

「ともにやってみよう」学び合う文化を持続可能にする教職員集団を目指す ～学校全体で取組を推進し研修を日常化する校内研修の運営を通して～

吉田町立中央小学校 教諭 三津山 一世

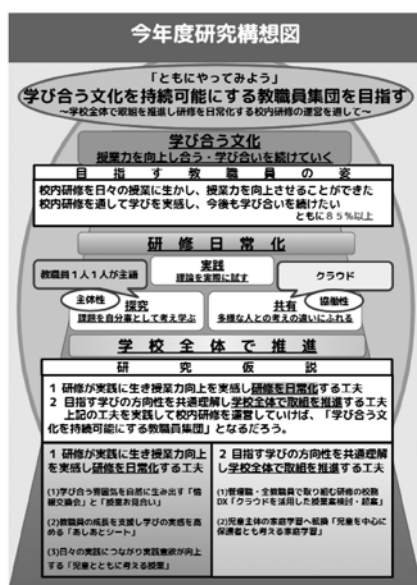
I 研究テーマ設定の理由

令和6年度、教職員一人一人が探究し主体性を高め、学びをクラウドで共有し協働的に授業改革に努めたことが、授業の質を向上させ、児童の学習にもよい効果をもたらした。重点目標「ともにやってみよう」を具現化し学び合う教職員集団となったと言える。

しかし、このような良い状態を一時的ではなく、持続可能なものにすることが必要である。毎年、教職員が異動するため、一度築いた学び合い文化が途切れてしまう可能性もある。そこで、昨年度の成果をさらに発展させ、学び合う文化の継続を目指していくために、研究テーマ『「ともにやってみよう」学び合う文化を持続可能にする教職員集団を目指す～学校全体で取組を推進し研修を日常化する校内研修の運営を通して～』を設定した。

II 研究仮説

本研究で「学び合う文化」とは、「研修を日々の授業に生かし授業力を向上し合う」「学びを実感し今後も学び合いを続けていく」という教職員集団の文化」と定義する。昨年度の研究で授業力向上は、教職員の主体的な探究と協働的な共有で高められると明らかになった。よって、「教職員一人一人が主語で探究」すること「クラウド環境で共有」をすることは、前提として今年度も継続する。その上で、「研修を日常化すること」と「学校全体で取組を推進すること」に重点をおいた工夫が、「学び合う文化を持続可能にする」



ために効果的だと考えた。よって、校内研修の運営を通して、

- 1 研修が実践に生き授業力向上を実感し研修を日常化する工夫
- 2 目指す学びの方向性を共通理解し学校全体で取組を推進する工夫

を実践すれば「学び合う文化を持続可能にする教職員集団」となるだろう。

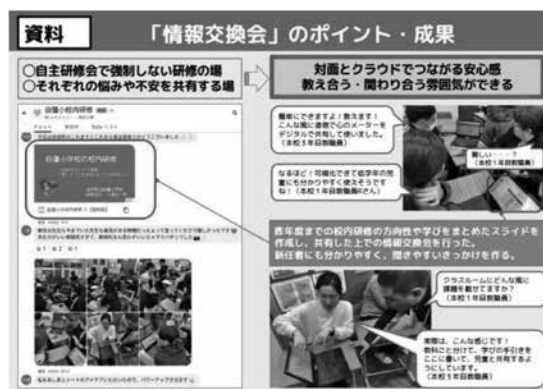
III 実践

- 1 研修が実践に生き授業力向上を実感し研修を日常化する工夫

(1) 学び合う雰囲気 naturally 生み出す「情報交換会」と「授業お見合い」

学び合う文化を継続するためには、雰囲気づくりが最初の一步となる。教職員同士が教え合い自然と研修したいと思える集団を目指したい。そのため、少しずつでも関わるきっかけを作り続けることが効果的であると考えた。

まず、年度始めに「情報交換会」を企画した。ICT活用の実践を聞いたり互いのクラスルームに招待し合ったりする場となり、教職員同士のつながりが深まった。自主研修会としての企画だったが、ほぼ全員が参加し対面に加えクラウドでつながる方法も知り、異動してきた教職員にも安心感が生まれた。



次に、Google Chat で授業公開を呼びかけ見合う「授業お見合い」を始めた。授業中、参観者は授業や児童

の表れ、感想などを Chat で発信する。参観できなかった人も、一緒に授業を見たように活発な議論ができた。セカンド端末でより早く手軽に発信できるので、授業者は Chat を見て、即時に授業の修正点に気付き、次の授業に生かしたり児童の価値づけをしたりした。最初は、自分の授業公開に抵抗を感じていた若手教職員 A さんも、Chat を見て刺激を受け公開し授業改善に努めた。また、初任者研修の授業も Chat でも公開し、経験豊富な教職員が、若手教職員の成長をサポートすることができている。



このように、情報交換会や授業お見合いを日常的・継続的に行ったことで、授業公開する教職員が増え、自主事後研修会を行おうと声を挙げる教職員もいた。「見に来て！と言える雰囲気嬉しい。もっと授業を見合いたい。」という声もあり、気軽に授業を見たり協議したりする雰囲気ができた。

(2) 教職員の成長を支援し学びの実感を高める「あしあとシート」

校内研修では、方向性を確認した上で、教職員一人一人が課題をもち協働して学び合ったことを「あしあとシート」に記録している。日々の学びを記録しメタ認知することは、学びの実感や成長を感じるための起点となるからだ。「研修と授業は相似形」であり、個別最適でありたい。そのため、私は研修主任としてシートを通した「丁寧な見取り」と「協働的な場の設定」を意識し、一人一人の学びをファシリテートすることが重要であると考えた。

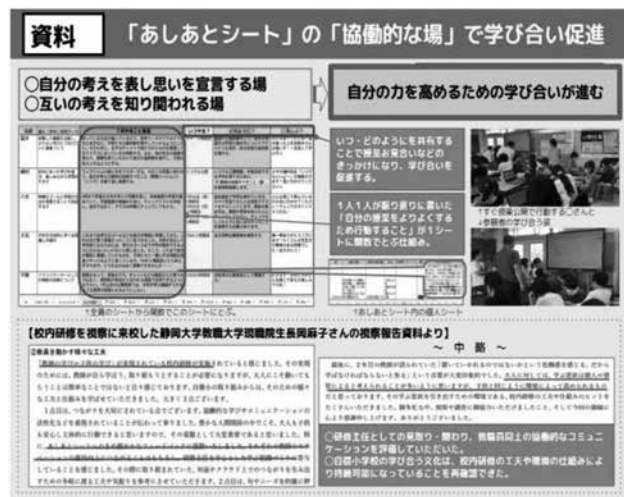


研修主任は、シートを丁寧に読み込みコメントを入れ、学んだことや悩み・不安への理解に努めた。同じ

研修会の場合でも、学び取ったことは一人一人違うことに気付き、必要な支援をすることが研修主任として大事だと考える。例えば、学びの自己評価が高い教職員には、強みを伸ばす具体的なアドバイスをしたり、実際に授業を参観しフィードバックを行ったりした。一方、学びの自己評価が低い教職員には、個別に声を掛け悩みを共有し一緒に解決策を探した。

また「協働的な場の設定」として、授業をよりよくする行動宣言を、1シートにまとめる仕組みを創出した。学びを個人で留めず他者を参照し、協働的な学び合いを促進するためだ。このシートで、共通の課題を持つ者同士が互いの課題に気付き、授業を見合う姿が見られた。そして、このような協働の輪が渦となっていく、学び合い文化となるのだ。さらに、本校の校内研修に興味を持ち、視察に来校した静岡大学教職大学院現職院生の長岡麻子さんから「大人が主体的・協働的に学ぶことは簡単ではないが、本校では、教職員の学ぶ意欲が引き出された校内研修が実現している。」と評価していただいた。

このように、研修主任として全体の方向性を確認しながらも、一人一人の学びに目を向け、寄り添っていくことで教職員の「研修してよかった」という思いを育み、日常的に研修しようと高め合う教職員集団につながった。



(3) 日々の実践につながり実践意欲が向上する「児童とともに考える授業」

教職員が学び合う原動力は、研修が日々の授業に生かして自分のためになり、目の前の児童がよりよく変わることだ。研修というと教職員が行うイメージだが、「児童と共有」「児童が参画する」という視点を持ち、教職員の授業力向上と児童の主体性向上を実現するための新しい取組を行った。

各学級において、目指す授業像を考える時間を設けた。この取組で、児童は学習の主体者としての自覚を深めた。また、運営委員会の児童が、校内研修の中心授業（6年生）を参観した。児童も授業を分析し「自分で選択して学ぶ」「自分のペースで学ぶ」「自分の学びを深めるために関わる」という学び方の良さに気づき、全校へ Google Meet で発信した。高学年児童の姿を知り、低学年児童 B さんは「真似したい」と憧れを抱いた。中学年児童 C さんは、自分が高学年と同じように「課題選択」していると自信をつけた。この取組を通して、児童は、自分自身の学び方を捉え直し、教職員は、学びの方向性が児童の気づきと教職員で一致していることを知り、学びの機会となった。



中堅教職員 D さんは、「児童と授業を考えると、児童の姿が確実に変わっていく。校内研修が毎日の授業につながるため自然と挑戦したくなる。」と述べており、日々授業改善に努めている。例えば、教科の見方・考え方を教え、児童の言葉で具体を考えたり、児童と同じ課題で自身も一緒に授業を行ってみたりするなど、新しい発想で主体的に研修し学びを実感している。

本取組で、教職員は理念と実践を往還し研修を日常化させ、児童は授業を自分事に捉える成果を得られた。学校全体に、学びの好循環が生まれている。

2 目指す学びの方向性を共通理解し学校全体で取組を推進する工夫

(1) 管理職・全教職員で取り組む研修の校務 DX「クラウドを活用した授業案検討・起案」

学校全体で「クラウドを活用した授業検討・起案」を導入することで、持続可能な研修体制を目指した。従来の授業案作成は、教職員個人の取組だった。しかし、クラウドで管理職を含む全教職員が共有・フィードバックをすることで、授業研究の質向上と学び合い文化が根付いていくと考えた。

まず、教職員に「授業で大事にするポイント」について実態調査を定期的に実施した。教職員が自分自身の成長を実感するとともに、研修主任としては、学校全体の研修課題を考える材料とした。さらに、授業案を「学びプラン」と称し、児童の視点に立った構想をしている。クラウドの導入により、学びプラン作成の初期段階から、全教職員がリアルタイムに意見交換を行い、多角的な視点を取り入れた深い研修が実現した。進捗や状況をシートで把握できるので、研修主任としても、教職員一人一人の学びに寄り添えることが良い。「他の人の学びプランを見ることで、自分の考えに生かしている」「個人任せ・一人よがりの授業構想にならず安心感がある」と教職員は評価している。さらに、起案をクラウド上で行うことは管理職と教職員の連携を強化する上で、重要な役割を果たした。管理職は、学びプランを随時確認し、指導やアドバイスをコメントし教職員の成長を支援した。これらを基に授業者は再考し、具体的指導を対面で伺い専門性を高めた。クラウド上での管理職からの評価やコメントは、可視化されるため教職員のモチベーション向上にもつながり、自己有用感を高める効果も認められた。校長から、「教職員同士が学び合っていることがよく分かる。互いに助け合える環境があるので職員室の雰囲気もよく、研修も活気づいている。」と評価していただいた。

このように、「クラウドを活用した授業案検討・起案」は、管理職と教職員がともに研修の校務の DX 化を進めたため、効率的且つ深い研修が推進された。そして、研修の質向上は、児童の学びを深めることにつながる。さらに、学校全体の学び合い文化の醸成、校務の効率化など多岐にわたる効果をもたらした。この取組は、今後の教育現場における DX 化のあり方を示唆するものでもある。

(2) 児童主体の家庭学習へ転換「児童を中心に保護者とも考える家庭学習」

予測困難な時代に対応する児童育成のため、学校教育は変化した。それは、家庭学習も同様である。従来の教師主導から児童主体で学習計画を立て、実行する転換を試みた。一人一人の個性や学び方に合わせ、家庭と学校が連携して推進していく必要がある。

まずは、全教職員で児童主体の家庭学習の必要性和目的について、前年度から徹底的に話し合い共通理解を図った。管理職から指導・助言を受け、学校経営方針のもと進めている。共通理解する理念は「家庭学習サイト」にまとめ、疑問点や成功事例を Chat で共有した。担任と保護者は児童の学びを見守る。自分で決

められない児童や低学年児童には、具体的に宿題を決めることもある。自己選択し、取り組めるようにどう支援するかが教師の出番となる。

次に、児童の意識改革が必要だ。「自分のための学習」がいかに大事か説明し、全学年で「児童が学びを記録するシート」として「学習シート」を導入した。「自分のための家庭学習」の重要性を意識付けるためだ。児童は日々続けることで理解する。単元テストなど短期的な目標を決め、逆算して取り組む方法など個に合った方法を担任と相談し、個別最適な学びを家庭学習でも実現した。以前より家庭学習の量が増えた児童や、授業の予習復習に自ら取り組み質が上がる児童も出てきた。「自分で決める」ことで学習が広がった。

さらに、保護者には、年度初めに家庭学習の方向性・目的をPTA総会や学校だよりで繰り返し説明した。初めての取組であるため、心配の声もあった。「学校は放任した」「宿題をやらなくていい」という誤解を招かないために、保護者の質問や不安に、担任や学年主任、研修主任、管理職など全員で同じ説明・対応を丁寧にすることを心がけた。学校だよりに、毎月「学びコーナー」を掲載し、これからの教育観を発信する場も設けた。また、7月の授業参観・懇談会では全ての学級で、家庭学習が変わった理由を発信する動画を流し、懇談会テーマを「家庭学習の様子や悩み」とし情報共有を図った。

- ・分からないことを聞いてきたり理解するまで勉強したりするようになった。
- ・以前よりも、「自分で決めた」からか、量も質も上がったと思う。

という児童の変化に気付く保護者の感想があった。また、学校評価アンケートで、前期は「児童は自分のためになる家庭学習を考えてやっている」について肯定意見46%であったが、後期は51%となった。少しずつだが、保護者の意識が高まった。地道だが確実に全校で取り組んだ成果が出始めている。

学校全体で発信・推進し、児童を中心に保護者と考えながら取り組んだことで、持続可能な体制の土台を作ることができた。しかし、まだ道半ばである。今後はより一層、教職員間の連携を強化し、児童一人一人の成長をサポートしていくとともに、保護者への継続的な情報提供を行い、児童主体の家庭学習の定着を目指し、より持続可能な学校全体での取組として推進していきたい。

IV 成果と課題 まとめ

「1 研修が実践に生き授業力向上を実感し研修を日常化する工夫」により、「これからも学び合うために研修の日常化は進んだ」肯定意見95.5%と、「研修を日常化する」教職員集団となった。

「2 目指す学びの方向性を共通理解し学校全体で取組を推進する工夫」により、「これからも学び合うために学校全体で取組を推進できた」肯定意見90.9%と、「学校全体で取組を推進する」教職員集団となった。

そして、「研修を日常化」し「学校全体で取組を推進した」教職員は、「校内研修を日々の授業に生かし授業力を向上させることができた」肯定意見100%「校内研修を通して学びを実感し今後も学び合いを続けたい」肯定意見94%と校内研修を通して「日々の授業に活かし授業力を向上し合う」「学びを実感し今後も学び合いを続けていきたい」という「学び合う文化を持続可能にする教職員集団」となったと言える。一部の教職員は「まだ改善できるので、学びの実感までは届かない」とより高みを目指す意見があった。さらに、教職員アンケートの前期と後期を比較すると「①児童は授業で学んだことを進んで使ったり考えたりできる」が68%→80%と12%アップし、「②児童は目的を持って関わったり考えをつなげたりできる」が50%→80%へと30%アップし、より肯定的に児童の姿を捉えるようになった。また、児童に同じ項目でアンケートを取ると①については肯定意見86%、②については肯定意見83%と、授業での自分自身に対して前向きに捉えている。教職員が主体的に授業改善に努めたことが、児童の学びに生きたと考えられる。教職員から「みんなで学び合う研修が楽しい」「無理なく普段から研修に取り組んでいる」という声があり、今後の学び合い文化継続に向け希望となった。今後も教職員集団の学び合う文化を高め持続できるよう、校内研修を推進していきたい。



写真：校内研修で対話し学び合う教職員の様子