

『教職大学院・教育委員会・公立小中学校の互惠関係による校内研修向上プログラム「協働校内研修・静岡大学-富士市モデル」のマニュアル化』調査研究事業について：資質能力向上アンケート調査分析

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻 公開日: 2013-04-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 石上, 靖芳, 益川, 弘如 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10297/7301

『教職大学院・教育委員会・公立小中学校の互恵関係による校内研修向上プログラム「協働校内研修・静岡大－富士市モデル」のマニュアル化』調査研究事業について

I 調査の実施団体・実施者名

団体名	氏名	職名	実施体制・分担
静岡大学	梅澤 収	教育学部長	調査責任者
	菅野 文彦	教育学部教授・教育実践総合センター長	調査副責任者
	原田 唯司	教職大学院教授・教育実践高度化専攻長	マニュアル作成部会
	長崎 栄三	教職大学院教授	マニュアル作成部会
	山崎 保寿	教職大学院教授	協働校内研修分析部会
	村山 功	教職大学院教授	協働校内研修分析部会
	石上 靖芳	教職大学院准教授	協働校内研修分析部会
	益川 弘如	教職大学院准教授	協働校内研修分析部会
	山本 真人	教育学部准教授・教育実践総合センター	アンケート調査部会

(文部科学省との連絡・契約担当者)

氏名	大学等名・職名	大学等所在地・電話番号・FAX・e-メール
水野 圭一	静岡大学学務部教務チーム 副課長(教務担当)	〒422-8529 静岡市駿河区大谷836 TEL. 054-238-4257 FAX. 054-238-5347 E-Mail: gkyoumu2@adb.shizuoka.ac.jp
(事務担当者) 鈴木 健太	静岡大学学術情報部産学連携 チーム主査(産学連携担当)	TEL. 053-478-1002 FAX. 053-478-1668 E-Mail: oksuzuk@ipc.shizuoka.ac.jp

(協力する教育委員会・大学等の連絡担当者)

氏名	教育委員会名・職名	教育委員会所在地・電話番号・FAX・e-メール
奥園 好文	富士市教育委員会学校教育課 参事兼教育指導室長	〒417-8601 静岡県富士市永田町1丁目10 0番地 TEL.:0545-55-2869 FAX.:0545-5 3-2862 E-Mail: gakukyou@div.city.fuji. shizuoka.jp

Ⅱ 調査の内容

1. 調査テーマ

テーマ名：教職大学院・教育委員会・公立小中学校の互惠関係による校内研修向上プログラム
「協働校内研修・静岡大学－富士市モデル」のマニュアル化

2. 調査の具体的方法等

(1) 目的

本調査は、静岡大学教職大学院、富士市教育委員会、市内連携小中学校である、富士市立鷹岡小学校、富士市立富士中央小学校、富士市立吉原北中学校との協働によって、教職大学院院生と現場の教員が協働しながら校内研修と授業力量の質的向上を目指し開発・構築してきたプログラムを評価し、その成果を明らかにするとともに、他地域でも活用可能な汎用的な研修モデルとして整理することである。

(2) これまでの取り組み

2007年度より5年間にわたり継続的に、富士市教育委員会と静岡大学教職大学院の連携のもと教職大学院の実習の一環として、富士市内の公立小中学校に教職大学院生と大学教員がチームで訪問し、終日、校内研修に協働的に参加、単元開発とその評価、最新の教育方法などの有効性等を双方多様な視点から議論をすることで、院生、現場教員双方の実践的指導力の質的な向上を目指した互惠関係研修プログラムを開発・構築してきている。2008年度より年々対象校や回数を増やし、2011年度は3校にのべ15回協働で校内研修を実施している。また2010年度以降は、院生が連携校先で提案授業と研修を実施し、先進的な校内研修のあり方についても議論するという機会を定期的に設定し、プログラムの質的向上を図ってきている。具体的な内容として、単元構成方法、授業構成などの効果的な教授方法、ジグソー学習法を初めとする子どもの学びを深める効果的な協調学習、パフォーマンス課題の設定とその評価方法などの最新の教育内容や教育方法を軸に、これらの新しい学びの認識の獲得及び日々の実践につなげていけることを念頭に据え、取り組んできている。

(3) 調査内容

これまで5年間で反省的にデザインを修正しつつ、教職大学院、教委、連携協力校とそれぞれにおいて互惠関係を積み上げてきた。協働校内研修をモデル化し、汎用的な実施プログラムとして整理するため、静岡大学教職大学院・富士市教育委員会・連携協力校の教員等にアンケートを実施し、その効果や課題について数量的な視点から明らかにする。また、富士市教育委員会、富士市立鷹岡小学校、富士市立富士中央小学校、富士市立吉原北中学校の連携協力校にインタビュー調査を併せて実施し、質的な視点から具体的な成果や課題について明らかにして報告する。

Ⅲ アンケート調査の実施

1. アンケート調査の概要

アンケート項目は、事業の評価や校内研修の活性化に関する要因を中心に、「基本情報」、「本事業に関する効果等」、「満足度」、「組織体制」、「目標の設定」、「研修の具体的な内容」、「同僚性」の7カテゴリーを設定した。「基本情報」では、性別、年齢、教職年数等に関して7項目、「本事業に関する効果等」では、大学との連携による研修の活性化等について5項目、「満足度」では、自校の校内研修への満足ややりがいについて6項目、「組織体制」では、研修に関する校内の雰囲気や研修主任のリーダーシップ等に関して12項目、「目標設定」では、研修テーマの共有や

具体性等について9項目、「研修の具体的な内容」では、研究授業の協議視点の設定や具体的な手立て等について11項目、「同僚性」では、教員同士のコミュニケーションや協働性について10項目、計53項目を設定した。また、「校内研修の活性化要因」と「本年度の校内研修の具体的な成果」に関して自由記述の項目を設定した。また、選択肢は、「5. 強く思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない」の5件法を用いた（資料2：P.50～53を参照）。

2. アンケート実施

(1) アンケート実施日：平成24年2月3日～2月8日

富士市教育委員会文書便により送付・回収を行った。

(2) アンケート対象：

① 富士市内連携協力校

鷹岡小学校、富士中央小学校、吉原北中学校、吉原第二中学校の全教職員

② 富士市内公立小中学校（①以外）

小学校 25校、中学校 14校 の各校の教務主任、研修主任、20代、30代、40代、50代の教員それぞれ1名の抽出

※ 連携協力校とそれ以外の富士市内の公立小中学校との比較を行うため、吉原第二中学校は、大学院との連携関係はないが、関係教員が継続的に関わっているため、①として取り扱った。

(3) アンケート回収結果

① 富士市内連携協力校 小学校 50名、 中学校 58名

② 富士市内公立小中学校（①以外） 小学校 142名、 中学校 83名

小学校 合計 192名、中学校 合計 141名 合計 334名

3. アンケート調査結果

(1) 事業効果

事業効果の結果は、表1に示した通りである。各設問に関する、小学校の連携協力校（以後、「小連携校」）、市内公立小学校（以後、「他小学校」）、中学校の連携協力校（以後、「中連携校」）、市内公立中学校（以後、「他中学校」）の項目の平均は、小学校で3.46～4.36、中学校で3.57～4.26となっており、「4：そう思う」を中心に選択されている傾向にある。中でも、小連携校と他小学校において有意差*がみられた項目は、「2-(2)：本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている」の1つであり、小連携校が他小学校より有意に高い結果となっている。小連携校では、大学を初めとする外部との連携を積極的に図っているという認識を強くもっていることが窺える。

また、中連携校と他中学校において有意差がみられた項目は、「2-(2)：本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている」と「2-(3)：市教委指導主事と大学教員が合同で実施す

*有意差とは偶然には生じ得ない平均の差のことをいう。2つのグループの平均の差を統計的に検証するために用いる。
*** $P < .001$ を 0.1%水準、** $P < .01$ を 1%水準、* $P < .05$ を 5%水準として、有意であることを示している。†. $05 < p < .10$ は有意傾向を示している。本文で使われている「有意に高い」は、2つのグループ間の平均の差であり、t検定を用いている。

る訪問は効果的である。」の2つの項目であり、中連携校が、他中学校より有意に高い結果となっている。大学を初めとする外部との連携を積極的に図っているという認識や富士市教育委員会との合同で行っている計画訪問を効果的に捉えていることが窺える。さらに「2-(1)：研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。」の項目においては、中連携校が高く有意傾向を示している。

以上のことから大学と教育委員会との連携事業の成果について中学校の連携協力校が比較的その効果を認めているという結果となっている。

表1. 事業効果についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
事業 満 果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	3.62	3.79		4.09	3.89	†
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている	4.20	3.48	***	4.23	3.58	***
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する訪問は効果的である。	3.54	3.46		3.93	3.57	***
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.08	4.05		4.12	3.95	
	2-(5)	校内研修の充実は教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.32	4.36		4.14	4.26	

※ 数値は平均を示している。(† p<.10 ***p<.001)

(2) 満足度

満足度の結果は、表2に示した通りである。各設問に関する、小連携校、他小学校、中連携校、他中学校の各項目の平均は、小学校で3.46~4.50、中学校で3.70~4.58となっており、小中学校ともに「4：そう思う」を中心に選択されている傾向にある。小連携校と他小学校と有意な差が見られた項目は2つである。1つは、「3-(5)：学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。」であり、他小学校が小連携校より、有意に高い結果であった。しかし、平均をみれば、小連携校が4.16、他連携校が4.39になっており、もともと両者とも高い肯定がされている上での差であると考えられる。もう1つは、「3-(6)：日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。」である。小連携校が他小学

表2. 満足度についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
満 足 度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	3.92	3.86		4.00	3.83	†
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	3.96	4.07		3.96	4.02	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	3.96	3.99		3.86	3.89	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.40	4.50		4.55	4.58	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.16	4.39	*	4.23	4.31	
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	4.00	3.67	*	3.70	3.48	

※ 数値は平均を示している。(† p<.10 *p<.05)

校よりも高い結果となっている。これは逆転内容の設問であるが、このことから小連携校の教職員は日々多忙のため研修に取り組めないという認識を他小学校の職員よりも高く抱いていることが窺える。

中学校においては、有意な差が見られた項目は無かったが、「3-(1)：自校の校内研修の内容に満足している。」の項目において、中連携校が他中学校よりも高く有意傾向が見られる。中連携校においては、他中学校よりも研修内容へ満足していることが窺える。

この満足群の中で特筆すべきことは、「3-(4)：生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。」の項目の平均が、小連携校(4.40)、他小学校(4.50)、中連携校(4.55)、他中学校(4.58)とそれぞれの項目の中で一番高い平均を示していることである。このことは、小学校、中学校の教師が常に自身の授業を高めていきたいという強い気持ちをもっていることの証左であり、力量形成を図っていくための校内研修の推進と活性化は、各学校の取り組みとして重要な位置づけになると捉えることができる。

(3) 組織体制

組織体制の結果は、表3に示した通りである。各設問に関する、小連携校、他小学校、中連携校、他中学校の各項目の平均は、小学校で3.27～4.03、中学校で2.81～4.37となっており、項目において高低のばらつきが見られる。平均の高い項目には、「4-(1)：校内研修は学校経営の中核に位置付けている。」、「4-(6)：管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。」、「4-(7)：管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。」などであり、管理職のリーダーシップや助言機能が機能していること、校内研修が学校経営の中核におかれている経営方針を高く評価している。平均の低い項目には、「4-(10)：学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。」、「4-(11)：地区の異種校（小中連携）と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。」、「4-(12)：外部人材（学習ボランティア）の有効な活用が進んでいる。」などであり、新学習指導要領の内容の検討、小中合同研修、ボランティアなどの外部人材の活用に関しては、あまり積極的な取り組みではなく、どちらともいえないという中立的な認識をもっていることが窺える。

小連携校と他小学校とにおいて有意な差が見られた項目は2つである。1つは、「4-(5)：校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。」であり、他小学校が小連携校より有意に高かった。小連携校においては、校外の研修に参加できないのは、「3-(6)の結果で示された多忙なため校内研修に取り組めない」と認識しているのに関連し、校外の研修への参加も難しいと認識していることが推察できる。もう1つは、「4-(9)：新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。」であり、小連携校が他小学校より有意に高かった。これは、「ジグソー学習法」、「パフォーマンス評価」、「理科における工作的発問」などを大学院側が、小連携校で実施しており、このような取り組みが小連携校において評価されているものと推察することができる。

中連携校と他中学校と有意な差が見られた項目は4つである。「4-(2)：研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。」と「4-(7)：管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。」の項目においては、他中学校が中連携校より有意に高い結果となっている。他中学校において、管理職のリーダーシップとともに校内研修における助言が有効に機能していることを推察できる。ところが、「4-(6)：研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。」の項目は、中連携校が他中学校より有意に高い結果となっている。このことから中連携校では、研修主任のリーダーシップが基軸となり、他中学校では校長をはじめとする管理職のリーダーシップが基

軸となって校内研修が進められていることが推察できる。最後の「4-(5)：校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。」の項目は、他中学校が中連携校より有意に高かった。これは小学校と同様な傾向となっている。

表3. 組織体制についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付いている。	4.04	4.03		3.88	3.95	
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.92	3.96		3.86	4.21	**
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.94	3.91		3.81	3.60	
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.96	3.89		3.88	3.68	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.40	3.73	**	3.42	3.67	*
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.12	4.01		4.37	3.78	***
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	4.02	4.01		3.96	4.19	*
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.80	3.61	†	3.68	3.58	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.94	3.66	**	3.73	3.58	
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。	3.38	3.44		3.23	3.19	
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.26	3.27		3.41	3.35	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	3.40	3.43		2.89	2.81	

※ 数値は平均を示している。(† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

(4) 目標設定

目標設定の結果は、表4に示した通りである。小連携校、他小学校、中連携校、他中学校の各項目の平均は、「5-(7)」の項目を除いて、小学校で3.89～4.28、中学校で3.72～4.23となっており、小中学校ともに「4：そう思う」を中心に選択されている傾向にある。「5-(7)：子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。」の項目においては、他小学校が3.55、中連携校が3.16と低かった。

小連携校と他小学校と有意な差が見られた項目は、「5-(9)：言語活動の充実を意識した研修が推進されている。」の1つであり、小連携校の方が他小学校よりも有意に高い結果となっている。これは、言語活動は今回の学習指導要領で取り上げられている目玉であり、小連携校においては、これらのことを意識して取り組んでいることが窺われる。ちなみに連携校の1つである鷹岡小学校は、本年度から重点目標に「言語活動の充実」を設定し校内研修を推進しており、これらの影響を受けているものと考えられる。

中連携校と他中学校と有意な差が見られた項目は、「5-(3)：研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。」と「5-(7)：子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。」の2つである。いずれにおいても、他中学校が中連携校よりも有意に高い結果となっている。中連携校においては、他中学校よりも研修内容が学校教育目標の実現につながっていることや、確かな学力を育てていることを他中学校よりも実感していないという認識をもっていることが窺える。さ

らに、「5-(9)：言語活動の充実を意識した研修が推進されている。」の項目において、中連携校が他中学校より高く有意な傾向を示していた。このことは、小学校と同様な傾向を示しており、新学習指導要領で示されている言語活動の充実を意識し、校内研修が推進されていることが推察できる。

表4. 目標設定についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多くの職員に共有されている。	4.16	4.15		4.02	3.99	
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.96	4.00		3.89	3.80	
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.20	4.24		4.05	4.23	*
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.90	3.90		3.82	3.88	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	4.02	3.94		3.93	3.90	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.96	3.89		3.84	3.78	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.62	3.55		3.16	3.47	*
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭においた研修が推進されている。	3.94	3.88		3.82	3.78	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	4.28	3.99	**	3.96	3.72	†

※ 数値は平均を示している。(† p<.10 *p<.05 **p<.01)

(5) 研修内容

研修内容の結果は、表5に示した通りである。小連携校、他小学校、中連携校、他中学校の各項目の平均は、「6-(1)：研究収録（紀要）等を作成し有効に活用している。」と「6-(9)：研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。」などのいくつかの項目で低いものが見られるが、小中学校ともに「4：そう思う」を中心に選択されている傾向にある。ただし、「6-(9)」は逆転内容であるので実際は肯定的な評価になるものと考えられる。

小連携校と他小学校と有意な差が見られたのは、「6-(4)：単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている。」の1つであり、小連携校が他小学校より有意に高い結果となっている。小連携校においては、他小学校より事前研修において単元構想やカリキュラム開発に高い意識をもって校内研修に取り組んでいることが窺える。

中連携校と他中学校と有意な差が見られた項目は、5つである。「6-(1)：研究集録（紀要）等を作成し有効に活用している。」、「6-(2)：研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている。」、「6-(3)：大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている。」の3つ項目においては、中連携校が他中学校より有意に高い結果となっている。中連携校においては、研修収録などの活用により研修成果の蓄積を図ったり、マンネリ化させないための工夫を図ったりすることで研修を推進していることが窺える。さらに、「6-(4)：単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている。」では、小連携校と同様に、事前における単元構想やカリキュラムの開発が他小学校より高く評価されており、中連携校においては、事前研修が重要な位置づけとなっていることが窺える。最後の1つの項目は、「6-(8)：事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。」であり、この項目は、他中学校が中連携校より有意に高い結果となっている。他中学校の方が、授業記録やビデオを活用して研修に取り組んでいることが窺える。

表5. 研修内容についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
研修内容	6-(1)	研究収録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.10	2.99		3.04	2.73	問
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.64	3.53		3.75	3.25	問問
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	3.78	3.66		4.16	3.78	問問
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.90	3.52	問問	3.47	2.94	問問
	6-(5)	事後検討会では協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている。	4.02	3.92		3.95	3.95	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	3.94	3.84		3.84	3.78	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	3.94	4.00		4.00	3.90	
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.40	3.38		3.63	4.11	問問
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.62	2.67		2.79	2.90	
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.76	3.76		3.88	3.78	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.28	4.28		4.30	4.36	

※ 数値は平均を示している。(† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

(6) 同僚性

同僚性についての結果は、表6に示した通りである。各設問に関する、小連携校、他小学校、中連携校、他中学校の各項目の平均は、小学校で3.72~4.32、中学校で3.41~4.38となっており、小中学校ともに「4：そう思う」を中心に選択されている傾向にあり、全般的に高い評価となっている。小連携校と他小学校で有意な差が見られた項目は、「7-(1)：教員間で授業や教材についてよく話し合

表6. 同僚性についての比較

群	番号	質問項目	小連携 (n=50)	他小学 (n=192)	t検定	中連携 (n=58)	他中学 (n=83)	t検定
同僚訪	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	4.12	3.90	問	3.74	3.73	
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.32	4.20		4.30	4.38	
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.12	4.04		4.00	3.95	
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	4.20	4.08		3.96	4.16	†
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	3.82	3.92		3.93	3.71	†
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	4.00	4.06		3.96	3.79	
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	3.98	3.92		3.93	3.78	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	4.18	4.06		3.91	3.83	
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.76	3.72		3.74	3.41	問
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.08	4.27		4.05	4.28	†

※ 数値は平均を示している。(† p<.10)

っている。」の1つであり、小連携校が他小学校より有意に高い結果となっている。教師間で授業や教材について話し合っているということは、授業改善を進め専門性を高める上で必要不可欠のことであり、小連携校においては、そのような同僚性を高く評価していることになる。中連携校と他中学校と有意な差が見られた項目は、「7-(9):お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。」の1つであり、中連携校が他中学校より有意に高い結果となっている。中連携校が他中学校よりも互いに授業を公開し意見交換をしていることが窺える。中連携校の1つは、学習指導に関する市教委研究指定を受けているため、その要因がこの結果に影響しているものと考えられる。その他に有意傾向を示した項目に、「7-(4):学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。」と「7-(5):中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。」の2つの項目がある。前者は他中学校が中連携校よりも高く、後者は、中連携校が他中学校より高い結果であった。中連携校においては、研修主任のリーダーシップが高かったのと同様に、中堅やベテランのリーダーシップが校内研修で発揮されていることが窺える。

(7) 総括

アンケート調査による小連携校と他小学校、中連携校と他中学校との比較から次のことが明らかになったといえる。「事業効果」では、小連携校では大学との積極的な連携を図っているとの意識をもっているが、他の項目では差はみられない。一方、中連携校においては、大学との連携や富士市教育委員会の計画訪問等への同行を他中学校より効果的であると捉えている。「満足度」では、小学校、中学校ともに校種に関係なく校内研修や教育実践に対して高い評価をしている。とくに、ほとんどの教師が生涯にわたって授業力を高めて生きたいと強く感じていることが明らかとなった。「組織体制」では、小連携校では、新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする点において、他小学校より高く革新的な組織風土をもっている。中連携校においては、研修主任のリーダーシップのもと授業研究が進められ、他中学校では、管理職のリーダーシップとその助言機能が有効に働いているというように、誰が研修推進のリーダーシップを取っているかに相違が見られた。どちらかといえば、研修主任や中堅・ベテランのリーダーシップは、ミドル層の活躍であり、学校組織における自律性の発揮として捉えたい。「目標設定」では、小連携校では、今日的課題である言語活動の充実を意識した研修が他小学校より推進されている。同様に中連携校において他中学校より言語活動の充実が意識されているといえる。「研修内容」では、小連携校、中連携校ともに単元構想やカリキュラム開発などの事前研修が積極的に行われていることが他小学校、他中学校より高い結果となっている。このことは、小中の連携校において、唯一共通して有意に高かった項目であり、特筆すべき点である。さらに中連携校では、大学教員などの外部指導者を有効に活用し、研修をマンネリ化させないアイデアや工夫が意図的に位置づけられていることが他中学校より高い結果となっている。「同僚性」では、小連携校では、普段から教師間で授業や教材に関することが他小学校よりよく話し合われている。中連携校では、お互いに授業を見せ合い建設的に批評し合う雰囲気が他中学校より高くなっていたことである。

(8) 各群の相関及び考察について

小学校、中学校におけるそれぞれの「事業効果」、「満足度」、「組織体制」、「目標設定」、「研修内容」、「同僚性」の5つの群に関してそれぞれの相関関係の結果を示したものが表7である。右上が小学校のものであり、左下が中学校のものである。小中学校ともにそれぞれ15項目全てにおいて1%水準で

表 7. 各群間の相関係数

	事業効果	満足度	組織体制	目標設定	研修内容	同僚性
事業効果		.446**	.426**	.444**	.579**	.312**
満足度	.529**		.584**	.581**	.572**	.543**
組織体制	.585**	.553**		.724**	.711**	.637**
目標設定	.546**	.657**	.776**		.716**	.680**
研修内容	.593**	.587**	.675**	.734**		.630**
同僚性	.343**	.534**	.555**	.634**	.533**	

** p < .01

右上は小学校、左下は中学校

有意な相関が見られた。中でも小学校において、「組織体制」と「目標設定」(r=.724)、「組織体制」と「研修内容」(r=0.711)、「目標設定」と「研修内容」(r=.716)の3つのそれぞれの間に強い相関関係があることが分かった。同様に中学校においても「組織体制」と「目標設定」(r=.776)、「目標設定」と「研修内容」(r=.734)と2つのそれぞれの間に強い相関関係があることが分かった。

以上のことから、「組織体制」、「目標設定」、「研修内容」の3つの内容が相互に強い影響を及ぼし合っていることから、これらの要因が校内研修を活性化させていく上で重要な内実を示しているものと考えられる。

「組織体制」の具体的な内容として、授業改善を軸とする校内研修が学校経営の中核に位置付いていることを前提にリーダーシップを発揮する管理職、研修主任の存在が見えてくる。さらに新しい学習方法や評価法を採り入れていく革新性やアイデアを出しあっていく斬新性がその組織風土に根付いていることが鍵となる。また、「目標設定」では、研修の方向性や具体的なテーマを全体で共有していくこと、研修内容が日々の実践につながっていること、学校教育目標の実現につながっていること等を実感できていることが内発的な動機を高めることにつながる。さらに、教師一人ひとりの課題意識の明確化や自律的な取り組みが肝要となる。「研修内容」は、大学教員をはじめとする外部の人から専門的知識の助言、情報の提供を受けること、研修方法に斬新なアイデアや工夫を盛り込むことでマンネリ化を防ぐこと、年間の見通しをもち、継続的に成果と課題を共有していくそのプロセスと研究の蓄積が大事である。そして単元構想やカリキュラムを開発する事前研修の充実が事後研修の充実につながるものと考えられる。そしてこれらのことを踏まえ、教師間の人間関係の側面から支えるものが「同僚性」である。協働して目の前の子どもを育てるために、教師がお互いに支え合いながら切磋琢磨し、コミュニケーションを活性化させ、力量を高めていこうとする姿勢や研修風土が組織文化として学校の中に根付いていることが、校内研修活性化の前提となる。これらの要因が関連し合い持続して高まっているときにこそ、多忙感を超え、専門職として力量向上を実感できる充実した校内研修の実現につながるものと考えられることができる。

(9) 自由記述の分析

「校内研修の活性化要因」と「本年度の校内研修の具体的な成果」に関して、自由記述の項目を設定した。回答のあったのは、20代が26名、30代が31名、40代が38名、50代が33名、管理職・主幹教諭・教務主任が28名、研修主任が21名の計177名に記述の回答があった。自由記述の内容を大学教員、教職大学院の現職院生の6名、学部卒院生の2名の計7名で検討したところ、その内容は、

「教職員のコミュニケーション」、「授業の公開」、「外部との連携協力」、「研修テーマ・手立ての共有」、「事前・事後研修の充実」、「管理職・研修主任等のリーダーシップ」、「その他」の7つに分類が可能となった。例えば、「教職員のコミュニケーション」では、「校内研修という枠にとられず、日々授業のことを気軽に話し合えること（小学校）」と「研修部を中心に授業改善の方向性を話し合う雰囲気作りをしていくことが必要である（中学校）」であり、「授業の公開」であれば、「とにかく授業を見せ合って、子どもの普段の表れをも加味しながらざっくばらんに話し合えることが大切（小学校）」と「普段から他の先生の授業を参観させてもらったり、自分の授業を見てもらったりしている（中学校）」という記述がそれに相当する。これらの記述を、「20代」、「30代」、「40代」、「50代」、「管理職・主幹教諭・教務主任」、「研修主任」の6つの属性で分類し（以後、「世代別属性」）、その内容を整理したものが、表15～表20であり、具体的な記述を抜粋して掲載してある。また、それぞれの属性において、その出現率を集計し一覧にしたものが表14である。それぞれの属性において、人数が異なっているので、百分率に換算し、大きい順に整理してある。世代別属性で捉えられている校内研修活性化の要因には相違が見られる。例えば、第一位を見てみると、「20代」、「30代」、「40代」は、「事前・事後研修の充実」が一番多く、「管理職・主幹教諭・教務主任」と「研修主任」においては、「教職員のコミュニケーション」が一番多くなっている。このことは、世代、役職、分掌で校内研修の活性化要因への意識に相違があることを示しており、それぞれの世代が充実度と満足度を高めていく上でも参考になるものと思われる。なお、表8-A～表13-Bは、アンケート調査をもとに作成したクロス集計とそのグラフである。また、資料1は、協働校内研修・静岡大学－富士市モデルを図式化したものであり、資料2は、アンケート調査で使用した質問紙である。

以上のことから、それぞれの学校の文脈に応じて、研修の活性化が図られているに相違ないが、アンケート調査で得られた情報を基に、各校が自校の校内研修の内実を再考し、校内研修の現状と今後の展望について多いに語り合っていたきたい。そして、今後の研修推進の指針にしていただければ幸いである。それが本調査の最大の意義と成果であると考えます。

小中連携校との比較を通して、分析を行ってきたが、年度末のお忙しい時に、このような調査を快諾していただいた富士市教育委員会と富士市内の先生方に感謝とお礼を申し上げます。

なお、調査研究をまとめるにあたり、添付した表8A～表13A、資料2の作成を石上が、表8B～表13B、資料1は、益川がそれぞれ分担し作成した。

(文責 教職大学院 石上靖芳)

「協働校内研修・静岡大学—富士市モデル」



協働校内研修・実施の流れ

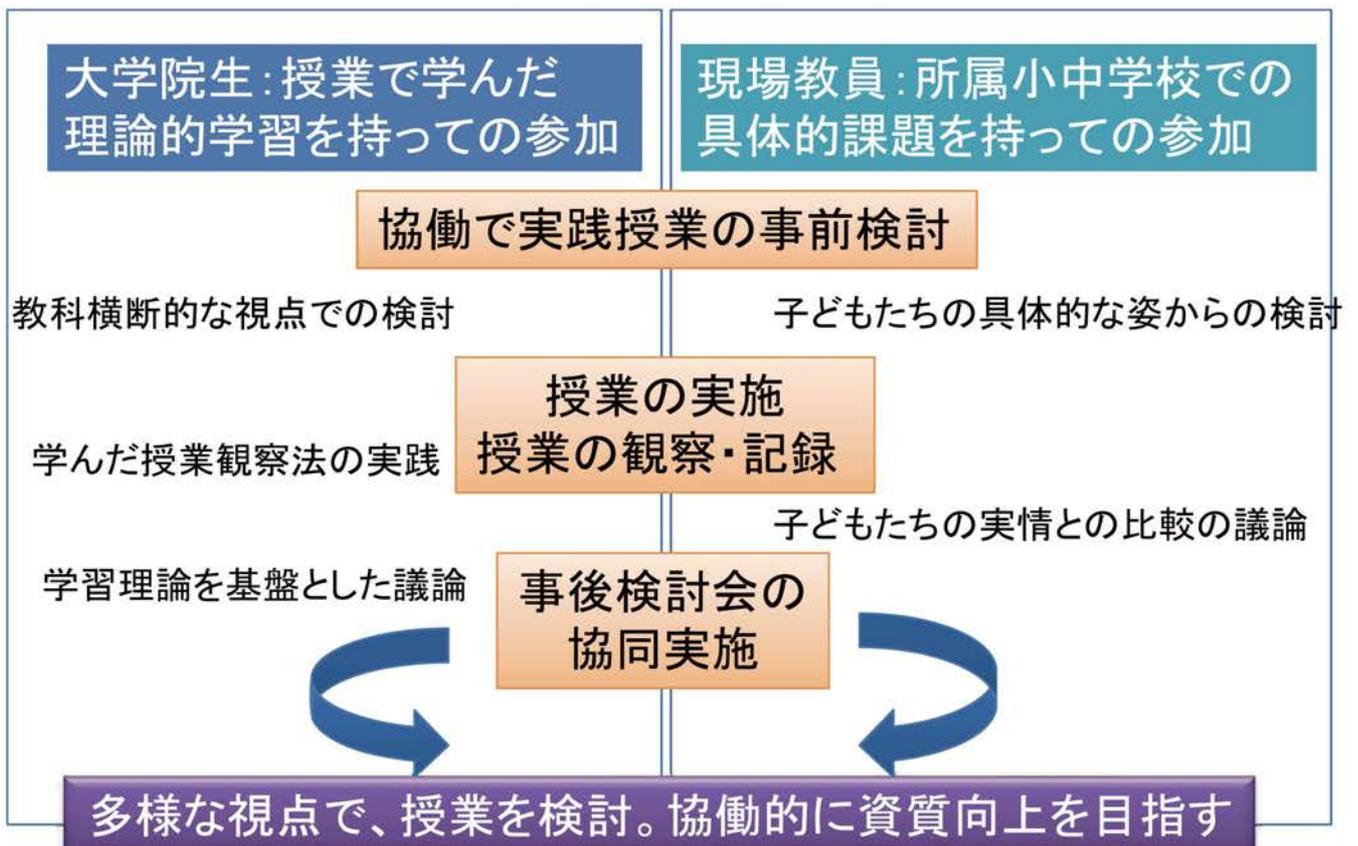


表8-A. 連携小学校と富士市内小学校との比較

群	番号	質問項目	小学校連携協力校 (n=50)		富士市公立小学校 (n=142)		
			平均	SD	平均	SD	
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	3.62	0.58	3.79	0.60	問
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	4.20	0.51	3.48	1.04	
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。	3.54	0.59	3.46	0.72	
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.08	0.56	4.05	0.59	
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.32	0.51	4.36	0.59	
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	3.92	0.40	3.86	0.65	問
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	3.96	0.40	4.07	0.53	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	3.96	0.40	3.99	0.61	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.40	0.51	4.50	0.60	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.16	0.51	4.39	0.50	
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	4.00	0.68	3.67	1.00	
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付けている。	4.04	0.48	4.03	0.62	問
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.92	0.54	3.96	0.70	
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.94	0.44	3.91	0.71	
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.96	0.44	3.89	0.65	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.40	0.60	3.73	0.66	
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.12	0.75	4.01	0.68	
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	4.02	0.44	4.01	0.57	
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.80	0.50	3.61	0.67	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.94	0.38	3.66	0.66	
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻りに意見交換がなされている。	3.38	0.51	3.44	0.68	
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.26	0.74	3.27	0.96	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	3.40	0.68	3.43	0.87	
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多くの職員に共有されている。	4.16	0.51	4.15	0.61	問
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.96	0.51	4.00	0.58	
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.20	0.51	4.24	0.57	
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.90	0.71	3.90	0.58	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	4.02	0.64	3.94	0.65	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.96	0.54	3.89	0.58	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.62	0.67	3.55	0.64	
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭にいた研修が推進されている。	3.94	0.62	3.88	0.60	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	4.28	0.44	3.99	0.63	
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.10	0.85	2.99	0.84	問
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.64	0.65	3.53	0.74	
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	3.78	0.60	3.66	0.87	
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.90	0.62	3.52	0.81	
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている	4.02	0.56	3.92	0.70	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	3.94	0.50	3.84	0.64	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	3.94	0.50	4.00	0.56	
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.40	0.59	3.38	0.90	
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.62	0.86	2.67	0.81	
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.76	0.70	3.76	0.66	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.28	0.51	4.28	0.61	
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	4.12	0.46	3.90	0.69	問
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.32	0.51	4.20	0.63	
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.12	0.72	4.04	0.79	
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	4.20	0.51	4.08	0.78	
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	3.82	0.80	3.92	0.81	
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	4.00	0.48	4.06	0.65	
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	3.98	0.65	3.92	0.73	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いのりしるをもつて助け合っている。	4.18	0.51	4.06	0.65	
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.76	0.77	3.72	0.74	
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.08	0.51	4.27	0.68	

(† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

表 8 - B. 連携校と富士市内小学校との比較

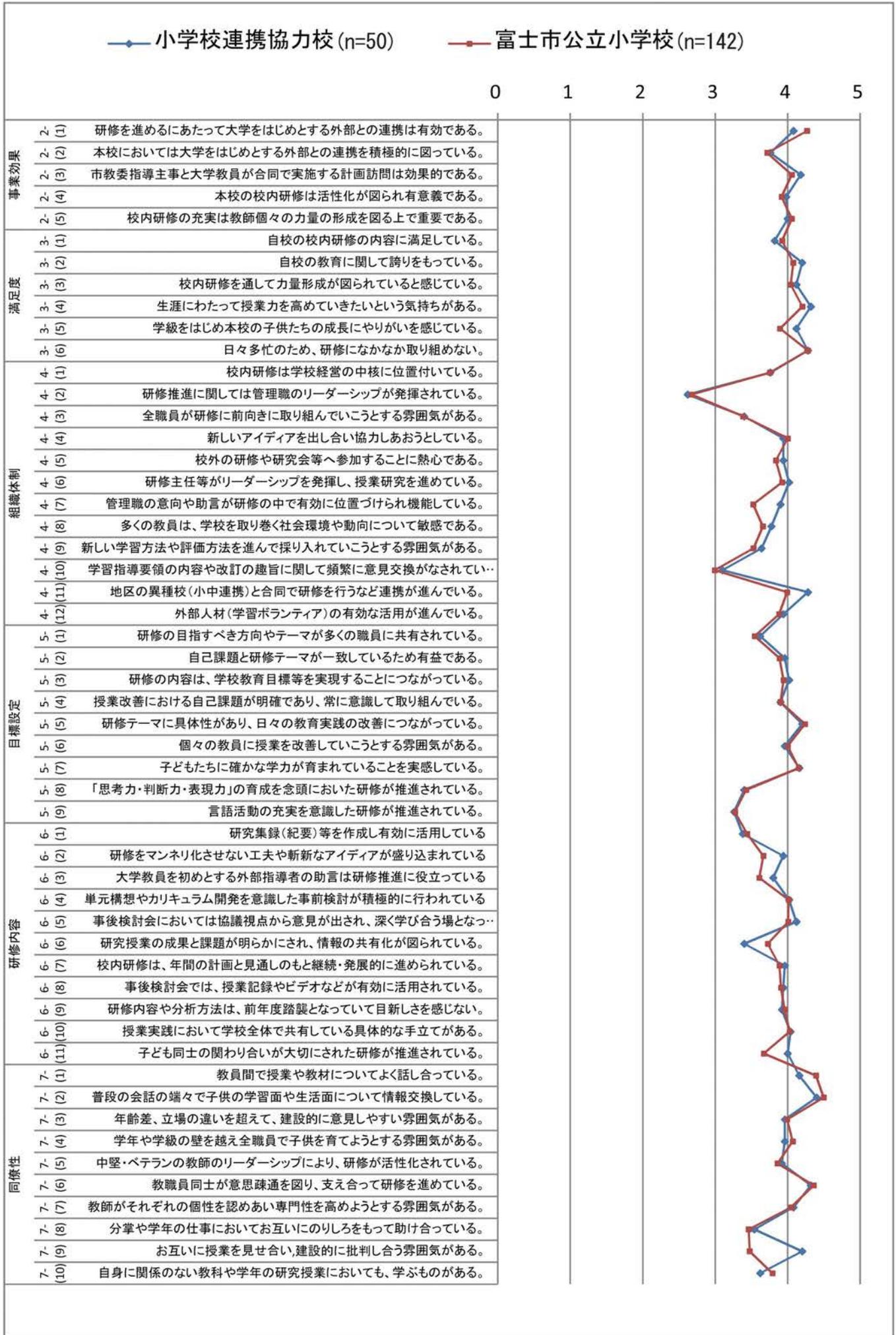


表9-A. 連携中学校と富士市内中学校の比較

群	番号	質問項目	中学校連携協力校 (n=58)		富士市公立中学校 (n=83)		
			平均	SD	平均	SD	
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	4.09	0.54	3.89	0.69	十 問 問
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	4.23	0.54	3.58	1.02	
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。	3.93	0.49	3.57	0.67	
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.12	0.43	3.95	0.82	
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.14	0.52	4.26	0.75	
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	4.00	0.46	3.83	0.74	十
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	3.96	0.57	4.02	0.61	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	3.86	0.55	3.89	0.74	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.55	0.50	4.58	0.54	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.23	0.60	4.31	0.80	
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	3.70	0.82	3.48	1.13	
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付けている。	3.88	0.51	3.95	0.77	問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.86	0.67	4.21	0.72	
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.81	0.64	3.60	0.79	
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.88	0.63	3.68	0.72	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.42	0.71	3.67	0.85	
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.37	0.62	3.78	0.77	
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	3.96	0.54	4.19	0.57	
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.68	0.72	3.58	0.76	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.73	0.77	3.58	0.65	
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。	3.23	0.74	3.19	0.78	
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.41	0.85	3.35	0.92	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	2.89	0.87	2.81	0.92	
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多くの職員に共有されている。	4.02	0.65	3.99	0.73	問 問 問 問 問 問 問 問 問
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.89	0.53	3.80	0.73	
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.05	0.44	4.23	0.58	
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.82	0.51	3.88	0.62	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	3.93	0.54	3.90	0.63	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.84	0.71	3.78	0.72	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.16	0.66	3.47	0.73	
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭においた研修が推進されている。	3.82	0.58	3.78	0.84	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	3.96	0.54	3.72	0.91	
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.04	0.69	2.73	0.99	問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.75	0.58	3.25	0.85	
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	4.16	0.56	3.78	0.99	
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.47	0.71	2.94	0.89	
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている。	3.95	0.48	3.95	0.79	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	3.84	0.59	3.78	0.81	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	4.00	0.53	3.90	0.81	
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.63	0.67	4.11	0.78	
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.79	0.62	2.90	0.76	
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.88	0.50	3.78	0.84	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.30	0.46	4.36	0.80	
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	3.74	0.77	3.73	0.76	十 十 問 問 問 問 問 問 問 問
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.30	0.46	4.38	0.56	
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.00	0.80	3.95	0.63	
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	3.96	0.65	4.16	0.70	
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	3.93	0.73	3.71	0.75	
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	3.96	0.73	3.79	0.74	
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	3.93	0.70	3.78	0.64	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	3.91	0.79	3.83	0.65	
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.74	0.81	3.41	0.95	
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.05	0.67	4.28	0.75	

(† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

表9-B. 連携校と富士市内中学校の比較

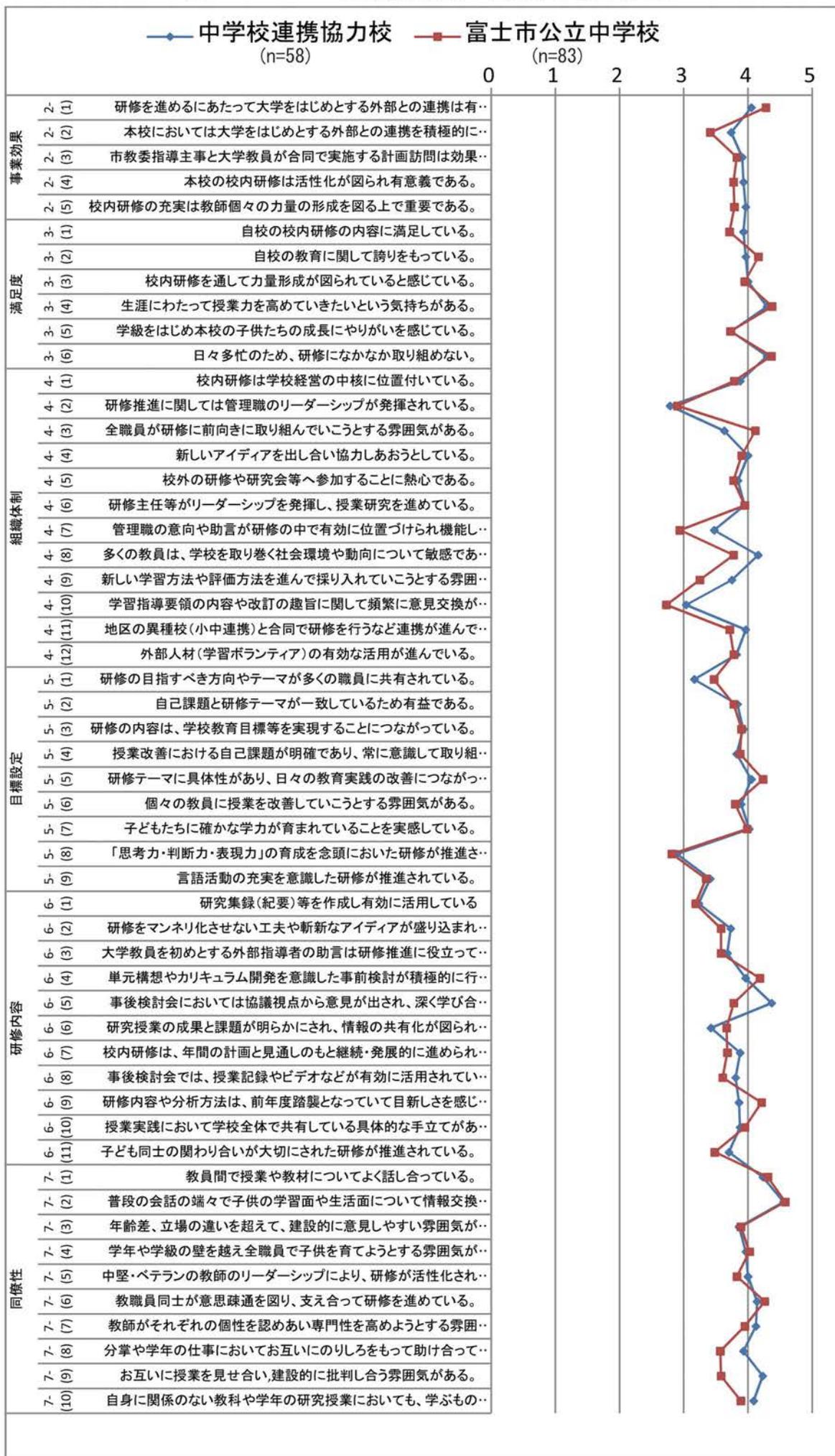


表10-A. 小学校と中学校の比較

群	番号	質問項目	小学校 (n=192)		中学校 (n=141)		
			平均	SD	平均	SD	
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	3.75	0.63	3.97	0.64	問 問 問 問 問
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	3.66	0.99	3.86	0.90	
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。	3.48	0.69	3.71	0.63	
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.06	0.58	4.02	0.69	
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.35	0.58	4.21	0.67	
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	3.88	0.63	3.90	0.65	
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	4.04	0.52	4.00	0.60	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	3.98	0.60	3.88	0.67	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.47	0.61	4.58	0.52	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.33	0.57	4.28	0.73	
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	3.76	1.00	3.58	1.02	
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付けている。	4.03	0.60	3.91	0.67	問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.95	0.68	4.06	0.72	
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.92	0.66	3.68	0.73	
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.91	0.62	3.76	0.68	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.64	0.69	3.56	0.80	
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.04	0.69	4.01	0.77	
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	4.02	0.54	4.10	0.57	
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.66	0.67	3.63	0.74	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.74	0.64	3.64	0.71	
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。	3.42	0.67	3.21	0.76	
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.27	0.96	3.38	0.89	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	3.42	0.86	2.85	0.90	
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多く職員の共有されている。	4.16	0.62	4.00	0.70	問 問 問 問 問 問 問 問 問
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.99	0.58	3.84	0.66	
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.23	0.56	4.16	0.53	
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.90	0.58	3.85	0.58	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	3.96	0.64	3.91	0.60	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.91	0.59	3.80	0.72	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.56	0.63	3.35	0.72	
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭においた研修が推進されている。	3.90	0.59	3.79	0.74	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	4.07	0.63	3.82	0.79	
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.02	0.84	2.86	0.89	問 問 問 問 問 問 問 問 問 問 問
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.56	0.73	3.45	0.79	
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	3.69	0.82	3.93	0.86	
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.62	0.80	3.15	0.86	
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている	3.95	0.69	3.95	0.68	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	3.86	0.61	3.80	0.73	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	3.98	0.55	3.94	0.71	
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.39	0.86	3.91	0.77	
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.66	0.80	2.84	0.70	
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.76	0.69	3.82	0.72	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.28	0.59	4.34	0.68	
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	3.95	0.66	3.73	0.76	問 問 問 問 問 問 問 問 問 問
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.23	0.61	4.35	0.52	
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.06	0.75	3.97	0.71	
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	4.11	0.75	4.08	0.69	
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	3.90	0.80	3.80	0.75	
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	4.04	0.63	3.86	0.74	
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	3.93	0.69	3.84	0.67	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	4.09	0.64	3.86	0.71	
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.73	0.71	3.54	0.91	
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.22	0.67	4.20	0.70	

(† p<.10 *p<.05 **p<.01 ***p<.001)

表10-B. 小学校と中学校の比較

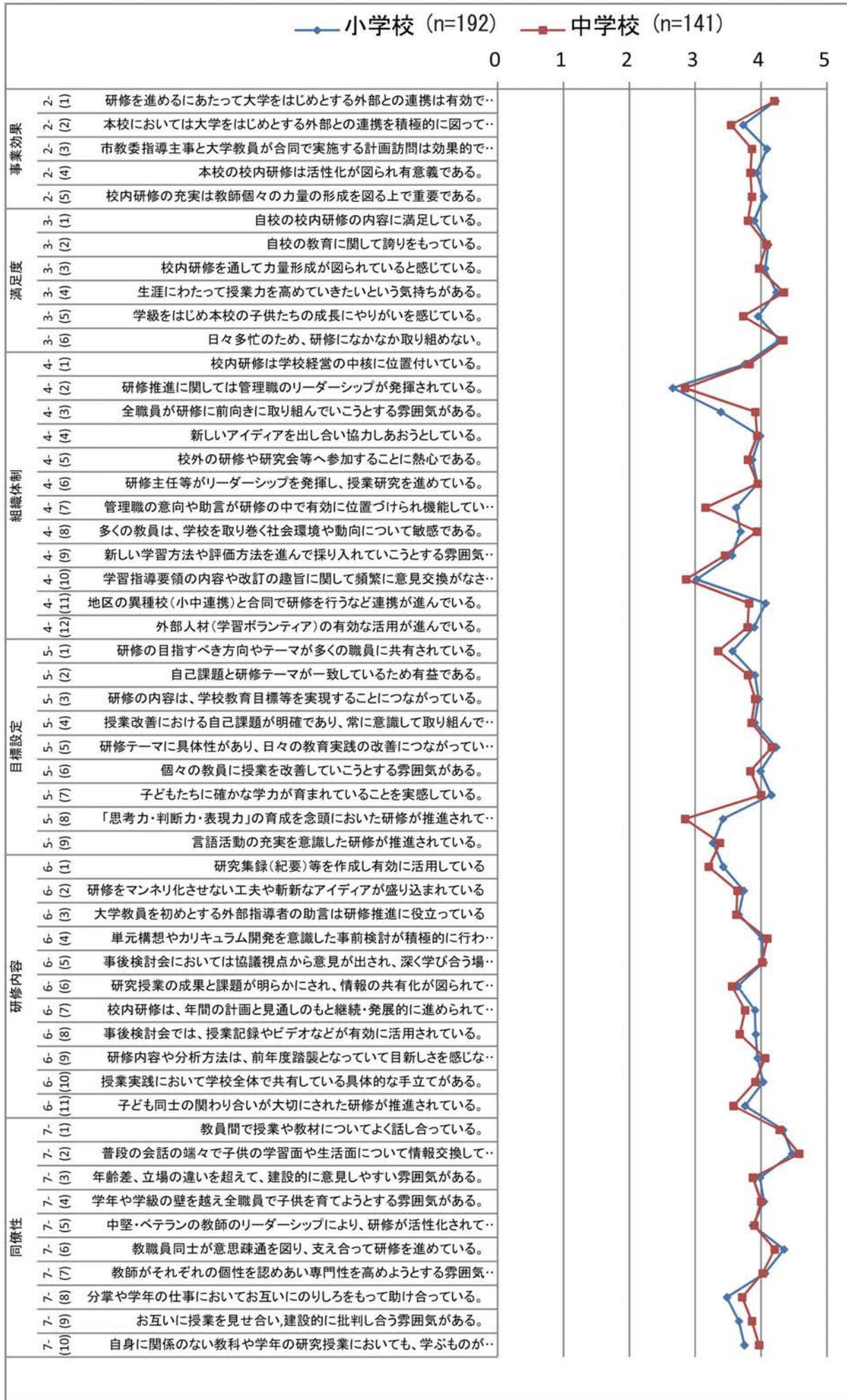


表11-A. 小学校世代別比較

群	番号	質問項目	20代(n=32)		30代(n=35)		40代(n=73)		50代(n=53)	
			平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	3.59	0.67	3.86	0.60	3.71	0.63	3.81	0.62
	2-(2)	校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	3.63	1.01	3.54	1.07	3.68	0.97	3.74	0.98
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画は効果的である。	3.47	0.67	3.29	0.86	3.60	0.64	3.45	0.64
	2-(4)	校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.22	0.61	4.03	0.75	3.99	0.51	4.08	0.51
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.50	0.51	4.31	0.72	4.33	0.56	4.30	0.54
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に 足している。	4.06	0.80	3.91	0.51	3.84	0.58	3.79	0.66
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	4.13	0.61	4.00	0.49	4.00	0.50	4.08	0.51
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	4.25	0.62	3.94	0.59	3.92	0.60	3.94	0.57
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.63	0.66	4.49	0.56	4.48	0.58	4.36	0.65
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.44	0.50	4.43	0.50	4.36	0.54	4.17	0.67
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	3.91	0.93	3.83	1.07	3.58	1.07	3.87	0.88
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付いている。	3.84	0.72	4.11	0.53	4.00	0.58	4.13	0.59
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.88	0.71	3.94	0.68	3.97	0.67	3.96	0.68
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.97	0.69	3.83	0.75	3.92	0.70	3.94	0.53
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.94	0.72	3.91	0.74	3.88	0.55	3.92	0.58
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.88	0.61	3.63	0.84	3.53	0.67	3.66	0.62
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.44	0.67	4.20	0.58	3.93	0.67	3.83	0.67
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	4.06	0.50	4.17	0.51	3.96	0.56	3.96	0.55
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	4.00	0.57	3.77	0.81	3.53	0.65	3.55	0.61
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.75	0.62	3.80	0.72	3.71	0.61	3.72	0.63
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。	3.34	0.75	3.51	0.78	3.41	0.60	3.43	0.64
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.38	0.87	3.31	1.08	3.16	1.01	3.32	0.87
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	3.22	0.91	3.34	1.00	3.53	0.78	3.43	0.82
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多く職員に共有されている。	4.25	0.72	4.17	0.62	4.07	0.63	4.21	0.53
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	4.16	0.57	4.00	0.64	3.92	0.62	3.98	0.46
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.22	0.71	4.37	0.49	4.16	0.55	4.23	0.51
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.88	0.55	3.91	0.57	3.88	0.62	3.94	0.57
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	4.06	0.76	3.94	0.73	3.97	0.55	3.91	0.63
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	4.00	0.67	3.91	0.51	3.88	0.58	3.89	0.61
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.41	0.67	3.71	0.67	3.59	0.57	3.53	0.64
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭においた研修が推進されている。	3.78	0.71	4.11	0.63	3.86	0.51	3.87	0.59
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	4.06	0.76	4.20	0.63	4.04	0.56	4.02	0.64
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.19	0.90	2.71	0.96	3.10	0.73	3.02	0.82
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.63	0.71	3.57	0.85	3.55	0.73	3.52	0.67
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	3.78	0.83	3.63	0.91	3.67	0.82	3.69	0.76
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.63	0.79	3.46	0.89	3.71	0.77	3.60	0.77
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となつ	3.94	0.84	4.03	0.71	4.00	0.65	3.83	0.64
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	4.06	0.56	3.86	0.65	3.88	0.58	3.73	0.63
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	3.97	0.59	4.06	0.54	4.00	0.53	3.92	0.58
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.63	0.75	3.40	1.03	3.36	0.87	3.28	0.77
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.72	0.96	2.63	0.88	2.70	0.78	2.58	0.69
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.72	0.73	3.77	0.81	3.81	0.62	3.70	0.70
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.34	0.65	4.34	0.64	4.29	0.51	4.19	0.62
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	4.06	0.80	3.86	0.65	3.97	0.64	3.92	0.58
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.41	0.50	4.40	0.55	4.14	0.69	4.15	0.53
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.31	0.93	4.00	0.87	3.96	0.70	4.09	0.56
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	4.44	0.76	4.00	0.87	4.01	0.75	4.11	0.61
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	4.16	1.02	3.91	0.82	3.84	0.75	3.81	0.71
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	4.19	0.78	4.09	0.51	3.96	0.68	4.04	0.52
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	4.22	0.75	3.97	0.71	3.88	0.67	3.81	0.65
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	4.28	0.68	4.11	0.72	3.93	0.65	4.17	0.47
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.53	0.84	3.74	0.79	3.71	0.70	3.87	0.56
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.31	0.64	4.40	0.74	4.19	0.72	4.08	0.52

(*p<.05 多重比較はTukeyのHSD法による)

表 1 1 - B. 小学校世代別比較

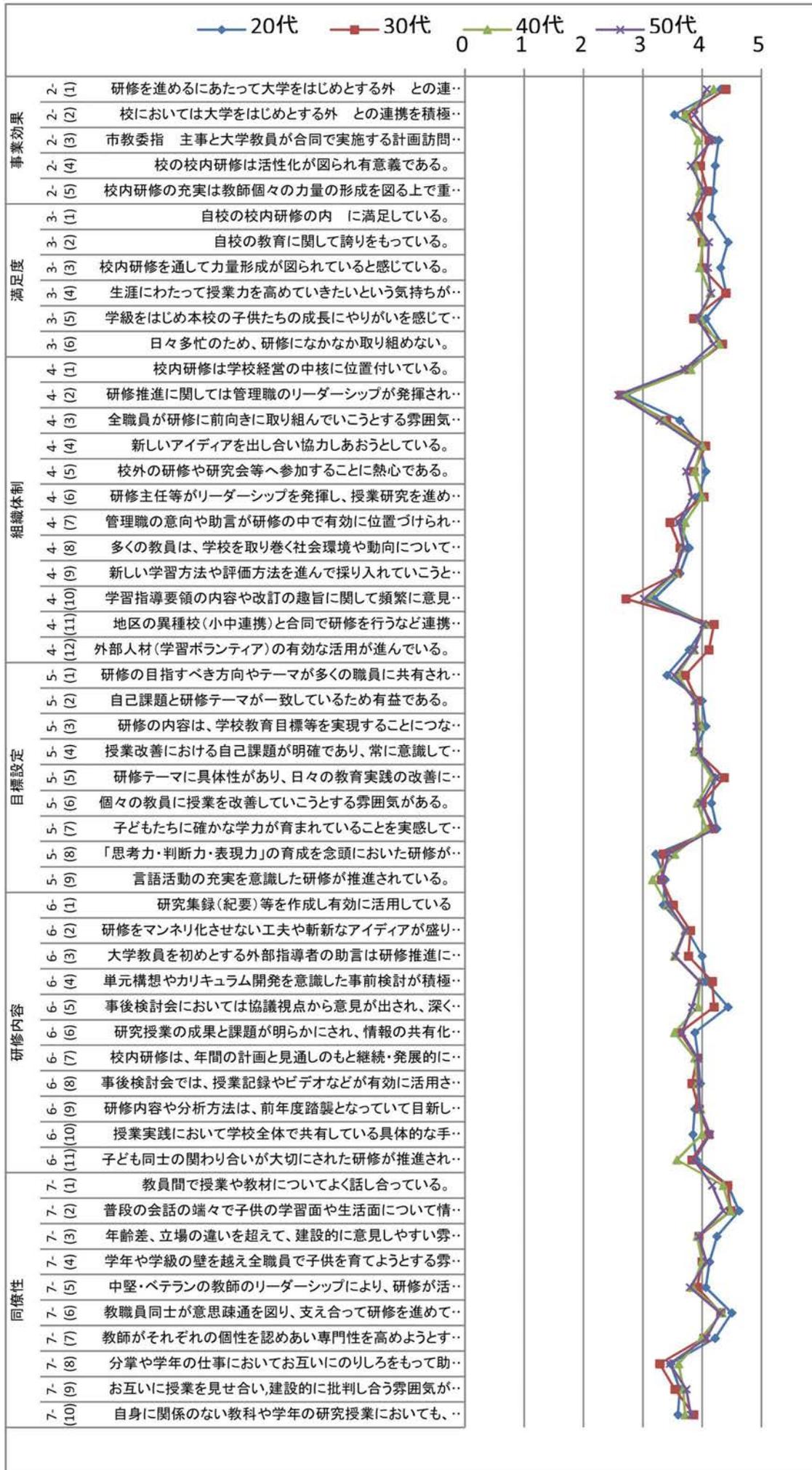


表12-A. 中学校世代別比較

群	番号	質問項目	20代(n=32)		30代(n=35)		40代(n=73)		50代(n=53)		
			平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	4.18	0.72	3.71	0.76	4.05	0.57	3.93	0.51	
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	4.00	0.86	3.79	0.88	3.89	1.02	3.79	0.86	
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。	3.93	0.60	3.46	0.74	3.68	0.58	3.77	0.57	* 20代>30代
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.21	0.57	3.93	0.94	3.95	0.66	4.02	0.60	
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.21	0.69	4.07	0.81	4.38	0.59	4.14	0.60	* 20代>30代
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	4.07	0.54	3.86	0.89	3.73	0.65	3.95	0.49	
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	4.04	0.79	4.07	0.54	3.92	0.60	4.00	0.49	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	4.14	0.65	3.82	0.86	3.81	0.62	3.79	0.56	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.79	0.42	4.67	0.48	4.62	0.55	4.35	0.53	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.29	0.81	4.46	0.64	4.43	0.60	4.02	0.78	* 20代>50代
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	3.18	0.98	3.79	1.17	3.89	0.88	3.44	0.96	
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付いている。	3.82	0.72	3.93	0.81	3.92	0.73	3.95	0.49	
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	4.07	0.81	3.89	0.96	4.22	0.53	4.02	0.60	
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.71	0.76	3.75	0.80	3.57	0.73	3.70	0.67	
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.71	0.76	3.79	0.79	3.59	0.76	3.91	0.43	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.82	0.77	3.50	0.84	3.32	0.88	3.63	0.66	
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.21	0.74	4.14	0.93	3.81	0.84	3.98	0.56	
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	4.29	0.53	4.07	0.60	4.03	0.64	4.05	0.49	
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.86	0.89	3.79	0.63	3.35	0.68	3.60	0.69	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.75	0.84	3.71	0.66	3.49	0.73	3.65	0.61	
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻りに意見交換がなされている。	3.21	0.96	3.21	0.74	3.22	0.75	3.19	0.66	
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.57	0.84	3.29	0.94	3.32	0.94	3.35	0.87	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	2.89	1.10	2.82	0.90	2.76	0.80	2.91	0.87	* 20代<40代
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多く職員に共有されている。	4.18	0.72	3.96	0.84	4.00	0.67	3.91	0.61	
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.89	0.74	3.89	0.79	3.73	0.65	3.86	0.52	
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.14	0.52	4.18	0.55	4.19	0.57	4.14	0.52	
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.96	0.51	3.89	0.69	3.81	0.57	3.79	0.56	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	3.89	0.42	4.00	0.80	3.84	0.55	3.93	0.60	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.86	0.76	3.89	0.69	3.68	0.82	3.81	0.63	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.39	0.74	3.39	0.74	3.24	0.72	3.38	0.70	
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭に置いた研修が推進されている。	3.71	0.85	3.79	0.88	3.84	0.69	3.81	0.63	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	3.96	0.79	3.79	1.03	3.81	0.66	3.74	0.73	
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	3.19	0.88	2.71	0.98	2.73	0.93	2.86	0.77	
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.46	0.96	3.32	0.94	3.42	0.73	3.56	0.59	
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	4.00	0.82	3.82	1.02	4.14	0.89	3.79	0.74	
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.32	1.02	3.00	0.86	3.08	0.76	3.21	0.83	
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている	4.07	0.60	3.96	0.79	3.84	0.76	3.95	0.58	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	4.04	0.64	3.68	0.94	3.68	0.71	3.84	0.61	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	4.14	0.80	3.93	0.98	3.78	0.63	3.95	0.43	
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.89	0.50	3.96	0.96	3.86	0.79	3.93	0.80	
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.64	0.62	2.89	0.63	2.84	0.60	2.95	0.85	
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.93	0.60	3.70	1.07	3.78	0.71	3.86	0.52	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.57	0.50	4.21	0.92	4.35	0.75	4.26	0.49	* 20代>40代=50代
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	4.00	0.72	3.64	0.78	3.62	0.86	3.70	0.67	
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.68	0.48	4.46	0.51	4.22	0.53	4.16	0.43	
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	4.07	0.94	4.04	0.64	3.84	0.76	3.98	0.51	* 20代>40代=50代
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	4.32	0.77	4.14	0.80	3.92	0.64	4.02	0.56	* 20代>40代
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	4.18	0.82	3.93	0.86	3.59	0.76	3.65	0.48	* 20代>40代=50代,30代>40代
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	4.18	0.86	3.86	0.89	3.65	0.63	3.84	0.57	
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	4.18	0.72	4.00	0.67	3.54	0.65	3.77	0.53	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	4.04	0.79	3.89	0.74	3.78	0.82	3.79	0.51	
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.68	0.90	3.32	1.02	3.54	0.99	3.60	0.76	
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.39	0.63	4.29	0.76	4.16	0.73	4.05	0.66	

(*p<.05 多重比較はTukeyのHSD法による)

表 1 2 - B. 中学校世代別比較

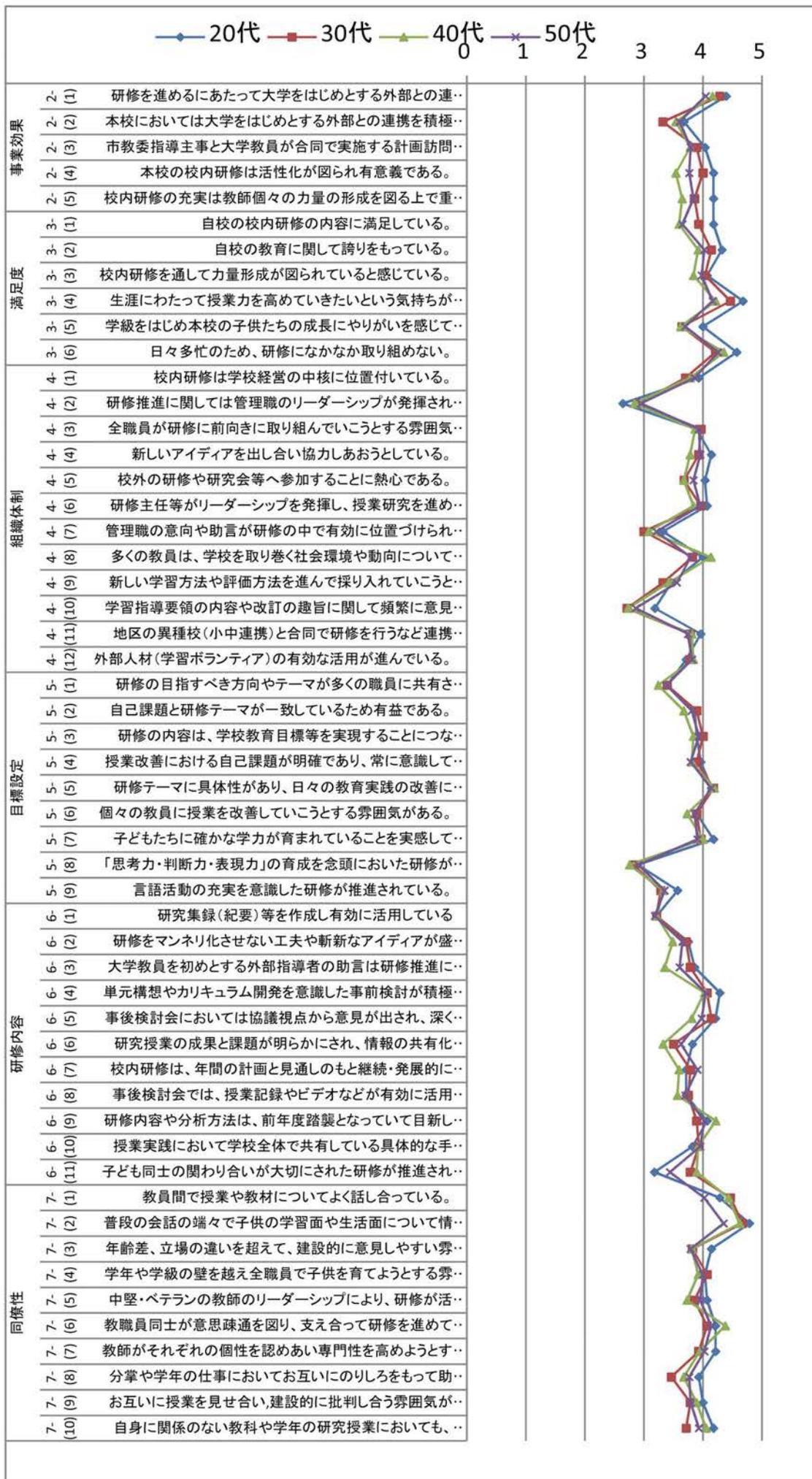


表13-A. 小中男女別比較

群	番号	質問項目	小学校男性 (n=81)		小学校女性 (n=112)		中学校男性 (n=79)		中学校女性 (n=57)		
			均	SD	均	SD	均	SD	均	SD	
事業効果	2-(1)	研修を進めるにあたって大学をはじめとする外部との連携は有効である。	3.81	0.67	3.70	0.60	4.01	0.69	3.91	0.58	* 小女<中男
	2-(2)	本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。	3.60	0.88	3.71	1.07	3.85	0.95	3.88	0.85	
	2-(3)	市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。	3.52	0.69	3.46	0.70	3.77	0.62	3.63	0.64	* 小女<中男
	2-(4)	本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。	4.04	0.60	4.07	0.56	4.00	0.75	4.05	0.61	
	2-(5)	校内研修の充実が教師個々の力量の形成を図る上で重要である。	4.30	0.60	4.38	0.56	4.20	0.63	4.21	0.73	
満足度	3-(1)	自校の校内研修の内容に満足している。	3.80	0.73	3.93	0.55	3.89	0.70	3.91	0.58	
	3-(2)	自校の教育に関して誇りをもっている。	3.98	0.55	4.09	0.49	3.96	0.65	4.05	0.51	
	3-(3)	校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。	4.00	0.63	3.97	0.58	3.85	0.72	3.91	0.61	
	3-(4)	生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。	4.42	0.65	4.51	0.59	4.56	0.55	4.60	0.49	
	3-(5)	学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。	4.37	0.60	4.30	0.55	4.27	0.71	4.30	0.76	
	3-(6)	日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。	3.74	0.95	3.77	1.04	3.54	0.98	3.63	1.06	
組織体制	4-(1)	校内研修は学校経営の中核に位置付けている。	3.98	0.67	4.07	0.55	3.86	0.69	3.98	0.65	
	4-(2)	研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。	3.90	0.72	3.98	0.64	4.01	0.78	4.12	0.63	
	4-(3)	全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。	3.83	0.77	3.98	0.57	3.70	0.72	3.65	0.74	* 小女>中男=中女
	4-(4)	新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。	3.85	0.67	3.95	0.58	3.68	0.67	3.86	0.69	
	4-(5)	校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。	3.57	0.77	3.70	0.61	3.54	0.81	3.58	0.78	
	4-(6)	研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。	4.04	0.66	4.04	0.71	4.01	0.78	4.02	0.77	
	4-(7)	管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。	3.98	0.57	4.04	0.53	4.10	0.55	4.09	0.61	
	4-(8)	多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。	3.49	0.81	3.78	0.53	3.51	0.77	3.79	0.67	
	4-(9)	新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。	3.60	0.70	3.83	0.57	3.56	0.69	3.75	0.71	* 小女>中男
	4-(10)	学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻りに意見交換がなされている。	3.31	0.70	3.51	0.63	3.18	0.76	3.25	0.76	* 小女>中男
	4-(11)	地区の異種校(小中連携)と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。	3.20	0.90	3.32	1.01	3.27	0.87	3.53	0.91	
	4-(12)	外部人材(学習ボランティア)の有効な活用が進んでいる。	3.43	0.87	3.41	0.85	2.80	0.82	2.91	1.01	* 小男、小女>中男=中女
目標設定	5-(1)	研修の目指すべき方向やテーマが多くの職員に共有されている。	3.98	0.71	4.29	0.51	3.97	0.72	4.04	0.68	* 小女>小男、小女>中男
	5-(2)	自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。	3.90	0.62	4.05	0.53	3.78	0.65	3.91	0.66	* 小女>中男
	5-(3)	研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。	4.20	0.58	4.25	0.55	4.11	0.51	4.23	0.57	
	5-(4)	授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。	3.86	0.61	3.93	0.57	3.81	0.58	3.91	0.58	
	5-(5)	研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。	3.94	0.68	3.98	0.61	3.90	0.55	3.93	0.66	
	5-(6)	個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。	3.86	0.67	3.94	0.52	3.77	0.75	3.84	0.68	
	5-(7)	子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。	3.49	0.67	3.62	0.59	3.30	0.74	3.41	0.68	* 小女>中男
	5-(8)	「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭にいた研修が推進されている。	3.85	0.67	3.93	0.53	3.80	0.77	3.79	0.70	
	5-(9)	言語活動の充実を意識した研修が推進されている。	3.95	0.74	4.15	0.52	3.71	0.83	3.96	0.71	* 小女>中男
研修内容	6-(1)	研究集録(紀要)等を作成し有効に活用している	2.96	0.86	3.06	0.82	2.80	0.91	2.95	0.86	
	6-(2)	研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている	3.56	0.71	3.56	0.75	3.39	0.85	3.54	0.69	
	6-(3)	大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている	3.66	0.78	3.71	0.85	3.94	0.90	3.93	0.82	
	6-(4)	単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている	3.60	0.86	3.63	0.75	3.15	0.85	3.16	0.88	* 小男、小女>中男=中女
	6-(5)	事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている	3.95	0.72	3.95	0.67	3.95	0.71	3.95	0.64	
	6-(6)	研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。	3.80	0.62	3.91	0.60	3.81	0.75	3.79	0.70	
	6-(7)	校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。	3.88	0.62	4.06	0.49	3.81	0.74	4.12	0.63	* 小女>中男、中男<中女
	6-(8)	事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。	3.40	0.82	3.38	0.89	3.84	0.79	4.02	0.74	
	6-(9)	研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。	2.79	0.83	2.56	0.77	2.90	0.71	2.77	0.68	* 小女<中男
	6-(10)	授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。	3.75	0.66	3.76	0.71	3.77	0.77	3.89	0.65	
	6-(11)	子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。	4.25	0.58	4.30	0.60	4.25	0.76	4.46	0.54	
同僚性	7-(1)	教員間で授業や教材についてよく話し合っている。	3.79	0.68	4.07	0.61	3.72	0.80	3.74	0.72	* 小女>小男=中男=中女
	7-(2)	普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。	4.07	0.65	4.35	0.55	4.32	0.54	4.39	0.49	* 小男>小女=中男=中女
	7-(3)	年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。	3.96	0.81	4.13	0.69	3.99	0.71	3.95	0.72	
	7-(4)	学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。	3.94	0.87	4.23	0.63	4.04	0.65	4.14	0.74	* 小女>小男
	7-(5)	中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。	3.78	0.85	3.98	0.76	3.72	0.73	3.91	0.76	
	7-(6)	教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。	3.93	0.70	4.13	0.56	3.78	0.76	3.96	0.71	* 小女>中男
	7-(7)	教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。	3.84	0.72	4.00	0.67	3.77	0.73	3.93	0.56	
	7-(8)	分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。	3.95	0.74	4.19	0.53	3.81	0.62	3.93	0.82	* 小女性>中男性
	7-(9)	お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。	3.65	0.76	3.78	0.67	3.54	0.89	3.54	0.95	
	7-(10)	自身に関係のない教科や学年の研究授業においても、学ぶものがある。	4.19	0.73	4.24	0.62	4.15	0.67	4.26	0.74	

(*p<.05 多重比較はTukeyのHSD法による)

表 1 3 - B. 小中男女別比較

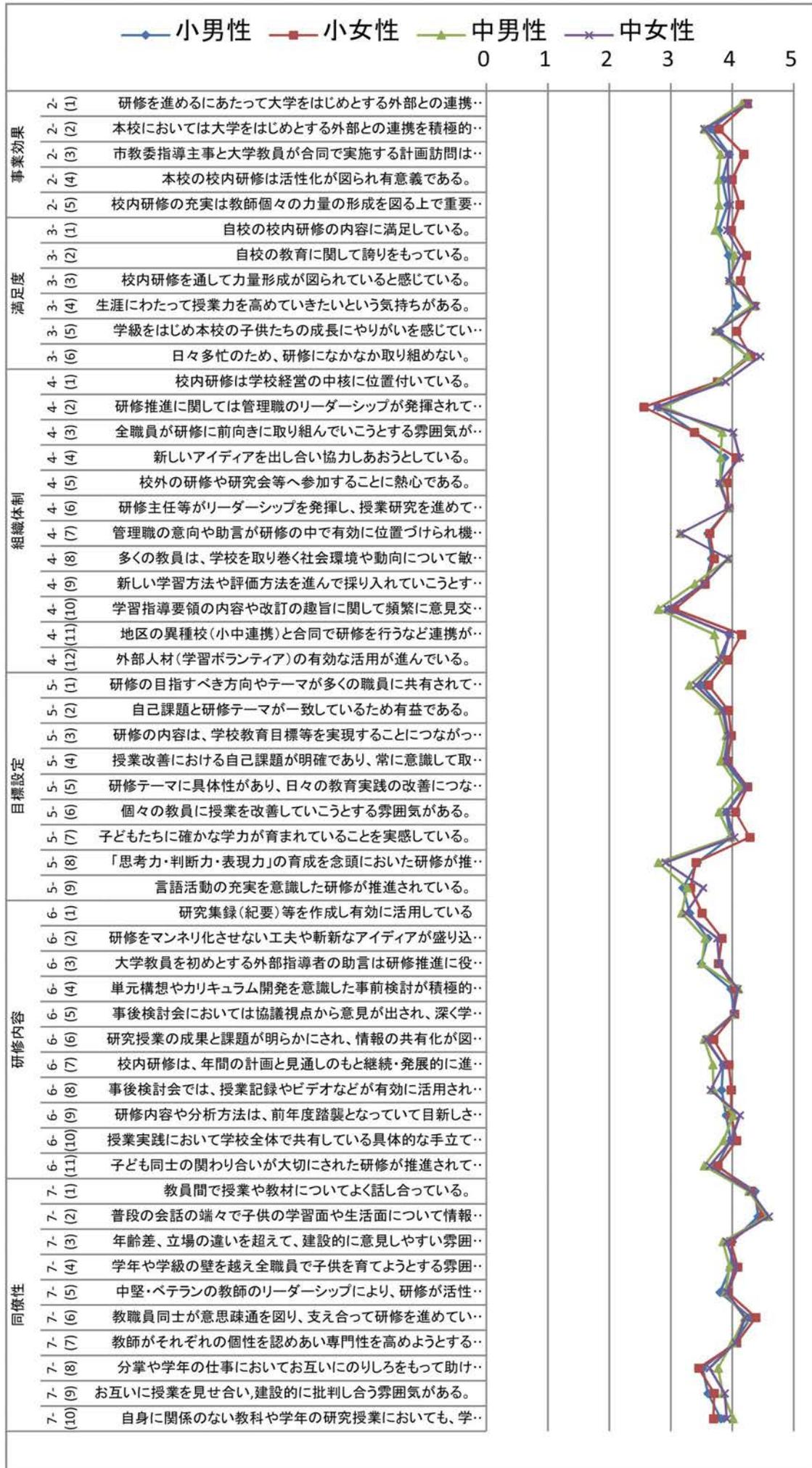


表 14. 世代別等研修の活性化要因上位 6 位について

順位 年代・役職	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位	第 6 位
20 代 (n=26)	事前・事後研修会の 充実 (26.1%)	授業の公開 (21.7%)	教職員のコミュニ ケーション (17.4%)	研修テーマ・手立て の共有 (13.0%)	外部との連携・協力 (13.0%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (8.7%)
30 代 (n=31)	事前・事後研修会の 充実 (32.5%)	教職員のコミュニ ケーション (25.0%)	研修テーマ・手立て の共有 (20.0%)	授業の公開 (10.0%)	外部との連携・協力 (7.5%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (5.0%)
40 代 (n=38)	事前・事後研修会の 充実 (25.0%)	研修テーマ・手立て の共有 (20.8%)	外部との連携・協力 (18.8%)	教職員のコミュニ ケーション (14.6%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (10.4%)	授業の公開 (10.4%)
50 代 (n=33)	授業の公開 (39.3%)	外部との連携・協力 (28.6%)	研修テーマ・手立て の共有 (14.3%)	事前・事後研修会の 充実 (10.7%)	教職員のコミュニ ケーション (7.1%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (0%)
管理職・主幹教諭 教務主任 (n=28)	教職員のコミュニ ケーション (26.0%)	授業の公開 (20.0%)	外部との連携・協力 (20.0%)	研修テーマ・手立て の共有 (18.0%)	事前・事後研修会の 充実 (10.0%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (6.0%)
研修主任 (n=21)	教職員のコミュニ ケーション (26.5%)	外部との連携・協力 (20.6%)	管理職・研修主任等 のリーダーシップ (17.6%)	研修テーマ・手立て の共有 (14.7%)	事前・事後研修会の 充実 (11.8%)	授業の公開 (8.8%)

表 15. 校長・教頭・主幹・教務 の具体的内容の記述

順位	カテゴリー (n=28)	具体的な記述
1	教職員の コミュニケーション (13)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修部を中心に授業改善の方向性を話し合う雰囲気作りをしていくことが必要である (中学校)。 ・子どもについて語り合うこと (小学校)。 ・教科の枠を取り払った授業参観・建設的な意見を交わすことのできる同僚性 (中学校)。 ・同僚性が一番の要因であると感じる (中学校)。
2	授業の公開 (10)	<ul style="list-style-type: none"> ・全員が授業公開を必ず行う。いつでも授業を見せ合う、公開する雰囲気をつくっていく (中学校)。 ・公開授業週間を設け、教師間で意見交換をしていく。(小学校) ・全員が年 2 回の授業公開を行い、校長・教頭が参観し事後指導も活発に行われている (小学校)。
	外部との連携協力 (10)	<ul style="list-style-type: none"> ・静大大学院の研修訪問により、本校の研修テーマに沿った授業分析や教師のつなぐ技術の指導を頂くことにより、工夫した授業ができるようになりつつある (中学校)。 ・自校だけでは、活性化が難しいので、外部の人の力を借りたい (小学校)。
4	研修テーマ・手だての共有 (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修テーマが全職員にとって学校がめざしている授業の方向性と一緒であることが必要 (目指す授業像、子ども像が明確であること) (小学校)。 ・おしつけられる研修ではなく、本校子どもを育てるには何が大事かを中心に研修していくことが大事 (小学校) ・教科を 1 つにしぼって全校で取り組んだ研修が自分にとって得るものが多く、全職員で同じ方向を向いて一緒に頑張ったという思いがある (小学校)。
5	事前・事後研修の充実 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・授業研究の検証を KJ 法などを使って視点をもとに行い高め合っていくこと (小学校)。 ・事前研修がとて活発に行われているため、事後研修がとて有効に感じる (小学校)。
6	管理職、研修主任等の リーダーシップ (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・学校長、教頭 (管理職) のリーダーシップとそれを支えるミドルリーダーの存在 (中学校)。 ・研修主任のリーダーシップのもと研修部の組織をきちんと組み立てて、研修部部会が週一回時間割の中に組み込まれていることが大事である (中学校)。
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・教職員、生徒及び地域や卒業生のプライド (我が校は…という自負) (中学校) ・小中で研究授業を通した合同研修がとて有効だと思う (中学校)。

表 16. 研修主任の具体的内容の記述

順位	カテゴリー (n=21)	具体的な記述
1	教職員の コミュニケーション (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・人数が少ない中での研修なので、管理職をはじめ、雑談の仲で授業のことを話題にした意見交換や情報交換ができるような雰囲気を作る (小学校教諭)。 ・校内研修という枠にとらわれず、日々授業のことを気軽に話し合えること。授業を公開し、ざっくばらんに話し合うこと (小学校教諭)。
2	外部との連携・協力 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・やはり、現場より高い見知をもった大学の先生を外部からよび、指導を頂くと刺激、発見、気づきを与えられ、研修も活性化する。他の研修会にできるだけ参加し、研修をマンネリ化させないように工夫する (中学校教諭)。 ・外部講師 (大学の先生などの) を招き研修を充実させる (中学校教諭)。
3	管理職・研修主任等の リーダーシップ (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の豊かな経験と知識、見守る姿勢、助言。・常に授業の現状をとらえ、それに対応する動きを管理職のリーダーシップでとることができた (中学校教諭)。 ・研修部のリーダーシップによる課題の焦点化 (小学校教諭)。
4	研修テーマ・手立ての共有 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・一つの研究授業の課題が明確になり、共有化されることが重要 (小学校教諭)。 ・課題を目前の子どもと解決しようとする気持ち、意欲・全教員でのイメージ共有化・研修テーマを常に意識して、授業研を行った (小学校教諭)。
5	事前・事後研修会の充実 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・事後研では、全体的話し合いだけでなく、どの人も発言して主体的になれるようにグループで話し合う時間を設定したり、紙にまとめたりした。時間配分も計画的に行った (小学校教諭)。 ・事後研をワークショップ形式にして、意見を出しやすい雰囲気にして、一人ひとりの発言意欲を高めた (小学校教諭)。
6	授業の公開 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・とにかく授業公開。他の教員、他の教科における生徒の学びから得るものは多い (中学校教諭)。 ・先生の授業を見合うことで、キーワードつながりを考えることが深まった (中学校教諭)。
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・研修だよりを継続して発行した。何か先生方の中に残る記事や情報があったとすれば嬉しいかぎりだが (中学校教諭)。

表 17. 20 代の具体的内容の記述

順位	カテゴリー (n=26)	具体的な記述
1	事前・事後研修の充実 (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・活性化させるためには、公開授業を行う人ではなく、見させてもらう人が、どれだけ課題をもって事後研につなげるかが大事だと思う (中学校教諭)。 ・分析方法がマンネリ化しているため、同じような意見が出ている。学年討議だけでなく、全体討議やテーマ別討議など、様々な角度から話し合い課題を見つけていきたい (中学校教諭)。
2	授業の公開 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一授業を公開することで、授業方法をお互いに学び合いよい実践をすぐに生かしていくことができた (小学校教諭)。 ・とにかく授業を見せ合って、生徒の普段の表れも加味しながら、ざっくばらんに話し合うことが大切 (小学校教諭)。 ・普段から他の先生の授業を参観させてもらったり、自分の授業を見てもらったりしている (中学校教諭)。
3	教職員の コミュニケーション (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・活性化という点では、若手も中堅もベテランも意見を言い合える場の設定が必要である (小学校教諭)。 ・職員室内で授業について情報交換する機会があり、そういった会話がしやすい雰囲気があったのでよかった。そのときの会話から研究授業の内容を広げることもあり、一人ではなく全体で授業をつくっていった (中学校教諭)。 ・職員間の関係が研修の活性化に大きく関わっているように思われる。意見を言う雰囲気作りが大切だと思う (小学校教諭)。
4	研修テーマ・手立ての共有 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・教師だけでなく、子どもたちもほかのクラスの授業を見て学習することがあった (中学校教諭)。 ・まずは、教師がどんな授業をしていくか自分なりの考えをもっていることが大切だと思う (中学校教諭)。
4	外部との連携協力 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・外部講師 (大学教授) を招いて研修をすすめていったことが、とても効果的だった。専門的知識をもとに具体的な教授法を提示してくださり、実際に授業に取り入れることで、子どもの動きや考えに深まりが出たことが身をもって実感することができた (中学校教諭)。 ・外部の講師に依頼し、指導していただく。計画的、継続的に研修していく (小学校教諭)。
6	管理職、研修主任等の リーダーシップ (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修主任のリーダーシップ (小学校教諭)。 ・校長が強力なリーダーシップを発揮する (中学校教諭)。
その他		<ul style="list-style-type: none"> ・研究授業の前に多くの教師が授業案について話し合いをすすめ、何度も授業案をつくり直し、実践していく (中学校教諭)。 ・一人ひとりの熱意だと思う。月一回程度、若い先生を中心にベテランの先生方や中堅の先生方を講師に教材研究や指導要領の読み込み、授業の構想の立て方などを勉強していて役立った (小学校教諭)。

表 18. 30代の具体的内容の記述

順位	カテゴリー (n=31)	具体的な記述
1	事前・事後研修の充実 (13)	<ul style="list-style-type: none"> ・授業デザインや見る視点を事前に示しておく、授業のポイントが分かって見方がよく分かる (中学校教諭)。 ・視点に対する意見を各自、研修前にポストイットに記入しておき、話し合いに活用する (小学校教諭)。 ・中学校では教科に分かれるので、他教科での研究授業での成果を最後に教科に返す工夫が必要 (中学校教諭)。
2	教職員のコミュニケーション (10)	<ul style="list-style-type: none"> ・授業にすぐに役立つ実践の情報交換の時間が確保されると、すぐに自分の授業に取り入れ、試みることができ、研修が深まって行くと考える (小学校教諭)。 ・研修時には、単なる批判や感想を述べるだけでなく、次につなげていくような姿勢からでる建設的な意見を伝え合えるような雰囲気が欲しい (中学校教諭)。 ・全体での話し合いにこだわらず、少人数で飾らない自由な発言で振り返りができると有効だと思う (小学校教諭)。
3	研修テーマ・手だての共有 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの姿から学習の成果や伸び、つまずき、それに対する手だてを話し合えると授業者も参観者もためになると思う (小学校教諭)。 ・現状にあった研修内容 (教員の多くが悩んでいるであろう課題の共有化) になっているとやりがいがある。前向きに取り組める (中学校教諭)。
4	授業の公開 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・「一人一授業公開」を行い。年間を通して研修を意識することができている (中学校教諭)。 ・教科・領域の異なる教科をグループにし、研究授業の公開を行いました。私が授業者となり、異なる教科だからこそ気づく点わかりにくい点などを知ることができた (中学校教諭)。
5	外部との連携協力 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・外部講師として研修センターに派遣を依頼したが、校内研修とはまた違った面からの見方が参考になった (小学校教諭)。
6	管理職、研修主任等の リーダーシップ (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修主任が感銘を受けた教育者の考え方を紙面にまとめたり、先生方の考えをアンケートできいたりして、研修への方向性を共有している。毎日の仕事に追われる中で、提供してもらえる情報は励みになる (中学校教諭)。
その他	時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、生徒指導における困難校のため、授業よりも生徒指導における共通理解、役割分担、同僚性ができあがっています。その一方で、研修を通してそれらを高めていくことの大切さも分かっていますが、多忙のため、研修の充実ができないのが現状です (中学校教諭)。 ・教材研究・教材・教具を準備するための時間の確保。授業について考え話し合う場と時間の確保 (中学校教諭)。

表 19. 40 代の具体的内容の記述

順位	カテゴリー (n=38)	具体的な記述
1	事前・事後研修の充実 (12)	<ul style="list-style-type: none"> ・少人数グループでの話し合いやホワイトボードが近くにあつて記録したりしながら話す方法がよかった (小学校教諭)。 ・小グループの討議の後、最後にその授業のキーワードを3つ選んで今日学んだことを振り返るのがよかった (小学校教諭)。 ・事後研での VTR 活用「この場面での子どもの学びは…」言葉だけでなく視覚での共通理解ができる (小学校教諭)。
2	研修テーマ・手だての共有 (10)	<ul style="list-style-type: none"> ・教科のやり方、目的をある程度絞って授業を見合つて話し合うことによって、共有できることが増えてくると思う (小学校教諭)。 ・即席的なネタなんかは小学校では有効な場合があります。じっくり力をつけていく教師の心構えを省みることと同時に、そのような即席ネタも実際には必要。だから、目先を少し変えて、各先生のもつネタばらし (紹介) みたいなものを取り入れても喜ばれると思う (小学校教諭)。 ・決められたテーマに沿って職員で共通理解して進めていく (小学校教諭)。
3	外部との連携協力 (9)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修テーマに沿った教育研究に取り組んでいる。大学や専門機関の方の理論を学ぶ機会をもつ (中学校教諭)。 ・校内研修を充実、活性化させるためには、外部からの講師を招聘するなど、第三者からの評価が不可欠。また、方向性を示していただければさらによいと思う (中学校教諭)。 ・同じ研修テーマをもつ全国の学校に教職員を計画的に派遣する (中学校教諭)。
4	教職員の コミュニケーション (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・校内研修の場で、あらゆる年代の先生方が自由に思いを発することができる雰囲気をつくるために日々職員室談話を心がけている (中学校教諭)。 ・教師個々の力をつけるとともに、お互いに高め合うというより高い同僚性を目指しやっていく (小学校教諭)。 ・同僚性が大切にされれば、研修も自然と活性化されると思います (小学校教諭)。
5	管理職、研修主任等の リーダーシップ (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・校長の経営方針を受け、研修部がより具体的な目指す子ども像を明らかにして、研修主任と学年部員がリーダーシップを発揮し、研修を進めることが大切 (中学校教諭)。 ・管理職 (特に校長) からのトップダウンと共に、教職員間からのボトムアップがなければいけない (中学校教諭)。
5	授業の公開 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・ベテランが率先して授業を見せる (小学校教諭)。 ・教科は違っても、互いに授業を参観し合い、意見交換する (中学校教諭)。
その他	研修への意欲	<ul style="list-style-type: none"> ・やらされている感をもって研修に取り組むのではなく、全職員が主体的に研修に取り組んでいこうとすれば、自然に活性化されていくのではないかと (小学校教諭)。

表 20. 50 代の具体的内容な記述

順位	カテゴリー (n=33)	具体的な記述
1	授業の公開 (11)	<ul style="list-style-type: none"> ・校内の全体研究提案はいろいろな世代の教員が行った方が活性化に結びつくと思う (小学校教諭)。 ・年間のカリキュラムの中で、必ず一ヶ月に1回の研究授業を入れ、全員が授業公開すること (中学校教諭)。 ・クラスの授業を子どもたちが参観することによって、自分たちで授業を作っていこうとする気持ちが生まれた (小学校教諭)。
2	外部との連携・協力 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・本校のように、校外から講師を招いて、考え方などを聞いたり、静大大学院の方々との研修を組み込んだりしたことは、よい刺激になると思う (小学校教諭)。 ・外部講師による分析や御指導・助言 (中学校教諭)。
3	研修テーマ・手立ての共有 (4)	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が勤務している学校の子どもたちをどんな子にしていきたいか (6年生での姿を目指して) を全職員で考え、話し合い、共通理解する (小学校教諭)。 ・「聴き合い学び合う子どもの姿」を低・中・高学年別に具体的な目指す姿を各教員が持っていた方がいいように思う (小学校教諭)。
4	事前・事後研修の充実 (3)	<ul style="list-style-type: none"> ・研究授業後の話し合いが有効に進められている。他の先生方の建設的な意見が、自分にとって刺激になり、参考にさせてもらった (小学校教諭)。 ・事後研修では、若い教員から発言するようにした。全体的に発言しやすい雰囲気になった。また、グループに分けて検討する時間ももうけた (小学校教諭)。
5	教職員のコミュニケーション (2)	<ul style="list-style-type: none"> ・数多く互いの授業を気軽に見せ合い、学び合おうとする教職員間の雰囲気作りが大切だと思う (小学校教諭)。 ・年齢差、立場の違いを越え、互いに意見交換ができる雰囲気が校内研修の活性化につながっていると思う。目の前の子どもたちをどう変えていくか、お一人お一人先生方が考えて取り組んでいるので、子どもとの信頼関係があり、通常の授業がとても楽しく感じる (小学校教諭)。
6	管理職・研修主任等のリーダーシップ (0)	(記述例なし)
その他	時間の確保 小中連携	<ul style="list-style-type: none"> ・校内研修を進めるためのゆとりがまず一番だと思う。目の前の子どもを放っての研修は意味がないので……。子どもたちの実態把握と教材研究をする時間を生み出していく手立てを考えていかないと有効な研修はできないと考える (小学校教諭)。 ・小中で意見を交わすことはとても重要と考えている。以前毎年話し合い交流しあうことで、とても建設的に研修が進められたこともあるので、みんなできりくめるような道徳・学活の授業例は、教科に関わりなく実践できる人が多いので年に一度は必ずいつてみたい (中学校教諭)。

(n=33)

- (2) 本校においては大学をはじめとする外部との連携を積極的に図っている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 市教委指導主事と大学教員が合同で実施する計画訪問は効果的である。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 本校の校内研修は活性化が図られ有意義である。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 校内研修の充実は教師個々の力量の形成を図る上で重要である。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

【満足度について】

3. あなたは、次のことについて、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、5段階のうち最もあなたの考えに近いものを1つ選んで、その番号を○で囲んでください。

- (1) 自校の校内研修の内容に満足している。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (2) 自校の教育に関して誇りをもっている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 校内研修を通して力量形成が図られていると感じている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 生涯にわたって授業力を高めていきたいという気持ちがある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 学級をはじめ本校の子供たちの成長にやりがいを感じている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (6) 日々多忙のため、研修になかなか取り組めない。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

【組織の体制について】

4. あなたは、本校の研修の組織体制などについて、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、5段階のうち最もあなたの考えに近いものを1つ選んで、その番号を○で囲んでください。

- (1) 校内研修は学校経営の中核に位置付いている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (2) 研修推進に関しては管理職のリーダーシップが発揮されている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 全職員が研修に前向きに取り組んでいこうとする雰囲気がある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 新しいアイデアを出し合い協力しあおうとしている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 校外の研修や研究会等へ参加することに熱心である。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (6) 研修主任等がリーダーシップを発揮し、授業研究を進めている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

- (7) 管理職の意向や助言が研修の中で有効に位置づけられ機能している。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (8) 多くの教員は、学校を取り巻く社会環境や動向について敏感である。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (9) 新しい学習方法や評価方法を進んで採り入れていこうとする雰囲気がある。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (10) 学習指導要領の内容や改訂の趣旨に関して頻繁に意見交換がなされている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (11) 地区の異種校（小中連携）と合同で研修を行うなど連携が進んでいる。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (12) 外部人材（学習ボランティア）の有効な活用が進んでいる。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

【目標の設定について】

5. あなたは、本校の研修の目標設定について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、5段階のうち最もあなたの考えに近いものを1つ選んで、その番号を○で囲んでください。

- (1) 研修の目指すべき方向やテーマが多くの職員に共有されている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (2) 自己課題と研修テーマが一致しているため有益である。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 研修の内容は、学校教育目標等を実現することにつながっている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 授業改善における自己課題が明確であり、常に意識して取り組んでいる。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 研修テーマに具体性があり、日々の教育実践の改善につながっている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (6) 個々の教員に授業を改善していこうとする雰囲気がある。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (7) 子どもたちに確かな学力が育まれていることを実感している。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (8) 「思考力・判断力・表現力」の育成を念頭においた研修が推進されている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (9) 言語活動の充実を意識した研修が推進されている。
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

【研修の具体的内容について】

6. あなたは、本校の研修内容について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、5段階のうち最もあなたの考えに近いものを1つ選んで、その番号を○で囲んでください。

- (1) 研究集録（紀要）等を作成し有効に活用している
 5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

- (2) 研修をマンネリ化させない工夫や斬新なアイデアが盛り込まれている
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 大学教員を初めとする外部指導者の助言は研修推進に役立っている
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 単元構想やカリキュラム開発を意識した事前検討が積極的に行われている
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 事後検討会においては協議視点から意見が出され、深く学び合う場となっている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (6) 研究授業の成果と課題が明らかにされ、情報の共有化が図られている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (7) 校内研修は、年間の計画と見通しのもと継続・発展的に進められている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (8) 事後検討会では、授業記録やビデオなどが有効に活用されている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (9) 研修内容や分析方法は、前年度踏襲となっていて目新しさを感じない。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (10) 授業実践において学校全体で共有している具体的な手立てがある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (11) 子ども同士の関わり合いが大切にされた研修が推進されている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない

【同僚性について】

7. あなたは、本校の同僚性について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、5段階のうち最もあなたの考えに近いものを1つ選んで、その番号を○で囲んでください。
- (1) 教員間で授業や教材についてよく話し合っている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (2) 普段の会話の端々で子供の学習面や生活面について情報交換している。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (3) 年齢差、立場の違いを超えて、建設的に意見しやすい雰囲気がある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (4) 学年や学級の壁を越え全職員で子供を育てようとする雰囲気がある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (5) 中堅・ベテランの教師のリーダーシップにより、研修が活性化されている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (6) 教職員同士が意思疎通を図り、支え合って研修を進めている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (7) 教師がそれぞれの個性を認めあい専門性を高めようとする雰囲気がある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (8) 分掌や学年の仕事においてお互いにのりしろをもって助け合っている。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (9) お互いに授業を見せ合い、建設的に批判し合う雰囲気がある。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない
- (10) 自身に関係のない教科や学年の研究授業においては、学ぶものがあまりない。
5. 強くそう思う 4. そう思う 3. どちらともいえない 2. 思わない 1. まったく思わない