

学び続ける組織を育む校内研修の在り方

～授業改善を通じた「自主・向上性」と「同僚・協働性」の両立を目指して～

新潟市立白新中学校 教諭 田村友教

現在,「日本型学校教育」や「GIGA スクール構想」等,学校教育改革はスピード感をもって進んでいる(文部科学省中央教育審議会,2021)。個々の学校には,このような変化に柔軟に対応しながら,子どもたちの資質・能力を確実に育成する組織力が求められている。学校の組織力を高めるためには,教師の個の学びと集団の学びを高めていく必要がある。そこで重要な役割を果たすのが「校内研修」であると捉えている。校内研修は,教師一人一人の自律的な学びだけでなく,教師集団としての学びに働きかけることができるからである。

河村(2017)は,高い教育成果に結びついている教員組織として次の2点を示している。

教育実践の向上をめざして,教員個々の自主的に学び続ける意欲と行動の高さ

(自主・向上性)

学校全体の教育活動に対して,組織的に取り組めるような同僚性と協働性についての

意識と行動の高さ(同僚・協働性)

(河村,2017)

また,自主・向上性と同僚・協働性を両立し,高め続けていることが「組織としての学習を続けている」状態とし,理想の組織の姿であると述べている。しかしながら,この両者を両立させることはとてもハードルが高いと指摘している。

教員個人の自律性を尊重しようとする「自主・向上性」の確立と,みんなで足並みそろえてやっていこうという「同僚・協働性」の確立とは,相反するベクトルである。

それぞれを独立的に取り組んでも,壁にぶつかり,共に高まっていけないからである。

(河村,2017)

河村(2017)の指摘は,筆者の校内研修の実践の中で悩み続けてきたことである。この問題意識を踏まえ,本研究は「自主・向上性」と「同僚・協働性」を両立させる校内研修を実践し,「学び続ける組織に向かう校内研修の在り方」を提案することを目的とした。

研究1年目は「自主・向上性(個)」と「同僚・協働性(集団)」をつなぐ工夫を講じつつ,「自主・向上性(個)」を重視した校内研修に取り組んだ。教員組織所属意識尺度(河村2017)の5月と12月の結果を比較したところ,「自主・向上性」に成果が見られた。一方で,教育ビジョンに対する「同僚・協働性」に課題が見えた。研究2年目は,「自主・向上性(個の学び)」をベースにしながら,「自主・向上性」と「同僚・協働性」の両立する校内研修に取り組んでいく。

学び続ける組織に向かう校内研修の在り方

～授業改善を通じた「自主・向上性(個)」と「同僚・協働性(集団)」の学びの両立を目指して～

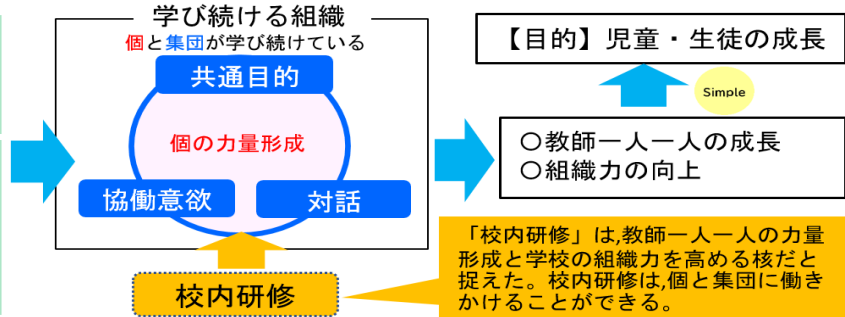
0. はじめに

急激な社会の変化

- ・ Society 5.0 ・ 人工知能 (AI)
- ・ ビッグデータ
- ・ Internet of Things (IoT)
- ・ ロボティクス等の先端技術 等

教育を巡る状況！スピード感

- ・ 新学習指導要領の実施
- ・ 働き方改革
- ・ 令和の日本型学校教育
- ・ GIGA SCHOOL構想
- ・ 教員年齢構成の変動
- ・ 研修のオンライン化 等



【問い】 学び続ける組織（教育成果の高い学校）の特徴は？

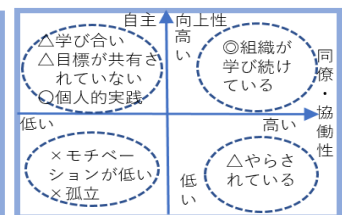
1. 先行研究 河村(2017)

「組織として学習を続けている」（①自主・向上性と②同僚・協働性を両立させ、高め続けている）

- ①（自主・向上性）教育実践の向上を目指して、教員個々の自主的に学び続ける意欲と行動の高さ
- ②（同僚・協働性）学校全体の目標やビジョンに対して、組織的に取り組む同僚性と協働性の意識と行動の高さ

2. 研究の目的

教師個人の自律性を尊重しようとする「自主・向上性」の確立と、学校全体の目標やビジョンの実現に向けて足並みをそろえてやっていこうという「同僚・協働性」の確立とは、相反するベクトルである。この両者を両立させた組織が「学び続ける組織」である。この両者は教員組織に両立させることは難しく、教育成果が高まらない要因はここにあると先行研究で示されている（河村2017）。本研究は、この両者を組み合わせた「校内研修の在り方」を提案することを目的とする。



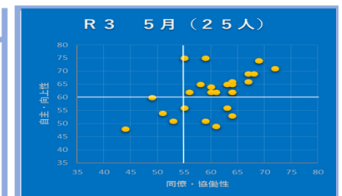
【問い】 実習校の実態は？

3. 教員組織所属意識尺度（河村2017）の実施（R3 5月 25名）

教師一人一人（個）の力量形成へ向けた行動意欲を高めたい！

4. 研究1年目の目標

「自主・向上性」を高める校内研修 ※個の意識改革



【問い】 「自主・向上性」を高めるための視点は？

5. 先行研究 ピーター・M・センゲ『学習する組織』（2011） ※組織における5つのディシプリン(5つの要素)

- 自己マスタリー
- 共有ビジョン

6. 実践内容「自主・向上性を高める校内研修 ～個の意識改革～」

①自己マスタリーに働きかける手だて(個)

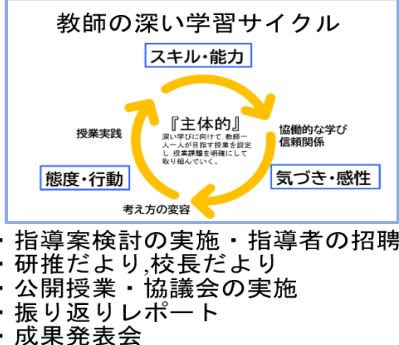
○目指したい授業の設定

- ・ ファシリテーションで、互いの目指す授業の解像度を高める研修の実施

○自己の授業の課題設定

- ・ 授業カールブリックの活用
- ・ 教科横断的な研修グループ
- ・ 互見授業
- ・ TRYシート
- ・ 互見だよりの発行

○教師の主體的・対話的で深い学び



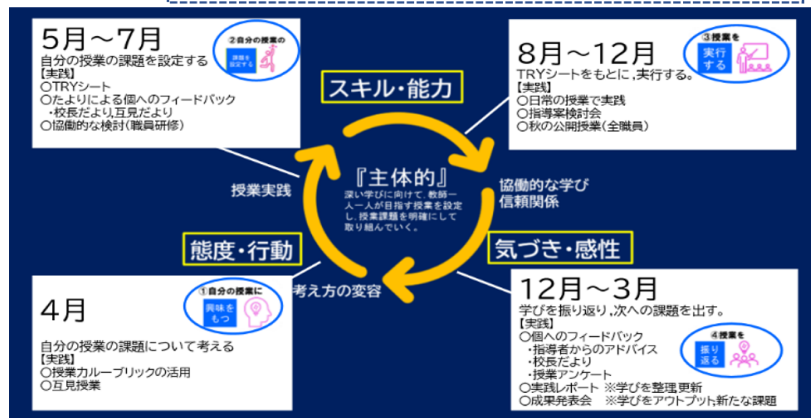
- ・ 指導案検討の実施・指導者の招聘
- ・ 研推だより、校長だより
- ・ 公開授業・協議会の実施
- ・ 振り返りレポート
- ・ 成果発表会

②共有ビジョンを推進する手だて(集団)

○授業改善の取り組みに教育ビジョンを入れ込む。

- ・ 教師と生徒の学び方を相似形にする。
- ・ 単元題材配列表,単元題材計画,学習指導案に育成したい資質・能力を入れ込む。

R3年度の研修は①を重視した。
②は「同僚・協働性」に関わる内容である。



7. 教員組織所属意識尺度（河村2017）の実施（R3 12月 25名）

8. 成果と課題

- 教師一人一人の個の力量形成への意識が高まった。（自主・向上性に成果）
- △個々の学習ニーズに応じた実践なので自由度は高いが、研修全体を俯瞰してみると画一的な研修であった。受け身の研修になってしまった教師もいた。
- △個々の授業実践が教育ビジョンを推進しているという意識が弱い。
- △ビジョンの推進につながっていないと指摘する職員が複数いた。
- 個々の授業実践が教育ビジョンを推進しているという実感をもてるように校内研修を構想する必要がある。

