

令和7年度教員長期研修
研修種目 理科教育

協働意識のもとで学び合える教職員集団づくり

— 教職員の個性が生きた実践の共有による授業改善を通して —

三原市立幸崎中学校

菅原 あゆみ

これまでの私



取組を進めている教職員の思いや実践を支え、必要
なときに橋渡しをする関わり方を大切にしてきた。

(ここにミドルリーダーとして考えたことを示す。)



内容構成

- 01 研究の背景
- 02 研究の基本的な考え方
- 03 取組の実際
- 04 研究のまとめ



生徒の現状

全校生徒56名

1学年1学級の5学級
(特別支援学級2学級を含む。)



明るく素直
学習に熱心に取り組む。



自ら課題を設定する。
主体的に学習する。

所属校の研究主題：「自律的に学ぶ生徒の育成」

教職員の現状

- 豊かな個性と、教科への高い専門性とこだわりをもつ教職員
- 全教諭が行う研究授業と、全教職員の参加体制
- 研究主題に関する教職員間の共通理解の不足
- 個々の裁量に委ねられた実践



常に自己を磨き、指導力
向上に努める教職員



協働意識をもって組織的に
取り組む教職員

教職員へのインタビュー

生徒を育てる取組だからこそ
生まれる、先生たちとの一体感
(校長)

トップダウンではなく、
ボトムアップが大切
(教務主任)

みんなで話し、納得しながら
進めていく大切さ
(生徒指導主事)

生徒が「なぜ学ぶか」
「どう学ぶか」を考える
授業づくりへの思い
(研究主任)

協働しながら生徒を育てていきたいという思いを知ることができた。



本研究主題

協働意識のもとで学び合える教職員集団づくり

「協働意識のもとで学び合える教職員集団」

教職員が互いの専門性や役割を認識しながら、

学校の共通目標の達成を志向し、

知識・経験・実践を共有・再構築し、

新たな知識を創造し続けている集団

ミドルリーダーとしてもっとも考えた問い

幸崎中学校の強みを生かして、
生徒を育てる取組につなげる
ためには・・・？



教職員の個性が生きた授業実践を多く展開しているという強みに
焦点を当ててみようと考えた。

授業改善に向けて、教職員の個性が生きた実践を共有し、
新たな知識が創造される場や仕組みづくりを探求する。



共有することの意義や良さが実感され、
「協働意識」や「組織的な取組」へとつながると考えた。

研究副題

教職員の個性が生きた実践の共有による授業改善を通して

「個性が生きた実践」

教職員一人一人の強みや価値観が
表れている授業



協働意識のもとで学び合える
教職員集団づくり



「学校のチーム化」

「学校のチーム化」…学校全体で課題に対応する組織づくり

教職員がもつ自律性：「部分最適」ではなく、「全体最適」で生かされる。

組織の望ましい変容：**目的共有**・**相互作用**・**価値創造**

参考：福岡県教育センター（平成28年）「学校のチーム化を目指すミドルリーダー 学校経営感覚に基づく20の行動様式」

現状



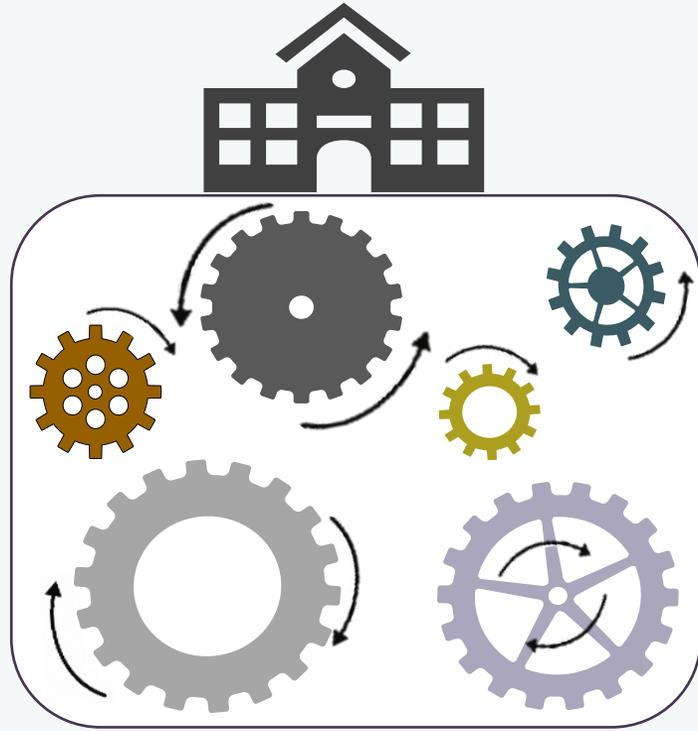
目的共有



相互作用



価値創造



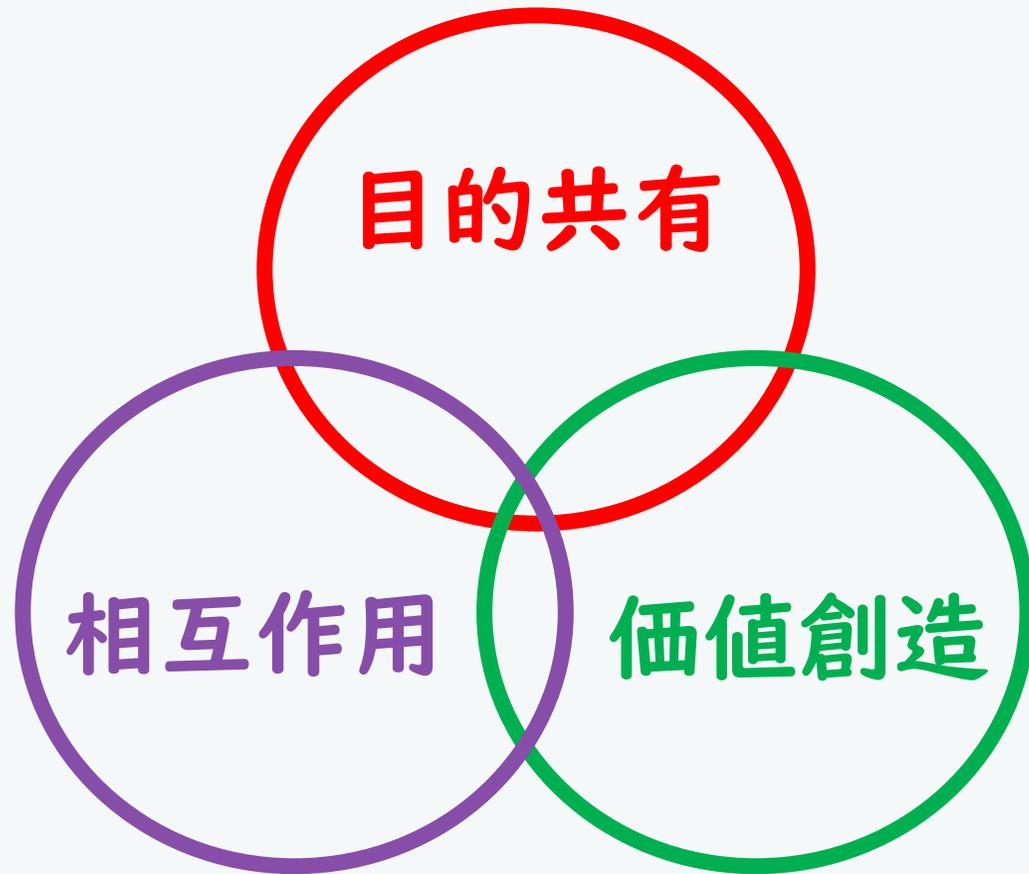
部分最適



全体最適

教職員に**目的共有**、**相互作用**、**価値創造**という変容が**順に**現れることを期待し、「部分最適」から「全体最適」に向けて取組を進める。

本研究主題達成に求められる組織の変容



学校が目指す生徒像・授業像と各教職員の価値観を結び付けるようになる。

個性が生きた実践共有を通して、相互に学び合うようになる。

新たな発想や改善案が生まれ、挑戦への期待感をもつようになる。

内容構成

- 01 研究の背景
- 02 研究の基本的な考え方
- 03 取組の実際**
- 04 研究のまとめ



取組の進め方

全体研修



- 全教職員が参加
- 生徒観や授業観を共有する場

学び鯛会議



- 校長、教務主任、研究主任が参加
- 全体研修で得られた考えを整理・焦点化し、研究の方向性を具体化する場

目的共有

相互作用

価値創造

実際の取組の流れ

	進め方	ねらい
目的共有	学び鯛会議①	<ul style="list-style-type: none"> ・全体研修で、教職員それぞれの実践を共有することを通して、来年度の研究主題と副題を全員で考えることを提案する。 ・全体研修①の進め方を検討する。
	全体研修①	教職員が大切にしている教育観やこだわりをお互いに共有する。
	学び鯛会議②	全体研修①の教職員の考えを踏まえ、全体研修②の進め方を検討する。
	全体研修②	学校の現状を全員で確認し、「育てたい生徒像」と「目指す授業像」を共有する。
	学び鯛会議③	全体研修②で共有した生徒像から研究主題を具体化し、授業テーマを整理する。
相互作用	個人実践・グループ実践	
価値創造	学び鯛会議④	次年度の研究主題・副題の設定に向け、全体研修③④の流れを検討する。
	全体研修③	今年度の実践を振り返り、生徒の変化や課題を共有し、来年度の研究方針を考える。
	学び鯛会議⑤	全体研修③で考えた研究方針を踏まえ、来年度の研究主題・副題を文章化する。
	全体研修④	学び鯛会議で文章化した来年度の研究主題・副題案、達成目標、研究仮説を検討する。



全体研修①

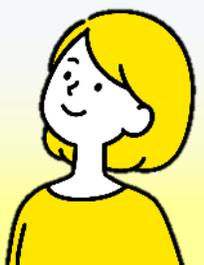
学び鯛会議③

「**目的共有**」「**相互作用**」「**価値創造**」のうち、どの変容に関わる内容かを示す。

全体研修での取組か、
学び鯛会議での取組かを示す。

スライドに示すアイコンの意味

スライド16に示したように、全体研修と学び鯛会議を往還しながら進めていく。





全体研修① 教職員間で信頼感を育む。

対話のテーマ

「あなたはなぜ、学校に存在しているのですか？」

「あなたが思う“**しびれる生徒**”とは？」

※ “しびれる生徒”とは、教職員に強い手応えや感動、挑戦をもたらす生徒のことだと伝えた。

「**実践したいけどできない授業**とは、どんな授業？」





全体研修① 教職員間で信頼感を育む。

しびれる生徒

思いやりがある

人が嫌がることを率先してする

自分らしさを貫く

先を読んで動ける

実践したい授業

生徒が思わず引き込まれる

生徒だけで進める

生徒の考えが揺さぶられる

他教科とのつながりがある



全体研修②
所属校の現状を踏まえ、「育てたい生徒像」と「目指す授業像」を全教職員で導く。

所属校の現状

生徒が直面する問題点

- 衝突を避け、気持ちを表現しにくい。
- 問題が起きると休みやすい。
- 指示がないと動きにくい。
- 失敗を恐れて挑戦を避ける。

教職員の生徒への関わり方

- 失敗を防ぎすぎて、成長の機会を奪ってしまうことがある。
- 成功を保障しようと、過度に手立てを用意してしまうことがある。



育てたい生徒の二つの姿

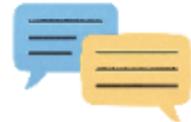
- *自分で考え、判断し、行動できる生徒
- *自ら成長(よりよく)しようとする生徒

今年度の研究主題である「自律的に学ぶ生徒」を具体化した姿になった。

この二つの姿の基となった、**育てたい生徒像**(全体研修②より)

- 自ら成長しようとしている。
- 自分で考え、行動している。
- 失敗しても挑戦しようとしている。
- 失敗の価値を理解しようとしている。
- 生徒が主体的に授業や行事を進めている。
- 今、何を(何のために)するべきかを考え行動している。

五つの授業テーマ

 <p>思いをつくる 授業</p>	 <p>生徒同士でディ ベートする授業</p>	 <p>教科と日常生活 がつながる授業</p>	 <p>生徒の興味を 探究する授業</p>	 <p>教師がワクワク を仕掛ける授業</p>
--	--	--	--	--

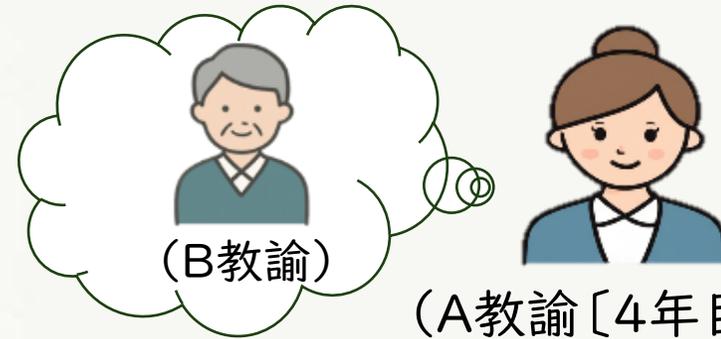
<p>この五つの授業テーマの基となった、目指す授業像（全体研修②より）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 思いをつくる授業 • ディベート中心の語り合う授業 • メモや発表を通じて考えを共有する授業 • 日常生活とつなげる授業 • 遊びの延長として探究する授業 • ワクワクを仕掛ける授業 	<ul style="list-style-type: none"> • 自己開示が自然にできる授業 • 人の意見から考えが広がる授業

全体研修②終了後…



(教頭) (養護教諭)

「教職員同士でこのような内容について話す機会はなかったので、とても有意義でした。」



(B教諭)

(A教諭〔4年目〕)

B教諭の考えに触れたA教諭に自身の指導を振り返る様子が見られた。

「部分最適」から「全体最適」に向かい始める姿が見られたと考える。



目

相

価

A教諭のインタビューより



(B教諭)

1から10まで、教師が生徒に準備をして、生徒の失敗を未然に防いでいる。生徒を子供扱いしてしまっているのではないか。

私が一番生徒を子供扱いしているなど、自分の行動を振り返ったんです。私の接し方が、生徒を幼くしているのではないかと思いました。



(A教諭)

でも、私のようなタイプの先生がいてもいいのでは。

学校全体の中で自らの役割を意味付け直し、他者の視点を踏まえて新たな価値を見いだそうとする姿が見られた。





授業告知ボードの活用 教職員同士が実践を共有しやすくするための仕組みづくり

道徳の授業を
告知します。
参観してください。



授業告知ボードを活用した実践の中での「相互作用」における変容

相 価

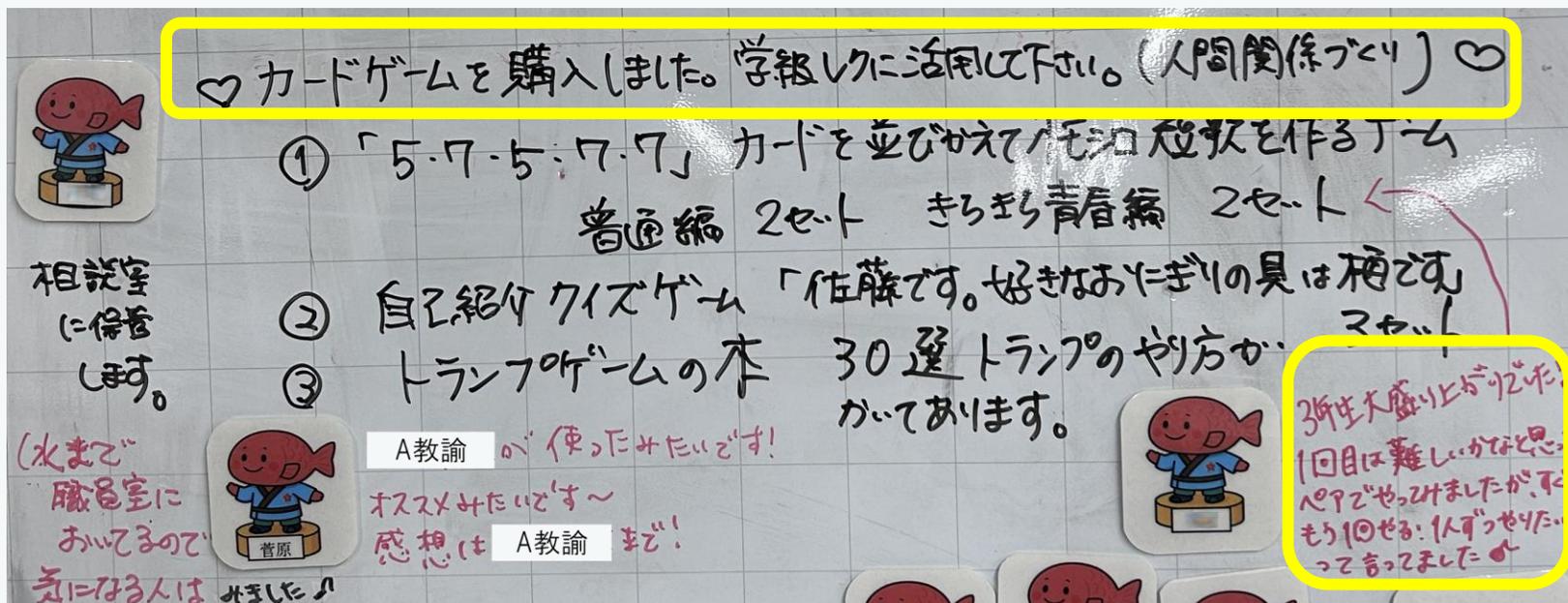
カードゲームを購入しました。
人間関係づくり等、学級レクで活用してください。



(養護教諭)



(A教諭)



3年生、
大盛り上がりでした!!

1年生でもやってみたい!
A教諭、3年生はどんな様子だった?

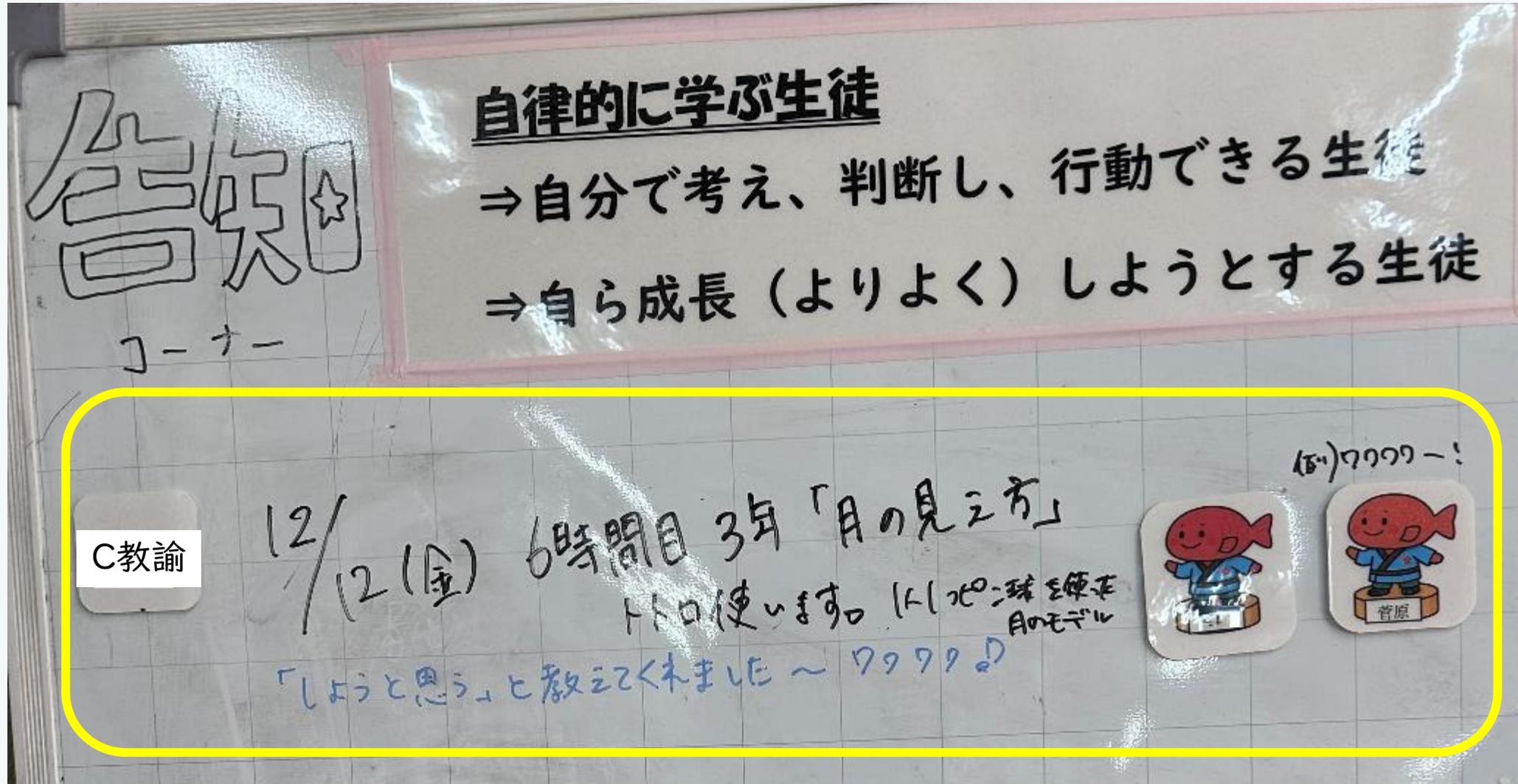


(第1学年担任)

職員室では自然な
対話が生まれていた。



C教諭のインタビューより





C教諭のインタビューから分かる変容

誰が参観してくれるのかなと、ドキドキしました。

校長先生が気にしてくれていることが嬉しかった。



(C教諭)

実はすごく勇気が必要だったんです。私みたいな者が書いていいのか…。

目的共有、相互作用における変容が見られ、その行動に対する管理職からの声掛けによって意欲が高まっていた。

次の挑戦へ踏み出そうとする前向きな気持ちにつながる価値創造の変容へと広がっていた。



D教諭のインタビューから分かったこと



(D教諭)

いつ連携すればよいのか分からなかった。

個人ではなく、グループで実践すると決まっていた方が、実践しやすかった。

共有の仕組みが曖昧だと経験の浅い教職員は行動に移しにくい。
自由度の高さが不安につながるということが分かった。



ミドルリーダーとしての関わり方に改善の余地があったことを
気付かせてくれた。





全体研修③

生徒への手立て、その結果として見られた**生徒の変化**、生徒の課題を共有し、**どのように改善するか**を検討する。

生徒への手立てと、見られた**生徒の変化**

- | | | |
|-----------|---|------------|
| 事前支援 | ⇒ | 状態を伝えやすくなる |
| 教え合い | ⇒ | 関わりが広がる |
| 励ましのコメント | ⇒ | 意欲が高まる |
| 見通しの工夫 | ⇒ | 不安が減少する |
| グループ編成の工夫 | ⇒ | 安心して参加できる |



全体研修③

生徒への手立て、その結果として見られた**生徒の変化**、生徒の課題を共有し、**どのように改善するか**を検討する。

まだ見られる生徒の問題点

- 自己開示が難しい。
- 助けを求めにくい。
- 基礎学力が定着していない。
- 見通しをもちにくい。

今後の**授業改善の方向性**

- 生徒同士の関わりを広げる。
- 自分で判断し、行動する経験を増やす。
- 失敗を恐れず挑戦できる場をつくる。
- 見通しのある授業にする。
- 「できた。」を実感できる、振り返りを行う。

目

相

価

全体研修③での様子

生徒の課題を、どう教職員が克服して
いくかを、学校として考える必要がある。
(B教諭)



教職員自身が主体的に課題を検討しようとする動きが生まれていた。



全体研修③終了後の様子



課題点が挙げられた生徒について...

研修後、課題点が挙げられた生徒について改善策を話し合う姿も見られた。





全体研修④

研究主題・副題、達成目標、研究仮説について
全教職員で検討する。

研究主題

自律的に学ぶ生徒
⇒自分で考え、判断し、行動できる。
⇒自らよはく(成長)しようとする

副題

「協働的に学ぶ集団づくりを通して」

- ①必然性をもたせる課題の工夫する。
- ②対話の時間を設定する。
- ③振り返りを充実させる。

達成目標

「設定した目標に向かって、諦めず取り組み、達成できる。」

協働的とは

人と関わる
伝える } 対話
受けとる }
一緒に
相手意識をもつ

研究仮説

協働的に学ぶ集団づくりを通して、どんな生徒の姿が見られるようになるか。

- ・学力(点数で)
- ・自分が考えたことや感じたことが表現できる
- ・あきらめず取り組みようになる
- ・グループに貢献しようとする。
- ・目標を設定でき、理解できる

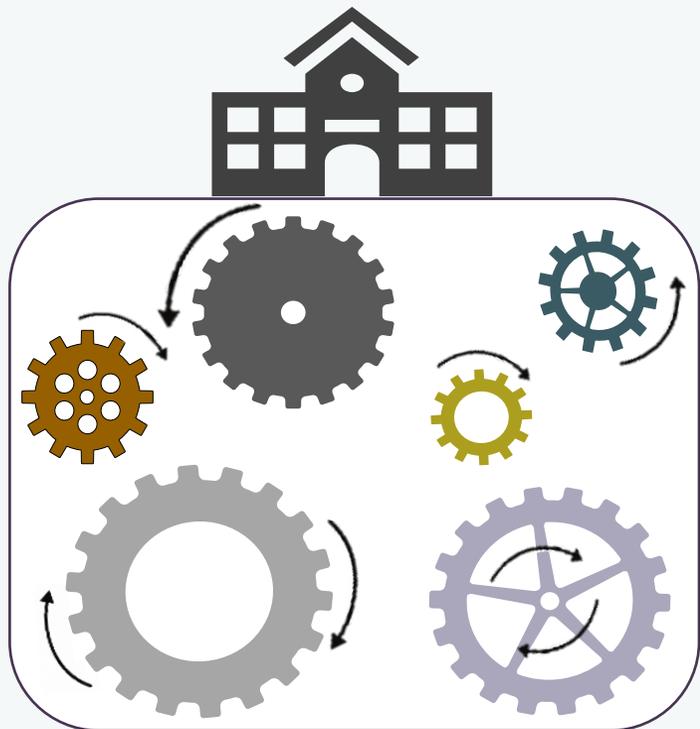
三つの面における教職員の変容に関する考察

目的共有	○	学校の目指す生徒像と授業像を、 各教職員がもつ価値観と結び付けて捉えることができた。
相互作用	○	自由度の高さゆえに協働のタイミングが不明確であったが、 互いの個性が生きた実践を共有しようとする動きが見られた。
価値創造	△	個々の教職員の変容にとどまっているが、 今後は、個々の教職員の学びや気づきが、学校としての挑戦や期待感につながっていくと考える。

内容構成

- 01 研究の背景
- 02 研究の基本的な考え方
- 03 取組の実際
- 04 研究のまとめ**





部分最適



目的共有

相互作用

価値創造



全体最適



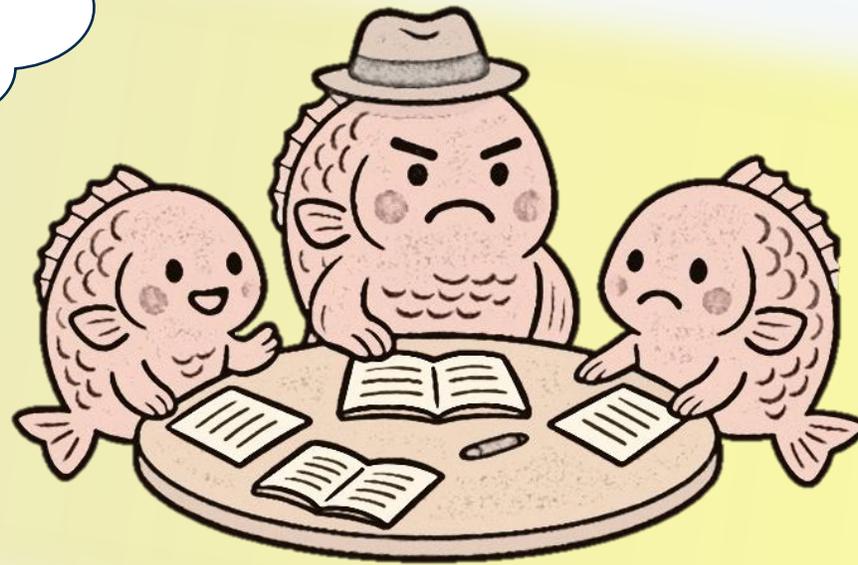
教職員一人一人の個性や状況によって、
三つの変容が**多様な形で**現れた。

ミドルリーダーとしての変化



先生方の負担になるのでは…。

全て私が考えなければ。



教職員と対話を重ねることで
多様な考えと、学校にとってよりよい
アイデアが生まれることに気付く!!

一人で頑張らなくてもいい。



ミドルリーダーとしての学び



- 教職員との対話を通して、共に考える。
- ミドルリーダーが一人で抱え込まなくてもいい。



- 個性や状況を見極める。
- 自律的に動けるよう寄り添い、背中を押す。

参考文献

- ・中央教育審議会（令和4年）
「「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」
- ・中央教育審議会（令和3年）
「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」
- ・文部科学省（平成30年）
「中学校学習指導要領（平成29年告示）解説総則編」
- ・藤原文雄（1998）
「教師間の知識共有・創造としての「協働」成立のプロセスについての一考察」
- ・森永秀典・河村茂雄（2024年）
「日本の学校組織の協働に関する研究の展望－小学校における学年組織の協働の実現に向けて－」
- ・黒羽正見（2003）
「総合的な学習の教育課程開発の一事例とその質的分析－教師集団の協働性に焦点を当てて－」
- ・中川綾（2025）
「チームワークを高める校内研修－目的に立ち返る機会をつくるためにできること」
- ・福岡県教育センター（平成28年）
「学校変革の決め手 学校のチーム化を目指すミドルリーダー 20の行動様式」

