

(3) 抽出校における校内研修の実際

校内研修の実際を明らかにするために、前述の学校支援における提案を行ったA高等学校（県立・定時制）、B高等学校（県立・全日制普通）及び過去5年間職員研修が単独で実施されていないC高等学校（県立・全日制専門）の人権・同和教育担当者に聞き取り調査を行いました。なお、調査はA高、B高は校内研修実施後に、C高は11月の職員の研修を兼ねた生徒向け講演後に行いました。

1. 人権・同和教育の校内研修を毎年実施している、あるいは実施できていないのはなぜですか。	
A高	私自身は今年初めて担当になったが、前任者が毎年計画・実施されていたこともあり、年度当初にアドバイスをもらい、計画することができた。
B高	勤務校では毎年職員の研修と生徒向けの講演を計画・実施している。それが当たり前になっており、だいたい実施時期も決まっている。担当としては講師を選定するのが大きな仕事となる。
C高	ここ数年、職員研修単独では実施できずに、生徒向け講演を研修と兼ねている。以前は職員研修も単独で行われていたようだが、担当が変わって計画しなくなってからは、その時間も確保されなくなったようだ。

A高やB高のように、例年実施している学校では担当者が変わっても前任者からのアドバイスや学校全体としての年間計画ができあがっていることもあり、職員研修をスムーズに計画し、実施することが可能となっているようです。このことは、他の例年実施されている学校にも同様の傾向があるのではないかと考えられます。

C高の場合は、担当者の引継ぎや計画立案に課題があったといえます。担当者の引継ぎについては、特に前任者が他の学校に異動した場合等は担当者に対する周りからの助言や援助が必要となります。また、研修時間の確保の問題は、C高のみならずどの学校においても当てはまる問題だと考えます。一度実施しなかった研修を再度、計画立案し、実施することの難しさがうかがえます。

2. 人権・同和教育の研修はどのような形態のものがよいと考えますか。	
A高	私自身、前任が特別支援学校だったこともあり、今回のような演習を伴った研修は慣れていたが、他の先生方が活発に意見を出されていたり、演習に取り組まれている姿を見て、やはり単なる講義やDVD視聴だけの研修よりも、演習・協議を行う研修の方がよいと感じた。90分は長いかと思っただが、他の先生方からも「長い」という声は聞かれなかった。
B高	昨年度の講義中心の研修の際も少し演習的要素を取り入れてもらっていたので、単なる聴くだけの研修にならずによかったが、今年は演習の時間もきっちりあっていたので、よりメリハリがあっただけいい研修になったと思う。このような形態の研修が参加する先生方も飽きずに最後まで集中して研修してもらえるのではないと思う。
C高	研修は講義や実践発表が聴け、知識を得る場と考えている。担当者として人権・同和教育関係の出張に行くと、よくグループ協議の時間があてられ、あまり実践していない自分としては話すこともできず、またグループの中に詳しく熱心に実践されていたりする人がいるとますます話しにくい。校内でも講義中心の方が他の先生方にはいいような気がする。

この項目に関しては、A高、B高とC高では対照的な聞き取り結果になっています。担当者の主観に基づいた回答ですので、その学校の全ての教師の総意ではないとしても、学校内における研修の在り方、捉え方に差があるのではないかとということがうかがえます。

また、C高の担当者の意見には、人権・同和教育の研修の難しさも見え隠れしています。グループ協議は人権・同和教育に限らず、教育センターでの各講座等においても見受けられる研修方法の一つですが、他の人に率直に自分自身の取組等を話せるかどうかは、その場が「安心できる空間」であるかどうかによって左右されます。詳しい方や熱心な方がファシリテーター的な役割を担い、他のメンバーの発言を促すことも大切です。また、誰もが自分の言葉で自分のことを話せる場をつくるためには、グループ協議に入る前のアイスブレイクや誰でもできる演習等を行ってから協議を始めるといった研修主催者・講師の配慮が求められます。

3. 人権・同和教育の研修の時間を確保することの難しさはありますか。	
A高	今の学校ではこれまで夏休み中に研修を設定しており、職員数も少ないため、特に研修時間を確保することは難しくない。来年度以降も講師の都合もあるが、今年度同様の90分は確保できている。
B高	ご存知のように本校は普通科進学校であると同時に部活動が活発な学校である。放課後の時間も学習指導や部活動指導で職員が集まることが難しい。夏休みや冬休みも補習や部活動でなかなか時間を確保することが難しい面がある。したがって、定期考査前や考査中の放課後の部活動がない時期に時間を確保するのが一番いいと思っている。毎年、実施しているので、行事計画にも反映されており、時間の確保はさほど難しいと感じたことはない。
C高	本校は専門高校ということもあり、大多数の生徒が部活動に加入しており、職員も顧問として活動に参加している。部活動の成績しだいでは就職や進学に影響することもあり、生徒・職員とも熱心に取り組んでいる。そのようなことを考えると、放課後の時間に研修を入れることは職員からはあまり歓迎されないと思う。もし行くとすれば考査期間となるが、ここ数年実施していないため、新たに研修の時間をつくるのは難しい面がある。

校務の多忙化が言われて久しいですが、高等学校では学校にもよるものの、放課後の時間も生徒指導、部活動指導、補習指導等があり、教師が研修に集中できる時間を確保することは難しい現状があります。

A高の場合は、定時制ということで、夏季休業中は比較的時間を確保しやすい面がありますが、B高とC高では長期休業中であっても職員が集まることが難しいというのが現状のようです。結果として、定期考査前や考査中に研修を計画せざるを得ない状況にあり、先生方の作間や採点のことを考えると、あまり長時間の研修は計画しづらいという傾向にあるようです。

また、人権・同和教育に限らず、他の研修との兼ね合いから、一度実施しないとその時間が他の研修や会議の時間になってしまうこともあるようです。数年にわたって研修が実施されていない学校の中には、このような理由から時間が確保できずに、計画自体がなされていない学校もあるのではないかと推察されます。

4. 人権・同和教育の研修について見直しを行う予定はありますか。	
A高	基本的には、今の形式を続けていきたい。先生方からも年に1回でも人権・同和問題に関わるDVDの視聴をして、人権課題について学びたいという声がある。また、演習等でいろいろな考え方や見方があることを知る研修は楽しくできたので、今後もできることならやっていきたい。
B高	今年のような研修を来年度以降も続けていけたらと思う。講義や講話でさまざまな人権課題等を学ぶことも大事だとは思いますが、短い時間ではあるが、演習等もある研修の方が先生方も受けやすいと感じてくれている。来年度については、講師の方と相談して、どなたにお願いするにしてもできれば演習等を入れたものをお願いしたいと思っている。
C高	できれば来年度は職員研修を単独で行いたいと思う。昨年、今年と生徒向け講演会で話してもらったような少し柔らかいクイズ等も入れた人権に関わるような話を先生方向けにもしてもらような研修だったら、先生方も肩ひじ張らずに参加してくれるのではないかと思います。

A高、B高ともに、今年度提案・実施した研修の形式を継続して行っていくことを希望されています。両校とも、これまで毎年研修を実施されてきた学校であり、研修を行うことについては年度当初に計画を立てやすい面があります。内容的な面に関しては、これまでの研修内容を精査していくことで、教師や生徒の実態に応じた必要な研修内容を計画し、講師と交渉することが可能となると考えます。

C高においては、この5年間職員研修を単独で計画・実施されていない点から、研修の日程や時間を確保することが難しいとは思われますが、年度当初に年間計画を提案し、学校全体として共通理解を得ることで、実施が可能となると考えます。研修内容に関しては、まずは教師の人権感覚を問うようなチェックリストやクイズ形式の人権学習を取り入れた基礎的な研修をされることを望まれています。このような基礎的な研修は、教師の大量退職時代を迎え、新しく教師や講師になったりする方が多い今だからこそ、必要な研修ともいえます。そして、それらの研修を行う場合には、人権・同和教育が「難しい」「大変な」「面倒くさい」ものであるというような誤った認識を生まないためにも、話を聴くだけの講義形式の研修ではなく、参加する教師が主体的・対話的に学ぶことができるようなワークショップ型の研修を行うことが望ましいと考えます。