



教員の自己肯定感を高め 思考と心を解きほぐす

「学びに向かう力」は生徒だけでなく、すべての社会人にとって成長の源となる力でもあり、それは教員にも求められていることだと思えます。教員の成長にとってリフレクションはどのような利点があるのか、どのように実施すればよいか。教員同士で取り組める具体例について、大学で教師教育学を研究し、リフレクションの普及に努める「学び続ける教育者のための協会（REFLECT）」の理事である村井尚子先生にお話を伺いました。



京都女子大学
発達教育学部
村井尚子教授

むらい・なおこ ● 京都大学大学院教育学研究科博士後期課程満期退学。修士（教育学）。専門は、教師教育学（教師、保育者の養成と現職研修）、教育哲学。主な共著書『リフレクション入門』、『ポジティブ&リフレクティブな子どもを育てる授業づくり』、寄稿『リフレクション大全』、論文「教師教育における『省察』の意義の再検討—教師の専門性としての教育的タクトを身につけるために—」ほか多数。一般社団法人学び続ける教育者のための協会（REFLECT）理事。

教科の専門性以外に 教員が身につけるべき力

新しい学習指導要領では「学びに向かう力」や「学び続ける」姿勢の大切さが謳われています。教員には教科の専門性だけでなく、生徒の学びへの意欲を引き出し、主体的で継続的な学びを促していくことが求められています。社会が急激に変化するなか、教員が「教え続ける」よりも生徒が「学び続ける」姿勢を身につけていけるように、教員の役割も変わってきています。教員自身に変革と成長が求められている今、リフレクションは自身の経験を振り返り、これからの行動を考えるうえで不可欠なプロセスだと考え

ています。

教員である私たちには、本人も無意識の思考の癖があります。生徒たちには規範的なことを指導する立場であることもあり、「〜するべき」「〜であるべき」といった思考に囚われがちになることです。現象学的には「前理解」と言いますが、先入観のようなものです。

ほとんどの場合、自身が先入観をもっていることにまったく気づかず授業をしたり、生徒と接しています。そうした思考の癖が、生徒との関係を難しくしていることが往々にしてあるのです。一部の生徒とはうまくやれるけれど、他の生徒とは良い関係性が築けないといった現象です。する

と、授業をはじめとした教育活動がうまく回らなくなることがあります。

教育的日常をリフレクションすることで、自分の思考の偏りに気づくことができ、そして、一人ひとりの生徒との良い関係性を構築するにはどう行動すればよいかを考えることができようになります。

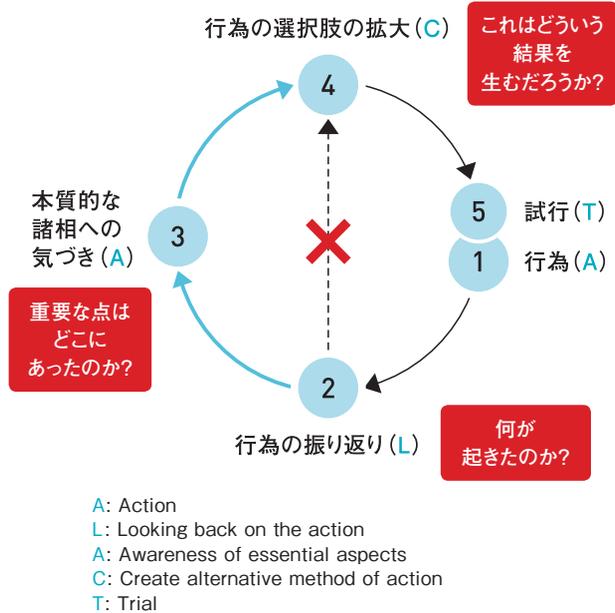
また、教室の状況は生徒の様子やさまざまな環境によって、刻々と変化してきます。そのときの状況においてその場で適切な状況判断ができることを「教育的タクト」と呼び、教員にとって大切な力です。この「教育的タクト」を身につけるためにもリフレクションが有効な手助けとなると考えられています。

本質的な気づきなくして 新たな行動には結びつかない

教師教育学のホルトハーヘンが「冰山モデル」（10ページ・図2）で示しているように、目に見えている行為の下には、思考や感情、さらに望みが隠されています。リフレクションは、感情や望みまで掘り下げること、本質的な気づきを得て、より良い次の行為を選択できるようにする営みです。しかし、自分の感情や望みと向き合うことは決して簡単なことではなく、特に教員は自分の感情にアクセスすることが苦手な傾向にあると言われています。「教員は教育現場で感情をもつべきではない」と考えているからです。そのため、



図1：理想的なリフレクションのプロセスを示した
コルトハーヘンの省察モデル (ALACTモデル)



ある出来事についてリフレクションする際、目に見えた行為を振り返って②次の行為④を起こすのではなく、行為の奥に隠された思考や感情を掘り起こすことで本質的な気づきを得て③、それに基づくことで次の取るべき行為を選び④、また次の行為⑤についての振り返りを繰り返していく(村井先生の講演資料を基に編集部で作成)。

浅い振り返りで次の行為を選択してしま(図1...②↓④)、結果的に解決にならないことが多々あります。
例えば、授業中に姿勢の悪い生徒が気になって叱ってしまったとき、果たして「姿勢が悪いのは良いことではない」という倫理的な思考だけで叱ったのか。そういう場合もあるかもしれないが、その奥に「姿勢の良くない生徒を見るのは好きではない」という自分の感情があることに気づくと、「(姿勢は良いに越したことはないが)どうしてその生徒がそういう姿勢でいるのかを考えてみよう」と思うことができ

ます。叱るという行為をする前に、その意味を一旦考えることで、違った対応ができたかもしれません。
「8つの窓」で考えることで
リフレクティブな思考を習得
自分の思考や感情、望みと向き合うには自己開示が求められます。自然にそれができるリフレクティブな人もいます。そうでない人も繰り返しいくことで身につけることができます。リフレクティブな思考の習得に役立つのがコルトハーヘンが開発した「8つの窓」の問いです(図2)。リフレクション

したい出来事の具体化を促すよう、自分の行動の背景にある思考、感情、望みを表面化させ、相手(生徒、同僚など)の行動の背景にある思考、感情、望みを想像して掘り下げていくツールです。この8つの問いを考えて書いてみることで、自分と相手の違いに気づき、どうすればよかったか、次にどうすればよいかを考える手助けになります。
リフレクションをする際は他者からの視点のフィードバックも有効です。1対1だと気詰まりな状態になることもあるので、私のワークショップなどでは、3人チームでやっています。リフレクションの主体である相談者、コーチ、コーチのコーチという役割分担です。
また、行為を振り返る際は感情まで掘り下げることが大事なので、コンフォート・ゾーン、つまり安全・安心の場が確保されていないと本質に辿りつきにくくなります。コーチ役の人は①相手を受容し、②共感し、③傾聴し、④ポジティブに良いところを見つけ、⑤ダメ出しはせず、⑥アドバイスは後回しにします。これを「安全・安心の6か条」と呼んでいます。まずは本人から引き出すことが大事なので、本人が振り返りをした内容を最後まで聴き終わった時点で、8つの窓のうち、まだ含まれていなかった点などについて質問をしていくことで、本人から引き出

したい出来事の具体化を促すよう、自分の行動の背景にある思考、感情、望みを表面化させ、相手(生徒、同僚など)の行動の背景にある思考、感情、望みを想像して掘り下げていくツールです。この8つの問いを考えて書いてみることで、自分と相手の違いに気づき、どうすればよかったか、次にどうすればよいかを考える手助けになります。
リフレクションをする際は他者からの視点のフィードバックも有効です。1対1だと気詰まりな状態になることもあるので、私のワークショップなどでは、3人チームでやっています。リフレクションの主体である相談者、コーチ、コーチのコーチという役割分担です。
また、行為を振り返る際は感情まで掘り下げることが大事なので、コンフォート・ゾーン、つまり安全・安心の場が確保されていないと本質に辿りつきにくくなります。コーチ役の人は①相手を受容し、②共感し、③傾聴し、④ポジティブに良いところを見つけ、⑤ダメ出しはせず、⑥アドバイスは後回しにします。これを「安全・安心の6か条」と呼んでいます。まずは本人から引き出すことが大事なので、本人が振り返りをした内容を最後まで聴き終わった時点で、8つの窓のうち、まだ含まれていなかった点などについて質問をしていくことで、本人から引き出

図2：具体化を促す「8つの窓」

私は何をしたか?	相手は何をしたか?
私は何を考えたか?	相手は何を考えたか?
私はどう感じたか?	相手はどう感じたか?
私は何を望んでいたか?	相手は何を望んでいたか?

リフレクションする経験(出来事)について、そのときの自分と相手(生徒、同僚など)それぞれの行動の背景にある、思考、感情、望みを掘り下げていく。

していきます。
こうした方法を繰り返しているうちに、自身でも自然とリフレクションができるようになっていくのです。
心がほぐれていないと
気づきを受け入れられない
教員同士でリフレクションするためには、まずは「場づくり」が欠かせません。できれば学年会や担任会などで仕組みをつくって、組織で取り組むことが望まれます。そして、実施にあたって大切なポイントが二つあります。
一つは、校内での上下関係を一旦取り払うことです。なかなか難しいこと



「紙皿のワーク」の詳細について書かれた『リフレクション大全』(左上)。リフレクションの基本理論とワーク例の詳細が記された『リフレクション入門』(右上)。チームでコア・クオリティを書いてもらった紙皿は、吊していつも見えるところに飾っておくと効果的(中)。イメージカード(下)はREFLECTのホームページで購入できる。

ンから始めるとよいかもしれません。

教員間のリフレクションで 強い教員集団ができていく

教員間で実施しやすいリフレクション・ワークの具体例をお伝えします。

一つ目は「紙皿のワーク」です。自身のコア・クオリティを知るために有効なワークです。コア・クオリティとは、コンピテンシーとは異なり、評価や数値化できない強みのことです。チームワークで、紙皿にお互いのコア・クオリティを寄せ書きのように書いて指摘し合うことで、自分で気づかなかった自分の強みに気づき、自己肯定感が高まり、心をほぐすことにつながります。

二つ目は、「イメージカードを活用したリフレクション」です。例えば「理想の教育・授業とは？」等のお題について、用意された自然物や人などの写真のカードから自分のイメージに近いカードを選び、それを基にお題について言語化していきます。なかなか言葉にしようと難しい思いも、カードを介するだけで言葉に出しやすくなり、自身の思考や感情を言語化したり意識化したりすることに役立ちます。

三つ目は「ヒーローインタビュー」です。4〜5人のチームで聞き手役と語り手

役を順番に担います。野球のヒーローインタビューと同様の形式で、それぞれの過去の成功体験を語っていきます。「讚える↓そのときの感情を聞く↓今後の抱負」の流れでインタビューし合い、成功体験からの学びを実感することで、次の行動につなげることができるようになります。チームで実施することで、自己と他者の強みを共有・認識することができま

す。「場づくり」ができれば、簡単に始められるリフレクション・ワークは多様にあります。教員間でリフレクションすることで、学年団や学校がチームとして成長していくことにつながっていくのではないのでしょうか。

かもしれませんが、感情的な部分を引き出すには全員がフラットでないと出てきません。そのためにはまずベテランが若手に対してフランクになることが必須です。リフレクションする主体がベテランで、コーチ役が若手というケースをあえてつくることも効果的です。相談役のベテランが悩んでいることを題材にすると、若手が「この先生でもこんな悩みをもっているなら、自分が悩んでも当たり前なんだな」と大きな安心材料になることもあります。

もう一つのポイントは、「やってよかった」と思えるポジティブなフィードバックです。リフレクションは図1のサイクルのように繰り返し行うことに意味がありますので、「やってよかった」と思えるものでないと、次はやりたくなくなってしまう

可能性があります。ポジティブなフィードバックといっても単に褒め合う楽しい場ということではなく、お互いに気づきや学びが得られる振り返りが理想です。自分では気づけなかった発見があると、またやってみたいくなるのです。気づきを得るには「心をほぐす」とが非常に重要です。心がほぐれていないと振り返りで表面化されてきた自分の感情や望みといった本質を受け入れることができず、リフレクションが形骸化してしまいがちです。「心をほぐす」とは、ただオープンになるということではなく、自己肯定感をもつことです。教員の自己肯定感とは、授業で生徒と向き合ったり、授業改善のために教員同士で参観し合えるかどうかなど、日常の教育活動を左右します。まずは自身の強みを自覚するリフレクシ





教員のリフレクション実践事例

～立命館宇治中学・高校(京都・私立)～

教員は現場で学ぶことが多いからこそ、教科、世代を超えて意識化を

村井教授のリフレクション研修を受け、実践的な研究にも参加している立命館宇治中学・高校。教員同士のリフレクションを学年団で実践している、3学年担当の酒井先生と稲垣先生に取組の内容、教員の変化について伺いました。



3学年担任・稲垣桃子先生(左)、個人でも10年以上リフレクションを続けている3学年主任・研究主任の酒井淳平先生(右)。

書くこと、語ることで、忘れていた自らの学びが意識化し定着する

2017年に酒井淳平先生が学年主任を任されてから、学年でのリフレクションに意識して取り組み始めた。

「教員は授業や行事などの現場で多くの学びや気づきを得ているのですが、その一方で現場では時間が刻々と流れていくので意識していないと忘れてしまいます。それを思い起こして、意識化し、自身に定着できるのがリフレクションの良さだと思います。また、自分の学年は教員の世代がバラバラで意図的に場づくりをしないとベテランの技が若手に伝わらない怖れがありました。リフレクションを学年で一緒に行うことで、個人の学びをシェアできるよう、リフレクションをやってみようと思いました」(酒井先生)

2017年度は2カ月に1回のペースで、担任会議の時間に振り返りを実施(図3)。「経験学習カルテ」というワークシートに、その回で振り返る期間に自身が経験した仕

事内容をテーマに、「経験したこと」→「学んだこと」→「学んだことを活かす」の3項目を記入。それを基に3～4人のチームで語り合っている。

「テーマとする仕事内容は自由に設定できるので、ベテランはベテランなりに、若手は若手なりに抱えている課題が出ていました」(酒井先生)

「経験したこと」と「学んだこと」をセットで考えることで、そこに必ず自分の学びや強みが見えてくるという。ワークシートを記入することで、自然と自己肯定感が高まる手助けにもなっているのだ。

ベテランの個のスキルを共有でき、対話が増えることで若手が成長

教員歴4年目の稲垣桃子先生は、リフレクションを体験する前は、何の役に立つのか懐疑的だったという。

「でも、ベテランの先生の考え方や、同年代でも自分より広い視野をもっている先生たちと語り合うなかで、自分が課題と思って

いた『生徒に寄りすぎてしまうこと』を認めてもらったり、自分とは違う見方でアドバイスいただけただけで目から鱗が落ちる思いでした。20代の私が50代の先生方と対等に意見交換できる場であるのもありがたかったです。この3年間で自分の授業が一番変わったと思います。部活動や探究でも生徒を否定することがなくなり、一旦『何でそう思った?』と尋ねられるようになりました。結果として生徒にもリフレクションを促せるようになったのかな、と」(稲垣先生)

「リフレクションを実施することで、お互いの取組や思いを共有することができ、それはすごく大事なことだと思っています。個人でされていた素晴らしい取組と手法を、学年団全体で共有できたことがよかったです。また、同じ教科の先生同士だと教科のコンテンツ論になりがちですが、異教科でチームになることで、生徒の話がしやすくなると思いました」(酒井先生)

リフレクションを始めてから、自然と職員室での会話が増えたことを両先生は実感している。

「リフレクションの場と時間は意識しないとつくれません。毎回20～30分程度なので学年主任などミドルリーダーが仕組みをつくっていけばどの学校でも取り組めるのではないのでしょうか」(酒井先生)

図3：1年間に学年団の教員同士で実施したリフレクション

	時期	やったこと	内容
1回目	5月初め	4月を振り返る	●グループで語り合う。お互いによく聴くことがテーマ。
2回目	7月初め	1学期の振り返りをカルテに記入	●回収し、まとめて平均値も出した。次回の会議で共有し、みんなでの今後の方向性を確認。
3回目	9月終わり	文化祭の取組について振り返る	●4人グループをつくり、グループ内で発表。聞いたメンバーはその1カ月間の発表者の成長や、がんばり、発表を聞いての感想を書いて発表者に渡す。 ●学年で、お互いのがんばりを語り合い、まとめ合う雰囲気。さらにベテランの方のがんばり方や技を若手が聞く機会になる。
4回目	12月初め	10月～11月のことを振り返る	●クラブの日本一への挑戦、授業や面談など生徒対応のこと、課外での取組、家庭で学んだことなどいろいろなテーマが出る。 ●3人一組。聞いたらコメントを書いて発表者に渡す。→どのグループも話が弾み、「いい話だった」との感想。
5回目	3月終わり	学年総括リフレクション	



ダウンロード可

立教大学の中原 淳教授が作成している「経験学習カルテ」を基に、酒井先生が独自で作成したワークシート。「経験したこと」「学んだこと」「学んだことを活かす」のシンプル内容だが、焦点が絞られている。