

<学校経営>

チーム揖斐川で向かう「新しい教師の学びの姿」を具現する校内研修の充実

揖斐川町立揖斐川中学校 教諭 松浦 亮太

【概要】

本研究は、「目指す学校像」を目指し、中教審答申で示された「新しい教師の学びの姿」を具現する校内研修の充実を図ることを目的としている。

研究内容1は、「日常的に学び合う授業改善研修の企画・工夫」として、きらめき一番フォトコンテストの実践を通して、職員一人ひとりの教科指導力の向上を試みた。同時に、校内研究への接続や、生徒への目指す学習姿勢の共有等へと発展させた。研究内容2は、「職員のニーズに沿ったコラボ研修の企画・工夫」として、職員間で協力しながら5つの実践に取り組んだ。合唱指導を学級経営に落とし込む研修やケーススタディを織り交ぜた進路指導・特別支援教育に関する研修、実効性の高いLGBTQに関する人権研修など、職員が適宜求めている内容を中心に取り組んだ。日常的に理論と実践を往還し、かつ効果的・効率的な研修を位置づけ、実施することで職員一人ひとりが互いに学び合ったり、補完し合ったりする姿を生み出すことができた。

1 主題設定の理由

(1) 今日的な方向性

令和4年12月、中教審答申⁽¹⁾において、『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方では、「新たな教師の学びの姿」の実現として、次のように示されている。

- ◆ 子供たちの学び(授業観・学習観)とともに、教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」(個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」)を実現。
- ◆ 教職大学院のみならず、養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおいて「理論と実践の往還」を実現する。(単に学んだ理論を学校現場で実現するのみならず、自らの実践を理論に基づき省察することが必要)

第一に教師自らが学びの幅を広げる必要があるということ。第二に、教師自身が自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びの確立が求められていることがわかる。こうした「新たな教師の学びの姿」を具現することは、学校の教育目標達成に向けた重要性が高いことは、明白である。

一方で、学校現場では次のような現状も見受けられる。

- ▼ 働き方改革の推進により、業務のスリム化や時間外労働の改善が求められていること
 - ▼ 日常的な業務の多忙により、必然性のある研修を企画し、日常的・定期的に実施することが困難であること
- そのため、日々の業務に支障や負担感が少なく、効果的に学校全体が一丸となって取り組める校内

研修の企画・運営していくことが、求められると考えた。

(2) 本校の実態と自身の役割

本校は、職員21名(本務者)で構成している。令和6年度現在、初任校4名、2校目2名と若手職員が中心となり、日々試行錯誤しながら担任を務めている。また、中堅・ベテラン職員は主任を務め、熱心に指導にあたり職員間の連携を図っている。これまでの授業研究会なども活発に行われ、教師の資質・能力の向上を肯定的に捉える職員が多くいた。一方で、次のような現状も見られた。

△全校研究会や校外研修以外での研鑽の場が十分確保できていない。特に、職員の適時関心の高い研修や実効性の高い研修を実施できていない。

筆者は、勤務校のミドルリーダーとして、生徒指導主事や研修主事等といった中核となる校務分掌を担っている。その立場を活かし、上記の現状を打破し、自校にとって必要な研修を通して、互いに学び合い、補完し合える職員集団・学校を創造したいと考えた。

以上より、本研究の主題を次のように設定した。

2 研究主題

チーム揖斐川で向かう
「新しい教師の学びの姿」を具現する
校内研修の充実

3 目指す学校像（チーム揖斐川）

目指す学校像（チーム揖斐川）を次のように捉え、本実践を進めることとした。

お互いに自己の実践を発信したり、受容したりする研修を通して、質の高い専門性を磨き合ったり確かに確かな教育的知識を深め合ったりして、お互いに学び合う学校（職員）

4 研究仮説

(研究内容1) 日常的に学び合う授業改善システムの構築や、(研究内容2) 定期的に職員のニーズに沿った専門性の高い研修を企画することで、校内研修の観点から「新しい教師の学びの姿」の具現に向かう実践を通して、職員一体となつた学校像（チーム揖斐川）を目指す。

5 研究内容と実践

研究内容1

日常的に学び合う授業改善研修の企画・工夫

研究内容1は、職員が簡便で互いに学び合える授業改善研修の構築を目的とする。特に、本校では以前より互いの授業を参観するスキルアップ研修^②を実施してきたが、新鮮味をなくし形骸化の傾向にあった。そこで、以前に増して職員同士で関わり合いながら、授業改善を楽しめる風土を構築し、職員個々の授業力向上を図りたいと考えた。さらには、生徒へ成果物を還元したり職員間で校内研究に関わる方向性を共有したりする要素を加えることで、目指す学校像の具現につなげたいと考え、実践1を行う。

実践1 きらめき一番フォトコンテスト

期間 令和6年4月～

趣旨 職員で簡便で互いに学び合える授業改善

研修の構築を目指す。フォトコンテストを通して、職員対象に教科指導力向上や研究の方向性の共有を図る。さらには、生徒対象にフォトコンテスト・インタビューを実施し、学習姿勢への価値付けの場として活用する。

内容 図1のような4つのステップを踏み、研修を企画し、運営する。以下は、研修する職員の動向を示す。

ステップ1 シャッターチャンス

◇ 他の先生の授業を参観し、きらめく生徒の様子を写真に収める。主に、授業外時間を活用しながら、月一回程度を目安に実施する。

ステップ2 ベストフォトプレゼンツ

◇ 撮影した写真をもとに、授業者の指導のよさや生徒の頑張りなどのコメントを挿入し、職員室内のホワイトボードに掲示し、発信する。

ステップ3 きらめき一番フォトコンテスト

◇ 生徒向けに編集した写真をロイロノートでアンケート形式にし、全校生徒対象に投票を行う。
◇ 職員向けに、素晴らしい指導方法や研究の方向性に関わる掲示物を作成し、職員室内で閲覧できるようにする。

ステップ4 きらめきインタビュー

◇ 投票により一位に選ばれた写真内の生徒を対象に、インタビューを実施する。給食時の放送を活用し、授業中の頑張りや学級の様子等を生徒とのやりとりを通して発信する。



図1 きらめき一番フォトコンテスト全体像

特長と実践時の様子

ステップ1「シャッターチャンス」、ステップ2「ベストフォトプレゼント」では、普段の互いの授業を参観する機会を飛躍的に増やすことができた。図2に示すように、4月～10月までの半年間で月平均15.8回、計95回もの授業交流の機会を生み出すことにつながった。(10/31現在)

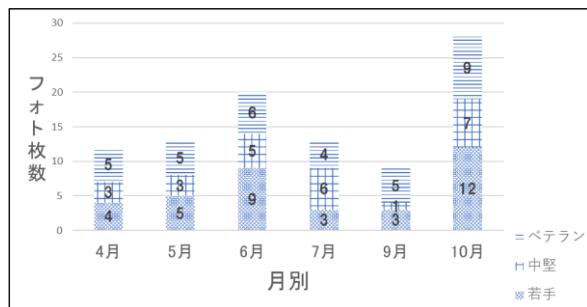


図2 月別フォト枚数

写真撮影するため、気軽に授業を参観することができ、同時に授業者の良さや自教科に活かせる手立てなどを考えるきっかけとすることができた。

またステップ3「きらめき一番フォトコンテスト」では、月に一度、素敵な授業の様子だと感じる写真に生徒が投票を行う企画として、実施した。生徒にとっては、投票を楽しみにしつつ、自分の学級以外の学習面の良さを知る機会へつなげることができた。

その後、ステップ4「きらめきインタビュー」は、一番投票の多かった写真内の生徒に対して、インタビューを実施した。生徒へ投げかけた質問は、次のような内容である。

<生徒へ投げかけたインタビュー内容>

- ・授業中、どのようなことを意識して取り組んでいますか？
- ・学習班長「〇〇さん」の選ぶ、熱心に授業に向かう仲間とその理由は？
- ・△△先生の授業は、どのような点が魅力的ですか？

放送を通して、目指す授業像を共有したり主体的に学習に向かう生徒の姿を伝えたり、生徒-教師間の関係づくりに繋げたりすることができた。

さらには、職員対象に「研究の道しるべ」として職員室内に掲示物を作成した。校内研究の方向性を共有したり実践意欲を高めたりするきっかけとすることができた。

研究内容2

職員のニーズに沿ったコラボ研修の企画・工夫

研究内容2は、主に学期に一度、定期的に研修を実施することで、職員の資質・能力の育成・向上を目的とする。

例えば、職員会提案において、質の高い文書提案がされていても、読み込みの時間がなかったり提

案内容の真意を伝え切れてなかつたりする場合が見られた。また、体育大会や合唱交流会などの学校行事に入る前に、担任が具体的な指導についてイメージをもてないまま、生徒に対峙する場合も見られた。そこで、「指導内容の真意を共有できる研修」「職員のニーズに沿った研修」を適宜位置付け、学ぶ機会を設けることが必要であると考えた。

その際、研修主事が一手に担うのではなく、各校務分掌のスペシャリストと協働し、研修を企画することで、研修自体の質が飛躍的に向上すると考え、「コラボ研修」として実践を行うこととした。

実践にあたり、職員のニーズを事前調査し、伝えたい内容や具体的な役割分担など、綿密に打合せを重ね、実践に至った。

実践2 生徒指導研修

<コラボ教師：生徒指導主事>

日時：令和5年4月26日（1時間）

趣旨：生徒指導摘要⁽³⁾をもとに作成した生徒指導提案を行ったが、提案内容が大量であり、情報過多となってしまった。そこで、研修の場を設け、目標指針の共通理解を図る。

内容

- ① 生徒指導提案の事前読み込みの確認(前日まで)
- ② 生徒指導摘要の内容を基盤とした「目指す教師像」の共有【生徒指導主事】(30分)
- ③ 年間を通したアクションプランづくり(15分)
- ④ 校長先生、教頭先生の話

特長と実践時の様子

①は、職員が受身にならないように、提案資料を事前に読み込んだ状態で参加するようにした。

②は、生徒指導摘要の内容を抽出し、目標指針の共有を図った。「生徒指導の意味」「自己指導能力」「プロアクティブ・リアクティブ生徒指導」の意味を共有し、③では各職員が年間を通して取り組みたいアクションプランを決め出した。

<研修後の職員の感想>

- ・教師が主体よりも生徒が主体となり、自分たちで考えて創っていく過程が「自己指導能力」を育むと感じました。そんな指導を目指していきたい。(30代男性職員)
- ・“生徒指導”という言葉を聞くと、「怖い先生」が頭をよぎりましたが、今回の研修を受け、「自分にもできる生徒指導の形」があることが知りました。(20代男性職員)
- ・生徒指導摘要の改定を受け、読む気が起きないタイミングで、タイムリーな方針を準備していただき、私のバイブルにしていきたいと思います。(30代男性職員)

上記のような前向きな感想が得られ、「合唱指導の研修を受けたい」「学級リーダーの育成はどうしたらよいか?」「授業研究会の視点を知りたい」など、職員の前向きな思いを引き出すことができた。

実践3 特別活動研修

＜コラボ教師：特活指導部長＞

【3-1 合唱指導を軸とした特活研修】

実践日：令和5年8月4日（1時間20分）

趣旨：コロナ禍により3年もの間、合唱活動が滞った。それに伴い、職員の合唱指導の経験不足も考えられた。そこで、合唱指導の意義や具体的な指導方法を共有する。

内容：

- ① 校長先生の話（5分）
- ② 合唱指導の意義【特活指導部長】（10分）
- ③ 合唱指導を通して実現する学級経営についての小グループ交流（30分）
- ④ ベテラン職員による合唱指導のポイント（30分）
- ⑤ 教頭先生の話（5分）

特長と実践時の様子

②は、特活指導部長が「学習指導要領から考える合唱指導の意義」や「合唱指導を通した学級経営」について、プレゼンテーションを用いて職員全体へ講義を行なった。

③は、担任が合唱指導を通して実現したい学級の姿を事前に考えた状態で、小グループ内で交流を行なった。②、③を通して、合唱指導という視点から学級経営を見直し、加えて他の職員の指導観を知ることで、吸収したい指導や学級の核となる生徒を見つめ直す機会とすることができた。

④は、これまで合唱指導を経験してきたベテラン職員の指導方法について、写真1のように6人の職員から各5分程度提案する場を設けた。合唱活動でつまずいた失敗談や音楽的な指導方法など、様々な視点の指導方法を学級担任は知ることで、合唱期間中の見通しをもつことができた。



写真1 ④の様子

【3-2 学級経営案を振り返り、縦集団交流を軸とした特活研修】

実践日：令和6年8月2日（1時間20分）

趣旨：学級経営案について、年度当初作成するに留まり、有効的な活用には至ってなかった。学級経営案を1学期終了時に再度見直し、経営指針の加筆・修正を加えることで、2学期以降の縦集団交流を軸とした特別活動に活かすこととした。

内容

- ① 学級経営案から考える縦集団活動の意義
【特活指導部長】（10分）
- ② ロイロノート（共有ノート機能）を用いた学年職員で見直す学級経営案の共有（30分）
- ③ ロイロノート（共有ノート機能）を用いた縦集団担当との小グループ交流（30分）
- ④ 校長先生の話、教頭先生の話

特長と実践時の様子

②は、①の視点をもとに、ロイロノートを用い、学級経営案をもとに振り返りを記入した。図3上段のように、学級担任は主に経営分析や方針の修正を、学年主任や副担任は良さや改善点を経営案に直接打ち込みを行なったことで、その後の学級経営に関する活発な意見討議を実施できた。普段は遠慮して言えない内容も積極的に交流できたことが大きな成果であった。

③は、図3下段に示すように学級の分析をもとに、2学期以降の縦集団交流の具体的な活動計画、指導内容、共通キーワードの確認の場とした。日常的に縦集団の担任同士が話し合う機会は設けられずにいたため、2学期以降の指導方針の共通理解を図ることができたことは大きな成果であった。

Two screenshots of a digital collaboration tool. The top screenshot shows a shared document titled '学年職員で見直す学級経営案の共有' with several annotations and highlights from different staff members. The bottom screenshot shows a '縦集団担当との小グループ交流' section with a 'TEAM YELLOW STRATEGY' header and a '縦集団の学級担任で作成する計画シート' section containing a timeline and notes.

図3 特活研修内で作成した交流シート

実践4 人権教育研修

＜コラボ教師：人権教育担当＞

実践日：1回目 令和5年10月22日（1時間）
2回目 令和6年8月28日（1時間）

趣旨：LGBTQに関する人権教育を進めるにあたり、職員の知識不足が不安であった。そのため、知識を深めると同時に、指導する場面を想起し、実践的な指導力向上を図る。

準備：校内研修前に、校長、人権教育担当、研修主事でセミナーへ参加し、知識等を深めた。

内容

- ① 校長先生の話
- ② LGBTQに関する問い合わせ（20分）【人権担当】
- ③ LGBTQに関する学校教育で起こりうるケーススタディ（20分）
- ④ 教頭先生の話

特長と実践時の様子

②は、人権教育担当より、プレゼンテーション資料を用いて、LGBTQに関する語彙や人権差別の背景の具体などの確認を行なった。また、次のような問い合わせを出し、職員グループをつくり、交流を図りながら回答を行い、知識を深めた。

<LGBTQに関する問い合わせ>

- ・LGBTQの割合は、どれくらいだろうか？
- ・LGBTQを身近に感じるのはなぜか？
- ・相談（カミングアウト）を受けたとき、
どのような対応をするべきか？

③は、学校現場において実際に起こりうるような場面を想定し、教師としての必要となる指導・支援について考えた。具体的には次の場面を設定した。

【設定場面】令和7年度より本校では、ブレザー制服導入予定
4月初旬、男子生徒Aさんは、これまでパンツスタイルで登校していました。ですが、トランスジェンダーであるAさんは、4月中旬、その日は思い切ってスカートをはいてきました。その様子を見た小集団の男子生徒がAさんをからかいます。
「何なの？その格好？おまえ女子かよ！？」
相談室にこもってしまったAさん。
⇒その後の指導や支援は、どのようなことが考えられますか？

【職員の回答（抜粋）】

- ・まずは、生徒Aさんのケアを考えたい。現在のAさんの気持ちを理解しつつ、今後も自分の気持ちにあった服装ができるなど、本人の気持ちを優先したい。
- ・小集団男子生徒については、頭ごなしに指導するのではなく、「どのような考え方で発言をしたのか」を聞きたい。実際に性的マイノリティの方に対する知識を知らないで、発言している可能性も考えられるので、確かな知識を伝えたい。
- ・保護者は、生徒Aさんがカミングアウトしているか分からなければ、まず本人に確認するなど慎重な対応が必要だ。

上記のようなケースは、次年度以降十分に想定される。そのため、職員一人一人が多様な対応をイメージしておくことは、非常に有意義であった。同時に指導の難しさや多様な指導方法を理解できる機会にできた。

研修後、令和6年11月に外部講師を招き、生徒・保護者・職員向けにLGBTQ講演会を実施し、「ひびきあいの日」に向けた人権教育を職員の共通認識のもと、学校全体で進めることができた。

実践5 進路指導研修

＜コラボ教師：進路指導主事＞

実践日：令和6年3月19日（火）（1時間）

趣旨：生徒の考えるキャリアデザインから、適切な進路・進学指導を考えることを通して、目指す進路指導の考え方を共有する。また、WEB出願など事務手続きの進め方などの具体的なイメージを共有する。

内容

- ① 進路指導の考え方（10分）【進路指導主事】
- ② 生徒個別で考える進路指導に関するケーススタディ（35分）
- ③ 進路業務の見通しと進め方（15分）
- ④ 校長先生の話、教頭先生の話

特長と実践時の様子

①は、職員会提案等で大切にしている進路指導の考え方を共有した。「生徒の適性」「将来のビジョン」「学力」「高校の特色」「家庭背景」など、総合的に捉えて、自己決定を求める重要性を伝えた。

②については、生徒Bを事例に挙げ、最善と思われる進路・進学指導を学年ごとの職員グループで考え、互いに示し合った。

【生徒Bさんの設定】

家庭環境：本人、母親、姉
将来設計：看護師になりたい
進路希望先：私立X高校（看護学科）
成績：9科28（中2）、前期9科29（中3）
実力テスト：294点、314点
二者懇談：看護の仕事を調べていたら、介護の仕事についても興味がわいてきました。どっちの道に進んでいくのが正解なのかわからなくなってきた。

【職員の回答（抜粋）】

- ・家庭環境を考慮すると、金銭面から3年間と短大を卒業するまでにかかる学費を保護者に伝えたいね。高校後の短大・大学進学は、連携となっているため、学費が半額免除になる。
- ・介護の仕事に興味も湧いている今、看護学科と絞り切るのは、難しいのではないか？公立Y高校ならば、介護だけでなく看護・医療の進学の道を選択できるので、そちらの方がベターな選択ではないか？

写真2のように、職員間で相談しながら「どのような助言をしていくべきか」「もしかしたらY高校の方が適しているのでは



写真2 研修中の様子

ないか」と議論する姿を生み出すことができた。

③は、年間を通じた事務手続き等の見通しを伝えた。特に、公立高校選抜受検のWEB出願等の変化に伴い、できる限り多くの職員が理解することで、次年度以降の見通しをもつことができた。

実践6 特別支援教育研修

＜コラボ教師：特別支援コーディネーター＞

実践日：令和6年8月23日（金）（1時間）

趣旨：特別支援学級や通級（令和5年度設置）の実態について、職員の知識を深めたいと考えた。また2学期以降、「特別支援学級及び通級による就学指導に関する保護者懇談」を実施するにあたり、職員一人一人が懇談に関する大切な視点をもつ。

内容

- ① 特別支援教育の目指すところと現状について
通級指導の現状と課題（5分）
- ② 「入級のすすめ」ケーススタディ（25分）
- ③ 校長先生の話、教頭先生の話

特長と実践時の様子

①は、「インクルーシブ教育」「支援の必要な障害のタイプ」「療育手帳の種類や受けられるサービス」「特別支援学級の担任が実践している支援」など、クイズ形式で講義を行った。これまで、聞いた言葉であるものの曖昧な部分や実情を知らないまま、特別支援学級の生徒と対峙していたため、研修を通して、知識を深めることができた。

②は、2学期以降に実施される「特別支援学級及び通級による就学指導に関する保護者懇談（入級のすすめ）」に関するケーススタディを行った。繊細な懇談が求められるため、これまで経験年数の浅い職員には大きな負担となっていた。実際にには、次のような手順で行った。

手順1 役割の決定

- ・担任役「若手職員」・主任役「中堅職員」
- ・保護者役「学年主任」・生徒役「若手職員」
- ・オブザーバー「教務部職員」

手順2 生徒・保護者の設定相談

手順3 ケーススタディ（10～15分程度）

手順4 感想交流/オブザーバーより講評

手順5 全体共有（今後に向けて）

図4のように、各立場を想定することで、多面的・多角的に考えることができ、発言一つ一つを吟味するなど、活発な交流とすることができた。



図4 研修内の役割分担

【職員の感想（抜粋）】

- ・言葉一つ選ぶのも難しかった。保護者の方への伝え方が、「お子さんのことを第一に考えると…」といったスタンスが大切であると分かりました。（20代職員/学級担任役）
- ・学年主任として、進行が行き詰ったときの切り口を考えておく必要がある。保護者に寄り添った結論を求めていきたい。（30代男性職員/学年主任役）
- ・若い先生が事前にイメージをもてることが何よりの収穫。どのような切り口で話しあうかが大切であり、それが実感できてよかった。（50代女性職員/オブザーバー）

5 成果と課題

成果 職員が主体的に実践を発信することで、指導観を磨くことにつながり、互いに学び合える質の高い職員集団の形成に繋がった。

- 研究発表会前には、授業者から事前研の参観を求める発信がみられたり、専門性を高めるため各研修会に自発的に参加したり勉強したりする職員が見られた。（研究内容1、2）
- 実践ごとに、職員対象にそれぞれの研修の満足度のアンケート調査を行ったところ、「3.72/4」といった非常に高い数値を得ることができた。多くの職員が主体的に研修に参加する姿・心構えが見られた指標と考えられる。（研究内容2）

課題 学校行事等の重なる時期は、研修の負担感が大きくなる。

- 学校行事が重なる月は、互いの授業を参観し合ったり、研修を企画したりすることが難しかった。軽重をつけたり、研修内容 자체を軽減したりするなど、一層の工夫が必要であると考える。

【参考文献】

- (1) 文部科学省 2022 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～
- (2) 筆者 2021 「主体的・探究的に研究を推進するチーム揖斐川づくり」
- (3) 文部科学省 2022 「生徒指導提要(改訂版)」