

[課題演習報告]

主体的に学び続ける若年層教員の育成に関する研究 —計画・遂行・内省の循環を図る研修のマネジメントを通して—

齊 藤 靖 代

Yasuyo SAITO

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
福岡市立別府小学校

(2022年1月12日受理)

本研究は、若年層教員研修の活性化を図るマネジメントを通して、自己のめざす姿に向かって主体的に学び続けることができる若年層教員の育成の在り方を明らかにすることを目的とした。そのために、若年層教員研修の過程を計画・遂行・内省の3つの段階に分け、計画時は自己の課題を分析して目標を設定すること、遂行時は同僚と関わりながら自己の実践を継続すること、内省時は次の課題に向かう意欲を高めることの3つに焦点をあてて働きかけた。

その結果、若年層教員が切磋琢磨し、自己の課題解決の方略を改善しながら実践を積むようになった。また、福岡市教員育成指標で示された教職の素養と教職の実践に関する資質・能力が向上するという成果も見られた。

キーワード：計画・遂行・内省、資質・能力、動機づけ、自己効力感

1 主題設定の理由

(1) 福岡市の現状から

平成29年4月1日から施行された教育公務員特例法等の一部を改正する法律を受け、福岡市では、キャリアステージごとに教員に求められる資質・能力をまとめた福岡市教員育成指標が策定された。

さらに、令和元年度に出された第2次福岡市教育振興基本計画には、「教員は、向上心・向学心を持って、子どもの学ぶ意欲と学力を高める学習指導力(専門的指導力)を高めるために日々学び続けなければなりません。」¹⁾と記され、社会の変化に対応できる子どもの育成のためには、教員の資質・能力の向上と活性化を図る研修等の充実や、教職員の意欲の向上を図る取組が必要であるとされたことから本研究に取り組むこととした。

(2) 在籍校の実態から

在籍校は、学級数33(特別支援学級3学級を含む)の大規模校である。多様な児童や保護者に対応する中で、複雑な業務を抱えて不安や悩みを感

じている教員も少なくない。

また、近年の採用人数増加により毎年1名以上の新規採用教員が赴任し、本年度在籍している教員の経験年数別構成は、1～3年目が20%、4～6年目が21%、7～13年目が15%、14～21年目が21%、22年目以上が23%で、若年層教員を指導する中堅教員が減少し、指導技術の伝承が難しくなっている。若年層教員と面談をすると、「指導がうまくいかずに悩んでいる。」「見通しを立てて行動することは苦手だ。」「自分の考えでいいのか不安だ。」「先輩教員に相談しにくい。」といった思いをもっていることがわかった。

さらに、令和3年5月、福岡市教員育成指標を活用して独自に作成した行動指標を用いて、若年層教員に自己評価をさせた。4件法の平均を求めた結果、教職の素養の項目で「向上心・向学心」が2.6ポイント、教職の実践の項目で「授業構想」が2.5ポイント、「評価・改善」が2.4ポイントとなり、他の項目より低いことがわかった。

(3) 1年次の研究の概要

1年次は、若年層教員が自己の目標に向かって

主体的に課題を解決することができるよう、ジマーマン(2003)らが示した自己調整の段階と下位プロセスを参考に、RV-PDCA サイクルで進める研修の仕組みをつくって検証した。

計画時は、行動指標と「GROW 図」を作成・活用して、必要な資質・能力を把握(R)させた後に自己目標(V)を設定し、「課題解決シート」を用いて遂行可能な計画(P)を立てるよう働きかけた。

遂行時は、毎週1回20分程度チーム相談タイムを設定した。授業力向上のためには、チェックシートを活用した互見授業も設定した。実践(D)の過程で、若年層教員が必要に応じて援助要請を行い新たな学びを得ることができるようにした。

内省時は、合同研修会(C)を月1回約50分程度設定し、若年層教員全員で実践交流を行うことで自己の実践を判断させ、年度末には、最終報告会(A)を設定し、全教職員からの評価や反応を通して、自己の実践の価値づけができるようにした。

令和2年12月に行った若年層教員研修の効果に関する調査で、「研修を通して課題に向かう意欲をもつことができたか。」という問いへの肯定的な回答が全体の7割を超え、研修の仕組みを整えたことは、学ぶ意欲の向上に効果があったと考える。

しかし、「実践的指導力の高まりを感じることはできたか。」という問いへの肯定的な回答は5割となり、若年層教員の学びを継続させるには自己効力感を育む必要があると考えた。

そこで、自己効力感の伸長を図るための手立てを講じ、若年層教員自身が、課題解決のために計画・遂行・内省を循環できるようマネジメントを行うことで、主体的に学び続ける若年層教員を育成したいと考え、本研究主題を設定した。

2 研究主題・副題の意味

(1)「主体的に学び続ける」とは

自己のキャリアに応じて求められる資質・能力を身につけるために、課題を把握し、目標と課題解決の方略を自己決定しながら、めざす姿に向かいRV-PDCA サイクルで自己研鑽を続けていくことである。

(2)「若年層教員」とは

福岡市教員育成指標で、基礎期とされる教員で、採用1～3年目を「学級担任、教科担任等としての基礎を習得する段階」、4～6年目を「学級担任、教科担任等としての基礎を確立する段階」の2段階で示された教員のことである。

本研究では、若年層教員の実態や学校長の思い

を踏まえ、1年目は「自己の課題や研修の方法がわかる教員」、2年目は「自己理解力を高め、自己の課題解決の見通しをもつ教員」、3年目は「得意を生かし他の教員と関わって自己の課題解決を行う教員」、4年目以上は、「研修の企画運営や他者の求めに応じて指導助言を行いながら自己の課題解決を行う教員」と設定した。

(3)「計画・遂行・内省の循環を図る研修のマネジメント」とは

若年層教員が、自己の課題を見つけ、解決に必要な方略を選択遂行して、内省を行いながら改善するという学びのサイクルを促進できるように、若年層教員研修を企画・運営していくことである。

また、河村(2017)が、「若手教員の研修会では、相互に人間関係が深まる内容を取り入れ、仲間関係の構築を促すことも必要である。」²⁾と述べていることから、実践に対する価値づけがなされる場と心理的安全性が保たれる場を仕組みすることで、若年層教員の自己効力感の伸長を図り、学びが継続するよう働きかけていくことである。

3 研究の目的

若年層教員の研修において、計画・遂行・内省の循環を図るマネジメントを行うことを通して、主体的に学び続ける若年層教員の育成の在り方について究明する。

4 研究の仮説

若年層教員の研修を、自己の課題解決を導くこと、同僚性を高めること、自己効力感の伸長を図ることを意識してマネジメントを行えば、研修の計画・遂行・内省が循環し、主体的に学び続ける若年層教員を育成することができるであろう。

5 仮説説明のための具体的方策

(1)自己の課題解決を導く方策(R・V・P)

- ①キャリアに応じた目標設定ができるようになるための支援
 - ②若年層教員自身が、現状と目標を意識できるようにするための支援
 - ③計画的な遂行ができるようになるための支援
- (2)若年層教員の同僚性を高める方策(D・C)
- ①チーム編成と相談タイムの設定及び支援
 - ②互見授業の設定と支援
 - ③チームリーダー会の企画・運営

(3) 自己効力感の向上をめざす方策(C・A)

- ①チーム合同の「べふべふ研修」(以下BF研)での対話の場の設定と内省を促すための支援
- ②見つめ・認め・励ます学校文化の醸成のための働きかけ
- ③若年層教員の実践に対する理解を深めるための働きかけ

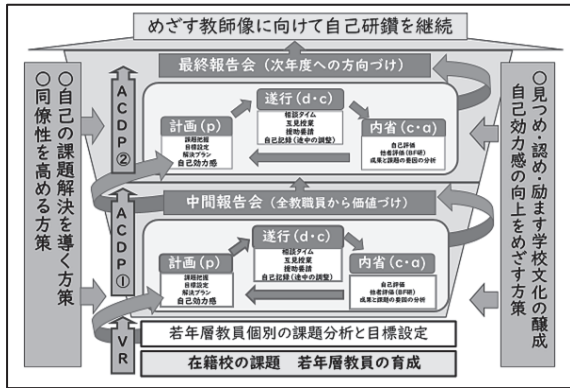


図1 研究の構想図

6 研究の実際

(1) 自己の課題解決を導く方策(R・V・P)

- ①キャリアに応じた目標設定ができるようになるための支援

まず、経験が少ない若年層教員の場合、福岡市教員育成指標(以下育成指標)だけでは具体像が浮かばないということもあり、育成指標の基礎期の内容と管理職や学年主任の意見を取り入れながら「べふべふスタンダード」(以下行動指標)を作成した。また、4年目以上の若年層教員には、自分の考えで付加・修正してよいことを伝え、自己評価をさせた。この自己評価を毎学期末に行うことで、自分に求められている資質・能力を意識させることができた。各自で評価した後は、BF研で若年層教員全体の結果を共有し、自己の結果と比較することを通して課題を分析し、キャリアに応じた目標をどのように設定するかということを話し合う場を設けた。

- ②若年層教員自身が、現状と目標を意識できるようにするための支援

現状を意識させるためには、自分を省みる機会が必要だと考え、図2のような「GROW図」を作成し活用させた。この図の項目を、管理職と行う目標管理面談で使用する自己評価表と連動できる形式にし、1年間を見通して伸ばしたいところを意識できるようにした。また、若年層教員は、目の前の仕事に追われ目標を見失いがちになるため、個別面談で記載内容を活用し、「本来、どん

な教師でありたいか。」を問いながら、めざす姿と実践可能な方略について考えることができるよう働きかけた。表1は、その際の感想の抜粋である。経験年数に関わらず、自分を省みる機会があることは目標設定に有効であったと思われる。

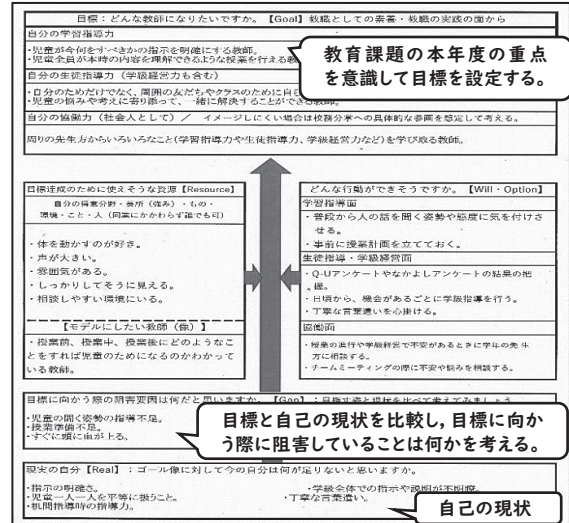


図2 GROW図の実際

表1 GROW図作成後の感想(一部抜粋)

- ・GROW図は、自分がやることを確認するために活用した。(2年目教員G)
- ・GROW図を書くことで、自分の得意なことや何を目標としていくのかを改めて意識することにつながった。(4年目教員A)
- ・これまで、自分のことを客観的に考えたことがなかったので、自分の考えを見直すうえでプラスになった。(5年目教員I)

- ③計画的な遂行ができるようになるための支援

若年層教員が、計画的に遂行ができるように、毎月、図3のような形式で、実践のねらい・計画・振り返りを記入する「課題解決プランシート」を作成し活用させるようにした。年度内に2回実践報告会を企画したため、報告会を節目とし前期と後期で1枚ずつ作成することにした。

「課題解決プランシート」記入の際には、自己の課題が学校の教育課題の何と関連しているかを意識させ、できるだけ具体的なスケジュールを考えるよう助言し、その月の内省を翌月の実践に繋ぐよう働きかけた。

令和3年12月に若年層教員研修の方策に関する評価を4件法で調査したところ、計画的な遂行に対する「課題解決プランシート」の有効性は平均で3ポイントとなっていた。活用状況を見ると、自分がめざす姿に迫るために、4ヶ月のPDCAサイクルを意識して計画を記入した者は4名に留まり、残り10名は、当面の課題に対応するための計画を記入していた。若年層教員が計画的に遂行するための動機づけになったが、めざす姿に向かって計画を立てるよう助言する必要があった。

達成度 4: 9割以上 3: 7割以上5割未満 2: 5割以上7割未満 1: 5割未満

| 時期 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 自己評価 | 自己評価に書いた目標達成のための高橋 | 自己評価に書いた目標達成のための高橋 | 自己評価に書いた目標達成のための高橋 | 自己評価に書いた目標達成のための高橋 |
| 実践計画 | 「(何) 考えを持つことが多様な児童の支援のために (いつ) 授業準備の期と授業中に (どこ) クラスの児童に (何を) 考えを持ちやすい問題を (どのように) 資料やICT、高橋等 を支えながら行う。」 | 「(何) 考えを持つことが多様な児童の支援のために (いつ) 授業準備の期と授業中に (どこ) クラスの児童に (何を) 考えを持ちやすい問題を (どのように) 資料やICT、高橋等 を支えながら行う。」 | 「(何) 考えを持つことが多様な児童の支援のために (いつ) 授業準備の期と授業中に (どこ) クラスの児童に (何を) 考えを持ちやすい問題を (どのように) 資料やICT、高橋等 を支えながら行う。」 | 「(何) 考えを持つことが多様な児童の支援のために (いつ) 授業準備の期と授業中に (どこ) クラスの児童に (何を) 考えを持ちやすい問題を (どのように) 資料やICT、高橋等 を支えながら行う。」 |
| 児童の実態から、資料や補助発問の工夫が必要だ。 | <p>自己評価表に書いた指標をもとにして、取組指標 (例: 週3回記録する。) や成果指標 (例: 60点以下の児童を1人減らす。) を立てる。さらに、実際に評価したことを書く。</p> <p>研究者は、若年層教員の記録の内容に興味づけ・価値づけ・方向づけ等を行う。(赤字で記入)</p> | | | |

図3 課題解決プランシートの実際

また、計画を立てたものの、思うように実践できなかったという教員Hには、子どもとの約束を視覚化する方略や学習規律を徹底する方略を、細かく示したスモールステップを提案し、各月で優先すべきことを決めるよう助言した。教員Hの「課題解決プランシート」の有効性の評価は、2ポイントであったが、「少しずつ意識して遂行できており、子どもの姿が徐々に変わってきたことを実感している。」と述べた。

(2) 若年層教員の同僚性を高める方策 (D・C)

① チーム編成と相談タイムの設定及び支援

本年度は14名の若年層教員が在籍し、全員が日常的に交流することは難しい状況にあった。そこで、教務主任に働きかけ、毎週木曜日16時10分から20分程度チームで対話をする時間を設けた。チームは、表2のように個々の課題・経験年数・担当学年と、チームリーダーが把握している若年層教員の悩み等を考慮して編成した。

表2 チームの構成 (サポ: BF研のOBでサポーター)

| チーム(リーダー) | 課題 | メンバー |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| チームA 教員A(4年目: 6年担任, 経験学年3・5・6年) | 学習指導 授業力の向上 (指示・発問・板書・発言力) | 教員D(1年目: 2年担任) 教員E(1年目: 4年担任) 教員F(5年目: 1年担任) |
| チームB 教員B(4年目: 6年担任, 経験学年3・5・6年) | 学習指導 授業力の向上 (発問・指名・板書・教材研究) | 教員G(2年目: 4年担任) 教員H(3年目: 2年担任) 教員I(5年目: 4年担任) 教員J(8年目: 5年担任) サポ |
| チームC 教員C(4年目: 5年担任, 経験学年2・4・5年) | 楽しい学級 授業力の向上 (全員参加の授業) | 教員K(1年目: 1年担任) 教員L(4年目: 5年担任) 教員M(5年目: 特別支援学級担任) 教員N(1年目: 3年担任) |

Cチームは、児童の態度に悩む教員Kと特別支援学級担任の教員Mを同チームにしたところ、教員Kが子どもへの対応について相談し、次の行動のヒントを得る場面が見られた。心理的安全性が保たれ直近の悩みを話せるという面で効果はあった。しかし、「時間の確保が難しく目標達成のための相談までいたらなかった。」という声が出

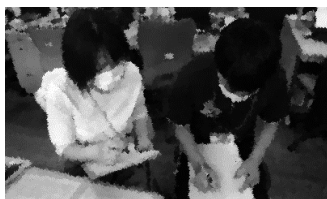
ており、時間確保と内容については課題が残った。

② 互見授業の設定と支援

行動指標の自己評価では、学習指導力のポイントが低く、授業力の向上は若年層教員の共通課題であった。そこで、学力向上部の部長と相談し、学力向上研修の授業公開と兼ねて若年層の互見授業を行った。授業力の評価の観点で全教員で確認後、「授業力アップシート」を作成して互見授業で活用した。



資料1 互見授業参観の様子



資料2 学力向上部部長とのリフレクションの様子

ねらい・授業展開・評価を1枚のシートに記載する形式にし、自分が見てもらいたい場面と評価の観点を記載することで、参観者と授業者が同じ観点で授業を評価できるようにした。

若年層教員から、互見授業の予定を調整する係を出し、チームメンバーの授業は必ず参観できるように計画して学期に1回は授業公開を行った。

互見授業後は、授業者に「授業力アップシート」を返し、互いの時間を調整して授業者とリフレクションを行った。学力向上研修部と連携したことで、他学年の先輩教員から実践を価値づけてもらったり、改善点を教えてもらったりすることができ、授業改善への意欲を高めている姿が見られるとともに、表3のような感想も得た。

表3 互見授業後の感想 (一部抜粋)

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ・人の授業を見る時には新たなアイデアを得て、自分が授業する時には自分を見つめ直すことができた。(2年目教員G) |
| ・自分以外の先生の授業を見ることで自分ならどうするかを考えながら授業を見ることができた。(4年目教員B) |
| ・通常学級のテーマ以外の授業を見る機会は少ないので、国語や算数を見て勉強になった。新しい取組をしている学年があって見に行かなければわからなかったのが良かった。(5年目教員M) |

12月に若年層教員研修の方策に対する評価を4件法で調査したところ、互見授業の有効性は平均で3.2ポイントであり、「課題をチームで話したからこそ見る視点も増え、チームミーティングと互見授業のつながりも効果的であった。」という感想を得た。一方で、リフレクションの時間が十分とれなかったというチームがあった。リフレクションの方法を見直す等、限られた時間で効果を感じることができるようになる必要があった。

③チームリーダー会の企画・運営

毎月1回のBF研前に、リーダー3人と教務主任、研究者でチームリーダー会を行った。内容は表4の通りである。若年層教員の思いや実態を把握してBF研の内容を充実させることと、リーダーの主体性を育むことをねらって働きかけた。

表4 チームリーダー会の内容(令和3年11月まで)

| 回 | 日付 | 内容 |
|---|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 4.23 | ・BF研の進め方と本年度の重点の確認 ・チーム編成と役割の説明 ※資料提供: 相談されたときのQ&Aモデル |
| 2 | 5.21 | ・チームの進捗状況報告 ・5月BF研の内容検討(「課題解決プラン」についてのリフレクションの方法と互見授業の進め方の検討) ※資料提供: リフレクションの話型 |
| 3 | 6.17 | ・チームの進捗状況報告 ・5月BF研の評価結果の共有, 6月の取組の改善点の意見交換とBF研の内容検討(自己の実践の評価方法) |
| 4 | 7.9 | ・チームの進捗状況報告 ・6月BF研の評価結果の共有, 7月の取組の改善点の意見交換とBF研の内容検討(互見授業の改善と中間報告の方法) |
| 5 | 9.2 | ・チームの進捗状況報告 ・中間報告会の評価結果の共有, 9月からの取組の検討 ※資料提供: 相談タイムで必ず行うこと |
| 6 | 10.11 | ・チームの進捗状況報告(個別聞き取り) ・9月BF研の評価結果の共有, 10月の取組の改善点の意見交換とBF研の内容検討 ※資料提供: 自己評価表の中間評価作成の仕方 危機管理(電話応対のマニュアル) |
| 7 | 11.12 | ・チームの進捗状況報告(個別聞き取り) ・10月BF研の評価をもとにした11月の取組の改善点の意見交換とBF研の内容検討 ※資料提供: 若年層教員研修の感想に対する学年主任からの評価(感想の集約) 危機管理(トラブル解決のステップ) |

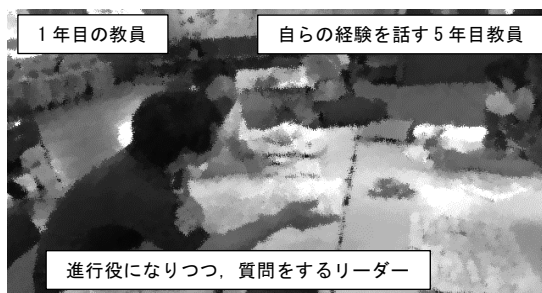
この会で、メンバーの様子やBF研で取り組みたいことを話し合うため、リーダーが主体的にメンバーに関わるようになった。また、BF研が、リーダーを中心に、若年層教員同士が対話を通して内省できる場となるように、必要な資料を作成してシュミレーションを行った。10月と11月は、ある学級で学級経営や生徒指導上の問題が起こったことを受け、課題を若年層教員で共有し危機管理について話し合う場にするという企画を立てた。この時のBF研の満足度は4件法で平均3.6ポイントとなり、「自分ごととして考えた。」や「リーダーの働きかけがよかった。」という感想が出され、チームリーダー会の効果を感じた。

(3) 自己効力感の向上をめざす方策(C・A)

①チーム合同の「べふべふ研修」(以下BF研)での対話の場の設定と内省を促すための支援

毎月1回最終金曜日に50分程度3チーム合同のBF研を設定し、各々がその月に行った実践について伝え合うようにした。事前にチームリーダー会で確認をしていたので、3人のリーダーの進行のもと、小集団で交流した後に全体で共有することにした。考えをアウトプットしながら内省を

促す場とするために、聞き手には、発表者に実践の詳細について質問するように伝え、発表者が対話の中から方略の効果や改善点に気付くよう働きかけた。



資料3 対話型のBF研の様子

第2回のBF研(5月28日実施)は、「課題解決プラン」の交流をした。対話型の研修が初回だったので、リフレクション時における話し方の例を示した資料を準備した。

1~3年目の教員は、内省がイメージできない様子であったが、リーダーや5年目以上の教員の問いに応じながら、自分の考えを明確にしていった。この時のBF研の全体の振り返りでは、新たな気付きを得たという評価が4件法で平均3.7ポイントと高く、表5のように対話を通して自分の考えが明確になったという記述もあった。

表5 5月28日BF研後の1年目教員Dの感想

今回はかなり準備不足のままで、ただただ不安を抱きながら参加しました。先生方と話す中で、自分がわからなかった計画の立て方や、自分の課題を何にすればよいかということが明確になったと感じました。参加できてよかったです。

また、2年目教員Gは、年度当初「何事もまず、自分でやってみるタイプ。うまくいかないときに誰かに相談するという考えがある。(以下省略)」と話したが、表6のような感想を得た。

表6 2年目教員GのBF研後の感想の変容

6月: 学期末の振り返りプリント等を活用させていただきます。
8月: 他の人の発表を聞いて、「自分もそこが課題かも…」と思うことが多くありました。
10月: 自分の経験について他者の話や経験談を通して裏付けをしていく。自分達若手にはまさに必要なことだと思いました。経験が浅いため、自分が考えたり感じたりしていることに自信がない、確信がもてないことが多いです。若手同士の話しやすい雰囲気の中、こういった話をする場を設けてくださってありがとうございます。

同年代という心理的安全性が保たれた中で、自分の実践について話すことを通して、取組を内省し、「何のためにやるのか。」を意識することの大切さに気付いたのではないかと考える。

さらに、4年目以上の若年層教員からは、表7のような感想を得ており、対話を通じた研修を重

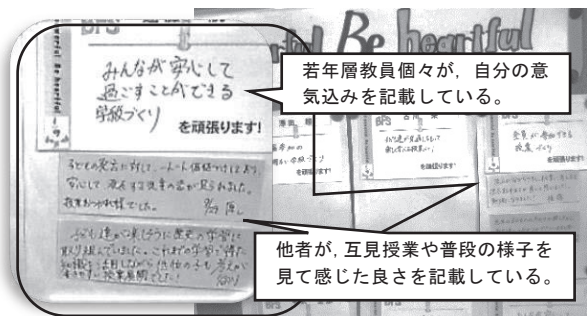
ねることで、経験年数に関わらず内省が深まってきているのではないかとと思われる。

表7 4年目以上の教員のBF研後の感想(一部抜粋)

- ・この1か月、他の先生のクラスの様子を見に行くなどして先月よりもチームの方々にかかわれたかなと思います。他の先生が頑張って子どもと向き合おうとする姿を見て、私も負けてられないなと思いました。残り1ヶ月ですが、やり切ったと思えるように目標を立てて頑張っていきたいと思います。(4年目教員C:リーダー)
- ・今回は前回以上に後輩の先生からの言葉を引き出すように意識して取り組みました。今後も意識したいと思います。(5年目教員F)
- ・メンバーに話したりメンバーの話の聞いたりすると、自分の大切にしたいことが見えてくるなと思いました。児童の行動に対してどうするかも大切ですが、どうしてその行動に移すのかを見取ったり、推し量ったりしないと根本的には難しいなと思いました。(サポーターとして参加している8年目教員J)

② 見つめ・認め・励ます学校文化の醸成のための働きかけ

若年層教員の自己効力感を高めるためには、先輩教員の関わりは重要である。若年層教員の中に、認められているという感覚が薄いという声や、指導を受けることが多く自信がもてないという声があった。そこで、職員室にある掲示板を活用し、研修計画や若年層教員の意気込み等を掲示し、互見授業等で見つけた良さを貼っていくコミュニケーションボードを設置した。



資料4 コミュニケーションボード

また、自己効力感を高める関わり方を企画会で提案したり、毎月1回研修通信を発行したりして若年層教員の活動の様子やBF研で出た考え等を伝えながら、先輩教員の支援や意見をもらうようにした。しかし、先輩教員からの反応を得ることは難しく、働きかけ方に工夫が必要だと感じた。

③ 若年層教員の実践に対する理解を深めるための働きかけ

本年度は、若年層教員が実践していることを報告する場として、2回の報告会を設定することにした。1回目は夏季休業中の校内研修として中間報告会を実施した。実施案には、参加者への関わり方を記載し、若年層教員が自己効力を実感できるよう働きかけた。

報告会は、1人10分程で提案と質疑を行い、報告会后に若年層教員と先輩教員との親睦を図る目的で座談会を企画した。関わりが少ない他学年の先輩教員から、若年層の実践を価値づける発言や、今後の実践を支えたいという感想が出た。



資料5 報告会の様子



資料6 座談会の様子

さらに、先輩教員の実践について積極的に質問する若年層教員の姿も見ることができた。

中間報告会后に実施したアンケートの結果では、「自分の実践が効果的だったと感じることができたか。」という設問に、「7割以上の達成を感じた。」という回答が9割を超えた。そして、1年目教員Nからは、表8のような感想を得た。

表8 1年目教員Nの中間報告会後の感想

もっともっと子どものことを知り、子どもが毎日楽しく過ごせるようにしていきたいと思う。そのために、学年や同じ学校の先生方にわからないことを相談することが大切だと思う。しかし、自分で考えることも大事なもので何かんでも聞くのではなく、しっかり考えて相談しようと思う。また、設定した目標に対してもっと振り返る時間がとれるような時間の使い方をしていきたいと思う。

7 全体考察

(1) 若年層教員全体の変容

若年層教員全体の変容は、以下の通りとなった。まず、実践に向かう意識に関する調査で、表9のような結果を得た。めざす姿を意識して意欲的に課題解決に向かっていると考える。

表9 実践に向かう意識に関する調査(N=13, 4件法)

| 項目 | 8月 | 12月 |
|-----------------------|-----|-----|
| めざす教師像を意識して実践することができた | 2.5 | 2.8 |
| 課題解決に向かう意欲をもつことができた | 2.8 | 3.5 |

次に、令和3年12月に行った行動指標の自己評価の結果の中から、5月の調査で平均3ポイント未満であった資質・能力の項目の変容を示したものが表10・11である。

表10 教職の素養に関する資質・能力の変容

(5月N=14, 12月N=12, 4件法)

| 項目 | 5月 | 12月 |
|-----------|-----|-----|
| 向上心・向学心 | 2.6 | 3.1 |
| 教育的愛情・情熱 | 2.8 | 3.2 |
| 人権意識・人権感覚 | 2.8 | 3.1 |

表 11 教職の実践に関する資質・能力の変容
(5月 N=14, 12月 N=12, 4件法)

| 項目 | 5月 | 12月 |
|------------|-----|-----|
| 授業構想 | 2.5 | 3.0 |
| 授業展開 | 2.7 | 3.2 |
| 評価・改善 | 2.4 | 2.8 |
| ICT活用 | 2.7 | 3.2 |
| 学級経営力 | 2.8 | 3.2 |
| 参画と運営・危機管理 | 2.9 | 3.4 |

若年層教員の自己評価の平均で、すべての資質・能力のポイントが上昇し、2.5ポイント以下の項目も0.4ポイント以上上昇した。これは、若年層教員が、自己の資質・能力の現状を分析し、他者との対話を通して目標と課題を設定して実践した効果ではないかと考える。

(2) 抽出教員の変容

昨年度から本研究の対象となっている若年層教員の中から経験年数毎に3名を抽出し、資質・能力の変容と方策の達成度について調査した。結果は以下の通りである。

まず、資質・能力の自己評価の平均の結果は、表12・13のようになった。その要因について、抽出教員が語ったことは、表14のようであった。

表 12 教職の素養に関する資質・能力の変容 (4件法)

| 項目・時期 | 2年目教員G | | 3年目教員H | | 4年目教員C | |
|-----------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | 5月 | 12月 | 5月 | 12月 | 5月 | 12月 |
| 向上心・向学心 | 1.6 | 3.0 | 2.0 | 2.6 | 3.0 | 3.6 |
| 教育的愛情・情熱 | 3.0 | 3.6 | 3.0 | 3.3 | 3.0 | 3.0 |
| 人権意識・人権感覚 | 2.8 | 3.5 | 3.5 | 3.0 | 2.5 | 3.3 |

表 13 教職の実践に関する資質・能力の変容 (4件法)

| 項目・時期 | 2年目教員G | | 3年目教員H | | 4年目教員C | |
|------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | 5月 | 12月 | 5月 | 12月 | 5月 | 12月 |
| 授業構想 | 2.1 | 2.5 | 2.1 | 2.7 | 2.5 | 3.2 |
| 授業展開 | 3.2 | 3.5 | 2.5 | 2.7 | 2.5 | 3.0 |
| 評価・改善 | 2.6 | 2.8 | 2.4 | 2.6 | 1.8 | 2.8 |
| ICT活用 | 3.0 | 4.0 | 3.7 | 4.0 | 3.0 | 3.3 |
| 学級経営力 | 3.0 | 3.4 | 2.4 | 3.4 | 2.8 | 3.4 |
| 参画と運営・危機管理 | 2.7 | 3.2 | 2.3 | 3.7 | 3.2 | 3.5 |

表 14 抽出教員が語った資質・能力の変容の要因

| |
|---------------------------------------------------------------------------|
| 教員G: 昨年度より時間的に余裕ができたし、今まで自分のやり方に疑いをもってこなかったが、経験を通して自分を顧みてやり方を見直すことができたから。 |
| 教員H: BF研でやることを決めて、他者からの促しを受けて自分にできることをやっという気持ちで実践したから。 |
| 教員C: チェック項目があるからこそやるべきことが分かりやすい。繰り返しやることで効果を感じ、子どもの姿を通してやるべきことが見えてきたから。 |

計画・遂行・内省の循環を意識してマネジメントを行ったことは、課題解決に向かう意欲の継続につながり、教職に関する資質・能力で一定の向上が見られたのではないかとと思われる。

次に、具体的方策の達成度について、昨年度と比較した結果は以下の通りとなった。

① 自己の課題解決を導く方策について

計画時の方策について調査した結果が図4である。個人差はあるが、行動指標を用いた課題分析と、「GROW図」や「課題解決プランシート」は、若年層教員の課題分析及び目標設定と、課題解決に対する意欲の向上に効果があったと考える。

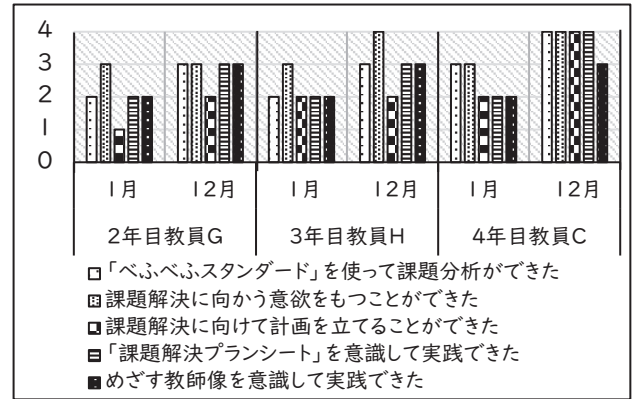


図 4 抽出教員の計画時の方策の評価 (N=3, 4件法)

また、学校長との面談で使用する自己評価表と「GROW図」・「課題解決プランシート」の内容を連動させたことで、自分のステップアップを意識して実践したという感想も得た。

② 若年層教員の同僚性を高める方策について

遂行時の方策について調査した結果が図5である。2年目教員Gは、同僚との関わりで学びを得ることができたとし評価が上がった。

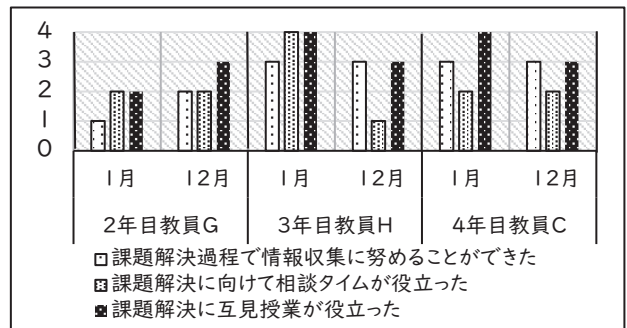


図 5 抽出教員の遂行時の方策の評価 (N=3, 4件法)

一方で、教員Hと教員Cの評価は下がった。理由として、両者ともに「相談タイムに参加できないことが多かったから。」という記載があった。そこで、教員Cの研修に対する感想をみると表15のようであった。教員Cは、一昨年度、うまくいかないことを悩み、病気休暇をとったことがあった。しかし、昨年度から若年層教員研修の中に、同僚性を高める方策を加えたことで、同僚と高め合って前向きに実践しようという思いを抱いたことがわかる。また、本年度リーダーとなってからは、チームのために率先して改善策を提案する姿が見られ、同僚性の高まりに価値を感じていることがわかる。

表 15 教員 C の反応 (研修の感想一部抜粋)

| | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| R2 | 9月: 今できない所をみつめるのは気が重い, なりたい姿, 目指したい先生を想像して見直したい。研修は, 貴重な時間になる。 |
| | 10月: 他の人の取組を聴いて自分も負けれないと思った。互見授業では, 課題がたくさんあるが1つでもクリアできるように取り組みたい。 |
| | 11月: 自分の仕事に見通しがもてた。この気持ちが続くように仲間と声をかけていきたいと思う。 |
| R3 | 6月: 他の先生のクラスの様子を見に行くなどして先月よりもチームの方々にかかわれたかなと思う。他の先生が頑張っ て子どもと向き合おうとする姿を見て私も負けてられない なと思った。 |
| | 9月: 毎週の相談タイムの効果もあり, 話しやすい雰囲気ができたと思う。経験が違うからこそ, 見る視点などが違うので, 毎回なるほどと思う。アイデアを出し合ったり励まし合 ったりして, 力を高め合うことができたらいと思う。 |

今後は, 相談タイムの時間確保と参加を支援する体制を整え, 個の課題解決に有効に働くようにする必要があると考える。

③自己効力感の向上をめざす方策について

BF 研への評価は, 毎回 4 件法で行った。10 月までの 4 回分の平均で「実践に活かすことができる」が 3.5, 「新たな気付きを得た」が 3.6, 「積極的に参加した」が 3.5, 「満足している」が 3.4 とポイントは高かった。これは, 実践について若年層同士で対話し, 自分の実践を価値づけてもらったり, 自分の経験が他者のモデルとなったりしたことで, 自己効力感を得た効果だと考える。

報告会の効果を調査した結果が図 6 である。

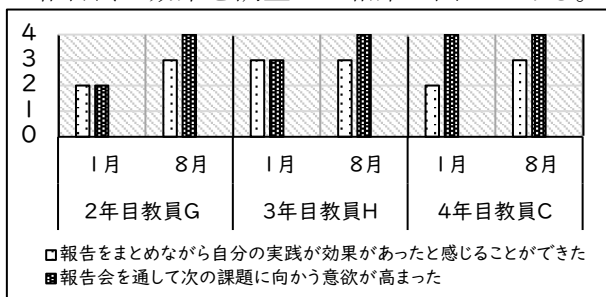


図 6 抽出教員の報告会の評価 (N=3, 4 件法)

先輩教員からの評価や助言をいただいたことで, 自己の実践の効果がわかったという感想が出ており, 報告会は自己効力感を育む場として特に効果があったと考える。

さらに, 中間報告会は, 若年層教員にとって, 取組を内省し, 次の実践への動機づけとして効果があったこともわかった。

一方, 4年目以上の若年層教員からは, ミドル・ベテラン教員との関わりを望む声が出ている。研修をより充実したものにするために, 先輩教員を巻き込んでいく方策も検討したい。

本研究に対して, 在籍校の学校長からは, 「若年層教員が増加する中, 若年層同士で切磋琢磨す

る研修の仕組みができたことが成果である。若年層教員が自分の将来を見通して具体的な目標を設定し, そこに向けて, 自分の課題を見つけ解決しようとする実践を積む姿は, 学校の活性化に繋がっている。」という所見をいただいた。

8 成果と課題

【成果】

- 計画時の課題把握と目標設定時の支援が, 具体的な計画の作成に有効であったこと。
- 遂行時の互見授業の支援が, 個々の向上心・向学心を育み, 学びの継続に繋がったこと。
- 内省時の BF 研や報告会での「認め・励ます」関わり方が, 新たな実践に向かう動機づけになったこと。

【課題】

- 若年層教員研修の仕組みが定着するように, 若年層教員がニーズに応じて内容を改善し運営できるように支援をすること。
- 先輩教員と若年層教員との関わりが深まるように, 若年層教員育成における支援の在り方について共通理解を図ること。

主な引用・参考文献

- 1) 福岡市教育委員会 2019 第 2 次福岡市教育振興基本計画 19 頁
- 2) 河村茂雄 2017 学校管理職が進める教員組織づくり 122 頁 図書文化
- B・J・ジーマン D・H シャンク編 塚野州一・伊藤崇達 訳 2014 自己調整学習ハンドブック 北大路書房
- 福岡市教育センター 2018 福岡市教員育成指標
- 井上久子, 森保之, 長谷川弘明 2018 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 福岡教育大学紀要第 67 号第 6 分冊 1-8 頁
- 文部科学省 2015 中央教育審議会 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一学び合い, 高め合う教員育成のコミュニティの構築に向けて-(答申)
- 大島純・千代西尾祐司編 2019 主体的・対話的で深い学びに導く学習科学ガイドブック 北大路書房

謝辞

本研究をまとめるにあたり, 研修の機会を与えていただき, ご支援いただいた福岡市教育委員会に心より感謝申し上げます。また, 在籍校の校長先生をはじめ, 関係の諸先生方に多大なるご協力をいただきましたことを深く感謝申し上げます。謝辞といたします。