

# 教師の「リフレクション」の質を高め、 4つのポイントを踏まえて、学校全体で授業改善を推進

「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善を、真に組織的な取り組みとするためには、何が必要なのか。教育経営学や授業研究を専門とし、学校の組織開発支援に取り組む、国立教育政策研究所の千々布敏弥総括研究官に話を聞いた。

## 学習者と教師、双方の主体性が 深い学びを成立させる

新学習指導要領で示された「主体的・対話的で深い学び」は、授業づくりの主語を「教師」から「学習者」に転換したことが、実面期的でした。そうした背景には、学校が知識偏重の授業からなかなか抜け出せない状況がありました。「主体的・対話的で深い学び」

という言葉により、「教師の指導」ではなく、「学習者にとっての学び」がどうあるべきかを前面に打ち出し、授業のあり方を大きく変えることを意図したのです。

誤解しないでいただきたいのは、学習者が主語になるからと言って、教師の主体性は必要ないということではありません。学習者と教師の双方の主体性が発揮されるところに、資質・能力を育む

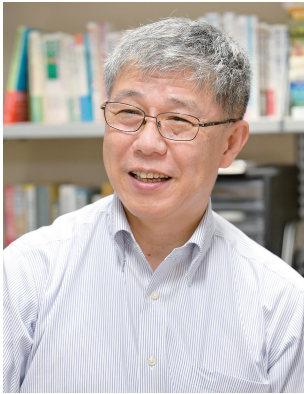
「主体的・対話的で深い学び」が成立するので（図1）。

そして、新学習指導要領の解説では、「主体的な学び」「対話的な学び」「深い学び」の視点からの授業改善によって質の高い学びを実現し、資質・能力を身につけ、学習内容を深く理解し、生涯にわたって能動的に学び続けるようにすることが求められています。

### そうした視点からの

組織的な授業改善は、マニュアルの順守ではなく、教師が「リフレクション（省察）」の質を高めることで実現します。リフレクシヨ

ンには、「技術的」「実践的」「批判的」の3段階があり、教師のリフレクションの質は、学校全体で組織的に取り組み、教師同士の



国立教育政策研究所 研究企画開発部  
総括研究官  
千々布敏弥 ちちぶ・としや

## 千々布敏弥

文部省（現文部科学省）入省後、大学教員を経て、1998年から国立教育研究所（現国立教育政策研究所）の研究官として、都道府県・自治体の学力向上施策の支援などを行う。主な著書に、『先生たちのリフレクション 主体的・対話的で深い学びに近づく、たった一つの習慣』（教育開発研究所）などがある。

図1 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた「学習者」と「授業者」の視点の往還



※国立教育政策研究所「主体的・対話的で深い学びを実現する授業改善の視点について」（2020）を基に編集部で作成。

図2 「リフレクション」の3つの段階

批判的 リフレクション	学校教育目標や育成を目指す生徒像などを常に意識しながら、目の前の生徒の実態を踏まえて育てたい力を柔軟に捉え、日々の実践に結びつける。
実践的 リフレクション	教室で起きる事実に従い、その問題解決方法を自分で考える。即興的に意思決定をして、生徒に対応。
技術的 リフレクション	マニュアル通りに技術や手法を授業に適用する。生徒の想定外の反応や発言があると対処できない。

※千々布総括研究官への取材を基に編集部で作成。

つながりなどを強めていく中で高まっていくものです(図2)。「技術的リフレクション」の段階にいる教師は、マニュアル通りに技術や手法を授業に適用するだけでは、一歩進んで「実践的リフレクション」に達すると、場面に応じて即興的に意思決定をして生徒に対応します。「批判的リフレクション」の段階では、教科の

図3 「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善を、組織的な取り組みにする4つのポイント

1 目標・ビジョンを共有する

育てたい生徒像や、育成を目指す資質・能力などを明確にして教師間で共有し、教師の目的意識を高める。

2 共通の指針を設け、授業を構築する

教育委員会や学校が定める授業の指針などを参考にして、学校全体で共通の手法を実践することは、初期段階では効果的。

3 個々に創意工夫する余地を持たせる

教師一人ひとりの発想を取り入れる授業改善を進めるようにし、「エージェンシー(自主性・自律性)」を発揮させる。

4 実践の成果を検証する仕組みを設ける

教師が目標を意識して取り組む姿勢などに着目して、取り組みの成果を検証し、次の課題を見いだす。

※千々布総括研究官への取材を基に編集部で作成。

しかし、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善の多くは、一部の教師の取り組みにとどまっているのが現状で、それをいかにして組織的な取り組みにするかが課題です。組織的な取り

個人レベルの授業改善を学校全体に広げることが重要

目標や学校教育目標、育成を目指す資質・能力などを常に意識し、日々の授業に結びつけられるようになります。そのように、リフレクションの質を高める視点が、授業改善には欠かせないでしょう。

● 組織的な取り組みにするポイント1  
目標・ビジョンを共有する

授業改善を組織的な取り組みにする上で何より重要なものが、教師間の目標やビジョンの共有です。学習指導要領の理念や自校の教育目標に照らして、授業で育成を目指す資質・能力などを明確にし、その共通認識を図ることが求められます。大阪教育大学の田村知子教授が提唱するカリキュラム・マネジメントのモデル図(＊)などを使って、自校の教育目標やそれを達成するために必要な授業

組みにするポイントは、4つあると考えています(図3)。

● 組織的な取り組みにするポイント2  
共通の指針を設け、授業を構築する

既に学校教育目標はあると思いますが、形骸化しているケースも少なくありません。形式的、網羅的にならないよう、真に実現したい目標に絞り込み、教科、学年、学校全体の各レベルで、授業のあり方について議論しましょう。

教育委員会や学校が、授業改善のために、授業の展開や手法などについての共通の指針を設ける場合があります。それをそのまま実践するのは「技術的リフレクション」であり、理想とは遠い状態です。しかし、リフレクションの質は、一足飛びに高められるものではありません。共通の指針をある程度参考にしながら授業改善を図ることは効果的です。他校が成功した授業マニュアルを導入することも悪くないでしょう。ただし、その状態を続けることは感心しません。少しずつ実践的・批判的リフレクションを取り入れていきます。単元の目標を意識し、自分で単

\* 『VIEW21』 高校版 2016年8月号 P.4～7 参照。  
[https://view-next.benesse.jp/view\\_section/bkn-hs/article06465/](https://view-next.benesse.jp/view_section/bkn-hs/article06465/)



元の指導計画を作成してみるといでしょう。学習指導要領やその解説、教科書を見ながら、単元の授業構成や各授業の内容を検討する過程で、「自分はどんな授業をつくりたいのか」「生徒が身につけるべき力は何か」などについてじっくり考えることで、各教師の授業力は高まっていくでしょう。

### ● 組織的な取り組みにするポイント③ 個々に創意工夫する余地を持たせる

共通の指針を参考にしながらも、教師が個々に創意工夫をする余地を持たせることが重要です。共通の指針に基づいた、「技術的リフレクション」による授業を続ける中で、次第に「こうすればもっとよくなりそうだ」といった発想が生まれることが「実践的リフレクション」です。さらに、それが自分のものになっていくと、「批判的リフレクション」の段階に到達します。そこで重要なのは、教師の自主的・自律的な姿勢であり、「エージェンシー」と呼ばれます。教育目標がしっかりと共有されている学校では、教師の授業スタイルが次第に似通ってきますが、

個々の教師のエージェンシーを尊重すれば、おのずとそれぞれの個性が発揮されます。例えば、「毎授業、生徒が活動する時間を最低1回は設ける」といった一律のルールを設けるのではなく、生徒の状態や学習の目的に応じた判断を認めることで、教師個々のエージェンシーが発揮され、リフレクションの質も高まっていきます。

### ● 組織的な取り組みにするポイント④ 実践の成果を検証する仕組みを設ける

授業改善を効果的に進めるためには、成果や課題を検証する仕組みが必要です。そして、検証では、目標を意識して取り組む教師の姿勢に着目すべきです。

生徒が授業の目標を意識すると、授業の終わりに「ここまで理解できた」「次はこれを学びたい」といった振り返りが自然とできるようになります。それと同じように、「どのように授業を変えたいか」といった目標を教師が強く意識していると、成果や課題が明確化します。教師がそうした振り返りができるような検証の仕組みが望ましいでしょう。

## 教師と同じく、組織もエージェンシーの発揮が必要

どの学校・教師にも適用することができるとは適用するところが存在しません。学校が置かれてある環境や教師の状況などが大きく異なるからです。「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善を、組織的な取り組みにするためには、管理職や分掌主任が、

自校の授業改善の段階を見極め、取り組みの方向性を定めることが大切です。目標やビジョンは共有されているか、教師個々の授業改善は進んでいるか、教師同士が高め合う関係ができていないかなど、様々な視点で自校の状態を把握してください。

授業改善の進め方も、学校によって異なっていると思います。

例えば、最初に自校の教育目標について議論して、共通の指針を参考に授業改善に取り組み、個々の創意工夫を促していく進め方もあれば、具体的な実践から入り、そこで見えてきたことを基に、目標やビジョンについて考えるところから進め方もあるでしょう。組織にも発達段階がありますから、「これを達成したら、次はこれ」と、状況を鑑みて推進することが大切です。

授業改善を支える授業研究にも、多様な方法があります。指導案の作成に重点を置くのか、指導案は簡略化して授業研究の実施回数を増やすのかなど、自校の状況を踏まえて実施しましょう。個々の教師と同じく、組織もエージェンシーを発揮することで、「主体的・対話的で深い学び」の実現に大きく近づいていくはずですよ。

## 本誌4月号の特集に登場した3校の実践を紹介

次ページからは、本誌4月号の特集に登場した3校が、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善をどのように組織的に進めているのか、4つのポイントに沿って紹介していく。