

「研修って、そもそもなんのためにやるの?」「イベントのようなものだよね」「そこに、ほんとうの学びってあるのかな?」「役にたたない」「おもしろくない」「身につかない」そんな中高教師たちの本音トークにどこかで「共感」しつつも、いや、だからこそ、私はどうしても挑戦したいと思ったのだ。教師の「学び」をドライブする「役にたつ、おもしろい教師研修」の開発を。様々な教育現場に生きる教師たちが、「今、ここで」出会い、みんなで何かを創り出そうと夢中になる。そんなワクワク・ドキドキのアクティブラーニングが生まれる瞬間、私はそれが見たいのだ。教師の頭とカラダが動き出す、ポップでディープな「AL教師研修」さあ、そんな冒険の旅をはじめよう。

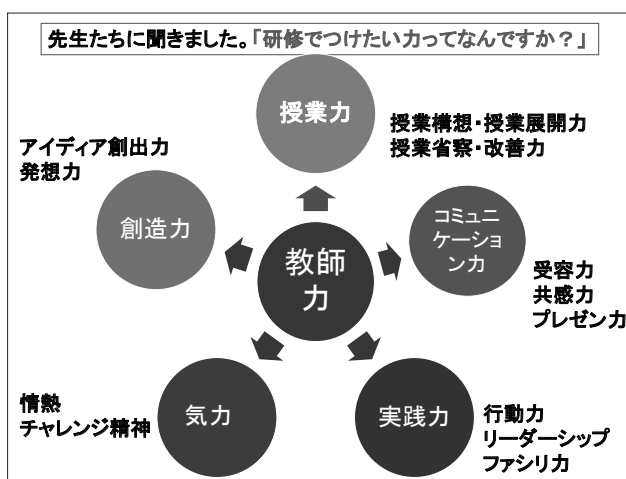
今、教育現場には「アクティブラーニング」旋風が吹き荒れている。2002年度の次期学習指導要領の目玉「アクティブラーニング」は、知識詰め込み教育から脱却し、生徒・学生の主体的・能動的学習への大転換を目指すものだ。多様な人々が協働する社会を迎え、人間関係・仕事・コミュニティ活動生活全てにおいてアクティブラーニングは必要であるという認識は共有されながらも、教育現場では、「アクティブラーニングだと学びが深まらない」という混乱の声も渦巻いている。「アクティブラーニング」は一体誰のために、何のために行うのか？そこを忘れた「アクティブラーニング祭」を打破し、「クリエイティブな学びの活動」として教師が本気でチャレンジできる「アクティブラーニングをめぐる教師研修」のプロデュースを始めたい。

本研究の目的は、「教師の役に立つ・おもしろい研修づくり」である。ところが、プログラムデザインを始めたとき、筆者は、はたと行き詰った。「教師の役に立つとは一体どんなことなのか？」そもそも「教師に役にたつこと」を目指すならば、「役に立つ研修って？」「研修に期待するものは？」教師の声を聞かなければ、だめだろう。形だけおもしろく盛り上がったとしても「そこに学びはあったのか」と振り返ったとき「何もなかった」では申し訳ない。そこで、かつての同僚や研究仲間のネットワークを借り、公立私立、北海道から沖縄までおよそ200名の中高教師の声を集め分析したのが以下の表である。

先生たちに聞きました。「研修でつきたい力ってなんですか？」

- 授業力**
  - 授業構想・授業展開力
  - 授業省察・改善力
- コミュニケーション力**
  - 受容力
  - 共感力
  - プレゼン力
- 実践力**
  - 行動力
  - リーダーシップ
  - ファシリタ
- 気力**
  - 情熱
  - チャレンジ精神
- 創造力**
  - アイデア創出力
  - 発想力

教師力



「教師研修でつきたい力ってなんですか？」質問紙だけでなく、インタビューを通しての先生方の本音トークを分析した結果、ダントツ一位が「授業力」であった。「授業力」をめぐるトピックを契機にして「コミュニケーション力」「実践力」「気力」「創造力」に関する語りが続いていたのである。

ここで、教師全員があげた「授業力」に関する語りをいくつか紹介しよう。「どうすれば良い授業がつくれるか?」「良い授業とはどのようなものか?」「何のために授業をするのか正直わからない、受験とか、試験のためではなくて、もっと本質的なものは何か?」「教科書があるので授業はできるけれど、ただ教科書をなぞっているだけで、何のためにその内容を教えているのかわからない、それを考えるヒントがほしい」「何のために教えているのか、何をわかってほしいのか、自分が授業を通して、伝えたいメッセージがあいまいで、結局教科書どおり、もりあがりのない授業になっている、研修でそれを打破するきっかけがほしい」これらの言葉は、高校教師であったかつての筆者の思いと重なるものだった。荒れる農業高校でどんな授業をしても生徒達が聞いてくれなかったとき、苦しかったのは「聞いてくれない」という事実よりも、自身の授業に「意味」を見出しえないことだった。「どのような授業をすればよいのか?」ではなく「なぜこの授業をしているのか?」つまり、何のために教えるのかわからなければ「良い授業」をする以前の、自身が教師であることのアイデンティティさえ失いかねない。「授業力」をつきたいという教師たちの思いにこたえるには、まず教師研修の多様なワークを通して、教師自身が、どのように「授業づくり」をしていくのか、そしてそれによって何をを目指すのか、どのような点が有効かを考える契機となる「教師研修」デザインが必須であることが明らかになった。

「授業力」に関する語りは「授業スキル」への言及へと続く。「伝えたいもの、生徒に深く考えてもらいたいものは、ちゃんとあるけれど、どうしたら、どんな方法でやったら、それができるのか、そのコツ、技術を知りたい」「いろいろな方法で授業やってをみたいと思うけれど、他の人の授業を見たことがないので結局自分の受けた授業のまねにとどまっている、何かヒントがほしい」「同じ教科書を使った授業なのに、盛り上がる先生の授業がうらやましい、ベテランだからとか、その先生のキャラだけじゃない、何か工夫があるのはわかるのだけど、それがなんなのか、今一つわからない。同じ素材を使っても料理人によって味付けが全く違う料理となるように、私もその違いが何なのか知って、生徒を引き付ける＜おいしい授業づくり＞のスキルを身に着けたい」

この「おいしい授業のつくりかた」という「授業」を「料理」に例える方法を筆者は教職授業のコアとして使っている。「先生のつくりかた」「授業のつくりかた」等のイメージトレーニングにおいて「料理」というメタファーは有効である。料理初心者向け「クックパット」のレシピづくりを真似て授業構想カードづくりをはじめたところ学生の授業デザイン力は格段にアップした。味付けのために必要な新たな知識の探求、別の料理づくりのためのロールモデル授業の探求、料理の道具としてのICT等のツールの活用etc、「おいしい授業」創りの経験を通して学生たちは「学びあい」や「協同的学習」の重要性に気づいていく。それを現場の教師たちは、経験を通してその重要性に気づいている。だからこそ、「授業力アップ」の語りに「コミュニケーション力」「実践力」「気力」「創造力」への言及が見られたのだ。「共同で創出する学び」の探究を続ける筆者にとって、教師のニーズを包括する「教師力」アップを、教師たちが「役立つもの」と考え、そして、その実現に向けての物語を「授業のつくりかた」を通して考えていることが明らかになったことは大きい。そもそも「良い授業

とはどのようなものなのか」について、「おいしい研修のつくりかた」実践を通し、教師が省察を深め、自己の授業実践に転移できることを目指し、教師研修デザインを進めていきたい。

## 2-2 ゴール設定

もちろん、すべての教師のニーズを教師研修で実現できるわけではない。研修でこそ解決できるニーズを選択し検討したら、次はゴール設定である。「なぜ研修は必要なのか」「この研修を受けるメリットはなにか」「この研修は、授業とどう関連するのか」経験豊かなベテラン教師たちを「その気にさせる」ためにはまずは、目的をクリアーにし、かつ「楽しくて、夢中になれる」プログラムのデザインが必須となるのだ。そのためには、学習者である教師の立場に立ち、教師の経験をベースにしながら、新たな内容を学んでもらうための素材と仕掛けを具体的にイメージすることが大切だ。多種多様なワークを組み合わせ、スモールステップで学びが深まり、対話・活動という相互作用の中で、教師のモノの見方・考え方に変化が起されれば、大きな成果だ。教師の興味スイッチオンには、「知識」と「体験」のバランスこそが重要で、教師が「本気になれる場」をプロデュースすることがゴールとなるのだ。

## 2-3 リソースの研究

教師研修デザインの大きなリソースは、教師たちの「声」である。多種多様な声を丹念に拾い集めることでニーズは次第に明らかになってきたが、このニーズを実現するための素材探しが一番の課題となる。「教師研修って?」と聞いた時に現場に響いた「役に立たない」「おもしろくない」という声。これは、かつて筆者が勤務していた農業高校の生徒達の言葉と同じだ、そう気づいたことが「物語」に注目する契機となった。「俺ら、受験は関係ないんじゃ。もっと、俺らに役だつこと、面白いと思う授業をしてくれ」荒れる授業が大きく変わったのは、私の授業の工夫でも仕掛けでもない。彼ら自身が、自らの経験を「物語」として「語る」という活動からだった。筆者のかつての勤務校は地元でも有名な教育困難校といわれ、赴任当初は隣の小学校教師たちが小学生に「農業高校の生徒とは目を合わせてはいけません」という、地域から忌避されてきた高校であった。ところが、「農業高校で忘れられないこと、教えていただけますか?」という私のいざないを契機に、彼らは、生き生きと語りはじめたのだ。豚の話、牛の話、命を育てること、その命を奪って、いただいて私たちは生かされているということ・・・たくさんの農業体験をベースに制作したラジオドラマが脚光をあび、マスコミ等でとりあげられたことから、状況は大きく変わっていった。1997年4月、地元の小学生と農業高校の生徒との交流学习が生まれ、高校生が先生となり、小学生にそれぞれの専門の農業実習を経験させるというプロジェクトがはじまったのだ。それらを彼らは「声のプロジェクト」と名付け、ラジオのインタビューに対し、こう語った。「生徒と生徒、生徒と教師、そして生徒と地域の人をつなぐきっかけは、物語の力だった」

農業高校生との11年にわたる「声のプロジェクト」が筆者に教えてくれるのは、人はきっかけさえあれば、誰かと思いを共有し行動したいと願っていること、信頼を結び関心をもってもらえれば、活動は広がり大きな力になること。そして、人が行動を起こすのは、理念ではなく、感情に響いたとき、この経験を教師研修に生かせるかもしれないということだった。

そんな予感の中で、出会ったのが、「AI」であった。「AI」とは、アプリシエイティブ・インクワ

イアリー（Appreciative Inquiry）の略で、米国ケース・ウェスタン・リザーブ大学のデービッド・クーパーライダー教授と、シンクタンクであるタオス・インスティテュート創設者のダイアナ・ホイットニー氏らによって、1987年にはじめて提唱され、開発された人材開発や組織活性化のアプローチの一つである。ポジティブな問いや探求「Inquiry」によって、個人と組織における強みや真価、成功要因を発見し、認め「Appreciative」それらの価値の可能性を最大限に活かした最も成果が上がる有効なしくみを生み出すためのプロセスを指す。最大の特徴は、あるべき姿とのギャップを問題ととらえて解決していく“ギャップ・アプローチ”ではなく、あくまでも組織や個人の核となる資源、強みに目を向けて、その強みを最大限に活用しようとする“ポジティブ・アプローチ”を基盤としている点である。したがって、学校現場における「AI」のアプローチは、「生徒にワクワク・ドキドキの学びが起こらないのは何が問題か」と問うのではなく「ワクワク・ドキドキの学びが起きるために、私たちが持っている力や強みは何か」と考えるのである。問題をなくすことを目的とするのではなく、問題を「もっとほしいものは何か」「一年後、私たちはどうなりたいか」といった視点でとらえ直すのだ。「ポジティブな問いかけ」によって顕在化していない力や強み「ポジティブ・コア」を見出し、それらの真価を認め利用し、学校の理想像・ビジョンを実現していく。「みなさんの農業高校での忘れられないことはなんですか？」このインタビュー・対話から始まった「声のプロジェクト」はまさに、AIの「4D」サイクルと重なるものであった。筆者は、教師研修デザインを「AI」アプローチで行うこと、インタビューや対話を用いながら、以下の「4Dサイクル」といわれるプロセスに沿って進めることとした。

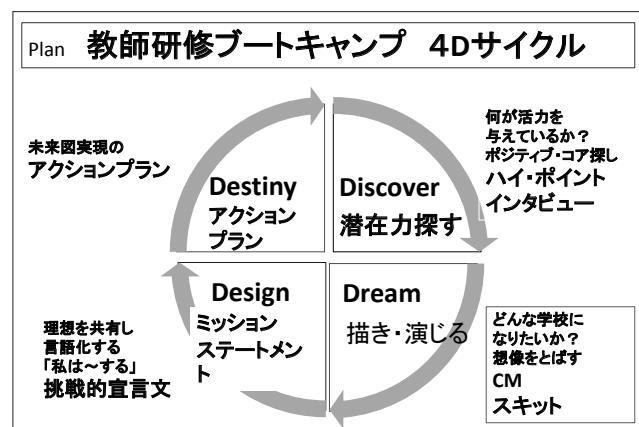
#### <AIの4Dサイクル>

- Discover（発見）：過去や現状における成功体験などについてインタビューを行い、個人や組織が潜在的に持っている強みを見出す
- Dream（夢）：組織や個人の持つ長所や内在する可能性をもとに、組織の理想像・ビジョンを描く
- Design（設計）：実現したい理想像を共有し可能性を最大限に生かした組織の姿を設計する
- Destiny（実行）：その理想像の実現に向けてアクションプランを実行し、持続的に取り組む

#### 2-4 メインアクティビティのデザイン

「AI」アプローチによる教師研修は通常は1日、多くても3日。4Dサイクルですすめる短期集中ワークショップ研修を筆者は「教師研修ブートキャンプ」とネーミングした。そのメインアクティビティが下記の図表である。

研修は、「オープニングーメインアクティビティークロージング」の3つに分かれ、ウォーミングアップとしての「オープニング」は、「場」をあたため人間関係をほぐすと同時に、「教師研修ブートキャンプ」へのモチベーションをアップするという重要な役





割を担っている。このウォーミングアップの詳細は拙稿（「アクティビティを用いた教職科目の実践研究—ウォーミングアップ—」学苑833号）に譲るとして、ここからは具体的にメインアクティビティについて考察していきたい。本論文におけるハイライトは、ブートキャンプミッションⅡの「CMづくり」である。

### 3. 実践の概要

ここまで「教師研修」と一括りに述べてきたが、筆者の行った教師研修は、京都・大阪のA学院、山口県のS高校、東京M学園の全教員対象「校内教師研修」、東京・神奈川の公立中高教員、全国の小中高の教員対象の「校外教師研修」と多岐にわたる。の中で、今回は山口県S高校の「教師研修ブートキャンプ」（2016年6月・8月・10月）のうち8月のメインアクティビティ、とりわけ「CMづくり」にスポットをあて考察分析をすすめていきたい。

#### 3-① **ブートキャンプミッションⅠ Discover 潜在力をさがす**

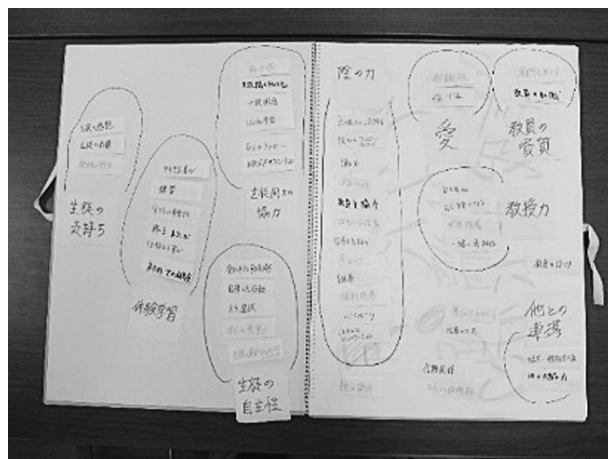
＜ハイ・ポイントインタビューでポジティブ・コアを発見しよう＞

最初のワーク「ハイ・ポイントインタビュー」とはDiscovery＝潜在力をさがすという活動である。ハイ・ポイントインタビューとは2人1組となり、交互に、インタビューを行う。ハイ・ポイントインタビューの問いは以下の通りであるが、語りに応じて、自由にひろげ、深めていくことが大切である。

- あなたが今まですごした経験をふりかえったとき、あなたにとって最高の経験（ハイ・ポイント）例えば最もいきいきしていたとき、最も輝いていたときのことについてお話していただけますか？
- A. それはどんな状況でしたか？（何のために、いつ、どこで、誰と、何を、どのように、など）
- B. その最高の経験をした時、あなたはどのような工夫や努力をしていましたか？  
あなたは、なぜそれほどワクワクできたのでしょうか？
- C. 最高の経験を得るために、役に立ったことは何でしょうか？  
友だちの協力、誰かからのアドバイス、その時の雰囲気など、思いつくものを教えてください。
- D. その最高の経験は、あなたにどのような成長をもたらしてくれましたか？

どの問いにも共通する「最も」がキーワードである。これまでの最も良かった経験を振り返ることで「ポジティブ・コア」と呼ばれる「強み・潜在的価値観」を発見（＝Discovery）することを目指しているからだ。1人あたりのインタビュー時間は15分程度で、インタビュアーは語りを聞きながら、気になったこと、もっと聞きたいことを自由に問いながらインタビューを行う。時間が来たら、二人一緒に、ポジティブ・コアの探索を始める。まずは話し手側から「自分で話していて気づいた強み・大切にしている価値観」を話し、続いて、聞き手からも「聞いていて感じた強み・大切にしている価値観」を話す。続いて、役割を交換して再びインタビューを実施する。インタビューが終了したら、再び語り手のポジティブ・コアを話し合う。双方のインタビューが終了したら、今度は4～6名程度のグループになり、「他己紹介」の要領で、パートナーの話の概要とポジティブ・コアをシェアし、チームに共通する「ポジティブ・コア」を付箋に書き出す。「生徒の変化」「工夫が実った授業」「粘り強さで状況が変わる」「チーム力」「つながりの力」「本気で取り組む」「好奇心」「チャレンジす

る」「地域とのつながり」etc教師たちは「最高の経験」とは何かを語る中で、自分たちが持つ「ポジティブ・コア」を探究し、それをマッピングすることで、「最高のファクター」を見つけていった。それが、次の写真である。



### 3-② ブートキャンプミッションII Dream 理想像構築へ

#### <CMづくりで、ビジョンを描こう>

ポジティブ・コアのマッピングを終えた後、教師たちにたずねてみた。「ポジティブ・コアのマップを見ながら、どんなS高が浮かびますか？」あちこちに響く生き生きとした声。「いいねえ、うちって、いっぱい、ええとこがあるね」「確かに、先生と生徒の距離が近い」「なんか、やさしいよね、先生も生徒も」そこで、筆者は次のようなミッションをみなに提案した。「S高のたくさんの気づきをもとに、グループで学校CMをつくってみませんか？今、先生方が発見したS高のよさが、ぎゅーっと詰まった、中学生向けのCMづくり。」「わー」「おもしろそう」「やってみたい」そんな先生方の声を受けてS高CMづくりがスタートしたのだ。お題は、「そうだ、S高に行こう！」

#### ～CMづくりのプロセス～

「CMについてのミニ・レッスン」CMといえば・・・CMの基礎の学びからスタートした。

#### ②-1 CMづくりのプロセス

「CMといえば・・・」

なぜ、そのCMが浮かんできたのかな？

そのCMの共通点ってなんだろう？



「すぐに浮かぶCMの共通点は？」

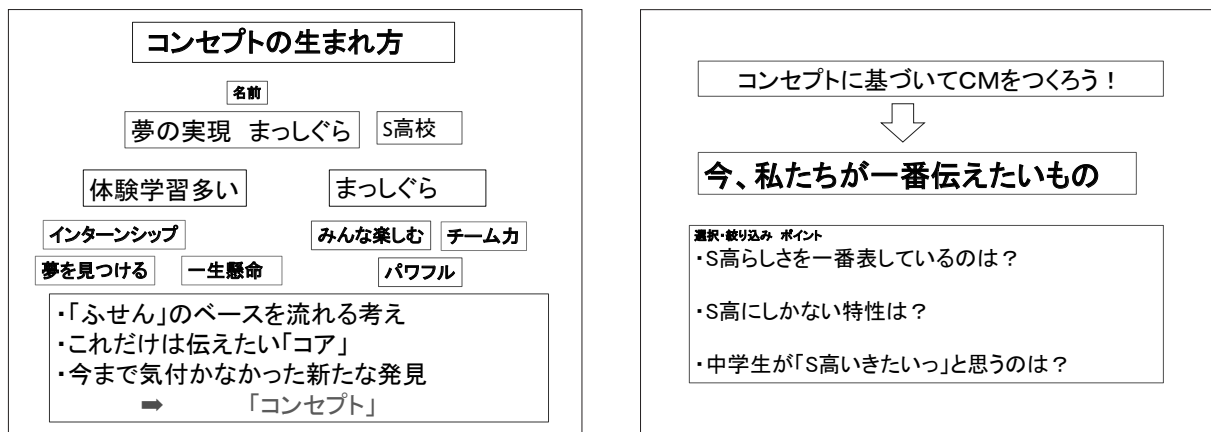
- ・15秒という短さ
- ・魅力的キャラクター
- ・つい口ずさむCMソング
- ・インパクト・ストーリー
- ・グッとくるキャッチコピー

一言で表せば「CMは短時間で、商品のよいところを伝えるメッセージ」。今回のDreamミッションは「S高のステキ」を中学生に「どう伝えるか」のCMづくり。教師たちが学校のポジティブ・コアを探索しつつ、学校の未来予想図を描くことにつなげるのがねらいだ。「CMづくり」で、変化へ向かう「ポテンシャルパワー」が生まれること、これが夢や希望の実現の第一歩であるからだ。

「S高のステキ」を、まずは一人一人が付箋を使ってどんどん書きだす。その中で、「これっ」という一枚を選び、それを真ん中にし、その「らしさ」を際立たせるエピソードを考える。この時、ハイ・ポイントインタビューでの「私の最高体験」が大いに役だったと教師たちは語る。

続いて各自の付箋をもとに、グループでさらにアイデアづくりにチャレンジ、題して「アイデア100本ノック」この「ブレスト」のルールは、批判厳禁・自由奔放。でてきた意見にどんどん便乗し、ひろげていく。そのとき役立つのが「視点転換発想法」。たとえば、他の立場にたってS高をみたら？他の学校と比べたら？S高を何かにたとえると？タイムマシンにのってS高をタイムトラベリングしたら？「新しい視点」から生まれた「アイデア散らかすモード」に教師たちは夢中になる。

この「アイデア100本ノック」に続くのが、「アイデア絞り込み」作業だ。「整理」しながら、S高のコアとなるザ・アイデア=コンセプトを「発見」する。そもそも「アイデア」とは「目標に向かい、課題解決の新しい視点」。ここでは、目標「中学生へのS高いざない」―課題「S高のすばらしさの再発見」―アイデア「ドリカム・レンジャー」のように、「S高のステキ発見」という課題とセットにアイデアをグループで発見する。この「アイデア」こそがCMづくりの「コンセプト」だ。



アイデアをしばらくこみ「コンセプト」を発見したら、これを具体的にCMとしてつくるプロセスがはじまる。面白いCMにするには・・・中学生の心をgetするには？コンセプトをもとにグループの話し合いのボルテージがあがる。絵コンテをかく人、セリフや動きを考える人、小道具をつくる人、他のグループに刺激され、どのグループも立ちあがる。動きながらつくっていくという戦略の共有である。「こうしたらどう？」「わーっ、いいじゃん」「そうそう、これ、これ」30秒にかけの先生方の思いはヒートアップ。一回のリハーサルが終わるたびにあがる歓声。「もっとこうしたほうがいいかも」すぐに始まる改訂作業。S高のステキを伝えようと、みなが頭をふりしぼり、発表の直前まで、真剣に話し合う姿、これこそアクティブラーニングの原点だ。

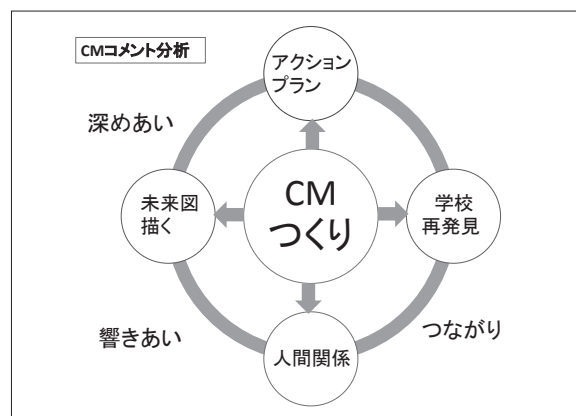
いよいよ「CM発表」がはじまる。ドラマ形式、あいうえお作文、紙芝居、よびかけ・・・ユニークなアイデアと仕掛けいっぱいの「CM発表」、その一つが、以下の写真だ。

演じる人も、見つめる人も「S高のステキ」が生まれる瞬間をリアルタイムで共有する。本気で楽しむ「CM発表」の中で、教師たちの思考は、ぐるぐると動き始める。「今、ここで」思ったこと、そのコメントを紹介しよう。この思考のスパイラルこそが次の経験に結びつく大きなものだった。

ドリカム・サポートまっしぐら  
～われらS高ゴレンジャー～



- ・CMは、発見がいっぱいでした。私の学校ってこんなステキなところだった、改めてそう思いました。なんだか、みんなを好きになった、今そんな気持ちです。
- ・みんなで一緒に考えたから、こんなにも面白いCMができたと思います。アイデアさがしに詰まっていたけど、みんなで一緒に考えたら、どんどんアイデアが生まれてきて、驚きました。
- ・生徒のドリカム・サポーター、ゴレンジャーをやりながら、私は本気で考え始めました。ゴレンジャーになるために、私は何からはじめたらよいだろうかと・・・



### 3-③ プートキャンプミッションⅢ Design 学校の未来図設計

<ミッション・ステートメントでビジョンを言語化しよう>

学校CM作りを通して、ドリームの共有ができたなら、次に行うべきことは、その理想像をいかにして実現していくか、「今、ここ」から始められることを考えることだ。CM振り返りのコメントの一つ「私は何からはじめたらよいだろうか」これを考えるワークである。AIの4Dサイクルは、DiscoverとDreamのプロセスの中から「理想像」のイメージを浮上させる点が特徴といえよう。過去の最高の瞬間、まさにサクセスストーリーを物語る中で、各自が潜在力＝ポジティブ・コアに気づき、「S高CM作り」を通しS高の持つ最大限の潜在力を生かした理想像を描くことが可能となるの



である。

Designのミッションは、「あなたの理想とするS高校実現のために、あなたが挑戦したいことを書いてみよう。」という具体的な挑戦文「ミッション・ステートメント」の作成活動である。CMつくりの後だけでなく、教師研修ブートキャンプにおいては、折に触れ「気づき」を「言語化」するリフレクションを行うが、このリフレクションが、次のアクションと結びつかないと、その場限りのむなしなものとなってしまう。さらにいえば、この参加者のリフレクションがあればこそ、ファシリテーターとしての筆者は、ワークの方法・流れの修正を絶え間なく行うことが可能となるのである。

ここでは、そのリフレクションをもとに、「今、ここから」何を始めていくことが必要か、それを「ミッション・ステートメント」としてつくりあげ、それをグループメンバーとシェアしていく。「ミッション・ステートメント」のいくつかを紹介してみよう。

- ・私はワクワク・ドキドキ授業づくりに挑戦します。
- ・私は生徒と一緒に、授業をつくります。
- ・私は生徒の話を一生懸命聴きます。
- ・私は一日一つ、生徒の良いところさがしをします。
- ・私は地域に愛される学校づくりのためプロジェクトをはじめます。

本論文での分析考察は、「ミッションⅢ Design」までとし、次の「ミッションⅣ Destiny 未来図実現アクションプラン」については次稿に譲りたい。AIの4Dサイクルの最終段階Destinyは、Dream実現にむけのアクションプランで、具体的には「あったらいいな〇〇プロジェクト」を作成し、実現のための「レシピ」を描くものである。「ポジティブ・コア」を授業や学校活動の中で見つけ、実現する活動をドラマティックな形で実現したい、それが次の筆者のミッションである。

#### 4. 考察と課題

教師研修デザインの最後は、振り返り・リフレクションである。ふりかえりにあたり、次の二点を意識した。「役に立ったか？」（教師のニーズに答えられたか？問題解決の手助けとなったか？）「おもしろかったか？」（興味・関心・好奇心抱けたか？夢中になれたか？）

ここで、教師のコメントを紹介しよう。

- ・「おもしろい」と夢中になれました。授業がおもしろければ、生徒も本気に取り組むはず。これからは、おもしろい授業をつくるコツ・ヒントをさがしたいと思います。
- ・生徒がもっともっと知りたいと思うような「問い」はどうやってさがしたらいいのか、教材研究だけでは限界があると思っていました。アイディア探しの「視点転換」が必要と、今日わかりました。
- ・今まで、「勉強」は「知識」をたくさん入れることと思って、なんとか生徒に知識をたくさん与えたい、そればかり思っていました。でも、知識は実際に使ってはじめて生きると実感しました。
- ・ハイ・ポイントインタビューで、自分が「夢中」に取り組んでいたことを語っているとき、語りながら、いろいろ気づきました。それは、本気で「知りたい」と思うことがあると、人は夢中

になるんだということ。だから、生徒が「知りたい」ことが増える授業を創るには、やっぱり仲間の力が必要だと思いました。今日、僕の話をも熱心に聞いてくれた先生のおかげで、僕はそれに「気づき」ました。

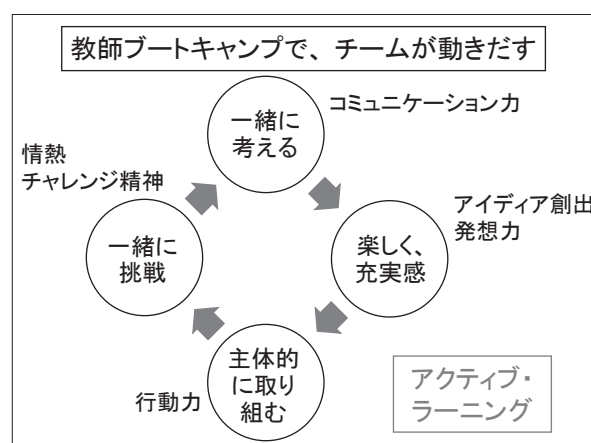
- ・授業って「内容」も「方法」も大切ですが、生徒がどんどん活動にのめりこめる展開の仕方、「ファシリテーション」も、ものすごく大切な気がしました。今まで意識していなかったけれど、授業の中身としての教科書を教えるだけではなく、それを、どんな風に料理していくとおいしくなるのか？研修会の中で、料理と授業が結びついたのは、ものすごい発見でした。

「役だったか」「おもしろかったか」この2点に関してはおおむねクリアしたようだ。だが、実際は参加した教師一人ひとり得るものが違い、教師が研修で何を学んだか明らかにするのは難しい。だからこそ「教師研修ブートキャンプ」は、教師の反応を参考に、実践者である筆者自身が評価されるのだ。研修の方法はよかったのか、あのアイデアはヒットか、あのトピックは盛り上がったのか、グルーピングは適切だったか。教師たちのフィードバックをもとに、自らの研修デザインと方法を省察し、改善点を見つけ、次の研修デザインにいかす、それが教師研修開発のベースとなるからだ。

リフレクションのコメントが筆者に次の課題を提示した。「今日は、自分たちが主役となって、アイデアを出し合い、いろいろ考えながら取り組みました。「何を一番伝えたいのか？」「どうしたら、それを伝えることができるか？」この「問い」があったから、みんなで夢中になって話し合い、考えを深めることができました。授業でもこれをやりたいです。生徒が問いをつくり、みんながそれを追い求める授業、問いをつくる、その方法を知りたいです、身に着けたいです」

このコメントは、「教師の発問で生徒が考える」という従来の授業から、「生徒たちが問いを見つけ考える」への大転換を意味するものだ。この授業を実現するために、教師の仕事は大きく変わるだろう。「生徒の問いづくりの引き金」これが新たな教師のミッションだ。とびっきりの「課題・テーマ」を提示し、生徒の「問いづくり」のリソース（写真・動画・文章・記事etc）をたっぷりと用意し、生徒の思考を大きくゆらす、これが教師の具体的なミッションだ。

それを可能とする「おいしい教師研修」をいかにつくっていくか？教師研修づくりを共にする仲間と一緒に「アイデア100本ノック」がはじまっている。「新たなものをつくりだす」そんな実験的マインドで、ぎりぎりまで考え抜いたら、後は先生方と一緒にみがき、楽しみながらこたえを探していこう。教師研修は生きものだ、予定調和には終わらない。たくさんのドラマが生まれるリスクな「教師研修づくりの冒険」これからも挑戦していきたい。



---

参考文献

- 青木幸子（2014）『物語が始まるとき～共創教育の現場から～』春風社
- （2014）「アクティビティを用いた教職科目の実践研究—ウォーミングアップ—」学苑833号
- ダイアナ・ホイットニー&アマンダ・トロステンブルーム（2006）『ポジティブ・チェンジ』ヒューマンバ  
リユー
- デビッド・L・クーパーライダー&ダイアナ・ホイットニー市瀬博基訳（2006）『AI「最高の瞬間」を引き出す  
組織開発』PHP研究所
- ダイアナ・ホイットニー&アマンダ・トロステンブルーム&ケイ・レイダー市瀬博基訳（2012）『なぜ、あの  
リーダーの職場は明るいのか』日本経済新聞社
- 松下 佳代編著（2015）『ディープ・アクティブラーニング』勁草書房
- 溝上慎一（2014）『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』東信堂
- 永田敬・林一雅（2016）『アクティブラーニングのデザイン』東京大学出版
- 中野民夫・三田地真美（2018）『ファシリテーションで大学が変わる』ナカニシヤ出版

