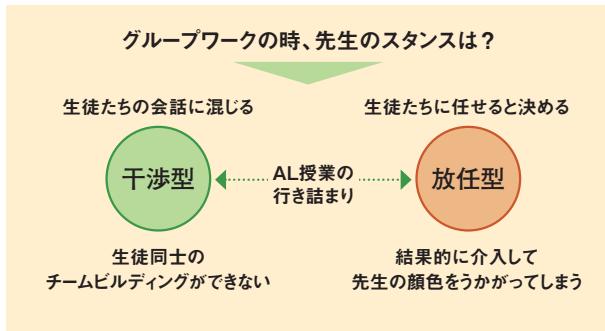


図1：ALでありがちな行き詰まるパターン



「放任型の場合、生徒に任せると決めるのはいいのですが、生徒がうまくいかないのを見ていても手の出しようがなくて黙って見ている。そう

すると、騒いだり、寝たり。それでもずっと黙っているのですが、結局ストレスがたまつてどこかで叱つてしまう。お前ら、いったい何をやっているんだ。それでいいのかと、お説教してしまうんです。そうすると、生徒たちはその後、先生の顔をうかがいながらやるようになり生徒の能動性が損なわれてしまうんです」

小林先生自身、生徒とのかかわり方に試行錯誤したという。そんな時、ビジネス会議を効果的に進めるためになどに活用されるアクションランニングに出会う(コラム参照)。アクションランニングでは、コーチ役の人が、チームやメンバーに話し合いの状態を問う質問をし、そこでメンバーの振り返りを促し、会議を深めていく。小林先生は、そのコーチのかかわり方が、ALにおける教師のかかわり方にぴったりだと感じたという。

「ALのグループワークで教師が果たすべき役割は、いかに生徒の対話を引き出すかです。その点、メンバーの様子を、質問だけで支え、メンバーの振り返りや気づきを促し、議論や対話を深めるといったアクションランニングの手法は、まさにぴったり。授業に生かすことができると感じました」

ALを始めてみたものの、なかなかうまくいかないと行き詰まる大きな原因の一つに、生徒へのかかわり方がある。グループワーク中に教師として

どのようなスタンスであればいいのか戸惑う先生が少なくないのだ。「生徒とのかかわり方で行き詰まるのは、放任型と干渉型の2つに大きく分かれると思います」

小林先生は、じっくりと黙っていられず、教えたり、雑談に誘ってしまったり。そうすると、生徒の独立性が確保できず、生徒同士のチームビルディングができなくなってしまうんです。生徒の依存性を高めて、次から次へと先生に質問しはじめ、先生は忙しくなってしまう。これは、生徒にダブルバインド

のメッセージを伝えているといえるでしょう。自分たちでやりなさいと言いつつ、それを妨害するというような。行き詰まるのです」

AL授業が行き詰まる、放任型と干渉型

SPECIAL

授業をAL型にしようとした時、多くの先生が戸惑う授業での立ち位置、小林昭文先生が実践を通じて体得した、かわり方のポイントをご紹介します

生徒のグループワークに教師はどうかかわるか？

取材・文／清水由佳



「質問」でかかわっていくための 4つのポイント

「質問」といっても、具体的にどのような質問をしていけばいいのか。小林先生の経験から、4つのポイントが見えてきた。

ポイント 1 目標とルールを明確化する

質問は、先生が聞きたいことを闇雲に聞くのではもちろんない。グループワークが当初の目的どおりに進められているか、確認するための質問であることが大前提となる。

「そのため、そもそものグループワークの目標とルールを明確化しておく必要があります」

例えば、小林先生の物理の授業の場合、授業そのものの目標は「科学者になる」というもの。もちろん全員が本当に科学者になるわけではなく、「科学的なものの見方や考え方ができるようになることを目指す」意味での目標設定。そのためには、教えあったり、質問しあったりすることが大事。だから、授業態度としてのルールは、「しゃべる、質問する、説明する、動く（立ち歩く）、チームで協力する、チームに貢献する」と明確化している。

そして、毎回の確認テストは「全員で100点取ろう！」を合言葉にしている。

「グループワーク中に私が質問することとは」「チームで協力できていますか？」「自由に発言できていますか？」「全員で100点が取れますか？」など、目標やルールにのっとったものだけ。とてもシンプルです」

ポイント 2 プロセスに注目する

このような質問を通じて、教師は、グループワーク中のチームや生徒一人ひとりの状態にかかわっていることになる。そのため前述のように、「どういう話し合いの内容になっているか」というコンテンツに介入していくのではなく、「どのような状況で話し合いが行われているか」などのプロセスに注目し、そこにかかわっていくことが大切になる。

「その際、批判や評価はしません。対話を引き出すためには、まず安心・安全な場であることが大事なので、安心・安全な雰囲気を持続する責任が、教員にはあります」

日頃、指導することに慣れていくと、「もつと話をしなさい」や「チームでちゃんと話をしなさいダメだ」といったかわり方をしがち。しかし、それでは、生徒は「やらされている」感から抜け出ることができないのだ。そうではなく、「話ができますか？」「チームで協力できていますか？」といった質問によって、生徒が自分の行動を振り返り、気づき、自分で考え、行動していくことにつなげたい。

ポイント 3 定例介入と定例外介入

どのようなタイミングで生徒たちに言葉をかけていけばいいのか。それも、多くの先生の戸惑いのもとになっている。

「普段私は、生徒の状況に関係なく、3つくらいの定例介入を基本にしています」と、小林先生。定例介入の定番としては、途中で1回「チームで協力できていますか？」「時間を区切って「あと10分ですが、順調ですか？」「あと5分ですが、全員で100点取れそうですねか？」を、チームごとに順番に質問していくという。それも、生徒の話し合いが盛り上がりつつも、お構いなく声をかけるとか。

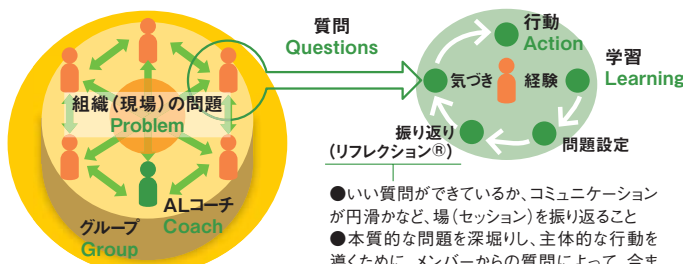
アクションラーニングとは？

アクションラーニングとは、現実の問題にグループで対処するチーム学習法。課題解決に向けて、解決策の立案・行動を、グループの力を生かしながら実行する。その過程において、リフレクション（振り返り）を重視し、個人の中でも、チームの中でも、リフレクション→気づき→行動→リフレクションの繰り返しを回すことで、課題解決に向かう。多くの企業・組織などで導入されている。NPO法人日本アクションラーニング協会では、コーチ養成を行っている。

<http://www.jial.or.jp/>

■アクションラーニング（マーコードモデル）

6つの構成要素 Problem・Group・Questions・Coach・Action・Learning



©NPO法人日本アクションラーニング協会



グを見たほうがいいのではと思いがちですが、それでは逆にタイミングを逸して声をかけられなくなります。逆に、盛り上がっているところで声をかけても、話(思考)を分断することにはなりません。なぜなら、私のする質問は話し合っていた内容に介入していないので、答えたと生徒は、『でさ…』と元の話にすぐ戻ることができるのです。なので、こちらでタイミングを見計らう必要はありません」

また、定例の質問への答に対して、なぜ?どうして?と深掘りしていくこともしないという。ひとつのグループにいる時間は、せいぜい30秒くらい。

「この質問は、私に答えてもらうことが目的ではなく、生徒たちが、あ、そういうえはあまり話せていなかったかもよし、少し意見を言ってみよう」といった振り返りを、それぞれの中で行ってもらうことが目的です」

とはいえ、定例介入だけではなく、まったく参加しないで寝ているとか、話し合いではなくケンカに発展しそうな不穏な空気を感じるなど、個別に対応が必要なケースが発生しないとも限らない。そういった場合に、随時行つのが「定例外介入」。

「そのような定例外介入の場合も、基本的な質問のスタンスは定例介入

と同じです。批判・非難をせず、ルールにのっとった質問でかわつていくことが大切です」

ポイント 4

原因追及ではなく問題解決へ

批判・非難をしない質問を考える際ヒントになるのが、カウンセリング手法のひとつであるブリーフセラピーの考え方。ブリーフセラピーでは原因探しをするのではなく、今ある状況に目を向け問題解決を図っていく。

「なぜできないのか? という原因究明型の質問では、生徒は責められている印象を受けます。それよりも、何を解決すればできますか?といった、問題解決型の質問を心がけていくことが大切です」

その際も、「こんなふうに見てみたらどう?」といった問題解決のための答を提示するのではなく、生徒自身が考え、次の行動に結びつく答を出せるような質問を具体的に示していくことが大事なのだという。その実際例をいくつか、下記に挙げたので、参考にしてほしい。

「質問は、指示的ではなく、非難ではなく。次の思考や行動を促すための灯りをともすイメージ。それを意識してみてください」といっています」

質問例・言い換え例

小林先生が行う「質問」による介入の際の質問例・言い換え例をご紹介します。

話し合いがうまくできていない場合
「大丈夫ですか?」

「チームで協力して話ができていますか?」

理解ができていない生徒がいそう
確認をする場合
「わかりましたか?」

「わかったことは何ですか?」
「わからなかったことは何ですか?」
「どんなふうにわかりましたか?」

授業と関係ないことに夢中になっている

「授業以外の重要な問題が持ち上がりましたか?」

まったく話し合いに参加しようとしない生徒がいる

「どうすれば話し合いに参加できますか?」

せっかくだと発言したのに、その内容について全員から否定され、一人だけ責められている様子がうかがわれる

「みんなから質問を受けていて、どんな気持ちですか?」

より具体的に、焦点化した質問をする

「大丈夫ですか?」「わかりましたか?」などの、抽象的な質問の仕方ではなく、どこに向かつて、何を答えればいいのかが明確であることが大事です。そのため、より具体的に、焦点が明確になっている質問を心がけましょう」(小林先生)