

<研究主題>

「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善
～ チーム南中2年目の取組を通して ～

薩摩川内市立川内南中学校 教諭 川畑 智子



目 次

1	はじめに	1
2	研究の構想	1
	(1) 実態の把握	
	(2) 研究主題についての基本的な考え方	
3	研究の視点	2
4	研究の構想図	2
5	研究の仮説	3
6	研究の実際	3
	(1) 研修に積極的に参加するための環境作り	
	(2) 「共通実践事項」の設定と確認	
	(3) 積極的な外部講師の活用	
7	成果と課題	7
	(1) 研究の視点に基づく成果	
	(2) 今後の課題	
8	おわりに	9

【引用文献】

- ・ 小島弘道 編 『研究主任の職務とリーダーシップ』 (1996年 東洋館出版)

【参考文献】

- ・ 村川雅弘 著 『ワークショップ型職員研修』 (2018年 教育開発研究所)
- ・ 田村学 著 『深い学び』 (2018年 東洋館出版社)
- ・ 石井英真 著 『授業改善8つのアクション』 (2018年 東洋館出版社)

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症対策に伴い臨時休業が行われる中、学びを保障する手段としての遠隔・オンラインでの教育が注目され、教師による対面指導や子供たち同士による学び合い、地域社会での多様な体験活動など、リアルな体験を通じて学ぶことの重要性も改めて注目された。また、私たち教員には、その状況に適切に対応しながら指導力の向上が求められている。平成27年12月21日の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、これからの時代の教員に求められる資質能力は、次のように指摘されている。「チーム学校」の考え方の下、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことが必要である。このため私たちは、校内研修、校外研修など様々な研修の機会を活用し、それぞれが自主的に学習を行いながら、学校づくりのチームの一員として組織的・協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力についても醸成していくことが求められる。また、同答申において「校内研修」のよさや教員の学ぶモチベーションとの関連、「校内研修」の活性化の必要性が指摘されている。

こうした学校の主体的な取組、組織力の向上を実現するために、校内研修が果たす役割はとても大きなものになると考える。単に知識を習得することにとどまらず、様々な変化に対応し、自己改革していくことができる「学習する組織」をつくることが求められている。

昨年度、本校では、経験年数を超えて職員が互いに話をする機会が十分ではなく、結果として、共通理解、共通実践が十分にできていないという課題があった。そのため、職員研修をワークショップ型の研修にすることにより、教員同士が語り合う場面を多く設定した。初めは、慣れない研修方式に戸惑う教員もいたが、一年が経つ頃には、時間が経ったことを忘れるくらい熱心に語り合う様子が見られるようになった。

しかし、一年間の研修をしていく中で、職員研修が放課後の部活の時間と重なり、研修に集中して取り組むことができない、研修を日頃の授業に生かしているか分からない、研修に積極的に参加してもらえない等の課題も見えてきた。

そこで、研修係と教務主任とが連携し、鹿児島県教育委員会の様々な事業を職員研修に活用することで、学校が抱える様々な課題の明確化やその解決に向けて、主体的・協働的に問題解決を図ることができると考えた。また、これらによって、職員一人一人の潜在力を引き出し、生かし合うことで、互いの教育実践力が高まり、授業改善が進むと考え、本主題を設定した。

2 研究の構想

(1) 実態の把握

昨年度実施した鹿児島学習定着度調査の結果から、本校の生徒は、「先生の説明が多い授業」にはあまりやりがいを感じないと答える生徒が多い。一方、「自分たちで考えたり話し合ったりする授業」「自分たちが発表したり、友だちの発表を聞いたりすることが多い授業」「自分たちで調べて、課題を解決する授業」にはとてもやりがいを感じる、やりがいを感じると答えている生徒もいた。しかし、日頃の授業ではどんな活動をする人が多いかという質問に対しては、ほとんどの教科で「先生の説明を聞く」という項目がとても高いことが分かった。このことから、生徒の授業へ対する思いと、職員の授業展開にずれがあることが分かった。そこで、本研究においては、授業改善へ向け、主体的・協働的に問題解決を図り、互いに力量を高めることができる職員研修を実施するこ

とで、本校の課題解決ができるかと捉え、研究を進めることとした。

(2) 研究主題についての基本的な考え方

中学校学習指導要領解説総則編（平成 29 年 7 月）によると、子供たちが、学習内容を人生や社会の在り方と結び付けて深く理解し、これからの時代に求められる資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的に学び続けることができるようにするためには、これまでの学校教育の蓄積を生かし、学習の質を一層高める授業改善の取組を活性化していくことが必要であり、我が国の優れた教育実践に見られる普遍的な視点である「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善（アクティブ・ラーニングの視点に立った授業改善）を推進することが求められている。つまり、学校に求められているのは、新しい指導方法等の導入ではない。これまでの優れた教育実践の中に見られた「主体的・対話的で深い学び」の視点から改めて授業を見つめ直し、その実現に向けて授業を改善することが求められていると言える。本校では、働き方改革も着実に進む一方、日々の授業の準備や部活動等に時間が取られ、授業改善を行う上で、授業について話をしたり、共に考えたりする機会が多いとは言えない。

そこで、職員研修において、経験年数や専門性、学年を越えて学ぶ機会をもつことで、お互いの力を高め合い、授業改善が図られると考える。また、職員研修に外部講師の積極的な活用や県教育委員会等の事業を位置付けることで、外部からの刺激が効果的に作用すると考え研究を進めた。

3 研究の視点

- (1) 教務主任と連携し、全職員で研修に取り組むことができる時間や環境を生み出す。
- (2) 授業改善へ向けて、教科横断的な視点で取り組むために、「共通実践事項」を設定し、それを全職員で検証する時間を設定する。
- (3) 教育委員会の事業等を校内研修に位置付けたり、外部講師等を積極的に活用したりする。

4 研究の構想図

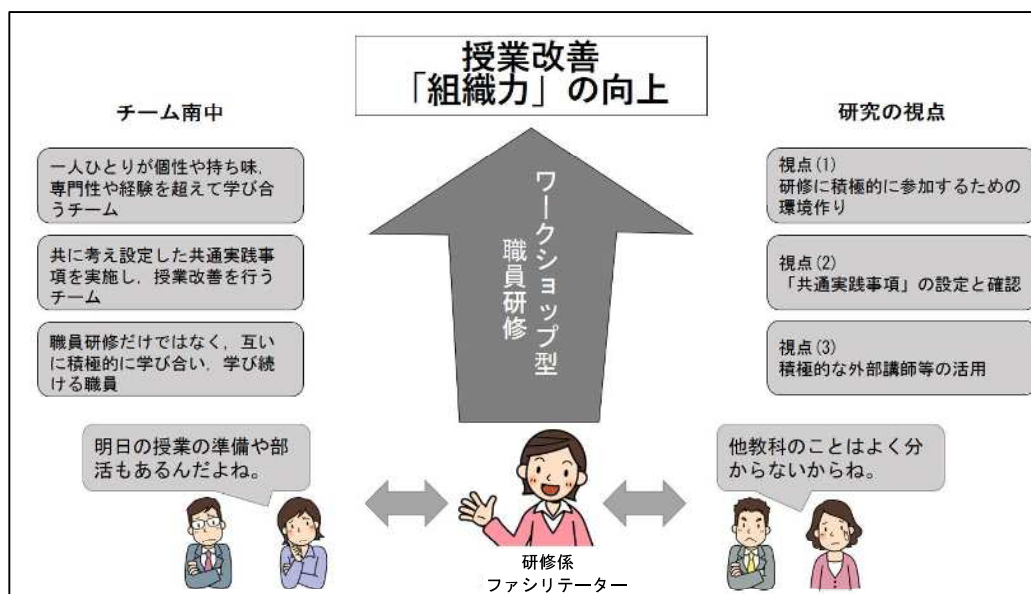


図 1 研究の構想図

5 研究の仮説

校内の職員研修において、研修係を中心に、様々なしなかけを設定することで、学年の枠、経験年数を超えて学び合う環境を作り出し、授業改善が図られ、チーム南中として組織力も向上することができるのではないかと。

6 研究の実際

(1) 研修に積極的に参加するための環境作り

学校を動かすには、校長のリーダーシップ、決断力が求められるのは当然のことではあるが、生徒と職員の実情を把握している研修係の「推進力」は大きく、校内研修の充実こそが学校を動かしていく上で大切なものであると考える。(図2)

小島^{*1)}は、研修主任の具体的なリーダーシップに関して、校内研修の成否は、その推進組織がどう機能するか、優れたリーダーをいかに得るにかかっているかとし、単に実務的な能力が優れているだけでなく、研究の方向とビジョンを描き、研究テーマを設定する上で主導的な役割が期待されることを指摘している。しかし、研修係をしていると、いくつかの壁にぶつかることがある。「職員に積極的に研修に参加してもらえない。」「研修の時間が取りにくい。」「協議が活性化しない。」など様々な課題が見えてくる。そこで、職員研修をボトムアップ方式にすることで、職員は所属感や協働意識をもちながら意欲的・主体的に取り組み、日常実践との

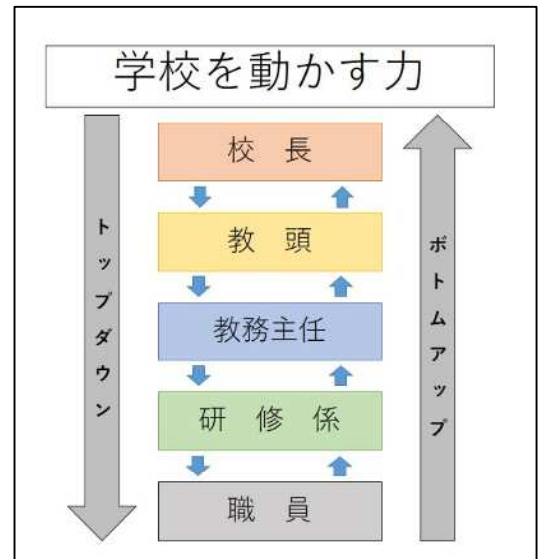


図2 学校を動かす力

関連や、研修の有用感・満足感を実感し、自身の取組や変容を振り返り、自信を抱くことができる。さらに、全ての研修をワークショップ型研修にすることで、職員一人一人が経験年数や専門性、学年を超えて、知識や技能をもち寄り生かし合い、繋げ合って、形にしていく研修ができる。また、「学習ピラミッド」(図3)から、今まで行われていた講義型の職員研修よりも、協議したり人に伝えたり、自ら体験する形態の方が、研修効果が大きいという点において、職員研修にも通ずるものがある。そこで、職員研修が行われる際には意図的に研修のグループを作ることとした。グループを構成する際には構成人数を4～5人とし、メンバーの組み合わせは、研修内容に応じて、異教科、異年齢、異経験年数、特に、教科の実践に関わる場合には同教科とした。(図4)

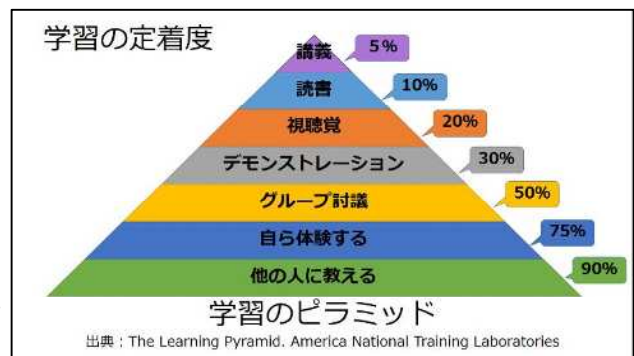


図3 学習ピラミッド

ワークショップ型職員研修は、ファシリテーターの存在が大きい。グループ全員の考えを引き出しつつそれを繋げ、うまく整理・構造化していく術を全ての職員が習得できるように、グループ編

*1) 小島弘道 編『研究主任の職務とリーダーシップ』 1996 東洋館出版

成やファシリテーターの位置付けを意図的に進めていくことが必要である。特に、鹿児島県教育委員会の「かごしま教員育成指標」を基に、ステージⅡ（発展期）～ステージⅢ（充実期）の職員を中心に各班に位置付けることにした。（写真1）

また、職員全員が研修に集中して臨むことができる環境を作るのに教務主任と連携を図ることも重要である。効果が実感でき、全職員が集中して研修に臨むことができるようにするために、ゆとりをもった時間の確保を行った。その際、次の3点について気を付けた。（図5、6）

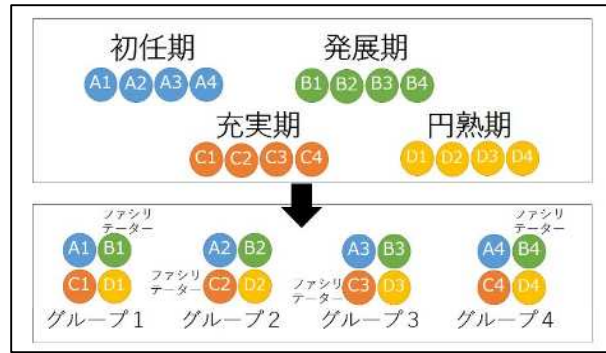


図4 グループ編成

1. 月1回6限目カットを年度初めに教育課程に位置付け、計画的に部活動の休養日を研修の日に取れる環境を作る。
2. 研究授業を行う際には、同教科の職員が見に行きやすい時間割を組む。
3. 業務改善を意識した補教を組む。



写真1 話し合ったことを説明する職員

日	曜日	種別	教育課程											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	月	普通	職員研修①(15:30) 教育実習【体育～6/7】											
21	火	休業	●全校研修会【推定式【陸上】】●											
			●学級生徒会●○フッ化物洗口○											
			==実力テスト重点講義==											
22	水	普通	中運協会 (兼之郷小16:10@視聴覚室)											
23	木	普通	川薩地区総合体育大会【陸上競技】											
			(予備日:24日)											

図5 教育課程

12月3日 (木)					
1	2	3	4	5	6
木1	木2	木4	木3	木5	木6
木1	木2	木4	木3	木5	保健
木1	木2	木4	木3	木5	木6
1-2国				1-1国	1-3国
	1-5国	2-1国		2-4 5国	1-4国
2-3国		2-4国	2-2国	2-5国	保健教室
3-1国		3-2国	3-4国	3-3国	3-5国
1-3社		1-5社	1-1社	初任研	
2-1社	2-5社	2-3社			保健教室
3-3社		3-5社	初任研	初任研	3-1社
	1-5英	3-2 3英	1-4英	3-4社	3-2社
1-5数	1-1数	3-3数		授業参観	授業研究
			1-4数	1-3数	授業研究
	3-5数	3-1数	3-2数	授業参観	授業研究
1-5数	2-1 2数		1-4数	1-3数	授業研究
	2-2数	2-5数	2-1数	授業参観	授業研究
	2-2数	2-5数	2-1数	授業参観	授業研究
1-5数	1-1数		1-2数	授業参観	授業研究

図6 研究授業がある日の時間割

(2) 「共通実践事項」の設定と確認

本校の課題である基本的な生活習慣の確立、学力の向上を目指すためには、教科横断的な視点で教師同士が「共通実践事項」を設定し、共通実践することが必要なのではないかと考えた。また、研究授業後の授業研究だけでなく、日頃の授業の合間においても、その共通実践事項を通して、経験年数や専門性、学年を超えて学び合うことができるのではないかと考えた。そこで、研修係が中心となり、本校の教育目標や生徒の実態と照らし合わせながら、職員研修を通して「共通実践事項」の設定を行い、それを職員室に掲げ、全員で取り組める雰囲気作りにも努めた。また、薩摩川内市

では、小中一貫教育を行っているため、小中一貫教育を軸として、校内研修と小中一貫教育とのブレがないように配慮した。共通実践事項を設定するにあたり、年間研修計画の中に、テーマに関わる研修を昨年度より増やし、テーマに沿った研修ができるようにした。(表1)

表1 テーマ研修に関わる職員研修の実際(太字は今年度増やしたものの)

第1回	4月	研修計画について(全体)
第2回	5月	生徒指導に関わる研修(同学年の集団)
第3回	5月	小中一貫教育合同研修振り返りについて(全体)
第4回	6月	校内研究授業(異経験年数&異教科の集団)
第5回	8月	NRT分析と共通実践事項の見直し(同教科の集団)
第6回	8月	ソーシャルスキルトレーニング講師招聘(異経験年数&異教科の集団)
第7回	8月	道徳教育講師招聘(同学年&異経験年数の集団)
第8回	10月	校内研究授業(異経験年数&異教科の集団, 同教科の集団)
第9回	12月	共通実践事項のシェア, 見直し(異経験年数&異教科の集団)
第10回	1月	新学習指導要領における学習評価の在り方(異経験年数&同教科の集団)
第11回	1月	鹿児島学習定着度調査の分析と来年度へ向けて(同教科&異経験年数の集団)
第12回	2月	小中一貫教育合同研修本年度の反省(全体)
第13回	3月	本年度共通実践事項の振り返り(全体)

さらに、全職員が参加する校内研究授業においては、下の資料を全員に配布し、共通実践事項の確認や生徒の学びの見取りを行いやすくなるように工夫した。(図7)

10月26日「テーマ研修」資料

令和2年10月22日(木)

令和2年度の研修テーマ: 「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善
副主題: 一思考力、判断力、表現力を高める授業づくり

内容: 昨年度から共通実践事項を設定し、授業を行っている。昨年度の鹿児島学習定着度調査によると、生徒は、「自分たちで話し合ったりする授業にやりがいがある」と答えていることが多かった。そのことを踏まえ、本授業では積極的に対話活動を取り入れることにした。

1 今年度の共通実践事項
 目標の明確化 対話活動の充実 まとめ 振り返り

2 研究の実践
 (1) 授業参観 → 生徒の姿を見取るための研修
 「主体的・対話的で深い学び」という視点で計画された授業を皆で参観する。
 ・ 対話活動においては、職員を観察する態に振り分ける。
 ・ 「生徒の姿」 「つぶやき」 「話し合いの際のリーダーの声かけ」 「話し合いの言葉」 「流れ」等具体的に記録する。(記入例については、下記参照)

授業参観のポイント(子どもの言ったことや行ったこと、先生の発言が言ったことや行ったこと、学習定着や活動内容の事実)

NGワード

①へだったと思う
 ②〇〇のように見えた
 ③先生は、必ずすべきだったのに
 ④これは面白いと思った
 ⑤押さえずはほしいことに
 ⑥楽しそうに

学びの見取り方

付箋紙には、こんな姿を見取りましょう
 例)「〇〇と書いていた」や「××と答えていた」子どもの姿の付箋
 →学校の実際の様子について表現している子どもの姿
 例)「何をやるの?」や「ノートを見せて」といった子どもの姿の付箋
 →目的をつかめていなかった子どもの姿

(2) 授業研究 → より良い授業を組み立てるための研修
 記録したことを基に、共通実践事項の視点について話し合う。
 ① 「生徒の姿面化している具体的な様子や言葉」を出し合う。
 ② 生徒の様子や言葉から、そのような言動になるのは何故か分析し、「その原因を探り、改善ポイントを考える」事を通して、共通実践事項の視点について考える。

(5D)

生徒の発言や言葉	生徒の内面	原因や改善ポイント
〇〇が「可成り得意」だから、と発言した。	平行線と直角の性質のことがついでだからと答えているからではないか。	可成りの発言の提示が効果的に行われていないからではないか。
〇〇が「この角が何」か、と発言した。	二角形の直角の角が130°か、と答えている。授業中がどの辺を指しているか、と聞いていたのではないかと推測される。	授業中がどの辺を指しているか、と聞いていたのではないかと推測される。
八分の角が提示されたとき、〇〇の表情が変化した。	和が等しくなるとは思っていない。加減が加わり、思考が広がったからではないか。	カミソリを強弱に導く。加減が加わり、思考が広がった。提示する資料とそのタイミングが重要である。

(6) この授業をもとに、今後の共通実践事項より改善させるためには、「どんな質問」「どんな資料」「どんな板書」等、何をどうすれば良かったか指示を行う。

(4) 自己評価する。
 ① 生徒と具体的に見取ることができたか。→ 4分50秒評価
 ② 自分からの授業改善がみんなが気づけたかと思えることは何か。→ 文章

(5) 全体会 会議

1 開会のことば	(1分)
2 指導者の紹介	(3分)
3 授業者の発言	(9分)
4 授業研究	(5分)
(1) 個人で検証	5分
(2) グループ	
ア グループ討議	
4人のグループに分けて、「主体的・対話的で深い学びの視点に立った授業改善」について意見を話し合う。	3分
イ グループ発表	1分
(3) 自己評価	3分
5 閉会のことば	(2分)
鹿児島県教育委員会 主任指導員 萩 健二郎	
鹿児島県教育委員会 指導主事 ウェルターズ かつら	
鹿児島県教育委員会 指導主事 佐々木 賢	
6 学校長から	(1分)
7 閉会のことば	(1分)

図7 研修資料(左:表, 右:裏)

このように、全職員で設定した「共通実践事項」を確認する場を研究授業や授業研究において設定することで、全職員が校内研究テーマを念頭におき、日々の授業改善を進めることができた。さらに、研究授業においては、参観者に対して、「今日の見どころ」シートを配布した。(図8)「今日の見どころシート」には、共通実践の中から二つから四つのポイントを挙げてもらい、学習指導案と一緒に配布する。

今日の見どころ	
社会 (原園先生)	
対話活動	生徒同士が、教科横断的な視点で様々な教科を関連づけながら、「薩摩川内市を活性化させるにはどうすればよいたろうか。」について話し合いを行っているかどうかに着目してください。
まとめ	3年生になり、自分の言葉でまとめられているかどうかに着目してください。
英語 (迫屋先生)	
対話活動	スキット作成をする際、既習内容を生かし、実生活に生かせる内容であることを考えてスキット作成を行っているかどうかに着目してください。
振り返り	他のペアのスキットを聞いて、自分たちのスキットと比較し、共通点や相違点に気付いたり、新たな発見ができたかどうかに着目してください。
音楽 (中島先生)	
目標	ICTを用いることで、より活動のねらいを捉えやすくできているかどうかに着目してください。
対話活動	思いや意図とかわらせながら反響や変化などの構成について考えているかどうかに着目してください。

図8 研究授業の見どころ

授業研究の終末の場面では、共通実践事項の一つである振り返りのよさについて自ら体験することで、体験を通して身に付けた手法を生徒の学習の場面で活用できると考えた。職員研修の振り返りに、茨城県立並木中等教育学校の中島校長が提唱したR80を取り入れた。(図9)この振り返りを各研修の時間の最後に、研修のまとめとして発表してもらうだけでなく、校長先生自らが同じように振り返りをさせていただいたことで、更に一体感が生まれ、振り返りシートを活用した授業改善も着実に進歩した。

R80 (アールエイティーン)			
年組	番	氏名	
課題・タイトル			
			20
			40
			60
			80

図9 職員研修で使用した振り返り

(3) 積極的な外部講師の活用

職員研修を行う上で、「日頃の授業に直結するような研修をしてほしい」「校外に行き研修を行いたいけれど、なかなか行くことができない」という声をよく聞く。学校内外の教育資源を発掘し、本校の実態に合わせて積極的に活用することで、より一層効果的な校内研修にすることができる。本校では、鹿児島県教育委員会『学びの組織活性化』推進プロジェクト」「問題行動等未然防止重点化事業」、鹿児島大学教職大学院「学校サポートプロジェクト」等のサポートを受け、本年度はとも充実した校内研修を行うことができた。たくさん事業を受けることで負担が増すことも考えられたが、先に述べたように、本校の実態に合わせた活用を行うことで、有意義な研修になった。

『学びの組織活性化』推進プロジェクトにおいては、数学科を中心に授業改善に焦点を当て、研究授業や授業研究を行った。また、本プロジェクトの趣旨を踏まえ、数学科だけではなく、年1回の全職員参加による研究授業や授業研究を行うことで、教科を越えた授業改善への収穫があった。

(表2, 写真2, 3)

表2 「『学びの組織活性化』推進プロジェクト」の詳細

	参加者	研修の目的
1回目	全職員	共通実践事項の確認と「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善
2回目	数学科	共通実践事項の確認と見直し及び教科(統計分野)において身につけさせたい力の明確化
3回目	数学科	共通実践事項の確認と進路実現を目指すための各学年において身につけさせるべき力の明確化



写真2 全職員で参観した授業の様子



写真3 数学科全員で参観した授業の様子

「問題行動等未然防止重点化事業」においては、本校の課題の中から、特に学級づくりや道德教育に焦点を当て、講師招聘を行った。生徒の実態と職員のニーズに合わせた研修だったため、職員も積極的に参加し、その後の特別活動の時間や道德科の授業に生かすことができた。(表3)

表3 「問題行動等未然防止重点化事業」の詳細

	参加者	研修の内容
1回目	全職員	講師：鹿児島大学教育学部（准教授 原田 義則） ソーシャルスキルトレーニングの実際
2回目	全職員	講師：鹿児島国際大学（日高 孝） 道德教育の評価と「考え・議論する道德」の学習指導案作成
3回目	2年生 職員	講師：弁護士 ※この回のみ授業 道德科研究授業「相互理解，寛容」

「学校サポートプロジェクト」においては、本校区の課題である小中一貫教育の充実のために、鹿児島大学教職大学院のサポートを受け、課題解決を行っている。このプロジェクトは、小中一貫の研修会だけでなく、校内の研究授業にも講師を招聘することができ、特に共通実践事項の「振り返り」に焦点を当て、指導助言をいただくことができた。

このように、外部講師を適宜活用することで、そこで学んだ要素をその後の校内研修で生かすことにより、より一層充実した校内研修を行うことができた。さらに、教員同士がお互いの力を高め合い、学び合う姿勢にもよい影響を与えたと考える。

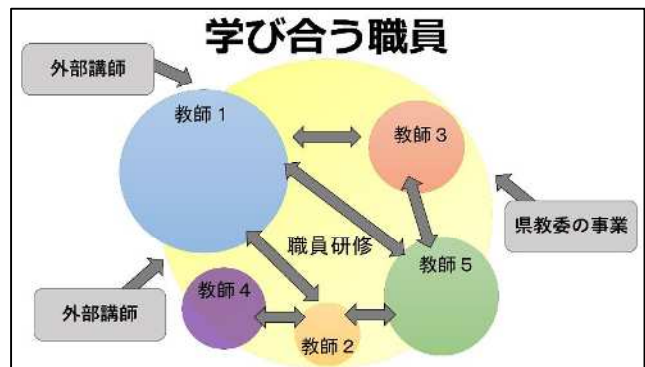


図10 学び合う職員の姿

7 成果と課題

本研究の成果と課題を、本校職員に対して行った振り返りシートと毎回の研修記録、鹿児島学習定着度調査の生徒質問紙等を基に考察する。

(薩摩川内市立川内南中学校職員 35 人、令和2年度2年生の過去2年間の変容)

(1) 研究の視点に基づく成果

ア 職員研修後の振り返りシートの問いで、校内研究授業において、「主体的・対話的で深い学び」

の視点に立った授業改善を行う中で、生徒の学びの見取りについて、「できた。ややできた。」と答えた職員は昨年度は62%だった。今年度は研修を行う際に、学びの見取り方を入れた研修資料を作成した効果もあり、「できた。ややできた。」と答えた職員は85%と増えた。(図11) 生徒の学びを見取ることができるようになると、授業改善の様々な視点に気付くことができると考える。

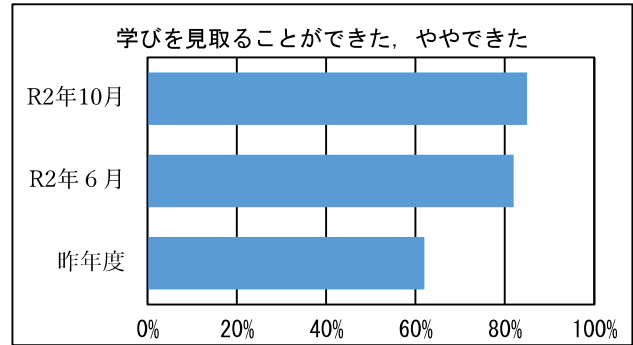


図11 学びの見取り方

イ 振り返りシートの自由記述より、以下のように、学びを見取ることを通して、「普段から授業作りの視点に子どもの動きが入っていない」ということに気付かされたと記述する職員(写真4)や「教師の発問によって、生徒の意見や考えを引き出せるかどうか重要だ」という他教科の授業から、自分の授業改善につながる振り返り(写真5)をする職員もいた。このように、研修において振り返りを自らが言い、その大切さに気付くことで、授業における振り返りが充実してきている。振り返りシートだけではなく、研修で様々なしなかけをすることで、職員自らが体験し、そのよさを味わうことによって、授業に役立てることにつながっている。

課題・タイトル	学びを見とるには																					
	3	回	の	研	修	を	通	し	、	生	徒	の	学	び	を	見	と	る	こ	と	20	
	の	難	し	さ	を	感	じ	た	。	そ	の	よ	は	、	普	段	か	ら	授	業	作	40
	り	の	視	点	に	子	ど	も	の	動	き	が	入	っ	て	い	な	い	か	ら	で	60
	あ	る	と	分	析	す	る	こ	と	が	あ	っ	た	。								80

写真4 職員の振り返りシート

課題・タイトル	授業は常に生き物																					
	教	科	に	よ	っ	て	は	視	点	の	違	い	が	あ	る	と	思	う	が		20	
	教	師	の	発	問	に	よ	っ	て	、	生	徒	の	意	見	や	考	え	を	引		40
	き	出	せ	る	か	ど	う	か	大	事	だ	ら	と	痛	感	を	さ	せ	ら	れ		60
	た	か	っ	て	、	授	業	は	常	に	生	き	物	だ	と	思	っ	た				80

写真5 職員の振り返りシート

ウ 鹿児島学習定着度調査の生徒質問紙を分析したところ、生徒の意識にも顕著に変容が見られた。授業についての質問の項目で、先生の説明の時間が多い授業に対して「とてもやりがいを感じる。やりがいを感じる。」と答えた生徒が平成30年度には48%だったのに対し、令和元年度には38%に減っている。また、自分たちで考えたり話し合ったりする授業に対して平成30年度には「とてもやりがいを感じる。」が25%「やりがいを感じる。」が49%だったのに対し、令和元年度には「とてもやりがいを感じる。」が61%「やりがいを感じる。」が34%と、講義型の授業ではなく、自分の考えをもとに、自分たちで考えたり話し合ったりする授業のよさを実感していることが分かった。このことから、私たちの授業改善への取組が生徒にもよさとして伝わったことが分かる。(図12)

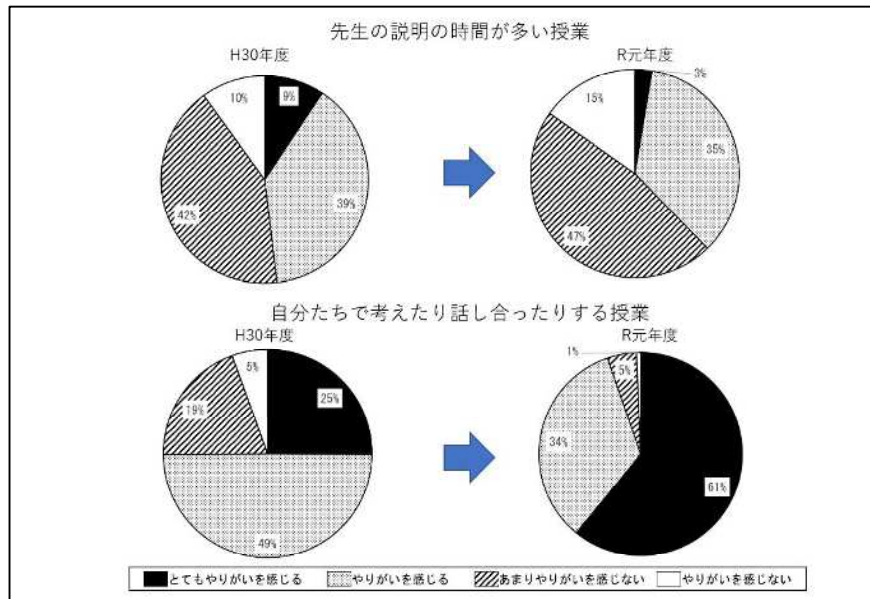


図 12 生徒質問紙の結果

(2) 今後の課題

今回の研究を通して得られた課題を基に、改善点を以下にまとめる。

ア 「研修に積極的に参加するための環境作り」に関しては、個人で行う研究授業やその後の授業研究についてのサポートが上手くできなかった。今後は、教務主任と更に連携し、日常でも行うことができるような環境作りを行っていききたい。

イ 「共通実践事項の設定と確認」に関しては、共通実践事項のうち、「対話活動の充実」が、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、特に他者や教師との対話等については、検証することができなかった。感染症対策をしながら、来年度へ向けて改善を行っていききたい。

ウ 「積極的な外部講師の活用」については、職員に今まで受けてきた研修の中で、とても参考になった講師や講演等のアンケートを行い、積極的かつ意欲的に研修に参加できるような外部講師派遣を要請していききたい。

8 おわりに

研修係として2年目がスタートしたが、全世界を揺るがす新型コロナウイルス感染症の影響もあり、共通実践をできるのか不安があった。他校の実践を直接見に行ったり、話を聞いたりする機会が減ったものの、今までは受けることができなかった他県の研修をオンライン会議アプリで受けることができた。やはり、研修係としてだけではなく、自らが積極的に学び、そして職員と共に学び続けることが大切であることに気付かされた。また、他校の研修係とのつながりが必要であることも気付くことができた。本校の研究は2年目を迎えたが、様々な制約もあり、生徒に着実に学力が身に付いたとは言えない。

しかし、本研究を通して得られた素晴らしい成果は、1年目に築き上げたものを土台として、転入してきた職員も、以前から在籍している職員もチーム南中として、授業改善へ向けて共に歩んできたことである。今後も研究を続け、チーム南中として授業改善を重ね、生徒に着実に学力を身に付けていける職員集団でありたい。