

「学校の活性化をはかるための一試行」

—— 大規模校における現職教育のあり方を求めて ——

足利市立北郷小学校

I はじめに

1. 北郷小の現職教育の問題点と課題

本年度の本校の学校課題である「自ら課題を持ち、自ら学びとる、やる気のある子どもの育成」をめざして、日々教育実践につとめてきた。

この学校課題は、本校の教育目標である

- (1) たくましい心とからだの育成
- (2) 自ら学びとる能力と態度の育成
- (3) 豊かな心情の育成

これらを受けると同時に、学校長の教育経営の基本的考えの中のひとつである「新採・若手教職員を育てる学校をめざす」を受けて、学校課題を設定した。

「教育は人にあり」という基本的考えから、研修はわれわれの使命であることは、論をまたないところである。常に教職の専門性と専門職にふさわしいあり方を求め、日々教育実践し、われわれ自身の資質の向上を図ると共に、それがとりもおさず児童の向上につながり、学校教育目標の具現化へと結びつくものである。

そこで、過去における本校の現職教育のありようをみると、

昭和54～56年度

「児童自ら評価し、学びとる力の育成」（理科を中心として）

昭和57年度

「児童自ら評価し、学びとる力の育成」（合科的指導、理科、家庭科）

昭和58年度

「児童自ら評価し、学びとる力の育成」（家庭科、国語科、算数科、分校）

昭和59年度

「児童自ら評価し、学びとる力の育成」（国語科）

上記のように、学校課題に迫るべく、各教科を通じて研究実践を重ねてきた。しかし、それぞれの研修がどちらかといえば、ベテラン教師中心の研修過程で流れがちで、若手教師は傍観的傾向にあり、その研修がおおむね、

全体研修 → 分科会研修（ブロック） → 全体研修

全体研修 → 学年研修 → 全体研修、といったパターンで進められてきた。

しかし、この形ではそれなりの成果はあるにしても、教師の主体性からみると、やや受身型の傾向があり、また、個々の教師をみても、研修意欲の度合いはさまざまであり、現

職教育の本質に迫ることが希薄のような感があった。

2. 昭和59年の現職教育の見直し(反省)

校内現職教育の見直しをし、本年度の現職教育の計画樹立の参考とすべく、見直しの観点を明示し、アンケート形式による評価をこころみた。その結果は下表の通りである。

評 価 ア ン ケ ー ト

○ 校内研修見直しの観点

- ア 学校や子供の実態から必要な校内研修が設定されているか。
- イ 現職教育のとらえ方が、ひとりひとりの教師に正しく認識されているか。
- ウ 研究を効果的に進めるための組織はどうか。
- エ 研究推進のための条件整備の工夫があるか。
- オ 仮説のような期待値をもって研究に取り組んでいるか。
- カ 研究のまとめが、後々まで、大切にされ、教師としての成長の年輪と誇りのあるものとして残るよう工夫されているか。
- キ 校外研修を、効果的に校内研修と関連させる努力・工夫があるか。
- ク 現状対応の力を身につけるための諸研修については、総合した考え方をしているか。
- ケ 学校運営上の内容についても、充実・強化を配慮しているか。
- コ 変化(未来)に対応できる力を向上させるための研修を考えているか。
- サ ひとりひとりの教師の充実感や生きがいを確認できる手だてがあるか。
- シ 研究的で効果的な運営がたえず工夫されているか。

評 価

観点	心 答 数	備 考
ア	3	11%
イ	7	
ウ	2	
エ	11	40%
オ	7	
カ	8	
キ	14	51%
ク	9	
ケ	6	
コ	15	55%
サ	10	37%
シ	11	40%

本 年 度 の 内 容

1. 授業研究(指導者 有)
 - ・国語 2 ・同和 1 ・道徳 1
2. 基本研修
 - ・教育課程 1 ・特殊教育 1
 - ・児童指導 2 ・理 科 2
 - ・社 会 1 ・体 育 1
3. 学校課題(国語) 15

- 評定 1. 改善・検討する。
2. おおむね良好。
3. たいへん良い。

研修をより具体化し、活性化をはかるためには、「若手の育成」を、ひとつの現職教育の核として、経験年数別にブロックを組織化した。

職員の研修意欲をさらに喚起し、一斉から小集団へ、小集団から個別化へと研修の方向をより具体化することにより、現職教育を通じて(学習指導の面から)学校の活性化ができるであろうと考えた。

こうした考えに立って、現職教育のあり方を求めて実践した結果の概略を以下に記してみたいと思う。

Ⅱ 昭和60年度の取組み

1. 学校課題

「自ら課題を持ち、自ら学びとるやる気のある子どもの育成」

2. 学校課題のねらい

本校の教育目標の一つ「学ぶ力」（自ら学びとる能力と態度の育成）の達成を目ざし、学習指導においては、特に国語科・算数科と学級経営・児童指導を中核とした研究を推進する。また、本校の教職員の年齢構成の特質を考慮した研究を推進する。

3. 学校課題解決の方針

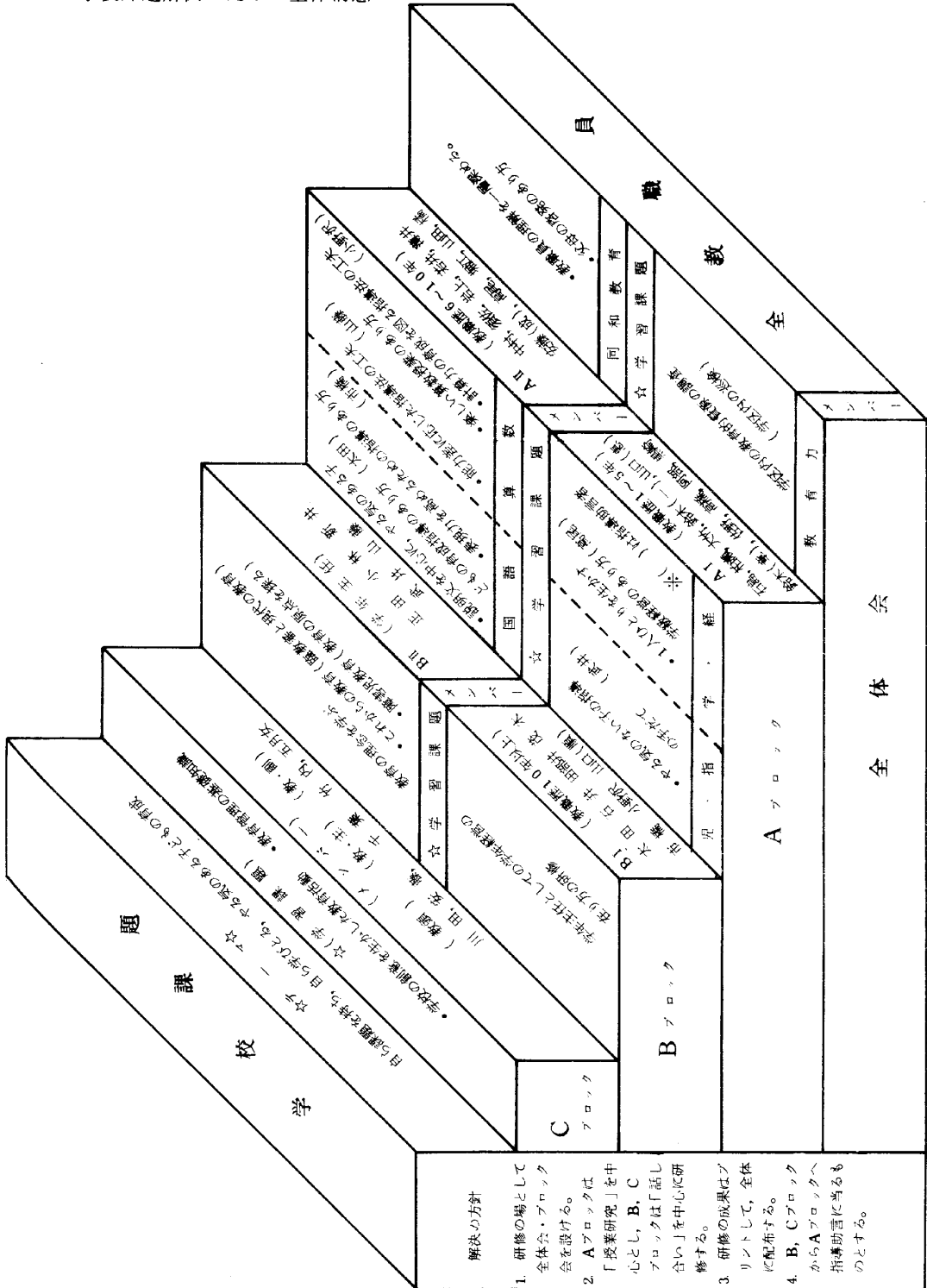
- (1) 教師全員が日々の実践の中で自己研資に主体的に取り組む、教師としての資質の向上につとめる。
- (2) 教職経験年数別のグループを構成し、具体的な課題をもって効果的な研修をする。
- (3) 先輩教師が、その本人のもっている特色を生かした指導をする。
- (4) 同世代・少人数のグループ研修のため一人ひとりの深まりのある研修をする。

4. 学校課題解決のための具体策

- (1) 課題研究の円滑な推進を図るために、研究組織を作り各グループの研究内容を明確にして研修を進める。
- (2) 研修を効果的に進めるために、次のようなグループを構成する。

・ AⅠグループ	教職経験5年までの教師	10名
・ AⅡグループ	教職経験6年から10年までの教師	10名
・ BⅠグループ	教職経験11年から20年までの教師	7名
・ BⅡグループ	学年主任（1名は副教務兼任）	5名
・ Cグループ	校長・教頭・教務主任・副教務	6名
- (3) 研修の場としては、全体会・ブロック会を設けて研修に当る。
- (4) Aブロックは、「授業研究」を中心とし、Bブロック・Cブロックは主として学年経営、学校経営に関する「話し合い」を中心とした研修にする。
- (5) Aブロックの指導・助言は、B・Cブロックの先輩教師が当るものとする。
- (6) 各ブロックとも、課題ごとに担当者を決め、研修内容の概要を所定の用紙に記録し、綴っておくようにする。
- (7) 研修時刻は、基本的には毎週水曜日の3時30分からとする。
- (8) 研究の成果や授業研究の学習指導案等はプリントして全体に提示する。

5. 学校課題解決のための全体構想



6. 各ブロックの年間計画

- ・ A I = 教職経験年数 0 ～ 5 年のグループ , ・ A II = 教職経験年数 6 ～ 10 年のグループ ,
- ・ B I = 教職経験年数 11 ～ 20 年のグループ , ・ B II = 学年主任のグループ ,
- ・ C = 校長・教頭・教務のグループ

No	ね ら い ・ 内 容	方 法	実施日	教科・領域	形 態	
					全 体	ブ ロ ッ ク
1	・ 学校課題についての確認と研修 のあり方の共通理解を図る。	話 合 い	4 月上旬	現 職	○	
2	・ 研究の内容・方法を定める。	話 合 い	4 月中旬	現 職		○
3	A I 児童理解の原理と手法 A II やる気のない子の実態調査 B I 教育の理念を学ぶ B II 学年主任の職務内容 C 学校経営の方策	講 話 話 合 い 発 表 討 議 講 話	4 月下旬	児童指導 現 職		○
4	A I 自主的なグループ活動のあり方 A II やる気のない子の事例研究 B I } B II } 前回の研修を深める。 C }	発表討議 発表討議 討 議 討 議 話 合 い	5 月中旬	児童指導 現 職		○
5	A I 児童理解の事例研究の方法 A II やる気のない子の事例研究 B I 臨教審の現状について B II 学年経営のあり方 C 学校文書事務の実際	講 話 発表討議 講 話 討 議 講 話	6 月中旬	児童指導 現 職		○
6	A I 交友関係と指導のあり方 A II やる気のない子の事例研究 B I 童話の読み聞かせについて B II 学年経営のあり方 C 学校経営と教育行政	討 議 発表討議 話 合 い 討 議 講 話	6 月中旬	児童指導 現 職		○

7	A I 説明文の指導法のあり方 A II 作文指導のあり方 B I 望ましい学習集団とは B II 学年目標の具現化について C 挨拶運動の推進について	講 話 講 話 討 議 話 合 い 話 合 い	7 月下旬	国 語 現 職		○
8	A I 指導案の作成について A II 作文のかかせ方の指導 B I 自己教育力について B II 清掃指導のあり方 C 学校教育の活性化	討 議 討 議 講 話 話 合 い 討 議	8 月上旬	国 語 現 職		○
9	・各ブロック（グループ）の1学期の研修経過の発表会	発 表	8 月上旬	現 職	○	
10	・地域の教育的資源の発掘	巡 検	8 月下旬	現 職	○	
11	A I 指導案の検討 A II 作文のすいこうのさせ方 B I 臨教審の歩みについて B II 学校課題と学年経営の諸問題 C 学校経営上の諸問題	討 議 討 議 討 議 講 話 話 合 い	9 月上旬	国 語 現 職		○
12	A I 指導案の検討 A II 作文指導の指導法のあり方 B I 信濃の教育 B II 学校課題と学年主任の立場 C いじめ問題の対策	討 議 討 議 講 話 討 議 討 議	9 月中旬	国 語 現 職 児 童 指 導		○
13	A I 授業研究 5年	研 究 会	10 月上旬	国 語		○
14	・「いじめ」の構図	講 話	10 月上旬	児 童 指 導	○	
15	A I 授業研究 5・6年	研 究 会	10 月中旬	国 語		○

16	A I 算数指導の方法について A II 算数教具の使い方 B I 信濃の教育 B II やる気のある子どもの育成 C 学校経営と児童指導	話 合 い 実 習 講 話 討 議 講 話	10月下旬	} 算 数 現 職		○
17	A I 指導案の作成の仕方について A II 算数指導のあり方 B I 信濃の教育 B II やる気のある子どもの育成 C 学校経営のポイント	講 話 討 議 講 話 討 議 講 話	10月下旬	} 算 数 現 職		○
18	A I 指導の焦点化 A II 体感を通じた指導 B I 福祉の教育 B II やる気のある子どもの育成 C 学校評価のあり方	講 話 講 話 講 話 討 議 討 議	11月上旬	} 算 数 現 職		○
19	A I 児童理解の事例発表会	発 表	11月上旬	児 童 指 導		○
20	・学校評価について	討 議	11月下旬	現 職	○	
21	A I 算数指導案の検討（6名） A II 算数指導案の検討（2名）	討 議 討 議	1月中旬	算 数		○
22	A I 授業研究（1・3・5年） A II 授業研究（分校3年） B I 授業研究（なかよしクラス） B II 学年評価のあり方 C 学校課題と道徳研究校の態勢	研 究 会 研 究 会 研 究 会 討 議 討 議	1月下旬	} 算 数 特 殊 教 育 現 職		○
23	A I 授業研究（2・3・ A II 授業研究（3年） B I 障害児の教育	研 究 会 研 究 会 討 議	2月上旬	} 算 数 特 殊 教 育		○

24	B II 学年経営上の諸問題 C 学校指導計画の検討	討 議 話 合 い	2月上旬	} 現 職		○
25	・父母への啓発のあり方	講 話	2月中旬		同 和 教 育	○
26	・現職教育の反省と次年度の計画	話 合 い	3月上旬	現 職	○	

Ⅲ 現職教育の実際

1. Aブロック（授業研究を中核とした研修ブロック）

(1) A I グループ

- ・ 1学期の実践 年度当初ということで、学級経営・児童指導の領域からの研修を行った。指導・助言者に、児童指導主任の高尾教諭をむかえ「児童をよりよく理解し、伸ばすために」というテーマのもとに基本的な指導を受けた。（児童指導のねらい・小学校時代の人格の発達課題・児童指導とは・児童理解とは、等の内容であった。）

第2回目は、各自が「自主的なグループ活動のあり方」ということでクラスの実態を資料として作成し、検討会を開いて研修を深めた。

特に本人の意にそぐわない係に入った子への配慮、活動を活発にしていくための手だて等について話合い、助言を受けた。

第3回目からは、「いじめっ子・いじめられっ子」の5年生と2年生の事例研究を開いた。

子どもを伸ばす場は教室であり、伸ばす人は教師でなければならない。→子どもを信じてやる。授業や係活動を通して励まし、認めてやること。「～しかできない。」から「～ならできる。」という見方で指導していくことである。「いじめられっ子」もみんなの前では平等に扱うこと等が話合われた。

児童指導の最終回には、A I グループ全員による「事例研究」の発表会を開き、よりいっそう研修を深めた。

なお、事例研究の問題行動を見ると次のようになった。

- ・ 暴力的な子 1年・2年・5年
- ・ いじめっ子 2年・3年・5年・6年
- ・ 孤立しがちな子 3年・6年
- ・ 落ち着きのない子 5年
- ・ 盗癖のある子 2年

校長・安藤教頭の指導・助言のもとに実りある研修がなされた。

- 2学期の実践 国語科の指導法（特に説明文を通してやる気のある子どもの育成を図る授業のあり方）ということで太田教諭の指導のもとに研修した。

第1回目 テーマの確認・指導案の役割・指導案のたて方等を、市教育研究所発行の「統学習指導ハンドブック」を参照して話合った。

第2回目 指導案を作成し、検討をした。

- 5年「心のはたらき」鈴木章子教諭
- 5年「富士は生きている」山口恵子教諭
- 6年「外来語と日本文化」鈴木一弘教諭

第3回目 再度指導案を検討する。特に学校課題の「子どもがひとりで学んでいける授業」の面から検討した。

第4回目 山口恵子教諭指導による授業研究を行った。

その後、鈴木両教諭（5年・6年）の授業研究を行い、校長より適切な指導・助言を受けた。

- 3学期の実践 算数科の指導法ということで、山藤教諭の指導のもとに研修した。学校課題にせまるために算数科の指導はどうあるべきか。特に能力差をふまえた指導のあり方について指導を受け、指導案の作成・検討を行った。

授業者は、1月22日 1年大竹教諭「100までの数」・3年佐野教諭「かけ算」・6年柏瀬教諭「表とグラフ」の3名が行った。

2月5日には、2年黒崎教諭「四角形と三角形」・3年阿部教諭「かけ算の筆算」・5年高橋教諭「単位量当りの大きさ」授業研究を実践した。

(2) AⅡグループ

AⅠグループと同様に1学期学級経営・児童指導、2学期国語科の指導のあり方、3学期算数科の実践指導を中核として学校課題の解決に迫った。

- 1学期の実践 「やる気のある子どもの育成」というテーマのもとに、各自がクラスの「やる気のない子」の事例を持ちより、武井教諭指導のもとにその指導の方策を研修し深めた。

各自の資料作成の項目は、①氏名、②問題行動、③家庭環境、④生育歴、⑤原因解明の立場からの解釈、⑥指導の手だて等とした。

- 2学期の実践 国語科の「作文指導のあり方」について研修した。

特に、作文の書けない子の事例をもとにした研修で、書けない原因や実際にどのように書いているかを提示して、具体的な手だてを検討し合った。

また、教師のコメントのつけ方・赤字の入れ方等についても、市橋教諭の指導・助言のもとにOHPなど活用しながら研修を深めた。

- 3学期の実践 算数科の指導法の研修ということで、特に「体感を通した算数の指導」を小野沢教諭の指導助言のもとに研修した。

体感を通した指導ということから、全員で3年の「分数」の指導に視点をしぼり、指導案づくりからはじめ、度重なる検討を経て1月20日・22日の両日に、岩上・高尾両教諭に研究授業を展開してもらい、それによって研修を深めた。

2. Bブロック（話し合いを中核とした研修ブロック）

(1) BⅠグループ

教職経験10年以上、年令的にも30代ということから、「教育哲学」の確立をめざした研修から学校課題に迫ろうとするグループである。

- 1学期の実践 教育の理念を学ぶということから一般人間学（ルドルフ・シュタイナー著）の講読会・臨教審の答申内容について校長より話を聞いたり研修をした。
また、これからの教育改革の方向「個性重視の原則」にかかわる「個性とは」等についても話し合いをした。
- 2学期の実践 「信濃教育」の体験者小野沢教諭を中心として研修をし、特に本校の教育活動と対比しながら研修を深めた。
また、碎啄同時の教育・福祉の教育等についても研修をした。
- 3学期の実践 障害児教育ということから「教育の原点を探る」ということで「なかよしクラス」の授業参観をしたり、教育課程のあり方等について研修を深めた。

(2) BⅡグループ

学年主任のグループであり、学校課題解決のために、どのような学年経営をなしたらよいかという視点から計画をたて研修した。

- 1学期の実践、各学年の目標・経営計画について意見交換をした。次に学年主任の職務内容等について研修をした。
- 2学期の実践 学校課題と学年経営について学校長より指導助言を受けた。
- 「やる気のある子どもを育てる工夫」をどうしているか。・学年目標の実態をどう組み入れているか。・若い教師をどう育てているか等の観点から研修することを方向づけられた。
- 3学期の実践 やる気のある子・教師という面から学年経営の諸問題について研修した。

3. C ブロック

教頭・教務というグループ構成であり、学校長より学校課題解決のための学校運営のあり方、学校教育の活性化、学校経営上の諸問題について、指導・助言を受けた。

また、管理運営問答集に基く法規や、学校文書事務の実際等について川田教頭より提示されそれに基づいて実務研修もした。

Ⅲ 成果と今後の課題

1. 成 果

研修の組織を5グループに分け、さらに、研究テーマも学校全体で1つのテーマにしぼらず、思い切って、グループごとに別々の研究テーマを取りあげたために、成果も各グループによって異って来ているが、研修の活性化という面から見て行くと、それなりの共通点があげられ、その点について、職員にアンケートを取った結果を何例かあげて成果の一端とした。

そもそも、本年度のような研修の方法を取った理由として、

- ◎ 現職教育（職員の研修態度や意欲）の活性化
- ◎ 若手教職員の育成。（中堅教職員の教育理念の深化）

が、あげられるが、はたして職員が意欲的に研修できたか。若手の職員が確実に力をつけたかという点については、次のような反応があった。

例1, AIグループ（経験年数0～5年）

(1) グループ研修について

- ① ひとりひとりが、研究授業をしたことで、自分なりに考えた研修ができたように思う。今までは、人まかせにしていたことが多かったので、授業者の苦勞がよくわかった。授業をやってみて、自分の力量を知り、反省する機会になった。私にとって、とても意味のある研修だった。同年代の仲間での研修だったので、同じような悩みを話し合え、遠慮のない討議ができた。
- ② 学年会等で授業の様子や方法を話し合い、良い意見はきけるが、自分より経験豊かな先生方のため、自分の授業に不安をいまくことが少なくない。この現職教育では、同じ年頃の先生方の意見が聞けて、自分と同じ悩みを持っているということを知ることができた。同レベルで話し合えることは、それなりに意味があることで、役立つことが多かった。
- ③ ブロック別について、同年代の集まりだったので、気軽に話し合うことが出来た。みんなやっていこうという気持ちも生れ、自分たちで………の自主性も出てきたと思う。
- ④ 同世代の者の集団であり、同様な悩み等、ざっくばらんに出し合い共に解決策等についての協議ができたことがよかった。

1人1回ずつ研究授業をし、公開で研究会がもてたことがよかった。とかく、自分のクラスのみ授業に終始してしまうと、独断に陥ってしまう危機感をもちながらも、途中で自己を振り返るチャンスを持たずに、マンネリ化してしまいそうになる。しかし、

今回、色々なやり方や感性にふれられて、自己の授業の進め方、学級経営のあり方等について、客観的に反省できるよい機会になった。

(2) 全体研修について

① 安藤教頭先生の「いじめ」についてのお話しが、大変面白く有意義であった。その理由として

ア 現在の教育問題と深くかかわっている。

イ 説明が論理的である（よりどころがある。）ために、自ら、あるいはグループで研究する場合、どういう角度からメスを入れていくべきかの糸口がつけやすい。

「いじめ」について、どのようにとり組んでいくべきか悩んでいたときだけに、たいへん有意義であった。

② 学区内の教育的資源の調査

ア 地域の歴史にふれた夏休みの現職教育、直接現地へ出かけ、そのものを見学しながらの具体的な研修であり、たいへん勉強になり、且つ楽しくうけることが出来た。

イ 北郷地区内のことが、今まであまりよくわからなかったので、とてもありがたかった。

例 2 , A II グループ (経験年数 6 ~ 10 年)

① グループ分けが適切であったので、それぞれの立場の問題を出し合い、話し合うことができて良かった。

② 現職教育において、ブロックごとにしたのは、それぞれの問題意識が同レベルで身近であり、大変良かったと思う。ただ、児童指導、国語、算数とあまり欲張り過ぎではなかったか。

③ 自分たちのやりたいテーマで研修ができた。経験年数が同じくらいなので、研修時に気軽に意見の交換ができた。

④ 経験年数が近い集団であったため、同じ様な悩みや考えを持った人が多く、話し合いがしやすかった。

例 3 , B I グループ (経験年数 11 年 ~ 20 年)

① グループの編成が経験年数別で、目的がグループによって適切なものを決められるのでよかったと思う。10年以上のグループは、それぞれの分野で活躍の中核になる先生方ばかりなので、教育の本質に関する理論的な研究は良かったと思う。「教育とは何か」の古くて新しい問題をもう一度考えさせられて良かったと思う。

② 同年代の人との話し合いで、本音が出せたのはよかった。あまり無理のない計画で日常の授業、その他の実践にも支障がなく研修できてとてもよかった。

③ 経験年数が同じくらいの人達がグループを作り、グループごとに研究(学習)を行ったという点では、それぞれの人がかかえている問題点が似ているということなどから良

かったと思う。学習のテーマについても、自分達で決めて行えたという点で意欲的にできたと思う。

例4, BⅡグループ(学年主任)及び, Cグループ(教務, 教頭)

- ① 各ブロックに分かれて研究することは良いと思う。BⅡグループとCグループが集って、学年経営についての話し合いは大変参考になった。
- ② 21世紀に向けて、私も含めて若い教師は毎日の教育活動に精神的な支えが時により必要であると思う。後輩の指導育成という観点から、先輩教師が得意な分野で実践して成功したこと、教育に対する考え方、児童の見方など体験を通して話していただき、互いの交流も深まった。
- ③ 学校経営上の諸問題について、校長先生から貴重な指導が得られ、また、本校の経営(運営)についても率直な意見が出しあえてとても良かった。

以上の例のように、どのグループにおいても本年度のような研修方法に対しては、賛成の意見が多く聞かれ、職員の現職教育に対する取り組みが極めて意欲的であった。特に若手の職員の意欲はたいへん強くなった。今までの研修では、どうしても先輩教師に遠慮してしまって自分の意見の半分も言えないことが多かったが、今年は同年代の人たちの集まりなので、遠慮なくどんどん自分の意見も言え、他の意見も聞けてとても良かった。今後もこのような体制で現職教育を進めてほしいとの希望が多く、現職教育の活性化、若手の育成、中堅の理念の深化とも極めて良好な結果であったと考えられる。

2. 今後の課題

本年度の研修については、たしかに見るべき成果があがったといえるが、まだ、いくつかの問題点も残っている。その問題点を、やはり職員の見意の中から取りあげてみると次の数例のようなものが出てくる。

例1. 経験年数別ブロックについて、(若手職員から)

- (1) 自分たちだけでは、一生懸命考えているつもりでも、同じところをぐるぐるとまわっているように感じることもあった。みんなで築いていくと同時に、どのように築いていけばよいかを教えていただくことも大切なことなので、もっとほかの先生方からも話をきける機会があるとよいと思う。
- (2) 学校全体の研究としては、他のブロックとのつながりが少なく、他のブロックでは、何をどのような形で研究され、進行しているかがよく見えなかった。ブロック間の横の連絡も必要なのではないだろうか。
- (3) 今回、指導助言者として、3人の先輩の先生からお話を聞くことができましたが、経験を積んでいらっしゃる他の先生のお話も、もっと聞きたいと思います。

このように若手の職員は、自分達だけのグループによる研究の良さを十分認めると同時に、先輩教師の意見を聞く場や、他の年代の研究との交流を望んでいる。ただ若干の希望だからと、この意見を無造作に取り入れ、先輩教師をむやみに若手のグループに加えると、前年までの研修のように、若手の自由な意見発表や、発想が先輩教師への遠慮から出なくなってしまったり、意見の相違からつぶされたりしてしまっただけではいけないので、先輩教師の指導をどの様に、どの程度まで若手職員の研修の中に取り入れていくかが今後の大きな課題の1つといえる。

次にB、Cグループの課題として、取りあげられたものの1つに研修時間の確保の問題がある。

例2 研修時間の確保について、(B、Cグループ)

- ① Aグループが十分研究し、話し合いが出来るだけの時間をしっかり確保してやってほしい。
- ② せっかくAⅠグループやAⅡグループの先生方が意欲的に研究したもので、ぜひ発表の機会と時間を与えてやってほしい。
- ③ BⅠ、BⅡグループでは、他のグループの指導に出て行かれる先生がいるので、メンバーの出入りがあって、研究に集中して取り組むことが出来ないことが多かった。

研修の時間が、他のグループと同時展開であるために種々の問題が起る。と同時に、研修時間の不足をうたえる者が多かった。今後、校務の運営上の無駄をなくし研修時間の確保に努力していかなければならない。

これらをまとめてみると、次のように要約されるのではなかろうか。

- (1) 自分達だけの自由な意見交換や研究のよさを認めながらも、先輩教師からの指導助言も希望している。……………このことは、先輩教師の指導助言のあり方の研究につながるものである。
- (2) 研究時間の確保がむずかしい。……………このことは、限られた時間内での研修を、どう効果的に進めるかという計画の問題と、研修時間だけが研修であるという固定的な考え方の打破が問題点として残る。
- (3) 自分たちの研究の結果の発表で、他のブロックとの連携に不安を感じている。……………このことについては、北郷小という教師集団の中での連帯意識の強まりとみられ、大変素晴らしいことであるが、一面、自分なりに努力したものを、他の多くの教師に認めてもらいたいという自己実現の欲求でもあるので、ぜひ、この問題は解決してみたい。
- (4) 各グループが固定的な組織でなく、何人かの出入りがあったため、研究に安定感が持てなかった。……………このことは、先輩教師が指導者につくという組織の結果であり、当初より予想されたことであったが、記録などを活用しての研究のしかたに今後の研究を進

めてみたい。

- (5) 各グループの研究と全体研修の問題については、その量や内容において、現職教育係として、さらに吟味を加え、希望にそえるよう努力の必要がある。

V おわりに

今年度、北郷小の実態のもとに、現職教育のあり方を計画し、実践してみたわけであるが、1年を経過し、その長所、短所がやっと明確にされてきたという感じである。

これからは、次年度の学校課題のもとに、この現職教育態勢をどのように活用し、効果あらしめるためにどう計画化するかが、大きな課題となってきた。

幸いなことに、全職員ともこの態勢を支持しているのので、この継続は心強いものがある。さらに、機会をみて、その後の経過を発表してみたいと考えている。

文責 千葉 昱， 竹内 敏昭， 五月女 満，

評

研修は教職員の使命である。教職員の研修の必要性と重要性を根拠づける基本的視点をその専門性に求めるという考え方が一般的に認められているようである。そして、専門職にふさわしい教師の姿として、
。 教育者としての使命感と教育愛
。 広い一般教養
。 教科についての専門的学力
。 教育理念、方法、発達心理の理解
。 すぐれた教育技術、等が上げられている。

北郷小学校の現職教育は、「若手の育成」を核として、経験年数別ブロックを組織し取り組まれたことに大きな意義がある。つまり、年令や価値観の異なる教師集団が一つの共同主題をもち、研究に取り組む場合、組織づくりや運営の面にさまざまな問題が生じがちであるが、それをみごとに克服していることである。大規模校の現職教育に大変参考になると思う。

また、校内研修の効果は、それが授業や日常の指導に結びついた時に最大となると云われるが、研修の内容は授業に直結したものが多くもられていることもすばらしい。

さらに、今後の方向として、継続的に進めていくとのことであるが、現職教育は、継続的・蓄積的なものでなければならぬと思うとき、この姿勢は大切なことである。おわりに、教育実践に埋没することなく、実践と研究・研修との結びつきの重要性を認識する教師を育てることが大切であろう。