

## 21 世紀の新しい学校のあり方に関する研究

— 新しい学校づくりを支える校内研修・研究と総合教育センターの役割 —

碓井 淑美<sup>1</sup>

神奈川県では、平成12年度から概ね10年間の計画で、県立高校改革に取り組んでいる。この改革を踏まえて各学校で取り組んでいくには、その具体化に努めていくことを担っている教員の意識改革や資質の向上が不可欠である。本研究では、県立高校改革が効果的に行われるように、校内研修・研究に焦点をあて、それを支援する立場にある総合教育センターの役割について考察した。

### はじめに

近年の急激な社会状況の変化の中で、子どもたちの規範意識や自他を尊重する意識の低下、不登校などが問題化している。このため、各学校では、21世紀を生きる子どもたちに、個に応じた確かな学力と豊かな心を育もうと、教育改革が進められており、公教育に対する期待が高まっている。

神奈川県では、平成11年度に策定した「県立高校改革推進計画」の下で、「多様な教育の提供」、「柔軟な学びのシステムの実現」、「地域や社会に開かれた高校作りの推進」を基本方針として、単位制普通科高校や総合学科高校など新しいタイプの学校の設置と共に、教育課程の弾力化の推進、学校間連携の拡大、ボランティア活動や地域・社会との連携による教育活動の促進、地域の意向を反映した学校づくりなどに取り組んでいる。

そのようななかで、教員の改革に対する意識について、現状と課題を聞くと、次のような回答がある。

- ・A高校では、年2～3回の校内研修により、教員の改革に対する共通意識はもてたが、教員が自校だけでなく県内全体の改革の動向を把握できるような研修を要望している。
- ・改革を進めるにあたり、教員全体で校内研修を行ってきたが、個人やグループでも研修ができるように工夫していきたい。
- ・学校の構想と現在の生徒のニーズに多少の相違がみられるので、生徒のニーズに応えることができるように、新たなカリキュラム開発をしていく必要がある。
- ・「カリキュラム・マネジメント」、「学校評価」、「生徒による授業評価」などの新しい取組に対する意識の差があり、教員全体で研修する時間をさらに増やしていきたい。
- ・校内研修を推進する分掌がある学校では、教員全員で改革に取り組もうとする意識が高いが、改革が一部の教員に委ねられている学校では、教員全体の意識の向上を図る必要がある。

このように、改革に対する教員の意識は学校間において温度差があり、課題も多様化している。

学校が地域・社会の期待に応えていくためには、教員一人ひとりが学校への所属意識を持ち、教育目標に向けて共通理解を図りながら、改革に取り組む必要があると考える。

本稿では、新しい学校づくりに向けて、教員がいかに学び続け、共に創造していくことができるかという視点から、学校現場のニーズを踏まえ、校内研修・研究のあり方や総合教育センターとしての役割について考察する。

### 研究の内容

#### 1 総合教育センターに求められる研修のニーズと課題

平成16年度総合教育センターの基本研修のうち、初任、10年、15年経験者研修、希望研修、「校長セミナー」などの受講者に対して、総合教育センターに対してどのような研修を要望しているのか、「研究・研修に関するアンケート」調査を行ったところ、次のような回答を得た。（回答数1198：小学校393、中学校242、高等学校326、盲・ろう・養護学校194、校長43）

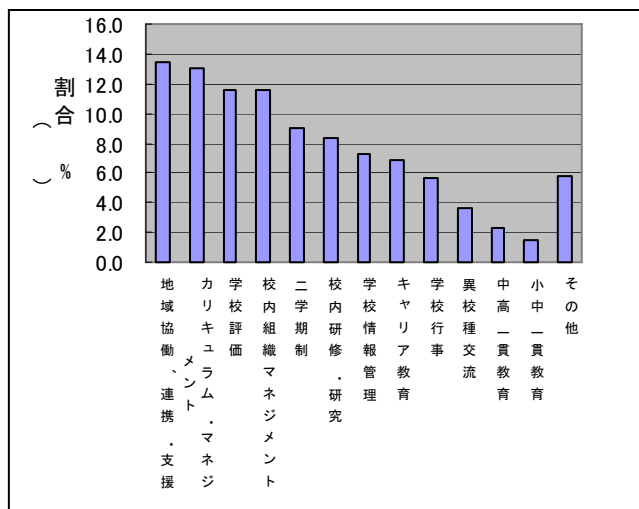
アンケートの中で、「学校において最も切実な課題及び関心のあるテーマは何か」と聞いたところ、「学校づくりに関する研修」では、「地域協働、連携・支援」が13.4%、「カリキュラム・マネジメント」が13.0%、「学校評価」と「校内組織マネジメント」が共に11.6%の順になっている。

また、「授業づくりに」関しては、「学習指導法」が18.0%、「教材開発」が12.4%、「学習評価」が10.2%の順である。（第1図、第2図参照）

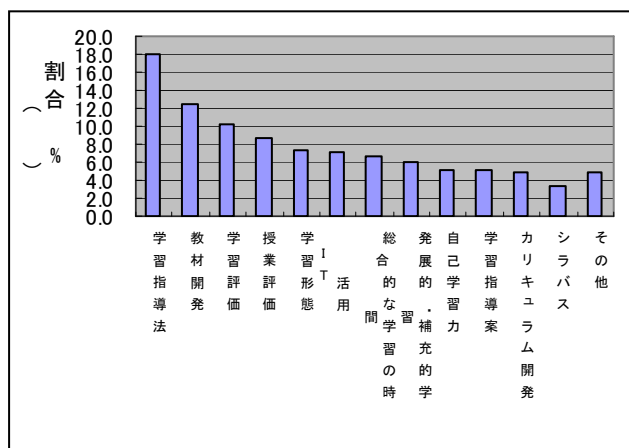
このように、新しい学校づくりの取組の中で教員が要望しているものは、カリキュラム編成や学校運営に関する知識や手法であり、授業づくりの取組では、学習指導法や教材開発などの授業の実践につながる研修を望む声が全体の3分の1になっている。

「研修を通して教職員に身につけてほしいもの」とい

う質問を教員と校長、教頭にしたところ、教員は、専門的知識が 25.2%、教科等指導力が 19.9%で、合わせて約 45%の教員が指導力向上に関する研修を求めており、



第1図 「学校づくり」に関すること



第2図 「授業づくり」に関すること

校長、教頭からもほぼ同じ結果を得た。

「総合教育センターから出された研究成果物の中で、役に立ったものは何か」という質問には、「教育課題に関するハンドブック」（例：『LD, AD/HD, 高機能自閉症の理解と支援のためのティーチャーズ・ガイド』）が 23.6%、「学習指導案など教育実践事例集」（例：『発展的・補充的な学習事例集（小・中学校）』）が 22.3%、「デジタル教材などの IT 教材」（例：『「IT を活用した授業作り」ハンドブック』）が 20.2%と、すぐに授業で実践できるものにニーズが集中している。

一方、改革が緒に就く前の平成 11 年度に当時の教育センターが教員対象に行った「今後受講したい研修内容」のアンケート結果をみると、次のようである。

（回答数 1014: 小学校 228, 中学校 268, 高等学校 518）

最も関心が高いのが、教科専門知識の 32.6%であり、次いで教科指導法 28.8%、コンピュータ操作

22.2%、児童・生徒理解 20.7%、学習指導要領・教育課程 15.9%、教育相談 15.8%、一般教養 12.6%、学習障害児等の理解 8.9%、教育課題 8.9%、情報教育 8.6%の順となっている。

このように、教員が要望する研修内容は、従来の内容と比べると、この数年のうちに変化しており、新しい学校への取組に向け、教員が研修に意欲的であることが伺える。

次に、カリキュラム・コンサルタントに寄せられた校内研修・研究に関する要望を見てみると、最も多いのが、専門知識に対するニーズと校内研修のあり方についてである。具体的には、次のようである。

- ・「シラバス」を整備することが求められている、「シラバス」とは何かを理解している教員が少ない状況で、教員が共通認識を持つことから始めたいが、推進できる人材が少ない。
  - ・「キャリア教育」が重要であると言われるが、「進路指導」との違いが分からない。
  - ・コンピュータの活用経験があまりない教員が多いため、IT を活用した授業の実践が進まない。また、研究指定校になったが、これまで学校としてまとまった研究をしておらず、研究の取組や進め方が分からない。
  - ・校内研究は一部の教員だけの研究であって、学校全体としての研究には至っていない。
  - ・教科や科目の専門性や閉鎖性が強く、他教員の授業を見ることはない。
- 他に、今日的課題として、特別支援教育に関する研修の要望が多い。

このように、「ゆとり教育」から「確かな学力」「心の教育」への教育の流れの中、自己点検・自己評価に基づく学校評価や説明責任が問われ、シラバスの作成や生徒による授業評価、さらには教育の情報化に対応した「IT を活用した授業の実施」、「生徒の個人情報保護」や「情報化社会におけるモラルの育成」など、教員の周りにはさまざまな課題が山積している。このような課題を解決し、急激な変化に対応していくためには、新たな知識の獲得や技能の習得が不可欠であり、学校全体としての校内研修・研究の重要性が高まっている。

## 2 特色づくりに向けた校内研修・研究の取組からの考察

神奈川県内の高等学校において、特色ある学校づくりに向けて、校内研修・研究をいかし、それを効果的に活用している学校の事例を参考にして考察すると、次のようなことがいえることができた。

校内研修・研究の推進に当たっては、自校の教育課題の洗い出しと解決が可能な課題について方途を探究すること、その課題解決に向けて教職員の意識

を喚起し、課題意識を明確にすること、推進のためのプロセスや計画を立案すること、それに全教職員で取り組めるような組織づくりを行うことなどが肝要である。

参考にした学校事例からは、いずれも校内研修・研究の導入・推進に当たって、校長が職員会議や意見交換会などの場において、学校の現状、学校経営のあり方、校内研修・研究の必要性を明確にし、新しい学校づくりへの足場を築き、校内研修・研究に多くの教員が参加できるような体制づくりや研究の進捗状況に合わせた研修テーマを設定するなど、円滑に学校づくりが推進されるように、教員の意識の改革に努力していることが共通している。

また、組織づくりも教員の課題意識に基づいた形成に努め、解決の方向性を見据えて取り組んでいることがわかった。

校内研修・研究の推進には外部の人材や外部機関を活用して、より充実した取組となるように工夫を図っていることも看過できない。その例として、総合教育センターのカリキュラム・コンサルタントの活用があるが、教員間では、「P（計画）D（実施）C（評価）A（改善）サイクル」、「学校評価」、「カリキュラム・マネジメント」などに対する意識が高まり、教員一人ひとりの資質の向上にもつながったことがうかがえた。

このように、校内研修・研究が、校長のリーダーシップのもとで、教員が自己の取組を明確にし、目的意識を持って学校づくりに一体的に取り組んでいることが、特色ある学校づくりへの成果を挙げる要因となっている。

### 3 校内研修・研究を支援する総合教育センターの役割

近年、学校では、カリキュラムづくりと評価の裁量権が拡大し、それに伴う説明責任が重視されている。その結果、学校では主体性が認められる場面が増え、それらに対応すべく研修や研究への取組が不可欠となっており、学校を支援する総合教育センターとしても、その果たすべき役割はますます増大している。

千々布（2004）は、論文「教育センターにおける『カリキュラムセンター機能』をめぐる改革動向」のなかで、各教育センターでコンサルタントと資料提供機能が重視される背景の要因の一つとして、「かつて支援を求める教師へのサポートは校内の教員間レベルで対処できていたのが、校内では有効な解決策が見いだせなくて、学校以外に支援リソースを求める教員が増えていると思われる。」と述べている。

総合教育センターのカリキュラムセンター機能としての主な業務は、第一に今日的な教育課題についてカリキュラムの調査研究・検証開発及び学習指導案や教

材・教具の開発、第二に各学校や地域における特色ある学校づくりや魅力ある授業づくりのコーディネーターとなる人材の育成、第三にカリキュラムに関する相談の受付（カリキュラム・コンサルタント）、第四にカリキュラム関連の情報収集や提供がある。

神奈川県では、平成13年に全国に先駆けて、「カリキュラム開発センター」を開設したが、カリキュラムセンターの中核として、確かな学力を育む授業づくりや特色ある学校づくりの支援に向けた資料の収集・提供や、カリキュラムに関する受付・相談（カリキュラム・コンサルタント）の場として利用されている。

今後さらに、学校改革や教育課程編成及び指導計画、指導方法、評価方法、教材・教具などについての相談が増大することが予想され、より迅速な資料や情報の提供、相談・支援、校内研修の専門的な指導者の派遣など、カリキュラム・コンサルタント事業のより一層の充実を図ることが必要である。

総合教育センターが行っている研修の重点事業の一つに、コーディネーター育成事業がある。この研修は平成13年度からスタートし、今年度で4年目を迎えているが、カリキュラムセンター機能を生かした人材育成の主要な取組として位置付けている。この研修講座は、特色ある学校づくりや魅力ある授業づくりを進める上で、その推進役となる人材の育成を目的としている。

コーディネーター育成講座には、6つの専門分野（平成16年度：特色ある学校づくり・小・中学校、特色ある学校づくり・高等学校、環境教育、情報化推進、教科・福祉、英語コミュニケーション能力育成）が設けられており、受講者は年間8回または10回で編成された研修プログラムに従って研修に取り組んでいる。

研修内容は高度で、今日的かつ多岐にわたるものなので、それぞれの講座にはスーパーバイザーを招いて、各専門分野のみならず、コーディネーターとしてのあり方や役割についても受講者に指導をお願いしている。コーディネーターの特色は、「研究と研修の一体化」にあり、実践的な研究の成果を学校や地域に戻り発揮するという大きな役割がある。

総合教育センターが、平成14年度コーディネーター講座（平成14年度：特色ある学校づくり・小・中、特色ある学校づくり・高、外国語教育・高、授業づくり・小、情報教育、総合的な学習の時間・小・中・高）の受講者98名にアンケート調査をしたところ、87名から次のような回答を得た。

講座の内容が有益であるという肯定的な意見が大半を占め、その理由としては、今日的課題に関する知識・技能を学べたこと、研修・研究の過程や方法を学べたこと、自校以外の先進的取組、施設の参観、他校（異校種）の教員との情報交換ができたことなどを挙げて

受講修了後1年以内にコーディネーターとして学校や地域の研修に取り組んだ事例の数は、「総合的な学習の時間」の内容を中心に81件と、研修・研究のリーダーとしての役割を果たしている。そのなかで、所属校以外の学校や地域での取組は21件あり、コーディネーターが所属校以外でも必要とされていることがわかる。

筆者もかつて、コーディネーター育成講座「外国語教育」の受講者の一人として、アクション・リサーチによる授業改善の研究を行ったが、生徒の学力向上にも予想以上の成果を挙げ、校内における研究授業には、英語科及び他教科の教員の参加も仰ぎ、良い情報交換の場となったとともに、授業改善の重要性やコーディネーターの役割について意識づけをすることができた。

総合教育センターの今後の課題としては、コーディネーター育成講座の目的や趣旨、講座修了後の具体的な取組などについての学校や地域への広報、コーディネーターが活躍できる場やシステムの開拓、コーディネーターの取組を一層進めるためのフォローアップ研修の設置など、コーディネーターが各学校の核となって校内研修・研究を推進していくことができるような環境づくりをより整備していくことが必要である。

このように、総合教育センターとしては、カリキュラム・コンサルタント事業やコーディネーター育成などの人的・物的支援を一層強化し、教員の研修に対する意識の高揚や校内研修・研究の活性化を図っていくことが重要である。

## まとめ

神奈川県の高校では、子どもたちが自らの進路希望に基づいて、特色に応じた学校選択を主体的にできるように、今年度から学区を撤廃し、全県において自由に学校を選択できる入学者選抜制度を導入した。これにより、各学校には、今後もさらに生徒のさまざまな希望に応えるべく、特色ある学校づくりへの一層の充実を図ることが求められている。

総合教育センターとしては、教員の研修意欲や要望に応じられるように、「eラーニング」の作成、サテライト研修講座の強化、校内研修・研究が活性化されるべく企画や運営のサポート、特色ある学校づくり、魅力ある授業づくりのための人材育成、校内研修・研究の講師の派遣など、教員が容易に、積極的に校内研修・研究に参加できるような体制を一層整えていくことが大切である。

校内研修・研究は教員個人の力量を高めるばかりでなく、学校全体の力にするためのものであり、その成果は学校や地域に還元されなくてはならない。それには、教員一人ひとりが、校内研修・研究を職能研修(OJT: on the job training)として捉え、学校が掲

げる教育目標へのビジョンの共有化や教員の資質の向上を図りながら、新しい学校づくりに向けて、学校全体としての力を発揮していかなければならないと考える。

神奈川県では、今年度、平成17年度から始まる「県立高校改革推進計画」後期実施計画が発表され、平成21年度までに新しいタイプの学校として18校が誕生する。新しいタイプの学校だけでなく本県全校で取り組んでいる県立高校改革は、教員の意識改革にもつながっており、校内研修・研究は、学校改革を推進していくうえでの重要な基盤となっている。

総合教育センターとしては、学校現場のニーズに迅速に対応しながら、改革推進に向け、より先導的で実践的な学校支援をしていくことが重要である。

## おわりに

本研究は新しい学校づくりに向けて、校内研修・研究の必要性・有用性について考察した。今次の教育改革の途上にある学校の教員には、改革への対応、資質の向上、生涯キャリアへの確立などが求められている。

総合教育センターは、教員の研修・研究の中核機関として、各教育機関と協働しながら、より一層の学校支援の充実を図っていかなくてはならないと考える。

稿末にあたり、懇切なる御指導を賜った国立教育政策研究所・主任研究官の千々布敏弥先生に謝意を申し上げます。

[助言者]

国立教育政策研究所 千々布 敏弥

## 引用文献

千々布敏弥 2004 「教育センターにおける『カリキュラムセンター機能』をめぐる改革動向」(『国立教育政策研究所紀要』第133集) P.41

## 参考文献

神奈川県立総合教育センター 2004 「研修・研究に関するアンケート調査」  
神奈川県立教育センター 2001 「県立教育センターの研修に関するアンケート調査(教員対象)」  
国立教育研究所教育経営研究部 1998 「教員の研修・自己啓発活動に関する実態調査研究最終報告書」  
尾木和英 1999 『校内研究辞典』 ぎょうせい  
黒崎勲 2004 『新しいタイプの公立学校』 日日教育文庫  
高倉翔(監修)・尾木和英(編集) 2000 『自主・自立を支える新しい連携づくり』 教育開発研究所  
中留武昭 1984 『校内研修を創る—日本の校内研修経営の総合的研』 エイデル研究所  
中留武昭・論文編集委員会 2003 『21世紀の学校改善』 第一法規