

## 第4 教師の授業力を高める校内研修の在り方（小学校）

経営研修課 長期研修員 小林香代子

### 1 主題設定の理由

平成9年7月の教育職員養成審議会第一次答申では、「いつの時代にも求められる資質能力」とともに、今後特に、地球や人類の在り方を自ら考え、培った幅広い視野を教育活動に積極的に生かす資質能力を教職員に求めている。また、多様な資質能力をもつ個性豊かな人材によって構成される教職員集団が連携・協働することにより、学校が組織として充実した教育活動を展開すべきであるとも指摘している。

さらに、平成11年12月の同審議会第三次答申では、教職員の養成・採用・研修段階の連携の円滑化によって、教職員の資質能力の向上を図ることや基礎・基本的な資質能力の確保とともに、得意分野づくりや個性の伸長を図るための研修の見直しが必要であることが示されている。

静岡県では、「『人づくり』2010プラン」に連動し、平成15年6月に「静岡県教職員研修指針」を策定した。「頼もしい先生」の養成を目指す本県では、特に必要とされる力量として、学習指導力・生徒指導力・マネジメント力を挙げている。中でも、学習指導力は、魅力ある授業づくりを通して「確かな学力」を育成する上で欠くことのできない資質能力であり、平成15年度から教科指導力の向上を目指した研修が多数行われている。

このように、「生きる力」をはぐくむ教育に携わる教職員は、日々の教育活動や研修によって自己課題を克服し、多様な資質能力を身に付け、その向上を図っていくことが求められている。

校内研修は、まさにその重要な役割を担うものであり、得意分野づくりや個性の伸長を図るためにも体制の整備を図り、より充実させていくことが必要である。

そこで、校内研修体制の現状や、教師の意識を探り、教師の授業力を高めるための校内研修の在り方を考えていくことが重要であると考え、本研究主題を設定した。

### 2 研究の目的

「校内研修体制の現状」「教師の意識」の二つの視点から校内研修の課題を探り、教師の授業力を高めるための校内研修の在り方について模索する。

### 3 研究の方法

- (1) 「授業力を高める校内研修」の意義と必要性について文献や先行事例等から考察する。
- (2) Y市の小学校における校内研修の現状についてアンケート調査し、教師の授業力を高める校内研修を目指した「校内研修体制」と「教師の意識」にかかわる課題を明らかにする。
- (3) 教師が有効性を感じる校内研修体制と、教師の参加意欲を促す校内研修の在り方を探る。

## 4 研究の内容

### (1) 「授業力を高める校内研修」の意義と必要性

資料1は、「静岡県教職員研修指針」に示された各ライフステージに求められる教職員の資質能力及び教職員像である。

本県では、これを基に初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修、マネジメント研修など、ライフステージに応じて資質能力を高めるための研修が行われてきた。

さらに、平成15年度から教育公務員特例法の一部改正により、教職10年を経過した教職員には、10年経験者研修が義務付けられた。この10年経験者研修では、従来の研修内容が見直され、自己の適性や能力に応じて研修内容を選択するといった研修

に変わり、より多様な資質能力を向上させる研修として重視されるようになった。

また、「静岡県教職員研修指針」によれば、公立学校における教職員の年齢構成は、今後10年間、高年齢化する見通しである。この見通しを踏まえると、各学校では、得意分野をもった経験豊富な教職員集団が、組織として活性化するような体制づくりに取り組む必要がある。校内研修においても、基礎期・向上期の教職員ばかりでなく、発展期・円熟期を迎える教職員が積極的に参加できる研修体制や内容の検討、充実期以降の教職員が得意分野の能力を伸ばすための研修方法の工夫、さらに、後輩教職員の育成・指導を考えていくことが重要な課題である。

以上のことから、これからの学校において、校内研修により、自らの資質能力を向上させようとする教職員集団をつくることは、その自主性・自律性を確立する基盤になるといえる。

### (2) Y市の小学校における校内研修の実態

平成15年9月、校内研修に関する現状から課題を明らかにするため、アンケート調査を実施した。(研修主任アンケート10校、教師アンケート抽出校4校 教師91名)

#### ア 校内研修体制

##### (7) 校内における主な研修母体

Y市の80%の小学校が学年部研修、残りの20%が低・中・高学年部に分かれ学年団研修を進めている。学年団研修を進めている学校は、比較的学級数が少ないところであった。いずれの場合も人数構成に配慮し、研修のしやすさとともに学年の子

【資料1】ライフステージに求められる教職員の資質能力

経験段階	ライフステージに求められる資質能力	教職員像
基礎期 (1～5年)	教育活動に必要な基礎的な知識及び指導技術を習得し、組織の一員として行動する実践的指導力を付ける。	子供の内面の理解に努め、教育公務員としての使命感を自覚する教師
向上期 (6～10年)	学習指導や生徒指導等の専門的な知識及び技能を習得し、学校運営の一翼を担う力を付ける。	日常の実践を積み上げ、意欲的に学級経営や授業実践に取り組む教師
充実期 (11～15年)	学年や分掌の運営・経営等に関する知識及び技能を習得し、学校運営のための企画力を高める。	自己研修の課題を確立し、学年・分掌の活性化を目指して教育活動を推進する教師
発展期 (16～25年)	学校運営・経営等に関する知識及び技能を習得し、学校運営のための調整力を付ける。	自己の教育論を深化し、学校運営組織における機能・役割を調整する力を高める教師
円熟期 (26年～)	学校運営全般にわたっての指導力や管理者としての力量を付ける。	蓄積された豊富な経験に基づいて、学校全体の管理や指導を行う教師

注) 以下の資料を基に作成

出典) 静岡県教育委員会『静岡県教職員研修指針』

供を育てる視点に立った研修体制をとっているといえる。

しかし、学年を中心とした研修だけでは、多様な教師の資質能力を身に付けさせ向上させることはできない。学年だけでなく、得意分野を生かせるような教職員集団が構成され、その中で多様な資質能力を向上させる必要がある。

#### (イ) 研修推進委員会

研修推進委員会の機能について、研修主任を対象に調査したところ、研修主任の90%が「機能している」と答えた。機能している理由として、「研修推進委員会のメンバーが前向きである」「学年の中から研修推進委員会のメンバーが選出されていることで報告・連絡・相談がスムーズにできる」「他学年と情報交換の機会となり、研修の軌道修正ができる」などの意見があった。

しかし、その一方で、「研修の時間を確保し、共通理解するために研修の積み重ねをしたい」という意見も聞かれた。

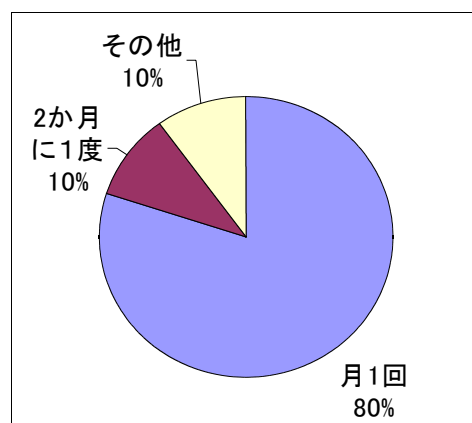
また、「研修推進委員の役割を明確にし、運営している」と答えた学校は60%であった。そして、この60%の学校すべてが「研修推進委員会が機能している」と答えている。このことから、一人一人が明確な役割をもち、自分の能力を発揮できる場を与えられることで、教師は前向きになり、研修推進委員会もリーダー的な役割を果たすことができると考える。

資料2は、研修推進委員会の設定について示したものである。80%の学校が月1回の割合で研修推進委員会を設けている。その他では、ステージごとに1回という意見もあった。全体的に見ると、研修推進委員会の回数は年間平均10.6回で、決して多いとはいえない。

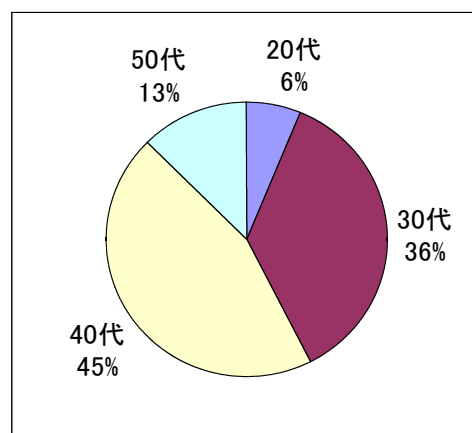
さらに、研修推進委員会の年齢構成は、資料3のとおりであった。どの学校も各学年の代表者を中心とした6～10名程度で構成され、発展期である40代の教師が45%の割合を占めていた。

現在の研修推進委員会の回数や年齢構成からすると、その基盤としては十分ではないが、今後更に研修推進委員会を機能させ、中堅教員の得意分野や個性を発揮させれば、校内研修を充実させることができると考えられる。

【資料2】 研修推進委員会の設定



【資料3】 研修推進委員会の年齢構成



#### イ 教師の意識

## (7) 校内研修における教師の満足度

研修主任の90%が、「研修推進委員会が機能している」と答えていたが、Y市の小学校教師の校内研修への満足度は、資料4のとおりであった。「やや不満足」と回答している教師が約4割いるという現状を考えると、現在の校内研修体制において満足しているとは言い難く、何らかの改善が必要であることがうかがえる。

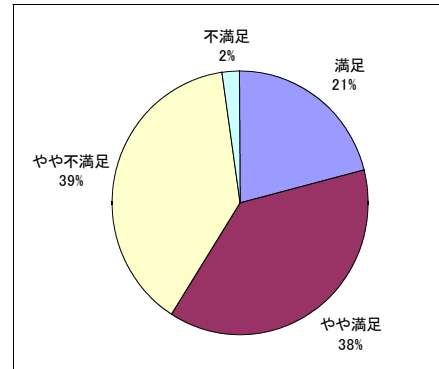
資料5、6は、校内研修に対する満足、不満足の原因である。満足の原因として、「研修に対する共通理解がなされている」「教職員間の人間関係が良好である」「研修推進委員会がリーダー的役割を果たしている」の3点が挙げられた。教師は、良好な人間関係の中、共通理解を図りながら研修を進めていくことで満足感を得る傾向にあると思われる。

一方、不満足の原因としては、「研修時間の確保が不十分である」「研修に対する共通理解がなされていない」の2点であった。さらに、「指導技術の共有化が少なく、協働体制のシステムが不十分である」「適切な指導・助言をもらう機会が少ない」という理由もあり、校内研修における運営上の問題が不満足の原因につながっていると考えられる。これはまさに研修推進委員会の在り方にかかわる問題である。先の研修主任の90%が機能していると答えていることと対応させると大きな問題であるといえる。

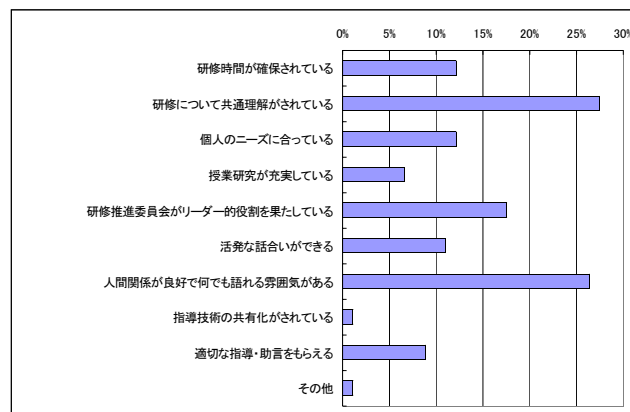
## (4) 満足度の割合が高い学校の実態

資料7は、「校内研修に満足である」と答えた教師が比較的多かったA校、B校の理由の内訳である。この両校に共通することとして、満足度の理由の「研修時間の確保」の割合は、他の学校とそれほど差異はない。このことから、この2校に特

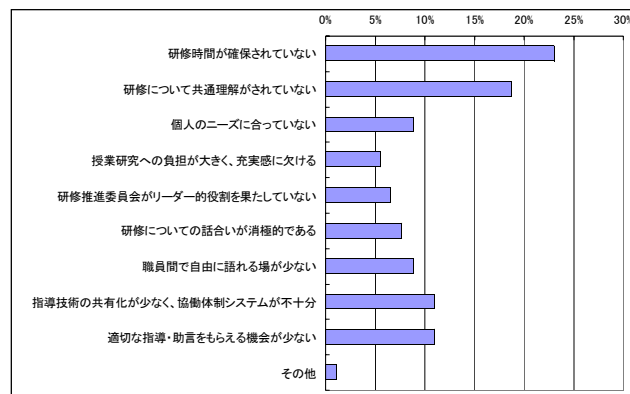
【資料4】校内研修における教師の満足度



【資料5】校内研修に満足な理由



【資料6】校内研修に不満足な理由



別時間的なゆとりがあるというわけではない。それでは、他に満足させる要因があるのではないか。

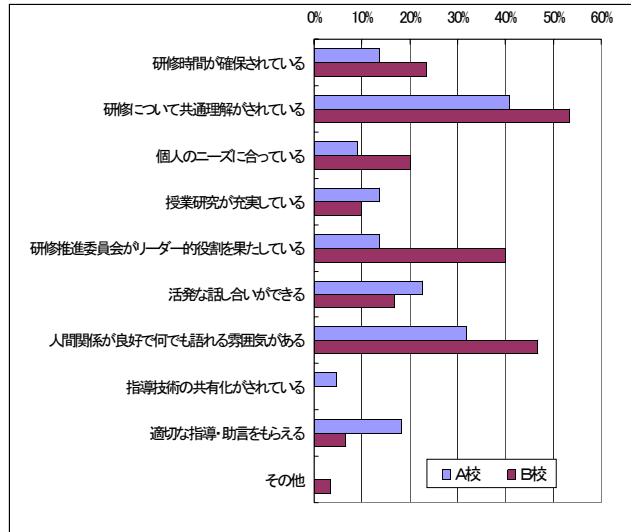
それぞれの特徴を見てみると、A校においては「活発な話し合いができる」「適切な指導・助言をもらえる」という理由の占める割合が高く、教職員集団として、互いに意見を交わし、高め合いながら研修を進めていると推察できる。

また、B校の特徴として、研修推進委員会がリーダー的な役割を果たしていることによって、教師

の満足度が高いことがうかがえる。B校の研修主任も「研修推進委員会では、研修テーマに迫るための具体策を話し合っている」と答えており、研修推進委員会を中心に校内研修テーマの具体化を図っていくことによって、校内研修を活性化させ、教師に満足感を与えていることが分かる。

以上から、研修内容を充実させることによって、不満足の原因である「研修時間の確保」という意識を多少和らげられると考える。

【資料7】満足度の理由の比較



## ウ 期待する校内研修

### (7) 期待する研修方法

教師のだれもが資質向上を求められていることは知っている。また、資質向上のためには、校内研修の活性化が欠かせないことも分かっている。その教師がどのような研修内容を望んでいるか、言い換えれば活性化するためには何が必要であると考えているのか。次にこの点について述べる。

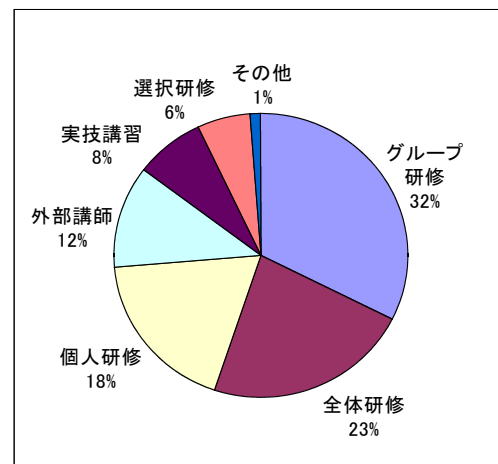
活性化するための形態として、教師が一番に挙げたのは、資料8に示すように、グループ研修(32%)であった。これは、小集団

における意見交換によって、互いの考えを確認し合い、実践を深めることができるというグループ研修の有効性を示していると考えられる。

一方、「共通理解が不十分である」を不満足の原因に挙げていた教師は、全体研修を望んでいることも分かった。これは、共通理解を図るためには、全体で話し合う場を設け、研修の方向性を定める必要があるとの考えからであろう。

全体研修の場で共通理解を図り、グループ研修を活用することで研修を活性化し

【資料8】校内研修を活性化するための研修方法



ていくといった一つの研修スタイルが浮かび上がってくる。

また、資料8から、外部講師による研修や、実技演習、選択研修を取り入れることによっても、校内研修を活性化できると考えていることが分かる。これは、教師が新しい教育技術を取り入れたいという願いや、個人のニーズに合った研修を行いたいという思いをもっているからであろう。

#### (イ) 活性化させる要因

研修を活性化していくために必要な内容を調査したところ、資料9のような結果となった。「外部講師の充実」や「地域人材の活用」と答えた教師は意外に低く、むしろ、研修時間の中で、「研修内容を精選」し、「子供理解研修」や「個人のニーズに合わせた研修」に取り組むことを望んでいる。

さらに、「連携・協働体制の下に指導技術の共有化」を図っていくことが大切であるととらえ、

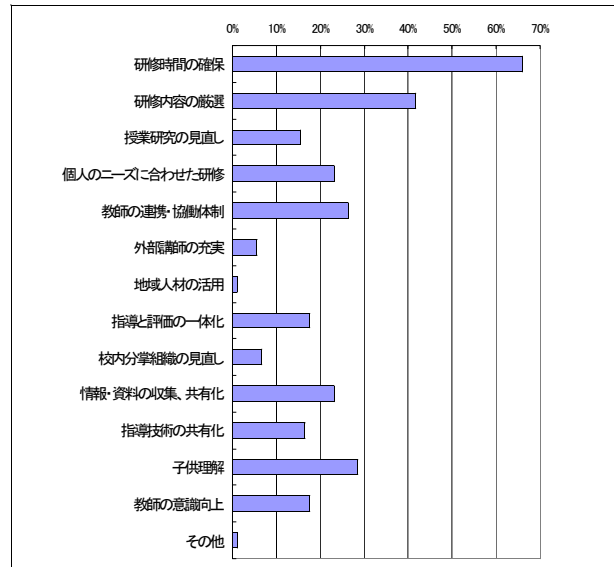
外部との連携より、校内の教師との連携を図るといった、いわゆる「内」に開く教職員集団を求めていることがうかがえる。「授業研究の見直し」も「内」に開き、同僚性(注1)を高めていくための改善の必要性を示していると理解できる。

#### (ウ) 高めていきたい指導技術

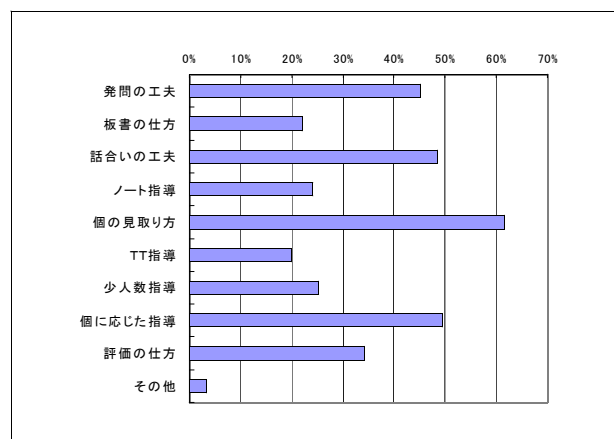
魅力ある授業をつくるために高めていきたい指導技術をアンケート調査したところ、資料10のような結果となった。教師が一番高めていきたいと考えている指導技術は、「個の見取り方」で62%を占めた。子供を理解し、手だてを講じ、その評価をしながら、一人一人の子供に確かな学力を育成するために、「個の見取り方」は欠かせない指導技術である。

また、魅力ある授業を展開するために、「発問の工夫」「話合いの工夫」「個に応じた指導の工夫」を考慮に入れた単元構想の必要性を感じている教師が多いこともうかがえる。

【資料9】 活性化させるために必要な内容



【資料10】 高めていきたい指導技術



### (3) 校内研修における課題

Y市の小学校における校内研修の現状分析から、以下の2点が課題として考えられる。

#### ア 校内研修体制に対する満足度

現状の校内研修体制のままでは、教師が多様な資質能力を身に付け、得意分野をもつ豊かな教職員集団になるためには不十分である。その理由としては、「研修推進委員会が機能している」と答えた研修主任の割合が高かったものの、校内研修に満足している教師の割合は低いこと、校内研修を活性化させるために研修形態や方法の見直しが必要であると感じている教師が多いことが挙げられる。

#### イ 校内研修への参加意欲

現在の校内研修の内容は、教師のニーズに的確にこたえていないために、十分な参加意欲が引き出されていない。その理由としては、学年部が中心の研修では、自分が高めたいと考えている指導技術と必ずしも一致していないこと、得意分野や個性を発揮できる場が限られていることが挙げられる。

### (4) 望まれる校内研修の姿

#### ア 有効性を感じる校内研修体制

課題アからは、研修の有効性を感じる体制づくりを目指す必要があるということが指摘できる。具体的には、教師が校内研修に対して共通理解を図り、連携・協働して取り組むことができる研修体制を整えることによって、同僚性を高め、研修の成果を自他ともに評価でき、ひいては授業改善に向けた研修ができると考える。

#### (7) 評価につながる明確な研修方針

アンケート調査からも分かるように、共通理解を図ることが、校内研修に対する教師の満足度に大きな影響を与えている。また、共通理解がなされていない要因には、教師が校内研修テーマや校内研修の方針を具体的にイメージできていないことが挙げられる。このことからすると、校内研修テーマは、

- ・常に意識され、教師一人一人が具体的にイメージできること
- ・評価できるものであること

が重要である。例えば、T市H小学校では、校内研修テーマではなく、教師一人一人が個人テーマを掲げ、学校教育目標の具現化を目指した実践に取り組んでいる。ここでは、研修テーマを決める話合いに時間を掛けず、一人一人の教師が、学校教育目標に向かい、授業の中で何を課題とし、実践していくかを明確にしていく営みに価値を置き、校内で自分自身を高める研修を重視している。

いずれにしても、校内研修において、明確な研修テーマや具体的な研修方針がなければ、一人一人の教師がそれを授業実践に生かすことはできない。また、明確な研修テーマ、研修方針に基づき、授業観をすり合わせていくような話合いをもつことができなければ、同僚性も高めていくことはできない。評価につながる明確な研修方針の提示が、共通理解を図る上で、特に大切な方法であるといえるであろう。

#### (イ) 「内」に開く教職員集団づくり

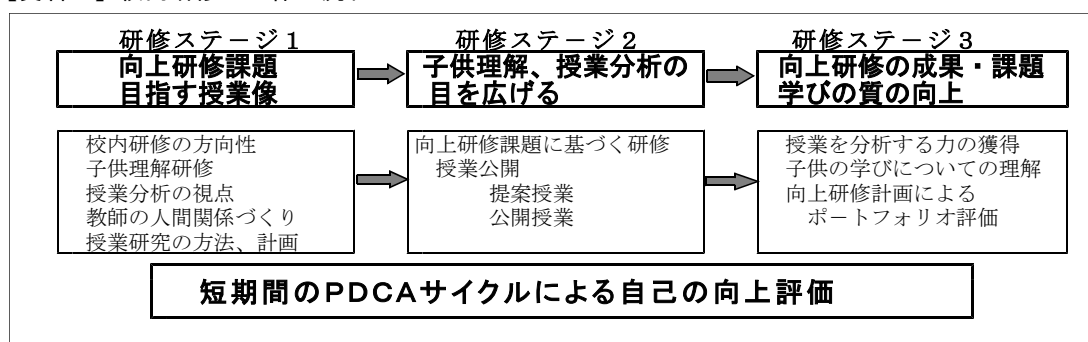
教師は、外部との連携よりも、むしろ、校内での「内」に開く教職員集団づくりが研修の活性化につながると考えていることがアンケート調査で分かった。これは、教育職員養成審議会第三次答申でも述べられている「得意分野を持つ個性豊かな教員集団」に通じるものと考えられる。この集団を目指すためには、それぞれの教師が自分の得意分野を發揮できるような自由な風土とともに、他の教師から指導技術を学ぶことができるような「内」に開く教職員集団づくりが大切であろう。「内」に開くことによって、他の教師から学ぶ機会は増え、そのことを積み重ねることによって、子供理解は深まり、授業改善を進めていくことができる。と同時に、この「内」に開く教職員集団は、良好な人間関係の上に成り立つものでもある。

校内研修において、教師の人間関係づくりを目的としたグループエンカウンターや子供理解のための授業を見合う会などを行うことにより、「内」に開かれた教職員集団が生まれていくと考える。また、この取組は、連携・協働体制による指導を展開していく上で「閉鎖的」な教師の意識を変えていくことにもつながるであろう。

#### (ウ) 短期間のPDCAサイクルによる自己の向上評価

研修主任アンケートには、「研修推進委員会の中で他学年と情報交換をすることで、研修の軌道修正を図ることができる」という意見がある。研修における実践を評価し、軌道修正しながら研修内容を深めていきたいという考えからであろう。校内研修では、常に教師の意識が同じ方向に進んでいけるように、定期的に評価し、改善していくことで共通理解を図ることを目指していきたい。一人一人の教師の変容こそが校内研修の評価ともいえ、具体的に評価できることが大切ではないだろうか。資料11のように校内研修にステージをつくるなど、短期間のP（計画）D（実践）C（評価）A（評価を生かした実践）サイクルの中で、確実な向上を目指すことが、有効性を感じる校内研修体制につながると考える。

【資料11】校内研修の全体の流れ



注) 以下の資料を基にして筆者が作成

出典) 広島県教育委員会『授業改善のための校内研修ハンドブック』

#### イ 参加意欲を促す校内研修

課題イから、教師のニーズに合わせた研修を取り入れ、参加意欲を促す工夫をしていくことが大切であるということが明らかになっている。一人一人の教師がライフステージにおける課題を踏まえた研修計画に基づき、実践できる研修の機会をつくるこ



とで参加意欲を促すことができると考える。

### (7) 向上研修計画と自己評価

教師には指導技術を高めていきたいという思いがあり、特に「個の見取り方」は教師にとって大きな課題であることもアンケート調査で分かった。これは、教師が指導技術の向上を始め、自己の課題解決に向けた研修内容を校内研修に求めているともいえる。そこで、教師の自己課題を踏まえた向上研修計画表を考えてみた。

資料12は、自己評価を取り入れた向上研修計画である。期間を決め具体的な目標を定めることで、達成を意識した実践に取り組むことができる。1学期は3項目、2学期は2項目、3学期は1項目とし、1年間を通して目標の達成に努めていくようにする。自己評価の欄には、校内研修の評価項目を挙げることで共通理解を図り、研修の日常化を目指すことも可能になる。

今までの校内研修では、授業案どおりに流れることや、子供が活発に動いていることを評価する一面があった。しかし、一人一人の子供の表れに柔軟に対応できる教師が求められていることを考えると、これからは確かな見取りと評価ができたかを分析する研修が必要であろう。

資料13は、自己評価の一例である。授業では、確かな見取りをし、きめ細かな指導ができていたかを自己評価することが授業改善につながる。

### (4) 単元公開授業の推進

これまでは、授業案の作成、検討といった事前研修が重視されてきた。しかし、授業者の負担は大きいにもかかわらず、事後研修では積極的な話し合いがもてず、大

【資料12】 向上研修計画

自己評価		ABC		
		1	2	3
・教科書を教えようとしていないだろうか				
・授業案どおりに流そうとしていないだろうか				
・子供が意見を言いたくなる課題をつくっているだろうか				
・発問が常に教師から発せられていないだろうか				
・一人一人の子供の行動について十分理解できているだろうか				
・子供の予想外の表れに柔軟な対応ができていないだろうか				
・教師が期待する答えや意見だけを取り上げていないだろうか				
・教師を意識して発言している雰囲気はないだろうか				
・子供への願いに対して、適切な支援、評価はできているだろうか				
・子供のこだわりや追求したい部分は教師の思っているところだろうか				
・発言しない子供の意欲はどうだろうか、その子の思考を見ているだろうか				
・授業中の評価を、子供一人一人を認める言葉として返しているだろうか				
・本時の目標が評価につながる具体的な子供の姿となっているだろうか				
・教える側の論理ではなく、学ぶ側の論理で進めているだろうか				

自己研修課題		
学期	授業力を高めるための具体的な目標	達成度
1学期	①	
	②	
	③	
2学期	①	
	②	
3学期	①	

【資料13】 授業における自己評価

○月○日(○) 第3校時		単元名(○○○○○)
参観授業 ○年○組 教科(国語)		本時の目標 「○○○○○」
授業の視点	評価	感想
① 子供に主体的に学ぶ姿勢が見られたか	1-2-3-4	発言のなかったAさんは、友達か意見を発表するたびに、印をして確かめていた。B男さんは、Cさんとペア学習の中で、初めの考えを直し、ノートに付け加えていた。
② 前時の授業までの子供の見取りは適切であったか	1-2-3-4	座席表に書いてある子供の前時までの表れを類型化していたことにより、授業の中での子供の変容が分かり、適切な評価につながったと思う。
③ 本時の目標に学習課題や学習問題は適切であったか	1-2-3-4	学習問題が本時の目標に向かうものであっただろうか。子供たちのこだわりを考えたとき、教科書②文を押さえることが必要であると思った。
④ 支援の場は適切であったか	1-2-3-4	「この」「その」といった発言があったときに必ず、「このって何？」と問い返した。全体の子供に広げるための支援となったと思う。
⑤ 板書や資料等は子供の思考を助けていたか	1-2-3-4	板書をするときに、背中中で隠していたため、子供に何を書いているのかわからなかった。斜めの姿勢で書くこと子供にも視線が向けられると思う。
⑥ 授業案にこだわらず、子供に寄り添った授業になっていたか	1-2-3-4	予想された意見だけでなく、違う発言の子供に対しての手だても変わっていったように思う。
⑦ 授業での評価を支援に生かしていたか	1-2-3-4	授業案の中で評価を具体的にしておけば、子供に対しての手だても変わっていったように思う。
⑧ 次の学びの問い(課題)が生まれていたか	1-2-3-4	教師が発問する場が多くなってしまった。子供の疑問を出させることで、次への意欲につながると思った。

1 改善が必要 2 少し改善が必要 3 良い 4 大変良い

今後の課題

きな成果を果たすことができないという現状がアンケート調査からも明らかになった。これからの校内研修では、授業の改善点を自ら認識するなど、授業改善に進んで取り組む姿勢が大切であると考える。

そのためには、一人一人の教師の自己課題に基づいた研修や子供理解研修が求められるのではないだろうか。

また、本時のみの授業公開は、授業案どおりに流れる授業から逸脱できない教師を育てることになりかねない。教師は、単元を通して子供の学びをどうとらえて授業を展開したのか、教師の支援によって子供たちはどう変容したのか、その過程を参観者はどうとらえることができたかなどを知ることで、自分の授業を振り返り、授業改善につなげることができる。

そこで、資料14のような授業案型参観シートを考えた。授業者が授業案も兼ねた参観シートを作成し、太枠部分を参観者が記入するものである。本時の授業評価項目の欄は、授業者の自己課題に基づく評価であり、授業の視点として話合いに活用できると考える。

#### (ウ) 討議法を取り入れた事後研修

授業案作成の負担は大きいですが、事後研修では、活発な話合いがなされず、授業者が不完全燃焼で終わることが、自らの経験からも多い。しかし、校内研修は、教師にとって自分の授業力を高めていく場、自分の授業の課題を克服する機会を得るための効果的な場でありたい。

そこで、小集団を中心にしたグループワークによる事後研修を工夫していくことが必要であると考えます。効果的な話合いの方法として、KJ法、役割討議法、ジグソー法などが挙げられる。討議法を用いた研修を行うことによって、互いに授業に対する意見を出し合い、様々な角度で授業を分析していくことができる。また、一つの方法だけでなく、他の討議法と組み合わせることによっても、話合いを充実させることができる。

資料15は、二つの小学校で行っている事後研修の進め方である。どちらにも共通していることは、授業者も参観者も授業の中に存在する一教師として授業を分析している点にある。事後研修は批評会ではなく、教師の学び合いの会を目指すことで、授業者にも参観者にも充実感を与えることができる。

【資料14】 授業案型参観シート

○年○組○○科授業		○月○日(○) 第○校時		記録者( )	
○教室		授業者			
単元名		本時における授業者の自己課題			
本時の目標( / )		本時における授業者の自己課題			
学習活動	支援及び評価	子供の具体的な表れ	子供理解による授業分析		
	(支援)				
	(評価)				
本時の授業についての評価項目		評 価			
①教師の話し方や発問等は良かったか		4-3-2-1			
②子供の表れによって柔軟な対応をしていたか		4-3-2-1			
③個に応じた指導の工夫は見られたか		4-3-2-1			
④子供の評価は指導に生かされていたか		4-3-2-1			
⑤教師の自己課題に対する成果は見られたか		4-3-2-1			
4大変良かった 3良かった 2やや見直しが必要 1改善が必要					
授業改善アドバイス					

注)以下の資料を基に筆者が作成

出典)藤岡完治、澤本和子著『授業で成長する教師』ぎょうせい

## 【資料15】事後研修の進め方

<p>グループ研究テーマ 「こうすればもっとよくなる」</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 個人で考える 授業を参観し、「自分ならこうする」「こんなことに気付いた」ということをカードに書く (1枚に一つの考え)</li><li>2 グループで討議し、まとめる</li><li>3 全員が発言するジグソー発表、役割討議法を用いる (K町G小学校)</li></ol>	<p>「だれもがうまくいかないのが授業である」 ～すべての子供が学び合い、聴き合う授業が できているだろうか～</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 ビデオによる授業の振り返り</li><li>2 教材の選択と教師のかかわりが子供の聴き合う関係、学び合う関係をどのようにはぐくんでいるか</li><li>3 参観者として、学びを成立させるためにどんな手だてが考えられるのか(ブレンストレーミング法) (T市H小学校)</li></ol>
--	---

### (I) 選択研修の導入

学年部研修中心の校内研修から教師の多様な資質能力を十分発揮できる校内研修を目指すためには、教師のニーズに合わせた選択研修を取り入れ、参加意欲を促していくことが効果的であろう。選択研修によって教師の得意分野をつくることは、教師の指導技術を磨くことにもつながり、同僚性も高めていくことができると考える。選択研修の内容としては、長く無理なく続けられるもの、楽しく興味をもって取り組むことができるもの、子供理解や授業力につながるものなど、得意分野を生かしたり個性を発揮できたりする内容を考えていくことが望ましい。

アンケート調査を基に、以下の「選択研修」を考えた。

・カウンセリング研修	・障害児の理解	・基礎学力の定着	・見取りと評価	・総合的な学習の時間
・情報教育	・技能教科の指導技術(音楽・図工・体育・家庭)	・英会話	・表現活動	他

選択研修を導入するに当たっては、教師の得意分野や高めていきたい指導技術について実態把握に努める必要がある。選択研修のグループ編制では、年齢や学年という枠組みから離れ、共通課題や興味・関心に基づいたグループを構成することにより、新たな人間関係が生まれ、「内」に開く教職員集団として高め合うこともできる。また、選択研修の目的、方法については全体の場で共通理解を図り、年間を見通して計画的に位置付け、研修の時間を確保していくことにも配慮したい。

### (II) 授業力

アンケート調査の中で、教師が高めていきたいと考えている指導技術は、教師の授業力そのものにかかわるものを中心であることが分かった。これからの校内研修では、育成中心の研修から個々のニーズに応える研修の実現によって授業力を高められるともいえよう。また、子供の確かな見取りと授業改善に努める必要がある教師にとって、一人一人の子供に目を向け、授業をデザインしていく力、いわゆる授業力を欠かすことはできないであろう。

そこで、授業力として、以下の力を一人一人の教師が備えていくことにより、教師としての資質を高め、校内研修を一層充実させていけると思われる。

#### a 授業の企画力

学習指導要領の目標と内容を正しく理解し、子供理解と教材研究に裏付けられた情報を基に、授業を構想していく企画力を身に付けることによって、子供にと

って魅力ある授業を行うことができると考えられる。

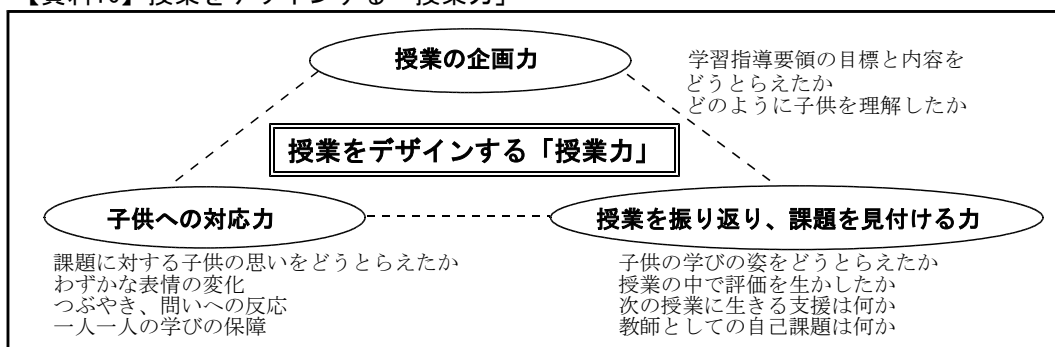
## b 子供への対応力

授業の展開において、子供のつまずきやこだわりを把握し、多様な指導技術の中から適切な支援方法を選択し、柔軟に対応していく力を身に付けることによって、個に応じたきめ細かな指導を展開していくことができると考えられる。

## c 授業を振り返り、課題を見付ける力

子供の表れから本時の授業を振り返り、次の授業に生きる支援方法を考えるなど、指導と評価の一体化を図る力、授業を分析する力を身に付けることによって、授業改善を促すことができると考えられる。

### 【資料16】 授業をデザインする「授業力」



注) 以下の資料を基に筆者が作成

出典) 無藤隆、澤本和子、寺崎千秋著『学びを育てる授業デザイン』ぎょうせい

## 5 研究のまとめ

### (1) 明らかになった内容

- ・教師が連携、協働して取り組むことができる研修体制を整え、一人一人が課題意識をもって参加できる研修内容に改善していくことが、教師の授業力を高めることにつながる。
- ・明確な研修方針の上に、「内」に開く教職員集団づくりを目指した研修組織や、評価できる研修体制を整えていくことが、有効性を感じる校内研修体制となる。
- ・向上研修計画と自己評価を取り入れた実践や、単元公開授業を推進していくことで、教師の参加意欲を促し、子供の確かな見取りと個に応じた指導を考えることができる。

### (2) 今後の課題

- ・有効性を感じる校内研修にするための研修体制や運営方法について、更に研究し、具体的な方策を考える。
- ・教師のニーズに合わせた研修を更に広げていくために、多様な討議法を取り入れた事後研修の工夫や、選択研修の内容の吟味などといった校内研修の在り方を考える。

注

- 1) 同僚性：専門性に支えられ、同じ目的に向かって、それぞれの個性を認めながら協働し合うこと。専門家として教師が育ち合う関係。