

これからの会議・研修のあり方、作り方

今、学校現場では、次期学習指導要領等に向けて、教師同士の日常的な学び合いが求められている。職員会議や教員研修などで、教師集団が知見を結集し、学校をチーム化させる一助となるよう、今号も、対話の場づくりに取り組む実践者に話を聞いた。

「教師」という学校の宝から学ぶ、教師による教師のための研修

新潟県・私立北越高校

◎「報恩感謝 勤労奉仕」を建学の精神とし、知、徳、体の調和のとれた心身ともに健康で人間性豊かな有為な人材の育成を目指す。英語を中心に確かな学力を身につけ、国公立大学・難関大学合格を目指す「International 特進コース」、教科学習と部活動の両立を目指す「総合進学コース」を設置する。サッカー、野球、ソフトテニス、バドミントン、卓球、レスリング、ラグビーなど、部活動も盛ん。
◎設立 1936(昭和11)年 ◎形態 全日制/普通科/共学 ◎生徒数 1学年約440人
◎2019年度入試合格実績(現役のみ) 国公立大は、北海道大、東北大、電気通信大、横浜国立大、新潟大などに44人が合格。私立大は、中央大、法政大、明治大、立教大、同志社大などに延べ365人が合格。 ◎URL <https://www.hokuetsu.ed.jp/>



副校長
青山一春 あおやま・かずはる
教職歴35年。同校に赴任して2年目。「教師として、誠実な灯台、誠実な羅針盤でありたい」



教務部部长
山崎高紀 やまさき・たかひり
教職歴16年。同校に赴任して16年目。理科。「生徒とともに成長し続ける教師であるために、常に前を向いて進む」



教務部研究推進係
佐藤健太 さとう・けんた
教職歴18年。同校に赴任して3年目。英語科。「授業と学校生活を通して、生徒の輝く『今』と『未来』をともに拓く」

自校の生徒、教師の実態に合った研修を教師自身でつくる

北越高校における教員研修は、2017年度まで管理職が企画していたが、18年度からは、教務部に研究推進係が設置され、教員研修の企画・運営は同係が担当することになった。教務部部長の山崎高紀先生は、自分が企画を立てる側となり、参加者の様子を一步引いて観察するようになったことで、同校が抱える教員研修における課題が見えてきたという。

「それまでの本校の研修の多くは、外部講師による講演を中心としたものでしたが、研修後、参加した先生方が、研修内容について職員室などで語り合うことはほとんどなく、研修がその場限りのもので終わっている印象は否めませんでした。研修のテーマは時宜にかなったものばかりでしたが、どこか『本校の生徒の実態とマッチしない』と、それぞれに違和感を持っているように思いました」(山崎先生)

教員研修の参加者が全教師の約半数にとどまっているのも、研修内容と自校の実態とのズレを教師が感じていたからではないか。従来の研修からの転換を図るため、山崎先生は、教務部研究推進係の佐藤健太先生と、18年度からの研修のあり方を話し合った。佐藤先生から教員研修の企画とし

て提案されたのが、東京都の私立かえつ有明中・高校の佐野和之先生（**本号 P.12 参照**）を講師に招き、参加者がこれまでの自身の授業を振り返りながら、参加者同士の対話を通して授業改善のヒントを考える研修だった。以前、かえつ有明中・高校を訪問した際、佐野先生から教師同士の対話型研修についての説明を受けていた佐藤先生は、ベテランと若手が、教科や分掌、コースの違いを超えて語り合うことで、これまでとは違った研修になると考えたのだ。山崎先生も賛同し、佐藤先生は早速、佐野先生に講師としての来校を依頼した。

「佐野先生は、『研修がその場限りのものにならないように、先生方と話し合って研修をつくるのであれば引き受けます』とおっしゃいました。講師としてお招きする佐野先生にすべてお任せしようと考えていましたから、自分たちも何か役割を担うのかと、一瞬ひるみました。研究推進係もできたばかりでしたし、佐野先生を招く研修の実現は、少なくとも18年度内は無理だろうと思いましたが」（佐藤先生）

山崎先生、佐藤先生は青山一春副校長に、佐野先生からの返事と自分たちの思いを説明した。話を聞いた青山副

校長は、「組織の体制が整っていないと言うけれど、今やらなければ、きつと1年後も変わっていないと思いませんよ」と言った。

「その時は、山崎先生、佐藤先生だけでなく、私も佐野先生から、教員研修を通して学校をよりよくしたいと本気で考えているのか、その『覚悟』を問われた気がしました。私自身、研修は誰かに任せるものだと思っていたことに気がつき、今ここで覚悟を決めなければ、来年度も自分たちは変わっていないと、自分自身に言い聞かせました」（青山副校長）

学校がよりよくなる機会として、ひ



写真1 佐野先生と、遠隔会議システムを使って教員研修の打ち合わせを重ねる研究推進系のメンバー。合計10時間の打ち合わせを通して、メンバー自身が「教師」「学校」のあり方について深く考えた。

るむことなく教員研修の改革に向き合おうと、山崎先生、佐藤先生の覚悟が決まった。

覚悟を持った 教師の言葉が 集団を1つにした

研究推進系のメンバーは、インターネット上の遠隔会議システムを活用して、18年8月の教員研修に向けた打ち合わせを、東京にいる佐野先生と重ねた（写真1）。そこでは、これまでの研修の問題点を整理したり、研修の企画アイデアを出し合ったりする以上に、「そもそも私たちは北越高校をどんな学校にしたいのか」といった、これからの学校や教師のあり方について語り合った。

「研修内容を検討しているうちに、いつしか、これまでの自分に向き合っていました。自分自身を素直に表現することが心地よく、研究推進系のメンバー間での相互理解も進む中で、研修に参加する先生方にも、教育と教師の本質を語り合っていたらいいと考



写真2 2018年8月に実施した教員研修の様子。参加者一人ひとりが、教師としてどのような存在でありたいのかを語り合ったことで、教師間に強い結びつきが生まれた。

えるようになりました」（山崎先生）

そして、18年8月、「教室という場をつくる上で、自分はどのような存在でありたいのか」を、参加者が考える研修が行われた（写真2）。まず、講師の佐野先生から、「教師は教室という場の一部であり、教師のあり方が生徒の学びに影響を与える」という、この日の研修の根本となる点を参加者に伝えてもらった上で、参加者同士で「聴く」練習を行った。それは、参加者が3人一組になって1人ずつ教師としての思いを開示し、それをほかの2人が傾聴するというものだ。参加者にとって、自分の考えや思いが受け入



写真3 18年8月の研修を経て、研究推進系のメンバーに有志が加わり、19年2月の研修の企画を話し合った。自由なひらめきを丁寧に言語化し、自校に合った研修を模索した。

れられる安心感の中で、自分の内面に、学びに向かおうとする力や挑戦しようとする力が湧き上がってくることを体感し、生徒とのよりよい向き合い方を考えるきっかけとなった。そして、研究推進系のメンバーが、今回の研修にかかる思いを「本気の言葉」で語り、教師としてのあり方を参加者全員で考えた後、参加者がグループになってこれまでの授業について語り合い、一人ひとりが授業改善への第一歩を考えた。

この日の研修の山場は、研究推進係が「本気の言葉」で自分の思いを語った時だったと、青山副校長は振り返る。「山崎先生たちが語る、育てたい生

徒像や目指す教師像を聞く中で、参加した先生方は、自分も自分の考えや思いを隠すことなく語ってよいのだと思っただけです。様々な個性を持った教師が、お互いの違いを知った上で、生徒のための集団になろうという雰囲気に包まれました」

山崎先生は、「勇気と覚悟をもって本音を話した」と振り返る。

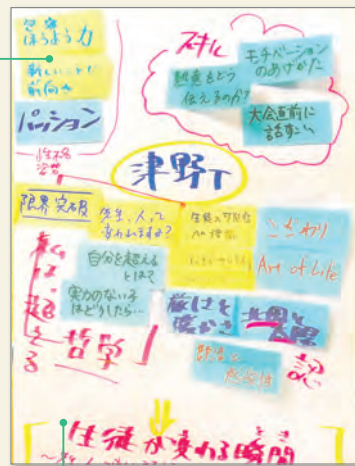
「参加した先生方から、『若い教師が何を偉そうに大きなことを言っているのだ』と、否定的に受け止められるのではないかという不安もありました。しかし、我々の言葉に先生方は真剣に耳を傾けてくださいましたし、涙ぐむ先生もいらっしゃいました。研修後の感想でも、『同僚の思いを聞いてよかった』『一緒に学校をよりよくしていきたいでしょう』といった声をたくさんいただきました」（山崎先生）

学校の宝として 同僚の言葉に耳を傾け、 お互いを高め合う

18年8月の教員研修の成功を受け

図1 「教師」という学校の宝を分析し、講演テーマを決める

◎聞いてみたいテーマをキーワードとして書き出す
「この先生にこの話を聞いてみたい」と思うキーワードを書き出し、カテゴリーに分類する。



◎キーワードを分析し、講演のテーマを決める
聞いてみたいことを分類し、最終的な講演テーマを決めて、講師役の教師に依頼。

19年2月の研修では、研修を企画するメンバーが、講師役候補の6人の教師にそれぞれ話してもらいたいテーマをあらかじめ決めた上で、各教師に講演を依頼した。講演の内容や参加者との意見交換の方法など、1セット40分間の研修をどのように組み立てていくのかについても、メンバーと講師が話し合いながら決めていった。

*学校資料をそのまま掲載。

て、研究推進係は19年2月の教員研修の企画を一緒に考える有志を募った。2、3人でも集まってくれば……という研究推進係の予想に反して、10人の教師が手を挙げてくれた。「8月の研修で教師としての思いを打ち明ける私たちを見て、今後の研修づくり協力しようと思ってくれたのだと思います」（佐藤先生）

が必要」「外部の実践例は、本校にはそのままあてはめにくい」など、いろいろな意見が出る中、「学校には高い専門性や個性を持っている先生がたくさんいるのに、そのリソースを生かし切れていない」「先生方の経験知を、学校の宝としてみんなで共有しよう」といった声が上がった（写真3）。

そして、2月の研修では、自校の教師が講師となって、授業や学級経営に関するノウハウや思いを参加者と共有するという方針が固まった。「どの先生に何を話してもらうの

図2 19年2月の教員研修の概要

- 日時** 2月21日(木) 14時00分～16時20分
- 内容** 発表20分 討議15分 質疑応答5分
※講師役の教師に内容を一任する場合もある
- ねらい** 優れた実践を共有し、授業改善を活性化する
- テーマ(講演タイトル)**
- 授業について
 - A先生「教員は『教え、支援し、案内する』=三位一体の演技者」
 - B先生「授業に楽しいスパイスを!～甘いだけでは人は動かし～」
 - C先生「パフォーマンステストとその評価～英語総合αの取り組み～」
 - 部活動について
 - D先生「生徒が変わる瞬間(とき)～先生、人って変われますか?～」
 - E先生「部活動で育てる生徒の主体性」
 - 学級経営について
 - F先生「結果にコミット!～おでんに見るクラス経営～」

タイムテーブル

	会場1	会場2	会場3
14時00分～14時40分	A先生	D先生	F先生
14時50分～15時30分	F先生	D先生	C先生
15時40分～16時20分	A先生	E先生	B先生

*学校資料を基に編集部で作成。

か、メンバーで話し合った記録(図1)を持って、『このテーマで先生のお話が聞きたいです!』と依頼に行きました。その場で私たちにミニ講義を始めてくださいるベテランの先生もいらっしやって、企画段階からとても楽しい時間を過ごしました(佐藤先生)

実際の研修は、講師の発表、参加者同士による語り合い、講師と参加者との質疑応答を1セットにして、3会場で実施された。テーマは授業、部活動、学級経営と多彩で、参加者は自分が聞きたい講演を選び、参加した(図2)。

「2月の研修は、それまでの研修に比べて参加者が大きく増えました。そ

れは、多くの先生方が、同じ学校の仲間との対話を求めていたからでしょう。研修の内容を要約したりレポートを作成しましたが、研修に参加できなかった先生方も興味を持って見てくださったっていました(図3)。研究推進係だけでなく、有志の先生と一緒に考えたからこそ、本校の先生方にとってしつくりくる研修が実現できたのだと思います(佐藤先生)

キャリアや教科を超えて教師が語り合い、それぞれのよさを知ることが、教師としての成長において相乗効果を生み出すと確信した研究推進係は現在、校内の教師同士の自由な対話を

図3 2月の研修の報告書



研修では、6人の教師が講師を務めた。研修後、すべての講師の研修内容を要約したリポートを作成し、校内に配布したことで、参加できなかった研修についても概要がつかめた。教師という学校の宝の存在に気づいてほしいという願いも込められたリポートとなった。

*学校資料をそのまま掲載。

促進する場として、「けんすい(研究推進係の略)カフェ」を月1回開催している。研修以外にも、定期的に教師が語り合える場を設けることで、同校の教育を教師全員で磨き上げる風土を醸成するためだ。

「今回の取り組みは、山崎先生、佐藤先生が、それぞれ抱いていた問題意識を率直に周囲の先生方に伝えたこ

とがきっかけで、仲間が増え、学校全体を巻き込んでいったことに価値があると思います。様々な個性を持った教師をつなげることができる若手の存在は、紛れもなく本校の宝です。人を育てるのは人だからこそ、教師がお互いを認め、成長し合う風土を、校内に育んでいきたいと思っています(青山副校長)