

Cafe

Mattary 教員集団の同僚性を育むための開発的実践
: 「カフェタイム」の取り組みを通して

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻教育実践開発コース教育方法分野(教職大学院) 公開日: 2024-03-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 白鳥, 史也, 石上, 靖芳 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10297/0002000311

Cafe Mattary

教員集団の同僚性を育むための開発的実践 「カフェタイム」の取組を通して

このリーフレットは、静岡大学大学院での2年間の研究を紹介するものです。教員同士が対話する場(カフェタイム)を設け、対話することによって教員の同僚性がどのように高まっていくのか研究し、同僚性が高まる過程やその要素を研究結果として得ることができました。お好きな物を飲みながら、読んでいただけたら幸いです。

*Cafe の名前である Mattary (マツタリ-) は、俗語である「まったりする」をもとに「同僚とゆっくり話ができるように」と、願いを込めてつけた名前です。



みなさんの職場では、こんなことはありませんか？



〇〇主任の A さんは、同僚に話しかけることをためらい、一人で悩むことが多くありました。でも、同僚が集まる場面で自分の思いを話してみると・・・同僚からの協力を得ることができ、みんなで充実した活動をつくることができました。

研究しました！

A さんが思いを伝えられたことで、どのようにして同僚との協力的な取組が生まれていったのでしょうか？協力的に取り組むためには、何が必要なのでしょうか？実践をもとに分析しました。

ヒントは・・・

協動的な取組

心理的安全性の高まり



同僚性の高まり



対話場面での思いや考えの受容



同僚の指導観に触れる！
自身の成長を実感する！



でも、そもそも同僚と話せないのは・・・

- 話すことが苦手だから？
- 時間がないから？
- 迷惑だと思っから？
- 自分の考えに自信がないから？
- 否定されるかもしれない不安があるから？

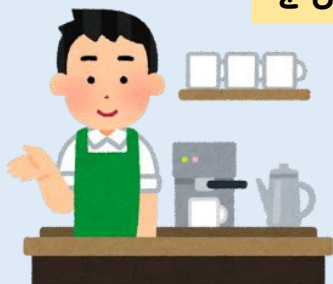


1. 協同的な取組を生むために対話しました！

研究紹介

教員が対話しやすい環境をつくりました（カフェタイム）！

子どもの姿や自身の実践などの具体を、教員それぞれの見方や考え方をもとに話すことができるよう、**テーマを設定し対話**をしました。



令和4年度：道徳の授業実践

令和5年度：学級会の進め方

*テーマは、その年の重点項目の1つに設定しました！

【実践内容】カフェタイムの概要②

問題
目的
方法
結果
考察
成・課
展望

第2回
16:10 テーマの発表
16:11 ⇒ 16:18 エチケットを守って対話
16:35 振り返りをする
16:40 閉じる

進行役
モニター
職員室

第2回 どの教材にする？ 中心発問は？

Cafe Mattary エチケット

1	対話を楽しみましょう
2	話をよく聴きましょう
3	質問してあげましょう
4	テーマを意識しましょう
5	受け止めましょう

仕事OK 飲食OK

●どこで実践したの？
静岡市立 A 小学校

●いつ開催したの？
令和4年度：毎週金曜日
16:10 から 40 分程度
令和5年度：毎週水曜日
16:20 から 30 分程度

●気を付けたことは？
①自由参加
→飲食 OK
→〇〇しながら OK
②5つのエチケットを意識

カフェタイムでの実際の対話

この日のカフェタイムは、1年生が生活科の時間に大きなサツマイモを収穫したと知った6年生の担任 A さんが、思いを伝えたことから始まりました。

- 思い** A: 一緒(6年生も)に調理がしたいな。
支持 B: ここ(1・6年生)でできたら素敵だね。
相槌 C: あ～!
相槌 D: お～!!
付足 E: 子どもたち(1年生)が食べたいのは、スウィートポテトとかお芋ご飯とか…。
相槌 D: お～!
付足 E: さつまいもポテチとかも!
賛同 F: 美味しそうですね。
付足 E: そんなの無理だろ～ってのもあるんだけど。
提案 A: やりたいのがあったら6年生と相談して!
ここは、1年生ができるねとか。

- 称賛** G: 計画完璧♥
質問 H: ずっと考えてたの? ハハハハッ
称賛 C: めっちゃ考えてるじゃん!
ハハハハッ(職員室で笑い)
提案 E: 僕たちだけじゃできないね。
家庭科室使える人いないとって言ったら…。
支持 F: 6年生! って言いそう。
賛同 C: 喜んでいくね、6年生!
称賛 E: そしたら素敵だな～♥

*A～H：カフェタイムに参加した教員

このように、参加した教員は、テーマに沿って話し、互いの考えを聞き受け止め合いながら、対話を重ねました。対話を重ねることによって、協同的な関わりや取組につながっていきました。

2. どうしてカフェタイム（対話）かと言うと…

教育行為に対する多様な「個人的信念」を共有し「集団的信念」に収斂させていく（束ねていく）過程において、深い信頼に基づく同僚性が育まれ、絶えず自己省察を繰り返しながら、教育目標を達成するために協働（同）的な実践が行われる。（黒羽正見、2003）



つまり…

① 信念を収斂させていく過程 = 同僚との対話

さらに…

② 同僚性を育み、発揮する過程が大切

と、考えました。

研究テーマ：教員集団の同僚性を育むための開発的実践「カフェタイム」の取組を通して

●研究の目的は？

同僚性は、これまで多くの実践や研究の中で、教員が同僚と連携協働するために重要な要素として捉えられてきました。

そこで本研究では、カフェタイム（カフェタイムとは、教育実践をテーマにした自由参加型の対話の場である）での対話を通して、教員の同僚性を高めることを目指しました。そして、カフェタイムでの教員同士の対話によって、教員の同僚性がどのように高まっていくのか、その過程を明らかにすることを目的としました。

本研究では、同僚性を「安心感のもと協同的に力量を高め合う教員関係」と定義しました。協同的な取組を生むためには、互いの考えを主張し合える心理的安全性が欠かせないと考え、心理的安全性と協同性の2つの要素で捉えました。



どのように分析したのか？

【研究方法】

- ① 同僚性の変化 → 実践前後の質問紙調査（21項目、4件法）
- ② 対話の同僚性への効果 → 会話の分析
- ③ 同僚性が高まる過程 → 半構造化インタビュー
→ M-GTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）
- ④ 抽出した概念の妥当性の検証 → 対話（会話）の分析



3. 研究結果を説明します！

カフェタイムでの対話によって、同僚性は高まったのか？

【質問紙調査の結果】

質問紙調査の結果、心理的安全性と協同性を測定する質問項目の肯定回答率がほぼ全ての項目で上がっていることから、本研究で定義した同僚性への認識は高まったと考えられます。

表1 質問紙調査の事前、事後結果（一部抜粋）

NO.	質問項目	肯定率(%)	
		事前	事後
安全 心理 性	2 職場の同僚に学校の課題や対応の難しい問題について、気軽に話すことができる。	80	100
	6 職場の同僚とお互いの意見を遠慮なく言い合うことができる。	70	88
	9 職場の同僚に自分の力量や能力、長所を評価されていると感じる。	80	100
協 同 性	10 職場の同僚と教材に対する自らの構想やアイデアなどを教え合っている。	70	100
	17 道徳、人権など多様な価値観を含む指導にあたっては他の教員の意見を聞くようにしている。	50	88
	18 考えや価値観が異なる相手にも積極的に接している。	70	100

* 肯定率：「4. あてはまる」「3. ややあてはまる」を足したもの

同僚性は、どのように高まっていったのか？

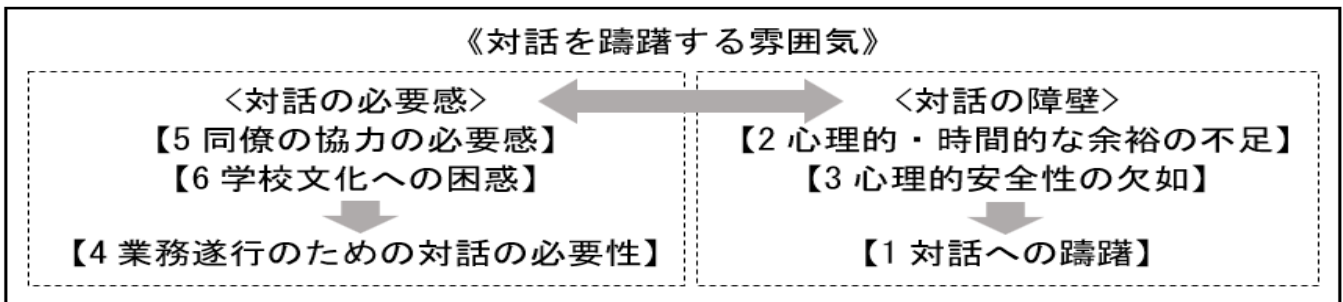
【質的分析の結果・考察】

インタビュー結果を全て文字化し、質的研究法である M-GTA (修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) にもとづいて、同僚性がどのように高まったのか分析しました。結果、同僚性が高まる過程には、14 の概念(要素)が関係していることが分かりました(表2)。抽出した 14 の概念は、《対話を躊躇する雰囲気》《カフェ形式の対話の導入》《対話に向かう意識の変化》《対話の価値理解》の4つのカテゴリーと〈対話への障壁〉〈対話の必要感〉の2つのサブカテゴリーに整理されました。また、概念同士の関連を「概念関連図(図1)」で表し、同僚性が高まる過程を説明しました。

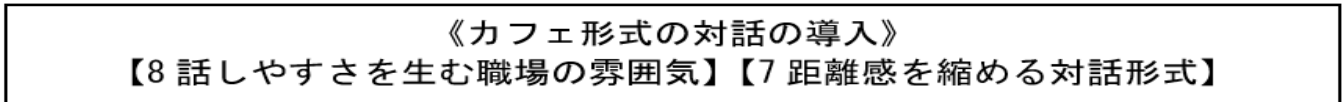
表2 抽出した概念一覧

No.	概念名	No.	概念名
1	対話への躊躇	8	話やすさを生む職場の雰囲気
2	心理的・時間的な余裕の不足	9	対話への主体的参加
3	心理的安全性の欠如	10	感情の共有
4	業務遂行のための対話の必要性	11	多様な考えの受容
5	同僚の協力の必要感	12	自己の成長に対する実感
6	学校文化への困惑	13	同僚の指導観への接近
7	距離感を縮める対話形式	14	考えの形成における対話の有用性

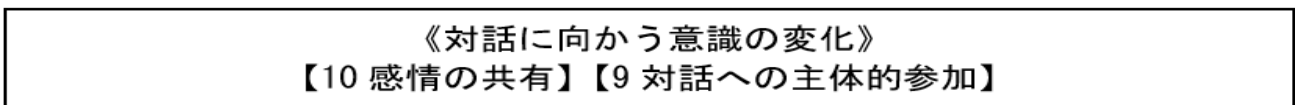
カフェタイム実践前期



カフェタイム実践開始期



カフェタイム実践中期



カフェタイム実践後期

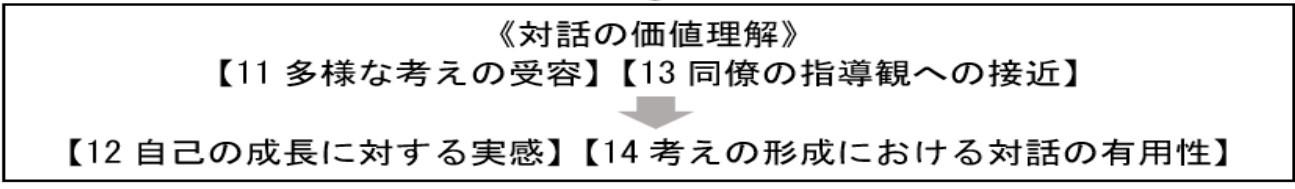


図1 同僚性が高まる過程の概念関連図

【同僚性が高まる過程の説明】

- まず、「カフェタイム実施前期」は、教員間または職場における【3 心理的安全性の欠如】から、教員は【1 対話への躊躇】を感じる場面があり自由に対話できず、同僚性の高まりや同僚性の発揮が十分とは言えませんでした。
- しかし、「カフェタイム実践開始期」では、カフェタイムでの対話が教員間の心理的安全性に影響し始めます。
- そして、その心理的安全性は、「カフェタイム実践中期」から「カフェタイム実践後期」にかけて、【9 対話への主体的参加】や【10 感情の共有】、【11 多様な考えの受容】や【13 同僚の指導観への接近】を通して高まっていきました。心理的安全性の高まりは、対話を促進し、子どもの姿を共有したり自分の指導観を語ったりする、より深い対話を生みました。そして、具体的な実践内容を検討するなど、教員の協同的な関わりや取組へとつながったと言えます。

【理論仮説】 これまでの結果から、4つの理論仮説が導出されました！

- ①教員間または職場の心理的安全性の欠如は、同僚性の高まりやその発揮を阻害します。
- ②同僚との対話は、教員間の心理的安全性に影響を与えます（高め始めます）。
- ③教員同士の関わりや対話の質的变化が、教員間の心理的安全性をさらに高めます。
- ④心理的安全性に支えられたより深い対話が、同僚との協同的な関わりを生み、同僚性の高まりへとつながります。

4. 同僚との対話の時間を増やしませんか？

同僚と話すことは、大切だと分かっているけど、放課後に話をする十分な時間はありません。それに、今も決して話をしていないわけではありません。でも、より深い対話ができるように、**今あるカリキュラムの形を工夫して、対話の時間を増やしてみませんか？**



みなさんなら、どの時間を工夫しますか？

- 職員会議
- 打ち合わせ
- 校内研修
- その他



校内研修は、各学校の実態に応じて、様々な工夫がされています。学校全体の取組になるよう悩みは尽きません。

でも、**校内研修**には否定的な認識もあります…。そこで!!



私が注目したのは…

校内研修

カフェタイムと校内研修の比較

	カフェタイム	校内研修
長所	教員の心理的安全性を高める 教員の主体的な対話を促す 継続的な対話を生む 協同的な関わりや取組を生む 教員の同僚性を高める	全教員が参加して議論できる 教員同士の対話を生む 情報共有できる 個人の学びの場となる 教員の力量向上につながる
短所	時間の確保が難しい 全教員が集まるとは限らない 結論につながりづらい	自律的な学びになっていない 学校としての研究になっていない 価値を感じづらい(否定的な認識)
イメージ	自然と対話生まれる 何を言っても大丈夫 同僚と考えを言い合える 同僚の思いに触れられる ヒントがもらえそう 認めてもらえる	同僚との交流の場 若手育成の場 否定的な認識→発言に正しさを求められる →日常実践とのつながりが希薄 →業務を阻害する →成果が不透明

*前田菜摘ら(2020)およびカフェタイム参加者へのインタビューをもとに筆者が作成

どのように工夫するか…

カフェタイムの特徴を校内研修の対話に生かす!

- *対話形式
- *エチケット
- *テーマ設定



短所を補う

長所で



対話(カフェタイム)を通して、教員同士の協同的な関わりや取組を目指す校内研修

- 4月~ ①子ども理解や授業づくりにおける悩みの相談
②目指す授業像の共有・検討
- 6月~ ③自己探究テーマの検討・決定
④チーム毎に探究、探究経過の共有
- 10月~ ⑤自己探究テーマに応じた授業実践の検討
- 1月~ ⑥対話による自己変化(自己成長)の振り返り



- 何でも言い合える雰囲気づくり
- 協同的な関わり醸成
- 協同的な取組への挑戦
- 対話や協同への価値理解



発行日 令和6年3月23日

制作 静岡市立大里東小学校 教諭 白鳥史也

静岡大学大学院 教育学研究科 教育実践高度化専攻 教育実践開発コース 教育方法分野
2024年3月修了

静岡大学大学院 教育学研究科 教育実践高度化専攻(教職大学院) 教授 石上靖芳
ishigami.yasuyoshi@shizuoka.ac.jp

文献 白鳥史也・石上靖芳(2023)「教員集団の同僚性を育むための開発的実践—カフェタイムの取組を通して—」, 静岡大学教育学部研究報告, 人文・社会・自然科学科篇, 巻 74, pp149-159