校内研修の活性化に向けて

１　はじめに

教職員は日々子どもたちと向き合うなかで、様々な教育課題に直面します。これらの課題に対応し、子どもたちの学びを支援していくためには、これまでの指導技術の継承に加え、時代の変化に対応した指導方法を理解し実践につなげていくことが重要です。

そこで、教師の学びの機会として特に期待されているのが各学校での校内研修です。各校の取組事例を紹介し、研修の内容や実施方法等について情報共有することで徳島県全体の校内研修の活性化につなげていきたいと考えています。

令和６年３月

徳島県教育委員会教職員課

２　各校の取組紹介

令和５年度

徳島市城東小学校	主体的な学びで授業力 up ！ ～日常的で気軽な授業研究会と校内研修の工夫～
鳴門市瀬戸中学校	思考力向上につながる授業改善への挑戦 ～シンキングツリーの活用による「考えてみよう」の具体化～
阿波市立伊沢小学校	「伊沢ともに学ぼうメンターチーム」から ～はじまる「伊沢対話型授業研究会」の実践を通して～
吉野川市立鴨島東中学校	全員参加型中学校校内研修モデル ～「粘り強さ」と「振り返り」で教科の枠を超える！～
美馬市立穴吹中学校	ホワイトボードを活用し「対話」を重視した校内研修の活性化
上板町立神宅小学校	授業 を 視る目 が 育つ！ ～「対話型」授業研究会 のススメ～

主体的な学びで授業力up！
日常的で気軽な授業研究会と校内研修の工夫

徳島市城東小学校

ゆるふわ授業研

学びは多いが、負担も大きかったこれまでの授業研究会を少しの工夫で変えます。指導案は作成せず、研究会の時間を別で設けないことで、軽やかで効率的、生き生きと取り組める授業研究会になります。

Step 1：授業前

授業者は、職員室にあるカレンダーの授業を実施したい日時に付箋を貼る。

Step 2：授業当日

見に行ける人が、見に行ける時間に授業を参観する。参観者どうしで授業内容について話し合う。

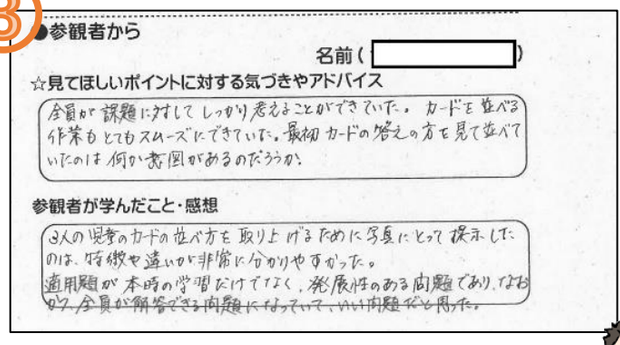
Step 3：授業後

授業を見た人は、前向きな授業の感想を付箋に書き、授業者に手渡しする。

①

②

③



●参観者から

名前（　　）

☆見てほしいポイントに対する気づきやアドバイス

全員が課題に対してしっかり考えることができていた。カードを並べる作業もとてもスムーズにできていた。最初カードの答えの方を見て並べていたのは何か意図があるのだろうか。

参観者が学んだこと・感想

3人の児童のカードの並べ方を取り上げるために写真にとって提示したのは、特徴や違いが非常に分かりやすかった。
適用題が本時の学習だけでなく、発展性のある問題であり、なおかつ、全員が解答できる問題になっていて、いい問題だと思った。

普段の授業を見合うことで、参観者は普段の授業に活かすことのできる効果的な学びができ、授業者は参観者のフィードバックによって前向きになることができる。それが教師の主体的・対話的で深い学びにもつながっている。

研修主任

テーマ研修

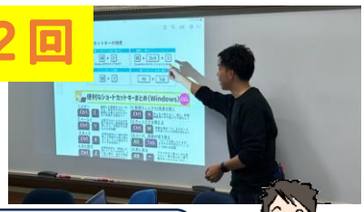
それぞれが必要感のあるテーマで研修に取り組むことで教員の主体的な学びにつながります。

実践事例

① 事前に、今の自分にとって必要感のある研修テーマについての希望調査を行い、希望に合わせて、グループ分けをする。
② 【第1回】研修内容について計画を立てる。
※各グループで都合の良い時間を申し合わせ研修を行う
③ 【第2回】第1回から1週間後に報告会を行い、各グループの学びを共有する。

第1回

第2回



報告会は、和やかな雰囲気のなかで行うことができました。若手教員が積極的に発表を行い、歓声や「私もやってみたい」といった声も聞かれました。

研修主任

ストップモーション方式校内研修

教員一人一人が自分事として研修に参加することができ、それぞれの授業改善につながります。

実践事例

① 6年算数「円の面積」の授業動画を全員で視聴する。
② 児童から複数の考え方が出た部分で動画をストップ。
後の授業展開を自分ならどうするか考える。
③ 話し合い、グループで共有する。
④ 全体で共有する。
⑤ 講師からの指導助言を受ける。

研修主任

全員が主体的に参加できて、若手の教員も意見を言えるように、研修を計画しました。先生方が話しやすい雰囲気になっていて、具体事例をもとに話し合いも深まっていたので目的は達成できたと思います。

先生方が研修後、職員室に帰っても授業の話をしていました。とてもいい研修でした。

校長

思考力向上につながる授業改善への挑戦
～シンキングツールの活用による「考えてみよう」の具体化～
鳴門市瀬戸中学校

学力調査結果の分析 → 学校課題をブレスト → 反復学習はAIドリルを中心に → 自立型の学習者を育てる授業改善へ

Step1：学力調査の分析

学校の現状分析と学力向上の方策をグループで協議

Step2：協議内容の共有

ホワイトボードと付箋を用いて発表。課題を共有
課題１：反復学習による基礎学力の定着
課題２：自ら考える力と表現力の育成

Step3：大学教官からの方向性提案

課題１の対策：鳴門市が導入しているAIドリルを活用。
反復学習はAIが得意とする分野である。
課題２の対策：シンキングツリーを用いた授業改善の提案

鳴門教育大学
泰山裕先生
作成資料
「思考スキルとシンキングツールの紹介」

Step4：授業改善への挑戦

シンキングツリーを用いた授業やつながりを意識した教科横断的な研究授業（数学科・保健体育科・国語科・音楽科）を実施。
国語科では「地域活性化と魅力化に向けて～旧北灘中校舎活用計画～」をテーマに総合的な学習の時間とつながり授業を展開した。
英語科、保健体育科でも思考スキルを意識した研究授業を行う。

Step5：校内研修会での再検討

瀬戸輪COME（校内メンター研修）と校内研修で授業研究会を実施

若手は「失敗を恐れずやってみること」、ベテランは「共に考えた上でまかせてみること」を実践する。授業研究会で振り返りを行うことで、若手とベテラン、管理職が一丸となって授業改善に取り組んでいる。この姿勢が瀬戸中教職員の一体感につながっている。生徒も教師も育つ学校が瀬戸中学校だ。

ホワイトボードと付箋を用いて協議し、内容を全体で共有

大学教官から「考えること」が１９種類に分類できることと、思考ツールの活用方法の提案

思考ツールを活用した研究授業。ワークシートには意見を整理しやすくする仕掛けがある

瀬戸中学校では、どのような学校を目指し、生徒にどのような力をつけさせたいかを全国学力調査の結果分析を整理することから校内研修をスタートした。その中で出た課題が「基礎学力の定着」と「思考力の育成」であった。前者は、各教科におけるつまずきの特定と課題解決のために鳴門市で導入されているＡＩドリルを活用しながら、後者の対策に力点を置き、授業改善に挑戦していくことを確認した。

瀬戸中学校はベテラン教員が若手をサポートしながら「若手教員が育つ学校」を理想としている。若手教員が臆することなく授業改善に取り組める環境づくりは、校内研修と「瀬戸輪COME」（校内メンター制）を融合させながら、進化させている。

校訓「瀬戸の海の如、優しく、雄々しく、美しく」のように、生徒と教員がともに成長していきたい。

公認キャラクター
「瀬戸丸」

【ふりかえりの声】

★瀬戸中学校は生徒はもちろん、教職員もともにワクワクを大切にした取組を進めている。若手が自由に発言できる雰囲気を作ってくれていることに感謝している（若手教員）

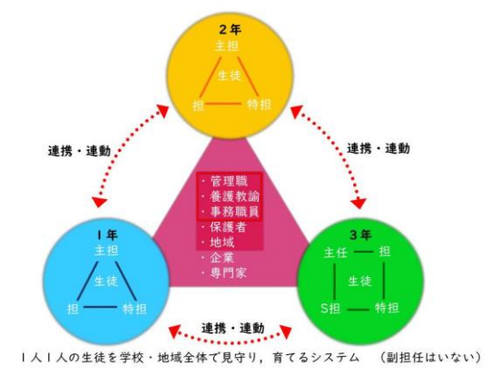
★若手教員が育つ学校をつくるためには校内研修の活性化がポイント。短い時間であってもみんなで目線あわせのできる時間を確保することが大切だと感じている。（管理職）

瀬戸中学校ではグループ担任制で、一人一人の生徒を全教職員で見守り、育てる仕組みを取り入れている。

＋

ベテランと若手の組み合わせにより教師の資質向上を図る校内メンター制「瀬戸輪COME」の活性化

若手教員が育つ学校

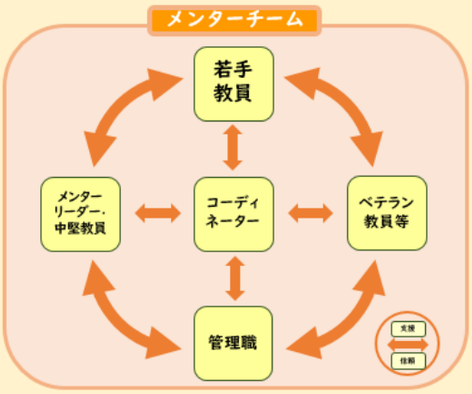


「伊沢ともに学ぼうメンターチーム」から はじまる「伊沢対話型授業研究会」の実践を通して

阿波市立伊沢小学校

「伊沢対話型授業研究会」とは

同じメンターチームの教職員が指導案の作成時から関わり、教材研究や授業構想をともに考え、授業研究会では、子どもと教師が「何をしたかったのか」「何をしたか」「何を考えたか」「どう感じたか」という４つの柱に沿って、主体的・対話的な協議を参加者全員で行う。

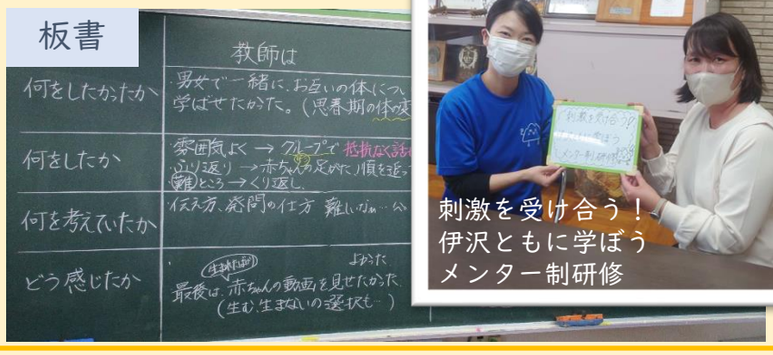


事例１：ジャンプアップ研修にて

養護教諭が4年生で保健の授業を実施。メンターチームで授業を考え、研究会でも自分の授業として話し合った。研究会が終わった後も参加者（管理職を含む）の話は続いており、管理職からも「みんなで授業（研究会）をつくっている感じがしてよかった。」という感想をいただいた。

授業研究会後の様子

板書



刺激を受け合う！
伊沢ともに学ぼう
メンター制研修

事例２：研究授業及び対話型授業研究会の様子

県教育委員会学校訪問で実施した1年・3年の授業研究会では、指導主事等も一緒になってざっくばらんに対話型授業研究会を行い、参加者の力量形成を図った。

３年生 図画工作科 研究授業

研究授業は、メンターチームで話合いながら対話を通して考えています。このことで、参加する教員は自分事として考え、チームの誰もが本時の授業を実施できるのです。

研修主任

３年生 対話型授業研究会

1年生 算数科 授業研究会

算数の研究授業を実施したベテラン教員から、「数日前体調を崩していましたが、一緒に授業を考えたチームの先生が、「しんどかったら、私が代わりに授業するよ。」と言ってくれるほど自分事になっていることに感激した。」と語っていました。

また、ベテラン教員もメンター制研修に一緒に参加することで若手・中堅教員から刺激を受け、研修を楽しんでいる様子や対話の中から、「自己変革しないと…」といった前向きな言葉を聞くことができました。

主幹教諭がメンター制研修をひっぱってくれている。教務主任として、若手の相談にも乗ってくれる。研究授業や授業研究会についても新たな提案をし、リーダシップを発揮しながら、全教職員の力量アップに取り組んでいる。

校長

出典、参考：やってみませんか
「土成サークル型メンター制研修」実践事例集
https://www.narutou.ac.jp/_files/00182072/01_donaripamphlet2022.pdf

全員参加型中学校校内研修モデル

～「粘り強さ」と「振り返り」で教科の枠を超える！～

吉野川市立鴨島東中学校

主体的・対話的に学び合う学習の中で粘り強く持続的に取り組む態度を養う

粘り強さ　振り返り

自ら学びたくなるような授業の実践！

小学校（協力校）＋ 中学校（拠点校）＋ 鳴門教育大学 県教育委員会

学力向上実行プラン

○学校の課題や今年度の方向性についての議論

○「粘り強さ」と「振り返り」の具体的な生徒の姿の共有

→

情報交換会

○「粘り強さ」と「振り返り」に視点を置いた授業実践について共有

○改めて大切なポイント，目指す方向性についての修正・確認

→

小中合同研修

○小学校の実践研究を参観

○グループ協議では校区内の小学校２校の管理職，学力向上担当も参加

→

全国学力調査

○全国学力調査等の課題の共有

○「粘り強さ」と「振り返り」のによる実践の成果の共有

→

研究授業 授業研究会

○「粘り強さ」と「振り返り」による授業実践

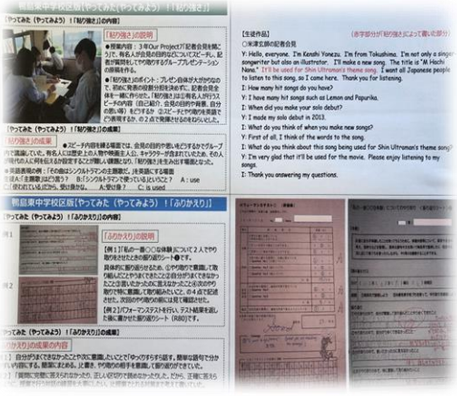
○授業研究会は拡大指導案と付箋を用いて，視点を決め固有名詞での話し合い

授業力向上週間

○「粘り強さ」と「振り返り」に視点を置いた授業を公開，参観（４週間）
○参観者の「振り返りシート」を冊子にまとめて共有

指導案検討会

○各学年部会で「粘り強さ」「振り返り」「ワークシート」「授業展開」「体裁」について検討し，学校全体で一つの実践を創造



ユニットごとにまとめた授業実践

ホワイトボードを活用した協議

発表者とファシリテーター

☆全員参加型中学校校内研修　成功のポイントは「共通テーマの設定！」

全員で取り組めるテーマ（粘り強さ・振り返りetc）を設定することがこの研修のよさ！！

【学校長の声】
校内研修は教職員個々の資質・能力の向上だけではなく，学校全体の組織力を向上させるために必要不可欠なものです。中学校は教科担任制であるため，道徳や特別活動等の研修が多くなりがちですが，本校は全ての教科に有効な目標（＝粘り強く考える子どもの育成）を設定し，その実現のために校区の小学校とともに参加型の研修を推進しました。

【鳴門教育大学教員の声】固有名詞を使い，どの生徒がどんなことをしていたか具体的なシーンを共有して話し合うことで耳障りのよい綺麗な言葉でまとめられるのとは違う実感のある研修になっていました。

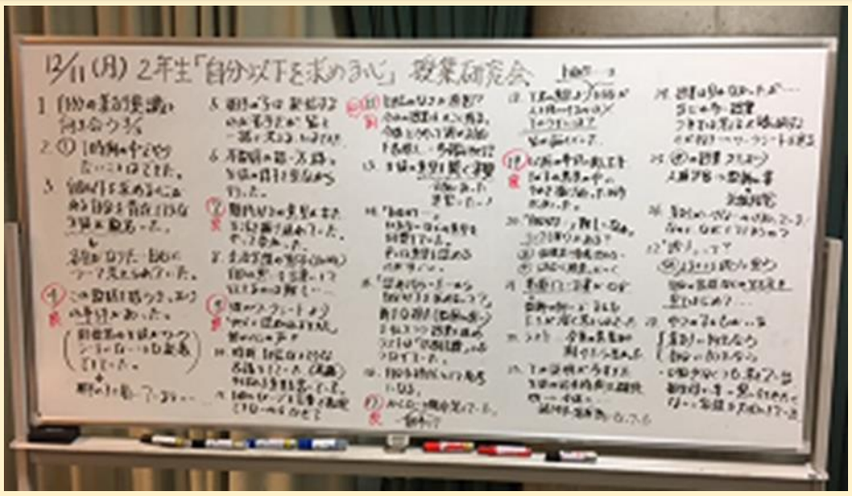
【県教育委員会指導主事の声】
様々な手法を用いた参加型研修により，「まず教員が授業を工夫する」という意識が醸成され，生徒の粘り強さを育成する授業が展開できています。

ホワイトボードを活用し「対話」を重視した校内研修の活性化

美馬市立穴吹中学校

授業研究会では、すべての教職員の意見をホワイトボードに集約し可視化する。キーワードは「**対話**」

２年生道徳「自分以下を求める心」授業研究会



２年生を対象に「自分以下を求める心」の研究授業

＊ホワイトボードミーティング®の手法を用いた授業研究会

発散･･･参観者が授業で感じたことなどを自由に発言。その際、ファシリテーターがホワイトボードに出された意見を書くことで、発言者は自らの意見を整理しながら発言できる。

収束･･･ホワイトボードに出された意見に対して、軸を決めて意見の構造化を行う。

活用･･･会議で収束された意見に基づいて、具体的な行動や活動計画を立てる。

研究授業の様子。ホワイトボードだけでなく、タブレットも活用し、互いの意見を出し**対話**することで自分と異なる意見に触れる。

授業研究会の様子。ファシリテーターがホワイトボードに出された意見を明示することで、意見の重複を避けながら会を進行できる。１００以上の意見が毎回出される。

研究会の後、ホワイトボードを見ることで、更に内容が自分事として深まり、自分ならどうするか自然に前向きな**対話**が続く。

穴吹中学校では、様々な校内研修や生徒の学習活動において、ホワイトボードを活用し、活発な**意見交換**や**対話**を行っています。参加者がどんどん意見を出し合い、ファシリテーターがその意見をホワイトボードに「見える化」し、何を話しあっているのかを明確にします。また、意見を発散させた後、参加者がその意見を収束させていき、意見の構造化を行います。その後、これからの具体的な行動計画を考え全員で共有します。この手法を用いることで、より効果的・効率的に会議が進行し、出された意見を全員で共有することで、授業改善や意識の変容につなげています。

校内研修を終えての感想

★穴吹中学校では普段からホワイトボードを活用した**対話**がなされているので、学級活動などでも生徒の意見が出やすい雰囲気づくりができるようになっている。（若手教員）

★教職員も生徒も意見を出しやすい環境づくりが大切だとの思いから、ホワイトボードを活用した**対話**を繰り返し行っている。この手法を用いることは、ボードに書かれた他者の意見を尊重しながら、自分の意見を伝えることができるので、参加者全員が納得しながら議論を深めていくことができる。つまり、次に自分が何をすべきかが明確になる。（管理職）

この手法で生徒たちが「生徒心得」を見直す取組も

← 「生徒心得見直し’２３」パンフレットへ

生徒たち自身がホワイトボードを活用して、学校生活の気になる課題を話し合い、見直しに至るまでの流れを示した資料です。

＊ちょんせいこさん（株式会社ひとまち代表取締役）が開発したホワイトボードを活用して進める会議の方法。

授業 を 視る目 が育つ！
「対話型」授業研究会 のススメ　上板町立神宅小学校

Round Study研修法：５つのラウンド（約60分間）で構成されます。Tableごとに３～５名の小グループで行います。

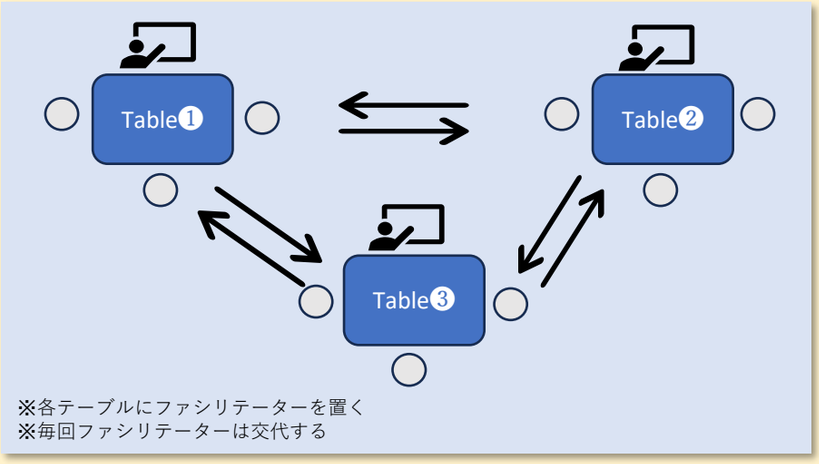
Round 0：課題を共有する　10分
- □課題を共有し研修の目的を示す
- □ルールを確認する
- □アイスブレイク

Round 1：伝え合う　15分
- □各々が考えを伝える（First talk 1分間ずつ）
- □ファシリテーターがボードに書く
- □とにかく会話を楽しむ

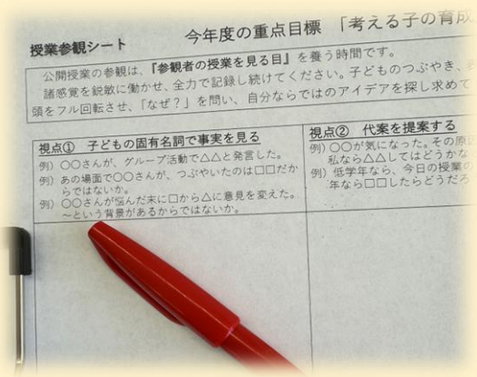
Round 2：異文化に触れる　10分
- □ファシリテーターを残して席を移動する
- □訪れた人にボードを見ながら内容を伝える
- □比べたりつなげたりしながら語り合う

Round 3：つなぎ・深める　10分
- □はじめの席に戻る
- □他のグループの内容を聞いて感想を伝え合う
- □今日の学び、授業に活かすことを付箋に書く

Final Round：新しい知を創造　10分
- □各自の付箋をボードの貼り付けながら発表する
- □示された付箋をボード上で整理・分析する
- □それを見ながら、全員で再度話し合う



「子どもの具体的な姿で成果や課題を語り合おう」と共有し、「固有名詞」で話し始めるというルールにしているのでみんなが必死で子どもの行動、つぶやき、表情まで真剣に視るようになります。それにより若手もベテランも養護教諭もキャリアや立場関係なく、フラットに発言ができます。



「授業参観シート」で参観者の視点を共有する

授業者も一緒に入って具体的な姿を出し合う

学びを付箋に宣言して自分の授業に活かす

授業を見る視点を共有して、みんなが同じ視点で授業を視るので一人一人の授業研究会への貢献度は高いです。ざっくりとしか授業を見ていないとRound studyでは、貢献ができないので次からは子どもの言動だけでなく表情やつぶやきまでしっかり視ようとする目が育ちます。それらをファシリテーターが引き出します。意見をまとめる必要はありません。自然に子どもの姿から授業の本質へと議論は深まります。最後に今日の授業で学んだこと、明日からの授業に活かすことを付箋に書く場面ではさらに参加者の頭がフル回転しているようです。
これまでの授業研究会の仕組みを変えることで、グループで貢献するために授業を視ようとする行動が変わり、自分の授業への意識への変容を期待しています。

ミドルリーダー

ラウンドミーティングでふりかえりをする参加者

【参加者のふりかえりの声】

★Round studyは、参加者一人一人の意識が高いから授業を参観する構え、研究会の参加の構えが以前と全く違う。当事者意識が強くなる。（若手教員）

★Round studyのスタイルでメンバーと対話していると教師版「主体的・対話的で深い学び」をしている実感がある。（中堅教員）

★これまでの授業研究会は「１対多数」の構造で発言しにくい部分があった。構造が変わることで意見が言いやすいし質問もしやすい。（若手教員）

★自分の意見や考えを聞いてくれるから嬉しい。周りが反応してくれるから自分も意見を聞きたいと思う。それは、子どもも同じだと思う。（中堅教員）

★授業研究会のスタイルを変えたことで、これまであまり意見を言っていなかった若手教員がどんどん意見を言うように変容した。これを続けることで、授業や子どもを見る視点や意識が変わるだろう。（管理職）