

## これからの会議・研修のあり方、つくり方

今、学校現場では、次期学習指導要領等に向けて、教師にも、「アクティブ・ラーニング」の視点に基づいた教師同士の日常的な学び合いが求められている。職員会議や教員研修などで、教師集団が知見を結集し、学校をチーム化させる具体策を、現場の声や実践事例を交えて紹介する。

監修 日賀優一

「答えが1つではない問い」を考える高校生向け対話型ワークショップを開催する「三四郎の学校」事務局長。本誌2016年6月号で紹介した長崎県立諫早高校での取り組みを始め、高校教師や社会教育従事者などを対象とした学びの場づくりに携わる。

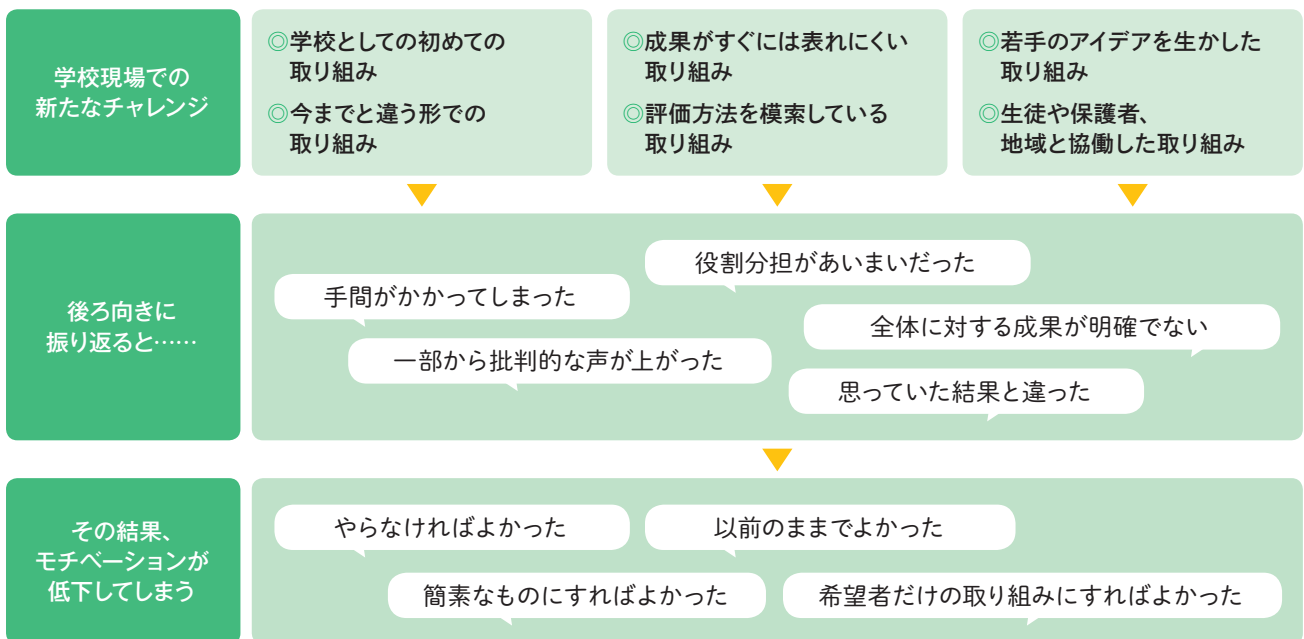
テーマ

# 前向きになれる振り返り

## 学校現場の新たなチャレンジにこそ、前向きになれる振り返りが必要

社会の変化を踏まえ、多くの学校が教育活動の改善など、新たなチャレンジに取り組んでいます。ただ、そうしたチャレンジは、成果が担保されていたり、結果がすぐに表れたりするものばかりではありません。また、生徒、保護者、地域など、立

場によってその評価が分かれることもあります。取り組みの価値を見極めるのにある程度時間がかかることについて、後ろ向きな振り返りをしてしまうと、その取り組みにかかわった人たちのモチベーションを大きく低下させることがあります。



**振り返りは後ろ向きな反省モードになりがち**

私たちが、取り組みを振り返り、評価するのは、それ以降の活動をよりよいものにするためです。しかし、振り返りが「よくなかったこと」「いま一つだったこと」を挙げることに偏ると、取り組みそのものが価値のないものと思えたり、たくさんある課題のどれから手をつけたらよいか分からなくなったりしてしまい、改善の意欲を大きく低下させることがあります。また一方で、「生徒の目が輝いていた」といった抽象的な振り返りで終わると、取り組みの本質を踏まえた具体的な改善の検討に至らず、振り返りの場が事務的な申し送りで終わることもあります。

今、多くの学校現場で、成果がすぐに表れない取り組み、数字で評価しにくい取り組みが行われています。関係者が「引き続き頑張ろう」「次はここを工夫しよう」と前向きになり、取り組みの形骸化を防ぐためには、具体的な成果にしっかりと目を向け、組織としての肯定感を高めた上で、優先的に改善すべき事柄を共有する振り返りの場が必要であり、そこでも司会・進行役の配慮が非常に重要になります。

これからの授業のあり方などを考えるヒントを得るために校内研修として講師を招き、アクティブ・ラーニングやカリキュラム・マネジメントなどのテーマで講演を聞く機会が増えている学校も多いでしょう。参加者が受け身ではなく、課題意識を持って講演会を聞くことができる仕掛けを取り上げます。生徒向けの進路講演会などの場づくりにも役立つテーマです。

前向きになれる振り返り

# 司会・進行役が配慮する「進め方」

真摯な振り返りは、後ろ向きな反省モードでのみ成立するわけではありません。会議・研修のメンバーが前向きに取り組みの成果を認め合ってこそ、現状のよさを生かしながら、今後何を改善していけばよいかを、共通理解することができます。

## 1 まず、よかったことを数多く

取り組みを振り返る際には、「よかったこと」「このまま続けていきたいこと」をできるだけたくさん挙げていきます。改善点を先に挙げようとするメンバーには、「後でその時間を設けます」と、まずは取り組みを肯定的に捉えるための言葉を、会議・研修の参加者全員から募ります。

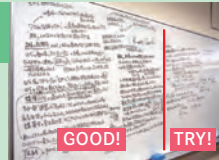
### 「よかったこと」は全員に可視化する

「よかったこと」を会議・研修の参加者全員の力で思いっ限り挙げていきますが、その際、参加者全員の前で板書することが大切です。成果を視覚的に捉えることで、「これだけ得るものがあったのだから、さらによいものとするための改善を行いたい」という、前向きな意識を参加者の内面に醸成していきます。

#### 板書の仕方

「よかったこと」 を書くスペース <b>GOOD!</b>	「改善点」 を書くスペース <b>TRY!</b>
-------------------------------------	---------------------------------

#### 実際の例



黒板やホワイトボードの大半を「よかったこと」を書き込むスペースと決め、そこを埋めてしまってから改善点を出すという流れを参加者に共通理解させます。

ある高校で教科外活動の振り返りを行った際の板書。4分の3程度を「よかったこと」で埋めてから、改善点を挙げました。

## 2 同じ内容であっても挙げていく

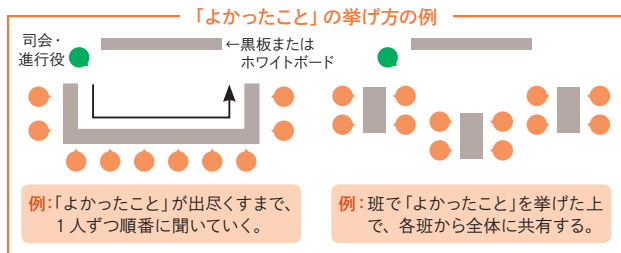
「よかったこと」「このまま続けていきたいこと」は、些細なことでもよく、ほかの人と同じ内容であっても繰り返し述べてよいことを参加者に伝えます。同じような成果を感じた人がいることが分かれば、それが取り組みに対する組織全体の評価であると、参加者が共感しやすくなるからです。

## 3 改善点は最後に、厳選して

「よかったこと」「このまま続けていきたいこと」を十分挙げたら、改善点を募ります。数は1人1、2項目程度と上限を設けることで、「優先事項」が絞り込まれます。また、この時点では取り組み全体を肯定的に評価する雰囲気生まれているので、枝葉末節な批判が出にくくなります。

### KEY-POINT 参加者全員の肯定感を高める

「よかったこと」は一部のメンバーだけが語るのではなく、会議・研修の場で参加者全員が語ることが大切です。肯定的な意見で「あの人はそんな捉え方をしていたのか」と、お互いの視野の広さを再発見することで、参加者相互の信頼感が一層高まるからです。



## 成果を確認して初めて課題を受け止められる

最初に「今回の取り組みでよかったこと」「これからも続けていきたいこと」を振り返ると、問題点を冷静に受け止め、改善に取り組むための心の準備ができます。多くの教師は、生徒に対してまずよいところを評価し、その後、スモールステップで改善点を示唆しますが、教師同士の振り返りにおいても、お互いを具体的に肯定し合う姿勢は欠かせません。

どのような取り組みも、1人が目にするだけで、感じることは限られます。あの生徒がこんな言葉を発した、この生徒にこんな変化の兆しが見えた、それぞれの教師が取り組みを肯定するエピソードを語り合う中で、「組織の成果」が共有されます。そうして、全員が一定の達成感を味わうことで、「この取り組みをもっとよいものにするために、まず取り組むべきことを厳選しよう」といった観点に立ち、枝葉末節にとらわれることのない本質的な課題を考えることができるのです。