

学校経営に活かすワークショップ型研修

中村武弘（三重県南伊勢町立南勢小学校）・谷本 康（亀山市立野登小学校）
南 和美（三重県教育委員会事務局）・小掠幸太（多気町立勢和小学校）

概要：筆者が勤務した3校では、校内研修や会議をワークショップ型で取り組み、情報の共有や学校の方向性を決めている。そこで、「子どもたちの方を向いて、子どもたちに寄り添う教育」を合言葉に実践を行ったところ、教職員等から見た子どもたちの変容だけでなく、全国学力・学習状況調査においても飛躍的に向上した。

このことは、校内研修をワークショップ型にするだけでなく、ホワイトボードミーティング等を加え、最終的な情報共有を「見える化」したことによるものであり。これらの実践から見えてきた成果と課題を明らかにする。

キーワード：校内研修，ワークショップ，見える化，カリキュラム・マネジメント

1 はじめに

校長として赴任した最初の学校で、教室での教職員と子ども、または子ども同士の距離が遠く、学びへの意欲が低いと感じた。そこで、教職員と一緒に現状を分析し、改善を行おうと考えた。その際、小柳（2015）による全国学力・学習状況調査（以下、学調という。）の児童質問紙調査の結果分析から、「教科への関心等、総合的な学習への関心等」と「自尊感情、規範意識」に着目し、子どもの主体性を引き出し、学びにつなげるための校内研修の在り方について述べる。

2 研究の方法

校長として在籍した3校（5年6ヶ月）の2年間の学調データを比較分析するとともに、教職員の意見から子どもの変容を比較する。特に、子どもの学習や生活に対する姿勢の変容や学力の向上、主体性等の学ぶための資質を培うことに焦点をあてる。

ここでは、C小学校の校内研修における具体的な取組を挙げるとともに、A及びB小学校で

の共通項を抽出する。

なお、研究対象の3小学校については、以下のとおりである。

- A小学校（第6学年時の児童20名程度）
- B小学校（第6学年時の児童12名程度）
- C小学校（第6学年時の児童30名程度）

3 学校のグランドデザインとカリキュラムデザイン（C小学校を取り上げて）

（1）課題と指導方略の共有化

年度当初、職員会議や校内研修の場で、めざす子ども像を話し合い、グランドデザインを構築している。

その際、研修会をワークショップ形式で実施し、子どもたちの「強み」と「弱み」を共有した。「強み」としては実体験を伴った学習の定着率が高く、「弱み」としては自尊感情が低く、学習意欲や主体性が乏しいことが共通認識された。

そこでキャリア教育の視点に立ち、学校教育目標の見直し、めざす子ども像の策定し、研修テーマの決定、指導の方略の設定を行った。その際、実体験で学ぶと学習定着率が高いという

長所から、町全体で取り組んでいる「ふるさと教育」と関連付け、「調べ・まとめ・発信」する活動を取り入れることとした。

インタビュー等によるコミュニケーション能力、プレゼンテーションや壁新聞等にまとめることによる情報選択・分析力の向上、発信することによる相手意識の醸成等、アクティブ・ラーニングの手法を用いて学びの質が向上できると考えた。

子どもを伸ばす グランドデザイン (南勢小 H29年度)

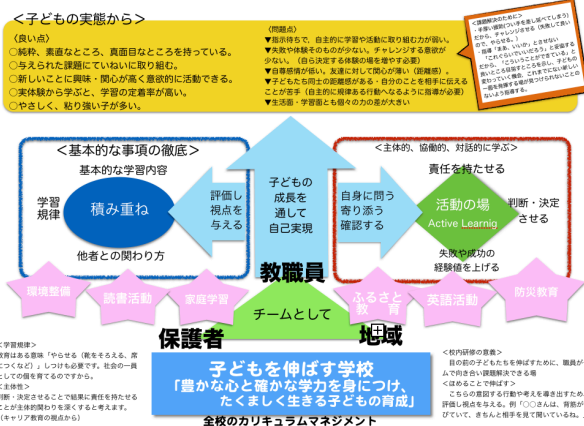


図1 【グランドデザインの作成】

(2) 校内研修の実際

子どもたちだけでなく、教職員も主体的に学ぶことができるよう、ワークショップ型の研修体制を実施した。

全教職員で情報共有する有効な手立てとして、話し合いを「見える化」するために、グループワークをした後に、ホワイトボードミーティングを取り入れた。

授業反省会では、縦軸に「良かったところ」「ここをこうすればもっと良くなる」と研究のテーマと子どもを見る視点を書いておき、それぞれの象限に付箋を使って意見を記入し、グループ全員で話し合いをしていくこととした。

ここでは、研究テーマである子どもたちに寄り添うという学校の方針に即した意見交換の場とするため、研修担当者等との事前打合せにおいて、ワークショップの持ち方やワークシートの内容について検討し、臨むことが重要である。



図2 【指導主事を交えた全参加者のWS】



図3 【項目に沿ってグループの意見を発表】

教職員が感じている思いを全員に熱く伝えることが大切な作業となる。

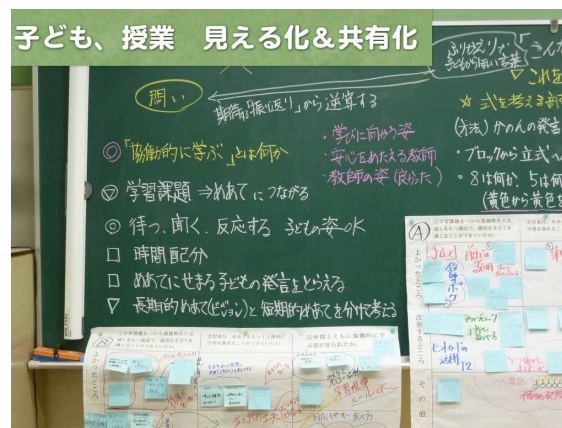


図4 【意見交換し、見える化・構造化する】

ホワイトボードミーティングでは、出された意見をつなぎ、深め、授業の改善点や子どもの変容について全員でまとめていくことで、実際にめざしていた授業との「ズレ」を明らかにしていた。

しかし、授業に「ズレ」が生じているにも関

ならず、子どもたちの学びの集中は途切れることはなかった。これは、教師と子どもの信頼関係によるものであるという意見が多数出された。

4 結果

(1) 共通する変容

在職した3小学校では、「あいさつの声が大きくてハキハキしている。」「意見を述べる時の姿勢がよい。」「何事にも一生懸命に取り組んでいる。」等の肯定的な評価を地域や来校者からもらうことが多くなった。

(2) A小学校の取組より

研修の中で情報の共有や学校の方向性を協働的に決めていった。現状を分析し、子どもの規範意識や教科や学ぶことへの関心態度を、全教職員であらゆる機会を通じて高めることにした。それは、全校集会の場で、意見を発表させたり感想を言わせたりして、より主体的に子どもに考え伝える場を与えた。それは、授業の中でも教員が意図的に行うことが多くなった。

その結果、不適切な行動や生活の乱れが減少し、家庭学習にも取り組み、学調の結果も飛躍的に向上した。

(3) B小学校の取組より

小規模校であったが、それだけに子どもや職員が一体となって取り組むことができた。特筆すべきは、前年度に比べ、自尊感情が高まったことである。それにともない積極的、主体的な行動が生まれ、自分が学ぶことの意義を理解し、協働することの楽しさを体感することで、自己肯定感や自己有用感が高まったことが大きな要因と考えられる。

(4) C小学校の取組より

子どもたちの変容について、学習支援員からは「学級がアットホームな和やかな感じになり、より勉強に集中できるようになった。」、教員からは「学びからそっぽを向いていた数人の子どもたちが、授業中に積極的に発言し、間違いを恐れず意見を言うようになった。」「授業が分からないと、癩癩を起こしていた子が、児童会役

員に立候補し、自分の立ち位置を見つけたようだ。」等の教職員からの評価にあるように、学習意欲への高まりや主体性、自己肯定感に関しての子どもの変容が伺える。

5 考察

(1) 校内研修の結果

教職員の子どもに接する態度変容がある。例えば、「学ばないのは、子どもの方に問題がある」と考えがちであったが、指導を工夫したり、言葉かけをして、行動を促したりすることが多くなった。

また、学校での諸課題について担任等が一人で抱え込むことなく、チームで取り組むことが多くなった。例えば、指導の入りにくい子への対応をチームで考えたり、子どもに反社会的な行動があったとき、その原因を適切に考えたりすることが増えている。その結果、子どもは、「自分たちのことを先生はきちんと見てくれている。」「どの先生も同じような対応をしてくれる。」という信頼感が生まれた。教職員と子どもとが適切な距離を保ち、子ども同士も互いを思いやる気持ちや協働する姿勢が育ってきた。

(2) 児童質問紙から読み取れる子どもの変容

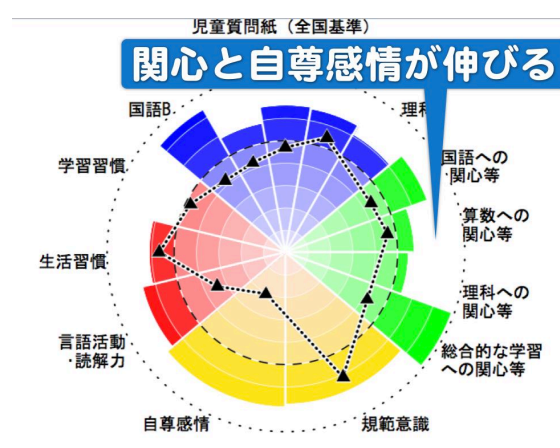


図5 【B小学校の児童質問紙の変化】

B小学校では、1年間で児童質問紙の状況は、大きく変化しており、特に、自尊感情と規範意識、総合的な学習への関心等、教科への関心等が伸びている。このことは、教員の指導方法の

工夫や変化が1つの要因と考えられる。旧態依然としたチョークと黒板による一斉指導であったのが、ICTを活用したり、小グループでの話し合いを入れたりによりわかりやすく、子どもの立場にそった指導方法の工夫へと変化している。このことは、校内研修で全員が取り組み、授業を公開し合い、情報を共有化し、適切な反省をすることで、実際の授業を変えていった結果である。

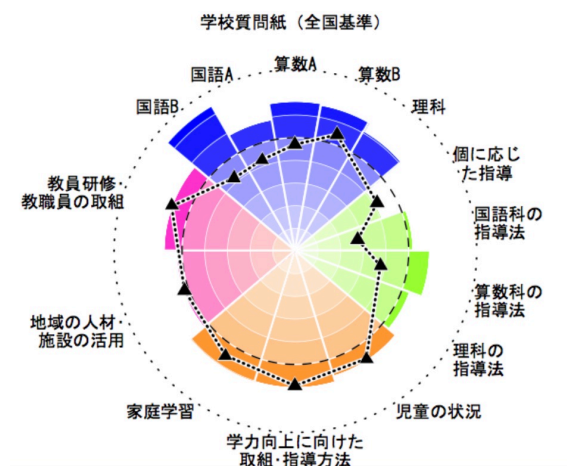


図6 【B小学校の学校質問紙の変化】

また、子どもが主体的に参加することを考えて、発表や意見交換の場を設定した学習スタイルや教職員のカウンセリングマインドに立った傾聴の姿勢、体験活動の充実等により、子どもの授業に対する関心・意欲が高まったと考える。

(3) 教科における平均正答率の向上

上述の3小学校全てにおいて、国語A、国語B、算数A、算数Bの平均正答率は飛躍的に向上している。特に、国語Bのポイントが伸びており、このことは、自分自身で情報を収集・分析し、まとめたり発表したりしたことが1つの要因であると考えられる。

6 結論

年度当初、校内研修において現状と課題を明らかにし、学調等のデータから学校のグランドデザインを作成し、これに基づき、年間の校内研修を実施した。

グランドデザインは学校教育活動全体の羅針

盤的要素をもっており、これを作成することにより、学校がめざすものや子どもたちの姿が共有することができる。そのため、授業研究の研修会を実施しても、視点が明確であるため、ワークショップ型研修が有効に働く。さらに、各グループで出てきた意見をホワイトボードミーティングで「見える化」することで、教員一人ひとりが自分の授業をリフレクションすることができ、ブラッシュアップしていくことができたと考えられる。

事実、各教員の授業を見ると子どもを主体にし、活躍させ、ほめる場を設定している。教員が子ども(?)に主体的に関わった結果、子どもも主体的になったと考える。

7 今後に向けて

子どもたちの主体性を引き出し、将来につながる学びにつなげるためには、教職員自身がビジョンを持って教育活動に臨むことが必要である。そうした点では、学級や教科において、教員自身がカリキュラム・マネジメントできる力が必要となる。そうした点で経験豊富な教員の子どもの向かう姿勢や授業方法や技術を他の教員に伝えていくことができる校内研修は非常に重要である。

今後も、継続して取り組めるよう、研修を学校改善の大きな柱として位置づけていきたい。

参考文献

- (1) 小柳和喜雄, 講演 (2015)、岐阜大学
- (2) 実践ガイドブックシリーズ「ワークショップ型校内研修」で学校が変わる学校を変える, 村川雅弘 (鳴門教育大学) 編著 (2010), 教育開発研究所, No. 2
- (3) カリキュラムマネジメント「カリマネ」で学校はここまで変わる!, 村川雅弘 (鳴門教育大学)・田村知子 (岐阜大学) ほか編著 (2010), ぎょうせい
- (4) 全国学力・学習状況調査結果, 文部科学省 (2012-2016)