

## 研究主題

## 効果的な校内研修等の在り方に関する研究

## 目 次

|     |                |    |
|-----|----------------|----|
| 第 1 | 研究の背景          | 46 |
| 第 2 | 研究のねらいと方法      |    |
| 1   | 研究のねらい         | 46 |
| 2   | 研究の方法          | 47 |
| 第 3 | 研究の内容          |    |
| 1   | 基礎研究           | 47 |
| 2   | 調査研究           |    |
| (1) | 調査概要           | 48 |
| (2) | 調査結果           | 49 |
| (3) | 調査結果の考察        | 51 |
| 3   | 開発研究           |    |
| (1) | 校内研修ガイドブックの概要  | 52 |
| (2) | 校内研修ガイドブックの目次  | 52 |
| (3) | 手引の内容          | 55 |
| (4) | 実践事例ページ        | 55 |
|     | 【小学校の事例】       | 56 |
|     | 【中学校の事例】       | 58 |
|     | 【高等学校の事例】      | 60 |
|     | 【特別支援学校の事例】    | 62 |
| 第 4 | 研究の成果や課題と今後の取組 |    |
| 1   | 研究の成果          | 64 |
| 2   | 研究の課題と今後の取組    | 64 |

## 1 研究の成果

- 学校の教育課題を組織的に解決していくために、個々の専門性の向上を図るとともに、教職員集団の力を十分に発揮できるよう、主体的に学び続ける教員の育成に寄与することを意図した校内研修ガイドブックを作成した。

## 2 研究成果の活用

- 当センターの他課における校内研修ガイドブックの活用
- 本研究を活用した新規モデルプランの作成

## 第1 研究の背景

中央教育審議会から令和3年1月に答申された『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～』において、「令和の日本型学校教育」を担う教師の資質能力の在り方などが示された。その後、中央教育審議会『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会』において、「新たな教師の学びの姿」を構想する上で鍵となる概念について議論され、令和4年12月に答申された『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～』において、「新たな教師の学びの姿」が、「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」の4点に整理して示された。

また、国は令和4年5月に教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正し、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要であると示すとともに、研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備した。これにより、普通免許状及び特別免許状の更新制が発展的に解消されることとなった。こうしたことから、これまで以上に研修の充実が求められるようになった。

東京都教育委員会では、平成28年の教育公務員特例法の改正に基づき、これ以降「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定・改定し、この指標に基づいて毎年度、研修計画を策定して継続的に教員の育成を図ってきた。近年では令和4年8月に改正された国の指針を踏まえ、令和5年2月に、同指標を改定し、令和6年1月に、「学び続けよう、次代を担う子供のためにー令和6年度東京都教員研修計画ー」を策定した。これらにより、校長の役割の明確化、校内研修の体制整備、研修履歴の活用などを、より一層推進する体制を整えた。

これまで、東京都教職員研修センター（以下、当センターとする。）では、こうした国や東京都教育委員会の動向を常に把握するとともに、社会の変化に柔軟に対応し、前向きに学び続けることができる教員を育成することを基本方針としてきた。この基本方針を踏まえ、本研究では、求められる教員の姿として、各教員が学校の教育課題の組織的な解決を目指して、主体的に専門性の向上を図ることが重要であることから、学校経営方針等や校長の管理下で計画・実施する校内研修を効果的に行うことに重点を置き、校内研修の更なる充実を図るため、研究に取り組むこととした。

## 第2 研究のねらいと方法

### 1 研究のねらい

本研究は、効果的な校内研修の在り方を究明し、校内研修づくりに資するガイドブックを開発することをねらいとする。

## 2 研究の方法

### (1) 研究の体制

研究を推進するに当たり、東京都教職員研修センター所員7人（統括指導主事1人、指導主事2人、教員研究生4人）により研究部会を組織し、研究を進めた。

また、本研究部会の講師として、中央教育審議会『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会」で臨時委員を務め、校内研修の充実に関して高い識見を有している世田谷区立下北沢小学校統括校長 大字 弘一郎氏から、研究の内容や方向性等について、指導・助言をいただいた。

### (2) 研究の経過

研究部会では、助言者から校内研修に関する最新情報を踏まえた講義を受けるとともに、基礎研究を行い、国や都の研修に関する動向や、これまで取り組まれてきた校内研修に関する先行研究の調査を行ってきた。また、都内公立学校の管理職及び教員への校内研修に関わる意識調査を実施し、分析結果から、ガイドブック作成の方針を立てるとともに、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校といった校種の違いや、校内研修を運営する責任者である校長や副校長の管理職と、校長の管理下で校内研修の中心となって進める研修運営者、そして校内研修の受講者といった、立場の違いに関わらず、どのように校内研修に取り組んでいけばよいか分かるガイドブックを提案・発信していく。そのために、都内公立学校4校の好事例を収集・分析し、効果的な校内研修の在り方を明らかにした（表1）。

表1 研究経過

| 期間          | 内容                          |
|-------------|-----------------------------|
| 令和5年4月～5月   | 基礎研究①（校内研修に関する先行研究調査）       |
| 令和5年6月～7月   | 調査研究①（効果的な校内研修の実践校訪問及び聞き取り） |
| 令和5年8月～9月   | 調査研究②（Webアンケートによる調査及び結果分析）  |
| 令和5年10月～11月 | 調査研究③（効果的な校内研修の実践校訪問及び聞き取り） |
| 令和5年11月～12月 | 開発研究（調査研究③を踏まえたガイドブック作成）    |
| 令和6年1月～2月   | 研究のまとめ                      |
| 令和6年2月～3月   | 研究発表会並びに動画配信にて研究内容の発表       |

## 第3 研究の内容

### 1 基礎研究

基礎研究では、先行研究調査として、校内研修に関する研究紀要や雑誌、学術論文に当たった。これらの基礎研究を通して、「校内研修の在り方」や「デジタルの活用」などの考えや研究についての見識を深めた。

例えば「校内研修の在り方」に関して、例えば、福島県教育センターでは、「対話型の研修を行うことで、研修前後にも教職員間でコミュニケーションが生まれた。」と結論付けている。また、独立行政法人教職員支援機構理事長の荒瀬克己氏は、初等教育資料で、「子供の学びと教師の学びは全く同じではないが、相似形であり、どちらも主体的・対話的で深い学びが進められることが大事である。」と述べており、校内研修における主体的・対話的な学びは、教師の資質

向上にとって重要であることが分かった。

また、「デジタルの活用」について、東京都教育委員会委員の高橋 純氏らは、日本教育工学会研究報告書で、「クラウド型校内研修によって時間、空間、指導者、研修内容の課題が解決される。」と述べており、校内研修におけるデジタルの活用により、これまで課題とされてきた様々なことが解決できることが分かった。

## 2 調査研究

### (1) 調査概要

普段校内研修に参加したり運営に携わったりする教員と、その所属長を含む管理職に対し、校内研修について自校における取組や改善点について、以下のとおり調査した。

時 期：令和5年8月から9月  
 対象校：都内公立学校 32校（小学校 16校、中学校 8校、高等学校 4校、特別支援学校 4校）  
 方 法：Webアンケートによる

表2は管理職、表3は教員を対象とした質問項目である。

各質問項目に対して、①「当てはまる」、②「やや当てはまる」、③「あまり当てはまらない」、④「当てはまらない」の4件法と、自由記述で尋ねた。

表2 管理職に対する質問項目

|   |   |
|---|---|
| 1 | 貴校の教員は、校内研修に対して意欲的に取り組んでいると思いますか。                   |
| 2 | 校内研修の運営上の課題は何ですか。当てはまる項目を選んでください。（複数可）              |
| 3 | 貴校の校内研修を活性化するために心掛けていることは何ですか。当てはまる項目を選んでください。（複数可） |
| 4 | 過去3年程度の間で、取り組んだ項目を選んでください。（複数可）                     |
| 5 | 研修の質の向上に向けて、デジタルを効果的に活用していますか。                      |
| 6 | 5で①や②を選んだ方へお聞きします。どのようにデジタルを活用しましたか。具体的に教えてください。    |
| 7 | 研修時間の確保に向けて、デジタルを効果的に活用していますか。                      |
| 8 | 7で①や②を選んだ方へお聞きします。どのようにデジタルを活用しましたか。具体的に教えてください。    |

表3 教員に対する質問項目

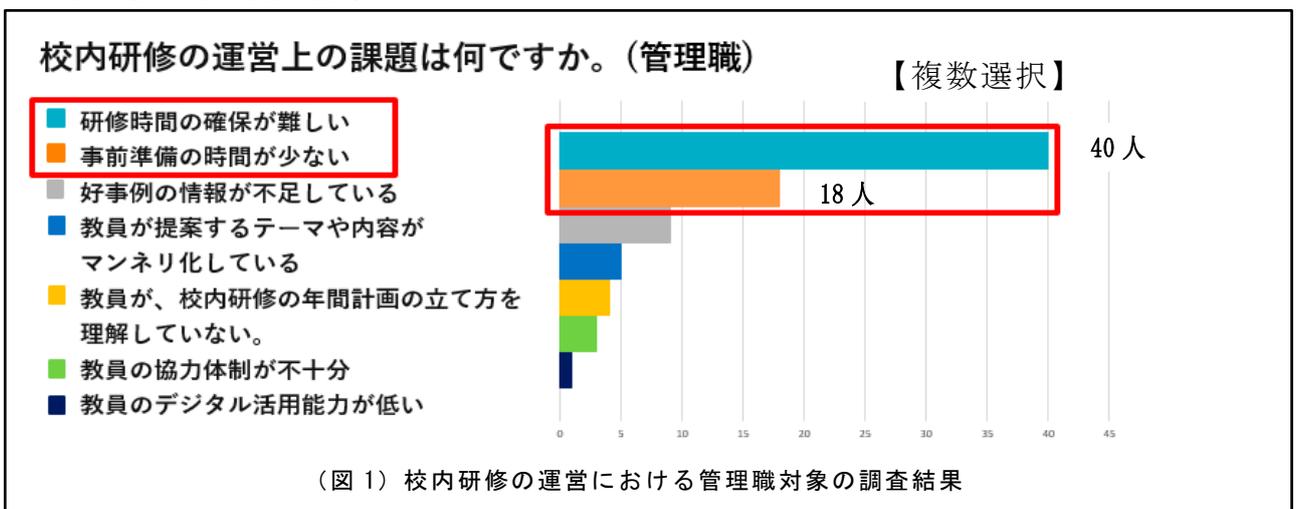
|   |   |
|---|---|
| 1 | これまでに、意欲的に取り組めたとする校内研修はありましたか。  |
| 2 | 1で①と②を選んだ方へお聞きします。なぜそのように思いましたか。当てはまる項目を選んでください。（複数可）                                   |
| 3 | 「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（令和5年2月改訂版 東京都教育委員会）に示されている職層における資質・能力について、認識していますか。 |
| 4 | あなたは校内研修にどのようにして関わっていますか。当てはまる項目を選んでください。（複数可）  |
| 5 | 校内研修の運営について困っていることはありますか。   |

|    |   |
|----|---|
| 6  | 5で①と②を選んだ方へお聞きします。<br>どのようなことに困っていますか。当てはまる項目を選んでください。(複数可) |
| 7  | 校内研修の受講について困っていることはありますか。                                   |
| 8  | 7で①と②を選んだ方へお聞きします。<br>どのようなことに困っていますか。当てはまる項目を選んでください。(複数可) |
| 9  | 過去3年程度の間で、取り組んだ項目を選んでください。(複数可)                             |
| 10 | 校内研修をよりよくするために、どのようなことが必要だと思いますか。<br>当てはまる項目を選んでください。(複数可)  |
| 11 | 研修の質の向上に向けて、デジタルを効果的に活用していますか。                              |
| 12 | 11で①や②を選んだ方へお聞きします。<br>どのようにデジタルを活用しましたか。具体的に教えてください。       |
| 13 | 研修時間の確保に向けて、デジタルを効果的に活用していますか。                              |
| 14 | 13で①や②を選んだ方へお聞きします。<br>どのようにデジタルを活用しましたか。具体的に教えてください。       |

## (2) 調査結果

調査はWeb上で行い、データの集計・分析を行った。結果は以下のとおりである。  
なお、紙面の関係でそれぞれ抜粋して紹介する。

### ア 管理職対象の調査結果



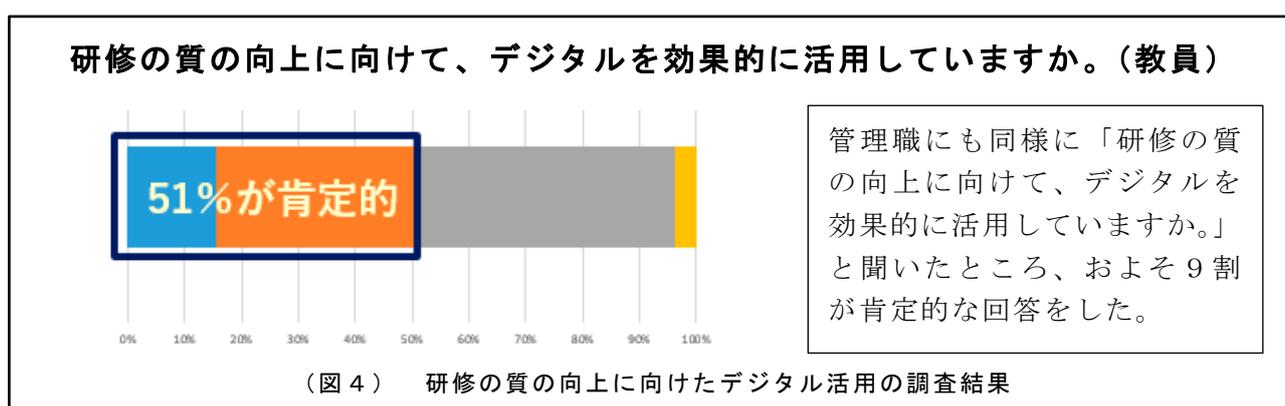
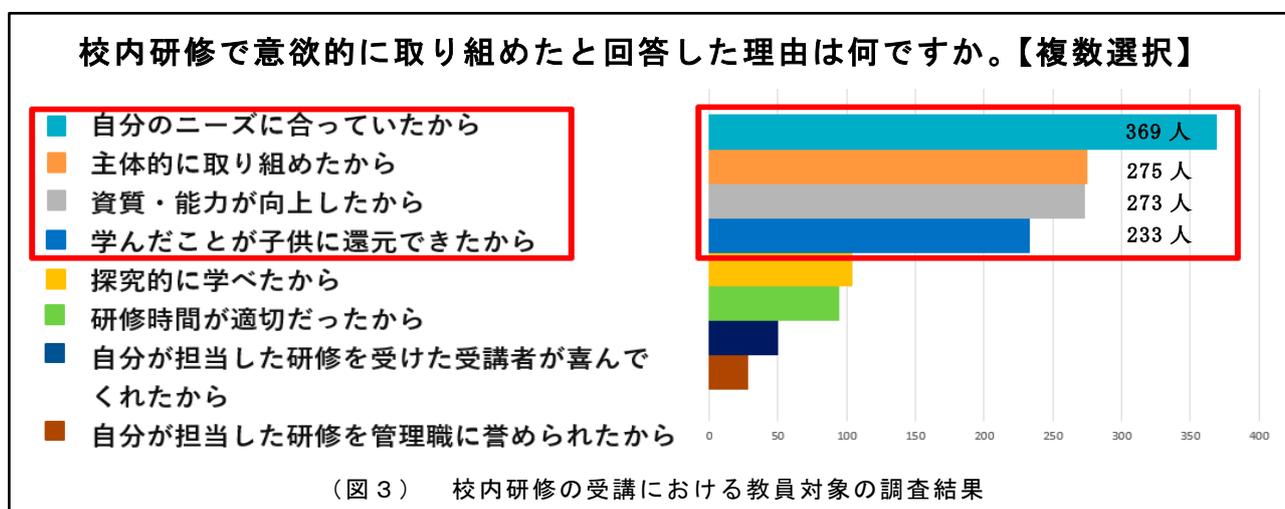
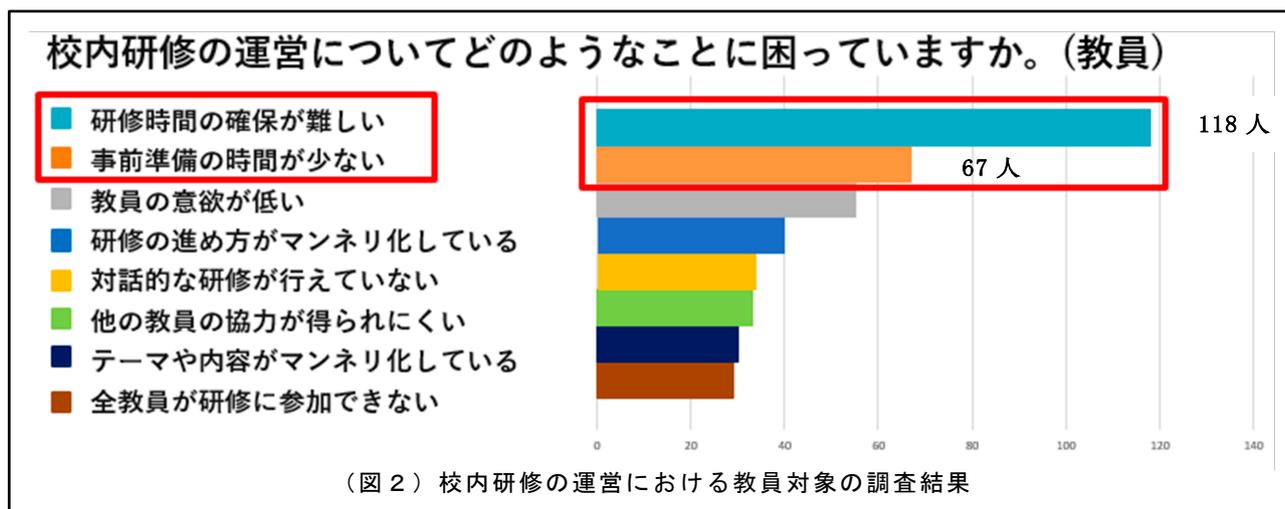
#### 【校内研修の運営上課題と感ずる管理職の声】(自由記述)

- ・下校後の勤務時間が25分しかなく、その中で学年会、分掌会、運営委員会を行っていて、研修時間の確保が後回しになっている現状がある。(特別支援学校)
- ・放課後にやっていたが、教員が集まらない問題があった。(中学校)
- ・教員の負担にならない形で校内研修を行うこと。(高等学校)
- ・若手の研修意欲にこたえる体制が十分ではない。(小学校)

【上述ア（管理職対象の調査結果）に関する考察】

- ・校内研修の運営上の課題として、「研修時間の確保」を挙げた管理職は40人、「事前準備の時間が少ない」を挙げた管理職は18人と、時間に関することに課題を感じている管理職が多いことが分かった。
- ・課題を解決できる好事例があれば、校内研修を行っていきたいと考えている。
- ・教員のニーズに応じた研修を行いたいと考えている。
- ・教員のデジタル活用能力が、低いとは捉えていないと言える。

イ 教員対象の調査結果



**【校内研修の運営について不安を感じる教員の声】（自由記述）**

- ・（図 2）で示されている項目に関する声が多かった。その他として以下が挙げられた。
- ・教員のデジタル活用能力が低い。
- ・学校が直面する課題と合致していない。
- ・好事例の情報が不足している。
- ・進め方がマンネリ化している。
- ・教員がより主体的に研修を受けるにはどうすればよいか。
- ・過度に時間がかかりすぎている。（研修内容による）
- ・学びたい内容に適した講師の確保。

**【校内研修の受講について不安を感じる教員の声】（自由記述）**

- ・資料を読むことに時間を費やしている。
- ・テーマや内容がマンネリ化している。
- ・研修時間が長い。
- ・自分のニーズに合っていない。
- ・時間が固定されているため、参加しづらい。

**【上述イ（教員対象の調査結果）に関する考察】**

- ・管理職同様、校内研修の運営上の課題として、「研修時間の確保」と「事前準備の時間が少ない」を挙げた教員が多い。
- ・【校内研修の運営について不安を感じる教員の声】には、「教員のデジタル活用能力が低い」とある。デジタルの効果的な活用によって、効率的な研修運営が図られるのではないかと考えられる。
- ・研修に意欲的に取り組めた理由として、「自分のニーズに合っていたから」「資質・能力が向上したから」「学んだことが子供に還元できたから」を挙げた教員が多い。学習指導や生活指導に生かされる研修を期待していることが推察される。また、教員が主体的に参加・参画できる組織の体制づくりが必要になると推測される。

**(3) 調査結果の考察**

調査結果からの考察は、以下の 3 点である。

- ①自分のニーズに合った研修に主体的に取り組み、自分自身の資質・能力が向上し、その結果、子供に還元できると、校内研修のよさを実感できる教員が多い。
- ②全体的に校内研修におけるデジタルの活用は進んでいるが、効果的な活用を行っている教員は半分程度である。
- ③研修時間や事前準備の時間を確保するなど、校内研修における時間に関する課題を管理職及び教員は解決したいと考えている。

これらの考察を踏まえ、課題の解決を図るために、学校の課題を解決する一助となる成果物を作成する必要があると考えた。

### 3 開発研究

#### (1) 校内研修ガイドブックの概要

本研究がねらいとしている主体的に学び続ける教員を育成していくためには、前述の課題を解決していくことが必要である。そこで、課題の解決方法だけでなく、課題を解決した背景を明らかにした、立場や職層・役職に応じて使いやすい校内研修の手引や実践事例が必要であると考え、校内研修ガイドブックを作成することとした。その際、活用する多くの教員の課題解決につながるよう、「主体的に学ぶ教員の育成」「効果的なデジタル活用」「研修時間等の確保」をガイドブックの作成方針とした。

ただし、個人のスキルアップだけが校内研修の目的ではない。令和4年12月に中央教育審議会が示した『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は、教師一人一人の専門性を高め、学校組織のレジリエンス、つまり、「様々な困難を乗り越える力」を身に付けることの必要性が述べられている。また、教職員の意見を積極的に取り入れ、互いの強みを生かす組織づくりが求められている。

したがって、一人一人が身に付けた力を合わせて、学校の教育課題を組織的に解決していくことが大切であり、そのために本ガイドブックを活用していただきたい。

**【ねらい】** 校内研修の充実を通して、学校の教育課題を組織的に解決していくために、主体的に学び続ける教員を育成する。

**【特徴】**・運営する側や受講する側など、立場や職層・役職に応じた構成

- ・いわゆる「手引」となる部分は、課題を解決した教員や学校の姿を明記
- ・知りたい項目をクリックすると関連ページを表示
- ・好事例として、様々な創意工夫を凝らした取組や改善方法などを掲載（各校種各1事例）

**【構成】**・第1部 課題の解決方法を掲載したページ→手引  
第2部 各校種の具体例を掲載したページ→実践事例

作成に当たっては、様々な課題解決に向けた取組を明らかにするため、効果的な校内研修を実践している都内公立学校の事例を収集した。その際、校長や教員から解決に至った経緯やそれに向けた努力などについて聞き取りを行った。また、当センター教育開発課で勤務している校長経験者からも聞き取りを行い、ガイドブック作成に生かした。

#### (2) 校内研修ガイドブックの目次

校内研修ガイドブックの構成と活用方法  
はじめに

#### 1 【研修全般】…校内研修に関する知識を身に付けたい方に

##### これから求められる校内研修の在り方

(1) 国の動向 (2) 東京都教育委員会の動向

## 2 【管理職向け】…校長や副校長、又は管理職を目指している方に

### 研修運営における管理職の役割

Q：管理職は研修運営に向けて、どのような役割があるのか？

### 研修の責任者の決め方

Q：研修の責任者は、どのようにして決めればよいのか？

### 研修の責任者との打合せ

Q：研修の責任者との打合せでの留意点には、どのようなことがあるのか？

### 研修後の教員への関わり方

Q：研修後、教員に対してどのように関わっていけばよいのか？

【管理職向け】

## 3 【研修の責任者向け】…研修全体を取りまとめる立場の方に

★印は、研修の講師を行う方にお勧めです。

### 研修運営の全体像を把握するために ★

Q：研修運営では、どのようなことが大切なのか？

### 年間計画の立案

Q：校内研修の年間計画は、どのように立てるのか？

### 年間の研修テーマの設定

Q：年間の研修テーマは、どのように決めるのか？

### 研修内容の設定 ★

Q：研修内容は、どのように決めるのか？

### 講師の選定方法（外部講師）

Q：研修の外部講師は、どのように決めるのか？

### 全教員が講師になる研修にするために（内部講師） ★

Q：全教員が講師になる研修にするには、どうすればよいのか？

### 研修時間の確保

Q：研修時間は、どのように確保するのか？

【研修の責任者向け】

【研修の責任者向け】

研修の形態と時間設定

Q：研修の形態と時間設定には、どのような方法があるのか？

デジタルを活用した研修

Q：デジタルを活用した研修には、どのようなよさや方法があるのか？

4 【研修受講者向け】…研修を受ける方に

自らの職層に求められる役割や能力

Q：自分の職層に求められる役割や能力は、どのように調べればよいのか？

全教員が主体的に学び合う研修にするために

Q：全教員が主体的に学び合う研修にするには、どうすればよいのか？

活発に意見を共有する協働的な研修の進め方

Q：活発に意見を共有する協働的な研修にするにはどうすればよいのか？

グループ協議におけるファシリテーション

Q：グループ協議におけるファシリテーションは、どのようにすればよいのか？

【研修受講者向け】

5 【事例ページ】…効果的な校内研修のイメージを求めている方に

- (1) 小学校の事例
- (2) 中学校の事例
- (3) 高等学校の事例
- (4) 特別支援学校の事例

6 校内研修に関する意識調査の結果

7 本ガイドブックを作成するに当たって参考とした資料

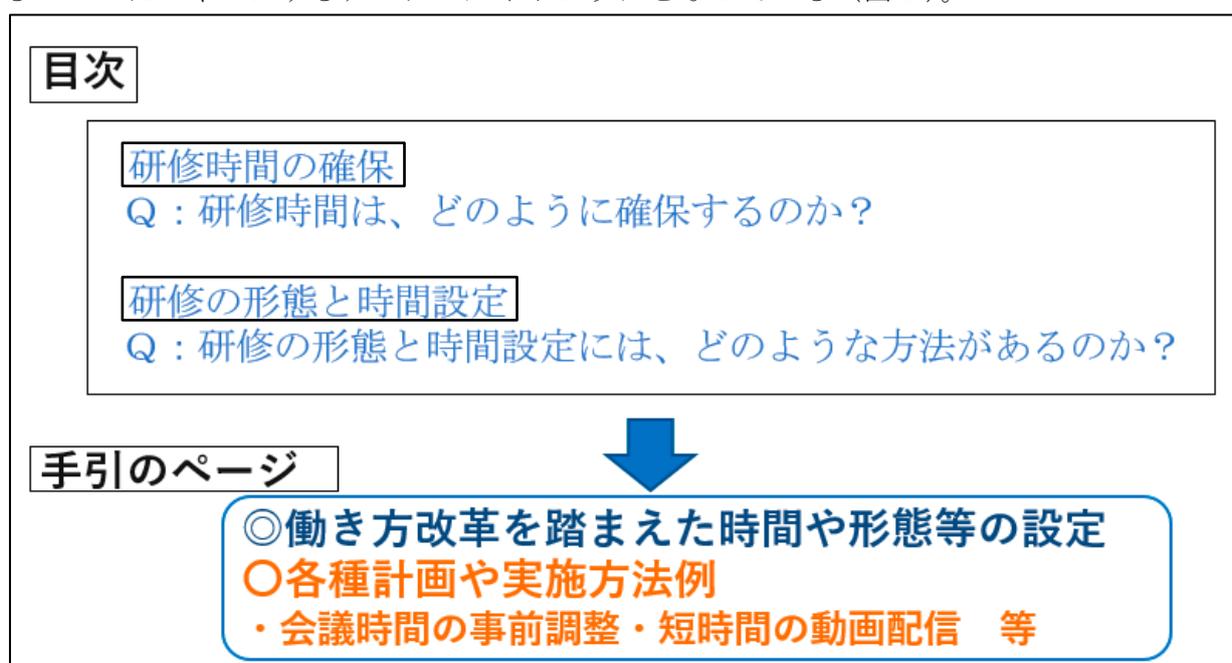
### (3) 手引の内容

課題を解決した教員や学校の姿を示した手引は、四つの項目に分類して示した。

- ①【研修全般】 …国や都における校内研修に関する動向を、役職等に関わらず、全ての管理職や教員に読んでもらうために作成した。
- ②【管理職】 …教員が主体的に取り組むために、管理職が取り組むべき内容などを、管理職を中心に読んでもらうために作成した。
- ③【研修の責任者】 …研修の運営方法などを、研修やOJTの責任者、研修の運営又は、講師として関わる立場の方を中心に読んでもらうために作成した。
- ④【研修受講者】 …主体的に学んだり研修に参加したりする内容を、教員など、研修を受講する立場の方を中心に読んでもらうために作成した。

その他、巻末に、本書未記載の意識調査の結果と本ガイドブック作成に当たり、参考とした文献やWebサイトのURLを掲載した。

なお、本ガイドブックの特徴として、以下のように、知りたい項目をクリックすると、関連するページにジャンプするデジタルガイドブックとなっている（図5）。



(図5) デジタルガイドブックの概要

### (4) 実践事例ページ

校内研修に関して効果的な研修を実践している都内公立学校の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の4校種の様々な創意工夫を凝らした取組を掲載した。四つの事例に共通しているのは、学校としての課題を全教員が共有し、その解決に向けて主体的に研修に取り組み、着実に成果を上げていることである。取組例は、全ての校種の方に読んでもらうために作成した。

なお、各校種三つ紹介している事例は、ガイドブック作成方針として示した「主体的に学ぶ教員の育成」「効果的なデジタル活用」「研修時間等の確保」が一目で分かるように印を付けており、事例ページを活用する教員が読みやすいように工夫をしている。

## (1) 小学校の事例

### 【学校が抱えていた課題】

- ・ここ数年で若手教員が増加し、職員の入替も多いことから、計画的な人材育成を一層図ることの必要性
- ・校内研究の更なる充実のために、教員が一人1台端末の効果的な活用を行うことの必要性

### < 課題の解決に向けた取組 >

- ①全教員が講師となり、教えたり、学んだりする経験を積む取組
- ②他の学級で授業を行うシャッフルデーの開催
- ③一人1台端末活用の推進に向けた大学や企業との連携

主体的に学ぶ教員の育成

デジタル活用

### 取組例① 『全教員が講師となり、教えたり、学んだりする経験を積む取組』

人材育成の観点から、研修内容に応じて教員が講師を務める研修を、毎週金曜日の放課後に実施しています。それが、5分間OJT研修です。研修内容は担当する教員が決めます。

研修を任された教員は、短時間で何をどのように伝えるかを考え、資料作成を繰り返すことで「主体的に学び教える」というプロセスが意欲につながります。

「リズムロボットになろう」というテーマの研修では、体育の表現運動におけるプログラミングの活用を紹介しました。①大型テレビを使い、研修内容の概要を全員で共有しました。②デジタル付箋を使い、画面のロボットに、「右手を挙げる」「横を向く」などの命令を出しました。③ロボットの動きに合わせて実際に踊りました。そして最後に紹介し合いました。



### 教員の声

- ・他の教員の得意分野を知ることで、教員間のコミュニケーションの増加につながった。
- ・他の教員に講義することで、大人の前で話す練習の機会につながった。

## 主体的に学ぶ教員の育成

## 研修時間の確保

## 取組例② 『他の学級で授業を行うシャッフルデーの開催』

若手教員が教員全体の半数以上を占める実態があり、放課後は教材研究の時間に充てたいと考えていました。一方で、次の日から指導に生かせる実践的な研修も重要だと考えていたため、月に一度の「シャッフルデー」を設けました。

シャッフルデーとは、くじ引きを行い、引いた学級の給食指導と5校時の授業を行うことです。自分が関わる学級の担任と、給食指導に関する打合せや、授業を行う単元の教材研究を何度も行うことは、教員同士の協働的な学びとなり、特に若手教員にとっては、実践的な研修となりました。

## 教員の声

- ・他の学級の指導を通して、多様な給食指導や学級経営の方法を知ることにつながった。
- ・他の学級や学年の担任との協働的な学びが増え、児童理解につながった。

## デジタル活用

## 取組例③ 『一人1台端末活用の推進に向けた大学や企業との連携』

児童が一人1台端末を使った学習を行うために、まずは教員が端末の活用に慣れ親しむ必要があると考えました。そこで、校内で取り組むべき課題の一つである一人1台端末の効果的な活用を推進するために、月1回のICT研修を実施しています。

その際、校内研究の講師でお世話になっている大学教授や研究室の大学院生、ICT関連企業などの外部人材を講師として招いています。ICT関連企業は、校長が校内研究の充実に向けて招きました。研修内容としては、学習アプリの使い方や配信の仕方、デジタルワークシートの作り方や活用方法などがあります。メールなどを活用して、分からない点は講師に聞けるような体制をとっています。

また、ICT研修では、ICTの操作に慣れている教員も講師役を務めることがあります。ワンポイントアドバイスをしたり、操作のサポートをしたりする側になり、職層や経験に関わらず、学び合うことができました。

## 教員の声

- ・基本的な操作方法の習得だけでなく、高度で専門的な知識の獲得にもつながった。
- ・ICTに関する最新情報を取り入れた授業改善につながった。

東金町小学校の教員は、私や副校長が声を掛けなくても自主的に学んでいます。それは、研修で学んだ知識や技術を使い、授業改善が進んだからです。子供たちがデジタルを活用した学びを通して、「分かった。」「できた。」と実感する場面が増えたことで、研修による効果を実感し、主体的な学びにつながっています。現状に満足せず、これからも教員との対話を大切にして、一人一人の学ぶ時間を確保できるよう工夫します。

今後は、より一層先生方の主体的な学びを推進していくため、文部科学省から示されている「働き方改革」の行動指針を達成するよう努めていきます。（葛飾区立東金町小学校長）

## (2) 中学校の事例

### 【学校が抱えていた課題】

- ・「教科センター方式」を導入し、教科横断的な学びをこれまで以上に推進し、授業改善に取り組むことの必要性
- ・教科部会を充実させたいが、放課後等では全員の参加が難しいことから、勤務時間内に実施可能な方策を工夫することの必要性

### < 課題の解決に向けた取組 >

- ①他教科との関連を図るコラボ授業の実施
- ②異動者も一定の技能を身に付けられるオリエンテーションの実施
- ③年間計画を見通し、週一回程度の部会を予め設定

### 主体的に学ぶ教員の育成

#### 取組例① 『他教科との関連を図るコラボ授業の実施』

本校では、他教科との関連を図るコラボ授業を実施しています。具体的には、社会科で松尾芭蕉について学び、身に付けた知識を国語の古典に生かすことなどです。そうすることで教科横断的な学びにつながります。定期的にコラボ授業の研究授業を行い、教科の学びがどの教科と関連付けられるかについて、教員同士が話し合っています。

全教員がコラボ授業を行うほか、研究授業では、様々な教科や学年の授業を全教員が参観し、生徒を育成しています。

また、教員が生徒のいる教室を移動するのではなく、生徒が教室を移動して授業を受ける「教科センター方式」を取り入れています。校内には教科ごとの学習空間があり、その空間に、教科に関する本や作品などを掲示することで、他学年の学習内容を見合えるようにしました。

コラボ授業に関する詳細は、以下のURLをご覧ください。

<https://www.ita.ed.jp/weblog/files/1320136/doc/90841/586827.pdf>

#### 教員の声

- ・カリキュラム・マネジメントの教科横断的な視点で研修を行っているため、年間指導計画を見直す機会になった。
- ・全教員が自身の専門教科と関連付けながら授業を参観しているため、教科や学年の壁を越えて、教員同士が学び合える関係を築くことにつながった。

右の写真は、家庭科と理科のコラボ授業の様子です。



## 主体的に学ぶ教員の育成

### 取組例② 『異動者を対象としたオリエンテーションの実施』

本校で取り組んできたコラボ授業を継続するためには、ねらいや考え方などを全教員で共有する必要があります。しかし、毎年一定数の異動があり、維持するためには課題があります。そこで、全教員の認識を一致させるため、1学期は異動者を含め、教員オリエンテーションを行っています。本校に赴任した方が「コラボって何？」と他の教員と話すことで、教員同士のコミュニケーションを大切にするためです。オリエンテーションを通して、教員間のコミュニケーションが増え、教員同士が連携することで、コラボ授業の質や内容を保つことができるようになりました。

#### 教員の声

- ・教員同士の会話が自然と増え、日常的に指導に関する相談をするようになった。そのことによって、授業改善を図ることにつながった。
- ・教員同士の対話が増えたことで、ベテラン教員がICTに詳しい若手教員からも学ぶ姿も見られるようになった。



## 研修時間の確保

### 取組例③ 『年間計画を見通した、週一回程度の部会の設定』

以前は主に放課後に開催していた教科部会ですが、臨時の生徒指導や保護者面談などの対応に当たることも多く、全員が揃わない課題がありました。そこで、できるだけ全員が参加するために、年度当初に週時程を組む際、週に一回、教科ごとに教科部会の時間を設定しました。その結果、教員間の学び合いの場が確保され、放課後に部活動や教材研究等の時間も確保することができるようになりました。

#### 教員の声

- ・同じ教科の教員による学び合いが充実し、授業改善につながるだけでなく、学び合いを通じた教科間の連携につながった。
- ・若手教員の悩み相談、校内研究に向けた指導案の検討等、専門性を高めるための時間を確保することができるため、OJTにもつながった。



校長が、研修に対する意見や熱量を出しすぎると、トップダウンと取られかねません。そのため、教員との対話を行うことを通して、実態や課題を把握しながら提案することを重視しています。また、教員同士のコミュニケーションを推奨することで、主体的に学び合う姿勢が見られるようになり、授業力が高まりました。さらに、副校長がコラボ授業に関する資料を提供したり、教員との対話に加わったりするなどして、積極的に支援しています。

今後はコラボ授業に関する「基本理念」と「質」を持続できるような組織体制づくりが必要と考えています。  
(板橋区立中台中学校統括校長)

(3) 高等学校の事例

【学校が抱えていた課題】

- ・ 集合での研修を多く実施していたことから、会議時間が長くなる傾向があり、効率的な運営改善の必要性
- ・ 初任者が4年程度で異動するため、若手の人材育成が困難
- ・ 研修等におけるデジタルの活用促進

< 課題の解決に向けた取組 >

- ① 任意参加型（選択式）を取り入れた校内研修年間計画の作成
- ② ミドルリーダー育成のための若手による研修運営
- ③ デジタルを活用した短時間（15分~30分）による研修実施



取組例① 『任意参加型（選択式）を取り入れた校内研修年間計画の作成』

校内研修年間計画

| 月 | 学校全体  | 教務  |
|---|---|---|
| 4 |   | 20 teams研修 (オンライン学習)                                  |
| 5 | 年度当初服務事故防止研修  | 27 teams研修 (オンライン学習)                                  |
| 6 | 14 服務事故防止研修(個人情報)<br>7 多摩研<br>20 1限・3限研究授業<br>22 2限研究授業<br>23 4限・6限研究授業 | 7 teams・forms研修<br>20 英語科研究授業研究協議会<br>21 数学科研究授業研究協議会 |

横軸は学校全体や教務、生活指導などの校務を表し、縦軸は月を示しています。校長と相談の上、教務主幹が作成しました。

年度当初に校内研修年間計画を示すことで、教員の研修受講計画の立案に役立ちます。実施する校内研修は、校長と教員がコミュニケーションをとり、教員の抱えている課題解決に沿う内容にしました。また、複数の研修を設定して、教員が自分の課題解決に向けて選ぶようにしています。より自分の資質・能力の向上に直結するため、主体的な研修になります。

そのために、自己申告などを活用して校長との話し合いを行うようにして、校長の判断のもと、研修受講ができるよう工夫しました。

教員の声

- ・ 校内研修年間計画を活用することにより、見通しをもった研修受講につながった。
- ・ 自分の課題解決につながる研修を受講することで、主体的な学びにつながった。

## 主体的に学ぶ教員の育成

## デジタル活用

## 取組例② 『ミドルリーダー育成のための若手による研修運営』

本校は、初任者が3年程度で異動するため、若手の人材育成が難しい現状がありました。異動した若手が2校目で即戦力として活躍できるミドルリーダーを育成するために、校長の方針により、校内研修などの担当は若手が担うようにしています。

令和5年度は、学校が抱えている課題の一つである、デジタルの有効的な活用方法について考えました。年間を通して受講することで、一定の質を保つことができます。段階的にレベルアップする研修を校長と相談して決め、若手が中心となって実施しました。

第1回：Teamsにおける課題作成機能及びFormsの使い方

第2回：ClassNotebookの使い方

第3回：MicrosoftSway及びAdobeExpress機能紹介

第4回：動画編集と共有の方法



## 教員の声

- ・研修の運営方法を学ぶことで、他校ですぐに活用できる技術を習得することができた。
- ・デジタルに関する研修は、教員のスキルアップにつながり、授業に生かされた。

## デジタル活用

## 研修時間の確保

## 取組例③ 『デジタルを活用した短時間（15分～30分）による研修実施』

以前は1時間を超えるような研修を行っていましたが、教員の負担を軽減するために、研修を短時間でを行うようにしています。

「短時間による研修例」…観点別評価研修 校則についての生活指導研究会 SC研修会 など  
また、デジタルを活用して本校ではYouTubeチャンネルを活用した動画作成を行っています。一方的な伝達講習の場合、内容を精選して60分を30分に減らしたり、チャプター機能を使って分割したりして視聴できる工夫を行いました。場所や時間を選ばず視聴することができます。また、動画作成で培った技術を使い、理科実験の基本操作や英単語の反復学習動画を作成しました。

「数学」 <https://youtu.be/10GV36ksFpo> 「物理」 <https://youtu.be/zlygNCdo1ik>

## 教員の声

- ・長時間の研修受講による負担の軽減につながった。
- ・学習効果を高める動画を生徒が視聴することで、生徒の学びにもつながった。

教員が、参加して良かったと思える校内研修の在り方を考えています。研修時間が長いと、他の仕事を圧迫してしまい、研修の受講を敬遠する恐れがあるので、負担にならぬよう実施方法を工夫しています。また、日々教員とたくさん会話をすることで、人間関係づくりを率先して行っています。そして、会話の中からより具体的な学校課題を把握するようになっています。校内研修の運営そのものが人材育成につながると考えています。

今後は、教員が培った動画作成の技術を用いて、生徒自らがデジタルを活用した学びを実現する方策が必要と考えています。  
(都立多摩高等学校長)

## (4) 特別支援学校の事例

### 【学校が抱えていた課題】

- ・ 関係する教員数が多く、個の意見が反映されにくいことから、研修形態の改善を図ることの必要性
- ・ 特別支援の指導経験の浅い教員が多く、ニーズに合った研修を行うことの必要性

### <課題の解決に向けた取組>

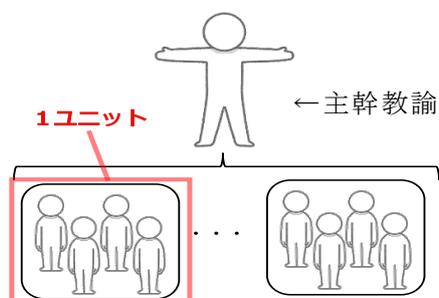
- ①教員間での協議を充実させることを意識した「ユニット型」研修
- ②初任者対象のキャリア教育研修
- ③教員の資質・能力の向上につながる自立活動の専門性を高める研修

主体的に学ぶ教員の育成

研修時間の確保

### 取組例① 『教員間での協議を充実させることを意識した「ユニット型」研修』

本校は、勤務する教員数が多い特徴があります。全員が集合して研修を行うことは難しいため、障害教育部門を越えて、校内の全教員が4~5人のユニットを構成し、ユニット内のメンバーで相互に学習指導案や学習指導略案を見合って検討し、授業を実施します。全教員を対象に通年で行いました。



#### <ユニット型研修の特徴>

- ・ 一人一人が責任ある授業者としての立場に立ち、個々の授業力の向上を目指すものであり、ユニット全体の成果を求めない。
- ・ 主幹教諭は、複数のユニットを把握し、必要に応じてユニット内の進行について助言を行うなど、メンター的な役割を果たす。

学習指導要領改訂に即した学校独自の授業力自己チェックテストを年2回実施します。そして自己の成長を確認します。そうすることで、自分の伸びと、今後伸ばしていく内容をメタ認知できるため、自分自身の成長に生かすことにつながりました。

|           |              |           |
|-----------|--------------|-----------|
| 6月中       | 6月~12月       | 12月上旬     |
| 1回目自己チェック | ユニット型授業研究の実施 | 2回目自己チェック |

### 教員の声

- ・ ユニット型研修にしたことで、自分の考えに基づいて授業改善に向けた研修を行うことができる。また、短時間で効率的な授業研究を行うことにつながった。
- ・ 教員間での協議を充実させることで、自分の視点だけでなく、他の教員の視点を取り入れることによる授業改善につながった。

## 主体的に学ぶ教員の育成

## 取組例② 『初任者対象のキャリア教育研修』

初任者へのキャリア教育とキャリア形成への理解を促し、客観的に振り返り自分自身について見つめ直すことの重要性に気付くことを目的に実施しました。講師から直接講義を受けることで、教員として身に付ける資質・能力の向上に役立ちました。

受講者：初任者教員、受講を希望する教員 計 25 人

講師：国家資格キャリアコンサルタント有資格者 10 人

内容・オリエンテーション

- ・ No. 1 ①キャリア教育とキャリア形成 ②心のバイアス ③非言語の理解
- ・ No. 2 ①キャリアの振り返り（アサーションの理解） ②キャリア形成（グループワーク）
- ・ No. 3 児童・生徒のキャリア教育（グループワーク）
- ・ No. 4 キャリアカウンセリング体験



## 教員の声

- ・ 客観的に自己分析をすることで、自身のキャリア形成について考えることにつながった。
- ・ 学んだことを踏まえ、子供たちへキャリア教育の大切さを伝えることにつながった。

## 主体的に学ぶ教員の育成

## 取組例③ 『教員の資質・能力の向上につながる自立活動の専門性を高める研修』

初任者や特別支援学校の経験がない教員が多いため、自立活動についての知識を得たり深めたりして、授業に生かすことを目的に実施しました。講義だけでなく協議やワークを多く取り入れたことで、実践的な学びとなり、新学期からの授業に活用することができました。

①校長が自立活動の講義を行う。②グループに分かれて自立活動の流れ図を作成するワークを行い、実態把握から指導目標、指導内容を設定するまでの課題の整理の仕方について学ぶ。③流れ図について理解することができ、親しみを感じた。



## 教員の声

- ・ 専門的な知識を習得し、自己の資質・能力の向上による子供の理解につながった。
- ・ 自立活動の項目等を用いて整理しながら行う、ケース会議の実施に役立った。

取組例②では、教員自身のキャリア形成に資すること、及び教員自身がカウンセリング体験を通して、「キャリア」の本質的な意義に気付きました。そのことによって、児童・生徒へのキャリア教育の充実を図ることにつながりました。研修前後のアンケートの結果から、「キャリア」についての理解度、関心など全ての質問項目において、より理解が深まりました。これからも、若手が抱える課題の解決につながる取組やフォローアップを大切にしたいです。

今後は短時間で学べる研修動画を活用した研修を通して、教員の学びを進めていきたいと考えています。  
(都立多摩桜の丘学園統括校長)

## 第4 研究の成果や課題と今後の取組

### 1 研究の成果

○校内研修の在り方の明確化

→管理職を含む教員全員で課題を共有し、自校の課題を解決することを目的として、校内研修を実施することの重要性を明確にすることができた。

○教員の困り感を把握・整理し、解決方法を幅広く掲載

→意識調査から明確になった課題に取り組み、改善した学校の実践事例から、研修時間の確保や研修形態・時間別の工夫などについて、整理した。

○働き方改革にも役立つ情報を提供

→短時間で研修するためのデジタルの活用などについて、校内研修ガイドブックに掲載した。

### 2 研究の課題と今後の取組

●主体的な学びを促進するための指導法の改善

→学校現場におけるガイドブックの効果的な活用は、これからの課題である。そのため、当センターWebページに掲載したガイドブックの活用状況の把握と、効果の検証が考えられる。

●学校現場におけるデジタル活用の浸透

→作成したガイドブックは、当センターで他課が行っている研修で活用することが考えられる。また、ガイドブックの活用に関する新規のモデルプランの作成が考えられる。