

「実践コミュニティ」の視点を取り入れた 教員の意識変容を促すための職員研修の在り方

大澤一樹（学校経営コース）

1 研究の背景

実習校は、NRT 偏差値（教研式学力検査）の偏差値平均が全国平均よりやや低い傾向にある。さらに学習面だけでなく、規則正しい生活を送れていない子どもや社会通念上のマナーや礼儀が身に付いていない子ども等、問題行動の多さが目立つ現状がある。そしていじめも散見される。そこで令和4年度には、教員に生徒指導にかかわる研修や子どもに対するいじめや問題行動に関する授業を定期的に行い、受容と傾聴に重点を置いた生徒指導対応に力を入れていった。

そのような実習校で、教員は日々子ども達と向かい合い、子ども達のより良い成長のために教育活動に取り組んでいる。しかし、日々の生徒指導に追われ、同じ問題を繰り返す子ども達に半ばあきらめている教員の様子も見受けられる。子どもや教員が、今まで以上に安心して安全に気持ちよく学校生活を送ることができるようにするために、筆者は教員が子どものために何ができるか、子どものより良い成長とは何かを考えられるような機会を設けたいと考えていた。

2 令和5年度「実習校の未来を語る会」の実際（1年次実践）

①ボトムアップ型の校内の生徒指導組織の構築の必要性

生徒指導提要（2023）に示されている発達支持的生徒指導の視点をもとに、教員が主体的に考え行動に移し、教員の意見や経験や知識を往還させていくボトムアップ型の生徒指導体制を構築して行く必要があると筆者は考えた。課題対応的生徒指導が多い実習校においては、生徒指導4重層的支援構造の1層における、ボトムアップ型の生徒指導が実習校に必要であると考えたためである。ボトムアップ型の研修について佐藤（2021）は「共同して取り組むチームワークのためには、学校内で管理職からの指示を待つ研修体制ではなく、教員自ら課題について話し合い解決していくボトムアップ型の研修体制が必要である」としている。教職員が一丸となり、実習校をよりよくしていこうという気持ちが大切であり、その気持ちを教育

活動につなげていかなければならない。米崎・多良・佃（2016）も「上位下達形式の決まった内容を伝達するだけの一方的な研修であるならば、教員の指導意欲を高めるものにはならない」と報告している。実習校も管理職の指示や命令だけでなく、教員自身が子どもにとって本当に必要なものは何かを考え、教育活動を実践していくことで、教員の生徒指導において意欲を高めながら取り組んでいけることであろう。

②目的

そこで本研究では、ボトムアップ型の校内の生徒指導組織「実習校の未来を語る会」を構築・運営し、教員が児童理解をさらに深め、教員の経験知や体験知の交流を促し、教員の子どもの対する見方や考え方といった意識の変化が表れることを目指す。そのために以下の2点を目的とした。1つ目は教員が関心や熱意をもって相互交流ができ、児童理解が推進される職員研修の構築に至る過程を明らかにするとした。2つ目は子どもの個性の発見やよさや可能性の伸長、社会的資質・能力の発達の必要性を再確認し、自らの教育活動の改善を図ろうとする意識の醸成に至る過程を明らかにするとした。

③方法

本研究の方法として、ウェンガー（2002）が提唱した「実践コミュニティ」の理論を参考にした。「実践コミュニティ」とは、ウェンガー（2002）によると「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」のことである。そこで実習校において、生徒指導に関わるコミュニティ＝「実習校の未来を語る会」を立ち上げた。「実習校の未来を語る会」は、令和5年度11月～令和6年1月の間に、実習校に勤務する教員が3週間に1回程度任意で集まり「実習校の未来の会」を令和5年度に4回、令和6年度に2回実施した。会のテーマは、コーディネーターを務める筆者が設定した。実習校のこれまでの生徒指導に関わる振り返りを行った際、子どもの課題に目を向けた対話が多かったため、教員が未来志向、前向きな会話が増えるようにテーマを

変更していった。

参加者（教員の名前は全て仮名）の発話については、各回全グループ（3、4グループ）に1台ずつICレコーダーを置き、発話内容を記録した。話し合いの様子を録音した記録の文字起こしを行い、教員が子どもの成長を見据えた教育活動を考えたり、教員の教育活動に対する捉えを変容したりしているかを分析した。令和5年度末に参加者4名に筆者が「実習校の未来を語る会」についての半構造化インタビューを実施し、話し合いの様子を録音した記録をもとに「実習校の未来を語る会」が、教員の子どもの成長を見据えた教育活動を考え、教員の教育活動に対する捉えを変容するためのコミュニティとして機能していたかを分析した。

④「実習校の未来を語る会」の発話から

【事例】褒めることへの重要性の気付き

田中：自分の中でもどっちでいけばいいのかわかんなくて。やりすぎると子どもが離れていく、ゆるくしすぎると好かれる。

佐藤：要はこうなったら困るよねと言って。やめたら、その場その場でやっぱ褒めてあげないと。

鈴木：昨日できなかったことがちょっとできていたりしたら来た時より褒めることを心がけるようになりました。できて当たり前のなところも褒める。

田中：褒めることなんですかね。褒めて褒めて伸ばす。

他の教員の意見を受けて、田中は「褒めることなんですかね。褒めて褒めて伸ばす。」と伝え、子どもを指導するだけでなく、褒めて伸ばすことの重要性に気付くことができた。教員同士の自由な話し合いから、他の教員の意見を参考にして、子どもへのかかわり方について意識を変容させていたと考えられる。

⑤事後インタビューから

【事例】子どもを変える前に教員が変わる

青木：子どもの見方、考え方っていうのももちろんなんですけど、目線が、視点が変わるっていうのはすごいあった。自分が変わるべきだなと思います。子どもを変えるのには限界があるのもあるし、子どもを変えるためには自分も変えなきゃいけないのかなと思うようになった。

青木は会を重ねるにつれ、自分自身の子どもに対する見方や捉えが変容していったと話していた。「実習校の未来を語る会」が教員に子どもを変容させるには、教員が変容していかなければならない事に気付かせ、会を重ねることで教員の意識変容を促していたことが推察される。

⑥考察

「実習校の未来を語る会」を通して、他の教員の意見を参考にして、子どもへのかかわり方について意識を変容させたり、子どもを見つめ直すきっかけになったりしていた。子どもを否定的に捉えず、前向きに捉えることの必要性に気付くことができていた。さらに自身のこれまでの前任校等の経験や体験から、子どもはこうあるべきだと考えていた固定観念から脱却できている教員の姿もあった。このことは、教員自身にも目を向けられるようになり、自分自身に目を向けることで、教員の意識が変容していたのだと考えられる。また、実習校の教員達は、子どもを変容させていくには、教員の意識変容が必要であったり、実習校における主体性の捉えを変容させたりする必要があることに気付いたと推察される。

⑦成果と課題

成果は以下の2点である。1つ目は「実習校の未来を語る会」が教員にとって有意義な時間であったと参加した教員が認識していたことである。2つ目は教員の発話や事後インタビューから、教員の子どもに対する見方や捉え方について変容を促すことができている様相が見られたことである。

実践上の課題としては、インフォーマルな会であるがゆえに、参加する教員と参加しない教員の子どもの見方や捉え方にズレが生じる可能性があるという声が聞かれた。学校という組織の中で、子どもの捉えや見方のズレが生じるということは、指導にズレが生じる恐れがある。できるだけこのズレを生まないような方策が必要である。

3 令和6年度研究の方向性

令和5年度の研究の構想や実践段階で筆者は、管理職からの指示を待つだけの教育活動ではなく、教員が自ら考え、子ども達に身に付けさせる社会的資質・能力を明確にし、そのための教育的活動を考え、問題行動に対して何らかのアクションをすることに重点を置いていた。しかし、「実習校の未来を語る会」を通して、筆者の問題意識は子どもを変容させるには、教員自身が意識を変容することが重要であるというように変化していった。

令和5年度の「実習校の未来を語る会」の事後インタビューで語られたように、会に出席する教員と出席しない教員の間で子どもの捉え方や見方がことなる懸念がある。そこで教員間の差を埋めるために研究部会と連携した「月一勉強会」の始めに、学級や子どもの実態を語る時間を設けることにした。以上のように令和6年度はインフォーマルな「実習校の未来を語る会」とフォーマルな「月一勉強会」のハイブリッド型での教員の意識変容を見取っていくこととした。

4 令和6年度「実習校未来を語る会」の実際（2年次実践）

①実習校の未来を語る会」の発話から

【事例】当たり前からの脱却

坂本：表現するとか、読むとか、その基礎基本ができてない。
田中：あんまり使いたくないんですけど。話型ってもしかしてこの学校大事なのかなと思って。必要な子もいるのかなって。
内田：私たちが普通はこうだよって言うのを、ちょっと見方変えて。

教員の当たり前や固定概念から脱却し、子どもの実態を的確に見取った上での教育活動を展開していく必要性に気付き、児童理解を深めていた。

【事例】子どもに寄り添う

上田：これから人と付き合って、最悪勉強できなくても、人柄が良ければなんとでも生きる。
酒井：当たり前のことが当たり前に。
鈴木：ちゃんとやりなよとか言いたくなるところを寄り添って話聞いて、寄り添って聞いてあげて。
中野：寄り添って話し聞いていく。

教員の思いや願いを押し付けるのではなく、子どもに寄り添い子どもが何を求めているかを見極め、継続して関わっていくことに気付くことができた。

②考察

「実習校の未来を語る会」を通して、授業や教育活動の中で教員側の思いや願いで目標やねらいを設定するのではなく、子どもの実態を適切に捉え、子どもに合った目標やねらいを設定することの必要性に気付くことができたと考えられる。また、教員がこれまでの自身の教育活動を見つめ直

し、当たり前を疑い教員自身が変容していかなくはならぬことに気付いたと考えられる。このように自分自身に目を向け、意識を変容できたのは「実習校の未来を語る会」が一助となっている。

5 「月一勉強会」の実際（2年次実践）

①「月一勉強会」の発話から

【事例】分かる授業

坂本：想像力のあるものとか怒り出すけど、
工作は好き。
上田：ゲーム性をもたせるとちょっと楽しくなる。分かれると楽しくやる。だから算
数は毎時間復習から入る。
丸岡：分かれば喜ぶ。分かれば楽しい。
上田：けど、分かるまでが大変。
坂本：そうですね。そういうことなんですよ。
坂本：子供の実態に合ったハードルを設けな
きゃ難しくなりますよね。
上田：学ばせなきゃいけないことは一緒だけ
ど、学ばせ方を大きく変えなきゃいけ
ない。

授業における子どもの実態を話し合うことを通して、子ども達には分かれると楽しい気持ちがあることが確認された。そのためには従来の授業方法では実習校で「楽しい授業」が実現できないことが分かり、教員の授業を変容させていかなくてはならない事に気付くことができた。

【事例】教員が楽しいと思える授業

坂本：楽しいって難しい。
上田：まず私たちが楽しく授業しなきゃいけ
ない。私たちが楽しく思っていないと。
丸岡：確かに。
上田：ため息から入っちゃダメ。
坂本：ため息はダメだからね。ダメだ。

子どもの学力低下や授業への取り組み姿勢を嘆くだけでなく、自分自身が授業を楽しいと思えるような授業構成をしていく必要性に気付くことができたと考える。子どもの実態を正確に見取り、教員自身が楽しいと感じるような授業を考えていくことで、子どもにも楽しさが伝わっていくのではないだろうか。

6 「月一勉強会」の調整

「月一勉強会」は第1回目の後停滞していった。研究推進委員長が自校の研修「個別最適な学び」

について、どのように進めていいか迷い悩んでいた、日程が流れたりしたからである。そこで筆者は研究推進委員長と月一勉強会について打合せの時間を設け、日程調整や研修についての困っていることを共有した。また筆者は、これから学校経営に携わっていくであろう研究主任に学校経営の視点で研究を考えていってもらいたいと考えた。

【事例】研究主任が目指す職員集団像

筆者：どんな職員集団を作りたい。

研究主任：僕がいなくても先生方が研修してくれる職員集団になるといいな。僕がいなくても、先生方が、職員室を帰ってきた時に、授業してみたんですけどみたいな話が自然と出るといいなっていうのはいいなと思います。

【事例】研究主任の変容

研究主任：人を動かさないといけない、人を変えなきゃいけない。人の意識を変えんとかってすごい難しい。それぞれプライドもってやってる。経験値があるので。でも研究主任ですもんね。マネジメントか。

研究主任は今回の調整を通し個別最適な学習の手立てを増やしていくのも重要であるが、個別最適な学びを通し、「研究主任がいなくとも研修を続ける職員集団」をつくるというビジョンを明確にした。組織マネジメントに欠かせない視点に気付くことができた。すなわち今まで研修の内容や方法、日程の調整等を考えていた研究主任が、教員集団が考えていることを俯瞰して見ることができ、学校経営という側面から研修を考えるようになってきたことが推察される。

7 総合考察

①小学校におけるコミュニティの意義

これからの学校現場は、若手が増え、働き方改革が進み、教員の在校時間は短くなる。それに伴い、教員同士のかかわりは非常に薄くなる。今まで中堅やベテランから継承されてきたであろう知識や経験や学校文化が継承されていないことが懸念される。また、教員は事務仕事に追われ、職員室等で子どもについて話したり、相談したりすることが少なく、子どもの表面的な問題にばかり目が行きがちで、子どもの本当の姿や実態に目がいていなかったと筆者は感じている。したがっ

て今後、「実習校の未来を語る会」のようなインフォーマルで、教員の負担をなるべく少なくし、教員同士がかかわり、子どものことについて話し合ったり、教育活動についての悩みを相談したりできるコミュニティを形成していく必要がある。コミュニティが形成されていくことで、教員のかかわりが生まれ、知識や経験値が交流され、教員の資質向上につながっていく。教員の資質が向上しより良い教育活動が展開されることで、活気に満ちた学校経営が成されていくことであろう。すなわち学校現場において、教員がかかわり合い、話し合うコミュニティを形成していくことは、これからの学校経営において必要不可欠である。

②筆者の意識変容

今まで筆者は学校経営というものをどこか人事に捉えていた。しかし、本研究において、「実習校の未来を語る会」というコミュニティを形成するために学校というものを俯瞰して捉えたり、「月一勉強会」で学校経営という視点から教育活動を考えたりすることで学校経営というものを非常に近くに感じるようになった。これは立場や年齢は関係なく、学校経営という視点はもっていないではない。学級を問題なく経営する、分掌の活動や行事を滞りなく進めていく等、すべての教育活動が学校経営につながることに気付けたことは、筆者のこれからの教員人生の中で大いに役立つことであろう。

③今後の展望

今後は「実習校の未来を語る会」「月一勉強会」というコミュニティがなくとも、日常的に教員が子どもの適切な実態把握や児童理解が進む話し合いが行われ、日々教員の意識が変容していくような学校文化を根付かせていきたいと考えている。

【引用文献】

- エティエンヌ・ウィンガー、リチャード・マグダーモット、ウィリアム・N・スナイダー（2002）コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践、（野村恭彦 監修，野中郁次郎解説/ 櫻井裕子訳），翔泳社
- 佐藤裕子（2021）学級担任の外国語指導不安の軽減を目指した校内研修体制：ボトムアップ型の校内体制に着目して、学校教育学研究論集 43号 pp. 91-98
- 米崎 里・多良静也・佃 由紀子（2016）小学校外国語活動の教科化・低学年化に対する小学教員の不安：その構造と変遷小学校英語教育学会編（16）pp. 132-146