

平成25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26年3月

# 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

## 2 「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

(1) 長岡京市立長岡第二中学校	1
(2) 指導顧問から見た成果と課題 (大阪教育大学 木原 俊行 教授)	9
(3) 京田辺市立培良中学校	12
(4) 指導顧問から見た成果と課題 (名城大学大学院 大学・学校づくり研究科 木岡 一明 研究科長)	19
(5) 京丹波町立瑞穂小学校	22
(6) 指導顧問から見た成果と課題 (京都教育大学 徳岡 慶一 教授)	27
(7) 福知山市立大正小学校	30
(8) 伊根町立伊根中学校	39
(9) 伊根町立本庄中学校	43
(10) 指導顧問から見た成果と課題 (京都教育大学 榊原 禎宏 教授)	49
(11) 京都府立東稜高等学校	51

## 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）及び「京都府教育振興プラン～つながり、創る、京の知恵～」（平成23年3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年度より実施している『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7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御指導をいただきました指導顧問の先生方に厚く御礼申し上げます。

## 「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

7校<府内市町（組合）立の小学校、中学校及び府立学校>

#### (2) 開発実践期間

平成25年4月1日より1年間

#### (3) 開発支援

年間5回程度、開発実践校に対し、指導顧問が直接に指導助言を行う。

### 3 開発実践校及び研究テーマ、指導顧問一覧

教育局	学校名	実践テーマ	指導顧問
乙 訓	長岡京市立 長岡第二中 学校	基礎学力上と PDCA サイクルに基づいた学校組織への変革 基礎学力の向上に向けての教職員の授業力向上	主担当 大阪教育大学 教授 木原 俊行 副担当 名城大学大学院 教授 木岡 一明
山 城	京田辺市立 培良中学校	教職員の授業力と学校の組織力の向上 ～授業改善と教職員研修の充実 OJT の活用を通して～	主担当 名城大学大学院 教授 木岡 一明 副担当 大阪教育大学 教授 木原 俊行
南 丹	京丹波町立 瑞穂小学校	食育の推進と言葉の表現力を育てる指導の改善をめざす校内研修の工夫	主担当 京都教育大学 教授 徳岡 慶一 副担当 京都教育大学 教授 榊原 禎宏
中 丹	福知山市立 大正小学校	志で結びつくチーム大正を目指して	主担当 京都教育大学大学院 教授 竺沙 知章 副担当 京都教育大学 教授 徳岡 慶一
丹 後	伊根町立 伊根中学校  伊根町立 本庄中学校 (2校合同)	教育効果を高める指導方法の研究 ～教科・道徳の指導を通して～  生徒一人ひとりが意欲的に授業に参加し、少人数の中で自分の考えを率直に出して表現することで、知識や技能の力量を高める。	主担当 京都教育大学 教授 榊原 禎宏 副担当 兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一
府 立	府立東稜高 等学校	特色ある教育活動の実践を通して学ぶ『企画運営の方法と組織の動かし方』～若手教員の人材育成に向けた取組を通して～	主担当 兵庫教育大学大学院 教授 浅野 良一 副担当 京都教育大学大学院 教授 竺沙 知章

# 平成 25 年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

長岡京市立長岡第二中学校

## 1 学校としての取組

### (1) 研究主題

- ～ 教職員の専門性を高め、学力の向上を目指す校内体制の構築 ～  
 「P D C A サイクルに基づいた学校組織の更なる変革」  
 「基礎学力の向上へ向けての教職員の授業力向上（授業力向上プロジェクト）」

### (2) 取組内容

#### ア 研究主題を受けた特徴的な取組

##### (ア) 学校組織の活性化に向けた研修

###### ○小中連携事業の推進

- ・ 5 部会の活動・・・教職員及び児童・生徒の様々な交流  
 （生指・特支 特活 体育・部活動 国語 算数・数学）
- ・ 夏季合同研修会
- ・ 小中公開授業：本研修への小学校教職員の参加



中学校教職員による校区 3 小学校 6 年生の授業参観

##### (イ) 授業力向上を目指した授業研究

###### ○研究の方向性を共有化

- ・ すべての生徒が興味を持ち、主体的に学習する授業づくり  
 ～『規律ある授業の創造（学校経営目標〈重点〉）』を目指して～  
 「分かる授業」「落ち着いた学習環境の整備」「自ら学ぶ意欲の育成」  
 「家庭における学習習慣の定着のための対策」「学力に課題のある生徒への対策」  
 ～活用型の授業展開を目指して～



###### ○授業研究の推進

- ・ 『授業力向上 P R J 推進チーム』の立ち上げ及び研修会の企画・運営
- ・ 本校授業の課題と強みの分析（木原教授による指導・助言）
- ・ 研究授業の実施
- ・ 事後研究会（研究授業チェックシート・グループ協議〈付箋の活用〉～まとめ～発表・講義）
- ・ 「よい授業」についての演習（平成 24 年度木岡教授による指導・助言）
- ・ 教師の個人目標設定～総括 （平成 24 年度は月毎、平成 25 年度は 2 ～ 3 ヶ月単位で設定）

資料 1：個人目標・総括用紙

- ・ 個人レポート作成～交流（年間の振り返り～今後の展望）

資料 2：個人総括レポート用紙



###### ○「学びの基礎力」向上～「活用型授業」実践に向けた取組

- ・ 管理職・研究主任を交えた教科部会
- ・ 授業に際しての教師の最低限の心構え確認  
「めあての提示」「授業外のものを出させない」「参加できていない生徒を放置しない」
- ・ 指導部（分掌）の協力を得て、「学びの環境づくり」の取組

#### イ 取組の流れ

平成 24 年度	内 容（講師：木原 俊行 教授・木岡 一明 教授）
4 月 26 日（木） 講師：木原教授	プロジェクト打合せ 授業参観 1・3 年中心

5月 職員会議 (プロジェクトの進め方)	プロジェクト研修の進め方について確認
6月28日(木) プロジェクト研修① 講師:木原教授	グループ協議 ・自分の授業を振り返る ・『生徒が「分かった」「楽しい」と感じる授業』に向けて ・7月の個人目標設定 講義「中学校における授業改善の動向」 「本校の授業から」
7月	個人目標に向かって授業実践・自己評価
8月20日(月) 夏季休業 小中連携合同研修会 プロジェクト研修② 講師:木岡教授	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">             ロールプレイ・ディベートによる小中理解 『小中連携教育の推進は、是か非か』           </div>
8月30日(木) プロジェクト研修③ 6H研究授業・事後研 講師:木原教授	テーマ『全ての生徒が興味を持ち、主体的に学習する授業づくり』 『小中連携』 自由参観 研究授業「数学」(各学年1クラス) ※ 指導案の準備 事後研(長二中教員+算数・数学部会): グループ協議・講義
10月	10月の個人目標設定 個人目標に向かって授業実践・自己評価
11月5日(月) プロジェクト研修④ 6H研究授業・事後研 講師:木原教授	11月の個人目標設定 個人目標に向かって授業実践・自己評価 研究授業「1年:音楽 2年:英語 3年:理科」(各学年1クラス) ※ 『活用型』授業を目指す 事後研: グループ協議・講義
12月	12~1月の個人目標設定 個人目標に向かって授業実践・自己評価
1月 9日(水) プロジェクト研修⑤ 講師:木岡教授	個人目標に向かって 授業実践・自己評価 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">             授業参観 演習(グループ協議)・講義 『よい授業とは?』 ~様々な立場から考える~           </div>
1月 30日(水) プロジェクト研修⑥ 6H研究授業・事後研 講師:木原教授	研究授業「1年:保体・英語 2年:理科・社会」 事後研: グループ協議(研究授業について・個人レポート交流)・講義
2月 職員会議(総括)	2~3月の個人目標設定 個人目標に向かって授業実践・自己評価
3月 職員会議(平成25年度へ)	個人目標に向かって授業実践・自己評価

平成25年度	内容(講師:木原 俊行 教授)
4月25日(木) 10:00~ プロジェクト研修①	授業参観 ・新体制での打合せ ・『授業力向上PRJ推進チーム』立ち上げ ・研究主任・学指部長(英語科)・国語科2名・保体科・数学科 [ベテランと若手を融合させ、中核メンバー計6名で構成]

<p>6月27日(木) 13:00~15:30 プロジェクト研修②</p>	<p>13:00 グループ協議 『生徒が主体的に取り組む授業を目指して ～学びのルールづくりと授業改善～』 ・4月以降の個人目標・総括をもとに各授業での 「学びのルール」や「目指す授業」について、研究協議</p> <p>15:00 講義 ・指導・助言(木原教授) 〔4月25日(木)の授業参観から〕</p>
<p>8月21日(水) 『小中連携合同研修会』 ※授業力向上プロジェクト には、必要不可欠な研修</p>	<p>13:00 全体会 ・あいさつ(学校長) ・これまでの小中連携の経緯 ・本部メンバー紹介</p> <p>13:30 5部会(生指・特支 特活 体育・部活動 国語 算数・数学)</p> <p>15:00 研修会『児童虐待』 講師:立命館大学 野田 正人 教授</p> <p>17:00 小中連携本部運営会議</p>
<p>8月30日(金) プロジェクト研修③ 6H研究授業・事後研 *小中連携:公開授業</p>	<p>13:40 5H 授業参観 14:50 6H 研究授業 1年 1-2美術 1-3理科(初任者) 2年 2-2英語 3年 3-2社会 3-5英語(TT)</p> <p>15:50~17:00 事後研 ・グループ協議 『すべての生徒が興味を持ち、 主体的に学習する授業づくり ～生徒を引きつけるためのひと工夫～』 ・まとめの講義</p>
<p>11月20日(水) プロジェクト研修④ 『研究発表会』 6H研究(公開)授業 ・研究発表</p>	<p>14:30 6H 研究(公開)授業 1年 1-5英語(TT) 1-6音楽(小学校専科教員) 2年 2-4数学(TT) 2-5社会(初任者) 3年 3-3数学 3-6国語</p> <p>15:30 研究発表会 ・開会行事 → 研究発表 ・グループ協議(参加者を交えて) 『すべての生徒が興味を持ち、 主体的に学習する授業づくり』 ・まとめの講義 ・指導・助言(木原教授) ・講評(乙訓教育局 湯浅指導主事)</p>
<p>2月6日(木) プロジェクト研修⑤ 6H研究授業・事後研</p>	<p>13:00 5H 授業参観 14:10 6H 研究授業 1年 1-4保体(女子:新規採用予定者) 2年 2-3理科(新規採用予定者) 2-6音楽(新規採用予定者)</p> <p>15:15~17:00 事後研 ・グループ協議(研究授業について) 『生徒が主体的に取り組む授業を目指して ～生徒を主体的に学習に取り組みせるための 教師の仕掛け～』 ・まとめの講義</p>

## ウ 人材育成にかかわる成果と課題

### (7)成果

- ・問題事象への対応等、生徒指導面での課題が大きく、「生徒をいかにして教室に入れるか」「いかに授業を成立させるか」に苦慮し、研究授業自体が実施しにくかった数年前までの状況からすると、全教職員参加のもと研究授業・事後研究会が年間を通して実施でき、授業について考える場を2年間継続して設定できたことは、本校にとって大きな前進であった。
- ・研究授業及び事後研究会を繰り返す中で、本校の授業実践の課題や改善の方向性について、全教職員で確認することができた。
- ・研修を重ねていく中で、「めあての提示」「他教科の用具等、その授業に関係のない物は出させない」「授業に参加できていない生徒を放置せず、必ず何らかの働きかけをする」「個人ロッカーの整頓」等々、『学びのルール』『学びの環境づくり』に関する具体的内容について共通確認することができた。
- ・研究授業の事後研究会では、付箋を活用したグループ協議・講義等に多くの教職員が前向きに臨み、活発な意見交流を通じて他の教師の考えや指導の工夫について学び合うことができた。
- ・ここ2年間、30代が少なく教職員数の約1/3にあたる9名（非常勤1名を含む）が新卒または経験の浅い若い講師という教職員体制であるが、その若手教職員が積極的に研修に参加する姿勢を見せ、相乗効果で全教職員が徐々に前向きな取組姿勢になった。
- ・授業でのICT活用や言語活動を意図的に導入する教職員が増え、ICT活用については、若手教職員のみならず、40～50代の教職員が積極的に活用しており、スキルアップや新しいことにチャレンジする気運が高まった。
- ・個々の教職員が指導案を作成する際、まず単元計画を充実させ、全体を見通した上で各授業の指導案を作成するという意識が向上した。
- ・平成11月20日に開催した『研究発表会』では、準備段階から当日の運営に全教職員がそれぞれの持ち場でお互いに協力し合った。また当日は、各方面・他校から予想を遙かに上回る多くの来校者があり、「来校者参加型」の授業研究会を実施し、成功させることができた。

### (4)課題

- ・研究主任に加えて、今後本校を牽引していくべきミドルリーダー5名で『授業力向上PRJ推進チーム』を立ち上げることができたわけだが、研修会の企画・運営面では、まだまだ十分に機能しているとはいえない部分もあるため、今後も定期的なミーティングを実施しながら、研修会の充実に向けて継続的に努力していきたい。
- ・学校全体的に研究授業や授業改善に関する研修に不慣れであることもあり、研究の方向性が定まりきらない時期もあり、まだまだ駆け出しの状態であるので、この2年間の成果をいかしつつ、次年度に向けて学校として「さらに何を目指していくのか」というテーマを絞って、全教職員で確認していく必要がある。
- ・本研修に期待するのは教職員個々に微妙に差異があるので、今後、それぞれのニーズに応じて、お互いに学び合える校内研修を積み上げていけば、さらに効果的であると考えている。
- ・毎回の研修会で得たものを「どのように各教科で反映させていくか」「どのように各教職員が自分のものとして（自分化）、実践につなげていくか」という部分に不十分さがあると考えているので、研修会を受けての教科部会の充実が望まれる。

## 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

- ・「学びの基礎力向上」に向けた『学びのルール』『学びの環境づくり』に関連して、生徒指導部、学習指導部、各教科部会、各学年に働きかけ、組織的に現状の改善に向けた動きをつくることができた。
- ・研修を重ねる中で、所属学年以外の教師とも授業づくりについて積極的に交流し、授業改善をしようとする意識が高まった。
- ・全教職員が研修内のグループ協議を活発に行えるようになった。

### (4)課題

- ・平成25年度当初に研究主任単独の発案・提案による研修会のスタイルから本校の次代を担う



メンバーの選出による「『授業力向上PRJ』推進チーム」の立ち上げや同チームによる研修会の企画・運営を実現することで、若手から中堅教職員の研修への参画を促した。今後、さらに機能化させていくことが課題である。

…チームとしての研究構想（企画・運営）や授業研究会の持ち方の工夫が今後の課題と考える。

・一人ひとりの得意分野を生かした柔軟な組織体制の構築や取組を行う。

### (3) 成果を受けた今後の方向性

- ・本校が授業改善に向けて力を注ぐべき部分を明確にして、共通理解のもと全教職員で組織的に教育活動を進め、PDCAサイクルを繰り返しながら研修を積む。
- ・若手教職員とベテラン教職員がそれぞれの良さを認めつつ、授業に関することをはじめとして教育活動に関する意見交流がさらに積極的にできる職場の雰囲気・組織づくりを大切にしていく。

### (4) 本事業に係る取組資料等の説明

#### ○ 資料1：個人目標・総括用紙

・平成24年度7月以降、個々の教職員が月毎に（平成25年度は、2～3ヵ月単位で設定）自己の授業の目標とすること及び月終わりの総括（振り返り）を一覧表に打ち込んでもらい、職員会議や研修会の場で配布する等、各教職員の実践について、お互いに確認できるようにした。

#### ○ 資料2：個人総括レポート用紙

・平成24年度最終の研修会で全教職員が個々の実践を振り返り、平成25年度の展望や本研修（『授業力向上プロジェクト』）に望むこと等をまとめた個人総括レポートの交流を実施した。平成25年度も同様に『個人総括レポート集』を配布し、2年間に渡る本研修の総括を実施した。

## 2 管理職の視点からみた本事業の成果と課題

### (1) 人材育成の考え方の変容 ～教職員評価制度との関連～

学校評価アンケートや教職員評価の面談（平成24・25年度）では、若手を含め多くの教職員から「本年度、授業研究をやって良かった」「実践の参考になり、勉強になった」との肯定的な意見が出された。特に、授業研究では、ほぼ全クラスで研究授業を実施したということもあり、校内研修の設定時間が多かったが、積極的な意見交流やグループ協議での代表意見の発表等は若手教職員を中心に誰もが当たり前のようにできるようになった。そして、研究授業当日の事後研修会では、本校期待の若手教職員がコーディネーターとして、参加者のグループ協議を円滑に進めることができた。これらの取組は、一人ひとりの「教職員に求められる高い専門性・広い社会性」という点での自信につながり、「教師力向上」に対する意識の高まりを感じる。



### (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

- ・教職員の意識
- ・組織のシステムづくり
- ・学校経営計画及び学校評価の変容

4月段階での早期の年間計画作成がビジョンの確立と意識の高揚に寄与した。

本事業指定の2年間は、本校の耐震改修工事に伴う学校生活の変化と重なる。特に平成24年度は、生徒も教職員も『創立40周年』ということで、意欲と活気に満ちた1年間となり、「チーム長二中」の合言葉で実践がスムーズに進んだ。平成25年度は、前年度の前向きな取組姿勢を継続しつつ、『研究発表会』の成功に向けて、さらに意欲的に全教職員が研修会に臨むことができた。

この様な環境の中で、従来の学校教育目標・目の前の生徒の実態・保護者や地域の願いと向き合っ、何度も協議したことは大変意義深い。個々の教員の日常業務に対する意識が学級経営や学級事務のみならず、「学校運営」という大きな視点でそれぞれの校務分掌遂行にも向けられていると感じ、心強い。

各年度末の学校評価においては、自己評価アンケート結果分析や個人レポートからの今後の改善策について、各校務分掌の年度末総括とリンクさせ、個々の意識改革につなげていくことで、更なる「組織の活性化」及び、「校区全体での小中連携の推進」を実現させたい。また、「地域との連携の充実」も含めて、「周囲から信頼され、愛される長二中」への取組は、管理職の立場からも「使命感」「やり甲斐」「醍醐味」を強く感じるものである。

### 3 ミドルリーダーの視点からみた本事業の成果と課題

#### (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

- ・研究主任として「他の教師にどう問題提起するか」「研修をより有意義にするために、関連する指導部にどう働きかけをして、動かすか」を考えるようにした。
- ・教職員に対して「授業」「生徒指導」等に関する情報・スキルを提供したり、課題提起をする場面を増やした。

#### (2) 取組から考える自校組織の活性化

- ・若手教職員が「自分はこの部分で学校教育に貢献」という意識を持って、学校運営に取り組む姿勢が見られるようになってきた。
- ・研修会では、授業そのものや「学びのルール」「学びの環境づくり」等、『学びの基礎力向上』に向けて、積極的に意見交流をし合ったり、協力して作業を行ったりする雰囲気が増大した。

#### (3) 教職員の意識の変容

- ・どの世代の教職員も授業研究やグループ協議等、研修自体に抵抗なく、スムーズに取り組めるようになった。
- ・所属学年や教科の枠を越えて、グループ協議等で活発な意見交流ができるようになった。また若手教職員が意欲的に発表役をかってでる等、グループ（組織）内で自分ができる任務を常に意識できるようになってきた。
- ・やるべきことに対して自分ができることは避けることなく、自ら行動を起こすことができ、協力的に取り組めるようになった。
- ・授業力向上のみならず、教科指導以外でも今後の研修で「教師として生徒に何を伝え、教えていくのか」「学校組織の中での個々の教師の役割や資質」について、まさに『教師力向上』に取り組んでいきたいという意見も聞かれるようになった。
- ・ベテラン教職員が「自分の長年の経験から後輩教職員に何か伝えていけるものはないか」「人材育成に貢献できれば・・・」という意識で研修に臨むようになった。



授業力向上プロジェクト 自己目標設定

〇月の授業で『目標』とすること

教科等	氏名	自己評価 (評価：4達成できた→1達成できなかった) コメントもどうぞ!	自己目標
1組A 数学			
1組B 英語			
1組C 保体			
国語			
社会			
数学			
理科			
音楽			
美術			
保健体育		大平 哲夫	3 <ul style="list-style-type: none"> <li>授業規律については、満足いく状態ではないが、跳箱が苦手な生徒への得意な生徒による意図的なコーチング指示で短時間で課題が達成できる場面があり、双方が喜ぶ姿を見られた。</li> </ul>
技術			
家庭			
英語			

SAMPLE

平成〇〇年度 『授業力向上プロジェクト』研修のまとめ

担当教科〔 〕氏名〔 〕

1 学校経営目標（重点）「規律ある授業の創造」

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| * わかる授業          | * 落ち着いた学習環境の整備        |
| * 自ら学ぶ意欲の育成      | * 家庭における学習習慣の定着のための対策 |
| * 学力に課題のある生徒への対策 |                       |

2 年度当初の目標

自己申告書（「学習指導」具体的目標）の記述を参考にして、自由に打ち込む

- 自己申告書より
- ・ 保健体育の教科指導・部活動指導を中心に全教育活動を通じて、生徒が規律ある学校生活及び姿勢で課題や困難に立ち向かって真剣に努力していくことが実現出来るよう、粘り強く指導していく。
  - ・ 聞かせる指導を心がける。（静かに聞ける状態を早く作れるような指導や声かけ）
  - ・ 生徒集団・個々の生徒の能力に応じた課題の提供・授業の展開を心がける。  
（練習内容の工夫・改善）
  - ・ 授業規律を重視し、かつ『静と動』のメリハリのある授業展開を目指す。  
（可能な限り生徒とともに動き、適宜模範を示す等の工夫をする。）
  - ・ 体力向上を目指した指導をする。（継続的なトレーニングメニューの実施。）
  - ・ 小中連携の成果を踏まえた指導をする。
- ※ やはり学校全体の生徒の落ち着きや学力の向上のためにも、授業規律は重視したい。

3 個人目標～自己評価について総括

各月の記述を打ち込む

○ 7月 自己評価：3

- 目標
- ・ 暑さの中にもメリハリのある授業。
  - ・ 個の能力に応じた助言。
  - ・ 水泳での見学者指導。

- 総括
- ☆ 一定の成果はあったが、満足できる状態ではないので、継続的に指導をしていく。
  - ☆ 水泳が苦手な生徒への指導は、技能チェックの上、別コースに集めてアドバイスしながら練習させたり、水泳部員や水泳の得意な生徒をアドバイザーにグループ配置したりしながら心がけた。
  - ☆ 見学者は比較的少なかったが、腰等の骨折等、プールサイドでのトレーニングもさせられない状態の生徒が中心で、的確な見学時の指導は不十分だったと思う。

○ 10月 自己評価：2～3

- 目標
- ・ 少しダレ気味な授業規律の立て直し
  - ・ 教え合いの場の設定

- 総括
- ☆ 授業規律はまだまだ → 講座によって差があり、スムーズには行かない
  - ☆ 柔道・ソフトボールのグループ練習で積極的にアドバイスをする場面が・・・好きな種目では比較的得意な生徒が積極的にアドバイスをする姿が見られるが、苦手であったり、興味・関心が薄い種目の時にどう仕向けていくかを検討しておく必要がある。

○ 11月 自己評価：3

- 目標
- ・ 授業規律のさらなる改善及び、事故防止に向けた指導の徹底（注意・助言）
  - ・ 教え合いの場面設定に加えて、運動の苦手な生徒への手立て充実

- 総括
- ☆ 授業規律については、満足いく状態ではないが、跳箱が苦手な生徒への得意な生徒による意図的なコーチング指示が功を奏し、短時間で課題が達成できる場面があり、双方の喜ぶ姿を見られて良かった。

4 本年度の自己実践まとめ～次年度への展望

自己の実践を振り返るとともに、今後～来年度の授業実践について、打ち込む

- ・ 新学習指導要領完全実施・乙訓スタンダード採用元年・微妙な生徒の実態の変化がある中で、2年ぶりの授業ということで、生徒の状況等を把握しながら保健体育としての授業規律を確立させることに非常に苦労した。
- ・ 生徒同士の人間関係が固定化している現状だが、グルーピングを工夫し、教え合いの場の設定・授業規律の維持により、個々の生徒が生き生きと活動しながら学んでいける授業の創造を目指していきたい。

5 『授業力向上プロジェクト』研修に望むこと

- ・ 自分の授業が若い頃のような「勢いだけで突っ走る授業」からは脱却してきたと感じてはいるが、それに伴って、生徒集団を掌握し、授業を展開していく中で「何か物足りない」と感じる部分も多々あり、授業規律を維持しながら個々の生徒が意欲的に活動できる授業のためのヒントを得られれば・・・と考えている。

SAMPLE

## 長岡第二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

長岡京市立長岡第二中学校（以下、長岡第二中学校）は、平成22・23年度、乙訓教育局「乙訓かがやき校」研究指定校及び長岡京市教育委員会研究指定校となって、「9年間を見通した小中連携教育～学力向上を目指した生徒指導の充実～」という研究課題を設定し、それを、校区の小学校（長岡京市立長岡第三小学校、同長岡第七小学校、同長岡第十小学校）とともに、追究した。それは、本部運営会議と全体合同研修会の下に、国語部会、算数・数学部会、体育・部活動部会、特別活動部会、生徒指導・特別支援部会が位置づけられるという研究組織に基づくものであった。この取り組みは、「授業の連携や小学生の部活動体験を通して、小学生の中学校に対する前向きなイメージを与えると同時に、中学生にとって自己肯定感を持たせることができた」「児童生徒理解や指導に対する認識の共通化が進み、校種間の信頼が深まった」「小中学校がお互いの状況を理解することで、それぞれの学校で取り組むべきことが見えてきた」などの成果をもたらしたそうである。

そうした取り組みが基盤となっているのか、長岡第二中学校の教師たちは、「教師力向上」教育実践力継承事業が始まった時、すでに、かなりの程度の授業力を有していた。筆者は、平成24年4月26日に長岡第二中学校を訪問し、2時間にわたって少なからずの授業を見学したが、その際に、同校の教師たちの授業づくりのよき工夫をいくつも目にした。例えば、ある教師たちは、教科通信を発行し、生徒に当該教科の学習のコツを示していた。また、ある教師たちは、教科書以外の資料や教具を導入して、生徒の自主的な学習を促し、支えていた。それを深めるべく、長岡第二中学校の教師たちは、平成24年度、各教師が有する教科指導等のアイデアを共有化し、組織化することを目指し、ある程度の成果をあげた。例えば、それは、授業研究会の量的・質的充実、授業改善の個人目標の設定とその共有化などに代表されるものであった。

一方、平成24年度末の段階で、筆者の目からすれば、授業力向上に関していくつかの課題が残っているように思えた。それらは、1) 授業改善に関する取り組みたる「授業力向上プロジェクト」の企画・運営に関するリーダーシップの拡充、2) 「授業力向上プロジェクト」において、他の学校の教師、とりわけ他の「中学校」の教師との授業づくりに関するアイデアの交流を図ることなどであった。

以下、上述したような経緯の下、平成25年度に、「教師力向上」教育実践力継承に向けて、とりわけ授業力向上のために長岡第二中学校の教師たちが企画・運営した校内研修の特徴と課題について述べる。

### 2. 授業改善のさらなる充実—チャレンジ精神旺盛に—

平成24年度に続いて、長岡第二中学校の教師たちは、授業づくりのアイデアの共有化に向けて、授業研究会の企画・運営に努力を傾注した。量的には、8月、11月、2月の3回の授業研究会で、合計13の研究授業を17名の教師が公開している（チーム・ティーチングを含む）。その数は、平成24年度に比べて、増加した。

また、当該研究授業を担当する教師が自分なりに授業づくりの新しい工夫を導入するケースが増えている。そして、



写真1 第3学年社会科の研究授業（8月30日）

それらは、知識・理解の確実な習得、思考力・判断力・表現力の育成に資するものであった。例えば、8月の授業研究会では、第3学年の社会科の授業で、デジタル教科書とお手製のワークシートを用いて、社会的事象についての知識・理解を着実にしようとする授業が公開された(写真1)。また、同じく第3学年の英語の授業では、「後置修飾を使ってクイズを作って出題しよう」という学習課題の下、グループワークがふんだんに盛り込まれた授業が登場した。

11月の研究授業では、第2学年や第3学年の数学の授業で、「数学的な見方や考え方」を育むために、学習課題や本時の展開がよく練られていた。また、第1学年の音楽の授業では、「正しい母音で、言葉を大切にしていって歌おう」という学習のめあてが示され、生徒がそれに迫るための学習方法として、ICT活用が重視された。写真2は、ICTを用いて、正しい口の形を示唆してもらった生徒が課題を達成するために、内容が焦点化された練習を繰り返している様子である。

2月には、それぞれの教師が、指導案の「本時の展開」欄に「仕掛け」を記入し、授業改善のためのチャレンジをいっそう意識して、研究授業に臨んでいた。それらは、知的好奇心をかきたてる実験の導入(第2学年理科)、振り返りのための材料の豊富な提供(第1学年体育女子)、生徒が自身の活動の様子を点検するためのICT活用(第1学年体育男子、第2学年音楽)等である。写真3は、第1学年体育男子の授業の様子である。この授業を実施した教師は、その後の協議会において「今までとは違うやり方を試みた」と語っていた。その言葉に象徴されるように、平成25年度、長岡第二中学校の教師たちは、次第に、授業づくりにより強いチャレンジ精神を抱くようになった。



写真2 第1学年音楽科の研究授業  
(11月20日)



写真3 第1学年保健体育科男子の研究授業(2月6日)

### 3. 授業力向上のためのリーダーシップグループの編成

平成25年度に長岡第二中学校の教師たちが課題としたことは、前述した「授業力向上プロジェクト」の企画・運営に関するリーダーシップの拡充であった。それは、まず、そのための組織の編成からスタートした。4月に、「授業力向上プロジェクト推進チーム」を立ち上げ、そこに、研究主任を含む6名のメンバーがプロジェクト推進のためにリーダーシップを発揮することとなった。彼らは、授業研究会の事後協議会の際に、議論のコーディネーター的役割を果たした。写真4は、その様子である。

しかしながら、長岡第二中学校の報告にも示されているように、リーダーシップ「グループ」としての機能は、十分だったとは言えない。そのチーフたる研究主任が企画・運営を一手に引き受けてプロジェクトが進められていたように思われる。リーダーシップグループ内の役割分担の明確化、その活動計画の策定等を通じて、授業力向上、さらにはそれを中核とする学校力向上にリーダーシップグループが貢献できるよう、組織の運用を図られたい。



写真4 プロジェクト推進チームのメンバーによるコーディネーション

#### 4. 授業力向上のための学校外組織との連携

平成25年度、長岡第二中学校の「授業力向上プロジェクト」は、学校外組織との連携に関して、大きく飛躍した。もともと、「教師力向上」教育実践力継承事業は、京都府教育委員会（京都府総合教育センター、乙訓教育局を含む）や長岡京市教育委員会と密に関わりながら、校内研修等を推進するシステムを採用している。筆者のような大学教員の授業改善等への関与さえも、この仕組みは含んでいる。また、長岡第二中学校の教師たちは、同校に進学してくる児童を卒業させる小学校の教師との協力を大切にしてきた。したがって、平成25年度も、夏の合同研修だけでなく、前述した授業研究会にも当該小学校の教諭の参加を実現させている。



学校外組織とのこうした連携に加えて、平成25年度、長岡第二中学校は、11月に研究発表会を開催し、より多くの学校の教師等から、長岡第二中学校の授業力向上のための取り組みに関して、批評を得ようとした。当日は、京都府下の様々な地域からたくさんの教師が大会に参加した。



写真5 研究発表会の様子

当日のプログラムでは、研究報告（写真5上）、6つの授業の公開、それぞれに関する協議（写真5下）などの時間を確保できた。それらは、長岡第二中学校の教師たちにとって、自らの「授業力向上プロジェクト」、それによって着手している授業改善の成果と課題を自覚するための貴重な機会となったであろう。

ただし、研究発表会が授業改善のためのよき機会であったがゆえに、その時間が十分ではなかったことは、若干問題視される。そのために、公開される授業の数が限定されたり、協議の時間が不足したりしたからである。これについては、今後、検討を要するであろう。

また、今回は、学校に、他の組織の人々を招聘するという形であったが、逆に、学校外の組織の営みに長岡第二中学校の教師たちが参画するという方向性で、授業力向上のための取り組みの連携が厚みを増すことも期待されよう。具体的には、長岡京市内の別の中学校、京都府下で授業力向上プロジェクトを企画・運営している中学校等々、なんらかの同類項を有する中学校と共同研究を始めることを推奨したい。

## 1 学校としての取組のまとめ

### (1) 研究主題

『教職員の授業力と学校の組織力の向上』

～授業改善と教職員研修の充実 OJT の活用を通して～

〈主題設定の理由〉

職員の大量退職・大量採用が続く現在、学校においても「授業力向上」が喫緊の課題となっている。この課題の解決策のひとつとして、校内授業研究の活性化を図るために昨年度に引き続き、「校内研修」及び「授業改善」に焦点を向けた。また、昨年度より取り入れたワークショップ型授業研究は、参加者全員の授業力が向上するだけでなく、教員間のコミュニケーションの活性化や各教員の力量アップに繋がることを教員一人一人が分かりつつある。このことをより深めあうことで学校組織の更なる向上につながると考え、上記の研修主題に本年度も設定した。

### (2) 取組内容

#### ア 研究主題を受けた特徴的な取組

##### (ア) 「楽しい授業」・「寝ない授業」のテーマの一貫性

研究授業は、指導技術に着目されがちだが、指導技術そのものだけが目的ではなく、「子どもの学びがどのように引き起こされたか」という視点から、「楽しい授業」「寝ない授業」に焦点をあてている。また、事後研究会においては、「参加した教員全員にとって学びのある授業研究会」、さらに「授業者が研究授業をしてよかったと思える授業研究会」を目指せるよう工夫した。

本校は、平成 21 年度より京田辺市教育委員会の道徳の授業研究の指定も受けており、(本年度 5 年目) 道徳 1 回、教科 2 回の年間 3 回の授業研究会を実施した。

本年度も昨年度にひき続き、授業参観シートのバージョンアップも図った。生徒の学習の様子や教師の指導において視点を設け、チェックするとともに 1 時間の動きや発問に対する生徒の反応、板書等をメモできるようにし、事後研修会に活かせるようにした。

##### (イ) 充実した計画的な教職員研修の実施

職員内での教職員の経験年数に差がみられ、その差は年々開きつつもある。そのため、1 回ごとの研究会が年間を通してつながっていくように計画的に実施できるようにしている。

全教員が「楽しい授業」を目標にそれぞれの立場で、それぞれの経験年数の視点で日々の授業展開に臨んでいる。また、継続した目標を意識しながら授業展開を行うことで、年 3 回の授業研究会、特に事後研修会が実りあるものとなった。授業研究会だけでなく、夏季校内研修会においても共通認識のもと実施することができた。どの研修会においても、同じテーマで経験年数関係なく討議ができ、ベテラン教員・中堅教員から経験の少ない教員へ経験豊富な手法を、また若手教員からは、活発な意見やアイデアを交流できる活発な研修会となってきている。

##### (ウ) 参画型研修会の実施とグループ編成の工夫

従来の講義型の研修に加え、昨年度に引き続き、様々なグループを編成し、KJ 法的な手法を活用しグループ演習を積極的に取り入れるようにした。

グループ分けの例として、

#### I 年齢、経験によるグループ

- ① 教員 1・2 年目 (初任者、常勤講師)
- ② 勤務経験が本校のみ (初任校が本校で 20 代中心)
- ③ 他校を経験し、複数校の経験をもつ (30 代中心)
- ④ 学年主任、教務主任、生徒指導主任 (主任中心)



参画型研修の様子



## II 教科の特性によるグループ

- ① 国語、社会、理科
- ② 数学、英語（少人数授業を実施している教科）
- ③ 音楽、美術、保健体育、技術・家庭

## III 異年齢、他学年によるグループ



参画型研修の様子

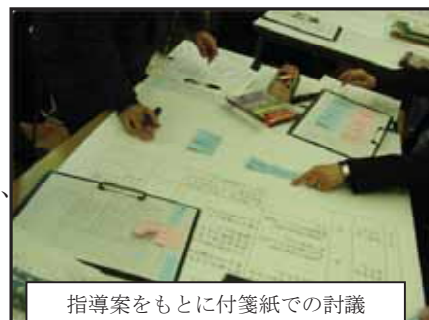
### (エ) いい授業についての観点の明確化と KJ 法的手法

昨年度、授業力を向上させるために、「いい授業とは」を課題に

- ① 教師の立場からのいい授業
  - ② 生徒の立場からのいい授業
  - ③ 保護者の立場からのいい授業
  - ④ その他
- の4項目で交流を深めた。

今年度については、それぞれの立場からの視点も踏まえつつ、授業改善の視点をもとに、

- ① 魅力の出ている点
  - ② 自分の授業に取り入れたい点
  - ③ 改善した方がよい点
- の3項目で交流を深めた。



指導案をもとに付箋紙での討議

研修を受けて各自が学期ごとに自身の授業改善の工夫を発表しあえたこともコミュニケーションの活性化によるものである。さらに、その発表を踏まえて授業公開週間などに互いの授業を参観してアドバイスしあえる雰囲気にもなっている。

研究主題の理由にも掲げたように、新規採用者が多い今日、短期間による異動も多い。そのため、どこへ行っても本校教員が主になって参画型研修会を啓発するとともに持続・発展することもできると考えられる。

## イ 授業改善の更なる取組

### (ア) 培良中スタンダードの構築

昨年度の先進校視察（愛知県高浜市立南中学校）から培良スタンダードを昨年度末に作成した。今年度より各教室に掲示し学級担任をはじめ、教科担任から培良スタンダードをもとに授業規律を確立していった。年齢幅の広い教員間で授業改善の視点として、授業規律をはじめ授業の流れ、生徒の授業の受け方・学び方の統一を図った。スタンダードを掲げて一年目であり、まだまだ定着度合いが低く今後の課題及びスタンダードの見直しが必要とも考えられる。

### (イ) 培良中ブロックでの取組

校内研修会だけでなく、中学校ブロック（本校は、小学校2校）での研修会でも「楽しい授業とは何か」というテーマをもとに参画型研修会にて討議することができた。校種を越えて実施することができたのは、中学校・小学校ともに大きな成果であり、また、同じテーマでコミュニケーションが図れたのはとても有意義であった。小学校の指導・実践から、小学校での学びの姿勢・家庭学習の仕方などを改めて確認できた。今後、この取組を大切に培良中校区の学びのスタイルへと発展させていく予定である。

何より本校の教員が率先して研修会を無理なく進行できたことは、この事業の成果であり、継続した取組の賜物であった。



中学校ブロックでの全体交流の様

## (ウ) スクールマネジメント中間評価の実施

近年、各々が1学期終了時にスクールマネジメント25項目を評価してきた。その評価内容を集計しパーセンテージ(円グラフ等)に示し、夏季校内研修会で確認した。そして、2学期以降の個人及び分掌の道標として活用してきた。

今年度については、例年の夏季校内研修に加え、グループに分かれスクールマネジメントからみる本校の課題と題して4人程度のグループで各項目において交流・討議することができた。教科、学年、経験の壁の隔たりはなく話し合うことができ、1学期の課題が各グループから浮き彫りとなった。全体会でグループの要点を交流でき、2学期以降、少なくともマネジメントによる課題を意識することができたと考えられる。そして、年度末には、分掌ごとの項目の評価とそれをうけて来年度の項目を検討する。

## (エ) 先進校への視察

学校組織の向上を図るためにミドルリーダーを中心に下記の3校を訪問し、先進的な取組を学んだ。

- ① 大阪府松原市立松原第七中学校 「人間関係学科を活かした魅力ある学校づくり」
- ② 鳥取県岩美町立岩美中学校 「学校組織マネジメントを通じた魅力ある学校づくり」
- ③ 秋田県湯沢市立湯沢北中学校「あきたの授業づくりや授業研究のよさ」

いずれも訪問者を中心に報告研修会を開き、培良中として取り入れられること・本校の既存内容を改善できる内容について話しあうことができた。

昨年は、愛知県高浜市立南中学校から学んだ授業の標準化の考え方から、培良スタンダードという目に見える形にまとめ今日に至っている。また、静岡県掛川市立西中学校からは、生徒会中心にした生徒の活動と指導を学び、本年2月、生徒会の「いじめ追放宣言」という形で動き出すことができ、学級内の人間関係がより安定する中で生徒の活動を取り入れている。

今後は、学校組織マネジメントを見直すとともに、学校評価においても改善を図る方向で進めている。

## ウ 2年間の取組の時系列

### <平成24年度>

月	研修内容
4	研究主題、校内研修計画の確認
5	プロジェクトチームの結成 教師力向上プロジェクト計画の作成
6	7 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・ 研修計画について
7	6 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・ 指導顧問による授業参観 ・ 指導顧問との学習会(有志) 11 校内研修 ・ 第1回研究授業 ・ 授業事後研修会
8	27 校内研修 ・ 学校経営計画中間評価 ・ 学校の強み、弱みについて交流 28 校内研修 ・ 生徒理解に向けて 模擬ケース会議の実施
9	24 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・ 指導顧問による授業参観 ・ 指導顧問 講義『学校経営・学年経営を改善するために』
10	10 校内研修 ・ 第2回研究授業 ・ 授業事後研修会 18 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・ 指導顧問による授業参観 ・ 参画型研修会 テーマ「いい授業とは」



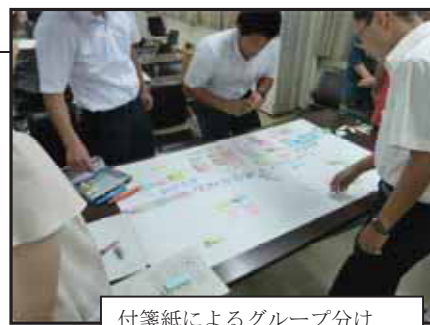
授業事後研修会

月	研修内容
1 1	28 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・指導顧問による授業参観 ・参画型研修会 テーマ「楽しい授業とは」
1 2	3 訪問指導 大阪教育大学 木原 俊行教授 ・第3回研究授業 ・授業事後研修会 ・指導顧問講評 10 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・第4回研究授業 ・授業事後研修会 ・指導顧問講評
1	29 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・1年次のまとめ
2	学校評価 教育活動評価会議
3	7 実践発表会参加(予定) 25 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・次年度の研修のあり方について



### <平成 25 年度>

月	研修内容
4	研究主題、校内研修計画の確認、プロジェクトチームの結成
5	8 教師力向上プロジェクト計画の作成 31 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・第1回研究授業(第1学年 教科) ・授業事後研修会「いい授業とは」 ・指導顧問講評
8	21 訪問指導 大阪教育大学 木原 俊行教授 培良中学校ブロック学力向上推進委員会 ・夏季全体研修会「自分が思ういい授業とは」 ・指導顧問講評 26 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・夏季校内研修会「スクールマネジメントから見る本校の課題」 「培良スタンダード1学期を振り返って」 ・指導顧問 講義『学校評価について』 【山口県美祢市立美東中学校 本校視察】
10	25 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・第2回研究授業(第3学年 道徳) ・授業事後研修会「自分の授業に取り入れたい点」 ・指導顧問講評
11	12~16 授業公開週間 22 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・第3回研究授業(第1学年 教科) ・授業事後研修会「魅力のある授業」 ・指導顧問講評
2	20 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・プロジェクトチームとの今年度の研修のあり方について(まとめ)
3	26 訪問指導 名城大学 木岡 一明 教授 ・次年度の研修のあり方について



## エ 人材育成にかかわる成果と課題

### (ア) 成果

昨年度に引き続き、研修を進めていく中で、お互いに刺激を受け合い、一人一人の教職員が自分自身の授業をより良くするために見つめ直そうとしている姿が職員室の中で見られるようになってきている。また、ワークショップ型授業研究を導入することにより、教職員間のコ

コミュニケーションが活性化し、授業力の向上だけでなく、学校のチーム力を向上することができた。また、研究協議で焦点化したいことを中心に「課題への対応」を討議でき、授業における個人の目標を設定することができた。これは、計画的に研修を進めていく上で、共通した視点・テーマを設けたことが大きかったといえる。また、学期毎に教員一人ひとりが個人目標に対し R - PDCA を行えたことも成果である。さらに、学校として大きく進化したのは、「こんなことをやりたい」という意欲的な言動・行動が職員室内に広まり、それを実現できる雰囲気になったことも大きいといえる。

#### (イ) 課題

研究協議は活性化したものの、個々の先生の指導改善にどれだけ寄与できたかが課題として上がってきている。また、研修のスタイルについては定着化したものの、マンネリ化する危険性もあり新たな手法も探っている途上である。新たなスタイルを求める教員が増えたことは成果ではあるが、これからの人材育成を考えるうえでは、今以上に研究協議をすべての教職員にとって有効なものにしていく。さらに、培良中スタンダードを改良し、教員間で温度差なく徹底していく必要があることも見えてきた。培良中スタンダードによる授業展開・生徒の学びの確立が、今後の本校の大きな課題であるといえる。

また、夏季校内研修で実施した中間マネジメント評価を、さらに実りのあるように発展させていくことも課題となる。

### オ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

#### (ア) 成果

2年前に指導顧問の先生から「楽しい授業とは何か」という端的な一言をいただいた。この問いに対して、教職員の核となるメンバーですら、授業観のズレが生じていた。

このズレが、全教職員が課題であると感じることができたとともに価値観の共有が重要であるとも理解できた。

授業観については、経験年数や個々のバックグラウンドによっても異なっているが、同じベクトルのもとに研修を深めていくことができた。また、同僚間で言いたいことが言い合える信頼関係も生まれてきている。



参観シートをみての振り返り

#### (イ) 課題

一定の方向性が明確となり研修を進めてはいるが、やはり意識の面において個人差が出ていることは事実である。特に、一部の経験豊富な教員に授業改善への躊躇があり、なかなか積極的に研修の成果を実現することに繋がっていない面がある。一過性の研修にならないよう計画的に実施していきたい。

### (3) 成果を受けた今後の方向性

授業規律のスタンダード化をはじめとする授業改善の取組の中で、また、同時に道徳の研究指定もあり相関性はわからないが、生徒集団が落ち着いてきている。生徒による学校評価からもこの取組の成果が昨年度に比べて顕著にあらわれている。例えば、「授業がわかりやすい。(74%→82%)」「一人一人に分かるような手立てをしている。(66%→73%)」「意欲的に家庭学習に取り組めるよう工夫している。(65%→74%)」である。

このことで、教職員が生徒の質的な高まりを実感でき、教師のモチベーションが向上しつつもある。授業においてもグループ学習をはじめ、生徒同士でのポスターセッションなど、新たな手法を取り入れようとする教員が増えてきている。新たな手法を取り入れようとすることで授業者の自己研修、そして、教員間同士のコミュニケーションも自然と増えつつある。本年度より実施した教員間の授業公開週間及びそこで活用した授業参観シートが大きい。今後についても、授業公開週間を学校として計画していく方向である。また、来年度に向けてのビジョンづくりと4月中に、厳しくかつ仲の良い校内研修を持つことで本事業の継承を維持していきたいと考える。

## 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

松下幸之助の言葉「企業は人なり」を学校に置き換えると、学校の浮沈はまさに教職員にかかっていると言える。教職員の大量退職・大量採用の時代を迎え、本校においても、教職員経験年数10年以下の教職員が過半数を占めるようになって数年が経つ。若手教員の育成の大切さについては様々な場面で語り尽くされているが、具体的に学校のどのような取組が人材育成に有効であるのかについては、様々な実践報告はあるが、確立されているとは言いがたい。また、若手教職員の育成に注目は集まっているが、ベテラン教職員の残された教職人生の過ごし方や学校経営の中での活かし方についても喫緊の課題である。

本事業では、2つの取組を通じて人材育成を試みた。

一つは授業力の向上である。中学校においては教科の違いや生徒指導状況の厳しさから授業力の向上については、各個人もしくは教科に任された領域と考える傾向があったが、教科の壁を越えて授業について研修し、校内で授業改善の方向性を揃え、授業を標準化していく取組の中で、個々の教員の授業力、ひいては教師力が向上すると考えた。

実際、授業研究会で、教科の違いや経験年数の違いを越えて授業について交流する中で、若手教員の様々な気づきや若い感性に裏打ちされた斬新なアイデアや、ベテラン教員の経験に基づいた授業の見方等が発揮され、個々の教員の力量が向上しただけでなく、教員相互の信頼関係も増した。そして、何よりも教職員の学びには終わりがなく、学び続けることの大切さを私も含めて改めて実感できた。

二つ目は、学校経営への参画を促すこと、マネジメントの視点の獲得である。若手・ベテランを問わず様々な分掌や学年の中での役割を任せて、他の教職員との協働の中で、学校経営参画の意識を養った。その際、学校評価や教職員評価とリンクさせ、学校全体を前進させていく取組にすることを意識した。ただ、二つ目の取組は今やっと始まったばかりであり、成果についてはこれからであると考えている。

### (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

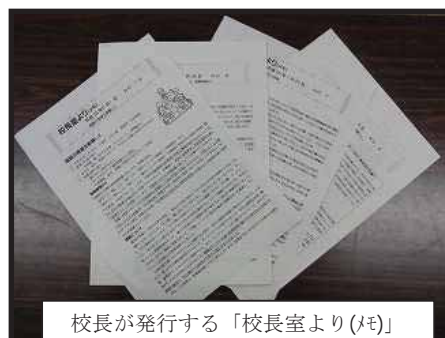
授業力向上の中心的な取組が校内授業研究会である。その都度、顧問の教授や研究主事の皆様に参加・助言をいただいている。楽しい雰囲気でも、しかも遠慮なく、互いの授業のよい点、改善点について交流できている。そのことが各教員の授業改善の意欲や実践となって、国や府の学力テストでも少しずつ成果が見えてきた。また、各種の生徒のアンケートでも教職員が重点的にがんばった項目が大きく評価され、教職員の自信とモチベーションに繋がっている。

このような自由な雰囲気の中、各自が様々な工夫や取組を始めている。若手の教員が授業の中に専門家や社会人講師を招いたり、今まで一斉授業がほとんどだったベテラン教員がペアワークを取り入れたりと進取の機運が広がってきている。その大きな原動力になっているのが教員グループでの先進校視察である。先進校の様々な取組を学び、実際に見聞し、その場でグループで話し合っ、後日、校内で報告研修会を行う。視察時に交わした議論の熱気そのまま教職員全体に伝わり、それが本校の特徴的な取組として結実している。培良学習スタンダード、生徒会のいじめ追放宣言、人間関係作りのソーシャルスキルトレーニング、地域の歴史学習、防災学習、大々的な中高連携の進路学習等、この2年間に新しく始めた取組である。『次はどのような授業の工夫をするか。どんな取組をするか。』を考え、各自の授業だけでなく学校全体の実践に取り入れられていく事が、教職員の学びの大きな原動力になっている。

本校のベテラン教員は本校での勤務年数も長くなっている。今後数年での教職員の異動はかなり大規模なものになると予測される。そのためにも様々なポストに若手を積極的に登用し、適材適所の教職員体制を組織するとともに、本事業で培われた『学び』をしっかりと継承していくことが大切であると考えている。



参画型研修会の様子



校長が発行する「校長室より(メモ)」



授業にもつながる参加型

### 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自らの意識の変容

本事業において『教職員の授業力と学校の組織力の向上』～授業改善と教職員研修の充実 OJTの活用を通して～というテーマで研究を進めてきた。その中でミドルリーダーとしての役割は何か、組織的な活動を円滑に機能させるためには何をすべきかを考えるようになった。組織の必要条件は、「共通の目的」「協働への意思」「コミュニケーション」であり、それを意識するようになった。学校教育目標達成に向け、学校の目指すビジョンを明確にし、それを他の教職員の核となりベクトルの方向性をそろえていくことが重要であると考えた。組織への働きかけを意識し助言することで教職員が育ち、ミドルリーダーは助言することで自分自身のスキルアップにも繋がっていくという相互刺激になることを取組を通して感じる事ができた。

#### (2) 取組から考える自校組織の活性化

本事業による2年間の参画型の校内研修会を行う中で、教職経験に関係なくお互いがどのような教育観を持っているのかと積極的に意見交流ができた。それをもとに学校のあるべき姿を話しあえたことも大きく活性化に繋がった。また、研修会に留まらず、その後も教育観をはじめとして職員室等での会話も活発になっている。さらに、教材の交流・日頃の悩みなど教職員同士風通しよくコミュニケーションがとれている。まだまだ胸を張っての組織とは言い難い部分はあるが、一丸となり同じ方向を向いて前進していることがこの2年間で痛感するとともに、研修・取組の大切さを改めて感じている。また、あの先生だからできるといった特別な先生という見方ではなく、お手本となる授業を行う先生を今後、学校として模索し育成していく必要を感じた。そして、今日、活躍しているリーダーのサブ的リーダーを育成する必要性も大いに考えさせられたのも事実である。

#### (3) 教職員の意識の変容

取組を進めていく中で、教職員の研修に対する気持ちの変化は明らかである。教職員一人ひとりが、責任を持って学校を作っていくという認識が高まってきている。また、本音で語りあうことでお互いの考えを理解し、より報告・連絡・相談といった当たり前のことが当たり前のように感じられるようになった。そのため研修を行ううえで時間や教材研究にかかる労力など負担しなければならないことはあるが、それ以上に満足感や達成感を得られることを教職員全体が感じており、このことが大きな意識の変容であると考えられる。

また、学校評価においても先進校視察鳥取県岩美町立岩美中学校の際に学んだことを取り入れ、本年度より項目を増やした。また、結果についても各学級、各学年、全校別に集計結果をグラフ化し、各々の傾向をつかむことができた。グラフ化については、本年度末より実施しており、比較することは簡単にできるが、それを分析し今後、学校組織としてどのように活用・分析していくかが、これからの課題ともなる。ただ、グラフ化をするにあたり全教員が協同ですぐに集計したことも本校職員の目に見えた大きな変容であることは確かである。



培良の学校評価シート



## 1. 培良中学校における問題の所在

これまでの学校づくり論では、個々の教職員の資質・能力の向上や学校管理職のリーダー行動に焦点が当てられてきた。しかし、そのような指向では、人事異動などによって流動性の高い学校は、せっかく育ってきた中核的な教職員や、その学校改革・改善を牽引してきた管理職の転出によって、とたんに不安定な状態に陥ってしまう。

培良中学校も、転出が間近い職員を多く抱え、再び不安定な状態に回帰してしまいかねない状況にある。この事態を乗り越えていくには、異動に耐える組織開発と組織力向上のための取組を推進していく必要があった。

組織としての学校を開発していくという指向に立つならば、問題の焦点は協働性や同僚性の構築に向けられねばならない。ただし、そうした組織開発が成立するためには、個々人が自律しているということが前提であり、**セルフ・マネジメント**が確立されていなければならないし、確立されるよう支援（アシスト）されていかねばならない。初期的には、培良中学校において、この次元の問題が多く見られた。そのため、1年目のアシストの比重は、個々の単位授業を確立させ学級経営や生徒指導の水準を整えていくという、教職員個々の規律の徹底という点に懸けられた。

個々の自律性の成熟を与件にして**組織マネジメント**が機能し、個々の教職員の職能発達を超えて組織自体が発達し、問題に立ち向かう態勢がシステムとして確立されていくことになる。2年目のアシストの比重は、このシステム構築に懸けられた。

## 2. 培良中学校に対する組織開発の視点

学校が自律性を打ち立てて行くには、学校外部からの社会的な刺激を受け、その刺激に向きあいながら、自己の有様を自ら省察し、その長短得失を見定め、自らの判断と振る舞いによって自己の組成を組み替えていく必要がある。しかし、培良中学校の場合、地域との関わりが未整備であり、学校関係者評価等による刺激の強化という方法を適用するにはさらなる時間が必要であった。そのため、1年目の取組を通じて整ってきた協働的な授業づくりへの指向を基軸とし、それと連動した実際的な学校経営実践や施策に即してビジョンとその実現に至る見通しを描き、ビジョン実現のストーリー（戦略）に沿って実践を組み立てていかねばならないし、その戦略の実現を円滑化する手法を磨く必要があった。

そのため、昨年度同様に、基本的には付箋紙を用いたワークショップを採用した。そこでまず目指したことは、教職員が**危機感**を共有することである。変化しなければ、自分や学校が「淘汰」されて（壊れて）しまうという実感があってこそ、人々は動き出す。

培良中学校を診るならば、危機の芽は随所に見られた。上述した異動間近な職員が多いという問題以上に、「生徒の荒れ」への警戒心の欠如が最大の問題であった。確かに今でこそ落ち着きを取り戻していたが、そのため数年前の荒れていた頃の組織メモリーは薄れていた。にもかかわらず、部活指導に重点を置いた生徒指導ベースの取組が中心となっていて、授業や学級経営については有効な方法を見いだせていなかった。したがって、この危機感を学校全体で共有していくことが中心的な課題であった。

ただし、その危機が何に由来するものなのかが明確（**安心感**の備わった状態）でなければ、不安を抱えたまま人々は思い思いに動き出してしまふ。したがって、次に必要なことは、何が問題であるのか、今、どんな問題状況にあるのかについての鮮明な認識の共有である。これらの共有（**共感・共鳴**）によってようやく人々は、危機を回避し問題を克服するための対策の検討に向かうことができる。そして、未来完了指向（さらには、思考・試行・志向・施行・嗜好・・・）でもって、環境適応さらには環境創造を果たすには何を重点的になすべきかについて戦略的に思考（**戦略マネジメント**）し、その結論についての理解と納得をもって事態に立ち向かうことができるのである。

そこで、同じような問題を克服してきた学校への視察を通じて、こうした課題を解決していく方法に気づいていくことを促してもきた。

学校組織開発は、こうした事柄の共有を促進し、個々の教育力のみならず同僚性の強化を図り、学校を組織にしていくことであり、さらには地域協働を推進（**ネットワーク・マネジメント**）し地域学校経営の実現に発展していくことであり、その推進力となるのがトップリーダーやミドルリーダーによる支援的リーダーシップなのである。

培良中学校へのアシストは、2年間にわたり、協働的な授業づくりを切り口にして、こうした視点に立って進めてきた。

### 3. 成果

協働的な授業づくりに関する取組は、相当に充実してきた。視点も明確になり、それに応じて、授業参観シートもバージョンアップされてきた。さらに、グループ編成を工夫した参画型研修会によって、種々の手法やアイデアの共有も進んできた。当初は、限られていた付箋紙の枚数も増え、議論もキャリアや教科の違いを超えて活発になり、付箋紙の整理も構造的になされるようになってきた。そもそも、授業を互いに観合う経験の深まりは、普段の授業における工夫に結実してきている。

人材育成という点から見ても、キャリアの浅い職員の授業力や学級経営力の向上に成果が顕著に表れている。また、そうした力量を協働的に高めていこうとする雰囲気醸成されてきており、その中で、ミドル層が自覚的にリーダー役を務めようとする姿勢も整ってきている。また、キャリアの深い職員もまた、教員としてのあり方を見直し、残された教職生涯の過ごし方を内省する姿勢も高まってきている。

こうした成果を引き出す上で、管理職が果たしている努力も十分に認められる。特に、本年度3月20日付で36号を数えるようになった「校長室より（メモ）」に込められた想いも、徐々に職員に浸透してきていると捉えられるし、またその内容も、培良中学校の実態に沿ったものとなっている。

こうした培良中学校の取組は、ブロック研修会を通じて、校区の小学校にも波及する兆しが見られ、かねてからの課題であった地域協働的な学校づくりに動き出す基盤が創られつつあるといえる。

こうした培良中学校の組織的な尽力が、学力テストの成績にも反映しつつあり、また生徒アンケートでも取組の重点に応じた反応が認められ、総じて効果的な学校づくりが進められていると評することができる。



#### 4. 今後の課題

以上のような成果にも関わらずなお職員間に温度差があることは、今後の問題を投げかけている。せっかく高まってきている協働的な授業づくりの指向や、学校経営への参画姿勢が、それによって霧散してしまう可能性がある。そうならないためには、授業づくり研修を行う必要性について、十分に職員間で意味づけしていくことが重要である。

さらに、地域協働的な学校づくりを推進する上で、来年度から始まる「培良中学校ブロック学力向上推進委員会」は重要な働きをするものと考えられるものの、これまでの取組との繋がりやの明確化や、さらに新規事業である「学力向上システム開発校」指定研究との関連づけを怠ると、決して組織規模が大きいわけでもなく、リーダーシップ機能の高い職員が豊富にいるわけでもないために、多忙感を募らせたり、やらされ感を高めたりすることになりかねない。この取組を意味あるものにしていくためには、目標の明確化と、その目標達成に向けた取組のストーリー化を図っていくことが必要である。

そのためには、4カ年計画という点を考慮するならば、現在の小学校中学年児童の実態分析が不可欠であり、その児童がどのような中学校1年生になっていくのかの見通しと、どのように育成していくのかの教育計画が必要である。

また、今後おそらく大きな人事異動が発生するものと予見されるが、その事態に耐えられるよう、これまでの成果や取組の意味を職員間で共有し、異動してきた職員にも分かるように「見(せ)える化」していくことが必要である。特に、一人で分掌してきた事柄のうち、無自覚的に取り組まれてきたことが過大にならないよう配慮していくことは重要な問題である。そのためにも、個々の担当業務が明示的になるような業務日誌の整備や種々の記録簿のフォーマット整理が必要である。

\*

取組が継続していくためには、確かに効力感が重要である。しかし、同じ取組を続けていると慣性(惰性)が発生し、効力感が薄れるだけでなく、取組自体も環境変化に鈍感となってその質が劣化していく。したがって、高浜市や品川区の事例を紹介してきたが、取組自体が発展的に深化さらに進化していくことが必要となる。

そのためには、これまでの基準自体を見直すダブル・ループ学習も必要であるが、それ以上に、取組の展開過程において、「**観の転換**」が一定の期間を経るごとに喚起されていくことが有効である。とりわけ、本事業を通じて経験してきたように、否定的な認識が肯定的なものに改められていくことが重要である。各地の学校評価事業に関わる中でも痛感してきたが、学校評価が、学校の正当性や至らなさを暴く外的な監視の道具というようなネガティブな捉え方では、学校の内発的な取組になっていかない。学校評価が学校への支援的機能を強化したり、自らの重点的な取組を明確化したりするためのものというようにポジティブに認識されてこそ、有効なマネジメント・ツールになる。もっと言えば、それ以上に、学校や地域の特性を活かした取組を構築していく創造的(クリエイティブ)なツールとして認識されたならば、いっそう有効に機能していく。培良中学校においても、高浜市立南中学校の例などを参考にして、学校評価システムをアンケート主義から脱却させ、取組の成果と今後の展開を看取れるものに転換させていくことが必要である。

そして、こうした「観の転換」が、どういう事柄において引き起こり、どれくらいのスパンで、どれほどの頻度で起きるのかを組織的に確かめていくことが期待される。

平成25年度「教師力向上」教育実践力継承事業についての報告

京丹波町立瑞穂小学校

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「食育の推進と言葉の表現力を育てる指導の改善をめざす校内研修の工夫」

本校は、質美小学校・三ノ宮小学校・明俊小学校・桧山小学校の4校が統合して開校した3年目の学校である。昨年度より文科省の「栄養教諭を中核とした食育推進事業」と府の「食に関する指導充実事業」を受けており、1月に発表会を行った。その食育の研究と個人研究を両立させながら教師力の向上を図りたいと取組を進めてきた。

(2) 取組内容



ア 研究主題を受けた特徴的な取組

- ① 食育における教師の授業力の向上
  - ・研究授業と事後研究会の持ち方の工夫
  - ・児童の言葉の力を高める取組（スピーチ大会等）
- ② 外部講師を招いた専門的な研修
  - ・「教師力向上」教育実践力継承事業の活用
  - ・栄養教諭を中核とした食育推進事業の活用
- ③ 個人目標の設定と教職員間での学び合い
  - ・個別で「教師力向上計画」を作成し、年間を通して研究
  - ・定期的な実践交流会とグループ協議



イ 取組の時系列

月日	研究内容	
5/29	打合せ会 職員会議	「教師力向上」教育実践力継承事業の打合せ 本校の課題や学びたいことについてアンケートの実施
6/ 3 19	研究推進部会 授業研究会① 教師力向上事業①	研究計画の提案 教師力向上計画の作成 授業公開 2年学活「げんきなからだになろう」・事後研究会 個人研究課題と取組の交流
7/26	職員研修 教師力向上事業②	講演 「よい授業とは何か」 講師 京都教育大学 徳岡慶一 先生 1学期の個人研究の交流
9/11	授業研究会②	授業公開 3年総合「京丹波町『食』ふしぎ発見」・事後研究会

25	授業研究会③	授業公開 5年家庭「元気な毎日と食べ物」・事後研究会
10/ 2	授業研究会④	授業公開 1年生活「ぐんぐんのびろ」・事後研究会
23	授業研究会⑤	授業公開 4年道徳「おにぎりの味」・事後研
11/13	授業研究会⑥  教師力向上事業③  教師力向上事業④	授業公開 6年1組家庭科 「くふうしよう楽しい食事」・事後研 講演 「『聞く力』を向上させる取組 ～その前提を中心に～」 京都教育大学 教授 徳岡 慶一 先生 2学期の個人研究の交流
1/12	研究発表会  	授業公開 全学年 1年国語「ことばっておもしろいな」 2年生活「町のすてきをつたえ合おう」 3年総合「京丹波町『食』ふしぎ発見」 4年道徳「『正直』五十円分」 5年総合「田んぼの学校」 6年1組家庭「考えよう これからの生活」 6年2組総合「夢 将来の自分」 講演「未来につながる食育」 小浜市食のまちづくり課 政策専門員 中田 典子氏
2/18	授業研究会⑦  	個人研究についての授業公開 特支学級「言葉のクイズにチャレンジ」・事後研究会 3年「カンジーはかせの音訓遊び歌」・事後研究会 6年2組「世界の中の日本」・事後研究会  1年間の個人研究のまとめの交流

※ 年間を通して食に関する指導について専門的な知識や技能をお持ちの方に指導を受ける。

#### ウ 人材育成にかかわる成果と課題

(成果)

- できる限りの教職員が授業公開と参観をして、豊かな力を育成するための授業実践から学ぶことができた。
- 自分たちが課題と感じる教科領域について学年や教員の経験年数を考慮してグループ

を組んで意見交流する場を設けることにより、互いにアドバイスを行うことで指導力を高めることができた。

(課題)

- ・食育の研究と兼ねていることから、個々の設定する課題と常にあるとは限らなかった。

## エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

(成果)

- ・ほとんどの教師が食育を研究として進めていくことが初めてであったが、事後研究会の中で一つ一つ課題が見えてきた。それを全教職員でどうするか考えながら進めることにより一体感が生まれた。
- ・言語力の育成ということで本校では初めて「スピーチ大会」に取り組んだ。低・中・高学年のくくりでスピーチをお互いに披露する機会を得て、若手教員がベテラン教員の話し方や指示の仕方を学ぶことができた。本校は単学級の学年がほとんどであるので貴重な機会であった。
- ・本年度のまとめとして最後に授業研究会を持ったが、その際個別に設定した課題を指導案に明記し、参観者はその観点に沿って授業を参観し、事後研で意見を述べた。話し合いの観点がはっきりし、授業者が一番意見を聞きたいところについて話し合うことができた。

(課題)

- ・指導助言をいただきながら授業参観の視点を明らかにしたり事後研究会の進め方を改善を図ったりしてきたが、今後もより効果的な校内授業研究会の持ち方をさらに検証することが必要である。
- ・個別の課題設定に合った専門家から学ぶ機会を今後設定していきたい。

### (3) 成果を受けた今後の方向性

- ・校内授業研究会を活性化して授業実践を人材育成の中心に据え、更なる充実を図る。
- ・本校児童の課題を明確にして全教職員で共有化を図る。
- ・教師の主体的な学びを大切に、気軽に悩みを相談し合える場や人間関係を構築する。

### (4) 本事業に係る取組資料等の説明

- ・「教師力向上計画」の書き方の説明
- ・個別に設定した「教師力向上計画」の課題の一覧

## 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

今年度は、本事業指定2年目である。

開校3年目の今年度は、学校の基礎作りの仕上げの年としての位置づけを行った年である。

今年度は、学校教育目標の達成をめざす取組の柱を、「教育指導の質の向上をめざすこと」及び「児童の学びと育ちの環境作りをすすめること」の2点においてすすめてきた。

人材育成の取組は、「教育指導の質の向上」の取組に位置づけてすすめ、特に次の3点を大事にしてきた。

ア 「食育」を核とした重点研究（授業研究）の推進による授業力の向上

- ・各教科・領域における食育の授業構想と授業展開の具体における工夫改善
- ・栄養教諭との連携による教材づくり

イ 個々の教職員の問題意識を基盤に置いた「学びの道筋」を明確にした個人研修の推進

- ・課題の設定→取組→振り返りと見直し→取組→振り返りとまとめという「学びの道筋の明確化」と教職員評価とをリンクさせる。
- ・教職員相互の研修課題の交流を通じた学び合い
- ・助言者（徳岡教授並びに総合教育センター研究主事）からの指導助言による深化

ウ 助言者からの「良い授業」についての指導講話からの学び

- ・「食育」の指定研究という共通のテーマに基づく実践研究の推進により、教職員の取組に一体感や深まりが生まれ、協働意識の高まり。
- ・個々の教職員が、自らの問題意識を年間を通して深めることができ、授業力を核とした実践力の向上。

などが成果としてあげられる。共同研究と個人テーマの追求は、教師力を向上させていく上で、有効な方法である。

## （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作り

ア 教職員の意識

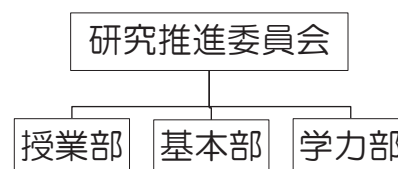
本校教員の年齢別構成は、20代4名（内1名は、新規採用教員）、30代2名、40代2名、50代4名（管理職、事務を除く）であり、比較的バランスがよい構成で、チームワークも良く教師力向上への意識も高いと言える。

ブロック授業研や全体授業研の併用によって、すべての学級における授業研究を推進したことにより、単元構想や授業展開における改善のポイント等、学びあう気運を高めることができた。

イ 組織のシステム作り

今年度も本校の課題解決を目指す研究推進組織の体制は下図の通りとし、全教職員ですすめてきた。

今後は、教務主任と研究主任を分け、担任が研究主任を持つことにより、実践研究(研修)による人材育成の幅をより広げ、効果的な取組にできるように改善していきたい。



ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

次年度は、学校評価計画に、重点目標実現をめざす具体的方策の達成指標だけでなく、組織運営面における評価指標も設定し取り組んでいきたい。

### 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

若手教員が増える中、また、次々と変容していく教育現場において、研究と修養を積むということは、だれにとっても欠かせないことである。本校の教職員は、全員が向上心を持っており、学ぶ意欲も高いと感じている。その意欲を大切に、自主的な学びを継続させていくことの大切さを感じた。校内研究会で指導案の形式や事後研の工夫をさらに行っていきたい。

#### (2) 取組から考える自校組織の活性化

今年度は自分が学びたい課題を設定し、「教師力向上計画」として1年間を P→D→C→Aの流れに組んだ。そして日々の実践の中で取組を進め、定期的に自己評価と全体への交流会を持つことができた。自分たちの今の授業力を見つめ、何が足りないのか、さらに高めていくためにはどうしたらよいかをグループごとに話し合い、全教職員で研修することができた。昨年度に引き続き、与えられる「させられる」研修から自分たちが必要性を感じて「する」研修への質的変化が見られ、大変に意義深いものであった。

#### (3) 教職員の意識の変容（感想）

担任だけでなくいろいろな先生方の取組が交流できて良かったと思います。「教師力」とは何かをこの1年考えてきましたが、一言で言うなら「教育的雰囲気」を作ることなのではないかと感じました。子どもの思いと教師の思いをどうつないで雰囲気をつくるか、それが教師力なのかなと思いました。（40代教員）

自分の得意な（興味のある）ことについて一年間自分の実践を見つめることができよかったです。自分の弱点も見つめられたように思います。しかし、食育の研究発表会と2本立てだったので、自分の課題のみに集中仕切れなかったのが残念です。自分の課題についての授業を定期的に行い、いろいろ教えてもらうのもいいなと思いました。大変だったことは事実ですが、自分のためになるものだったので満足感・達成感がありました。（30代教員）

自分の課題を設定することにより、年間の見通しを持つことができ良かったと思います。学期ごとに振り返りをするにより、成果や課題がはっきりし、見直しをしたり、次へのステップを考えたりすることができました。今後も引き続き気軽に指導のあり方を交流したり、ノートを見せ合ったり、「今日、こんなやり方でやってみるのでちょっと見に来る？」等、日々に役立つ交流ができるといいと思います。若い先生が本音で話せる場が必要です。（50代教員）

## 1. 京丹波町立瑞穂小学校における研究主題

瑞穂小学校は、平成 23 年 4 月に京丹波町の旧瑞穂町地域にあった質美小学校、三ノ宮小学校、明俊小学校、桧山小学校の 4 校が統合して誕生した新しい学校である。そして筆者は、本年度から瑞穂小学校の指導顧問を担当することになった。

瑞穂小学校における、本事業の取り組みは 2 年目である。昨年度は、「児童の確かで豊かな力を育成するための指導のあり方～算数科の重点研究と領域の研究を結んで～」という研究主題で取り組みを進めた。具体的には、①算数科における教師の授業力の向上、②外部講師を招いた専門的な研修、③グループでの自主的な研修を主な内容として展開された。そしてその成果を受けて今後の方向性として、①校内授業研究会を活性化して授業実践を人材育成の中心に据え、「瑞穂小スタイル」のさらなる充実を図ること、②本校児童の課題を明確にして教職員で共有化を図り、「させられる」研修から必要性を感じて「する」研修へ意識改革を図ることの 2 点が示された。

開校 3 年目となる本年度は、学校基礎作りの仕上げの年として位置づけ、「食育の推進と言葉の表現力を育てる指導の改善をめざす校内研修の工夫」という研究主題を設定して取り組みを進めた。このような研究主題を設定した背景として、①昨年度より文部科学省の「栄養教諭を中核とした食育推進事業」と府の「食に関する指導充実事業」を受けていること、②最近 2 年間新採用教員が配置されたこと（瑞穂小学校の年齢別構成は、20 代 4 名（内 1 名は、新規採用教員）、30 代 2 名、40 代 2 名、50 代 4 名（管理職、事務を除く））、③昨年度行った研修したい教科・領域でグループを作り研修の計画から実施までを自分たちで行ったことを発展させて、食育の研究と個人研究を両立させながら教師力の向上を目指したことがあげられる。

本年度の具体的な取り組み内容は、次の通りである。

- ①食育における教師の授業力の向上
  - ・研究授業と事後研究会の進め方の工夫
  - ・児童の言葉の力を高める取組（スピーチ大会等）
- ②外部講師を招いた専門的な研修
  - ・「教師力向上」教育実践力継承事業の活用
  - ・栄養教諭を中核とした食育推進事業の活用
- ③個人目標の設定と教職員間での学び合い
  - ・個別で「教師力向上計画」を作成し、年間を通して研究
  - ・定期的な実践交流会とグループ協議

特に本事業と関わっては、①研究授業と事後研究会の進め方を一層工夫して校内授業研究会をより充実させ、初任者教員をはじめとする教員個々の指導力の向上を目指すこと、②各教員が個人テーマを設定して個人研究に取り組み、定期的に交流することの 2 点があげられる。

## 2. 本事業の成果

筆者は、今年度瑞穂小学校を6回訪問した。訪問内容は、次の通りである。

回数	月日	内容
1回目	5月29日	昨年度までの取り組み概要、本年度の重点研究、「教師力向上」教育実践力継承事業の進め方について、校長、教頭、教務主任と協議を行った。
2回目	6月19日	特別活動（2年生）の研究授業の参観と事後研究会への参加
3回目	7月26日	筆者による「よい授業とは何か」というテーマでの講演と1学期の個人研究の交流
4回目	10月23日	道徳（4年生）の研究授業の参観と事後研究会への参加
5回目	11月13日	家庭科（6年生）の研究授業の参観と事後研究会への参加、筆者による「『聞く力』を向上させる取り組み」というテーマでのミニ講演と2学期の個人研究の交流
6回目	2月18日	個人研究についての授業公開の参観、事後研究会への参加と1年間の個人研究のまとめの交流

瑞穂小学校における校内授業研究会の進め方は、次の通りである。

まず研究授業を全教員で参観する。そして授業記録を作成する。次に事後研究会を開催する。前半では食育に関わる検討を行い、後半では本事業に関わる検討を行う。それぞれの検討においては、まず低学年、中学年、高学年に分かれて話し合う。そして各グループでの話し合いの内容を全体で共有した上で、全体協議に入るという流れで行われた。

本年度の成果は、次の2点である。

第一に、教員間の学び合いが見られたことである。これに関連して2つの工夫を講じた。まず事後研究会の進め方の工夫である。いきなり全員で話し合いを始めると、発言力の強い教員の発言時間が長くなり、その他の教員に発言の機会はなかなか回ってこないことが多い。瑞穂小学校のような小規模校でも同様である。しかし前述したように瑞穂小学校では全体で話し合う前に、まず低学年、中学年、高学年に分かれて話し合うので、そこで密度の濃い話し合いが行われ、教員間の学び合いが成立している。筆者が参加したグループでは、ベテラン教員から若手教員に対してクラスや個々の児童の実態を踏まえた適切な助言が頻繁に行われていた。また若手教員が積極的に発言していた。

次に事後研究会に研究授業の記録を配布したことである。授業記録無しに事後研究会を行うと、各自の記憶に基づいて話し合いが行われるため、議論が噛み合わないことが多い。そしてそのことによって授業者をはじめ参加者に徒労感をもたらす場合が多い。しかし瑞穂小学校では詳細な授業記録があった。それに基づいた具体的な話し合いが成立したので、参加者にとって有意義な話し合いを持てたのである。



第二に、「やらされる」研修から「やる」研修への転換の兆しが見られたことである。この転換を生じさせるためにいくつかの工夫がみられた。まず個人課題を設定したことである。各教員が自分にとって切実な課題を設定して一年間それを追求した。個々の教員にとっては切実な課題を追求できるので、モチベーションが上がり、やらされ感の軽減につながり、「やる」研修への転換が見られた。

次に、事後研究会の進め方の工夫である。前述したように瑞穂小学校では全体で話し合う前に、グループに分かれて話し合いを行ったので、全員に発言の機会が保証された。全教員が校内授業研究会に積極的に関わられる環境が整えられた訳である。このことがやらされ感の軽減につながった。

### 3. 今後の課題

今後の課題としては、3点指摘しておきたい。第一に、学校全体の課題と個人課題との関係である。個人課題を設定することによって個々の教員のモチベーションは確かに高まる。しかし実際には食育の研究と、各教員が設定する個人課題とが別々という場合がほとんどであった。そのため教員は全体の課題と個人課題という別々の課題に取り組むことになり、そのことによる負担感を感じている。

については学校全体の課題との接続性を意識した個人課題を設定することを検討していただきたい。より具体的には、例えば個人課題が「聞く力を持った児童の育成」であれば、食育の中でいかに聞く力を育てることができるのかを個人課題として設定するのである。このようにすることで課題間の連動性が増し、負担感は軽減されるはずである。

ただし全体課題に近過ぎる個人課題を設定すると個人課題の切実さが失われてしまい、教員のモチベーションは高まらない。そこでどのような個人課題を設定すれば、教員のモチベーションが高まり、かつ負担感が生じにくいのかを次年度以降検討してほしい。

第二に、本事業の根幹に関わることであるが、若手教員が先輩教員の教材づくりや実際の指導から学ぶ機会や場をどのように作るのかという問題である。せっかく高い授業力を備えている教頭や教務主任が校内にいるにもかかわらず、残念ながら彼らに授業を行う機会はない。是非とも彼らが校内で授業を行い、その授業を若手教員をはじめとする教員が参観できるようにしてもらいたい。同じクラスで毎週1時間授業ができると理想的である。もちろん制度的な制約があるとは思われるが、何とか工夫してもらいたい。あわせて若手教員が悩みを気軽に相談できる場や人間関係の構築により一層取り組んでほしい。

第三に、研究授業における授業記録の取り方である。先に指摘したとおり研究授業の詳細な授業記録が事後研究会で配布されたので、検討する際に有力な資料として活用できた。しかし研究授業において個別学習やグループ学習が主だったときは、一斉指導場面のみが記録され、個別学習やグループ学習場面の記録が無かったことは残念である。個別学習やグループ学習の時は、あちらこちらで活動が行われており、それらすべての記録をとることは確かに難しい。しかしすべての記録を取るという発想を変えて、例えば事前に授業者が本時の抽出児、グループを決めておき、個別学習、グループ学習時にはその児童、グループについての詳細な記録を取ることならば可能である。そしてその記録は事後研究会における検討する際の有力な資料になることは間違いない。

# 平成25年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

福知山市立大正小学校

## 1 学校としての取組のまとめ

### (1) 研究主題

「志で結びつくチーム大正を目指して」

急激な世代交代に伴う教職員の指導力等の今日的な課題を踏まえ、教育目標を組織的に達成するために必要な共通の基盤となる教育的価値観や行動指標が必要と考えた。そのことを基盤に、日常の教師としてのあり方や立ち位置を常に自己認識しながら、組織的な活動を通して自己指導能力が育成される学校の文化を構築するために本事業に取り組みたいと考える。

### (2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

#### (ア) 授業力の向上を目指した校内研究による育成

研究主題を「算数科において思考力・表現力を高めるための指導の工夫」として、「ふきだし法」を活用した算数的活動の充実を通して、確かな学力の向上と教職員の指導力の向上を目指して取り組んできた。

##### a 学校の組織力を高める視点

###### (a) 研究組織の活性化

- ・プロジェクト制による研究体制

###### (b) ミドルリーダーの育成

- ・研修の企画と内容の改善

##### b 教師の授業力を高める視点

###### (a) 授業研究の方法

- ・全員授業公開による研究
- ・全体研究とグループ（学年及び学年団）研究

###### (b) 事前研究会と事後研究会の視点の明確化

- ・「授業の見どころシート」【資料：2】、「検証シート」【資料：5】

##### c 自己指導能力を高める視点

###### (a) 研究会の運営や協議方法の改善

- ・会議のねらいの提示
- ・グループ討議と全体討議による参画型の会議

###### (b) 研究授業を参観する視点の焦点化

- ・個に焦点を当てた参観の視点の提示
- ・事実に基づいた研究の視点



#### (イ) 若手教職員の資質能力の向上を目指した校内研修による育成（TFTR研修）

教職経験10年未満の教職員が70%を超える組織体制の中で、多様な課題に対応

できる学校組織の構築は不可欠であり、とりわけ若手教職員の人材育成は急務である。今日の学校が、人材育成を目的として学校の教育環境が総体として機能することが成果を上げると考える。そのためには、OJTが効果的・継続的に機能するようにシステムを構築したり環境整備をしたりする必要がある。その一貫としてTFT研修を実施した。

a 集団としての人材育成

(a) 短期的、中期的育成課題への対応

- ・ 共通課題への対応と個々のニーズへの対応
- ・ 課題の焦点化

(b) 資質能力の向上と基盤づくり

- ・ 大正小スタンダード（教師の十か条）【資料：1】

b ミドルリーダー（個）の人材育成

(a) 研修の企画・運営

- ・ 校内の人材活用と人材開発
- ・ モラルの高揚、マネジメント能力の育成

(b) 学校運営への相乗効果

- ・ モデルとしての中堅教員の姿
- ・ 組織の活性化



イ 取組の時系列

	校内研究	TFT研修
月	研究内容	研修内容
4	研究主題、研究計画の策定	研修計画の策定
5	理論研究会 特別支援学級全体授業研究会 6年生全体事前研究会	第1回研修 テーマ「児童や保護者との出会い」
6	6年生全体授業研究会、事後研究会 3年生全体事前研究会 全体授業研究会、事後研究会 2・5年生グループ授業研究会 事後研究会	第2回研修 テーマ「児童と人権」
7	特別支援学級グループ授業研究会	第3回研修
8	理論研究会（講師招聘） 4・5年生事前研究会	テーマ「個人懇談会の持ち方」 第4回研修 テーマ「道徳の授業の指導方法」 第5回研修 テーマ「毛筆の指導の実習」 第6回研修

		テーマ「家庭科実技指導と実習」 第7回研修 テーマ「図画工作実技講習」
10	4年生全体授業研究会 事後研究会 3・6年生グループ授業研究会 事後研究会	
11	5年生全体授業研究会 事後研究会 2・4年生グループ授業研究会 事後研究会	第8回研修 テーマ「水平社宣言文と人権学習」
12	特別支援学級グループ授業研究会 事後研究会	
1	2年生全体授業事前研究会 全体授業研究会、事後研究会	第9回研修 テーマ「学級内の支援を要する児童への方策」
	1・6年生グループ授業研究会 事後研究会	第10回研修 テーマ「教師として大切にしたいこと」
2	1年生全体授業事前研究会 全体授業研究会、事後研究会 特別支援学級グループ研究会 事後研究会	第11回研修 テーマ「生徒指導の3機能と学級経営」
3	次年度へのまとめと方向づけ	第12回研修 テーマ「一年間を振り返って」

## ウ 人材育成にかかわる成果と課題

### (ア) 成果

校内での研究をリードしている主任は、学校の組織力を高めるための校内研修のあり方やミドルリーダーとしての役割について、課題意識を持ちながら取り組んできた。特に、研究意欲を持ち授業力を高めるための方策として、授業研究をする前に授業者は、「ここが見どころシート」【資料：2】を提示して、授業の中で表したい児童の具体的な姿を示し、そのための手立てや検証方法や評価基準を示すようにした。このことにより、授業はもちろん参観の視点や事後の研究会の視点も焦点化され、成果と課題が児童の具体的な姿となってより顕在化するようになった。

そのことをまとめとして毎回提示することによって実践が蓄積され、次時の研究会に生かされるようになってきた。また、このことと連動するように会議内容も「会議の目的」【資料：4】を示した上で開催するようになり、情報や視点の共有化と共通の基盤の上に立った研究運営が可能となってきた。

#### (イ) 課題

人材育成を目的として、個々の取組が学校の教育環境の総体として機能するという点については不十分であった。T F T 研修と校内研修が相互に関連づけられ、相互に補完されるような内容設定が必要と考える。個々のニーズと学校の課題を整理して、重点化と関連づけを図ることによって、研修が実践にフィードバックされると考える。また、校内研究については、研究組織をプロジェクト制にしたが、構成するメンバーに学年間の偏りがあり、研究主任の負担が増大した。次年度は、研究課題をさらに焦点づけ研究リーダーとサブリーダーの育成を促進するために人が育つためのさらに実践に即したシステムを構築したいと考える。

### エ 人材育成から考える組織の活性化の成果と課題

#### (ア) 成果

全体研究とグループ研究によって研究を推進したことは、相互のよさを生かしつつ相互に補完し合う場となった。グループ研究では、とりわけ若手の教職員が存在感や有用感を味わう機会となった。互いに率直に意見を交流し合い、意思疎通を図ることができた。また、日常の悩みについても出し合い教えあう雰囲気醸成できる環境となってきた。研究授業後のまとめは、資料として全体研究に提示して情報の共有化と研究成果や課題の蓄積を図り、個々の実践をつなぐツールとなった。

#### (イ) 課題

分掌に即した年間通した組織編成と課題や行事等に即した短期的な組織編成を模索する必要がある。組織と成員の資質能力や職能との関係は大きな要因となるが、今日的な教職員の構成に対応した組織編成とシステムの構築が、新たな人材育成を可能にすると考える。また、そのことによって、人材の育成と開発という視点を持って、日常の実践で人が育つ環境をいかに整備するかが大きな課題である。

#### (3) 成果を受けた今後の方向性

授業研究においては、授業者が「ここが見どころシート」【資料：2】を作成しているが、児童のどんな姿から何を検証したいのか、さらに焦点づける必要がある。授業者が具体的なイメージを持って、授業を構想することが大切である。そのためには、事前の授業研究会の位置づけを明確にした研究と実態把握が必要であり、こういった事前資料の検討によって質の高い授業が展開すると考える。今後は、会議のねらいと校内研究相互の関連を明確にして組織運営をすることによって組織力と個々の能力が高まっていくと考える。

#### (4) 本事業に係る取組資料等の説明

##### ア 資料1 大正小スタンダード

- イ 資料2 研究授業「ここが見どころシート」
- ウ 資料3 授業研究のまとめ
- エ 資料4 研究推進会議
- オ 資料5 検証シート



## 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

校内研究はもとよりTFT研修においても教職員共通に身につけたい力は授業力である。学校教育目標の達成の成否は、一日の大半を占めている授業にあるということと言うまでもない。教職員評価における自己申告書においても教育目標との関連づけを図ることを基本に、自己の授業力向上の視点をこれまで以上に教職員が意識化できるようになってきている。管理職としても自己申告書の活用について授業力を最優先課題として、人材育成を通してつけたい自己指導能力を職能の発達段階に応じて身につけさせたいと考える。

### (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

- ・教職員の意識
- ・組織のシステムづくり
- ・学校経営計画及び学校評価の変容

特色づくりの根底には、学校が目指す方向を教職員がイメージできるように明確でわかりやすいものにしなければならない。人によって理解のしかたが異なるような方向づけは避けなければならない。また、目標の設定においては可視化・可側化できるものでなくては、同じ方向や目標を共有することはできない。さらに、その基盤には、教職員の教育的価値観を共有することが重要である。この価値観は、具体的な行動様式としてスタンダード化する必要がある。それを本校では、「教師の十か条（大正スタンダード）」【資料：1】として指標として日常化できるようにしている。こういった基盤の上に、目標達成のための手立て（経営戦略）として、本校では、10のアクションプランを設定して取組を進めている。最重要課題の中から優先順位づけを行い、目標達成のための取組の焦点化と取組間の関連づけを行っている。それぞれの取組は、上記同様に可視化・可側化できるようにし、評価指標として活用できるようにしている。そのことにより、短期サイクルのマネジメントができるようにして評価と改善のサイクル（週3回の終礼時）を短期間（毎日も含む）で繰り返して実践にフィードバックできるようになった。結果として組織の活性化と組織運営にも連動してよい影響を及ぼすようになってきている。

## 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

学校教育目標の達成のためには、教職員集団がチーム力を発揮し、各教職員が力を

伸ばすことが必要であるが、チーム力の向上には教職員集団の思いの共有が欠かせない。チーム力を引き出すには、管理職のリーダーシップが重要であることは言うまでもないが、分掌や学年内におけるミドルリーダーのリーダーシップが重要な役割を担っている。他の教員に積極的に働きかけることで、教師集団の同僚性を高め、学び合い育ち合う教師集団をつくっていきたい。

また、ミドルリーダーは、管理職から教職員への指示系統（トップダウン）と教職員から「報告・連絡・相談」上がっていく（ボトムアップ）の行き交う場所がある。重要な拠点にいるミドルリーダーの言動は、学校現場の雰囲気高め、活性化すると考えられる。自分の授業力・学級経営力などの指導力を高め、やりがいや楽しさを感じる教育実践を行うことが、若手の人材育成を図り、学校を元気にする原動力になると考える。さらに、自らの指導力・実践力を高める努力を続けていきたい。

## (2) 取組から考える自校組織の活性化

研究主任として、校内研究を企画・運営するという経験から多くのことを学ぶことができた。自分の役職においてスペシャリストを目指すことは重要であるが、新しい役職に挑戦することも重要である。それは、分掌の職務内容の改善に前向きに取り組んだり、先輩や同僚に尋ねたりすることによって、「コミュニケーション能力」を高め、常に学ぶ姿勢で職務に取り組むことで、教師としての資質能力を向上させることができるからである。今後も、学校目標達成のために、組織としてどうすることがいいのか、どうすべきなのかを考え、自分の役割を果たし、学校運営や人材育成を担う力を高めたいと考える。

## (3) 教職員の意識の変容

- ・ 研究の意義理解や指導方法を共通理解するために、理論研究会や講師による講演会を通して学ぶ機会があったことで、実践意欲と授業改善に役立った。
- ・ 授業研究を効果的な場とするために、「授業の見どころシート」【資料：2】をもとに、児童のどの姿から何を評価するのか明確にして授業に臨むように少しずつなってきた。また、児童が表出する姿から指導方法や発問、板書などについて検証するシステムが確立してきた。
- ・ 各学期ごとに、各学年の重点研究内容を設定して、それに対する成果と課題を明らかにして自己評価を実施しながら、次学期の研究内容を設定することができた。このことによって、研究の成果を今後の実践につなげるとともに、研究授業だけでなく日常の実践につなげていきたいと思う。
- ・ 校内研究会のたびに重点研究に対する中間達成率を各学年の主任から報告するようになって、主任として日常の授業実践の充実を目指したリーダーシップが問われる意識に変わり、ミドルリーダーとしての意識の向上につながったと感じた。
- ・ 各学期ごとに、学年団ごとに校内研修のあり方について反省し、それをもとに研究方法の改善につながるようになり、研究への意欲と児童の思考力・表現力・学習意欲の向上につながる授業実践が行えるようになってきつつある。

【資料：1】

- チーム大正無我夢中 教師の十カ条（大正スタンダード）  
 信条 ◇ 誠意を持って 誠実に  
 ◇ 心を形に
- その一 休み時間に、子どもと楽しく遊びます。  
 ※ 児童理解は、子どもと遊ぶ中で見えてくる。子どもを知っていると想ったときから、教師は進歩を始める。
- その二 退勤時には、必ず教室を見回ります。  
 ※ 整理整頓された教室は心地よい。見えないところの整備ができない教師に、子どもの見えない心を育てることなど到底不可能。
- その三 授業が勝負と考えます。  
 ※ 子どもを育てる最高の場が授業。まずよいところを認めることから。そうすれば心が開き、やる気が芽吹く。教師のレベル以上に子どもは伸びない。学び、まかぬ種は生えず、よい種をまけ。
- その四 輪の外にいる子どもにも目を向けます。  
 ※ 教師を必要としているのはその子ども。
- その五 自分の仕事以外にも関心を持ち、進んでサポートします。  
 ※ 忙しくても時間はつくれる。忙しくて時間がないうちは、私には知識がありませんと同義語。
- その六 保護者を味方にする具体的な方策を持ちます。  
 ※ 授業参観には特別にすごい授業を、常に保護者と連絡を取り合つ度を見せません。
- その七 笑顔を忘れず、誠実に対応します。嫌み、怒り、嫉み、不機嫌の態度を見せません。  
 ※ 子どもや保護者は、あなたの表情からあなたの心を見ています。
- その八 「報告・連絡・相談」は職業人としての常識と心得ます。  
 ※ 情報は正確に、報告は迅速に、相談は思み慮さず。
- その九 いつでも、善悪を見極め、人としての生き方をしっかりと伝え、伝え、また、物事を判断するときは、だれかに不利益が被らないかどうかを最終の判断基準の柱にします。  
 ※ 叱ると怒りの違いを感じて指導しているかが重要。感情で叱ると感情が反発する。己の未熟さを感じて叱れ。多くは己自身を叱っていること。
- その十 子ども・保護者・地域の方に、いつでもどこでも明るくあいさつをします。  
 ※ あいさつは、一番短い会話。教師間でも一言。
- ◇ 必ず道は開く

【資料：2】

研究授業 ここが見どころ！

平成26年2月7日（金）  
 大正小6年3組 担任

6年 3組	小研	平成26年 2月 7日 (2)校時																
単元名:割合を使って																		
<p>(1)目指す児童像</p> <p>○図を用いて問題解決に当たることのできる児童。                  ○問題把握や自力解決、また交流の場面において、考えを表すことのできる児童。</p> <p>(2)手立て</p> <p>①問題把握の場面において、図を用いると考えやすいこと、また関係図を使って解いていくことの有効性について、ふきだしや児童の発言の中で出させる。                  ②ノートに図を描かせて、そこにふきだしを付けて説明させる。後の交流でふきだしを使って発表できるように、みんなに説明するつもりで書かせる。</p> <p>(3)検証の方法と評価基準</p> <p>①図を用いて、割合の積を求めて、問題解決ができる。</p> <table border="1"> <tr> <td>何をjて評価するのj:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- 図に解決までの道筋の説明を書き入れて、問題解決できている。</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>- 図が描けており、また割合の積を求めて、解決できている。</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>- 図が描けない、もしくは描けているが、大切な言葉や数字が抜けている。</td> <td>△</td> </tr> </table> <p>②自分の考えを伝えることができる。</p> <table border="1"> <tr> <td>何をjて評価するのj:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- 友達の意見を元に、自分の考えをさらに深めて、伝えることができる。</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>- ノートを元に、考えを相手に伝えることができる。</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>- 自分の考えを書くこと、また説明することができない。また相手に伝わらない。</td> <td>△</td> </tr> </table> <p>課題と成果</p> <p>○ふき出しの交流の中で、答えの見通しを持つ意見があり、それを交流の時間で全体で交流できたのが良かった。ふき出しならではの特性を生かすことができた。</p> <p>●児童がグループで交流する上で、友達の見解から、おかしいことや、違うぞと思うことができればよい。中には、友達の見解を聞いて「ああ！」と納得していた児童もいた。グループ交流の仕方やその意味をもう一度見直すべきだ。</p> <p>●図や式を示して、児童がもっと説明できるように仕向けるべきだった。</p> <p>●適用題を実施して、理解度を確かめたかった。</p> <p>●今回は、ほとんどの児童が理解できているような感じを受けたので、余計にできたらよかったと感じた。</p> <p>●児童がこの答えは正しいのか正しくないのかを判断し、意見として言うことのできる雰囲気を作っていたらよかった。</p>			何をjて評価するのj:		- 図に解決までの道筋の説明を書き入れて、問題解決できている。	◎	- 図が描けており、また割合の積を求めて、解決できている。	○	- 図が描けない、もしくは描けているが、大切な言葉や数字が抜けている。	△	何をjて評価するのj:		- 友達の意見を元に、自分の考えをさらに深めて、伝えることができる。	◎	- ノートを元に、考えを相手に伝えることができる。	○	- 自分の考えを書くこと、また説明することができない。また相手に伝わらない。	△
何をjて評価するのj:																		
- 図に解決までの道筋の説明を書き入れて、問題解決できている。	◎																	
- 図が描けており、また割合の積を求めて、解決できている。	○																	
- 図が描けない、もしくは描けているが、大切な言葉や数字が抜けている。	△																	
何をjて評価するのj:																		
- 友達の意見を元に、自分の考えをさらに深めて、伝えることができる。	◎																	
- ノートを元に、考えを相手に伝えることができる。	○																	
- 自分の考えを書くこと、また説明することができない。また相手に伝わらない。	△																	



【資料：3】

### 3年1組 研究授業(小研)のまとめ

平成26年1月17日(金)  
大正小学校 担任 岡出 彰

<b>3年1組</b>	<b>小研 平成26年1月17日(4)校時</b>																
単元名: べつべつに いっしょに																	
<p><b>(1) 目指す児童像</b></p> <p>○べつべつに考えて計算する方法と、いっしょに考えて計算する方法の違いに気づき、活用しようとしている。</p> <p>○自分の考えた方法を自分の言葉で表現したり、図や絵を使って相手に伝えようとしている。</p> <p><b>(2) 手立て</b></p> <p>●べつべつに の考え方が厚かばない。→黒板にもノートにも押録を貼り、ジュースとみかんの個数が対応していることに気づかせる。 →問題文の改訂を教科書どおりにする。</p> <p>●2つの考え方の違いが分からない。→説明するときに、図を使つよつにさせる。 →べつべつに いっしょに のやり方に名前をつける。</p> <p>●自分の考えを相手に伝えられない。→ペア活動を取り入れ、自分の意見を自分で書いた図や絵を指差しながら道々の友達に伝えるようにさせる。</p> <p><b>(3) 検証の方法と評価基準</b></p> <p>① 2つの方法の違いに気づき、活用しようとしている。</p> <table border="1"> <tr> <td>何を発して評価するのか: ノート・発言</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>2つの考え方の違いを図を使って表したり、自分の言葉で表現したりしている。</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>2つ考え方の式をそれぞれ立式している。</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>1つの方法でしか答えを求められていない。また、1つも式を答えられない。</td> <td>△</td> </tr> </table> <p><b>検証事項①の考察</b></p> <p>○自分の考えを式だけでなく、図や言葉で表すことができていた子が半分以上いた。</p> <p>○2つの方法に名前を付け、その違いを理解することができていた。</p> <p>●子どもたちが描いた図や子どもたちの言葉で、学習のまとめができればよかった。</p> <p>●説明をシンプルにできるようにすると、相手に分かりやすい。</p> <p>●子どもたちの発言について、もう1歩踏み込む発問が必要だった。</p> <p>②自分の考えた方法を自分の言葉で表現したり、図や絵を使って相手に伝えようとしている。</p> <table border="1"> <tr> <td>何を発して評価するのか: 発言・ペア活動</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>2つの考え方の違いを図を使って説明したり、自分の言葉で表現したりしている。</td> <td>◎</td> </tr> <tr> <td>自分の考えを分かりやすく表現している。</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>自分の考えを持たない、持っていても発言することができない。</td> <td>△</td> </tr> </table> <p><b>検証事項②の考察</b></p> <p>○意欲的に学習に取り組んでいた。</p> <p>○ペアの活動で、自分の考えを繰り返している子がいた。</p> <p>●ペアの話を聞けていない子がいた。</p> <p>●図型を、説明やペア活動でどう生かしていくか。</p> <p>●道具の与え方、生かし方</p>		何を発して評価するのか: ノート・発言	◎	2つの考え方の違いを図を使って表したり、自分の言葉で表現したりしている。	◎	2つ考え方の式をそれぞれ立式している。	○	1つの方法でしか答えを求められていない。また、1つも式を答えられない。	△	何を発して評価するのか: 発言・ペア活動	◎	2つの考え方の違いを図を使って説明したり、自分の言葉で表現したりしている。	◎	自分の考えを分かりやすく表現している。	○	自分の考えを持たない、持っていても発言することができない。	△
何を発して評価するのか: ノート・発言	◎																
2つの考え方の違いを図を使って表したり、自分の言葉で表現したりしている。	◎																
2つ考え方の式をそれぞれ立式している。	○																
1つの方法でしか答えを求められていない。また、1つも式を答えられない。	△																
何を発して評価するのか: 発言・ペア活動	◎																
2つの考え方の違いを図を使って説明したり、自分の言葉で表現したりしている。	◎																
自分の考えを分かりやすく表現している。	○																
自分の考えを持たない、持っていても発言することができない。	△																

-1-

【資料：4】

### 事後研 研究協議の視点 No.1

平成25年6月5日  
大正小学校 研究推進部

<b>事後研 研究協議の到達目標</b>		
○ 6年生の授業で「ふさだし」の指導方法が分かり、指導が児童の数学的な思考力・判断力を高めることにつながったのが検証し、さらに効果的な指導について見当することができる。		
<b>目指す児童像</b>		
ア) 自立解決の場面において、「ふさだし」に自分の思考を表現した上で、絵や図、表なども活用しながら主体的に課題と向き合い、自分の考えを持つことができる。		
イ) 集団解決の場面で、自分の考えを伝え合い、考え方の深まりと広がりが見られる学習集団		
対象：6年1組   日時：平成25年6月5日(水) 2校時   授業者：真下喬之   単元名：分数+分数		
<b>研究協議の視点</b>		
<p><b>ア 問題把握 自立解決の過程</b></p> <p>①「ふさだし」や算数的な表現方法を使って見通しをもって解決しようとしているか。 《「ふさだし法」を用いることで、問題を把握できたか。》</p> <p>②筋道を立てて解決しようとしているか。 《課題を明確にすることで、筋道を立てて解決しようとしたか。》</p>	<p>教師の指導・働き・支援の仕方</p> <p>①発問・指示のあり方(導入)</p> <p>②ふさだしの書きせ方・ノート指導</p> <p>③児童の考えをまとめた見やすい板書</p> <p>④自力解決場面における机間指導</p> <p>⑤効果的な声かけ</p>	<p>児童の活動(主体的な学習)</p> <p>・筋道を立てて解決しようとしているか。友達のふさだしなどを参考にしながら見通しを立てて問題を解くことができたか。</p>
<p><b>イ 集団解決の過程</b></p> <p>①自分の考えを意欲的に表現しようとしているか。</p> <p>②多様な表現方法が学習の中で使えているか。</p> <p>《図や表などの算数的表現力を用いることで、コミュニケーションの充実が図られたか。》</p>	<p>教師の指導・働き・支援の仕方</p> <p>①発問・指示のあり方</p> <p>②児童の考え取り入れた板書</p> <p>③多様な考え方を大切にできたか</p> <p>④発表のさせ方は適切であったか。</p>	<p>児童の活動(主体的な学習)</p> <p>・自分の考え在意欲的に表現できたか。</p> <p>・多様な表現方法が使えたか。</p>
<p>③算数日記の交流については適切であったか。</p>		<p>思考力表現力の高まり</p>
その他(良かったこと・改善したほうがよいこと)		

【資料：5】

授業者:岡本 鉄平  
 4年2組 研究授業「よみとる算数」平成25年10月16日(水)2校時  
**児童の姿から検証シート 2班** 記録(2年生)

氏名		
学力	◎ ○	○ ○
自力解決		
集団解決		
氏名		
学力	○ △	△ △
自力解決		
集団解決		
氏名		
学力		◎ ◎
自力解決		
集団解決		

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

「教育効果を高める指導方法の研究～教科・道徳の指導を通して～」

<設定理由>

若手教員が多い現状と、教科担当が1人ずつしかいない小規模校であることを踏まえ、全校体制で教科・道徳の指導について研究を進めたいと思い、本テーマを設定した。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

(ア) 教科・道徳の研究授業、事後研究会

教科・道徳の研究授業を行い、全教職員が参観する中で、それぞれが課題を持って自身の授業を見直せるように計画した。また、事後研究会も行い、感想やアドバイスを自由に交流する中で、指導方法について更なる研究が進むよう取り組んだ。研究授業や事後研究会には、大学教授や指導主事の方々にも入っていただき、指導・助言をお願いした。

(イ) 町内2中学校での合同研修会

夏休み中に、本庄中学校と本校の2校合同で、夏季研修会を行った。榊原教授からの講義の後、3つの分散会に分かれ、良い授業とは何かについての演習を行った。榊原教授から2学期の実践に活かせる内容を考えるようにと指導をいただき、それぞれのグループで話し合いをした後、全体会で内容の報告を行った。

(ウ) 町内4小・中学校での合同研修会

冬休み中に、町内の伊根小学校・本庄小学校・伊根中学校・本庄中学校の4校合同で、冬季研修会を行った。浅野教授の「学校組織の活性化と人材育成について」の講義、小グループの演習を通して、マネジメント能力等の向上を図った。

イ 取組の時系列

月 日	研究活動	研 修 内 容
4 月	三者会議	「教師力向上」教育実践力継承事業の取組についての話し合い
5 月	三者会議	「教師力向上」教育実践力継承事業の取組についての話し合い
5 月 1 7 日	教科の公開授業、教授・指導主事との打ち合わせ	「教師力向上」教育実践力継承事業の内容についての打ち合わせ

6月	三者会議	「教師力向上」教育実践力継承事業の取組についての話し合い
6月	職員会議	「教師力向上」教育実践力継承事業の取組についての全教職員への提案
7月 8日	教科の研究授業・事後研究会	教科の研究授業、事後研究会などを通して、教科の指導法を学ぶ。
8月 7日	夏季合同研修会	榊原教授の講義・演習等を通して、教科の指導法を学ぶ。
10月30日	道徳の研究授業・事後研究会	道徳の研究授業、事後研究会等を通して、道徳の指導法を学ぶ。
12月 6日	道徳の研究授業・事後研究会	道徳の研究授業、事後研究会等を通して、道徳の指導法を学ぶ。
12月25日	冬季合同研修会	浅野教授の「学校組織の活性化と人材育成について」の講義・演習を通して、マネジメント能力等の向上を図る。

#### ウ 人材育成にかかわる成果と課題

##### (ア) 成果

- ・初任者が中心になって研究授業を行い、他の教職員が参観し、事後研究会でアドバイスをすることにより、初任者の指導力アップにつながった。他の教員が、自分自身の指導を見直し、改善を図ることにもつながった。
- ・2校の中学校教職員が合同で研修することにより、同じ教科での指導や生徒の見方など、共通の課題を持って学ぶことができ、教員の資質や指導力のアップにつなげることができた。

##### (イ) 課題

- ・全教職員で授業を参観できるような工夫
- ・ベテラン教員の研究授業の実施



#### 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

- ・道徳の指導では、多くの教員が共通の課題を持って研修することができ、この授業だけでなく、普段の道徳においても、教師間の話し合いが行われるようになった。
- ・教職員それぞれが、伊根町の生徒の課題を意識し、改善に向けて考える意識が芽生えてきた。

- ・浅野教授の講義を、町内小・中学校の全教職員が学び、それぞれの職場における組織の活性化について、理解を深めることができた。

(イ) 課題

- ・継続的な授業研究に対する意識の高揚
- ・組織の活性化についての具体的な研修

(3) 成果を受けた今後の方向性

ア 教科・道徳の指導法の研究を進めるため、今後も研究授業や公開授業、事前・事後研究会の充実を図り、研修を続けていく。特に、教科の指導法の研究では、教科担当が1人であることを考慮し、テーマを絞った研究を進めていきたい。

イ 今後も、町内小・中学校の全教職員が集まり、共通の課題についての講義や演習などを通して学び、伊根町の子どもたちの良い所を確認し、課題を改善する方法を模索できるような研修を進めていきたい。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

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

学校を活性化させるためには、直接の担い手である教師に負うところが大きい。つまり、教師一人一人が自らの「教師力（資質能力）」を向上させることが大切であると考え、本事業の取組を進めてきた。

ア 教職員評価制度との関連を重視し、様々な機会を通して、取組や任務に対する評価、指導助言を行うことで意欲的な学校経営を進めることができた。また、少人数の学校なので、ほとんどの教職員に分掌運営を任すことによって学校運営に参画する意識を持たせることができた。

イ 初任者研修を学校全体で協働的に取組を進めることにより、分掌活動の振り返りにもつながり、指導体制の強化となった。その中で、授業力の向上を目指す校内研修、授業研究等を計画的に実施することが人材育成に必要であることを改めて感じた。

(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 教員の授業参観、それに伴う指導助言により自己の目指す教師像が明確となることで意欲的に教材研究、授業研究等に取り組む教員が増えたり、職員室で授業づくりの会話が増えたりした。

イ 今まで中学校ブロックで学習指導や生徒指導での交流はしていたが、本事業で伊根町の4小・中学校が「学校組織の活性化と人材育成」という研修を受けて、更に9年間を見通した取組を充実することにより、課題克服に向けた授業改善等に取り組んでいきたい。



### 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

##### ア 若手教員に対して

本校は小規模校であるが、若手教員が多く、教科の指導力はもとより、学級経営能力・保護者対応の仕方など、指導すべき点は多い。「こんなことは、教えなくてもいいだろう」と思って任せていると、分かっていないこともあるので、コミュニケーションをしっかりととり、細かなことも指導して、教員としての資質の向上と指導力アップを図りたい。

##### イ ベテラン教員に対して

ベテラン教員は、これまでの教職経験から、教科指導や学級経営、保護者対応などについて一定の能力を持っている。その能力を、若手教員に継承することが、大量退職・大量採用の今の時代には不可欠である。積極的にコミュニケーションを持ち、様々な場面でベテラン教員の力量を活かす場面を作り、若手教員に学ばせる動きをつくりたい。

##### ウ ミドルリーダーとして

中堅教員として、学校の教育活動全般を見渡す視点を持ち、若手教員はもちろん、ベテラン教員や管理職にも的確なアドバイスを行う必要がある。また、若手教員とベテラン教員、管理職とのパイプ役として、コミュニケーション能力を高め、学校組織の活性化を図りたい。

#### (2) 取組から考える自校組織の活性化

ア 本事業を通して、教科や道徳の指導法について、若手教員やベテラン教員、管理職などが意見を交流し合い、より良い指導法について考えられたことは、学校組織の活性化につながったと思われる。今後も、その姿勢を忘れることなく、教科や年齢の枠を越え、全教職員の指導力向上を目指して、取組を進めていきたい。

イ 浅野教授の講義は、学校の組織活性化、マネジメント能力の向上について、大変参考になるものであった。教授から教えていただいたことを活かし、学校の組織というものをしっかりと理解し、その活性化に向けて、具体的な取組を進めていきたい。

#### (3) 教職員の意識の変容

ア 道徳の指導法の研究を通して、道徳の指導に対する機運が高まり、担任の先生などが、道徳の指導について話し合っている姿を目にするようになった。さらに、多くの教職員を巻き込んで、この動きが広まるようにしていきたい。

イ これまでも町内小・中学校の教職員と合同で研修することはあったが、本事業の取組を通して、伊根町の子どもたちの実態や課題についての共通意識を持つことができた。この視点を大切にして、小中連携を更に充実させていきたい。

1 学校としての取組のまとめ

(1) 研究主題

生徒一人ひとりが意欲的に授業に参加し、少人数の中で自分の考えを率直に出して、表現することで、知識や技能の力量を高める。

(2) 取組内容

ア 研究主題を受けた特徴的な取組

- ・若手教職員や経験年数の少ない教職員による、本校生徒の現状分析についてディスカッションを行う。
- ・「いい授業とは～授業力の向上にかかわって」の講義・演習を来年度統合する伊根中学校と合同研修会を持つ。
- ・伊根町小・中学校合同の「学校組織の活性化」についての講義・演習を行う。

イ 取組の時系列

- ① 5月17日(金) 担当者顔合わせ並びに各校及び伊根町としての取組について打ち合わせ
- ② 7月 8日(月) ・実践上の悩みを出し合い、授業方法の工夫改善を進める。  
・教授や指導主事の指導・助言をいただき、教授法を学ぶ。
- ③ 8月 7日(火) 伊根中学校・本庄中学校合同研修会  
場 所：伊根町 ほっと館  
内 容：講義・演習等を通して教科・道徳の指導法を学ぶ。  
講 師：京都教育大学 榊原 禎宏 教授  
テーマ：いい授業とは～授業力の向上にかかわって  
手順①  
・教師から見たよい授業、生徒から見たよい授業、保護者から見たよい授業をそれぞれ別の色の付箋に事前に記入しておく。  
手順②  
・グループ内で自分の意見を発表する。  
・模造紙を使ってよく似た意見をまとめる。  
・よく似た意見にタイトルをつける。  
・タイトル同士に関連性を考える。  
手順③  
・分散会の発表をする。  
終わりに指導・講評・講義
- ④ 12月16日(月) 授業研究 第1学年理科 単元「身のまわりの物質」  
融点を測定することで、物質を見分ける。

## 内容

### 5限研究授業

事後研(授業者から、参観者から、研究協議、指導・講評)

テーマ:「小学校からの型にはまった集団を崩す授業展開  
の中での仕掛け」～少人数の中で個の能力を出せる  
授業～

#### ⑤ 12月25日(水) 伊根町小・中学校合同研修会

場 所: 伊根町 ほっと館

内 容: 講義・演習

講 師: 兵庫教育大学大学院 浅野 良一 教授

テーマ: 学校組織の活性化と人材育成

## ウ 人材育成に係る成果と課題

### (ア) 成果

- ・本校は、12名の教職員中5名が講師であり、教職経験年数が少ない教員が多い中、悩みを共有することすらままならない現状や、ベテラン教諭から教えてもらうことが限られている実態がある中で、今回の「教師力向上」教育実践力継承事業で、大学の教授や総合教育センターの指導主事様からたくさんの示唆あるご指導をいただきしっかり学び、特に、若手教職員の意欲が喚起された。
- ・若手教職員の日常抱えている小規模校ゆえの学校の現状や生徒の特質に係る悩みや疑問について、自由闊達に考えを出し合い、教授や指導主事様から適切な指導をいただきことで、各自の実践に生かせることができた。
- ・小規模校特有の限られた人間関係の中で、生徒各自が授業の中で、意見や考え、さらにはパフォーマンス等の表現ができやすい工夫とは何かという授業研究ができた。
- ・学校組織の活性化と人材育成の講義を聴き演習を行う中で、学校経営への参画意識と組織としてどう動くのかが具体的によく理解ができ、協働意識が高まった。

### (イ) 課題

- ・若手教職員中心に研修するという事に焦点化してしまったので、教職員全体に波及する取組が弱かった。
- ・「教師力向上」教育実践力継承事業が終わってからの若手教職員で研修成果をさらに深める取組と校内単独での継続した取組に展開でききれなかった。

## 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

- ・若手教職員のお互い学びあうという場を設定することにより、日常の取組に対する思いを出し合う雰囲気や、おのおのがお互いに声を掛け合い思いを出し合う組織を作り出すことができた。



- ・生徒の実態や実践上の悩みを出す雰囲気作りが出来上がり、全教職員が気軽に思いを出す教職員組織の芽ができた。

(イ) 課題

- ・小規模校ゆえに様々な意見交換をすることに限りがあるので、広がりを作り出すことが難しかった。
- ・管理職の適切な指導が少なく、更なる組織の活性化に導き出すことができなかった。

(3) 成果を受けた今後の方向性

本校は、今年度で閉校になるが、合同で研修してきた伊根中学校と成果を持ち寄り新たな方向を探っていききたい。

また、統廃合により校区が広くなり、生徒、保護者、地域の交流により生まれる新たな強みを整理して、学校組織の活性化と人材育成を推進していききたい。

(4) 本事業に係る取組資料等の説明

### 理科学習指導案

第1学年 平成25年12月16日 月曜日 第5校時（理科室） 指導者：森口 祐督

#### 単元の概要

単元名	身のまわりの物質	
目 標	数え切れない物質が存在しているが、物質には一定の性質や特徴を持っている。本単元では、身近な物質を用いて、基礎的、基本的な実験・観察を行い、物質の規則性を見出し、事物・現象に対して科学的な見方や考え方を育む。	
評 価 規 準	自然事象への関心 ・意欲・態度	○身のまわりの物質について、特徴、性質及び、科学的な変化の事物・現象に対し興味を持つようとしている。
	科学的な思考・表現	○普段何気なく生活している物質について、特徴や性質を振り返る中で、物質の規則性や法則を見いだせる。
	観察・実験の技能	○観察・実験を通し、基礎的・基本的な器具の操作、実験方法の技術の習得及びレポートの書き方を理解することができる。
	自然現象についての知識・理解	○物質固有の性質、共通の性質、物質の状態による特性など基本的な物質に関する概念を理解できる。
単 元 指 導	<p>&lt;全29時間&gt;</p> <p>第一次（9時間） 身のまわりの物質をさまざまな観点から特徴を見出し、分類することができる。</p> <p>第二次（6時間） 空気中の気体などについて、実験・観察から特性を導き出すことができる。</p> <p>第三次（6時間） 物の溶け方について、粒子モデルを用いて説明できる。</p>	

計 画	第四次（8時間） 物質を粒子という微視的概念を用いて、物質の三態を捉える。（本時第4時）
--------	--

### 本時の学習指導について

1 本時の研究課題

小学校からの型にはまった集団を崩す授業展開での仕掛け。

2 本時の目標

融点の測定の実験を、正しく安全に行うことができる。（観察・実験の技能）

3 学習指導のポイント

- 実験での役割分担を明確に提示することによって、それぞれが責任と意欲をもって実験・観察を行い、自分たちの目で結果を確かめる。
- 実験によって得られた結果を考察し、自分たちの考えを言語として表すことができる。

4 参観・研究のポイント

- ◇ 実験での役割分担を明確に提示することによって、生徒一人一人が責任と意欲をもって実験を行えているか。

5 本時の展開（4／8）

過程	指導内容	学習活動	指導上の留意点	評価 (評価の観点) (評価方法)
導 入	学習課題の設定	○物質の融点や沸点によって物質を見分けることができることを思い出す。	○状態変化と温度の関係を理解していない生徒には丁寧に説明する。	
5 分	本時のねらいを説明	○本時のねらいを確認する。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">ねらい：融点を測定することで、物質を見分ける。</div>		
展 開 35 分	<p>パルミチン酸が融解する温度を調べる実験の操作方法を説明</p> <p>パルミチン酸が融解する温度を調べる実験</p>	<p>○ワークシートを見ながら、注意事項や操作手順を確認する。</p> <p>○パルミチン酸が融解する温度を調べる実験を行う。</p>	<p>○安全に関する注意事項は周知を徹底する。</p> <p>☆説明の後、班ごとに座順で実験の役割を分担する。</p> <p>○実験装置が正しく組み立てられているか確認する。</p>	<p>○融点の測定の実験を正しく安全に行うことができる。 (技能) (観察法・ワークシート)</p>

	実験結果の記録	○実験結果をまとめ、レポートを作成する。	○状態変化をしている間の温度変化に注目させて考えさせる。	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">十分満足できると判断される状況</div> ○融点の測定実験を、正確に時間と温度を測定しながら行っている。  <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">努力を要する状況への手立て</div>
	グラフの描き方の説明	○結果をグラフに記入する。	○グラフは滑らかに描くようにさせる。	
まとめ	実験のまとめを公表	○この実験を通して何がわかったのかを班でまとめて発表する。	○一つ一つの結果から何がわかるのかを整理させる。	○温度計の目盛りの読み方や炎の大きさに注意させる。
10分	後片付け	○グループで協力して後片付けを行う	○廃液の処理方法に配慮する。	

## 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

管理職として人材育成を基本的には教職員一人一人の特徴をよく見て適材適所に配置し、学校組織として各人の良さが生かされ、学校が機能するように校務分掌を組み立ててきた、いわゆる「役職が人を作る」という考え方である。

本校では、若い教職員は、スキルや情報は持っているが、それを授業等に引用することができにくい。また、先輩教師にほとんど聞こうとしない。先輩教師も、積極的に若手教職員に係わって聞こうとしないという現状があった。今回の教育実践力継承事業を受けて考えたことは、校長の考え方をしっかりと全教職員に伝える、特に若い教職員には、個別に一人一人の実践について教職員評価のヒアリングだけではなく、例えたくさんの時間を費やさなくても日頃から一人一人の取組や実践について、こまめに話を聞いたり適切な指導を行うなかでコミュニケーションをとることが肝要であると感じた。

### (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

各個人が生かされている、各個人が組織の中の一人として取り組んでいるという意識を高めていきたい。学校目標があって、重点課題があり、自己目標がそれに連携したものになっているという点を意識させていきたい。

人が人を教えるそれが教育である。人そのものが人材であり、人と人との信頼関係がなければ教育は成り立たないという点を伝えていきたい。

また、保護者や地域の方との連携の大切さも伝えていきたい。学校教育・家庭教育・社会教育が同じベクトルを向くことが大切であることを伝えたい。

## イ 組織のシステムづくり

研究組織を校内に明確に位置づけ、毎年ほぼ行っている行事や取組のほかに一つの研究目標に向かってみんなで取り組んでいける体制作りをしていきたい。そして、総括を行い、評価と改善・指導を繰り返していくというシステムを構築する必要がある。

## ウ 学校経営計画及び学校評価の変容

学校経営計画が絵に描いた餅にならないために、重点となるところは説明を行い、おのおの教職員が具体的な学級経営計画や各分掌の全体計画・年間指導計画の中に学校経営計画が盛り込まれるよう指導を行う。また、教職員自己評価の目標においても盛り込まれ、それが学校評価の中間評価と年度末評価でしっかり実態が現れるようなものに修正していきたい。

## 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

本校は少人数小規模校で、年齢や経験年数からみてミドルリーダー層がほとんどいない学校であったが、この事業の取組の中心となって自分たちが取り組んだことにより、また、役を引き受けることで勉強になったり、日々の授業に追われて研究授業に自主的に手を上げてこなかったが、この機会を自分のためのチャンスと捉えることで成長できた。

### (2) 取組から考える自校組織の活性化

小規模校になので生徒一人一人との関わりを増やし、一人のためのプログラムを組み、実践し、教科間の連携、他学年との連携、また、保護者や地域の方との連携を密にして、気軽にものが言える雰囲気的大事にする。

また、一人一人の取組が率直に評価でき、成長へのプロセスをみんなで共通理解できる組織にしていきたい。

### (3) 教職員の意識の変容

今年度末で閉校する学校である。そのことで昨年には見られなかった現象として、各自がそのことを負のイメージで終わるのではなく、残された一年で自分は何ができるのかを考え、本事業で取組を始めた教師に日々声をかける場面が増えたり、逆に取組が進んでいない教師に対しては、今までは、それほど関わらなかった教師が、関わることで相手に嫌な思いを与えてしまうかもしれないが、目標を達成するためには自らが動いたり声かけを行ったりする教師が増えてきた。

また、今年度中学校現場が初めてという教師においては、自分の実践に対して不安が先に立ち自信を持って生徒に指導ができない面があったが、先輩や同僚教師から様々な声をかけてもらうことで、不安が払拭し伸び伸びと生徒と対応ができるようになった。

本事業における指導顧問や研究主事の役割としては、学校外からの刺激として、当事者に緊張感を与え、自身を振り返ってもらうことにより、その納得や不満の様子に気づき、外部者を相手に議論して、行動上の発案とその契機を自身で導いてもらうこと、この点にある。

だから学校の管理職には、この刺激をうまく活用して日々多忙な教職員に、自分たちの授業や生徒指導などを一度立ち止まって実践のありようを問い直させ、学校に与えられた位置や役割に即してどうしていくべきなのか、何をなすうのかを熟考し、議論する場を作り出す役割がある。学校としてどうすれば教師力の向上を図ることができるのか、このことを教職員全員で共有し議論を進めていくことが肝要である。学校として教職員のまとまりを高める必要があるのなら、指導顧問やセンターの研究主事という外部の人間は直接の関係者ではないから、いわば「悪者」に仕立てて活用することもできる。

今年度は2校を訪問したが、対照的な取り組みになったように思う。1校では「黒船」でもある指導顧問と研究主事の訪問をチャンスと捉え、外部資源として積極的に活用しようとする姿勢が伺えた。若手教員に交じり、校長ほかベテラン教員が授業を観察し事後の議論に参加していた。また、学校とそれを取り巻く様子を語り、この点が学校の課題だと述べ先生方が葛藤する、そういう場面に私たちも同席できた。管理職の姿勢が明確で教員に浸透していたといえる。もう1校では、外からの声を聞こう、それを学校として活かそうという姿勢があまり伺えなかった。指導顧問は「お客さん」であり、たとえば、授業後の議論の進め方について意見を述べても、それを建設的に受け止め、議論の進め方を変えるまでには至らなかった。センターの研究主事も同行しているのに残念ながら議論が成り立ちにくかったのである。今年度の2校の取組に違いをもたらしたのは、「教えてもらう」のではなく「問いを立てる」ための意識、能力、活動の具体化を図る姿勢にあったと考える。もちろん、いずれの学校であれ、自分たちで立論できるのであれば、変える必要はなく、むしろこちらに「だから、このように進めているのです」と説明し、説得を目指すべきだろう。その方向が良いことならば京都府全体に広めるべきことですらある。京都府総合教育センターもこうした積極的な声を待っていることと思う。

とはいえ、外部者のできることは、わかったようなことを「指導」することでは決してない。年に数回、学校を訪問したからといってその学校が分かるものではない。文化人類学の教科書的に言えば、そこにいわば住み込み、被観察対象者が調査者に違和感を抱かなくなつて初めて、そこで何が起こっているのかについて記述を開始できる。観察者効果を低減する必要があるのだ。校長室で話を聞いて、学校要覧などを眺め、校内を一回りしたくらいで、何を見つけ、どう判断し、さらに「こんな取り組みが必要」などと処方箋めいたことを言えるというのだろうか。それは思いつき、思い込みとなりかねない。

今回の経験を通して、本事業において総合教育センターに強く望みたいことは、教師力向上の方略を授業参観とその前後の指導に限らず、教育局、市町村教育委員会、センターの三者で、当該校の現状と課題について事前に協議し、指導・助言を進める方向性や手順の確認へと議論を進めておくべきことである。また中間報告会といった場を設け、年度途中に教育局や市町村教育委員会といった単位で当該校の進捗を連絡したり報告を受けたりすることも考えられる。あるいは、これまでも述べているが、過年度の指定校の経験を

報告に留め置かず、次年度の指定校への助言や相談の役割も担ってもらうべく、当該年度の経験を蓄積するということも考えられるのではないだろうか。本事業が有効に機能するよう、事業主体者である総合教育センターの牽引を強く求める次第である。

# 平成25年度「教師力向上」教育実践力継承事業「実践のまとめ」

京都府立東稜高等学校

## 1 学校としての取組のまとめ

### (1) 研究主題

「組織的に取り組む教育実践力の向上～若手教職員の人材育成を通して～」

### (2) 設定理由

本校は「真の自己実現にTRY」をスローガンとして「人間力」と「質の高い学力」を育むキャリア教育を全生徒に推進し、社会に貢献できる人材の育成をミッションとして「キャリア教育の推進」「地域と共に育つ学校」「確かな進路実現」という3本の柱を教育目標に地域社会や各種学校に、本校の特色ある取組を積極的に発信している。

さらに、具体的に育みたい3つの力を「質の高い学力」、「信頼される人間力」、「社会に貢献できる力」と定め、これまでの様々な取組を体系化するとともに、継承・発展させるため、確かな進路実現を目標とした特色ある教育活動を展開しているところです。

しかし、教育活動に真摯に取り組んでいる教職員が多い一方で、現在の体系化された本校のミッションの内容や趣旨、経緯などを理解して、組織的に取り組むという意識や環境が、必ずしも十分に整備されているとはいえない現状がある。

そこで、本年度、新規採用者が4名配置されたことを契機として、大量退職・大量採用時代にあって先輩教職員のスキルの継承という背景も鑑みながら、若手の人材育成を通して、教職員の資質能力の向上と教育実践力を組織的に取り組む学校体制の構築を研究テーマに設定した。

### (3) 取組内容

#### ア 若手教員プロジェクトメンバーの選定と研究主題に基づく研修

新規採用者を含め、10年目までの教職員をプロジェクトメンバーとして選任し、効果的なOJTを全教職員へ提示するための研修等を実施した。

● 対象者	① 新規採用者指導教諭	1名	
	② 本年度新規採用者	4名	
	③ 採用2年目教諭	1名	
	④ 採用3年目教諭	2名	
	⑤ 30代教諭	2名	
	⑥ 40代教諭	2名	
	⑦ 養護教諭	2名	計14名の先生方を選定した。

## ● 研修内容

- ・指導顧問（浅野良一教授）による2回の全教職員対象とした校内全体研修会に参加するとともに、若手教員プロジェクトメンバーによる2回のワークショップに積極的に参加し、本校において効果的なOJT企画立案のための研修に努めた。

## イ 取組の流れ

### ①人材育成方法開発実践研修のための指導助言（5月10日）

指導顧問による学校視察、生徒や教職員の日常の状況把握と選定された若手教員プロジェクトメンバーの紹介及び今後の研修概要協議、研修内容の確認を受けた。

### ②人材育成方法開発実践研修の開催（9月18日）講師 浅野良一教授

第1回全体研修会として、全教職員を対象に以下の内容で、事例を交えた講義を受け、講義後のブレインストーミングを実施した。

## <講義テーマ>

- ア 教職員の人材育成の考え方  
（人材育成の基本的な考え方について、教員を育てる機会・経験について）
- イ 人材育成システムとは何か  
（一般的に言われる人材育成の3つの方法について）
- ウ 校内において仕事で育てる  
（職務設計論について、教職員評価制度について）
- エ 教師の「ライフステージ」に応じた育成  
（年代に応じた育成について考える、キャリア発達理論について）
- オ 校内における人材育成の進め方
- カ 都府県政令市のOJTマニュアル事例紹介
- キ 教員育成に向けた校内OJTの実践
- ク 動機付けの各種理論について（概要）
- ケ 求められる教師力とは～滅私奉公から活私奉校へ～

- 上記講義を拝聴後、全体研修参加の全教職員が、ベテランと若手とが5～6人のグループに別れて、本校で実践できるアイデアをブレインストーミングで出し合い、「効果性」と「着手容易性」によって評価した結果、190のアイデアが提出された。

### ③若手教員プロジェクトメンバーによるワークショップⅠの開催（11月6日）

指導顧問（浅野良一教授）の参加のもと、第1回の全体研修会で提出された校内における人材育成（OJT）の190のアイデアに対して、新たに「効率性」の観点を加えて再評価を実施した。その結果、23のアイデアに絞られた。

絞られた23のアイデアをプロジェクトメンバーが持ち帰り、若手メンバーによる「OJT企画案」として、まとめ上げるための指導助言を行った。



④若手教員プロジェクトメンバーによるワークショップⅡの開催（12月4日）

指導顧問（浅野良一教授）の参加のもと、第1回目のワークショップで絞られた23のアイデアについて、プロジェクトメンバーが持ち帰り、「OJT企画案」としたものに対してさらに検討を加え、協議をした結果5つの提案が選出された。

⑤人材育成方法開発実践研修「本校におけるOJT企画提案」会の開催（1月7日）

講師 浅野良一教授

最終の全体研修会において、第3回目のワークショップで検討、協議をされた5つの提案を「効果性」「着手容易性」と「効率性」の観点から、本校で、実践できうる「OJT企画」として、プレゼンテーションし、全教職員に対して共通認識を図った。

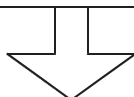
● OJT企画（提案1）「SHRやLHRへの教科担当の参加」

・概要

誰が	教務部が	誰に	教員に
どんな仕事を通じて	クラス担任以外の教員に、SHRやLHR参加を促すことで		
どのような能力を	生徒やクラスの現状を体験として把握・共有することで、クラスづくりや教科指導の課題を協働して取り組むチーム力を醸成する		
いつ、どのような段取りで	毎日のSHR、週1回のLHR活動に参加する		

・内容

- ①担当授業時間以外でも生徒と接し、生徒の現状把握に努めることが可能。
- ②クラスに複数の教職員が関われる仕組みづくり。
- ③クラスづくりや授業での課題に共に取り組む協働のチームづくりが可能。



- ※生徒が課題を抱えた際に、相談できる教職員を担任以外にも広げる可能性。
- ※生徒指導面等の課題を抱える生徒に対して、学年団以外に校内で相談・アドバイスできる体制づくりが可能。

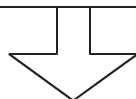
● OJT企画（提案2）「他校種間との交流」

・概要

誰が	関連分掌が	誰に	教員に
どんな仕事を通じて	他校種の授業や学級経営・特別活動等の取組を見学することで		
どのような能力を	授業力やクラス経営力向上のためのヒントを得る		
いつ、どのような段取りで	年間数回、京都府内の小・中学校の見学日の設定		

・内容

- ①各校の授業評価シートを参考にして、授業見学のうえ、参考点をピックアップ。
- ②授業以外の朝の会や給食・掃除の時間、教室の掲示やコメント等を見学し参考になる点をピックアップ。
- ③可能な範囲で、見学校の教員とのディスカッション。



※自分の授業やクラスづくりのヒントにする。学校連携の深まり。

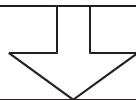
● OJT企画（提案3）「新入生オリエンテーションの充実」

・概要

誰が	プロジェクトチームが	誰に	教員に
どんな仕事を通じて	新入生のオリエンテーションの在り方を充実させることで		
どのような能力を	生徒に対しては3年間の高校生活の全体像とルールを周知 教員は3年間の各種行事や特色ある取組の意味を再確認することで、 学年間や分掌と連携する力や実践力が養われる		
いつ、どのような段取りで	プロジェクトチームで検討し、26年度から開始		

・内容

- ①現在実施している3年間の特色ある取組を整理・体系化し、目的や時系列などに整理しまとめる。
- ②取組の重複や不備、時期的に不都合のある取組を改善。
- ③第1学年当初のオリエンテーションについては、丁寧な説明のステップを踏み、重点指導ポイントをまとめ、教職員間で共有化する。



※十分なコンセンサスを図ることで、「生徒へのより効果的な指導」「明確な教育目標を持った指導」「学年・分掌が連携した組織力の向上」などが期待できる。

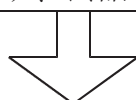
● OJT企画（提案4）「全生徒による清掃活動」

・概要

誰が	全教職員が	誰に	全生徒に
どんな仕事を通じて	清掃活動を展開することで		
どのような能力を	生徒理解や生徒対応力を身につけるきっかけづくりとする。		
いつ、どのような段取りで	1ヶ月に1回ないし学期に1～2回を定例化する		

・内容

- ①上記回数で全教職員と全校生徒が一緒になっての教室、廊下等の清掃活動。
- ②教職員は、清掃指導のみならず、会話や声かけを通して生徒理解の場にする。



※教室や廊下等がきれいになることで、授業やクラス運営に好影響が期待される。  
 また、全生徒による協同作業できれいにすることで継続的な環境美化に貢献できる。  
 ※清掃活動から生徒指導の新しい関わり方の開発にも期待できる。

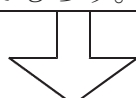
● OJT企画（提案5）「教員による情報提供会」

・概要

誰が	総務企画部が	誰に	教員に
どんな仕事を通じて	各教職員が持っているノウハウや情報を提供する機会をつくることで		
どのような能力を	本校のこれまでの歴史や経緯、各種エピソード・ノウハウを知り、教職員のプレゼンテーション能力の向上に期待できる		
いつ、どのような段取りで	1ヶ月に1回程度、ローテーションを組んで回す		

・内容

- ①1ヶ月に1回程度、教職員がそれぞれ得意な分野の情報を提供する。  
 成功談、失敗談を問わず、内容は教科指導、生徒指導、部活動指導等を想定。
- ②本校勤務の長い教職員には、本校のこれまでの学校や生徒の常態や問題を解決してきたトピックス等を話してもらう。また、在任の浅い教職員には、前任校でのユニークな取組等を紹介してもらう。



※若手がベテランのノウハウを学ぶ場となる。本校のこれまでの経緯を知ることで、現在、取り組んでいることの意味を知る場ともなる。  
 ※若手が今後の目標を示す場となり、教職員間のコミュニケーションが深まる。

## 2 本事業による成果と課題

指導顧問である浅野良一教授による講義と以後の研修の方向性の確認を1回目とし、その後、2回に渡る全体研修会の開催や、若手教員プロジェクトメンバーによるワークショップ（2回開催）での指導助言等を通して提案された上記5つの「OJT企画」は、それぞれが納得・理解できるものであった。

また、その骨子となるアイデア全てが、全教職員から提示されたものを絞り込んだものであることも非常に興味深く、実践可能なものであると感じている。

これらの具体的提言は、これまでも本校において教職員間に発信されてきたものでもあり、全体としては特に斬新なものではない。

しかし、本校では、これまでに提言されていながら、組織的な取組には至らずに、教職員間で現状認識を共有化しきれず、人材育成面から判断すると個別的対応に終始していることが、課題であった。

一方、地域や地元中学校などの校外における関係者からは、本校の特色ある取組やここ数年における学校改革などへの関心度が高くなっており、ややもすると外部の関係者の方が本校の教職員よりも学校の変遷をより理解されていることもある。

設定理由で述べた本校のミッションは、既に学校経営計画に組み入れられており、ある学校評議委員関係者からは、「社会情勢を考慮しながら生徒につけなければならない学力や資質を具体化して、日々の取組に反映させている学校としての姿が良く見受けられます。山科・醍醐地域の活性化のためにも地域の教育機関のリーダーとして強く期待しています。貴校の数々の取組において、今後、中高連携の可能性を模索していきたいと思っています。」との評価等もいただいております。このような状況下にある学校であるという認識を、本校全教職員が共有していく「きっかけ」づくりとして、今回の研修は大変、有意義なものとなった。

今後、教職員が共通の認識を持つことが期待できる5つの「OJT企画案」を、まずは、組織的に実践していく場を提供していくことが重要である。

## 3 「まとめ」にかえて

※ 今回の実践から再認識され、教職員の意識変容に向けて共有化を目指していくものとして、次の3点が挙げられる。

### (1) 「縦・横の繋がりの中で育んでいく」ことの重要性

- ・縦（校種間連携）と横（家庭・地域・各種関係機関等）の連携を密にした取組を通して、地域に貢献する態度を養成していることの教職員間での意識の共有化。

### (2) 「地域に必要とされる学校づくり」という認識

- ・地域社会や小・中学校、行政機関や関係機関から必要とされている学校の取組と定着化への取組を教職員間で共有化。

### (3) 「日々の教育活動の振り返りと改善」の重要性

- ・キャリアコースのみならず、日常生活指導や教科活動、学校行事等の教育活動を見直し、点検・改善する機会づくりの重要性を教職員間で共有化。

平成25年度「教師力向上」教育実践力継承事業  
実践のまとめ

平成26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  
京都市伏見区桃山毛利長門西町  
T E L 075-612-3266