東京学芸大学リポジトリ
Tokyo Gakugei University Repository

ポジティブ・アプローチによるワークショップ型教員研修の実践

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-04-11 キーワード (Ja): キーワード (En): workshop, teacher training, Positive Approach, AI (Appreciative Inquiry), improve classes, high schools 作成者: 藤村, 祐子, 登本, 洋子, 牛, 玄, 西村, 圭一 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2309/00180025

東京学芸大学紀要　総合教育科学系　**74**: 658 - 665，2023

ポジティブ・アプローチによるワークショップ型教員研修の実践

藤村　祐子*1・登本　洋子*2・牛　玄*1・西村　圭一*3

先端教育人材育成推進機構

（2022年9月26日受理）

1．はじめに

2030年の社会と子供たちの未来を見据え改訂された学習指導要領は，高等学校では令和4年度から施行された。そこでは，「単元や題材など内容や時間のまとまりを見通しながら，生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うこと」が求められている[1)]。これからは，知識をただ伝達するだけでなく，生徒の学ぶ過程を重視しながら学習の充実を図る必要があり，高等学校における授業改善は喫緊の課題である。また，令和3年の中央教育審議会答申[2)]において「令和の日本型学校教育」を担う教師の資質能力の在り方に加え，教員養成，採用，免許制度も含めた方策を通じ，教師の資質能力の向上により，質の高い教職員集団を実現することが求められている。

山﨑（2012）は，主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善が求められているが，「高等学校においては，学校が組織的に行う校内における授業研究，いわゆる校内研究の実施に消極的である」「より効果的な実践とするには全教職員が目的意識を持ち，協働を高めることが重要である。教員の不安感や負担感を軽減し，前向きに取り組めるような働きかけが不可欠であるといえる」と述べている[3)]。

さらに，島田（2016）は，「教師の力量形成のプロセスには，環境が密接に関連していることが明らかになるにつれ，それに資する環境をデザインすることへの注目が高まっている」また，「専門的な学習共同体としての学校を実現するには，教師間のコミュニケーションや学びを促す仕組みを整えることが不可欠であり，教師間のコミュニケーションや協働を促す諸条件を整えながら，専門的な学習共同体としての学校づくりを実現していくことが求められているのである」と記している[4)]。日本において，専門的な学習共同体としての学校づくりの支柱となるのは，教師間（管理職を含む）の集団的あるいは協働的な学び合いである。日本では，教師の学びを促進・活性化させることを目指して「ワークショップ」の手法を取り入れた授業研究が広く普及・展開されている（村川，2010）[5)]。島田は，「専門的な学習共同体の構築を促す要因については先行研究において知見が提示されている一方，その持続や発展それらを促す要因については，未だ十分には明らかにされておらず，今後より一層の研究が求められる」と述べている。

山田（2014）の研究では，私立小中一貫校においてポジティブなアプローチの組織開発を実践することで，教職員が学校の教育目標を意識し，学校の教育目標に向けた実践が始まること，教職員間の対話的な同僚関係が向上し，対話が実践に反映したり，同僚と話す必要性と意義を実感したりすることを明らかにした[6)]。

ポジティブ・アプローチとは，従来のような組織の課題や弱み，問題点に注目し，それを解決する問題解決的なアプローチとは異なり，組織やメンバーの価値や強み，可能性などのポジティブな面に注目し，組織のパフォーマンスを高める方法である。全員が対話をし，「ありたい姿」を共有化するというプロセスを取ることで，共通の目的意識や方向性を合わせることが

＊1　東京学芸大学 先端教育人材育成推進機構（184-8501　東京都小金井市貫井北町 4-1-1）
＊2　東京学芸大学 教職大学院
＊3　東京学芸大学 教育実践創成講座（184-8501　東京都小金井市貫井北町 4-1-1）

できる。そのことによって，肯定的な雰囲気を醸成し，メンバーの当事者意識を引き出し，新しいアイデアや戦略，解決策を生み出す手法である（ダイアナ・ホイットニー＆アマンダ・トロステンブルーム，2006）[7]。

また，山田は，ポジティブ・アプローチの組織開発の代表的な手法であるAppreciative Inquiry（以下，AIとする。）を用いて私立小中一貫校を対象に教職員研修を行っているが，日本の学校の組織開発の分野で，ポジティブ・アプローチの組織開発の研究ははじまったばかりであり，主に理論的な検討や紹介程度にとどまっていると指摘している。

これらをふまえ，本研究では，ポジティブ・アプローチによる高等学校におけるワークショップ型教員研修のプロトタイプを示すことを目的とする。そのために，まず，ポジティブ・アプローチの代表的な手法であるAIに着目する。そして，その考え方とプロセスを取り入れ，教員間のコミュニケーションや授業改善にむけた取り組みを促すワークショップを構想し，プログラムの試案を設計する。そして，設計したワークショップ研修プログラムを，中高一貫校（私立）の教員に対して試行し，その意義や課題について検討する。

２．Appreciative Inquiry（AI）の考え方とプロセス

ここでは，ダイアナ・ホイットニー＆アマンダ・トロステンブルーム（2006）[7] にもとづき，AIの考え方とプロセスについて明確にする。

２．１　AI（Appreciative Inquiry）とは

AIは，組織やメンバーのポジティブな面に注目し，組織のパフォーマンスを最大限に引き出すポジティブ・アプローチの手法の一つである。その前提には，「長所，成功，価値，希望，夢，などに関する問いかけや対話そのものに，変容をもたらす性質がある」という考え（仮説）がある。肯定することと正しく認識することを土台とした問いかけにより，自らの強みを引き出し，自分たちがありたい姿を導き出し，ポジティブに，その達成状態をデザインし，実行をし始めるプロセスを通して，人が育ち，組織がよりよい方向へ変容していく方法である。

そこでの鍵となる手法が，AIである。アプリシエーションは，アプリシエイト，すなわち，認識する，価値を認める，感謝するという行為と結びついており，認識する行為，価値をさらに高める行為という２つの意味を含んでいる。人は，価値があるとみなされる仕事に，自分の強みを活かして取り組みたいと望むことに着目したものである。

インクワイアリー（問いかけ）とは，すなわち，質問を投げる，勉強する，探究する，掘り下げて調べるという，探究と発見の行為である。つまり，インクワイアリーとは，組織と個人がともに学習するプロセスである。なじみのない分野や日常では考えないような質問を投げかけられることによって，新しい可能性，新しい方向性を見いだすことにつながることが考えられる。組織が成功し続けるためには，多くのインクワイアリーが必要となる。しかし，どんな質問でもよいわけではなく，質問は必ず肯定的なもので，関係する人々に価値をもたらしたり，組織の成功にとって重要なトピックや関心事項，問題に目を向けるためのものでなければならない。このような質問を，Whitney, D., & Cooperrider, D.（2011）によると，「unconditional positive question」と表現している[8]。

両側面を合わもつ手法が，AIであり，価値を見つける質問を投げかけることで，人が持っている良いところや，組織の持っている強みを発見する手法である。換言すれば，問いかけによって，関係する人の当事者意識を引き出し，ポジティブな方向にチェンジをもたらすエネルギーを創りあげる手法である。

２．２　AIの4-Dサイクル

AIのプロセスは，図１のような4-Dサイクルとなり，組織の意識を最もポジティブな可能性であるポジティブ・コアに焦点をあてつつ，何が検討されるべきか，組織のテーマをアファーマティブ・トピックとして設定するところから始まる。アファーマティブ・トピックは，組織にとって戦略的に重要なテーマとなり，うまく展開できれば組織の成功を促進させるものとなる。また，問題点であっても，肯定的に提示され，学習が促進されれば，改善につながる可能性がある。組織において，取り組む必要があると共通理解が得られやすいテーマを設定することがポイントとなる。

アファーマティブ・トピックが決定したら，「発見（Discovery）」の段階に入る。ここでは，問いを投げかけることで，組織の最高の状態を協働で探究する。ポジティブ・コアに組織の意識が向かうことにもつながる。次に，「夢（Dream）」の段階では，どうなりたいか，どうなれるか，組織の未来の最高の状態を，メンバーの対話を通して，組織の未来を思い描き，目的を導いていく。続いて，「設計（Design）」の段階では，

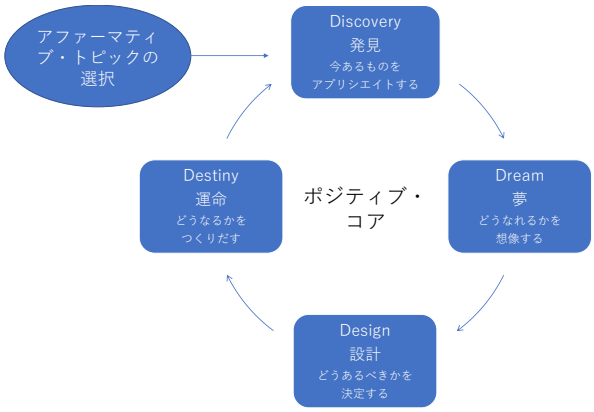

図１　AIにおける4-Dサイクル
（ダイアナ＆アマンダ，2006，p.23）

目的に向けて，自分たちはどうあるべきかを話し合い，声明文（プロボガティブ・プロポジション）を作成する。声明文は，意欲がかき立てられるよう肯定的に書かれることが望ましい。最後の「運命（Destiny）」では，個人や組織のコミットメント（具体的な取り組み）を引き出す段階となる。AIは，継続的な組織開発の枠組みとなるため，この段階を経て，次の4-Dサイクルへと進むことが多くなる。

３．ワークショップ型教員研修の試案

３．１　設計したワークショップ型教員研修プログラム試案の概要

上述のAIの手法を取り入れ，アファーマティブ・トピックとして，今，高等学校において求められている「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」をテーマに設定し，AIの4-Dサイクルをもとに，研修プログラムを設計した（表１）。

まず，ルール説明において，コーチングスキルでもある「傾聴」「承認」「質問」を大切にし，安心・安全な場を全体でつくることを共有する。チェックインの最後に，お互いに興味・関心をもち，質問し合う場面を設定した。

ワークⅠで，本質的な問いにより，教科を学ぶ意義やそれを生徒に伝えることができる教員の価値を再確認する。

ワークⅡでは，対話により，教科の授業を通して育てたい生徒の姿を共有することで，共通の目的意識や方向性を導く。そして，前向きな雰囲気で教員の当事者意識を引き出し，明日からできるアクションを導くワークⅢを実施する。

チェックアウトでは，他教科の発表を聞いた感想を共有し，各自が明日からできる具体的な行動を宣言する。

表１　ワークショップ型教員研修プログラム

内容	具体的な取り組み
研修のルール	・「傾聴」「承認」「質問」を大切にする ・安心・安全な場づくり
チェックイン	・アイスブレイク ・自己紹介ワーク （実は，私は〇〇が好き） ・ワークショップの流れを確認
ワークⅠ 教科を学ぶのは何のためか？	・「担当教科を学ぶ意義」をどのように生徒に伝えるのか，個人で考え，言語化する ・グループで共有し合う
ワークⅡ 教科の授業を通してどのような生徒を育てたいか？	・学校の教育目的を基に，「高校卒業時に，生徒にどのような姿になっていてほしいか」を個人で考え，付箋に書き出し，グループで共有する ・教科のキーワードをピックアップし，「教科を通して育てたい生徒の姿」を形成する
ワークⅢ 育てたい生徒の姿（目標達成）に向けてどのような取り組みができるか？	・目標，現状，行動の3段階で，模造紙にまとめる（図2） 目標１：ワークⅡで導いた，教科を通して育てたい生徒の姿 目標２：目標を達成すると生徒にどんないいことがあるか 現状１：どのような取り組みを行っているか 現状２：現時点の達成度 行動１：目標達成に向けて，さらにできること 行動２：明日からできること ・全体で共有する
チェックアウト	・グループ内で振り返り，明日からできることを宣言する ・まとめ

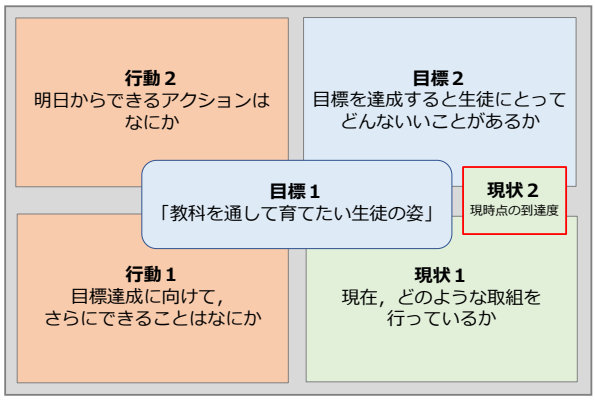

図２　ワークⅢの模造紙の構造

研修プログラムをAIの4-Dサイクルと対応させると，ルール設定の場面では，ポジティブで肯定的な場，お互いへの質問を大切にした対話を通して学ぶ場であることを共有した。そして，ワークⅠで，普段考えないような問いを投げかけることにより，教科を学ぶ意義や教員の価値を再認識し，学校という組織が本来持っている可能性，AIでいうポジティブ・コアの探究につなげた。ワークⅡの問いにより，組織の最高

の状態を「発見」する段階に入っていった。ワークⅢでは，各段階の境界がはっきりしているわけではないが，「目標１」「目標２」の設定が「発見」から「夢」の段階，「現状１」「現状２」が「設計」，「行動１」「行動２」が「運命」の段階といえる。

３．２　フィールドトライアル

３．２．１　対象

私立の中高一貫校の教職員62名

３．２．２　実施時期と概要

2021年３月29日に，管理職と事前打合せを実施し，研修プログラムを検討した。４月２日に，AIの手法を取り入れたワークショップ型教員研修を実施した。

３．２．３　ワークショップ型教員研修の実際

ここでは，各グループでまとめた模造紙と，研修後の教員への聞き取りの結果を示す。

（１）各グループでまとめた模造紙

グループごとに「目標」「現状」「行動」の３段階（「目標１：教科を通して育てたい生徒の姿」「目標２：目標を達成すると生徒にどんないいことがあるか」「現状1：どのような取り組みを行っているか」「現状２：達成度」「行動１：目標達成に向けて，さらにできることは何か」「行動２：目標達成に向けて，明日からできることは何か」）で対話した結果を模造紙にまとめてもらった。

図３に，理科グループのワークⅢの成果物を示した。模造紙の中心に，ワークⅡで導いた育てたい生徒の姿を「目標１」として，「楽しい不思議を見つけ，客観的に考え，人生に活かすことができる生徒」と記述され，右上「目標２」には実現したときの生徒の様子，右下「現状１」に今までの取り組み，左下「行動１」にはさらにできる取り組みが具体的に記述されていた。左上「行動２」には，「生徒の疑問をひろう」「道筋を一つにしぼらない」と授業改善に向けた取り組みが記されていた。

図４には，国語科グループの成果物を示しているが，どの教科グループも「目標１」「目標２」で，育てたい生徒の姿を具体的にし，共有できていることが確認された。

さらに，現状の取り組みを「現状１」にてまとめ，「目標」と比較することで，現在の状況との差が明らかになっていた。「現状２：達成度」では，達成度を割合での記載を求めたところ，30～75％の記入がみられた。到達度にはばらつきが大きく，低めであったことから，目標と現状を比べると不足を感じていることが確認された。

「行動１」では，「目標」で挙げた目標を実現するために，「現状」を踏まえながら各教科で取り組むべきことが具体的に挙げられていた。さらに，「行動２」では，翌日の授業から，教科として，または，個人としても，実現できそうなことが議論され，共有されたことが確認された。

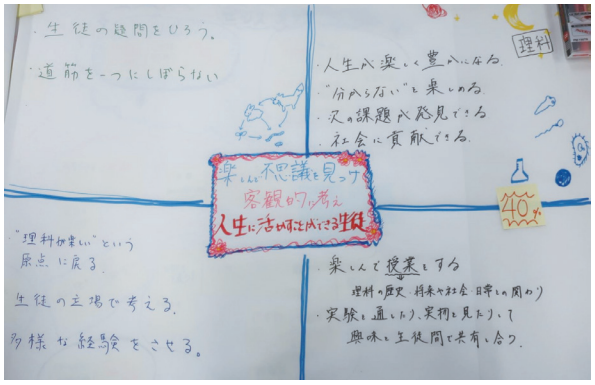

図３　ワークⅢの成果物（理科グループ）の写真

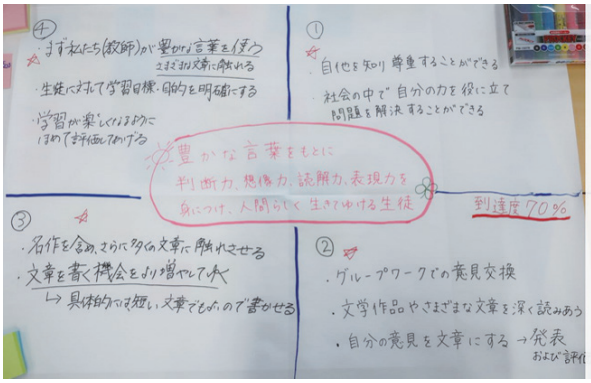

図４　ワークⅢの成果物（国語科グループ）の写真

（２）研修後の教員への聞き取り調査

聞き取り調査の質問と回答の概要は以下の通りである。質問項目は，ワークショップ型教員研修のそれぞれのワークについて，ねらいが伝わっていたか，ねらいに到達していたかを確認するための問いを設定した。

①研修におけるルール「傾聴」「承認」「質問」を設定したことで，グループや全体の雰囲気は，安心・安全な場がつくれていましたか。

・こういった研修やグループワークを進めていくうえで，「承認」（相手の意見を受け入れる，認めたうえで進めていく）というのは当たり前ではあるが，それをきちんと確認されたことで，より安心・安全な場となった。

・もともと「傾聴」「承認」をするという雰囲気を持っている職員室なので，そこに関しては問題ない

と感じた。グループ単位では，ワークの中で「質問」を通して，相手の考えを聞こうという雰囲気が徐々に出てきていたように感じる。

②自己紹介ワークで，お互いに興味関心をもち，質問し合うことができましたか。

・すでにお互いを知っている間柄でも，質問することで，新たな一面を知ることができ，その先生のルーツのようなものを垣間見ることもできた。生徒たちの活動でも取り入れてみたい。

・研修の時間の中で一番質問し合えていた場面でした。相手が好きな話題で，自分が知らないことに対して，質問がしやすいと感じた。

③ワークⅠでは，「教科を学ぶ意義」や「教員の価値」を認識するきっかけになりましたか。

・常に忘れないようにしているが，日々の業務などに追われていると，つい脳内の片隅に追いやってしまうことがあり，再認識する非常に大事な時間だった。それぞれの先生がどういった思いで，何を軸に指導しているかを知ることができてよかった。

・教科を学ぶ意義は再認識することができたが，教員の価値を考えるところまでは深める時間がなかった。

④ワークⅡでは，グループの対話により，授業を通して育てたい生徒の姿を共有することができましたか。

・同じ方向を向いていることを確認することができた。

・一般的な話に終始してしまった。本校生徒としての理想像と育てたい生徒像をうまくブッキングできなかったのかもしれない。

⑤ワークⅢでは，当事者意識をもって，前向きに取り組めましたか。

・これまでは教科で目標などを立てる際の当事者意識は低かったが，自分の考え方や他の先生の考え方を先に十分に共有できていたので，自分の意見も発信しやすく，同じ方向性に集約していくことができた。

・ワークショップでは当事者意識を持っていたが，その後の教科会では具体的な取り組みの話などは挙がらず，その場限りのものになってしまっている。

⑥他のグループの発表を聞いたうえで，自分が明日からできることを具体的に考えることができましたか。

・他のグループの発表を聞いて，それぞれの教科において課題や改善すべき点があることが改めてわかった。自分にとって具体的に何か，というところまでは詰め切れなかった。それでも，生徒のためにこのままの授業ではなく，深い学びへと繋げたり，他教科を巻き込んだりしながら授業を変えていくことが必要なのだと再認識した。

・具体的に考えることはできていたかもしれないが，実際に考えたことを取り組むまで至っていない。

⑦年度当初に実施したワークショップ型教員研修が，今年度の授業改善につながっていると実感する場面はありましたか。

・段階を経ながら，導き出したい問いへのゴールへと迫っていく部分が今年度の授業改善につながると思った。これまでは，個々の教員で生徒・授業に向き合っていることが多かったが，お互いを認めたうえであれば，授業改善に向けて意見を出し合うことができると感じた。特に他の先生がどのように教科と向き合っているかを知ることができたので，その点に配慮し尊重しながら，話し合いが進められるようになると感じた。

・本当はこうしたいという思いは持ちつつも，実際に授業改善につなげるところまでは至っていない。現実と目標のギャップを埋めるにはどうすればよいのかを考える段階に至っている。

４．ワークショップ型教員研修試案に対する考察

各グループでまとめた模造紙から，どのグループも，ワークショップが進むにつれて，授業改善に向けての対話が深まっていった様子が確認できた。これは，ルールの設定場面から，安心・安全な場をつくり，ワークⅠの「担当教科を学ぶ意義をどのように生徒に伝えるのか」という問いを投げかけることで，教員自身の価値，教科を学ぶ意義を再認識できたことから，ポジティブで肯定的な場が形成された成果だと考える。AIにおけるポジティブ・コアの探究に至ったと捉えることができる。次に，ワークⅡの「高校卒業時に，生徒にどのような姿になっていてほしいか」という問いに対して，生徒の「ありたい姿」，未来の最高の状態を共有したことで，前向きに対話が深められ,共通の目的を導くことができたと考える。ワークⅢでは,「目標」「現状」を比較した際，達成度が30～75％と低めではあったが,「行動」に向けて対話を進め，教科として，個人として，どのような取り組みができるか，具体的なアクションを引き出すことができた。目標と現実とのギャップを問題点としてではなく，肯定的に捉えることができた結果ではないかと考える。各教科において，今後どのような実践ができるか，具体的な改善策を導き出すことに至っており，授業改善に向け，当事者意識をもって，ポジティブな方

向に対話を深めていくのに有効なワークショップ型教員研修であったと考える。

続いて，教員への聞き取り調査から，研修プログラムの各ワークについて，問いや活動のねらいが参加者に伝わり，概ねねらいに到達している記述が見られ，AIの手法を取り入れたワークショップの成果を確認できた。一方，「一般的な話し合いに終始してしまった」「具体的なところまで詰め切れなかった」といった記述も見られ，その場限りのものになってしまっており，その後の授業改善にはつながっていない様子も確認された。小中学校のように，校内研修や授業研究の文化が根付いていない高等学校においては，今回のような教員研修を行うことで，当事者意識を持って目標を設定し，具体策を考えることまでは至ったとしても，組織的で持続的な授業改善の取り組みにつなげるには，さらなる仕組みづくりが必要であることが示唆された。

また，AIにおいて最も重要なのが，「質問の技術」である。Whitney, D., & Cooperrider, D. が「unconditional positive question」と表現しているように，人の価値や組織の強みを発見するため，無条件にポジティブな質問を創り出し，問いかけていく力が必要となる。今回，ワークⅠにおいて「担当教科を学ぶ意義をどのように生徒に伝えるのか」といった問いを設定することで，教員の価値や学校組織の可能性を見いだし，授業改善に向けた組織的な取り組みにポジティブに向きあっていけるよう意図していたが，聞き取り調査には「教員の価値を考えるところまで深める時間がなかった」といった記載も見られた。また，ワークⅢの「目標２：目標を達成すると生徒にどんないいことがあるか」の問いに対して，記述が不十分な教科がみられた。問いの主旨が伝わっていなかった，あるいは，従来考える機会がなかった問いかけだったため戸惑ったのではないかと考える。AIでは，繰り返し質問する方向へ組織を導くことが可能となる。その質問が肯定的であればあるほど，その組織はよりポジティブな方向に変化できるようになる。つまり，AIの手法を取り入れた研修プログラムにおいて，最も重要となるのは，4-Dサイクルそれぞれのプロセスにおける問いである。こういった点から，研修プログラムの対象となる教員集団の実態を把握した上で，肯定的となり得る質問を創り出すことが必要となる。研修プログラムの構築に向けて，各問いを見直し，時間配分を含め，さらなる検討が必要であると考える。

５．まとめと今後の課題

本研究では，ポジティブ・アプローチによる高等学校におけるワークショップ型教員研修のプロトタイプを示すことを目的とした。設計したワークショップ試案では，参加者が当事者意識を持って，教科内で共通の目標を設定し，授業改善に向けた具体策を考えるところまで至ったため，AIの手法を取り入れたワークショップ型教員研修の有効性が一定程度，確認することはできた。しかし，実際の授業改善まではつながらない教科もあり，学校全体の取り組みにつなげるためには，今後は，一度の研修に留まらないプログラムの構築に向け，さらなる検討が必要であることが示唆された。

引用・参考文献

1） 文部科学省：高等学校学習指導要領（平成30年告示），2018

2） 文部科学省：「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～（答申）中央教育審議会，2021

3） 山崎倫孝：高等学校における授業改善に向けた校内研修の在り方，山形大学大学院教育実践研究科年報，第3巻，pp.196-203，2012

4） 島田希：教師の力量形成に関する理論的動向，日本教育工学会監修『教育工学的アプローチによる教師教育：学び続ける教師を育てる・支える』，ミネルヴァ書房，2016

5） 村川雅弘：「ワークショップ型校内研修」で学校が変わる学校を変える，教育開発研究所，2010

6） 山田寛邦：学校のポジティブな組織開発が教職員に与える影響の過程の探求，日本教育工学会論文誌，37（4），pp.435-447，2014

7） ダイアナ・ホイットニー＆アマンダ・トロステンブルーム著，（株）ヒューマンバリュー訳：ポジティブ・チェンジ　主体性と組織力を高めるAI，HUMAN VALUE，2006

8） Whitney, D., & Cooperrider, D.: Appreciative inquiry: A positive revolution in change, Berrett-Koehler Publishers, Oakland CA , 2011

ポジティブ・アプローチによるワークショップ型教員研修の実践

Practice of Workshop-type Teacher Training with Positive Approach

藤村　祐子*1・登本　洋子*2・牛　玄*1・西村　圭一*3

FUJIMURA Yuko, NOBORIMOTO Yoko, NIU Xuan and NISHIMURA Keiichi

先端教育人材育成推進機構

Abstract

The purpose of this study is to present a prototype of workshop-type teacher training in high schools using a positive approach. For this purpose, we first focused on Appreciative Inquiry (AI), which is a representative method of the positive approach. Then, we designed a workshop to encourage communication among teachers and efforts to improve classes by incorporating this concept and process, and designed a trial program. We tested our designed workshop-type teacher training program on teachers of a private integrated middle and high school, and examined the significance and issues of the program. As a result, it was confirmed that many specific efforts for class improvement were described, and that the subjects shared the same objectives and deepened the dialogue in a positive manner with a sense of ownership. However, the interview survey suggested that further study of the system is needed to improve classes at the school as a whole.

Keywords: workshop, teacher training, Positive Approach, AI (Appreciative Inquiry), improve classes, high schools

Organization for Innovative Development of Educational Human Resources, Tokyo Gakugei University, 4-1-1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo 184-8501, Japan

要　旨

本研究の目的は，ポジティブ・アプローチによる高等学校におけるワークショップ型教員研修のプロトタイプを示すことである。そのために，まず，ポジティブ・アプローチの代表的な手法であるAppreciative Inquiry（AI）に着目した。そして，その考え方とプロセスを取り入れ，教員間のコミュニケーションや授業改善にむけた取り組みを促すワークショップを構想し，プログラムの試案を設計した。設計したワークショップ型教員研修プログラムを，中高一貫校（私立）の教員に対して試行し，その意義や課題について検討した。その結果，授業改善に向けた具体的な取り組みが多く記述されたことにより，教科内で目的を共有し，当事者意識を

*1　Organization for Innovative Development of Educational Human Resources, Tokyo Gakugei University（4−1−1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo, 184−8501, Japan）
*2　Graduate School of Education, Tokyo Gakugei University
*3　Tokyo Gakugei University（4−1−1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo, 184−8501, Japan）

もって，前向きに対話が深められたことが確認されたが，聞き取り調査からは，学校全体としての授業改善につなげるためにはさらなる仕組みの検討が必要であることが示唆された。

キーワード: ワークショップ，教員研修，ポジティブ・アプローチ，Appreciative Inquiry，授業改善，高等学校