

# 学び続ける教員集団を形成するための実践的研究

高度学校教育実践専攻  
教職実践力高度化コース  
猪 尻 マ サ ヨ

実習責任教員 前 田 洋 一  
実習指導教員 西 村 公 孝

## 第1章 課題設定の理由・経緯

近年、社会状況はめまぐるしく変化している。見えない未来の社会の形成者となる子どもたちに、思考錯誤しながら一步を踏み出し続ける力、即ち学び続ける力を育みたいのであれば、教員もそれがどういうことなのか知らなければ、あるいは知ろうとしなければ伝えることは難しい。

実習校のアセスメントから、「子どもの学ぶ意欲」「教員の協働力」「教員個人と保護者個人との関係づくり」の3つの課題がみえてきた。それぞれの課題解決によって引き起こされる効果を予想し、課題解決に向かうための核となる部分を以下の3点とした。

- ① 共生への意識改革
- ② めざす姿の明確な共通認識への過程
- ③ 教員個人と保護者個人との信頼関係の構築

今回のフィールドワークでは、学校を運営する教員の課題である、「めざす姿の明確な共通認識への過程」を中心に考えていく。

エイミー・C・エドモンドソン(2014)は、安定したチーム構造をもたないまま一丸となって動き、協働することを伴う動的な活動であるチームリングが成功するのに、①率直に意見を言う、②協働する、③試みる、④省察するという4つの特別な行動が伴うという。

この4つの行動を引き起こすには、①日常から立ち止まり、省察すること、②人と人がつながるといふ2点が必要となると考える。

## 第2章 実践の目的

本研究では、「立ち止まる・振り返る」場、教員が「つながる」ということを意識し、学び続ける教員集団とはどのような集団なのか、また、そのような集団はどのように形成されていくのか、実習校の教員と共に取り組みを進めながら考察することを目的とする。

## 第3章 実践の計画

現状把握、検証・考察を、表1のように行う。教員と共に行う取り組みを、「内側から」とし、実習校を俯瞰的に見るための取り組みを「外側から」とした。研究者と実践者が相互に価値を見出すことのできる研究をめざす。

表1 現状把握、検証・考察の方法

内側から	外側から
・国際教室の支援 教材作成 授業実践・参観	・振り返りシートの分析 ・会議(三部会、校内全体研修)記録 (プロトコルの作成)
・職員会議・校内全体研修への参加	・実習日誌
・研修部会への参加 検討・提案	通信「きらきら☆ひかる」の作成・配布

## 第4章 実践の結果

### 1. 実践の経過

実習校に行く月・火・水は国際教室で授業を行い、これを日常の関わりとした。毎月行われる校内全体研修、三部会、職員会議へ参加し、

全体への関与はここで行った。

表2 実習概要

	校内全体研修	三部会	職員会議	国際教室
10/25年3月	前田先生の講演 (5/25) 「コミュニケーション能力の育成」			全期間を通し、 月・次・水曜に日本語指導 「おはようノート」開始 (4/21)  国際教室先行授業開始 (5・6年生：4月第1週～11月中旬)  11月19日終了
10/26年4月	全体研修① (4/26) 研修テーマの説明 授業実践について	三部会① (4/24) 三部会② (4/14)	職員会議① (5/7) 職員会議② (4/2) 実習目的の説明 職員会議③ (4/23)	
5月	全体研修② (5/28) 「ワークショップ」 【おはようノート】 授業について?	三部会③ (5/19) 指導案についての提案	職員会議④ (5/21) 「きらきら☆ひかる」№1発行 テーマ「他者の考えを知る」	
6月	全体研修③ (6/25) JSL/ビドスケールの学習会 個別の指導計画 研修長経験授業の振り返り	三部会④ (6/16)	職員会議⑤ (6/18) 「きらきら☆ひかる」№2発行 テーマ「自分の意見と他の人の考えを合わせる」	
7月	全体研修④ (7/2) 「読みの力を高める」 (指導案作成に向けて研修長から) 指導案形式の再提案	三部会⑤ (7/7)	職員会議⑥ (7/9) 「きらきら☆ひかる」№3発行 テーマ「受けとめる力」	
9月	全体研修⑤ (9/24) 学力調査の分析	三部会⑥ (9/8)	職員会議⑦ (9/17)	
10月	全体研修⑥ (10/29) 疑問からの教材研究 事後研の持ち方	三部会⑦ (10/20) 事後研の持ち方の提案	職員会議⑧ (10/22) 「きらきら☆ひかる」№4発行 テーマ「研修の方向性の確認」	
11月	全体研修⑦4年生事後研修 (11/14) 全体研修⑧4年生事後研修 (11/20) 全体研修⑨4年生事後研修 (11/23) 全体研修⑩4年生事後研修 (11/26) 3年生事後研修 (11/26)	三部会⑧ (11/13) 事後研の準備	職員会議⑨ (11/19) FW全体に対するアンケートのお話し	
12月	全体研修⑪3年生事後研修 (12/4)			

(1) 「立ち止まる・振り返る」

日常生活の中で立ち止まる機会をつくるために、月に1度ずつ行われる三部会、校内全体研修後に振り返りシートの記述を依頼した。このシートには、参加した会議の中で、誰のどの発言にどう思ったかということを書き記述する。

FW I と FW II を比較すると、記述率が25%増加した。このことから、話し合いから学ぶ力を獲得した人が増加したと捉えることができる。

FW II 終了後のアンケートには、「何となく聞いていたことをいろいろ振り返ることができた」「研修であまり考えていないことに気づいた」「何を書こうかと悩むので、会議や研修時に課題意識をもっていないと思った」「自分がどのように会議にのぞんでいたか考えるきっかけになった」「振り返りシートを書くことで、会議に積極的に参加できた」と記述されていた。

立ち止まり、振り返る時間がしてきたことに対する意味を自ら見出すことを援助し、学びを獲得することを可能とした。また、学びに対する自覚が、会議に対する参加意識を変化させた。

(2) 「つながる」

日常の介入の場として、国際教室への関与を選択した。在籍学級の担任と交流するために、おはようノートを作成した。互いの見とりや思

いを記述し合うことで、おはようノートに頼らない日常的な関わりが増えた。

振り返りシートの内容を教員に還元するために、通信「きらきら☆ひかる」を発行し、職員会議で紹介した。FW II 終了後の自由記述によるアンケートでは、この通信に対するものが一番多かった。「自分の気づけなかったことが分かり、発見の1年だった」「同じ内容を聞いても、受け止め方が違うことが多々あるということがわかった。新たな自分をつくっていくのに活用できた」「みんなが思っていることから見えてくることがこんなにあるのだと驚いた」「自分の一面的な見方を反省した」「このようなやりとりが日常的になされること、職員同士が言葉をかけあうことが自然に幅広くできるようになればいいと思う」といった記述があった。

第2回校内全体研修では、研修テーマである「魅力ある【わかる】授業」について、【わかる】授業とはどういった授業なのか、具体的に自分の考えを伝え合うものとした。多くの教員と考えを交流できるようなワークショップを組み立てた。

FW II の期間には、それまでに校内全体研修で考えてきたことをもとに、授業を提案していった。事後研修の持ち方について研修部会で検討していったこと、事後研修で各人が役割をもったことで研修委員の推進者としての意識が高まっていった。

2. 実践データの分析結果

(1) 学校課題フィールドワーク I

① 「問い」の力

第1回校内全体研修のプロトコルと振り返りシートから、提案内容への疑問に対する個人の意見に、「気づき」「納得」という反応が多いことがわかった。発言を聞くことで、他者の「問

い」が自分の「問い」へと置き換わり、その「問い」に対する返答を、自分への返答として受けとめ、新たな視点や考えを得た反応であると考えられる。

一方的な提案よりも、その話を中断し、立ち止まらせることが、聞き手にインパクトを与え、思考を誘発させる。つまり、話し合いにおいて、問いは問いを発する人以外にも学びを生じさせる重要な意味をもつといえる。

## ② 会話のもつ力

第1回の校内全体研修は、研修・学習規律の概要説明が行われ、第2回の校内全体研修では、研修の方向性についてのワークショップを行った。2つの研修会後の振り返りシートを比較すると、「気づき」(13.7%減)「納得」(9.1%減)に関する記述が減り、「同感」(9.1%増)「リスペクト」(4.5%増)「自己省察」(18.1%増)に関する記述が増えた。

ワークショップは通常よりも意見交流が盛んに行われる。「リスペクト」は相手を尊重することから生まれ、「自己省察」は自分への振り返りから生まれることから、活発な意見交流によって他者理解、自己理解が強く生じることを示唆している。また、「同感」が強く現れたことから、話し合いによって自分の考えに自信をもつことができたことも伺うことができた。

## ③ 学びのつながり

第3回校内全体研修と第4回校内全体研修のプロトコルを分析し、第3回での学びが第4回につながり、集団としての学びが個としての学びにつながり、個としての学びが集団としての学びにつながっていることがわかった。

個と個で学ばれる自己理解、他者理解が集団として行われると、学びは個に留まらず、集団としての学びを生み出し、ゆっくりではあるが

着実に集団文化が形成されていく。

## (2) 学校課題フィールドワーク II

### ① 個の変容

第5回校内全体研修は、提案者、司会者等を除き、自分の意志で発言した人は一人という、極めて発言者の少ない会議であったが、会議内容から方向性を見出した人が他の会議に比べて多かった(参加者の26%が記述)。

第5回校内全体研修で方向性を意図として記述した人で、第1回校内全体研修も記述していた人の記述内容を比較すると、受動的だった参加意識が、能動的な参加意識へと変化している。

### ② 集団の変容

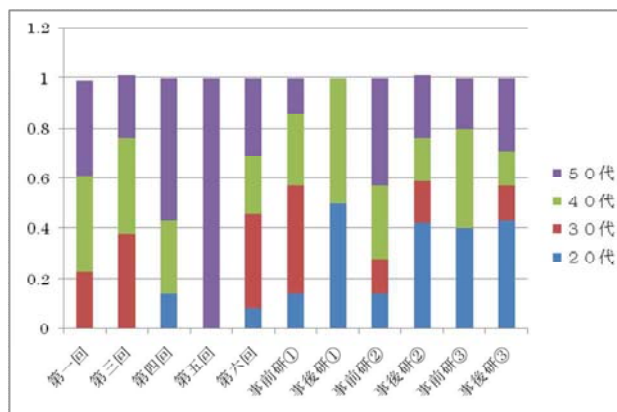


図1 年代別発言率の変容

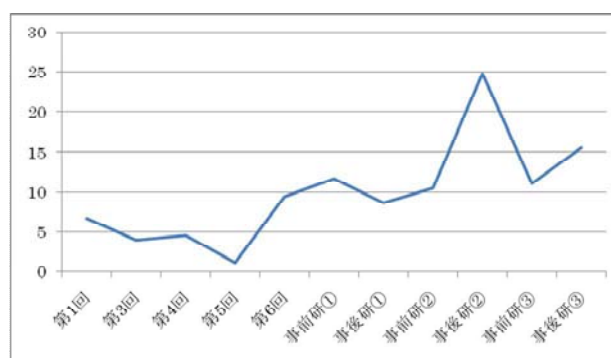


図2 校内全体研修1時間あたりの発言者数

## 第5章 実践の成果と課題

### 1. 「学び続ける教員集団」とは

#### (1) 孤立を感じない・感じさせない集団

「話す・聞く」という行為が、コミュニケーションの土台となる。自分の思いを伝える・他

者の思いを聞くということをどれだけ真剣に深く行うかということが、人と人とがどれだけ深くつながることができるかということと関係する。人と人とがつながっている集団、つまり孤立を感じない・感じさせない集団が一人の限界を気づかせ、一人ひとりに主体性をもたせる。

## (2) 責任と主体性

役割をもつことで責任を感じ、その責任が主体性を生み出す。試行錯誤しながら新しいものを創り出すには、結果が出るまでに時間がかかるが、そのプロセスを経験することに意味があり、その経験で培った思考方法が、あらゆるものに対する課題解決能力の基盤となる。

## (3) 集団としての省察

集団としてのめざす方向が、各自にイメージとして見えてくることで、自分が何をすべきなのか考え始めることが可能となる。

## 2. 「学び続ける教員集団」への過程

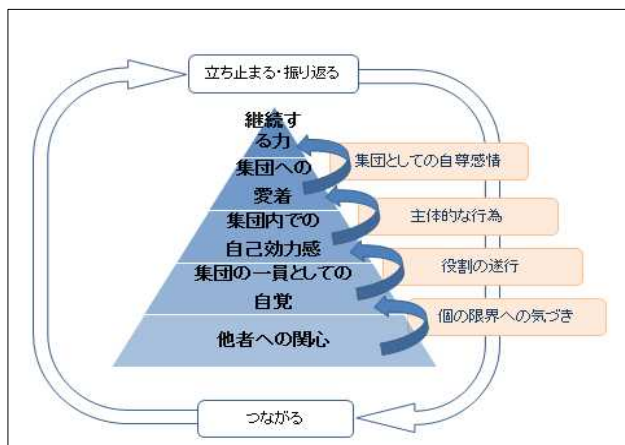


図3 「学び続ける教員集団」の形成過程

過程を集団として経験することで、自分を含めた集団に対して自尊感情が生まれ、集団は次への一步を踏み出すことが可能となると考える。

## 3. 「学び続ける教員集団」を形成するために必要な力

① 共生への視点…共生の視点を持ち、他者と対話を続けていく。

② 批判的思考力…常に自分たちの選択が本当に正しいものなのか問い続ける。

③ チーム力…人と人とを結びつける強さ

## 第6章 修了後の課題と取り組みの構想

### 1. 思考の伝授・拡散

昨年私が学んだことと、FWⅡ終了後の教員のアンケートには類似点が多くみられる。このことは思考の伝授・拡散の可能性を示している。

今後出会う様々な思考をもつ人との出会いを大切に受けとめ、その人が発する思いをできる限り感じるができるように努力していきたい。そして、交流する中で感じる違和感が自分を育ててくれることを信じて、痛みを恐れず自分を開示しながら成長していきたい。

### 2. 集団として学び続けるために

集団が一堂に会する会議において、集団に思考を促すには、「問い」が大切になる。また、集団で考えてきたことを、視覚的に提示するのも一つの手だてである。現状を俯瞰し、「人と人とがつながる」ために今、自分に何ができるか考え、実行していきたい。

### 3. 個として学び続けるために

自分を客観的に見るために、立ち止まることが必要だと考える。作成したコンピテンシー・ディクショナリーを利用していきたい。

### 4. 外部との連携

現状を把握し、改善に向かって試行錯誤しながら進んでいくのは自分たちだという意識は大切だが、その方向を確かめるためには客観的な助言が必要である。子どもたちに影響を与える立場にいることを自覚し、外部と連携しながら謙虚に取り組みを見直していきたい。

引用文献：Amy C. Edmondson 野津智子（訳）（2014）.  
チームが機能するとはどういうことか 英治出版