

〔課題演習報告〕

自律して学ぶ若年教員の人材育成 ー「北九州市教師のしおり」を基にした実践ファイルの作成・更新を通してー

黒 野 祐 也

Yuya KURONO

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻学校運営リーダーコース
北九州市立霧丘小学校

(2020年1月6日受理)

本研究は、「実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び続ける若年教員（自律して学ぶ若年教員）」の育成を目的とし、「教師としての自分の現状を分析し、達成すべき目標を設定する力」「目標に照らして経験を振り返り、改善にいかす力」「目標に照らした研修の方法を多様に身に付け、改善にいかす力」「同僚との対話を通して、互いの実践を高め合っていく力」の4つの力を高めていく。その目的を達成するために、「北九州市教師のしおり」を基にした研修を行うことで、若年教員が北九州市の教員としての基礎を身に付け、共通の土台の上に立って同僚同士で学び合えるようにした。さらに、一人一人が自身の学びを「実践ファイル」として見える形にし、作成・更新を行いながら学び直したり、成長を実感したりできるようにした。その結果、4つの力の高まりが見られ、自律して学ぶ若年教員の育成に本研究が寄与していることが示唆された。また、若年教員が自身の成長を実感している姿が各場面で見られた。

キーワード：自律して学ぶ、北九州市教師のしおり、実践ファイル、資質の向上に関する指標

1 主題設定の理由

(1) 現代社会の要請から

新たな知識や技術が次々と生み出され、社会の進歩や変化のスピードが速まる中、現代社会は先の読めない時代になってきている。平成27年12月の中央教育審議会答申「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、高め合う教員養成コミュニティの構築に向けて～」では、これまでのように教員の同僚性に頼るだけでは人材育成がうまくいかないことを指摘し、これからの時代の教員に求められる資質能力の1つとして、「自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力」を示している。

答申を受けて平成29年4月に公示された北九州市教育委員会人材育成基本方針においては、現

職教職員育成の基本的な考え方として、「教職員の成長は、経験を振り返ることで生じる」ことが示されている。

そこで本研究では、実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び続ける力を「自律して学ぶ力」とし、学校内の体制を見直して意図的・計画的・継続的に人材育成の実践を行っていくことで、社会の要請に応えていこうと考えた。

(2) 在籍校の実態から

本校は児童数538名、教員数30名の中規模校である。全学年3学級、特別支援学級3学級の計21学級であり、担任の中で経験年数が5年目以下の若年教員が9名と若手の割合が高い構成になっている。毎年新規採用教員が2名ずつ入っており、学級経営に困難を抱える若年教員の学級もある現状である。また、平成29年度は若年を対象とした研修を年間に3回程不定期で開催することしかできなかった。若年教員にアンケートをとると「他の若年の先生はどう学級経営をしているのか知りたい」「同学年以外と話すことが少ない」と悩みが

挙がっていた。そこで若年教員を対象に、意図的・計画的・継続的に人材育成の実践を行い、自律して学ぶ力を育成したいと考え、主題を設定した。

さらに、令和元年度4月のアンケートからは、霧丘小学校の若年教員が力量の向上に向けた学習意欲は高いものの「わからないことがわからない」「研修をしても実践する力がない」など、何をどのように学び、いかしていけばよいのか模索している状態だった。そこで、若年教員が自身の学びを振り返り、必要な時に学び直しができるよう、そして、教師としての成長を実感していけるよう、学びの内容をポートフォリオ化した実践ファイルを作成していくこととした。実践ファイルの作成は、若年教員の実態に合う取組であると考えた。

(3) 1年次の研究から

1年次の研究では、若年研修推進委員会を立ち上げ、それまで教務主任が担当していた若年教員育成の校務分掌を、複数の教員で協議し分担しながら行われる体制をつくった。さらに、若年同士が自分たちの課題解決を目指しながら協議し合える若年研修の仕組みをつくった。その結果、若年教員が進んで研修会に参加する姿が見られるようになった。しかし、時間をかけても話が進まなかったり、積極的な発言ができない姿が見られたりと課題も見えてきた。

そこで、若年教員の学びを支える共通の土台として「北九州市教師のしおり（以下、教師のしおり）」を用いることとした。教師のしおりは北九州市教育委員会が若年教員を対象に、教員としての基礎・基本をわかりやすくまとめている冊子である。若年教員は全員持っているのだが、アンケートの結果、うまく活用されていないことがわかった。若年研修推進委員会では、若年研修の根幹となる資料とし、研修に一貫性をもたせることにした。若年教員にとっては、実践や研修の中で困った際に頼る資料となるように、実践ファイルの中に自分の実践と関連するページを綴じていった。これは、北九州市が目指す人材育成の方針とも合致していると考えた。

そのことから、副主題『北九州市教師のしおり』を基にした実践ファイルの作成を通して」を設定した。

2 研究主題・副題の意味

(1) 自律して学ぶ若年教員とは

自律して学ぶ若年教員とは、「実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び続ける若年教員」のこと

である。

北九州市教育委員会人材育成基本方針には、基本的な考え方として、「資質の向上に関する指標に基づく人材育成が成されること」が示されている。また、具体的な推進方策として、OJTは「実際の経験を通し、それを省察することで、より深く学べるという考え方のこと（経験学習）」であり、「経験学習には具体的経験と知識の両方が必要」と示されている。さらに、「教職員が切磋琢磨する環境を創出」することの必要性が示されている。

また、脇本(2015)では、先行研究の分析から「教師は、状況と対話をしながら、即興的に授業を展開している。このような特徴をもつ教師が成長していくには、経験を振り返り、それを次に生かせるよう新たな実践的知識を生み出していくことが求められる」（経験学習）と述べられている。加えて、横浜市における調査から、学校内の教師の専門性と個人のキャリア意識、そして協働性の3つの要因が高いほど、その経験学習のサイクルが効果的に回ることが示されている。つまり、実践をよりよいものにしていく過程で、資質能力向上の目標を設定し、実践に関わる知識を習得し、同僚と高め合っていけば、若年教員が実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び続けることができると仮定することができる。

北九州市教育委員会人材育成基本方針と脇本(2015)のキーワードを整理し、「実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び続ける若年教員」に必要な力を、以下の4つとした。

- ・教師としての自分の現状を分析し、達成すべき目標を設定する力（資質の向上に関する指標に基づくキャリア意識）
- ・目標に照らして経験を振り返り、改善にいかす力（経験学習における振り返り）
- ・目標に照らした研修の方法を多様に身に付け、実践につなげる力（知識、専門性の獲得）
- ・同僚との対話を通して、互いの実践を高め合っていく力（若年教員の協働）

また、それぞれの力の評価については、北九州市の人材育成方針に沿ってつくられた「北九州市立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標【ステージ1教職基礎形成期】」の項目を、自校の実態に合うように説明を加えながら、若年研修推進委員会で作成、選定したもの（以下、指標）（表1）を用いた。4つの力と指標との関係を考察する中で、4つの力を高めるためには、指標に示された力を総合的に高めていく必要があることが整理できた。また、4つの力を高めるために、

どのような方策が必要なのか見通すことができた。

表 1 指標の内容（北九州市資質の向上に関する指標
【ステージ1教職基礎形成期】を基に作成）

番号	指標
①	自己実現を目指し、学校外の事にも目を向けながら社会性を磨き、ワーク・ライフ・バランスの視点を持ちながら、教育活動を展開することができる
②	チャレンジ精神や向上心、北九州市（霧丘校区）への深い理解をもち、熱意をもって教育活動を展開することができる
③	人権尊重の精神に基づき、高い人権感覚をもち、子ども、教職員、保護者や地域との信頼関係を構築することができる
④	特別な配慮を要する子ども生徒等をはじめ、学級一人一人の背景を意識した学級経営を行うことができる
⑤	学習指導要領の理解を基に、子どもの実態を把握した上で、指導と評価の計画を立てて授業に臨むことができる
⑥	北九州市「わかる授業」づくり5つのポイントをおさえながら、本時のねらいに応じた授業を展開することができる
⑦	自身の授業を振り返り、課題をつかみ、改善に生かすことができる
⑧	授業の見方について理解し、他の教員の授業分析からよい授業のイメージをもつことができる
⑨	チーム学校の一員として、学校経営方針に基づいた学級経営の方針を立て、指導することができる
⑩	学級事務を正確・丁寧に、効果的に処理することができる
⑪	OJT、校外研修、自己啓発を通して、自己の実践力を磨くことができる
⑫	同僚の教育実践について学び合う意識をもって助言することができる
⑬	問題発生時、迅速かつ適切に対応することができる
⑭	課題が生じた際に、管理職や同僚に確実に「報告・連絡・相談」ができる
⑮	保護者や地域との信頼関係を築きながら、開かれた学級経営を進めることができる

(2) 若年教員とは

本研究においては、経験年数5年目までの教員のこと。在籍校では12名となる。

(3) 「実践ファイルの作成」とは

実践ファイルは実践、振り返り、改善のサイクルの中で学んだ内容が見えるようにポートフォリオ化したものであり、整理をしながら学び直しを促すためのものでもある。

4月当初に学級経営のスタートプログラムの内容を入れて（A4資料5枚）配布し、そこからは自身で作成・更新していくようにした。「教師としての成長を確かめるもの」「整理、見返しをしながら実践にいかす学び直しができるもの」の2つを大きな目標として全体で共有し、それぞれが工夫を加えながら作成・更新していく形にしている。

実践ファイルの内容を大きく分類すると、

- ・校内研修や校外研修で学んだ内容
- ・指標の自己チェック
- ・重点目標に関する、実践、振り返り、改善の過程

の3つに分かれる。

校内研修や校外研修で学んだ内容の作成・更新を通して、「目標に照らした研修の方法を多様に身に付け、改善にいかす力」を高めることをねらう。指標の自己チェックの作成・更新を通して、「教師としての自分の現状を分析し、達成すべき目標を設定する力」を高めることをねらう。重点目標に関する、実践、振り返り、改善の過程の作成・更新を通して、「目標に照らして経験を振り返り、改善にいかす力」と「同僚との対話を通して、互いの実践を高め合っていく力」を高めることをねらう。

3 研究の目的

「北九州市教師のしおり」を基にした実践ファイル作成・更新を通して、自律して学ぶ若年教員の人材育成の在り方について研究する。

4 研究の仮説

若年教員が課題に応じた研修を受け、教員としての成長に見通しをもち、同僚と関わりながら実践から学ぶことができるよう、教師のしおりを基にした実践ファイル作成・更新の過程を仕組んでいけば、自律して学ぶ若年教員を育成することができるだろう。

5 仮説説明の具体的方策

(1) 【方策1】若年教員共通の課題に応じた研修会の設定

- ①年度当初の学級経営スタートプログラム
- ②学校行事等の事前研修会や若年教員の要望による臨時研修会

(2) 【方策2】本年度の見通しをもつための自己目標の設定と達成状況の確認

- ①指標の自己チェックと面談による本年度の重点目標の設定
- ②指標の自己チェックと分析による、達成状況の確認

(3) 【方策3】同僚と関りながら、実践を振り返り、改善していく研修の設定

- ①教師のしおりを基にした実践、振り返り、改善のサイクル化
- ②同僚と関わりながら、実践、省察、改善の過程を繰り返していくための相談チーム
- ③若年教員の実践、省察、改善の状況を共有する情報交換会と実践発表会

研究の具体的方策と4つの力、指標の関係性を表すと図1のようになる。

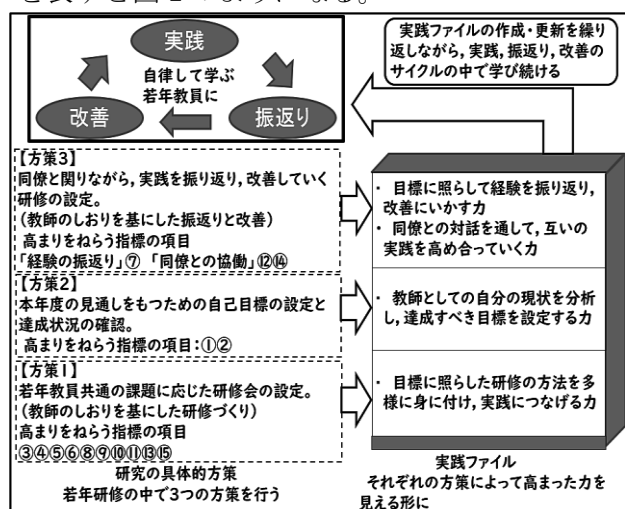


図1 方策と4つの力、指標の各項目についての関係図

6 研究の実践

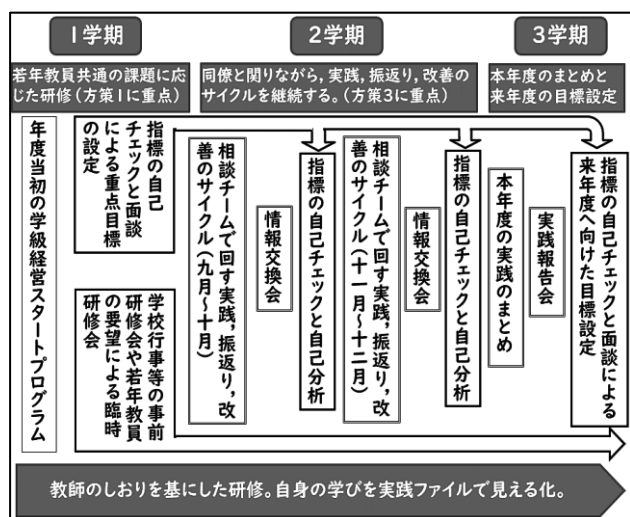


図2 1年間の研究の流れ

(1) 【方策1】若年教員共通の課題に応じた研修会の設定

①年度当初の学級経営スタートプログラム

年度始めから始業式までの約一週間、学級開きをする準備を整えるために、毎日30分間の若年研修を行った（教師のしおりと学校経営方針の内容を基に研修）。さらに、始業式までにやるべきことをチェックリスト化（資料1）し、若

☆ 始業式まで チェックリスト ☆

<input type="checkbox"/> 学級人数把握 3/2 <input type="checkbox"/> 名前ゴム印整理 (※おまじ) <input type="checkbox"/> 出席番号整理 <input type="checkbox"/> 校務分掌学年担当 <input type="checkbox"/> 教材選定 (12月1日) <input type="checkbox"/> 椅子シール (学年で作るか相談) <input type="checkbox"/> 靴箱シール <input type="checkbox"/> ランドセル棚シール <input type="checkbox"/> 傘立てシール <input type="checkbox"/> 雑巾がけシール <input type="checkbox"/> 宿題の出し方を学年で確認	<input type="checkbox"/> 学年だより (主役) <input type="checkbox"/> 学級だより (出すペースを学年で確認) <input type="checkbox"/> 要録整理 <input type="checkbox"/> 児童名簿作り <input type="checkbox"/> 健康観察 (日付) <input type="checkbox"/> 健康観察 (名前) <input type="checkbox"/> 給食当番表 <input type="checkbox"/> 掃除当番表 <input type="checkbox"/> 机用名札 (手書き・印刷・両方) <input type="checkbox"/> 黒板用名札 (テープ・印刷・両方) <input type="checkbox"/> 席決め
--	--

資料1 若年教員Tのチェックリスト (一部)

年教員が見通しをもって準備できるようにした。そのため、どの学級も確実に準備を整えて始業式を迎えることができた。加えて、若年研修推進委員会のメンバーが若年教員一人一人の学級開きの計画と実施を把握し、教師のしおりの内容や学校経営方針に沿ってサポートすることができた。年度当初は若年教員が必要とするサポートは絞られてくるため、プログラム化して毎年同じ流れで行っていくこととした。若年教員はこの過程を実践ファイルに綴じているので、来年度の4月になれば自分でもう一度自分で学び直すことができる。また、年度途中で見返して、当初立てた計画通りに学級経営が進んでいるかチェックすることができる。

表2 令和元年度スタートプログラム

日付	若年研修内容
4月1日	困り感アンケートによる、自分自身の困り感の見える化。「始業式までにやることチェックリスト」実施。指標①⑩⑬
2日	校務分掌についての研修。指標⑨⑩
3日	経験年数別で3つのグループをつくり、中堅教員がリーダーとなって「今年1年でどんな学級をつくりたいか」の話し合い。指標④⑨
4日	チームで学級開きの方法について相談活動。指標④⑨
5日	始業式。放課後にチームで集まり、振り返り活動。指標④⑨

②学校行事等の事前研修会や若年教員の要望による臨時研修会

日々の学級経営を行う中で、授業づくりや生徒指導の仕方などで問題が出てくる。そのような問題に合わせて若年教員の研修ニーズが高まるため、若年研修推進委員会でそれを把握し、研修を組んでいる。全員参加の研修も行ったが、若年教員から要望が挙がってきた研修については、自由参加の形で行っている（表3）。

表3 12月まで実施した臨時研修会の一部 (計14回)

日付	時間	参加者数 (N=12)	研修内容	研修に関連した指標の項目
4月10日	16:30~17:00	全員参加	初めての授業参観で大切にしたいこと	指標③⑨⑮
4月12日	16:30~17:00	全員参加	保護者と信頼関係をつくる家庭訪問	指標④⑮
5月8日	16:00~17:00	参加者8名	先輩の授業に学ぶ (授業ビデオ鑑賞と解説)	指標⑤⑥⑧
6月5日	16:30~17:00	参加者8名	合理的配慮を要する児童の理解と対応	指標⑤
7月17日	16:30~17:00	参加者8名	考えよう宿題の出し方	指標③④⑮
10月25日	16:15~17:00	参加者経験年数3年目までの5名	先輩教員から学ぼう (ノート指導、学級通信)	指標③⑤⑥⑮

若年教員 Y は教員経験 1 年目の講師だ。少人数担当教員として、3 年生を担当している。4 月当初のアンケートでは「わからないことがわからない」と答えており、不安感も強かった。ただし、後の研修の中で「スタートプログラムのチェックリストはやらなければいけないことがわかるようになって助かった」と語っており、その成果を実感できていることがわかった。また、6 月 5 日の「合理的配慮を要する児童の理解と対応」の研修は、若年教員 Y が要望を出した研修である。その中で特に「チームで支援すること」の大切さに気が付き、放課後に毎日、担任の教員と一緒にその日の出来事を振り返る時間をとるようになった。

また、他の若年教員は「実践ファイルに整理しながら、自然と前の研修内容を振返っている」と研修の中で語っていた。実践ファイルに綴じて整理することで、学び直しができていることを実感していた。

(2) 【方策 2】本年度の見通しをもつための自己目標の設定と達成状況の確認

①「指標」の自己チェックと面談による本年度の重点目標の設定

指標の自己チェックを、4 月に行い、若年教員が重点目標を決めるための基となる資料とした。さらに、若年研修推進委員会の中で管理職から「学校として期待する今年 1 年間で伸ばしてほしい力」を聞き取り、それぞれの若年教員と研究者が面談をしながら重点目標を決めていった。

若年教員 Y は 4 月の自己チェックで指標⑥「北九州市『わかる授業』づくり 5 つのポイントをおさえながら、本時のねらいに応じた授業を展開することができる」の項目が 4 件法で 1 と最も低い評価項目であった。さらに、学校として伸長を期待されている資質もこの項目であった。そこで、本年度の重点目標を「全員がわかる授業づくりのサポート」とした。面談の中で教師のしおりを使って一緒にわかる授業づくりの 5 つのポイント（資料 2）を確認し、1 つずつ意識して取り組んでいく見通しをもって実践していくこととした。

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | 学びの基盤を支える「学習規律」の確立 |
| 2 | 板書に「めあて」、「まとめ」または「振り返り」の明記 |
| 3 | 子どもの思考を深める「発問」の工夫 |
| 4 | 1 時間の中に「話し合う活動」「書く活動」の設定 |

5 「まとめ（振り返り）」のための終わりの 5 分の確保

資料 2 北九州市「わかる授業づくり」5 つのポイント

②指標の自己チェックと分析による、達成状況の確認

10 月と 12 月、そして 2 月に、指標の自己チェックを行った。また、その際には実践ファイルに綴じている前回までの自己チェックと比較をし、特に自分の重点目標の項目については、なぜ評価が変化したのか（もしくはしなかったのか）等、自己分析を行った。

若年教員 Y は、10 月の分析で、「自己評価が 1 つ上がったのは、担任の先生と十分に話ができるようになり、自分から積極的に子どもと関わることができるようになったから。ただし、学習規律を守れない何名かの子どもにつきっきりになってしまうことが多いのが反省」と記述していた。11 月～12 月の実践課題を「学習規律づくりをサポートするための少人数指導のあり方」と設定していたことから、自己チェックと分析を基に振り返り、改善に結びつけていこうとしていることがわかる。

(3) 【方策 3】同僚と関りながら、実践を振り返り、改善していく研修の設定

①教師のしおりを基にした実践、振り返り、改善のサイクル化

1 学期終業式の日、若年研修を設定し、自身の重点目標についての振り返りを行った。そして、振り返りの中で自分が課題と感じた部分については、該当する教師のしおりのページを印刷して実践ファイルに綴じ、その内容を基に改善策を考える活動を行った。

若年教員 Y は少人数担当として実際に入っている学級でチャイム席が守られていないことに課題を感じ、教師のしおりの該当ページを開いた。そこから「粘り強く待つ」「できたら心からほめる」の 2 点にラインを引きながら改善点として見出し、担任と相談しながら実践していくこととした（資料 3）。教室では、1 学期は帰ってくる時間が遅い児童をただ注意することを中心に行っていたが、2 学期からは「遅れて帰ってくるとなぜいけないか」の理由をそれぞれの子どもに合わせて丁寧に説明していった。そして「実践ファイルを手元に置いて、定期的に自分の目標を意識することができた。子どもへの関わり方を少し変えると、見方が変わり、できたときに心からほめることができた。」と自分の指導が変わったことを実感していた。

実践の結果「9 月までには、学級全体として

チャイム席が守られるようになりました。子どもたちができるようになったので嬉しいです。」と成果を実感していたことがわかった。

学習規律チェックポイント

授業のはじめと終わり

- ☐ 始業のチャイムが鳴った時に、授業の準備ができていますか
- ☐ 机と椅子は整っていますか
- ☐ 始業時、終業時の挨拶が揃っていますか

まず、気持ちよく授業を始めることができることを大切にしましょう。できていないからといってすぐに注意したり、時間がかかるからとあきらめたりせず、「粘り強く待つ」こと「できたら心からほめる」ことが重要です。

資料3 若年教員Yの実践ファイルに綴じられている

教師のしおりの一部（下線部は若年教員Yの加筆）

②同僚と関わりながら、実践、省察、改善の過程を繰り返していくための相談チーム

2学期からは若年教員を小グループに分け2週間に1度集まってそれぞれの改善策について協議を行っていった。

グループについては、指標の自己チェックを基に決めた若年教員の重点課題が「わかる授業」「学級集団づくり」「特別支援教育」の3つに分かれており、若年研修推進委員会での協議の中で、「自分の課題に近い方がお互い学べることが多いだろう」という意見にまとめ、課題別グループで構成することとした。また、各グループに若年教員のリーダーをつくり、若年研修推進委員会に参加することで、チーム同士横の情報共有も行っていくことをねらった。さらに、若年リーダーがスムーズに活動できるようリーダーと相談や調整を行う支援役（中堅教員）をつくった（図3）。

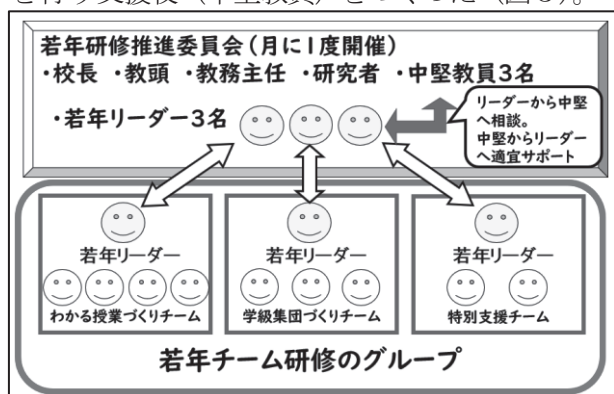


図3 若年チーム研修の組織図

2週間に1度のチーム研修では、リーダーを中心に、それぞれの課題の改善策について話し合った。各若年教員はチーム研修の前までに、自身で実践と振り返りを行い、改善シート（資料4）に考えをまとめて持ってくる。それを基にチームで話し合い、改善策をよりよいものにしていく研修の流れになっている。

若年教員Yは特定の子ども2名と関わる時間が多く、他の子どもとあまり関わるができなくなっていることを課題と感じていた。チームでの相談の中で意見を出し合いながら、「全員がわかる授業をつくるためには、子どもによって関わる比重が違ってよいこと」「きちんと取り組んでいる子に意識的にプラスの声をかけること」の2つに意見をまとめていた。資料4を見ると、自身で実践を振り返り、改善策を考えたものに、他の教員の意見を書き加えてさらに改善していることがわかる。後日教室に行ってみると机間指導の順番が変わっており、まずはできるだけ多くの子ども一人一人に学習準備や姿勢についてプラスの声をかけて評価をしながら、最後に気になる子どものところへ指導に行くようにしていた。自然と温かい言葉かけが増え、落ち着いた雰囲気での学習が進んでいた。教員自身も「今は一日の内に、学級の子どもたち全員と話ができるようにしています。気になる子どもでも、意識的に声をかけない時間をつくる必要があるとわかりました。」と、自身の成長を実感していた。ただし、重点目標の項目の自己評価は4月、10月、12月で「1→2→2」と大幅な変化はなかった。12月のインタビューで「4月の自分と比べて成長を感じているが、わかる授業にはポイントが5つあり、その中の学習規律の部分しか取り組めていない。4件法の3までの壁はまだ高いと感じています。」と話していた。わかる授業について理解が深まり、自分の状況を分析できていることがわかる。

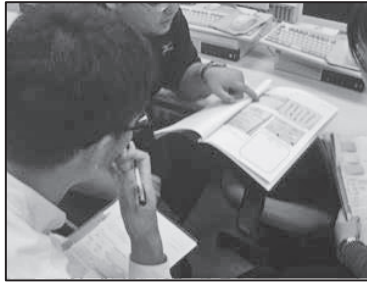
継続すること Keep	改善すること Try
<ul style="list-style-type: none"> ・授業が始まる前の声かけ ・授業中、ノートをとることにできない児童への対応 ・ノートに忘れた→机に足す音で知らせる ・ノートをとる気にならないうちから「まだだね」 ・お話をすると話も聞けず、漏れなく書くことができない児童に「できるよ、横に書いて」 →直接声かけ、出さぬ、指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・1人1人説き及ぶよう伝え、次の時間確認する。 ・毎日机に書いて、どうやって教科書に管理する？ ・きくと取り組んでいる子どもに声をかける！ ・気になる子ども以上に声をかけ、 ・「授業中は、できていない子どもに目を向けてよい。」 ・きくと取り組んでいる子は、担任に褒めたり、声かけをしたりしてあげる。（M先生より）
<p>問題 Problem</p> <ul style="list-style-type: none"> ・机に書いてはいるが、その後どうにかそれを管理しているか分からない。 ・きくとノートに貼っているのか、など ・全ての教科書のノートを一冊にまとめてしまっている子どもがいる ・気になる児童に目をいくことが多いため、真面目に取り組む子どもと差が広がっている 	<p>チームでの相談中に書き加えられた部分</p>

資料4 若年教員Yの改善シート

（左上の欄に「これからも続けていく改善策」左下の欄に「まだ解決できていない、新たに出てきた問題」右の欄に「新たな解決策」）

③若年教員の実践、省察、改善の状況を共有する情報交換会と実践発表会

10月と12月の情報交換会では、チームの枠を超えて、実践、振り返り、改善の過程やそこで見つけた持論について実践ファイルを見せ合いながら情報交換をした。



資料5

情報交換会（10月）の様子

「他のチームに説明するとき、言葉にするためもう一度考え直すことができた」や「いつもと違う視点から意見がもらえた」など、他チームと情報交換をする意義が振り返りの中で出された。

2月に予定している実践報告会では、霧丘小学校全教員へ、今年1年間の重点目標についての実践の過程と、持論について実践ファイルを基に発表して意見をもらう。そして、さらに改善を加えて最終的にまとめた各自の持論を集めて、若年研修推進委員会が霧丘実践集を作成する。

7 全体考察

自律して学ぶ若年教員に必要な4つの力について、10月と12月に指標の自己チェックと自己分析を行った。その中で若年教員が記述した内容を見てみると、若年教員それぞれが自身の力がなぜ変化したのかについて意味づけをし、成長を実感できていることがわかる（資料6）。

「教師としての自分の現状を分析し、達成すべき目標を設定する力」について

- ・重点課題について、意識して社会科の自主研修にも参加することができた（10月）
- ・校外研修に参加する時にも、指標の内容を意識するようになった（10月）

「目標に照らして経験を振り返り、改善にいかす力」について

- ・若年研修で毎週振り返りを行い、改善を考えていったので、習慣として身に付いた（12月）
- ・子どもの姿が実際に変わっていったから（12月）
- ・実践ファイルを見返すことで、これだけやってきたんだと思えたから（12月）

「目標に照らした研修の方法を多様に身に付け、実践につなげる力」について

- ・実践ファイルを整理しながら、意識して前の研修を振り返るようにしているから（10月）
- ・研修に教師のしおりを持っていき、意見を言う前に見るようにしたため（10月）

「同僚との対話を通して、互いの実践を高め合っていく力」について

- ・困ったときにリーダーや研究者に相談したり、わからないところがあれば聞いたりするなど、自分で意識して取り組むことができた。『聞く』ことへのハードルが下がったのは大きな成果だと思う（10月）
- ・通知表のコメント欄を、若年同士で相談するようになり、先輩教員にも相談するようになった（12月）

資料6 10月と12月の指標の自己分析から

さらに、指標の自己評価を見てみると（図4）、いずれも4月から12月に向けて上昇していることがわかる。ここから、4月から12月にかけて、定性的にも定量的にも若年教員が教員としての成長を実感できていることが分かる。

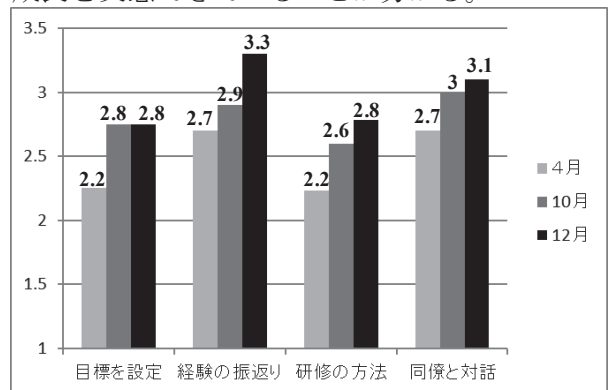
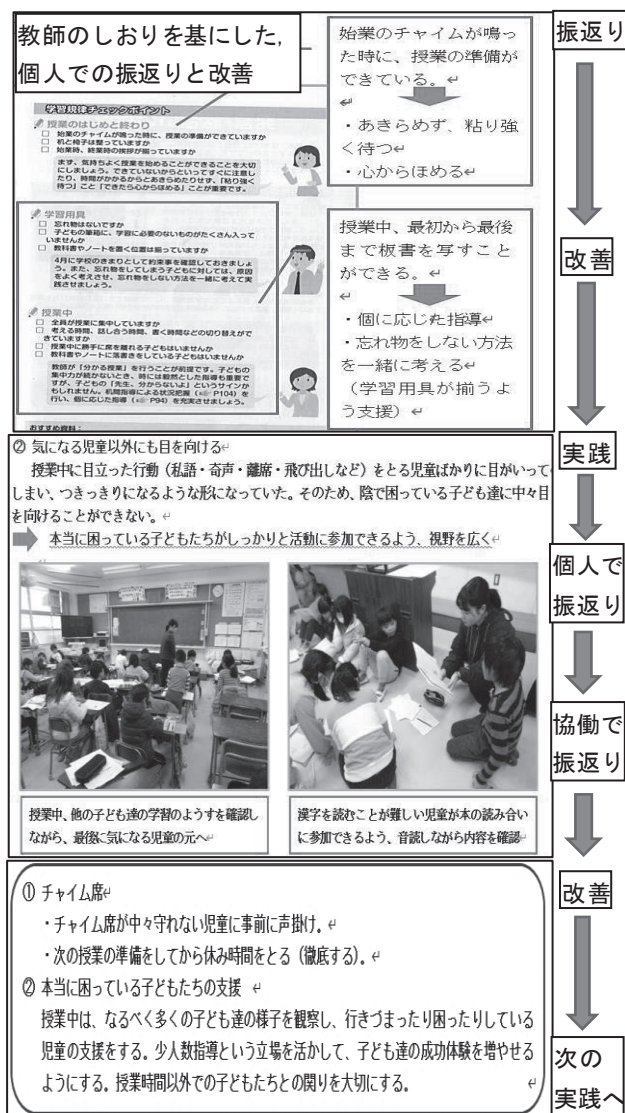


図4 自律して学ぶ若年教員4つの力の推移（N=12 4月、10月、12月の若年研修会後にアンケート調査）

ただし、4月から10月までの伸びと、10月から12月までの伸びを比較してみると、それぞれの力によって違いがあることがわかる。「教師としての自分の現状を分析し、達成すべき目標を設定する力」と「目標に照らした研修の方法を多様に身に付け、実践につなげる力」は4月から10月に大きく伸びているが、10月から12月は大きく変化していないことが分かる。ここからは、本研究の方策1と方策2が効果を挙げたことが推察される。「同僚との対話を通して、互いの実践を高め合っていく力」も4月から10月に伸びが大きい。これは、9月から10月にかけて行った方策3で、まずこの力が伸びたためだと推察できる。そして、「目標に照らして経験を振り返り、改善にいかす力」は4月～10月で0.2、10月～12月で0.4向上している。これは方策3の若年チームでの振り返り活動が2サイクル目に入り、実践ファイルの内容を使った振り返りを行うなど、活動が軌道に乗ったことが要因として考えられる。加えて、脇本（2015）で示されたように、他の3つの力がまず伸びたことで実践、振り返り、改善のサイクルの中での学びが促進されていっ

たものと推察することができる。

そして、各若年教員が自身の課題解決の過程を振り返って作成した「実践のまとめ」からは、各若年教員が実践、振り返り、改善のサイクルの中で学び、それぞれに持論をもつことができたことがわかる。若年教員Yは「チャイム席が守れていない」「気になる児童だけとしかかかわれていない」という課題をもち、教師のしおりを基に改善策を考えた。そして、同僚と関りながら実践、振り返り、改善を繰り返す中で学んだことを、実践ファイルに綴じることができていた（資料7）。



資料7 実践ファイルに綴じられた若年教員Yの実践のまとめの一部。（実践の基となった教師のしおり、実践の内容、まとめの順に若年教員Yが作成）

また、4月に5枚の資料を入れて配布した実践ファイルは、12月の時点で平均55枚が綴じられたファイルになっており、若年教員それぞれが自身の学びを積み重ね、整理できていることがわかった。

在籍校の校長から、本研究に対する所見をいただいた（資料8）。

本校において、若年教員を対象とした校内研修の課題は、研修時間の確保と個々の教員のニーズに応じた研修の実施であった。この二つの課題解決のために、本研究の果たした役割は非常に大きい。自らの課題意識に基づく研修であったために、個々の教員の意識が「させられる研修」から「自ら学びたい研修」へと質的に変化していった。その結果、若年教員の間に自主・自律の雰囲気生まれ教職員集団全体に活気が生まれてきたと感じる。本研究の大きな成果であった。

資料8 在籍校の校長の所見

8 成果と課題

【成果】

- 4つの観点について方策を講じたため、実践、振り返り、改善のサイクルの中で学ぶ環境をつくることができた。
- 「教師のしおり」を基にした実践ファイルの作成によって、若年教員が教師としての成長を実感することができた。

【課題】

- 自律して学ぶ若年教員の人材育成を充実させていくために、本研究内容をシステムとして定着させ、持続した取組を行っていくこと。

主な引用文献・参考文献

- 中央教育審議会（2017）「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～」P9
- 北九州市教育委員会（2017）「人材育成基本方針」P12, 13, 17
- 脇本健弘・町支大祐（2015）「教師の学びを科学する」北大路書房 P62
- 佐々木幹夫（2018）「ビジネスフレームワーク図鑑」株式会社アンド
- 北九州市教育委員会（2016）「教師のしおり」
- 中原淳（2010）「職場学習論」東京大学出版社

謝辞

本研究をまとめるにあたり、研修機会をあたえていただき、ご支援いただいた北九州市教育委員会に感謝申し上げます。また、在籍校の校長先生をはじめ、協力していただいた全ての先生方に、心より感謝申し上げます。