

これからの会議・研修のあり方、つくり方

今、学校現場では、次期学習指導要領等に向けて、教師にも、「アクティブ・ラーニング」の視点に基づいた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具体策を、現場の声や実践事例を交えて紹介する。

監修 日賀優一

「答えが1つではない問い」を考える高校生向け対話型ワークショップを開催する「三四郎の学校」事務局長。本誌2016年6月号で紹介した長崎県立諫早高校での取り組みを始め、高校教師や社会教育従事者などを対象とした学びの場づくりにも携わる。

実践事例

授業デザインを考える研修会

——長崎県の若手・中堅教師による自主研修会レポート——

学校をチーム化させる会議・研修にするための工夫や配慮を紹介してきた本コーナー。今回は実践事例として、長崎県の若手・中堅教師有志が企画した自主研修会を取り上げます。同研修会には、県内を中心に公立・私立の高校教師、中高一貫校の中学校教師が参加し、これまでにほぼ年1回

のペースで計8回実施されてきました。激変する教育環境に向き合うために、参加者が経験や思いを率直に語り合い、自校に帰って「一歩」を踏み出すきっかけがつかめるように、本コーナーで取り上げてきたような様々な工夫や配慮がなされた研修会でした。その内容をレポートします。

日時 2017年11月25日(土) 13:30～18:30

対象 県内教職員、教育を志す大学生・大学院生(合計約60人が参加)

- 目的**
- 次期学習指導要領が目指す教育のあり方に関する講演・対話を通して、参加者がこれまでの教育活動のあり方について振り返る研修とする。
 - 「主体的・対話的で深い学び」の実現を図るための授業改善に取り組む上で必要な校内研修のあり方について、先進校の取り組み事例を通して考える研修機会とする。
 - 授業改善に取り組んでいる教員の意見交換の場を設定することで、「主体的・対話的で深い学び」の実現を図るための授業改善の活性化につなげる。

プログラム

- 13:30～13:50 **【アイスブレイク】**
主催者による趣旨説明とグループでの仲間意識の醸成
 この日、各参加者はお菓子を持ち寄りました。「なぜ、そのお菓子を選んだのか」を語りながらグループで交流を深めました。(写真1)
- 13:55～14:55 **【講演】**
先進事例から考えるこれからの教師に求められるもの
 生徒の主体性を引き出すために新しい取り組みに挑戦した現役教師の講演を聞き、これからの教師のあり方を考えました。
- 15:15～17:05 **【対話】グループ内での経験、疑問の共有**
 授業デザインに関するキーワードを盛り込んだカードを使って対話を重ね、それぞれの経験から学び合いました。(写真2)
- 17:15～18:30 **【振り返り】今日の研修を明日につなげる**
 1日の活動の気づきと今後の決意をグループ内で共有し、授業デザインの作成に向けて決意表明しました。
- 18:30～ **希望者による懇親会**



写真1 参加者は、地元の銘菓や高校時代に好きだったお菓子を持参。



写真2 授業デザインに関するキーワードをヒントに話し合う。

成果を確認して初めて 課題を受け止められる

今回の研修会の企画・運営メンバーの先生方がプログラムを検討する際、特に留意したのは、「参加者にたくさん話してもらおう」「研修での気づきを、変化の種火として長くとどめてもらう」という2点でした。そこで、講演後すぐに参加者同士で感想を共有する時間を設けるなど、話を聞くだけにならないように配慮したそうです。また、話し合いでは、「断定せずに、異論を受け止めよう」といった心得を説明していました。そして、研修会の最後には、参加者にグループ間での交流の継続を求めました。実際、あるグループは「悩みがある時は相談し合おう」とe-mailで連絡を取り続けているとのことです。

現場の先生方ならではの視点として、例えば、振り返りの方法を話し合った時には、『必ずやるべきことは？』などと問い詰めるのではなく、『やりたい自分は？』と尋ねた方が正直な思いが聞けるのではないかと、いった声が上がったそうです。思考を活性化させる問いを追究することは、会議・研修においても重要なのです。

1

講演

感想の共有や質疑応答を挟み、 受け身にならない講演をつくる

グループ内で自己紹介と仲間意識醸成のための活動の後、最初のプログラムである講演が行われました。内容は、他県から招いた公立高校校長が、過去に挑戦した「生徒が地域の未来を語り合う体験的な学習」について、その実施の背景と成果を語るもので、目的は、「これからの教育に求められるもの」「教師として新しい一歩を踏み出す必要性」について参加者に考えてもらうことです。

30分の講演後、10分ほどグループ内で講演の感想を共有し、全体で質疑応答が行われました（*1）。講師が参加者の「なぜ、そんなことができたのか」といった疑問に答えながら「一歩を踏み出した思い」を語るようにしたのは、講師が伝えたい思いを、参加者が引き出した形にしたかったからだそうです。それも、参加者がこの場の主体であることを意識してもらうための配慮と言えます。



講演の後、すぐにグループで感想を共有。話し合いの時間を確保することで、参加者は「主体は講師ではなく、自分たちである」ということを意識することができていました。



グループでの話し合いがウォーミングアップとなり、全体の質疑応答も活発化していました。グループ内で共感や疑問を共有することで、大局的な視点での発言が出やすくなります。

「共感」「違和感」「疑問」など 感想を出しやすい切り口を提示する

参加者には講演を聞きながら「共感」「違和感」「疑問」を3色の付箋紙に書き留め（*2）、講演後の感想の共有は付箋紙を見ながら行っていました。あえて「違和感」といったネガティブな切り口も提示することで、「この場ではどんな感想を語ってもよい」ということが、参加者に明確に伝わったようです。付箋紙は講演終了後、会場内に掲示することで、参加者全員の意見共有としても役立っていました。



*1・2 関連する内容を本誌12月号の同コーナーP.45で取り上げています。

2

対話

カードを手がかりに気軽に自己を探究し、他者に開示



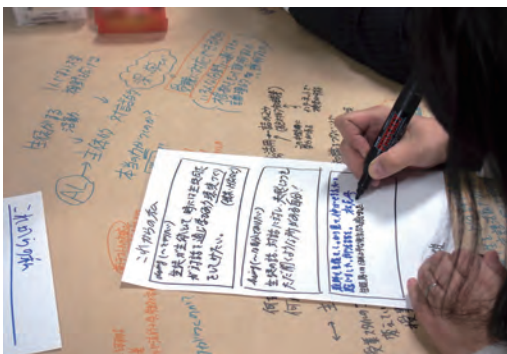
「揺さぶる」「低めのハードル」「自分らしさの表現」など、教師が語りたくなる授業デザインのフレーズが書かれたカードから気になったものを選びます。



自分が選んだカードをグループのメンバーに見せながら、自分の体験や悩みを話します。カードが手がかりになって自己開示しやすくなり、発言の機会も均等に保障されました。

探究的な学びを組織的に推進し、校内研修も活発に実施している県外私立高校の教師を講師に、授業デザインヒントを39のフレーズで言語化したカード（*3）を使って、参加者はこれまでの実践、そして抱えている疑問や不安を共有しました。参加者同士の対話の前後には、講師が、自分の体験を他者と共有する際の対話の心得（*4）や、対話によって教師はどのように成長できるかと

いったり取り組みの意義を語りました。特に、自分の体験や思いを話すこと以上に、他者の言葉に耳を傾けることの大切さが丁寧に説明されました。授業デザインのヒントが書かれたカードをテーブルに並べ、その中から自分が気になるものを選ぶことで、参加者は「自分を語るきっかけ」を得ることができず。それも、経験や立場に左右されない、自由な話し合いを促す工夫の一つと言えます。



これからの自分について、「今後の目標」「その実現のために、あるべき自分の状態」という2つの観点で、この日の成果を各自まとめました。



研修での気づきとこれからの決意をグループ内で発表。お互いに1日の頑張りをたたえ合い、前向きな気持ちで仲間との活動を終え、それぞれの学校に戻って行きました。

振り返りの目的は大きく2つです。1つは、講演と対話から参加者がそれぞれ何を得たのかを語り合い、学びの多様さを実感すること。もう1つは、今後の決意を言語化し、具体的に明日からの行動変容につながるエネルギーとしてもらうことです。振り返りの方法として、まずはいたんグループを解体して、ほかのグループの人と研修の成果を共有しました。多様性を確認すると同時に、

たくさんの人に出会い、みんなでの研修に取り組んだという一体感を味わってもらうためだそうです。その上で、再び元のグループに戻り、A4判紙に「これからの私」というテーマで、「今後の目標」と「その実現のために、あるべき自分の状態」を書きました。グループで一人ひとり振り返りの内容を発表する際には、どのテーブルからも仲間をたたえる拍手の音が聞こえてきました。

3

振り返り

研修での気づきや決意を言語化し、仲間と共有する

* 3 研修で使用したカードと同様の機能の「アクティブ・ラーニング・パターン《教師編》」が、(株) クリエイティブシフト (代表: 井庭崇・慶應義塾大学総合政策学部准教授) と (株) ベネッセコーポレーションによって共同開発され、高校の先生向けに紹介・配布されています。
* 4 関連する内容を本誌6月号の同コーナー P.45 で取り上げています。

研修のあり方そのものを 学校に持ち帰り、生かしていく

長崎県立長崎南高校 **田崎一哉**

たさき・かずや

教職歴27年。同校に赴任して8年目。

1学年主任。進路指導部。英語科。

若手・中堅教師による自主研修会の企画・運営メンバーの1人。



教師同士の対話における工夫・配慮は 生徒との対話においても有効

若手・中堅教師による自主研修会がスタートした背景には、「変わらなければ」という危機感がありました。教育環境が変化する中、従来と同じ指導観・方法では行き詰まるのは分かっているけれども、1人で考えても現状を打破する方法が見えてこない。それならばみんなで考えようと、企画メンバーとして有志が集まり、「チーム長崎」をスローガンにスタートしました。メンバーはミドルリーダー層ですが、実際には高い改革意識を持つベテラン層も積極的に参加し、公立・私立の区別なくそれぞれの知見、そして危機感と展望を持ち寄っています。

当初、研修会は著名な講師の話聞くことが中心でしたが、6回目から会を進行するファシリテーターを置き、参加者同士の対話に多くの時間を割くようにしました。初めてファシリテーターから「受け入れがたい意見でも否定をせず、『なぜ、自分はこの意見に反対なのか』と考えてみてください」「沈黙は議論をサボっているのではなく、より深く考えている行為だと受け入れてください」などと話し合いのグラドルールを提示された時は、正直、そんなものでうまくいくのかと思いました。ところが、実際に対話が始めると、みんな自分の意見をどんどん言うのです。対話の心得を丁寧に説明することの効果の大きさにとても驚きました。

研修会で学んだことは、学校での生徒との対話でも役立っています。「否定しないでまずは耳を傾ける」「沈黙を恐れず、生徒の言葉を待つ」など、こちらが心に留めておくと、生徒はとてもよく自分を

語ります。また先日、1学年の先生方と「生徒を前向きにする」というテーマで話し合いをした時は、いろいろな教科の視点から自由に意見を言っていた良かったので、教科やキャリアにとらわれないグループをつくって進めました。職員室でワイワイガヤガヤと生徒のことを語り合う時の雰囲気でも会議ができた気がしますし、後日、いつもは厳しく生徒を見守っているベテランの先生が、ほかのクラスの先生に「あなたのクラスの生徒はここがいいね」と褒めている様子を見て、会議での体験を生かして下さっているのかなとうれしくなりました。

学校の会議・研修にも 工夫できる余地はたくさんある

今回の研修会の後には懇親会を行い、たくさんの先生が参加してくださいました。私自身は、「懇親の場でないと本音が言えない」という考えではありませんし、懇親会への参加を強いるのも大反対です。その前提の下で、会議とは違った雰囲気ですらに話ができる場合は、価値があると思うのです。だから、懇親会でなくてもよいので、話したい人と自由に語り合える時間を、会議や研修の中に組み込む工夫をしたいです。コーヒーを片手に、あえて机のないスペースで立ち話のようにフリートークをしてみようのも一案だと思います。工夫次第で自由に気軽な会議はできるはずです。

会議や研修は、目的に合わせて進め方を大胆に変えていくことが必要です。そのためには、会議や研修を企画・運営する私たちが、ファシリテーションのスキルを学ぶことも大切です。今は九州にもそうした機会は増えています。学びのために一步を踏み出すチャンスは、私たち教師の前にもあるのです。