

教師の授業力の向上をめざす人材育成の実践的研究 —自己評価を活用したOJTの工夫を通して—

Practical Research of the Personnel Training Aiming at Improvement
in the Capability of a Teacher's Lesson
— Making On the Job Training and Self-Development System in School-Based Teacher Training —

芝 田 博 志
Hirosshi SHIBATA
(飯塚市立穂波東中学校)

重 松 宏 明
Hiroaki SHIGEMATSU
(教職実践講座)

平 石 信 敏
Nobutoshi HIRAISHI
(教職実践講座)

(平成26年9月30日受理)

1 問題の所在

(1) 現代社会の要請から

平成17年10月26日に中央教育審議会から出された「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」では、『我々は、これからの新しい義務教育の姿として、子どもたちがよく学びよく遊び、心身ともに健やかに育つことを目指し、高い資質能力を備えた教師が自信を持って指導に当たり、そして、保護者や地域も加わって、学校が生き生きと活気ある活動を展開する、そのような姿の学校を実現することが改革の目標である』と提言している。そのためには学校の教育力(「学校力」)、その中でも教師の力量(「教師力」)を強化し、それを通じて子どもたちの「人間力」の豊かな育成を図ることが大切であると考え。また、国の力は教育の力と言われるが、その教育の成否は教師にかかっている。国民が求める学校教育を実現するためには、広く社会から尊敬され信頼される質の高い教師、優れた指導力を有する教師を養成・確保することが不可欠である。答申では、優れた教師の条件として、〈1〉教職に対する強い情熱、〈2〉教育の専門家としての確かな力量、〈3〉総合的な人間力、の3点が挙げられている。特に〈2〉については、「教師は授業で勝負する」と言われるように、この力量こそが「教育のプロ」と言われる所以である。この力量は、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などであり、これらの力量を教師は有しなくてはならない。さらに、平成24年8月28日に中央教育審議会から出された「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」では、『「学び続ける教員像」を確立する必要がある。』と提言されている。教員は教職生活全体を通じて実践的指導力等を高めるとともに、知識・技能が陳腐化しないよう刷新し続けていくことが求められていると考える。

(2) 在籍校の実態から

在籍校がある飯塚市は「飯塚市学校教育プラン25」の中で、学力の向上を図るための校内研修(授業研修)の充実を掲げており、校長のリーダーシップによる研修の推進と教師の指導力を高める研修の充実が求められている。

在籍校については生徒数420人、学級数14学級(各学年4学級ずつ、特別支援学級2学級)で、飯塚市の中では比較的規模の大きな中学校である。教員数は28名で、そのうち教職経験10年未満の教員が12名、教職経験10年～20年の教員は5名であり、常勤講師は6名である。教職経験の浅い教員や講師の割合が高いため、このような教員に対して授業力向上のための研修の機会を如何につくっていくかということが、学校としての大きな課題でもある。在籍校では全教員が年1回授業研修を実施し、授業改善に役立てている。校内自己評価の結果では「授業研修は授業改善に役立ったか」という設問で4点満点の3.5点であり、高評価を付けている。一方、「授業研修会で得たことを日常の授業で生かすことができていない」という課題も出されており、研修したことを即日常の授業に生かすことができるような継続的な研修が求められているということが伺える。また、平成25年度の学校経営構想では学校経営の重点の1つとして教職員の指導力、その中でも特に授業力を向上するための研修の充実が掲げられ、その手段としてOJTを推進するとしている。OJTを推進することにより教師が授業力に関する課題にあった研修を計画的・継続的に行い、学校全体の活性化につなげたいと考えている。

2 先行研究の分析と用語の定義

(1) 用語の定義

教師の授業力を本研究では、図1のように「授業の構想力」、「授業の組織力」、「授業での評価力」、「授業

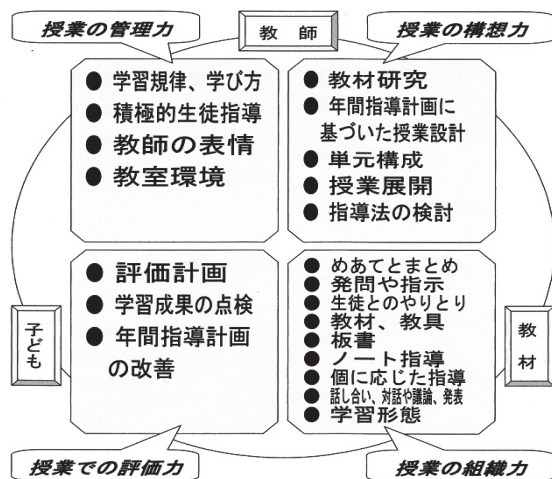


図1 授業構成のモデル

の管理力」の4つで捉えている。

「授業の構想力」とは、教材研究や単元構成、授業展開の作成など、授業前の準備に関する力のことである。「授業の組織力」とは、めあてやまとめの示し方、発問や指示の仕方など、授業中の指導技術に関する力のことである。「授業での評価力」とは、評価計画の準備や学習成果の点検の仕方など、子どもの見取りに関する力のことである。「授業の管理力」とは、学習規律、学び方の指導や積極的生徒指導の視点に立った指導など、学習する環境作りに関する力のことである。これらの力は教師として生涯高めることを求めている力なくてはならない力である。

学校における人材育成は、学校経営ビジョン達成のために教員のライフステージに合わせ意図的・計画的に行われなければならない。教師の授業力の向上をめざす人材育成とは、主任層・中堅層・若年層がそれぞれの立場に応じて指導をしたり、指導を受けたりしながら、自身の授業力を見直し、課題の改善・克服を図っていくことである。若年層は中堅層や主任層から指導を受けながら授業力を向上させる。中堅層は若年層を指導することで、指導者としての力量を高めるとともに自らの授業力を振り返って自己の成長を図る。主任層は自らの経験やノウハウを若手に伝える。このような仕組みが本研究がめざす人材育成である。

(2) 先行研究の分析

本研究では人材育成の有力な手法として注目されているOJT (On the Job Training) について実践を行う。福岡県教育センター紀要「はじめようOJT」では、OJTとは、「職場内で行われる研修であり、授業等の実際の職務を通して個々の教師の力量向上を目指す研修である」と定義されている。指導を受ける教師が校長や指導者と協議しながら授業力に関する自己の課題を把握し、解決に向けた目標を設定する。そして、課

題の改善・克服に向けた指導を日常の授業の中で指導者から繰り返し受けながら自己の課題を解決していくというものである。これにより指導を受ける教師はもちろんだが、指導する教師も育つことになり、結果として学校全体が活性化していくものと考ええる。

自己啓発によるOJTの推進とは、教師が他者から与えられた課題について研修するのではなく、自己評価に基づき授業に関する課題を自ら見出し、その課題を改善・克服して自らの能力(授業力)を向上させようとする取り組みのできる研修を、学校内で確実に実施していくことである。これからOJTを実施する学校がOJTをスムーズに導入できるようにするためには、教師がOJTを「やらされている」という受け身な姿勢ではなく、「授業力を向上させるために自ら研修する」という前向きな姿勢が必要であろうと考えたからである。そのために次の3つの手立てをとる。(i) 授業力に関する自己の課題を相対的に評価し、課題克服に向けて成長していく様子がわかる「授業力チェックシート」と、授業研修を通して自己の課題克服の状況の評価できる「授業シート〔個別指導用〕」を開発する。これらのシートは学校長との面談の際に使用する自己評価表に添付する資料としても活用し、自己評価表に記載した具体的目標や方策を常に意識できるようにする。(ii) 指導をする教師と指導を受ける教師のマンツーマンではなく、若年層(OJT対象者)、中堅層(OJT担当者)、主任層(OJT責任者)の三者が関われるような体制にする。これは、学校が組織としてOJTを推進することができるようにするためである。研修自体は指導をする中堅層と指導を受ける若年層で行い、その研修の管理を主任層が行う。主任層はOJTの進捗具合や中堅層と若年層の人間関係などを把握し、助言等を与えながら研修をサポートする。(iii) 指導を受ける内容や指導担当者、指導時期などを、OJT対象者の要望を基に学校長やOJT責任者、OJT担当者と協議して決定する。

3 研究の目的

これからOJTを実施する学校がOJTをスムーズに導入できるよう、自己啓発によるOJT推進の方法を考案・実践して、教師の授業力の向上をめざす人材育成の在り方を究明する。

4 研究仮説

自己啓発によるOJTを推進する中で、次のような手立てをとれば、教師の授業力の向上をめざした人材育成の在り方を明確にすることができるであろう。

(i) 自己評価表に添付できる各種シート(授業力チェックシート〔資料1〕、授業シート〔個別指導用〕〔資料2〕)を開発・利用して自己の授業力に関する課題を見出したり、自己の成長の様子を評価したり、OJTの進捗状況を確認したりでき

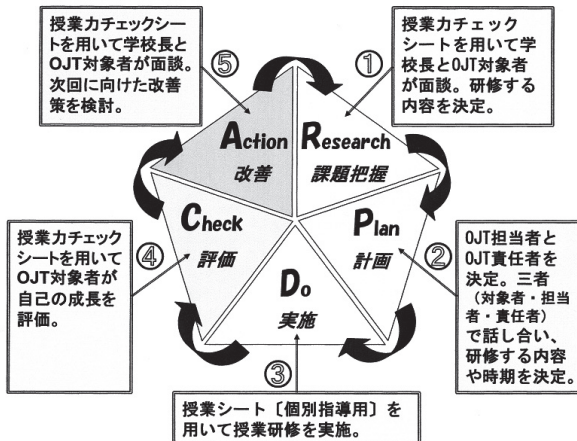


図2 OJTのマネジメントサイクル図

【平成25年度 OJTの基本実施体制】

若年層

教職経験が概ね10年未満の教員（校長が指名）及び指導を希望する教員。

授業シート（個別指導用）

【授業日】 ○ 月 ○ 日 ○ 曜日 ○ 校時	【OJT対象者名】
【学級名】 2年○組	○○ ○○ 先生
【教科名】 数学	【OJT担当者名】
【単元・題材名】 図形の性質と証明	△△ △△ 先生

【本時の主題】
二等辺三角形の性質を活用して正三角形の性質を理解することができる。

項目	具体的な視点	評価(対象者)	評価(担当者)
9	1時間の授業の見通しを持つことが出来るようなめあてを設定する。	4 3 2 1	4 3 2 1
11	生徒の反応を生かすために、否定的な返答をせず、必ず一言添えるようにする。	4 3 2 1	4 3 2 1
		4 3 2 1	4 3 2 1
		4 3 2 1	4 3 2 1

【授業・事後協議を終えて、OJT対象者が学んだことや課題と感じたことなど】
1つ目の視点については、めあてとまとめの整合性がとれていなかった。そのため、めあてを設定しても、1時間の授業の見通しを持つことが出来なかったようである。本授業で何を生徒に学ばせたいのかを私自身が十分に理解できていなかったのだと反省した。
2つ目の視点については、生徒の発言を聞き逃さないようにしようと気を配り、生徒とのやり取りを通して授業を進めていくことができたのではないかと感じる。ただ、必ず一言添えることは難しいと感じた。全体を通しては、教材研究がまだ不十分であることが大きな課題であると感じた。また、生徒がわかるように資料の準備や板書計画をしっかり行わなくてはならないと思った。

【授業・事後協議を終えて、OJT担当者からのコメント】
前回より先生の授業を見てきましたが、短期間でずいぶん成長していると感じることができた授業でした。生徒とのやり取りも以前より増え、先生の言葉だけで一方的に授業が進行することがなくなったように思います。これは、大きな成果ではないでしょうか。
しかし、先生の感想にもある通り、1つ目の視点についてはまだ課題が残る授業でした。授業の見通しがはっきりしなかった上に、授業自体も結局、到達点までいかなかったことは、今後クリアしてほしい大きな課題だと思います。
教材研究にもっと時間をかけ、自分自身がどっぴりと教材につかかってほしいと思います。これからも頑張ってください。

図3 平成25年度のOJTの基本実施体制

ようにする。

- (ii) OJT 対象者（指導を受ける者）に対して、OJT 担当者（指導に当たる者）と OJT 責任者（進行管理及び OJT 対象者や OJT 担当者に助言等を与える者）を設定し、三者が OJT に関わるような体制にする。
- (iii) 指導を受ける内容、指導担当者、指導時期などを OJT 対象者の意向を尊重しながら決定し、OJT を実施する。

【具体的方策】

- ・図2のように RPDCA サイクルに沿って OJT を実

授業力チェックシート		【OJT対象者名】		○○ △△		
【基準】 4:よくできている 3:おおむねできている 2:できていないときが多い 1:努力が必要である						
要素力	番号	評価項目	事前評価	中間評価(1)	中間評価(2)	事後評価
構想力	1	学習指導要領に基づき、生徒の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、計画的に授業を進めることができる。	2	2	2	2
	2	生徒の意識と学習内容が連続・発展するような、わかる授業の原形構想ができる。	2	2	2	3
	3	教材研究や学習のねらいや内容を明確にした授業構想ができる。	3	3	3	4
	4	生徒の学習意欲を高めるような授業展開、教材開発、資料・教具等の工夫をすることができる。	3	3	3	4
	5	生徒の実態や学力差を踏まえ、全員の生徒が積極的に参加するような授業構想ができる。	2	2.4	2.1	2.4
	6	講義形式ばかりではなく、生徒が生き生きと活動する場面を授業の中に盛り込んだ授業構想ができる。	3	2	3	3
	7	授業の山場を考えた授業構想ができる。	2	2	2	2
	8	体系的な学習や問題解決的な学習の授業構想ができる。	2	2	3	2
組織力	9	適切なめあてを提示し、めあてに則したまめを行っている。	1	1	2	3
	10	発問や指示、説明を精選して的確に、簡潔に行っている。	3	2	2	3
	11	生徒の反応を生かしながら授業を進めている。	1	2	2	3
	12	準備した教材・教具を適切に活用している。	3	3	3	3
	13	学習内容や生徒の思考の流れを構造化した板書をしている。	3	2.1	3	2.3
	14	積み上げのあるノート指導を行っている。	2	2	3	3
	15	つまづいている生徒につまづきを解消する支援を行っている。	3	3	3	3
	16	生徒同士の交流を通して学習が深まるような授業を行うことができる。	1	1	1	2
評価力	17	多様な学習評価を取り入れ、学習効果の高まるような授業を行うことができる。	2	2	2	2
	18	授業の理解度を評価する評価計画が準備されている。	2	2	2	2
	19	知識・技能等での学習意欲や学習の達成状況をすみやかに評価し、適切に対応することができる。	3	2.3	3	2.7
	20	評価の結果を次の授業に生かすことができる。	2	2	3	3
	21	学習規律や学びの指導を継続的にやっている。	2	2	3	3
	22	承認、賞賛、励ましをしながら、生徒が有用感、有能感、達成感を味わうことができるようにしている。	2	2	2	3
	23	生徒同士が認めあえるような学びの環境を築いている。	3	2.6	3	2.8
	24	表情豊かに授業ができ、生徒に対して楽しいと思わせ、関わり方ができる。	3	3	3	4
管理力	25	生徒の学習や生活の足跡がみられる取組記録が整備されている。また、学習に資した環境美化に配慮している。	3	3	3	3

【課題把握】	
項目	今年度、自分自身が研修で学びたいこと。(めざす姿)
9	めあてとして本時の中で生徒に解決させたい課題を明確に示すようにする。
11	生徒の発言を丁寧に聞き取り、受け答えができるようになる。
16	生徒が考えを深めることができるように、話し合いや発表の場を取り入れる。

【評価】	
項目	今年度、OJTを受けての成果と課題
9	1時間の授業で生徒に何を学ばせたいのかを、めあてとして明確に示せるようになってきた。
11	一方的にしゃべるのではなく、生徒とやり取りしながら授業を進めることができた。
16	話し合いや発表の場は設定したが、考えを深めるような手立てを十分に取れなかった。
6	全員が積極的に授業に参加できるような手立てを考え、実践していきたい。

資料1 「授業力チェックシート」の記載例

施しながら研究を進めていく。

- ・本年度は OJT 対象者として概ね教職経験 10 年までの教師 6 名を設定して OJT を実践する。図3のように OJT 対象者、OJT 担当者、OJT 責任者を配置し、三者が OJT に関わるような体制にする。
- ・授業力チェックシートを開発する。記載例を資料1に示す。授業力チェックシートは、授業力に関する自己の課題を相対的に評価するために使用する。「評価項目」は県が作成し校長面談の時に使用する業績評価の評価基準表を参考にして設定しており、授業力チェックシートで明らかになった課題を自己評価表の具体的目標に関連させることで、教員評価にも役立つことができるようにしている。
- ・授業シート〔個別指導用〕を開発する。記載例を資料2に示す。授業シート〔個別指導用〕は、授業観察の時に学習指導案の代わりとして使用する。「本時の研修の視点」は授業力チェックシートの「評価項目」と関連させることで、自己の課題克服を促すようにしている。

対象者	せ。かくこのおな場を設定していただいているので、 <u>OJTを通じて成長したいと思っています。</u>
担当者	不安もあつたが、自分の力を役立ててくれるのはうれしいし、 <u>自分の知識になつて感じています。</u>
責任者	今日 第一回目の会議をして、特に思ったことを書いておきました。 研究事も何もないのでいいねと、歳が重なる。力量は ありませんが、 <u>長年教師という職業をしてきた者として、若い 人に伝えることはあるように感じます。また、伝えなければならぬ</u>
対象者	<u>目標も（指導）も決まってきた、集中的にできることがいい。</u>
対象者	<u>研修1年間の希望がオJTにあって、自分の課題にあった 研修を受けることは、自分に合った研修だと考える。</u>

【授業力チェックシート】			→	【自己評価表】
授業力	評価項目	事前評価		具体的目標
組 織 力	めあてとまとめ	2 ★		めあてとまとめの整合性を強化す
	発問や指示	3		ることで、めあてを達成し、授業
	生徒とのやりとり	4		に達成感を覚える生徒を増やす。
	教材・教具	2 ★		生徒の興味、関心をより引き出す
	板書	3		実験を研究する。（教材開発）
	ノート指導	4		
	個に応じた指導	3		
	話し合い・対話や議論・発表	3		
	学習形態	3		

資料2 「授業シート〔個別指導用〕」の記載例

5 研究の実践

【R〈課題把握〉とP〈計画〉の段階】

(1) OJTの実施体制づくり（H25年5月）

① OJT対象者を決定し、授業力に関する自己評価を行う

- ・校長がOJT対象者を指名する。
- ・OJT対象者は、校長との面談に向け、授業力チェックシートを使って授業力を評価する。
- * OJT対象者は、授業力チェックシートの事前評価に基づき、OJTの研修で学びたいこと（希望する研修内容）を検討した。例えば、D先生は前年度の反省から生徒との関わり方に課題があると考え、「授業の管理力」を中心に授業力の向上を目指したいとした。また、誰から指導されたいのか（希望するOJT担当者）も検討した。

② 校長がOJT対象者と面談を行う

- ・2人で協議をし、OJTで研修する内容とOJT担当者を決定する。
- ・校長はOJT対象者に、OJTの研修で達成したい目標や具体的方策を自己評価表に記載するよう指示する。
- * 校長先生への聞き取りから、面談の様子として「OJT対象者が授業力チェックシートを使って、自己の授業を振り返り、課題を1～2個持ってきていた。各自、課題をしっかりと認識できていた。」「研修内容は、全てOJT対象者の希望に添えるものになった。」と



写真1 面談の様子

いうことがわかった。

③ 校長がOJT担当者・責任者と面談を行う

- ・校長はOJT担当者に、OJT対象者が学びたいことに沿って指導をしていくことや、これまでの経験や校外研修で獲得した知識を若年者に伝えていくよう指示する。
- ・校長はOJT担当者に、どのような目標や具体的方策を持ってOJTに臨むのかを自己評価表に記載するよう指示する。

* OJT担当者への聞き取りから、OJT対象者から指名されたことに驚いていたようだが、「じゃあ、いろいろ言いますね。」と話しており、指導への決意が感じられた。

* OJT責任者は、OJT対象者が所属する学年の学年主任とした。

《校長との面談を終えての教師の感想》

アンケート調査を実施し、教師がOJTに対してどのような感想を持っているのかを考察した。以下2点について一部を紹介する。

[質問] 今感じていることは何ですか。

[考察] 下線部よりOJT対象者、OJT担当者、OJT責任者がそれぞれの立場をしっかりと認識し、学校全体としてOJTを前向きに受け入れようとしていることがわかる。これは仮説(ii)の三者がOJTに関わる体制にしたこと、及び仮説(iii)のOJT対象者の意向を尊重したことが有効に働いたからだと考える。

[質問] 研修したいこと等を希望できたことについて、どう思いましたか。

[考察] 下線部よりOJT対象者がOJTで指導を受ける内容を希望できたことに良い印象を持ち、意欲的に取り組もうとしていることがわかる。これは仮説(i)の授業力チェックシートで自己の授業力に関する課題を見い出せたこと、及び仮説(iii)のOJT対象者の意向を尊重したことが有効に働いたからだと考える。

(2) 自己評価表（目標・方策）の記入（H25年5月）

OJT対象者が授業力チェックシートと自己評価表

にどのようなことを記載したのか比較をした。例としてA先生の記載事項を以下に示す。

〔考察〕A先生は授業力チェックシートを用いて「組織力」の中の、「めあてとまとめ」、「教材・教具」の評価が低いことを自覚し、その項目の改善を具体的目標にして、自己評価表に記載していることがわかる。他のOJT対象者も同様に授業力チェックシートを用いて課題を自覚し、自己評価表に記載しており、自己評価表がOJTに関連づけられたことがわかった。これは仮説（i）の授業力チェックシートで自己の授業力に関する課題を見い出せたことが有効に働いたからだと考える

【D〈実施〉の段階】

（3）授業研修①の実施（H25年7月）

①事前協議を行う

・OJT対象者とOJT担当者の二者で、授業シート〔個別指導用〕を活用して授業内容や研修の視点を確認する。

＊協議は、本時の研修の視点について授業シート〔個別指導用〕を用いながら行われた。例えば、保健体育科のC先生は授業の山場を考えた授業構成について研修したいと考え、本時（水泳・平泳ぎ）の研修の視点を「2人組でグルーピングして、3つのポイントを意識して教え合い活動を行っているか」と授業シートに記載した。協議では、教え合い活動を授業の山場として設定したことをOJT担当者が承認し、ポイントを意識した教え合い活動になるための具体的な手立てについて助言した。他のOJT対象者の協議についても同様に研修の視点に沿いながら行われたので、10分程度で協議を終えることができた。

②授業観察を行う

・OJT対象者の授業をOJT担当者が観察する。

＊OJT担当者がメモを書いたり、ビデオや写真に記録しながらOJT対象者の授業を観察した。

③事後協議を行う

・OJT対象者が学びたい内容を中心としてOJT担当者が指導をする。

＊協議は、本時の研修の視点に沿って行われた。例えば、英語科のE先生は生徒の学習意欲を高めるような授業展開、資料等の工夫について研修したいと考え、本時（自己紹介をしよう）の研修の視点を「今まで習ったことをすべて使って自己紹介をしたいと思えるような授業展開を心がける」と設定し、授業を行った。協議では、資料として写真を掲示したことはよい手立てだったとOJT担当者が褒め、自己紹介をデモンストレーションするだけでなく、文章を黒板に掲示すればより理解が深まり、生徒の学習意欲を高めるのではないかという助言を行った。他のOJT対象者の協議についても、OJT担当



写真2 協議の様子



写真3 授業の様子



写真4 協議の様子

者がOJT対象者に質問したり確認したりしながら、OJT対象者の考えを引き出し、承認や助言を行った。また、OJT担当者は自身が考えた授業構想も話しており、OJT担当者も教材研究していることがわかった。

《今回の研修を終えた教師の感想》

アンケート調査を実施し、教師が今回の研修を終え、どのような感想を持ったのかを考察した。以下2点について一部を紹介する。

〔質問〕個別指導（授業観察）を受けて、何を学ぶことができましたか。



写真5 協議の様子



写真6 授業の様子

〔考察〕下線部より構想力の中の教材づくりに対して成長したと感じていることや、組織力の中の発問や「めあてとまとめ」の力をつけるために教材研究を充実させなくてはならないことを感じていることがわかる。これは仮説（i）の授業シート〔個別指導用〕を用いて授業研修を行い自己の成長の様子を評価できたことが有効に働いたからだと考え。

〔質問〕個別指導（授業観察）を終え、いま感じていることはどんなことでしょうか。

〔考察〕下線部より今回の研修がOJT担当者にとって若年者への指導力の向上と、自身の授業力の向上をめざした実践になっていたことがわかる。これは仮説（ii）の三者がOJTに関われる体制にしたこと、及び仮説（iii）のOJT対象者の意向を尊重したことが有効に働いたからだと考え。しかし、協議の時間を確保することに課題を感じていることもわかる。

（4）授業研修②の実施（H25年12月）

○事前協議・授業観察・事後協議をそれぞれ行う

・7月に実施した授業観察①と同様な進め方で2回目の授業研修を実施する。

*事前協議、事後協議の時間を放課後に確保するため、放課後の部活動指導をOJT対象者とOJT担当者以外の教員が行うような協力体制をつくった。その結

対象者 教材開発と意識し、履修してきたが、履修について成果が見られてきた。次は、その有目的な活動法を履修していく課題を明確にしたい。

対象者 教材研究をレバソと行うことで、肩を鍛えられれば力強いが、意見も出る。質問も、答へて、「めあて」「あたり」はしっかりやる。

担当者 まず第一に自分自身を見直す良い機会になりました。また「協議会」意見をめやす中で、いろいろな見方考え方を学べることができた。自分、誰かに助言をする経験が少ないため、大変な経験になり、おそくてもいいので自由に意見を述べたい。

担当者 対象者の先生に役に立つために頑張りたい。相手よりも自分のレベルアップに頑張りたい。思ったよりも負担感はないが、時間（は）割れた。

（時間内で行うことが難しい）

A先生

番号	評価項目	事前評価	中間評価(1)	中間評価(2)
9	適切なめあてを提示し、めあてに対応したまとめを行っている。	2	3	3
12	準備した教材・教具を適切に活用している。	2	2	2

C先生

番号	評価項目	事前評価	中間評価(1)	中間評価(2)
7	授業の山場を考えた授業構想ができる。	2	2	2
23	生徒同士が認めあえるような学びの環境を整えている。	2	2	3
24	表情豊かに授業ができ、生徒に対して望ましい話し方、関わり方ができる。	2	2	2

資料3 2名の授業力チェックシートの一部

果、前回より放課後の早い時間から協議を行うことができた。一方、OJT対象者とOJT担当者がともに部活動指導後に協議を行うことを希望することもあった。

《今回の研修を終えた教師の感想》

アンケート調査を実施し、教師が今回の研修を終え、どのような感想を持ったのかを考察した。以下2点について一部を紹介する。

〔質問〕個別指導（授業観察）を受けて、何を学ぶことができましたか。

〔考察〕下線部より構想力の中の教材・教具の工夫や、組織力の中の効果的な教具の使い方、指示の出し方、管理力の中の生徒との接し方等を学んでいることがわかる。これは仮説（i）の授業シート〔個別指導用〕を用いて授業研修を行い自己の成長の様子を評価できたことが有効に働いたからだと考え。

〔質問〕個別指導（授業観察）を終え、いま感じていることはどんなことでしょうか。

〔考察〕下線部より授業参観のポイントを意識している様子やOJT対象者の成長を評価している様子から、OJT担当者が指導する者としての立場をしっかりと意識し、OJT対象者の授業力向上のために活動していたことがわかる。さらに、OJT対象者に指導したいことがうまく伝わらないという指導者としての課題も捉えられていることがわかる。これは仮説（ii）の三者がOJTに関われる体制にしたこと、及び仮説（iii）のOJT対象者の意向を尊重したことが有効に働いたからだと考え。

対象者 長距離走の授業では、ただ走らせるという印象が強く、脈拍を計らせたり、調整させたりしながら、自分に合ったペースを見極めるための思考・判断させることも、矢張り、とても面白いと思った。

対象者 指示をたすとは、具体的に出来ないといけないうこと、教具等提示するとは、生徒にインパクトを与えるように出すこと、教員が説明等しやばりすぎないようにし、生徒に話させるようにすると。

担当者 教科指導と生徒指導のポイントで授業を考慮しました。対象の先生方の良い点や今後にかかっていた点について、話をすることができました。私自身が指導する立場になるのにも役立ちました。

担当者 OJT があることで、対象者も教員として、徐々に授業力があがっているように思います。しかし、単元全体の構成を練るという基本中の基本が、なかなかいじりません。(指導者の言い方が、下午 10 時くらい)

授業力	番号	評価項目	事前評価	中間評価(1)	中間評価(2)	事後評価
構 想 力	4	生徒の学習意欲を高めるような授業展開、教材開発、資料・教具等の工夫をすることが出来る。	2			
	5	生徒の興味や学習意欲を高め、全員の生徒が積極的に参加するような授業構成ができる。	2			

【課題把握】

項目	今年度、自分自身が研修で学びたいこと。(めざす姿)
4	生徒が興味・関心を持って暗記事項等も覚えていけるような工夫された授業構成を学びたい。

資料 4 E 先生の授業力チェックシートの一部

6 全体考察

(1) 各種シートを利用すること

① 授業力チェックシート

授業力チェックシートの事前評価と中間評価を比較する。事前評価は 5 月、中間評価 (1) は 9 月、中間評価 (2) は 1 月にそれぞれ実施している。ここでは、2 名の OJT 対象者の授業力チェックシートを資料 3 に示す。

〔考察〕A 先生は 9 番「めあてとまとめ」と 12 番「教材教具」について研修を進め、9 番の項目の自己評価が中間評価 (1) で向上している。また、C 先生は 7 番「授業の山場を考えた授業構想」と 23 番「生徒同士が認め合えるような学びの環境」、24 番「教師の表情」について研修を進め、23 番の項目の自己評価が中間評価 (2) で向上している。他の OJT 対象者もこのような自己評価の向上が見られた。これは 2 回の授業研修が授業に関する課題の改善・克服を図るために有効であったからだと考える。また、OJT 対象者は授業力チェックシートの事前評価に基づいて自己評価表に具体的目標や方策を記載していることから、具体的目標の達成に向けて OJT が実践されたとも言える。

② 授業シート〔個別指導用〕

E 先生の授業力チェックシートと授業シート〔個別指導用〕を資料 4 と資料 5 に示す。
〔考察〕E 先生は、今年度研修で学びたいこと（授業力チェックシート）から本時の研修の視点（授業シート〔個別指導用〕）を設定している。この視点にそって OJT 担当者から指導・助言がなされている。このことから、授業力チェックシートと授業シート〔個別指導用〕が連動して利用され授業力の改善・克服を図れていることがわかる。

【本時の主題】

一般動詞と be 動詞の両方を使って自己紹介で使える英文を作ることができる。

【本時の研修の視点】

*「授業力チェックシート」の各項目から 2～4 項目選んで具体化

項目番号	具体的な視点	評価(対象者)	評価(担当者)
4	今まで習ったことを全て使って自己紹介をしたいと思えるような授業展開を心掛ける。	4③2 1	4③2 1
5	全員の生徒が積極的に自己紹介できるように分かりやすいデモンストレーションを示す。	4③2 1	4 3② 1

担当者 コーキングの手法を心がけていた。また、視点を奪われていることが外でも気付いたことは、話をさせてもらっていた。

責任者 学年の先生には、前がいつかときにその態度アドバイスしているつもりである。

対象者 生徒の関わり方について相談した場合は、細く指導していた。

担当者 授業を参観する前に、生徒の状況を教えていただきました。他学年で下のため。

対象者 OJT 担当者から指導をいただいて、とても勉強になる 1 年でした。事前から事後の協議まで丁寧に助言をいただいていた。良かった点改善点等を伝えてもいました。細かい指導にただ感謝です。

責任者 対象者の指導の様子を見ていましたが、担当者が指導者として十分育っていると感じたので、見守っていました。

対象者 自分の課題と見比べて、研修の視点を自分決め、その視点を OJT 担当者の先生に伝えることで、自分の課題を解決する研修は全て自分と意思します。

対象者 自分の疑問点や、向上させたいところをピンポイントで指導していただき、その場で解決があった。

【(OJT 対象者の平均)】

意欲…4.5 負担感…3.3 満足感…4.5 有用感…4.5

【OJT 担当者・責任者の平均】

意欲…4.0 負担感…3.0 満足感…3.2 有用感…4.6

※負担感については、数値が高いほど負担を感じていないとする。

資料 5 E 先生の授業シート〔個別指導用〕の一部

(2) 実施体制を三者が関わるようにしたこと

アンケート調査を実施し、三者 (OJT 対象者、OJT 担当者、OJT 責任者) がそれぞれどのような関わりをしたのかを考察した。以下 3 点について一部を紹介する。

〔質問〕OJT 対象者との関わりについて

〔質問〕OJT 担当者との関わりについて

〔質問〕OJT 責任者との関わりについて

〔考察〕OJT 対象者と OJT 担当者との関係は良好であったと考えられる。下線部より OJT 対象者は OJT 担当者に対して感謝の言葉を述べており、また OJT 担当者は指導者としての自覚を感じていたことがわかる。

OJT 対象者と OJT 責任者の関係は、同学年ということもあり、コミュニケーションがとられていたと考えられる。下線部より、OJT 責任者が OJT 対象者の様子を見ていたこと、また、OJT 対象者が OJT 責任

者に相談をしていたことがわかる。

OJT 担当者と OJT 責任者との関係は、お互いの立場に応じた行動がとれていたと考えられる。下線部より、OJT 担当者は OJT 責任者に相談を持ちかけていたこと、また、OJT 責任者が OJT 対象者と OJT 担当者の二者の関係に気を配りながら OJT 担当者の指導の様子を見守っていたことがわかる。

(3) OJT 対象者の意向を尊重したこと

アンケート調査を実施し、OJT 対象者が OJT に対してどのように感じていたかを考察した。

[質問] 自己啓発による OJT になっていたか

[考察] 下線部より、OJT が自己の課題を解決するために意欲をもって取り組むことのできた研修になっていたことがわかる。

(4) OJT に対する意識調査より

アンケート調査を実施し、OJT に対する意欲、負担感、満足感、有用感を考察した。

[質問] OJT の実践を通して、先生の気持ちは5段階(肯定的5～1 否定的)のうちどれですか。

[考察] 全体的な傾向として OJT に対してやや負担に感じているものの、意欲や有用感は肯定的な回答を得ている。授業力の向上をめざして前向きに OJT に取り組んできたことがわかる。満足感については OJT 担当者の方が低い。これは、指導したいことがうまく伝わらないなど、指導力が不足しているのではないかという指導者としての課題を OJT 担当者が捉えているからだと思われる。

7 成果と課題

【成果】

- ・ 授業力チェックシートと授業シート〔個別指導用〕を連動して活用することで、OJT が自らの意志によって課題を見出し、その課題を克服して授業力を向上させようと取り組むことのできる研修になった。
- ・ 実施体制を三者が関われるようにしたことで、若年層、中堅層、主任層がそれぞれの立場を認識し、学校全体として OJT が実践された。
- ・ OJT 対象者の意向(研修内容、指導者)を尊重したことで、OJT に対しての意欲が向上した。

【課題】

- ・ 本研究では「授業力の向上」に視点をあてたが、教師がつけるべき力は生徒指導の力や保護者・外部と連携する力、学級事務や校務分掌を遂行する力など多様である。それらの力をどう育成していくのかを検討すべきだろう。

引用文献・参考文献

- 浅野良一編 2009 学校における OJT の効果的な進め方 教育開発研究所
- 浦野弘・佐藤修司 2008 「新任研究主任が抱く教職員の力量向上と校内研修会に関する意識調査」 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要 第30号
- 浦野弘 2009 「公立中学校における校内授業研修会の持ち方に関する意識の調査」 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要 第31号
- 浦野弘 2011 「公立中学校におけるワークショップ型校内研修を核にした授業力向上の取組ー学校改善プランに即した一年間の実践を通してー」 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要第33号
- 佐藤雅彰・佐藤学 2003 公立学校の挑戦ー授業を変える学校が変わる ぎょうせい
- 中央教育審議会 2005 新しい時代の義務教育を創造する(答申)
- 中央教育審議会 2012 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)
- 寺尾慎一 2009 豊かな学びをひらく授業の構想 梓書院
- 東京都教育委員会 2010 OJT ガイドライン
- 東京都教職員研修センター 2005 学力向上を図るための指導に関する研究
- 福田 博之(2014)「『学校力』を高めるための校内研修ーA 中学校における OJT の実践を通してー」 群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程(教職大学院)課題研究報告会資料集

謝 辞

本研究をまとめるにあたり、研修機会を与えて頂き、研究推進を助けて頂いた福岡県教育委員会及び飯塚市教育委員会に心より感謝申し上げます。また、在籍校の校長先生をはじめ諸先生方には多大なるご協力を頂きましたことを深く感謝申し上げます、謝辞といたします。