

〔課題演習報告〕

若手教員の人材育成に関する研究
—主体的な学びを促す2つの研修会の活性化を通して—

山根 あすか

Asuka YAMANE

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
荻田町立荻田小学校

(2020年1月6日受理)

本研究は、中堅・ベテラン教員からの一方的な指導による研修ではなく、若手教員が集まって主体的に学ぶことで若手教員の同僚性を高めることを目的としたものである。そのために、1年目は既存の若手研修会を定例化し、リーダーによる運営を進めた。毎月の定例研修会の振り返りと自己評価の変容から、職場満足度と同僚性の高まりがみられた。2年目は、月に1回の運営委員会と同じ時間に行う「定例研修会」の他に、グループでプロジェクトを立ち上げて一定期間行う「プロジェクト型研修会」を行った。定例研修会の振り返りと感想の記述からは2つの研修会が活性化されたこと、自己評価と聞き取り調査からは同僚性が高まったことが実証された。また、実践的指導力は自己評価・他者評価ともに向上し、同僚性の高まりが結果として実践的指導力の向上にもつながったことが明らかになった。

キーワード：若手教員，人材育成，定例研修会，プロジェクト型研修会，同僚性

1 主題設定の理由

(1) 国や県の動向から

教員の大量採用により、全国的に若手教員の占める割合が多くなっている。福岡県においても教員採用試験における採用人数が年々増加しており、次年度は約700名の採用が予定されている状況である。中央教育審議会答申(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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」によると、「近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である。」と記述されており、若手教員の資質能力の向上とそのため研修体制の充実が喫緊の課題として指摘されている。また、『教員は学校で育つ』ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じ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。」とあり、校内で意図的・計画的に若手教員の資質能力を育てることの重要性が指摘されていることから、本研究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626名、学級数24(特別支援学級5学級を含む)、教員数32名の中規模校である。近年の採用人数増加により、20代の教員の占める割合が高くなっている。本年度は、常勤講師も含めると20～24歳が3人、25～29歳が7人、30～34歳が9人となっており、全体の約3分の2を占めている。また、中堅・ベテラン教員が少なく、特に40代は2人であり、ベテラン教員が若手教員に知識や技能を伝達することが難しい状態になっている。

経験年数で見ても、経験年数7年以下の教員(常勤講師を含む)が16名であり、管理職を除く全体の約半分を占めている。今年度は、特別支援学級を除く全ての学年主任が30代であり、2年目の教員と初任者、30代前半の学年主任という学年もある。

若手育成に関して在籍校では「若手教員の授業力・経営力の向上」と「若手教員のコミュニケーションの場」「ミドルリーダーの育成」をねらいとして、2017年度の秋に主幹教諭指導のもと、若手研修会が発足している。しかし、時間の確保が困難などの理由から、十分に機能するには至っていない。一方、若手教員からは「同年代の人とゆっくり話す時間がない」「他の若手がどのような指導をしているのか知りたい」などの声が聞かれており、若手教員同士の関わりの場を必要としていることがうかがえた。

これらのことから、若手教員の同僚性を高めるための人材育成の研究を行うこととした。

(3) 1年次の研究の概要

一年次は、10月より試行的に若手研修会（定例研修会）を開始した。毎月1回、運営委員会が行われている時間と同じ時間に研修会を行えるように定例化した。また、対象となる若手教員の中からリーダーを2名選出し、リーダー会を行った。そこでは、毎月の若手研修会に向けて進行計画を立てたり、必要な資料等について話し合ったりした。第1回研修会では、参加者全員で今後の活動計画を立て、第2回以降は計画に沿って研修会を行った。研修内容によっては、事前に中堅・ベテラン教員や管理職から情報を収集（時間の使い方等）し、それを資料として話し合った。研修会の後にもリーダー会を行い、研修会の反省と次回の方角性について話し合った。これらの実践において、若手研修会参加者の自己評価の変容と、毎回の研修会でのふり返りの結果から考察した。

〈成果〉

・毎回の研修会の参加者によるふり返りでは「積極的に参加できたか」「自由に意見を交流できる雰囲気だったか」「内容を理解することができたか」「新たな気づきや学びがあったか」「学んだことは実践で役立ちそうか」の全ての項目で平均3.2ポイント（4件法）を上回っており、定例研修会の活性化につながった。

・若手教員のニーズに沿った研修会を行うことで日頃は遠慮して聞けないことでも気軽に話せる場になり、仕事に対する満足感を高め、負担感を減少することができた。

〈課題〉

・評価の客観性を高めるために、管理職による他者評価を行い、自己評価との比較・検証を行う必要がある。

・若手教員の同僚性のさらなる向上のためには、月1回の研修会では不足しており、自分たちで創

り上げる研修会の充実といった点が弱い。そこで、プロジェクト型の研修会を導入し、定例の研修会と並行しながら重点的に取り組んでいく。

2 研究主題・副題の意味

(1) 「若手教員の人材育成」とは

ここでいう「若手教員」とは、常勤講師を含む経験年数7年以下の教員16名のうち、学年主任等を除く11名のことである。7年目までの教員でも、学年主任や研究主任等は運営委員会に出席するため、対象からは外すこととした。

「人材育成」とは、若手教員同士で切磋琢磨する中で同僚性を向上させること、そして、結果的に実践的指導力の向上にもつながるものであると考える。ここでいう「同僚性」とは、学習指導や生徒指導等について互いに悩みを相談したり、情報を共有して教え合ったりするなど、支え合い磨き合い高め合う関係のことである。

(2) 「主体的な学びを促す2つの研修会」とは

「主体的な学びを促す」とは、中堅・ベテラン教員や管理職が一方向的に教えるのではなく、何のように学ぶかを若手教員自身が明確にし、自らの責任で学ぶようにマネジメントすることである。岩見（2017）は、「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」と述べている。また、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、「教員が日々の業務で様々な対応に追われる中においても自己研鑽に取り組み、スキルアップを図っていくためには、ワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら、教員一人一人が他の教員と協働しつつ、学び続けるモチベーションを維持できる仕組みを構築することが重要である」と記されている。これらのことから、自分たちで動き自分たちでやり遂げたという感覚が、次への意欲へつながり、結果的に個々の教員の能力を高めることにつながるものである、と考える。

「2つの研修会」とは、月に1回の運営委員会と同じ時間に行う「定例研修会」と、グループでプロジェクトを立ち上げて行う「プロジェクト型研修会」のことである。具体的には、「定例研修会」は若手教員のニーズに合わせた共通の課題を毎回取り上げて解決していく研修会であり、「プロジェクト型研修会」は学校の課題や自分たちの共通の課題を取り上げ、テーマを設定して一定期間グループ等で追究していく研修会のことである。運営

上の工夫として、プロジェクト型研修会では定例研修会の間を使ってプロジェクトの導入を行い、各グループでプロジェクトの実践を行う。そして、次の定例研修会の間を使って実践の報告をする、というように定例研修会の間を活用して進めることとした。

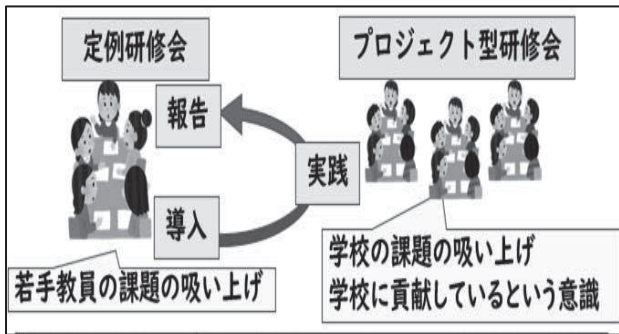


図1 2つの研修会の関係

「活性化」とは、定例研修会とプロジェクト型研修会で若手教員が互いに意見を出し合い、伝え合いながら、活発に活動していくことである。そのために、学ぶ内容に関する情報提供、研修会の進行に関する助言、研修の価値づけなどにより、若手教員が自ら動き学べるように支援していく。

3 研究の目的

定例研修会とプロジェクト型研修会の2つの研修会を主体的な学びへと促すことを通して、若手教員の人材育成の取組の在り方を究明する。

4 研究の仮説

定例研修会とプロジェクト型研修会を主体的な学びへと活性化させれば、若手教員の同僚性が高まり、結果として実践的指導力の向上も見られるであろう。

5 仮説説明の具体的方策

(1) 定例研修会の推進

- ① 課題の把握と計画立案
 - ② 主体性を引き出すリーダー会との関わり
- #### (2) プロジェクト型研修会の推進
- ① 算数環境づくりプロジェクト
 - ② 授業改善プロジェクト

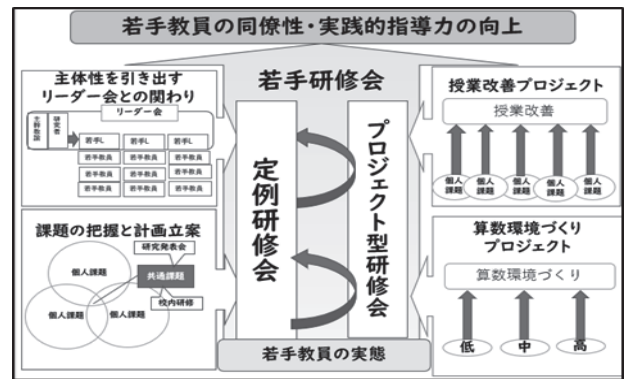


図2 研究構想図

6 研究の実際

(1) 定例研修会の推進

① 課題の把握と計画立案

若手教員の実態把握のために、福岡県市町村(学校組合)立学校教員育成指標を使って4件法で自己評価を行ったところ、「授業構想」「授業展開」「授業評価と改善」の授業に関する項目と、「指導・支援」「学校組織」の運営面に関する項目が他と比べて低かった。

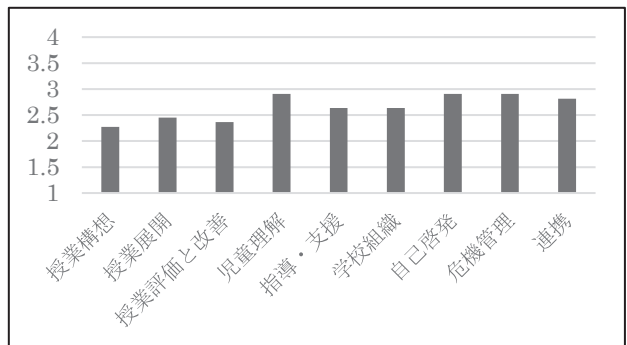


図3 育成指標に基づく自己評価 (N=11, 4件法, 平均)

また、石原(2012)を参考に若手教員が悩んでいることについて調査したところ、「多様な子どもたちの理解と関わり方」「教科等の指導方法」「教科等の専門知識」「学級の運営や経営」等への悩みが多いことが分かった。

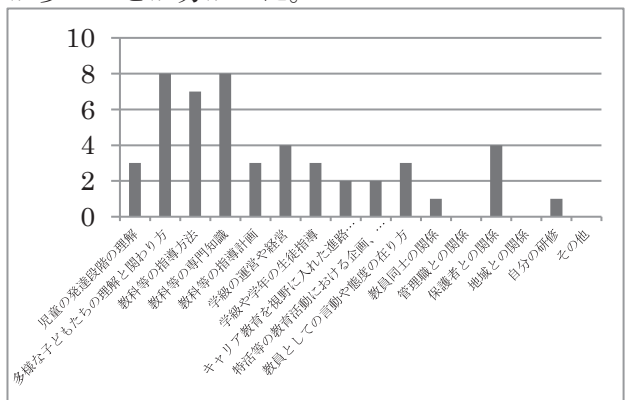


図4 若手教員が悩んでいること (N=11, 複数回答あり)

これらのことから、若手教員は授業や生徒指導等に悩んでいることが分かったため、授業面と生徒指導面の2つを主に若手研修会で取り上げることとした。

そこで、主幹教諭と話し合っ若手教員の中から3名のリーダーを選出した。低学年、中学年、高学年の担任から、経験年数等を考慮してそれぞれ1名ずつ選び、本人に意思を確認して了承を得た。若手リーダーの選出には、次のミドルリーダーを育成するという意味を含んでいる。

定例研修会を始めるにあたり、まずはリーダーと話し合っ若手研修会で学びたいことを把握するためのアンケートを作成し、調査を行った。第1回リーダー会では、アンケートをもとに、11月実施の研究発表会（算数）や校内研修等を考慮しながら、授業力に関する内容と生徒指導等に関する内容を織り込んで活動計画を立てた。

表1 定例研修会の活動計画

回	月	活動内容(テーマ)
1	5	授業準備の仕方
2	6	指導上気になる子どもの指導
3	7	指導案づくり(授業の流れ)
4	8	教材研究の仕方・算数環境づくりプロジェクト
5	9	自主学習のさせ方
6	10	研究発表会に向けて
7	11	業務改善の方法・授業改善プロジェクト
8	12	保護者(電話等)対応
9	1	学級経営・特別活動の工夫
10	2	あゆみの所見について
11	3	1年間のふりかえり

あゆみの所見については、荻田町が4～7月、9～3月の2学期制であり2学期の方が長いこと、1学期には所見の書き方についての校内研修が予定されていることから、2月の所見に合わせて行うこととした。また、11月に研究発表会を控えているので、7～10月は準備等ができるように研究発表会と関連させて計画した。

②主体性を引き出すリーダー会との関わり

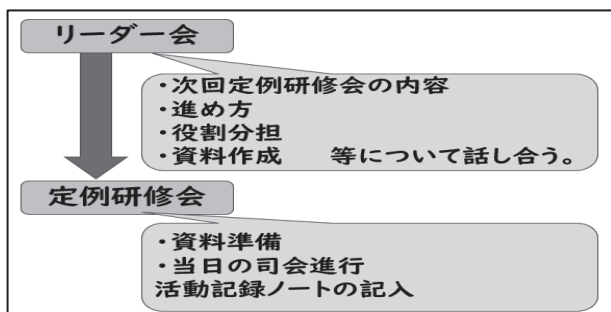


図5 リーダー会と定例研修会の関係

定例研修会を行うにあたり、事前にリーダー会を行った。そこでは、次回定例研修会の内容や進め方、役割分担や資料作成等について話し合った。

その際、主幹教諭と研究者がともにファシリテーターとして関わり、必要に応じて資料等の情報提供をした。そして、徐々に手を離れ、リーダーが主体的に動くことを目指して関わることとした。定例研修会では、リーダーは、話し合ったことをもとに、資料の準備、当日の司会進行、活動記録ノートの記入などを行うようにした。

表2 第2回リーダー会の概要

期日：6月6日(木) 17:00～17:30
参加者：リーダー3名、研究者、主幹教諭
内容：第2回定例研修会の内容と進め方

第2回リーダー会では、児童のタイプによって対応を考える①個別対応簡易診断(タイプ別コミュニケーション)②パーソナルアクションスタイル、今できていることに目を向けながら具体的にいつまでに誰が何をするのかを明らかにしていく③チーム援助シートの3つの資料を参考に提示した。その上で、どのような内容で研修を行えばよいかを話し合った。すると、事前に個別対応簡易診断のワークシートを配付、記入してもらって回収し、タイプ別にグループをつくっておくという意見がリーダーから出され、リーダー自らワークシートを印刷し、定例研修会のメンバーに配付する姿や、自ら要項を作る姿が見られた。

表3 第2回定例研修会の概要

日時：令和元年6月17日(月) 16:15～17:00
参加者：若手教員8名
内容：指導上気になる児童の指導

表4 第2回定例研修会の感想

- ・生徒指導の対応策について、いろいろなパターンを知ることができた。(2年目教諭)
- ・生徒指導の悩み相談では、自分のクラスの子の悩みだけでなく、先生方の悩み相談を聞いて、子どもたちへの対応を考えることができました。(2年目教諭)
- ・個別対応簡易診断を子どもにもやって集計してみたら、意外と促進型と分析型が多かった。直進型が多いだろうと思っていた。それぞれこうやって指導していったらいいんだというのが分かった。(7年目教諭)

表5 第2回定例研修会の振り返り

項目	評価
積極的に参加することはできましたか。	3.75
参加者が自由に意見を交流できる雰囲気でしたか。	3.88
内容を理解することができましたか。	3.88
今日の活動で新たな気づきや学びがありましたか。	4.00
学んだことは実践で役立ちそうですか。	4.00

第2回定例研修会の振り返りでは、どの項目も3.7を超える高評価となった。これは、活発な意見交換によって日頃の悩みに関する新たな視点を持ったこと、具体的な取組や解決方法が見出された結果であると考えられる。

しかし、リーダーの主体性を引き出すという点では弱いと感じたため、それまで運営委員会の日程が決まってから行っていたリーダー会を、リーダーと話し合っ毎月第4木曜日に固定することとした。また、リーダー会の日には、職員室の前面黒板に札を貼るとともに、行事予定や週予定表にも入れてもらうようにした。また、前日にもリーダーに声をかけるようにした。そうすることで、リーダーが計画的に学級事務等の仕事ができ、負担感が軽減されること、リーダー会への意識が涵養されることが狙えると考えた。

表6 第6回リーダー会の概要

日時：令和元年10月24日(木) 17:00~17:15
参加者：リーダー3名
内容：第6回定例研修会の内容と進め方

第6回リーダー会では、研究者や主幹教諭がリーダー会をすると声をかけるのを待つのではなく、自分たちで集まって話し合い、その内容を研究者に報告していた。また、中堅・ベテラン教員に事前にアンケートをとる用紙を作成したり、回収したアンケートを1枚のプリントに集約して定例研修会で使用したりするなど、主体的に動く姿が見られた。その姿を見逃さず、直接リーダーを称賛したり、通信で全職員に知らせたりして、価値づけをするようにした。

表7 第6回定例研修会の概要

期日：令和元年11月12日(水) 16:15~16:45
参加者：若手教員9名
内容：業務改善の方法

表8 第6回定例研修会のふり返り

項目	評価
積極的に参加することはできましたか。	3.88
参加者が自由に意見を交流できる雰囲気でしたか。	4.00
内容を理解することができましたか。	4.00
今日の活動で新たな気づきや学びがありましたか。	4.00
学んだことは実践で役立ちそうですか。	3.88

第6回定例研修会のふり返りでは、全ての項目が3.88を超える高評価となった。これは、リーダーが主体的になり、それぞれの参加者に聞きたいことを振って発言を促す姿が多くみられ、和やかな雰囲気でありながら活発に話し合いが進んでいたことの表れであろうと考える。また、8月に行った算数環境づくりプロジェクトの活動で中堅・ベテラン教員から多くの称賛を得て、若手教員のモチベーションが向上したことも影響していると考えられる。

(2) プロジェクト型研修会の推進

プロジェクト型研修会は、定例研修会とは別にプロジェクトを立ち上げて1か月ほど取り組むも

のである。定例研修会を導入の場とし、その後、各自で取り組む。今年度は、「算数環境づくりプロジェクト」と「授業改善プロジェクト」の2つのプロジェクトを立ち上げることにした。

定例研修会		プロジェクト型研修会	
月	活動内容	月	活動内容
5	授業準備の仕方	5	
6	指導上気になる子どもの指導	6	
7	指導案づく 算数環境づくりP導入	7	
8	報告	8	プロジェクト実践
9	自主学習のさせ方	9	
10	研究発表会に向けて	10	
11	業務改善の方法 授業改善P導入	11	プロジェクト実践
12	保護者対応 報告	12	プロジェクト実践
1	学級経営・特別活動の工夫	1	
2	あゆみの所見について	2	
3	1年間のふりかえり	3	

図6 定例研修会とプロジェクト研修会の関係

①算数環境づくりプロジェクト

11月に行われた研究発表会(算数)を契機として、低・中・高学年の3グループに分かれ、研究発表会に向けた環境づくりを進める「算数環境づくりプロジェクト」を立ち上げた。

表9 算数環境づくりプロジェクトの導入(第3回定例研修会)

期日：令和元年7月31日(水) 9:40~11:00
参加者：若手教員9名、研究者
場所：図書室
内容：研究発表会に向けた算数環境づくりについて

まずは第3回定例研修会でプロジェクトの導入を行った。研究者が集めた掲示物作成の資料の中から事前にリーダー会で話し合っ精選したものを使い、教科書と見比べながら話し合った。研究者はファシリテーターとして参加した。この時間に内容やデザインを検討し、実際の作成についてはそれぞれのグループで適宜集まって取り組むこととした。各学年主任には、若手教員が考えた案を否定はせずに受け入れること、その上で、よりよくなるようなアドバイスをしてほしいことや頑張りを称賛してほしい旨を伝え、若手教員のモチベーションを保てるようにした。

表10 算数環境づくりプロジェクト導入の感想

<ul style="list-style-type: none"> 一人で考えるよりも、何人かでアイデアを持ち寄ったほうがいろいろな意見が出ていいなと思いました。(7年目教諭) 一人でも思いつかないけれど、いろいろ話しながら考えると、たくさんの案が出て助かりました。(1年目教諭) 2年生の掲示物を拝見して児童が日々体験できる算数の掲示物が良かったので、児童の記憶に残る掲示物に1年生も取り組もうと思います。(講師)
--

表 11 算数環境づくりプロジェクト導入のふり返り

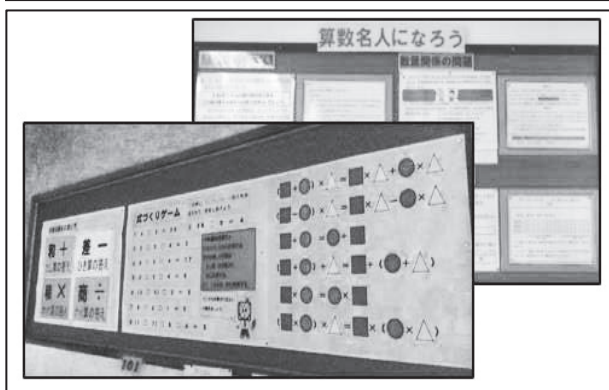
項目	評価
積極的に参加することはできましたか。	3.88
参加者が自由に意見を交流できる雰囲気でしたか。	3.75
内容を理解することができましたか。	3.88
今日の活動で新たな気づきや学びがありましたか。	3.62
学んだことは実践で役立ちそうですか。	3.50

表 12 学年主任・主幹教諭への聞き取り調査概要

日時：令和元年8月28日（水）10：30～11：00頃
 場所：職員室
 対象：各学年主任，主幹教諭

表 13 学年主任，主幹教諭の感想

・考えてくれたものを見た時，良いと思った。学年に見せてくれたので共通理解もできた。他の学年でも使えるものができていたと思う。仕事が早く助かった。（4年学年主任）
 ・学年だけでなく，他の学年とも話し合っって意見をもらっているのがよかった。学年で話し合いの時間を取る必要がなく，土台ができていたのでやりやすかった。おかげで楽だった。（5年学年主任）
 ・自信をもってやっている感じで，楽しみながらやっていた。指示待ちではなく主体的に動いていた。若い人たちは子どもたちに感性が近いのでおもしろいものができた。自分たちでつくってくれて助かった。（主幹教諭）



資料 1 若手教員が中心となり作成した算数掲示物

ふり返りでは，どれも3.5を上回る高評価であった。若手教員の感想からも，若手同士で話し合っって案を考えることの良さを感じ，お互いに刺激を受けていることが分かる。後日，若手教員が進んで環境づくりに着手して仕上げる場面や，学年主任も巻き込んで一緒に取り組んでいる場面が見られたこと，後日，出張先で会ったときに「掲示板できましたよ」と嬉しそうに写真を見せてくれた教員がいたことなどからも，若手教員の意欲の高まりが感じられる。また，学年主任や主幹教諭からも，「助かった」「仕事が早かった」などの言葉が聞かれたことから，若手教員がリーダーを中心として主体的に動いていたこと，結果として学

校に貢献したことが分かる。これらの言葉を若手教員に直接伝えたり，通信にして全職員に配付したりした。

しかし，反省点として，定例研修会で報告の場を設けることができなかったため，次のプロジェクトでは報告の場を設けて互いに活動の様子を伝え合うようにすることとした。

②授業改善プロジェクト

11月の研究発表会（算数）を契機として，プロジェクト第2弾として「授業改善プロジェクト」を立ち上げることにした。具体的には，11月中旬の定例研修会を授業改善プロジェクトの導入とし，自己課題を設定することとした。「授業力」について，福岡県市町村（学校組合）立学校教員育成指標では，「学習指導と評価の力」として「授業構想」「授業展開」「授業評価と改善」の3つを挙げている。この「授業構想」には，愛媛県教育委員会，東京都教職員研修センター，宮城県教育研修センターが示す児童理解の力も含まれているものと捉える。そこで，ここでは授業力を「授業構想力」「授業展開力」「授業評価と改善力」として捉え，育成指標の「養成期」「基礎・向上期」の内容に合わせて，3都県の授業力を参考に下位項目を分類した。

表 14 授業力に関する下位項目

授業構想力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教材について正しく理解したり，深く理解したりする。 ○ 単元目標や授業目標を明確にし，児童の状況に応じて単元の指導計画や一単位時間の授業を計画する。 ○ 学習過程を工夫し，体験的な学習や問題解決的な学習を積極的に取り入れる。 ○ 一斉学習とグループ学習や個別学習など，適切な学習形態を工夫する。 ○ 適切な学習評価や授業評価の場を設定する。
授業展開力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 児童の理解や思考に役立つような構造的な板書を行う。 ○ 児童の思考を促したり焦点化したりするために適切な発問を行う。 ○ 児童の興味関心を高め，課題意識や学習意欲を持たせる。 ○ 個別指導の中で，個の学習状況を把握し，適切に対応する。 ○ 支持的風土づくりに努め，発言しやすい状況を作り出す。
授業評価と改善力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 授業で活用できるように学んだことを記録・蓄積する。 ○ 計画に基づき，児童の評価を行う。 ○ 指導計画が適切であったかを振り返る。 ○ 評価計画が適切であったかを振り返る。 ○ 振り返りをもとに，問題点を明確にして次の計画に生かす。

授業改善プロジェクトの導入では，この下位項目をもとに自己課題を設定した。以下は，若手教員が設定した授業改善のための自己課題である。

表 15 若手教員が設定した自己課題

	設定した自己課題
A 教諭(1年目)	子どもの思考を促したり焦点化したりする発問の工夫
B 教諭(1年目)	子どもの思考を促したり焦点化したりする発問の工夫
C 教諭(2年目)	子どもが主体的に授業に取り組むための発問の工夫
D 教諭(2年目)	子どもの思考を促したり焦点化したりする発問の工夫
E 教諭(2年目)	子どもが相互に関わり合い、考えを深める学び合いの場の設定
F 教諭(3年目)	支持的風土の醸成と発言しやすい雰囲気づくり
G 教諭(6年目)	子どもの思考を促したり焦点化したりする発問の工夫
H 教諭(7年目)	学習意欲を引き出す導入の工夫
I 教諭(7年目)	子どもが相互に関わり合い、考えを深める学び合いの場の設定
J 教諭(講師)	子どもの思考を促したり焦点化したりする発問の工夫
K 教諭(講師)	意欲を引き出す工夫、九九・漢字を覚えさせる工夫

この課題に沿って各自で約1か月間、授業改善に取り組むこととした。実践の場としては、苅田町が県の事業を受けて行っているクラスター研修や郡小研代表授業、初任者研修等とした。

プロジェクトの取組を行っている期間には、一人一人に声をかけて必要としている資料はないか尋ね、あれば探して渡すようにした。また、前回の定例研修会の内容を知らせる通信に若手教員が設定した自己課題を載せて、見えそうな資料があれば渡してもらえようように全職員に呼びかけた。

また、若手同士で報告をする際には、取組の成果と課題、改善点について、似ているテーマによる少人数グループで話し合うこととした。

表 16 授業改善プロジェクト(第7回定例研修会)の報告概要

日時：令和元年12月12日(木) 16:15~17:00
参加者：若手教員9名
内容：保護者対応、授業改善プロジェクトの報告

表 17 授業改善プロジェクトの感想

<ul style="list-style-type: none"> 自分の取組に対する成果や課題を考えたことで、次の授業で気を付けることが分かってよかったです。(7年目教諭) 取組を続けて、授業改善につなげていきたい。(2年目教諭) 同僚の先生たちといろいろと悩みなどを交流できたことが良かったです。(3年目教諭)

表 18 授業改善プロジェクトの振り返り

項目	評価
積極的に参加することはできましたか。	3.33
参加者が自由に意見を交流できる雰囲気でしたか。	3.66
内容を理解することができましたか。	3.66
今日の活動で新たな気づきや学びがありましたか。	3.44
学んだことは実践で役立ちそうですか。	3.55

振り返りでは、どの項目も平均3.3ポイントを上回る高評価となった。感想からも、自分の取組を振り返り、今後の授業改善への意欲をもったことが分かる。

報告終了後には、管理職の提案により、若手教員が報告の際に取組についてメモをしたものに管理職がコメントをつけることにした。そこで、それを直接手渡ししながら一人一人に取組の価値づけと励ましの声かけをするようお願いした。「見せ

てもらってよかった。一人一人が本当によく工夫してがんばっていた。」という言葉が聞かれたことから、管理職から見ても取組による若手教員の伸びを感じるものだったことが分かる。

しかし、授業改善プロジェクトの報告について一定の効果は見られたものの、報告ではメモをすることに夢中になってしまい、交流の時間が十分にとれなかったグループも見られた。もっと交流の場が充実できるような時間と進め方の工夫が必要であった。

7 全体考察

表 19 定例研修会の振り返り(N=9, 4件法, 平均)

項目	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
積極的に参加することはできましたか。	3.85	3.75	3.88	3.66	3.62	3.88	3.88
参加者が自由に意見を交流できる雰囲気でしたか。	4.00	3.88	3.75	3.88	3.62	4.00	3.88
内容を理解することができましたか。	3.85	3.88	3.88	3.77	3.62	4.00	4.00
今日の活動で新たな気づきや学びがありましたか。	3.85	4.00	3.62	3.88	3.62	4.00	4.00
学んだことは実践で役立ちそうですか。	3.85	4.00	3.50	3.88	3.50	3.88	4.00

第1回から第7回までの定例研修会の振り返りでは、いずれも3.5以上の高評価であり、定例研修会が活性化していたことが分かる。

以下は、文部科学省委嘱調査『「教員意識調査」』『「保護者意識調査」報告書』の「職場での満足感」の項目から、若手教員の同僚性に関する調査を行ったものである。

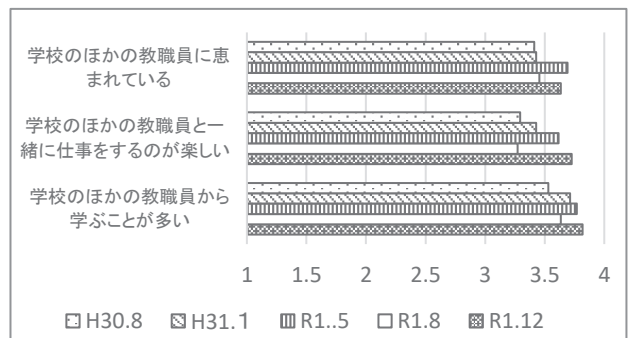


図 7 同僚性に関する調査結果(4件法, 平均)

平成30年度の実践前と実践後では、すべての項目で向上している。今年度は、8月で一度下降しているものの、実践後の12月には、「学校のほかの教職員と一緒に仕事をすることが楽しい」「学校のほかの教職員から学ぶことが多い」の2項目で5月よりも向上している。

以下は、定例研修会とプロジェクト型研修会による同僚性の変化について、若手教員に聞き取り調査を行ったものである。

表 20 同僚性についての聞き取り調査 (12月)

・元から割と話しやすい関係ではありましたが、でも、前と比べると、最近では A 先生や B 先生にもいろいろと話を聞きに行きやすくなりました。(2年目教諭)
 ・いろいろな先生たちが気にかけてくれるようになりました。(2年目教諭)

また、学校評価の教職員アンケート(12月)には、若手教員による以下のような記述がみられた。

表 21 教職員アンケートでの若手教員の記述

・学習の進め方等について、学年をまたいで話をする機会が増えたことで、授業の仕方について改めて考えることができた。

これらのことから、定例研修会、プロジェクト型研修会という若手同士で学び合う場を設定したことで、同僚性が高まったと考える。

以下は、小・中・義務教育・特別支援学校初任者研修資料集「実践的指導力を高める初任者ハンドブック」の「7 初任者のための自己評価」をもとにして実践的指導力に関する自己評価と管理職による他者評価を行った結果である。

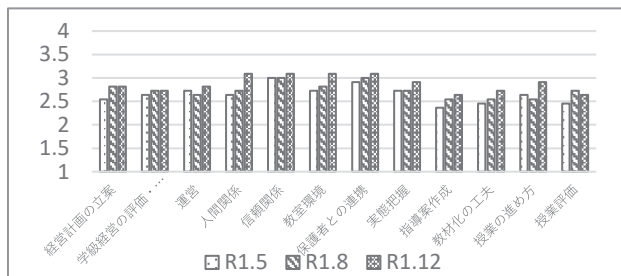


図8 実践的指導力に関する自己評価 (N=11, 4件法, 平均)

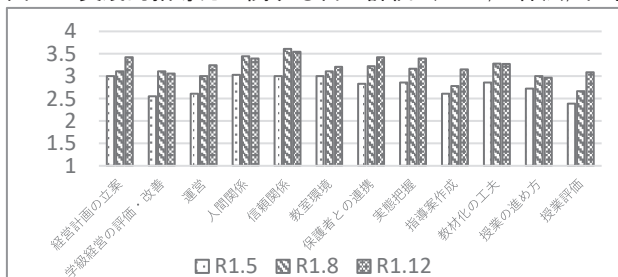


図9 実践的指導力に関する他者評価 (N=11, 4件法, 平均)

これらの12項目のうち、「学級経営の評価・改善」「運営」「人間関係」「信頼関係」「教室環境」「保護者との連携」「実態把握」「指導案作成」「教材化の工夫」「授業の進め方」の10項目が、2つの研修会で取り上げたテーマに関わる項目である。これらは、自己評価、他者評価ともに全ての項目で5月よりも向上している。向上の程度に差はあるものの、自己評価も他者評価も同じ傾向であり、定例研修会とプロジェクト型研修会で学んだことが、実践的指導力の向上に寄与したことが分かる。

8 成果と課題

【成果】

○普段から他の学年の若手教員とも授業のことや子どものことについて話す機会が増え、同僚性の高まりがみられるようになってきた。

○2つの研修会で学んだことで、実践的指導力の向上に効果があった。

【課題】

○より主体的な学びを促す研修会にしていくために、リーダー会の時間の確保、リーダー会の持ち方や進め方を工夫する必要がある。

○若手教員の学びが中堅・ベテラン教員を刺激し、互いに高め合えるような関係づくりをしていく必要がある。

主な引用・参考文献

- 石原陽子 2012 新任教員の自律的な成長のための考察—S市に採用された教員への量的質的調査より— プール学院大学
- 岩見洋孝 2017 若年層教員の授業力向上に関する研究福岡教育大学大学院教職実践専攻年報第7号 中央教育審議会答申 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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～福岡県教育センター 2018 平成30年度小・中・義務教育・特別支援学校初任者研修資料集 実践的指導力を高める初任者ハンドブック 7 初任者のための自己評価
- 福岡県市町村(学校組合)立学校教員育成指標 2018 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
- 2008 文部科学省委嘱調査「教員意識調査」「保護者意識調査」報告書
- 愛媛県教育委員会 2007 教育課程指導資料20 小学校・中学校授業評価システムガイドライン 6-13
- 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 高めよう「授業力」！ 進めよう授業改善！「授業力」向上のためのOJTシステム 自己診断シート
- 三品秀樹・木村徹之・千葉高 2013 児童生徒の学力向上を目指した授業改善の在り方—校内研究と関連付けた「授業力向上支援シート」の作成を通して— 宮城県教育研修センター 4-11

謝辞

本研究をまとめるにあたり、機会を提供し、協力・ご支援いただいた福岡県教育委員会、苅田町教育委員会に御礼申し上げます。また、在籍校の校長先生、教頭先生をはじめ、協力していただいた全ての先生方に、心より感謝申し上げます。