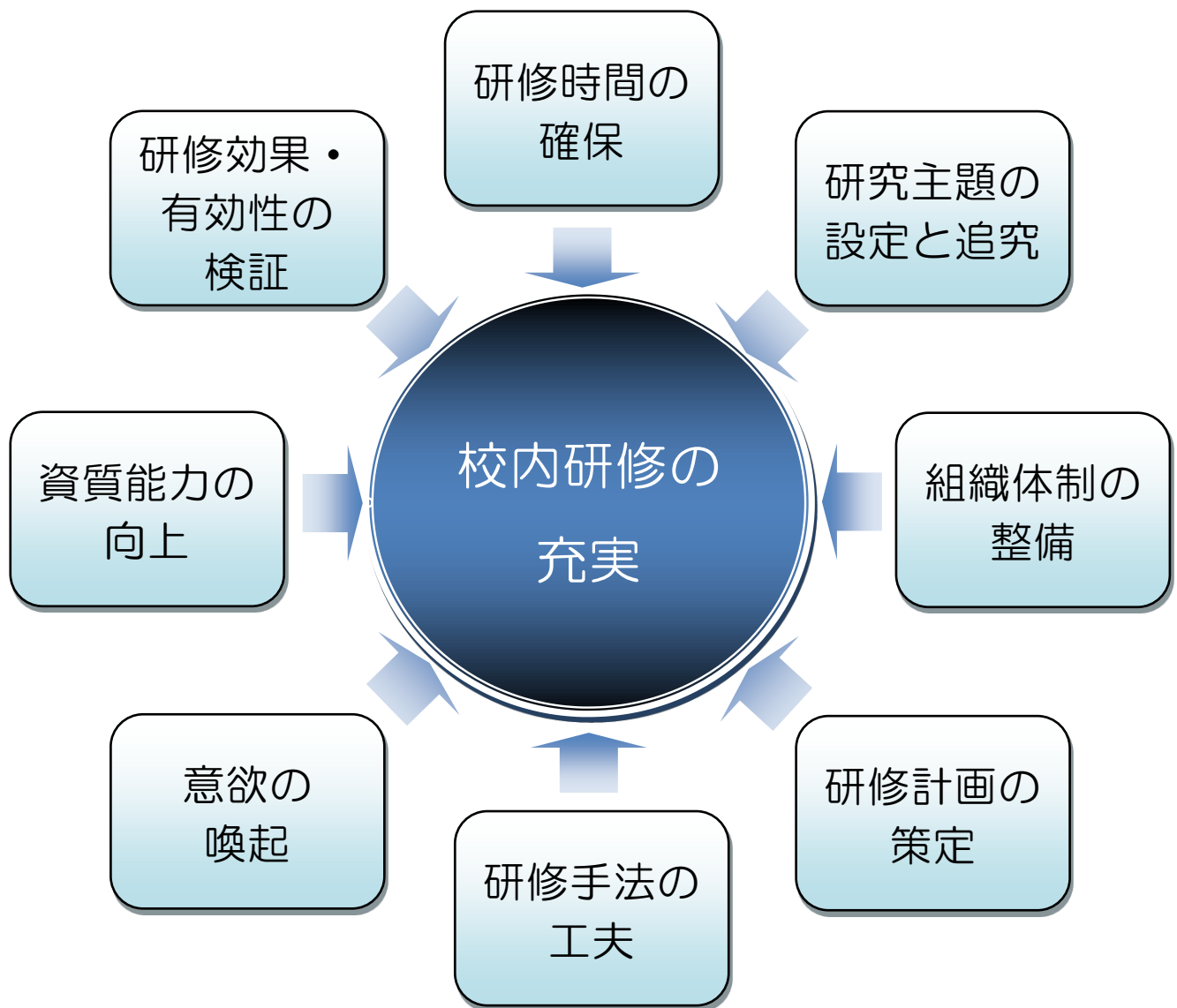


校内研修ガイドブックⅡ

— 校内研修を充実させる「8つの軸」 —



平成25年2月

岡山県総合教育センター

目 次

校内研修ガイドブックⅡ作成に当たって

1 本書の作成のねらい	1
2 校内研修診断表の作成	1
3 校内研修の診断，改善のプロセス	2

自校の校内研修を診断し改善する

診断，改善の手順	4
課題解決ワークシート	7

校内研修を充実させる「8つの軸」の診断結果と解説

I 研修時間の確保	8
II 研究主題の設定と追究	11
III 組織体制の整備	14
IV 研修計画の策定	16
V 研修手法の工夫	20
VI 意欲の喚起	25
VII 資質能力の向上	28
VIII 研修効果・有効性の検証	30

資 料

資料1 【調査2】の結果	33
資料2 校内研修診断表	37

校内研修ガイドブックⅡ作成に当たって

1 本書の作成のねらい

岡山県総合教育センターでは、平成23年度に学校組織マネジメントの視点・手法を取り入れた参画型校内研修のプロセスと研修手法、ワークシートから構成される『校内研修ガイドブック－参画型研修で学校の活性化－』（以下「ガイドブック」という。）を作成し、研修講座や学校支援の場（これまでに約40回で約3,000人の参加者）で活用しています。この研修講座等の中で、研修内容や方法の改善に加え、研修時間の確保等、より基本的な企画・運営面に関して課題があるとの意見が多く出されました。

そこで、今年度は学校組織マネジメントの視点から、校内研修の充実に向けた、診断、企画、運営及び評価等の在り方について提案する本書『校内研修ガイドブックⅡ－校内研修を充実させる「8つの軸」－』（以下「ガイドブックⅡ」という。）を作成しました。

なお、校内研修とは、広義に捉えると、勤務時間内に行われるあらゆる種類、形態の研修の総体ですが、「ガイドブック」及び「ガイドブックⅡ」では、「共通の教育課題を設定し、これを解決するために組織的、計画的、継続的に研修を行っていく実践＝研修（研究）過程」（1986、日本教育経営学会）と定義します。これは、校内研修の充実が教職員集団を課題解決型の学習集団に成長させ、学校力の向上に寄与すると考えるからです。

2 校内研修診断表の作成

「ガイドブックⅡ」の作成に当たって、校内研修の実施状況等に関する調査を2回実施しました。対象は、県内の公立小学校、中学校（中等教育学校を含む。以下同様。）、高等学校、特別支援学校の副校長、教頭としました（小・中学校は岡山市、倉敷市を除く）。

【調査1】

- 内容：校内研修の実施状況について概要を把握するとともに、各学校が直面している校内研修を推進する上での課題を自由記述により収集する。
- 方法：副校長・教頭全員研修講座で質問用紙を配付し、回収する。
- 回答数：小学校222人、中学校99人、高等学校47人、特別支援学校15人、計383人
- 実施日：平成24年5月29日（中学校）、5月30日（高等学校、特別支援学校）、6月1日（小学校）、6月6日（高等学校、特別支援学校）

【調査1】から明らかになった校内研修を推進する上での主な課題は、次のとおりです。

- 「研修を充実したいという気持ち、児童を変えていきたいという思いはあるが、毎日の授業に追われゆとりがない」「分掌の事務が多く、校内研修が一番後回しになる」「時間の確保（全員が授業公開することに意義があるが、事前、事後の研修をもたないと深めることができない）」等
計134件→Ⅰ 研修時間の確保
- 「校内研修が児童の実態を十分把握せずに行われている」「目指す（ねらいとする）子どもの姿の具体化ができていない」「課題は共有できても解決する手だては個々の考えがあり、統一的な手だての確立が難しい」等
計55件→Ⅱ 研究主題の設定と追究
- 「研究授業を行うに当たり、授業者任せになってしまう場合が多く、共に授業をつくっていかうとする部分が少ない」「全員の意見を吸い上げる仕組みが弱い」「スタッフだけでなく、全員が主体的に研修に取り組むことができる体制を整えるのが難しい」等
計53件→Ⅲ 組織体制の整備

- 「学年ごとの積み上げや、系統性をもった研修計画ができていない」「研究授業の成果・課題を次の研究授業に生かして、研究を深めることができていない」「研修計画が学校の課題・ニーズに合致した内容になっていない」等
計 49件→Ⅳ 研修計画の策定
- 「授業研究についての協議において、多様な意見を出し合い深めていくことが難しい」「研究の深まりに欠ける」「研究授業後の研究協議を、主題に沿って深めていくことが十分にできていない」等
計 36件→Ⅴ 研修手法の工夫
- 「研究主任に依存する教職員が多く、自ら進んで課題を追究していこうとする教職員が少ない」「研修意欲に関して、若手とベテランの教職員間のギャップを感じる」「研修が重要であるという教職員の意識改革が十分でない」等
計 32件→Ⅵ 意欲の喚起
- 「研究のリーダーシップをとる人材の育成が必要」「各教職員の研修に対する基礎知識が一様でなく研修が深まらない」「管理職等の人材育成についてのリーダーシップが大切である」等
計 31件→Ⅶ 資質能力の向上
- 「研修効果の検証、評価が難しい」「研修の評価・改善の方法及び継続性に乏しい」「研修成果を今後生かす手だてを具体的に示すことができていない」等
計 30件→Ⅷ 研修効果・有効性の検証

これら八つの課題を基に、【調査2】を実施しました。

【調査2】

- 内 容：八つの課題ごとに、設定した課題解決のための工夫（他県の教育センターや県内の学校等の事例を基に作成）について、取り組み状況とその有効性についての考えや、その他の工夫について回答を求める。
- 方 法：副校長・教頭全員研修講座で質問用紙を配付し、回収する。
- 回答数：小学校237人，中学校99人，高等学校62人，特別支援学校15人，計413人
- 実施日：平成24年10月9日（小学校），10月12日（中学校），10月16日，17日（高等学校，特別支援学校）

この結果を基に「ガイドブックⅡ」では、これら八つの課題を校内研修の充実につながる「8つの軸」と定義するとともに、それぞれの軸を充実させるための具体的な手だてを四つの「項目」として設定し、「校内研修診断表」（37，38ページ）を作成しました。さらに、指導主事研修会（県内56人の指導主事等が参加）で活用することを通して、検証し改善を図りました。

「8つの軸」及びそれぞれの軸の四つの項目は、校内研修の現状を診断するとともに、改善の具体的な方法について提案するものとなっています。また、これらは明確に分類できるものではなく、重複したり互いに関連したりしている部分を含んでいます。

3 校内研修の診断、改善のプロセス

そして、「校内研修診断表」を基に校内研修を診断する方法と校内研修の改善に向けたプロセスを、4～7ページに【手順1】～【手順10】として示しました。このプロセスは学校組織マネジメントの視点に基づき、校内研修を学校の課題解決に結び付けるという特長をもっています。

校内研修を学校の課題解決に生かすためには、課題を設定するための考え方（図1）とコミュニケーションの役割（図2）が重要です。

課題を設定するための考え方は、校内研修の改善に向けて自校の現状と目指す児童生徒の姿の間に存在する様々な問題を考えながら、自校にとって核心となる問題を抽出し、学校としてその問題の解決に向けた取り組みの方向性（課題）を探るというものです。課題設定から解決までの手順は次のとおりです。

- 1 校内研修について、自校の現状分析を行う【手順1】～【手順7】
- 2 校内研修における自校のビジョン（将来像）を設定する【手順8】
- 3 ビジョン達成のための取り組みの方向性（課題＝戦略）を設定する【手順9】
- 4 取り組みの方向性から具体的方策（手だて＝戦術）を立てる【手順10】

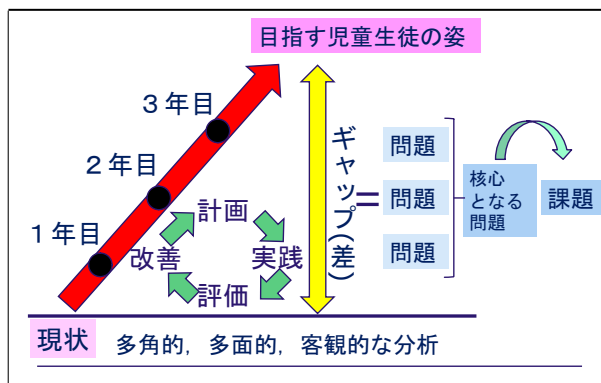


図1 課題を設定するための考え方

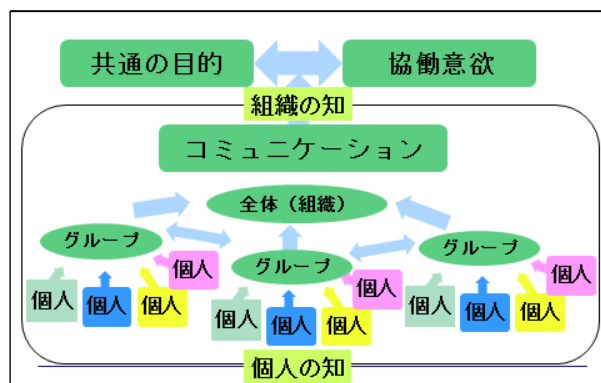


図2 コミュニケーションの役割

この手順を進めるとき、教職員一人一人が「共通の目的」及び「協働意欲」をもつようにするため、コミュニケーションの在り方に着目し、「個人の知」が「組織の知」に変わっていくような参画型研修を実施していくことが有効です。「個人の知」を「組織の知」に変えるための研修の進め方については「ガイドブック」2ページに、具体的なワークシートの例として「気づきを共有するシート」を20ページに示しています。

このシートを活用して質の高い集団思考を促進するためのポイントは、次のとおりです（高旗浩志（2012）「教師の協同を育む参画型校内研修の実現」（岡山県総合教育センター「校内研修を充実させるための研修講座」講義資料）から作成）。

- 研修の「目的」「到達点」を明示し共有する
 - ・目的：学校経営目標等に準拠し、長期的な展望をもつ研修目的を記述する。
 - ・到達点：当該の研修の終了時に、個々の参加者にできてほしいことを明示する。
- 個人思考の時間を十分にとる（課題に対して個人の考えを整理する）
 - ・「個人の考え」は文章で記述する。その際、他者に読まれることを意識する。
 - ・最低でも三つの意見を記述する。
 - ・「他の人はどう考えるか？」という問いを考える（他者視点の獲得）。
- 集団思考の手順－多様で異質な意見を共有する技法－
 - ・発散的思考（散らばらせる・並べる・論評を加えない）
 - 個人思考で考えた意見をみんなで共有する（まずは黙読と輪読が基本）。
 - 相手の言い足りない部分、書き足りない部分を引き出すように問いを重ねる。
 - ・収束的思考（分類する・まとめる・関連付ける・比較する）
 - 多くの人が共通して挙げた事項は何か
 - 話し合いを通して新たに出てきた意見は何か 等
 - ・収斂的思考（求める・決める）
 - グループとしての意見をいずれかに定め、限定する。
 - その意見にたどり着いた経緯・理由等を筋道立てて説明する。
- グループのメンバーを入れ替える
 - ・異質グループと等質グループを有効に使い分ける（性別／年齢／教科／学年／分掌）。
 - ・誰もが報告者の役割を担って新しいグループに参画する。
 - 前のグループで出た他者の意見を、自分の言葉で説明し伝える（他者視点の獲得）。

自校の校内研修を診断し改善する

○診断、改善の手順

校内研修診断表を基に自校の校内研修の現状分析を行い、改善に向けた取り組みを考えていきます。

【手順1】 校内研修診断表（37、38 ページ）をコピーして教職員に配付する。



【手順2】 各設問（校内研修を充実させる「8つの軸」と四つの項目）について、自校の校内研修の状況を振り返って考え、当てはまる状況なら「ある」を1点、当てはまらない状況なら「ない」を0点として点数化し、合計点を記入する。

校内研修診断表

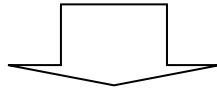
<Ⅰ 研修時間の確保>		ある	ない	<Ⅴ 研修手法の工夫>		ある	ない
A	定期的な実施（週・月・学期ごと等）を定め、年間の学校教育活動の中に組み込んでいる	1	0	A	付箋紙等を用い、カード発想法等の手法による分類を行い、研究主題を析出したり改善への方策を見いだしたりしようとしている	1	0
B	分享事務の効率化・スリム化を進め、全ての教職員が授業研究に取り組むことができる時間を確保している	1	0	B	小集団による協議を充実させ、意見交換のしやすい研修スタイルを採用している	1	0
C	できるだけ多くの教職員が参観できる機会を確保するため、時間差を設けて複数の学年・教科・領域の授業公開等を実施している	1	0	C	授業を録画したDVDやビデオを活用して、研究協議の機会を設けている	1	0
D	学年単位や教科単位での柔軟な研修の機会を設定するようにしている	1	0	D	同一校区内、あるいは近隣の学校の教職員の参加を広く求めたり、自校から他校の校内研修に参加したりするなど、恒常的に連携を取り合っている	1	0
個人の合計点				個人の合計点			
<Ⅱ 研究主題の設定と追究>		ある	ない	<Ⅵ 意欲の喚起>		ある	ない
A	年度末を目標に当該年度の実績や課題、改善点を全教職員で整理し、次年度に向けた研究主題の設定を行っている	1	0	A	月単位又は週単位の授業公開期間を設定し、自校内で相互に授業を参観し合う機会を設定している	1	0
B	個々の教職員が自らの実践を省察し、設定した自己のテーマを全教職員に開示する機会を設けている	1	0	B	簡単な学習指導案等を活用し、互いに積極的に授業を参観し合う機会を設定している	1	0
C	研究主題に対して、個々の教職員がどのような改善や工夫に取り組むかを具体的に記述している	1	0	C	研修への参画意識を醸成するため、研修内容に作業的活動（協議、演習、ワークショップ等）を取り入れている	1	0
D	研究主題の設定に際して、先進校等の先行研究の成果を共有する場を設定している	1	0	D	道徳や特別活動、総合的な学習の時間等、教科性に縛られず、全教職員が関わることのできる研究主題を設定している	1	0
個人の合計点				個人の合計点			
<Ⅲ 組織体制の整備>		ある	ない	<Ⅶ 資質能力の向上>		ある	ない
A	研究主任や研究授業担当者だけでなく、全ての教職員が主体的に校内研修に関わることができる体制を敷いている	1	0	A	教職員同士が同僚の実践や悩みを受け止め、適切にアドバイスしたり意見を求めたりして、コミュニケーションを図っている	1	0
B	研究主題の設定や解決に向けての方策に至る過程において、個人の意見が反映される場を設定している	1	0	B	研究主任等をはじめ、教職員の資質能力が意図的、計画的に育つ場が設定されている	1	0
C	校内研修を推進するための組織（研究推進委員会等）を設置して研修を実施している	1	0	C	教職員が他校の研究発表会や、教育委員会・教育センター等の講座に参加して情報を入手し、多くの知見を身に付けている	1	0
D	全体会等「全員で行うもの」と部会等「小集団（学年団、教科等）で行うもの」を効果的に組み合わせた体制を敷いている	1	0	D	自校の研究主題や今後の研究の方向性を具体的に共有し、実践に結び付けている	1	0
個人の合計点				個人の合計点			
<Ⅳ 研修計画の策定>		ある	ない	<Ⅷ 研修効果・有効性の検証>		ある	ない
A	校内研修で取り上げる内容や方法、日程、形態等について年度当初に明確に示し、年間の見直しをもつことができるようにしている	1	0	A	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修についての評価指標を設けている	1	0
B	研究主題を学期・年間等のレベルで評価し、研修計画の見直しを行っている	1	0	B	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修の内容や成果、課題等についてアンケート調査を実施している	1	0
C	学力分析や生活実態調査の検討等、児童生徒の分析や診断の内容が校内研修に組み込まれている	1	0	C	校内研修で得られた知見が、研修後の授業改善に結びつくような工夫をしている（個人化）	1	0
D	前回までの研修で得られた成果や課題を踏まえて、次の研修が設定されている（内容の連続性を意識している）	1	0	D	次年度に向けて、校内研修の企画・運営・成果・課題を総括する機会を設けている	1	0
個人の合計点				個人の合計点			

※「8つの軸」、四つの項目は明確に分離できるものではなく、重複したり互いに関連したりしている部分を含んでいます。



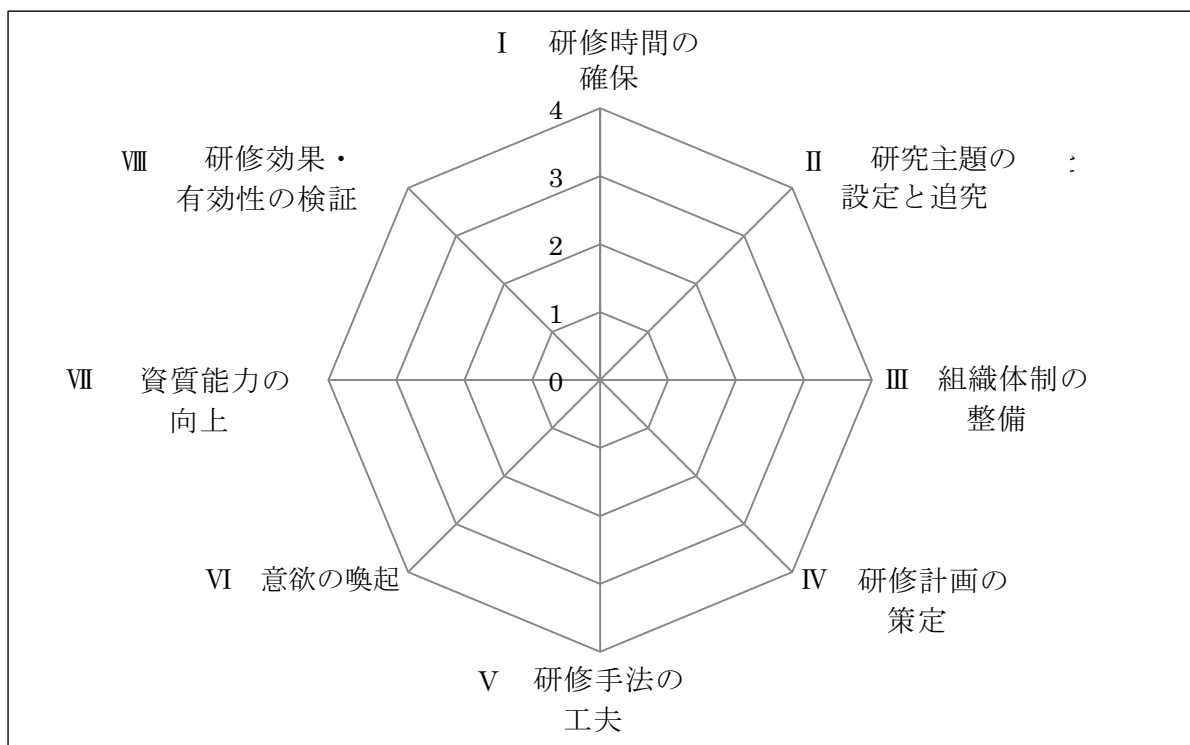
【手順3】 「8つの軸」ごとに平均点を出す。

軸	I 時間	II 主題	III 組織	IV 計画	V 手法	VI 意欲	VII 資質	VIII 効果
回答者全員の合計点								
校内平均点								

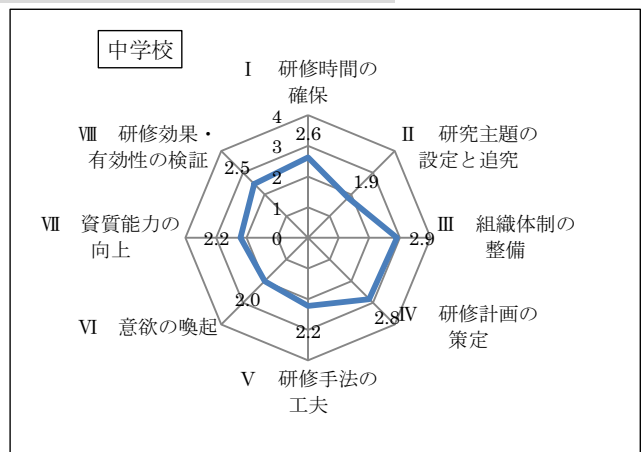
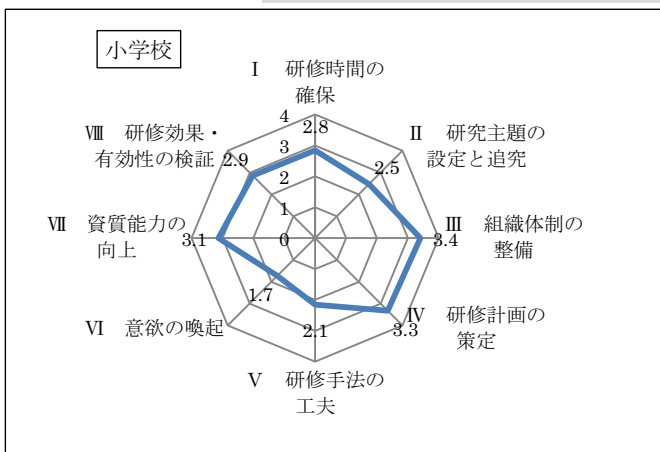


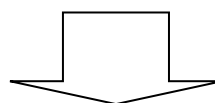
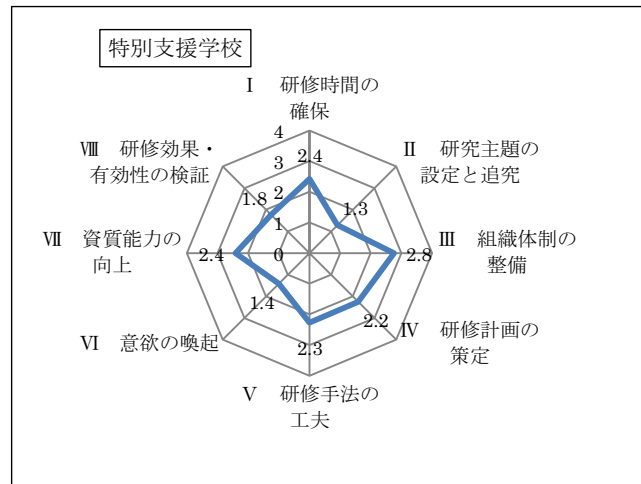
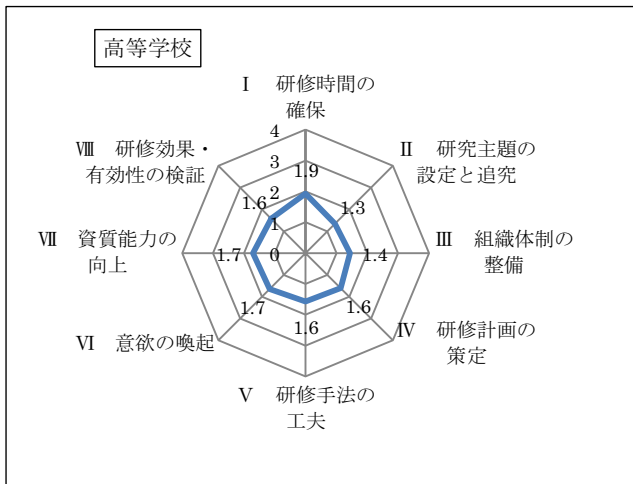
【手順4】 各軸ごとに校内平均点の値と県全体の校種別平均点の値を「校内研修診断レーダーチャート」に記録し、レーダーチャートを完成させる。

校内研修診断レーダーチャート

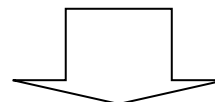


校内研修診断レーダーチャート（県全体の校種別平均点）

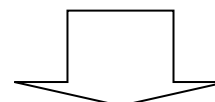




【手順5】 校内研修診断レーダーチャートを基に、「8つの軸」のうち、どの軸を改善の重点課題とするかを考える。複数ある場合は、優先順位を付けて考える。



【手順6】 校内研修を充実させる「8つの軸」の診断結果と解説（8～32ページ）のうち、【手順5】で重点課題として決めた軸のページに進む。そして、「自校の診断結果」の欄のA～Dに教職員の合計点を記入し自校の特徴をつかむ。



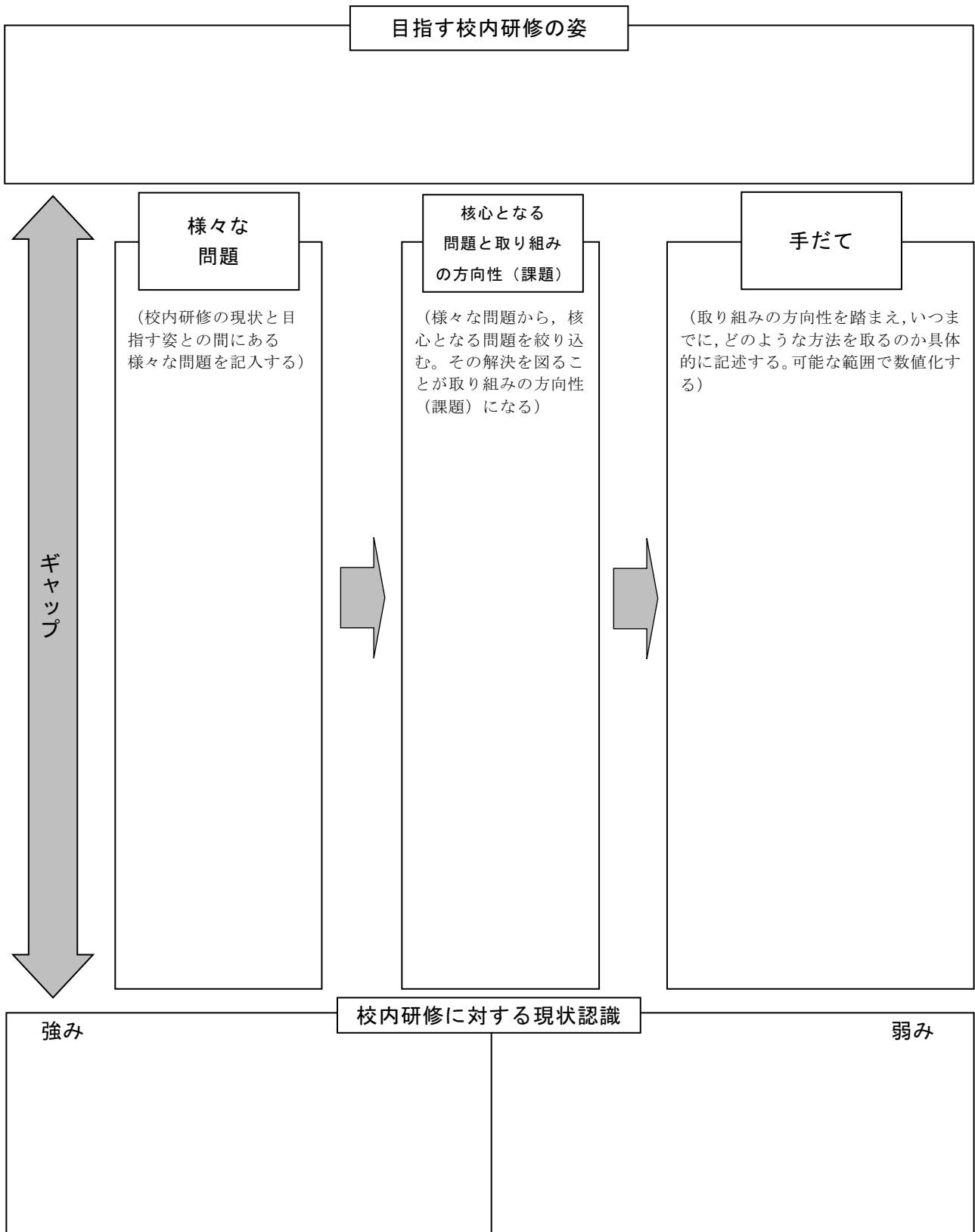
重点課題とした軸を中心として、自校の校内研修を充実させる改善策について、7ページの「課題解決ワークシート」を活用して考える。診断結果と解説（「重要性」、「取り組みのポイント」、「取り組み例」）等を参考にする。関連する軸についての解説も適宜参照する。

- 【手順7】 重点課題の軸に関連した校内研修の現状を考える。
- 【手順8】 自校の強みと弱みを踏まえて、自校の校内研修をどのような姿にしたいのか、目指す校内研修の姿を考える。
- 【手順9】 目指す校内研修の姿を想定しながら、現在の校内研修の問題を出し合う。その中で、核心となる問題を抽出し、その問題の解決に向けた取り組みの方向性（課題）を設定する。複数ある場合は、優先順位を付けて考える。
- 【手順10】 取り組むべき方向性が決まったら、具体的方策（手だて）を考える。

課題解決ワークシート

重点課題の軸

[]



校内研修を充実させる「8つの軸」の診断結果と解説

I 研修時間の確保

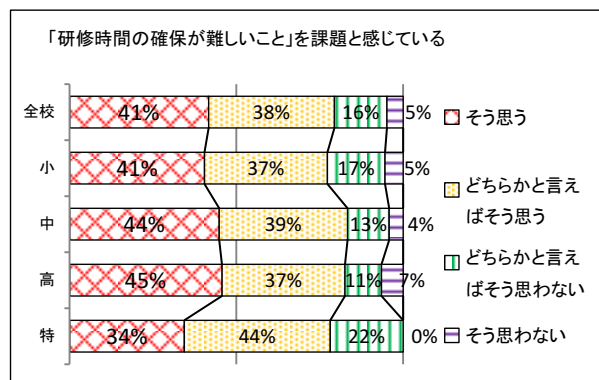
自校の診断結果

	項目	合計点
A	定期的な実施（週・月・学期ごと等）を定め、年間の学校教育活動の中に組み込んでいる	
B	分掌事務の効率化・スリム化を進め、全ての教職員が授業研究に取り組むことができる時間を確保している	
C	できるだけ多くの教職員が参観できる機会を確保するため、時間差を設けて複数の学年・教科・領域の授業公開等を実施している	
D	学年単位や教科単位での柔軟な研修の機会を設定するようにしている	

研修時間の確保の重要性

【調査1】の結果から、どの校種においても「研修時間の確保が難しいこと」を課題と感じている割合が高くなっていることが明らかになりました(図3)。学校が抱える教育課題は、年々複雑化、多様化してきており、どの校種の学校も校内研修に十分な時間を割くことが難しいと感じています。

研修時間を確保するためには、校内研修こそが学校づくりの柱であり、全ての教育活動の基盤になるという認識を教職員全員で共有することが大切です。そして、行事や分掌事務のスリム化を行ったり教育活動を調整したりして時間を確保するとともに、限られた時間を効果的に活用する研修運営上の工夫を図ることも大切なポイントです。



※グラフ中の「小」は小学校、「中」は中学校、「高」は高等学校、「特」は特別支援学校を表す。また、サンプル数については、小(n=222)、中(n=99)、高(n=47)、特(n=15)である。以下同様。

図3【調査1】-①

取り組みのポイント

項目A	定期的な実施（週・月・学期ごと等）を定め、年間の学校教育活動の中に組み込んでいる
-----	--

校内研修を定期的実施するという事は、決められた週の決められた曜日の決められた時間帯に適切に研修が位置付けられており、しかもそれぞれの研修ごとに研修のねらいや内容、担当者の役割等が明確になっていることを示します。

また、校内研修を年間の学校教育活動に組み込むためには、目指す児童生徒像の育成にとって教職員の資質能力の向上が不可欠であるという認識を共有し、多忙な日常にあっても校内研修を優先的に考えようとする意識が重要です。そして、次のように研修自体を焦点化、効率化する視点で校内研修の在り方を考えることも必要です。

- 本日の研修の目的と教職員の到達点（研修後に教職員に期待する姿や状態）はどこか
- 目的の達成のために必要な準備物は何か
- 具体的な進め方をどのようにするのか
 - ・ 時間設定と時間管理（タイムテーブルを提示、その活動が必要な理由を明示等）
 - ・ 協議グループの設定

- ・ 協議結果のまとめ方（グループごとに結論を報告，一覧表等で全体の傾向を確認，合意形成）
- ・ 個人の振り返りの方法

項目 B	分掌事務の効率化・スリム化を進め，全ての教職員が授業研究に取り組むことができる時間を確保している
------	--

研修時間を確保するためには，まず研修以外の日常業務の効率化を図ったりスリム化したりする工夫が必要です。例えば，ICTの活用による教職員間の効率的な情報の共有や会議の運営方法の見直しにより，多くの学校が成果を上げています。また，分掌事務そのものの改善を図るだけでなく，組織体制の見直しや外部人材の活用といった分掌事務を支える基盤に関わる部分の効率化やスリム化により時間を生み出す工夫をしている学校も見られます。分掌事務の効率化・スリム化を図ることは，新たな時間が確保できるというメリットに加え，教職員が精神的な余裕をもって業務に携わることができることにもつながります。

項目 C	できるだけ多くの教職員が参観できる機会を確保するため，時間差を設けて複数の学年・教科・領域の授業公開等を実施している
------	--

時間差を設けるとは，1日のうちで特定の時間だけでなく複数の時間帯にわたり授業を公開することを示します。このことにより，特に中学校や高等学校等では担当する授業のない時間を活用して他の教職員の授業を参観する機会が広がります。また，複数の学年・教科・領域の授業公開とは，自己の所属する学年や担当する教科・領域以外も含めて授業公開を行うことを指します。これらにより，参観の機会が広がり研究協議の内容の深まりや研修意欲の高揚も期待できます。

項目 D	学年単位や教科単位での柔軟な研修の機会を設定するようにしている
------	---------------------------------

授業研究では，提案された授業について様々な方向から全員で協議していくことが望ましいことですが，それは組織的にも時間的にも回数が限られてきます。そこで，全員が同じ時間帯に同じことを行うという発想から，学年単位や教科単位等での小集団により臨機応変に行うという発想への転換を図り，研修時間を確保するという方法も考えられます。日々の授業実践から生じる成果や課題等を取り上げ，学年単位や教科単位による気付きやアイデアの意見交換を通してコミュニケーションを活性化させることは，学年単位や教科単位の同僚性の構築にも大きく寄与するものと考えられます。

取り組み例

項目 A の例：備前市立香登小学校の取り組み

第 1 回全体研究会議 資料（兼 第 1 回研究推進会議 資料）

- (1) 校内研究の位置付け
- 学校づくりの柱と位置付け，教職員が同じ方向を向いて研究をする。

- (2) 3年次の研究を深化させるために

校内研究は授業研究だけでなく，学校づくりの柱という視点を踏まえて

- 「学校づくりの柱」とは，全ての教育活動の基盤になるということ。校内研究を通して，教師力の向上を図り，児童の学力の向上を約束するものでなければならない。主体的に校内研究に取り組めないのであれば，学校自体が“沈没”していつているということです。
 - ・ 部会のもち方の改善
 - ・ 授業後の振り返りを大切にする

校内研修を学校づくりの柱＝学校力向上の柱と位置付け，組織的な取り組みであることを明確に打ち出しています。

項目Aの例：井原市立木之子中学校の取り組み

井原市立木之子中学校では、職員会議の事前協議として行う教務委員会に研究推進委員会を併せて行うとともに、毎回の職員会議の協議事項に必ず「校内研修について」の項目を設定しています。

別途に研究推進委員会を開く必要がなく、しかも、職員会議においては研究担当者が必ず発言できる機会や校内研修について全員で共通理解を図る機会が保障されています。

項目Aの例：県立岡山南支援学校の取り組み

県立岡山南支援学校では、授業後の反省会を行うに当たり、あらかじめ反省会の流れと時間配分を全教職員で共有しています。

授業反省会の流れ（45分）		時間	形態
1 反省会の趣旨説明，ねらいの共通理解	<p>当日の研修のねらいを明確にし、共通理解を図っています。</p>	5分	全体
2 授業者からのコメント		10分	
3 研究授業のビデオ視聴			
4 グループ別のワークショップ (1) 付箋紙の記入 3分 (2) 付箋紙の内容を発表しながら、授業づくりの六つの視点に分けてワークシートに貼る (3) 話し合い ア 各グループで司会・記録の係を決める ・司会→各グループの協議の進行と発表を行う ・記録→協議中に意見が多く出たところに印を付けたり、新しい意見はピンクの付箋紙に記入してワークシートに加えたりする イ 各グループで協議をする ・多く意見が出たところには印を付けたり、新しい意見はピンクの付箋紙に記入してワークシートに加えたりする ・他学部から参加している先生方には、〇〇色の付箋紙について発表を依頼する ウ 協議が終わったら、ワークシートを一斉にホワイトボードに掲示する ・各グループの司会はワークシートを掲示し、そのまま前に残り、順に発表する	20分	グループ	
5 グループで出た意見を全体で共有 (1) 模造紙を提示 (2) 多くの付箋紙がある視点や話し合いで出てきた意見を中心に、代表者が発表する（1グループ 1分程度）	7分	全体	
6 まとめ (1) 授業者は、次の授業で生かしたいことを一言発表する	3分	全体	

時間管理を適切に行うことができるように時間設定や役割分担が明確になっています。

項目Dの例：奈義町立奈義小学校の取り組み

若手の教職員と教務主任等が中心となって、日々の授業で生じた課題や悩みを少しでも解消するために「授業づくり学習会」を発足させました。

毎週月曜日の16:00～16:30に時間を限定して開催しており、他の教職員の理解の下、この時間帯にはできる限り会議や分掌事務を入れない協力体制ができています。日々の授業実践の成果や課題、学級経営上の悩み等を気楽に提案し合ったり聞き合ったりできる気軽さが特長であり、長続きの秘訣です。教務主任や外部講師も協議の輪に入り、議論が盛り上がることもあります。若手の教職員の資質能力の向上だけでなく、同僚性の構築にも大きく寄与している取り組みです。

柔軟な発想による小グループでの研修機会を確保しています。

Ⅱ 研究主題の設定と追究

自校の診断結果

	項目	合計点
A	年度末を目途に当該年度の実績や課題、改善点等を全教職員で整理し、次年度に向けた研究主題の設定を行っている	
B	個々の教職員が自らの実践を省察し、設定した自己のテーマを全教職員に開示する機会を設けている	
C	研究主題に対して、個々の教職員がどのような改善や工夫に取り組むかを具体的に記述している	
D	研究主題の設定に際して、先進校等の先行研究の成果を共有する場を設定している	

研究主題の設定と追究の重要性

【調査1】の結果から、研究主題の選定が不明瞭だと感じている学校は少ないことが明らかになりました(図4)。しかし、その研究主題に対して個々の教職員がどのような改善や工夫に取り組むかについては明確にされていません(33ページⅡ-C)。

全教職員が「目指す児童生徒像」を描き、取り組みの方向性をそろえて日々の教育実践を積み重ねることで、学校教育目標を達成することができます。その取り組みの方向性こそが研究主題であり、学校教育目標を具体化したものであるといえます。したがって、まずは校内で教職員に共有された共通の研究主題を設定することが必要です。

そして、教職員自身がどのような手だてをもって研究主題を追究していくのかを明確にすることが必要です。

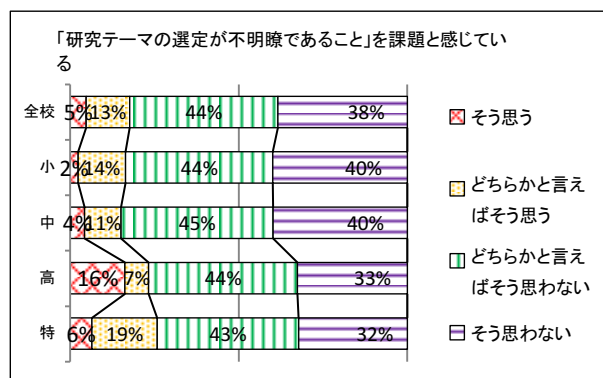


図4【調査1】-②

取り組みのポイント

項目A	年度末を目途に当該年度の実績や課題、改善点等を全教職員で整理し、次年度に向けた研究主題の設定を行っている
項目D	研究主題の設定に際して、先進校等の先行研究の成果を共有する場を設定している

研究主題は、研究のねらい、対象領域・分野等を示したものであり、学校教育目標を具体化したものであることから、全教職員で共有されたものでなければなりません。項目Aと項目Dは「研究主題を全教職員で共有する」という点で共通しています。

項目Aにおける「当該年度の実績や課題、改善点等」とは、その年度に行った研究あるいは学校全体として行った重点的な取り組み等に関するものを指します。それらを整理することにより「どのような研究が必要なのか」「なぜこの研究主題を設定するのか」など、児童生徒の実態に即し教職員の必要感がある研究主題を設定することができます。このことにより、次年度の校内研修がスムーズに開始できます。このような研究主題を設定するための条件としては、

次のようなものが考えられます。

- 国や県、市町村の教育施策や学習指導要領の改訂等を踏まえ、社会的ニーズに合うこと
- どの教科・領域においても応用でき、全教職員が関わることができること
- 地域の特性、学校の伝統や文化等を踏まえた独自性があること
- 教職員がそれぞれの持ち味を發揮できるような多様性があること
- 何を、いつまでに、どこまで行うのか等具体的に示されていること

その他にも項目Dのように、先進校等の研究の成果を共有することも有効です。先進校とは、これから自校が研究しようとしている研究主題やそれに関連のある研究について、既に取り組んでいる学校を指し、先進校の成果や課題等を踏まえて自校の研究に取り組むことにより、より効果的に研究を積み上げることができます。

項目B	個々の教職員が自らの実践を省察し、設定した自己のテーマを全教職員に開示する機会を設けている
項目C	研究主題に対して、個々の教職員がどのような改善や工夫に取り組むかを具体的に記述している

項目Bと項目Cは、研究主題に対して「教職員一人一人が自分の課題として具体的に取り組みを考える」という点において共通しています。

項目Bの「自らの実践を省察する」とは、これまでの研究に対する自分の成果と課題を振り返ることです。また「自己のテーマ」とは、教職員一人一人が、自己の成果と課題を今年度の研究主題に照らし合わせて立てた、取り組むべき研究の具体です。それを全教職員に示すことにより、互いが研究主題について具体的にどのように考えているのか明らかになるとともに、自らの課題解決が育まれることも効果として期待されます。

また、項目Cの「改善や工夫に取り組む」とは、研究主題に対する具体的な取り組みを考えることです。研究主題に迫るため、何を、どこまで、どのように高めていくのかを具体的に示すことによって、教職員同士が取り組みの方向性を共通理解したり、連携を図ったりすることが可能になります。

教職員一人一人が共通の目的と協働意欲をもつためには、活発なコミュニケーションが必要です。そこで、組織を課題が共有しやすい小集団に分け、小集団ごとに研究主題を追究することが考えられます。小集団では、個人の意見が反映されやすいだけでなく、互いの意見を取り入れ多様な視点から考えることも可能になります。小集団の例としては、次のようなものが考えられます。

- 児童生徒の発達段階別（【例】低学年、中学年、高学年 等）
- 教科別（【例】国語科、社会科、数学科、理科 等）
- 分掌別（【例】生徒指導、人権教育、環境教育 等）

取り組み例

項目A・B・Cの例：鏡野町立鶴喜小学校の取り組み

学校教育目標

心豊かで 自ら考え 進んで学ぶ たくましい鶴喜の子の育成をはかる

《研究主題》

「言語活動を通して、自分の思いを伝え合う子どもの育成を目指す」

目指す子ども像：自分の思いを伝え合っている子ども

研修のテーマを、目指す姿として発達段階ごとに「到達点」を示しています。

	低学年	中学年	高学年
目指す姿	「伝え合う」楽しさを味わう子ども	「伝え合う」面白さを味わう子ども	「伝え合う」ための工夫ができる子ども
指導の重点	<ul style="list-style-type: none"> ・大事なことを落とさずに最後まで聞く。 ・事実を注意して聞く。 ・事柄や様子を想像して聞く。 ・話し手を見て、反応しながら聞く。 ・順序良く話す。 ・相手に聞こえるようにはっきりと話す。 ・話題に沿って話し合う。 ・自分の考えを文章で書く。 ・事柄の順序に沿って書く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・要点や中心を聞き取る。 ・事実のまとまりや区切りに気を付けて聞く。 ・話し手の気持ちを想像しながら聞く。 ・筋道立てて話す。 ・考えを比べながら話し合う。 ・自分の考えを理由を付けて書く。 ・書こうとすることの中心をはっきりさせて書く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・内容を正しく聞き取る。 ・事実と意見・感想を区別して聞く。 ・感想をもちながら聞く。 ・自分の意見についての理由・根拠を明らかにして話す。 ・意見や感想を文章として話す。 ・適切な音量、速さ、間を考えて話す。 ・相手の意見に関連付けて話し合う。 ・友達の考えと比較して書く。 ・事実と意見などを区別し、目的に応じて書く。

付けたい力

- 話し手の意見に臨機応変に反応できる。
- 人の考えと自分の考えを比べながら聞く。
- 自分の考えを理由を付けて話す。
- 話を聞く習慣を徹底させる。
- 基本的な話し方・書き方・語彙を身に付ける。

手だて

- 学級で、学校で、意図的に場面を設定する。
- ◎「～に付け足して」「～と違って」など、話し手と関連付けた発表の仕方を指導する。
- ◎分かったこと、感想を発表し合う活動を増やす。
- 学級経営で支持的風土を形成する。
- 考えを書き、書いたものを発表し合う機会をつくる。
- ◎自分の立場をはっきりさせて、理由を付けて発表する経験を積み重ねる。
- ◎論点をはっきりさせた発問のある授業をつくる。
- 「聞き方あいうえお」を掲示し指導を行う。
- 反応しながら聞くことを指導する。
- 分からないときの質問の仕方を指導する。
- 「声のものさし」、各学年に応じた話形を掲示し指導を行う。
- 音読や歌唱などで日常的に発音発声の基礎的技能を鍛える。
- 学校生活全般において単語ではなく文章で話す練習をさせる。
- 読書指導、辞書指導などによって語彙を増やし、言葉に興味をもたせる。
- ノート指導を工夫する。
- 書く機会を増やす。

児童の実態

強み	弱み
<ul style="list-style-type: none"> ○「話したい」「伝えたい」意欲は高い。 ○決められた場所では、きちんと話すことができる。 ○視写や書写など、文字や文章を書き写すことができる。 ○先生や友達の方を向いて、相手が話し終わるまでじっとして話を聞くことができるようになってきている。 ○友達に対して、プラスの言葉かけができる児童が増えてきている。 ○辞書の使い方が上手になってきている。 	<ul style="list-style-type: none"> △語彙が乏しく、言葉でうまく話したり書いたりできない。 △自分の考えを整理できない。 △臨機応変に話すことが苦手である。 △言い放しになりやすい。 △反応しながら聞くことが苦手である。

目指す姿に迫るため、具体的な「指導の重点」や教職員の「手だて」として、部会別に取り組みの方向性を明確にしています。

前年度の研究の実績から、全教職員で児童の実態を把握し、その結果から研究主題を考えています。

Ⅲ 組織体制の整備

自校の診断結果

	項目	合計点
A	研究主任や研究授業担当者だけでなく、全ての教職員が主体的に校内研修に関わることができる体制を敷いている	
B	研究主題の設定や解決に向けての方策に至る過程において、個人の意見が反映される場を設定している	
C	校内研修を推進するための組織（研究推進委員会等）を設置して研修を実施している	
D	全体会等「全員で行うもの」と部会等「小集団（学年団、教科等）で行うもの」を効果的に組み合わせた体制を敷いている	

組織体制の整備の重要性

【調査1】の結果から、「研究組織や体制が整っていないと感じている」割合は低い（図5）にもかかわらず、「研究主題の設定や解決に向けての方策に至る過程において、個人の意見が反映される場を設定している」という項目では、有効であると感じている学校は半数強にとどまっています（34ページⅢ-B）。

教育課題を教職員全体で共有し、同じ方向を向いて解決を目指す校内研修にしていくためには、教職員一人一人の意見が反映され主体的に取り組むことができる組織体制の整備が重要です。

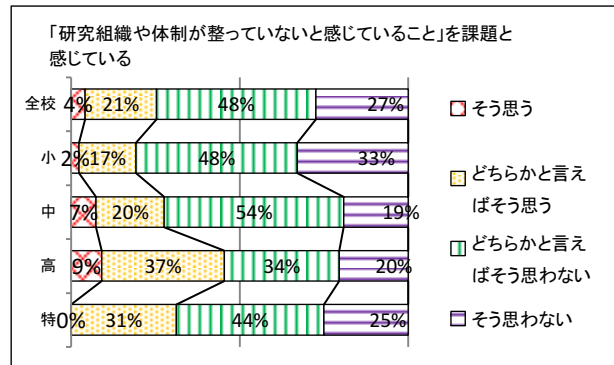


図5【調査1】-③

取り組みのポイント

項目A	研究主任や研究授業担当者だけでなく、全ての教職員が主体的に校内研修に関わることができる体制を敷いている
項目B	研究主題の設定や解決に向けての方策に至る過程において、個人の意見が反映される場を設定している

校内研修に多くの教職員が主体的に関わるには、まず自校の実態や課題に基づいた研究主題、すなわち「共通の目的」を設定する必要があります。組織の課題と個人の課題が一致し共有されなければ、効果的な校内研修は期待できません。そして目的が明確化・共有化され、課題解決への道筋を見通した上で、それに合った組織体制を整備し個人の役割を明確にすることにより、教職員一人一人が主体的に取り組む校内研修となります。

また、教職員が協働で課題に取り組むためには、研究主題の設定や解決に至る過程において個人の意見が反映されていることも重要です。校内研修に取り組むことが個人の課題解決に近づくことになれば、研修に対する意欲も向上します。多くの教職員が主体的に校内研修に関わるためには、コミュニケーションを通じて教職員一人一人の意見を集め、それを共有することにより個人の知を組織の知に変えていくことが求められます。

組織体制を整備していく視点として、個人の意見が共通の目的の設定や課題解決へのプロセスに反映されていると実感できる点、すなわち学校全体の共通性の確保と、教職員同士がコミュニケーションを図る機会を設定し、協働意欲を高める点が不可欠となります。

項目 C	校内研修を推進するための組織（研究推進委員会等）を設置して研修を実施している
項目 D	全体会等「全員で行うもの」と部会等「小集団（学年団，教科等）で行うもの」を効果的に組み合わせた体制を敷いている

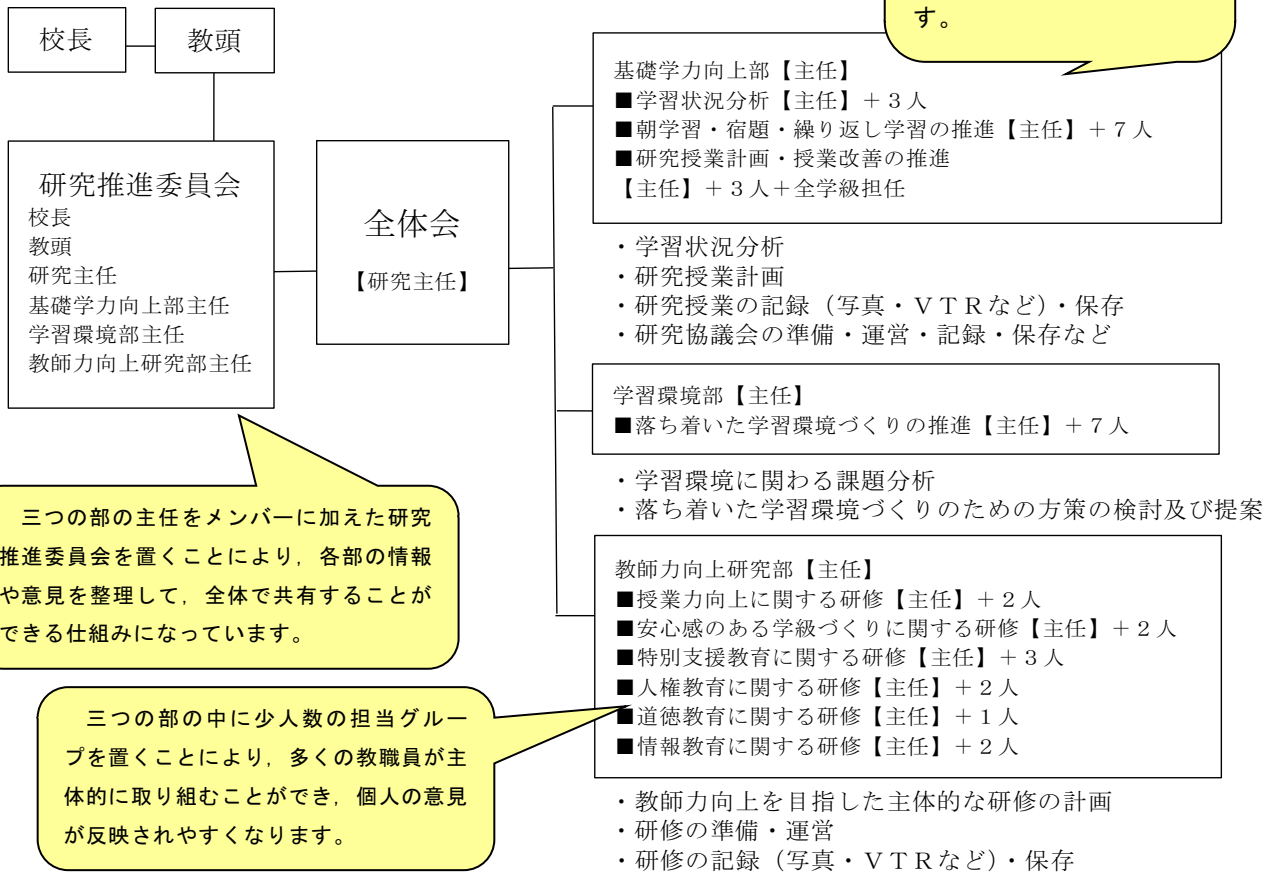
校内研修を推進していく上で、全体を組織的に動かす仕組みづくりを行うためには、研究主題に対応した研究推進委員会等を設置する必要があります。また、少人数の部会を設ける際にも、研究主題を効果的、効率的に追究していくために、進捗状況に応じて柔軟に対応することができるようにしていかなくてはなりません。このように「研究推進委員会」「全体会」「部会」が効果的に組み合わせられた体制を敷くことで、組織的な校内研修を展開することが可能になります。

少人数の部会は実施時間の調整も容易にでき、また、協議における発言の機会が増え、内容を深めることができます。その際に、各組織間のコミュニケーションルートを明確にし、組織間の円滑な交流を促進することが大切です。そして全体会では、各部会で実施した研修成果を発信することで、それぞれの部会での成果や課題の共有化が図られます。全体会や部会等（学年団，各教科等），様々なレベルの会で研究主題について話し合う機会を設けることで内容を深めることができます。

取り組み例

項目 A・B・C・D の例：赤磐市立山陽西小学校の取り組み

研究テーマ「基礎学力の向上と安心感のある学級づくりの実現」



IV 研修計画の策定

自校の診断結果

	項目	合計点
A	校内研修で取り上げる内容や方法，日程，形態等について年度当初に明確に示し，年間の見直しをもつことができるようにしている	
B	研究主題を学期・年間等のレベルで評価し，研修計画の見直しを行っている	
C	学力分析や生活実態調査の検討等，児童生徒の分析や診断の内容が校内研修に組み込まれている	
D	前回までの研修で得られた成果や課題を踏まえて，次の研修が設定されている（内容の連続性を意識している）	

研修計画の策定の重要性

【調査1】の結果から，多くの学校が年間の研修計画を作成している（図6）のに対し，その見直しについては半数近い学校が行っていないということが明らかになりました（34ページIV-B）。

このことから，研修計画の策定に当たっては，全教職員が研修の見直しをもつことができるように示すことや，マネジメントサイクルに基づいて，成果と課題，改善点を明らかにして共通理解し，研修計画の見直しを図る活動を組み込むことが大切です。

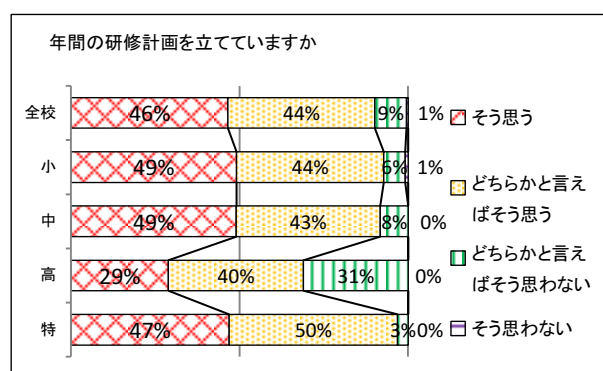


図6【調査1】-④

取り組みのポイント

項目 A	校内研修で取り上げる内容や方法，日程，形態等について年度当初に明確に示し，年間の見直しをもつことができるようにしている
------	---

年間の研修全体を見通すことができるように，校内研修で取り上げる内容や方法，開催時期や形態等を年間計画書に示すことが大切です。具体的な項目としては，次のものが考えられます。

- 取り上げる内容が分かるようなタイトルを付ける
- 誰が，どのようなことに取り組むのか明記する
- 「全体会」（全員で行うもの）と，「部会」（学年団や教科等の小集団で行うもの）等，形態の違いや両者の関連が分かるように示す
- 研究をどのように進めていくのか分かるように示す

これらによって，いつ，誰が，何に，どのように取り組むのか研究の方向性や進度，研究授業の位置付け等が明確になります。

項目B	研究主題を学期・年間等のレベルで評価し、研修計画の見直しを行っている
項目C	学力分析や生活実態調査の検討等、児童生徒の分析や診断の内容が校内研修に組み込まれている

項目Bと項目Cは、「研修計画の見直し」という点において共通しています。研究に関わる授業実践を積み重ねても、学校の研究の成果と課題を明らかにし、それを教職員が共有していないと、同じような課題が残ることになります。

項目Bの「年間レベルで評価する」とは、1年間の研究の成果を総合的に評価し、成果と課題を整理することにより、次の研究や学校改善につなげることを意味しています。一方、「学期レベルで評価する」とは、マネジメントサイクルに基づき短期間（学期ごと）で研究の方向性や達成度について評価し、その後の研修計画の見直しを行うということを意味しています。そして、この両者をあらかじめ年間計画に位置付け、全教職員が研究の方向性を確認できるようにすることが大切です。

項目Cの学力分析や生活実態調査の検討等から得られた結果は、校内研修の成果や取り組みの方向性を確認するための指標です。そのような客観的な指標を用いて定期的に分析し改善策を協議することや、児童生徒の変容から研究の成果を実感することは、全教職員で納得・確認を行う機会となり組織的に研究を進めていくことにつながります。「ガイドブック」5、6ページでは、現状を把握するための研修手法やワークシート（マトリックスのシート、座標軸の入ったシート、SWOT分析シート等）を紹介しています。

項目D	前回までの研修で得られた成果や課題を踏まえて、次の研修が設定されている（内容の連続性を意識している）
-----	--

項目Dの「前回までの研修で得られた成果や課題を踏まえて」とは、前回までの校内研修で協議されたことや成果や課題、改善点などを全員で確認し合い、それを基にして次の校内研修の位置付けを意識するということです。例えば、校内研修の協議内容や成果についての記録を配付することは、適時に研究の進捗を組織全体で確認することができるだけでなく、今後の個々の授業に生かすことにもつながり、研究の進捗を組織全体で合わせながら教育実践を行うことができるようになります。また、研究授業の授業者が、ねらいや観点にこれまでの校内研修を意識した記述を行うと、授業者も参観者も研究の成果としての積み上げと課題に対する改善策の提案が明確になり、後の協議が深まります。

そして、このような取り組みは、自分の課題意識や意見が次の研修に反映されることや、自分の授業実践が次の実践へとつながっていることへの実感から、教職員の意欲の高揚につながります。また、この記録を校内研修のポートフォリオとして年度末の振り返りに活用することもできます。

取り組み例

項目 A・B の例：総社市立新本小学校の取り組み

全体会で協議した内容を部会で具体化し、部会で検討した結果を全体で共通理解する仕組みを計画書で示しています。

年間の研修の概要を示し、見通しをもつことができますようにしています。

学校組織マネジメントの考え方に基づき、PDCAサイクルを短期間で回しながら研修計画を見直しています。

研修後に、どのような成果が残り、残ったのが課題として記録し、次を月ごとに記録し、次に生かすことができますようにしています。

月	活動(組織, 内容)		準備物	研究主任のアクション	振り返り
	全体会	各部会			
4	<ul style="list-style-type: none"> ○全体研究会議 ・研究組織の確立 ・研究テーマの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○研究推進委員会 ・研究テーマ原案作成 ○学年部会 ・児童の実態から育てたい力・そのための手だて・目指す子ども像の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究組織図(案) ・研究テーマ(案) 	<ul style="list-style-type: none"> ○新スタッフへの研究テーマ及び研究の進め方についての確認 ○研究推進委員会を開き、研究の方向性を確認し、教員の研究に対する共通理解を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度から新たな研究教科になることもあったので、もう少し、早めの研究推進委員会を行って、先生方全体へのアプローチを早くすべきだった。 ・研究テーマの原案についてもう少し研究推進委員会の先生方と練り上げて作るべきだった。
5	<ul style="list-style-type: none"> ○全体研究会議 ・研究テーマの検討・決定 ・年間研究授業計画案の打合せ・調整 ・協同学習の内容理解 ・研究授業の学習指導案検討 ① 	<ul style="list-style-type: none"> ○研究推進委員会 ・年間研究授業計画の作成 ・学習指導案の形式について ・研究授業の成果と課題の表し方の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究授業年間計画表 ・研究授業年間計画希望調査票 ・協同学習実施表 ・学習指導案書式原案 ・昨年度の研究のまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> ○研究授業の公開時期について各学年担任と相談 	
7					
8	<ul style="list-style-type: none"> ○全体研究会議 ・研究授業の学習指導案検討 ③④ ○全体研究会議 ・1学期の振り返りと今後の方向性 ○その他・研究先進校の視察やその出張報告 	<ul style="list-style-type: none"> ○研究推進委員会 ・研究の方向性と現状の課題について協議 ○学年部会 ・教材研究 ・学習環境の整備(資料・掲示物作成) 	<ul style="list-style-type: none"> ・協同学習について事前に行なった先生方へのアンケート ・学力テスト結果一覧(学力向上研修) ・学校評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○現状での研修内容や研究の方向性について研究推進委員会の先生方を中心に相談 ○授業に必要な資料や掲示物の確認・作成の声かけ 	
9	<ul style="list-style-type: none"> ○第3回授業研究会(2年) ○全体研究会議 ・研究授業区省 ・研究授業の学習指導案検討 ⑤ 		<ul style="list-style-type: none"> ・付箋紙 ・授業振り返りシート ・自分化シート 	<ul style="list-style-type: none"> ・協同学習を日々の学習で積極的に活用することへ声かけ 	

項目B・C・Dの例：瀬戸内市立牛窓東小学校の取り組み

研究主題「自分の考えをもち、友達に伝え、共に深め合う子どもをめざして」
～国語科「読むこと」の指導を通して～

校内研究・研修だよりとして、研修の成果と課題を全教職員が確認できるようにしています。

牛窓東小校内研究・研修だより
「学び愛」

2012年8月牛窓東小研究担当

校内研修の成果と課題を短期間で確認し、今後の計画の見直しを図っています。

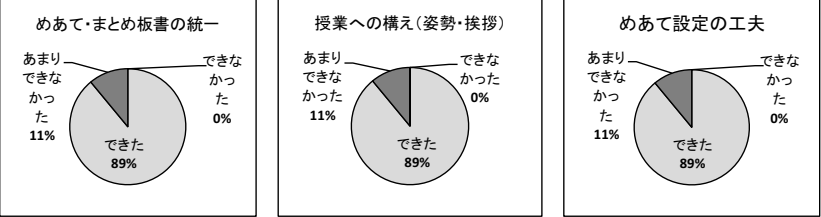
「授業力向上のために互いに学び合う姿勢を大切にしたい」「愛情をもって、目の前の子ども一人一人にしっかりとした学力を付けたい」という願いを込めて発行します。お忙しいとは思いますが、一読していただくと幸いです。

1学期の取組を振り返って・・・

先日の校内研修では、東っ子の学び方（指導の共通理解事項）の振り返りアンケートにご協力いただきありがとうございました。結果について考えてみたいと思います。

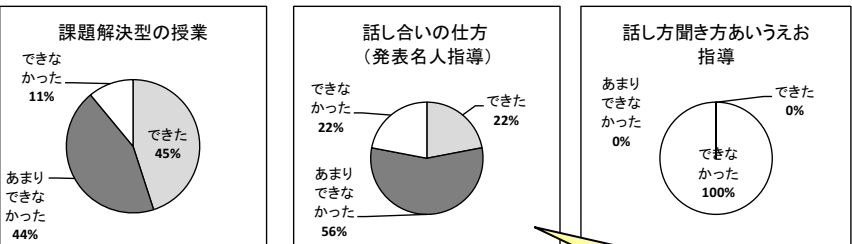
◎肯定的評価が多かった項目

めあて・まとめの板書の色分けについては、ほぼ共通理解することができました。また、「授業への構え」についても肯定的評価が多く、先生方が「学習規律を身に付けさせたい」と願っていることが再確認できました。また、めあて設定についての意識も高くなっています。



◎否定的評価が多かった項目

課題解決型の授業づくりについては、全ての授業で行うことは難しいですね。知識や技能の習得をメインに据えた授業と課題解決的に進めていく授業のメリハリを付けて指導していきましょう。「発表名人」と「話し方・聞き方あいうえお」の指導はあまり定着していないようです。話形の定着＝話し合いの充実ではありません。しかし、全ての先生が共通して大切だと子どもたちに伝え続けることも大切だと思います。2学期以降、声を掛け合って意識的に指導していきましょう。（もちろん内容の改善点もあると思うので、積極的に意見を！）



牛窓東小研究担当
って、目の前の子ど
ます。お忙しい中と
もめざして」

- 「文学教材」を中心にする。
①自分の考えをもち
②友だちに伝える
③ともに深め合う
の3段階のステップがありますが、
③ともに深め合う
にスポットを当てていきたいと思

「指導の共通理解事項」として、教職員へアンケート調査を行い、取り組みの実態を把握しています。

今後の取り組みについての重点課題を明確にし、それを文章化し配付することにより、全教職員での共通理解がより深まります。

- 2学期以降の授業実践への改善点
★話し合いの目的、視点、方法をはっきりさせる。（役割分担、話形の指導など、必要な事前指導を行う）
★児童の実態に応じた学習活動になるように十分検討する。

ため、読むことは

V 研修手法の工夫

自校の診断結果

項 目		合計点
A	付箋紙等を用い、カード発想法等の手法による分類を行い、研究主題を析出したり改善への方策を見いだしたりしようとしている	
B	小集団による協議を充実させ、意見交換のしやすい研修スタイルを採用している	
C	授業を録画したDVDやビデオを活用して、研究協議の機会を設けている	
D	同一校区内、あるいは近隣の学校の教職員の参加を広く求めたり、自校から他校の校内研修に参加したりするなど、恒常的に連携を取り合っている	

研修手法の工夫の重要性

【調査1】の結果から、校内研修を行っても「授業検討会等、研究協議が進まない」という意見が全校種とも半数近くを占めることが明らかになりました(図7)。校内研修を推進していく上で、参加者の意見が出づらく、内容が深まらない、又は研修内容が惰性的になっている場合、研修手法を工夫する必要があります。

例えば、課題を焦点化するために付箋紙やビデオを活用したり、意見交換を活発にし、協議を充実させるために小集団での協議を行ったりする等、目的や時間に応じて研修手法を工夫することにより、参加者の主体的な校内研修への取り組みが期待でき、多角的な視点からの意見交換ができるようになります。

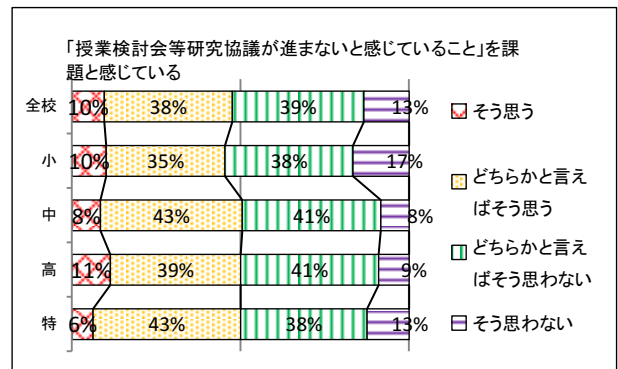


図7【調査1】-⑤

取り組みのポイント

項目A	付箋紙等を用い、カード発想法等の手法による分類を行い、研究主題を析出したり改善への方策を見いだしたりしようとしている
項目B	小集団による協議を充実させ、意見交換のしやすい研修スタイルを採用している

校内研修において、教職員の協同に基づいた創造的な課題解決を促すために、参画型研修の手法を採用する学校が増えています。参画型研修の研究協議では、以下に示す「生産的思考」の1～3の手順を経ることを重視します。

- 1 発散的思考：課題に対して参加者全員が自由で多様な意見を提示し、多面的、多角的に分析する
 - 2 収束的思考：多様な意見を効果的に分類・整理するとともに、そのカテゴリー間を関係を構造化する
 - 3 収斂的思考：2に基づいて、課題解決に必要な手だてを具体化し、共有する
- これらの「生産的思考」の手法によって、参加者の主体的な参加意欲を引き出すとともに、協議を深めることが可能になります。

研究主題を析出したり、改善への方策を導いたりする際に、成果と課題を色分けした付箋紙

に記入する方法や、意見交換をしやすい小集団に分かれて課題改善の具体策を話し合い、全体会で共有するといった方法が考えられます。また、研修の目的や研修時間に合わせて進め方を工夫することができ、グループで協議されたことを共有するために、全体発表の時間を設定するとさらに有効です。

また、研究授業においても協議の際に付箋紙を用い、カード発想法的な手法を取り入れることにより視覚による情報の共有化が図られ、お互いのコミュニケーションが活性化し、深まりのある授業研究になります。大切なことは授業を参観する視点を明確にし、研究協議で授業者と参加者が一緒に活動できる参画型の研修として確立させることです。

参画型の研修に活用するため、「ガイドブック」では、ワークシート（「意見を分類し絞り込むシート」、「課題取り組みシート」、「実行策検討シート」、「達成基準作成シート」等）を示しています。また研修の目的に応じて研修形態を選択したり、形態を組み合わせたりする等、工夫が必要です。

独立行政法人教員研修センター（2012）は、目的に対応した研修の手法を次のようにまとめ、それぞれについて解説しています。

- | |
|--|
| <p>1 問題解決能力の向上を目的とするもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 思考を広げる手法 <ul style="list-style-type: none"> ・ブレインストーミング、ブレインライティング、シックスハット、NM法、ゴードン法、マンダラ、マトリックス法、アニマル・シンキング ○ 課題を分類、分析する手法 <ul style="list-style-type: none"> ・マインドマップ、ウェビング、KJ法[®]、フィッシュボーン法、ロジックツリー（ロジカルシンキング）、マトリックス等による課題分類・分析 ○ 実践に結びつける手法 <ul style="list-style-type: none"> ・5W1H、PERT法 <p>2 態度・行動変容を目的とするもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ロールプレイング、研修ゲーム、ディベート、プロジェクト法 <p>3 研修の効果的な運営を目的とするもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーション、アイスブレイク |
|--|

※KJ法[®]は、株式会社川喜田研究所の登録商標です。

項目C	授業を録画したDVDやビデオを活用して、研究協議の機会を設けている
------------	--

録画した授業の様子を視聴し、それに基づき研究協議を行う手法は、教育委員会の研修（玉野市教育委員会「授業のユニバーサルデザイン研修会」等）や岡山県総合教育センターの研修（初任者研修（中・高等学校）「学習指導と評価」等）等において取り入れられていますが、学校における実践は少ないようです。しかし、実施した学校からは非常に効果的であったと報告されています。

授業を1台、又は複数台のカメラで録画し、録画された映像を使って授業の検討を行います。進め方には様々な方法があり、神奈川県立総合教育センター（2008）では、次のように整理しています。

- ビデオを用いたリフレクション分析
- 理解を深める発話の質的分析
- 再生刺激法による分析
- ストップモーション方式による分析
- VTR中断法による分析
- 授業カンファレンスによる分析
- 生徒による授業評価を使ったビデオ分析

- 評価カードを使ったビデオ分析
- 付箋紙を使ったビデオ分析
- 分かりやすい説明の要素分析

また、「ガイドブック」の気付きを共有するシートを活用して、ビデオ視聴と研究協議を行う方法もあります。

ここでは「ストップモーション方式による分析」の方法を紹介します。授業者が協議に先立って授業の意図や工夫を説明した後、録画されたDVDやビデオを再生します。授業者又は参加者が視聴中に気になった場面があればそこで再生を停止し、その場で検討を行います。授業者は停止された場面での自分の考え、判断やその理由を報告し、参加者は良かった点や課題となる点を述べ、協議を進めていきます。これを繰り返し、協議では授業者の報告を基に、検討場面・検討事項を整理し、授業者、参観者それぞれの視点から自由に意見を交換していきます。そうすることにより表面に現れない授業者の意図と、現実の授業の進行との関連が分かるとともに、授業を立体的に見る目が養われます。

DVDやビデオの活用は、事前に授業の観点を共有化したり、授業後の協議で付箋紙を用いて課題を焦点化したりすることにより、改善につながるとより効果的です。授業を参観できなかった参加者にとっても分かりやすく、また録画された映像を通して客観的に協議を行うことは、授業者にも参観者にも有意義な振り返りとなります。機材さえあれば簡単にできる手法ですので、1年間に1回、自分の授業を録画する等、授業を個人的に振り返る際にも積極的に取り入れてほしい手法です。また、研修時間の確保という点からも有効な方法と考えられます。

項目D	同一校区内、あるいは近隣の学校の教職員の参加を広く求めたり、自校から他校の校内研修に参加したりするなど、恒常的に連携を取り合っている
-----	--

校内研修の一つの方法として、地域に目を向け、同一校区内の異校種との連携が挙げられます。既に連携事業として「小中連携研修」や「中高連携研修」を実施し、合同授業を中心に交流を行っている学校も多くありますが、校内研修においても合同で行うことにより互いの校種の特色や抱える課題への理解を深めることができ、円滑な接続への一助となります。

また、「小小連携」「中中連携」のように、同校種においても地域の近隣校と協力して、共通する課題やテーマを設定し研修を行い、違った視点からの意見が提示されることにより、新たな視点の獲得が期待できます。

ただし、いずれの場合においても、互いの学校が十分に意義を見だし、その重要性についての共通理解が必要です。

取り組み例

項目 A・B の例：県立和気閑谷高等学校の取り組み

授業参観シートを作成する

(90分)

※ 教科混在のグループで座ってもらう（1グループ5人）

1 演習のねらいと進め方の説明（5分）

(1) ねらい

本校の目指す姿や現状を踏まえた、学力向上につながる授業参観シートを作成する。

(2) 進め方の説明

概略を説明する。

2 授業参観の観点を書き出す（個人での作業）（10分）

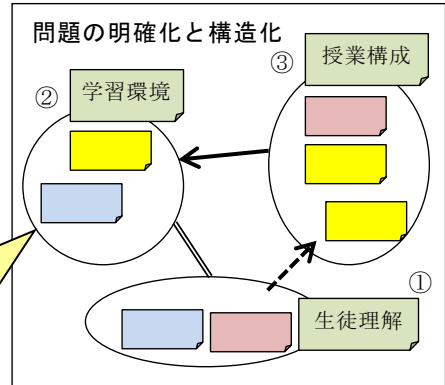
授業参観の観点を付箋紙に書く。

（例）生徒の思考力を伸ばす発問をしている。

※学校経営計画書を参考に。

カード発想法的な手法を取り入れることにより、発散した思考を収束していくことができます。また、優先順位を付け、その理由を考えることにより、取り組みの重点化を図ることができます。

教科の混在した小集団を編成して授業参観シートを作成することにより、教科の枠を超えた学校全体としての取り組みになります。



3 同じ内容で集まりをつくり順位付けをする（グループでの作業）（15分）

(1) 付箋紙を模造紙に貼る（書いた内容を説明しながら）。

(2) 同じ内容や似た内容の付箋紙を集めてまとまりをつくり、それぞれのまとまりがどのような共通性でまとめられている集まりかわかるよう、標題を付ける。

(3) 重要と思われる集まりから順位を付ける（五つまで）。その際に、なぜそれが重要なのか理由を考える。※学校経営計画書を参考に。

(4) 上位五つの標題を、授業参観シートの観察項目の欄に記入する。

4 参観の観点を文章化する（グループでの作業）（15分）

グループごとに付箋紙の内容をまとめ、参観の観点として文章化する。

※評価できるように（評価基準の記述を参考に）。

5 全体での共有化（25分）

(1) 各グループが授業参観シートに記入した観察項目五つを、黒板のマトリックスに記入する。

(2) 各グループから、最重要に位置付けた観察項目について、理由を付けて説明する（2分×グループ数）。

6 まとめ（10分）

順位	aグループ	bグループ	cグループ	dグループ
1	生徒理解	授業規律	指導の工夫	学習環境
2	学習環境	生徒の活動	生徒観察力	個への配慮
3	授業構成	生徒理解	学習環境	教材研究

マトリックスにまとめることにより、全体の傾向が視覚的に分るので、共通理解を図りやすくなります。

観察対象	生徒	教師
生徒理解		授業の理解度を高めるため生徒の様子をよく見ているか
学習環境	授業準備ができていますか	机間指導でルールを徹底できているか
授業構成	自主的な活動があるか	生徒の自主的な活動をさせる工夫ができていますか

※今回の研修結果を参考にして、授業参観シートを後日校内で作成した。

項目A・Cの例：県立岡山御津高等学校の取り組み

同じ教科の教師が、各自の担当する授業のない時間にビデオ撮影された授業を観ながら、授業評価の観点に従って評価を実施します。

2色の付箋紙を準備して「優れている点」「改善すべき点」をそれぞれの付箋紙に記入し、付箋紙を数枚重ねた状態で評価集計をする教師に提出します。評価集計者はA2サイズのシートに観点別に分類し、さらに小見出し等を付けてワークシートを完成させます。授業者にそのワークシートを同じ教科の教師による授業評価としてフィードバックします。

第2回公開授業研究に向けてのビデオ授業研究の手順

① まず、下表で評価の観点を確認してください。

評価項目	この場面は効果的であった	もっとこうORこの場
[教師：言語的支援] 教師による正確な評価とフィードバック（激励・賞賛・言語的な助言、支援、配慮・KR）	やる気につながる言語的助言・支援・配慮（ が効果的にできていたところ ○努力を賞賛（褒め方を含む） ○間違えたり、できなかったりしたときの激励を含む）	
[メタ認知：自己評価] 生徒自身による自己の努力に対する正確な判断、積極的評価（振り返り）	授業中に、生徒自身の努力に対して振り返り（ 評価）をさせていたところ、させた方が良かったところ ○説明が理解でいたかできなかったかの振り返りを含む） ○「今何をしているのか」の振り返り（その場を含む）	
[学習方略] 成功体験の蓄積（暗唱・模写・ノート化・下線引き・小テスト）	小さな成功体験をさせていたところ、させた方が良かったところ ○声や動作で「できる」を体験（生徒の参加を含む） ○模写してノートを完成、下線を引いてポイントを確認（含む） ○確認テストで「できる」を体験（取組状況を含む）	

授業改善のPDCAサイクル

A 2 研究協議を基に授業づくりの改善
C 2 ワークショップ形式による研究協議
D 2 公開授業
P 2 公開授業研究に向けて授業づくり
A 1 フィードバックを基に授業づくりの改善
C 1 ビデオ授業研究
D 1 授業のビデオ撮影
P 1 ビデオ授業研究の授業づくり

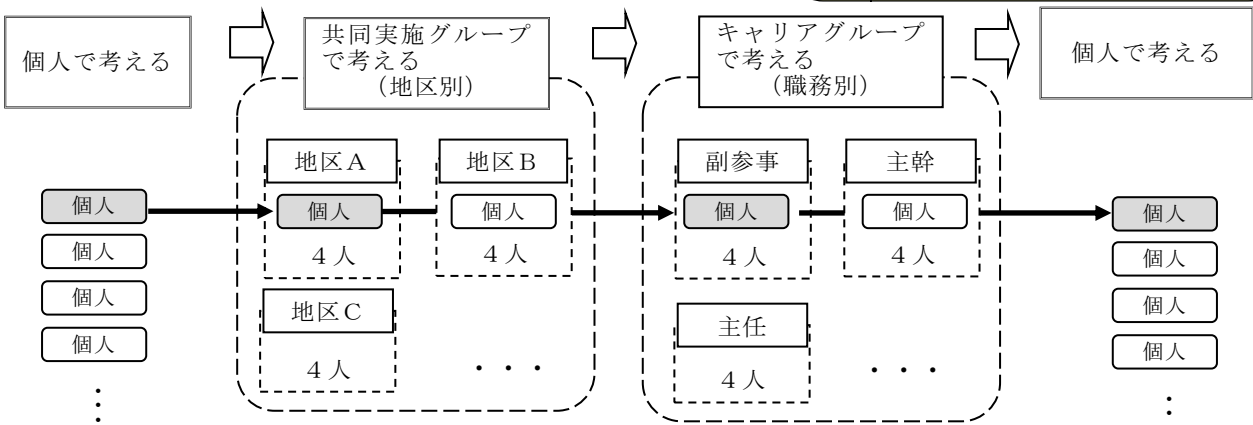
- ② DVDプレーヤーをスタートさせて視聴してください。
③ ビデオ授業を視聴しながら、2種類の付箋紙に評価を記入してください。
付箋紙右上の（ ）の前に、どの観点か（教師・メタ認知・学習方略）を記入、（ ）の中にどの場面かを記入してください。そのときの時刻でも構いません。
④ 視聴後はこの用紙をそのまま（付箋紙を重ねた状態）職員室のBOXに入れてください。

項目B・Dの例：新見市学校事務部会の取り組み（小学校・中学校）

【研修内容・手順】

- 個人作業1 : 自己のキャリアを振り返る（キャリア振り返りシートの活用）
- 個人作業2 : 仕事の満足度が高かった時に共通していたことは何だったか。気づきを三つ書く
- グループ作業1 : ①各自が書いたことを順に発表する
②多くの人が共通して挙げた意見は何か
③少数意見であるが、重要と思われる意見は何か
- グループ作業2 : 新しくグループを編成し、最初のグループでの意見を紹介し合う
- 個人作業3 : 個人で振り返る

協議の観点を明示したりグループを変えたりして協議を深めています。また、時間を取って個人の考えを書き、最後に個人で振り返りをしています。



VI 意欲の喚起

自校の診断結果

	項目	合計点
A	月単位又は週単位の授業公開期間を設定し、自校内で相互に授業を参観し合う機会を設定している	
B	簡単な学習指導案等を活用し、互いに積極的に授業を参観し合う機会を設定している	
C	研修への参画意識を醸成するため、研修内容に作業的活動（協議、演習、ワークショップ等）を取り入れている	
D	道徳や特別活動、総合的な学習の時間等、教科性に縛られず、全教職員が関わることができる研究主題を設定している	

意欲の喚起の重要性

【調査1】の結果から、全体的に校内研修への参加意欲は高い（図8）ものの、簡単な学習指導案等を活用して日々の授業実践を互いに参観し合う機会の設定については、72%の学校が行っていないということが明らかになりました（35ページVI-B）。

日々の授業実践と研究との結び付きを教職員が実感できるよう、互いに授業を参観し合う環境をつくるのが大切です。また、個々の教職員の研究に対する課題意識や意見などを反映できるようにするため、研修に作業的活動を取り入れたり、教職員の研修ニーズや持ち味を生かすことができる研修を設定したりすることも教職員の研修意欲の喚起につながります。

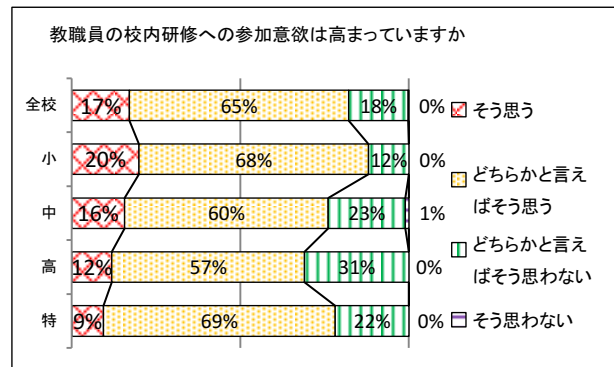


図8【調査1】-⑥

取り組みのポイント

項目A	月単位又は週単位の授業公開期間を設定し、自校内で相互に授業を参観し合う機会を設定している
項目B	簡単な学習指導案等を活用し、互いに積極的に授業を参観し合う機会を設定している

項目Aと項目Bは、校内研修の中心である日々の教育実践と研究とを結び付けるために、「授業実践を互いに参観し合う機会を設定する」という点で共通しています。

項目Aの「授業公開期間の設定」とは、互いに自由に授業を参観し合う期間を年間計画に位置付けるということを示しています。本来なら、互いの授業を気軽にいつでも参観することが望ましいですが、小学校のように教科担任制でない場合においては、自由に参観し合うことは難しかったり、中学校や高等学校等のように教科担任制であっても急に参観に行くことへの抵抗感があったりします。そこで、月単位、週単位で公開期間に幅をもたせることにより、意図的に自校内で相互に参観しやすい環境が整います。そのためには、あらかじめ年間計画に位置付け、全教職員が参観し合える体制を整えることが大切です。

項目Bの「簡単な学習指導案等」とは、授業のねらいや流れ、評価を簡単に示しているもので、様々な形式が考えられます。ここでは授業デザインと呼ばれるものや授業参観シートも含めています。小学校では正式な学習指導案を作成し、参観しているケースが多くみられ、そのことは研究を推進するに当たって大変重要な取り組みです。しかし、日常の授業実践の中で授業研究への意欲を高めるためには、簡単な学習指導案等を活用し、負担を軽減することも有効な手段です。授業者にとっては授業公開の準備が軽減され、参観者にとっては簡単な授業のねらいや流れを事前に確認でき、本時における工夫や評価がより理解しやすくなります。

授業を参観し合う場合には、授業者の考える授業のねらいがどこにあり、本時がどのような支援を基に展開され、どのような観点で評価を行っているのかを、参加者と共有しておく必要があります。簡単な学習指導案等を活用し、授業のねらいや流れを捉えて参観し合うことにより、個々の教職員の教育実践が、どのような指導の工夫を行っているのか共通理解することができ、互いの授業参観がより積極的なものとなります。

研究授業以外で教職員が積極的に授業を参観し合う機会を増やしていくためには、簡単な学習指導案等の作成のみで行う授業と、正式な学習指導案を作成して行う公開授業を効果的に位置付ける方法が有効です。

さらに、授業後の協議の一助として、コメントを書き加える欄を設定すれば、参観者は、授業の流れの中で「自分ならどうするのか」という視点に立って考えることが可能となり、授業者にとっても他の教職員からの新たな知見が得られ、今後の授業改善に向けて意欲を高めることができます。

項目C	研修への参画意識を醸成するため、研修内容に作業的活動（協議、演習、ワークショップ等）を取り入れている
------------	---

「研修への参画意識」とは、全教職員が研究主題を自分自身の課題として捉え、積極的に意見を出し合おうとする意識のことです。そのためには、参画型研修などで作業的活動を取り入れることが有効です（「ガイドブック」）。個人の意見がグループや全体へと汲み上げられていくことや、組織に反映されることが教職員の研修への参画意識を醸成したり向上させたりするといえます。

項目D	道徳や特別活動、総合的な学習の時間等、教科性に縛られず、全教職員が関わることのできる研究主題を設定している
------------	--

「道徳や特別活動、総合的な学習の時間等」とは、教科の枠を超え全教職員で共通している内容や領域のことを指します。

学校教育目標は、ある特定の教科によって達成されるものではありません。したがって、その学校教育目標を具体化する研究主題も、ある特定の教科に留まらず、全教職員が関わることのできる共通性のあるものとして設定することが必要です。

また、教職員にはそれぞれ得意とする分野があります。教職員の多様性に応えることのできる研究主題を設定すれば、指導方法の工夫やカリキュラムの開発への意欲につながります。また、研究主題に関わる分野を得意とする教職員に研修の講師を依頼することにより、その教職員の意欲を喚起することもできます。さらに、他校の研究発表会や研修で身に付けた知見を広める機会をもつことも、教職員の意欲を高めることに有効です。

取り組み例

項目Bの例：津山市立弥生小学校の取り組み

研究主題 「身に付けさせたい力を明らかにした授業づくり」
算数部会のテーマ 「算数的活動を取り入れ、自ら考える子どもを育てる授業づくり」

授業を参観する観点

今回、少人数指導は「習熟度別」に授業を行います。
「基礎基本コース」「チャレンジコース」とも1単位時間のねらいは次のとおりです。
ねらいは同じですので、コースによって「学習活動や支援の仕方」を変えています。
①～③の観点で参観をしてください。後の検討会での話し合いの中心となります。

「1より小さい数でわると、商は被除数（わられる数）より大きくなることを知り、除数（わる数）による商と被除数の関係を理解する」
○理解する過程で、具体的な場面と図を用いて考える活動を入れる。
○理解した上で、「商を出す前にわられる数より大きくなっているか」を考えて計算することを確かめる。

①「具体的な場面と図を用いて考える」活動を入れる

「対応数直線のかき方や演算決定の仕方、対応数直線を用いて説明すること」に差がある
○基礎基本コースの児童には → スモールステップで対応数直線を教え、商を予測させる
○チャレンジコースの児童には → 自力解決させ対応数直線を活用して説明させる

よいと思ったこと

自分ならこうすると思ったこと

この観点シートを後の研修時間に持参し、協議を行います。また、研修後は授業者へ渡し、今後の授業改善に向け活用しています。

②「『商を出す前にわられる数より大きくなるか』を考えて計算すること」を確かめる

「わり算の計算力」に差があり、予測して確かめるまでの過程（①答えを予測する、②計算する、③実際に求めた答えを予測と合っているか確かめる）の十分な時間を確保しにくい
○基礎基本コースの児童には → わる数が1より大きい数と1より小さい数の式を書いたフラッシュカードを準備し、理解したことを活用させる
○チャレンジコースの児童には → かけ算もわり算も混ぜたフラッシュカードを準備し、かけ算の積数による積と被積数の関係も想起させて、本時で学習理解したことを活用させる

よいと思ったこと

自分ならこうすると思ったこと

学校の研究主題を踏まえた授業の工夫や支援の意図が明確にされています。

③授業展開の違い

基礎基本コース	発展コース
問題を読んで立式する めあてを確認する 対応数直線をかき、商を予測する 計算をして答えを確認する まとめをする フラッシュカードでわられる数と商の関係を確認する	問題を読んで立式する めあてを確認する 自力解決し発表する 計算をして答えを確認する まとめをする かけ算との比較をする フラッシュカードでわられる数と商の関係を確認する

よいと思ったこと

自分ならこうすると思ったこと

児童のつぶやきや活動の様子等から「よいと思ったこと」「自分ならこうする」と考えたことを記入することにより、後の協議において焦点化を図ることができます。また、自分のこととして捉えることにより、授業者も参観者も次の授業実践への意欲につなげることができます。

VII 資質能力の向上

自校の診断結果

	項目	合計点
A	教職員同士が同僚の実践や悩みを受け止め、適切にアドバイスしたり意見を求めたりして、コミュニケーションを図っている	
B	研究主任等をはじめ、教職員の資質能力が意図的、計画的に育つ場が設定されている	
C	教職員が他校の研究発表会や、教育委員会・教育センター等の講座に参加して情報を入手し、多くの知見を身に付けている	
D	自校の研究主題や今後の研究の方向性を具体的に共有し、実践に結び付けている	

資質能力の向上の重要性

【調査1】の結果から、70%の学校で、教職員が校外研修で得た内容は校内研修で生かされていると答えている（図9）ものの、自校の研究主題や研究の方向性については、中学校や高等学校の半数以上の学校で具体的に共有し、実践に結び付けることができていません（36ページⅦ-D）。

研究主任の役割は大きなものですが、研修を活性化させるためには研究主任だけでなく、全体の資質能力の向上も求められます。

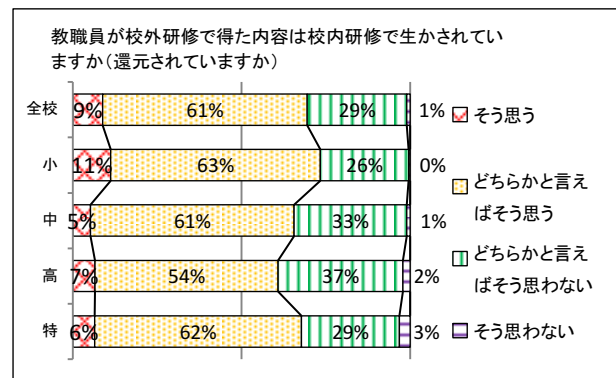


図9【調査1】-⑦

取り組みのポイント

項目A	教職員同士が同僚の実践や悩みを受け止め、適切にアドバイスしたり意見を求めたりして、コミュニケーションを図っている
項目B	研究主任等をはじめ、教職員の資質能力が意図的、計画的に育つ場が設定されている

教職員間のコミュニケーションが豊かになることで、児童生徒への理解や授業づくりに関して情報の共有が促進され、工夫改善が図られます。日頃から授業を互いに参観し合う等して悩みやアドバイスを出し合い、同僚性を高めることができていない学校では研究協議においても活発な意見が出され、校内研修の効果が高まっています。

意図的にコミュニケーションを活性化する取り組みとしては、年齢層の異なる教職員（初任者と10年経験者等）がペアとなって仕事をする仕組みをつくることにより、双方の資質能力の向上につながる等が考えられます。また、資質能力を意図的、計画的に向上させるためには、教職員一人一人が自己成長のマネジメントに基づいて、自己の教育実践の振り返り、目標設定、実践後の振り返りのサイクルにより、スパイラルに力量の向上を図ることが大切です。このとき、「いつまでに、何を、どうするのか」を明確に意識することが必要です。

次に示す「自己マネジメントシート」（岡山県総合教育センター経験年数別研修講座資料）を活用することもできます。

自己マネジメントシート

【〇年目までに目指す教職員像】

○学習指導（最重要のものを一つ） ○生徒指導（最重要のものを一つ） ○学級（HR）経営（最重要のものを一つ）

【取組の方向性】
(最重要のものをそれぞれ一つ)

○学習指導
○生徒指導
○学級（HR）経営

【1年目の具体的な取組】
(重要度が高いものからそれぞれ三つ)

○学習指導
○生徒指導
○学級（HR）経営

【〇年目の具体的な取組】
(重要度が高いものからそれぞれ三つ)

○学習指導
○生徒指導
○学級（HR）経営

【現状分析】（自己の指導について、児童生徒の実態を踏まえて書く）

成果 ※重要度が高いものからそれぞれ三つ	改善すべき点 ※重要度が高いものからそれぞれ三つ
○学習指導 ○生徒指導 ○学級（HR）経営	○学習指導 ○生徒指導 ○学級（HR）経営

項目C 教職員が他校の研究発表会や、教育委員会・教育センター等の講座に参加して情報を入手し、多くの知見を身に付けている

研修担当者が先進校の公開授業や研究発表会、教育センター等の研修講座へ参加することで、自校の研究課題の設定や校内研修の進め方についての視野を広げることができます。

また、全教職員が自校の学校教育目標や課題に対して関心をもち、充実した校内研修に結び付けるためには、一人一人が多くの知見を得ることが大切です。研修の成果を共有するための工夫としては、校外研修、研究発表会等に参加した後、そこで得た情報や資料を整理して報告、発表する機会（職員会議、職員朝礼、校内ネットワーク上の掲示板等）を設けたり、資料コーナーを設けたりすることがあります。

項目D 自校の研究主題や今後の研究の方向性を具体的に共有し、実践に結び付けている

研究主題や研究の方向性を全教職員が理解、共有し、さらに、自らの教育実践に結び付けていくためには、実際に研究主題や方向性を共有する場と実践に結び付ける方法が必要です。例えば、研究主題を踏まえて行った教育実践について、教職員一人一人が記録を残し、その記録を用いて校内研修の全体協議の中で説明することも有効な方法の一つです。

取り組み例

項目Dの例：笠岡市立新吉中学校の取り組み

研究主題「人間関係づくりを基盤とした人権教育の推進」
～「学び合い学習」の授業実践と人権学習の充実～

研修の履歴 氏名（

私のテーマ			重点項目1の(2)話し合う習慣とスキル 自分の考えを伝え合う授業の工夫			
月日	クラス	教科	内容	目標	成果	課題
○/○	●●	数学	1章 式の展開と 因数分解 部分	一の位が5である 2けたの自然数の 2乗にどんなきま りがあるかを、グ ループで話し合う ことで見付けるこ とができる。	・友達と話し合う中 で、きまりを見付け ることができた生徒 もいた。 ・新しいグループで コミュニケーション をとることができ た。	・まだ慣れていな いこともあり、活 発な意見交換にな らなかった。 ・十分に時間が取 れなかった。
			・負 の数	グループでカード を使うことで、正 の数・負の数の加 法を理解すること ができる。	・グループで楽し く、確認しな 加法について することができ	

授業における、研究主題の中での重点項目を記述しています。

それぞれの教科ごとに研究主題に沿って実践の履歴を残し、振り返りの基礎資料としています。

全体の場でオープンにし、研究主題に応じたねらいや成果、課題等を全員で共有することができるようにしています。

VIII 研修効果・有効性の検証

自校の診断結果

項 目		合計点
A	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修についての評価指標を設けている	
B	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修の内容や成果、課題等についてアンケート調査を実施している	
C	校内研修で得られた知見が、研修後の授業改善に結び付くような工夫をしている（個人化）	
D	次年度に向けて、校内研修の企画・運営・成果・課題を総括する機会を設けている	

研修効果・有効性の検証の重要性

【調査1】の結果から、75%の学校が研修の成果の見取り（評価）を行っていることが明らかになりました（図10）。しかし、「研究主題の有効性を確かめるため、評価指標を設けている」と回答した学校は全体の32%にすぎません（36ページⅧ-A）。

校内研修の充実を図るためには、評価の明確な視点を持ち、その有効性を確認することが大切です。そのために、評価指標を設定し学力テストやアンケート調査等を活用しながら、研修の効果や有効性を客観的に把握することが必要となります。研修効果や有効性を抽象的な表現でまとめるのではなく、できるだけ客観的に把握することが研修価値の自覚や研修意欲の高揚につながります。さらに、研修をより効果的なものとするためには、研修で得られた知見を日常の教育活動に結び付け、児童生徒の変容につながることができる手段を講じることも大切な視点です。

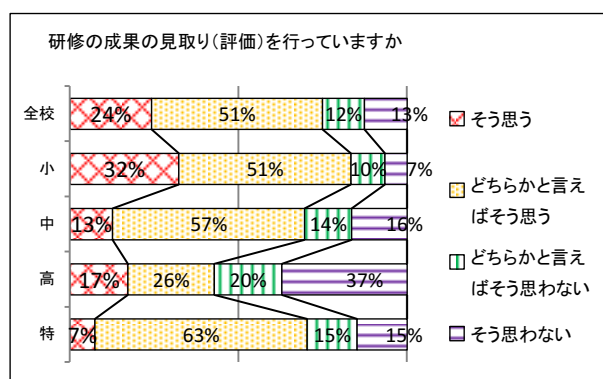


図10 【調査1】-⑧

取り組みのポイント

項目 A	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修についての評価指標を設けている
項目 B	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修の内容や成果、課題等についてアンケート調査を実施している

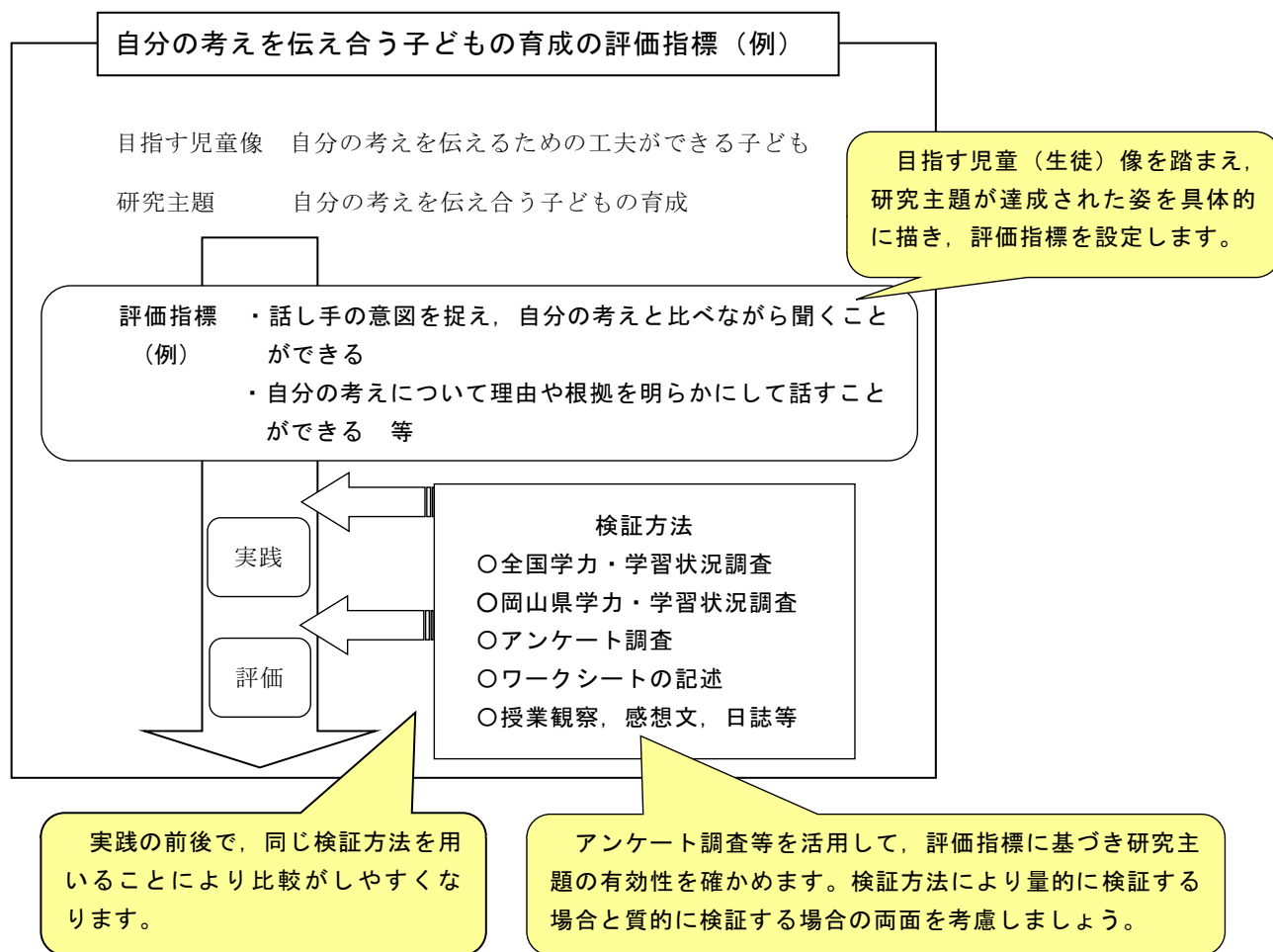
校内研修が深まらない理由の一つとして、研修の評価方法が明確になっていないため、校内研修自体が有効であったかどうかの判断が不明瞭なまま、抽象的、観念的な表現で研修成果をまとめていることが挙げられます。校内研修の評価に当たっては、評価指標（目標が達成された具体的な姿）を設定する必要があります。評価指標を設定する場合は、次のように二つの視点で考えることが大切です。

- 成果指標：目標の達成状況を把握するためのもの（成果に着目するもので、主に児童生徒の達成状況について考えますが、教職員の資質能力の変容について考える場合もあります）

○ 取組指標：達成に向けた取り組みの状況を把握するためのもの（取り組みに着目するもので、主に教職員の取り組みについて考えます）

例えば、校内研修の評価においてポイントとなる研究主題の達成状況の検証については、研究主題設定時に研究主題が達成された場合の目指す児童生徒像を具体的に描き、成果指標として設定することが必要です。検証に当たっては、学力テストのように量的に検証する場合とワークシートの記述などのように質的に検証する場合がありますが、それらを適切に組み合わせ、評価の客観性を確保することが大切です。

なお、実践前に用いる検証方法（学力テスト、アンケート等）を実践後も活用すれば、取り組み前後での比較（児童生徒の変容の把握）がしやすくなります。



また、学校として研究主題の達成に向けて取り組んだ内容や方法が効果的であったかどうかを検証するために、取組指標を適切に設定し研修のプロセスを評価することも大切です。

項目 C	校内研修で得られた知見が、研修後の授業改善に結び付くような工夫をしている（個人化）
------	---

校内研修の成果を評価する際には、校内研修で得られた知見が教職員の日々の教育実践に結び付き、指導計画、指導方法の工夫改善や新たな開発に活かされていることを確認することが必要です。

授業参観や研究協議で得られた知見を、自己の教育活動に適切に取り入れることにより、授業改善も行いやすくなり、研修の有効性の検証にも結び付けやすくなります。

例えば、研修後に自分自身の授業改善の方法を具体的に文書化する方法などが考えられます。

項目D	次年度に向けて、校内研修の企画・運営・成果・課題を総括する機会を設けている
-----	---------------------------------------

校内研修が「研修のための研修」にならないようにするためには、常に研修で得られた成果や課題等を明らかにし、研修が意義あるものであったかをどうかを総合的に確かめる必要があります。1年間行ってきた研究授業の学習指導案や授業記録、研修における協議記録等の資料を整理するとともに、児童生徒や教職員を対象にアンケートを実施し、研修の成果や課題を把握することができるように項目を工夫することが大切です。

特に、校内研修の1年間の取り組みを総括する場合には、次のような視点で具体的な評価項目を設定することが必要です。

- 研修の計画 (Plan), 実施 (Do), 評価 (Check), 改善 (Action) のサイクルごとに取り組みの妥当性を確認しているか (研修のプロセス)
- 研究主題に関わり目指す児童生徒の姿は、どの程度達成できているか (児童生徒の変容)
- 研修の成果は、教職員の日々の資質能力の向上に寄与しているか (教職員の変容)

取り組み例

項目C：津山市立北陵中学校の取り組み

【自分化シート】～私の授業改善プラン～

所属 () 名前 ()

本日の研究会を振り返り、先生方の「気付き」を整理してみてください。
それを基にして授業改善の方法や新しい仕掛け・工夫を考えてみましょう。
※「気付き」を書き出してみましょう。

○ご自身の授業でも取り入れてみようと思ったこと。

研修で得られた知見を自分の言葉でまとめています。

○ご自身のクラスや学校でも取り入れてみようと思ったこと。

○その他、参考になったことや工夫のきっかけになったことはありましたか。

《授業改善プラン：私ならこうしてみたい》

ご自身の授業や学校の改善プランを考えてみて下さい。
具体的な改善計画や方法などを考えてみてください。

自分の授業に置き換えて考え、自分の授業改善に結び付く工夫をしています。

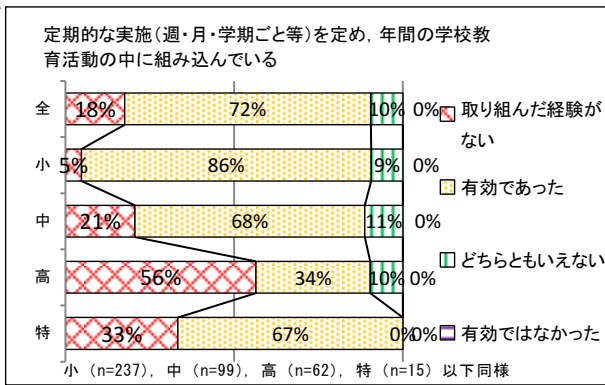
上記の改善プランに対して欲しいアドバイスなど

アドバイスコーナー

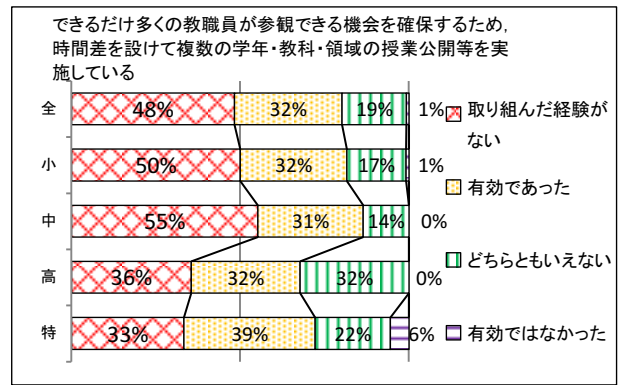
資料1 【調査2】の結果

I 研修時間の確保

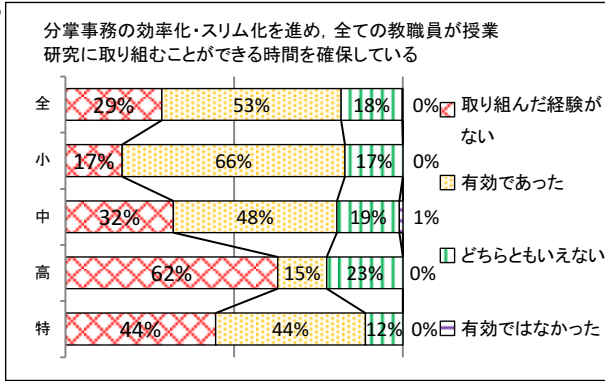
A



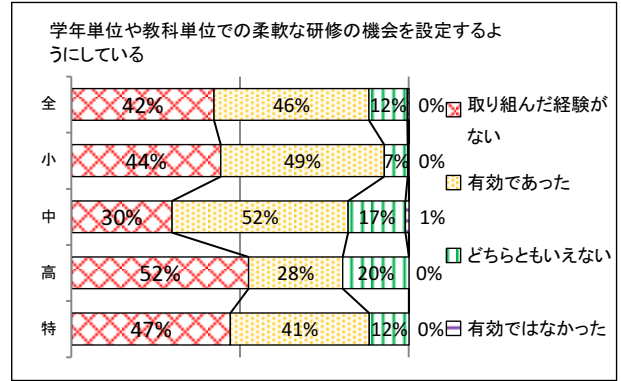
C



B

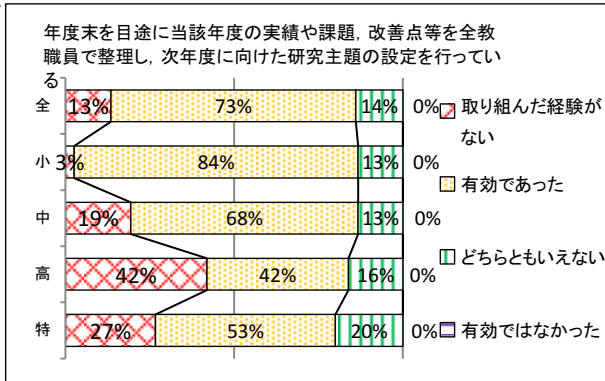


D

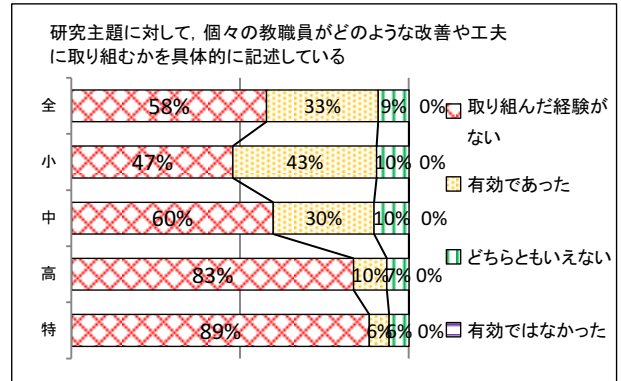


II 研究主題の設定と追究

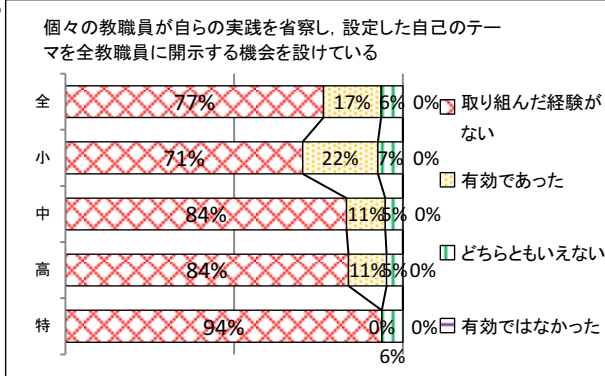
A



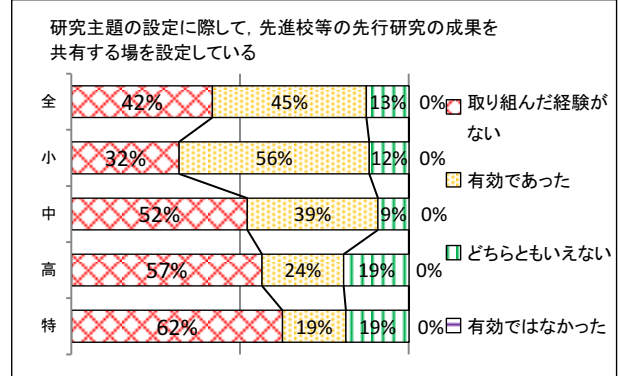
C



B

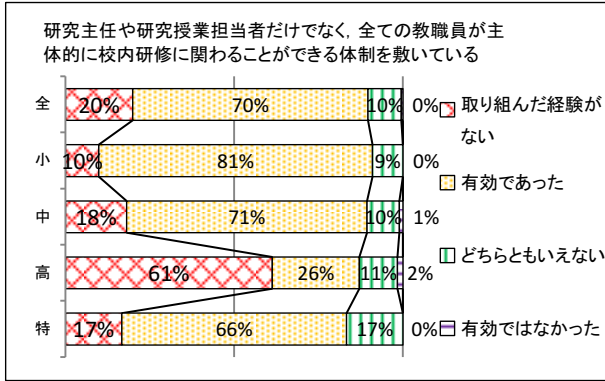


D

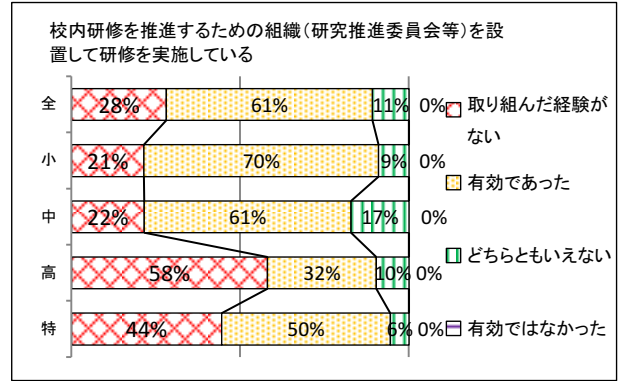


Ⅲ 組織体制の整備

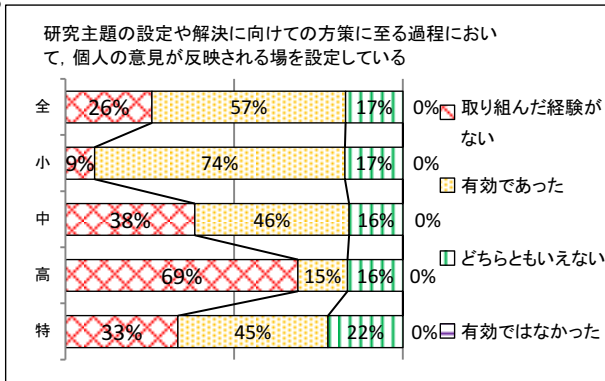
A



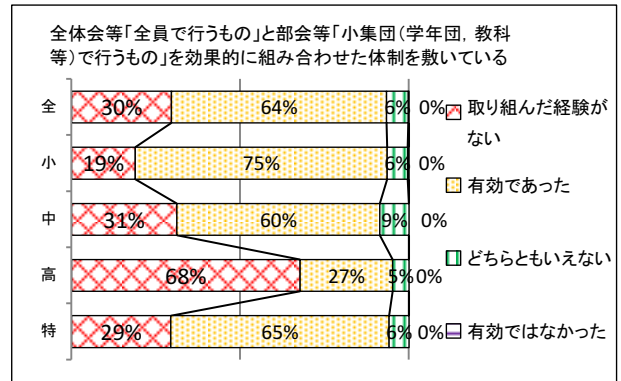
C



B

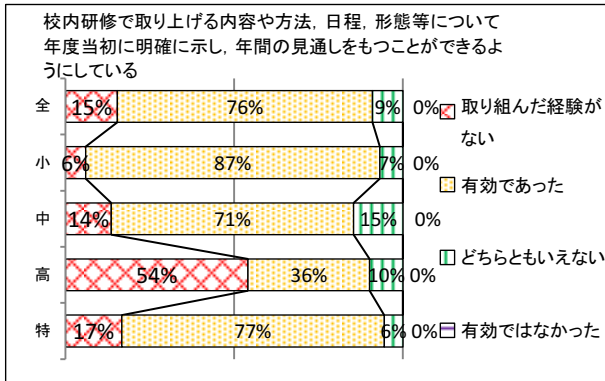


D

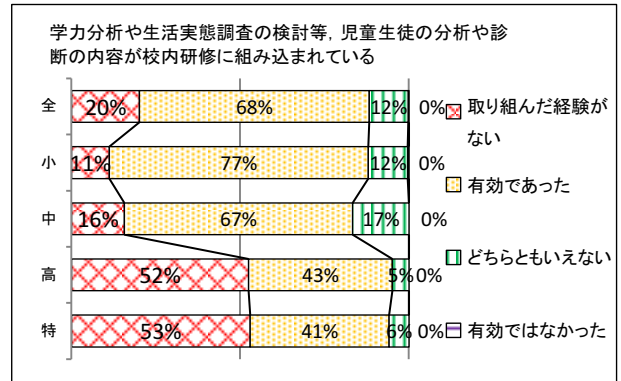


Ⅳ 研修計画の策定

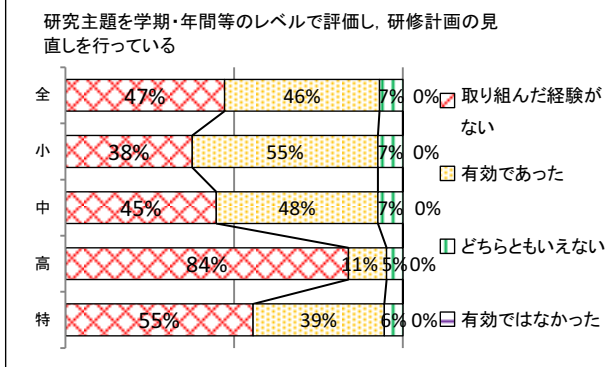
A



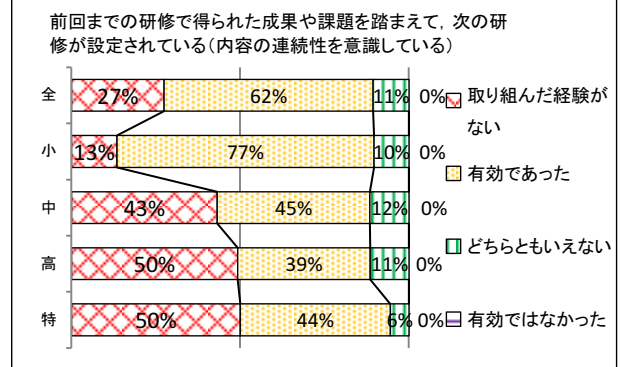
C



B

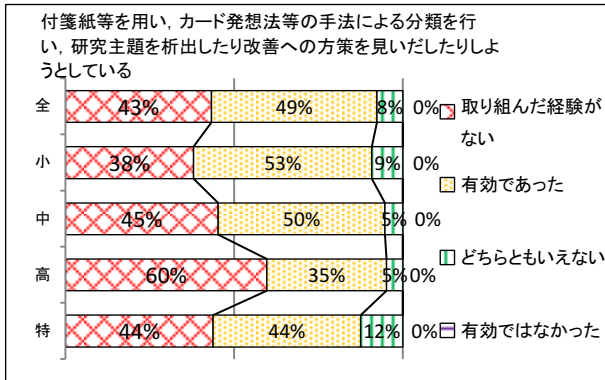


D

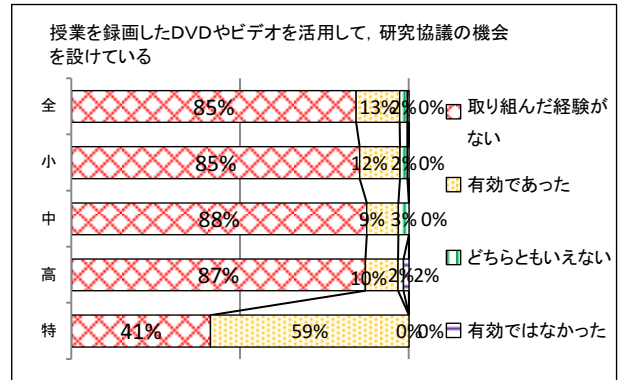


V 研修手法の工夫

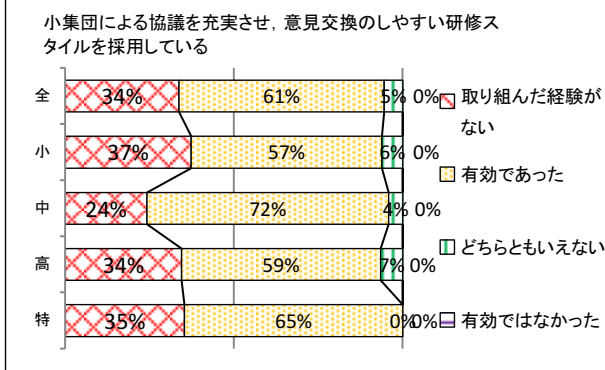
A



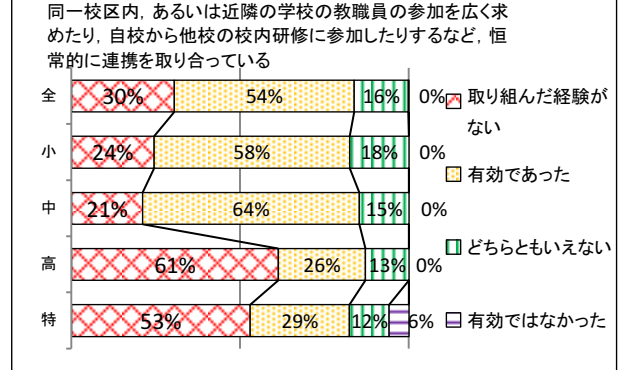
C



B

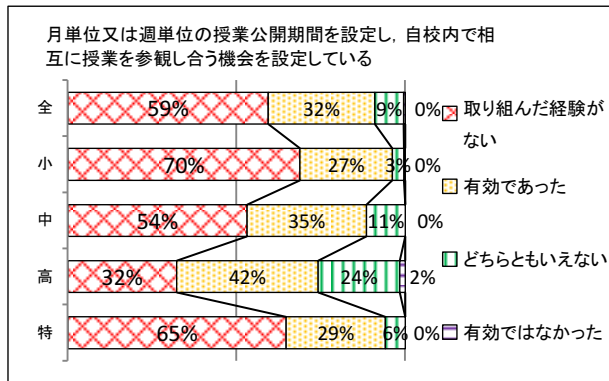


D

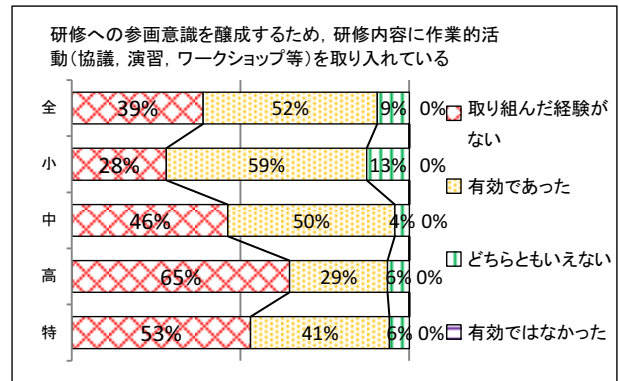


VI 意欲の喚起

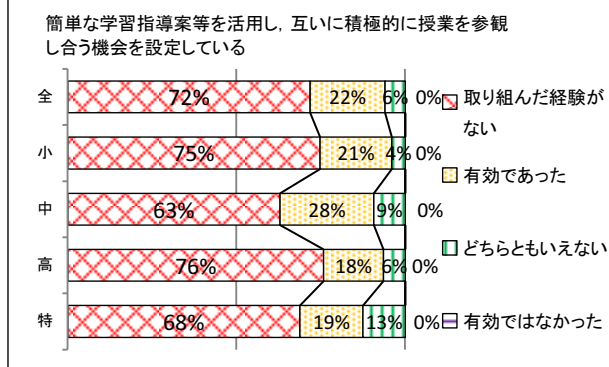
A



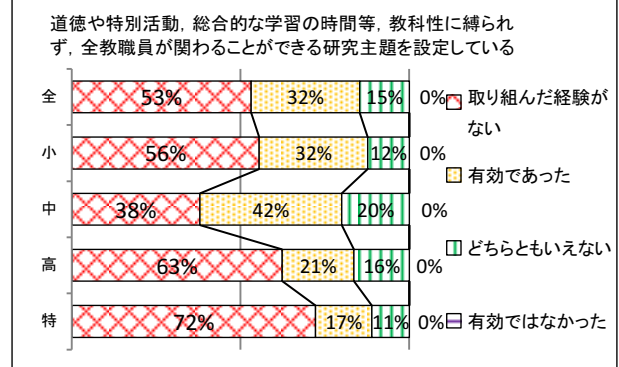
C



B

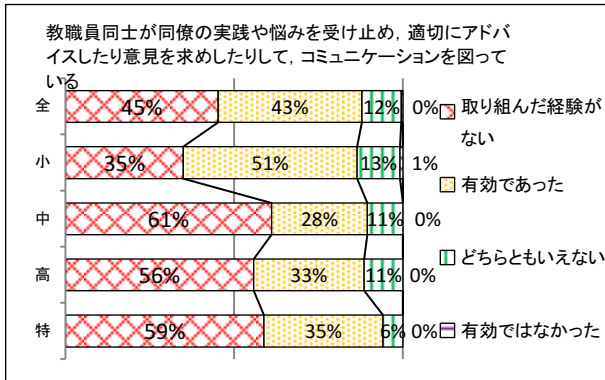


D

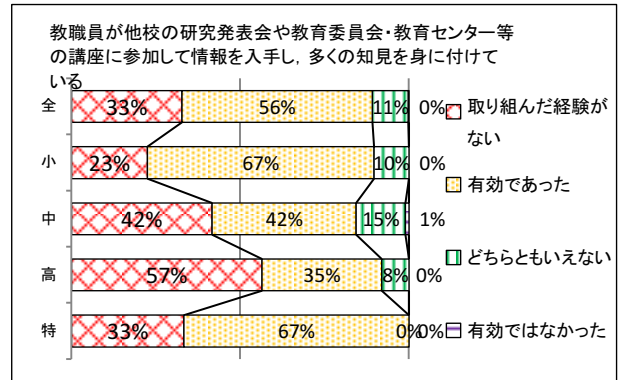


VII 資質能力の向上

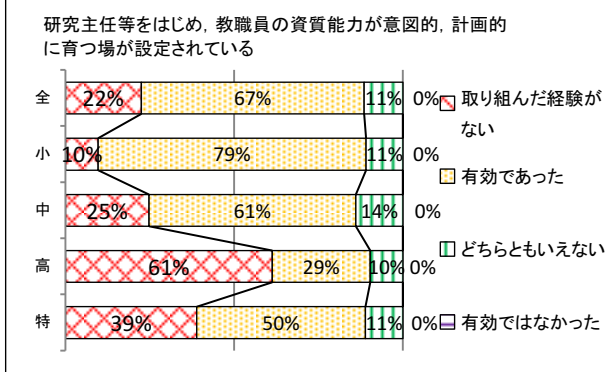
A



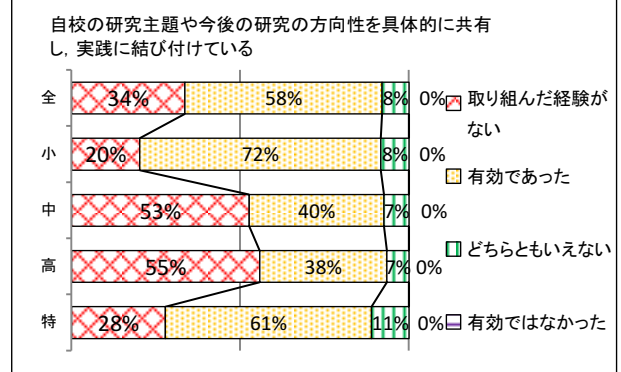
C



B

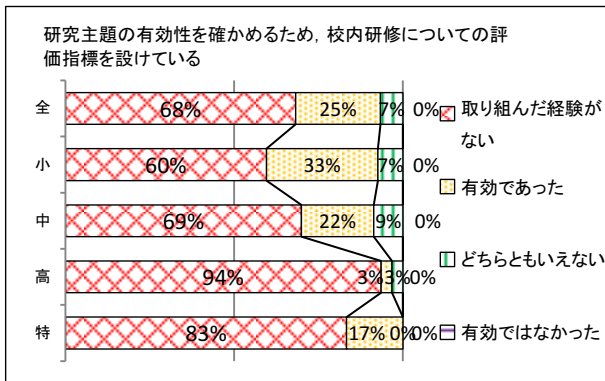


D

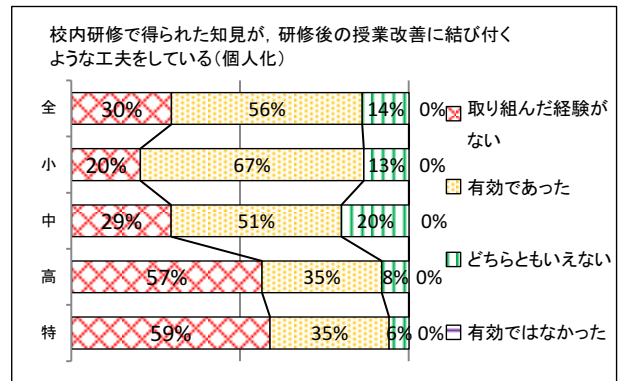


VIII 研修効果・有効性の検証

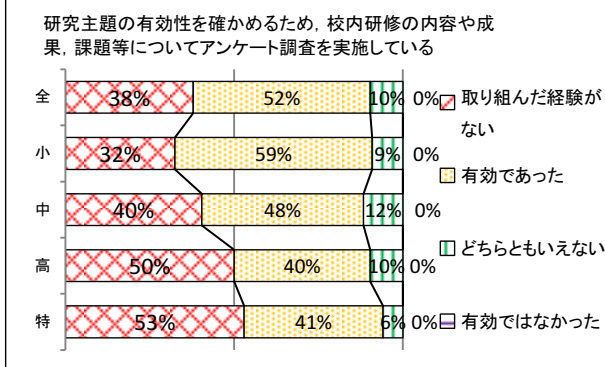
A



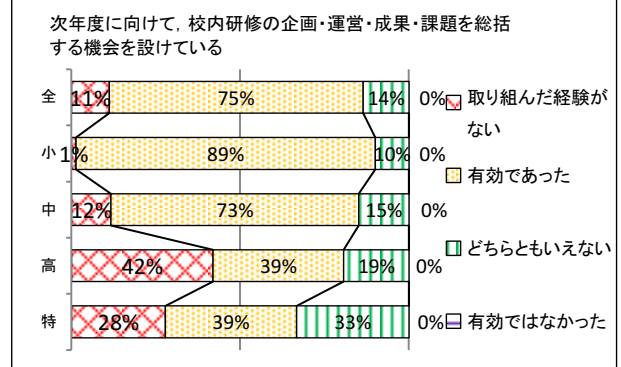
C



B



D



資料2 校内研修診断表

(Ⅰ～Ⅷ：校内研修を充実させるための「8つの軸」 A～D：具体的な手だてを示す項目)

≪Ⅰ 研修時間の確保≫		ある	ない
A	定期的な実施(週・月・学期ごと等)を定め、年間の学校教育活動の中に組み込んでいる	1	0
B	分掌事務の効率化・スリム化を進め、全ての教職員が授業研究に取り組むことができる時間を確保している	1	0
C	できるだけ多くの教職員が参観できる機会を確保するため、時間差を設けて複数の学年・教科・領域の授業公開等を実施している	1	0
D	学年単位や教科単位での柔軟な研修の機会を設定するようにしている	1	0
個人の合計点			

≪Ⅱ 研究主題の設定と追究≫		ある	ない
A	年度末を目的に当該年度の実績や課題、改善点等を全教職員で整理し、次年度に向けた研究主題の設定を行っている	1	0
B	個々の教職員が自らの実践を省察し、設定した自己のテーマを全教職員に開示する機会を設けている	1	0
C	研究主題に対して、個々の教職員がどのような改善や工夫に取り組むかを具体的に記述している	1	0
D	研究主題の設定に際して、先進校等の先行研究の成果を共有する場を設定している	1	0
個人の合計点			

≪Ⅲ 組織体制の整備≫		ある	ない
A	研究主任や研究授業担当者だけでなく、全ての教職員が主体的に校内研修に関わることができる体制を敷いている	1	0
B	研究主題の設定や解決に向けての方策に至る過程において、個人の意見が反映される場を設定している	1	0
C	校内研修を推進するための組織(研究推進委員会等)を設置して研修を実施している	1	0
D	全体会等「全員で行うもの」と部会等「小集団(学年団、教科等)で行うもの」を効果的に組み合わせた体制を敷いている	1	0
個人の合計点			

≪Ⅳ 研修計画の策定≫		ある	ない
A	校内研修で取り上げる内容や方法、日程、形態等について年度当初に明確に示し、年間の見直しをもつことができるようにしている	1	0
B	研究主題を学期・年間等のレベルで評価し、研修計画の見直しを行っている	1	0
C	学力分析や生活実態調査の検討等、児童生徒の分析や診断の内容が校内研修に組み込まれている	1	0
D	前回までの研修で得られた成果や課題を踏まえて、次の研修が設定されている(内容の連続性を意識している)	1	0
個人の合計点			

≪ V 研修手法の工夫 ≫		ある	ない
A	付箋紙等を用い、カード発想法等の手法による分類を行い、研究主題を析出したり改善への方策を見いだしたりしようとしている	1	0
B	小集団による協議を充実させ、意見交換のしやすい研修スタイルを採用している	1	0
C	授業を録画したDVDやビデオを活用して、研究協議の機会を設けている	1	0
D	同一校区内、あるいは近隣の学校の教職員の参加を広く求めたり、自校から他校の校内研修に参加したりするなど、恒常的に連携を取り合っている	1	0
個人の合計点			

≪ VI 意欲の喚起 ≫		ある	ない
A	月単位又は週単位の授業公開期間を設定し、自校内で相互に授業を参観し合う機会を設定している	1	0
B	簡単な学習指導案等を活用し、互いに積極的に授業を参観し合う機会を設定している	1	0
C	研修への参画意識を醸成するため、研修内容に作業的活動（協議、演習、ワークショップ等）を取り入れている	1	0
D	道徳や特別活動、総合的な学習の時間等、教科性に縛られず、全教職員が関わることができる研究主題を設定している	1	0
個人の合計点			

≪ VII 資質能力の向上 ≫		ある	ない
A	教職員同士が同僚の実践や悩みを受け止め、適切にアドバイスしたり意見を求めたりして、コミュニケーションを図っている	1	0
B	研究主任等をはじめ、教職員の資質能力が意図的、計画的に育つ場が設定されている	1	0
C	教職員が他校の研究発表会や、教育委員会・教育センター等の講座に参加して情報を入手し、多くの知見を身に付けている	1	0
D	自校の研究主題や今後の研究の方向性を具体的に共有し、実践に結び付けている	1	0
個人の合計点			

≪ VIII 研修効果・有効性の検証 ≫		ある	ない
A	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修についての評価指標を設けている	1	0
B	研究主題の有効性を確かめるため、校内研修の内容や成果、課題等についてアンケート調査を実施している	1	0
C	校内研修で得られた知見が、研修後の授業改善に結び付くような工夫をしている（個人化）	1	0
D	次年度に向けて、校内研修の企画・運営・成果・課題を総括する機会を設けている	1	0
個人の合計点			

※「8つの軸」、四つの項目は明確に分離できるものではなく、重複したり互いに関連したりしている部分を含んでいます。

【主な参考文献】

- ・日本教育経営学会（1986）『教育経営ハンドブック』ぎょうせい
- ・神奈川県立総合教育センター（2008）『高等学校版 授業改善のための授業分析ガイドブック』
- ・北神正行・木原俊行・佐野亨子（2010）『学校改善と校内研修の設計』学文社
- ・大阪教育大学・大阪市教育センター（2010）『子どもの学力向上に資する校内研修推進の手引き』
- ・国立教育政策研究所（2011）『教員の質の向上に関する調査研究報告書』
- ・独立行政法人教員研修センター（2012）『教員研修の手引き 効果的な運営のための知識・技術』
- ・岡山県総合教育センター（2012）『校内研修ガイドブックー参画型研修で学校の活性化ー』
- ・高旗浩志（2012）「教師の協同を育む参画型校内研修の実現」（岡山県総合教育センター「校内研修を充実させるための研修講座」講義資料）

平成24年度岡山県総合教育センター所員研究
（共同研究；教育経営）

「校内研修ガイドブックⅡ ー校内研修を充実させる「8つの軸」ー」
研究委員会

指導助言者

高旗 浩志 岡山大学教師教育開発センター准教授

研究委員

竹田 義宣	岡山県総合教育センター教育経営部長
小藤 一成	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
難波 英昭	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
佐藤 裕之	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
竹内 成長	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（副参事）
田村 繁樹	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（主幹）
片岡 学	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
御藤 善子	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
藤原美由紀	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
中原 晋介	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
大辻慎一郎	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
木村 好香	岡山県総合教育センター教育経営部指導主事
宗好慶太郎	岡山県総合教育センター教科教育部指導主事（副参事）
小林 寛	岡山県総合教育センター生徒指導部指導主事
池畑 公美	岡山県総合教育センター特別支援教育部指導主事
井元 重文	岡山県総合教育センター情報教育部指導主事

平成25年2月発行

校内研修ガイドブックⅡ ー校内研修を充実させる「8つの軸」ー

編集兼発行所 岡山県総合教育センター

〒716-1241 岡山県加賀郡吉備中央町吉川7545-11

TEL (0866)56-9101 FAX (0866)56-9121

URL <http://www.edu-ctr.pref.okayama.jp/>

E-MAIL kyoikuse@pref.okayama.lg.jp

お問い合わせ 教育経営部 TEL (0866)56-9102

Copyright © 2013 Okayama Prefectural Education Center