

## 教員研修考

### —中堅教員の教科（外国語）指導に関する勉強会から見てきたこと—

Seeking an Effective Way to Train Teaching Skills for Mid-Career Teachers

西村 秀之

Hideyuki Nishimura

**要旨：**本実践報告は、中堅教員の教科指導力向上に焦点をあてた研修の在り方について模索したものである。中堅教員4名と令和3年度、年間を通じて勉強会を実施した。その勉強会はテーマや課題などの設定は特にないもので、気楽に参加できることを第一義とした。日程の設定も参加者の都合を合わせ設定し、月一ペースで進められた。唯一参加教員にお願いしたことは、勉強会参加後に振り返りシートを記入してもらうことであった。そうした条件の中、年間を通じ全7回の勉強会の実施となった。その勉強会の場で話題に上ったことは多岐にわたり、毎回2～3時間意見交換、議論は尽きることがなかった。一見語り場のような勉強会であったが、記載してもらった振り返りシートの記述をコーディングすると、「不安」「協働」「確認」「インプット」「深化」「内省」「目標設定」の概念的カテゴリーを見出すことができ、勉強会を通じ教員の内面で起こっていたことが見えてきた。

**キーワード：**教科指導に関する研修、英語教育、中堅教員

**Abstract：** This report is about seeking an effective way to train teaching skills for mid-career teachers. Through 2021, four mid-career teachers had meetings to talk about anything related to English education as a kind of teacher training. The teachers were allowed to proceed with the meetings as they liked without any themes, tasks, or other constraints. They were also able to set up the meeting days and times according to their own schedules. Their only assignment was to write a reflection after each meeting. The teachers met seven times in a year. They chose various issues related to English education and discussed them during the meetings for approximately two or three hours each time. On the surface, the meetings seemed to be just a “chatting space”. However, when the reflections were analyzed, it became apparent that the teachers experienced many things such as fears, cooperation, confirmation, input, deepening, reflection and setting up new aims.

**Keywords：** Teachers' training for teaching skills, English education, Mid-career teachers

### 1. はじめに

新学習指導要領が令和2年度から小学校において、令和3年度から中学校において、令和4年度から高等学校において学年進行で実施となった。未来社会を切り拓くための資質・能力を一層確実に育成することを目指し、これまでの実践や蓄積を生かしつつ、新たな時代を担う子どもたちの教育が推進されている（文部

科学省, 2019)。しかし、教育を取り巻く環境は年々厳しいものになってきていると言わざるを得ない。文部科学省が、令和3年に「令和の日本型学校教育を実現していくため、時代の変化に応じた質の高い教師を確保するためには、より一層の働き方改革の推進や処遇の在り方の検討を進めることに加え、教職を目指す学生や社会人の方に、現職の教師が前向きに取り組んでいる姿を知ってもらうことが重要」とSNSを通じ行われた教師のバトンプロジェクトには、その意図する

表1 公立小学校の教員の年齢構成（文部科学省 2021）（%）

区 分	平成22年度	25年度	28年度	令和元年度
本務教員数(人)	384,632	378,434	373,332	375,653
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0
25 歳 未 満	3.3	3.9	4.7	5.5
25～30歳未満	10.0	11.3	12.6	13.7
30～35歳未満	10.0	11.5	12.5	13.6
35～40歳未満	10.4	10.1	11.2	12.2
40～45歳未満	12.4	11.1	10.3	10.3
45～50歳未満	15.5	13.8	12.4	10.8
50～55歳未満	20.9	17.5	14.8	13.6
55～60歳未満	16.1	18.8	18.2	15.7
60 歳 以 上	1.5	1.9	3.2	4.7

るところとは反し、現場の教員からの悲痛な訴えが相次いだ。学校現場はブラックという報道に油を注ぐ形となった。また、令和4年1月に公表された文部科学省の調査によると、令和3年度の始まりの4月には、2558人の教員が全国で不足していたという、教員不足が浮き彫りとなった。その後、5月1日段階で不足は2065人となったが、その割合は教員の数で0.25%、学校の割合で4.8%ということであった。ここで問題なのは、割合が小さいということだけでなく、子どもたちが学校に通う中、少ない割合であっても担任が不在、教科担任が不在という事態が起きているということである（文部科学省, 2022）。教員が不足している中、教員採用試験においても定員割れが懸念され、大分県では令和5年度採用の小学校教員採用試験の一次試験の結果が、200名の定員予定に対し、159名の合格者と公表されている（20名は一次試験免除者がいるので2次選考対象者は179名となる）（大分県教育委員会, 2022）。

教員不足が言われている中、学校現場においては、40代世代の中堅層からベテラン層が少なく、35歳未満の教員が大きな割合を占めてきているという状況が見られる（表1）。

年齢構成イコール経験年数ということではない。それでも約10年前の学校における人員構成と変わってきていることは明らかであり、実際にある公立中学校では、初任での採用から数年で学年主任を務めなければならない状況も出てきている。

更に、現在学校管理職のなり手も減ってきている。東京都では平成29年の教育管理職選考の最終倍率は受験者数525人に対し、最終合格者が487人の1.1倍であったとのことであった（教育新聞, 2017）。平成12年には受験者数1917人に対し、最終合格者が347人の5.52倍であったのと比べ、その希望者が減ってきていることがわかる（東京都教育委員会, 2006）。また、採用、配置は異なるところもあるが、これまで管理職試験に合格した教員を学校現場の管理職もしくは教育委員会事務局の指導主事として配置していた自治体もある。学校管理職が不足の状況があれば、当然管理職の配置を優先しなければならず、指導主事のなり手がいないという現象も起きている。すると今度は、学校で中間管理職的に現場の軸となっていた主幹教諭等を教育委員会事務局に急遽配置せざるを得なくなっている。ただでさえ中堅層からベテラン層が少なく、教員数も不足している現場の状況が益々厳しいものとなる、といった負のスパイラルが始まってきている。

学校運営という面からみても当然厳しいわけであるが、学校における教育活動の軸の一つとなる教科指導という面においても厳しい状況が生じている。

教科指導においては、校内における研究活動以外にも、自治体の教員によるその教科の研究会、教育委員会による教育課程の研究等組織的に行われていることが多い。そうした研究会活動等においても、これまで経験層様々に、中堅層からベテラン層を中心に研究活動が進められ、そこに若手教員が加わることでうまくそれぞれの段階に合わせた教科指導に関する教員の育成が自然と成されてきた。しかし、その研究会活動等も学校現場の状況から中間層やベテラン層の参加が難しくなり、かつ教育委員会への異動等が起こり、こ

れまでのように機能しなくなってきた事例も少なくない。

法律で定められ、各自治体で実施している初任者指導や中堅教員等資質向上研修等がその代わりとなりうるかという、その内容は、教科指導のみならず、いじめ防止、児童・生徒指導、特別支援教育など多岐に渡っている。更に、中堅教員等資質能力研修の内容に関しての調査によると、教科指導が必修となっている自治体の割合は小学校、中学校共に81.4%となっており、全員が教科指導について研修を受けるわけではないことが分かる（文部科学省, 2019）。また、初任者研修の校内の平均が7.9時間、校外研修が平均18.8日、中堅教員等資質向上研修の全日程平均が約23日となると、その取り扱う項目の数から教科指導の向上に資する内容は限られたものとなることが推測できる。

教員として学校における教育活動の軸となる、各教科における指導力が高まっていかないということは、学校教育全体の質が下がると言っても過言ではない。教員のなり手をどうするか、初任者をどう育成していくか、ということは多くクローズアップされている。一方、文部科学省は、教員の各ライフステージに応じた求められる資質能力として、中堅教員に「学級担任、教科担任として相当の経験を積んだ時期であるが、特に、学級・学年運営、教科指導、生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量の向上が必要である。」と言及しているが、教科指導の向上をどのようにしていくか、について中々それ自体が取り上げられることは少ない（文部科学省, 1999）。文部科学省は、教員の研修について「○教員の学ぶ意欲は高いが多忙で時間確保が困難○自ら学び続けるモチベーションを維持できる環境整備が必要」などと述べている（文部科学省, 2015）。最近ではGIGAスクール構想によるICT環境の急速な整備からオンラインによる研修も増えてきたが、現状として教員研修の多くが教育委員会等による集合型研修であり、その内容が必ずしも学びたい内容と合致しているとは限らない。教科指導における経験が深まり、経験年数が浅い時には見えていなかったことが見え、深めていきたいという時期に中堅層の教員の育成をしっかりと行うことは学校教育において大きな意味を持つと考える。また、中堅教員であるからこそ、一定の経験、実践があり坂本 他（2015）が述べるように、教科指導の技術習得だけでなく複雑な問題状況に対する「省察」やその経験の反省に基づく実践的見識を踏まえた成長する機会の提供ということも考えていく必要がある。

そうした学校の現状や昨今の教育界全体の状況を踏まえ、中堅教員の特に教科指導力の向上に対してどのような研修、またはそれに準ずる場があれば良いのかを模索していくために、教員からの要望もあり勉強会を実施することとした。

## 2. 目的

中堅教員の教科指導に関する勉強会の意義について実践、検証する。（尚、本実践報告では、中堅教員を文部科学省が国レベルの研修の対象としている10年目から20年目の教員を原則意味することとする。）

## 3. 実践の方法

### ○勉強会の実施

本実践報告での勉強会は、特にテーマを設定したり、文献を読んだりという学びの場の提供ではなく、参加者が教科指導に関して話したいことを基に、意見交換したり話し合ったりという設定とした。

### ○勉強会後に参加した教員が振り返りシートの記入

### ○記載してもらった振り返り記述の分析により検証。

勉強会は、月に一度のペースでの対面によるミーティングの実施。日程は参加者都合の良い日を元に設定する。時間も1回の勉強会を数時間での実施を想定した。勉強会後に振り返りシートの記載のみしてもらった。この振り返りシートはスプレッドシートを使用し、他の参加者の記載内容も見られるようにする。

## 4. 参加者

○中堅教員4名（表2）

○オブザーバーとして著者

表2 勉強会参加教員

教員	校種	教科（担当）	経験年数	その他
A教諭	小学校	外国語専科	11年	英語教育推進リーダー
B教諭	中学校	英語	12年	令和2年度自治体における研究員
C教諭	中学校	英語	10年	小学校6年生の外国語も担当
D教諭	中学校	英語	9年 <sup>1)</sup>	英語教育推進リーダー

4名共に同一の自治体の教員であり、校種は異なるがこれまでその自治体の教育課程委員を同一期に務めるなど、顔見知りのメンバーとなる。筆者とはそれぞれ、校内研究の講師であったり、同じ勤務校であったりという繋がりがそれぞれある。それぞれ授業改善に対する意識は強い。

## 5. 実践・結果

### 5.1 勉強会

勉強会は令和3年度年間を通じて、7回実施。実施時間はそれぞれ2～3時間程度となり、毎回3～4名が参加した（表3）。

日時の設定は、参加者の予定を擦り合わせ、なるべく全員が出席できる日時を設定した。

毎回の勉強会はテーマを設定したり、発表者を設定したりせず、それぞれが実践したこと、感じたことを共有する形で進められ、毎回様々な話題が出された（表4）。

話題提供に際しても、自分自身の授業の動画を撮影したものを持参し見せる教員もいれば、生徒に取ったアンケート調査の結果を持ち寄る教員もいた。また、その勉強会で話題にされたことについて疑問に感じたこと、興味をもったことについて問いかける教員もいた。それぞれが話題にしたことに対し、他のメンバーは意見や考えを述べたり、議論したりする形で進められた、必要に応じて筆者も意見、助言を述べた。

表3 勉強会実施日、時間及び参加人数

回	実施日	時間	参加人数
1	6月26日（土）	10時～12時	3名
2	7月31日（土）	9時～12時	4名
3	9月20日（月）	9時～12時	4名
4	12月4日（土）	15時～17時	4名
5	1月15日（土）	9時～12時	4名
6	2月11日（金）	9時～12時	4名
7	3月26日（土）	9時～12時	3名

表4 勉強会で話題にされたこと

回	主な話題
1	個に応じた学習、学習者の気づき、など
2	個に応じた学習、言語活動など
3	個に応じた学習の授業実践から、「聞くこと」の活動について、学習者目線など
4	小学校の授業づくり、インタラクションについて、など
5	小学校の授業実践から、学習者の言語習得について、など
6	中学校での授業実践から、授業研究の報告、学習者のコミュニケーション不安、など
7	小学校の授業実践、児童の振り返りアンケートから、など



## 5.2 振り返りシート

それぞれ勉強会後に振り返りシートを記入してもらった。振り返りシートには質問項目等一切なく、勉強会を踏まえ一人ひとりに自由に記入してもらった。

毎回の振り返りシートには、平均して364文字の記載があった。

## 6. 分析

振り返りシートの記述から中堅教員による勉強会にはどのような意義があるのか分析していきたい。記載してもらった内容に定性的コーディングを行い、同様なコードをセグメント化し、その後概念的カテゴリーを構築した(表5)。

振り返りシートには質問項目などない中であったが、記述内容を繰り返し参照し、その内容から9つのコードを付け、そこから「不安」「協働」「確認」「インプット」「深化」「内省」「目標設定」の7つの概念的カテゴリーを構築した(佐藤, 2017)。記述内容を分析したことから今回の記述に関する概念図モデルを構築した(図1)。

その概念モデルにおける概念的カテゴリーやコードの関係性、また、それぞれのコードに関する記述を基に、その背景や要因など勉強会の持ち方を踏まえ分析した。

表5 振り返りシートの記述結果

概念的カテゴリー	コード
不安	悩み、迷い、気がかり
協働	不安に感じていたことに対する払拭
	実践の価値づけ
	勉強会の内容からの投げかけ
確認	内在している知見、知識の明確化
インプット	気付き
深化	内在している知見、知識を基に思考
内省	勉強会の内容から振り返り
目標設定	次への目標

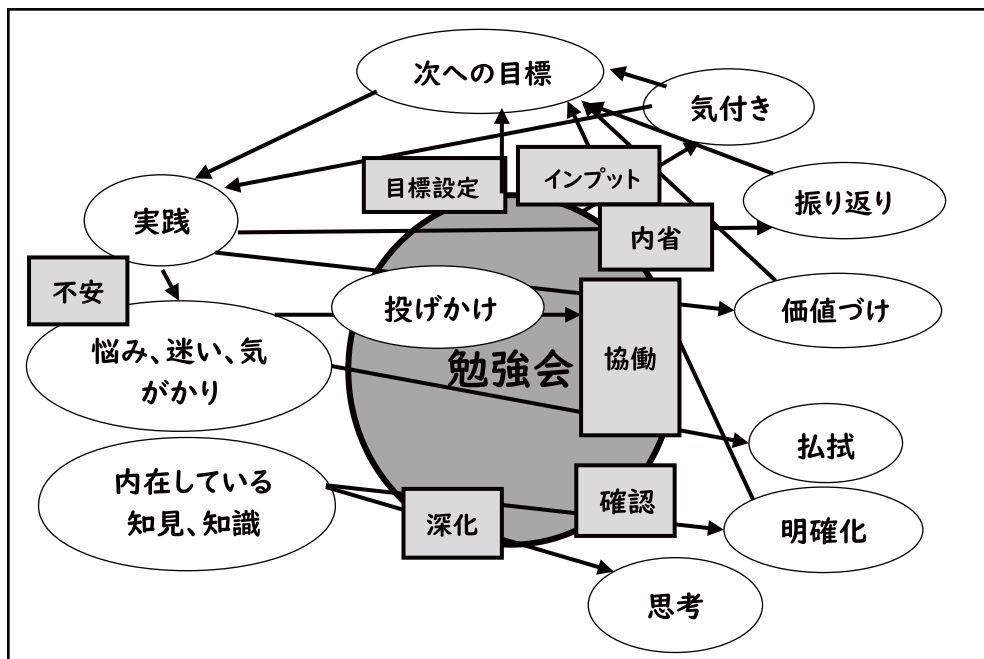


図1 振り返りシートの記述からの概念モデル

### 6.1 「不安」「協働」から考えられること

今回行った勉強会は毎回のテーマ設定もなく、特定のことにについて話を聞く場でもない。また、ワーク

ショップで実技を学ぶような場でもなく、自治体などで通常行われている研修とは異なる形であった。そのような実施形態、また実施日時も休日であったにも関わらず、ほぼ全員参加したことは勉強会という一つの場の共有そのものの意義が考えられる。

「普段悩んでいることが多すぎて、何をどこからどうしたらいいのか分からない」(A教諭)や「学習スタイルや、ラウンドではなく、トークの振り返りなど、ほんやりと気になっていた」(C教諭)と記載されているように教員は日々悩みや気がかりなことなど、いわば不安を抱えていることがうかがえる。

1でも述べたように、校内、校外共に中堅教員が学ぶには厳しい状況におかれていること、また、特にA教諭は「いつも一人で悩んでいる」と記載しているように小学校の外国語専科であり、他に授業のことなどを相談できる同僚がいない、ということなどが影響していると考えられる。今回、勉強会という場を共有し、教科の授業について共に話すだけであってもその不安は「少しずつ整理できているような気がしています。」(A教諭)とあるように払拭されているようであった。

更に、それぞれが授業実践を行う中で、日々授業実践をする上で、迷いや気がかりを感じることも少なくないようであった。今回の勉強会ではテーマやスタイルは特に設定していないので、参加している教員は自由に自分の実践などを話す姿が見られた。そのことについて他のメンバーから感想、意見などがもらえたり、「6年生の授業を皆さんに見ていただいて、一緒に改善策を考えてもらえて、有意義な時間でした。」(C教諭)とあるように実践を話した上で、一緒にその実践について検討したりするなどしながら進められた。また、「ここ数回この勉強会を行う中で常に『学習者目線』を意識してきたからか、『もっとできることはないのだろうか?』と考え始めるようになり、今回話題にさせていただきました。」(D教諭)とあるように疑問や興味のあることを投げかけ議論する姿も見られた。そうした共有、協働を通じて、「試してみた音読の選択練習の様子と振り返りを先生方にみてもらって、ご意見をもらえたのが安心につながりました。」(C教諭)とあるように、本人にとって不安が解消されたり、自分の実践への価値づけをもらったり、また、不安や疑問が解消されることで新たな目標設定へと繋がっていった様子であった。

参加者にとっても毎回どのような内容になるか分からない中でのほぼ全員が出席という状況には、共有、協働といったことを行える勉強会の場そのものに価値あったのではないかと考えられる。

## 6.2 「確認」、「深化」から考えられること

振り返りシートに書かれた内容として、参加した教員が自分の中にある教科指導に関する知見を確認したり、深化させたりする記述が一番多く見受けられた。

今回は特に中堅教員の教科指導力向上に着目して行った勉強会である。中堅教員としてこれまでの教科指導に関する学びや実際に授業を行ってきた経験から一定の知見を持ち合わせていることは推測できる。振り返りシートに「言語活動について、練習との違いは分かっていたけど改めて5ラウンド<sup>2)</sup>の活動を例にして確認できて自分は整理できました。」(B教諭)や「授業の流れが構造化されているということも主体性につながっていることを再認識」(D教諭)など「～整理できた」「～と再認識できた」と記載されていた。中堅教員として、これまでの自分自身の学び、授業経験を通じてB教諭は、「言語活動について、練習との違いは分かっていたが整理できていなかった」ことが伺える。また、D教諭は、「授業の流れが構造化されているということも主体性につながっていることを以前も感じたこと、認識したことがあったが、今回の勉強会の中で再度認識した」ことが伺える。その自分自身の知見を勉強会で話される内容などから自ら確認し明確化している様子が伺える。

また、「音読の話も聞き取りの話も、結局大切なことは同じ、小学校も中学校も大切なことは同じ、と改めて考えることができた時間でした。」(A教諭)と大切なことを再確認し、更に「子どもたちが『自分にとっての英語学習の学び』を考えることについて、中学校に行ってから、ではなく、今できることを！と気持ちを新たにできました。」(A教諭)と次に向けての目標が見えてきている様子が伺える。A教諭は「小学校

も中学校も大切なことは同じ」と自分の中にある教科指導に関する知見はあったもの、そのように言い切れない思いが伺える。しかし、音読と聞き取りの話から大切なことは同じという勉強会の中での話から、自分の教科指導に関する知見が明確になり、その後の指導の後押しとなっているようであった。

中堅教員としてももちろん新たに学ぶことも沢山あるだろうが、教科指導に関する知見は経験などから内在していることもあることがわかる。その内在化している知見が勉強会でのやり取りなどの中で自ら再認識、再確認ということで再構築されていると捉えることができる。そうすることで、その知見がその中堅教員の指導力として改めて生かされていくと考えられる。

このように勉強会での話を通して得たことと自分の知見を照らし合わせ確認し、自分の考えを明確にしていく一方で、勉強会での話を通して考え、更に考えを深める様子も見受けられる。

「明日からの『読む・書く』も、子どもの姿・子どもの学びから、どう文字に出合わせていくかを考えることができました」(A教諭)と述べているが、この日の勉強会ではC教諭の小学校6年生の英語の授業映像を見た。そこで見られた子どもの姿から、単に感想や取り入れてみる、などで終わるのではなく、自分自身の授業に照らし合わせ、どのように授業を行っていくかということを考えるに至っていた。

同じ日に「小学校の授業を生かして中学校の授業を変えていかなければ！」と書いていましたが、9年間で目指す姿、段階的に学習していくための目標を共有できていれば良いかと思いました。」(B教諭)との記載もあった。同じくC教諭の授業映像を見た後の振り返りとなるが、ここではC教諭の授業映像を見たことで、元々あった自分自身の小中連携の考え方に変容が生じていることがわかる。

また、「音読の際のグルーピングの話は興味深かったです。きっと5ラウンドそれぞれのラウンドの中にはさらに細分化されたStageがあって、それを明らかにできればより学習者に合わせた支援ができるのかな？」と書いています」(D教諭)との記載があった。この記載も単に「興味深かった」との感想で終わるのではなく、その話を受け授業について分析を行い、更に「より学習者に合わせた支援ができるのかな？」と仮説を考えるまでに至っている。

勉強会で出てきた話題について、単なる感想や聞いて終わりとせず、多かれ少なかれ聞いたことをきっかけとして同じ話題の自分に関連する事柄について考えたり、話題に関連する事柄について自分なりの解釈をしたりするなど行っていたようである。仮にこの場が初任者などの経験年数の少ない教員が参加していたとすると、授業映像を見た時どのような振り返りとなるだろうか。考えられることとしては、感想で終わる、自分も同じようにやってみる、などで留まることが推測できる。今回中堅教員としてのグループであり、新しく学ぶこともあるだろうが、出た話題について自分のこととして考えられる他の参加メンバーと同様の素地があり、話題というきっかけがあることで、その素地を改めて考え、深めることができたのではないかと考えられる。

### 6.3 「内省」から考えられること

勉強会の話題が振り返りにつながり、メタ認知している様子が見受けられた。

「今回話をしながら、今まであまり生徒が頑張ったことや学習することに価値づけしてあげることができていなかったと振り返ってました。」(B教諭)と記載があった。この日の勉強会では、学習者の視点に立った学びの見取り、ということが話された話題の一つにあった。その話題を受け「英語の学習に対して興味や関心を持てるように、教科書の内容へ興味や関心を持てるようにすることも動機づけにつながると思った。」(B教諭)と考えを深化させつつ、その考えたことを踏まえ自分のこれまでの実践を見つめ直すということをしたことが、冒頭の記載に繋がったのではないかと考えられる。

他にも、「目先のことに必死になっていたなと改めて感じました。」(C教諭)との記載があった。これは、他のメンバーの授業における子どもの成功体験の話題を通して、自分自身の小学校での授業実践の振り返りへと繋がっていた。更に、「生徒も簡単！」と言いながらたくさん話す様子を見て、この姿が見通せていた



から、授業も焦らずできていたのかなと思いました。」(C教諭)と小学校の授業の振り返りを踏まえ、中学校での授業実践を分析的に振り返っている。そして、この振り返りを記載した段階ですでに小学校での授業を行った様子で「小学校の方も、変に力むことなく、児童との会話を楽しみ始めました。」(C教諭)と勉強会での話題からの振り返り→分析→改善というプロセスをたどっていた。

このように、勉強会の話題がメタ認知するきっかけとなり、その後の授業改善へとつながるなどしていた。しかしB教諭が「今まであまり生徒が……」とあるように、日常的にメタ認知が行われていて勉強会でも行った、ということではなさそうである。だが、今回C教諭が授業改善へとつながったように、メタ認知することは大切なことである。そのきっかけは、他のメンバーの実践であり、授業であった。そのような具体のものがあることで、より一層メタ認知へとつながったのではないかと考えられる。

#### 6.4 「インプット」から考えられること

確認したり、考えを深化したりと同様に多く見受けられた記述が、気づきであり、新たな視点、学びへと繋がっている様子が見受けられた。

「また、自分自身も子どもも、授業の流れが分かっていることが、今の子どもたちの姿になっていることに、皆さんと話していて初めて気づきました。」(A教諭)と勉強会を通じて初めて持った視点ということが伺える。A教諭は小学校での授業実践で、教科書を年間に3巡使用するオリジナルカリキュラムで授業を展開している。同様の授業を他のメンバーも中学校で行っており、その授業スタイルについて学習者の立場から考えて、という内容から冒頭の気づきにつながったようである。

「『～ができるようになった』と書く生徒がものすごく多いこと、実はすごいことなのでは。」(D教諭)と、新たな視点を得た様子が伺える。この日の内容は、児童生徒の英語の授業に関するアンケートの結果や児童の英語の授業のプロジェクトにおける発表の様子を見つつ、自己効力感について話題となった。その子どもの姿や話題などから、新たな視点を得たようである。その後、振り返りシートに記載する折に、読み始めていた自己効力感に関する文献から、自己効力感についての分析などを踏まえた授業デザインについてまで記載しており、今後の目標が掲げられていた。

中堅教員であっても、全てが網羅されているわけではなく、一定量の教科指導に関する知見はあるが、それでも新たに学ぶこと、新たな視点を得ることは数多くある。そうした新たな学びも、勉強会を通じ、それぞれがもっている知見を共有する中で見出せ、自分の指導力へとつなげることができるということが見受けられる。

### 7. まとめ

日々目まぐるしく変化していく学校教育の環境の中で、他の様々なことに埋もれてしまいがちに感じられる中堅教員の教科指導力向上に着目し実践を始めた。働き方改革、負担増など様々な状況を鑑み、何も準備のいらない気楽に教科指導のことを語れる場としての勉強会をスタートし、効果の有無を見ることとした。

単なる語り場のような勉強会であったが、唯一お願いした振り返りシートの記載を分析したところ、そこには勉強会を通じ「確認」「インプット」「深化」「内省」「目標設定」など教員の中に勉強会の中では見えない様々なことが起こっていることが分かった。

佐野(2008)は効果的な研修の枠組みとして「経験者の研修では、『教え込む』姿勢は極力控え、意味のある研修を計画し、協働でプログラムを進めるとともに、最終的には新しい研修を創造するという姿勢で臨むことが望ましい」と述べている。今回は、教員の教科指導力向上を踏まえた研修のスタイルについて模索するために始めたが、結果として、「テーマを設定しない」「参加者の自由な語りによって進められる」「複数名で取り組む」といったことが功を奏したのかと考えることができる。しかし、今回行った形の語り場ス



タイトルの勉強会が一つの効果的な研修スタイルかという点、数名の教員による一例に過ぎない。また、坂本他も述べているように、そこに参加している参加者のバックグラウンド、校種など、検証をしていかなければならないことがまだまだある。

今後更に検証を進めていく必要はあるが、一つ言えることは、学校教育を取り巻く環境が日々変化していく中、教員の研修スタイルも様々な形があっても良いのではないかと、ということである。

現在の学校教育を取り巻く状況を踏まえると、学校現場ではこれまでのように中・長期を見据えての教員育成が成り立たなくなっていると考えられる。しかし、教員の育成は必須事項であり、特に教科指導の向上は学校教育の本質であり、重要なことである。教員のニーズはそれぞれの経験年数などによっても異なってくる。そうしたニーズに早急に対応した研修方法を構築していく必要がある。

今回の実践を踏まえ、今後先行研究や研修の在り方などに更にあたると共に、引き続き勉強会を継続し教員の変容について検証していきたい。また、これまでは中堅教員のみでの勉強会であったが、その勉強会の場に経験年数の異なる教員が入ることなどによる変容なども検証し、引き続き教員の教科指導力が向上していく研修の在り方について模索し発信していきたい。

## 注

- 1) D教諭については、本実践で定義した中堅教員の年数に至っていないが、所属する自治体で中堅教員等資質向上研修受講対象となっているため中堅教員とした。
- 2) 「5ラウンドシステム」という1年間に教科書を5巡使用する英語授業法を指す。

## 【引用・参考文献】

大分県教育委員会、2022年、「令和5年度大分県公立学校教員採用選考試験 第1次試験結果」

教育新聞、2017年、「都教委 平成29年度管理職選考の合格者を発表」

(<https://www.kyobun.co.jp/comprehensive/s20171130/>) 2022.8.3

坂本南美、棟安都代子、神原克典、安川佳子、吉田達弘、2015年、「「自己研修型英語教師」を育てる研修会のあり方に関する研究」『言語表現研究』兵庫教育大学言語表現学会、13-25

佐藤郁哉、2017年、『質的データ分析法』新曜社

佐野正之、2008年、「AR支援ネットワーク通信 (4)『10年次研修』」日本教育アクション・リサーチ・ネットワーク

([https://sites.google.com/site/jearnhome/home/newsletter/ch1/1\\_4?authuser=0](https://sites.google.com/site/jearnhome/home/newsletter/ch1/1_4?authuser=0)) 2022.8.3

東京都教育委員会、2006年、「これからの教員選考・任用制度について」

文部科学省、2019年、「小学校学習指導要領（平成29年告示）」

文部科学省、2021年、「令和元年度学校教員統計調査（確定値）の公表について」

文部科学省、2022年、「『教師不足』に関する実態調査」

文部科学省、2019年、「中堅教諭等資質向上研修実施状況（平成30年度）調査結果」

文部科学省、1999年、「教育職員養成審議会『養成と採用・研修との連携の円滑化について』第3次答申」

文部科学省、2015年、「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）」