

第 31 号

平成 30 年 12 月 6 日(木)

教育情報紙

発行：島根県教育委員会
(教育指導課)

TEL：0852-22-5421

Mail：shidou@pref.shimane.lg.jp

デザイン

島根県教育センター所長
〃 浜田教育センター長
門脇 岳彦

20数年前にシンガポール共和国の中学校で、技術教育の授業参観をしました。「gravity(重力)」をテーマに生活に関わる製品(譜面台、コーヒーパック収納ケースなど)を製作する内容でした。何れの生徒も各自の課題に熱心に取り組む姿が見られました。生徒の傍らのスケッチブックには、製品の構想図が何種類も描かれていました。譜面台を作っている生徒は、楽譜を置く板と支柱の接合方法を何種類も検討した素敵なデッサンを残していました。

この授業は、イギリスのケンブリッジ大学のシラバスを基にしており、課題解決学習が中心となっていました。そこでは、「デザイン」という概念が重要視され、学習過程に大きく反映されていました。具体的には、構想段階から十分に時間を費やしていること、また、それに必要なグラフィックや構想図に関する知識、技能について十分学習するようになっていました。さらに、各過程における評価やプレゼンテーション能力の育成も重要視されていました。

辞書では、「デザイン」の意味に「目的をもって具体的に立案・設計すること。」があります。このことから考えると、「デザイン」とは、「問題の本質を掘り下げ、解決するために、思考・概念の組み立て(設計)を行い、設計に基づいた表現を作り上げ、問題を解決すること。」と考えられます。「デザイン」の概念とは、課題解決そのものであると言えます。

課題解決学習は、まず問題の本質を掘り下げる点で、生徒の主体的な姿勢を促します。また解決過程においては、主体的で対話的な学びが必要です。そして最終的には表現することで課題解決につなげていきます。こうした課題解決の一連のプロセスを大切に学習は、新学習指導要領のキーワード「何ができるようになるか」や「どのように学ぶか」にもつながるものです。こうした学習スタイルは、これまで日本でも多くの教科で実践されています。

さて、課題解決力(デザインする力)が児童生徒に育成すべき大切な資質・能力であるとする、同時に、指導者側の課題解決力(デザインする力)も大切な要素と言えます。管理職であれば、自校の将来像をグランドデザインとして描き、中期目標や本年度の重点目標を示すなどして、学校経営を具体的にデザインすることが肝要です。また、教務主任・研究主任等をはじめとするミドルリーダーは、いかに全職員の動機づけを高めてカリキュラム・マネジメント等を機能させていくのか、組織運営の具体をデザインすることになります。そして授業に関わる全ての職員は、各教科、各学年のカリキュラムをどうデザインしていくかを、具体的に検討する必要があるでしょう。

各学校では、目の前の多くの課題とともに、新学習指導要領への対応と働き方改革への対応も進めていく必要があります。チーム学校として、この難題の解決に向けたデザインをどう考えていけばよいでしょうか。

この課題解決には、やはり全職員の理解と協力が必要であり、効果的な校内研修が求められます。一人の100歩より全職員の1歩です。当センターでは、校内研修等を支援できる研修や出前講座、さらには要請訪問や各種の情報提供を行っています。ぜひ、活用ください。

PDCAサイクルを回して、効果的な校内研修を

島根県教育センター

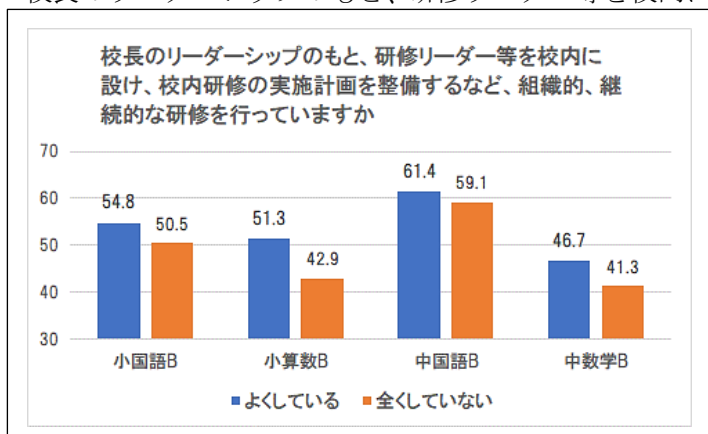
我が国の学校教育の強みの一つに、「校内研修で教員が日頃から共に学び合い、指導改善や意欲の向上につながっている割合が他の先進国と比較して格段に高い」ことが挙げられます。¹

このことを実証した国際的な調査によると、ほかに「教員間の授業見学や自己評価、生徒対象の授業アンケートなど、多様な取組の実施割合が高い」ことや、「これらの取組の効果として、指導実践の改善や仕事の満足度、意欲等の面で好影響があると回答している教員の割合が参加国平均よりも高い」ことも挙げられています。

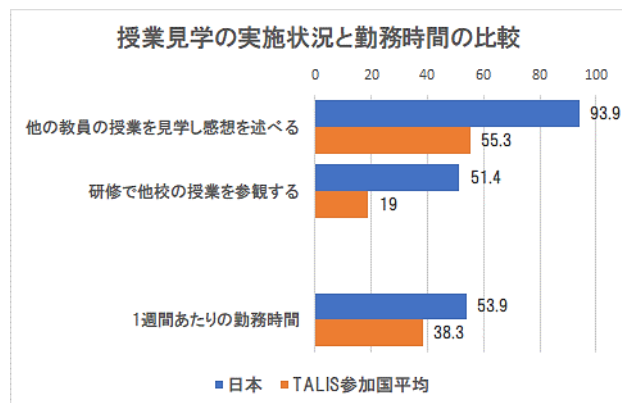
しかしその一方で、同調査は、教員の勤務時間は同調査参加国のうち最も長いことを指摘しており、今般「働き方改革」が叫ばれる中で、指導の“質”は保ちながらも、今こそ本気で教職員の勤務の在り方を見直す時期に来ていることを強く示唆しています。

考えてみれば、新学習指導要領が告示されたのですから、上述の校内研修もそれに合わせた内容・方法にしていかなければなりません。多忙な中参加した教職員が、「なんら成果が得られなかった」と肩を落とすような、また、一部の担当者にのみ過重な負担を強いるような校内研修とは決別し、より効果的なものにしていく必要があります。そこで、これまでの校内研修をどのように見直していけばよいのか、以下、考えていきましょう。

下のグラフは、今年度の全国学力・学習状況調査学校質問紙調査の結果の一部を表したものです。「校長のリーダーシップのもと、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備するなど、組織的、継続的な研修を行っていますか



校内研修の充実と、在籍する児童・生徒の学力の定着状況との関連（平成30年度全国学力・学習状況調査学校質問紙）



授業研究と勤務時間の国際比較（TALIS調査から）

授業研究と勤務時間の国際比較（TALIS調査から）
また、一部の担当者にのみ過重な負担を強いるような校内研修とは決別し、より効果的なものにしていく必要があります。そこで、これまでの校内研修をどのように見直していけばよいのか、以下、考えていきましょう。
下のグラフは、今年度の全国学力・学習状況調査学校質問紙調査の結果の一部を表したものです。「校長のリーダーシップのもと、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備するなど、組織的、継続的な研修を行っていますか」かを問う設問に対し、「よくしている」学校と「全くしていない」学校との間には、グラフが示すとおり、児童・生徒の学力（調査対象教科の平均正答率）に大きな差が見られました。このことは、組織的な校内研修を行うことの大切さを改めて示すものです。そこで、次ページのリストをもとに、自校の状況をチェックしてみましよう。

¹ 「我が国の教員（前期中等教育段階）の現状と課題 -国際教員指導概要調査（TALIS）の結果概要-」（OECD H26.6.25発表）より

管理職向けチェックリスト

- ・児童・生徒、学校や教職員及び地域の実情を把握している。
- ・上記の実態のデータをもとにした学校の課題を把握している。
- ・研修が実施される際に、「一員」として参加している。

研修担当（研究主任）向けチェックリスト

- ・児童・生徒や学校、地域の実態をデータ化している。
- ・データをもとにした学校の課題を明確に示し、教職員の理解を図っている。
- ・学校の課題や教職員のニーズから、研修の内容を設定している。
- ・研修の効果的な実施方法や自らの役割を理解している。
- ・研修の実施状況、参加者の意識を評価するとともに、その結果に応じて内容や方法を見直している。
- ・研修内容に適した外部指導者のリストを持っている。

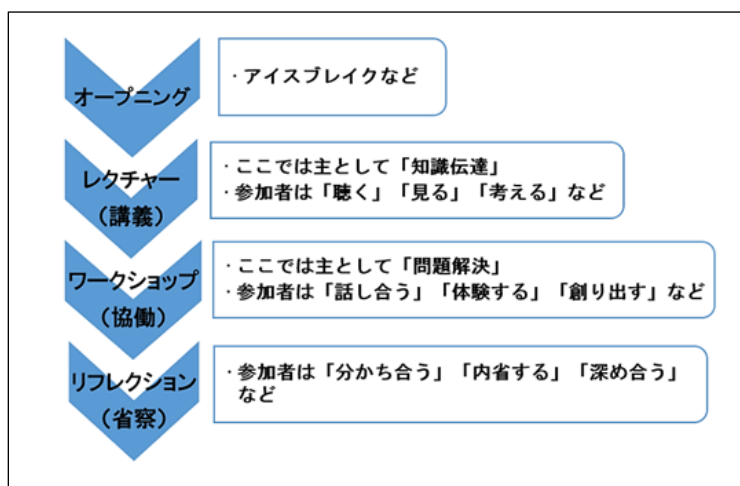
すべての校内研修参加者向けチェックリスト

- ・研修の内容が、学校の課題や教職員のニーズに基づいて設定されていることを理解している。
- ・研修に興味・関心をもって参加している。
- ・研修によって、自身の実践や児童・生徒の姿に変化を感じる。

このリストは、「管理職」「研修担当」「全参加者」ごとに校内研修の充実の度合いを診るものですが、もとより大切なのは、「何のために校内研修を実施するのか」について共通理解を図ることです²。各学校においては、学校教育目標やめざす児童生徒像の実現に向け、様々な取組をいらっしゃいます。その中核に校内研修を据えている学校が多いことから、以下、効果的な校内研修のポイントをご紹介します。

効果的な校内研修にするために

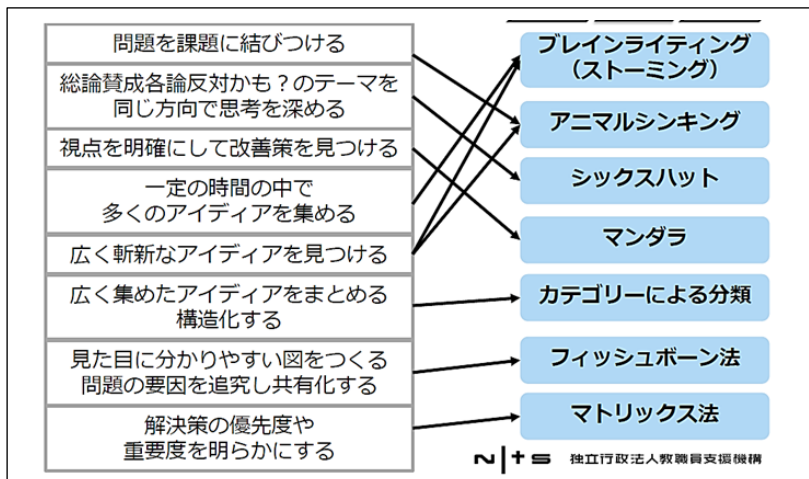
右は、校内研修を実施する際の「流れ」の一例です³。オープニングに始まり、知識・情報を参加者に伝達するためのレクチャー（講義）、参加者が主体的に問題解決を図ろうとするワークショップ、参加者の内面に落とし込み、行動に移すためのリフレクション（省察）と、いくつかの研修スタイルを組み合わせることがわかります。講義一辺倒や、「活動



効果的な校内研修のための「流れ」の一例

² 野口 徹（山形大学教授）. 2018「自校の『校内研修』実態把握チェックリスト」を参照

³ 教職員支援機構. 2018. 3「研修教材 校内研修シリーズNo.33『研修の企画・運営・評価』」を参照



「思考スキル」と、「考えるための技法（思考ツール）」の対応例

グループ活動が中心となるので、共同作業により相乗的な成果を創りあげたり、相互の学び合いの場となったりすることも期待できます。

グループで具体的な活動を行う際には、上図⁴に挙げたもの以外にも、ワークシートや付箋を用いて、SWOT分析やKJ法などの手法や、マンダラ・チャート、ピラミッド・チャート、座標軸などの思考ツールを活用すると効果的です。（詳しくは「教育情報紙」第15号〔平成28年7月14日発行〕をご参照ください。）

また、右は、校内研修などの場において発揮すると有効である「ファシリテーション」（もともと、「促進する」「円滑にする」の意味をもち、「人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶように舵取りする」ことを指す）のスキルを表したものです。⁵

多くの学校においては、主として研究主任等が中心となって校内研修が展開されていると思います。そこでは、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善が求められている以上、

研修の場にあっても、与えられたメニューを淡々とこなすだけの姿勢からの脱却が不可欠です。ご紹介したスキルを用いるなどして、自校の教職員の参加を促進し、研修の内容・方法を舵取りし、チームワークを生かしながら研修効果が最大限に高まるようにしたいものです。

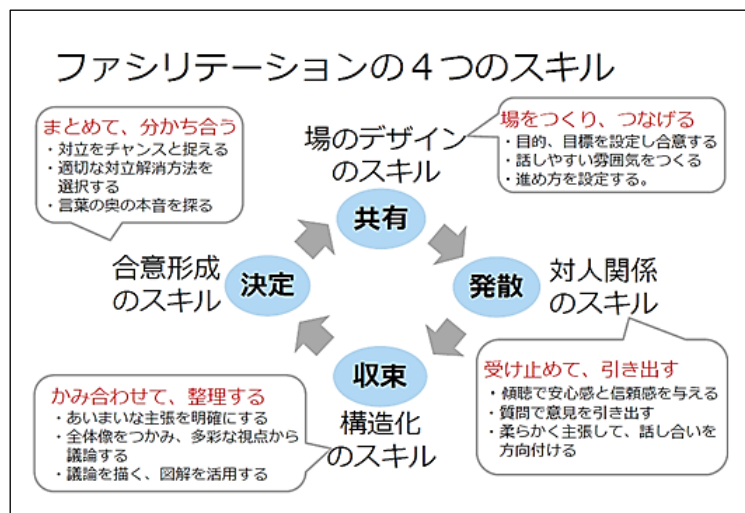
出前講座、訪問指導等の有効活用を

教育センターでは、学校・教職員支援事業の一環として「出前講座」を行っており、今年度は39講座を開設し、各校からの希望により、のべ116件について実施しているところです。講座を契機に、各学校の校内研修が主体的に推進されていくことをねらいとしています。出前講座の実

ありき」のワークショップに陥らないための一つの手法といえます。

次に、ワークショップに焦点化して考えてみましょう。

ワークショップとは、グループで討議したり創作したりする学びのスタイルです。各人が主体的に参加し、積極的にかかわることで参加者の意欲を高めることができます。



「ファシリテーションの4つのスキル」

^{4 5} 教職員支援機構. 2018. 3 「研修教材 校内研修シリーズNo.33『研修の企画・運営・評価』」を参照

施だけで校内研修を終えたことにせず、各校の授業改善や研究活動のいっそうの推進につなげていけるよう、効果的な活用をお願いします。

併せて、特に2学期には研究大会や授業研究会に、訪問指導による研究授業を行う学校が多いことから、そのポイントも挙げておきます。

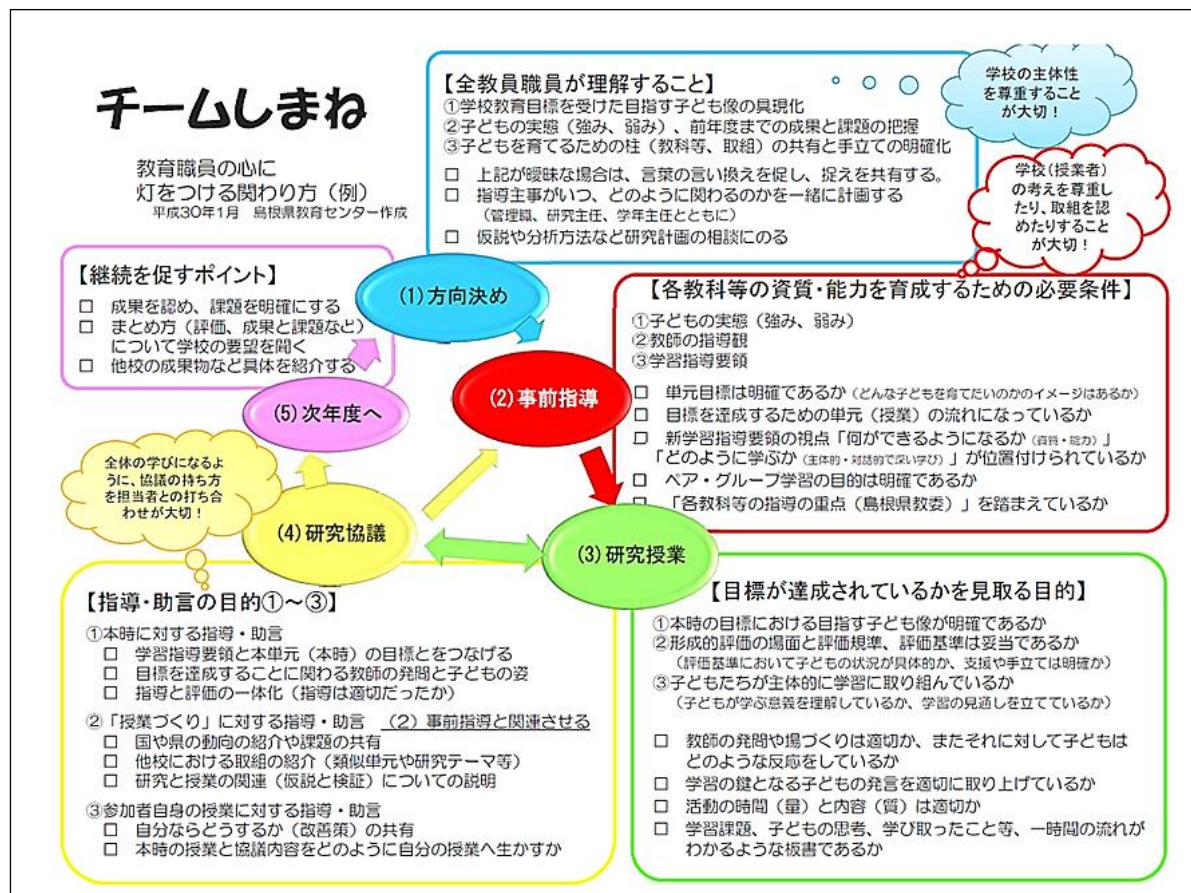
指導主事等の指導助言者には、教材研究、単元構想の段階から相談されることをぜひお勧めします。今、求められている内容や方法を授業に取り込むとともに、

授業者の意図を共有することができ、授業公開者の達成感にもつながります。さらに、事前に校内、学年部、教科部等で事前研修会を行うことも有効です。また、事前指導に研究主任が同席することは校内研究推進やミドルリーダーの育成にもつながります。平成27年度から3年間、教育センターでは「教育職員の心に灯をつける指導主事等の関わり方」について研究を進めてきました。

(下図)そこからは、人材育成についての管理職の明確なビジョンがある学校は、校内研修も円滑に進められている傾向にあることがわかりました。

校内研究・研修の推進による授業改善を支援するのが指導主事の役割です。新学習指導要領の方向性や、各教科の指導のポイントも熟知しています。ぜひ、事前に気軽に相談してください。訪問だけでなく来所による相談も可能です。大いにご活用ください。

実施の多い出前講座（平成30年度）	件数
通常学級における気になる子どもの見方について考える ～子どもの見方、とらえ方～	14
「考え、議論する道徳」の授業づくり	12
「進路保障」を進めるために	11
算数科の授業づくり	10
人材育成基本方針の考え方	6
複式学級の学習指導	



「教育職員の心に灯をつける関わり方(例)」(平成27～29年度 島根県教育センター共同研究)