

教職員の探究的な実践（3 事例）

Ⅰ 事例①（小学校教諭Fさん）「『学びカフェ活性化』プロジェクト」

今年度、「学びカフェ」の主担当になったFさんは、昨年度に立ち上がった「学びカフェ」を、より活性化させていきたいという思いを抱きました。5月の学校マネジメント講座での、山形大学の鈴木先生とのやりとりを通し、同じ学校に勤める先生方が関心をもっていることをテーマに、学びカフェを開こうと考えました。

昨年度の経験から、テーマづくりの難しさを感じていたFさん。学校研究の視点の1つであり、自身のテーマでもある「単元内自由進度学習」をテーマにしてはどうかと考えました。先生方の関心が高く、近隣の小学校でも今年から「単元内自由進度学習」を主題としており、互いの実践を交流する場にもなるのでは、と考えたからです。また、同じ講座を受講しており、「自由進度学習」の実践を多くもつ小学校教諭Sさんにも協力を依頼できるのではと、構想が広がります。

7月に入ると、第1回「学びカフェ」の準備をしようと動き始めました。まず、校内の先生方からアンケートを取りました。Fさんの思いと先生方の思いが重なるかを確認する必要がありました。その結果、「単元内自由進度学習」へ関心の高さが分かり、予定通り、受講者仲間のSさんに講師を依頼することにしました。せっかくの機会だからと、近隣校4校へも知らせました。

いよいよ、8月に学びカフェの1回目を開催しました。近隣校からの参加もあり、予想以上の高評価を得ました。「自分がやった自由進度学習は、方法をなぞっただけで、全く子どもの姿を見ていなかった。」と語ったある先生は、その後の授業実践に生かし、「自分で動ける子が増え、子供の意欲が明らかに高まった。」と述べています。

さらに、養護教諭から「夏休みに研修で学んできたことで、職員に共有したいことがある。」と相談を受けました。「参加が自由で気軽に使える」との理由で、学びカフェを利用したいとのことでした。すると、そこで、同じ学校の先生が講師になるのもおもしろそうだと、構想が広がりました。Fさんは、先々までの予定を立てず、「共有したい」との申し出を待ったり、校内の先生方が持っている力を発揮する場として考えたりすることにしました。

実際に、3回目以降は、養護教諭をはじめ、校内の様々な先生方を講師に学びカフェを開きました。5、6 回目には、校長先生も講師になりました。どの回も気軽に参加することができ、非常に充実した内容となりました。

Fさんは、1月には、職員の主体性と当事者性が高まったこと確認するとともに、対話の重要性を実感していました。複数の探究サイクルを回してきたFさんは、子ども版「学びカフェ」や「ミニ学びカフェ」など、すでに次年度以降の構想が始まっています。

このように、Fさんは、自分と先生方の願いを擦り合わせ、先生方の「学びカフェ」への期待が高まるように働きかけていきました。そのようにして、学びの場としての肯定的

なイメージが定着していったようです。さらに、運営の際、先生方と講師とのやり取りを大切にし、インプットする学びからアウトプットもできる学びの場として、先生方の主体的な参画を促してきました。養護教諭の先生をきっかけに、アウトプットもできる学びの場として、Fさんの学校ならではの「学びカフェ」が形成されていったと考えられます。

これらのことから、Fさんの実践をきっかけに、学び合う関係性がより高まっていったと言えるでしょう。また、Fさんは、最初は「講師を決めなければいけない」「分かりやすい資料を整えなければならない」といった「ねばならない」という意識があったと述べています。それが、養護教諭が申し出てきた辺りから、「気軽に臨めばいい」と意識が変わり始め、今では、「来年の学びカフェをどうしよう。」と普段から考えるようになっていくのだそうです。Fさんは、校内の先生方との関係を通して願いが磨かれ、より大きな挑戦へと力強く動き続けています。

2 事例②（小学校教諭Nさん）「その人らしさを引き出す」

”何でもいいから出して”という言葉は、自由に意見を出しあえる活発な時間を創ってくれるように思いますが、実際はそうはいかないことが多いものです。教務主任でもあるNさんは、活発に考えを交流させることでその人らしさを引き出し、学校を活性化させたいと考えました。

まず、5月に運動会ということもあり、「旧職員と新職員」という関係をなくす試みとして「自校の運動会を知ってもらう」場を設け、対話をしながら交流を図りました。このことは、職員同士の境がなくなったように思えて有効だと感じました。

次に、校内教育相談委員会を解決志向型で実施することを試みました。「ホワイトボードミーティング」の形式をとり、それぞれが、今できることはなにかを考えあったことで、年齢の有無、経験の有無、教える⇔教えられるの研修ができました。

これらの試みから、1対1だけでなく、複数人つまり、何人かいるグループやチームでの対話では、考えがまとまっていない段階であっても、対話の中で考えがまとまったり広がったりと紐解かれていく瞬間があることに気付きました。また、考えをくみ取り、拾って広げてくれる人がいることで、語ってもいいのだという安心感が生まれるということにも気づきました。

しかし、常に「どのような子どもや学校にしたいのか」という「学校教育目標」や「目的」を据えた対話であることも重要です。同じことに向かっているから、一緒に考えられるし、誰とでも対話ができるということもあるのではないかと考えました。

先生方は、これまでの経験を活用して現場にいますが、その経験はその人ごとに異なります。Nさんは、その学校らしさや伝統に、先生方のもつ互いの良さを結集していくことでよりよいものになっていくと考えました。そして、互いにもつ良さを知るためには、語り合い、対話を大切にすることが大事だということに気付きました。

どうやってそれを現実化させていくかを考えたとき研修会や会議の場は「子供の姿で語る」に行きつき、年代や経験を超えてフラットに話ることができるようになっていきました。

研修は解決方法を考えるものではなく、見方を考え、自分の見取りを伝え合い、同僚の見方・考え方を知る機会です。対話を通して省察を繰り返して考えを広げたり深めたりしていくものです。若手だけでなく誰とでも、こちらのアプローチ次第で、相手の反応は大きく変わっていきます。それが「与える」ではなく「語ってもらう」という対話を重視したことで、その人らしさを引き出すことにつながっていったと考えます。

3 事例③（高等学校教諭Sさん）「任せる学年経営」

「主に進路指導のノウハウをどのように継承するか、担任経験のない担任団を学年主任としてどのようにまとめるか」が発意となっています。昨年は担任経験のある自分が引っ張るつもりであれこれ口出しをしていましたが、担任の先生方が自分ごととして捉えられていないのでは?という悩みを抱えておられました。自分ごととして業務にあたってもらうために、あえて口出しはせずに、みんなから意見を引き出す運営を心がけました。

そのために意識したことは、次の3点です。「コミュニケーションを大切にすること」、「意見が言いやすいように、少人数で話し合う機会をつくること」、「担当者主導で運営をまかせること」です。

具体的には、学年のホワイトボードを常に見える位置に設置し、話題にしたいことを書いておき、担任の先生それぞれが行動に移すきっかけづくりを行いました。従来の進路検討会は、担任団全員で集まっていたために、意見が言いづらい雰囲気がありましたが、少人数でミニ検討会を開くことで、腹を割って話ができるようになったようです。また、ノウハウ継承を視野に入れ、他学年の会議などにも担任の先生に参加してもらうことも試みました。

このような取り組みの結果として、自分から意見を出してくる先生が現れ、新しい企画がうまれたようです。同時に、担任の先生がチャレンジすることも増えるため、うまくいかないことも出てくるのですが、その失敗を乗り越えることで先生の自走にもつながったとおっしゃっていました。

Sさんご自身の気付きとして印象的だったのは、任せることでストレスを感じることがあったということです。しかし、それを乗り越えたことで、学年団の先生それぞれの思いや考えを深く知ることにつながったようです。

また、他学年の主任がどのように運営しているのかにも興味を持って見ることができ、視野が広がったそうです。学年運営をマネジメントすることで、自分自身の変化が生まれ、より広い視点で仕事ができるようになりました。