



教員の学び合いを促進するためのヒント・事例集



～学校内・学校間の学び合いのために～

Vol.5

このリーフレットは、教員の学び合いを促進した様々な事例を紹介し、各学校での組織的な取組のヒントとしていただくために作成したものです。

学校内・学校間の学び合いの重要性

県立総合教育センターでは、平成26、27年度に調査研究「教員の学びを支える学校内・学校間ネットワークの構築」を実施しました。背景には次のような問題意識がありました。

- ベテラン教員から若手教員への実践知の伝承が起こりにくい現状があること。
- 各学校、各教員が蓄積してきた優れた教育実践の共有が不十分であること。

研究では「学び合いが起こる共通の条件を見出し、教員の資質向上を支える学校内・学校間のネットワークの構築の一助とする」ことを目的の一つに取り組み、「学び合い」の促進要因・阻害要因を明らかにしました。

また、調査研究の成果を受け、引き続き平成28年度から3年間「質の高い学校教育の推進に係る事業」を実施し、学校内・学校間の学び合いを促進する取組を支援し、参考となる事例を収集してきました。

学び合いとは…

事業では「2人以上が集まり、情報や知識の共有、議論やコミュニケーションなどを通じて、新しいものを学ぶこと、あるいは既に持っている知識を変換し新しくすること」と定義しました。

鍵を握る管理職による組織マネジメント

次ページから紹介する「学び合いの促進要因」を御覧いただくと分かる通り、管理職による学校組織への時機を得た仕掛けが、学び合う学校文化を形成する上で重要となります。例えば、学び合いの促進要因である「危機感の共有」「組織化・システム化」等を手がかりに校内で組織改善を進めるためには、第一歩として管理職からの働きかけが不可欠です。

このリーフレットを御一読いただき、今後実施される県教育委員会の様々な事業を有効に活用して研修会を行うなど、教員の資質向上を目指した学校内・学校間の学び合いのネットワークの構築のために力を発揮していただきたいと思います。

教員の学びを支える学校内・学校間ネットワークの構築

学び合いの促進要因・阻害要因のエッセンス

調査研究「教員の学びを支える学校内・学校間ネットワークの構築」では、研究協力校に学び合いに関する聞き取り調査等を実施し、多くの学び合い事例を収集しました。これらの事例を分析し、共通する要素を「学び合いを支える条件（促進要因）」及び「学び合いを妨げる条件（阻害要因）」として抽出して整理したものを、平成 27 年度に報告しています。

このページでは、各学校で学校内・学校間の学び合いの取組を計画する際の参考にしていただくために、報告書のエッセンスを改めてご紹介します。



教員の学び合いを促す要因

■ 専門性への刺激

全校的な研修会・希望参加の学習会のいずれでも、教員自身が必要性を感じる時参加率が高まります。教員の日々の教育実践や専門性との密接な関連性が基本的な促進要因となるので、職員が学びたいこと、知りたいことに即したテーマで校内研修を実施するよう配慮したいところです。

■ 危機感の共有

生徒募集の停滞や、進学実績の伸び悩み、生徒指導上の問題の発生などの危機を共有したとき、教員集団がまとまり、学び合いが起こります。学校運営上の課題を管理職が喫緊に解決すべき課題として顕在化・明確化する、日常的なコミュニケーションの中から個々の教員の危機感を吸い上げる等の工夫が考えられます。

■ 組織化・システム化

生徒募集委員会や学力向上委員会といった、新たな組織を立ち上げることで学び合いが生まれます。組織を立ち上げる過程で、課題や目標が浸透し、全校的な学び合いにつながります。また、目指す学校像などの学校目標を新たに設定する場合も、決定までの過程や決定後の共有時に学び合いが生じます。

■ キーパーソンの存在

教科主任、養護教諭、特別支援教育コーディネーター、A L T 等が起点となり、周囲の教員を巻き込んで、事例研究や教材開発等の学び合いが起こることがあります。こうした学び合いが、自発的に起こった場合でも、管理職が適切に支援することで全校的な広がり結びつきます。

年齢が若く経験が浅い教員でも、主任や委員長などに就くことで役割や組織を支えにリーダーシップを発揮できるので、上記の組織化の要因と合わせて積極的に検討したいものです。

■ コミュニケーションの場

職員室や教科担当室を、コミュニケーションしやすい雰囲気にするなどで、学び合いが起こります。研修会にワールドカフェ方式を取り入れるなど、リラックスした場づくりが学び合いの促進に繋がります。職場の雰囲気づくりには、ベテラン教員の影響が大きいことが示唆されています。

■ コミュニケーションのツール

校内ネットワーク上の教材フォルダのようなツールが学び合いを促進します。特別支援学校では、連絡帳や支援プランがコミュニケーションのツールとなって学び合いが起っています。

シラバスや定期考査での共通問題作成も、授業観や学習観について意見交換する機会を生み、学び合いを促す効果があります。

■ 若手とベテラン教員の協働

生徒指導や清掃指導等、日常的な教育活動において、ベテラン教員と若手教員を意図的にペアリングすることで学び合いが起こります。特に、経験豊かな教員が若手教員の支援役に回り、積極的にサポートする姿勢をとると、若手教員が助言や支援を求めやすい雰囲気ができ、学び合いが促進されます。

■ 波及効果・副次的効果

生徒指導が目的で始まった休み時間の巡回指導がコミュニケーションを促進し、授業観察や研究の取組に繋がったケースや、委嘱事業を契機に始めた取り組みを事業終了後も学校独自のものとして組織的に継続しているケースが報告されています。

未来を拓く「学び」プロジェクトは、知識構成型シグソー法という授業の型が全教科に共通であることから、複数教科協働での授業案づくりなど、教科を越えた学び合いにも発展しています。

一つの積極的な取組は、様々な波及効果を生じさせることを意識したいところです。

■ 外部機関との連携

他校、外部機関、地域等との連携や協働から刺激を受けて生まれる学び合いもあります。校長のリーダーシップの下、学校運営方針に基づいて、外部機関との連携を積極的に進め、外部機関の教育的リソースを積極的に活用することで、教員に学び続けようとする意識が生じます。



教員の学び合いを阻む要因

■ 学科、教科、学年の壁

高等学校では、教科の専門性などから、他学科・他教科の実情を理解することが難しく、教科を越えた関わりが薄い傾向にあります。このため他教科や他学科との学び合いが起きにくくなりがちです。

また、ある学年での優れた取組が、学年を越えた取組として定着しづらいことが報告されています。

■ スペシャリストに頼りすぎる風土

専門性の高い教員の存在に頼る状況が続くと、他の教員が知識や技能を学ぶ機会を逸し、人事異動にもなって成果が失われるだけでなく、他の教員の資質向上も滞ることがあります。分掌や部活動などの担当の継続期間を限るルール作りをするなどの工夫が考えられます。

■ 物理的距離

教科担当室での滞在時間が長いことは、他教科の教員と話す機会が得られにくいことにつながるため、学び合いを阻害する要因となります。教員間の物理的な距離は、規模の大きな学校ほど影響がより顕著になります。

❄️ 各学校の実践から見た学び合いのヒント・事例選 ❄️

研修会という仕掛け —運営の工夫—

「質の高い学校教育の推進に係る事業」研修会は、開催校以外の学校からも参加できる開かれた研修会として実施されました。学校という枠を越え、各学校、各教員には優れた教育実践事例や経験を共有、蓄積する学び合いの可能性が広がっています。研修会の効果を高めるために、実施方法や形態にさまざまなアイデアや工夫を取り入れたいところです。

研修会で校内に学びの土壌を形成する

- ❖ コミュニケーションの場となる研修会
- ❖ 話合いや協議の時間を設け自由な対話を促進
- ❖ 職員室での日常的会話の増加
- ❖ 相談しやすい雰囲気の醸成

学校間の学び合いで全県的な共鳴を図る

- ❖ 他校の研修会に足を運び刺激を受ける
- ❖ 人的交流により情報共有が促進
- ❖ 進んだ事例を自分や自校の活動に取り入れ
- ❖ 他校の参加者の受け入れて自校も活性化

❄️ ワールドカフェ方式

参加者がリラックスしてオープンに生成的な話合いを行えるように、様々な工夫を凝らし、主体性と創造性を高める話し合いのエッセンスを抽出してまとめたのがワールドカフェです。

本事業の研修会でも多くの学校で取り入れられていました。標準的な進行は右のとおりです。

★ワールドカフェで採用されるルール例★

- ❖ 他の意見を否定しない
- ❖ 結論を求めない
- ❖ リラックスした雰囲気をつくる

※詳細な進行法が多くのウェブサイトで紹介されています。
例) WORLD-CAFE.NET <http://world-cafe.net/index.html>



第1ラウンド
テーマについて探求

4名程度で統一テーマについて話し合う

第2ラウンド
アイデアを他花受粉

1名を残し他のテーブルへ移動して話し合う

第3ラウンド
気づきや発見の統合

はじめのテーブルに戻り対話を継続

第4ラウンド
集合知の発見・共有

司会の進行により全体で対話

❄️ ワークショップ型研修会

多くの研修会で、参加者を小グループに分けて、グループワークや意見交換を行う場面を作っていました。少人数にすることで全ての参加者が主体的に関わることができます。また、お互いにより打ち解けやすくなります。講義・講演を中心とした研修会でも、途中に意見交換のコーナーを設けることで、参加者の主体的な関わりを引き出すことができます。

❄️ 他校との共催

特別支援学校では、以前から学校間の連携が図られ、研修会を共同で開催する取組が行われています。共催することで著名な講師を招く際の謝金や、会場準備に関してスケールメリットが得られます。共同の行事として恒例化することで、各教員がスケジュールを計画的に調整することができます。また、同じ学校から大勢と一緒に参加することで、気持ちの面でも研修に参加しやすくなる良さがあります。

❄️ 学校行事との連動

ある学校では教員向けの学校説明会終了後に開催することで、多くの来校者の参加を得ていました。また別の学校では当事業の研修会を、授業公開と連動させ、初任者の授業を研修参加者で見学、中堅教諭等資質向上研修の先生が研修会の進行を務める中で、初任者の先生が報告をするという運営をしていました。

授業公開期間のように、校内に相互に学び合う機運が高まっている時を捉えて研修会を設定し、学校内で特定の経験年次を迎えた先生がいる場合に、経験者研修と一体的に計画することで、無理なく学びの機会を設けることができます。校内の若手・ベテランの交流に、専門性の高い講師の指導・助言が組み合わさり、有機的な研修会となりました。

❄️ 日頃の教育活動と一体化した講師招聘

スクールカウンセラーなど普段から学校の教育活動に関わりのある方を講師として招聘している研修会も複数見られました。既に先生方と人間関係が構築され、生徒の様子も把握している講師を迎えると、個別の研修内容について深く掘り下げた議論ができていました。

また、生徒指導の実例を事前に講師と共有し、校内でも資料を基に職員間で内容を把握してから臨んだ研修会では、高いレベルでの具体的な協議が行われていました。

日頃の教育活動の延長線上に、課題共有やブレイクスルーのきっかけとして研修会を位置付けると、学校として一体感のある実効性の高い学びの機会を生み出すことができます。

会場設営の工夫

グループ協議をする際には、机の並べ方に気を配ることで、より学び合いが深まるでしょう。

小さな机を寄せ合うと互いの距離が近づいて話しくなります。また、机を組み合わせた方も、L字型やV字型など様々に工夫することができます。

● たかが机、されど机

—彼女の作った教室は違う。グループ島を形成しやすい形の机や、ひょうたん型の机が用意されていた。

協調学習という概念になじみのない方は、「たかが机」と思われるであろうが、実は「されど机」なのである。ひょうたん型の机に複数人が集うと、互いの体の角度が斜めになる。正面か直角の角度にしか話し相手がない場合とは、会話の場が大きく異なる。座る位置によって、議長的な役割を担うことを促されたりもする。机という環境が、多様な協調の場をつくるのである。—

Cognitive Studies, 22(4), p.525 (2015)

諏訪正樹「場づくりを地で行ったなほみさん」

ゲストを迎える工夫

研修会に他校からの参加者がいるときは、アイスブレイクの時間を設けるとグループ協議などで活発な話し合いが起こりやすいでしょう。

全員に名札や机上札を用意するとお互いに名前呼び合えるため雰囲気や和らぎます。

また、来校者を全体で紹介すると学び合いの深まりが期待できます。



● 推進校で見られた工夫の数々

- ❖ 開会時に来校者を紹介する
- ❖ 学校間での学び合いがねらいであることを周知する
- ❖ 来校者に協議の司会など役割を割り振る
- ❖ 各グループに1人ずつ来校者をに入れて分けする
- ❖ 他校の先生が混じり合うよう座席表を作成する
- ❖ 読みやすい名札を用意し自己紹介の時間を設ける

学校運営を通じた学び合い

調査研究「教員の学びを支える学校内・学校間ネットワークの構築」では、学校運営のさまざまな機会を捉えて学び合いを促す工夫が数多く見られました。学び合いの促進要因である「危機感の共有」や「システムの構築」の具体的な例を見ることで、各学校が現在直面している課題に応用するためのヒントが得られるでしょう。

校内プロジェクトの学び合い

校内2・3年次研修

若手教員（採用2、3年目）とベテラン教員（主幹教諭及び主要分掌主任）が校内研修プロジェクトを実施した取組です。具体的には、管理職2名、若手教員5名、ベテラン教員3名からなる計10名のチームがミーティングを開き、若手教員の抱える課題や悩みを引き出しました。課題や悩みをチームで共有し、ベテラン教員が経験を語りながらチームで検討、課題解決の方向を見出す形でプロジェクトを展開。ミーティングを通じて、教員相互の協働的な学び合いが生まれた事例です。

ベテラン教員にとっては、若手の育成も大切な仕事であることを認識する機会となり、教員のキャリア段階に応じた役割を明確化し、学校としての組織力を向上することにつながりました。

プロジェクトでは、ミーティングでレポート未提出者への指導方法が若手教員の担任としての悩みとして共有され、学年主任のリーダーシップと結びつき、その後学年全体での統一した取組になるなどの具体的な成果もありました。

生徒募集の学び合い

生徒募集活動を通じた特色の顕在化

定員割れになった危機をきっかけに、生徒募集を全教員で行うよう改めました。生徒募集委員会を中心に中学校訪問を年4回に強化、訪問後は職員間での情報共有を徹底。定員割れを防ぐための方策を話し合うことで、学校の特色として「面倒見の良い学校」を打ち出すべきだという共通の価値観が生まれました。危機がチャンスとなり、特色を職員が意識化・顕在化し、共有することにつながりました。

教科指導の学び合い

協働による入試問題分析

教科ごとに教員が集まり、生徒の多くが志望する大学を複数選んで入試問題を分担して解き、問題の難易度や傾向を分析しまとめ、定期的な意見交換を行う取組をしました。若手教員とベテラン教員が一緒になって実践することで教員の資質向上に直結するほか、各教科の授業内容や考査問題の改善に結びついています。最新の入試問題に触れることで、専門知識が常に更新され、生徒・保護者からの信頼も得られています。

進路指導の学び合い

進路指導のシステム化で意思統一

カリスマ進路指導主事に任せきりで、個々の職員の参画意識が低かった進路指導。校長が主導して、センター試験の全員受験、大学見学会の実施などを含んだ指導方針・指導内容に体系化しました。

3年間を通じた指導内容が明確化されたために、見通しを持って指導できるようになり、教員ごとの指導内容のブレもなくなりました。また従前から実施していた教員相互の授業公開を、示範授業の若手教員による見学会として制度強化しました。若手を中心に授業見学の敷居が下がり、学び合いの機運が高まりました。

❄️ 指導方針の明文化

生徒指導の方針を明文化し、まずは全教員で指導内容の統一を図り、次に生徒との間でも共通理解を進め、学校全体で指導内容を一元化しました。明文化によって教員ごとの指導の押しがなくなり、生徒との信頼関係が作りやすくなることに加え、力量に不安のある教員の取組を容易にします。明文化の過程からその後の指導まで、教員間で指導方針について継続的にコミュニケーションをとることが大切になります。

❄️ 巡回指導をきっかけとしたコミュニケーション

教員間で規律維持に関する危機感が共有され、休み時間にチャイム着席を徹底するために、2人組で校内を巡回する指導が始まりました。実践するうちに自然と授業互見につながり、意識して積極的に授業を見合うようになりました。巡回指導などの生徒指導の場面も、複数でチームを組んで実施することで、教員間のコミュニケーションの機会となります。

❄️ チームワークを通じたコミュニケーション

毎日の教室整備を、学年団全員や、担任と副担任のペア、隣り合うクラスの担任同士など、声を掛け合って協働で行うと、今日あった出来事を話しながらアドバイスをもらったり、互いの掲示物の工夫を参考にしたりできます。一人でもできる仕事であっても、時間を合わせて一緒に取り組むことで学び合いにつながる事例がみられました。印刷や提出物のチェックなど、簡単な仕事も複数で行うアイデアです。

❄️ 年次ノートを作成・活用

教員が2人組になり、休み時間の終わり頃から授業の開始後まで、校内を巡回して気付いたことを『年次ノート』に記入して、次の時間の担当者に引き継いでいます。『年次ノート』の記入内容について教科や年次を越えた担当者と話し合うことで学び合いを引き出しています。日常的な指導のなかで、気軽に書き込めるノートやボードを活用することで協働が促進され質が向上します。

❄️ 地域企業の技術者を招聘した技能指導

地域の熟練技能者を招聘し、生徒への技術・技能指導をしてもらう企画を実施しました。生徒が学習すると同時に、専門学科の教員が技術を学ぶことができる機会となっています。授業のために外部から多様な人材を招くことは、教員の目を学校の外に向け、視野を広げることにつながります。

外部からの刺激によって、教員に幅広い学びを促す機会を作ることが望めます。

❄️ 地域企業の経営者を招いた研修会

生徒が就職先として想定される複数の地元企業から経営者を招き研修会を実施しました。教員数名のグループにそれぞれ講師として配置し、企業が求める人材について教員が学ぶ機会を設けたものです。

どのような生徒を育成すべきかの共通理解が得られるとともに、3年間を展望した一貫した指導のヒントが得られます。生徒への指導に直接に関連する取組なので、参加する教員の意欲も高めることができます。



集いの場を作る

❄️ 白い丸いテーブル



…先生たちが必ず職員室の片隅にあった白い丸いテーブルに集まって、お茶を飲みながら、いろんな話をしていたそうです。…共同性は…一見、ムダと思われた時間と空間が、…創り出していたのです。

『月刊高校教育』44(2), 2011-02 小野田正利

なごみの時を作る

❄️ コーヒーブレイク



ワールドカフェでは参加者へのおもてなしとして、ささやかな茶菓を用意することがあります。状況に応じて取り入れると、和やかな雰囲気研修を行うことができるかもしれません。

居心地の良い空間には自然と人が集まります。社内カフェを作る企業も増えているそうです。

学びの時間を生み出す

❄️ 会議は進行表で時短



時間の短縮に…意外と単純な方法で成果を出すことに成功した。企業のアドバイスを得て、会議の進行表に開始、終了の時間を記入。さらに、議題ごとに制限時間を盛り込んだ。

毎日新聞 2016年5月16日

「笠間小学校（横浜市栄区）会議は進行表で時短」

新しいスタイルの打合せ

❄️ ウォーキング・ミーティング



…普段よりも親近感を持って気兼ねなく話せるようになります。フラットな関係性で、ポジティブに会話できる。これもウォーキング・ミーティングの意外なメリットです。

ココヨ ワークスタイル研究所

https://workstyle-research.com/project/project01/project_detail.html

お互いのことを知り合う

❄️ 職場コンサート



時には職員で楽器を持ち寄って、コンサートはいかがでしょう。チームの団結を深めたり、同僚の意外な一面を見つけたり、くつろぎの時間を演出したり…。民間企業ではコミュニケーションの創出も仕事として位置付けることがあるようです。

いつでも同じ情報を共有

❄️ レターケースの活用



職員全員に個人用レターケースを用意して会議資料を事前配布。会議がスムーズに始まります。出張などで欠席した人や、非常勤スタッフとの情報共有もでき、行事などの学校運営が円滑になります。

特別支援学校では校内のネットワークに資料を事前に保存する取組が行われています。

教員に期待される業務内容の増加や複雑化、大規模な世代交代といった学校を取り巻く情勢の変化を受け「これまでに培われてきた学校における実践知の伝達が起こりにくくなっている」という危機感の下で、調査研究「教員の学びを支える学校内・学校間ネットワークの構築」及び「質の高い学校教育の推進に係る事業」を実施してきました。教員間・学校間の学び合いを一層促進するために、このリーフレットを活用していただきたいと願っています。