

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 山口 覚

行政、教育機関、地域、企業など、様々な場で対話を促進し、構成員が主体的に課題に取り組む集団づくりを支援するファシリテーターとして活躍。津屋崎ランチ LLP 代表 / LOCAL&DESIGN (株) 代表取締役。

テーマ 思考を深める技術

深まりが乏しい会議・研修によく見られる場面

会議・研修の最中には納得感や満足感を得ていたのに、終了後に振り返ってみると、理解していたと思っていたことが自分の中でうまく言葉にならなかったり、問題解決のための具体的な行動に結びつかなかったりと、思ったほどの成果が得られてい

なかったと失望することは、意外と少なくありません。そうした深まりが乏しい会議・研修にとどまってしまう兆候は、実は会議・研修の中での参加者の発言に既に現れているものです。

合意形成を急いでしまう

多忙な先生方にとって、会議はできるだけ短時間で済ませたいのは当然です。ただ、様々な意見を出し合ったり、従来の取り組みを検証し、見直したりする場面では、合意形成を急ぎすぎると会議後に多くの不満や疑問が噴き出してしまいます。

正論や一般論に安易に流される

参加者の多くが納得する正論が出てきた時、それに対して異論や疑問をぶつけることは容易ではありません。常識を疑い、正論に対して「本当なのか?」「ほかにないのか?」と、多角的な視点で考え直す作業を会議の中で省いてはいないでしょうか?

難しい課題に対する思考を止めてしまう

「難しい」「無理だ」と解決策を出すことを簡単に諦めてしまうと、それ以上話すことができなくなり、沈黙が訪れることがあります。私たちは沈黙が苦手で、つい「そういえばこの前……」と主題と関係のない雑談を始めてしまいがちです。しかし、深い思考には、逃げずに考え続ける十分な沈黙の時間が不可欠です。



答えを保留し、現状や原因をじっくり掘り下げる

様々な経験、価値観を持った人たちがアイデアを出し合ったり、思考を深め合ったりすることは、簡単なことではありません。それは、私たちがこれまで、1つの答えや結論を短い時間で正確に出すことに、大きな価値を置いてきたことも影響しているでしょう。しかし、既に社会は変わりつつあり、定型的な作業はコンピューターに素早く処理させる代わりに、私たちには、答えも取り組み方も1つとは限らない課題を深く、じっくりと考えることが求められています。

自校の将来像や求められる教育のあり方も、短時間で答えが出るテーマではありません。そのようなテーマについての話し合いでは、すぐに答えを出すのがよいことではなく、むしろ、答えを保留し、何が起きているのか、なぜそうなったのかを、全員でじっくり掘り下げながら、解決法を考えていくことが重要になります。そこで求められるのは、早く、正確に答えに到達しようとするのではなく、時間をかけて、「そもそも」「どうして」と自らに問いかけながら深く考える態度です。

日々の教育活動の成果の確認と次の課題の洗い出しは、教科指導、学級運営、部活動など、様々な場面で求められます。しかし、反省に重きを置きすぎると、自信、やる気が失われてしまうことがあります。改善点はしっかりと確認しながら、教師集団が前向きになれる振り返り方法を取り上げます。

思考を深める技術

司会・進行役が介入すべき「タイミング」

思考が深められる会議にするために、司会・進行役の担う役割は重要です。「深く考えましょう」といった抽象的な呼びかけで終わるのではなく、参加者がおのずと答えを保留し、深く考えるような働きかけが求められます。

会議・研修の前にタグをつける

話し合いのゴール、目標を明確に宣言する

これから始まる会議が、多角的な視野で意見を出し合うことで、いったん拡散させながら個々が考えを深める会議であることを、司会・進行役がスタート時に宣言します。その会議・研修が何をゴール、目標としているのかを明らかにするタグ（荷札）をつけることで、参加者に対して場にふさわしい言動を促します。

会議・研修の間にタグを外す

常識、正論を見直す問いを積極的に投げかける

会議で出された正論が現実とかい離していたとしても、それを参加者同士で批判することは簡単ではありません。目の前の答えに性急に飛びつかせないように、司会・進行役が「本当にそれでよいか?」「ほかにないか?」と考え続けるための問いを投げかける役割を担うことで、参加者の思考のタグを外します。

タグを外すための司会・進行役の問いかけフレーズ

◎司会・進行役は、会議の冒頭に「今日は私から、多角的に考えるための問いかけを意識的に行っていきます」と明言します。その上で、次のような問いを投げかけます。

「なぜ、そうなのでしょう?」「本当にそうなのでしょう?」「本当にそれでよいのでしょうか?」「ほかにもあり得るのではないのでしょうか?」「実際にはどうなりそうでしょうか?」

KEY-POINT

話し合いの規模で、思考の深まりが変わる

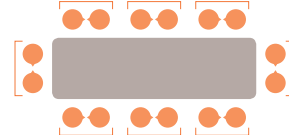
アクティブ・ラーニングでは、「フリーライダー」、すなわち、授業に主体的に参加せず、周りの人たちの活動や、それによってもたらされた成果にただ乗りする人の存在が問題になります。これは会議でも同じことが言えます。特に参加者の

多い会議では、「自分1人が黙っていても影響ない」という考えを参加者が持ちがちです。そのような時は、小グループでの話し合いを時々盛り込むことで、参加者に当事者意識をしっかりと持って話し合いに臨ませることができま



全員で話し合う

◎参加者が多いと、「自分が発言をしなくても、ほかの人が意見を言ってくれる」と思いがち。すると、意見があまり出ずに、会議の深まりが乏しくなってしまいます。



ペアで話し合う

◎ペアであればどの参加者も話さなければならなくなり、当事者意識を持ちやすくなります。その後、ペアワークで出た考えを全体共有する場面をつくとよいでしょう。

「生徒は何ができるのか」「それはそこでしか実現しないのか」など、1つの意見を使って新しい問いをつくることも大切です。問い直し、深めるうちに、自分たちを常識や思い込みの枠に閉じ込めていたタグが外れることがあるからです。そのような問いかけも、司会・進行役の重要な役割です。

思考を深めることで、今までとは違う世界を見て、誰も気づいていないことに気づくことができます。じっくりと考えるからこそ、「なるほど、そうか!」と全員でうなずく瞬間に出合うことができるのです。

問い直し、考えを深めて、常識や思い込みの枠を外す

修学旅行の行き先のアイデア出しをしたとします。「北欧」という提案に、「旅費が高すぎて駄目だ」と結論を下すのは一見もっともですが、実はアイデア出しと評価が混在しています。アイデア出しの時間では、司会・進行役が会議の目的を全員に周知し、結論を保留し、「なぜ、北欧なのか」について考えを促します。「ほかの場所ではどうか」「生徒は何ができるのか」「それはそこでしか実現しないのか」など、1つの意見を使って新しい問いをつくることも大切です。問い直し、深めるうちに、自分たちを常識や思い込みの枠に閉じ込めていたタグが外れることがあるからです。そのような問いかけも、司会・進行役の重要な役割です。