

高等学校における協働的な授業改善の取組

－「創発協働型授業力向上メソッド」の開発－

赤沢早人

(奈良教育大学 次世代教員養成センター)

Coproductive Improvement of Instruction In High Schools

: Development of “Emergence Coproduction Method for Progress of Teaching”

Hayato AKAZAWA

(Teacher Education Center for the Future Generation, Nara University of Education)

要旨：高等学校において授業改善をテーマとした校内研修を促進するために、「創発協働型授業力向上メソッド」を開発した。高等学校の校内研修の諸課題（情報の共有、授業の意志や事実の協議・省察、多くの教員の参画）を解決し、「授業改善文化」を高等学校内に育むことをめざした。校内研修の諸局面に合わせて準備された「授業カルテ」「授業改善カレンダー」「授業提案書」「授業参観シート」をもとにしながら、一人の教員の個人的努力としてではなく、学校全体で協働的に授業力の向上を図っていくことが企図されている。

キーワード：授業改善 improve of instruction
校内研修 in-school workshop
協働 coproduction

1. はじめに

本稿の目的は、高等学校において授業改善をテーマにした校内研修を促進するために開発したツールの意義について明らかにすることである。本稿では、これらの校内研修ツール（及びそのツールが依拠する授業改善システム）のことを「創発協働型授業力向上メソッド」と呼ぶ（以下「メソッド」と略す）。おもに教職経験が10年に満たないいわゆる若年教員をメインターゲットにしながら、彼らが勤務する学校全体の授業改善意識の向上を図るとともに、彼らを含む学校の教員全体の授業力向上をめざすものである。2010年より筆者が参与している、三重県教育委員会人権教育課による県立学校（高等学校）授業改善促進事業での授業改善の取り組みをもとにしながら「メソッド」の開発をすすめてきた。

本稿は、2014年度に開発した試作版の「メソッド」の目的や内容・方法について明らかにするものである。

2. 高等学校における校内研修の現状と課題

(1) 校内研修の現状

「メソッド」について述べる前に、まずは高等学校における校内研修、とりわけ授業改善をテーマにした

校内研修の現状について整理する。

一般に、高等学校においては、小学校や中学校にくらべ、校内研修の実施状況は低調であると言われる。三橋弘は、高等学校における校内研修の現状についてのアンケート調査を踏まえ、次のように述べている。「高校を見た場合、校内研修や研修主任の役割は、小学校や中学校に比べ、まだまだ、軽視される傾向にあり、校内における研修体制は確立されていない」¹。三橋は、部活動指導や校務分掌などの多忙化をその要因として指摘している。

三橋の指摘は2001年になされたものである。しかしながら残念なことにその後も、とりわけ学校の自立・自律化や特色ある教育課程の編成が謳われ、学校における教員の組織的力量形成の必要性和重要性がさげばれてきたにもかかわらず、とりわけ高等学校の校内研修については、大きく改善しているとは言いがたい状況が続いている。

山崎倫孝は、国立教育政策研究所が2010年に実施した調査研究をもとに「高等学校においては、学校が組織的に行う校内における授業研究、いわゆる校内研究の実施に消極的である」と述べながら、高等学校において能動的な研修を行う必要性を指摘する。「より効果的な実践とするには全教職員が目的意識を持ち、協働を高めることが重要である。教員の不安感や負担

感を軽減し、前向きに取り組めるような働きかけが不可欠であるといえる」²。山崎は、校内研修の企画・運営を担う研修主任の機能強化の観点から、研修主任を軸にしなが、「組織における教職員の協働」を喚起する校内研修・研究の在り方を提言している。

また佐藤学は、「日本の高校の授業は学びを抑圧したまま、旧態依然とした一斉授業に固執している」と批判し、その要因の第一として、高校の授業改革の責任者不在の状況を挙げている。「文部科学省は学習指導要領は作成するものの、授業の改革と教師の研修については小学校と中学校しか責任を果たしてこなかった。…(中略)…他方、都道府県教育委員会は、戦後長らく高校進学率の急上昇に対応する高校の『整備拡充』が政策の中心であり、その後は『受験制度の改革』しか対応してこなかった。その結果、欧米諸国では高校の授業研究は小学校、中学校と同様、もしくはそれ以上に活発であるのに対して、日本では皆無に近い状態が続き、さまざまな国際比較調査を見る限り、日本の高校の授業研究(研修)の機会は世界最下位に落ち込んでいる」³。こうした問題意識のもと、佐藤は、高等学校において、「小学校と中学校と同様、＜学びのデザインとリフレクションの研究＞としての授業研究の伝統を育み、一人残らず教育の専門家として育ちあう同僚性を育てる」⁴のために、「学びの共同体」を理念に据えた学校改革を提唱している。

さらに、教員研修を企画・支援する各地域の教育センター等でも、高等学校の授業研修の現状に関する認識は上述の指摘と近接したところにあるようである。

たとえば神奈川県立総合教育センターは、高等学校における組織的な授業改善の在り方について、「これまでも教員個人が様々な取組を行ってきたが、その取組の成果は、その教員に限られたものになりがちである」として組織化の課題を指摘しながら、次のように述べている。「教育の質的転換を伴う授業づくりや学校として把握した課題の解決には、情報の共有化や協議、新しい発想などが必要である。また、授業改善に組織的に取り組むことで、その取組に関する様々なアイデアや、共通の経験、成果を学校や教員がさらに広く共有し、組織として継承することができる。さらに、一つ一つの授業改善の試みを積み重ねることにより、教科全体、学校全体の教育力の向上が図られる」⁵。

ここで言う組織化とは、たんに校内分掌組織として研修部や授業改善委員会などをつくって校内研修の企画・運営を行っていくことのみを指しているのではない。学校ぐるみの授業改善に向けて、教員の間での情報の共有や協議、発想の交流など、当該校における授業の現実と理想を教員間でわかちあうための回路づくりも含めて、いわゆる「組織文化」としての授業改善のありかた、いわば「授業改善文化」の創造を提唱している点に注視しなければならない。

(2) 校内研修の促進にむけての課題

以上のように、高等学校における授業改善をテーマとした校内研修には、いまだ課題が山積している。高等学校の校内研修が小学校・中学校と比べて量的に低位であることはよく指摘されるが⁶、事態はそれだけにとどまらない。また、校内研修を推進する校内組織を整備し、校内研修の企画・実施(研修テーマの設定、年間計画の策定、研究授業のための学習指導案等の事前審議、研究授業の実施、事後協議会の開催、研修の成果と課題の整理といった、一連の研修計画)を遺漏なく実施するというだけでもまた、十分ではない。むしろ、高等学校に積極的に能動的な「授業改善文化」を育むという課題が今、我々には与えられていると言ふべきであろう。

この課題に立ち向かうべく、本稿では、上記の先行研究の言及をもとにしながら、「授業改善文化」の創造に深く関わる次の3点に着目し、これらを踏まえた校内研修のための「メソッド」を提唱することにした。

視点① 授業改善に関して教員相互に価値観や諸情報を共有する方法

視点② 授業の意志(どのような授業を通してどのような生徒の成長を願うか)と事実(実際にどのような授業が行われてどのような生徒の成長が見られたか)とに関する協議や省察の方法

視点③ 一部の教員だけでなく、多くの教員が持続的に授業改善に取り組む方法

3. 「創発協働型授業力向上メソッド」の開発

(1) 開発の経緯

高等学校での校内研修の促進に向けた課題を解決し、高等学校に「授業改善文化」を根付かせるためにはどうすればよいか。今後、大量退職に伴う教員の世代交代が高等学校現場にも押し寄せる状況にあっては、授業研究や校内研修の意義や方法に関する知識を、それぞれの学校内で正確に引き継いでいくことが難しくなる。このため、校内研修を推進するためのシステムやツールを、ある程度外在的に定型化して示すことが必要であろう。

筆者は、かような問題意識のもとで、とりわけ高等学校の校内研修の課題に即応した校内研修促進の「メソッド」を開発した。「メソッド」は、授業改善をテーマとした校内研修の促進に関する「趣意」に関するパートと、実際に授業改善を継続的にやっていくことを支援する「方法」に関するパートの2つから構成されている。「方法」に関するパートは、いくつかの「ワークシート」(A4版)を含んでいる。以下では、2014年時点でひとまず開発を終えた部分について、順をお

って説明していくことにしよう。

(2) 「メソッド」の名称

本稿で「メソッド」と略称している「創発協働型授業力開発メソッド」という名称について、まずは整理しておきたい。この名称は、「創発」「協働」「授業力開発」という3つのキーワードを組み合わせた造語である。「メソッド」の「趣旨」パートには、この名称の意味を次のように説明している（資料1参照）。

創発協働型授業力向上メソッドとは

趣旨

校内の先生たちが「理想の授業」のあり方に関する議論を積み重ねながら、相互の働きかけを通して各々の授業力向上を図っていくメソッド（方法論）です。現場での授業改善支援の経験をもとに、試行錯誤しながら開発しています。

「創発」とは、個々の「自律的な要素が集積し組織化することにより、個々のふるまいを凌駕する高度で複雑な秩序やシステムが生じる現象あるいは状態」（『人事労務用語辞典』より）を言います。授業力の向上をめざす個々の先生の取組が、たんにその先生の職能成長上の個人的な課題にとどまっていたら、十分な成果を挙げるのは困難です。むしろ、同じ学校に勤め、共通の教育価値を共有する同僚の先生たちの「共通の課題」として意味づけられ、課題の解決に向けて議論を積み重ねることを通じて、授業力向上をめざす個々の先生たちのエンパワメントをはかっていく。「創発」というキーワードには、そのような願いを込めています。こうした「創発」の実現していくためには、ともに授業力向上をめざす先生たちの「協働」が欠かせません。「協働」とは、アメリカの政治学者ヴィンセント・オストロムが提唱したCoproductionの訳語で、「対等な、または対抗する2つ以上のアクターが主体性をもって協力・協同する」関係（partnership）を超えて、「生産性」という結果を含んだ概念」と言われています。個々の先生の「属性」としての授業力の向上にとどまらず、学校全体に「個々のふるまいを凌駕する高度で複雑な秩序やシステム」としての授業力を広げていくことが、このメソッドのねらいとするとされています。

理想の授業をめざして…

みんなで考え みんなで取り組み みんなでよくする

手順

- 1) 授業カルテによる授業意志の明確化
授業力向上に向けて自律的に取り組む意欲が高い先生方に放課後等に集まっていたり、それぞれの授業（クラス）の現状について相互に報告するとともに、「授業の現実と理想」を見通せるような「授業カルテ」を作成します。
- 2) 授業改善カンファレンスによる日々の授業の改善
毎日の授業に關わって、その日の「目標」と「成果」を、1行日記のように書きためていきながら、両折返りすることを通じて、自らの授業実践の成果と課題を明確化していきます。
- 3) 「授業提案書」と「授業ドキュメンテーション」による研究授業の省察
公開授業など、複数の先生が授業（クラス）に入って授業参観を行う際に、参観者にタブレットを預けていただき、参観者が授業に關して「なにが感じとったところ」の撮影をしてもらいます。事後の授業協議では、参観者が撮影した映像を示しながら、授業者とともに授業の現状、課題、見直しを検討していきます。

資料1 「趣旨」

「創発」とは、個々の「自律的な要素が集積し組織化することにより、個々のふるまいを凌駕する高度で複雑な秩序やシステムが生じる現象あるいは状態」（『人事労務用語辞典』より）を言います。授業力の向上をめざす個々の先生の取組が、たんにその先生の職能成長上の個人的な課題にとどまっていたら、十分な成果を挙げるのは困難です。むしろ、同じ学校に勤め、共通の教育価値を共有する同僚の先生たちの「共通の課題」として意味づけられ、課題の解決に向けて議論を積み重ねることを通じて、授業力向上をめざす個々の先生たちのエンパワメントをはかっていく。「創発」というキーワードには、そのような願いを込めています。

こうした「創発」の状況を実現していくためには、ともに授業力向上をめざす先生たちの「協働」

が欠かせません。「協働」とは、アメリカの政治学者ヴィンセント・オストロムが提唱したCoproductionの訳語で、「対等な、または対抗する2つ以上のアクターが主体性をもって協力・協同する」関係（partnership）を超えて、「生産性」という結果を含んだ概念」と言われています。個々の先生の「属性」としての授業力の向上にとどまらず、学校全体に「個々のふるまいを凌駕する高度で複雑な秩序やシステム」としての授業力を広げていくことが、このメソッドのねらいとするとされています。

すなわち、「創発」というキーワードには、授業改善に関する教員間の価値観や諸情報の共有をはかる（前掲の視点①）とともに、これらを議論していく回路をつくる（視点②）ことの必要性が含意されている。同様に「協働」には、学校の教員全体で授業改善を持続的に行う（視点③）ことの必要性が含意されている。

ちなみに、ここでの「協働」は、教員文化の研究においてしばしば取り上げられる、ハーグリーブスの「協働(collaboration)」ではなく、まちづくりなどの社会実践の理論的基礎として紹介されるオストロムの「協働(coproduction)」の概念を採用した。学校において、教員がともに「よりよい授業」と「授業改善文化」という「結果」を創り上げていくという観点を強調したかったためである。

(3) 授業改善の手順

「メソッド」では、上記の意味で協働的に授業改善を行っていくための標準的な手順として、以下の3つの局面を示している。

第一は、授業改善に取り組もうとする教員の授業意志を詳らかにする局面である。まず、自分が担当している授業（クラス・講座）の現状について、「自分（教員）自身」「生徒」「クラスの雰囲気」「教室環境」「同僚」「学校文化」「その他」という7つの観点から、その「強み・よさ」と「弱み・課題」を明らかにする。次に、授業（クラス・講座）の「何をどの程度よくしていきたいのか」についての「見直し」と、そのために「どういう取組・工夫をどの程度行うのか」についての「処方」を示していく。「メソッド」では「授業カルテ」と呼んでいる（次ページの資料2参照）。

以上のことを、個人作業として行うだけではなく、校内研修の機会等を活用して、複数の教員によって集団的に省察することで、ひとりの教員の授業改善に関する授業意志（価値観）が他の教員と相互に共有されることが企図されているものである。

もとより高等学校の授業改善の取組では、一般的に、担当教科の教科内容や教材の解釈や教科固有の指導法（教授法）に焦点が当てられ、当該授業における教員

 創発協働型授業力向上メソッド
 ～みんなで考え みんなで取り組み みんなでよくする～

1 授業カルテ 氏名 _____

クラス情報

理想の授業（クラス）像

観点	強み・よさ	弱み・課題
自分自身		
生徒		
クラスの雰囲気		
教室環境		
同僚		
学校文化		
その他		

見通し（何をどの程度よくしていく？）

処 方（どういう取組・工夫をどの程度？）

資料 2 授業カルテ

の意志や生徒の求め、ならびに教員と生徒の関係性などの観点の後景に退いてしまうことが多い。教科専門性の涵養により多くの課題を抱える若年教員の場合はなおさらである。しかしながら、こうした視座での授業改善では、教科指導のための技術的なトレーニングにはなりえても、授業そのものの省察と改善の機会にはならない。また、教科のセクトを超えて、校内の教員が授業の意志と事実について相互に議論しあう関係性を築くこともできない。このため、「授業カルテ」のような可視化がとくに必要になるのである。

第二は、「授業カルテ」を書く作業を通して明らかになった自らの授業改善の「見通し」と「処方」を、日常的な授業実践ベースに載せていき、漸進的に授業改善を進めていく局面である。

小学校や中学校と比べると、高等学校の場合は、一部の例外をのぞいて、同じクラス（講座）で授業を実施する機会が少ない。このため、必然的に授業改善の取組や工夫を試す機会も少なくなる。少ない機会を確実に捉え、授業改善に結びつけていくためには、教員自らの授業意志の貫徹をめざして日々の授業でどのような取組や工夫を行っていくかについて、より強い自覚が必要になる。

そのため、「メソッド」では、月ごとの「授業改善カレンダー」を準備している（資料3参照）。1枚のシート内で授業機会ごとの「取組・工夫の成果」を短文で記録するとともに、月末には当月の「見通し」と

 創発協働型授業力向上メソッド
 ～みんなで考え みんなで取り組み みんなでよくする～

2 授業改善カレンダー 氏名 _____

クラス情報

10

理想の授業（クラス）像 _____
 今月の取組・工夫 _____

日 曜	行事・校務	取組・工夫の成果	日 曜	行事・校務	取組・工夫の成果
1		—	19		—
2		—	20		—
3		—	21		—
4		—	22		—
5		—	23		—
6		—	24		—
7		—	25		—
8		—	26		—
9		—	27		—
10		—	28		—
11		—	29		—
12		—	30		—
13		—	31		—
14		—	見通し（今月は何がどの程度よくなった？） <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>		
15		—			
16		—			
17		—	処 方（来月はどのような取組・工夫をどの程度？） <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>		
18		—			

資料 3 授業改善カレンダー

翌月の「処方」を記述する。とりわけ公的な校内研修の機会に恵まれないと言われる高等学校の教員が、多忙なかにもあっても、授業後の短い時間に自らの授業改善の道筋を確認できるように配慮している。

第三は、公開授業や研究授業などの機会を活用して、教員それぞれの授業意志を具現化した授業を提案するとともに、放課後の授業協議などの機会に、提案された授業の事実に基づいて授業の省察を行う局面である。「メソッド」では、これらの局面での授業改善を支援するために、「授業提案書」と「授業観察シート」を準備している（次ページの資料4,5参照）。校内研修で一般的に使用される学習指導案の形式をあえて用いず、

授業を実施する教員の授業意志が、公開される授業の状況と生徒との関係性においてどのような授業意図として具体化した（しようとした）のかを授業の「提案」として示す形式を採用している。本時の目標、内容、展開など、一般的な学習指導案であれば多くの行数を割いて記述される部分は、「4. 本時の授業の大まかな流れ（展開）」として数行分だけ記述するようにしてある。授業構成における目標、内容、展開を軽んじるものでは決してないが、教科を超えて多くの教員が公開授業を参観し、教科の特性にとらわれない—高校教員としてのフェアな立場で授業後の協議に参加できるようにするために、大胆な焦点化（省略）をはかった。


 創発協働型授業力向上メソッド
 ～みんなで考え みんなで取り組み みんなでよくなる～

3 授業提案書

月	日()	時間目	教科・科目	授業者氏名
年 組	生徒数	人	教室等	

1. クラス(講座)全体の様子について

とても活発である	まあまあ活発である	日によって異なるためどちらともいえない	あまり活発でない	活発でない
----------	-----------	---------------------	----------	-------

1-1 現在のクラス(講座)の姿

1-2 年度末までにめざすクラス(講座)の姿

2. クラス(講座)の生徒同士のかかりについて

キーワード：学び合い、教え合い、支え合い(支持的風土)、相互尊重、つながり、参加、積極、言葉づかい…

2-1 現在のかかりのありかた

2-2 年度末までにめざすかきりのありかた

3. 本時の授業で授業者がねらうこと(授業意図)

4. 本時の授業の大きな流れ(展開)

資料4 授業提案書


 創発協働型授業力向上メソッド
 ～みんなで考え みんなで取り組み みんなでよくなる～

4 授業参観シート

月	日()	時間目	教科・科目	参観者氏名
年 組	生徒数	人	教室等	

1. クラス(講座)全体の様子についての気づき

とても活発であった	まあまあ活発であった	どちらともいえない	あまり活発でなかった	活発でなかった
-----------	------------	-----------	------------	---------

授業中に観察した事柄

2. クラス(講座)の生徒同士のかかりについての気づき

キーワード：学び合い、教え合い、支え合い(支持的風土)、相互尊重、つながり、参加、積極、言葉づかい…

授業中に観察した事柄

3. 本時の授業で授業者がねらったこと(授業意図)についての気づき

4. その他(自由記述)

資料5 授業参観シート

「メソッド」の「趣旨」においては、公開授業の参観の際には、ただ教室の背面に並んで授業を「眺める」だけにとどまらないように(それでは保護者の授業参観と同レベルである)、タブレット機器など静止画や映像が撮影できる機材を用いて授業の事実を記録し、これらの記録(静止画、映像)をもとに、授業者である教員の授業意志や授業意図がいかなる意味で実際の授業の実現したのか(あるいはしなかったのか)を協議する「授業ドキュメンテーション」を提唱している。

機材の確保や活用スキルなどの点で、必ずしもこうした様式の授業協議が即座に実現するわけではない。しかしながら、とりわけ教職経験の浅い若手教員たちが、積極的・主体的に研究授業後の協議に参加することの可能性を切り開くため、ある意味で「風変わり」な授業記録と協議の方法を示したのである。

4. 成果と課題

本稿では、高等学校での授業改善をテーマとした校内研修を推進するツールとして開発した「創発協働型授業力向上メソッド」の意義を明らかにした。本格的な実践および検証は今後進めていくところであるが、試行として2014年9月に三重県立A高等学校において8名の教員(担当教科別では国語1名、英語3名、数学2名、家庭2名)を対象に行なった「授業カルテ」に関するセッションでは、15分ほどの短時間で記述された延べ33件の「よさ・強み」と延べ35件の「弱み・課題」をもとに、それぞれの授業意志や課題についての活発な協議が行われた。今後、「授業カレンダー」以降の局面においても試行的実践を行い、本ツールの有用性の検証を行っていかねばならない。

また本稿においては、紙幅の関係もあって、本「メソッド」が依拠する授業改善のシステムについて述べることができなかった。「メソッド」では、佐古秀一が提唱する「学校組織開発理論」をベースに⁷⁾、高等学校の組織構造・文化ならびに授業改善文化の実態に沿った授業改善のシステムを構想している。稿を改めて、このシステムについても明らかにしたい。

¹ 三橋弘「高校における校内研修—研修主任の役割」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要』第20号、2001年、128ページ。

² 山崎倫孝「高等学校における授業改善に向けた校内研修の在り方」『山形大学大学院教育実践研究科年報』第3巻、2012年、197ページ。

³ 佐藤学「高校改革の課題—学びを中心とする授業へ」佐藤学・和井田節子・草川剛人・浜崎美保編著『授業と学びの大改革「学びの共同体」で変わる!高校の授業』明治図書、2013年、15ページ。

⁴ 同上、20ページ。

- ⁵ 神奈川県立総合教育センター「高等学校における組織的な取組による授業改善」2008年、6ページ。
- ⁶ たとえば、静岡県総合教育センター研修研究部教職研修課「校内研修の活性化に関する研究」『静岡県総合教育センター研究紀要』第12号、2008年。山形県教育センター『授業研究ハンドブック 高等学校版』2011年など。
- ⁷ 佐古秀一「学校の内発的改善力を支援する学校組織開発の基本モデルと方法論—学校組織の特性をふまえた組織開発の理論と実践」『鳴門教育大学研究紀要』第25号、2010年など。