



# 学校活性化のための ハンドブック

— 若年教員の指導にどう取り組めばいいか —

# 学校活性化のためのハンドブック

## ―若年教員の指導にどう取り組めばいいか―

### 目 次

はじめに	・・・	1
発刊において	・・・	3
鳴門教育大学大学院 教授 阪根健二		
北島町立北島小学校 校長 川西隆夫		
発刊によせて	・・・	4
北島町教育委員会 教育長 北島孝昭		
ハンドブックの使い方	・・・	5
校内研修等の実際（論者から）	・・・	6
校内研修の課題		
校内環境の課題		
校内研修（フォーマル研修）への提案	・・・	16
研修を活用する(フォーマルな研修)		
インフォーマル研修のススメ	・・・	36
研修を活用する（インフォーマルな研修）		
おわりに	・・・	43



# 1 はじめに

今、学校は変化しつつある。それは、少子高齢化社会の流れが顕著となり、学校教育がその影響を受けることが明白であるからだ。一方で、家庭や地域の教育力が低下するといわれる中、子どもたちをめぐる生活、教育環境は、時代や社会の状況を反映して、ますます複雑化している。そこでは学校に向けて、子どもへのしつけや生活習慣の指導が求められるなど様々な要求や負担が強いられ、学校の役割・機能として、子どもたちの学力問題、不登校・いじめの増加への対応が不十分となる可能性がある。学校への負託は、一層のしかかってくるものといえよう。

こうした状況の中で、文部科学省による『学校教員統計調査 都道府県別年齢別 本務教員数』によると、徳島県の年齢別教員数は、平成 16 年から平成 25 年の 10 年間で、大幅に変化している。年代別にみると、20 代若手教職員が 3.4%から 12.7%に増加し、教員の年齢構成が大きく変動していることが分かる。こうなると、50 代以上の教員が約 50%を占める今、10 年後には

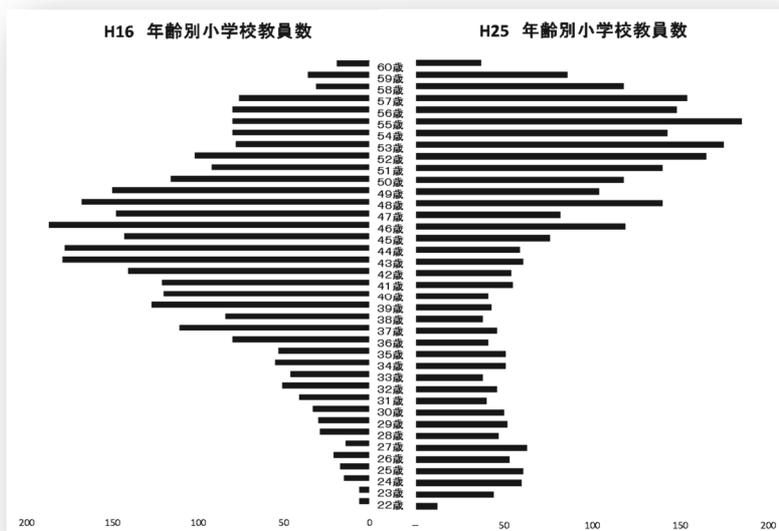


図 1 H16・H25 の徳島県年齢別小学校教員数 学校教員統計調査（文部科学省）から

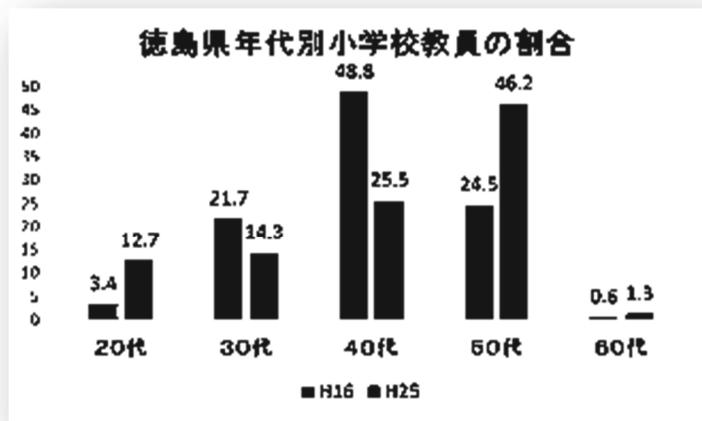


図 2：徳島県年代別教職員の割合 学校教員統計調査（文部科学省）から

半数の教員が入れ替わることになる。

これまでの学校は、ベテラン教員の経験知によって、それなりの対応が可能であった。その知を、学校勤務で伝えてきたが、年齢構成の関係上、増えつつある若手教職員を指導する立場が圧倒的に少なくなる。今や、若年層の職能開発が急務の課題となっているのである。

一方で教員の勤務状況については、文部省が 1966（昭和 41）年に実施した「教員勤務状況調査」では、1 週間平均で、小学校では 1 時間 20 分、1 か月平均の残業時間は約 8 時間となっている。

これに対し、文部科学省が2006（平成18）年度に実施した「教員勤務実態調査」によれば、1966年度の調査結果と比べ、通常期（7，9，10，11月）の小中学校の教諭の残業時間が1日当たり平均約2時間、1か月当たり残業時間が約34時間となるなど、教員の残業時間の平均が大きく増加（約4倍）している。

単純に比較はできないが、民間の時間外労働は厚生労働省の調査（事業規模5人以上—2012年5月確認）によると、10.2時間（事業規模30人以上は12.1時間）、比較的残業が多いといわれる製造業でも13.9時間（事業規模30人以上は15.3時間）となっており、教員の勤務状況は深刻であり、多忙な状況であることは、この調査で明らかである。

また、経済協力開発機構（OECD）が平成25年に実施した、OECD国際教員指導環境調査（TALIS）によると、日本の教員（中学校および中等教育学校）の1週間あたりの勤務時間は53.9時間で、34か国・地域でもっとも長いことが明らかになった。ここで注目される調査内容がある、それは、日本では、研修へのニーズが全体的に高いが、研修参加への障壁として、業務スケジュールと合わないことを挙げる教員が特に多く（日本86.4%、参加国平均50.6%）、多忙であるため、参加が困難な状況があることだ。また、費用、雇用者からの支援の不足を挙げる教員の割合も高い。一方で、学級運営や教科指導、生徒の主体的学習参加の促進に関連する項目の自己効力感に関する項目では、日本はいずれにおいても自己効力感の高い教員の割合が参加国平均を大きく下回り、日本の教員の自己効力感や自己評価が低いことがうかがわれる。

こうした現状から、如何に若手教員を指導するかが重要となろう。現在は、主幹教諭、指導教諭という職が、その任にあたると思われるが、学校内でシステムの的に動いているとは言いがたい。この機会に、若手教員の指導のあり方を真剣に考える時期になったのではないだろうか。

本冊子は、研修をテーマに、若手教員への指導の手法やアイデアを提示している。参考になれば幸いである。

平成27年3月

鳴門教育大学教職大学院

派遣院生（教諭） 田邊早苗

指導教員（教授） 阪根健二

## 2 発刊において

### 研修体制の見直しへ

指導教員 教授 阪根 健二

本冊子は、鳴門教育大学教職大学院に派遣された田邊早苗教諭の研究成果をまとめたものである。研究は、フォーマル研修とインフォーマル研修の有機的連携を考察したものであり、「学び続ける教員像」がゴールイメージである。これが、今後の研修のあり方を提言するものであり、徳島県の研修体制確立の一助になれば幸いである。

さて、北島町では「小中連携教育（学びのかけはし）」を目指している。特に英語教育など、これからの学校教育の流れを先取りしている。教育熱心な町民が多い中で、教育環境は先進的であるといえる。しかし、新たな教育課題については、北島町であっても手探りの状況であろう、それは、これまでの徳島教育の流れの中で、新たな挑戦であるからだ。徳島県では、中高連携については、すでにある程度の形になっているが、意外に義務教育は脈々たる流れの中で安定しており、大きな変化を好まない。当然のことではあるが、学力問題を抱える今、教師の力量向上について、従来の研修体制などを見直す時期が来たかも知れない。小学校で上手くいったことは、中学校でも続けて欲しいのである。

本冊子はそうしたニーズに応えるものと思われる。参考になれば幸いである。

### 2年間の成果を生かす

派遣学校校長（北島町立北島小学校） 川西 隆夫

田邊早苗教諭は、本校で3年間勤務した後、鳴門教育大学大学院学校教育研究科高度化コースにて、2年間研究を進めてきた。

田邊教諭の研究テーマは、「教職員が学び合う学校文化をめざして」で、「フォーマル研修とインフォーマル研修の有機的連携を通して」を副主題として、指導教官の阪根健二教授の指導のもと、勤務校実習において熱心に研究に取り組んできた。

特に、若手教職員を中心とした学年・学校を越えて学び合う風土づくりでは、教育ニーズに応じたインフォーマルな研修、ケース会議の実施、全体研修での方向性の共有などを行い、若手教職員が抱える課題の解決、児童、学校家庭の実態に応じためざす子ども像の設定など学校運営に大きな指針を示す研究となった。田邊教諭の研究の成果は、来年度の学校経営にぜひ生かしていきたいと考えている。また、勤務校実習では、国語、算数などのTT指導も行い子どもたちの学力向上に大きく貢献した。

このように、田邊教諭の鳴門教育大学大学院での2年間の研究は、田邊教諭自らの教育者としての資質向上はもちろんのこと、勤務校である本校の教育活動の充実においても成果があったと言える。本冊子はその成果報告であり、大いに期待するところである。

### 3 発刊に寄せて

#### 学び合い学び続ける教員が学校を活性化する

北島町教育委員会教育長 北島 孝昭

昨今の社会の変動に伴い教育を取り巻く環境も急速に変化し、いじめ、不登校、学力の向上、規範意識の醸成などの諸課題に学校現場は直面している。今、私たちには、複雑化、多様化するこれらの課題に的確に対応していくことが求められている。

北島町では、この3年間に校種間連携「学びのかけはし」研究、教師力向上研究、コミュニティスクール導入研究、いじめの予防教育の研究指定をうけてきた。また土曜授業や小学4年生の血液検査などにも取り組み、教員の意識の向上や児童の健康に気を配ってきた。平成26年度は、「学びのかけはし」研究指定により、校種を超えた教員の交流、中学校生徒会と各小学校6年生との交流、部活の見学なども始めた。中1ギャップ・中1学級崩壊の解消に向け、阪根健二教授、徳島県教育委員会学校政策課のご指導のもと、積極的に着々と取り組んでいる。

また、学校の日々の授業は、教員と子どもたちが共に作りあげる創造的な営みだ。教員には教育に対する使命感や情熱，児童生徒を惹きつける豊かな人間性，授業力向上など幅広い実践的指導が求められている。

さて、大量退職，大量採用を背景に，若年教員が増えている現状から，いかに学び合い，学び続けるかは喫緊の課題といえる。

田邊早苗教諭は、このことについて精力的に研究に取り組み，このように立派な成果としてまとめられたことに，心から敬意を表す。これからも大学における知を活用し，現場で実践を積み重ね，変化に対応できる視野の広さと高度の専門性を持ち続けてほしい。

阪根健二教授のご指導や川西隆夫校長のご協力によるこの研究成果が広く活用され，授業のあり方が日々進歩発展していくことを心から願っている。

## 4 ハンドブックの使い方

学校の活性化において、ベテラン教員から若手教員に対して、これまで培った指導方法の引き継ぎは、重要なファクターであろう。多忙化している現場では、それを校内研修という形で具現化しているが、時間の余裕がないことで、効果的になっていないという指摘もある。

本冊子では、フォーマル研修（職務研修）、インフォーマル研修（自主的な研修）、そして、学校間共同の研修（発展研修）の在り方などを紹介している。いずれも、教職大学院で行われた現場実習（田邊教諭）で実践したものであり、一定の効果を確認しているものである。

さて、インフォーマル研修とフォーマル研修の違いとは何だろうか。

フォーマル研修（対象）	インフォーマル研修（対象）
○全体研修（全教職員）	○学年研修（各学年担任）
○部会研修（各部員）	○自主研修（2名以上）
○初任者研修                      など	○個人研修                      など

（當山（2009）を参考に、田邊改編）

上表の元になっている當山（2009）の研究では、若手優秀教員を、職能開発の成功モデルと推定し、その職能開発における校内研修の効果について、「優秀教員は、自身の教育実践活動と密接に関連する校内研修のニーズを有するとともに、フォーマルよりもインフォーマル形式の校内研修の有効性が高い結果が明らかとなった。」としている。

また、校内研修の効果を高めるとともに職能開発を推進していくための手がかりとして、「校内研修を通じた職能開発の推進にとって、“コミュニケーション”を基盤として、教育実践活動に対する“省察”及び職場環境における“同僚性”が主要な条件となっており、その意識を共有し、高めていく必要がある。」と述べている。つまり、研修を通じて、若手とベテランのコミュニケーションが決め手になっていることは言うまでもない。

本冊子では、そうした研究成果を生かし、そのまま使えるシートなども掲載しており、校内研究主任、若年（あるいは初任者）教員研修担当対象として作成したものである。

### 【引用参考文献】

當山清実（2009）「「優秀教員」の職能開発における現職研修の効果に関する研究－校内研修に対する効果意識をもとにして－」，教育実践学論集，第11号

校内研修等の実際（論考から）

## 5 校内研修の課題

### (1) 教職員の課題

現在の教職員は、個々の専門性を生かし高い指導力をもった、40代以上のベテラン層が3分の2を占める。一方で、いわゆる団塊の世代の退職に伴う大量採用によって、20代の若手教職員が増加し、研修需要が増大している。30代のミドルリーダーとなりうる教職員もいるが、経験年数が浅い教職員も多く、若年層の職能開発が急務の課題となっている。

### (2) 校内研修の課題

多くの学校では、校内研修を担当する研修主任が、校内研修計画の素案を作成し、それを事前に管理職が確認し、年度初めの職員会で研修主任から全教職員に提案される。主題設定は、研修主任が、学校目標や指定校における主題を扱うことが多いが、全国学力学習実態調査や学校評価アンケートの結果、生活の様子などを分析し、設定しているところもある。つまり、子どもの実態を踏まえたものとなっているのである。

しかし、主題や研究内容について、組織的に研究するための共通理解を図る場は少なく、教職員一人一人のものになっていない。また、研究授業をこなすことが目標となっており、研究授業の成果や課題から全教職員が実践改善に向けて意識を共有し、取り組むまでに至っていない。研究授業の他に、教科などや特別支援教育、人権教育など個々の教職員の専門性や力量形成を目的とした全体研修も少ない。そのため、資質向上は個々に任される面が大きい。また、学校現場の多忙化の中、時間的な余裕もなく、若手教職員の職能開発に関わる教職員は、拠点校指導員や校内指導教職員、学年のみという場合が多いといえよう。

このような飽和状態の解消は急務であり、若手育成とともに、研修そのものの在り方が問われている。

## 6 校内環境の課題

### (1) メンタルヘルス

教職員が学校で感じるストレスの多くは、児童生徒や保護者、同僚、管理職との人間関係によるものと考えられるが、このような場合、他の教職員と連携協力して対応をするという姿勢が取りにくい面がある。その結果、問題を一人で抱え込み、メンタルヘルスの悪化を招いている恐れがある。メンタルヘルスの悪化は、指導力の低下につながり、その状態が更にメンタルヘルスを悪化させるという悪循環を招きやすくなり、メンタルヘルスの悪化を未然に防止することが求められている。

国においては、人事院が平成16年3月に「職員の心の健康づくりのための指針」を示し、さらに、厚生労働省も平成18年3月に新たに「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を示すなど、事業場におけるメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施を推進している。

文部科学省においては、平成18年4月に「労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行について」を示し、「一般の教職員に対して、こころの健康に関する意識啓発や、メンタルヘルス相談室等の相談窓口の設置について周知を図るなどの取組を推進すること、併せて、管理職に対してメンタルヘルスに対処するための適切な研修を実施すること」など、教職員のメンタルヘルスの保持等について対策を求めている。さらに、平成25年3月に、「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」が公表され、予防的な取組や復職支援施策の必要性が示された。予防的な取組では、①セルフケアの促進②ラインによるケアの充実③業務の縮減・効率化等④相談体制等の充実⑤良好な職場環境・雰囲気醸成が挙げられている。復職支援では、①病気休暇の取得時点からの対応②復職プログラムの実施前における対応③復職プログラムの実施中における対応④復職プログラムの実施後における対応⑤職場復帰後の対応という復職支援に関する経過ごとの対応が示されている。

徳島県教育委員会においては、平成23年3月「徳島県教職員の心の健康づくり計画」を策定し、継続的かつ計画的に教職員のメンタルヘルス対策を推進するために、「教職員」「管理監督者」「産業保健スタッフ」「人事管理スタッフ」等が、メンタルヘルスケアにおける各々の役割を果たすとともに、適切に連携を図る等、職場におけるメンタルヘルス対策の積極的な取組が必要であるとした。

いずれも、「コミュニケーション」「職務能力」がキーワードである。その仕掛けを、研修体制（特にインフォーマル研修）が支えているといえよう。

## (2) メンタルヘルスに関する論考 ー保護者対応の視点からー

メンタルヘルスにおいて、最も大きな問題は保護者対応である。特に若い教員にとっては、自分より年齢の高い保護者への対応は分からず、先輩に頼りたくても、多忙な勤務状況から、なかなか言い出しにくい。結果的に抱えこんでしまうのである。ここでは、保護者対応における、昨今の論考を提示する。

### 「教師の心を追い詰める親たち」(阪根健二著)

(児童心理 2014 年 8 月号臨時増刊に寄稿した原稿を、加筆修正したもの)

#### 1 はじめに

昨今の学校では、「保護者対応」という言葉が一般的である。これは、保護者との対立関係を示しているように感じられるが、本来協力すべき関係がどこかで崩れつつあり、困難な状況が日常的になっているのである。保護者からは教師への厳しいまなざしが向けられており、その内容は多岐にわたっている。こうした中で、保護者との関係がうまくいっていないと感じている教師は少なくない。それは、近年「モンスターペアレンツ」と呼ばれるように、無理難題の要求が教師に向けられることが多いからであり、相互不信や敵対的な感情が教師を追い詰めているのである。

#### 2 背景を考える

では、難しさを生み出している背景とは何であろうか。平成 22 年に文部科学省が発表した『生徒指導提要』にも、生徒指導の大きな課題として、この点を指摘している。

まず、保護者の生活基盤の脆弱性である。つまり、保護者の「ゆとりのなさ」が背景にある。保護者に経済的なゆとりがない場合や、精神的なゆとりがない場合は、児童生徒に負の影響を与えていることは容易に想像できる。それが様々な問題を起こす要因となっているのである。その上、ゆとりがなければ、子どもの教育への関心が薄れ、心配りもできない保護者が増えてくる。こうなると、何か問題が起これば、解決は難しくなり、そのはけ口が教師に向ってくるのである。これまでは、こうした場合には、教師は保護者の背後にあるものを感じ取り、寄り添う対応を行っていけば、何とか解決してきたが、今やそれも通用しないのである。

次に、「社会的なスキルの未獲得」である。子どもは親の背中を見て育つというが、モデルとなるべき保護者の行動規範に間違いがあれば、それが子どもに大きな影響を与えてくる。例をあげると、謝罪が出来ない子どもが増えており、自分中心の行動が問題を一層複雑にしている。通例の指導が通用しない中で、なかなか保護者の理解を得ることは難しいのである。

その上、「生じている問題の重さ」が、教師にのしかかってくる。発達障がいなどの子ども

もの課題，人権問題，そして経済的な問題などが重なりあい，教師がどんなに努力しても解決できないことがある。こうした時には校内の同僚が，「だれが取り組んでも難しい」と認め合い，協働して取り組むことが必要なのだが，そこに保護者が介在してくると，同僚も介入しにくい状況となり，担任教師だけが孤立することがあるのだ。抱え込みたくなくても，抱え込んでしまうのである。

そして，「価値観の多様さ」である。教師に理解できない言動も，保護者にとって当たり前前の行動ということもあろうし，教師の指導が理解できないということが保護者側にもあるのだ。とくに規則や服装などは，価値観によってぶつかり合うことが考えられる。玉虫色の解決となり易く，教師に無力感が漂ってしまう。これがメンタル面で大きな打撃を与えることも想定される。

### 3 追い詰められる教師たち

ベネッセコーポレーション教育研究開発センターは，「第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）」として，平成22年8月～9月に全国の公立小学校・中学校の校長および教員計5,515名を対象にして，大掛かりな調査を実施した。

この調査には，教師の悩みについての設問がある。その中で「保護者や地域住民への対応が負担であるか」といった質問では，「そうである」と「ややそうである」と回答した教員は，小学校で48.6%，中学校で45.3%であった。実に半数近い教師が何らかの負担を感じていたのである。ただ，最も大きな悩みは「教材作成の時間不足」や「校務負担」であり，それぞれ8割を超えており，「保護者との対応」は決して上位ではない。注目すべき点は，平成19年にも同様の調査を実施しており，それと比べると，5ポイントほど上昇していたことである。多くの設問で，横ばいか減少しているのに比べて，「学習意欲低下」と「保護者との対応」が著しく増加していたのである。徐々に追いつめられていく教師の実態が浮き彫りになっている。やはり今日的な課題だといえよう。

### 4 どんな事例があるのか

#### (1) 不満をぶつけてくる保護者

ある保護者から「授業が分からないと子どもが訴えている。一体どんな指導をしているのか」といった抗議めいた相談があった。

こうした授業に関する抗議や相談は，必ずあるといえよう。これらは保護者側にも何らかの言い分があり，対応に苦慮するケースが多い。実際は授業の問題だけでなく，様々な指導に対する不満の現れであり，冷静に受け止める必要があるだろう。抗議や相談は，企業で言えば，顧客からの情報という意識で受け止めることから始まるが，教師にとっては，指導（授業）の否定は，根本を揺るがす大問題なのである。

大切なことは，何に対して怒りがあるのか，何が言いたいのかを整理して，説明できるものは説明し，無理なことははっきりと無理というべきだろう。噛み合わないことも考えられるが，誠意をもって粘り強く対応することが重要であり，学校としてのスタンスをしっかりと明示しておく事例だろう。ただ，これには大きなエネルギーが必要なのである。

それでも理不尽な要求が重なってくる場合がある。これが，脅迫や恐喝に発展することもあり，もし学校の業務に支障が出れば，「偽計業務妨害」という犯罪に該当することも考えられる。ともあれ，学校全体の問題として対応することが大切なのである。

## (2) 心理的な不安を抱えた保護者

悩みを聞いて欲しいという心理的な相談も意外に多い。そこでは、傾聴だけでいいのか、助言が必要なのかを見極める必要がある。多くは、傾聴する教師の姿に安堵感を感じて、言いたいことを言えば、それで解決するという保護者もいれば、今を克服したいという切羽詰まった相談もある。対応を間違えると、一転抗議に変化する場合もあり得るのだ。

まずは、それを見極める力が必要であろう。教員研修等で獲得したカウンセリング・スキルを活用すると、うまくいったという例もあるが、実際には時間的な余裕がほとんどなく、こじれることが多いのである。

## (3) 教育への関心が強い保護者

教育に関心があることは望ましいことだ。こうした保護者とは連携を図っていくことで、教育効果が高まるものだが、一方で関心がありすぎて、多くの意見を持ちこんでくる保護者も存在する。神経質になりがちであり、反論すると逆効果となる可能性も考えられるため、まずは提案などをじっくり聞き、一つでも取り入れることでうまくいくのである。こうした場合、保護者と教師との役割分担の明確化が望まれる。また、共通した意見では、共同して対応することも考えられる。期待が大きいと反動も大きいため、こうしたケースでの対応は、教師の使命として、しっかりと受け止めなければならない。

## 5 対応を総括する

保護者との対応において、たとえ抗議であったとしても、教師に相談してくる保護者の方が、解決に向かうものである。何も相談してこない保護者の方がもっと深刻だといえよう。仮に保護者に問題があったとしても、保護者側からは、教師に相談しにくいという理由があったと主張してくる。そこには、保護者自身に何らかの不安があるからだろう。たとえば、家庭の責任といわれてしまうことなど、自分に向かうことへの不安があるようだ。それが、理不尽な要求に変身してしまうのである。

これらは、あることを示唆している。つまり、信頼関係の欠如であり、学校と家庭の役割分担や関係性が明確になっていないことに原因がある。ここでの対応策としては、相談してくる保護者に「希望を与える」というキーワードが考えられる。たとえば、非行を黙認しているように思える保護者の場合でも、その多くは、「親の言うことを全く聞かない」、「指導することによって、家庭内のトラブルが一層増える」などから、仕方なく黙認するという状態にあると考えられる。そのときに、「家庭で責任を持って指導してください」という対応は、学校不信や批判を生じかねない。それによって、問題解消により多くの時間がかかってしまうものだ。そこで、「よくするために何をしたらよいか、一緒に考えましょう」と、保護者に希望と勇気を与えることも一案である。悩みの共有化を図る手法は、意外に有効なのである。教師を追いつめる行為は、実は保護者自身が追いつめられているのである。

## 6 さいごに

教師を悩ませる事案を持ち込んでくる保護者に共通することは、保護者自身の不安感と異様なほどのプライド意識である。この対応は、そう簡単なことではないが、一人で抱え込まずに、組織として対応することが一番である。また、戦略的にも戦術的にも対応法をしっかりと教師間で共有することが重要であろう。そして、それは形を示すという手法が有効だ。もし、保護者が抗議で学校に来る場合、事前に学校の門を開けておいたり、玄関の電気をつけたりしておくことも一案である。不安の中で来校する保護者の心理をおもんばかれることは、逆に教師にゆとりが生まれ、適切な対応が可能となるのである。

そのためにも学校では、全教職員が日常的にコミュニケーションを持ちつつ、話し合える体制が必要である。

### 【参考引用文献】

- (1) 『生徒指導提要』、文部科学省、2010
- (2) 『第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）』から、ベネッセコーポレーション教育研究開発センター、2010



### (3) 子どもとの関係に関する論考 一同僚性の視点から一

もう一つ、若手とベテランとの連携も重要である。そこで、「好かれる先生」という切り口から、昨今の論考を提示する。

#### 「若い先生のよさとベテランの先生のよさ ー子どもに好かれる先生の視点から」(阪根健二著)

(児童心理 2014 年 5 月号臨時増刊に寄稿した原稿を、加筆修正したもの)

##### 1 はじめに

「子どもに好かれる先生」とは何であろうか。子どもに聞くと、異口同音に、「優しい」、「面白い」という言葉が出てくる。これは恋愛においても同じような傾向であり、人格的な面を一番に挙げる。そもそも「好意」という感情は、自我を基軸にした心理状況であり、それに関わる人の言動が大きな要因となっている。自分の身近な存在であって欲しいという思いは誰にでもあり、そうした人の存在を強く求めているといえよう。とすれば、教師は単に教えるという技術以上に、人であることが重要であり、この点においては、若手教師であろうが、ベテラン教師であろうが、共通した意識であろう。

##### 2 子どもから見た好きな教師像

ここに面白い調査がある。学研教育総合研究所の小学生白書 Web 版の、好きな先生についてのアンケート(平成 10 年 9 月調査)である。ここでは、小学生対象に、2つの教師像を示し、どちらが好きかという問いを設定した。2 択という手法は、やや乱暴のように見えるが、子ども向けのアンケート調査としては、妥当な手法かも知れない。

例えば、「わかりやすい授業をする先生」と「一緒に遊んでくれる先生」では、どちらが好きかという設問では、当然ながら、遊んでくれる先生が多数を占める。しかし、この調査では、学年が上がるにつれて、「わかりやすい授業をする先生」が好きだという子どもが増えてくるのである。(1 年生男子：35.0%→6 年生男子：47.0%)。特に、女子では、6 年生になると「わかりやすい授業をする先生」の方がより好まれており、半数をこえ、逆転現象を起こしている。(1 年生女子：31.0%→6 年生女子：54.0%)

次に、「きちんとしかってくれる先生」と「友だちのような先生」の選択では、多くの子どもが、友だちのような親しみのある先生を選んでいく。これも至極当然の結果であろう。ところが、学年が上がるにつれて、「きちんとしかってくれる先生」を選ぶ子どもが、わずかながらも増えてくる。特に女子にその傾向が強い。(1 年生女子：23.0%→6 年生女子：36.0%) これは意外なように思われるかも知れないが、学校現場の実態だといえるかも知れない。

もう一つ、興味深い結果がある。それは、「いつも近くにいてくれる先生」と「すこし離

れたところで見守ってくれる先生」の比較である。男女とも「いつも近くにいる先生」が圧倒的に好きであり、高学年でも逆転現象は起きていない。ところが、高学年となると、男女とも約4割の児童が「すこし離れたところで見守ってくれる先生」が好きだという回答を行っているのである。

これらの調査結果は、実は教師の経験的な対応とつながってくるように思われる。初任時には、子どもとの距離感が分からず、ともかく関わりを重視して指導するが、教職経験を重ねてくると、一定の距離感を醸し出してくる。経験的に適切な距離感を学んでいくのであろう。

### 3 若い教師とベテランの教師の関係

この調査に、「若い先生」と「ベテランの先生」のどちらが好きかという設問を入れるとどうなるだろうか。双方によさがあり、子どもにとって困惑する調査となるだろう。ここでは、身近な教師像から判断するものと思われるが、それでも年齢の近い側を選択することは容易に理解できよう。しかし、これまでの調査と同じように、成長するに従って、ベテラン教師を選ぶのではないだろうか。ここに本質があるのだ。

学校現場では、年齢差のある教師集団が、同様の仕事をこなすという一般社会からみると異質な職場環境である。それだけ、上下関係ははっきりしない。そのため、個々の能力が職務の質に大きな影響を与える。そこで、これまで学校現場では、職人的な技法の伝達は、ベテラン教師が若手教師に、現場での仕事を通して伝えていた。いわゆる徒弟の関係であり、昨今注目されている「OJT (On the Job Training)」の原型であろう。そのため、双方をつなぐ中堅教員の位置取りが重要であった。しかし、昨今は教員の年齢構成の関係もあって、そういった関係が希薄になってしまったと言えよう。その上、大量退職に伴う教員採用の実態から、若手教員の研修の重要性が叫ばれている。確かに現在の教員研修は、より実践的な研修などを重視する傾向が強くなってきた。例えば、今日の初任者研修では、先輩教師に学ぶという研修が多々見られるのも、こういった点を補う必要があるからだろう。

一方で、ベテラン教師においては、若手教師が力をつけないと、自分の職務に大きな負担がかかる。そこで、若手教師への指導を重視するため、職階をおくなど、一定の上下関係をつくっているのである。ただ、これは単に若手教師のためだけではない。新鮮な考え方や熱意をベテラン教師も得られる絶好の機会であり、持ちつ持たれつの関係が、自然に学校の活性化につながっているのである。

### 4 ベテラン教師から学ぶこと

前述したように、学校はある意味一つの社会である。年齢構成の混在があるからこそ成り立っているものである。そこは年功序列の社会であり、それが機能してきたといえよう。つまり、安定的な組織形態をもつことで、それぞれのよさが発揮されてきたのである。ところが、年齢構成の偏りや、成果主義が導入されたことから、微妙な変化が生じてきた。それに教育現場の多忙化と複雑化が拍車をかけたのである。そうしていつの間にか、双方

のコミュニケーションが希薄になったといえる。そこで、若年教員研修を取り入れる学校が増えてきた。多くは、ベテラン教師からのアドバイスである。

例えば現在は、学力向上という点で、授業改善に焦点が当たっているが、学校現場で特に課題になっている点は、やはり「生徒指導」である。そのノウハウは、これまでの経験則と大きく関わっているため、ベテラン教師からのアドバイスが欠かせない。数年前の調査であるが、現場教師が最も意識としている生徒指導上の課題は、不登校への対応(45.1%)、生徒指導の技法(41.2%)、非行への対応(32%)、いじめ問題への対応(23.0%)と続いている。やはり技法の習得が上位を占めているが、経験が少ない若手教師が特に必要とする点である。

生徒指導を得意としている教師は、厳しい面と優しい面を、バランスよく持ち合わせている。これは難しいスキルのように思われるが、実は、子どもとの「関わり」の質と量なのである。そこには「返報性」があり、それが「自我関与」や「自己肯定」などの意識と相乗効果を織りなしていくものと思われる。つまり、子どもが大切だと思い、親身となって対応すれば、子どもも返してくるのである。また、その関わりには一定のバランスがあることを、ベテラン教師は経験的に知っているのである。

## 5 若手教師から学ぶこと

昨今は、昔の教育現場と異なる面も少なくない。新たな課題が登場してくるにつれて、ベテラン教師にとっても、これまでの教育観だけでは対応が難しくなる。これまでの生徒指導の技法をそのまま伝えるという自信すらもてなくなり、曖昧なアドバイスに終始してしまう、そうになると、世代間の信頼関係が崩れ、連携もままならないのである。こうしたとき、若手教師は、新しい教育観や手法を他から学びながら実践したり、とにかく「熱血」でぶつかってみたりすることがある。これが、意外な効果となって現れることもある。こうした新規的で冒険的な動きは、ベテラン教師には苦手である。しかし、子どもたちにはそうした新しさは魅力である。やはり「若さ」という側面は強いと実感するが、これはベテラン教師にとって大いに参考になろう。このように、互いの「よさ」を見いだす環境は重要なのだが、いささか乏しい現実があるようにも感じられる。

## 6 それぞれの持ち味を生かす

双方の「よさ」を生かすことを、さらに考えてみたい。子どもが好きな先生という視点から考えると、「関わり」という視点では一致している。しかし、関わり方に違いがあるのだろう。平素は、遊んでくれる楽しい教師は、子どもにとって一番である。これは若さという点では、ベテラン教師は勝てないかも知れない。ところが、いじめ問題などが発生すると、その解決が重要となる。そこでは、毅然とした対応で、親身になってくれる教師像が浮かんでくる。また、成長にしたがって、夢や進路を意識すると、的確な指導を求めするため、知識が豊富で、授業のうまい先生が好まれる。この点では、若手教師よりベテラン教師に分があるだろう。このように、現実と理想との狭間で苦闘する教師像において、双方のよさがはっきり見えてくるのである。ここで、ポイントになった「毅然とした対応」は、自信や信念が必要であり、人生経験が欠かせない。また、「親身になれる教師像」は、

熱意や情熱といった、いわゆる熱血教師が思い浮かんでくる。これらが、ベテランと若手教師双方の持ち味なのかも知れない。

## 7 さいごに

以前にも本誌で紹介したが、筆者の研究室には、教職について聞きたいという学生が、数多く訪れる。そこでは、一先輩として学生に話しているが、少々説教めいた話が多くなるようだ。しかし、真剣に聞く彼らの熱意や素直さは、大いに刺激になる。彼らは実際に仕事に就くと、自分だけの力では仕事は出来ないことに気づくものだが、現時点では、「どうしたら子どもに好かれるか」という思いが強くなるようだ。ただ、これは筆者にとっても、究極の問いなのである。

学校現場では協調しながら働くという姿勢が重要である。そこでは、単なる追従的な動きでは、結局、自分の満足度も低下するし、学校にも貢献できない。また、迎合的な対応では、子どもの信頼も得られず、教師という職務の意味すら見えなくなってくる。そのため、これから教壇に立つ卒業生たちには、いつもこんな言葉を贈っている。

“協働”が学校を変える      “企画”が授業を変える  
“感謝”が周囲を変える      そして、“自信”が自分を変える

“協働する”ことは、先輩教師の言動を見ながら、自分の役割を知り、共に成長していく縦の関係の重視である。“企画する”ことは、自分と共に生きる人のために、自分の思いや役目を具現化していくアクションである。そして、“感謝する”こととは、自分一人では生きていけないという社会を知り、今まで気づかなかった横の関係をj知る大切な機会である。そして、こういった生き方を自分で切り開きながら、自信をつけていくのである。実はこれらは、双方のよさを、存分に発揮することができる視点なのであり、そんな教師集団を子どもたちは一番好きなのである。

### 【参考文献】

- (1) 小学生白書Web 『2010年9月調査(資料)』学研教育総合研究所 2010
- (2) 阪根健二 『生徒指導と学校教育』香川大学教育実践総合研究(創刊号)2000

さて、これまで記述した実態から、どのような体制が学校に必要なだろうか。そこに、研修体制の工夫改善があろう。

以降の章で、その実践を紹介する。これは、教職大学院在籍中に行った田邊教諭の実践を主としている。実践においては、北島町教育委員会、北島市立北島小学校の全面的な協力を得て、行ったものである。

# 校内研修（フォーマル型）への提案

## 7 研修を活用する（フォーマルな研修）

### (1) 校内研修の実践

校内研修を行う場合、討議などの双方向での研修が有効である。昨今、ワークショップ型研修が実践されることが多くなった。実践において、時間的な余裕がないが、それをコンパクトに設計すると、どこでも実践は可能であろう。

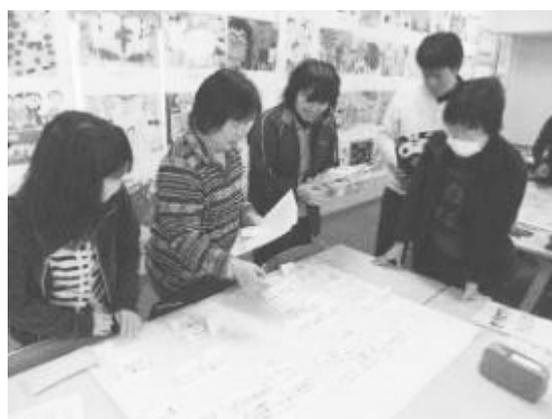
ここでは、どこでもできる「(KJ法による)ワークショップ(WS)型研修 (60分)」を紹介する。鳴門教育大学教職大学院では、村川雅弘教授が指導するワークショップ型研修を、多くの院生が実践し、その効果を体感している。特に、学校の実態把握のための、アセスメントには絶好の研修形態であり、ここでは、「学校によさと課題」をテーマにしている。

代表的な研修案を紹介するが、時期を考え、そのまま活用できるように設計している。特に、時間設定、座席設定、要項などを示した。(次ページ以降)

写真は、実際に北島町立北島小学校で行われた研修の様子である。



① 担当からの説明



② グループ活動



③ 全体発表（グループ別）



④ 総括

## 校内研修実施計画

〇〇小学校

- 1 日時：20〇〇年〇〇月〇〇日（木） 15:30～17:00
- 2 場所：〇〇立〇〇小学校 〇〇ルーム
- 3 研修内容及び日程
  - ① はじめに（校長先生）
  - ②（KJ法による）ワークショップ(WS)型研修（60分）

テーマ「〇〇小学校の子どものよさと課題」		
具体的な活動	ねらい	時間・準備物・配慮事項等
1 WS趣旨の説明を聞き、WSのゴールイメージをもつ。	◎WSの目的が明確になり活動の意欲が高まる。	(10分) パソコン・プロジェクター・スクリーン
2 付箋紙に記入する。(個人作業) 3 一人ひとり付箋の内容を説明しながら、模造紙に貼っていく。(最初は、各リーダーから) 4 同じような意見は、その都度他のメンバーも意見を言いながら近くに貼り、構造化していく。	◎先生方一人ひとりが考えるめざす子ども像について共有する。	(12分+10分) 付箋紙・模造紙・サインペン *目指す子ども像について、具体的に短く記述する。 <b>*付箋紙</b> <b>青⇒よさ、赤⇒課題</b> *意見に対する批判はしない。
5 子どものよさと課題について意見をグループで整理する。 ○似ている意見をグルーピングし、カラーペンで囲み、タイトルをつける。 ○小見出し同士の関係を繋ぎ、整理する。	◎出された意見をグループの中で、焦点化する。	(13分) カラーマジックペン *無理にまとめようとせず、少数意見を大事にして、タイトルをつける。 *発表の内容や役割分担などについても話し合っておく。
6 グループごとに発表する。 ○グループごとに模造紙を見せながら発表する。 ○発表後、模造紙を掲示して他のグループと比較できるようにする。	◎他のグループで話し合ったよさと課題について全体で共有する。	(15分)各グループ1～2分 *発表者、模造紙を持つ人など、複数の教職員の共同作業で発表する。

- ③ おわりに（助言者）

※1回目のWSの場合、個人作業で付箋に記入する時間とグループで整理する時間を長めに設定する。

※時間配分は、様子を見ながら終了時間を踏まえて、流動的に行う。

## 教員向けに周知（依頼文例）

### ◎グループ分け(学年・担当等シャッフル)

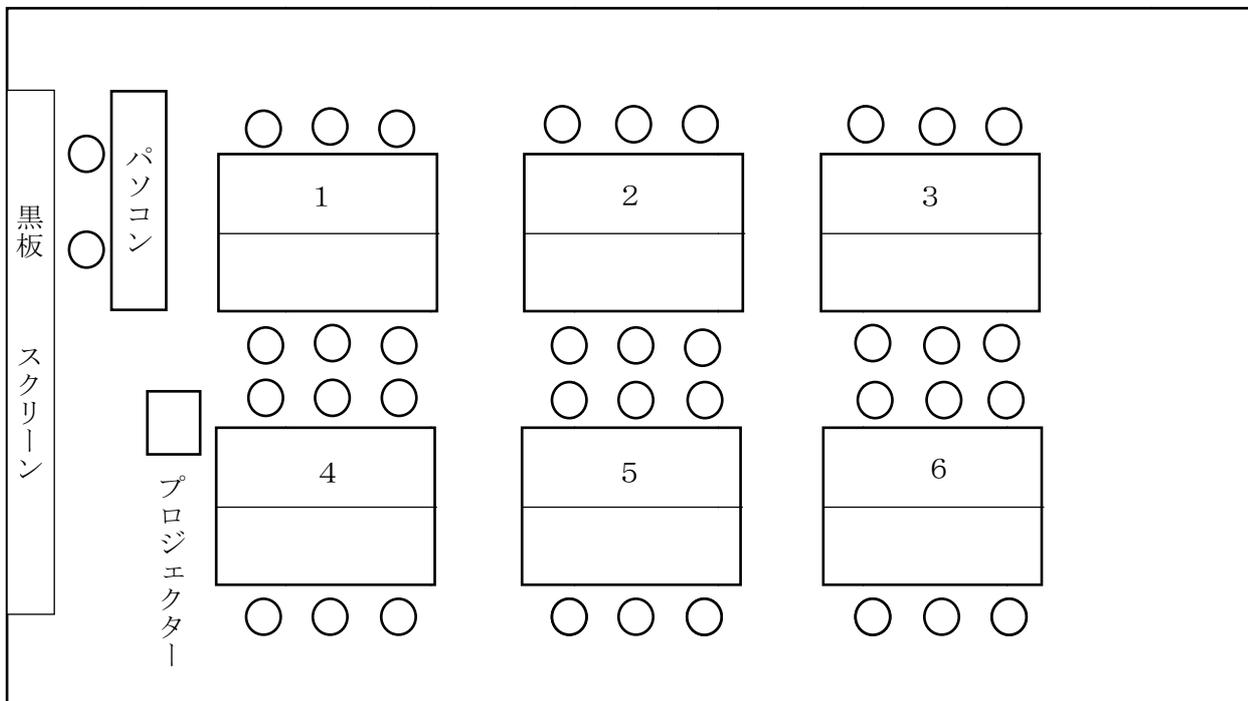
学年・教職経験年数等を考慮して、WS型研修のグループ分けを以下のようにさせていただきます。配慮不足の点もあるかと思いますが、お許しください。なお、各グループの先頭の方には、グループリーダーとしてWSの司会及び進行役をお願いいたします。

皆様、お忙しい中とは存じますが、よろしくをお願いいたします。

	リーダー	メンバー				
1						
2						
3						
4						
5						
6						

\*座席指定とします。

### ◎会場図(WS時)



※当日の研修を円滑に進めるため、学習面・生活面・体力面等について〇〇小学校の子どもたちの「よさと課題」について、それぞれ具体的にお考えおきください。

※各グループのリーダーの先生方と事前の打ち合わせをさせていただきたいと思っております。



これらの実践のポイントは、ファシリテータの存在である。事前に、グループリーダーを集め、事前に打ち合わせを行ったことにある。特に、K J法は、整理や構造化に慣れが必要であり、作業時間もかかる。

実践校では、K J法を用いたワークショップ（WS）形式の研修は初めての試みであり、戸惑うことが予想された。そのため、筆者がリーダー役となり当日の研修と同じ流れでWSを行い、進め方や分かりにくいことなどについて、各グループのリーダーと共通理解をした。また、普段、校内研修などで一歩後ろに引いてしまいがちな若手教職員を意図的に各グループのリーダーとすることで、司会進行役として中心になりWSを進められるようにした。

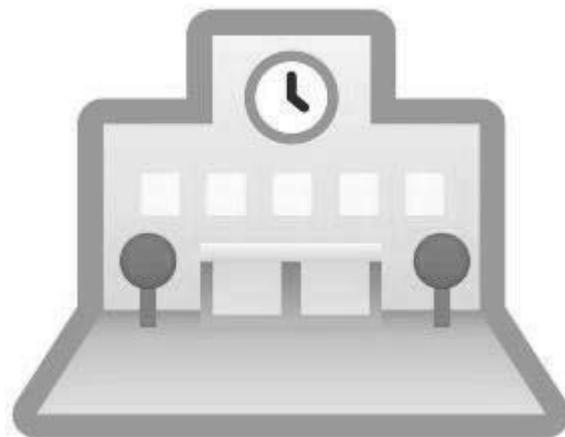
こうした事前準備そのものが、若手研修になっているのである。



WS型研修事前打ち合わせをしている若手教員

【参考文献】

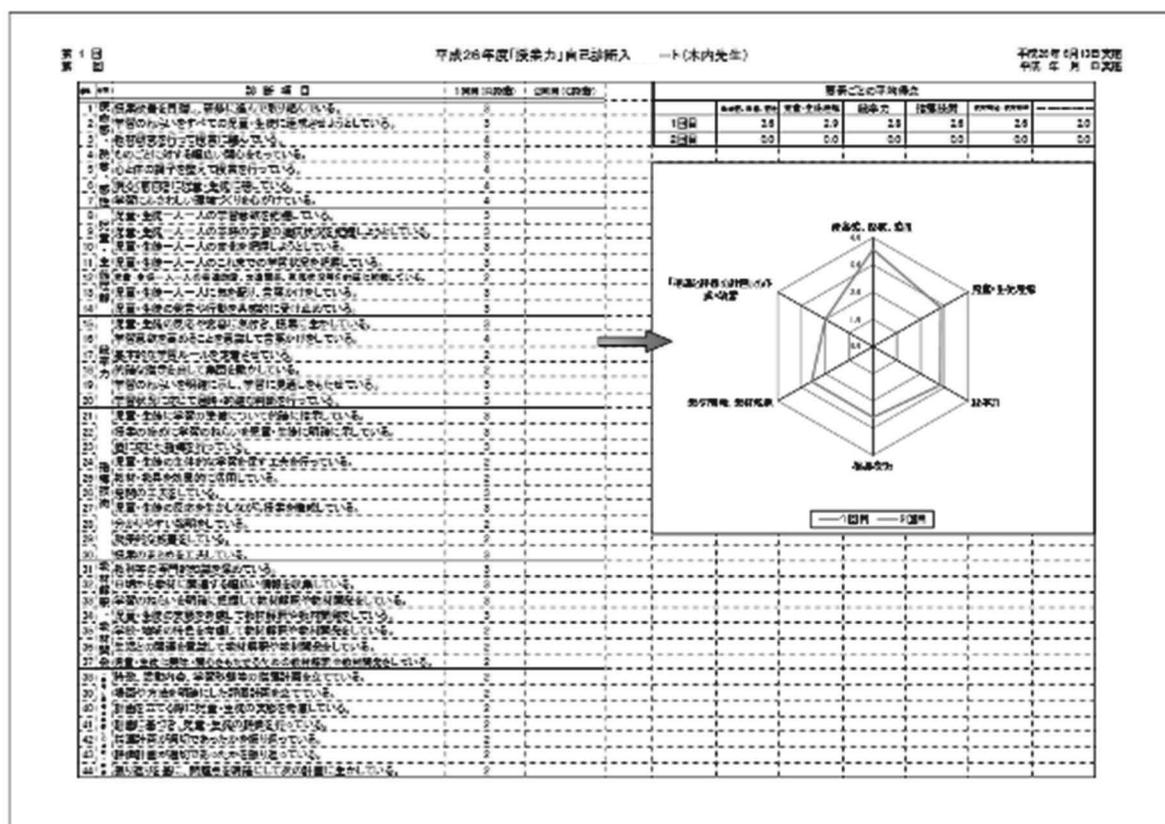
村川雅弘（2012）『「ワークショップ型校内研修」充実化・活性化のための戦略&プラン 43』，教育開発研究所



## (2) 若手教員の能力開発への取り組み

教師力の基本は「授業」である。授業研究において、指導案だけを配布しても、若手教員は何をどう観察すれば良いか分からないという声が聞かれる。そこで、後掲のような、授業参観シートを配布し、その後、これを活用して授業研究を行うと良い。

その際に、若手教員が自己診断することで、さらに充実する。



(図：「授業力」自己診断シート)

これは、自らの強みと弱みを知るために、東京都教職員研修センターが開発した「授業力」診断シートである。こうした既存の自己診断シートを用いて、授業力を自己評価すると効果的である。自らを振り返って授業力を自己評価し、数値として可視化することで、個人の研修課題を明確にすることができる。

自己診断シートは、授業力を「使命感、熱意、感性」「児童・生徒理解」「統率力」「指導技術」「教材解釈、教材開発」「指導と評価の計画」の6つに分類し、計44項目で診断した。自己評価する際の観点として、項目ごとに診断のための具体的項目を提示した。また、診断結果をExcelソフトに入力することによって、レーダーチャートが完成し、より自らの強みと弱みが明確になる。

また、相互評価も有効であろう。先輩教師が、授業参観後に、相互診断シートを活用して、授業への指導を行うことで、指導手法の継承が可能となる。以下に提示する。

### 【引用参考資料】

東京都教職員研修センター「OJT・自己啓発支援 「授業力」診断シート活用資料集」

**「授業力」相互診断シート【指導技術(授業展開)】**

		授業者	
		先生	

診断項目	診断項目	当てはまる	だいたい当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1	授業のはじめに本時のねらいを児童に明確に示していたか。	4	3	2	1
2	わかりやすい言葉で発問できていたか。	4	3	2	1
3	児童が理解・納得できるような説明ができていたか。	4	3	2	1
4	板書は、授業の流れや内容がわかるものだったか。	4	3	2	1
5	児童の学習状況を把握し、適切な言葉かけや指導をしていたか。	4	3	2	1

自由記述欄(気付いた点とアドバイス)

授業を参観させていただき、ありがとうございました。落ちついて授業か  
いて、子どもたちも集中して考えることができていました。また、丁寧に  
準備物や活動の指示を出されていて、子どもたちも安心して活動でき  
たと思います。準備が大変だったと思います。今日はいいお天気を合せて、

【教科 算数】 9:25から10:15まで参観 休みり休んでくらいない

2014年6月30日 記入者 田邊早苗

(図:「授業力」相互診断シート記入例;田邊加筆)

「授業力」相互診断シート例

授業者	
-----	--

	診断項目	当てはまる	だいたい 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない
		4	3	2	1
		4	3	2	1
		4	3	2	1
		4	3	2	1
		4	3	2	1

自由記述欄(気付いた点とアドバイス)

---



---



---



---

【教科                   】   :   から           :   まで参観

年 月 日                    記入者 \_\_\_\_\_

# 授業参観

## シート

／ ( ) 時間目

教 ( )  
科 ( )

【板書】




### 【授業参観の視点】

<b>流れ</b>	目標 前後のつながり	発問	導入 言語活動	中心となる活動 形態	まとめ その他
<b>子ども</b>	興味関心	理解度	個に応じた指導	その他	
<b>授業規律</b>	ルール		指示	その他	
<b>教材</b>	板書	ワークシート	ICT	掲示物	その他

平成 年度



# OJT 個人シート 名前

R-P-D-C-A の段階ごとに個々の課題や成果を意識して OJT に取り組むことで、課題を明確にし、課題解決へのサイクルを自らまわしていきましょう。

## **【Research(リサーチ)】課題設定(自己診断シート等から)**

月 日

1 今年度の個人研修課題

2 課題を選んだ理由

.....

.....

## **【Plan(プラン)】具体的方策** ⇒ 【Do】(裏面)へ

3 具体的改善項目

- .....
- .....
- .....
- .....

## **【Check(チェック)】成果と課題(1学期)**

児童による授業評価アンケートや【R】との比較

.....

.....

.....

## **【Action(アクション)】今後の課題と具体的取り組み(1学期)**

⇒ 【R】 【D】 へ

.....

.....

**【Check(チェック)】成果と課題(2学期)**

児童による授業評価アンケートや【R】との比較

---

---

---

---

---

**【Action(アクション)】今後の課題と具体的取り組み(2学期)**

⇒ 【R】 【D】 へ

---

---

---

---

---

**【Check(チェック)】成果と課題(3学期)**

児童による授業評価アンケートや【R】との比較

---

---

---

---

---

**【Action(アクション)】今後の課題と具体的取り組み(3学期)**

⇒ 来年度の【R】 【D】 へ

---

---

---

---

---

★研究授業(1 学期)      月                  日                  時間目                  教科

◎相互診断結果から

---

---

---

◎成果と課題→改善に向けて

---

---

---

★研究授業(2 学期)      月                  日                  時間目                  教科

◎相互診断結果から

---

---

---

◎成果と課題→改善に向けて

---

---

---

★研究授業(3 学期)      月                  日                  時間目                  教科

◎相互診断結果から

---

---

---

◎成果と課題→改善に向けて

---

---

---

**【Do(ドゥ)】実践と【Check・Action】改善**

研究授業と日々の実践から

★研究授業 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時間目 \_\_\_\_\_ 教科

◎相互診断結果から

-----  
-----  
-----

◎成果と課題→改善に向けて

-----  
-----  
-----

★日々の実践から \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時間目 \_\_\_\_\_ 教科

◎成果と課題→改善に向けて

-----  
-----  
-----

★日々の実践から \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時間目 \_\_\_\_\_ 教科

◎成果と課題→改善に向けて

-----  
-----  
-----

★日々の実践から \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時間目 \_\_\_\_\_ 教科

◎成果と課題→改善に向けて

-----  
-----  
-----

### (3) 教科研究・教材研究の実践

教科研究や教材研究は、フォーマル研修で行うより、インフォーマル研修で行うことが多いが、本来は校内研修の基盤である。ここでも、ワークショップ型の双方向での研修が有効であろう。その手法を紹介する。

ここでは、その手法をまとめたものを提示する。いわゆる台本的なものである。

## 「教科等の授業分析ワークショップの手法」

### 0. 準備

- ・会場設営…グループで話し合いができるように机を配置する  
パソコン，プロジェクター，スクリーン  
タイマー（タイマーソフトやコールベルでの代用も可）
- ・ワークショップ…付箋紙（青・黄・赤），水性の黒のサインペン，  
マジック（多色セット），模造紙（拡大した指導案），長い定規

### 1. ワークショップ型の授業研究の進め方についての説明

#### (1) ワークショップ型研修の意義

教員が経験や専門性，知識や技能を生かし合い，児童生徒の実態に応じた教育活動（指導案や教材，学習環境など子どもにかかわる「ものづくり」）を，協同的に計画・実施・改善していくことで学び合い，力量を高めていく。

#### (2) ワークショップについて

##### ①グループの決定

- ・人数：4～5名
- ・構成：異学年や異教科
- ・ファシリテーター（各グループに1名）の決定

##### ②ワークショップの手法の決定

\*全てのグループが同じ手法でも，グループごとに違う手法でもよい。  
それぞれの手法の特徴を理解して決定する。

##### ・指導案拡大シート

指導案を模造紙サイズに拡大したものを使う。指導案に付箋紙を貼り，構造化することで，生徒や指導者の視点や指導者のかかわりが明確になる。ただし，本時の指導のみにとらわれ，単元全体や他教科との関連から分析が行われにくい。

### ・マトリクス法

縦軸によかった点・問題点や改善点・助言や改善策を，横軸に2～3個の授業の視点（例・言語活動，授業規律，学習意欲など）を記入した表を使う。視点を決めて授業分析ができ，話し合いも焦点化しやすい。ただし，視点を意識して授業を観察する必要がある。

### ・概念化シート

縦軸にプラス面（よかった点・成果）とマイナス面（問題点や改善点・課題），横軸に生徒と教師をとり，4つのゾーンに分けた模造紙を使う。短時間で構造化ができ，まとめる過程でいろいろな考えが広がる。

### ・K J法

模造紙を使う。未整理な情報や散在しているアイデアなどを集約するのに有効である。ただし，整理や構造化に慣れが必要であり，作業時間もかかる。

### ・短冊法

模造紙を使う。K J法を簡略化した方法で，複数グループのワークショップによる分析結果を集約するのに有効である。問題点とその解決策の対応関係が明確になる。

## (3) 授業者の説明

授業者本人から，授業の目標や内容の決定に関連した児童生徒の実態や教師の願い，単元全体の展開と本時の位置づけなどを説明する。特に，授業の視点を明確に伝える。（授業後に説明を行っても良いが，マトリクス法では視点を意識して授業を観察するため授業前に説明を行う。）

## 2. 授業観察

課題意識をもって授業を参観する。その中で気づいたことを指導案に記入していく。その際，よかった点に○，問題点や改善点に△など，マークをつけておくと，付箋紙に転記するときに便利。

## 3. 付箋紙への記入

### 【記入上の約束】

#### ①付箋紙の色と記入する観点

青：よかった点， 黄：問題点や改善点， 赤：助言や改善策

#### ②横書き

#### ③付箋紙の向き

正方形の場合：のりの部分が上

長方形の場合：横が長辺になる向き（のりの部分が左）

- ④1枚の付箋紙に1項目だけを書く。
- ⑤単語ではなく、具体的かつ簡潔な文章で書く。
- ⑥水性の黒のサインペンで書く（模造紙に貼った場合の視認性が高い）。
- ⑦書いた付箋紙は、内容が一目で確認できるように1枚の厚紙などに貼っておく。

#### 4. ワークショップの進め方についての説明

- ・ **指導案拡大シート**（指導案をそのまま拡大機で複写して、各グループに1枚用意）

- ①各自が書いた付箋紙を、指導案の該当する部分に貼る。

→記述内容を紹介しながら貼る。

他の参観者で同じ内容の付箋紙があれば、その近くに貼る。

- ②付箋紙を貼り終えたら、枠をこえて整理・構造化を図る。

→多色のマジックを用いて、付箋紙を線で囲んだり見出しをつけたり矢印で結んだり、関係が視覚的に理解できるように工夫する。

- ・ **マトリクス法**（縦軸に「よかった点」「問題点や改善点」「助言や改善策」を、横軸に2～3個の授業の視点を記入した表を、各グループに1枚用意）

- ①各自が書いた付箋紙を、該当するセル内に貼る。

→記述内容を紹介しながら貼る。

他の参観者で同じ内容の付箋紙があれば、その近くに貼る。

- ②付箋紙を貼り終えたら、枠をこえて整理・構造化を図る。

→多色のマジックを用いて、付箋紙を線で囲んだり見出しをつけたり矢印で結んだり、関係が視覚的に理解できるように工夫する。

- ③課題や疑問の提示だけでなく、授業者に具体的な手立てを提案する。

- ・ **概念化シート**（縦軸に「プラス面（よかった点・成果）」、横軸に「マイナス面（問題点や改善点・課題）」をとり、4つのゾーンに分けた模造紙を、各グループに1枚用意）

- ①各自が書いた付箋紙を、4つのゾーンに貼る。

→記述内容を紹介しながら貼る。

他の参観者で同じ内容の付箋紙があれば、その近くに貼る。

- ②付箋紙を貼り終えたら、軸をこえて整理・構造化を図る。

→多色のマジックを用いて、付箋紙を線で囲んだり見出しをつけたり矢印で結んだり、関係が視覚的に理解できるように工夫する。

- ・ **KJ法**（模造紙を、各グループに1枚用意）

- ①各自が書いた付箋紙を、模造紙に貼る。

→記述内容を紹介しながら貼る。

他の参観者で同じ内容の付箋紙があれば、その近くに貼る。

- ②付箋紙を貼り終えたら、整理・構造化を図る。

→多色のマジックを用いて、付箋紙を線で囲んだり見出しをつけたり、グループ間

の関係を矢印で結んだりし、関係が視覚的に理解できるように工夫する。

・ **短冊法**（模造紙と短冊を用意）

①各自が書いた付箋紙を、模造紙に貼る。

→記述内容を紹介しながら貼る。

他の参観者で同じ内容の付箋紙があれば、その近くに貼る。

②付箋紙を貼り終わったら、整理を行う。

→グループごとに代表的な記述やポイントを短冊に書く。

③各チームの結果を全体で集約する。

→模造紙を3段に分け、上段を「よかった点や成果」、中段を「問題点や改善点」、下段を「助言や改善策」とし、各グループの短冊を整理する。

## 5. ワークショップ（グループ別に授業分析を行う）

・ 作業時間を伝える。

→残り時間を明示し、守るように指示する（遅いチームがあると全体の進行が狂う）。

作業後に休憩時間をとることでチーム間の進度差を解消するなど工夫をする。

## 6. グループ発表と質疑

・ 各グループの代表者が決められた時間内で作業の成果を発表する。

→改善案の提案を念頭に置くとともに、よい点については、その理由を含めて発表し、そのよさがより発揮されることに資するよう心がける。

## 7. まとめ（授業者の感想，講師による指導・助言）

・ 授業者の感想は、振り返りに重要である。また、助言者を招聘している場合、この時間を確保しておく。

### 【参考文献】

村川雅弘（2012）『「ワークショップ型校内研修」充実化・活性化のための戦略&プラン 43』，教育開発研究所



## (4) 教科間、学年間、学校間での研修

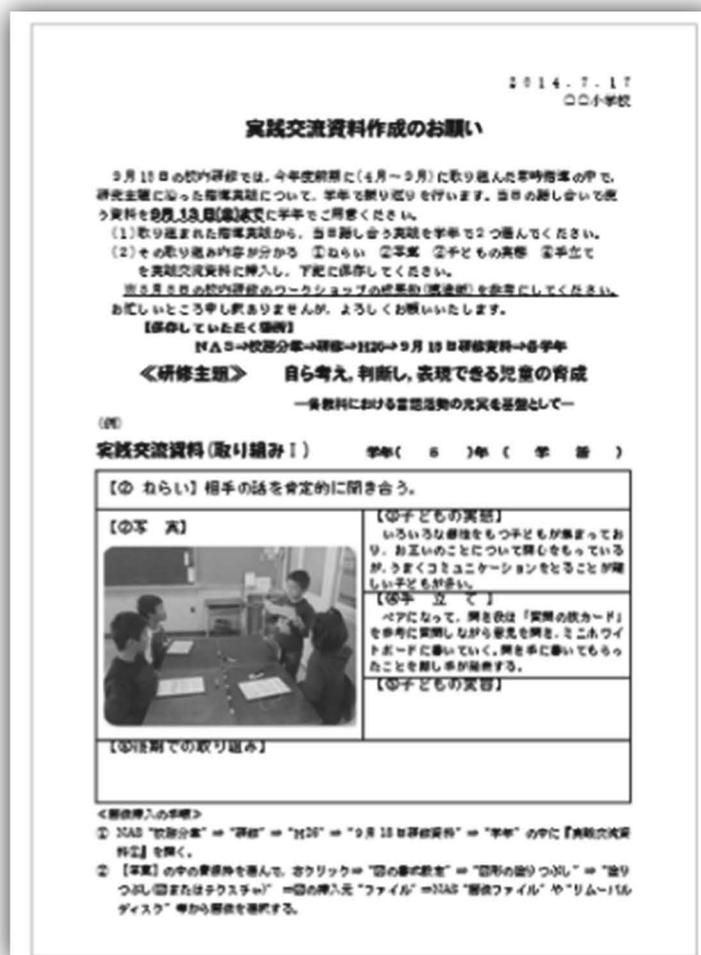
教科間、学年間、学校間での研修は、今日的なテーマがあれば、比較的实践がやりやすい。例えば、Q-U研修、小中連携の在り方など、これからの学校現場で必要な内容が組みやすい。一方で、授業研究も横断的な研修が望ましい。

### ① 実践の振り返りを検討する実践交流会

提案したいのは、WSで話し合う「実践交流会」である。これは資料を、各学年やで夏季休業中に作成してもらい、夏季休業中、又は2学期にそれを検討することである。

ここでは、実践交流会資料(右図)があることで、写真や文字など視覚的によって振り返ることができる。

また、担任外の教職員で直接、取組に参加していなくても同じグループの中で1学期の取組について、ある程度共有できるようにすることである。



作成した資料は、校内LAN等で共有できるようにすると効果的であろう。

この資料は、写真レポートとして、残すことで、汎用性もあり、誰にでも作成が可能である。項目として、写真の添付、子どもの実態、手立て、子どもの変容という形式である。(後掲)

左図は、資料を使い、ワークショップによって、検討した研修結果である。こうした結果を、他学年と共有し、今後の指導方針を決めていきたい。

# 実践交流「写真レポート」

教科( ) 学年( )年 氏名( )

【ねらい】	
【写 真】  	【子どもの実態】
	【手 立 て】
	【子どもの変容】

## ② Q-U研修の実践

インフォーマル研修においては、他校との共同開催も考えられる。これは、小中連携などに極めて効果的である。

北島町では、Q-U研修を実施した。Q-Uが新規に取り入れられた経緯から、どの学校でも必要とする研修ではあるが、なかなかフォーマル研修で扱いにくい内容も含んでおり、希望者を募って研修を実施した。こうした研修は、校長の許諾を受け、教育委員会や校長会を通して周知する。あるいは、職員団体や自主勉強会などで実施することも一考であろう。

ここで、北島町で実践した「Q-Uについて」の研修の内容とねらいを示す。

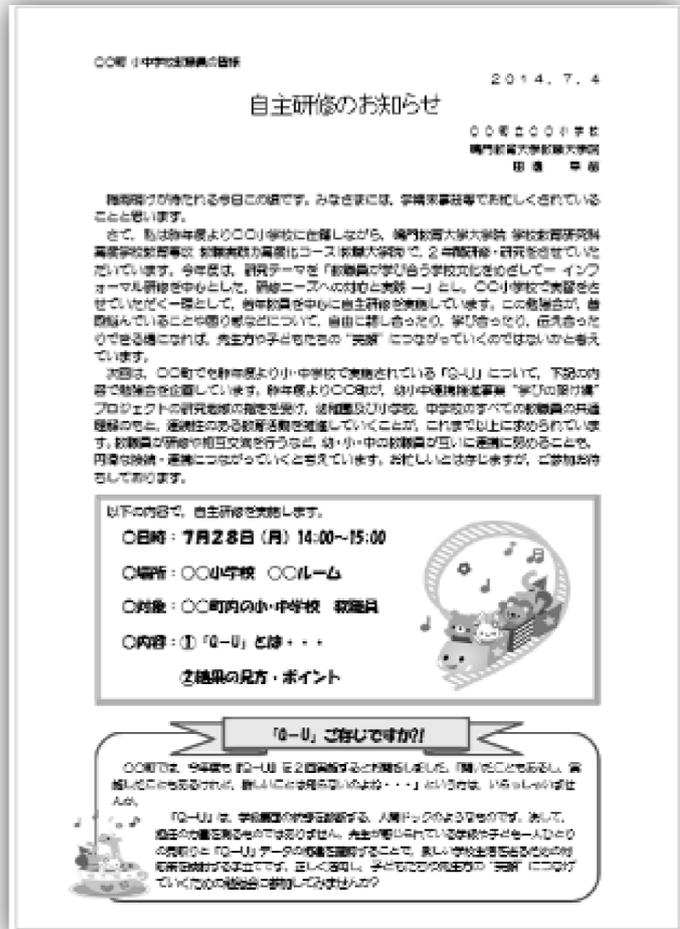
(表：Q-Uについての研修の内容とねらい)

実施日	内容〈対象〉	ねらい
i H26.7.28	Q-Uのポイントと結果の見方 〈全教職員〉(手続き的知識の実践交流) (町内小中学校からも参加者)	○Q-Uの基本的知識をもつ ○研修を通じて、町内小中学校の教職員と交流をもつ
ii H26.8.20	Q-Uの結果分析 (学年団での校内検討会)	○Q-Uの結果を学年で分析し、目標を立て、9月からの見通しをもつ

昨今、多くの学校で、小・中学校において「Q-U」を年間2回程度実施している。しかし、Q-Uについて共通理解の場が設定されなかったことから、教職員のQ-Uについての知識理解などには、個人差があり、結果の見方や活用方法が分からず、十分に活用できなかったという意見もある。

そこで、夏季休業中を利用して、研修を企画し、Q-Uのポイントや結果の見方、活用方法などについて共通理解する場を設けた。(右図が案内状)

北島町では、徳島県教育委員会「幼小中連携推進事業“学びのかけはし”プロジェクト」の研究指定(地域指定)を受けており、幼稚園及び小学校、中学校のすべての教職員の共通理解のもと、連続性のある教育活動を推進していくことが、これまで以上に求められて



いる。教職員が研修や相互交流を行うなど、幼・小・中の教職員が互いに連携に努めることも、円滑な接続・連携につながっていくと考え、この研修について町内小中学校の教職員にも案内した。当日は、町内小中学校から9名の教職員の参加があった。

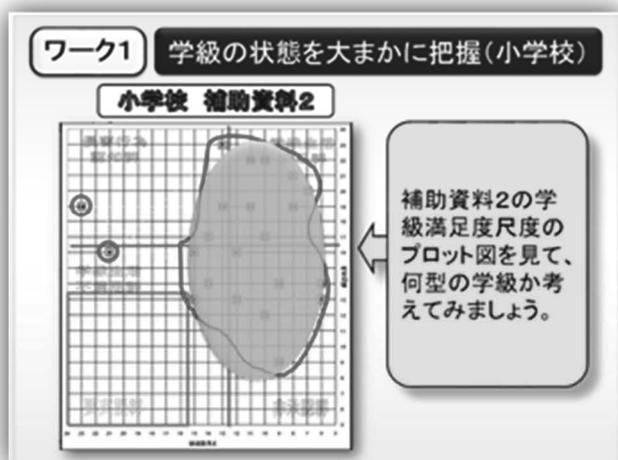


研修の内容は、「Q-Uとは」「Q-Uの結果の見方とポイント」を筆者が文章資料及びPowerPointによるプレゼンによって示し、後半は「模擬事例を使った検討」について参加者全員で話し合いを行った。この研修に引用した資料は、鳴門教育大学で行われた高知県

心の教育センター西森先生の研修資料を活用した。(右掲)

また、この研修に参加できなかった若手教職員がいたため、筆者もQ-Uの結果分析の学年検討会に参加した。検討会は、筆者を含めて5名で行った。

実際のQ-Uの結果分析検討会を行う前に、Q-Uについての基礎知識を共通理解することから始めた。



次に、1学期に実施したQ-Uの結果を参加者の中心に置いて、クラスごとに「いごこちのよいクラスをつくるためのアンケート」のプロット図、「やる気のあるクラスをつくるためのアンケート」の意欲プロフィールからクラスの状態を大まかに把握した。

そして、いごこち、やる気のデータから、肯定的回答と否定的回答をチェックし、クラスや子どもたちの強みや課題を参加者全員で考えていった。

日頃の観察とデータのズレなども確認して、最後にクラス全体と個別の対応策を検討していった。残りの2クラスも同じように参加者全員で検討を進めた。

こうした研修は、2学期以降の生徒指導に大きな効果があった。

【参考文献】

高知県心の教育センター (2012) 「温かい学級づくり支援事業 温かい学級づくりのために (Q-U活用リーフレット)」

## 小中合同研修会のお知らせ

世話人

学校

拝啓 教職員の皆様方には、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。  
平素は、研修活動にご理解とご支援を賜わり、厚く御礼申し上げます。

さて、「小中合同研修会」を、下記の通り開催いたします。本研修会は、各校の管理職の許諾を受け、現在の勤務において、特に必要な内容を取り上げ、合同で勉強していく会です。

お忙しいとは存じますが、皆様のご参加お待ちしております。 敬具

以下の内容で、合同研修を実施します。

- 日時： 月 日 ( ) : ~ :
- 場所： 学校
- 対象：
- 内容：



### 今回の研修のポイント



# インフォーマル研修のススメ

(手続き的な知識の交流)

## 8 研修を活用する（インフォーマルな研修）

### (1) 手続き的な知識の交流

これまで新規採用教員の多くに講師経験があったと言われる。ところが近年は講師経験がなく、能力が高くても、手続き的な知識を得ていないことが指摘されている。例えば、出席簿の意味や書き方が分からず、困惑している新規採用教員も存在する。

こうなると、些末なことも指導しないといけないと、同じ学年団になった教員は、自らの職務に影響するため、人間関係もこじれてしまうこともある。これが重なり、気がつく、相談出来ない環境が構成されていくという悪循環が生まれるのである。

ここでは、手続き的な知識を取り上げたい。こうした研修は個々の経験値や能力差もあり、インフォーマル型の研修が必要となろう。

### (例) 小学校書写「毛筆」の道具の使い方

#### 1 道具・準備

##### ① 大筆

- ・買ったすぐはノリが、2回目からは墨液が固まっているので墨液をつける前に、手で丁寧にさばいて全ておろす。

##### ② 小筆

- ・買ったすぐはノリで固まっているので、少しずつ机に押し付けながら丁寧に3分の1くらいおろす。2回目以降も同じ。おろしすぎないように気を付ける。

##### ③ 筆巻き

##### ④ すずり箱

- ・すずり
- ・ぶんちん
- ・(固形の墨とスポイトは、基本的に使わない)
- ・洗濯ばさみ2個(すずり箱の左側面に2つを少し離して挟み、筆置きにする。)

##### ⑤ 下敷き

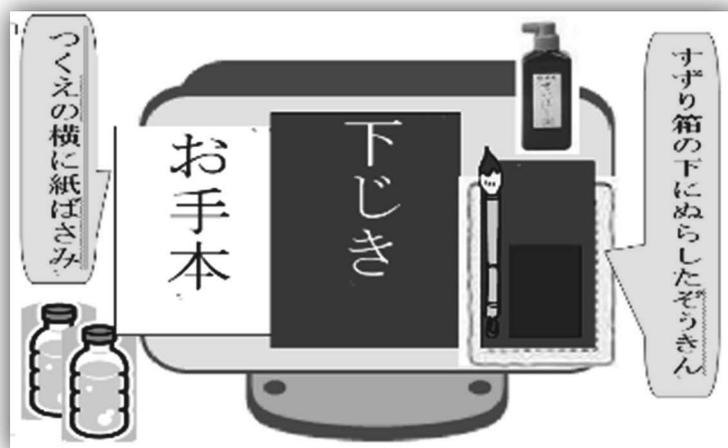
##### ⑥ 墨液

##### ⑦ 500mlのペットボトル2本

- ・座ったまま汚れた大筆を洗うことができる。
- ・学習前に2本とも8分目まで水を入れ、ふたを閉めて、机の下に置いておく。

##### ⑧ 紙ばさみ

- ・学期初めに、に作成する。材料：古新聞(1日分)、取っ手付きの紙袋(1つ)
- ・学習前に自分の机の横にかけておく。



## ⑨ ぞうきん

- ・毛筆用のぞうきんを準備する。
- ・学習前に濡らして固く絞り、すずり箱に下に敷いておく。  
(墨液で汚れた時に、すぐにふける)

## 2 片付け

- ① 筆の墨液を半古紙でふき取る。(小筆はこのまま穂先を整えて、筆巻きにしまう。)

### 【ポイント】

- ・半古紙の上に筆を置き、寝かせたまま筆を同じ方向(筆と同じ向き)に動かして墨液をふく。
- ・乱暴に扱うとすぐに毛先が痛み、筆先が割れたり、毛が抜けたりする原因となる。

- ② 水の入ったペットボトルを机の中心に置き、墨液をふき取った大筆を入れて、筆を静かに左右に振り洗いする。水が黒くなったら、もう1本のペットボトルに入れて仕上げ洗いをする。きれいになったら、ペットボトルの口で水をきり、穂先を整える。

### 【ポイント】

- ・筆を上下に動かして洗うと早く洗うことができるが、筆が割れやすくなる。
- ・①を丁寧にしておくと、ペットボトル1本でもきれいになる。
- ・洗い終わったら、ペットボトルのふたを閉めて、手洗い場で水を捨てるのは一番最後にすると効率的。

- ③ 半古紙を折り畳み、すずりの墨液をふき取る。たくさん残っている場合は、墨液の容器で吸い取ることもできるが児童には難しいので教師が支援する。

- ④ ぶんちんと洗濯ばさみをすずり箱に入れて、ふたを閉める。

- ⑤ すずり箱、墨液、筆巻き、下敷きを書道バックに入れる。

- ・買ったときにそれぞれの道具が書道バックに入っていた位置を守って片付ける。
- ・下敷きは、織り目が付くと書きにくくなるので、すずり箱を挟んだりして入れる。
- ・紙のお手本は、紙ばさみに入れておく。

- ⑥ ぞうきんで机等、汚れたところをふく。

- ⑦ 洗って穂先を整えた大筆をつりさげて乾かす。

- ・ワイヤーネットとフックを使って、筆かけをつくっておくと便利。

- ⑧ ペットボトルとぞうきんを持って、

手洗い場へ行く。ペットボトルの水を飛び散らないように、低い位置で捨てる。ぞうきんは洗って乾かす。

- ・ペットボトルに水を入れて、中をすすいでいると手洗い場が混み合うので、流すだけにする。ペットボトルの中の汚れが気になって洗っても、墨液の汚れは落ちにくく、水の無駄遣いにもなるので要注意。

【参考引用文献】：斎木久美・小瀧綾子，2010

小学校書写学習の毛筆導入授業における学習指導法に関する実践報告 より抜粋

# (例) 水彩絵の具の使い方

## 1 道具・準備

### ① 筆洗いバケツ

- ・それぞれの部屋に水を半分ぐらい入れる。
- ・画用紙が小さい場合は、図のように筆洗いバケツを机上の利き手側に置く。画用紙が大きい場合は、利き手側の椅子の横に置く。

### ② 水彩絵の具

### ③ パレット

- ・水彩絵の具は、その時間に必要な色をパレットの小さい部屋に少量（小指の爪ぐらい）を入れる。

### ④ 筆(大・小)

### ⑤ ぞうきん

- ・絵の具用のぞうきんを準備する。
- ・図のように筆洗いバケツの横に乾いたまま置く。

### ⑥ 使い古しの歯ブラシ

- ・パレットの汚れを落とす時に使う。



## 2 使い方

### ◎筆

- ・持ち方…鉛筆の持ち方で、少し上の位置で持つ。
- ・水の量…水を含ませ、バケツのフチで余分な水分をとり、穂先を整える。



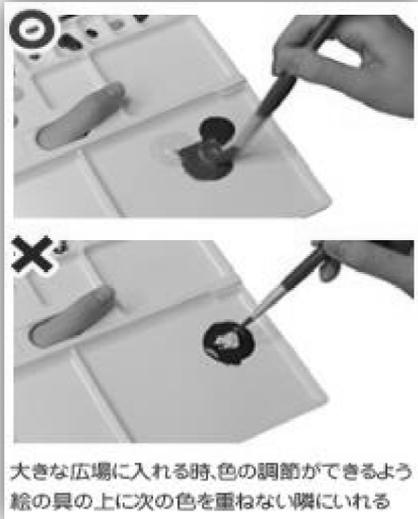
### ◎筆洗いバケツ



- ・筆洗バケツの大きい部屋で筆を洗う。小さい部屋のひとつですすぎ、別の小さい部屋で筆にきれいな水を含ませる。
- ・部屋ごとに番号をつけて説明すると分かりやすい。
- ・色をつくる時に使う水が濁ると、パレットで作った色も濁るので、できるだけ最後まできれいに使う。

## ◎パレット

- ・筆の穂先に絵の具をとり，大きな広場に入れる。絵の具を，円を描くようにのばす。大きな広場の全体ではなく，一部だけを使うことを説明する。



- ・好きな色を1色，大きな広場の一部に入れる。もう1色選び，先に入れた色の少し離れた横に入れる。
  - ※同じ色を重ねて「目玉焼き」みたいになるのは色の調節ができないため駄目と説明する。三角形になるところで，円を描くように2色を混ぜ合わせる。
  - ※色が濁らないように，混色は2色または3色までにする。
- ・淡い色に濃い色を少しずつ混ぜていくと色の加減を調節しやすい。

## 3 片付け

- ① 筆洗を筆で洗う。
- ② 自分の席で使い古しの歯ブラシを使って，パレットの小部屋に残っている絵の具を筆洗の水で洗う。その後，パレットを筆洗の中に入れて，水道・洗い場に行き，水道の水ですすぐ。
- ③ 自分の席に座って，パレットと筆を雑巾で拭く。
  - ※筆の穂先がぬれた状態でキャップをすると，毛が傷む原因となるため，筆のキャップはしない。
  - ※ぬれたまま道具をしまうと，カビがはえてしまう又，動物の毛の筆の場合，毛が抜ける原因となるのでよく乾燥させてからしまう。

### 【引用参考資料】

株式会社サクラレパス HP 「水彩絵の具の使い方」

<http://www.craypas.com/target/teacher/teach-es/arts-crafts/class/watercolor.php>

## (例) 生徒指導提要を検討する

通知文や書籍の内容検討は、個人研修に範疇であろうが、自主勉強会において、集団で行うことで、話し合いも出来、効果的である。

ここでは、生徒指導提要を読むことをテーマにしている。月刊生徒指導連載「図解 生徒指導提要」第10回の内容を参考として、提示する。

### 『コラム』を活用する ー育てる教育相談ー

#### ① ポイント

生徒指導提要には、23のコラムがある。ここでは、「アセスメントとは」、「ケース会議とは」、「情報モラル教育」など、現在の生徒指導において、重要な文脈や語句を取り出し、教師が知っておきたい内容をコンパクトにまとめている。これを研修に活用するだけでも、生徒指導において必要な知識を得ることが可能だろう。

その中で『育てる（発達促進的・開発的）教育相談という考え方』を取り上げる。ここでは7つのポイントが示されているが、学校教育全体を通じた教育相談のあり方について、新鮮な視点が数多く盛り込まれている。

#### ② 本稿

##### 1 コラムの活用

生徒指導提要には、23のコラムがある。コラムといえば、単に読みもの程度に考えるかも知れないが、ここで取り扱っている内容は、現代の生徒指導において、重要な語句ばかりである。執筆陣が、特に取り扱って欲しいと願ったものだろう。これを、職員会議や校内研修に使ってみることもお勧めしたい。これを全て列記してみると、現代の様相も見えてこよう。

1 生徒指導, 2 生徒指導と進路指導, 3 「学業指導」の取組, 4 ラポールとは 5 妥当性と信頼性, 6 校訓を活かした学校づくり, 7 アセスメントとは, 8 コーピングとは, 9 児童生徒の問題行動の心理環境的背景にあるもの①, 10 児童生徒の問題行動の心理環境的背景にあるもの②, 11 ケース会議とは, 12 児童生徒の問題行動の心理環境的背景にあるもの③, 13 育てる（発達促進的・開発的）教育相談という考え方 14 統合失調症とは, 15 「早寝早起き朝ごはん」国民運動とは, 16 教育委員会と学校の緊密な連携体制の構築に」向けて 17 情報活用能力, 18 情報モラル教育, 19 要保護児童対策地域協議会, 20 「学校及び保育所から市町村又は児童相談所への定期的な情報提供に関する指針」について, 21 子ども・若者育成支援法, 22 子どもを見守り育てるネットワーク活動の推進について, 23 体験活動の大切さ
--

ここでは、この中で、第5章「教育相談」第3節「教育相談の進め方」にあるコラムの「育てる（発達促進的・開発的）教育相談という考え方」を取り上げる。

## 2 学校教育全体を通しての教育相談

教育相談といえば、問題解決における心的な支援というイメージが強い。今や生徒指導の基本といえよう、しかし、過去の生徒指導は、強権的な手法が主流であった。その後、管理教育への批判や、校内暴力などが社会問題化した結果、教育相談の重要性が叫ばれ、現場に急速に浸透していった。その間、校内での葛藤や対立も生まれた。教育相談がうまく機能しなかった学校では、教育相談担当と生徒指導主事の意識の乖離が顕著となり、個々の教職員がバラバラの生徒指導を実践し、問題も解消しない状況に陥った。

一方、学校教育全体に教育相談の理念を浸透させた学校では、様々な工夫を重ねながら、生徒指導が機能していった。このコラムに取り上げた7つのポイントは、生徒指導が機能した学校で実践された、工夫・改善点と酷似している。

育てる生徒指導という考え方は、今日の生徒指導では受け入れやすい。特に、発達促進的・開発的という視点は、言葉としては使われなくなった「積極的生徒指導」の意味合いを受け継ぐものであり、学力向上などの根幹を成すものであろう。

## 3 7つのポイントを整理する

コラムは表で示している。ここで7つのポイントを整理してみよう。

### (1) 学級の雰囲気づくり

学級風土の形成は、学級経営において重要である。伸び伸びとした明るさだけでなく、公平感が伴い、ルールが存在する。

### (2) 帰属意識の維持

居場所づくりは、自尊心育成において重要である。教師が見守っているという点がポイントである。

### (3) 心のエネルギーの充足

認められることで心の充足があり、それが他者承認につながる。集団に与える影響は大きい。その後の社会的な行動にもつながってくる。

### (4) 児童生徒理解へのかかわり

どのような行動でも理由がある。それを前提に指導したい。また、児童生徒が達成感を得られるような配慮も求めたい。

### (5) 学習意欲の育成

分からない時はいつでも質問できる雰囲気や相互にやりとりできるコミュニケーション型の授業形態をつくる。特に、「ほめ言葉」「認め言葉」の工夫も重要である。

### (6) 学業のつまずきへの教育相談的対応

つまずきの原因を認識し、その対応を工夫する。また、学習スキルの未獲得が推測される場合は、学習の前提となる授業規律や学習方法などの再検証を図る。

## (7) 教師の指導性

教育相談は身勝手に全て受け入れると誤解されている。自主性の獲得を表面的に見たものであり、教育相談的配慮とは、守られた環境の中で、児童生徒が伸び伸びと学校生活を送れるということである。

## 4 今一度見直す視点

このコラムでいう7つのポイントは、誰しも意識ながら、なかなか全てが実践できていない点かも知れない。しかし、再度この視点を意識して、学校全体で取り組めれば、必ず、明るく楽しい学校になっていくように思われる。

筆者は、いくつかの学校で、「承認文化の定着」、「チャレンジ型（挑戦的）生徒指導」を提唱し、実践している。実は、どの学校でも、この7つの視点を具現化しているといって過言ではないだろう。

### 【参考引用文献】

月刊生徒指導 2013年1月号 「図説生徒指導提要 第10回」

阪根健二（鳴門教育大学大学院教授）・村井康純（富山県射水市立中学校教諭）



## 9 おわりに フォーマル研修とインフォーマルの有機的連携

本実践のフォーマル研修の成果として、WS型研修を実施することで、学年で子どもの成長や課題を共有したり、手立てを具体的に考えたりすることができたことが挙げられる。若手教職員の活躍する場面も多く、教職員間の活発な意見交流によって、コミュニケーションが深まり、WS型研修のメリットを活かすことができた。また、多くの教職員が自分の実践や考えを伝えることができ、自分の担当する学年だけではなく他学年の取組を共有することで、子どもたちを次の学年にどのようなようにつないでいくかを考えたり、自分の次の取組の参考にしたりと様々なことに派生している。これは、付箋紙を使うなどの工夫をすることで多くの教職員が自分の思いを発言することができ、反対にたくさんの取組実践などを聞くことができたという双方向の交流が教職員間で行われたからだと考える。

このようなフォーマル研修での成果を教職員一人一人のより確かな学びとするために、実施した実践交流会で紹介された内容を後日、ニーズのある希望者で集まって、さらに詳しく手続き的知識や省察の具体的手法としてインフォーマル研修を行うことができた。フォーマルからインフォーマルという流れの研修を行うことで、学年や個人の手続き的知識や省察の具体的手法がより具体的に発信・共有され、多くの教職員の共有財産となる。

また、実践した1つのテーマの手続き的知識を複数で持ち寄り、交流することでその手続き的知識がさらにより良いものになる。実習校には、個々の専門性をいかし高い指導力をもったベテラン教職員がたくさんおり、若手教職員にも一人一人得意分野があり、自分から発信する能力も高い。教職員が学び合う学校文化の構築には、発信するばかり・受信するばかりではなく相互に送受信する関係が必要だと考える。

WSや省察の具体的手法、手続き的知識の交流などを通して教職員間での新しい発見が生まれ、コミュニケーションが活性化し、信頼関係が深まることにもつながっていくのではないだろうか。信頼関係が深まることで、年齢や経験による壁がなくなり、一人の教職員としてお互いを尊敬し合える関係がつけられる。これによって、教職員のメンタルヘルスにも良い影響が生まれると考えられる。

多くの学校では、学年団以外で個別に声を掛け合い集まって勉強会をする時間と文化が少なく、インフォーマル研修について必要性を感じてはいるが、日々の忙しさもあり優先順位が上がっていないものと思われる。実践交流会のようなフォーマル研修を足掛かりとして、インフォーマル研修を夏季休業中や終礼までのわずかな時間を狙って設定することで、教職員が学び合う学校文化を根付かせていきたい。

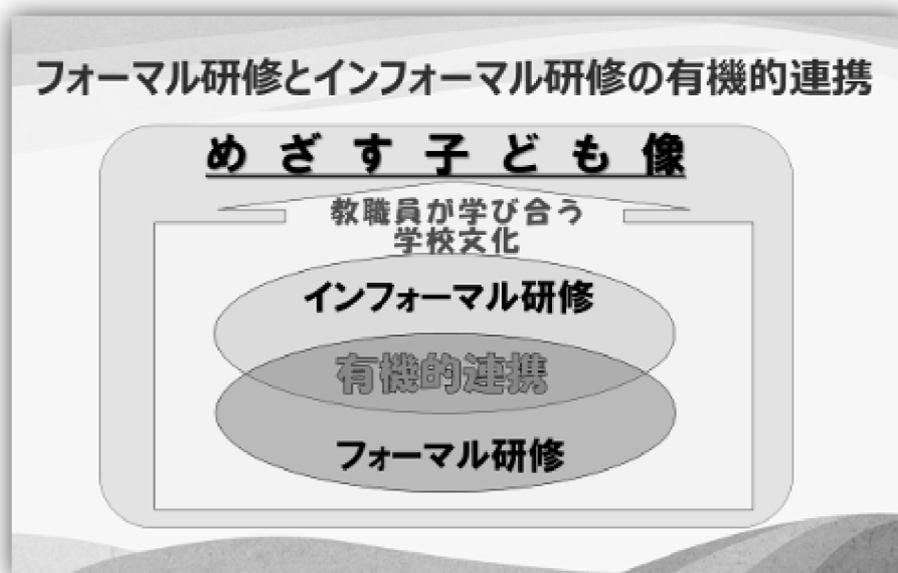
また、Q-Uについての研修では、参加した教職員にQ-Uの結果の見方（手続き的知識）が理解され、Q-Uが学級経営や子どもの支援につながったり、短時間でも見取りができたというQ-Uに対する良いイメージを感じてもらえた。町内小中学校に呼びかけることで各校からも参加があった。研修について学校長や教育委員会の方を通して案内してい

ることから結果的には、インフォーマルではなくフォーマル研修として扱われることとなった。町内で一斉に Q・U を実施しているという強みを活かし、小学校から中学校への引継ぎ時などには子どもの状態を共有する一つの資料として Q・U のデータを使うこともできる。そのためには、町内の教職員間で Q・U に対する認識を揃えておく必要がある。このように、インフォーマルとして扱われていた研修が、フォーマル研修として実践されることで研修での学びがより広く活用されるようになる。

研修後アンケートからインフォーマル研修の内容については、実技的な内容、特別支援に関する内容とも手続き的知識などのニーズがあり、特に、体育や I C T 機器の取り扱いについては、人によって得意不得意があり、個人差が出やすいため指導する時に悩んでいる教職員も多いと考えられる。また、クラスの中で困り感のある子どもたちに対する特別な支援に悩んでいる教職員が多く、研修を必要としている。

このように、フォーマル研修とインフォーマル研修を有機的に連携させることで、互いの研修内容がより深まり、効果的になることが分かった。この有機的連携を通して校内研修が活性化することで、教職員が学び合う学校文化がより醸成されていくものと考えられる。これは、めざす子ども像の実現に向けて欠かせないものである。

平成 26 年度 教職大学院成果報告書から  
北島町立北島小学校教諭 田邊早苗



研修と学校文化の関連図

学校活性化のためのハンドブック

—若年教員の指導にどう取り組めばいいか—

平成 27 年 3 月 18 日

鳴門教育大学教職大学院

派遣院生（教諭） 田邊早苗

指導教員（教授） 阪根健二

# 学校活性化のための ハンドブック

— 若年教員の指導にどう取り組めばいいか —

 国立大学法人  
鳴門教育大学

阪根研究室