



「節目」をつくる！振り返り

役立つ7つの手法で次の行動に繋がろう！

「振り返り」の意味や手法を知っておくと、**成果やモチベーションにつなげる**ことができます。年の変わり目をきっかけとして、「強い節目」を作るために。

■そもそも振り返りの意味とは？

「振り返り」とは、「自分のありかたや事実をかえりみて、改善点を見出すこと」を意味します。なにか行動を起こしたときに、自分のおこないについて考え、①**目標と結果** ②**できたこと** ③**改善点** ④**改善の方法などを整理する**ということです。

では、振り返りは、何のために必要とされているのでしょうか？

■振り返りの目的は次の成果につなげること

振り返りは、**これからの行動を次の成果につなげるために大切なこと**です。振り返りをすると、改善点を見出せるので、次はさらに目標に近づける行動を起こせます。改善を重ねるごとに目標達成に近づき、成果を出せるようになるのです。一方で、振り返りをしなければ、同じ失敗を繰り返してしまいなかなか成果が出せないこともあります。また、良い結果が出せた場合も、成功要因がわからず次回に生かせなくなってしまうます。

■振り返りはモチベーションの向上に効果的

振り返りをすることは、**モチベーションの向上にも効果**があります。改善点がわかれば、次回は達成により近づけることを実感できるので、やる気につながるのです。

人は「うまくいかない理由がわからない」とやる気も低下してしまいます。振り返りによって「こうすればうまくいく！」ということがわかれば、モチベーションを高めることができるでしょう。

■振り返りをするときの具体的な7つの手法

振り返りをするときの具体的な7つの手法をご紹介します。①**PDCA** ②**YWT** ③**KPT** ④**KPTA** ⑤**LAMDA** ⑥**4行日記** ⑦**コルブの経験学習モデル**

■①PDCA

計画に重きを置き、取り組みの継続的な改善を目指す手法が「PDCA」(ピーディーシーエー)です。「PDCA」とは、それぞれ「**Plan:計画**」「**Do:行動**」「**Check:評価**」「**Action:改善**」の頭文字をとったもので、このプロセスを繰り返すことで改善を繰り返していきます。

■②YWT

経験による学びから改善につなげる手法が「YWT」(ワイダブリューティー)です。「YWT」とは、それぞれ「**Y:やったこと**」「**W:わかったこと**」「**T:次にやること**」を意味し

ており、最後に「M:メリット」を加えることもあります。PDCA に比べてより経験を重視している考え方で、実感をともなった学びから改善策をみちびく方法です。

■③KPT

プロジェクトチームの振り返りなどに用いられる手法に「KPT」(ケーピーティー)があります。「KPT」は、それぞれ「Keep:よかったこと、今後も続けること」「Problem:悪かったこと、問題点」「Try:新たに挑戦すること」を意味しています。チームメンバーが個々に「Keep」「Problem」をあげて、全員で共有したうえで「Problem」の解決法や今後の「Try」を考えていくという活用法が一般的です。「KPT」の手法を取り入れることで、それぞれのメンバーがプロジェクトの問題点や改善点について考えるというメリットがあります。個人よりもチームでの振り返りに向き、活動改善のスピードアップにも効果的です。

■④KPTA

「KPT」をより具体的な行動に落とし込めるようにした手法が「KPTA」(ケーピーティーエー)です。KPTに「Action:具体的な行動」が加わります。「A」が加わったことで、すぐ実行可能なレベルまで具体的に行動を考える工程が設けられ、改善の効果を高めています。行動を起こすには、具体的になにをするかをイメージできていることが重要です。

■⑤LAMDA

「PDCA」の発展型といわれる手法が「LAMDA」(ラムダ)です。「LAMDA」は、それぞれ「Look:現地現物を観察する」「Ask:問いかけ、双方向に理解する」「Model:モデル化・プロトタイプ化する」「Discuss:議論し、フィードバックを得る」「Act:アクションを起こす」ということを意味しています。

「PDCA」と比較して、「現地現物」「双方向コミュニケーション」「プロトタイプ化」「フィードバックの吸収」という4つの行動原則があることが特徴です。たとえば、「PDCA」は「P:計画」を立てることからはじまるため、机上の空論になるおそれがあります。対して、「LAMDA」は「Look:現地現物を観察する」ことから、より現実に対応した行動を起こせるのです。

■⑥4行日記

毎日の振り返りに取り入れやすい手法が「4行日記」です。「4行日記」では、「事実」「気づき」「教訓」「宣言」の4点について1行ずつ書いていきます。

■⑦コルブの経験学習モデル

経験をもとにした振り返り理論が「経験学習モデル」です。この手法は、組織行動学者のデービッド・コルブが提唱しました。

「経験学習モデル」では、「具体的経験:自分が体験した具体的な事実・経験を振り返る」「省察的観察:客観的に経験を観察する」「概念化:具体的経験と省察的経験を総合的に踏まえ、次に活かせるよう概念化する」「実践:概念を実践する」という4つのステップを繰り返します。「4行日記」にも似ていますが、行動を起こすステップが含まれている点が違いです。

■チームでの振り返りで守るべき3つのポイント

クラスや部活においては、チームでの振り返りをおこなう機会も多いですよ。チームでの振り返りは個人の場合とは異なり、メンバーそれぞれの意識を業務改善に向かわせ、全体の改善につなげることが必要になります。

そのためには、3つのポイントを守ることが重要です。①振り返りの方法を前もって決めておく ②次の成果につなげる目的を見失わずに話を進める ③相手の意見を聞き尊重する です。

■1.振り返りの方法を前もって決めておく

チームで振り返りをおこなう場合、振り返りの方法を前もって決めておきましょう。チームメンバーの振り返り方法が統一されていないと、改善すべきことがまとまりにくくなります。

■2.次の成果につなげる目的を見失わずに話を進める

チームで振り返りをするときには、改善のために振り返りをしていることを見失わないように注意が必要です。チームの場合、複数人で話すうちに目的を見失い、責任の押しつけあいや傷の舐め合いになってしまうことがあります。問題はチーム全体のものであることを共有し、改善に向けた振り返りをおこないましょう。

■3.相手の意見を聞き尊重する

振り返りでは、相手の意見を聞いて尊重する姿勢を大切にしましょう。話し合いをしていると、対立する意見が出ることもあります。しかし、全員の目的はチーム全体の改善につなげることです。全体のための声には耳を傾け、よりよい方法を考えましょう。

■「振り返り」と「反省」「感想」の違いとは？

ここまで「振り返り」についてお伝えしてきました。しかし、似た言葉として「反省」「感想」もよく耳にするのではないのでしょうか。「振り返り」と「反省」「感想」の違いについて考えてみましょう。

■振り返りは反省よりも未来に向かっている

「振り返り」は、「反省」よりも未来に向かっている言葉といえます。「反省」とは、「過去の自分の言動やありかたについてよく考えること」を意味します。一方で、「振り返り」には、さらに「次にどう改善するか」まで考えるという意味も加わるのです。未来のために過去を考えるという点が異なります。

■振り返りは感想よりも行動力がある

「振り返り」は、「感想」に対してより行動力のある言葉です。「感想」とは、「感じたり思ったりしたこと」を意味します。しかし「振り返り」では事実を客観的に捉えて、「次はどうすべきか」と、行動を考えることを含むのです。たとえば、「仕事でミスをして悲しかった」は感想ですが、「仕事でミスをしたので、次からはセルフチェックをしてミスのないようにしよう」は振り返りになります。「次はどうする」という行動ベースの視点があることが、「感想」との主な違いといえます。

■まとめ～振り返りとは行動から学び、次の成功に繋げること～

振り返りにはさまざまな手法がありましたが、基本的には結果から学び、次の行動につなげることを指します。なかなか成果が出ずに悩んでいる人は、振り返りが足りないのかもしれないかもしれません。ぜひ、今回ご紹介した振り返りの手法を、試してみてくださいね。