

## Chapter 1 5つの why

私たちが、「目的」について理解する上で影響を受けたのが、著者で思想家のプリヤ・パーカーだ。プロフェッショナルファシリテーター（訳注1）でもある彼女の著書『最高の集い方 記憶に残る体験をデザインする』は、学校や教室を含め、あらゆるコミュニティにおける集まり方を指南する1冊となっている。そして、同書から私たちが学んだのが、『5つの why』だ。パーカーは、この『5つの why』を集いの目的を明らかにするために使っていたが、私たちは、それ以外の目的を明らかにするためにも使ったし、あなたの個人的な why を理解するにも素晴らしいツールになると思っている。

インターネットを探せば、さまざまなバージョンの『5つの why』が見つかるだろう。ただし、このワークシートは、この本の1章の内容に合わせて作ったものだ。私たちは、教師としての目的を明らかにするためだけでなく、チームやイベント、会議、祭日など、さまざまな目的を明確にするのに使っていた。グループ全体としての目的をはっきりとさせるため、参加者全員が取り組み、回答を全体に共有すること。さらに、それぞれの回答の共通点と相違点を明らかにし、それがコミュニティまたはイベントにどのような意味をもたらすか考えてみよう。

1. あなたは、<sup>w h y</sup>なぜ教師をしているのだろう？

2. <sup>w h y</sup>なぜ？

3. <sup>w h y</sup>なぜ？

4. <sup>w h y</sup>なぜ？

5. <sup>w h y</sup>なぜ？

6. <sup>w h y</sup>なぜ？

7. あなたは、<sup>w h y</sup>なぜ教師をしているのだろう？

## 『5つのwhy』 回答例

1. あなたは、<sup>w h y</sup>なぜ教師をしているのだろう？  
生徒たちを将来に備えさせるため。
2. <sup>w h y</sup>なぜ？  
そうすることで、彼らが年齢を重ね、成長し、大人になるにつれ成功できるように。
3. <sup>w h y</sup>なぜ？  
自分の夢や目標を達成するのに必要なスキルを持っていない大人が多すぎると感じるため。
4. <sup>w h y</sup>なぜ？  
今の大人が生徒や学生の頃の教育システムでは、学校の先にある世界に備えさせていなかったため。
5. <sup>w h y</sup>なぜ？  
多くの学校は画一的な環境であるため、より多くの助けを必要とする、または別のものを必要とする生徒たちには手が行き届いていないため。
6. <sup>w h y</sup>なぜ？  
必要なリソースがない中で頑張っている大人たちにとって、画一的なほうが管理しやすいため。
7. <sup>w h y</sup>なぜ、あなたは教師をしているのだろう？  
全力で1人1人の生徒の学習体験を尊重し、サポートするため。

(訳注1) 問題に対して全関係者が納得できるかたちで解決に導く専門家のこと

以下の質問に対する答えを文章または絵で表現し、あなたの目的を明確にしていこう。これらの質問は、教師たちが互いについて新たな発見をすることにもつながるため、会議やワークショップの最初に参加者たちの気持ちをほぐすアクティビティとして使ってもよいだろう。たとえ毎日のように顔を合わせる同僚でも、質問のような内容について話したことはないかもしれないし、話すことで絆が深まり、共通の目的を通して仲間意識が生まれるかもしれない。あなたの why を見つけるには、第1章に出てきた質問やアクティビティを参照してほしい。

- ・あなたが子どもの頃、学校のことをどう思っていた？
- ・あなたが子どもの頃、学校での体験の基準となっていた人や出来事は？
- ・あなたが子どもの頃、教師とは何をする人だと認識していた？
- ・代々、あなたの家族にとって、教えることや学ぶことはどんな役割を持っていた？
- ・生徒や教師として、あなたが家族から受けた影響は？
- ・あなたが、教師になりたいと思ったきっかけは？
- ・あなたが初めて教師になりたいと思ったのは、いつ？

- ・あなたは、どうやって教師になったのだろうか？
- ・あなたは、なぜ教師になったのだろうか？
- ・あなたは、なぜ教師を続けているのだろうか？
- ・あなたと教師としてのキャリアが確立したのは、どんな学校で？
- ・学級担任ではない場合、教師としての自分の役割は何だと思う？

教師が自分の目的や教師になった理由とつながる方法のひとつに、年度最初の会議に振り返りを組み込む、というやり方がある。このツールを使って、自分の目的や仕事における1年の目標とつながろう。パートナーやコーチに頼んで、質問を読み、あなたの回答を記録してもらおうという使い方もできる。自分の目的を見つけ、明確にするのに役立つリソースがもっと必要な場合は、第1章を参照してほしい。

教師になろうと思った理由は？	
教師を続けている理由は？（人や出来事など）	
今の学校の教師になった理由は？	
去年度、あなたのクラスで一番うまくいったことは？ それは生徒たちの達成に、どう影響した？	
あなたの指導をよりよくするために、今年度とくに 重点的に取り組みたい教育的アプローチは？	
生徒たちの達成に関する、 あなたの今年度の目標は？	
今年度、あなたは今の学校に どのような影響を与えたい？	
今年度、あなたにとって必要な、 あるいは希望するサポートは？	

あなたは、自分がバーンアウトしていると感じていないだろうか？ 以下のメイヨークリニックの自己診断テストを教師用にアレンジしたチェックリストを見て、答えが「イエス」となるものについて、具体的なエピソードを書こう。たとえば、最初の質問に「イエス」と答えた場合は、あなたが仕事に対してひねくれたり、批判的になったりしていると思われる発言、または考えたことを具体的に書くなど。バーンアウトに気づく方法をもっと詳しく知りたい場合は、第2章を参照してほしい。

- ・ 仕事についてひねくれた考えを持ったり、あるいは批判的になったりした？
- ・ 無理しないと学校に出勤できなかつたり、1日をスタートさせるのがつらいと感じたりする？
- ・ 同僚や上司、生徒、保護者に対して、イライラしたり、気が短くなったりした？
- ・ 生徒が教室での決まりを守れていない、あるいはモチベーションが低いのは、本人の責任だと思う？
- ・ 常に生産的であり続け、生徒たちと関わり合うのに必要なエネルギーが不足している？
- ・ 仕事でもそうでないときも、集中するのが難しいと感じるようになった？

- ・教師として達成したことや生徒が達成したことに対して、満足感を得られなくなった？
- ・教師という仕事に対して幻滅している？
- ・気分を高めるため、または何も感じなくなるように、食べ物や薬、アルコールに頼っている？
- ・睡眠習慣が変わった？
- ・原因不明の頭痛や胃腸の不調、その他の体の不調がある？
- ・自分にコントロールできないことに対して、怒りを感じる？
- ・今は仕事でやっていることで、昔は仕事でやるようになるとは想像すらしなかったことはある？

## Chapter 2 タイムマネジメント・シート

学校で働く人の役割や責任には終わりがなく、やるべき仕事は永遠に終わらないような気分になることも多いだろう。人は余裕がなくなると、目的を見失ったり、情熱が消えてしまったりする場合がある。このツールは、目的に沿って生産的になるために達成したいことに集中できるようにするために作られている。あるいは、管理職やチームで、全体としての目標やプロジェクトを達成するための時間の使い方を考えるのに活用することもできる。バーンアウトの原因を特定するツールがさらに必要な場合は、第2章を参照してほしい。

あなたの今週の目標は？（授業に関係ないことでもよい）

- ・その目標を達成するために、やらなければならないことをリストしよう。
- ・その目標を達成するために、したいことをリストしよう。

1 週間を細かく分ける。

次の表を使い、1 日を通して時間を意識できるようにしよう。

#### 教師が含めたほうがよいこと

- ・ 1 週間の目標を達成するためにクリアすべきタスク
- ・ 授業の時間割
- ・ 準備時間(この時間中に達成したいことを具体的に書く)
- ・ 教師としてやるべきこと
- ・ 昼食
- ・ ファミリー・アウトリーチ(訳注1)
- ・ 共同で授業計画を立てるなど、同僚との共同作業
- ・ 上記以外で、あなたが普段から仕事がある週にしていること

#### 管理職が含めたほうがよいこと

- ・ 1 週間の目標を達成するためにクリアすべきタスク
- ・ 授業見学
- ・ 教職員に対するフィードバック
- ・ 管理職会議
- ・ 教員会議
- ・ ファミリー・アウトリーチ
- ・ 上記以外で、あなたが普段から仕事がある週にしていること

週刊計画					
時間	月	火	水	木	金
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

#### 訳注

(訳注1) 基本的ニーズが満たされていない家族への支援

#### 出典

Mayo Clinic Staff (2021). *Job burnout: how to spot it and take action*. Mayo Clinic (21 June). <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>(accessed 25 November 2022).

『私が1日に1冊の本読む理由(そして、あなたも1日に1冊の本を読むべき理由): 33パーセントの法則』TEDx Talks (15 January). [https://youtu.be/7bB\\_fVDlvhc](https://youtu.be/7bB_fVDlvhc) (accessed 25 November 2022).

Singleton, G.E. (2015). *Courageous Conversations about Race: A Field Guide for Achieving Equity in Schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Mayo Clinic Staff. (2021). *Job burnout: how to spot it and take action*. Mayo Clinic (21 June). <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>(accessed 25 November 2022).

## Chapter 2 バーンアウト・チャート

### あなたはどこに当てはまる？

前兆がまったくなく、朝起きたら突然バーンアウトしていた、という人はいない。ゆっくりと時間をかけて進行し、突如として警鐘を（本人や家族、同僚、上司に対して）鳴らすのがバーンアウトだ。ただし人によって経過は異なるため、大まかな流れがわかる「バーンアウト・チャート」を作った。バーンアウトの自己評価に使えるリソースがさらに必要な場合は、第2章を参照してほしい。

- ・今のあなた、あるいは指導している教師は、チャートのどこにあたるだろう？ 当てはまるところに印をつけよう。
- ・当てはまるところ以外で共感できたところはある？ 過去の自分の経験を思い出しながら、チャートに注釈をつけよう。簡単なメモでも絵でもよい。
- ・よく知っている同僚を思い浮かべよう。その同僚は、チャートのどこかに当てはまらないだろうか？ その同僚を深く理解するにあたり、あなたが目にした、あるいは耳にしたことは？

エネルギーに満ち、  
自信があり、教師  
としてのアイデン  
ティティが確立さ  
れている。

基本的には休めてい  
るが、たまに仕事に対  
してひねくれた感情  
を持つことがある。自  
分の教師としてのア  
イデンティティに疑  
問を感じ始めている。

疲れていて、不安  
定だと感じる。自  
分の教師としての  
アイデンティティ  
を常に疑っている。

疲れ果て、無力だ  
と感じる。自分の  
教師としてのアイ  
デンティティを  
失っている。

このツールを使うあいだ、すぐにでもバーンアウトの要因を解決しようと取り組みたくなるかもしれない。ところが、すでに書いたとおり、解決策を探すより先に、まずは問題そのものをよく理解する必要がある。バーンアウトに特効薬はなく、効果がない方法を試すことで、さらに疲れ、自信を失い、仕事に幻滅する可能性もある。そのため、まずは自分にもっとも関係がありそうな要因について理解を深めたほうがよいだろう。バーンアウトの根底にある要因を特定するためのリソースがさらに必要な場合は、第2章を参照してほしい。

### このツールの使い方

1. 次のページのメイヨークリニックによるバーンアウトのリスク要因から、あなた自身に心当たりがある、または指導している教師がその状況にありそうだと感じるものに印をつける。
2. あなたが経験した、3つの重大な要因の横に星印をつける。下の空いているスペースに、その要因を選んだ理由となった思い出やエピソードについて書く。
3. あなたを大事にしてくれている人に話を聞いてもらう。ただし、問題を解決したり、励まそうとしたりするのではなく、ただ話を聞き、あなたが自分の経験について理解を深める手助けをしてほしい、と伝えること。あなたの感情を受け入れてもらおう。その経験に関して付け加えたいことが出てきた場合は、2に書いたエピソードに足すことができる。さらに聞いてほしいエピソードがある場合は、また1から繰り返せばよい。

- ・自分の仕事をほとんど、あるいは、まったくコントロールできないと感じる（たとえば、自分の仕事に影響する判断やスケジュール、必要なリソースへのアクセスなど）。
- ・自分に何が求められているのか、誰が責任者で、どのように評価されているかが不明瞭だと感じる。
- ・職場が機能不全に陥っている（いじめが許容されている、同僚同士で足の引っ張り合いをしている、細かく管理されていると感じるなど）。
- ・仕事が単調、あるいは複雑すぎるせいで、情緒が不安定になり、生産的であるためには常に大きなエネルギーを必要としている。
- ・サポート不足によって孤立感を感じる。  
他に頼れる人がいないと感じられ、何でも自分ひとりでやろうとして、教室や職員室で孤立してしまう。
- ・家族や友人と過ごすためのエネルギーが不足するほど仕事時間が多く、ワークライフバランスが取れていない。

## Chapter 2 炎をイメージする

目を閉じて、家の庭の焚き火台や夏のキャンプファイヤーのような、整えられた、目的をもって焚かれた炎を想像してみしてほしい。この炎が、あなたの教師という仕事とする。燃えている時間が長いほど、あなたの仕事は効果的で持続的であることを意味する。炎が強すぎると、コントロール不能になったり、燃え続けるのに必要な木材をあっという間に使い切ってしまったたりするかもしれない。逆に炎が弱すぎても、次第に消えてしまうか、あたっている人の体を温め続けるには不十分ということも考えられる。

これらの質問は、教師たちが互いについて新たな発見をすることにもつながるため、アイスブレイクとして、あるいは会議やワークショップのオープニング・アクティビティとしてもよいかもしれない。たとえ毎日のように顔を合わせる同僚でも、「教師としての炎」について話したことはないだろう。そのような話をするすることで、共通の経験を通して仲間意識を高め、絆を深められるはずだ。バーンアウトに気づき、取り組むための質問やアクティビティがさらに必要な場合は、第2章を参照してほしい。

この下に、あなたの炎の絵を描くか、イメージに合う画像などを貼ろう。

あなたの教師としての炎について掘り下げよう。

- ・ 炎が教師という仕事だとしたら、その燃料は？
- ・ 燃料のほかに、あなたの炎を燃やし続けているものは何？
- ・ あなたの炎が燃え始めて、どのくらい経った？
- ・ 今のあなたの炎の強さは？
- ・ どっしりとした、焚き火に適した木材を使っている？  
それとも、そのへんで拾った小枝や紙くずを使っている？
- ・ あなたの炎がパチパチと心地よく燃えているときは、  
周りでどんなことが起こっている？
- ・ 予備の燃料はある？ それともギリギリの状態で、  
何か他に燃料になりそうなものはないか焦って探している？
- ・ 炎が小さくなってきていることに気づくのはどんなとき？
- ・ あなたは、常に炎の状態を見張っている？  
それとも、知らぬ間に炎が小さくなっていて驚いたことがある？
- ・ 今の炎を燃やし続けたい？ それとも、すべてを焼き尽くしてから、  
新しい炎を起こしたい？

- ・ あなたの炎が残した灰には、何が入っている？
  
- ・ 頭に描いたイメージをよく観察し、この炎をあらゆる角度から見よう。  
表面に浮かんできたものを見逃さないよう注意し、  
考えたことや導き出した結論を書き留めておこう。

このツールは、すでにある単元や授業計画のための資料などと併用できるように作られている。単元や授業計画を立てる前に使って、あなたの目的とカリキュラムの関係性を探ることもできるし、あとでリフレクションに使ってもよいだろう。あるいは、チームやティーム・ティーチング、その他の共同で授業計画を立てているプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ (PLC) で使うことも可能だ。目的のあるカリキュラムづくりのリソースがさらに必要な場合は、第3章を参照にしてほしい。

1. あなたの生徒たちは、何を学んでいる？  
授業や単元を教える際、どんな基準に合わせる必要がある？
2. 生徒たちがそれを学ぶ理由は？
3. その授業や単元で、あなたが生徒たちにしてほしい学習体験をリストにしよう。  
(たとえば、あなたは彼らに実験してほしい？ それとも、ディベート？  
劇あるいは本の章の再現？ 現実に行っている問題を解決する？ グラフを作成して分析？)
4. 上で挙げた学習体験は、あなたの教師としての目的と、どう関係している？
5. あなたは、どの学習体験を一番提供したい？ 理由は？
6. あなたの目的と合わない学習体験はある？  
あると答えた場合、どうすれば合うようにできる？

このツールは、教師たちが自分たちの目的と合わないと感じる単元や授業の内容をよく検討した上で、学習基準を満たしつつ、カリキュラムが自分の目的と合うようにする方法を探る手助けとなるよう作られている。目的のあるカリキュラム作成に役立つリソースがさらに必要な場合は、第3章を参照してほしい。

1. あなたの生徒たちは、何を学んでいる？ どんな基準を満たそうとしている？
2. 生徒たちがそれを学ぶ理由は？（「義務だから」や「統一テストに出るから」と即答した人は、なぜそうなっているのか、自分自身に問いかけてみよう。『5つのwhy』のワークシートも役に立つはずだ）
3. その単元や授業で生徒たちに取り組んでほしい学習体験をリストにしよう。あなたは、その単元や授業の内容をどう教えようとしている？
4. 上で挙げた学習体験は、あなたの目的と合っている？  
合っていたのは、どれだろう？ 合っていなかったのは、どれだろう？
5. あなたの目的と合っていない学習体験について、  
それぞれ今と異なる指導法を一つ以上考えてみよう。
6. カリキュラムがあなたの目的と合うようにするために、あなたにコントロールできることは？
7. カリキュラムを変えたことで、生徒自身や生徒の学習体験に  
どんな影響が起こりうるだろう？

# 学校の方針を 自分の目的とつなげる

クラスのシステムや構造を考えるにあたり、あなたの目的と学校の方針について深く考える必要がある。さらに、そのクラスのシステムや構造は、あなたの教師としての信念に基づいているだけでなく、学校のすべての方針に沿ったものでなければならない。さもなければ、教師にとって学校の方針を実行するのは、非常に困難なことになってしまう。このリフレクション・ツールは、そうならないために、また、学校の方針を学校としての目的と結びつけるために使うことができる。目的のある方針の策定および実施に役立つリソースがさらに必要な場合は、第4章を参照してほしい。

このツールを使い、以下に関することを含む学校の方針の実施計画を立てよう。

- ・ トイレ
- ・ 遅刻
- ・ 宿題
- ・ 出席
- ・ 成績
- ・ 誕生日会
- ・ 電子機器
- ・ 教室への訪問者

ここに学校の方針を書こう。

この方針と、あなたの教師としての目的との関係性は？

この方針を、あなたの目的に合うように実施するには？

この方針を、生徒やその家族にどう伝える？

この方針をあなたのクラスで実施することに不安はある？  
あなたのクラスで、この方針を誠実に実施するために必要なサポートは？

教師時代、レベッカは単元末や年度の間と終わりに、生徒たちに匿名のアンケートを実施することで、フィードバックをもらっていた。そして、アンケートをもとにデータを集め、分析し、傾向をつかみ、さらには「アンケートから学んだこと」と「その結果、何を変えるつもりか」について、生徒にどう伝えるかを考えていたという。以下は、レベッカが実際にとある年度末に実施した、クラスで行った詩のプレゼンテーションに関するアンケートだ。他にも生徒たちの声を指導に取り入れるためのリソースが必要な場合は、第4章を参照してほしい。

#### 詩のプレゼンテーションに関する匿名のフィードバック・アンケート

それぞれの文章を読み、あなたの気持ちにもっとも近い数字を丸で囲んでください。

1 = まったくそう思わない   2 = そう思わない   3 = どちらでもない  
4 = そう思う   5 = とてもそう思う

1. クラスの人たちに、詩について教えるのは楽しかった。

1   2   3   4   5

2. 他のグループが教えているとき、楽しんで教わることができた。

1   2   3   4   5

3. 詩のプレゼンテーションをしたことで、読み方が上達したと思う。

1   2   3   4   5

4. 詩の感想文を書いたことで、書き方が上達したと思う。

1   2   3   4   5

5. 今年度の最初より、詩についての理解が深まったと思う。

1   2   3   4   5

6. 詩のプレゼンテーションをしたことで、APクラスの詩のエッセイのスコアが上がったと思う。

1   2   3   4   5

7. エクストラ・クレジット(訳注1)をもらえるなら、また詩のプレゼンテーションをしてもよい。

1    2    3    4    5

8. 質問の作り方や授業計画の立て方についての授業は、プレゼンテーションの準備に役立った。

1    2    3    4    5

9. 詩のプレゼンテーションのお陰で、ものごとを比較する力が上がった。

1    2    3    4    5

10. 来年度も詩のプレゼンテーションはしたほうがよいと思う。

1    2    3    4    5

11. 詩のプレゼンテーションのよかった点を教えてください。

12. 詩のプレゼンテーションで改善したほうがよいと思うことを教えてください。

13. 他にも意見があれば教えてください。

(訳注1)成績にも加算される追加点のこと

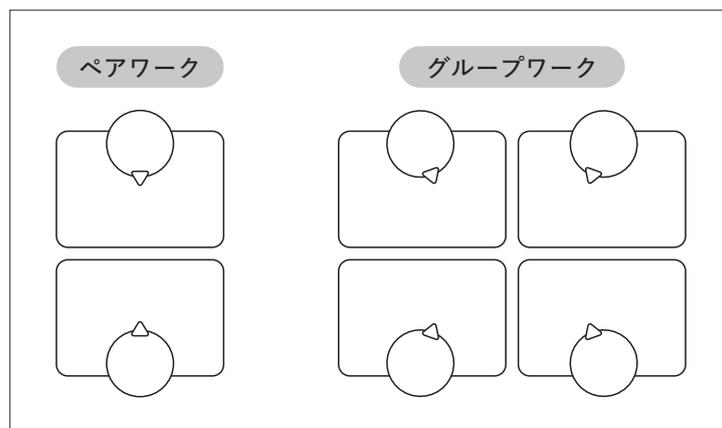
クラスのシステムについて考える際は、生徒たちを確実に、誠実に、一貫して先導できるよう、学級の運営方法があなたの目的と合っていて、さらに、彼らが自分たちに求められていることを理解できるようになっている必要がある。クラスで求められていることが、生徒たちにとっては一貫性と透明性を感じられる、また、教師たちにとっては自分の情熱とつながっていると感じられる内容になっていれば、すべての生徒——と、あなた！——が成功できるだろう。このツールは、あなたがクラスのシステムづくりに取りかかる上で役立つよう作られたものだ。以下の質問は、この本で取り上げなかったシステムに対しても使うことができる。

クラスの環境づくりに取り組む新米教師はもちろん、中堅以上の教師が年に一度、クラスの環境を振り返り、うまくいっているところや改善が必要なところを見つけるのにも役立てることが可能だ。あるいは、学級の運営方法が同じ教師たちと一緒に取り組むのもよいだろう。目的のあるクラスのシステムづくりに便利なリソースがさらに必要な場合は、第4章を参考してほしい。

1. 生徒たちは、どのようにして1日の予定や授業の構成を知ることができる？
2. 生徒たちは、授業の最初に何を経験する？  
彼らは、どんなふうに教室に入ってくる？  
彼らは、どのようにして自分たちの学習体験が始まったことを知ることができる？
3. 生徒たちは、授業で成功するために必要な教材を、  
どのようにして手に入れている？

4. 生徒たちは、どのようにして「いつ」、「どんなふうに」授業が次の内容に移ったことを知ることができる？

5. あなたのクラスでは、どのようにして共同作業を行っている？  
生徒たちは、どのようにして「何を」、「どのように」すべきかを知ることができる？



実際にメレディスの教室に貼っていた、共同作業をしやすくするためのポスター

## Chapter 5 意図的な夏の計画プロトコール

このツールは、計画や意志決定について理解を深める上で、あなたが長期休暇のあいだに優先的にやりたいことを計画できるよう設計されている。おすすめは、あなたにとって一番大切なものを明らかにするのを手伝ってくれるパートナーと一緒に取り組むことだ。さらに、学期明けから次の長期休暇までに何度か取り組み、最初に描いたビジョンが進化する経過を見るのもよいだろう。また、個人的な学びの計画に役立つリソースがさらに必要な場合は、第5章を参照してほしい。

### 計画を立てる前の準備

1. この夏、個人的に、あるいは仕事のためにしたいことのリストを作る。思い浮かんだことはすべて書こう。
2. 個人的にしたいことで、とくに優先させたいことの横に星印をつける。次に、仕事のためにしたいことで、とくに優先させたいことを丸で囲む。
3. リストを見直し、個人的にしたいことと仕事のためにしたいことの両方から、とくに重要だと思うものを5つ選び、蛍光ペンなどで印をつける。

### プロトコールをつくろう

1. パートナー①は、この夏に個人的に、あるいは仕事のためにしたいことのリストを作る。
2. パートナー②は、パートナー①にとってこの夏もっとも重要なことについて彼または彼女が話すのを聞く。

3. パートナー①は、自分の夏の目的について  
気づいたことを、次の言葉に続くよう 1 文にまとめる。  
・この夏の私の目的は……
4. パートナー②は、パートナー①が書いた 3. の言葉を復唱する。
5. 役割を入れ替えて、1. ～ 4. を繰り返す。

### プロトコールをつくったら (次の言葉に続けて書いてみよう)

- ・この夏の私の仕事における目的は…
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ・この夏の私の個人的な目的は…

あなたの目的と合っていない、あるいは、あなたが優先させたいことを邪魔する可能性があるため断わったほうがよさそうな予定は何か、ブレインストーミングしてみよう。

### 考えてみよう

断わることで、どんな気持ちになるだろう？ 断ることの何が難しいと感じるだろう？ あなたの目的は、どう役立つだろう？

校内研修で教員が先導的な学習者になるようにするには、探究のサイクルを回し、彼らが自分たちで選択し、学びを主導できるようにするという方法がある。教員主導の校内研修のためのリソースがさらに必要な場合は、第5章を参照してほしい。

### 準備作業

- ・あなたのスクール・コミュニティの利害関係者たちから得たフィードバックや学区が重視していること(適用できる範囲で)を取り入れながら、指導の焦点を決める。
- ・指導の焦点が生徒たちにどのように見え、聞こえ、感じられるようにするかを明確にする。
- ・別の学校の教師の授業を映した動画を見て、評価する。
- ・別の学校の授業計画を見て、指導の焦点を評価する。
- ・指導の焦点を、プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ(PLC)の活性化につながるよう、いくつかの柱に分ける。
- ・上で分けた柱ごとにプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ(PLC)を構築する。どの柱(指導の焦点)にするかは教員たちに選ばせる。

## 探究のサイクルを回す

### 1. 目標設定と評価

- ・ 基準を見直し、評価の対象とするスキルを決める。
- ・ 見直した基準をもとに、生徒たちのパフォーマンスを評価する。
- ・ アセスメントの結果を統一したルーブリックを使って見直し、次の探究のサイクルで取り組ませたいスキルを決める。

### 2. 指導方法の焦点

- ・ 評価の対象とする生徒たちのスキルを伸ばすための指導法を調べる。
- ・ その指導法を取り入れた授業計画を立てる。
- ・ 同僚たちから授業計画に対するフィードバックをもらう。
- ・ 授業を実施し、生徒たちの課題を集める。
- ・ 今後もその指導法をなるべく頻繁に取り入れようとする。



教員が主導する教員研修の探究のサイクル

### 4. 相互授業参観とデブリーフィング

- ・ 参観メモの書き方を統一する。
- ・ 他の教員の授業を見学し、参観メモを取る。
- ・ 参観メモを内容ごとに分類し、評価の対象となっている生徒たちのスキルを伸ばす上で、教員のどんな行動が役に立っていたかを見極める。

### 3. 生徒たちの課題を見る

- ・ 多様な生徒たちの課題を見る。個別の教育支援計画が必要な生徒や、母語が居住国の公用語と異なる生徒、習熟度が高い生徒、習熟度が平均的な生徒、習熟度が低い生徒を含める。
- ・ 統一したルーブリックを使い、複数の教師で生徒たちの課題を評価する。
- ・ 生徒たちの課題から判明した傾向や指導法の効果、次のステップについて話し合う。

このツールは、管理職や教師がメンターと新人教師をマッチングしたり、互いに強みや目標、成長する機会を補い合える仕事上の関係を築いたりするのに使うことができる。メンターやメンターを受ける人は、これらの質問に対する答えを、続くプロトコールでも使ってよいこととする。メンターに関するリソースがさらに必要な場合は、第5章と第7章を参照してほしい。

1. 今年度、あなたは生徒たちに何を得て(学んで)ほしい？
2. 1.を実現するために、あなたにとって一番サポートが必要なことは何？  
(授業計画や学級運営、授業内容に関する知識、指導法や授業内容に関するリソースへのアクセス、評価または成績のつけ方、授業内容の改良、など)
3. あなたが感謝していて、実際に取り入れてもいるアドバイスを思い出してみよう。どんなアドバイスで、なぜ取り入れやすいと感じたのだろうか？ どんなふうに取り入れた？
4. あなたの指導の強みは？
5. あなたが思う、もっとも効果的なフィードバックの仕方は？  
なぜ、そのやり方は効果的なのだろうか？

6. メンターが、あなたの学習指導に影響を与えたときのことを思い出してみよう。そのメンターは、何をしたのだろうか？ 彼または彼女は、あなたをどのようにサポートした？ 影響をもっと大きくするために、他に何ができただろう？

#### メンターとの最初の打ち合わせにおけるプロトコール

**メンターを受ける人** 今年度への期待について、よく考える。生徒たちに、何を達成してほしい？

**メンター** メンターを受ける人が仕事の目標を立てられるよう、彼または彼女が言った内容を繰り返す。

**メンターを受ける人** メンターの言葉を聞き、目標を文章化する

(たとえば、「\_\_\_\_\_をすることで生徒たちが\_\_\_\_\_できるよう、私は\_\_\_\_\_する」、など)

**メンター** メンターを受ける人に、彼または彼女にもっとも合っている学習方法、メンターに期待するサポート、希望するフィードバックの形式やコミュニケーションの取り方について聞く。聞いた内容を繰り返し、あなたがしようと思っていることを伝える。

**オープン・ディスカッション** メンターする側とされる側としての、自分たちの関係性について話し合う。会う頻度は？ どのタイミングでお互いを観察する？ フィードバックはどのように行う？

このツールは、職員研修の主催者や企画者、ファシリテーターが、すでに使っている企画資料と一緒に使うことを考えて作られたものだ。参加者たちの「教師としての炎」を大きくする学習体験を提供するためのリソースがさらに必要な場合は、第5章を参照してほしい。

1. 参加者たちは、この研修で何を学ぶのだろうか？
2. それを学ぶ理由は？
3. この研修で得られる学習体験は、管理職としてのあなたの目的と、どう関係している？
4. この研修で得られる学習体験は、どのようにしてあなたやあなたの学校、参加者の目的を達成に近づけてくれる？
5. 研修中、参加者たちはいつ意見を言ったり、リーダーシップやエージェンシーを発揮したり、選択したりできる？  
教室に戻ったとき、参加者たちはこの研修での学びの影響を、どんなふう感じられるだろう？

6. 参加者たちは、集まって何をやるのだろうか？  
彼らが集まる一番の目的は、一緒に学ぶことになっているだろうか？  
参加者たちが協力し合えるために、何か工夫されている？
  
7. この研修で得られる学習体験の楽しめるポイントは？  
参加者たちが楽しんで取り組めるようにするには、どうすればよい？
  
8. ファシリテーターとして、先導的な学習者の  
マインドセットのお手本を示すには、どうすればよい？

どの学習者にも、学びを統合し、振り返り（リフレクション）、結論を出す機会が必要だ。私たちの研修では、最後に必ず参加者がその日の研修で学んだことをリフレクションし、企画した私たちの成長に役立つフィードバックをする時間を設けていた。このツールは、学習体験に対する個人的なリフレクション、あるいはフィードバックに使うことができる。たとえファシリテーターがリフレクションやフィードバックの時間を用意していない場合でも、以下の質問に答えることで、あなた自身の学びを強化できるはずだ。他にも学習者としての教師の情熱や目的を強化する研修にするためのリソースが必要な場合は、第5章を参照してほしい。

1. 今日の研修から得たことは？
2. 今日の研修に参加した結果、取ろうと思っている行動は？
3. 今日の研修で、あなたにとって効果的だったのは？
4. 今日の研修で改善したほうがよい点は？
5. その他の意見

## Chapter 6 就職活動準備ツール

採用面接では、自分が面接されていると同時に、自分も相手を面接していることを忘れないようにしましょう。学校側には、その学校があなたに合っていると考える理由を説明する責任がある。あなたも学校を評価する立場にあることを、必ず覚えておいてほしい。学校の目的とあなたの目的が合っているかどうか、また、学校があなたにとって大切なその他の条件を満たしているか判断できるよう、あらかじめ調べたり、面接でする質問を考えておこう。そして、学校が自分に合っていると感じたら、知識や経験年数だけでなく、あなたと学校の目的が一致していることや、あなたが学校を成功に導けることを採用委員会に証明する方法を考えなければならない。それには、以下の質問が役立つだろう。あなたをよく知る同僚に頼んで、一緒に答えてもらうのもよいかもしれない。彼または彼女があなたに合うと感じている学校像を知ることによって、別の視点からも考えられるようになる。あなたの炎を燃やし続けてくれる、仕事のホームを見つけるためのリソースがさらに必要な場合は、第6章を参照してほしい。

あなたの経験上、採用プロセスにおける使命やビジョン、基本的価値観の役割は？ それらがもつ意味は？

あなたが、スクール・コミュニティに期待していることは？  
今、あなたの目的を満たすために必要なのは、どんなコミュニティだろう？

学校の目的とあなたの目的の相性がいいとわかる方法は？

自分が採用されたいと思っている学校を評価するには、  
何を見て、聞く必要があるだろう？  
採用プロセスには、評価対象として、どのようなアクティビティや  
成果が含まれるべきだろう？

その学校は、公正性や平等性、多様性、インクルージョンを重視している？  
そう思う理由は？ 学校の人種差別解消に向けた取り組みの有無とその影響  
は、どこに表れているだろう？

## Chapter 6 公平性に関する対話の準備シート

メレディスは校長の職に就いているとき、月に1度、職員たちと公平性について話し合う機会を設け、ファシリテーションは、特別な訓練を受けた教師に務めさせていた。以下は、そうした話し合いの内容やグレン・E・シングルTONの『人種についての勇氣ある対話』(未邦訳)をもとに、メレディスが作成したチェックリストである。第1章にある学校全体としての公平性の立場の主張をする方法や、第5章で紹介した反人種差別に関する本も参考にしてほしい。

### 目的について考慮すべきこと

- ・職員たちと公平性について話し合いたい理由は？
- ・全職員が、公平性について話し合える状態にあるだろうか？ そう思う理由は？
- ・これらの話し合いへの参加は強制だろうか？ それとも任意？
- ・職員たちとの公平性に関する話し合いを通して達成したいことは？
- ・これらの話し合いに、生徒や保護者、スクール・コミュニティ全体の声が含まれるようにするには、どうすればよい？

### ファシリテーションについて考慮すべきこと

- ・誰をファシリテーターにする？ 公平性に関する話し合いのファシリテーションの訓練を受けた職員はいるだろうか？
- ・近いうちに、あなたの学校に影響しそうな、話し合うべき話題はあるだろうか？
- ・あなたの学校には、全職員が円になって座れるスペースはある？
- ・ないと答えた場合、いくつかのグループに分けて同じトピックについて話し合いができるよう、複数のファシリテーターがいる？  
その人たちは、訓練を受けた経験がある？  
あるいは、受ける必要がある？

### 参加者について考慮すべきこと

- ・話し合いの最初にしようと考えている質問は？
- ・話し合いでする質問や内容について、事前に参加者に伝えたほうがよいだろうか？
- ・話し合いがスムーズに進行するためのルールや取り決めは、どのように作成し、強化できる？

- ・話し合いの切り出し方は？
- ・話し合いの終わらせ方は？

### **管理職が考慮すべきこと**

- ・あなたは、話し合いに参加する？
- ・参加すると答えた場合、「校長っぽさ」を醸し出すことなく、教職員たちと対等な立場で参加するには、どうすればよい？
- ・参加しないと答えた場合、あなたが参加しない理由を職員たちに理解してもらうためには、どのように伝える？
- ・あなたの学校の使命や価値観、方針に反するなど、話し合いの過程で生じた管理職に関する問題には、いつ、どのように取り組む？

教師の採用は非常に重要なプロセスであるため、ただ役職を埋めるだけでなく、人間性を見て判断するのに役立つリソースをいくつか紹介したい。採用プロセスについてさらに詳しく知りたい場合は、第6章(とくに **管理職のターン**)を参照してほしい。

### 採用候補者の面接前のチェックリスト

- ・現在の職員たちに、来年度もこの学校に勤める意志があることを確認した？
- ・来年度のために新設したほうがよい役職はある？  
新たに学年を増やす、個別の教育支援計画が必要な生徒や日本語を母国語としない生徒が増える予定があるなど、かたちはどうあれ業務が増える予定はある？
- ・採用委員会に必要な利害関係者は？(生徒たちは絶対に含まれるべきだ)
- ・採用委員会が集まる日時は？

### 採用説明会のチェックリスト

- ・説明会の日にちを決める(対面での説明会が難しい場合は、オンラインで開催してもよい)。地域の大学などに問い合わせ、説明会の日程が、大学が教職課程を履修している学生たち向けに何か別のことを予定している日と重ならないことを確認する。  
学区のカレンダーを見て、説明会の日程が、学区全体の教員採用イベントと重ならないことを確認する。  
説明会の内容を決定する。可能な場合は含める：校内ツアー、在校生との交流、短い面接、など。
- ・面接メモのテンプレートを作成し、候補者が学校に合っているかどうかの判断材料として使えるようにする。
- ・候補者が次の面接に進むべきかを全員で検討する。生徒や職員、保護者を含め、すべての利害関係者が考える必要がある。

### 面接の質問例

#### 教育哲学

- ・あなたの教師としての目的は？
- ・教師という役割において、もっとも影響力があると感じるのは？
- ・あなたが持っている、もっともよい教師としての資質は？  
なぜ、あなたにとってその資質が重要なのか？
- ・自分が教えている教科または分野で、もっとも情熱を注いでいるのは？  
教えるのが好きなテーマを1つ挙げるとしたら？

### カリキュラムと指導

- ・生徒たちが内容を習得するために、どのような計画を立てているか。
- ・生徒たちの習熟度は、どのように評価しているか。
- ・生徒たちが楽しく学べるために、どんな工夫をしているか。
- ・過去に、楽しく教えることができた授業や学習指導はどんなものか。

### 授業内容の見直し

- ・すべての生徒に合うよう授業内容を改善したり、教材を変えたりするときに重要だと思うことは何か。
- ・授業のどの部分を改善すべきかを判断するにあたりどこ／何に着目するか。
- ・どのようなプロセスを経て授業内容を改善するか。

### 困難の乗り越え方

- ・学級の運営方法は？ 日々の仕事における哲学は？  
そのやり方でうまくいかなかったとき、どのような行動をとったか。そこから何を学んだか。
- ・学校に限らず、経験したことがある困難にどう対処したか。そこから何を学んだか。
- ・サポートが必要なとき、誰を頼るか。どうやって助けを求めるか。

### フィードバック

- ・同僚や生徒、上司からもらったフィードバックをもとに授業を改善したとき、何を変え、それが生徒たちの学びにどう影響したか。
- ・自分の学習指導について、改善すべき点があると思うか。  
なぜ、そこを改善する必要があると思うのか。

### コミュニティ

- ・誰かと一緒に、あるいはチームとして同じ目標に向かって取り組んだとき、どんな結果が出たか。
- ・あなたにとっての理想の学校とは、どんなものか。
- ・学校の文化でとくに重要だと思うものは何か。教室以外の場所で、生徒たちとどのように関わるか。
- ・5年後、自分はどうなっていると思うか。

## Chapter 6 職員の学校との関わり度診断

このアンケートを使い、可能な範囲で、職員たちが教室や職員室以外で学校というコミュニティに関わる機会を作り、潜在的なリーダーを見つけよう。職員たちのあいだに帰属感や仲間意識を生み出すためのリソースがもっと必要な場合は、第6章と第7章を参照してほしい。

1. あなたは学校とどの程度つながっていると感じているだろう？ 1から10(1=つながりをまったく感じない、10=強いつながりを感じる)で表してみよう。また、そう感じる理由を説明しよう。
2. あなたが学校以外の場所で情熱を向けていることで、生徒たちも楽しめそうだと思うことは？(筋トレや料理、読書、スポーツ、瞑想、など)
3. あなたの立場で、その情熱を生徒たちと共有する方法は？(たとえば、授業の最初に瞑想するのはどうだろう？)
4. 役割から離れて、その情熱を生徒たちと共有する方法は？(部活を作る、生徒たちが参加できる放課後や昼休みのイベントを企画する、など)
5. 学校内での取り組みで、参加したいと思うものはある？それは、どんな取り組みだろう？ 参加したい理由は？(教師のメンターをする、委員会に参加する、など)

以下のアクティビティに興味はある？

1 = まったくそう思わない 2 = そう思わない 3 = どちらでもない  
4 = そう思う 5 = とてもそう思う

1. 教師のメンターになりたい。

1 2 3 4 5

2. スポーツチームのコーチになりたい。

1 2 3 4 5

3. 生徒会の顧問になりたい。

1 2 3 4 5

4. 生徒たちのために放課後のクラブを作りたい。

1 2 3 4 5

5. 学年主任になりたい。

1 2 3 4 5

6. 科の主任になりたい。

1 2 3 4 5

7. 会議で使えるよう生徒たちのデータを分析したい。

1 2 3 4 5

8. 学校の公平性を推進するためのチームに加わりたい。

1 2 3 4 5

9. 学校の公正さを回復するためのチームに加わりたい。

1 2 3 4 5

10. 学校の新聞部の顧問になりたい。

1 2 3 4 5

## Chapter 7 ネットワークの リフレクション・ツール

TEDxトークの『私が1日に1冊の本を読む理由(そして、あなたも1日に1冊の本を読むべき理由)』(未邦訳)で、タイ・ロペスは、仕事上のネットワークを3つのグループに分けるためのフレームワークを説明している。

1. あなたより経験豊富または成功している、刺激をもらいたい、あるいは指導してもらいたい相手として尊敬している人たち(メンターやコーチ、教員、など)。
2. あなたと同程度の経験、成功をした人たち(友人やチームメイト、同僚、飲み仲間、など)。
3. あなたのほうが経験豊富、あるいは成功していて、刺激をもらいたい、あるいは指導してもらいたい相手として、あなたを尊敬している人たち(メンターやコーチとして指導している相手、教育実習生、大学院生、教員志願者、教員になることを検討している人、生徒、新たな同僚、1年目の教員、など)。

このツールは、とくに定期的に感謝を伝えるべき、あるいは、サポートを必要としていれば手を差し伸べるべき相手を特定するのにも使うことができる。頼りになる仕事上のネットワークを構築するためのリソースがもっと必要な場合は、第7章を参照してほしい。

自分の仕事上のコミュニティにいるすべての人たちのリストを作り、それぞれをグループに振り分けてみよう。ただし、時間とともにグループが変わる人たちがいることも覚えておいてほしい(メンターだった人が同僚になる、など)。リストが完成したら、次の質問について考えてみよう。

あなたが学ぶ人	あなたと一緒に学ぶ人	あなたが教える人

リストが完成したら、次の質問に答えてみよう。

リストを見て、気づいたことは？

リストを見て、驚いたことは？ このフレームワークを通して自分のコミュニティを見ることで、さもなければ気づいていなかったかもしれないことは？

リストのバランスはどうだろう？ グループの人数に偏りはあるだろうか？ 偏りがある場合の原因は？ たとえば、メンターとして指導している相手より、メンターのほうが多い原因は？

現在のあなたとバーンアウトとの関係について、考えてみよう。あなたの気分と仕事上のコミュニティは関係あるだろうか？ たとえば、あなたは今、教え方や学び方のお手本となってくれる新しいメンターを必要としているだろうか？ 仕事に対する持続可能な時間や労力の注ぎ方を発見し、それを新人の教員たちに伝えたいと思っているだろうか？ あるいは、新しい教員の友達が欲しいと思っているだろうか？

このフレームワークは、あなたにどんな行動を起こしたいと思わせた？ 今すぐ自分が必要としているものを与えてもらえる仕事上のネットワークにするには、どうすればよいのだろうか？

物理的なスペースが、学校の大人たちが効果的に協力し合う上で重大な役割を担っている場合がある。このツールは、教員や管理職が、物理的なスペースが、互いに協力し合うことを促す空間になっているかを評価するのに使うためのものだ。協力し合うことで、教師たちの情熱や目的意識が刺激され、誰かが孤立することを防ぎ、互いに成長し続けたいと思えるつながりが築くことにつながる。以下の質問を少し変え、職員室の配置や目的について職員たちの意見を聞くためのアンケートとして使うこともできる。学校の大人たちのあいだに帰属感や仲間意識をもたらす、目的ある空間づくりのためのリソースがさらに必要な場合、第7章を参照してほしい。

1. あなたの学校における「空間の使い方」は、どうなっている？  
教員や生徒、学校にいる専門職（スクール・カウンセラーなど）など、それぞれの専用のスペースや授業でのみ使用している空間について考えてみよう。
2. あなたの学校の職員室は、教員たちが協力し合うために、どのような工夫がなされているだろう？ テーブルの形や配置、教員が利用できるリソースやIT機器、食品庫について考えてみよう。
3. あなたの学校の教室は、どのように配置され、使われている？  
教室内の共有スペースや校舎内における各教室の配置が、協力のしやすさに与える影響について考えてみよう。
4. 管理職の部屋は、生徒や保護者、訪問者、職員が訪れやすくなるために、どのような工夫がなされているだろう？ 職員同士でどのように職員室という空間を共有するか、あるいは、IT機器や飲料水、軽食など、彼らのパフォーマンスをよくするために必要なリソースは何か、考えてみよう。

5. あなたの学校の職員たちは、学校内のスペースの使い方について、どのようにしてフィードバックし合っている？ 生徒や保護者、職員が学校内のスペースの配置や構造に対する意見を伝える方法について考えてみよう。