

ファシリテーションの技法を生かした研究協議の在り方 -4つのフェーズ(場面)に着目して-

身体文化系教育サブプログラム

清水 勇人

【指導教員】 石川 泰成 松本 真

【キーワード】 研究協議会 ファシリテーション 協議の視点 アイスブレイク グループ協議

1. はじめに

教師であれば様々な「研究授業」を行うことがある。校内研究のための授業、教育委員会や教育事務所の指導主事が指導する授業、県が主催の授業研究会のための授業などが思い浮かぶのではないだろうか。研究授業に向けて多くの時間を使って指導案の作成や部会での話し合いが行われる。また、指導者と何度も指導案の検討を行うことがある。授業が終わると研究協議会(以下、協議会)を行うことが多いが、あなたはこの協議会で以下のようなことを感じたことはないだろうか。

「授業者の力量形成につながらず、授業が終わった徒労感や解放感だけが残るような協議会になってしまった」

「ベテランや教科の専門性が高い教師だけが発言し、その場にいるだけで発言できない(しない)教師が存在してしまう協議会になってしまった」

「授業者の思いや研究テーマなど、本当に話し合いたいことや学びたい内容からそれてしまい、授業者を褒めるだけの協議会になってしまった」

「授業における学習活動などの良し悪しだけが話し合われ、児童生徒の変容や学びの姿が軽視されている協議会になってしまった」

研究協議という営みは、教員同士が互いに授業を見て協議する貴重な機会であり、教師の成長を促し、それが子供たちの成長につながっていく場であることが重要とされている。しかし、筆者がこれまでに経験してきた協議会は、「授業者反省」「授業者への質疑・応答」「協議の柱についての検討」「指導者の指導・講評」という固定化した流れがあり、授業者が研究授業を通して本当に明らかにしたいことや学びたいことが話し合われなかったり、知識や経験、専門性の高い教師だけの発言に偏ってしまったりする協議会も経験した。

授業者として多くの時間を授業準備や指導案作成に費やしても、授業者が目指している「児童生徒の学びの姿」について協議されていないことが多いのではないだろうか。これでは授業者が公開授業を行うことや研究協議への「期待値」も下がってしまうと感じる。また、参加者も自分のもっている知識だけで進んでいく協議内容では意見が少なく、発言できる人だけが使命感でしゃべるような協議会になってしまうこともあるのではないだろうか。

中央教育審議会(2021.8)では「学校自体を教師の学びのコミュニティと捉えて、自律的な研修組織として機能させていくことが重要」としており、教師も組織的に学び続ける存在でなければならないと考える。また、「校内文化の醸成にあたり、学校管理職やミドルリーダーを中心に、人との織りなす相互作用をプラスの方向に向かって促していくファシリテーション能力が求められている」と示していることから、同僚や仲間と学び続けていくためには、自分の意見を一方的に伝えるのではなく、相手の意見を聞き、多面的・多角的に学び続ける組織の構築が重要であると考えられる。

このことから、授業後に行われる研究協議の在り方について再考し、授業者や参加者に学びがあり、明日からの授業改善につながるように協議会をコーディネートしたり進行したりするファシリテーション能力は重要であると考えられる。

2. 研究の目的

これまで行われてきた協議会をより良くすることを研究の目的とし、組織的に改善できるようにする。鹿毛(2017)は、「授業研究(研究協議)には多種多様な形態があるが、とりわけ校内研修の一環として、研究授業の実施を中核とした一連の営みを同僚が協同的に運営していくような日本の伝統的な授業研究は、『レッスンスタディ(Lesson Study)』と呼ばれ、教師教育の優れた手法として国際的に高く評価されている。しかし、そのような高い評価をえられているにもかかわらず、当事者である日本の教師たちには必ずしもそれが意義ある仕事として受け止められていないという実態も散見される。」と示している。

このような現状を踏まえ、今回の研究では授業者と参加者がそれぞれに学びがあり、今後の授業改善につながっていくために、協議会をコーディネートし、ファシリテーターとして進行することで、協議会に参加している教師にどのような効果をもたらすのか、実践的に研究し検証する。

3. 研究の方法

- 3.1 理論研究
- 3.2 研究仮設及び研究の視点
- 3.3 実践研究の概要
- 3.4 研究協議会でのファシリテートの実践
- 3.5 教師の変容と分析

4. 研究の内容

4.1 理論研究

4.1.1 研究協議

授業検討会、授業研究などを同義語とする研究協議について鹿毛(2017)は、「授業の結果をもとに協議し、授業の成果や課題を明確にする過程を通して、指導内容や方法の具体的な工夫改善を図るなど、参加者全員の授業改善を目指す営み」としている。授業改善を通して目の前の子供たち一人一人のよりよい学びや成長を実現させることが教師の特性の一つであると考えられる。

4.1.2 ファシリテーション

日本ファシリテーション協会は、ファシリテーションについて「人々の活動が容易にできるように支援し、うまくことが運ぶように舵取りをすること」としている。ファシリテーションは、協働による問題解決を促進する技術としてアメリカで生まれた。堀(2004)は、「グローバルな自律分散社会を迎えて、『二十一世紀でもっとも重要なスキル』と呼ばれており、現代人の必須スキルだといっても過言ではありません」と示している。一般企業の会議では、ファシリテーターが会の進行を行っている現状もある。

ファシリテーションを行う役割を「ファシリテーター」と呼び、日本語では「協働促進者」または「共創支援者」とされている。

4.1.3 4つのフェーズとそのフェーズのスキル

4つのフェーズにおけるスキルとは、日本ファシリテーション協会が提唱しているものである。ファシリテーターに求められるスキルは多岐にわたり、活用分野によっても変わってくる。それらの共通項として、会議での応用を念頭に、すべての基本として習得すべきとされている。長期間にわたるプロジェクトでは、このサイクルを何度も回しながら、少しずつ活動を前に進めていくことが必要とされている。(以下、ファシリテーション協会基礎講習会資料から)

○共有のフェーズのスキル【場のデザイン】

～場をつくり、つなげる～

なにを目的にして、誰を集めて、どういうやり方で議論していくのか、話し合いの段取りからファシリテーションは始まります。最適な議論の進め方や論点を提案して、メンバーに共有してもらわなければなりません。単に人が集まってもチームにはならず、目標の共有から共同意欲の醸成まで、チームビルディングの良し悪しはその後の活動を左右します。

あわせて、討議の時間やメンバー同士の関係性を適切にデザインして、話しやすい場を用意する必要があります。人は環境によって振る舞い方が大きく変わるからです。ファシリテーターがどういう構えで場に臨むのかも見逃せない要素です。

○発散のフェーズのスキル【対人関係】

～受け止め、引き出す～

話し合いが始まれば、できるだけたくさん意見や考えを出し合い、理解と共感を深めながらアイデアを広げていきます。これを発散と呼びます。すべて出し尽くすことで、これから生み出す結論への合理性と納得感を高めていきます。このときファシリテーターは、しっかりとメッセージを受け止め、発言者を勇気づけ、心の底にある本当の思いを引き出していかなければなりません。

それと同時に、意見と意見の連鎖をつくり、幅広い論点で考えられるようにします。具体的には、傾聴、応答、観察、質問などのコミュニケーション系(右脳系・対人系)のスキルが求められます。

○収束のフェーズのスキル【構造化】

～かみ合わせ、整理する～

発散がうまくいけば、自然と収束に向けての気運が生まれてきます。タイミングを見計らい、個々の意見を分かりやすく整理して、しっかりとかみ合わせていきます。その上で、議論の全体像を整理して、議論すべき論点を絞り込んでいきます。そのときに威力を発揮するのが、議論を分かりやすく「見える化」するファシリテーション・グラフィックです。

ここではロジカルシンキングをはじめとする、思考系(左脳系・論理系)のスキルの出番となります。物事の枠組みを表すフレームワーク(構造化ツール)を臨機応変に活用すれば、効率よく議論が展開できます。

○決定のフェーズのスキル【合意形成】

～まとめて、分かち合う～

結論の方向性が絞られてきたら、いよいよ決定です。なにを基準にして最適な選択肢を選ぶのか、異なる意見をどうやって融合させるのか、決め方を決めなければいけません。

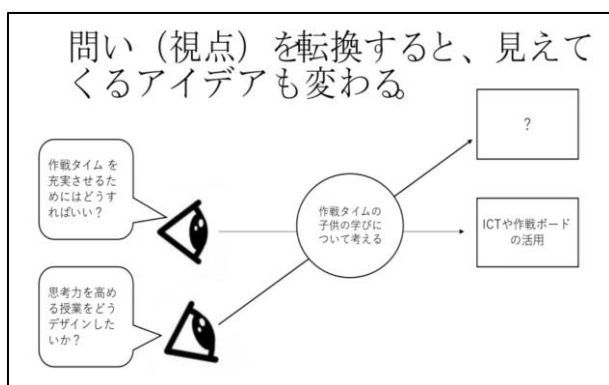
この時に避けて通れないのが意見の対立です。コンフリクト・マネジメントのスキルを使って適切に対処すれば、創造的な結論が得られ、チームの結束力も高まります。ファシリテーターの力量が最も問われるところです。首尾よく合意ができれば、結論やアクションプランを確認し、話し合いを振り返って次に向けての糧としていきます。

4.1.4 協議(話し合い)の視点について

授業者が授業で明らかにしたいと考えている課題があった場合、その課題自体を問い直してみることも必

要だと感じる。なぜならば、教師のための授業になっている場合が考えられるからである。教師が指導観をもつことは当たり前のことであり、教師として「子供たちにこうなってほしい」という思いはだれにでもある。しかし、大切なのは「子供の学びの姿」であり、何をどのように学ばせるのが重要であると考えられる。そのために、問いをデザインしていくことは重要である。

安齋(2020)は、「辞書の定義文に『答える』という言葉が含まれている通り、問う行為には、それに対して「答えを出す」という行為がセットで想定されていることがわかります。そこから見えてくる『問い』の基本性質として、『問い』が変わると、最終的に導かれる『答え』も変わりうる、という点について考えていきましょう」と示している。このことから、協議会をより充実させ、学びのある場にするためには、話し合う視点となる内容を多面的に考えてみることも重要である。



【筆者が考える 問いをデザインするイメージ】

人々の話し合いをより効果的なものにするためには、話し合いたい問い（視点）を深く考えることが重要であり、この問い（視点）のデザインなくして、話し合いの場は創造的にならないと言える。

4.2 研究仮説及び研究の視点

4.2.1 仮説

本研究の仮説を「ファシリテーションの技法を生かして協議会を運営すれば、授業者と参加者がそれぞれに学びがあり、今後の授業改善につながっていく協議会になるだろう」とした。

4.2.2 研究の視点

以下、研究の視点として示す。

- ・共有、発散、収束、決定の4つのフェーズに着目
- ・進行表とコーディネート表の作成
- ・ファシリテーターによる進行

4.3 実践研究の概要

これまでの協議会をよりよくすることを目指し、「授業者や参加者全員に必ず学びのある場」を組織化するために、ファシリテーションのスキルを発揮する「4つのフェーズ」に着目した。日本ファシリテーション協会は話し合う工程を4つのフェーズに分類（共有・発散・収束・決定）しており、この技法を研究協議にも生かしていくことで、次のような効果を得られるのではないかと考えた。

- ・授業者の思いに寄り添える協議会
- ・参加者も学びがある協議会
- ・教員の仲間関係や同僚性が育まれる協議会

この3つの効果を得るために、以下のような進行表とコーディネート表を作成し、ファシリテーターとなって協議会を行った。ファシリテーション能力は実践的に学ぶことが重要であったため、本研究では進行表に留意点としてまとめることで、生かせるようにした。

4.3.1 4つのフェーズを生かした進行表の作成

授業という指導案のような形式で進行表を作成した。「活動内容」「ファシリテーターとしての留意点」「授業者や参加者の学びの姿、協議会全体の姿」を示し、4つのフェーズ毎にまとめた。協議会に合わせて進行の仕方は変更するため、留意点や学びの姿、全体の姿は考え直すようにした。

○『共有』の活動内容

- ・ファシリテーターの自己紹介
- ・話し合う視点（＝子供の学びの姿）の確認
- ・タイムマネジメント
- ・ゴールイメージの確認
- ・参加者の目的意識の確認
- ・アイスブレイク

○『発散』の活動内容

- ・授業者と参加者の相互の質問タイム
- ・グループ協議
（ホワイトボードに話し合ったキーワードを記入、良かった点や工夫改善点の記入）
- ・グループの再編成

○『収束』の活動内容

- ・全体共有
（グループから出た「キーワード」を授業者が選択する形式）
（指導者と授業者のディスカッション形式）

○『決定』の活動内容

- ・決定
（校内での共通理解事項の決定）
（指導者に指導していただきたい内容の決定）
（授業者の仮説や手立てに沿った決定）

4.3.2 協議会のコーディネート表の作成

授業者や研究主任と、どのような話し合いの視点を設定するか、会場のレイアウトをどうするか、どんなゴールイメージで協議会を進行するかなどの話し合いを行い、協議会の事前準備資料を作成した。

- ・研究主題
- ・本時のねらい
- ・教師の指導観（目指す子供の学びの姿）
- ・その姿を学習活動のどこで見取るのか
- ・参加者が見取る児童生徒の対象
- ・会場レイアウト
- ・アイスブレイクの内容
- ・協議会のゴールイメージ

4.4 研究協議会でのファシリテートの実践

4.4.1 4つのフェーズを生かした進行表の作成

段階	活動内容	ファシリテーターとしての留意点	○授業者、参加者の学びの姿 ◎協議会の全体の姿	時間
共有	1 挨拶、自己紹介	・元気に挨拶することで明るい雰囲気始める。	○明るい雰囲気	7分
	2 話し合う視点の確認	・授業者を見る視点＝協議会で話し合う視点であることを再度確認して、共通理解を図る。		
	3 研究協議のタイムマネジメント	・指導者からの指導講評の時間前にまとめるようにする。	○見通しとゴール確認で安心感を得られる	
	4 ゴールイメージの確認	・授業者との打ち合わせで決まったゴールイメージを共有する。		
	5 参加者の目的意識の確認	・参加者の目的意識を確認し、その内容も加味して協議に入る。		
	6 アイスブレイク「エナジーチェック」	・お互い挨拶をして始める。積極的に参加している先生を取り上げ、全体で共有する。	◎緊張がほぐれ、笑顔が見られる	
発散	6 授業者と参加者の相互の質問タイム	・授業者への質問だけでなく、授業者自身が参加者に聞きたいことや明らかにしたいことなどを確認する。	○相互に学び合う時間であることを再認識する	30分
	7 グループ協議会(ワールドカフェ風)	・授業中の児童の言動から、授業者の意図した学習活動が行われていたか語り合えるように伝える。	◎相違やリアクションがたくさん聞かえてくる	
	8 グループの再編成	・ホワイトボードにキーワードを記入 青・・・良かった点 黒・・・工夫改善点	○参加目的を達成できている	
収束	9 全体共有 指導者と授業のディスカッションを中心に行う	・授業の視点をもとに話し合ったグループ協議について、意見を発表してもらう。 ・参加者の意見を引き出し、かみ合わせ、整理していく。	○研究主題に迫れたか多面的に知る ○子供の言動や、これまでの経験から意見を伝えあえる	20分
決定	10 決定(①～③から選択)	① このあとの指導講評で、指導者から指導をいただきたい問いを全員で決定する。 ② 学校全体の研究内容として共通理解しておきたいことを決する。 ③ 研究の仮説や手立ての検証結果について、児童の学びの姿から決定させる。	○学びたいことが学べたり、深めたいことが深められたりする ◎本授業から共通理解が得られる	3分
	11 指導講評	・指導助言の時間を指導者に確認しておく。	○自分事として聴く	25分

【ある協議会の進行表】

『共有』の活動内容

共有のフェーズの目的

【本協議会を進めるにあたり、共通理解を図る必要があることを確認する時間】

共通理解とは、「話し合う視点」や「ゴールイメージ」などの情報の共有であったり、「挨拶、自己紹介」や「アイスブレイク」など、雰囲気や関係づくりを共有していく営みである。情報の共有は協議会であれば当然必要であるが、雰囲気や関係づくりを時間を使って行うねらいは、その場にいる全員が発言しやすく、学びやすい場づくりのためである。この共有のフェーズでは、必要なスキルとして提示されている「最適な議論の進め方や論点を提案して、メンバーに共有」「討議の時間やメンバー同士の関係性を適切にデザインして、話しやすい場を用意する必要がある」ということを意識して実践した。協議会の導入部分でもあるため、共有

のされ方で、協議会の内容は大きく変わってしまうと感じた。



【アイスブレイクには指導者も一緒に参加(深掘り自己紹介)】

『発散』の活動内容

発散のフェーズの目的

【授業で見取った子供の学びの姿から気付いたことを伝えあう時間】

本研究で特に大切にしたいのが、「話し合いの視点」と「子供の学びの姿」である。ベテランや専門性の高い教師だけが発言をすることがないように、授業中の子供の姿を語ってもらうようにした。このように授業中での言動であれば、若手教員なども、自信をもって相手に伝えることができた。この発散のフェーズでは、必要なスキルとして提示されている「できるだけたくさんの意見や考えを出し合い、理解と共感を深める」と言うことを意識して実践した。また、グループ協議では教具として「ホワイトボード」を活用した。ホワイトボードは、グループで出したことをキーワードでまとめたり、良い点と工夫点に色分けしてまとめるなどの工夫を行った。

さらに、最初に組まれたグループから新たなグループをつくり、また最初のグループに戻る、いわば「ワールドカフェ風」のグループ協議も行った。3人グループで話し合った内容をホワイトボードにまとめる。3人のうち2人はグループを移動し、1人はそのグループに残る。移動した方は、他のグループで話し合われていた内容をホワイトボードから確認し、「詳しく聞きたい」と思うグループに入り、残っていた方の説明からグループ協議が再度始まる。そして最初のグループに戻り、他の班でどんな学びがあったかを伝えあう形式である。



【グループの再編成もあり、流動的に人が動く】

『収束』の活動内容

収束のフェーズの目的

【主にグループ協議で出た考えを全体で共有したり授業者の思いとつなげたりする時間】

グループ協議で話題になったことを全体に広げて深められるようにする。ファシリテーターはグループ協議で出た意見を授業者につなげるのか、同じようなキーワードを書いている他のグループにつなげるのか、収束の仕方によりファシリテーターの進行の仕方は変わってくる。この収束のフェーズでは、必要なスキルとして提示されている「議論の全体像を整理して、議論すべき論点を絞り込んでいく」ということを意識して実践した。ちなみに、本研究では2パターンの形式で実践した。

【グループから出た「キーワード」を授業者が選択し全体に広げる形式】

キーワードを授業者が選べるということは、自分が知りたいことや深めたいことを決められるメリットがある。ファシリテーターは授業者と参加者をつなげたり、参加者と参加者をつなげたりしながら進化した。

【指導者と授業者のディスカッション形式】

授業者が指導者に聞きたいことを直接聞くことができる。また、指導者も「指導講評」だけでなく、フランクに話ができる場を設けた。ファシリテーターはフロアーである参加者に話題をつなげながら進化した。



【黄色と緑色の札を用意 考えを視覚化した】

『決定』の活動内容

決定のフェーズの目的

【主に発散と収束で話し合った内容からゴールイメージにつなげていく時間】

本研究では、授業者との事前打ち合わせにより、3つのゴールイメージを設定した。この決定のフェーズでは、必要なスキルとして提示されている「話し合いを振り返って次に向けての糧としていく」ということを意識して実践した。

【校内での共通理解事項の決定】

授業と協議会を通して明らかになったことを確認し、どの教科でも実践できる共通課題を決定した。

【指導者に指導していただきたい内容の決定】

授業や協議会を通して話題となり、もう少し深く学びたい内容を指導者の指導講評で明らかにしていただくための内容を決定した。

【授業者の仮説や手立てに沿った決定】

授業や協議会を通して、授業者が目指した学びの姿に仮説や手立てが有効だったかを決定した。

4.4.2 研究協議会のコーディネート表の作成

ファシリテーターによる
研究協議会 コーディネート表

本日のファシリテーター
【清水 雅人】

日にち	令和4年11月8日(火)		
場所	[]		
対象授業	第2学年 教科【体育】	検証授業	
授業者と指導者	[]		
参加者	約 12名		
研究主題	できる・かかわる・わかる喜びを味わわせて、運動が好きな児童の育成 ～各学年 体づくりの運動遊びのかかわり合いに焦点を当て～		

- ①【授業者の指導観】⇒こんな子供の姿を目指す
児童が誰とでも仲良く協力して運動遊びができる姿を目指す。
- ②【参加者が授業を見る視点】⇒協議会で話題にしたい子供の姿を見取る 注目!
【指導案：学習活動全体から】
教材・教具や教師行動が児童のかかわり合いに影響を与えているか。
- ③【参加者が見取る子供の対象】⇒指定させていただく場合はこちら! 注目!
個人 ペア グループ(チーム) 全体 指定はありません。
- ④【研究協議会の会場レイアウト】

スクール型 島型	→	※グループで話し合う場合 1グループ(4)人(3)グループ グループ構成【様々な先生と関われるように】
コの字型 扇型 サークル型		
- ⑤【アイスブレイク】⇒話しやすい雰囲気づくり

【グループ】	深掘り自己紹介 アイコンタクト 共通点探し オンリーワンゲーム
【ペア】	天狗の舞 命ゲム 弟子のじゃんけん
【全体】	後だしじゃんけん <input checked="" type="radio"/> (マジック) 伝言ゲーム だるまさんだるまさん
【その他】	()
- ⑥【研究協議のゴールイメージ】
 - ・指導者からいただきたい指導内容を決定
 - ・研究テーマ等に沿った、今後共通理解することを決定
 - その他【本授業の視点から、手立ての有効性について】

【ある協議会でのコーディネート表】

このコーディネート表は主に授業者や研究主任との事前の打ち合わせで活用し、協議会当日にこれからの見通しをもたせるため、参加者や指導者にも配布した。

- ・研究主題
- ・本時のねらい
- ・教師の指導観(目指す子供の学びの姿)
- ・その姿を学習活動のどこで見取るのか
- ・参加者が見取る児童生徒の対象
- ・会場レイアウト
- ・アイスブレイクの内容
- ・協議会のゴールイメージ

事前の打ち合わせで確認しておくことは以下の6点である。

・教師の指導観(目指す子供の学びの姿)

この授業を通してどんな指導観をもって授業を行うのか、参加者にもわかりやすくまとめた。このとき大切にしたいことは、児童の学びの姿を考えることである。

る。授業者には教師主体の指導観ではなく、あくまでも子供を主体として考えていき、問い直しながら決定していく。

・その姿を学習活動のどこで見取るのか

目指す子供の学びの姿を学習活動のどこで見取るのか明確にする。この学びの姿が協議会での話し合いの視点となるため、「学習活動⑤の課題解決の場面」というように具体的に示すようにした。

・参加者が見取る児童生徒の対象

参加者に「個人」「ペア」「グループ(チーム)」「全体」など、見取る対象を指定した。見取る対象を明確にすることで、1人1人の学びの姿を把握できるようにした。



【参加者の担当グループを明確にして、学びの姿を見取る】

・会場レイアウト

どんな隊形で協議会を行うのか、グループ協議を行う場合、1グループは何人なのかなど、参加者の机の配置や人数などをあらかじめ決定しておく。隊形の配置も事前にしておくことによって、協議会中の無駄な時間を可能な限りなくし、参加者にも協議会全体の見通しをもたせた。



【島型のレイアウト 参加者の席も意図的に設定】

・アイスブレイク

本協議会の参加者の人間関係によりアイスブレイクの内容を変えた。校内授業であれば参加者同士はよく知っているため、「エネルギーチェック」「命令ゲーム」などの簡単でゲーム要素があるアイスブレイクを行った。初対面の方が集まる協議会であれば、「深掘り自己紹介」「共通点探し」など、相手を知ることや自己開示などを目的としたアイスブレイクを行った。

ちなみにアイスブレイクとは、「アイス」(氷)を「ブレイク」(壊す)という意味であり、氷を溶かすように堅い雰囲気や意見を和ませ、意見を言いやすくし、主に会議やワークショップを活性化させるための導入部分である。頭や体を使ったり会話したりすることで、心と体の緊張をほぐし、参加者をリラックスさせ、ワークショップへの不安を和らげる効果がある。アイスブレイクの一例を紹介する。

【エネルギーチェック】

目的：相互理解・緊張を和らげる

時間：2～5分程度

準備：特になし

人数：5～数百人

場所：教室・講堂・体育館・野外

説明：現在のエネルギー(体調や調子)を手の角度で表す。手をまっすぐに挙げた状態を100点、前に水平に挙げた状態を50点、真下に下げた状態を0点とする。斜めに挙げることで75点や25点を表すこともできる。一斉に手で表現させ、同じグループの方にどうしてその状態なのかを聞く。同じグループの方の体調や調子を知ること、グループ協議でも協力して話し合いをすることを伝える。

アイスブレイクにより、参加者同士の関係性を良い状態に保つことができれば、自然とその場もよい雰囲気になり、チームワークも高まる。それだけではなく、アイスブレイク後に行う活動に合わせて選択することも大切であると考え。

・協議会のゴールイメージ

協議会のゴールとしては、授業者や参加者がどんな納得解を得たいのかによって決まる。校内研究であれば研究の方向性が必要であるため、参加者の多くの納得解を得られるように決定していく。検証授業であれば授業者が検証したいことが明らかになったかを確認できるようにゴール設定を行うようにした。

4.5 教師の変容と分析

4.5.1 勤務校における教師の変容と分析

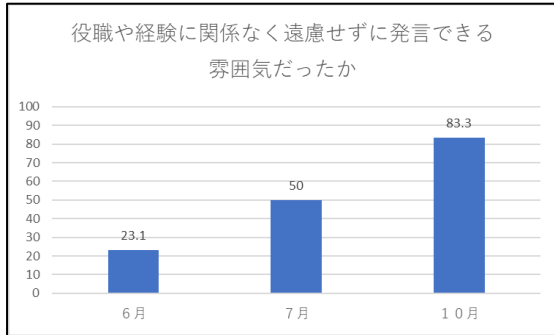
実践後、本研究についてアンケートを実施し、本実践研究における効果を変容としてまとめた。対象者は勤務校の教員14名。筆者がファシリテーターとして進行する協議会(6月、7月、10月の3回)に参加している教師の変容をいくつかのアンケート項目から比較した。

○参加者全員が発言できる

参加者はどの協議会でも100%の教員が発言することができたと回答した。これは『発散のフェーズ』でグループ協議を行ったことが1つの要因と考える。参加者は「視点が決まっていたので、自信をもって発言できた」「体育は苦手だが、児童の姿をもとに発言ができた

ので伝えやすかった」という自由記述から、協議会におけるグループ協議や視点の設定は、発言への自信につながり、有効であることがわかった。

○協議会の雰囲気づくりがもたらす意欲の向上

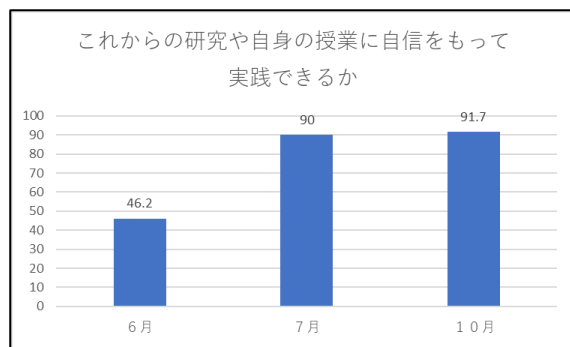


【図1 役職や経験に関係なく遠慮せずに発言できる雰囲気だったか】

授業者や参加者がたくさん発言できた背景には『共有のフェーズ』で行ったアイスブレイクや『収束のフェーズ』でファシリテーターによる協議会の進行による雰囲気づくりが関係していることが分かった(図1参照)。「役職や経験に関係なく発言できる雰囲気だったか」という質問に6月は23.1%、7月は50%、10月は83.3%の教員が「そう感じた」と回答した。回数を重ねていくことによる「慣れ」によってもたらされる雰囲気の良さもあるが、アイスブレイクなどの意図的な取り組みや、ファシリテーターによる進行も協議会の話しやすい雰囲気への向上にもつながった。「いつも一緒に仕事をしている先生方ともアイスブレイクを通してさらに雰囲気が良くなり発言もしやすかった」

「ファシリテーターが意図的に話題をつなげてくれたり、まとめてくれたので楽しく協議できた」という参加者の記述からも、雰囲気づくりは効果的であることがわかった。

○協議会で得た学びから自身の授業改善につなげる



【図2 これからの研究や自身の授業に自信をもって実践できるか】

協議会の『決定のフェーズ』で校内研究の方向性や共通理解を決定してきたことで、「これからの研究や自身の授業に自信をもって実践できるか」という質問に、6月は46.2%、7月は90%、10月は91.7%が「実践できる」と回答した(図2参照)。記述には、「思考力を育成するためには、そのための知識の獲得は必要不可欠なので、単元計画を考える際に気を付けたい」

「考えを視覚化することで、子供たち同士が自信をも

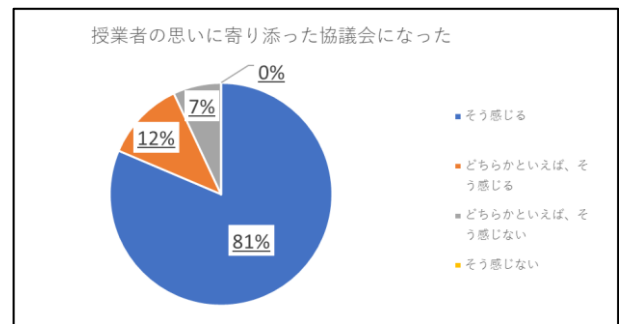
って関わり合えていたので、自分の授業にも意識して取り入れたい」とい内容から、授業改善に有効であることがわかった。

学校研究のように、継続的に取り組んでいく協議会では、ファシリテーターが協議会を進行することでよりよい効果が見られた。

4.5.2 仮説に対する視点

校内研究に限らず、様々な協議会の実践から、仮説に対する視点についてまとめる。対象者は筆者がファシリテーターとして進行した協議会の授業者と参加者合わせて43名。自由記述の項目も作成した。

○授業者の思いに寄り添える協議会

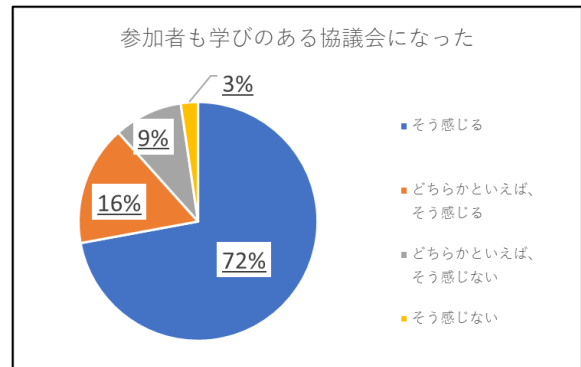


【図3 授業者の思いに寄り添った協議会】

「授業者の思いに寄り添った協議会になった」という質問項目に「そう感じる」「どちらかというそう感じる」と回答したのは合わせて93%であった(図3参照)。そう感じた要因を記述の中からカテゴリーでまとめていくと、「指導者や参加者による意見の質と量」「協議の視点の明確化」「ファシリテーターの進行」などが挙げられた。実際の授業者からは、「授業前から見取る視点等の話し合いの時間を設けていただいたおかげで、私自身が一番知りたかったことが明らかになった。授業者、参観者の双方のやり取りを繋いでいただきたくさんの意見をいただけて大変勉強になった。」という記述があった。

また、7%の方が課題として記述されていたことは、「今回の形にこだわるのではなく、会場にいる人に沿ったあり方の方がよい」「授業者の思いが重要で、そこが明確でないと協議自体が深められない」という意見があった。

○参加者も学びがある協議会

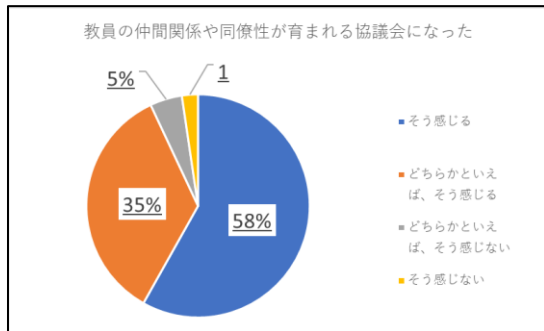


【図4 参加者も学びがある協議会】

「参加者も学びがある協議会になった」という質問項目に「そう感じる」「どちらかというそう感じる」と回答したのは合わせて88%であった(図4参照)。そう感じた要因を記述の中からカテゴリーでまとめていくと、「協議の流れや場の設定が有効」「授業改善につながる話し合い」「一人の意見ではなくみんなで考えられた」などが挙げられた。

また12%の方が課題として記述していたことは、「授業者の思いと参加者の需要がマッチしていれば自分事として捉えられるのでは」「参加者の目的意識を確認した方が良い」という意見があった。

○教員の仲間関係や同僚性が育まれる協議会



【図5 教員の仲間関係や同僚性が育まれる協議会】

「教員の仲間関係や同僚性が育まれる協議会になった」という質問項目に「そう感じる」「どちらかというそう感じる」と回答したのは合わせて93%であった(図5参照)。そう感じた要因を記述の中からカテゴリーでまとめていくと、「みんなで話し合える協議の流れ」「雰囲気」「場の設定」などが挙げられた。

また6%の方が課題として記述していたことは、「時間の関係ですべての活動が深まる前に終わってしまい消化不良だった」「アイスブレイクをしないと構築できない人間の関係性にそもそも問題がある」という意見があった。

5. 研究のまとめ及び今後の課題

5.1 研究のまとめ

「ファシリテーションの技法を生かして協議会を運営すれば、授業者と参加者がそれぞれに学びがあり、今後の授業改善につながっていく協議会になるだろう」という仮説について、それぞれの視点のアンケートの結果から有効性があることがわかった。特に授業者の思いに寄り添う協議会になったことに「そう感じた」という方が81%と高い数値であったため、「1. はじめに」で示した協議会からより良い協議会になったと感じる。

課題としてはどの視点でも共通することであるが、協議会の内容によって進行の仕方は工夫が必要であることもわかった。校内研究のための授業、教育委員会や教育事務所の指導主事が参観する授業、県が主催の授業研究会のための授業など、それぞれの参加者の目的意識によって変更することが効率的である。

また、授業者とコーディネーター表をもとに打ち合わせをする際、授業者が指導観をどれだけもっているかも非常に大切だということが分かった。

協議会の実践をすべて終えた後、授業者参加者など聞き取りが可能だった教師(25名)にその後の授業改善につながっているかを回答していただいた結果、94.7%は協議会で得たことが授業改善に活かされていると回答した。授業改善につながっていく有効性も感じられる結果となった。

5.2 今後の課題

研究協議の進行にファシリテーションの技法を用いることで、仮説に迫ることができた。今後の課題としては協議会でのICTの活用、教師がファシリテーション能力をどのように身に付けるのか、授業にどう生かすのかなどが考えられる。本研究を通して、ファシリテーション能力を育むためには理論と実践の往還が重要であることを感じた。そこで、ファシリテーション能力を育むために、「4つのフェーズ」に学習活動を落とし込みながら授業をすることで、ファシリテーション能力を発揮できると考えた(図6参照)。

埼玉県教育委員会が作成した「運動好きな児童生徒育成リーフレット」をもとに単元の導入の活用例を作成した。ファシリテーション能力を生かして授業を行うために、4つのフェーズを意識することで、ファシリテーション能力を生かす流れができる。各フェーズで教師がファシリテーターとして実践することにより、「教師と児童をつなぐ」のではなく「児童と児童をつなぐ」ことを大切にしたい。

このような実践の有効性を調べ、ファシリテーション能力を様々な場面で生かしていけるように研修に励む所存である。

4つのフェーズでつくる 単元の導入での活用例

フェーズ	学習活動	効果や目的
共有	単元の見直し、単元のゴール・教師の指導観・メインゲームのチームやルール	・教師が逆向き設計 ^{※1} で単元のデザインを考え、単元の流れについて共有できる
発散	・試しの運動	・まずはやってみることで、児童の困り感を引き出せる
収束	・試しの運動からルールの確認や変更	・みんなが感じた困り感を引き出して、納得解を得ながらルールづくりをしていく
決定	・ルールの決定(授業が進むにつれて変更可)	・困り感から自己決定していくことで、自分事として学んでいける

※1 西岡加名恵 「逆向き設計」で確かな学力を保証する

【図6 4つのフェーズでつくる 単元の導入での活用例】

6. 主な参考文献

- ・鹿毛雅治、藤本和久(2017)「授業研究を創る—教師が学び合う学校を実現するために—」教育出版
- ・安斎勇樹、塩瀬隆之(2020)「問いのデザイン—創造的対話のファシリテーション—」学芸出版社
- ・青木将幸(2018)「深い学びを促進する ファシリテーションを学校に!」ほんの森出版
- ・松村英治(2019)「仲間と見合い磨き合う『授業研究』の創り方」東洋館出版
- ・堀公俊(2004)ファシリテーション入門 日経文庫
- ・西岡加名恵(2008)「『逆向き設計』で確かな学力を保証する」明治図書
- ・山中信幸(2018)「ファシリテーターとしての教師の養成—豊かな心を育む生徒指導の実践者の養成に向けて—」