

# ワークショップ型の校内研修で 同僚性を育み、学校力を高める

「いつもの会議」から一步抜け出し、「気軽にまじめな話をする場」を設けることで、同僚の先生たちが「多彩な同志」であることを認め合い、支え合うような関係をつくっていきませんか。ベネッセ教育総合研究所主催の「Teachers' cafe」で得た課題意識と成果を基に、同僚性を育み、学校力を高める研修法をご紹介します。

こんな学校にお勧め!

- 教員同士のコミュニケーションを活発にしたい
- 目的や目標、ビジョンをしっかり共有したい
- 教員の仕事に誇りを持って、いきいき働きたい
- 自ら考え、行動するチームをつくりたい
- 楽しく協力しながら子どもと向き合える学校にしたい



編集部より

**教師としての原点を語り合い、チームの一体感を高める**

Teachers' cafe は、小中高の先生方が学校種や立場を超えて教育について思いを語り合う場として、2013年度に始めました。全国から集まった先生方は、学校種を超えて率直に思いを語り、「他校種、他地域の先生でも共通する思いはたくさんあった」「前向きな議論を通して、新しい知見を得ることが出来た」という声をいただきました(\*1)。

それは同時に、普段の学校では、教育への思いを十分に語る機会が限られていることを示しているように感じました。日々の指導や校務に忙しくても、自分が大切にしたい原点や子どもに身に付けたい力につながるならば、それが無駄に忙しいとは感じないでしょう。しかし、そうした自分の思いや指導の意義を確認する機会がないために、日々、多忙感だけが募っているのではないのでしょうか。

また、小誌での取材を通して、教員同士の一体感が以前よりも感じられないことを、課題に挙げる先生が少なくありませんでした。組織の風土改革を専門として、Teachers' cafe の企画・運営に携わっている株式会社もくてきの與良昌浩氏によると、チームとしての人間関係は、下図のような5段階のレベルで示されると思います。レベル4や5だと思える先生が、

周りにいるでしょうか。強い集団は共通の目的を持っています。それが同僚性やチームワークを生み、悩みを相談したり、助け合ったりする風土をつくっていくのではないのでしょうか。

今回、與良氏の協力を得て、校内で出来るワークショップ型の研修法を考えました。この方法は、3人以上集まれば行えます。最初は同じ課題意識を持つている仲間と始めて、その効果を感じたら仲間を増やし、徐々に校内に広げてみてはいかがでしょうか。研修は2回分で設定していますが、学校の状況に応じて、1回目だけ行ったり、メンバーを変えて2〜3回行ったりしても、職場の雰囲気がいよいよ良くなると思います。

周りの先生方との関係は  
次のどのレベルにありますか。

- レベル1 顔を知っている
- レベル2 気軽に会話できる
- レベル3 真剣に悩みを話せる
- レベル4 共通の目的を持っている
- レベル5 共通の目的に向かって相互支援している

\*1 Teachers' cafe 当日の様子については、Teachers' cafe ウェブサイトをご覧ください。http://berd.benesse.jp/tcafe/

# 1 回目 関係性を深める ▶ 時間のめやす 60分

・今回の例では、4人参加で60分に収まるように設定しました。時間はめやすとして、参加人数や使える時間に応じて調整してください。

◎教師として日々どんな課題を感じているのか。1回目は、各人の思いや考えを存分に発散させ、互いのことを深く知り合います。安心して話すことの出来る関係性をつくることで、2回目の議論や普段の会議が活性化していきます。

- ・3～4人ずつのグループをつくります。少人数の方が、一人ひとりが話す時間を多く確保でき、自分の思いをしっかりと語ることが出来ます。議論ではなく、「対話」を心掛けます。
- ・ファシリテーター（進行役）を決めましょう。全員が思いを発散させるためにも、進行管理は重要です。
- ・用意するもの…タイマー、メモ用紙を2枚×人数分

## 1 目的の共有、ルールの確認 5分

- ◎今回のワークショップの目的を共有します。  
例：「応援し合えるヨコの関係をつくるために、まず自分自身のことや今思っていることを語り合ってみましょう」
- ◎話し合いのルール「ワークショップで大切にしたいこと」を確認します。  
**ファシリテーターのポイント**
  - ・「ワークショップで大切なこと」をしっかりと伝えましょう。安心して話せる場ができれば、普段は話さないことも話しやすくなります。

## 2 自分を語る 1人8分×人数

- ◎自分が思っていることを好きなように語ります。とにかく思いつくままに話し出してみましょう。話しながら自分の考えや思いが整理されていくこともあります。
- ◎8分間は、話す人が主人公になる時間です。語り終えたら、聴いている人は質問をしたり、感想を伝えたりしましょう。  
ジブンガタリ（\*2）> どうして先生になったの？ 先生になってうれしかったこと、失敗は？  
モヤモヤガタリ> 指導する中で感じるモヤモヤ（違和感・疑問）は？  
ミライガタリ> 子どもにどうなってほしい？ どんな先生になりたい？
- ファシリテーターのポイント**
  - ・時間が来たなら話を終え、全員で拍手をするように促します。
  - ・モヤモヤガタリは、解決しようとせず、共有することを目的にします。

## 3 気付いたことのシェア 1人2分×人数

- ◎各人のジブンガタリを聴いて、自分が気付いたこと、学んだことをグループ内で発表し合います。ほかの人の気付きを聴くことで、視野が広がりますし、自分の学びの確認にもなります。

## 4 今日の気付きを書き留める 5分

- ◎今回のワークショップで自分が気付いたことや学んだことを、メモ用紙に書き留めます。きちんと文字にしてアウトプットすることで、更に気付きが促されます。

## 5 次回、話し合いたいテーマを挙げる 10分

- ◎次回、みんなと話し合いたいテーマを、一人ひとりメモ用紙に書きます。参加者全員で見せ合ひましょう。参加人数が多い場合は、テーマが近い者同士、3～4人のグループをつくり、次回はそのメンバーでグループワークを行います（話し合うテーマ例はP.24参照）。

### ワークショップで大切にしたいこと

- 1 自分の感じていることを素直に話す人が感じていることに良い・悪いや正解はない！
- 2 相手の話を真剣に聴く好奇心の矢印を相手に向けよう！
- 3 評価・否定・批判はしない合いの手、うなずき、笑顔、大歓迎！
- 4 同じ目線で一緒に悩み考える！
- 5 ここでの話を他人に言ったり、偏見を持ったりしない！

思うままにジブンガタリをすることがポイント！



3～4人で車座になれば  
フランクな雰囲気

### 時間が長めに取れるなら

- ◎参加人数が多く、ワークショップの時間を90分、120分と確保できたら、「ジブンガタリ」「モヤモヤガタリ」「ミライガタリ」を、グループを替えながら行ってもよいでしょう。より多くの人の思いを共有できずし、1人5分ずつでもテーマごとに話すことによって、思いを深められます。

例：「ジブンガタリ」（5分）→グループ替え→「モヤモヤガタリ」（5分）→グループ替え→「ミライガタリ」（5分）

お疲れ様でした！

\*2 「ジブンガタリ」は、(株)スコラ・コンサルトの登録商標です

## 2 回目 課題解決への意欲を高める ▶ 時間のめやす 60分

◎2回目は、1回目で見いだしたテーマについて議論します。テーマに対する一人ひとりの思いを発散させ、みんなの思いを束ねていくことで、目的を共有し、課題解決への意欲を高めていきます。

- 1回目の最後に、話し合いたいテーマをつかったグループで集まります。
- ファシリテーター（進行役）を決めます。発言していない人がいたら、話すように促す配慮が必要です。
- 用意するもの…タイマー、模造紙（またはホワイトボード）×グループ分、メモ用紙×人数分

### 1 目的の共有、ルールの確認 5分

- ◎今回のワークショップの目的を共有します。  
例：「今回は、前回出てきたテーマについて議論を深め、これからしたいことについて目線を合わせたいと思います」
- ◎「ワークショップで大切にしたいこと」（P. 23 参照）を確認します。

#### ファシリテーターのポイント

- 「ワークショップで大切にしたいこと」は1回目と同じです。同じことだからと省略せずに、再度伝え、話しやすい雰囲気をつくるのが重要です。

### 2 テーマについて現状を共有する 発散 15分

- ◎各人がテーマについて思っていることを自由に話しましょう。それぞれの思いなので、ばらばらでも構いません。模造紙などに書いていきます。
- ◎要望や期待、不満なども出てきますが、現状を共有することが目的です。事実と意見を分け、また、他の人の発言を否定しないようにしましょう。

#### ファシリテーターのポイント

- 発言していない人がいたら、話すよう促してみましょう。ただ、発言したくない場合は、パスも認めましょう。
- 最初に付せんこに考えを書き留め、貼っていく方法でもよいでしょう。

### 3 テーマについて、ありたい姿を話し合う 発散 15分

- ◎現状を共有した後は、テーマについて、どうあったらよいのか、考えを出し合います。理想でも、期待でも、実現が難しそうなことでも、思っていることは発言してみましょう。

### 4 話し合ったポイントを言葉にまとめる 収束 10分

- ◎ありたい姿に近づくために重要だと思うポイントをまとめます。絞り切れなければ、仮で決めても構いません。テーマに対してなるべく端的に言い表せるように、グループでまとめていきます。

### 5 全体で話し合ったことを共有する 発散 10分

- ◎グループが複数ある場合は、各グループで話し合った内容を全体で発表し、共有します。模造紙などを見せながら発表するとよいでしょう。

### 6 これからやってみようことを書く 収束 5分

- ◎今回のワークショップで自分が学んだこと、テーマについて今後、自分でやってみようことを文字で書き留めます。今回のワークショップで得たもの、思いを大切にしましょう。

お疲れ様でした！

#### 話し合うテーマ例

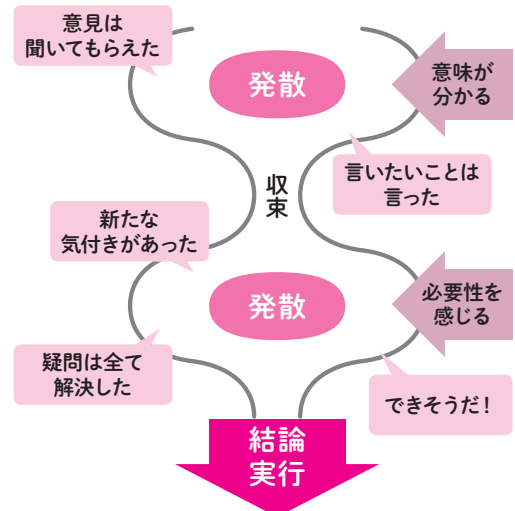
- ◎授業改善の進め方
- ◎保護者との関係のあり方
- ◎子どもに身に付けてほしい力

考えは模造紙に  
どんどん書き留めます



いたずら書きOK。  
遊び心を持って！

各人の思いを発散することが  
実行へのエネルギーとなる！



# 楽しく、まじめに対話する場を通して 課題解決や未来創造に自ら動き出せるように

株式会社もくてき代表取締役、  
株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー **興良昌浩**



よら・まさひろ  
大手商社、大手コンサル  
ティング会社などを  
経て、現職。

## 課題がありつつも一歩踏み出すことで変化が生まれる

私は、組織の風土改革を支援する仕事をしています。これまでいくつもの学校を訪れ、先生方の研修や生徒たちのワークショップに携わってきました。そこで感じたのは、学校組織も、職場として抱えている課題は企業と同じということです。ただ、先生方は、職業としてこうあるべきという社会的な期待も大きく、また先生自身の理想も高いため、なかなか本音を話しづらいという環境があるのではないのでしょうか。

2013年度に行った Teachers' cafe では、「意識の高い先生が集まり、校種や立場が関係のない特別な環境だから、参加者は自由に話せるのだ」という声も聞かれました。確かにその通りです。同じ手法を自校で行うことは難しいと思うのは当然です。しかし、実際には、隣の席の人でも自分のことを語り合う機会は少なく、このようなワークショップを通じて初めて「そんなことを考えていたんだ」と驚かれる場面を数多く見てきました。

うまくいかないかもしれない。でも、そうした課題意識を持ちつつも、まずは実践してみる事が大切だと考

えています。失敗したら次の方をを考える、うまくいったら繰り返しやってみる。何かをやり、積み重ねることで、学校という組織も確実に変化していきます。

1回目のワークショップでは、同僚性を育むことに注力し、安心して話せる環境をつくる工夫をしています。最初に行う「ジブンガタリ」では自分のことを話すので、聞き手は批判のしようがありません。そうすることで、「自分を受け入れてくれる」という感覚をつくっているのです。更に、思いや悩みを共有することで、人は心の距離が縮まります。そうして人のつながりの質を変えていくのです。

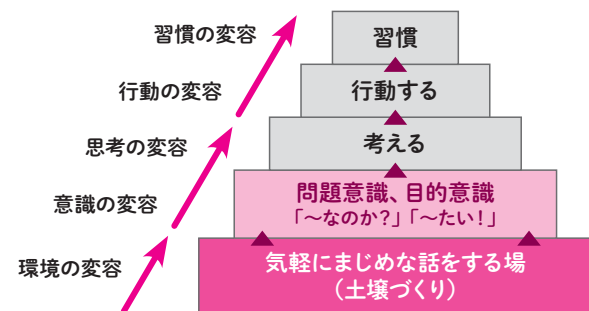
## 結論に納得して力を尽くすための対話

2回目のワークショップは、課題認識とありたい姿を共有することに注力しています。解決策はその糸口が見付ければよい、くらいの気持ちで話し合うのがポイントです。なぜならば、1度思いを発散させておくことで、決定事項に対して、たとえ自分の考えが反映されていなくても納得し、その実行に力を尽くせるからです（P.24 右下図）。一見、生産性のないワークショップでも、一人ひとりの意欲を高めるためには効果的なのです。

発散の過程では、混沌や混乱が見られるかもしれませんが、それは、収束への過程の1つとして必要と捉えてください。「言いたいことを言い、疑問を解消し、新たな気付きを得て、結果的に課題解決へと自ら動き出す」そうしたワークショップの目的を、最初に説明するとよいでしょう。

ワークショップ型の学びは、大学の授業や企業の研修で盛んに取り入れられており、子どもたちが今後経験していく学びの形態の1つです。教師としてそうした新しい学びを体験するという意味でも、このワークショップ型の研修をぜひ取り入れてみてください。

## 問題意識や目的意識は進化のエンジン！



話し合いによって、問題意識や目的意識が動き出すと、必要な情報や経験がまとわりつくようになり、その意味や価値も変わっていく。課題について考えるようになり、次第に行動の変化にも結び付く。

## 実践レポートをお寄せください！ 応募者から抽選で100名様に書籍をプレゼント

校内でワークショップ形式の研修をどのように行ったのか、ご報告をお待ちしております。ご報告をいただいた方の中から抽選で100名様に、Teachers' cafeの監修をする興良昌浩氏の最新著書『他人の思考の9割は変えられる』（マイナビ新書）をプレゼントいたします。ご応募は、ベネッセ教育総合研究所のウェブサイトからお願いします。

<http://berd.benesse.jp/tcafe/>

Teachers' cafe ベネッセ で 検索

締め切り  
2015年1月9日(金)着

より詳しい  
考え方や  
手法が満載！



\*『これからの幼児教育』『VIEW21』小学版・中学版へのご応募から抽選で100名様にプレゼントいたします。  
\*当選者の発表は商品の発送をもって代えさせていただきます（お届けは2015年2月上旬を予定）。  
\*商品のお届けは、応募された方の勤務校宛となります。ご自宅への発送はいたしかねますのでご了承ください。