

教師の対話と協働から新たな実践知を創造する学校づくり

School Management Creating Renewed Practical Intelligence through Teachers' Dialogue and Collaboration



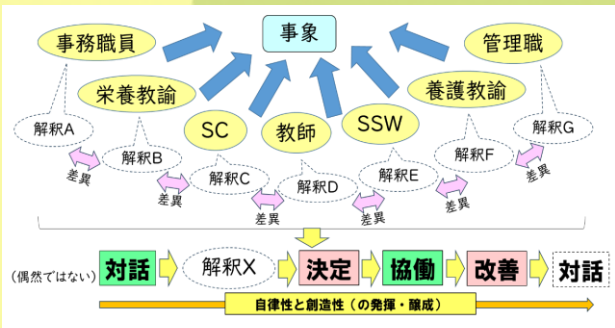
～自己探究と組織探究をつなぐ方略の検討～

Investigation on Strategies to Bridge Self-Inquiring and Organization Development

研究報告は
コチラ⇒



Professional Learning Community 〈専門職の学習共同体〉という視点



仮説：教職員が互いの解釈を聴き合って対話することで、学校の自律性と創造性が発揮されるのでは？



PLC型学校組織の対話モデル

課題：○対話のテーマは？
○対話に参加する教師の認識は？
○対話による実践への効果は？

【研究報告 1 ページ参照】

学校組織開発のタネ



実践知の特徴

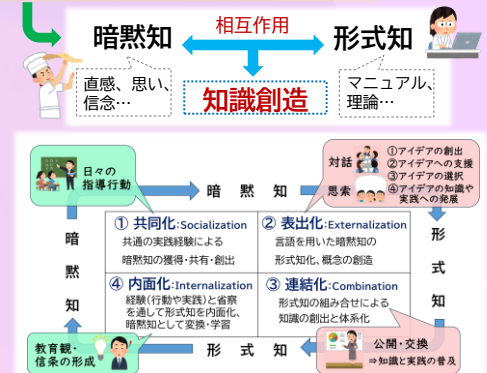
- 仕事の熟達者の知性
- 4つの特徴：
 - ①実践経験から獲得
 - ②目標指向（〇〇のため）
 - ③仕事の手順・手続き
 - ④実践場面の有用性



経験を資源とする『開かれた知性』

【研究報告 3 ページ参照】

知識創造のプロセス



【研究報告 3～4 ページ参照】

教師の可能性を引き出す探究への〈道しるべ〉

セルフスタディ

- 教師個人の『経験』と『課題意識』が出发点
- クリティカルフレンド※と行う『協働的な自己探究』

※新たな視点を示してくれる支援的な仲間や同僚のこと

実践の背景にある教師の思い、教育観…

【研究報告 5 ページ参照】

教師の実践知

- 授業を想定した教科内容知識 Pedagogical Content Knowledge
- 状況に応じて知識を更新する必要性
- 個人による省察だけでなく、協働的省察が重要

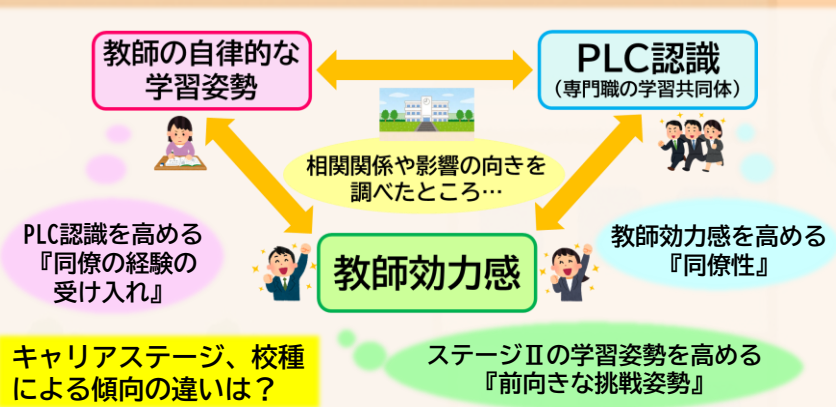
【研究報告 4～5 ページ参照】

〈仲間〉と共に、経験から学ぶ

自身と学校組織に対する教師の認識

アンケート調査から(7月と11月に実施)

7校(小学校3校・中学校3校・義務教育学校1校)を対象に調査
第1回調査は161名、第2回調査は148名から回答を収集



※キャリアステージの区分：
I…採用1～5年目 II…6～10年目
III…11～20年目 IV…21年目以上

【研究報告 7～15ページ参照】

対話型ワークショップ

『実践課題』について【7月】

『変容』について【10月】

自身の実践課題、変容とそのきっかけをアウトプット(言語化)

挙げられた自身の課題
教師主導の指導脱却
個に応じた指導
児童の主体性尊重
理解を促す話し方
同僚との協働
児童への寄り添い
その他

自分の当たり前を押し付けているかもしれないこと、横から口を出しすぎていること。(ステージII)

(チーム名) + A-Fのいずれか (氏名)

1. ご自身の教育実践について、どのような課題を感じていますか。

2. その課題がご自身にとって重要ななぜでしょうか。どのような経験や理論的視点から、その問いは生まれたのでしょうか。

事前記入シート

カテゴリ	挙げられた変容の内容
指導意識	児童主体の実践
	児童を受け容れる意識
	児童の実態把握
同僚関係	同僚との連携意識
自己調整	仕事でのゆとり
	その他

「それってつまりどういうこと？」とさまざまな場面で子どもたちに問い返す場面が増え、授業の中でも教師が話している時間が少なくなったように感じる。(ステージI)

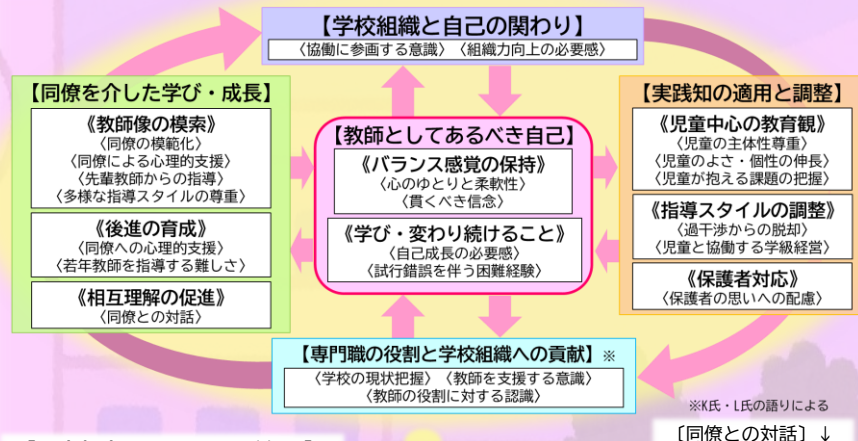
ワークショップを終えて

他の先生方が普段考えておられることや取り組まれていることがわかり、充実した時間になりました。(A校)の教職員みんなで頑張るといような気持ちになります。(参加者の記述より)

Q. 教師はどのように『実践知』を創造する？

インタビュー調査から

12名の教職員の〈語り〉に基づく、経験から成長する教師像モデル



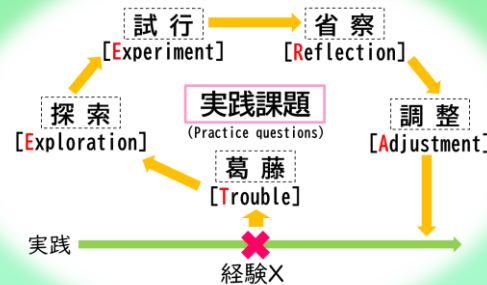
【研究報告 17～21ページ参照】

時間があればちょっと授業見させてもらって、ここのとこどういう意図で発問してるんですけどかっていうのを、先生に聞かせてもらったりとかはしてます。(C教師・ステージIII)

「教師の〈やる気スイッチ〉は〈有無〉の問題ではなく、あくまで〈押し方〉の問題」
【研究報告 26ページ 第3章 総合考察より】

葛藤から成長する教師像

TEERAサイクル



【研究報告 22～27ページ参照】