

小学校教員の外国語教育に対する 意識向上をもたらす校内研修の在り方

村上 大樹（平成 29 年度学校経営コース修了）

1 小学校外国語教育の現状

新小学校学習指導要領（平成 29 年 3 月告示）において、中学年に外国語活動、高学年に外国語科が導入された。平成 30、31 年の学習指導要領移行期を経て、平成 32 年度から全面実施である。この変革への対応は、小学校において喫緊の課題と言って過言ではない。

しかし、小学校現場では、現行小学校学習指導要領改訂時に導入された外国語活動が完全実施されてから 5 年経った現在でも、英語の授業に抵抗感が大きく、ALT 任せの授業を行ったり、授業準備などの負担感が先行したりし、消極的な態度が見られる。このため、校外研修や校内研修を実施する学校やそれに参加する教員も多くなく、高学年担任を避ける様子も見られる。外国語活動に対して主体的に取り組もうとする教員を育成していく上で、このような状態の打開策はどの学校も必ず考えていかなければならない緊急を要する課題となる。

本実践研究は、在籍校である新潟県新潟市立上所小学校において実施した。本校は、市内の教育を牽引する役割を有している研究推進校であるが、外国語活動に関しては、教員の意識は高くはなかった。在籍校校長は、学校教育ビジョンにおいて、「21 世紀を生き抜く力を身に付けさせる学校づくり『学びの上所小』」を掲げ、これから求められる資質・能力を育成しようと教育計画を見直し、新しい教育に対応する体制作りを行った。その中に、教員における外国語活動の実践力の向上を位置付けた。

2 1 年次の外国語活動校内研修プログラム

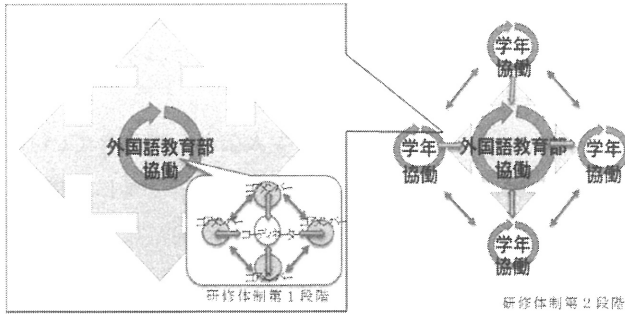
1) 外国語教育部員（コアメンバー）を中心とする研修体制の構築

校内研修の計画立案にあたり、以下の二つの答申を確認した。一つは、「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（中央教育審議会答申）」

である。「チームを構成する個々人がそれぞれの立場や役割を認識しつつ、情報を共有し、課題に対応していく必要がある。」と述べられている。もう一つは、「学校現場における業務の適正化について（文科省次世代の学校指導體制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース）」である。そこには、学校現場における業務の適正化を訴え、「学校の指導體制の充実等とあいまって、教員の長時間労働の是正を図ることが不可欠だ」と述べられている。これらを踏まえると、校内研修の計画立案にあたっては、教職員の協働性を図りつつ、効果的効率的に実施することがポイントになると考えた。

学校現場における適材適所による役割分担をすることで、個々の教職員の多忙感を少しでも減らし、チームとしてのまとまりと充実感を高めていこうと考えた。そこで、本研究では、第一歩として、校内研修において、外国語教育部員（以下、コアメンバー）を中心とする校内研修体制を提案した。なお、このコアメンバーは、外国語活動を専門とする 5 名で、文科省が平成 25 年 12 月に公表した「グローバル化に対応した英語教育改革実施計画」に位置付けられた小学校英語教育推進リーダーが含まれている。

この研修体制を構築するに当たっては、全体の調整役としての「コーディネーター」を配置した。この研修体制の特徴は、2 段階で動く仕組みになっている。第 1 段階では、コーディネーターが中心となり、コアメンバーと協働して、研修の方針や内容を決め、研修を運営し、成果の共有をする。この段階で重要視しているのは、校内研修を進める上でコアメンバー全員が各自の持ち味を發揮し、研究推進の役割を担えるようにすることである。この研修体制を各学年に波及させるのが、第 2 段階になる。第 2 段階では、コアメンバーが各学年においてコーディネーター役を務め、学年の教員を巻き込み、一人一人を大切にしながら、研修を進める形となる。



このような協働の輪を広げていく研修体制を組織することで、次のような職員の研修意識の向上が図られるのではないかと仮説を立てた。①教員一人一人が感じている学校教育課題を拾い上げ、その課題に対しての多くの解決策を見出し、みんなが一体となって行動に移していくことができるのではないか。②その結果、チームとしてのまとまりと充実感が生まれてくる。この取組によって、外国語教育に対する職員の意識が向上し、指導力向上に結び付き、外国語活動で目指す児童の資質・能力の向上につながると考えた。

2) 研修プログラム実践の実際（1年次）

1年次の研修プログラムは以下の項目・内容で構成した。

ア 外国語教育の理解と実践力を高める研修会の実施
校内研修プログラム立案に当たっては、小学校外国語活動実施状況調査を参照した。この調査において、全国的にニーズの高かった「具体的な活動について共通理解を図ったり、体験したりする研修」と「今後の小学校における外国語教育のあり方について共通理解を図る研修」を組み合わせた。

イ 年間9回の「英語の日」における継続的な全学年外国語活動の授業の実施

在籍校では元々年9回の「英語の日」を位置付け、各学年での英語活動の取組を促していた。しかしながら、実際は各学年ともALTを配当した年2回の実施に留まり、うまく運用できていなかった。そこで、第2段階のコアメンバーのコーディネートによる研修により、教員一人一人が積極的に外国語活動を実施できるように仕組んだ。

ウ 外国語教育に力を注ぎ、充実感を得るための目標の設定

学習指導要領改訂を見越して、系統性、学校行事

や他教科関連を意識して、全学年の外国語教育カリキュラム（以下、上所プラン）を構築することとした。①カリキュラムをつくるという共通の目標設定、②コアメンバーで指針を出しながらも各学年の教員で役割分担をし、それぞれの持ち味を発揮できる研修体制。この取組によって、多忙感ではなく、充実感を得られる校内研修にすることを目指した。

エ 学びの共有、チームとしてのまとまりを感じるための外国語教育部便りの発行

校内全体研修会に出張等で参加できなかった教職員にも、研修の内容や様子を伝えることで、学びの共有やチームとしての所属感や連帯感を得られるように、「外国語教育部便り」を発行した。

3 1年次の取組を振り返って

アンケートによる数値評価では、「外国語教育の理解と実践力を高める研修会」と「英語の日」の実践は、どの項目でも比較的效果が高いことがうかがえた。しかし、コアメンバー以外の他の教員にとって、「指導スキルの向上」の取組はあまり効果が見られなかった。また、全体的に「上所プラン」に対してはコアメンバーと他の教員の意識の差が大きいことが分かった。その原因は、コアメンバーが中心となって「上所プラン」の作成に取り組み、他の教員を参画させることが難しかったためだと考えられた。

自由記述から以下の点が明らかになった。①上所プラン全体計画を全員で作上げたり、共有したりする場が必要であることや具体的ですぐに使える指導法を研修内容に盛り込むとよいこと。②授業を実践に実践したり参観したりする機会の確保が大切であることや授業の質を上げる策を考えるべきであること。そして、校内サークルのように気軽に互いの実践を見合い、忌憚なく検討し合えるような授業実践をする場が研修の場として好ましいことも見えてきた。

4 2年次の研究の内容・方法と実践

1) 研究内容

2年次の研究は、1年次の成果と課題に基づき、各学年のコアメンバーを中心とした研修の活性化を図るために、「効果的で効率的な研修」を組織していった。そのためには、「トップダウンで消極的な研修」から「協働的で積極的な研修」に変革していく必要

があった。それは、「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）」（中央教育審議会平成27年12月21日）の考えにあるように、教員の資質能力は、学校における実践を通して向上し、学び続けられる環境づくりや取組が必要になるからである。そのためには、研修リーダーを中心とした研修体制づくりが重要で、その中で目的意識をもって主体的に取り組んでいけるようにすることが不可欠である。そこで、1年次の成果・課題を踏まえて、コアメンバーを中心に推進する研修体制を整えた。そして、その研修体制第2段階にある学年グループが継続的に学べるように校内研修プログラムを作成したことが2年次の工夫である。

2) 2年次の外国語活動校内研修プログラム

2年次の研修プログラムは以下の項目・内容で構成した。

- ア 年間9回（30分×9）の校内研修計画の作成
- イ 校内教員の外国語教育に対する意識調査及び各学年単位による話し合いの場の設定
- ウ モジュール学習をターゲットにした各学年による授業づくり
- エ 単元構成を考えさせる学習計画シート及び1単位時間授業フレーム作成、書籍購入
- オ 外部への授業公開という目標の設定
- カ 模擬授業を核とした研修内容
- キ 外国語教育部便りの継続的な発行
- ク 児童を巻き込んだ Happy Friday の取組

ア～クは平面的、羅列的に実践されたわけではない。むしろ立体的、構造的に実践しようと試みたものである。1年間かけて築き上げた職員の主体的な取組をさらに計画的で継続的なものにするために、「ウ」というターゲットを選び、その指導計画づくりを大きな目標とした。継続的な研修が日常化するように「エ」の工夫をした。それらが自分の世界だけで終わるのではなく、「オ」で表現されているように、広く、地域、保護者、教員の仲間や教育委員会に公表し、成果の評価を教員一人一人が感じ取れるように、校長と共に、公開研修会や全職員の研修会等を的確な時期に設定するようにした。

これらの取組の中で、他の学年の研修の様子や研

修の成果や悩みを「キ」を使って、瞬時に共有した。そのことが職員の仲間意識やチームワークを醸成することに役立ったと考えられる。

そして、この流れの中の主人公として生きている教員一人一人の意識向上を図るために「イ」を実施することは極めて重要だったと考える。

3) 研修プログラム実践の実際（2年次）

コアメンバーを中心にした各学年部における主体的・協働的な研修を作り出すために、次のような手を打った。

- ① 管理職と共に年間におけるゴールを定め、節目節目に小目標を設定し、成果を常に確認し合う状態を作り出した。各学年部にコアメンバーを配置することや外部への授業公開をすることは校務分掌や年間の教育課程に関わることで、管理職にご指導いただきながら進めていく必要があった。併せて、教員の意識や要望を確認したり、応えたりすることが大切であった。
- ② わずか30分の研修を、しかし、十分に準備して、9回計画的・継続的に連続させた。それは、モジュール学習をターゲットにした授業づくりの研修であった。研修内容は模擬授業を核とし、主体的なものになるように仕組んだ。
- ③ 学年ごとの取組が継続するように、実践したことを記述するシートを用意したり、互いの取組を講評し合ったりした。シートを介して、各学年部にいるコアメンバーが中心となり進め、協働を促していた。
- ④ 研修中での教員の意識を日常的にとらえる工夫をし、研修会の改善につなげた。それは、外国語教育部便りであったり、毎週金曜日の児童と共に英語に親しむ日の設定であったりした。確実に教員の外国語に対する意識は高まっていた。

5 2年間の外国語教育に関わる校内研修を振り返って

1) 小学校教員の外国語教育に対する意識向上をもたらすためには

小学校教員が外国語教育という未知のものに立ち向かうためには、「協働性」が必要である。「協働性」を仕組むには、まずその研修を推進するシステム作りが大切であった。各学年にリーダーとなり得る教員を配置し、そのリーダーが機能するように、コーディネーター役が核となり、モデルを示したり、

情報交換を密にしたり、その人の持ち味や経験年数などを考慮した役割分担をしながら進めていく必要がある。そして、他の教員を巻き込むためには、教員一人一人が感じている困り感を出させ、共有し、ニーズを見出す場の設定をする。そのニーズに合わせて、目標や研修内容を決めていく。そして、教員が一体となる体制作りをしたら、それを継続させ、盛り上げる働き掛けが必要になる。それが、定期的で実践的で短い時間で効果を上げる全体研修の時間となる。やるべきことの多い学校現場では、短い時間であることは、教員の多忙化解消の視点からも重要である。その点、今回外国語教育として扱ったのはモジュール学習であり、15分の短時間学習であったため、模擬授業をしても30分で十分に検討までできた。しかし、これを定期的に複数回行うことは、授業づくりの契機でしかない。教員の力を本当に養うのであれば、毎日の実際の授業を試行錯誤することが大切である。全体研修の時間だけで、指導力を培うことはできない。実際の授業につながる道筋を作った全体研修を仕組む必要があるのである。そのために、外部への授業公開という目標を設定した。在籍校では、その目標に向かって、「協働性」の意識が格段に上がった。しかし、在籍校の教員の力となったのはそれだけではない。それは、学校中にある「外国語研修」に対する雰囲気である。コアメンバーを中心に外国語教育部便りを発行し、日ごろ見られない他学年の外国語活動の授業の様子を伝えたり、国の動向や教材の紹介をしたりした。その中で、それぞれの担任の良さを取り上げ、賞賛した。そして、それを学校ホームページに掲載し、保護者、地域に加え、市内外の学校へ外国語教育の牽引役としての誇りを示した。また、「Happy Friday」と称し、毎週金曜日は児童も教員も英語の挨拶をしたり、給食中に児童会活動として校内放送で英語のクイズを出したりする機会を設けた。児童の英語を楽しむ姿は教員の励みになった。このような体制作りと研修内容で、外国語教育に対する意識向上をもたらすことができたのである。

2) 校内研修のプログラム化について

本研究は、小学校教員の外国語教育に対する意識向上をねらった校内研修プログラムの提案であったが、本研究の成果が他の校内研修や校外の研修にも役立つ面が見えてきた。

一つは、「校内研修」を単体のものとして捉えず、少なくとも1年間の中で教職員が学ぶ研修体制作りを含んだ長期的な取組と位置付けることである。「校内研修」ではなく、「校内研修プログラム」と呼んだ意図はここにある。「校内研修」を単体のものと捉えないのは、校内研修の時間だけで、教員の指導力は見えないと考えているからである。研修で大切なことは学び続けるためのきっかけづくりと考えるべきなのである。なぜなら、教員は日ごろの授業を繰り返すことで力を付けるからである。その授業をより効果的なものにするために、研修という時間の中で、日ごろの授業づくりを見直すのである。そして、再び、日ごろの授業で実践を重ねる。この繰り返しの中で実践力は向上するのである。

もう一つは、このプログラムを遂行する中で注目したのが「協働性」である。個々の教員が学び続けるためには、その学びに対する支えが必要になる。その支えになるのが、同僚である。研修をコーディネートする者は、この「協働性」を促す働き掛けに気を配ることが大切だといえる。また、グループリーダー配置の有効性が見えてきた。そのグループリーダーを中心に、設定した目標に向かって実践を進め、便り等で賞賛していく。このような営みが効果的な校内研修プログラムに不可欠である。

6 おわりに

学習指導要領改訂の時期に本研究を始めた。それは、小学校に外国語教育が導入されたためである。学校教育課題に対して、どう取り組んでいくべきかを考えることは、これからも必要なことである。現在も外国語教育だけでなく、道徳の教科化、プログラミング教育など多くの新しいことがある上、社会に開かれた教育課程の実現に向け、喫緊の課題は山積みである。

教員には研修の義務がある。それは、学び続けていかなければいけない職責があるからである。したがって、学校では毎年、校内で研修が行われている。しかし、その研修がそこで学ぶ教員の力となり、日ごろの指導につながるものになっているのか今一度考えるべきである。やるべきことがたくさんある中で、効果的効率的に研修をするためにはどうすればよいかを考えた本研究が多くの学校で研修を見直す一助になれば幸いである。