

## 教師の学び合いが生まれる校内研修 — 年間 30 回の校内研修ができる環境づくりとよりよい研修の在り方の追究 —

所属校：府中市立府中第八小学校  
氏名：西山 豪 一  
派遣先：創価大学教職大学院

キーワード：教員間の相互理解・教員の自立

### I 研究の目的

現在、学校では児童の「生きる力」をはぐくむために、確かな学力、豊かな心、健やかな体の調和のとれた育成を目指している。そのために教育内容や教育活動の充実が求められ、教員はそれにこたえるべく、日々遅くまで学校に残って職務にあたっている。しかし、多様化・複雑化する児童の問題や保護者からの要望はますます増え、教員一人の力では対応しきれなくなっている。さらに、教員の大量退職と大量採用の時期に入り、学校内で若手教員の占める割合が増え、学校としての組織力が低下している。これらの現状を打破するために、組織としての学校力とそれを担う教員一人一人の資質・能力の向上が急務であると考え。

教員の資質・能力を高めるためには、研修の充実が不可欠である。

研修には、自主研修、校内研修、教育委員会や教育センター主催の研修、民間団体の研修、大学等への長期派遣など様々ある。ここでは、日常的に行うことができ、学校としての組織力を高めるという視点から「校内研修」に焦点を当て考えていくことにした。

本研究では校内研修を充実させるための環境づくりと、校内研修で行うとよいと思われる内容を具体的に提案することを目的とする。

### II 研究の方法

#### 1 調査研究

##### (1) 教員に対する意識調査と実態調査

現場の教員の意識と勤務実態を明らかにするために、インタビュー調査やアンケート調査を行った。

##### ① 調査時期と調査対象

ア 平成 20 年 9 月 実習校の若手教員 8 名

イ 平成 20 年 10 月 所属校、実習校、教職大学院に通う学生 59 名 (有効回答数 43 件、回収率 72.9%)

##### ② 調査方法

ア 現在抱えている悩みと解決方法をインタビューした。

イ 時間外労働時間、その理由、今後行いたい研修等を無記名でアンケート用紙に記入してもらった。

##### ③ 結果の処理

ア 若手教員が抱えている課題の共通性を考察した。  
イ 選択肢形式の質問項目については、項目・経験年数ごとに集計した。自由記述については回答内容に基づき分類した。

##### (2) 先進校の実践を考察

長い歴史をもつ奈良県内の小学校 (以下、A 小学校) と富山市内の公立小学校 (以下、B 小学校) の研修体制を、聞き取り調査と資料を基に考察した。

##### (3) ワークショップ型研修の実践を考察

校内研究以外に、毎月一回ワークショップ型研修を行っている都内公立小学校 (以下、C 小学校) の実際と、それを可能にした校務分掌の仕組みを、観察とインタビュー調査を基に考察した。

### 2 教職大学院での授業による研究

実習校で授業者で行った授業後の振り返り (以下、授業リフレクション) から逐語記録を作成し、その方法が有効だったか検証した。また、文献研究や大学院の授業を通してより効果があると思われる研修内容を提案し、実際に体験する中でその有効性を検証した。

### III 研究の結果

#### 1 調査研究からの考察

##### (1) 教員に対する意識調査と実態調査からの考察

本調査の分析から、校内研修の充実を図るための注意事項として、以下の 4 点が明らかになった。

- ① 校務分掌の整備、会議の精選などによる時間確保の必要性
- ② 教員の個性が活かせる組織づくり
- ③ 教員間の相互理解の重要性
- ④ 教員自身のもっている課題解決に向けた校内研修の方法と内容

##### (2) 先進校の実践からの考察

A 小学校と B 小学校はどちらも長い歴史のある学校で、それぞれの考えを貫いている。そのため、両校には、研修の仕方に大きな違いがあった。

A 小学校では、「自主研修」が中心に行われている。児童の「自律的学習力」を高めるという基本理念の下、独自学習—相互学習—独自学習という学習法を展開しているが、児童にとってよいと思われる授業を、各担

任が創意工夫して行っていた。

B 小学校では、「校内研修」を中心に研究している。その方法は、一つの学級を複数の教員が観察し、授業での児童の事実を基に、児童理解を深め、児童の思考にそった支援の仕方を探るものであった。同時に、中核をなす教員を育てるための研修会も行われていた。

二つの学校の研修方法には違いがあったものの、「教員の自立」という点では共通していた。どちらの学校も、教員のモチベーションが高く、また、一方的に教わるのではなく、教員同士が共に学ぶという姿勢でいることがわかった。

### (3) ワークショップ型研修の実践からの考察

C 小学校では、2年前からワークショップ型研修を月に一回行っている。長期休業中以外に職員会議を行わないことと、校務分掌を一人一役にすることで、その時間を確保している。まだ2年目ということもあり、このシステムに慣れていない教員もいるようだが、一人一役により学校組織の一員としての自覚は高まってきた。

ワークショップ型研修は、校内研究とは別で、日々の実践の報告会である。他の教員の実践を知ることや他の教員からの質問に答えることで、自分の実践を振り返ったり、深めたりしている。

この研修により、教員間の相互理解が深まり、自己向上が図られていることがわかった。

## 2 教職大学院での授業研究からの考察

### (1) 授業リフレクションについての考察

実習校で児童の下校後に授業リフレクションを試みた。そして、その様子を逐語記録を基に教職大学院の授業で検証した。

授業リフレクションは、教員の負担を減らすために30分という短時間でいった。授業参観後、参観者が気づいたことを用意していた記録用紙にまとめ、授業者の質問と合わせて話し合った。短い時間で有意義な話し合いにはなったが、参観者が一方的に話す場面が多かった。もっと授業者の課題にこたえるようにするために、時間と方法の改善が必要であることがわかった。

### (2) 校内研修に入れる内容の検討

教職大学院の授業や文献研究、アンケートの結果等から、教員の現状に合った研修を企画・実践した。その中から以下の3点について考察する。

#### ① 「教師用RCRT」を取り入れた児童理解

教員の多くは児童理解の重要性を感じている。しかし、教員自身は児童を見る視点（モノサシ）をもっているため、偏った児童理解に陥る危険性

がある。近藤邦夫氏による「教師用RCRT」を活用することにより、自分のモノサシを知ると共に、違う見方があることに気づくことができた。

#### ② 速記録の作り方

授業リフレクションでは、児童の事実を基にした協議が必要である。チームワークを生かして授業記録を作成することのよさを理解できた。

#### ③ 「6つの帽子」を用いた教職大学院の再認識

エドワード・デ・ノーボ博士によって考案された「6つ帽子のメソッド」を用いて、教職大学院のよさについて検証した。さまざまな視点から見直すことで、教職大学院のよさを改めて実感できた。校内研修で行う場合には、自校のよさに気づくことができると考える。

最後に以上のことを踏まえて、次の4つを提案する。

- (1) 教員一人一人の個性が生きるように、校務分掌を一人二役にする。
- (2) 職員会議以外の会議をなくし、放課後の時間を確保する。
- (3) 校内研修を「全体研修会」「リーダー研修会」「学年研修会」の3つに分類し実施する。
- (4) ワークショップ型研修を活用し、教員間の相互理解を深める。

## IV 考察

学校ですぐに生かせるように、研究のまとめとして、所属校をイメージして「校務分掌表」、「年間計画表」、「校内研修3か年計画表」を作成した。しかし、実際に検証してはいないので、そのまま使うことはできないだろう。実践を通して改訂し、自分の学校に合った研修方法を確立していく必要がある。そして、その実践を記録として残し、次の世代にきちんと伝えていくことも大切である。

今回の研究を通して、学校で最も重要なことは、教員自身の自立であり、それを支える教員同士の相互理解であることが分かった。お互いを認め合い、励まし合い、時には競い合いながら、教員間の相互理解を深め、教員自身が自立していくためにも、校内研修を軸とする学校組織の見直しが必要である。そして、自立した教員集団が育つことにより、学校としての組織力も高めることができる。

誰かに教わるのではなく、自ら学ぶという姿勢こそ、現在の教員に求められている資質である。そんな教員を育てていくためにも、校内研修の見直しを行い、自分の学校に合った研修体制を確立していきたい。