

報告書第37号

C 4 - 0 6

学校の教育目標の具現化をめざす校内研修に関する研究

1 9 8 6 ・ 3

山 形 県 教 育 セ ン タ ー

研究報告書第 3 7 号 (昭和 6 1 年 3 月 刊)

学校の教育目標の具現化をめざす校内研修に関する研究

山形県教育センター

目 次

I 研究の趣旨

1. 研究のねらい
2. 研究の趣旨

II 研究の手順と方法

1. 研究の手順
2. 研究の方法

III 研究の視点

IV 調査の結果と考察

1. 校内研修の課題は学校の教育目標にそって設定されているか
2. 校内研修の課題は教職員の力量の向上をめざして設定されているか
3. 校内研修の課題は教育目標具体化の過程にどのようにかわっているか
4. 校内研修活動の成果は教育活動にどのように生かされているか
5. 校内研修活動の成果は運営活動にどのように生かされているか
6. 校内研修活動の評価が研修活動に生かされて進められているか
7. 校内研修の内容や持ち方等についての満足度からみていえること

V 研究のまとめと今後の課題

1. 研究のまとめ
2. 今後の課題

研究の概要

1 研究のねらい

学校の教育目標の具現化にかかわる校内研修の実態を調査して問題点を明らかにし、改善の方策をさぐる。

2 研究の意図と経過

学校の教育目標の具現化に関する研究をはじめて4年目になる。これまで明らかにしたことは、学校の教育目標や教育目標を実現するみちすじ、あるいは教職員の協力体制づくりについてのことである。これらの研究の中から、校内研修のねらいや方法等に問題のあることが見いだされた。これを踏まえて本年度は、校内研修とは学校という組織体が追求する教育目標の具現化にかかわって、教師の専門的力量を高める場である、という視点から調査研究を行い、その問題点を明らかにするとともに改善の方策をさぐるものとしたものである。この研究は2年継続で行う。本年はその第1年次である。

3 研究の内容

- (1) 校内研修は学習指導の改善や校内研究を深めることなどをねらいとして行われると意識している教師が多く、学校の教育目標の具現化をはかる上で必要な力量をより高めるために行われると意識している教師は少ない。校内研修と教育目標のかかわりについての意識は全般的に低調である。
- (2) 学校で行われている研修と必要であると思っている研修との反応比率に大きな差がみられる。このことから、各学校でとりあげて実施している研修内容に必ずしも満足しているとはいえない。
- (3) 研究主題の設定において、教育目標との関連が必ずしも図られているとはいえず、またそれが指導計画等へ具体化する段になると一層不鮮明になってくる。校内研究が教育目標からかけ離れて「一人歩き」しているという原因はこのあたりにあるようである。
- (4) 実践に生かされる力を育てるためには、全体での研修会等よりも実際の仕事をとおしながら自己研修することや、先輩・同僚へ相談して助言を求めたりすることの中で行われる研修がより効果の高い研修であるという意見が多い。
- (5) 校内研修の実施においては全体研修会という形態に依存しがちである。自己研修の場を研修活動の過程にどのように位置づけ、どのように結びつけていけばよいのかを検討することが大切である。
- (6) 校内研修は教育目標の達成にむけて教育活動と運営活動の両面からなされるべきなのに、それが教育活動面だけにとどまって、運営活動面の研修がおろそかにされている傾向が強い。
- (7) 校内研修についての評価活動は望ましい状況にあるとはいえず、評価活動のともなった研修計画にもとづいて研修をしていくことがたいせつである。評価を重視することによって研修の改善を図るよう努めることが必要である。

4 今後の課題

教育目標の具現化にかかわる校内研修についての問題点が明らかになった。これらを踏まえ県下の校内研修の実践例をもとに、改善の方策を明らかにする。

は し が き

教師は自己の使命の重きを自覚し、絶えざる研修をととして生きがいをもってその職務の遂行に努めるものである。孟子は「教学相通ず」と述べているが、これは、不断の精進があってこそ人の子の師表となることができる、という意にもなるであろう。

もとより研修というのは、他から押しつけられて行うものではなく、本人がその必要性を感じとってするものであり、またそうしたときにこそ研修したことがよく身につくものである。だから、自らの日常の実践を研究的態度をもってあたるということをぬきにしては研修にはなりえない、言い換えれば、毎日毎日の実践こそがかけがえのない研修であることを再認識すべきであろう。

ところで、学校は一人一人の児童生徒にその学校の教育目標の実現をはかるために教育の営みを行う場であるといえよう。そこには、目標具現化に向けての教師の専門的な力量を高める努力がなされなければ教育目標の実現はおぼつかないという厳しさがある。そのための研修の場が校内研修であり、その内容や方法等が児童生徒の教育に大きな影響を及ぼすことになるわけである。

山形県教育センターはここ数年学校の教育目標の具現化に関する一連の研究を進めてきたのであるが、昨年度の研究である「教職員の協力体制づくりに関する研究」において、特に、校内研修と教育目標の具現化とのかかわりや校内研修のねらいや持ち方等に問題のあることが見いだされた。

本年度は、このことをうけ、実際に校内研修を行っていく上でどんな障害やあい路があるのかなどの実態を調査して、問題点を明らかにし、改善の方策をさぐるものとした。

もとよりこの小冊子で校内研修の実態と問題点を述べていくことはできないが、その意とするところを汲みとられ、実践にあたっての参考として活用していただければ幸いである。

終わりに、この研究に協力いただいた山形県連合小学校長会・学校並びに関係の方々に深く感謝申し上げる。

山形県教育センター所長事務取扱

鈴木 栄 三

目 次

I 研究の趣旨	1
1. 研究のねらい	1
2. 研究の趣旨	1
II 研究の手順と方法	2
1. 研究の手順	2
2. 研究の方法	2
III 研究の視点	3
IV 調査の結果と考察	4
1. 校内研修の課題は学校の教育目標にそって設定されているか	4
2. 校内研修の課題は教職員の力量の向上をめざして設定されているか	6
3. 校内研修の課題は教育目標具体化の過程にどのようにかかわっているか	8
4. 校内研修活動の成果は教育活動にどのように生かされているか	10
5. 校内研修活動の成果は運営活動にどのように生かされているか	14
6. 校内研修活動の評価が研修活動に生かされて進められているか	16
7. 校内研修の内容や持ち方等についての満足度からみていえること	20
V 研究のまとめと今後の課題	24
1. 研究のまとめ	24
2. 今後の課題	25

I 研究の趣旨

1 研究のねらい

学校の教育目標の具現化にかかわる校内研修の実態を調査して問題点を明らかにし、改善の方策をさぐる。

2 研究の趣旨

学校は一人一人の児童生徒にその教育目標を具現化していくために意図的・計画的・継続的に教育の営みを行う組織体である。そしてその営みは教職員の一人一人がもつ能力や特性を統合して相乗効果として生み出される教育力でもって行われるものである。

私達は、この考えに立ってこれまでの学校の教育目標を児童生徒に具現化していくことに関して調査研究をすすめてきた。学校の教育目標の設定について、目標の具現化に関する具体的なみちすじ、そして児童生徒に具現化を図っていくための教職員の協力体制についてである。その一連の研究の中で校内研修について次のような問題が浮かび上がってきた。

- (1) 学校の教育目標の具現化をはかるためには、そのことをめざして必要となる校内研修が意図的・計画的・組織的に行われなければならないのではないか。
- (2) 校内研修は、研修した成果が具現化をはかるための教育力と活動の向上に直接結びつき、児童生徒に反映するような行われ方がなされなければならないのではないか。

そこで、校内研修とは学校の教育目標の具現化をはかるための教師の力量を高める場であるという視点から、それが機能しているかどうかについて実態調査を行い、その解析をとおして問題点を明らかにし、改善の方策をさぐろうとした。

研究担当者

指導主事	工 藤 清 二
〃	保 科 弘 治
〃	今 野 澄
〃	安 藤 昭 郎
〃	菊 地 清

II 研究の手順と方法

1 研究の手順

- (1) 校内研修について、学校の教育目標具現化との関連の視点から問題を整理する。
- (2) 調査のための設問を検討する。
- (3) 調査対象校を無作為に抽出する。
- (4) 調査を実施する。
- (5) 回収した調査票を集計し分析する。
- (6) 研究のねらいに沿って解析を行う。

2 研究の方法

- (1) 調査対象は、県内の小学校を地域と学校規模別により、おおよその層ごとに分けそこから無作為に抽出した学校の教員を全数対象とする。
- (2) 調査は質問紙法による。
- (3) 調査の期日 昭和60年10月20日から10月31日まで
- (4) 調査の対象校・人数と調査票の回収率

① 調査対象校	85校	回収数	85校	回収率	100%
② 調査対象人数	1,256人	回収数	1,198人	回収率	95.4%

III 研究の視点

校内研修の実態を調査するに当たって、次の六つの視点を設定した。

(1) 校内研修の課題は学校の教育目標にそって設定されているか

どの学校でも、学校の現状からみた教育課題をとらえて、校内研修の課題を設定し、研修に努めている。ところで、学校にとって最大の教育課題は、その学校の教育目標を、どのようにして児童生徒に具現化していくかということである。学校の教育目標具現化の道すじの中で、校内研修の課題が設定されているのだろうか。

(2) 校内研修の課題は教職員の力量の向上をめざして設定されているか

教育目標の具現化は、教職員によって進められる。そこで、具現化のための具体的な道すじの中で、それぞれの場で働く教職員の、専門的な力量を高めていくことが要請されてくる。具現化をめざす教育活動と運営活動^(※)のすべてにわたって、どのような場で、どのような研修が必要であるのかを見極めて研修課題が設定されているのだろうか。

(3) 校内研修の課題は教育目標具体化の過程にどのようにかかわっているか

教育目標を具現化していくためには、先ず目標を具体化していくことが必要である。(研究報告書第29号参照)そのための研修がどうなっているのだろうか。

(4) 校内研修活動の成果は教育活動にどのように生かされているか

校内研修は、教職員による教育目標具現化のための働きを、支え強めていくために行われる。だから研修した成果は直ちに教育活動に生かされなければならないはずである。その実態はどうであろうか。

(5) 校内研修活動の成果は運営活動にどのように生かされているか

運営活動の面でも、(4)と同じことが言える。

(6) 校内研修活動の評価が研修活動に生かされ進められているか

校内研修を効率的に行うためには、「計画→実施→評価」のサイクルの中で運営されていくことが必要である。この中で、特に評価の行われ方が、校内研修改善のために重要な鍵となっている。その実態はどうであろうか。

(※)教育活動と運営活動について(研究報告書第29号P4参照)

教育活動とは、児童が主体となり教師とともに目標の実現に向けてつくりあげる授業〔教授・学習活動で広義の教育課程(各教科、道徳、特別活動、ゆりの時間、朝の会・終わりの会、給食、清掃、業間活動、その他の活動等)〕そのものをさす。

運営活動とは、教職員が主体となり目標を具体化したり、ち密に計画をたて、準備をなし、実際に教育活動としておこなうことができるまでの仕事及び実際の教育活動とそれに伴う一連の仕事をさし、教育活動が教育目標の実現をめざして効率よくおこなわれるように諸条件を整え、活動の活性化を促し支える機能をもつものとする。

IV 調査の結果と考察

前章において述べた六つの視点から校内研修についての実態調査を行った。その結果を分析し考察を試みた。

1 校内研修の課題は学校の教育目標にそって設定されているか

(1) 校内研修はどんなねらいで行われていると思っているか

質問①の集計を見ると「学校の教育目標具現化をはかる上で必要な力量を高めるため」に対する反応は25%強程度であるが校長・教頭は40%で教諭に比べると高い反応を示している。しかし、全体としてみると校内研修が「教育目標具現化のために行われている」という意識は30%に達しておらず、まだまだ十分でないことを示している。また、「学習指導の改善をはかるため」に反応したのは校長・教頭が40%程度、教諭は35%程度あり、校内研修のねらいは「学習指導の改善をはかるため」と考えている教師が多いことがわかる。また、「校内研究を深めるため」に対する教諭の反応は35%弱で、「学習指導の改善をはかるため」と同じような反応比率である。このことは教諭からみたとき校内研修は当面目の前の「学習指導」や「校内研究」に心を奪われ「教育目標を具現化するため」という意識にはいたらないようである。なお、「経営意識を高めるため」に対する反応も校長・教頭、教諭とも非常に少なく、校内研修が教職員の協働のモラルの昂揚にもかかわる場であることを考えると注目しておくかなければならないことである。

次に、男女別にその反応をみると「教育目標具現化のため」には男教師33%、女教師25%であるのに対し「校内研究を深めるため」には男教師27%、女教師38%で男教師が「教育目標具現化」に対して、また女教師は「校内研究を深めるために」に対して高い反応を示していることがわかる。さらに、「研究主題は主としてどのようなことから決められたと思いますか」という質問②に対する「児童の実態から」の反応をみてみると、男教師は40%強、女教師は50%弱であり「教育目標の具現化をはかっていくことから」の反応は男教師35%弱、女教師20%強となっておりここにも男教師と女教師の反応の差が読みとれる。つまり、女教師にとっては「研究主題の決定」にあたっては「児童の実態」がもっとも重大な判断の基準となっていると言えそうである。また、これは経験年数による差もみられ、経験豊かな教師には学校の教育活動は究極的には教育目標の具現化をめざして行われなければならないという意識の高まりをみることができる。

(2) 校内研究主題はどのようなことから決められると思っているか

質問②の集計をみると「学校の教育目標具現化をはかっていくことから」に対する反応は教諭25%程度であるのに対し校長・教頭は46%と高い比率を示している。しかし、全体としてみるとこれに対する反応は30%に達せずその意識は低いと言わざるを得ない。これは研究主題を設定するとき、学校が掲げている「教育目標」までさかのぼって検討していないことを示すのではないかと考えられる。別の見方をすれば、研究主題設定の手順が十分理解されておらず、その段階を踏んでいないことによっても考えられる。また、「児童の実態から」に対する反応は校長・教頭、教諭ともに高く、これは「教育目標の具現化をはかることから」を意識した上でなおかつ、当面の児童の実態が重要であるという意識なのか、「教育目標の具現化をはかることから」とする意識がそもそも低いのか判断に迷うところである。

さらに、「教育目標の具現化をはかることから」に対する反応を男女と経験年数によってみてみると女教師と若い教師が似たような反応を示していることが読みとれる。また、学校規模別による反応をみると小規模校程高い反応を示していることは、小規模校の特性を生かして校長を中心としてまとめた学校経営がなされているからといえそうである。

質問① あなたは、あなたの学校で行われている校内研修は、どのようなねらいで行われていると思いますか。主なものを1つ選んでください。

1. 学習指導の改善をはかるため
2. 生徒指導の改善をはかるため
3. 学校の教育目標の具現化をはかる上で必要な力量をより高めるため
4. 校内研究(学校研究)を深めるため
5. 教養を高めるため
6. 経営意識を高めるため
7. わからない

		1	4	3	2	%
全	体	34.0	32.6	28.7		
男女別	男教諭	35.8	27.2	32.5	2	
	女教諭	32.3	37.6	25.3	3	
職位別	校長	38.7	20.8	39.3		
	教諭	34.3	34.0	26.4	2	

質問② あなたは、あなたの学校の研究主題は主としてどのようなことから決められたと思いますか。一つ選んでください。

1. 児童の実態から
2. 父母や地域の要請から
3. 学校の教育目標の具現化をはかっていくことから
4. 校長・教頭の考えから
5. 研究主任の考えから
6. 教師全体の考えから
7. わからない

		1	3	6	4	7	%
全	体	44.6	28.4	16.1	3.9	3.3	
男女別	男教諭	41.7	33.9	16.2	3.3		
	女教諭	47.2	23.4	16.2	5.1	3.9	
職位別	校長	38.7	45.8	14.9			
	教諭	45.5	25.8	15.9	4.0	4.1	
経験年数別	0~9年	48.7	22.5	13.7	3.4	5.0	
	10~19年	44.6	22.3	18.9	3.4	5.7	
	20~29年	43.6	29.9	18.5			
	30年以上	38.5	40.5	16.8			
学校規模別	5学級以下	42.4	40.7	10.2			
	6~11学級	51.5	24.9	15.1			
	23~29学級	40.6	26.0	21.2			
	24学級以上	43.5	32.5	10.1	5.5		

2 校内研修の課題は教職員の力量の向上をめざして設定されているか

校内研修課題の設定にあたっては、教職員の現在の力量を知らなければならない。どんな意識をもっているかについて調べてみた。

(1) 必要な校内研修は何であると思っているか

自分の学校にとって必要な校内研修は「学校の教育目標具現化をはかる上で必要なもの」と反応しているのは、質問③の集計によると教諭は20%弱であるのに対して、校長・教頭は30%程度となり、教諭に比べると10%程高い反応を示しているが、全体でみると20%にようやく達している程度である。これに対して「学習指導をより充実させるため」に対する反応は校長・教頭、教諭とも40%を超えている。これに「生徒指導を充実させるため」及び「校内研究を深めるため」に対する反応を加えると校長・教頭は65%、教諭は71%といずれも高い反応比率となり、これら目の前にある課題解決の研修に大きな関心がよせられていると言える。また、男女別の反応に着目してみると「学習指導をより充実させるため」に対しては男教師・女教師とも最も高い反応を示している。これに対して「教育目標具現化をはかる上で」に対する反応は男教師25%女教師16%であり、「生徒指導をより充実させるため」に対する反応は男教師11%女教師23%となっており、男と女の反応に明らかな違いがみられる。これは女教師の方が日常の生徒指導により問題意識をもっているということができのらうか。また、「どのようなねらいで校内研修は行われていると思うか」と「必要な研修は何か」という質問に対する反応をくらべてみると「生徒指導」に対する反応について非常に特徴的なことがいえる。それは先ず全体としてみた場合「どのようなねらいで校内研修は行われていると思うか」に対して生徒指導をあげた教師はごくわずか(2%)であるのに対し「必要な研修」に対しては17%という8倍強の反応を示していることである。これを男女別の反応でみてみると「どのようなねらいで」に対しては男教師は2%女教師が3%であるのに対し、「必要な研修」に対しては男教師は11%女教師は23%と高い反応を示すことになり、特に女教師にとっては「生徒指導」が「必要な研修」として強く意識されていることがわかる。また、「生徒指導をより充実させるため」に対する反応は、校長・教頭が5%であるのに対して、教諭は18%となっており、直接生徒に接している教師達の切実な気持ちが読みとれる。「生徒指導」についての学校規模別による反応をみると規模が大きくなるに従って反応が高くなり、大規模校になるほど生徒指導についての悩みがあることがうかがえる。

(2) 関連質問から浮かびあがってくることは何か

「学校の教育目標具現化をはかる」に対する意識について、アどのようなねらいで校内研修は行われているか、イ研究主題はどのようなことから決められたか、ウ必要な研修は何か、エ指導計画を立てるときどのようなことを話し合っているか、の四つを関連させてみると、図1のとおり

(図1)

(経験年数) この層の反応がいずれも低い

項 目	0～9年	10～19年	20～29年	30年以上
ア. 「どのようなねらいで」に対して 「学校の教育目標具現化をはかる上で」と反応した比率	29.2%	21.1%	29.6%	30.0%
イ. 「どのようなことから」に対して 「学校の教育目標具現化をはかる上で」と反応した比率	22.5%	22.3%	29.9%	40.5%
ウ. 「必要な研修は何か」に対して 「学校の教育目標具現化をはかる上で」と反応した比率	17.5%	14.9%	21.3%	27.8%
エ. 「指導計画を立てるとき」に対して 「学校の教育目標をどう具体化していけばよいか」と反応した比率	7.9%	7.7%	12.3%	18.9%

となっており経験年数10～19年の層がどの質問に対しても「学校の教育目標の具現化をはかるため」の反応が落ち込みを呈していることについての疑問が生じてくる。これは、この年齢層の校内における立場を考えてみると、中堅として数多くの仕事をまかせられており、それに没頭しているためであると解すべきなのだろうか。

ア～エの質問をみてみるといずれも教職経験年数が30年以上の経験豊かな教師が「学校の教育目標の具現化のために」に対する反応が高くなっているのは、経験年数が多くなるにつれて教育に対する視野が広がってくることを示していると思われる。

さらに(図2)をもとに、ア「どのようなねらいで研修が行われていると思うか」と、ウ「あなたの学校で必要な研修は何だと思いますか」について対比してみると、図2のようになっており、

(図2)

ア どのようなねらいで	34.0	32.9	28.7	5.6	5.6
学習指導					
校内研究					
教育目標					
生徒指導					
ウ 必要な研修	39.6	12.0	20.5	16.9	

「どのようなねらいで校内研修は行われているか」という質問に「学校の教育目標の具現化のために」と反応したのは30%程度であるのに対して、「あなたの学校で必要な研修は何だと思いますか」においては21%と減っており、また「校内研究」についても同じように33%から12%に激減していることは注目値することである。「生徒指導」に対する反応が「どのようなねらいで研修が行われているか」に対しては2%であるのに対して「必要な研修は何だと思いますか」に対しては17%と激増していることは教師達が日常の教育活動の中で生徒指導についての研修の必要性を痛感していることを物語るものといえよう。

質問③ あなたはあなたの学校で必要な研修は次のどれだと思いますか。一つ選んでください。

1. 学習指導をより充実させていくための研修
2. 生徒指導をより充実させていくための研修
3. 学校の教育目標の具現化をはかる上で必要となる研修
4. 校内研究(学校研究)をより深めていくための研修
5. 教養をより高めるための研修
6. 経営意識をより高めるための研修
7. 若い教師の指導技術をより高めるための研修
8. 別に考えていない

	1	2	3	4	7	5
全 体	39.6	16.9	20.5	12.0	5.3	6.6
男女別						
男教諭	38.7	10.6	25.3	14.0	5.6	4.2
女教諭	40.3	22.6	16.0	10.2	5.1	3.0
職位別						
校長	42.9	4.8	28.6	16.7	5.4	
教 諭	40.9	17.5	18.6	11.7	5.3	4.2
経験年数別						
0～9年	37.2	20.9	17.5	8.2	9.3	5.8
10～19年	40.0	18.3	14.9	17.1	5.3	
20～29年	42.2	20.4	21.3	8.5		
30年以上	41.4	7.1	27.8	17.8		
学校規模別						
5学級以下	42.4	6.8	25.4	16.1	6.8	
6～11学級	41.5	14.0	19.0	12.6	6.2	4.2
12～23学級	38.4	18.1	20.8	12.0	3.9	4.3
24学級以上	37.6	23.6	19.4	9.3	6.3	

3 校内研修課題は教育目標具体化の過程にどのようにかかわっているか

学校の教育目標を教育課程に具体的に反映させていくために、どのような研修がなされているか、ということについて「あなたの学校では、指導計画の中に教育目標を具体化することについて、どのようにして共通理解をはかっていますか。」「あなたの学校では、教科・領域等の指導計画をたてるときに、どのようなことについて話し合いを行っていますか。」の質問を手がかりにして調べてみた。

(1) 指導計画に教育目標を具体化するためにどのようにして共通理解をはかっているか

質問④の集計をみると「全体の研修会や職員会議で話し合っている」とする反応が全体からみておよそ75%と高い比率を示している。女教師は男教師より10%ほど低くなっていること、また教諭は校長・教頭より20%低く、教職経験年数からみると若い教師ほど、学校規模別では大規模校ほど全体の研修会や職員会議で話し合って共通理解をはかっているという意識が低くなっている。なお、「全体の研修会や職員会議で話し合っている」や「教科部会や学年部会で話し合っている」の反応を合わせると、全体で90%強となり、なんらかの形で教育目標を具体化することについての共通理解をはかろうとしていることがわかる。

また、「教務や係から示されたものをもとにしており、特に話し合っていない」や「格別なことはしていない」の反応を合わせると全体で約8%もあることに留意したい。

(2) 指導計画をたてるとき、どのようなことについて話し合っているか

質問⑤の集計をみると、「教育目標をどう具体化していけばよいのかその方法等について」話し合っている、という反応は全体で10%強でありかなり低い。男女別にみて、男教師より女教師の方に、また教職経験年数からみて若い年令層ほど、教科・領域等の指導計画をたてるときに、教育目標をどう具体化していけばよいのか、その方法等について話し合うということの意識が低いことがわかる。

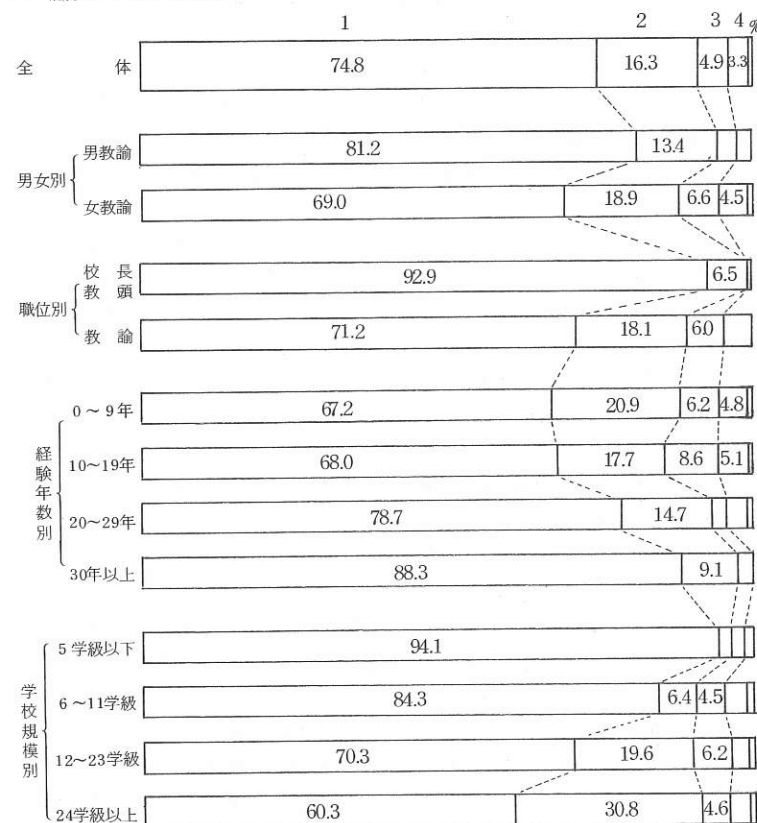
次に、「前年度の指導計画にもとづいた実践の反省について」話し合っている、というのが30%強の反応で、これを除けば、その他の話し合いの内容についてはほぼ同じ程度に低い反応であり、学校規模や教職経験年数からみても大きな差異はみられなかった。このことは教育目標を教育課程に具体化していくことについての意識が全般的に低いことを示している。

(3) 教育目標具体化のための研修は十分なのだろうか

教育目標を具体化することについての共通理解が、なんらかの形ではかられている（前述90%強）としていながら、指導計画をたてるとき「教育目標をどう具体化していけばよいのかその方法等について」話し合いを行っているということに対する反応が（前述12%弱）あまりにも低いことは何を示しているのであろうか。このことは、教科・領域等の指導計画をたてるとき、共通理解で得られたことが生かされていないのではないのか。つまり、学校全体の研修会、職員会議、教科部会や学年部会での話し合いをして、どんな内容をどのような方法でやればよいのかについて計画をたて実践しているのか、つまりどの程度の共通理解に達したのだろうかという疑問が残るところである。

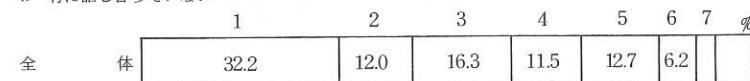
質問④ あなたの学校では、指導計画の中に教育目標を具体化することについて、どのようにして共通理解をはかっていますか。一つ選んでください。

1. 全体の研修会や職員会議で話し合っている
2. 教科部会や学年部会等で話し合っている
3. 教務や係から示されたものをもとにしており、特に話し合っていない
4. 格別なことはしていない



質問⑤ あなたの学校では、教科・領域等の指導計画をたてるときに、どのようなことについて話し合を行っていますか。主なものを二つ選んでください。

1. 前年度の指導計画にもとづいた実践の反省について
2. 児童の実態について
3. 今年度の指導の重点について
4. 教育目標をどう具体化していけばよいのかその方法等について
5. 校内研究（学校研究）主題との結びつきについて
6. 指導計画の形式や内容について
7. 特に話し合っていない



4 校内研修活動の成果は教育活動にどのように生かされているか

この学校においても、授業研究会をはじめとていろいろな校内研修が精力的に行われている。そして、そこから得た研修の成果を毎日の教育活動をととして、児童に生かすべく努力しているわけである。しかし、研修したことをなかなか実践に結びつけることができない、あるいは、十分な討議の時間を確保することができないといったような悩みが多いことも事実である。そこで、ここでは「校内研修活動の成果は、教育活動にどのように生かされているか」の視点から、その実態を調べてみた。

(1) 校内研修がどの程度役に立っていると思っているか

校内で行われる研修活動が、授業を改善していく上でどの程度役に立っているかを質問図の集計結果からみてみよう。

質問図から、校内研究会で研修したことが「非常に役に立っている」及び「大体役に立っている」と意識している教師は70%強おり、「役に立っていない」とこたえた教師は1%にすぎないことがわかる。

このことは、校内研修がほとんどの教師にとって役に立っているということであり、それぞれの学校において望ましい姿で研修活動が行われている、とみることができる。「役に立っている」とこたえた比率を男女別でみてみると、女教師の方が男教師より10%ほど低くはなっているが、いずれも高い比率を示すことから研修によって培われた教育の力が毎日の実践に十分生かされているということであろう。

(2) どのような研修が役に立っていると思っているか

ほとんどの教師は、校内研修は授業を改善していく上で役に立っている、とこたえているが、同じことを違った角度からたずねてみた。

質問図は、自分の学習指導の力をより高めるために、どんな研修の場が最も役に立っているのかを問うたものである。

図からわかるように、最も役に立っている研修の場としては「校内での授業研究会」及び「学習指導についての研究会」といった、いわゆる全体研修会であり、40%弱の教師がこれに反応している。次は「教材研究と日常の意図的な授業」や「参考書や資料を読んで」といった自己研修に35%ほどこたえており、「先輩や同僚とのふだんの話し合い」に10%強、「教科部会や学年部会の話し合い」に10%弱となっている。また、全体研修会への反応を男女別・教職経験年数別でみてみると、いずれの属性別にかかわらずほぼ40%の比率になっている。自己研修においては男教師及び教職経験10～19年以上の教師は40%前後の比率になっているが、女教師と若い教師はそれより10%ほど低く、その分、先輩や同僚との話し合いの中で行われる研修へのこたえが増えている。

これらのことからみて気づくことは、最も役に立っている研修の場として全体研修会に反応したのは40%ほどに止まり、それとほぼ同数の教師が自己研修や先輩・同僚との話し合いの中で行われる研修をあげていることである。校内研修というと、ふつうは全体研修会あるいは小集団による研修会という形でもたれることが多いが、それだけでは教育目標具現化に向けての教師一人一人の研修課題を解決することはできないということであろうか。

質問[6] あなたは、校内研究会で研修したことが、あなたの授業を改善していく上でどの程度役に立っていると思いますか。一つ選んでください。

1. 非常に役に立っている
2. 大体役に立っている
3. 少しは役に立っている
4. 役に立っていない
5. わからない

		1	2	3	4	5 %
男女別	全体	18.6	53.4	19.7		
	男教師	22.5	55.3	14.3		
	女教師	15.0	51.7	24.6		

質問[7] あなたは、自分の学習指導の力をより高めるために、最も役に立っているのはどんな場だと思いますか。一つ選んでください。

1. 校内での授業研究会
2. 学習指導についての研究会
3. 教材研究と日常の意図的な授業
4. 教科部会や学年部会の話し合い
5. 先輩や同僚とのふだんの話し合い
6. 参考書や資料を読んで
7. 外部講師を招いての研修会

		1	2	3	6	4	5	7 %
男女別	全体	28.5	9.8	27.8	8.0	7.3	12.7	
	男教師	33.3	8.6	31.4	8.0	5.1	7.3	
	女教師	24.3	10.9	24.5	8.0	9.3	17.6	
経験年数別	0～9年	27.8	8.7	20.1	7.0	7.6	23.1	
	10～19年	30.3	9.1	33.1	9.1	7.4	7.4	
	20～29年	23.7	15.2	29.4	10.4	8.1	9.0	
	30年以上	31.7	8.1	36.4	7.4	6.1		

次に、質問⑧の反応をみてみる。これは、授業のなかでどう指導したらよいか困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いかを問うたものである。

その集計結果をみると、「校内での研修会で話し合われたことを参考として」解決するとこたえた教師は8%にすぎず、そのおおかたは、「資料をみたりして自分で工夫して」(30%強)及び「校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて」(45%弱)とこたえている。

ここで注目したいことは、(1)であげた「校内研究会で研修したことが、授業の改善に役に立つ」にこたえた教師が70%を越していたのに、(2)では「学習指導の力を高めるため最も役に立つ場」として全体研修会をあげた教師は40%に達せず、さらに、授業のなかでどう指導したらよいか困ったりした場合に「校内研修会で話し合われたことを参考にして」にこたえた教師は8%に減っていることである。このことは、全体での校内研修会の効果を判断する上で、有力な手がかりを与えるものといえよう。

「資料をみたりして自分で工夫して」の自己研修についての反応を男女別にみると、男教師は女教師より10%ほど高い37%に、教職経験年数別にみると、経験豊かな教師ほどその比率が高くなっている。「校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて」については上記の自己研修の場と逆になっており、中でも経験年数0～9年の若い教師の60%弱、10～19年の教師及び女教師の50%弱は高い比率となっている。このことは、授業の中でどう指導したらよいか困ったりした時の解決策として、全体研修会での成果はほとんど役に立たず、自己研修や先輩・同僚との話し合いの中での研修から見出ししているということがいえる。

ここで、授業研究会や学習指導の研究会の内容や方法等にどんな問題があるのかを質問⑨の集計結果からまとめてみると次の3点をあげることができる。その一つは、研修の内容としていつも同じようなことが話題となったり、話し合いが具体性に欠け深まりがないこと(55%弱)、二つ目は、自分がかかえている問題とかかわりなかったり教科がちがっていたりしていること(25%ほど)、三つ目は、研修のやり方に新鮮味や工夫がみられないこと(10%ほど)である。校内研修を進めていく上でこれらの改善を図りながら実施することが大切であるといえよう。

(3) 校内研修活動の成果は、教育活動にどのように生かされているか

いままでのことを合わせ考えてみると、ほとんどの教師は、授業研究会や学習指導の研究会といった全体研修会で研修したことが授業の改善に役に立っていると意識しているものの、それがどのように役に立っているのかを調べてみると、必ずしも教育活動に有効に生かされているとはいえない事実が浮かび上がってくる。それというのは、最も役に立つ研修は何か、あるいは、どう指導したらよいか困ったりした時どのようにして解決するかということになると、全体研修への反応は極端に減り、おおかたの教師は自己研修や先輩・同僚との話し合いの中での研修に集中してくるからである。

研修は集団の中でみがき合うことによってお互いに高め合うことだけではなく、実際に仕事をしながら深めていくことが大切なわけで、そのことからいうと自らの研修課題を教材研究や日常の意図的な授業を通して解決していこうとする自己研修に、多くの教師がこたえていることは望ましいことといえよう。

また、自らの研修課題を先輩や同僚に相談し助言を求めて解決していこうとする教師の多いことも特筆すべきことである。自己研修を基盤として、研修の内容によって小集団の研修あるいは全体研修の持ち方等を工夫していきたいものである。

質問⑧ あなたは、授業のなかでどう指導したらよいか困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いですか。一つ選んでください。

1. 校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて
2. 資料をみたりして自分で工夫して
3. 校内での研修会で話し合われたことを参考にして
4. 教科部会や学年部会で相談し助言を求めて
5. そのままになってしまうことが多い

		3	2	4	1	%
全体	全体研修	8.0	32.6	8.2	43.7	
	自己研修					
男女別	男教師	10.1	37.0	7.3	37.2	
	女教師	6.1	28.5	9.0	49.3	
経験年数別	0～9年	3.8	24.1	5.6	59.8	
	10～19年	4.6	32.0	10.9	48.0	
	20～29年	10.0	44.1	8.5	33.6	
	30年以上	15.5	38.8	10.7	21.7	

質問⑨ (質問⑥で3と4を選んだ人だけこたえて下さい。)

あなたは、どうして「少しは役に立っている」や「役に立っていない」と思うのですか。一つ選んでください。

1. 児童の実態からかけ離れているので
2. 話し合いが抽象的で具体性に欠けているので
3. 教科がちがっている
4. 研修のやり方に新鮮味や工夫がみられないので
5. 自分がかかえている問題と直接かかわらないので
6. いつも同じことが話題となって進展がないので
7. みんなが本気になって取り組もうとしないので
8. 話し合いに深まりがないので

		6	2	8	5	3	4	1	7	%
全体	課題が同じ	19.8	18.2	16.5	16.9	8.1	10.1	4.0		
	抽象的									
		54.5%				25.0%		10.1%		
						かかえている問題とかかわりない		教科がちがうや工夫がない		

5 校内研修活動の成果は運営活動にどのように生かされているか

校内研修で得られた成果が校務運営の活動にどのように生かされているかについて調べてみた。

(1) どのような研修が役に立っていると思っているか

質問⑩の集計からわかるように自分が分掌している校務をすすめていく上で、最も役に立っている研修はどれかという質問に対して、「全体で行われた校内研修」とこたえたのは全体の10%程度であり、その反応が非常に低いことは校務運営についての全体研修がどれだけ行われているかという疑問が生じてくる。

「先輩や同僚との話し合いの中での研修」には全体で43%と高い反応がみられた。さらに、質問⑨に対する反応を男女別と経験年数別にみると、女教師と若い教師は選択肢のそれぞれに対する反応が似ており、全体研修よりも先輩や同僚との話し合いの中で行われる研修に高い反応がみられた。

(2) 困ったり迷ったりした場合はどう解決しているか

質問⑪の集計によると、「校内研修会で話し合ったことを参考にして」に対する反応比率が非常に低くわずか2%である。これは質問⑩とほぼ同じような傾向であり、校内研修が、困ったり迷ったりした時の解決に有効に生かされていないとみていいだろう。

「校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて」は全体で72%と高い反応を示し、質問⑨と同じような結果となっている。校長・教頭は「資料を見たりして工夫して」に、教諭は「係の会で相談し助言を求めて」にそれぞれ高い反応を示している。「係の会で相談し助言を求めて」については教職経験年数10～19年の中堅の教師だけが強い反応を示し、経験豊かな教師ほど「資料を見たり工夫して」に高い反応がみられる。

(3) 校内の研修が校務運営に生かされているのだろうか

質問⑩⑪の集計を関連させてみると次のようなことが浮かび上がってくる。自分が分掌している校務をすすめていく上で、最も役に立っている研修は何か、あるいは、困ったり迷ったりした場合どのようにして解決することが多いか、という問いに対して、「校内での研修会で話し合われたこと」への反応は極めて少なく、「先輩や同僚との話し合いの中での研修」に多く反応している。

このことは、校務運営をすすめるに当たって、多くの教師は先輩や同僚との話し合いの中での研修が最も役に立っていると考えていることである。この傾向は特に女教師と若い教師にみられる。困った時などお互いに相談し合ったりすることは望ましい姿ではあるが、反面自分でわからないとすぐに他人にたよってしまうという危険性はないだろうか。

ここで注目したいのは、二つの質問において「校内での研修会で話し合われたことを参考にして」への反応が少なかったことである。校内研修は教育目標の達成にむけて教育活動と運営活動の両面からなされるべきなのに、それが教育活動面だけにとどまって、運営活動面の研修がおろそかにされているとはいえないだろうか。

質問⑩ あなたは、自分が分掌している校務をすすめていく上で、最も役に立っている研修はどれだと思いますか。一つ選んでください。

1. 全体で行われた校内研修
2. 自分で創意工夫しながら行った仕事の中での研修
3. 学年部や係などで行われた研修
4. 先輩や同僚との話し合いの中での研修
5. 参考書や資料を読んだりして行う研修
6. 外部から講師を招いて行われた研修
7. 役に立った研修はない

		1	3	2	5	4	6	7	%
全	体	10.2	11.9	17.7	8.5	43.1			
	男女別								
男女別	男教諭	14.1	7.2	21.8	8.9	37.9			5.8
	女教諭	6.6	16.2	13.9	8.2	47.8			4.2
職位別	校長	16.7	4.8	24.4	10.1	26.8			14.9
	教諭	4.9	8.3	15.7	9.9	54.6			
経験年数別	0～9年	5.0	11.7	12.9	5.4	57.6			5.3
	10～19年	6.3	17.1	20.0	9.1	38.3			4.0
	20～29年	11.4	13.7	22.7	12.3	35.1			
	30年以上	20.1	7.8	20.7	10.7	28.5			9.1

質問⑪ あなたは、自分が分掌している校務をすすめていく上で困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いですか。一つ選んでください。

1. 校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて
2. 資料を見たりして自分で工夫して
3. 校内での研修会で話し合われたことを参考にして
4. 係の会で相談し助言を求めて
5. そのままになってしまふことが多い

		1	2	3	4	5	%
全	体	72.3	11.4		9.7		
	男女別						
男女別	校長	57.7	23.2		14.3		
	教諭	72.8	10.6		13.3		
経験年数別	0～9年	83.5	5.8		6.6		
	10～19年	70.3	6.0		21.7		
	20～29年	68.7	11.8	4.3	12.8		
	30年以上	57.6	23.3	4.9	5.8	8.4	

6 校内研修活動の評価が研修活動に生かされて進められているか

校内研修は教育活動を支えていく運営活動の一環として行われていくものであるから、当然、P（計画）→D（実施）→S（評価）のサイクルで行われなければならない。ここで、その中の評価の問題について取り上げてみた。

研修したことが、学校の教育目標の具現化のためにどのように役立っているかということについて、きびしい評価がなされなかったり、また、評価を行ったとしても、その結果が次の改善策に結びついていかないといった問題点はないか、質問⑫～⑭に対する反応からみてみたい。

（1）評価はどのように行われていると思っているか

質問⑫の集計をみると、「研修計画をたてるとき、評価の計画もたてて行っている」つまり、評価も計画的に考え実施していると反応したのは全体で6%にすぎない。

次に、「研修のふし目ごとに行っている」は、全体で40%強であるが、校長・教頭の55%に対し教諭は40%弱であり、意識の差が目立つ。学校規模別では、5学級以下の小規模校と24学級以上の大規模校は高い比率を示し、その中間規模の学校はやや低い比率を示している。

「年度の最後に行っている」にこたえたのは、全体で37%である。

以上、「評価の計画もたてて行っている」「研修のふし目ごとに評価を行っている」「年度の最後に評価を行っている」と一応評価は行っているとみている反応をすべて加えると85%の高い比率になる。

しかし、職位別にみると、教諭の「評価は行っているが形式的である」「評価は行われていない」を加えると15%にもなっていることから、評価したことを次の改善策に結びつけていくという活動が十分とは言えないのではないだろうか。

この調査結果をみると、校内研修を計画する段階で、ねらいを明確にし、そのねらいに即して成果を予測し、あらかじめいくつかの達成度を設定したり、実施状況のチェックポイントを作成し、それに基づいて計画的に評価を行っている学校は、まだまだ少ないようすがわかる。

「研修のふし目ごとに行っている」も全体で40%強とやや高い比率ではあるが、校長・教頭と教諭の反応のちがいが20%近くもあることからみると、実際のところ研修活動の過程で評価を行い、充実策を工夫しながら研修をつみあげているのか、疑問が残るところである。

（2）校内研修についての評価の観点

評価の観点についてたずねてみると、質問⑬からわかるように、「学校の教育目標の具現化をめざす教育力の向上」に反応したのが最も多く44%となっている。校長・教頭は60%と高い比率を示し、教諭の42%に大きく差をつけている。また、教職経験年数別にみると、若い教師は40%弱と低く、中堅層の教師はそれよりやや高く、30年以上の経験豊かな教師になると55%と高い比率を示していることがわかる。次に、「実際の授業に直接役立つ」が25%となっている。これに反応したのは教諭に多く、教職経験年数別では、中堅層の教師が他の年代に比べてやや高い比率になっている。

ついで、「教師としての資質を高めるのに役立つ」が10%前後、「教師の実践意欲を高めるのに役立つ」が5%前後となっている。

質問⑫ あなたは、あなたの学校で、校内研修についての評価がどのように行われていると思っていますか。一つ選んでください。

1. 研修計画をたてるとき、評価の計画もたてて行っている。
2. 研修のふし目ごとに評価を行っている
3. 年度の最後に評価を行っている
4. 評価は行っているが形式的である
5. 研修についての評価は行われていない

	1	2	3	4	5	%
全 体	6.3	41.5	37.1	6.0	7.1	
職位別						
校 長	6.5	55.4	34.5			
教 諭	6.2	39.0	38.3	6.9	8.5	
学校規模別						
5学級以下	5.9	50.8	35.6		4.2	
6～11学級	8.1	36.7	40.9	5.6	6.2	
12～23学級	4.5	40.8	36.9	7.2	8.2	
24学級以上	7.6	45.1	32.5	5.1	8.4	

質問⑬ （質問⑫で1,2,3,4を選んだ人だけこたえてください。）

あなたは、あなたの学校で、校内研修についてどのような観点から評価を行っていると思っていますか。一つ選んでください。

1. 実際の授業に直接役に立っているか
2. 教師としての資質を高めるのに役立っているか
3. 学校の教育目標の具現化をめざす教育力の向上につながっているか
4. 分掌している仕事をすすめる上で役に立っているか
5. 教師の実践意欲を高めることに役立っているか
6. わからない

	3	1	2	5	6	無回答	%
全 体	44.2	25.2	11.0	4.7	3.8		
職位別							
校 長	60.1	19.6	12.5		6.0		
教 諭	41.8	27.2	10.5	4.6	4.0	10.7	
経験年数別							
0～9年	39.0	28.9	8.9	4.2	7.0	15.1	
10～19年	42.3	25.1	12.6	3.9	2.3	12.1	
20～29年	42.2	31.8	12.3	3.8		7.1	
30年以上	55.3	23.0	12.6		6.8		

こうみえてくると、「教育目標の具現化」という観点から評価が行われていると思っている比率(44%)は、5頁の「あなたの学校で行われている校内研修は、どのようなねらいで行われていると思いますか」と、「あなたの学校の研究主題はどのようなことから決められたと思いますか」に対する反応(23%)と比較するとだいぶ高くなっていることがわかる。このことは、研修のねらいの設定や実施の段階では、「教育目標の具現化を図るため」という意識はあまり強くはないのに、評価の段階になると強くなっていくことになるが、校内研修についての「計画－実施－評価」の一貫性といった視点から考えてみるとどうということになるのだろうか。また、「教育目標の具現化」に対する校長・教頭と教諭の差は、学校経営に対する意識の差とよみとり、教諭が「授業に直接役立つ」に高い反応を示しているのは毎日授業を担当しているものとして当然といってよいのであろうか。

しかし、ここで注目しなければならないのは、「評価の観点がわからない」とこたえたものと無回答が教諭に15%、特に若い教師に20%もあることである。これは、校内研修のねらいが明確でないままに実施されていることを意味しているのであろうか。

(3) 評価がその後の研修に生かされているか

質問④からみると、校内研修について評価したことが、その後の研修に「反映されている」という反応が全体で20%強、「だいたい反映されている」が60%弱で、両方を加えると80%弱となり、評価をしたらおおよそは反映されているとよみとれる。

しかし、自信をもって「反映されている」との反応が20%程度であり低い比率といわざるを得ない。しかも、校長・教頭が36%なのに対し、教諭は19%と低く、「反映されていない」「わからない」無回答を加えると23%と高くなっていることに注目したい。

ところで、「反映されていると思う」と反応した21%の回答者が、質問④の「校内研修についての評価がどのように行われていると思っていますか」に、どのような反応をしているかをみたところ下图のような結果が出た。

質問② あなたの学校で、校内研修についての評価がどのように行われていると思いますか。一つ選んでください。
 1. 研修計画をたてるとき、評価の計画もたてて行っている 2. 研修のふし目ごとに評価を行っている
 3. 年度の最後に評価を行っている 4. 評価は行っているが形式的である
 5. 研修についての評価は行われていない

	1	2	3	4	5 %
全 体	6.3	41.5	37.1	6.0	7.1
質問④で「反映されている」と回答した人	14.8	55.5	29.3		

この図をみると、「評価の計画をたてて行っている」が全体の2倍強、「研修のふし目ごとに評価を行っている」も高い比率になっていることがわかる。P(計画)→D(実施)→S(評価)のサイクルを考え、いつ、どのように評価を行うかが、次の校内研修の改善に大きな影響を与えているということがいえよう。

(4) 評価の方法

質問⑤は、校内研修の評価を主としてどんな方法で行っているかを、調査対象校の研究主任に問うたものである。

評価の方法で最も多いのは、「反省や意見を記入し、それを集約し話し合って」で44%、次いで、「成果をチェックするポイントをあらかじめ定めておき、それにてらして」が19%、「気がついたことを話し合って」17%、「教職員の常日頃の言動から」「反省や意見を記入して」がそれぞれ11%となっている。

このうち、客観的にしかも計画的に評価を考え、実施していると思われるところは「成果をチェックするポイントをあらかじめ定めておき、それにてらして」に反応したところであろう。研修の成果をねらいに即してチェックする項目や達成度をはかる尺度をつくる作業等に苦勞を伴うが、これからもっととり入れていくべき方法であると思う。

また、「反省や意見を記入し、それを集約し話し合う」方法も、単なる自由記述だけでなく、いくつかの観点をしぼり、できるだけ焦点化する方法等の工夫が必要と思われる。

質問④ (質問②で1,2,3,4を選んだ人だけこたえてください。)

あなたは、あなたの学校で、校内研修について評価したことがその後の研修に反映されていると思いますか。一つ選んでください。

1. 反映されていると思う
2. だいたい反映されていると思う
3. 反映されていない
4. わからない

	1	2	3	4	無回答 %
全 体	21.4	57.4	33	5.0	12.9
校長					
教 頭	36.3	59.5			4.2
教 諭	18.7	57.8	4.1	5.9	13.5

質問⑤ (研究主任の方だけにたずねます。)

あなたの学校では、校内研修の評価を主としてどんな方法で行っていますか。一つ選んでください。

1. 成果をチェックするポイントをあらかじめ定めておき、それにてらして
2. 教職員の常日頃の言動から
3. 気がついたことを話し合って
4. 反省や意見を記入して
5. 反省や意見を記入し、それを集約し話し合って

	1	2	3	4	5 %
研 究 主 任	18.8	10.6	16.5	10.6	43.5

7 校内研修の内容や持ち方等についての満足度からみていえること

右の質問は、それぞれの学校で行われている校内研修の内容や持ち方等について、満足しているか、満足していないかを各教師に問うたものである。

〔質問〕あなたは、あなたの学校で行われている校内研修の内容や持ち方等について満足していますか。一つ選んでください。

1. 満足している	126人	805人→A群	(満足群)
2. だいたい満足している	679人		
3. あまり満足していない	295人	340人→B群	(不満足群)
4. 満足していない	45人		
5. どちらともいえない	44人		

ここでは、校内研修の内容や持ち方等に満足していることとえた教師群（A群）と満足していないこととえた教師群（B群）とが、他の質問についてどのように反応しているのかを調べ、その反応の差から、校内研修についての意識をみる。

※ A群・B群の区別について

基礎調査項目中に掲げた、「満足している」及び「だいたい満足している」とこたえた教師805人をA群、「あまり満足していない」及び「満足していない」にこたえた教師340人をB群とした。

(1) 校内研修の成果と授業の改善

質問④の「校内研修会で研修したことが授業の改善にどの程度役に立っているか」に対するA群とB群の反応をみると、「非常に役に立っている」及び「大体役に立っている」について、A群は80%を超すのにB群は50%程度にとどまっている。さらにB群において「少しは役に立っている」及び「役に立っていない」についての反応をみえてみると40%にも達している。

このことは、A群のほとんどは校内研修会で研修したことが授業を改善していく上で役に立っていると意識しているが、B群の半数ほどはそれほど役に立っているとは意識していないことがわかる。

質問②は、学習指導の力を高めるのに最も役に立っている研修の場はどこかを問うているのであるが、図からわかるように、これについてもまた、A群B群の反応の差が大きい。その特徴を読みとってみると、一つは、「校内での授業研究会」や「学習指導についての研究会」といった、いわゆる全体研修に対して、A群は45%ほどであるのにB群は30%弱と少ない。

二つは、「教材研究と日常的意図的な授業」や「参考書や資料を読んで」といった、いわゆる自己研修に対して、A群は35%弱であるがB群はそれより高く40%強となっている。

これらのことを合わせ考えてみると、A群は研究会等の全体研修は授業を改善していく上で役に立っていると意識しているが、B群は授業を中心とした研究会等であっても必ずしも役に立っているとは意識しておらず、自ら工夫したり先輩や同僚に相談したりすることが自分の授業の改善に役に立っていると考えていることがわかる。

質問⑥ あなたは、校内研修会で研修したことが、あなたの授業を改善していく上でどの程度役に立っていると思いますか。一つ選んでください。

- 非常に役に立っている
- 大体役に立っている
- 少しは役に立っている
- 役に立っていない
- わからない

	1	2	3	4	%
A 群	23.7	57.5	11.3		
全 体	18.6	53.4	19.7		
B 群	7.9	45.0	39.4		

質問⑦ あなたは、自分の学習指導の力をより高めるために、最も役に立っているのはどんな場だと思いますか。一つ選んでください。

- 校内での授業研究会
- 学習指導についての研究会
- 教材研究と日常的意図的な授業
- 教科部会や学年部会の話し合い
- 先輩や同僚とのふだんの話し合い
- 参考書や資料を読んで
- 外部講師を招いての研修会

	1	2	4	3	6	5	7	%
A 群	34.8	9.0	6.3	26.7	6.8	10.2		
全 体	28.5	9.8	8.0	27.8	7.3	12.7		
B 群	15.0	12.1	10.9	30.3	8.5	18.8		

質問⑫ あなたは、あなたの学校で、校内研修についての評価がどのように行われていると思っていますか。一つ選んでください。

- 研修計画をたてるとき、評価の計画もたてて行っている
- 研修のふし目ごとに評価を行っている。
- 年度の最後に評価を行っている
- 評価は行っているが形式的である
- 研修についての評価は行われていない

	1	2	3	4	5	%
A 群	6.8	49.3	35.0			
全 体	6.3	41.5	37.1	6.0	7.1	
B 群	24.4	41.5	13.5	15.6		

(2) 研修計画と評価活動

前ページの質問③は校内研修と評価についての問いであるが、これもA群とB群の反応の差が非常に大きい。ここからわかるように、評価として望ましいといえる「研修計画を立てるとき、評価の計画も立てて行っている」及び「研修のふし目ごとに評価を行っている」に対する反応は、A群が55%強であるのに対してB群は25%強と30%ほど低くなっている。A群であっても60%に満たないことから、けっして高いとはいえないが、B群の25%強は低すぎる。しかも、B群では、「評価は行っているが形式的である」や「評価は行っていない」にそれぞれ15%ほどずつの比率でこたえているのを見ると、校内研修について望ましい評価活動が行われているとはいえないとみてよい。

このことは、評価活動のともなった研修計画にもとづいて研修をしていくことが大切であり、評価を重視することで研修の改善がうながされ、結果として校内研修に対する満足度が高くなるということを示すものであろう。

(3) 校内研修と教育目標の具現化

質問③は、あなたの学校で必要な研修は何かという問いであるが、A群とB群の反応の差はほとんどない。このことは、必要な研修については、A群・B群ともに同じように考えており、意識のちがいはみられないということである。

これと同じようにA群・B群の反応の差がほとんどない項目としては、質問④の「どのようなねらいで校内研修が行われているか」(P5参照)、質問⑤の「研究主題はどのようなことから決めたか」(P5参照)、質問⑥の「指導計画をたてるときにどんなことについて話し合っているか」(右ページ参照)がある。

これらの質問は、いずれも校内研修が教育目標の具現化にどのようにかかわってなされているのかについての意識を調べるために設けたものである。これらの質問に対する集計と分析はP4～9に指摘したとおり、校内研修は教育目標の具現化にかかわって設定され計画・実施されなければならないという意識をもっている教師は20～30%という極めて低い状態にある。

このことは、校内研修は教育目標の具現化に結びついたものでなければならない、という意識がA群B群にかかわらず全般的に低いということを示すものであろう。

(4) 校内研修と運営活動

質問④は、「自分が分掌している校務をすすめていく上で、困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いですか」という問いであるが、これも、A群・B群の反応の差は小さい。ここからわかるように、おおかたの教師は「校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて」にこたえている。「校内での研修会で話し合われたことを参考にして」には、A群・B群ともほとんど反応していないのである。

このことは、校務運営活動についての研修が全般的に低調であることを意味しているのだろうか。

教育目標を児童生徒に達成させるためには、教育活動と運営活動の両面について校内研修を行わなければならないはずなのに、実態は運営活動面の研修がおろそかにされているといえるようである。

質問③ あなたは、あなたの学校で必要な研修は次のどれだと思いますか。一つ選んでください。

1. 学習指導をより充実させていくための研修
2. 生徒指導をより充実させていくための研修
3. 学校の教育目標の具現化をはかる上で必要となる研修
4. 校内研究(学校研究)をより深めていくための研修
5. 教養をより高めるための研修
6. 経営意識をより高めるための研修
7. 若い教師の指導技術をより高めるための研修
8. 別に考えていない

	1	2	3	4	5	6	7	8
A 群	40.2	15.5	21.2	12.5				
全 体	39.6	16.9	20.5	12.0				
B 群	40.3	18.2	19.1	11.8				

質問⑤ あなたの学校では、教科・領域等の指導計画をたてるときに、どのようなことについて話し合いを行っていますか。主なものを二つ選んでください。

1. 前年度の指導計画にもとづいた実践の反省について
2. 児童の実態について
3. 今年度の指導の重点について
4. 教育目標をどう具体化していけばよいかその方法等について
5. 校内研究(学校研究)主題との結びつきについて
6. 指導計画の形式や内容について
7. 特に話し合っていない

	1	2	3	4	5	6	7
A 群	33.9	13.0	16.6	13.3	12.0	4.8	
全 体	32.2	12.0	16.3	11.5	12.7	6.2	
B 群	29.4	9.7	16.2	7.6	14.7	9.4	

質問⑥ あなたは、自分が分掌している校務をすすめていく上で困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いですか。一つ選んでください。

1. 校内の先輩や同僚に相談し助言を求めて
2. 資料をみたりして自分で工夫して
3. 校内での研修会で話し合われたことを参考にして
4. 係の会で相談し助言を求めて
5. そのままになってしまうことが多い

	3	4	2	1	5
A 群	7.8	11.1		74.3	
全 体	9.7	11.4		72.3	
B 群	12.9	12.6		68.5	

V 研究のまとめと今後の課題

1 研究のまとめ

これまでみてきたことから、教育目標を具現化するための校内研修について、明らかになった問題点をまとめてみることにする。

(1) 校内研修は、学校の教育目標具現化を支える役割を果たしていないのではないか

校内研修は「学習指導の改善をはかるため」に、また、「校内研究（学校研究）を深めるため」に行われているとする意識が強く、その根元にある「学校の教育目標の具現化をはかる上で必要な研修」を行うのだとする意識が低い。校長・教頭は教諭にくらべて高いが、全体としてみると目の前にある課題に心が奪われて、学校の教育目標の具現化を旨とする学校経営の立場に立った意識が弱いといえよう。このことは、校内研修が「経営意識を高めるため」に行われるとする反応が、痕跡程度しかみられなかったことから裏づけられる。

(2) 校内研修は、学習指導の研修に偏って実施されているのではないか

校内研修のねらいが、「学習指導の改善をはかるため」であり、必要な校内研修も「学習指導をより充実させていくための研修」であるとする意識が格段に高いのは、現実に関した研修が多く行われているということであろう。それはそれでよいことだと思うのだが、「経営意識を高めるために」という反応が極端に少ないことと合わせて考えると、手放しでは喜べないのである。また、運営活動の面についての研修の実態を、教育課程に教育目標をどう具体化していくかという具体的な場面に焦点をしばって考察してみると、運営活動はほとんど取り上げられていないという実態がわかる。校内研修課題の設定に当たっては、その学校の教育目標の具現化を、実態に照らしてどのようにして図っていけばよいのかという視点から、焦点を定めていく必要があるものと思われる。

なお、小学校における生徒指導についての、研修の必要性についての意識が、校長・教頭の5%弱に対して、教諭はその4倍にも達していることについては、特に注目する必要があることと思う。

(3) 全体で行う研修は、あまり役に立っていないのではないだろうか

調査結果をみて、非常に気にかかることがあった。それは、「校内研修会で研修したことが、授業を改善していく上で役に立っている」とするこたえが72%にも及んでいるのに、「自分の学習指導の力をより高めるのに、最も役に立っている場が、校内での授業研究会や学習指導についての研究会である」とするこたえは38%にとどまり、さらに、「授業の中で、どう指導したらよいか困ったり迷ったりした場合、どのようにして解決することが多いか」では、校内での研究会で話し合われたことを参考にして解決するとこたえたのが8%に激減してしまうことであった。このことは、校内研修で行った授業研究会や学習指導についての研究会が役に立っていると一応は思っているのだが、どの程度役に立っているのか疑問のあるところである。このことは、校内研修があまり役に立っていないとこたえた理由に、進展がない、具体性に欠ける、深まりがない、自分と直接関係のない問題を取り上げている等を挙げていることからみて、校内研修の持ち方に大きくかかわっていることがわかる。十分検討を要することである。

また、授業や分掌している校務の仕事を進めていく場合に、困ったり迷ったりした場合、「先輩や同

僚に相談し助言を求めて」と「資料を見たりして自分で工夫して」解決するとこたえたのが80%にもなっている。これは、このようなことを校内研修の中に組織的に組みこんでいくと共に、それが行われやすいような条件づくりをするためのリーダーシップが要請されているということであろう。

(4) 校内研修の時間の確保についてどう考えればよいのだろうか

限られた時間の中で校内研修の時間を確保するために、それぞれの学校で工夫がなされているわけであるが、前述したように、本当に役に立つ研修とはどういう研修なのかを考えてみよう。それは、校内研修の中に、一人で、あるいは助言を受けながら行う自己研修・グループ研修・全体研修の形態を組織的に取り入れ、校内研修課題の達成を旨として、それぞれの果たす役割を明確にし、有機的に機能できるように運営できないのだろうか。そのためには、校内研修課題を分析して、個人が必要に応じて助言を受けながら取り組むべきことと、それを踏まえてグループでどう集約していくのか、さらに全体研修会は何について、どうするためにもたれるのか、その方法は、等について明らかにして取りかかることが必要となる。このような方策を考えてみることによって、個が安易に集団の研修の中に埋没してしまうことを防ぎ、個の研修を生かすことも可能となるであろう。このように「校内研修」に「自己研修」も含めて考えると「時間がなくて研修できない」となどという問題も解決されるのではないだろうか。

(5) 校内研修についての評価は、適切に行われていないのではないか

調査対象を校内研修に対する満足度についての反応から、満足している（A群）と、満足していない（B群）の二つに分けて、実践との結びつきについてみると、興味のあることが浮かび上がってくる。それは、校内研修会で研修したことが、授業の改善にどの程度役に立っているかという質問に対して役に立っているとこたえたのが、A群では80%を越えているが、B群では50%程度であること。そして、役に立っていないとこたえたのが、A群では10%程度なのに、B群では40%に達していること。さらに、校内研修の評価がどのように行われているかという質問に対しては、一応望ましい評価が行われているとみられるこたえが、A群では55%強であるのに対してB群では25%強にすぎないことである。

このことを合わせて考えてみると、校内研修についての評価を適切に行って、その結果を次の研修に反映させていくことが、校内研修についての満足感をもたらす、研修したことが、実践活動に直接役立つことにつながっていく、と言えるのではないだろうか。校内研修についても絶えず評価を実施しながら改善に努めていくことの重要性を示唆しているものと思われる。

2 今後の課題

教育目標の具現化にかかわる校内研修についての問題点が明らかになった。これらを踏まえ県下の校内研修の実践例をもとに改善の方策を明らかにする。

