

横浜市教育委員会 令和4年度研究報告書

研究成果（概要）

小学校高学年に教科分担制を導入するとともに、学級をもたずに当該学年をカリキュラム・コーディネートする「チーム・マネジャー」という新しい仕組みを導入することによって、学力向上の基盤となる「児童の心の安定」と「教員の働き方と人材育成」の実現を図った。教科分担している複数の教員との関わりによって、児童が安心して学習に臨める環境が生まれるとともに、「チーム・マネジャー」のマネジメントによって、学年の組織力向上と教員の人材育成が図られ、学力向上につながる一定の成果が表れている。

1. 研究課題と調査・取組内容

（1）具体的な研究課題

社会が急速に変化する現在において、児童を取り巻く環境や児童一人一人の状況が多様化、複雑化している。特に、思春期に差し掛かり他者意識も大きくなる小学校高学年の発達段階では、これまで以上に「児童の心の安定」を図ることが大切なことである。

さらに、横浜市の教師の経験年数分布をみると、教職経験10年未満の教師が全職員の50%を超える状況があり、この状況は小学校において顕著である。教師の負担感も問題視されており、「教師の働き方や人材育成」も喫緊の課題となっている。

この「児童の心の安定」と「教師の働き方や人材育成」は、子供たちの学習の基盤づくりの大切な視点であり、これらの課題を解決するための新しい体制づくりが子どもたちの学力向上につながるものと考えた。その新しい体制づくりとして、横浜市が導入したのが「チーム学年経営」である。「チーム学年経営」は、小学校高学年に「一部教科分担制」を導入するとともに、学級をもたずに当該学年をマネジメントする「チーム・マネジャー」を創出するという仕組みである。一部の教科を分担して指導することで、学級担任が互いの学級に乗り入れる状況を生み出し、学年全体の児童を複数の教員で指導する体制をつくる。また、担当する教科が絞られることで、教科の専門性と指導力向上を図ることができる。さらに、学級をもたない「チーム・マネジャー」を創出することで、学年経営力を強化し、「学級」の垣根に縛られず、「学年」として組織的な取組を進めていくことが可能となる。

そこで、本研究では、「チーム学年経営」が「児童の心の安定」や「教師の働き方や人材育成」にどのような効果があり、さらには、児童の学力向上に資するのかを検証する。

（2）研究課題に基づいて実施した調査・取組内容

【取組内容①】一部教科分担制

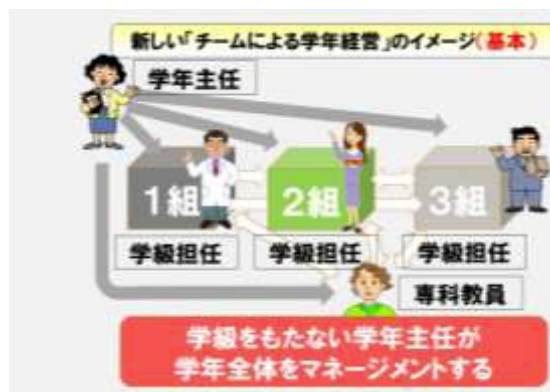
学年の内の全ての教員が複数の教科等を分担して指導する。キャリアステージに応じた分担を進めることにより、それぞれの教師の専門性が生かされ、授業の質的向上が図られるとともに、分担した教科等は同じ授業を複数回行うことになるため、授業改善のPDCAサイクルも進む。児童にとって



は、日常的に複数の教師との関わりが生まれ、相談できる相手も増えることによって、学力向上の基盤となる「児童の心の安定」が図られるとともに、学びがこれまで以上に深まり、学力向上につながる。

【取組内容②】 チーム・マネジャーの創出

小学校高学年に学級をもたない「チーム・マネジャー」を指名し、学年経営のリーダーとして組織を整える。「チーム・マネジャー」は意図的・計画的に学年をマネジメントし、週の時間割作成、年度途中での分担教科の変更、少人数指導やチーム・ティーチングなど臨機応変な指導体制への対応等を行うとともに、経験年数の浅い教員への指導助言を行う。組織的できめ細やかな指導が実現され、児童の学力向上の基盤となる「学年経営力の向上」が図られる。



【取組内容③】 取組推進校に非常勤講師を配置する。

校内に「チーム・マネジャー」を生み出し研究推進するために、取組実施校には人的配置として非常勤講師を1名配置。(加配した非常勤講師がそのままチーム・マネジャーとなるわけではなく、チーム・マネジャーは校内から正規教員を指名する。その後補充として、非常勤講師を活用する。)

<取組実施校 188 校による【取組①】 【取組②】 の具体>

令和3年度

	国	社	算	理	外	音	図	家	体	道	書
担任が分担している	21	97	9	90	34	3	37	7	53	5	28
専科が指導している	0	5	3	11	29	101	53	89	4	0	17
TMが指導している	1	3	3	15	16	12	10	21	7	3	7
合計	22	105	15	116	79	116	100	117	64	8	52
担任が通常指導	107	24	114	13	50	13	29	12	65	121	77

令和4年度

	国	社	算	理	外	音	図	家	体	道	書
担任が分担している	15	79	6	43	40	5	39	10	50	2	31
専科が指導している	0	5	13	19	20	70	34	73	8	0	12
TMが指導している	1	1	19	31	9	8	5	8	16	1	6
合計	16	85	38	93	69	83	78	91	74	3	49
担任が通常指導	113	44	91	36	60	46	51	38	55	126	80

上の表は、令和3年度のと令和4年度の各校の教科分担の状況である。この表をみると理科と社会を分担している学校が多いことがわかる。それは、理科と社会の週時数が同じで、

時間割を組みやすいからだと考えられる。次に多いのは、体育、そして図工や外国語と続く。技能教科を専科にすることで準備や教材研究の手間を省くことができることも教科分担のメリットとなっている。また、令和4年度は、算数、理科、体育をチーム・マネージャーが担当する学校が増えている。これは、令和4年度から国の教科担任制が導入され、優先教科の要件が加わったからだと考えられる。

【調査①】 調査等の実施 () は対象

- 横浜市学力・学習状況調査、全国学力・学習状況調査（児童）
- アンケート調査（児童、保護者、教師）
- 聞き取り調査（教師）

【調査②】 結果の分析

- 横浜市立大学データサイエンス学部と結果の分析を進める。

【調査③】 結果と分析の共有と反映

- アンケートや調査結果等について、市内の学校へ発信し共有するとともに、教育施策へと反映させる。

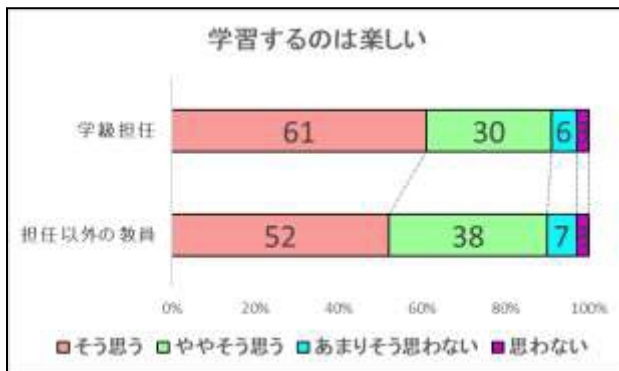
2. 効果検証内容・結果

(1) 効果検証のための指標

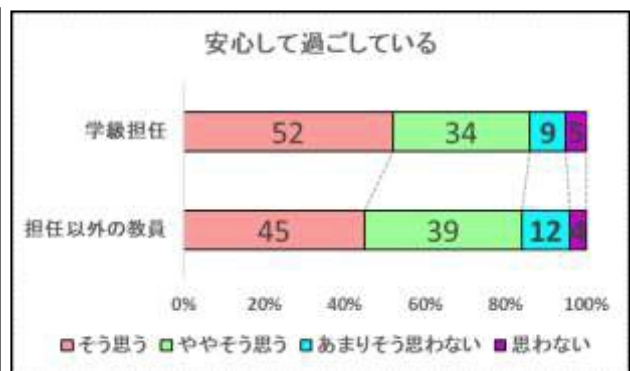
① 児童アンケート

検証のための指標	実施主体	具体的な検証内容
児童へのアンケート調査の内容	横浜市教育委員会	学級担任の関わりと学年のほかの教員との関わりに対する児童の意識の違いについて検証する。
指標に関するデータの取得方法（時期、回数等）		
令和4年11月に取組実施校へのアンケート調査を実施した。回答数は、11668。		

【資料1】



【資料2】

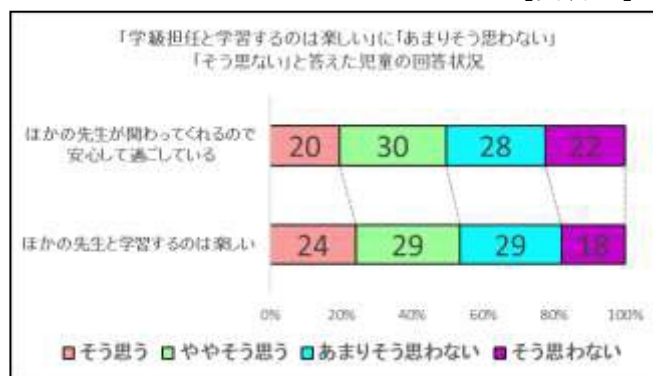


【資料1】「学級担任の先生と学習するのは楽しい」の項目で「そう思う」「ややそう思う」と答えた児童は91%で、「学年のほかの先生方と学習するのは楽しい」の項目では90%だった。また、【資料2】「学級担任の先生が関わってくれるので安心して過ごしている」の項目で「そう思う」「ややそう思う」と答えた児童は、86%で「学年のほかの先生方が関わってくれるので安心して過ごしている」では、84%だった。どちらも、学級担任と担任以外の教員の差は、1%～2%であり、教科分担により、担当教員が変わることに対しては、児童はほとんど違和感なく受け入れていることがわかった。学級担任と担任以外の教員の関わりに対する児童の意

識の違いをより明確にするために、「学級担任と学習するのは楽しい」の項目で「あまりそう
思わない」「そう思わない」と答えた児童の回答状況を【資料3】にまとめた。

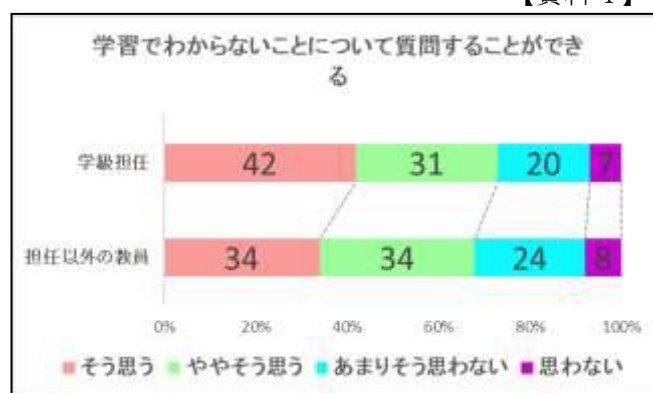
【資料3】

【資料3】を見ると、「学級担任と学習するのは楽しい」と項目で、「あまり
そう思わない」「そう思わない」と答えた児童も、「ほかの先生が関わってくれるので
安心して過ごしている」「ほかの先生と学習するのは楽しい」の項目で「そう
思う」「ややそう思う」と答えた児童が50%いて、学級担任とのうまく関わら
ない児童の半数以上が、ほかの教員との
関わりで安心感をもてていることがわかった。



【資料4】

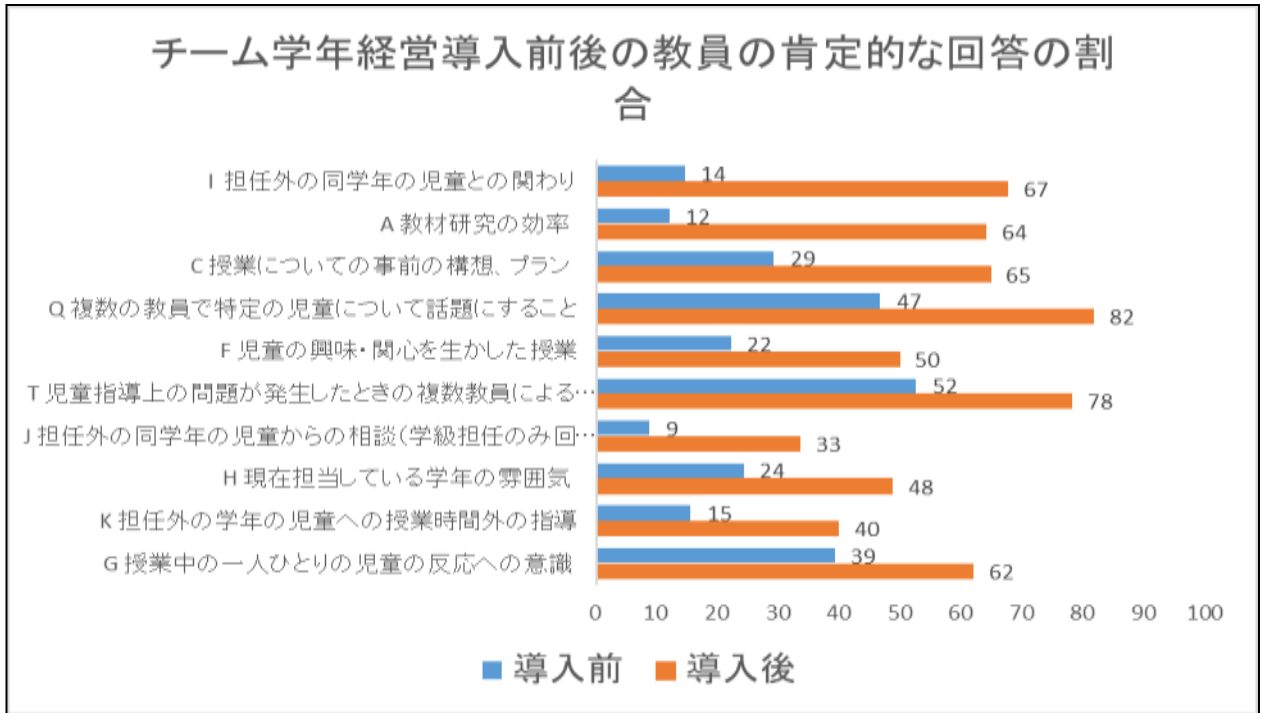
また【資料4】を見ると、「学習でわからないことについて質問することができる」という項目でも、学級担任では73%、担任以外の教員では68%が、「そう
思う」「ややそう思う」と答えており、
学習面でも児童の学級担任と担任以外の
教員への意識の違いはさほど大きくない
ことがわかった。



②教員アンケート

検証のための指標	実施主体	具体的な検証内容
教員へのアンケート調査の内容	横浜市教育委員会	一部教科分担任制やチーム・マネジャー導入後の働き方の変容や授業改善の進捗について検証する
指標に関するデータの取得方法（時期、回数等）		
令和4年11月に取組実施校へのアンケート調査を実施した。回答数は、584。		

【資料5】



【資料6】

アンケートの自由記述欄より

- ・ 学年の子どもたちを学年で見ることができており、クラスを超えた関係を築くができています。
- ・ 一つの教科の教材研究にかける時間を十分に取ることができています。
- ・ 授業の様子を見合うことで、児童理解がスムーズになった。また、違った視点から児童へアプローチできることが良い。
- ・ 成績をつけるときに、評価規準を設定しやすい。例えば図工に関して一人が受け持っているのので、各クラス同じ規準を設けられる。
- ・ 深い教材研究ができること。また、チームで子どもたちを見ることができて、子どもの小さな変化にも気づくことができる。
- ・ 専科が担当する授業では、教材研究がしやすく、より専門的な指導ができるため、児童にとっても有意義である。

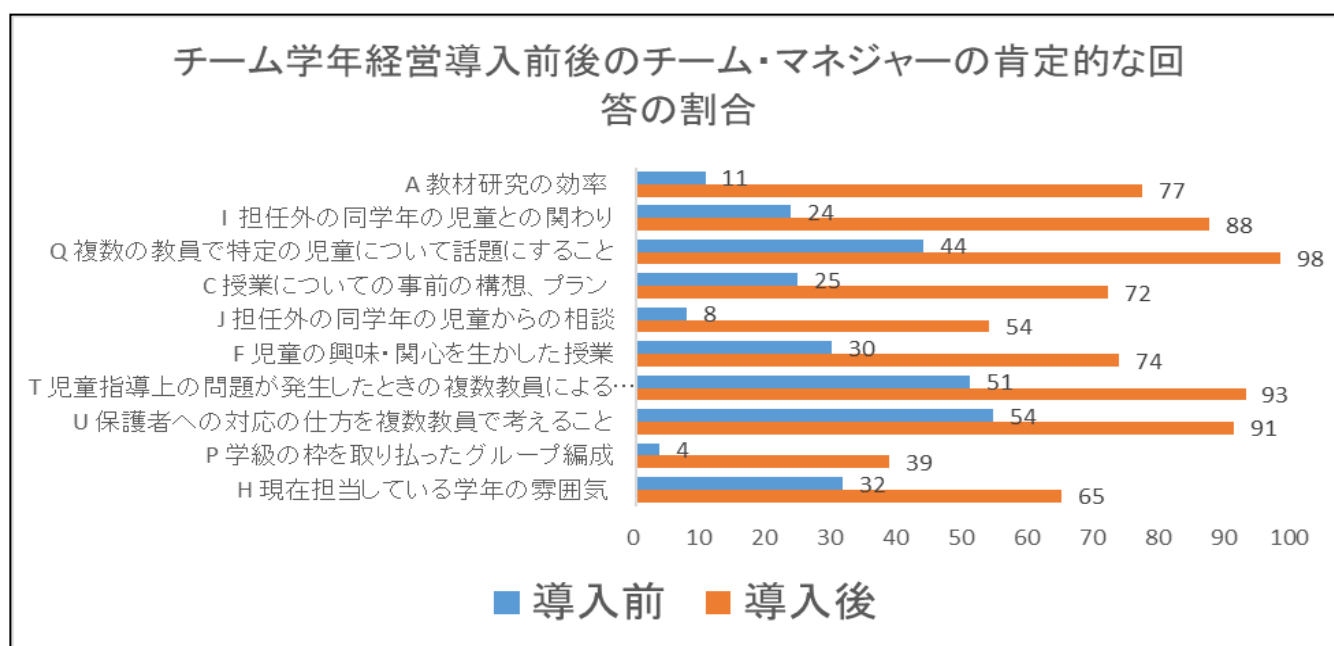
チーム学年経営の導入前後での教員の意識がどのように変容したかをアンケート結果から分析した。

まず、【資料5】は、教員アンケートで肯定的な回答（5、4）を選択した教員の割合をチーム学年経営の導入前後で比較したグラフである。特に、導入前後で差が大きかった上位10項目を示した。また、【資料6】には、自由記述欄から【資料5】に関わる意見を抜粋して示した。

【資料5】を見ると、「担任外の同学年の児童との関わり」で肯定的な回答が増えたのはもちろんのこと、「教材研究の効率化」や「授業についての事前の構想、プラン」「児童の興味・関心を生かした授業」が上位に入っており、【資料6】からも、チーム学年経営の導入で、担当する教科が絞られることで、教材研究を深めることができ、担当教科の専門性が向上したと感じている教員がいることがわかった。一部教科分担することが、授業の質の向上や授業改善につながっていると考えられる。

次に、チーム・マネジャーを配置した効果を分析するために、対象をチーム・マネジャーに絞って示したものが、【資料7】【資料8】である。

【資料7】



【資料8】

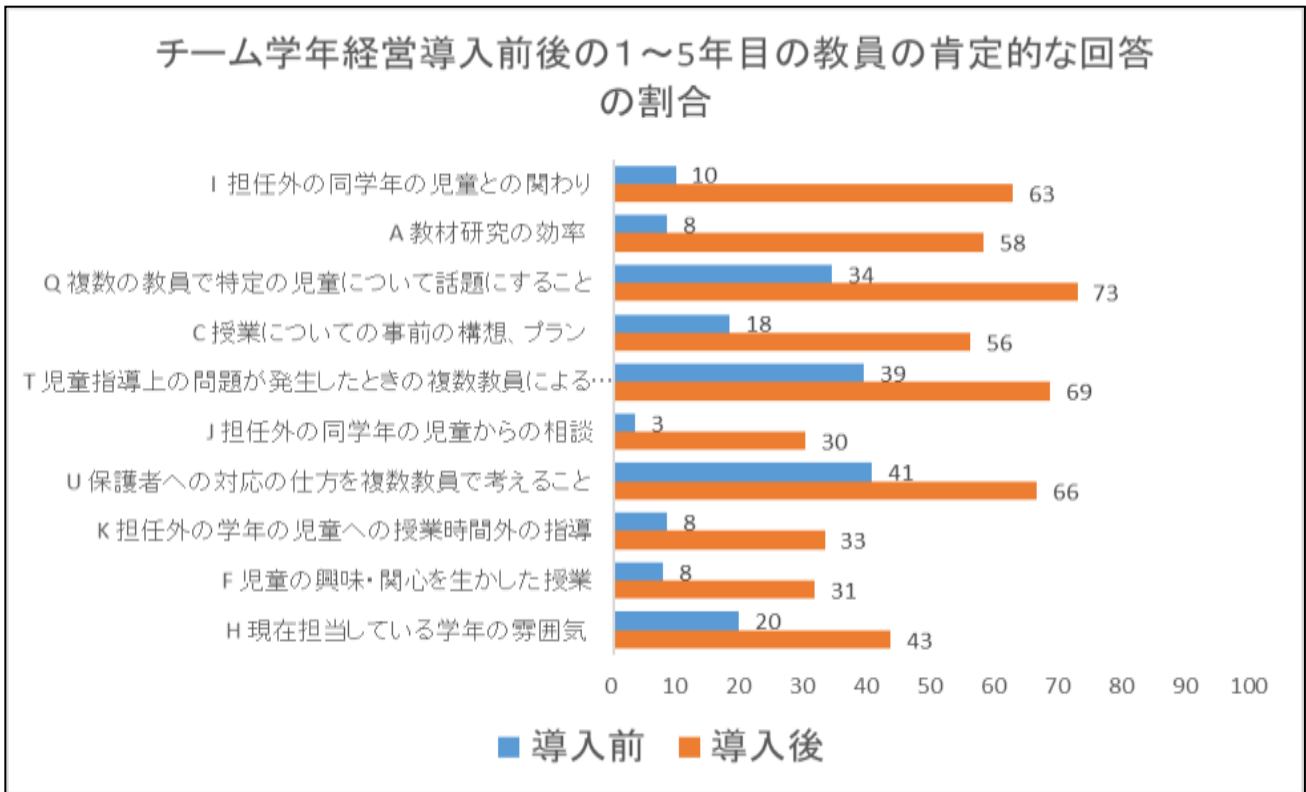
アンケートの自由記述欄より

- ・学年で児童の実態を把握したり支援を検討したりすることが増えた。
- ・また、子どもたちの様子について共有する時間も増え、児童理解が深まった。何かあった時も、複数教員で対応策を相談し、複数で指導にあたることができている。
- ・放課後など、児童のことや授業について学年の先生方と共通認識のもとで話をしたり、相談をしたりしやすくなった。チーム感が増した。
- ・担任だけでなく、専科・自動支援専任・チームマネジャーが学年研などの日頃の話合いの場に入り、教職員みんなで学年の児童や担任を支えようという意識が高まった。
- ・また、子どもの話がいつでもできるようになり、担任の先生だけが抱える雰囲気はなくなった。みんな子どもをみるという視点が育ってきたと思う。
- ・担任ではないので、少し第3者的な立場での距離感を持って対応できている。他の学年とのトラブルでも、担任との間に入るなど、担任の負担軽減も意識している。
- ・学年チームで共有し、指導の方向性などを相談するようになっている。必要に応じて役割分担をし、児童への聞き取り役・補欠対応役などを担うようになっている。

チーム・マネジャーに絞ってみると、他の教員に比べて、複数教員で児童指導、保護者対応に当たることなど、学年の協力体制の観点から効果を感じていることが読み取れる。チーム・マネジャーという役割から、チーム学年経営の目的をよく理解して、学年を俯瞰して見たり、学年の協力体制を確立したりしながら、学年をマネジメントしていると考えられる。

さらに、人材育成の観点から、経験年数1～5年の教員に絞って分析した、以下【資料9】【資料10】にその結果を示す。

【資料 9】



【資料 10】

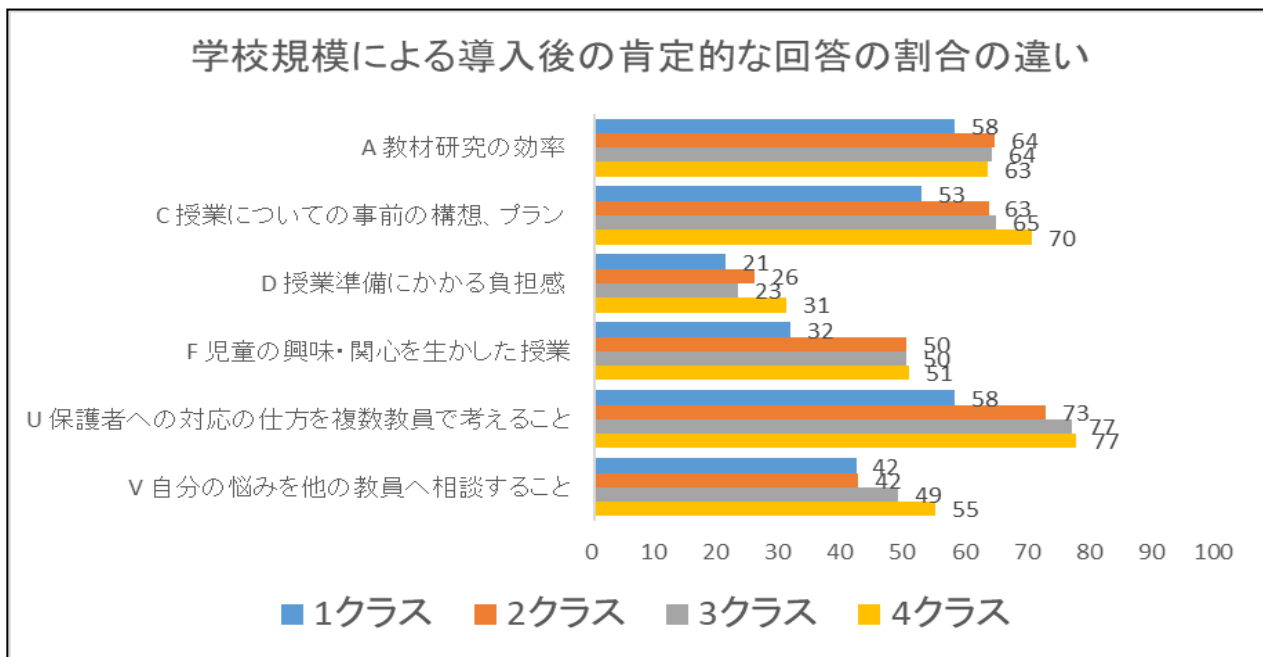
○チーム学年経営を導入してよかった点

- ・自分自身の授業力や指導力がまだないので、学年や専任の先生にいつも助けられている。すぐに相談できる環境にある。
- ・学年の先生が、自分の学級の児童のことも覚えているため、学年での対応が必要な際に対応しやすい。自分のクラスでも学年の先生方が助けてくださる。
- ・他のクラスもチームで見られるので、子どものことなど抱え込みすぎないでいられると考える。
- ・児童の情報共有などの時間がとりやすい 初任者としては、学級の実態に合わせる必要はあるが似た流れの学習をクラス分行うことができるため、反省を反映して授業をすることができる。

経験年数1年目～5年目の教員に絞って見ても、チーム・マネジャーと同様に複数の教員で児童指導や保護者対応に当たれることに、チーム学年経営の効果を感じている教員が多いことがわかる。

児童指導や保護者対応、教材研究など学年の教員から指導・助言を受けたり、協力体制を作ったりすることで、経験の浅い教員にとっても安心感につながり、指導力向上につながっていると考えられる。

【資料 11】



【資料 12】 単級の学校の教科分担例（抽出 2 校）

【資料 11】は、学校規模（1 学年 1 クラス～4 クラス）によるチーム学年経営導入後の肯定的な回答の割合を示している。1 学年 1 クラスのいわゆる小規模校では、肯定的な回答が導入後に増えてはいるものの、他の規模の学校に比べて、肯定的な回答の割合が少なかった項目が 6 項目あった。【資料 12】にあるように、小規模校では、高学年ブロック（5・6 年）

	A 校	B 校
チーム・マネジャー	算数	理科・体育
5年1組担任	理科	外国語・体育
6年1組担任	体育	音楽
専科①	音楽	家庭科・図工
専科②	家庭	

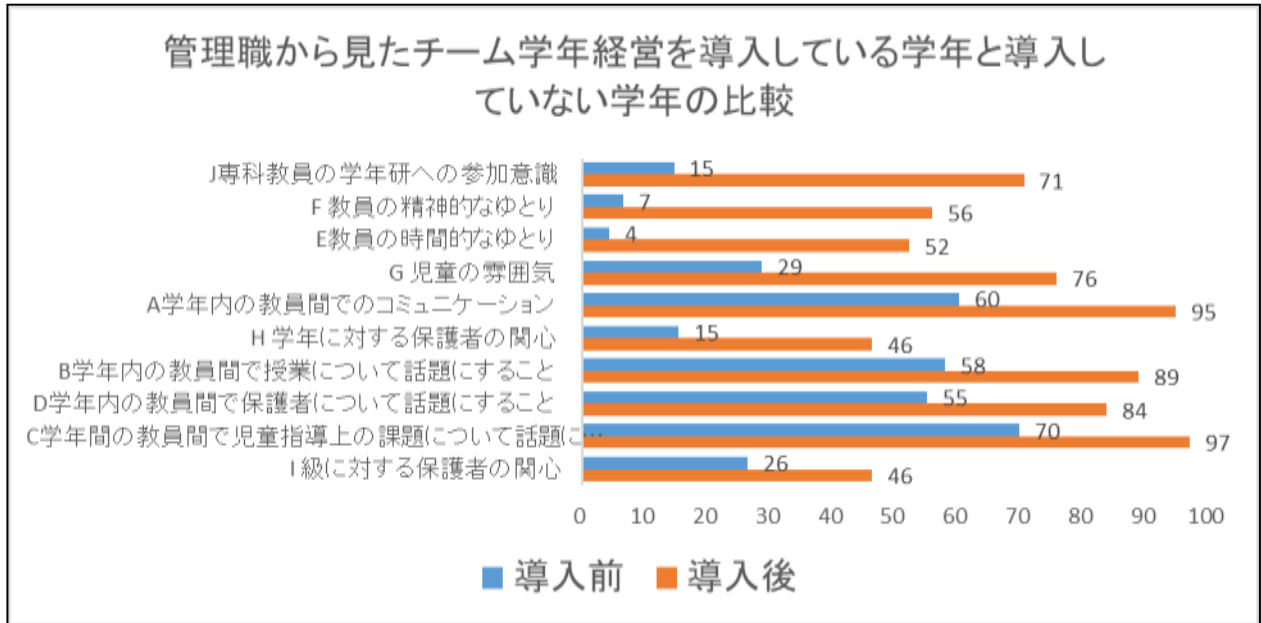
※その他の教科は、学級担任が担当する

で、教科分担をする例が多い。小規模校の教員の中には、「教科は絞られるが、2 学年の内容を教えるので、教材研究の負担が減るわけではない」という声もあった。小規模校において、チーム学年経営をよりよく推進するためには、どのような仕組みにすればよいのか、また教育委員会としてどのような支援をしていくとよいのかについては、今後も考えていく必要がある。

③管理職アンケート

検証のための指標	実施主体	具体的な検証内容
管理職へのアンケート調査の内容	横浜市教育委員会	一部教科分担制やチーム・マネジャー導入後の働き方の変容や授業改善の進捗について検証する
指標に関するデータの取得方法（時期、回数等）		
令和 4 年 11 月に取組実施校へのアンケート調査を実施した。回答数は、136。		

【資料 13】



【資料 14】

アンケートの自由記述欄より

- ・担任が一人で考えたり、判断したりして選択しなければならないことも複数で相談をして決めることができるので、子どもに対してより精度の高い対応ができる。
- ・教科指導を分担して行うため、教材研究に関する負担の軽減や専門性の発揮、指導力の向上等が期待でき、それが児童の学力向上につながると考えられる。
- ・専門性を伸ばすことができる。学年教員から様々な教育観や指導観を学ぶ機会が増える。
- ・学習指導、児童指導、学級指導を多くの職員で検討することや実際に指導を共に行うことで、一人で経験できることの数倍もの経験をすることができ、教員の育成に大変有効である。
- ・経験の浅い職員にとって、多くの職員と関わり、先輩教員の話の聞いたり授業を見たりすることは、刺激になり授業力の向上に繋がると考える。
- ・チームマネージャーの方針で、同じ方向性の指導が行いやすくなった。指導の一貫性が図られ、風通しの良い組織へと変化できる兆しが見えてきている。

【資料 13】は、管理職から見た、チーム学年経営を導入している学年と導入していない学年との比較のグラフである。導入している学年と導入していない学年で管理職の捉えの差が大きい項目を上位から 10 項目挙げている。これによると、「教員の精神的なゆとり」や「教員の時間的なゆとり」はもちろんのこと、「学年内で授業について話題にすること」や「学年内で児童や保護者について話題にすること」など、教員間のコミュニケーションが、チーム学年経営の導入後によくなったと感じている管理職が多いことがわかった。自由記述からも、学年でのコミュニケーションが増え、指導の一貫性につながったり、チーム・マネージャーのマネジメントによって、人材育成が図られ、学年の組織力が向上したりする効果を感じている管理職もいることがわかった。

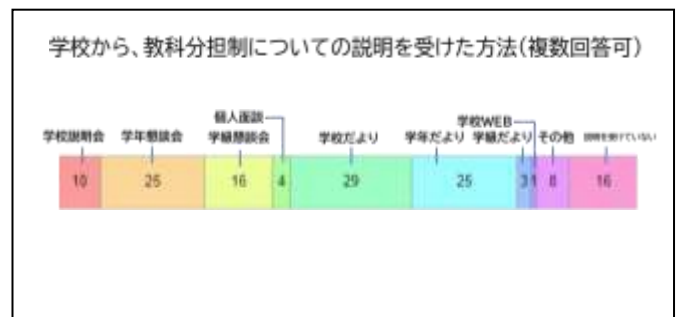
④保護者アンケート

検証のための指標	実施主体	具体的な検証内容
管理職へのアンケート調査の内容	横浜市教育委員会	一部教科分担制やチーム・マネジャー導入後の保護者の意識の違いについて検証する
指標に関するデータの取得方法（時期、回数等）		
令和4年11月に取組実施校へのアンケート調査を実施した。回答数は、136。		

【資料15】



【資料16】



【資料15】は、保護者アンケートで「お子様は、学級担任に悩み事を相談したり分からないことを聞いたりできる」の項目と、「お子様は、担任以外の教員に悩み事を相談したり分からないことを聞いたりできる」の項目の回答状況である。児童アンケートや教員アンケートの結果では、学級担任と担任以外の教員との違いはそれほど見られなかったが、保護者アンケートでは、学級担任の方が、そう思う、ややそう思うと答えた保護者の割合が、担任以外の教員よりも多いことがわかった。また【資料16】は、保護者が、学校から教科分担制についての説明を受けた方法について複数回答で回答を求めた状況である。これを見ると、84%の保護者がなんらかの方法でチーム学年経営の説明を受けたことがわかる。各校様々な方法で、保護者にチーム学年経営の取組を説明してはいるが、保護者には、その良さが十分に伝わっていないことが考えられる。

⑤横浜市学力・学習状況調査

検証のための指標	実施主体	具体的な検証内容
横浜市 学力・学習状況調査の能力値	横浜市教育委員会	令和3年度に算数の専科指導を行った学校の、令和3年度予備調査と令和4年度予備調査の能力値を比較し、「学力の伸び」について検証する。
指標に関するデータの取得方法（時期、回数等）		
令和3年度4月に一部の学校で予備調査、令和4年度4月に全校で本調査を行った。		

【資料 17】

小5で算数の専科指導を行った学校

学校	R3 能力値	R4 能力値	伸び
C校	-0.776	-0.450	0.326
D校	-0.222	0.131	0.353
市平均	0.041	0.387	0.346

小6で算数の専科指導を行った学校

学校	R3 能力値	R4 能力値	伸び
E校	0.252	0.295	0.043
F校	0.310	0.517	0.207
G校	0.295	0.328	0.032
H校	0.456	0.563	0.108
I校	0.364	0.637	0.273
J校	0.571	0.736	0.164
市平均	0.340	0.509	0.169

【資料 18】

令和3年度に算数専科指導を行った学校の
令和3年度と令和4年度の能力値の比較

本市では、IRT（項目反応理論）^{※1}を導入し、令和3年度には、一部の学校で予備調査を、令和4年度から市立小中学校全校で横浜市学力・学習状況調査を実施した。【資料17】は、令和3年度の1年間、算数の専科指導を行った学校の令和3年度の能力値^{※2}と令和4年度の能力値及び「学力の伸び」^{※3}を表している。【資料18】は、それをレーダーチャートに表したものである。なお、令和4年度の調査と令和3年度の調査を比較して、「学力の伸び」を表すために、令和3年度に予備調査を実施しており、高学年で算数の専科指導を行った学校に絞ったところ8校対象校があった。これを見ると、8校すべての学校が令和4年度の能力値の方が、令和3年度よりも能力値が高くなっている。これまでは、チーム学年経営が学力向上に結びついているかを検証するには至らなかったが、IRTを導入したことで、今後は、経年での学力の伸びをみることができ、チーム学年経営の推進校でどのように学力が伸びているのかを明らかにすることが可能であり、継続して検証していく必要がある。

※1）IRT：項目反応理論（ItemResponseTheory）。問題への回答状況から問題の精度や難易度、受験生の能力などを推定する理論。

※2）能力値…IRTで測定しようとする能力を表す尺度であり、 θ と表記する。

※3）「学力の伸び」…市学状の結果から分かる児童生徒一人ひとりの学習や理解の状況について昨年度の状況と今年度の状況を比べ、その差を「伸び」として捉えている。ここでは、令和4年度の能力値の平均－令和3年度の能力値の平均。

3. 考察（指標に関するデータの分析結果、本調査研究における取組の有効性等）

(1) 一部教科分担制の効果について

①担当する教科が絞られることで、教員の指導力向上につながる。

多くの教員が、チーム学年経営導入後に、「児童の興味関心を高める授業」や「授業についての事前の構想、プラン」がよくなったと感じていることから、教科が絞られることで、一つの教科の教材研究にかけられる時間が増えたり、同じ授業を複数回行うことで授業改善につながったりすることができ、教員の指導力向上につながっていると考えられる。

②他クラスの児童の学習や生活の状況を知ることができ、児童理解につながる。

教員一人ひとりの児童のみとは異なるため、複数の教員が児童に関わることで、多面的、多角的な児童理解をすることができる。また、児童の心の状態や人間関係などの課題にもいち早く気付くことができる。

③教員同士のコミュニケーションの機会が増える。

チーム学年経営を導入した後で、複数の教員での児童指導や保護者対応、授業について話す機会が増えたと答えた教員が多かった。他クラスの状況を学年の教員が分かっているため、児童指導や保護者対応について学年で協議する際にも、他クラスで授業をして、気になったことを担任に伝えたり、自分が気が付いた児童の状況を伝えたりしやすくなり、教員同士のコミュニケーションの機会が増えていると考えられる。

④多くの教員が担当することで、児童の心の安定につながる。

児童アンケートを見ると、安心して学校生活を送ることについて、担任との関わりと他の教員との関わりではさほど大きな差がなかった。担任との関係に難しさを感じている児童にとっては、相談できる教員の選択肢が増えることで安心感につながっている。複数の教員と関わることができるので、児童が相談しやすく安定して学校生活を送る環境が作られていると考えられる。

(2) チーム・マネジャーの効果について

①チーム・マネジャーの関わりによって人材育成につながる。

経験の浅い教員は、授業や学級経営に不安がある。チーム・マネジャーがリーダーシップを発揮して学年をマネジメントすることで、経験の浅い教員が一人で学級の問題を抱えることなく児童指導や保護者対応をすることができるので経験の浅い教員も安心して勤めることができている。経験の浅い教員の授業を見に行き、授業後に指導助言をするチーム・マネジャーもいて経験の浅い教員にとっては、チーム・マネジャーの指導観にふれ、子どものみとりや授業のあり方、児童指導、保護者対応について学ぶことができ、人材育成につながっている。

②学年の組織力強化につながる

アンケートに回答した教員のうち、チーム・マネジャーの経験年数を見ると、15年～20年が最も多く、いわゆるミドルリーダーと呼ばれるキャリアステージの教員が務めている学校が多い。その他の教員では、1～5年目が最も多く、経験の浅い教員が50%以上を占める横浜の現状が伺える。どの学年にも1～5年目の教員がいて、中には、1～5年目の教員で学年を組んでいる事例もあり、学年をマネジメントすべき学年主任を務める教員が、経験が浅い場合もある。そのような中、学級をもたないチーム・マネジャーの存在は、非常に重要な役割を担っていると考えられる。学年研などで、チーム・マネジャーを中心に、学習や生活のルールを確認したり、チーム・マネジャーの指導観を伝えたりすることで、一貫性をもった指導をすることにつながる。指導が一貫することで、児童の安心にもつながるし、学年の教員が組織的に学年経営を進めることにもつながっている。

4. 課題

これまで、チーム学年経営の取組が学力向上に資するかについては、明らかにすることが難しかったが、IRTの理論を横浜市独自の学力・学習状況調査に導入し、各学校の学力の伸びを経年で見ることによって明らかにすることができる可能性がでてきた。(資料17・18)しかし、調査は今年初めて全校で実施され、チーム学年経営の取組も、H30年から段階的に導入しており、アンケート調査を行った学校でも、チーム学年経営を導入して1年～2年の学校である。今後は、校数や年数も増え、チーム学年経営の取組も充実していくと考えられる。横浜市学力・学習状況調査で見られる伸びも複数年の経年で見られることから、継続して分析を行い、学力とチーム学年経営の相関関係を明らかにしていく必要がある。

また、学校規模や配置された教員の経験年数など学校によってもチーム学年経営の取組に及ぼす影響が様々であることが考えられる。それらの学校の実態に応じた教科分担の在り方や取組の工夫についても、さらに探っていく必要がある。

さらに、保護者には、チーム学年経営のよさが十分に伝わっていない状況があった。チーム学年経営を全校展開していく上でも、保護者や地域の方に、チーム学年経営の取組とそのよさについては十分に説明をしていく必要がある。そこで、チーム学年経営の取組とチーム学年経営のよさをより伝えるために IRT 型の横浜市学力・学習状況調査のアニメ動画を作成し、各校に配付することとした。学校説明会や学校運営協議会などで、同じ内容のアニメ動画により、取組を説明することで、保護者や地域の方にも、その取組やよさについて十分理解していただくことができると考えている。

平成30年度 8校から始まったチーム学年経営は、来年度6年目になり、200校を超える学校で取り組むこととなる。これは、横浜市の全小学校の7割に当たる。「チーム学年経営」では、これまでの推進校の取組から多くの成果を得ることができた。今後は、さらに、各校の工夫した取組によって、より質の高い取組へとめざしていきたいと考えている。さらに、授業改善と児童指導は両輪である。チーム学年経営の取組を生かして、授業改善につなげることで、児童指導が充実し、さらに授業改善につながるという好循環を生み出していくことが、子どもたちの資質能力の高まりに結び付くのではないかと考えている。



5. 今年度の研究経過

月	内容
4月	○チーム学年経営実施校 担当者会（取組実施校から管理職や担当者が参加）
5月	○文部科学省における連絡協議会
8月	○学力向上推進協議会 （持続可能な学校の実践としてチーム学年経営の取組発表・協議）
9月	○文部科学省の現地調査
10月	○取組実施校の児童・保護者・教員へのアンケート調査実施
11月	○学力向上推進協議会 （持続可能な学校の実践としてチーム学年経営の取組発表・協議）
	○広島県教育委員会視察 ・チーム学年経営で目指している「児童の心の安定」など学力向上の基盤づくりに つながる取組の視察
12月	○令和5年度チーム学年経営事業説明会 ○これからの学校教育の在り方に関する特別講演 ・チーム学年経営や IRT 型の学力調査など横浜独自の取組の意義を考え、今後の教育の在り方について考える指導主事対象の講演
1月	○「教育を科学」することで子どもの学びの質の向上を図る研修会 ・集合とオンラインのハイブリッド開催。 ・市内全小中学校・義務教育学校より各校1名～2名が参加

	・チーム学年経営や IRT 型の学力調査の成果などを事務局から発信し、共に、これからの学校教育の在り方について考える会
2月	○「これからの横浜の教育」動画 DVD を作成 ・学校が、チーム学年経営や IRT 型の学力調査について、保護者や地域の方に説明するための動画を作成した。(DVD を各校 1 枚配付)
	○「学力向上の基盤づくりとなる調査研究」成果報告会
3月	○文部科学省に報告書を提出

6. 研究関係者

(1) 学力向上推進協議会構成メンバー

所属	氏名
横浜国立大学教職大学院教授	松原 雅俊
横浜市立大学データサイエンス学部教授	土屋 隆裕
元東京学芸大学教職大学院特命教授	服部 信雄
横浜市教育委員会 教育課程推進室長	山本 朝彦
横浜市教育委員会 教育課程推進室 首席指導主事	町田 大樹
横浜市教育委員会 教育課程推進室 主任指導主事	大井 慶亮
横浜市教育委員会 教育課程推進室 指導主事	櫻井 千寿
横浜市教育委員会 教育課程推進室 主任指導主事	森 圭一朗
横浜市教育委員会 教育課程推進室 指導主事	宮下 広平
横浜市教育委員会 教育課程推進室 指導主事	牛島 剛己
横浜市教育委員会 教育課程推進室 指導主事	縫村 徹
横浜市教育委員会 教育課程推進室 指導主事	谷川 英輔
横浜市教育委員会 教育課程推進室 担当係長	濱田 洋平
横浜市教育委員会 教育課程推進室 事務担当	泉 多希子
横浜市教育委員会 教育課程推進室 事務担当	佐久間 栞
横浜市教育委員会 教育課程推進室 事務担当	胡 方旭