

(別紙)

1. 研究の目的

東京都をはじめ、日本のほとんどの公立小学校では、校内研究（現職研修）が様々な形で行われている。多くの学校が一般的な形式に則った校内研究を行っているが、一校一校の実態や取り組みの様子を細かく見ていくと、学校文化に即した取り組み方が生まれていたり、その学校ならではの取り組みが見られたりする。また、新しい形の校内研究に挑戦する学校も存在する。そこで、私たちの調査グループでは、その差異に着目しながら、様々な学校における校内研究の実施状況や教員の学びの実態をより具体的に把握することを通して、教員の学びの充実のために必要な要素について検討することを目的とした。

2. 研究の方法

- ・それぞれが所属する学校の校内研究の状況の共有。
- ・学校が立地する市区町村の校内研究の状況の実態調査。
- ・都道府県を越えた研究会等への参加。他の道府県等の教員との交流・意見交換。
- ・校内研究以外の場における教員の学びの実態把握。

今回、各自がそれぞれの立ち位置で、調査することに加え、文献調査も行った。その報告を対面、オンラインで複数回行い、調査内容を共有した。

3. 研究結果の概要

(1) 校内研究における研究協議の方法

まず、多摩地区を中心とした東京都下の小学校における校内研究では、研究協議会におけるワークショップの導入、付箋やホワイトボードを使用した小グループでの話し合い、授業観察の視点の明確化など、協議の活性化のための工夫が見られる。また、授業観察時における視点を明確にしているが、その視点が「教員の指導法」にある場合もかなり多く見られる。また、研究授業の際は、その教科の「専門家」を講師として招聘し、「指導助言、講演、講話」等の時間を40分～1時間程度確保している場合が多い。講師と教員との対話の時間は確保されない場合が多く、その日の授業者が校長室で講師とその日の授業について話すという場合が多く見られる。

(2) 校内研究の「研究テーマ」の設定

研究テーマの設定にあっては、ほとんどの場合が学校全体で統一されたものであり、教科や領域等が指定され、教育委員会等の研究指定校・研究奨励校として、研究テーマが指定されている場合も多く見られた。研究テーマを決める際、教員が納得できるプロセスを経たかどうか、その後の研究へのモチベーションに影響を与えている可能性がある。納得感のない形で進められる校内研究ではやらされ感が高まり、負担に感じてしまうということも起こりうる。逆に、教育委員会等からの要請などがきっかけに始まった校内研究であって

もその意義について教員集団の納得感があれば、充実した学びの機会となるようだ。

（３）次世代型校内研究

一般的な校内研究を問い直し、「次世代型」とでも言うべき新しい校内研究を目指している学校も見られる。これらの学校では、校内研究の自由度を上げ、教員一人ひとりの学びへの意欲をかき立てるような取り組みを行うことで、校内研究の充実を図ろうとしていた。このような取り組みは、全国に散在しており、そこに参加した教員が、その内容を受け取って今後の教員生活に活かそうとすることにより、取り組みの広がりが期待できる。「次世代型」の事例としては、埼玉県蕨市立蕨北小学校の取り組みなどが挙げられる。

これまでの慣例に囚われない新しい取り組みが良い方向に作用するためには、研究主任を中心とした研究推進委員会が十分に機能している必要がある。教職員との対話を通して同僚性を高め、管理職とも十分な意思疎通ができていることも特筆されるであろう。

校内研究の「改革」については、校長がリーダーシップを取る例もあれば、教員から声が上がリ、研究推進委員会等が中心となって調整していく場合もある。いずれにしても、成功する場合としない場合が存在し、一概にどちらが良いとは言えないようだが、教員同士の関係性が影響していることが考えられる。

（４）働き方改革との関わりと学びの時間の確保

教員の学びの深まりについては、近年課題となっている働き方改革と関連が深いことが調査により浮き彫りになった。学ぶ時間をどう確保するかが、各校の研究担当者や管理職の悩みの種でもあるようだ。学びの時間の確保や教員の精神的余裕が学びの深まりにも大きく影響している。

東京都では、校内研究以外の学びの時間として OJT の時間が確保されている学校も多い。OJT の内容については、校内研究のように一般的な形式があまり存在せず、取り組み方は各々の学校の工夫によるところが大きいようだ。また、自治体によって OJT の取り扱いや認識も多様であった。勤務時間内に 15 分や 30 分程度の OJT を行うことは、心理的にも時間的にも教員の負担になりにくい。参加型、体験型、対話型の OJT では、参加した教員の充実感が高く、その後の教員同士の学びや対話のきっかけにもなっていたようだ。

また、参加するかどうか教員が自分の意志で決める自主研修を行っている学校もあった。本研究グループに所属する教員は「学びカフェ」と称した自主研修を校内で行っている。有志が勤務時間と休憩時間にまたがるような時間設定で、学級経営、教科指導、喫緊の教育課題等をテーマに、同僚との対話を中心にすすめる学習会である。企画する教員の存在が実施のための 1 つのハードルとなるが、教員が意欲的に学ぶための一つの方法として価値があると考えている。

5. 終わりに

教員不足などの問題が深刻化する昨今、学校現場での教員の学びの充実はより一層重要性を増している。どの学校も、学びの時間が確保できないことに苦勞しているが、本研究を通して、学校に合った取り組み方を工夫することが教員の学びの充実につながるということを再認識した。今後も調査及び情報共有を続け、教員同士の学びの充実に役立てていきたい。