

研究発表 I (教師の成長と組織・実践知) への質問と回答

Q. ワークショップのテーマはどのようにして決めたのか？

A. 研究員が校長に提案し、そこで協議した上で決定しました。配慮したことは、取組が年度途中から始まったこと、そして教職員の負担です。年度当初から計画する場合は、学校の実態を基に教職員同士で検討することが望ましいです。そのように教職員のニーズを反映させることで、より主体的な参加態度を引き出せると共に、学校組織と教師個人の課題解決に資するテーマを設定することができます。

Q. 偶然でない対話は、どのように設定すればよいか？

A. 実施の方法として、以下の2つが考えられます。

1つ目は、校務分掌単位で行う研修に対話を導入する方法です。学力は研究部、言動や規範意識は生徒指導部、人権意識は人権部といったように、領域ごとに関連するテーマについて対話します。この方法であれば、独自の取組を立ち上げる必要はなく、既存の取組を生かすことができます。また、学校の実態を多面的・多角的に捉えられることから、教育活動の方向性がより明確になることが期待できます。

2つ目は、教職員が日常的に対話するための時間を設ける方法です。例えば、学年会が挙げられます。「○曜日の○時○分～○時○分は学年会」のように、学校として時間を設定し、そこには他の予定を入れません。また、予定の確認や行事の計画といった形式的な情報のやりとりに終始せず、児童生徒の実態に関する思いや考えを聴き合う時間と位置付けます。場合によっては、〈学年会の型〉を示すことも一案です。

なお、時間確保のための方策として、対面で行う会議や打ち合わせの精選を提案します。ICTを用いた資料の共有・共同編集をはじめ、日常的な気付きを記す〈つぶやきボード〉の設置など、デジタルとアナログの利点を生かした情報共有の術は多様に考えられます。一方で、突発的事案への対応など、不確実性を伴う情報が行き交うのが学校です。そこでどれだけ組織的に見通しをもち、〈情報の伝達〉と〈熟議〉の機会をすみ分けることで、限られた時間を有効に活用できるか。その方策の検討段階で教職員が対話することも1つの方法です。

上述したいずれの方法についても、教職員が互いの認識の違い、すなわち〈差異〉をもとに創造的な教育実践を目指すこと、そして、教職員が孤立せず、個々の強みが生きる学校づくりを目指すことが肝要です。