

## 1 研究テーマ

よりよい学級経営を目指す教職員集団の形成  
～ Q - U を起点とする学校活性化への協働性の構築～

## 2 はじめに

「教職員の資質・指導力向上」の視点で教育現場の組織の活性化を考えたときに、必ず挙げられているのは、教職員の同僚性の向上である。教職員の組織への協働の意識を高め、教職員集団の同僚性を構築していくことは、学校の活性化に向けて今の教育現場では大きな課題であるといえる。

## 3 研究の目的

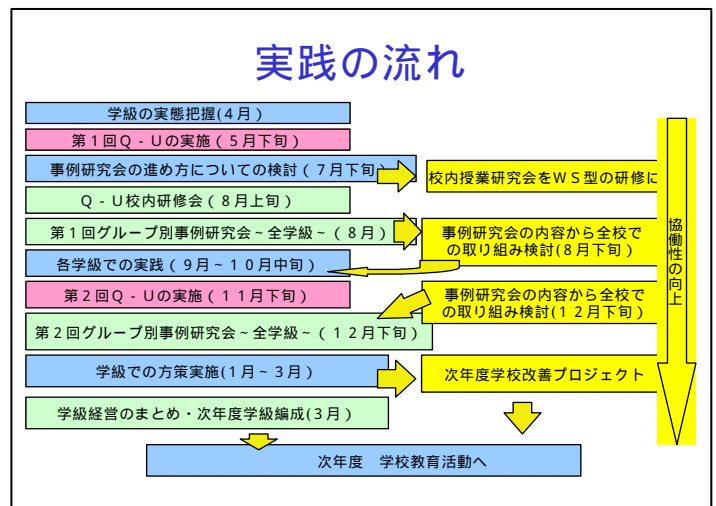
**「後ろ向きの安定」から「前向きな不安定」へ**

教職員は、個々には熱い思いを持っている。しかし、確かな力量を携えた教師が孤軍奮闘しては宝の持ち腐れである。一人より二人、複数の教員で学校組織に新しい刺激を与え、不安を持った「後ろ向きの安定」より、適度な刺激のある「前向きな不安定」な状態を作ることによって学校組織は活性化していくと考える。まずは、同調的な風土ではなく、協働的な風土をより強調していくために、教職員が有機的に関わり合い、教育活動を考えていく場を設定し、同僚性（批判的な友人関係）を熟成していく仕掛けを行い、そこから学校組織を改善できればと考える。そこで、「Q-U」(楽しい学校生活を送るためのアンケート) 起点として、組織活性化のための Q-U の有効性と課題を事例的に検証し、学校活性化の展開過程でのポイントを考察していきたい。

## 4 実践から見えてきたもの

**(1) 学級経営を視点としたコミュニケーションの活性化****コミュニケーションの重要性の認識の高まりと頻度の増加**

Q - U 分析をもとに全学級対象として事例研究会を実施し、ワークショップ型（K13法）の研修で、学級へのアセスメントおよび方策を複数教員により検討することで、教職員同士のコミュニケーションの機会の提供と課題提起ができ、子どもの教育に対して前向きに語り合うことができた。自分を開いて、学級を開いていくことで、子どもの実態および課題を学級担任一人が抱え込むのではなく、学年でさらには学校で支えていく意識がさらに向上してきた。

**教職員同士の教育技術、教育観の共有**

知っているようでお互いに分かり合っていない部分が多い教職員同士。具体的な教育の場面をもとに、教育観や教育技術を共有する場としてQ - Uはとても効果的であった。また、教職員同士の効力感を味わう場にもなった。研修会後のアンケートでは、「各学級の課題や成果が良く分かったと同時に、お互いの実践・教育観等を交換できる貴重な場となり、若い先生にとっても学ぶことが多かったと思う。」など全体的に肯定的な回答がほとんどを占めていた。

**問題意識の共有と重点化**

1 回目の結果から、学校全体として「ルールに甘い」傾向にある（問題意識の共有）

ことから、取り組みの視点を「ルールの甘い」傾向の改善に絞って、学級に対する方策を立てていった。その結果、ほぼすべての学級で、満足群の児童が増え、不満足群の児童は減ってきていた。これは、ルールに関することを中心に、学級経営に深く切り込んでいった結果であろう。特に、不満足群の児童への個への支援は、今まで以上にどの学級の教師も意識していた。さらに、この結果は、教職員集団の効力感を実感でき、多忙感の軽減につながり、更に一步出て行こうとする意欲を喚起できた。また、全学級に共通する課題を共有することができ、学級経営のみならず、授業研究、生活指導など学校教育全般にまで教職員の課題意識が共有でき、全校体制で取り組みを行う協働の意識（巻き込み）が芽生えていききっかけになっていった。

## (2) 広がりを見せてきた動き

### 授業研究会の改善

以前は一斉型で行ってきた。発言する人は大体決まっていた活発であるとはいえなかった。ワークショップ型の研修（WS型）での活発なやりとりから授業研究でもWS型の研修を採用した。ねらいであった全職員が自分の考えを言い合える場作り、雰囲気作りということは達成できた。また、授業研究会の前後の取り組みについても、検討し、改善した。（指導案検討だけでなく、参加者にも事前に研究授業の教材研究をする場を設けるなど）ただ、授業改善からの学級経営へのアプローチは全体的に弱かった。

### 学校改善プロジェクト

次年度への改善プロジェクト（特別活動 人権学習 総合的な学習 研究推進）を3学期に行う。チームごとの責任を明確にし、そこで提案されたことは次年度実行。

### 町単位での学級経営に関する情報交換

町の教務主任会でQ-U活用についての情報交換が行われた。これはQ-Uそのものが持つ特徴と町全体が持っている問題意識から、学級集団を考えていく取り組みが重要であるという意識の現れであると考えられる。

### 学級から学校への発展

### 学校から学校間への発展

## 5 研究のまとめ

学校組織において急激な改革は難しいが、教職員集団は今よりもっと良い教育をしたいという強い願いを持っている。そこへ向かうために、ベクトル合わせのひとつの方策として学級経営（Q-U）を起点としたことは有効であった。また、学校活性化の展開過程でのポイントとして次の3つが挙げられる。

### 当たり前前に学級を開くことが重要

一人で抱え込まないで学校全体で教育をしていく姿勢

### コミュニケーションの心地よさが自分を開くことにつながる

ワイワイガヤガヤの雰囲気の重要性 - コミュニケーションの土台

コミュニケーションは組織の中で効力感を味わう場となる。馴れ合いではなく、必要感を持って有機的に関わる教職員集団が、学校を活性化に導く。

### 教職員集団の視野を広げる展開が重要

学級の課題 - 学年 - 学校と広げていく対応  
・・・共通の課題についての認識

多忙感、焦燥感の中での教育において、元気が出てくる教職員集団とは今まで通りではなく、前向きな不安定な状態へ、常に学校や学級の実態や変化に即した最善の対応を目指す教職員集団だと思う。そこへ一步前に入るための勇気（きっかけ）は、教職員集団の日常のコミュニケーションから育まれていく。

