

教職員の「つながり」の現状

香山：教員は、まず何よりも「よい授業をしたい」、これが共通基盤になります。そのうえで、互いに助ける、もっと言うと、助けを求めざるを得ない、という状況を作ることが重要だと思います。和気閑谷高校では、生徒の全国募集を始めたことを契機として、より学校の質の良さをアピールする必要性を感じ、教師それぞれの「イチオシの授業」をホームページに公開するようになりました。さらに、ホームページに公開されている授業を、教員評価のベースにすることにしました。先生にとってはプレッシャーだったと思います（笑）。けれども逆に、一人では乗り越えられないと、教員同士でタッグを組んで授業研究や教材開発に取り組む動きが自発的に生まれたようです。「背伸びをすると届くくらいの高さの学習課題」を設けることが、生徒にとっても、教員にとっても重要と感じます。

岡本：教員は、みな「学びたい」「つながりたい」という思いは持っているのですが、なかなかその方法が分からない、というのが現状ではないかと思います。私もそのように「ハウツー」を求める一人だったのですが、昨年、隠岐島前高校で働いて感じたのは（編集者注：岡本氏は2018年度の1年間、埼玉県より派遣され、島根県立隠岐島前高等学校に主幹教諭として勤務）、まず、**教員自身が、「あらかじめ答えのないもの」に対して恐れる心を取り払い、周囲と協働して、唯一解ではなく「納得解」をつくっていく経験を積むことが必要**ということでした。

協働という点でもうひとつ重要なのが、「開いていく」ということだと思います。私自身、見知らぬ土地に突然放り込まれ、新しい場所でこれまでのやり方が通用しないという、まさに香山先生のいう「困り感」の中で、「助けてほしい」と、**自分の心を開くしかありませんでした。しかし、こうして自分を「開いた」結果として、教員だけではなく、役場の職員やPTA会長、学校・地域コーディネーターなど、様々な方が私を助けてくれました。「開いた」ことが周囲の「共感」を呼び、協働の関係性に繋がっていったのだと思います。**



岡本 敏明先生（埼玉県教育局）

滝井先生のフリップもご紹介いただけますか？

滝井：「**楽・得・実効性**」と書きました。やはり、楽しく、楽（らく）でないと、そして実際にそれをする事で「得をした」という実感がないと学びは続かないというのは、生徒も教員も一緒でしょう。そして実効性。前任校の仙台第三高校時代（編集者注：滝井氏は2018年度まで宮城県立仙台第三高等学校に主幹教諭として勤務）、私の授業も、取組の実効性という結果が出てくることで周囲の理解が得られ、さらなる仲間づくりに繋がっていきました。

そのうち、全てではありませんが国語科の学年担当者が協働して授業を一緒に作るようになりました。ひとつひとつの単元に主担当をつけ、ほかの教員がサブとしてつく体制をとると、1つの単元の準備に2か月くらい時間をかけられるんですね。1つの単元につき、多いときはだいたい40回くらい会議したと思います。**互いの授業を批判する関係ではなく、一緒に作ることで「共犯関係」になる。**こういう構造にしたことが、とてもよく機能したと思います。

岡本：かつて赴任した高校では、職員室に戻った時に、教員同士で自然と授業についての会話をしていました。ところがその次に赴任した高校では、そうした会話をする雰囲気がなく、授業研究の時間も十分に取れていませんでした。そんな中でしたが、当時の教頭先生が、県の「知識構成型ジグソー法」による授業研究の指定校を取ってきたことがきっかけで、3人の先生で、協働して授業づくりをするようになりました。次第に進路実績もついてくるようになると、学校の雰囲気も変わり、3人が5人になり、7人になり…次第に学校内に理解者が増えていきました。

学びとつながりを「仕組み」にするには？

高保：こうした教員の集団的な学びが、**高校の中で「システム」として持続的に続いていくか？**ということが、難しいところでもあり、校長として悩ましいところでもあります。結局、キーマンや、個々の教員のキャラクターの存在によるところもあり、なかなか他の教員に、あるいはシステムとして受け継がれていかないこともある。

岡本：先ほどの私の授業研究の例も、その時のメンバーが皆異動してからは、跡形もなくなってしまったようです…。

滝井：この前（前任校に）チェックに行きました（笑）こちらは、まだ続いていましたよ。



滝井 隆太先生（貞山高校）

先ほどの授業開発の例でいうと、仙台第三高校では、校内に、**全職員が所属する授業研究のための組織**である「SSH - 授業づくり研究センター」を立ち上げていました。こうした**仕組みを最初に組み込んでおくこと**、そしてそれぞれが互いに、互いの授業に対して口を出し合う「文化」を作ることが重要なかもしれません。

香山：校内に単元づくりの「**小さな組織**」を設けているというのはとても良いですね。全員が一気に異動するということはそうそうないことですから、**継続性が担保されます**。高校ではこうした「**レッスン・スタディ（授業改善）**」の**拠点があまり設けられていないこと**、**授業研究が単独プレイになってしまっていることが課題**ですね。

私も、前任の岡山操山高校に勤めていた際に、「**カリキュラム構想委員会**」という組織を立ち上げました。そこには各教科で指名した大学教員にも参画してもらいました。**大学の先生にある程度の期間継続して関わっていただくことで、例えば、過去からの「変節」があったときに、それを指摘してもらうことができます**。

滝井：**スキルの継承**という意味でも、こうした「**小さな組織**」の意味は大きいと感じました。率直に言って、若手教員の「**教える力**」の低下に不安を覚えることがあります。初めから「**アクティブ・ラーニング**」の名のもとに生徒に丸投げてしまい、**複雑で抽象度の高い内容を教える力が不足しているのではないか**。こうした指導も、単元づくりを協働する中で密に行うことができます。



高校で、**授業づくりが個々の教員の「職人芸化」しがち**という点は意外でした。よりよい授業、より良い学びを生み出していく**集団づくりのため、自律的な仕組みとして、そして職員室の風土や個々の教員の意識も、自発的に「開いていく」、そして「つながっていく」ということがキーワード**になりそうですね。

「学び続ける高校プラットフォーム」座談会（全3回連載）

～第2回：「学び続ける」教員集団をいかにつくるか？～



議論も中盤に差し掛かり、一段と白熱

「学び続ける高校」「みらいの職員室」「プラットフォーム」といったキーワードから、現在、そして未来の高校のあり方について語り尽くす座談会。第2回の記事では、「学び続ける」教員集団をいかにつくるか？という仕組みづくりの話から、そこから派生して展開されたアクティブ・ラーニングへの向き合い方に関する話など、多岐に渡る議論を紹介します。

学び「続ける」仕組みづくり

高保先生から、教職員集団の「学び」を、個々の資質やキャラクターに依存させず、いかに仕組みとして継続させるか、という問題提起を頂きました（第1回記事参照）。このプラットフォームの名称も「学び続ける」とあり、持続性という観点を非常に重要と捉えています。先ほどは「学び」に焦点を当てましたが、次に「続ける」方に焦点を当てた時、学校でどのようなことが必要となるのでしょうか。

香山：滝井先生のお話で、取り組みの実効性、つまり結果を出すことが、周囲の理解を得て取り組みを継続するために重要という点がありました。その通りだと思うのですが、一方で、「主体的・対話的で深い学び」を推進しようとする中でも、偏差値や進学実績など従来の指標の結果のみを求められてしまうこ

とも多い。

滝井：アクティブ・ラーニングという手法と偏差値や進学実績という結果。私はあまりそこに矛盾は感じませんね。明らかに、従来の指標上の「結果」であったとしても、結果を出せる指導法としてはアクティブ・ラーニングに軍配が上がる。正直なところ、「勝負あり」といった感覚なんです。実際にアクティブ・ラーニングを実践していれば、この「勝負あり」の感覚って普通にある気がします。

香山：優れた教員であれば、そこは乗り越えられると思います。例えば難関校の二次試験対応を行うことができるような教員は、難なくアクティブ・ラーニングを実践することができるでしょう。しかし、そうではない教員もいる。

高保：ドリル学習でも、一定程度成績は上がってしまう。一方で、楽しい、アクティブな授業をしても、それで生徒の偏差値が上がらないと、残念ながら切り捨てられてしまう。この風土は、これは正直なところ、まだまだ学校にはあると思います。進学実績の良い先生が、同時に面白い授業をしていると、一気に広がっていく感じはするのですけどね。

あとは、**自分に自信がないために、アクティブ・ラーニングに踏み切れない教員も多いように感じます。**こうした自信を持ってない教員は、例えば私が授業見学に行っても、授業を見せたがらないですね。

岡本：私も、自信が持てないうちの一人でした。でも、自信が持てない先生でも一生懸命頑張っている。教員個人それぞれのもつ強み、弱みを教職員集団が受け入れられると良いですね。**お互いを認め合う関係性を、教員同士で作りに上げていくことが重要**だと思います。

私は、学力とは「足し算」と「掛け算」の組み合わせだと思います。学力



は、一定のポイントまでは足し算で積み上げていかないといけないものだけれども、あるポイントを超えると、知識と知識の掛け算で飛躍的に伸びていく。ひとりひとりの生徒の、そのポイントを見極めてくのは教員ひとりでは難しい。だからこそ、いろいろな教員が連携して、授業づくりに取り組む必要があると思います。

香山：はじめの「足し算」に耐えきることができる生徒もいるが、「まずは面白い問いを与えてほしい」という生徒もいます。例えば才能はあるのに、「普通」の教え方によってその才が埋もれてしまっている生徒もいるでしょう。多様な生徒がいる中で、1つのアプローチしかできない教員は、今後取り残されていくのかもしれない

せん。もっと、従来の枠にとらわれずに、いろんな提案をしていけるような教職員集団になっていく必要がありますし、こうした教員の「困りごと」に応えるプラットフォームができてほしいですね。

多様な教員の成長を支える「プラットフォーム」への期待

香山：ここまで、アクティブ・ラーニングの話に少し焦点が置かれていましたが、こういった教員の能力の話は、アクティブ・ラーニングだけではないように思います。教員の作問力、教材開発力が落ちてきています。

確かに滝井先生の言うように自ら能力を向上していける先生もいますが、そうでなく苦しんでいる先生もいる。私は、**教員の能力を一層高めていくような取り組みが必要だ**と思います。そのためには、1 **学校だけ**ではなく、**プラットフォーム的な機能が求められる**ように思います。

高保：このプラットフォームが、自分の学校だけではなかなか踏み出せない、そのような先生方が一歩を踏み出すきっかけ、ヒントになるとよいですね。

滝井：仙台第三高校の「SSH - 授業づくり研究センター」では、アクティブ・ラーニングを推進しながらも、**多様な先生方の居場所がなくなる**ように、**ということは非常に重視**していました。教員の中には、他人に言われて自身のスタイルを変えたくないという人や、ポリシーを持って自分のやり方を貫き通したいという人もいます。特に後者のような教員の存在は、研究センターとして**推進したいことを反省的に問い直す**ためにも**重要**です。



香山：居場所という視点でいえば、**教員にとっての居場所は「生徒からの支持」**ですね。生徒が支持しない教員のスタイルをそのままにしておくのは、校長としてはまずい。**和気開谷高校では、校内の学力評価委員会に、現役生徒にも参加してもらっています。授業に対する生徒の反応を非常に重視している**ためです。

教員が「学び続ける」ための多様な主体との連携

香山先生から、授業づくりに関する生徒の主体的参画についてお話を頂きました。和気開谷高校の学力評価委員会の例のように、「**学び続ける高校**」づくりのためには、**教員集団だけではなく、生徒や、大学、地域など、様々な主体との連携**といった視点も**重要**であるように感じます。

香山：大学の先生にチームに入ってもらうことは、高度な研究、探究の実現のために非常に期待しています。

高保：吉田高校では、理数科の「課題研究」は大学の先生に授業をお願いしており、非常に手厚いサポートが得られています。すべてのコースでこのような対応を取ることは難しいのですが、現在は、ある大学の大学院生に、時々「総合的な探究の時間」に来てもらい、探究のヒントをもらえないか、と調整しているところ



です。こうした仕組みづくりも、できるだけ補助金には頼らず、「これ（補助金など）があるからできた」という前例を作らずに、できれば自然な形で持続させていきたいと考えています。

滝井：SSH（スーパーサイエンスハイスクール）などの国の支援策も、いつまでも活用できるわけではないので、国の支援が終わった後に、どのように持続させていくかは重要ですね。

岡本：今後、AI の活用などによる学びの個別最適化が進むと、教員に求められる資質・能力が大きく変化してくるので、その準備をしていかなければならないと思います。そのための環境、仕組み、情報などを、様々な主体と一緒に考えていく必要があると思います。

多様な生徒一人ひとりに個別最適な学びをコーディネートしていく役割が教員に求められるようになる中で、まずは教員集団自体も多様である必要がある。そして、それぞれの強み、弱みを自律的に補う、まさにチームとなること、そしてチームで「持続可能性」を維持することの重要性を再認識しました。（次回に続く）

「学び続ける高校プラットフォーム」座談会（全3回連載）

～第3回：「みらいの職員室」を想像する～



議論も終盤。「みらいの職員室」の姿や、教員に向けたメッセージを書く筆にも力がこもる

「学び続ける高校」「みらいの職員室」「プラットフォーム」といったキーワードから、現在、そして未来の高校のあり方について語り尽くす座談会。本ホームページの愛称でもある「みらいの職員室」という言葉から、どのような学校、そして教員集団のあり方をイメージされるのか、先生方に問いかけてみました。また、高校関係者のプラットフォームのあり方、そして将来的なプラットフォームへの参加者に対する応援メッセージもいただきました。最終回となる第3回の記事では、その様子を紹介します。

「みらいの職員室」というフレーズから何を想像する？

これまで、社会や技術の大きな変化の中で、高校、または教員集団に求められる役割や資質、そして様々な主体との連携のあり方もまた変わってきていることについてお話をいただきました。これまでの議論を踏まえつつも、ここからは、少し違った角度から先生方に問いかけたいと思います。今回、この記事が掲載されるポータルサイトは、「みらいの職員室」という愛称がつけられています。ここから着想を