

ミドルリーダー研修Ⅰにおけるマッチング方式による模擬授業研修の改善 ーフレッシュ研修Ⅱとの連携を通してー

教職員研修課 榎本 孝裕 住友 咲子
宮城 佳恵 岩佐 宣之
西村 広志

要 旨

とくしま教員育成指標を踏まえた研修体系の見直しに伴い、ミドルリーダー研修Ⅰ（中堅教諭等資質向上研修）受講者には、校務や教科等の指導においてリーダーとしての役割を果たすことが期待されている。ミドルリーダー研修Ⅰにおける模擬授業研修を教職経験2年目のフレッシュ研修Ⅱの受講者とのマッチング方式で実施することを通して、受講者の指導力向上や若手教員育成につながった。

キーワード：ミドルリーダー研修Ⅰ（中堅教諭等資質向上研修）、模擬授業研修、指導力向上、若手教員育成

I はじめに

ミドルリーダー研修Ⅰ（中堅教諭等資質向上研修）は教育公務員特例法第24条の規定に基づき、個々の能力、適性等に応じて、教育活動その他の学校運営の中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭としての職務を遂行する上で必要とされる資質・能力の向上を図ることを目的に行われる研修である。教員の大量退職と若手教員の増加により生じる、学校現場における年齢構成や教職経験の不均衡の中、教職9年を終了したミドルリーダー研修Ⅰの受講者が、校務や教科指導のリーダーとして果たす役割は、年々大きくなっている。教科等の指導力向上に関する研修は基本研修に位置付けられているが、その1つであるミドルリーダー研修Ⅰ模擬授業研修は、平成30年度よりフレッシュ研修Ⅱの受講者と合同（マッチング方式）で実施している。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者には、自身の資質・能力の向上とともに、若手教員を育成する役割が期待されている。本研究は、模擬授業研修をマッチング方式で実施することによる成果と課題を検証し、研修のねらいが達成されるよう、改善を図るものである。

II 研究仮説

ミドルリーダー研修Ⅰの模擬授業研修をフレッシュ研修Ⅱの受講者とマッチング方式で実施することで、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の指導力の向上が図られるとともに、ミドルリーダーとしての自覚が生まれる等、研修のねらいが達成されるだろう。

III 研究の実際

1 本県の基本研修と研修体系の見直し

従来、徳島県の研修体系において、教職経験年数に基づいて行われる基本研修は、初任者研

修（１年次），授業力向上研修（２年次），５年次研修，１０年経験者研修となっており，それぞれの研修において，表１のように教科等の指導力向上に資する研修を行ってきた。初任者研修と２年次の授業力向上研修は班の代表者の研究授業，５年次は各校で実施した研究

表１ 基本研修における教科等の指導力向上研修
(指導主事等による指導・助言が行われるもの)

基本研修名	受講対象	教科等の指導力向上研修の主な内容
初任者研修	新任教諭等	講義・演習「学習指導の基礎・基本」 模擬授業（中・高） 各班代表１名の所属校での研究授業と協議
授業力向上研修	教職１年終了の教諭等	講義「学力向上について」 各教科等における講義・演習 各班代表１名の所属校での研究授業と協議
５年次研修	教職４年終了の教諭等	各教科等における講義・演習 ※各校で実施した研究授業の学習指導案を基にした協議・演習
１０年経験者研修 中堅教諭等資質向上研修	教職９年終了の教諭等	模擬授業研修 ※模擬授業と協議

授業の学習指導案をもとに，指導主事等が指導・助言を行っている。１０年経験者研修では全ての受講者が学習指導案を作成して模擬授業を行い，学習指導案や指導方法について指導主事から指導・助言を受ける。１０年経験者研修における模擬授業研修は，教科指導に関する最後の悉皆研修として研修体系の中でも重要な位置付けとなっている。

本県では，平成２９年度に策定された「とくしま教員育成指標」を踏まえた「とくしま教職員研修」として，研修体系を再構築し，第１ステージのフレッシュ研修Ⅰ（初任者研修），フレッシュ研修Ⅱ（授業力向上研修），ジャンプアップ研修（５年次研修）を基盤形成期に位置付けた。第２ステージは２つに分け，前半の教職９年終了のミドルリーダー研修Ⅰ（中堅教諭等資質向上研修）を伸長・充実期，後半の教職１５年終了のミドルリーダー研修Ⅱを深化・発展期とした。ミドルリーダー研修Ⅰの研修のねらいを「中堅教諭等資質向上研修は，教育公務員特例法第２４条の規定に基づき，個々の能力，適性等に応じて，教育活動その他の学校運営の中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図る。」と改め，従来の１０年経験者研修のねらいに加えて，「学校運営の中核的な役割を果たす」ことを明記したものとなった。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者には，学校の中核として活躍することが求められており，模擬授業研修はそのねらいを達成するための重要な柱として位置付けられている。この研修を通して，実践的指導力に関する専門性を高めるとともに，ミドルリーダーとしての推進力を発揮することが期待されている。

２ マッチング方式による模擬授業研修の実施のねらい

ミドルリーダー研修Ⅰの模擬授業研修は，関連する「とくしま教員育成指標」の資質・能力としては，「授業力」の「授業構想力」，「授業実践力」，「協働力」の「ＯＪＴ推進・人材育成力」を設定している。中でも「授業実践力」では，このステージの教員に求められる姿として，「最新の知見に基づいた指導技術や指導方法を活用し，授業を展開するとともに，若手教員に助言をしている。」とあるように，自身の授業力の向上のみならず，若手教員の育成を担う姿が求められている。また，「協働力」の中の「ＯＪＴ推進・人材育成力」についても，「互いの課題や学びの共有を図るとともに，若手教員の範となるよう努めている」とあるように，若手教員を育成する役割が期待されている。このように，とくしま教員育成指標を踏まえた研修体系の

見直しの中で、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の若手教員育成の役割は、非常に大きなものとして期待されている。そこで、その方策として、平成30年度からミドルリーダー研修Ⅰの模擬授業研修にフレッシュ研修Ⅱ（教職1年終了の教諭等対象）の受講者が参加するマッチング方式を導入した。これは、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者が各教科等に分かれて模擬授業を行う際に、フレッシュ研修Ⅱの受講者が児童生徒役として参加し、模擬授業後に全員で協議を行うものである。

研修の見直しに当たり、マッチング方式で実施することでミドルリーダー研修Ⅰの受講者に期待される効果は、次のとおりである。

【ミドルリーダー研修Ⅰの受講者に期待される効果】

- ・中堅としての立場を自覚し、校内の中核的な役割を積極的に果たそうとする行動力と姿勢を培う。
- ・模範的な授業を提案することにより、授業力の一層の向上を図る。
- ・研修をマネジメントの実践の場とする。

マッチング方式の対象となっているフレッシュ研修Ⅱは、「教職1年を終了した教諭、養護教諭及び栄養教諭に対して『授業力』の向上を図る」ことを目的としており、授業力向上に特化した研修として位置付けていた。従来は、校内での2回の研究授業の実施と、班の代表者による研究授業、専門教科等に分かれた講義・演習、総合教育センターで実施されている教科等に関する研修を選択して受講する内容であった。フレッシュ研修Ⅱの受講者に対して、マッチング方式で実施することで期待される効果は、次のとおりである。

【フレッシュ研修Ⅱの受講者に期待する効果】

- ・先輩教員の姿を自身のモデルとして見ることで、次のステップへの目標を具体的にもつ。
- ・模擬授業を通して、課題解決の方策を実感を伴いながら思考する。
- ・模擬授業や研究協議に参加し、様々な授業構成や発問などの具体例にふれ、授業力の向上を図る。

3 研究の進め方

前述のねらいを踏まえて、模擬授業研修をマッチング方式で実施することの成果と課題を検証することとした。研究方法は次の通りである。

(1) 模擬授業研修の見直しとマッチング方式での実施

- ① 10年経験者研修における模擬授業研修を分析する^{*1}。
※本稿ではこれ以降、平成29年度の中堅教諭等資質向上研修も含むこととする。
- ② これまでの模擬授業研修の成果を踏まえて、マッチング方式の実施方法を検討する。
- ③ 模擬授業研修をマッチング方式で実施する。

(2) 模擬授業研修のマッチング方式の分析と研修の改善

- ① アンケート結果の分析等により、成果と課題等について考察する。
- ② 平成30年度の模擬授業研修のアンケートの分析結果を踏まえて、模擬授業研修の改善を行う。

4 これまでの10年経験者研修における模擬授業研修

10年経験者研修における模擬授業研修は、校種・教科等別に、学習指導案作成、教材研究、模擬授業等の研修を行い、実践的教科指導力の向上を図ることを目的とし、効果的な研修になるように少人数で実施してきた。小学校教諭は希望する各教科等で、中学校、高等学校教諭は、各自の専門教科で模擬授業を実施する。特別支援学校教諭は総合教育センターの指導主事以外に、外部講師として、特別支援学校の教頭や指導教諭に講師を依頼して各校で実施する。1班の人数は1～5名程度として受講者全員が模擬授業・研究協議を実施する。班ごとに班長と記録係を決め、班長は研修

表2 10年経験者研修 模擬授業研修の年間スケジュール

	10年経験者研修担当	講師 (教科等の班長・指導主事等)	10年経験者研修受講者
1月			教科希望提出
3月	教科ごとの人数把握・調整 班長・指導主事の日程確認	スケジュール確認	
4月	人数最終調整 ※特別支援学級担任の報告 各校の新組織発表 ～共通研修(1)当日 講師への研修説明会	受講者と日程調整(模擬授業実施日)	役割分担(班長、他) 講師と班員で日程調整(模擬授業実施日)
	名簿作成(模擬授業スケジュール確認)		日程報告(模擬授業実施日について担当に報告)
5月	講師に連絡 (受講者名簿、日程等の案内) 受講者宛文書発送 (模擬授業研修日、場所の正式通知)	担当するメンバーの把握	
6月			各自：模擬授業テーマ決定
7月 ～ 8月	模擬授業指導案未提出等への対応 模擬授業研修の準備	模擬授業指導案についての指導 模擬授業研修の実施 研究授業内容についての指導 研究協議の指導・助言	模擬授業指導案を講師に提出 提出したことを担当に報告 指導案の修正 模擬授業実施 研究協議の運営・片付け
9月 ～ 12月	模擬授業研修指導報告書のとりまとめ	模擬授業研修指導報告書提出	指導案修正 模擬授業研修研究協議記録を担当主事に提出
12月	指導案とりまとめ		研究授業の実施 最終指導案の提出

担当や講師との連絡調整や使用機器の報告を行う。模擬授業研修の講師(指導主事、講師を委嘱した教諭等)は、学習指導案・教材研究・板書計画等について指導・助言を行う。そして、受講者は指導・助言を受けた後、各校で実際に授業を実施することにより、なお一層の実践的指導力の向上を図ってきた(表2)。

10年経験者研修における模擬授業研修の成果は、「10年の節目に、自分自身の授業の在り方を見直すよい機会となった。」「指導主事から直接、指導・助言を受けることができてよかった。」等の感想からも分かるように、受講者の指導方法の改善につながっていることである。

一方、課題は1つの班に一定の人数を確保するとともに、効果的な研修となるような班編製の工夫をしなければならないことである。受講者が1名の場合、指導主事が指導・助言を行う時間は十分にあるが、受講者同士で率直に語り合う機会がないため、自分の指導法に対する客観的な気づきを得ることが難しい。

5 マッチング方式による模擬授業研修の実際

(1) とくしま教員育成指標との関わり

模擬授業研修をマッチング方式で実施するに当たり、ミドルリーダー研修Ⅰの模擬授業研修のねらいは、とくしま教員育成指標の「授業力」に関する資質・能力の「授業構想力」、「授業実践力」、「協働力」の中の「OJT推進・人材育成力」と関わっている。また、フレッシュ研修Ⅱについては、「授業力」の中の「授業構想力」、「授業実践力」と関わっている。

(2) 模擬授業研修の班編制

模擬授業研修の実施に当たり、これまでと同様に、受講者の教科等ごとの人数を把握して班編制を行う必要がある。小学校教諭の場合は、希望教科等に分かれて班を編制するため、事前に第3希望まで報告するようにした。3月中に各教科等の人数を調整し、受講者に通知しているが、異動や校務の変更により、決定した教科での模擬授業の実施が困難な場合には、管理職からの申し出により、教科等を変更する場合がある。4月に行われる最初の共通研修(1)で班編制と役割分担(班長、マッチング担当、記録)、連絡先の交換を行う。班編制は、受講者が5名を超える場合は原則として複数班になるため、実施日を合わせやすいよう受講者で話し合っ編制している。

表3は模擬授業研修における主な役割を示したものである。マッチング方式で実施することになり、新設された役割がマッチング担当である。班長は従来通り、ミドルリーダー研修Ⅰの班の代表として、ミドルリーダー研修Ⅰ担当や研修の講師(各教科等の指導主事等)との連絡調整、班員への連絡等を行う。マッチング担当は、フレッシュ研修Ⅱの受講者との連絡窓口となる。主に、ミドルリーダー研修Ⅰの班員がどの単元で授業を実施するかを取りまとめてフレッシュ研修Ⅱの班長に連絡したり、フレッシュ研修Ⅱの受講者からの質問に対応したりする役割を担っている。

表3 模擬授業研修における主な役割

	主な役割等
ミドルリーダー研修Ⅰ 受講者(MⅠ)	班長：MⅠ担当指導主事との連絡調整、班員と講師との連絡調整 研究協議の司会・運営 マッチング担当：FⅡとの連絡調整 班員の模擬授業テーマを集約してFⅡの班長に連絡 FⅡの課題を班員に周知し、講師に連絡 研究協議記録：模擬授業日の研究協議記録
フレッシュ研修Ⅱ 受講者(FⅡ)	班長：FⅡ担当指導主事、MⅠマッチング担当との連絡調整 FⅡ班員との連絡調整 FⅡ班員の課題の集約及びMⅠマッチング担当への報告
講師 各教科等指導主事等	事前指導 MⅠの学習指導案や授業展開に関する指導 MⅠの班長と当日の運営の打合せ 模擬授業研修当日 模擬授業や研究協議における指導・助言

(3) フレッシュ研修Ⅱと、班のマッチングについて

フレッシュ研修Ⅱの中学校、高等学校教諭は各自の専門教科ごとに班編制されており、模擬授業研修でも、同じ教科の班に参加する。しかし、小学校教諭の班は、近隣の小学校教諭で構成されたフレッシュ研修Ⅰの班を引き継いでいるため、班員の担当学年やそれぞれが校内で実施する研究授業の教科等は統一されていない。マッチングの結果、その年は指導して

いない教科等の模擬授業班に参加する場合もあるが、小学校教諭は今後いずれの教科等も指導する可能性が高いため、班の変更は行わないこととしている。

(4) 模擬授業研修の事前課題と実施までの手続き

表4は模擬授業をマッチング方式で実施する際の年間スケジュールを示したものである。

表4 令和元年度ミドルリーダー研修Ⅰ，フレッシュ研修Ⅱのマッチング方式による模擬授業研修の年間スケジュール

	ミドルリーダー研修Ⅰ担当	フレッシュ研修Ⅱ担当	講師 (教科等の班長・指導主事等)	ミドルリーダー研修Ⅰ受講者 (MⅠ)	フレッシュ研修Ⅱ受講者 (FⅡ)
1月				教科希望提出	
3月	教科ごとの人数把握・調整				
	班長・指導主事の日程確認		スケジュール確認		
4月	人数最終調整 ※特別支援学級担任の報告 各校の新組織発表 ～共通研修(1)当日 講師への研修説明会	FⅡ受講人数確認		役割分担(班長，他) 4/3	
		FⅡ班編制(仮)	受講者と日程調整(模擬授業実施日)	講師とMⅠメンバーで日程調整(模擬授業実施日) 4/3～4/12	
	名簿作成(模擬授業スケジュール確認)			日程報告(模擬授業実施日についてMⅠ担当に報告) 4/12	小学校教諭より，研修での希望教科，特別支援学級担任等の報告 ～4/23
	マッチング名簿作成(仮) (MⅠの一覧にFⅡの班を組み合わせていく ※MⅠがいない教科担当者の対応)				
5月	模擬授業研修マッチング名簿(調整)				日程調整(参加模擬授業決定)
	講師に連絡 (受講者名簿，日程等の案内) MⅠ受講者宛文書発送 (模擬授業研修日，場所の正式通知)		担当するメンバーの把握	FⅡから連絡を受ける。 マッチング担当は班員に連絡(FⅡの人数他)	MⅠマッチング担当に連絡(人数等)
				※FⅡから連絡がない場合は，担当に報告 5/10～5/17	各校における研究授業の実施と課題の把握
6月	マッチング進行状況の把握			各自：模擬授業テーマ決定 マッチング担当：一覧作成・報告(FⅡ班長に)	班長：班員にMⅠの模擬授業テーマの周知 各自：テーマに基づいた授業案構想(MⅠの各授業テーマについて)
			FⅡの課題の把握	マッチング担当：FⅡの課題の班員への周知と講師への報告	各自：班長に課題の報告 班長：班員の課題のとりまとめとMⅠへの報告
7月～8月	模擬授業指導案未提出等への対応		模擬授業指導案についての指導	模擬授業指導案を講師に提出 提出したことをMⅠ担当に報告	
				指導案の修正	
	模擬授業研修の準備		模擬授業研修の実施		
			研究授業内容についての指導	模擬授業実施	模擬授業への参加(児童生徒役)
			研究協議の指導・助言	研究協議の運営・片付け	研究協議への参加・片付け
9月～	模擬授業研修指導報告書のとりまとめ	模擬授業研修事後報告書のとりまとめ	模擬授業研修指導報告書提出	指導案修正 模擬授業研修研究協議記録をMⅠ担当主事に提出	校内で模擬授業研修の事後報告書を実施
12月	指導案とりまとめ	報告書とりまとめ		研究授業の実施	
				最終指導案の提出	模擬授業研修の事後報告書作成，FⅡ担当者に送付

フレッシュ研修Ⅱの班長は参加する模擬授業の班が決定すると、ミドルリーダー研修Ⅰのマッチング担当に連絡して、班員の人数等を報告する。模擬授業は7月・8月中に実施するが、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者は、授業の3週間前までに実施単元等を決定し、マッチング担当からフレッシュ研修Ⅱの班長に伝える。フレッシュ研修Ⅱの受講者は実施単元の一覧を基に、それぞれの授業について各自で略案を作成し、模擬授業に参加する。

ミドルリーダー研修Ⅰの受講者は、各自、10日前までに講師に直接指導案を提出し、模擬授業に向けて事前指導を受ける。また、模擬授業研修当日の運営に関してはミドルリーダー研修Ⅰの班長を中心に進めていくこととなっているので、ミドルリーダー研修Ⅰの班長は講師と日程についても事前に打ち合わせておく必要がある。

(5) 模擬授業研修の日程

表5はミドルリーダー研修Ⅰの受講者が4名の場合の日程の例である。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者一人一人が模擬授業を行い、他のミドルリーダー研修Ⅰとフレッシュ研修Ⅱの受講者は生徒役となる。協議では、模擬授業に関することや教科指導等、日頃の疑問について協議を行う(図1)。班の人数が多くなると、一人当たりの授業や協議に十分な時間を確保することが難しくなるため、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者は上限を5名としている。また、1つの模擬授業研修の班に参加するフレッシュ研修Ⅱの受講者は最大2班(10名)を目安にしている。

表5 模擬授業研修 日程の例

【ミドルリーダー研修Ⅰの受講者4名の場合】

9:15～9:45	受付
9:45～9:55	打合せ、準備、実施
9:55～10:55	模擬授業1 (授業・協議)
11:00～12:00	模擬授業2 (授業・協議)
12:00～13:00	昼食
13:00～14:00	模擬授業3 (授業・協議)
14:10～15:10	模擬授業4 (授業・協議)
15:15～16:00	研究協議、指導・助言、まとめ

※時間配分は講師がミドルリーダー研修Ⅰの班長と相談して決定する。



図1 ミドルリーダーによる模擬授業(左)と協議(右)の様子(令和元年度)

6 模擬授業研修マッチング方式1年目の取組の成果と課題

(1) 模擬授業研修の実施状況

表6は平成28年度から令和2年度までの模擬授業研修の受講状況を示したものである。受講者数は年々増加しており、それに伴い、模擬授業研修班数や各班平均人数も増加傾向にあ

る。しかし、中学校、高等学校には、もともと人数の少ない教科があるため、毎年、受講者が1名の班が一定数できてしまう。また、年度によっては、受講延期等のため、受講者がいない教科もある。

表6 模擬授業研修受講状況（平成28年～令和2年）

	H28	H29	H30	R 1	R 2
10年経験者研修・ミドルリーダー研修Ⅰ受講者数〔人〕	109	126	141	154	179
模擬授業研修班数〔班〕	40	41	39	47	45
各班平均人数（授業者）〔人〕	2.7	3.1	3.6	3.3	4.0
受講者1名の班数〔班〕	8	5	4	6	2

（2）マッチング方式の成果

① 若手教員育成に対する責任感の自覚

模擬授業後のアンケート（表7）に、「ミドルリーダーとして人材を育成する役目ももっているのだと気付いた。所属校の同じ教科に若手の教員がいないので、自分自身に欠けていた観点だった。これまで自分が周囲に助けられてきたように、若手の先生方に授業などに関して経験を伝え、一緒に学び合う関係をつくれるよう、自分自身が学び続けていきたいと思うようになった。」という感想があり、模擬授業研修が、ミドルリーダーとして期待されている役割に気付くきっかけとなったことが分かる。また、「2年目の先生が困っていることに対して、みんなで協議し、意見やアイデアを出し合ったことが非常に良かった。意見を出し合うことで、自分の思考も整理され、今後の仕事の参考になった。」という感想からは、若手教員を育成することを通して自らの資質・能力の向上が図られたと捉えていることが分かる。

研修を担当した講師からは「何年か研修を担当しているが、マッチング方式で実施することで模擬授業に緊張感が生まれた。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者からは、先輩としての責任感や実力を感じた。」という感想が寄せられた。マッチング方式で模擬授業研修を実施することで、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者がフレッシュ研修Ⅱの受講者の学ぶ姿勢に刺激を受け、若手教員育成に対する責任感の自覚が芽生える機会や、自らの指導法を改めて見直す機会となったことがうかがえる。

② 受講者間の協議の成立

マッチング方式の導入により、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者が1名の場合でも、フレッシュ研修Ⅱの受講者がいることで、自ら発信する状況になり、研修内容に広がりが生ま

表7 受講者アンケートの一部（成果）

【ミドルリーダー研修Ⅰの受講者】

- ・ミドルリーダー研修Ⅰを受講する者としては、事前の手続きや運営の仕方をフレッシュ研修Ⅱの受講者の手本となれるよう意識して取り組んだ。研修の際はフレッシュの先生が悩んでいることに、自分が取った対応や、自分も悩んでいることを伝えるなど、若い先生の発言を汲み取って返答できるようにしないとイケないと感じた。
- ・フレッシュ研修Ⅱの人がいたので、10年間の取組を凝縮した授業にしようという意識が生まれた。協議では日頃の疑問点や悩みを共有し、解決方法を考えることができた。

【フレッシュ研修Ⅱの受講者】

- ・ミドルリーダー研修Ⅰの先生方の経験や知識を、協議を通して学ぶことができ、有意義だった。普段悩んでいることを質問でき、それに対して2学期からすぐに使えるような答えをいただけた。授業構想、略案の事前課題は、難しいと感じていたが、研修に積極的に参加するためには必要だったと感じた。
- ・普段、先輩方に相談に乗っていただく機会が少なく、悩みもたくさんあったので、いろいろな話を聞くことができて有意義な研修だった。

れた。授業の内容や発問の仕方等、指導技術を具体的に質問されることで、無意識で行ってきたことに理由を付けて説明することになり、改めて指導法を見直す場面も見られた。フレッシュ研修Ⅱの受講者の「ミドルリーダー研修Ⅰの先生とフレッシュ研修Ⅱの受講者が一緒に話し合うことで、新しいアイデアも生まれて非常によかった。生徒の前で授業をしているときに気付かなかったことが、今日の研修で明らかになった。2学期からの授業に生かしたい。」という感想からも分かるように、マッチング方式での実施により、他の受講者の授業を見たり、意見交換をしたりすることで自分自身の授業実践を見直すなど、「授業構想力」、「授業実践力」の向上につながった。

③ マネジメント経験とロールモデルとしての効果

フレッシュ研修Ⅱの受講者の感想に、「研修当日までの間、ミドルリーダー研修Ⅰの先生が丁寧に連絡をくれたので、戸惑うことなく研修に参加することができた。」とあるように、マッチング担当のきめ細かい配慮により、研修が円滑に実施できたことがうかがえる。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者からも、「マネジメントの機会を得た。」と前向きに捉える声もあがった。また、フレッシュ研修Ⅱの受講者の「自分が10年目を迎え、逆の立場になったとき、しっかりと授業ができるようにならないといけないと感じた。ぜひこの研修を続けてほしい。」という感想からは、模擬授業研修が自らの今後を見通すための道標になったこと、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の姿が、フレッシュ研修Ⅱの受講者にとってのロールモデルとなったことが分かる。

(3) マッチング方式の課題

① ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の負担感

ミドルリーダー研修Ⅰの受講者からは、「事務連絡や日程調整等、負担が増えたように感じる。」という声が聞かれた。また、協議の際に、講師は経験の少ないフレッシュ研修Ⅱの受講者にも理解できるように指導・助言を行うため、経験を重ねたミドルリーダー研修Ⅰの受講者は、自分たちへの指導・助言の機会が減ったように感じることもあった(表8)。

② マッチングの不成立と小学校教諭の班編制

平成30年度は、中学校技術・家庭科

(技術分野)、高等学校国語、高等学校家庭科でそれぞれマッチングが成立せず、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者のみでの研修となった。中でも、中学校技術・家庭科(技術分野)と高等学校家庭科はそれぞれミドルリーダー研修Ⅰの受講者も1名であり、受講者間の協議ができなかった。

小学校教諭は年度末に決定した教科を新年度になって担当しない場合がある。指導する学年が限られている教科や、特別支援学級担任になるなど、希望調査をした時と状況が異

表8 受講者アンケートの一部(課題)

【ミドルリーダー研修Ⅰの受講者】

- ・10年次からみるとマッチングをするメリットはないと感じた。
- ・負担が増えるので、マッチング方式にしなくてもいいと思う。ミドルリーダーの先生には立場を意識するよい機会にはなと思うが、他の校務等も多く、負担は少ない方が良い。ミドルリーダーならではの悩みを相談できる時間があればいいと思う。

【フレッシュ研修Ⅱの受講者】

- ・教科書が違うため、教科書の入手に手間取った。研修以外の手間がかかった。
- ・この研修について事前に伝えられた内容と、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者から伝えられた内容に相違があって困った。

なるためである。模擬授業で実施したものを、校内の研究授業で行うため、受講年度に担当していない教科で模擬授業研修を進めることは困難である。新年度になって申出があり、教科等を変更することもあるため、想定した班の数や人数が違ってくることもある。

③ フレッシュ研修Ⅱの事前課題の取扱い

フレッシュ研修Ⅱの受講者には、模擬授業研修に主体的に関わることができるよう、事前課題として指導案の略案作成を課していた。フレッシュ研修Ⅱの受講者からは、「事前課題を進めるために、単元名だけでなく授業内容も伝えてほしかった。」という要望や、「教科書が手に入らないので略案の作成が難しい。」という意見が多く寄せられた。特に、校種等が混合になると教科書の入手や授業イメージをすることが困難である。さらに、略案そのものについての協議は行われなかったため、「略案を作って模擬授業研修に参加する。」という事前課題は、受講者の負担感を大きくする結果となった（表8）。

このほかに、フレッシュ研修Ⅱの受講者から、「授業がすぐ始まるので、あらかじめミドルリーダー研修Ⅰの受講者が作成した学習指導案を見たかった。」という意見もあった。研修への意欲的な気持ちからの提案であるが、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者は、講師の指導・助言を受けて模擬授業日の直前まで指導案の修正を重ねていることや、夏季休業期間は受講者同士の連絡が取りづらくなることもあり、対応が難しい面もあると考えられる。

7 模擬授業研修2年目に向けての見直しと実施

平成30年度の模擬授業研修の課題を踏まえて、次のように改善を図った。

（1）研修のねらいの明確化と受講者の負担感軽減への取組

模擬授業研修について4月の共通研修（1）でオリエンテーションを行ったが、実施に関する手続き等が中心になっていたため、マッチング方式で行う意図が十分に伝わっておらず、受講者の負担感が大きくなった。そこで、模擬授業研修の実施に関する説明資料を整理して簡潔にするとともに、共通研修（1）の日程を見直してオリエンテーションの時間を確保し、研修のねらいを周知することにした。教科等の指導にあたる講師にも、研修のねらいの1つに「若手教員育成」があることについて、再度共通理解を図った。また、模擬授業研修で配付する要項や、当日のアンケートに育成指標を示して、研修当日の最初の諸連絡で模擬授業研修のねらいを示し、ミドルリーダーとして期待される役割を再確認することにした。

（2）マッチング成立に向けた合同班の設定と配慮

中学校、高等学校で受講者の人数が少ないためマッチングが成立しない場合に、複数教科の合同班で研修を行うことにした。以前から指導主事が小学校と中学校を両方担当している場合には、小・中学校の教諭が混合した班で模擬授業研修を行ってきた（社会、理科、音楽、家庭科、図画工作・美術等）。また、高等学校の理科は物理・化学・生物・地学それぞれ担当の指導主事がいるが、模擬授業研修は合同で行っている。令和元年度はこの取組の範囲を広げ、小・中の外国語（外国語活動を含む）や高等学校の地歴と公民が合同で模擬授業研修を行った。また、令和元年度の高等学校国語はミドルリーダー研修Ⅰの受講者がおらず、中学校国語の模擬授業研修にフレッシュⅡの中学校国語と一緒に高等学校の国語も参加することにした。その際、高等学校国語の指導主事も一緒に参加し、それぞれの視点から指導・助言を行った。複数教科の合同班で研修を行うことで、いずれかの教科にはフレッシュ

研修Ⅱの受講者がいるため、マッチングの成立につながった。

その他の変更点として、特別支援学級担任のマッチング方法がある。小学校のフレッシュ研修Ⅱの受講者は班ごとにマッチングをしていたが、特別支援学級担任になった教諭には、ミドルリーダー研修Ⅰの特別支援学級の担任で構成された班に参加することもできるようにした。所属している班で参加するか、特別支援学級の班に参加するか希望をとった上で、特別編成の班でマッチングを行った。

(3) フレッシュ研修Ⅱの事前課題の簡略化

フレッシュ研修Ⅱでは授業力向上のための方策として、6月までの研究授業で出てきた各自の課題について、その解決に向けて研修に取り組み、9月以降の2度目の研究授業で、課題解決の状況を検証することになっている。そこで、課題を踏まえて、模擬授業研修に参加することにした。具体的には、各受講者の提出した課題をフレッシュ研修Ⅱの班長がまとめてミドルリーダー研修Ⅰのマッチング担当に送付し、協議の際の柱の1つにすることにした。また、指導案の略案ではなく、「模擬授業研修事前シート」で「授業の目標と大まかな展開」、「着目するポイント」を作成することとした。このことにより、校種の違いや使用する教科書が手に入りにくいという課題の解決につながった。また、発問や導入、何を理解させるのか、という授業スキルに重点をおいて授業を見ることで、自分の課題と照らし合わせて、どのような工夫がなされているかを意識して授業に参加するようになり、研修としての連続性が増した。

8 令和元年度の模擬授業研修の検証

(1) 育成指標についての評価

模擬授業研修に関して、「今回の研修はあなたの資質能力の向上に役立ちますか。」という問いについて、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の「役に立つ（大いに役立つ＋概ね役立つ）」という回答は、図2のように、平成30年度は100%，令和元年度99.3%である。また、フレッシュ研修Ⅱの受講者の「役に立つ（大いに役立つ＋概ね役立つ）」という回答は、図3のとおり平成30年度100%，令和元年度99.5%であり、いずれも高い満足度を示した。

役立つと感じた「とくしま教員育成指標」の項目（複数回答）は、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者は図4のように、「授業構想力」が90%以上で最も多く、「授業実践力」も80%を超えていた。一方、「OJT推進・人材育成力」

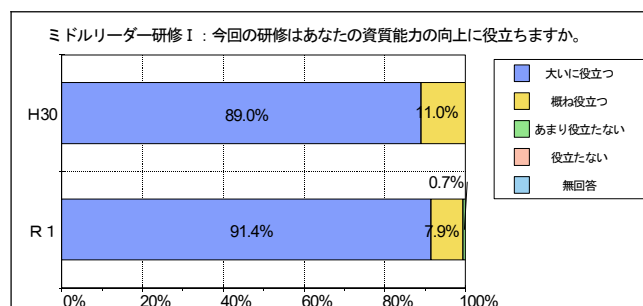


図2 ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の育成指標に関する研修の評価

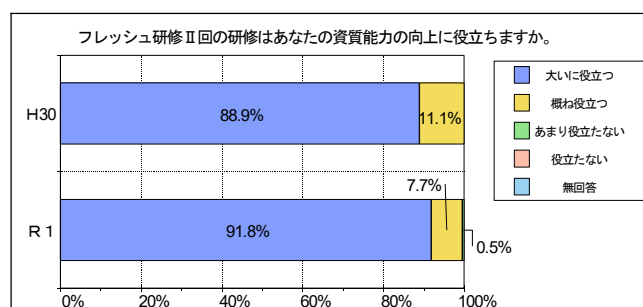


図3 フレッシュ研修Ⅱの受講者の育成指標に関する研修の評価

については、平成30年度が66.9%、令和元年度が59.3%で他の項目より低い値になった。校外で行う1度の模擬授業研修だけで、OJT推進や人材育成が図れるものではないが、育成指標の項目として示すことで、模擬授業研修当日だけでなく、前後の手続きを含めて、ミドルリーダーとして若手教員育成を担う役割が期待されていることを明確にしている。

フレッシュ研修Ⅱの受講者については、育成指標の「授業構想力」と「授業実践力」の2つの項目が設定されており、図5のように、令和元年度の「授業構想力」では満足度96.7%という高い評価になった。

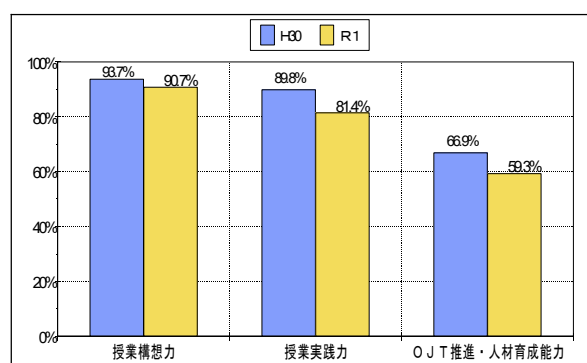


図4 ミドルリーダー研修Ⅰ 育成指標の項目で役立つと感じたもの

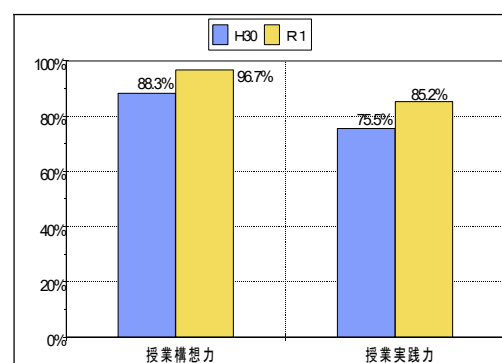


図5 フレッシュ研修Ⅱ 育成指標の項目で役立つと感じたもの

(2) 研修のねらいの達成についての検証

12月のミドルリーダー研修Ⅰ 共通研修(2)において、模擬授業研修後の成果を振り返るアンケートを実施した。図6のとおり、「よく当てはまる」と「概ね当てはまる」を合わせると「自分の指導方法について考えるきっかけとなった」については95.0%、「ミドルリーダーとしての自覚ができた」という項目については88.0%となり、研修のねらいがほぼ達成されているといえる。

フレッシュ研修Ⅱの受講者については、1月の全体研修で振り返りを行った。図7はその結果を示したものである。「よく当てはまる」と「概ね当てはまる」を合わせると、「自分の指導方法について考えるきっかけとなった」が98.3%、「課題解決のヒントを得

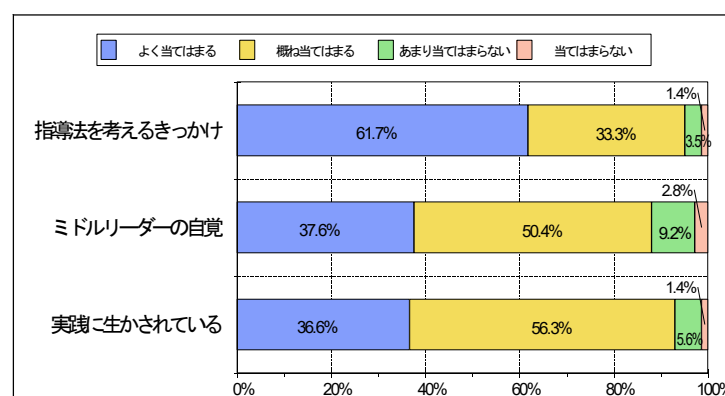


図6 ミドルリーダー研修Ⅰ 模擬授業研修の成果

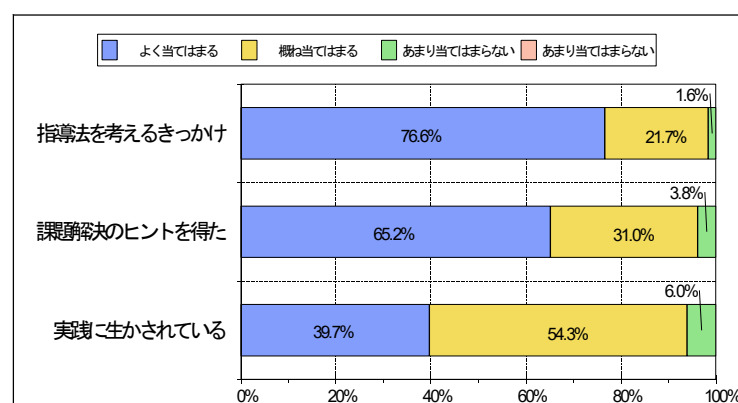


図7 フレッシュ研修Ⅱ 模擬授業研修の成果

た」が96.2%となり、フレッシュ研修Ⅱの受講者にとっても、大きな成果のある研修となった。

図8は、フレッシュ研修Ⅱの受講者が提出した課題に、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者がどのように対応したかをたずねた結果である。（複数回答）模擬授業を行ったミドルリーダー研修Ⅰの受講者は144名で、「協議で取り上げた」（85人）、「模擬授業で示した」（33人）、「協議で助言をした」（37人）で、延べ155名が何らかの形で、提出課題に対応していると回答した。また、「講師が指導した」（49人）と、指導主事からの補足も含めて、事前課題に対して対応したと捉えている。一方、フレッシュ研修Ⅱの受講者184人に、事前に提出した課題が協議で取り上げられたかたずねたところ、図9のような結果になった。ミドルリーダーから「協議で取り上げられた」（86人）、「模擬授業で取り上げられた」（26人）、「助言を得た」（55人）との回答は

延べ168人、「講師が指導した」（73人）となっており、捉え方に若干のずれはあるが、何らかの形で、課題に対応してもらったと捉えている。このことは、令和元年度のフレッシュ研修Ⅱの受講者の満足度が図3、図5のように上がった要因の1つと考えられる。

図10は、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者が研修で大変だと感じたことをたずねた結果である。連絡調整や当日の運営は、その担当になると煩雑であり、負担にもなるが、役割を分担したこともあり、大きな数値としては表れていない。しかし、その他の自由記述では、「事前に班員で打合せをする時間がとれず不安だった。」、「自分はマッチング方式で研修を受けていないので、イメージがわからなかつ

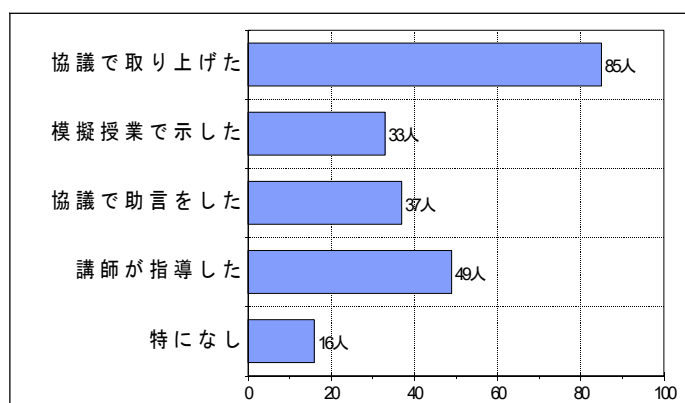


図8 フレッシュ研修Ⅱの課題への対応
(ミドルリーダー研修Ⅰの受講者の回答)

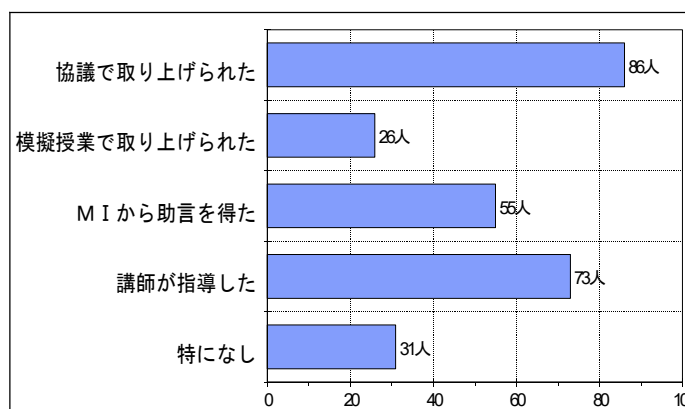


図9 フレッシュ研修Ⅱの課題への対応
(フレッシュ研修Ⅱの受講者の回答)

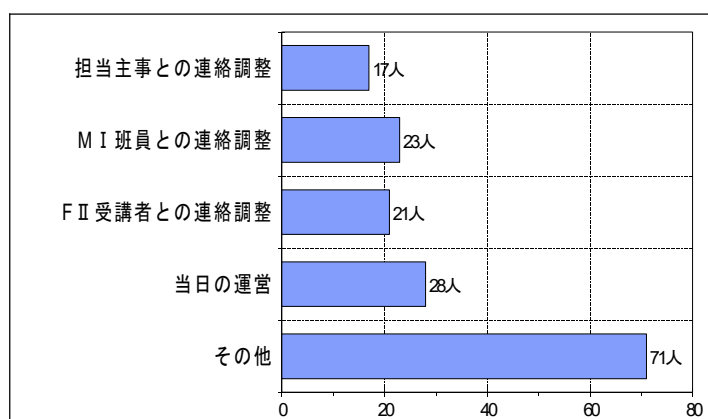


図10 模擬授業研修で大変だと感じたこと
(ミドルリーダー研修Ⅰ受講者 144人)

た。」「同期や若い先生に授業を見てもらうプレッシャーがあった。」という意見があった。また、「児童の実態や反応で授業を工夫しているので模擬授業では難しい。研究授業に比べると得るものが少ない。」という厳しい意見もあるが、より良い研修の機会としたいというミドルリーダーとしての責任感からの記述と捉えることもできる。

図11はフレッシュ研修Ⅱの受講者が研修で大変だと感じたことをたずねた結果である。半数近くが事前課題を負担と感じているが、その理由としては、「校種が異なるので教科書が手に入らない。」「子供の実態が想像しにくい。」というものが目立つ。また、授業や協議についても小学校教諭からの「中学校になると専門性が高くなるので難しい。」という意見があり、教科によっては校種を合同にすると、教職経験年数の少ないフレッシュ研修Ⅱの受講者には負担になる場合があることが分かる。しかし、その一方で「専門以外の先生の授業を見て、生徒に理解させるためのポイントや説明の仕方、実演の工夫がよく分かった。この観点を自分の専門教科に導入することで、より授業力が向上すると考えられる。」という意見もあり、模擬授業をどのような視点で捉えるかによって、負担と感じるか、良い研修の機会と捉えるかが大きく変わってくることも明らかになった。このことについては、ミドルリーダー研修Ⅰ担当指導主事とフレッシュ研修Ⅱ担当指導主事が連携を密にし、直接模擬授業を担当する講師に、受講者が研修のねらいを理解し、前向きな気持ちで捉えられるよう、研修の運営に協力を求めていく必要がある。

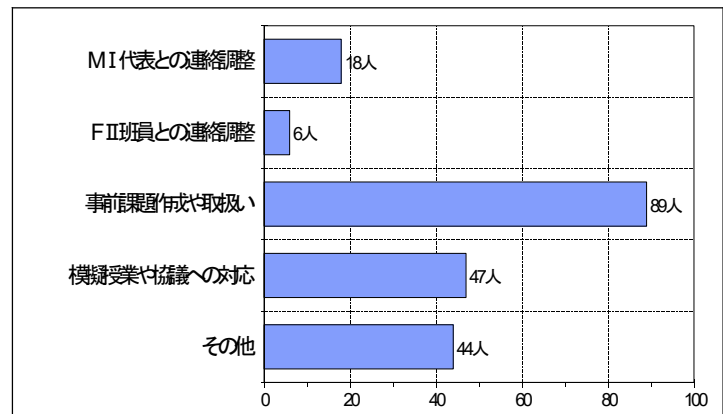


図11 模擬授業研修で大変だと感じたこと
(フレッシュ研修Ⅱの受講者 184人)

9 模擬授業研修の振り返り

ミドルリーダー研修Ⅰの受講者からは、「フレッシュ研修Ⅱの人の授業を見てみたい。」という希望が出ている。また、フレッシュ研修Ⅱの受講者からは、「ミドルリーダーの人たちに授業を見てもらって、アドバイスをもらいたい。」という声や、「模擬授業ではなく、子供たちに対する姿を見てみたい。」という意見も多かった。学校規模によっては、校内に同一教科の先生がいないところや、他の教員の授業を見に行くために時間割を調整することも難しいところもある。模擬授業研修を通して、ミドルリーダーが、若手教員の困っている状況に対して、自分の経験が役に立つということが実感できれば、それぞれの学校でこれまで以上に積極的に若手教員と関わり、校内にお

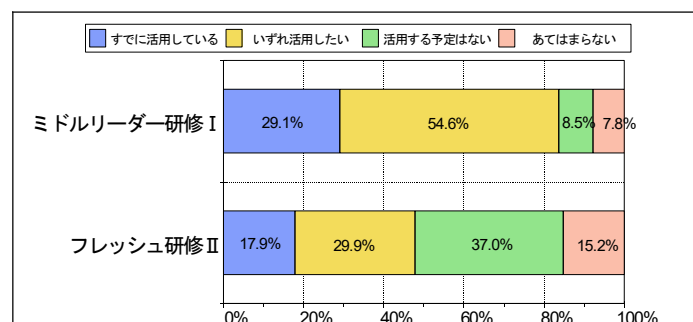


図12 参加した先生方とのネットワークができたか

けるメンターとして活躍できるのではないかと考える。

図12は、「参加した先生方とのネットワークができたか」というアンケートの結果である。模擬授業研修が、気軽に相談できる同期や先輩がいるということを知り、互いに刺激し合えるネットワークづくりを行うきっかけになればよいと期待している。

IV 成果と課題

1 マッチング方式の成果

- ・模擬授業研修をマッチング方式で実施することによって、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者にミドルリーダーとして若手教員を育成していく立場の自覚と責任感が生まれた。
- ・教職経験や校種の異なる教諭等が参加することで、様々な視点からの意見によって協議が活性化し、参加者それぞれが自らの指導法を見つめ直す機会となった。
- ・フレッシュ研修Ⅱの受講者は、先輩教員の授業を見て学び、普段感じている疑問に対して経験からくる具体的なアドバイスを得る機会となった。また、10年目にはどのような教員でありたいかを具体的に考えるきっかけとなった。

2 課題

- ・働き方改革に対応して、事前事後の連絡調整や事務手続きの煩雑さを整理したり、研修に伴う課題を見直すなど、受講者の負担感の軽減を一層進めていく必要がある。
- ・ミドルリーダー研修Ⅰ、フレッシュ研修Ⅱ、それぞれの受講者の増加に対応して、講師の確保や研修場所、使用機器等の環境整備を進める必要がある。
- ・校種間連携や専門性の確保などの視点から、より効果的なマッチングの方法を検討する。

V おわりに

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の対策として、模擬授業研修のマッチング方式は中止し、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者のみの模擬授業研修となった。校種間連携が可能な教科については異校種合同で実施した。また、少人数の教科等は授業のみ合同で実施し、協議はそれぞれの専門に分かれる等の対応も引き続き行った。模擬授業研修自体の時間も短縮し、班活動や声を出しての協議は行わない等、制約の多い状況であったが、各校でのコロナ対応を取り入れた模擬授業を実施し、現在の悩みを共有したり、対応策を相談したりするなど、内容の濃い協議となった。ミドルリーダー研修Ⅰの受講者同士での協議は、悩みを語り合い、同じような経験を積み重ねているからこそその協議となった。今年度のような試行錯誤の状況の中で同期の教員の取組を知ることが心強く、貴重な時間となった。フレッシュ研修Ⅱの受講者が参加する良さもあれば、ミドルリーダー研修Ⅰの受講者だけで実施する良さもある。しかし、研修の大きな目的がミドルリーダーの育成であることを考えると、マッチング方式での実施は、研修の目的を達成するために大きな効果があると考えられる。

令和3年度からは徳島県GIGAスクール構想が本格的に始まり、一人一台タブレット端末等を授業等で活用することになる。ICT（タブレット端末等）の効果的な活用により、児童生徒の個別最適化された学びを実現する取組は、授業の大きな構成要素となってくる。模擬授業におけるICT（タブレット端末等）を活用した取組の共有や、協議の中でのより効果的な活用方法の探究は、模擬授業研修のねらいに沿うものである。模擬授業研修において、ミドルリーダー研

修Ⅰ受講者の経験とフレッシュ研修Ⅱ受講者の発想が、相乗効果として働き、ICT（タブレット端末等）のよりよい活用法を生み出すのではないだろうか。これからも互いの学びのために、安全を確保しつつ負担を軽減することに最大限の配慮をしながら、模擬授業研修のマッチング方式での実施を継続し、研修のねらいを達成できるような取組を進めてまいりたい。

*1 平成28年度まで10年経験者研修，平成29年度は中堅教諭等資質向上研修を実施。本稿では，平成29年度の模擬授業に関しては，10年経験者研修に含めて扱うこととする。