学校教育目標に向けて実践・省察・改善のサイクルを回し続ける教員集団づくり
―校内研修の目指す方向性を意識した授業実践による学び合いを通して―

専門支援部研修課研修班　長期研修員　石原　諭

１　主題設定の理由

人工知能や情報技術の進化、グローバル化の進展等により、社会が大きく変わりつつある中、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会全体に更なる変化をもたらした。このような予測困難な時代に対応していくために、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～（答申）」（令和３年１月）では、「教師の資質・能力の向上により，質の高い教職員集団が実現されるとともに，（中略）個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ，（中略）共通の学校教育目標に向かって学校が運営」されることが求められている。また「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和４年12月）では、「個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される（中略）校内研修や授業研究など、『現場の経験』を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要である。」と示されている。

研究協力校は、全学年が単学級の中学校で、全校生徒90人、全教員11人の小規模校である。生徒が夢と希望を持ち続け、自分らしい生き方を実現できるよう、「豊かな未来を創る生徒」の育成を目指している。昨年度、学校評価アンケートを行ったところ、自分のよさや可能性に気付けていない生徒が多いことが分かっている。その実態を踏まえ、今年度の研修の重点は、教育活動全体を通じて、キャリア教育を推進していくことになっている。しかし、教員ごとに研修の重点の捉え方が異なり、校内研修の目的・目標を教員間で十分に共有できていない。そのため、個々の教員がそれぞれ思い描く目的・目標に向けて教育活動を行う傾向にある。そこで、教員集団が目的・目標を共有し、同僚との関わり合いを充実させながら校内研修を進めていく必要があると考えた。

校内研修の目的と目標を校内研修の目指す方向性（以下、「研修の方向性」という。）として共有し、それを意識した授業実践による学び合いを繰り返し行うことで、実践・省察・改善のサイクルを回し続ける教員集団となり、学校教育目標に向けて教育活動が行われていくのではないかと考え、本主題を設定した。

２　研究の目的

教員集団が、研修の方向性を意識した授業実践による学び合いを通して、学校教育目標に向けて実践・省察・改善のサイクルを回し続けることができたのか検証する。

3　研究の方法

(1) 学校組織マネジメントに関する先行研究や文献から、必要な視点を整理する。

(2) 研究協力校の教員に質問紙調査を実施し、校内研修に対する意識や校内研修についての現状を把握する。

(3) 教員が校内研修や授業実践の現状や課題、その課題解決に向けた取組について話し合った内容を、校内研修を担う研修主任を中心とした３人の研究推進委員とともに整理し、校内研修の運営方法について検討する。

(4) 研究協力校の校内研修において、研修の方向性を意識した授業実践による学び合いができる仕組みを提案し、研究協力校で実施する。

(5) 事前及び事後の質問紙調査結果や校内研修の様子を分析・考察し、研究の成果と課題をまとめる。

4　研究の内容

(1) 文献及び先行研究による必要な視点の整理

ア　研修の方向性を共有する重要性

組織とは、Barnard（1968）の定義によれば、「二人以上の人々の意識的に調整された活動または諸力の体系」として捉えられる。この組織を成立させるための必要かつ十分な条件は、「共通目的（構成する人々に共有化された目的や目標）」、「協働意欲（共通目的を達成しようとする意欲）」、「コミュニケーション（共通目的と協働意欲を結び付ける役割）」があることとされている（図１）。一般的に学校は、学校独自の課題に基づいて学校教育目標（共通目的）を定め、個々の教員が互いにその目標の達成に向けて貢献する意欲（協働意欲）を高めるべく、意思の伝達（コミュニケーション）を図ることで成り立つ組織といえる。本研究では、教員集団が組織的に校内研修に取り組むために、研修の方向性を共通目的として共有することは重要であると考えた。

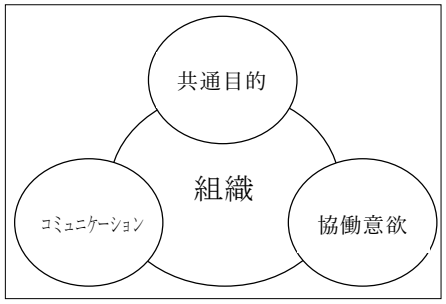

図１　組織の成立要素

イ　教員の学びにおける「授業実践による学び合い」の重要性

独立行政法人教職員支援機構の「NITS戦略～新たな学びへ～（2022）」（図２）では、教師の学びにおける研修観の転換として「教師の主体性の尊重」、「『現場の経験』を重視した学び」、「個別最適な学び」、「協働的な学び」が示されている。校内研修においても、「現場の経験」を重視し、個々の教員の学びのニーズに合わせ

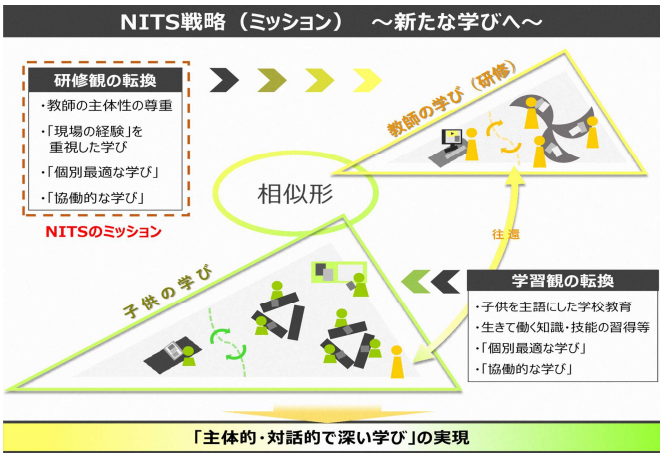

図２　NITS 戦略（ミッション）

た「個別最適な学び」と同僚との対話や振り返りなどの「協働的な学び」を両立させること、つまり授業実践とそれに伴う学び合いによって、教員の学びが促進すると考えた。

ウ　実践・省察・改善のサイクルを回し続ける重要性

中原（2015）は、組織行動学者のDavid.Kolbが提唱した経験学習モデルから、「具体的な経験をし、振り返ることで、我々は教訓を引き出すことができる。その教訓を新しい状況へ応用し、再び経験するというサイクルを回すことで人の学びが活性化する」と述べている（図３）。このことから、学びを促進するためには、実践・省察・改善というサイクルを回すことが大切であると考えた。また、中原（2018）は、「学びとは、他人とのつながりの中にある」、「信頼のおける他人に助言を得たり、コメントをもらったり、励まされたり、そうした他人からのサポートを糧にしていきながら、人は学びを実現していく」と、同僚との関わり合いを充実させることの重要性を主張している。

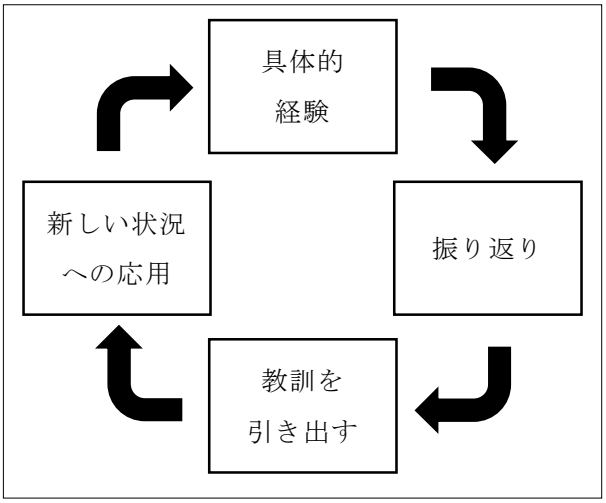

図３　中原がDavid.Kolbの経験学習モデルを参考に作成した図

以上のことから校内研修において、同僚と関わり合いながら実践・省察・改善というサイクルを回し続けることで、教員の学びが効果的に促進されると考えた。

(2) 事前質問紙調査と分析

ア　事前質問紙調査の作成

教員個人や教員集団がどのような意識をもって校内研修に取り組んでいるか、事前質問紙調査を行い、それらの回答を分析することで、実態や課題を把握した。回答は各質問に対して、「６　よく当てはまる」、「５　当てはまる」、「４　どちらかというと当てはまる」、「３　どちらかというと当てはまらない」、「２　当てはまらない」、「１　全く当てはまらない」の６段階の選択形式、又は記述形式とした。

イ　研修の方向性の意識に関する分析

事前質問紙調査によると、質問①「私は、『学校教育目標』を意識している」という項目では、肯定層（以下、６段階の回答の６～４）の合計が90.9％であった（図４）。また、質問②「私は、『学校教育目標』に向けて教育活動を実践している」という項目では、肯定層の合計が85.5％であった。しかし、質問③「私は、『研修の重点』を意識して授業を実践している」という項目では、肯定層の合計が50％を下回り、質問①、質問②の項目と比較し回答分布が有意に低かった（Wilcoxon符号順位検定、$p < .05$）。このことから、学校教育目標を意識して教育活動を実践している教員は多いが、研修の重点を意識して授業を実践している教員は少ないことが分かった。

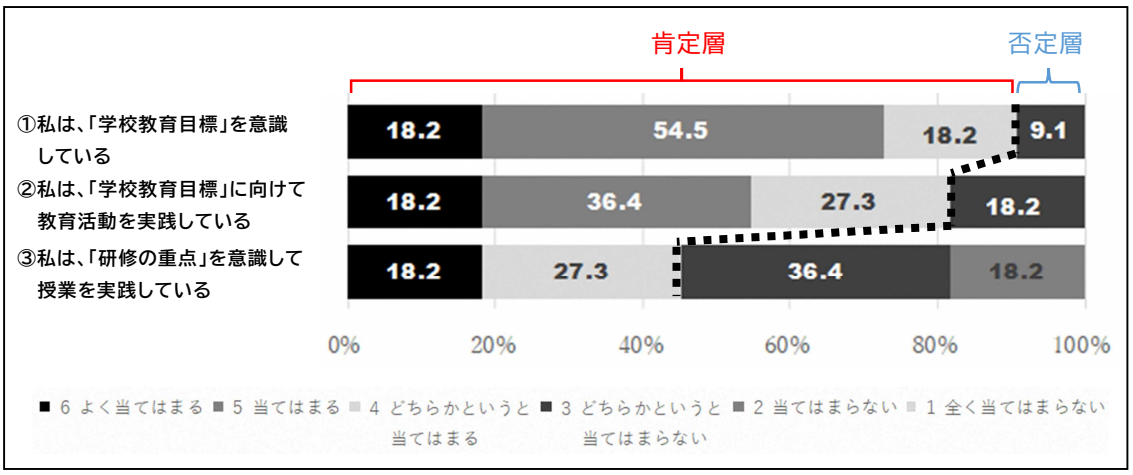

図４　事前質問紙調査の結果（研修の方向性の意識）[N＝11]

また、校内研修を充実させるために大切だと思うことについて事前質問紙調査で回答を求めたところ、「研修の方向性が教員集団に理解されていること」、「意見交換の場を作り、研修の方向性について共有すること」という記述が見られた。これらの記述から、今後、校内研修を実施していく上で、研修の方向性や重点について、全教員で共有する必要があると考えた。

ウ　授業実践による学び合いに関する分析

事前質問紙調査によると、質問④「私は、実践した授業についての振り返りをしている」、質問⑤「私は、実践した授業の振り返りに対する改善策について考えている」という項目では、肯定層が70％を上回っていた。これに対して、質問⑥「私は、授業について他の教員にアドバイスをしている」、質問⑦「私は、授業について他の教員からアドバイスをもらっている」、質問⑧「私は、他の教員の授業を参観している」、質問⑨「私は、授業について他の教科の教員に相談することがある」という項目では、肯定層が50％を下回っており、回答分布は、質問④、質問⑤と比較して有意に低かった（Wilcoxon符号順位検定、$p < .05$）。このことから、実践した授業について教員個人としては、振り返りを行い改善策を考えているが、他の教員と授業について対話や振り返りをする機会が少ないことが推察される。また他教科への関心が低いことも推察される（図５）。

さらに、校内研修を充実させるために大切だと思うことについて事前質問紙調査で回答を求めたところ、「情報交換」、「コミュニケーション」、「授業参観」などを挙げる記述が見られた。このことから、同僚との学び合いを大切にしたいと考えているが、実際には学び合う機会が少なく、教員個人で実践・省察・改善のサイクルを回していることが推察される。そこで、授業について他の教員との対話や振り返りができるよう、教科の枠を超えた授業実践による学び合いを充実する必要があると考えた。

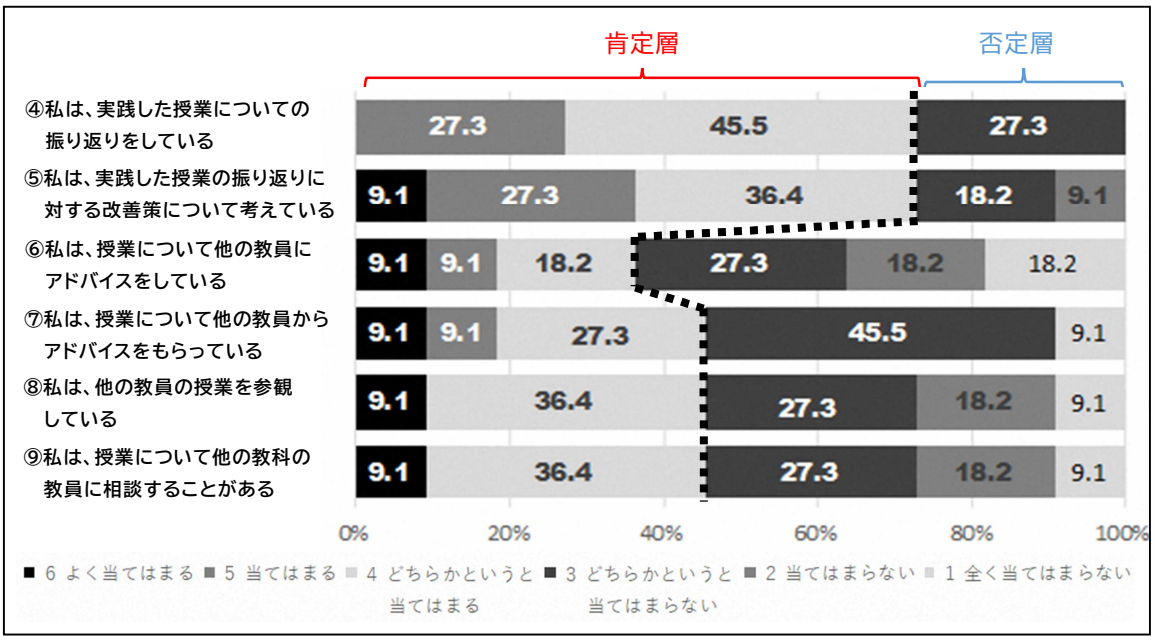

図５　事前質問紙調査の結果（授業実践による学び合い）[N＝11]

(3) 研究の構想

本研究では、事前質問紙調査の結果と昨年度までの校内研修の取組を踏まえて、研修の方向性を意識した授業実践による学び合いの仕組みを設計する。その際に、校内研修を担う研修主任を中心とした３人の研究推進委員とともに、研究を進めることとする。まず全教員で研修の方向性を明確にし、共有する。次に研修の方向性を意識した授業実践を行う。そして、授業実践による学び合いを繰り返し行う仕組みを提案し、研修の方向性を意識しつつ、全教員で実践・省察・改善のサイクルを回し、その効果を検証する。

ア　研修の方向性を意識する仕組み

まずは、学校教育目標や研修の重点を踏まえて、研修の方向性と具現化する方法を明確にするため、「校内研修の現状や課題」、「その課題解決に向けた取組」について話し合う。話し合う際には、納得感を得られるよう、全教員で意見を出し合うことが大切である。そこで、全教員が自分の意見を伝えられるよう付箋を用いて、少人数でのグループワークを行う。

そして、全教員の意見を反映させるため、話し合った内容を研究推進委員が整理し、研修の方向性と具現化する方法を検討する。その後、校内研修の中で、全教員に向けて検討したものを提案する。検討した研修の方向性や具現化する方法を全教員で確認し、必要に応じて修正していく。全教員が一緒に確認することで、研修の方向性をより理解した上で共有することができると考える。

また、定期的に研修の方向性や具現化する方法の確認や修正を行う。常に研修の方向性を見直すことで、進捗状況を確認し、研修の方向性をより意識することができると考える。

さらに、研究協力校では、校内研修の一環として授業実践を行っている。そこで、「授業実践シート」を作成する（図６）。「授業実践シート」には、研修の方向性を記

載することとし、常に研修の方向性も意識できるようにする。また、授業者の負担感を減らすとともに、授業実践による省察と改善を促す目的で、「本時の目標」、「本時の授業の振り返り」、「次回の授業に向けての計画や改善点」という項目のみを記入することとする。

校内研修のゴール（目的）：実践をもとに来年度のキャリア教育年間指導計画を修正する 目指す教員の姿（目標）：教科とキャリア教育との関連について明確化できる		
第　学年　組 氏名 月　日（　）　時限 学習場所：	教科等	題材・単元名等 （　/　）
本時の目標		
参観してもらいたい場面　・導入　・中盤　・まとめ		
本時の授業の振り返り		
次回の授業に向けて		

図６　授業実践シート

イ　授業実践による学び合いを充実させる仕組み

授業実践による学び合いの機会が少なく、他教科への関心が低いという課題の解決を図るため、短時間でも充実した学び合いができる機会を設定する。これを本研究では、「ミニ共有タイム」と名付ける。「ミニ共有タイム」は、授業実践後に授業者と参観者による対話や振り返りを行う時間で、放課後などを利用し５分程度の短時間で行うことを基本とする。

また、授業者と参観者の担当教科が異なる場合でも、ミニ共有タイムの話合いを活発にするため、「授業参観シート」を作成する（図７）。「授業参観シート」には、参観者が授業参観シートに授業者の工夫点やよい点などの気付きを記入する。記入した内容をミニ共有タイムで話し合うきっかけとする。参観者が授業者の工夫点やよい点を示すことによって、授業者の新たなよさを発見したり、価値づけをしたりする機会とする。

授業者の工夫点やよい点

図７　授業参観シート

研究協力校では、個々の教員が授業を振り返り、次回の改善点を考える傾向が見られた。そこで、「授業実践シート」には、ミニ共有タイムでの他の教員との対話や振り返りをもとに、「本時の授業の振り返り」、「次回の授業に向けての計画や改善点」を考え整理できるようにする。次回の授業をよりよい実践につなげるためには、教員が同僚と関わり合いながら実践し、学び合いを繰り返すことが必要であると考える。そして、学び合いの効果を実感した教員が、今後も同僚と関わり合いながら実践・省察・改善というサイクルを回し続けることを期待する。

(4) 実践と検証

ア　研修の方向性を意識することについての実践と検証

５月、全教員で校内研修について話し合い、改めて校内研修の課題に対する全教員の認識を深めた。学校教育目標や研修の重点を踏まえ、校内研修の現状や課題、その課題解決に向けた取組について話し合った。話合いの結果、研修の方向性として校内研修のゴール（目的）を「授業実践をもとに来年度のキャリア教育年間指導計画を修正する」こと、また、目指す教員の姿（目標）を「教科とキャリア教育との関連につ

いて明確化できる」とした（図８）。そして、研修の方向性を意識して授業実践を行うため、定期的に話し合うことと、常に意識できるよう研修の方向性を可視化することが決まり、校内研修を進めていくことになった。

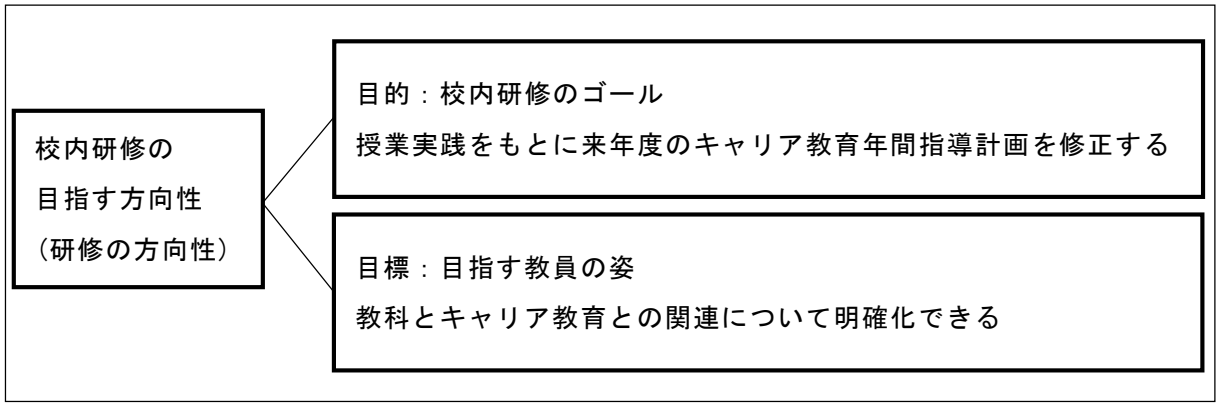

図８　研修の方向性の表現

全教員で校内研修の進捗状況を確認し、研修の方向性を具現化する方法について考えるため、月に１回程度、定期的に研修の方向性について話合いの場を設けた。話合いの中では、教員が実践している内容について、互いの困難さを共有し、そこで出た課題に対する改善策を協議した。そして、省察した内容や改善の方法について定期的に話し合い、研修の方向性を意識しつつ実践・省察・改善のサイクルを回しながら校内研修を進めた。研究協力校で研修の重点と定めたキャリア教育を推進していくことに関して、「定期的に話し合うことで、研修の重点の捉え方を修正することができた」、「校内研修の推進力につながった」と述べる教員がいた。これらの発言と話合いの振り返りの記述により、定期的な話合いによって、研修の方向性について省察が促され、改善につながったことが分かる（図９）。このように、実践・省察・改善のサイクルを促す定期的な話合いが、研修の重点を全教員で確認しながら共有することにつながったのではないかと考える。

- 全教員で研修の方向性について再度検討し見直したことで、教員ごとの研修の重点であるキャリア教育の捉え方が年度当初より揃ってきた。
- 教科指導や生徒指導に対する思いを伝え合うことができた。
- 例年より、校内研修について評価し改善する機会があり、研修の方向性を確認しながら実践することができた。

図９　校内研修についての定期的な話合いの振り返りの記述

次に、共有した研修の方向性を常に意識できるよう可視化する取組を行った。教員が研修の重点を意識して実践するため、授業実践シートには、研修の方向性を常に示した。また、シートに本時の目標を記入する際に、研修の重点であるキャリア教育に関する部分にアンダーラインを引くこととした。シートを活用した教員の振り返りには、「キャリア教育が含まれている単元や内容を考えながら、授業を進めることができた」、「自分の教科において、キャリア教育の捉え方を見直すことができた」などの意

見があった。これらの意見より、シートにおいて研修の方向性や研修の重点を強調したことが、意識化につながったと考える。

また、授業実践シートを職員室の壁面に掲示し、研修の方向性を意識した授業実践の成果を常に見えるようにした。これにより、掲示されたシートを見ながら、研修の重点であるキャリア教育や授業実践について話し合う姿が生まれた。また、授業実践シートを掲示した振り返りの記述から、研修の方向性や研修の重点に対する教員の関心の高まりを感じ取ることができた（図10）。これらのことから、実践してきたことを積み重ね、常に見えるよう掲示することは、研修の方向性や研修の重点に対する意識を高める効果があったと考える。

・掲示した授業実践シートを見ることで、他の教科では、研修の重点をどのように扱っているか参考にすることができた。
・校内研修で目指すことが一目で確認でき、校内研修について考えたり、意識したりするきっかけとなった。
・掲示した授業実践シートを見ながら、教員が研修の重点について話し合う姿が職員室で見られた。
・授業実践が行われるたびに掲示が更新されるので、研修の方向性を継続して意識することができた。

図 10　授業実践シートを掲示した振り返りの記述

質問③「私は、『研修の重点』を意識して授業を実践している」という項目に関して、事前と事後質問紙調査を比較すると、回答分布が有意に高くなった（Wilcoxon符号順位検定、$p < .05$）（図11）。また、事前調査では、肯定層が45.5％であったが、事後調査では、100％になった。

質問③の肯定的回答の理由として、「授業実践についての会話」、「意識した授業実践」が挙げられていた（図12）。これらの記述から、研修の方向性や研修の重点の捉え方を全体で共有したことで、研修の方向性や重点をより意識した授業実践につながったのではないかと考える。

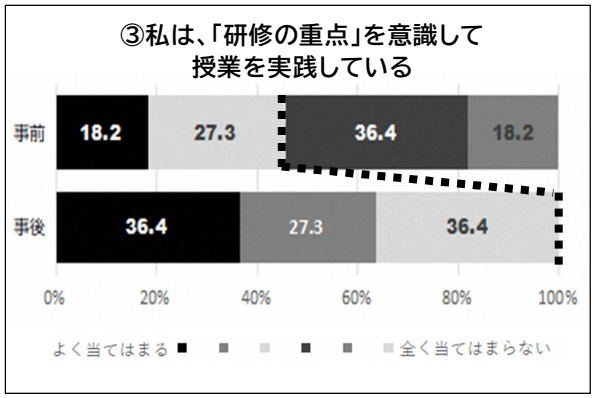

図 11　事前・事後質問紙調査結果の比較　［N＝11］

・研修の重点を意識した授業実践を複数回実施している教員が昨年度より増えたから。
・「キャリア教育」がキーワードになって、職員室でも授業実践が話題となっているから。
・実際に研修の方向性を意識した授業を実践したり、参観したりすることで、キャリア教育について自分自身の理解が深まり、意識が高まったと思うから。

図 12　「研修の重点」を意識して授業を実践している理由の記述

イ　授業実践による学び合いについての実践と検証

６月、全教員で５月に共有した研修の方向性を具現化する方法について話し合った。授業実践をする際の課題として、研修の重点であるキャリア教育について、全教員で学び合う必要性があるという共通認識をもつことができた。また、この課題を解決する具体的な方法として、「情報交換する場を増やしたい」、「互いに授業を参観する回数を増やしたい」などが提案された。そのため、ミニ共有タイム、授業参観シート、授業実践シートを活用し、授業実践による学び合いの充実を目指した。

実際に行ってみるとミニ共有タイムでは、教科の専門性やICTの活用についてが話題となり、授業について対話や振り返りをする機会が増えた。しかし、話し合う視点がはっきりしていないことや、教科の専門性、ICTに対する苦手意識などが壁となり、話合いが十分に深まらないことが新たな課題となった。

そこで、その課題を解決するために全教員で話し合い、次の取組を実施した（図13）。

①研修の方向性を意識して参観する。

②授業参観シートには、授業者の授業をよりよい実践につなげる目的で、次回の授業に向けて新たなアイデアも記入する（右図参照）。

授業者の工夫点やよい点	次回の授業に向けたアイディア

授業参観シート

③研修の方向性を意識したミニ共有タイムになるよう、研修主任や研究推進委員が、進行役となり、話合いの視点を定める。

※課題を解決するための変更点を下線部で筆者が示した

図 13　新たな課題を解決するために全教員で決定した取組

改善した取組の結果について分析した。質問⑥「私は、授業について他の教員にアドバイスをしている」、質問⑦「私は、授業について他の教員からアドバイスをもらっている」という項目に関して、事前と事後質問紙調査を比較した（図14）。質問⑥、質問⑦は、回答に有意差が見られた（Wilcoxon符号順位検定、$p < .05$）。このことから、他の教員と授業について対話や振り返りをする機会が増えたことが分かる。

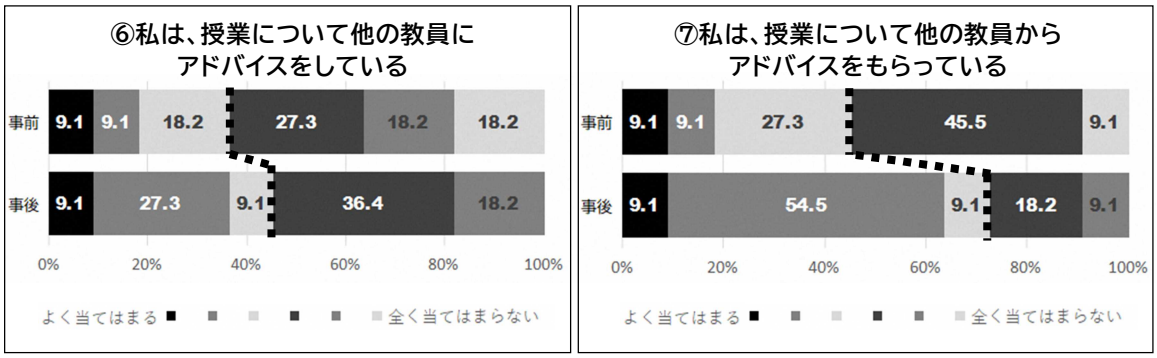

図 14　事前・事後質問紙調査結果の比較　［N＝11］

校内研修の振り返りにおいて、よかったところや参考になったところに関するアンケート調査を行った（図15）。全教員で研修の方向性を意識できたことで、授業実践についての話合いが活発になったと考える。また、ミニ共有タイムを通じて、他の教員から次回の授業に向けて新たなアイデアをもらえたことで、自分の考えを発展させることができた。このことから、授業実践についての議論が深まったのではないかと考える。

- 他の先生方の考えをたくさん聞くことができた。
- 情報交換が積極的にできた。
- 次の実践につながる改善点などアドバイスがもらえた。
- 同僚から様々な視点での感想や意見を聞き、次回の実践への意欲と構想が生まれた。

図 15　校内研修においてよかったところや参考になったところ

また、質問⑧「私は、他の教員の授業を参観している」、質問⑨「私は、授業について他の教科の教員に相談することがある」という項目に関して、事前と事後質問紙調査を比較したところ（図16）、回答分布が有意に高くなった（Wilcoxon符号順位検定、$p < .05$）。このことから、他の教員から学びを得ようとする機会が増加し、教員の学び合いの意識が高まったと考える。

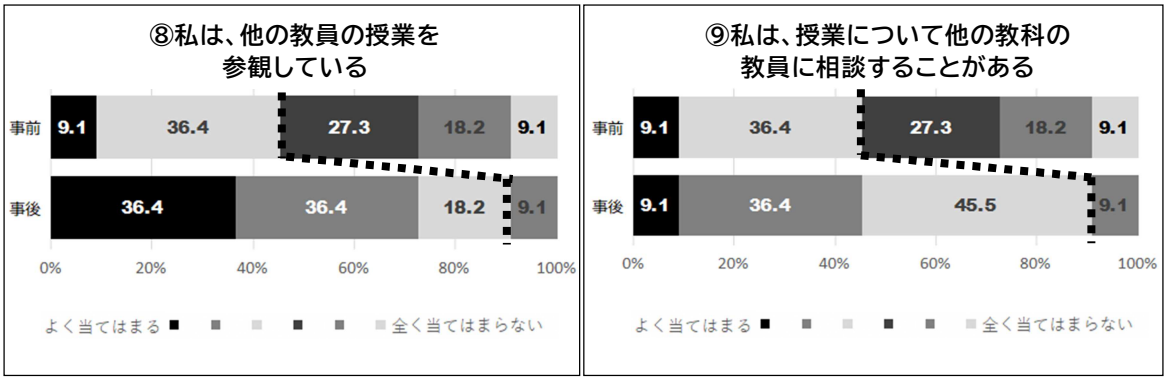

図 16　事前・事後質問紙調査結果の比較　［N＝11］

さらに、校内研修の充実につながった取組について事後質問紙調査を行ったところ、「気軽に授業を見せ合い、話し合うこと」、「同僚の意見や考えを聞くなど関わり合いをもつこと」という記述が得られた。これらの記述から、学び合う機会が少なかった教員が、ミニ共有タイム、授業参観シート、授業実践シートの活用を通じて、学び合いを繰り返すことで、その効果を実感したのではないかと推察する。

以上のことから、課題を解決する方法を検討し、研修の方向性を意識した学び合いの機会の増加が、学び合いの効果を実感する要因となり、授業実践による学び合いを充実させることにつながったと考える。

ウ　実践・省察・改善のサイクルを回し続ける教員集団についての検証と考察

校内研修を中心に、授業実践による学び合いの機会を増やし、授業改善を促してきた。それにより、教員集団がどのように変容したかを事前と事後質問紙調査を比較した（図17）。質問④「私は、実践した授業について振り返りをしている」、質問⑤「私は、実践した授業の振り返りに対する改善策について考えている」は、有意に高くなった（Wilcoxon符号順位検定、ｐ＜.05）。このことから、実践した授業について省察し改善する機会が増えたことが推察できる。

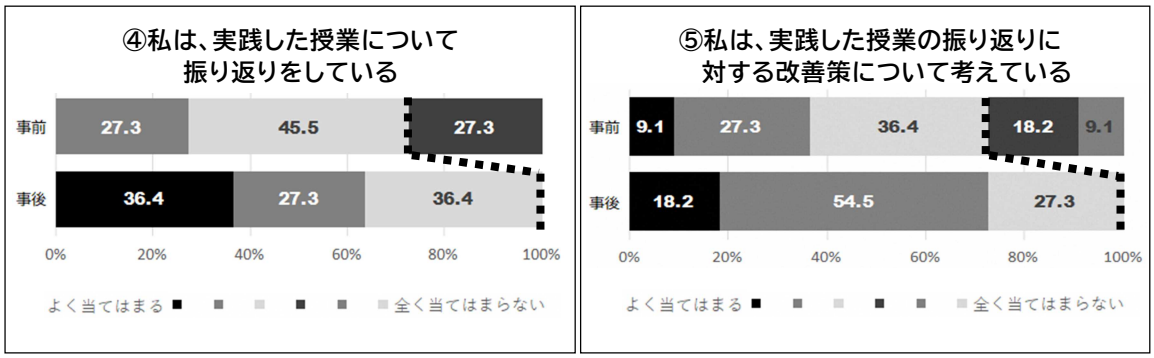

図 17　事前・事後質問紙調査結果の比較　［N＝11］

また、校内研修をきっかけに、同僚と関わり合いながら実践・省察・改善のサイクルを回している取組について、事後質問紙調査を行った（図18）。教員の記述から、同僚と省察し改善することで、よりよい実践や新しい実践をしようとする教員の姿が見られた。授業実践による学び合いから、自分の考えを発展できたことによって、学び合いの効果を実感していると考える。

そのほかに、「総合的な学習の活動」や「校内研修の進め方」などの意見もあり、同僚と関わり合いながら実践・省察・改善のサイクルを回し、教育活動を進めていることが分かった。

以上のことから、校内研修を中心に、授業実践による学び合いを通して、教員集団が実践・省察・改善のサイクルを回しながら学びを促進し、意欲的に教育活動を実施するようになったと考える。

- 特別支援学級における国語の朗読の授業について相談した。振り返りが生徒自身でもできるよう、動画を撮ってみるのはどうかと意見をもらい、実践を試みた。
- 同僚に教えてもらい、今まで使ったことがないICTを活用し、授業をすることができた。
- 学年の総合的な学習の活動を計画するときには、先生方に意見を求め、相談しながら、進めるようになった。
- 研修主任として、校内研修の進め方を相談して、案をもらったり、意見をもらったりした。自分では思いつかなかった指摘をもらい、そのおかげでスムーズに進めることができた。

図 18　同僚と関わり合いながら実践・省察・改善のサイクルを回している取組　［N＝11］

エ　学校教育目標を意識することについての検証と考察

本研究では、学校教育目標に向けて実践・省察・改善のサイクルを回し続ける教員集団づくりを目指してきた。校内研修においては、研修の方向性を意識した授業実践による学び合いを実施した。その中で、学校教育目標の一部分として、研修の重点であるキャリア教育を取り扱ったことで、学校教育目標に対する意識がどのように変容したか、事前質問紙調査と同様に事後質問紙調査を行い、それらの回答を分析した。

まず、質問①「私は、『学校教育目標』を意識している」、質問②「私は、『学校教育目標』に向けて教育活動を実践している」という項目に関して、事前と事後質問紙調査を行ったところ(図19)、回答分布が有意に高くなった（Wilcoxon符号順位検定、ｐ＜.05)。質問①と②の回答について、有意に強い正の相関が認められた（Spearmanの順位相関係数、ρ＞.70、p＜.01)。

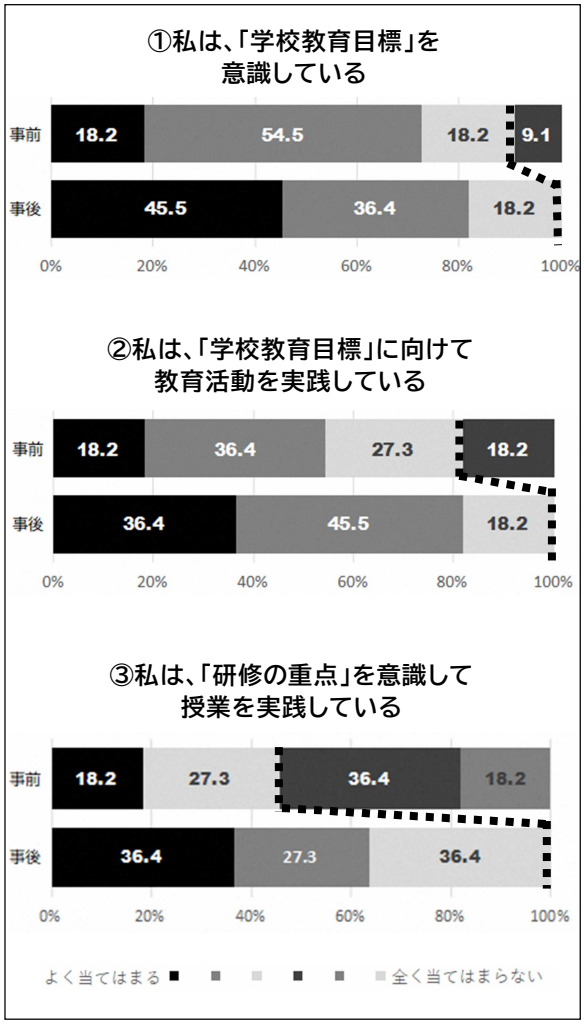

図 19　事前・事後質問紙調査結果の比較　[N＝11]

表１　事後質問紙調査における質問①との相関関係　[N＝11]

質問項目	質問③	質問④	質問⑤	質問⑥	質問⑦	質問⑧	質問⑨
相関係数	.782**	.463	.621	.452	.292	.608	.528

**p＜.01

また、質問①との間における相関関係を、質問③から質問⑨まで全ての質問項目において調べたところ（表１)、質問①と最も強い相関が認められたのは、質問③「私は、『研修の重点』を意識して授業を実践している」であった（Spearmanの順位相関係数、ρ＞.70、p＜.01)。

以上のことから、学校教育目標の一部分であり、研修の重点でもあるキャリア教育を推進していくことが、学校教育目標の意識に対して良い影響を与えることが分かった。

５　研究のまとめ

(1) 研究の成果

ア　今回の研究を通して、全教員で研修の方向性を共有し意識したことが、校内研修の促進と授業実践の改善につながり、効果的であった。具体的な取組として、定期的な話合いを行ったことで、研修の方向性を共有することができた。また、授業実践シートを活用し研修の方向性を可視化したことで、常に研修の方向性を意識して授業実践することができた。

イ　全教員で、研修の方向性を具現化する方法について検討したことで、自発的な取組を促すことができた。その結果、ミニ共有タイム、授業参観シート、授業実践シートの活用を通じて、授業実践による学び合いを充実させることにつながった。そして、同僚と省察し改善することで、自分の考えを発展させるという素地を作ることができた。

ウ　校内研修において同僚との学び合いの効果を実感したことで、実践・省察・改善のサイクルを回すことができた。これにより、教員集団の協働意欲をより高めることができた。

(2) 今後の研究課題

ア　持続的に実践・省察・改善のサイクルを回し続けていくため、教員がこのサイクルに対する効果と負担の程度を検証することで、無理なく学びに向かうことのできる方策を立てることが可能になると考える。

イ　学校教育目標に向けて、同僚と改善してきた教育活動の成果として、生徒がどのように成長したかを検証し、日常的に全教員で生徒の成長について語り合っていく必要がある。

参考文献

・中央教育審議会（2021）「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～（答申）」

・中央教育審議会（2022）「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」

・Barnard, C. I.（1968）「新訳　経営者の役割」ダイヤモンド社

・独立行政法人教職員支援機構（2022）「NITS戦略～新たな学び へ～」

・中原淳（2015）「人事よ、ススメ！」碩学舎

・中原淳（2018）「働く大人のための『学び』の教科書」かんき出版