

〔課題演習報告〕

若年層教員の授業力の向上に関する研究  
ーニーズに応じた研修会のマネジメントを通してー

春日 清美

Kiyomi KASUGA

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  
福岡市立小田部小学校

(2019年1月7日受理)

本研究は、若年層教員のニーズに応じた研修会のマネジメントを通して、若年層教員の授業力の向上を図ることを目的とするものである。研究実践にあたっては、若年層教員研修推進委員会を中心に、在籍校の経験年数4年（講師経験を含まない）までの若年層教員10名を対象として、自身の授業課題を明確化させた上で、重点をおく授業研究の場を選択させて研修会を企画し、「関連性」、「主体性」、「活用」の3点からマネジメントを行った。その結果、「授業構想力」、「授業展開力」、「評価・改善力」について一定の高まりが見られるなど、若年層教員の授業力の向上を図ることができた。

キーワード：授業課題の明確化、「関連性・主体性・活用」の視点からのマネジメント

1 主題設定の理由

(1) 現代の学校経営の課題から

教員の大量退職・大量採用に伴い、近年全国的に若年層教員が増加しており、福岡市においても、平成30年度の新規採用教員数は、全校種合計で680名に上り同様の状況にある。若年層教員の資質能力の向上については、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」（平成27年12月）において、「教員は学校で育つものであり、（中略）個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修（中略）とりわけ、授業研究をはじめとした校内研修の充実を図ることが重要であり、校内において組織的・継続的に研修が実施されるよう実施体制の充実強化を図る必要がある」と指摘されており、本研究では最も向上が期待される授業力を取り上げ、研究実践に取り組むこととした。

(2) 在籍校の実態から

在籍校は、児童数795名、学級数27（特別支援学級3を含む）の中規模校である。学力調査の結果は全国平均に比べて高く、保護者の多くも学校

教育に対して理解がある。教員数は32名、年齢構成は、ベテラン教員（50代）34%、中堅教員34%、若年層教員（経験年数4年以下）32%の割合である。在籍校においても、年々若年層教員が増えており、授業力をはじめとした資質・能力の向上が望まれる状況にある。在籍校では、平成26年度から学校独自の若年層教員対象の研修会（以下、研修会）を行ってきており、資質・能力の向上について一定の成果は見られる。

しかし、若年層教員のニーズに十分対応していなかったことなどの課題も見られることから、研修会の再構築に取り組み、若年層教員の授業力向上を図ることとした。

(3) 一年次の研究成果と課題から

一年次は、若年層教員のニーズに応じた研修会の構想および運営の2点から実践に取り組むとともに、取組の考察を行った。

研修会の構想については、若年層教員のニーズ調査を行い、若年層教員個々の授業課題の明確化および重点をおく授業研究の場を選択させ、それをもとに研修計画を作成した。

研修会の運営については、「自己の授業課題との

関連」、「積極的な参加」、「授業改善への活用」の3点からのマネジメントを行った。「自己の授業課題との関連」のマネジメントとして事前の意識付けを、「積極的な参加」のマネジメントとして研修体制（全体、グループ、個別）の検討、進行者との打ち合わせを、「授業改善への活用」のマネジメントとして事後のふり返しを行った。毎回の研修後には参加者による評価を行い、研修の成果分析・改善を行った。

取組の考察については、若年層教員の授業力の自己評価および校長評価の分析を行った。その結果、一定の授業力の向上が見られ、ニーズに応じた研修会を3つの視点からマネジメントすると効果的なことが明らかになった。ただし、マネジメントについては、「自己課題との関連」における研修シートの本格的導入、「積極的な参加」における若年層教員の希望にも配慮したグループ編成、進行内容等の具体的な確認、「授業改善への活用」における研修シートへの「授業改善に向けた取組内容」・「自己点検」の項目追加などの課題が残るとともに、組織的な研修推進体制づくり（推進組織、若年層教員以外の活用、活動の周知）、研修会テーマへの学習評価の組み入れ、学力調査結果を活用した客観的な授業評価などの課題も残った。

## 2 研究主題・副題の意味

### (1) 「若年層教員」とは

対象教員の経験年数を4年（講師経験を含まない）までとし、10名を対象とする。

### (2) 「授業力の向上」とは

「福岡市教員育成指標」（平成30年4月）を踏まえ「授業構想力」、「授業展開力」、「評価・改善力」の3点から整理した15項目が高まることとしその見取りは自己評価および校長評価で行う。

### (3) 「ニーズに応じた研修会」とは

「若年層教員個々が向上させたいと考える項目（以下、授業課題とする）について、全員で追究し解決策を見いだす場」とする。

ニーズに応じた研修会（以下、研修会とする）の構想にあたっては、奥井（2015）の指摘を踏まえ、若年層教員に自身の授業課題を明確化させ、その解決に最も重要な授業研究の場を選択させ、それを調整して研修計画を作成する。

研修会の運営にあたっては、「自己の授業課題との関連」（関連性）、「積極的な参加」（主体性）、「授業改善への活用」（活用）の3点から取り組む。

また、土岐（2011）の指摘を踏まえ、ロールモデルやレファレント・パーソン、メンターなどの視点から、若年層教員以外の教員との関わりを取り入れ研修を進める。

### (4) 「ニーズに応じた研修会のマネジメント」とは

若年層教員研修推進委員会（以下、推進委員会とする）による研修会の組織的運営とする。

推進委員会は教務主任・学力向上担当・若年層教員リーダー2名・研究者の計5名で構成する。

## 3 研究の目的

ニーズに応じた研修会のマネジメントを通して、若年層教員の授業力の向上を図る。

## 4 研究の仮説

推進委員会を中心に、若年層教員に自身の授業課題を明確化させ、重点をおく授業研究の場を選択させて研修会を企画し、「関連性」、「主体性」、「活用」の3点からマネジメントすれば若年層教員の授業力の向上を図ることができるであろう。

## 5 仮説説明の具体的方策

### (1) 研修会の計画段階

- 若年層教員個々の授業課題の明確化
- 年間研修計画の作成

### (2) 研修会の実施段階

- 事前（運営方法の検討、資料準備、情報提供）
- 事中（運営、ふり返し、授業力の自己評価）
- 事後（研修会便りの発行、研修の改善策検討）

### (3) 研修会の評価・改善段階

- 授業力についての自己評価および校長の評価
- 運営についての評価と分析
- 今後に向けた改善策の検討

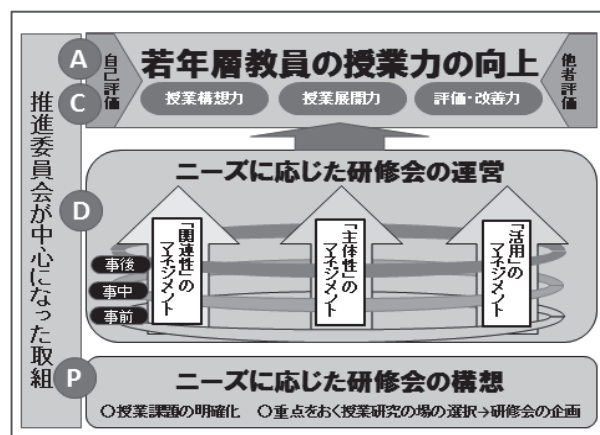


図1 研究構想図

## 6 研究の実際

### (1) 研修会の計画段階

平成 30 年度は、推進委員会が校務分掌に位置付けられ組織的推進体制が整ったことから、推進委員会として研修会の実施案等を提案した(表 1)。

表 1 実施案などの提案の概要

日時：平成 30 年 5 月 15 日(火) 15:30~16:10(職員会議)  
参加：全教員 32 名  
内容：①研修会の実施案の提案(若年層教員リーダー)  
②研究会の関わりについての説明(研究者)

この提案についての感想等を、若年層教員以外の教員から聞きとった(表 2)。

表 2 提案後に聞き取った感想等

○昨年も参加していたので、ぜひ参加したい。  
○どんな研修内容になるのかを詳しく知りたい。  
○初任研との関わりがありそう。共通理解した方がいいと思った。(初任者指導担当)  
○時間内に行われるようになって良かったと思う。時間外は負担が多いのではと思っていた。  
○月 1 回ならいいが、時期を考えないといけないと思う。

若年層教員以外の教員からは、前年度の研修会と比較した意見や人材育成に協力したいという思いなどが聞かれ、推進委員会としての提案をととして、全教員の人材育成に対する意識を高めることができたことがうかがわれる。

### ○若年層教員個々の授業課題の明確化

自己の授業課題を明確化させるために、研修会のオリエンテーションを行い、その中でニーズ調査を実施した(表 3)。

表 3 研修会のオリエンテーションの概要

日時：平成 30 年 6 月 14 日(木) 16:20~17:00  
参加：若年層教員 10 名、教務主任、研究者  
内容：研修会の目的等の説明、職務遂行調査、ニーズ調査  
(1)キャリアデザイン作成、(2)育成指標との参照  
(3)授業力の自己評価、(4)自身の授業課題の把握

ニーズ調査においては、まず「(1)キャリアデザイン作成」に取り組み、自身のキャリアがどの段階にあり、今後どのようなキャリアステージを希望するかをキャリアデザインシートに書き込ませた。次に「(2)育成指標との参照」に取り組み、自分自身が「福岡市教員育成指標」(平成 30 年 4 月)のどこにあたるのかを確認させた。その上で、「(3)授業力の自己評価」に取り組み、3 観点 15 項目について 4 段階の自己評価を行った。

個人別に 15 項目の平均をみると、2.5 を上回った若年層教員 3 名、2.5 を下回った若年層教員 7 名という結果であり、全体的に授業力に自信がない状況にあることがうかがわれた。特に平均が 2.0 に達してない若年層教員が 2 名みられたことから配慮が必要であることが分かった(表 4)。

表 4 授業力に関する自己評価の結果(個人別)

(平成 30 年 6 月 14 日実施, 4 件法)

若年層教員	15 項目平均	若年層教員	15 項目平均
1 A	2.3	6 F	2.4
2 B	2.8	7 G	1.6
3 C	2.8	8 H	2.0
4 D	2.3	9 I	2.4
5 E	1.8	10 J	2.7

表 5 授業力に関する自己評価の結果(項目別)

(平成 30 年 6 月 14 日実施, 4 件法, N=10)

項 目	平均
授業構想力	①他教科との関連を図る指導
	2.2
	②人的、物的資源の活用
	2.2
	③3 点の授業改善のポイント
	2.2
授業展開力	④対話活動の位置付け
	2.4
	⑤ICT 活用の位置付け
	1.7
	⑥配慮を要する児童への支援
	2.6
評価・改善力	⑦ねらい・見通しの提示
	2.8
	⑧発言の仕方、聞き方の指導
	2.5
	⑨発問の工夫
	2.0
評価・改善力	⑩構造的な板書
	2.1
	⑪個に応じた指導
	2.1
	⑫学習状況の把握と活用
	2.7
評価・改善力	⑬賞賛・意味付け・価値付け
	2.6
	⑭授業のふり返り
	2.6
評価・改善力	⑮授業のふり返りの活用
	2.1

項目別に自己評価の平均をみると、2.5 を上回ったのは 15 項目中 6 項目にとどまった。特に、「⑤ICT 活用の位置付け」、「⑨発問の工夫」、「⑮授業のふり返りの活用」に関しては数値が低く、研修会において重点的に取り扱う必要があることが分かった(表 5)。

この結果を受けて「(4)自身の授業課題の把握」に取り組み、授業力の自己評価の結果を踏まえて若年層教員個々の授業課題を明確化させた(表 6)。

表 6 若年層教員個々の授業課題

教員名	授業課題	教科等
1 A	⑨発問の工夫	算数
2 B	⑪個に応じた指導	体育
3 C	⑬賞賛・意味付け・価値付け	社会
4 D	①他教科との関連、⑨発問の工夫	外国語
5 E	④対話活動の位置付け	道徳
6 F	⑨発問の工夫	理科
7 G	⑨発問の工夫、③3 点の授業改善	算数
8 H	⑨発問の工夫、③3 点の授業改善	算数
9 I	⑩構造的な板書、③3 点の授業改善	算数
10 J	⑪個に応じた指導、③3 点の授業改善	国語



## ○年間研修計画の作成

若年層教員には、明確化した自身の授業課題の解決に最も重要な授業研究の場を選択させ、それを調整して、2回の事前研修と11回の研修会を計画した。

全11回の研修会については、最初の3回に授業力を支える基礎・基本研修を位置付け、授業構想力・展開力・評価改善力の3領域の内容の共通課題を取り上げ、学習評価やICT活用にも触れるとともに、提案は研究者および経験3～4年目の若年層教員が務めることにした。

4回以降の研修会については、発問やふり返りなど若年層教員の個人課題を取り上げ、個人のニーズに柔軟に対応できるようにした(表7)。

表7 年間研修計画

	期日	内容等
前1	5/15	研修会の概要説明(職員会)
前2	6/14	研修会オリエンテーション
1	6/21	基礎・基本研修①(評価改善) 提案:研究者
2	7/9	基礎・基本研修②(授業構想) 提案:A, D
3	8/23	基礎・基本研修③(授業展開) 提案:B, C
4	9/27	授業力向上研修①
5	10/31	同 ②
6	11/12	同 ③
7	12/12	同 ④
8	1/17	同 ⑤
9	2/14	同 ⑥
10	3/11	同 ⑦
11	3/18	次年度に向けて

授業力向上研修①～⑦では、若年層教員は1人1回必ず提案を行うようにする。

## (2) 研修会の実施段階

ここでは、第2回、第5回、第6回の研修会を取り上げる。

### 【第2回研修会】

○事前(運営方法の検討、資料準備、情報提供)

推進委員会において、第1回研修会の評価をもとに、第2回研修会の方法等を協議した(表8)。

表8 推進委員会の概要

目的: ○前回の研修会についてふり返り第2回の若年層教員研修会の取り組み方について考える。 ○第2回の若年層教員研修会の「授業展開力」の内容について検討する。
日時: 平成30年7月5日(水) 16:45～17:00 参加: 若年層教員リーダー2名、教務主任、研究者 実施方法: 第1回研修会の自己評価の結果をもとに、第2回若年層研修会の内容・進行について意見交流する。

推進委員会では、第1回の研修会の評価において「③自分の授業に活かすための見通しをもつ」が2.7と他項目に比べ低かったことについて取り上げ、協議を行った。

その結果、若年層教員のリーダーから、自分の授業課題の解決に向けた手立てについて積極的な意見を引き出すことができた(表9)。

表9 推進委員会での協議(一部)

研究者: 自己評価の③「自分の授業に活かすための見通しをもつ事はできました」が、他の項目よりも低かったが。
B: 活かしたことが残っていくとよい。視覚化して。自分のために残しておくようにしたい。
研究者: 自分のために残すというのはいい。でも書いておくといってもなかなか書かないのでは。
B: 毎回1つは研修会で活かしたことを書くようにするのはどうか。研修会の部屋に貼るのでもいい。

この協議を踏まえ、第2回研修会では、若年層教員2名が提案を行うことにした。2名の提案者とは、内容などについて具体的に確認を行い、ICTの活用実践も提案することにした。また、研修会では、感想などを記入できるように改善を加えた研修シートを本格的に活用することになるとともに、研修会の日程や内容を事前に示した。

○事中(運営、ふり返り、授業力の自己評価)

研修会では、実態調査のアンケートの結果から、全体的に多かった授業課題と提案者の報告について意見交流した(表10)。

表10 第2回研修会の概要

日時: 平成30年7月9日(月) 16:20～17:00 目的: ○前回の研修会についてふり返り本日の研修会の取り組み方について考える。 ○「授業展開力」についての提案から、個々の課題に関して話し合う。 実施方法: 自己評価の結果や「授業展開力」について2名の提案者の報告をもとに意見交流する。
--

意見交流においては、提案をもとにした考えが出された(表11)。

表11 研修会での意見交流(一部)

○日々の授業でやってよかったことを共有したのがよい。
○個別の対応がなかなかできていないので参考になった。
○ICTは学年で取り組むことで準備もしやすくなる。

研修会后、研修についての評価を行った。

表12 第2回研修会後の評価(4件法, N=10)

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。	3.0
③自分の授業に活かすために見通しをもつことができた。	2.9
④研修で学んだことを日常の授業等に活かすことができた。	2.8

評価結果は、全体として2.5を上回っており、研修会を効果的に運営できたことが分かる。特に①および②は3.0を超える結果となった。授業展開力に関して3名が提案を行ったことから、テーマが多様になり「自己の授業課題との関連」を意識しやすかったこと、そのために「積極的な参加」の意欲も高まったことが考えられ、関連性および

主体性のマネジメントが効果的であったことがうかがわれる。ただ、③および④については、3.0を上回るまでに至らなかったことから、「授業改善への活用」(活用)のマネジメントを強化する必要があることがうかがわれた(表12)。

○事後(研修会便りの発行、研修の改善策検討)

研修会後に全教員への研修内容等の周知を図るため、研修会通信を作成し配付した。

次回の研修会に向けた改善については、特に「授業改善への活用」を強化するため、事前の推進委員会で意見が出た「取り組んだことを書き留め、よかったものを広める」(授業改善に向けた取組の自己点検)ことの取組を具体化する必要がある。

なお、研修会に参加したベテラン教員からは、「学び合う様子が大変参考になった、一緒に勉強させてもらった」などの声も聴かれたことから、若年層教員以外の教員との関わりをどう組み入れるか検討することが必要となった。

### 【第5回研修会】

○事前(運営方法の検討、資料準備、情報提供)

推進委員会において、第4回研修会の評価をもとに、研修会の方法等について協議した(表13)。

表13 推進委員会の概要

目的：○前回の研修会についてふり返り第5回の研修会の取り組み方について考える。
日時：平成30年10月24日(水) 16:45~17:00
参加：若年層教員リーダー2名、教務主任、研究者
実施方法：第4回研修会の自己評価結果を検討するとともに、第5回研修会の内容・進行について意見交流する。

第4回研修会の評価において「④研修会で学んだことを日常の授業に活かすことができた」が2.56と他項目に比べ低かったことを取り上げ、協議を行った。その結果、今後の研修会においては、「活用シート」を有効に使って活用したことを共有することにした(表14)。

表14 推進委員会での協議(一部)

研究者：前回の研修会の自己評価をみると、「研修で学んだことを日常の生活に活かすことができた」が2.56と他項目よりも低かった。改善案はあるか。
B：活用シートをあまり使っていない。研修に持参し交流してはどうか。
A：研修会のはじめに「やってみてどんな実践がよかったか」を交流し共有し合う時間をとってはどうか。

研修会の方法等についても検討を行い、EおよびHの2名が提案を行うことを決定した。

提案者とは資料や内容などについて確認し、具体的には対話活動の工夫が授業課題であるEには板書と対話の様子が分かる写真や学習プリントの準備を、発問が授業課題であるHには板書の写真

と発問計画の準備をしてもらうようにした。

また、提案者には、授業実践に向けて若年層教員以外の先輩教員とも関わりながら取り組むことができるよう支援を行った。具体的には、Eには道徳に詳しい2名の先輩教員をロールモデルとして配置したところ、授業における本人の授業課題である対話活動の取り入れ方を質問・相談するなど意欲的に取り組んでいた。Hにはメンターとして先輩教員を配置したところ、放課後に話を聞いたり実際に模擬授業を見てもらったりするなどの積極的な姿が見られた。さらに先輩教員も熱心に助言し、若年層教員を指導する姿が見られた。

こうした先輩教員との関わりも踏まえて、提案者には、実践してよかった点や実践からさらに疑問に思ったことなどに加えて、先輩教員に関わってもらったことの効果についても報告してもらうようにした。

○事中(運営、ふり返り、授業力の自己評価)

研修会では、2名の提案者の報告をもとに意見交流を行った(表15)。

表15 第5回研修会の概要

日時：平成30年10月31日(水) 16:20~17:00
目的：○前回の研修会についてふり返り本日の研修会の取り組み方について考える。
○2名の提案から、個人の課題に関して話し合う。
実施方法：自己評価の結果や個人課題について2名の提案者の報告をもとに意見交流する。

研修会においては、報告をもとに自身の授業課題と関連付けながら参加することが重要である。そこで、研修会ではそのことを参加者に投げかけるとともに、特に進行担当者には意図的に「同じような課題はないかと問いかけなさい」と助言を行い、自己の授業課題との関連付けが一層図られるよう支援を行った。

研修会後の感想では、提案をもとに自分の授業課題と関連させた感想が多く見られた。(表16)。

表16 研修会での自己評価の感想より(一部)

○まとめへのつながりが自分でも分からないので、発問についてもっと話を聞きたかった。めあてやまとめにもっていく方法をいろんな先生から聞いてみたい。
○交流するときには、その意図と視点を明確にしておくことが大事なことが分かった。
○「対話とは交流とは」を考えるきっかけになった。 まとめにつながる発問に関しては、事前にやっておくべきこと等がたくさんあると感じた。
○経験のある先生がもっといらっしやる方が、いろいろな意見が出て考えが深まると思った。

研修会後、研修についての評価を行った(表 17)。

表 17 第 5 回研修会後の評価 (4 件法, N=10)

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。	3.0
③自分の授業に活かすために見通しをもつことができた。	2.9
④研修で学んだことを日常の授業等に活かすことができた。	2.8

研修会後の評価では「④研修で学んだことを日常の授業等に活かすことができた」について、前回の評価を若干上回った。次回以降の研修会においては「研修で学んだことをどう活用したか」について話し合う活動を組み入れることで、さらに評価が高まるものと考えた。

○事後(研修会便りの発行, 研修の改善策検討)

若年層教員が主体的に研修会運営に関わることができるよう, 研修会便りは, 第 4 回以降, 研修会の記録担当者が作成するようにした。

作成担当者には, 全職員に研修会の状況について周知することに加え, 研修会への参加意欲をさらに高めるために, 参加者の感想や自己評価の数値, 課題を活かした実践の様子などについても取り上げ工夫するよう助言を行った。

次回以降の研修会については, 自己評価の感想にも先輩教員との関与を積極的に評価する考えが見られたことから, 計画的に推進するようにした。

### 【第 6 回若年層教員研修会】

○事前(運営方法の検討, 資料準備, 情報提供)

推進委員会において, 第 5 回研修会の評価をもとに, 研修会の方法等について協議した(表 18)。

表 18 推進委員会の概要

目的: ○前回の研修会についてふり返り第 6 回の研修会の取り組み方について考える。
日時: 平成 30 年 11 月 7 日(水) 16:45~17:00
参加: 若年層教員リーダー 2 名, 教務主任, 研究者
実施方法: 第 5 回研修会の自己評価結果を検討するとともに, 第 6 回研修会の内容・進行について意見交流する。

推進委員会では, 自己評価の 4「活用」の項目を取り上げ協議を行った(表 19)。研修会の方法等についても検討を行い, G と J が提案を行うことを決定した。

提案者とは資料や内容などについて確認を行い, 具体的には, 発問の工夫が授業課題である G には板書と発問が分かる写真や資料, ノートの準備を, 個別の支援が授業課題である J には支援の様子が分かる写真の提示, 児童のプリントを用意してもらうようにした。

また, 提案者には, 授業実践に向けて若年層教員以外の先輩教員とも関わりながら取り組むことができるよう支援を行った。具体的には, G には

表 19 推進委員会での協議(一部)

研究者: 4 の活用の項目が微妙な上がりですが, 今回みたいに実際に取り組んだことを話してもらうようにしたことは, どうですか。改善案ありますか。
B: 今日みたいに話してもらうようにすると, 必ず意識するのでいいですね。4 の項目がより上がっていくといいですね。
研修者: 研修会の中でお互いの授業のイメージはできているかな。実際に見に行けるといいのですが。
A: 私は, 実際に授業を見ていると研修会での提案者の話, 課題にどう取り組んでいるかが理解できる。さらに, とても勉強になるので見に行っています。
B: 実際の授業をなかなか見に行けてないですね。
A: 見に行ける時に少しでも授業を参観するように呼びかけてみてはどうでしょうか。

2 名の先輩教員をロールモデルとして配置し, 同学年の教員の授業を参観し, レファレント・パーソンである同学年の教員のクラスで授業ができるように助言した。J にも同じように, ロールモデルである 2 名の教員に関わってもらうとともに, メンターである初任者担当の教員から指導案などについての指導を受けるよう助言した。

前回と同様提案者には, 実践してよかった点やさらに生まれた疑問点に加えて, 先輩教員に関わってもらったことについても報告してもらうようにした。

○事中(運営, ふり返り, 授業力の自己評価)

研修会では, 2 名の提案者の報告をもとに意見交流した(表 20)。

表 20 第 6 回研修会の概要

日時: 平成 30 年 11 月 12 日(月) 16:20~17:00
目的: ○前回の研修会についてふり返り本日の研修会の取り組み方について考える。
○2 名の提案から, 個人の課題に関して話し合う。
実施方法: 自己評価の結果や個人課題について 2 名の提案者の報告をもとに意見交流する。

意見交流で G は「やってよかったことは, やってみたいとわからないことに気付けたこと。失敗をし, 悩みながらもやってみたことで気付いた。」「様々な先生に授業を見ていただいたが, アドバイスをもらいすぎて迷ってしまった。」「迷いに迷って自分で決めた授業の流し方であったが, やってみるとなかなかうまくいかなかった。」などと自分なりに省察していた。

その話を聞いた他の若年層教員からは「自分は授業を見て流し方や, 発問はよく考えられていた授業だと思った。勉強になった。」など実際に授業を参観して課題に関して気付いたことを述べていた。



さらに、「自分だったらどのように授業を組み立て発問を行うか」、「算数のまとめへのつなぎの発問が難しい」など、自分の課題と関連させた意見が出され、話し合いが深まった。

研修会後の感想では、提案したことによってより気付けたことや、自分の課題と関連させて、さらに授業に活用することにつないだ感想が見られた（表 21）。

表 21 研修会での自己評価の感想より（一部）

- 実際の授業からより良くなるように話をさせていただいて、参考になりました。（提案者）皆さんが話していた丁寧なスキルも取り入れていこうと思いました。
- 今日の話のように、自分も有効な手立て、どんな支援が必要か、一人一人課題がなかなか高められない・・・と悩んでいるところです。
- 授業の中で、自分の課題を意識して解決していくために、「まとめ」から授業を組み立て、発問を考えることができた。

研修会後、研修についての評価を行った（表 22）。

表 22 第 6 回研修会後の評価（4 件法，N=10）

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。	3.5
③自分の授業に活かすために見通しをもつことができた。	3.5
④研修で学んだことを日常の授業等に活かすことができた。	3.0

研修会後の評価では、「④研修で学んだことを日常の授業等に活かすことができた」について、前回の評価をさらに若干上回った。日常の授業等必ず話すように担当を決めたことによって、担当者はもちろんのことそれ以外の活用への意識が高まったと考える。

○事後（研修会便りの発行，研修の改善策検討）

前回の研修会後に「ベテラン教員にももう少し来てもらいたい」という声が聞かれたことから、若年層教員以外の教員に参加を呼びかけ、今回の研修会には 5 名のベテラン教員が参加した。

しかし、協議内容は充実したものの、若年層教員の発言する機会が減ったという反省が残った。

## 7 全体考察

○授業力についての自己評価と他者評価

・個人別自己評価

6 月と 12 月を比較すると、上がった若年層教員は 9 名、変化がない若年層教員は 1 名で、下がった若年層教員は見られなかった。このことから、ニーズに応じた研修会はある程度効果的であったことが分かる（表 23）。

表 23 授業力に関する自己評価の結果（個人別・4 件法）

若年層教員		15 項目平均		6 月と 12 月の比較
		6 月	12 月	
1	A	2.3	2.9	+0.6
2	B	2.8	2.8	0
3	C	2.8	2.9	+0.1
4	D	2.3	2.4	+0.1
5	E	1.8	3.2	+1.4
6	F	2.4	2.5	+0.1
7	G	1.6	2.4	+0.8
8	H	2.0	2.5	+0.5
9	I	2.4	2.6	+0.2
10	J	2.7	3.3	+0.6

ただ、若年層教員の感想を聞くと、ニーズの変化への対応や、研修会テーマの見直しなど今後に向けた課題が残った（表 24）。

表 24 研修会についての若年層教員の感想より（一部）

- 研修会で、アウトプットすることで悩みを共有したり、自分を改めて評価したり機会となった。
- 6 月段階で考えていた授業課題が、日々の授業に取り組むうちに次第に変化した。また、重点をおく授業の場も校内研修などの計画がはっきりするにつれ予定が変わるなどした。
- 授業力以外についても、学び合えたらよいと思う。

・他者評価

<校長評価>

授業力の評価の初期と比較してみると、上がった若年層教員は 10 名、変化がない若年層教員や下がった若年層教員は見られなかった。このことから、ニーズに応じた研修会はある程度効果的であったことが分かる。ただ、今後の研修会に向けた校長意見からは、研修会テーマのあり方などの助言があった（表 25）。

表 25 研修会についての校長意見

授業力に絞って行ったこと、時間内に研修会が行われたことは、大変意味があった。若年層全員が自信を深めていることを感じる。今後の学校教育を支える若年層教員には、特にワークライフバランスやメンタルヘルスなどの研修、タイムマネジメントやストレスマネジメントなど教師の仕事力アップも重要。研修テーマを幅広く検討してもよい。

<ベテラン・中堅教員>

ベテラン・中堅教員からも研修会を評価する声が聞かれた（表 26）。

表 26 研修会への若年層教員以外の教員の感想（一部）

- 授業と一緒に関わることができ、充実していた。
- 課題が本人に合っていたのかが疑問。
- 授業課題や重点をおく授業の場が研修が深まるにつれて変化していた。変化は成長むしろ柔軟に対応することが大事。
- 授業力以外も話題にできるといいのでは。

## ＜児童＞

表 27 若年層教員が指導する児童の感想より（一部）

- （ ）先生と勉強するのがとても楽しいです。算数が一番面白いです。ひき算が好きになりました。（1年生児童）
- （ ）先生はいつも授業で発表をするとほめてくれるのでうれしいです。先生は「（ ）君の考えいいね。」といってくれるところがもっと発表したくなります。（4年生児童）
- 考えてもわからない時、聞くとわかりやすく教えてくれるので先生に聞いて理解しようとしています。（5年生児童）

児童からも前向きな声が聞かれ、学ぶ力の向上に寄与していることが分かる（表 27）。

＜考察＞若年層教員の自己評価および校長・先輩教員・児童の評価から、若年層教員の授業力は向上しつつあることが分かる。

## ○運営についての評価と分析

## ・毎回の研修会の評価の変容

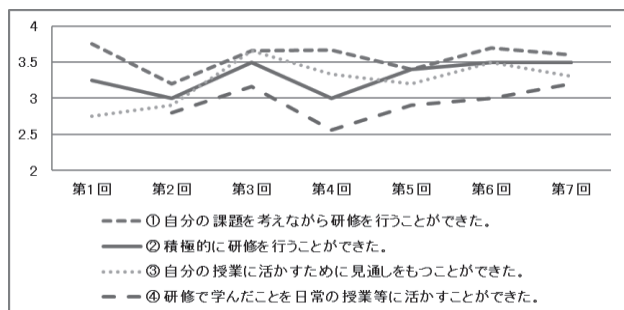


図 2 研修会の評価の変容

全 7 回の研修会をとおして評価は 2.5 以上であり、研修会での学びを自己の課題と関連させ日常化しようとしている様子が読み取れる（図 2）。

## ・項目別自己評価

授業力の自己評価を項目別に 6 月と 12 月を比較してみると、すべての項目において向上が見られた（表 28）。特に、①「他教科との関連」②「人的、物的資源の活用」⑩「構造的な板書」⑮「ふり返しと活用」に関しては向上していた。

表 28 授業力の自己評価の結果（項目別・4 件法）

項 目		項目別平均		比較
		6 月	12 月	
授業構想力	①他教科との関連を図る指導	2.2	3.0	+0.8
	②人的、物的資源の活用	2.2	3.0	+0.8
	③3 点の授業改善のポイント	2.2	2.7	+0.5
	④対話活動の位置付け	2.4	2.8	+0.4
	⑤ICT 活用の位置付け	1.7	2.1	+0.4
	⑥配慮を要する児童への支援	2.6	2.7	+0.1
授業展開力	⑦ねらい・見通しの提示	2.8	3.1	+0.3
	⑧発言の仕方、聞き方の指導	2.5	2.7	+0.2
	⑨発問の工夫	2.0	2.6	+0.6
	⑩構造的な板書	2.1	2.8	+0.7
	⑪個に応じた指導	2.1	2.6	+0.5
評価改善力	⑫学習状況の把握と活用	2.7	2.9	+0.2
	⑬賞賛・意味付け・価値付け	2.6	2.8	+0.2
	⑭授業のふり返し	2.6	2.7	+0.1
	⑮授業のふり返りの活用	2.1	2.8	+0.7

## ・項目別校長評価

校長の授業力評価の平均を見ると、全体的には向上しており、特に、④「対話活動の位置付け」⑩「構造的な板書」の平均が向上していた（表 29）。

表 29 校長の授業力評価より（一部）

	初期	12 月	比較
④対話活動の位置付け	2.3	2.9	+0.6
⑩構造的な板書	2.2	2.7	+0.5

＜考察＞毎回の研修会の評価や項目別自己評価および校長評価の結果から、ニーズに応じた研修会には一定の効果があることが明らかになった。

## 8 成果と課題

## 【成果】

○推進委員会が中心になって、「関連性」「主体性」「活用」の視点から研修会のマネジメントを行ったことは、自分の課題を考えながら積極的に研修会に参加し、学んだことを授業に活かすことにつながり、有効であることが明らかになった。

○若年層教員の授業力の向上を図る上で、若年層教員のニーズに応じた研修会を行うことは、効果的なことが明らかになった。

## 【課題】

○若年層教員のニーズの変化に対応したより効果的な研修会の運営

○研修内容の再検討（教師の資質・能力の向上に関する研修、働き方改革に関連した研修など）

## 主な引用・参考文献

文部科学省 2015 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

福岡市教育センター 2018 教員育成指標

福岡県教育センター 2009 学校経営 15 の方策

奥井千津子 2015 困難を抱える若手当事者のニーズに対応する支援に関する考察

土岐智賀子 2011 若者のキャリア形成における社会関係の役割

## 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、関係の皆様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、謝辞といたします。