

ミドルリーダー育成のための効果的な研修の在り方について

- 「メタ研修」の手法を利用して -

高校教育研修課 指導主事 高橋 信之

はじめに

公開授業や授業研究会等の効果的な校内研修の実施をととして、授業改善に対する学校全体の意識の向上を図ることが求められている。そのためには、公開された授業をもとに、授業者と参観者が共に授業改善の視点を得られるような授業研究会を組織的に企画・運営していくミドルリーダーの役割が重要である。

平成 19 年度に当所が実施した研究「校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムについて」では、効果的な校内授業研究を企画・運営できるミドルリーダーには、確かな学力をはぐくむ授業についての知識や授業評価を生かした授業改善のスキルと、同僚教員とのコミュニケーションを積極的にとり、学年間や校務間のつながりを積極的に行いながら、自校の実態に応じた授業改善の取組を組織的に推進するリーダーとしての資質を身に付けることが必要であることを示した¹⁾。そして、校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムを作成する上で、その内容に取り入れれば効果的であると考えられる要素として、「研修と勤務校での実践との有機的な連携」、「ワークショップ型研修の実施」、「『メタ研修』の実施」の 3 点を提案した²⁾。

「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」では、平成 19 年度の研究成果を具体化し、授業評価を生かした授業改善の知識やスキルを身に付けるための研修を実施するとともに、県立高等学校を会場に設定して、当該校の受講者が企画・運営した実際の校内研修に他の受講者が参加することにより研修そのものを対象として行う研修、すなわち「メタ研修」の手法を利用した研修を実施した。

本研究では、「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」において、授業研究を組織的に推進するミドルリーダーとしての資質・能力の向上を図るために実施した「メタ研修」の手法を利用した研修の有効性について研究し、ミドルリーダーとしての資質・能力の向上を図るための効果的な研修の在り方を提案する。

1 教科研修リーダーとは

本県では、平成 15 年度から平成 17 年度の 3 年間、学力向上フロンティアハイスクール事業を実施し、学校や生徒の実態に応じて学ぶ意欲も含めた学力の向上に総合的に取り組む研究を進めた。この事業では、授業の改善を主眼に置いた学力向上策を「確かな学力向上のための 3 つの提案」(表 1)としてまとめている³⁾。その結果、学力向上を図るためには、生徒の学ぶ意欲を高める授業を実施することが効果的であるということが明らかになり、各校において学ぶ意欲の向上を目指した授業改善等に取り組むこととなった。

その後、平成 18 年度から平成 20 年度の 3 年間、学力向上フロンティアハイスクール事業の成果を受けて、それをさらにステップアップすることを目指し、学力向上ステップアップハイスクール事業が実施されている。この事業では、「確かな学力向上のための 3 つの提案」をより具体化したものとして「8 つの取組」(表 2)を示し、各高等学校が学力向上に取り組む際の具体的な活動の目当てとなるようにした⁴⁾。

そして、平成 19 年 3 月に、学力向上ステップアップハイスクール推進協議会は「ひょうごの授業を充実させる視点と取組」を発表した。そこでは、学力向上を図るた

表 1 確かな学力向上のための 3 つの提案

高校生の生活実態、学習状況等の調査を行う
高校生の学ぶ意欲を育む授業の改善を行う
高校生の学ぶ意欲を育む評価方法の改善を行う

表 2 8 つの取組

生徒の生活実態及び学習状況等調査を実施する
学校外に参加対象を広げた授業研究を実施する
シラバスを作成し、ガイダンス機能を充実させる
教科等と連携した総合的な学習の時間を展開する
生徒の実態等に応じた指導内容・指導方法等を開発する
評価規準・基準の作成により指導と評価を一体化する
生徒による授業評価を取り入れた授業改善を実施する
生徒に学習習慣や学習規律を確立させる

めには、生徒の学ぶ意欲を高める授業を実施することが効果的であり、教員は常に日頃の授業を見直し、学ぶ立場に立った工夫・改善を行うことが必要である。また、学力向上の取組においては、地域の実態や生徒の実態を踏まえて、各学校の特色を生かしながら、学校全体として学力向上に取り組むことが必要であるとしている。そして、学校全体として学力向上に取り組むためには、学校の教育目標から考えて、生徒にどのような学力を身に付けさせるのか、その学力を実際のどの授業でどのように身に付けさせるのかということについて、学校全体で議論し、共通理解を図った上で学力向上に取り組むことが重要であるとしている⁵⁾。

また、佐藤真は、授業改善を図る校内研修の在り方として、「中核的指導的な役割を果たす教員を中心に、組織体として校内研修を活性化させ、学校が総体として全教師の指導力・授業力を向上させることが今求められている」と指摘している⁶⁾。各学校が「中核的中堅教員」を中心とした組織的な校内研修を実施することにより、授業の指導力を向上させることが重要であるとの指摘である。

すなわち、学力向上の取組には、生徒の学ぶ意欲を高める授業を実施することが効果的であり、学校として全職員の共通理解のもとで、授業改善に組織的に取り組まなければならない。そのためには、各学校で中心となって学力向上の取組を推進する教員の役割がきわめて重要となる。本研究では、「学力向上に向けた校内における授業研究を組織的に推進することのできる資質と能力を備えたミドルリーダー」のことを、教科研修リーダーと定義する。

2 教科研修リーダーに求められる資質と能力

1では、「学力向上に向けた校内における授業研究を組織的に推進することのできる資質と能力を備えたミドルリーダー」のことを、教科研修リーダーと定義した。ここでは、授業研究のめざすもの、ミドルリーダー、主幹教諭の役割について確認し、教科研修リーダーに求められる資質と能力について考察する。

(1) 教科研修リーダーと主幹教諭

平成19年度に当所が実施した研究「校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムについて」では、「授業研究」と「ミドルリーダー」について次のように定義した。

「授業研究」とは、日常的に行っている授業を互いに見せ合う「公開授業」と「公開授業」の参観を通して気づいた点や課題を検討しあう「授業研究会」からなる。「公開授業」では、日常的に行っている授業を校内・校外の参観者に見せ、「授業研究会」では、参観を通して気づいた点や実践者自身の抱える課題を検討しあうことによって、その後の授業づくりへの具体的な視点を明らかにして、授業実践上の課題を共有化していくことが「授業研究」のねらいである。「授業研究」の実施によって、授業者に対して成果が還元され、授業の力量の向上と授業改善につながるとともに、その学校の教師集団全体の授業実践の改善につながることをめざしている⁷⁾。

また、「ミドルリーダー」とは、「学校ビジョン構築への参画と教育活動の推進」、「職場の活性化」、「同僚教員の指導・育成」、「学校外部との折衝・対応」の役割を担う「中堅教職員」であり、「同僚の教職員と、仕事に関するコミュニケーションを積極的にとる」、「学年間や校務間のつながりを積極的に引き受ける」、「自らの教育・指導のノウハウをオープンにし、若手を育てる」等の行動が期待されている⁸⁾。

平成20年4月に、本県では、主幹教諭の担当する校務が発令された。主幹教諭の担当する校務として、円滑な学校運営の推進等を図るため、学校運営の企画及び調整に関する校務、教務に関する校務、保健等に関する校務、生徒指導に関する校務、進路指導に関する校務、教職員の資質及び能力の向上に関する校務の6種類が例示され、それぞれの校務の責任者（グループリーダー）としての業務を担うと定められている。そこでは、資質向上担当主幹教諭の具体的な校務として、「校内研修計画の企画、実施」、「研究授業の推進」、「公開授業、授業評価の企画、実施」、「若手教員等の育成支援」が例示されている⁹⁾。資質向上担当主幹教諭に期待されている校務は、生徒の学力向上に資する授業改善、授業力向上による教員の資質向上である。これは、まさに教科研修リーダーに求められる資質、能力にほかならない。

(2) 教科研修リーダーに求められる資質と能力の向上を目指して

「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」の実施にあたり、次の 3 つの項目を講座のねらいとして設定し、教科研修リーダーに求められる資質、能力の向上を目指した。

ア 授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論を理解する

前述の学力向上ステップアップハイスクール推進協議会の「ひょうごの授業を充実させる視点と取組」には、学力向上に向けた取組の具体案として、授業においてどのような力を育てたいかについて具体的に明らかにすることによって、どのような力を評価しなければならないかを考えること、そして、評価結果によってさらなる指導・改善の充実を図り、指導と評価を一体化することの必要性が示されている。また、授業の形態に応じて授業評価シートを作成する等、授業研究における評価の方法を工夫・改善することの必要性が示されている¹⁰⁾。

教科研修リーダーには、生徒の学ぶ意欲を高める授業、確かな学力をはぐくむ授業について理解し、目指す授業に向けて的確に授業評価を行い、授業評価の結果を生かした授業改善の進め方を理解していることが求められる。

イ 公開授業や授業研究会を効果的にコーディネートする技能を習得する

前述の学力向上ステップアップハイスクール推進協議会の「ひょうごの授業を充実させる視点と取組」には、学力向上に向けた取組の具体案として、どのような生徒に、どのような教材を用いて、どのように指導するかを明らかにして授業を公開し、授業後、授業研究会を開催して意見を交換することの必要性が示されている¹¹⁾。

生徒の実態は学校によって異なるため、学力向上に向けた取組も、その目的や方法は学校によって異なる。教科研修リーダーには、授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論を活用し、勤務校の実態に応じた効果的な授業研究を企画・運営する力が求められる。

ウ 教員の意欲を高め、校内研修を組織的に実施して授業改善を推進する教科研修リーダーとしての資質と能力を高める

教科研修リーダーには、公開授業、授業研究会など、学力向上のための校内の研修を組織的に実施して、その成果を自校の授業改善に生かすことができる力が求められる。つまり、教科研修リーダーは、自らが公開授業を実施するのではなく、同僚に公開授業の実施と参観、授業研究会への参加を呼びかけて、授業研究会を企画・運営し、授業研究会では、参観した授業についての協議をとおして授業改善に向けた教員の意識を高め、学校の活性化を推進することが求められる。公開授業や授業研究会を授業改善に対する教員の意識向上へどのようにつなげていくか、そこに教科研修リーダーのミドルリーダーとしての役割が期待されている。

3 教科研修リーダーを育成するための効果的な研修プログラムの内容

当所が実施した「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」では、2 で述べた教科研修リーダーとしての資質・能力の向上を図るための研修プログラムを実施した。なお、研修プログラムの内容は、当所で実施した平成 18 年度、19 年度の研究の成果をもとに設定した。

平成 18 年度に当所が実施した「確かな学力を育成する授業づくりを目指した中堅教員研修プログラムの開発研究」では、授業評価シートの作成をとおして、受講者は授業評価に対する意識を高め、授業分析や授業評価の知識と理解を深めることができたこと、当所における研修と受講者の所属校での実践を交互に行い、PDCA サイクルを踏まえ、校内研修を組織的、計画的に実施することにより、次第に受講者の授業改善への理解が深まり、授業改善に向けた取組への意識が向上していったことがわかった¹²⁾。

平成 19 年度に当所が実施した研究「校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムについて」では、校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムを作成する上で、その内容に取り入れれば効果的であると考えられる 3 つの要素を提示した¹³⁾。その 3 つの要素について、簡単に説明する。

研修と勤務校での実践との有機的な連携：勤務校における実践を支援する研修、評価する研修、他の受講者

と互いに共有できる研修など、当所の研究講座で行った研修内容と受講者の勤務校における実践とを有機的に連携させることによって高い研修効果が期待できる。

ワークショップ型研修の実施：小グループで協議する、ワークシートや模造紙に考えをまとめる、考えをまとめた模造紙等を示しながらプレゼンテーションを行う、他の受講者の発表を聞いたり話し合ったりする等のワークショップ型研修の実施が効果的である。

「メタ研修」の実施：授業研究を組織的に推進するミドルリーダーとしての資質・能力の向上を図るための研修では、研修受講者自らが研究授業をするのではなく、自らが効果的だと思う方法で授業研究会を企画・運営し、その実践と手法を俎上にのせて研修することが有効である。研修についての研修、研修そのものを対象とした研修、すなわち「メタ研修」の実施が、効果的である。

本研究では、「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」の実施をとおして、特に「メタ研修」の手法を利用した効果的な研修の在り方に焦点をあて、ミドルリーダーの資質・能力の向上に対する「メタ研修」の研修効果について研究を行うこととした。

4 「メタ研修」の実施

(1) 「メタ研修」とは

「自らの思考や行動を客観的にとらえて、自覚的に処理する能力」のことを「メタ認知能力」という¹⁴⁾。「メタ」とは、「～についての、～に対する」という意味で使われる。

本研究では、受講者の一人が企画・運営する校内研修に、他の受講者が実際に参加することにより、実施した校内研修そのものを対象として、教科研修リーダーとしての校内研修の企画・運営の在り方について研修する研修のことを「メタ研修」と定義する。

図 1 は、「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」で実施した「メタ研修」の概念図である。

受講者の一人が、自分の勤務校を研修会場に設定して、自らが研究授業をするのではなく、自らが効果的だと思う方法で、公開授業と授業研究会からなる校内研修を企画・運営した。他の受講者は、会場校の教員とともに、その校内研修に参加した。授業研究会では、当該校の受講者の進行により、他の受講者は会場校の教員とともに、参観した授業について検討を行った。そのあと、受講者は、参加した公開授業と授業研究会の企画・運営の方法、効果的な校内研修の在り方等について協議を行った。

(2) 「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」の概要

当所で、現職教員研修講座として実施した「平成 20 年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」の概要を説明する。この講座は、ミドルリーダーとしての資質向上を目指した研究講座であるため、受講対象を 35 歳以上の高等学校教員とした。定員 15 名の講座を、20 名が受講した。受講者は、当所での研修と勤務校での実践とを交互に行うことで、研修内容についての理解をより深めるとともに、自校の実態に即して研修内容を実践できるように、年 3 回の研修を実施する研究講座として研修プログラムを設定した。

第 2 回研修において「メタ研修」の手法を利用した研修を実施することとし、その効果的な実施に向けて、第 1 回研修では受講者の授業研究の理論について理解を深めた。また、第 3 回研修では、第 1 回研修、第 2 回研修（「メタ研修」）での研修内容を踏まえて、各受講者が勤務校で 1 年間実践した教科研修リーダーとしての取組のまとめを行った。つまり、「メタ研修」に先立つ事前研修、事前研修から「メタ研修」までの勤務校における実践、「メタ研修」の実施、「メタ研修」実施後勤務校における実践、1 年間の実践をまとめる事後研修を一連の研究講座として実施した。（表 3）

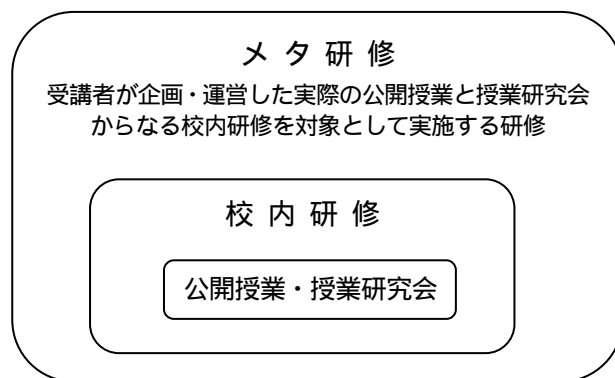


図 1 「メタ研修」概念図

ア 第1回研修

平成20年7月8日～7月9日に実施した第1回研修では、学ぶ意欲を高める授業の在り方について、また授業力の向上をめざした校内授業研究の在り方について、授業評価の進め方について、大学教員による講義、当研修所指導主事による演習・協議を実施した。演習・協議では、受講者は自校の授業研究の現状と課題について意見交換を行い、確かな学力をはぐくむ授業、学ぶ意欲を高める授業に必要な条件を授業評価の項目としてまとめ、授業評価シートを作成した。そして、授業評価シートを活用した自校の公開授業、授業研究会の実施について計画を立案した。

第1回研修終了後、受講者は、勤務校において公開授業、授業研究会の企画・運営を行った。その際、研修で作成した授業評価シートをもとに、自校の授業の実態に応じた改善を加えて、公開授業、授業研究会等で活用し、その成果と課題を実践レポートにまとめて、次の第2回研修の資料とした。

イ 第2回研修

平成20年10月31日に実施した第2回研修では、県立高等学校を会場として「メタ研修」を実施した。実際に公開授業と授業研究会からなる校内研修の一連の流れを体験することにより、受講者が教科研修リーダーとして各勤務校で校内授業研究を企画・運営するための実践的、具体的な視点を得ることをねらいとした。当該校の受講者が公開授業と授業研究会を企画・運営し、他の受講者は、授業を参観し、当該校の教員とともに授業研究会に参加した。その後、当該校の受講者が実施した公開授業、授業研究会の内容や運営の在り方について協議を行った。

「メタ研修」の実施にあたって、会場とした県立高等学校の受講者は、当該校の授業研究の現状、実態、授業改善に対する職員の意識等を他の受講者に説明するとともに、教科研修リーダーとして、自校の授業研究をどういう方向に持っていきたいか、職員の意識を踏まえて教科研修リーダーとして心がけていること、職員の意識を変えていくために意図的に行ったこと、本日の公開授業、授業研究会のねらい、企画・運営において工夫したこと等について発表を行った（表4）。

発表の後、受講者は、第4校時の授業を参観し、第5校時に参観した授業について会場校の教員とともに授業研究会を実施した。授業研究会の運営・進行は、会場校の受講者が全て行った。そして、第6校時に、受講者は、当日参加した公開授業、授業研究会からなる校内研修の運営方法等について、その成果や改善点を協議した。

表3 平成20年度 高等学校教科研修リーダー研究講座の概要

第1回	協議「授業研究の現状と課題」 - 自校の取組をととして - 講義「学ぶ意欲を高める授業づくり」 - 授業評価を生かした授業改善 -
	演習・協議「授業力の向上をめざして」 - 学ぶ意欲を高める授業とは - 演習・協議「授業評価の取組」 - 校内研修の活性化をはかる - 協議「組織的な授業研究の企画・運営」 - 教科研修リーダーの役割 -
第2回 (メタ研修)	発表「公開授業、授業研究会の企画と運営」 - 本校での工夫と実践 - 公開授業・授業研究会「学ぶ意欲を高める授業」 - 授業実践に学ぶ -
	演習・協議「効果的な校内研修の実施」 - 教科研修リーダーとしての取組 -
第3回	演習・協議「授業研究の成果と展望」 - 次年度の実践に向けて - 講義「組織的な授業研究による学校の活性化」 - 確かな学力をはぐくむために -

表4 「メタ研修」実施校の受講者による発表内容

- 1 県立A高等学校の授業研究の現状、実態
 - ・授業研究、授業改善に対する職員の意識
- 2 県立A高等学校の授業研究のめざすもの
 - ・教科研修リーダーとして、授業研究をどういう方向に持っていきたいのか
 - ・教科研修リーダーとして、今後職員の意識をどう変えていきたいか
 - ・めざす学校像、生徒像に向けた教科研修リーダーとしての信念
- 3 授業改善に向けた本年度の取組内容
 - ・「学力向上委員会」での問題提起
 - ・校務運営委員会での提案
 - ・職員会議での提案
 - ・本日の公開授業、授業研究会のねらい
 - ・ねらい達成に向けて準備したこと、企画・運営において工夫したこと
 - ・教科研修リーダーとして、授業研究を推進するにあたって苦労したこと、うまくいったこと、うまくいかなかったこと等

第2回研修終了後、各受講者は、自校の授業評価シートに改善を加えるとともに、公開授業、授業研究会を企画・運営し、改善を加えた授業評価シートを活用して授業研究に取り組んだ。そして自らが企画・運営した1年間の校内授業研究の取組の成果と課題、それをふまえた次年度への提案を実践レポートにまとめて、次の第3回研修の資料として提出するように求めた。

ウ 第3回研修

平成21年1月26日に実施した第3回研修では、受講者が勤務校で実施した授業研究や1年間の取組の成果と課題、次年度に向けた提案をまとめた実践レポートを持参し、その内容を互いに報告しあった。そこでは、各自の実践の成果と課題を互いに共有することで自校の取組へのヒントを得ることをねらいとした演習・協議を行った。受講者が、「メタ研修」での研修成果を、自校における取組の振り返りと次年度に向けた改善策に反映させることをねらいとした。最後に、「組織的な授業研究による学校の活性化」をテーマとして、大学教員による講義を行い、研究講座全体のまとめとした。

5 「メタ研修」の手法を利用した研修の効果

本研究では、第1回研修受講後、第2回研修（「メタ研修」）受講後、第3回研修受講後に受講者に対してアンケート調査を実施した。アンケート調査によって得られたデータや受講者の意見をもとに、「メタ研修」の手法を利用した研修の効果について考察する。

(1) アンケート調査の目的と方法

ア 第1回研修受講後に実施したアンケート調査

第1回研修受講後、20名の受講者を対象にアンケート調査を実施した。授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論の理解に対する研修効果と公開授業や授業研究会を効果的にコーディネートする技能の習得に対する研修効果を調査することを目的として、次の質問項目を設定した。

- ・授業評価の進め方について、指針を得ることができたか
- ・効果的な公開授業や授業研究会の進め方について、指針を得ることができたか
- ・自校の授業研究を推進するための指針を得ることができたか

イ 第2回研修受講後に実施したアンケート調査

第2回研修受講後に、公務で欠席の3名を除く受講者17名を対象にアンケート調査を実施した。高等学校を会場として実施した「メタ研修」の実施による、公開授業や授業研究会を効果的にコーディネートする技能の習得に対する研修効果、同僚教員の意欲を高め校内研修を組織的に実施して授業改善を推進する教科研修リーダーとしての意識の向上に対する研修効果を調査することを目的として、次の質問項目を設定した。

- ・効果的な公開授業や授業研究会の進め方について、指針を得ることができたか
- ・自校の授業研究を推進するための指針を得ることができたか
- ・教科研修リーダーとしてリーダーシップを発揮するための指針を得ることができたか

ウ 第3回研修受講後に実施したアンケート調査

第3回研修受講後、20名の受講者を対象にアンケート調査を実施した。「メタ研修」を受講した後に、それぞれの勤務校において公開授業や授業研究会を効果的にコーディネートする技能の習得に対する研修効果、全3回の研修受講後における教科研修リーダーとしての意識の向上に対する研修効果を調査することを目的として、次の質問項目を設定した。

- ・「メタ研修」では、受講後に勤務校で取り組むにあたっての指針を得ることができたか
- ・3回の研究講座と勤務校での実践をとおして、教科研修リーダーとしての指針を得ることができたか

それぞれの質問項目への回答は、「多くのことを得た」、「ある程度のことは得た」、「あまり得るものはなかった」、「なかった」の4つの選択肢から選択することとし、選択した理由について、「それはどんなことか。または、なぜか」を自由記述させた。

(2) アンケート調査の結果とその考察

ア アンケート調査の結果

第1回研修受講後に実施したアンケート調査の結果は、表5のとおりである。「授業評価の進め方について、指針を得ることができたか」に関しては、11人(55%)の受講者が、「多くのことを得た」と回答している。「効果的な公開授業、授業研究会の進め方について、指針を得ることができたか」に関しては、8人(40%)の受講者が、「多くのことを得た」と回答している。一方、「自校の授業研究を推進するための指針を得ることができたか」に関しては、「多くのことを得た」と回答した受講者は4人(20%)であった。

第2回研修(「メタ研修」)受講後に実施したアンケート調査の結果は、表6のとおりである。「効果的な公開授業、授業研究会の進め方について、指針を得ることができたか」、「自校の授業研究を推進するための指針を得ることができたか」、「教科研修リーダーとしてリーダーシップを発揮するための指針を得ることができたか」に関しては、それぞれについて8人(47.1%)、7人(41.2%)、6人(35.3%)の受講者が、「多くのことを得た」と回答している。

第3回研修受講後に実施したアンケート調査の結果は、表7のとおりである。「『メタ研修』では、受講後に勤務校で教科研修リーダーとして取り組むにあたっての指針を得ることができたか」に関しては、5人(29.4%)の受講者が「多くのことを得た」、11人(64.7%)の受講者が、「ある程度のことは得た」、1人(5.9%)の受講者が、「あまり得るものはなかった」と回答している。「3回の研究講座と勤務校での実践をとおして、教科研修リーダーとしての指針を得ることができたか」に関しては、11人(55%)の受講者が、「多くのことを得た」と回答している。

それぞれの質問項目に対する回答の理由について、自由記述によって得られた受講者の主な意見を、最後に資料として添付した。

表5 第1回研修受講後に実施したアンケート調査の結果1

項 目	1	2	3	4
授業評価の進め方についての指針	11人 55.0%	9人 45.0%	0人 0%	0人 0%
公開授業、授業研究会の進め方についての指針	8人 40.0%	12人 60.0%	0人 0%	0人 0%
自校の授業研究を推進するための指針	4人 20.0%	16人 80.0%	0人 0%	0人 0%

表6 第2回研修受講後に実施したアンケート調査の結果1

項 目	1	2	3	4
公開授業、授業研究会の進め方についての指針	8人 47.1%	9人 52.9%	0人 0%	0人 0%
自校の授業研究を推進するための指針	7人 41.2%	10人 58.8%	0人 0%	0人 0%
教科研修リーダーとしてリーダーシップを発揮するための指針	6人 35.3%	11人 64.7%	0人 0%	0人 0%

表7 第3回研修受講後に実施したアンケート調査の結果1

項 目	1	2	3	4
「メタ研修」受講後の勤務校での取組への指針	5人 29.4%	11人 64.7%	1人 5.9%	0人 0%
3回の研修講座と勤務校での実践をとおして、教科研修リーダーとしての指針	11人 55.0%	9人 45.0%	0人 0%	0人 0%

1 多くのことを得た 2 ある程度のことは得た 3 あまり得るものはなかった 4 なかった

イ アンケート調査結果の考察

アンケート調査の結果から、「授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論的理解」、「公開授業や授

業研究会を効果的にコーディネートする技能の習得」、「教員の意欲を高め、組織的に授業改善を推進する教科研修リーダーとしての資質と能力の向上」の3点について、「メタ研修」の手法を利用した研修の効果を考察する。

授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論の理解

第1回研修で実施したアンケートでは、11人(55%)が授業評価の進め方について多くの指針を得た、9人(45%)がある程度のことは得たと回答している。大学教員による講義や授業評価シート作成の演習、受講者同士の協議といった研修内容をとおして、受講者は、授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論の理解を深めることができたと言うことができる。

「授業評価についての考えを整理することができた」、「これまで授業評価シートには否定的であったが、授業改善を目的としてきちんと整備されると、有効なツールとして機能させることができると認識できた」、「教科を越えた取組も可能であることがわかった」といった意見から、受講者に対して、授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論に対する理解を深めるとともに、授業研究の取組についての視野を広げ、取組の方向性を与えることができたと言うことができる。

公開授業や授業研究会を効果的にコーディネートする技能の習得

第1回研修で実施したアンケートでは、効果的な公開授業、授業研究会の進め方について多くの指針を得られたとする回答が8人(40%)であった。また、第2回研修で実施したアンケートでの同じ質問項目に対する回答は8人(47.1%)であった。この結果から、受講者は、当所で実施した第1回研修、県立高等学校を会場として実施した「メタ研修」のいずれからも公開授業、授業研究会の進め方については、多くの指針を得ることができたと言うことができる。

しかし、第1回研修で実施したアンケートでは、自校の授業研究を推進するための指針に関して、多くのことを得たとする回答は4人(20%)と低かった。すなわち、第1回研修では、授業評価の進め方についての理論や公開授業、授業研究会の進め方についての指針は多く得られたが、自分が教科研修リーダーとして自校で授業研究を推進するための指針については、多くのことを得たとは言えない。

一方、第2回研修で実施したアンケートでは、自校の授業研究を推進するための指針に関して、多くのことを得たとする回答は7人(41.2%)となり、第1回研修よりもかなり高くなった。教科研修リーダーとしてリーダーシップを発揮するための指針に関して多くのことを得たとする回答も6人(35.3%)と高かった。すなわち、「メタ研修」の実施によって、公開授業、授業研究会の進め方についての指針を得るとともに、それを自校で効果的にコーディネートする技能の習得という点では、「メタ研修」の実施が有効であったと言える。

「メタ研修」受講後、受講者からは、「公開授業の企画・運営の方法について、具体的なイメージやノウハウが得られた」、「具体的な取組を聞くことができ、自校の授業研究を運営する上で大いに参考になった」、「公開授業の在り方について、考え方が変わった」、「実際に携わった担当者の声を直接聞き、公開授業、授業研究会に参加できたので、細部にわたってよく内容が理解できた」、「まずはお互いに授業を見合うことができ、授業について話し合える雰囲気を作るところから始めたいと思った」などの意見が得られた。

「メタ研修」の実施により、受講者は、他の受講者が企画・運営した校内研修に参加し、授業者の指導と生徒の学習の様子を実際に見たあとで、その授業の内容について、教科を超えて意見を交わし、そして、自ら体験した授業研究について、その企画・運営の方法について具体的な協議を行うことができた。「メタ研修」の手法を利用することで、受講者は、効果的な公開授業、授業研究会の企画・運営の方法について具体的に学び、教科研修リーダーとして多くの指針を得ることができたと言うことができる。

教員の意欲を高め、組織的に授業改善を推進する教科研修リーダーとしての資質と能力の向上

受講者は、当所で実施した講義、協議・演習を内容とする研修により、効果的な公開授業、授業研究会の進め方については多くの指針を得たが、教科研修リーダーとして自校の授業研究を推進するための指針については、それほど多くが得られなかったと回答していることは、先ほど述べたとおりである。これは、効果的な公

公開授業、授業研究会の進め方についての知識を理解していることと、それを自校で実践することとは、別であるということを示している。

第2回研修、第3回研修で実施したアンケートでは、「メタ研修」の受講により、「職員への啓発の仕方を学ぶことができた」、「仲間づくりの必要性を痛感した」、「話しやすい雰囲気づくり、自分から声をかけていく、研究会後の反応を大切にすることなどを学んだ」、「自分のできることをし、みんなに話し合いのきっかけを作っていこうと考えている」、「授業改善のヒントはむしろ他教科にあるのではないかと考えることができた」、「今後、教科を越えた公開授業、授業研究会をいかに実現していくかを考えたい」などの意見が得られた。つまり、「メタ研修」の実施により、受講者は、教科研修リーダーとして、公開授業、授業研究会からなる自校の校内研修を組織的に推進するための具体的な指針を得ているということがわかる。

また、3回の研究講座と勤務校での実践をとおして、教科研修リーダーとして多くの指針を得られたという回答は、11人(55%)であった。受講者からは、「工夫することにより公開授業の参観者は増える。授業を参観することで、何らかの気づきを得ることができることがわかった」、「授業改善に必要な知識・技能を身に付けることができ、授業改善への意欲がわいてきた。学んだことを学校で伝えて、学校を変えていきたいと考えている」などの意見が得られた。「メタ研修」に先立つ事前研修、事前研修から「メタ研修」までの勤務校における実践、「メタ研修」の実施、「メタ研修」実施後勤務校における実践、1年間の実践をまとめる事後研修を一連の研究講座として実施することで、受講者は教科研修リーダーとしての多くの指針を得たことがわかる。

なお、第3回研修で実施したアンケートでは、「メタ研修」受講後の勤務校での取組に対して、1名(5.9%)の受講者が、「メタ研修」から「あまり得るものはなかった」と回答している。そのように回答した受講者からは、「来年度は、教科内での研修や所属する分掌の会議、教育課程の会議等で提案をするなど、実践していきたい」、「勤務校で、(『メタ研修』の内容と)同じことをしなければならないのかと考えると気が重かった」などの意見が得られた。つまり、10月末に実施した「メタ研修」から、多くの指針は得たものの、それをすぐに自校での年度内の取組として反映することができなかったことが、その理由であると考えられる。

6 効果的な研修の在り方

「平成20年度 高等学校 教科研修リーダー研究講座」では、「メタ研修」の手法を利用した研修を実施した。本研究講座で実施した研修の効果についての考察から、主幹教諭等がミドルリーダーとして校務を効果的に遂行することができる資質と能力を育成するための研修の在り方について、「理論を学ぶ事前研修」、「参加的实践をとおして、同じ立場の他の受講者の実践から学ぶ研修」、「実践を振り返る事後研修」の3つの要素を提案する。

(1) 理論を学ぶ事前研修

教科研修リーダーとして、授業研究を組織的に推進するにあたって、受講者は、その拠り所となる授業評価を生かした授業改善の進め方についての理論やそれにもとづく効果的な公開授業、授業研究会の企画・運営の方法について理解を深めることが重要である。実践に必要な理論を事前研修として学ぶことにより、受講者の勤務校における実践を支援するとともに、授業改善に向けた方向性について受講者間の共通理解を図ることで、授業改善に向けた効果的な校内研修の在り方についての協議等の研修内容をより具体的なものとすることができる。

(2) 参加的实践をとおして、同じ立場の他の受講者の実践から学ぶ研修

無藤隆は、授業実践者である教師に「授業研究に関わる力をいかに養成するかが大切である」とし、「優れた助言ができる、また討議を活性化できる熟達の人たちはどんな点に注目し、どんな言葉遣いをするものか、参加的实践を通して学んでいく必要がある」と指摘している¹⁵⁾。

「メタ研修」は、この参加的实践を通して学ぶことを可能とする有効な研修手法であると言える。「メタ研修」では、実際に公開授業を参観し、参観した授業について授業研究会で検討した。その後、公開授業、授業研究会の企画・運営について協議する研修内容を実施した。参加的实践をとおして学ぶ機会が与えられる研修では、漠然と理解していたつもりの事柄に対して、具体的なイメージをもつこと、そして具体的に協議するこ

とができる。また、「メタ研修」の実施によって、教科研修リーダーとして同じ立場で実践する他の受講者の実践から、多くを学ぶことができた。つまり、それぞれの勤務校で、授業研究に取り組むことの困難を経験する受講者同士が、同じ立場でがんばっている他の受講者の実践から学び、ミドルリーダーとしての自覚を高め、次の実践に向けた意欲を高めることができるため、「メタ研修」の手法は、ミドルリーダー育成のための研修に取り入れると効果的であると言える。

(3) 実践を振り返る事後研修

実践を振り返るための事後研修を実施することで、受講者には、授業研究を組織的に推進するミドルリーダーとしての意識の向上がみられた。本研究講座では、受講者は、教科研修リーダーとしての勤務校における1年間の取組の成果と課題をレポートにまとめ、第3回研修の資料として提出した。研修では、各自の取組について発表し、互いに成果と課題を共有するとともに、次年度に向けた提案をまとめた。校内における授業研究の組織的な取組は、決して1年間で完成されるものではない。PDCAのサイクルを繰り返しながら、改善が図られるべきものである。実践を振り返り、次年度に向けた提案をまとめることは、PDCAサイクルのC(チェック)とA(アクション)にあたる。自己の実践を振り返る研修は、組織的な取組を推進するミドルリーダーとしての意欲を高め、資質の向上に効果的であると言える。

おわりに

本研究では、「平成20年度 高等学校教科研修リーダー研究講座」での実践をととして、授業研究を組織的に推進するミドルリーダーとしての資質・能力の向上を図るための研修の在り方について研究した。

平成20年4月に、本県では主幹教諭の担当する校務が発令された。それを受けて、主幹教諭がミドルリーダーとして校務を効果的に遂行することができる資質と能力を育成するための研修が今後必要となる。主幹教諭には、自らが取り組むことはもとより、同僚教員の取組を促すためのリーダーシップが必要となる。そこでは、自らが理論を理解することが当然必要であるが、それを同僚教員に伝え、同僚教員が実践することを推進していくリーダーとしての資質や能力が必要となる。同僚教員の意欲を高め、校内の組織的な取組として推進していくための実践力をいかにして研修で向上させることができるかが、ミドルリーダー育成のための研修の難しさである。

本研究をととして、主幹教諭等のミドルリーダーを育成するための効果的な研修の在り方について、ひとつの方向を示すことができた。研修によって、一人のミドルリーダーを育成することができれば、その研修効果は、研修受講者の学校全体へと広がることとなる。ミドルリーダーを育成する研修の学校への波及効果はきわめて大きい。今後ますますミドルリーダー育成のための研修の重要性が高まっていくと思われる。

注)

- 1) 越田佳孝、高橋信之、岩井高士「校内授業研究を組織的に推進するミドルリーダーの育成を目指した研修プログラムについて」『研究紀要第118集』、兵庫県立教育研修所、2008、pp.33-34
- 2) 越田佳孝、高橋信之、岩井高士 前掲書、pp.42-43
- 3) 学力向上ステップアップハイスクール推進協議会『ひょうごの授業を充実させる視点と取組』、2007、p.5
- 4) 学力向上ステップアップハイスクール推進協議会 前掲書、p.5
- 5) 学力向上ステップアップハイスクール推進協議会 前掲書、p.4
- 6) 佐藤真「授業改善を図る校内研修の在り方」『兵庫教育 No683』、兵庫県教育委員会、2008、p.15
- 7) 越田佳孝、高橋信之、岩井高士 前掲書、pp.34-35
- 8) 越田佳孝、高橋信之、岩井高士 前掲書、p.34
- 9) 『主幹教諭の担当発令名について(県立学校関係)』、兵庫県教育委員会、2008
- 10) 学力向上ステップアップハイスクール推進協議会 前掲書、p.6、8
- 11) 学力向上ステップアップハイスクール推進協議会 前掲書、p.6

- 12) 門脇千里、山田潔、長谷川宏、高橋信之、魚井和彦「確かな学力を育成する授業づくりをめざした中堅教員研修プログラムの開発研究—授業研究を組織的に推進するために—」『研究紀要第117集』, 兵庫県立教育研修所, 2007, pp.35-42
- 13) 越田佳孝、高橋信之、岩井高士 前掲書, pp.42-43
- 14) 『言語力の育成方策について』, 中央教育審議会初等中等教育分科会(第54回)教育課程部会(第4期第8回)配布資料, 文部科学省ホームページ, 2007
- 15) 無藤隆「教師の学びの新しい可能性」, 秋田喜代美、キャサリン・ルイス編著『授業の研究 教師の学習 レッスンスタディへのいざない』, 明石書店, 2008, p.211

資料

第1回研修受講後に実施したアンケート調査の結果2

授業評価の進め方についての指針

- ・授業者の教員評価のために授業評価をするのではなく、授業改善のためにするのだということがわかった。
- ・他校の話聞き、いろいろな授業評価の形態があることが理解できた。
- ・これまで授業評価シートには否定的であったが、授業改善を目的としてきちんと整備されると、有効なツールとして機能させることができると認識できた。
- ・授業評価についての考えを自分の中で整理することができた。
- ・聞きたいことを聞くという観点から進めるということで、授業評価についての見方が変わった。
- ・生徒の学習意欲を高めるためにという点を念頭に置いて考えていくと良いことがわかり、考えやすくなった。

公開授業、授業研究会の進め方についての指針

- ・授業評価シートの活用で、授業改善ができそうだった。
- ・教科を超えた取組も可能であることがわかった。
- ・大きなことを考えすぎて一歩も踏み出せないよりも、とにかく小さな一歩が大切であるとわかった。
- ・授業研究会についての成果、問題点、必要な条件等を協議することで、具体的な改善策を提示することができた。
- ・これまで本校では授業研究会が重視されていなかったため、今後は多くの教員を啓発し積極的に実施していきたい。
- ・授業研究会では「良かったところ」、「改善したほうがよいと思われるところ」の両面を必ず話してもらう等、協議を通して多くの示唆が得られた。
- ・教員全体へのフィードバックの方法がわからなかった。

自校の授業研究を推進するための指針

- ・現在自校で使用している授業評価アンケートの改善の方向性が見つかった。
- ・まずは自分の教科内で始めてみようと思えるようになった。日頃の教科会議を見直していきたい。
- ・具体的に活性化させるための方法を考えるためのヒントになった。
- ・生徒のため、授業者のため、参観者のために授業研究を行うという考え方を持つことができた。
- ・自分自身が構えてしまっていたことに気づいた。無理をしないということがわかって有益だった。
- ・学校によって教員のモチベーションの違いもあるので、同じように実施できるかは疑問だが、指針という点ではよく理解できた。
- ・どのように進めていくべきか思案している部分があり、自信を持って推進できるとは言い切れない。
- ・各校間のレベルの差が大きく、自校の問題の解決方法とのギャップが大きい。
- ・自校の授業研究を変えていくことは難しいと思った。できるところから始めようと思うが、難しさを感じる。

第2回研修受講後に実施したアンケート調査の結果2

公開授業、授業研究会の進め方についての指針

- ・授業研究会の具体的な進め方、授業評価シートの作り方が参考になった。
- ・公開授業、授業研究会を企画・運営するコツがわかった。
- ・漠然としていた公開授業の企画・運営の方法について、具体的なイメージやノウハウが得られた。
- ・今まであまり意識していなかった公開授業の在り方について、考え方が変わった。
- ・他校の実践例を聞くことで、共通の問題が明確になった。そして、解決のための具体的な取組を聞くことができ、自校の授業研究を運営する上で大いに参考になった。
- ・実際に授業を見て、授業研究会をすることで、「このやり方は良かった」、「ここはもう少し工夫すべきである」といった内容を具体的に受講者全員で共有できた。

・まずはお互いに授業を見合うことができ、授業について話し合える雰囲気を作るところから始めたいと思った。 ・実際に携わった担当者の声を直接聞き、公開授業、授業研究会に参加できたので、内容がよく理解できた。
自校の授業研究を推進するための指針 ・漠然としていた公開授業について、次年度から本格的に実施するためのノウハウを得ることができた。 ・他校の情報を得ることで、共通の問題が明確になった。そして、それを工夫して解決している具体的な取組を見て、大いに参考になった。 ・授業研究会の進め方について、具体的な方法が参考になった。自校で実施している方法は、堅苦しい気がする。 ・まずは何らかの形でお互いに授業を見合うことができ、授業について話し合える雰囲気が自然にできるようにすることから始めたいと思った。 ・なかなか仲間作りが広がっていかず、11月に行う公開授業がやっと形ができた状態であるので、参考にさせてもらおうと思う。 ・できる教科・科目から授業評価シートが用意できれば、自校の授業研究も実施することが可能になると感じた。
教科研修リーダーとしてリーダーシップを発揮するための指針 ・自校では、何からスタートできるのかを考えることができた。 ・学校全体の組織、分掌が正しく機能していないと、授業研究が続いていかないであろうということを感じた。 ・無理のない形で進めていくために工夫されていることがよくわかった。職員への啓発の仕方を学ぶことができた。 ・仲間づくりの必要性を痛感した。 ・校内に広げるための取組をどうすべきか、さらに深く考えるようになった。 ・話しやすい雰囲気づくり、自分から声をかけていく、研究会後の反応を大切にすることということを学んだ。 ・他校の様子、他教科の授業などをとおして視野を広げる機会となった。 ・自分のできることをし、みんなに話し合いのきっかけを作っていこうと考えている。
第3回研修受講後に実施したアンケート調査の結果2
「メタ研修」受講後の勤務校での取組への指針 ・他の教科や分掌への協力を依頼し、いろいろな組織や機会を利用しながら実施されている校内研修に実際に参加できたことはとても役に立った。 ・来年度は、教科内での研修や所属する分掌の会議、教育課程の会議等で提案をするなど、実践していきたい。 ・「無理をしない。仲間をつくる。自ら汗をかく。」といった項目はどれも納得のいくものであり、その実践を直接見ることでできたことが良かった。 ・自校で実践するための指針を確認することができた。 ・授業改善、授業力向上のヒントはむしろ他教科にあるのではないかと考えることができた。今後、教科を越えた公開授業、授業研究会をいかに実現していくかを考えたい。 ・リーダーの大変さが伝わってきたが、勤務校でこれと同じことをしなければならぬのかと考えると気が重かった。
3回の研修講座と勤務校での実践をとおして、教科研修リーダーとしての指針 ・他校の実践例や問題点が大変参考になった。特に授業評価シートの作成が役に立った。 ・授業研究の必要性、評価シートの有効化など、考えさせられるテーマが多くあった。 ・「より良い授業」を実施するためには、常に改善し続けなければならないことを実感した。授業評価の資料は多角的でないといけないことを再認識した。 ・授業のねらいを明確にすること、そして「どんな成長をしたのか」ということを、教師も生徒も、もっと意識すべきだということがわかった。 ・これまで公開授業や授業研究会をとおして、それなりの意義は感じていたが、あくまで自分個人の中だけのことであって、全体を考えてのことではなかった。 ・体系的な知識が欠けていたため、単に公開授業をして授業研究会をするだけで、これまでは満足していた。教員全体での共有や、最終的にはカリキュラムに影響するということまで意識がなかったため、深く考える機会となった。 ・工夫することにより公開授業の参観者は増える。授業を参観することで、何らかの気づきを得ることができることがわかった。 ・どの学校にも共通の問題点があり、受講者同士でアイデアを出すことで、解決への糸口をつかむことができた。 ・授業研究を進めていく中で、同じような困難を感じながら前向きに取り組まれている他の受講者から学ぶことが多かった。 ・授業改善に必要な知識・技能を身に付けることができ、授業改善への意欲がわいてきた。学んだことを学校で伝えて、学校を変えていきたいと考えている。 ・授業研究に対する取組を「やってみよう」という気持ちが最大になっている自分にうれしくなる。