

Brother & Sister Teacher System における学び合いによる人材育成に関する研究 — 若年教師の内省支援を通して —

A Practical Study of Human Resource Development through Encouraging Mutual Learning in Brother and Sister Teacher System — Focus on Support for Young Teachers' Reflection —

井 上 久 子

Hisako INOUE

(古賀市立古賀中学校)

森 保 之

Yasuyuki MORI

(教職実践講座)

長谷川 弘 明

Hiroaki HASEGAWA

(教職実践講座)

(平成29年9月1日受理)

I. 問題の所在

1. 現代社会の要請

平成27年12月21日の文部科学省中央教育審議会答審「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」には、「教員は学校で育つ」ものであり、教員の資質能力を向上させるためには、経験年数や職能、専門教科ごとに行われる校外研修の体系的な実施とともに、学校内において同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う研修の充実や、個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じることが必要である」と述べられている。また、平成25年度の学校教員統計調査の結果を挙げ、中学校において、他の経験年数を有する教員に比べ、経験年数5年未満である教員の割合が最も高く(約20%)、経験年数が11年～15年であるいわゆるミドルリーダークラスの教員の割合(約8%)のおよそ2.5倍となっていることにふれ、教員の年齢構成の偏りについて指摘している。その影響により、必ずしもかつてのような先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承がうまく図られていない状況があるといった課題を踏まえ、複数のメンターと複数の若手教員が研修チームを組織し、研修を実施することについて効果的であると述べている。

2. 研究対象校の実態

研究対象校は、全職員の26%が若年教師(経験の浅い教師、本校では20代～30代前半の教師)であるという状況である。その中には、大学卒業後初めて教壇に立つ教師や十分な研修を受けていない教師も多く、今後もこのような状況は継続すると見られ、学校総体として若年教師の早急な指導体制の構築が課題である。

若年教師10名中6名が非正規採用教員であるにもかかわらず、多忙のあまり教員間のコミュニケーションの機会が減っており若年教師個々の相談に応じることが出来ていない状況もある。

II. 先行研究の分析と用語の定義

1. メンターチームについて

脇本・町支(2015)は、日本では多くの教師が若手の頃から同僚から学び、熟達していること、またその同僚性の中で、Kolb(1984)の引用を通して、教師の育成には経験を振り返ること(経験学習)が重要なポイントであり、教師が経験学習モデルのサイクル(図1)を循環させることで成長することを実証している。経験学習の実施に影響を与える要因として、①個人要因としてキャリア意識が高い人の方が内省的観察から抽象的概念化へうまく移行できること、②協働性の高い学校の方が経験学習が効果的に遂行できることを示唆している。また、メンターチーム「複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員をメンタリングすることで人材育成を図るシステム」(横浜市教育委員会2011)について分析し、効果的なメンターチームの要素について述べている。その中で、自律的にメンターチームの活動を行うことを挙げ、先輩教師の経験談が語られたり若年教師が自由に話せたりすることが若年教師の問題解決に寄与すると述べている(図2)。さらに、このようなメンターチームでの人材育成を続けていくことは、効果的な

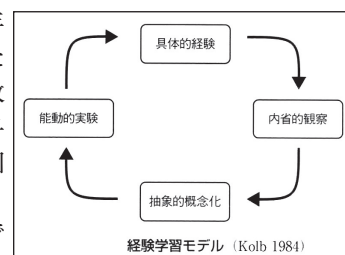


図1 経験学習モデル

メンターチームの連鎖を引き起こすこと、学校全体の協働性や専門性を高めることにも貢献することを明らかにしている。

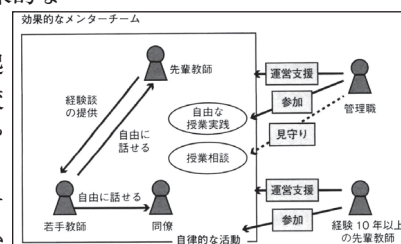


図2 効果的なメンターチーム

2. 若年教師の組織適応について

尾形（2012）は、若年就業者の組織適応について実証研究を行っている。同僚同士が支え合う行為が情緒的コミットメント（関与）を高めること、また職場内でのコミュニケーションの活性化は、仕事についての知識を増大し、職業的社会化を促進していると述べている。さらに、高度な職種に携わる職場においてはより職場内のコミュニケーションが重要であると指摘している。このことから、若年教師の人材育成において、組織適応を促すコミュニケーション風土を醸成する仕組みが重要だと考える。

3. 若年教師の内省支援について

松尾（2011）は、リフレクションとは、起こった事象や自身の行為を内省する、振り返ることであると述べ、職場での成長にとって重要である理由として次の2つを挙げている。1つめは、振り返りによって多くの教訓を引き出すことができること、2つめは仕事を通して学んだことや得た教訓を頭の中で整理し、意識づけることができることだとしている。また、周囲からの率直な意見やアドバイスが自分の行為を振り返り、成長するための貴重な情報となると述べている。このように、若年教師の内省を支援することで、自律的な経験学習を促し、職能成長へと導くことにつながると考える。

4. Brother & Sister Teacher System について

本研究では、人材育成の仕組みとして Brother & Sister Teacher System を取り入れる。Brother & Sister Teacher System（以下 BSTS と示す）とは、一般企業での新入社員対象の OJT の手法である「ブラザーシスター制度」を用いて学校現場の教員対象の OJT を行うために編成した仕組みを指す。「ブラザーシスター制度」は、新入社員よりも3～5年先輩の年齢の近い社員を指導員役として任命し、業務知識やスキルを教えると共に、組織の規範、行動様式や社会人としてのマナーなどを指導する中で、新入社員の組織社会化（組織の規範や価値観を受け入れ、個人が組織への適応する過程）を促進することを主な目的としている。（関口，2010）中学校の校内研修にこの「ブラザーシスター制度」の仕組みを取り入れ、学校現場向けの OJT に再編したものを、BSTS と表した。その仕組みを表1、組織図を図3に示す。

本研究では、BSTS における学び合いを支援することで組織的な人材育成を行う。各チームでは、先輩教師である BST を中心として、チーム課題、自己課題の改善を目指した自律的な活動の中で、自己の実践を内省し、概念化するよう学び合いを行うこととする。このようなチームでの学び合いを通して、若年教師の自律的な活動を促し、協働的な関係を築きながら経験学習を行うことで効果的な人材育成を目指す。

さらに、これらを推進していくために校務分掌に人材育成部を設け、人材育成委員会（以下 BS 委員会）

表1 Brother & Sister Teacher System の仕組み

Brother & Sister Teacher System の仕組み	
①	若年教師3、4名とその少し上の先輩教師をチームリーダーとするチームを作り、実践的指導力を高める活動を行う。チームリーダーを Brother & Sister Teacher（以下 BST と示す）と呼ぶ。
②	若年教師と同教科のベテラン教師を教科指導教員とし、教科指導を得る。
③	人材育成委員会（Brother & Sister Teacher 委員会、以下 BS 委員会とする）を設置し、BS 委員会（校長、教頭、主幹教諭、人材育成リーダー、チームリーダーをメンバーとする）は、意図的、計画的な人材育成となるようサポートをする。

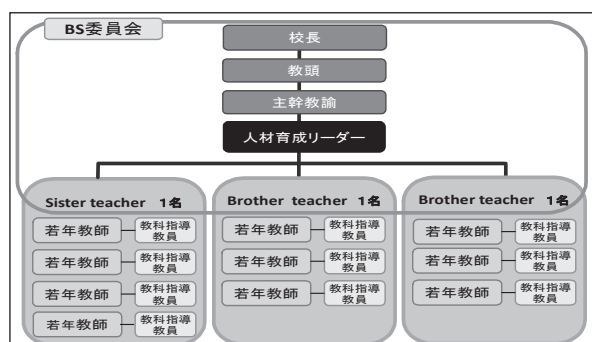


図3 Brother & Sister Teacher System の組織図

を通して組織として人材育成を進め、若年教師の内省支援をすることが求められる。人材育成リーダーの進行的もと、計画の打ち合わせ、各チームの育成状況の情報交換や振り返り、管理職や人材育成リーダーによる各チームへのアドバイスを行うこと、また BST 同士の学び合いの場を設定することで育成を円滑に進めることができると考える。

Ⅲ. 研究仮説と方法

本研究では学校組織として、Brother & Sister Teacher System を取り入れ、人材育成のマネジメントサイクルを示した実証研究である。Brother & Sister Teacher System における若年教師の内省支援を通じた学び合いによる人材育成の在り方を論じたい。そこで、実証的研究の方法を下記のように定め、研究を進めた。研究対象校は、N 市内の P 中学校とした。

【研究方法】

1. 人材育成委員会（BS 委員会）の設置と計画
2. RV 段階の内省支援
 - (1) セルフマネジメントシート作成
 - (2) チーム編成
 - (3) BST の役割についての学び合い
3. P 段階の内省支援
 - (1) 授業研修、協議会の計画
 - (2) チーム課題再構築
4. D 段階の内省支援
 - (1) 授業研修、協議会についての情報交換
 - (2) 授業研修の進め方研修
 - (3) 授業研修の取組状況把握

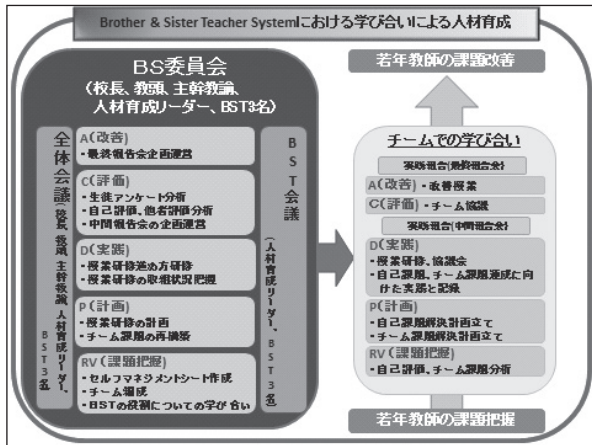


図4 構想図

- (4) BS 通信の発行
5. C 段階の内省支援
 - (1) 生徒アンケート分析
 - (2) 自己評価、他者評価実施
6. A 段階の内省支援：最終報告会企画運営

IV. 研究の実際

1. BS 委員会の継続設置と計画

若年教師の人材育成を図るため、年度当初、人材育成の方策や昨年度の内容について管理職と相談した。昨年度同様 BS 委員会を設置し、週1回（本年度は水曜日に設定）行うこととした。また、RV-PDCA サイクルで本年度のチームでの学び合いの機会を表2のように設定し、実践的指導力における若年教師の課題改善に向けた取り組みを行うこととした。

また、BS 委員会の会議の場を表3のように計画し、提案した。

2. RV の段階の内省支援

(1) セルフマネジメントシート作成

若年教師の内省を支援するための方策として BS セルフマネジメントシートを作成した。1年間の人材育成を進めていくために自己課題を見いだすこと（左シート）、自己課題、チーム課題改善に向けて経験学習を促し、記録していくこと（右シート）とした（図5）。4月18日に若年教師10名に配布し、自己の課題分析をしてもらい、回収した。

(2) チーム編成

4月20日第2回 BS 委員会（BST 会議①）にて自己課題（セルフマネジメントシートに若年教師が記入したもの）をもとにチーム編成を行った。チームでの学び合いが深まり、内省が促せるよう自己課題が共通する若年教師でのチーム編成とした（表4）。

(3) BST の役割についての学び合い

BST2年目のK、BST3年目のLから昨年度のチーム運営の話題を引き出し、本年度初めてBSTを務めるMが二人の話からチーム運営を自然に学ぶことができる

表2 チームでの学び合いの機会

月		チームでの学び合い
5	R V	・自己課題、チーム課題分析 ・先輩教師の授業を参観 ・実践的指導力調査 ・第1回生徒アンケート実施、分析
7		・自己課題解決計画立て
8	P	・チーム課題解決計画立て
9		・第1回授業研修・協議会
10	D	・自己課題、チーム課題改善に向けた実践と記録
11		・第2回授業研修・協議会
12	C	・自己課題、チーム課題改善に向けた実践と記録 実践報告（中間報告会）
1		・チーム協議 ・改善策決定
2	A	・改善授業実施 実践報告（最終報告会）

表3 全体会議、BST 会議の計画

月	全体会議	BST 会議
4	①本年度計画、チーム編成について	①チーム編成、BSTの役割について
5	②若年教師の様子情報交換、生徒アンケートについて	②若年教師の様子情報交換 ④先輩の授業参観情報交換
6	③チーム課題再構築	⑤チーム運営研修
7	④夏季休業中の計画	
9	⑤授業研修について	⑥第1回授業研修進め方
10	⑥第2回授業研修について	⑦若年教師の様子情報交換
11	⑦若年教師の様子情報交換	⑧授業研修、協議会の様子
12	⑧生徒アンケート分析	⑨授業研修情報交換
1		⑩中間報告会について
2	⑨来年度構想について	⑪生徒アンケート分析 ⑫最終報告会について

図5 BSセルフマネジメント（一部抜粋）

表4 チーム編成表

チーム	BST	教科	学年	教諭歴（講師歴）
あ	K	A 国語	1	0 (3) 年
		B 社会	3	1 (2) 年
		C 数学	3	(1) 年
		D 保健体育	3	(3) 年
い	L	E 英語	2	(1) 年
		F 社会	1	(3) 年
		G 数学	2	(1) 年
う	M	H 保健体育	2	0 (2) 年
		I 保健体育	3	(2) 年
		J 理科	3	2 年

表5 第5回 BS 委員会（BST 会議⑤）

実施日	平成28年6月1日 10:00～10:50
目的	どのようにチーム運営を進めているかについて対話をし、BSTの役割についてのイメージをもたせ、チーム運営への意欲を高める。

ように会議を進め、表6のように対話を行った。また、コーチングの資料「成功するチームに必要なもの」を提示し、チーム運営について再度考える時間をもった。その後のBST Mの感想は表7のようであった。

表6 BST との対話抜粋

研究者：では、チーム運営についてみんなで少し情報交換をしたいと思います。K先生は、2年目のチームリーダーですが、今年のチーム運営でどんなことを心がけていますか。
K：昨年は、自分が全面に出してしまい、自分がリードしていた分、メンバーが自主的に取り組むという面が弱かったかなと思います。今年は、自分自身が余裕がない分、メンバーが自分をフォローしようとしてくれるのがよく分かります。チーム名を決めるときも、昨年は私が考えてから提案をしたのですが、今年は、みんながそれぞれ意見を出してくれて、色々話しているうちに決まりました。

表7 BST Mの感想

K先生、T先生のお話を聞いて、自分自身はリーダーとしては未熟ですが、 <u>チームのみんなと一緒に協力して楽しみながらやっていこう</u> と思いました。また、 <u>みんなが率直に意見を言い合えるようなチームの雰囲気をつくっていききたい</u> と思いました。

【考察】

BST Mの感想から、BST経験のあるK、Lからチーム運営についての話を聞くことで、MがBSTのイメージをつかみ、若年教師同士で率直な意見を言い合うチーム運営をしていこうという意欲を高めることができたと考ええる。

3. P段階の内省支援

(1) 授業研修、協議会の計画

4月13日のBS委員会にて、表2のチームでの学び合いの機会の計画に合わせて、本年度の授業研修、協議会の日程を計画した（表8）。夏季休業前までを、若年教師が先輩教師の授業を参観する期間とし、夏季休業中に指導案検討、夏季休業後から第1回、第2回の授業研修・協議会を行うこととした。

表8 ベテラン教師への説明用授業研修、協議会計画

6月15日～7月15日	先輩の授業参観
8月22日～8月24日	教科指導教員に指導案相談
10月～11月	第1回授業研修・協議会
11月～12月	第2回授業研修・協議会

(2) 教科指導教員や全職員との連絡調整

教科指導教員として、各若年教師に対し、教科の専門的なアドバイスを行ってもらうため、BS委員会で検討し、4月20日に各ベテラン教師に直接依頼を行い、教科指導教員を決定した。

また、本年度の人材育成計画については年度当初の職員会議で提案済みであったが、全職員への周知徹底を図るため、研究推進委員会と連携し、校内研修の時間（6月15日）に、全体への説明を行った。その際、特にベテラン教師への説明用に授業研修、協議会計画（表8）を中心にレジュメをまとめ、端的に説明を行った。

【考察】

表9 全体への説明後のベテラン教師の感想

・教科指導教員として何をすればよいのかははっきり分かって安心した。
・これまでは若い先生は勝手に育っていくものだと思っていたが、今はこのように育てていくことが必要なのだと感じた。

表9の下線部から、教科指導教員決定後、人材育成の計画について再度時間を設けて説明したことで、人材育成についての理解を促し、積極的に内省支援を行う意識を高めることができたと考ええる。

(3) チーム課題の再構築

6月15日の校内研修後に各チームごとにチーム課題の再構築を行った。その際、コンセプトマップを活用し、各若年教師が再度自己課題を出し合い、それらを整理しながら、チーム課題を見出した（表10）。

チーム課題再構築を終えたあとのBSTの感想は表11のようであった。

表10 チーム課題

あ	生徒がゴールに向かって主体的に取り組んでいけるような手立ての工夫
い	生徒理解による学習意欲を引き出す授業づくり
う	交流活動やグループ学習を通して、生徒が自分で本時の振り返りが表現できる授業づくり

表11 チーム課題再構築後のBSTの感想

・みんなの意見がまとまっていたこともあり、コンセプトマップを使い、整理しやすかった。
・言葉の使い方について少し悩んだが、その分若年教師と共に活発に議論できた。
・みんなの意見は概ねまとまっていたが、自分の勉強不足もあり、言葉にするのが難しいと感じた。

【考察】

BSTが主体となってチームごとにチーム課題再構築を行ったことで、改めて言葉で伝える難しさを感じ、BST自身も若年教師と共に学んでいこうとする意識をもつ機会となり、内省していると考ええる。

4. D段階の内省支援

(1) 授業研修、協議会についての情報交換

BS委員会では、以下のように授業研修、協議会の情報交換を行った。

表12 第10回BS委員会（全体会議⑤）

実施日	平成28年9月7日 10:00～10:50
目的	①第1回授業研修についての情報交換 ・指導案の作成状況 ・授業観察シートについて ・生徒アンケートについて ②現在の状況（若年教師の様子）の情報交換
<内容>	若年教師の授業研修日程の確認、指導案の作成状況の確認、授業観察シートについて検討を行った後、若年教師の日常の様子について情報交換を行った。
<BST Mの感想>	他の先生の授業を見る際にどのように観察シートに書き込んでおくとういのか、疑問に思っていたのですが、今日お聞きすることができて良かったと思います。

表 13 第 14 回 BS 委員会（全体会議⑥）

実施日	平成 28 年 10 月 26 日 10:00～10:50
目的	①第 1 回授業研修についての情報交換 ②第 2 回授業研修に向けての確認
＜内容＞	若年教師の第 1 回授業研修、協議会の様子について情報交換を行った後、第 2 回の授業研修に向けて若年教師に声かけを行っていくことを確認した。
＜BST L の感想＞	他の 2 人の BST から協議会の様子を聞いて、自分のチームはまだ授業研修を終えていない若年教師が 2 名いるので、その 2 名の協議会をしっかりとすすめていこうと思いました。

BST M の感想から事前に授業観察シートについて協議をしたことで、BST の疑問を解消し、チームでの授業研修について理解を促すことができた。また、BST L の感想から、他のチームの協議会状況を情報交換し合うことで、今後の協議会進行への意欲を高めることができたと考える。

(2) 授業研修の進め方についての研修

10 月から計画している授業研修をより良く進めるために、以下のように BST への研修を行った。

表 14 第 11 回 BS 委員会（BST 会議⑥）

実施日	平成 28 年 9 月 14 日 10:00～10:50
目的	人材育成計画の中での授業研修、協議会の意義について再確認し、BST が自信をもってチームで進めていくことができるようにする。

経験学習の流れにおける授業研修の位置づけについて再度確認した後、授業研修や協議会でどのような支援や声かけができるのかを話し合った。その後の BST K の感想は表 15 のようであった。

表 15 BST K の感想

若年教師の成長のためには経験学習の中での内省がポイントだと思うので、内省を十分に支援できるように協議会を進めていきたいと思います。授業研修への努力をねぎらいながら、若年教師それぞれの発言の量などにも気をつけて進めたいと思います。
--

【考察】

BST 会議にて授業研修の進め方について研修を行ったことで、BST が授業研修における内省の意義について再度確認し、より活発に意見を出し合う協議会にしていくという意識を明確にもつことができたと考える。

(3) 授業研修、協議会取組状況の把握

9 月末～11 月に各若年教師が第 1 回授業研修 12 月に第 2 回授業研修を行い、チームごとに参観、協議会を行った。

第 1 回授業研修、協議会後の若年 G の感想は表 16、BST L の感想は表 17 のようであった。

表 16 授業研修、協議会後の若年 G の感想

こんなふうに自分の授業を他の多くの先生に見ていただいたのは初めてでした。色々アドバイスをいただいたことを活かして次の授業ではもっと生徒の学習意欲を引き出しながら活動時間を確保できるよう頑張りたいと思います。

表 17 BST L の感想

G 先生の協議会では、教師の発問のタイミングの大切さについて意見を出し合い考えました。また、交流のさせ方や交流後の全体での共有場面について意見を出し合いました。皆、自分自身の授業の発問や指示について改めて振り返ることができたと思います。
--

【考察】

若年 G や BST L の感想から、チームでの授業研修、協議会を行ったことで、若年教師が自分自身の授業を振り返りながら、率直に意見や感想を出し合い、内省することができたと考える。また、若年教師は他の教師からの意見を聞き、今後の授業への意欲を高めていることがうかがえる。

(4) BS 通信の発行

人材育成の推進状況을 全職員で共有するため、定期的に BS 通信を発行した(図 6)。その内容は、若年教師の授業研修、協議会の様子、チームの様子などである。通信を発行することで、全職員がチームでの学び合いの状況や若年教師の授業への取り組み状況を把握することができた。



図 6 BS 通信一部抜粋 (H28.11)

5. C 段階の内省支援

(1) 生徒アンケートの分析

表 18 第 18 回 BS 委員会（全体会議⑧）

実施日	平成 28 年 12 月 14 日 10:00～10:50
目的	①第 1 回、第 2 回生徒アンケートの分析 ②若年教師の様子情報交換 ③第 2 回授業研修について

表 19 第 19 回 BS 委員会（BST 会議⑪）

実施	平成 28 年 12 月 22 日実施 15:00～15:30
目的	第 3 回生徒アンケートの分析

第 18 回 BS 委員会(表 18)で、若年教師の授業に対する生徒アンケート第 1 回(7 月実施)と第 2 回(11 月実施)の結果分析、第 19 回 BS 委員会(表 19)で第 3 回生徒アンケートの分析を行った(図 7)。生徒

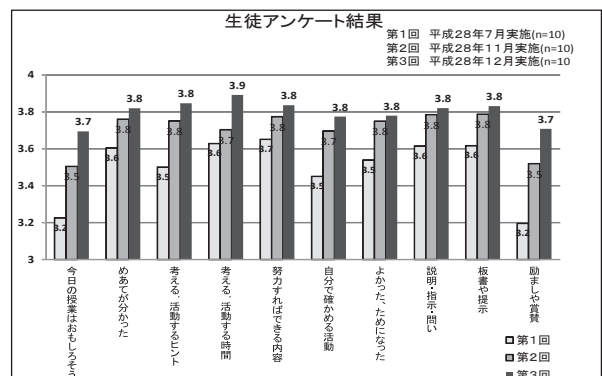


図 7 第 1 回、第 2 回、第 3 回生徒アンケート結果

アンケートについては福岡県教育センター作成の授業診断ツールを用いた4件法であり、項目については、表20の通りである。

表20 生徒アンケート項目

①はじめの方で、今日の授業は面白そうだ（やってみたい）と感じた。
②はじめの方で、今日の授業でやること（今日の「めあて」）が分かった。
③考えたり、活動したりするためのヒント（資料など）があった。
④考えたり、活動したりする時間が十分にあった。
⑤努力すれば何とか答えられたり、できたりする授業（学習内容）だった。
⑥今日の授業で学んだことを自分で確かめる（身につける）活動があった。
⑦今日の授業に参加してよかった、ためになったと感じた。
ア) 先生の説明や指示、問かけなどは分かりやすかった。
イ) 黒板に書かれたり、示されたりしたことは分かりやすかった。
ウ) やる気にさせる声かけ（励ましや賞賛など）をしてくれた。

第1回、第2回、第3回生徒アンケートの結果を比較すると、どの項目においても数値が伸びており、若年教師が実践的指導力向上を目指して日々取り組んだ結果がうかがえる。また、全項目において3.7を上回っており、生徒は若年教師の授業に対して高く評価していることが分かる。表21は、第19回BS委員会での分析時にBST Kが述べた内容である。

【考察】

表21 BST Kの分析

若年教師それぞれが第1回授業研修を行って、自分自身の課題について改善策を考え、第2回授業研修に取り組んだ結果だと思えます。チーム課題の「生徒が主体的に取り組む手立ての工夫」について協議した結果、若年Dはスモールステップでの活動の工夫をしたり、若年Cは導入で用いる教材の工夫に力を入れたり、努力している姿が多く見られ、それが生徒にも伝わっているのだと思えます。

生徒アンケート分析から若年教師がチーム課題改善に向けて授業実践に取り組んだことで、課題改善において一定の効果があったと考える。また、表21でBST Kが述べているように、チーム内での協議を行ったことで、内省が促され、若年教師が第2回授業研修でさらに課題意識をもって授業実践を行ったと考える。

(2) 若年教師の実践的指導力自己評価、他者評価

若年教師の自己評価、他者（管理職）評価として、高知県教育委員会作成の教員スタンダード（2014）を活用し、実践的指導力調査（8観点50項目、4件法）を行い（表22）、結果を整理した（図8）。

【考察】

全体的に数値は高くないが、自己評価ではすべての項目において高まりが見られた。特に「専門性探究力」において、自己評価は0.6p、他者評価は0.4p伸びており、「授業実践、改善力」において、自己評価は0.4p、他者評価は0.3p伸びていることから、2回の授業研修、協議会を行った成果と考える。

表22 実践的指導力自己評価

実践的指導力評価表		名前()	5月	12月
1 学級・H R 経営力	集団をまとめる力	1 4～10分でできる。30分以上でもよい。1人でできる。1人でできない。		
		2 児童生徒の家庭に合った、よりよい人間関係づくりや集団づくりを理解することができる。		
		3 児童生徒のよきを認め、児童生徒が安心・安全に過ごせる環境づくりやホームルームづくりに取り組むことができる。		
		4 児童生徒との関わり方の重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。		
		5 学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営やホームルーム計画を立てることができる。		
	個人をまとめる力	6 不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。		
		7 自習指導や学習のための手立てについて理解し、児童生徒の自己学習意欲を高める活動を行うことができる。		
		8 教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。		
		9 児童生徒一人一人のよきを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。		
		10 個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。		
2 学習指導力	授業実践、改善力	11 児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。		
		12 児童生徒の自己表現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。		
		13 年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。		
		14 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。		
		15 発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。		
	専門性探究力	16 学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実施することができる。		
		17 学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。		
		18 授業の見方・観点について理解し、自らの授業分析から目標の達成に向けた授業を実施することができる。		
		19 問題解決的な学習のあり方について理解し、自ら見聞する力の育成を目指し授業を実施することができる。		
		20 学習評価の在り方について理解し、評価結果を用いて児童生徒の学習状況を把握することができる。		
3 協働・同僚性・同僚性・同僚性	協働・同僚性・同僚性・同僚性	21 PDCAサイクルを生かした学習指導について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。		
		22 専門性や知識を共有し、高め合う関係を築き、専門性を追求することができる。		
		23 今日的な教育の動向を把握し、求められる専門性を追求することができる。		
		24 教材における自校の教育課題を分析・増強し、学力の向上・向上に取り組むことができる。		
		25 自ら学び考える力の育成を目指し、指導方法や教材開発を進めることができる。		
	協働・同僚性・同僚性・同僚性	26 確かな学力の向上を目指し、児童生徒の実態に応じた創意工夫した教材を開発することができる。		
		27 地域の行事等に参加するなど、地域と連携を図ることができる。		
		28 同僚と協働することの意義を理解し、問題解決に向けてチームで対応することができる。		
		29 他校や他機関との連携の必要性を理解し、内容かつ迅速に対応することができる。		
		30 学年・学校内での共通課題のもと、外部の専門機関と連携を図ることができる。		
4 セルマネジメント力	自己管理・自己調整力	31 同僚の教育実践における課題について、学び合う意識をもって助言することができる。		
		32 組織の一員として自己役割を自覚し、全体最適の視点から学校運営に貢献することができる。		
		33 同僚の特性や強みを見取り、それらを生かしたよりよい組織づくりに貢献することができる。		
		34 現状にとどまらず、よりよい組織の構築に向け、リーダーシップを発揮することができる。		
		35 学校を動かす力を把握・分析し、学校組織の課題を発見することができる。		
	自己管理・自己調整力	36 学校の課題に対して、職員会議等において建設的な提案を述べることができる。		
		37 自校の課題に対して、職員会議等において建設的な提案を述べることができる。		
		38 うまくいかないことがあっても、あらかじめ前向きに対応し続けることができる。		
		39 自己の欠点・欠点を認め、明日への活動につなげることができる。		
		40 確かな生活習慣を確立し、自己の健康を管理することができる。		
5 自己評価力	自己評価力	41 教育公務員として職務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。		
		42 責務意識やチームとしての社会人としての意識を身に付けて対応することができる。		
		43 仕事とプライベートの区別をつけることができる。		
		44 スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。		
		45 悩みや困ったことが生じた場合には、管理職や同僚に相談することができる。		
	自己評価力	46 教員としての役割を理解し、教育的価値を立上げる責任感を持つことができる。		
		47 管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己成長を図ることができる。		
		48 チャレンジ精神や向上心をもつ。常に新たなことに取り組むなど自己研鑽に努めることができる。		
		49 社会事業の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人間性を高めることができる。		
		50 社会情勢等を冷静に分析し、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。		

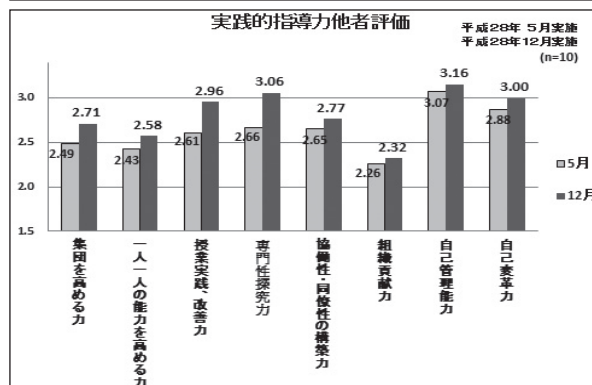
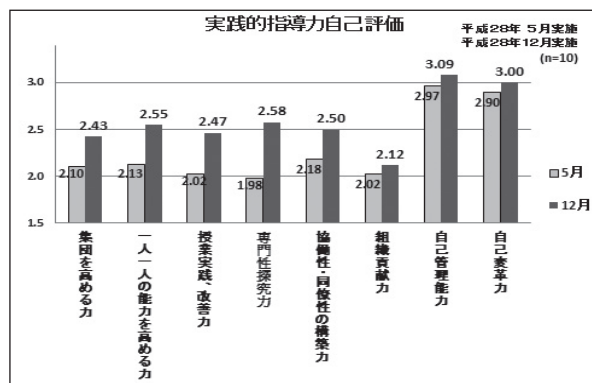


図8 実践的指導力自己評価、他者評価 観点ごと平均

(3) 若年教師の内省記録から

表23、24は若年C（数学科）、若年D（保健体育科）がチーム課題解決に向けた取組についてBSセルフマネジメントシートに記録した内容である。

若年Cは、第1回授業研修後の内省で、生徒の学習意欲を引き出す導入の工夫が必要である、生徒主体の授業にしたいと考えている。その後の概念化の記述では、学習意欲を引き出すためには教材の工夫が必要

表 23 若年 C の記述内容

内省：第 1 回授業研修後	記入日：10 月 6 日
まず導入の工夫が必要。生徒の「やりたい」という意欲を引き出せる導入にすることが必要であった。また、授業のメインとなる部分、一番おさえたい部分での時間が足りなかった。図形の記入など減らせる部分を削り、時間を確保したい。次回は生徒主体の授業にしていきたい。	
概念化	記入日：10 月 31 日
生徒の興味・関心を引き出す授業にするため、教材を工夫し、日々の授業で生徒の「やってみたい」という声を引き出したい。	
能動的実験：第 2 回授業研修後	記入日：12 月 21 日
前回の反省を踏まえ、導入の工夫を行い、生徒が「おもしろそう」と思う授業をつくることを目標にし、教材の工夫を行ってきました。	
実際に授業を行うと、いつも以上に意欲的に取り組む生徒が増えたにもかかわらず、説明不足で、困惑している生徒もいたのが、とても悔いが残る部分でした。また、展開からまとめまでの間に、生徒が自ら発表し、前で説明する機会があっても良かったと考えます。今回の授業を行い、今までで一番内省した授業でした。	

表 24 若年 D の記述内容

内省：第 1 回授業研修後	記入日：10 月 26 日
反省点は、活動量が少なかったことです。バレーボールコートでなく、バドミントンコートにするなどのコートの工夫を行うべきであった。また、生徒が各チームの反省や課題を考える時間が短かった。生徒達の反省・課題を活かす場面が少なかった。	
概念化	記入日：11 月 30 日
生徒の活動量を増やすように意識をしている。1 時間で 80% の活動量を目安にしている。そうすることで、生徒が自ら考え、行動することができている。苦手な生徒へ得意な生徒が声かけをしたり配慮をしたりする場面が多く見えるようになってきている。	
能動的実験：第 2 回授業研修後	記入日：12 月 20 日
説明を短く活動を長くということを意識して行っただが、今日もまだ活動量は全体の 70% くらいだったように感じた。しかし、前回の授業研修に比べると、活動量が増えたことが良かった。自分の専門分野の剣道であるため、授業の雰囲気が柔らかくなるよう、生徒をリラックスさせながら行った。木刀が床についたりしていたので、もっと安全面の配慮が必要だと思った。	

だということを見出している。そして、第 2 回授業研修時には、導入での教材の工夫（各生徒が 12 本の木の棒を使って三角形をつくる操作活動）を行った。導入の工夫で生徒の意欲を引き出すことができたことに留まらず、生徒の反応からさらに内省を深め、自分自身でも今回最も内省が深まったことを認識している。

若年 D は、第 1 回授業研修時に活動量が少なかったこと、活動場所（コート）の工夫の必要性について述べている。その後の概念化の記述では、活動量を 80% という数値をあげ、改善点をより明確に示している。また、日々の実践で活動量を増やした実践を行うことを意識し、その実践による生徒の反応の変化を見取っている。さらに、第 2 回授業研修時には、自身の授業における活動量を前回の授業研修と比較しながら分析している。

また、安全面での配慮が必要など、新たな課題を見出している。

若年 C、D の記述から、BSTS の仕組みの中で、各チー

ムでの授業研修・協議会を実施し、内省支援を行ったことで、若年教師が自らの実践について振り返り、教訓を引き出していること、また、そこで得た教訓を頭の中で整理し、日々の実践で意識していることが分かる。(4) BST のチーム運営の振り返り

12 月までのチーム運営を振り返っての BST の感想は以下のものであった。

表 25 BST M の感想

チームのメンバーに積極的に話しかけ、その「言葉」についてもよく考えるようになりました。自分より若い先生が入ってきていつのまにかリーダーとなっていますが、本年度を振り返り、リーダーで良かったと感じました。今後は見通しをもってチームを運営し、指導案の見方や教科の特性についてもっと勉強したいと思います。

表 25 の下線部から、BST 自身も若年教師と関わることで内省し、今後の取組について意欲を高めていることが分かる。

6. A 段階の内省支援

(1) 最終報告会の企画運営

本年度は平成 29 年 3 月 16 日に全職員での最終報告会を企画、実施した。表 26 のように最終報告会を企画し、ベテラン教師から助言をもらった（表 27）。

表 26 BS 最終報告会

実施日：平成 29 年 3 月 16 日	16：10～16：50
目的：	本年度の若年教師の課題改善への取組についてチームごとに全職員へ報告し、助言をもらうことで、今後の取組へ活かす。

表 27 ベテラン教師からの助言

若手の先生方がチーム課題をしっかりと授業の中で実践していることが、この発表でよく分かりました。また、若手の先生方の頑張りが私たちに刺激をくれました。来年度は先生方の実践をもっと参観しにいきたいと思いました。1 年間お疲れ様でした。

【考察】

表 28 若年教師の感想

・初任者研修を乗り越えることができたのも、この BS のたくさんの先生方が支えて下さる姿勢のおかげだと思います。いろいろな先生方に質問したり、相談したりできる環境がとても力になりました。(若年 H)
・今年度は、「導入の難しさ」に気づき、多くの先生と話をし、自分の中で導入についてはずっと問い続けるものだな、と思いました。来年度はもっと生徒の興味関心を高める授業をしたいと思います。(若年 C)
・1 年間いろいろな先生方にご支援、ご指導をいただきました。授業の在り方を日々問い続けながら授業に取り組むことで、指導力だけでなく、自分の向上心を高めることにもつながりました。まだまだ課題ばかりですが、目の前の生徒と向き合い、日々精進していきたいです。(若年 A)
・本年度はチーム課題と規律の徹底など土台を整え授業の内容に入るよう心がけました。この 3 年間 BS でご指導頂いたことは一生の宝物です。来年度もさらに成長していけるよう精進していきます。(若年 I)
・BS 委員会で授業を見ていただいたり、指導案審議をしたりする中で、1 回目より 2 回目、2 回目より 3 回目と自信をもって楽しんで授業をすることができました。まだまだ学ぶことは多くありますが学んだことを生徒に返していけるよう頑張っています。(若年 B)

表28の若年の感想の下線部から、1年間、若年教師が日々内省を繰り返し、そこから解決策を見出して実践してきたことがうかがえる。また破線部からは、他の教師と協働しながら実践することができたことが分かる。さらに、最終報告会を行い、1年間の取組を整理したことで、自分自身の取組について振り返る機会となり、今後の実践への意欲の高まりがうかがえる。

V. 研究の成果と課題

1. 若年教師の意識調査結果から

7月と12月に「仕事や職場での満足感について」のアンケート調査を5件法で若年教師に対して実施した。その結果(図9参照)、全体的に数値は高く、特に「他の教員から学ぶことが多い」「他の教員に恵まれている」の項目で4.8、4.6と高い数値を示している。このことから、BSTSにおけるチームでの学び合いを行ったことで、若年教師が他の教員と協働的な関係を築きながら経験学習を行うことができたと考える。

また、BSTへの調査結果(図10)では、特に「学校の他の教員と一緒に仕事をするのが楽しい」「学校の他の教員に恵まれている」の項目で伸びが見られたことから、他の教師と協働する良さをBSTが再認識していることが分かる。

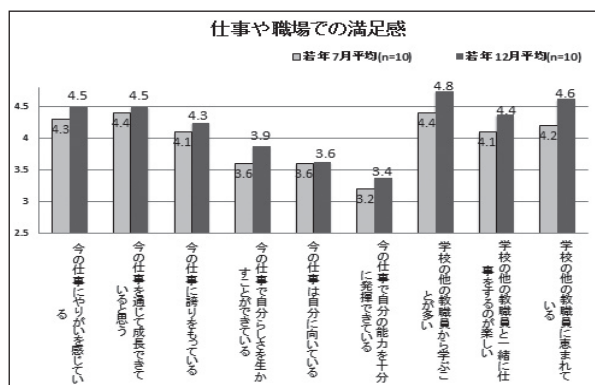


図9 仕事や職場での満足感調査結果 (若年教師対象)

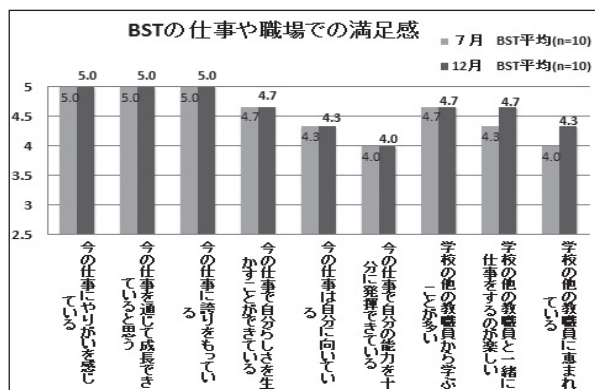


図10 仕事や職場での満足感調査結果 (BST 対象)

2. BSTの若年教師への声かけの状況

BSTが若年教師へどのくらい声かけを行っているかの調査を行った結果、表29に示すように、BSTはチーム発足後、意識的にチームの若年教師に声かけを行っていることが分かった。このような状況は他のBSTも同様であり、BSTが意図的にコミュニケーションの機会を増やしていることが分かる。

表29 BST K教諭の場合

1週間の回数と述べ時間(分)

	チーム発足前 (4/18～24)	チーム発足後 (4/25～5/1)
若年A	0回(0分)	5回(25分)
若年B	0回(0分)	5回(25分)
若年C	0回(0分)	3回(15分)
若年D	5回(25分)	5回(150分)

今回、BSTSにおける学び合いによる人材育成を仕組み、RV-PDCAサイクルで若年教師の内省支援を行ったことで、自己課題を踏まえたチーム課題を意識した授業研修等のチームでの自律的な学び合いを支援でき、協働的な関係の中での経験学習を促すことができた。その結果、若年教師の実践的指導力向上において一定の効果が見られ、さらに教師の協働的職場風土にも寄与できたと考える。

今後このような仕組みを持続させていくためには、BSTSの取組内容について、学校全体に継続して理解や協力を促していくことが必要である。また、若年教師が個々のキャリア意識の詳細を調査し、さらに個への支援を充実させることで、さらに充実した内省支援となると考える。

引用・参考文献

- 福岡県教育センター 2015 授業診断ツール
- 福岡県教育センター 2016 学校のチーム化を目指すミドルリーダー
- 高知県教育委員会 2014 高知県の教員スタンダード
- 松尾 睦 2011 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門 88
- 文部科学省 2015 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
- 脇本健弘・町支大祐 2015 第14章 総括 p.184, p.192
- 中原淳監修 教師の学びを科学する 北大路書房
- 尾形真美哉 2012 若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究 経営行動科学 25-2 91-112
- リクルートマネジメントソリューションズ 2007 教員意識調査
- 関口和代 2010 能力開発 21 中央職業能力開発協会
- 横浜市教育委員会 2011 「教師力」向上の鍵