Ⅴ　教職研修課の研究

〔　研　究　主　題　〕

教職員のニーズを踏まえた効果的・効率的な研修の構築に関する研究Ⅲ

1　調査目的

平成24・25年度の調査研究において，「学び続ける教師」となるための効果的なフレッシュ研修（初任校研修）の在り方について報告した。

平成26・27年度は，教育の動向や本県の課題，教職員のニーズ等を踏まえた経験年次別研修の改善・充実について調査研究を進めてきた。「学び続ける教師」を育成するために，経験年次別研修の効果等を分析し，ＰＤＣＡサイクルによる研修の充実・改善を図るとともに，経験年次別研修に係る学校の指導体制を紹介することで，更なる指導力の向上と新たな意識の高揚を図る研修の充実を目指す（**図１**）。

2　調査方法等

(1)　フレッシュ研修の実施状況把握
- 平成26・27年度対象者の校外研修後の評価票分析
- 巡回訪問による聞き取り調査
- 研修報告書分析

(2)　ステップアップ研修の実施状況把握
- 平成25・26年度対象者の事前・事後自己評価及び校外研修後の評価票分析
- 平成26・27年度対象者へのアンケート調査
- 巡回訪問による聞き取り調査
- 教育事務所への聞き取り調査

(3)　パワーアップ研修の実施状況把握
- 平成26・27年度対象者の校外研修後の評価票分析
- 平成25・26年度対象者の事前・事後自己評価及び校外研修後の評価票分析

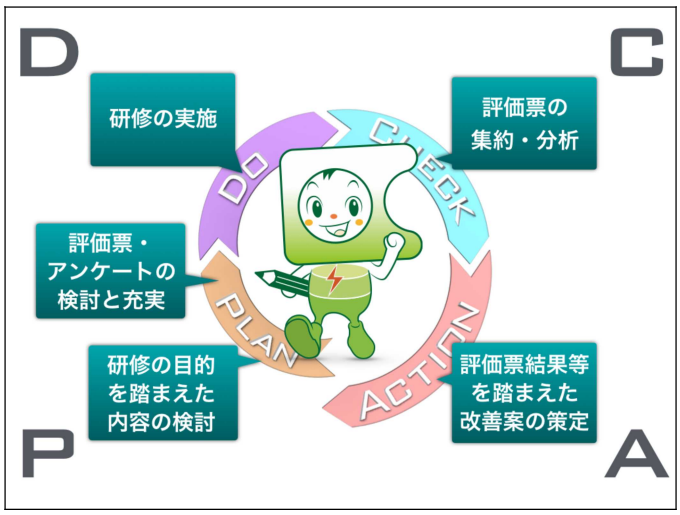


図１　経験年次別研修の充実を図るためのイメージ

3　調査結果及び結果を踏まえた改善策

(1)　フレッシュ研修

ア　実施状況及び課題

フレッシュ研修においては，夏季休業中に「宿泊研修」と「地域貢献体験研修」を実施している。夏季休業中は他の研修・行事等が多く，研修時間や日程の確保が難しい状況である。

【フレッシュ研修巡回訪問聞き取り調査で出された意見より】

〔校外における研修に対する意見〕
- １年目の研修内容が，もう少し２・３年目研修に移せるとよいのではないか。
- 地域貢献体験研修については，８月の第２週まではどうしても実施しにくい状況があるため，２年目研修に移行してほしい。
- 地域貢献体験研修は，地域の特色を知ってから２年目でもよいのではないか。

〔初任校研修の制度（システム）への意見や要望〕
- １年目と２，３年目の研修内容・時間の差が大きい。３年間を見通し，研修内容の配分を検討することも必要である。
- 高等学校では夏期休業中に補充学習をしており，業務量は夏季休業中も授業日とさほど変わらない。補充学習のない日は，部活動の強化練習等も行うため，夏季休業中の研修もハードである。もう少し余裕をもたせた研修はできないか。

イ　改善策

「地域貢献体験研修」を，研修１年目から２年目へ変更

(2)　ステップアップ研修

ア　研究授業研修等の実施状況

研究授業研修等の指導については，管理職又は学年部・教科部による指導が中心であり，フレッシュ研修に比べ，全校体制による研修が実施できていない。

【平成26年度ステップアップ研修報告書より】※各校種より無作為30%抽出調査

	高等学校	特別支援学校
研究授業等研修に校内で関わった職員の割合	６．９％	４．０％

イ　校内研修の実施状況

・　１日の研修時間「３時間程度」という示し方が曖昧で，研修時間にばらつきがあった。

・　高等学校においては，「総合的な学習の時間」を「課題研究」による代替実施することもできるが，高等学校用「事前・事後評価票」の「総合的な学習の時間」の観点が，「課題研究」に対応できる表記となっていなかった。

・　対象者の事後評価において「事例研究研修」の評価が低く，研修効果を高めるためにも研修内容や方法を見直す必要がある。

ウ　校外研修の実施状況

・　校外研修全体に関する評価は，対象者全員が「満足」又は「おおむね満足」と回答しており，これまでの実践を振り返ったり，今後の取組への意欲を高めたりするよい機会となっている。

・　実施したアンケートの「ステップアップ研修で，どのようなことを身に付けたいと思いますか。」という問いに対しては，全校種において，「教科指導力を身に付けたい。」という回答が最も多かった（**図２**）。また，対象者，講師共に，「教科別指導」の時間延長の希望が強かった。

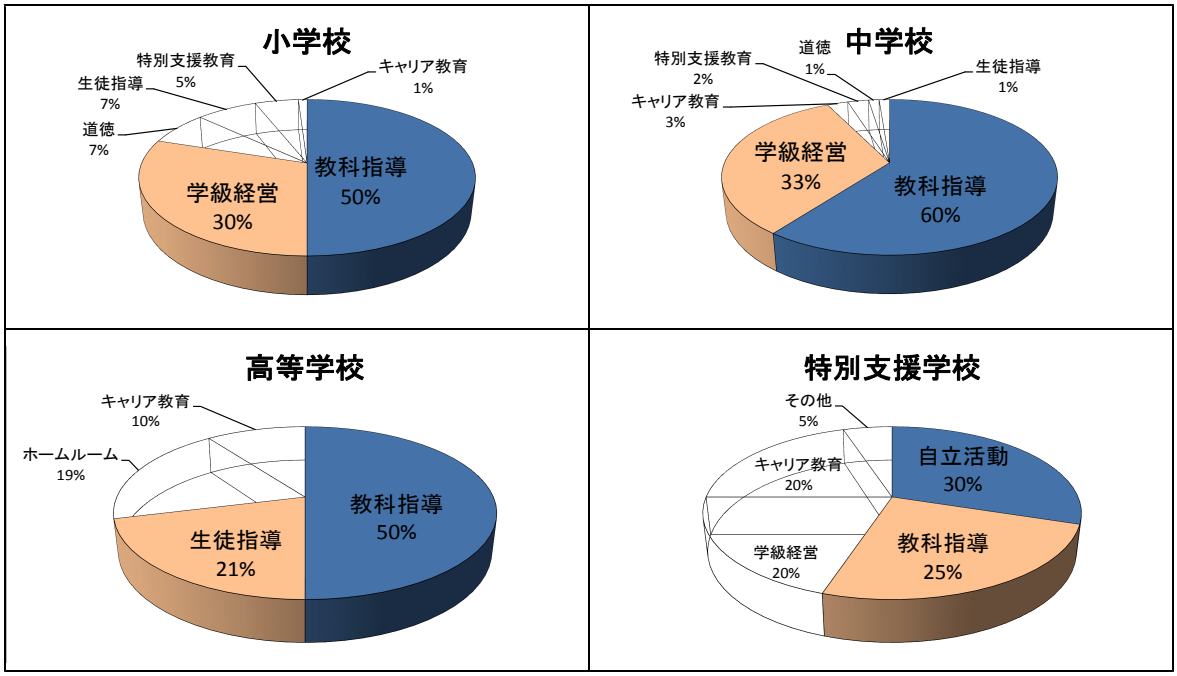


図２　ステップアップ研修で身に付けたい力

・　小学校の「教科別指導」の選択教科等について，受講者の要望や校内研修との連動，国の教育の動向等を踏まえ，「道徳」と「外国語活動」の開設を検討する必要があった。

・　教育センター実施による研修の講義「特別支援教育について」は，中学校・高等学校・特別支援学校の対象者全員を一斉に研修を実施していたが，特別支援学校の対象者から，より専門性が深まる内容の要望が多かった。

エ　改善策

(ｱ)　校内研修

・　実施要項を見直し，１日の研修時間「３時間程度」を，パワーアップ研修と合わせて「３時間（180分）以上」と変更

・　高等学校用「事前・事後評価票」の「総合的な学習の時間」については，「課題研究」にも対応できる「観点」へと変更

総合的な学習の時間	①　年間指導計画に基づいた教育課程の適切な実施
	②　題材の目標を踏まえた指導の工夫
	③　生徒の主体性を大切にした指導の工夫
	④　学校や地域の特性を生かした指導の工夫

⇩

総合的な学習の時間（課題研究）	①　年間指導計画に基づいた教育課程の適切な実施
	②　課題意識をもたせ，主体的に課題解決を図らせるための指導の工夫
	③　学習状況の的確な把握と個に応じた適切な指導・助言
	④　実態に則し，評価規準に基づいた指導と評価の一体化

・　「事例研究研修」については，対象者の課題解決につながり，より主体的な研修となるよう内容を検討

(ｲ)　校外研修

a　教育センターにおける研修（中・高・特）

これまで全校種一斉に実施していた講義「特別支援教育について」を，中学校・高等学校と特別支援学校の対象者に分けて実施

b　教育事務所における研修（小）

校内研修との連動や国の教育の動向等を踏まえ，「教科別指導」の選択教科等に，「道徳」，「外国語活動」を追加（講師用指導資料を作成し，各教育事務所に提供）

c　「学び続ける教師として」の導入

「学び続ける教師」としての意識の高揚を図るため，これまでの取組の成果と課題及び改善策をＡ４用紙１枚にまとめ提出

(3)　パワーアップ研修

ア　実施状況及び課題

パワーアップ研修においては，夏季休業中に，「共通研修（２日）」，「講座選択研修（３日）」，「課題研修Ⅱ（５日）」，「地域貢献体験研修（２～３日）」を実施しているが，研修時間や日程確保が難しいとの回答が多かった。

イ　改善策

「課題研修Ⅱ」の実施期間を，「課題選択研修」終了後１か月以内から５か月以内へ変更

4　ステップアップ研修への取組実践例

(1)　効果的な校内指導体制例

・　管理職のリーダーシップの発揮による全校体制の確立
・　学年部，教科部を中心とした指導体制の確立
・　フレッシュ研修と連動した研修体制の確立
・　校内における自主研修会の実施

(2)　成果を挙げている高等学校の例

ア　評価票からの変容

・　事前自己評価票（２．５７）→事後自己評価票（２．８６）に評価向上

特に，教科指導において，②「単元（題材）の目標を踏まえた指導の工夫」，③「生徒の実態の適切な把握と分かる授業の展開」の観点については，評価２から４に向上

・　管理職からの評価

生徒の学力向上に向け，創意工夫した授業改善を行うなど，自己の課題解決を図るた

め，本研修とリンクさせながら積極的に取り組んでいた。生徒の主体的・協働的な授業スタイルが確立しつつある。

イ　研修成果の還元

・　生徒の学力が向上しつつあり，諸調査に成果も現れた。その結果，県内外から多くの先生方の訪問を受けたり，積極的に授業も公開したりしている。また，後輩の先生方の模範となり，若手教員の中心的な存在である。

５　「学び続ける教師」を育成するために

「フレッシュ研修」及び「パワーアップ研修」は法定研修であり，国の研修モデルに従って，時間をかけて幅広い研修が可能である。一方，「ステップアップ研修」は本県独自の研修であり，研修内容及び期間等が限られているため，フレッシュ研修やパワーアップ研修に比べ，研修に取り組む対象者及び教職員一人一人の意識が高まりにくい現状がある。

しかしながら，ステップアップ研修は，フレッシュ研修とパワーアップ研修における学びをつなぎ，「学び続ける教師」としての意識を継続させるための大切な役割を担っている。

また，５年間の教職経験を積み，各学校の中核となりつつあるこの時期に，経験年次別研修として校外研修を受講し，研修内容を自校の教育活動に還元することは，学校の教育の質を高めるとともに，児童生徒の生きる力の育成に寄与するものである。

その意味においても，ステップアップ研修の充実を図ることは，指導力の向上と新たな意識の高揚を図りながら「学び続ける教師」を育成するための大切な要件である。

６　まとめ

経験年次別研修の充実を図るために，アンケートや聞き取り調査等を実施しながら研修の効果等を分析し，研修内容や指導体制の工夫・改善を図ってきた。特に，ステップアップ研修については，限られた期間の中でより効果的・効率的な研修となるよう様々な改善を図った。その結果，ステップアップ研修対象者の研修内容が，児童生徒の学力向上につながるなど学校全体によい影響を及ぼしている事例も見られるようになった。

経験年次別研修の有無に関わらず，教師は常に研修と修養に努める義務があり，教育の不易と流行を追い求める姿勢が大切である。「学び続ける教師」となるためには，教職員一人一人が未来を担う児童生徒を育てているという自覚をもつとともに，経験年次別研修が，それぞれ単独で実施されるという意識で研修を捉えるのではなく，点から線へ各研修をつなぎ，教職員一人一人のライフステージに応じた資質・能力が高まるよう努めなければならない（**図３**）。そのような教職員を育成するため，今後も，本県の課題，国の教育の動向や対象者のニーズ等の把握に努め，関係各課と連携しながら，経験年次別研修をより充実したものにしていきたい。

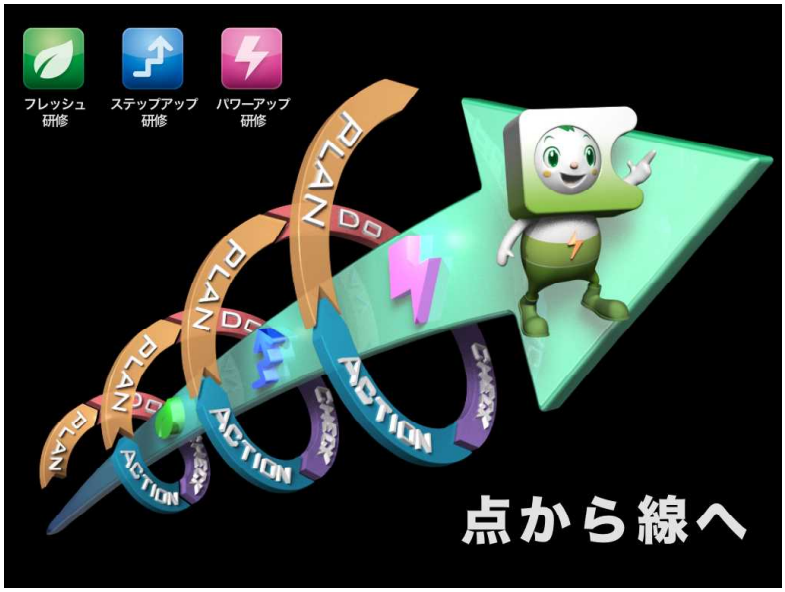


図３　連動する経験年次別研修のイメージ図

【平成27年度調査研究発表会】

調査報告

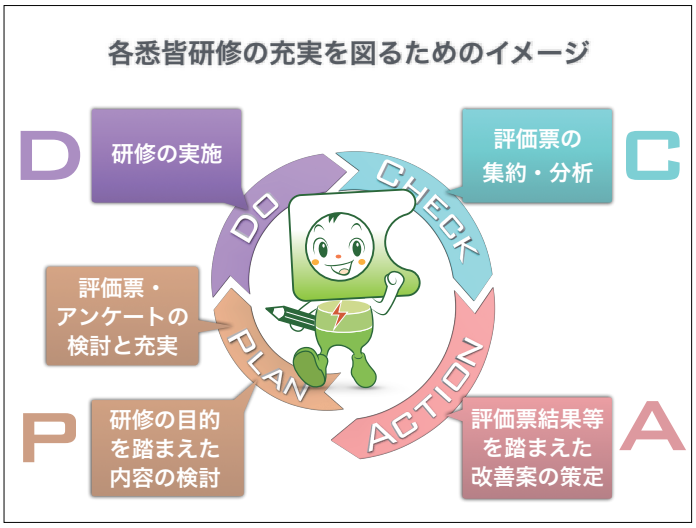
教職員研修に関する調査報告

教 職 研 修 課

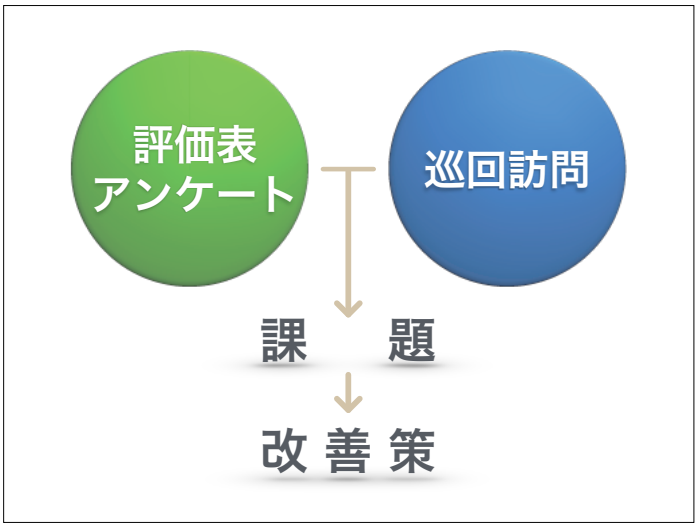
鹿児島県総合教育センター

1

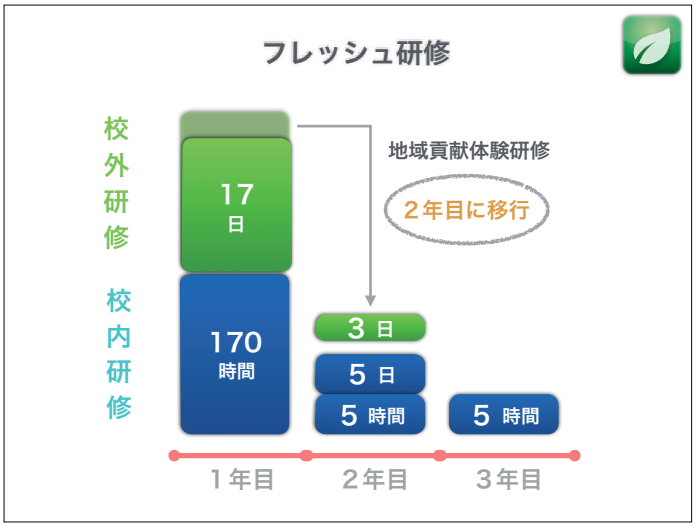
2



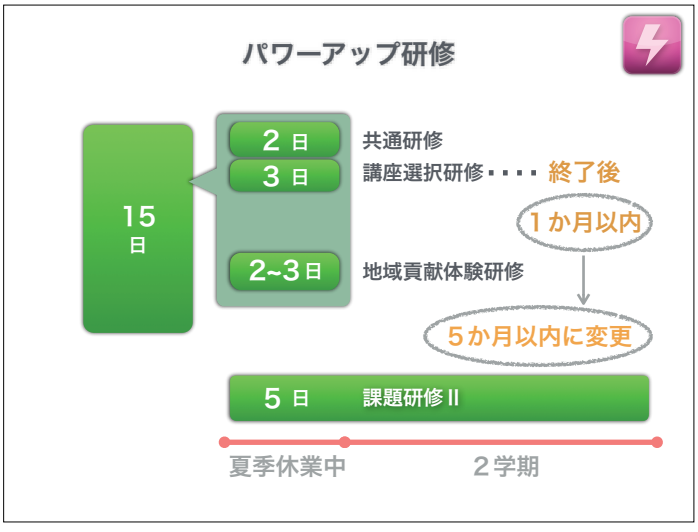
3



4



5



6

ステップアップ研修の課題等

校内研修
- ■１日の研修時間「３時間」の認識差
- ■ 高等学校の「事前自己評価票」の観点

校外研修
- ■ 講義「特別支援教育について」の形態
- ■ 小学校の「教科別指導」への追加要望

7

自己評価票の観点（高等学校）

総合的な学習の時間
- ② 題材の目標を踏まえた指導の工夫
- ③ 生徒の主体性を大切にした指導の工夫
- ④ 学校や地域の特性を生かした指導の工夫

総合的な学習の時間（課題研究）
- ② 学習意識をもたせ，主体的に課題解決を図らせるための指導の工夫
- ③ 学習状況の的確な把握と個に応じた適切な指導・助言
- ④ 実態に則し，評価規準に基づいた指導と評価の一体化

8

小学校「教科別指導」の教科等の追加

教科別指導Ⅰ
国語，社会，算数，理科，＋道　徳

教科別指導Ⅱ
生活，音楽，図画工作，家庭，体育＋外国語活動

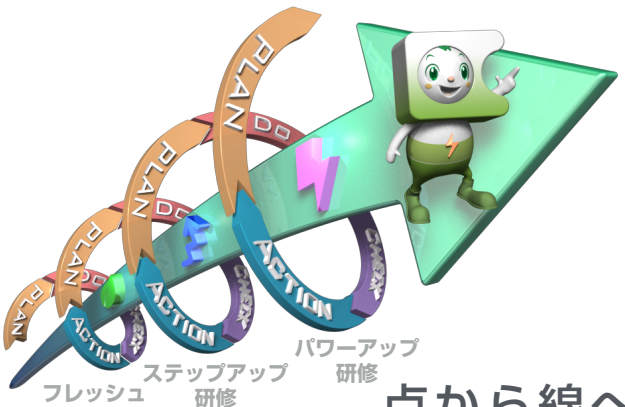
9

「学び続ける教師として」

苦手なことから逃げずに，
子どもがより分かりやすい授業になるように，
研修に参加したり，周りの先生方から教えて頂いたりして，
次はパワーアップ研修に臨みます。

10

経験年次別研修充実のイメージ図



点から線へ

11

新しい自分発見教育センターで…

～学びの一歩，還元の二歩～

鹿児島県総合教育センター

12