

教師の目が輝く校内研修の実践的研究 －「学び合う職員室」と「学び合う教室」の日常化を目指して－

教育実践力高度化コース 19AD008

熊谷 茂之

【指導教員】 庄司康生 長江清和 山口美保

【キーワード】 同僚性 当事者意識 対話型研修 授業力向上 学び合い

1. はじめに

中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(2006)では、「大多数の教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきた。そのような教員の真摯な姿勢は、広く社会から尊敬され、高い評価を得てきた。しかしながら、現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されている」とある。その要因として、「社会構造の急激な変化、学校や教員に対する期待の高まり、教員に対する信頼の揺らぎ、教員の多忙化や同僚性の希薄化」が述べられていた。十数年経ち、令和の現在でも未だ同様の課題を学校現場は抱えている。さらに、文部科学省が公表した「平成28年度教員勤務実態調査」(2017.4)によると、中学校教員の1.7人に1人、小学校教員の3人に1人が月80時間の残業を超える長時間勤務を行っているという実態が明らかになった。これらの状況から、現在は、教師にとって「受難の時代」といえる。

佐藤(2009)は、いわゆる「受難の時代」を受けて、「今こそ一人一人の教師が肅々と教師としての仕事をまっとうし、教師としての修養に努め、教師としての誇りを取り戻し、教師としての成長を確実にすることが何にもまして重要である」と述べている。この内容は、学校教育の変革期の今だからこそ、時代を超えても価値の変わらない「教師の不易の資質能力」の重要性を示唆している。中央教育審議会「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」(2015)では、使命感、責任感、教育的愛情、総合的人間力、コミュニケーション能力等が引き続き教員に求められる「不易の資質能力」として述べている。その資質能力の育成のために必要な方策としては、「教員は学校で育つものであり、同僚の教員と共に支え合いながら、OJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題をもって自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策」とある。

変革期の今まさに、不易の資質能力に目を向け、見極め、学び続ける教員集団へと成長していかねばならない。本研究では、勤務校の教員の声を出発点として、「教師が目を輝かせ、学び合う職員室と学び合う教室の実現を目指す校内研修」の在り方を探っていく。

2. 研究の目的

本研究の目的は、「勤務校の同僚性と研修に関する実態」から「魅力的な校内研修の因子」を抽出し、その因子を満たす校内研修を実施することで、教師の同僚性及び授業力の向上を目指すことである。

3. 研究方法

勤務校の「強み」と「課題」の把握に向けて、勤務校の実態調査と2種類のアンケート調査(調査対象全教員32名)を実施した。調査結果を受けて、現場で求められている校内研修の因子の抽出を図った。

(1) 勤務校の実態調査

本校の教員(管理職を除く)32人にアンケートを実施した結果が以下のとおりである。

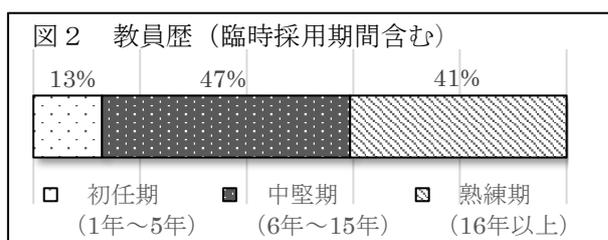
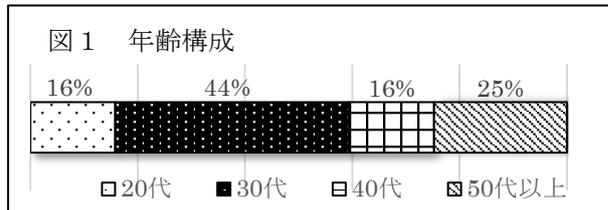


図1と図2から、勤務校の「強み」は、①ミドルリーダーとしての活躍が可能な世代が多い、②熟練期教員からの暗黙知や経験知の伝承が可能、の2点であった。課題としては、①初任期教員へのサポート体制の構築、②熟練期教員の暗黙知、経験知の伝承、③世代間交流、の3点であった。

(2) 同僚性に関する意識調査

(ア) 調査内容

日常的な同僚性(互いに支え合い高め合う協働的な関係性)に関わる30項目の問いに対して、重要度(問1)と達成度(問2)を4段階で自己評価する。

問1 同僚の先生たちとの日々の関わり合いに関して、当てはまる項目を、重要であると思えますか。(重要度に関する問い)

4	・・・	大変重要
3	・・・	やや重要
2	・・・	あまり重要ではない
1	・・・	重要ではない

問2 これらの関わり合いを実際に行っていますか。(達成度に関する問い)

4	・・・	あてはまる
3	・・・	ややあてはまる
2	・・・	ややあてはまらない
1	・・・	あてはまらない

1	授業の進度や進め方について話をする。
2	授業を観察し合い、意見を交流する。
3	共同で授業を計画する。
4	自らの教材のアイデアなどを教え合う。
5	自分が得た授業などに関する情報を進んで発信する。
6	子どもの成長や良い点について話をする。
7	子どもの課題について話をする。
8	新たな取組を始める時は、他の教員に与える影響を配慮する。
9	新たな取組を始める時は、他の教員も参加できるように配慮する。
10	他の教員の仕事に興味を持ち、支援する。
11	専門性をもった教員にサポートを受ける。
12	他の教員の仕事を進んでフォローする。
13	自分の役割以外のことにも関心を持ち支援する。
14	他の教員が中心となる活動を支援する。
15	自分の考えについて妥当であるか意見を求める。
16	教師や授業の在り方について其々の考えを交流する。
17	道徳、人権などの多様な価値観を含む指導に当たっては、他の教員の意見を聴く。
18	実践や生徒指導上重要な判断をする際は、他の教員に相談する。
19	他の教員の頑張りを誉めたり、感謝する。
20	普段から他の教員に挨拶をしたり、話しかけたりする。
21	仕事以外のことで世代を問わずどの教員とも話をする。
22	他の教員の考えに、質問・疑問を投げかけ、共通理解に向けて努力する。
23	考えや価値観が異なる相手にも積極的に接する。
24	一人一人の姿勢を尊重し、どの教員にも接する。
25	意見を伝える時、根拠を示すなど、わかりやすい言葉遣いをしている。
26	意見を伝える時、建設的な意見を述べている。
27	管理職の立場を理解し、協力する。
28	管理職と積極的に意見を交換する。
29	保護者や地域の方々に関する話をする。
30	自主的な研修に積極的に参加し、交流する。

※質問項目に関しては、後藤壮史(2016.3.31)学校現場における同僚性の構成概念についての検討(奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」pp21)を参考に筆者が一部変更し、作成した。

(イ) 分析方法

- ①問1(重要度に関する問い)の数値の平均値から、全教員の同僚性に関する重要度を計る。
- ②問2(達成度に関する問い)の数値の平均値から、全教員の達成度を計る。
- ③問1の数値と、問2の数値の差を出し、勤務校の「強み」と「課題」である項目を抽出する。

※重要度はABCで分け、Cグループ(勤務校にとって優先順位の低い項目)に関しては除き、「強み」と「課題」を抽出した。

(ウ) 調査結果

【勤務校の全体の傾向に関する実態】

- ①30項目全てを「大変重要」「やや重要」と捉えている。(問1全体の平均値は3.64)
- ②30項目全てをほぼ実際に行えている。(問2全体の平均値は2.99)

③重要度と達成度の差は0.65であった。
以上の点から、全体として同僚性の素地はできていると考えられる。

【勤務校の「強み」に関する実態】

「重要であると捉え、すでにほぼ達成できている項目」は図3の通り。「子どもに関する話題」や「同僚を尊重する姿勢」を強みと捉えた。

図3

6	子どもの成長や良い点について話をする。(A)
7	子どもの課題について話をする。(A)
9	新たな取組を始める時は、他の教員に与える影響を配慮する。(A)
15	自分の考えについて、妥当であるか意見を求める。(A)
18	実践や生徒指導上重要な判断をする際は、他の教員に相談する。(A)
19	他の教員の頑張りを誉めたり、感謝する。(B)
21	仕事以外のことで、世代を問わずどの教員とも話をする。(B)
22	他の教員の考えに、質問・疑問を投げかけ、共通理解に向けて努力する。(B)
24	一人一人の姿勢を尊重し、どの教員にも接する。(B)
29	保護者や地域の方々に関する話をする。(A)

※この項目の重要度の平均値は3.68、達成度平均値は3.18で、差は0.50であった。

【勤務校の「課題」に関する実態】

「重要であると捉えつつも、十分に達成できていない項目」は図4の通り。「授業に関する同僚性」「チーム学校に関する同僚性」を課題と捉えた。

図4

1	授業の進度や進め方について話をする。(A)
2	授業を観察し合い、意見を交流する。(B)
5	自分が得た授業などに関する情報を進んで発信する。(B)
11	専門性をもった教員にサポートを受ける。(B)
12	他の教員の仕事を進んでフォローする。(B)
16	教師や授業の在り方について、其々の考えを交流する。(B)
17	道徳、人権等の多様な価値観を含む指導に当たっては他の教員の意見を聴く。(B)
25	意見を伝える時、根拠を示すなど、わかりやすい言葉遣いをしている。(A)
26	意見を伝える時、建設的な意見を述べている。(A)
28	管理職と積極的に意見を交換する。(A)

※この項目の重要度の平均は3.69、達成度平均は2.90であり、差は0.79であった。

(3) 研修に関する意識調査

(ア) 調査内容

研修に関する4つの問いについての質問紙調査

1	教員として採用された当初、どのような研修が役に立ちましたか。
2	教員として採用された当初、どのような研修を受けなかったですか。
3	現在、どのような研修を受けたいですか。
4	これまでの研修で、あまり役に立たなかったと思う研修を教えてください。

(イ) 分析方法

得られた記述をもとにカテゴリーを生成する。

(ウ) 調査結果

【問1：初任期当初に有意義だった研修】

即効性のある「実践的な研修」、相互授業参観や模擬授業等の「授業を見合う研修」や「対話型研修」が多い。

【問2：初任期当初に受けたかった研修】

学級経営や生徒指導、教育相談、学級経営、道徳などの「授業以外の場面で、日常的に必要な資質能力」を身に付ける研修が多い。

【問3：現在、受けたい研修】

アクティブラーニング、道徳に関する研修、働き方改革や、特別支援教育に関する研修が多い。

【問4：役に立たなかった研修】

資料を配布し、読み合わせるだけの座学中心の研修といった意見が見られた。

(4) 魅力的な研修因子の抽出

(ア) 各調査結果のまとめ

勤務校の課題のキーワードは、①初任期教員への支援体制の構築、②熟練期教員からの継承、③世代間交流、④チーム学校としての同僚性、⑤授業に関わる同僚性の5点であった。必要感のある研修のキーワードは、①実践的な研修、②授業外の場面で求められる日常的な資質能力向上に関する研修、③対話型の研修、④授業力向上に関する研修の4点であった。

勤務校の強みに関しては、①大多数の中堅期教員と熟練期教員の存在、②同僚性の素地の定着、③子どもに関する話題の日常化、④同僚を尊重する姿勢の日常化の4点であった。

(イ) 研修因子と調査結果とのつながり

魅力的な研修を実施するために、「勤務校の課題」と「必要感のある研修」のキーワードを基にして4つの研修因子を設定した。調査結果のキーワードと因子との関連を示す。

研修因子	勤務校の「課題」のキーワード	必要感のある研修のキーワード
即効性	初任期教員への支援	実践的な研修
当事者性	授業に関する同僚性	授業力向上に関わる研修
日常性	チームとして同僚性	授業外で求められる資質に関する研修
対話性	世代間交流	対話型の研修

「勤務校の強み」に関しては、理想的な研修のスタートを目指し、研修当初に周知する。

(ウ) 因子の運用に関して

4つの研修因子を「教師の目の輝き」に繋がる「わくわく因子」として設定し、各因子を組み込んだ校内研修を目指した。

わくわく因子①	実践に直結する即効性
わくわく因子②	授業研究を中心とした当事者性
わくわく因子③	授業外の場面でも生きる日常性
わくわく因子④	学び合いを実現する対話性

4. 校内研修計画の立案と作成

(1) 4つの因子を組み込んだ研修案

(ア) わくわく因子①「即効性」

- ①各教員作成の授業のワークシートの紹介
- ②日頃のノート指導に関しての共有
- ③定期テストに関する情報交換

(イ) わくわく因子②「当事者性」

- ①研究推進部の当事者性と同僚性の向上
- ②個人研究テーマの共有
- ③授業の見方に関する理論研修と相互授業参観

④「学び合い」の充実にに向けた環境整備

⑤学びの保障に向けた手立ての共有

⑥「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた全教員の授業公開と理論研修・授業研究会

⑦教務通信の発行による同僚性の醸成

(ウ) わくわく因子③「日常性」

①学級経営（朝の会や帰りの会合）に関する指導

②生徒指導・教育相談に関する対応

③保護者対応の実体験座談会

(エ) わくわく因子④「対話性」

①同僚性が高まる対話型校内研修

②校内研修便りの発行

③校内研修コーナーの設営

(2) ボトムアップ型年間研修計画の作成と実施

令和元年度・・・次年度の研修に向けた協議

月日	内容(抜粋)
8/21	春野中・春野小夏季小中合同研修会参加
9/2	さいたま市教育委員会学校訪問参加
9/17	臨時研究推進委員会①次年度の方向性の協議
10/4	同僚性に関するアンケート調査
10/7	研修に関するアンケート調査
11/21	臨時研究推進委員会②→アンケート結果の報告
12月	運営委員会→次年度の研究の方向性の協議
1月	職員会議→アンケート結果の報告と令和2年度の研究の方向性の共通理解
1月	運営委員会→令和2年度の研究推進委員会の時間割組み込みの提案
2月	筆者自身の教職大学院の研修報告会
2月	臨時研究推進委員会③→次年度の研修年間計画の決定と準備委員会資料への追加
3月	準備委員会→研修計画の共通理解

令和2年度・・・研修計画の共有と実施（抜粋）

月日	内容
4/2	研究推進：今年度の研修の方向性の確認
4/9	職員会議：輪番勤務中の校務用PCを活用した個人研修の周知
5/19	運営委員会：研究主任と連携した「個人研究テーマ」の提案
5/22	教務通信：PC個人研修の感想の共有
6/29	教務通信：相互授業参観に向けた「個人研究テーマ」の周知
	校内研修：国の動向と市の方針を踏まえた「授業の見方」研修
7月	相互授業参観：教科の壁を越えた「授業の見方」研修の実施
7/9	研究推進委員会：教室掲示「学び合いの達人」の提案
7/13	校内研修：タブレット導入研修①（コロナ禍の協働的な学びの充実）
9/8	指導者訪問：「つながる学び」の実現を目指した公開授業と講義（理論研修）
10月-2月	市教委指導者要請訪問：教科ごとのタブレット活用を目指した研究授業の実施
11/19	校内研修：「学びの保障」に向けての教員アンケート結果の周知と協議会
11/25	指導者訪問：「つながる学び」の実現を目指した授業研究会の実施（授業実践と研究協議）

令和2年度は、年度当初に研究推進委員会で勤務校の学校課題研究テーマ「主体的・対話的で深い学び」に充実に向けて、研修内容の精選を協議し、全教員が自分事として授業改善を目指すわくわく因子②「当事者性」を軸に年間研修計画を作成、実践した。

5. 因子②「当事者性」を軸とした校内研修の実践

(1) 研究推進部の当事者性と同僚性の向上

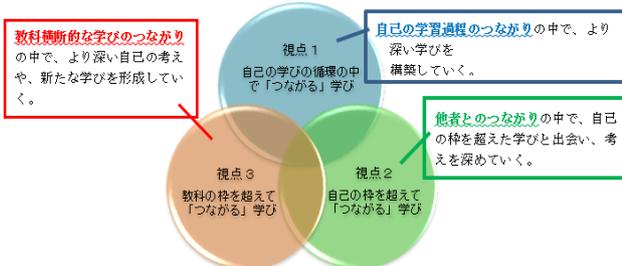
研究推進委員会で、教職員支援機構のVTRでの学びと、学校長の意向を受けて、本校の研究主題を「つながる学びの実現」～自ら進んで取り組む生徒の育成～と設定した。「今できることをチーム春野で」「チャレンジ」をスローガンに掲げ、協同的な学びと教科横断的な学びを目指した。

春野中「つながる学び」の実現プラン

「つながる学び」の実現 ～自ら進んで学び、行動する生徒へ～

画題 主体的・対話的で深い学びを「つながる学び」と定義し、3つの視点で「つながる学び」の実現を目指すことにより、主体的・対話的で深い学びに到達でき、自ら進んで学び、行動する生徒が育成できるのではないかと。

令和2年度テーマ「チャレンジ」・・・全教科での研究推進・授業実践
 ・相互授業参観を実施し、「授業の見方」をもとに他教科の授業を参観し、学びを得る。(1学期)
 ・各教科、研究授業を実施する。(2、3学期) ※研究授業者はタブレットを導入（活用）した授業を行う。
 ・全国学力・学習状況調査、さいたま市学習状況調査の分析を行う。 ・小・中連携春野プランの協議、共有理解を進める。
 ・「主体的・対話的で深い学び」に関する理論の構築を進める。(外部講師) ・よい授業アンケートの実施・分析を行う。



(2) 授業の見方に関する理論研修と相互授業参観

①国の最新の動向の周知徹底を目指し、教職員支援機構VTRを全教員が校務用PCを活用し視聴した。「主体的・対話的で深い学び」の理論と、授業研究会の在り方、授業の見方の改革の重要性を共有した。以下は、教員の感想（抜粋）である。

・「子ども」が「何を」「どこで」「どのように」学んだか見取り、つないでいくのが、私たちの授業に今求められていることなのだ改めて感じました。変容する子どもの姿を想像しながら、授業研究に励みたいと思います。
 ・「深い学び」を実現するため、「よい授業」をつくるため、そのためには教員の力が大きく影響してくることを改めて感じた。そのためにも、様々な教科・教員の授業を参観し、自らの授業実践の参考および見直しをする必要があると感じた。

②VTRで得た「授業の見方」を参考に、全教員で他教科の授業を相互に見合う「相互授業参観」を実施した。その際、「さいたま市アクティブ・ラーニング型授業6つのステップ」の視点による参観をすることで、より効果的で子どもに還元できる取組を目指した。また、「ファンレター」として授業者にメッセージを送ることで、同僚性の向上と授業力の向上を図った。

チーム春野 相互授業参観 記録シート
 ～ 教師が変われば生徒が変わる 生徒が変われば学校が変わる ～

授業の見方10ヶ条

- 1 参観者は授業者ではなく、「学ばせていただく」姿勢で参観する。
- 2 先生の目（表情を見たり）、声の目（声の強弱を見たり）で授業を見取る。
- 3 生徒が「どこで、何を」「どのように」学んでいるかを留意して見取る。
- 4 教師のどの発言によって、どの生徒がどう動いたかを見取る。
- 5 全ての生徒がくいついた（学びが広がった）瞬間を見取る。
- 6 自分の学校の授業で出会えない各生徒の様々な姿（表情）を見取る。
- 7 「わからないこと」「わからない」と思っている姿を見取る。
- 8 見逃しの場面と学習課題の姿を見取る。
- 9 教師の「聴く」（生徒のつぶやきや声にならない発声）「つなぐ」（他の生徒・教師、前の生徒とのつなぎ方）「促す」（他教科・他学年などへの促し方）の3つを見取る。
- 10 自分の授業に活かせる姿を考え、学びが広がる。

参観者	授業者	先生	教科	()	月	日	()	期
★「つながる学び」が実現できる授業（さいたま市アクティブ・ラーニング型授業6つのステップ）を求めるところに なっていたかをそれぞれ先生の手で見て、学ばせていただき、3段階でチェックしてください。 1								
学習過程	内容	参・参・参	参・参・参	参・参・参	参・参・参	参・参・参	参・参・参	参・参・参
1	つかみ	学習課題の構築（定例の設問）						
2	見通す	既習事項を生かした解決の構築						
3	自力	自力解決（粘り強くやり抜く姿勢）						
4	協働	協働解決（自己の考えを広げ深める）						
5	振り返り	振り返り・一斉確認・学びの振り返り						
6	メタ認知	メタ認知（自分の学習過程の振り返り、振り返り）を促す振り返り・評価						
参観者	主体的な学び	各生徒の粘り強くやり抜く姿						
	対話的な学び	生徒同士が協働して解決しようとする姿						
	深い学び	生徒が学びを結びつける（つなぐ）姿						

※参観終了後、原本は授業者へ。コピーを参観・履修者上までご提出ください。

授業者へファンレター 一冊書き換（子どもの名前）を添えて参観の思い（参観地点、授業等）を添える

先生へ	より	「つながる学び」の視点で授業参観（コメント）
		自分の学びの過程の中で「つながる」学び
		自分の授業を通して「つながる」学び
		教科の授業を通して「つながる」学び
		その他

以下に、相互授業参観後に参観者が授業者へ贈った「ファンレター」の一部を紹介する。

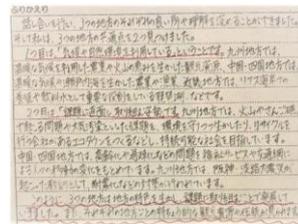
・生徒数名が自発的に苦手な人に対して教え合う姿がとても良い授業環境だと感じました。改めて他教科の授業を見ることの大切さに気付かされました。

・生徒がなぜこの答えになるのかを説明したり、教え合っている場面が多く、楽しく深い学びができていたと感じました。普段おちゃらけているA君がB君に教えている姿に驚きました。生徒中心の授業を私も心がけ、取り組みます。

・C君、D君の班は、見え方や倍率が変わることにより一喜一憂。積極的・自発的に授業を行っている。笑顔、ハツラツとやる気に満ちている顔・表情は、私の授業中には見られないものでした。

学び合いの達人 「聴き合う」

- 1 話している人の方を向く。
- 2 聴きながら、心の中で「おしゃべり」をする。
- 3 聴きながら、心の中で分からないことを発見する
- 4 聴いたあと、話の内容を人に伝える。
- 5 聴いたあと、感想や意見が言える。
- 6 聴いたあと、話について質問する。
- 7 「わからないことをわからない」と伝える
- 8 仲間の話を聞き予想する。
- 9 仲間の言葉を引き出す。



(3) 個人研究テーマの設定と共有

所属	氏名	教科・領域	テーマ
学校長		講話等	自ら考え、判断し、行動できる生徒の育成
教頭		学校運営	夢や希望、高い志をもち、自ら進んで自分を伸ばす生徒の育成
教務主任		総合科	学び合う授業の実現
1年主任		保健体育科	基礎・基本となる技能の習得を促したい。
1年1組		理科	授業力の向上
1年2組		社会科	主体的に学習に取り組む態度の育成と評価の研究
1年3組		音楽	主体的に授業に参加できる積極性の育成
1年4組		G・S科	書いて表現する力の育成
1年5組		数学	ルール(定義)と事実(定理)の明確化
1年副担任		国語科	自分の考えを的確な言葉で表現できる生徒の育成
1年副担任		G・S科	自ら学び自己表現できる生徒の育成
2年主任		数学科	自分の考えを、自分の言葉でまとめ、発表できる生徒の育成
2年1組		G・S科	書くことへの意欲向上
2年2組		美術	自ら主題・目標を設定できる生徒の育成
2年3組		数学	自ら学ぶ生徒の育成
2年4組		保健体育	主体的に学習に取り組む態度の育成
2年5組		理科	進んで学ぶ生徒の育成
2年6組		技術科	自ら学ぶ生徒を育成する授業の実現
2年副担任		音楽科	学び合う授業の実現
2年副担任		国語	社会に出た時に使える国語のスキルを高めるための学習活動
3年主任		保健体育	主体的に学習に取り組む態度の育成
3年1組		総合科	生徒主体となる授業づくり
3年2組			
3年3組		国語科	主体的に「学び合う」授業の実現
3年4組		G・S科	書いて伝える力を育成する指導力の向上
3年5組		数学科	数学的活動の充実を図る授業の実現
3年副担任		理科	科学好きの生徒を育てる授業の工夫
3年副担任		G・S科	書いて表現する力の育成
3年副担任		理科	生徒が活動に活動する授業の実現
7組		特別支援	将来に夢や希望を持ち、学ぶ意欲を引き出す授業の実現
7組		特別支援	個に応じた指導の充実
7組		特別支援	主体的・対話的な学びの充実
業績教諭			自らの目標づくりのために必要な行動を身に付けさせる
特別支援指導員		障がい者支援	自ら進んで学ぶチャレンジスクール

自分事として各教師が学校課題を実感するため、臨時休校期間中に学校課題を受けた教科会を実施した。その後、年度当初の自己申告シートと連動させ、全職員（本部含む）が個人研究テーマを設定した。

実効性のあるものにするために、印刷機の前に掲示し、年間を通して全職員が「同僚が目指す授業の姿と手立て」を常に把握できる環境を整え、日常的に学び合う教師集団への動機づけを図った。

(4) 「学び合い」の充実に向けた環境整備

①全教室の「学び合いの達人」掲示

全教師、全授業での「学び合い」の充実を図るために、全ての教室に「学び合いの達人」のリーフレットを掲示した。

②深い学びをした生徒の感想の共有

筆者自身の学び合いの授業の公開と、授業後の子どもたちの実際の感想を「社会科コーナー」に掲示し、全職員が閲覧できるようにし、メタ認知を促す「深い学び」の振り返りの在り方を共有した。

(5) 「誰一人取り残さない学びの保障」に向けた対話型校内研修の実施

学びの保障に向けて、以下のテーマで教員アンケートを実施し、全教員の手立ての共有化を図った。

ご自身の教科の授業の中で、いわゆる「学習についていけない生徒」（基礎学力がなく手が止まってしまう・歌や動作などに苦手意識が強い・発表が苦手等）に対してどのような対策をしていますか。また、どのような対策をしていくべきだとお考えですか。

教科の壁を越えて4人組で情報交換をすることで、教師主体の手立てと生徒主体の手立てを抽出し、ポトムアップ型の授業改革を推進した。以下に教科ごとの各手立て（抜粋）を紹介する。

教科	教師主体	生徒主体
国語	力が低い子への個別の支援	周りと相談できる時間を設ける。
数学	誰でも取り組める課題を1時間の中でどこかにいれる。	まわりの生徒と答えを確認させる。説明してもらう。
理科	机間指導で、生徒の意見を一度確認し、「よい意見だ!」と伝え、発表を促す	グループでの話し合い活動を行い、自分の意見以外も聞き、自信をもってもらう。
社会	単元の学習課題を常に黒板に掲示し、「今何を考える時間か」を年間を通して確認させる。	得意な子も苦手な子も学び合いながらとりくめる課題（問い）を設定する。
英語	授業開始に5問程度のドリルを実施	グループワークや話し合い活動で教え合いの場を設ける
特別支援	・配布するプリントにルビをつける ・手本を示す	・お互いが教え合う時間をもうける。 ・できないときは、仲間の力を借りる。

英語と特別支援の手立ては、生徒主体の手立てが多く、各教員が「他教科や特別支援の手立てを参考にしていきたい」との感想が多く出た。教科横断的な視点による授業改善を既存の取組から抽出し、共有した。

(6) 「主体的・対話的で深い学び」の充実を目指した
全教員の授業公開と理論研修



協働的な学びの在り方に関して、大学教員を招いて理論研修を実施した。以下は教員の感想（抜粋）である。

- 自力でやるということよりも、「分からないことを分からないと人に聞く」ほうが主体的であるということに驚きました。
- 教師の役目は「子どもに考えさせ、学ばせる」こと。適切な学習課題の設定が大切だと再認識しました。
- 「授業改善で学力向上だけでなく、不登校減少にもつながる」ところでも、子ども同士をつなげる授業を目指したいと思います。

(7) 全教員参観の授業研究会の実施

数学科の研究授業を全教員で参観し、チーム学校としての「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けての協働体制を整えた。



参観の視点

視点②自己の枠を超えてつながる学びをチームで見取りましょう。

【最重要事項】

自分の担当の生徒を中心に、固有名詞で各生徒の学びの変化を付箋に記入する。

1 赤の付箋に「協働的な学び」の場面を記入する！

【赤付箋記入例】・・・「聞く」「聴く」場面に注目する。

- ① A君がBさんに〇〇と聞いて△△という考えに変化した。
- ② A君が授業の最初は自分の考えを記入できていなかったが、C君の意見を参考に共通しをもつことができていた。
- ③ A君が、Dさんの発表を聞いた直後に、△△の考えに気づき、ノートに意見を記入していた。
- ④ A君が、授業中ずっと悩んでいたが、みんなの意見を聞き、自分なりの表現で考えを記入していた。 等

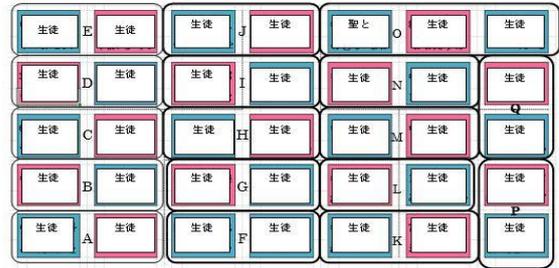
2 青の付箋は赤付箋以外の場面で気づいたことを記入。

【青付箋記入例】

- ① A君が、教師の発問に対して、△△の場面で、当初の自分の考えを変化させていた。
- ② A君が、シールをもらった後に、他の生徒に進んで教えにいき、自分の考えをより深めていた。 等

授業参観を「生徒の変容」に焦点化することで、教科の壁を超えた授業の見方の獲得を目指した。参観の視点の提供と、座席表を活用し、事前に各教員の担当生徒を役割分担しておくことで、より詳細な生徒の変容の把握を図った。

教員役割分担



以下の役割分担で、担当の生徒の学びの変容を確認してください。
◎印の先生は、タブレットで赤付箋の場面を中心に撮影してください。
※付箋の記入もお願いします。タブレットは当日授業場所にて配付します。

A ◎体育 特別支援	F ◎数学 特別支援	K ◎社会 理科
B ◎国語 美術	G ◎技術 英語	L ◎数学 家庭
C ◎英語 体育	H ◎数学 国語	M ◎体育 特別支援
D ◎社会 理科	I ◎理科 国語	N ◎英語 理科
E ◎国語 音楽	J ◎英語 英語	

○・P・Q ……見られる教員で確認 ※教員の教科を示しています。

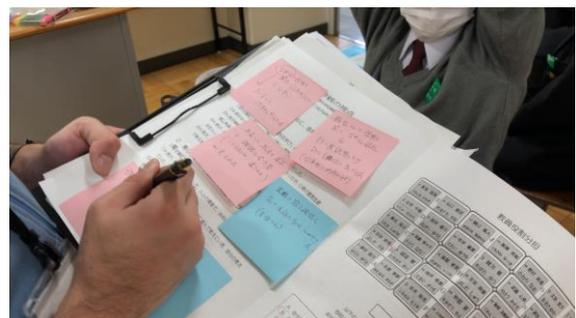
(8) 授業力向上を目指したタブレットの活用
子どもの学びの変容と、具体の場面をタブレットで撮影し、それを基に授業研究会で協議した。



写真データや動画データを根拠に協議することで、教師の指導性と教材、具体的な子どもの学びの姿のバランスをもった授業の見方の改革を目指した。

(9) KJ法を取り入れた授業研究会

参観者が生徒の変容を赤付箋紙、その他の意見を青付箋紙に記入し、授業研究会で活用することで、より効果的で質の高い協議会を目指した。





以下に教員の事後アンケート（抜粋）を紹介する。

- ・授業後に「これ分かる？」と聞き合う姿がどの教科でも目指すべき姿だと感じました。自然とつながる課題設定と環境関係づくりを大事にしたいと思います！
- ・子ども同士が必要なときにつながることができ、さりげない支えをして学べるような授業をしたい。何よりも、職員全員が同じ授業を見て、学べたことにとても意味があったように思う。職員同士が学び合いができたことで良い関係性ができたように思う。
- ・E先生の授業では、協同学習を通して問題を解決して感動している姿や、説明がどんどん上手になっていく姿を見て、一人の力では得られなかった力を獲得しているなど思った。周りと協力して解決したり、創り上げたりする活動をもっと入れていきたいです。

(10) 教務通信の定期発行による同僚性の醸成
各研修の後、教員の感想をフィードバックすることで、校内研修のPDCAサイクルの実現と、同僚性の向上を図った。

2020.9.14
ズボンのしわ
チーム分野で「つながり合う職員室」へ

文責 熊谷茂之

★9月8日（火）理論研修のアンケートのご報告 ～みなさんのご意見を研ぐ～
先日の校内研修ではお忙しい中のご参加ありがとうございました。研修の冒頭で、授業を「のご様子」に例えてお伝えさせて頂きましたが、多くの先生方がご自身の仮見返見返高次ができたようです。一部、先生方の声を抜粋してご紹介します。

○繋がりのある、繋がりのある、をイメージしながら目の前の生徒の学びをついていきたいです。

○「高い壁」が数人高からすると壁を越えてしましますが、子どもの可能性を信じと向き合いたいと思います。

○自力でやるということよりも、「分からないこと自分から人に聞く」ほうが主体的であることに驚きました。

○自分自身の授業のやり方を再考し良い機会でした。きっと生徒に主体的に考えさせ、意見交換ができるように声掛けを工夫していきたいです。

○生徒が「考えられる授業」を心がけていきたい。

○仲間と考えることで、相互刺激が得られるという事はとても興味深かったです。

○教師の役割は「子どもに考えさせ、学ばせる」こと、真似及ぶ誤差の減が大切だと再認識しました。

○多くの先生方の授業を拝見するなど、授業改善に励みたいと思います。

○「授業改善で学力向上に向けて、不登校減少にもつながる」とこそでも、子ども同士つながる授業を目指したいと思います。

○学校経営と授業の学びは「一輪」というお題が心に響きました。

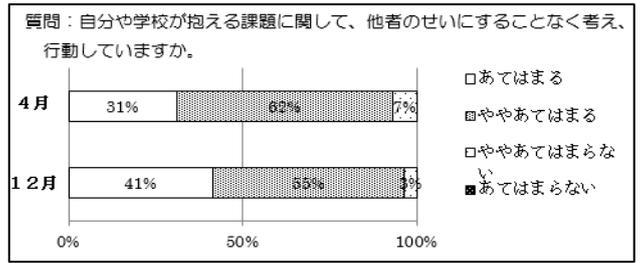
★くまのつばき ～教育的に「子ども」の視点に立ち、課題を掲げる～
「自力解決」これまでの授業実践の王道ともいえる言葉です。もちろん、自分1人で解決することは大切です。しかし、「クラスで一番学力が低い子」の視点に立つと、①何をやるのがそもそも分からない ②問題文の意味が分からない（読解力がない）など……。つまり、「授業者が学習課題を全員に確実に届ける」ために、「全員の足場」をつくるのが大切です。あまり難しく考えずに、とりあえずのおすずの方法をご紹介します。今日の授業から、すぐにも実践できますので。

①「いきなり小集団の意見交換」をする。それから「目」に置き、一足場の設定
②授業のときどきで、「意見交換」の時間を設ける。→子どもをつなげる
③分からないことを誰か合う時間を設ける。→全員の学びの促進（上位の子含む）
④学習単元末に、必ず小集団でのふりかえり後、個のふりかえりを実施
→「ふりかえり」の作法を全ての子どもに身に付けさせる（深い学びへ）

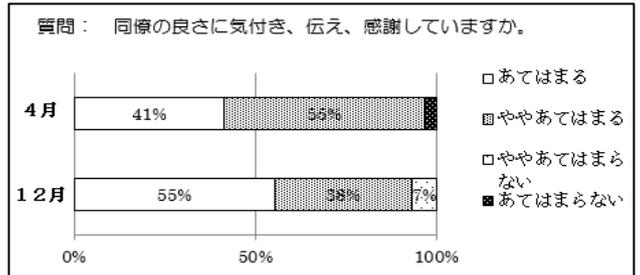
すでに実践されている先生方が分野にもたくさんいます（授業公開で拝見させて頂きました）。次回の研修は11月の授業実践研修です。理論と実践をつなげていきましょう。そのチーム分野としての授業改善は「不登校減少」「学力向上」にもつながりますよ～

6. 研究のまとめ

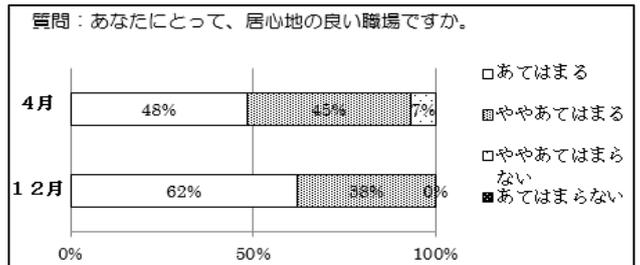
(1) 教師集団の変容 (4月と12月) 29名



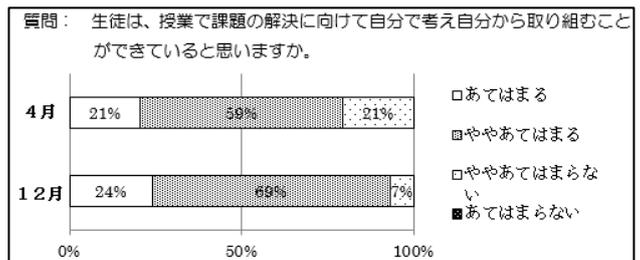
(結果) 「あてはまる」と回答した教員が10%増加し、各教員の当事者意識の向上が見られた。



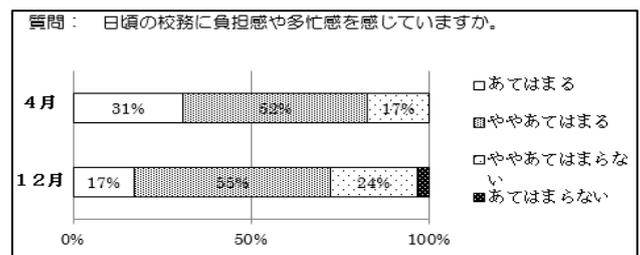
(結果) 「あてはまる」と回答した教員が14%増加し、同僚性の向上が見られた。



(結果) 「あてはまる」と回答した教員が14%増加し、「ややあてはまらない」と回答した教員が0名になった。



(結果) 教師の実感としての「生徒の課題解決能力」の向上が見られた。

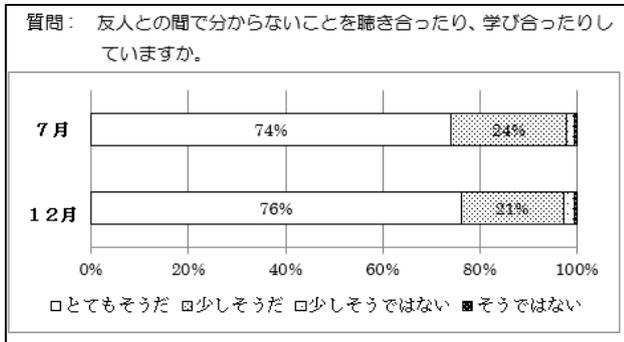


(結果) 多忙化に関する質問においては、負担感の減少が見られた。

これらの結果より、①同僚性の向上、②教師の実感としての生徒の課題解決能力の向上、③多忙感の解消が成果として抽出できた。

(2) 子どもの変容

学校再開後の7月と12月にアンケート調査を実施(596名)し、その変容を抽出した。



学び合いに関する質問に関して、向上が見られた。

7. 今後の課題と展望

本研究テーマの「学び合う職員室」の実現に向けては一定の成果を見る事ができた。今年度は、教員の必要感のある「わくわく因子②当事者性」を中心に実践をしてきた。その取組が「即効性・当事者・日常性・対話性」という他の因子の充実につながり、結果として教師集団の同僚性の向上を実現した。

また、同僚性の向上が多忙感の軽減につながることも大きな発見であった。

その一方で、教師集団の同僚性が、「学び合う教室」の実現に向けた「授業改善」という視点までには到達していないことが明らかになった。11月に初の授業研究会を実施したことから、現段階では各教師の学びが日常の授業に反映されていない点、その背景として考えられる。その課題の克服に向けて、今後の展望を2点述べる。

1 教師集団の「居心地の良さ」の質の向上

「学校における同僚性の向上の鍵は、職員室等で日常的に交わされる教師間のコミュニケーションが、授業における具体的な出来事や具体的な子どもの姿を話題にして頻繁に行われることにある」と大学教員の理論研修の中で学んだ。職員室での雑談は、日常的にサポートし合う会話が多く、居心地の良さを生み出している。その一方で、各教師が自らの授業実践で見取った具体的な子どもの姿や、子どもの学びの変容を語り合う場面は少ない現状がある。各教師が自らの授業実践における「教師の指導性・教材の妥当性・生徒の学びの姿とその変容」をバランス良く語り合い、学び合う雑談が生まれるように、より実践的な研修が必要である。その日々の営みを通して、「全教師が自らを省察し合う居心地の良さ」を実感できる研修体制の工夫が望まれる。

2 教師集団の「自律性」の向上

「個人研究テーマ」に関するPDCAサイクルをもたせることで、全教員の教科指導の専門性をより高めていく必要がある。教科横断的な視点で学んだことを、全教員が自らの教科に反映させていくための研修体制の工夫が求められる。

8. おわりに

多くの方々に支援を頂きながら、2年間、校内研修をテーマに研究と実践をしてきた。その2年間で最も嬉しかった場面は、各教員日々の「今年は職員室の雰囲気がいいよね」という何気ない一言であった。その一言に救われ、励まされた。変化の激しい時代だからこそ、同僚性の高い職員室の実現は「不易の視点」であると実感している。その同僚性の向上が近い将来に必ず全教員の授業の質を上げる価値のあるものであると実感している。

教科担任制の中学校で自主研修として「全教員で同じ授業を見合い、真剣な眼差しで授業を語り合う教師集団の姿」を実際に目の当たりにした時は、所属校の職員への感謝の思いと今後の所属校の無限の可能性を実感し、涙腺が緩む思いであった。「学び合う教室」実現のスタート地点に来た瞬間そのものであった。本研究をゴールとするのではなく、スタートと捉え、同僚と共に、生徒共に研究テーマの実現を目指していきたい。

9. 引用・参考文献

- (1) 今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申) 中央教育審議会 (2006. 7. 11)
- (2) 教員勤務実態調査 (平成28年度) 文部科学省
- (3) 佐藤学「教師花伝書—専門家として成長するために—」小学館 2009 p19
- (4) 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 中央教育審議会 2015. 12. 21 p20
- (5) さいたま市教育委員会「平成31年度初任者研修テキスト 教師としての基礎・基本」
- (6) 後藤壮史 (2016. 3. 31) 学校現場における同僚性の構成概念についての検討—教員間の関係性に着目して— (奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」 pp21)
- (7) 工藤勇一「学校の当たり前をやめた。—生徒も教師も変わる！公立名門中学校長の改革—」時事通信社 2018
- (8) 妹尾昌俊「変わる学校、変わらない学校—学校マネジメントの成功と失敗の分かれ道—」学事出版 2015
- (9) 澤井陽介「授業の見方—主体的・対話的で深い学びの授業改善—」東洋館出版社 2017
- (10) 田村学「深い学び」東洋館出版社 2018
- (11) 住田昌治「任せるマネジメント」学陽書房 2020