

## 小学校教員の同僚性を高める校内体制の在り方

～「ローテーション道德」と「新たな生活様式に対応した授業づくり」の取組を通して～

大竹 直志（学校経営コース）

### 1 問題と目的

本研究は、「チームとしての学校」を実現させるために、小学校教員に求められている同僚性を高める取組が有する要件を明らかにすることを目的としたものである。

「チームとしての学校」が求められているが、それを実現させるためには、まずは校内のチームである教員の同僚性に目を向け、高めていく必要がある。校内の教員の同僚性の高まりが基盤となり、外部との連携が強化され、協働的な指導体制が構築される。以前から小学校教員のメンタルヘルスの不調が問題となっているが、その原因の1つとして、個人で抱え込む傾向が多いことや自己管理・自己責任が求められること、支え合う関係づくりの難しさ等から引き起こされる孤立化がある。その孤立化は、小学校の学級担任制特有の強い責任感や相互不可侵の意識（秋田，2015）によって引き起こされる。そしてその結果として、問題を抱え込み、学級の荒れにもつながっている。

筆者が勤務する新潟市立東山の下小学校（以下勤務校）は児童数800人を超える大規模校である。実態として、子どもの問題行動等により担任一人では学級経営が困難な状況になることも少なくない。生徒指導対応が学校課題でもある。また、校長の経営方針の一つであった「大規模校の教職員としての同僚性を生かす」ことが具現されてはいない。

校内の教員の同僚性を高めていくことが、動向で求められていることや学校課題の解決に向かうと考えた。本研究の対象となる同僚性については、「開かれた同僚性」（白岩，2017）や同僚性の3つの機能（「教育活動の効果的な遂行を支える機能」「力量形成の機能」「癒しの機能」）（紅林，2007）を参考に検証した。同僚性が高いことと教員同士の「仲が良い」こととは必ずしも一致せず、また、教員個人の努力に委ねていても、孤立化は解消されない。同僚性を高めるには、そのためのシステムが必要である。そこで、同僚性を高める校内体制の在り方を探るため、「ローテーション道德」と「新しい生活様式に対応した授業づくり」に取り組んだ。

### 2 「ローテーション道德」を通して同僚性を高める取組

#### (1) 小学校でローテーション道德に取り組むこととの価値

ローテーション道德とは、週に1時間の道徳科の授業を、同学年の教員が輪番で担当し全学級を回るシステムである。中学校では以前から組み込まれていたが、小学校での報告はほとんど聞かれない。小学校でローテーション道德に取り組むことで、教員にとっては、同学年の教員間の連携の強化、授業力の向上、授業準備等の負担軽減、子どもにとっては、学級担任以外の教員とのつながり、道徳科に対する学習意欲の向上等が期待できる。

#### (2) 6学年での取組

試験的に6学年で令和元年4月から取り組んだ。授業観察や6学年教員への聞き取りから効果を検証した。6学年教員から聞き取った主なものを以下に紹介する。

学年の先生で学年の子どもを見ることが出来る。何かあったときに、「あ、あの子ね。」とわかるし、知っておけば授業のとき気を付けて見る。

放課後は、（ローテーション道德での）授業の内容よりも子どもの反応についての情報交換をする感じ。普段出てこないところ、見えていないところが見えてくる。

他のクラスにも行くから他のクラスの子どもから声を掛けられることが多くなった。去年よりもたくさん話しかけられる。みんなで全体のことを見ている感じ。

道徳よりも学年経営的なところが大きい。隣のクラスの先生ではなく、学年の先生というイメージ。

子どもについての情報交換が密になり、他学級の子どものことも自分事としてとらえている姿が見られる。「学年の子どもたちは学年の全教員で育てる」という意識が見られる。

#### (3) 全校への広がり

夏季休業中に、校内の教育課程研修でローテーション道德が取り上げられたことや道徳研修で6

学年教員からローテーション道德について報告があったことをきっかけとして、9月より全学年で取り組まれることとなった。

ローテーションの回数や方法は学年に委ねた。1月末までの各学年のローテーション回数は、1学年、2学年は1回、3学年は2回、4学年は3回、5学年は2回、6学年は5回であった。3学年では統一事項を作成、4学年、6学年では周り順を途中で変更するなど工夫していた。以下は、職員への聞き取りの主なものである。

学年の他の先生とも情報交換する。相談の引き金になることもある。(3 学年教諭)
学年の中では、子どもの情報交換ができる。また、大変な学級があればそういう眼をもって入る。(3 学年教諭)
学級の中で配慮が必要な子どもについてお互いにもっと事前に伝えたりするべきだと感じた。(4 学年教諭)
学級によって全然違う。実際に入ってみてわかることもある。意外とT先生の学級は大変なんだとわかった。それから、普段苦勞されているH先生の苦勞がわかった。(5 学年教諭)

実際に他学級で授業を行うことで、学年の他学級のことが自分事となってくることがうかがえる。そして、子どもについての情報交換が促され、それが繰り返されることで自学級や他学級の様子や子どもについての理解の深まりにつながる。

#### (4) 子ども、教員の受け止め

子どもや教員の受け止めを探るためにアンケート調査を実施した。子どもへのアンケート(6年生156名)では、「ローテーションによる道德授業は楽しいですか。」という問いに対して、肯定的評価は94%であった。その理由を自由記述からいくつか紹介する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・先生が毎回かわっていてやり方が違っていたりしておもしろい。</li> <li>・あまりかかわっていない先生と授業する。</li> <li>・いつもかわるからあきない、おもしろい。</li> <li>・たくさんの発表の仕方や聞き方がちがってくるので、発表する空気ができてくる。</li> <li>・中学校では教科によって先生が変わるらしくて少しそれにあこがれていた。</li> </ul>
---

特定の教員(学級担任)よりも様々な教員が授業をすることによさを感じていたり、学級担任以外の教員とのかかわりを望んでいた子どもが多い。ローテーション道德がそのようなかかわりを保障する場になっている。

一方、否定的な回答をした子どもからは次のような記述が見られた。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・担任の先生の方が慣れていてやりやすい。</li> <li>・毎回やり方が変わるからついていけない。</li> </ul>
--

次に教員アンケート(1~6 学年の学級担任 28名)の結果の一部を示す。

「ローテーション道德は効果があると思いますか。」という問いに対して、以下の結果になった。

	とても感じる	まあまあ感じる
1年	1	4
2年	1	4
3年	1	4
4年	3	1
5年	3	1
6年	4	1
計	13	15

「ローテーション道德を行って、学年の先生と自学級や自学年の子どものことについて話す機会が増えましたか。」という問いに対しては、以下の結果になった。

	とても増えた	まあまあ増えた	変わらない
1年		5	
2年		3	2
3年		5	
4年	2	2	
5年	1	3	
6年	3	2	
計	6	20	2

上記の2つの項目について肯定的な評価をする教員の割合が、4、5・6 学年で高い。複数回継続して取り組むことで教員間での情報交換の機会が増加し、効果を実感できていることがわかった。

#### (5) ローテーション道德の成果と課題

全学年の教員からの聞き取りや子ども、教員へのアンケート調査等からローテーション道德が同学年の教員の連携に有効に働いていることが確認された。その要因は、以下の3つである。

- ① 学年教員間の共通理解
- ② 自由度や裁量の確保
- ③ 学校経営とリンクした学校全体(全教員間)の合意形成

一方課題として、評価についての不安や繰り返すことによるマンネリ感等があること、授業者が変わることに対して否定的に感じている子どもへの対応等が必要なことが明らかになった。

### 3 「新しい生活様式に対応した授業づくり」を通して同僚性を高める取組

#### (1) コロナ禍での現状

新型コロナウイルス感染拡大への配慮から、教育現場でも「新しい生活様式」が求められるようになった。校内の教員の困り感を探るためアンケート調査を実施した結果、「新型コロナウイルス感染拡大防止の中での授業について、やりにくさや困り感を感じていますか。」という問いに対して、54%の教員が「とても感じている」と回答した。具体的には、授業でのグループやペアなどのかかわり合う活動の制限についての困り感が最も多かった。また、ICT 機器の活用の仕方についての研修についての要望も多かった。このような「新しい生活様式に対応した授業づくり」は個人で取り組むことには、日々の業務もある中では限界がある。

#### (2) 個人の実践の共有

勤務校の校内研修では、「コミュニケーション能力の育成」を研究主題として、感染対策に配慮しながら現段階で可能なかかわり合う活動の工夫について、教員が一人一実践の公開に取り組んでいる。ただ、この校内研修の一人一実践については、個人や学年の中で閉じてしまっていて全体に共有されていないという課題があった。その解決の方策として、これまでの授業者一人一人の実践を一覧にして示すことを試みた。分類する際には、学年や教科を超えて、特に他学年の実践に関心もてるようにするため手立ての内容や方法で観点を決めた。

整理・分類して明らかになってきたのは、距離を確保したり人数を制限したりしながらも、子どもたちにとって、友達とかかわり合う喜びを感じさせる等、学習の効果と感染対策の両立を意識した手立てが見られた。だが、新しい生活様式への配慮が明確に見られるものは多くはなく(27 実践

中 4 実践)、そのほとんどが7月までの実践であったことである。その要因として考えられるのは、具体的にどのように取り組んでよいのか分からないということがある。また、感染対策について制限が緩和した中では、授業者の意識として、新しいことを生み出すということよりも従来のやり方に戻すことを自然と選択したとも考えられる。改善策としては、他の教員の実践を、定期的に短いスパンで示すことである。さらに示すだけでなく、関心のある実践についてさらに知ることができるようなシステムが必要である。このことにより、今後の実践者が構想する際に生かすことができ、その際感染対策について教員の意識を高めさせることも可能である。

#### (3) GIGA スクール構想へ向けた対応

ICT 機器の積極的な活用については、コロナ禍で前倒しになった GIGA スクール構想への対応と重なる。大規模校の組織では、やはり同学年教員を単位とすることが最も機能すると考える。「教師として成長する契機として有効なのは、同じ学校の同僚たちからの助言であり、同一学年もしくは同じ教科の同僚」(佐藤, 2015)と述べられているように、同一学年教員間の同僚性が校内の全職員を動かす潤滑油の役割を果たすのではないかと考える。さらに、同じ学年の教員間の同僚性が、現在取り組んでいるローテーション道徳や教科担任制で高められており、それが活かされるのではないかと考えた。

そこで、研究主任に、学年の中で2名の推進担当を置くこと、そのうちの1名を採用5年目以内の若手教員とすることを提案した(図1)。若手教員を登用する意図として、①ほとんどの若手教員が自身のタブレットを所有しており、ICT 機器の操作などに強いこと、②情報担当だとしても必ずしも ICT に強いわけではないので、情報担当の負担感を軽減することができること、③若手教員も

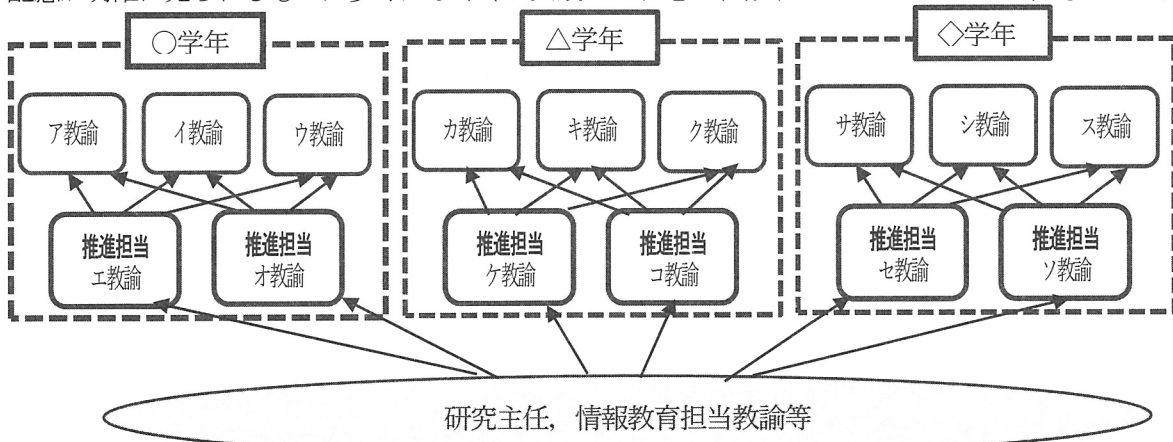


図1 GIGA スクール構想への対応に向けた推進体制モデル

役割を担うことで、組織の一員としての自覚をうながしたり、他の教員の役に立つことで有用感を得ることができたりすることである。

この体制が特に機能している姿が見られた事例を2つ紹介する。1つ目は、新潟市教育委員会主催のGIGAスクール構想研修会の中の授業アプリ「ロイロノート・スクール」の活用の仕方についての研修で見られた場面である。この研修会では、研究主任から学年の推進担当に明確な指示が出され、若手教員が同じ学年の教員のサポートをする状況になっていた。その結果、研究主任や情報主任が個々の教員の対応に追われることなく全体の統括を行うことができた。推進担当である教員も自身の役割を自覚して行動することができ、また他の教員も遠慮せずに助けを求めることができた。

2つ目は、校内のネットワーク環境切り替え作業における4学年K教諭（採用2年目）の姿である。彼は、もともとICT機器の扱いには長けている教員ではあったが、共有するのは同じ若手の教員同士が多かった。だが今回は、同じ4学年の教員の様子をうかがい、進んでヘルプに行っていた。それだけでなく、近くの座席の3学年の教員からも助けを求められるとそこでも丁寧に説明していた。その後、設定に関わる仕組みや操作方法を手書きで図に表し、全教員へ配布されることになった。その後PCの設定に関わる他の作業の際にも、同様に図にあらわした資料を全員に配布していた。

この体制の目的は、GIGAスクール構想において、校内の教員が協働し支え合い、誰も置いていかない、いかれないことであった。この体制はGIGAスクール構想において、東山の下小学校や新潟市教育委員会でも求めていることを具現するものでもある。この体制がGIGAスクール構想への対応が進んでいく中で、効果的に機能することで、校内の全ての教員が自信と安心感をもってGIGAスクール構想へ対応できる道筋ができたと言える。

## 4 総括

### (1) 同僚性の高まりを示すエピソード

令和2年11月に、筆者が担任する4学年の他学級で生徒指導上の問題が発生した。当該児童だけでなく、学級全員へも聞き取りが必要な事案であったが、早期に解決することができた。その要因は、同学年の教員間で聞き取りを分担することができたことである。それを可能にしたのは、学年の教員が当該学級の子どものことについて知っていたということである。聞き取りをする際に、その子のことを知っているかどうか、子どもにと

っても知っている先生かどうか、ということは聞き取りの内容を大きく左右することになる。普段から実際にその学級で授業を行ってかかわっていたことが大きい。同様のことが5学年でも見られた。

### (2) 同僚性を高めるために必要な要件

「ローテーション道德」と「新しい生活様式に対応した授業づくり」の2つの取組から、同僚性を高めるために以下の要件が必要であることが明らかになった。

#### ① 自分事となる状況づくり

他学級の子どもや他学級の教員と「かかわらざるを得ない」状況をつくるのが、同僚性を高めていく第一歩となる。そしてかかわることで得られた情報を繰り返し交換することで、次第に自分事となっていく。

#### ② 既存の組織を生かしたシステム

新しい組織をつくるのではなく、学校の実情に合わせた既存の組織（本研究で言えば同学年教員）を活用する。

#### ③ 近い職員とのかかわり

勤務校のような大規模校では、まず近くの教員、小学校では同じ学年の教員の同僚性が、潤滑油のような役割を果たし、教職員全体をつなげ学校を動かしていく。

#### ④ システムを運営する裁量の確保

教員で相談しながら創意工夫していく余地を残しておくことが必要である。

#### ⑤ 学校経営や喫緊の教育課題とのリンク

校長の経営方針や今後の教育課程に位置づいていて、そのことが全教職員で共通理解されたことが大きい。

#### ⑥ 担当教員との連携

ローテーション道德では、道德推進担当教諭と、「新しい生活様式に対応した授業づくり」では、研究主任と連携しながら進めた。

#### ⑦ 日常的な情報の共有化

一時的ではなく、継続して定期的に対話による情報交換が自然になされることが大切である。

### (3) おわりに

学校現場は様々な教育課題を抱えている。このような現状の中で、必要になってくるのは、「チーム学校」として乗り越えていくために、どの教員も不安や負担を抱え孤立化することがないように、協働し支え合いながらそれぞれの教員のよさを発揮できるような環境である。そして、その「チームとしての学校」の実現に欠かせないのが、校内の教員の同僚性なのである。