

意欲的に継続していく校内研修体制の在り方

教職研修課 長期研修員 大竹達也

1 主題設定の理由

学校教育は、急変する社会や、様々な子供への対応を迫られ、子供たちに「生きる力」を育成することが求められている。そして、社会や家庭からの期待や要請にこたえるべく、すべての教員に資質・能力の向上と指導法の改善がこれまで以上に強く望まれる。

静岡県教職員研修指針では、「『こころざし』を持った子どもを育成するためには、その直接の担い手である教職員に負うところがきわめて大きく、教職員の資質能力の向上がその重要な前提」と述べている。そして、静岡の教職員に特に必要とされる力量を、「学習指導力、生徒指導力、マネジメント能力」とし、その上で学校には「校内研修推進体制の整備」を求めている。また「確かな学力」育成会議の提言では、「何よりも、教員が授業を大切にする意識をもち、『魅力ある授業』を日々実践することが大切である。授業改善は、静岡の教育改革の生命線と言える」としている。

しかし、校内研修への取組は、生徒指導や部活動指導など目の前に山積する問題や指導に追われ、十分な研修の成果を上げられないことがある。研究指定を受けた学校でも、指定年度が終わると、次年度に研修内容が引き継がれず、成果が広まらないことがある。一方、研究指定が終了した後も、全職員で研修に取り組み、成果を広げている学校もある。

なぜ、このように違いが生じるのだろうか。各学校の研修体制がその実情に即し、学校教育目標の具現化や教員の力量形成のために機能しているか否かで、教員の意欲や取組に差が生じ、成果に影響を与えているのではないかと考えた。

そこで、教員一人一人が、研修に意欲的に取り組み、その成果が次年度に確実に受け継がれる「校内研修」にするにはどうしたらよいか、学校教育の改善に役立つ校内研修の在り方を研修体制の面から探りたいと考え、本主題を設定した。

2 研究の目的

「教員の研修に対する意識」「継続する研修体制の在り方」に視点を置き、校内研修の必要性と現状の課題から、教員一人一人が意欲的に取り組み、それが継続していく校内研修体制の在り方を構想する。

3 研究の方法

- (1) 文献等の資料から「校内研修」の必要性を探る。
- (2) 所属校や調査協力校において、研修に対する教員の意識調査を行い、課題をつかむ。
- (3) 先進的に研修に取り組んでいる学校を調査し、研修成果が受け継がれる研修体制の条件面を整理する。
- (4) (2)と(3)から、意欲的に継続していく校内研修体制の在り方を模索する。

4 研究の内容

(1) 校内研修の必要性

教育公務員特例法第21条に「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず、研究と修養に努めなければならない」とあるように、教員は職務遂行のための研修が義務づけられている。しかし、校内研修は法的には義務づけられていない。にもかかわらず校内研修が、学校経営に位置づけられているのは、学校が組織であり、教員は校内研修を通して、学校教育目標を具現化するために組織として取り組む必要があるからである。

ア 校内研修の始まり

現代学校教育大辞典（奥田真丈，河野重男監修 ぎょうせい）によると、「我が国で授業を中心とした校内研修を全職員で取り組むということだけのことであれば、そうした形態の研修はすでに明治30年代に授業様式が定型化し、また校務分掌が体系化した時点で始まっていた」とある。また、学校用語辞典（牧 昌見，池田正夫編 ぎょうせい）には、「校内研修が教員研修の中核であるという認識がなされるとともに、計画的・組織的・科学的な問題解決の過程として本格的に経営分析の視角に入って展開されるようになったのは、とくに小・中学校においては昭和40年代以降のことである（「校内研修」という用語の定着は昭和30年代半ば）」とあり、法的に義務づけされていない校内研修も、以前から全職員で取り組んでいたことが分かる。

イ 教員の力量形成

学校教育の実践は、教員一人一人の力量に支えられている。「確かな学力」育成会議の提言では、『『確かな学力』の育成は、その直接の担い手である教員の力量に負うところが大きい。指導技術や情熱・使命感も含めて、静岡県の教員一人一人が、子どもたちにとって尊敬される先生となるよう不断に研鑽することを期待したい』とあり、教員は常に研修を重ね、力量を形成していくことが求められている。

ウ 組織としての校内研修

(7) 組織学習の必要性

学校教育の成果は、最終的には教員の力量によるところが大きいですが、個々の教員があらゆる力量を身に付けることは困難である。経験や知識を積み重ねても、教育問題に個人で対応するには限界がある。

研修においても、個人で進めるには限界がある。しかし、組織として、個々の優れた力を結集し切磋琢磨し合うことで、研修が深まる。このことで、組織が高まり、結果として教員個人の力量を形成することにつながる。これからは、個人の力を基盤に集団で力を付け、学校組織力を高めていく必要がある。

(4) 組織力の向上を目指す同僚性 1の構築

校内研修では、年齢や性別、経験の違い、そこから生じる思考の違いから様々な意見をもつ教員が、互いに磨き合いながら取り組むことが大切である。しかし、一部では、教員相互の鍛え合う厳しさの欠如やコミュニケーション不足、資質低下が問題となっている。そのため、各学校では、校内研修への取組が見直されている。

学校教育が、組織力による教育である以上、そこに所属するすべての教員が所属感を持ち、学校教育に携わっていかねば、学校の教育力は弱まる。したがって、日常的な会話の中に学校や生徒の抱える課題や問題を共有し、指導法を指摘したり評価し合ったりすることにより、互いに同僚として育て合う関係を構築する必要がある。それが、教員個々の力量形成にもつながると考える。

1 同僚性：同僚と学び合うかかわり

(2) アンケート調査による校内研修の実態と課題

校内研修に対する教員の意識を明らかにするため、中学校 8 校の教員(管理職を除く) 160人を対象にアンケート調査を実施した。(平成16年9月)

ア 校内研修への取組

資料 1 からは、93%の教員が、校内研修の必要性を感じていることが分かる。しかし、校内研修に対して「意欲的」に取り組んでいる教員の割合は66%であり、34%の教員は、校内研修に「あまり意欲的でない」ことが分かる。

この結果から、教員の多くは、校内研修の必要性を感じているが、現状として、意欲的に取り組めていないことが分かる。

資料 2 は、学校別に校内研修に対する意欲をまとめたものである。「とても意欲的」を 2 ポイント、「意欲的」を 1 ポイント、「あまり意欲的でない」を - 1 ポイントとして集計し、合計ポイントの高い順に並べた。

各学校によって、校内研修に対する教員の意欲にかなり差があることが分かる。

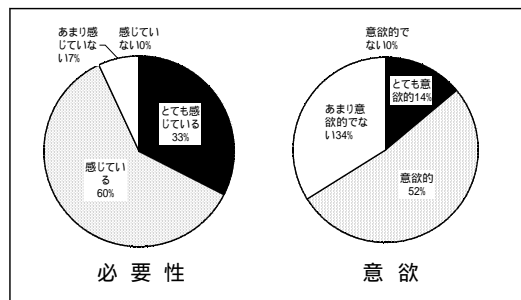
イ 校内研修に意欲的に参加している理由、意欲的に参加するための条件

資料 3 は、校内研修に対して「とても意欲的」「意欲的」と答えた教員106人にその理由(複数回答可)を尋ねたものである。

最も多かった回答は、「生徒の学ぶ姿が共有できる」であり、続いて、「教師のニーズに合っている」「今日的課題に合っている」が挙げられた。

一方、資料 4 は、校内研修に対して、「あまり意欲的でない」と答えた教員54人に、

【資料 1】校内研修の必要性と校内研修に対する意欲

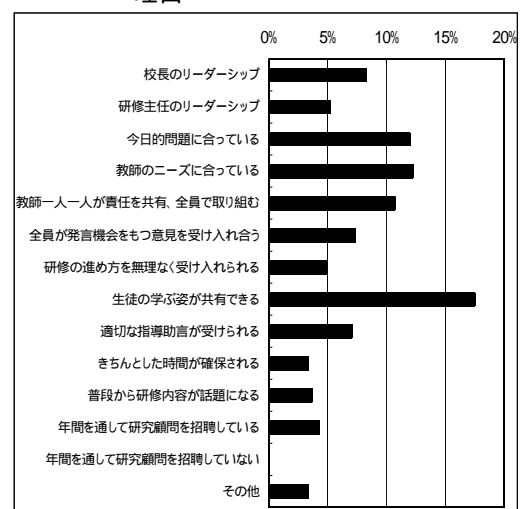


【資料 2】学校別校内研修への意欲

の校 内 参 加 意 欲 へ	的 と も 意 欲 的	意 欲 的	的 あ ま り 意 欲 的 で な い	い 意 欲 的 で な い	合 計
A 中	50	60	-15	0	95
B 中	30	70	-15	0	85
C 中	42	43	-36	0	49
D 中	14	63	-30	0	47
E 中	40	40	-40	0	40
F 中	36	39	-43	0	32
G 中	12	41	-53	0	0
H 中	0	47	-53	0	-6

注) 意欲差を区別するため、アンケート結果の割合をポイントに置き換えた。

【資料 3】校内研修に意欲的に参加している理由



校内研修に意欲的に参加するための条件（複数回答可）を尋ねたものである。

最も多かった回答は、「教師のニーズに合っている」であり、続いて、「研修の進め方を無理なく受け入れられる」「教師一人一人が責任を共有、全員で取り組む」であった。また、資料2で意欲のポイントが低かったG中、H中は、2番目に「教師一人一人が責任を共有、全員で取り組む」を挙げ、校内研修に対して、全教員で取り組めていないと感じている教員がいることが分かる。（資料5）

以上の結果から、校内研修に意欲的に取り組むためには、「研修テーマの設定」「研修体制の見直し」「同僚性の構築」が課題であり、これらの視点から校内研修体制を見直す必要があることが分かった。

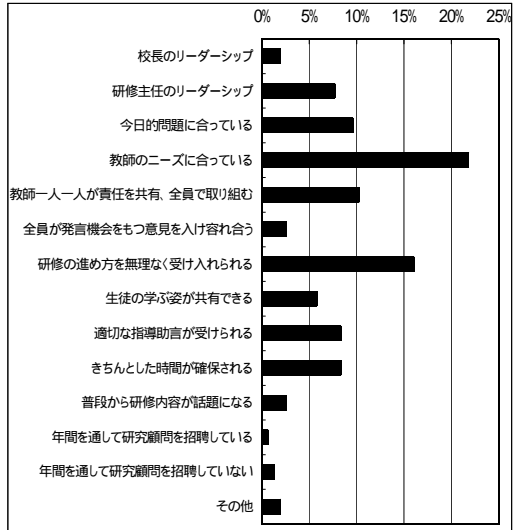
ウ 研修を進めていく上での負担

校内研修を進めていく上で負担と感ずることを調査（複数回答可）した結果、「指導案を書くこと」「教材研究ができないこと」「放課後の時間がとられること」「授業を公開すること」「教師間に共通の問題意識がないこと」などが挙げられた。一方、校内研修に対して感じる負担が「特にない」という回答もあった。（資料6）

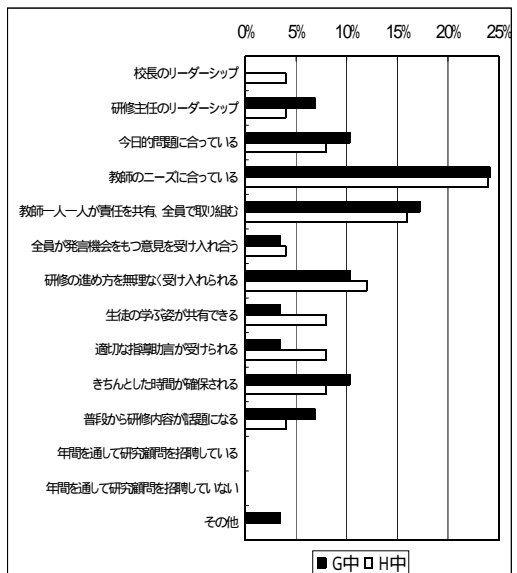
校内研修は、授業実践を中心に取り組むことが多く、公開授業を行うために、学習指導案の作成が求められる。公開授業前の研修会（以下、事前研修会）で指導を受け、公開授業後の研修会（以下、事後研修会）では、学習指導案に書かれた内容に議論が及ぶこともあるため、作成にはかなり精力をつぎ込むことになる。

また、共通の問題意識がなかったり、同僚性が築かれていなかったりすると、「授業を公開すること」＝「他の教員からの批

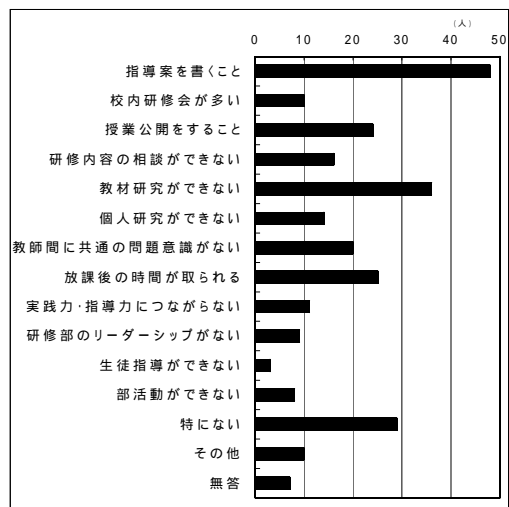
【資料4】校内研修に意欲的に参加するための条件



【資料5】校内研修に意欲的に参加するための条件（G中、H中のみ）



【資料6】研修を進めていく上での負担



評による指導力の評価」ととらえ、公開することを精神的に負担に感じてしまう。

一方、校内研修会は放課後に開くことが多いので、放課後の時間を毎日の授業の準備はもちろん、目の前に山積された生徒指導上の問題への対応や部活動指導などに使いたいと、中学校の教員は特に考えていると思われる。

エ 事後研修会の問題点（課題）

資料7は、事後研修会の問題点について、アンケートの記述回答から抜粋したものである。

校内研修での話し合いは、教員一人一人が意見を出し、それを認め合いながら高め合うことが大切である。しかし、互いに高め合う雰囲気のない話し合いでは、一部の意見に流されたり、ほとんど意見が出なかったりして参加者にとって有益とならない場合がある。そのような校内研修の繰り返しは、教員の校内研修に対する参加意欲の低下につながると考えられる。

【資料7】事後研修会の問題点

- ・発言しにくい雰囲気がある。
- ・みんなで勉強して高め合うということがないような気がする。いつも研修になると発言が少なく会議室の雰囲気がなんとなく悪くなる。
- ・自由な意見を聞いてくれるムード、雰囲気があまり感じられないときがある。

(3) 先進校における校内研修の取組

静岡県内外で、校内研修に意欲的に取り組み、その体制を継続している先進校県外3校、県内2校に視察研修に行き、各学校の研修体制について説明を受けた。

県外の3校のうち2校は、文部科学省から学力向上フロンティアスクールの指定を複数年に渡って受け、少人数指導や習熟度別指導の研究を進めている学校である。もう1校は、昭和38年度以来一貫して「わかる学習指導」を主題に研究を続け、教員一丸となって研修を進めている学校である。

県内の2校は、「生徒の学び」を中心として、研究顧問を招へいしながら授業改革を進め、生徒指導困難校から脱却した学校である。

それぞれの学校への視察研修から、参考となる内容を各項目にまとめた。

ア 研修体制を継続させるための若手教員の育成サイクル

研修体制を継続させるためには、その体制を引き継ぐ人材の育成が必要である。先進校で、研修体制を継続させるための人材育成について話を聞くことができた。

この学校では、校内研修を進めるために研究3部会と研修推進委員会を設けているが、校内研修を運営していく上で必要な、細かな仕事に対応できるように小委員会を設置していた。その構成員は、教務主任、研修主任、教員3人の計5人で、そのうち1人は、次期研修主任候補の若手教員を所属させていた。

このような体制によって、若手教員のうちから研修内容への理解を深め、研修を推進する力量を高め、やがて研修主任として研修体制を引き継ぐ。このようにして、次世代の人材を育成するシステムを構築しているということであった。

人材を育成することは、研修体制の継続のために重要である。そして、そのためには、管理職の指導や助言、研修主任や中堅教員の指導力、コミュニケーション能力も重要であるという話も聞くことができた。

イ リーダーシップ

先進校では、校内研修の推進に当たり、いろいろな場面で校長や教頭、研修主任がリーダーシップを発揮していた。それらを表（資料8）にまとめてみた。校内研修を充実させるためには最も重要な点である。

【資料8】校長、教頭、研修主任に求められるリーダーシップ

	校長のリーダーシップ	教頭のリーダーシップ	研修主任のリーダーシップ
校内研修へのかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・将来に向けたビジョン ・研修の方向の見通し ・教員に浸透させる方策 	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の補佐 ・必要に応じ教員の指導 ・組織力を強める上で重要な役割を担う 	<ul style="list-style-type: none"> ・事実上の実践リーダー的存在 ・校長のビジョンを受け、校内研修の具体案を立案
指導力	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育における広い視野をもち、教員のあらゆる相談に対応 ・指導力を兼ね備え、教員からの信用が厚い 	<ul style="list-style-type: none"> ・小グループにおける会議では方向性を示し、指導助言 ・校長同様、教員の相談に対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年や教科、個人などへ、仕事を分担できる能力 ・コミュニケーション能力 ・研修部員や教員の相談に対応
推進力	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな研修のスタートでは、特に、強い推進力と信念をもつ ・軌道にのれば、先を見通した研修の方向を示す 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らも学校改革に参加し、校長を助け、推進役になる ・時として、具体的に教材や授業の組立てなど指導法について指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量は膨大であるゆえ、教員への影響力をもつ ・若い層の教員に声を掛け、中堅教員にも影響力がある ・次世代の育成 ・具体的な方策を常に意識し、同僚とともに進む
先進校への派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら自校の状態を判断し、そのために必要な研究をし、先進校へ教員を派遣 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員へ情報の公開 ・自らも視察に参加し先進校の取組を積極的に吸収 	<ul style="list-style-type: none"> ・先進校の情報を得て、広める ・視察報告をまとめ、他の教員に情報を提供
外部とのかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・外部に対して広い情報網（幅広い人脈） ・研究顧問の招へいや外部研修会への教員の派遣 ・常に情報を得ようとしている 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部からの窓口 ・外部（特に地域）との関係を保つための広い人間関係 ・学校の現状を常に察知し、素早い対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究顧問からの指導、助言を広める ・情報による新たな課題発見と対応 ・視察訪問に対して研修内容の紹介
同僚性の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・一方的なトップダウンではなく、どの教員とも対話することにより人間関係を構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・校長と教員のパイプ役 ・教員の様々な相談にのり、校長同様人間関係を構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の学校内の人間関係を熟知 ・校長、教頭と教員とのパイプ役

注) 先進校の説明を総括し、求められるリーダーシップ像を筆者が作成

ウ 外部とのかかわり

(7) 研究顧問の招へいと校内研修への意欲、研修体制の継続

先進校5校のうち3校で、研究顧問を招へいし、研修成果を上げていた。また、アンケート調査をした学校の中にも研究顧問を招へいしている学校が3校あった。

資料9から、研究顧問を招へいしている学校とそうでない学校の「研修への参加意欲」を比較すると、違いがあることが分かる。「招へいしている」A中、B中では「招へいしていない」学校より、「とても意欲的」「意欲的」の値は高く、「あまり意欲的でない」値は低い。

また、現在の研修体制を継続したいかという質問に対しても、A中、B中では、「はい」の値が他校に比べ高いことが、資料10から分かる。

ところが、「招へいしている」F中は、

【資料9】研究顧問を招へいした場合としない場合の意欲の違い

の校内参加意欲へ	的とても意欲	意欲的	的あまりでない意欲	い意欲的でな
A中	25%	60%	15%	0%
B中	15%	70%	15%	0%
C中	21%	43%	36%	0%
D中	7%	63%	30%	0%
E中	20%	40%	40%	0%
F中	18%	39%	43%	0%
G中	6%	41%	53%	0%
H中	0%	47%	53%	0%

注) ■■■ は研究顧問を招へいしている学校

「意欲的」に取り組んでいる教員は半数を超しているが、「意欲的でない」教員も43%いる。また、研修体制の継続に対して「どちらとも言えない」教員が36%であり、招へいする体制に迷いをもつ教員もいる。

資料11は、研究顧問を招へいしている学校の教員に研究顧問に対する意見を聞いたものである。専門的な立場から、教員と違う視点の指導助言を受けられ刺激になるという意見と、学校や生徒の実態と研究顧問がうまくかみ合わないという意見がある。

一方、「招へいしていない」D中は、校内研修に対して70%の教員が意欲的に取り組んではいるが、その研修体制を継続したいかの質問に「はい」は11%と低い。その理由としては、「現在の研修体制そのものに問題はないが、工夫の余地は相当あるため」「研修で目指しているものがまだよく分からないため」「研修の質をレベルアップした方がよい」などがあつた。

D中のような場合、研究顧問を招へいすることで、校内研修に対する指導助言や新たな教育問題の情報、それに対応する指導を受け、教員が求める校内研修に対する課題を解決できる場合がある。

このような結果から、校内研修の取組に行き詰まり、外部からの指導助言が必要と感じたときや、校内研修の取組に対する客観的な評価を得て、更にステップアップを考えたときに、一つ的手段として「研究顧問を招へいする」方法が考えられる。

一方、研究顧問を招へいしなくても、研究推進校や様々な研究会へ教員を派遣するなど外部への情報網を広げ、新しい情報を得る取組をしたり、「家庭」や「地域」と協力して学校教育の評価をしていくことで成果を上げることも可能である。

校内研修を進めていく上で、本当に研究顧問を招へいすべきか否かは、校長を中心として、校内で十分検討すべきである。

そして、研究顧問として依頼する場合、

- ・研究者の研究内容と校内研修内容が合っているのか
- ・学校や生徒の実情を理解した上で共同研究者として顧問を依頼できるのか

【資料10】研修体制の継続

い か	制 を 継 続 し た	現 在 の 研 修 体 制	は い	い い え	言 え な い	ど ち ら と も	無 答
A	中		85%	0%	10%	5%	
B	中		74%	7%	8%	11%	
C	中		57%	7%	29%	7%	
D	中		11%	41%	48%	0%	
E	中		60%	30%	10%	0%	
F	中		53%	4%	36%	7%	
G	中		53%	6%	29%	12%	
H	中		35%	18%	41%	6%	

注) ■ は研究顧問を招へいしている学校

【資料11】研究顧問に対する意見

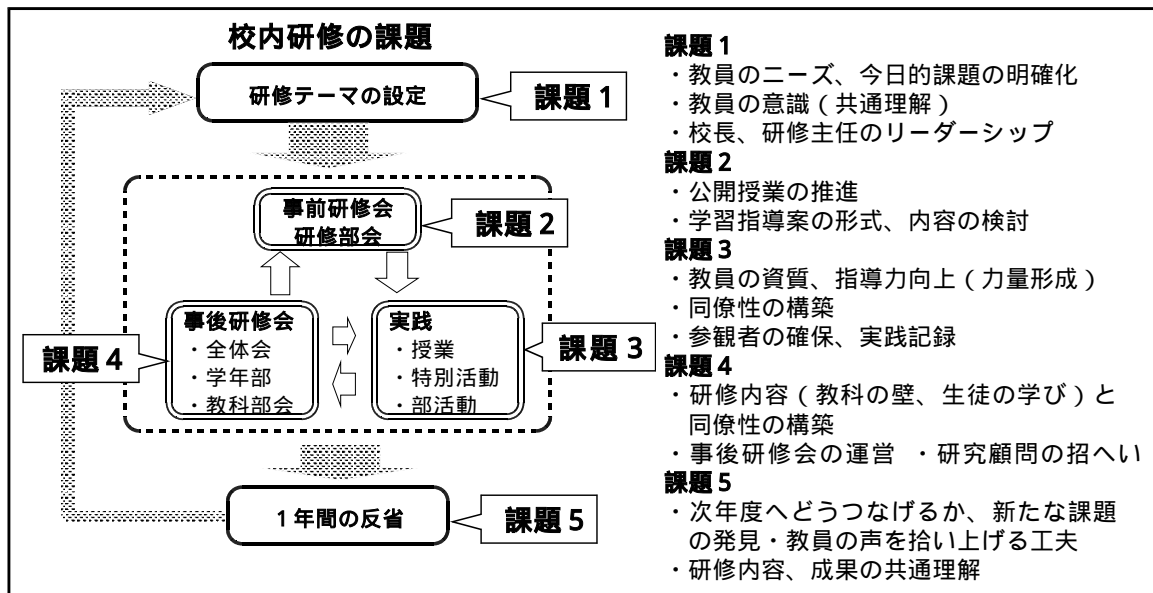
学校の中からでは分からないことをアドバイスしていただきありがたい。専門的な立場で、しかも、現場にいる者の気持ちや立場をよく理解した上で、今、どんなことが必要なのかを無理なく指導をいただき大変心強く思う。内部に閉ざすことなく、外部の助言者を入れることは必要。大学の研究者は、広範囲の学校（場合によっては外国も含む）を見聞し、見方や考え方も違う視点をもつ。刺激になりよいと思う。自分の授業を振り返ることができ、また次への挑戦心が湧いてくる。研究顧問の指導は参考になるが、生徒や学校の実態に合わせ研修を進める必要がある。あまり生かされていないような気がする。研究顧問として来校するならば、もっと適切なアドバイスがほしい気がする。定期的に指導助言を受けることができない。新しい面を知ることではよいと思うが、研修時間等において研究顧問の都合で計画変更があることもある。

- ・定期的に学校を訪問することができるのか
- ・費用がどの程度必要か

などについて、校内で十分相談したり、依頼する際に確認したりする必要がある。

(4) 意欲的に継続していく校内研修の在り方を構築するために

【資料12】一般的な校内研修の1年間の流れと課題



注) 校内研修の1年間の大まかな流れと課題を、アンケート調査や視察研修を基に筆者がまとめた

これまで述べてきた校内研修における課題は、資料12に示した一般的な校内研修の1年間の流れの中で生じる。生じる課題は学校ごと違うが、そのために教員の研修意欲が高まらなかったり、研修組織が機能しなかったりする。それぞれの課題の対応策を考えて次にまとめてみる。なお、前述したものは省略する。

ア 課題1への対応策

(7) 教師のニーズ、今日的課題の明確化

校内研修のテーマは、学校教育目標を具現化するために方向性を示すものであり、その学校や生徒の実態、保護者の要望を踏まえ、今日的教育問題に即していることが重要となる。そして、生徒の表れ、教室の事実を研修の成果ととらえ、研修テーマを設定する際には「生徒のために何ができるのか」を念頭に置くことが前提となる。また、アンケート調査では、教員が意欲をもって校内研修に取り組む条件として、研修テーマを設定するとき、「教師のニーズ」「今日的課題」が何であるのか検討することが挙げられていた。

学校教育活動は、学校評価を基に評価される。そのため、校内研修にかかわる評価項目（課題5への対応を参照）の作成は研修部が担当するとよい。実施は年間2回程度、1度は7月に行う。それまでの校内研修の評価や反省から、今後の研修への取組の修正をする。また、2回目の評価からは、その年度の校内研修の成果と「今日的課題」や「教師のニーズ」を明らかにし、それを次年度の校内研修に生かすことで、教員が求める校内研修が運営できるようになると考える。

(イ) 教員の意識（研修用教員カルテ）

学校は組織として機能するが、それを支えているのは、教員一人一人の力である。校内研修で検討された内容も共通理解の下、実践は個人が行う。そのため、教員一人一人は、自らが担う役割と責任を理解し、校内研修に対するP D C Aの営みを個人で実施する必要がある。

また、校長や研修主任は、教員個々の特性を把握し、その能力が十分発揮できるように組織を構成することが求められている。特に、教員一人一人が活躍できる場を設定することは校内研修を活性化させ、その研修体制を継続させていくためには重要なポイントとなる。

そのためには、資料13で示したような「研修用教員カルテ」を各学校で実情に合わせて作成し、活用する。

これには年度当初、教員一人一人が自己分析を行い、自分の特性や校内研修に対する気持ちを書く。年度途中では、校内研修の振り返りや新たな課題への取組を、年度末では、1年間の反省や次年度への提案などを記入する。

このカルテを利用し、教員個人としては、校内研修に対するP D C Aの営みを実施する。校長や研修主任は、個人の特性や校内研修に対する考えを把握したり、全体や個人の研修成果が上げられているかを確認したりする。

また、教員への相談体制を整え、書かれている内容によっては必要に応じ相談にのったり、教員に指導助言をしたりする。

イ 課題2への対応策

公開授業の推進と事前研修会

現状の中学校を考えると、年間に数回、一握りの教員の公開授業を参観することが多く、全教員の授業力向上に必ずしもつながっていない。授業改善を目指し、全教員の授業力を向上させるためには、1年に1度は全教員が授業を公開し、互いに批評し合い、その反省を次の実践に生かすことが重要であり、そのためには第1に、授業を公開しやすくすることが大切であると考え。

資料14は、授業を公開しやすくするための学習指導案の形式について聞いたものである。授業を公開しやすくするために、学習指導案の形式を見直すことを教員は考えていることが分かる。授業を公開しやすく

【資料13】研修用教員カルテ

氏名	教科	勤続年数	年
自己分析		得意とする分野	
実行力 創造力 計画性 社交性 コーモア 人脈 指導力	・教科指導 ・道徳 ・総合的学習の指導 ・ディベート ・ロールプレイ	・パソコン ・O A機器 ・書道 ・掲示物製作	
その他優れた能力	その他得意とする技能		
研究歴（個人研究の経歴があればお書きください）			
校内研修への要望			
研修への取組に対する具体案			
公開授業について	授業内容 教科 道徳、学活	公開希望時期 月 日	事前研修会 希望する 希望しない
中間反省			
次年度に向けて（次年度への提案）			

注）筆者が研修を進める上で必要と思われる項目を作成した。各学校で実情に合わせて項目は変える必要がある。

【資料14】学習指導案の形式について（人）

略式の指導案	25
授業の流れが分かる程度に簡略化	85
指導案をなくす	40
その他	5
無答	5

するための一つの手だてとして、学習指導案を「授業の視点」「授業の大まかな流れ」などを書く程度に「簡略化」することで、日常的に互いに授業を公開し合うようにしたい。その結果、生み出した時間を授業者は、教材研究を進めたり、授業の準備に費やしたりすることができる。

ただし、あくまでも表記することを「簡略化」することであり、授業の組立てとなる「教材の解釈」「生徒の実態」「指導過程」「評価」などを授業前に十分検討することは言うまでもない。また、静岡県教職員研修指針に示されている「基礎期」「向上期」に当たる教員は、時には表記し、それを基に指導を受け、教材のとらえ方や授業の指導法等を振り返ることは重要である。

一方、資料15は、その事前研修会の必要回数について質問したものである。「事前研修会を行うこと」を望む教員は67人で、「個人的に相談するのみ」でよいと考えている教員は71人であることが分かった。

【資料15】事前研修会の必要回数 (人)

事前に検討会を1回行う	31
必要に応じて数回行う	36
個人的に相談するのみ	71
その他	13
無答	9

教員の仕事量が増大している今、複数の教員が一斉に集まり事前研修会を開くことが困難な状況もある。学校や教員個人の実情に合わせて、「個人で相談するのみ」「全員が検討会を開く」など事前研修会について各学校で考える必要がある。

そして、事前研修会を開くか否かを授業者の希望とした場合は、「研修用教員カルテ」に希望の有無を記入するののも一つの方法である。研修部としては、それに基づき、要望に応じて開くことができるような体制づくりをしておく。

ウ 課題3への対応策

(7) 教員の資質、指導力向上(力量形成)と同僚性の構築

資料16、資料17から、授業を公開することに抵抗感をもつ教員は半数程度いるが、授業を公開したくない教員は数人である。このことから、互いに授業を公開し合うことは問題はないと考えられる。

【資料16】授業公開への抵抗感 (人)

非常にある	9
多少ある	63
あまりない	66
まったくない	19
無答	3

そこで、互いに授業を公開し合い、その都度授業を振り返る。その振り返りの中で見つけた課題を解決するために、再び授業をするという授業におけるPDCAの営みを進めていく。このことが授業改善さらには、指導力の向上(力量形成)につながる。また、このような実践を繰り返すことによって、日常的に授業や生徒のことが職員室の話題となり、それが同僚性の構築につながっていくと考える。

【資料17】1年間に公開してもよい回数 (人)

1回	71
2回(半年に1回)	49
3回(学期に1回)	23
4回以上	14
0回(公開したくない)	3

(1) 参観者の確保と実践記録

日常的に授業を公開しても、公開授業のたびに全教員が参観することは難しい。

そこで、日常の公開授業の参観者は、授業に差し障りのない教員とし、参観でき

ない教員のために、ビデオで授業を記録するとよい。ビデオで記録を撮る際には、生徒の活動や教員の生徒とのかかわり、授業を進めている中での生徒のつまずき、教材への生徒の取組など、事後研修会で話し合う視点から撮影をするとよい。

エ 課題4への対応策

(7) 研修内容（教科の壁、生徒の学び）

中学校で校内研修を進める上で、よく問題となるのは「教科の壁」である。事後研修会などでの議論が教科の内容に及ぶと、他教科の教員は意見を言いにくくなる。また、同じ教科の教員同士でも、一つの教材に対する教員の教材解釈や授業の方法の違いから意見がかみ合わず、事後研修会を終えることがある。

教員が意欲的に校内研修に参加する理由で最も多かったものは、「生徒の学ぶ姿が共有できること」であった。そのため、教科内容や指導案の書き方については、教科部会での協議とし、事後研修会では、「生徒の学ぶ姿」や「教員と生徒のかかわり」を中心に話し合うようにしたい。生徒の学ぶ姿から、その授業での生徒の変容を見取ることができる。また、教員は生徒にどのようにかかわったのか、生徒が教材や教員からどのような影響を受け活動をし、理解を深めていったのかななどを討議するようにすれば、参観者は、教室の事実に対して意見をもち協議に参加できる。

このように話し合いの視点を変えることで、教科の壁を越えられると考える。

(1) 事後研修会の運営

事後研修会への参加は、全員を基本とする。そのために、週日課に校内研修の時間を確保することが必要である。

また、話し合いでは、「生徒の学ぶ姿」「学習でのつまずき」「教員の支援」などに対して、全員が1度は意見を発表する雰囲気をつくりたい。公開授業を参観できなかった教員も、ビデオ記録から、その授業や生徒の様子を共有し、課題を探る。同僚の厳しい批評は、力量形成をする上で必要である。

研修会場づくりでは、いすだけにすることで、教員同士が互いに近づいたり、その場でいすを動かして小グループにししたりして、発言しやすい雰囲気を演出することができる。また、教員間では、他者の意見を尊重して高め合う関係（同僚性）を意識しながら話し合う姿勢をもちたい。

一方、小集団による研修体制も考えたい。互いに公開した授業をすべて全体で議論することは、年間の全体研修会の回数から考えると無理がある。その場合は、小集団に分かれ校内研修を行うことも必要となる。小集団の研修では、意見を出しやすくなるというよさを十分生かしながら、校長、教頭等を助言者として各グループに配置できるような体制づくりに配慮したい。また、小集団での進行役は、研修が、「会話」でなく「対話」になるように配慮する。

オ 課題5への対応策

1年間の反省と新たな課題の発見

1年間を通して取り組んだ校内研修の成果が力量形成につながったと実感できれ

ば、現在の校内研修を継続したいと教員は感じるはずである。

1年間の成果は、教員への学校評価で明らかになる。そして、その調査を基に、次年度の新たな課題の発見や、教員の研修に対する意見や要望を知ることができる。また、公開授業の反省はその都度まとめ、次の公開授業の研修に生かし、ポートフォリオにしておくことにより、学年末に次年度の課題を考えるとときに役立てる。

学校評価を行う場合には、学校の実情と研修内容にあった質問を考えたい。資料18は、校内研修の評価の観点から、必要と思われる質問内容をまとめたものである。

【資料18】研修評価、参考項目

評価の観点	質問内容	評価の観点	質問内容
テーマ設定は適切であったか	<ul style="list-style-type: none"> 研修テーマに関して <ul style="list-style-type: none"> 研修テーマが、学校改善につながったか 教員のニーズ、今日的問題に合っていたか 学校教育目標の具現化に関して <ul style="list-style-type: none"> 研修テーマから具体的方策が見つかったか 学校や生徒の実情、保護者の要求に合っていたか 	組織的な研修（同僚性の構築）がなされたか	<ul style="list-style-type: none"> 同僚性の構築に関して <ul style="list-style-type: none"> 授業を進めていく上で相談相手がいるか 日常的な会話の中に研修内容はあったか 学年部会、教科部会等に関して <ul style="list-style-type: none"> 各会議は意見を言いやすい雰囲気であったか 互いに聴き合い、高め合う雰囲気はあったか 生徒の情報交換はできたか
期待された成果が上がったか	<ul style="list-style-type: none"> 生徒の様子に変容があったか 生徒のよい表れが見つかったか 生徒の姿に新たな発見があったか 適切な資料などは準備できたか 自分の授業改善につながったか 同僚の授業改善につながったか 適切な指導、助言が受けられたか 校長、研修部のリーダーシップは必要な場面で効果的に発揮されたか 	研修を進めるための条件整備はされているか	<ul style="list-style-type: none"> 研修を進める時間は確保できた 研究顧問の招へいに関して <ul style="list-style-type: none"> 適切な指導、助言が受けられたか 個人研修を進められたか 校外研修に参加できたか
		学校の課題を踏まえていたか	<ul style="list-style-type: none"> 学校の課題を適切にとらえていたか

注) 尾木和英, 有村久春編著『教育課題に応える 教職研修の実際』を参考に筆者が作成

5 研究のまとめ

(1) 研究の成果

研究に取り組んだ結果、以下の点が明らかになった。

- 校内研修の必要性を感じていても意欲的に取り組めていない教員のために、意欲をもって取り組むことができる校内研修体制を早急に整備する必要がある。
- 教員の力量形成や資質向上を目的とした校内研修を、組織として進めるためには、同僚性を構築し、焦点を絞った話合いにすることが必要である。
- 校内研修が継続するためには、その学校の実情に即した研修内容と体制を整え、学校教育目標の具現化と教員の力量形成につながることに、その校内研修を引き継ぐ人材を育成する体制を構築することが大切である。

(2) 今後の課題

- 校内研修は、組織として取り組まれるが、その研修を支える個人の研修をいかに充実させ、どのように個人の力量形成をしていくかを考える。
- 公開授業日を「保護者」「学校評議員」等に伝えるなど、授業に参画する機会を増やすことで、「家庭」や「地域」から求められる学校像を探り、いかに、三者が求める学校像を研修テーマに含め、設定していくかを考える。