

平成21年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ



京都府教育委員会
平成22年3月

はじめに

管理職や経験豊かな教職員の大量退職の時代を迎えるなど、教育を取り巻く状況が大きく変化する中、次世代を担う管理職やミドルリーダーの養成、また初任者・新規採用者の増加に伴う若手教職員の計画的な育成など、教職員の人材育成と学校組織の活性化への対応が重要となっています。

京都府教育委員会では、「より一層質の高い人材育成を図るにはどうすればよいか。」という課題への対応とともに、府民の信頼に応える教員としての資質能力の向上が不可欠であると考え、平成18年7月に今後の人材育成の在り方を総合的に検討するため『『教師力』向上に関する検討委員会』を設置し、同年11月に「求められる京都府の教員像」、「人材育成方策」の二つの提言を、また、翌年3月には「最終まとめ」を受けました。

特に、「求められる京都府の教員像」では、「児童生徒に対する教育的愛情」「教職に対する使命感・情熱」「人間的な魅力」「高い授業力」「児童生徒や保護者等からの信頼」「ふるさと京都への愛情」として5点にまとめています。

この理念は、平成11年12月の教育職員養成審議会第3次答申及び平成17年10月の中央教育審議会答申等を踏まえつつ、京都府の独自性を示したものと考えられます。

また、『『京の子ども、夢・未来』プラン21—京都府の教育改革—』において府民の信頼を高める学校づくりが示され、国のさまざまな教育改革においても、学校が自主性・自律性を高め、保護者や地域社会と連携協力することと教育活動の成果を説明責任の視点から公表していくことが求められています。

京都府総合教育センターでは、「学校・教職員を支援するセンター」を使命（ミッション）とし、研修と研究の一体化を図れるよう工夫を重ねてきております。

また、平成20年度より京都府教育委員会が実施した「教師力向上教育実践力継承事業」では、指導顧問（大学の研究者）と学校が協働し、人材育成の手法開発を目指した研究について、支援をしてきました。平成21年度は、その2年目にあたります。

ここに、府内5つの学校の特色ある貴重な研究成果をまとめ、広く府内の学校に発信することとし、本冊子をまとめました。

各校の研究のまとめとともに、各指導顧問から見た成果と課題についても掲載しております。

また、巻末には、各校の実践の中から、多くの学校の校内研修等で活用可能な演習について、その進め方等も含め、掲載しておりますので、各校において、幅広く活用くだされば幸いです。

最後になりましたが、本事業に専門的立場からご指導をいただきました関係各位及び指導助言をいただいた指導顧問の先生方に厚く御礼申し上げます。

目 次

はじめに

1 「教師力向上」教育実践力継承事業の趣旨と実施方法	1
2 「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告	
(1) 大山崎町立大山崎小学校	2
(2) 指導顧問から見た成果と課題	13
(名城大学大学院大学・学校づくり研究科長 木岡 一明 氏)	
(3) 久御山町立久御山中学校	17
(4) 指導顧問から見た成果と課題	22
(大阪教育大学 教授 木原 俊行 氏)	
(5) 南丹市立園部小学校	25
(6) 指導顧問から見た成果と課題	33
(びわこ成蹊スポーツ大学 教授、筑波大学 名誉教授 山口 満 氏)	
(7) 福知山市立惇明小学校	35
(8) 指導顧問から見た成果と課題	41
(兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一 氏)	
(9) 与謝野町立江陽中学校	44
(10) 指導顧問から見た成果と課題	49
(京都教育大学 教授 榊原 禎宏 氏)	
3 実践開発校から学ぶ演習	
(1) 演習1「自校の強みと弱みの分析から考える組織の活性化」	51
(2) 演習2「校内組織の活性化を目指した相互の役割期待」	52
(2) 演習3「授業の振り返りから、授業力向上を考える」	53

「教師力向上」教育実践力継承事業の趣旨と実施方法

1 事業趣旨

教職員の大量退職・大量採用時代の到来により、ベテラン教員が持つ優れた実践的指導力の若手教職員への継承が課題となっている。

また、急激な世代交代により、校内での教員育成が困難になりつつある中、今後の効果的な人材育成の方策についての研究が求められる。

こうした課題に対応していくため、「校内での新たな人材育成方法」を開発し、「教育実践力継承」を行っていくための施策を進める。

2 実施方法

(1) 開発実践校

5校〈府内市町（組合）の小学校、中学校〉

(2) 開発実践期間

平成21年4月1日より1年間

(3) 開発支援

年間5回程度実践開発校に対し、指導顧問が直接に指導助言を行う。

3 実践校及び研究テーマ、指導顧問一覧

教育局	学校名	研究主題	指導顧問
乙訓教育局	大山崎町立 大山崎小学校	「教職員に求められる専門性・社会性を高め、組織の活性化を図る人材育成」 ～理科教育を通して～	主担当 名城大学大学院 木岡 一明研究科長 副担当 大阪教育大学 木原 俊行 教授
山城教育局	久御山町立 久御山中学校	「耕心」 知恵を耕し、心を耕す授業づくり ～確かな学力の充実と向上をめざして～	主担当 大阪教育大学 木原 俊行 教授 副担当 名城大学大学院 木岡 一明研究科長
南丹教育局	南丹市立 園部小学校	「質の高い学力を育成するための授業研究の充実と、授業改善を通して人材育成」	主担当 筑波大学 山口 満名誉教授 副担当 京都教育大学 榊原 禎宏教授
中丹教育局	福知山市立 惇明小学校	「確かな教師力のもとに職場を活性化させ、学校力を向上する」	主担当 兵庫教育大学大学院 浅野 良一教授 副担当 筑波大学 山口 満名誉教授
丹後教育局	与謝野町立 江陽中学校	「学校の課題解決につなげる授業研究を中心とした組織的な人材育成」	主担当 京都教育大学 榊原 禎宏教授 副担当 兵庫教育大学大学院 浅野 良一教授

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

大山崎町立大山崎小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「教職員に求められる専門性・社会性を高め、組織の活性化を図る人材育成」
～理科教育を通して～

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

- (7) 教職員一人一人が、学校運営に参画する意識や意欲をさらに高め、教師力と府民の信託に応えられる学校力の開発
 - ・学校経営方針を受けた学年経営・学級経営案の作成と評価と改善
 - ・学年中心の校務分掌の実施と検証
 - ・大山崎町の小学校と中学校との連携
- (8) 教師一人一人の力量を高める取組
 - ・「よい授業」を目指した自己目標の設定
 - ・公開授業週間の設定
 - ・ワンポイント講座の実施
 - ・組織の中の自己目標の設定
- (9) 組織の活性化を図る校内研修の工夫
 - ・学校研究の方向性の共有化（「理科で育てたい児童像」）
 - ・研究授業（事前・事後研究会）の工夫
 - ・個々の教師の自己の振り返りや目標の設定
 - ・大山崎町小中「教師力向上」合同研修
- (10) 理科・生活科を中心とした授業研究
 - ・授業改善
 - （科学的な思考力を育てる取組）
 - （ことばの力を育てる取組（「話し方モデル」の作成）
 - ・各学年の授業研究
 - ・学習意欲を高める工夫
 - （理科集会、理科支援員との連携、NPO 団体との連携、掲示物の工夫、観察会の実施）
- (11) 学力向上の取組
 - ・児童の実態把握と分析
 - ・ノート指導の交流と学年の系統性の確認
 - ・学習習慣をつける取組

イ 取組の時系列

春季 休業	部会 校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・研究推進部方針の検討 ・昨年度の教師力向上の取組の報告と共通理解 ・学校経営方針の共通理解をもとに学年・学級経営方針の検討 ・学年中心の分掌体制づくりと方針の検討 ・学習のきまり」の検討
5月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・「理科で育てたい力」の検討 ・よい授業を目指した「自己目標」の設定
	訪問指導	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問指導での授業公開
6月	授業研究①	<ul style="list-style-type: none"> ・6年「ヒトや動物の体」 ⇒授業モデルに沿った授業展開
	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> 「理科で育てたい力」と児童の実態を照らして、成果と課題を整理
7月	小中連携	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校の授業参観、グループ討議 ⇒授業改善 小・小・中のつながりを考える
夏季 休業	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・研究の方向性の決定 「話し方モデル」「考察ナビ」の検討 ・活用型の授業について
	管外研修	<ul style="list-style-type: none"> ・指導顧問による「組織マネジメントの基礎研修」 (寝屋川市教育センター)
	小中連携	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校の授業参観（ビデオ）、グループ討議 ⇒小・小・中のつながりを考える ・「教師の資質・力量について」「授業観の振り返り」演習
	講座	<ul style="list-style-type: none"> ・理科出前講座での実技研修 ・「新学習指導要領の実施に向けて」研修会
	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・組織力向上を目指して 「役割期待」「組織の中の自己目標の設定」 ・ノート指導について（交流・学年の系統性の検討） ・学力分析、学力向上に向けて方策の策定
8月～ 9月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・「話し方モデル」の共通理解 ・生活科授業モデルの検討 ・児童アンケートの実施 ワンポイント講座 (校内研で2学期以降毎回実施)
10月	授業研究②	<ul style="list-style-type: none"> ・3年「こん虫をさがそう」 ⇒考える力を高めるために
	訪問指導	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問指導での授業公開（大阪教育大学 教授 木原俊行氏） ・事後研究会 ・学校研究の方向性・事後研究会についてのアドバイス

	訪問指導	<ul style="list-style-type: none"> ・授業公開 ・2年生活科 事前研究会「本時の展開」について
11月	授業研究③	<ul style="list-style-type: none"> ・2年生活科 ⇒生活科単元モデルに沿った授業の検証
	授業研究④ 小中連携	<ul style="list-style-type: none"> ・4年の授業公開と事後研究会 ⇒授業参観を通して、小・小・中のつながりを考える。
	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・公開授業週間（4日間） ⇒授業をお互いに見合う。（授業参観の付箋を職員室に掲示）
12月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・研究紀要作成（研究の成果と課題の整理） ・教師アンケートの集約 ・1年及び5年研究授業事前研究会、ノート指導交流
1月	研究発表会	<ul style="list-style-type: none"> ・1年生活科 5年理科の公開授業 ⇒気づき、科学的な思考力を高める授業 ・講演「小中連携から地域学校経営」 講師：名城大学大学院 研究科長 木岡一明氏
2月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・学年・学級経営のまとめ ・各分掌の総括と来年度に向けた方針作成

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

- ・ 個々の教師が「よい授業」を目指した自己目標を立て、常に目標を意識して授業に取り組むことで、自分の授業を振り返り、改善に向けて努力することができた。
- ・ 前年度からの課題であった「授業を気軽に見せ合う」機会については事前研究授業や公開授業週間を設定し、互いの授業で感じたことや意見を交換し合うことで深めることができた。
- ・ 校内研究会のプログラムに「ワンポイント講座」の時間を設け、それぞれの教師が得意とする点や工夫している取組を紹介した。授業づくりや学級経営に生かすことができただけでなく、それぞれの教師のよさや強みを知ることができた。（同僚性の構築）
- ・ 校内研修会では、付箋の活用やグループ構成を考えた小グループでの話し合いなど参加型のワークショップを取り入れ、一人一人が主体的に話し合いに参加し、本音や疑問を出し合い、自己への気づきや相互理解、学び合い、学校研究を進めることができた。
- ・ 小中合同研修会で、中学校の授業参観や中学校の教師と同じ町内にある小学校の教師との交流を通して、9年間を見通した教育を意識し、小中連携の重要性を一人一人の教師が実感することができた。

(イ) 課題

- ・ 個々の課題やテーマに対して、お互いにアドバイスし合うことができる関係づくりをさらに進める。

- ・ 教職経験等により、授業観や課題意識に違いがあり、それぞれの教師力向上を目指す研修を探ると同時に、教職経験の豊かな教員が若手教員の人事育成を担う役割意識を高める必要がある。
- ・ 自己の「教師力向上」が分かりにくいいため、ねらいや方向性を明確にし、焦点化し、成果の積み上げが児童の変容から実感できる「教師力向上」を目指した校内研修を推進する。
- ・ 理科・生活科で研究した「授業モデル」「話し方モデル」を他教科・他領域へ広げるための方策や小学校6年間、さらに中学校までの9年間のつながりを検討する研究を進める必要がある。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(7) 成果

- ・ 授業力向上に向けて、それぞれの目標を明らかにして実践することや相互に学び合う機会を校内研修会の中で意図的に設定することで、教師一人一人の力量向上への意識が高まっただけでなく、校内研修以外でも、実践の交流やアドバイスをし合う場面が多くみられるようになり、学校全体で学び合う雰囲気が高められた。(コミュニケーションの活性化)
- ・ 教師の授業や自己の役割に対する意識の高まりにより、児童の育成に向けた取組が学校全体として推進することができた。(思考力の育成に向けた授業改善、ノート指導の充実、学力向上に向けた取組)
- ・ 学年を中心とした授業研究や校務分掌体制を進めることで、学年主任がミドルリーダーとして若手教員に知識や知恵を伝えたり、チームで取組を進めたりするなど協働意識が高まった。
- ・ 理科・生活科を中心とした授業研究では、「理科で育てたい児童像」を全体で話し合い、本校の児童の実態から、児童に「科学的な思考力」を育てる授業改善に取り組んだ。「思考・考察」「気付き」に焦点をあてて学年研究をすることで、課題が明確になり学年ごとの指導内容の系統性などについて教師が認識を深め、実践につなげることができた。また、目標を明確にした、学校研究の道筋を教師一人一人知ることができた。
- ・ 中学校ブロックでの合同研修会では、各校のミドルリーダーが中心となって、企画、運営を行い、学校間のつながりができたと同時に、各小中学校の教師が9年間の教育や地域のつながりを意識する機会となった。

(4) 課題

- ・ 年度が替わると、組織の構成メンバーが替わるため、年度初めに前年度までの取組や新年度の研究推進の方向性について、十分共通理解を図る必要がある。
- ・ 学年内の協働体制を学年間のつながりに広げる研究や組織運営を進め、さらに組織の活性化を図る。
- ・ 小中で行う合同研修では、それぞれの教育実践や地域の連携につながるテーマの設定が必要である。

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ア 教師力向上で成果のあった取組（校内研の工夫、授業を見せ合う、ワンポイント講座等）を今後も取り入れて、「学び合い」が日頃からできるようにする。
- イ 本校の強み（授業モデルを活用した「話し方モデル」の開発、人材活用など）を生かして研究を進める。
- ウ 中学校ブロックでの小中連携を今後も行い、9年間を見通した教育を進める。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

- ア 「校内研修計画」
- イ 「ワンポイント講座の計画」
- ウ 「育てたい児童像」
- エ 「話し方モデル」
- オ 「ノート指導」《学年の系統性》
- カ 「教師のアンケート結果より」

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

- ・ネットワークマネジメント（中学校校区単位での学校間連携）を意識した取組

3回の小中合同研修を企画し、小学校2校と中学校1校が交流した。そこで、気づいたことは、この一同に会した教職員が、大山崎町の明日をつなぐ子どもたちを育てているという事実である。ここに集まった先生たちの教師力を上げていくことが、大山崎町の児童生徒を育てることにつながり、連携の大切さが再確認できた。また、大山崎小学校の職員は自分の言葉で話し、意見を話す力が育ってきていること、ミドルリーダーたちは、意見を出すだけでなく、意見を引き出すことができるようになってきていることなど、日々の研修で培った力を見ることができた。

- ・組織力の大切さ

2年間の研修の振り返りとして名城大学大学院木岡一明研究科長から助言をいただき、アンケートを実施し、年代別の集計をした時、それぞれの層で「教師として付けたい力」の方向が違っていた。若い層は基礎の力をつけたいと思っており、ベテラン層は全校的視野に立った学級経営を目指している。このことから、獲得したい力が違う集団だからこそ、組織で動くことの大切さや、組織で何をつくりあげていくのかというリーダーシップの大変さを改めて実感した。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

- ・2年目の組織システムづくり

校務分掌の工夫をすることにより、学年で主体的に判断し、工夫が生まれ、具体的な実践に結びついている。結果、学年主任の存在が大きくなり、リーダーとしての役割意識が育っている。部会の活動も、ミドルリーダーの動きが重要になっている。

- ・学校経営計画及び学校評価の変容

昨年度は学校目標を具体的なビジョンにし、取組を進めていく手立てを策定し、今年度は具体的な取組を学年・学級で考え、学校評価を活用して検証する（PDCA）ことを意識して以下の

3点を進めた。

- ①自己申告書と学年・学級経営案を関係付ける。
- ②検証する手立てとして保護者アンケートや児童アンケートを活用する。
- ③学校目標の体育・徳育・知育に合わせて、児童の実態を踏まえ、検討する。

・具体的な流れ

ア 1学期

学年経営の具体的な取組

学級経営の具体的な取組

自己申告書の作成（教職員評価制度の利用）

イ 夏季休業期間

学校経営計画に対して学年で進捗状況の把握

学校目標（体育・徳育・知育）を意識した保護者・児童アンケート項目の検討

ウ 2学期

保護者・児童アンケートの実施

学級経営の課題と成果の振り返り

エ 3学期

自己申告書の作成に向けての個々の振り返り

- ・自己申告する際、自分の具体的な取組がどのような形であらわれているのか、客観的な資料に基づいて把握するためにアンケート項目の検討を行った。

(3) 成果と課題

- 教師力の主要を占める授業力の向上を目指す授業評価の研修を通して、学校評価を自分たちの評価としてとらえるようになった。
- 学校運営方針、教育目標の共通理解を図り、校務分掌の学年化を進めることで、学年としての協働意識が高まった。
- ミドルリーダーが学年経営や研究推進の要として頑張る姿が見られ、若手育成の牽引力になっている。
- △ 学年集団を基盤に同僚性が深まり、「教師力」が育っている。このことを基盤に学年間の連携を深めながら、より具体的な見通しを持ち、学校組織を更に活性化させていくことが必要である。
また、今年度から小学校同士の連携、小・小・中連携が具体的に歩み出した。このことはまさに地域協働のスタートである。教員一人一人が、地域との関わりを持ち、9年間の見通しをもった小中一貫教育への学校づくりが求められている。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

ア 自己の置かれている立場の認識

教職員のベテラン教員の大量退職・若手教員の大量採用によって若年化が進む中で、中堅層である自分たちが、何を期待され、どのように動くべきかを考え、認識できるようになってきた。ベテラン教員から積極的に豊かな経験、優れた技能を継承するために、今までよりも積極的に

にコミュニケーションをとるように心がけた。

また、若手の教員に対しては、自らの授業を積極的に公開し、資料として提供するようにした。校内研究会では、自分の意見を押し通すのではなく、若手の先生の意見を引き出すように心がけて司会進行をするように意識した。

ベテラン教員と若手教員の間位置する自分自身が「ミドルリーダー」であり、両者をつなぐ大事な立場にあることを認識できた。

イ 自己目標の設定による変容

「よい授業」を目指して自己目標を設定することにより、1時間、1時間の授業を大切に授業に臨むことができた。そして、目標を振り返ることにより、自分の課題は何なのか、どこを改善すればよいのか考える機会になった。「発問」「板書」「ノート指導」など基本的なことをこの時期にもう一度見直すことにより、教材研究の方法が改善され、授業改善につながったと思う。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 学年経営基盤の授業づくり

今年度から校務分掌組織が改編され、今まで以上に学校経営や学年経営を意識するようになった。毎週の学年会では、「気になる児童の交流」や「今後の予定」、「教材研究」など学年で統一した動きになるように心がけて学年経営を進めた。また、学年分掌制に伴い、校務分掌についても学年で話し合うようになり、今までよりも綿密に打ち合わせ、学年で学校運営を担う意識が強くなり、分掌の動きもスムーズになってきた。

イ 9年間を見通した教育実践

今年度本町では、初めて9年間を見通した教育を考えるために「小中合同研修会」を行った。この取組を通して「小学校と中学校のつながり」を意識できるようになった。また、授業の事後研修会では、自校の教員が小グループで積極的にファシリテーターを務め、他校の教員の意見を引き出している姿が見られ、この2年間の取組により、力がついてきたことが実感できた。

(3) 教職員の意識の変容（2年間の取組振り返りアンケートより）

- ・ 授業を見せ合う機会が多く自己目標を意識して授業を実践することができた。そのことによりお互いを高めあう雰囲気が感じられるようになってきた。
- ・ 授業を見てもらう機会が多くあったので、その都度自分自身や学年集団で教材研究ができたのがよかった。また、自分自身の教師力を振り返ったり、向き合ったりするよい機会になった。
- ・ 学び合いの場が意図的に設定されたことにより、教えたり、教えてもらったりする機会が多く自分にとって実りのある研究になった。また、研究を進めていく上で、学年の研究が学校の研究となり、「みんなで考える」研究になっていることを感じた。
- ・ 自分に役割が与えられ、「ミドルリーダー」としての立場を認識して研究を進めていく上で、自己有用感が感じられ、前向きに研究を進めることができた。

大山崎町立大山崎小学校 理科で児童に育てたい力

	主な評価	主な学習活動	理科で児童に育てたい力
つかむ	関心・意欲・態度	①問題を見いだす ②課題を把握する	<ul style="list-style-type: none"> 自然の事物・現象について「不思議」に思う。 「何をするのか。」「何を調べるのか。」「どうすればよいのか。」的確にとらえる。
追究する 深める	科学的な思考	③予想・仮説を立てる	<ul style="list-style-type: none"> 生活経験や既習の内容から根拠を明らかにして科学的な予想を立てる。
	観察・実験の技能・表現	④実験の計画・方法を考える ⑤観察・実験の結果を記録する。	<ul style="list-style-type: none"> どうすれば、予想したことを解決できるのか方法を考える。 実験器具を適切に扱い、結果を正確に記録する。 観察・実験の結果を整理し、表やグラフ、図や言葉などで分かりやすくまとめる。
	科学的な思考	⑥二段階考察する	<ul style="list-style-type: none"> 観察・実験の結果から、科学的な言葉や概念を使用して考察する。 子ども同士の話し合い活動を通して考察を深める。 自分が考察したことを分かりやすく説明する。
まとめる	知識・理解	⑦まとめて一般化する	<ul style="list-style-type: none"> キーワードを使ってまとめ、一般化する。 規則性や法則性を見つけてまとめる。
つなげる 振り返る 高める	関心・意欲・態度	⑧新たな課題をもつ	<ul style="list-style-type: none"> 学習したことから関連した新たな課題を持つ。 日常生活の中に学習したことを取り入れる。

※校内研修会（5月27日）のワークショップで出された各グループの意見より

ワンポイント講座について

学期	日 時	担 当	内 容
2	① 9月2日(水)	教頭	ノート指導
		平野	学級指導について
	② 9日(水)	山崎	水彩画のひと工夫について
		石田	読み聞かせのススメ
	③ 30日(水)	天野	音楽のウォーミングアップ的な活動
		久野田	発表する子どもの数を増やすために
	④ 10月5日(月)	田中・前田	体育の準備体操
		岸本	時間の確保の仕方
	⑤ 28日(水)	長谷川	子どもがワクワクする教材 (科学マジック)
		米川	学級通信のネタ
	⑥ 11月4日(水)	大西	子どもに出番のある学級 (活躍の場をどう用意するか)
		小川	運動用具の紹介
	⑦ 25日(水)	上林	給食の量の調節の仕方
		下田	能率よく掃除をさせるための方法
⑧ 12月22日(火)	湯川	家庭との連絡の方法	
	中西	音楽のウォーミングアップ的な活動	
3	⑨ 1月7日(木)	富永	朝・帰りの会でどんなことをしているか
		畑野	学級開きの時に大切なこと

理科の勉強でこんな「話し方」をしてみよう (中学年)

「よそう」をする時	〇〇なので、△△だと思います。
「かんさつ・じっけん」の結果を発表する時	〇〇がわかりました。 かんさつ・じっけんの結果は、〇〇になりました。 〇〇だからです。
「話し合い」をする時	〇〇さんの意見を聞いて△△だと思いました。 〇〇さんの意見とちがって△△だと思います。
「まとめ」をする時	今日のキーワードは、〇〇だと思います。 まとめて言うと〇〇です。 じっけんから〇〇がわかりました。 よそうと〇〇が合って(ちがって)ました。 考えたとおり〇〇になりました。

ノート指導

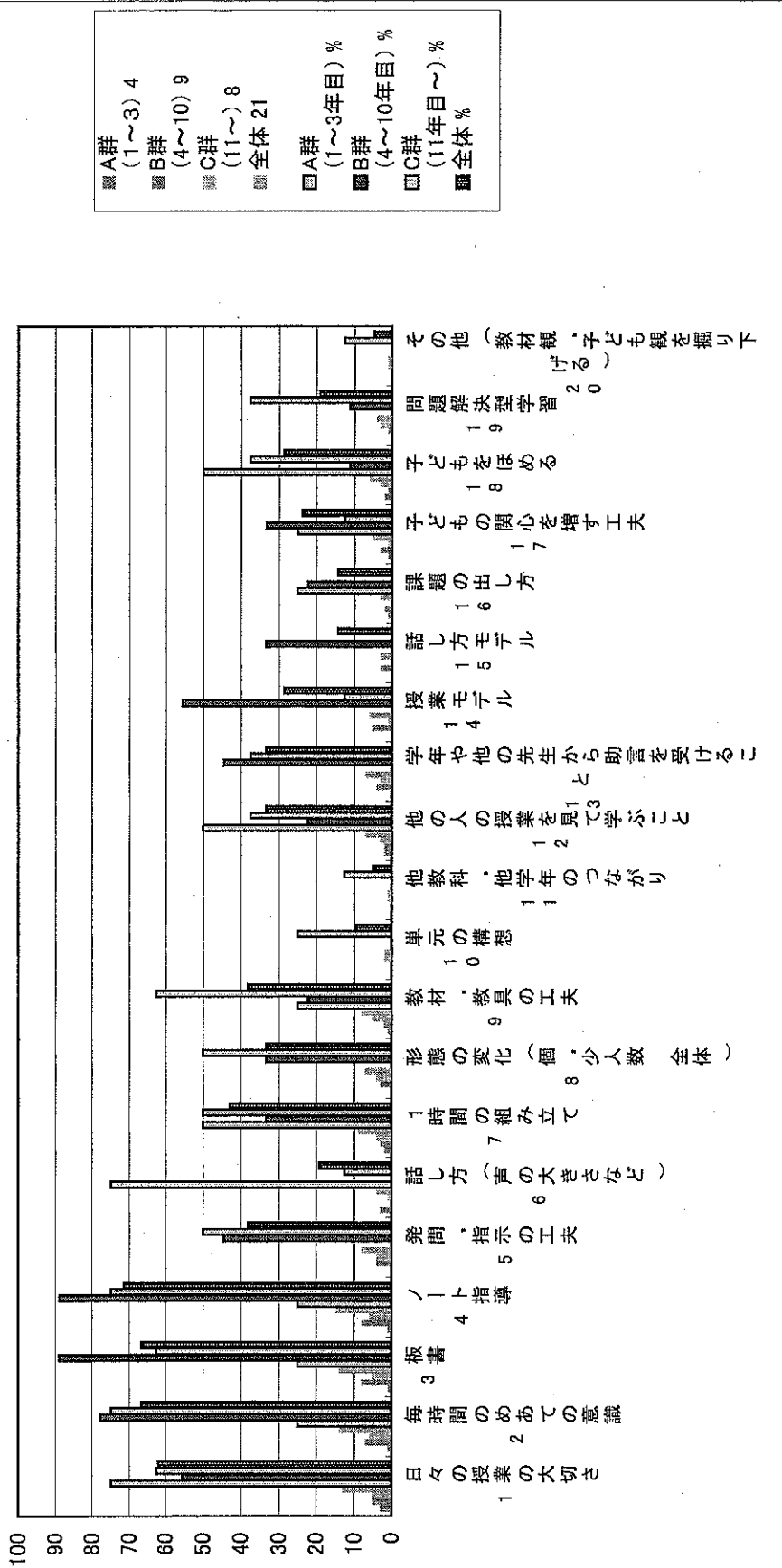
学年の系統性をみる

		1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	6年生
基本編 (どの教科でも心がける)	1 丁寧な文字を書く	●	●	●	●	●	●
	2 姿勢よく書く	●	●	●	●	●	●
	3 下敷きをしく	●	●	●	●	●	●
	4 日付を書く	●	●	●	●	●	●
	5 単元名を書く	●	●	●	●	●	●
	6 本時のめあてを書く	●	●	●	●	●	●
	7 マスを意識して書く	●	●	●	●	●	●
	8 赤鉛筆を使う(板書で黄色のところ)	●	●	●	●	●	●
	9 定規を使って書く(線をひく、囲みをかく)		○	●	●	●	●
	10 本時のめあてに対する振り返りを書く		○	●	●	●	●
	11 余白を生かして見やすいノートづくりを意識する			●	●	●	●
理科編	1 自分の気づき・考え・発見を書く	○	○	○	○	○	○
	2 図や絵で表す			○	○	○	○
	3 補助的資料(グラフや図など)を貼って活用する				○	○	○
	4 友達の意見も書く					○	○
	5 簡潔な文章でまとめる						○

★低学年は、生活科ではワークシートやかんさつカードを用いる

★ノートの評価をする(評価規準を明確にする)

授業で意識できたこと



大山崎小学校の2年次目の取組にみる成果と課題

名城大学大学院 研究科長 木岡 一明

1. 昨年度の実績

昨年度のアプローチは奏功し、年度末には教職員はしだいにセルフマネジメントを噛み合わせるようになってきていた。その結果、崩壊が危惧された学年も落ち着きを見せ始め、職員の表情も明るさを見せ始めていた。授業も随所に授業モデルにそった工夫が見られるようになっていた。ワークショップでのコミュニケーションも活発化していた。

管理職も積極的にビジョン構築へと動き、中学校をも巻き込むネットワーク・マネジメントが動き始めていた。

こうした中で、中堅層はミドル・リーダーとしての自覚を高め、自らの授業力の向上やリーダーシップの効果に関心を持ち始めていた。その動きは、当初の頃の他律的なものから自律的なものへと変換されてきていた。自らの実践上の工夫も、15年後の自己を見据えながら自らの言葉やキャリアで語り始めていた。

そうした中で、教育目標からの目標の系統化が図られ、校務分掌組織と学年団を連動させた組織編成がなされるなど、新年度に向けた方向づけが明確化されていった。ミドル・リーダーたちも、手応えや達成感を足場にして、自覚をもって新年度を迎える準備を進めていた。

2. 本年度初めの状況

そうした実績を基盤して、隣接する小学校と中学校を巻き込んだ展開を広げていくはずが、人事異動が与えた負の影響は甚大であった。

昨年度、中心的な役割を發揮していた教務主任が転出し、経験豊かな教頭も校長として転出した。他の教職員も含め、1/3の異動は、これまでの取組を基礎としえない状況を生み出したのである。

新学習指導要領の移行期に入ったこの時に、新任の教頭、未経験の新教務主任では、本事業以外の職務も多く、職務適応するのが精一杯の様子であった。若い教員を多く抱える学年団の中で、職務を任せることが難しく、ミドル層も自らがこれまで以上に職務を抱えることで疲労感を滲ませていた。

3. 問題分析と考察

このような年度当初の状況把握に基づき、キャリア発達遅滞に問題があると捉え、以下のように分析・考察した。

シャインによれば、「キャリアとは仕事のことだけでなく、仕事と生活との調和をはかっていくこと」であり、職業を継続しキャリアを発達させていく要因には、キャリア展望と

キャリア・アンカーがあると彼は指摘している(エドガー・H.シャイン(1991)『キャリア・ダイナミクス』、白桃書房、38-65頁)。つまり、キャリアを積むというのは、ただ職業を通じて仕事に精通していくことだけを指すのではなく、職業人としての生き方が個人的な生活と調和し成熟していくことを意味している。

したがって、キャリア発達は、いかに自分自身のライフステージとライフサイクルとの関連の中で、働くことと自己実現との調和を図っていくかが問われる、きわめてダイナミックなプロセスなのである。その道のりは決して平坦ではなく、自らの能力開発とアイデンティティが確立・発展していくという満足感や自己充足感が高まったり、一定の高まり状態(キャリア・プラトー)に停滞したり、あるいは下降したりを繰り返していく。こうした紆余曲折を経て、しだいに職業人としての自信と生き甲斐が自覚され、さらなる自己実現を目指したキャリア発達が繰り返されていくのである。

このように見たとき、大山崎小学校の教職員は、それぞれのライフステージにおいてライフ課題が多く、キャリア発達課題に向き合えるだけのアイデンティティの確立が果たされていない状況に陥っていると受け止められた。

満足感や自己充足感を急速に喪失していくと離職の危機に陥ることもある。それだけに、自己を職業に繋ぎ止めている錨(キャリア・アンカー)や、この先にいかに生きていくかの将来設計と自己像(キャリア展望)は、キャリア発達を継続させられるかどうかを左右する重要な要因となる。そのため、自己に向き合い、これまでのキャリアを振り返りつつ、自己の持ち味やキャリアを通じて獲得してきた資質・力量、ネットワークや情報といった資源を再確認することが有効である。ただし、実際のところ、まだ十分に自己が確立できていない段階で、一人で自己に向き合うことは難しく苦しいことである。その難しさを和らげるには自己を映し出してくれる鏡が必要となる。だからこそ、仲間と協働して互いに観照し合う関係づくりに取り組んでいくことが有効である。つまり、本音が語り合える相手とそれができる自由な場において、相互に自己を肯定的に主張し、その衝突を通じて自己の「不完全さ」に向き合い、発達への意志と希望に基づいて自己の再構成へと動き、また新たな自己の発見、主張、再構成というサイクルを繰り返していくことが重要なのである。その過程を支えているのは、集団や個人が衝突しあう関係(同僚性)であり、その衝突から自己省察(リフレクション)を引き出す職業人としての自覚であり、さらに発達していこうとする意志である。

自覚と意志は自らが調達しうるものであるが、したがって、残るところ、同僚性の構築こそが、個々のキャリア発達を左右する大きな環境要因であるといえる。

大山崎小学校では、昨年度の実績が埋没し、成果を振り返るゆとりを喪失し、眼前の問題処理に追いたてられていたのである。そのため、十分に自己のキャリア発達課題を把握できず、それぞれが自己の負の側面にのみ眼を向け、互いに不干渉のまま授業が思うように進まない苛立ちと無力感を抱え込んでいたといえる。

3. 問題へのアプローチ視点

上記の昨年度実績と問題分析に基づいて設定したのは、以下の課題である。

- ① これまでの成果を振り返ることによる自信の回復とコミュニケーションの活性化
- ② 学校目標と自己目標の形成的な連動と学年会の機能化
- ③ 小中合同による9年間の学びづくり

<自己肯定感の向上>

昨年度、中堅層に対して試みた問答法を中心とした揺さぶりをかけ、思考様式の組み替えと行動様式の柔軟化に視点を定めた認識改革アプローチは、一定の効果を引き出していた。そこで、昨年度に引き続き、集中的な研修機会の提供や、他県の実践視察を通じて得た知見を引き出しつつ、今年度は認知的葛藤を引き起こすよりも、その認識の妥当性や思考の適切性を承認し、自己肯定感を高めていくように働きかけた。

特に校内研修では、コミュニケーションが高まるようワークショップを多く取り入れ、さらに、キャリア振り返りを通じた自己の特性分析も重ね、中堅層のみならず教職員個々が自己の持ち味や強みに眼が向くように働きかけた。

さらに昨年度の実績を教職員が認知できるよう、実践の意味づけを深められるよう、全国的な発信の機会を多く設定したり、木岡自身が積極的に意味づけていった。

<重点目標から自己目標への縦貫性の確保と学年経営の機能化>

昨年度、学校経営方針を下敷きにして、伝統的に引き継いできた中心価値（校訓）から目指す学校像、児童像、教職員像、中期目標、重点目標、年度方針、そして取組事項が縦貫するように促し、今年度の学校目標体系を確立した。また、それに合わせて学年会ベースの校務分掌体制を組み上げた。

今年度は、その実績の上で、いわゆる「箇条書き的整理」からの脱却を求め、重点目標を学年・学級目標へと連動させ、さらに自己目標につながるように働きかけた。それによって、それぞれの目標間、取組間の関連づけや連鎖性に眼が向かい、教職員個々の働きが全体に関わっていることが認識され、自己の実践が組織的であるとの認知を生み出すことで、不干涉や孤立感、徒労感の解消を目指す助言を重ねていった。

さらに、昨年度に続き、授業づくりを焦点にして、授業観の共有と授業モデル開発、同僚性の構築を図ることに焦点を定め、それまでに創りあげられていた授業モデルを基盤にしながら、昨年度目指した他教科への汎化ではなく、むしろこれまでの成果である理科・生活科のモデル実践に絞り、学年ベースで授業に向かうように働きかけた。

<地域協働的な学校づくりの基盤確立>

隣接小学校校長として赴任した前教頭、昨年度から関わりを深めていた隣接中学校教務主任を重要なステークホルダーとして、3校間の連携強化を試み、合同研修会を重ね、協働的な関係へと大山崎地域の教職員の眼が向かうよう働きかけた。併せて、大山崎小学校教員が合同研修会でイニシアチブが発揮できていることを指摘することによって、これまでの成果を自ら確認できる機会にした。

3. 組織変容と職能発達（具体的な取組実態は学校側の報告を参照されたい）

上記のアプローチは奏功し、教職員は、学年ベースで再びセルフマネジメントを噛み合わせるようになってきた。その結果、崩壊が危惧された学年も落ち着きを見せ始め、職員表情も明るさが戻ってきた。授業も随所に授業モデルにそって工夫が重ねられてきている。ワークショップでのコミュニケーションも活発である。

新教頭もしだいに学校の動きや課題が見通せるようになってきており、校内での位置を定めつつある。

こうした中で、中堅層はミドル・リーダーとしての元気を取り戻し、自らの授業力の向上やリーダーシップの効果を考える余裕が出てきている。その動きは、今年度当初の頃の疲弊したものから一定の達成感を基盤に未来志向的なものへと変換されてきている。

4. 取組の成果と今後の課題

当たり前のことを当たり前実践する。授業にしても学校経営にしても基本はそれである。この視点に気づいたある教員は、自分の行ってきたことを自覚的にすることが重要なんだと語っていた。大山崎小学校では、今、この当たり前のことが当たり前になるようになってきている。今後の課題は、大山崎小学校にとってはこの間に築き上げてきた協働的な関係を基盤にして、より質の高い授業と学級経営を追究していくことである。

ただ、協働性と同質性の相違について、改めて確認する必要があるだろう。学年ベースの授業開発は、各担任が同質の授業をすることではなく、各自の持ち味や学級の実態にそって展開される多様性を保証・強化しながら、互いの長短得失を補完しあう学年としての協働機能を発揮していくことである。そのことを見失うと、進み始めている幼稚園や隣接小学校、中学校との連携の方向性も誤ることになる。

本事業にとっては、この間に進めてきた実践家と研究者のコラボレーションに過度に依存しているのではないか。今年度試みた異なる専門家のペアリング（この効果も専門性の違いによる切り口の多元化、総合的な看取りという点で認められる）も含め、こうしたコラボレーションは、研究と学会の現状から言えば、属人的な要素が介入してくることを排除しがたい。京都府の学校数から見て、このような展開を汎化するのとは不可能である。モデル化を図る意図があるにしても、そのモデル実践を生み出すには、状況に合わせた様々なコンサルテーションが不可欠であり、適時性や臨場性が重要である。

むしろこの実績を基礎に、あらためて学校へのコンサルティング技法を開発して、実践家自らが自律的に安定的に支援できるシステムの確立と指導主事を含む学校指導者のマネジメント能力の向上を図る方向で、より深みのある研究開発に向かうことにある。

なお、計画的で継続的な実践的研究とそれを担うキーパーソンとの関係は重要である。その意味で、指導行政と人事行政のコラボレーションが強化されることを求めたい。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

久御山町立久御山中学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「耕心」 知恵を耕し、心を耕す授業づくり
～確かな学力の充実と向上をめざして～

〈研究の目標〉

「すべての教科で言語活動の充実の視点を持った授業の展開を工夫し、学習基盤の確立と確かな学力の充実と向上をはかる」

「教師力」を教員の年齢構成・経験年数や教科指導の方法、生徒の学力などの実態を考慮して、「教師力」の一部ではあるが、教師の本業である教科指導に焦点を当てた「授業力」と捉えた。そして、「授業力」の向上をテーマに、指導顧問である大阪教育大学の木原俊行教授の指導助言のもと、次の2点について研究に取り組むこととした。

ア 授業改善の取組を通して、授業力の向上を目指す。

イ 教科内での研究や教科間での交流等を基盤として人材育成を進める。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 授業改善を通じた授業力の向上

・「言語活動の充実の視点を持った授業の展開の工夫」の観点から、次の二点を重点として取り組む。

①音声 …基礎・基本の徹底を図るための手段として、単元や教材の内容から音声による反復学習に適したものを指導者が選び、毎時間の授業導入時等の工夫として実施する。

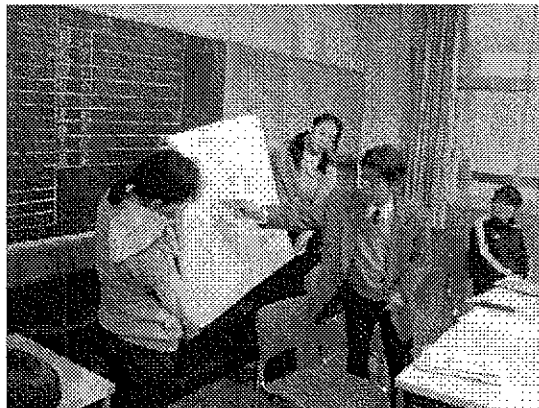
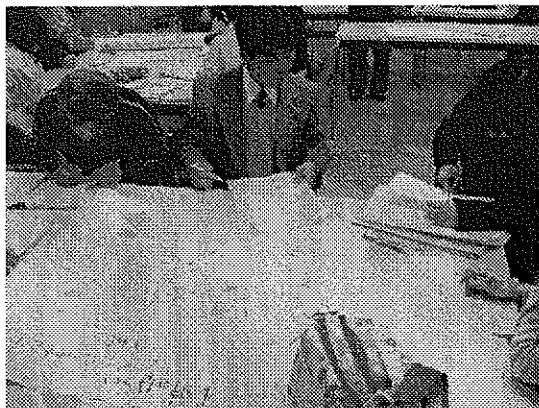
②かくろん…論理的思考力を向上させ、基本的な文章を書くための二つの型（「主張の型」・「意見の型」）を定着させる。

(イ) 教科指導と家庭学習の課題をリンクした家庭での学習習慣の確立

①家庭学習の実施と評価…各学年で実施している終礼学習や家庭学習と授業とのリンクの在り方について研究を進める。

(ロ) 授業改善に焦点化した校内研修会の実施

全教員が授業改善プランを作成し授業改善の実践を進めるにあたり、「授業改善の具体的方策について」、「授業改善プランの作成」、「重点テーマに沿った実践」の研修会とその後の教科部会をリンクさせながら教科研究を進めた。



校内研修会から（KJ法を用いた授業改善プランの検討）

(エ) 授業改善の重点テーマを絞った教科研究と研究授業の実施

- ①ねらいの提示と振り返り
- ②習得型授業と活用型授業
- ③家庭学習と教科指導のリンク

以上の三つの重点テーマから一つを絞り、テーマが見える授業の展開を目指した教科研究と「研究授業はチャレンジ」を合い言葉に研究授業に取り組んだ。

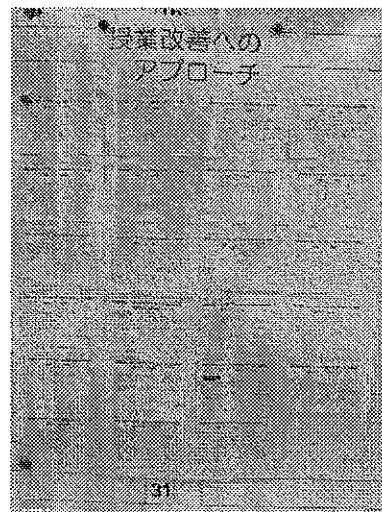
イ 取組の時系列

4月	<ul style="list-style-type: none"> ・研究推進委員会全体計画の作成と提示（職員会議） ・各教科の取組の実施計画立案（5教科教科主任及び学年主任）と実践
5月	授業公開週間の設定
6月	<p>指導顧問訪問指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業参観 ・学校の実態報告 ・今後の研究の方向性と日程の調整 <p>職員会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究推進の方向性の確認 ・中間テスト後のR→PDCA実施報告（各学年5教科担当者及び学年主任）
7月	<p>指導顧問訪問指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校内研修会「授業改善の具体的方策について」 <p>実施報告を基に各教科ごとの授業改善プランの作成（5教科部会及び学年会議）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・統一指導事項の確認 ・2学期以降の重点指導事項の確認 ・生徒の努力目標・到達目標の授業での明示の方法の工夫 ・基礎学力充実のための具体的な方策の工夫 （家庭学習の充実に向けた各学年の取組とリンクの方法） <p>山城教育局学校支援訪問</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の現状、取組状況報告
8月	<p>校内研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教科ごとに作成した授業改善プランをもとに、2学期以降の授業改善プランの作成と検討 ・2学期以降の取組の方向性の検討
9月～	授業改善プランの実施
10月	研究授業Ⅰ（国語科）
11月	<p>指導顧問訪問指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業参観 ・研究授業Ⅱ（英語科） <p>校内研修会</p> <p>授業公開週間の設定</p>
1月	<p>研究推進会議</p> <p>職員会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3学期に向けた授業改善テーマの絞り込みと実施
2月	<p>指導顧問訪問指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業参観 ・研究授業Ⅲ（社会科、数学科、理科） <p>校内研修会</p>

ウ 人材育成に関わる成果と課題

(ア) 成果

- ・授業改善をテーマとした形態の異なる研修会を持つことで、授業改善へのアプローチを意識する機会が増えたり交流することで、実際の授業改善につなげたりすることができた。
- ・5教科ではあるが、研究授業を実施することができ、互いに参観し合うとともに、確かな学力の充実と向上や授業改善をテーマとした研究協議ができた。
- ・研究授業の実施に向けた取組（教科部会、教科研究、研究授業、事後研）を通して、教科内や教科を超えての交流、その中で経験豊かな教員から若い世代へ指導方法や考え方を伝える機会ができ、授業力の向上に繋がった。



—模造紙に張って交流—

(イ) 課題

- ・家庭での学習習慣の確立については、教科指導とのリンクをねらったが、学年任せとなり、全体の授業力の向上に結びつけるためにはさらなる研究が必要である。
- ・研究授業の実施に向けた取組を通しての指導方法等の継承は見られたが、日常的に学級経営などを話題にした“気軽なおしゃべり”を通じた情報交換の必要を感じる。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(ア) 成果

- ・本事業推進のために、本年度校務分掌に「研究推進委員会」を新たに設けた。構成員を校長、教頭、研究推進部主任、教務主任、生徒指導主任、学年主任、5教科主任とし、研究テーマやプランや校内研修会、研究授業の検討を進めることができた。
- ・家庭での学習習慣の確立については、教科指導とのリンクに課題が残ったが、学年の取組としては学年主任を中心に学年団のまとまりが見られた。

(イ) 課題

- ・日常の校務に追われ、会議の設定や研究の計画的な実践を進めるという基本的なことに課題が残った。
- ・校務分掌において、組織全体を見渡してミドルリーダーのポストを考え、有効に活用する必要がある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

ア 教職員の意識改革

教科研究や授業研究、教師力の向上に結びつくような校内研修会がこれまでほとんど行われていなかったため、教職員の意識改革がまず必要であった。本事業を推進することにより、研究推進会議や研究授業、校内研修等を実施する中で否応なく日常の授業を振り返り、授業改善を意識することができた。

今後は、確かな学力の充実と向上を目指してさらに授業改善を進め、その過程で指導方法等を伝承し教師力の向上を図るといった教職員の意識改革を推進していきたい。

イ 「くみ中スタイル」の確立

本年度は、本事業の指定によりスケジュールを設定したが、次年度からは「くみ中スタイル」として年間計画上に研究会を位置付け、研究推進や人材育成等の

体制の確立を図る必要がある。

(4) 本事業にかかる取組資料等の説明

- ア 学力向上ビジョン実践報告書(中間テストまでのCheck→Action)
- イ 学力向上ビジョン実践報告書(夏季校内研修に向けての宿題)
- ウ 夏季校内研資料
- エ 授業改善実践報告書3学期・年間まとめ

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

- ・学校教育の活性化には、直接の担い手である教師に負うところが極めて大きい。教師一人一人がその資質能力を向上させることにあり、つまり「教師力」を高めていくことと考える。「教師力」の中で、特に教科・年齢等を問わず共通している点は、個々教師の「授業力」を向上することにある。
- ・研究活動を通して授業改善を図り、「授業力」を高める意識の高揚が見られ、徐々にではあるが成果が現れてきている。

【教職員評価制度との関連】

- ・自己評価目標の設定では、授業改善・授業力の向上を目標としている教師が大半であり、教職員評価制度の観点と具体的な関連が見られた。
- ・多忙な業務の中で研究活動を推進しながら人材育成を図るためには、若いうちから学校経営に参画するといった意識を持たせる必要がある。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

- ・本研究活動の具体的な手法を取り入れることで活性化した授業に変容してきており、全教師が授業力の向上に繋がると確信でき、意欲の向上に繋がっている。
- ・各教師が授業改善へのアプローチを作成し、職員室にそれぞれを掲示することで意識の高揚と自己改善の意識付けとなった。
- ・教師同士が相互に力量を高め合う雰囲気醸成に繋がった。

イ 組織のシステムづくり

- ・学校の組織力を高め、研究活動が全教師の共通した目標とするため、21年度新たに研究推進部を校務分掌上の組織として設置した。
- ・学力向上の達成を目指す組織としての研究推進部では、授業改善の研究と家庭学習のあり方研究を両軸として進めている。授業改善では活動の成果が得られているが、家庭学習では授業内容との関連付けに課題が残っている。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

- ・人材育成が学校経営上の主要課題であり、それぞれの立場で人材育成に取り組む意識が高まったことは大きな成果である。
- ・学校評価は学校評議員やPTA役員から随時受けているが、アンケート調査等の数値評価が未実施のため学校評価の変容については把握し切れていない。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

ア 自らの教育実践を見つめ直し、思想化することを意識化

これまでの自らの教育実践は「ありのまま見てください。そして自分の参考になることを取り入れてください。」というスタンスだった。これでは自分が本当に伝えたいことが他者に伝わりにくい。それに比べ指導顧問の先生の話は、具体的な実践を例に出され、大変わかりやすい内容であった。おそらく先生の教育思

想（哲学）を基盤に数多くの実践を整理分類され、本校の課題に照らし合わせて指導していただいたからであろうと思われる。

私も今後は今まで蓄積したことを他者にも理解しやすいように整理分類し、音声や文字でも「伝える」努力が必要だと痛感した。また、その過程において、自分が大切にしてきたことが明確になり、自らの教育思想（哲学）としていくことができることに気付くことができた。

イ 学校経営の視点で学年経営や本事業への参画を意識化

ミドルリーダーとされる30～40歳のスタッフが少ない中で、本事業「教師力向上」教育実践力継承は私達がミドルリーダーとしてしっかりと自覚しなければならない課題であると再認識した。教育実践豊かな諸先輩のノウハウや教育理念をしっかりと継承し手実践することや、次世代に伝えることが安定した学校運営を支える基盤となることは言うまでもない。

また、校長のめざす学校づくりに向けて、自分の果たすべき役割は何かを自覚しながら学校経営に参画する視点を持たなければならないことがわかった。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 教科部会の活性化

指導顧問の先生は、来校ごとに「私の授業改善宣言」など、次回までの課題を出された。この課題が教科内での話し合いを促し、明確な目的を持った教科部会を年6回以上開くことができた。

イ 研究推進部の新設による研究の活性化

今回新たに「研究推進部」を設けたことは「研究を一步踏み込んで進めなければいけない。」という意識を全ての教員に持たせる上で効果的であった。加えて研究推進部長が、自らも日々の実践を充実させながら、4回の研修会では管理職の指導の下、明確なテーマ設定と意見交流における論議の軌道修正により、教職員を牽引したことが研究の活性化にも繋がった。

(3) 教職員の意識の変容

ア 5教科で音読プリントを活用

漢字や英文構造暗記のために国語・英語で活用していた音読プリントを社会・数学・理科でも作成して取り組み、知識定着率が向上した。これは、本町の小学校で行われている取組を取り入れたもので、小中連携の成果でもある。

イ 職員室内で授業について語る機会が増加

「私の授業改善宣言」は職員室内に掲示され、それをPDCAサイクルでより良く改善していくこと、研修会ごとにその進捗状況の報告が求められることで、研修会や研究授業の前後を中心に職員室内で授業について語る機会が増えた。この文化が定着することで、教育実践力の継承が期待される。

ウ 指導顧問の先生の指導助言による授業改善の意欲向上

木原先生は、研究授業当日のデジカメ映像をその日の事後研修会のプレゼン内に取り込んで指導助言されることに驚いたが、いろいろな授業改善の切り口があり、小さなことからでも取り組んでいこうという意欲に繋がった。

また、プラス面を強調する先生の指導助言は、私たちの授業改善への意欲をさらに高め、モチベーションを保ち続けることができた。

久御山中学校における本事業の成果と課題

大阪教育大学 教授 木原 俊行

1. はじめに

久御山町立久御山中学校（以下、久御山中学校）に筆者が初めて訪れたのは、平成 21 年 6 月初旬のことであった。この日、ほぼすべてのクラスの授業を見学した。また、学校長・教頭等に、資料をもとに、学校の状況に関して説明してもらった。平成 21 年度の研究計画なども示してもらった。

それらから、同校の教師たちが子どもの学力の向上に向けて、努力を重ねていることが実感できた。しかし同時に、その原因は定かではないが、必ずしも子どもたちの学びの充実に結実していないことも分かった。

その後、筆者は、7 月、11 月、2 月と同校を訪れ、学力向上の実践動向を解説したり、そこで企画・運営された授業研究会に参加したりした。幸い、筆者が有する学力向上施策の体系に依れば、学校訪問の回数が増えるに従って、同校の取り組みに進展が確認された。それは、同校の教師たちの「教師力向上」を目指した努力と工夫の成果を物語るものである。

本小論では、同校の授業改善の進展や授業研究の充実を解説するとともに、次年度以降の課題についても言及する。

2. 授業改善の進展

（1）家庭学習に関する指導の工夫

今日、家庭学習の重要性が衆目の一致するところとなっている。しかも、それは、家庭学習の時間の確保だけでなく、それと授業とのリンク、とりわけ、活用型や探究型の授業づくりに資する家庭学習課題の設定にも及んでいる。

久御山中学校の教師たちは、そのような実践動向を踏まえ、宿題の点検を徹底する他、例えば、「授業ノートを集約する『まとめノート』づくり」等の工夫にも着手している。

（2）活用型授業への挑戦

思考力・判断力・表現力等の育成に向けた、活用型授業の取り組みは、多くの小中学校に共通する実践的課題である。学習指導要領総則に依れば、その方法論は以下ようになる。

確かな学力を育成するためには、基礎的・基本的な知識・技能を確実に習得させること、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくむことの双方が重要であり、これらのバランスを重視する必要がある。

このため、各教科において基礎的・基本的な知識・技能の習得を重視するとともに、観察・実験やレポートの作成、論述など知識・技能の活用を図る学習活動を充実すること、さらに総合的な学習の時間を中心として行われる、教科等の枠を超えた横断的・総合的な課題について各教科等で習得した知識・技能を相互に関連付けながら解決するといった探究活動の質的な充実を図ることなどにより思考力・判断力・表現力等を育成することとしている。（下線部、筆者）（以下、略）

久御山中学校の授業においては、先に下線で示したような場面が増えている。例えば、写真1は、11月の英語科の授業の様子である。生徒は、クラス全体に対して、またペアを組んで、自らが考えた文章を表現している。

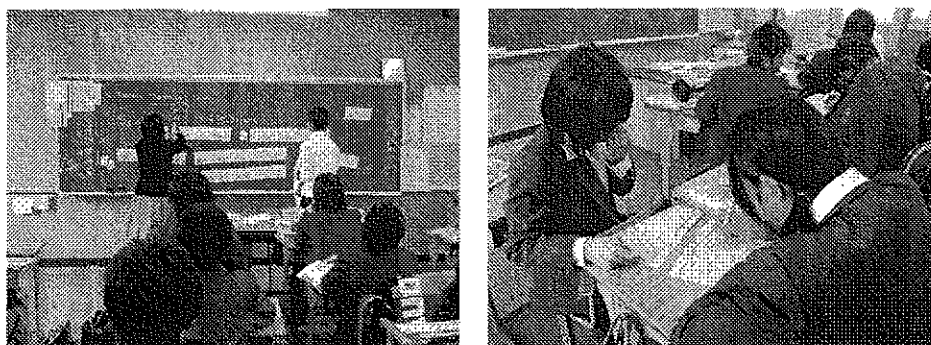


写真1 英語科の授業における能動的な活動

さらに、久御山中学校の教師たちは、活用型授業の充実に向けて、教材の開発等にも着手している。例えば、数学科の教師は、基本的な図形の体積の求め方を導入した後、それをより複雑な形の求積に適用させていた。また、理科では、指導者は、教科書を用いて地震に関する基礎的な知識を生徒に付与した後、地震に耐える建物の特徴等について生徒に考察させていた。また、家庭科の授業では、教師が、被服のデザインが人に与える印象を指導した後、生徒に、それを自らのファッションに対して適用させ、被服に関する思考を深めさせていた（写真2）。

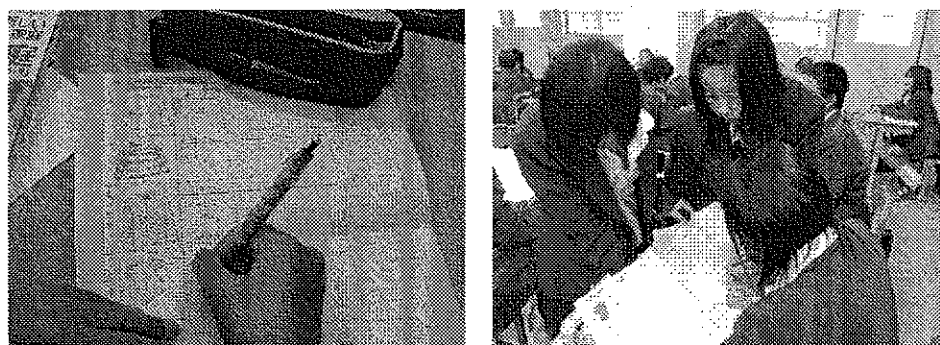


写真2 教科書による学びを自らの生活に適用させる（家庭科）

3. 授業研究の充実

校内研修の支柱は、授業研究会（研究授業とそれを題材とする協議会）である。ところが最近、協議会におけるディスカッションが盛んでないと嘆く声をよく耳にする。どうすれば、授業研究会を実りあるものにできるのだろうか。この問題の克服を願い、研究授業後の協議会に、いわゆる「ワークショップ」など能動的な活動を導入する営みが普及しつつある。

平成21年度、久御山中学校でも、それにチャレンジしてもらった。一般に、教科担任制を採用しているため、中学校では異なる教科の授業を見学し、それについて意見を述べるのは難しいと考えられている。けれども、久御山中学校では、言語活動の充実、教科指導と家庭学習のリンクといった課題を教科観・教師間で共通理解している。また、活用型授業の成立に資する学習活動や教材は合科的なものが少なくないという点も踏まえて、学校全体で授業研究に取り組むことと

なった。写真3は、その様子を示すものである。すべての教員が、当該研究授業について気づいたことを積極的に表出し、それを交流する中で、授業づくりのアイデアの共有化に貢献している。同時に、(研究授業を実施していなくても)自らの授業づくりに関する省察を深めている。

さらに注目すべきは、同校の授業研究のスタイルの多様化である。写真3のように、全教員が同じ授業を見学し、それについての批評等をグループ単位で繰り広げる場合もあれば、4つの研究授業を並行して実施し、分科会を設定して、研究授業ごとに、その特徴と課題等を語り合う場合もある。さらに、研究授業に関する気づきの表出と整理も、同校の教師たちは、生徒-教師という軸を設定したり、導入・展開・まとめという指導過程を分類の視点に定めたりしている。

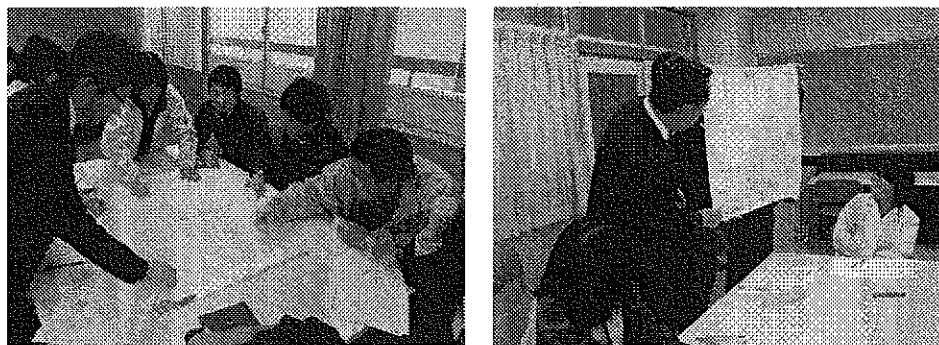


写真3 参加型の事後協議会の様子

これらの多様性は、久御山中学校の教師たちの授業研究に対する熱意の高まり、その手法の成熟を物語るものである。

4. さらなる期待

平成22年度以降に久御山中学校の実践研究がさらに発展するためには、その企画・運営に関して、いくつかの点の改善が期待される。代表的なものを2つだけ掲げよう。

(1) 1学期に授業研究会の開催を

前述したように、久御山中学校の授業研究は、これまでになかったスタイルで実施された。その結果、授業づくりのアイデアの環流が実現した。それだけに、その機会が1学期に設定されなかったことがおしまれる。それが催されていれば、8月の授業改善プランの作成等で用いられるアイデアが増えたのではないかと思うからである。ぜひ、早いスタートをご検討いただきたい。

(2) 指導案や実践報告をさらに厚く

久御山中学校には、授業のプランやレポートを綴ることによる授業改善をさらにしていねいに進めていただきたい。平成21年度に目にした指導案はすべて(資料等を除くと)1ページであった。「授業改善実践報告書」も同様である。これらの文書は、それを題材にして教師間でコミュニケーションを図るための材料に過ぎない。だから、学校における実践研究においては「書くこと」よりも「伝え合う」ことの方が重要ではあるが、それでも、材料が豊富であることが教師間の対話を活性化すると筆者は考える。子どもたちに言語活動の充実を求めている、久御山町の教師たちには、ぜひ、この点にも努力を傾注し、指導案や実践報告の厚みを増していただきたい。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

南丹市立園部小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「質の高い学力を育成するための授業研究の充実と、授業改善を通しての人材育成」

本校では、平成17年度から3年間、文部科学省学力向上拠点形成事業、そして平成20年度から2年間、国立教育政策研究所「小・中連携教育実践研究事業」の指定を受け、算数科の授業を通して質の高い学力の創造を目指して取組を進めてきた。

特に、この2年間の取組は、小・中連携による算数から数学へのスムーズな接続を目指し、小中学校の教員が質の高い学力を育成するための授業をどう創り上げていくのか共同研究し、教師の指導力を向上させる取組を進めてきた。

また、本校は多様な教職員組織があり、教職員の資質の向上を図り、若手教員の授業力向上や中堅教員の育成など、教員同士の鍛え合いを通して教員を育てる役割も担っている。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(7) 外部講師招聘による研修の実施

- ・ 指導顧問の授業研究会における指導助言、多様な経験に基づく講演の実施。

(4) 校内授業研究会の充実

- ・ 校内授業研究会の充実を図り、質の高い授業の創造を通して、教師一人一人の指導力を高める。そのために、全体研究会年8回、低中高学年別ブロック研究会5回実施し、授業実践を通じた研修を深めていく。
- ・ 指導力を高めるために、若手教員が積極的に授業公開を行い、授業実践を通じた研修を充実する。

(9) 小・中連携事業の推進

- ・ 小学校と中学校数学担当教諭による事前研究会、事後研究会を合同で行い、基礎・基本の学力の定着と活用の力を育成するための授業改善を考えた授業方法の在り方などについて研究する。
- ・ 日常的な授業の積極的な交流を行い、小学校で身に付けた学習パターン・指導展開を基盤に、中学校数学としての指導過程を作り、継続して取り組んでいく。
- ・ また、算数・数学の視点から、児童生徒の学力実態の交流と課題の把握を行い課題の共有化を図る。
- ・ 家庭学習の在り方や学習習慣の定着を小学校高学年から中学校につないでいくためにどのような連携が必要か考えていく。

(エ) 総合教育センター出前講座を活用した演習の実施

- ・ 「自校の強みと弱み」分析を行い、自校のよさや課題を自覚し、共有化することを通して自分自身の役割を自覚する。
- ・ そのための自己分析、職務の自覚、目標の設定などを図る。

イ 取組の時系列

月 日	研究活動	研究内容
4月15日	職員会議	小中連携・教師力向上等に係る説明及び取組の柱
4月20日	小中連携担当者会議	本年度の研究主題、取組内容等
5月20日	研究推進全体会議 小・中合同事前研究会	本年度の研究主題、年間計画 事前研究会（指導案の検討）
5月27日	小・中合同授業研究会	事後研究会 園部小学校5年3組「小数の計算の仕方を考えよう」 園部中学校1年3組「正の数・負の数」
6月15日	小・中合同事前研究会	事前研究会（指導案の検討）
6月17日	小・中合同授業研究会	事後研究会 園部小学校6年3組「分数のたし算とひき算」 園部中学校3年1組「平方根」
6月24日	校内授業研究会及び教師力 向上研修会	2年3組研究授業・事後研究会 指導助言 山口 満氏（筑波大学名誉教授）
8月3日	小・中連携実践協力校合同 研修会	合同授業研究会の進め方について
8月17日	校内研修会	音楽・総合的な学習・道徳
8月21日	校内研修会	学力向上・生徒指導・教育相談
9月18日	小・中合同事前研究会	事前研究会（指導案の検討）
9月30日	小・中合同授業研究会	事後研究会 園部小学校6年2組「文字を使った式」 園部中学校2年2組「一次関数の利用」
10月2日	校内授業研究会及び研修会	特別支援学級研究授業・事後研究会、特別支援教育について
10月7日	校内授業研究会	3年2組研究授業・事後研究会
10月20日	小・中合同事前研究会	事前研究会（研究発表会公開授業指導案の検討）
10月23日	校内低学年ブロック授業研 究会	2年1組研究授業・事後研究会
11月4日	校内授業研究会及び教師力 向上研修会	1年1組研究授業・事後研究会 指導助言 山口 満氏（筑波大学名誉教授）
11月19日	「小中連携教育実践研究事 業」研究発表会	公開授業 園部小学校5年3組「分数」 園部小学校6年1組「分数×分数・分数÷分数」
12月9日	校内授業研究会及び教師力	1年1組、4年2組、5年2組公開授業

	向上研修会	指導助言 榊原 禎宏氏（京都教育大学教授） 演習講師 松元伸祥・古谷一樹氏（総合教育センター）
12月10日	校内中学年ブロック授業研究会	4年1組研究授業・事後研究会
1月20日	校内授業研究会及び教師力向上研修会	4年2組研究授業・事後研究会 指導助言 山口 満氏（筑波大学名誉教授） 演習講師 松元伸祥・古谷一樹氏（総合教育センター）
2月17日	教師力向上研修会	一年間のまとめ 指導助言 山口 満氏（筑波大学名誉教授）

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(7) 成果

- ・ すべての教員が意欲的に研究授業を行い、質の高い授業を目指した授業実践を通して、教員としての資質を高めることができた。
- ・ 中学校と連携した授業研究の取組を通して、小学校教育の役割を自覚し、9年間を見通しながら中学校の教員と協調した取組を進めることができた。
- ・ 演習や外部講師による研修会を通して、これまでの教育実践を見つめ直すよい機会となった。

(4) 課題

- ・ 中堅層の学校経営参画意識を高めることが、今後重要な課題である。30代後半から40代前半のいわゆる校内で中心となるべき層がいない中で、数少ないこの層の成長が重要である。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(7) 成果

- ・ 自校の課題、自分自身の役割など、演習を通して深く自覚することができ、今後の教職員としての自己目標を明確にすることができた。

(4) 課題

- ・ ミドルリーダーの育成と校務分掌への適正な配置

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ア 校内授業研究会を活性化し、授業実践を人材育成の中心に据える。
- イ 課題の共有化を図り、目標に向かって組織的に対応できる体制の確立

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

- ア 学力向上全体構想図（資料1）
- イ 「学び合いのある算数・数学科の授業づくりのポイント」（資料2）
- ウ 「本校の強みと弱み分析マップ」（資料3）

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

大量退職時代をむかえ、様々な課題に協働体として対応するためには、若年教員や中堅教員の育成が不可欠である。質の高い学力向上の取組、複雑化する児童理解、多様化する保護者対応等、経験の浅い教職員にとっては、一人前の教師として成長していくことは大変なことである。それ故、新規採用教員配置校の管理職の責任は大きい。

また、中堅層が大変少ない時代にあつて、その層の学校経営への参画意識を高め、学校組織の中核的な存在に成長させることも本校の大きな課題である。

そのためには、教職員評価制度とも関連させながら、管理職とのコミュニケーションを図り、人材育成の観点から、個々の教職員の目標を設定し、目標に向かって意欲的に取組を進めるようにすることが重要である。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 校内研究の活性化を柱として

人材育成は、なんと言っても授業力の向上を図ることを通して行うことがその中心となるべきである。子ども達に質の高い学力を身に付けさせることができる教師でありたい。そのためには、校内研究会を活性化し、常に授業改善を重ねながら、授業で勝負する校風を創り上げることが大切である。本校では、校内授業研究会を積極的に行い、校内研究を通して高まろうとする伝統がある。研究会の在り方をさらに工夫し、高まり合える校内研究を組織する。

イ 小・中学校の連携した取組

小・中学校9年間を見通して連携した取組を行うことは、これからの厳しい社会に対応できる子ども達を育てる上で重要な視点となっている。特に、これまでの生徒指導などの連携だけでなく、教科の連携をとおして、学力向上の課題に対応した取組が必要となっている。

次年度は、さらに中学校教員との連携を深め、児童生徒の学力実態について共通認識を図り、授業改善を進めたい。

ウ 学校評価に基づく学校経営

学校評価の効果的な実施を通して、到達目標を明確にし、その具現に向けて学校経営を進めていく。教職員を学校経営の視点から積極的に参画させ、教職員評価とも連動しながら、人材育成を図っていく。本年度は、南丹市の到達指標を明らかにした学校自己評価表を作成し、組織的な学校評価を進めるとともに、学校関係者評価も活用した学校評価を進めている。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

大量退職・大量採用期を迎えている今日、人材育成は、私たち中堅教員の立場から見ても切実な問題である。本校では、人材育成の柱を授業力の向上ととらえ、実践を積み重ねてきた。一人一授業公開を原則として、提案された授業を通して協議し、学び合いを深めてきた。しかし、研究授業後の研修会では、なかなか批判的な意見は出にくい状況があった。そこで、授業を参観する際には、2種類の付箋を準備し、賛成（納得）・反対（疑問）の立場をはっきりさせながらどんどん記入していく方法を取り入れた。その結果、いろいろな意見が紙面上にオープンになり、いろいろな角度から意見を求めることができたり、又、視点を絞って話し合いをす

ることができたりした。さらに、本事業を含め、各指定をいただいたことにより、大学の先生、指導主事の先生、中学校の先生、他校から研究会に参加された先生等、いろいろな立場から、ご意見ご指導をいただくことができ、授業力を向上させるために大変有効であった。

授業改善の推進、授業技術を磨くことは、教師として、これからも継続して努力を続けていかなければならないが、一方、授業が成立するための基盤となる学級（児童一人一人の存在が認められ、心のよりどころとなる学級）を経営する能力を育成していかなければならない。

私たちは、自分自身の力量を高めていくとともに、今後は、これから学級担任を務める若い世代の教員が、児童一人一人の実態を学習面・生徒指導面・家庭環境面等、総合的にとらえ、確かな実践を積み上げていくことができるように、ベテラン教員と共に的確なアドバイスができるよう行動していきたいと考える。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

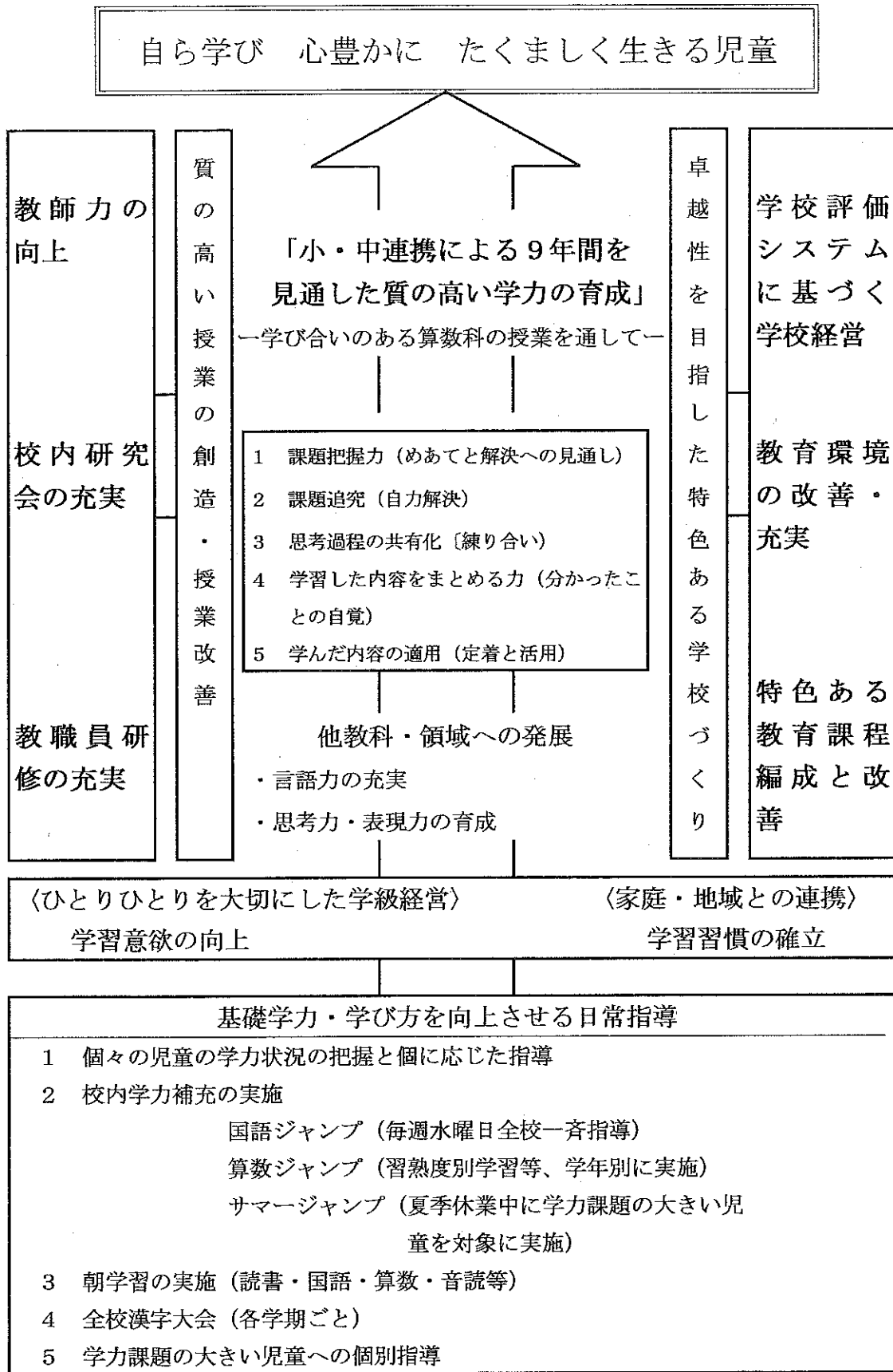
総合教育センターの出前講座を2回受講した。テーマは、「自校の強みと弱みを分析」「校内組織の活性化を目指した役割期待」についてである。「自校の強みと弱みを分析」する講座では、「チーム力（組織力）と厚みのある職員集団が最大の強みであり、多忙感等とどのように向き合い克服していくか。」という課題が明らかになった。中堅教員として、この課題について提言できる力をつけていきたい。（ミドルトップダウン）

また、「校内組織の活性化を目指した役割期待」では、チーム力（組織力）と厚みのある職員集団が最大の強みである本校の人間関係を原点から見つめ、活性化し、さらに強固な組織を創る内容のものであった。文字通り、めいめいに期待される役割を自覚し、学校運営に積極的に参画していこうとする自覚も促す研修となった。

(3) 教職員の意識の変容（感想）

- ・ 20代に求められているのは、何事にも積極的に前向きに取り組む姿勢なのだと改めて感じました。また、日常的なコミュニケーションが不足していたのに気づき、みんなで共通認識できたことがよかったです。普段、何となく過ごしていることを、きちんと意識付けできるよい機会になりました。世代別に求められる役割が異なり組織が成り立っていることがわかりました。（20歳代）
- ・ 2回の講座を通して、自分に求められる力が明確になりました。自分の力が組織の力に貢献できるよう努力していきたい。（30歳代）
- ・ 普段考えていても、なかなか言えないことを話題にしたり聞かせてもらったりしたことは、今後の園部小チームの結束を高めていくためにも、よりよい職場環境を整えていく上でも、自分自身の教員生活においても、有意義なことだったと思います。後は実行していくという難しいけれどやるべき課題を共に声をかけ合ってやっていくことが大切だと思っています。その先頭に立てるかどうか…。がんばりたいです。（40歳代）
- ・ 自分では考えない視点から物事を考え、いろいろな方々の思いを知ることができてよかったです。この研修を生かしていくことが私にとっては大きな課題となりますが、少しずつでも取り組めることから始めていけたらと思っています。（50歳代）

学力向上全体構想図 (南丹市立園部小学校)



学び合いのある算数・数学科授業づくりのポイント

過程	指導のポイント	今年度の重点課題と 具体的な方策
課題 把握	考える対象・話し合いの対象を明確に提示する。 何を考えるのか 何を話し合うのか	教材研究の充実 自己研修の充実（研修課題の焦点化） 研推部やブロックで共有していく
自力 解決	教師の支援 【予想される児童の学習活動】 【教師の支援】 【支援の意図】 思考過程をノートに表現させる	具体的な支援計画の作成 いくつかのパターンに分類する （A対応 C対応） （次なる行動を促す支援） （数学的価値づけを施す支援） 見方や考え方は目に見えにくいので、見えやすくする ノートに絵、図で表す
練り 合い	思考過程の共有化 思考過程を表現させる 本時のねらいにせまれるようにする	何を話し合い、何を発見していけばよいのかを明確にしておく。 児童が考え見出していくことと、教師が指導すべき内容とを区別する
評価 問題	活用の場（評価の場） 数題解いて一般化を図る	本時で学んだことを活用する場として、時間を保証していく 適用題の工夫 本時のねらいを達成しているか確かめる 評価方法の工夫
自己 評価	ねらいと対応させ、自分の学びの改善につながるように ふりかえりに何をかかせるのか	自己評価の段階 次時にどう生かしていくか ノートの活用方法について

～「本校の強みと弱み分析マップ」より～

【本校の実態・傾向】

- 本校の最大の強みは、チーム力（組織力）である。
 - 学年団・・・最も身近なチーム。（日常のさまざまな取組等を協議・相談）
 - 各部会・・・専門パートをチーム化。
- 厚みのある職員集団
 - 若手、中堅、ベテランという幅広い年齢層により、学び合いができる。
 - 管理職のリーダーシップと担任外の充実。
- 算数科を基軸とした授業改善の推進充実
 - 児童が主体的な学び方を身につけてきた。（ノートの充実等）
- 協力的な保護者の存在。
- ▲多忙感が生み出す現象。
 - 児童とゆっくり関われない。常に追いつめられている心境。
 - 常にこなさなければならない重圧。常にせかされている感覚。
 - よって、例年通りの起案に落ち着く。無難なところに合わせてしまう傾向。
- ▲学年団の存在が縛りに。
 - 教師個々の個性や実践に制限。足並みをそろえる束縛感。
- ▲算数科の実践力を他教科に波及させたいが。
 - 積み上げを大切にする反面、新しいものが生み出せない。
 - 国語科の授業改善が必要。
- ▲他学年の状況（生指事象等）が見えない。共有し切れない。

【3学期以降について】

『チーム力（組織力）を最大限に生かし、多忙感を解消すること』

<こんな事できるの？>

→(ポイント) 大きく変えることは難しいが、少し変える、又、少し変える努力をすること

- ・3学期の行事を起案する時には、必ず、少しスリム化すること。
- ・会議の設定は、開始時刻に加えて、必ず、終了時刻を明記すること。
- ・ノー残業デー（実際無理。したがって20時デーを週1回設定し実行すること。）
- ・ノー会議デー（週2回設定し実行すること。）
- ・休憩時間の具現化を効果的に位置付けること。

→学校評価と関わって、「充実度の高い算数科の実践の継続と他教科への波及について協議を深めること」次年度、研究推進体制（教科等）の決定につなぐ。

園部小学校における本事業の成果と課題

筑波大学 名誉教授 山口 満

1 はじめに

平成 21 年度に、園部小学校（以下、同校）が京都府教育委員会の指定を受けて取り組んだ『『教師力向上』教育実践力継承事業』に「指導顧問」として参加する機会を得ることができた。南丹市は私の出身地であり、同校の先生方が学校をあげて取り組まれているこの実践的な研究に参画することができたことは、大変意義深く、また嬉しいことであった。

感謝といささかの感慨をもって、以下に、同校の取組の成果と課題について、感想的な一文を記す次第である。的外れなことを述べるのであれば、お許し願いたい。

2 授業力の向上：その成果と課題

同校では、本事業に先立って、平成 17・18・19 年度の 3 年間にわたって、文部科学省から「学力向上拠点形成事業」の指定を受け、算数科を中心に、学力向上を図るための授業改善に取り組んできた。また、平成 20 年度には、新たに、文部科学省から「小・中連携教育実践研究事業」の指定を受け、園部中学校と連携して、算数・数学を中心に、小・中連携を図るための授業の在り方について実践的な研究に取り組んできた。

本事業は 4 年間にわたる上記の研究の成果を踏まえて、その成果を最大限に活かしながら研究主題に迫るという観点から構想されており、研究主題に言うところの「教師力」「教育実践力」の中核に、授業力、指導力の向上を図ることが置かれている。「質の高い学力」をしっかりと身に付けさせることができる「質の高い授業」を実践することが教師の仕事の中心的な任務であり、課題であるとする考え方が、同校の取組の基本になっている。

したがって、研究の方法としても、主として算数科を取り上げながらも、教科の垣根を越えた授業研究（事前研究、研究授業、事後研究）を継続的に実施し、その検証を通して一人ひとりの教師の授業力、指導力の向上を確実にするということが中心になっている。

このように、(1) 一人ひとりの教師の授業力の向上が目指されていること、(2) 学年団のチームワークを大切にしながらも、学年の枠を越えた全教員による協同的な研究であること、(3) 授業研究が基盤になっていること、(4) 「質の高い学力」の形成を図るための授業の改善が目指されていること、(5) 小・中連携を視野に入れた授業の在り方を明らかにすることなどが目指されていることなどの点に、同校の取組の第一の特色を求めることができる。

私は、6 月、11 月、1 月の 3 回にわたって算数の授業を参観し、事後の研究会に参加した。授業担当者は毎回異なっており、同一の教師の授業力の変容を時系列で確かめることはできなかったが、事後の研究会における質疑応答や議論の内容や深まりを通して、一人ひとりの教師、とりわけ 20 代の若手教師に授業を構想し、実践する力、あるいは批評する力、仲間と議論する力の向上、高まりを認めることができた。すべての教師が意欲的に研究授業を行い、授業研究会に参加し、その成果を授業の実践に活かすことを通して教師

としての資質の向上を図っている。この1年間の取組の成果は、授業の改善を通して、確実に子どもたちに伝えられている。

今後の課題としては、(1)算数の授業研究を通して得られた知見や技術を他の教科等の指導に広く波及させること、(2)学年団のチームワークがしっかりしていることの裏の面として、一人ひとりの教師の創造性や個性が発揮されにくいという問題点をどのように克服するのかということなどの点を指摘することができる。

3 教師力向上を図るためのシステムの構築：その成果と課題

授業力を核とした教師力の向上を図るということには、(1)どのような能力や資質を想定するのかという問題と、(2)期待される能力や資質をしっかりと育てるためには、どのような仕組みやシステムを構築し、実践するのかという問題とが含まれている。前者は内容的側面、後者は方法的側面である。

同校の場合、若手、中堅、ベテラン、ミドルリーダー、管理職という幅広い年齢層の教師が学び合い、教え合い、共に成長するという仕組みがうまくできており、効果的に働いている。それぞれの年齢層や立場に応じた役割が与えられ、自覚され、組織全体の力量形成の仕組みがつけられていることが同校の強みであると評価することができる。

年齢やキャリアが異なる教師集団が実際の授業の観察や批評を通して忌憚のない意見を述べ合い、相互に理解し合い、高め合うということは、そう簡単なことではない。やはり、自他を尊重し、相互に信頼し合う人間関係が職場につくられていることが前提になる。何よりも、子どもへの深い愛情と教師としての使命感が共有されていることがそうした仕組み、システムを支える基盤となる。この点でも、同校の職場の雰囲気は他校の範となる。いい雰囲気の学校づくりが進んでいるというのが率直な感想である。

今後の課題としては、(1)学年団や各部会など、システムを構成する要素的なサブシステム相互の関係を見直すこと、(2)授業研究をめぐる他校との交流など、開かれたシステムの構築を目指すことなどの点を挙げるができる。(1)は、学年として足並みをそろえなければならないという束縛感の解消を図るために、(2)は、視野の拡大を図り、他校の優れた授業、実践に学ぶために、それぞれ必要なことであると判断される。

4 地域について学び、地域を愛する教師像を目指す：これからの課題

真剣な授業研究会が終了した後の少しの時間を使って、あるいは、研究会の合間に、「園部小学校校歌」の作詞者である能勢朝次氏について私の知るところを先生方にお伝えする機会が得られたことは、忘れることができない体験となった。また、南丹市神吉小学校の前身である「文平私学」「高木私学校」や南丹市美山町の北部「淡成会」について、簡潔にお話する時間を頂いた。思わず話に、力が入った。

学校が設けられている地域について学び、地域を愛する教師像を目指すということが、これからの教師力向上、人材育成を図るうえで大切ではなかろうか。祖霊が生きているこの地に生まれ、育っている子どもたちに故郷を知り、愛することの大切さを伝えていくことが、これからの学校と教師に求められるひとつの課題であると考えている。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

福知山市立惇明小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「確かな教師力をもとに職場を活性化させ、学校力を向上する」

本校の多岐にわたる課題解決に向けて、近年若手教職員が増加する中、経験年数のさまざまな教職員の鍛え合いの中で、学校教育目標の達成と教師力向上の相乗効果のある学校づくりを目指す。

昨年度に引き続き、中堅教員(ミドルリーダー)の学校経営への参画意識と課題対応の企画力向上を目指すと共に、若手教員の授業力と児童の健全な成長を促す学級経営力の向上を目指す。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

- (7) 外部講師を招聘した教師力向上の理論研究とワークショップ
- (4) 中堅教員による若手教員対象の校内研修「JFT研修」の開催
- (7) 授業実践研究を中心とした校内研の開催や日常的な授業検討会の実施
- (エ) 出張研修内容の職員向け報告講習
- (オ) 若手教員による自主研修会の開催

イ 取組の時系列

(7) 平成21年4月6日

- 「教師力向上」教育実践校の目的確認と実践構想(2年次)
 - ・ 学校課題(教育実践課題と人材育成課題)と昨年度の取組の成果と課題の把握、今年度の方向性、取組内容、取組の成果としての期待像の確認

(4) 平成21年4月7日

- 第1回JFT研修(担当: 学校長)
 - ・ 学校教育目標の具現化に向けて
 - ・ 今年度の重点としての学級経営と学校組織

(7) 平成21年4月13日

- 第2回JFT研修(担当: 教頭)
 - ・ 危機管理について
 - ・ 日々の心構えと留意点

(エ) 平成21年 4月15日

- 第3回 JFT研修(担当：生徒指導部長)
 - ・ 家庭訪問の意義と心構え
 - ・ 保護者との基本的な対応の仕方について

(オ) 平成21年 5月12日

- 第4回 JFT研修(担当：指導教諭)
 - ・ 一人一人を大切にする学級経営
 - ・ 教師の言葉遣いや態度

(カ) 平成21年 6月12日

- 「教師力向上」教育実践校の現状把握と課題確認
 - ・ 全学級の授業参観(教職員の授業力把握)
 - ・ 校長、教頭から学校課題(人材育成上)の聞き取りと課題把握、方針確認

(キ) 平成21年 6月23日

- 第5回 JFT研修(担当：教務主任)
 - ・ 表現力を育む問題解決的な学習について
 - ・ 週案と授業づくりのノウハウ

(ク) 平成21年12月24日

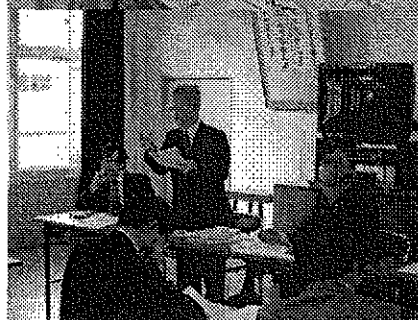
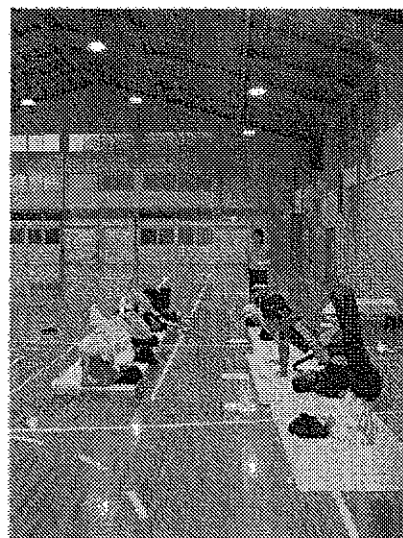
- 若手教員による自主研修会の実施
 - ・ 国語科の教材「モチモチの木」の指導方法の研究

(ケ) 平成22年 1月6日(浅野良一教授)

- 校内研修の活性化に向けて
～研修目標と研修評価からのアプローチ～
 - ・ 学級経営力のリスト
学級経営力の顕在化
 - ・ 学級経営力の継承と若手教員の育成

(コ) 平成22年 1月27日(山口 満名誉教授)

- 教師力向上に向けた、授業研究の在り方
 - ・ 授業研究の在り方を考えるための視座
自ら学ぶ力を育てる授業を作るためのポイント
カリキュラム開発力の向上に連動する授業研究の在り方



ウ 人材育成に関わる成果と課題

- (7) 昨年度、互いに寄せ合う期待感と有用感により教育実践に対する意欲が向上し、互いに聞き合ったり学び合ったりするなど活発に交流し、先輩教師に尋ねて学ぼうとする場面が見られるようになった。
- (4) 学校教育目標の達成に向けて、中堅教員が若手教員を育成し、児童の健全な成長を促そうという意識が高まってきた。
- (9) 社会の急速な変化と個人の価値観の多様化により、即時対応することが増え、状況を見て臨機応変に対応する能力が必要である。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

- (7) 昨年度明らかになった職場内での自分に対する期待感と自己評価、行動目標をもとに、今年度の自己申告書を作成し、組織としての役割を認識して学校運営に参画する意識を持つことができた。
- (4) 個人の力量の向上を図ることが組織力向上につながるという認識から、互いに意見を出し合い、切磋琢磨する土壌ができつつある。
- (9) 互いに交流し合って実践に生かそうとする面は見られてきたが、実践を検証する場や内容のふり返りが難しい。
- (8) 事務職員や養護教諭など一人職種の研修が難しいが、全教職員で学校の組織人や教育者としての心構え、より専門的な知識や社会人としてのマナーなど、一般的な常識を学び合う機会を作っていくことが今後必要になってくる。特に、事務職員からは学校事務を、養護教諭からは児童の健康管理の留意点などを、学び合う場を設定する必要がある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ・ 互いの考えや互いに抱き合う期待感などの交流を通して今後も組織の活性化を進め、中堅も若手も相互に関わり合い、磨き合える校内研修のあり方を追究する。
- ・ 現場に軸足を置いた実践研究を積み重ね、日々の教育実践を推進する中でさまざまな事象に対応したり、それらを教訓化したりして幅広く事象に対応できる能力を身に付ける取組を進める必要がある。

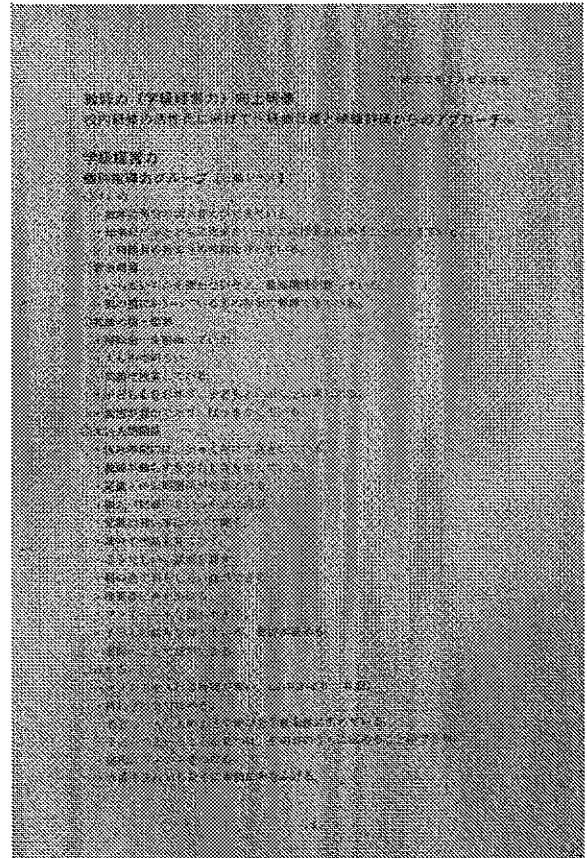
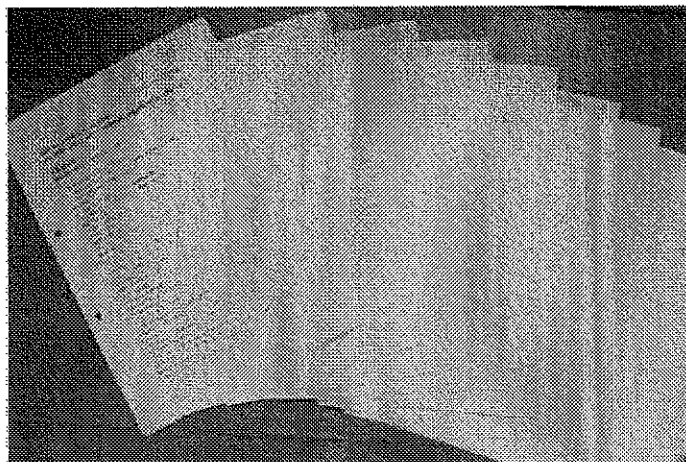
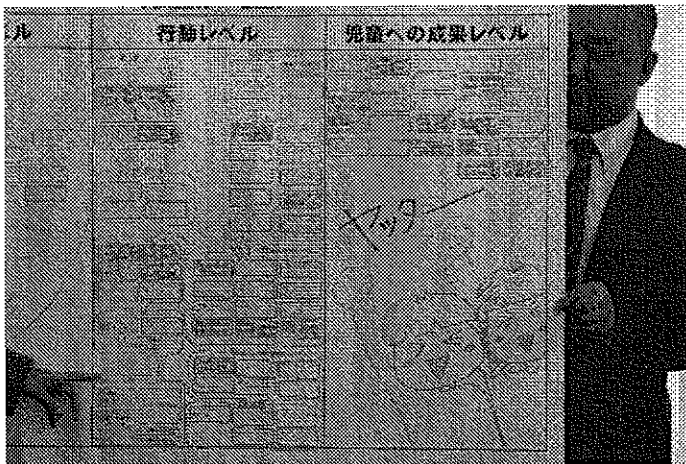
(4) 本事業に係る取組資料等の説明

○ KJ法的な手法を活用したワークショップから

- ・ まず、学級経営がうまくいっている教師(時)の行動(行動レベル)とはどんなものかをタックシールに思いつくままに書く。次に、表れる児童の姿(児童への成果レベル)を書き、最後に教師の準備(理解レベル)としての事項を全部で20個程度書く。それを表の上に置き、分類をしながら整理しタイトルを付ける。

- ・ 学級経営のノウハウを明確化し、共有化しやすくする。

	理解レベル	行動レベル	児童への成果レベル
個別指導力			
統率力			
集団指導力			
企画力			
包容力			



2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

- ・ 教師力の向上と校内研修の在り方について、組織としての学校の力をいかに向上させていくかという視点に立った校内研修のマネジメントが必要である。さらには、組織として学校力を伸ばすための中核が校内研修であるということが実践を通して認識できた。
(今年度は、「学級経営」の充実という学校全体の共通の教育テーマを創造的に解決していく過程を体験することにより個々の教員が期待された役割との関係からそれぞれに力を発揮し教師力の向上が図れた。)
- ・ 教職員評価制度との関連においては、個々の教職員の目標の達成と学校教育目標の具現化がいかに関わっているのかという観点で、評価者と双方で共通理解することができた。特に自己申告書の中の学級経営においては、具体的な目標設定をさせることや自分の長所や伸ばしてほしい力を明確に示すように指導した。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

○ 教職員の意識

- ・ 校内研修において協働で課題を解決していくことが学校目標の具現化につながるという認識が持てた。(学校経営の視点を組み込んだ校内研修の設定が重要)
- ・ 今回の研修において、学校現場における抽象的なことを具体的にしていくことが教師力の向上に繋がっていくことを浅野教授に指導していただくなかで理解できた。
- ・ 問題解決に役立つ知識や教育スキルについては、個々の教師ばらばらに持っているのではなく、活発な話し合いや交流によって、それらが多くの教師に共有されることが大切であるという認識が育った。

○ 組織のシステムづくり

- ・ 組織の活性化を図るためには、「組織の活性化」とは、校務分掌や運営のあり方などシステムの部分を変えればできることだけではなく、大切なことは教職員の実践意識の向上と職員同士の協働による教育活動の活性化による質的向上が図られるということである。
(個々の職員の能力を向上させる人材育成の充実、その能力が最大限発揮できるような校務分掌における適材適所への人事配置、その達成状況についての適切な評価による意欲の向上は必要不可欠である。)

○ 学校経営計画及び学校評価の変容

- ・ 学校経営と結びついた研修を重ねることにより、自己の目標設定や達成状況を踏まえた学校評価が少しずつできるようになった。(学校教育目標、学校経営上から、自分自身が何を担っているかの自覚化が進んだ。)
- ・ 学校経営計画については、トップダウンの形で作成していたが、来年度からは教職員の学校経営への参画を意識させていく必要性からも学校長の運営方針を受ける中、分掌の部長等ミドルリーダーを中心として作成する計画を予定している。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

教師が持っている学級経営に関するスキルを共有することで、世代を超えてノウハウやポイントを伝えることができるのではないかと感じた。ともすれば学級経営のノウハウ等は教師自身の知的財産のような扱いで、交流する機会が少ないので、今回の研修はいい機会になったと思う。

また、こうした力は、以前だと若い教師が先輩教師の背中を見て学んできたものであるが、中堅層が少なく若年層が多い現在の年齢構成の学校にあっては、意図的に伝達していく必要がある。そういう意識を持って今後も取り組んでいきたい。

(30代後半 教諭)

今回の研修で、学級経営は見えにくいことを感じた。学級経営を見る機会はほとんど無く、教室掲示や授業等間接的にしか他学級のことを知る機会がないので、もっと学級で取り組んでうまくいったことや失敗したことを知りたいと思った。

今回学級経営のノウハウについて明文化したので、これをもとに学級経営について話し合う機会も必要であると感じている。

(40代前半 教諭)

(2) 取組から考える自校組織の活性化

昨年度の研修により、自分にかけている願いや期待されている役割が分かり、自信をもって組織人としての動きが取れるようになった。そのため、ベテラン、中堅、若手の教員間の交流が増え、互いに教え合ったり学び合ったりする風土が生まれてきた。若手教員は、先輩教員から学び合おうとする積極性を持ち、ベテランや中堅の教員は、自分たちの経験や教育技術を伝えようとする気持ちを持つようになった。それぞれの教員の向上が、ひいては児童の健全な成長を促し、学校全体の向上につながると分かり、行動化につながった。

(3) 教職員の意識の変容

本校はもともと「総力」という言葉のもとに協力し合い、日々の教育活動に当たろうとする気風があった。しかし、今回の2年間の研修をもとにそれぞれの役割の再認識と自分に向けられる期待感から実践意欲と組織力の向上により、自分たちの資質向上に向けての「総力」での活動ができるようになってきたところが、教職員の意識の変容ととらえることができる。「助け合う」という組織集団から「学び合い、磨き合う」という組織集団に脱皮し始めていることを実感している。

惇明小学校における本事業の成果と課題

～学級経営力向上に向けたコンピテンシーモデルアプローチ～

兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一

1. 平成21年度の事業の取り組み

(1) 教師力向上に向けた本年度のテーマ「学級経営力」

「教師力」とは何かについては、平成19年3月に京都府教育委員会が出した「教師力向上のための指針」には、次の5つがあげられている。

- 児童生徒に対する教育的愛情と、教職に対する使命感・情熱を持っていること。
- 豊かな感性を持ち、明朗かつ健康で、人間的魅力にあふれていること。
- 高い授業力を持ち、児童生徒に確かな学力をつけることができること。
- 社会的良識と自ら学ぶ意欲を持ち、児童生徒や保護者、職場の同僚、地域の人から信頼されること。
- ふるさと京都への理解と愛情を深めるとともに、国際的な視点に立った教育を推進することができること。

特に、「高い授業力を持ち、児童生徒に確かな学力をつけることができること」については、教師が専門職である根幹をなす部分であり、惇明小学校においても様々な取り組みをしているところである。

ただ、高い授業力のベースには、安定した学級経営力が必要であり、若手教員の多い惇明小学校においては、年度当初から校内研修のテーマとして取り上げられてきた。

そこで、今年度の本事業では、「学級経営力」をテーマにワークショップを実施することとした。

(2) ワークショップのねらい

学級経営力は、授業力と異なり、なかなか観察して学ぶことが難しい。そこで、ワークショップの第1のポイントは学級経営力の「見える化」を目指した。

第2に、学級経営力を狭くとらえずに、「学級がうまくいっている時の教師の行動」に目を向けることで、なるべく多くの視点からヒントを得ることを目指した。そこで、教師を5つのグループに分け、①個別指導力（個々の児童への指導力量）、②統率力（教師のリーダーシップ）、③集団指導力（リーダーを育てる力量、集団を育てる力量）、④企画力（多彩な仕掛けで集団を導く力量）、⑤包容力（厳しさや愛情、人間的な魅力）学級経営力を洗い出した。

そして第3に、具体的な行動レベルでの洗い出しにより、その行動を実践できるようにした。この方法は、教師のコンピテンシーを明確にする取り組みでもあった。コンピテンシーとは、高い成果を生み出すために、安定的に発揮される行動特性である。その一覧やモデルを作成することで、その力量を習得しやすくするのである。

(3) ワークショップの進め方

学級経営力は、学年によって異なるので、教師全員がイメージしやすい中学年担任を想定した。そして、教師を年代別に5つのグループに分け、①個別指導力、②統率力、③集団指導力、④企画力、⑤包容力の視点から、優秀な教師が行っている学級経営での行動、あるいは自分の学級がうまくいっている時の自分の行動や状態を洗い出して整理した。【行動レベル】

また、その行動のもとになっている知識等を整理した。【理解レベル】

また、その行動のもとになっている知識等を整理した。【理解レベル】

そして、教師がその行動をとっていることによる子どもたちの動きを【成果レベル】とした。

	理解レベル 「～を理解している」 「～を知っている」	行動レベル 「～ができる」 「～している」	児童への成果レベル
個別指導力			
統率力			
集団指導力			
企画力			
包容力			

2. 本事業の成果

(1) 学級経営力のコンピテンシーモデル

ワークショップで出された学級経営力(中学年担任の例示)の行動レベルの記述を整理すると下図のようになる。

学級経営力の5つの要素	それぞれの行動
児童とのコミュニケーション力 (児童と良好な関係を構築できる)	児童と公平に接し、児童の考えをよく聞いている。
	児童と適切な距離感を保ち、自分の考えを分かりやすく伝えている。
児童理解力 (児童の思いや願い、個性を理解できる)	児童の個性を受け入れ、児童の変化を敏感に受け止めている。
	児童の個性の伸長や課題解決等に必要情報を多面的に収集している。
児童指導力 (児童の育成を行うことができる)	叱るべき時には、毅然とした態度で叱っている。また、上手にほめている。
	児童一人ひとりのよさや努力、成長を見だし、認めている。
	保護者や同僚と、児童に関する情報交換を行い、連携して指導に当たっている。
教員としての基本行動 (教職員として自覚した行動をとることができる)	児童の発達段階や心理を理解しており、保護者の細かな疑問や要望等にも誠意をもって対応している。
	人権感覚を身につけており、差別やいじめ等に対しても毅然とした態度で指導している。
	緊急事態等にも適切に準備・対処するなど、危機管理能力を身につけている。
自己管理能力 (常に前向きで、安定した行動をとることができる)	児童の話をよく聞き、丁寧な言葉等で史実に対応している。
	状況に左右されず、感情をコントロールできる。
	時間管理を行い、計画的に行動をしている。

(2) 研修目標・評価リストであり自己チェックリスト

今回作成した学級経営力のコンピテンシーリストをもとに、教員の研修ニーズ(苦手な点)を把握し、今後の校内研修の目標設定に活用できる。また、校内研修の実施後、研修評価や効果測定を可能にし、次回の校内研修への反映が可能になる。

さらに、この学級経営力のコンピテンシーモデルで、教員各自に自主的に自分の行動をチェックすることもできる。

3. 本事業の課題

(1) 教師力向上のアプローチ

昨年度から本事業に携わる機会を得て、何回かのワークショップを実施してきた。その結果、校内研修のアプローチは、2つあると感じる。ひとつは、教師個人の専門的力量を開発することであり、「業務の習熟度向上」に向けた取り組みである。もうひとつは、学校の育成風土や相互研鑽といった「職場の成熟度向上」へのアプローチである。

そして、それらはいずれか一方というより、両方を同時に実施することが必要であるのではないかと考える。クルト・レビンの「 $B(行動) = f(P:個人能力, E:環境)$ 」は、人の行動は、その人の能力と、おかれた環境の関数であるとの考え方は、教師力向上にも当てはまるのではないだろうか。

(2) これからの校内研修のあり方

京都府教育委員会は、「教師力向上のための指針」のなかで、「各学校においては、校内研修の活性化を図るなど、教員が自らの学びと気づきにより成長する仕組みづくりに積極的に取り組むことが重要である」、「教員の資質能力は、日々の教育活動全般を通じて向上していくものであり、学校内の管理職を含むすべての教員が互いに切磋琢磨し、連携し合って教育活動を行う環境をつくることが重要である」と述べており、今後の校内研修の改善・改革の方向性を示唆しているように思われる。

これまでの校内研修と、今後求められる校内研修を比較すると、下図のように整理できる。今後の教師力向上の新たな取り組みに期待したい。

【これまでの校内研修と今後求められる校内研修】

	これまでの校内研修	今後求められる校内研修
育成の時間軸	効果の即時性	効果の即時性に加えて、将来での活用
研修の方法	研究授業や個別指導中心	研究授業や個別指導に加えて、管理職のマネジメント（教員評価制度や業務の分担等）
研修の対象①	教師個人の能力を対象	教師個人の能力に加えて、学校職場の組織能力も対象
研修の対象②	能力開発に焦点	能力開発に加えて、意欲喚起にも焦点
研修の重点①	教師個人の弱みの克服中心	教師個人の弱みの克服に加えて、強みの伸長にも重点
研修の重点②	総花的な能力開発目標	学校の重点とリンクした具体的・重点的能力開発目標
人事との関連	人事と研修は別物	人事と研修のリンク

4. おわりに

昨年度から今年度にかけて、本事業への参画の機会を与えていただいた京都府教育委員会に感謝いたします。また、ワークショップ等で熱心に取り組んでいただいた、福知山市立惇明小学校の端野学校長先生、有田博之教頭先生、そして本事業の推進やとりまとめをしてくださった教務主任の由良正樹先生をはじめ、教職員の皆さまに感謝いたします。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

与謝野町立江陽中学校

1. 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「学校の課題解決につなげる授業研究を中心とした組織的な人材育成」

<設定理由>

中堅教員が少ない中で、ベテラン教員の実践的指導力を若手教員に継承し、校内で人材育成の活性化を図るため、上記の主題（テーマ）を設定した。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 授業力向上に視点をおいた校内研修会

全教員を対象に、授業力向上に視点をおいた校内授業研究会を4回実施した。

また、京都府総合教育センターの「出前講座」として位置付け、毎回、主任研究主事兼指導主事からも指導助言をいただいた。

授業研究会を充実させ、教員の意識向上を図るため、下記のような工夫を行った。

- ・研究授業を参観する際の観点として、下記の二点を事前に教員に伝えるとともに、あらかじめ渡しておいた付箋に観点に対する「気づき」を記入していく。事後研究会では、その付箋を使って、観点に沿った授業であるかどうかのグループ協議を行った。

①知識（基礎基本）を習得させる内容であるか

②習得した知識を活用する工夫（発問・板書等）がされているか

- ・さらに、形式的な事後研究会にならないよう、京都府総合教育センターの主任研究主事兼指導主事から助言をいただいた。具体的には、全教員が授業を批判する側（否定的）と支持する側（肯定的）のどちらの立場からも意見を述べる、つまり役割を変えてどちらの立場からも授業についてのコメントを行うという形式を取ったため、活発な研究協議となった。

- ・京都教育大学榊原教授より、下記の内容での講話をいただいた。

①教員の授業力向上と校内における人材育成の活性化

②授業改善と指導力量の向上に向けて

(イ) 人材育成に視点をおいた校内研修会

兵庫教育大学の浅野教授を迎え、全教員を対象に、人材育成に視点をおいた校内研修会を1回実施した。

「授業改善と指導力量向上に向けた人材育成」という視点から下記の要領で演習を行い、自校の教員同士、各年代にどのような役割を期待・要望しているか、共通理解を図った。また、浅野教授から、「職場の集団構造と職場集団の能力」に係る講話をいただいた。

- ・全教員を、①35歳以下 ②36歳～45歳 ③46歳以上 ④管理職の4グループに分け、自分自身の授業力を向上させるために、自分以外の年代のグループに対してどのような期待や要望があるか、グループ討議を行う。その結果を4～5枚、ラベルに貼る。

- ・各年代からの期待ラベルを集め、KJ法で整理して模造紙に貼り、各年代ごとに発表（説明）を行った。

イ 取組の時系列（本事業関連事項）

	月 日	内 容
1	5月 7日	校内学力向上委員会①「本校の課題に基づく年間計画の作成」
2	6月10日	「教師力向上」第1回校内研修会 榊原教授・総合教育センター主任研究主事兼指導主事来校 ・全学級授業参観 ・今後の研究の進め方についての協議
3	6月18日	京都府総合教育センター講座「チームマネジメント『課題の分析から目標設定』演習講座」を本校教員1名が受講
4	6月19日	校内学力向上委員会② 「校内授業研究会のねらい及び実施に向けての確認事項」
5	6月30日	江陽中学校ブロック「学力向上対策会議」に教務主任が出席 本校の取組紹介と今後の研修会への参加要請
6	7月15日	校内学力向上委員会③「夏季校内研修会の実施に向けて」
7	8月28日	「教師力向上」第2回校内研修会（夏季校内研修会） ・2年生社会科の授業をビデオ収録し、研修会で全教員が視聴 ・2グループに分かれての研究協議 ・榊原教授及び総合教育センター主任研究主事兼指導主事の指導助言 ・江陽中学校ブロック「学力向上対策会議」の取組として、校区内小中学校教員が5名参加
8	9月25日	京都府立加悦谷高等学校「授業力向上」研修に、本校社会科教員2名が参加
9	10月15日	与謝野町立加悦中学校「授業研究会」に、本校教員2名が参加
10	10月16日	京都府総合教育センター講座「会議運営に生かせる『ファシリテーション』講座」を本校教員1名が受講
11	10月19日	校内学力向上委員会④「第3回校内研修会の実施に向けて」
12	11月 9日	「教師力向上」第3回校内研修会 ・2年生英語科の授業を参観。観点は下記のとおり ア 知識（基礎基本）を習得させる内容であるか イ 習得した知識を活用する工夫（発問・板書等）がなされているか ・グループでの研究協議 ・榊原教授及び総合教育センター主任研究主事兼指導主事の指導助言 ・江陽中学校ブロック「学力向上対策会議」の取組として、校区内小中学校教員が3名参加
13	11月18日	校内学力向上委員会⑤「第4回校内研修会の実施に向けて」
14	12月 7日	「教師力向上」第4回校内研修会 ・2年生理科の授業を参観。観点は今までと同じ内容 ・兵庫教育大学浅野教授指導による演習（人材育成）及び指導助言 ・江陽中学校ブロック「学力向上対策会議」の取組として、校区内小中学校教員が2名参加
15	12月14日	校内学力向上委員会⑥「第5回校内研修会の実施に向けて」
16	1月18日	「教師力向上」第4回校内研修会 ・2年生社会科の授業を参観。観点は今までと同じ内容 ・榊原教授及び総合教育センター主任研究主事兼指導主事の指導助言 ・江陽中学校ブロック「学力向上対策会議」の取組として、校区内小中学校教員が1名参加

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

学校としては、①研究授業並びに事後研究会での研究協議を通して、各教員が授業力の向上を図る。②若手・中堅・ベテラン教員が意見や考えを述べ合い、協議を進める中で連携を一層深めていく。これら2つのことをねらいとして取組を進めてきたが、同じ手法で何度も校内研修を行ったため、各教員がお互いに遠慮することなく意見を交換できるようになった。このことは、教育活動を行っていく上で教員同士が共通理解を図りやすくなり、大きな成果となった。

また、研究授業については社会は若手教員、英語は中堅教員、理科はベテラン教員が行うなど意識的に年代を分けたが、どの教科、また、どの年代の教師であっても今年度本校が目指している「基礎基本の知識を習得する授業」、「習得した知識を活用する授業並びに生徒に考えさせる授業」といった2つの方針を意識した授業内容及び方法であった。このことも成果のひとつと考える。

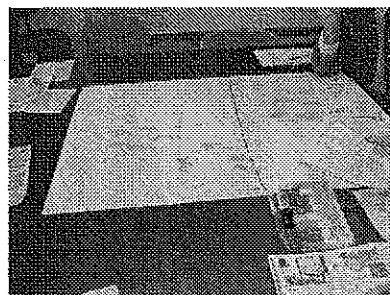
エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

中学校の場合、教科の特性、専門性があるため、授業内容等については個々の教員に任せていることがほとんどである。しかし、学校として、生徒にどのような力をつけさせていくかということを考えると、教科の違いはあっても、同じねらいや目的のもとで授業をする必要がある。今年度の取組は、そう

いった意味からも大変重要な取組であり、教員一人一人の授業改善に対する意識が向上し、若手・中堅・ベテランの垣根を越えた組織の活性化にもつながった。

人材育成とは、ベテラン教員が若い教員へ、また、経験豊富な教員が経験の少ない教員へ指導助言を行うことだけではなく、全教員が自分自身の授業力を向上させながらお互いの実践に対して意見を交わしていく。その中で、教師力が向上し、教員としての資質も培われていくものであるとも考えられる。

そういった意味で、本校の教員の授業に対する意識がかなり高まってきたことは大きな成果と言えるが、同時に、この意識が次年度以降も継続されていくことが課題のひとつでもある。



(3) 成果を受けた今後の方向性

・今年度、教師力向上教育実践力継承事業の指定を受けたことで、京都教育大学榊原教授並びに京都府総合教育センター主任研究主事兼指導主事から、全教員が授業研究会に積極的に参加し、活発に研究協議ができる手法について指導助言を受けることができた。

一般的によくありがちな、単に個々の感想を述べるだけの形式的な授業研究会に終始するのではなく、観点を絞って授業を参観し、また、事後研究会においては、授業を「批判する側」（否定派）、「支持する側」（肯定派）のどちらの役割も経験しなければならないといった研究協議の方法であったため、今まで以上に、全教員の授業参観や事後研究会に



臨む姿勢が積極的となり、さらには授業改善及び授業力向上に向けてどうすべきか、といった意欲的な発言が随所に見られた。

・校内研修会では、社会、英語、理科の3教科において研究授業を行い、それぞれ事後研究会を実施したが、全教員が自身の教科に置き換えて考えたり発言することができた。

中学校では、教科の特性及び専門性があるため、他教科の授業内容・方法に関してはなかなか意見を述べにく

いが、発問及び板書の方法や工夫など、習得した知識を活用するための具体的方法等に絞ったことで活発な協議へとつながった。

・今年度、「基礎基本の知識を習得する授業」と「習得した知識を活用する授業並びに生徒に考えさせる授業」の2つの方針を提示し取組をすすめてきたが、今後は教科の域を越え、授業改善に視点をおいて全教員が意見交換をし、協議を深めていくことが必要である。

(4) 本事業等に係る取組資料等の説明

ア 校内研修会概要（第3回～第5回）

別紙添付資料のとおり、第3回～第5回の校内研修会では、英語・理科・社会の教科の違いはあっても同じ観点での研究授業を設定した。これは、全教員が同じ観点で授業を参観し、そして事後研究会で同じ視点にたって意見を述べ合う。最終的には、自分自身の教科に置き換えて授業を振り返ることができるようになる、というねらいで行った。

2 管理職の視点から考える本事業の成果

(1) 人材育成の考え方の変容

ア 変容

取組を始める前は人材育成を、校長なら教頭や教務主任に対して、教頭なら教務主任や学年主任に対してといったように、主に管理職や教務主任、学年主任が若い教職員に対して行い、それぞれが実践的指導力を継承していくことであるととらえていた。

しかし、組織とはさまざまな個性や能力をもった異質なメンバーが相互作用をし、共通の目標に向かって、協働していくものであるととらえると、そのような単純なものではなく、個々人が相互に反応し合い、それぞれが自分の能力を高めていくものだととらえ直した。

したがって、個々の教職員が継続的に学習をしながら自分自身のさまざまな認識を変化させ成長していかなければならないと考える。

イ 教職員評価制度との関連

今まで教諭にとっては「学校運営」の項目が記入しにくかったが、校務分掌にかかわることだけでなく、自分の年齢やポジションから職場の一員として何をするべきかを考えて目標にすることが出来るようになるとともに、面談において自校の教職員の成長のために頑張ることについて懇談が出来るようになった。

(2) 組織の活性化に向けた現状分析から考える自校の特色づくり

ア 教職員の意識

授業研究については、「知識（基礎基本）の習得」「習得した知識を活用する工夫」の二つの観点を肯定的及び批判的な視点で見て協議を行ったことで、討議が深まるとともに自分自身の授業を振り返り、活用型の授業づくりへの意欲が高まった。今後はこの二つの観点を、それぞれの教科や授業に合った視点に変えて討議が行えることを目指したい。

また、各年代ごとの「授業力向上」に対する期待や要望を話し合った結果、組織の中での自分への期待が認識でき、人材育成への姿勢が目に見える形として変容してきた。

イ 組織のシステムづくり

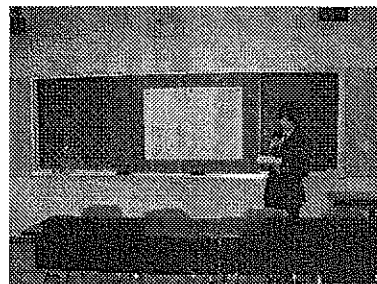
本事業では「授業力向上」に視点をあてたため、学習指導委員会を中心として取り組んだ。しかしながら、人材育成のための組織のマネジメントが重要なポイントと捉え、校長の提案に基づき四者会（校長、教頭、教務主任、生指加配）から指針を出した。

また、町の3中学校や校区内の小学校、近隣の高等学校にも呼びかけ、授業研究によ

る交流を図るとともに授業研究の手法を発信して人材育成を目指した。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

本事業をとおして、組織もさまざまな活動によりその対象との相互作用を繰り返しながら学習し成長していくこと、そして、まわりの変化に応じて自らのあり方を迅速に変化させていく組織にしなければならないということの大切さを学んだ。そのためには、教育の目標が全教職員に認識され、それを達成するための経営戦略が理解されていることが重要なポイントであるとともに、改善に向けて本音で語り合える集団のあり方が大切であると感じている。次年度も事業の成果の継続充実を進めていくことにより、人材育成をさらに推進したい。



学校評価の自己評価については、「実践的指導力向上を目指す研修」の項目が、昨年度に比べて顕著な伸びを示した。具体的には、「教師相互に授業の評価を行っている」と、「学校の教育力の向上に役立つ内容となっている」という項目が伸びた。これらのことから、この事業により教員一人一人の授業力だけでなく、授業改善への意欲も伸張したと感じている。

3 ミドルリーダーの視点から考える本事業の成果

(1) 取組から考える人材育成についての自らの意識の変容

ア 他の教科の教員の指導方法がどのようなものであるか、授業研究を通して認識することができた。また、ベテラン教員の持っている指導力を、若手教員へ継承していこうとする教科部会の必要性を感じた。

イ 本年度 5 回にわたる校内授業研究会では、集団討議法（KJ 法など）を活用することにより活発な意見交換ができ、感想を述べるだけの授業研究会から一歩前進することができた。しかし、生徒がどのように変容したかという検証は不十分であるように感じる。

ウ ベテラン教員の持ち味や、若手教員のバイタリティを授業研究を通して融合していくためには、来年度も何らかの方法で継続していく必要を感じる。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 自分の担当教科以外の教科における指導方法については、肯定的な意見は出ても、否定的な意見は出にくいものである。しかし、本年度の授業研究会では、「必ず授業の改善点を出す」ことを目標に取り組んだ。その結果、全員がその授業の優れていた点や、改善すべき点を出し合うことができた。授業研究会の中だけでなく、日常会話の中で、そういった話題ができるような組織を作っていかなければならない。

イ 「習得した知識を、いかに活用するか」という指導方法の研究を主眼におき、各教科で指導案を練りあう中で、自己の指導方法を振り返り指導力の向上につながる。



(3) 教職員の意識改革

ア 組織として取り組むことは、様々な教員の意見を聞きながら進めていけることにより、各教員が自信を持って指導に当たることができ、生徒にとっての教育活動にもプラスになると考えられる。

イ 授業研究を通して、意見を交し合う中で一人で生徒の指導に当たっているのではなく、本校の教職員全員で本校の生徒に指導をしているという協働意識や学校の運営に参画しているという意識が高まってきている。

江陽中学校における本事業の成果と課題

京都教育大学 教授 榎原 禎宏

1. 学校を「開く」チャンネルとして

2ヶ月に1度くらいの頻度ではあったが、学校外の教育関係者が継続して訪問するという本事業の仕掛けは、開発実践校にとってストレスを感じる一方、新鮮な空気に少しふれる機会にもなったのではないだろうか。

ともすれば、学校は懸命に取り組むあまりに、一息ついてその妥当性を検証するゆとりを持たなくなりがちだ。江陽中学校も、朝から夜遅くまで、あるいは土日も熱心に職務につかれるスタッフの多い学校と拝見した。この点で、教育行政機関が査察あるいは外部評価するといったこととは別の回路として、本事業のような機会を設けることの意義は大きいと思われる。他者の目を意図的に取り込むことによって、「岡目八目」の効用を生かせるのではないだろうか。

校内スタッフにとっては自明のことであっても、外部者にそもそもから尋ねられて、改めて説明を試みることで、その際に学校の現況を捉えてみることで、これらが新たな視線を学校に注ぎきっかけともなるだろう。こうして、学校が実践しながら振り返ること、自分たちの実践や発想について「問い」を持ち、学校外からも意見を求めたいと呼びかける姿勢をいっそう持つことができるのではないだろうか。

2. 学校内の結びつきを新たに作る契機として

校内研修会の一環とはいえ、本事業を通じて学校外の者に学校の状況を見せるということは、ともすれば学年や教科の枠で留まりがちな関係を、学校全体での関係へと作り直すきっかけにもなったように思われる。江陽中学校に限らないが、中学校では教科担任制のもとにあることから、なおさら各分掌の独自性が強調されがちだろう。

これに対して外部の訪問者は、いわゆる「学校の論理」とは関わりなく、学校を一つのかたまりとして捉えようとする。学校はこうした外部からの見方やそれにもとづいた質問に対応する上で、つまり、対外的な緊張に対処するために対内的な結束が求められることが、江陽中学校においても見られたのではないだろうか。

別の学校の例だが、教職員がグループに分かれて討議をすることを校内研究会で企画した際、自分がどのグループに入るのか、どのスタッフと一緒にするのかで明に暗に職員から声が出され、管理職や教務主任などが腐心したというエピソードに接したことがある。そこに至るまでにはいろいろな背景があるのだろうが、同じ学校で仕事をするメンバーでありながら、こうした雰囲気はややもすれば生まれやすいとすれば、およそ目標に向かって良い仕事ができるはずもない。

この点で本事業は、研究開発校の状況がどのようなものであれ、いっそう外を向かなければならないこと、そのためには内部の意思疎通と共通理解を促し、対外的に一種の説明責任を果たせるようにしなければならないと動機づける契機になったと思われる。

3. 学校の力を開発するという視点

これまでの校内研修は、研究（研修）テーマを掲げてはいても仮説の検証としては成功せず、発見の乏しい、いわばルーチンワークとして行われてきた面が強いのではないだろうか。

これも別の学校でのエピソードだが、校内研修にてグループに分かれて、模造紙と付箋紙で1学期を振り返りながら「よい授業とは」について議論、それぞれからの報告を聞いたあとで教員は満足したように見えた。そこで「この半日の作業の結果、新たに気づいたこと、わかったことは何ですか」と講師が問うたとき、沈黙の時間が流れ、しばらくしてからベテラン教員のひとりが「何もありませんでした」と一言告げるといったことがあった。

校内研究・研修の場では、「基礎基本の充実」「徹底的な反復」とよく聞かすが、それはどれほど有効な策と考えられているのか、それとも「間違いではないけれど」といった程度に留まるものなのか、それすらはつきりせず、「総論賛成」のまま会が終わってしまうことが多いのではないだろうか。はたして、議論のエネルギーに見合う結果を出せているのだろうか。

この点で、本事業を通じて「授業力向上」を柱に日々の行為を振り返り、違いを認めつつも、学校内で研究授業を手がかりに「よりよい授業とは」について議論を重ねる中で、いくつかの気づきのあったことの意義は大きい。最後に訪問した際に、ある教員から「この分析モデルでよいのだろうか」と議論の前提となる点について疑問が出されたことは印象的であった。自分たちの学校にとっては、どのようなモデルにもとづき授業を分析すればよいのか、を深める大きな一歩だったように感じる。

学習指導要領や教科書といった大綱的基準の一方、この学校にふさわしい授業をいかに作っていくかはすぐれて裁量の範疇にある。そのための経験と知恵をいかにつなぎ合わせて、学校を開発させていくのか、若手教員に留まらず、さらにベテラン教員による研究授業および議論へと続けていただきたい。

4. 本事業を京都府の学校教育の資源に

この事業が指定を受けた5校のみで閉じていることはもったいなく、取り組みの経緯と結果を、府下の学校の生きた資料となるように活用することが大切と思われる。

江陽中学校をはじめ研究開発校による事業発表会を公開することに留まらず、すでに2年目となった本事業に関わる10校近くの学校関係者による、他校への校内研修サポートや出前授業など可能性を検討してはどうだろうか。江陽中学校が京都府の重要な教育資源であるという観点から、その活用方策を含め本事業をさらに進めていただければ有り難い。

演習1

自校の強みと弱みの分析から考える組織の活性化

組織の活性化を図る上で、それぞれの教職員の考えや思いを「出し合う場」が必要です。
 本演習では、日常感じていることや情報を共有し、自校の課題解決や特色づくりの具体策を考え、教職員の学校運営や教育活動に対する参画意識を高揚させることをねらいとしています。

◇ 演習の進め方

(1) <付箋による分析項目の作成> (約15分)

①～⑥の項目ごとに、自校の強みと弱みを考える。

下図の表に従い各色の付箋に文章で書き出す。(1枚の付箋に1事項を心がける)

それぞれの項目毎に2～3つずつ書くと、その後の協議が深まる。

(領域によって特になしや思いつかない場合は記入しなくてもよい。)

各付箋の左上隅に、領域の記号(☆や□など)を併記する。

各付箋はグループ全体での交流に使用するため、自分の書いたものがわかるようにイニシャル等の印をつけておく。

① 授業にかかわるもの	☆	強み	弱み
② 生徒指導にかかわるもの	□	黄色	緑色
③ 学級経営にかかわるもの	○		
④ 組織の活性化にかかわるもの	△	強み	弱み
⑤ 教職員の人材育成にかかわるもの	◇	ピンク	青色
⑥ 保護者・地域との関係づくりに関わるもの ※			

(2) <自校の分析マップの作成> (約15分)

(1)で作成した付箋を、小グループで<分析マップ・A3版程度の用紙>に貼り付ける。

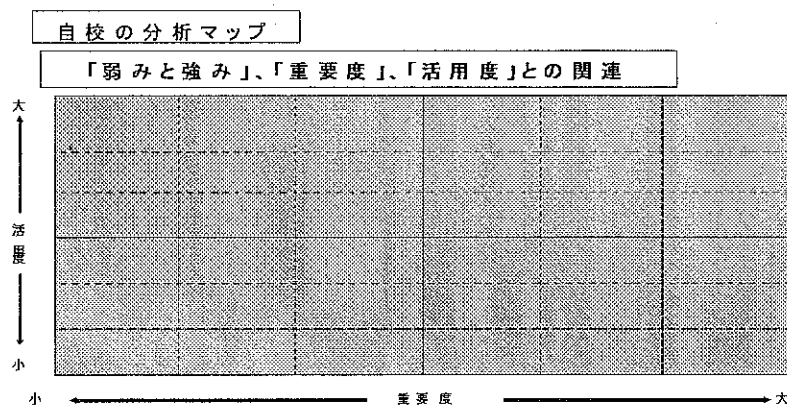
分析マップの縦軸は、日常活用したり、意識していること、横軸は自校にとって重要であるかどうかを規準として貼り付ける。

(3) <小グループでの協議による気づき> (約30分)

全員が付箋を貼り終えてから分析マップ全体からどのようなことがわかるかについて交流する。

付箋を見てわからないことは、相互に質問をする。

どのようなことができていて、どのようなことができていないかや活用が可能なことなどについてまとめる。



(4) <全体マップの作成と各グループのまとめの発表> (約30分)

最後に各グループ毎に貼り付けた付箋を模造紙などの大きな紙に移す。(学校全体の考えが1枚の中に表される)

さらに、各グループの意見を発表しながら、学校全体の傾向を明確にする。重要度、活用度の高い部分で「強み」の部分で学校の特色づくりに生かし、重要度が高く、活用度が低い部分で「弱み」の部分については、自校の課題ととらえ、具体策を考える。

演習2

校内組織の活性化を目指した相互の役割期待

教職員は日常の職務により成長するといわれ、学校が教員の育つ場としてより充実するためには、管理職・ベテラン・中堅・若手教員がどのような役割を果たすかを知ることが大切です。この演習では、他からの期待を理解することを通し、自らが日常的にどのような役割を果たせばよいのかについて考えるとともに、校内における教員間のコミュニケーション活性化のサポートをねらいとしています。

◇ 演習の進め方

(1) <各年代に期待する人材育成上の役割を考察>

教職員を20代、30代、40～50代、管理職にグループ分けし、それぞれが、自分以外に対して、職場において人材育成を活性化に向け、どのような期待や要望があるかを、それぞれ2～3枚ずつラベルに記入する。(1つのグループは6～7人になるよう工夫する)

記入の際には、これまでの経験で「うまくいったこと」等を思い起こし、記入する。

(例) 30歳代教員

- ・管理職(校長・教頭)に対する期待・要望(2～3枚)
- ・40歳代以上の教員に対する期待・要望(2～3枚)
- ・20歳代の教員に対する期待・要望(2～3枚)

(2) <各自のラベルを説明しながら発表>

各年代からのラベルを集め、KJ法的な手法で整理し、以下のように模造紙の表に貼付する。表にラベルを貼った後、年代のグループから順に、各自のラベルを説明しながら発表する。また、発表を聞きながら、気付いたことや自らができることをメモし、その後、意見交換する。

(記入例)	管理職(校長・教頭) (～～期待する)	40代以上ベテラン教員 (～～期待する)	30代中堅教員 (～～期待する)	20代若手教員 (～～期待する)
管理職 (校長・教頭) (～から)		・分掌や学年内の業務の調整 ・教員へ厳しいことを言った後のフォロー	・若手教員へのアドバイス ・専門性に対する指導、助言	・若手への助言 ・積極的な行動と新たな業務へのチャレンジ
40代以上教員 (～から)	・現場にも顔を出して現状をみてほしい ・相談しやすい場づくり		・研修会の企画立案 ・若い教員との会話	・周りの教員との積極的なコミュニケーション ・積極的な研修、講習の受講
30代教員 (～から)	・職場の雰囲気づくり(明るい職場づくり) ・方針等の的確な指示	・困難な業務の時の相談 ・報告に対する指導やコメント		・分からないことへの質問 ・後輩教員の手本となっていてほしい
20代教員(～から)	・過去の経験談(成功・失敗体験)の紹介 ・積極的な研修等への参加奨励	・教員の能力を引き出す業務分担 ・それぞれが抱える問題の把握、アドバイス	・業務遂行時のノウハウの伝達 ・暖かくも厳しい支援的助言	

相互に期待する事柄を書き出し、整理することで、本音で語る「場」が生まれ、経験年数、役職毎の果たすべき役割に対しての気づきから目標達成に向けた職場内でのコミュニケーションが活性化し、相互の意識変容を図ることが可能となる。

演習3

授業の振り返りから、授業力向上を考える

この演習では、日常の授業を行う上で、重視していることと、心がけて実行していることのズレを明らかにし、自らの授業におけるPDCAサイクルの中での振り返りから気づきを生み出すことをねらいとしています。校内研修等で、すべての教員で実施し、個人の気づきを深めるとともに、学校全体の傾向を明らかにすることで、自校の課題が明らかになります。

当センターの研修講座でも実施しています。

◇ 演習の進め方

① まずは、授業準備、授業実施、授業の振り返りの各10項目について、重視している点についてA～C、心がけて実行しているかについてX～Zに○を記入します。

② A～C、X～Yの3×3の表に、1～30の質問の番号を記入します。

A			1
B			
C			
	Z	Y	X

③ 表に記入が終われば、表から自らの授業の傾向を読み取り、気付いたことをメモ欄に書き込み、小グループで協議します。

記入例

1	自分のつくったプリントを配る	○A	B	C	○X	Y	Z
---	----------------	----	---	---	----	---	---

◇ 演習の分析の考え方

- ① 一般的な傾向として、番号は、右上がりの形で真ん中に集まる形となります。
- ② A～Xの欄は自らの授業に関する強みであるといえます。逆にC～Zの欄は弱みと捉えることもできます。
- ③ 自らの授業改善に向け、まずA～Zの欄に目が向くと思われませんが、一気に変容させるというよりもまず、A～Y欄から意識してみることが大切です。

A			1
B			
C			
	Z	Y	X

校内研修で取り組んだ実践例

【20代】 8人

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A	1~10										3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1										
	11~20										1	2	3	1	3	4	4	1	3	2	5	2	4	1	3						
	21~30	1				1	2				6	3	3	1	1	1	2	3	1							3	1	1			
B	1~10										6	1	3	5	5	4	4														
	11~20										6	3	2	1	6	4	3			1				2	1						
	21~30										3	4	2	1	1	3	2	2	2												
C	1~10	1	3	1	6			1	1	4	2																				
	11~20	1	1																												
	21~30																														

上記の表は、年代別に集計した例の一部である。経験年数別の教員の授業に対する意識が明確になり、全体集計からは、自校の授業に関する課題分析が可能となる。

わかりやすい授業の進め方について、相互の考え方の理解が進むとともに、教員間のコミュニケーション活性化や授業研究を実施する際、授業を見る観点の整理にもつながる。また、年度当初と年度末に校内研修を行うことで、教員の行動変容とともに、児童生徒への授業アンケートと組み合わせることで、学校評価等のデータの根拠にもなる。

あなたの授業観は？

以下の表にある授業についての①～③の各領域について、

(1) あなたは、それぞれの項目についてどの程度重視すべきだと考えてきましたか？

尺度 A 格別に重視すべき B ふつう C 特段重視せず

(2) あなたは、現在、どの項目を実行していますか？

尺度 X おおいに実行している Y ふつう Z あまり実行せず

★ 表中の各項目について、A、B、C、X、Y、Zの各記号のうち、あなたのお考えや実際の行動に近いものに○をしてください。

① 授業準備		重 視	実 行
1	自分のつくったプリントを配る	A B C	X Y Z
2	市販の副教材を使う	A B C	X Y Z
3	問題解決型の授業を意識する	A B C	X Y Z
4	接続する学校の入試を意識する	A B C	X Y Z
5	単元間の関係を踏まえる	A B C	X Y Z
6	他教科の内容との関連を意識する	A B C	X Y Z
7	自分なりの教材解釈を行う	A B C	X Y Z
8	どの児童生徒も同じ内容で教える	A B C	X Y Z
9	どの児童生徒も同じ方法で教える	A B C	X Y Z
10	何かの本や話の受け売りで授業をする	A B C	X Y Z

② 授業実施		重 視	実 行
11	板書する量が多い	A B C	X Y Z
12	児童生徒が既に知っている知識の確認のために発問する	A B C	X Y Z
13	授業のチャイムが鳴り終わるまでに教室に着く	A B C	X Y Z
14	授業方法やスタイルは自分なりに工夫する	A B C	X Y Z
15	児童生徒をほめる	A B C	X Y Z
16	児童生徒が騒がしくなった時には、叱る	A B C	X Y Z
17	テスト前には出題内容を意識して授業する	A B C	X Y Z
18	児童生徒が嫌がっても大事なことはがまんさせる	A B C	X Y Z
19	「手抜き」の授業はしない	A B C	X Y Z
20	児童生徒の学習進度に応じて個別に指導する	A B C	X Y Z

③ 授業の振り返りと成果		重 視	実 行
21	授業のやり方を、年々、向上させる	A B C	X Y Z
22	自分の授業の進め方について振り返りながら、反省点を検討する	A B C	X Y Z
23	どの児童生徒も同じ水準まで学習させる	A B C	X Y Z
24	受験に役立つ授業かどうかを意識する	A B C	X Y Z
25	授業記録をとる	A B C	X Y Z
26	他の先生に自分の授業を進んで観てもらおう	A B C	X Y Z
27	児童生徒に授業の感想や要望を求める	A B C	X Y Z
28	授業終了時や単元終了時には確認テストをする	A B C	X Y Z
29	自作の教材や指導案を整理している	A B C	X Y Z
30	児童生徒の個人別記録を整理している	A B C	X Y Z

(3) 授業について振り返り、どんな気づきがありましたか？

☆ わたしが気づいたのは、

-
-
-
-
-

※ 各項目の番号を書き入れてみて、どんなことを感じますか。

A			
B			
C			
	Z	Y	X

(出典)「学校組織マネジメント研修」～すべての教職員のために～ (モデルカリキュラム) (文部科学省 平成 16 年 9 月) を改訂

平成21年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ

平成22年3月

発行 京 都 府 教 育 委 員 会

作成 京都府総合教育センター
〒612-0064
京都市伏見区毛利長門西町
TEL 075-612-3266