

平成22年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ

「教師力向上」を実現するための役割期待交換表

	管理職(校長・教頭) 【～へ期待する】	50代以上のベテラン教員 【～へ期待する】	20～40代中堅教員 【～へ期待する】	20代若手教員 【～へ期待する】
管理職(校長・教頭) 【～から】				
50代以上のベテラン教員 【～から】				
20～40代中堅教員 【～から】				
20代若手教員 【～から】				

京都府教育委員会
平成23年3月

はじめに

京都府では、管理職や経験豊かな教職員の大量退職の時代を迎え、学校を取り巻く状況が大きく変化しています。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な課題となっています。

京都府教育委員会では、平成23年3月に、新たな京都府の教育振興基本計画「京都府教育振興プラン～つながり、創る、京の知恵～」を策定し、京都の未来を創造する人づくりに向けて歩み出しました。

また、京都府総合教育センターでは、『教師力』向上のための指針（平成19年6月）を踏まえ、「学校・教職員を支援するセンター」を使命（ミッション）とし、教職員の多忙化に配慮しつつ、研修と研究の一体化が図れるよう、単位制履修制度の創設や出前講座の拡充など、さまざまに工夫を続けてきたところです。

平成20年度より実施し、本年度で3年目を迎えたこの『教師力向上』教育実践力継承事業では、大学の研究者である指導顧問の先生方と学校が協働し、人材育成の手法開発を目指すという、他府県にも、あまり例のない試みとして注目されています。

この取組を通して得られた新たな発見を生かして、今後のよりよい学校づくりにつなげていただき、各校の継続した「人材育成の取組」や「組織の活性化」が更に進むことを期待しております。

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。各校において、幅広く活用いただければ幸いです。

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) 長岡京市立長岡第七小学校	2
(2) 指導顧問から見た成果と課題	10
(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	13
(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) 亀岡市立南つつじヶ丘小学校	25
(6) 指導顧問から見た成果と課題	32
(中部学院大学教授、筑波大学名誉教授 山口 満 氏)	
(7) 綾部市立綾部小学校	35
(8) 指導顧問から見た成果と課題	42
(兵庫教育大学大学院教授 浅野 良一 氏)	
(9) 与謝野町立岩滝小学校	47
(10) 指導顧問から見た成果と課題	52
(京都教育大学教授 榊原 禎宏 氏)	

「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）立の小学校、中学校>

(2) 開発実践期間

平成22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	長岡京市立 長岡第七小学校	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 ～国語教育の研究を中心として～	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	亀岡市立 南つつじヶ丘 小学校	教育課題解決につなぐ指導力の向上を図る 人材育成システムの構築 ～教育実践力をはぐくむ学校組織の確立～	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	綾部市立 綾部小学校	組織が人を育てる ～職員間交流の活性化から実践へ～	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 岩滝小学校	学級経営力を身に付け、児童の学力の向上を図る	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

長岡京市立長岡第七小学校

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」
～国語教育の研究を中心として～

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(7) 「自分の考えを自分の言葉で伝え合う力を育む国語教育」の研究の中で、お互いに学び合い
研究の方向性を共有化する校内研究の活性化

- ・ 重点研究の研究方針と長七小授業スタイルの確認
- ・ 「説明力向上プログラム」「書く能力を育てる」「言語能力育成プラン」の実践交流
- ・ 発問研究
- ・ 「目指したい授業」「それに向けての取組」の交流・課題の明確化
- ・ 重点ニュースの発行

(4) 国語科の授業改善を目指して、教材分析や児童の発達段階に応じた読みの方法についての研究
と全員が1年に1回の研究授業を実施

- ・ 全員による教材分析を行い、指導案、板書計画等に生かす教師集団による教材研究の共有
- ・ 本文中の着目させたいことばを見つける方法、物語の特徴を見つける方法など、教材研究法の確立
- ・ 教材分析、事前研、事後研はグループごとに討議するなどの工夫
- ・ 授業シートを活用し、授業参観の視点を明確化

(6) 児童理解を深める生徒指導・特別支援に関わる校内研の実施

- ・ 課題を分析し、具体的な教師の支援の手立てについての研修
- ・ 実践交流

(2) 指導顧問による教師のキャリア発達、授業力向上等についての講義と演習

(4) 小中連携事業の推進

- ・ 生徒指導、特別活動、体育・クラブ活動、国語、算数の部会に分かれて、小中の教職員が
研究協議

イ 取組の時系列

4月	校内研究	・ 重点研究部方針・内容の検討 ・ 長七小授業スタイルの確認 ・ 特別支援に関する校内研修
----	------	---

5月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・教材分析の方法についての検討 ・6年「Oじいさんのチェロ」教材分析 ・4年「白いぼうし」教材分析
6月	校内研究 研究授業① 校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・6年、4年研究授業事前研 ・6年 研究授業 ・「めざす授業」の共有化にむけて意見交流と方向性
	訪問指導	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問指導での授業公開
7月	研究授業②	<ul style="list-style-type: none"> ・4年 研究授業
	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・6年、4年 研究授業事前後
8月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・2年、3年、5年教材分析 ・書く実践交流 ・言語能力育成プラン実践交流 ・学力分析 ・生徒指導交流と実技演習 ・「話す・聞く」のスキルカード検討
	小中連携	<ul style="list-style-type: none"> ・活動方針、各部研究協議
	研修	<ul style="list-style-type: none"> ・講義・演習「元気がでる授業づくりをめざして」 講師：名城大学大学院 研究科長 木岡一明)
8月～ 9月	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・1年「びかびかのウーフ」教材分析 ・3年「やまんぼのにしき」事前研「発問」を中心に検討
10月	研究授業③	<ul style="list-style-type: none"> ・3年研究授業
	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） ・3年事後研究会 ・講義「学び合いのある授業について」 ・学校研究の方向性についてのアドバイス
	校内研究	<ul style="list-style-type: none"> ・「授業の振り返りと目標の設定」 ・「練り合いのある授業とは」
11月	研究授業④	<ul style="list-style-type: none"> ・5年「大造じいさんとがん」
	訪問指導	<ul style="list-style-type: none"> ・5年事後研究会 ・2年「かさこじぞう」事前研究 ・学校研究の方向性についてのアドバイス
12月	研究授業⑤	<ul style="list-style-type: none"> ・2年「かさこじぞう」 ・2年事後研究会
1月	校内研究 研究授業⑥	<ul style="list-style-type: none"> ・1年事前研究会 ・1年「びかびかのウーフ」 ・今年度の総括

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

- ・重点研究部の工夫された計画にそって、教師一人一人が「ことばの力」を育成する具体的な取組を実践・交流することで研究が進み、個々の国語教育についての理解を深めることができた。
- ・全員による教材分析を行うことで、教材をより深く知ることができただけでなく、これまで視野に入りにくかった担当学年以外の児童の実態や1年から6年までの指導目標やつきたい力などを考えて、話し合うことができた。
- ・授業研究に向けての過程（全員の教材分析→学年研究→事前研究→研究授業→事後研究）を大切に進めることで1つの授業を「自分がこの授業をしたら、どうするか。」という主体的な視点でどの教師も授業研究に臨むことができた。
- ・研究の方向性を校内研で話し合うことで、共通理解を図ることができた。（目指したい授業、練り合いのある授業、伝え合う授業）
- ・校内研で、グループワークを取り入れることで、討議が活発になり、それぞれの指導方法の交流をすることで実践を学び合うこともできた。
- ・講師による講義や演習は、日々の授業や教師としてのキャリアについて考える機会となった。
- ・重点ニュースにより、授業研究の成果と課題、日々の授業改善などについて確かめ、実践につなげることができた。
- ・小中連携の取組で、中学校との接続について考えることができた。

(イ) 課題

- ・若手の教師が多い中、研究授業では授業参観ができた。「授業を見て学びたい。」と思っている教師に授業を見せ合う機会を増やしていく。
- ・重点研究を通して授業力向上を目指したが、経験年数の違いにより、課題意識にも違いがあることから、日々の授業の実践交流の場をつくり、実践に生かせるようにしていく。
- ・重点研究と目指す児童像、目指す授業の方向性を明確にして、研究を進める。

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

- ・重点研究部が中心となって研究を推進し、ことばの力向上の取組や校内研究会の中心となって進めていく中で、自分の使命と責任を持って携わり意識の高揚を図ることができた。
- ・重点研究以外の生徒指導、特別支援などで「チーム長七」を合言葉に、全教師が本校すべての児童を教育しているという意識をもち、教師間でコミュニケーションを十分図ることができた。

(イ) 課題

- ・重点研究、生徒指導、特別支援などミドルリーダーが中心となって進めることができた。個々の能力開発の意欲にこたえられる校内研修の工夫や組織づくりに取り組む。

(3) 成果を受けた今後の方向性

- ・重点研究の研究内容（研究主題、目指す児童像など）は児童の実態に合わせ、具体的な目標を立て、個々の教師の目標に結び付けて校内研究を進める。

(4) 本事業に係る取組資料の説明

- ・「練り合い」の方策
- ・事後研究会の進め方
- ・研究授業で学んだこと、自分の授業の振り返り

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

- ・教職員評価制度においては、今までは学校経営計画に沿ってPDCAサイクルの視点を持たせていたが、自分自身のキャリアを振り返らせたり、これからのキャリア展望を持たせたりする視点を持たすことは、将来設計の大切な視点であることを考えることができた。
- ・また、キャリア・アンカーを考えるときに環境との相互作用や動機付けを大事にする視点を持たすことで、教職員と面談をするときに将来構想を話題にしやすかった。

(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

- ・教職員の意識は、「チーム長七」「長七スタイルの授業」「学校としての特別支援」といったフレーズが度々聞かれるようになり、今まで積み上げてきたものが本校の良さであると認識が広がった。
- ・重点研究部、生徒指導部、校内特別支援体制は、ベテラン教員やミドルリーダーを適切配置の上、既存の組織を有効活用してシステム化することができており、管理職との連携もスムーズである。これらの分掌と分掌をつなぐ視点を生かした各部長会議を企画推進委員会に位置付け、組織を活性化させると、本校の特色となると思われる。
- ・学校経営の重点項目の一つに「教師力向上」をテーマに設定して、学校評価で振り返らせた。
- ・学校評価の成果と課題の記入欄には、多くの教員が校内研修の推進は重点研究部を中心に進められた成果があったと記入していた。その中で、教師力や授業力は、重点研究部の計画に沿った研修だけではなく、自ら自主的研究及び研鑽することが大切であるととらえている教員が多く、自己努力が足りないと思える意見が多かった。
- ・これらの意見は、自らを伸ばして自分自身のキャリアを積み上げる意識の表れであり、若手教員が多い中で、将来のキャリアに目が向いた証拠であると考えている。

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

- ・新規採用者と学年を二人で組む中で、自分が学年経営を進める意識が高くなった
- ・生徒指導や保護者対応においても、学年で指導を進めることが一般化してきた。
- ・自分の職業について、同僚と同じシートで振り返ることにより、これから大切にしていこう点が明確になった。
- ・指導顧問という形態でシリーズ化して指導していただく事業だったので、回を重ねるごとに本校の重点研究についてリンクするようになっていった。

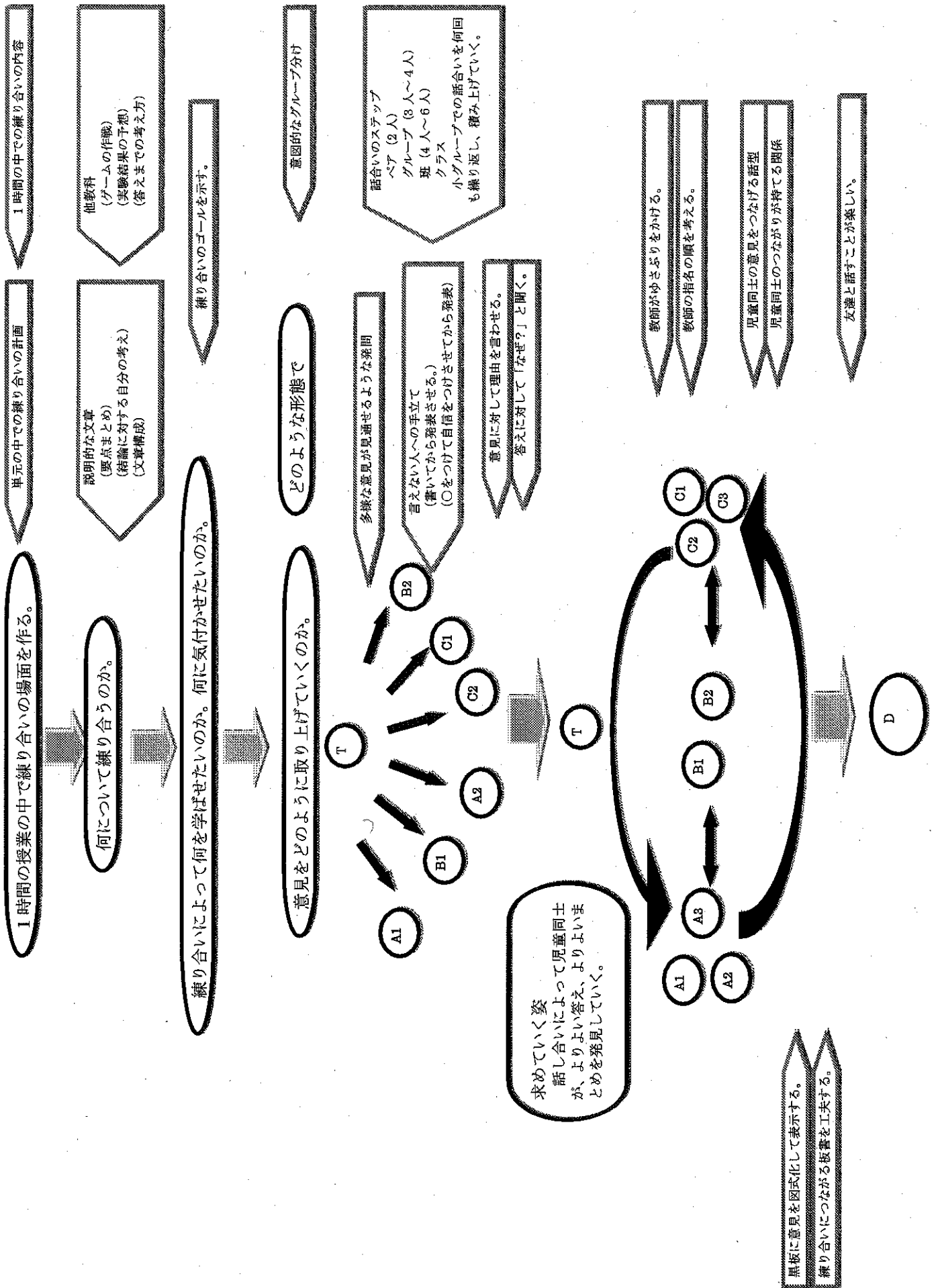
(2) 取組から考える事校組織の活性化

- ・ 教師力向上の取組に生かせるように、「チーム長七」を合言葉にみんなで取り組む大切さを提案できた。
- ・ 今まで行っていた児童会行事や体育大会の取組において、1年から6年までの異年齢集団での活動を取り入れ、教職員においても、学年間の縦の連携を上げることができた。
- ・ 体育部主導の行事である駅伝大会やマラソン大会は、取組から当日まで直前になることもあったが、複数の教職員で活性化して実施できた。

(3) 教職員の意識の変容

- ・ 授業について活発な議論を重ねる中で、もっと同輩の優れている点を参観してみようという意識が出てきた。
- ・ 公開授業はもちろん、保護者向けの取組についても参観し合っ、お互いに高め合うことも大切であるという考えも出てきた。
- ・ 自分の授業力向上をして教師力向上のためには、ふだんから研鑽を積むための時間が必要であるという意見もあった。

「練り合い」の方策



事後研究会 重点より (11月17日)

1. グループ討議 (このグループは、事前研と同じ) (約30分) と 全体討議 ……グループ司会 (前田 T、森本 T、伊藤 T) 全体司会 (前田 T)

討議の柱

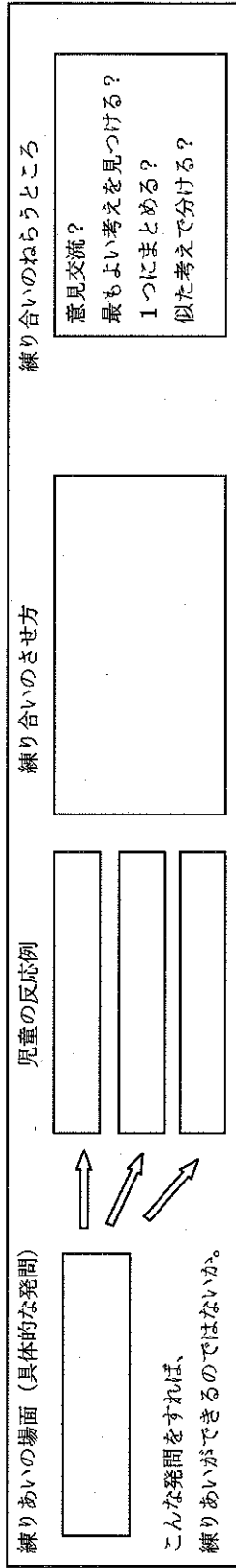
- ・「練り合いのある授業であったか。」
何が良かったか。何ができていたか。
何ができていなかったか。今後につなげるためには？

2. 授業者より

3. 低・中・高別討議 (約30分) と 全体交流 ……グループ司会 (重点部員) 全体司会 (前田 T)

討議の柱

- 前半の「成果」と「課題」を受け、次の授業 (自分の授業も含めて) では、練り合いをどの場面でのように出組むことができるだろうか。
または、練り合いを取り入れるためには、どのような発問が考えられるだろうか。
- 2年 物語教材 (かさこじぞう) を使って考える。



4. 授業者へのメッセージと自分の振り返り

1つ目は、授業シートに授業者へのメッセージとして、この授業で学んだことや感じたことなどを書いてください。批判については、改善策を出してあげてください。そうすることで、次への道筋が見えてくると思います。

2つ目は、自分の授業を振り返り、練り合いを作り出すために、次はこうしたいという改善点を書いてください。

提出されたシートは、授業者にはこのまま見てもらいます。その後、お返しします。よって、研究会終了後、井本まで提出してください。

① *5年研究授業で学んだこと・感じたこと

- ・話しやすいムードで、たくさん発言できていた授業だった。
- ・書かれていることを根拠に読み取ろうとしていたり、自分の考えと友達の考えをつなげたりしていた。日々の授業の積み上げを感じた。
- ・ほめること、テンポのよさ、発言の取り上げ方、1時間の授業のめりはり、机間指導の丁寧さ、細かな支援など学んだ。

→日々の積み上げ

- ・ペアでの話し合いは意見を交換する、練り合うのに有効。
- ・「練り合い」ありきだったので、苦勞されたと思う。

→学び合い、意見交流に向けて

② 自分の授業の振り返り（練り合いのある授業を作り出すために）

- ・児童が「自分の考え」をしっかり持てる授業にする。
- ・「付け足しはありますか?」「今の意見とよく似た人は?」など声かけをしたい。
- ・ペアでの話し合いを取り入れたい。
- ・発問（これが練り合いのスタート）
- ・多様な意見を引き出すためのゆさぶりの発問を用意する。

→ 練り合う授業づくり

- ・練り合いを深めるための知識や理解力、考察力を付けたい。
- ・人の意見をきき、その意見と自分の意見を比べることから始めたい。

→子どもに付けたい力

- ・次回もクライマックスに挑戦したい。

→国語科の研究

長岡京市立長岡第七小学校における本事業の成果と課題

木岡一明（名城大学）

1. 長岡第七小学校の取組における問題の所在

本校は、本事業に対しては「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」を掲げている。しかし、その一方で、これまで本校が取り組んできた校内研究の延長として、重点研究のテーマに「自分の考えを自分の言葉で伝え合う力を育む国語教育」を掲げている。そのため、本事業においてもサブタイトルに「国語教育の研究を中心に」を配している。基本的な問題は、主題と副題、そして両者を媒介する重点研究テーマがいかに整合しているかにある。

ところで、本校の教職員は比較的若い。その点で活気がある。ただし、その反面、授業における指導法や教材研究にキャリアの浅さが反映してしまう問題を抱えている。しかも、研究推進という伝統を背負い、研究し続けるという負荷がのしかかっている。

その上、本年度、校長が初任校として赴任し、教務主任も他校から転任してきた。教務主任は前任校で初めて教務主任を1年間経験したばかりであったが、本事業の研究推進を担った経験があった。こうした人事は、本事業を通じて学校を変えるチャンスでもあるが、これまでの学校風土に順応させられてしまうリスクも高い。とりわけ「長七小授業スタイル」を高く標榜する本校では、本校勤務経験のある市教育委員会指導主事からの支援もあって授業方法や研究方法についての強い自負が横たわっており、その自負を崩すことは難しく、むしろこれまでの研究スタイルや研究主題を継承することで、いっそう順応していくことになりかねない問題を抱えて、本事業はスタートした。

かくして本校は、本校での勤務経験の長い研究主任をリーダーにして、物語文を題材に児童が「自分の考えを自分の言葉で伝え合う」ように仕掛けて、物語の本質にまで考えを「練り上げ」ていくことに取り組んでいくことによって組織活性化を推進し、あわせて人材育成を図っていくことになった。そして、果たして、国語、しかも物語文で、児童は互いに異なる考えを出し合え、さらにそれらを付き合わせて、本質に迫るまで練り合えるのだろうか。そもそも国語の教科書に取り上げられる物語文は、読者の読み取りで多様な見解が生じるような題材なのだろうか。このことに本校の職員が気づき始めるのに、ほぼ1年を要することになった。

2. 本校への関わり方

(1) 授業観察

- ①授業の基本スタイルが教員間でどれほど共有できているのかを中心に観察
- ②学年における協力・協働のありようを板書や教材の比較を通じて把握
- ③上記①、②に関して、学年間でのばらつきについて観察

(2) 校長室での意見交換における主たる論点

- ① ビジョンの必要性
- ② 本校における過去の研究成果物にみられる言葉の氾濫と関係づけの弱さ
- ③ 「練り合う」というキーワードの曖昧さ
- ④ 授業スタイルが一つのパターンの繰り返しになっていること

(3) 事後研究会での振る舞い

- ① 比較的キャリアの浅い教員で構成されているグループに介入
- ② 物語を解釈する上でキーとなる言葉（たとえば地蔵、正月の餅）についての解説
- ③ 介入しなかったグループとの解釈の比較

これらを通じて、つまり、知らないもの同士の考えはたいして練り上がらないことの実証を通して、いかに互いの考えを示し合ってそれらを付き合わせて一つの見解をまとめたところで、誰もキーとなる言葉の意味を知らなければ正解には至らないこと、さらに知っている者の間には初めからたいした解釈の違いは生じないことに気づいてもらおうとした。

3. 本事業の現段階における成果

(1) 人材育成の面

- ① 学年で共同して教材研究や公開授業準備を進めることで、学年での歩調がそろい、授業水準も一定程度、確保できるようになっている。
- ② ワークショップ形式の事後研究会に慣れ、比較的、それぞれの考えが遠慮なく示されるようになってきている。
- ③ 授業を観られることに対する抵抗が減り、何らかの工夫が示されるようになってきている。
- ④ 授業力向上に向けて内発的に取り組もうとする姿勢を示す若手教員が増えてきている。

(2) 組織活性化の面

- ① チームで動くことの意味と意義が浸透してきている。
- ② ミドル層が自覚的に指導役割を發揮できるようになってきている。
- ③ 中学校との連携強化に向けて動きが始まろうとしている。

(3) 学校経営の面

- ① 学年団、分掌の組織化に対する配慮がうかがえる。
- ② 教員評価や学校評価に本事業を位置づけてきている。
- ③ 管理職の間に、このままではいけないとの問題意識が生じ始めている。

4. 今後の課題

教師は授業で勝負する、と言われる。その意味からすれば、教員にとって中心的なOJTとは、まさに日々の授業を通じてよりよい授業づくりを基本に授業者としての自らの資質・能力を磨くことを指す。

一方、少子化のあおりを受け、教職員数が大きく減少し、団塊の世代の大量退職に伴う大量採用の結果、中堅層の教員への負担は高まっている。産休育休に入る教員や病休に入る教員も少なくない。こうした事態は、ますます教員の負担感を高め、多忙感を惹起しているといわねばならない。それが研修への意欲を削いでいることを否めない。

管理職としてまず配慮すべきは、研修によって獲得される資質・能力向上に対して、どんな方法・機会が最適・最善であるかを置かれた状況と対象に応じて適切に判断し、その最適・最善の方法と機会が保障されるよう関係機関・対象に働きかけることである。特に、教頭の場合は、教職員との日常的な関わりを通じて特定の教員に加重負担とならないよう分担関係を調整する役割が大きいし、教員にとってふさわしい研修のあり方を看取って校長に進言したり当該教員に必要な研修を促したりする役割も重要である。

他方、いかにキャリア発達の意志があろうとも、ただ自己流に進めるだけではうまく進まない。自己の取組を客観的・専門的にモニターできる環境、支援的な助言や開かれたコミュニケーションの場が身近にあつてこそ、教室の中で取り組まれるOJTが進んでいくことになる。こうした環境整備やメンタリングの機能を欠いたOJT推奨策は、独りよがりの自己満足を高めこそすれ、力を付けるものにはなりがたい。

学校におけるOJTが効果的に成立するには、指導と評価が一体化できる授業づくりのシステムが整備されていること、同僚関係が批判的友人関係に高められていることが前提となる。かつての学校では、互いの指導技術や授業力をめぐって激しい議論が展開されることも少なくなかった。こうした議論する文化が、教職員間の適度な緊張を生んでいたし、日常の授業を通じて切磋琢磨する研修風土を作り上げていた。学校が再びそうした活力を恢復させるには、批判的友人関係を基盤にした同僚性を再構築することが不可欠である。

そのため、管理職としては、協働的な授業づくりを推進するミドル・リーダーの育成に努めることが重要である。教頭には、そうしたミドル・リーダーの相談役として、彼ら彼女らの日々のメンタリング状況をよく把握し適切な助言を行うことが期待される。

こうした状況を生み出していくには、学校としていかなる姿を目指すのかのビジョン構築こそが最も期待される場所である。校舎改築も整いようやく変化へのギアチェンジがかかったように見受けられる本校に、次年度の積極的な取組を期待したい。

「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図る」

<取組の概要>

平成 21 年度から実施している具体的な取組は次の四点である。

- ① 授業と家庭学習のリンクの工夫
 - ・学習習慣の充実
 - ・課題の工夫
 - ・自己評価ツールの効果的な利用
- ② 習得型授業の工夫
 - ・本時の目標や評価基準の明示
 - ・学習課題や学習過程の明確化
 - ・「教えて」考えさせる授業づくり
- ③ 活用型授業の工夫
 - ・活動的
 - ・応用的
 - ・発展的
 - ・プロジェクト的

} な活用型授業
- ④ 授業改善プランの利用と研究授業でのチャレンジ
 - ・指導者自身の授業改善の取組の振り返りと次のチャレンジ

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

本校は、平成 21 年度から本事業の指定を受け、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に、開発実践校として取組を進めている。昨年度を取組を通して、全教員が授業改善プランを作成し、教科ごとに設定した重点テーマに沿った実践を行い、公開授業及び校内研修会で相互に学びあい、次の実践に生かすという R → PDCA サイクルが定着し、「授業力向上」に向けて一定の成果を得た。一方、取組の課題として指導顧問の木原教授からは、せっかく作成した授業改善プランやそれに係る実践報告書などがただ提出しただけに終わってしまい、教員自身が自分の取組を振り返り、次のチャレンジにつなげていく手段として活用しきれていないという御指摘をいただいた。

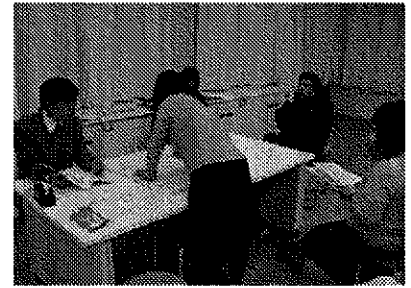
そこで、2 年目となる今年度は、この点を改善し、より「授業力向上」「教師力向上」に資する取組にしていくために、次の三点を重点項目として年間計画を策定した。

- ① 各自の研究テーマに即した授業改善プランの作成とその形成的評価の工夫
 - ・共通の重点項目から選択した研究テーマに沿った授業改善プランを作成する。
 - ・授業評価の観点を整理するために授業チェックシートを作成する。
 - ・授業チェックシートから選択した重点評価項目に関する取組を週単位で振り返って次週の実践に生かす「実践報告書」を作成する。
- ② 1 学期から公開授業週間を設定し、全員が公開授業を実施
 - ・教科の枠を超え、研究テーマのジャンルが同じ教員同士で相互に授業を参観し授業評価を行う。(1 学期)
 - ・重点評価項目を明示した様式で公開授業指導案を作成し、授業チェックシートにより評価項目に沿った授業評価を相互に実施する。(3 学期)

- ・ 全ての教員に研究推進の役割を果たしてもらうために、教科の枠を超えたプロジェクトチームを作り、研究授業の授業担当者への支援と指導助言を行う。(3学期)

③ 校内研修会の持ち方の工夫

- ・ 単なる教科内の実践交流会にとどまらず、授業改善についての新しい実践アイデアが提案できるような校内研修会になるよう、参加型協議、教科単位で協議、学年で協議などさまざまな形態を実施する。
- ・ 校内研修会の最後に必ず「次なるチャレンジの宣言」を行う。



<校内研修における分散会>

イ 取組の時系列

4月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究推進にかかる年間計画の提示 (職員会議) ・ 個人研究テーマを具体的な取組①～③より選択して設定し、授業改善プランを作成
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各学年で家庭学習に関する取組の計画立案 <p><第1回R→PDCA サイクル: 前年度の実態をもとに1学期の授業改善プランを立てる></p>
6月	<p>公開授業週間の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員相互で授業参観し、研究テーマに沿った授業評価の実施 <p>第1回校内研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人研究テーマと今回の授業での Challenge について分散会形式で研究協議 ・ 今後の授業改善へのアプローチ (次なる Challenge への決意) 宣言
7月	<p>指導顧問訪問指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公開授業週間及び第1回校内研修会の成果と課題 ・ 今後の研究推進の方向性の確認 (授業づくり及び授業評価の観点の整理と再構築の必要性と校内研修会の効果的な分散会の在り方) <p>授業評価の観点を整理するため、授業チェックシート (習得型・活用型) を作成</p>
8月	<p>第2回校内研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1学期に作成した授業改善プランの実践報告 (Check・Action) と2学期に向けての Challenge 宣言 ・ 4月に実施したベネッセ総合学力調査の分析 ①教科に関する調査 (各学年各教科による分散会形式) ②意識に関する調査 (各学年による分散会形式) <p><第2回R→PDCA サイクル: 1学期の実態をもとに2学期の授業改善プランを立てる></p>
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たに作成した授業チェックシートの共通項目及び習得型又は活用型項目よりいくつかを選択して、2学期の授業改善プラン重点評価項目と個人テーマを設定 ・ 選択した重点評価項目により授業参観及び研修会分散会のグループ分けを決定
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公開授業までの1ヶ月間、自分の選択した項目について「2学期の授業改善プラン重点評価項目の実施状況」を各自で記入し、毎週の週案とともに提出して自分の授業実践の振り返りを実施 ・ 公開授業指導案の作成 (授業チェックシートの中から選択した重点評価項目を明示した様式を指定)
11月	<p>公開授業週間の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重点評価項目ごとに分けたグループのルンパードで相互に授業参観し、評価項目に沿った授業評価の実施 <p>第3回校内研修会 (指導顧問訪問指導)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業チェックシートの共通項目への Challenge について全体会で研究協議 (課題のある生徒へのアプローチの方法と授業規律の確保の方法)

	・授業チェックシートの習得型・活用型の重点評価項目別グループによる分散会形式の研究協議
12月	2学期の授業改善プランの実践報告 (Check・Action) と3学期に向けてのChallenge宣言 <第3回R→PDCA サイクル: 2学期の実態をもとに3学期の授業改善プランを立てる>
1月	・公開授業までの1ヶ月間、自分の選択した項目について「3学期の授業改善プラン重点評価項目の実施状況」を各自で記入し、毎週の週案とともに提出して自分の授業実践の振り返りを実施 ・研究授業指導案の作成 (授業者を中心としたプロジェクトチームによる授業参観および事前研の実施)
2月	第4回校内研修会 (指導顧問訪問指導) ・研究授業 (数学・英語・家庭科) ・教員は自分のプロジェクトチーム以外の授業を参観し、授業者のChallengeについて分散会で研究協議

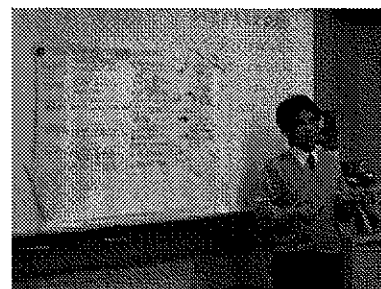
ウ 人材育成にかかわる成果と課題

平成21年度に本事業の指定を受けるまで「教師力向上」「授業力向上」に結びつくような校内研修会がほとんど行われていなかった本校であるが、2年間にわたる研究推進の取組を通じて「年間を通じて授業改善プランに沿った取組を実践しなければならない」という意識を全教員が持つようになったことがまず大きな成果である。学力調査などの分析の方法ひとつ、授業改善プランや実践報告書の書き方ひとつを取ってみても、校内研修会ごとに全教員の分が印刷製本のうえ配布されるので、回を追うごとに内容が充実したものになってきている。また、校内研修会の研究協議は昨年度より一貫して教科の枠を超えたグループ分けによる相互の授業参観をもとに実施しているため、同じ重点評価項目を選択していても教科の特性により異なったアプローチの方法に学ぶべき点が多いのも大きな成果であると言えよう。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

本校では本事業推進のために昨年度から校務分掌に「研究推進委員会」が設置され、教頭、教務主任、生徒指導主任、進学主任の他、学習連携部として各学年主任、授業研究部として5教科の教科主任を構成メンバーとして、取組の方向性や校内研修会の在り方について意見を交換しながら研究を進めてきた。研究推進委員会のメンバーは校内研修会では分散会の司会者であり、全体会では研究協議のキーパーソンでもある。彼らの積極的な意見交流から若い教員にも意見を出しやすい雰囲気づくりがなされ、教科の枠やキャリアの差を超えた学び合いができるようになりつつある。

また、6月と11月に設定した公開授業週間を軸とした取組では多くの書類を作成する必要があるため、必然的に教科内や学年内での意見交流が増え、授業改善の方策について教員自身がさまざまな方法を模索するようになってきたことも大きな成果である。



< 研究推進委員会メンバーによる分散会報告 >

(3) 成果を受けた今後の方向性

まず、今年度作成した授業チェックシートの効果的な活用法をさらに研究実践していくことが必要である。さらに、木原教授から指導助言を受けながら今年度実施できなかった外部機関と連携した公開授業と事後研修会の実施についても検討していきたい。

(4) 本事業に係る取組資料の説明

- ア 学力向上へのグランドデザイン 久御山中学校学力向上ビジョン
- イ 平成22年度第1学期研究推進個人研究テーマ一覧
- ウ 2学期の授業改善プランと実践報告の一例
- エ 授業チェックシート (習得型)
- オ 2学期の授業改善プラン重点評価項目の実施状況の一例
- カ 第3回校内研修会レジメ

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

学校教育の活動成果は、その担い手である教師の資質能力に負うところが大きい。よって、個々の教師の資質能力（教師力）を如何に向上させていくかは、学校運営において極めて重要な課題であることはいうまでもない。特に本校では、昨年度から「授業力」向上をその柱とし、焦点化した取組をしている。2年目となった本年度では、研究推進体制の整備、研究推進内容の充実、木原教授の指導助言等により、個々の教師の授業改善に対する意識の向上と具体的取組の前進が見られ、一定の成果があった。

本年度は、特に、全員が公開授業当日の指導案や、授業改善のための各自の研究テーマを提示し、実施改善状況を毎週報告することで、自分自身の指導方法について謙虚に振り返ることができた。

(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

全員による2度の公開授業における指導案作成、その際の相互参観と評価シートにもとづく授業評価、週案に添付して提出する授業改善実施報告等の取組の中で確実に授業改善への意識向上が図られた。

イ 組織のシステムづくり

昨年度発足した研究推進部の位置付けを一層明確化するとともに、定期的な研究推進委員会開催を進めた。その中で推進委員のメンバーの役割分担や、メンバーによる他の教師への日常的な指導助言が行われることで、組織的な取組が一層推進された。また、相互評価や研修会当日の討議も教科の枠を超えた構成で行うことで、様々な視点からのアプローチを学ぶ場となった。

ただし、家庭学習の充実（授業とのリンクの工夫等）については、各学年及び個々の教師に委ねている部分が多く、組織的な対応という面からは、昨年度に引き続き課題である。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

「教師力向上」教育実践力継承事業の指定の下、計画的に全ての教師が年度当初から具体的実践の発表の場を持ち、相互に学び合い、次の実践を進めるという「R→PDCAサイクル」が定着してきていることは、学校経営上の主要課題である人材育成について、成果があった。

学校評価に関しては、2度の公開授業週間を設定し保護者をはじめ地域の方々に学校公開をする中で保護者、学校評議員、PTAをはじめ様々な方から随時評価をいただく機会となった。また、現在集計・分析中の学校評価アンケートの項目の中で、保護者の方や生徒から授業に関する評価を受けることで、今後の取組みに生かせるものと考えている。

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 人を動かす

多くの取組からたくさんのことを学んでいくが、みんなで協力して取組を行うためには、はっきりとしたビジョンを提案し、それに向けて的確なプロジェクトを企画・設定することがとても大切であると再認識した。

今後、学校の中心となって物事を進めていく際には、全教職員にしっかりとビジョンを提示し、共に取り組んでいくプロジェクトを企画・設定するという姿勢を持ちたい。

イ 若手教員へ積極的に関わる

受け身である若手教員が多く、ベテラン教員に対して自ら積極的に相談するなど働きかけることが少ないように感じている。そこで、ベテラン教員には及ばないながらも日頃からコミュニケーションをとり、今までの経験や学んだことを積極的に若手に伝えられるようにしていきたい。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 研究推進部を中心とした研究の活性化

授業研究の取組が単に公開のための研究授業に向けての取組でなく、個人テーマを意識した日々実践することにより、教師に「授業力」を高める意識の高揚が見られるようになってきている。

イ 授業参観・研究協議の方法の活性化

授業参観シートの活用により、授業参観の視点が明確になった。また、教科は異なるが同じ研究テーマを持った者同士が授業参観や研究協議を行うことで、いろいろな意見交換ができ、充実した討議に繋がった。

(3) 教職員の変容

ア 教師の意識改革

研究推進部長をリーダーとして、教職員全員で取り組んでいこうという共通理解の下で授業改善の取組を行うことができた。

イ 年間を通して研究テーマを意識した日々の授業改善への取組

毎学期末に授業実践の成果と課題の分析をするだけでなく、週案に今週の実践を記録した。その結果、日頃から毎時間の授業を大切にし、自分の研究テーマを意識した授業の実践を積むことができた。

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

研究授業や日々の取組に対して、具体的で大変分かりやすく、かつプラス面を強調した指導助言をいただいた。その結果、授業改善への意欲が高まり、教職員が木原教授の指導助言に熱心に耳を傾け、授業研究を続けていく原動力となった。

学力向上へのグラントデザイン 久御山中学校学力向上ビジョン

教育目標
生涯にわたる学習の基礎を培い、創造性と国際感覚を身に付けた生徒の育成

学力向上に関わる学校経営方針
授業改善の取組と開かれた学校づくり
各種検定試験の活用

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目指して～

学力向上のための実施計画

- 平成21年度**
- ① 学力調査結果を分析し、授業改善プランの作成
 - ② 学年ごとと家庭学習の在り方と評価方法の検討
 - ③ 授業での統一指導項目と授業規律の指導の徹底
 - ④ 生徒の努力目標と評価の基準を明確にし、評価を指導に生かす方法の研究及び実践の展開
- 平成22年度**
- ① 京都府の学力調査等を総合的に分析
 - ② 実施計画の成果と問題点の明確化



学習基盤の確立に向けた具体策

授業研究部

指導内容・方法の工夫

- ① 授業規律の指導を徹底
- ② 「分かる授業」の授業展開を工夫(生徒の努力目標・到達目標を明示し全教科で授業統一指導項目を実践)
- ③ 全ての教科で具体的な基礎学力充実の取組実施

校内の研究や研修の工夫

- ① 年2回(6月11月)に授業公開週間を設け、全員の研究授業実施
- ② 学力調査結果を教科ごとに分析し、学期ごととの定期テストの結果を踏まえて、生徒の実態に合わせた授業計画の立案と実践の点検・評価及び改善
- ③ 言語活動の充実の視点を持った授業展開の工夫

教育課程編成上の工夫

- ① 年間を通じて朝の読書を実施し望ましい読書週間と豊かな人間性の育成
- ② 新学習指導要領を見据えた教育課程の編成
- ③ 幼保小中高一貫的教育を見通した教育課程の編成

学習支援の工夫

- ① 家庭学習の在り方と評価の方法を各学年・教科で工夫し、実施
- ② 夏休み・冬休みの長期休業中の学習会を実施
- ③ 外部人材の活用と年間を通じての放課後学習会の実施

地域との連携・協働の工夫

- ① 小中高連携の推進と充実
- ② 外部人材の活用(土曜塾・放課後学習会)
- ③ 学校運営協議会の設置推進

学習・連携支援研究部

授業チェックシート(習得型)

項目	C 改善を要する状況 本時のねらいの提示が不明確であったり、授業展開がねらいと一致していない。	B おおむね満足できる状況 本時のねらいが提示され、ねらいに沿った授業展開がされている。	A 十分満足できる状況 授業展開中に、生徒が本時のねらいを意識するよう、働きかけをおこなっている。
1	本時のねらいやめあてが明確になっている		
2	学習規律が徹底されている	私語をしたり、学習に参加していない個々の生徒に対する指導援助ができておらず、学習集団に一体感がな	指導者から当該生徒に対するものだけでなく、生徒同士で、積極的に学習参加するよう、注意し合っている。
3	学ぶ意欲を起させる魅力的な授業である	生徒が主体的に学習に参加する場面や興味関心を高める発問や教材提示等に乏しい。	導入のみならず、授業全編に、生徒が興味関心を持って教材の提示や展開の工夫等がなされている。
4	家庭学習へのアプローチがされている	本時の学習内容と家庭学習の繋がりが示されていない。	本時に習得した内容を定着させるための適切な課題と、それらを発展させる課題の両方を、具体的に指示している。
5	ペアワークやグループでの活動など、互いに学び合う時間を確保されている	学びあう時間や場が確保されていない。	学びあう場面において、多くの生徒が積極的に交流している。
6	自己評価ツールなどを用いて、本時の学習内容についての振り返りがなされている	本時の学習内容の振り返りをする時間が確保されていない。なかったり、評価項目がねらいの内容に沿っていない。	個々の振り返りがクラス全体の中で共有される機会や仕組みを伴っている。
A	習得すべき内容(学習過程の全体)が明確にされ、学習に対する見識が持てる	本時で習得すべき内容が精選されておらず、単元計画の中で本時の位置付けが不明瞭である。	単元全体を通して、習得すべき内容が整理され明確化されている。
B	本時の自己評価規準・判断基準が明確であり、レベル、Aレベルの両方を明示した上で採点されている	自己評価規準が生徒の立場から不明瞭であり、基準を明確に提示していない。	自己評価規準と判断基準が適切に設定され、生徒が自分にあつたレベルに採点している。
C	本時で習得すべき学習内容のポイントが分かりやすく解説されている	学習内容のポイントが不明瞭であったり、解説が不十分である。	学習内容のポイントが適切であり、またそれを伝えるための方法が工夫されている。
D	習得すべき内容をパターン化し、練習する時間が確保されている	習得すべき内容を練習する時間が確保されていない。	習得のための練習時間を、授業展開中に効果的タイムングを確保している。
E	学習した内容が理解できているかを確認する機会が確保されている	学習した内容が理解できているかを確認する機会が確保されていない。	学習した内容が理解できているかを確認する機会が確保されている上、それをおこなう方法が工夫されている。
F	学習の振り返り、学び直しによる深化と補充の機会が保障されている	学習の振り返り、学び直しによる深化と補充の機会が保障されていない。	学習の振り返り、学び直しによる深化と補充の機会を設定し、それぞれの学習方法に工夫が見られる。
	授業全体を通して参考になった点		
	よりよい授業にするために改善が必要な点		

平成 22 年度 第 3 回校内研修会

2010.11.17

平成 21 年度からの取組の概要

- ① 授業と家庭学習のリンクの工夫
 - ・ 学習習慣の充実
 - ・ 課題の工夫
 - ・ 自己評価ツールの効果的な利用
- ② 習得型授業の工夫
 - ・ 本時の目標や評価基準の明示
 - ・ 学習課題や学習過程の明確化
 - ・ 「教えて」考えさせる授業づくり
- ③ 活用型授業の工夫
 - ・ 活動的
 - ・ 応用的
 - ・ 発展的
 - ・ プロジェクティブ
- ④ 授業改善プランの利用と研究授業でのチャレンジ
 - ・ 指導者自身の授業改善の取組の振り返りと次のチャレンジ

平成 22 年度 現在までの取組

< 1 学期 >

まず

- ・ 個人研究テーマを上記①～③より選択して設定
- ・ 各教科での授業改善プランの作成
- ・ 各学年家庭学習の取組計画立案

そして

- ・ 6/9～6/16 までの公開授業週間に相互に授業参観

さらに

- ・ 6/19 第 1 回校内研修会実施

個人研究テーマと今回の授業でのチャレンジについて分散会形式で研究協議
今後の授業改善へのアプローチ（次なる Challenge への決意）宣言

< 夏休み >

全体で

- ・ 1 学期に作成した授業改善プランの実践報告 (Check・Action) の記入
- ・ 4 月に実施したべっぴん総合学力調査の分析
 - ① 教科に関する調査 (各学年各教科)
 - ② 意識に関する調査 (各学年)

研究推進委員会
・ 授業評価の観点を整理するため、授業フェッドバック (習得型・活用型) を作成

< 2 学期 >

まず

- ・ 授業フェッドバックから 2 学期の個人テーマを選択して設定 (共通項目・習得型または活用型項目よりいくつかを選択)
- ・ 選択した項目により授業参観および研修会分散会のグループ分けを決定

そして

- ・ 公開授業までの 1 ヶ月間、自分の選択した項目について「2 学期の授業改善プラン重点評価項目の実施状況」を各自で記入し、毎週の授業とともにも自分の実践の振り返りをする
- ・ 11/11～11/17 までの公開授業週間にグループ内で相互に授業参観

さらに

- ・ 11/17 第 3 回校内研修会実施 ← 本日です！

1. 全体会

1 学期からの本校の課題である

課題のある生徒へのアプローチ
授業規律の確保

のヒントを探るために「共通項目」への
チャレンジからお互いに学びましょう

< 共通項目 >

1	本時のねらいやめあてが明確になっている	社会・数学・音楽
2	学習規律が徹底されている	体育
3	学ぶ意欲を起こさせる魅力的な授業である	理科・技術
4	家庭学習へのアプローチがされている	10 組
5	ペアワークやグループでの活動など、互いに学び合う時間を確保されている	英語・国語 (3 年)
6	自己評価ツールなどを用いて、本時の学習内容についての振り返りがなされている	国語・家庭

不思議なことに、何の打ち合わせもないのに各自が選択した共通項目はほぼ教科ごとに分かれていました。そして 6 つの項目全てを網羅していることも判明しました。ということとは、それぞれの実践から次の Challenge へのアプローチが見つかるとはならず！

2. 分散会（活用型A～習得型Eまでのグループ分けによる研究協議）

活用型 A	I 教科書教材の内容を、生活に題材を求めた複雑なものに応用し、考え方に複数のやり方がある発展的な課題として取り組ませている
習得 B	K 生徒が思考の結果を表現する場が確保されている
習得 C	L 思考力の育成の手段や学習の振り返りの手段としてICTを効果的に活用している
習得 D	D 習得すべき内容をパターン化し、練習する時間が確保されている
習得 E	E 学習した内容が理解できているかを確認する機会が確保されている
	B 本時の自己評価規準・判断基準が明確であり、Bレベル、Aレベルの両方を明示した上で挑戦させている
	C 本時で習得すべき学習内容のポイントが分かりやすく解説されている
	A 教材や単元ごとに習得すべき内容（学習過程の全体）が明確にされ、学習に対する見通しが持てる

まず、選択した項目についてどんなチャレンジをしているのか、参観者で気づいたことをたくさん出し合います。

「この授業では、こういう工夫をされましたね(^_^)」
「私もやってみたくありませんか？」など

授業者から、この1ヶ月間の取組も含めてチャレンジした内容の種明かしをしてもらいますよ。

「そうなんですよ。実はこんな苦労があったんです(*^_^*)」など

選択した項目の教科ごとのアプローチの工夫とアイデアをお互いに学びましょう

授業研究・事後研修会を終えて

授業改善へのアプローズ(次なるchallengeへの決意)

教科() 氏名()

久御山中学校における本事業の成果と課題

木原俊行 (大阪教育大学)

1. はじめに

京都府久世郡久御山町立久御山中学校 (以下、久御山中学校) は、平成21年度に続き、今年度も、京都府教育委員会による「教師力向上」教育実践力継承事業の対象校として、授業改善や校内研修の企画・運営上の工夫に取り組んだ。

筆者も、昨年度に引き続き、当該事業に協力し、久御山中学校の取り組みに対して、アドバイザー役を果たすこととなった。昨年同様、7月、11月、2月に、同校を訪れ、研究推進チームの協議や授業研究会に参加した。平成21年度もそうであったが、久御山中学校では、授業改善の努力を重ねられて教育実践力の向上が図られたし、それが生徒の学びの充実をもたらした。本小論では、それらの特徴を筆者なりの言葉で解説したい。また、久御山中学校の授業改善とのさらなる発展の針路についても言及してみたい。

2. 授業改善の進展

(1) 習得型授業の充実

知識・理解や技能の徹底を図るために、教師が指導性を前面に出して教材内容の解説や演示を繰り返す、子どもがそれをフォローするタイプの授業を「習得型」授業と呼ぶ。その成立要件を筆者は、次のように定めている。

- ・ 目標や評価規準、学習過程の明示
- ・ ポイントの分かりやすい解説
- ・ パターン練習
- ・ 確認 (まとめ)
- ・ 振り返りと学び直し

これらの原則を満たした授業を久御山中学校の教師たちは計画し、実施している。例えば、写真1左は、英語科のある教師が本時の目標や学習過程を確認している様子である。黒板に、当該時間の学習活動や家庭学習課題が記してあり、生徒は見通しを持って、本時の目標たる「単語の定着」「過去形の理解」に励むことができる。また写真1右は、当該教師が毎時間の始めに行っているという復習 (学び直し) やその内容に関する小テストの様子である。その営みが継続され、定着しているのであろう。教師が簡単に指示するだけで、生徒は、復習をすばやく開始し、またそれに集中していた。



写真1 習得型授業のための取り組み

(2) 活用型授業の充実

思考力・判断力・表現力の育成に向けた、活用型授業には多様性がある。筆者は、それを、以下のような4タイプに分類している(木原 2011)。

①活動的

新学習指導要領においてその重要性が主張されている「観察・実験やレポートの作成、論述」などの学習活動を盛り込んだ授業である。学習活動のレパートリーが豊富な授業と言ってもよい。

②応用的

習得した知識等をより複雑な状況に適用する。

③発展的

教科書等を利用して習得した知識を、子どもが自身の生活や社会の今にあてはめてみる。

④プロジェクト的

習得した知識や技能を子どもたちがものづくりやイベントの企画・運営に活かす。

久御山中学校においては、既に平成21年度に、いくつかのタイプの活用型授業が試みられた。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。

平成22年度、久御山中学校では、活用型授業の実践の蓄積が図られた。例えば、家庭科の教師は、写真2左のように、生徒に和装と洋装のひな型を与えて、彼らに、両者の特徴を比較検討させ、発表させていた。また、社会科のある教師は、写真2右のように、生徒に、京都府のホームページにアクセスさせて、その地域的特色を把握させていた。これらに代表されるが、久御山中学校では、活用型授業の数が増え、またそのレパートリーが豊富になってきた。



写真2 活用型授業の取り組み

3. 授業改善システムの整備

久御山中学校では、平成21年度においても、各教師が学期ごとに授業改善プランを策定し、その実現の程度を授業研究会などで確認していた。平成22年度は、いくつかの仕組みが生まれ、全体として授業改善システムが整備された。

(1) 授業チェックシートの開発と活用

まず、「授業チェックシート」の開発である。このシートは、習得型授業と活用型授業に共通する6つの項目と、それぞれに固有の6項目から成る授業評価のための道具である。久御山中学校の教師たちは、もちろん授業公開週間や授業研究会における、同僚間の相互授業評価の場面において、このシートを用いる。同時に、これを授業づくりにも活かす。つまり、授業改善プランを策定する折にも、また研究授業の指導案を作成する際にも、授業チェックシートの項目に対する取り組みが記されているからだ。授業チェックシートの項目が授業改善に関する教師間の「合い言葉」にもなり、また授業設計と授業評価を接続するためのパイプにもなっている。写真3は、3学期の授業研究会において、授業チェックシートの項目に基づいて、研究授業の特徴と課題がしっかりと協議されている様子である。

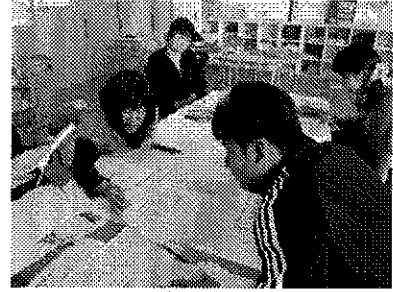


写真3 授業チェックシートを用いた授業研究

(2) 授業改善プランの実施状況のていねいな点検

次いで、久御山中学校の教師たちは、各学期の授業改善プラン重点評価項目について、その実施状況をていねいに点検している。特に、ある期間においては、共通項目について、また習得・活用型授業用項目に関して、週単位でそのふり返りを進めている。シートにふり返りを記入する労は少なかつたであろう。しかし、その分、授業改善に関する情報量が増えた。そして、それらの密な情報は、自己点検のためにも、また授業研究会などの意見交換のためにも、有用であった。

4. おわりに

久御山中学校では、管理職や教務主任・研究主任のリーダーシップ、その他のスタッフのフォローワーシップが望ましい形で展開されて、上述したような授業改善やそのためのシステムの整備が進んだ。

特に、研究主任が発揮した実践的リーダーシップは極めて重要であった。それは、例えば、2月18日の研修会において、当該研究主任が、教師たちに配布したプリントの内容・構成に象徴されよう。このプリントでは、まず、平成21年度から平成22年度まで、学校としてどのようなスタンスで、またいかなる活動で授業改善に取り組んできたのかがまとめられている。これを読んで、久御山中学校の教師たちは、授業改善に向けた校内研修の歴史を再認識できた。次いで、プリントには、当日の研究授業に関するグループ協議の趣旨や流れ、留意点が記載されている。それを目にして、同校の教師たちは、協議においてどのようなアクションが期待されているかを再度自覚できた。さらに、プリントには、グループ協議の結果報告、指導講師たる筆者のコメントを記すスペースが設けられている。そして最後には「授業改善へのアプローチ（次なるchallengeへの決意）」を記入する欄が用意されている。こうした内容・構成から、このプリントが、久御山中学校の授業改善に関するポートフォリオとして機能することを願って作られたものであると分かる。こうした手だてをこうじられる力量を実践的リーダーが獲得し、またそれを十全に発揮していることにも、久御山中学校の教育実践力の高まりを確認できよう。



写真4 授業研究会の進行について説明する研究主任

文献：木原俊行（2011）『活用型学力を育てる授業づくり』ミネルヴァ書房

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

亀岡市立南つつじヶ丘小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「教育課題解決につなぐ指導力の向上を図る人材育成システムの構築」

～教育実践力をはぐくむ学校組織の確立～

主題設定について

本校の教員は18名でその構成は35歳以下の教員が6名、40歳代後半から50歳代の教員が12名という構成であり、中堅教員から若手教員への実践指導力の継承は本校にとっても喫緊の課題である。質の高い学力を身に付けるなど、日々の教育課題解決につなぐ指導力の向上のために個々の教員の【ポジションシップ】及び協働意識の高揚を図るシステムの確立をすることが必要である。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 本校の情報教育について

本校は平成20年・21年・22年京都府小学校教育研究会 情報教育部の研究協力校として情報教育の研究を進めており、研究最終年度の本年は国語科を基軸として情報活用能力の育成を目指して取り組んでいる。また、平成21年度文部科学省「電子黒板を活用した教育に関する調査研究の事業」の委託を受け、全教室に電子黒板が配備され、その活用についての実践研究を進めている。

(イ) 主な取組内容

研究主題を受けて、3名の若手教員における「教師力向上」を目指すとともに、その育成システムを確立していくことを実践した。

授業実践をとおした研修では、3名の若手教員が授業公開を行った。それは、若手教員の授業力向上が、本校の「教師力向上」につながることであり、さらには、人材育成システムとしての確立こそが、学校組織の活性化に、つながると考えたからである。それぞれの授業では、情報教育の研究を生かして電子黒板を活用した授業を行った。指導顧問に授業を参観していただき、授業研究会の場で具体的な指導助言及び、教師力向上のための講話をしていただいた。

指導顧問の先生の講演・講話では、本校の情報教育推進にかかわっての校内研修の進め方について学校という組織の特性を踏まえたお話をしていただいたり、質の高い学力を身に付けさせるための授業の構想と展開、評価をどう進めるかについて教えていただいたりした。また、講演の前に、情報教育の校内研修（出前講座）を行い、本校教員の研修に取り組む様子を見ていただいた。

イ 取組の時系列

(ア) 第1回目 平成22年6月24日（木）

- ・授業公開（教職経験8年目 A教諭 5年算数「三角形・四角形の角」）
- ・本校の概要説明、ICT利活用についての説明
- ・授業研究会

・指導助言者

中部学院大学 教授 山口 満先生

京都府教育庁指導部学校教育課指導主事 小長谷 佳代子先生

京都府総合教育センター主任研究主事兼指導主事 古谷 一樹先生

(イ) 第2回目 平成22年7月23日(金)

・「教師力向上」講演会

演題「学校力向上のための校内研修をいかに進めるか」

講師 京都教育大学教授 榊原 禎宏先生

(ウ) 第3回目 平成22年7月29日(木)

・「教師力向上」講演会

演題「授業の構想と展開、そして評価をどう進めるか」

講師 中部学院大学教授 山口 満先生

・演習(指導案作成)

(エ) 第4回目 平成22年11月18日(木)

・授業公開1(教職経験2年目 B教諭 2年国語 「お手紙/何がどうした」)

・授業公開2(教職経験2年目 C教諭 5年国語 「漢字の読み方と使い方」)

・授業研究会

・指導助言者

中部学院大学 教授 山口 満先生

京都府総合教育センター主任研究主事兼指導主事 古谷 一樹先生

京都府総合教育センター研究主事兼指導主事 南出 政隆先生

(オ) 第5回目 平成23年1月26日(水)

・授業公開 3年総合的な学習の時間

・授業研究会

・指導助言者

中部学院大学 教授 山口 満先生

京都府総合教育センター研究主事兼指導主事 南出 政隆先生

ウ 人材育成に関わる成果と課題

(ア) 成果

3名の若手教員が授業公開を行い、指導顧問や指導主事から指導助言を受けた。授業研究会を終えての感想は次のとおりである。

a A教諭の感想

- ・授業を組み立てる中で、大切にしていたところを評価していただき自信につながった。
- ・教材分析の視点や児童の表現について指導いただいたので、今後取り入れていきたい。
- ・質の高い学力を身に付けさせるためになくてはならないのは、授業改善であり、そのことを再認識することができた。
- ・教職8年目を迎え、授業力を向上させ児童の学力を身に付けさせたいという気持ちが一層強まった。

b B教諭の振り返り

- ・児童が主語と述語の入った文を意欲的に書くことができた。また、書いた文で発展問題を行ったことにより、指導時間を短くすることができた。
- ・たくさん書きたいという気持ちを優先するのはよいが、数や時間を指定してけじめを付けた方がよかった。
- ・「よい授業の条件」で一番にあげられていたのが教師の態度であった。焦らなくてすむように児童の気付きを十分想定して授業に臨むようにしたい。
- ・今後、いろいろな研修に積極的に参加し、専門的な知識を身に付けていきたい。また、学校全体がどのように動いているかを十分に把握し、その中で自分のできることを考え、実行していきたい。

c C教諭の振り返り

- ・1時間の授業の中で授業形態を工夫することの必要性を実感することができた。漢字学習のように知識習得のみになりがちな学習においても、活用・探究できる時間を持つことが大切であると分かった。
- ・山口先生に教えていただいた「よい授業の条件」が今後の課題となっている。教師が焦らず落ち着いた態度で授業を展開すること。予期せぬ児童の反応があったり、新たな問題が生まれたりすると、やはり授業の中で焦ってしまうことがある。教材研究を綿密に行い、落ち着いて授業ができるようにしたい。
- ・教師力向上事業を受けて改めて個に応じた指導をしていかなければならないと思うようになった。
- ・次は3年目を迎える。児童に分かる楽しさを実感させることのできる授業を目指して教師力を向上させていきたい。

3名の若手教員それぞれが、授業研究会において指導顧問の先生や指導主事の方々から評価していただいたことを宝とし、意欲につなげていった。

(4) 課題

先輩教員が若手教員を育てていくために、授業研究会や電子黒板活用のミニ研修を取り入れた。今後も校内研修において先輩教員が講師を務めるなどして、人材育成を図っていく。また、それぞれの教員が、学校経営に参画する意識を高めていくことにより、協働意識がさらに高まっていくのではないかと考えている。

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

この事業に取り組むことにより、3名の若手教員には次のような変容が見られた。

a A教諭

情報教育主任として、特にICTの利活用について職員を牽引し、情報教育研究大会においても研究発表をするなど大きな役割を果たした。また、電子黒板活用事例集の作成など本校の特徴的な取組をまとめる役割を果たした。

b B教諭

人権教育主任として、年間テーマ「見つめよう 言葉 行動 心」～みんなでやさしさを見つけよう～を掲げて年間2回の人権旬間を進め、特に集会では自ら読み聞かせをするなど学校にやさしさが広がる取組を企画、実行した。

c C教諭

図書館教育主任として、学校図書指導員と連携し、蔵書管理バーコード入力を取り入れ、図書室の環境を整えたり、図書館だよりを発行し、新刊の紹介や読書推進の取組を知らせたりした。

それぞれが、ポジションシップを発揮し、組織の活性化に貢献した。そして、他の教職員との連携・協働を進め、主任の立場から先輩教員とも連携して自らが企画した取組を進めている。

(4) 課題

先輩教員から若手教員、若手教員から先輩教員という双方向の作用を引き出すように、教員一人一人が高まり合う組織、環境をつくっていかなければならない。

(3) 成果を受けた今後の方向性

2名の教職経験2年目の教員は、次年度は本校での仕上げの年度となる。本校の教員として、さらに高い職務意欲を持ち、自信を持って本校を「卒業」するように育てたい。

A教諭はこの2年間、担任外として全校的な視野に立った職務を遂行したり、情報教育のリーダーとしての役割を果たしたりした。これらによって培った力を今後の学級担任としても学習指導や学級経営に発揮させたい。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

3回の授業公開で、指導顧問の先生をはじめ、いただいた指導助言こそ、本事業に係る取組資料になると考えた。(資料)

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(教職員評価制度との関連)

3名の若手教諭は、学習指導において今年度の具体的な目標に次のように記している。

A教諭 「1時間、1時間を大切に。出発は授業である。」

○少人数加配として、学習の形態の工夫、教材開発等に積極的に取り組んでいる。

B教諭 「児童の学習意欲を向上させるような授業を展開する。」

○常に児童の様子を的確に把握することに努め、個に応じた学習指導を工夫している。

C教諭 「自ら課題を見つけ、追究できるような授業を創造する。」

○学級の児童一人一人に、単元目標を達成できるように粘り強く指導をしている。

それぞれが、授業力向上を目標に掲げ、日々の実践が学校の活性化につながってきている。そして、実践をとおして自己目標に近づいている。教職員評価を人材育成に関連を持たせていくことを推進していくために、今後も授業公開をとおして、自己目標の実現に向かって取り組めるようにしていきたい。

(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

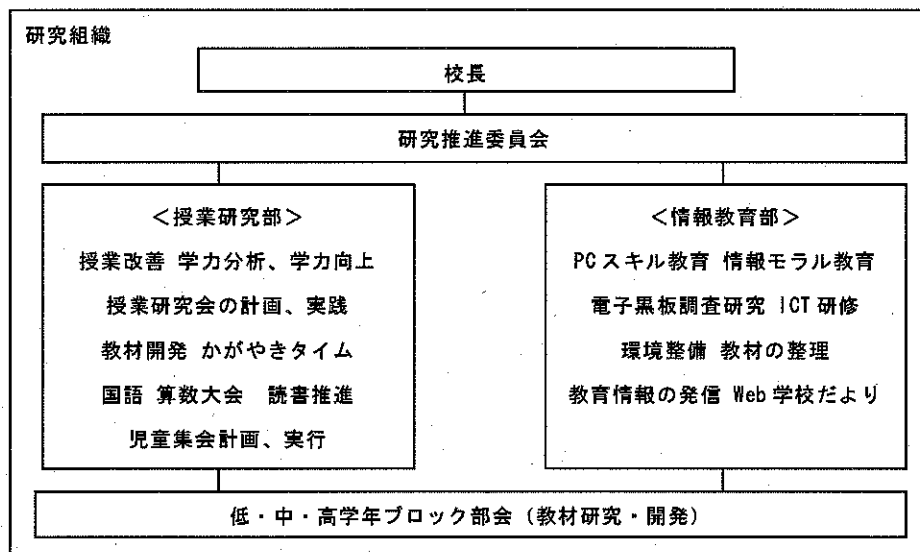
ア 教職員の意識

若手教員の授業力向上、ポジションシップの発揮は、先輩教員の刺激にもなっている。若手教員の企画にも前向きに取り組み、自らもレベルアップしようとする姿が見られる。このような協働体制をより推進していく必要がある。そのために、先輩教員、若手教員のコミュニケーションをうまく図っていかなければならない。

イ 組織のシステムづくり

若手教員の授業力向上に焦点を当て、本校の研究推進も関連を持たせ、「教師力向上」

事業に取り組んできた。本校の研究組織は、以下のとおりである。



この研究組織のもと、平成22年10月22日には、「ことばで伝え合い、学び合う児童の育成—情報活用能力を育成し、学力の向上を図る—」を研究主題に掲げ情報教育研究大会を開催した。日々の実践の成果を府内に発信することができた。研究大会に向けて、研究組織が機能することで、それが「教師力向上」にも結びついた。今後、「教師力向上」をシステムとして学校経営に位置付けていきたい。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

学校の組織力を高めるという観点から、学校評価（自己評価）を個別のアンケート方式から、学年ブロック協議方式に変えることにより、一人では見えないところが見えるようになってきた。それと同時に、課題と思われるところにいろいろな角度から目を向けられるようになった。

今後も学校評価と教職員評価を学校改善の両輪ととらえ、人材育成につなげる仕組みとして充実させ、組織の活性化を図りたい。また、教育目標を実現させるとともに、保護者、地域からの付託に応じていく学校づくりを進めていきたい。

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

教職員の若年化が図られる時期を迎え、若手教員の力量を向上させることは急務である。その中で中堅教員は、管理職よりも身近な存在であり、話しやすい関係の中で、自らの経験や実践を伝達したり指導助言をしたりしやすい立場にある。そういう意味では若手の育成における中堅教員の役割は大きいと感じた。

本事業を契機に、日常的に若手とのコミュニケーションを意識し、教材研究や授業の進め方について、また学級経営や生徒指導などについてのアドバイスをしたり、悩みを聞いたりするように心がけている。

さらに、学校教育の中核となっていることを自覚し、校務分掌等の役割を主体的、積極的に果たす姿を「率先垂範」して見せることにより、若手へ刺激を与え、憧れられる存在になることを目標とした。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

A教諭の情報教育主任としての活躍は、職場の中での大きな刺激剤となっている。本校の研究推進のテーマである児童の情報活用能力の育成、また教師のICT活用能力の向上において中心的な役割を果たし、それが評価されたことは、本人にとってはもちろん大きな自信につながっており、他の教員も彼の様子を見て刺激を受け、意欲を高めている。

新採2年目の2人も、それぞれ人権教育主任、図書館教育主任というポジションが与えられ、学校全体に関わる取組を主体的に企画立案することを経験し、視野を広げたり、自信と意欲を高めたりできた。このような若手の伸びは職場の活性化につながっている。

(3) 教職員の意識の変容

(1)で述べた若手育成への意識の変容は、中堅教員全体に見られるようになってきているが、本校では、もう1つ、教職員の意識の変容の要因として電子黒板が挙げられる。

電子黒板という新しい機器が配備されたことにより、その使い方を習得していく過程において、教師同士の教え合いの場面が多く見られるようになった。これは若手もベテランも関係なく、「電子黒板活用初心者」同士がお互いに学び合おうという意欲が高まったためである。その結果、コミュニケーションがとりやすくなり、高まり合おうとする雰囲気生まれた。それにより、さまざまな取組に対して教職員が意思統一し同じ方向に向かって進み、成果を上げることができた。研究推進においてはもちろん、今年度、新しく取り組んだ異年齢集団活動においても教職員皆の力で児童を伸ばすことができた。

本校の学校運営方針の中に「切磋琢磨」という言葉が掲げられている。教師同士がともに頭、心、からだを磨き互いに高まり合うことを目指している。今後も「切磋琢磨」しながら協働意識や学校教育への参画意欲を高め、資質の向上を目指したい。

(資料)

若手教員の公開授業における指導顧問の先生等からの指導助言

1 第1回目 平成22年6月24日(木)

ア A教諭の公開授業について

(7) 山口教授

- ・情報を共有させるために全員を集中させて、電子黒板を適切に活用している。
- ・授業は意思決定の積み上げである。そのとき自分は何を考えていたのだろうと振り返らせることが大切である。
- ・思考のプロセスとして、自分の考えをたどらせる。

(4) 小長谷指導主事

- ・児童が発表するときに、児童はどの位置に、教師はどの位置に、電子黒板との関係はどうするかなどを明確にするとよい。
- ・対角線の意味付けをすると、分度器で角の大きさを測らなくても対角線で分けることで四角形の内角の和を求めることに気付いていく。

(ウ) 古谷主任研究主事兼指導主事

- ・自分の考え発表するときに、「まず」、「すると」、「つまり」を使った表現の仕方ができた。また、その児童を見つけて指名できたことがよかった。

2 第4回目 平成22年11月18日(木)

ア B教諭の公開授業について

(ア) 山口教授

- ・電子黒板をうまく使っている。
- ・子どもと教師のリズムが合っている。ゆとりがあってよかった。

(イ) 古谷主任研究主事兼指導主事

- ・電子黒板を自然に使われている。
- ・子ども達が、書く活動を意欲的に行っている。

(ウ) 南出研究主事兼指導主事

- ・机間指導の中で見つけた児童をうまく指名している。
- ・学級経営のよさが授業にも表れている。

イ C教諭の公開授業について

(ア) 山口教授

- ・先生の言葉がはきはきしていた。
- ・漢字を楽しく学ぶということがよかった。
- ・3人のチームは工夫されていた。「一斉」－「個別」－「グループ」－「一斉」という流れで、グループで学んだことを共有する仕組みができていた。

(イ) 古谷主任研究主事兼指導主事

- ・漢字の学習では、漢字を嫌いにならないことが大切である。
- ・授業の中に辞書で確かめる活動も入っていたので、知識の広がりもできる。

(ウ) 南出研究主事兼指導主事

- ・辞書を使うことは大切である。知識理解をもとにして活用する。
- ・本時では条件を3つ与えて複数の音を持つ漢字を作らせていたが、児童の実態に合わせて条件を2つにしたり、音が1つだけであったりしてもよい。

ウ 山口教授より「よい授業の条件」について

- ・教師が焦らずに落ち着いた態度で行う。
- ・子どもと教師のリズムを合わせる。
- ・ねらいがはっきりとしていて、展開の中に生かされている。
- ・児童が理解したことを表現することで確かめる。

亀岡市立南つつじヶ丘小学校における本事業の成果と課題

山口 満 (中部学院大学)

I 成果

ごく大まかな言い方をすることが許されるとするならば、南つつじヶ丘小学校（以下、同校）における本事業の成果としては、以下のような2つの点を指摘することができる。

第一は、3人の若手教員の指導力と意識の向上がみられたことである。

平成22年6月24日の第1回目の訪問の際に、八木正博校長から、「年間実践計画書」に基いて、A,B,Cという3人の若手教員に焦点を当てて、各教員の授業力の向上を図ることを目指したい旨の説明を受けた。同校の教員の年齢構成等からみて、今、若手教員をしっかり育てることが若手だけではなく、ミドルリーダーの育成にもつながり、さらに、学校全体の人材育成システムの構築、学校組織の活性化につながると考えているという趣旨の説明であった。同校の主要な教育課題のひとつが若手教員の育成ということに求められるという考え方が基本になっていると、受け止めることができた。

筆者のみるところ、A,B,Cの3教員はこの期待に十分に答えられたというように評価している。3教員による公開授業が行われ、その後の授業研究会での議論に筆者も参加し、意見を述べ、講評を担当した。3教員による授業研究会や筆者の講評に関する感想文を読み、さらに、校内の諸活動における活躍ぶりを知ることを通して、上記のような評価を行うことが妥当であるという印象を得ている。授業と教室は、3人の若手教員にとって、自分自身を育てる学びの場として機能することになった。これは、本事業に取り組む教育活動を通して得ることができた成果である。

第二は、若手3教員の力量形成のための協同的な取り組みが、ミドルリーダーの育成につながったということである。

同校における授業の構想や教材の作成は、学年を単位とした教員のグループあるいは低・中・高学年に分けられたブロック部会によって行われている。3教員を直接支えているのは、それぞれが所属する学年の教員グループあるいはブロック部会の教員である。3人以外の教員は若手教員に助言し、援助し、共に研究することを通してミドルリーダーとしての役割を自覚し、力量を高めていくことになった。経験に裏打ちされた広い視野に立つ助言やヒントを提供することを通して、若手の教員だけではなく、自分自身の成長を図ることの大切さを多くの中堅教員が自覚することとなった。それはまた、同校全体の授業改善への取り組みと指導力向上のための努力の活性化を促すことになった。

II 成果を可能にした諸要因

次に、同校における本事業が上に述べたような成果を上げることができた要因について、筆者の主観的な判断に基くものであるということを断ったうえで、以下の様な5点に整理しておきたい。

第一は、先に指摘したように、本事業の主たる対象を若手教員3人に絞ったことが、誰に対して、何をするための事業であるのかということ鮮明にし、若手教員にとっても、他の教員にとっても、分かりやすく、意欲的な取り組みを可能にしたことである。その意味でも、同校における実践は、『教師力向上』教育実践力継承事業開発実践校における取り組みのひとつのモデルを提供したことになる。若手教員を育てる、このことに焦点を当てた人材育成の実践的な取り組みのモデルを提示した事例として高く評価したい。

第二は、同校は平成20・21・22年京都府小学校教育研究会・情報教育部の研究協力校として情報教育に関する研究に取り組んできたこと、さらに、平成21年度文部科学省「電子黒板を活用した教育に関する調査研究の事業」の委託を受け、全教室に電子黒板が配備され、その活用についての実践研究を進めていることである。これらの教育情報に関する実践的研究と授業改善・指導力向上を中心にした本事業への取り組みが重なり合い、結びついて、相乗的な効果を上げることができた訳である。

「教師力向上」「教育実践力継承」を目指すと言っても、どのような教育を創造しようとするのか、教育実践の中身をどのように考えるのかという教育の内容を抜きにしては、具体性に欠けることになる。ICT教育の中身をつくる、電子黒板活用の方法を開発するという明確な課題を意識し、それとの関わりで授業改善、そのための教師の力量形成の在り方を実践的に探求したところに、同校の研究の成功の要因があると考えられる。

研究テーマとそれへの取り組み方、内容と方法とが一体になっていたということが同校の実践的研究のひとつの強みであったと考えている。

第三は、研究主任が優れたリーダーシップを発揮したことである。実際、的はずれの多い筆者の講話や講評の中から当該の研究会にとって大切なポイントをクローズアップし、生かしてもらうことができたという場面が幾度かあった。研究主任の的確な判断や見通しがあつてはじめて上述の成果が得られたことを強調しておきたい。研究主任に人を得ることが大切であり、主任の力量を存分に発揮させるための校長の配慮が重要なポイントになる。

第四は、「ポジションシップ」という考え方が実際に生かされているということである。

「ポジションシップ」とは、学校という集団における地位に応じた役割を的確に果たす態度のことを指していると考えてよい。同校の場合、「若手」と「中堅」という区別が明確に行われ、それぞれの地位に応じた役割が課せられ、期待されている。

さらに、若手に対しても、教員Aには「情報教育主任」、教員Bには「人権教育主任」、教員Cには「図書館教育主任」というポジションが与えられており、学校全体が関わる教育活動の計画や実施について責任をもち、重要な役割をもたせることになっていた。

教員一人ひとりの地位と役割を明確にし、責任をもたせることが、指導力の向上や教師力の向上を確かなものにするにつながるという考え方は、今後も大切にされてよいと

思われる。

第五は、若手の教員に対して、指導上の優れた点を評価し、自信をもたせるという考え方に基づく助言や援助が行われてきたということである。

教職2年目を迎えた教員Bと教員Cは、授業場面で指導の基礎・基本を踏まえた適切な言動をしていても、それが意味のある行為であるということに気付いていないことが多い。筆者は公開授業の事後研究会ではそうした行為を指摘し、それがどういう意味で価値ある教育行為であるのかということに気付いてもらい、考えてもらうように心がけてきたつもりである。そのことが若い教員に自信と意欲をもってもらい、更なる発展につながることになると考えている。

III 今後の課題

今後の課題として、去る2月10日に総合教育センターにおいて開催された実践発表会での議論も踏まえて、以下の様な4点を指摘しておきたい。

第一は、平成22年度の同校の取り組みを通してその効果を確かめることができた若手教員に焦点を当てた指導力向上のための実践的研究を企画し、実施することである。その際、「若手教員」とは何を指すのか、「若手」にはどのような能力や技能を育てておくことが大切なのかということを改めて明確にした上で企画を進めることが大切である。

第二は、目指すべき学校像や授業像について合意を得た上で、その実現を図るという観点からの授業研究を行うことである。何に向けての指導力の形成、向上なのかということについて、ある程度の共通な理解を得ておくことが本事業の成果をより確かにすることに通じるという印象である。学校の教職員が目指すものがばらばらであっては、指導力向上を図るための授業研究も効果を上げることができない。

第三は、授業研究会を授業と同じように、日常化することである。開かれた、何でも話すことができる雰囲気を醸成することが課題である。

第四は、指導顧問、助言者の活用の仕方を工夫することである。正直に言って、一応の責任は果たせたとしても、本当にお役に立てたのかという心を残して学校を後にすることが多い。学校の取り組みの流れの中で指導顧問、助言者に期待される役割をはっきりと示してもらうことが講話や講評に向けての準備を助けることになると思われるのであるが、さて、実際にはどういうことになるのか、多様な在り方があってもよいようにも思われる。今後、検討してみたい課題である。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

綾部市立綾部小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「組織が人を育てる」～職員間交流の活性化から実践へ～

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 学級経営力を高める校内研修

a 学級経営に関する基礎研修と具体的イメージを持つための演習

「学級経営サポートブックレット」を活用した研修を行い、学校として重点的に取り組む内容について共通理解を図り、演習形式で、実際にどのような学級をスタートさせるのか、シートに記入し、交流を行った。

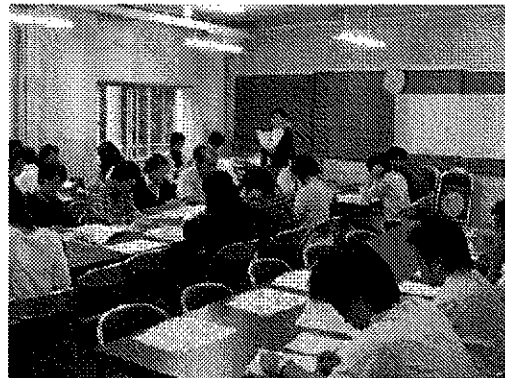
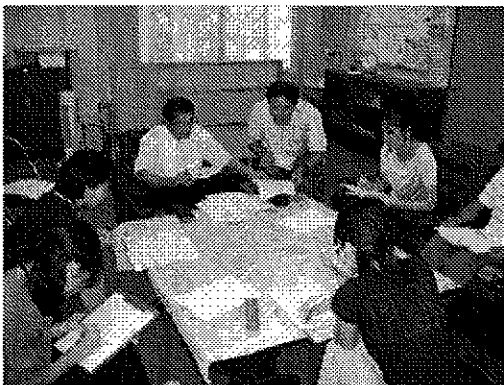
b 1学期の振り返りと2学期の計画の交流

学年組織の中へ、担任外が進行役として入り、学年会とは違った風を吹き込んだ研修を行った。

(イ) 管理職を交えた若手教員によるグループ交流

a 兵庫教育大学 浅野良一 教授（以下指導顧問）の指導助言を受けながら、若手教員が自分の1学期の実践を自己申告書に基づいて振り返り、交流をした。他の教員の実践でよかったところを出し合うという内容で行った。1グループを5名程度とし、管理職もそれぞれの実践のよかったところを評価した。うち解けた雰囲気の中で、気軽に意見が言える場作りを心がけて行った。同日に2グループの交流を行った。

b 初回に参加できなかった若手教員を対象に、同じ手法を使って別日程で行った。前回の指導助言を生かしつつ、指導顧問は交えずに校内のみで行った。



(ウ) 全員参加の授業研究会

若手教員、ベテラン教員が活発に意見を出し合うことができる研究会の持ち方を工夫してきた。具体的には、次の流れで研究会を進めた。

- ① 全体研究会で授業者により本時を迎えるまでの経過と本時の授業についての研究事項を語る。
- ② 低学年・中学年・高学年・担任外の4グループに分かれて、協議を行う。
- ③ 全体研究会の場で、各グループの協議内容を交流する。
研究会終了後、指導顧問より、以下の助言をいただいた。
 - ① よいところをもっと伸ばしていこうとする研究のスタイルは、本校の強みであり、授業力を向上させるには、その強みを生かしていくことが大切である。
 - ② グループ別の協議では、参加者が自分の果たすべき役割をよく理解していた。ベテランが全体をうまくまとめる役目を担っていた。お互いに発言しやすい雰囲気があった。
 - ③ 「現状分析」「問題発見・形成」「解決・改善案」「実施」という流れの中で、「実施」に弱さがある。参加者それぞれが「これを取り入れたい」「明日からこうします」といった今後の実施内容を明らかにして、自分を追い込むことが必要である。

(エ) 教師力向上に向けた職場づくりワークショップ

教員を20代、30～40代、50代という年齢別のグループと管理職の4つのグループに分けて他のグループに期待することをラベルに書いて、KJ法により交流した。

「何を期待されているのかが分かり、やってみようという気持ちになった」「他の先生方とのコミュニケーションの必要性が分かった」という感想がどの年代からも聞かれた。30～40代からは、「組織の中心となって、全体を見ながら物事を考えなくてはならないと思った」という感想が聞かれた。



(オ) 教職員のキャリア開発

指導顧問による理論研修を行い、キャリア発達理論、各段階におけるキャリア発達、キャリア開発について学んだ。さらに、キャリア振り返り演習、自分の強み・持ち味の分析演習を行い、指導顧問よりまとめの講義を受けた。

仕事満足度が何によって上下しているか、どんなときに多くを学んだかなど、様々な視点から自分のキャリアを振り返った。年齢やキャリアに違いはあるものの、参加したどの教員からも、「自分を客観的に見つめ直すよい機会となった」「今まで多くのことを積み上げていたことが分かり、自信になった」といった感想が聞かれた。



自分の強み・持ち味の分析演習では、できないことや苦手なことに目を向けるのではなく、自分の得意なところを見つけて、それを伸ばそうとすることで自信にもつながることを学んだ。自分自身で分析した後、数人のグループで交流を行った。管理職からは一人一人に良いところを記入したラベルを手渡した。どの参加者からも、「うれしかった」「これからもがんばろうという気持ちになった」という声が聞かれた。

イ 取組の時系列

月 日	研究活動	研究内容
4月 2日	人材育成委員会発足	・ 校内研修会に向けての計画
4月 6日	校内研修会	・ 「教師力向上」教育実践力継承事業についての概要把握 ・ 学級経営についての研修 ・ 学級づくりの計画立案と交流
5月21日	人材育成委員会	・ 年間実践計画の策定
6月 4日	指導顧問との打合せ	・ 年間実践計画の具体化について
7月 6日	人材育成委員会	・ 若手教員の情報交換会計画立案
7月28日	若手教員の情報交換会 1	・ 自己申告書をもとにした振り返り ・ 管理職との交流 ・ 指導顧問による助言
8月 4日	人材育成委員会	・ 校内研修会の持ち方について ・ 若手教員の情報交換会準備
8月20日	校内研修会	・ 学級経営の振り返りと交流 ・ 2学期の学級経営の交流
8月26日	若手教員の情報交換会 2	・ 自己申告書をもとにした振り返り ・ 管理職との交流
9月14日	人材育成委員会	・ 校内研究会（重点研究）の持ち方について
9月29日	校内研究会	・ 重点研究に係る授業研究会 ・ 「授業研究会」を通しての人材育成に係る指導助言（指導顧問）
11月18日	人材育成委員会	・ 校内研修会の持ち方について
12月 8日	校内研修会	・ 指導顧問による「教師力向上に向けた職場作り」ワークショップ
1月 4日	人材育成委員会	・ 校内研修会の持ち方について ・ 今年度のまとめ
1月 7日	校内研修会	・ 指導顧問による「教職員のキャリア開発」理論学習と演習
1月28日	校内研修会	・ 講義「特色ある教育課程の編成について」

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

a 成果

若い教員と管理職、同世代の教員同士のような交流を中心とした研修の場を設けることで、人材育成につながる事が明らかとなった。特に、誉めることを中心に研修会を進めることで、互いに交流が深まり、実践につながりつつある。

b 課題

これまで、いかに交流の機会が少なかったのかが浮き彫りとなった。

言葉だけの交流にとどまっていることも多い。さらに本音で語り合えるところまで高め、具体的にどのように実践に移していくかを語れる交流ができる職場にする必要がある。

エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(ア) 成果

職員間の交流の大切さを実感できる機会を持てたことが大きな成果である。各所属の学年会、部会内での交流にとどまることなく、職場内の交流が活発に行われることは、人材育成につながり組織も活性化することを共通認識できた。組織の中における自身の立場や役割を実感できる機会を持てたことも挙げられる。年齢や経験の違いといった壁を取り除き、意見を交流することで、見えてくるものがあつた。

(イ) 課題

活発な交流が行われる職場を目指すには、時間の確保が最重要課題となる。そのためには、会議の持ち方に工夫を行う必要がある。会議の精選はすでに行っているところであるが、さらに、会議の到達点を明確にし、参加者一人一人が到達点を意識した発言をしようとする必要がある。

(3) 成果を受けた今後の方向性

ア 交流の活性化を図る

若手教員から、管理職に教室の様子を見てほしいという意見があつた。日常的に会話が多い職場にするためにも、児童の様子や授業・学級経営などについて、お互いに声かけられ、「まじめな雑談」が日頃からできている職場にしていく。

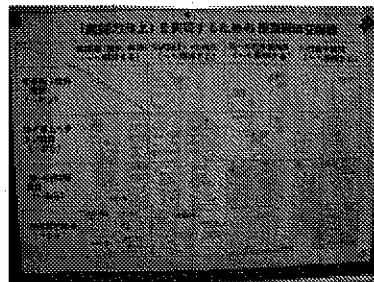
イ 校内研究会への参加意識を変える

研究会では、自分は今後どのように実践に生かしていくのかを明言するという、自分を追い込むような参加ができるように、進行の工夫をしていく。研究会は一人一人のステップアップの機会としていく。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

ア 教師力向上を実現するための役割期待交換表

教師力向上に向けた職場づくりワークショップにおいて作成した。(別紙に活字化したものを掲載)



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 情報の提供と活用

近年示される様々な教育情報は教職員個々に配布されたり、情報端末で検索、入手できたりするが、現実には指導で精一杯の教職員が多く、なかなか浸透しない状況がある。そこで、関連する教育情報等を提供し、短時間の項目読みや校内研究会で確認して、自らの企画力に反映できるようにした。

イ 教職員評価制度との関連

教職員の目標立案と実践につなげるため、教育目標（経営方針）の説明に時間をかけた。前年度の学校評価を踏まえて対応や指導についての所信も話した。それによって、自己申告書と教育目標（経営方針）の関連が明確になり、分掌での役割と期待を語って経営参画意識の高揚を図るとともに指導課題を共有した。

ウ 地域社会の人材活用

子ども見守り隊や放課後子ども教室等、保護者や地域社会からの学校支援は年々向上している。外部講師の導入を積極的に推奨することで、児童の育成はもちろん、『公開』ということでは事前・事後の対応等で教職員の育成にもつながっている。

(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

- (ア) 「学びの姿勢」ができつつある。本事業ではベテランと若手教員の交流機会を設定して指導していただいた。細かなことだが、聴く姿勢、目の輝き、メモの取り方等に変化が見られる。
- (イ) 経験年数の違いから実際の場面に直面していない教員もいるが、聴いたり読んだりした理論から具体的な実践、行動へ向いている。

イ 組織のシステムづくり

- (ア) 校務分掌にはベテランと若手の教職員を配置しているが、単独の分掌同士が融合し、相互に補完し合うようにすることで交流の活性化を図ろうとしている。
- (イ) 指導顧問から「まじめな雑談」という提起をいただいた。多人数で、日々、指導や教材研究等で多忙な本校の教職員集団にとって、ベテランと若手が語り合える時間を確保することが無形のシステム化につながる。
- (ウ) “夢中になること（なれること）には時間を感じない”という教職員が多いことから、到達点や時間配分を意識して諸会議への参加意欲を高めようとしている。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

- (ア) 学校経営計画は前年度の自己評価（校内評価）と学校関係者評価委員評価に基づいて作成している。府・市の指導の重点と経営計画等を記載した本校の教育計画を必携させて意識付けをしている。
- (イ) 学校評価書は、学校経営計画に基づいて各分掌の長に原案作成を依頼して文言化した。長に限定せずベテランと若手を配置した各分掌に任せ、最終決済を校長が行いたい。今年度分の集約はしていないが、この方式を定着させることで意識も評価も向上すると考えている。

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 これまでは、いろいろな場面において学年主任や各分掌の教員に頼ることが多かったが、自分が年齢や経験から主体的に考えて行動していかなければならない必要を感じるようになった。与えられたもの以外に「自分にできること」を考えるようになった。

イ どうしても学年経営、学級経営といった日々の仕事を中心に考えてしまうが、今回の取組によって、学校の中核としての役割を改めて考えることができた。具体的には、若い教員に、授業や学級経営についての助言をすることに加えて、ベテラン教員や管理職の意思・意向を具体的に伝えたりするなど、自分の取るべき行動を確認できた。

ウ 教師力を向上させたいとは誰もが考えるところであるが、本事業によってその部分が前面に出てきたことで、「個を活かすための組織」について意識するようになった。具体的には、管理職や学年主任の言動を意識して観察するようになったり、行事等の取組についても見通しや動きを考えるようになった。

エ 個の力量をあげることはもちろん大切である。それ以上に組織を考えて行動することが遠回りのようだが、実は力を付けるために必要なことだと感じた。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 本事業によって、それぞれの年代の教員が学校での役割を確認できただけでなく、同年代の教員が年齢相応の期待を確かめ合い、やるべきことを共有することができた。今後は、年齢や経験年数にとらわれずに、意見や考えを交流する場があれば、職場のつながりが深まり、学校力が高まると考える。

イ 同世代で話す機会をとおして、よい意味での刺激や競争意識（切磋琢磨）が生まれた。また、職員室での会話も少しずつ増えてきた。異世代との会話や交流は、同学年や特定の教員に偏ってしまうため、幅を広げていく必要を感じる。

ウ 重点研究については、指導顧問より、『校内研を活性化させていくためには自らが明確な目標を持って、それを言葉に出していくことによって、次につながる』とご指導をいただいたことで、その後の校内研ではその旨を意識して発言することが増えてきた。

(3) 教職員の意識の変容

ア 同年代との交流の場を持つことは、立場や行動などを確認できるよい機会になった。さらに、全体で交流することで、今まで気が付かなかったことを確認することができた。本事業では、今回の取組は若手から中堅、そしてベテランへと変わっていくライフステージをイメージできるきっかけになった。

イ 指導顧問の巧みな進行により、教職員が笑顔で研修に参加でき、コミュニケーションの必要性を強く感じる教員が増えた。

ウ 本事業を通して、経験年数の少ない教員が「組織」の大枠や概要について学ぶことができたようである。組織の中における自分の役割を自覚することや他の教員との連携を考えながら取組を進めていくことに課題があると認識するようになってきた。

「教師力向上」を実現するための役割期待交換表

	管理職 (校長・教頭) (～期待する)	50代以上ベテラン教員 (～期待する)	30～40代中堅教員 (～期待する)	20代若手教員 (～期待する)
<p>管理職 (校長・教頭) (～から)</p>	<p>情報発信 外からの情報を聞かせてほしい。</p> <p>リーダーシップ リーダーシップの発揮</p> <p>仕事は振り分けるとは できない。具体的な指示を。</p>	<p>学習の在り方 前向きな姿勢で取り組む。新しいことを試してみたい。新しいことを試してみたい。新しいことを試してみたい。</p> <p>学習の在り方 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>学習の在り方 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>学びを広げる 研修で学ぶ機会を多くしてほしい。</p> <p>学びを広げる 研修で学ぶ機会を多くしてほしい。</p> <p>学びを広げる 研修で学ぶ機会を多くしてほしい。</p>
<p>50代以上ベテラン教員 (～から)</p>	<p>教室訪問と全話 授業の様子を直接見てほしい。</p> <p>教室訪問と全話 授業の様子を直接見てほしい。</p> <p>教室訪問と全話 授業の様子を直接見てほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>
<p>30～40代中堅教員 (～から)</p>	<p>見解理解 授業の様子を直接見てほしい。</p> <p>見解理解 授業の様子を直接見てほしい。</p> <p>見解理解 授業の様子を直接見てほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>
<p>20代若手教員 (～から)</p>	<p>会議内容の精査 会議の内容を精査してほしい。</p> <p>会議内容の精査 会議の内容を精査してほしい。</p> <p>会議内容の精査 会議の内容を精査してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>	<p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p> <p>調整 学習の在り方に関する情報を提供してほしい。</p>

教師力向上に向けた多面的なアプローチ

浅野良一（兵庫教育大学）

1 「教師力向上のための指針」にみる教師力向上のアプローチ

京都府教育委員会では、平成19年3月に「教師力向上のための指針」を出している。それを見ると、「人材開発とは、さまざまな研修機会等を有効に活用することによって教員の資質能力を高めていくこと」とあり、「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」と述べている。また、その具体的な方策として、校内における研修の活性化を取り上げ、①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、②管理職は、校内研修を計画的に実施するための体制づくりに向けてリーダーシップを発揮すること、③教員は積極的に相互交流を図り、自由闊達に批評し合うこと、④学校では、テーマを設けて課題解決や指導力向上のための校内研修に取り組むことなどが記されている。

つまり、教師力向上のアプローチとしては、教員自身が自らの力量を高めるために努力することに加えて、教員の相互交流や相互研鑽といった学びを志向する同僚性を高め、管理職は、教員が育つ仕組みや働きかけをすることが重要であると理解できる。

そこで、今年度の教師力向上のプロジェクトでは、教員が育つ学校づくりを目指して、いくつかの取り組みを行った。

2 教員が育つ学校づくりに向けた管理職のマネジメント

まず、教員が育つ学校では、どのような機会や場面が用意されているであろうか。教員からのヒアリングや各種調査等を参考にすると表のようになる。

【表1】教員が育つ機会や場面

1	仕事が教師を育てる	仕事が教師を育てるためには、①その仕事が、本人にとってやや難しいレベルを持っていることであり、②その仕事の責任者として任され、③仕事の達成感を味わうことが必要である。
2	管理職や先輩が教師を育てる	多くの教師は、自分の力量向上を、管理職や先輩からの個別指導のおかげだという。また、存在そのものが教材となる場合もある。さらに、教師生活の体験をもとにしたメンタリング（支援的助言）も教師を育てる。
3	職場が教師を育てる	教師が伸びる学校とそうでない学校がある。人が育つ職場として指摘されるのは、職場の中での「ワイガヤ」である。ワイガヤとは、仕事の話と同僚とざっくばらんに話し合うことで、まじめな雑談ができる状態を指している。
4	評価が教師を育てる	評価というと、教職員評価制度も評価のひとつであるが、日常的な「うまくいった、いかなかった」は自己評価であり、他人からの「ほめる、叱る」等の声かけも評価である。顧客である児童生徒からの授業における毎時の反応や、保護者の声（称賛等）等は、教師を育てる。また、授業研究会などにおける、周囲からの評価も教員を育てる。
5	外の風が教師を育てる	学校以外の異業種の社会人と触れ合うことで、目からウロコが落ちることがある。学校外部の各種情報に触れることは、比較的校内での

		生活が多い教師にとっては、意識改革、能力開発や行動変容につながる学びや刺激が多い。
6	校内研修・研究授業や校外研修が教師を育てる	能力開発の意図的な取り組みである校内研修や校外研修も教師を育てる。特に、通し稽古とでもいえる研究授業は、本人にとって、挑戦的な授業の場であり、周囲の教師からの評価ももらえる絶好の学びの機会である。
7	自学自習が教師を育てる	自らの力量を高めるための自己啓発や、自主研究グループでの研鑽、また、各種学会や教育に関する研究会への投稿や実践発表など、自らの意志と意欲で取り組む自学自習は、教師力向上の決め手かもしれない。

(浅野良一「学校における人材育成の考え方と進め方」兵庫教育大学 現代学校経営研究 (2010))

【表1】にあるような学校の職場づくりには、管理職の関与が欠かせない。そこで、人が育つマネジメントとそうでないマネジメントを比較したのが【表2】である。

【表2】人が育つ職場とそうでない職場のマネジメント

人も育ち、成果も上がっている職場	人も育たず、成果も上がっていない職場
<ul style="list-style-type: none"> ●管理職のマネジメント行動 ・職場の将来とそこに至る道筋を明確にする ・戦略や構想を職場メンバーに浸透させることに力を注いでいる ・仕事や職場のしくみ作りに力を注ぐ ・積極的な権限委譲を行う ●職場の状況 ・メンバーへ積極的に情報提供を行う ・メンバー間の情報交流・共有化を促進する ・メンバーの情報を積極的に吸い上げる ・双方向コミュニケーション ●メンバーへの対応 ・メンバーの失敗や誤りを学習の機会として活かすための支援的行動をとる 	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職のマネジメント行動 ・短期目標達成のための計画づくりに力を注ぐ ・個々人に職務上の課題を伝える ・直接的・対面的コミュニケーションによって個々人の動機づけに専念する ・頻繁に詳細な指示を与える ●職場の状況 ・情報の占有化と単独の意思決定をしがち・伝達型の1方向コミュニケーション ●メンバーへの対応 ・メンバーの失敗・誤りに対して、処罰的な言動が目立つ

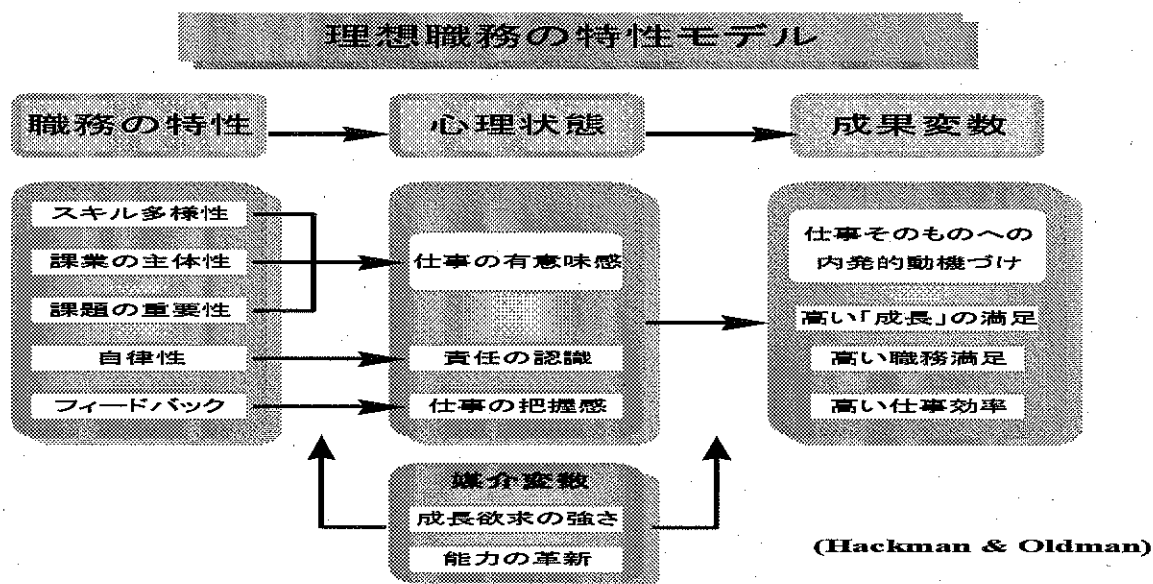
(産業能率大学「OJD実践マネジメント研修テキスト」1992年)

3 人を育て、成果もあげる職務設計

また、教員の職務特性に注目すると、教職は、Hackman & Oldman の職務設計論【図 1】が提示している①スキル多様性：職務を遂行する上で要求される知識・技能の広がりや深さ、②課業の主体性：職務をまとまりのあるひとつの全体として捉えられる程度、③課題の重要性：自分が担当している職務が職場の内外の人々に貢献していると認知できる度合い、④自律性：職務の計画段階や遂行段階で発揮できる自由裁量の幅、⑤フィードバック：仕事の結果や成果についての情報が、仕事そのものの仕組みから迅速に得られる程度の5つの要素については、かなり高いレベルにあると考えられる。

ただ、これらの5つの要素が仕事の成果や本人の成長につながるためには、媒介変数が存在する。それは、仕事の遂行過程を通じて、自らを成長させようとする自己開発についてのモチベーションの高さであり、成長欲求の強さである。

【図 1】職務設計論



4 綾部小学校における取り組み

以上述べたように、教員が育つ機会や場面、人が育つ職場のマネジメント、教員の職務設計の特徴を踏まえて、本年度は【表 3】の取り組みを行った。また、それぞれのねらいは、【表 4】のとおりである。

【表 3】綾部小学校での教師力向上の取り組み

	取り組み内容	月日
1	自己申告目標の中間面談（校長・教頭・主幹教諭と若手教員集団の面談）	7月28日
2	研究授業と事後研究会	9月29日
3	役割交換マトリクス演習（20代、30～40代、50代、管理職相互への要望）	12月8日
4	教員のキャリア開発演習（自分の教師生活の振り返りと強みの発見）	1月7日

【表4】綾部小学校での各種の取り組みとねらい

	教員が育つ機会や場面	自己申告目標 の中間面談	研究授業・事 後研究会	役割交換マト リクス演習	教員のキャリ ア開発演習
1	仕事が教師を育てる	○	○		○
2	管理職や先輩が教師を育てる	◎	○	○	
3	職場が教師を育てる		○	◎	
4	評価が教師を育てる	◎	◎		○
5	外の風が教師を育てる				
6	校内研修・研究授業や校外 研修が教師を育てる		◎		
7	自学自習が教師を育てる (成長意欲喚起)				◎

(岩滝小学校では「教員のキャリア開発」を実施した)

4 まとめ

(1) 管理職のマネジメントへのアプローチ

管理職のマネジメントへのアプローチとしては、教員評価制度の自己目標に注目し、中間面談を集団方式で実施した。夏休みに実施したため、1学期の振り返りと2学期に向けた課題を意見交換した。特に、若手教員を対象に、優れた取り組みを管理職と主幹教諭がほめることを中心に、教員の意欲向上に役立ったように思われる。

面談を育成場面として充実されるためには、年度当初の目標設定の適切さ（テーマや挑戦レベル）が必要であると考えられる。

(2) 育成環境としての職場にアプローチ

本校は、若手教員が多いため、ベテランや中堅教員とのコミュニケーションにより、かなり育成的な職場になる可能性があるため、コミュニケーションルートの活性化を目的として、役割交換マトリクス演習を実施した。これにより、同僚とは、単なる一緒にいる人たちではなく、自分にとっての貴重な教育資源であることが理解できたように思う。

(3) 教職員の成長意欲にアプローチ

教員のキャリア開発演習で、自分の教師生活の振り返りと強みの発見をしたところ、教員相互の意見交換も活発で、管理職からの「強みメッセージ」もあったことなどから、自己理解に役立ったように思われる。今後は、東京都が実施しているような、教員としての今後のキャリアを考えさせることが良いかもしれない。

(4) 研究授業の進め方にアプローチ

研究授業と事後検討会に参加した。授業そのものは専門ではないので、コメントを差し控えるが、

事後検討会の改善について提案したい。本校の事後検討会は、非常に活発で好印象を持った。さらに充実させるためには、観察者による授業分析と検討会での発言の深化であると思う。

中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について（答申）」2008年1月の「思考力・判断力・表現力等の育成」を参考にすると、観察者に求められるものは【表5】のようになるのではなかろうか。

【表5】 研究授業における観察者に求められるもの

	幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校事例	研究授業でのコメント事例
① 体験から感じ取ったことを表現する	・日常生活や体験的な学習活動の中で感じ取ったことを言葉や歌、絵、身体などを用いて表現する。	授業での教員の指導や児童とのやり取りで感じたことを、気のきいた語彙を用いてコンパクトに表現する。
② 事実を正確に理解し伝達する	・身近な動植物の観察や地域の公共施設等の見学の結果を記述・報告する。	授業で把握した情報を記述・描写する。
④ 情報を分析・評価し、論述する	・学習や生活上の課題について、事柄を比較する、分類する、関連付けるなど考えるための技法を活用し、課題を整理する。 ・文章や資料を読んだ上で、自分の知識や経験に照らし合わせて、自分なりの考えをまとめて、A4・1枚（1000字程度）といった所与の条件の中で表現する。 ・自然事象や社会的事象に関する様々な情報や意見をグラフや図表などから読み取ったり、これらを用いて分かりやすく表現したりする。 ・自国や他国の歴史・文化・社会などについて調べ、分析したことを論述する。	授業での指導や特徴的な取り組みについて、「自分や一般的な授業と比較する」、さまざまなカテゴリーで「分類整理する」、教育学で理論化された枠組みを活用し「関連付ける」、なぜそれが実行できたのかを「時系列で整理し、その理由を予測する」など、分析する技法を活用し、授業のポイントを整理する。 また、上記の結果から、自分の授業に照らし合わせ、示唆を得た点について、自分なりの見解を述べる。
⑤ 課題について、構想を立て実践し、評価・改善する	・理科の調査研究において、仮説を立てて、観察・実験を行い、その結果を整理し、考察しまとめ、表現したり改善したりする。 ・芸術表現やものづくり等において、構想を練り、創作活動を行い、その結果を評価し、工夫・改善する。	授業案で目指していた成果を把握し、仮説と異なっていた点を明らかにすることで、成果を上げた理由や成功要因（うまくいかなかった理由や失敗要因）を整理する。
⑥ 互いの考えを伝え合い、自らの考えや集団の考えを発展させる	・予想や仮説の検証方法を考察する場面で、予想や仮説と検証方法を討論しながら考えを深め合う。	なぜ授業が成果を上げたのか（あげなかったのか）についての授業者の見解について、異なった観点から、意見提供者自身の見解を述べ、双方の妥当性を議論する。 授業の現状を踏まえ「今後の課題」について、自分の案を述べる。

「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

与謝野町立岩滝小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「学級経営力を身に付け、児童の学力の向上を図る」

近年若年教職員が増加する中、学習指導はもとより学級経営をはじめとする生徒指導においても、指導力の向上が急務である。

各教員が自立した学級経営を行える指導力を身に付けさせることが、本校の学力の向上に直結すると認識し、学校教育目標達成と教師力向上の相乗作用のある学校づくりを目指す。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 指導顧問を招き、指導助言を受けての推進

- ・ 学級経営の見直しと推進
- ・ 食育の授業研究

(イ) 若手教員等の意欲や力量の向上を図る学校体制づくり

- ・ 運営委員会への参加
- ・ 責任感と自信を持たせる取組

(ウ) 教職員間で学び合う仕組みづくり (MOS: もっとおしゃべりしよう)

- ・ わかる授業づくりの創造
- ・ 悩み相談
- ・ 自分の描く教師像に向けて
- ・ これまでの実践からの学び

イ 取組の時系列

4月26日(月)	出前講座	センター出前講座 「学力向上に視点をあてた学級経営」 講師: 京都府総合教育センター 古谷 一樹 氏 ・ 講義「授業中に目を輝かせる子どもたちを見るために」 ・ 演習「授業の振り返りから授業力向上を考える」
6月30日(水)	訪問指導	授業参観 研究授業・事後研(4年食育) 講義「教師力を向上させるために」 講師: 京都教育大学 榊原 禎宏 氏
8月30日(月)	訪問指導	公開授業ビデオ視聴(6年国語) グループ別討議 講義「学力を高めるポイント」 講師: 京都教育大学 榊原 禎宏 氏

9月27日(月)	訪問指導	授業参観 2学期の学級経営方針から学ぶ(4本レポート) 指導助言:京都教育大学 榊原 禎宏 氏
11月22日(月)	訪問指導	授業参観 授業事前研究:模擬授業(3年食育) 講義「教育実践研究にはどんな可能性があるか」 講師:京都教育大学 榊原 禎宏 氏
1月17日(月)	訪問指導	授業参観 講義「教師力向上に向けた目標づくり」 講師:兵庫教育大学 浅野 良一 氏 演習「キャリア振り返り」
1月19日(水)	訪問指導	研究授業・事前研(2年食育) 指導助言:京都教育大学 榊原 禎宏 氏

ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(ア) 成果

- ・ 授業参観並びに食育の研究授業を通して、教員の指導力・授業力アップが図られた。
- ・ 事前研究会では、模擬授業等を通して授業を見る視点が明確化され、分かる授業をしようとする教員が増えた。
- ・ 校務分掌等、自分の立ち位置を意識しながら、進行していく教員が見られた。
- ・ お互いの学級経営から学び合い、自分の学級経営にも取り入れてみようとする姿勢が見られた。

(イ) 課題

- ・ 年齢層の違う教職員が教育実践における願いや悩み・考えを交流し、ベテラン教員が若手教員に指導技術を伝承する機会となる研修の場をさらに工夫する。
- ・ MOSを継続して取り組み、若手教員からの声で進行できるようにする。
- ・ 岩滝小学校教員としての意識の更なる高揚。
- ・ 地域の願いや保護者の期待を受け止めつつ教育活動を推進していく意識を深める。

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

- ・ 学年主任としての自覚を持ち、学年集団をまとめようとする姿勢が見られた。
- ・ 若手教員が、組織を意識した計画・提案・実施ができるようになってきて、ミドルリーダーとして成長してきた。
- ・ 公開授業の事後研では、課題と考えられる所から意見を出し合い、課題解決を図ることができた。

(イ) 課題

- ・ 校務分掌において、ミドルリーダーの適切なポストを考え、有効に配置することが必要である。
- ・ 教師集団を高めるために、「どうしたいか?」「なんのために?」「それでいいのか?」

が言い合える関係づくりをする。

(3) 成果を受けた今後の方向性

本校の学力実態は、極めて深刻な状況にある。その原因は、学力を定着させるために必要な生活習慣や学習習慣が確立していないこと、学力を向上させるための教員の指導力が不十分であることが挙げられるが、今回の「教師力向上」の研修を進める中で、少しずつ教員の意識に変容が見られてきている。また、学校組織の一員として自分の立ち位置を考えた発言や行動も見られるようになってきた。

そこで、22年度・23年度の「食」の研究を通して、児童個々の生活習慣を見直し、同時に学級経営も改善し、学習習慣や継続した学習意欲に繋がる指導を強化していきたい。

(4) 本事業に係る取組資料

ア OJD 的診断を活用した自己分析

- ・ 授業の振り返りから、授業力向上を考える（あなたの授業観は？）

イ KJ 法的な手法を活用したワークショップ

- ・ キャリアの振り返り
- ・ 自分の強みを生かした目標設定

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

「やってみせ、言って聞かせてさせてみて、褒めてやらねば人は動かじ」をどのように具体化していくかが、人材育成のキーポイントだと考えている。が、その具体化は非常に難しく、やってみせても、言って聞かせても、褒めてもなかなか変わらないというジレンマがあった。

しかし、今回の一連の研修によって、このジレンマに対する一つの回答を得たように思う。それは、榊原教授が、講義の「管理(management, administration)の学としての教育論と「学び論」からの批判」の項で引用された『原ひろ子「子どもの文化人類学」(晶文社、1979)についてのブログ』の中にある「いわゆる教育によってひとは、とくに子どもは育ちません。教育とはつまるところ知識や実技を体系的に取りこむようレッスンまたトレーニングすることです。知識と実技以外のこと、つまり良識とか良心とか社会的責任感とか、そういうものは、子どもばかりでなくおとなでも、教育訓練というかたちだけではもれてしまうことがあるのです。教えるのではなく学ぶという、ひと本来の自発性によってそれらを拾いあげ、取り込むのでなければ身になりません。」である。

つまり、「やってみせたり言って聞かせたりしていること」は、教育を推進する上での知識や実技を教えようとしているのであって、教員が根本のところでは持っていなければならぬ教育への哲学や理念が弱ければ、いくら「やってみせよう、言って聞かせよう、褒めよう」とその実りは上がらないのである。

そのように考えると、トップダウン型の人材育成には限界がすぐそこにあり、むしろ、ボトムアップ型の人材育成のシステムを構築することが急務であることに気付かされた。

イ 教職員評価制度との関連

教員個々の校務分掌上の任務と教員の組織構成上の立場を認識させ、校務分掌上の活動を主体的に企画運営することは言うまでもないが、キャリアに応じた役割も意識させるような面談を行うようにしている。その際、できるだけ具体的に誰に対してどのようなかわりを期待しているかを伝えるようにしている。

(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

榊原教授は、講義の中で「子ども（児童・生徒）がいなければ授業は成立しないが、彼らは授業上のメンバーシップを持つことを前提にできない、という特性を帯びている。このことは、学級経営についても同じである。児童がいなければ学級は成り立たないが、彼らが学級に貢献することを前提にはできない。」と言われた。では、どのようにして児童に授業上のメンバーシップを持たせるのか、学級に貢献させるのかという点が、学級経営の上で重要な視点となる。

それは、児童と担任とがどのように信頼関係を築き上げるかということに換言できる。ほとんどの学級が、学級での遊びなどの担任の連続したポジティブな働きかけにより、児童と担任の間に緊密な信頼関係を築き上げることができ、児童が学級の構成員としての正にメンバーシップを持つことができるようになってきた。

このように、担任自らが弛まない積極的な指導をしようとする姿に教職員の意識の変容を見て取ることができた。

イ 組織のシステムづくり

先にも記述したように、本事業を通してトップダウンの人材育成の限界とボトムアップの人材育成の可能性を考えさせられた。それを具体的に実践するために、週2回の終礼を設けた。そこでは、児童の様子を包み隠さず報告することとした。それを繰り返すことを通して、真似してみようとする取組やそれに対する意見や疑問が出始めた。それをさらに進めて、もっといろいろ話をしようとする機会を設けようとする姿が現れ、教職員の一体感が深まってきている。

ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

今年度最も成果が上がったのは、教員の指導観がはっきり転換したことである。児童を否定的に見るのではなく、今できていることを素直に評価することができるようになったことである。そして、できていないことを改善するために、意欲的にアプローチしようとする熱意を児童に伝えることができるようになったことが、学校全体の雰囲気の上昇に大きな影響を与えることができた。

学校評価でも、不十分と感じている内容に対して具体的な改善の方策を考え提案しようとする態度が現れてきている。

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 指導観の転換

「児童は、メンバーシップを持つことを前提として学校に来ているのではない」当たり前のことのように思えるが、「メンバーシップを持っている」と思い込んで児童を指導してはいなかったか考え直すきっかけとなった。

児童を指導するにあたって、これまで「〇〇してはいけません」「〇〇しなさい」と言った指導が多かったが、教師の側がしていて当たり前と思い込んでいたのではないか、当たり前に見えても児童にとっては何がしかの努力や苦勞・工夫があるのではないかと考えると、児童が日常的な活動で普通にやっていることにも適切な評価が必要だと考えるようになった。

具体的には、廊下を歩く取組で廊下を歩いていることを評価したり、登校班への取組で並んで登校できていることをクローズアップしたりすることで、長年の課題であった廊下歩行と登校班指導に光明を見いだすことができた。

児童への指導だけでなく、経験の浅い教員に対する接し方も「していて当たり前」と見るのではなく、そこに至るまでの努力や工夫を評価することが必要である。

イ 様々な視点から

自分のこれまでの教師生活を振り返ると、自分のしてきたことへの評価が弱いことが分かる。今なら自分の実践に対して、以前はできなかった評価や見方もできることが多くある。多様な見方でそれぞれの実践を評価していく必要がある。

(2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 実践の公開

学習指導でも学級経営でも、お互いの実践を知り合って、その優れている点や工夫している点を見つけあったり、また一方でより良くするための改善方法について検討したりする機会を計画的に持つことが重要である。

イ キャリアに応じた役割

経験の浅い教員は、自分の実践がそのまま良いのか不十分なのか分からず手探りで日々過ごしているといってもよい。そういった悩みを共有し、時に助言したりベテラン教員に支援を依頼したりすることで若手のボトムアップを図りたい。

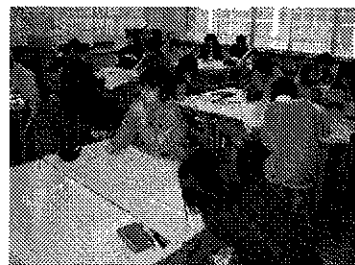
(3) 教職員の意識の変容

ア 組織として

教師一人一人が指導力量を高めるためには、個々の努力が必要なことはもちろんであるが、学校全体で高まっていこう、育てていこうと意識することが重要である。そのために、MOSなどの活動を通して、一体感のある学校となるよう互いに研鑽を深めて生きたい。

イ どうせやるなら楽しく

子どもたちにどんな力を付けたいのか、共通理解し、互いに補完し合いながら常に前を向いて進んでいる教師でありたい。



与謝野町立岩滝小学校における本事業の成果と課題

京都教育大学 榊原 禎 宏

1. はじめに

今年度、岩滝小学校を主に訪問したが、「教師力向上」を図る鍵とされる校内研究、あるいは校内研修のあり方については、同校に限らず他の学校においても、あるいは過年度の本事業においても共通する特徴や課題があると思われる。そこで以下では、教育実践力継承の鍵と位置づけられる校内研修を考える上での3つの視点について述べ、今後の議論の契機になればと考える。

2. 校内研修のテーマをめぐって

校内研修や校内研究は、学校での教育活動をより効果的に進めていく上で問われるテーマを扱うのだから、広範な問題からテーマ設定が可能なはずである。

たとえば、昨今「モンスター」とも時に評される保護者について、自分たちの学校の保護者はどのような希望や期待を学校に寄せているのかを明らかにする。またケースをもとに、何が問題だったがゆえに保護者との間でトラブルに発展してしまったのかを検討してみる、といったテーマは喫緊ではないだろうか。

あるいは、どうしても個業的な業務遂行として、それぞれの教員に委ねられる学級経営の「成功」や「失敗」を披露しあい、その共通点と相違点を確かめるといったことでもよい。さらには、教職員向けのいわば「学校新聞」を製作する時間にあてても、情報の共有を通じて意外な発見や気づきをもたらされるのではないだろうか。

にもかかわらず、小・中学校について見れば、校内研修のほとんどが授業研究になっているのはなぜだろうか。校内研修のあり方を問いなおし、その可能性を広げる試みがなされているようには必ずしも見えないこと、このこと自体が校内研修のマンネリ化した状況を示しているように思われてならない。

3. 校内研修における授業研究のトートロジー

つぎに、校内研修の一つのテーマとして授業研究を置く場合の問題を考えてみよう。それは、多くの場合に述べられる研究仮説の論理的性格についてである。たとえば、「全教育活動に、『ことば』に重点を置いた、子ども同士の交流（伝えあう）場面を設定することにより、『人と関わる力』を培うことができる」（北海道内のある小学校）と示されている。これは明らかにトートロジー（同義反復）となっている。

つまり、「子ども同士の交流」と「人と関わる力の培い」との距離が明らかでなく、交流していることが人と関わる力の獲得と認知される可能性を多分に有している点で、同じことを指しているに留まるのだ。このため、この仮説が支持されるのか（交流すると力が培われる）、棄却されるのか（交流したが力が培われない）、それとも判断不能なのか（わからない）を判別することができず、結論を得られない。文法的には間違っていないかもしれないが、論理的に展開する可能性を持たない文章である。

このため、意地悪な見方だが、「子ども同士の交流」が見られるから、「人と関わる力が培われている」だろうと捉え、よって仮説どおりの結論が得られたと報告をまとめるこ

とになるのではないだろうか。これでは、研究仮説を立てる意味が乏しく、研究を通じて当事者が新たに発見することもできない。

もちろん、こうした論理的な状況に対して異議申し立てをする学校もある。たとえば、神奈川県川崎市の古川小学校は、「校内研究に対する考え方」（2008年度）として、次のように記している。

「研究」とは「未知なものに対して、仮説を立て、それを実験で検証していくこと」である。校内研究ではよく「研究仮説」というのを立てて「研究」を行っているが、どの学校の研究仮説を見ても、研究の装いだけにすぎず、その成果も何を言っているのかよく分からないことが多いのが現実である。科学の世界では「新しい研究が成功した」とすれば、その実験を誰がやっても再現できる様になっている。

みんなが成果を上げることができる様な授業＝再現できる授業、を校内研究の時間に職員で学習し、それぞれの自分の技術を高めていければと考えている。

多くの学校の校内研究が「研究の装いにすぎず」と批判する点は、的を射ている。しかしながら、「誰がやっても再現できる」ような授業を追究することは、どれほどの現実味を持っているのだろうか。ここでは、教育－学習論の基本的性格が踏まえられていない点を指摘できる。すなわち、授業は教員の準備や働きかけだけで構成されず、むしろ児童・生徒の状態、反応、そして両者の関わりを通じた予想外の結果から成ること、つまり、事前の計画化がほぼ不可能な、即興性の高い場として授業が理解されるべきことである。

にもかかわらず、授業研究は教員によってのみ行われるから、もう一方の当事者である児童・生徒は関わり得ない。いうまでもなく、これは「子どもの権利」や「生徒の学校参加」といった議論とは別のことである。児童・生徒はほとんどの場合、教室に複数おり、またその時々気分感情を予定することはできない。彼らの組み合わせによるダイナミズムが教室の現実を相当に規定することは、経験的に明らかだろう。

教員は職務遂行として授業を捉えるので、一定程度の基準性や反復性を重視するが、「学校生活」とも表現されるような場にいる児童・生徒にとって、学級や教室は非線形的で再現性をあまり持ち得ない。「生活」とは、曖昧で混沌とした要素にあふれているからである。仮に、生徒たちが授業のあり方に意見を表明できたり、さらに教育課程にすら関与できたとしても、彼らですらどのような授業になるかを事前につもりすることはできない。

かくして、授業研究は同義反復の域を出ないスタイルに留まりがちとなる。なぜなら、変数間の距離がある仮説を立てた場合、知的興味は高まるが、その実証は容易ではない。また人権問題などをはらみやすく、実践をしにくいからだ。たとえば、「生徒を氏名で呼ぶよりも、あだ名で呼ぶ方が、教師の発問への反応がよくなるだろう」、あるいは「あるクラスでは宿題を減らし、隣のクラスでは宿題を増やした場合、学力差はいかに認められるか」といったようにである。生徒の変化は学校内の条件変更だけで説明することが難しい、またこうした実験はきわめてやりにくい。

このため、研究仮説と称してはいても、その実際は「頑張っって何かに取り組む」以上の意味を持つことはほとんどなく、実践の結果も「まあ、このようなものだろう」という辺りに落ち着かざるを得ない。

これが、校内研修に対する教員の意欲をそぎ、忌避感やさらには嫌悪感すら招きかねな

いことは明らかだろう。管見の一例に過ぎないが、ある県の指導主事が次のように話していたことがある。自分が学校にいたとき、研究主任についていることの何が嫌だったかといえば、自分がやる気を起こしていない校内研修に対して、同僚職員に「こんな意義があるのだからやりましょう」という立場を取らなければならなかったことだ、と。

さて、こうした校内研修はどんな可能性を持つと考えるべきだろうか。

4. 収束させる校内研修から拡散させる校内研修へ

ひょっとしたら、私たちは大きな勘違いをしてきたのかもしれない。それは、学校での研修や研究の結果が、あることに収束するべき、すなわち限りなく一つの結論へとまとめられていくことが望ましく、その「決まったやり方」やさらには「法則」を発見することが大切だという前提である。

たしかに、自然科学の方法論はおおよそこの発想で説明されうるのだろう。多くの観察や繰り返しの実験を通じて、より普遍的、一般的な事実を変数の関係として説明しようとする。そこに人間の主体性が入り込む余地は少ない。再現性や反復性は、意志や「頑張り」を視野に入れず、行為としてではなく現象として事実を捉えることにより担保される。しばしば講義で引用される、進化論者ダーウィンによるという「変化したものだけが生き残る」という旨の主張は、生き残ろうとして変化した、と読まれるならば間違いだろう。結果的に変化したものが残ったのであり、生き残ったものに未来への予見や状況判断があった訳ではない。

よって、普遍化を志向する科学論は、「努力」や「工夫」あるいは「根性」に価値を置きがちな教育論や学習論と基本的に相性が悪いと考えるべきである。ならば、反対に考えてみよう。教育—学習の過程は偶有性が高く、予測不能な面が強い。つまり「授業はライブだ」とも言われるように、「出たところ勝負」なのだから、こうなるはずと収束に答えを求めるのではなく、こうしたこともありうると拡散に答を求める方向を取るのである。

これまでとは違う取り組みを通じて、「こうしたこともできるのか」と気づく、あるいは「これまでそうだったから」という働きかけを止めて様子をうかがってみる、というように、ルーチン化しがちな学校での活動を見つめ、試みる機会を増やすことだろう。

このために求められるのは、一つに「風通しの良い職場」である。ある人への批判がまま人格攻撃と取られがちな背景には、答が一つであるという前提が横たわっているのではないだろうか。「みんなちがって、みんないい」（金子みすず）ならば、実践研究はより広がっていく方向、多様な答を見つけようとする志向性こそが大切となる。

もう一つは、教職員に知りたい、明らかにしたい問いが持てるようにすることである。すでに知っていること、わかっていることを確かめる必要性を人は感じない。それが「知っているつもり」「わかっているつもり」なことに気づけるまで問いを深め、実践を少しずつ刷新していくこと、そのための思索と悩みの時間と場が必要である。考える間もなく忙しく走り回っているようでは、それはとても叶わない。教育公務員特例法に研修規定が盛り込まれているのは、教職の特性を踏まえたものと解釈できるだろう。「実践あるのみ」といった教育的言説から距離をとるためにも、たとえばワーク・ライフ・バランスの実現を、学校という職場の労働問題として問わねばならないのである。

平成22年度「教師力向上」教育実践力継承事業
実践のまとめ

平成23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
T E L 075-612-3266