

## 教員育成指標を用いた授業実践と研修講座の 改善に関する事例研究

片山弘喜<sup>1</sup>・山本真司<sup>2</sup>・押田貴久<sup>3</sup>

### A Case Study of Practicing Lecture and Improving Teacher Training with Teacher Development Index

Hiroki KATAYAMA Shinji YAMAMOTO Takahisa OSHIDA

#### 1 はじめに

2012（平成24）年8月の中教審答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」では、「学び続ける教員像」の確立が求められ、教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要があるとされた。また、2015（平成27）年12月の中教審答申「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～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～」でも、教員の養成・採用・研修に関する課題を整理し、学び続ける教員の養成段階から研修段階までの資質能力の向上施策を、教育委員会、大学等の関係者が一体となって体系的に取り組むための体制の構築が不可欠であるとした。

これらの中教審答申を受け、2016（平成28）年に教育公務員特例法が改正され、学校教育関係職員の資質の向上を図るため、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する「指標」（教員育成指標）及びそれを踏まえた「教員研修計画」の策定が義務付けられた。宮崎県教育委員会でも、学び続ける教員に求められる資質・能力とキャリアステージの高まりに基づく、キャリアアップの指針として「宮崎県教員育成指標」を策定した。今後は、大学における教員養成段階でのカリキュラムの編成や教員に採用されてからの研修計画の指標となり、教員の「養成と研修」が一体的に進められることが求められる。

そこで本稿では、宮崎県教員育成指標（以下、「指標」とする）を用いた宮崎大学教職大学院での試行的な授業並びに宮崎市教育情報研修センター（以下、「市センター」とする）での研修講座の改善に関する実践事例を検討する。

---

<sup>1</sup> 宮崎市教育委員会指導主事

<sup>2</sup> 宮崎大学大学院教育学研究科客員教授

<sup>3</sup> 兵庫教育大学先導研究推進機構准教授

## 2 宮崎県教員育成指標の概要

宮崎県の指標は2018（平成30）年5月に公表され、「教員等」「養護教諭」「栄養教諭」の職種では、「養成期」「能力育成期（1～5年）」「能力拡充期（6～10年）」「能力発揮期Ⅰ（11年～20年）」「能力発揮期Ⅱ（21年～）」の各ステージで、「校長、副校長・教頭」では、「校長」「副校長・教頭」のそれぞれのステージで求められる資質・能力を示している。なお、本稿で扱う「教員等」の指標は表1のように構成されている。

表1：指標における教員等の指標の構成

職種	資質・能力	項目
教諭等	教員としての基本姿勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危機管理やコンプライアンス意識の徹底</li> <li>・コミュニケーション力</li> <li>・自己管理能力</li> <li>・使命感 倫理観 情熱</li> <li>・学ぶ意欲 素直さ・謙虚さ</li> <li>・チャレンジ精神、積極性</li> </ul>
	授業力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業企画力</li> <li>・授業実践力</li> <li>・授業評価 改善力</li> </ul>
	児童生徒理解力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒とのコミュニケーション力 児童生徒理解力</li> <li>・児童生徒指導力 学級経営力 教育相談</li> </ul>
	学校経営や組織への参画・貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報収集力 企画力</li> <li>・組織や学校経営への貢献</li> <li>・地域や保護者への対応力</li> <li>・リーダーシップ</li> </ul>

出典：宮崎県教員育成指標

## 3 教員育成指標の教職大学院での活用事例

### (1) 教職大学院の授業における実践

2015（平成27）年12月の中央教育審議会答申では、各都道府県等に設置された協議会（教員育成協議会）を創設することが提言された。答申では、その協議会について、教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための制度としており、地域の実情に応じたものとするとともに、各主体の自主性・自律性が生かされる仕組みとするとしている。それを背景として2018（平成30）年3月に公表された国立大学協会WG報告書では、国立大学の教員養成・研修の在り方における国立教員養成大学・学部等の方向性を「国立教員養成大学・学部等は地域の教員養成・研修の中核を担うべく、全都道府県等に少なくとも一つの国立教員養成大学・学部等を配置することを堅持しつつ、教員養成・研修の高度化を先導する構想を描くべきである」（p.2）と指摘している。また、「教員に求められる資質能力は益々高度化していくことが考えられるため、教職大学院を中心として、このような「高度専門職業人」としての教員の養成・研修に資する先導的カリキュラムや教育方法の開発を進めるべきである」（p.3）と述べている。そこで、その手掛かりとして、宮崎大学教職大学院における教員養成の視点から、指標の概要理解を目的に現職院生9名、ストレート院生7名に対して授業を行った。

授業内容は次のとおりである。

## ① 指標成立の流れ

「教育再生実行会議」→「中央教育審議会答申」→「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」→「任命権者の教員育成指標作成」に沿っての授業展開

## ② 指標成立の背景

授業では教員育成指標成立の背景として次の3点を学生に提示した。

- ・ 近年の教職員の大量退職、大量採用等による教員の年齢構成や経験年数の不均衡
- ・ 学校が取り組むべき今日的な課題の複雑化、多様化
- ・ 大学4年間の教職課程での学びで終わることなく、教職生活全体を通じ、体系的に学び続けられる体制の整備

## ③ 宮崎県教育委員会が作成した指標を活用した演習

## ④ 指標の項目と教職員評価の関係

授業では次の衆議院文部科学委員会の附帯決議を学生に紹介した。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成28年11月2日の衆議院文部科学委員会）において「教育委員会等が策定する指標については画一的…（中略）…また、同指標は、教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものであることを周知すること」

## ⑤ 指標の課題

授業では指標の課題として次の2点を学生に提示した。

- ・ 指標と教職員評価が目的も趣旨も異なるものであることは理解できるが、結果として項目が一致することも考えられる。また教職員評価が地方公務員法6条を述べるまでもなく人事評価として活用される流れであるので憂慮はあるが、学校現場の負担感を考えた場合、指標と教職員評価の項目を揃えることを検討したらどうか。
- ・ 指標は教員研修とセットであるので、教員の主体性は避けられない課題である。しかしながら、学校現場では指標の周知と徹底がまだ十分とは言えない状況であり、トップダウン的に指標が学校現場に伝えられた場合には、指標が目指す教員の資質向上に繋がることは厳しいのではないかと。あくまでも学び続けるという意味からも主体性が担保される工夫があるべきではないかと。

## (2) 受講者の感想

前述の講義後に得られた現職院生の感想を例示する（下線は筆者加筆）。

- ・ 教員育成指標は、養成・採用・研修の一体化が進められるために価値があり、重要だと思った。限られた校内研修をより充実させるために、学校現場においても一つの目安として共有すべきだ。

指標を教職大学院での講義で用いることは、指標そのものの周知になる。また、現職院生には教育現場での活用、ストレート院生に対しては、指標の概要だけではなく、「養成期」に求められる資質・能力を認識し大学院での学びを振り返らせることで自らの状況を把握させることができる。このような教職大学院の特性を生かしつつ教育委員会と連携を図ることが、今後の指標活用の充実のためには必要になると考えられる。

#### 4 宮崎市教育情報研修センターの研修事例と指標の関連

指標が定められたことにより、中核市である宮崎市では教員研修計画を作成して研修を実施することが求められる。教員研修計画作成に際しては、現在実施している研修講座の内容と指標の資質・能力との関連を把握する必要がある。そこで、市センターでの研修事例から指標との関連を検討する。なお、本稿では教職大学院との連携を視野に入れ、若手教員を対象とした法定研修である初任者研修と市センターが独自に行う教職経験2年目研修を事例とする。

##### (1) 初任者研修

市センターで行う初任者研修（以下、「初任研」とする）は、「実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させること」を目的としている（宮崎市教育委員会、2018）。初任研は校内研修<sup>(1)</sup>と校外研修で構成される。2018（平成30）年度の校外研修は表2である。

表2：市センターの2018（平成30）年度初任研校外研修計画

回	種類	内容の概要	他機関との連携
1	基本研修	新任式、オリエンテーション（0.5日で実施）	
2	基本研修	県の方針、人権教育、コンプライアンス、学級経営	県センター
3	基本研修	期待される教師像、道徳の時間の進め方、道徳授業参観、道徳の時間を充実させるための指導方法	事務所
4	基本研修	教科指導の基本、教科指導の進め方①	県センター
5	基本研修	生徒指導、特別支援教育、接遇、ICTの効果的な活用	
6	基本研修	学級集団づくり・学級活動、初任者研修を終えて（実践発表）、教科指導の進め方②（小のみ）、生徒指導（中のみ）	県センター
7	基本研修	学級経営の実際、授業づくりの実際	県センター
8	基本研修	メンタルヘルス、キャリアデザイン、宮崎県の教職員として?異校種・異職種の交流?	県センター
9	福祉ボランティア体験研修	市内の福祉施設での体験研修	
10	基本研修	危機管理①（健康教育）、危機管理②（情報セキュリティ）、保護者対応、先輩教師に学ぶ①	
11	基本研修	キャリア教育（中のみ）、教科指導の進め方（小は③、中は②）	県センター
12	校種間体験研修	所属校とは異なる学校での体験研修	
13	基本研修	社会教育施設見学・実習、社会教育、キャリア教育	
14	基本研修	先輩教師に学ぶ②、異校種・異職種の交流のまとめ、課題研究の進め方、教育長講話	
15	参観見学研修	研究公開等への参加（年間1回）	事務所

校外研修は、宮崎県教育研修センター（以下、「県センター」とする）及び宮崎県教育庁中部教育事務所（以下、「事務所」とする）と連携して実施している。なお、研修計画は事前に県センター及び事務所と協議し、共通する内容を協働で運営する体制となっている。なお、本稿で事例とする初任研の研修講座は、市センターが実施するものに限定する。

前述の通り、市センターでの初任研は県センターと事務所との連携による実施であるため、独自に行う研修講座が多くはないものの、中核市の教育センターとして初任者の実態を把握しながら研修講座の改善に取り組んでいる。その一環として、2017（平成29）年度にケースメソッドによる協議を取り入れ、その効果を検討した（片山ら、2018）。この手法による研修講座は、2018（平成30）年度も継続して実施した。また、目的は保護者対応について受講者一人一人の教育実践における視野を広げることとした。なお、ケースは前年度と同じものを用いた。ケースの概要は次のとおりである。

初任者である小学校の学級担任は、学級の様子を十分に把握できていなかった。ある日、仲の良い児童2名がふざけあい、リコーダーを壊す。被害を受けた児童は相手の児童に金銭を要求する。他の教員の助言や児童へのアンケート調査を行っていたにもかかわらず、研究授業の準備を優先して対応をすることがなかった。そのような中、金銭の要求が大きくなり、要求された児童は親の財布から持ち出した。これを発見した父親が学校に対してクレームの電話をする。

講座は次のとおりに進めた。

- ① 小中の校種別に5名程度のグループ編成を行う。
- ② 事前資料を読んで考えたことを付箋紙に書き出す。
- ③ 個々の考えをグループで共有し、模造紙を用いて整理する。
- ④ グループで整理された考えを基に、対応策を検討する。
- ⑤ 校種別に3～4つのグループで、それぞれの考えや意見を共有し、質疑を行う。また、最も参考になる対応策をまとめているグループを選出する。
- ⑥ 選出されたグループの考えや意見を全体で共有する。

本研修講座終了後、受講者にケースメソッドによる協議についてアンケートを実施した。アンケートは4項目で、4（あてはまる）、3（どちらかといえばあてはまる）、2（どちらかといえばあてはまらない）、1（あてはまらない）を尺度とした4件法で実施した。また、自由記述による感想も求めた。

4つの項目によるアンケート結果は図1である。

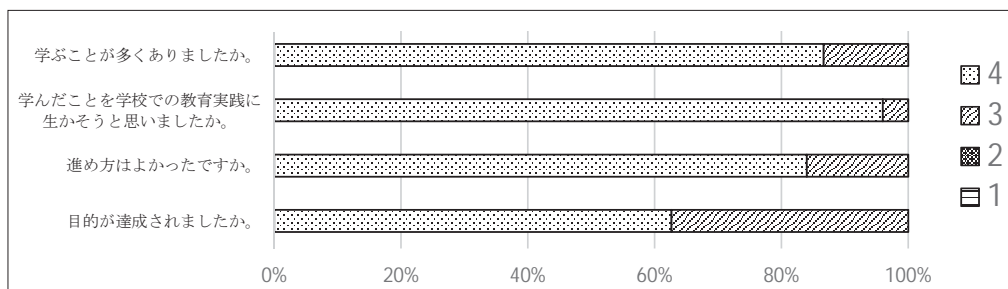


図1：ケースメソッドによる協議のアンケートによる回答の割合

結果では、全ての項目で肯定的回答が100%であった。回答の割合を確認すると、目的達成の項目が他の項目に比べ肯定の割合が低い。教育実践における視野を広げることを目的として実施するものの、教育実践における視野そのものが漠然としたものであるため、受講者に具体的な目的を示す必要があると考えられる。

次に、自由記述で得られた回答を大まかな分類別に示す（下線は筆者加筆）。

まず、教育的視野の拡大に関するものである。

- ・ テーマ、設問だけ与えられて、各グループで様々な意見が出て、そういう考え方もあるときづかされました。
- ・ 人によって重きを置いているポイントが違い、おもしろいと思った。事前、発生時、事後など、危機管理の講義で学んだことを生かして考えることができた。
- ・ 保護者対応の流れとして重要なのは、やはり、落ち着いて話を聞くこと、連携等が大事であり、未然に防ぐためにも日頃の学級経営が同時に必要であると感じた。
- ・ 私にはなかった視点があったので、これからは生かしていきたいです。
- ・ 他の先生方から様々な対応のポイントを出してもらったので、自分に欠けていた部分に気付くことができた。
- ・ 様々な先生方の意見を聞いて、「その視点があったか!」と気付かされました!日々の学級経営に生かしていきます。

次に、他者との協議による学びに関する回答である。

- ・ 班ごとに注目するポイントが異なり、多くの手立てを吸収することが出来た。
- ・ 自分では思いつかなかった対応を知ることができた。グループごとにより、まとめ方が異なり、とても勉強になった。
- ・ 起こった問題、不十分な指導や子ども理解の理由に教師の多忙さは入れることができない。だからこそ、タイムマネジメントや指導法を、周りの先生方から学ぶことや、他の先生との連絡等を密に行うことが大切だと改めて学んだ。
- ・ より具体的に考えていくことが大事だと思った。学校ごとの取組やまねしたい実践などもあって勉強になった。
- ・ 多くの先生の考えを聞いて、自分は、考えつかなかったけど、大切なことが多くあった。子ども達の話をよく聞くための心の余裕をもちたい。そして、保護者への対応が必要な場合は、よく考えて行いたい。

また、自らの思考の深まりに関する次の回答も得られた。

- ・ 一つの課題に対して、みんなで考え、意見を交流し合うことができてよかった。考え方が広がったように感じる。
- ・ 同じ班の人と活発に意見を交換し、まとめることができたのでよかった。他の班の人の発表を聞くことで、今回の内容についてさらに深まった。
- ・ 1つの決まった答えがあるのではなく、複数人で納得解をもさくしていくことで、自分の

考えがより深まった。

- ・ 班の話し合いを通して、1人で考えたことが深まり、保護者対応の仕方をみつめなおすことにつながった。

以上を踏まえ、事例とした研修講座と指標との関連を検討する。初任者は、校内研修により指導教員から日常的に指導を受け、教師としての能力を高めている。校内研修では指導教員と初任者の1対1で行われることが多い。一方、校外研修では、他の初任者と協議することにより、指導-被指導の関係ではなく協働による学びを形成することができる。そのため、他者の発言や指摘を受け入れやすくなり、新たな気づきや知識の習得につながる事が考えられる。また、校内研修では事例検討として自らの実践から課題を見つけ、その解決策を検討することもある。一方、ケースメソッドを用いることで、架空の事例を他の初任者と検討することで、その事例だけでなく自らの教育実践とも比較しながら俯瞰的に思考することができる。以上より、事例とした本研修講座は指標の資質・能力である「コミュニケーション力」と「児童生徒指導力 学級経営力 教育相談」と関連していると考えられる。

## (2) 教職経験2年目研修

市センターで実施する教職経験2年目研修（以下、「2年研」とする）は「基本研修」として位置づけられており、実践的指導力の向上を図ることを目的とした悉皆研修である<sup>(2)</sup>。研修内容は、主に教育論文を用いた教育実践の記録化と改善である。2年研は2016（平成28）年度までは1回（0.5日）で実施していたものの、研修講座の充実を図るため2017（平成29）年度から3回（2.0日）に回数を増加させ、現在に至る。なお、本研修の第1回目は、市センターが教育課題研修「チャレンジ！教育研究論文」として設ける研修講座と兼ねて実施している。また、本稿では、第1回が教育課題研修と兼ねているため教職経験2年目教員（以下、「2年目教員」とする）に限定したものではないこと、また、第3回は本稿執筆時は未実施であることから、研修の事例として第2回の内容を取り上げる。

表3：2年研の研修計画

回	日	内容の概要
1	0.5	教育論文の書き方、実践発表、研究の進め方の検討
2	0.5	新学習指導要領改訂のポイント、教育研究の中間報告と今後の見通し
3	1	教育実践報告会、キャリアデザインと今後の展望

第2回の目的は、新学習指導要領のポイントや教育研究の中間報告及び今後の見通しに関する講義・演習により実践的指導力の向上を図ることである。なお、研修講座は新学習指導要領に関する講義が40分、教育研究に関する演習が80分で構成されている。新学習指導要領の講義では「新しい学習指導要領の考え方-中央教育審議会における議論から改訂そして実施へ-」（文部科学省、2017）を資料として用いた。また、教育研究に関しては、教育実践を構想図に整理することで研究の進捗を各受講者が確認し、受講後に取り組むべきことを把握させることをねらいとした。研修は次のとおりに進化した。

- ① 新学習指導要領のポイントについての講義
- ② 教育研究の中間報告と今後の見通しに関する演習
  - ア 第1回（「チャレンジ！教育研究論文」研修）の内容の振り返り
  - イ 教育研究の中間報告
    - ・ 5名程度のグループを編成して1名3分程度で中間報告
    - ・ 教育研究の構想図についての講義
    - ・ 個別で構想図を作成
    - ・ グループで構想図作成に関する協議
    - ・ 個別で構想図の再検討
    - ・ グループで構想図作成に関する再協議
    - ・ まとめと今後の進め方の確認

市センターでは研修講座ごとに受講者の満足度調査を実施している。この調査は、①研修の構成と進め方、②資料、教材、③研修目的との適合、④人数、会場、⑤講師、⑥研修全体の6つの項目について、「大変満足している」「やや満足している」「あまり満足していない」「全く満足していない」を尺度とした4件法で行い、これらに加えて自由記述による感想を求めている。本研修の調査結果は図2である。

結果から、研修全体では全てが肯定的回答であり満足度が高いことがわかる。一方、「研修の構成と進め方」、「資料、教材」、「研修目的との適合」の項目で若干ながらも否定的回答がある。このことについて自由記述を確認すると、「新指導要領のポイントについては、もっと聞きたかったです！！」、「新学習指導要領のポイントについては、急ぎ足だったので、もう少し詳しく話を聞けると良かった。」との回答が得られている。2年目研の内容が教育論文作成に関するものを中心として構成されているため、他の内容については時間配分も含めて改善する必要があると考えられる。

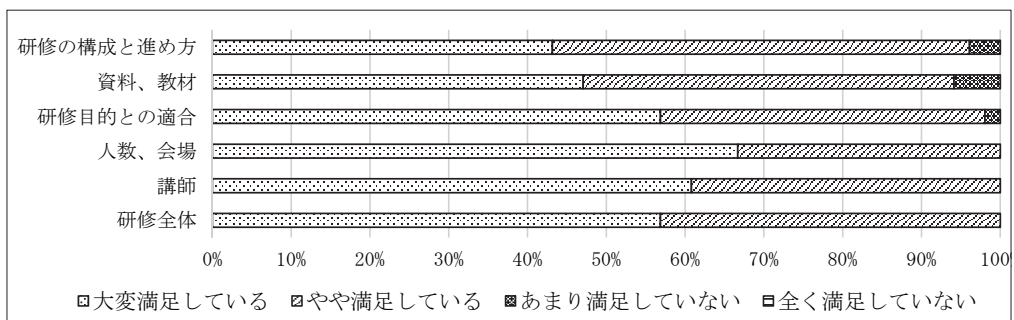


図2：教職経験2年目研修における満足度アンケートの回答の割合

自由記述では、主に以下のような感想が述べられている（下線は筆者加筆）。

- ・ 他の学校の先生方と論文について話すことで、自分の考えをより深めることができ、改めるきっかけとなった。実践の見直しにもなった。
- ・ 改めて勉強不足を感じる。「情報、知識を取り入れるアンテナを伸ばさなければ」と思った。



初心に戻る良い機会となった。

- ・ 2年目研修ということで論文を書く意識を高めることができました。他の先生方から刺激を頂いたので、これからしっかりがんばりたいと思います。
- ・ グループ協議は、現在の進み具合や悩みなどを共有できとても良い時間でした。
- ・ 論文の進め方について、学校の先生方に相談してはいますが、今日、中間報告を通してより考えが深まりました。実践を進めていきたいと思います。
- ・ 構想の書き方がとても参考になった。論文のための授業ではなく、生徒のための授業をしっかり行っていきたい。

教育研究の報告では、個別の検討とグループでの協議を手法として用いている。前述の初任研でのケースメソッドと同様の感想が多く、他との協議から自らの教育に対する視野を広げ、新たな気づきを得ていることが把握できる。ただし、自らの教育実践に関することの協議を行っていることが初任研との相違点である。このことから、本研修は、指標の「学ぶ意欲 素直さ・謙虚さ」と関連していると考えられる。

### 5 教員育成指標を用いた調査

指標による教員に求められる資質・能力の状況を把握するために、市センターで指標を用いた調査を実施した。調査は、2018（平成30）年度の初任者と2年目教員に実施した。調査項目は、初任者に対しては教員養成課程での学びの教育現場における活用を確認するために、指標が示す「養成期」のステージの指標を用いて33問、2年目教員には指標の「能力育成期（1～5年）」のステージを用いて29問とし、それぞれ4（あてはまる）から1（あてはまらない）を尺度とする4件法で行った。なお、それぞれの調査項目は指標が示す資質・能力を細分化して作成した。また、調査は初任者に対しては2018（平成30）年8月23日（木）の第10回初任研で、2年目教員に対しては同10月30日（火）の第2回2年研の実施日で実施した。初任者への調査での資質・能力別の平均は図3である。

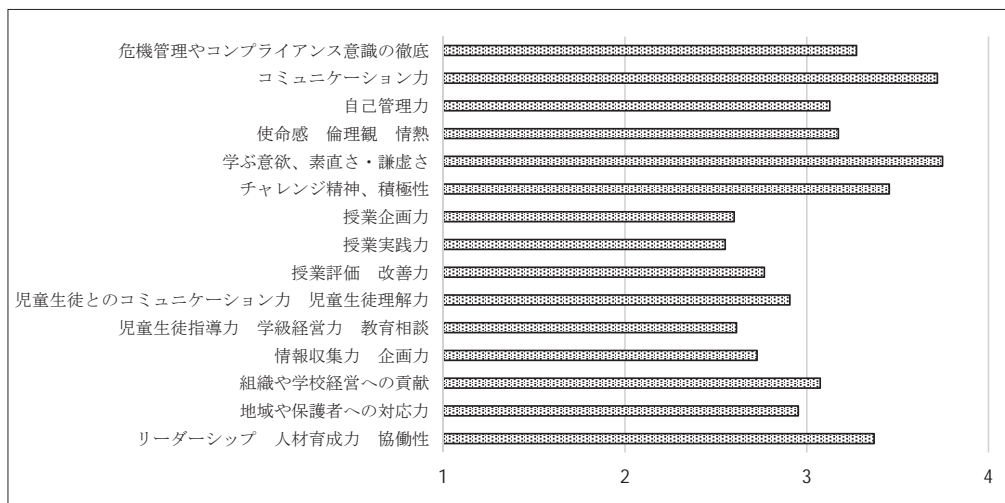


図3：初任者の資質・能力別の平均

結果から、多くの資質・能力で平均値が肯定的であるものの、「授業企画力」「授業実践力」及び「児童生徒指導力 学級経営力 教育相談」の平均値はそれぞれ2.6でやや中立的である。初任者が4月から学校現場で勤務し教育実践を行う中で、授業と生徒指導に課題を感じていると捉えることができる。一方、「教員としての基本姿勢」の領域では、養成期での学びが十分に生かされているものと考えられる。

次に、平均値の低い資質・能力について、質問項目から検討する。

まず、「授業力」の領域に関するものである。「授業企画力」に関する回答の割合では、「学習指導要領の理解」及び「学習指導要領を踏まえた授業イメージ」の項目で肯定的回答は50%を超えている（図4）。ただし、後者については否定的回答が約半数である。このことから、学習指導要領の更なる周知が必要であり、その内容を実現するための指導事例の提示や学習指導案作成の実践などが必要であると考えられる。

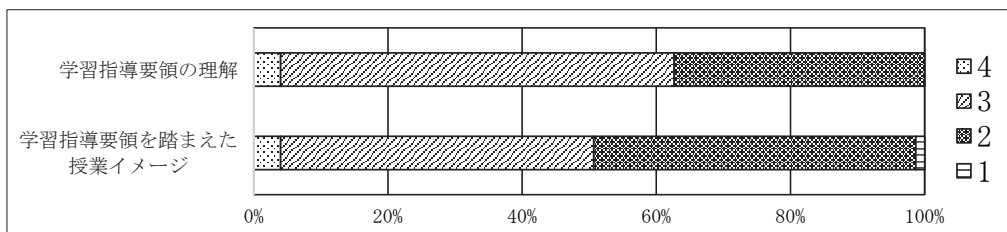


図4：初任者の「授業企画力」における回答の割合

初任者に対する調査で最も平均値の低い「授業実践力」の資質・能力に関する項目の回答結果は図5である。

「授業実践力」の資質・能力の指標では、授業の基礎である板書、発問、指示が示されている。回答の割合から、「指示のスキル」は肯定的回答の割合が60%を超えており他の項目よりも多くの初任者が身につけているスキルであると把握できる。一方で、「板書のスキル」と「発問のスキル」では肯定的回答の割合が50%前後であり、スキル定着の度合いが低いと考えられる。これらより、養成段階における学びを教育現場で実践する中で、学びと実践を関連させることに困難を感じる初任者がいると推察される。このことは、初任者研修改善への大きな示唆であり、教師としての基本である授業の基礎を研修の内容として取り上げる必要があると考えられる。

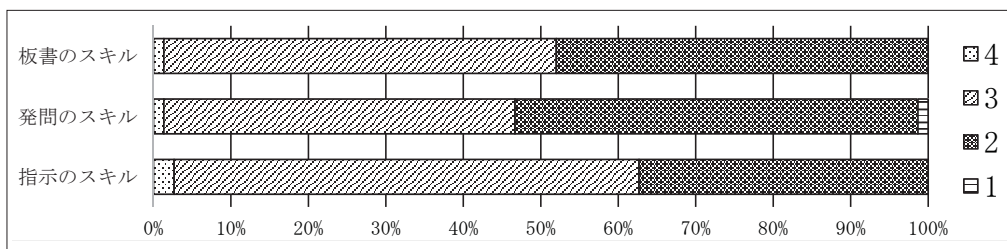


図5：初任者の「授業実践力」における回答の割合

「児童生徒理解・指導力」の資質・能力における、「児童生徒指導力 学級経営力 教育相談」の項目に対する回答の割合は図6である。

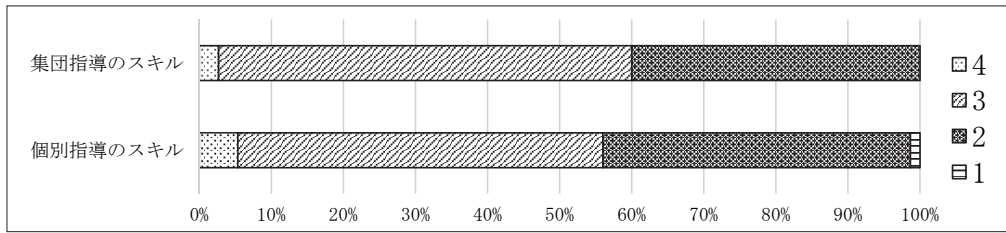


図6：初任者の「児童生徒指導力 学級経営力 教育相談」における回答の割合

この項目では、集団指導と個別指導のそれぞれのスキルの理解と習得が示されている。結果では、約40%の否定的回答が得られた。調査実施日が採用されて約5カ月であるということもあり、養成期の学びと学校現場のギャップを感じる時期であると考えられる。集団、個別それぞれの指導における基礎的なスキルの更なる理解が初任者に求められる。研修講座の事例であるケースメソッドを取り入れた協議だけではなく、学校現場での実践をもとに校内研修の充実を図る必要がある。

2年目教員に対する調査結果は図7である。

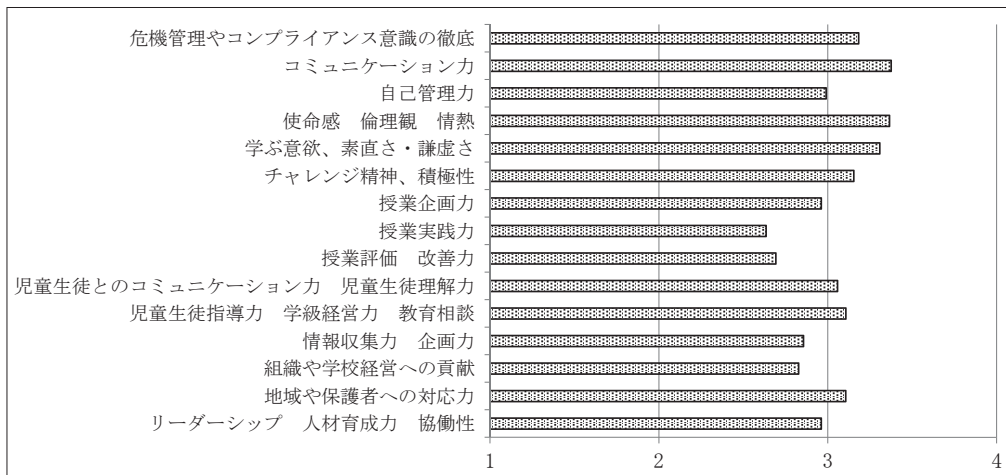


図7：2年目教員の資質・能力別の平均

結果から、「授業実践力」の平均が2.6、「授業実践力」は2.7であり、他と比較するとやや否定的である。それぞれの資質・能力における調査項目での回答の割合は図8～9である。

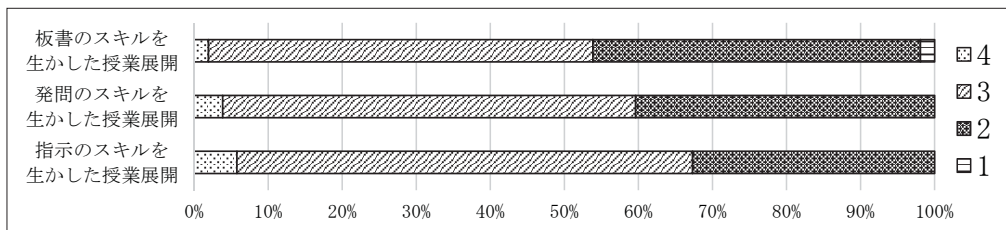


図8：2年目教員の「授業実践力」における資質・能力別の回答の割合

まず、「授業実践力」では、指示のスキルに関する肯定的回答が最も多く、次に発問、板書と続く。このことから、板書のスキルが課題であると確認できる。授業展開では板書、発問、指示のスキルをバランスよく用いる必要があるため、板書、発問、指示の関連性が十分に習得されていないことも考えられる。初任研ではこれらのことを校内研修で中心に扱っているものの、それが十分ではないことがわかる。

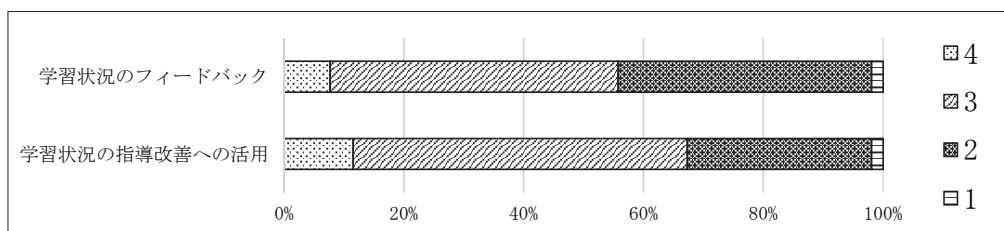


図9：2年目教員の「授業評価 改善力」における資質・能力別の回答の割合

「授業評価 改善力」では、児童生徒へのフィードバックが課題である。学習状況の自らの指導改善への活用とともに、児童生徒と評価結果を共有しながら児童生徒自身の学習への改善の提案を行う必要があると考えられる。

以上の初任者と2年目教員の結果から、指標を基にした課題を検討する。

調査結果から、両者に共通した課題は「授業力」の領域であり、「授業実践力」の資質・能力であることが把握できる。授業を行う上で基本となるスキルに対して初任者、2年目教員のどちらも否定的回答の割合が高いことは、他の項目よりも個々の授業力に対する捉え方が厳しいものであると考えられる。日々の教育実践の中で最も多くの時間を費やす授業に対して、若手教員が真摯に取り組んでいるとの捉えもできる。言うまでもなく、他の資質・能力も重要であるものの、これらの教員が困難に感じていることに対して、研修講座の改善が必要であると考えられる。

## 6 市センターにおける研修講座の改善

前述より得られた知見を踏まえて、指標を用いた研修講座の改善について検討する。

2019（平成31）年度より、市センターが実施する初任研は教職経験1～2年目の教員に対する「初期研修」の一部として実施する予定である。このことと指標を用いた調査を踏まえ、研修講座の改善を検討した。なお、初期研修では、従来の初任者研修の時数を2年間で実施するため、1年目の時数は校内研修、校外研修ともに減少する。また、このことに伴って、2018（平成30）年度採用の教員に対して2年研を次年度に行い、それ以降の2年目教員に対しては、初期研修の2年目としての校外研修が設定される。2年研の内容は教職経験3年目の教員に対して実施される予定である。

従来の初任研では、「教科指導の進め方」の講座により各教科の具体的な指導法についての研修を実施してきた。一方、指標を用いた調査から、「授業力」に関する資質・能力の項目が初任者と2年目の教員の課題であることが確認された。この課題解決のために初任研の改善が必要である。また、研修講座のアンケート調査から、協議形式の研修講座に対する満足感が高い。これらを踏まえ、指標による調査で課題であると捉えられる「授業実践力」に含まれる「板書

のスキル」と「発問のスキル」に焦点を絞った研修講座である「先輩教師に学ぶ①（授業の基礎・基本）」を設定する予定である（図10）。これに加えて、ケースメソッドを活用して実施している研修講座を継続して実施する。このことから、初任研では「教員としての基本姿勢」「授業力」「児童生徒理解・指導力」の資質・能力に関連する研修講座が設定される。ただし、すべての項目が網羅されているものではないため、研修計画を俯瞰して指標との関連を再度確認する必要がある。また、2019（平成31）年度に実施する2年研においても「授業力」に関する研修が必要である。これまで新学習指導要領の周知の一環として実施していた第2回研修の「新学習指導要領のポイント」を「学習指導の基礎・基本を生かした授業改善」として変更し設定することとしている。

これらの研修講座の改善は、2018（平成30）年度の初任者、2年目教員への調査結果から設定したものであるため、今後の検証が必要である。

2018(平成 30)年度							
回	期日	形態	会場	内容			
5	6月22日(金)	小中	市教育情報研修センター	生徒指導	特別支援教育	接遇	ICTの効果的な活用
10	8月23日(木)	小中	市教育情報研修センター	学校教育と危機管理①(健康教育)	学校教育と危機管理②(情報セキュリティ)	保護者対応(ケースメソッド)	先輩教師に学ぶ①

↓

2019(平成 31)年度							
回	期日	形態	会場	内容			
3	6月(予定)	小中	市教育情報研修センター	生徒指導	特別支援教育	健康教育と危機管理	保護者対応(ケースメソッド)
4	7月(予定)	小中	市教育情報研修センター	社会人のマナー講座	情報教育とICT機器の活用	先輩教師に学ぶ①(中堅教諭合同)(授業の基礎・基本)	先輩教師に学ぶ②(中堅教諭合同)(教育実践の課題解決に向けて)

図10：初任者研修の改善

## 7 おわりに

本稿では、教員育成指標を用いた教職大学院での授業並びに市センターでの研修講座の改善に関する実践事例を検討してきた。教職大学院では、2018（平成30）年5月に公表された「宮崎県教員育成指標」を踏まえた試行的な授業実践として、院生への周知と指標を巡る課題探求の役割を果たした。今後は単発の授業やシラバス改善にとどまらず、指標をもとにした教職大学院のカリキュラム改革が必須となる。

また、市センターでは、指標をもとにしたアンケート調査を通じて、初期教員の研修課題を探索し、次年度に向けた改善に取り組んでいる。だが今回の実践事例では、担当者レベルの工夫改善にとどまっており、今後は「教員育成協議会」等を通じて、教育委員会と大学が一体的に教員の養成と研修を進められることがより一層求められる。

## 註

(1) 校内研修は、「基本研修」と「授業研修」で構成されており、その時数と内容は次のとおりである。

① 基本研修（50時間）

「基礎的素養」、「学級経営」、「生徒指導」、「教科指導」、「道徳」、「特別活動」及び「総合的な学習の時間」の領域について、指導教員を中心に観察、作業等により実施される。

② 授業研修（70時間）

「研究授業」、「示範授業」（指導教員の授業による研修）、「模範授業」（指導教員以外の教員の授業による研修）、「授業研究」により構成される。

(2) 市センターが行う研修の分類と区分は以下のとおりである。

① 研修の分類

- ・ 悉皆研修…その担当や職のすべての職員が受ける研修
- ・ 指定研修…各学校から決まった数の職員が受ける研修
- ・ 希望研修…研修を希望する職員が受ける研修

② 研修の区分

- ・ 基本研修…法定研修や経過研修のように教職経験年数により参加者が定められた研修
- ・ 職能研修…職、主任、担当等の役職により参加者が定められた研修
- ・ 教科等研修…教科等内容の指導に関して構成された研修
- ・ 教育課題研修…今日的な教育的課題に対応するため特定の領域や内容で構成された研修
- ・ 重点課題研修…本市の喫緊の課題解決のために3年間で受講する研修

## 引用・参考文献

- 中央教育審議会(2012)「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」
- 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）」
- 文部科学省(2017)「新しい学習指導要領の考え方－中央教育審議会における議論から改訂そして実施へ－」（[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/new-cs/\\_icsFiles/afiedfile/2017/09/28/1396716\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/_icsFiles/afiedfile/2017/09/28/1396716_1.pdf) 平成30年12月27日最終アクセス）
- 片山弘喜、湯田拓史、山本真司、押田貴久（2018）「指導主事の業務改善と大学の支援－新たな研修開発に向けた実践から－」『宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター研究紀要』26号、pp.183-194
- 国立大学協会WG（2018）「教員の養成及び研修に果たす国立大学の使命とその将来設計の方向性」
- 宮崎県教育委員会(2018)「宮崎県教員育成指標」
- 宮崎市教育委員会(2018)「平成30年度初任者研修の手引き」