

2 研究の実際

(1) これまでの校内研修から見えてくるもの

ア 高等学校における人権・同和教育に関わる校内研修の実際

県内の高等学校においては、進路保障の取組を中心にこれまで人権・同和教育に取り組まれてきました。また、県立学校における賤称語を用いた事象の発生以降は、人権・部落問題学習にも積極的に取り組んでいます。各学校では、進路保障のみならず、部落問題をはじめとする様々な人権課題について考え、学ぶことを目的に、年1回「人権学習・進路保障ホームルーム（50分授業）」が行われています。毎年の佐賀県教育委員会（以下、県教委）調査では、年度当初の賤称語を用いた事象が発生した際の対応等の研修とホームルーム実施前の指導案検討等の研修は、各学校で確実に実施されています。

また、「人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ]」（以下、[とりまとめ]）では、「人権教育は、人権に関する知的理解と人権感覚の涵養を基盤として、意識、態度、実践的な行動力など様々な資質や能力を育成し、発展させることを目指す総合的な教育である」⁽¹⁾と示しています。そのような教育を実践するためにも、[とりまとめ]の趣旨や指導方法等の在り方を学ぶ研修を計画し、実施することが必要です。

一方で、それらの研修以外の人権・同和教育に係る校内研修の実施状況及び学校の認識からは問題点が浮かび上がってきます。過去5年間（平成23年度～27年度）の県教委や佐賀県高等学校人権・同和教育研究会（以下、高同研）による調査結果から次のようなことが明らかになっています。

- ・ 毎年、人権・同和教育に係る校内研修を実施している学校がある一方で、5年間1回も人権・同和教育に係る校内研修を実施していない学校が複数校あるということ。
- ・ 人権・同和教育の取組状況としては、「計画通り」・「計画以上に組み組めた」という学校がほとんどであるということ。
- ・ 人権・同和教育推進上の問題点として、「特になし」と答えている学校がある一方、「時間が確保できない」という学校もあるということ。

図1は、前述した賤称語発言への対応等やホームルーム実施のための事前の指導案検討のための研修を除いた県立高等学校の課程別（全日制普通科、全日制専門科、定時制、通信制）の人権・同和教育に係る校内研修の実施状況を示しています。

5年間1回も研修を実施していない複数の学校の場合も、生徒向けの人権・同和教育に関する講演会については職員研修と兼ねる形で毎年実施されています。したがって、全く研修をしていないとは言えませんが、講演内容があくまでも生徒向けで構成されていることを考えれば、果たして

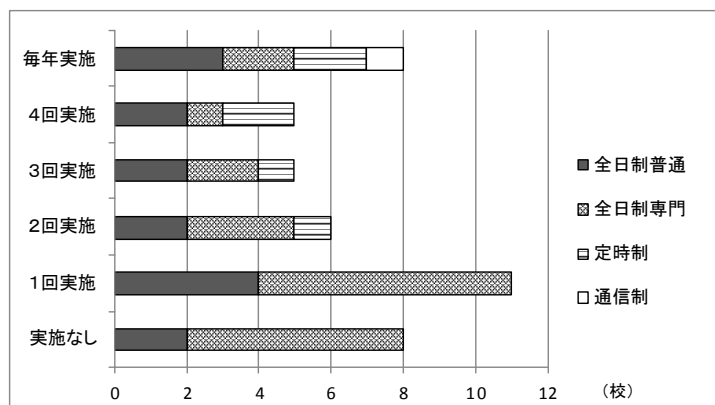


図1 平成23～27年の5年間における人権・同和教育に係る校内研修実施状況（高同研調べ）

それだけで職員研修として十分なのかという疑問が生じます。校内において職員向けの研修を実施されていない学校の教師は、校外での研修に参加しない限り、人権・同和教育や人権・同和教育に関する指導等の在り方などを学ぶ場はなく、生徒への指導に影響してしまう可能性は否めないのではないかと考えられます。

前頁図1のような職員研修の実施状況ではありますが、学校の認識としては「計画通り取り組めた」「計画以上に取り組めた」が9割以上を占める結果となっています(図2)。

確かに、ホームルームの実施やそれに関わる研修の実施状況から考えれば、そういう認識に立つことも可能かと思われます。しかしながら、校内研修の実施状況の差を考えた場合、ほとんどの学校が「計画通り」「計画以上」に取り組んでいるという認識であることには疑問を感じざるを得ません。

このことは、図3「人権・同和教育推進上の問題点」に「特になし」と答えている学校の割合からも感じられます。

毎年、校内研修を実施している学校がある一方で、全く実施していない学校がある背景には、校内響していると思われる。毎年担当者が変わっている学校では、年度当初の年間計画作成時に、前任者の計画をそのまま踏襲しているのではないかと推察します。結果として、「計画通り」取り組んでいるという認識になっていると考えられます。

図4の校内研修の実施方法からは、外部講師を招いての講話等やDVD視聴による研修が多く見受けられます。外部講師による講話等やDVD視聴は、教師自身の知識を増やしたり、理解を深めるといった点から考えると有効な研修方法の一つといえます。

一方で、聴いておだけ、観ておだけの受け身的な研修に終始する恐れもあります。そのような受け身的な研修で終わらせないた

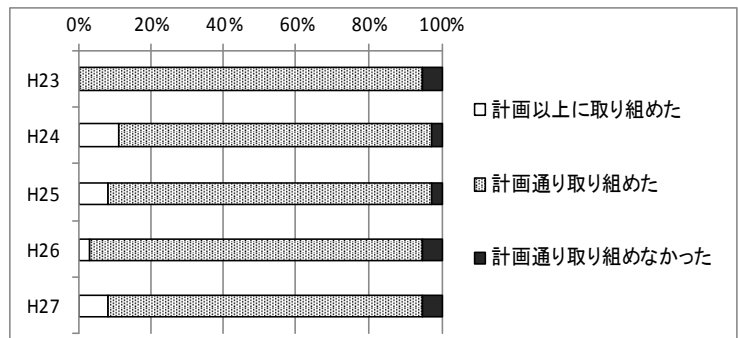


図2 平成23～27年度の5年間における県立高校の人権・同和教育の取組 (県教委調べ)

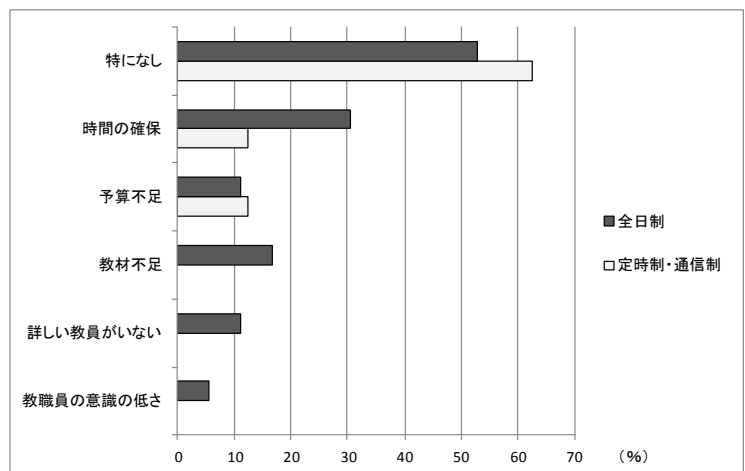


図3 平成27年度県立高校の人権・同和教育推進上の問題点 (県教委調べ 複数回答)

毎年、校内研修を実施している学校がある一方で、全く実施していない学校がある背景には、校内響していると思われる。毎年担当者が変わっている学校では、年度当初の年間計画作成時に、前任者の計画をそのまま踏襲しているのではないかと推察します。結果として、「計画通り」取り組んでいるという認識になっていると考えられます。

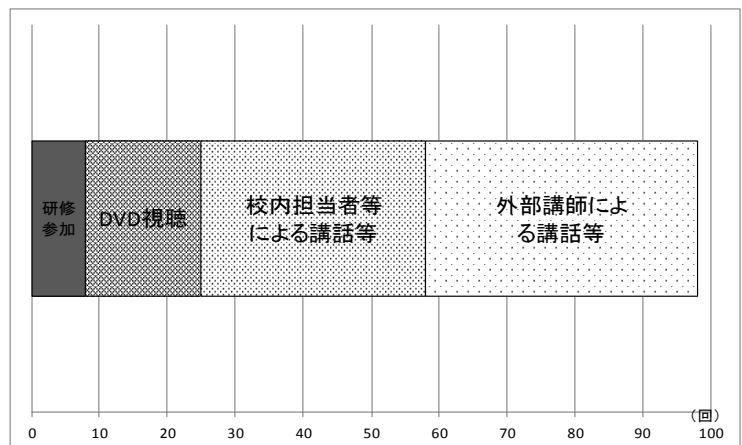


図4 平成23～27年度県立高校における校内研修の実施方法 (高同研調べ のべ回数)

めには、DVD視聴や講話等の後に、感想や意見等を交換したり、DVD・講話等の内容を学校・生徒の実態に即して捉え直しを行い、これまでの取組を振り返るとともに、今後の取組を検討したりするといった参加者同士による協議の時間を取ることが有効です。

しかし、研修を計画する放課後や長期休業中においても、補習や部活動指導、様々な研修や会議等との兼ね合いから時間の確保が難しいという現実もあります。そのような状況の中、限られた時間で研修をより効果的かつ実践に生かせるものとするのが求められています。

イ 教師や生徒の実態に即した校内研修の必要性

校内研修を実施している学校の研修形態として多く見受けられるのが、外部講師を招いての講演・講話を中心とする研修です。このような伝達型といえる研修形態は、短時間で多くの知識を得たり、理論や概念を学ぶことができ、放課後等の限られた時間に計画しやすい研修といえます。

ただ、この研修形態では講師の話が中心となるため、講師の選定や専門分野によっては、その学校の教師や生徒の実態に必ずしも即したものとならないこともあります。確かに、知らないことについて話を聴く機会は貴重ですが、学校で行う研修である以上、研修で学んだことを生徒に還元できるように、教師・生徒の実態に即した内容を講師に話してもらうことが大切です。

そのような研修にするためには、講師との事前の打ち合わせを綿密に行うことが重要となります。担当者として、事前に教師や生徒の実態を正確に把握し、それらのことを講師に伝えておく必要があります。

ウ 教師が主体的に参加し、学びを深めるワークショップ型校内研修の必要性

中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会の「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」の中間まとめ（平成27年7月）では、「教員研修の機会を確保するため、学校における業務の精選や効率化、教職員の役割分担の見直し、チームとしての学校の力の向上やそのための条件整備が必要」や「講義形式の研修からより主体的・協働的な学びの要素を含んだアクティブ・ラーニング型研修への転換」などをあげています。これを受けた、教育課程部会審議のまとめ（平成28年8月）の中でも、「教員研修自体の在り方を、『アクティブ・ラーニング』の視点で見直していこうとする提言なども含まれている」と述べています。授業の質的改善に向けアクティブ・ラーニングの導入が重要であるように、教員研修においてもアクティブ・ラーニング的な研修、つまりワークショップ型研修が重要な役割を担ってくるといえます。

村川雅弘は、「ワークショップ型研修は、教職員一人ひとりが経験年数や専門性を越えて、知識や技能を持ち寄り生かし合い繋げ合い、形にしていく研修である」⁽²⁾と述べ、「学校が抱えるさまざまな課題の明確化やその解決に向けて、まさしく主体的・協働的に問題解決を図りつつ、互いに力量を高め合っている」⁽³⁾とワークショップ型研修の有用性を唱えています。

教育センターでの研修講座でも、演習・協議等の際に、講座の受講者が単なる参加者ではなく、当事者として主体的に考え、自分の授業や教育活動に生かしていこうとする手立てとしてワークショップ型の研修が取り入れられています。模造紙や付箋を用いて、学校や個人が抱える課題を明確化したり、解決を図ったりする演習や、学習指導案を拡大印刷し、それに付箋を貼ったり、直接書き込んだりして、参加者同士でよりよい授業づくりを考えていく協議等が様々な講座で行われ、熱心に取り組む受講者の方々の姿が見受けられます。

これらのことから、人権・同和教育に係る校内研修においてもワークショップ型研修は有効であると考えられます。放課後や定期考査の午後、長期休業中の貴重な時間を使って行う研修が、『難しい話を黙って聴いておく時間』『DVDを視聴する時間』で、感想を書いて終わり」という研修になりがちな人権・同和教育の研修を変えるきっかけになると考えます。[とりまとめ]に「人権教育は総合的な教育」と示されているにも関わらず、これまで高等学校においては、人権・同和教育は「地歴・公民科がするもの」あるいは「担当者がするもの」という認識が強く、「研修を受けなければならない」「話を聞かなくてはならない」という人権・同和教育の研修に対しても消極的で受け身的な声が教師から聞こえてくることもありました。

そのような消極的かつ受け身的な研修に対する姿勢から、教師が主体的に参加し学びを深めるための研修とするために、ワークショップ型の校内研修を実施していく必要性を感じ、今年度のワンポイント出前セミナー及び研修講師依頼を受けた学校における校内研修において、ワークショップ型研修を取り入れた研修内容を提案し、実践してみることにしました。

《引用文献》

- (1) 文部科学省 『人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ]～指導等の在り方編～』 平成20年3月 p. 5
- (2)(3) 村川 雅弘 『ワークショップ型教員研修 はじめの一步』2016年 教育開発研究所 p. 16