

近年、授業を対象とした校内研修会は、グループ形式やワークショップ形式で行われることが増えてきました。各自の発言が容易で平等化していること、議論が活性化しやすいことに加え、議論の様子を模造紙やICT機器を活用して視覚的に捉えたり、保存したりできるという利点もあります。反面、「内容が深まらない」「結論が出ないまま終わる」「全体会議の場で主体的に発言や質問をする力が身に付かない」などの点が指摘されています。

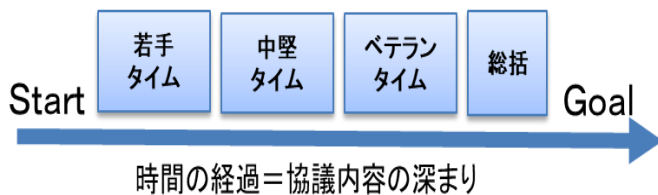
そこで本号では、全体協議の場を活かして教員の「話す力・聞く力」の力量アップを図っている学校の実践例について御紹介します。

## 実践例① 経験年数や立場に応じて役割を与え、全員に発言力を付ける!



はじめから核心をついた意見が出ると若手が発言しにくくなるので、経験年数に応じて時間帯を区切っています。同じ時間帯の中では、自信のない人ほど先に意見を言うように促すことで、全員発言につなげます。

経験年数に応じた帯時間の設定が有効!



若手は自由に意見を言い、中堅は経験をもとに話し、ベテランは理論をもとに改善点及び代案を述べ、研究主任(場合によって教務主任や教科主任)が総括をするという役割意識を、年度当初から共通理解しています。

管理職選抜特命チームをつくるのも有効!

※当日のみ(事前に本人だけに知らせておく)



真っ先に質問する



批判的な意見を言う



他教科からの視点を入れる

## 実践例② 「質問・回答・意見」の流れで質問力を付ける!



若手は本当にわからないことを聞いても良いですが、中堅以降は意見を言うために質問するよう促します。



## 実践例③ 司会者を輪番で経験し、質問をまとめる力を付ける!



若手は台本に沿って司会するだけでも良いですが、中堅以降は質問内容をまとめ、復唱してから授業者に回答を求めるようにします。



これまでにでてきた質問をまとめると、〇〇、××、△△の3点になりますが、よろしいでしょうか。それでは...

司会者が内容を復唱している間、授業者は回答をまとめる時間を確保できる。

全体協議もグループ協議も、内容を深めることが第一の目的ですが、教員の「話す・聞く力」「協議に参加する意欲と態度」を育成するのに最適な場でもあります。意図的に活用しましょう。