

これからの校内研修の在り方

—校内研修のニーズ調査から—

The Way of Teacher Training in School from now on
—From the needs assessment of the teacher training in school—

宇佐見 香代*
USAMI Kayo

石田 耕一*
ISHIDA Koichi

関口 睦*
SEKIGUCHI Mutsumi

浅海 純一*
ASAUMI Jyunichi

内河 水穂子*
UCHIKAWA Mihoko

河野 裕一*
KOUNO Yuichi

廣瀬 悠*
HIROSE Yu

【キーワード】 校内研修 ニーズ調査 研修内容 研修方法 主体的な研修

1. はじめに

埼玉大学教育学部は、現在、新しい教員研修のニーズに対応する体制を整えているところである。教員免許更新制度が新たな研修制度の実施に向けて「発展的に解消」された中で、それに変わる新しい教員研修のモデルを提案することが求められているところである。教員養成大学・学部及び教職大学院に対しては、その在り方の一つとして、「学び続ける教師」を支える研修機能の高度化を図ることは元より、「新たな教師の学びの姿が学校現場で実践されていくに当たり、管理職のリーダーシップの下、校内研修等の学校内での学びをリードする中核的な人材として活躍する教師の養成が強く求められる」とある（『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について ～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～」（答申）令和4年12月19日 p.44（以下、令和4年答申））。埼玉大学教育学部附属教育実践総合センターは、令和5年度4月より規程を改正し、教員研修と教職の専門性の高度化に関わる機能を強化することとした。これを受けて、本センター紀要において、別稿でさいたま市の個々の教員を対象にした教員研修のニーズ調査を実施し分析した成果を掲載したが、本稿では校内で実施する校内研修を対象にして調査を行い、その結果をまとめることにした。それを踏まえて、これからの校内研修の在り方についての若干の提案を行う。

校内研修に限らず、教員の研修についてのさまざまな課題の提起の中でキーワードとしてよく見られるのは「やらされ感」のないものということである。たとえ

ば、月刊『教職研修』の2022年11月号の特集は「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて」とあるが、その副題は「『やらされ感』のない研修システムへ」である。教員の主体的な研修をどうやってすすめていくのか、負担感をなくし充実したものにして行くにはどうしたらいいか、については、校内研修の担当者にとっては大きな課題であり、今回の調査では、「参加者が主体的に学ぶことができる校内研修にするためには、どのようなことが必要だと思うか」について、自由記述での回答を求めることにした。それらの回答を、研修内容の設定に際しては【興味・関心や必要感がある】、【選択、自己決定できる】【具体や現場の課題に直結】の3つの項目で分類し、実施方法については、【グループワークや協議の重視】、【自分の意見を予めもっていること】【実施のプロセスや実施体制など】の3つの項目で分類、その他の回答意見を参加者の意識や時間設定の余裕と環境整備としてその回答を分類した。

令和4年答申においては、「教師の学びの内容の多様性と、自らの日々の経験や他者から学ぶといった『現場の経験』も含む学びのスタイルの多様性を重視することも重要」との指摘がある。質の高い教職員集団の形成をすすめるべく、校内研修はさらなる充実を図っていかねばならないが、まずは、本稿でさいたま市の学校現場のニーズや意見を明らかにしていきたい。

2. 研究方法

2-1. ニーズ調査の方法と対象

本調査は、さいたま市教育委員会指導1課の協力を得て、さいたま市立小学校・中学校の主に校内研修を

* 教育実践総合センター

担当する教員を対象に、Microsoft Forms を使用し行った。調査期間は令和5年7月18日～同8月16日であり、回答数は98件、回答者の所属校種は次章3.の図1の通りである。トータルで60.5%の回答率であった。

調査項目の1と2が「回答者の属性」、3が「校内研修の形式に関するニーズ調査」、4～7が「研修の内容に関するニーズ調査」、8が「埼玉大学に望むサポート」、その他自由記述欄を設けた（本稿においては、紙幅の関係で、質問紙の掲載は省略した）。

3. ニーズ調査の結果

3-1. 調査カテゴリ「回答者の属性」について

回答者の属性は以下の【表1】の通りである。小学校の方が回答率がやや高いが、ほぼさいたま市内学校の小学校と中学校の割合と同様の割合の回答数があった。さいたま市立の小学校総数は104校であり、中学校は58校である。小学校は65.4%、中学校は51.7%トータルで60.5%の回答率であった。

校種	人数
小学校	68
中学校	30
合計	98

【表1】回答者の所属校の校種

以下【表2】は、回答者の役職を聞いたものである。「研究主任など校内研修について考えている方」を回答者として依頼したが、この質問では回答者の役職や分掌について「主幹教諭、研究主任、教務担当など。なお、この回答は複数の方とご相談いただいても結構ですし、複数の方に別々にお答え頂いても結構です」としたため、幅広い役職の回答者となった。「研究（研修）主任」の回答が半数近くとなったが、校内の「複数人で回答」「教務主任」「教頭」からの回答がそれに続く。

役職	人数
校長	1
教頭	9
主幹教諭	1
教務主任	10
研究（研修）主任	45
学年主任	2
教諭	6
生徒指導主任	1
保健主事	1
キャリア担当教員	1
教育相談主任	1
栄養教諭	1
複数人で回答	19
合計	98

【表2】回答者の役職

「複数人で回答」とした場合の内訳は、次のとおりである。「研究（研修）主任」を中心に、教務主任や生徒指導主任などと相談して、回答を作成していただけた学校もあった。各学校で、教員研修の実施に関わる担当者に回答いただいた。

「複数人で回答」の内訳

- 【教務主任・研究主任】…4
- 【研究主任・学年主任】…2
- 【校長・教頭】
- 【学年主任・生徒指導主任】
- 【教務主任・主幹教諭・校内研修主任】
- 【教諭・研究主任・学年主任】
- 【教諭・保健主事】
- 【教諭・ICT教育推進部主任・社会科主任】
- 【教諭・生徒指導主任・体力向上主任】
- 【研究主任・生徒指導主任・教頭】
- 【研究主任・生徒指導主任】
- 【研究主任・道徳主任・生活科主任・学年主任】
- 【研修主任及びICT主任】
- 【教務担当・国語主任・図書館司書・6年学年主任】
- 【英語専科・国際教育主任・人権主任】

3-2. 調査カテゴリ「研修の方法・形式」について

このカテゴリの【表3】では、どのような方法で校内研修を行うのが望ましいか、3つまでの複数回答を求めたものである。（太枠が第1位、網がけが第3位まで）

研修形式	人数
講義・講話型（講師の講義中心）	37
ワークショップ型（参加者の簡単な作業、グループワークや発表を含む）	63
演習型（テーマごとに個人または少人数で活動し、スキルアップする）	67
体験型（フィールドワークを取り入れる）	33
発表型（あらかじめ調査・探求した内容を発表）	13
討議型（参加者のディスカッション中心）	36
シンポジウム型（複数登壇者が討論）	5
観察実験型	5
制作型	2
グループワーク型（グループごとの活動中心）	32
その他	1

【表3】望ましい校内研修の形式

テーマごとに個人または少人数で活動しスキルアップする「演習型」（回答数67件）と、参加者の簡単な作業やグループワークや発表を含む「ワークショップ型」

(63件)が、望ましい校内研修の方法として多く選択されている。講師が確保できれば、この実施方法が多かったと思われる講義中心の「講義・講話型」(37件)、参加者のディスカッション中心の「討議型」(36件)は拮抗しているが、その次に選択されているところである。

校内研修は、教職員が集まって実施する教員の「協働的な学び」である。上記のように「演習型」や「ワークショップ型」といった教員のアクティブ・ラーニングを取り入れた校内研修の実施方法が、多くの学校で望ましいと考えられていることがわかる。同じ討論・ディスカッションを実施する場合でも、話者が限定される「シンポジウム型」(5件)よりも、参加者全員が討論に加わる「討議型」(36件)が選ばれている。これに、フィールドワークを取り入れた「体験型」(33件)、グループごとの活動を中心とした「グループワーク型」(32件)と続いている。校内研修を計画する際には、そのねらいや内容に即して、このような実施方法を検討する必要がある。

3-3. 調査カテゴリー「研修の内容」について

本カテゴリーでは、どんな内容で研修を行うのが望ましいのか、「学校運営などに関わる内容について」、「学習指導に関わる内容について」、「生徒指導・教育相談に関わる内容について」、「その他に関わる内容について」の4つに分けて設問を設定し、回答を求めた。

3-3-1. 学校運営などに関わる内容について

次の【表4】は「学校運営などに関わる内容」で望ましいものを聞いた回答である。こちらも3つ選択の複数回答を求めた。

項目	人数
学校経営全般(チーム学校のあり方など)	38
学年経営	32
学級経営・学級づくり	60
リーダー養成	19
ファシリテーター養成	27
組織マネジメントの方法について	25
危機管理について	40
保護者・地域等との連携について	36
その他	2

【表4】学校運営などに関わる内容

この質問では、「学級経営・学級づくり」(60件)の回答が圧倒的に多く、「危機管理について」(40件)「学校経営全般(チーム学校のあり方など)」(38件)と続いた。

「学級経営・学級づくり」については、子どもたちが集団で日々生活し学ぶ場である学級をどのようにつくっていくのか、ここに多くの教員が関心を持っているのがわかる。学級経営は、担任を持つ教員の実践の全

般にわたる事柄を扱うものであり、授業や子どもの人間関係づくりの土台となるものと考えられることから、その専門性を向上させることを重視しているものと考えられる。

「危機管理について」は、さいたま市教育委員会からも重点化したいという要望があるテーマである。子どもたちの命や健康を守り、安心して生活できるようにすることは、教員にとっては重要な専門性の一つである。また、「学校経営全般について」の議論を校内研修で実施することは、実効ある教育活動を学校を挙げて進めて行く上では重要視されているものと考えられる。「その他」自由記述には、「働き方改革」との回答があった。

3-3-2. 学習指導に関わる内容について

次の【表5】は「学習指導に関わる内容」で望ましいものを聞いた回答である。3つ選択の複数回答を求めた。

項目	人数
カリキュラムマネジメント	26
教科指導の実際	59
道徳教育	22
特別活動	18
総合的な学習(探究)の時間	12
外国語教育	3
ICTの活用	65
消費者教育	4
国際理解教育	3
特別支援教育	16
環境教育	3
STEM/STEAM/STEAMS教育	38
主体的・対話的で深い学び	58
個別最適な学びと協働的な学び	70
教材研究の方法	33
授業改善の方法	47
評価の方法	43
教科運営全般	10
その他	2

【表5】学習指導に関わる内容

この質問では、「個別最適な学びと協働的な学び」(70件)の選択が最も多かった。次いで「ICTの活用」(65件)、「教科指導の実際」(59件)との回答が続く。

「個別最適な学びと協働的な学び」は、この調査の直前にもさいたま市主催の研修会のテーマとして取り上げられていたこともあり、関心が高いテーマである。これからのわが国の初等・中等教育の在り方を提示するために、令和3年に出された中央教育審議会答申『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』の副題にも示されたものであるが、3位と僅差だった「主体的・対話的で深い学び」(58件)と合わせて、これからの授業

改革の方向性を理解して学習指導を進めて行くことが重要視されていることが分かる。

GIGA スクール構想の実現を求められている学校現場においては、「ICTの活用」(65件)の専門性を向上させることも喫緊の課題である。第3位の「教科指導の実際」(59件)の中には、第1位と第2位あるいはその他の要素が含まれているかもしれないし、教科ごとに聞くとまたその教科のニーズの分布が分かったかも知れない。「授業改善の方法」(47件)、「評価の方法」(43件)と合わせて、これからの学習指導の在り方を踏まえて授業を改善していくことについて、校内研修のテーマとして取り上げていくことが重要視されている。

「その他」として回答があった自由記述には、「学力差に応じる教科指導」「自由進度学習」との回答があった。「個別最適な学びと協働的な学び」というテーマを深く掘り下げれば、これらには当然対応が必要である内容であると考えられる。

3-3-3. 生徒指導・教育相談に関わる内容について

次の【表6】は「生徒指導・教育相談に関わる内容」で望ましいものを聞いた回答である。こちらも、3つ選択の複数回答を求めた。

項目	人数
生徒指導の動向	46
外国人児童生徒教育	12
子どもの貧困	9
いじめ対策	55
不登校対策	70
カウンセリング・教育相談	55
キャリア教育・進路指導	19
メンタルヘルス	18
児童心理・発達心理一般	37
その他	2

【表6】生徒指導・教育相談に関わる内容

近年の不登校児童生徒の急増を背景としているためか、この質問では「不登校対策」(70件)が、最も多くの回答を集めた。「いじめ対策」(55件)と「カウンセリング・教育相談」(55件)が同数を占めるが、学校現場に生起する教育課題の対応のため、子どものケアや子ども理解について、多く関心を集めていることが分かる。なお、第4位として「生徒指導の動向」(46件)があがったことについては、令和4年に12年振りに「生徒指導提要」が改訂されたことも影響があったものと考えられる。教育課題の解決や生徒指導をめぐる動向に対する関心の高さがみられる。

なお、その他として、「生徒指導上必要な教師の表現力」「インクルーシブ教育」を挙げる自由記述があった。「インクルーシブ教育」は、特別な支援が必要な児童生徒だけを対象にしたものではないことも、ここでこの回答があった所以であると考えられる。

3-3-4. その他に関わる内容について

次の【表7】は「その他に関わる内容」として、教育時事等に関わる内容の中、望ましいものを聞いた回答である。こちらも、3つ選択の複数回答を求めた、

項目	人数
教育法規	19
教育時事	42
国の教育政策	52
世界の教育の動向	21
その他	2

【表7】その他に関わる内容

回答が最も多かったのは「国の教育政策」(52件)である。次いで「教育時事」(42件)、「世界の教育の動向」(21件)と続く。「その他」の自由記述を期待したが、こちらの回答数はあまりなかった。自由記述では「なぜ教師がそこに存在するのか、もっと根本的な問題を問うべき」との回答があった。

3-3-5. 「研修の内容」のまとめ

このように、調査カテゴリー3-3では、「学校運営などに関わる内容について」、「学習指導に関わる内容について」、「生徒指導・教育相談に関わる内容について」、「その他に関わる内容について」それぞれ聞いたが、全体に共通するのは、現場で生起する教育課題の解決のために必要な内容についての専門性を高めることが目指されており、国の教育政策として示された方向性を校内で共有し、それに沿って授業改善を進めていくことについて関心が高い傾向が見られた。

4. 参加者が主体的に学ぶことができる校内研修とは

調査カテゴリー4では、参加者が主体的に学ぶことができる校内研修にするためには、どのようなことが必要だと思うかについて、自由記述での回答をもとに、以下まとめた(斜字体部分が自由記述回答、重複意見は省略)。

4-1. 研修内容の設定に際して

【興味・関心や必要感がある】

研修の内容は、興味・関心があるもので、必要感を感じるものとするものが多かった。

- ・今の教育ニーズに合わせた課題で、自分たちが知りたいと思えることを提案として行っていくこと
- ・興味関心の高い内容
- ・参加者が必要感を感じている内容を選択すること
- ・研修内容に必要感をもって参加できること
- ・研修を受ける人が必要感をもって行える研修
- ・参加者のニーズに合ったものを分かりやすく、実践しやすくすることが必要
- ・テーマが現場に今必要なもの
- ・やられるのではなく、やりたいと感じられること
- ・多くの教員が、必要性を感じ、興味をもっているテーマ

- マを取り上げる。そのために、アンケートを実施する
- 参加者のニーズに応えた内容で演習等、活動を入れていく（日頃から困っていること等）
- 参加者が知りたい、考えたい内容について取り上げるとともに、理論と実際の両面から扱うことが必要

但し、教員が興味や必要感の持てる内容は多様なため、ここにどう対応するのかへの言及がみられた。

- ステージが様々な教員をまとめて全員で、一つの主題に沿った研修をしていくと、誰の必要感にも沿えない漠然とした研修になりがち。校内研修のメリットはニーズを正しく把握できること、一定の人間関係ができていくことである。この2点を生かしていくべき。
- まず興味深い分野の主題であること。人それぞれ異なるので難しいですが
- 上記のテーマはどれも重要ですが、優先順位を付けて取り組まなければならない、その優先順位は教職員自身の興味関心にかかっている。やらされる研修ではなく、自らやる研修に変わっていく必要性を感じる
- 参加者のニーズを事前に調査した上で、そのニーズに合致した研修であること。しかし、現状、職員の勤務体制を考えると、授業準備や部活動等で勤務時間いっぱいであり、そこに研修を組み込むとなると、モチベーションの維持が難しいと感じる
- 栄養教諭なので、教科等の指導や学級経営などは基本的に行わないため、職種にかかわらず関係する学校経営やカウンセリング、保護者や地域連携のような内容の方が意見交換等を行いやすい
- 事前に参加者のニーズを知るためのアンケートを取っておき、実際に現場の職員が知りたいことを中心に研修を行う。また、参加者からニーズが出てこない場合もある、その時は現代の教育的な動向を、研修を通して講義することも必要である
- 参会者が学びたい、協議したいと思える協議題を設定する。実施するに当たって難しいと思うこと、課題についてのグループ協議は話しやすい
- 日々の業務が忙しい中での研修なので、先生方自身が必要感やモチベーションをもって行う必要がある。そのため、時間をかけて行う価値が感じられるテーマ設定や負担感なく行える環境整備が必要

このように、教員の興味・関心、必要感をまずは時間をかけて丁寧に把握し、多様なニーズを集約するための手立てから考え立案する必要があると思われる。

【選択、自己決定できる】

- 多様なニーズに対応する手立てとして、あらかじめ決めた内容をトップダウンで実施するのではなく、教員自身が内容を選択したり自己決定したりする過程や余地を校内研修実施の過程でつくる必要が挙げられていた。
- 校内研修の学校の研修主題をもとに自分の学ぶ内容を自分で決めて、似た内容を選んだメンバーで自分

たちの学ぶ場を見つけること

- それぞれの問題意識に合ったテーマを選択し、授業実践や発表を行い、振り返りや協議の場をつくる。また、指導者のアドバイスを基に、テーマの方向性を再度考える場（修正の場）を設ける。（走りながら考える）その繰り返しを2サイクルや3サイクルしていけるとよい
- 『1つのテーマを1つの学校で』ではなく、『1つの学校で複数のテーマを』にする。一人ひとりのニーズに合った研修を全体で行うというのが難しい。まずは何に興味があるのかを明確にする必要がある。先生方は勉強が嫌いではないと思うので、興味があればあとはきっかけ次第で、自分から本を読んだり希望研修を受けたりするようになると思う

【具体や現場の課題に直結】

教員が必要感を持てる内容は、自身の実践に生かせるような具体や現実の課題につながるものであるといえる。

- 研修内容が日々の授業実践に生かしやすい内容であること、必要感のある内容であることが大切
- 学校の課題に直結した内容であること
- 経験等からの腑に落ちる内容であること
- 現場感覚に即した実践的な研修、演習を行うことや、授業研究会などの実際の授業を通した研修がよい
- 自分事として考えられるように、日々の教育実践を取り上げていく
- 実際に生徒との対応などで困っている事を理解して研修にてサポートできるようにしていく事
- 学校が本当に課題としていること、学校全体で取り組まなければならないことを学校課題として設定できること
- 自他の実践をもとに参加すること。実践と研究を両輪に据えること

「はじめに」で既に述べたように、令和4年の答申においても、「自らの日々の経験や他者から学ぶといった『現場の経験』を重視したスタイルの学びが求められる」とされていることから、校内研修はこの点を十分反映した内容で実施することが望ましいと考える。

4-2. 実施の方法

【グループワークや協議の重視】

実施の方法についてはグループワークが多く挙げられているが、以下はその内容をもう少し詳しく説明しているものである。

- ワークショップ形式で小グループごとの研修
- グループ協議の時間、質疑応答の時間を設ける
- メンター・メンティを含めたグループでのグループワークや演習等を行いながら、自分たちで課題を見出し学びを深めていく
- 先生方の経験年数や直面する課題も様々なので、テ

マ（研究主題）や教科を絞るのではなく、広い切り口で各自または、少人数グループでテーマに沿った取組（授業づくり）を進め共有していく

- ・ワークショップ型や少人数で話合う形にすることで参会者の自由な意見を拾いやすい形式にする
- ・講義型の研修ではなく、グループ討論の形のもの
- ・講義中心の研修だけではなく、小グループでの活動や体験などがあるとより主体的に取り組める
- ・発言できる機会と体験学習は必須
- ・講話をいただいたあとの実技等
- ・職員の研修のニーズを調査した上での実施。講義だけでなく、参加者が活動したり協議したりする研修
- ・参加者が協議したり発表したりできる時間を可能な限り確保する。講義形式で受け身なままの研修だと主体性に繋がりにくい

【自分の意見を予めもっていること】

グループ協議が中心と言っても、準備をして予め自分の意見をもって参加することがその充実につながるとする意見があった。

- ・意見を予めもった議論・事前に次の研修のテーマなどを共有し、意見や考えをもった状態で研修に参加をしてもらうこと
- ・事前に討論内容等を周知し、それぞれが考えた内容を協働的に深めていく場として校内研修を位置づけるべき
- ・それぞれの意見を考えディスカッションする
- ・参加者が考える時間の確保
- ・小グループでのディスカッションを通して、一人ひとりが自分の考えなどをアウトプットする機会を増やすことが必要
- ・研修課題について、事前課題を課す、学びの準備を行うなどの予習を行い、参加すること。学生と同様、予習は必要かつ有意義

【実施のプロセス や実施体制など】

校内研修は、講話や協議で終わるのではなく、フィードバックや課題解決までを含むものとして展開するのが望ましい。また、全員で取り組める様にするためには、実施体制も含めて工夫が必要である。

- ・グループワークや発表を通して意見の交流を活発に行う、かつそれに対するフィードバックが必要
- ・小グループで意見を交流し合ってから、それぞれが自由に研修場所を選び自分の交流の場を広げていくことができる研修が必要と考える。講師が問題提起するのではなく、参加者の問題提起をそれぞれのブースで解決し合える研修があると活性化する
- ・選ばれた誰かが研究授業をするのではなく、各自が自己のテーマを設定し、全員が研究授業を行う形にする学校のニーズに合わせたテーマ、参加者の発言機会が確保されている形式、研修の時間の確保と通常業務とのバランスなど
- ・最新情報や、初めて学ぶ領域等については、講師の講

義が必要であると思うが、それ以降は「学びながら学ぶ」の意識の元、取り組みながら適宜講師から指導をいただくことが有効であると考ええる。また、代表者や一部の方だけが研究授業等に取り組むのではなく、可能な限り全員が研修内容について取り組めるような設定づくりが必要である。家庭状況や個人の背景もあるため、一律に同じ課題設定は難しいため、大小差はつけつつ進めていくようにする。

- ・ICT機器等での書き込みなどを利用し、研修中に参加者が考えたこと、疑問に思ったことをリアルタイムで共有できるようにすることが大事
- ・研修担当だけでなく、学校全体で研修を考える必要性がある。そのため、本校では、研修推進委員会を設置し、研修の企画運営をしている

4-3. 参加者の意識

校内研修に参加する教職員の意識については、以下の様な記述がみられた。楽しみながら、当事者意識を持って参加すること、学校全体で校内研修の目標を共有する必要性、他者の意見の尊重などが挙げられた。

- ・楽しみながらできること、負担に思うような内容にならないこと
- ・学校の目指すべき日本一を常に確認していくこと。自分たちが楽しいのかをまず考えること
- ・参加者が同じ目標をもって研修にあたること
- ・校内研修での最終的な目的を理解して参加すること
日常の教育活動にどう生かすことができるのかが具体的に示されること
- ・一人一授業を行うなど自分事として参加すること
- ・研修を自分事として捉えられるかどうか
- ・全教職員が自分ごととしてとらえるための手立て
- ・教職員一人ひとりが当事者意識を持って参画者となること。そのためには、一人ひとりが課題意識や理想とする状態を抱いていることが必要。課題意識や理想とする状態を抱いているか、また、抱いているとすればどのようなものを互いに共有し合うところから校内研修のテーマを設定することが大切
- ・一方通行型の研修ではなく、参加者自身が課題をもって参加し、参加者同士で作りに上げていく研修も一つの形としてあればいいと思います
- ・委嘱による研究や発表ありきの研究ではなく、各学校でじっくりと今日の教育課題やトレンドを意識して学ぶ時間を設定する
- ・テーマに向かって研鑽を積んでいけるような内容を吟味すること。大抵は、学校全体が1つのテーマを設定し、その実現のために研修を進めていくパターンが多いが、個々の教員ごとにテーマを設定し、目標実現のために研修を進めていくやり方だと、より教員のモチベーションが上がって、主体的に研修に取り組めるのではないか。（今回、本校では委嘱を受けておらず、外部に向けて発表の場もないため、思い切って個人研修に踏み切った）

- ・全員が授業者となる研修形態の形成。自分ごととして参加できる環境をつくっていきたい
- ・負担なく、楽しく参加できる環境・工夫・教職員同士の良好な関係など
- ・多様な考え方を認め、否定しないこと。自分が、全て正しいと思わないこと

なお、以下は教員個人の研修に言及しているものと考えられるが、自由に選択された教員の個の学びの成果が、教員の協働の学びである校内研修とどう連動して生かされるかについても、今後探っていく必要があるだろう。

- ・自身が課題をもつ、自分で研修を選び、自身で一年の研修計画をたてる
- ・教職員が内容を自分で選択できるようにする（希望研修）。研修に参加しやすいよう、働き方改革を進める
- ・各自が1年間の研修のめあて・計画を立て、似た課題の人とグループになるなどして行うのがよいと思う。（研修も個別最適・協働的な仕組みがよいと思う。）

4-4. 時間設定の余裕と環境整備

効果的な校内研修を実施する上で、時間設定の余裕と研修環境の整備は必要不可欠のものと考えられている。

- ・研修時間の確保のための仕事内容の見直し
- ・研修が他の業務に押しつぶされないような、時間に余裕のある研修時間の設定
- ・業務を減らし、時間に余裕を持たせること
- ・業務の削減による時間の余裕が必要、教職員全員が自分ごととして捉えられる研修を行う
- ・働き方改革が叫ばれており、勤務時間を超過しての研修は多くの先生方から忌避傾向がある。そのため、研修内容もこれまでの慣例にとらわれずに精選していき、本当に必要な活動のみに注力していく必要がある。学びたい若手や意欲のある中堅層については、管理職からのアドバイスを受けつつ、積極的にオンライン研修や外部への研修に参加することで、知識と経験を積んでいくようにしていくとよいのではないだろうか

最後に、自由記述のなかで総合的に記載していた意見について、ここに挙げておく。

- ・子どもたちの学びの目的も多様化する中、教員の校内研修の在り方も見直しが迫られていると感じます。（中略）参加者が主体的に学ぶことができる研修にするためには、先生方一人ひとりが興味・関心のあることを自主的に学べばいいのだと思います。自由に学びたいことを学ぶことが理想です。そうやって、先生方一人ひとりが力を付けることが公教育全体のレベルを引き上げ、子どもだけでなく、世間など周りからも認められることにつながっていくのだと思います。（中略）組織としては、みんなが同じ方向性を向くためにも、共通の研修を行うことも必須です。それでも、主体的な研修にするにはという視点で考えるならば、

わたしはできる限り学んでよかったと先生方に思ってもらえるような達成感のあるような工夫が必要だと感じています。内容、研修の進め方の工夫はもちろん、結果としても、きちんと自分のため、そして子どもの成長した姿として成果が感じられるような研修にしていくことだと思います。そんな研修なら、毎週億劫に感じながらも少しは前向きな気持ちになって、主体的に学ぶことができるのだと思います。主体的な子どもを育てるには、まずは主体的な教員を育てることだということを様々な学校を異動していると感じるところです。その役割を校内研修でもてたら、よい学校で働かせてもらっているなどと思います。一言でいうと、どんな内容テーマであれ、もう少し人を育てる視点で研修をして、教師こそが学ぶ喜びを実感できれば、主体的に学ぶことができる校内研修になるのではないかと思います。

5. 埼玉大学に望むこと

このカテゴリでは、校内研修を実施する上で、埼玉大学に望むことを聞いた。【表8】は「埼玉大学に望むサポート」の選択肢と結果である。

項目	人数
講師・指導者の紹介・派遣	77
オンラインコンテンツの提供・配信	38
オンライン（リアルタイム）研修の実施	24
継続的な校内研修への指導	50
相談・コンサルテーションの窓口開設と実施	20
学術情報や最新情報の提供	26
その他	1

【表8】埼玉大学に望むサポート

回答数の順に「講師・指導者の紹介・派遣」（77件）、「継続的な校内研修への指導」（50件）、「オンラインコンテンツの提供・配信」（38件）となった。その他、自由記述で、埼玉大学に要望することを聞いたのが以下のものである。

【提供してほしい研修内容や情報・講師情報】

- ・授業改善につながる実践を交えた研修
- ・主体的な学びや協働的な学びができる授業づくり
- ・講師紹介の資料提供
- ・子どもたちの悩みの現状についてとその対策、対応の仕方について
- ・学校の実態やニーズ（学力や家庭環境、生徒指導や教育相談の状態）に合ったアドバイス
- ・ICTを文房具化した効果的に利活用する方法について
- ・ICT活用の研修講師
- ・オンライン形式での研修や動画資料
- ・長期休業中に校内研修ができるように、時期の2ヶ月ほど前に周知や検討をさせてもらえると、校内研修の日程調整等がやりやすい

これからの校内研修の在り方

- ・企業等で行っている研修の情報提供（キャリアUP）
- ・専門的見地から情報を発信していただけるとよい。それらを踏まえ、現場の認識との違いや、現場が困っていることなどをどんどん吸い上げていただけると
- ・さいたま市や埼玉県教育委員会と連携を図り、行政施策を分かりやすく現場の実践に結びつけていただけるとありがたい。
- ・市の研修プラットフォームと連携して、育成指標に沿った内容を充実してほしい
- ・本アンケートに関する資料や情報
- ・他校の実践をまとめた資料
- ・講演をして終わりなのではなく、事前の学校の様子を診断したうえでのアドバイスとその後の経過観察とさらなる支援といった継続的なアドバイス
- ・どんなサポートが可能なのかを示してほしい

【人的資源の提供・交流】

- ・大学の学生と現場の教師を行き来できるシステム作り
- ・大学生との交流。現役学生が現場の研修にも参加し、協働することを体験することで、優秀な人材が教育現場に流れてくると思う。その場しのぎの、数確保の採用ばかりでは、採用後の早期離脱や休職を招き、逆に現場が辛い。優秀な人材の確保につなげるためにも、採用活動に生かせる研修の形を広げていくとよい
- ・大学の教授に最新の動向、研究的な視点を現場に下ろしていただく、学校現場の課題解決のための方策を教育実習したメタ認知した学生さんから生の声としておろしてもらう

埼玉大学に対する要望はこのように多く、教員養成学部期待される内容は積極的に対応する必要がある。

6. おわりに —これからの校内研修への提案—

以上のように、さいたま市内の小中学校の校内研修担当者として実施に関わる教員を対象にして、校内研修を中心としたニーズ調査を実施しその結果をまとめた。校内研修に若干の提案を行うとすれば、以下の点となる。

第一に、校内研修のテーマや内容が、校内の教員のニーズを十分反映したものとなるよう、その把握に努めることである。校内研修が全校を挙げて効果的に実施されるための展開や手立てを工夫することが必要とされる。キーワードは「現場の経験」であり、実践の中で生起するニーズに即応した校内研修が求められる。

第二に、校内で実施する研修のメリットを十分生かすことである。教員の協働的な学びである校内研修は、興味・関心の対象、専門とする教科や領域、キャリアステージなどが異なる教員集団で実施するものであるから、その多様性をどう生かしていくのが課題となる。個々の教員が持つ専門的な力量をそれぞれ向上させながら、共有する課題の解決に向かい、めざす学校目標に向かって持ち場を明確にして発揮させるようなマネジメント

を行う必要があり、校内研修はその中核となる。日常の人間関係の構築が、その効果を左右するところもある。

第三に、校内研修の成果として得られたところを明確にすることである。充実した校内研修とは、明確なねらいや見通しを持った計画と併せて、その成果が実践の向上につながり、課題の解決に向かうものである。教員が予め自身の目標や意見を準備して協議に臨めば、深い議論を進めることができる。研修の成果が実感できれば、研修に意欲的になる教員が増え、さらに次のサイクルの深い研修を展開することになると考えられる。

埼玉大学教育学部としては、今後、本調査結果をもとに、教員や学校が必要としている教員研修・校内研修に帯するサポート体制を構築していくことにしたい。

【謝 辞】

本調査の遂行にあたり、アンケートフォーム配布にご協力を頂きましたさいたま市教育委員会指導1課ご担当者様に対し、ここに深謝致します。