

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」から一歩抜け出し、「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「Teachers' cafe」(*1)の企画・運営に携わり、組織の風土改革を専門とする株式会社もくてきの與良昌浩氏に、同僚性を育み、学校力を高める研修法を聞きました。

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

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、同じ手法を自校で行うことは難しいと思われるのは当然です。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えました。

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ことが大切だと考えています。失敗したら次の方法を考える、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。

次ページでは、ワークショップを2回に分けたケースを紹介しています。1回目は、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」(*2)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。

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かれればよい、くらしいの気持ちで話し合うのがポイントです。なぜならば、一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。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、収束への過程の1つとして必要なものと捉えてください。「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に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一つです。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。

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の監修をする與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

* 『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お届け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



株式会社もくてき代表取締役、
株式会社スコラ・コンサルタント プロセスデザイナー
與良昌浩
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。

*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/>
*2 「ジブンガタリ」は、(株)スコラ・コンサルタントの登録商標です

1回目 関係性を深める 時間のめやす 60分

- 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れます。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。

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性をつくるために、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。

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!

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。とにかく思いつくだまに話し出すことで、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。

- ◎ 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。

ジブンガタリ> 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?

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います。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。

2回目 課題解決への意欲を高める 時間のめやす 60分

- 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。

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」（上記参照）を確認します。1回目と同じだからと省略せずに、再度伝え、話しやすい雰囲気を作りましょう。

2 テーマについて現状を共有する 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。
- ◎ 発言していない人がいたら、話すように促してみましょう。ただ、発言したくない場合は、パスも認めましょう。

- ◎ 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。

3 テーマについてありたい姿を話し合う 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 10分

- ◎ ありたい姿に近付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 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 これからやってみたいことを書く 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、自分でやってみたい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。