

注目ポイント

- ✓ 主観や固定観念にとらわれずに「聴く」ことを大切にしたい安心・安全な場づくり。
- ✓ 校内研修で様々な手法を学び、自校への取り入れ方を検討する中で、教育活動の方向性を共有。
- ✓ 教師の提案はほぼ即決。チャレンジや学ぶ意欲を後押しする管理職のマインド。

「聴く」ことを大切にしたい安心・安全な場が、教師の学び合いと挑戦を支える

東京都・私立かえつ有明中・高校

東京都・私立かえつ有明中・高校は、主観や固定観念にとらわれずに相手の言葉をただ「聴く」ことを教師間でも大切にすることで、学校を、職場を、安心・安全な場にしてきた。サイエンス科とプロジェクト科の週1回のミニ研修では、各教師の授業に対して、教師が率直に気づきを語り合うことで、様々な角度から自校の教育活動に合う手法を検討することができている。そうした教師の姿は生徒に伝播し、生徒の主体的な学びにもつながっている。

どんな学校でありたいと考えたか 教師間で議論を重ねながら、 目指す方向性を形づくる

東京都・私立かえつ有明中・高校は、2006年に思考の方法を学ぶ独自の科目の「サイエンス科」を、15年度に対話とPBL（*1）を教育課程の軸とした「高校新クラス」を設置し、さらに生徒が各自の興味・関心に基づいて創作活動や探究学習などに取り組み独自の科目「プロジェクト科」をスタートさせた。

高校新クラスや2つの科目のカリキュラムは、教師9人による立ち上げメンバー（以下、メンバー）が、どのような資質・能力を生徒に育んでもらいたいのか、そしてそれをどんな授業を

通じて身につけてもらいたいのかについて議論し、試行錯誤しながらつくっていった。その過程で、生徒が主体的に学び、多様な他者と協働するようになるためには、他者の思いを「聴く」ことによつて生じる「安心・安全な場」が重要だと、メンバーの間で認識が一致。それらは教師自身が体現する必要があるものだと意識されるようになり、メンバーが校内にその風土を広め、同校の教育活動の土台として定着していった（詳細は後述）。メンバーの1人である佐野和之副校長は次のように振り返る。

「メンバーそれぞれが、人としてどうありたいのか、何を大切にしているのかといった思いを語り合っていくうちに、自分たちがそれぞれ望んでいる

教師としてのあり方や学校の存在意義が自分たちのものとして腑に落ちていました。教師一人ひとりが持つ価値観や強みは異なります。本校にいる教師だから実現できること、取り組んでみたいと思えることを基に、学校が創られていきました」

24年度に着任した小島貴子校長は、同校の教師には、個性を認め合うマインドがあると感じたという。

「教師でも生徒でも、自分に足りない資質・能力を伸ばすことに力を入れがちですが、本校の教師は、個人が持つよさをどう伸ばすか、どう引き出すかに意識が向いていて、自分の強みをさらに高めるために学んでいると感じます。生徒に対しても、できない点を指摘する減点方式の考え方で指導して

* 1 Problem Based Learning、あるいは Project Based Learning の略。

※プロフィールは、2025年3月時点のものです。

いないため、生徒は生き生きと主体的に学んでいるのだと思います」

教師からの提案のほとんどは実施を即決している、佐野副校長は言う。

「多額の費用や校舎の工事などが必要なのは、校長や関係部署と相談して判断しますが、基本的に、教師から提案される新たな取り組みについては



校長
小島貴子
こじま たかこ
同校に赴任して1年目。



副校長
佐野和之
さの かずゆき
同校に赴任して11年目。理科（物理）。



教育部長
大木理恵子
おおき りえこ
同校に赴任して39年目。国語科。

学校概要

設立 1903（明治36）年
形態 全日制／普通科／共生
生徒数 1学年約200人
2023年度卒業生進路実績 国立大は、千葉大、東京大、新潟大、名古屋大、神戸大、国際教養大に10人が合格。私立大は、青山学院大、慶應義塾大、国際基督教大、上智大、中央大、東京理科大、法政大、明治大、立教大、早稲田大などに延べ395人が合格。

すぐに了承し、実行に移しています」

例えば、新任の英語科の担当教師から、「英語のみを使って過ごす合宿を次年度に実施しようと考えている」と聞いた時に佐野副校長は、「よい取り組みだね。今はまだ6月だから、これから企画を詰めて今年の夏季休業中に実施したら？」と後押しした。英語科の担当教師は、その場で了承が得られたことに驚きつつも、すぐに詳細な計画を作成して参加者を募り、その年度の8月に合宿を実施した。その教師はそれ以降も、新たな取り組みを意欲的に提案し、実行しているという。

教師の学びの場・学び合う場①

毎週水曜日のミニ研修では、多様な視点で実践を検討

現在、定期的に実施している校内研修の1つに、毎週水曜日の午前の50分間を使って行われている「ミニ研修」がある。参加者はサイエンス科とプロジェクト科を担当している教師約40人で、両科の授業づくりを目的に、教育活動に有効な様々な手法を学んでいる。

同研修の前半は、教師が外部研修などで学んだことが共有されたり、専門家のワークショップを受けたりすることを通じて新たな手法を学び、後半は

それらの手法を自校の教育活動にどのように取り入れるかを話し合う（写真）。そこで出されたアイデアを基に、各教師が授業を行い、その結果を同研修で共有。見いだした改善点を修正しながら自校に合った形で新たなアプローチを授業に取り入れられるようにしている。教育部長の大木理恵子先生は、教師が共創する場の意義をこう語る。

「ミニ研修は、高校新クラスが設置された頃から、規模や形式を変えながら継続してきましたが、参加者がそれぞれの思いや考えを語り合い、授業をよりよくしていくための場という点は変わっていません。実践した結果に対して、教師がそれぞれの視点での気づきを率直に伝えることで、多面的に授



写真 ある日の「ミニ研修」では、手元にある手札で最高のキャッチコピーを作るゲーム「アルモンデ広告社」を実施。参加した教師は、同ゲームの教育活動における活用法について意見を交わした。

業が改善されていきます。また、その過程を通じて、各教師が大切にしたいことが共有され、取り組みの方向性の目線合わせができます」

研修のテーマは、サイエンス科・プロジェクト科主任の教師が、その時々に応じて決めている。最近では、「SEL」（*2）やEthical（倫理観）を加えた「SEE Learning」やシステム思考などを取り上げ、それらは同校の教育活動の特色化につながっている。

教師の学びの場・学び合う場②

新たな手法で実践した授業を撮影。教材とともにアーカイブ化

実践内容を教師間で共有しやすい仕組みも構築している。教師が新たな手法などを実践する際は、その授業を撮影。指導案や授業で使った教材などをデータ化し、授業の動画とともに、同校の教師のみがアクセスすることができるとポータルサイトにアップしている（P.8図1）。現在、「スパイダー討論（P.8図2）」など、100を超える授業の動画がアーカイブ化されている。

「授業の動画を見れば、授業の内容や生徒が学ぶ様子が具体的に分かるため、同じ手法を取り入れる授業を初めて行う際に、非常に参考になります。

* 2 Social and Emotional Learning の略。詳しくは、P.8 図2を参照。

ミニ研修でも、アーカイブ化された授業の動画や資料を見て、意見を出し合い、より本校に合った授業のあり方を模索しています」（佐野副校長）

授業の撮影からポータルサイトへのアップまでを担当するのは、学校図書館であるとともに、パソコンなども備えた情報センター「ドルフィン」の司書だ。

「他の教師の授業をリアルタイムで見える機会はなかなか持てないのですが、本校の司書がポイントを押さえる形で授業を撮影し、それをポータルサイトにまとめてくれています。司書は、教師が学び合う環境を築く上で重要な役割を果たしています」（大木先生）

また、「ドルフィン」には専任のメンター・コーチ役の教師が常駐し、同校の教師の授業づくりや生徒のプロジェクトなどの相談に乗っている。メンター・コーチ役の教師は元々同校の教師で、同校を退職して大学院に進学・修了した後に、再び同校に赴任した。

「その教師に相談すると、『その活動を通じて生徒はどのような学びが得られるのか』などとフィードバックしてくれます。教育理論や国内外の実践事例などの知見を豊富に持っているため、アドバイスにも説得力があります。本校の教育活動を進めていく上でも心

強い存在です」（小島校長）

学びの過程での教師の自己開示

すぐに評価や判断をせず、ただ「聴く」ことを大切にする

同校が安心・安全な場づくりにおいで大切にしているのが、主観や固定観念にとらわれずに「聴く」姿勢を持つて対話する「共感的コミュニケーション」だ。聴き手は、真摯に相手の言葉に耳を傾けることで、相手が大切にしている考えや思いに気づき、その背景にも思いを寄せることができるようになっていく。話し手は、自分の話が評価や判断をされず、思いを受け取ってもらえていると感じる経験を積み重ねていくうちに、本音を話すことができるようになっていく（図2）。

メンバーは、様々な手法を学ぶ中で「共感的コミュニケーション」について知り、その手法の実践を通じて得る「聴く」姿勢は、生徒の学びを支える教師が持つべき資質・能力の1つとして校内に広がっていった（P.9 図3）。同様に、「SEL」や「スパイダー討論」（図2）など、対話や学びにおいて重要だと思った手法は、専門家を招いた勉強会を開き、メンバーが実践してそのよさを実感してから、学校全体の教

図1 授業のアーカイブ（例）



同校の教師のみがアクセスすることができる校内のポータルサイトに、授業の動画とともに、指導案や授業で使った教材などをアップ。校内研修の題材にしたり、新たな手法を授業に取り入れる際の参考にしたりしている。

図2 対話や学びに取り入れている主な手法

手法名	概要
共感的コミュニケーション	相手の話を「聴く」ことに重きを置いたコミュニケーションの手法。人の話を聞く時は、評価や判断をしながら聞きがちだが、主観や固定観念を持たずにただ「聴く」ことを目指す。相手の言葉に真摯に耳を傾けているうちに、相手にも大切にしている考えや思いがあることに気づき、その背景にも思いを寄せたコミュニケーションが図ることができるようになっていく。また、自分の発言をそのまま受け入れてもらえる経験が重なっていくうちに、安心して本音を語るできるようになり、自分も他者の話をただ聴くことができるようになる。ベースは、アメリカの心理学者が体系化・提唱した「Non Violent Communication（非暴力コミュニケーション）」で、同校では「共感的コミュニケーション」と呼んでいる。
SEL (Social and Emotional Learning、社会性と情動性の学習)	アメリカで二十数年前から注目されている、社会性や情動の能力を育てる教育手法。「自己への気づき」「自己のマネジメント」「社会的な気づき」「関係構築のスキル」「意思決定への責任」の5領域の要素を育むことを枠組みとしている。同校は、SELを「自分の内面や体で起こっていることへの自覚を促す」「率直に話ができる場の土壌づくり」「多様な価値観に気づくワーク」を大切にしている教育活動のベースとして、組織的かつ戦略的に取り入れている。
スパイダー討論	アメリカの教育学者が考案した話し合いの質を高める手法。複数人で話し合う際、記録者を1人設定し、誰から誰に向かって話されたのかを線で結んで記録する。話し合いが終わった後、クモの巣状になった記録を見て、特定の人に発言が偏っていないか、一度も発言していない人がいないかなどが分かる。振り返りを重ねることで自分を客観的に見ることができるようになり、豊かな討論ができるようになることが期待される。

※学校資料を基に編集部で作成。

育活動に取り入れてきた。

そうした活動の積み重ねによって、教師も生徒も「聴く」姿勢が身につく、安心・安全な場がつくられている。

「本校では、『チェックイン』と言って、会議の初めにその時の自分の思いや気づきを共有する時間を設けています。例えば、週1回行うプロジェクト科の会議では、チェックインで自分の今の状況や率直な思いを出し合います。涙ながらに話す教師の言葉も、周りの教師は静かに聴きます。自分の内面をさらけ出せる場があることは尊く、本校の強みでもあると思っています」(大木先生)

新たに着任した教師も、そうした文化に触れるうちに、次第に聴く姿勢を身につけていくと、佐野副校長は言う。

「他者の話を聴く大切さは、誰もが認めるところだと思います。にもかかわらずうまく聴くことができないのは、深く聴いてももらえた体験が乏しく、心の底からその重要性を理解していないからだと思うのです。本校では、着任したばかりの教師の話を周りの教師がしっかりと聴くことで、その教師に『安心できた』『問題解決の糸口がつかめた』といった気持ちになってもらえるようにしています。そうした経験を積み重ねていくと、聴くことの大切さを実感

し、特別な研修がなくても、他者の話を聴くことができるようになります」

教師の変化と今後の課題

対話の継続が学び合う文化の醸成につながる

教師間で率直に話し、相手の話を真摯に聴く関係性が築かれている同校には、悩みや困り事を周囲に相談しやすい環境があり、教師は新しい教育活動に積極的にチャレンジしている。そうした教師の姿に生徒は触発され、生徒主体の多種多様なプロジェクトが進行している。

「私の知人であるオープンダイアログ(*3)の専門家による研修を行ったところ、その日の午後には有志の教師が勉強会を開き、翌日には生徒との対話の授業に取り入れていました。生徒は『今までやってきた対話の手法と似ているが、結果が違った』と話していました。本校の教師と生徒の新しいことを受け入れるそのスピード感に驚きました」(小島校長)

今後の課題は、約10年間かけて築かれた学校文化を継続・発展させていくことだ。様々な手法を柔軟に取り入れる教師がいる一方で、自分のあり方に固執してしまいがちな教師もいる。

図3 安心・安全な場づくりの工夫

高校新クラスの立ち上げメンバー9人(以下、メンバー)で、内省を共有し、価値観の違いに気づくための勉強会や、新しい教育手法を学ぶ勉強会を実施。

メンバーの様子を見て関心を持った教師が勉強会に参加。メンバーが直接かかわらなくても、参加者が増えていくように。

「聴く」姿勢の大切さを実感したメンバーが、その姿勢を校内に広げた。最初は、職員室の隣の席の教師との会話を「対話」にすることを心がけた。「例えば、他の教師から悩みや愚痴を聞いた時に、助言や同調をせず、その時に伝わってくる感情や大切にしているであろう思いをフィードバックするようにしました」(佐野副校長)。

職員会議の冒頭などの時間に、「聴く」活動を実施。例えば、「この1週間でよい実践ができたと思ったことを話してください。聴き手は、話を遮ることはせずに、うなずくなど、ただ聴いてください」と説明して、「聴く」「聴いてもらう」体験してもらった。

現在、多くのミーティングや会議などで、自分の今の思いや気づきを話して共有する「チェックイン」を行う。そして「対話」では、自分が気づけなかった本音に気づいたり、他者の本音を知ったり、新しい考えを生み出したりするプロセスを大切にする。最後に、「チェックアウト」として、対話を通して自分が何を感じ、学んだのかを共有する。そうした過程を通じて、それぞれの内面で起こっていることを自覚していく。

※取材を基に編集部で作成。

「これまでの経験によって培われた自分のやり方を変えるのは怖いことであり、新しい一歩を踏み出しにくい教師がいるのも事実です。しかし、そうした教師との対話を諦めてしまうと、互いを理解する場がなくなり、ますます隔たりができてしまいます。対話の継続こそが、学び合う文化の醸成に必要だと思います」(小島校長)

大木先生は、自分の中に固定観念があることを自覚した上で、他者との対話から生じるモヤモヤを楽しめる教師でありたいと語る。

「先日、修学旅行についての話し合

いを生徒たちとした時、ある生徒が、『どこかに旅行しなくても、生徒が各自で(旅行期間の)1週間に取り組むことを考えてもいいよね』と言いました。その発想がなかった私は、生徒の発言に『なるほど』と思いつつ、自分にはまだまだ固定観念があるのだと気づかされました。生徒や先生方の発想を受け止める度量を持ち、こうあるべきという考え方を上手に手放すことができれば、教師も生徒も互いに学びを楽しみ合い、学校としてもさらに成長することができるようではないかと思っています」

*3 フィンランド発祥の精神科医療の対話方式で、「開かれた対話」とも呼ばれる。