令和６年 12 月３日

研修だより 50 号

笠小ルーブリックと校内研修の主題

小笠原康晃

研修とは「研究」と「修養」です。

研究とは授業研究のことです。

修養とは教師としての成長です。

本年度の笠原小校内研修では、このことを２つに分けて取り組んできました。

しかし、他の学校の校内研修を見ると、２つに分けてあるところはほとんどありません。

私は２つに分ける事例を、５年前袋井特別支援学校の研究発表を見て知りました。

それ以外の学校で、このような方法で研修を行っている学校はありません。

なぜ、２つに分けていないのでしょうか？

逆に、袋井特別支援学校はなぜ２つに分けているのでしょうか？

２つに分けていない理由は「かつて研究授業をすることで「研究」と「修養」の２つ実践することができたから」です。

以前、研究授業をするとなれば、大変な負担でした。

中堅教員が担当することが多かったのです。

１時間の研究授業のために、大変な負担が求められました。

細案の指導案を何時間もかけて作りました。

授業観。単元観。教材観。様々なことを何ページも渡って記載しました。

指導案を書き上げても、それはまだ入り口です。

指導案検討が始まります。

管理職を含め、研修主任や研究推進委員など、様々な職員がわたり、検討をします。

その会議は何時間もかかります。

定時を過ぎることは当たり前で、会議が終わると職員室が空っぽということもたくさんあります。

毎日のように指導案を書き直すことになります。

子どもたちをじっくり見て、「この子たちにあった指導とはどのようなものだろうか。」と日々考えるようになります。

研究授業が終わり、ほっとしたのも束の間です。

事後研究があります。

事後研究では、厳しい意見をたくさんいただきます。
自分に足りないものをたくさん指摘されます。
事後研究が終われば、今度は個別に御礼を言いにいきます。
その中では、事後研究では聞けなかった話を聞くことができます。
全てが終わる頃には、定時を過ぎ、８時、９時になっているということはザラにあります。

しかし、研究授業を通して、様々な先生から意見をもらうことで、授業者は成長します。
自分には見えていなかった「見方・考え方」を知ることができるからです。
様々な先生の話を聞くことで、様々な指導方法を知ることができます。
一人ひとりが大切にしている教育観を知ります。
それぞれの先生が大切にしている教育観を知ることで、違いはあれど、共通するところがあることに気付きます。
それは明文化されていなくても、その地区や学校で大切にされてきたものです。
このような経験が教師の教育観を磨くことにつながり、授業改善にも繋がります。
何よりも教師の成長に繋がります。
「提灯学校」という言葉があります。
これは、他のお店や家が明かりを消す中、学校の明かりだけがついている様子を表したものです。
先輩方は、子どもたちのためにと、毎日のように遅い時間まで残り、教材研究や校務分掌の仕事に取り組んでいました。
遅くまで残り、雑談をする中で、教材のことを語り合ったり、教育観について語り合ったりしていました。
数ヶ月に一度ある飲み会では楽しく飲むことはもちろんのこと、教材観や教育観をめぐって争うこともありました。
それほど熱心に教育に関する議論をしていました。
このような中で、教育観が高められ、教師としての成長を感じることができました。

しかし、働き方改革が求められている中で、このような方法をすることは難しいです。
教職員の人数構成を見ると、ベテランの先生の数も少なくなり、若手教員の数がすごい勢いで増えています。
ベテランと若手を繋ぐ中間層も少ない状態です。
ベテランの先生が、ベテランの先生の先輩から受け継いできたことを、中堅や若手に

伝える機会が極端に減りました。
　かつてのように、夜遅くまで話し合うことも難しくなりました。

　先輩たちが築き上げてきた「教育観」を、私たちは引き継いでいかなくてはいけません。
　そのためには、かつて実施していた方法とは違う方法で行う必要があります。
　一つの事例として取り組んでいるのが、笠原小の「職員研鑽」です。
　たくさんアウトプットする機会を設けることで、情報交換をします。
　授業を見合った後、対話することで教材観を学びます。
　校務分掌のことや生徒指導のことで、話し合うことで児童観を学びます。
　当たり前のように取り組んでいることを意識的に取り組んでいくことで、その効果を高めていきます。
　負担が大きくなく、効果的・効率的な取組を考えていく必要があります。
　その方法が「笠原小の職員研鑽」だと、私は考えています。
　しかし、どのような方法には決して「ベスト」の方法はありません。
　常に「ベター」な方法であり、よりよりものを常に探し求めていく必要があります。

　今回の研修のアンケートをもとに、先生方の成長に繋がるような職員研鑽を目指していきたいと思います。