

研究主題

「令和の日本型学校教育」を担う

新たな教師の学びの姿に関する研究（２年次）

—「校内研修ガイドブック」の活用を通して—

目 次

第 1	研究の背景	25
第 2	研究のねらいと方法	
1	研究のねらい	26
2	研究の方法	26
第 3	研究の内容	
1	基礎研究	
(1)	新たな教師の学びの姿	26
(2)	「校内研修ガイドブック」	27
2	調査研究	
(1)	A 小学校	29
(2)	B 中学校	31
(3)	C 高等学校	34
(4)	D 特別支援学校	37
(5)	考察	39
3	実践研究	
(1)	A 小学校研修責任者との相談インタビュー	41
(2)	改善研修観察	41
(3)	事後インタビュー	42
(4)	考察	42
第 4	研究の成果や課題と今後の取組	
1	研究の成果	
(1)	校内研修における新たな教師の学びの姿の具体化	43
(2)	ガイドブックを活用した研修改善モデルの作成	44
(3)	ガイドブックの改訂	44
2	研究の課題と今後の取組	
(1)	校内研修計画立案におけるガイドブックの有効性についての検証	44
(2)	校内研修以外での新たな教師の学びの姿の実現について	44
(3)	ガイドブックの認知度の向上	44

1 研究の成果

- 校内研修における新たな教師の学びの姿の具体化
- 「校内研修ガイドブック」を活用した研修改善モデルの作成

2 研究成果の活用

- 「校内研修ガイドブック」の改訂及び研修改善モデルを掲載したリーフレットの作成

第1 研究の背景

今日の学校における課題は、ますます多様化・複雑化している。いじめの重大事態や不登校の増加、新型コロナウイルス感染症の拡大によるグローバルな交流や体験活動の停滞など子供に関わる課題、地域に関わる課題、教員不足や長時間勤務など教員に関わる課題など、その範囲は多岐にわたる（中央教育審議会, 2023）。多様な教育課題に対しては、学校が関係機関や地域と連携及び協働しながら対応するとともに、個々の教員の専門性の向上も求められている。

教師の学びについては、「『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）」（中央教育審議会, 2022）（以下「令和の教師答申」と表記。）が示された。そこでは、「『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, 2021）（以下「令和3年答申」と表記。）で示された「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿の実現を目指し、教師に求められる資質・能力を再整理するとともに、教師の養成段階、採用段階、免許制度、そして研修の在り方が示された。特に研修については、「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（中央教育審議会, 2021）を受けて、新たな教師の学びの姿として、「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという『主体的な姿勢』」「求められる知識技能が変わっていくことを意識した『継続的な学び』」「新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した『個別最適な学び』」「他者との対話や振り返りの機会を確保した『協働的な学び』」が改めて示された。また個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、子供の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題であり、教師の学びの姿も子供たちの学びの相似形であることも明示された。本答申を受け、「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律等の施行について（通知）」（文部科学省, 2022）において、「令和の日本型学校教育を実現するこれからの『新たな教師の学びの姿』として、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となる」と示された。

東京都教職員研修センターは、職層研修、年次研修及び専門性向上研修など多様な教員の学びの充実のために、多くの Off-JT の機会を提供している。また、指導主事を各学校からの要請に応じて派遣することで、校内研修における教員の学びを支えている。特に校内研修に関しては、令和5年度教育課題研究「効果的な校内研修等の在り方に関する研究」において校内研修の在り方を明確にするとともに、研究成果物として「校内研修ガイドブック」（以下「ガイドブック」と表記。）を作成した。しかし、研修改善におけるガイドブックの効果や、今求められている教師の学びの姿との関連については検証できていない。

そこで本研究では、ガイドブックが新たな教師の学びの姿を引き出すために有効に機能するかについて明らかにする。なお、ガイドブックの対象を鑑み、本研究においても昨年度に引き続き校内研修に焦点を当てる。昨年度の研究においては、校内研修とは、「指導力を高める研究」「年間計画に基づいて行う研修」「臨時に行う伝達講習」やOJTなど、校内で行う様々な

教員の学びを含むものとしていた。本研究においては、後述する調査協力校いずれも取り組んでいる校内研究を対象とする。そのため、本研究での校内研修とは、特段の注釈がない限り校内研究を指すものとする。

第2 研究のねらいと方法

1 研究のねらい

本研究は、昨年度の「効果的な校内研修等の在り方に関する研究」を引き継いだ2年次の研究である。ただし、「令和の教師答申」の内容と関連付けた研究とするために、主題を「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿に関する研究」に変更した。本研究の目的は、次の2点である。

- 校内研修ガイドブックの内容が実践されている校内研修において、どのような新たな教師の学びの姿が見られるのか。
- 校内研修改善において、校内研修ガイドブックはどのように活用することができるのか。また、研究成果物としては、次の2点に取り組む。
- ガイドブックの改訂
- ガイドブック活用リーフレットの作成

2 研究の方法

基礎研究では、教師の学びの姿に関して中央教育審議会答申等を確認し、整理を行った。また、ガイドブックの特徴を把握するために、本研究部会において内容を整理した。調査研究では、ガイドブックの内容を実践している校内研修において、新たな教師の学びの姿は引き出されているのか、それを明らかにするために、校内研修の観察とインタビュー調査を行った。対象校は都内の公立小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校から各1校を調査協力校として指定した。それぞれの調査の詳細については、後述する。

実践研究では、調査協力校の中で研修責任者が校内研修運営に課題を感じている1校を抽出し、ガイドブックを活用しながら校内研修改善を行った。改善後の研修を観察すること及び研究主任にインタビューすることを通して、ガイドブックを活用した研修改善モデルを作成した。

第3 研究の内容

1 基礎研究

(1) 新たな教師の学びの姿

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（中央教育審議会, 2015）では、教員の大量退職、大量採用を背景として、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなどの早急な対策が必要とされた。その中で、校内研修について教員研修に関する改革の具体的な方向性として、各教育委員会が校内研修の充実を図る方策について検討することや、校長のリーダーシップの下、組織的・継続的な校内研修を推進すること等が示された。「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策に

について（答申）」（中央教育審議会, 2019）では、多様かつ増大する課題に対処していくため校長や副校長・教頭に加え、主幹教諭、指導教諭、事務職員等のミドルリーダーがリーダーシップを発揮できる組織運営が求められることが示された。また、若年齢層が確実に増加している中で、全ての教師、特に若手の教師が自信をもって生き生きと教育活動にあたることができるように、管理職よりも若手に距離が近いミドルリーダーが若手を支援・指導するための環境整備が必要であるとし、校内における学びにおいて、トップリーダーだけでなくミドルリーダーへの期待が示されている。「令和3年答申」では、Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方として、教師がICTを活用しながら、児童・生徒の個別最適な学びと、協働的な学びを実現していくことが重要であること、そして時代の変化に対応するために教師が養成段階で身に付けた知識・技能だけで教職生涯を過ごすのではなく、求められる知識・技能が変わっていくことを意識して、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが必要であることが示された。

さらに「令和の教師答申」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」と示された。これら4つの学びの姿について、本研究部会において具体的な教師の姿として整理した（表1）。本研究においては、新たな教師の学びの姿を表1のように捉えるとともに、調査研究や実践研究ではこれらの具体的な学びの姿を指標として活用することとした。

表1 新たな教師の学びの姿

4つの学びの姿	具体的な学びの姿
主体的な姿勢	・時代の変化によって生じる多様な教育課題に対して、前向きに探究心をもって取り組む姿 ・自ら学ぶ目的と目標を設定し、何を、どのように学ぶかなどを自らマネジメントする姿 ・学びを振り返りながら、連続性のある学びを生み出している姿
継続的な学び	・時代の変化を前向きに受け止め、主体性に基づいて自律的に学ぶ姿 ・時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために、最新の知識・技能を学び続ける姿
個別最適な学び	・自らの強みを更に伸ばすために、自ら何を、どこで、どのように学ぶかを選択する姿 ・画一的・規格的な学びではない、多様な内容を学ぶ姿 ・支援が必要な教員に対して、管理職や同僚から支援が行われている姿
協働的な学び	・現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿 ・「子供に対する深い愛情」「教育者としての責任感と誇り」「経営参画への意欲」「高い志とチャレンジ精神」など、教師に求められる資質・能力を幅広く身に付ける姿 ・学び合いのコミュニティが生み出されている姿

(2) 「校内研修ガイドブック」

昨年度の成果物であるガイドブックは、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ことを目的として作成された。その特徴は、次の4点である。

- 運営する側や受講する側などの立場や職層・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を掲載（各校種3事例ずつ）

ガイドブックの対象は管理職、研修責任者、研修参加者であり、校内のあらゆる教員を対象としている。ただし、記載されている内容量については対象ごとに差があり、管理職向けページは4ページ、研修責任者向けページは13ページ、研修参加者向けページは5ページである。校内の教員を網羅的に対象として作成したガイドブックではあるが、研修を実際に企画・運営する研修責任者を対象とした情報を多く掲載している。

2 調査研究

本研究においては、調査協力校として都内の公立小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校それぞれから各1校、計4校を指定した（表2）。いずれの学校も年間を通した校内研究に取り組んでいる。

調査研究では、各学校の校内研修の観察（以下「研修観察」と表記。）を行った。研修観察では、ガイドブックの記載事項がどのように実践されているか、どのような新たな教師の学びの姿が見られるかを観察し、ガイドブックの効果検証を行った。

また、各学校の校長及び研修責任者を対象としたインタビューを行った。インタビューは、半構造化インタビューとし、対象者には事前に目的と必須質問（表3）を示した上で実施した。インタビューは、インタビュアー、インタビュイーに加え、記録担当を含めた3人で行い、その内容はインタビュイーの許可を得た上で録音した。インタビュアーは本研究担当指導主事が務めた。インタビュー記録においては、インタビュアーは「質問者」と表記する。録音したデータは逐語録として文字化し、分析対象データとした。

なお、以下に示す各インタビューについては、紙面の関係上その一部を抜粋して示す。

校長からは、学校経営における校内研修の位置付けや活用、校内研修に期待する効果などを聞き取り、各校における校内研修の役割を明らかにすることを目的とした。研修責任者を対象としたインタビューにおいては、校内研修運営上の工夫や課題などを聞き取り、校内研修での学びの実態を明らかにするとともに、各校の校内研修の課題を把握することを目的とした。

表2 各調査協力校の校内研究主題

調査協力校	校内研究主題
A 小学校	自分の思いや考えをもち、深める児童の育成 - 子供主体の対話的な学びを通して -
B 中学校	特別支援教育 - 事例研究を通して -
C 高等学校	ユニバーサルデザインに基づく授業作りを活かした授業改善
D 特別支援学校	一人一人の児童・生徒の課題を的確にとらえ、豊かな成長を促すための教材作りについて - 2年間の教材研究の実績を、授業の中で検証をしよう -

表3 校長及び研修責任者インタビューにおける必須質問

対象	質問カテゴリ	必須質問
校長インタビュー	校内研究への期待	・学校経営を行うに当たり、校内研究にはどのようなことを期待していますか。
	校内研究の活用	・学校経営を行うに当たり、校内研究をどのように活用していますか。
	校内研究の効果	・本年度の校内研究を通して、学校に変化はありましたか。
	教師の学びの姿	・教師の新たな学びの姿について、校内研究で見られる姿はありますか。
	校内研究の改善	・校内研究において、更に引き出したい学びの姿はありますか。 ・校内研究を更によいものにするために、重要だと思うことは何ですか。

研修責任者インタビュー	校内研究の内容	・校内研究の主題について教えてください。
	校内研究の形態	・校内研究はどのような形態で行っていますか。
	校内研究運営	・校内研究を推進するに当たり、工夫したり心掛けたりしていることはありますか。 ・校内研究を推進するに当たり、困難を感じることはありますか。
	校内研究における教師の学びの姿	・教師の新たな学びの姿について、校内研究で見られる姿はありますか。
	校内研究の改善	・校内研究において、更に引き出したい学びの姿はありますか。 ・校内研究を更によりものにするために、重要だと思うことは何ですか。

(1) A 小学校

同校では研究授業を、国語科は各学年で 1 回ずつ計 6 回、算数科は低学年、中学年、高学年でそれぞれ 1 回ずつ計 3 回、特別支援学級で 1 回、合計 10 回行っている。

ア 校内研修観察（【】はガイドブック記載事項との関連、〈〉は教師の学びの姿。以下同様。）

同校で令和 6 年度に実施した校内研修のうち、7 月及び 9 月に行われた研究授業及び協議会を観察した。この校内研修では、算数科の研究授業及び協議会、講師による指導講評が行われた。研究授業は 4 教室で同時に行われており、参加者は自由に教室を選択して参観していた

【研修内容を選択制にする】。これは〈主体的な姿勢 - 自ら学ぶ目的と目標を設定し、何を、どのように学ぶかなどを自らマネジメントする姿〉及び〈個別最適な学び - 自らの強みを更に伸ばすために、自ら何を、どこで、どのように学ぶかを選択する姿〉を引き出していた。授業参観後には、事前協議として各教員が共有アプリに「成果」「課題」「質問」の 3 項目について意見を入力していた【デジタルを活用した研修】【活発に意見を共有する協働的な研修の進め方】。これは〈継続的な学び - 時代の変化を前向きに受け止め、主体性に基づいて自律的に学ぶ姿〉につながっていた。協議は全体で行い、一人のファシリテーターが進行を務めていた。協議の時間が十分に確保されており、参加者のほぼ全員が発言する機会があった。

イ 校長インタビュー

(7) 校内研修の活用

校長	：学校教育目標を達成することに（校内研究が）直接結び付くのが本校であるので、そのように校内研究を認識しています。教育目標は 4 観点あり、よく学び考える子供、思いやりのある子供、明るく元気な子供、すすんでたくましく子供です。その中で重点は思いやりのある子供ですが、よく学び考える子供の具現化することに校内研究は直接つながっているように感じています。
質問者	：先生方はどうですか。日々の授業で、「自ら考え、表現し、学び合う子供」ということを意識して取り組んでいる様子は校長先生から見えますか。
校長	：意識して取り組んでいるというより、逆転していて、 <u>やっている授業が校内研究のテーマであり、結果的になっています</u> 。研究主題を目指して意識してつくと逆にぎくしゃくすると思います。「研究を進めていけばこれに近づいていきますよ。」というような視点で今、価値付けをしているところです。
質問者	：先生方の研究の質を高めるために校長先生として心掛けていることはなんですか。
校長	： <u>口出しをしないということです</u> 。口出しをするということは、自分で 100 という設定があるわけです。教員に対して口出ししているのは、結果として絶対 100 にはならず、70、80 くらいにしかならないと思います。一方、口出しをしないとうなるかという、それが 150 になる場合もあります。口にした瞬間に上限が 100 になってしまうので、やはりそれを超えていくためには口出しをしないことが重要だと思います。 <u>困っていたら助けますし、専門教科のことだったら色々話をしますけど、これという教科になった以上、そこで皆さんでやってくださいとしています。先生方にはそれに応えるポテンシャルがあります</u> 。口出しをしないということが 1 番だと思います。

学校経営に関する語りがあった。学校教育目標の具現化に校内研究が結び付いており、研究を通して普段の授業の価値付けを図っている。また、校内研究に関しては研究主任をはじめとする教員へエンパワーメントしており、教員を支える形でのリーダーシップを発揮している。

校長：授業をつくるという時には、肯定的なコミュニケーションが基本になると思います。話の中には子供が必ずいて、「よい授業をつくりましょう。」ということを学年で1本行うので、必ず教員同士が話します。仕掛けとしてコミュニケーションを取らざるを得ないというところがあるので、そういったことで学年の相互理解、子供たちへの見方、考え方や、授業への指導観、あるいは学習観のようなものについてのコミュニケーションが取れて、それが職員室内のコミュニケーションの活性化になって、相互理解につながっているなというように思います。

コミュニケーションに関する語りがあった。校内研究を組織づくりの中心として位置付けており、校内研究を通して教員のスキルや自信を身に付けさせ、教員が成長できるようにという思いをもっている。また、校内研究に力を入れることで、教員同士のコミュニケーションが活性化することを期待しており、校内研究が参加者個人の学びのためだけではなく、組織力強化のための機会として捉えている。

（イ）校内研修における教師の学びの姿

校長：主体的な姿勢では「学びを振り返りながら連続のある学びを生み出している」というところが特に当てはまります。継続的な学びでは「時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために最新の知識を学び続ける」です。現場の教諭と、いわゆる学者の先生と2人の講師に学んでいて、最新情報から御指導いただいているところなので、最新情報については保証されています。国語科という教科にしばって、7回の授業を行うということは、その研究授業を見て、御指導をいただいて、それが自分の次の授業に生きていくというところがあります。（中略）本校は帯になって授業が続いています。しかも1年で終わらず、2年、3年と継続してるので、連続性のある学びだという印象があります。

同校の校内研修の伝統に関する語りがあった。同校では研究教科の専門家から継続的に指導を受けており、その教科の幅広い情報、最新の情報を獲得することができている【講師の選定方法（外部講師）】。これは〈継続的な学び - 時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために、最新の知識・技能を学び続ける姿〉につながっていた。教科を限って年間7回の授業を行うことで、参加者の学びに連続性が生まれていると捉えており、〈主体的な姿勢 - 学びを振り返りながら、連続性のある学びを生み出している姿〉が引き出されていた。

ウ 研修責任者インタビュー

（7）校内研修の運営

研修責任者：忙しいため、なかなか時間が取れないということが課題なので、できる限り簡単にするように、今年は学習指導案を半分の6ページにしました。協議会などでは紙を使っていましたが、ホワイトボードアプリを使うようにしました。また、研究紀要に関しても毎年発行していましたが、データにしています。ただ、これだけの数の研究授業を行っていますが、学習指導案が散逸していて（ファイルを探しても）出てこないことがあります。ファイル名に単元名が書いてあればいいのですが、書いていないと毎回当該学年のファイルを開いて単元名を確認しなくてはいけません。データがあるので研究紀要は発行しないのですが、今後のために過去の学習指導案に関しては、誰でも単元名で検索すれば見付けられるようにしないかという話をしようと思っています。研究推進委員会としては、研究に力を入れていくのはもちろんですが、それだけではなく、楽にする方法も私としては推進していきたいと思っています。

年間10回の授業研究を行っている同校においては、参加者の負担を軽減することが必要だと考えていた。学習指導案のページ数を半減する、研究紀要を紙でまとめるのではなく電子ファイルのみにする、協議会においてICTを活用して準備の手間を減らす等、研究に係る業務の整理を行っている。また、長年研究に取り組んでいることで学習指導案や教材研究の蓄積が多くあり、それらを整理することで教員がいつでも情報を活用しやすくしようと取り組んでいる。

研修責任者：協議では、やはり新しく異動されてきた方や若手が多く、若い方は言いづらいという声を聞きます。以前より課題や改善点が出づらくなりました。しかし、無理に言ってもらおうということも難しいです。（中略）どちらかというところ、協議会の設計で盛り上げていく場面と、若手が育たないと難しいところ、問題点があると思うので、そこに関しては声をかけたり、一緒に勉強したりして地道に伸ばしているところなんです。

協議会において、若手教員の意見の言いづらさや改善点等の出づらさを課題として捉えており、協議会を盛り上げたり同僚を育成したりすることの必要性を感じている。

（イ）校内研修における教師の学びの姿

研修責任者：主体的な姿勢に関しては、皆さんよく頑張っていると思います。やはり時代が変わってきていることを皆さんは分かっているから、「その中で変わっていこう、新しく学んでいこう。」という姿勢はとてもよいと思います。継続的な学びに関しても、研究授業があるとそれに向けて勉強してくださっているもので、これに関しても主体的な姿勢と重なるところだと思っています。（中略）今後はもう少し ICT を導入していこうと思っています。タブレットのホワイトボードアプリも、子供たちにも使えると思います。先生が慣れていくという意味でも、少しずつ ICT を入れていくことはよいと思っています。

時代の変化に合わせた学びに関しての語りがあった。研究授業を活用しながら参加者それぞれが学んでいると感じており、〈主体的な姿勢 - 時代の変化によって生じる多様な教育課題に対して、前向きに探究心をもって取り組む姿〉や〈継続的な学び - 時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために、最新の知識・技能を学び続ける姿〉が引き出されている。また、協議会で ICT を意図的に取り入れるなどして、研修設計においても継続的な学びを生み出そうとしている。

以上のように、A小学校においては、伝統的に研究に取り組んできた強みを生かしながら、校内研究を中心に置いた学校経営がなされている。その中で校長は、研修責任者を中心にエンパワーメントを行いながら、教員が自律的に研究を進められるような環境整備を行っており、〈主体的な姿勢 - 時代の変化によって生じる多様な教育課題に対して、前向きに探究心をもって取り組む姿〉を引き出している。これは【研修後の教員への関わり方】に示された内容を超える取組である。教員が年間 10 回の研究授業に取り組む中で、研修責任者は教員の負担を軽減しながらも協議会での更なる学びの深まりを模索している【デジタルを活用した研修】。

（2）B 中学校

同校は、年間で 4 回の校内研修を行っている。まず年間講師による特別支援教育の知識に関する講義を受けた上で、第 2 回から第 4 回までは事例研究を行っている。事例研究は、各回、対象となる生徒を 1 人選び、事前にその生徒に関する情報を共有し、授業観察を実施した上で、研修会当日にグループワークを通して学びを深める形式で行っている。グループワークの内容や形態については、年間講師が指導・助言している。

ア 校内研修観察

第 2 回の校内研修では、ロールプレイを取り入れたワークショップ型の研修を行っており、その観察を実施した【研修の形態と時間設定】。事前に共有された資料に基づいて前学級担任から事例対象生徒についての概要説明があった後、6 人程度のグループで活動した【デジタルを活用した研修】。活動内容は、学級担任と事例対象生徒の保護者との面談場面のロールプレイで、各グループ内で学級担任役及び保護者役を 1 名ずつ設定し、その他の参加者は観察者となった。5 分間保護者役が相談をし続け、学級担任役はそれを傾聴するという設定での活動であった。ロールプレイ終了後は、観察者、学級担任役及び保護者役の順で実際に学級担任へアドバイスをを行う際の考えを述べた。考えを話し合う中で、「本当の意味で寄り添わないとネガティブな感情が伝わってしまう。」など教員としての姿勢に関する学びが見られた。これは〈協働的な学び - 教師に求められる資質・能力を幅広く身に付ける姿〉である。グループで協議した後、全体で共有を図った。その後、講師から指導・講評が行われて

おり、〈継続的な学び - 時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために、最新の知識・技能を学び続ける姿〉を引き出していた。

イ 校長インタビュー

(7) 校内研修の活用

質問者：校内研究において、校長先生が期待していることを教えてください。

校長：本校は特別支援教室の拠点校であるので、特別支援教育の地域の拠点になるべき学校だと思っています。また、学校全体として手厚く行われていく学校でなくてはいけないとも思っています。そのためには先生たちに少しでも特別支援教育へのしっかりとした理解や知識をもって、生徒指導を行えるようになってほしいです。先生たちの特別支援教育における技量の向上、知識を増やすためにこの校内研修が役立ってくれたらよいなと思っています。

同校は特別支援教室拠点校であり、特別支援教育の拠点となるべき学校と捉えている。特別支援教育に関する知識や興味・関心は、教員の個人差が大きいですが、教員が特別支援教育に関する知識・理解を深めるために校内研修を活用したいという思いをもっている。また、職員室で教師の学びにつながる会話が少なく感じており、校内研修を教員の対話の機会としても活用したいと捉えている。

校長：私は、これからの学校がどうなっていくかということを考えながら、それに必要な学びや校内体制を整えていかないといけないと思っています。今取り組まなければならないことに取り組むのは当然大切ですが、それに取り組みながら未来に向けて大切なこと、必要なことに取り組まなくてはけません。それらを同時進行していかないと、学校がやっていけなくなるように思います。そのために一番大事なものは特別支援教育だと思っているので、来年までこのような形で校内研修を行おうと思っています。（中略）管理職はそのような方向付けをしっかりと先生たちに分かりやすく提示していかなくてはいけないと思っています。

教員同士の職務上の対話は、日常の業務や直近の業務に向けた内容が多く、学校全体がどのように進んでいくべきなのか、長期的な視点で語り合う教員の姿はあまり見られないと校長は捉えている。また、長期的な視点での方向付けやそのための体制整備は管理職の仕事であるとも捉えている。同校において今後最も重要なことは特別支援教育と考えており、校内研究の主題とも結び付いている。

(イ) 校内研修における教師の学びの姿

校長：個別最適な学びが必要だということについて、先生たちは分かっています。画一的に「特別な支援を必要とする子だからこうだ。」「こういうことだからこうすればよい。」というものではないということも分かっています。（中略）いずれ自分が事例として挙げた子を担任するかもしれないからこそ、普段の職務では経験できないことをこの研修で知識や体験として得ることができており、それが学びになっているので、それこそが個別最適な学びだと考えます。（中略）1つでも多く事例を知っておくことで、それを材料にして、自分自身が校内研修で行った個別最適な学びを授業で生徒に実践するためにどのようにしていったらよいかということにつながっていくということを、多くの先生が分かっています。また、講師の先生がそういうことが分かるように一生懸命やってくれていると思います。

協働的な学びに関する語りがあった。「経験できないことをこの研修で知識や体験として得ることができる」という語りは、〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉である。専門家や書籍からの知識をインプットするのではなく、互いの知識や経験を学びの資源として活用する姿は、同僚同士で学ぶ校内研修の強みだと考えられる。また、校内研修での学びと実践のつながりについての語りは、〈協働的な学びの姿 - 教師に求められる資質・能力を幅広く身に付ける姿〉である。同校の校内研修においては、知識・理解を深めるだけでなく、学びに向かう姿勢も醸成されていると言える。

ウ 研修責任者インタビュー

(7) 校内研修の運営

研修責任者：若手の教員が多いです。新採の方も多ですし、2年目、3年目という方も多いです。そこで、学級指導や授業で活用できる特別支援教育を学ぶという形で取り組んでいます。

質問者：事例検討の対象生徒はどのように決めるのですか。

研修責任者：学年で、どのように指導していくか悩んでいる生徒を決めます。

質問者：先生方が普段困っていることに寄り添った形ですか。

研修責任者：そうです。やはりその方がすぐに役立つと思います。研修においても、普段の関わりの中で指導に悩んでいる生徒であることから、とても内容の濃い話合いができています。

経験年数の少ない教員が多く、このような教員が日々の指導の中で実践できる特別支援教育を学ぶという形の研修運営を行っている。事例研究の対象となる生徒は、各学年で決定しているが、これは研修参加者が普段指導に困ったり悩んだりしている生徒を事例として選択することで、実効性のある学びにしたいという思いからである。研修においては、実際に指導をしている生徒のため、具体性のある内容の濃い話合いができています。

質問者：学校から講師の先生にリクエストしたことがあれば教えてください。

研修責任者：年度末にまとめを行い、そこで出た意見や希望などを伝えています。（中略）発達障害にも様々な特性があるので、若手はそのことを知りたいという意見もあり、それを今年度、講師の先生が組み入れてくれています。（中略）7月にロールプレイを取り入れたのは、保護者への対応で困っているという学年からの声が出ていたので、それを受けて講師の先生が「じゃあロールプレイしましょう。」という流れになりました。このグループワークというのも、講師の先生からのアイデアです。一方的に話を聞くだけでは本当の意味で身にならないので、先生たちに考えてほしいというスタンスでやっています。

年間講師の活用に関する語りがあった。研修責任者として教員の興味・関心や悩みについて取りまとめ、年間講師とともに研修の内容を決定している。運営の全てを研修責任者が担うのではなく、特別支援教育の専門家である講師と連携・分担して研修を推進しており、チームとしての学校を具現化している。

(4) 校内研修における教師の学びの姿

研修責任者：特別支援については、発達障害の概念や定義など、本当に日進月歩に変わっていきます。そのため、新しい情報を取り入れていかないと対応できないので、その意味では私は最新の知識を学び続ける必要がありますと思います。

質問者：そのようなことを具体的に感じた姿や言動について教えてください。

研修責任者：アンケートの中でも、発達障害の様々な資料を知りたいという意見が出ているので、やはりそれは取り入れていきたいと思っています。講師の先生も（教員のニーズに）意識して踏み込んでくださっています。

継続的な学びについての語りがあった。特別支援教育は、情報が日々刻々と変わっていく中で、常に学び続ける必要性について言及している。また、それは研修責任者個人の思いではなく、教員のアンケートなどでも同様のニーズを把握し、講師に伝えることで内容の充実を図り、〈継続的な学び - 時代の変化に対応した資質・能力を身に付けるために、最新の知識・技能を学び続ける姿〉を引き出している。

質問者：学びの成果について、何を使うかを自分で選んで学ぶ余地があるように見えました。

研修責任者：皆さんで意見を出し合っているので、協働的に学んでいると思います。

質問者：グループの話合いの中でも、先生たちがそれぞれの指導を実際に事例として「自分だったらこうしてたよ。」と語り合っていました。

研修責任者：そう思います。研修において学んだことをそれぞれが日々の授業で生かすという形になっていると思います。

協働的な学びについての語りがあった。研修参加者がグループで個々の経験を出し合っていた場面において、話し合ったことを「それぞれが生かす」と話しており、〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉が引き出されていた。講師の専門性を活用ばかりでなく、参加している教員それぞれの知識や経験もまた学びの資源としており、校内研修において同僚と学び合う価値が生み出されている。

以上のように、同校においては、特別支援教室拠点校としてのあるべき姿と、教員の必要感を統合しながら校内研修を推進している。また、校内研修を教員同士の対話の機会の1つとしても活用しており、特別支援教育に関する知識・理解の深化だけでなく、学校の組織力強化も実現している。校長や研修責任者がそれぞれの立場で研究を推進するとともに、研究講師の専門性も活用することで、チームとしての学校による研究推進を実現している。

同校の講師の活用については、【講師の選定方法（外部講師）】に記されている「学校内の教員だけでは得られない新しい視点や客観的視点を得たいときや理論的な裏付けがほしいときに、研修の目的に応じて最適な講師を選定します。」を体現するとともに、研修形態等についてもその専門性を活用できることを示している。研修責任者が専門家である講師と適切に連携・分担を進めることで、学校の生徒の実態に応じた指導や助言を得るなど、講義から学ぶだけではなく互いの経験を価値付けながら学びの資源として活用しており、〈協働的な学び－現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉につながっている。多様な所属の参加者同士で学ぶ Off-JT ではなく、校内研修で学ぶ意義を鑑みたとき、知識・理解の教授だけでなく研修形態等についても講師から指導・助言を得られる機会とすることは、大きな意義があると言える。同校の校内研究により、チームとしての学校の中に研究講師をしっかりと位置付け、共に研究を推進していく体制を築くことの価値が示唆されていた。

(3) C 高等学校

同校においては、教育のユニバーサルデザイン（以下「UD」と表記。）化を推進しており、校内研究でも同テーマを主題として取り組んでいる。年間3回の研究授業月間及び週間を設定し、互いに授業を見合うとともに、月間及び週間最終日に協議会を行っている。

ア 校内研修観察

同校においては、令和6年10月から11月にかけて実施された研究授業月間における授業公開17回のうち3回及び最終日に行われた研究協議会の観察を行った。観察対象とした授業はいずれも10人以上の参観者がいた。校内の教員においては、担当教科が異なる教員も参観していた。授業後は、生徒、授業者、参観者それぞれを対象として、共通の項目でアンケートを実施している。PDCAサイクルを回しながら研究を推進しており、〈主体的な姿勢－学びを振り返りながら、連続性のある学びを生み出している姿〉につながっていた【研修運営の全体像を把握するために】。

協議会は、校内の教員が対面で集合して実施された。教科ごとに4人程度のグループを作り、研修責任者が全体のファシリテーターを務めていた【研修の形態と時間設定】。会の初めに、「目標の立て方、振り返りの重要性を理解し、実践につなげる」という目標が示され、目的意識を共有した上で会を開始した。目標を確認した後、研究授業月間で参観し合った感想を伝え合った。そして、「3年間を通して身に付けさせたい力」「授業における目標設定と振り返り」について、各グループで15分ずつ話し合った後、全体で意見共有を行っていた。グループ編制を、担当する教科が同じ教員同士のグループとしたことで、どのグループも各自の実践を例に挙げながら話し合っており、〈協働的な学び－現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉が見られた。

イ 校長インタビュー

(7) 校内研修の活用

校長：着任して経営課題を点検した際、1学年での退学者、中途退学者の人数が非常に多く、解決しなければならない学校課題と考えました。エンカレッジスクールの特色は、入試で学力検査を行わないことです。これまでの学校生活で学習に苦手意識をもった生徒が、高校で学び直しをしたいと願い、希望して入学してきます。そのような希望をもった生徒を一人でも減らしたくありませんでした。（中略）学校生活で大半の時間を占める授業において、「分かった。」「楽しい。」などの思いを強く生徒にもたせることができれば、退学者、中途退学者はいなくなると考え、UDを意識した分かる授業の実践、工夫で学校を変えられると考えました。

研究を始めるきっかけに関する語りがあった。エンカレッジスクールである同校の転退学者数に危機感をもち、生徒の学校生活の中で最も長い割合を占める授業時間を楽しみと感じられるようにする必要があると考えていた。また、そのためには教育のUDが必要だとも感じていた。そこで、現UD推進リーダーを務めるB主幹教諭が取り組んでいた教育のUDを学校として取り組もうと考えた。学校の外から新たな提案をもってくるのではなく、自校教員の既存の取組を価値付けることから研究を始めていた【研修の責任者の決め方】。

校長：着任以降、教職員の多忙による、情報共有不足を感じていました。そこで、月2回の職員会議を1回に減らし、デジタルを活用して、全教職員への情報共有を進める仕組みを作り、更に全部活動休養日を統一日にして、教科会、分掌会等を週に1回定期開催できる仕組みを作りました。

研修時間の確保に関する語りがあった。以前は月に2回行っていた職員会議を月1回にし、分掌、教科、学年での会議の時間を多く設定した。ガイドブックには研修責任者向けに【研修時間の確保】が記載されているが、校内研修以外の時間を活用した研修時間の創出は、研修責任者だけではできない。同校では、校長の指導の下、全校体制で研修時間を確保していた。

(4) 校内研修における教師の学びの姿

校長：組織的な授業改善、UD授業の推進及び言語活動の導入が経営計画の重点目標であることを周知徹底しました。年3回の自己申告面接で、UDスタンダードという本校独自の点検票を活用して、各教職員のUDに関する理解度や実践状況等の確認を行いました。また、研究授業月間や授業公開日等では、より積極的に授業を参観すること、特に他教科の授業参観を重視し、生徒の視点を持ち、授業評価し合うことを薦めました。

授業を見合うことに関する語りがあった。授業公開を通して教員が相互に授業を見合う文化を醸成している。授業を見合うことは、〈個別最適な学び - 自らの強みを更に伸ばすために、自ら何を、どこでどのように学ぶかを選択する姿〉や〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉を引き出している。

校長：学校生活で大半の時間を占める授業において、「分かった。」「楽しい。」などの思いを強く生徒にもたせることができれば、退学者、中途退学者はいなくなると考え、UDを意識した分かる授業の実践、工夫で学校が変えられると考えました。（中略）近年のエンカレッジスクールのニーズや期待は、創設時とは大きく変化しており、多様な生徒の入学を前提に生徒一人一人に応じた教育の推進が必要になっています。UD実践を大前提にした個別最適な学習指導により、学習に苦手意識をもつ生徒が自己肯定感を高め、安心して授業を受けることができ、学校をよりよい居場所とすることで、退学者、中途退学者をなくすという学校経営目標を教職員には繰り返し伝えてきました。（中略）研究授業月間の設定やUD授業に係る研究協議会を悉皆としたことなど、私の考えていることは伝わってきていると思います。

校内研究の目的に関する語りがあった。生徒の実態と学校経営計画（方針）、校内研究の主題とを関連付けて教員に伝えることで、教員もより深く理解し、主体的に取り組んでいた。同校は研究授業に限らず全ての授業でUDを取り入れており、常時、校内研究主題の実践が行われており、校長の掲げるビジョンに向けて学校全体で取り組んでいる。

ウ 研修責任者インタビュー

（同校では研究主任のA主幹教諭とUD推進リーダーのB主幹教諭を対象とした。）

(7) 校内研修の運営

質問者：UDに取り組むようになったのは何年前からですか。

A主幹：UDの取組は「UD」という言葉を使わなくても、生徒の学び直しのためであったり、学びやすい環境づくりのためであったり何年も前から行われていました。それを体系的にまとめ、組織的に取り組んでいるというのが現状です。

校内研究の始まりに関する語りがあった。同校においては、以前からUDの要素は取り入れられており、校内研究はその素地の基に体系化して推進されている。

質問者：（以前行っていた）プロジェクトチーム単位の研究というのは、今もプロジェクトチームが発足して進んでいるのですか。

A主幹：プロジェクトチームの活動はまだ取組が局所的であった際に、少しずつその取組を拡大するために行いました。現在は管理職の主導のもと、UDに基づく授業改善を学校全体で取り組んでいますので、ある意味では以前のプロジェクトチームが学校全体に拡大した形で取り組んでいると言えます。

同校の研究体制に関する語りがあった。UDの研究を始める以前は、プロジェクトチーム方式で評価に基づく研究を行っていた。現在は校内研究におけるプロジェクトチームは発足していない。これは、かつては一部の教員が取り組んでいたのに対して、今は学校全体で取り組んでいるためであり、かつてのプロジェクトチームが発展的に解消した姿と捉えられる。

A主幹：本校校長からも、たびたび全教員に対して伝えていることですが、UDに基づく取組というのは、決して本校だからというわけではありません。（中略）授業だけではなく、環境面、人的環境など様々な面において、UDに基づく取組は難しいことではありません。例えば、小学校では、授業の始めに「めあて」を提示しますが、そのような形で示すことで見通しをもつことができます。ですので、UDに基づく取組は特別なことでもないですし、誰もが簡単にできることというイメージをもっていただくというを行っています。まず、心理面でハードルを下げるという取組を行っています。本校の「UDスタンダード」というものを作ったのですが、UDについてどうしてもイメージだけでは共有できないので、「最低限、どの先生も本校で授業する際にはこれだけはお願いします。」という目的で年度当初に作りました。（中略）こういったことは心理面でのハードルを下げるのと同時に、本校の授業における最低限の取組を定め、その上で各先生の更なる工夫を促すための取組となっています。

B主幹：今年度はUD推進に組織的に取り組むために2つのことを行っています。1点は、東京都若手教員育成研修の校内研修における活用、2点は、UDアドバイザーの募集を行いました。UDアドバイザーは若手教員に対してUDについて助言したり相談にのったりしながら、研究授業にUDの視点を盛り込むことを手伝います。若手教員とUDアドバイザーが相談しながら作った学習指導案と授業の写真、UDについての相談記録の3点を実践事例とし、校内の共有財産として残しました。実践事例が蓄積されれば、次年度赴任された先生にもイメージをもってもらいやすくなり、UDに取り組んでみたいという教員も増えていくかと思います。今年度は既存の仕組みを利用しながら組織的なUD推進に取り組んでいます。

校長のビジョンの実現に関する語りがあった。校長が掲げた学校経営のビジョンに対して、A主幹教諭は教員の心理的ハードルを下げることに、具体的な取組内容を示すことでビジョンの具現化を図っている。またB主幹教諭は実現の過程において、既存の法定研修等と関連付けて研修をデザインしており、両主幹教諭が中心となり実効性のある校内研修を推進している。

(イ) 校内研修における教師の学びの姿

A主幹：（UDを取り入れた教材について）自発的に作っているものを様々な先生と共有しながら、自分の授業では何ができるかということを校内で考えています。それによって、「今の自分の授業に使ってみよう。」という創意工夫や、協働的な学びにつながっていると考えています。本校の生徒は様々な課題を抱えており、一人ではなかなか対応することが難しい生徒もいます。授業でも一人では限られるのですが、チームで対応して、チームで立ち向かっていくというところの協働的な取組や、そのための協働的な学びが進んでいる点が本校のよさであると考えています。

B主幹：実際にUDに取り組んで、生徒が変容した様子を共有することがUD推進につながると考えています。例えば、集中が続かない生徒がUDの工夫により50分間授業を受けられたことや、生徒の「分かった」「できた」といった瞬間が増えた等の生徒の様子についてです。UDのメリットを共有していけば、「やってみようかな。」というように、UDに挑戦してくれると思います。

質問者：1学期の校内研究月間の最後の協議会では、生徒の変容について語られる場面は見られましたか。

B主幹：UDの工夫が施されている授業のスライドや生徒の変容について共有しました。協議会ではUDの取組の紹介以外にもA主幹から校内で取り組みそうなUDの工夫について、タブレットを使用しながら分類する研修を行っていただき、充実した研究協議会となりました。

協議会における対話に関する語りがあった。B主幹教諭は、実際にUDに取り組んだ教員の経験や生徒の変容をもたらした経験を基に、参加者が今後の授業で実際にどのように取り組むかということを語り合ったことを教師の学びとして捉えていた。これは、〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉であり、生徒に対する共通理解を図ることで学ぶ姿が引き出されていると言える。また、A主幹教諭は各教員が作った教材等を共有し、知識や経験を共有することでチームとして生徒に対応することができていると感じており、これもまた〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉である。

以上のように、同校においては生徒の実態や学校経営計画（方針）が校内研究の前提として共通認識され、学校経営計画（方針）の実現のために教員は教育のUD化に取り組んでいる。校長の掲げるビジョンの具現化のため、また学校全体での取組実現のために研修責任者がミドルリーダーとして重要な役割を果たすことで、学校全体での研究推進を実現している。これは【研修の責任者との打合せ】とも関わる部分である。また、教育のUD化は校内研究だけで取り組んでいるわけではなく、日々の授業で全教員が取り組み、実践している〈主体的な姿勢 - 自ら学ぶ目的と目標を設定し、何を、どのように学ぶかなどを自らマネジメントする姿〉。毎日の授業を研究と関連付けることこそ、最も効果的な研修時間の確保であることが示唆された。

（4）D 特別支援学校

同校は、「一人一人の児童・生徒の課題を的確にとらえ、豊かな成長を促すための教材作りについて～2年間の教材研究の実績を、授業の中で検証をしよう～」という研究主題の下、年間9回の校内研究分科会、年3回の全校講師研修会、夏季教材展示会等を行っている。

ア 校内研修観察

同校においては、4回の校内研究分科会を対象に観察を行った。分科会は、児童・生徒の発達の段階ごとに4つの分科会が設定されており、各分科会において発表担当者が作成した教材や実践について報告をし、協議を行っていた【研修の形態と時間設定】【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】。所属する分科会については、各教員が自分の担当する児童・生徒の発達の段階に応じて決めており、〈主体的な姿勢 - 自ら学ぶ目的と目標を設定し、何を、どのように学ぶかなどを自らマネジメントする姿〉が引き出されていた。

協議は、具体的な視点等は示していないため、各分科会において話合いの内容は多岐にわたっていた。教材や児童・生徒への個別の指導・助言だけではなく、環境やチームでの指導などについて話し合う場面が見られた。同校では、校内研修が指導力向上の手段としてだけではなく、学校組織の活性化につながる対話の機会としても活用されていた。グループで話し合ったり、ファシリテーターが意図的指名をしたりしており、参加者全員に発言の機会が保証されていた。各自が自分の実践を例に話合いを行っており、〈協働的な学び - 現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉が見られた。

イ 校長インタビュー

(7) 校内研修の活用

校長：学校経営計画の具現化が校長の役目ですが、その方向性を明確に示し、児童・生徒の教育を行っていく必要があります。本校の教育において欠けているところを補い、3 年程度をかけてこういう学校にしていきたいという思いを示して進めています。教育課程検討と授業力向上を両輪として学校改革を行っていきます。そのために、学校経営に資する研修のあり方を示し、今年度の成果を踏まえて来年度の研究計画を教務主任と研究主任で作成しています。学校規模や教育課程が3 年後に向けて変化していくことを教員が理解をして、普段の研修をすることが大切です。この研修会は今後の学校経営につながるということについて、少しずつ教員の理解が進んでいると思います。

学校経営計画（方針）に関する語りがあった。学校経営計画（方針）の具現化を目指し、教育課程検討と授業力向上のそれぞれの視点からアプローチしている。校長の役割として教員に方向性を示したり、視点を提示したりすることが必要であると考えており、校内研究を通じてそれを伝えている。教務主任及び研究主任との役割分担についても言及しており、職層に応じた校内研修への関わりを意識している。

校長：本校は、都歴 6 年目までの教員が 82 人中 31 人と全体の 3 分の 1 を超えています。（中略）ボトムアップをしていくという意味では、若手の教員が根拠を明確にした教材を作ることが大事です。このようなベリックな研究をするということは、教員のスキルの向上に直結すると思います。
質問者：スキルアップや、若手と言われるようなボトムアップの部分に関して、校内研究を通して何か学校に変化はありますか。
校長：一つ一つの教材、研究授業を参観すると、児童・生徒の課題を明確にし、実態に合った教材を提供しようとしていると感じています。ちなみに、若手教員育成研修受講の教員は 13 人おります。まだ、拙いところもありますが、発達検査や日常のアセスメントから得られた根拠がその学習指導案の中に明確になっていて、アセスメントを基にした課題や普段の学習の積み上げから得られた、付けたい力に合った教材を提供しようとしています。

教員の人材育成に関する語りがあった。同校では、若手教員の授業力向上が必要だと考えている。同校の校内研究は教材研究に焦点を当てており、それに取り組むことは教員のスキル向上に直結すると考えている。

(4) 校内研修における教師の学びの姿

校長：教員は自らの授業準備や様々な分掌業務があり、児童・生徒のケースや教材の共有をする時間がないと言われます。特に、児童・生徒の在校時間にはなかなか情報共有の時間が取れませんので放課後の学年会などでケースの共有を行ったり、指導記録を回覧して共有したりしています。そのことが、教員間の協働的な学びにつながっていると考えます。また、研修会において中堅の教員が若手の教員を育成しているという姿は、学級、学年運営をよりよくしていきます。この育成において、前段で申し上げた学校経営計画において大切にしていることを明確にし、反映させていくことが大切であると思っています。

教員同士の対話に関する語りがあった。教員の業務が多忙であり、教員同士が話す時間が確保しづらい現状にある。このような中、ケース会などで OJT を通して学びが生まれていると捉えている。

ウ 研修責任者インタビュー

(7) 校内研修の運営

研修責任者：発達の段階による実態把握から、自らが担当する児童・生徒や発達段階別の学習グループに基づいて分科会を選択するので分科会の人数にばらつきがあります。
質問者：分科会は人数バランスを気にせず、先生方が興味・関心のあるところに所属しているのですか。
研修責任者：自らの担当する児童・生徒の発達の段階に合わせた教材や指導方法、授業づくりについての協議を行うためにそれぞれの教員が分科会を選択しています。
質問者：小学校だと学年で分科会が構成されることもあります。
研修責任者：学年ごとの分科会は学年の中での指導を深める意味があると思います。本校では、学年を超えて、児童・生徒の課題を共有しアプローチすることで指導技術や授業力の向上を学び合えると考えております。

分科会構成についての語りがあった。同校では、担当する児童・生徒の発達の段階によって分科会を作成している。各教員がどの分科会に所属するのかは担当する児童・生徒や発達の段階別の学習グループに基づいて決定しており、参加者の学びの動機や目的に基づく主体

性を重んじた研修運営を行っている。

研修責任者：一人一人の教員が発表しやすい雰囲気を大切にしています。また、発表に対して質問やアドバイスがしやすいように、研究研修部の担当者がファシリテーターとなって、意見交換しやすい司会進行を心掛けています。

分科会の進行についての語りがあった。校内研究での協議の時間に教員が発言しやすくするための雰囲気づくりや環境づくりを意識している。この効果は、研修観察で見られた多様な話題での参加者同士の対話に表れていると考えられる。

（イ）校内研修における教師の学びの姿

研修責任者：一番に考えていることは、学びを共有する協働的な学びです。互いに学び合う姿勢を大切にしています。自分の教材を発表して、アドバイスを受けること、またアドバイスする方もアウトプットすることで、自分の考えや工夫した点を再確認する。互いに学び合える姿勢は、この2年間で身に付いたと思っています。

参加者の学び合いに関する語りがあった。発表者の実践を題材として、発表する側もそれを聞いて助言する側もそれぞれが学び合う際には、互いの経験が学びの資源となっていると捉えており、〈協働的な学び－現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活用し、教師が互いに学び合う姿〉を実感していた。

以上のように同校においては校長の掲げる学校経営計画（方針）に基づいて、研修責任者がどの教員も参加しやすい環境づくりを心掛けている【全教員が主体的に学び合う研修にするために】。研修観察で見られた、分科会においてそれぞれの立場で参加する姿は、学校として目指す方向が定まっていると同時に、自由な議論が行える風土が醸成されている証左だと考えられる。また、どの分科会に所属するかについて参加者に選択権があることで、教員の〈主体的な姿勢－自ら学ぶ目的と目標を設定し、何を、どのように学ぶかなどを自らマネジメントする姿〉が引き出されていた。

（5）考察

ここまで、各校の校内研修観察及び校長・研修責任者インタビューを通して、「校内研修好事例校において、ガイドブックの記載事項がどのように実践されているか。」や「各研修においてどのような新たな教師の学びの姿が見られるか。」について分析してきた。各校では児童・生徒の実態や学校経営計画（方針）に合わせて独自の校内研修を実践していた。教師の学びの姿は子供たちの学びの姿の相似形であるとされているが、子供たちの学びは学習指導要領によって一定の方向付けがなされている。しかし校内研修においては、学習指導要領に当たるものではなく、校長の自律的な学校経営の中で自由度をもって実施されている。つまり、校内研修における教師の学びは授業における学びよりも自由度が高く、各学校の独自性が授業以上に出やすいと言える。

また、多くの学校で共通していた語りとして、「協働的な学び」「研修時間」「初任者・異動者」に関するものがある。協働的な学びについては、どの学校においても互いの経験を学びの資源として活用していた。これは校内研修において、対象となる児童・生徒について共通理解があり具体的な対話をしやすいこと、参加者同士が同僚でコミュニケーションを取りやすいこと、そして研修責任者が参加者を知っているために話合いに取り組みやすい環境を構築しや

すいことが理由として考えられる。またこれらは Off-JT との大きな違いであり、校内研修で引き出しやすい学びの姿として協働的な姿があると言える。

研修時間については、昨年度の調査研究で明らかになったとおり、時間の確保の難しさに課題が多く散見された。しかし、ガイドブックにある研修形態の工夫などによって課題解決を図るという文脈の語りはあまり見られなかった。研修形態ではなくそれ以外の時間を研修に転用できないか、例えば法定研修と校内研修をタイアップさせることで参加者の負担軽減を図るという取組があった。また、ガイドブックは時間のない中で研修を充実するための内容が多く記載されているが、調査した管理職は更に踏み込み、研修以外の業務をどのように研修に転用できるか、あるいは活用できるかという視点で考えていた。

初任者や異動者に対しては、年度初めにどのようにして研修の経過を伝達し、共に研究を推進していくかについて工夫していた。公立学校であるため、初任者採用や異動による人の入れ替えは必ずあり、校内研修について年度を越えてどのように継続していくかという点については、各学校の工夫が求められる部分である。

また、インタビューでの語りを通して、研修責任者は研修の内容や形態等について、「校内研修をいかによりよくするか」という点に力を入れている一方、校長は既存の活動を価値付けるために校内研修を活用することで、研修運営のプロセスにおいて組織力が高まることを期待しており、職層による校内研修の捉え方の違いが明確になった。

いずれの学校も校長自身が最前線に立って研究を推進するのではなく、学校経営計画(方針)等でビジョンを示した上で、研修責任者に任せ、必要な際には支援するという関わり方が共通項として明らかになった。これは、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（中央教育審議会, 2015）において示された「校長のリーダーシップ」について示唆するものである。学校組織のリーダーシップ研究では、リーダーシップ現象への接近法として、「教育的リーダーシップ」「変革的リーダーシップ」「エンパワーメント」「分散型リーダーシップ」という主に4点のアプローチが活用されている（日本教育経営学会, 2018）。調査研究では、その中でも特に既存の教員の取組への価値付け等のエンパワーメントが色濃く表れていた。そこで実践研究においては、研修改善の主体を研修責任者として捉え、指導主事が研修責任者に対してガイドブックを用いて働きかけることで、ガイドブックを活用して教師の学びが引き出されるような研修を実施できるかについて検証していく。

3 実践研究

実践研究においては、研修責任者が研修形態に具体的な課題を感じていたA小学校を対象校とする。A小学校において、ガイドブックを活用した校内研修改善に取り組むことを通して、ガイドブック活用モデルを作成することとした。作成の手順は、まず研修責任者とともに校内研修の課題を明確化し、ガイドブックの記載事項を用いて改善策を構築する。次に、実際に改善策を反映した校内研修を実施する。そして、研修責任者から見た教師の学びの姿について整理し、活用モデルを作成する。

(1) A 小学校研修責任者との相談インタビュー

研修責任者：協議会において発言者が決まってきたことと、多様な意見が出づらいこと、子供の視点に立って意見を述べる人が少ないことを課題と感じています。様々な人が多様な意見を出すようにしたいのですが、やはり若手教員からは発言しづらいという話を聞きます。特に課題や質問については発言しづらいという話があり、そこは課題だと捉えています。協議会は無理矢理ではなく自由にということを大切にしたいので、今考えていることは、少人数で話し合いをして、グループの中の誰か1人が発表するという形にしようと思っています。

同校研修責任者は、研究授業後の協議会において発言者が固定化していることや、対話する相手も固定化していることを課題に感じていた。発言の内容も参加者それぞれで独自の視点を設定していることがあり、若手が発言しづらいと話していることにも悩んでいた。一方、協議会では強制的に発言を促すことに否定的であり、小グループなど形態の工夫によって自発的な発言を引き出したいという思いを抱いていた。

質問者：グループ協議をするということで、（ガイドブックに）理由を聞くというところがあります。つまり、「なぜですか。」という問いを小グループのファシリテーターや全体のファシリテーターが聞くことで、子供の姿で語らざるを得ないようにすることができます。例えば、前回の協議会の中で「板書がヒントになっていて、めあての達成に役立っていました。」と最初に発言していた先生がいましたが、どの児童に対してなのか、なぜそう感じたかが深まっていきませんでした。その際、ファシリテーターが「それはどうしてそう思いましたか。」、「なぜそう思いましたか。」などと聞くことで、「〇〇さんがこういうことをやっていたからです。」、「〇〇さんのノートがこうなっていたので、先生の手だてはよかったと思います。」などの発言が引き出せます。そのような質問をファシリテーターが意図的にを行うことを予告しておけば、小グループでも、今までのA小学校の視点に従って、話せるのではないかと思います。

研修責任者：確かにそう思います。事前に予告をしておき、「子供の実態はこうでした。」というところを話せるとよいです。

それに対して、質問者は研修観察で感じた課題を確認した上で、研修責任者の思いを具現化するために活用できると考えたガイドブックの該当ページを示した。今回は【活発に意見を共有する協働的な研修の進め方】【グループ協議におけるファシリテーション】を示し、ファシリテーターの発問例を紹介した。ガイドブックは網羅的な内容構成となっているため、研修責任者の感じている課題に直結するページを示す必要があった。

質問者：グループ分けに関しては、ランダムに組み合わせるというパターンの他に、毎回、司会グループが自分たちの進めたい話し合いにあったグループを提案する形式も他校でありました。若手同士やベテラン同士のグループをつくり、それぞれの意見の違いを比較するなどの工夫を行っている協議会を参観したことがあります。（中略）

研修責任者：確かに、他校での事例紹介は説明しやすいので、もし事例があると助かります。

また、ガイドブックの記載事項だけでなく、他校での実践事例を情報提供した。ガイドブックは網羅的である一方、一項目当たりの情報量には限りがあるため、指導主事が情報を付加して助言した。これを受け、研修責任者は研究推進委員会で検討するとともに、全教員に周知することとした。

(2) 改善研修観察

研修責任者との相談インタビュー後の研修を観察した。研究授業を行った後、協議会及び講師による指導・講評という流れは以前と同様であった。研究授業において、研修責任者や指導教諭が熱心にメモをとったり、ワークシートをのぞき込んだりする姿が全体に波及し、児童の活動を近くで観察する姿が多く見られた。児童の発言をうなずきながら聞いている教員、児童の視線まで屈んで発言の内容を聞き取ろうとする教員の姿が見られた。以前は教室の後ろから定点で参観している教員が多かったが、変化が生まれていた。

協議会では、以前はホワイトボードアプリに各自で意見を打ち込み、全体で話し合うという形態

であったが、今回はまず4、5人のグループで協議の視点に基づいて話し合い、グループの意見をホワイトボードアプリに打ち込む形式に変わっていた。各グループで話し合いを行うことで、前回までの全体協議ではあまり発言のなかった教員の発言もあった。児童の発言を基にして協議を行っているグループもあり、そこから改善策を話し合う姿も見られた。また、各グループでファシリテーターが固定されているわけではなく、自然な対話として協議が進んでいた。その後、各グループで協議した課題と質問を全体へ共有し、授業者や分科会が回答する形で全体協議が行われた。

なお、改善研修のグループ協議及び全体協議のいずれも、ファシリテーターがガイドブックに記載されている発問をすることはなかった。しかし、あるグループから出た質問に対して他のグループが更に質問するなど、授業者とその他の教員の一問一答ではなく、その他の教員同士の横の対話もある活発な協議が行われていた。

（3）事後インタビュー

研修実施後、研修責任者にインタビューを行った。

研修責任者：私はこの学校に来た時に、よいところも多くありますが、新しいチャレンジが少ないというところに課題を感じていました。自分が研究主任になったら、先任の方のよいところも引き継ぎつつ、変えるところは変えていきたいと思っていたので、今回に関しては協議会を変えたことで確かに若手が話しやすくなっていましたし、協議会で話さなくてはいけないということがあるから、授業や児童を見る時にも目的をもって熱心に参観していました。一緒ですよね、授業と。これが続けつつ、更により方法があればまた変えていけばよいと思うので、第一歩としては良かったです。

参加者の変化に関する語りがあった。協議会をグループ形式にしたことや事前に視点を共有したことで、若手教員の研究授業参観の姿勢に変化が生じ、協議会で進んで話そうとする姿勢の変化を捉えていた。参観の姿勢については、参加者自身が目的をもって見るようになったことが重要と捉えており、校内研修における目的志向の重要性が示唆された。

質問者：協議会をグループにしたことで、反響や反応などはありましたか。

研修責任者：これまで協議会で発言しなかった、今年異動されてきた方は、みんなしっかりと思いや考えはあるが、それを出せなかったけどと話していたので、グループでの話し合いの方が意見も言いやすかったと思います。

前回までの方法から変更したことに対する参加者の反応に関する語りがあった。グループ形式の方が話しやすいことや、全体会で意見を発言しなかった教員も考えはしっかりと持っていることを研修責任者が参加者に確認していた。

質問者：子供の姿で話を進めるという意識は、どこで変わったのですか。

研修責任者：研究推進委員会において、子供中心の見方について話し、研究推進委員会から各学年に下ろしていきました。あとは、私が掲示板にも書き、職員夕会で話をしたという流れです。それですぐにできるのだから、普段から子供中心の見方をしていたと思います。ただそれを協議会において生かすことができていなかったけどと捉えています。

教員の専門性に関する語りがあった。今回、協議会の形式や協議の視点を変えることについて、研究推進委員会から参加者に周知していた。実際に改善研修を行ってみると、参加者は研修責任者が期待していたような協議を行っていた。これは、同校の教員は今までの研究の積み重ねがあり、普段からしっかりと児童に向き合い、観察できていたとも語っていた。しかし研究協議会においてはそれを表出する機会が限られており、今回の改善研修はA小学校の教員にとっては自然な取組であることが示唆された。

（4）考察

以上のようにガイドブックを活用した研修改善に取り組み、研修改善は行われたが、それはガイドブックの記載事項を活用したというよりは、ガイドブックを見ながら相談した際に研究

担当指導主事が示したプラスアルファの情報を活用した結果であった。具体的には、ガイドブックに記載されているファシリテーターのセリフは活用されなかったが、グループ形式での活動や協議の視点などについての助言を取り入れたことで、研修責任者が目指す、全ての参加者が発言する協議会が実現できた。調査研究の考察でも述べたが、校内研修は各学校がそれぞれの課題に応じて自由な形式で取り組むことができる。一方でガイドブックは網羅的な内容構成であるが、各項目の情報量には限界がある。そこで重要となるのが学校の課題や実態に応じてガイドブックの必要箇所を提示しながら助言・援助できる存在である。本研究においては指導主事が行ったが、実際の活用においては各学校の管理職やミドルリーダーがその働きをすることが想定される。研修に課題を感じている研修責任者が一から情報を探すのではなく、管理職やミドルリーダーが活用できるページ等を示すことで、研修責任者が実際に研修改善に取り組むことができるようになることが期待できる。調査研究のインタビューにおいても、研修責任者は目的意識をもち、自分なりのビジョンをもって職務に取り組んでいる。そのビジョンを実現するためには、ガイドブックの記載事項に加え、管理職やミドルリーダーから他校の実践等、プラスアルファの情報を示すことで研修責任者が自校の課題に合った改善を実践できるようになると考える。

今後、ガイドブックを用いて研修改善を行う上で、研修責任者のインタビューにおいて興味深い語りが2点あった。第一に、「普段から子供中心の見方をしていたと思います。ただそれを協議会に生かすことができていなかったただと捉えています。」という部分である。他の調査協力校でも示唆された部分であるが、校内研修は新たなことを学ぶということだけでなく、既存の活動の意義を価値付けることが重要である。全教員が参加する校内研修では、時に参加者の意欲や関心にも個人差が生じることがある。その際、学校で取り組んでいる既存の活動を価値付けることで、校内研修と自分の職務との関連性を見いだしたり、経験に基づいて対話する場面を増やしたりすることが期待できる。第二に「一緒ですね、授業と。」という語りである。これは、話し合う目的や学ぶ目的をもつことの重要性は子供たちの学びである授業と、大人の学びである校内研修とで共通するという文脈で語られたものである。ガイドブックは教師の学びに資する成果物として作成されているが、子供たちの学びとの関連についての視点は不足していたと考える。教師は、極めて高い専門性を有しているが、その専門性の根幹は子供たちの学びに関することである。子供たちの学びの専門職である教師に対しては、子供たちの学びと大人の学びの共通点や相違点などの関連を示すことで、より充実した内容になると考えられる。これは「令和の教師答申」に記載されている「教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる」という部分をより深く考える必要があることを示唆している。

第4 研究の成果や課題と今後の取組

1 研究の成果

(1) 校内研修における新たな教師の学びの姿の具体化

基礎研究によって具体的な新たな教師の学びの姿を示すことができた。また、調査研究において、校内研修で表出している学びの姿を明らかにした。また、校種や主題を問わず、校内研修において〈協働的な学び－現場の経験や個々に学んだ内容を学校全体の学びの資源として活

用し、教師が互いに学び合う姿）が引き出されていた。児童・生徒に対する共通理解がある同僚と学ぶ校内研修の特性から見ても、協働的な学びが校内研修の強みだと言える。しかし、協働的な学びを引き出すためには校長が学校経営のビジョンを示したり、研修責任者が協働しやすい場や議題を設定したりするなどの工夫や仕掛けが必要である。

また本研究では、「新たな」教師の学びとしていたが、既存の学びと根本から変わるわけではない。今までの取組に価値付けをしながら教師の専門性を生かして学ぶことで、新たな教師の学びの姿を実現していくことができる。

（2）ガイドブックを活用した研修改善モデルの作成

ガイドブックは管理職、研修責任者、研修参加者と幅広い対象に対して、内容を網羅的に記載している。今回の実践研究においては、特に研修責任者に対してアプローチをし、その研修責任者がハブとなって学校全体へ拡散する形で成果が得られた。ガイドブックを研修責任者への助言・援助の際に活用することの有効性が明らかになった。

（3）ガイドブックの改訂

ガイドブックに、教師の学びの姿や本研究調査協力校の事例を加筆した。また、調査協力校の研修責任者から、校内授業研究に関する情報を増やしてほしいという要望を受け、「授業観察のポイント」などについての情報も加筆した。

2 研究の課題と今後の取組

（1）校内研修計画立案におけるガイドブックの有効性についての検証

ガイドブックには、【年間計画の立案】【年間の研修テーマの設定】等の記載がある。これは年度末の校内研修評価から次年度の校内研修計画立案に係る内容であるが、本研究においては調査期間が12月までであったことから検証することはできなかった。A小学校研修責任者が「研修責任者となって最も悩んだのは研修計画の立案について」と語っており、記載内容についてのニーズが高いことが予想されるため、今後も継続してWEBページ上にて、ガイドブック活用アンケートを実施し、使用者の評価を収集する。

（2）校内研修以外での新たな教師の学びの姿の実現について

新たな教師の学びの姿は「校内研修」に限らない。Off-JTや自己啓発において、どのように学びの姿が引き出されているのか、また当研修センターとしてどのように引き出していくのかという点については継続的な検討が必要である。

（3）ガイドブックの認知度の向上

ガイドブックの更なる認知度の向上に向け、本研究において作成したガイドブック活用モデルを周知していく必要がある。そこで、ガイドブックの活用リーフレットを作成し、令和7年3月を目途に当センターのWEBページで公開する。