

小学校における全校共同研究のあり方と課題

川崎市立井田小学校 丸 山 義 王

1. 職能成長の場としての校内研修

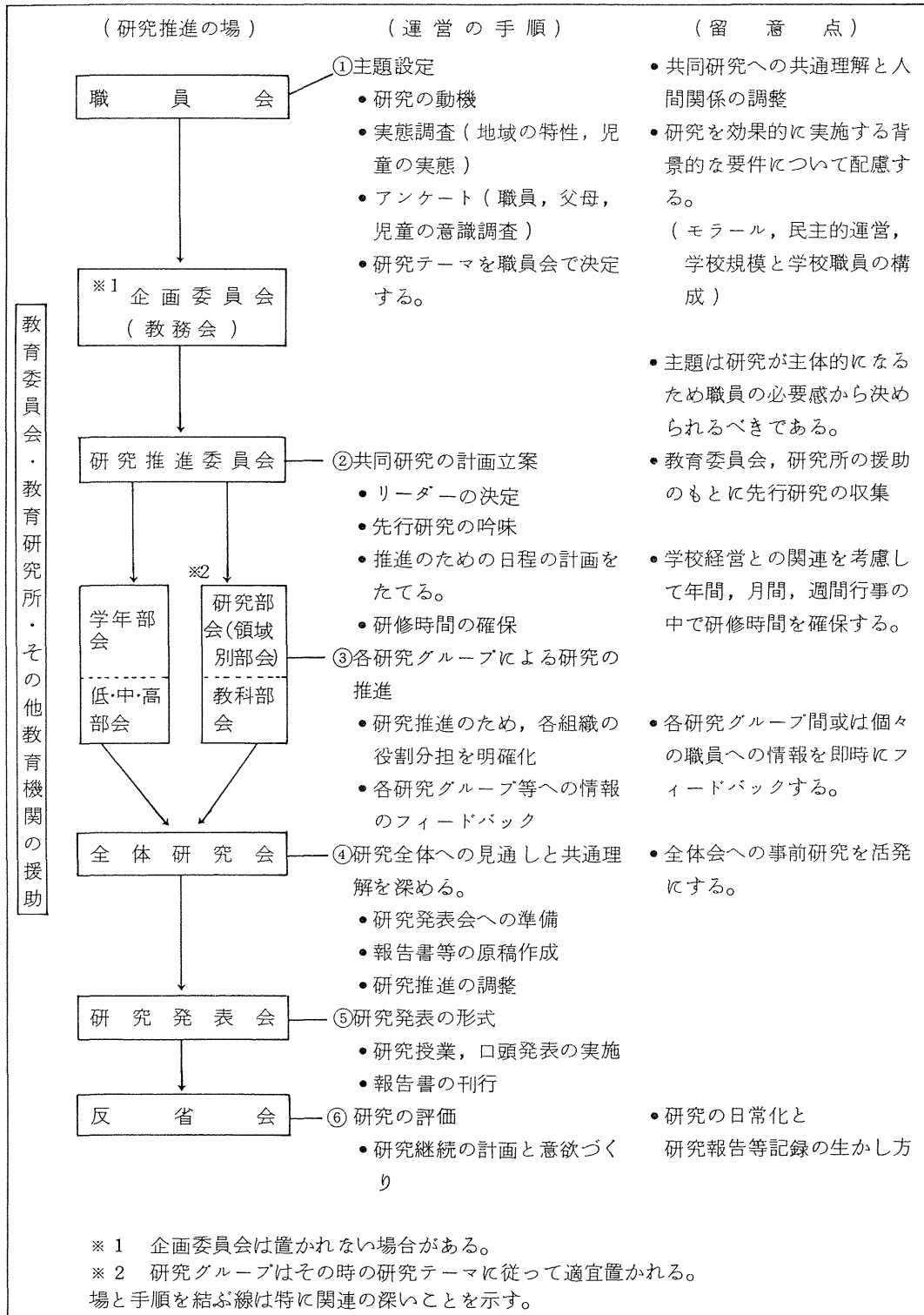
研修とは特例法第19条によると研究と修養の意味である。学校で行われる研究は大学や研究機関におけるような学問体系に新しい知見を付加するものというよりは、教師自身の資質向上についての或は職業遂行に必要な知識、技術、能力の開発であるという意味合いが強い。研修の目的の第1は、学校での教育内容の保障であり、児童・生徒により質の高い教育を与えようとするものである。第2はそのための教師の指導能力を向上させることである。第3は社会の絶えざる変化への対応であり、教育の刷新に関することである。この三者があいまって教師の専門性を高めることになる。教師が専門職であるためには、その知識や技術を常に向上させていかなければならない。そのような職能成長のためには不断の研修が必要なのである。教師が専門職である理由は、日々の教育実践の内容そのものからくるのであるから、実践の内容の質を高めるためには、学校の組織そのものが教師の専門性を成長させるようなはたらきを持っていなければならない。その意味での研修は、日常教育実践そのものであり、学校組織は教師の専門性を成長させるための研修組織であらねばならない。このように校内研修は教師の研修の中でも特に重要なものである。ここに全国連合小学校長会が調査した「教員研修の実態」（昭和47年3月）がある。これを見ると研修の機会を「校内全体研究」に求めている教師が約25%、2位が「校内教科等研究」20%、3位が「校内学年研究」及び「郡市区町村研究会」でそれぞれ14%ぐらいである。この中でも $\frac{1}{4}$ 近くの教師が、校内全体研究を重視しているのに着目したい。校内研修では、特に全校共同研究にウエイトが置かれているのである。

2. 校内研修の集約としての全校共同研究

校内での研修には、構成面から学年別研修、教科・領域別研修、全体をあげて行う職員全体研修（全校共同研究）、その他新任研修などの形態がある。以上のような形態での研修は小学校のいずれにも見られるのであるが、前述の調査でもわかるように、特に重要なのは全校共同研究である。小学校の場合は、中学校や高等学校とはちがい原則的に全教科を一人の教師が指導できることが要求されるので、どの教科、どの領域をとって研究しても全教師がかかわることができるので全校研修が意味を持つ。中学校や高等学校では担当教科を中心とする個人研修や教科部会などのグループ研修が盛んなのに対して小学校では、学校あげての共同研究が活発なのである。

以上のような意味で全校共同研究は、他の校内研修を組織の面からも情報の集中という面からも集約するものといえる。

表(1) 全校共同研究の計画と運営のモデル



3. 全校共同研究の計画と運営

全校共同研究の計画と運営のモデルをあげ、研究推進の各段階ごとに特に重要であると思われる事項をとりあげ、そのあり方を保っていききたい。まず全校共同研究の計画を立てる上で配慮すべき要件について述べる。

①校内共同研究を効果的に実施するうえで配慮すべき人間関係の調整

(i)共同研究を通じて全校のモラルを高める。

全校共同研究は「共通目標に対する共同の努力」の形成ということで、新しいものを生み出すことを目指し、全職員のレベルアップをはかるとともに、学校全体のモラルを高める工夫が必要である。

全校の共同研究は、通常各学校では自主研究という形でなされる。共同研究のテーマ設定にあたっては、研究を全職員のものとし、各自の研究意欲をかきたてるものとするためには、そのテーマは全職員の必要感から決められるべきであることはいままでもない。

すなわち教師の心にある内的な必要感が、テーマに対して自発的にとり組もうとする積極的態度をつくり、それがさらにプロジェクト解決のための意欲を促かし、共通目標のための共同の努力をするということによって、モラルの向上へつながっていくのである。

(ii)指導助言による民主的運営

学校の構成員である教師が教育の専門家であるならば、その専門性ゆえに、各自の意見は尊重されなければならない。研究の遂行にあたっては、命令によって運営することなく指導助言を中核とする民主的な運営がなされなくてはならない。そこに研究をリードする校長、教頭、主任等のプロフェッショナル・リーダーシップが必要とされるのである。

運営が権威的であるか、民主的であるか、または、リーダーの適、不適などが、共同研究の成果を左右する要件となる。しかし特定の人が研究をリードしすぎないように各研究グループのリーダー間の協議が必要である。

(iii)学校規模と学校職員の構成

共同研究をすすめる際には、学校規模による研究グループの構成員の多少、職員の年齢差、経験差、男女差等をも研究を効果的にすすめるための背景的な条件として考えなくてはならない。職員の数が多ければ、ちょっとしたトラブルが全体の足並みを乱す原因になり、また学校規模が小さく学年に学級が二つしかなかったりした場合は、もりあがりや欠くということになる。ゆえにグループの構成員の数については、職員の数の多少によって工夫がされなくてはならない。また、心を開いて自由に発言ができる場を作り、共同研究を創造的にするためには、職員の年齢、経験、男女の差を考えて、配置しなければならない。

以上のように研究を成功させるためには人間関係の調整が必要であり、研究を深めるためには、良い人間関係の上に立つ共通理解が必要なのである。

②全校共同研究の計画と運営の手順

研究の内容については通常テーマ別，教科別，領域別等に大別できる。それに教材研究・指導法の研究をからませて，授業研究という形をとるのが一般的である。近頃では経営的課題研究も増加している。学校組織や指導組織についての検討を通じて，児童・生徒の指導を効果的にするという協力指導組織の研究などがその例である。

(i)全校共同研究のテーマの設定について

研究の動機と背景となるものを羅列すると

ア 学校をとりまく地域性

(工業地域，商業地域，住宅地域等)

イ 児童の実態

ウ 職員の構成

(年令，経験，男女の差により興味や関心のあり方が違う)

エ 指定研究の委嘱に見られるような行政側からの要請による

以上のような背景をふまえて主題が設定されるのであるが，その手順としては

ア 実態調査をする。(内容は，地域の特色の調査，父母の関心のあり方の調査，児童の学力や体力の調査)

イ アンケートをする。(内容は，職員が何を研究したいか具体的な意識調査)

ウ 職員会議で検討し決定する。(主題を最終的に決定するのは職員会においてである。)

特に主題が決定される際に配慮されるべきことは次のことである。

(ア) 研修内容の明確化

テーマ決定については話し合いの時間を多くとり，研修のねらいをはっきりさせる。

(i) 問題意識にささえられた目標設定

学校教育目標とも関連づけ，現実性，緊急性，重要性を考えて，全職員の問題意識にささえられたものにする。テーマ設定では，特に個々の意志決定をたいせつにする。

(ii)共同研究の計画立案

ア 先行研究の吟味について

研究を能率的に推進させるのに必要なのは先行研究の検討である。それによって必要な資料がどこにあるか，また研究をすすめる上でのおおまかな方向をつかむことができる。しかし現実には，先行研究の吟味や検討が充分になされず，その時点での模索や試行錯誤が行われている。それゆえに多くの研究がその学校のみのもに終わりやすく広がり欠ける傾向がある。現状においては先行研究の資料そのものが，個々の学校やその時に関係のあった個人の所有として死蔵されて，その活用が図られていない。リーダーとなるべき位置の人も，研究に広がり

があるために過去における先人の実績や必要な情報を適確にとらえられない場合がある。

先行研究の収集は、教育委員会、もしくは教育研究所のような行政機関を中心に行われなくてはならない。散逸のおそれのないように資料が保管されているならば、学校や個人によって死蔵されている研究物が自然に集まってくると思われる。情報の数や量の増大することが予想される将来において、全校研究を能率的に行うためには、先行研究の成果を十分に生かす必要がますます大きくなる。個々の学校で行った研究成果が埋もれてしまうことなく教育の共通財産として、蓄積され活用させることが是非とも必要である。なお資料の提供については、同様なテーマに関心を持つ地域の学校間の連携が必要であるし、また各教科、各領域の教育研究会の協力が期待される。関連のある教育研究会から、研究の成果や情報の提供が、是非とも必要である。

イ ゆとりと研修時間の確保

研究時間の確保はどこの学校においても研究推進の上での課題でありそれについては、どこの学校でも工夫をしている。学校は、子どもに対する教育活動を行うことが本来であり、それをやりながらの研究なので、研究にとれる時間は限られてくる。一定の限られた時間や場の中での研修時間を確保することは、かなり困難なことである。だがそれだからこそ研修の時間を生み出す努力がたいせつなのである。

その工夫としてみられるものをあげると

(ア) 一般的には、年間行事計画の中で研究日を位置づけて研修時間の確保する方法をとっている。

また一週間の間では、その学校の統計から職員の出張の少ない日をえらび研究日としている。川崎市の場合、全市的にみて、研究日を、火曜日、木曜日としている学校が多いようである。

(イ) 事務の円滑化と処理の機械化により雑務を排除し研修時間を生み出す努力「雑務の多い」ことについては、何を雑務と考えるかの問題はあるが、勤務時間内に共同の或は個人の研修時間をとるために雑務排除について考えることは重要なことである。それゆえに学校事務の合理化の努立は大切である。

(ウ) 協力指導組織と教師のゆとり

(ア)も(イ)も共に学校経営上の工夫から研修時間を生み出そうと努力したものである。大学や高等学校の場合は個人的な研修時間は確保されているし、中学校では教科担任制をとっているので研修時間はとりやすい。しかし小学校では授業時間数は多く一日の殆どの時間は児童と接することにおいて使用されている。そのような小学校の特色からいっても研修時間を生み出すためには学校をあげての工夫以外に道はない。小学校の場合、教師にゆとりを生み出すには、組織的な協力指導において一番すぐれていると思われる、協力組織による研究体制の工夫が必要なのである。

(iii)各研究グループによる研究推進

1. 各研究グループにおける事前研究と役割分担の明確化

全校共同研究を推進する小研究グループとして、学年部会、低・中・高学年部会、教科研究部会、領域別部会が通常考えられる。

これらのグループの活動が、全校研究そのものをささえているのであるから、これら小グループの活動のいかんが全校研究の成果を左右することになる。全校研究を続けていくうちに、ともすればマンネリ化することがあるがその原因は、これらの小グループの活動が充分に行われていないことに、帰することがある。各グループの役割が不明確であるために、事前研究が不足するという場合がある。

それを改善するためにほ次のようなことが考えられる。

- (ア) 研究テーマをいくつかの分野に整理し、各グループごとにある分野を担当して研究を進めるようにし各研究グループの役割をはつきりさせる。
- (イ) 全体会よりも各研究グループの活動を重視し、各グループごとに担当した分野の研究を自主的に行う。各グループは、巾を持つて問題の解決を行い、その後各研究グループで調整をし成果や課題を整理して問題提起、報告という形で全体会へつなげていくようにする。
- (ウ) 各グループと全体会を有機的に結びつける手だとして、両方で出された話しあいをくり返しの形で行い、情報交換を密にしなければならない。各グループで出された情報を全体会で全職員に理解してもらうとともに研究グループでは全体会の討議を受けてそれをさらに深めていくようにする。

各研究グループで、事前研究を充分に行い豊富な資料を常に用意することが全校研究を成功させる鍵であると思う。

なお、研究グループの研究を活発化するため、各グループの中心となる推進者である教科主任、学年主任等のリーダーシップも期待される。

2.各研究グループ間或は、個々の職員への情報のフィードバック

研究が推進されるためには、全体会、各研究グループ、個人間において、情報を常に、それぞれで、フィードバックさせることを徹底させなければならない、現場においては、忙がしさにかまけ、ついこの情報の交換がおろそかになり、研究推進のための共通理解が浅くなりがちである。特に即時性に欠ける心配がある。それを改善するためには、次のようなことを配慮する必要がある。

(ア) 協議記録等は即時にプリントし、全職員へ配布し、研究への共通理解を深めるようにする。分科会で行われた授業研究の解釈や各部会の決定事項は、全体会が開かれる前に各職員が知っておくことが望ましい。それが全体会の討議を活発にすることになる。

(イ) 新学習指導要領、特にに関する行政的研修の結果も全職員に必ずフィードバックする必要がある。これによって研究の質が高まる。

(ウ) 全体研究会で研究全体の見通しと共通理解を深める

全体研究会はともすると部会の報告で終始したり、指導主事への質疑を中心に時間が流れがちになる。全体研究会を持つねらいは、研究全体への見通しと共通理解を深めることにあるが、

現実には、時間が浪費されるばかりでみよりの少ない場合がある。全体会の討議を活発にするためには次のようなことが考えられる。

ア 各部会等の研究グループが前述したように事前研究を充実させ、その成果を全体研究会に問うような姿勢が必要である。

イ 討議の柱を明確にしておく。

全職員が全体会で協議を行う場合は、前もってテーマの究明につながるように協議の柱だての根まわしをしておく必要がある。あまり意図的に意見の一致を図るようなことも良くないが、事前の柱だてが不十分な場合は討議が分散し、時間のみかかって、収穫がうすくなってしまう。

(V)研究の日常化と研究の評価

校内研修の中で授業にその重点が置かれるのは当然であるが、研究が「研究授業」中心になると発表等が終ると安心をし、事終れりというような気分になってしまい、研究がその場限りとなってしまうような弊がある。従って、研究の評価も全体反省会でだいたいの評価をして、そのまま、あいまいになりがちである。そのうえテーマによっては、2年3年の単位で長期的な展望に立ち研究を進めたらよい場合もある。そのような時に、研究への関心を常に新鮮に保っておくことはなかなかむずかしいことである。適当な年間計画の中で研究を推進するとともに、ふだんの授業も研究テーマに結びつけて指導計画をたて、その実践が全体研究に資するように心がけなければならない。研究の日常化と適切な研究評価の積み重ねによって校内研修組織は力強いものになり、全体研究を成功に導き、それが個々の職員の職能的成長を促進するものとなる。

(VI) 地域の教育研究所や地域の大学、教育研究団体の活用

現在の校内研修を主とする教師の現職教育は、主として教育委員会の指導で行われ、教師の職能的成長に寄与しているのであるが、研究の広がりを持たせるうえでも、地域の大学や、教育団体と協力し、それぞれの機関の持つ特質を研究に活用したいものである。

ところが以下のような理由で、それは充分に行われているとはいえない面があり、これから検討をする必要がある。

1. 教育委員会の指導が優先すること。
2. 教育現場と大学や教育研究団体との学問的もしくは指導上での見解が一致しない場合のあること。
3. 学校が公教育の場であるので、民間教育団体の影響が強くて望ましくないということ。

以上の理由があるにしても学校が公教育の範囲を踏まえた上で開放的にならなければ、進歩する社会への対応が遅れがちになっていくのではないかと心配される。

4 人間関係の調整をこえて専門性の確立へ

人間関係の調整について今までたびたび言及したが本論の最後にこの問題を専門性との関連において考えてみたい。考慮すべき人間関係の問題の若干を列挙すると

- ・男女比の不均衡
- ・高年令教師と新任教師との考え方や関心のあり方のちがい
- ・イデオロギーのちがい
- ・教師意識の低下
- ・過剰な権利意識等々が現状において多く見られる。せっかくよいリーダーがいて卒先垂範してもそれと協力して研究をもちあげるホーシップが醸成しないということであれば、組織の疑集度が稀薄となり研究の成果はあがらない。リーダーを軸として、同じ仲間が、共に学ぶというこだわらない態度が必要である。それが真のメンバーシップというものであろう。

教師集団が、真に専門家集団であるならば、本来人間関係の調整に大きなエネルギーをとられるというのはおかしいのであって、教育の専門家としての自覚の上にとって合理的科学的な態度で研究にのぞむべきである。

依頼心をなくし、開かれた態度で自発的に研究を行い、真の専門性を発揮したいものである。校内研究組織が、直ちに職能成長の場でありうるならば、人間関係の調整から脱却し開かれた態度で研究を推進するべきであらう。

要は教師の専門性は教師の個々の努力によって獲得されていくべきものである。その獲得の手段の大なるものは校内での研修である。

日々の実践が即職能成長につながるということが理想である。そのように学校組織が整備されていけば、教師の専門性は医師や弁護士のような既成の専門職性に強くつながっていくものと思われる。