

## [課題演習報告]

# 若年層教員の人材育成についての研究 —モデリングの4つの過程を取り入れた若年研修会のマネジメントを通して—

石 松 富 士 子

Fujiko ISHIMATSU

福岡教育大学教育学研究科教職実践専攻学校運営リーダーコース  
福津市立神興東小学校

(2021年1月4日受理)

本研究は、若年層教員を対象にした若年研修会へのマネジメントを通して、若年層教員の実践的指導力と自己成長能力の育成を目指す人材育成の在り方を解明することを目的とした。校内研修や基本研修では学べなかった、個人課題に対応した研修を校内で実践的に行うために、若年研修会の組織化、モデリングの4つの過程を取り入れた個人課題解決のマネジメント(研究Ⅰ)、研究Ⅰのタイプ分けした特性をもとに、若年リーダーの個別マネジメントを行った(研究Ⅱ)。その結果、授業実践力や自己成長感の向上において一定の成果が見られ、モデリングの4つの過程を取り入れたマネジメントの効果を明らかにした。

**キーワード：**モデリング、4つの過程、若年研修、人材育成指標

## 1 主題設定の理由

### (1) 社会の要請から

平成27年12月の中央教育審議会答申では、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、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や技能の伝承をうまく図ることのできない状況にあるため、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、若年人材育成の早急な対策の必要性を述べている。また、そのためには、教員のキャリアステージに応じて、専門性を高め、一人ひとりの教員としての資質能力を身に付ける研修等の構築を行わなければならないとしている。

これを受け、宗像区小学校長会では「宗像区小学校教員のキャリアステージにおける人材育成指標」(2018)(以下「宗像区人材育成指標」とする)を策定し、人材育成に取り組み始めている。

このように、新しい時代に合わせた教員の資質能力の向上のために、若年教員を対象に、自分の役割を自覚し進んで学び働く実践的指導力と、これから先も自身で課題解決して学び続ける教師で

あるための、自己成長能力を育成するための研究を行うことは意義がある。

### (2) 在籍校の実態から

在籍校は、児童数500名弱、教員数29名、各学年2～3クラスの中規模校である。児童の学力は全国平均以上で、落ち着いている学校である。近年8年連続で新規採用者が入り、経験年数5年未満の教員の占める割合が50%と増加しており、若年層教員に求められる実践的指導力の早期化と併せて次世代のミドルリーダー(主任層)育成が課題となっている。

この課題に応じるため、研究者は校長と協議し、昨年度(2019年)は若年研修会(けやき研修会)を勤務時間内に設定して実践を進めた。今年度(2020年)は、「キャリア別研修」として、校内研修の一つに位置づけた。また、これまでは全体やグループの共通課題について取り上げてきたが、今年度は経験年数の違いが大きいことから、個人課題に対応した研修となるように設定した。

## 2 研究主題・副題の意味

### (1) 「若年層の人材育成」とは

本研究における「若年層」とは、「宗像区人材育

成指標」の「Ⅰ基礎期」にあたる常勤講師を含み、小学校での経験年数 10 年以下の教員のことである。本研究では、「若年層教員の人材育成」を若年教員と若年リーダーに分けて実践する。基礎期の教員を対象に、「宗像区人材育成指標」を具現化し、教員としての資質能力や自己成長能力を高める段階の教員を若年層教員とし、その中で、これらを総括して「若年層教員の人材育成」と設定した。(2)「モデリングの4つの過程を取り入れた若年研修会」とは

若年教員の人材育成として、自己課題をもち、モデルを選択しながら、自ら主体的に学んでいく自己成長のためのプロセスを、モデリングの過程を取り入れて実践する。

バンデュラ(1975)は、社会的学習理論として、観察者がモデルの行動を模倣して新しい反応を獲得することを「モデリング」と名付けており、モデリングには4つの過程「注意過程」「保持過程」「運動再生過程」「強化と動機づけの過程」があると述べている。この4つの過程を若年層教員が繰り返して自己成長していくことを、本研究では「モデリングの4つの過程」として設定した。

表1 モデリングの4つの過程

注意過程	モデルの特徴や価値、観察者の動機や過去の強化、心理的特性等、様々な要因が絡み、何を志向するかが決定される。
保持過程	モデルとなる事象を観察者の中に保持する ※特に言語化によって長期間保持することが可能
運動再生過程	遂行の過程 ※観察者の遂行能力、環境、動機づけ等の条件が整うことが必要。
強化と動機づけの過程	以上の三つの過程すべてで働く。高い価値を選択する枠組みを与え、それを志向し促す活力を与える。

この「モデリング」を教員(志望者)対象にした研究として、三島(2013)は、教職志望学生や経験の浅い教員にとって、『『モデリング』を行うことを通して、(中略)授業観察力(問題指摘数)を向上させることが示唆された。』<sup>1)</sup>と述べている。さらに、教師としての成長には、代案を提示することは重要な観点であり、そのためには「モデリングの後にその内容を補強するようなコーチングの側面を用いるのも一つの手」だと、モデリングとグループでの学び合いを検討する必要性を挙げている。そこで、「モデリング」とグループでの対話を若年研修会に取り入れてマネジメントを行うことで、若年層教員の実践的指導力と、学び続ける教師であるための自己成長能力の向上を図る。

本研究における「若年研修会」とは、校内研修に位置つけたけやき研修会をはじめ、授業参観や実践、グループ会等、若年層教員が学ぶ機会全般とする。

つまり、「モデリングの4つの過程を取り入れた若年研修会」とは、先輩教員の授業やこれまでのキャリア形成の過程をモデリングすることで、若年層教員がモデルやキャリアイメージを獲得し、そのモデルを目指して教師としての資質・能力の育成や自己成長能力を高められるようにすることである。

### 3 研究の目的

若年層教員の自己の課題把握、課題追究及び評価・改善において「モデリングの4つの過程」を意識した若年研修会のマネジメントを通して、若年層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

モデリングの4つの過程を意識して、組織的・日常的な学びを促す若年研修会のマネジメントを行えば、若年層教員の実践的指導力や自己成長能力の向上(早期化)が見られ(研究Ⅰ)、モデリングプロセスにおけるタイプ(若年リーダー)を分析し、対応する支援的活動を行うことで効果的なモデリングの実践を行うことができると考えた(研究Ⅱ)。

### 5 仮説説明の具体的方策

研究の仮説に対応する具体的方策として、研究Ⅰ・研究Ⅱのプロセスを下記のように設定した。

#### 研究Ⅰ

- (1) 若年層教員の実態把握
- (2) リーダー会の企画運営
- (3) モデリングの4つの過程を促すマネジメント
  - ① 多様なモデルの提示(注意過程)
  - ② 「学びの計画表」とグループ会の運営  
(注意過程・保持過程・運動再生過程・強化と動機づけの過程)

- ③ 運動再生過程を促すシートの導入

#### 研究Ⅱ

- (1) 対象者の抽出と分析
- (2) 個別のマネジメント
  - ① モデルの提示
  - ② コミュニケーションサポート

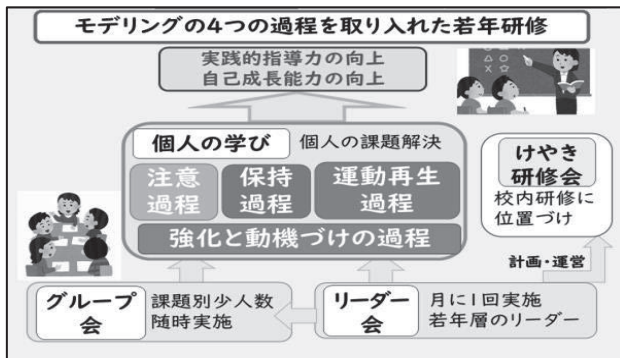


図1 モデリングの4つの過程と若年研修会の関連図

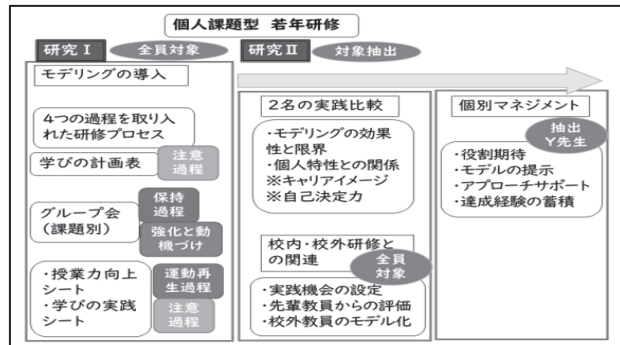


図2 研究プロセス図

## 6 研究I

対象となる若年層教員は、表1の通りである。

表1 若年層教員の構成

若年		若年リーダー	
経験年数	担当学年	経験年数	担当学年
1年目講師	2年	2年目(X教諭)	6年
1年目講師	2年	3年目(Y教諭)	5年
3年目講師	1年	7年目	5年
4年目講師	4年	10年目	4年
1年目	3年		

### (1) 若年層教員の实態把握

経験年数や組織役割等のちがいから、若年教員と若年リーダーとに分けて分析を行った。

若年層教員が自己の能力をどう捉えているのかを調べるために、「宗像区小学校教員のキャリアステージにおける人材育成指標(対象校が在する地区で使用されている教員育成指標)」の「I基礎期」「II深化期」をもとに作成した、「セルフチェックシート」を使って調査を行った。

図3は4月の結果である。これによると、「使命感」が特に高い。また、「自己研鑽」が3.1ポイントとなっており、全体として教師として学ぶ意欲や学んだことを生かそうとする姿勢があることが分かった。しかし、授業や生徒指導に関しては、若年は若年リーダーに比べて低かった。

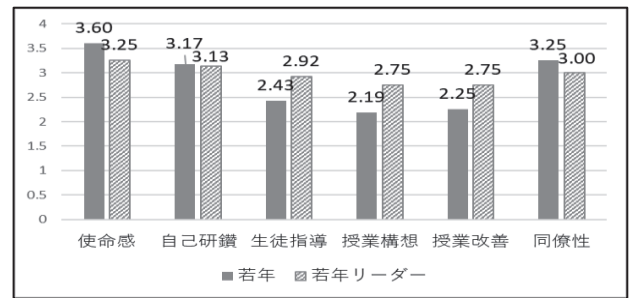


図3 セルフチェックシート結果  
(R2年4月実施 若年N=5 若年リーダーN=4 4件法)

モデリングは、自らモデルを獲得しながら自己成長していくため、若年層教員の積極的な行動(プロアクティブ行動)についても調査した。表2は、尾形(2016)を教員版に文言を修正した「プロアクティブ行動アンケート」の調査結果である(一部抜粋)。

表2 プロアクティブ行動アンケート  
(R2年7月実施 若年N=6 若年リーダーN=4 5件法)

質問項目	若年	若年リーダー
④新たに見つけた(聞いた・見た・調べた)アイデア(技術)を積極的に試している	3.50	3.50
⑦従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	3.16	3.25
⑨仕事を進めるうえで、同僚教員から積極的に情報を得ている	4.33	4.00
⑩失敗しても構わないから、やってみようと思う	3.83	4.25
⑪職場の同僚や先輩からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	4.66	4.25
⑫自分の指導技術は上がっていると思う	2.67	2.50

若年教員と若年リーダー共に、同僚から情報やアドバイスを得ながら学んでいる項目が高い(項目④⑨⑪)。「⑦新たなやり方を試す」「⑩やってみよう」という実践意欲については若年リーダーの値が高く、自分自身の「⑫指導技術が上がっている」の成長の実感については、若年リーダーの方が低い結果となった(⑫)。

これらのアンケートから、在籍校の若年層教員は、同僚との関係も良く、自己の課題を把握して学ぶ姿勢があるが、自分の成長を感じられずにいることが分かる。

### (2) リーダー会の企画運営

ミドルリーダーや若年教員のモデルとなる意識を育成する役割期待から、若年層教員の中から若年リーダー4名を指名した。リーダー会



資料1 リーダー会の様子

は、けやき研修会前に月1度行い、若年リーダーと主幹教諭、研究者が参加した。けやき研修会の具体的な内容や方法などの企画運営は、昨年度に



引き続き行った。今年度は、グループ会におけるモデリングの過程の遂行を図るため、グループ会の必要性やモデリングのプロセスについて資料を提示しながら説明した(図4)。

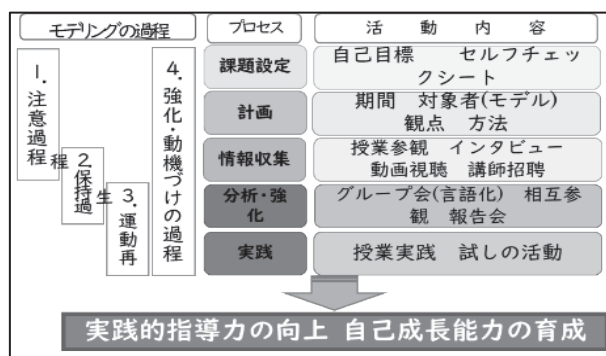


図4 リーダーへの説明用資料

(3) モデリングの4つの過程を促すマネジメント

#### ① 多様なモデルの提示

モデリングの過程を導入するにあたって、まずは注意過程のプロセスに着目した。先行研究においては、「観察者は、複数のモデルの諸行動を統合して比較的新しい反応を習得する」<sup>2)</sup>と、バンデュラ(1975)は述べている。つまり、注意過程においては、複数の教師や複数の指導場면을観察することが必要である。

そこで、実際の授業を参観する機会を増やすために、45分間授業を参観できるよう、研究者が代わりに教室に入る券を若年層教員に配付した。その際、教室訪問や初任者研修用の示範授業のスケジュール表も作成して配付した。

しかし、プロジェクトを進めていく中で、個別に若年層教員から「教室を空けることが難しい」「他の先生に自分のクラスを任せるのが申し訳ない」等の意見が聞かれた。そこで、校内外から授業動画を集め、時間と場所を選ばず動画を視聴できるようにした。また、その内容とモデル教師名をまとめた動画一覧を作成し、自己課題に合った動画を選択できるようにした。これらの活動により、若年教員に対し多様な授業や学級指導のモデルと接する機会を増やすことができた。

#### ② 「学びの計画表」の作成とグループ会の運営

注意過程と保持過程を繰り返すことで個人の学びを積み重ね振り返るために、「学びの計画表」をツールとして用いた。

「学びの計画表」の作成プロセスは、自己課題と管理職から期待される課題を記入し、次に、その課題を解決するために「学びたいこと」(参観の視点)、そのために「誰を、いつ参観する」のか(計画)を記入した。そして、参観して「学んだことや知りたいこと」を記入し、今後の参観の視点決定

や実践へとつなげられるようにした。

「学びの計画表」は個々に作成するが、自らが設定した視点に固執しないように工夫した。多様な観点でモデルを獲得させるために、グループ会で協議を図り(資料2)、他者からの観点を与え、学びを深め(保持過程)、気づきを広げる(注意過程)ことを取り入れた。グループ会は課題が類似した3～4名で行い、各自が学んだことを報告した。



資料2 グループ会の様子

協議後のインタビューでは、他者の多様な視点の認知(注意過程)、他者の授業実践についての情報共有、他者の課題共有を通じた自らの課題の再構成(保持過程)等の感想が出された(表4)。

表4 グループ会の感想

- ・「授業づくり」というグループだったが、このグループ会で、それぞれ違う視点をもって見ていることが分かった。1年目の先生からも学ぶことがあった。(保持過程)
- ・自分が見に行けなかった先生の様子を聞いたのが良かった。(幅広く学べた) **(注意過程)**
- ・それぞれが学んだことを詳しく聞くことで、自分自身の知識も増えた。(注意過程)

グループ内で話し合われた課題を先輩教員から

学ぼうと、校内外の先輩教員に発表の仕方や効果的な働き方についてインタビューをするグループ(資料3)、特活部会の先輩教員に学級活動について講話を依頼するグループ(資料4)の活動が見られた。



資料3 校外の教員へのインタビュー



資料4 校内講師による講話の様子

授業参観だけでなく、授業に至るまでの考え方や働き方についてもモデリングし、教師としてのキャリアイメージのモデルを求めるようになってきたと考えられる。

若年層教員の自己課題解決を図るために、モデリングの4つの過程を取り入れながら若年研修会・グループ会のマネジメントを行った。学びの計画表の記述やグループ会の様子から、複数の授業の参観(注意過程)、学習内容の言語化・課題の

再構成(保持過程)の活動が多く見られた。

一方、学んだことを実践につなげるプロセス(運動再生過程・強化と動機付けの過程)までは、若年層教員の行動や研修会からは多くは見られなかった。個人の課題の焦点化とグループ会の活動の日常化が図れなかったためと考える。

### ③運動再生過程を促すシートの導入

運動再生過程を促すために、10月に「学びの実践シート」の提案と「授業力向上シート」を使った他者評価を行った。

「学びの実践シート」は、注意過程で得たことの中から、実践することと、それを見てもらう人や日時を決定し、実践後に「やってみて気づいたこと、改善点」等を記入し、次の実践へつなげていけるように「学びの計画表」を改善したものである。これをリーダー会の中で提案し、他の若年層教員にも説明を行った。

「授業力向上シート」は、校内の主題研究において使用しているもので、授業者が自分の課題や見てほしい観点を記入し、参観者がその観面で4段階で評価するものである。参観後は、授業者の良かった点や改善点を記入し、授業者に返すことで次の授業に生かすことができる。この「授業力向上シート」を使い、2か月ほどの間に、一人3～4回程度の授業実践を行った。

表5 A教諭の「学びの実践シート」(一部抜粋)

実践すること	もう一度、方法	気づいたこと・改善点	次の課題
2回目 ・様々な対話の場面をつくる ・「自己対話」の場面をつくる ・「対話」の場面をつくる ・「対話」の場面をつくる	時：10/7⑤ 方法：授業力向上シートを使い、動機づけを促す。	・先週から学ばせるというよりは、 課題→話し合いの仕方→子供たちがより求めている存在であること ・ふり返りを生かしたまとめをする ・子どもに出させることも大切 ・子どもからリーダーを引き出すように、教師自身がいかに明確にしておく。	・子どもからリーダーを引き出すように、教師自身がいかに明確にしておく。
3回目 ・「理想の自分を目指して」 ・構造的な板書 ・対話的に学ぶ場を設定する ・主体的に話し合いを行う場を設定する ・G.Tの活用→振り返り	人：杉本先生 時：10/14⑤ 方法：授業力向上シートを活用し、児童や教員にとっての場を設定する。	・先週から学ばせるというよりは、 課題→話し合いの仕方→子供たちがより求めている存在であること ・ふり返りを生かしたまとめをする ・子どもに出させることも大切 ・子どもからリーダーを引き出すように、教師自身がいかに明確にしておく。	・子どもからリーダーを引き出すように、教師自身がいかに明確にしておく。

若年リーダーのA教諭は、実践を繰り返すことで、「気づいたこと・改善点」についての記述量が増え、次への課題を焦点化させた(表5)。

各自の実践が進んだ後のグループ会では、自分の取組や先輩教員から学んだことを勧める発言が増え、そこから、若年教員の意識の変容と実践につながっていることが分かる(表6)。注意過程から運動再生過程までできたことが、強化・動機づけの発言(④～⑦)につながったと考えられる。また、自分たちの悩みを相談・共有できる場になっ

ていることがうかがえる(①～③, ⑧)。自分たちで教え合い、自分の課題を焦点化しながら実践につなげようとする、主体的な学びが見られるようになった。

表6 グループ会の発言内容

Bリーダー	主題研以外に11月にしたいことはありますか？
C教諭	悩みはあるんですけど。
Bリーダー	① <b>悩みがあって、不安になるときは どうしますか？</b>
C教諭	まあ、いいやってなります。
Bリーダー	そういう時も必要ですね。自分たちが答えられなくても、② <b>自分が知っている先生が答えてくれる場合もあるから。</b> 言ってもらったら、私がS先生に聞いてくるね、とかありだと思うし。
D教諭	低学年の規律も
Bリーダー	③ <b>規律でいうと、O先生とかに聞いたら？</b>
D教諭	20年の経験があってこそその、感覚があるから。自分は(担任が)初めてで。(中略)こっちを抑えていたら、あっちで何かおこるし。
Bリーダー	④ <b>いい方に目を向けるっていうのはどうですか？</b> 悪い子に目がいきがちで、よく手のかかる子(の席)を前にしがちじゃないですか。私はそれを今年はやめたんですよ。
Bリーダー	⑤ <b>去年いらっしゃったO先生とかは、褒めたら(中略)数えてたらしくて。意外と褒めてるって思えるか、めっちゃ怒っている時は数が増えないとかで、それいいって思ってる。</b>
C教諭	⑥ <b>私もしました。褒めるようにしました。そしたら笑うようになりました。</b>
D教諭	笑ってましたね。教室の横を通る時
C教諭	いい人に目を向けるようにしました。⑦ <b>そしたら、自分も幸せでした。</b>
Bリーダー	あまりきちっとしようとすると、子どもも爆発します。だから、ある程度で、でもやるべきところはちゃんとやらないといけない。⑧ <b>また、いろんな解決方法考えておきますね。他の先生からも聞いて。</b>

### (5) 結果と考察

モデリングの4つの過程を取り入れたマネジメントの効果について、若年層教員の指導力に関するセルフチェックシートを調査した(表7)。

表7 セルフチェックシートの変容  
(R2年4月、9月実施 若年N=6 リーダーN=4 4件法)

項目	若年		若年リーダー	
	4月	9月	4月	9月
使命感	3.60	3.50▼	3.25	3.50△
自己研鑽	3.16	3.00▼	3.12	3.37△
生徒指導	2.43	2.79△	2.91	2.83▼
授業構想・展開力	2.28	2.33△	2.75	2.50▼
授業改善	2.25	2.33△	2.75	2.50▼

比較すると「自己研鑽」は若年リーダーが高く、「生徒指導」や授業に関する項目では若年が向上した。役割や経験年数によって効果の違いがあるとみられる。若年と若年リーダーの平均だけでなく、個人の変容に着目したところ、変容の仕方、効果で個人差が見られた。全員に同様のモデリングを促しても、モデルの獲得や4つの過程を繰り返す速さなどは、個人によって異なると考えられる。

## 7 研究Ⅱ

研究Ⅰで若年リーダーの中でも、個別の差があることが分かった。そこで、研究Ⅱでは、セルフチェックシートアンケート、行動分析、個別インタビューをもとに、モデリングの差異を明らかにしたい。

### (1) 対象者の抽出と分析

対象者は、下記の通りである。

X 教諭(若年リーダー)：2 年目	6 年担当	25 歳	女性
Y 教諭(若年リーダー)：3 年目	5 年担当	25 歳	女性

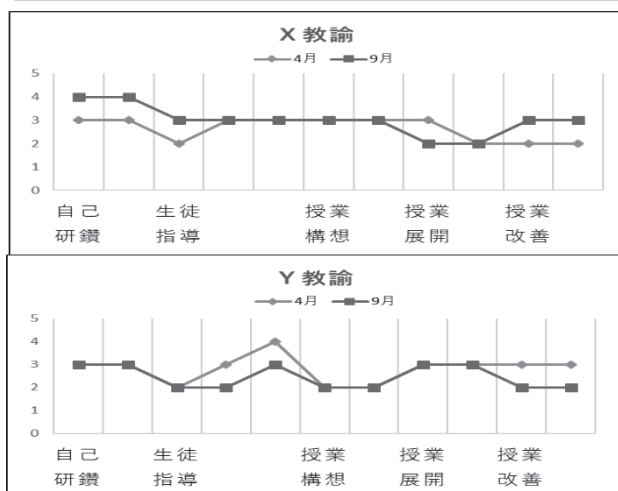


図5 X 教諭と Y 教諭のセルフチェックシート結果

まず、若年リーダー2名についてセルフチェックシートの結果を比較した。X 教諭は「自己研鑽」や「授業改善」において向上が見られたが、Y 教諭は「授業改善」の項目では下がり、全体的に低いまである。

行動として、注意過程における授業参観回数を比較すると、参観人数は等しいが、回数等に差が見られた(表9)。

表9 授業参観等の回数

	X 教諭	Y 教諭
参観人数	6 人	6 人
参観回数	15 回	7 回
動画視聴	3 回	0 回

次に、それぞれに個別インタビューを行った。X 教諭は、これまで見て、出会ってきた(モデリングを通した)多くの教員から、それぞれの良さを見つけ、自分の実践経験の中でそれらを整理しながら、自身のキャリアイメージにつなげていることが分かる(表10)。Y 教諭は、モデリングによって学び、授業力を身につけてきた自己分析はできている(A1, 4)。しかし、自分から積極的にモデルを獲得することや、モデルを自分の教師像につなげることはできていない(表11 A2, 3)。

さらに、これからミドルリーダーとなっていく意識についても聞き取りを行った。

X 教諭は、「自分は一緒に学ぼうと背中を押し

表10 X 教諭へのインタビューの概要

- Q1. 学びたいことって何になってきた？  
 A1. 大きく2つあるんですけど、まず一つは、学級づくりの面で(これまでの経験から) 子ども達の中に入り込む形で全体を見るような学級経営を目指したいと思っています。もう一つは、授業のことなんですけど、(中略)最終的にはねらいにもって来る、自分が目指しているねらいの姿にもっていきけるように、授業の中で調整していくっていう高度な技を一生懸命しようとしています。(中略)それくらい余裕をもってやりたいなという理想はあります。  
 Q2. その理想は自分の中でつくってきたものか、誰かをモデルとしているのか？  
 A2. どちらかというと、理想になっているのは見てきた、アドバイスしてくださった先生のイメージが強いと思います。(中略)1 年目たくさんの先生に見せていただいたので、その 先生方から学んだことが大きかったかなって思います。

表11 Y 教諭へのインタビューの概要

- Q1. 自分でやってみて学ぶのか、人に見せてもらったり見てもらったりしながら学ぶのか、どちらのタイプ？  
 A1. 見て、いいなと思ったのはけっこうすぐにやってみます。言われた(教えられた)方が納得はするので。  
 Q2. モデリングで見て、実践して、改善しての繰り返しはできている？  
 A2. グループを巻き込めてできていない。自分は同学年見に行ったりそれを取り入れたりはできているけど、他の人のまではできていない。  
 Q3. 自分自身はモデリングはできている？  
 A3. 最近は減った。主題研の時などには見に行く機会も多かった。今は、自分の授業でいっぱい。  
 Q4. 特別な時以外は、教室を見に行くのは？  
 A4. 同学年までだったらちらっと見に行っています。授業の内容とか、先に進んでいたら、後で「ここのうやうやって進めたんですか。」って(聞いている)。

ていくタイプ。」と、現在の若年リーダーとしての役割意識をもっている。また、「自分の専門性を生かして、主任として提案などができればいい。」と、これから先の校務分掌内のミドルリーダーになる意識もあり、モデリングによってミドルリーダー像を描くことができている。

一方 Y 教諭は、若年教員や先輩教員への依頼や勧誘など、自分から積極的なコミュニケーションをとることを苦手としている。ミドルリーダーの役割も「そんなに先は見えていない。自覚がない。荷が重い。」と答え、数年先の自分の立場や役割を意識するまでには至っていないと考えられる。

これらの分析から、X 教諭は、自分でモデルを獲得し、自分のキャリアを描きながら積極的にモデリングを繰り返し自己成長していくことができるタイプ(積極型)であり、Y 教諭はモデリング能力はあるが、積極的にモデルを求めることや自分がモデルとなることに抵抗を感じ、成長スピードが遅いタイプ(躊躇型)であることが分かってきた。(2)個別のマネジメント(躊躇型の若年リーダーに対して)



若年リーダーとして積極的アプローチができず、周辺でモデルを選定してしまうY教諭には、校内に限定しないモデルの提示と、他者へのアプローチのサポートが必要だと考えた。タイプに合ったサポートを行えば、モデリングの効果を高め、自己成長につながると考え、Y教諭に次のマネジメントを行った。

#### ①モデルの提示

自分に必要なモデルの獲得やモデル像を自己決定するのが苦手なY教諭に対し、自己課題に合ったモデルを提示すれば、モデルから自己成長につながるものを獲得できると考えた。

以前の聞き取りで一人だけ憧れている教師として、E教諭の名前を挙げていた。Y教諭が算数の授業を実践するタイミングであること、E教諭は算数を専門的に学んでいたこともあり、他校に異動したE教諭に連絡を取り、Y教諭の授業参観と指導助言を依頼した。

日程は、研究者がE教諭とY教諭の間に入り、調整を行ったが、それ以降の授業内容などについては、直接連絡をとるように伝えた。Y教諭は、事前に授業で見てほしい所を「授業力向上シート」に記入してE教諭に渡しており、意欲的に授業に臨んでいる様子がうかがえた(資料5)。



資料5 授業実践するY教諭と参観するE教諭

授業参観後は、Y教諭のクラスに研究者が入り、E教諭から直接、評価や指導助言をもらう時間を確保した。

表12 授業後のY教諭の感想

とても良かった。こうすればよかったんだというの  
も分かったし、聞きたいことも聞けたし、たくさんの資料も  
もいただいた。すごく勉強になった。今度の授業(参  
観される授業)の見通しがもてたので、すっきりした。

表12のY教諭の感想からは、授業実践を通して、課題や見通しをもてた充実感がうかがえる。

#### ②コミュニケーションサポート

相手の時間や仕事負担を配慮し、依頼やサークルへの勧誘等を苦手としているため、声掛けのサポートや考え方のコーチングを行った。

グループ会の中で出たメンバーの課題から、算数の授業の参観を依頼することになったが、一月程できずにいた。一人ではなく、研究者と一緒に

先輩教諭のところに行き、声をかけた。それを機に、先輩教諭がY教諭に希望の日時を伝え、二人で話して参観する日を決めることができた。

また、宗像地区の若年サークルの校内担当を依頼されたが、「サークルへの勧誘がとても苦手だ」と言っていたため、コーチングを行った。Y教諭が誘われる側ならばどうか、勧誘することは悪いことではないことや、サークルに行く良さを伝えればよいことなどを対話の中で気づかせるようにした。後日、Y教諭が校内の若年教員に声をかけている姿を見かけ、話を聞いた(表13)。

表13 サークル勧誘後のY教諭の話

研：サークルの声掛けできていたね。  
Y：はい。来てくれるそうです。  
研：何て声かけしたの？  
Y：とりあえず、1回来てみてって言いました。どんなのか分からないって言われたんで。この後、○○先生も誘ってみます。さっきの先生が巻き込んでくれるそうです。

Y教諭は、参加の意を示してもらえたことに安心していた。時間外サークルの良さを伝えて声をかけたことも分かった。

#### (3) 考察

モデルの提示や他者へのアプローチのサポートを行うことで、それがきっかけとなり、躊躇型のY教諭自身でも行動することができるようになってきた。自分自身で何に躊躇するのかを分析する視点を与えると良いと考える。また、良かった経験を継続的に積み重ねる必要があると考えた。

## 8 全体考察

#### (1) 若年層教員全体の変容

表14 プロアクティブ行動アンケートの変容  
(若年N=5 若年リーダーN=4 5件法)

	若年		若年リーダー	
	7月	11月	7月	11月
④積極的試行	3.50	3.40	3.50	3.25▼
⑦新たな試行	3.17	2.80▼	3.25	3.00▼
⑨情報収集	4.33	4.20	4.00	3.50▼
⑪挑戦意欲	3.83	3.80	4.25	3.75▼
⑬同僚からの学習	4.67	4.40▼	4.25	3.75▼
⑳自己成長感	2.67	3.00△	2.50	3.00△

表14のプロアクティブ行動アンケートの変容を見ると、若年の新たなことへの挑戦項目(⑦)をはじめ、若年も若年リーダーも低い数値ではないものの、ほとんどの項目でポイントが下がっている。しかし、「⑳自分の指導力は上がった」は、どちらも向上している。

表15(次頁)は、9月と12月のセルフチェックシートの結果(一部抜粋)である。若年リーダーの

「使命感」「自己研鑽」は下がったが、若年も若年リーダーも授業力に関する項目で向上が見られた。

表 15 セルフチェックシートの変容  
(若年 N=5 若年 N=4 4件法)

	若年		若年リーダー	
	9月	12月	9月	12月
使命感	3.50	4.00△	3.50	3.00▼
自己研鑽	3.00	3.20△	3.38	3.00▼
生徒指導	2.79	3.00△	2.83	2.92△
授業構想	2.33	2.45△	2.50	2.81△
授業改善	2.33	2.50△	2.50	2.87△

2つのアンケート結果から、モデリングの4つの過程を経ることで、モデル獲得から授業実践までを積み重ねることができたこと、その実践経験が若年層教員の授業力向上や自己成長感の向上に有効だったと考えられる。また、若年の方がよりモデリングの効果が高いと推測される。

## (2) 抽出教諭の変容

躊躇型の若年リーダーY教諭に対し、個別のマネジメントを行った効果を見るため、セルフチェックシートとプロアクティブ行動アンケートを個人変容で見ることとする。

7月と11月に行ったプロアクティブ行動アンケートの結果では、ほとんどの項目で変容が見られなかったが、指導技術の向上の項目で自己評価が上がっていた(表16)。Y教諭にとってE教諭というモデルに評価・改善をもらえたことで、自信や意欲につながったと考える。

表 16 Y教諭のプロアクティブ行動アンケートの変容  
(5件法)

質問項目	7月	11月
④新たに見つけた(聞いた・見た・調べた)アイデア(技術)を積極的に試している	4	4
⑦従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	3	3
⑨仕事を進めるうえで、同僚教員から積極的に情報を得ている	4	4
⑩失敗しても構わないから、やってみようと思う	4	4
⑪職場の同僚や先輩からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	4	4
⑫自分の指導技術は上がっていると思う	3	4

これは、Y教諭がモデルとする校外の教員を評価者やアドバイザーとして招致したことが有効であったと考える。

また、セルフチェックシートの変容を見ると、9月に下がっていた「生徒指導」「授業構想」「授業改善」の項目は、12月になると向上した(図6)。躊躇型のY教諭に対し、モデルからの指導助言の場を設定するつなぎ役をしたことで、指導技術の獲得や他者評価を得ることができ、自己成長感につながったと考えられる。

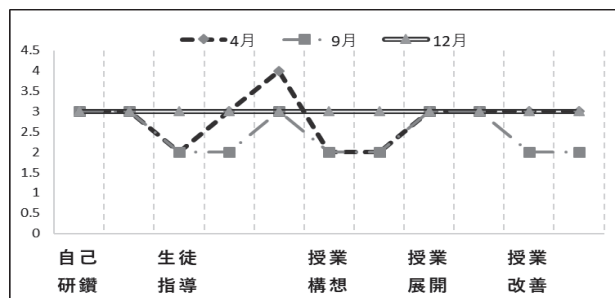


図 6 Y教諭のセルフチェックシートの変容(4件法)

## 9 成果と課題

○モデリングの4つの過程を取り入れながら、個人課題を追究する若年研修会のマネジメントを行うことで、授業実践力を向上させることができた。  
○モデリングによる成長スピードは、モデル獲得能力に個人差を表出させることが明らかになった。  
○個人差に対応する支援的活動を実践することで、若年リーダーの自己成長を支援することができた。  
●個人差に応じたモデリングの在り方、組織的な対応については実践事例が少ないため、事例対象を広げて、精緻な研究を積み重ねる必要がある。

## 引用文献

- 1) 三島知剛 2013 グループディスカッションとモデリングによる教職志望学生の授業観察力の育成 教育心理学研究, 2013, 61, 第3号 286頁
- 2) アルバート・バンデューラ 1975 原野広太郎・福島脩美訳 モデリングの心理学 観察学習の理論と方法 金子書房 42頁

## 参考文献

- 中央教育審議会 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 - (答申)
- 福岡県教育センター 2018 市町村(学校組合)立学校教員育成指標 (<http://www.educ.pref.fukuoka.jp/static/企画調査班/up/>) (2020年12月22日確認)
- 宗像区校長会 2018 宗像区小学校教員のキャリアステージにおける人材育成指標
- アルバート・バンデューラ 1975 原野広太郎・福島脩美訳 モデリングの心理学 観察学習の理論と方法 金子書房
- 尾形真実哉 2016 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究 経営行動科学 29巻第2\_3号

## 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、福津市教育委員会に御礼申し上げます。また、在籍校の校長先生をはじめ、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。