

学びたいことを学びたい時に学び合える校内研修の在り方 ～安城小・現和小における小小連携の実践を通して～

西之表市立安城小学校 教諭 里 千夏

目 次

1	はじめに	2
2	研究主題	2
3	研究主題設定の理由	2
4	研究主題の基本的な考え方	3
	(1) 「小小連携」とは	
	(2) 「対話」とは	
	(3) 「協働的に学び合う」とは	
5	研究の進め方	3
	(1) 研究の仮説	
	(2) 研究の内容	
	(3) 進化させていく小小連携の全体像	
6	研究の実際	5
	(1) 仮説1に向けての具体策①「各校におけるテーマ研修の内容に協働性をもたせる工夫」	
	(2) 仮説1に向けての具体策②「対話を通じた学びを深めていくための授業研究の工夫」	
	(3) 仮説2に向けての具体策①「チームの一員としての参画意識を高める工夫」	
	(4) 仮説2に向けての具体策②「業務改善に向けた取組の工夫」	
7	研究の成果と課題	10
	(1) 仮説1に対する実践	
	(2) 仮説2に対する実践	
	(3) 本校教職員へのアンケートより	
8	おわりに	10

【引用・参考文献】

- 『算数ファシリテーション入門』 神保勇児 東洋館出版社 令和4年7月29日
- 『小学校学習指導要領（平成29年告示）解説 総則編』 文部科学省
東洋館出版社 平成30年2月28日
- 『新たな教師の学びの姿に関する体制整備について』 https://www.mext.go.jp/content/20220323-mxt_kyoikujinzai01-000021468-5.pdf 令和6年10月12日閲覧
- 『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
中央教育審議会 令和3年3月12日
- 『今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）』 中央教育審議会 平成18年7月11日
- 『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて
中央教育審議会 令和3年11月15日

1 はじめに

全校児童 16 人の極小規模校に赴任して 4 年目を迎えた。令和 3 年度から研修係として、本校の研修の改革に携わっている。

校内研修は、教職員同士が学び合い高め合っていく中で、教職員一人一人の資質能力が向上し、教職員集団としての力や協働体制が構築され、学校の組織力を高めるための大きな要因の一つであると言われている。そこで、本研究では、校内という限定された組織だけに留まらず、近隣校である現和小学校の先生方との学び合いを通して、「個別最適で協働的な教師の学び」を高めていこうとする合同職員研修「小小連携」の実現を目指した実践を振り返ることとする。

2 研究主題

学びたいことを学びたい時に学び合える校内研修の在り方 ～安城小・現和小における小小連携の実践を通して～

3 研究主題設定の理由

【今日的教育課題から】

中央教育審議会『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて(令和 3 年 11 月 15 日)では、校内研修や授業研究をはじめとする、学校における様々な機会や場面を、教師の学びとして位置付け活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させることの大切さを説いている。また、鹿児島県においては、多くの授業研究がワークショップ型になってきているものの、その成果が、児童の学力向上や教職員の資質向上につながっているかどうかについては十分とは言えない部分がある。このような現状を踏まえ、令和 3 年度から「コア・スクールプロジェクト事業」をスタートさせ、さらに令和 6 年度からは、「学習者主体の授業実現プロジェクト」へと発展しており、更なる授業改善を進めている。今後、協働的な職場づくりの構築や主体的・自律的な研修に向けた全校的な研修体制を整えていくことが求められている。

【教職員の意識調査から】

令和 3 年度 4 月の意識調査では、「多様な考えを受け入れることができる子供」や「物事を深く追求できる子供」の育成を目指していく中で、対話の場づくりや子供主体の授業づくりに悩みを抱えている教職員が多いことが分かった。一方で、毎学期末に行われる学校評価アンケートでは、「校内研修や授業を通じた実証的な研究の推進と資質向上に努めたか」という問いに対して、令和 3 年度から 4 年間の平均が、4 段階評価中 3.6 と高く、教職員の校内研修に対する意識の高さや主体的な学びの姿勢が定着していることが分かる。

小小連携が目指すゴール地点

- 対話を通して、強みや専門性を引き出しながら協働的に学び合う研修
- 自らの日々の経験や他者から学ぶスタイルを重視した研修

【本校の学校教育目標から】

- ・ 教育目標「自他を大切にし、ともに学び、ジリツして生きる」
- ・ 業務改善の視点からスピード感と実のある研修を重視し、「相互授業参観」の充実を図りながら主体的な研修を行う。(重点課題より)

【本校の校内研修の実態から】

本校は、教職員数 11 人(教員 8 人)と限られた教職員集団の中で校内研修を展開している。少人数のよさを引き出そうと、様々な手法で研修を進めているが、対話型研修ではグループが固定化され、多種多様な意見が出づらく、授業研究等が形骸化している現状である。

4 研究主題の基本的な考え方

(1) 「小小連携」とは

本校と現和小学校は、約 8 km 離れた場所に位置し、隣接するとともに、それぞれの教職員数が 10 人程度の小規模校である。少人数で研修を深めていくことが難しいという小規模校の課題を解決するという観点から、両校は平成 27 年度から合同職員研修を進めており、両校の研修部が中心となり研究授業等を通してつながりをつくってきている。令和 4 年度からは、学び続ける教師を目指して、教師自らの主体的な学びのマネジメントを確立しながら、小規模校同士が互いに協力し研修を深めていくことを目的とした小小連携をスタートさせた。小小連携の推進が、相互の授業改善や業務改善を生み出し、へき地における教職員の新たな学びのスタイルを確立していくことが期待される。さらに、児童の学力向上や教職員の資質向上へとつながっていくことを根底に置きながら進めていくことが大切であると考えている。

(2) 「対話」とは

学習指導要領では、「主体的・対話的で深い学び」を「自ら興味や関心をもって粘り強く取り組み、児童生徒同士の協働や教職員・地域の人との対話を通じて自己の考えを広げ、知識を相互に関連付けてより深く理解する学び方のこと」としている。この深い学びを実現するために、対話の重要性が示されている。

対話とは、一方的に知識や技能を交換するというのではなく、課題に対して、自分の考えと他者の考えについて意見交換を交わし結論を出すということである。小小連携においても、児童の言動から内面を的確に見とるための「児童との対話」や、自分自身を客観視する「自分との対話（自己内対話）」、教職員が互いに協働しながら改善策やアイデアを共有していくための「教職員との対話」が基になることで、研修の質的転換が実現していくのではないかと考える。

(3) 「協働的に学び合う」とは

中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」では、魅力ある職場づくりを進めるために教職員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成することが必要であり、そのためには校内研修の充実が必要であるとしている。つまり、校内研修を通して、教職員同士が学び合い、高め合っていくことで同僚性が育まれ、教職員の協働体制が向上することが期待できるということである。このようなことから、同じ目的のために対等の立場で協力して共に学び合う体制づくりによって、学校間のチーム力向上につながっていくと考えられる。また、学校間のチーム力が高まると、チーム効力感も高まり、小小連携の一層の充実・改善につながっていくのではないだろうか。

5 研究の進め方

(1) 研究の仮説

仮説 1 共同研究テーマを設定し、研修の中で教職員同士が共有しながら学び合える場を整えることで、主体的で対話的な深い学びを実現することができるのではないだろうか。

仮説 2 これまで各学校で実施していた一般研修を、両校が連携して交互に企画運営し合同開催することで、教職員間の同僚性が構築され、参画意識が高まると同時に、業務改善にもつながっていくのではないだろうか。

(2) 研究の内容

仮説 1 に向けての具体策

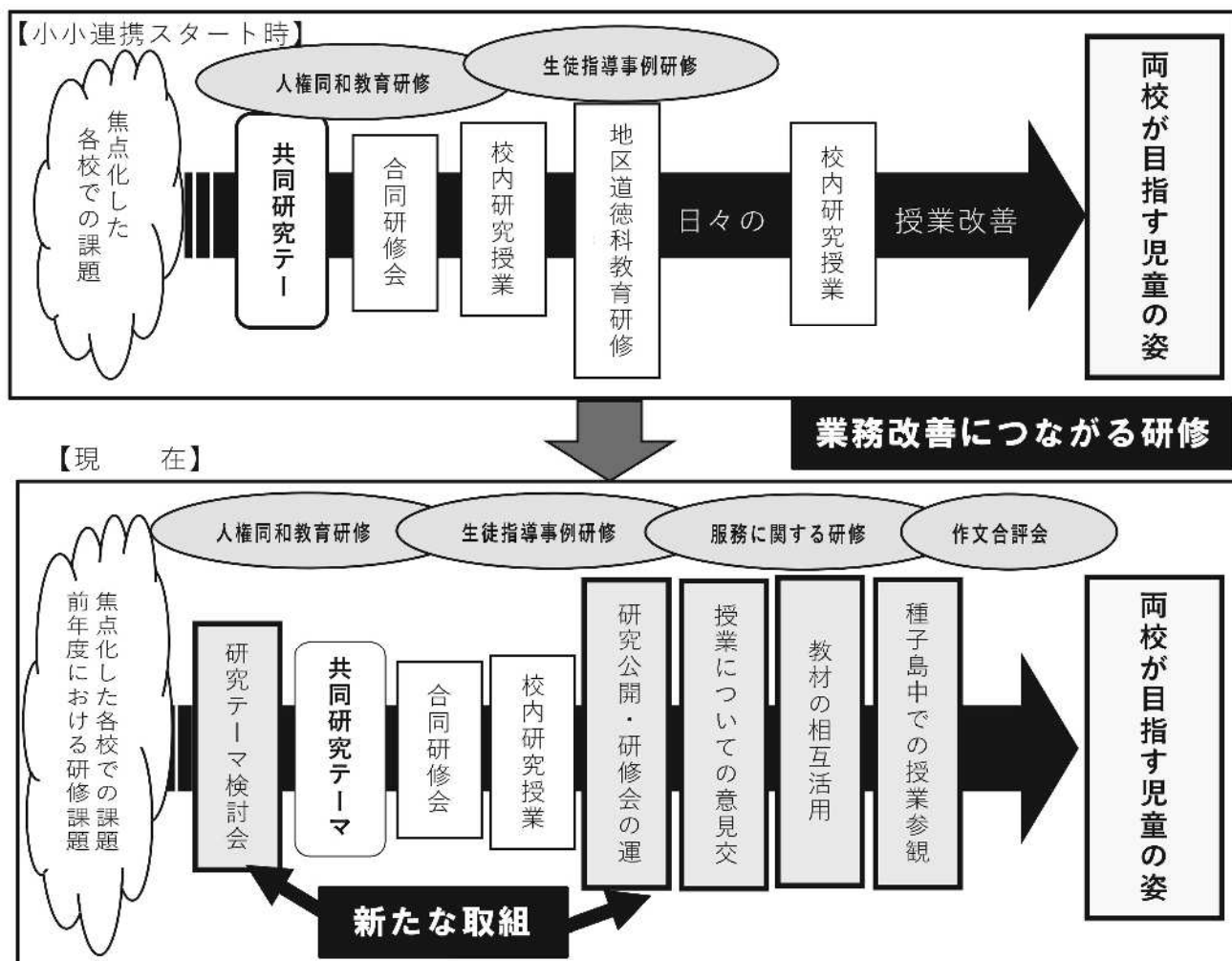
- ① より多くの教職員で共通の課題意識をもちながら、多面的・多角的な考えを交流していくために、各校におけるテーマ研修の内容に協働性をもたせる。
- ② それぞれの学校で実践している研究内容を共有し、対話を通した学びを深めていくために、研究授業を通した授業研究を工夫する。

仮説 2 に向けての具体策

- ① チームの一員としての参画意識を高め、効率的かつ効果的に進めていくために、教育課程の研修年間計画に小小連携に関わる研修を位置付ける。
- ② 場の設定や研修会等でのファシリテーター役の負担を軽減するために、研修係や開催校の設定を交互に企画運営する。

(3) 進化させていく小小連携の全体像

スタート時は、「両校の教職員の交流を深める」ために、人権同和教育研修や生徒指導事例研修等、全ての教職員が参加しやすい研修を企画し実践した。その後、「授業改善」に焦点を置きながら、合同研修の場を増やしていった。現在では、授業改善の中に、新たに「小中連携」を取り入れ、種子島中学校との合同研修を目指して準備を進めている。また、様々な一般研修を、両校が交互に企画運営を行うことで、両校の「業務改善」にもつながってきている（図 1）。



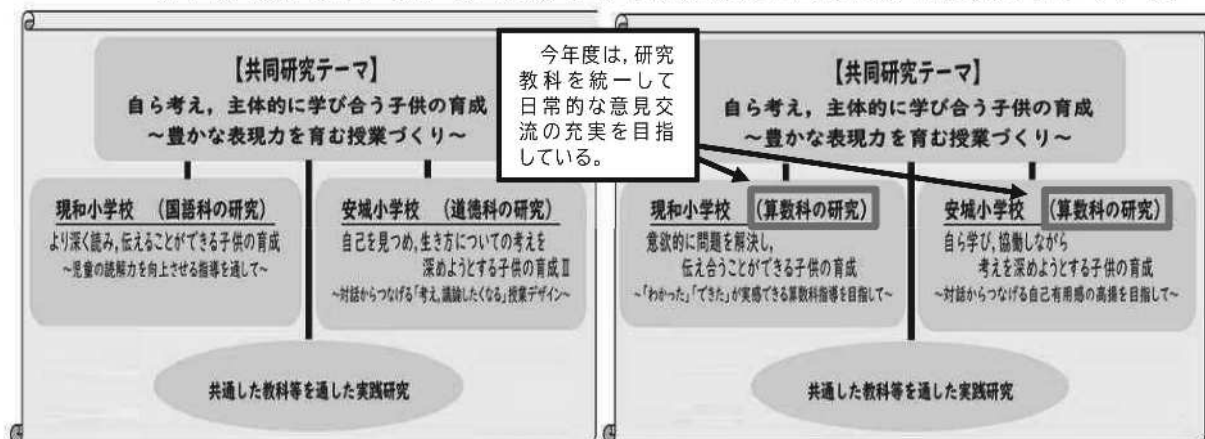
【図 1 小小連携の変容】

6 研究の実践

(1) 仮説1に向けての具体策①「各校におけるテーマ研修の内容に協働性をもたせる工夫」

ア 共同研究テーマの設定

教育課程編成作業の時期（1月）に、管理職と教務主任、研修係による次年度の共同研究に向けた検討会を行っている。両校の児童の実態や校内研修における課題をもち寄り、共同研究テーマが決定される。この際、次年度の研修会や研修計画を確認し合いながら合同研修会や研究授業に向けた方向性を共有している。



【図2 令和5年度 共同研究テーマ】

【図3 令和6年度 共同研究テーマ】

イ 教職員同士がつながる研修の実現

対話を通した研修を展開していくためには、人間的な関係づくりが大切だと考え、現和小の研修係と検討しながら、全ての教職員が参加しやすい研修を積極的に取り入れていった。研修係同士がアイデアを出し合うことで、トップダウンではなくボトムアップによる主体的な研修体制を確立していくことができる。

実施年月日	研修項目	目的	研修内容
令和4年 12月1日	人権同和教育研修 (オンライン) 	教職員同士の信頼関係を築くため。	・両校における人権同和教育の取組の紹介 ・構成的グループエンカウンターの実践 
令和5年 1月30日	生徒指導事例研修 	よりよい支援や実践につなげるため。	・生徒指導についての意見交流 ・ito(相手の意図を読み取ってクリアを目指す協力カードゲーム)を活用した交流 
令和6年 8月21日	服務に関する研修 	様々な心情にふれることで意識を高めるため。	・服務に関するグループディスカッション  

(2) 仮説1に向けての具体策②「対話を通じた学びを深めていくための授業研究の工夫」

ア 本校の研究テーマの共有

共同研究テーマを基に、本校の研究テーマをまとめたものを作成し、事前に参観される教職員（現和小学校・種子島中学校）へ提示した。参観の際、本時の視点（目指す子供像と授業者の手立て）に着目しながら、インストラクショナル・コアを重視した授業での見取りにつなげることができた。また、業務改善の一環として、これまでの指導案作成の負担を軽減するために、従来の細案の形式を改め、A4見開き1ページの指導案を作成し、提案した（図4）。

様式第1-2学年 算数科学習指導案		3. 学期	令和元年10月21日(月)	単元/時間	第1学年(15分)	第2学年(15分)
1. 単元名 第1学年「たし算(1)」(全5時間) 第2学年「かけ算(2)」(全15時間)		日 時	令和元年10月21日(月)			
2. 単元目標 (1) 指導目標		単元の目標	【第1学年】 数値の大小・乗除の計算について、数値を比較し、10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。【第2学年】 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。			
【第1学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。【第2学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。		研究の視点	① 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。② 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。			
【第1学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。【第2学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。		指導	【第1学年】 ① 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。② 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。			
【第1学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。【第2学年】 ○ 10以内の数の大小関係を見ることが出来るようになること。		評価	【第1学年】 ① 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。② 算数の知識・技能、思考力・判断力・問題解決力、コミュニケーション能力、学習態度の育成を図る。			

【図4 改善後の指導案】

イ インストラクショナル・コアを重視した授業研究

授業研究の進行は、現和小学校の研修係が行った。授業では、児童や授業者の事実のみに着目し、それを付箋に書きながら参観してもらった。授業研究では、3つのグループに分かれ、ファシリテーター（本校職員）が進めていった。事前に準備していた研究シートを基に、付箋を分類しながら授業分析を行っていった。



【研究授業の様子】



【授業研究】

(事実確認→整理→分析→展望)



【学びの共有】



【完成した研究シート】

ガイド学習からつながる中学校での授業実践を紹介している様子

(3) 仮説2に向けての具体策①「チームの一員としての参画意識を高める工夫」

ア 研修年間計画への小小連携の位置付け

教育課程の研修年間計画において、小小連携に関わる研修を位置付け、全ての教職員が、「誰が」、「何を」、「いつまでに」のプロセスを明確に把握できるようにした。一人一人が、小小連携を日常的な研修と意識することで、小小連携と個々の教職員とのつながりが生まれチームの一員としての参画意識を高めることができる。と考える。



現和小複式3・4年算数科
「たし算とひき算」・「1けたでわるわり算」
(場所:現和小学校)



各学校で、共同研究テーマに基づいたそれぞれの校内研修テーマについて確認し共有する。

令和6年度 校内研修年間計画					
回	月	日	テーマ研修	その他の研修	担 当
1	① 4	12	研修の基本的な考え方, 研修計画, テーマ研修の内容【合同研修Ⅰ】		両校研修
2		22	人権教育研修会①	特別支援教育	研 修 特別支援教育
3	② 5	16	人権教育研修会②（指導案検討）	個人研究テーマ（計画） 人権同和教育Ⅰ	研修・人権同和教育
4		20	現和小 指導案検討【合同研修Ⅱ】		両校研修
5		27	人権教育研修会③（模擬授業）		研修・人権同和教育
6	③ 6	4	現和小 複式学習研修会 【合同研修Ⅲ】		全職員
7		7	人権教育研修会④（模擬授業）	授業研究のファシリテーターとして、市複式学習研修会へ参加。 （場所：現和小学校）	研修・人権同和教育
8		17	人権教育研修会⑤（授業準備・設営等）		研修・人権同和教育
9		24	人権教育研修会⑥（研修会準備）		研修・人権同和教育
10	④	27	安城小 市人権教育研修会【合同研修Ⅳ】（オンライン）		全職員
11	7	19		保健指導に関する研修	保 健
12	8	1	テーマ研修⑦	人権同和教育Ⅱ 体育に関する研修	研修・人権同和教育 体 育
13		21	 安城小6年社会科 「歴史学習を始めよう」 （場所：安城小学校・オンライン）	⑤【合同研修Ⅴ】 服務に関する研修Ⅰ 人権同和教育研修Ⅱ 作文合評会	 服務に関する研修, 人権同和教育 研修, 作文合評会 （場所：安城小学校）

14	9	30	テーマ研修⑧		研 修
15	⑥	11	テーマ研修⑨(指導案検討)		研 修
16	10	21	テーマ研修⑩(研究授業)【合同研修Ⅵ】		両校研修
17		28	テーマ研修⑪	生徒指導事例研修	研修・生徒指導
18	11	15		プログラミング教育 教育課程編成①	教育方法 教 務
19		18		教育課程編成②	教 務
20		25		人権同和教育Ⅲ(人権旬間の取組)	研修・人権同和教育
21	12	6	安城小複式1・2年算数科 「たしざん(1)」・「かけ算(2)」 (場所:安城小学校)	教育課程編成③	教 務
22		24		⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿ ㏀ ㏁ ㏂ ㏃ ㏄ ㏅ ㏆ ㏇ ㏈ ㏉ ㏊ ㏋ ㏌ ㏍ ㏎ ㏏ ㏐ ㏑ ㏒ ㏓ ㏔ ㏕ ㏖ ㏗ ㏘ ㏙ ㏚ ㏛ ㏜ ㏝ ㏞ ㏟ ㏠ ㏡ ㏢ ㏣ ㏤ ㏥ ㏦ ㏧ ㏨ ㏩ ㏪ ㏫ ㏬ ㏭ ㏮ ㏯ ㏰ ㏱ ㏲ ㏳ ㏴ ㏵ ㏶ ㏷ ㏸ ㏹ ㏺ ㏻ ㏼ ㏽ ㏾ ㏿ 㐀 㐁 㐂 㐃 㐄 㐅 㐆 㐇 㐈 㐉 㐊 㐋 㐌 㐍 㐎 㐏 㐐 㐑 㐒 㐓 㐔 㐕 㐖 㐗 㐘 㐙 㐚 㐛 㐜 㐝 㐞 㐟 㐠 㐡 㐢 㐣 㐤 㐥 㐦 㐧 㐨 㐩 㐪 㐫 㐬 㐭 㐮 㐯 㐰 㐱 㐲 㐳 㐴 㐵 㐶 㐷 㐸 㐹 㐺 㐻 㐼 㐽 㐾 㐿 㑀 㑁 㑂 㑃 㑄 㑅 㑆 㑇 㑈 㑉 㑊 㑋 㑌 㑍 㑎 㑏 㑐 㑑 㑒 㑓 㑔 㑕 㑖 㑗 㑘 㑙 㑚 㑛 㑜 㑝 㑞 㑟 㑠 㑡 㑢 㑣 㑤 㑥 㑦 㑧 㑨 㑩 㑪 㑫 㑬 㑭 㑮 㑯 㑰 㑱 㑲 㑳 㑴 㑵 㑶 㑷 㑸 㑹 㑺 㑻 㑼 㑽 㑾 㑿 㒀 㒁 㒂 㒃 㒄 㒅 㒆 㒇 㒈 㒉 㒊 㒋 㒌 㒍 㒎 㒏 㒐 㒑 㒒 㒓 㒔 㒕 㒖 㒗 㒘 㒙 㒚 㒛 㒜 㒝 㒞 㒟 㒠 㒡 㒢 㒣 㒤 㒥 㒦 㒧 㒨 㒩 㒪 㒫 㒬 㒭 㒮 㒯 㒰 㒱 㒲 㒳 㒴 㒵 㒶 㒷 㒸 㒹 㒺 㒻 㒼 㒽 㒾 㒿 㓀 㓁 㓂 㓃 㓄 㓅 㓆 㓇 㓈 㓉 㓊 㓋 㓌 㓍 㓎 㓏 㓐 㓑 㓒 㓓 㓔 㓕 㓖 㓗 㓘 㓙 㓚 㓛 㓜 㓝 㓞 㓟 㓠 㓡 㓢 㓣 㓤 㓥 㓦 㓧 㓨 㓩 㓪 㓫 㓬 㓭 㓮 㓯 㓰 㓱 㓲 㓳 㓴 㓵 㓶 㓷 㓸 㓹 㓺 㓻 㓼 㓽 㓾 㓿 㔀 㔁 㔂 㔃 㔄 㔅 㔆 㔇 㔈 㔉 㔊 㔋 㔌 㔍 㔎 㔏 㔐 㔑 㔒 㔓 㔔 㔕 㔖 㔗 㔘 㔙 㔚 㔛 㔜 㔝 㔞 㔟 㔠 㔡 㔢 㔣 㔤 㔥 㔦 㔧 㔨 㔩 㔪 㔫 㔬 㔭 㔮 㔯 㔰 㔱 㔲 㔳 㔴 㔵 㔶 㔷 㔸 㔹 㔺 㔻 㔼 㔽 㔾 㔿 㕀 㕁 㕂 㕃 㕄 㕅 㕆 㕇 㕈 㕉 㕊 㕋 㕌 㕍 㕎 㕏 㕐 㕑 㕒 㕓 㕔 㕕 㕖 㕗 㕘 㕙 㕚 㕛 㕜 㕝 㕞 㕟 㕠 㕡 㕢 㕣 㕤 㕥 㕦 㕧 㕨 㕩 㕪 㕫 㕬 㕭 㕮 㕯 㕰 㕱 㕲 㕳 㕴 㕵 㕶 㕷 㕸 㕹 㕺 㕻 㕼 㕽 㕾 㕿 㖀 㖁 㖂 㖃 㖄 㖅 㖆 㖇 㖈 㖉 㖊 㖋 㖌 㖍 㖎 㖏 㖐 㖑 㖒 㖓 㖔 㖕 㖖 㖗 㖘 㖙 㖚 㖛 㖜 㖝 㖞 㖟 㖠 㖡 㖢 㖣 㖤 㖥 㖦 㖧 㖨 㖩 㖪 㖫 㖬 㖭 㖮 㖯 㖰 㖱 㖲 㖳 㖴 㖵 㖶 㖷 㖸 㖹 㖺 㖻 㖼 㖽 㖾 㖿 㗀 㗁 㗂 㗃 㗄 㗅 㗆 㗇 㗈 㗉 㗊 㗋 㗌 㗍 㗎 㗏 㗐 㗑 㗒 㗓 㗔 㗕 㗖 㗗 㗘 㗙 㗚 㗛 㗜 㗝 㗞 㗟 㗠 㗡 㗢 㗣 㗤 㗥 㗦 㗧 㗨 㗩 㗪 㗫 㗬 㗭 㗮 㗯 㗰 㗱 㗲 㗳 㗴 㗵 㗶 㗷 㗸 㗹 㗺 㗻 㗼 㗽 㗾 㗿 㘀 㘁 㘂 㘃 㘄 㘅 㘆 㘇 㘈 㘉 㘊 㘋 㘌 㘍 㘎 㘏 㘐 㘑 㘒 㘓 㘔 㘕 㘖 㘗 㘘 㘙 㘚 㘛 㘜 㘝 㘞 㘟 㘠 㘡 㘢 㘣 㘤 㘥 㘦 㘧 㘨 㘩 㘪 㘫 㘬 㘭 㘮 㘯 㘰 㘱 㘲 㘳 㘴 㘵 㘶 㘷 㘸 㘹 㘺 㘻 㘼 㘽 㘾 㘿 㙀 㙁 㙂 㙃 㙄 㙅 㙆 㙇 㙈 㙉 㙊 㙋 㙌 㙍 㙎 㙏 㙐 㙑 㙒 㙓 㙔 㙕 㙖 㙗 㙘 㙙 㙚 㙛 㙜 㙝 㙞 㙟 㙠 㙡 㙢 㙣 㙤 㙥 㙦 㙧 㙨 㙩 㙪 㙫 㙬 㙭 㙮 㙯 㙰 㙱 㙲 㙳 㙴 㙵 㙶 㙷 㙸 㙹 㙺 㙻 㙼 㙽 㙾 㙿 㚀 㚁 㚂 㚃 㚄 㚅 㚆 㚇 㚈 㚉 㚊 㚋 㚌 㚍 㚎 㚏 㚐 㚑 㚒 㚓 㚔 㚕 㚖 㚗 㚘 㚙 㚚 㚛 㚜 㚝 㚞 㚟 㚠 㚡 㚢 㚣 㚤 㚥 㚦 㚧 㚨 㚩 㚪 㚫 㚬 㚭 㚮 㚯 㚰 㚱 㚲 㚳 㚴 㚵 㚶 㚷 㚸 㚹 㚺 㚻 㚼 㚽 㚾 㚿 㜀 㜁 㜂 㜃 㜄 㜅 㜆 㜇 㜈 㜉 㜊 㜋 㜌 㜍 㜎 㜏 㜐 㜑 㜒 㜓 㜔 㜕 㜖 㜗 㜘 㜙 㜚 㜛 㜜 㜝 㜞 㜟 㜠 㜡 㜢 㜣 㜤 㜥 㜦 㜧 㜨 㜩 㜪 㜫 㜬 㜭 㜮 㜯 㜰 㜱 㜲 㜳 㜴 㜵 㜶 㜷 㜸 㜹 㜺 㜻 㜼 㜽 㜾 㜿 㝀 㝁 㝂 㝃 㝄 㝅 㝆 㝇 㝈 㝉 㝊 㝋 㝌 㝍 㝎 㝏 㝐 㝑 㝒 㝓 㝔 㝕 㝖 㝗 㝘 㝙 㝚 㝛 㝜 㝝 㝞 㝟 㝠 㝡 㝢 㝣 㝤 㝥 㝦 㝧 㝨 㝩 㝪 㝫 㝬 㝭 㝮 㝯 㝰 㝱 㝲 㝳 㝴 㝵 㝶 㝷 㝸 㝹 㝺 㝻 㝼 㝽 㝾 㝿 㞀 㞁 㞂 㞃 㞄 㞅 㞆 㞇 㞈 㞉 㞊 㞋 㞌 㞍 㞎 㞏 㞐 㞑 㞒 㞓 㞔 㞕 㞖 㞗 㞘 㞙 㞚 㞛 㞜 㞝 㞞 㞟 㞠 㞡 㞢 㞣 㞤 㞥 㞦 㞧 㞨 㞩 㞪 㞫 㞬 㞭 㞮 㞯 㞰 㞱 㞲 㞳 㞴 㞵 㞶 㞷 㞸 㞹 㞺 㞻 㞼 㞽 㞾 㞿 㟀 㟁 㟂 㟃 㟄 㟅 㟆 㟇 㟈 㟉 㟊 㟋 㟌 㟍 㟎 㟏 㟐 㟑 㟒 㟓 㟔 㟕 㟖 㟗 㟘 㟙 㟚 㟛 㟜 㟝 㟞 㟟 㟠 㟡 㟢 㟣 㟤 㟥 㟦 㟧 㟨 㟩 㟪 㟫 㟬 㟭 㟮 㟯 㟰 㟱 㟲 㟳 㟴 㟵 㟶 㟷 㟸 㟹 㟺 㟻 㟼 㟽 㟾 㟿 㠀 㠁 㠂 㠃 㠄 㠅 㠆 㠇 㠈 㠉 㠊 㠋 㠌 㠍 㠎 㠏 㠐 㠑 㠒 㠓 㠔 㠕 㠖 㠗 㠘 㠙 㠚 㠛 㠜 㠝 㠞 㠟 㠠 㠡 㠢 㠣 㠤 㠥 㠦 㠧 㠨 㠩 㠪 㠫 㠬 㠭 㠮 㠯 㠰 㠱 㠲 㠳 㠴 㠵 㠶 㠷 㠸 㠹 㠺 㠻 㠼 㠽 㠾 㠿 㡀 㡁 㡂 㡃 㡄 㡅 㡆 㡇 㡈 㡉 㡊 㡋 㡌 㡍 㡎 㡏 㡐 㡑 㡒 㡓 㡔 㡕 㡖 㡗 㡘 㡙 㡚 㡛 㡜 㡝 㡞 㡟 㡠 㡡 㡢 㡣 㡤 㡥 㡦 㡧 㡨 㡩 㡪 㡫 㡬 㡭 㡮 㡯 㡰 㡱 㡲 㡳 㡴 㡵 㡶 㡷 㡸 㡹 㡺 㡻 㡼 㡽 㡾 㡿 㢀 㢁 㢂 㢃 㢄 㢅 㢆 㢇 㢈 㢉 㢊 㢋 㢌 㢍 㢎 㢏 㢐 㢑 㢒 㢓 㢔 㢕 㢖 㢗 㢘 㢙 㢚 㢛 㢜 㢝 㢞 㢟 㢠 㢡 㢢 㢣 㢤 㢥 㢦 㢧 㢨 㢩 㢪 㢫 㢬 㢭 㢮 㢯 㢰 㢱 㢲 㢳 㢴 㢵 㢶 㢷 㢸 㢹 㢺 㢻 㢼 㢽 㢾 㢿 㣀 㣁 㣂 㣃 㣄 㣅 㣆 㣇 㣈 㣉 㣊 㣋 㣌 㣍 㣎 㣏 㣐 㣑 㣒 㣓 㣔 㣕 㣖 㣗 㣘 㣙 㣚 㣛 㣜 㣝 㣞 㣟 㣠 㣡 㣢 㣣 㣤 㣥 㣦 㣧 㣨 㣩 㣪 㣫 㣬 㣭 㣮 㣯 㣰 㣱 㣲 㣳 㣴 㣵 㣶 㣷 㣸 㣹 㣺 㣻 㣼 㣽 㣾 㣿 㤀 㤁 㤂 㤃 㤄 㤅 㤆 㤇 㤈 㤉 㤊 㤋 㤌 㤍 㤎 㤏 㤐 㤑 㤒 㤓 㤔 㤕 㤖 㤗 㤘 㤙 㤚 㤛 㤜 㤝 㤞 㤟 㤠 㤡 㤢 㤣 㤤 㤥 㤦 㤧 㤨 㤩 㤪 㤫 㤬 㤭 㤮 㤯 㤰 㤱 㤲 㤳 㤴 㤵 㤶 㤷 㤸 㤹 㤺 㤻 㤼 㤽 㤾 㤿 㥀 㥁 㥂 㥃 㥄 㥅 㥆 㥇 㥈 㥉 㥊 㥋 㥌 㥍 㥎 㥏 㥐 㥑 㥒 㥓 㥔 㥕 㥖 㥗 㥘 㥙 㥚 㥛 㥜 㥝 㥞 㥟 㥠 㥡 㥢 㥣 㥤 㥥 㥦 㥧 㥨 㥩 㥪 㥫 㥬 㥭 㥮 㥯 㥰 㥱 㥲 㥳 㥴 㥵 㥶 㥷 㥸 㥹 㥺 㥻 㥼 㥽 㥾 㥿 㦀 㦁 㦂 㦃 㦄 㦅 㦆 㦇 㦈 㦉 㦊 㦋 㦌 㦍 㦎 㦏 㦐 㦑 㦒 㦓 㦔 㦕 㦖 㦗 㦘 㦙 㦚 㦛 㦜 㦝 㦞 㦟 㦠 㦡 㦢 㦣 㦤 㦥 㦦 㦧 㦨 㦩 㦪 㦫 㦬 㦭 㦮 㦯 㦰 㦱 㦲 㦳 㦴 㦵 㦶 㦷 㦸 㦹 㦺 㦻 㦼 㦽 㦾 㦿 㧀 㧁 㧂 㧃 㧄 㧅 㧆 㧇 㧈 㧉 㧊 㧋 㧌 㧍 㧎 㧏 㧐 㧑 㧒 㧓 㧔 㧕 㧖 㧗 㧘 㧙 㧚 㧛 㧜 㧝 㧞 㧟 㧠 㧡 㧢 㧣 㧤 㧥 㧦 㧧 㧨 㧩 㧪 㧫 㧬 㧭 㧮 㧯 㧰 㧱 㧲 㧳 㧴 㧵 㧶 㧷 㧸 㧹 㧺 㧻 㧼 㧽 㧾 㧿 㨀 㨁 㨂 㨃 㨄 㨅 㨆 㨇 㨈 㨉 㨊 㨋 㨌 㨍 㨎 㨏 㨐 㨑 㨒 㨓 㨔 㨕 㨖 㨗 㨘 㨙 㨚 㨛 㨜 㨝 㨞 㨟 㨠 㨡 㨢 㨣 㨤 㨥 㨦 㨧 㨨 㨩 㨪 㨫 㨬 㨭 㨮 㨯 㨰 㨱 㨲 㨳 㨴 㨵 㨶 㨷 㨸 㨹 㨺 㨻 㨼 㨽 㨾 㨿 㩀 㩁 㩂 㩃 㩄 㩅 㩆 㩇 㩈 㩉 㩊 㩋 㩌 㩍 㩎 㩏 㩐 㩑 㩒 㩓 㩔 㩕 㩖 㩗 㩘 㩙 㩚 㩛 㩜 㩝 㩞 㩟 㩠 㩡 㩢 㩣 㩤 㩥 㩦 㩧 㩨 㩩 㩪 㩫 㩬 㩭 㩮 㩯 㩰 㩱 㩲 㩳 㩴 㩵 㩶 㩷 㩸 㩹 㩺 㩻 㩼 㩽 㩾 㩿 㪀 㪁 㪂 㪃 㪄 㪅 㪆 㪇 㪈 㪉 㪊 㪋 㪌 㪍 㪎 㪏 㪐 㪑 㪒 㪓 㪔 㪕 㪖 㪗 㪘 㪙 㪚 㪛 㪜 㪝 㪞 㪟 㪠 㪡 㪢 㪣 㪤 㪥 㪦 㪧 㪨 㪩 㪪 㪫 㪬 㪭 㪮 㪯 㪰 㪱 㪲 㪳 㪴 㪵 㪶 㪷 㪸 㪹 㪺 㪻 㪼 㪽 㪾 㪿 㫀 㫁 㫂 㫃 㫄 㫅 㫆 㫇 㫈 㫉 㫊 㫋 㫌 㫍 㫎 㫏 㫐 㫑 㫒 㫓 㫔 㫕 㫖 㫗 㫘 㫙 㫚 㫛 㫜 㫝 㫞 㫟 㫠 㫡 㫢 㫣 㫤 㫥 㫦 㫧 㫨 㫩 㫪 㫫 㫬 㫭 㫮 㫯 㫰 㫱 㫲 㫳 㫴 㫵 㫶 㫷 㫸 㫹 㫺 㫻 㫼 㫽 㫾 㫿 㬀 㬁 㬂 㬃 㬄 㬅 㬆 㬇 㬈 㬉 㬊 㬋 㬌 㬍 㬎 㬏 㬐 㬑 㬒 㬓 㬔 㬕 㬖 㬗 㬘 㬙 㬚 㬛 㬜 㬝 㬞 㬟 㬠 㬡 㬢 㬣 㬤 㬥 㬦 㬧 㬨 㬩 㬪 㬫 㬬 㬭 㬮 㬯 㬰 㬱 㬲 㬳 㬴 㬵 㬶 㬷 㬸 㬹 㬺 㬻 㬼 㬽 㬾 㬿 㭀 㭁 㭂 㭃 㭄 㭅 㭆 㭇 㭈 㭉 㭊 㭋 㭌 㭍 㭎 㭏 㭐 㭑 㭒 㭓 㭔 㭕 㭖 㭗 㭘 㭙 㭚 㭛 㭜 㭝 㭞 㭟 㭠 㭡 㭢 㭣 㭤 㭥 㭦 㭧 㭨 㭩 㭪 㭫 㭬 㭭 㭮 㭯 㭰 㭱 㭲 㭳 㭴 㭵 㭶 㭷 㭸 㭹 㭺 㭻 㭼 㭽 㭾 㭿 㮀 㮁 㮂 㮃 㮄 㮅 㮆 㮇 㮈 㮉 㮊 㮋 㮌 㮍 㮎 㮏 㮐 㮑 㮒 㮓 㮔 㮕 㮖 㮗 㮘 㮙 㮚 㮛 㮜 㮝 㮞 㮟 㮠 㮡 㮢 㮣 㮤 㮥 㮦 㮧 㮨 㮩 㮪 㮫 㮬 㮭 㮮 㮯 㮰 㮱 㮲 㮳 㮴 㮵 㮶 㮷 㮸 㮹 㮺 㮻 㮼 㮽 㮾 㮿 㯀 㯁 㯂 㯃 㯄 㯅 㯆 㯇 㯈 㯉 㯊 㯋 㯌 㯍 㯎 㯏 㯐 㯑 㯒 㯓 㯔 㯕 㯖 㯗 㯘 㯙 㯚 㯛 㯜 㯝 㯞 㯟 㯠 㯡 㯢 㯣 㯤 㯥 㯦 㯧 㯨 㯩 㯪 㯫 㯬 㯭 㯮 㯯 㯰 㯱 㯲 㯳 㯴 㯵 㯶 㯷 㯸 㯹 㯺 㯻 㯼 㯽 㯾 㯿 㰀 㰁 㰂 㰃 㰄 㰅 㰆 㰇 㰈 㰉 㰊 㰋 㰌 㰍 㰎 㰏 㰐 㰑 㰒 㰓 㰔 㰕 㰖 㰗 㰘 㰙 㰚 㰛 㰜 㰝 㰞 㰟 㰠 㰡 㰢 㰣 㰤 㰥 㰦 㰧 㰨 㰩 㰪 㰫 㰬 㰭 㰮 㰯 㰰 㰱 㰲 㰳 㰴 㰵 㰶 㰷 㰸 㰹 㰺 㰻 㰼 㰽 㰾 㰿 㱀 㱁 㱂 㱃 㱄 㱅 㱆 㱇 㱈 㱉 㱊 㱋 㱌 㱍 㱎 㱏 㱐 㱑 㱒 㱓 㱔 㱕 㱖 㱗 㱘 㱙 㱚 㱛 㱜 㱝 㱞 㱟 㱠 㱡 㱢 㱣 㱤 㱥 㱦 㱧 㱨 㱩 㱪 㱫 㱬 㱭 㱮 㱯 㱰 㱱 㱲 㱳 㱴 㱵 㱶 㱷 㱸 㱹 㱺 㱻 㱼 㱽 㱾 㱿 㲀 㲁 㲂 㲃 㲄 㲅 㲆 㲇 㲈 㲉 㲊 㲋 㲌 㲍 㲎 㲏 㲐 㲑 㲒 㲓 㲔 㲕 㲖 㲗 㲘 㲙 㲚 㲛 㲜 㲝 㲞 㲟 㲠 㲡 㲢 㲣 㲤 㲥 㲦 㲧 㲨 㲩 㲪 㲫 㲬 㲭 㲮 㲯 㲰 㲱 㲲 㲳 㲴 㲵 㲶 㲷 㲸 㲹 㲺 㲻 㲼 㲽 㲾 㲿 㳀 㳁 㳂 㳃 㳄 㳅 㳆 㳇 㳈 㳉 㳊 㳋 㳌 㳍 㳎 㳏 㳐 㳑 㳒 㳓 㳔 㳕 㳖 㳗 㳘 㳙 㳚 㳛 㳜 㳝 㳞 㳟 㳠 㳡 㳢 㳣 㳤 㳥 㳦 㳧 㳨 㳩 㳪 㳫 㳬 㳭 㳮 㳯 㳰 㳱 㳲 㳳 㳴 㳵 㳶 㳷 㳸 㳹 㳺 㳻 㳼 㳽 㳾 㳿 㴀 㴁 㴂 㴃 㴄 㴅 㴆 㴇 㴈 㴉 㴊 㴋 㴌 㴍 㴎 㴏 㴐 㴑 㴒 㴓 㴔 㴕 㴖 㴗 㴘 㴙 㴚 㴛 㴜 㴝 㴞 㴟 㴠 㴡 㴢 㴣 㴤 㴥 㴦 㴧 㴨 㴩 㴪 㴫 㴬 㴭 㴮 㴯 㴰 㴱 㴲 㴳 㴴 㴵 㴶 㴷 㴸 㴹 㴺 㴻 㴼 㴽 㴾 㴿 㵀 㵁 㵂 㵃 㵄 㵅 㵆 㵇 㵈 㵉 㵊 㵋 㵌 㵍 㵎 㵏 㵐 㵑 㵒 㵓 㵔 㵕 㵖 㵗 㵘 㵙 㵚 㵛 㵜 㵝 㵞 㵟 㵠 㵡 㵢 㵣 㵤 㵥 㵦 㵧 㵨 㵩 㵪 㵫 㵬 㵭 㵮 㵯 㵰 㵱 㵲 㵳 㵴 㵵 㵶 㵷 㵸 㵹 㵺 㵻 㵼 㵽 㵾 㵿 㶀 㶁 㶂 㶃 㶄 㶅 㶆 㶇 㶈 㶉 㶊 㶋 㶌 㶍 㶎 㶏 㶐 㶑 㶒 㶓 㶔 㶕 㶖 㶗 㶘 㶙 㶚 㶛 㶜 㶝 㶞 㶟 㶠 㶡 㶢 㶣 㶤 㶥 㶦 㶧 㶨 㶩 㶪 㶫 㶬 㶭 㶮 㶯 㶰 㶱 㶲 㶳 㶴 㶵 㶶 㶷 㶸 㶹 㶺 㶻 㶼 㶽 㶾 㶿 㷀 㷁 㷂 㷃 㷄 㷅 㷆 㷇 㷈 㷉 㷊 㷋 㷌 㷍 㷎 㷏 㷐 㷑 㷒 㷓 㷔 㷕 㷖 㷗 㷘 㷙 㷚 㷛 㷜 㷝 㷞 㷟 㷠 㷡 㷢 㷣 㷤 㷥 㷦 㷧 㷨 㷩 㷪 㷫 㷬 㷭 㷮 㷯 㷰 㷱 㷲 㷳 㷴 㷵 㷶 㷷 㷸 㷹 㷺 㷻 㷼 㷽 㷾 㷿 㸀 㸁 㸂 㸃 㸄 㸅 㸆 㸇 㸈 㸉 㸊 㸋 㸌 㸍 㸎 㸏 㸐 㸑 㸒 㸓 㸔 㸕 㸖 㸗 㸘 㸙 㸚 㸛 㸜 㸝 㸞 㸟 㸠 㸡 㸢 㸣 㸤 㸥 㸦 㸧 㸨 㸩 㸪 㸫 㸬 㸭 㸮 㸯 㸰 㸱 㸲 㸳 㸴 㸵 㸶 㸷 㸸 㸹 㸺 㸻 㸼 㸽 㸾 㸿 㹀 㹁 㹂 㹃 㹄 㹅 㹆 㹇 㹈 㹉 㹊 㹋 㹌 㹍 㹎 㹏 㹐 㹑 㹒 㹓 㹔 㹕 㹖 㹗 㹘 㹙 㹚 㹛 㹜 㹝 㹞 㹟 㹠 㹡 㹢 㹣 㹤 㹥 㹦 㹧 㹨 㹩 㹪 㹫 㹬 㹭 㹮 㹯 㹰 㹱 㹲 㹳 㹴 㹵 㹶 㹷 㹸 㹹 㹺 㹻 㹼 㹽 㹾 㹿 㺀 㺁 㺂 㺃 㺄 㺅 㺆 㺇 㺈 㺉 㺊 㺋 㺌 㺍 㺎 㺏 㺐 㺑 㺒 㺓 㺔 㺕 㺖 㺗 㺘 㺙 㺚 㺛 㺜 㺝 㺞 㺟 㺠 㺡 㺢 㺣 㺤 㺥 㺦 㺧 㺨 㺩 㺪 㺫 㺬 㺭 㺮 㺯 㺰 㺱 㺲 㺳 㺴 㺵 㺶 㺷 㺸 㺹 㺺 㺻 㺼 㺽 㺾 㺿 㻀 㻁 㻂 㻃 㻄 㻅 㻆 㻇 㻈 㻉 㻊 㻋 㻌 㻍 㻎 㻏 㻐 㻑 㻒 㻓 㻔 㻕 㻖 㻗 㻘 㻙 㻚 㻛 㻜 㻝 㻞 㻟 㻠 㻡 㻢 㻣 㻤 㻥 㻦 㻧 㻨 㻩 㻪 㻫 㻬 㻭 㻮 㻯 㻰 㻱 㻲 㻳 㻴 㻵 㻶 㻷 㻸 㻹 㻺 㻻 㻼 㻽 㻾 㻿 㼀 㼁 㼂 㼃 㼄 㼅 㼆 㼇 㼈 㼉 㼊 㼋 㼌 㼍 㼎 㼏 㼐 㼑 㼒 㼓 㼔 㼕 㼖 㼗 㼘 㼙 㼚 㼛 㼜 㼝 㼞 㼟 㼠 㼡 㼢 㼣 㼤 㼥 㼦 㼧 㼨 㼩 㼪 㼫 㼬 㼭 㼮 㼯 㼰 㼱 㼲 㼳 㼴 㼵 㼶 㼷 㼸 㼹 㼺 㼻 㼼 㼽 㼾 㼿 㽀 㽁 㽂 㽃 㽄 㽅 㽆 㽇 㽈 㽉 㽊 㽋 㽌 㽍 㽎 㽏 㽐 㽑 㽒	

(4) **仮説2に向けての具体策②**「業務改善に向けた取組の工夫」

ア 協働的な企画運営

合同研修を行うことで、研修係が行う資料作成や運営等の負担が軽減され業務改善につながっている。また、研修係同士が運営に関して相談することができ、研修係に一任した依存型の研修体制を改善することにつながっている。

年度	合同研修の取組内容	研修場所
令和4年度 (年6回)	- 複式学習指導法研修会(算数科) - 理論研修会(鹿児島大学假屋園昭彦教授) - 道徳科市研究公開 - 人権同和教育研修 - 生徒指導研修 - 教育課程編成作業(年間計画の作成) 	安城小学校 安城小学校 安城小学校 オンライン 現和小学校 安城小学校
令和5年度 (年7回)	- 小小連携連絡会 - 校内研究授業(道徳科) - 地区道徳研修会 - 人権同和教育研修 - 研究授業に向けた授業研究 - 校内研究授業(国語科) - 教育課程編成作業(年間計画の作成) 	オンライン 安城小学校 安城小学校 安城小学校 現和小学校 現和小学校 現和小学校
令和6年度 (年9回)	- 小小連携連絡会 - 複式学習指導法研修会に向けた授業研究(算数科) - 複式学習指導法研修会 - 市人権教育研修会(社会科) - 服務に関する研修 - 人権同和教育研修 - 作文合評会 - 校内研究授業(算数科) - 教育課程編成作業予定(年間計画の作成) 	オンライン 現和小学校 現和小学校 オンライン 安城小学校 安城小学校 安城小学校 安城小学校 現和小学校

【3年間の小小連携の実践】

イ 研究公開や研修会の協働的な運営

それぞれの学校で行われた研究公開や研修会を協働的に運営してきた。研究授業に向けた指導案検討を両校で行い、授業改善を図った。また、授業研究の際、一方の学校がファシリテーターとなり、授業研究を運営していくスタイルを導入した。事前に、ファシリテーターに向けた打ち合わせを行うことで、効果的な授業研究につながっている。



【安城小学校で開催された研修会】
(ファシリテーター…現和小学校の教職員)



【安城小学校で行われた研究授業】
(司会進行…現和小学校の研修係)

7 研究の成果と課題（成果○ 課題●）

(1) 仮説1に対する実践

- 共同研究テーマを設定することで、指導案検討や授業研究での意見交流が活発になり、対話活動を充実させることができた。
- 人権同和教育研修や生徒指導事例研修等の実践的な研修を行ったことで、互いの考えや思いを理解し合いながら信頼関係を築くことができ、職員体育等でも交流を深めることができた。
- 両校の教職員が共通の視点をもって参観することで、具体的な授業改善につながり、深まりのある授業研究を展開することができた。
- 合同研修を実施することがゴールではなく、合同研修を通して「どのような学び」が「どのような指導」につながっていくのかという具体的な目的意識をもって臨めるような手立てが必要である。
- 合同研修の内容については、「やりやすい研修」ではなく、「学びたい研修」の姿勢を大事にしながら、研修の内容を段階的に「学び合い・高め合える」ための研修へとつなげていきたい。

(2) 仮説2に対する実践

- 教育課程の研修年間計画に小小連携を位置付けたことで、教材やガイド学習の手引きを両校で活用したり、集合学習で密に連絡を取り合ったりと、計画外での連携が推進されるようになった。
- 小中連携を始めたことで、種子島中学校の教職員とのつながりができ、中学校をより身近に感じられるようになった。中1ギャップ等についても意見交流していきたい。
- 研修係や各係が一人で担っていた研修の企画運営を分担したことで、時間的にも精神的にも余裕ができ、その他の業務を効率的に行うことができた。
- 研修会等の事前打ち合わせに予定以上の時間を費やしてしまったので、共有できるグループディスカッションの進め方やファシリテーターの役割についての手引きの作成に向けて検討していきたい。
- 今後は、合同研修という型にはまるのではなく、学びたいことを学びたい時に学び合える小小連携のスタイルを定着させていけるように研鑽していきたい。

(3) 本校教職員へのアンケートより

- 教職員みんなで授業づくりについて考えることができた。
- 立ち話的な形でも研鑽できるので、気軽に「授業→次に生かす」という形はいいなと思った。
- みんなで授業をしていくスタイルは、議論・検討する点が明確でとても勉強になった。
- 自分は、何をいつまでにすればよいかと自覚しておけば、もっと充実していたと思う。

8 おわりに

小小連携をスタートさせた3年前は、コロナ禍の真っ只中で、教職員の対面研修や児童の集合学習も思うように実施できない状況にあった。そのような中、現和小学校の教職員や本校教職員の理解と協力により、この小小連携を少しずつ一歩前へ進めることができています。本研究は、まだ始まったばかりである。今後は、この成果を多くの教職員と共有しながら、小小連携が県下の教育に広がっていくことを期待したい。そのためにも、児童理解をより深め、今後の研究を更に充実させられるように精進していきたい。