

校内研究の活性化と実践的指導力の向上をめざして
～教職員の協働体制づくりと人材育成を通して～

熊本県長洲町立長洲小学校 井上 裕一

1 はじめに

これまで、本校の校内研において、授業研究会を中心にして協働的な研究体制が進められてきた。

一方で、本校には一年目・二年目をはじめとする若手職員も多く、日常の授業づくりや学級経営等に関する個々が抱えている課題の解決には至っていない。また、教科研究や学級経営、生徒指導等、各領域や指導内容に応じて、高い専門性を身に付けているミドル世代の職員もいるものの、そうした人材の活躍・活用場が十分に位置づけられているとは言えない。

そこで、校内研究の活性化と実践的指導力の向上をめざし、教職員の協働体制づくりと人材育成の視点から実践に取り組むことにした。

2 研究の視点

(1) 日常の授業実践を基盤とした教職員の協働体制〔視点1〕

校内研究を活性化させるためには、教職員一人一人が授業研究に対する参画意識を強め、個々の実践で得られた成果や課題を学校全体に広めていくことができるような協働体制の構築が重要である。そこで、次の3つの手立てを考える。

- | |
|---|
| ア 研究推進委員会における共通理解 → 研究主任との連携 |
| イ 校内研におけるビジョンや成果の発信 → 授業づくりの講話や通信の発行 |
| ウ 授業実践を通じた参画 → 担任とTT（ティームティーチング）による授業公開 |

(2) 若手教職員とミドルリーダーとの交流を踏まえた人材育成〔視点2〕

教職員一人一人の実践的指導力の向上を図るためには、キャリアの異なる教職員集団の中で、それぞれの特性や得意分野を発揮しながら互いに学び合う環境づくりを進めていく必要がある。そこで、そのような環境づくりを進めるために、人材育成の視点から次の3つの手立てを考える。

- | |
|--------------------------------------|
| ア ワークショップ型の研究会 → 若手とベテランのバランスを考えた班編成 |
| イ ミニ研修会の企画・推進 → 教職員が主体的に学び合う場の設定 |
| ウ 職員室の雰囲気づくり → 見取りに基づく声かけや面談 |

(3) 研究の構想図

研究の全体構想図を添付資料（資料1）に示した。

3 研究の実際

(1) 日常の授業実践を基盤とした教職員の協働体制〔視点1〕

ア 研究推進委員会における共通理解

校長、教頭、研究主任、学びづくり部会チーフ、心づくり部会チーフ、健やか部会チーフの計6名による研究推進委員会を月に1～2回実施した。

まず、年度当初に、学校目標及び方針について学校長と共通理解を図った。その中で、これまで教師主導で進めることの多かった学校行事を見直し、児童が主体的に企画・運営に携わり、児童の活躍場面を充実させていくことを確認した。その結果、研究テーマについては、教科を絞らず、子供主体の授業づくりの研究を進めていくこととした。

教頭の実践として、校内研で授業づくりについての研修会を実施、3年以上の各クラスで社会科1単元の授業を実施、研究だよりの発行等、年間を通して位置づけ、研究主任や各担任と連携しながら、授業研究を深めていくことについて共通理解を図った。

イ 校内研におけるビジョンや成果の発信

(7) ビジョンの発信

校内研の年間計画において、教頭による講話を位置付けた(写真A)。本研究主題「子供一人一人が『楽しい』『わかる』『できた』を実感できる授業を目指して」を踏まえ、①魅力的な教材の工夫、②学び合いの充実、③他教科等と関連付けた授業の工夫の3つの視点から講話を行った(添付資料2)。



写真A 第1回校内研講話

(4) 個人研究テーマ・研究内容の掲示

本年度は、前期・後期合わせて、全職員1人2回の公開授業を計画した。3本の大研を除き、それ以外の授業は、自主的な公開授業とし、各々が実施時期、教科、単元を決めて授業を提案することとした。他の職員は、自分の参観したい授業者、教科、時間帯を自由に選び、課題意識、目的意識を持って授業を参観できるシステムづくりを行った。

そこで、職員の誰もが、自他の研究テーマ及び内容、授業公開日を把握できるよう、職員室に個人研究の一覧を拡大印刷して掲示した(写真B)。また、授業者は、1週間前に指導案(略案)を配付し、具体的な授業内容や授業の見どころ等を知らせ、参観者へ情報提供を行うようにした。

＜視点2＞ 学習過程の工夫	
部活	(なおよし2組) (4年)
課題	<ul style="list-style-type: none"> 見通しを持たせた授業づくり ヘア学習の持たせ方
研究テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 『子供が自ら動ける見通しが持てる授業づくり』 『子供の意欲を高め、主体的に取り組むことができる授業づくり』～バックワードデザインで捉えなおす授業のゴールイメージ～
公開授業	公開授業(9月頃) 自立活動「一日体験学習に向けて」 公開授業(7月頃) 4年算数 「小数のしくみを調べよう」
前期の取組	1 昨年の一日体験学習の想起 ・魅力的な教材の工夫 ・ICT活用 2 一日体験学習の内容の理解 ・見通し 3 目標の設定 ・問いをもつ展開の工夫 4 一日体験学習への参加 ・体験活動
	1 小数の表し方(2時間) 2 小数のしくみ(4時間) 3 小数のたし算とひき算(5時間) 4 まとめ(2時間) ・「ひいてみよう」の実施(12時) ・小数や長さの単位変換のよさに気づきながら解決していく授業構成

写真B 個人研究テーマ(一部)

(ウ) 公開授業の様子を掲示

大研や小研等の提案授業は、授業者にとっては日常の授業実践の集大成を披露する場であり、子供にとっては日頃積み上げてきた学び方の成果を見せる舞台である。

そこで、そのような授業の様子を、随時目に入る場所に掲示していくことで、教職員をはじめ、子供や保護者への関心を高めることにつながると考えた(写真C)。

(イ) 授業研究会の成果を発信

研究会における成果や課題を確実に共有できるよう、校内研便りを発行し、職員への啓発を行った。研究会に参加できなかった職員に授業の様子や研究会の協議内容を伝える手段としても、校内研究便りは有効であった。また、各職員の問題意識を高める契機にもなった(添付資料3)。

道徳科大研6年1組 OO先生(7月13日) 道徳「母の仕事」(勤労・公共の精神)



写真C 公開授業掲示コーナー

ウ 授業実践を通じた参画

本年度の新たな視点である、「他教科等と関連付けた授業の工夫」については、本校での先行事例が少ないため、具体的な実践のイメージをもつ教職員は少ない。そこで、自分のこれまでの実践経験を生かし、担任と協働して授業を提案することにした。

(7) 教科横断を図ったカリキュラムの構想

6年道徳科「ぼくのお茶体験」(伝統の心づかい)、総学「茶道の成り立ち」、社会科「今に伝わる室町文化」の3教科を関連付けた単元構成を提案した(添付資料4)。

(4) 授業の実際

a 総合的な学習の時間「茶道の成り立ちを学ぼう」

本単元の第1次の授業を担当とT・Tで提案した(写真D)。茶道の文化が継承されてきた歴史に触れさせ、茶道の歴史や日本の美意識に対する関心を高めさせることができた。



写真D 総学「茶道の成り立ちを学ぼう」の授業(T・Tによるロールプレイング)

b 社会科「今に伝わる室町文化」

学習課題「高級なお茶の文化が、なぜ庶民に広まっていったのだろうか」を設定し、複数の資料から、喫茶の文化が上流階級から庶民へ広がっていった背景を捉えさせ、現代生活に息づく喫茶の文化への理解を深めさせる授業を行った。

本単元は、全6時間を自分がT1として担当した。その間担任はT2として、個別指導や資料の提示を行い、役割分担を明確にして授業を進めていった（写真E～G）。



写真E (板書1)



写真F (板書2)



写真G (全体交流)

c 道徳「ぼくのお茶体験」〔伝統の心づかいC(17)〕

本時の授業のねらいは、お茶体験から、相手を敬う気持ちを形として表す作法の意義を理解するようになった主人公の姿を通して、我が国の伝統や文化のよさを感じ、大切にしようとする心情を養うことである。本時の終末に授業者の依頼によりGTとして参加した（写真H）。



写真H 「剣道の試合ではガッツポーズをすると、相手を敬わない行為として一本が取り消されてしまいます」
「形で気持ちを表す」のよさについて、自分の剣道の体験を説話として話した。

「形で気持ちを表す」のよさについて、自分の剣道の体験を説話として話した。

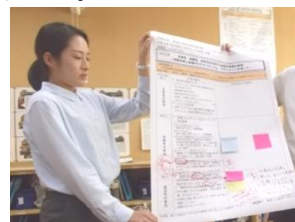
(2) 若手教職員とミドルリーダーとの交流を踏まえた人材育成〔視点2〕

ア ワークショップ型の研究会

ワークショップは、個人の意見を引き出し、対話を活性化するために有効な手立てである。本校では、授業の検証やテーマの協議の際にワークショップスタイルを取り入れている（写真I・J）。グループは、若手職員とベテランの職員をバランスよく編制した。



写真I ワークショップ型の研究会



写真J 発表

イ ミニ研修会の企画・推進

若手職員にとって校内研究で得るものは多いが、学級経営、校務分掌、保護者対応等、悩みや不安も多い。一方、ベテラン職員も自分の培ってきた豊富な知識やスキルを伝えたくても、その機会がなかなか見いだせない現状がある。

そこで、「若手職員がベテラン職員から学ぶ」場を研究主任・教頭が推進委員となり、ミニ研修会（有志の研修会）を計画した。前半を授業づくり（添付資料5）、後半を担当者の得意分野に応じたテーマとした。

ウ 職員室の雰囲気づくり

(ア) 環境設営

職員室のテーブル周辺を整理し、常時様々な会議が行えるように室内を整備した（写真K）。



写真K ミニ研修会の様子（職員室内）

(イ) 見取りに基づく声かけ

校内研で授業を提案した職員には、自分自身の学びとなった具体的な手立てを1つ取り上げて、ねぎらいの言葉をかけるようにした。特に若手職員に対しては、日常の授業観察からも、子供の変容や活躍を見取り、よさや手立ての改善策を伝えることを通し、悩みや不安等を引き出す契機にした。

4 研究の成果と課題

(1) 日常の授業実践を基盤とした教職員の協働体制の成果〔視点1〕

ア 研究推進委員会における共通理解

大研授業で招聘する講師の選出には、校内研の進捗状況と授業者のキャリアを踏まえて、研究推進委員会で検討を行った。その結果、全ての大研において講師の招聘が実現し、研修会でより職員の専門性を深めることができた。

イ 校内研におけるビジョンや成果の発信

添付資料6の「校内研修の方策の共通理解と取組」の問いに対し「はい」が66.6%で、他項目よりも高く、研究内容の発信の成果がうかがえる。

ウ 授業実践を通じた参画

第1回の校内研公開授業（大研）に向けて、積極的に授業づくり及び授業実践に携わった。授業研究会では、「他教科等と関連付けることで道德の授業の深まりを実感した。今後の公開授業が楽しみになった」という意見から、本年度の研究内容についての関心や理解を深めることにつながった（添付資料7）。

(2) 若手教職員とミドルリーダーとの交流を踏まえた人材育成の成果〔視点2〕

ア ワークショップ型の研究会

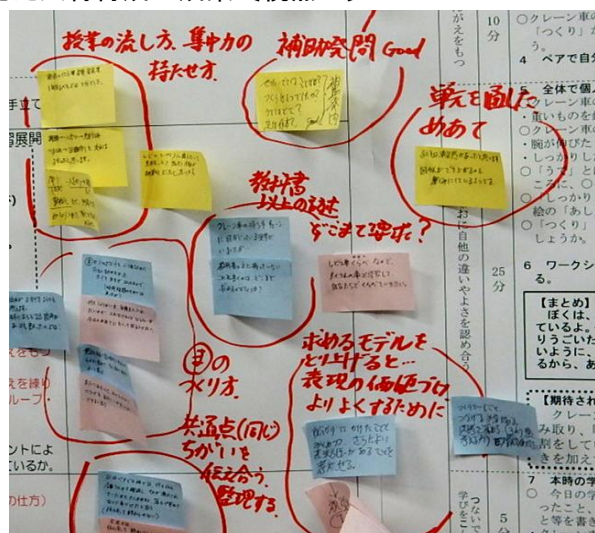
ワークショップ型の研究会は、若手職員にとっても安心して自分の考えを発信することができ、主体的な協議の参加につながった。また、各班のコーディネーター役を研究推進委員で決定したことで、意見の調整やシートの整理が進んだ。さらには、ベテラン職員の活躍の場を広げることができ、学びの共有化が図られた（写真L）。

イ ミニ研修会の企画・推進

ミニ研修会は、若手職員とミドルリーダーとの交流の場となった。若手職員にとっても、気になっている事を気軽に尋ねたり、日常実践にすぐに生かすことのできる手立てに出会ったりと有意義な場となった（添付資料9）。

ウ 職員室の雰囲気づくり

ミニ研修会や公開授業の期日等をボードで伝えたり、日常会話で取り上げたりし、情報の発信を心がけた。その結果、指導案検討会や模擬授業が有志で開かれる等、職員の協働的な雰囲気が高まった（写真M）。



写真L ワークショップの学びの成果



写真M 放課後の模擬授業

(3) 今後の課題

本研究を通し右の課題が挙げられる。

5 おわりに

校内研究をチームで進めていくためには、ミドルリーダーの専門性やスキルを発揮する場づくりや、若手職員の育成が大切であると実感した。しかし、具体的なビジョンを十分に描き切れず、曖昧な取組もあった。今後、管理職として、明確な見通しをもち、具体的な指導・支援の在り方について学んでいきたい。

〔視点1〕

- ・ 日常実践の取組や成果の交流
- ・ 教職員評価システムの構築と実際

〔視点2〕

- ・ 若手職員への継続した指導・支援
- ・ 教職員に寄り添った働き方改革の推進