

(独立行政法人 教員研修センター委嘱事業)

教員研修モデルカリキュラム開発プログラム  
(平成20年度 教育課題研修)

## 報 告 書

プログラム名	現場往還型研修(MIKIプロセスモデル)による授業力向上プログラム 研究推進教員を中心とした学校評価を活かす授業改善システムの構築
プログラムの 特徴	「義務教育の質の保証に資する学校評価システム構築事業」の成果を授業改善へ結びつけるため、評価と指導の一体化のプロセスを明確にして、教育組織としての「学校力」の向上をめざす。 受講者の主体的な演習を取り入れたワークショップ形式の研修会と学校での実践を組み合わせた「現場往還型研修」カリキュラムに基づいた授業実践力向上により、受講者一人ひとりが学校評価を活用した授業改善の推進リーダーになるプログラムを開発する。

平成21年3月

関西国際大学

三木市教育委員会

## 第1章 研究の目的・方法及び研究の全体像

### 1. 研究開発の背景

平成19年6月の学校教育法改正により義務化された「学校評価」制度は、自己評価や学校関係者評価として現在学校現場に普及しつつある。学校教育の改善を目的とする学校評価制度が十分に機能するためには、実態に基づく計画から始まり、実施、検証、改善というPDCAサイクルに沿って、実践と振り返りを繰り返す過程が重要だとされる。教育実践の改善はこの過程を通して実現される。本事業の実施母体である兵庫県三木市教育委員会は、平成18年度から文部科学省の委託を受けた兵庫県教育委員会「義務教育の質の保証に資する学校評価システム構築事業」に参加し、学校評価制度の実施に取り組んできた。

また、日常的な教育活動の中核として学校現場で重点が置かれている授業改善は、本市でも各学校で研究テーマに取り上げられ研究授業として実施されており、学校評価と授業改善が現在別々の事業として実施されている。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、より教育効果を上げるために、個々に実施されている授業改善と学校評価を、学校現場において連結させる具体的な取り組みとして実現するための研修プログラムの構築にある。このことを通して、学校現場の負担の軽減が図れるだけでなく、授業改善と学校評価の本来の目的である学校教育の改善とその定着を円滑に実現させることができると考える。評価と指導の一体化のプロセスを明確にして、教育組織としての「学校力」の向上をめざし、研修の受講者一人ひとりが、学校評価を活用した授業改善の推進リーダーになることを目標としている。

本研究が取り上げる「既存の制度との関連や連結を図る試み」は、授業改善と学校評価だけでなく、教育改革において学校現場に新たな制度が導入される場合の方策として意義は大きい。

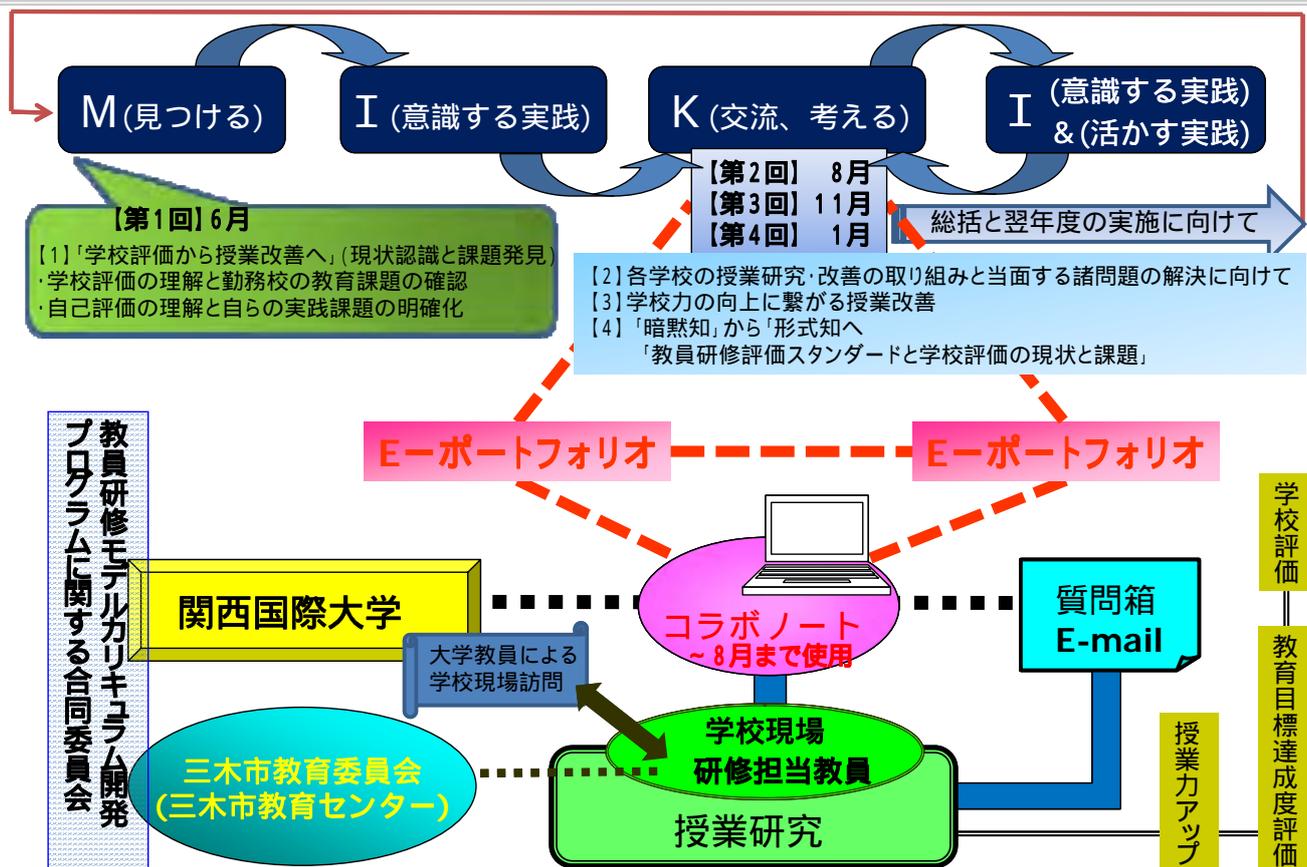
### 3. 研究開発の方法

授業改善と学校評価を連結させる具体的な取り組みを実現するための研修プログラムは、学校現場で授業研究の中心となっている教員を対象に、具体的な教育内容と活動を取り上げ、理論と実践を行き来して繋ぐ「現場往還型研修」の形態を基本とした。本研究では、学校評価の内容を意識しながら、教師が自らの授業実践を振り返る活動を繰り返す過程を設定した。

研究の構造として、関西国際大学と三木市教育委員会の合同委員会の企画運営による学校現場の実践と研修を組み合わせた「MIKIプロセス」(見つける、活かす、交流する、考える、意識する)による研修会、委員による国内外の先進研究の調査、助言者および外部評価委員による事業内容の検証、シンポジウムによる研究成果の公開があげられる。個々の事業の詳細と実施結果は、次章以下で記載される。

## 第2章「MIKIプロセスモデル」カリキュラムの構造

### MIKI（三木）プロセスモデル（現場往還型） カリキュラム開発プログラム概念図



#### カリキュラム構造の概要 Curriculum Outline

##### 1. カリキュラムの特徴

面談型研修とEポートフォリオとの組合せによりカリキュラムを基本構成。

- ・面談型研修を4回/年間 6月、8月、11月、翌年1月に実施
- ・面談型研修は、毎回、講義講演方式のみにとどまらず、必ずワークシートを用いた主体的な演習を取り入れたワークショップ形式より実施。
- ・研修テーマは、「学校現場における授業改善」をメインテーマとしながら、研修ごとに個別テーマを設定。

Eポートフォリオを利用した研修内容の振り返りと現場での課題解決適用に向けた実践的取組の実施。

- (1) ポートフォリオ：学習成果とそれに対する「ふりかえり」を蓄積したファイル

(2) E ポートフォリオシステム：「コラボノート」<http://www.jrscomware.com/>

## 2. 全体構造

- (1) それぞれの研修に研修課題を設定して、その課題に対して授業力、研修力、研修課題について講師の評価と受講者の評価、それを評価してフィードバックを行う。
- (2) このシステムにより、研修と評価の関係、教員研修だけでなく、研修自体がどうであったかについて評価を行う。また、その研修評価結果をフィードバックすることにより、研修内容を見直す。
- (3) その研修評価の観点、研修内容・カリキュラムの評価の観点及び校長評価の観点。例えば評価基準を作って、授業力アップ及び生徒指導力や協働力についても評価を行っている。そのことが、結果的に「学校評価」に繋がることになる。

### 対面型研修の具体的カリキュラム内容と授業力向上による学校評価の改善

#### 1. 対面型研修

第1回(6月)：「学校評価から授業改善へ」(現状認識と課題発見)

→ 第2回(8月)：「各学校の授業研究・改善の取り組みと当面する諸問題の解決に向けて」(授業研究・改善と校内研修の在り方)

受講生(研修生)は、E ポートフォリオシステム(コラボノート)によって、研修の振り返りを行い、学校現場での授業研究を通して、授業力改善を図る

→ 第3回(11月)：「学校力の向上に繋がる授業改善」

(教育目標の達成に繋がる授業研究の進め方)

E ポートフォリオシステムによる振り返りと e メール質問箱による大学教員とのQ&A

→ 第4回(1月)：「研修計画進捗の総括と翌年度研修に向けた検討課題の抽出」

(研修推進担当教員としての課題把握と翌年度の取り組みに向けて)

・講演(「暗黙知」から「形式知」への変換過程)から学んだことについてワークシートまとめ

・研修推進担当教員としての課題把握と翌年度の取り組みに向けて

大学教員が学校現場訪問を行うことにより、現場での授業研究に対する指導助言

#### 2. 授業力向上による学校評価の改善に向けて

授業研究を通して、授業力の向上を図るために「暗黙知」から「形式知」への変換が重要であることの共通認識。

「教育目標達成度」を授業力向上のレベルによって評価を行う。授業力向上は、結果的に学校評価の改善に繋がることになる。

### 第3章 イギリス教員研修評価制度と学校評価制度

#### 1 学校現場教員の研修の実際と研修の意義について

Ben Jonson School、the Royal Docks Community School、Charlton Manor School、Greenwichの3校を訪問し、それぞれの学校で勤務する教員に「研修の実際」と「研修が主体的に行われるその理由」「教師としての力量をどこで向上しているか」の3点についてインタビューを行った。ここでは、その概要について考察を加えていく。なお、各学校の沿革や課題、

教育方針の具体については別途、報告するものとする。

まず、「研修の実際」についてである。訪問した3校では、校内研修といわれる時間をどこも確保している。3校に共通する研修の設定として、勤務日数195日間の内、190日は学級での教育活動とし、5日間は休校とし全校的な研修時間を確保している点である。各学校別に見ていくと、Ben Jonson Schoolでは、全校的な5日間の研修の他、一週間に半日は研修時間を設定し、現場での研修時間に充てたり、地域のPDCに出向いたりすることも可能であるということであった。the Royal Docks Community Schoolでは、CDP (continue professional development) の考え方に基づき、1週間に2.5時間の研修時間が確保されている。また、インサービストレーニングとして、年間5日間の全校的な研修日を設定している。このほかにも、学期ごとにCDPの時間を設けているということであった。こうした研修により、それぞれの専門性やリーダーシップを高めていこうとしている。具体的には、同僚同士がお互いの指導方法について語り合うペアオブザベーションや、ヘッドティーチャーと教員とのオブザベーションなど力量形成の具体的な取り組みがある。特に、ヘッドティーチャーとのオブザベーションについては、公平さを保つためにも、「Lesson Observation Form」を作成し、教員に具体的に示しているのが特徴である。Charlton Manor School, Greenwichでは、年間5日間の研修の他、6週間に2,3日学校を離れ研修を受ける機会がある。その間は、アシスタントティーチャー2,3名がクラスに入り授業を行う。場所はPDCの選択が多い。その理由として、地域の実情にあった研修が行われる、地理的・内容的にも短時間であること、加えて、地域の様々な情報が得られる等がその理由としてあげられていた。

次に、「研修が主体的に行われるその理由」についてである。その理由について、the Royal Docks Community Schoolのインサービス(研修)担当で、教頭ミケラが3つ挙げていた。第一に、校内研修に集中できるように、構造改革をし、ゆとりを生みだしたことである。具体的には、リーダーシップを持った教員が親対応の窓口となり、毎週木曜日午後3時半から6時までの時間を設定している。これにより、対応が学校として一つになったため、クラスの担任は親対応の時間を研修や教材研究の時間に費やせるようになったのである。第二に、収入である。力量をつければ、サラリーのスケールが違ってくるのが大きな要因であると語っていた。学校マネジメントに限らず、クラス担任として活躍したい場合は、ASTの選択もあり、力量形成がそのままサラリーに顕れてくるとも研修意欲を支える要因であると分析している。第三に、先ほど紹介したオブザベーションを見てもわかるように、それぞれの学校の創意・工夫によって行われる研修が有効に機能しているとの見解であった。この見解は、この他の聞き取りでも、ヘッドティーチャーのリーダーシップに負うところが多い等の理由で、ヘッドティーチャーによる校内研修の構造化が、教員の研修意欲を大きく左右していることが見えてくる。このほかにも、聞き取りを通して、多くの教員が教師自身から来るもの、いわゆる教員としての自覚・責任感など、教員自身の資質の高さを示す回答も多く見られた。

最後に、「教師としての力量をどこで向上しているか」であるが、1年目の教員(NQT)は、校内研修はもちろんであるが、回答として、大学での学びが力量形成の場として挙げられることが多かった。例えば、Ben Jonson Schoolの1年目の教員は、教員としての力量形成の場について「大学1年生の時に1年間の内8週間はクラス運営にチームティーチングの立場で入り、2年生になると1週間継続して入った。そして3年生になると最後の4週間は実際に教科を教えた。こうしたシステムが教員としての力量を身につけた。」と述べている。また、Charlton Manor Schoolの1年目の教員は、「週に一度のカレッジでの研修が有意義で、そこでは教育に

ついて、子どもについて、ICT等について学んでいる。」と述べていた。もちろん1年目の教員だけが大学を研修場所と選択しているのではなく、その他の教員についても、大学での研修を挙げている場合も少なくなかった。ただ、経験年数が浅い教員にとっては、大学という場所が身近であり、研修場所として選択されることが多くなるのではないだろうか。見方を変えれば、大学での研修が、実践現場においても十分に対応できる内容であることがこの事実から伺うことができる。教員の力量形成として、校内研修はもちろん、校外での研修も時間的に保証され、選択肢も多岐にわたるものがあることがわかる。

以上、聞き取りをもとにまとめてみたが、教員の研修について、その実態から3つのことが見えてくる。第一に、校内研修はもちろん、校外研修においても様々な選択肢が用意され、それぞれのニーズにあった研修が用意されていることである。後述するIOEもその一つである。大学もその一つとしてあげられることは、学校現場と大学が往還することができる関係であることが特徴である。第二に、ヘッドティーチャーの力量である。教員の研修はもちろんであるが、学校経営のすべてに於いて積極的な改革を行っていることが教員の意識改革や資質向上に大きな影響を与えているものといえる。第三に、教員自身の力量形成の必要感である。サラリーの影響もないとはいえないが、むしろそれは表面的な理由であり、教員自身の使命感や責任感など見えない部分で支えられていることが、自身を常に成長させていこうとする意欲につながっているように感じる。

## 2 IOEの使命と役割

まず、IOEの概要の説明を受けた。ここでは、専門のリーダーを養成することを目的としている。教員だけでなく、警察、会社など様々な分野での専門性を持つ人を対象としている。学校関係でいうと、NQT(新採の教員)の研修など教員はもちろん、サポートスタッフなどのリーダーを育てている。特にヘッドティーチャーなど指導的立場の養成に力を入れているとのことであった。研修に於いて、研修希望者とIOEの考え方が合致することがとても重要であると考えている。お互いの考えが行き交うようにするために大切にしている点として三つの視点を常に持っていることがわかった。すなわち、第1に、ここにきたものすべての人をサポートすること、第2にパートナーシップ、つまりお互いのニーズにあった研修であること、第3に集中して行えること、の3点である。IOEの研修で特筆できることは、研修内容の幅広さと深さである。ここでは1日コースのような研修から、4日間コースなど多岐にわたる。4日間コースからは終了すると証明書も発行される。こうした短期間の研修もあれば、マスター、ドクターレベルの研修も行っており、学位取得も可能である。このようにして、年間7000人の応募があり、400人以上が研修を行っているのである。このように、研修者の希望に添った内容であると同時に、質的に充実した内容なのである。このように、多岐にわたるコースの研修を可能にするために、研修を担当する教員も充実している。学校現場で働いていた人はもちろん、大学関係者、個人で研究所を立ち上げているものなどこちらも多岐にわたる。

IOEから見た、イギリスの教育における今日的課題について4つ出された。1つは、文化的背景である。マイノリティエスニックなど特にロンドンには多様な文化の子どもが存在している。こうした子どもに対応するために、特別なプログラムをつくるなどの努力が必要なのである。とうぜん、ヘッドティーチャーもこの点を認識して相当な努力をしているとのことであった。2つ目は、特別支援教育、3つ目は、退職者の増加に伴う、特にヘッドティーチャーの養成、4つ目に、新しいカリキュラムへの対応である。この新しいカリキュラムとはナショナルカリキ

キュラムである。ナショナルカリキュラムについて、1988年導入直後は「エキサイティング」であったという。しかし、ナショナルストラテジーの提供は、画一的であるとか、独創性がなくなった、テストが増えた等の理由で、今意欲を喪失する教員が増えているようであるとの認識であった。この点を考慮し、IOEでは、先に述べたようなそれぞれの教員のニーズにあった、モチベーションが持続する研修を実施しているのである。

最後に、イギリスにおいて教員の研修意識が高い理由についてインタビューしてみた。それによると、意欲が高いのは、「学びたい」という内面的な動機が最も高いとのことであった。サラリーの高さは理由にならず、目の前の子どもの教育についてどうしていかなければならないかという内発性が理由であると断言した。これはOECDの調査でも明らかになっているとのことであった。

### 3 TDAの役割と機能

TDA (Training and Development Agency for School) は、日本でいう文部科学省の外郭組織であり、政府機関の一つである。国が出す方針に従い、実施する機関である。TDAの主な目的は3つあり、1つ目は教員の充足、2つ目に教員の専門性の向上、3つ目に学校の近代化である。この目的のもと、大切な仕事として、教員の供給やリクルートキャンペーン、すなわち他の職種や過去に教員として活躍した者が教職に就くためのデータベースづくりなどがある。TDA自体が教員の養成・研修を行うことはなく、教員養成機関に基準を示している。基準を示すことにより、教員の質の管理を行っている。また、予算の配分強化をおこない、教科によって教員が足りない場合や、マイノリティに対しての配慮などを重点に配分強化を行っている。また、現在3つのプロジェクトに予算がつけられている。このように、教員の質の向上に政策的な面で基準を出し、予算化していく場所がTDAである。

最後に、イギリスの教員の研修意欲の高さの理由をインタビューしてみた。その理由を次のように述べている。

「1つ目は、子どもたちが成長し向上していくことが教員の喜びであり、そこに満足感がある。2つ目は教師としての知識・力量をシェアし、刺激を受けて向上していく仕事であること。」

ここで、「reward」という言葉を使っていた。この言葉は、「教師の仕事自体がふさわしい自分に戻ってくるものがあり、ふさわしい仕事であると自覚している」という解釈になるのだろうか。かなり崇高な部分で教員が自覚し、自らを研鑽していく姿がここに認められる。

## 第4章 「MIKIプロセスモデル」カリキュラムの開発

### 【第1回研修】

実施日時：平成20年6月2日(月) 14:00～17:00(3時間 演習と講義の組合せ)

研修会場：三木市立教育センター 会議室

日程概要：

14:00～14:30	研修趣旨説明・オリエンテーション
14:30～16:05	「各学校の教育課題と校内研修の在り方」についてグループワーク ・昨年度の学校評価結果と本年度の教育計画等をもとに、各学校での課題を発見し共有する。

16:05～16:45	講義「研修とポートフォリオ」について
16:45～17:00	研修課題(意識する実践)に向けて、次回までの作業課題確認

研修主題：「学校評価から授業改善へ」(現状認識と課題発見)

学校評価の理解と勤務校の教育課題の確認及び自己評価の理解と自らの実践課題の明確化のためワークショップ形式により実施したが、その概要は次のようになっている。

講師(ファシリテーター)：関西国際大学 岩井 洋 教授

対象：研修推進教員 25名(三木市立小、中、特別支援学校)

目的

現場の課題を研修生自らが発見、整理。

課題を学校現場に持ち帰り、E-ポートフォリオにより振り返りながら、実践を通じて課題解決策を探る。

課題解決に当たっては、ベンチマーク(到達目標・指標)が必須である。したがって、ベンチマーク(到達目標)は、鳴門教育大学教員研修評価・改善システム構築事業の成果物であるスタンダード(鳴門スタンダード)を次のようにアレンジした大項目を評価指標として設定した。

鳴門スタンダード	M I K I 指標(大項目)
授業実践力スタンダード	教材研究力
生徒指導力	対子ども関係構築力
協働力	マネジメント力

(注)それぞれのスタンダードは対応していない。

学校現場でのOJTには、E-ポートフォリオとして、「コラボノート」システムを活用。ポートフォリオの結果をK(交流する、考える)研修にフィードバックすることとした。

内容

1. 研修に入る前に趣旨説明が行われたが、この研修が学校評価に繋がることについて、最初に触れると研修生が身構えてしまうという理由で、この点についてはカットした。

2. ワークショップ(前半1時間30分/後半15分)

<指導は、前項の講師と同じく岩井 洋教授>

ワークショップの内容：いわゆるKJ法による課題抽出、整理。

生年月日によるグループ分け：4人×6グループ=24人

ポストイット(小)による学校現場の諸課題抽出。

各受講者が、日頃、授業実践、学級経営、保護者対応など何でも思い浮かぶことを、1枚のポストイット(小)に1件ずつ記入。

課題抽出したものを、整理する作業。

組織、教育改善、校長のリーダーシップなどの大きな事項、課題別にポストイット(小)を分類。

課題別に分類したポストイット(小)を大型ポストイットの上に、貼り付け。それぞれの大項目(課題)にタイトル(小見出し)名称付けの作業。

上記の作業が終わったら、貼り付けた(課題別に分類した)ポストイット(大)とは別に、ポストイット(大)を使って、カラフルに図式化する作業。

- ・最終形は、ポスターで発表できる形式のポストイット（大）にまとめあげること。
  - ・課題等で重複しているものは、できるだけまとめて、分かりやすい文字、言葉で表すことにして、発表できる形にまとめる。
  - ・作成中のポストイット（大）の課題などの関係性について、矢印などを使って分かりやすく関係図を表現することの3点について注意を与える。
- できあがったポストイット（大）を、壁面又はホワイトボードに貼り付け。

#### ポスター発表

各グループから1名の代表者が、ポストイットの前にたつて説明を行い、各受講者は、貼り付けられたポストイットの前に移動して内容確認

ワークショップを踏まえて、岩井教授から講義。

講義内容の概要は、ポートフォリオについて、ポートフォリオとベンチマーク（評価指標）との関係、ポートフォリオが教育改善にも繋がること、ポートフォリオとベンチマークの利用が学校評価にも繋がること、この研修ではE-ポートフォリオとして「コラボノート」システムを使用すること、授業改善に関するベンチマークとしてM I K I指標を準備したこと、このM I K I指標を参考にして、各自で授業改善に関する指標、重点項目を設定し、この指標に関するポートフォリオを「コラボノート」システムで行い、次回（8月）の研修で集約すること。

#### 研修アンケート結果分析

まず、研修に積極的に参加したかどうかについては、研修担当教員研修の参加者は、過半数が普通に参加したという結果がでている。次に、研修に対する満足度は、6割の者が普通と答え、約2割の者がよく理解できたと答えている。また、日常業務に役立つかどうかという質問に対しては、約6割の者が普通という回答となっている。

結果的に、過半数の者が研修には、自分の職務として研修に参加し、研修の満足度、理解度、日常業務への役立ち度もそれぞれ8割程度（5段階評価における普通評価の3も含めて）である。サンプル数は少ないので、その相関関係については十分なデータとはいえないまでも、研修における満足度と役立ち度の相関は0.72と非常に高い数字となっており、データの的には有効であったことが証明されている。

### 【第2回研修】

実施日時：平成20年8月18日（月）13:30～16:00（2時間30分／演習と講義の組合せ）

研修会場：三木市立教育センター 会議室

日程概要：

13:30～14:10	グループワーク「各学校の授業研究・改善の取り組み」について困っていること
14:10～15:40	講義「授業研究・改善と校内研修のあり方」
15:40～16:00	グループワーク「次回の研修までに自分や学校で課題解決に向けて取り組もうとすること」

研修主題：「授業改善から学校力の向上へ」（校内研修の推進方策の習得）

講師：兵庫教育大 長澤 憲保 教授

対象：研修推進教員 25名（三木市立小、中、特別支援学校：4回継続研修の2回目）

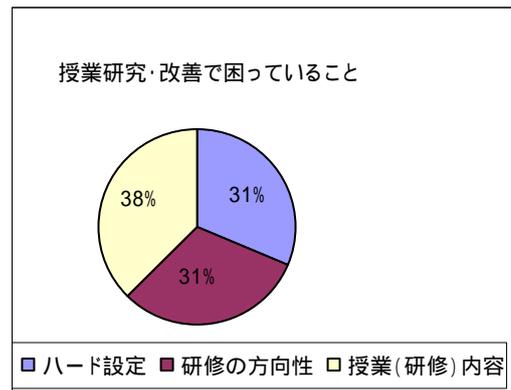
目的： 研究授業の成果を高める工夫について学ぶ  
 研修推進担当者として、校内研修「コラボノートシステム」の常時活用を図る。

展開内容

(1) 研修の実際

「各学校の授業研究・改善の取り組み」から困ったこと ～グループワークから～  
 ここでワークシートに記入いただいた内容を、ア：時間や日程調整、組織づくり等ハード面にかかわるもの、イ：テーマの焦点化や授業成果等研修の方向性にかかわるもの、ウ：言葉を大切にす指導、学級づくり等授業（研修）内容にかかわるものの3つに分類してまとめたものがグラフ1である。

アのハード面にかかわる事前の教材解釈や教材研究のための時間確保や授業研究の日程調整（職員全員が参加できる日時の設定が難しい）、研修体制の確立にかかわる記述が約31%、イのテーマを意識した授業研究の必要性やテーマの焦点化のための手立て、授業研究後の取り組みの充実にかかわる記述が約31%、ウの具体的な研修内容にかかわる記述が約38%であった。



【グラフ1】授業研究・改善で困っていること

講義「授業研究・改善と校内研修のあり方」  
 ～主要内容～

- 校内研修推進のポイント
- 理論的な仮説などに基く授業モデルの構築
- 着目した授業の要素や要素同士の関係の分析
- 普段の取り組みから実践の理論化を図る。
- 日常授業の品質保証を目指す経営活動。
- 学期及び学年を通したPDCAサイクルの継続的な実施
- 「失敗」要因、「つまづき」要因の解明と授業改善に向けた「原則」の発見
- 問題構造の解明、知識化、教訓化（本質的な問題点や課題を掴み出す）



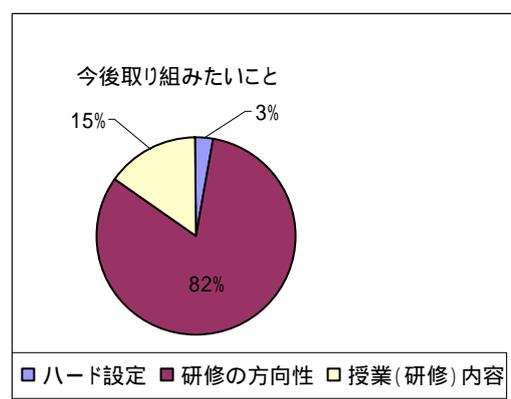
【写真1】講義を受けてのグループワーク

- 新たな新構想（学校経営改革の展望）
- 自己流の授業観を共有化するケーススタディ
- 各学年での中心的な課題や充填課題を体系的に明確化する 等
- 「次回の研修までに自分や学校で課題解決に向けて取り組もうとすること」

～グループワークから抜粋～

講義終了後、上のテーマについて記述してもらった内容を、活動と同様にア：ハード面にかかわるもの、イ：研修の方向性にかかわるもの、ウ：授業研修内容にかかわるものの3つに分類してまとめたものがグラフ2である。

アのハード面にかかわる大学連携や時間の確保についての記述約3%、イの事後研修会の工夫や学校としての統一テーマの再確認、課題解決モデルの構想、提示、



【グラフ2】今後に向けて取り組もうとすること

PDCA サイクルのポイントの共有化、事例研修のあり方等、研修の方向性にかかわる記述が約 82%、ウの新学習指導要領にかかわる内容や本音が出しやすい発問の工夫について等授業（研修）内容にかかわる記述が約 15%であった。

特に事後研修会の持ち方についての記述が多く、主題や視点にそった話し合い、小集団の活用、授業の視点の浸透、チェックリストなどによる授業の相互評価、失敗事例を活かしてのワークショップ等がすぐに取り組みたい内容としてあげられた。

また「研究グループの授業分析から、一人一人の伸びが見られた際の支援のあり方、授業構成などを整理し、有効な支援の仕方や目標達成に向けての授業構成の指針を考えたり、モデル化したりして資料として蓄積し、今後の授業に生かしていけるようにしたい。」といった具体的な記述もあった。

## （2）成果と課題（考察）

今回の研修では受講者が「授業改善のための具体的な取り組みの進め方」について、自校の課題を認識し、その解決のための知識や方法、技術を知り、実践に活かしていく、または活かそうとする意欲の高揚にあった。そのために、まずは、自校の課題を交流するグループワーク、具体的な示唆を得る講義、今後に向けてできそうなことを模索するグループワークという流れをとった。その結果、「授業研究・改善」のあり方に焦点化し、講義を挟んで事前・事後にグループワークをもった流れは、受講者の意識を継続させる上で効果的であった。講義前後に受講者の意識がグラフ 1 からグラフ 2 のように変容していることから、流れのある、焦点化した研修になったことを示している。「授業や研修に目標を立てて臨む 授業後評価 失敗やつまづき分析 次へ 積み重ね」「一人一人の伸びが見られた際の支援のあり方や授業構成の整理 次へのモデル化・資料化」といった授業研修を、そのとき限りの点としてみるのではなく、一貫した流れとして捉える意識が高まった。

講義内容を実践におきかえて考えていく上で有効であったことがうかがえる。

一方で受講者の多様なニーズに対応するために、講義内容の幅が広がった（具体的な実践もたくさん挙げていただいた）ので、資料が多かった。受講者がきちんと課題意識をもち、自分に必要な情報を取捨選択する必要があった。また具体的な事例の中には、時間の関係で大学では可能であっても、学校現場では、教師間の人間関係づくりも含めて実践しにくい内容も見受けられた。実践事例をそっくりそのまま実践するのではなく、どの要素を自校の実践に活かしていくのかを選択・判断していく力をつける働きかけを行っていく必要がある。

### 【第 3 回研修】

第 3 回目の研修は、まず、現場往還として、前回に示されている作業課題をもとに、各校で行われた研究授業と授業研究の状況や課題について情報交換を行った。次に、それらの実践的課題の解決の手がかりを得るため、教育目標の達成につながる研究授業の進め方についての講義を設定した。さらにそれを受け、それぞれの勤務校の研究授業を計画的に行うため、校内研修の組織的推進に必要な基本的事項について考えるとともに、ワークシートを用いた実施計画案づくりを行ったが、その概略は次のとおりである。

実施日時：平成 20 年 11 月 18 日（火）15:00～17:00 （2 時間 演習と講義の組合せ）

研修会場：三木市立教育センター 会議室

日程概要：

15:00～15:35	グループワーク（情報交換）「各学校の授業研究・改善の取り組みと課題」 各グループから報告（成果と課題の共有）
15:35～16:20	講義「教育目標の達成につながる授業研究の進め方」
16:20～16:40	グループワーク（意見交換）「授業改善の具体化に向けて」
16:40～17:00	研修ポートフォリオ 各校の実践計画、実践課題の確認等

研修主題：教育目標の達成（学校力の向上）につながる授業研究

講師：関西国際大学 進藤 正洋 准教授

対象：研修推進教員 25名（三木市立小、中、特別支援学校：4回継続研修の3回目）

目的： 研究授業の成果を高める工夫について学ぶ

研修推進担当者として、校内研修「コラボノートシステム」の常時活用を図る。

展開順序

第3回研修会の位置づけは、K（交流する、考える）研修である。その趣旨に基づいて、第2回の課題等の確認のあと、関西国際大学教育学部の教員による進行と指導助言により、受講生の主体的な取り組みを重視しつつ、次の順序で展開した。

（情報交換）各校の校内研修の取組状況と実践課題等についての報告

（講義）教育目標の達成の視点から、授業研究の成果を高める工夫について理解を深める

（ワーキング）校内研修のテーマ、内容、方法等を整理し、それぞれの勤務校の現状に基づいた「授業研究推進案」を考える。

主な内容

情報交換（グループ）

各校の校内研修の取り組み状況などについて、校種別のグループによる情報交換、意見交換のあと、グループで話し合われた内容について全体に報告がなされた。情報交換等は前回以上に活発に行われるようになってきたが、各校の取り組みにはかなりの差があるように感じられた。また、グループリーダーにより、意見交換やまとめられる内容にかなりの違いが見られた。

講義（全体） 講師：関西国際大学教育学部 進藤 正洋 准教授

の各グループからの校内研修における課題等の報告の後、それと関連させながら、大学教員の講義により、その問題点の整理と解決方法、授業研究の進め方の基本などについての理解を深める講義内容は、次のとおりである。

- ・校内研修（研究授業）の課題について
- ・授業の構想、研究授業、授業研究について
- ・教育目標の達成につながる授業研究の進め方について

これらの内容は、 で情報交換された各校の課題解決の手がかりをそれぞれが見出すことに大きくつながるものであり、今回の研修の中心になっているものである。

ワーキング（個別）

講義にひき続き、同じ講師の指導で、ワークシートを用いた「教育目標の達成につながる研究授業推進案」づくりが個別作業として行われた。これは、各校の研修主題に基づき、研究授業の目標・内容・方法を、教師には理解しやすい「学習指導案」の形にあてはめて考えてみようとするものであった。

そこでは、マンネリ化し、形式的、感覚的な従来の校内研修のあり方を振り返るとともに、それを改善していくために特に必要な、目的をはっきりさせた「研究授業」について、それぞれが具体的に考えていくことができたのではないかと考えられる。

ただ、今回から研修会の時間短縮を余儀なくされ、グループでの情報交換の時間不足やワークシートを最後まで仕上げることができなかった受講者が多い。意見交換や講師による個々の問題へのアドバイスの時間を十分に確保できなかったことがその要因と考えられる。

### 第3回研修会終了後のアンケートから

- ・あらためて授業について整理することができました。ありがとうございました。
- ・新鮮な目で今日の話は聞かせていただきました。これを機に学校へ持ち帰り生かしていきたいと思います。研究推進のあり方について、原点に立ち返らせてくださる講義でした。
- ・講義内容が大変わかりやすく、学校にもどって次回の校内研修の会ですぐにも役立てたいと思いました。ありがとうございました。
- ・グループ内の各校の取り組みや課題を話しする部分がよかった。そこをもう少し深く掘り下げ、各校の今の課題を明確にしてそれに対する答えや実践につながるものを持ち帰られるようにした方がよいのではないのでしょうか？各グループに大学の先生方も入られたら、その中で話が深められると思います。
- ・具体的な話が聞けてよかった。コラボノートの使い方(利用法)があまりわからない。
- ・まだまだこの研修の主旨、ねらいが抽象的でわからない。コラボノートの活用も任意と聞いていたのに必須となった。忙しい中での記入は、難しい。
- ・研修の中味より学校内の研修へ取り組む体制づくりにもっと重点を置くべきだと感じました。
- ・コラボノートに書いたことに対するコメント等。コラボノートの活用の方法は？
- ・実際なかなか本音が出にくい事が多いです。こんな事をすると良いというようなモデルがあれば知りたい。司会の技も知りたいと思います。新たに学べるようなものをお願いします。
- ・いろいろ参考にさせてもらえるのでありがたいと思うことも多々あります。

### 今後の課題

「諸般の事情により、今回から研修会の時間を短縮してほしい」という教育委員会からの要請があり、研修と実践の往還型を意図しながらも、計画変更を余儀なくされた。教育改革につながる新たな取り組みよりも現場の事情が優先された形である。また、研修内容についての受講者の満足度は前回よりかなり改善されたものの、まだ一部には研修の目的や趣旨を十分理解しないまま、研修会への参加だけで現場実践が伴っていない場合や負担軽減を理由に出席者が交代するなど、受身的、消極的研修に終わっている受講者も見られる。

### 【第4回研修】

第4回目の研修は、学校評価の理解と勤務校の教育課題確認に向けての講義及び自らの実践課題の明確化のためのワークショップ形式により実施されたが、その概要は次のようになっている。

実施日時：平成21年1月16日(金) 15:00～17:00 (2時間 演習と講義の組合せ)  
研修会場：三木市立教育センター 会議室

日程概要：

15:00～15:20	これまでの研修に関する総括
15:20～16:20	講義「暗黙知」と「形式知」の変換モードと校内研修の関わりについて
16:20～17:00	グループワーク「今後の課題解決に向けての取組について」

講師：川口短大 梅澤 実 教授

研修主題：研修計画進捗の総括と翌年度研修に向けた検討課題の抽出

対象：研修推進教員 25名（三木市立小、中、特別支援学校：4回継続研修の4回目）

<研修目的>

- ・第3回研修を踏まえた校内研修の進捗状況を振り返るとともに、各校の授業改善の成果と課題について情報交換を行い、今後の取組を考える。
- ・講演を聴いて、「ワークシート」に本日の講演から自分が学んだこと及び研修推進担当教員として、これから学校で取り組んでいくべき目標、目的について記載。
- ・上記内容を各グループでとりまとめ発表。
- ・発表内容を基に、講師を交えて「今後の課題解決に向けての取組について」意見交換。

今後の取組

<現場往還> 1月～2月

各学校での教育実践 I（活かす）実践

・作業課題

関西国際大学教育学部教員が、必要に応じて校内研修の現場に出向き、実践上の課題を共有するとともに、課題解決について協議を行う。

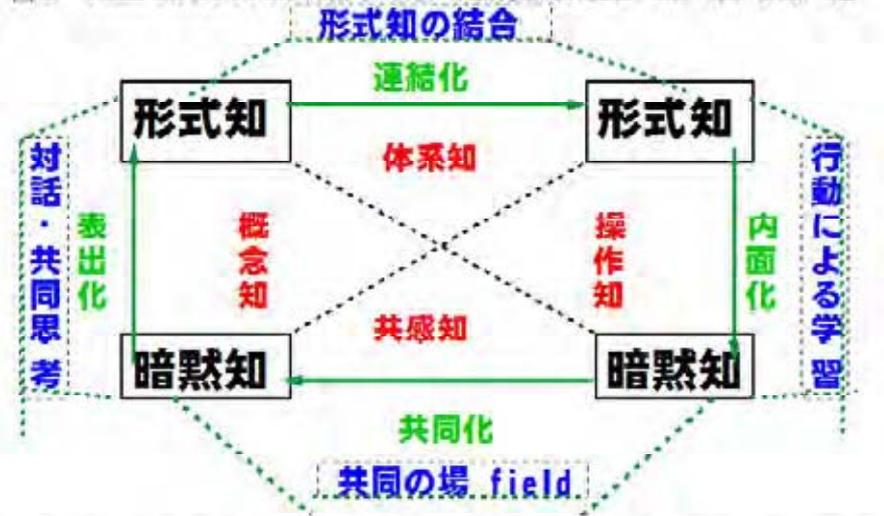
E-mail 交換（専用 e-mail アドレス使用）による相談、助言等の継続的往還を行う。

「コラボノート」は、平成 21 年 8 月まで継続使用が可能。

講演内容概要：「暗黙知」と「形式知」の変換モード

校内研修による教師の知の形成—知の変換モードと知の生成過程—

図2 Nonakaらによる4つの知の変換モードと知の生成を援用した三輪・山崎・梅澤（2001）の図



「組織的知識創造」は、絶え間なく狭く「知」のレベルアップの過程であり、それは同時に子どもと教師個人と学校のイノベーションの過程である。  
 校内における新たな学習（授業）の開発研究で蓄積された一人ひとりの教師の「知」と、その総体としての「学校知」が、これからの学校のカリキュラム作成にとって重要である。

### 【暗黙知】から【形式知】への変換モードの例

それぞれの教師の「知」は「暗黙知」であり、教員は、「暗黙知」を沢山もっている。本来は、それを伝え合う場が「校内研修会」である。「暗黙知」を「暗黙知」のまま伝えようとしても、言葉にならないから絶対に伝わらない。例えば、指名についての観点で見ると、「ああ、あのとき、私は多分あの子が眠たそうだったのでちょっと刺激で当てた」とか、または、「いや、昨日相当具合が悪かったのに今日頑張って来ているから誉めるつもりで当てた」とか、或いは「この問題は易しい問題だから、あの子にはまず答えられる問題だろうから、それで自信を当てた」とかいう「暗黙知」がどんどん引き出されてくる。そうすることによって、それは教員間で共有化でき「形式知」になる。

「元気がない時とかいろんな判断でもって指名すればいい」ということは、新卒の教員であれ、5年経験者であれ、10年経験者であれ、それぞれの意志決定の場面において、教師がその場面でどの意志決定で指名すればいいのかが「形式知」として豊富になってくる。そして、「形式知」で伝わったものを今度は「暗黙知」におおすには、実際に自分が授業するときを使うことになる。「あの時、上手くいったのは、あの指名の仕方だ」というのが分かってくる。そしてその循環が上手くいけば、元気で校内研修になることに繋がることになる。

#### ワークシートまとめ（梅澤実教授の講義から）

##### 1. 梅澤教授の話から自分が学んだこと。

【暗黙知から形式知の例 - 一人ひとりのもつ指導技術の共有化 - 】

【校内研修・研究授業のあり方、考え方】

【子どもや授業づくりと暗黙知・形式知】

- ・授業づくりと子ども
- ・カリキュラムとかかわって
- ・研究主任としてのあるべき姿
- ・共通理解として、みんなで子どもを育てるという観点で教育に臨む姿勢の重要性

##### 2. 学んだことから、研修担当推進教員としての今後の取組。

【年度当初・または前年度末にやるべきこと】

【事前研修に関わってやるべきこと】

【授業者選定に関わって、研究主任としてやるべきこと】

【校内研修会の手段、方法】

#### 【第1回研修から第4回研修のまとめ】

##### 第1回研修から第4回研修の概要

###### 第1回（6月）

「学校評価から授業改善へ」（現状認識と課題発見）

- ・学校評価の理解と勤務校の教育課題の確認
- ・自己評価の理解と自らの実践課題の明確化

###### 第2回（8月）

「各学校の授業研究・改善の取り組みと当面する諸問題の解決に向けて」

- ・各学校の課題をもとにグループディスカッション

- ・「授業研究・改善と校内研修のあり方」について講演  
第3回（11月）
- 「学校力の向上に繋がる授業改善」
- ・各学校の授業研究・改善の取り組みと課題についてグループワーク
- ・「教育目標の達成に繋がる授業研究の進め方」について講演  
第4回（1月）
- 「研修計画進捗の総括と翌年度研修に向けた検討課題の抽出」
- ・「暗黙知」から「形式知」への変換モードについて
- ・翌年度研修に向けての取り組みについて

4回の研修を通して。

- <第1回：教育課題から校内研修の課題につなげる>
- <第2回：授業改善から学校力の向上に向けて(授業研究・改善と校内研修推進のポイント)>
- <第3回：教育目標の達成からの授業研究を考える研修の有効性を考える>
- <第4回：授業研究・校内研修から何を引き出すかを焦点にした研修の在り方>

1回目の研修において、学校の課題抽出、課題の構造化を図った。

各学校の教育課題を抽出し校内研修を行うことを目的に第1回目研修を6月に実施したが、課題として学校の研修内容が先に決まっているため、予算的、時間的制約があること及び校務負担感などがあげられた。

第2回目の研修を実施した結果、授業改善・校内研修を行う上でのポイント、校内研修の理論は概念では理解できる実感として繋がりが理解できにくいことが課題としてあげられた。

第3回目の研修により、教育目標の達成するための授業研究を考える研修の有効性を考えると、授業研究の目的は個々の授業改善にとどまる。必ずしも、教育目標の達成の手段、方法として、授業研究を行っているわけではない部分があり、理論的には理解できても実践面に活かしきれないことが分かった。

このため、第4回目の研修では、これまでの研修とは逆に、授業研究の具体例を示すことにより、暗黙値から形式値へ転換モードの講演を行った。この講演により、事前授業で研究授業の内容を共有化しておくことの重要性、授業研究の授業の中で教育目標への価値づけが有効であること、実際の授業の中のこういうところが教育目標に繋がっていく、ということを具体的に掘り起こすような研修を行った。

授業研究会の具体例を基に校内研修会のポイントを解説したことにより具体的なイメージとして捉えることができたため、授業研究の過程で教育目標に繋がることについて共通理解が得られた。

## 第5章 E - ポートフォリオと現場往還型研修

### (1) コラボノート（電子模造紙）による現場との相互交流（現場往還）

コラボノートは、電子模造紙（以下コラボノート）と呼べる分野のツールで、一つの画面上にブラウザを用いて文字や画像、添付ファイルを自由に配置することができる。また、フリーハンド記述も可能である（図1）。記述編集は同期、非同期を問わず複数の人で行うことができる。まさに、紙の模造紙を囲んで複数の人が記入をしている状態を、ネットワークを使ってコンピュータの画面上に再現することができる。今回は、このツールを使って現場との交流を

行うことにした。



図1 コラボノートの記入画面

### メールや掲示板との相違

メールや掲示板は、交互に文字や画像をやり取りすることが基本で、一つの画面に書かれたものについて追加したり削除したりすることができない。一方、コラボノートは、一つの画面に書かれた内容について追加や削除を自由に行うことができる。また、一つの画面は、シートの概念になっていて1ページ、2ページと追加していくことができる。

### 文書ごとの閲覧の制御

文書ごとに閲覧や記入権限を設定することができるので文書の内容によって見せたり記入したりできるメンバーを決めることができる。

### Web形式での出力

文書ごとにWeb形式で書き出すことができるので共同で作成した内容は、ブラウザを使って誰からも共通に閲覧できるようになる(図2)。そのため、記入した資産を活用しやすい。また、このWebページ書き出し機能を活用すると各校の研究の過程を簡単にWebページにすることができるので、実践を新たにWebページとして作成する作業が必要でなくなる。最近、研究実践内容をWebページで公開していくことが求められていることを考えると非常に役立つ機能である。今回の教員研修プログラムのプロジェクトの成果もこの機能を使用して公開していくことにした。



図2 Webページ形式への保存

今回も、各回の研修の内容や結果をその都度Webで公開することで教員研修プログラムへの関心を高めることができた。

## (2) 活用の実際

### 各校の実践の記録

研修を受けて各学校で実践した内容を随時、記入してもらうことにした。

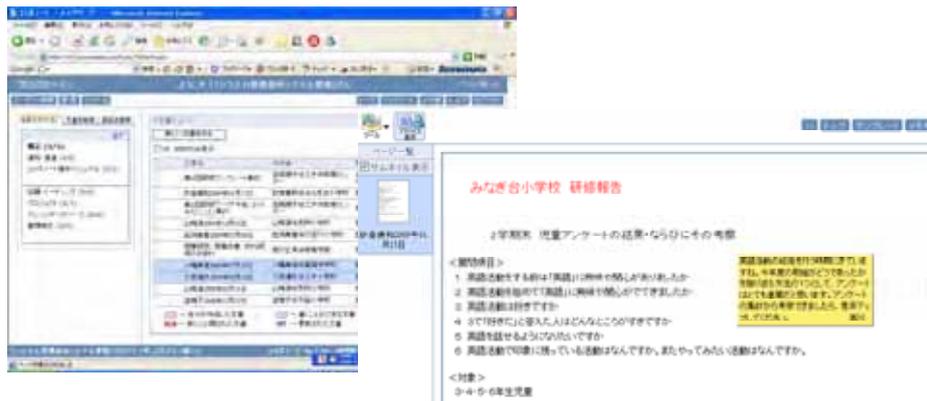


図3 各校の実践の記録

### 研修の相談窓口としての活用

コラボノートは、学校から関西国際大学への相談窓口としても活用を行った。合同委員会で、授業研究や校内研究を進めていく上で困ったことや疑問に思ったことなどを相談するための窓口があると、研修担当教員が助かるのではないかという意見により開設することになったものである。

### (3) コラボノート活用の考察

#### 既存のメール等を活用している場合

すでにグループウェアやメール、掲示板等のコミュニケーションツールを活用している場合は、コラボノートはデータベース（E-ポートフォリオ）としての使用方法を中心に進めていくことが望ましい。コミュニケーションの機能も使おうとすると、グループウェアやメール等の既存の機能と重複して、同じ機能のツールの使い方をまた覚えなければならぬことになり負担感が増大する。三木市の場合は、すでに教員がグループウェアを頻繁に使っているので、データベースとしての使い方を推進することにより、効果の向上が期待できる。また、新たな書き込みがあった場合は、教員にメールが送られるような機能があると、コラボノートを閲覧しやすくなることも考えられる。



図4 相談窓口の案内

#### メール等を活用していない場合

コラボノートをコミュニケーションツールとして全員への連絡に使いながら、実践の結果も随時掲示して情報を蓄積（E-ポートフォリオ）していく使い方が望ましい。コミュニケーションツールとして使っていくと、毎日見ることが習慣化されることからコラボノート上での意見の交換が活発化していくことが期待できる。

## 第6章 「MIKIプロセスモデル」カリキュラムと学校評価

### 1 往還型教員研修「MIKI プロセスモデル」カリキュラム

#### (1) 「教師自らの学校評価を活かした授業改善システムの開発」(サブテーマ)

いわゆる「授業改善のための教員研修」は、各地でさまざまな形で進められている。しかし、それを組織的に推進する校内研修を効果的にするための研修は管理職研修で行われることが多

い。また、研修と実践の現場往還のあり方は従来から問題にされてきたところである。

そのため、「MIKIプロセスモデル」カリキュラムの開発では、教師の指導力向上と授業改善を図る「研修と実践の往還」に、学校評価によるPDCAの考え方の活用を図ることをめざしてきた。つまり、研修推進担当教員が計画的、組織的に校内研修を進めるために、市教育センターでの4回の自らの研修と、各学校における学校評価を活用した授業改善の組織的推進との往還プロセスの開発にあるといえよう。

学校評価は、教育活動の中核をなす授業の改善に活かされてこそ、学校教育の目標達成に有効に機能する。学校評価に連結した授業力向上の現場往還型研修を通して、教師が学校評価を自らの授業改善に活かすことができる研修プロセスモデルの開発が重要になる。

学校評価には教育評価と経営評価の2側面があるが、従来から行われてきた教職員による自己評価は、年度末の形式的なものになりがちであり、それらが十分に授業改善に反映されてきたとはいえない。たとえば、各学校で行われる研究授業の多くは、学校評価とは直接関係なく、個々の教師を中心とする教科内容、授業技術等に特化して行われる場合が多い。

本カリキュラムの主目的は、特定の知識や技術の獲得だけではなく、学校評価システムの活用を通して組織的に授業改善を行うための基準や方法を模索する過程そのものにあり、従来の受身的な研修から脱却することを意図した、教師自らが職能開発を主体的に進めるための研修であるといえよう。

## (2) 三木市立小、中学校における学校評価システム改善の取組

三木市教育委員会では、平成18年度から文部科学省と兵庫県教育委員会の委託研究事業の一環である「義務教育の質的保証に資する学校評価システム構築事業」として、「学校評価」の実施に力点を置いた取り組みを進めてきた。そして、学校の規模及び校区の状況などを勘案しつつ、市内の小学校6校、中学校4校を協力校として調査研究を行い、大きな成果を挙げている。

具体的には、次の内容について「学校評価ハンドブック」(H16 兵庫県教委)、「学校評価ガイドライン」(H18 文部科学省)等を活用し、各学校が運営や教育活動の自己改善を図るための実践研究を行い、平成20年度は市内のすべての学校に拡大するための取り組みを進めているところである。

- ・学校の自己評価の充実(児童生徒や保護者、地域住民へのアンケートの実施など)
- ・PTA役員や学校評議員等からなる外部評価委員会の設置
- ・評価項目の重点化等、効果的な学校評価の実施
- ・評価結果の公表の対象や方法の検討
- ・諸様式の整備、教育委員会の支援のあり方

## 2 学校評価と授業改善システム

### (1) 「MIKIプロセスモデル」カリキュラム開発と学校評価

サブテーマにしている「教師自らの学校評価を活かした授業改善システムの構築」の目的は次のとおりである。

授業は学校教育の中核であり、教師が最も必要とする授業力を向上させるためには、「学校評価」に教師が主体的に関わり、自らの授業改善に活かすシステムが重要であるとの考えのもとに、そのプロセスを具体化する研修モデルカリキュラムを大学と教育委員会との連携協力で共同開発し、「MIKIプロセスモデル」として提案するものである。

つまり、学校評価と授業改善の取り組みの有機的な連結によってこそ、すでに実施している

「学校評価」と教師が最も必要とする授業力向上の研修をより効果的に機能させることが可能になる。そのため、校内研修を組織的に推進する立場の教員を対象とし、同一教員の連続受講を原則とした各学校の研修リーダーの育成を特に意図したものである。

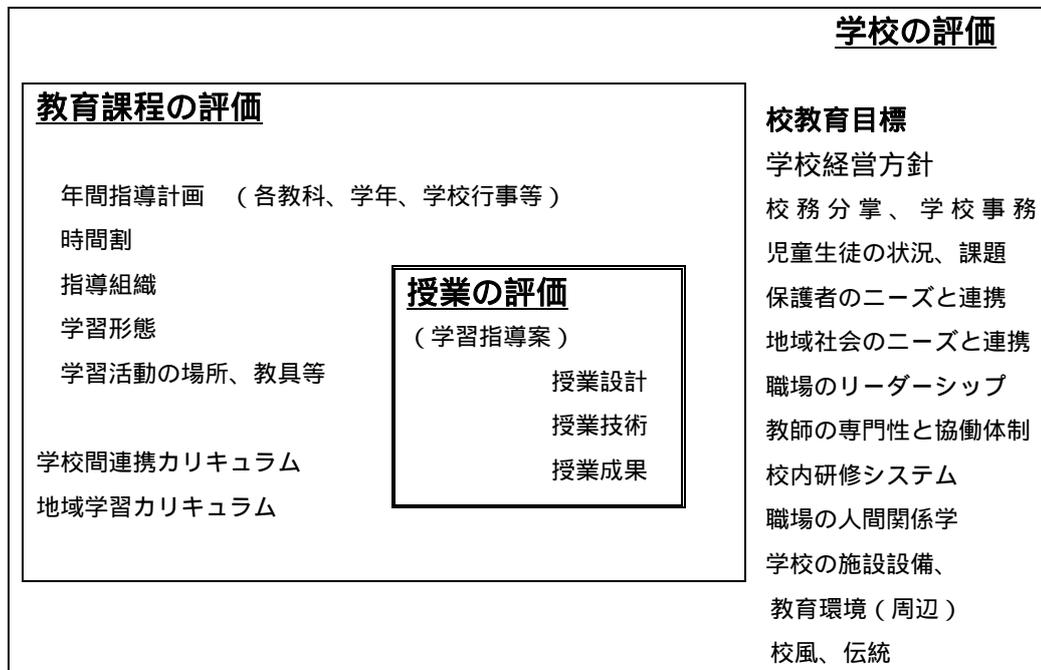
(2) 学校評価と授業改善

前述したように、学校評価は授業改善と連結したものでなければならない。それは学校教育の質的保証をめざすものであり、PDCA の考え方が学校の教育活動すべてに反映されなければならない。したがって、学校評価のあり方の検討がこの研修プログラムの目的ではなく、学校評価を授業改善に活かすために PDCA の考え方や方法の理解をどう深めていくかがポイントになると考えている。

また、学校教育は、意図的、組織的、計画的なものであり、それは各学校の教育目標と教育課程として具体化されている。したがって、校内研修で組織的に進める授業改善の方向には、次の図に示すように、教育課程の実施である授業の評価、教育課程の評価、学校評価の3つの関係を踏まえた上で、学校評価が教育目標の達成のための「授業改善の装置」として機能する。

学校評価から授業改善のための手がかりを見つける

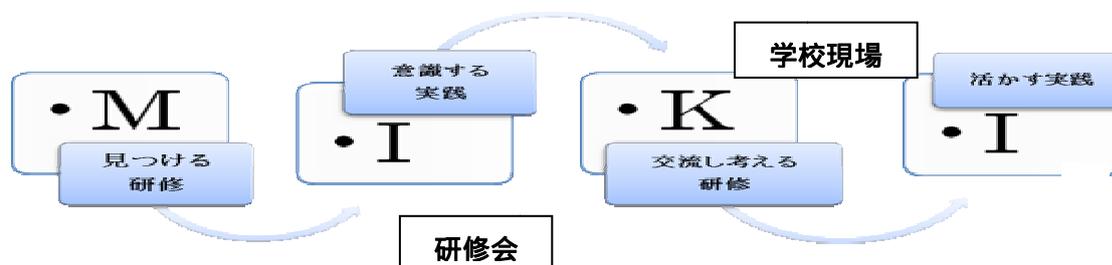
(第3回研修会資料)



## 第7章 成果と課題

### 成果と課題

#### 現場往還型研修プログラム「M I K Iプロセスモデル」の開発 教師自らの学校評価を活かした授業改善システムの構築



#### 1 教員研修カリキュラム開発の背景について

今回の教員研修カリキュラムの開発計画は、評価と指導の一体化のプロセスを明確にして、教育組織としての「学校力」の向上をめざす教員研修カリキュラムを開発することである。そのため、受講者の一人ひとりが学校評価を活用した授業改善の推進リーダーになることをめざして、各学校と教育委員会と大学との三者連携による研修プログラムを試行実践し、ポートフォリオの活用による主体的な研修と実践との往還型の新たな教員研修カリキュラムの開発に取り組んできた。また、往還型プログラムをめざして次のような工夫もなされている。

ポートフォリオとコラボノートの活用による開かれた研修を行う

各学校からのメール質問と大学教員のアドバイスのシステム化（必要に応じて学校訪問）（各学校では、「ポートフォリオ」そのものが新しいことばであったり、PCの活用能力に問題があったりして、コラボノートへの書き込み（アドバイス）が当初の計画通りに至らなかった学校もある。）

改めて、今回のカリキュラム開発の背景にある問題点を整理すると次のようになる。

<従来の教員研修の問題点> ・

- ・ 校内研修、研究授業の進め方が形式化、マンネリ化し、研修が活かされていないこと
- ・ 共通目標の達成に向けた組織的な授業改善より、個人的な指導力向上目的の研修が多い
- ・ 学校教職員は日ごろから多忙感が強く、研修参加がさらに負担増と受け止められがち
- ・ 教員は、日常の教育活動で学校教育目標に関する認識度が低く、授業においてもその達成と授業改善とを連結する認識が弱いこと

そのため、研修会と学校での実践を複数回で組み合わせた現場往還型の研修カリキュラムの研修で獲得した知識や技術を学校での実践で確認し、考察を加える作業へ往還することで、研修内容が実践力として定着するとともに、校内の教師集団に波及する効果も期待できるものである。今回は、受講者が一定期間継続するカリキュラム全体をポートフォリオに蓄積しながら学校評価の考え方や評価基準をよりどころにして授業改善を行うという、専門職として自らの職能開発を主体的に進められた。

#### 2 研修と実践の往還（4回）による教員研修の成果について

受講者の事後アンケートによると、第1回～第4回の研修会が進むたびに満足が高まってきている。研修会に重ねて参加することで徐々に出席者の研修に対する意識が改善されている

ようである。当初の目的が達成できたかどうかは現在も進行中であり、年度末まで確定できなが、これまでの研修成果について現段階で把握できる主なものは次のようである。

教員研修における大学と教育委員会、教育委員会と学校、学校と大学のネットワークシステムが生まれたこと、教育課題の共有が進んだこと

参加した各学校の教員（校内研修担当者）の研修推進意識に変化が生じてきたこと  
教育課題解決のため、各学校の組織的な授業改善のあり方が見直されつつあること

コラボノートの活用で、地域内の学校の研修情報の共有が可能になったこと

4回の研修会で、研修の連続性と受講者の主体性を重視する工夫がなされたこと

### 3 課題および留意点について

研修モデルの開発と実践過程では、さまざまな問題点や課題が見えてきた。そのつど、計画の変更や、指導方針の再確認などで対応してきたが、それは今回の取組の大きな成果であると考えることができる。次のプログラム開発の留意点として次に示しておきたい。

#### < 教師の研修意識 >

- ・研修の負担感、主体的な取り組みよりもさせられる研修への抵抗感
- ・指導力の向上は大切。しかし、研修は個人に任せてほしい
- ・「学校評価」は管理職のための学校経営評価。自分が直接の当事者になっていない
- ・リーダー的存在の排除、研修の不十分さは教育現場の多忙にあるという感覚

#### < 学校の研修推進体制 >

- ・校務分掌における「研修担当」の役割が正しく認識されず、機能していない
- ・研究授業のマンネリ化、パターン化（課題と成果の共有、積み上げが少ないなど）
- ・情報機器活用力が学校によって異なる（ポートフォリオ、コラボノートに不慣れ）
- ・校種、規模によるちがいが大きい、学校の研究推進の取り組み姿勢に温度差がある

#### < 教委、学校管理職の立場 >

- ・校内研修の改善を図る研修の趣旨説明と管理職への協力依頼の働きかけの不十分さ
- ・学校改革の視点よりも多忙感、現実的な問題への対応を優先せざるを得ない状況
- ・市教委の方針と市教育センターの研修の関連、研修推進と教職員の勤務等の問題

#### < 大学の役割 >

- ・合同委員会の定期開催や委員の役割調整が十分ではなかったこと
- ・各学校のコラボノート活用とコメント記入が当初予定通り進められなかったこと
- ・開発テーマと教員研修の現状や一人ひとりの教師のニーズに距離が残っていたこと

#### 最終アンケートの受講感想から

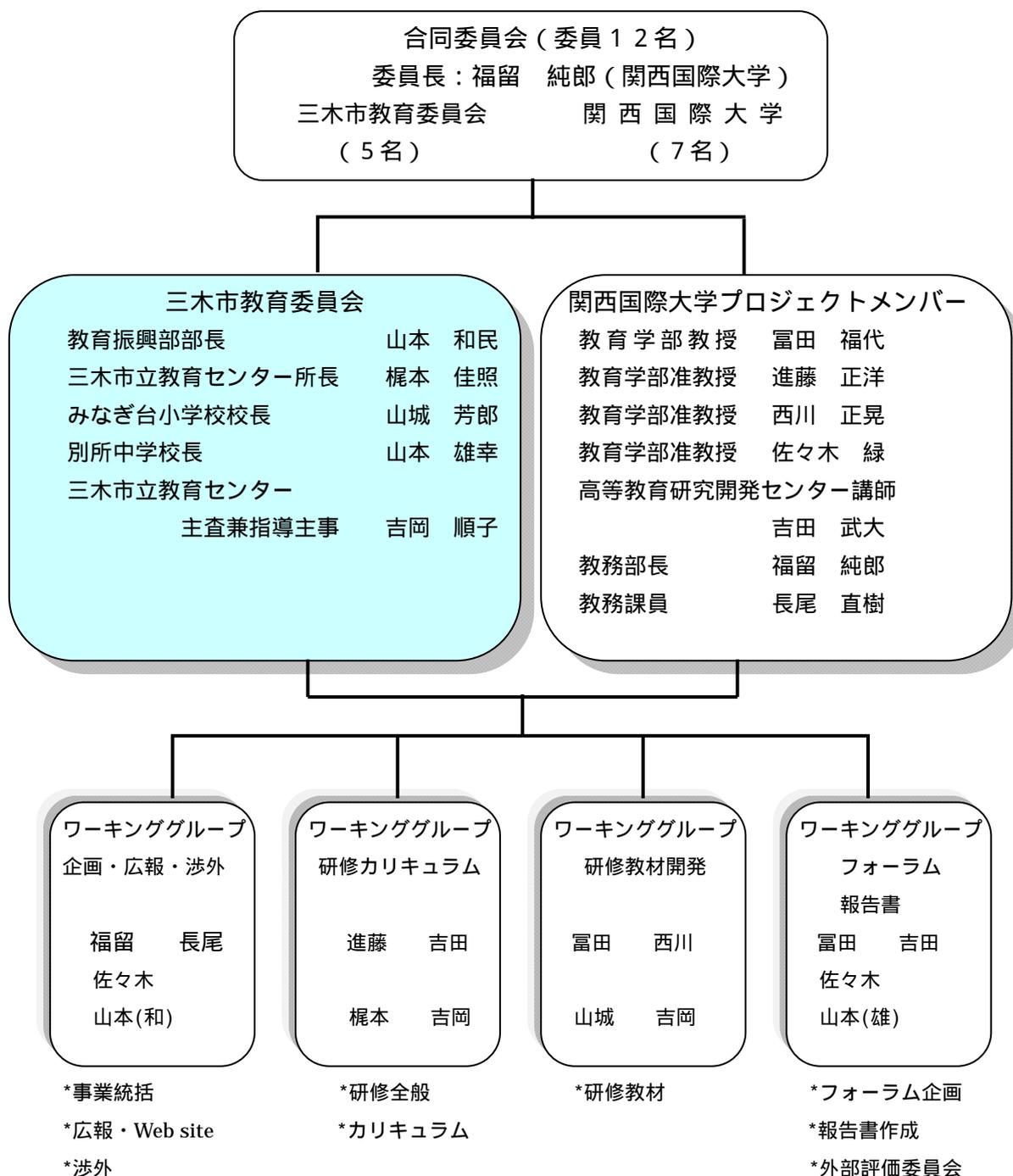
- ・今回のように、現場と大学とのコラボレーションは素晴らしい取り組みだと思います。我々の研修に欠けている部分は仮説をたて研究し、集まった結果を客観的に分析する力です。そういった意味では、大学の先生にそういった部分をフォローしていただくのは助かります。

- ・教員研修は必要であると思います。職員がちょっとした気持ちを変化することにより、研修に対する意識が向上するようなことから実践していく。
- ・校内研修は、担当者が強力にリーダーシップを発揮することに尽きる。管理職のバックアップも必要。研修時期を適切に選ぶ。動ける組織立てをする。
- ・教職員の研修意識や意欲を向上させるための方策を検討していきたい。
- ・校内研究推進係として、学校全体の研究の進め方が例年通りになってしまいがちなので、今回の教育研修会で他校の研究の様子や悩み、その解決策などを聞くことができてよかった。教師の出張が多く多忙で落ち着いた研修の時間を確保できにくい中、短い時間でも効率の高い校内研修を工夫しているが、なかなか難しい。
- ・日々の教育活動に追われているが、研修の係としてしっかりとした体制を作っていくべきだという思いを強く持ちました。
- ・児童に力をつけることと職員の力を伸ばすことが必ずしも同じではない。そのときの研究の推進の仕方に悩みます。他の職員の意見を集約しながらも現状より力がつくように取り込んでいく方法の難しさを感じます。
- ・教師としての資質向上を図るためには、自ら研修に励む必要があると思う。研修についての意味・大切さ...等を理解しながら、日々の忙しさを理由に研修を後回しにしているところもある。「忙しい」を口実に、楽なほうへ流れてしまうところは、反省しなければならない。研修の機会を設けてもらって参加させてもらえることは、ありがたいことなのである。研修によって自分を振り返り、新たなやる気を見出すことができる。いつでも、進んで研修する教師でいたいものである。しかしながら、出張中にクラスにトラブルが発生し、後々指導しなければならないこともあった。正直出張がここのところ億劫であることも事実である。(これも、自分の指導力不足だからではあるが。)
- ・ニーズに合った研修ですが、勤務時間や勤務の多忙化を考慮してほしい。
- ・教員研修は研修する側の要望や関心があってこそ意義があると考えます。今回の研修は一番初めに現場の多忙さを明らかにしたにもかかわらず、さらに混乱(私だけかもしれませんが)させるものであったと思う。参加もほぼ強制的といわざるを得なかったと感じている。
- ・教員を信用して自由にのびのびと研修させてほしい、時間と予算がほしい。
- ・週1回の研修の時間がとりにくい。(他の年間事業や〇〇の見直しなどが多い)(他の雑務が多すぎる)
- ・研修した所で、すべての教員に実になる研修を計画しにくい。(ニーズが異なっていることや予算不足)
- ・教師の研修意識の違いが大きい。中学校では部活動など、放課後の時間が取りにくい。生徒に目が向けられない時間ができれば困るので、授業研究に時間をかけるゆとりがないのが現実。
- ・ありきたりの話し合いや、抽象的な話し合いでなく、本音が出せたり、私ならこんな手立てをしてみたい、私もこんなことに悩んでいる...など自由に出せる雰囲気。私も授業を公開するから...という意欲的な雰囲気を作り出せるように、普段からの会話コミュニケーション能力が大切と感じた。(職員の構成メンバーの年齢差が大きい。また、単学級である。)
- ・講師の選択と時間の確保さえうまくいけばいつも思います。本当にお話を聞きたいと思う講師の場合、予算や日程が合わず...ということが多いです。
- ・即活用できるもの・効率の良いもの・視覚に訴えるもの・充実感を味わえるものを。

- ・教員が負担を感じないような校内研修のあり方を考えているが、実際はなかなか難しい部分がある。もっと個々の悩み等を話し合うような研修があってもいいのかなと思う。
- ・研修というのは、日々の研修という意味で...本校では、子供の教材等手作りで教師の個人負担になっています。 時間と予算の確保が問題。実際、子供達に関わるどころの予算を削られているので、どうしたらよいかを聞きたい。
- ・子供の実態からスタートすることが、学校の現場での研究のスタートであると思う。その中でテーマやテーマを実現するための手法が限定され、研究が進んでいくと考えている。今回は手法の紹介まではよいが手法が限定されたことに違和感を持った。今回の研修で全校から出席を得たのだから、この手法が自校にマッチすると考える学校のみでの参加でお願いしたい。また研修のテーマによって参加を募ってもよいと考えます。
- ・教員研修については、次の二つの側面から積極的に取り組まなければならない。一つは、学校の教育目標を達成するために学校をあげて確かな学力の向上と豊かな心を育むために取り組まなければいけない。もう一つは、教員の指導力の向上を図るために推進しなければならない。研修方法として、校内研修と校外での研修とが考えられる。校外の研修として教育センターなどでいろいろと工夫してやって頂いている。それに長期休業日等を利用してもっともっと参加して活用する必要がある。校内研修について、今回のモデル事業を活用して工夫改善を図り、教員一人ひとりの指導力及び学校力の向上を目指して積極的に改善を図り推進していく必要がある。

「教員研修モデルカリキュラム開発プログラムに関する合同委員会」組織図  
 研修カリプロ合同委員会（略称）

’08/04/12



「キーワード」

現場往還型 E ポートフォリオ 学校評価 授業力向上 校内研修  
研修リーダー養成 ピアレビュー 研究授業 学校力向上

「人数規模」

A . 10名未満 B . 11～20名 C . 21～51名 D . 51名以上

「研修日数(回数)」

A . 1日以内 (1回) B . 2～3日 (2から3回) C . 4～10日 (4～10回) D . 11日以上 (11回以上)

【問い合わせ】

関西国際大学

教務課

〒673-0521 兵庫県三木市志染町青山1-18

TEL 0794-85-2288