

大学教員による効果的な校内研修の在り方に関する考察 — 1年間の算数科に関する校内研修の事例を通して —

木村憲太郎

大阪教育大学 kimura-k14@cc.osaka-kyoiku.ac.jp

要約：本稿では、大学教員である筆者が年間通して講師を務めた校内研修についての研修事例を提供するとともに、事例校の校内研修全般の企画・運営を行っている2名の教員にインタビュー調査を行い、学校現場における大学教員による効果的な校内研修の在り方に関する示唆を得ることを目的とした。インタビュー調査の結果を分析すると、大学教員の経歴等が様々であり、個人差はあるが、①比較的規模の小さい市町村の学校で、研究テーマに沿った助言を行うことができる指導主事が教育委員会に存在しない場合は、指導主事ではなく大学教員を招聘すべきであること、②少なくとも1学期から大学教員を招聘すべきであり、そのためには、新年度の研究主任や研究テーマが判明した時点で、前年度中に研究テーマに即した専門性のある大学教員をピックアップ・打診しておくこと、③招聘回数はなるべく多い方が良い、かつ定期的に関わる方が良いことの3点が示唆された。

キーワード

校内研修
校内研究
外部人材
大学教員
インタビュー調査

1. 問題の所存と本研究の目的

子どもたちが、次世代を生き抜くために必要な資質・能力を確実に育成するため、教員の指導力向上が求められている。そこで、各学校では、校内研修・研究を行い、教員の指導力向上を図っている。日本で始まった校内研究という教員研修の形態が、今や海外では「レッスンスタディ」という名前で普及している。しかし、一握りの教員の授業公開と授業反省会が行われているのみで、研修が形骸化し、同僚性が生まれにくい状況にあるという指摘(例えば、佐藤・佐藤、2003)や、多忙化が進む日本の学校現場では、このような校内研修・研究が形骸化し、意義が希薄になっているという指摘がある(千々布 2005)。

しかしながら、校内研修・研究に関する研究は、近年も蓄積され続けている。例えば、校内研修の在り方に関する研究(山崎 2024・宇佐ほか 2024、伊藤・佐藤 2022)、研修プログラムに関する研究(俣野・泉 2020)、校内研修の体制に関する研究(佐藤 2020)、校内研修において、教員育成指標の活用に関する研究(正木・佐藤 2022)等があり、研究の方向性は多岐に渡っている。このように校内研修・研究に関する研究が蓄積され続けているということは、多忙化が進む学校現場において、教員の指導力向上がいかに求められているのか、いかに効率的に指導力の向上を図るのかといった希望がまだまだあるからであると考えられる。

校内研修・研究に関する外部人材の研究として、指導主事に焦点をあてた研究がなされている(島田・木原・寺嶋 2015、木原・島田 2020 等)。島田・木原・寺嶋(2015)は、コンサルテーションの概念を理論的基盤として、指導主事等の学校研究への関わりを整理・分析し、指導主事等が果たしている役割を明らかにしている。具体的には、「パートナーとしての協力関係づくり」「問題状況の把握」「イメージのすりあわせ」「問題解決の方略の選択・決定」「情報提供」「支持・援助」「実践の評価」「外部ネットワーク構築のための仲介」「学習機会の提供」「成果の確認・発信のための機会の提供」の10点の役割である。また、木原・島田(2020)は、150名の指導主事を対象に質問紙調査を行い、指導主事による校内研修のコンサルテーションが十分でないという現状を明らかにしている。

さらに、渡邊(2023)は、自身が県営の研究所の指導主事として行った事業の取組の実際とその成果や課題について報告している。このように、指導主事に焦点をあてた研究は、蓄積されてきている。

指導主事以外にも、地域のエキスパートティーチャーや大学研究者等の存在が確認される(島田・木原・寺嶋 2015)。大学教員が、学校現場に介入した研究として、木原ほか(2021)がある。木原ほか(2021)では、5名の大学教員が、1年弱にわたり、10の学校に関して、オンラインコミュニケーションツールを用いて、助言等を繰り返した実践を行い、質問紙調査の結果を通して、オンラインコンサルテーションが学校の実践研究の持続的な発展に寄与していることが述べられている。この研究では、大学教員の良さではなく、オンラインコミュニケーションツールの良さに焦点が当てられており、大学教員の良さは、明らかにされていない。また、管見の限り、外部人材として大学教員に焦点をあてた研究は、見当たらず、まだまだ数が不足していると考えた。

校内研修・研究に、大学教員を招聘することに関して、以下の課題があると考えられる。1点目は、学校現場の研修担当者(研究主任等)と大学教員との関わりについてである。学校現場に勤務する教員の中で、普段から大学教員と関わりを持っているものはそう多くはないだろう。例え、大学教員との関わりがあったとしても、その大学教員の専門分野と、勤務校の研究主題等がマッチしていなければならない。そうなってくると、どの大学教員を招聘したらいいのか、どのようにアポイントを取ったらいいのかかわからず、大学教員を招聘できないというようになってしまっていると考えられる。2点目は、予算の問題である。大学教員を招聘する場合、費用が発生することが多いと考えられる。無償で指導助言や講演を引き受ける大学教員も存在すると思えることができるが、有償で大学教員を招聘するだけの予算が学校現場にあるとは限らない。学校裁量で予算化できる市町村等であれば、スムーズにできるかもしれないが、各市町村等の教育委員会に依頼し、予算取りを行わなければならない市町村等であると、手間がかかる可能性が考えられる。また、そもそも費用が発生するのであれば、大学教員を招聘するのではなく、指導主事を招聘しようという考えに至ることが多いと考えられる。さらに、予算がないのならば、学校長の裁量で予算化すれば良いという考えもあるが、新年度の研究テーマを決定するのは、新年度になってからである学校が存在したり、新年度の研究主任の正式決定が3月末まで決めかねる場合があったりと、前年度から予算化できない状況であることを耳にしたことがある。

大阪府教育委員会は、学力の全国水準の達成・維持をめざすことを目的とした「スクールエンパワーメント推進事業」を行っている。2023年度、事例校のX小学校は、大阪府教育委員会より「スクールエンパワーメント推進事業学校」に認定された。そして、X小学校には、教員1名の加配と予算が分配された。そこで、X小学校は、分配された予算を活用し、年間通して大学教員を招聘し、校内研修・研究を充実させる計画を立てた。

筆者は、現在、算数教育を専門とする大学教員であるが、過去に17年間小学校教員として勤務した経験がある。また、その間、研究主任を3年間務めたり、教職大学院に在学していた際、研究主任に関する研究を行った経験がある。その17年間、X小学校が位置する市に勤務していたこと、X小学校の研究主題が、筆者の専門分野にある程度合致することから、X小学校は、筆者を年間通して招聘することを決定した。そこで、本稿では、まず年間通して筆者が講師を務めた校内研修についての研修事例を提供する。そして、X小学校の研修担当者等に対してインタビュー調査を実施・分析し、学校現場における大学教員による効果的な校内研修の在り方に関する示唆を得ることを目的とした。このような研究を行うことで、学校現場に大学教員を招聘した際に、指導助言や講演会等がよりよいものとなるのではないかと考えた。

本研究において、「効果的」とは、指導助言や講演等を受けた学校現場の教員が、自身の実際の授業に変化をもたらすことを指す。つまり、指導助言や講演を受け、満足したり、知識を獲得したりすることに留まるのではないということである。

2. 研究の方法

(1) 調査協力者

調査協力者は、X小学校に勤務する教員2名(以下、A教員・B教員と表記)である。A教員は、2023年度教職経験年数28年目であり、「スクールエンパワーメント推進事業」担当教員(通称:「確かな学び担当(以下、

T M担当と表記)であった。授業は、4年生の習字を週1時間(2学級)担当するのみであった。B教員は、2023年度教職経験年数14年目であり、研究主任2年目を担っていた。また、1年生の担任であった。この2名が、X小学校の校内研修(研究を含む)全般の企画・運営を行っていること、つまり研修・研究のマネジメント担当の教員であることから、調査協力を依頼した。

(2) 手続き

調査協力者に対して、半構造化グループインタビューを行った。具体的には、①1年間の校内研修について、②夏期研修や相談会の必要性について、③次年度に向けての改善点についてである。倫理的配慮として、インタビューを実施するにあたり、研究の目的、回答の有無や回答内容による不利益が生じないこと、自由回答であること、データを第三者によって各個人が特定できない形に処理すること、研究目的外には使用しないこと、音声録音を行うこと等を事前に紙面で説明し、同意書へのサインを得た。インタビューは、年間通したすべての校内研修が終了した後に行うべきであると考え、2023年3月30日に行った。実施時間は、1時間程度であった。インタビューにおいて語られた内容は、ICレコーダーにて録音を行い、その全文を文字に起こした。

(3) 分析方法

本研究の分析方法は、テーマ的ナラティブ分析を採用した(Riessman2008)。テーマ的ナラティブ分析は、語りを社会構造や権力関係、隠された不平等といったより大きな文脈と結びつけて考えることを重視し、これまでの教員や看護師等の語りから、知見を明らかにする様々な研究で用いられている(田口・宮坂2015、有馬ほか2019、備瀬2024)。

図1に示す田村(2006)のカリキュラムマネジメントモデルは、特定の教科や領域へと対象を限定せず、カリキュラムマネジメントの全体構造を抽出した構造モデルである。各要素間の関係性を矢印で示すことで、構造が明確化されており、実践分析やカリキュラムマネジメント戦略立案の際のツールとして活用されている(田村・本間2014、田村ほか2017)。具体的には、田村・本間(2014)では、2011年度に実施された教員研修の際に、このカリキュラムマネジメントモデルをワークシートとして活用しており、受講者の一人が記入したものを見本として示されている。ま

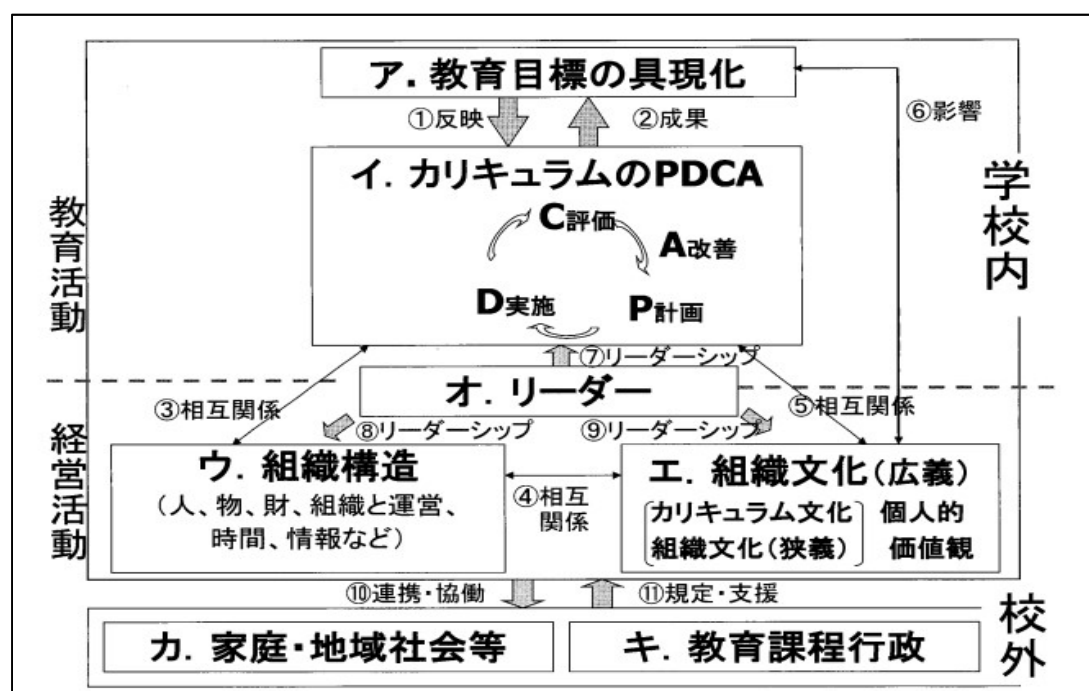


図1.カリキュラムマネジメントモデル (田村 2006)

た、この研究における研修受講者も、勤務校等の実践について、このカリキュラムマネジメントモデルをワークシートとして活用し、実践分析を行っている。本研究においても、このカリキュラムマネジメントモデルを活用することで、筆者が1年間関わってきた校内研修に対して、校内研修全般を企画・運営してきた2名の教員の語りと、現在の校内研修の課題を結び付けて、実践事例を分析することができると考え、採用した。本研究におけるインタビューの中で、筆者が行った指導助言等の方法や内容に関することが多く語られることが予想されるが、その視点は分析には含まず、本研究の目的に沿うように視点を定めた。

(4) 本研究の意義と限界

本研究は、筆者が行った校内研修に対するA・B教員の語りから、学校現場における大学教員による効果的な校内研修の在り方を考察するものである。インタビューにおける語りは、筆者が実際に行ったこと(指導助言等)が中心になるため、すべての効果的な校内研修の在り方を明らかにできるわけではなく、限界があると考えられる。またA・B教員の2名の語りから得られたことについては、「事実」として捉えることができるが、あくまでも「2名から見えたもの(n=2の知見)」であり、すべてを正確に把握することはできない。しかし、本研究においては、これまでなされてこなかった「大学教員による効果的な校内研修の在り方」に関して、新たな知見を見出したり、これまでの知見の信憑性を高めたりすることができると思った。

3. 研修の概要

年間通して筆者が講師を務めた校内研修についての実践事例を整理すると、表1のようになる。

表1 年間通して筆者が講師を務めた校内研修の概要

回	実践名	日時	内容
(1)	指導助言①	2023年6月14日(水)13:30~17:00	第6学年の算数科の研究授業が行われ、事後討議会において、筆者は指導助言(約20分)を行った。指導助言といっても、研究授業の内容に関することを助言したのではなく、「算数科に関する読解力とは、どのようなことか。」ということが、X小学校において共通理解されていないことを事前にうかがっていたため、X小学校の研究主題に関連付け、文部科学省が示す「読解力」の定義や田仲(2008)の「算数・数学における読解力」、延安・黒崎(2008)の「読解力が身に付いた姿」等を紹介した。
(2)	夏季研修会+相談会①	2023年7月27日(水)14:00~17:00	14:00から16:00までの2時間の夏季研修会では、全教員を対象に「図」に関する講義を行った。前半は、算数科に関する読解力と図との関連について述べ、後半は、教科書に記載されている文章問題だけを提示し、教員に教科書に記載されている図と同じものをかくことができるかと問い、その解説を繰り返し行った。16:00~17:00までは、相談会を実施した。普段の算数科の授業で悩んでいること、研究主題に関すること等、3組(学年団または個人)の相談を受けた。
(3)	指導助言②	2023年9月27日(水)13:30~17:00	第3学年の算数科の研究授業が行われ、事後討議会において、筆者は指導助言(約20分)を行った。研究授業の内容は、事前に何っており、問題を解く際、絵や図、言葉の式を活用しつつ、その内容を議論していくものであった。そこで、指導助言として、ピアジェの「認知的葛藤」やヴィゴツキーの「発達の最近接領域」を紹介しつつ、問題づくり(自分で本時の学習に関する問題をつくり、クラスメイトと解き合う)の効果を紹介し、今後の授業で活用してはどうかと提案した。
(4)	指導助言③	2023年11月22日(水)13:30~17:00	第2学年の算数科の研究授業が行われ、事後討議会において、筆者は指導助言(約20分)を行った。研究授業では、2×5になる文章問題と5×2になる文章問題が提示され、答えは同じだけど、何が違うのかということを議論するものであった。また、授業の終盤には、「4×3の問題をつくろう」という課題が設定されていた。その中で、言葉の式(1つ分×いくつ分)が重要視されていることから、言葉の式を授業で取り扱う重要性と言葉の式を活用するメリット・デメリットについて、グループで話し合ってもらい、その結果を発表してもらった。
(5)	相談会	2024年1月12日	1月31日(水)にすべての学級で授業を公開する研究発表会が予定されている。そこで、

②	日(金)15:00～ 17:00	第1 学年の担任団(2名)から学習指導案(授業づくりを含む)の相談を受けた。その後、第2 学年の担任団(2名)から学習指導案の相談を受けた。第1 学年の担任団も第2 学年の担任団も、学習指導案を完成させていたものの、研究発表会当日は参観者がいることから、「このような授業でよいか」と不安を募らせている様子であった。どちらの学年も図を活用する授業を設定したが、めあてを提示するタイミング等の助言を行った。
(6) 相談会 ③	2024年1月15日(月)15:30～ 17:00	1月31日(水)に行われる研究発表会に向けて、第1 学年の担任団(2名)、第5 学年の担任1名(担任団は2名だが、1名は会議のため不参加)、第6 学年の担任1名(担任団は2名だが、1名は会議のため不参加)から、学習指導案の相談を受けた。具体的には、授業の組み立てがこのままで良いかという相談であった。筆者の知見や経験をもとに、気になった点をいくつか指摘しつつ、ともに授業を組み立て直した。
(7) 見学と打ち合わせ	2024年1月19日(金)14:30～ 15:50	筆者が各学級の様子を探るため、第1 学年から第5 学年の授業の見学を行った(6 年生は、中学校体験のため不在)。この日は、助言等は行っていない。見学後、A 教員・B 教員とともに研究発表会当日に配布する冊子の原稿チェックを行った。X 小学校がスクールエンパワーメント推進事業学校として認定を受けた初年度ということで、冊子の体裁が整っていない箇所が多く見られ、A 教員・B 教員とともに内容等を修正した。
(8) 個別の指導助言	2024年1月22日(月)9:30～ 11:30 15:30～ 17:00	午前中は、第1 学年の授業を参観した(2 時間目:1 組、3 時間目:2 組)。午後から、その学級の担任(2 名)に助言を行った。具体的には、筆者が考える「算数科の授業の内容・構成」や「研究との関わり」「学級経営」についてである。
(9) 研究発表大会講演	2024年1月31日(水)13:30～ 17:30	研究発表会における12 学級の研究授業を少しずつであるが参観した。筆者は、研究授業後に予定されている講演会において講師として登壇した。X 小学校以外の学校から多くの教員が参加することを事前に伺っていたため、講演内容は、これまでのX 小学校の研修で筆者が助言してきたことをまとめたものを紹介し、その後、筆者が考える第5 学年における「速さ」の学習の効果的な指導方法について述べた。

時期に着目すると、1 学期1 回、夏季休業中1 回、2 学期2 回、3 学期5 回である。3 学期(1 月)に集中している理由は、1 月 31 日に研究発表が開催される予定であったためである。

4. インタビュー調査の結果と考察

(1) インタビュー調査の結果

文字起こしされたデータを熟読し、テーマを生成した。すると、「研究授業の目的」「個別の指導助言目的」等、全部で 11 のテーマが生成された。同時に、田村(2006)のカリキュラムマネジメントモデルの要素に沿って整理した(表 2)。

表 2. コーディングの一例

要素	生成された テーマ	発話例 (A:A 教員、B:B 教員)	番号
ア 教育目標の 現化	研究授業の目的	B: 学校全体で同じ方向を見るように持っていく B: その人だけの一個人の授業じゃない A: かなり大きな枠組みの中での手立てを教えるっていう感じ	①
	個別の指導助言の目的	B: 個人的に授業の授業力の向上	②
イ カリキュラムの PD CA	研究授業の数とその内容	B: 今年、その研究授業 3 本と TM あって、もう 1 個初任者向けの授業があったんです。(中略)3 本分ぐらいが、集中してできる範囲なのかなって思います。 A: (次年度は)研究テーマはそのままだとしても、運営側でテコ入れをしたいなと思ってるので、そこの部分で言うと、5 回だとしたらね、1 学期 3、2 学期に 2。2 学期の方が長いから逆でもいいですけど、2、3 ぐらいで来てもらって、手前に方法論とか理	③

		論みたいなことを教えていただいて、夏休み中に研修してもらって。2学期にその答え合わせみたいなきになるのかな。で、最終修正したのをTMで形になるかなってイメージ	
研究開始時期	A: 読解力の1番最初の定義の部分から教えていただいたことで、自分たちのイメージで読解力を進めるところをもう一度書籍だとか、今までの研究に基づいてその次に行くんだとか、今までの定義を確かめることも大切だっていうこと自体を教えていただいたっていうことで、意識がガラッと変わりました。		④
	A: 我々の組織は研究部って言って、職員の半分だけ集まって、そこでの話ではできるけども、全体に下ろすっていう時には、はなはだ不安な部分がありまして、自分自身は研究授業の指導案検討なんかでは参加できるんですけど、普通の授業になかなか入れないところもあるので、そこをどれだけ下ろせたかっていうのは、(筆者に)の2つの、1学期、2学期の最初の頃にさせていただいたことが、研究全体と職員全体の意識が変わったことがきっかけになった。		
	A: (夏季研修より) あれより遅かったら多分間に合わなかった。		
	A: (次年度、誰が研究主任を務めるのかが、)おおよそわかっていれば、3月ぐらいからでもいいなどは思ってるけど。水面下で。4月からパンって行くってというのは。すごくいいしね。		
相談会の良さ	A: 我々って、今教えてもらったことが明日使えるかぐらいの、切羽詰まったことを日々やってるので、個人的な相談会は、まさしくそれをずばっところ、ピンポイントに言ってもらえる部分		⑤
指導助言の時間	A: やっぱ10分、15分の間で話してもらって、プラス10分で質疑応答、長くても30分が限界		⑥
招聘回数	A: 5回しかなかったら、この隙間が全部ないんかと思うと、いや、ここまで済んだかなって不安なので。かなりの追加で来ていただいたり、相談を受けていただいたりって、かなり進んだ気がします。		⑦
ウ 組織構造	研究主任の後任人事	B: 私、研究主任する前は、研究主任の先生がおって、私、研究に所属してなかったんで、その年でその先生が次のその次に私に回ってきたんですけども、やっぱ研究部にいないから、こういう職員会議とかで下りてはくるから、内容としてはわかってる、やっぱ研究部で話したこととか、そういう話とかとまた職員会議に下ろす話す、ちょっとやっぱこう、いろんな経緯を除いた結果だけの時もあるしで、やっぱ入ってないから、入って主任するってすごい難しいなって思ったんです。	⑧
	B: 研究主任の方は、この研究部のいる先生の中からお願いしたいなと思うので、研究主任できそうな人とかやってくれそうな人を研究部に入れといてほしいなっていう風なお願いはしてる。		
エ 組織文化	研究主題の継続年数	B: 1年はちょっと厳しいかな。なんかやって終わりみたいな、身に身につかないというか、かなと思うし、やっぱ3年はいるんかな。やっぱ1年目って思い通りにいかないことの方が多いから、2年目ちょっとそれ修正してやった、3年まとめぐらいの感覚でも、それが、2年目にやったことが3年目第1段階もう1段階っていったら、もう3年から5年ぐらいが、その内容にもよりますけど。	⑨
	A: 最低でも2年。3年やると一応学校の中全体は統一感がある。ただ、これで数年かかると、多分これが出ていってしまうとまた薄れるんで、3年か4年スパンで変わるのが定着にはちょうどいいのかな。		
	B: 1年目できへんかったことを相談できたからよかったんかな。1年目に入ってもらったら、こっちも、わからへん、分かれへんまま1年間。ただ、1年目にピシって決まっていた方が、こう、できるけども、なんかわからへんまま来てもらって、どうしようどうしようってなったらもったいないのかなと思って、1年はとりあえず自分らでじゃないけど、ちょっと手探りにせよ、やってみて、2年目ぐらいに、こんな感じでやってみて見てどうですか。みたいなのと、よかったらそのまま自信持ってできるし、修正なり、するのにはいいのかな		
オ リーダー	リーダーの力量	B: 去年もこんな研究しますってというのがちゃんと覚えてなかったから、去年はなんか本当に何したらいいかわからん研究みたいな感じやって、方向性や手立てすらははっきり	⑩

		わからないとこからスタート	
カ	家庭・地域社会等	なし	
キ	教育課程行政	指導主事の招聘	B：指導主事は多分、自分専門の教科ならばとは限りませんもんね。指導主事もね。⑩ だから多分この先生が得意だっていうのは、ピンポイントで狙って頼みに行くんですけど、単に教科で割り振られた人が来られるよりは、この専門ってわかってる教授に来てもらう方がかなり助かるし。やっぱり、研究職っていう意味で大学教授なんで、研究を進めるには、研究の専門家を呼ぶのが筋かなって自分の中では思ってる。これって、別に指導主事がダメっていうわけじゃないんですけど、やっぱり勉強してはるし。ダメじゃないんですけど、やっぱり、なんか、こっちが聞きたいことに合わせて勉強してきてるような時もある

(2) 考察

1) 大学教員を招聘するポイント

研究授業の後に行われる指導助言を、費用を必要とする大学教員に依頼する場合もあれば、費用を必要としない指導主事に依頼する場合もある。X 小学校では、2023 年度大阪府教育委員会より「スクールエンパワーメント推進事業学校」に認定された。「読解力を育む授業づくり～課題理解に重点をおいた算数科の授業づくりを通して～」という研究主題をスタートさせた 2022 年度は予算取りが難しく、指導助言を費用が発生しない指導主事に依頼した。

「指導主事は、自分の専門教科であるとは限らないこと、つまり単に教科で割り振られた人が来られる場合もある」「別に指導主事がダメっていうわけではないが、こっちが聞きたいことに合わせて勉強してきてるような時がある」「指導助言してもらったやつがちょっと違ってた」という語りがある(表 1 の⑩)。おそらく、X 小学校が位置するような中規模以下の市町村では、すべての教科・領域に合った助言ができる指導主事がそろっていないという課題がある。これらは、田村の「キ、教育課程行政」に関する課題である。指導主事は、実践的に関与する立場にあるため、学校研究に密に接近できる可能性が高い(島田・木原・寺嶋 2015)とされているが、島田・木原・寺嶋(2016)は、指導主事は、大学教員の仲介役を果たす役割を強めることが望ましいとしている。政令指定都市等の大規模な市ならば、すべての教科・領域に対して充実した助言を行うことができる指導主事を派遣できると考えられるが、比較的規模の小さい市町村に位置する学校なら、その市町村の指導主事が仲介役を担い、大学教員を招聘することが望ましいと考えられる。しかし、大学教員の経歴等の個人差に左右される場合があることを述べておきたい。筆者は、17 年間小学校教員として勤めた経験や 3 年間研究主任を務めた経験があり、学校現場の大変さ等を理解した上で、指導助言等を行うことができた。実際に学校現場に勤めた経験がない大学教員の場合、学校現場の困り感等をくみ取った研修等を行うことは、難しい場合もあると考える。そのため、一概に大学教員を招聘すべきであるとは言い難い。

これらのことから、比較的規模の小さい市町村の学校で、研究テーマに沿った助言を行うことができる指導主事が存在しない場合は、指導主事ではなく大学教員を招聘すべきであるといえる。ただし、大学教員の経歴も様々であり、個人差があることを踏まえておく必要があるといえる。

2) 大学教員の招聘開始時期

上記では、研究テーマに沿った指導助言等を行うことができる指導主事が教育委員会に存在しない場合は、大学教員を招聘すべきであることを述べた。また、大学教員の方が指導主事よりも一般的に専門性が高いと考えられるが、大学教員の経歴等により、学校現場に精通しているのかどうかも重要であることがわかった。以下では、研究テーマに沿った指導助言を行うことができる指導主事が存在せず、大学教員を招聘する方が望ましいと考えられる場合の招聘時期について、考察していく。

本事例においては、2024 年 6 月 14 日より、筆者が X 小学校に介入し始めた。その段階において、教員たちが、「算数科における読解力」とはどのようなものなのかイメージを持っていないという現状であった。そこで、筆者は、研究授業後の討議会では、授業内容に対する指導助言ではなく、「読解力」についての助言を行った。A 教

員が、7月27日の夏季研修会について、「あれより遅かったら多分間に合わなかった。」と語っている(表1の④)。間に合わないとは、教員を同じ方向に向かわせることができなかつたということである。6月14日の研究授業後の討議会で、研究の方向性を見出し、7月27日の夏季研修会で具現化でき、これらのことから、X小学校の教員全体が同じ方向に向かい始めたと考えられ、1学期から筆者が介入したことの良さが明らかになった。このことから、研究テーマに即した実践が全教員で行われるためには、少なくとも1学期から大学教員を招聘するべきであるといえる。

また、インタビューの中で、筆者が、「前年度の2月、3月から専門家が介入するのはどうか。」と尋ねた。すると、A教員は、「(次年度、誰が研究主任を務めるのかが、)おおよそわかっているけれど、3月ぐらいからでもいいなとは思っているけど。水面下で。4月からパンって行くっていうのは。すごくいいしね。」と語っている(表1の④)。このことから、大学教員の招聘開始時期は、前年度2月、3月からの方が効果的であることが示唆される一方、課題がある。例えば、次年度の研究主任が判明していること(または継続)、管理職が変わらないことが判明していること等である。これらをクリアして、初めて前年度の2月、3月から、大学教員を招聘できると考える。これらは、田村の「ウ、組織構造」に関することであり、3月中旬以降に内示が出されることの多い公立学校では難しく、教員の入れ替えが少ない私立学校であればできる可能性が高いといえる。

これらのことから、前年度から大学教員を招聘することは難しいが、次年度の研究主任や研究テーマが判明した時点で、研究テーマに即した専門性のある大学教員をピックアップまたは打診しておくことが重要であるといえる。また、予算の目途が立っているならば、前年度中に大学教員と回数や時期を打ち合わせておくことも重要であるといえる。こうすれば、新年度になってすぐの4月・5月から大学教員を校内研修に招聘できると考える。

3) 大学教員の招聘回数

X小学校は、次年度も同じ研究テーマで進めることが決まっている。次年度の研究授業の回数について、教員Aは、「5回だとしたらね、1学期3、2学期に2。2学期の方が長いから逆でもいいですけど、2、3ぐらいで来てもらって、手前に方法論とか理論みたいなことを教えていただいて、夏休み中に研修してもらって。2学期にその答え合わせみたいな感じになるのかな。」と語っている(表1の③)。このことから、次年度も5回の研究授業を想定していることがわかる。また、教員Aは、今年度について、「5回しかなかったら、この隙間が全部ないんかと思うと、いや、ここまで済んだかなって不安なので。かなりの追加で来ていただいたり、相談を受けていただいたりって、かなり進んだ気がします。」と語っている(表1の⑦)。このことから、大学教員を招聘するのは、研究授業の指導助言等だけではなく、相談会等を実施するなどして、あまり期間を空けないことが良かったということがわかる。これらをまとめると、大学教員を招聘する回数は、なるべく多い方が良いということがいえる。このことは、表3に示すカーク・パトリックの効果測定レベルにも合致すると考える。

表3 カーク・パトリックの効果測定レベル(小清水・藤木・室田 2014)

レベル	内容
1、反応レベル	受講者の研修に対する満足感
2、学習レベル	受講者の知識の能力の獲得
3、行動変容レベル	受講者の仕事上の行動変容
4、成果レベル	研修の受講による組織の効果

例えば、年間に1回だけの指導助言であれば、レベル1における「受講者の研修に対する満足感」やレベル2における「受講者の知識の能力の獲得」に達する可能性は高いが、レベル3やレベル4に達する可能性は高いとは言い難い。上述した年間通した研修等は、当初から年間通した計画がなされており、研修等を重ねるたびに、レベル3の「受講者の仕事上の行動変容」やレベル4の「研修の受講による組織の効果」を確認することできた。つまり、継続的に関わることにより、教員による授業が変容し、学校全体が研究テーマに沿った授業が展開されるようになったということ筆者自身が確認することができたということである。本研究において、「効果的」とは、指導助言や講演等を受けた学校現場の教員が、自身の実際の授業に変化をもたらすことと説明した。授業に

変化をもたらす、組織全体を変化させるためには、招聘回数はなるべく多い方が良い、かつ定期的に関わる方が良いということが示唆される。

指導主事に関することであるが、渡邊(2023)は、校内研修コンサルテーションの基本として、①管理職と語り合うこと、②研究主任と語り合うこと、③課内でとことん話し合うことの3点を挙げている。仮に年間に1度の校内研修であったり、残る年度が少ない時期に大学教員を招聘したりしても、語り合う回数が少なく、コンサルテーションを行うことは難しいと考える。

ただし、教員Bが、「去年もこんな研究しますっていうのがちゃんと言えてなかったから、去年はなんか本当に何したらいいかわからん研究みたいな感じやって、方向性や手立てすらはつきりわからないところからスタート」と語っている(表1の⑩)。要するに、田村の「オ、リーダー」における力量によって、招聘する回数は左右されるといえる。力量の高い教員が、研究主任であるならば、自身が不足する部分だけを大学教員に埋めてもらえば良いということである。また、辻村(2013)は、指導教諭について、自らも授業公開を行いながら同僚の指導にあたる等、いわば、選手兼コーチという立場にあると述べており、指導教諭が存在するのであれば、研究主任の不足するところを指導教諭がカバーするという考えもあるだろう。とはいえ、田村の「イ、カリキュラムのP D C A」を研究主任等と大学教員が手を取り合って回すことができるぐらい、大学教員を招聘すべきであるといえる。木原ほか(2021)も、学校サイドと大学教員サイドの両方に行った調査の結果より、「定期的」に関わることの良さを述べている。

5. まとめと課題

大学教員の経歴等が様々であり、個人差があることを踏まえておく必要があるが、本研究において、以下の3点が示唆された。

- ①比較的規模の小さい市町村の学校で、研究テーマに沿った助言を行うことができる指導主事が教育委員会に存在しない場合は、指導主事ではなく大学教員を校内研修に招聘すべきであること
- ②少なくとも1学期から大学教員を招聘するべきであり、そのためには、新年度の研究主任や研究テーマが判明した時点で、前年度中に研究テーマに即した専門性のある大学教員をピックアップ・打診しておくこと
- ③招聘回数はなるべく多い方が良い、かつ定期的に関わる方が良いこと

これら3点は、学校現場に勤める教員なら、肌感覚で感じていることかもしれない。しかし、これまで明らかにされていなかったことを本研究において明らかにできたことに、本研究の価値があると考えられる。

最後に、本研究の課題と今後について述べる。本研究では、X小学校の研究主任とT Mの立場の2名の教員における語りから分析を行った。校内研修・研究を進める上で立場のある2名にとっては、筆者が年間通して関わったことが学校現場のメリットになったと考えられるが、一般教員にとって、どのように実践(校内研修)を捉えているのかわからない。そこで、今後は一般教員を対象とした調査や管理職を対象とした調査を行っていきたい。また、小学校教員や研究主任の経験があった筆者だからこそできたことが存在することは否定できない。さらに、筆者自身が、実践者かつ分析者であるため、結果等が偏ったりしている可能性も否定できない。そこで、今後は、第3者が介入した校内研修の実践事例を筆者が分析し、本研究の成果の信憑性を高めていきたいと考える。

謝辞

X小学校の管理職や関係者の皆様、本研究のインタビュー調査にご協力してくださった2名の教員に深く感謝申し上げます。

参考文献

- 有馬絵里・植松千喜・石塚悠・志津田萌(2019).「性の多様性に向けた教育実践の諸相ーセクシャル・マイノリティの教師の語りの分析ー」『日本教師教育学会年報』28, 84-94.
- 伊藤充敏・佐藤修司(2022).「教職員一人一人の学校参画意識を高めるマネジメントー学校の教育力の向上に向けた校内研修

- の在り方」『秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学』77, 59-67.
- 宇佐見香代・石田耕一・関口睦(2024).「これからの校内研修の在り方: 校内研修のニーズ調査から」『埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』22, 1-8.
- 木原俊行・島田希(2020).「教育委員会指導主事による校内研修のコンサルテーションの現状と課題」『大阪教育大学紀要 総合教育科学』68, 123-132.
- 木原俊行・長谷川元洋・山本朋弘・中橋雄・今野貴之. 関戸康友(2021).「学校における実践研究に対するオンラインコンサルテーション」『日本教育工学会論文誌』45(Suppl.), 105-108.
- 小清水貴子・藤木卓・室田真男(2014).「校内における ICT 活用推進を促す教員研修の評価方法の提案と効果の検証」『日本教育工学会論文誌』38(2), 135-144.
- 佐藤雅彰・佐藤学(2003).「公立学校の挑戦—授業を変える学校が変わる」ぎょうせい.
- 佐藤裕子(2020).「小学校外国語教科化に向けての校内研修体制—学級担任の不安軽減に焦点を当てて—」『小学校英語教育学会誌』20(01), 115-130.
- 島田希・木原俊行・寺嶋浩介(2015).「学校研究の発展に資する教育委員会指導主事の役割の検討—コンサルテーションの概念を用いて—」『日本教師教育学会年報』24, 106-116.
- 田口めぐみ・宮坂道夫(2015).「看護師がチームワークの中で経験する違和感・ジレンマについてのナラティブ分析」『日本看護倫理学会誌』7(1), 45-53.
- 田仲誠祐(2008).「算数・数学科における読解力の育成について」『東北数学教育学会年報』39, 24-32.
- 田村知子(2006).「カリキュラムマネジメントのモデル開発」『日本教育工学会論文誌』29, 137-140.
- 田村知子・本間学(2014).「マネジメントカリキュラムの実践分析方法の開発と評価」『カリキュラム研究』23, 43-55.
- 田村知子・本間学・吉富芳正・村川雅弘(2017).「カリキュラムマネジメントの自己評価ツールの開発と検証」『岐阜大学教育学部研究報告 人文科学』66 (1), 221-231.
- 千々布敏弥(2005).『日本の教師再生戦略』教育出版.
- 辻村貴洋(2013).「地域の教育研究を担う専門職チームの意義と課題」『上越教育大学研究紀要』32, 137-148.
- 延安浩・黒崎東洋郎(2008).「算数科における PISA 型読解力を重視した授業モデルの創造」『岡山大学教育実践総合センター紀要』8(1), 99-108.
- 備瀬美香(2024).「復職女性教員のキャリア発達—教職大学院に進学した教員との語り合いから—」『教師学研究』27(1), 11-20.
- 正木節・佐藤修司(2022).「秋田県教職キャリア指標を活用した校内研修の在り方の一考察」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』(44), 51-62.
- 侯野知里・泉恵美子(2020).「小学校外国語活動指導者の不安軽減につながる校内研修プログラムの開発」『英語教育研究』43, 77-96.
- 山崎雄大(2024).「教員の心理的安全性を高める校内研修の在り方—個人研究と対話型の研修を活用して—」『山形大学大学院教育実践研究科年報』15, 164-171.
- 渡邊淳子(2023).「校内研修コンサルテーションの取組からの学び—自走を支えるとは—」『教師教育研究』16, 105-122.
- Riessman CK. (2008). Narrative methods for the human science. California: SAGE publications, 53-76.