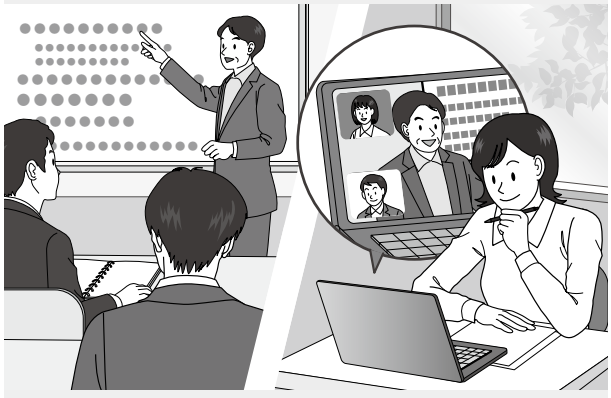
連載

進学塾に学ぶ ハイブリッドな教え方



第4回

【リアルの研修】演習を効果的に展開する方法

市進ホールディングス
コンサルティング事業研究所 所長
細谷幸裕

ほそや　ゆきひろ

1996年、株式会社市進入社。現場を経て、2005年より同社教育本部教務統括室にて講師養成に携わる。2008年からは全国の教育委員会・私学での教員研修の講師を務めるようになり、現在は企業・官公庁を中心に、「社内講師養成」、「OJTトレーナーのコーチング」、「説明力強化」などの研修・コンサルティングを行っている。

前回は教材の使い方について解説しました。研修において教材は学習の手段ですが、いつのまにか教材を教えることが目的化してしまい、講師が教材に振り回されてしまうケースなどをお伝えしました。そうならないためにも、講師は、教材「を」教えるだけではなく、教材「で」教えるという観点をもち、教材に掲載されている情報をいかに効果的に学ばせていくかということを考えるという点を強調しました。

今回は、塾予備校のなかでも講師の力量が最も問われる、演習の進め方についてみていきましょう。

演習の位置づけ

研修において、演習の種類はたくさんあります。単に演習といっても個人演習からグループ演習まで、中身も知識やスキルの習得から態度の変容まで、その目的に応じてさまざまです。逆にいえば、何のための演習かという目的を受講者が理解していなければ、それは演習ではなく作業となってしまい、学びや気づきの少ない時間となってしまうということです。その意味で演習を行う際は、作業ではなく学習にするための目的の提示が不可欠です。その目的を提示したうえで講師は指示を出し、演習を開始していきます。

また、塾予備校の講師は演習を行う際、その演習の「難度設定」と「アウトプットにかける時間設定」にかなり気をつかいます。

難度設定においては、設問やテーマ自体はその場で変えられないとしても、扱う問題数や抽出する問題の種類によって、受講者に適した演習を提供することができます。

アウトプットにかける時間設定とは、学習効果を最大化するために必要な時間量のことです。当然、演習時間を短くすれば処理のスピードを求められるため、一見、レベルが上がるようにもみえますが、じつは思考の深さや幅広い視点の検証という点で、あまりよい効果は期待できません。逆に、時間をたっぷり与えれば、緊張感の緩みや集中力の維持という点で効果が落ちてしまいます。演習にはさまざまなタイプがありますが、受講者の経験やレベルに応じて、講師はその場で難度設定と時間設定のバランスを配慮したいところです。

演習中の講師の動き

演習開始後の講師の動きはどのようにすればよいでしょうか。一般的には、受講者が講師の指示どおりに演習に向き合っているかを確認する、または何をしてよいかわからず戸惑っている受講者がいればそのフォローにあてる人が多いと思います。もちろんこれらの対応は大切ではありますが、塾予備校の講師はこの時間を使って、演習後の展開の構成を考えます。

皆さんも記憶にあるかと思いますが、学校の授業で先生が生徒の回りを巡回しながら生徒の様子を観察する行動、これを机間巡視といいます。机間巡視は生徒の行動確認だけではなく、生徒の思考確認を行いながら演習後の授業の組み立てを想定していく場面になります。たとえば、正解を出している生徒が何人かという正答率の把握はもちろんですが、どの生徒がどんな考え方を踏まえてその答えにたどり着いたかというプロセスを把握し、演習後の解説での指名構想に役立てる場合もあります。

これらは子どもだけでなく、大人の研修でも使うことができ、演習中の発言や作業の途中経過の把握、演習後に多様な視点を共有するのに役立ちます。その際、だれをどの順番で指名し、どんな展開で考えさせ、どんな落とし所にもっていくかといったところまでプランがあると、場当たり的な共有にならずにすみます。

演習後の対応

演習後は個人やグループでの考えや解答を共有する場面が不可欠ですが、人数が多い場合、受講者のどの回答を拾うか悩む人も多いと思います。たとえば、正解のある演習であれば、正答を出した受講者に指名して解説を進めていくのは典型的ですが、塾予備校の講師は、あえて誤答をもとに何が違うかを検証させる手法をよく使います。これは非常に効果があります。小学生の授業であれば、「空」、「字」、「穴」という漢字のなかで「仲間外れはどれか」といった演習後の答えを拾うとき、誤答である「空」を拾い、それがなぜ間違いなのかを生徒全員に考えさせることで、正答を拾う以上の印象づけが期待できます。

図表　演習を効果的に展開する視点

1　演習中の受講者の思考把握
受講者の回答を使って演習後の展開をイメージしているか

2　答えのない演習のまとめ方
回答の根底にある考え方をもとに、個々の業務への活用につなげているか

一方、グループ討議のような正解のない演習の場合、皆さんは受講者からの回答をどのような基準で拾っているでしょうか。これに関しては明確な基準はありませんが、最も多かった回答、つまり最大公約数の回答を拾って対応するというのは一般的な方法でしょう。一方で、最初にそれとは対極にある回答や、ユニークな回答、具体性のある回答などを拾い上げることで、そこからさらに議論を深めたり、あらたな気づきにつなげていくこともできます。これも効果のある方法なので、拾い方の参考にしていただければと思います。

共有後に講師がどうまとめていくかという点においては、「それぞれすべてが正解です」といった浅いまとめ方にならないよう、抽出したアウトプットをもとに、その根底にある考え方や問題点を抽象化したり、あるいはそれらの回答をもとに業務に参加者自身がどう活かしていくかといった個々の行動変容につながる方向でまとめていくとよいでしょう。

たとえば、職場の活性化をテーマにした議論で、「コミュニケーションの頻度が大切ということですね」というまとめ方をした場合、そこで終わらせるのではなく、「皆さんが職場で新たなかかわり方をしていくためにできる、具体的な働きかけは何でしょうか」といったような具体化させる問いかけや、「コミュニケーションの頻度を高めるために、あなたができる働きかけを3つあげてください」といったように個人で考える時間を与えることで、深い落とし込みにつなげていくことができます。

＊

これまで4回にわたってリアルの研修におけるポイントについて見てきました。次回からは、オンライン研修特有の教え方について扱っていきます。