

教員の資質能力向上を目指した校内研修に関する研究

- 小規模校における同僚性を重視した授業研究の在り方 -

教職実践応用領域 学校づくり履修モデル

加藤 鋭之

I はじめに

中央教育審議会（平成18年）「今後の教員養成・免許制度の在り方について」（答申）では、教員に求められる資質能力が具体的に提示され、得意分野をもつ個性豊かな教員を求めている。また、教科指導等において、教職員間の学び合いや支え合い、協働する力が重要であり、学びの共同体としての学校の機能として同僚性の発揮が求められている。

そこで、本校の教育目標である「明るくたくましい立南っ子」を育てるためには、まず、教師の資質能力向上が不可欠と考える。「教師力」を高めるためには、授業が大切であり、教員自身の成長が、児童の成長にもつながると考え、本研究をスタートさせる。

II 本校の実態と課題について

1 学校の概要について

本校は、愛知県の西部に位置し、濃尾平野、木曽川といった大自然の恩恵を受けるのどかな地域にある学校である。全校児童は211人、学級数9学級（特支2を含む）の小規模校である。近年、児童数、学級数が減少してきており、平成25年度には見込みで全校児童数200人程になり、全学年単学級の7学級（特別支援学級1を含む）の一学年一学級の学校となる。

児童数の減少に伴い、教職員減もあり校務処理の負担増などが生じてきている。

2 児童について

本校の児童は、素直で、いろいろなことに挑戦したいという気持ちをもっている児童が多い。校長による講話では、「目標をもって自分を鍛えよう。自分に負けないように。」という内容の話があり、その子なりの具体的な目標をもち、前向きに生活している。しかし、児童の人間関係が固定化されたり、他者との関わりが少なくなったり、周りへの意識から自分の気持ちをおさえがちになったりといった、社会性やコミュニケーション能力において課題がある。

3 教職員について

本校では、教職員間の人間関係はとてよく、声をかければ全員で行動することができるなどチームワークがよい。また、担任以外の教員も各児童のことを十分把握しており、児童に対する共通理解も図られている。昨年度実施したアンケートでは、研究テーマに関して意識が低いことがわかった。また、「改善した方がよいこと」について、「他の会議との別日程」「雰囲気

作りの工夫」などをあげている。ここで出された、課題と現状をふまえ、教員の資質能力向上のために授業研究の在り方を見直していく必要性を感じた。

【教員アンケート（平成23年12月実施）：一部抜粋】

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------|-----------------------------|
| ① 学校の研究テーマを意識しているか。 | 意識している 17% | なんとなく 50% | あまり意識していない 33% |
| ② 校内研修が指導力向上に役立っているか。 | かなり役立っている 17% | 少し役立っている 75% | あまり役立っていない 8% |
| ③ 学校の授業研究は充実しているか。 | かなり充実 8% | 少し満足 67% | あまり満足していない 25% |
| ④ 授業研究で改善した方がよいと思うことは何か。 | 他の会議と別日程 70% | 時間の限定 60% | 指導案の事前配付・意見を言いやすい雰囲気づくり 40% |

4 校内研修について

授業研究を中心に、教師力向上を目指した研修や実技研修に取り組んでいるが、現状うまく機能しているとはいえない。原因として、次の三点が考えられる。

一つ目は、教員が多忙から、時間的なゆとりが生み出せないことである。二つ目は、授業研究に関することである。授業日程の決定が遅く、指導案検討などの時間設定が難しく、時間を要する。また、単元の中の一授業のみの授業研究が中心で、研究と日常のつながりが弱い。三つ目は、校内の研究テーマの意識である。授業研究時などにいつでも振り返ることができるテーマの設定や共通認識したテーマの設定が望まれる。

5 小規模校のメリット・デメリットについて

メリットとしては、「教師間の人間関係がよい」「全校児童に対する共通理解が図られている」「教員数が少ないため一人の教員に費やす時間を多くかけられる」ことなどがあげられる。デメリットとしては、「個人のペースで実践ができるため他の実践とのつながりが弱い」「研修に変化が見られずマンネリ化しやすい」「個人の負担が大きい」ことなどがあげられる。

6 課題の解決に向けて

課題の解決に向けて、全教職員が学校の全体計画を基本に指導を行う組織づくりを行い、一人ひとりの教員の特性や長所を生かした計画・運営ができるようにする。校内研修の運営を明確にし、共通理解を図りながら、チームワークを発揮した運営へと見直す。（校内研修の組織体制）次に、校内研修の中でも重要な授業研究を大切にしていく。各教師の個人テーマや課題も全員で共通認識し、互いに学び合い、高め合いながら解決していくことができる授業研究を実践し、教員の

資質能力向上を目指す。(授業研究の充実)

Ⅲ 課題実践研究のテーマについて

子どもたちに充実した指導を行うための第一歩として、教師の授業力を向上させることが望まれる。そこで、「校内研修の組織体制」「授業研究の充実」を主な計画として、次のようにテーマを設定した。

教員の資質能力向上を目指した校内研修に関する研究
—小規模校における同僚性を重視した授業研究の在り方—

Ⅳ 同僚性について

同僚性を考えるにあたり、木岡編『学校の組織設計と協働態勢づくり』で藤原文雄氏が、「組織づくりを考えるうえでのキーワードが同僚性と創造性である。」と述べていることに注目した。続けて、藤原氏は、「創造性とは複雑な思考プロセスを経て新しい価値や産物を産み出すことである。・・・同僚性とは、一人ひとりの自律性を大切にしつつ、相互に共感的に理解し合い、助け合い、対等にコミュニケーションを重ねることにより高め合う関係性。」と述べ、それぞれのバランスを考えつつ、今後の組織設計の進む方向性は創造性と同僚性を重視した校内の組織づくりであるとしている。

次に、吉田新一郎氏が、ハーバード大学のRバースが「同僚性」を次の4つのことをしているときに生まれると述べていることに注目した。

- ① 実践について話し合う
- ② 相互に観察し合う
- ③ カリキュラム(授業、単元)を一緒につくる
- ④ 互いに教え合う

これらを校内研修に置き換えて考えると、教員の自発的な授業研究を中心にするのが大切と考える。授業研究を通して、お互いに話し合ったり、考えたりすることや、授業を見合って互いに教え合ったりすることで、同僚性を重視した授業研究が可能になると考えたからである。そして、教員同士が他者を理解するようになり、自己の学びが生まれ、教員の資質能力向上にもつながる。そこで、本研究では「同僚性を高める」とは、次のように定義することとした。

【同僚性を高めるには、次の3点からみていく】

- ① 実践について話し合ったり、見合ったりする
- ② 授業を一緒につくる
- ③ 互いに教え合ったり、刺激し合ったりする

Ⅴ 先行事例より

1 愛媛県教育委員会の事例より

平成20年3月愛媛県教育委員会が『授業評価システムガイドライン』を作成している。そのなかで、組織的・継続的に授業改善を行う授業評価システムの構築は、教師の授業力の向上を通して子どもたちの確かな学力の定着・向上を図ることができるという基本方針を参考にする。

また、教師の授業力を向上させ、授業を改善するための第一歩は、現状を知り、「自分の課題」を明らかにし、これからすべきことや進む方向性をはっきりさせることでもある個人目標の設定シートについては本研究でも活用する。

2 徳島県立総合教育センターの事例について

平成20年3月徳島県立総合教育センターが『校内研修ハンドブック』を作成している。そのなかで、授業研究において、「保護者、児童生徒等、教職員以外から授業について意見をもらうことも、視点を変えた授業研究として大切。」とあり、児童による授業評価シートを活用している。

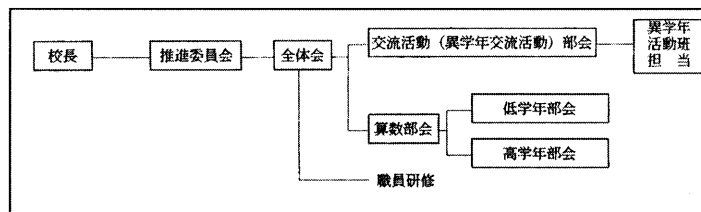
また、「①成果や課題を明確にし、②改善のアイデアの見つけ方を共有し、③知りたい改善策を参加者全員で共通理解を図りながら決定していくような校内研修にするために、ワークショップを取り入れた研修」を実践している。そのなかで、4象限上に個々の教職員の気づきを構造していく概念化シートを用いた例があり、参考にする。

Ⅵ 研究の計画

1 校内研修の組織体制(プランA)

小規模校のメリットを生かし校内研修が機能するため、主な見直しとして、会議等の見直しをはかり、教員の多忙感解消を目指すとともに、同僚性を重視した組織とするための「校内研修組織の見直し」と自己有用感を感じることができるよう「各組織の役割について」現状を元に再検討する。

(1) 校内研修組織の見直し



【図1「前年度の校内研修組織図」】

(組織に関する課題について)

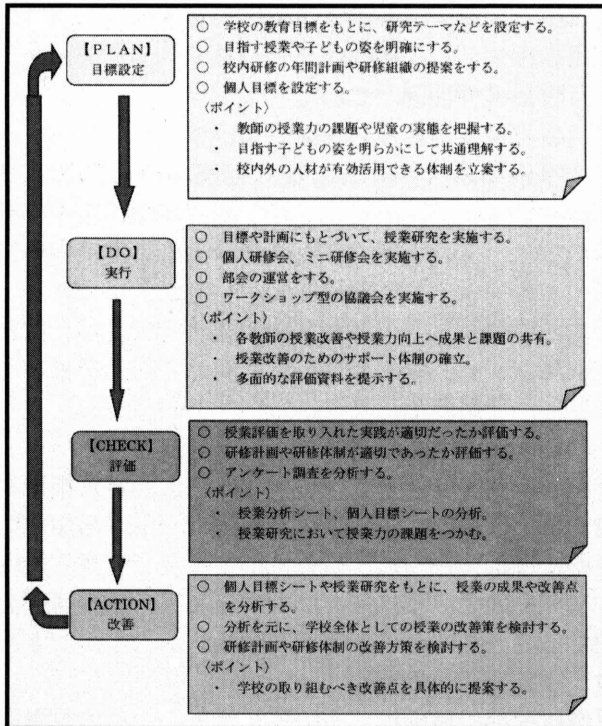
- 現職研修の中心となる部会がはっきりしていない。
- 具体的な役割が明確でない。
- 低学年部会、高学年部会といった部会が、定期的には開催されず、規模も小さくなり機能していない。などの課題があげられる。

(2) 各組織の役割について

それぞれの部会の長が中心となって、役割を明確にしていくこととする。組織のメンバー、主な役割、会議の設定などから組織を見直す。教員一人ひとりの役割が明確になり、学校組織の中で自己有用感を生むことにつながる。役割を明確化することで、目的意識をもった研修への参加、共有化を図ることが可能になると考える。

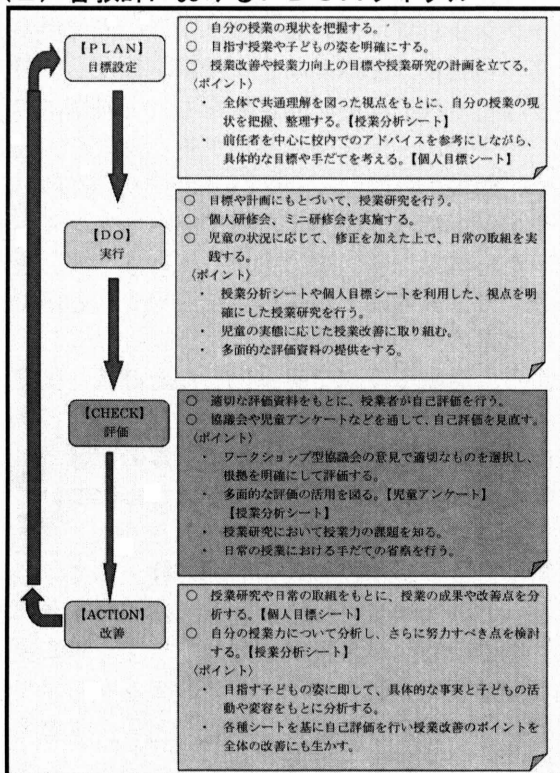
2 校内研修におけるPDCAサイクル

(1) 学校組織におけるPDCAサイクル



【図2「学校組織におけるPDCAサイクル」】

(2) 各教師におけるPDCAサイクル



【図3「各教師におけるPDCAサイクル」】

3 授業研究の充実（プランB）

(1) 個人研修会について

ア 個人目標の明確化

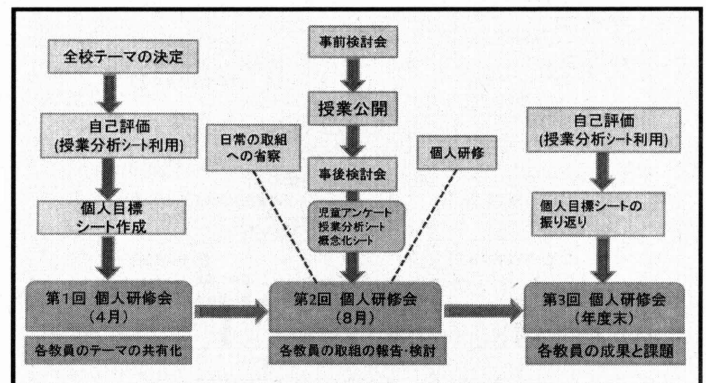
学校の研究テーマを受けて、個人目標を設定することで、授業研究に対する意識が高まり、日常の授業にもよい影響を及ぼすことになると考える。

イ 個人目標の共有化

設定した個人目標を、個人だけでなく、メリットでもある人間関係のよさ、さらに、一人の教員に費やす時間を多く取ることができることを生かし、共有化する。そのため、個人目標シートを4月当初に作成する。

ウ 個人研修会の設定について

メリットとして、子どもの実態をもとにした課題を共通理解しあえることがある。そのため、同じ児童に対して、様々な視点で見つめ直し、深い理解も可能となる。個々の課題を他の教員も関わって一緒に考えることで、同僚性が高まり、研究に対して新たな提案も可能となるように、個人研修会を年3回計画し、教員の資質能力向上を目指すこととする。



【図4「個人研修会」】

(2) 授業分析シートの活用

授業研究を充実させ、授業研究の視点を明確にするとともに、自己評価や分析に重点をおくために、授業分析シートを新たに全教員で作成し活用を図る。目標とする子どもの姿を設定し、その姿に迫るための手だてを考えて、それを授業分析シートの項目とする。

(3) 「児童アンケート」の実施

授業時に「児童アンケート」を取り入れる。授業中だけでは、評価することが難しい児童の内面について、アンケート形式のシートを作成する。項目については、研究テーマや授業分析シートと関連させることで、研究や事後検討会などで活用する。

(4) 各種検討会の在り方

ア 事前検討会について

事前検討会については、時間的な制約が多く、視点が明確でないため、十分な検討ができないことが多い。そこで、事前検討会のポイントを明確にし、可能な限り全員で検討することで、学び合う同僚性を育みたい。

イ 事後検討会について

本校の事後検討会の現状は、一人一回は何らかの形で発言するものの、自分から発言することは少なく、深まりが見られないこともある。そこで、参加者全員から、様々な率直な声が聞けたり、検討会での視点を明確にした話し合いができたり、参加しなかった教員にも成果や課題が伝わったりするよう、概念化シートを活用した、ワークショップ型の事後検討会を行う。

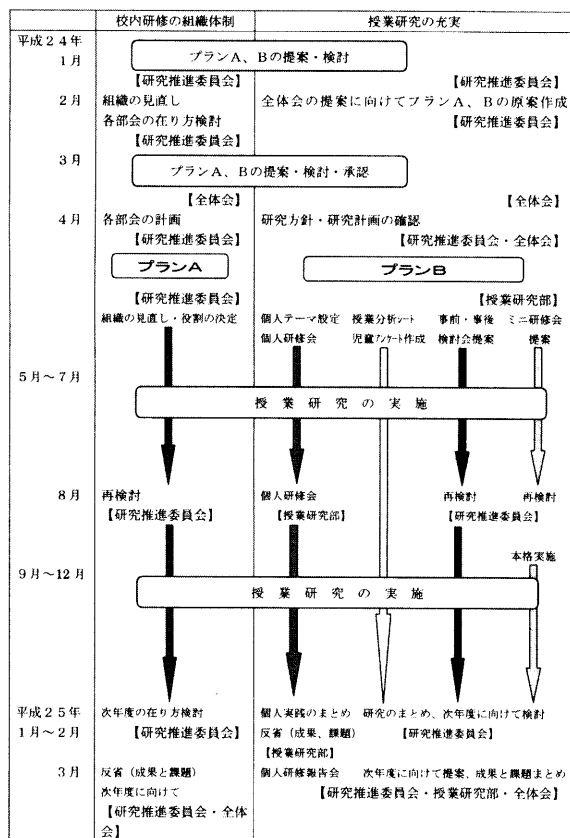
（５）校外研修を生かすミニ研修会

本校では、小規模校のため、複数の教員が、一度に校外研修に参加することが難しい現状である。そこで、自ら学んだことを、他者と共有し、高め合うことができるミニ研修会を実施し資質能力向上を目指す。

プランＢについては、それぞれ関連性があるため、先に述べた各教師のＰＤＣＡサイクルが機能するように推進していく。これらの検証については、教員から若干名抽出し（教員Ａ、Ｂ、Ｃ）、実際の取組から成果や課題を分析していく。

Ⅶ 研究の計画（平成２４年１月現在）

前年度に計画したのは以下のとおりである。

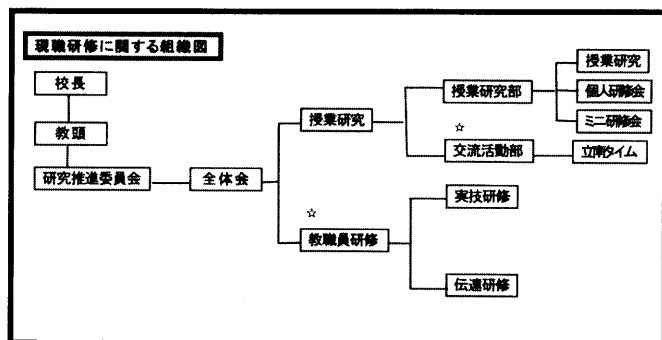


Ⅷ 研究の実践と考察

１ 校内研修の組織体制

（１）校内研修組織体制について

小規模校のメリットを生かして校内研修の組織の在り方を見直すことが、校内研修の充実につながり、教職員一人ひとりの資質能力向上につながると考えた。



【図５「本年度の現職研修の組織図」】

組織を見直したことで、現職研修の中心が研究推進委員会とはっきり位置づけることができた。そして、現職研修を授業研究と教職員研修の２本の柱と組織で明確に示すことで具体的な計画が立てやすくなった。

（２）各組織の役割について

ア 研究推進委員会の実際について

研究推進委員会が中心となって現職研修全体を企画・運営していくために、４月当初の春季休業中を有効活用した。その中で、校内研修計画の立案や指導案の形式、各種シート類などを検討することができた。そして、検討した内容をもとに授業研究部長が、授業研究部員と共に実際の授業研究に向けて活動を推進することにつながった。

イ 全体会の実際について

年度当初は、４月と５月の授業研究に向けた指導案検討や新たな取組として始める各種シートの活用方法を中心に会議を行った。研究推進委員会で立案した内容の検討や確認、全体授業に関すること、個人研修会に関することを中心に予定通り活動することができた。

ウ 授業研究部の実際

授業研究部の活動は、主に授業研究の中心的役割を果たすことであり、授業研究部員の中から率先して全体授業研究を引き受けることができた。授業研究におけるワークショップ型検討会では、授業研究部員が小グループの司会役、記録者などの役割を果たし、発表者を行うなどそれぞれが目的意識をもって研修に参加できた。一学期に、授業研究部長が中心となり、運営したため、部員からは、「方向性がはっきりしていて、活動しやすかった。」「研究の方法や内容などとても勉強になった。」などの声が聞かれた。このように、授業研究を通して、教員同士が関わりを深めることができたことは成果の一つと考える。

以上から、活動や役割を明確化した組織は、実際の活動をするうえで有効であった。

２ 校内研修におけるＰＤＣＡサイクルの実際

（１）学校組織におけるＰＤＣＡサイクルについて

ア PLAN

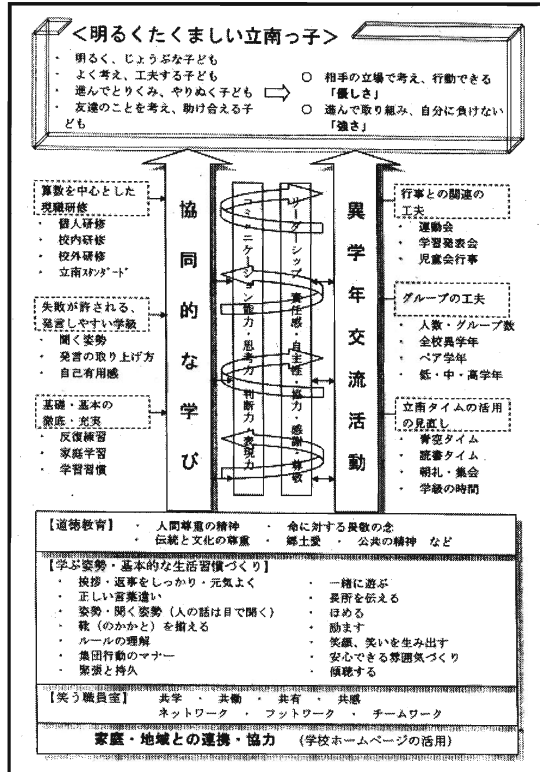
４月当初、校長が本校の教育活動の柱として「協同的な学び」と「異学年交流活動」を具体的な手だてを【図６】を提示しながら説明した。そこで、本研究でもこれらを踏まえ、研究テーマを「考える楽しさや学びを実感し、学び合う子どもの育成」とし、以下のよう目指す子どもの姿を設定した。

【目指す子どもの姿】

- ・自ら考え、解決しようとする子ども
- ・自分の考えを深め、学び合うことができる子ども
- ・自分の活動を振り返ることができる子ども

目指す子どもの姿を全体会で共通理解し、授業において「自分の考えを友達に伝えたり、友達の考えを聞いて意見交換をしたりする場の工夫」など具体的な子

どもの姿で授業を検証していくことを確認した。



【図6「本校の教育目標図」】

さらに、教師が、授業研究という取組に価値を生み出し、自分の努力で目標が達成できると考え、以下のように目指す教師の姿を設定した。

【目指す教師の姿】

- ・自らの特性を生かし、同僚と共に学び合うことができる教師
- ・自ら学んだことを、他者と共有し、高め合える教師
- ・学校にとって新たなものの見方や視点を提案できる教師

イ DO

授業研究、個人研修会、事後検討会など、計画通りに実行することができた。（詳細は後述）

ウ CHECK

授業分析シートや個人目標シートを、授業研究後の事後検討会などを元に評価を行った。評価システムにより、教員同士の協働にもつながり、「子どもたちだけでなく、教員も学び合うことができた。」といった声が聞かれるなど、各種シートやアンケート、ワークショップ型検討会などが評価の役目として効果的と考える。

エ ACTION

教員個人では、個人目標シートを活用して成果や改善策を書いている教員も見られる。また、二学期末から、授業研究部では、次年度の研究に向け授業分析シートの見直しを始めた。この授業分析シートの改善が、次年度以降の研究につながると考える。

学校組織マネジメントの手法を取り入れたことによって、必然的にコミュニケーションが生じ、具体的な実行策とそれを見いだしていく過程を共有することができた。また、自分の取組と他の教員との取組を関連付けて考えることができたことで、組織として相乗

的な効果を生み出すことができたと考える。そのため、目標を達成するために、テーマの有効性や価値を全教員が共有化し、受容することにつながった。

3 授業研究について

（1）個人研修会の実際について

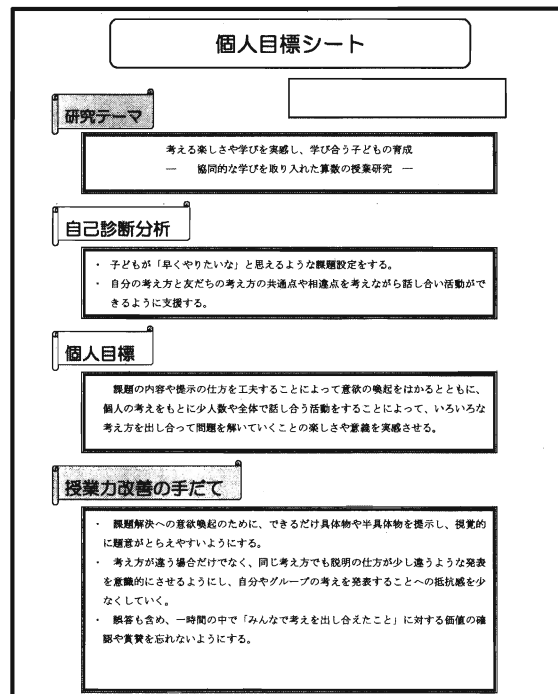
ア 第1回個人研修会

第1回個人研修会は、年度当初に個人の目標を共有するために実施した。自己評価を参考にして、個人の課題を見つけ、決定した個人目標と手だての共有化を目標として以下の流れで実施した。

第1回個人研修会の流れ（5月7日）

- 1 研究主任の話（今回の狙いや意義の説明）
- 2 各教員からの発表（一人1分程度）・・・個人目標と手だての発表
- 3 質問、意見
- 4 今後の研究について

4月末の授業研究で個人目標シートや授業分析シートを利用したことで、本校に本年度赴任した教員からは、「具体的な例で示してもらったから、自分の現状と比較して分析することができた。」「授業分析シートに手だてがあるため、算数の研究で意識することがよくわかった。」という声が聞かれた。そのため、具体的な内容が全教員に伝わり、目標が立てやすくなった。また、全員の個人目標を知ることの意義を共通認識することができ、それぞれの教員の改善のための手だてを他の教員が参考にすることができた。



【図7「個人目標シート（一部）」】

個人目標シートの自己診断分析に、授業分析シート（後述）から各自が分析した内容を具体的に記入し、課題を明確にした。第1回個人研修会で個人の目標を共有したり、考えている手だてなどを明確にしたりしたことで、常に目標を意識した授業実践が可能となった。

イ 夏季休業中の第2回個人研修会

夏季休業中に個人目標シートを活用し、第2回個人研修会を実施した。一学期に授業研究を行った教員は、授業分析シートや児童アンケートの分析、今後の取組を発表し、二学期以降の教員は、日常の取組を中心に報告した。

第2回個人研修会の流れ（8月3日）

- 1 各教員からの発表（一人1分～3分程度）一学期の実践発表
- 2 発表を聞いて気付いたことの記入
（付箋紙を使用し一人に対して1枚記入）
- 3 意見交流・・・付箋紙を読み意見交換
- 4 指導・助言・・・校長、教頭より

「各教員のからの発表」では、授業研究後の取組や、授業研究だけではなく実践した取組のことも多数取り上げられ、各自の実践と比較しながら聞くことができた。また、少しでも実践の良かったところを見つけて、気がついたことを【図8】のように付箋紙に記入して意見交換した。参加した教員からは、「授業研究以外にもたくさん授業実践していることがわかり、自分の励みにもなった。」といった声が聞かれたりするなど、全員で取り組んでいると感じる場面が見られた。

8月 個人研修会シート（中間）

名 前

1 個人発表を聞いて気付いたこと（良かったこと、気づいたこと、感想、改善案など）

名 前	メ モ 欄	付 箋 紙
	ヒントカード 話し合いの結果の提示）工夫	全部の意見を並べることで 見えてくる。時間配分 に合わせないことも大事だと気づいた。
	説明も簡潔にまとめる 子どもの問題	自力解決できるようにヒントを 一斉指導で工夫を促すことも 必要（気づいた）工夫が大切だ。
	全員の時間配分→授業研究 の活用有効。	話し合い活動 に時間がかかる。 一斉指導を減らすとよいと思う。

【図8「個人研修会シート（一部）」】

また、校長、教頭からは、「子どもたちだけでなく、教員の学び合いも進んでいると感じた。」などという指導・助言があった。全員で一緒に研究をし、授業実践をしているということを確認し合うことができたよい研修と考える。

個人目標を設定し、自己課題を明確にするとともに、個人研修会で個人目標を共有化し、常に学校の研究テーマに即した実践を行うことができた。さらに、校長の指導・助言にもあるように、教員の学び合いが進んでいることから同僚性を重視した校内研修により教員の資質能力が向上していると考えられる。

（2）授業分析シートの活用

授業研究を充実させ、授業研究の視点を明確にするとともに、自己評価や分析に重点をおくために、授業分析シートを新たに作成した。授業分析シートは、研究テーマに沿って、目指す子どもの姿から、どのような手だてを施していく必要があるかという観点で分析

する項目を検討した本校独自の分析シートである。

ア 自分の授業力を分析するためのシート

授業分析シートで4月に現在の授業力を自己評価した。また、このシートは、7月、12月、年度末にも自己評価することで学期ごとに自分の授業力を振り返ると共に、研究を意識できるようにした。

「めざす子どもの姿」

- 自ら考え、解決しようとする子ども
- 自分の考えを認め、学び合うことができる子ども
- 自分の活動を振り返ることができる子ども

教師の手だて		4月	7月	12月	2月
課題設定	・ 課題との出会い方を教師の特性を生かして設定している。 ・ 子どもが「早くやりたい」と思えるような課題設定をしている。 ・ 本時の学習に必要な既習事項の確認を行っている。 ・ 試行錯誤して多様な考え方が出せるような課題設定をしている。	2	2	2	
自力解決	・ 自力解決に向けて見通しを立てるような支援をしている。 ・ 自分の考えを絵・図・式・表・グラフ・言葉などを使ってノートなどに表現できるようにしている。 ・ 自分の考え方の根拠を明確にさせ、順序よく整理できるように支援している。 ・ 指導指導を通して子どもへ個別に対応するなど適切な働きかけをしている。	3	3	3	
話し合い活動	・ 自分の考え方を伝えたり、友だちの考え方を聞いてできる雰囲気作りを努めている。 ・ 話し合い視点（より正確に、簡単になど）を明確にした話し合い活動を取り入れている。 ・ 「なぜそう考えたのか」という根拠や理由を明確にした話し合い活動となるよう支援している。 ・ 自分の考え方や友だちの考え方の共通点や相違点を考えながら話し合い活動ができるよう支援している。 ・ グループごとの状況を把握し、全体での話し合い活動に生かすよう努めている。	3	3	4	
振り返り	・ 子どもの実態に応じて本時のねらいを振り返っている。 ・ 1時間の流れが分かるように板書を工夫している。 ・ 児童にとって新たな発見があるなど興味・関心を取り入れた指導をしている。 ・ 授業で「分かったこと」や「できるようになったこと」「考えの良さ」などがまとめられる発言や支援をしている。	1	2	3	

自己評価欄（4、7月段階は1～4、12月段階は1～3、1学期末は1～2、2学期末は1～1）

【図9「授業分析シート（個人通年）」】

このシートは、満点は16点になる。4月段階で教員7人の平均は約10点であった。それが、7月段階では平均12.5点に増加した。教員個人で見比べても、全員が1点以上増加している。また、12月段階では、平均13点と増加している。

イ 授業研究時に授業力を分析するためのシート

先ほどと同様の授業分析シートをもとに、客観的に授業の相互評価ができるようにした。項目については、共通理解しているため、17項目と項目数は多いものの、一つずつ評価することが可能で、さらに、授業者が目標としている中心部分を事前検討会で説明しているため、評価の中心となる項目についてメモをとりながら判断する教員もいた。授業研究後には、事後検討会までに平均を出し、活用できるようにした。授業について数値で振り返ることで、成果だけでなく、課題も明らかになり、授業者自身の次の授業に生かすことができた。

授業分析シートを全教員で一緒に作ることで、目標だけでなく、手だても共有を図ることができた。そして、授業者だけでなく、参観者の学びにもつながり、教師相互の学びにもつながった。

（3）「児童アンケート」の実際

事後検討会で、様々な角度から話し合いを深めるためにも、授業を受けた子どもたちの声を大切にしたいと考え、児童アンケートを取り入れた。教員が大切にしたい授業の考えを明確にしている項目としたことや、授業中だけでは、評価することが難しい児童の内面に

ついて、簡単なアンケート形式のシートとしたため、子どもたちの率直な声を受けて教員が学ぶことができたと考える。

これは、先生たちが授業をもっと楽しく、わかりやすくするために行うアンケートです。今の授業について、思った通りに答えてください。

(1)「考えたいな」「やってみよう」と思える課題となっていましたか。

① 17 17 4 0
とてもそう思う そう思う あまりそう思わない 思わない

(2)「すごいな」「なるほどな」と思う新たな発見や気づきがありましたか。

② 22 13 3 0
とてもそう思う そう思う あまりそう思わない 思わない

(3)ペアやグループでの話し合い活動で自分の考え方を友だちにほめてもらったり励めもらったりしましたか。

③ 16 10 7 5
とてもそう思う そう思う あまりそう思わない 思わない

(4)自分の考え方や友だちの考え方の同じ所や違う所に気づくことができるなど充実した話し合い活動ができましたか。

④ 19 12 7 0
とてもそう思う そう思う あまりそう思わない 思わない

【図10「児童アンケート」】

(4) 各種検討会の実際

ア 事前検討会について

事前検討会のポイントを「授業の内容」に明確にして行うことができるように見直した。また、指導案検討会の一週間前まで指導案を事前配付すること、個人の研究目標を共有化することを共通理解した。さらに、可能な限り全員参加で事前検討会を行った。そのため、短時間で効率よく会議を運営することができた。

4月19日(木)	5松授業事前検討会一回目	10人・・・授業日5月21日
4月23日(月)	6松授業事前検討会	13人・・・授業日27日(金)
5月8日(火)	5松授業事前検討会二回目	13人・・・授業日21日(月)
5月25日(金)	4松授業事前検討会	9人・・・授業日6月8日
10月17日(水)	特別支援学級事前検討会	6人・・・授業日24日(水)
12月17日(月)	3松授業事前検討会	6人・・・授業日1月8日

【図11「本年度実施した事前検討会」】

個人目標シートや指導案と一緒に配付する授業分析シートなどを参考にして授業の参観する視点が明確になっており、授業で大切にしたい場所も明確となっているため、主発問や児童の反応を中心に指導案を検討することが多かった。11月に実施した教員アンケートでは、現状の事前検討会について73%の教員が「改善すべきことはない」と答えている。

イ 事後検討会について

新たな取組として概念化シート【図13】を活用した、ワークショップ型の事後検討会を導入した。概念化シートや付箋紙を利用することで、気軽に意見交換ができ、見出しをつけてまとめることで視覚的に成果や課題がはっきりした。グループ協議後の発表では、キーワードを使い成果や課題を中心に4分程度で発表した。付箋紙の色を変えたことで、視覚的に分かりやすい発表となった。

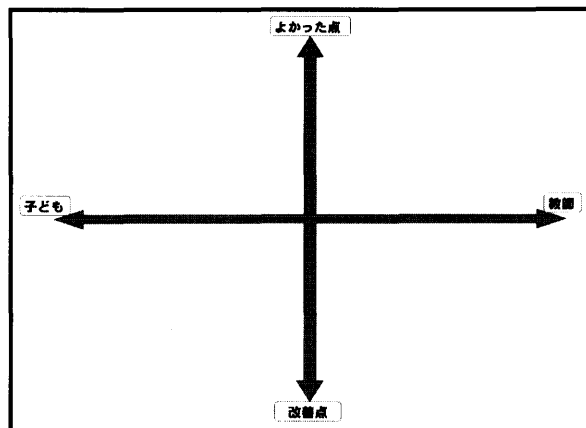
教員に行ったアンケートによると、立南スタイル事

後検討会は、方法や時間配分ともに100%の教員が妥当と答えている。

【立南スタイルの事後検討会】(時間は目安)

- ①協議会の目的や流れの説明(1分):授業研究部長
- ②グループ協議(20分):4,5人で1グループ
- ③グループ発表(各グループ4分以内)
- ④個人成果発表(2分):前回授業研究を実施した教員
- ⑤授業者から(2分)

【図12「立南スタイルの事後検討会」】



【図13「概念化シート」】

事後検討会に参加できない教員にも研究について共有化を図るため、授業研究部で記録を残し概念化シートとともに配付した。参加できなかった教員からは、「事後検討会の様子が分かり、研究の方向性も確認することができる。」といった声を聞くことができた。

(5) 校外研修を生かすミニ研修会

平成24年度に実施した主なミニ研修会

4月23日～	新しい風(適宜、研究に関する内容)
6月4日	附属名古屋小学校の研究発表に参加して(算数に関すること)
8月23日	5年経験者研修で学んだこと(教科指導に関すること)
9月24日	教育新聞から「授業の工夫について」
10月5日	教育研究集会から学んだこと(算数に関すること)
10月22日	県教育研究集会に参加して(算数に関すること)

校外研修を生かしたミニ研修会について、82%の教員が「かなり満足」と答えている。参加した研修会のレポートを作成することで、参加した教員の学びを振り返ることができ、学びを他の教員にも紹介することで資質能力を向上させるための一助となった。

4 本取組を通じた教員の変容

(1) 教員A(若手教員:授業研究部員)の実際

教員Aが、4月当初に本研究に対して授業分析シートを活用して自己評価した。教員Aは、これまでの算数の授業を振り返り、例えば「話し合い活動」では、話し合い活動の雰囲気作りや共通点や相違点を意識した話し合い活動、グループごとの活動を全体で生かすように支援していると考え「3」と評価している。そして、個人目標シート「自己診断分析」に「話し合う視点(よりわかりやすく、簡単に)を明確にした話し

合い活動を取り入れる。なぜそう考えたのかという根拠や理由を明確にした話し合い活動となるよう支援する。」の2項目を本年度の重点目標とすることを決めた。

教師の手だて		4月	7月	12月	2月
課題設定	・ 課題との出会い方を教師の特性を生かして演出している。	2			
	・ 子どもが「早くやりたいな」と思えるような課題設定をしている。				
	・ 本時の学習に必要な既習事項の確認を行っている。				
	・ 試行錯誤して多様な考え方が出せるような課題設定をしている。				
自力解決	・ 自力解決に向けて見通しをもてるような支援をしている。	3			
	・ 自分の考えを絵・図・式・表・グラフ・言葉などを使ってノートなどへ表現できるようにしている。				
	・ 自分の考え方の根拠を明確にさせ、順序よく整理できるように支援している。				
	・ 机間指導を通して子どもへ個別に対応するなど適切な働きかけをしている。				
話し合い活動	・ 自分の考え方を伝えたり、友だちの考え方を聞いたりできる雰囲気作りを努めている。	3			
	・ 話し合う視点（より正確に、簡単に）を明確にした話し合い活動を取り入れている。				
	・ 「なぜそう考えたのか」という根拠や理由を明確にした話し合い活動となるよう支援している。				
	・ 自分の考え方と友だちの考え方の共通点や相違点を考えながら話し合い活動ができるよう支援している。				
振り返り	・ グループごとの状況を把握し、全体での話し合い活動に生かすよう努めている。	1			
	・ 子どもの実態に応じて本時のねらいを振り返っている。				
	・ 1時間の流れが分かるように板書を工夫している。				
	・ 児童にとって新たな発見があるなど興味・関心を取り入れた指導をしている。				
自己評価欄（1：5領域では1～4、2：2領域では1～3、3：3領域では1～2、4：4領域では1～1）					

【図14「教員Aの授業分析シート」】

そして、自己診断分析をもとに個人目標を「話し合う視点を明確にすることにより、自分の考え方や友達の考え方の共通点や相違点に気付き、自分の考えを深めることができる子どもを育てる」と設定して研究に取り組むこととなった。教員Aが、「日頃から授業分析シートの手だてを意識した授業実践を行うことができ、授業分析シートの項目が役に立った。」と述べていることから授業分析シートの有効性を確認することができる。5月に実施した個人研修会では、教員Aは、個人目標を発表した後、具体的な手だてとして、「視点を明確にした話し合い活動を行うとともに、友達の考えとの共通点や相違点を比較しながら話し合うことができるような支援の在り方を考えていきたい。」と発表した。そのため、指導案検討会や授業研究においても、教員Aの個人目標を意識して検討することができた。

5月に行った授業研究では、教員Aが個人目標としていた話し合い活動について、児童アンケートでは、「とてもそう思う」が50%、「そう思う」が32%であり、全体的にはよかったと判断できる。しかし、児童アンケートを詳しく分析すると4項目目の「充実した話し合い活動ができたか」で、「あまりそう思わない」をつけた7人は、3項目目の「ほめてもらったり認めてもらったりできたか」でも、「あまりそう思わない」「思わない」に○をつけており、今後配慮するとともに、改善を要すると判断できる。また、授業分析シートの教員評価では話し合い活動の項目が平均3.2で、おおむねよかったと判断できる。

授業分析シート（個人通年）で4月当初と12月を比べると、教員Aの場合、3点増加している。特に、教員Aが目標としていた「話し合い活動」で1点増え、課題であった「振り返り」も相乗効果で2点増加した。

教員Aは、「4月当初に自分の授業を振り返って、どういったことを意識して授業を実践していけばいいのかを理解することができた。全部は、難しかったが、5月の授業研究でどのようにすればいいのかアドバイスももらえて参考になった。」と述べている。5月以降も年間計画に基づき授業実践を続け、12月にまとめた個人目標シートが【図15】である。授業分析シート、児童アンケート、個人目標シートを総合的に評価の役目ができるようにしたことは、教員Aにとって具体的な数値で判断することができ授業力を向上させる上で効果的であったといえる。教員Aの例のように、研究の視点を明確にし、全員で共通理解することができた授業分析シートを年間通して活用することの意義が明らかとなった。

児童アンケートの考察

- ・ 新たな発見や気づきできた児童が多かった。
- ・ 自分の考えをグループの話し合いで友達に認められなかった児童は、話し合いの充実感があまり高くない。

授業分析シートの分析

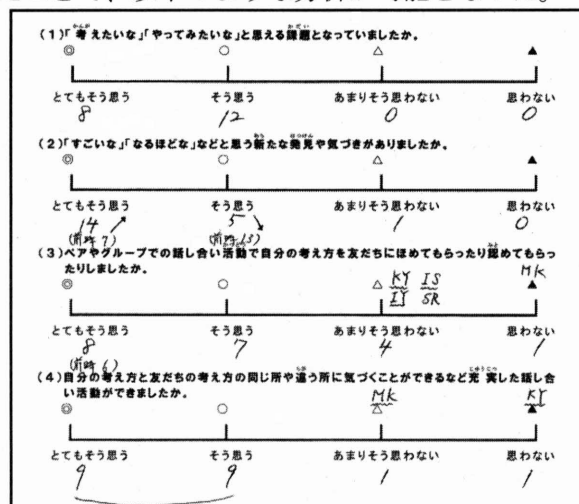
- ・ 自力解決の場面では、教師が机間指導をして他の子どもにも聞こえるように言葉がけしていた。その言葉に耳を傾けるように日頃から指導しているのがよかった。
- ・ 説明したいという子どもや、つぶやきを言う子どもが多くおり、気軽に話し合える雰囲気があった。
- ・ グループで核になる子がいない場合は、教師がその役目を果たせるとよい。
- ・ 発表の仕方を工夫して、全体発表がスムーズにできるとよい。

【図15「個人目標シートの一部」】

（2）教員B（本校在籍6年目）の実際

教員Bは、授業分析シートから自分の課題が「話し合い活動に焦点化し、どうしたら学び合うことができるようになるか手だてを考え、実践していくこと」だと判断して目標を設定した。

教員Bは、授業研究前にも協同的な学びを取り入れた授業実践をしており、続けて児童アンケートを実施したことで、以下のような分析が可能となった。



【図16「児童アンケート」】

まず、前時と比べて大きく変動したかどうか（この

学級は20人なので5人以上の変化を大きな変動ととらえることとした)を確認できた。この実践の場合、課題提示を工夫したため、新たな発見や気づきに関する項目が増加した。そのため授業研究では、項目(1)では100%の児童が「とてもそう思う」「そう思う」と回答している。また、項目(3)(4)から2回続けて話し合い活動がうまくいかなかったと答えている児童がいることが分かった。そこで、教員Bは、気になった児童に、次の時間、机間指導で積極的に声をかけるなどの手だてを講じることができた。

教員Bは、一単元の中で続けて児童アンケートを行うことで、「自分の考え方を認めてもらえない児童を把握し、次の時間にその児童に対する支援の在り方を考えた」「考え方も書いており、発言もしているのに、なぜ充実した話し合いができないと答えているのか」など、一授業だけにとどまらず、学級全体のことを見つめ直す一つの指標とすることができたと感じている。

教師の手だて		4月	7月	12月	2月
課題設定	・課題との出合わせ方を教師の特性を生かして演出している。	◎	◎	◎	
	・子どもが「早くやりたいな」と思えるような課題設定をしている。	◎	△	◎	
自力解決	・本時の学習に必要な既習事項の確認を行っている。	◎	◎	◎	
	・試行錯誤して多様な考え方が出せるような課題設定をしている。	◎	◎	◎	
話し合い活動	・自力解決に向けて見通しがもてるような支援をしている。	◎	◎	◎	
	・自分の考えを絵・図・式・表・グラフ・言葉などを使ってノートなどへ表現させるようにしている。	◎	◎	◎	
振り返り	・自分の考え方の根拠を明確にさせ、順序よく整理できるように支援している。	△	◎	◎	
	・机間指導を通して子どもへ個別に対応するなど適切な働きかけをしている。	◎	◎	◎	
振り返り	・自分の考え方を伝えたり、友だちの考え方を聞いたりできる雰囲気作りを努めている。	◎	◎	◎	
	・話し合う視点(より正確に、簡単になど)を明確にした話し合い活動を取り入れている。	△	◎	◎	
振り返り	・「なぜそう考えたのか」という根拠や理由を明確にした話し合い活動となるよう支援している。	△	◎	◎	
	・自分の考え方と友だちの考え方の共通点や相違点を考えながら話し合い活動ができるよう支援している。	△	◎	◎	
振り返り	・グループごとの状況を把握し、全体での話し合い活動に生かすよう努めている。	◎	◎	◎	
	・子どもの実態に応じて本時のねらいを振り返っている。	△	◎	◎	
振り返り	・1時間の流れが分かるように板書を工夫している。	△	◎	◎	
	・児童にとって新たな発見があるなど興味・関心を取り入れた指導をしている。	◎	◎	◎	
振り返り	・授業で「分かったこと」や「できるようになったこと」「考えの良さ」などがまとめられる助言や支援をしている。	△	◎	◎	
		△	◎	◎	

【図17「教員Bの授業分析シート(個人通年)」】

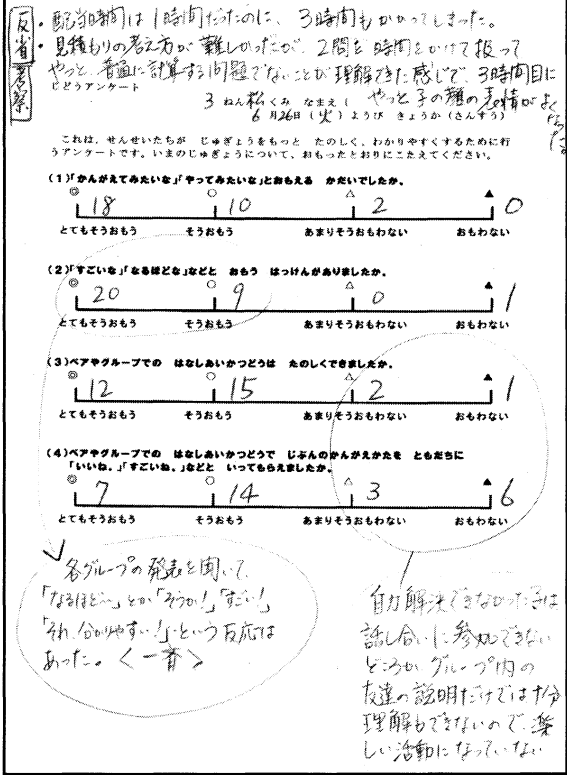
教員Bは、一学期の実践で、授業研究の反省を生かした話し合い活動の実践に取り組んだため、7月の自己評価が9項目よくなっている。研究に関して理解を深め、意識を高めた成果の一つと考える。とりわけ、教員Bがメインの目標としていた「話し合い活動」については、5項目中4項目で成長することができたと考えていることから授業分析シートを活用した授業研究の在り方がよかったと考えることができる。そして、12月の評価でも1項目よくなり、個人目標達成に向けて着実に授業実践を続けていることがわかる。

教員Bのように、研究の視点を明確にし、全員で共通理解することができた授業分析シートを年間通して活用することで授業研究時のみの研究ではなく、授業研究と日常の実践を結びつけた研修が可能となった。

(3) 教員C(ベテラン教員)の実際

教員Cは、6月のある実践で【図18】のように自分なりに分析を書いた児童アンケートを授業研究部長

に見せた。教員Cのこの分析を他の教員も広めようと教員Cの取組を第2回個人研修会で紹介した。この取組は、二学期以降の実践で他の教員にも広まっていき、他学年の分析・考察の様子も紹介することとなった。授業研究だけでなく、年間の算数授業計画に沿った単元においても個人目標を意識した実践を行うことが可能となった。教員Cのように、ベテラン教員が新たな提案を行いながら校内研修をすすめることができた。



【図18「教員Cの児童アンケート例」】

教員Cのように児童アンケートの有効活用方法を提案するなど教員の資質能力向上を図ることにつながったと考える。このような新たな授業評価システムの導入による授業研究はベテラン教員の授業力を高めるためにも効果があったと考えることができる。

Ⅸ 研究のまとめ

本研究では、「小規模小学校である本校のメリットを生かした校内研修の在り方を見直すこと」を通して、研修に対する教員の意識を高め、教員の資質能力向上を目指したものであった。そこで、アンケートなどから分析し、研究のまとめとする。

1 校内研修組織体制の見直し(プランA)

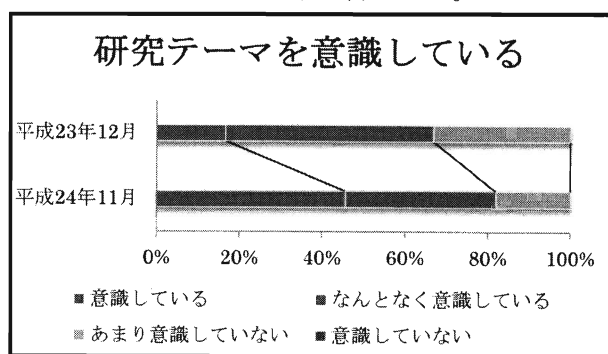
校内研修の組織体制の見直しでは、基本方針を基に、見直した組織体制で研究を推進することができた。授業研究部のアンケート結果をもとにまとめとする。

- 授業研究部員として研究に積極的に参加できた。(※ 授業研究部員数 5人)
とても積極的 3人 少し積極的 2人 あまり積極的でない 0人
- 指導力・授業力を向上させる上で役に立ったか。
とても役立っている 3人 役立っている 2人 あまり役立っていない 0人 役立っていない 0人
- 他の先生方より会議が多かったが負担ではなかったか。
負担にならなかった 4人 少し負担になった 1人 負担だった 0人
- 率先して全体授業を引き受けるなど研修を促めるという意味で満足できたか。
とても満足 2人 満足 3人 あまり満足していない 0人 満足していない 0人

この結果からも分かるように、計画的に会議を設定し、少人数で役割を明確にして分担して行ったことで、授業実践したり司会者として活動したりすることで、自己有用感が育まれ、積極的に研究に参加したり指導力・授業力を向上させたりすることにつながったと考える。授業研究部の例からも、実践について話し合ったり、見合ったり、授業を一緒につくったり、互いに教え合ったり、刺激し合ったりするなどして同僚性を高めることができたと考える。以上の結果から、同僚性を重視した校内研修の組織体制の見直しを実施したことで、校内研修がより一層充実した研修になり、教員の資質能力向上を図ることにつながったと考える。

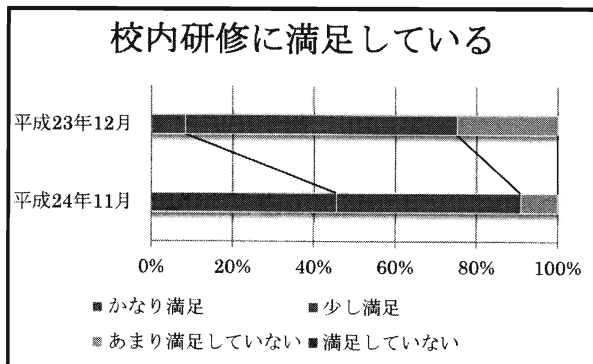
2 授業研究の充実（プランB）

同僚性を重視した授業研究を実践したところ、以下のようなアンケートの結果が得られた。



【図19「教員アンケートの結果より」】

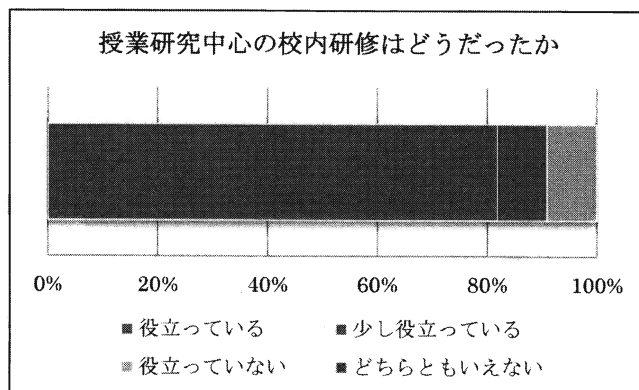
研究テーマを「意識している」と答えた教員の割合が倍以上になり、「なんとなく意識している」とあわせると80%以上の教員が研究テーマを意識して授業研究などに取り組むことができたことが分かる。これは、個人研修会を通して研究テーマや個人テーマの共有化を図ったこと、授業研究時に常に意識できるようなシートの工夫をしたことなどが理由として考えられる。さらに、授業研究以外にも、先ほど実践で述べた教員の例のように個人の研究テーマを基にした授業実践を継続して実践できたことから教員の資質能力を向上させることにつながったと考えられる。



【図20「教員アンケートの結果より」】

様々な新たな取組を実践してきた校内研修であったが、「かなり満足している」が大幅に増加し、満足と評価している教員が90%を超えたことは、本研究の

成果の一つと考える。これは、個人研修会を通して、自分の実践を報告し、全員で一緒に考える場を設定したことやワークショップ型の検討会を新たに取り入れたことで、全員で実践について話し合ったり、教え合ったりするなどできたからと考える。



【図21「教員アンケートの結果より」】

授業研究中心の校内研修を行ったことについては、80%以上が「役立っている」と回答し、「少し役立っている」とあわせると90%以上の教員が役立っていると回答している。個人目標シートを基本として、授業分析シートや児童アンケートなどを基に教員として、資質能力向上を図ろうとした本研究の成果と考える。教員の感想にも「すごく意見の出しやすい雰囲気です研修ができました。」「研修の方法や内容などとても勉強になりました。」などの声が聞かれた。このことから、授業研究中心の校内研修において、各種評価シートを活用したり、個人研修会などの研修を通したりして指導力を向上させることができたと考えられる。

ここまで述べてきた様々な実践をとおして、本校のような小規模校にとっては、個人目標シートなどを有効活用して、個人目標を設定したことで、日常の授業にも手だてが意識でき、教師個人の目指したい授業も明確にすることができた。そして、課題をもって校内研修に望むことで、個人にとっても学校にとっても新たな価値を生み出すなど教員の資質能力の向上につながったと考える。

X おわりに

本年度から新たな研究スタイルで研究を始めたこともあり、組織の在り方、授業研究の在り方について今後も継続することで、校内研修組織がさらに機能するとともに、教員の資質能力向上が図られるよう同僚性を重視した研究を推進していきたい。

【参考文献】

- 木岡一明『学校の組織設計と協働態勢づくり』教育開発研究所、2003
- 高階玲治『組織活性化を目指すマネジメント』教育開発研究所、2009
- 吉田新一郎『校長先生という仕事』平凡社新書、2005
- 佐藤学『教育の方法』左右社、2010