

〔課題演習報告〕

若年層教員の授業力向上に関する研究

—参画型研修のマネジメントを通して—

岩 見 洋 孝

Hiroataka IWAMI

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻学校運営リーダーコース
福岡市立名島小学校

(2017年1月6日受理)

本研究は、若年層教員を対象とした研修のマネジメントを通して、若年層教員の授業力向上を図るための方策を明らかにすることを目的としている。若年層教員を対象とした研修を、若年層教員が自ら研修課題の設定、実践、評価、改善のサイクルで課題解決に取り組む参画型の研修として実施するために、若年層教員授業力向上推進委員会がR P D C Aサイクルで取組を整理して研修の運営に関わる活動を若年層教員が主体的に行うようにマネジメントし、研修の補助をしたり連続性のある研修を助言したりするなどの支援を行った。その結果、若年層教員の当事者意識の向上、授業改善の日常化、若年層教員の授業力向上に一定の成果が得られた。

キーワード：若年層教員の授業力向上、参画型研修、マネジメント

1 主題設定の理由

(1)福岡市の状況から

福岡市教育委員会が策定した「新しいふくおかの教育計画」(平成21年)には、「ベテラン教職員の知識・技術を若手教員に継承する取組を行う」とある。また、同「後期実施計画」(平成26年)にも、「教職員の大量退職・大量採用に伴い、教育活動を担う教職員の資質・能力の向上を図ることがますます重要になっている」とあり、若年層教員の資質・能力の向上は、福岡市の重要な課題と言える。今後若年層教員の割合が高くなることに伴い、新規採用教員が最初に異動する4年をめどに教員として必要な資質・能力を備えなければならない。その資質・能力向上の中心は教員としての職務の大半を占める日々の授業力向上である。

(2)現代社会の動向から

平成27年12月の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、教員研修に関する改革の具体的な方向性として「日常的に学び合う校内研修の充実や、

自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる」と示されている。また「校内研修は、日々の授業などにその成果が反映されやすく、教員自身が学びの成果を実感しやすい」ことも指摘されている。これらのことから、若年層教員の授業力向上を図るためにも、校内で自ら課題を持って自律的・主体的な研修に取り組むこと及び日々の授業に反映できる研修に取り組むことが求められているものと考えられる。

(3)在籍校の実態から

在籍校は、児童数1133名、学級数37学級(特別支援学級3クラスを含む)の大規模校である。経験年数5年未満の教員が9名、経験年数5～10年の教員が5名と多くの若年層教員が在籍していることから、初任者研修やテーマ研修とは別に若年層教員を対象とした研修(以下、「若年層研修」と示す。)を校務分掌に位置付け、資質・能力の向上を図っている。しかし、やや受け身の姿勢で研修に取り組み、実践に結びつかないという状況も見られた。授業力については、管理職や主幹教諭から見ても若年層教員の自己評価から見ても、向上を求められる状態にある。

(4) 先行研究から

脇本・町支(2015)は、効果的な若手育成の環境をつくる上での特徴を自立的活動とし、若手自身の悩みからスタートし、それに対応する形で、自分たちで育成組織の運営を行っていくことの重要性を指摘している。また、岡山県総合教育センター(2012)「校内研修ガイドブック」では、校内研修を充実させ、学校を活性化させるために、組織マネジメントの視点・手法を取り入れ、課題設定—課題解決—評価・改善のプロセスで教職員が主体的に研修を進める参画型研修についてまとめ、全ての校内研修に当てはめられるとしている。

(5) 一年次の研究の成果と課題から

一年次は若年層教員の授業力向上を図るために、若年層教員の課題に沿った研修を実施することが重要であると考え、若年層教員授業力向上推進委員会(以下、「推進委員会」と示す。)を設置し、PDCAサイクルで若年層研修のマネジメントを行った。具体的には、授業力評価指標の作成、実態把握、共通する課題に応じた共通研修の企画・実施、授業力の自己評価と研修の評価、研修のまとめを行った。

その結果、若年層教員の授業力向上の取組を運営する組織づくり、若年層教員の共通課題に応じた共通研修を実施することができた。しかし、若年層教員が当事者意識をもって研修に取り組むように推進委員会としての支援を検討すること、研修の学びを日常化させることなどの課題が残った。

以上のことから、若年層教員自身が主体的に運営に関わる活動を行う参画型研修を実施し、若年層教員の当事者意識を高め、授業改善を日常化させ、若年層教員の授業力向上を図りたいと考え、本研究主題を設定した。

2 研究主題・副題の意味

(1) 「若年層教員の授業力向上」とは

「若年層教員」とは、在籍校の若年層研修の対象である経験5年未満の教員9名とし、自主参加する経験10年目までの教員3名も含める。

「授業力」とは、教員の専門的力量的中心になるものであり、本研究においては、表1の通り「授業構想力」「授業組織力」「子ども評価力」「授業改善力」の4観点と13の構成要素からとらえる。

「授業力向上」とは、若年層教員の「授業力」について構成要素ごとに4段階の指標を設け、その段階を向上させていくとともに、授業改善の方途を身につけていくことである。

(2) 「参画型研修のマネジメントを通して」とは

「参画型研修」とは、組織マネジメントの視点・手法を取り入れ、若年層教員が自ら研修課題の設定(p)実践(d)評価(c)改善(a)のサイクルで主体的に課題解決に取り組む研修である。

「参画型研修のマネジメント」とは、若年層研修を参画型研修として実施するために、推進委員会がRPDCAサイクルでマネジメントを行うことである。特に、D(研修実施)段階において、研修運営に関わる活動をどのように若年層教員が行うか検討したり、研修の準備補助や助言をしたり、活動の効果を整理したりする支援を行う。

なお推進委員会は、主幹教諭、若年層研修担当、初任者研修拠点校指導教員、研究者で構成する。

表1 授業力の4観点と13の構成要素

授業構想力	教材研究
	単元計画
	展開構想
	実態把握・発問板書計画
授業組織力	めあてづくり
	発問
	板書
	集団思考・指名
子ども評価力	机間指導
	学習規律
	賞賛・価値づけ
	子供理解
授業改善力	授業改善

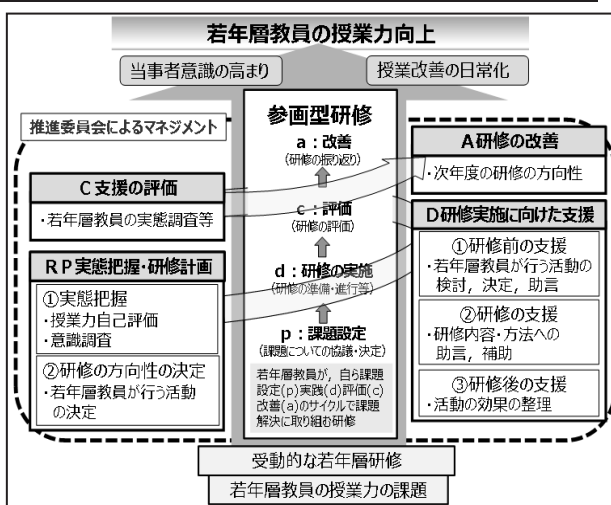


図1 研究構想図

3 研究の目的

若年層研修のマネジメントを通して、若年層教員の授業力向上を図るための方策を明らかにする。

4 研究の仮説

推進委員会が、若年層研修を参画型研修として実施するためのマネジメントを行えば、若年層教員の当事者意識を高め、授業改善が日常化され、若年層教員の授業力が向上するであろう。

5 仮説説明の具体的方策

- (1) R P 段階：実態把握・研修計画（方向性の決定）
- ①実態把握 ②研修の進め方の検討
- (2) D 段階：研修実施への支援
- ①研修前の支援
- ・若年層教員が行う活動の検討，決定，助言
- ②研修の支援
- ・研修内容・方法への助言，補助
- ③研修後の支援
- ・若年層教員が行った活動の効果（評価）の整理
- (3) C 段階：支援の評価
- (4) A 段階：研修の改善

6 研究の実際

- (1) R P 実態把握・研修計画（方向性の決定）

①実態把握

ア 若年層教員の授業力自己評価

4 観点 13 要素について，4 段階の指標で授業力の自己評価を実施した。結果は図 2 の通りである。評価が 2.5 を超えているのは「学習規律」のみで，若年層教員が自身の授業力に自信をもてず，向上が求められる状態にあることが分かる。

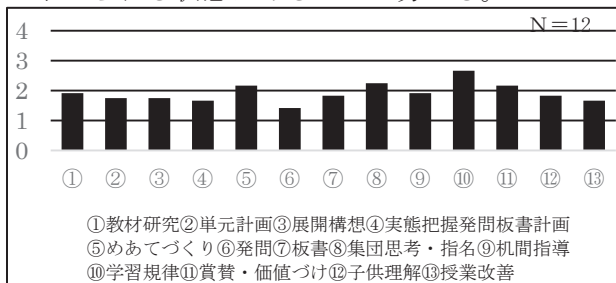


図 2 若年層教員授業力自己評価（4 月 22 日 若年層教員 12 名対象）

イ 若年層教員の意識調査

表 2 の通り意識調査を行った結果，「自己省察」「自己効力感」「対人関係」の数値が相対的に低かった。これまでの研修にやらされ感があり，成果を実感できない状態にあったことが要因と推察される。また，表 3 のように研修に自主的に取り組みたいと考える若年層教員も見られた。

表 2 若年層教員の意識調査「学校経営 15 の方策『経営診断』より抜粋して作成」（4 月 22 日／若年層教員 12 名対象：4 件法）

要素	設問内容	平均
自己省察	授業を工夫改善することができていますか。	2.3
自己効力感	学習意欲を高めることができますか。	2.6
	学力を高めることができますか。	2.4
	毎日の仕事に興味をもっていますか。	3.2
貢献意識	毎日の仕事に張り合いをもっていますか。	3.3
	高度な知識・技能を身につけたいと考えていますか。	3.6
対人関係	教職員とためらわずに議論することができますか。	2.3
相談・情報提供	困ったとき，学校に相談する教職員がいますか。	3.4
	必要な情報を収集する方法や困ったときの解決方法がわかりますか。	3.0

表 3 若年層教員の意識調査（昨年度までの成果と課題より抜粋）

（これまでの研修は）授業力向上に確かにつながっている。周りの先生の中には「大変そう」と思う先生もいるが，自分たちは自主的に取り組んでいるということを分かって欲しい。

（考察）

これら 2 つの調査から，若年層教員の自己省察等の向上を図りながら授業力向上につなげるために，若年層教員が主体的に課題解決に取り組む参画型研修を実施する必要性が明らかになった。

②研修の進め方の検討

若年層研修を参画型研修としてマネジメントするにあたって，まず，研究者が「学校組織マネジメント研修」（2004 文部科学省）と「校内研修ガイドブック」（2012 岡山県総合教育センター），昨年度までの実践をもとに，研修の運営に関わる活動をリスト化し，表 4 のように，推進委員会と若年層教員のどちらが行ったのかを整理した。そして，今後の方向性として，R P D C A の D 段階の活動を若年層教員が行うことができるようにすることとした。具体的にどの活動を行うかは，毎回の研修ごとに推進委員会で検討することとした。

なお，第 1 回～第 8 回の若年層研修で実際に若年層教員が行った活動を表 5 に示す。

表 4 研修に関わる活動（推進委員会と若年層教員が行う活動の整理）

企画・運営の過程	企画・運営に関わる活動	例年	今後
実態把握（R）	R1 授業力評価指標を作成し調査を行う。	推進委	推進委
	R2 研修についての意識調査等を行う。	推進委	推進委
	R3 調査の結果を整理する。（グラフ化等）	推進委	推進委
計画（P）	P1 研修の目的を明らかにし，進め方を検討する。	推進委	推進委
	P2 研修の日程を決める。（年間計画）	推進委	推進委
課題設定（D）	Dp1 実態調査の結果から取り組む課題を考える。	推進委	若年層
	Dp2 課題について協議し，研修で取り組む課題を決める。	若年層	若年層
	Dp3 研修方法（授業・演習など）を検討する。	若年層	若年層
	Dp4 研修方法（授業・演習など）を決定する。	推進委	若年層
	Dp5 年間計画に位置付ける。	推進委	若年層
研修の準備・進行	Dd1 各研修の具体的な進行や役割分担を考える。	推進委	若年層
	Dd2 会場や道具の準備を行う。	若年層	若年層
	Dd3 研修の司会や進行を行う。	推進委	若年層
	Dd4 目的や事前課題を周知する。	推進委	若年層
研修の実施（D）	Dd5 協議の柱・協議の方法（K1 法等）を決定する。	推進委	若年層
形態別	Dd6 授業や取組への助言を行う。	推進委	若年層
	Dd7 講師（校内）と打ち合わせをする。	推進委	若年層
演習・演習等	Dd8 グループを決める。（課題別，経験別，学年別等）	推進委	若年層
日常化	Dd9 学んだことを実践にいかす計画を立てる。	若年層	若年層
	Dd10 実践したことをまとめる。（ノート等）	若年層	若年層
研修の振り返り・まとめ	Dd11 研修後のアンケートを行う。	若年層	若年層
	Dd12 研修アンケートを考察する。	推進委	若年層
	Dd13 研修についてまとめや振り返り等知らせる。	推進委	推進委
評価（C）	Cc1 研修の成果と課題について考える。	推進委	若年層
研修の評価	Cc2 研修の成果と課題について話し合う。	推進委	若年層
改善（A）	Aa1 研修の課題から，今後の方向性を考える。	推進委	若年層
振り返り	Aa2 研修の今後の方向性について話し合う。	推進委	若年層
評価（C）	Cc1 実態調査を行う。（自己評価シート・意識調査）	推進委	推進委
	Cc2 結果を整理する。（グラフ化・年度当初との比較）	推進委	推進委
改善（A）	Aa1 実態調査等の結果について考察する。	推進委	推進委
	Aa2 次年度の研修の方向を検討する。	推進委	推進委

表 5 若年層研修で若年層教員が行った活動

企画・運営に関わる活動	第 1 回	第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回	第 6 回	第 7 回	第 8 回
Dp1 研修課題の分析	若							
Dp2 研修課題の決定	若							
Dp3 研修方法の検討	若							
Dp4 研修方法の決定	若							
Dp5 年間計画への位置付け	若							
Dd1 進行や役割の分担	推	推	推・若	推・若	推・若	推・若	推・若	推
Dd2 会場や道具の準備	若	若	若	若	若	若	若	若
Dd3 研修の司会や進行	推	推	推	若	若	若	若	若
Dd4 目的や課題の周知	推	推	推	推・若	推・若	若	推・若	推
Dd5 協議の柱等の決定	推	若	若	若	若	若	若	若
Dd6 授業や取組への助言	推	若	若	若	若	若	若	若
Dd7 講師との打ち合わせ				推・若				
Dd8 グループの決定	推	若	若	若	若	若	若	若
Dd9 実践にいかす計画		若	若	若	若	若	若	若
Dd10 実践のまとめ		若	若	若	若	若	若	若
Dd11 研修後のアンケート実施	若	若	若	若	若	若	若	若
Dd12 研修アンケートの考察	推	推	推	推	推	推	推	推
Dd13 お便り等の作成	推	推	推	推	推	推	推	推
Cc1 成果と課題の分析								若
Cc2 成果と課題についての協議								若
Da1 今後の方向性の考察								若
Dd2 今後の方向性についての協議								若

（若：若年層教員が行った活動／推：推進委員会が行った活動）

(2) D：研修実施に向けた支援

【第1回若年層研修(p)「課題設定・研修計画」】

表6 第1回若年層研修(5月12日)の概要

(目的) 若年層教員自身が授業力の自己評価を分析し、研修で取り組むべき課題を設定し、研修内容を考え、研修の計画を立てる。
(内容) 課題についての協議、研修計画

①研修前の支援

参画型研修として実施する上で、若年層教員が自分たちで課題を設定し、研修計画を立てることが重要であると考えた。そこで、図2をもとに事前の課題分析、課題決定を若年層教員が行うこととした。また、設定した課題から研修方法の決定、年間計画の立案も若年層教員が行うこととした。

②研修の支援

ア)研修課題についての協議

協議では、一人一人が研修課題について発言し、授業力自己評価の結果が最も低かった「発問」がすぐに研修課題として決定した。途中、目的について確認するための助言をしたことで、表7の波線部のように研修課題についての議論が進み、最終的に、「教材研究」「学習規律」「発問」が研修課題として決定した。

表7 研修課題についての協議から抜粋

A：「発問」が一番低いですね。私も授業でうまく考えを引き出せないなと思うことがあります。 ～中略～ B：指導書を見て授業をしても、なんかうまくいきません。 C：評価やめあて、発問などいろいろ課題があるけど、教材研究をきちんとできれば見えてくるのではないかな。 D：学習規律はやっぱり授業の基本ですよ。迷っている人もいるようなので研修課題に取り上げるといいと思います。

イ)研修計画(内容・方法)についての協議

協議では、若年層教員から「教材研究は1学期の内に実践を見直したらどうか」「発問は2学期の他の研修の場を生かして検討したい」「学習規律は1学期の取組をもとに夏季休業中に研修してはどうか」などの意見が出された。協議の結果、推進委員が示した研修方法も参考にしながら表10の通り年間計画を作成することができた。

③研修後の支援

研修の評価を実施し、若年層教員に任せた活動の効果を整理した。

表8 第1回若年層研修後の自己評価(4件法)

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.2
②積極的に研修を行うことができた。(発言や学び合い)	3.6
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.6

表9 第1回若年層研修後の感想

・ <u>自分たちで学びたいことを考えられた</u> 。今後とも言い合いを言える研修にしていきたい。
・ <u>研修内容を自分たちで考えることができ</u> 、他の先生がどこに必要感を感じているか知ることができた。

(考察)

表8から、多くの若年層教員が積極的に学び、実践への見通しをもったことがうかがえる。また表9の波線部から自分たちで課題を明らかにしたことを実感していることが分かる。「課題の決定」「研修方法の検討・決定」「年間計画への位置づけ」などを若年層教員が行ったことで、当事者意識をもって研修に取り組むことができたと推察される。しかし、状況に応じて助言など推進委員が適切に関与する必要性も見えてきた。

表10 若年層研修の年間計画

	期日	研修の概要
第2回	6 ／13	(目的) 教材研究の現状等を交流することで、教材研究についての課題を明らかにし、実践に向けての改善策を考える。 (内容) 教材研究についての意見交換会
第3回	7 ／6	(目的) 前回の研修後に実践した教材研究の改善等の取組を交流し、教材研究の理解を深める。 (内容) 教材研究について実践交流会
第4回	8 ／23	(目的) 学習規律について、1学期の実践を振り返り、2学期の実践に向けての改善策を考える。 (内容) ・学習規律についての講話、演習 ・2学期の研修について
第5回	9 ／21	(目的) A先生の授業研をもとに、授業の中の効果的な発問について考える。 (内容) A先生の授業研・協議会
第6回	10 ／15	(目的) 道徳の公開授業に向けて、「考え、議論」させるところはどこか、その場面での効果的な発問について考える。 (内容) 道徳の発問についての検討会
第7回	11 ／9	(目的) B先生の授業研をもとに、C先生の授業研に生かすことを考えながら、発問を考える上でのポイント等の理解を深める。 (内容) B先生の授業研・協議会
第8回	12 ／12	(目的) 研修の成果と課題を分析、考察し、今後の研修の方向性について話し合う。 (内容) 成果と課題についての協議

【第2回～第3回若年層研修(d)「教材研究」】

〈第2回若年層研修〉

①研修前の支援

参画型研修として若年層教員が主体的に行う活動を増やしていく初期段階として、意見交換会のグループ分け、お互いの取組への助言等、実践に生かす計画を若年層教員が行うこととした。

②研修の支援

表11のように、若年層教員Aが研修に適したグループ分けを提案し、意見交換会を実施した。意見交換に入る前には、実践に生かす計画につながるよう、表11の波線部のように改善策まで話し合うことを助言した。その結果、各グループで教材研究の現状について交流する中で、改善策について検討する姿が見られ、「先輩の先生に聞く」「子どもの実態にあった授業作りをする」ということが実践に生かす計画として決定された。さらに、実践の場を具体的にするために、推進委員から土曜参観に向けた取組を提案した。このことで、表13のように、次回への見通しを明確にすることができた。

表 11 意見交換会の進め方についての話し合いの一部

研究者：前回の研修は、経験年数が均等になるグループでしたが、今回はどんなグループにしましょうか。
 A（経験 6 年目）：教材研究は教科の話などしたいので、上
 学年下学年で話したらどうでしょうか。
 ～中略～
 研究者：意見交換では、教材研究に今後どう取り組むかと
 いう改善策まで話を進めていきましょう。

③研修後の支援

研修評価の整理と通信の作成・配布を行った。

表 12 第 2 回若年層研修後の自己評価（4 件法）

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.7
②積極的に研修を行うことができた。（発言や学び合い）	3.8
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.6

表 13 第 2 回若年層研修後の感想

教材研究について問題点を出し合い、次ままでに取り組む実践（土曜参観の授業）を考えることができたので、学年の先生と考
 えて、コツをつかんでいきたい。

〈第 3 回若年層研修〉

①研修前の支援

第 2 回に加えて、協議の進め方の決定を若年層
 教員が行うこととした。

②研修の支援

ア)実践交流会の進め方についての協議

協議のグループは、若年層教員 A が前回と同じ
 グループで進めることを提案し、決定した。協議
 の進め方は、若年層教員の意見で、全員の実践発
 表後、工夫点等を協議することとした。

イ)実践交流会

実践交流会では、前回以降の実践について表 14
 の波線部のように互いの取組への助言等を行う姿
 が見られた。協議では、発言の少ない参加者も見
 られたため、協議の話題に関わる発言を促した。

表 14 上学年グループの実践交流の一部

A：算数の少人数指導の先生と同じように、子ども用のノー
 トに板書計画をつくる方法で教材研究をし、助言をもらいま
 した。先輩に教えてもらうことが多かったのが先に教材研究
 をして助言をもらったところが今までとちがうところです。
 B：ノートを見せてもらってもいいですか？
 C：板書と対応しているのいいですね。これを作ることが、
 子どものノート指導の手立てにもなりますね。

③研修後の支援

研修評価の整理と通信の作成・配布を行った。

表 15 第 3 回若年層研修後の自己評価（4 件法）

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.2
②積極的に研修を行うことができた。（発言や学び合い）	3.6
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.3
④研修で学んだことを日常の授業等に生かすことができた。	3.4

（考察）

表 12 と表 15 から、多くの若年層教員が自分の
 課題をとらえ積極的に取り組み、実践への見通し
 をもったことが分かる。「取組への助言等」「協
 議の柱等の決定」「実践に生かす計画」などを

うことで当事者意識が高まったと推察される。ま
 た、表 15 の④からは多くの若年層教員が学びを授
 業に生かしていることが分かる。第 2 回で課題を
 明確にして実践の場を想定し、第 3 回で実践交流
 を行ったことによる成果であるが、この研修の連
 続的な構成については、第 1 回研修で研修計画を
 立てる際に、推進委員から助言したものである。
 つまり、若年層教員の主体的な取組を効果的に実
 践につなげるためには、推進委員からの支援も必
 要であることがうかがえる。

自己評価の①②③を比較すると、第 3 回の数値
 が下がっている。これは、第 3 回の実践交流で「教
 材研究」についての課題意識が収束してしまった
 ことが要因であると推察される。若年層教員一人
 一人が研修での学びをさらに日常の実践につなげ
 るような支援が必要であったと考える。

【第 5 回～第 7 回若年層研修(d)「発問」】

〈第 5 回若年層研修〉

①研修前の支援

研修実施に関する活動すべてを若年層教員が行
 うこととした。学校行事等の関係で研修方法とし
 てビデオの活用を薦め、若年層教員代表と研修の
 進め方について十分に確認した。

②研修の支援

事前に十分打ち合わせをしたことで、表 16 のよ
 うに若年層教員代表が研修課題に沿って協議を進
 行することができた。各グループで、「もう少し具
 体的な発問が必要である」「発問する前の手立てが
 十分でなかった」等の協議が行われた。

表 16 若年層教員の代表による進行の様子

代 表：授業者から、授業の中でこの部分について協議してほ
 しいというところがありますか。
 A(授業者)：自分の発言で、子どもが何を言ったらいいのか分
 からなくなった場面があったのですが・・・
 ～ビデオ視聴（音読後に、筆者の意図を問う場面）～
 代 表：では、今の場面で、どんな発問がよかったのか、とい
 うことをグループで協議しましょう。

③研修後の支援

表 17 第 5 回若年層研修後の自己評価（4 件法）

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.0
②積極的に研修を行うことができた。（発言や学び合い）	3.1
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.0
④研修で学んだことを日常の授業等に生かすことができた。	3.0

表 17 の通り、自己評価の数値がこれまでより低
 かった。そこで、若年層教員に研修の価値や実践
 への見通しを確認させるために、研修の成果を中
 心に通信を作成し、配布した。若年層教員だけで
 研修を進めたこと、「子どもに何を言わせたいか
 を想定して発問を考える必要がある」というポイ
 ントが明らかになったこと、ビデオを活用して学
 びを深めた授業者のことなどを掲載した。

〈第6回若年層研修〉

①研修前の支援

表17のように第5回の自己評価が全体的に低かったことから、自己評価の考察を若年層教員が行うようにした。また、道徳の研修を提案したS教諭(経験6年目)と研修内容について相談した。その後S教諭が自分から進んで、必要な資料等の準備について、若年層教員に知らせた。

②研修の支援

ア) 前回の自己評価についての協議

表17を示し、協議を行った。若年層教員からは「積極的な発言ができなかった」等の意見が多く出されたので、表18の波線部のように課題のとらえ方について助言し、取組の価値づけを行った。

表18 前回の研修の自己評価の結果についての協議より抜粋

A : 授業を参観できていなかったの、ちょっと意見が言いにくいところがあったから低くなったかもしれません。
研究者 : 授業を参観できた方がいいですが、協議で学ぶことができたという感想もありました。「自分だったら」と自分の課題と結び付けながら考えていけるといいですね。

イ) 道徳の発問についての協議

S教諭が事前に知らせていた内容に沿って、授業公開の題材について「考え議論させるポイントはどこか」「主要発問は何か」を協議し、学びを深めることができた。実践の場として、道徳の公開授業を想定していたので、その実践に生かせるように、推進委員から、発問計画の例を示した。若年層教員からは、「発問と板書を1枚にまとめた発問計画を作成してみたい」という声があがった。

③研修後の支援

研修評価の整理と通信の作成・配布を行った。

表19 第6回若年層研修後の自己評価(4件法)

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.6
②積極的に研修を行うことができた。(発言や学び合い)	3.4
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.4
④研修で学んだことを日常の授業等に生かすことができた。	3.0

表20 第6回若年層研修後の感想(前回研修以降の実践について)

・発問はしぼる、繰り返さない、ということに気をつけている。
・児童から出したい意見・考えを意識して、主要発問を考え

〈第7回若年層研修〉

①研修前の支援

前回から継続して自己評価の考察を若年層教員が行うこととした。また、授業改善の日常化を活性化させるために、実践交流の時間を設けることとし、今後の実践の参考に、作成した発問計画等を持参するように伝えた。

②研修の支援

ア) 前回までの研修の自己評価についての協議

第4回～第6回の自己評価を示し考察を促した。

このことにより、表21の波線部のように研修後の実践にむけた見通しの必要性に若年層教員自身が気づく姿が見られた。

表21 前回までの研修の自己評価についての協議

A : 前は「道徳」の授業公開に生かすという見通しがみんなあって、自分の課題になっていたように思います。
研究者 : 1学期も土曜参観に向けてと見通しをもちましたが、やはり目的が間近にあると研修と実践が充実するかな。
B : はい。やっぱり、若年層研修で考えたことや学んだことを学年で話題にしたりして生かしたいと思います。

イ) 前回の研修以降の実践交流

持参した発問計画等を示して交流するように促した。発問と板書をまとめた発問板書計画、学年で模擬授業をして作成した発問計画などの実践が報告され、互いの取組について意見交換を行った。

ウ) 授業研についての協議

若年層教員代表の進行で、表22のように研修の進め方を決定した。グループの一方は若年層教員代表、もう一方は授業者を中心に発問や手立てについて協議を行い、学びを深めた。

表22 若年層教員代表による研修の進め方についての協議

代表 : 6年生の方から何か昨日の授業のこの部分について協議したいというところはあるか？
F : 前半の部分で、交流する内容を確認するところが大事だと思っています。そのあたりの「発問」や「手立て」を…
代表 : では、今回は全員が授業を見ているので、その部分の手立てや発問について協議しましょう。グループは単純に2つに分けますね。6年生の先生2つに分かれて入ってください。

③研修後の支援

研修評価の整理と通信の作成・配布を行った。

表23 第7回若年層研修後の自己評価(4件法)

①自分の課題を考えながら、研修を行うことができた。	3.8
②積極的に研修を行うことができた。(発言や学び合い)	3.5
③自分の授業に生かすための見通しをもつことができた。	3.6
④研修で学んだことを日常の授業等に生かすことができた。	3.4

(考察)

第5回は、研修実施についてのすべての活動を若年層教員が行った。自己評価の数値はこれまでで最も低かったが、表20の感想からは、第5回の学びを実践に生かしている姿が見られる。計画通りの参観ができず、実践の場を具体的に想定できなかったことで自己評価が低かった教員も見られたが、若年層教員だけで実施した研修自体は肯定的に捉えていると推察される。

第6回、第7回では、自己評価のすべての項目で数値が向上している。これは、「自己評価の考察」を若年層教員が行い評価改善を連続させたこと、「実践に生かす計画」を立てる際に第6回では授業公開、第7回では研修後の授業研を実践の場として想定できたことが要因であると推察される。

さらに、S教諭のように研修内容を発案し周知できる若年層教員の姿が見られたことから、若年層教員の当事者意識の高まりがうかがえる。

【第8回若年層研修(c a)「評価・振り返り」】

①研修前の支援

若年層教員がこれまでの研修の成果と課題について協議し、課題の中から今後の方向性について考え検討することができるように、ワールドカフェ方式での協議を取り入れることとした。

②研修の支援

進め方を研究者が説明し、若年層教員同士で協議を進めることにより、率直な感想から、成果と課題の考察、表24の波線部のような今後の方向性へと話題が深まっていった。

表24 Aグループの成果と課題についての協議より抜粋

- A: みんな「発問」について考えるようになったと考えていますね。具体的に何かありますか？
 B: 僕は、初めての通常クラスの担任で、考えをゆさぶる発問をこの研修で話し合っ、考えるようになりました。
 C: 話しやすい雰囲気、近い距離で助言をもらえたのが良かったです。ただ、もう少し具体的に学べるといいと思いました。
 D: 教科をしばってもいいかもしれませんね。
 ～中略～
 C: これまでの話し合いで、もっと具体的に学ぶには、教科を絞る必要があるのではという意見がありました。
 研: 第1回の計画で案は出たけど、実施できませんでしたね。
 E: 教科を決めて、先輩に学ぶ研修と実践交流を交互にするのはどうですか？
 F: 年間計画を立てたけど、途中で具体的な研修の仕方を変えてもいいですね。○○先生に学ぶなどの意見も取り入れて。

③研修後の支援

第1回から第8回までの研修の振り返りを実施し、通信の作成・配布を行った。

表25 第1回～第8回研修についての若年層教員の感想の一部

- ・(若年層研修の参加者は) みんなが同じような思いをもって研修に参加している。自分たちで話し合っ、土曜参観などとも関連させたので、進んで実践できた。
- ・課題を自分たちで設定し、主体的に取り組むことができた。
- 研修内容や方法を決めることができて、研修が充実した。

表26 今後の方向性についての若年層教員の感想の一部

授業力と言っても、教科によってめざす姿が違うので、「発問」「学習規律」という課題はやや漠然としていた。改善策としては、若年層研修の中で教科グループを作ってはどうか。

(考察)

若年層教員がこれまでの研修の「成果と課題の分析・協議」を行ったことで、表25の波線部のように、主体的に研修や授業改善等に取り組んだことを振り返る感想が多く見られた。また、「今後の方向性についての考察・協議」を行ったことで、表26のように、若年層教員自身が取組の課題から、今後の研修の方向性を具体的に考える感想も見られた。若年層教員が研修運営に関わる活動を行ってきたことで、このような積極的な姿が見られ、さらに主体的な研修が期待される。

7 全体考察

(1)若年層教員の研修後の自己評価から

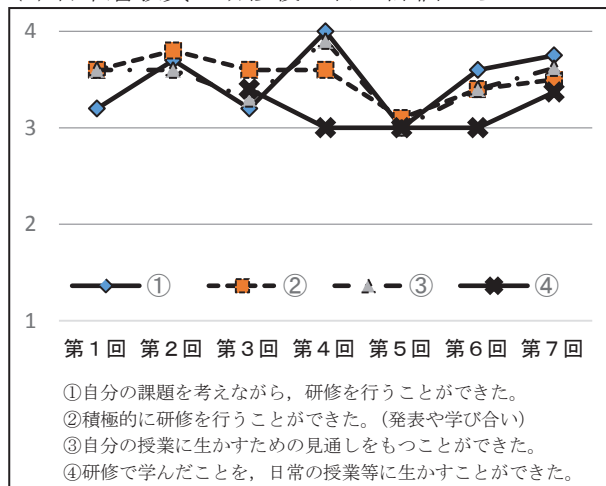


図3 若年層研修7回分の研修後の自己評価(4件法)の推移

表27 各研修後の感想から抜粋

(教材研究の研修を受けて) 学年の若年層同士で教材研究をしている。先輩の先生の先行授業をもとに、若年層同士で進め方を考え、授業計画を立てることができた。
 (学習規律の研修を受けて) 発表の仕方を徹底する上で、研修で紹介された音読を取り入れ、声を出す機会を設けている。
 (道徳の発問の研修を受けて) 道徳の教材研究としてたくさんの資料を集めた。そこからどんな板書にするのか、どんな問いかけがあるのか自分なりに考えることができた。

図3の通り、研修後の自己評価は全体的に高い数値で推移している。特に②は、高い数値を保っており若年層教員が積極的な取組を継続できたことが分かる。研修運営に関わる活動を主体的に行ったことが若年層教員の当事者意識を高めたと推察される。④については、相対的にやや低い数値ではあるが、表27のように、若年層教員は毎回の研修を受けた実践を行っており、研修での学びを日々の授業改善に生かしていることが分かる。

しかし、参加者全員が一様に当事者意識を高め授業改善を日常化できるわけではない。取組の個人差があることをふまえた推進委員会の支援の必要性が考えられる。

(2)若年層教員の授業力自己評価の結果から

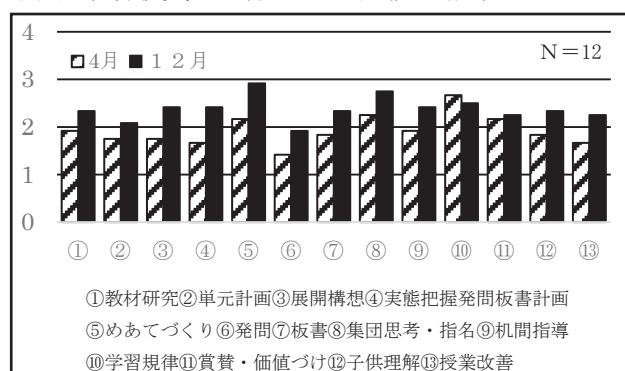


図4 若年層教員の授業力自己評価の比較(若年層教員12名の平均)

図4から、授業力13要素中12要素で向上が見られ、若年層教員が授業力向上を実感していることが分かる。評価が上がった理由は、「子どもができた姿を想定することを研修で学び授業をふり返るようになった」などであり、研修での学びを日々の授業改善に反映させている姿も見られる。

「学習規律」の数値が下がっている理由は、研修で学習規律の「徹底のあり方」を取り上げたことにより、若年層教員の自己評価が厳しくなったものと推察される。授業力の自己評価については、評価基準のとらえ方にこのようなばらつきが見られ、今後改善の必要性がある。

(3) 若年層教員の意識調査から

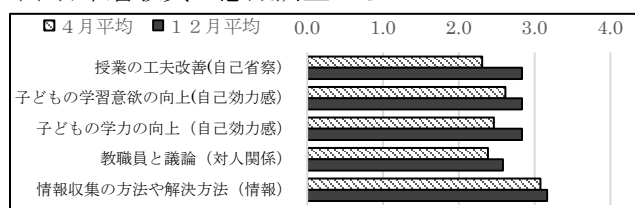


図5 若年層教員の意識調査「学校経営15の方策『経営診断』より抜粋して作成」
(4月22日/12月1日 若年層教員12名対象：4件法)

図5の通り、子どもの変容から授業の工夫改善を行う「自己省察」、子どもの学習意欲や学力を高める「自己効力感」、教職員との「対人関係」の面で向上が見られる。これは、若年層教員が主体的に研修に取り組み、毎回の研修で取組の振り返りを実施したことが要因と推察される。

(4) 若年層教員の取組に関するアンケートから

表28 若年層教員の取組についてのアンケート結果(4月22日/12月1日全教員対象：5件法)

	4月	12月
学校として組織的に行われている。	3.7	4.4
様々な教員が関わっている。	3.4	3.8
成果や課題が、共通理解されている。	3.0	3.7

表28の設問すべての項目で数値が上がっている。若年層研修を推進委員会を中心に組織的に実施したこと、研修後に通信を発行し共通理解を図ってきたことの成果と言える。

表29 若年層教員の取組についてのアンケート結果(12月1日経験1年以上の教員対象：5件法)

若年層教員の授業力は向上していると思う	3.9
若年層教員の取組に刺激を受けることがある。	3.8

表29からは、中堅層ベテラン層の教員から見ても、若年層教員の授業力向上が認められていることが分かる。また、多くの教員が若年層教員の取組に刺激を受けることがあると答えていることから若年層教員の取組が、中堅ベテラン層の教員の意識や取組によい影響を与えていると推察される。

(5) 若年層教員の授業力向上他者評価から

10月～12月に若年層教員の授業力自己評価と同様に、校長、教頭2名、主幹教諭、研究者の5名による他者評価を実施した。若年層教員12名について、自己評価13要素の平均と他者評価5名分の13要素の平均を比較した結果が表30である。

表30 授業力自己評価(13要素の平均)と他者評価(5名の平均)の比較

・自己評価より他者評価がやや低い(数値の差0.1～0.4)	5名
・自己評価より他者評価が低い(数値の差0.5以上)	4名
・自己評価より他者評価が高い	3名

表30の自己評価より他者評価が高い3名は、今年度授業を公開したり、研修方法等を提案したり、研修後の実践を具体的に報告したりした教員である。研修により主体的に取り組んだ教員に確かな授業力向上の効果が見られた。しかし、全体的に見ると若年層教員の授業力は、他者評価より低い傾向が見られた。若年層教員が自身の授業力を客観視できるような評価のあり方を明らかにすることが課題である。

8 成果と課題

【成果】

- 若年層教員の授業力向上のために、若年層教員自身が研修の運営に関わる活動を主体的に行うことが有効であることが明らかになった。

【課題】

- 若年層教員の個の状況に着目した推進委員会のマネジメントについてさらに解明する。
- 若年層教員が自身の授業力を客観視できる自己評価のあり方を追究する。

主な引用・参考文献

- 福岡県教育センター 2009 基礎・基本を身につけさせる教師の授業技術
- 福岡県教育センター 2010 授業力自己評価シート
- 福岡市教育委員会 2009 新しいふくおかの教育計画
- 福岡市教育委員会 2014 新しいふくおかの教育計画後期実施計画
- 石橋美和 2011 授業力向上をめざした指導教諭による人材育成の在り方 福岡市教育センター研究紀要
- 文部科学省 2004 学校組織マネジメント研修
- 文部科学省 2015 これからの学校教育を担う教員の資質・能力の向上について
- 岡山総合教育センター 2012 校内研修ガイドブック
- 脇本健弘 町支大祐 2015 中原淳監修 教師の学びを科学する 北大路書房

謝辞

本研究をまとめるにあたり、研修機会を与えていただき、ご支援いただいた福岡県教育委員会及び福岡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、関係の諸先生方に多大なるご協力をいただ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。