

校内授業研究の組織化に関する実践研究

学籍番号 159956
氏名 中山大嘉俊
主指導教員 大脇 康弘

1. 本研究の目的と位置付け

本研究では、どの学校でも実施されている校内授業研究の組織的な取組に着目する。授業研究は、自律的な学校文化の一つであるが、形骸化している等の指摘がされている。この授業研究を活性化させるための組織の改善は、「自律的」な学校組織の再構築への手がかりになると考えた。

校内授業研究の過程では、校長や副校長、教頭、研究部長や学年教員、教員集団といった様々な関係性の中で、それぞれの意図や意思、役割への認識や期待等に基づいた活動が相互作用的に働いて、成功だけでなく失敗、摩擦や葛藤を経験し、教員組織の質的・構造的な変化を伴いながら学校としての授業研究が進んでいく。ここでは、小学校における授業研究を材料としてこのようなダイナミックな過程を実践から把握し、その結果を総合的に判断し授業研究を促進する要因について明らかにする。そのために、市立堀江小学校において平成24年4月～平成28年11月の期間、事例研究によるアプローチをする。

2. 学校組織の「安定段階」から「変革段階」への展開過程

当該校は、平成25年度からICTの研究モデル校、27年度からパナソニック教育財団の研究指定校、28年度からSPS認証推進校などを加えながら、授業研究に継続的に取り組み、平成28年11月時点で11回の対外的研究発表を行っている。人事面では、児童数の急激な増加により教職員数は年々増えていく一方で、学年主任クラスは次々に転出している。職経験年数では、10年以下の教員が24年度2分の1であったものが3分の2になり、逆に16年以上の教員が5割弱から1割強に減っている。研究部長は4人が交代している。

【安定段階】各学年は年1回の研究授業に臨み、全体会で討議と講師から指導助言を得る。「若手にさせて育てる」という伝統があり「学年主任が中心の学年色が濃い授業研究」で、授業研究は学年レベルでの協業に留まっていた学校全体のものになり切れなかった。

【変革の初期段階】ICTの研究モデル校になり、コミュニケーションが学年を超えて活発化し、研究部長、研究推進委員等が指導案づくりやブレ授業等に積極的に関わるようになる。ベテラン教員と若手教員間に相補的な協業関係が生まれ、学年教員全員で指導案を作成し研究推進委員会等を経て「堀江小の指導案」を作るという意識に変化する。公開授業での児童の学びの様子や参観者の肯定的な意見を得て、達成感等を教員が共有し研究推進へのエネルギーを得ていく。当該校では、このような公開授業に向けた教員集団の動きが繰り返されて研究活動が進展していく。

ところが、実践を重ねて充実してきた授業研究は、積み重ねがあるほど、年度当初は転任教員との落差、学年主任の転出・交代により一時的に停滞する。その状況は、研究部長等のリーダーシップ行動や研究推進の過程で解消され、再び研究活動は充実していく。

3. 学校組織の「変革段階」の進展過程

27年度からパナソニック教育財団の研究指定校との2本柱となり、研究活動は「総合的な学習の時間」や協働学習、ルーブリック評価に軸足を移していく。しかし、その過程では、研究部長や学年主任など、教員の立場・役割の違い、研究推進への考え方の違い等から摩擦や葛藤が起きる。それは研究部長等の役割行動の変化、解消に向けた工夫（アクション）等により乗り越えられて再び授業研究は前進する。このような過程を通して、教員個人の学びが組織としての学びにつながっていく。そして、教員が子どもの学びや成果など研究活動を振り返えることで、次年度も公開授業を「年3回」することを選択する。

4. 学校組織の「変革段階」の更なる進展

28年度はICTの「先進的な研究」モデル校、パナソニック財団の「特別研究指定校」市の防災教育モデル校が継続、新たにSPS（セーフティプロモーションスクール）推進校の認証をめざしての取組が始めることを受けて、Y校長が主導して組織改革を断行し、4つのプロジェクト型チーム（以下、PJ）を発足させたことに特徴がある。4つのPJとは①ICT、②SPS・防災、③P（Physical）、④エンパワーメントで、いずれも提案・創造をコンセプトとして授業研究や取組の改善等の提案を行うという性格づけがなされている。

多様なミドルリーダーの存在があり、それぞれのミドルリーダーがリーダーシップを発揮することで個人として力量を高め成長することにつながっている。若手教員にとっても、自分が学校組織の一員として学校づくりに参画できる機会が与えられ経験を積む場となっている。

5. 結果と考察

当該校には、ミドル・アップ型の組織機能が働いており、当該校を誇りとする教員文化があり、それがICT研究モデル校を受ける要因となっていた。さらに校長のリーダーシップにおいて、教職員に支持されていることを背景に、①研究モデル校を受けることで“校内”授業研究を“校外”へ開く、②サポートに徹し、研究推進に必要な人、モノ、予算、情報など研究環境の整備を図る、③成果報告会や論文など研究成果の振り返りを意識した「一粒で2度おいしい」場の設定などが授業研究を促進する要因であること、また、当該校には多様なミドルリーダーの存在があり、研究部長をはじめとするミドルリーダーでは、状況に応じて「①役割行動を変化」させた行動、学年主任と若手教員との「②相補的な関係」が授業研究を促進するのに大切であることなどが明らかになった。