

校内研修の充実を目指した教師の学び合う集団づくり

— 授業を話題とした「対話」を生み出す機会の設定を通して —

平木 亜矢子
学校運営コース

1. テーマ設定の理由

教師には、教育基本法や各種指針に示されるように、不断の学びと協働を通して資質を高め続ける姿勢が求められている。特に近年は、現場の経験を基盤とした学びや、校内研修を日常的に位置付けることの重要性が強調されている。現任校では、コロナ禍以前は共同立案・相互参観・研究協議を軸とした校内研修が活発であったが、コロナ禍により感染症予防の観点から一時中断した。その後、若手教員の増加や働き方改革の影響もあって、研修への構え方に差が生じている。一方で、本校のグランドデザインでは「自ら学び続け、指導力を磨く教師」を掲げ、授業改善を全教員で進めようとする方向性が示され、共有されている。これらの状況から、年齢や経験に関わらず意見を出し合える関係づくりを進め、授業を中心とした対話を通して学び合う集団を再構築し、校内研修の充実を図る必要があると考え、本テーマを設定した。

2. 研究の視点

- (1) 授業を話題にした「対話」中心の校内研修を計画・実施することを通して、学び合う集団づくりの在り方について明らかにする。
- (2) 自己開示など関係性を深めることを意識した「対話」を生み出す機会の設定を通して、教員集団づくりの在り方を明らかにする。

3. 研究の内容

- (1) 学校運営開発実習Ⅰ（令和6年度実施）による現状の把握

① 学校長への聞き取り調査から

学校長は、教員にとって授業力は重要な要素であり、それを磨き、伸ばしていくことが活力ある学校づくりには欠かせないと考えている。校内研修における研究協議では気付いたことや疑問を積極的に出し合ってほしいと願っている。しかし現状では発言がやや控えめであり、校内研修をもっと互いに学びが広がる場にしたいという思いを抱いている。昨年度は、学校長自身も協議に参加し、参観での気付きから意見したり、質問をしたりしていた。教員が安心して意見を交わせることのできる関係づくりが、授業力向上につながる充実した校内研修には欠かせないと考えられる。

② 教員へのアンケートと聞き取り調査から

昨年度11月に実施した校内研修についてのアンケートでは、多くの教員が研修を通して学びを得ており、それを実践に生かそうとしていた様子が伺えた。一方で、若手教員は先輩教員に対して意見が出しにくく、ベテラン教員は若手教員からの発言がもっと欲しいと思っていることが分か

り、教員間が「教え—教えられる関係」にあると感じた。学年によってはコミュニケーション不足も指摘され、安心して語り合える関係づくりの必要性が感じられた。

(2) 基本的な考え方

① 「学び合う」について

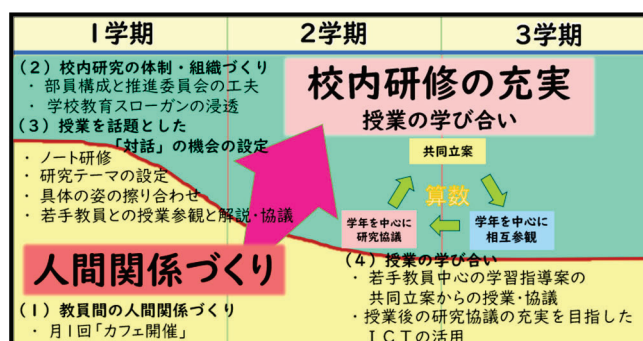
子供に求める学びと同じように、教師も互いに提案や意見を出し合うなど、教え合う関係が大切であり、年齢や経験に関わらずそれらができる関係を「学び合う」関係と捉えることとする。

② 「対話」について

「対話」することで、多様な考えに触れ、気付きや理解を深めることができる。「対話」は学びの営みであると言える。よって、授業を話題にした教員同士の対話は関係を育み、学び合う集団づくりにつながると考える。本研究では「対話」を学校における中心的な教育活動である「授業」を話題にした教員間の話合いと捉えることとする。

(3) 研究の構想

図1のように、1学期は教員同士の関係づくりを大切にし、月1回のカフェなど対話の場を設けた。あわせて、ノート研修や若手教員との授業参観・協議、若手教員から外部講師への質問の機会の設定など、授業を話題にした交流へと広がっていった。こうした対話を積み重ね、2学期以降の授業研究がより学び合いの深まる校内研修となるように計画した。



【図1 研究の全体イメージ】

4. 研究の実際

(1) 教員間の人間関係づくり「カフェ開催」

教員間の人間関係づくりこそが、日常的に相談や提案がしやすい関係を育てる基盤と捉え、校内研修の冒頭に「カフェ」を設けて交流を促した。自己紹介カードや気軽に話せるお題を用意し、教員同士の会話が自然に生まれるよう工夫した。振り返りやアンケートでは「話すことで発見があった。」「他の先生を知るきっかけになった。」など肯定的な声が多く、意図的に対話の場を設定することが教員間の人間関係づくりに有効であったと考えられる。

(2) 校内研究の体制・組織づくり

① 部員構成と推進委員会の工夫

研究主任の二人体制や必要に応じて随時開催できる推進委員会、年齢が偏らない部員構成、若手教員中心の学習指導案の共同立案へアドバイザーの配置など、協働しやすい研究体制を整えた。

② 学校教育スローガンの浸透

学校教育スローガンを昇降口や廊下、各教室の黒板上などに掲示し、日常的に意識できる環境を整え、学校全体で共通の目標として共有した。

(3) 授業を話題とした「対話」の機会の設定

① ノート研修

4月28日の研修では児童のノートを持ち寄って見合い、活発な意見交換が行われた。若手教員にとっては、ノートを見ることで先輩教員の授業を学ぶ貴重な機会にもなった。

② テーマの設定と具体の姿の擦り合わせ

研究テーマから描く目指す児童像を出し合った。対話で認識の違いに気付き、共通の目標とする児童像を共有する機会となった。

③ 若手教員対象の研修

若手教員対象の研修として、ベテラン教員の授業参観や協議、講師への相談を実施した。これらを通して、学びを深め、気付きが実践に生かされ、授業にも前向きな変化が見られた。

(4) 授業の学び合い

① 若手教員中心での学習指導案の共同立案とアドバイザーの配置

昨年度の校内研修の課題から若手教員が中心となって学習指導案を立案することとした。ただし、検討や立案が滞ってしまわないよう、前年度までにその学年経験者である教員をアドバイザーとして配置し、協働的な授業研究が進められるようにした。

② 研究協議の活性化を目指したICTの活用

タブレット端末上に学年別の共有ノートを作成し、授業研究シートや協議内容、参観時の写真への書き込みを記録できるようにした。共有ノートは全教員が閲覧でき、他学年の意見も参考にできる。授業研究シートには修正点を加えられ、授業がどのように改善されたかが分かるようになり、学習指導案の共同立案や協議の質向上に役立った。

5. 研究の結果と考察

全学年の授業研究後、「若手教員中心の共同立案」と「アドバイザー制度」について振り返りを行った。若手教員が主体的に授業づくりに向き合えたことや、アドバイザーから助言を得られた点は高く評価され、学びにつながったという声が多かった。一方で、相談のタイミングがつかみにくい、ブロックが異なると関わり方が難しいなどの課題も挙がった。また、学年によっては若手教員だけでの立案が難しい場合もあることが指摘された。全体として制度の有効性は認められつつ、アドバイザーの配置や支援の在り方には改善の余地があることが明らかになった。

授業後の「研究協議」についての振り返りでは、話し合う場を設けることの重要性や、授業前後のブラッシュアップされた過程までを共有できた点が有意義だったという声が多く寄せられた。共有ノートを活用することで、参観中に撮った写真に直接意見を書き込み、協議でもそれらを活用できたことが高く評価された。ICTの活用により、参観者から多様な視点や意見が集まり、授業改善につながっただけでなく、他学年の記録やブラッシュアップの過程を閲覧し、自身の授業づくりに生かすことができた。写真付きコメントの分かりやすさや授業に対する感想や意見を出すことの負担感の軽減も効果として挙げられ、研究協議の質向上に大きく寄与したことがうかがえる。

研修全体の振り返りでは、多くの教員の意見を聞き合い、授業について語り合う「対話」の価値が大きかったという声が多く寄せられた。ブラッシュアップ型の研究授業を重ねる中で発問の工夫や授業づくりの視点が広がり、他学年の授業を参観する機会が増えたことで視野も広がったと感じる教員も多かった。ICTの活用により、参観後すぐに写真付きで意見を共有でき、協議に参加できない場合でも提案を届けられる手軽さが参観意欲を高めたと考えられる。他学年の協議記録を閲

覽できる点も学びにつながり、研究協議の質向上に寄与した。学校長からも「先生方の授業力が確実に上がっている。」という話があり、充実した校内研修となったと考えられる。

【表1 職場環境に関するアンケート結果（R7. 5. 27 11. 27 実施）】

質問項目	5月27日	11月27日	平均値の差
[1]本校の教職員の雰囲気はよいと思う	3.41	3.57	0.162
[2]業務で困った時、気軽に校内の同僚に相談することができる人がいる	3.95	4.00	0.046
[3]学年やブロックの同僚と繋がることができていると感じている	3.59	3.71	0.120
[4]学年やブロック外の同僚と繋がるできていると感じている	3.27	3.24	-0.030
[5]私は、仕事での自分の役割についての疑問やわからないことを、学年主任や管理職に聞くことができる	3.59	3.71	0.120
[6]私は、仕事上で問題が起きた時、それについての自分なりの意見を学年主任や管理職に伝えることができる (これまでにそのような場面がまだない先生は、これからあった時のことを想定してお答えください)	3.50	3.62	0.119
[7]私は、仕事上のことで学年主任や管理職と異なる意見があったら伝えることができる	2.86	2.95	0.092
[8]私は、仕事上のことで校内の同僚(学年主任や管理職以外)と異なる意見があったら伝えることができる	3.00	2.90	-0.096
[9]私は、学年主任や管理職に新しい提案や伝えてあった計画の変更について伝えることができる	3.18	3.52	0.343
[10]私は、校内の同僚(管理職や学年主任以外)に新しい提案や伝えてあった計画の変更について伝えることができる	2.86	3.33	0.473
[11]私が自分の意見を言うと、学年主任や管理職はその意見を尊重して聞いてくれる	3.41	3.43	0.019
[12]私が自分の意見を言うと校内の同僚(学年主任や管理職以外)はその意見を尊重して聞いてくれる	3.18	3.33	0.153
[13]私は、仕事上の問題が起きた時、校内の同僚に迷わず相談することができる	3.50	3.62	0.119
[14]何か困った時、学年やブロックの同僚に、助けてほしいとお願いできる	3.55	3.67	0.116

表1は、今年度5月と11月に実施した職場環境に関するアンケートの結果である。全体的に得点は向上し、特に上司や同僚へ提案や変更を伝えられるという項目で大きな伸びが見られ、若手教員の自信の高まりが示唆された。一方、学年外とのつながりや異なる意見を伝える項目はわずかに低下しており、学年を越えた交流の場が不足していたことが課題として浮かび上がった。

6. 研究の成果と課題

<成果>

- ・ 授業を話題にした「対話」中心の研修を重ねることで、年齢や経験を越えて学び合う集団づくりが進み、校内研修の充実が図られると考えられる。
- ・ 自己開示を促す対話の機会を設けることで、教員のよりよい集団づくりが推進される。

<課題>

- ・ 「対話」を生み出す機会を設定する際には、交流を促すための話題の提示において、関係性などを考慮する必要がある。
- ・ アドバイザーの配置については、その学年の指導経験のある教員を配置するだけでなく、現在所属しているブロックや職員室の座席位置など、相談しやすさや声の掛けやすさなどについても考慮する必要がある。
- ・ 9月にモデル授業の公開や計画訪問があり、学習指導案の共同立案のスタートが2学期となってしまった。夏休みからなど取り組む時期を早め、余裕をもった計画を行う必要があった。

7. 参考・引用文献

- 中央教育審議会答申（2024）『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について』
 文部科学大臣告示（2025 改正）「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」
 文部科学大臣告示（2022）「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容」
 中央教育審議会答申（2022）『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～』