

「学び続ける教師」を育む、

学び合い高め合える教職員組織づくり

～日常的な取組の意識化、最適化、活性化～

学校の数だけ方法がある！



みんな黙々と仕事をしていて話しかけにくい。誰に相談したらいいのだろう。

研修会で学んだことを日々の授業や活動にもっと生かす方法はないかな。



このような困りはありませんか？

「ミドルリーダーとして…」と言われるけれど、あまり何もできていない。

みんなでやろうという意識を高めるにはどうすればよいのだろう。



学び合い高め合える教職員組織づくりはできていますか。

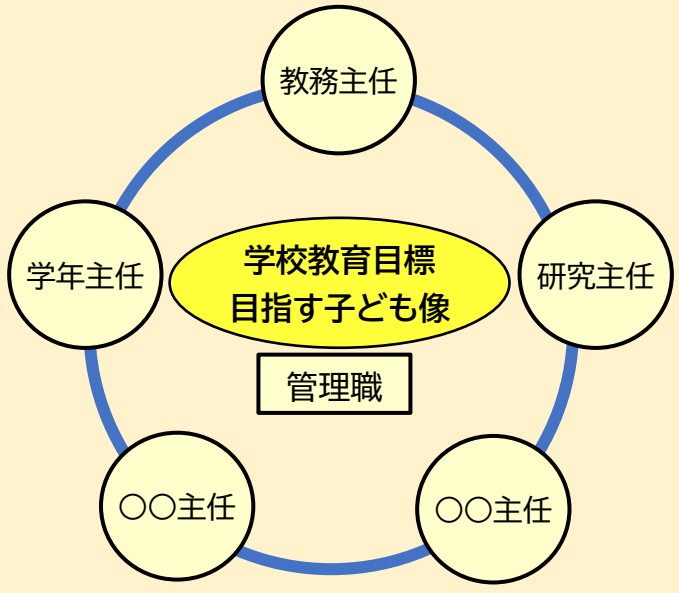


学び合い高め合える教職員組織づくりを進めるためには…

- (1) 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け
- (2) 伝承や育成を意識した組織づくり
- (3) 多様な学び合いの機会の設定

以上の三つを踏まえて、現在行っている取組を見直し、より自校に適したものになるようにしつけや工夫を加えながら取り組むことが大切です。

学校長や各主任のマネジメントがポイント！連携を取りながら進めましょう。



「学び合い高め合える教職員組織づくり」確認シート

◎自校の現状を把握し、何から始めればよいか確かめてみましょう

スタート

課題の見える化がポイント！

- ①学校教育目標や目指す子ども像を全教職員で共有できている
できている →②へ
できていない→Ⅰへ

Ⅰ 明確な課題を全教職員で共有しよう

- | [年間を通じた課題] | [その時々の課題] |
|-----------------|----------------|
| ・SWOT分析による自校の分析 | ・週目標の設定 |
| ・KPT法を用いた振り返り | ・統合端末を用いた学びの共有 |
| ・テーマを設定した教科会 | ・研修テーマの共有 |
| | ・公開授業を見る視点の提示 |



- ②校内で学び合い高め合う取組をする際に、中心となって進める人がいる
複数人いる→③へ
一人はいる→Ⅱへ
いない →Ⅱへ

数年後を見据えた体制作りを！

Ⅱ 人材の育成を意識した体制づくりをしよう

- | | |
|---------------------|---------|
| ・各教職員に合った役割 | ・授業の縦もち |
| ・メンター制 | ・学年担任制 |
| ・次期主任候補を副主任に | ・教科担任制 |
| ・若手教職員が企画運営する学び合いの場 | |



- ③研修会等の設定された場で、教職員同士学び合うことができている
できている →④へ
できていない→Ⅲへ

教職員のニーズを把握しよう！

Ⅲ 多様な学び合いの機会を設定しよう

- | | |
|-----------------|------------------|
| ・ワークショップ形式の学び合い | ・研究部だよりの活用 |
| ・ミニ研修会 | ・校外研修の伝達 |
| ・OJTプチ研修 | ・ICT機器を活用した学び合い |
| ・若年教職員研修 | (研修動画の配信、資料の共有等) |

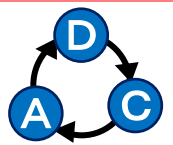


- ④研修会等以外で、日常的に教職員同士学び合うことができている
できている →Ⅳへ
できていない→Ⅲへ

こまめな振り返りを意識して！

Ⅳ 最適化しながら継続しよう

- ・長期休業や取組ごとに振り返り、常に最適化
- ・取組内容の記録、蓄積、引き継ぎ
(成果と課題の見える化)



(1) 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け

課題を共有するために



○SWOT分析による自校の分析

- ・自校の強みや弱みを出し合う
- ・目指す子ども像や必要な取組について話し合う

SWOT分析シート▶

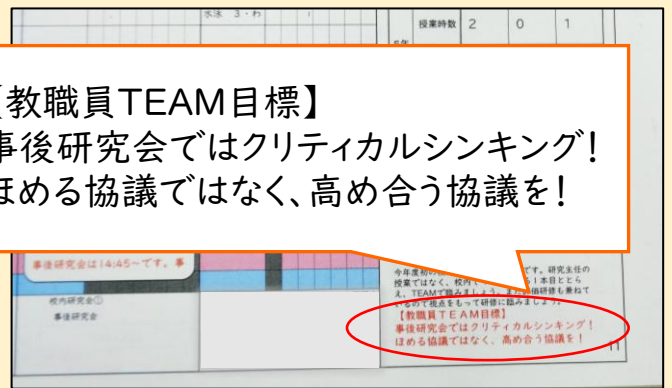


○週目標の設定

- ・学校や教職員の状況を踏まえたチーム目標を設定
- ・意識できるように声をかけ合い、達成状況を確認し合う



【教職員TEAM目標】
事後研究会ではクリティカルシンキング！
ほめる協議ではなく、高め合う協議を！



*週予定に掲載し、全教職員で共有

(2) 伝承や育成を意識した組織づくり

学び合いが生まれやすい体制にするために

○先輩が若手をサポートするメンター制

パターンA

- ・若手教職員と先輩教職員がペアを組む

先輩に相談しながら仕事を進めることができた。



パターンB

- ・若手教職員1人と採用6年目以上の教職員2~3人で一つのグループをつくる



若手教職員の困りにすぐに対応できた。

○若手教職員が企画運営する学び合いの場

- ・若手教職員が参加を呼びかける
→先輩教職員も積極的に関わろうとする姿が見られ、大きな学び合いの場に！

○職場環境の工夫

- ・職員室の座席配置や教室の配置
(例:学年で向かい合う、若手教職員を間に挟む、学年主任を真ん中にする)
- ・教職員同士が集まって話せるスペースの確保

教職員同士で話し合う様子が多く見られるようになった。



(3)多様な学び合いの機会の設定

主体的に学び合い高め合うために

○ワークショップ形式の学び合い

- ・ペアや小グループでの協議
- ・体験活動を通した学び合い

自分の業務や時間の都合に合わせていつでも学べる



○ICT機器を活用した学び合い

- ・学べるコンテンツの作成
- ・研修会動画の配信、資料の共有

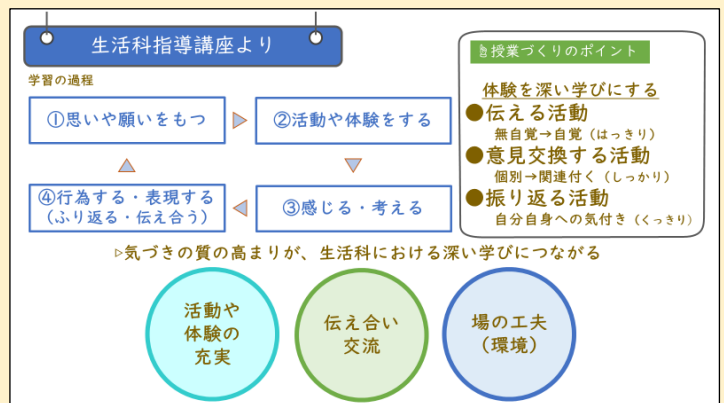


自分に必要なものを選択できる



○校外研修の伝達

- ・シート1枚にまとめる
- ・3~5分で伝える
- ・専用のフォルダに蓄積し、共有する



*研究協力校で研修の伝達に使用されたシート

○学年会

- ・TO DOリストの作成
- ・得意なことを生かした役割分担

○研究部だよりの活用

- ・自校の状況や児童生徒、教職員の様子から捉えたタイムリーな話題を発信
- ・研修会への誘いや振り返り



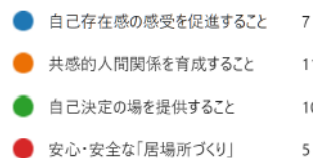
テーマの共有

さて、タイトル「前期公開授業期間」が近づいてきました。5月末の大きな行事を終えてから、第1回定期考査・評価評定をつけるこの6~7月に、今年度の研究テーマ「自己指導力~生徒指導の実践上の視点に基づいた授業力の向上~」に沿って、皆さんで授業力を高め、生徒の学力向上に挑みたいと思います。

授業者としてのアンケートありがとうございました。5月26日(金)時点での集計を報告すると、

【公開授業では、自己指導力を育成するため、

どの視点を重視しますか(複数回答可)。】

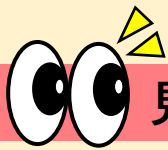


「共感的人間関係」「自己決定の場」の実践が少し多いようです。この2つは主体的・対話的な学びと共通しているところがあります。

問題提起

・主体的な学びを行うための「自己決定の場」をどう設定するのか。どのような方法で行うのか。
・「共感的人間関係」を育成するために、自己内対話、自己と他者との対話、そして自己と対象との対話と「対話的な学び」をどう効果的に取り入れるのか。
について考えていけたらと思います。

*研究協力校の研究部だより(一部抜粋)

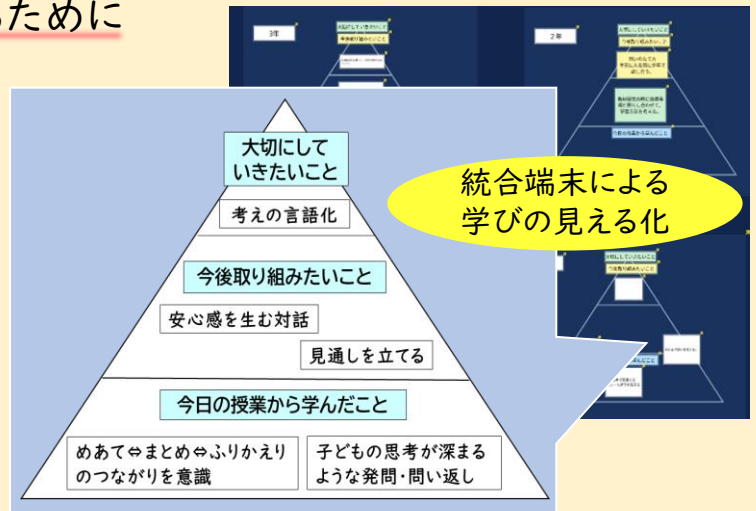


見える化

取組を最適化しながら継続するために

実践記録シートによる
成果と課題の見える化

学校		R5. .									
取組名	担当者										
<p>概要(目的、方法等)</p> <p>☆</p> <p>○</p> <p>取組の概要</p>											
<p>(内容)</p> <table border="1"> <tr> <th>流れ</th> <th>主催者の様子(行動、発言等)</th> <th>参加者の様子(行動、発言等)</th> <th>気づき等</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>取組の様子</p>				流れ	主催者の様子(行動、発言等)	参加者の様子(行動、発言等)	気づき等				
流れ	主催者の様子(行動、発言等)	参加者の様子(行動、発言等)	気づき等								
見える化(課題化)ポイント		ブラッシュアップポイント									
<p>(ふり振り返り担当者への聞き取り)</p> <p>振り返り</p>											

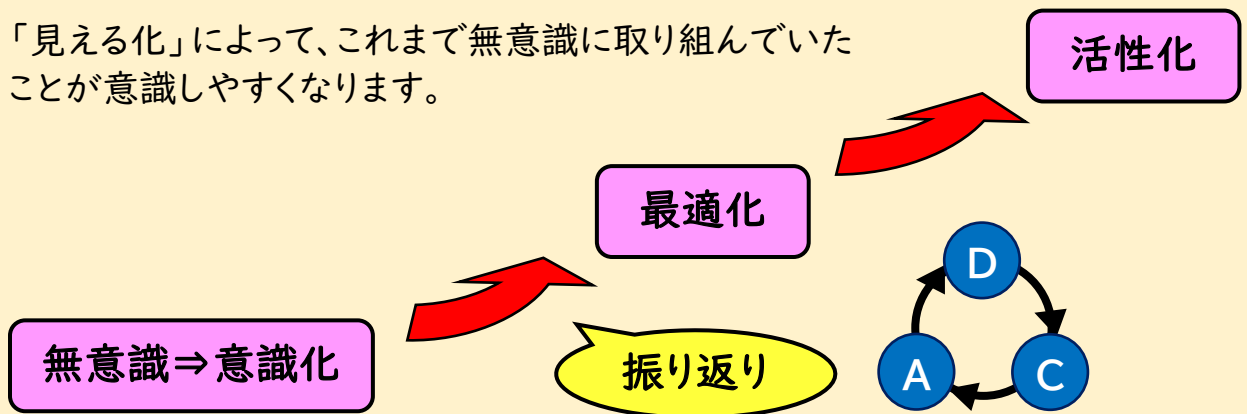


統合端末による
学びの見える化

実践記録シート

取組を記録して振り返り、成果や課題を見える化するためのツール。共有や引き継ぎもしやすい。

「見える化」によって、これまで無意識に取り組んでいたことが意識しやすくなります。



取組ごとに振り返り、より自校に適したものに改善しながら進めます。

発行 令和6年3月

発行元 京都市総合教育センター 研究課・カリキュラム開発支援センター
〒600 - 8023

京都市下京区河原町通仏光寺西入ル

TEL 075 - 371 - 2705

FAX 075 - 353 - 4851

成果物や論文はこちら



研究課HP