

〔課題演習報告〕

若年層教員の人材育成に関する研究
-学校全体で指導する体制の整備を通して-

波 多 野 憲 二
Kenji HATANO

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
福岡市立姪浜中学校

(2018年1月5日受理)

本研究は、学校全体で若年層教員の資質・能力の向上に取り組む体制を整備することを通して若年層教員の人材育成の在り方を解明することを目的としている。そのために、若年層教員指導委員会（指導委員会）が中心となり授業力研修、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修及び担当者研修を行い、若年層教員と先輩教員が交流し全教員が関わるようにすることで、学校全体で指導する体制を整備してきた。その結果、若年層教員の資質・能力の向上に一定の効果が得られた。

キーワード：授業力研修、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修、指導委員会

1 主題設定の理由

(1) 社会の状況から

近年、教員の大量採用が進行しているが、学校が抱える課題は複雑・困難なものになっており、初任者であっても高い実践的指導力が求められている。(総合的な教師力向上のための調査研究事業公募要領, 文部科学省, 2014)初任者を含む若年層教員の資質向上は大きな課題である。

福岡市の教育振興計画である「新しいふくおか教育計画」後期実施計画(2014)においても、「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」と指摘されており、若年層教員の資質・能力の向上は、福岡市においても重要な課題となっている。以上のことから本主題を設定する。

(2) 在籍校の実態から

在籍校は、学級数 27 クラス、特別支援学級 2 クラスの大規模中学校である。平成 26 年度から文部科学省の「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の指定を受けた。この事業は、初任者研修の抜本的な改革を目指すもので、本事業の指定に伴い、初任者は平成 26 年度 2 名、平成 27 年度

3 名、平成 28 年度には 3 名が配置され、事業が終わった平成 29 年度も 1 名配置されており、講師も含めた若年層教員の人材育成が求められている。在籍校の平成 27 年度の本事業報告書は、「多くの教員に関わってもらうことが初任者にプラスになると考えられる」と指摘しており、全教員が組織的な連携のもとに、若年層教員の人材育成に主体的に関わる仕組みを構築し、本事業が終了した平成 29 年度以降も継続した取組が行われるように、体制を整備する必要がある。以上のことから本副題を設定する。

(3) 一年次の研究の概要

若年層教員と先輩教員が交流することで全教員が関わる体制を整備したいと考え、若年層教員指導委員会（以下「指導委員会」）を設置し、試行期間として学年会を活用して 2 回の研修を行った。

計画段階では、校長の意向を踏まえ取組を構想した。実施段階では、指導委員会と全教員に取組構想等の説明を行うとともに、若年層教員の自己評価を行った。自己評価の項目については、「高知県教員スタンダード」の人材育成指標を参考に、授業力、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力の 3 点を踏まえ、それを細分化して 15 の項目で作成した。若年層教員の担当者については、

学年会の場で研修を行うことから、学年主任と協議のうえ決定した。実際の研修では、若年層教員に対して複数の先輩教員が関わり、先輩教員は今まで学んだことをもとに若年層教員に助言するようにした。評価段階では、若年層教員および担当者の自己評価の分析を行った。

成果と課題は以下の通りである。

〈成果〉

- ・全教員が連携して若年層教員の人材育成に関わったことで、若年層教員の授業力、学級経営力に一定の伸びが見られた。

〈課題〉

- ・研修時間を確保し、計画的継続的に取り組む必要がある。
- ・授業力についての研修は、教科の専門性などを考慮する必要があることから、学年会とは別の研修形態で取り組む必要がある。
- ・担当者に対してチーム・セルフマネジメント力の重要性について理解を深める研修が必要である。

以上のことから、二年次は、年間を見通して毎月1回の研修を計画し、若年層教員の授業力、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力の向上を図る。なお、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力については一年次と同様に学年会の中に位置付けた研修を行い、授業力については若年層教員1名につき担当者1名を配置するなど新たな研修の場を設定する。また、担当者のチーム・セルフマネジメント力に関する研修を行う。

2 研究主題・副題の意味

(1)「若年層教員」とは

在籍校に新規採用教員として赴任した、経験年数4年までの教諭9名および講師3名（講師は6名配置されているが、再任用教員と非常勤講師の計3名を除く）の合計12名とする。

(2)「人材育成」とは

人材育成とは、「現在および将来に必要な組織能力と個人の能力、意欲、つまり、若年層教員が身に付けるべき資質・能力を引き上げることを目的とするシステム」（浅野 2009）とする。なお、その資質・能力については、「高知県教員スタンダード」人材育成指標をもとに、「授業力、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力」の3点から捉える。

(3)「学校全体で指導する体制」とは

若年層教員以外の全教員（校長、副校長、教頭、養護教諭、非常勤講師、再任用教員を除く全33名）

が組織的な連携のもとに、若年層教員の人材育成に主体的に関わることであり、ここでは授業力研修、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修及び担当者研修を実施することで、若年層教員と先輩教員が定期的に交流を行うこととする。取組の推進にあたっては、指導委員会が中心となり若年層教員の人材育成のマネジメントを行うこととする。なお、この組織は、学校長、副校長、教頭、教務主任、研究主任、研究者で構成され、月1回程度開催する。

3 研究の目的

学校全体で若年層教員の資質・能力の向上に取り組む体制を整備することを通して、若年層教員の人材育成の在り方を解明する。

4 研究の仮説

指導委員会が中心となり授業力研修、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修及び担当者研修を実施し、若年層教員と先輩教員が交流し全教員が関わるようにすることで、学校全体で指導する体制が整備でき、若年層教員の資質・能力が向上するであろう。

5 仮説説明の具体的方策

(1)取組の計画

- ①一年次の振り返り
- ②二年次の研修計画
- ③指導委員会への説明
- ④全教員への説明
- ⑤若年層教員の自己評価

(2)計画に沿った実施

- ・授業力研修4回、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修4回、担当者研修1回

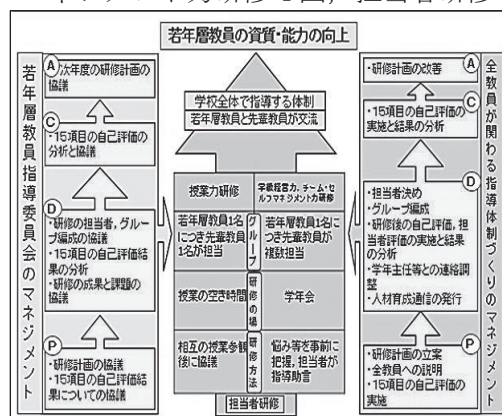


図1 研究構想図

6 研究の実際

(1) 取組の計画

①一年次の振り返り

一年次の3月に指導委員会を3回開催し一年次の研修を振り返った。その中で、授業力に関する研修と学級経営力、チーム・セルフマネジメント力に関する研修を分けて実施してはどうか、担当者研修を実施してはどうか等の意見が出された。

②二年次の研修計画

そこで、指導委員会の意見等を踏まえて、若年層教員が身に付ける資質・能力を整理する(表1)とともに、研修形態を検討し(図2, 図3)、年間研修計画(表2)を作成した。

表1 若年層教員が身に付ける資質・能力(3観点15項目)

授業力	①	単元で付けるべき力を明確にした学習指導を行うための教材研究をしている。
	②	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて生徒の学習状況を把握している。
	③	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行っている。
	④	授業の導入部分において、生徒自らが本時の学習課題を見出し、意欲をもって課題解決に取り組めるような工夫を行っている。
	⑤	生徒が主体的に学び合える学習形態や、言語活動を取り入れた授業を展開している。
学級経営力	⑥	自尊感情を育むための手立てについて理解し、生徒の自己肯定感を高める取組をしている。
	⑦	生徒との関わり的重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図っている。
	⑧	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めている。
	⑨	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組んでいる。
	⑩	係活動や委員会活動で、生徒の自主立派的な活動を充実させ、個に応じた指導や支援を行っている。
チーム・セルフ力	⑪	同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応している。
	⑫	スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守っている。
	⑬	教育公務員として服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念している。
	⑭	管理職や同僚の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげている。
	⑮	自己のストレス解消法を見つけ、明日への活力につなげている。

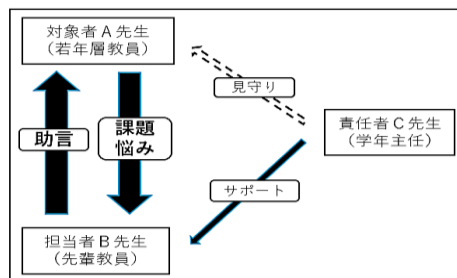


図2 授業力の研修形態

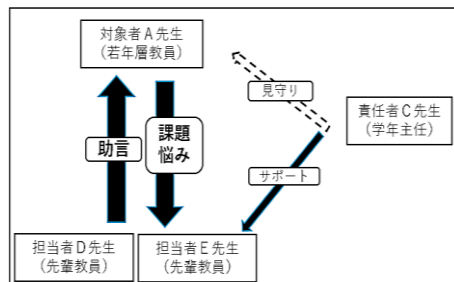


図3 学級経営力、チーム・セルフマネジメント力の研修形態

表2 平成29年度 年間研修計画

	4月	5月13日	5~6月		6~7月	8月		9~10月		11~12月	
回数		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
研修テーマ		研修会	授業力（参観）	学級経営力チーム、セルフマネジメント力	授業力（参観）	学級経営力チーム、セルフマネジメント力	担当者研修	授業力（参観）	学級経営力チーム、セルフマネジメント力	授業力（参観）	学級経営力チーム、セルフマネジメント力

③指導委員会への説明

表3 第1回指導委員会の概要

日時	4月6日 16:00~17:00
内容	研修計画の提案・協議

第1回指導員委員会(表3)では、研究者から、以下のような提案を行った。

- ・授業力に関する研修については、若年層教員1名につき担当者(同教科ではあるが、学年は問わない)1名の形態とすること(図2)。
- ・研修時間の確保については、時間割の中に若年層教員及び担当者双方とも授業がない時間を利用して相互の授業参観を行うこと。
- ・授業参観時には、若年層教員は授業参観シートを、担当者は授業アドバイスシートを使用し、このシートを用いて参観後の協議に臨むこと。
- ・学級経営力、チーム・セルフマネジメント力に関する研修については、若年層教員1名につき複数の担当者が指導助言を行う形態とすること(図3)。
- ・時間確保については、昨年同様に学年会の中に位置付け、担当者の役割分担については、複数の担当者のうち1人を交流のやり取りを調整する主担当者、学年主任を研修の様子を見守り助言などを行う責任者としてすること。
- ・担当者研修については、8月の長期休暇中に実施すること。

メンバーからは研修形態を2つに分けることは大変良いなどの意見が出され同意を得た。

④全教員への説明

表4 全教員への説明会の概要

日時	4月21日 13:00~13:20
内容	一年次の取組の反省、二年次の研修計画等の説明

二年次の研修計画の提案については、若年層教員を支援していきたいという意見が出され、全教員の理解を得ることができた(表4)。

⑤若年層教員の自己評価

全教員への説明後、若年層教員へ3観点15項目(表1)についての自己評価を実施し、結果を整理した(図4)。

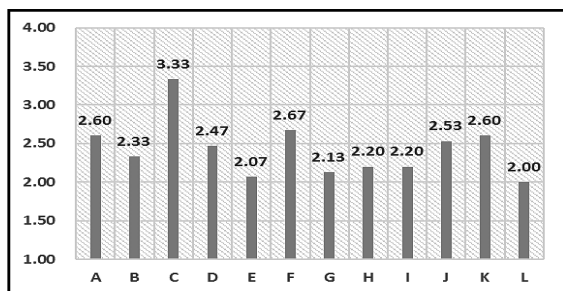


図4 若年層教員の自己評価結果（15項目、若年層教員12名の平均）

若年層教員の現状は多様である（図4）。15項目の中では、項目⑭「同僚の助言を謙虚に受け止め自己の成長につなげる」が高評価であったが、項目①「単元で付けるべき力を明確にした教材研究」及び項目⑨「不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組む」が低評価であった。3観点の中では、学級経営力の評価が全体的に低く、生徒との関わりに不安を抱えている若年層教員が多いことが分かった。自己評価の結果については、通信を通じて担当者に伝え、効果的な研修になるように支援を行った。

(2) 計画に沿った実施

研修は全10回実施したが、ここでは、第5回研修（学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修）、第6回研修（担当者研修）、第7回研修（授業力研修）について報告する。

① 第5回研修（学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修）の実施

表5 第5回研修の概要

期日	8月23日
目的	若年層教員の学級経営力やチーム・セルフマネジメント力の向上を図る
方法	悩み・課題について先輩教員から指導助言をもらう

表6 第5回研修の体制

所属	グループ 教科	悩み・課題	主担当	学級経営・チーム・セルフマネジメント力 担当指導員
1年	A（英語）	（学級経営）不登校生やステップルームに通う生徒、学校生活で悩みを抱えた生徒へ、担任はどのような対応や取り組みをすれば良いのか。	☆ a1（保）男 ○	
	B（国語）	（学級経営）クラスのリーダーや道長を育てるために、担任として取り組むこと、また、道長の具体的な進め方を助言して欲しい。	☆ a2（英）男	b1（理）女
	C（美術）	（学級経営）2学期に向けて、担任が増えることは、（ソフト面・ハード面を含めて）	☆ b2（数）男	b3（音）女 ○
	D（理科）	（部活動）新チームの部活動運営が上手くいっていない。顧問はどのようなことを心がけたら良いのか。	☆ c1（英）女 ○	c2（社）男 ○
2年	E（国語）	（生徒指導）学級経営や部活動の中で、女子生徒への対応や指導に困っている。	☆ d1（保）女 ○	d2（英）男 ○
	F（音楽）	（生徒指導）どうしても、生徒に『～しなさい』と書いてしまう。生徒が自主的に行動を起こすためには、どうしたら良いのか。	☆ e1（数）男 ○	e2（特）女
	G（家庭）	（生徒指導）力や腕力でなく、生徒が指示や指導を聞くにはどうすれば良いのか。	☆ e3（理）男	f1（数）女 ○
	H（保健）	（学級経営）学活の時間の効果的な使い方を知りたい。	☆ f2（理）女	f3（技）男 ○
3年	I（数学）	（授業）授業の導入部分の引き出しが小さい。先輩方のようにしているのか。	☆ g1（社）男 ○	g2（英）女 ○
	J（理科）	（生徒指導）生徒との距離が近すぎてしまう。性格上、威厳のある態度をとるのは自分らしくないと感じる。この考え方で良いのか。	☆ g2（英）女 ○	g3（保）男
	K（技術）	（学級経営）合唱コンクールに向けてクラスがまとめる取組や指導法を聞きたい。	☆ h1（社）女	h2（英）女
	L（保健）	（授業）運動が苦手な生徒を授業の中でどのように活動させていけば良いのか。	☆ h2（英）女	i1（数）男 ○

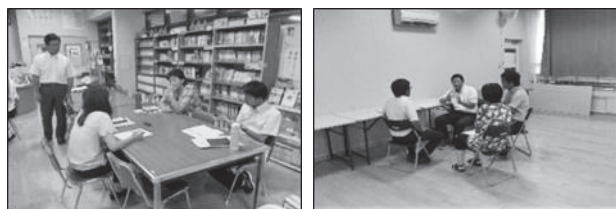


写真1 グループ研修の様子

表7 第5回研修での交流内容（Dグループ、一部抜粋）

若年D：部活動で、新チームの運営がうまくいっていない。顧問はどんなことを心がけ、どんな取組が必要なのか、助言が欲しい。

担当d1：部活動運営の柱はどんな状況でも変えてはいけない。顧問は、「このような生徒を育てたい、こんな生徒になってももらいたい」というビジョンを持つこと。

担当d2：中学校の3年間では競技の技術だけでなく、卒業するときに、将来社会の役に立っていくものを伝えたい。私は部活動を通して、技術的な目標と人間的な目標を伝えるようにしている。

表8 第5回研修後の若年層教員Dの感想（一部抜粋）

顧問の方が一方的に自分の考えを生徒に伝えていることに気がついた。2学期最初の練習で、自分の目標を明確にして、技術的目標と人間的目標をじっくり伝えようと考えている。

表9 第5回研修後の担当者d2の感想（一部抜粋）

担当者d1先生の話は、自分自身にもプラスになった。助言をする側にとっても他の先生の話を開ける良い機会となった。

表10 第3回、第5回研修の事後評価の平均（4件法：若年層教員12名）

評価項目	第3回	第5回
①今回の研修時間は十分に確保されていた	3.9	4.0
②今回のグループ編成は課題解決に結び付くものであった	3.8	3.8
③今回の研修は役に立った	3.9	3.8
④今回の研修を受けての満足度	3.8	3.9

表11 第3回、第5回研修の事後評価の平均（4件法：主担当者12名）

評価項目	第3回	第5回
①今回の研修時間は十分に確保されていた	3.5	3.8
②今回のグループ編成は課題解決に結び付くものであった	3.5	3.7
③今回の研修は若年層教員の役に立った	3.4	3.6

表12 第5回研修後の学年主任の感想（一部抜粋）

担当者からの一方通行の指導・助言が多い。若者から自分の考えや意見を引き出す交流になれば良いのだが。

【第5回研修の考察】

第5回研修は、2回目の学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修である（表5）。担当者については、若年層教員の悩みに応じて指導委員会で配置した（表6）。Dグループでは、担当者は若年層教員の悩みに応じた指導助言をしており（表7）、若年層教員Dも、今までの取り組みの振り返りと生徒への対応を考え直す良い機会になったと感想を述べている（表8）。また、Dグループでは、助言をする側の学びにつながったこともうかがわれる（表9）。他グループでは、担当者が若年層教員の悩みに応じた資料を準備するなど、担当者の研修に対する積極性も見られた。第3回研

修と比較すると、若年層教員の事後評価は「研修時間の確保」と「満足度」で上昇した(表 10)。主担当者の事後評価は、第 3 回研修と比較すると全項目で上昇し、研修が充実したことが分かる(表 11)。

この研修は、夏期休業中の研修であったことから、時間の余裕が功を奏し、前回より交流が活発となり、このことが、これらの事後評価に好影響を与えたものと推察される。また、前回の研修で「若者の悩みが抽象的なものが多いので助言がしづらい」という指摘があったため、今回は、若者の悩みシートに具体性をもたせるための一文を書き添えた。この支援も効果的であったため、若年層教員と担当者の事後評価は 7 項目中 5 項目で向上したと考える。

課題として、学年主任は担当者からの一方通行の指導・助言を指摘しており(表 12)、この改善も含めて担当者研修につながることが必要と考える。

②第 6 回研修(担当者研修)の実施

表 13 担当者研修の概要

日時 8 月 25 日 10:50~12:20
目的 外部講師を招聘し、指導助言の質の向上を図る
演題 効果的な教育相談を進めるための教師の心構え
講話内容 ・話の聴き方(傾聴、傾き、視線)
・心を開く距離と効果的な質問の仕方
・面談での言葉かけ、問いかけ



写真 2 担当者研修の様子

表 14 担当者研修での受講者の感想(一部抜粋)

- ・具体的なアドバイスをしてきたつもりだが、自分の言いたいことが先行してしまい、自分の考えを押しつけている部分があったと反省している。
- ・教育相談とは、相談相手の話を聞いて、こちらが指導や助言をすることと思っていた。相談相手に気づかせる視点が全くなかった。
- ・やり方を教えることも必要であるが、相手に気づかせる問いかけも重要であることが分かった。

【担当者研修の考察】

担当者研修は、前回の研修において担当者の一方通行の指導・助言について指摘する声が上がったこと(表 12)も踏まえた研修である。講話内容(表 13)が生徒との関わり方を考える上でもプラスになることから、若年層教員も参加した。受講者の感想からは、一方通行ではなく相手に気づかせるといった等、自分の対応を反省し見直そうとする姿が見られ、今までの若年層教員との関わり方を振り返る良い機会になったと考えられる(表

14)。今後、担当者としての指導助言がどのように変容したかを見届ける必要がある。

③第 7 回研修(授業力研修)の実施

表 15 第 7 回研修の概要

期日 9 月初旬から 10 月下旬
目的 若年層教員の授業改善を図る
内容 若年層と担当者が相互に授業参観し、協議を行う

表 16 第 7 回研修の体制

若年層教員略記号と所属学年・教科	授業力担当者略記号と所属学年	上段：若年層参観日 下段：担当者参観日	協議実施日	協議の時間帯
A (1年英語)	a (1年)	9月27日 9月29日	9月29日	放課後
B (1年国語)	b (1年)	10月26日 10月24日	10月27日	放課後
C (1年美術)	c (3年)	9月29日 10月27日	9月29日	放課後
D (1年理科)	d (1年)	10月27日 10月20日	10月27日	放課後
E (2年国語)	e (2年)	9月11日 9月15日	9月11日 9月15日	空き時間
F (2年音楽)	f (1年)	10月27日 10月24日	10月27日	放課後
G (2年家庭)	g (3年)	10月16日 10月18日	10月20日	放課後
H (2年保健)	h (2年)	9月27日 9月29日	9月29日	放課後
I (3年数学)	i (3年)	10月10日 10月13日	10月13日	放課後
J (3年理科)	j (3年)	9月20日 9月22日	9月22日	放課後
K (3年技術)	k (2年)	10月17日 10月24日	10月24日	放課後
L (3年保健)	l (3年)	10月4日 10月4日	10月4日	放課後



写真 3 担当者の授業の様子とそれを参観する若年層教員の様子



写真 4 若年層教員の授業の様子とそれを参観する担当者の様子

表 17 第 4 回、第 7 回研修の事後評価の平均(4 件法：若年層教員 12 名)

評価項目	第4回	第7回
①今回の研修時間は十分に確保されていた	3.6	3.3
②今回のグループ編成は課題解決に結び付くものであった	3.7	3.7
③今回の研修は役に立った	3.7	3.8
④今回の研修を受けての満足度	3.7	3.5

表 18 第 4 回、第 7 回研修の事後評価の平均(4 件法：担当者 12 名)

評価項目	第4回	第7回
①今回の研修時間は十分に確保されていた	3.4	3.2
②今回のグループ編成は課題解決に結び付くものであった	3.2	3.3
③今回の研修は若年層教員の役に立った	3.2	3.4

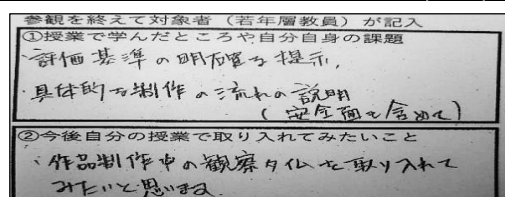


図 5 協議で使用した授業参観シート(若年層教員が記入、一部抜粋)

表 19 第 7 回研修での協議内容 (C グループから一部抜粋)

担当：授業で参考になった点は何か。
 若年：生徒作品を相互鑑賞する観察タイムである。設けた意図を教えて欲しい。
 担当：クラスメイトの良い点を自分の作品に取り入れるため、観察の様相から美術への関心・意欲・態度の評価資料にしようと考えている。あなたなら、観察タイムをどのように取り入れるのか。
 若年：生徒に鑑賞の視点を与えようと考えている。
 担当：鑑賞の視点を教師側から与えると、生徒の視点がそこに集中して、創造的な工夫に気づくことが難しくなる。教師側から与えた視点が、逆に気づきの障壁になることもある。
 若年：観察タイムの中で、生徒の関心・意欲・態度をどのように評価するのか。

表 20 第 7 回研修後の若年層教員 C の感想 (一部抜粋)

美術の関心・意欲・態度の評価方法に関して、議論する機会が少ないので、協議の時間をもう少し確保したかった。

【第 7 回研修の考察】

第 7 回研修は、3 回目の授業力研修である (表 15)。協議については、多くのグループが放課後の時間に行った (表 16)。第 4 回研修と比較すると、若年層教員・担当者ともに「研修時間の確保」、及び若年層教員の「満足度」についての事後評価はやや低下した (表 17, 18)。研修の実施期間が合唱コンクールや自然教室等、学校行事の準備期間と重なったため、放課後の協議時間が十分確保できず、そのことが影響したものと考えられる。ただし、若年層教員・担当者ともに「有用感」についての事後評価は上昇しており (表 17, 18)、相互の授業参観の研修形態を肯定的に捉えていることが推察される。

若年層教員 C は、担当者授業の授業参観シートにおいて、自分自身の課題や自分の授業で取り入れてみたいことを明確に記入しており (図 5)、今回の研修が役に立ったことがうかがわれる。C グループの参観後の協議では、担当者は、若年層教員 C から担当者授業についての意見や考えを引き出す問いかけを行っており、担当者の指導・助言が一方通行であると指摘された前回の研修と比較すると、改善がうかがわれる (表 19)。また、若年層教員 C も美術の関心・意欲・態度の評価方法について、担当者と引き続き協議を行いたいという感想を述べており (表 20)、意欲的に研修に取り組む姿勢が見られた。C グループ以外の協議でも同様であったことから、担当者研修を実施したことによる担当者の指導・助言の変容が、協議を充実させ、このことが「有用感」の事後評価に好影響を与えたものと推察される。

研修を充実するためには、参観後の協議時間の確保及び担当者は協議での若年層教員との関わり方を考える必要がある。

7 全体考察

(1) 若年層教員の資質・能力の変容について

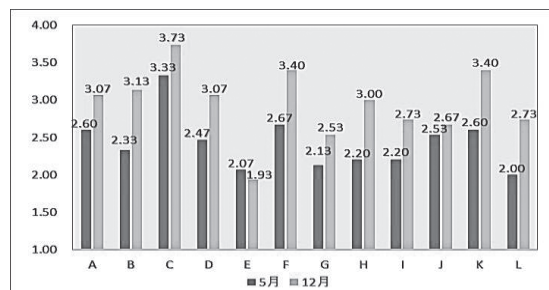


図 6 若年層教員の自己評価結果 (15 項目、若年層教員 12 名の平均)

若年層教員の個々の自己評価結果を見ると、12 名中 11 名で向上しており、ほとんどの若年層教員が資質・能力の向上を実感していることが分かる (図 6)。学校全体で指導する体制を整備し、授業力、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修を計画的・組織的に実施してきたことが、若年層教員の資質・能力を高めたと推察される。

若年層教員 E の自己評価については、学級経営力は向上したものの、授業力及びチーム・セルフマネジメント力はやや低下したために、全体として低下した (図 6)。若年層教員 E は、平成 29 年度の新規採用教員であり、初任者研修も受けていたことから、本年度の本校での研修が負担となり、このことが自己評価の低下に影響を与えたものと推察される。また、若年層教員が身に付ける資質・能力の中には、数年間かけ段階的に身に付ける項目もあることから、今後、若年層教員の実態に応じて、資質・能力の項目に関する精選及び研修回数調整や研修計画の変更など、個別の支援が必要と考えられる。

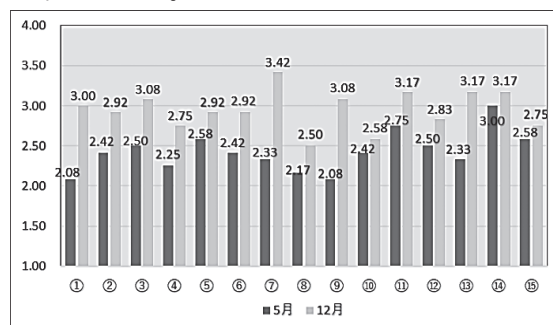


図 7 若年層教員の項目別評価結果 (若年層教員 12 名、15 項目の平均)

項目別に若年層教員の自己評価結果を見ると、15 項目中全項目で向上が見られた (図 7)。観点別に見ると、授業力 (①～⑤項目) の平均値が 2.37 から 2.93、学級経営力 (⑥～⑩項目) の平均値が 2.28 から 2.90、チーム・セルフマネジメント力 (⑪～⑮項目) の平均値が、2.63 から 3.02 へと推移した。15 項目の中では、特に項目①「学習指導

を行うための教材研究をしている」, 項目⑦「生徒との関りの重要性を理解し, 積極的にコミュニケーションを図っている」, 項目⑨「不登校やいじめについて理解し, その予防・解決に取り組む」に0.9以上の伸びが見られた(図7)。これらの背景には, 研修により教員間のコミュニケーションが増加し, 若年層教員と担当者及び若年層教員と生徒の関わり方に好影響を与えたこともあったのではないかと推察される。

表 21 若年層教員の授業力他者評価の結果(4件法: 担当者12名の平均)

評価項目	5月	12月
①学習指導を行うための教材研究をしている。	2.8	3.6
②評価規準を用いて生徒の学習状況を把握している。	2.4	2.6
③授業のねらいに応じた指導を行っている。	2.6	3.3
④課題解決に取り組めるような工夫を行っている。	2.5	3.0
⑤主体的に学び合える形態や, 授業を展開している。	2.1	2.7

表 22 若年層教員の学級経営力他者評価の結果(学年主任3名の平均)

評価項目	5月	12月
⑥生徒の自己肯定感を高める取組をしている。	2.4	2.9
⑦生徒とのコミュニケーションを図っている。	2.8	3.4
⑧開かれた学級・ホームルーム経営を進めている。	3.0	3.4
⑨不登校やいじめなどの予防・解決に取り組んでいる。	2.7	3.1
⑩係活動で, 個に応じた指導や支援を行っている。	2.4	2.8

若年層教員の授業力, 学級経営力他者評価の結果を見ると, 若年層教員の授業力及び学級経営力に向上が認められる(表21, 22)。授業力では項目①「学習指導を行うための教材研究をしている」, 学級経営力では項目⑦「生徒とのコミュニケーションを図っている」が他の項目より伸びていることが分かる(表21, 22)。若年層教員の項目別評価結果(図7)も同様な傾向を示しており, 若年層教員及び担当者・学年主任双方とも, 項目①, ⑦の著しい向上を実感していると言える。なお, チーム・セルフマネジメント力については, 自己を振り返る評価項目が多いことから他者評価は適さないと考え実施していない。

(2) 学校全体で指導する体制の整備について

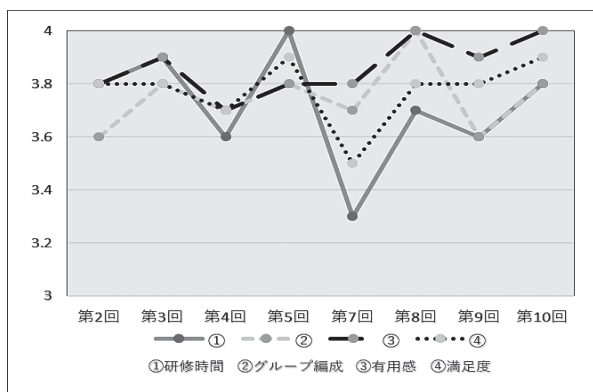


図 8 研修の事後評価の推移(4件法, 4項目, 若年層教員12名の平均)

表 23 授業力研修について若年層教員の感想(一部抜粋)

- ・担当者は同学年の先生で良かった。授業が同じ單元なので, 指摘された点を次の授業ですぐに修正することができた。

表 24 学級経営力, チーム・セルフマネジメント力研修について若年層教員の感想(一部抜粋)

- ・複数の先生に悩みを聴いてもらえるだけで, 気持ちが楽になった。
- ・当初, 悩みを打ち明けることは, 自分の弱みをさらけ出すことになるので抵抗があった。研修を重ねるにつれて, その気持ちは薄らぎ, 先輩方にアドバイスをもらいたいと感じるようになった。
- ・担当者は複数の方が, いろいろな意見や考え方を参考にすることができる。自分に合ったアドバイスを選択できる。

若年層教員の研修後の事後評価は全体的に高い数値で推移しており, 特に「有用感」は高い数値で安定している(図8)。若年層教員の感想からも研修を肯定的に捉えていることが分かる(表23・24)。「グループ編成」については, 特に学級経営力, チーム・セルフマネジメント力研修において高評価となっており, 若年層教員の課題・悩みに応じた担当者を指導委員会で配置した成果と言える。「研修時間」については, 事後評価にばらつきが見られた。研修時間を十分確保したら満足度は高くなるという相関関係がうかがわれるため, 放課後の時間を効果的に活用して協議時間を確保する手立てが必要と考えられる。

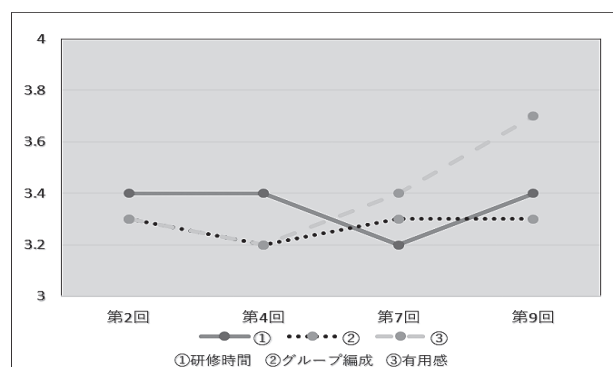


図 9 授業力研修の事後評価の推移(4件法3項目, 担当者12名の平均)

表 25 授業力研修について担当者の感想(一部抜粋)

- ・参観は空き時間に行うので苦にならない。協議時間の確保に苦労した。
- ・年間を通した形態だったので, 計画的な指導ができた。担当者は一人の方が, 一貫性のある指導ができると感じる。
- ・相互の授業参観は, 自分の授業を見直すきっかけとなった。

表 26 授業力研修について指導委員会メンバーの感想(一部抜粋)

- ・研修形態については, 担当者を変えない方が, 指導がぶれないと感じる。担当者が多いと, 若年層教員は迷ってしまう。

授業力研修の担当者事後評価の推移を見ると, 「有用感」の事後評価に大きな伸びが見られ(図9), 担当者は授業力研修が役に立ったと感じていることが分かる。また, 「研修時間」及び「グループ編成」の事後評価については, 大きな変動は見られなかった。

担当者及び指導委員会のメンバーは、担当者の固定が計画的・効果的な指導につながると指摘している（表 25, 26）。相互の授業参観について、担当者は自身の指導法を見直すきっかけになったと感想を述べており、担当者の学びにつながったことが分かる（表 25）。また、若年層教員の感想からも、同学年の担当者を肯定的に捉えていることが分かる（表 23）。以上のことから、授業力研修については、若年層教員と同学年の担当者が指導する形態及び年間を通して 1 人の担当者が指導する形態が若年層教員の資質・能力の向上に有効であることが分かる。

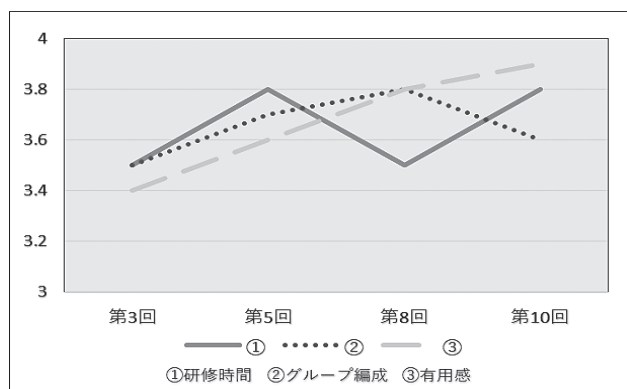


図 10 学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修の事後評価の推移 (4 件法, 3 項目: 主担当者 12 名の平均)

表 27 学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修について担当者の感想 (一部抜粋)

・他の担当者の指導・助言を聞くことで、他の手立てや考え方を知ることができる。自分自身の勉強にもなった。

表 28 学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修について学年主任の感想 (一部抜粋)

・担当者の助言が、若者に考えさせ若者の良さを引き出すものになれば、理想と感じる。

表 29 学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修について指導委員会メンバーの感想 (一部抜粋)

・環境は整備され、学校全体での育成意識は向上した。若年層教員の実態に応じた担当者の指導・助言があれば、若年層教員の資質・能力はさらに向上すると思われる。
・研修時間の確保が必要。
・若年層教員のニーズだけでなく、共通の課題研修が必要。

学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修の主担当者事後評価の推移を見ると、「有用感」は授業力研修より高い数値で安定し、回を重ねるごとに向上していることから (図 10)、主担当者は授業力研修より役に立ったと考えていることが分かる。その背景には、指導・助言の質の向上を図るための担当者研修の実施及び交流を活発にするための支援が好影響を与えたことが推察される。また、「グループ編成」の事後評価に大きな変動は見られないが、「研修時間」については、ばらつきが見られることから、研修時間確保の有効な手立てが必要と考える。

今回の研修が、担当者自身の学びにつながった様子もうかがわれ (表 27)、担当者は複数配置を肯定的に捉えていることが分かる。以上のことから、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力の研修については、担当者複数配置の形態が若年層教員の資質・能力の向上に有効であることが分かる。

学年主任は、若年層教員に考えさせ、良さを引き出す担当者の指導・助言が不十分であると指摘していることから (表 28)、担当者研修の計画的・継続的な実施が必要である。また、指導委員会メンバーは、若年層教員の実態に応じた指導・助言の必要性を指摘しており (表 29)、若年層教員の個々の実態に応じた人材育成の在り方の解明が今後の課題である。

8 成果と課題

【成果】

○ 授業力研修、学級経営力、チーム・セルフマネジメント力研修及び担当者研修を行えば、若年層教員の資質・能力の向上に、一定の効果があることが明らかになった。

【課題】

- 若年層教員の個々の実態に応じた人材育成の在り方を解明する必要がある。
- 担当者研修を計画的・継続的に実施する必要がある。
- 研修時間確保の有効な手立てが必要である。

主な引用・参考文献

- 浅野良一 2009 学校における OJT の効果的な進め方
教育開発研究所
- 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
- 高知県教育委員会 2014 高知県の教員スタンダード
- 文部科学省 2014 総合的な教師力向上のための調査研究事業
- 横浜市教育委員会 2011 教師力向上の鍵 時事通信社

謝辞

本研究を行うにあたり、研修機会を与えていただいた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。