

協働性を発揮して授業改善を図る校内研修

松原 智加（学校経営コース）

1 問題意識と目的

実習校の教職員は、職員間の意思疎通が図りやすく、協力して教育活動に取り組んでいる一方、授業や生徒理解について語り合っている場面はそう多くないと感じている。授業や生徒理解について、自己省察によって改善を図ろうとする教員が多いため、協調性を発揮する必要性を強く感じていないのではないかと考える。

そこで、教員が本来もっている協働性を発揮し、互いの授業力や生徒理解を深めあえる「校内研修」の構築を目的として取り組んだ。

校内研修システムの構想にあたっては、チーム化、学び合いの視点から調査や協議を行い、協働性を促すためには、研修を進める過程で「目的・方法・結果の3つの共有」が必要と考え、実践を試みた。

2 実践の概要

実践は、以下のように整理できる。

過程	取り組み内容	課題意識
実践1 (1年目)	校内研修の試行と研修モデルの構築	目的・方法・結果の共有の位置付け
実践2 (2年目)	校内研修モデルの実証的検証	校内研修の実施と共有場面や方法の検証
	成果と課題の整理 (教員と生徒への調査と分析)	校内研修による効果を評価する方法の検討

1年目(令和2年度)は年度途中からの実践だったため、3つの共有の位置付けの中から校内研修の「方法及び結果の共有」に焦点をあてた手立てを講じ、研修モデル案を検討し、構築した。2年目(令和3年度)は1年目の成果と課題を踏まえ、目的の共有を重視した校内研修を試行実施した。

3 校内研修モデル(案)の構築

(1)校内研修構想

本実践では、①同じ目的を共有し、②対等の関係で協力体制を構築する状況や教員間の雰囲気や醸成されている状態を、「協働性」のある状態と捉える。学校における協働性には以下の3つの共有が要件になると考えた。

目的の共有；明確にわかる目標、現場の実情から生まれたものを共有する。

方法の共有；目的のために何を、どのようにするのか。学び合うための方法を共有する。
結果の共有；成果と課題はどうだったのか、そこから次に向かって何をしていくかを共有する。

研修の場面で協働するには、第1に目的の共有が必要だと考える。しかし、1年目は年度途中からの実践だったことから、方法と結果の共有に焦点を当てて構想した。

①グループ内での授業公開、参観により互いの授業を参観し合う。(方法の共有)

②グループ内で授業についてミニ協議会を開き、授業について語り合う。(方法の共有)

③協議会の結果、もしくは参観コメントを掲示し、参観していない授業についても知り合う。(結果の共有)

これら①～③は、校内研修での各教員が協働性を発揮できる場を設定し、個々の授業力向上についてもつながっていくことを意図して計画した。

(2)校内研修の実際

a)授業公開とその後の授業分析

令和2年度10～12月に行われた計10回の授業公開では参加した教員が自由な視点で参観し、付箋にコメントを書けるようにした。そのコメント内容を基に分析し、校内教員がどのような視点や観点で授業を参観するのかを探った。そして授業を参観する視点や傾向を捉え、次年度へつなげる材料とした。

授業後に、短時間でも協議会を開く機会を設けた。全ての授業について協議会を開くことはできなかったが、授業参観した教員の気付きのやりとりによって授業者が省察を行い、新たな考えを生み出す協働性の良さが見られた。また、初任者教員が、先輩教員から協議会でのやりとりを通して授業づくりについて学ぶ姿も見られた。校外での研修が制限されている時期であったが、校内研修が重要な研修の機会になることが確認できた。

協議された内容と授業参観のコメントはまとめて上で、結果の共有として印刷室に貼りだした。

b)授業レポート(便り)の発行

授業参観ができない教員のために、授業の様子を報告するための授業レポートを作成した。この授業レポートによって、取りあげた内容がなぜ授

業のポイントになるのか、生徒の具体的な姿から語ることで説得力を持つことを教職員に意識付けようと考えた。また、各教員が持ち合わせている魅力、つまり強みを互いに理解し合える材料にしたいと考えた。授業者や参観者にインタビューした内容を含め、全ての公開授業を紹介した。

(3) 1年目の実践の成果と課題

成果として、協働性を促すための要件と考えた3つの共有のうち、「方法の共有」と「結果の共有」の意義を確認できた。

方法の共有として行った授業公開では互いに参観し合う学び合いが共通理解されていた。協議会で授業について語り合い、他者の授業を参観しコメントをすることで、自身の授業づくりに活かす学びを得ている姿が確認できた。同僚と授業について語り合う協働的な活動に重要性を感じ、参観し合い、コメントし合い、語り合うといういい形が生まれた。学び合うための有効な方法を共有したといえる。

結果の共有については、授業参観コメントの分析を行った結果、多くの教員が教師の教授行動に注目して授業を参観していた。そのため、生徒の姿の事実から授業展開などについて語ることが求められる。また、授業レポートで授業の様子やポイント、授業における授業者の魅力を紹介したことにより、参観していない教員も授業内容を互いに知ることができ、学びを授業改善に活かそうとした教員がいたことは結果の共有を行うことの成果であるといえる。

課題は、協働性を促すための「目的の共有」が不十分であったことである。「方法の共有」により、お互いに学び合う、という雰囲気醸成することはできたが、何のために、と語られる場が少なかった。しかし、結果の共有から、現場の実感を伴った目標になるための基を作ることができた。

3 校内研修モデルの実証的検討

(1) 校内研修計画

2年目（令和3年度）は、研究主任として校内研修の実施と研究主任、教員、生徒の関係を整理した（図1）。研究主任を中心とした研修の実施により、教員の主体的に協働して授業改善を行おうとする意識が向上し、その結果、授業が改善されて生徒

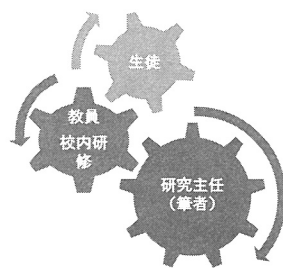


図1. 校内研修システム

の主体性や協働性の向上を促すことにつながると考えた。

(2) 校内研修の実際

a) 全員参加の校内研修会

年度始めの校内研修会は、校内教員が集合し、目的や方法の共有を主に行った。校内研修会でいった内容は、それぞれが日々の業務の中で活かしていくことを目指すものとして共通理解した。

研修の方向性として、参加型の研修テーマを提示し、目指す子どもの姿を共有するための校内研修会（全教員によるファシリテーション）を行った。これまで、目標の具体的なイメージを共有する場を持つ機会はなかったため、初の試みであった。研修テーマの言葉が具体的なイメージとなって意味をもつものになり、目的の共有が行われた。

また、生徒にも学習テーマとして提示し、教員も生徒も共に学び合うという目的の共有を行った。

b) 代表者による授業実践公開と協議会

今後の研修の方向性や方法を共通理解する場として、全教員で同じ授業を参観する全体授業参観研修を行った。目指す生徒像の具現化に向けて、どのような手立てをとるのか、その結果としての生徒の姿をどう見取るのか、授業者を自分に置き換えて考えること、また前年度の結果から具体的な生徒の姿から授業をみるため参観の視点を提示し、この後の一人一授業実践公開につなげようと考えた。

参観視点を提示し、付箋の色で視点を分けたことで、生徒の学びの具体的な姿を観る意識付けになり、協議会でも生徒の姿から授業展開や教師の手立てについて語られる場面があった。このことから、参観の視点を示すことは有効であった。協議会后、今後の一人一授業実践研修についての現時点での構想を立てる時間を設けた。今回の研修内容を踏まえて構想していることが伺え、授業公開と協議会の校内研修会が有益なものだったことがわかる。

c) 夏季休業中の校内研修会

これまでの夏季休業中に行っていた内容を見直し、現在の校内において必要と思われる内容、ニーズのある内容をあげ、管理職の指導の下、研修内容を設定した。研修時間設定、担当者との打ち合わせを筆者が行い、当日の準備や司会などは研究推進委員で分担して行った。それぞれの内容について短時間ではあったが、校内教員が講師となったり、授業構想について交流したりすることは有効なものだったことが、研修後のアンケートか

ら窺えた。その要因として、①日々の会話やアンケートからのニーズ把握②管理職の指導のもとでの研修運営③研修日時や目的、内容などを早めに提示④それらを複数の手段で伝える⑤研修関係者と打ち合わせをして方向性の確認をし、準備を一緒に行う、という5点があげられる。また、これらを研究主任のみでなく、研究推進委員会で検討、確認し、役割分担をしながら進めていくことが研修組織のマネジメントとして必要なことだと実感した。

d)一人一授業実践公開

令和3年度は11回の授業公開が行われた。授業構想について、夏に授業実践構想交流会を行い、目指す協働的な学びとそのための手立てについて検討し、研修の目的や方法の共有ができていた。また、参観視点も代表者による授業実践公開時と同じものを提示し、付箋の色で視点を分けることで、生徒の学びの具体的な姿を見る意識付けになった。

令和3年度は、授業公開後に短時間の協議会を開くことはできず、授業者が参観者からコメントをもらい、それをもとに筆者がインタビューすることで授業者が省察を行い、新たな考えを生み出すという形をとった。参観者からのコメントはまとめて掲示し、校内で共有した。

e)研修便りの発行

研修の成果と課題の整理、研修意識の醸成のために研修便りを発行した。管理職からの価値づけ、配付したときの教員からの反応から、研修便りが、研修を進めるうえで有効にはたらいっていることが分かった。研修の目的と方法、結果の共有を果たす役割になった。

授業公開が始まってからは、令和2年度同様、授業レポートを発行した。参観者からのコメントをもとにした授業者の省察や新たな気づきを、研修テーマに沿った形で授業を紹介し、自身の授業づくりに活かせる内容になるよう意識した。研修便りは、研修の結果を共有するものになった。

f)校内研修のまとめの会

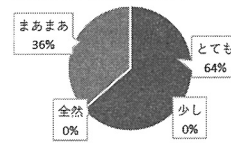
校内研修のまとめとして、研修テーマの「学び合う」を主とする研修会を行った。協働的な学びと、ICT活用についてファシリテーションを行い、次年度の研修の目的につながる課題が共有された。

(3)実践の成果と課題

a)教員の授業公開や参観における学び

校内教員が授業公開や参観でどのような学びをしたのか、アンケート調査を行い、結果(図2)を分析し次のことを研修便りで伝えた。①同僚と

1. 授業公開後の参観者からのコメントや意見を聞いて、自身の授業改善を図ろうとしましたか。



2. 他の先生の授業を参観することで、自分の授業づくりに活かす学びがありましたか。

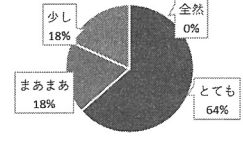


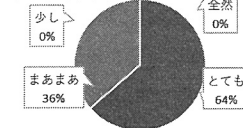
図2. 研修の意義に関するアンケート

協働的に授業について語り合うことが授業改善において重要だということ、②今後も授業改善や、授業に活用できるICT研修が必要だということである。①は方法の共有、②は結果の共有に関することである。これらの共有が協働性の発揮につながっていることが分かった。

b)授業レポートによる授業内容交流

授業レポートにより、互いの授業を知り、自身の授業づくりに活かす学びがあったか、活かしているかをアンケートから見た(図3)。結果、肯定的評価が高く、また、「先生方の実践を確認できたり、ポイントをしぼって書かれたりして、自分の実践に活かしやすかった」という感想から、レポートにおける授業ポイントの紹介が新たな気付きを生み出していることもわかった。授業づくりの方法や結果を共有することができた。

9. 便利「college room+α」で大学院での学びや授業の様子を紹介しました。便りは授業づくりに活かす学びがありましたか



10. 9の学びは、日々の授業づくりなどに活かしていますか。

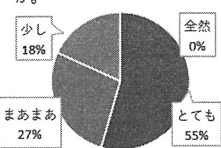


図3. 授業レポートに関するアンケート

c)校内教員の主体性と協働性

教員組織所属意識尺度(河村2017)を使用し、校内教員の職場における意識について調査した(表1)。

表1. 教員所属意識尺度の結果(事前n=8, 事後n=11)

		先行研究平均値(中学校)	本校平均値	先行研究標準偏差(中学校)	本校標準偏差	本校偏差値
同僚・協働性	事前	58.13	57.63	10.55	5.70	49.11
	事後		58.36		6.27	50.37
自主・向上性	事前	60.35	59.88	10.33	5.37	49.11
	事後		59.82		8.20	49.35

同僚・協働性、自主・向上性ともに偏差値のわずかな上昇は見られたが、標準偏差も大きくなっていた。今回の結果では教員の所属意識に変化は認められなかった。

d) 校内教員の意識の変容

アンケート調査では捉えにくい実習校教員の校内研修への思いや意識を把握するため、教職経験年数の異なる5人の教員に聞き取りを行った(半構造化面接法、教職経験2, 3, 7, 9, 23年、実施令和3年12月22日～27日)。

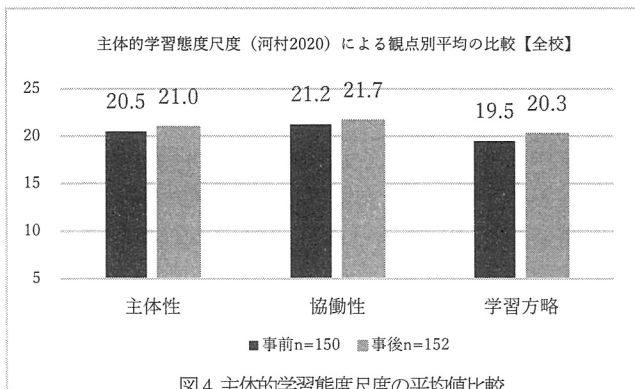
授業公開については、全員が「やってよかった」と回答し、理由は「客観的に自分を見る機会になっています」「自分では気づけないところとか教えてもらえる」「あそこまで深く授業について考える機会がない」と、自身を振り返る機会になっていた。とりわけ「自分の中のイメージが認めてもらってよかった」と、他者からの承認は実践へ活かす意欲の向上につながっていることがうかがえた。

授業参観、授業レポートについては、「他教科での子どもたちの様子が見れてよかった」「授業ポイントが自分にはない視点でなるほどと思った」「真似してみようっていうのがあった」と、自身の実践について省察し新たな気づきを生み出していたことが分かった。

インタビューする機会をもつことで各教員が異なる授業観をもっていることが分かった。また校内研修を通して初任者は「新たに知る、理解する」、中堅の教員は「自分がどう思うか」、について述べており、授業実践や参観への捉え方の傾向が異なることが見えた。研修を運営する立場として、教員経験年数によって授業観やコメントの受け止め方が異なることは感じていたが、このインタビューによって違いが明らかになった。このような違いがあることを考慮しながら、研修を運営していく必要がある。

e) 生徒の状況

主体的学習態度尺度(河村2020)を用いて、校内研修実施前後での生徒の主体性や協働性、学習方略への意識変容を調査した(図4)。



先行研究に習い、3つの下位尺度(主体性、協働性、学習方略)ごとに分け、下位尺度それぞれ

5項目を5件法で回答を求め、その得点を各項目に付与して合計得点を算出した。生徒の意識の変化にみるため、平均値を算出した。その結果全ての下位尺度で、平均値の上昇が見られた。学習方略の質問項目の内容を確認すると、「～本当に正しいかを考えるようにしているか」「～見通しをもって考えるようにしているか」など生徒の学習への取り組み方の変容につながる意識の変化を問うものもあり、校内研修を通して授業改善に取り組んでいる成果が表れたと考える。

また、学年別に下位尺度ごとに実施前後の平均値を比較したところ、2年生と3年生において、すべての下位尺度で平均値の上昇が見られた。学び合う校内研修を行うことで、授業改善に各教員が取り組み、その結果生徒の意識も高まる手ごたえを感じている。常に授業改善の意識をもち、教員間で学び合いながら学び続けることが必要である。

4 実践を終えて

実践から、校内研修を通して教員が本来もっている協働性を発揮し、互いの授業力や生徒理解を深め合えるには、協働性を活かした目的の共有がとても大きな要因になっていることが分かった。授業公開や参観の有用性を語る時には必ず同僚が存在していた。そして同僚とともに学び合うことで、自身の省察や新たな気づきが生まれていた。授業観が異なるそれぞれの教員の協働性を高めるためには目的の共有が効果的であった。目的を共有することでコミュニケーションが図られ、協力して研修を行うことができる。このことにより、授業改善へのモチベーションも高まると考えられる。

このように目的の共有が最も重要と考えて実践し、結果として数値には大きく表われなかったが、職員室では授業に関する話題が以前より多くみられるようになり、授業改善への意識が高まっていることを感じた。今後、このような姿が多くみられるようにするためには、管理職の指導のものと十分な準備、研修時間の確保、同僚の協力、研究推進委員会内の共通理解が必要である。

学び合う文化のある教員集団にしていくことは、未来を生きる子どもたちの資質能力の成長にも大きな影響を与える。子どもも教員も学び合う文化のある学校がより求められていく。これから学び合い続ける教員集団づくりを続けていく。

【参考文献】

河村 恒和(2020) 中学生における主体的学習態度尺度の作成。学級経営心理学研究第9巻第1号
河村 茂雄(2017) 学校管理職が進める教員組織づくり - 教師が育ち、子どもが伸びる 校長のリーダーシップ。図書文化社、2017。