

研究課題	生き生きと学び続ける子の育成
副題	ウェルビーイングを目指す研究（教職員研修）から授業改革は可能か
キーワード	教員研修、校内研究、授業改革、対話、ウェルビーイング
学校名	京都市立藤城小学校
所在地	京都市伏見区深草大亀谷五郎太町37
ホームページ	<a href="https://cms.edu.city.kyoto.jp/weblog/index.php?id=114806">https://cms.edu.city.kyoto.jp/weblog/index.php?id=114806</a>

## 1. 研究背景

### ① 学校に求められている変化

答申（『令和の日本型学校教育』の構築を目指して）に、学校は新学習指導要領の着実な実施により、「令和の日本型学校教育」の構築を目指すとする。「令和の日本型学校教育」実現に向けて、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善が求められている。（※1）

子ども達の学びと教職員の学びは相似形と言われている。子供たちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現が求められている。（※2）

### ② 京都市立藤城小学校(全校児童 432 名)の背景・経緯

本校の学校教育目標は、「思いやりの心をもって生き生きと活動する子」の育成である。「思いやりの心」には、人権尊重できる社会性を育む願い、「生き生きと活動する子」には、自己実現に向かう主体性を育む願いがこもっている。

本校は、生徒指導困難校ではなく、子ども達は安定した毎日を過ごしている。ICT 活用率は、京都市内で上位 10%に入る。

2023 年度、校内研究は混乱した。研究主任チームで旧来のルールが新学習指導要領の着実な実施を阻んでいると分析し、指導に関する細かいルールを撤廃して「抑圧」からの解放を行った。すると、「不安」になった先生たちから不満の声が 10 以上寄せられた。「自由」が混乱を招き「不安」が大きくなり、挑戦するための足場を作ることができなかった。

### ③ 2024 年度の校内研究に込めた想い

研究を進めようとしている 3 人（学校長と研究主任 O と T）で対話を行った。3 人は、子どもたち先生たちのために校内研究を充実していこうという点は共通しているものの、違うところもあった。しかし、複数回の対話を経て、違いを分かち合っていた。「研究では、先生たちが個人の力に合わせて個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実を目指して授業改善し、子どもたちの学びをアップデートさせよう。藤城モデルの実現ではなく、成果を焦らず個々の先生の自己実現を支える研究にしよう」という想いを核にして京都市立藤城小学校の校内研究はスタートした。

## 2. 研究目的

本校の取り組みは教員にとって容易ではないが

「やってみたい理想とやってみようと思える納得」「失敗を前向きに話せる安心、ありのままに  
いられる安心」「成長実感」があれば、先生たちは研究を楽しく幸せに進められるだろう

と仮説を立てた（※3）。以上のことから、本研究では、「Well-being を目指す研究（教職員研修）から授業改革は可能か」を明らかにする。

### 3. 研究経過

時期	取り組み内容	評価のための記録
3月	研究計画立案と提案書類作成	
4月	研究部全体提案【4-実践①】	
5月	公開授業/1 3年国語	教員ふりかえり（写真4）
6月	対話研修/1 公開授業/2 4年外国語活動	アンケート（NPO法人学校の話を使用作成） 教員ふりかえり
7月	児童アンケート/1 教職員組織に関するサーベイ/1	
8月	個人研究中間報告会・指導案検討会【4-実践①】 対話研修/2（写真5）	報告資料、教員ふりかえり アンケート（NPO法人学校の話を使用作成）
9月	公開授業/3 1年英語活動 3年社会（写真1） 5年英語	教員ふりかえり
10月	指導案検討会	
11月	公開授業/4 2年国語（写真2） 公開授業/5 6年英語	教員ふりかえり
12月	対話研修/3【4-実践②】 児童アンケート/2 教職員組織に関するサーベイ/2	アンケート（NPO法人学校の話を使用作成）
1月	個人研究最終報告会【4-実践③】 対話研修/4 年間反省会	報告資料、意見交流メモ アンケート（NPO法人学校の話を使用作成） 取組に関する自己評価（年間反省）
年間	月1回：個人研究ふりかえりシート記入【4-実践③】 仲間の木（写真3）、研究通信（写真4）、 やってみたよ掲示板	

公開授業は、個別最適な学びと協働的な学び(※4)を意識して取り組みを重ねていった(写真1・2)。研究部は、授業を見学しその具体から授業への考え方を更新する指導助言を京都教育大学の久大保先生にいただいた。

年間通じて行った取組は3つある。仲間の木(写真3)は、各学年2枚の葉を作成して玄関ホールに掲示している。先生たちが大切にしている教育観が出るように学年目標を体現している取り組みをまとめている。研究通信は、公開授業までの取り組みや、事後研究会の学びなど、消えてしまう学びを言語化し、職員室、印刷室、トイレに掲示している。



▲写真1：公開授業/3 社会  
(2024年9月実施)

▲写真2：公開授業/4 国語  
(2024年11月実施)



▲写真3：仲間の木

▼写真4：教員ふりかえり

分野	などのおう	11月28日授業開始まで	11月28日授業終了後 記入	
		授業見学のめあて	子どもたちが主体的・対話的に学んでいる場面	教師の働きかけで感じたこと
外国語	主体的・対話的な授業の実現に向けた教材研究 児童が主体的・対話的に取り組むためにICTの効果的な活用	外国語の授業の中でのICTの効果的な活用や、児童が主体となって活動するための準備や手立てを見て学ぶ。 児童の活動の姿や学習を選択する姿から見て学び、自分の外国語活動にも活用できることを考える。	積極的にいろいろな人と話す姿が見られた。 自分の発表をよくするために様々な方法を試している姿が見られた。 自分のレベルでツールを選ぶことができていた。	中間交流で具体的に確認していた。 自分のレベルに応じてツールを選ぶように指示していた。 板書に今までの流れやこれからのことまで常に掲示されていることで復習や見通しが容易である。

教員ふりかえりは、Excel を使用して個人とみんなの積み重ねが見えるように行った。

先生たちは、授業前に「授業見学のめあて（写真5のオレンジ部分）」、授業終了後に「子どもたちが主体的・対話的に学んでいる場面」と「教師の働きかけで感じたこと」、事後研究会終了後に「本研修のポイント」「授業作りの現状」「始めたいこと」記入した。

11月28日事後研修終了後		
<b>Point：本研修のポイント</b> 今回の研修を通して、特に重要だと感じたことを書いてください。	<b>Assessment：授業づくりの現状</b> 特に重要だと感じた点に関するご自身の授業づくりの現状を書いてください。	<b>TRY：始めたいこと</b> 研修を受けて、これから取り組んでみたいことや継続して取り組みたいことを書いてください。
119	120	68
児童主体の学習の中で教師が見取りが大切 教師の導きの中で質を高める内容や明確な指示につながる事が大切	児童主体の学習は挑戦できている。外国語活動の授業もだんだんとやる気をもって取り組む児童が増えた。その中で効果的な発問やツールをかつようすることができていない。最善のツールを用いて、効果的な発問を考える。	児童主体の外国語活動量より質を意識したルーブリックを作成したうえで、学習の意味や効果のある児童主体の授業づくり
62	101	66

4. 代表的な実践

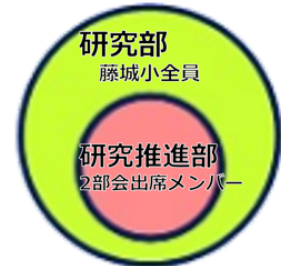
① 「やってみたい理想とやってみようと思える納得」を得るプロセス

\* 研究部全体提案(4月17日)までのストーリー

まず、先生たちが「やってみたい理想とやってみようと思える納得」を得られる提案を研究主任が作成した。研究主任は、先生たちが「理想」を描き「納得」して取り組むために、提案を多角的、多面的に検討し続けた。専門家に相談に行き理論を補強したり、学校長の想いを引き出し色濃く反映させたり、先生たちの想いを確認し生かしたりと、丁寧に進めていった。

次に、全員が「やってみたい理想とやってみようと思える納得」が得られるように、研究主任は提案する順序に配慮した。一つの場合で研究に関する全情報の開示を行わず、少しずつ提案していくことにした。第1に、4主任会(3月27日)で、研究主題に関する提案を行なった。第2に、学年主任が集まる企画会議(4月1日)で研究主題と公開授業の枠組みに関する提案を行なった。昨年度の混乱は嘘のように、何事もなかったように提案が承諾された。第3に、研究推進部会(学年に1人ずつ代表で集まる。図1参照)で研究の骨格を伝え、役割分担を行なった。役割分担を行う際に、場が乱れた。研究主任は質問や意見がなく内容理解が進んだ手応えを掴んでいたが、研究推進部の先生たちは自分の名前が役割として掲載される段になると不安になった。前例のない内容で役割分担を行う際の説明は、「やってみようと思える納得」を引き出すために丁寧すぎるくらい丁寧に行なったほうが良いことを、研究主任は学んだ。

そしていよいよ全教職員が「やってみたい理想とやってみようと思える納得」が得られる状態を目指して、研究主任は研究部全体提案を行なった。「理想」である目指すべき山の登り方は、公開授業を観てからでないで詳細への理解が進みにくいので、「目指すべきはどの山か(理想)を共通理解し、納得でき



▲図1：研究部と研究推進部の定義(提案に掲載)

ている」状態を目指した。先生たちから提案への意見質問はなく、研究主任はこの段階としては十分な「やってみたい理想」が共有できたと先生たちの状態を評価した。

#### \*夏休みの研修(8月20日、21日)までのストーリー

コアチーム(対話研修準備チーム)の打ち合わせ(7月23日)で、先生たちが研究内容に対して「やってみたい理想」を十分に理解せず、「やってみようと思える納得」をできていないと明るみになった。予定時間は1時間だったが、2時間超かかった。コアチームに入ってもらっている研究推進部のY先生とT先生が研究への不安と不満を声にしたからだ。学校長と研究主任は、2人に対し「やってみようと思える納得」が得られるように懸命な説明を重ねたが、T先生とY先生は「やってみようと思える納得」状態に至らなかった。2本の公開授業を経ていたので、「『理想』を理解し、『納得』が得られているだろう」と甘く見積もっていたことを研究主任は反省した。

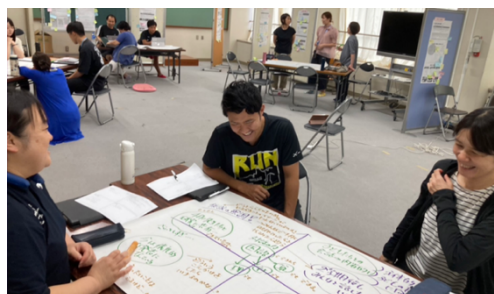
そこで、先生たちが「やってみたい理想とやってみようと思える納得」を得るために、夏休みの研修開始時に、研究主任から研究主題とそこに込めた想いと仮説を再度説明し、それらについて不安に感じていることを全教職員で対話する時間を設定した。研究主題設定の想いや研究仮説を伝え直すことで不安や不満が軽減できると考えたからだ。この設定は大成功で、先生達から「そういうことを目指したかったのね」「やってみようと思える納得できたわ」という声をいただいた。

このことから、対話研修を準備するための対話で、先生たちの納得できていない想いを引き出す役割があることに気がついた。Y先生とT先生の発言が全体の取り組みを進めたと言える。勇気ある発言に感謝したい。

#### ② 失敗を前向きに話せる安心、ありのままにいられる安心を醸成するプロセス

本校では、哲学の大切さに気づき、自分の価値観や経験則だけで仕事をするのではなく、共通のものを理解し協力していく姿勢と自ら考え続ける姿勢を身につけた先生を育成するために、対話の時間を研修として行なっている。

さらに、「学校の社会関係資本や心理的安全性を意図的に作り出す方法として、対話や共感的コミュニケーションが有効である。(※5)」より、「(授業などで挑戦したけれど発生した)『失敗』を前向きに話せる安心」を醸成するために対話の時間(写真6参照)を大切にしている。



▲写真5：対話研修における教員の参加状況  
(2024年8月実施)

そもそも、先生たちは「失敗を前向きに話せる安心」を得にくい環境で働いている。基本的に教室には大人が一人で、一生懸命にやってもさまざまなトラブルが起こる。保護者に対してトラブルの説明責任がある。思わぬことから批判を浴びることもある。職員室で弱みや困りを口にするのは弱さや不出来を見せることに繋がり、それらを出さずに一人で抱え込むケースが少なくない。

だから研究主任は、対話によって職員室を「失敗を前向きに話せる安心」がある場にするを願った。先生たちが共感的コミュニケーションによる対話をトレーニングすることで、べき論から解き放たれ、研究部が「前向きに失敗が話せる安心」が溢れる組織への変容を目指した。下記の内容(表1参照)で実施した。内容は、年度はじめに年間計画として定めているものではなく、各回実施の1ヶ月ほど前に、コアチームでの対話によってテーマ決定を行なった。

第1回	「理想の学校」と「こんな学校はいや」を書き出す これから対話していきたいテーマや問いを言語化する
-----	---

第2回	研究内容理解のためのサークル対話 自分の理解度を表現する 4つの聞き方体験ワーク
第3回	文章を読み取り、「自己肯定感」について対話（学校長ファシリテーション） 「リフレクション」とは何か？
第4回	5つの文章を選択で読み取り、「学び続ける」について対話（教頭ファシリテーション） 「ファシリテーション」とは何か？

▲表1：2024年度：対話テーマ一覧

先生たちが「ありのままにいられる安心」感の中で対話できるように、相手の話を否定しない、共通点を探し「わかり合おう」とするのではなく、「分かち合おう」というグランドルールのもと進めた。

コアチームは、3回目の対話研修で、先生たちが「ありのままにいられる安心」を感じやすい研修の形に出会えた。読書会のように、文章を元に考えていることを語り合う形だ。先生たちは、困ったときに文章という拠り所があるから問いや考えを出しやすかったようだ。このやり方により、声が大きい先生ばかりが話しているという構図が薄まり、より多くの方が「ありのままにいられる安心」を感じながら話せるようになってきた。

さらに、「ありのままにいられる安心」を感じやすい研修にするために、今までファシリテートをNPO法人学校の話をしようの方に任せていたが、学校長や教頭が自分の想いを伝えながらファシリテートを行った。これにより、先生たちはあまり触れる機会がなかった研究主題に込めた管理職の熱い想いに触れ、研究主題への理解が深まった。研究主任だけが言っているのではなく、学校全体で挑戦しているという安心感が醸成されていった（表2参照）。

▼表2：年間反省記述より

問い：「対話研修（学校の話をしよう）を、どのくらい活かせましたか。」（2025年1月実施）

なかなか話さない先生とも話すことができ、研修の内容が深まった。研究についてや、同じ教員同士で知りたかったことなどについて対話をすることで、自分の知識や考え方の幅を広げることができた。＜若手＞	みなさんの考えを聞くのが面白かったです。授業に生かしたり、自分の考えをアップデートできたりする機会になった。＜中堅＞	先日の研修では、新しい本から知識を得ることができたり、他の先生の考えを聞くことができとても良い学びとなりました。教頭先生のお話も良かったと思います。＜ベテラン＞
---	--	--

対話研修は、すぐに効果が現れるものではなかった。「本校の先生たちは内に想いを秘める方が多いため、NPO法人学校の話をしようの方が指摘するように『漢方薬』のように徐々に効果が表れるのだろう」と、研究主任は長期的に取り組むをとらえている。今後もより良い形を求め、粘り強く取り組みを重ねていく必要がある。

一方、対話研修は哲学を扱い、「失敗を前向きに話せる安心」を得るために価値観や感情を口に出してみる研修だから、授業改善と直接的な関係を見出しにくい。このことに気持ち悪さを感じ、対話の意義を感じにくい先生がいる（表3参照）ので、今後も丁寧な説明と場の設定が必要だろう。

▼表3：年間反省記述より

問い：「対話研修（学校の話をしよう）を、どのくらい活かせましたか。」（2025年1月実施）

正直、研究にどのような関係があるかよくわからなかったから。これをしたことで特に教員間の会話が増えたように感じなかったから。＜中堅＞	授業改善に活かしてはいない。生かすというところまではいかなかった。＜ベテラン＞
---	---

③ 成長実感を与えるプロセス

「成長実感」をえるためには、個人研究の継続（前向きなチャレンジを重ねる）が必要だ。「『変化抑制意識』を防止するための『行動変化』の仕組みとして挑戦共有の仕掛け（※6）」を作ること、先生たちが継続的に挑戦し、その挑戦をたがいに認め合い、学び合える仕組みの構築を目指した。

**\*個人研究のテーマを設定し、行動目標を明確にする**

個人研究のテーマ（写真7オレンジ部分）は、5月連休までに各自が設定した。個人研究テーマは、「研究主題と研究仮説を意識して、自分で設定する」とした。

**\*個人研究を意識し続ける仕組み**

「成長実感」が得られる個人研究にするために、毎月のふりかえり（写真7）を行なった。Excelを使用し、全員分のふりかえりが一覧できる。月初めにある研究推進部会日を毎月の締切日とした。ふりかえりには、当月の取り組みの良かったところ（+）、よくなかったところ（-）、続けたいところ（→）を記入している。ふりかえり右のセルに、次月の行動目標を記している。

▼写真6：ふりかえりシート

		12月 2部会まで 12月3日15時半まで		2部会で記入
分野	個人研究テーマ 研究主題を意識して設定	ふりかえり	"今月の目標 大きな目標達成のための小さな目標を立てよう"	コメント
英語活	主体的・対話的な授業に向けての環境設定と教材研究	+ループブリックがあることで、Sを目指したい子が増え意欲的に活動しようとする子が増えた。 -みんなSをつけ、できたとする子が多く、自己評価は難しかった。 →ループブリックをまた違った教科でも活用することができるように教材研究を行う。その中で、自分に合った目標を選択することができるよう声掛けをしていく。	主体的な子ども達の姿を目指した教材研究 支援が必要な子への取り組み方を考える	教材研究をきっちりすればするほど、やはり授業としての質が変わってきますよね。僕もまだまだ、間に合ってませんが、「やってみよう！」と思える仕掛けができるようにしたいと考えています。（池上）
		149		
国語研究	学び続ける子ども：理科で主体的・対話的な学びを目指す授業改善を図る 学び続ける教職員：「研究が楽しい！」という人が増える運営を目指す 「らく」な研究を目指すとい	+書写の自由進捗度が心地いい。お互いにとって、楽しく学習を進められている。国語科で食べ物を工夫を知らせる作文、文章構造図を元に、上手に作れた。構造図のおかげでスタンダードより早くできたので、もう2・3周回し子供達のスキルをより確かなものにしていく。 -忙しすぎて竹居先生の研究授業を支えるというミッションが後回しになってしまった。もっと早くからサポートできれば良かったと反省している。	学級：理科で物理分野が続くので、学習者主体でやりやすいのではと予想している。ちょっと工夫を考えて、学習者主体に持っていけるようにしたい。 研究：年度末に向けて、より良い着地ができるよう、気を抜か	私も'学習者主体にできる単元を見極めて実践していけばいいとわかって、進めやすくなりました。是非、どんなところとかコツとか教えて下さい！（吉澤）

コメント（写真7の緑部分）打ちという作業によって「個人研究はみんなが見ているという環境」を作ろうとした。研究推進部会のメンバーが、一人ひとりのふりかえりに対しコメントを入力した。さらにコメント打ちは、同僚性を育むきっかけしたいという意図をもっていたので、研究主任は研究推進部の先生たちに「コメントをうった先生に話しかけてみてくださいね」と、伝えていた。

下記表4の通り、ふりかえりシート（写真7）があったことで、先生たちが個人研究のテーマを個々に意識し続けていたことは間違いない。一人一人の探究のサイクルが回っていたと言えるだろう。

▼表4：年間反省記述より 問い：「個人研究（実践発表会・毎月のふりかえり）を、自分の授業改善にどのくらい活かせましたか。」（2025年1月実施）

自分の目標をふりかえり、進捗具合を自分で確認することで、次に何をすべきなのかを考え、取り組むことができた。自分の成長につながられた。<若手>	周りの先生たちがどんなことをしているのか見ることができたので、なかなか話したり見ることができないことも、それぞれの先生方が意識している部分を知って自分にも生かせることがあった。<中堅>	授業の意識の改善にはつながったが、実際の改善まではいたっていない。<ベテラン>
--	--	---

**\*「成長実感」が得られた最終発表会**

それぞれの先生の探究が言語化され、「成長実感」を得られる時間になった。先生たちは取り組みを言語化することにより、自分の取り組みを俯瞰的に振り返り、次年度の自分のテーマを見つける時間にも

なった。

## 5. 研究成果

### ①先生達は、Well-being に過ごせたか？

昨年度同時期と比較し、ウェルビーイング数値が上昇している。自分の学級や学校全体の現状をよくするために新しいことに挑戦した人ほど学校ビジョンへの貢献実感が持っている。関係の質がよい状態にある。〈NPO 法人学校の話をししようによるサーベイ結果より〉

本調査は、2023 年度・2024 年度の 7 月・12 月（計 4 回）に全教職員対象に実施した。「NPO 法人学校の話をしよう」が集計。一人一人の回答データは学校に開示されておらず、データ分析されたもののみが学校に戻ってくる。

根拠を持って結論づけられたものと言えるが、「NPO 法人学校の話をしよう」の論文などでも発表していない知見が詰まっているものなので、現段階では詳細は非公開である。

### ②先生たちの成長と変化の具体から授業改善が進んだか？

毎月のふりかえりて、各年代層の中から記述文字数が多かった教員を抽出した（表 5）。先生たちは、自分で定めたテーマに対し、取り組みを重ね、成果を感じていることがわかる。

▼表 5：毎月のふりかえりより 取り組みとその成果を研究主任が要約

	若手	中堅	ベテラン
取り組んだこと	ICT を活用した主体的・対話的な授業を目指し、教材研究や授業の工夫を行った。	国語科で主体的・対話的な授業づくりに注力し、児童が自分の考えを発表し、相手の意見を聞く姿勢を育てた。デジタルツールを活用し、授業の効率を向上させ、児童の成長を促した。	ICT を活用した主体的な学びの実現に注力し、授業の流れを児童と共有し、自主的な学習を促した。児童の意見を反映した授業改善を行い、ICT のメリットを引き出した。
成果	児童の積極的な取り組みや対話が増え、授業の質が向上したと感じた。また、他の先生からの助言を受けて自己成長を遂げている。	児童の発言力と学習意欲が向上したと感じている。	授業が変化し、個別最適な学びを進めることに一定の効果を感じている。

さらに、年間反省の問い「個人研究（実践発表会・毎月のふりかえり）を、自分の授業改善にどのくらい活かせましたか。」への回答の要素を以下の 3 項目に抽出した。

1. 継続的な振り返りと目標設定が自身の成長や授業改善に役立ったと述べている。
2. 実践発表を通じて自分の授業を見直し、他の先生の実践から学ぶ機会が得られたと述べている。
3. 授業に対する意識が高まり、改善しようとする姿勢が見られる。

これより、個人研究が授業改善に一定の影響を与えたと結論づけた。

### ③子どもたちは Well-being か？

アンケートより、子ども達のマインドの一部が大きく変化していることがわかった。

本アンケートは、研究部が全校児童（423 名）を対象に、7 月と 12 月に実施した。これは「幸せの 4 因子」（※7）の因子別に児童自身の感覚とその理由を問うたものである。

変化が大きかった項目は、「誰かを喜ばせるために、いいと思ったことをやってみましたか？」である。「はい」が 81.5%（7 月）から 95.8%（12 月）に変化している。また、「あなたが失敗したり困ったりしている時、周りの人は、やさしく声をかけたり、ゆるしたり、助けたりしてくれましたか？」も

変化が大きい。「はい」が88.7%（7月）から、95.8%（12月）に変化している。

つまり、「やってみよう」因子と「ありがとう」因子の上昇が見られる。研究部が「Let's Try!」、学校長が「人は喜ばせてなんぼです」を合言葉に行動を重ね、全教職員が挑戦と成長を大事にして授業をはじめとする教育活動を行なった結果だと分析している。

## 6. 今後の展開

授業改革に粘り強く取り組み、もっと子どもたちに学びのハンドルを委ねていく。そのために、問いを持てる子を育成と、その仕掛けができる教師の育成に研究部として取り組む。

先生達の内省レベルを上げていく。ふりかえりを行い、個人研究を意識し続けることには成功しているが、それを生かし切っている様子ではない。自分が考えていることをよりよくアウトプットし、励まし合える仕組みを整える。

経験年数の差による実践具合の開きへの対処していく。教職年数による取り組みレベルの差が開いている。新しい挑戦だからと全員を同列に扱うのではなく、ベテラン教員が経験や知見を活かし気持ちよく挑戦できる仕組みが必要だろう。

対話研修に参加する人を多様にし、より多角的に教育について考え語れる場にしていく。運営協議会、PTAと連携し、企画を進める。

## 7. 終わりに

本研究は、2023年度より3年計画で進めているプロジェクトである。本年度は2年目に当たる。2024年度、大切にしたいことは「全体で進める」だ。個人研究における自己決定が本研究の核心であるが、そこに至るまでのプロセスは教員にとって馴染みがあり安心できる手法を採用した。藤城小学校は前進できたので、結果的にそれは適正な解だった。変えた方がいいこと、変えられるけど変えない方がいいこと、変えてはいけないことがそれぞれあることがわかった。

子どもたちにとって、先生たちにとって Well-being を目指した研究だったが、短期的に研究主任にとってはそうでなかった。しかし長期的に考えた時、この取り組みは実を結ぶ時がくると確信している。

最後に本研究に関わってくださったすべての皆様に感謝申し上げます。

## 8. 参考文献

- ・文部科学省（2017） 学習指導要領 総則
- ・※1 文部科学省（2021） 「令和の日本型学校教育」の構築を目指して 答申
- ・※2 中央教育審議会（2022）「令和の日本型学校教育」を担う教師のあり方特別部会
- ・※3 中島晴美（2022）「ウェルビーイングな学校をつくる」教育開発研究所
- ・※4 奈須正裕（2022）「個別最適な足場を組む」株式会社教育開発研究所
- ・※5 吉村春美（2024）「みんなが話せる学校」学事出版株式会社
- ・※6 小林祐児（2023）「リスキリングは経営課題」株式会社光文社
- ・※7 グロービス（2011）「社内を動かす力」ダイヤモンド社
- ・※8 前野隆司（2014）「幸せのメカニズム」株式会社講談社
- ・中原淳（2022）「話し合いの作法」株式会社 PHP 研究所