

研究報告

# 「学校組織で取り組む教育方法・ 教育課程の改善（授業改善）」に関する一考察

西出 勉<sup>1)</sup> 神守 一志<sup>2)</sup>

1) 北翔大学教育文化学部教育学科 2) 北広島市立大曲東小学校

## 抄 録

本研究では学習指導要領（平成29年告示）の改訂を踏まえた授業実践について、個々の教員が独自に取り組む授業改善ではなく、「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）の在り方」について、具体的な視点や方策を明らかにしようとしたものである。

小学校及び中学校で実践されている授業改善の実践事例を通して、学校組織として取り組んだ教育方法の工夫や授業改善に向けた教職員の意識や行動から、①「年度の重点の明確化」、②「組織体制の確立と役割分担の明確化」、③「検証・改善のシステムの構築」、④「プロセスの見える化」、⑤「成果の共有」等の具体的な視点と方策を明らかにすることができた。

キーワード：学校組織，教育方法，教育課程，授業改善，カリキュラム・マネジメント

## I. はじめに

平成29年3月31日に改訂された小学校学習指導要領が令和2年度から完全実施となり、中学校学習指導要領についても、令和3年度から完全実施されている。今回の改訂により、小学校、中学校ともに、育成すべき資質・能力として「知識及び技能」「思考力・判断力・表現力等」「学びに向かう力、人間性」と整理して示され、そのために、子どもが「主体的・対話的で深い学び」の実現が図られるよう、教育方法等に関する授業改善が求められる。また、その授業改善に当たっては、教科横断的な視点、一連の検証改善サイクルの確立、教育資源の活用などの「カリキュラム・マネジメント」を大切にしたい学校全体の取組が必要である。

学校全体の取組については、そもそも教育基本法第6条において、「学校においては、教育の目標が達成されるよう、体系的な教育が組織的に行われなければならない。（後略）」とある。また、平成27年の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上」においても、「教員には、個々のスキルアップはもとより、組織的・協働的に取り組む力が必要」と示されていることから、学校教育は、教育の目標の達成を目指し、教職員一人一人が組織として取り組むことを前提としている。

こうしたことを踏まえ、本稿では、「学校組織で取り

組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」に向けた小・中学校における事例を分析・考察し、具体的な視点と方策を明らかにしていきたい。

## II. 研究の目的

学習指導要領の改訂を踏まえ、個々の教員が独自に取り組む授業改善ではなく、「学校組織で共通に取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の在り方について、具体的な視点と方策を明らかにしていくことを目的とする。

## III. 研究の方法

- (1) 改訂された学習指導要領において求めている「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」について、その考え方のポイントを整理する。
- (2) 小・中学校における「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の実践事例をもとに、その取組の分析・考察を行う。
- (3) 「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の視点と方策について提案する。

#### IV. 「学校全体で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の基本的な考え方

##### (1) 授業改善を学校全体（学校組織）で取り組む意義

子どもたちに求められる力が小学校学習指導要領解説「総則編」<sup>(1)</sup>において、育成すべき資質・能力として、次のように明確に整理され、示された。

（前略）豊かな創造性を備え持続可能な社会の創り手となることが期待される児童に、生きる力を育むことを目指すに当たっては、学校教育全体並びに各教科、道徳科、外国語活動、総合的な学習の時及び特別活動（中略）の指導を通して、どのような資質・能力の育成を目指すのかを明確にしながら、教育活動の充実を図るものとする。その際、児童の発達の段階や特性等を踏まえつつ、次に掲げることが偏りなく実現できるようにするものとする。

- (1) 知識及び技能が習得されるようにすること。
- (2) 思考力、判断力、表現力等を育成すること。
- (3) 学びに向かう力、人間性等を涵養すること。

こうしたことを踏まえた具体的な教育方法や授業改善を進めるに当たって、小学校学習指導要領解説「総則編」<sup>(2)</sup>には、次のように示されている。

（前略）「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通して行うことが求められる。これらの取組の実現のためには、学校全体として児童生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、教育内容や時間の配分、必要な人的・物的体制の確保、教育課程の実施状況に基づく改善などを通して、教育活動の質を向上させ、学習の効果の最大化を図るカリキュラム・マネジメントに努めることが求められる。

「カリキュラム・マネジメント」とは、小学校学習指導要領解説「総則編」<sup>(3)</sup>において、「各学校においては、児童や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的または物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という。）に努

めるものとする。」と述べられている。

教育内容や時間の適切な配分、必要な人的・物的体制の確保、実施状況に基づく改善などを通して、教育課程に基づく教育活動の質を向上させ、学習の効果の最大化を図る「カリキュラム・マネジメント」を確立するためには、教職員一人一人が学校全体のことを考え、同じ方向に向かって共通に取り組むことが必要となる。

その中で、学習指導要領に示された資質・能力を子ども一人一人に確実に育成していくため、学校においては、目的や課題、実践方法を共有し、その資質・能力の育成に向けて、教職員が学校全体で取り組む授業改善が重要となる。

教職員の取組にかかわっては、平成29年4月に北海道教育委員会が定めた「北海道における求める教員像」<sup>(4)</sup>には、「学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員」と示された。この中の「キーとなる資質・能力」として、「学校づくりを担う一員としての自覚と協調性」として「職業観や人間関係のほか、公共心や社会通年などの重要性を理解し、それに根元月行動する力」や、「組織的・協働的な課題対応・解決能力」として「他の教職員と積極的に関わりながら、学校の中で求められる役割を果たす力」が示されている。

この「求める教員像」や「キーとなる資質・能力」は、北海道教育委員会において、有識者等からなる「北海道教員育成協議会」を設置し、議論を重ね、教育公務員特例法の一部改正等を踏まえ、本道教育の充実を期待し定めたものである。本道の教員一人一人は、この「求める教員像」や「キーとなる資質・能力」を、自らの経験年数やキャリアステージに応じて研修に生かすとともに、常に自身を振り返り、その資質・能力を高めることが大切である。

「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」を進めるには、こうした教員一人一人に求められる資質・能力である「学校づくりを担う一員としての自覚と協調性」や「組織的・協働的な課題対応・解決能力」が、法令等に基づき、北海道教員育成指標として定められていることをしっかり踏まえる必要がある。

さらに、平成27年の中教審答申「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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて」<sup>(5)</sup>では、「教員は学校で育つものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる。学校内においては、校長のリーダーシップの下、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し、組織的・継続的な研

修を推進する。」と述べている。このことから、学校全体で取り組む教員の資質能力の向上については、何よりも、子どもを中心とした日常実践に直結する校内研修の中で、同僚の教員同士で磨き合い高め合っていくことが必要不可欠であると考えられる。

同僚の教員同士で磨き合い高め合うことができるようになるためには、校長の学校経営、人材育成の考え方がどうであるか、ということが大きく影響してくる。藤原文雄氏が、著書「校長という仕事・生き方～チーム学校時代における校長の役割と登用」<sup>6)</sup>の中で、次のように述べている。「教育という仕事は、教員のもつ価値・現状認識に基づく主体的な営みです。一人一人の教員の価値・現状認識とかけ離れた学校のビジョンの受容を迫るようなことは、教員のパワーや校長のリーダーとしてのパワーを削ぐ可能性があります。」校長には、教員が考える自校の児童生徒の課題の認識を聞き取り、それを十分踏まえた上で、各種調査結果や、子どもや保護者、地域住民の声等と照らし合わせ、トップリーダーとして、学校全体が目指す方向性を指し示すことが求められる。校長の指し示す方針や重点が、教員一人一人が考える課題認識とかけ離れていたり、教員一人一人の自主性や主体性を尊重しすぎると、教師間の指導の差が大きく異なり、学校全体の取組とはならず、子どもたちが落ち着かなくなってしまう。

こうしたケースが散見されることから、北海道教育委員会では、平成24年度から、校長のリーダーシップのもと、全校が1つのチームとなって包括的な学校改善に取り組む「学校力向上に関する総合実践事業」を各管内に実践校を指定し、その成果の普及などに取り組んできた。この実践校の取組が「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の具体的な方向性や実践事例として普及されることを期待したい。

## (2) 「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」の在り方について

後志管内のA小学校は、平成24年度から「学校力向上に関する総合実践事業」の指定校として取り組んできた。本事業に取り組んだ当初のA小学校の校長は、「学習規律や授業展開の統一、徹底する授業改善の取組により、子どもが落ち着き、全国学力・学習状況調査結果の教科の平均正答率が向上するなど、変容を目の当たりにし、全校が一体となって同じ方向に向かって取り組むことの大切さを実感した」と述べている。

その後、A小学校のこうした取組は、次の校長に引き継がれた。次の校長になっても、「組織で動く」「チームの意識で取り組む」ことが重視され、課題解決型の授業展開の統一を全教員で取り組み、成果を上げてきた。

その中で大切にされてきたことは、①校長のリーダーシップ、②協働体制の確立、③コミュニケーションの重視、④人材育成である。

まず、①の校長のリーダーシップでは、子どもたちが進む未来の社会を踏まえた「経営ビジョン」や「年度の重点」を子どもの姿で分かりやすい言葉で示し、「子どもの姿」で語り合い、成果と課題を共有、検証改善することを重視した。

また、「校務運営規程」を定め、学校の意思決定を明確にするとともに、組織を動かし、ミドルリーダーに役割と出番、責任を与えることをシステム化した。さらに、「働き方改革」の目的を「子どもに必要な資質・能力を身に付けさせるという責務を果たすため」と明確に示し、「働き方改革推進委員会」を設置し、全教職員で取組を進めた。

次に、②の協働体制の確立である。A小学校では、学校の本来の目的を共有した上で、「業務効率化マニュアル」により、組織の一員としての仕事の仕方を全員に周知し、常に、このマニュアルに立ち返るようにした。また、すべての教育活動の基盤となる「温かい学級づくり」に向け、校内研修で共有したことを全教室の後方に掲示し、全教職員が常に意識して取り組めるようにした。

③の教職員間のコミュニケーションの重視では、「立ち話コーナー」を設置したりするなど、教頭を中心に、「いつでも、誰に対しても、話しやすい、相談しやすい温かい職員室づくり」に努めた。また、先輩教員が失敗談を伝えるなど、若手教員が学ぶ機会を意図的に設定することにより、先輩教員も若手の手本となるよう自ら学ぶなど、学び合う風土を醸成した。

最後に、④の人材育成では、A小学校の校長は、先に述べた「北海道教員育成指標」に基づく自己評価を促し、校長との面談において、助言と激励の言葉を丁寧に伝えた。また、個々の得意なこと、強みを生かしたミニ研修の開催や、初任段階層職員への計画的なOJTを実施した。こうした取組により、「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」が進み、子どもたちが落ち着き、全国学力・学習状況調査結果の教科の平均正答率の上昇につながった。

このようなことから改善の取組に対しては、① 校長のリーダーシップ、② 協働体制の確立、③ コミュニケーションの重視、④ 人材育成等の視点を踏まえた学校経営の充実が大きく影響することが分かる。

## V. 実践と分析

本稿における「学校組織で取り組む教育方法・教育課

程の改善（授業改善）」について、後志管内の小・中学校の実践をもとに分析し、考察する。

B小学校では、まず、子どもたちに必要な育成すべき資質・能力を確実に身に付けさせるため、校長のグランドデザインに、「授業改善」を重視することを明記した。その上で「低学年、中学年、高学年」のブロックごとに代表の教諭と研究担当者、教務主任、教頭からなる「研究推進委員会」を組織し、学校全体の授業改善を進める中核となるチームを校内に明確に位置付けた。

次に、6月から毎月、授業改善の検証改善をしていくスケジュールを計画し、教職員に周知している。また、改めて、学習規律について統一を図るとともに、統一する授業展開と教師の配慮について【表1】のように、研究推進委員会で作成したものを分かりやすく1枚にまとめ、「見える化」した。

この授業展開と教師の配慮により、子どもたちがどう変わっているか、また、授業の最後の子どもの「振り返り」の記述を見取り、授業改善の成果を確認していった。12月の子どもたちへのアンケート結果では「授業がよく分かる」と回答した割合が6月の70%から90%に上がるとともに、令和2年度、第6学年が7月に実施した全国学力・学習状況調査と同問題のチャレンジテストを12月に実施したところ、平均正答率が57%から97%に上がった。

B小学校では、前年度まで、教員個々の授業づくりに関する力量の差が大きく、学級の落ち着きの度合いも差が大きかった。しかし、学習規律をそろえ、授業の進め方を統一することで、どの学級も安定し、子どもたちが

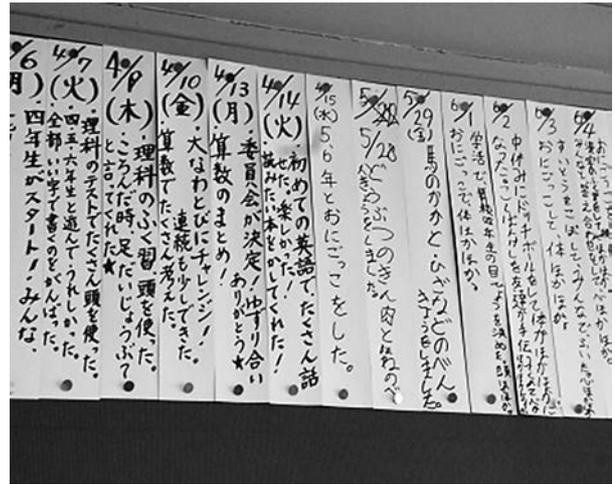


写真1 帰りの会「今日のほかほか」

力を付けてきている。

このことは、保護者の学校への信頼を高めることにもつながっている。学校全体の授業改善の取組が大きく進んだ要因として、B小学校の校長は次のように述べている。①教職員や児童、保護者が共有できる資質・能力を分かりやすい言葉にして、年度の重点として設定したこと。②取組の重点を絞り込み、「見える化」したこと。③児童の姿で成果の共有に努めたこと。④温かい学校・学級づくりを基盤に取組を進めたこと。の4点をあげている。

この「温かい学校・学級づくり」は、例えば、【写真1】のように、「帰りの会」で「今日のほかほか」と称し、友達への感謝の言葉や、学級のみんなが嬉しかった出来事などを発表する取組などで、子ども一人一人が学級や学校への所属感や、「友達のため、学校のために貢献したい」という意欲の高まりにつながる取組となっている。こうした取組が基盤となり、主体的・対話的な授業が成立し、学びの質が高まっていったものと考えられる。

同じく、後志管内のC中学校では、校長が掲げる年度の重点を「生徒の主体的に学ぶ力を育てる」とし、「授業改善」を取組の重点として示した。具体的には、「町として定めた学習規律の徹底」と「課題解決的な授業展開」を推進しているところに特色がある。

まず、校内に学校全体の授業改善の方向性を提案するために「授業改善推進委員会」を立ち上げ、定期的に委員会のメンバーが板書の写真をもとに授業の在り方を協議し、協議結果を職員全体に提供するようにした。メンバーは、国語、数学、理科、社会、外国語の教科代表の教諭、研究担当者、教務主任と教頭である。

【写真2】のように、放課後、協議を重ねるごとに、その教科の特性に応じた課題解決型の授業展開の在り方や、全教科を通して共通に指導する内容・方法について

表1 授業の進め方（学習規律等）

|             |                           | 【留意点・問いかけ(例)】  |  |
|-------------|---------------------------|--|--|
| つかむ<br>(問)  | 課題をつかむ                    | ○文章を読む。<br>↓<br>↓<br>↓<br>何解になるのかな?予想  | ○児童の疑問・問いの気づき→燃焼意欲を持たせる<br>○「今まで勉強したこと、何が違う?」  |
|             | 見通し<br>(見)                | ○式をたてる。<br>○この時間に何を勉強するか確認する。<br>『～にはどうすればいいか』<br>『～の方法を考えよう』  | ○児童の言葉から一般化した『課題』を導く。<br>○自分のものとして学習課題を伝えられるように                                      |
| 考える<br>(考)  | 自分でじっくり考える                | ○今まで勉強したこと、どけそうな方法がないか思い出す。<br>○自分ごとの方法で解くか決める。<br>○自分で決めた方法で解いてみる。<br>言葉・絵・図などどんな方法でもOK<br>伝わるようにノートに書こう!   | 教師・児童も話さない時間<br>『ワイルドタイム』<br>○不規則発言⇒対応なし<br>○追加の指示・説明なし<br>机離れ…ひそひそ声                 |
|             | 友達と考えを伝え合う<br>学び合う<br>(反) | ○自分の考えを友達に伝える。<br>○友達と考えをくらべる・つなげる。<br>みんなの考えを「くつつき言葉」<br>『だったら』『でも』『つけかわると』等  | ○教師の問いかけや問い返しにより、思考を深めたり、発信づける。<br>○「尋ねるに?」(抽象化)<br>「答えは?」(具体化)<br>「どう思う?」<br>(原点回帰) |
| まとめる<br>(ま) | 課題に対し、まとめる                | どんな問題でもとけるゴールをみんなで見つけた。  | ○児童の言葉から、一般化した『まとめ』を導く。  |
|             | 練習問題を解く<br>ふりかえる<br>(ふ)   | 『～のようにすればいい。』<br>『～すればわかりやすい。』<br>どんな数字でも、みんなで見つけた方法で解けることを確かめる。<br>3つのかかり<br>①課題のかかり<br>『～わかった』『～できた』『発見した』<br>②仲間のかかり<br>『話させて』『△さんの考えで～』<br>③自分のかかり<br>『次はもっと～』 | ○より『まとめ』を一般化して解けることを確かめる。<br>○次の『なぜ?』に繋げる<br>○「もし～ならどうなる? (どうなる)」、(仮説)               |



写真2 教職員による研究協議（校内研修）

教員間で共有していった。

また、この協議結果を全教職員に伝え、協力を仰ぐことで、これまでは指導方法が教師によって差が大きかったが、統一感を増していった。

また、校内のミニ研修会においては、授業改善推進委員会で確認された大事な内容、例えば、「課題提示の工夫」や「振り返りのさせ方」などについて確認し、確認したことを一定期間、職員室に掲示するようにした。また、授業では、どの教室にも、「課題」「自力解決」「交流」「まとめ」「振り返り」のカードをマグネットで黒板に掲示しておき、教師が意図的にカードを活用するよう心がけてきた。その結果、10月の生徒アンケート結果では、「課題解決型の展開になっている」ということについての生徒の回答は90%以上となり、「授業がよく分かる」割合も高まってきた。ある教師によれば、「教師の説明中心の授業から課題解決型の授業に転換したことで、視線が下に向きがちな学力の下位層の生徒の顔が上がり、学習意欲の高まりがみられている」とのことである。

さらに、C中学校では、【写真3】のように、町内の小学校へのオンラインによる乗り入れ授業も行っており、このことにより、町としての学習規律や授業展開の



写真3 オンラインによる「乗り入れ授業」

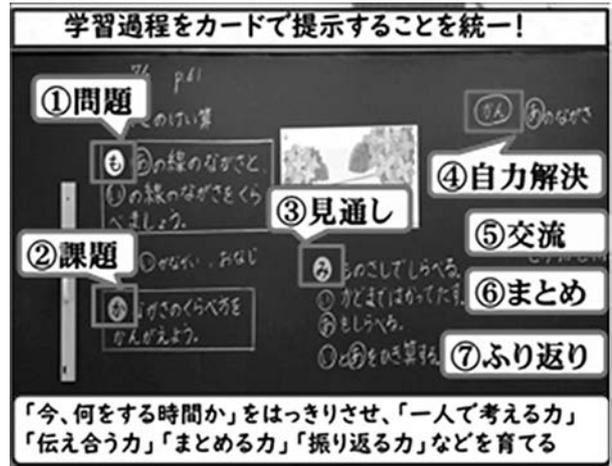


写真4 学習過程の「見える化」（板書例）

統一につながっている。

また、ある小学生が、「ぼくは中学校の勉強に安心感をもてるようになりました。中学校の先生が教えてくれる日が、とても楽しみです。」と述べているように、小学生が中学校の学習に期待をもつことができるようになってきている。

また、D小学校では、【写真4】のように「今、何をやる時間か」をはっきりさせ、「一人で考える力」「伝え合う力」「まとめる力」「振り返る力」などを育てるため、学習過程の「課題」を『課』、「まとめ」を『ま』、「振り返り」を『ふ』というようにカードによる「見える化」を図っている。6年間、すべての教室で同じものを使うようにしている。このことにより、どの学級でも、子どもたちは落ち着いて学習に取り組み、学習意欲の高まりがみられた。

E小学校では、【写真5】のように課題解決的な授業展開における学習過程の各段階で、教師のどんな工夫や

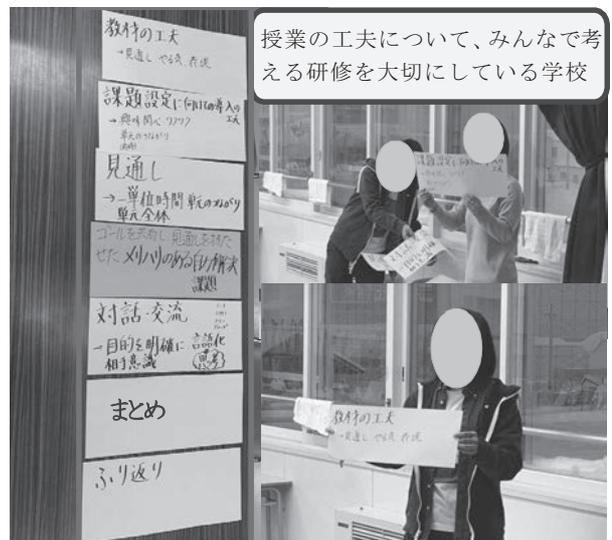


写真5 ワークショップによる校内研修

配慮が必要か、全員で定期的にワークショップを行い、意見を出し合い、研修担当者が左の写真のように色画用紙にキーワードを書き、「見える化」している。

「見える化」したカードは、職員室に掲示するなどして、全教職員の意識が薄れないように工夫している。こうしたミドルリーダーが中心となって、「学校全体でこういう授業の配慮や工夫を大切にしていこう」という風土は、教員一人一人が独自の指導を行うことを防ぎ、「そろえる」「あわせる」ことに意識が向くことにつながる。F小学校の教頭によると、こうした取組により、職員室内で日常的に授業の工夫や子どもの変容が語られるようになり、学校がの雰囲気は温かくなってきたとのことである。

F中学校では、【表2】のように、年間の授業改善の検証改善のスケジュールを立てて、見直しをもって取り組んだ。

その特徴として、生徒による授業評価を年2回位置付けていることや、客観的な評価として、全国学力・学習状況調査結果を踏まえることとしている。

村内の小学校への公開研究会や授業交流を位置付けていること、また、11月の時点で、中間の成果と課題を明確にすることを予定していることなどがあげられる。こうした計画を全教職員に見える化し、共有することで、授業改善のシステムができる。

表2 年間の授業改善等の検証改善スケジュール

| 年間の授業改善等の検証改善スケジュール |  |
|---------------------|--|
| 4月                  | ・研究推進計画の立案<br>・学習規律と授業展開の統一（村教研総会で確認）                                  |
| 5月～7月               | ・ミニ研修（授業改善の基盤となる温かい学校づくり）<br>・授業実践（小中授業交流、校内授業交流）<br>・生徒による授業評価の実施①    |
| 8月～10月              | ○授業評価結果、全国学力・学習状況調査結果を踏まえた授業改善<br>・乗り入れ授業スタート<br>・授業実践（校内授業交流、公開研プレ授業） |
| 11月                 | ・授業公開研<br>・中間の成果と課題の確認   |
| 12月                 | ○中間の成果と課題を踏まえた授業改善<br>・生徒による授業評価の実施②                                   |
| 1月～3月               | ・今年度の成果と課題、次年度に向けて   |

また、【写真6】のように課題解決型の授業の基本型を学校として統一し、全員で取り組んでいる。

その上で、板書の構造化、交流のもち方、振り返りの質の向上を研究していった。結果、「授業が分かりやすい」という生徒の評価は、7月に88%だったが、12月には100%となった。このことにより、教職員の意欲はさらに高まり、共通の指導の徹底の度合いが高まりがみられた。

G小学校は、GIGAスクール構想の実現に向けた学校



写真6 課題解決型の授業プロセス（基本型）

づくりを中心にすえ、学校全体の授業改善に挑戦している。

タブレット端末一人一台の導入に向けて、まず、改めて、学習規律の徹底と課題解決型の授業プロセスの共有に努めている。例えば、教科書とノートを一端机の中にするなど、その都度、机上整理ができる力、教師の大事な説明を聞き漏らさないことや、分から

ないことを教師に質問するなど、タブレット導入前から、1つ1つ、その意味を確かめながら、徹底して指導している。

また、「協働的な学び」と「個別最適な学び」の一体的な充実に向け、その基盤となる課題解決的な授業展開が統一されていなければ、「タブレット端末の活用ありき」になってしまい、児童の学びの質が下がることも考えられる。したがって、今一度、タブレット端末の導入を機に、課題解決型の授業展開を再確認し、徹底している。

次に、「温かい学校・学級づくり」による互いに支え合う子ども同士の関係づくりである。オンライン授業開始時に、音声がうまく伝わらないトラブルが発生したことに、子どもたちの間でチャット機能を使ってやり方を教えていた。教師が考えているよりも、子どもたちは機能を使いこなせており、オンラインの中でも子どもたちの助け合いがあると感じられた一場面であった。また、教室で機器操作の指導をした際には、理解度や作業の速さに個人差があり、子ども同士で声をかけあって学びを進める姿が見られた。このことは、日頃から温かい人間関係ができていからこそその行動である。そこで、改めて、「温かい学校づくり」として、各学級において、友達の良さを見つける「ほめほめの木」や「ふわふわ言葉をふやそう」という取組を行っている。タブレット端末の導入を機に、これらの取組を学校全体の取組へと広げていくこととしている。

もう1つは、タブレット端末活用のルールの徹底である。例えば、「持ち帰ったタブレットをネットにつながるかどうか」という課題がある。ネットにつながり児童が課題を自由に選ぶことで、効果的な学習活動を進めることができる。また、許可することで目的外の使用が心配されるが、そのようなことが起きないように、家庭の

協力も得た使い方のルールを定める準備をしている。課題が見つければすぐに対処を考えていくことを大切にしている。

そして、タブレット端末を活用した授業の研修についてである。新年度から採用することが決まっている確認テストや補充問題などの学習サポートシステムの研修を11月に行った。研修部長が教師役、他の先生たちは児童役となり、システムがどのように動くのかを体験している。12月には導入検討中の電子黒板について、企業の担当者を交えたオンライン研修を行った。いずれも、町教育委員会担当者の積極的な係わりと、G小学校職員の自主的に学ぼうとする強い意志があることで行うことができた。

また、オンラインの活用の研修や、課題解決型の授業展開におけるタブレット端末の効果的な活用の研修について、今後、研究教科である算数科を窓口に行う予定である。その際、最初から専門的な方法を探るのではなく、どの教員も操作を指導できる簡単な方法から活用し、共有化と実践化を図るようにしている。

また、簡単な操作のマスターのその先に、例えば、自分の考えを書いた内容を簡単に記録・保存できるという機能を生かし、子ども自身が、タブレット端末の画面上に、前に書いた考えと今の考えの両方を画面に並べて比べ、自己の成長の具体的なところに気付いたり、そのことを見せながら、聞き手に分かりやすく説明しやすくなることも考えられる。

また、クラスノートブックで、数名の友達の振り返りを聞くよりも、タブレット端末の画面上で、学級全員の振り返りをリアルタイムで見て、良い振り返りをすぐに自分の振り返りに生かすことができるようになることも期待できる。

教師がノートを回収し、コメントを付けて、あとで返すよりも、タブレット端末の画面上で教師が一人一人にすぐにコメントを返すことにより、子どもは、その都度、「先生に見てもらっている」「認められている」と実感しやすくなることも考えられる。こうしたタブレット

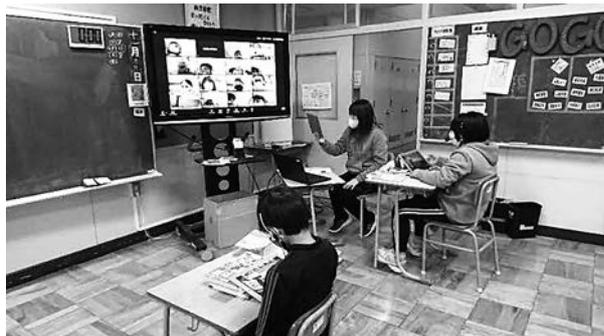


写真7 オンラインでつなぐ「遠隔授業」

端末の機能を最大限に生かした指導や授業展開を学校全体で検討していくことも視野に入れている。

今後、G小学校は、「小中一貫教育」として、中学校の教員とのTTによる乗り入れ授業を推進しており、中学校数学の教員がオンラインで小学校5年生の算数の授業に乗り入れる授業を実施するなど、その効果的な実施を研究していくこととしている。

G小学校は【写真7】のように、同町内におけるH小学校とオンラインでつなぐ遠隔学習にも挑戦している。

これまで、町内のH小学校とは各学年がいくつかの授業で直接行き来しながら交流を行ってきた。令和2年度から、オンラインを活用することにより、学校間交流をより活性化することができると考え、教職員全員で準備し、試行的に実施している。

まず、1・2年生が見学学習のまとめ学習の交流会を行い、5年生による宿泊学習のまとめ発表会をオンラインで実施した。宿泊学習を2校が合同で行っているにもかかわらず、これまでのまとめ学習はそれぞれの学校で行っていたため、お互いのまとめをオンラインで発表しあう学習を取り入れた。このことで、いつもの決まった仲間以外の発表を聞くことで、両校児童に学習意欲の向上が見られた。また、まとめ学習まで行うことで、一つの学習を最後まで一緒にやり遂げた充実感を得られたとしている。

G小学校は、オンラインによる交流授業でも十分な学習が確保できることが分かったことから、今後、各学年の社会科見学、5年生宿泊学習、6年生修学旅行などで、これまで行っていた事前学習に加え、事後学習も行うなど、学校全体でオンラインを活用した授業への挑戦を続けていくこととしている。

## VI. 「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」に関する具体的な視点と方策

ここまでのことを整理し、今後の「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」について、4点の具体的な視点と方策について提案したい。

まず、視点1は、「年度の重点の明確化」である。

学校は、全教職員が目標を共有して始めて、組織的な取組ができる。校長は、年度の重点について、学校の児童生徒の実態から課題を明らかにし、学習指導要領が求めている育成すべき資質・能力に照らして、育てたい力を絞り込み、分かりやすく示す必要がある。例えば、「知識・技能」を重点にするのであれば、「わかる・できる授業を目指して！」などが考えられるし、「思考力・判断力・表現力」が重点であれば、「よく考え、分

かりやすく伝える子ども！」であったり、「人間性」が重点であれば、「優しさいっぱい〇〇小学校！」などのテーマも考えられる。大事なことは、子どもに育成すべき資質・能力が重点として示されることである。

また、「年度の重点」以外に、「求める学校像」「今年度のキーワード」「スローガン」など、目指すべきことが盛りだくさんだと、教職員はどこに向かっていいのか分からない。

この絞り込む作業が校長にとっては重要な仕事であり、学校全体の取組を進められるかどうか、鍵を握っている。

次に、視点2は、「組織」である。

重点が決まれば、それを推し進める組織が必要である。この組織は、「校務調整会議」や「教育課程委員会」など、既存の組織でもいいし、「授業改善推進委員会」や「学校づくりプロジェクトチーム」など、新たな組織を立ち上げてもいいと考える。ただ、その時に、その組織内に組織を牽引できる人がいるということが大切である。通常、教頭や主幹教諭、教務主任等が考えられる。そして、組織の目標、取組、役割分担を定めて、個々に丸投げだけはしないように、組織内の定期的な情報共有と協働した取組をしっかりと行うことが重要である。

視点3は、「システム」である。

重点と組織が決まれば、どのようなスケジュールで検証改善を行っていくか、そのシステムを明確にする必要がある。授業改善の場合、「共通の取組の明確化」「授業交流」「授業評価」は欠かせない。その時期と方法を組織で決めて、全教職員に知らせ、共有したい。また、その検証改善の際は、何について、どんな視点で検証改善するのかを明確にしておきたい。

視点4は、「見える化」である。

今までの「重点」「組織」「システム」について、すべて「見える化」して全教職員に配布する、職員室に掲示するなどして、透明性のある取組にすることである。前述の実践事例を見ても、様々な「見える化」が行われており、大切なことは視覚に訴えることで、全員の意識が薄れることなく、継続や徹底した取組になっていく。

視点5は、「成果の共有」である。

全国学力・学習状況調査結果やチャレンジテストの結果、定期テストや小テストの結果などの数値的な成果と、子どもによる授業評価や授業アンケートなどの子どもの声などの成果を定期的に共有することである。学校は、どうしても課題に目が行きがちであるが、全員で取り組んでいることについては、小さな成果をみんなで共有し、喜び合いたい。この成果の共有があるかないかで、教職員のモチベーションは大きく変わる。また、成

果の共有が年度末に1回や、年2回だけだと、それまでの意欲が継続しにくい。できれば、月に1回など、きめ細かな成果の共有を意識したい。

こうした「重点化」「組織」「システム」「見える化」「成果の共有」という、検証改善サイクルを意識した取組により、全教職員が同じ方向に向かって共通して取り組む学校全体の授業改善の実現につながるものと考ええる。

2009年に、日本教育経営学会が提起した「校長の専門職基準」の中には、「学校の共有ビジョンの形成と具現化」と「教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり」があげられており、これはまさに「検証改善サイクルの確立」につながる大切なことと考える。

また、学校全体の取組としていくために、もう1つ、重要なこととして、「温かい学校づくり」を提案したい。これは、教職員同士、教職員と子ども、子どもと子どもの関係の温かさのことを指している。どんなに良い取組をしていても、お互いの人間関係がギスギスしていれば、その取組の良さは半減してしまう。また、互いの温かい人間関係がなければ、学校全体の取組は実現しない。校長を中心に、一人も切り捨てられることのない温かい職員室をつくる努力は必要不可欠である。

前述のF中学校では、以下のような「温かい職員室5箇条」を職員室内に掲示し、全教職員が日々の教育活動を展開する中で心がけるようにしている。

- 1 教職員は、子どもの最大の教育環境
- 2 雰囲気の良い、風通しの良い職員室
- 3 温かい雰囲気が温かい子を育てる
- 4 一人にさせない、協働する職員集団
- 5 気持ちの良い挨拶、丁寧な対応

F中学校の校長は、「こうした教職員の意識が学校全体で行う授業改善に影響を与えた。」と述べている。

また、前述のB小学校では、子ども同士の感謝の気持ちなどの「見える化」により、子ども同士の人間関係を温かい関係にしていく取組を行っている。子ども同士が温かい関係になれば、当然、授業中の子ども同士の交流や対話も温かいものとなり、授業改善が円滑に進むことになるとともに、教師の気持ちも穏やかになる。また、こうした子ども同士の温かい関係は教師の温かい接し方から生まれることが多い。教師が「ありがとう」「助かりました」「嬉しいです」といった、好意に満ちた言葉をかけ続けることで、やがて子ども同士も好意に満ちた言葉を使うようになり、温かい人間関係につながっていく。

表3 学校全体で取り組む授業改善を推進する視点と方策

| 視 点        | 方 策  |
|------------|--|
| ①年度の重点の明確化 | 校長が、学校の児童生徒の実態から課題を明らかにし、学習指導要領が求めている育成すべき資質・能力に照らして、育てたい力を絞り込み、分かりやすく示す。  |
| ②組織        | 常に全教職員で話し合うとロスがあるので、推し進める組織を立ち上げる。既存の組織でもよい。ただし、組織内の定期的な情報共有と協働した取組を大切にする。 |
| ③システム      | 「共通の取組の明確化」「授業交流」「授業評価」などの時期と方法、年間のスケジュールなど、検証改善サイクルを確立させる。                |
| ④見える化      | 取り組むことなど、大切なことを紙面にて全教職員に配布したり、職員室内に掲示したりする。できるだけ分かりやすい表現を心がける。             |
| ⑤成果の共有     | 数値的な成果だけでなく、子どもの声など、小さな成果を定期的に共有する。  |
| ⑥温かい学校づくり  | 温かい職員室づくり、子ども同士の温かい心に見える化<br>教師の好意に満ちた言葉がけなどを心がける。                         |

## Ⅶ. お わ り に

子ども一人一人に必要な資質・能力を積み上げて育てる「学校全体で取り組む授業改善」を推進していくためには、教員一人一人が「それぞれの指導」から「そろえる指導」へとシフトしていくことが求められる。

「そろえる指導」は、教師が担当する学級が変わる度に、学習規律や授業のルールを教え、徹底させていく労力が少なく、学校として定めた学習規律や授業のルールに則って、安定した授業や学級経営を行うことができるので、「働き方改革」にもつながるものである。子どもや保護者にとっても、先生によって規律の指導や、授業の展開に大きな差がなく、学校としてそろっていくことに気付くと、安心感をもつことができる。そのことにより、個々の教師への保護者からの苦情も軽減される。

また、「そろえる指導」にシフトしたからといって、その教員個々の個性や持ち味が消されるわけではない。学習規律や授業展開等をそろえることは、むしろ授業の最低限のところであって、実際には、子ども一人一人の学習状況に応じたその場その場の対応、子どもへの接し方、深い教材研究に、その教師の個性や持ち味が表れる。

学校全体の取組や小中一貫教育により、子どもが成長

していつていることが分かった時、コミュニティ・スクールの委員の方など、地域の方からの応援も得やすくなり、その結果、学校は輝きを増していく。

今後も、「学校組織で取り組む教育方法・教育課程の改善（授業改善）」について、各学校の実践事例から学びつつ、新たな視点と方策を模索していきたい。

## Ⅷ. 引用・参考文献

- (1) 小学校学習指導要領解説「総則編」文部科学省 P34 平成29年
- (2) 小学校学習指導要領解説「総則編」文部科学省 P5 平成29年
- (3) 小学校学習指導要領解説「総則編」文部科学省 P39 平成29年
- (4) 「北海道における教員育成指標」北海道教育委員会 平成29年
- (5) 「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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて」（中央教育審議会 P20 平成27年
- (6) 「校長という仕事・生き方～チーム学校時代における校長の役割と登用」藤原文雄 学事出版 P81 2016年