

小学生

楽しい! カがつく! 子ども文章講座



子どもも親もビックリ!

「私、こんなに話したの?」驚いた表情の女の子。その後、友達が書いてくれたホワイトボードの文字を拾いながら、本の感想を原稿用紙に書いてみると「私、こんなに書いたの?」とさらに驚きの表情に。おしゃべりは好きだけど、問われたことに答えるのはちょっと苦手。日記も作文も大嫌い。でも、この日は迎えにきたお母さんに「見て、見て、私、すごくない?こんなに作文を書いたんだよ」と得意げに報告をします。そのうれしそうな表情とたくさん書いた文章の量に、お母さんも驚いていました。

初めてのファシリテーター チャレンジ

こども文章講座では、ホワイトボード・ミーティング®を通して文章を書きます。まずは、ミニホワイトボードを使ったアクティビティからスタート。ホワイトボードに自分の意見を自由に書き、ちょっと慣れてきたら「ホワイトボード・ミーティング®質問の技」を使ってペアコミュニケーションにチャレンジ。そこからインタビュー名人へと変身していきます。使うのは、定例進捗会議のフレームです。ファシリテーター役の子が相手の話を聞きながら

一生懸命書いていると、その様子に合わせて、話す子もゆっくり話したり、言葉をじっくり考えたりしながら進めていきます。協力しあいながらインタビュー活動を進める姿は、もう立派なファシリテーター&サイドワーカーです。

最後は原稿用紙に清書

お互いのインタビュー内容を書いたミニホワイトボードをもとにして、作文を書き進める子どもたち。「自分の話した言葉を友達に書いてもらう」活動は、お互いを承認しあうことにつながっていきます。自分の言葉がぎっしり書かれたホワイトボードを見る子どもたちはみんな笑顔です。そしてちょっと照れ笑い。書き終わった子は原稿用紙を見て「すげー!こんなに書けた!!」「思ったより簡単だった」と歓声をあげました。自分の思いを話す。それを友達が可視化する。作文へと仕上げていく。その繰り返しの先には、自分の中から湧き出る言葉を紡いで文章にする作文へとつながっていきます。



ホワイトボード・ミーティング®で文章を書くと楽しい!



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

工藤美季

tsunagu代表
一般社団法人terra代表理事

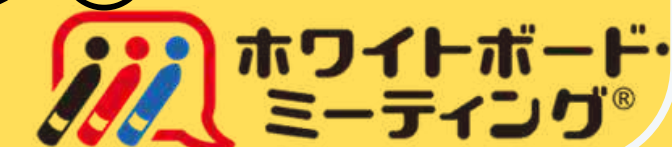


30年の小学校・特別支援教育の経験を活かし、様々な場でファシリテーション研修やセミナーを開催。現在はビジネス・行政・教育と県内の各地域で取り組んでいる。



高校生

高校生とアサーティブ× ホワイトボード・ミーティング®



グループの中で小さな対話を繰り返しスタートします

ライフスキルとしての、アサーティブ

県立霞城学園高等学校では、第1学年の総合的な探究の時間に「ライフスキル」をテーマに学習をします。時間は45分×12コマ。3日間をかけて、ホワイトボード・ミーティング®でたっぷり、コミュニケーションや対話を楽しみながら、アサーティブに取り組む授業を担当させていただきました。

アサーティブとは、自他尊重のコミュニケーション。伝えたいことを相手に過不足なく伝える技術です。はじめはミニホワイトボードを使った意見の可視化からスタートし、コミュニケーションを楽しみながら、学びを深めます。

生き生きと話す高校生たち

はじめは緊張している生徒たちが、ホワイトボード・ミーティング®質問の技カードを使いながら、自分の好きなことについて生き生きと語り始める姿は、まさに主体的・対話的。生徒たちの生き生きと取り組む姿に、先生も「この子がこんなに自分のことを話すなんて」と、思わず笑顔になります。それは、他の高校でも同じです。

生徒たちの振り返りシートには、「コミュニケーションって本当は楽しいのかもと思いました。」という言葉。この授業は、良好なコミュニケーションはお互いをエンパワーしあう。体験をベースに進められていきます。

ファシリテーターは真ん中にいる

授業では、アサーティブ×ホワイトボード・ミーティング®の中で取り上げるコミュニケーションの4つのパターン（アサーティブ・攻撃的・2つの非主張的）について、マトリクスの表をもとに、それぞれの強みと課題を考えました。

高校生からは、意見がどんどん挙げられていきます。そんな中、「攻撃的」の強みとして、「周囲の人に推察力がつく」が挙げられました。攻撃的な人がいると、周囲の人はその空気を察して黙ったり、任せる力がつく。空気を読むことも大切な強みだと言う意見に、多角的に考える力を感じます。

そんな中、ある生徒からは「ファシリテーターは全てのタイプの真ん中にいる」という意見がありました。その通り。それがファシリテーターのニュートラルポジションです。自ら気づきを深めていく高校生の姿に、先生と一緒に感動した場面でした。

自分も相手もお互いを承認しあい、尊重しあえる関係をベースに高校生活を送ることは、豊かな将来への切符になる。高校生の姿から大人の私たちが学ぶ授業でした。



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

工藤美季

tsunagu代表
一般社団法人terra代表理事

30年の小学校・特別支援教育の経験を活かし、様々な場でファシリテーション研修やセミナーを開催。現在はビジネス・行政・教育と県内の各地域で取り組んでいる。





活動風景やイメージ写真



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

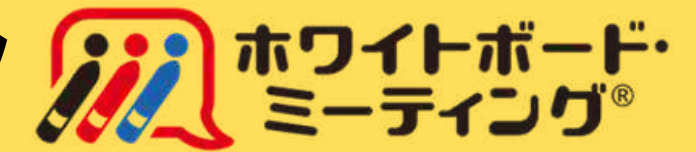
工藤美季

tsunagu代表
一般社団法人terra代表理事

30年の小学校・特別支援教育の経験を活かし、様々な場でファシリテーション研修やセミナーを開催。現在はビジネス・行政・教育と県内の各地域で取り組んでいる。



まちづくりに ファシリテーション



まち
づくり

みんなでボードに向かい話す良さ

日本遺産「紅花と山寺」に関連する事業所や行政機関が集まったのワークショップ。役職や立場の違うメンバーが一枚のボードに向かいそれぞれの意見を話していきます。ファシリテーターはそれを可視化。各グループからは「そうなんだ」「それぞれ!わかります!!」という声と笑顔。あっという間にたくさんのアイデアが生まれる企画会議になりました。まちづくりやイベントの企画が楽しく進みます。

自主勉強会からスタートした職員研修

山形県中央部にある中山町。2022年度に自主勉強会としてホワイトボード・ミーティング®の体験セミナーを3回行いました。勤務時間終了後に集まるメンバーたちは、ちょっと疲れ顔。でも終了するときには笑顔があふれていきます。定例進捗会議でお互いの近況を聞いたり、あなたのための定例進捗会議でじっくり話を聞く中で、部署が違っていても根本的な課題が共通していることに気づいたり、お互いの仕事についてアドバイスをしあったり。新しい気づきも生まれます。

そして2023年度。主事主査を対象とした職場研修として年間4回のホワイトボード・ミーティング®研修の時間が設定されました。プロジェクトの運営をスムーズにするなどを目的に、職場や町民との対話力向上をめざします。

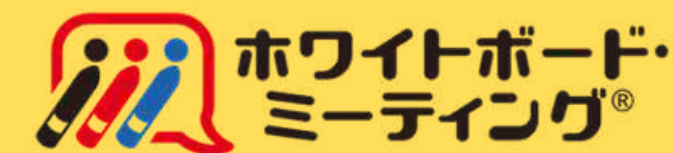
会議フレームを練習し、役場内、そして町全体がファシリテーションのある地域になる。そんな日が近いかもしれません。

山形県青年の家における SDGsワークショップ

持続可能な観光資源について考えるワークショップでは高校生、大学生、地域おこし協力隊が参加し、ホワイトボード・ミーティング®にチャレンジしました。それぞれが考える山形の魅力を出し合いながら、持続可能な10年後の観光を考えます。初めてあったメンバー同士も、自分が考える「山形の推し」をエピソードまで語ることで、情景を情報として共有し、合意形成を図っていきます。そのプロセスは主体的な学びそのもの。県内のあちこちでファシリテーターが誕生しています。



医療現場での 学びを深める



ファシリテーター型指導者として

患者様に安心してリハビリに取り組んでいただくためには、チームとしての「臨床力」を高めることが必要です。しかし、毎日が忙しい医療現場で自分の仕事もしながら、学び合うチームになるためには工夫が必要です。

その工夫の一つが定例進捗会議です。「最近どんな感じ」「〇〇さんどうだった」と話しを聞くと、今の取り組みや課題がわかります。つい、「あれは確認した?」「これはどうなってる?」と、指導者は、意見や先のことを言いがちになり、本人の学びの機会を減らしてしまいがちですが、定例進捗会議だと経験の浅いスタッフも、話すうちに自ら課題に気づいていきます。経験を振り返る前に助言をしないようにするのは、ファシリテーター型指導者を目指す自分の「楽しい修行」だと思っています。

学び多いケース会議からより深く学ぶ

日々の仕事で、重要になるのはケース会議です。治療方針や役割分担などの行動計画を共有するだけでなく、メンバーの方向性や意識をそろえ、臨床力を高めることにもつながります。

当院でもカンファレンスとは別に、教育を目的としたケース会議を行っています。ホワイトボードに意見を可視化してオープン・クエスチョンで聞くことで、患者様への理解が進みます。

テキストやガイドラインの学びに加え、実際の臨床経験からも学ぶことができ、そのことがリハビリテーションの選択肢を増やすことにつながっていきます。何より、話した後にメンバー同士の距離が近くなるのが最大の効果です。

ケース会議は、経験年数があるほど、発言の機会が多くなり、ややもすると「独演会」となることが少なくありません。悪気があってではなく、「学んでほしい」「知ってほしい」という気持ちの現われです。その気持ちを活かすためにも、ホワイトボード・ミーティング®は有効です。

目標の共有で、個人とチームが育つ

私たちのチームでは、毎月個人目標を定例進捗会議で共有しています。5人で45分。これまでは半期ごとにしていましたが、半年に1回の面談では、目標が「絵にかいた餅」で終わってしまいがちでした。月1回にしたことで、より具体的な目標と内容に変わりました。

新人スタッフも交代でファシリテーターをするので、前に立つ景色も早くから経験します。失敗しても大丈夫な雰囲気づくりと個人の目標がチームの成果につながることを心掛けています。



ホワイトボード・ミーティング®でチームの臨床力を高めたい



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

黒田昌宏

みゆき会病院 理学療法士
専門理学療法士(教育・管理)
認定理学療法士(健康増進・参加)

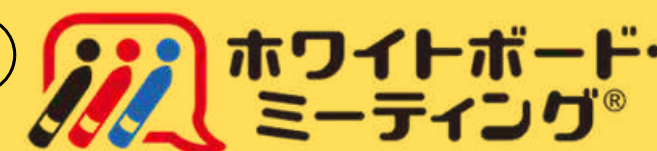
「気づく・感じる・変えていく」
リハビリテーションのなかで、身体に気づき、生活を変えていくためにファシリテーションを心掛けています。



特別支
援教育

子どもの自己肯定感を高める

ホワイトボード・ミーティング®



自分のことを話すのは得意ではないけれども、
聞いてほしいという想いは誰もが持っている

特別支援学級で1年生4人を担任しました。初めて出会った友だち、初めての小学校生活、初めての勉強・・・子どもたちは毎日新しい環境に慣れようとしていました。同時に、友だちのことをよく知らない状態だったため、遊びに誘えないでいる姿も見られました。そのようなスタートでしたが、朝の会で「おはなしタイム」という名前でホワイトボード・ミーティング®の「定例進捗会議」を始めました。子どもたちには「先生がお当番さんにインタビューするね」と伝え、進めていきました。

1巡目のインタビューはぎこちない話し方だった子どもたちでしたが、2巡目・3巡目と繰り返していくにつれて、「今日のおはなしタイムは、ぼくだよね」と話すのを楽しみにしてくれるようになりました。また、普段は自分のことをあまり話さず険しい表情をしている子でも、定例進捗会議の時間は、話しているうちに徐々に表情が柔らかくなり笑顔になっていったのです。毎日友だちの定例進捗会議を聞くうちに、子どもたちは自分と共通な部分を見つけいき、自然と友だちとのかかわりが深くなっていきました。

夏休みの思い出スピーチでは、8つのあいづちを使いながら友だちの話を聞いていきました。自分が書いた絵日記を読み上げるスピーチが、友だちのあいづちによって様子が詳しくなり、終わってからも友だちと話している姿が見られました。

ミニホワイトボードを使い倒そう

「おはなしタイム」を始めた頃は、まだひらがなの書き方を始めたばかりでしたので、ホワイトボードに書くのは全て担任の私が書いていました。

ひらがながだいたいかけるようになった頃からミニホワイトボードを使い始めました。朝の会では「今日食べた朝ご飯は？」など1つお題を出し、答えをホワイトボードに書くようにしていきました。絵で描くもよし、文字で書くもよし。そして、わからない文字があるときは、子どものボードに書いて教えてあげれば、真似て書くことができます。また、間違ってもすぐ消すことができるので、文字を書くのが苦手な子も絵などで書いて、「ジャジャー」とボードをみんなに見せることができました。

朝の会だけでなく、授業での振り返りや帰りの会でもミニホワイトボードを使いました。担任が出張などで留守にした時には、「先生に今日楽しかったことを知らせよう」とミニホワイトボードに振り返りを書き、黒板にボードを貼って帰っていたと補欠で入ってくださった先生から聞きました。戻ってきてから一人一人の振り返りに簡単なメッセージを入れておくと、翌朝、真っ先に自分のボードに駆け寄り、メッセージを読んでにっこりしている子どもの姿がありました。



ミニホワイトボードを使って振り返ができるようになりました



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

後藤美子

山形県公立学校教諭

現在、山形市立第七小学校で特別支援学級を担任している。その子にあった学びを日々模索していく中で、ホワイトボード・ミーティング®に出会う。

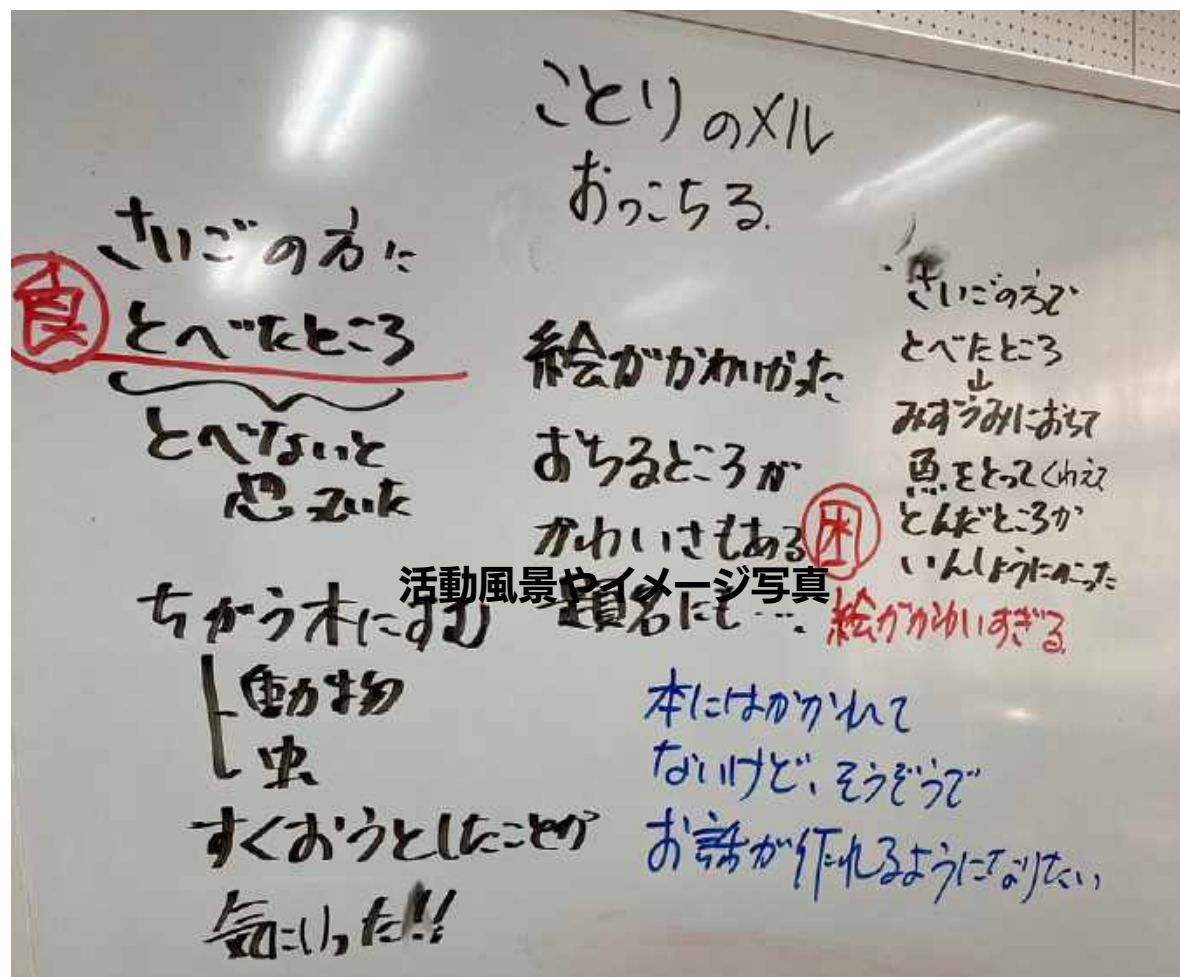
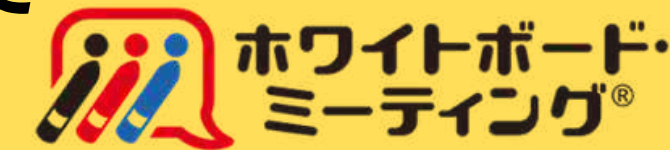


株式会社ひとまち
ファシリテーターになろう!



小学生

突然の授業サポートも ホワイトボード・ミーティング®で



オープン・クエスチョンで聞いて書く・可視化

補欠授業もホワイトボード・ミーティング®

公立小学校で教務主任をしています。立場上、イレギュラーで担任の代わりに学級に入り、授業をサポートしなければならない場面があります。そんな時、担任や子どもたちと共通のフォーマットとし「ホワイトボード・ミーティング®」があれば、役に立ちます。急な授業変更も、子どもたちにとって、スーッと安心・安全な場になります。

「へえ～。そうなんだ。」
「うん、うん。」
周囲からも、自然にあいづちが聞こえてきました。
「どんな感じ？」
「もう少し詳しく教えてください。」
と、インストラクションが進んでいきます。
この後、子どもたちは、ペアになって「互いに聞いて書く」にチャレンジしました。

可視化された言葉でお礼の手紙を書く

最後に、ホワイトボードを交換し、「可視化された自分の言葉」を見ながらお礼のお手紙を書きました。全ての子が約10分間で書き上げます。後日、書いた手紙を読んだ担任の先生からは、次のような言葉をいただきました。「書かせられているお礼の手紙“から、“話したいこと、書きたいことを書くお礼の手紙“になっていますよね。」
子どもたちは、力を持っています。基本は、日常の良好なコミュニケーション。子どもたちと担任と私の共通のフォーマットとして、突然の補欠授業でもホワイトボード・ミーティング®を活用しています。

インストラクションしながら可視化

担任のリクエストは、前日の「読み聞かせの感想・お礼の手紙を書く」というもの。当然、私はその読み聞かせには参加できていません。子どもたちに様子を聞くと、たくさんの本を紹介してもらって、その中から3冊読んでもらったとのこと。そこで、定例進捗会議のフォーマットで、オープン・クエスチョンで尋ねていくことにしました。質問の技カードのオープン・クエスチョンとあいづちの例を唱和した後、Kさんに聞いて書いていきます。「Kさん、どの本がいいなって思った?」「ことりのメル おっこちる“がいいなって思った。”「という?」「絵がかわいかったです。おっこちるところが、かわいさもある。」(ママ)



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

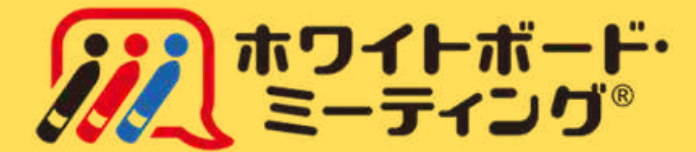
真田 伸夫

山形県河北町立溝延小学校 教諭
山形県公立小学校教員。

現在、教務主任。理科授業を主に担当。「授業づくりネットワークNo.44」(学而出版)にファシリテーションに関する理科の実践を書いています。右のQRコードから。



社内研修会から 社内勉強会へ



会議の効率化を目指して

ホワイトボード・ミーティング®を効果的活用を目指して、3回の連続の社内研修会を開催しました。

- * 定例会議や個人面談を想定した「定例進捗会議」
- * 新規事業計画を想定した「企画会議」
- * 業務の効率化を目指した「役割分担会議」

現場に即した具体的な内容に、明日から実践してみようという機運が高まり、「すべての会議・打ち合わせでの活用」への希望が見えてきました。会を追うごとに参加者が増え、サイドワーカーのレベルUPにもつながり、社内会議が楽しくなりました

社内勉強会の効果

「すべての社内会議をホワイトボード・ミーティング®で」を合言葉に、社内勉強会を続けています。

書くこと自体が苦手な社員もチャレンジを続けているのはその効果を実感しているから。

役割分担会議のフレーム練習では、「社員旅行」「社内イベント・BBQ」などを題材に社内勉強会自体が、イベントのように盛り上がります。部署を超えたコミュニケーションは、仕事現場にも生きています。業務の改善も気軽に提案できるようになったからです。

研修を続けるうちに、会議自体のハードルが下がり気軽に会議が始まるようになってきました。

話すことが苦手な社員もなん度も繰り返すことで自己開示ができるようになり、話すことで自分を見つめるきっかけにもなっています。

社内風土の熟成

一般ドライバーが、安心・安全と感じてくれる運行を目標に掲げる物流の現場。

では、安心・安全とは何か？

「ホワイトボード・ミーティング®」を通して、自分も相手も大切に。安心・安全な場を経験することで、理解が深まりまっています。

- * 事故を防止する安心安全な運行
- * お互い様の気持ちで働きやすい職場作り

安心・安全な場作りは社内風土の熟成にも効果満点。我が社にとって「ホワイトボード・ミーティング®」は大切なキーワードです。



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

菅原真実

有限会社 菅原物流
総務管理部長

ワークライフバランスを推進する中小企業の総務管理担当。社員の困りごとに寄り添う方策としてファシリテーションを活用している。3年連続健康経営優良法人。男性育休の取り組みは厚生労働省「育児休業取得企業高事例集」に掲載



1on1ミーティングが 上手くいく



働きやすい職場作りの第一歩

中途採用が多い物流の現場では、様々な経歴を持った社員と一緒に働いています。一人一人がどんな思いや考えを持っているか、特技や苦手なことは何かを知ることがその人の働き方を決めるの役立っています。

24時間365日止まることなく動く物流を支える社員には、納得感のある働き方で、できるだけストレスフリーな職場になるよう努めています。

定期面談での振り返り

就業1ヶ月目・3ヶ月目、その後は1年ごとの定期面談を目標にしています。部門ごとの面談はもちろん、相談事や本人からの面談要望にもできるだけ応える体制を強化しています。「ホワイトボード・ミーティング®」の活用で面談の希望が多くなりました。可視化することが、自身の「思考の整理につながることを実感できている」のが主な要因と考えています。経営的にも、社員の実情や想いを知ることは、現状把握が難しい物流企業にとって、なくてはならない活きた情報となります。

ホワイトボード・ミーティング®での面談は、じっくりと本音を聞くことができるため、社員の会社に対する信頼感がUPします。さらに情報の共有によって浮き彫りになった業務課題解決をチームで行うことで、社全体のサービスの向上につながっています。

一人一人の働く満足度をUPすることが、業務の効率化・課題解決となる。それは本音で語り合える安心安全な場であるからこそその成果です。

課題解決の取り組み

思わぬ事故の解決にもホワイトボード・ミーティング®の手法は有効です。起きてしまったこと、その原因、防止策、時系列で話し、可視化していくことで、当事者は自分の内にあった本音に気がついていきます。二度と同じ事故が起きないように本音の原因探求は、現場に不可欠。自分が語った言葉だからこそ、責任を持って実行する。自己選択・自己決定は意欲的な行動へとつながります。同じような事故が起きにくくなります。可視化することで情報共有しやすいため有益な事例報告にもなります。一つの事故を掘り下げるとは対策・啓蒙どちらにもとても有効。社員が本音で語ってくれた事実を、しっかりと受け止め次に活かしていく。一つの事故が、社内独自の再発防止教訓として生まれ変わるのです。



可視化の効果

ホワイトボード・ミーティング®認定講師

菅原 真実

有限会社 菅原物流
総務管理部長

ワークライフバランスを推進する中小企業の総務管理担当。社員の困りごとに寄り添う方策としてファシリテーションを活用している。3年連続健康経営優良法人。男性育休の取り組みは厚生労働省「育児休業取得企業高事例集」に掲載



高齢者
支援

成年後見制度での 意思決定支援



成年後見制度での活用

私は山形県社会福祉士会成年後見センターぱあとなあに所属し、後見事業担当者として活動しています。

令和2年、意思決定支援ワーキンググループより『意思決定支を踏まえた後見事務ガイドライン』が出されました。重大な意思決定場面での活用を想定していますが、日々の後見人活動においてもガイドラインに沿って活動することが必要です。ガイドラインでは、日頃から日常的な事柄について、本人自ら意思決定をすることができるよう支援がされ、そのような意思決定をした経験が蓄積されるような環境整備が必要であるとされています。そこで私は、被後見人の日頃の意思決定支援の環境整備にホワイトボード・ミーティングを活用を開始しています。

面接でのスケッチブック活用

被後見人、支援担当者との月一回の三者面談の際にスケッチブックを用いて対話しています。スケッチブックを使用したのはどんな場所でも自由に広げることが書くことができるからです

本人の意思決定支援に向けて支援者の考え・共通認識を確認するためにも、被後見人の話を聞いて書いていくことはとても有効でした。また、支援者の話も書いていくので被後見人の理解の程度、三者の共通理解の

程度を確認することができました。今ここでの関係を大切にすることができました。

被後見人の意思を支援者が都合よく解釈することも防ぐことができるように思います。

意思決定支援を促進する

スケッチブックを面談で活用するようになってから、支援者側の話す内容を被後見人が理解できないと「漢字で書かないで。意味がわからない」などと言ってくれます。意思決定するためには日頃から承認・尊重されることが重要だと思います。

前回の対話の様子がスケッチブックにあるので振りかえることもできるので有効です。「この前、話をして目標を決めたけどどうだった?」と振り返ることから被後見人から対話が始まります。支援者側の課題から対話が始まることも減るように思います。このようなことを繰り返すことでエンパワメントできる環境が整い意思決定支援が促進される環境に近づくとと思います。

面談で黒・赤・青のマーカーを使っていたら、被後見人の方が三色ボールペンが欲しいと言っているそうです。



ホワイトボードやスケッチブックに、黒・赤・青で意思決定支援



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

高木知里

山形県社会福祉士会
成年後見センターぱあとなあ所属

特別養護老人ホームで生活相談員として勤務しながら、社会福祉士として地域活動している。現在は、山形県社会福祉士会成年後見センターぱあとなあ所属



小学生

学級経営の土壌作りとして ファシリテーション



朝学習を活用した「会話の時間」

昨年度、山形県内の小学校で6学年を担当しました。6学年は思春期の真っ只中ということもあり、人間関係が固定化したり、お互いの考えの違いを認め合うことが難しかったりする時期でもあります。そこで、週に2回程度、朝学習の時間でペアトークの時間を設定しました。担任から様々な「お題」を出し、定例進捗会議のフレームを使って、お互いの話を聞き合う活動を1学期間、継続しました。1学期の後半にはほとんどの児童がクラスメイト全員とペアトークをすることができました。ある児童は「これまで5年間、じっくり話したことがない友達もいたけれど、今はだれと話しても安心して話ができる。」と話していました。

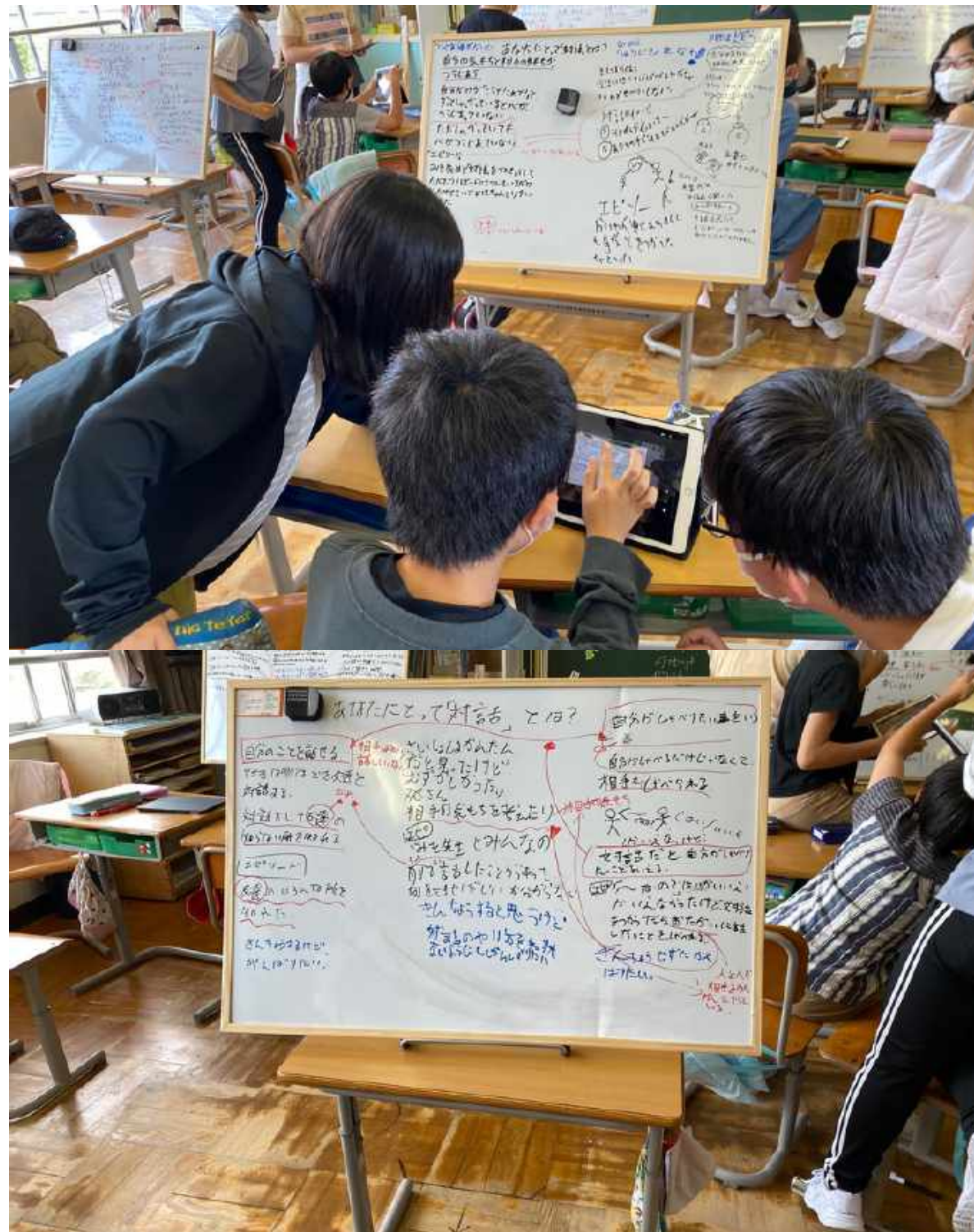
総合の学習の時間での活用

総合的な学習の時間で「写真」を題材として扱うことになりました。「撮る」という活動自体が簡単で親しみやすい題材であると同時に、お互いの作品の良いところを見つけ合う中で児童に相互承認の関係が生まれると考えたからです。しかし、ただ作品を紹介し合うだけでは相互承認の関係は生まれにくいと考えました。そこで、定例進捗会議のフレームを活用し、定期的に写真に込めた想いや願い等を聞き合う活動を設定しました。

自分の作品である写真についてじっくりと語り、それをファシリテーターの児童がじっくりと話を聞き、メモします。話を聞いた後、ファシリテーター役の児童が「～のところがいいと思う。次もいい写真を撮ってね。」と応援メッセージを伝えます。この活動を何度も繰り返しました。この活動は、子供の視点で見れば「自分の写真のレベルを向上させる」ために行っていました。しかし、学級経営の視点で見れば、お互いの作品の良さを認め合うことを通して、相互承認の関係を気付く時間とも捉えることができました。

「写真展」の開催

秋に開かれた学習発表会で、これまで撮りためた写真を保護者や全校児童に発表することになりました写真展の準備については、「役割分担会議」のフレームを活用し、いつまでにどんな準備が必要かを全員で考え、準備を進めました。写真展開催後の振り返りでは「定例進捗会議」のフレームを活用しました。「『大切なもの』という共通テーマで実施したのに、いろいろな作品が展示されて楽しかった」「表現の仕方が多様であった」といった意見がだされ、その後の「多様性」について探究する学習の足がかりとすることができました。



「総合的な学習の時間」の様子から



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

二戸部 優

山形県天童市立津山小学校 教諭

山形県公立小学校教員。2022年、学級経営や校内研究にファシリテーションを取り入れるためにホワイトボード・ミーティング®認定講師となる。現在、4学年担任。



先生もワクワクする 「総合的な学習の時間」のスタートアップ



「総合的な学習の時間」の活動計画はプロジェクトスタート会議で



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

古澤 純子

河北町立溝延小学校 教頭

山形県公立小学校教員。教育事務所指導主事在職中にホワイトボード・ミーティング®と出会う。現在は管理職として、採用2年目・3年目の職員のフォローアップ研修を担当している。



「今年の総合、こんなことやってみたい！」

出会いの春。新学期を迎えた子どもたちは、進級した喜びと期待に胸を膨らませています。その思いは、学級担任も同じ。これから、子どもたちとどんな学びを創っていくかとワクワクします。しかし、若手の教員からよく聞かれるのが「今年の総合的な学習の時間を、どうしようか悩んでいます・・・」という言葉。学級の子どもの興味・関心からスタートさせたいものの、地域にはどんな学習材があるのか、どんな人材がいるのか、私たち教員が知らないことしばしば。そこで、地域おこし協力隊の方をお招きし、地域の魅力ある学習材やゲストティーチャーの活用など、専門的な意見をいただきながら、子どもたちの思いと学級担任のビジョンを擦り合わせて一年間の活動プランを描くプロジェクトスタート会議を実施しました。

可視化しながらアイデアの整理

ホワイトボード・ミーティング®の魅力の一つは、たくさんの情報を可視化することによって、思考が整理されること。話し手のつぶやき、愚痴や不満のようなマイナス要素も、宝物の意見です。「実現できるかどうか分からないけれど・・・」「こんなことができたら、おもしろいのにね・・・」といった意見でも、ホワイトボードに書くことによって、強みを見出だし、具体的な手立てへとつなげていくことができます。この話合いのプロセスが、参加者のワクワク感を高めていきます。

プロジェクトスタート会議で見通しがもてた!

まず、ファシリテーターは、「今年の総合では、子どもたちとどんな学びを創っていきたい?」と問いを立てます。そして、子どもたちがやってみたいことや学級担任のビジョンをもとに、発散をスタートします。「イタリア野菜を広めたい」「自分たちでレシピを考えてみたい」「溝延いちご『おとめ心』も旬の素材だよ」「秘伝豆だったら、昨年の国語の学習とつながるね」などといった意見で、ホワイトボードがいっぱいに埋めつくされました。

収束は、出てきた情報を俯瞰しながら、「大切にしたいポイント」に着目していきます。ここでは、「地元溝延のものを扱いたい」「総合での学習のゴールを明確にすることが大切」などの意見が出されました。

活用は、ホワイトボードの左側に書かれた情報を右側に「1学期」「2学期」「3学期」と時系列で整理していきます。同時に、地域おこし協力隊の方の意見も参考にしながら、具体的で実現可能な活動プランを立てていきます。年間の活動計画のアウトラインが見えてくると、参加者の表情は笑顔であふれていました。

この年、この若手教員は、学習のゴールを見据え、見通しをもって、楽しそうに総合の授業づくりに取り組んでいました。それが本人の自信となり、ますます魅力ある教員に成長していくものと楽しみにしています。



小学生

教職員のウェルビーイングを 実現する1on1



一人職を「独り」にしないための1on1

学校組織の中には、校長・教頭・教諭・養護教諭・事務職員・学習支援員・技能士…さまざまな役職の人がいます。その中でも、養護教諭や事務主事など、各学校に一人だけ配置される役職は「一人職」と呼ばれます。

「一人職」は専門職であるため、校内で相談したりアドバイスを求めたりすることが難しい場合があります。一人職が若手の職員であれば、仕事に悩み、疲れ果てて、休職したり離職したりするケースも耳にします。このような若手の一人職を「独り」にしないために、「最近、どう？」と声をかけ、本人のメンタルヘルスにつなげることを目指して、「あなたのための定例進捗会議」を実施しました。

「ザッソウとシュンギク」を大切に

「ザッソウとシュンギク」は、ホワイトボード・ミーティング®認定講師である諫早市職員の村川美詠さんの言葉です。「報告・連絡・相談(ホウレンソウ)」の大切さはよく言われますが、「雑談・相談(ザッソウ)」を通して「旬を聴くこと(シュンギク)」も大事にしたいと考えます。一人職の「旬(近況)」を聴き、日々の仕事ぶりを労い励ますとともに、本人の心身の状態を把握すること。そして、いつでも相談できる関係性を築き、心理的安全性を保障すること。さらには、1on1を通して、本人の仕事に対するビジョンを共有し、パフォーマンスの向上を目指すこと。一見、「雑談」のように感じる面談ですが、実はこのような効果が期待できます。

「あなたのための定例進捗会議」

まず、ホワイトボードを4つに区切り、「(仕事で)頑張っていること」「困っていること」「相談したいこと」「プライベート」について、それぞれ7分ずつ話を聞きます。ファシリテーターである管理職は、決して自分が知りたいことを尋ねるのではなく、「最近、どんな感じ?」「~と言うと?」「もう少し詳しく教えてください」「エピソードを教えてください」と、オープンクエスチョンのみで聴いていきます。

若手の一人職が話してくれる内容は、実にさまざま。自身のスキルアップのことだったり、近い将来の願望だったり、好きなドライブのことだったり、美味しいピザのことだったり。ちょっとした悩みや不安は、「質問&アドバイスタイム」で、管理職も一緒に考えます。1on1の際には、「言いたくないことは言わない」「話したいことだけを話す」を前提にすることによって、話し手の心理的安全性を保障していきます。

今年度から取り組み始めた1on1ですが、今後も定期的実施し、一人職の職員の声に耳を傾けていこうと思います。一人職を「独り」にしないことによって、ウェルビーイングな職員室づくりを目指していきます。



保健室にホワイトボードを持ち込んで、一人職である養護教諭との1on1

ホワイトボード・ミーティング®認定講師

古澤 純子

河北町立溝延小学校 教頭

山形県公立小学校教員。2010年、県教育センター長期研修生として教育相談を学ぶ。2021年、学校での相談業務にファシリテーションを取り入れるためにホワイトボード・ミーティング®認定講師となる。現在、管理職3年目。



障がい
者支援

対人援助職の想いを みんなで共有



日常のコミュニケーションも技術が大切

障がいをもっている方や子どもたち、そのご家族と一緒に過ごす中で、大切にしていることがあります。「場の共有・時間の共有・心の共有」。その時に会った、場を大切にすることです。そんな中、ホワイトボード・ミーティング®に出会い、対人援助職としての技術が身についたと感じています。

利用者さん、子どもたち、ご家族の「笑顔」を見るためにファシリテーションを活用するようになってから、そのプロセスがより具体的な手立て、手がかりになりました。知的障がい者の方の希望や願いを聞く時に、私は本当に役立っています。例えば、自分の言葉で伝えてくれるまで待つことができるようになりました。また、その言葉をしっかり受け止めていると実感する機会も増えていきます。

風とおしの良い職場づくりに向けて

業務の改善のため、成果や課題を振り返ることは大切です。その中でも大切なのは「気づき」。でも、気づきにつながらないことが多々あり、「いつも難しい・・・」と感じてしまいます。職場でも、イメージどおりできず、スタッフも仕事に疑問を感じている様子が見られました。その時に活用したのが、ホワイトボードへの意見の視覚化です。例えば、新人のスタッフが入った時は、定例進捗会議を通年で取り組むようにしています。

すると「心の体力」が段々と温まり、職員が自ら課題に気づき、自分で目標を立てるようになりました。それを繰り返して行くと、より具体的に前向きな目標で取り組む機会が増えました。気づきを促すための、なんだか「良い魔法の会議フレーム」って感じです。

学生は小さな学びと経験から成功体験へ

福祉事業所では、社会福祉士や保育士、介護福祉士など、資格を取得するために現場実習があります。私たち専門職は、どうしても学生に熱く語ってしまいがちになります。なるべく実践をとおして伝えるのですが、それでも結論や結果を伝えてしまいがちになり、たださえ緊張している学生は意見を言わなくなりがちです。これは「専門職あるある」ではないでしょうか。

実習をする学生にも、ペアコミュニケーションや定例進捗会議、企画会議など、意欲的に自分で考え、実習をとおした「気づき」の機会を設けることを大切にしています。学生の課意意識や興味を一緒に確認し、意見を取り入れて実習計画を更新しながら、プログラムを一緒に考えています。実習も良い学びの循環になるように自分で考え、ホワイトボード・ミーティング®で、自分で決めるプロセスを大切に取り組んでいます。



コロナ禍で話を聞く距離はあるけど…でも、想いの距離間は近い!

上写真:社会福祉援助実習 下写真:新採研修



ホワイトボード・ミーティング®認定講師

渡邊 則幸

社会福祉法人愛泉会

障がいをもっている方と子どもたちの支援をしています。また、NPO、市民活動に興味をもって長年活動してきました。現在、大学院で社会福祉学専攻中。



大学でのファシリテーションの 学習と活用

大学生



ファシリテーションの基礎を学ぶ

山形大学地域教育文化学部児童教育コースではファシリテーターとしての教員を育てることを目指しています。入学後に行う「学部導入セミナー」では学生はミニホワイトボードを使った自己紹介、定例進捗会議「どんな教師になりたい?」などを通してファシリテーションの基礎を学びます。1年前期の「教職論」では講義内容を踏まえた学習課題についてペアで行う定例進捗会議で互いに聴き合う活動をしています。

授業での活用

3年後期の「教材開発演習」では各教科に分かれて教育実習での課題を基にテーマを決めてグループで教材開発に取り組み、最後に全体で発表会をします。道徳科では教育実習で感じた課題について教員がファシリテーターを務めて情報共有会議をすることで、学生同士で課題を共有しています。その後、教員がファシリテーターを務めてグループ毎に企画会議をすることでスムーズにテーマの設定と教材選択ができるようにしています。

4年後期の「地域学校協働インターンシップ」では学生が放課後子どもクラブやフリースクールなどでの活動の企画や振り返りに活用できるよう定例進捗会議、企画会議の練習をしています。また、授業全体の振り返りの際に4人グループで定例進捗会議をした後、全体でグループ間に共通する課題(昨年度は「教師としてフリースクールとどう関わるか」)を設定して教員がファシリテーターを務めて課題解決会議をしています。

教員採用試験・就活への活用

ゼミでは学生同士で定例進捗会議をして互いの状況を把握しています。また、就職に向けて志望理由書の作成、面接や論作文の練習で定例進捗会議、情報共有会議などを用いています。例えば、面接練習ではテーマ「学生時代にチャレンジしたことについて苦労したところと成長したところ」について情報共有会議を用いてチャレンジについて意識した3つのポイントを挙げてもらい、それぞれエピソードまで聞いた上で、成長したところと苦労したところを3つずつ挙げてもらい、それらを簡潔にまとめることで、学生は自分の伝えたいことを簡潔に述べた上でエピソードを添えて説明できるようになりました。



「学部導入セミナー」での定例進捗会議の様子

ホワイトボード・ミーティング®認定講師

吉田 誠

山形大学地域教育文化学部

専門は道徳教育学。主な著書・論文:吉田誠・木原一彰編著『道徳科初めての授業づくり』(大学教育出版,2018年)、吉田誠・逸見裕輔「コンピテンシー・モデルとホワイトボード・ミーティング®によるエピソード評価」『道徳と教育』No.338(日本道徳教育学会,2020年3月)

