

教師として成長し続けるために

中堅の先生に贈る20のメッセージ



横浜国立大学教育人間科学部附属
教育デザインセンター

はじめに

横浜国立大学教育人間科学部

学部長 小野康男

今、学校教育は、社会から期待されていると同時に、厳しく見られている面もあります。それは、教師に対しても同じです。

大学を卒業して教師になっても、すぐにうまく授業ができるとは限りません。なぜなら、教師は児童生徒と一緒に、成長しながら「教師になっていく」ものであるからです。まさに、「子どもと共に教師は成長し続ける」と言ってもよいでしょう。

そう考えたとき、教員養成を担う大学の使命も明らかになってきます。それは、生涯にわたって学び続ける人材、しかも子どもたちと共に学び続ける人材を育成することです。そのためには学生に、学校現場の実情や子どもたちの姿を、具体的・実感的に理解させることが大切です。

教育人間科学部では、文部科学省特別経費「教育デザインセンターをハブとした都市型総合大学における教員養成システムの構築」という5か年計画の事業に、本年度より取り組むことといたしました。この事業においては、実践的指導力育成のための評価基準である「横浜スタンダード」の作成や、学部・大学院における教員養成に向けた一貫カリキュラムの開発、モデル教室の構築とそれを用いた授業シミュレーションなどに取り組んでまいります。

その事業の一環として編纂されたのが本書です。

本書は、学生や大学院生のテキストとして活用することも視野に入れてはおりますが、直接的には現職の教師に向けたメッセージとなっております。

各地の教育委員会や学校においては、従前以上に、現職教育に力を入れておられると聞きました。変化の激しい時代にあって、経験に頼るだけの教育では次々と押し寄せてくる課題に対応できないことが明らかになってきたからでしょう。これからの教師には、時代の変化を見据え、常に自己変革をしていくという、新しい専門性が求められています。そうした時代にあって、これからを生きる教師を育成していくためには、大学教育と現職教育の二方向からの、しかも双方が連携しての取り組みが必要であると考え、この冊子を作成いたしました。つまりこの冊子を、大学教育と現職教育の架け橋にしたいと考えたのです。

本書が、多くの先生方や学生の皆さんにご愛読いただけること、そして読んでくださった皆さんの、教師としての力量形成や意欲の向上に少しでも役立ってくれることを、心より願っております。

末筆ながら、本書の編集・発行に当たり多大なご尽力を賜りました、神奈川県・横浜市・川崎市・相模原市・横須賀市はじめ各地の教育委員会と、「現職教師の声」欄に玉稿を賜りました多くの現職の先生方、また横浜国立大学教育人間科学部の教職員の皆様に、衷心よりお礼申し上げます。

目次

第1章

ライフステージに応じて求められる
マネジメント能力を身に付けるために

はじめに	1
目次	2
活用の手引き	3
コラム	4

仕事の視野を広げて行こう ～自分の仕事と他の先生の仕事とをつなげて考える～	6
自分に期待される役割は何かを考えよう ～ミドルリーダーに求められるもの～	8
今までの教師生活を振り返ってみよう ～最もわかりやすい教育書は、自分の実践である～	10
教職員同士をつなぐ橋になろう ～教育実践の中で蓄えられた財産を共有するために～	12
学校に新しい風を送り込もう ～教育における「不易」と「流行」～	14
謙虚になろう ～周りの人たちのよさから学ぶ～	16
発信力を高めよう ～前向きな学校風土をつくるために～	18
責任ある立場に立つことをチャンスととらえよう ～チームという発想を大切にする～	20
保護者が話しやすい教師になろう ～様々な声を学年経営・学級経営などに生かす～	22
マネジメントについて学ぼう ～マネジメントは管理職だけの仕事ではない～	24

コラム	26
-----------	----

第2章

これからの時代に求められる
授業力を身に付けるために

これからの時代に求められる学力を育てる授業を ～時代が変われば学力観も変わる～	28
付けたい力を明確にした授業を ～「初めに教材ありき」から「初めに付けたい力ありき」へ～	30
子どもに目標・学習活動・評価を示す授業を ～問題解決能力を高める～	32
評価を大切にした授業を ～「価値を決める評価」から「支援のための評価」へ～	34
学習の見通しと振り返りを大切にした授業を ～メタ認知能力を育てる～	36
単元を通して学力を育成する授業を ～一時間の授業から単元の授業へ～	38
学習課題を工夫した授業を ～子どもたちの学習意欲が高まる課題づくり～	40
「わからない」を大切にした授業を ～一部の子どもたちだけと授業を進めない～	42
共に学び合う授業を ～教室という空間のすばらしさを実感させる～	44
教師にとっても楽しい授業を ～つまらなそうな表情の教師から楽しい授業は生まれない～	46

活用の手引き



◎二人の会話が出発点です。この二人は、皆さんの進むべき方向性を指し示してくれる人ではなく、皆さんと一緒に悩んだり考えたりする同僚です。

1. 本書の構成

本書は、

「第1章 ライフステージに応じて求められるマネジメント能力を身に付けるために」

「第2章 これからの時代に求められる授業力を身に付けるために」

の2つの章からなっています。

第1章では、教師としてのライフステージに応じて、日頃意識しておきたいことや日々の行動で心がけたいことなどを、10の項目に分けてまとめてあります。マネジメントなどという難しいことのように聞こえるかもしれませんが、本書では、「学校にかかわるすべての人々を生き生きさせ、学校の教育効果を高めていくこと」という意味で使っています。なお、教師としての役割はライフステージによって変わってくるとの考えから、第1章のみ、「若手編」「中堅編」「ベテラン編」に分けてあります。しかし、年代や経験年数で区分したものではありませんので、ご自分に必要と思われる巻を選んでお読みください。編集部としては、できれば全巻お読みくださることを願っております。

第2章では、これからの時代を生きる子どもたちにどんな力を付けていったらいいのかを考察し、学力や評価のとらえ方、単元や授業の構成の仕方などについて、こちらも10の項目にまとめてあります。日常の授業をどう変えていくべきかについて、なるべく具体的に示すよう心がけました。なお、第2章は、「若手編」「中堅編」「ベテラン編」に共通の内容となっております。

「教師になるより、教師であり続けるほうが難しい」

という言葉があるそうです。子どもたちに「生きる力」を育てることのできる教師であり続けるために、一緒に学んでいきましょう。

2. 本書の活用

本書は「ハンドブック」の形式をとっています。ですから、必要に応じ、どこからお読みいただいても構いません。しかしながら、項目の配列については前後で関連性を持たせるように配慮してありますので、できれば初めから順を追って読まれることをお勧めします。

また、各項目の最後には、「現職教師の声」というコーナーが添えられています。これは、本書の原稿を読んでいた先生方にご執筆いただいたものです。この本と学校現場との距離を縮めたいとの思いからご執筆をお願いしました。ここから読み始めるのも、本文の内容を身近に感じるための一つの方法かもしれません。

3. コピーなどについて

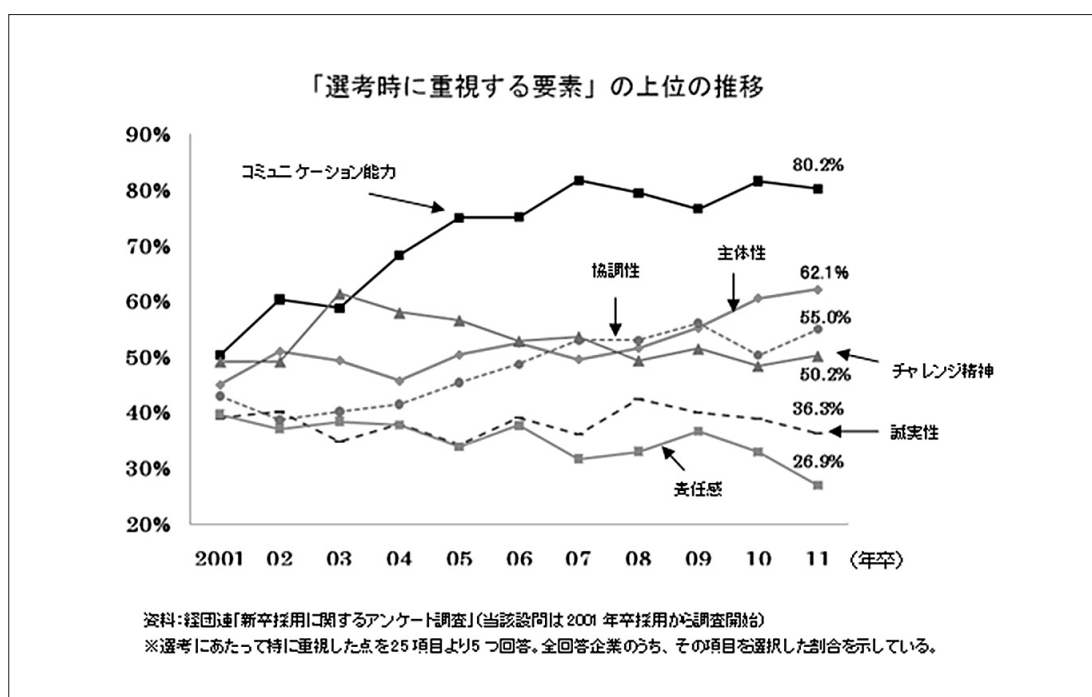
編集部は、この本がなるべく多くの方に活用されることを願っております。したがって、本のページをコピーして職場で話し合ったり、同僚に手渡ししたりすることは構いません。ただし、講演や発表などに用いる場合は、編集部までご一報ください。（連絡先は奥付に記載してあります）

これからの社会に求められる人材とは？

変化の激しい時代を生きていくためには、どのような資質・能力が必要なのでしょう。

それを考えるための一つの指標として、(社)日本経済団体連合会が加盟各社に対して行った「新卒採用（2011年3月卒業者）に関するアンケート調査」の結果をご紹介します。

企業が選考にあたって重視した点を25項目から5つ回答する設問では、「コミュニケーション能力」が8年連続で第1位となり、2位以下の「主体性」「協調性」「チャレンジ精神」「誠実性」の上位5位までの項目も、2010年3月卒採用の場合と同様の順位でした。

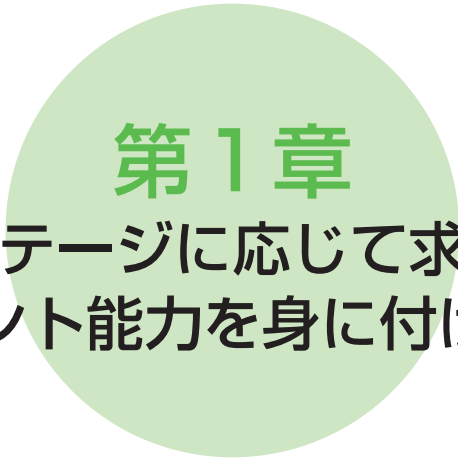


新卒採用（2011年3月卒業者）に関するアンケート調査結果の概要（2011年9月28日、(社)日本経済団体連合会）
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/091.html> より引用

なお、OECD（経済協力開発機構）が知識基盤社会に必要な能力として定義したキー・コンピテンシー（主要能力）の3つのカテゴリーは、以下のようになっています。

- ① 社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力（個人と社会との相互関係）
- ② 多様な社会グループにおける人間関係形成能力（自己と他者との相互関係）
- ③ 自律的に行動する能力（個人の自律性と主体性）

経団連の調査と重なる部分が多いと思うのですが、いかがお考えになりますか？



第1章

ライフステージに応じて求められる
マネジメント能力を身に付けるために

第一章

仕事の視野を広げていこう

～自分の仕事と他の先生の仕事とをつなげて考える～

私は、板書は写させないで、自分の言葉でまとめさせています。



先生は、どんなノート指導をなさっていますか。



1. 外側の目

転職してきたとき、「前の学校にはなかった仕事だな」 thoughtたり、「前の学校とは随分やり方が違うな」と感じたりしたことはなかったでしょうか。

学校の仕事の仕方は千差万別。いつの間にかできあがってきた、その学校に特有のものが多々あります。前の学校と比べて、工夫されているなど感じる点もあるでしょう。一方、「無駄が多いな」と感じるようなこともあるに違いありません。それは、あなたがまだ、転職先の学校を「外側の目」で見ているからです。そして、実はその「外側の目」は、学校をよりよくしていくためにとても大切なものです。なぜなら、長い間「内側」にいる人にはそれが当たり前のことになって、欠点などが見えにくくなっているからです。「外側の目」で気づいたことがあったら改善提案をするなどして、仕事のマンネリ化を防いでいきたいものです。

このように学校の仕事に対しては「外側の目」が働くのですが、授業や生徒指導などの自分のやり方についてはなかなか働きません。それは、長い間同じ学校の「内側」にいる人が、その学校の仕事の無駄に気づかないのと同じ理由です。

2. 自分の仕事を見直す

若手と呼ばれていた時代は、自分の方法を見つけることだけで精一杯だったと思います。少しゆとりが生まれてきた今こそ、その一つ一つを「外側」から見直してみましょう。

例えば、極めて具体的な、ノート指導を例に考えてみましょう。あなたなりにノート指導について工夫改善を重ねてきたとします。しかし、もし他の先生が担当する授業でまったく異なるノート

指導を行っていたとしたら、あなたの指導の効果は上がりにくく、その定着は図りにくくなります。逆に言えば、他の先生が素晴らしいノート指導をしているにもかかわらず、あなたがそれを知らなかったとしたら、その先生がせっかく育ててきた子どもたちの力を伸ばさないことになります。また、バラバラな指導を受けている子どもたちは混乱しているかもしれません。

こうしたことは、授業にかかわることだけでなく、成績評価のあり方、生徒指導の方針、家庭との連携など、ほとんどの仕事について言えることだと思います。

3. 他者の目を借りる

まずは、「外側の目」を意識して、自分の仕事を振り返ってみましょう。とはいえ、自分では当たり前と思って長い間行ってきたことを見直すというのは、なかなか難しいことです。そんなとき有効に働く方法の一つが、他者の目を借りるということです。

ほかの先生方はどのようにやっているだろうか。その先生は、なぜその方法をとっているのだろうか。その先生から見たとき、私のやり方はどのように映るだろうか。こうした振り返りを意識的に行ってみることで、自分の仕事の長短がかなり見えてくると思います。可能であれば、その先生と話し合ってみるとよいでしょう。きっと、さらなる向上のヒントが見つかるはずです。

また、日常的に校内の情報交換を活発にすることも大切です。学年会や教科部会などは、それぞれの仕事の仕方について話し合うのにぴったりの場だと思いますが、現実には、当面の問題解決や事務的な連絡に終始し、情報交換の場として機能していないという場合も少なくないようです。会議の最後に情報交換の時間を設定し、自由に話し合う時間を大切にしていだけでも、仕事の視野は確実に広がっていくはずです。

●●● 現職教師の声

最初の学校に赴任した時に、チームを組んだ先輩から生徒の指導について様々なアドバイスをもらい、実践していました。周りの教員もその先輩のやり方に倣うようにして実践をしていたので、あまり疑問を感じることもありませんでした。特に経験の浅かった私は「学校の仕事とはこういうものなのだ」と考えていました。子どもの落ち着かない様子にも仕方がないという思いもありました。何年か経ち、外部から転勤してきた先生から、「うまくいかないときには違うやり方を試してみては？」というアドバイスをもらい、それを元にしてチーム内で共通理解を図った上で実践してみると、生徒に良い変化が見られるようになりました。指導方針を変えたことで周囲から懐疑的な意見を言われることもありましたが、実際に生徒が成長していく様子を見てもらうことで、別の実践方法についても賛同を得られるようになりました。この体験から、外部からの新しい視点をもらえた時が、自分の視野を広げる貴重なきっかけになると考えるようになりました。

(30代・特別支援学校)

第一章

自分に期待される役割は何かを考えよう

～ミドルリーダーに求められるもの～

若い先生がたくさん入ってきてるよね。自分の成長だけじゃなくて、組織の成長を考えなくちゃ。



これからの自分の仕事の仕方を、変えなくてはいけなかったかしら？

1. 中堅教師の立ち位置

学校で周りを見回して、「いつの間にか自分は中堅教師になったんだなあ」と感じたことはありませんか。みなさんはこれまで、学級担任や教科担任として多くの経験を積み、学級・学年運営や教科指導、生徒指導等のあり方について研修、研究を重ね、着実に教師としての力量を向上させてきたことと思います。人によっては、主任など学校運営上の重要な役割や若手教師への助言・援助など指導的役割をすでに担っていることでしょう。どちらにしても、教師の道は立ち止まることは許されません。自己の力量をさらに向上させるため、職務に関する専門知識や幅広い教養をさらに身に付けることが必要です。学校では現在、若手教師が増えてきていると思います。中堅教師として自分の力量向上だけでなく、学校組織としての力量向上にどう関わっていくかを考えることで、自分の立ち位置が明確になるのではないのでしょうか。

2. アンテナを張る

自己の力量を高めようとする、様々な研修や研究に取り組むことが考えられます。限られた時間を有効に使うためには、喫緊の教育課題や地域社会での課題などに敏感になる必要があります。いわゆるアンテナの感度を高くするということです。アンテナの感度を上げるということは、自分のためではなく子どもに対しても、同僚に対しても有効に働きます。「いつもと様子が違う」「何か困っていることや悩んでいることはないか」「今日は努力や工夫が感じられる」、などいち早く気づくことで、適切な支援をすることや賞賛を与えることができます。子どもや同僚のモチベーションの向上に一役買うことができるでしょう。学級集団や学校組織の力量を高めるために必要なことは何か、すべきこ

とは何かに気づくためには、日頃の様子を把握しておく必要があります。そうでなければ、ちょっとした変化や違いに気づくことは難しいでしょう。日頃から、アンテナを磨いておきましょう。

3. チームとしてまとめる

アンテナを張っておくと、様々な情報が得られます。そこで得られた管理職の考えや若手教員・同僚の現状などの情報を分析し、学校運営に積極的に活用することは、学校組織の力量を高めることにつながります。

さらに、学校運営を円滑に進めるためには、連携する力や協働する力が必要になります。学校によっては職種も多様であり、連携や協働していくには、年齢や経験、能力、教育哲学、価値観など異なる意見や考え方の多様性を受け入れることが必要です。相手に興味をもつ、相手の話に耳を傾ける、相手の立場に置き換えて考えてみる、チームとして人と人とをつなぐ。そうした姿勢が個人の違いを生かして学校運営を行うことにつながります。会議の中では多様な考え方が出されます。効率よく会議を進めるということは、どういうことでしょうか。多様な考えの中から、支持の多い考えを選ぶということではなく、多様な考え方を融合してよりよい考え方にまとめるということではないでしょうか。そこでは、ファシリテートする力やコーチング、メンターリングのスキルなどが役に立ちます。傾聴や承認、適切な質問などにより、会議に参加している同僚などから考えを引き出し、さらに考えを深めてもらうような、チームとしての充実を目指すことが大切です。そのためには、中堅教師として学校マネジメントを意識した、さらなる自己研鑽が必要になってくることでしょう。

●● 現職教師の声

これまで、子どもたちのために必要な知識や技術は必死になって自己研鑽を積んできたが、中堅教師としてチームをまとめるとか学校マネジメントというような考えはなく、それはベテラン教師がやってくれるものだと思い込んでいた。しかし、周りを見渡すとクラスの半数が自分より若い教師、まだまだ勉強したい自分が教えなくてはいけない立場になっていた。

若い先生は自分も昔そうだったように学びたい気持ちに満ち溢れているため、質問攻めをしてくる。そんな時、日頃自分が当たり前に行っていることを説明しようとするが、これがなかなか難しい。どうしたらわかりやすく伝えることができるか、どの部分がわからないのかを相手の立場にたって考えることで自分の頭の中も整理することができ、若い先生の子どもに接する姿勢や言葉かけが変わってきた。子どもたちの成長が嬉しいように若い先生たちの成長も嬉しいものだと感じた。これからは自分の仕事は早めに終わらせ、若い先生方の日頃の悩みを聞けるようにしていこうと思う。

(30代女性・特別支援学校)

第一章

今までの教師生活を振り返ってみよう

～最もわかりやすい教育書は、自分の実践である～

結構いろいろな発見
があったんじゃない？



たまたま昔書いた通信
簿の下書きが出てきたの
で、読み直してみたの。



1. ちょっと一休み

教職生活を登山に例えたなら、今、何合目くらいまで登ってきたでしょうか。夢中で走り続けてきたから、どこまで登ったかなどと振り返る余裕もなかった、という人も少なくないのではないのでしょうか。

しかし、ちょっと待ってください。授業では日頃から振り返りの活動を大切にし、子どもたちには自己評価力を育てたいと日々奮闘している私たち教師が、自分自身を振り返らないというのはおかしいもの。ここらでちょっと一休み。今までに登ってきた道を振り返ってみましょう。

2. 大きな時間のかたまり

エリーズ・ボールディングという人が、『子どもが孤独でいる時間』（こぐま社）という本の中で、「創造的活動には、途中で妨げられることのない、大きなかたまりとしての時間がある」というようなことを書いています。彼女の考えによると、脳はこの大きな時間のかたまりが得られたとき、外界から受けたすべての印象に働きかけ、それらを選び分けたり並べ替えたりして新しいパターンを作る、つまり、何かを創造するのだそうです。

変化の激しい現代、学校にも次々に新しい情報や新たな課題が押し寄せてきます。それらを理解したりそれらに対応したりするので精一杯で、ゆっくり物事を考えるゆとりなどなかったというのが、先生方の実感ではないのでしょうか。しかしそんな時だからこそ、たまには大きな時間のかたまりをとって、今まで学んできたことや取り組んできたことなどを振り返り、その価値を再構成して

いくことが重要なのではないのでしょうか。

3. 価値の再発見

ただ何もせず、頭の中で過ぎし日々を思い返してみるという方法もあるのかもしれませんが。しかしそれでは、限られた記憶しか呼び起こせないでしょう。

一番効果的な振り返りの方法は、押し入れなどに眠っている過去の実践記録を引っ張り出し、見直してみることです。学級経営案、研究紀要の原稿、指導案、学級通信、子どもたちと作った作品集など、何でもよいので目を通してみます。

「今考えてみると、未熟だな」とか「よくこんなことを書いていたな」とか恥ずかしい思いにさせられるものに出合うかもしれません。しかしそれ以上に、「こんな大切なことを最近は忘れていたな」とか、「この頃の熱い思いを失ってしまったかな」とか、「この当時、結構大切なことに気づきかけていたのに、そのまま深めることをせずに来たのはもったいなかったな」とか、いわば過去の実践の価値を再発見することの方がずっと多いはずです。

作家の小泉八雲（ラフカディオ・ハーン）は推敲に推敲を重ねて美しい文章を紡ぎあげるので有名な人ですが、彼は一度書き上げた原稿はしばらく目の届かないところにしまいこみ、かなり時間がたってからそれを取り出して推敲したと言われています。書き上げた直後では見えないものが、日が経つにつれて見えてくるからでしょう。

過去の実践を、長い時間を経た今、大きな時間のかたまりの中で見直してみてもはどうでしょう。未知の世界を知るために教育書を読むことももちろん大切です。しかし、自分の実践を振り返ることは、その時々思いや願いまでが思い出され、教師としての原点に立ち返ることができるので、時には教育書を読む以上の収穫があるものです。

●●● 現職教師の声

教師になって15年になりますが、今思い起こすと10～15年前の自分はもっと「どんな学習を計画したら子どもが楽しいか」「自分も楽しめる教材はないか」など良くも悪くも楽しい学習を心がけていたと思います。今は「身に付けるべき資質能力」「押さえるべき学習内容」などを頭に入れながら単元や学習を構想しています。それはとても大切なことで、子どもに力を付けさせる上で必要な考え方だと思います。でも「本当に子どもが楽しい学習になっているかな」と振り返る余裕がなくなった気がします。資質・能力、知識・理解、関心・意欲・態度を理論的に組み立てることで学習はすっきりします。でも子どもの意識とたびたび離れることもありました。今回教育実践を振り返って、今まで学んできた学習をつくる上で大切な視点、そして「子どもにとって楽しい学習」という初心を取り戻して、新たな気持ちで子どもと向き合いたいと思いました。

（40代男性・小学校）

第一章

教職員同士をつなぐ橋になろう

～教育実践の中で蓄えられた財産を共有するために～

私たちも、いつまでも若手ではいられなくなってきましたね。



あっという間に、若手が増えて、ベテランの人たちの仕事をするようになったわ！



1. 大量採用時代を迎えて

毎年、2名から3名の初任者が入り、臨任や非常勤の方も増え、気がつく職場の半数以上が教職経験5年未満という職場が多くなってきています。このような状況にあっては、若い世代であってもミドルリーダーとしての役割が求められます。担任や教科等の指導をしているだけではなく、校内の組織の要としての動きが求められてくるのです。そうした役割を担っていくためには、まず人と人をつなぐことが大切です。

それでは、具体的にどのようにしてつないでいけばよいのでしょうか。

2. ミドルリーダーとして

八尾坂 修（2008）は『学校改革の課題とリーダーの挑戦』（ぎょうせい）という著書の中で、「ミドル・スクールリーダーに期待される基本姿勢（例）」として、「使命感と責任感」「学校ビジョン構築への参画と教育活動の推進」「学校職場の活性化」「同僚教職員の指導・育成」「学校外部との折衝対応」という5つのカテゴリーを挙げています。その中でも特に、人と人をつなぐために有効と思われるカテゴリーをピックアップして、具体的な内容を以下に示していきます。

「使命感と責任感」

- ・誰とでも気軽に接するオープンなマインド

「学校職場の活性化」

- ・同僚の教員と、仕事に関するコミュニケーションを積極的にとる

- ・学年間や校務間のつながりを積極的に引き受ける
- ・職場の一体感や雰囲気盛り上げるイベントの提案者になる
- ・講師や外部の人がもつノウハウをピックアップして、学校に生かす
- ・放課後の何気ない雑談場面や、アフター5にも関心をもつ

「同僚教職員の指導・育成」では、

- ・自らの教育・指導ノウハウをオープンにする
- ・「最初はどううまくいかないのが当たり前」との気持ちで、若手や後輩の些細な相談に積極的に乗る（ちょっとした一言がヒントになる）
- ・T T等で同僚と一緒にいる機会等に、ざっくばらんな教育談義・自ら学んでいる姿勢を常に見せる（自らをさらけ出す勇気）
- ・「わからないことは聞く」雰囲気を率先してつくる

3. ベテランと若手をつなぐ

世代間の違いからコミュニケーションがとりづらくなっている若手とベテラン。彼らをつなぐことは、主に中堅教師が担うべき役割であろうかと思えます。

例えば、経験年数の浅い教師が困っている様子を見て、「そのことだったら〇〇先生に聞いてみるといいよ」とアドバイスしたり、ベテラン教師から「□□先生のあの点が気になるのよねえ」と言われたら「わかりました、それとなく□□先生に言っておきます」とメッセージを引き受けたりしてつないでいくのです。

ベテランの先生方はたくさんの財産をお持ちです。それらを次代に引き継いでいくためには、まず、人と人をつなぐことが大切だと思うのです。

●● 現職教師の声

「ありがたい気持ちは、後輩に返してほしい」私が一番大切にしている言葉です。

私は今までに、とても尊敬できる先輩方に出会いました。仕事や子どもとのかかわりに悩んだ時に、忙しくても足を止めて相談にのってくれた先輩。落ち込んでいると、食事に誘ってくれた先輩。仕事や子どもへの指導が、よい方向へ進まない気づいた時、「それは違う」とすぐに叱って、正しい方向を示してくれた先輩。また、仕事で何かにチャレンジしたい時「やりたいことはやるといい。みんなで支えるよ」と後押しして、見守ってくれた先輩。私はそんな先輩方に日常的なかかわりの中で育ててもらいました。そして、私がお礼を伝えると、いつも「ありがたいの気持ちは後輩に返して欲しい。自分たちもそうやって育ててもらってきたのだから」と言われました。私は、今、その先輩方と同じくらいの年齢になりました。同じようにできるとは思えませんが、先輩方が普段当たり前のようになってくれたことを、若手の先生に返していきたいと考えています。そうやってつなげていくことも、今の私の役目だと思います。

（30代女性・小学校）

第一章

学校に新しい風を送り込もう

～教育における「不易」と「流行」～

私たち教師も、時代の変化に敏感になる必要があるわ。



生徒や保護者の様子を見ていると、今までのやり方では通用しないと思うことがあるわ。



1. 社会の動きと学校

「学校は社会の動きから20年遅れる」といった人がいます。なぜでしょうか。

学校は企業に比べ、採用直後の研修体制が十分ではありません。というより、3月31日まで学生だった人が4月5日には教壇に立っているわけですから、十分な研修を受ける時間が取れないというのが現実です。その上、教室の中ではたった一人。授業の進め方であれば児童生徒指導であれば、いちいち細かいことまで先輩に聞いたり管理職に相談したりすることはできません。ではどうするか。たいていの教師は、自分が受けてきた教育を拠り所にして判断することになります。だから、社会の動きから20年遅れるというのです。

しかし、時代の変化は想像以上のスピードをもって社会全体を動かしています。学校だけが例外として見逃されるわけありません。また、学校はこれからの時代を生きる子どもたちを育てていく場なのですから、一般社会以上に「新しい風」に敏感にならねばならないはずです。

2. 教育における不易と流行

もちろん、教育の根本的な部分においては変えるべきでないことも多いでしょう。いわゆる不易の部分です。一方で、社会の変化とともに学校のあり方を変えていかなければならない面も多々あります。流行と呼ばれる部分です。不易の部分と流行の部分をバランスよく教育活動の中に実現していくことが求められています。

流行の部分を充実させていくためには、教師一人一人が常に社会に目を向けるとともに、学校教

育の中に社会の風を積極的に取り込んでいく必要があります。「開かれた学校づくり」という言葉を聞いたことがあるかと思いますが、「学校を開こう」という主張の背後には、実際には「開かれていない学校」が多いという認識があると考えべきです。

3. 新しい風を入れる

教育の不易の部分がある程度知り、一方で新しい風にも敏感に対応できる…それが中堅教師の強みだと思います。この強みを生かし、学校を社会の動きから隔絶したものにならないことが中堅教師には求められています。

そのためにまず大切なのは、自分の世界を広くするということです。校外の場にもたくさん出かけて、情報を集め、自らの視野を広げていく。一方、保護者や地域の方々にも積極的に教育に参加していただき、意見をいただいたり力をお借りしたりしていく。そして、その両面から学んだことを周りの教師にも伝えていくのです。多忙になるでしょうが、しかし、そのことを避けて自分の仕事だけをしていたのでは、あなた自身が古びてしまうだけでなく、学校全体も停滞してしまいます。

また、新しい取り組みに進んでチャレンジすることも大切です。教育は、仮説を立て、その結果を実験で確かめるということが難しい世界です。ですから、つい臆病になって、従来の方法を踏襲しがちになります、しかし、それでは進歩がありません。新しいことを始める場合には十分な準備をした上で、また責任ある立場の人に相談したのちに、ある程度の見通しが立ったなら、積極的にチャレンジしてほしいものです。そうした試みが成功し始めたとき、学校には新しい風が吹き出します。そして、新しい風は、周りの人々をも動かしていきます。中堅の先生方には、学校と社会とをつなぐパイプの役割が求められているのです。

●●● 現職教師の声

キャリアを積むと、今までの経験を生かして仕事を進められることも多くなりました。しかし、その経験に頼りすぎてしまい、失敗してしまうこともあります。

授業は、学習内容が同じであっても、取り組む子どもたちはその都度違います。大切なのは、目の前にいる子どもたちの現状を把握し、適切な学習方法を考えていくことだと考えます。それに加え、研修会等にも積極的に参加しながらお互いの実践や考えを共有し、意見を交わすことも大切であると思います。

また、学校の外にもアンテナを向け、地域等の教育力を生かした学習活動も大切です。地域には様々なティーチャー（専門家）との出会いがあり、子どもたちにとってすばらしい体験・経験へとつながりますし、私たち教師にとっても、これまでの取り組みを振り返るきっかけとなります。楽しく学べる子どもたちを育てるためには、私たち教師も「学ぶ」という姿勢を忘れてはいけないと思っています。

（40代女性・小学校）

第一章

謙虚になろう

～周りの人たちのよさから学ぶ～

同僚の先生方や子どもたちから、教えてもらえる人間になりたいと思っています。



先生はふだんから、何を心がけていますか？



1. 教師としての資質能力とは

教師には、「教育者としての使命感」「人間の成長発達についての深い理解」「児童生徒に対する教育的愛情」「教科等に関する専門的知識」「広く豊かな教養」が必要とされています。どれも大変難しいことであり、一生をかけても「極めた」などと言えるようなものではありません。だからこそ、一生涯、学び続けなければならないのだと思います。

学ぶということにとっての大敵は、自らのうちに生じがちな「驕り」です。なぜなら、驕りを持つと学ぶことへのモチベーションが低くなったり、学んだことを自らのうちに取り込む力が弱まったりするからです。さらに、周りの人から驕った人と見られてしまうと、誰も教えてくれないようになってしまうからでもあります。

2. 驕ることのこわさ

若いうちはひたすら学ぶことに必死だったと思います。しかし、経験を積み、ある程度の実績もあげてきた今、油断すると知らぬ間に「驕り」が忍び寄ってきます。

人の話をおしまいまで聞かず、「ああ、それはこうすればいいんだよ」とすぐに結論を示したり、他の先生の授業を見て「あの授業は〇〇だったな」などと言で評したり、こうした態度はすべて驕りに通じるものと心得、戒めなければならないと思います。どんな相手の話であっても、しっかり最後まで聞き、一緒に考えるようにすれば、学ぶことはあるはずです。また、例え、参観した授業が自分の理想とかけ離れたものであったとしても、授業者の思いや工夫を理解するよう努めれば、

きっと自分の授業に生かす発見があるはずです。

子どもたちは、教師の言動や姿勢に、敏感な視線を向けています。皆さんからにじみ出る人柄や生き方に影響を受けながら日々成長しています。教師自身が謙虚な姿勢で、他者から学ぼうと努力している姿を見せることは、子どもたちにとってもよい影響を及ぼすはずです。

3. 第三者の視点を意識的に取り込む

謙虚さを失わないためには、意識して第三者の視点を取り込むことも有効です。

「若い先生方に、自分の姿はどう映っているだろうか」

「ベテランの先生方にとって、私は指導しやすい人間だろうか」

若い先生が相談に来ず、ベテランの先生が指導してくれないような存在になっていたら、教師としての資質能力を伸ばすことなど思いもよりません。

子どもたちには、「学び合い」の大切さを伝えていると思います。そうであるなら、自分もまた、他の先生方と一緒に学んでいきましょう。そのためには、あなた自身が謙虚であることが大切です。

「実るほど頭を垂れる稲穂かな」ということわざがあります。リーダー的な役割を担うことの多くなってきた今こそ、もう一度かみしめておきたいことわざですね。

●● 現職教師の声

初任研の担当になったとき、授業で何を教えて何を考えさせるべきか、生徒とどう関わるのかなど教えることは、同時に自分も学び方を再確認することだと気づいた。新たな学びは嬉しくもあった。

また、初任の先生とともに考えたり語ったりしていると、その先生のよさがたくさん見えるようになり、私と子どもたちとの何気ない会話の中でそれが自然と出てきた。“先生たちも互いのことをよく知ってチームワークよく仕事をしているんだ。” そんな姿を子どもたちに見せられることの教育的効果は大きい。先輩の先生からは、「こんなふうに言ってあげるといいのでは。」とアドバイスをいただくこともあった。こういった教師同士の連携も多く生まれていった。

初任の先生に対して一方的に「教える」仕事とはとらえず、ともに考えながら自分も学んでいこうとする姿勢を大切にすることで、このような自分の学びや連携が生まれたのだと実感している。

(30代男性・中学校)

第一章

発信力を高めよう

～前向きな学校風土をつくるために～

機器の使い方はA先生、
道徳の指導法ならB先生
に聞いてみるといいよ。



情報機器をつかって、
道徳の授業をやってみた
いのですが。



1. 広める：広げる

「この間の研修会、とても面白かったので、資料を回覧します。読んでください」

学校の代表として参加した研修や出張の報告をこのような形で済ませることはありませんか。学校は大変忙しく、まとまった時間をとることは大変です。回覧された資料は「ざっと目を通す」だけで終わってしまうことも予想されます。周知徹底すべき内容が、正確に伝わっていないと教育活動が円滑に進まなくなります。

情報の共有は「協働」のベースになります。「聞いてない」「確かに伝えた」といった食い違いが職員の信頼関係を崩すことにもなりかねません。スピーディに、スマートに、情報を広める：広げる発信源になりましょう。

2. 発信方法の工夫を図ろう

発信した情報を共有するためには、

- ・ その情報が必要なのは誰か。そもそも共有すべき情報か
- ・ どの程度の情報が必要か
- ・ どのような方法で、どのタイミングで発信すると効果的か

を吟味して発信しましょう。情報の内容によっては、学年の代表者に伝える、教科担当者に伝える、校務分掌に応じて伝える等、ワンクッションおいた提供の方法も考えられます。

また、資料等が閲覧できたり、データ配信できたりする環境を整えておくことも大切です。

3. 明日へのエネルギーを発信しよう

先生方の中には、「仕事を楽しみときはどんなに忙しい時もストレスは感じない」という方がいます。

「仕事を楽しむ」とはどういう状況でしょうか。「今進めている仕事はどこに向かっているかが明確で、周囲の理解や協力が得られている状況」ではないでしょうか。

例えば周囲に「今、こんな目的のために資料を集めています。ご協力お願いします」と一声かけるだけで、仕事の内容を理解してもらえます。また、資料提供という形で協力してもらえることも期待できます。

「中堅」と言われる立場の皆さんには職場の同僚性を高めるための、人と人をつなぐ役割が期待されています。自分が進めていることを同僚の先生方に理解・協力してもらうこと、同時に同僚の先生が進めている仕事を理解し、協力できるようにフォローをすることが大切になってきます。

自分で情報を発信することだけでなく、時には同僚の先生方の気持ちを受信し、理解・協力することも必要です。教師は、児童生徒のための忙しさにはある程度頑張ることができるものです。何のために頑張っているのかがわからなくなったり、自分一人が大変な思いをしているように感じたりした時、多忙感をもつのではないのでしょうか。

「確かに仕事量は多い。でもみんなが協力してくれる」という気持ちを職員が共有できることが、前向きな学校風土をつくることにつながります。

●●● 現職教師の声

研究主任や、学年主任など、自分が長となることが多くなってきました。得意な分野や、今までかかわってきたことなら自信をもって発信できるのですが、そうとはかぎりません。置かれている立場によって、モチベーションや、情報の発信や受信の考え方は変わってくると思います。

発信しても受信側の気持ちが整わなければ何もならないので、自分としては受け取る側の立場に立って、資料を作り直しています。その場合は「より詳しく」でなく「より多く」に重点を置いているので、大勢の職員が読んでみようかな、という気持ちになるよう要点がめだつようになっています。受信する側の気持ちになるとか、相手の気持ちを受信しようとかいうことは今の自分にとって大切な視点だと感じました。

(40代男性・小学校)

第一章

責任ある立場に立つことをチャンスととらえよう

～チームという発想を大切にする～

大丈夫。自分が成長するためのチャンスととらえて、がんばってごらんよ。



研究主任を任されたのだけれど、私で務まるかしら？



1. 砂時計型の人員構成

授業以外でも教師の仕事は多岐にわたっており、目の前の子どもたちとは直接かかわらないような仕事も少なくありません。皆さんも、経験を重ねるにしたい、そうした仕事を任せられることが多くなってきたことと思います。特に現在、多くの学校は人員構成においてバランスが悪く、退職を間近に控えたベテラン層と経験5年未満くらいの若年層が多く、皆さんのような中堅と呼ばれる層の教師が極端に少ないという、まるで砂時計のような形の構成になっています。そのため、どうしても中堅教師に仕事が集中してしまうような傾向が多く为学校で見られます。

2. 前向きに考える

年度初めに配布された校務分掌表を見てため息をついた、というような経験を持っている人も少なくないことでしょう。

「なぜ、こんなにたくさん○（主任の印）がついているの？」

学級経営や教材研究に費やす時間さえ十分に取れない現状の中、たくさんの校務が割り当てられることを大きな負担と感じてしまうのは、無理のないことだと思います。特に学校は会社と違い、役職によって仕事内容や権限が明確に決まっている組織ではありませんので、仕事の軽重にアンバランスが生じやすいという面も確かにあります。また、

「私が主任になって、先生方は協力してくれるだろうか」

というような不安を覚える人もいようかと思ひます。実際、教職員の協力体制などによって、同じ

ような仕事であっても苦勞の度合いが異なるという現実があります。

しかし、不満や不安を感じているだけでは前に進みません。難しいことかもしれませんが、「仕事として任された以上、自分が成長していくためのチャンスだと思ってがんばってみよう」というように前向きにとらえ、自分らしさを大切にしながら新しい仕事にチャレンジしていきましょう。

3. 組織の力を生かす

責任者だからと言って、何でも一人で背負う必要はありませんし、むしろそれは避けなければならないことです。つい、「ほかの人は忙しそうだから私が…」と考えてしまいがちですが、結果として仕事に遅滞が生じたり、方向性に歪みが生じたりしたら、かえってメンバーの皆さんに迷惑をかけることになってしまいます。よき責任者はよきコーディネーターであるべきです。メンバーを信頼し、メンバーに適切な役割を与え、メンバーの成長を促していくのです。

一方、他の先生方からの協力が得られないという悩みを聞くこともあります。そんな時は、なすべき仕事を残らず文書にまとめた上で、それをもとにメンバーとの話し合いをもつのも一つの方法です。「これだけの仕事量をこのメンバーで行っていく」ということがメンバー全員に理解できれば、分担の必要性も理解してもらえるはずです。

学校はチームで動く組織です。チームの力を最大限引き出すにはどうすればいいか。今までに接してきた先輩たちの仕事ぶりや、自分の学生時代の部活の経験などを思い起こしながら方向性を探っていくと、きっとチームづくりの方策は見つかるはずです。

●● 現職教師の声

なかなか時間がとれず、人にお願いするより自分がやった方が早いと思うことがよくあります。また、自分だけでなく皆さん忙しそうで頼みにくいと思い、ついつい自分でやってしまう日々を過ごしていました。なぜこんなに忙しいのだろうとか、自分だけが忙しいとか感じ、そろそろ限界かななど感じていましたが、自分の置かれている状況を見直してみると、どうすべきかの方向性が見えてきました。

後輩教師の持ち味を見取り、人材育成も兼ねながら仕事を少しずつ「お願いして」みようかと考えました。そのためにはまず、しっかりとした方針を立て、わかりやすく伝えることから始めたいです。

すべて自分で背負うのではなく、組織の力を最大限に生かし、人を育てていくこと、そういった立場になったことをチャンスととらえていきたいです。

(40代男性・中学校)

第一章

保護者が話しやすい教師になろう

～様々な声を学年経営・学級経営などに生かす～

保護者に相談して、協力してもらうことは可能だと思うよ。



来月の授業のゲストティーチャーを、どなたかをお願いできないかしら。



1. 教育活動をより充実させるために

子どもたちによりよい教育を行うには、学校・家庭・地域がそれぞれの役割を自覚した上で、連携し、協力していくことが大切です。なかでも、学校を理解し支え協力してくれる保護者(家庭)との連携は、学校の教育活動をより充実させるために大切なことです。そのためには、学校の様子や子どもたちの姿などの情報発信を行うことや、アンテナを広く張りめぐらせて保護者の声に耳を傾けるなどのことを密に行うとともに、いつでも保護者が話しやすい教師であるように努めなければなりません。

2. 保護者の協力は不可欠

社会での価値観が多様化する中、子どもたちは多くの人とのかかわり合いの中で「生きる力」を身に付けていく必要があります。ですから、学校教育においても多様な人材と連携しながら学習を進めていくことが求められています。その中でも、子どもを最も理解している保護者との連携は特に大切にしなければならないものです。教師が一人一人の子どもを理解して教育を行っていくためには協力が不可欠です。

保護者との連携を深めるとともに教育活動の充実を図るためには、ゲストティーチャーやサポートティーチャーをお願いするという方法があります。社会科や総合的な学習の時間などの調べ学習でインタビューに答えていただいたり、生活科の探検などでグループ学習に協力していただいたりするなど、学習の様々なところで授業を支えてもらうことができます。また、交通安全指導、読み聞かせ活動やPTA活動などを通して、学校や学年・学級の行事などに協力をお願いすることも考え

られます。

3. 自分から積極的に話しかけてみる

保護者との連携をより強化するためには、学校や学級について十分に理解してもらわなければなりません。その方法としては、保護者会・家庭訪問・授業参観・PTA活動などのほか、連絡帳や学級・学年通信を通して学級の様子を知らせることも、保護者との情報の共有化ができ、連携が一層充実してきます。

また、保護者から話しかけられるのを待つのではなく、自分から話しかけることも大切です。その場合、子どもが学校で頑張っていることや友達の気持ちを考えた言動などを中心にして伝えることがポイントです。「〇〇さんはよく考えて発表するので、みんなもどんなことを話すのかと耳を澄まして聞くんですよ」「〇〇さんはほうきの使い方が上手ですね」などと、日常の様子を具体的に話します。担任の話を聞いた保護者は、我が子の学校での様子を思い浮かべることでしょう。そして、「先生は自分の子どものことをきちんと見てくれている」「落ち着いたクラスだな」など安心してまかせる気持ちになるでしょう。家に帰ると、我が子のよいところに気づき、褒めることが増えるかもしれません。子どもの心が安定していく大きな一つの要因になると同時に、保護者にとって「何でも相談できる先生だ」など、担任への信頼へとつながっていきます。

保護者から学校に連絡するというのは勇気がいるものです。「学校」に対して遠慮や近寄りがたさを感じている保護者も多いのです。だからこそ教師のほうから笑顔で積極的に保護者との関係づくりを進める必要があります。最大のパートナーである保護者と連携を密にして、子どもたちを見守っていききたいものです。保護者との「話しやすい関係づくり」は学年経営、学級づくりに必ずプラスに働きます。

●● 現職教師の声

保護者に「どんな先生に声がかけづらいですか。」と質問したところ、「いつも忙しそうにしてる先生はこちらから声がかけづらいです。」との答えがありました。そこで私は保護者の前ではゆったり余裕のある表情で接したところ、他の学年の保護者からも気軽に声をかけられるようになりました。これは子どもに対しても全く同じことだと気がつきました。また、話をよく聴くことに心がけ、相談は、いつでも受け入れますという姿勢で保護者と接しています。保護者は子育ての先輩でもあり、自分自身で気がつかなかったことをアドバイスしていただくこともあり、学級づくりにとても参考になりました。

保護者との関係をつくっていくためには、常に「ありがたい」「助けてもらった」という感謝の気持ちをもち続けていくことが大切だということが認識できました。

(20代女性・小学校)

第一章

マネジメントについて学ぼう

～マネジメントは管理職だけの仕事ではない～

そもそも、マネジメントいうことがよくわからないから、何とも言えないなあ。



最近、マネジメントという言葉をよく聞くけれど、それは管理職の仕事ではないの？



1. マネジメントとは？

マネジメントは、「管理」「経営」と訳されることが多いため、管理職の仕事であるように思われがちです。しかし、その基本はマーケティング(人々のニーズをとらえること)とイノベーション(ニーズに応えるために改善していくこと)の2つであり、組織で働くすべての人々が取り組むべき課題です。これを学校という組織において考えると、

- ① 学校にかかわるすべての人たち(児童生徒・保護者・教職員・地域住民など)のニーズをとらえること。
- ② 学校内外の人的資源・物的資源などを開発・活用し、人々のニーズに応えるような改善を行い、学校教育目標を実現していくこと。

というようにとらえられるかと思います。

今までは、児童生徒や保護者のニーズに応えるだけで精いっぱいだったように思います。しかし、中堅と呼ばれるようになった今、教職員のニーズを探って同僚同士をつないでいたり、地域に目を向けて学校の信頼性を高めていったりするような取り組みも求められています。

2. 個業家集団におけるマネジメント

教師は個業家であると言われます。会社の組織で働く人々と違って、一人で判断し、一人で行動しなければならない場面が多いからです。また、教室の現実の一つ一つ違うので、教師全員が同じような指導を行っていくことが難しいからでもあります。

しかし、一人で何もかも判断したり行動したりすることは大変危険なことですし、もし教師一人一人がバラバラな判断のもとに行動したら、子どもたちは混乱し、方向性を見失ってしまうことでしょう。教職員同士をつなぎ、方針がぶれないようにしたり仕事を効率化したりしていくことは、マネジメントのもつ重要な役割の一つです。

3. つなぐことの大切さ

若い人たちの中には、悩みを抱えながらも誰に相談したらよいかわからず、孤軍奮闘の末、疲れ切っている人も少なくありません。そんな人にこちらから声をかけ、相談に乗るのもマネジメントの一つです。時には自分より経験豊富なベテランにも一緒に相談に乗ってもらうようにすると、若手とベテランとをつなぐ架け橋ともなります。

また、地域の人たちとの信頼関係を築き、学校や子どもたちを温かい目で見てもらえるようにするのも、教師の大切な仕事の一つです。積極的に地域の活動に参加したり、地域の教育力を授業の中に取り入れたりすることで、学校と地域の距離を縮めていくのです。温かい地域で育つ子どもたちは、きっと温かい心をはぐくむことができるはずです。

さらに、そうした取り組みを自分だけのものにせず、取り組みを通して実感的にとらえた人々のニーズを学校経営の方針に反映させていくことも大切なことです。種々の会議等で積極的に発信し、イノベーションの方法を皆で語り合っていくのです。

マネジメントとは、学校の使命である子どもたちをよりよく育てるためのものであると同時に、学校にかかわる多くの人々（自分を含んで）を生かすことであり、そしてそれは、社会全体をよりよく変えていく力でもあると思います。

●●● 現職教師の声

中堅と言われる立場になり、今まで周囲の方々から様々なことを教えていただき、支えていただいたことで現在に至っていると、つくづく感じています。長い間、若手の立場にいた自分が、ここ数年で急に中堅の立場になったことに戸惑いながらも、自分の立場を考え、自覚をもって職務に専念したいと思っています。

今後は自分の分掌の中だけでの企画力や指導力ではなく、常に分掌を越えた大きなつながりの中で物事を考える力をつける必要があると感じています。そのためにも、今さらではありますが、自分の得意でない分掌にも積極的に挑戦し、深さだけではなく、より広い経験を積んでいくことが必要だと思っています。

まずは自分自身のことだけではなく、常に職場全体に目を配り、教職員の共通理解を図ったり保護者・地域とも連携したりしながら、学校運営の中心的役割を担えるよう努めると共に、後輩の育成にも取り組んでいきます。

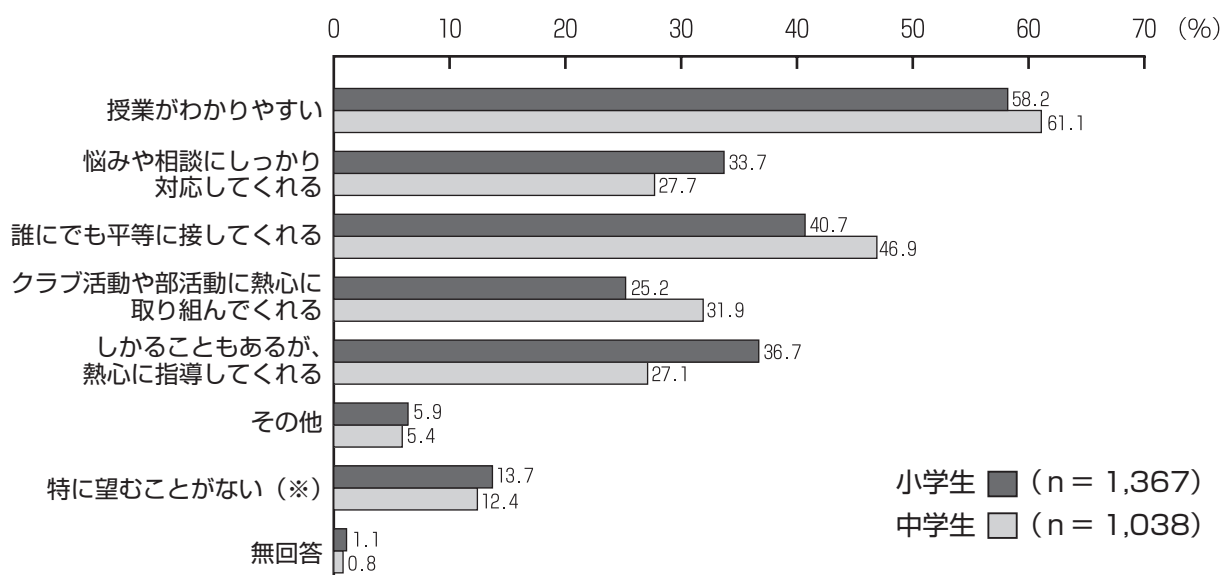
(30代男性・中学校)

子どもたちにとっての「いい先生」とは？

子どもたちにとっての「いい先生」とは、どんな先生なのでしょう。データをもとに、考えてみましょう。

横浜市教育委員会では平成 19 年 10 月、児童生徒、保護者、教員、市民の約 1 万人を対象として、学校教育についての設問を中心としたアンケート調査を行い、その結果を平成 20 年 3 月に公表しました。その中から、教員の指導に望むことについての児童生徒へのアンケート結果を引用させていただきます。

教員の指導に望むこと（複数回答）



(※) 中学校調査では「特に何も望まない」

横浜市教育意識調査 報告書（平成 20 年 3 月、横浜市教育委員会）

<http://www.city.yokohama.lg.jp/kyoiku/toukei-chosa/pdf/h19hokoku-all.pdf> のデータを用いてグラフを作成

この調査からは、小学生・中学生ともに教師に対し、わかりやすい授業をしてくれることを望んでいることがわかります。もちろん、それだけで「いい先生」になれるわけではありませんが、まずは授業力を磨いていくことが「いい先生」への第一歩だということと言えるのではないのでしょうか。

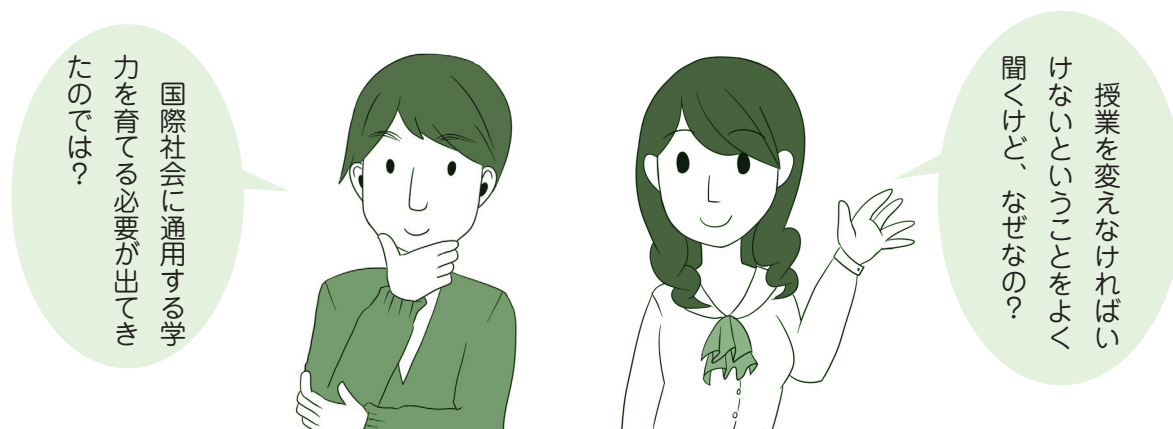
第 2 章

これからの時代に求められる
授業力を身に付けるために

第二章

これからの時代に求められる学力を育てる授業を

～時代が変われば学力観も変わるへ～



1. グローバル化した現代に求められる学力とは？

どの国にも、歴史や伝統によって育てられてきた、その国に固有の文化があります。したがって、求められる学力も当然その国に固有のものであり、このことは今後も大切にされなければならないと思います。

しかしながら、90年代に入るとグローバル化が急速に進展し、経済も文化も国境を越えて発展する時代となりました。このような時代にあって、いつまでもその国固有の文化や学力だけに固執していたのでは、その国の先行きはきわめて厳しいものとなるでしょう。その国に固有の学力を大切にする一方で、先進国においては特に、国際社会において求められている学力を育成する必要に迫られているのです。

2 国際的な学力調査に見る、日本の学力の特徴

これからの時代に求められる学力を国際的な統一基準によって測定する試みとして、OECD（経済協力開発機構）が開発したのがPISA調査です。この調査などの結果から、日本の子どもたちの学力の課題として、次のようなことが明らかになってきました。学習指導要領解説の「第1章総説1改訂の経緯」より引用します。

- ① 思考力・判断力・表現力等を問う読解力や記述式問題、知識・技能を活用する問題に課題
- ② 読解力で成績分布の分散が拡大しており、その背景には家庭での学習時間などの学習意欲、学習習慣・生活習慣に課題

③ 自分への自信の欠如や自らの将来への不安、体力の低下といった課題

こうした現状を受け、平成19年に改正された学校教育法（第30条第2項）（中学校第49条、高等学校第62条で準用）において次のような学力観が示されました。

「（前略）生涯にわたり学習する基盤が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない。」

これからは、上記の学力観に立ち、子どもたち一人一人に「生きる力」を育成していくことが求められています。

3. 授業を変える

一斉授業を基盤として発達してきた日本の学校教育は、知識や技能を習得させる面においては優れた伝統を有しており、実際、各種の学力調査においても好成績をあげております。しかしながら、今までの授業においては「先生が教えたことを子どもたちが覚える」という傾向が強かったため、自ら考える力や、考えたことを表現する力が十分には育っていないということがPISA調査の結果からも明らかになっています。また、そのこととも関連するかと思われませんが、学習意欲が諸外国に比べて低いという、残念な結果も出ています。

これからの時代に求められる学力を育成するためには、子どもたちが主体的に学習に取り組み、自分の考えをしっかりと持ち、それを友達と交流するコミュニケーションを通してお互いを高め合うような授業を作っていくことが大切です。教師が主役の授業から、子どもたちが主役の授業への転換が求められているのです。

●●● 現職教師の声

6年理科の『大地のつくり』の課題づくりでのこと。大地に対してもっている自分の考えを見つめ、図や言葉で表現させた。表現されたものを見ると、単なる想像ではなく、これまでに獲得した知識や経験などに裏打ちされた考えであることがわかる。次に、表現されたものを見合い、共通点や相違点を見つけていく。時にはグループで、最終的には全体で見合った。「地面の下には、土が移動する道が縦横無尽に広がっていて、その道を通って、川を流れる水のように、土が動くのではないかと驚くような発想をする子どもがいた。子どものこのような面白い発想があって、授業が豊かになる。どんな考えも受け入れ、自分を含めたみんなの力でクラスの課題へと高めていくことは、子どもたちの自信につながる。だからこそ、この活動には、じっくりと時間をかけ、最終的には、自分たちの力で解決すべき課題を整理していかせた。

生きる力を育むことは一朝一夕にできることではない。子どものもつ力や可能性を信じて、まずは私たちが、授業を見直し改善していくことだ。将来、国際社会に生きる子どもたちを思い描きながら、日々の実践を粘り強く続けていきたい。

（40代女性・小学校）

第二章

付けたい力を明確にした授業を

～「初めに教材ありき」から「初めに付けたい力ありき」へ～

その前に、どんな力を付けたいのかを考えるべきではないのかな。



今度は○○という教材ね。どんな活動をさせましょうか。

1. 「付けたい力」が出発点

「次は、この教材だね。どうやって教えようか」

職員室でしばしば聞かれる会話です。しかし、ちょっと待ってください。教材を教えることが大切なのでしょうか。それとも、その教材を通して、学力を育成することが大切なのでしょうか。

もしその教材そのものを教えることが大切なのであるなら、日本中の子どもたちが同じ教材で学ばなければならないはずです。しかし、実際には、教科書の教材は様々です。教材は、学力育成のためのツールの一つに過ぎず、私たちはそのツールを用いて、あるいはそれ以外のツールをも活用して、子どもたちに身に付けさせるべき学力を育成していくのです。

ですから、本来は、

「次に子どもたちに付けたい力はこれこれだね。どんな活動、どんな教材を用いたら、楽しく力の付く授業ができるだろう」

と話し合うべきでしょう。

「教科書を教えるのではない。教科書で教えるのだ」とは、昔からよく言われてきたことです。さらにもう一步を進めて、「教科書を教えるのではない。学力を育成するために、教科書やその他の資料を活用するのだ」と考えるようにしたいものです。

2. 育てる学力を偏らせない

教材→学習活動→評価規準の順で単元を構想していくと、一年間を通してバランスよく学力を育

成していくことが困難になります。

国語科の物語文の指導を例にとって考えてみましょう。どの教材でも、音読は大切です。しかし指導にあたって音読ばかりを大切にしていたら、音読の力は育つかもかもしれませんが、他の指導内容がおろそかになってしまうということも考えられます。まずは一年間で育てるべき学力を明らかにし、その評価規準を明確にしたうえで、それを実現するに適した学習活動や教材を考えていきたいものです。

「学習指導要領の指導事項のうち、〇〇の力を育てていこう。そのためには〇〇のような活動が有効だろう。そして、その活動を行わせるのには〇〇という教材が適しているようだ」

このように発想して年間指導計画を立てることで、学習指導要領に示された指導事項をバランスよく指導することができるようになります。

3. 学習指導案の形式を変える

学習指導案を書く場合、単元の学習指導計画では、「学習活動→評価規準」という枠組みで記述するのが一般的なようです。しかしこれでは、学習活動が決まった後に評価規準を考えることになりますから、付けたい力を意図的・計画的に育てることが困難になります。

思い切って、「評価規準→学習活動」の枠組みで学習指導案を書いてみてはどうでしょう。その単元で付けたい力が明らかになり、授業が焦点化されるのはもちろんのこと、実はどんな学習活動をさせたらよいのかについても考えやすくなると思うのです。

付けたい力から考えていくことで、授業づくりがやりやすくなったわ。



●●● 現職教師の声

私は音楽専科をやっていますが、今までは、「次はこの題材だから、○時間でリコーダーをやろう、○時間で歌おう」という活動にばかり視点を向けてしまい、活動に追われがちでした。けれども、教科書はあくまでも教材であることを認識すると、「次はこの題材からどの曲を使って力を付けよう」「和音の移り変わりを楽しみながら合奏するために、この教材を使おう、この楽器を使用しよう」と視点を定めることができました。そうすると、ねらいがはっきりするため、指導がスムーズになるだけでなく、子どもたちもじっくりと活動できるようになりました。

つい時間と活動に追われて大切なことを見落としがちになりますが、出発点を振り返ることを忘れずに取り組んでいきたいです。

(30代女性・小学校)

第二章

子どもに目標・学習活動・評価を示す授業を

～問題解決能力を高める～

どんな力を育てる
ために学ぶのか、子ども
たちに伝えている？



うちのクラスの子どもたち、言われたことはきちんとするんだけど、自分から進んでやろうとする気持ちが弱いように思うの。

1. これからの授業に求められるもの

これからは、知識・理解の習得だけでなく、それを活用して問題解決する力（思考力・判断力・表現力）を育てると共に、学習意欲を高めることが大切だと言われています。

では、このような授業はどのようにして構想していけばいいのでしょうか。

折り紙で鶴を折るという授業を例に考えてみましょう。

教師が初めの折り方を示します。そして、全員が指示通り折れているのを確かめた後、次の折り方を指示します。このように一つずつ折り方の手順を示し、全員が正しく折れたかどうかを確認しながら授業を進めていくなれば、最後には全員が鶴を折り上げることができるでしょう。

しかしながら、このような授業において、「子どもたちは自ら考えていたでしょうか」「互いの考えを伝え合っていたでしょうか」そして「学習する喜びを実感していたでしょうか」。

これに対し、折りあがった鶴の形だけを示し、「自分なりに工夫したり、その工夫を伝え合ったりしながら鶴を折ってみよう」という投げかけで授業を進めたらどうでしょう。子どもたちは一生懸命考えることでしょう。いろいろやってみることでしょう。もし、うまい折り方を発見したらうれしくなり、それを友達に伝えることでしょう。そうした教え合いの中で、活発なコミュニケーションも生まれるはずです。

できあがった鶴は何度も折り返されたために、美しくはないかもしれませんが。しかし、子どもたちにとっては、とても価値あるものに感じられるのではないのでしょうか。

2. 学習の道筋やゴールを示す

「先生、これ、終わったよ。次は何するの？」

子どもたちの口からこんな言葉が聞かれるとしたら、おそらくこの教室では、教師が次々と学習活動を指示し、それを遂行することが勉強であるといった学習観での授業が行われているのでしょう。しかし、それでは、「授業は先生の指示を実行するもの」となってしまう、自分で学習をプランニングしたり、自分で方法を工夫して学習を進めたりするクリエイティブ（創造的）な学力が育たないのではないのでしょうか。教師は単元や一時間の授業を始めるに当たり、「どんな力を育てるために（目標）、どんな活動に取り組むのか（学習活動）」をあらかじめ子どもたちに示すとともに、なるべく子ども自身の力で学習を進めていけるようにすることが大切だと思います。

3. 評価の観点についても示す

目標や学習活動を示すということは、評価の観点やその規準についても子どもたちに明らかにしていくということになります。先に述べたような授業の例では、「先生の言うとおりにやっていたのに、なぜ△なの？」といった疑問も出かねません。しかし、自分が目指すべき姿が教師から事前にきちんと示されているならば、子どもたちは教師の評価を納得して受け入れるでしょうし、また、自分のよさや今後の努力点についても理解を深めることができるでしょう。

子どもたちにとって、「いつ、どこで、どんな規準で評価されるのか知らされていない」というのは、いわば評価の闇討ちにあうようなものです。これでは、評価によって児童生徒の学習意欲を高めたり、努力することの喜びを実感させたりすることはできません。

閉ざされた評価から開かれた評価への転換を図っていくことも、授業改善のための有効な手立ての一つだと思います。

●● 現職教師の声

「板前にとって大事な能力は、美味しい料理を食べた時に、いかに味を言語化して記憶しておくかである。」と、小説の一節にありました。私たち人間はどのような仕事や場面にあっても、曖昧なまま眠っていたものを言語化しながら創造的な活動をしているのだと思います。子どもたちも同じこと。一人一人の中にある考えや気づきなど、もやもやと見えないものを何とか言葉にして伝え合うことは、子どもたちにとって本来楽しいものだと思います。

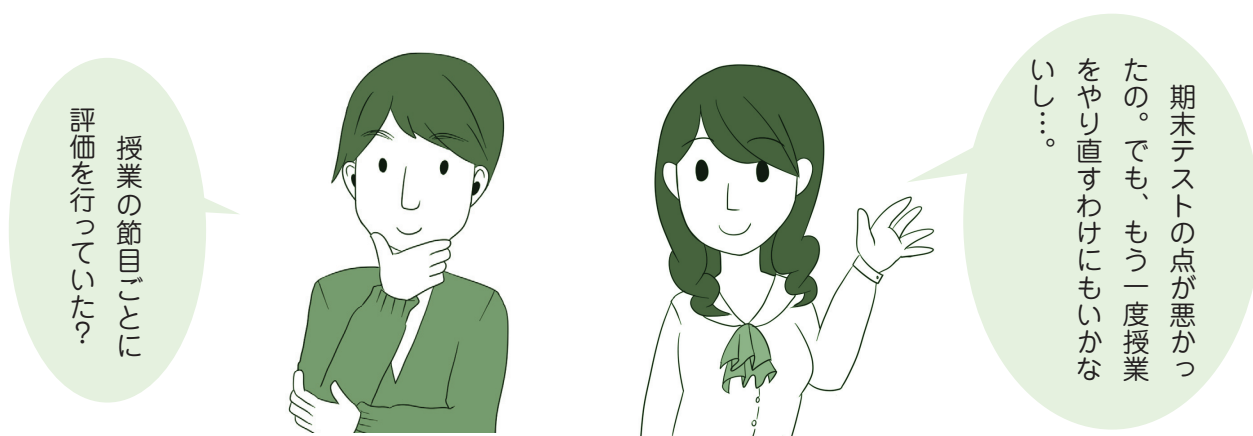
「折り紙、教えてしまえば10分で終わるのに…」、そこをあえて「急がば回れ」で、とことん考えたり話し合ったりする時間を保障することで学びが深まると思います。また、子どもたちは、結果よりも考えたり話し合ったりした過程を評価されることにより、どのような学び手を目指すのかがわかってくるのだと思います。子どもたち自身の力で学習を進めることのできるクラスはそうやって創られるのだと考えています。

（50代女性・小学校）

第二章

評価を大切にした授業を

～「価値を決める評価」から「支援のための評価」へ～



1. 評価という言葉

評価という言葉は、読み下すと「価を評する」、つまり、「価値を論じ、定める」となります。実際に生活の中での使われ方を見ても、「土地の評価額」であるとか「作品の評価が低い」というように、価値を決めるという意味合いで使われることが多いようです。そのため、教育の場においても、評価という言葉からは、テストの採点や通信簿の5段階などをイメージする人が多いかと思います。

しかしながら、教育の世界における評価は少し意味合いが違います。もちろん価値を測るというような意味で使う場合もありますが、本来は「適切な支援を行うために、現状を正しく把握する」ということが評価の役割です。

2. 指導と評価の一体化

単元の学習がすべて終わった後にテストを行うということは日常的に行われることですが、子どもたちの学力育成という面から考えると、あまり効果的な方法ではありません。

例えば、ある子が単元末のテストで50点を取ったとします。この場合、その子は学習の半ばくらいしか理解していなかったと考えられるわけですが、にもかかわらず、授業が次の単元に進んでいるというのであれば、その子にとって残り50点分の学力の回復は望めないことになります。

まずは、学習のプロセスにおいて適切に評価し、必要に応じて指導を行うことが大切です。そうした評価と指導を一体的に、しかも不断に行いつつ、単元の終末においてはすべての子どもたちに、評価規準が実現するように努めていくのです。これが、「指導と評価の一体化」ということです。

また、評価にはもう一つの大切な役割があります。それは、評価結果を基に授業を改善していくということです。子どもたちの学習状況をとらえ、授業の組み立て方を変えたり発問や資料を工夫したりしていく。これが、わかる授業づくりには大切です。この点から考えてみても、単元末のテストだけで評価を行うということが不適切であることは明らかでしょう。

3. 質的評価を大切にする

評価を学習支援に役立て行くためには、教師の評価観を、量的な評価の重視から質的な評価の重視へとシフトすることも大切です。

量的評価観の代表はテストの得点でしょう。しかしながら、テストで測れるのは、学力のほんの一部です。国語科を例にとった場合でも、3つの領域のうち、「話すこと・聞くこと」「書くこと」の学力については、テストで測ることは困難でしょう。「読むこと」についても、テストで測れるのは一部に過ぎないと言われています。

したがって教師は、子どもたちの話した言葉、書いた文章、学習中の態度等、あらゆるものを評価の材料にして評価活動を行うことが求められます。しかし、子どもたちのあらゆる面を常に評価するというのは現実的な話ではありません。そこで、観点ごとに単元の評価規準を立て、評価方法を明らかにして、そこを中心に評価を行っていくのです。

このように評価規準を明確かつ焦点化して設定し、その実現を図っていくことが、子どもたちに確かな学力を育成していくことにつながります。

●●● 現職教師の声

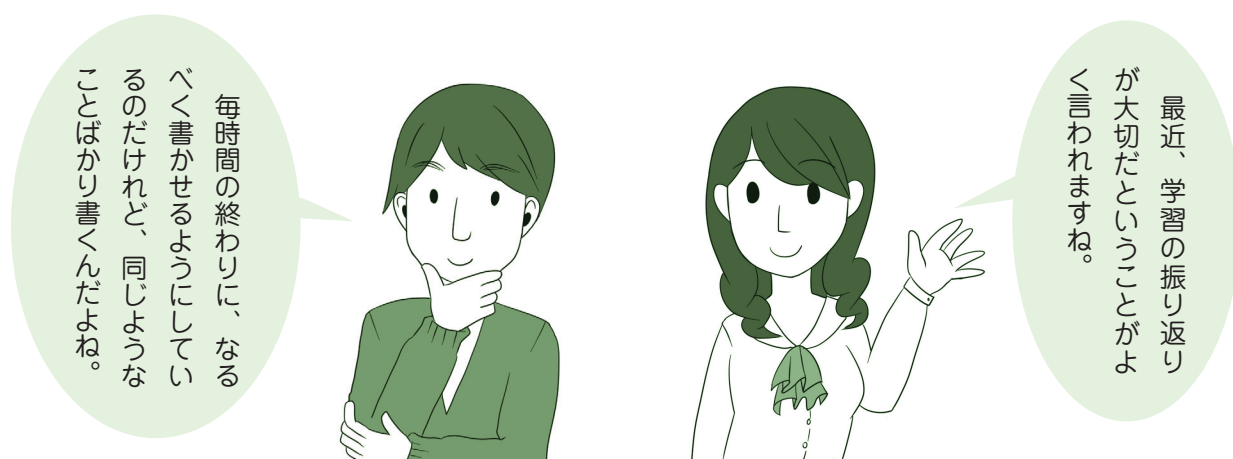
以前は、評価とは「教えてきた知識や技能が子どもたちにどのくらい身に付いているのかを最後にテストするもの」と考えていました。ですから、各単元の終わりに実技テストやペーパーテストを行い、その結果を「できた」「できない」で簡単に片づけてしまい、評価しっぱなしの状態でした。いわゆる評定をつけるためだけの評価でしかなかったのです。そんな評価を続けていても当然、子どもたちに力は付きません。そこで、単元目標に対して各小単元での評価規準を考え、それを実現させるにはどんな学習活動が必要なのか考えました。単元の途中で観点別評価をすることにより、その結果によってどんな学習支援をしていけばよいのかも見えてくるようになりました。そうした支援をすることによって、子どもたちも単元の途中で何をがんばればよいのかが明確となり、結果的に「やる気」にもつながっていきました。このことから、評定をつけるためだけの評価ではなく、子どもたちを育てるために評価をするという認識でいかなければいけないと思いました。

(40代女性・中学校)

第二章

学習の見通しと振り返りを大切にした授業を

～メタ認知能力を育てる～



1. 同じような振り返りの多いわけ

学習指導要領の総則「第4 指導計画の作成等に当たって配慮すべき事項」の中に次のようなことが書かれています。

「各教科等の指導に当たっては、児童（生徒）が学習の見通しを立てたり学習したことを振り返ったりする活動を計画的に取り入れるよう工夫すること。」

これを受けて、教室では今まで以上に振り返りの活動が重視されるようになってきました。しかしながら子どもたちの書いたものを見てみると、「今日の授業は楽しかった」「発言ができてよかった」など、決まりきった言葉が多いようです。こうした言葉からは、今日の授業で何を学んだのか、また疑問点として残ったのはどんなことなのか伝わってきません。したがって、子どもたちの学力育成という面では、あまり役に立たないものとなってしまいますし、教師の授業改善にとっても有益な情報とはなりにくいでしょう。

振り返りに書かれている内容に授業の印象や自分の行動を中心とした言葉が多くなる背景としては、子どもたちに評価の観点を示していないことが考えられます。学年が進んでも、振り返りに書かれている言葉がいつも同じようだという場合には、子どもたちに振り返りの観点を明確に示しているか、教師自身が振り返ってみることが必要なようです。

2. 見通しを立てたことについて振り返る

振り返りで大切なことは、「自分が立てた見通しがどの程度実現できたのか」を振り返ることです。

「見通し」と「振り返り」はセットなのです。

「ここでの学習のめあてはこれで、その実現のためにこんな学習をする」という見通しを一人一人が自覚して学習に取り組んでこそ、学習の最後に「めあてはどこまで実現できたのか。学習方法や取り組み方は適切だったのか」を振り返ることが可能になります。

また、こうした学習を繰り返すことで、子どもたちにメタ認知能力が育つことが期待できます。メタ認知能力とは、「認知している自分を認知する能力」、つまり、自分の学習を対象化し、外側の目で見直す能力であると言ってもいいでしょう。

これからの時代の学び手に求められているのは、「言われたことだけを行う」受け身な姿勢ではなく、「自ら学びを創り上げていく」主体的な姿勢です。そう考えるとき、メタ認知能力の育成がいかに大切であるか、ご理解いただけるでしょう。

3. 振り返りを指導に生かす

教師は、単元の中で「付けたい力」を明確にするとともに、子どもたちにはその実現へのゴールをめあてという形で示します。そして、そこに至る道筋も示します（教科の内容によっては、めあてや道筋を子どもたちに考えさせることもあり得ます）。一時間単位で示す場合もあるでしょうし、数時間単位で示すこともあるでしょう。したがって、振り返りについても一時間単位で行うこともあれば、数時間単位で行うこともあります。学習の見通しのもとに行われた児童生徒の振り返りは、特定の子どもへの指導を充実させたり、授業のあり方を改善したりする、とても重要な材料となります。

また、振り返りを行わせて各自の課題がはっきりしたら、それを宿題に課すことにより、補充学習の充実を図ることもできます。

振り返りは一般的には授業の最後に行わせますが、それを授業の最初に行わせることで、各自のめあての再確認に生かしていくという方法もあります。

●● 現職教師の声

社会科の学習で、「友達の見解をよく聞いて、その意見につなげて発言できるようにしよう」と指導したことがあった。話し合い自体は、直前の意見につけ足したり反対したりして、活発に行われた。話し合いの前と後で自分の立場が変わる子どもがいて、それなりに考えが深まっているものと評価した。ところが、その日の振り返りカードを見ると、「話し合いで自分と同じ意見の人が多くてうれしかった」「自分が言いたいことを代わりに言ってくれる人がいて楽しかった」「思い切って発言したら賛成してくれる人がいて勇気をもてた」など、その日の学習のねらいとは離れた内容のものがあって愕然とした。

教師側は、学習のはじめにその日のめあてを子どもにはっきりと示し、評価のポイントを伝えることが不可欠であることを痛感し、現在は、板書の中の言葉をキーワードとして指定して振り返りの中に入れるよう指示するなど、評価計画に従ってポイントをしばって振り返らせるようにしている。

(30代女性・小学校)

第二章

単元を通して学力を育成する授業を

～一時間の授業から単元の授業へ～

それに、導入に時間をかけ過ぎて、時間が足りなくなることでよくあるよね。



毎時間の導入を考えるのって、結構大変よね。



1. 導入・展開・まとめは授業の常識？

「導入の時は盛り上がっていたのだけれど、いざ本題というときには集中力が続かなくなってしまった」とか、「導入に時間をとられてしまい、授業が尻切れトンボになってしまった」という経験をお持ちの方は少なくないのではないかと思います。これでは本末転倒です。そもそも、導入は必ず必要なものなのでしょうか。

長い間、一時間の授業は「導入・展開・まとめ」という展開で構成されるということが、日本の学校教育の、いわば「常識」でした。この「常識」の前提としては、一時間のまとまりで授業を完結させていくという、枠組み優先の考え方があるように思います。しかしながらモジュールに象徴されるように、今は「枠組み」より「子どもたちの実態」や「育成すべき学力」を中心にして考える時代となってきています。

集中力の持続しにくい小学校1年生であるならば、30分の授業を組むことも可能です。それでも、「導入・展開・まとめ」がいるのでしょうか。中学生ともなれば、各自が何時間にもわたって課題追究をすることも可能でしょう。それでも50分ごとに区切って、「導入・展開・まとめ」としなければならないのでしょうか。初めに枠組みありきではなく、子どもたちの実態や育てたい学力の面から授業を捉え直してみる必要がありそうです。

2. 学力は単元で育てる

「育成すべき学力」を育てるために、単元が構想されます。だとすれば、単元全体の学習を通して

学力が育っていけばいいわけです。よく、一時間の授業だけを見て、「この時間でどんな学力が育ったのか」などという指摘をする方がいらっしゃいますが、正しくは「この単元を通してどんな学力が育ったのか」を問うべきでしょう。

一時間単位の学習にこだわっていると、学習内容を一時間単位で分割して教えるようなことにもなりかねません。その結果として、「この時間は内容が少ないのでゆとりがあるが、次の時間は内容が多いので詰め込みになってしまう」などということさえ起こりかねません。また、個々の学習進度に応じた授業構想なども困難になってしまいます。

3. 評価規準に基づく評価のない時間もあり得る

単元の評価規準を実現するために授業は構想されます。ですから、評価規準は単元全体を通して実現されればよいわけです。したがって、評価規準に基づく評価がない時間というものもあり得ます。例えば、国語科の授業において物語文を読む学習を考えてみましょう。評価規準には、読み取りの能力に関するものが立てられていたとします。その一時間目、子どもたちは、教材文の範読を聞いた後、自分の読みを確かにするために何度か繰り返して黙読していたとします。この場合、子どもたちはまだ自分たちの読み取ったことを表現するまでには至っていないわけですから、読み取りについての評価規準は適応できないことになります。

ただ、ここで間違っはいけないことは、評価規準に基づく評価はないが、日常的な意味での指導と評価はあるということです。学習姿勢に関するもの、黙読の方法に関するものなど様々な面で教師は子どもたちの学習を評価し、適切な指導を行っていきます。

「単元を通して学力を育成する」ということが一時間の授業をおろそかにしてもよいということではないことは、言うまでもありません。

●● 現職教師の声

国語の授業で狂言を取り上げるに当たり、単元を通して「昔の人のものの見方や感じ方について考えよう」を目標に学習を進めることにしました。はじめは狂言の独特な話し方や動作のおもしろさから「狂言って楽しいね」としか思わなかった子どもたちも、解説文に触れることで、狂言が一体どんなことを人々に伝えたいのか、どんなことをテーマにしているのかなどを考えるようになってきました。そのことを確かめるために複数の狂言作品を読んだところ、狂言の内容がもつ共通点を見出したり、伝統文化として受け継がれている意味を考えたりするようになり、単元のまとめでは、「今生きている自分たちも狂言のお話に共感できるしおもしろいと感じるのだから、きっと昔の人たちも今の自分たちと同じように、みんなが共感しておもしろいと感じたのだろう」という考えにたどり着くことができました。

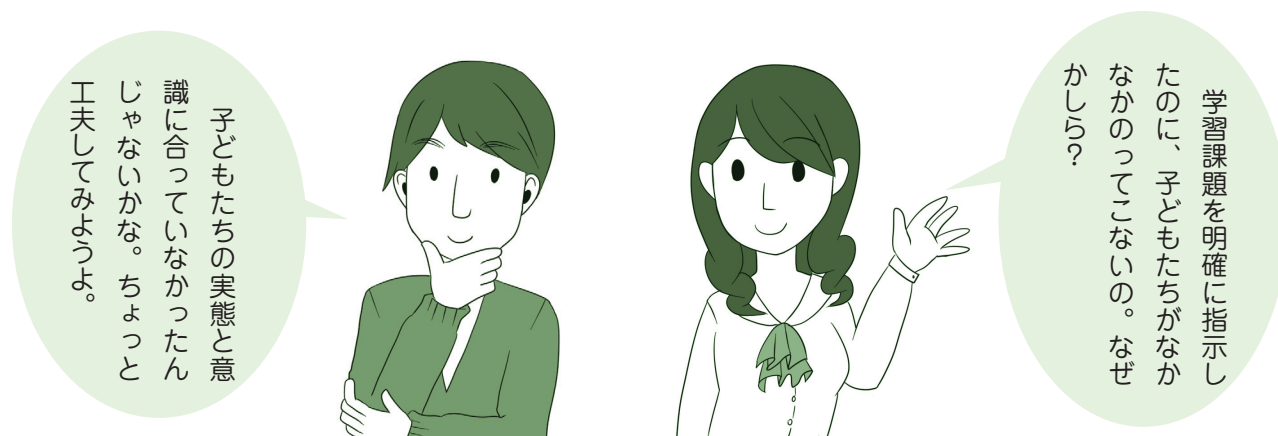
これが今年一年、単元として授業を考えて一番手応えのあったことでした。

(20代女性・小学校)

第二章

学習課題を工夫した授業を

～子どもたちの学習意欲が高まる課題づくり～



1. 授業づくりはドラマづくり

授業づくりは、テレビや映画のドラマづくりに例えられることがあります。授業にもドラマと同じように、「オープニング（学習課題の提示）からクライマックス（学習活動）そしてエンディング（学習成果の評価）」に至るシナリオ（授業構成）が必要であるということの例えです。

もちろん、授業づくりのシナリオのエンディングに求められるのは、「その授業で育てたい能力などが確実に身に付くこと」です。

では、オープニングに求められることは何でしょうか。それは、「子どもたちが学習に興味・関心を持ち、学習活動に引き込まれていくこと」と言えるのではないのでしょうか。

2. オープニングで大切なこと

オープニングはたいていの場合、課題提示から始まります。この課題の良し悪しが、子どもたちの学習意欲に大きくかかわってきます。

では、学習意欲を高めるような課題とはどんなものでしょう。

一つは「やってみたい、考えてみたいと思えるような、面白い課題」であることです。

例えば、子どもたちの興味・関心を高め、面白いや楽しいを実感させるために、子どもたちの身近な出来事や毎日の生活に根ざしたところから課題を作ったり、世界のニュースやトピック的な話題と関連づけた課題を工夫したり、他の教科やこれまでの授業等に関連づけた課題を提示したりすることなどが考えられます。

そしてもう一つは「(自分にとって) 価値がある課題であること」です。

自分にとって学習する価値があるということを実感させるためには、その後の生活に役立つような実用性を考慮して課題を設定したり、人のためや社会貢献につながるような課題を工夫したりすることなども有効です。

学習課題に興味・関心が湧き、必然性を納得すれば、子どもは自ら学習に取り組んでいくことでしょう。

3. エンディングと結びつくこと

ただ、オープニングの工夫ばかりに気を取られ、それが、その後のクライマックスやエンディングの充実に結びつかないとしたら、何の意味もありません。オープニングの工夫は、あくまでも学力形成のためにこそ大切なのです。

先に、エンディングに求められるのは、「その授業で育てたい能力などが確実に身に付くこと」であると書きました。どんなにオープニングで興味・関心を掻き立てたとしても、それを追究することで子どもたちの学びが深まっていかなければ、結果として、いわゆる「活動あって学びなし」の授業となってしまいます。

教師には、子どもたちとのさまざまなやりとりの具体的な場面を想定しながらシナリオを計画的に考え、オープニングから確実にこのエンディングにたどり着くためのシナリオづくり、すなわち全体構成を考える能力（授業構想力）が求められるわけです。

子どもたちと共にいいドラマをつくりたいものですね。

●● 現職教師の声

新しい単元に入る時に、その単元の学習目標と評価の方法、展開等を伝え、学習の見通しをもたせます。さらに、私は生徒と一緒に考えながら、単元名のオリジナル化を行います。学習の課題意識が高まるからです。例えば、平家物語の学習では、「声とことばで源平合戦を再現しよう」ともちかけ、グループごとに音読を工夫させましたが、その時のネーミングは、「武士の戦いと美学」というものでした。

また、学習状況が高まっていく過程を生徒が自分で確認できるようにしたいので、一時間の授業ごとに学習目標を提示し、最後に振り返りをさせています。この授業の場合、対抗戦のような形で音読の工夫を競わせましたので、振り返りは「戦評定」と名付けました。生徒は、毎時間、勝つための工夫を書きためてきているので、単元の最後では、学びの実感のある振り返りを行うことができました。

(50代男性・中学校)

第二章

「わからない」を大切にした授業を

～一部の子どもたちだけと授業を進めない～

それだとわからない子は参加しにくいね。そもそもわからないから授業をするんだから、「わからない」を大切にした見直しが必要だよ。



授業で「これわかる人いる？」って聞くと元氣よく手を挙げてくれる子がいて、授業がすごくスムーズに進むの。でも、これでもいいのかなあ？

1. まず授業を進める前提は？

算数の時間、「この問題、わかった人は？」と先生が問題を出すと、何人かの子どもが手を挙げました。そこで先生は、「では、〇〇さん、黒板にでてやってごらん」と、一人の子どもを指名して、授業を進めていきました。

教室では当たり前のようにみられる光景です。しかし、このやりとりの中にはいろいろ考えなくてはならないことが含まれているように思います。

まず、教師が授業を進めるために相手にしているのは「わかっている子」です。しかし、子どもはわからないから学習するわけで、わからないことをわかるようにするのが授業です。とすれば、授業を進める前提は「わかる人」ではなく「わからない人」であるべきでしょう。

また、子どもたちの中にはいろいろなタイプがあり、自分の考えをまとめるためにはじっくりと考える時間を必要とする子もいます。にもかかわらず、すぐにわかる子を指名してしまったら、その子はどう思うでしょう。「僕にはわからなかった。〇〇さんはすごいな」

2. 「わかる」とは？

教師は割合に軽く「わかる」という言葉を使いますが、子どもの実態や状況をみると、「わかる」にもいくつかの段階があることがわかります。

第一段階は、「今まで知らなかったことを知る」あるいは、「わからないと思っていたことがわかるようになる」という状態です。基礎的・基本的な知識や技能を習得した段階と言ってもいいでしょ

う。

第二段階はもう少し深化して、「知識としてわかるだけでなく、自分で使えるようになる」という状態です。基礎的な知識・技能が活用できるようになった段階とも言えます。

もう一段上の第三段階は「わかったことについて活用できるだけでなく、他者に対して自分の言葉で説明できる」という状態です。探求、創造につながる段階とも言えます。

ここで先ほどの授業の例を振り返ってみましょう。先生が問いを発し、子どもたちがそれに答えるという授業では、第一段階の「わかる」は実現するかもしれませんが、第二段階、第三段階の「わかる」までは深められないのではないのでしょうか。

3. どうすればいい？

そう考えていくと、授業を見直すポイントが見えてくるように思います。

まず、一人一人の子どもに十分に考える時間を与え、「わかったことは何か、まだわかっていないことは何か」をはっきりとさせます。そして、「まだわかっていないこと」を全員の前で発表してもらいます。この際大切なことは、子どもたちの「わからない」が大切にされるクラスを作っておくということです。「恥ずかしくて、わからないなんて言えない」とか、「わからないと言ったら笑われてしまいそう」などと子どもが思うようなクラスであれば、心の中では強く「わかりたい」と思っている子であっても、「ここがわかりません」などとは決して言わないでしょう。

さて、友達の「わからない」が明らかになったら、それを「わかる」に変えていくために、言語活動の充実を図りながら、クラス皆で学び合うようにさせることが大切です。一緒に話し合う、他の場面に置き換えて考えてみる、わかった子がわからない子に説明するなど、いろいろな学び方が考えられます。「わかる」授業をするために、「わからない」を大切に、「わかる」段階を深化させていく。そういう授業展開を工夫したいものです。

●●● 現職教師の声

今までは「わかる」という児童の実態の三段階について、意識して考えていませんでした。児童は、教師の思い描いている答えに近づこうとして発言する場合があります。その答えで教師が満足して次へ進んでしまうことは恐ろしいことだと思いました。

単元全体を通して、どのような力を身に付けさせるのかをしっかりと意識して授業を展開していけば、「わかる」の段階をどこまで深化させるべきかが見えてくると思いました。

児童の「わかりたい」という学習意欲を大切に、一人一人に本時の課題を自覚させ、課題と向き合う時間を保障した後で、課題解決のために協力、協調し切磋琢磨し合うという授業展開をしていけば、理解の深まりも得られると思いますし、よりよい人間関係も醸成できると思います。児童が伸びやかに自分の疑問や考えを発言できる学級風土の確立は、何にも増して大切なことであり確かな学びに繋がるということを再認識し、日々の教育活動を行っていききたいと思います。

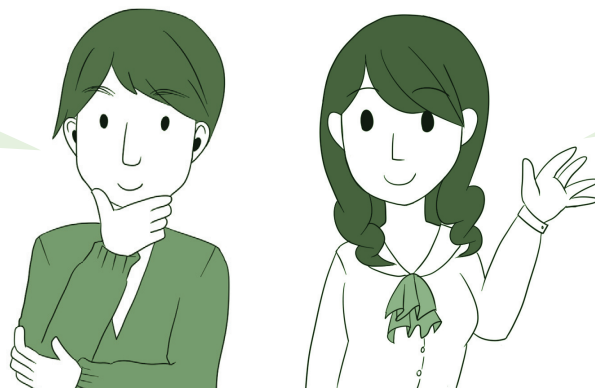
(50代女性・小学校)

第二章

共に学び合う授業を

～教室という空間のすばらしさを実感させる～

子どもたちの頭の中はどうだったのかな。静かに聞かせるだけで満足しないで、授業の中で子どもたちが自分の考えを説明し合うような活動も大切にしたいね。



今日の授業はとってもうまく説明できたの。子どもたちもとっても静かに聞いていたけど、活気がないの。これでいいのかな？

1. 講義型の一方的な授業から脱却しよう

教師にとって、「うまく説明できる」話術は必要な授業力の一つです。しかし、いつも聞いているだけの授業では、子どもの学習意欲は減退してしまうし、思考も停滞しがちになってしまうことでしょう。これからの時代を生きる子どもたちに必要なのは、「学ぶ意欲」と「考える力」だと言われています。そうした力を育てていくには、教師が一方的に知識を教え込むだけの授業では、あまり効果があがりません。子どもたちがどうしたら意欲的に学ぶか、どうしたら考える力を育てていくことができるか、そんな観点から日頃の授業を見直してみましょう。

2. 共に学び合う授業をつくる

子どもの学びの形態には、教師から教わる学びのほかに、子ども自らが学ぶ学びや、友達と一緒に学び合うような学びがあります。授業の中に、教師が知識や情報を伝えるだけでなく、子ども自らが学ぶ場面や共に学び合う場面をバランスよく取り入れていくことが大切です。

中でも、これからの時代の教育では、「共に学び合う授業」を大切にしていくなさきだと言われています。なぜでしょう。

「共に学び合う授業」を心がけることで、さまざまな効果が期待できます。

第一の効果として考えられることは、教師の話聞くという受け身の学習姿勢から自らも発言するという能動的な学習姿勢に変わること、子どもの学びが主体的になるということです。

第二の効果として期待できるのは、言語活動の充実が図れることです。友達と話し合ったり教え

合ったりする学習活動を繰り返す中で、知識を活用する力が育っていくということです。よく言われることですが、友達に教えるということは、教えられた子どもの理解が深まるだけでなく、教えた子どもの理解も深まります。こうした学び合いによって、これからの時代を生きていく子どもに求められる「思考力・判断力・表現力等」が育っていくことが期待できます。

第三の効果として、共に学び合うことにより他者の考え方や見方を知り、他者の考える過程に気づくということがあげられるでしょう。他者の思考を自分の考え方と比較することで、メタ認知する力が育ちます。また、他者の思考をヒントにして、自分の思考を再構築することもできます。さらには、競争心なども働いて、学習のモチベーションを高め合うことも期待できるでしょう。

それだけではありません。共に学び合うことは、質の高い学びの集団づくり、そして共に学び合い高め合う友を得ることにもつながっていきます。共に学び合う授業が行われている時間は、まさに教室という空間のすばらしさを実感させてくれる、貴重な時間といえるでしょう。

3. 共に学び合う授業を効果的にする条件

共に学び合う授業を効果的にするにはいくつかの条件があります。

その一つが、学びの規範づくりです。具体的に言えば、人の意見をあたたかく聴く、人にやさしく話すなどの授業規律を確立することです。これが質の高い学びの集団づくりの核になります。

また、各学級、各教科の授業でそれぞれ教師がバラバラに学び合い学習を進めても効果的なものとはなりません。学校として、組織的かつ総合的な取り組みをすることが求められます。

しかし、最も大切なのは、学び合いの指導者、すなわち教師自身が学び合いの意義や効果を理解し、実感することです。そのためには、学校という職場において、教師自らが学び合う存在でなければなりません。他の先生方と共に学び合うという姿勢を、常に忘れたくないものです。

●●● 現職教師の声

授業中に、「これだから教師はやめられない」と思うような、わくわくする経験をすることがあります。例えば、その子らしさやその子のよさが十分発揮されたとき、子どもが教師の予想を超える活動をしたときなどです。「その発想はじつに君らしい。しかもユニークだ。」「私も気がつかなかったよ。どうして、そう考えるようになったの?」そんな言葉を、思わずかけてしまいます。

言語活動の活性化された、共に学び合う授業では、その子らしい気づきや、より練られた考えが生まれてきます。また、お互いを認め合うことが増えるので、子どもの自己肯定感が高まり、他者受容も促進されます。「学び愛」という言葉があるそうですが、まさに実感されます。

(50代男性・中学校)

第二章

教師にとっても楽しい授業を

～つまらなそうな表情の教師から楽しい授業は生まれない～

そうだね。子どもたちの
気持ちを活性化するために
も、授業中の自分の表情を
振り返ることは大事だね。



授業の時、子どもたち
は私の表情をどんなふう
に見ているのかしら？
とても気になるわ。

1. どんな表情で授業していますか？

楽しさや意欲、やる気は伝染するものです。当たり前のことだと思うのですが、つまらなそうに授業をする教師の顔を一時間、さらにいえば一年間も見続けるとしたら子どもたちの学習意欲も湧くわけがありません。子どもたちにとって教師の表情は、教師が想像している以上に影響力のあるものです。教師の仕事は、目の前にいる子どもたちの意欲ややる気を呼び起こし、活性化させるところから始まります。だから、何よりも教師自身が元気で意欲的であり、表情豊かで、周りの子どもたちに活力を感じさせる存在でなければなりません。

子どもの話を聴くときの顔、姿勢、雰囲気、子どもに話すときの声の大きさ、声の質・高さ、話し方や間の取り方等をよく自覚して、授業の中で、的確にいろいろな表情ができることは、教師の授業力のとても大事な要素の一つです。普段、自分はどんな表情をしているか、また、子どもたちはどんなふうに分をみているのか、そういう観点から自分を改めて振り返ってみましょう。

2. 豊かな表情は授業に取り組む姿勢から

日々、自分の表情を意識することが大切だと述べましたが、しかしそれが上っ面だけのものであったなら長続きはしないでしょうし、やがては子どもたちに見抜かれてしまうことでしょう。では、どうすれば豊かな表情が継続的にできるようになるのでしょうか？

まずは、授業づくりに教師自身がワクワクし、内面的にときめくことが必要だと思います。たとえば子どもに興味・関心を抱かせるためにどのような素材や題材を工夫するか、子どもに自ら取り

組む意欲を出させるためにどういう授業設計をするか等、まさに子どもに寄り添う意識と姿勢で授業を作っていくのです。授業のオリジナリティが高ければ高いほど、ときめき感やワクワク感が高まります。そしてそれが、教師の表情を豊かなものにしていきます。

もう一つは、子どもたちの声に耳を傾けることです。

教師が一方的にアウトプットするだけの授業では、教師にとっての発見がありません。ですから、教師の表情も次第にマンネリ化してしまいがちです。

しかし、子どもたちの声を一生懸命に聴くように心がけ始めると、授業が面白いものを感じられるようになります。「ああ、こんなふうに思っていたのか」「なるほど、こんな考え方もあるのか」「おや、この子にはこんなよさもあるのか」など、たくさんの発見に出会い、感動をもらうことができます。子どもたちの発言や発想から感動をもらう。教師として一番うれしいことではないでしょうか。そんな時には、知らず知らずのうちに笑顔になっていることでしょう。

3. やりがい、そして生き甲斐

教師にとっての授業ということを考えてみると、「子どもたちの成長を支援することを通して、教師自身が自己実現し、成長していく場である」ということができるかと思います。ですから、子どもたちが授業を楽しんでいる姿を見たり、確かな学力を育んでいることを実感したりすることは、教師自身のやりがいや生き甲斐を高めることにつながります。それが、教師の表情の豊かさに表れます。そして、その豊かな表情がまた、子どもたちに楽しい学びを提供していくことにつながっていくのだと思います。

●●● 現職教師の声

4年生の社会科で、三浦半島の気候や特色についての学習で導入に悩んでいたところ、先輩の先生から「三浦大根を見せればいいよ。」とのアドバイスをいただいた。早速、三浦の農家から取り寄せた三浦大根は、長さ60センチ、重さ6キロもあり、自分自身も驚いた。きっと子どもたちも驚くだろうと、とてもわくわくしたのを覚えている。この巨大な大根を見たら、何といひかな、どうしてこんな大根ができたのか、そこから土地の様子や気候に着目できるかな…。とても楽しみながら教材研究ができた。

こちらが準備した学習に対して子どもたちがどんな反応をするだろうと思うと、自然に子どもたちの考えを聴くのが楽しみになる。予想していなかった考えに驚きや感心すること多い。そこから「ああ、この子はこんな見方をするんだ」と、児童理解につながっていくこともある。子どもたちが学習に集中して話し合いが盛り上がると私も楽しくなってくる。そのためにも日々教材研究を大切にしていきたいと思っている。

(30代女性・小学校)

おわりに

教育は、誰もが語れる。そのことはよいことであるが、時に、今日の教育とは異なる過去の教育に依拠することにもつながる。それは、自分の受けてきた教育を元に、今日の教育を語るからでもある。このことを、原体験に依拠した教育論という。

原体験に依拠した教育論を語ることは、必要である。しかし、過去を見るだけで、未来を見ることのない教育論を展開しても、これからの時代に生きる子どもたちに機能する教育を行うことはできない。「未来は、教育によって創られる」といっても過言ではない。学校教育で育成されなくてはならないのは、子どもたちがこれからの時代を生きていくのに必要な学力である。そのためには教師一人一人が、過去に学びつつも、これからの時代が求める学力を学校教育における授業で具体化することが大切である。ここに、教師の専門性が求められる。

「教師になる」ことで完結するのではなく、「教師として成長し続ける」ためには何をすべきか。今の学校で、何をすることが未来を生きる子どもたちのためになるのか。本書は、そうした問いに対する、一つの提案である。

この提案を実現するために何より大切なのは、若い教師や中堅の教師、さらにベテランの教師がそれぞれの役割や立場で一緒になって、チームとしての学校教育を行っていくことにほかならない。

私たち教育デザインセンターは、学校教育に関わる全ての方々と手を携え、新しい教育づくり、子どもたちが生き生きと学ぶ学校づくりのために微力を尽くしていきたいと考えています。

横浜国立大学教育人間科学部附属教育デザインセンター長 高木展郎

「教師として成長し続けるために」 中堅の先生に贈る 20 のメッセージ

2012 年 3 月 発行

編集・発行	横浜国立大学教育人間科学部附属教育デザインセンター 〒240-8501 横浜市保土ヶ谷区常盤台 79-2
TEL・FAX	045-339-3481
E-mail	edu-design@mlynu.ac.jp
印刷所	(有) 中溝グラフィック

この冊子は、文部科学省特別経費「教育デザインセンターをハブとした都市型総合大学における教員養成システムの構築」事業の予算によって作成いたしました。