

[課題演習報告]

学び続ける若年層教員の育成に関する研究 —インプットとアウトプットを循環させる研修のマネジメントを通して—

大 出 功 友

Kunitomo ODE

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻スクールリーダーシップ開発コース
学校運営リーダープログラム
福岡市立塩原小学校

(2023 年 1 月 10 日受理)

本研究は、若年層研修の学びの循環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、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ている。そのために、若年層教員が自らのめざす教師像に向かって、自らの課題を把握することができるようにするとともに、若年層教員が必要な学びと課題解決の方策を自己決定しながら、過程や結果を振り返り、次の学びにつなげることができるようにする仕組みを整え、PDCA サイクルを意識させながら自己成長できるように促した。

その結果、若年層教員が自己研鑽し、自己の課題を深めたり広げたりしながら、実践を積むようになった。また、福岡市教員育成指標の教職の実践に関する資質・能力である「学習指導力」「生徒指導力」と教職の素養に関する資質・能力である「向上心・向学心」が向上するという成果も見られた。

キーワード：学び続ける、若年層教員育成、インプットとアウトプットの循環

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では、「大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るために、教員の資質向上に係る新たな体制を構築する」ことが掲げられた。これを受け、福岡市では、福岡市教員育成指標が策定され、それぞれの教員に求められる資質・能力をキャリアステージごとにまとめた。さらに、令和元年度に「第2次福岡市教育振興基本計画」が策定され、社会の変化に対応できる子どもの育成のために、教員の資質・能力の向上を図る研修等の充実が望まれるようになったことから、若年層教員の育成を目指し、研修の活性化を図る方策についての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28（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・保護者に対応する中で、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新規採用教員が赴任しており、若年層教員が今後も増えていくことが予想される。

若年層教員の傾向として、ミドル層・ベテラン層から教示を受けることが多く、受け身の姿勢や自分の考えで行動することに不安を感じる様子が見られる。若年層教員との面談により、「他学年の先輩教員に相談しにくい。」「自分のやり方でいいのか不安だ。」「指導がうまくいなくて悩んでいる」といった思いをもっていることがわかった。

(3) 1年次の研究の概要

1年次は、学校貢献活動を若年層教員が知識や技能をアウトプットする場として設定し、学校の課題であるICT活用を推進する学校貢献活動を通

して、若年層教員の資質・能力の向上を図った。学校貢献活動の取組の中に、ICT 活用方法を推進したり、オンライン授業に対応したり、ICT を活用した授業を紹介したりする活動を設定した。学校課題の解決を目指した学校貢献活動を展開するために、活動のマネジメントと活動内容の工夫を行えば、若年層教員の資質・能力の向上につながると考えた。

若年層教員がアウトプットすることを通して成長できる場として学校貢献活動を設定したことにより、若年層教員の向上心・向学心や学習指導力の向上が見られた。

しかし、若年層教員が ICT 活用を中心に学校貢献活動を行ってきたものの、ICT 活用に関する知識の習得は若年層教員の自主性に寄与されるところが大きかったため、若年層教員が学ぶこと（インプット）ができる場が必要であると考えた。

そこで、今年度は、インプットとアウトプットのどちらの要素も含めた仕組みをつくり、ICT に関することだけでなく、より広く学びの場を設け若年層教員の資質・能力の向上を図ろうと考えた。

2 研究主題・副題の意味

(1) 「学び続ける」とは

令和3年11月の中央教育審議会『『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会（審議まとめ）』において、実現を目指す教職員の姿として、「変化を前向きに受け止め、探求心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学ぶという主体的な姿勢である。教師は、これから求められる資質能力の姿を明らかにした教員育成指標も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、職務遂行に必要な資質能力を自ら定義しながら主体的に学びをマネジメントしていくことが重要である」¹⁾と述べている。また、齊藤(2022)は、学び続ける教員とは、「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教員である」²⁾と述べている。これらをふまえ、本研究における「学び続ける」とは、自らのめざす教師像に向かって、自らの課題を把握し、必要な学びと課題解決の方略を自己決定しながら、過程や結果を振り返り、次の学びにつなげるという循環を通して、PDCA サイ

クルで自己成長を続けていくことである。

(2) 「若年層教員」とは

在籍校に赴任している教職経験年数6年目（講師含む）までの教員のことである。

(3) 「インプットとアウトプットを循環させる研修のマネジメント」とは

若年層教員がめざす教師像に向かって、学びたいこと・知りたいことを学ぶことができる研修の場（インプット）を設け、学んだことをもとに課題解決に向けて方策を考え実践（アウトプット）し、実践を振り返って改善するという学びの循環を生み出すように、若年層教員研修を企画・運営していくことである。

3 研究の目的

インプットとアウトプットを循環させる研修のマネジメントを通して、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

若年層教員研修において、若年層教員がめざす教師像を明確にもち、自己の課題解決に向けて、インプットとアウトプットの循環を図る研修のマネジメントを行えば、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 仮説解明のための具体的方策

(1) 若年層教員が自らのめざす姿を明確にすることができるようにするための支援

①GROW 図の作成

ア) 自己評価表との連動

イ) 福岡市教員育成指標をもとにした教員育成チェックシートの活用

②個別の面談による目標の具体化・明確化

(2) 学び続ける若年層教員研修会の仕組みづくり

①日常的な学びの仕組みへの支援

ア) 若年層教員のニーズを大切にしたインプットの研修会への支援

イ) インプットしたことをアウトプットするための支援

ウ) 学びを循環させるための支援

②節目の学びの仕組みへの支援

ア) 報告会への発表の支援

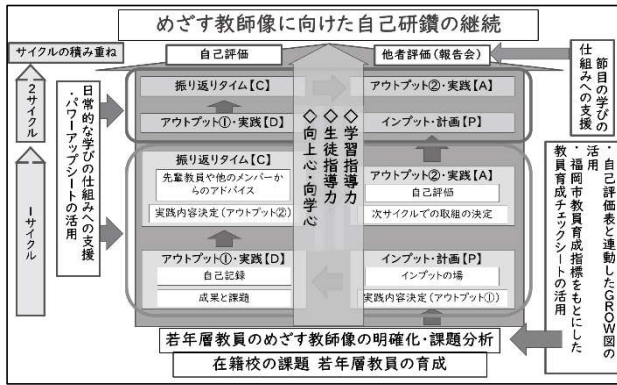


図1 研究構想図

6 研究の実際

(1) 若年層教員が自らのめざす姿を明確にすることができるようになるための支援

①GROW図の作成

ア) 自己評価表との連動

若年層教員研修会の参加メンバーは表1の通りである。

表1 若年層教員研修会のメンバー

	担任学年	経験年数
A教諭	3年生	1年目
B教諭	6年生	2年目
C教諭	5年生	5年目
D教諭	6年生	4年目
E教諭	5年生	4年目
F教諭（リーダー）	6年生	12年目

若年層教員がめざす教師像を設定することができるように、図2のような、齊藤（2022）が作成したGROW図を用いた。このGROW図は、Goal（目標）、Gap（阻害要因）、Resource（資源）、Reality（自分の現状）、Options（行動の選択肢）Will（自己決定）の観点から自分を見つめ直し、目標とするゴール像を設定するものである。

また、管理職と行う目標管理面談で使用する自己評価

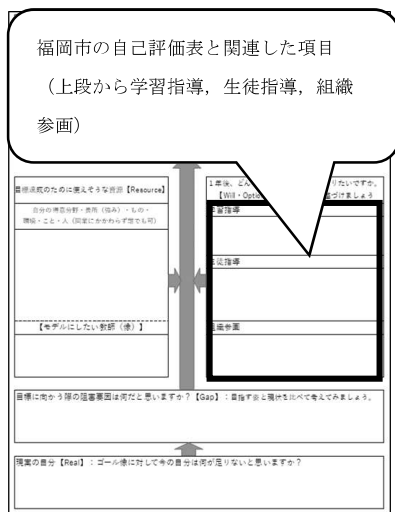


図2 GROW図

表の項目と一致しており、自己評価表と連動できる形式になっているため引用し、項目の名称は一部変更した。若年層教員が自己評価表に記入する内容を考える際には、自分の現状や自分の強みを振り返りながら1年間で伸ばしたいところやチャレンジしたいところを意識できるようにした。

イ) 福岡市教員育成指標をもとにした教員育成チェックシートの活用

福岡市では、キャリアに応じて求められる資質・能力を示した福岡市教員育成指標がある。しかし、若年層教員はその文言から具体的な姿が掴みにくいとの声があったため、評価基準を具体的な行動で記載した齊藤（2022）のチェックシートをもとに、管理職の意見を取り入れながら在籍校の実態に合わせて項目を作り直した。この教員育成チェックシートを活用して若年層教員に自己評価をさせた。この自己評価を毎学期末に行い、自分に求められている資質・能力を意識させ続けた。

②個別の面談による目標の具体化・明確化

GROW図の記入内容と教員育成チェックシートの結果をもとに面談を行い、若年層教員が考えためざす教師像を具体化・明確化し、実践可能な方策について考えることができるよう支援した。

表2 若年層教員のGROW図作成及び教員育成チェックシート記入後の感想

- ・セルフチェックをすることで、自分ができていないことや意識できていなかったことが分かったとともに、これからどんなことを意識して取り組めばいいのかが分かった。（C教諭）
- ・これまで、自分のめざす教師像についてちゃんと考えたことがなかったので、自分を見直すいい機会になった。（A教諭）

表2は、GROW図作成及び教員育成チェックシート記入後の若年層教員の感想である。自分を振り返る機会があることは、自分のめざす姿を明確にするために有効であったと思われる。

(2) 学び続ける若年層教員研修会の仕組みづくり

①日常的な学びの仕組みへの支援

ア) 若年層教員のニーズを大切にしたいインプットの研修会への支援

若年層教員が学ぶ研修の場を設け、先輩教員から自分の課題解決につながる話を聞くことができるようにした。本研究では、この研修をインプットの研修会と称し、毎月1回第一金曜日に50分程度行った。

若年層教員のニーズを大切にするため、また若年層教員に当事者意識をもたせるために、講師の

選定や講師に話してもらいたい内容については、若年層教員たちが事前に話し合っ決めてこととした。表3は、第1回インプットの研修会の講師や講話内容を決める話し合いの様子である。授業づくりや清掃指導について学びたいという声があり、どの先輩教員から学びたいか話し合った。その結果、授業力や学級経営に定評があり、複数名のGROW図でモデルにしたい教師に名前が挙がっていたG教諭にお願いすることに決まった。

表3 講師選定・研修内容の話し合いの様子

日時：令和4年5月27日 16:00～16:50
参加者：A教諭、B教諭、C教諭、D教諭、E教諭、F教諭（リーダー）
B教諭「私は去年初任の時に同学年だったG先生が素晴らしい方なので、是非お話を聞いてみたいと思います。」
研究者「B先生はG先生のクラスを見て、すごいと思ったところがあるんですね。よかったらG先生の魅力についてお話してもらえませんか？」
B教諭「(略)授業が終わった後、G先生の教室をのぞくと、板書がとても丁寧です。子どもの考えをたくさん書いてあります。」
E教諭「私は今年、去年G先生が担任されていた学年を担当しているのですが、たしかに、 <u>G先生のクラスだった子は、ノートに自分の考えをしっかりと書く子が多いと思います。</u> どうしてだろう。」
B教諭「また、G先生のクラスの子どもは、主体的によく動いています。自主性が高いと言いますか。クラスのため、友達のためによく行動します。 <u>給食準備や掃除も、黙ってテキパキ動きます。</u> また、授業中、手もよく挙げます。 <u>全員挙手、全員発表の授業もよく見ました。</u> どういう指導をされているのか、知りたいです。そこには何か仕組みや手立てがきっとあると思います。挙げだしたらきりがなくらいすごいです。」
F教諭「G先生いいですね。G先生に講師に来てもらうことができますかね？」
研究者「それでは、今から自分がG先生から学びたいこと・聞きたいことを紙に書いてください。ご自身がGROW図に書いた、1年後になりたい姿を想起してそれにつながることを書かれています。」

以上のような話し合いを踏まえて、以下のようなインプットの研修会を実施した。

表4 第1回インプットの研修会の概要

日時：令和4年6月2日（木） 16:00～16:50
参加者：A教諭、B教諭、C教諭、D教諭、E教諭、F教諭（リーダー）、G教諭（講師）
内容：[G教諭の教育観]
・めざす教師像・子どもたちへの思いや願い
[学習指導に関すること]
・教材研究の方法・学習規律の指導・ノート指導など
[生徒指導に関すること]
・給食指導・清掃指導・班活動など

インプットの研修会後のアンケートの感想は以下の通りである。ここでの学びを実践に生かしていこうとする向上心・向学心の高まりが感じられる感想が出た（表5）。

表5 インプットの研修会後の若年層教員の感想

○課題のある子どもに粘り強く手立てを続けて行う大切さを改めて学ぶことができました。 <u>明日から意識して実践していきたい</u> と思います。(D教諭)
○講師の先生の考え方や思いが日頃に指導に出ていて、子どもたちはその姿から感じたり学んだりしているのだと思った。 <u>自分も立ち振る舞いや言動に気をつけて取り組んでいきたい</u> と思います。(E教諭)
○お話を聞き、自分では気づけていないことや子どもたちの声掛けの仕方など具体的に知ることができた。 <u>実践に生かしていきたい</u> です。(A教諭)

1) インプットしたことをアウトプットするための支援

若年層教員がインプットの研修会で学んだことをもとに、自分の課題解決に向けたアウトプットを行うことができるように、若年層教員それぞれに対して個に応じた支援を行った（表6）。実践の記録を写真や動画で残すことを促し、客観的に自己の成長や課題を把握できるようにした。

表6 個に応じた支援一覧

教員	支援
A教諭	・動画の比較で成長の「見える化」・学習問題作成シート提示・教師の取組の価値づけ、助言
B教諭	・ノート指導カードの記録・板書の記録・動画や写真を撮って成長の「見える化」・教師の取組の価値づけ、助言
C教諭	・動画や写真を撮って成長の「見える化」・教師の取組の価値づけ、助言
D教諭	・学習問題作成シート提示・教師の取組の価値づけ、助言・動画や写真を撮って成長の「見える化」
E教諭	・教師の取組の価値づけ、助言・動画や写真を撮って成長の「見える化」

以下、A教諭の事例を紹介する。自身の清掃指導を改善したいと考えていたA教諭は、前述したG教諭の講話から学んだ方策を2週間実践した（1サイクル目のアウトプット①）。子どもたちが清掃している様子を動画に撮影することを促し、指導により子どもたちが変容する姿に気付くようにした。日を追うごとに時間通りに清掃を始める子どもが増えてくる様子が見られた。子どもたちに動画を見せることにより、子どもたち自身に課題に気づかせることもできた。

また、A教諭は2学期に入り、生徒指導の取組を継続させながら、学習指導の自己研鑽の必要性を感じていた。4回目のサイクルでは、学習問題づくりに着眼し、実践することにした。インプットの研修の後、実践をポートフォリオとして積み重ね、財産になるように学習問題作成シートとファイルを渡した。A教諭は学習問題作成シートに学習の流れや資料を提示する順番などを記入し、

授業を組み立てることができた（表7）。

表7 A教諭の学習問題作成シート

設定した学習問題

消防士の人は、どのようにして火を消していり、人を助けたりしているのか。

学習問題の設定にあたっての取組

① P.E 資料から何をとる
② 消防士がいる、消している。
家がもえている

③ 自家が火事になったらどうする?
家火のモロカガリや火警報
(部分を見たいのか?)
→ 見るだけ、聞き取りたいといふ話

④ 資料から数パターンの
- 7分、8分、9分
- 大災かおそれ!

⑤ とはいくつある? / ノートに書く。 / 机で指導してアゲアゲ

⑥ 学習問題の提示、
- 火はやく火を消す
- 人を助けている

⑦ 消防士は1人、2人、3人、4人、5人、6人、7人、8人、9人、10人、11人、12人、13人、14人、15人、16人、17人、18人、19人、20人、21人、22人、23人、24人、25人、26人、27人、28人、29人、30人、31人、32人、33人、34人、35人、36人、37人、38人、39人、40人、41人、42人、43人、44人、45人、46人、47人、48人、49人、50人、51人、52人、53人、54人、55人、56人、57人、58人、59人、60人、61人、62人、63人、64人、65人、66人、67人、68人、69人、70人、71人、72人、73人、74人、75人、76人、77人、78人、79人、80人、81人、82人、83人、84人、85人、86人、87人、88人、89人、90人、91人、92人、93人、94人、95人、96人、97人、98人、99人、100人、101人、102人、103人、104人、105人、106人、107人、108人、109人、110人、111人、112人、113人、114人、115人、116人、117人、118人、119人、120人、121人、122人、123人、124人、125人、126人、127人、128人、129人、130人、131人、132人、133人、134人、135人、136人、137人、138人、139人、140人、141人、142人、143人、144人、145人、146人、147人、148人、149人、150人、151人、152人、153人、154人、155人、156人、157人、158人、159人、160人、161人、162人、163人、164人、165人、166人、167人、168人、169人、170人、171人、172人、173人、174人、175人、176人、177人、178人、179人、180人、181人、182人、183人、184人、185人、186人、187人、188人、189人、190人、191人、192人、193人、194人、195人、196人、197人、198人、199人、200人、201人、202人、203人、204人、205人、206人、207人、208人、209人、210人、211人、212人、213人、214人、215人、216人、217人、218人、219人、220人、221人、222人、223人、224人、225人、226人、227人、228人、229人、230人、231人、232人、233人、234人、235人、236人、237人、238人、239人、240人、241人、242人、243人、244人、245人、246人、247人、248人、249人、250人、251人、252人、253人、254人、255人、256人、257人、258人、259人、260人、261人、262人、263人、264人、265人、266人、267人、268人、269人、270人、271人、272人、273人、274人、275人、276人、277人、278人、279人、280人、281人、282人、283人、284人、285人、286人、287人、288人、289人、290人、291人、292人、293人、294人、295人、296人、297人、298人、299人、300人、301人、302人、303人、304人、305人、306人、307人、308人、309人、310人、311人、312人、313人、314人、315人、316人、317人、318人、319人、320人、321人、322人、323人、324人、325人、326人、327人、328人、329人、330人、331人、332人、333人、334人、335人、336人、337人、338人、339人、340人、341人、342人、343人、344人、345人、346人、347人、348人、349人、350人、351人、352人、353人、354人、355人、356人、357人、358人、359人、360人、361人、362人、363人、364人、365人、366人、367人、368人、369人、370人、371人、372人、373人、374人、375人、376人、377人、378人、379人、380人、381人、382人、383人、384人、385人、386人、387人、388人、389人、390人、391人、392人、393人、394人、395人、396人、397人、398人、399人、400人、401人、402人、403人、404人、405人、406人、407人、408人、409人、410人、411人、412人、413人、414人、415人、416人、417人、418人、419人、420人、421人、422人、423人、424人、425人、426人、427人、428人、429人、430人、431人、432人、433人、434人、435人、436人、437人、438人、439人、440人、441人、442人、443人、444人、445人、446人、447人、448人、449人、450人、451人、452人、453人、454人、455人、456人、457人、458人、459人、460人、461人、462人、463人、464人、465人、466人、467人、468人、469人、470人、471人、472人、473人、474人、475人、476人、477人、478人、479人、480人、481人、482人、483人、484人、485人、486人、487人、488人、489人、490人、491人、492人、493人、494人、495人、496人、497人、498人、499人、500人、501人、502人、503人、504人、505人、506人、507人、508人、509人、510人、511人、512人、513人、514人、515人、516人、517人、518人、519人、520人、521人、522人、523人、524人、525人、526人、527人、528人、529人、530人、531人、532人、533人、534人、535人、536人、537人、538人、539人、540人、541人、542人、543人、544人、545人、546人、547人、548人、549人、550人、551人、552人、553人、554人、555人、556人、557人、558人、559人、560人、561人、562人、563人、564人、565人、566人、567人、568人、569人、570人、571人、572人、573人、574人、575人、576人、577人、578人、579人、580人、581人、582人、583人、584人、585人、586人、587人、588人、589人、590人、591人、592人、593人、594人、595人、596人、597人、598人、599人、600人、601人、602人、603人、604人、605人、606人、607人、608人、609人、610人、611人、612人、613人、614人、615人、616人、617人、618人、619人、620人、621人、622人、623人、624人、625人、626人、627人、628人、629人、630人、631人、632人、633人、634人、635人、636人、637人、638人、639人、640人、641人、642人、643人、644人、645人、646人、647人、648人、649人、650人、651人、652人、653人、654人、655人、656人、657人、658人、659人、660人、661人、662人、663人、664人、665人、666人、667人、668人、669人、670人、671人、672人、673人、674人、675人、676人、677人、678人、679人、680人、681人、682人、683人、684人、685人、686人、687人、688人、689人、690人、691人、692人、693人、694人、695人、696人、697人、698人、699人、700人、701人、702人、703人、704人、705人、706人、707人、708人、709人、710人、711人、712人、713人、714人、715人、716人、717人、718人、719人、720人、721人、722人、723人、724人、725人、726人、727人、728人、729人、730人、731人、732人、733人、734人、735人、736人、737人、738人、739人、740人、741人、742人、743人、744人、745人、746人、747人、748人、749人、750人、751人、752人、753人、754人、755人、756人、757人、758人、759人、760人、761人、762人、763人、764人、765人、766人、767人、768人、769人、770人、771人、772人、773人、774人、775人、776人、777人、778人、779人、780人、781人、782人、783人、784人、785人、786人、787人、788人、789人、790人、791人、792人、793人、794人、79

ウ) 学びを循環させるための支援

a 年間計画の作成

年間計画を作成し、4サイクル行うことを若年層教員研修会のメンバーに提示し、見通しをもたせることを支援と捉えた。年間計画においては、インプットしたことを実践するための計画(P)→アウトプット①(D)→振り返り(C)→アウトプット②(A)というサイクルを4回行なう計画を一覧表に示した(表8)。

		日程	内容
1 サイクル	P	6月2日	インプットの研修会
			実践内容の決定
	D	6月3日～6月22日	7月アゲット 実践①
	C	6月23日	ふりかえりタイム
	A	6月24日～6月30日	7月アゲット 実践②
2 サイクル	P	7月1日	インプットの研修会
			実践内容の決定
	D	7月4日～7月14日	7月アゲット 実践①
	C	7月15日	ふりかえりタイム
	A	7月18日～7月21日	7月アゲット 実践②
8月19日 報告会			
3 サイクル	P	9月2日	インプットの研修会
			実践内容の決定
	D	9月5日～9月15日	7月アゲット 実践①
	C	9月16日	ふりかえりタイム
	A	9月19日～9月30日	7月アゲット 実践②
4 サイクル	P	10月27日	インプットの研修会
			実践内容の決定
	D	10月28日～11月9日	7月アゲット 実践①
	C	11月10日	ふりかえりタイム
	A	11月11日～11月23日	7月アゲット 実践②
11月24日 まとめ			

表8 若年層教員研修会の年間計画

		日程	内容
1 サ イ ク ル	P	6月2日	インプットの研修会 実践内容の決定
	D	6月3日～6月22日	7月17日 実践①
	C	6月23日	ふりかえりタイム
	A	6月24日～6月30日	7月24日 実践②
2 サ イ ク ル	P	7月1日	インプットの研修会 実践内容の決定
	D	7月4日～7月14日	7月21日 実践①
	C	7月15日	ふりかえりタイム
	A	7月18日～7月21日	7月28日 実践②
	8月19日 報告会		
3 サ イ ク ル	P	9月2日	インプットの研修会 実践内容の決定
	D	9月5日～9月15日	7月17日 実践①
	C	9月16日	ふりかえりタイム
	A	9月19日～9月30日	7月24日 実践②
4 サ イ ク ル	P	10月27日	インプットの研修会 実践内容の決定
	D	10月28日～11月9日	7月21日 実践①
	C	11月10日	ふりかえりタイム
	A	11月11日～11月23日	7月28日 実践②
11月24日 まとめ			

b パワーアップシートの活用

実践後に振り返ったり、次の学びへのつながりを意識したりすることができるように、「パワーアップシート」を活用し、学びが循環できるよう

にした。自らの1年後のめざす姿を常に意識することができるよう、パワーアップシートのすべてのサイクルのシートに1年後のめざす姿を表示するようにした。

c 振り返りタイムの設定

インプットの研修会で学んだことをもとにした実践を振り返り、改善案を考え、さらなる実践につなげることができるように、始めの実践から2週間後に「振り返りタイム」を設定した。振り返りタイムは、個々の実践の成果と課題をメンバーに伝え合う場とした。その際、インプットの研修会で講師をした先輩教員にも参加してもらい、助言や価値づけの言葉をもらった。この場で実践を振り返ることにより、実践したことの有用感を感じたり、改善案を考えたりすることができ、さらなる実践につなげることができた。先輩教員から助言や価値づけの言葉をもらったことで、実践の困り感が解消できたという声や自信をもって実践を続けることができるといった声が出た。また、5年目以上のメンバーも進んで助言する姿が見られ、みんなで力を合わせて成長しようとする機運の高まりを感じた。

以下、学びの循環について A 教諭の事例を記載する。

○1 サイクル目

A 教諭が GROW 図に書いた 1 年後のめざす姿は表 9 の通りである。

表9 A教諭の1年後のめざす姿

<p>〔学習指導〕</p> <p>子どもが興味関心をもつことができるような授業づくり</p> <p>〔生徒指導〕</p> <p>子どもがぐずぐずに掃除をすることができるようにする</p>

A 教諭は清掃指導に課題を感じており、インプットの研修会で掃除を時間通りに始めさせるための方策を学んだ。それをもとに①昼休みの前に掃除の準備をしておくこと②掃除の開始1分前には教師が掃除を始めている姿を見せることを2週間実践した(アウトプット①)。振り返りタイムでは、アウトプット①で見てきた課題の解決方法を講師の先生からの助言やメンバーと話し合う中で見出し、普段の授業中でも時間を意識させるなどする実践につなげることができた(アウトプット②)。1サイクルを通して、清掃指導に取り組んだ結果、子どもたちに掃除の始まりと終わりの時間を意識して掃除をさせることができるようになった。しかし、黙って掃除をすることができていないという課題に気づき、次のサイクルでも引き続き、清掃指導に取り組むことにした。

このことより、A 教諭の学びが深まっていく様子が見られた（表 10）。

表 10 A 教諭の振り返り（1 サイクル目）の記述

- アウトプット①後の振り返り
時間通りに掃除を始める子が増えてきた。しかし、時間内に掃除を終えることができていない。
- 振り返りタイム後の振り返り
掃除時間以外のあらゆる場面で時間を意識させることを学んだので実践する。
- アウトプット②後の振り返り
始まりと終わりの時間を意識して掃除をする子が増えてきた。しかし、おしゃべりをしている子がいるので、次のサイクルでは、黙って掃除をさせる取組を行っていきたい。

○A 教諭の 2 サイクル目

2 サイクル目では黙って掃除をさせることに取り組んだ。振り返りの記述を表 11 に示した。

表 11 A 教諭の振り返り（2 サイクル目）の記述

- アウトプット①後の振り返り
根気よく繰り返し指導したり、黙って掃除をしている子をほめたりしたことで、黙って掃除をする子が増えてきた。しかし、黙って掃除をさせることに意識がいきすぎて子どもたちを叱りすぎている。
- 振り返りタイム後の振り返り
厳しく言うだけでは、教室の雰囲気が悪くなるし、教師もきつくなる。他のクラスと比較するのではなく、昨日よりもよくなっている点をスモールステップで褒めようと思う。
- アウトプット②後の振り返り
黙って掃除をすることを意識する子が増えた、清掃指導は継続していくが、2 学期は、板書など授業に関することにもチャレンジしていきたい。

次のサイクルでは、清掃指導だけでなく、授業に関することにもチャレンジしたいとの意気込みが表れ、学びが広がっていく様子がうかがえた。

○A 教諭の 3 サイクル目

学習指導にチャレンジしたいと思った A 教諭は、

表 12 A 教諭のパワーアップシート（3 サイクル目）

1 年後のめざす姿	
【学習指導】	子どもが興味関心をもつことができるような授業づくり
【生徒指導】	子どもががていねいに清掃することができるようにする
P インプット ○自分の成長したいこと・チャレンジしたいこと・課題 清掃指導は継続していく。2 学期は授業に関すること（板書など）にもチャレンジしていきたい ○講話を聞いて、実践しようと思ったこと ・資料、考え、発問等を黒板に残し、黒板を見るだけで学んだことがわかる板書にする。 ・黒板を大きく 3 つに分けてみる。	D アウトプット① ○2 週間実践して、やってよかったこと 算数で板書改善を行うために、黒板を大きく 3 つに分けた。問題と見通し、めあてと考え、まとめと練習問題を書く場所を明確にした。→子どもたちが考えの比較ができたり、整理する力がついていた。 ○うまくいかなかったこと 子どものノートに書くスピード、量を考えずに板書してしまった。
A アウトプット② ○1 か月実践して、やってよかったこと ・（算数）子どもが自分の考えを説明した時の板書で、「は」、「つ」、「さ」、「だ」を意識させる板書することで、子どもたち自身が手順の整理をすることができ、計算の仕方理解する力がついた。 ○うまくいかなかったこと ・どの教科でも実践・・・とまではいかなかったこと。 ・スクリーンを使う場合の板書の構造化が難しいこと。	C ふりかえりタイム ○ふりかえりタイムで学んだこと ・教材研究をする上で子どもの立場に立って板書の量と質を考えること。 ・子どもの意見を教師の言葉で言い換えたり、まとめたりして板書すること。 ○アウトプット②に生かそうと思ったこと ・子どもがノートに書くことを見通して、板書計画をたてる。（ノート計画をする） ・自分が大切だと思った意見をノートに書くような言葉かけを行う。
【1 か月後の自己評価】 4：9 割以上 3：7 割以上 9 割未満 2：5 割以上 7 割未満 1：5 割未満 【課題は解決できました？】 YES (NO)	【次回チャレンジしたいこと・課題】 板書のことは引き続きチャレンジするが、学習問題の作り方にも挑戦してみたい。以前、社会の単元で自分が思っていたような学習問題づくりを展開することができなかった。ので、チャレンジしてみたい。

3 サイクル目でわかりやすい板書づくりに取り組んだ。インプットの研修会で先輩教員から構造的な板書づくりの方策を学び、それをもとに①黒板に常時貼ったままにしていたマグネットスクリーンを外すこと②資料、子どもの考え、発表したこと等を黒板に残し、黒板を見ただけで学んだことがわかる板書にすること③黒板を分割して板書することを 2 週間実践した（アウトプット①）。算数の授業で黒板を大きく 3 つに分け、問題と見通し、めあてと考え、まとめと練習問題を書く場所を明確にしたことにより、子どもたちが考えを比較することができるなど、わかりやすい板書にすることができた。振り返りタイムを通して、教材研究をするときに、子どもの立場に立って板書の量と質を考えることや子どもの発言を教師の言葉で言い換えたりまとめたりして板書することなどを学び、実践につなげることができた（アウトプット②）。アウトプット②の後、構造的な板書にすることが少しずつできるようになってきたとの手応えを感じ、自己達成度は 7 割以上 9 割未満だった。次のサイクルでは、学習問題づくりに挑戦することに決めた。その理由として、板書はひと月取り組んだからと言って上手になるものではないと思うので引き続き取り組んでいくが、若年層教員研修会の際は先輩教員の話聞くことができるいい機会なので、新しいことにチャレンジしたいということ、以前自分が思っていた学習問題づくりの授業を展開することができなかったことが挙げられた。このことより、A 教諭の学びが広がっている様子うかがえた（表 12）。

○A 教諭の4サイクル目

A 教諭は社会科「火災からくらしを守る」の単元で学習問題づくりに取り組むことにした。3サイクル目のアウトプットの段階で、研究者の手立てが不十分であったため、前述したように、A 教諭の考えを整理しやすいように「学習問題作成シート」とファイルを手渡した。また、教材研究の際に、資料の提示の仕方に悩んでいる様子が窺えたので、若年層教員研修会のリーダーとともに困っていることの話を聞き助言した。

A 教諭はこの「学習問題作成シート」を用い、資料の選定や資料の提示の順番、資料の出し方の工夫、発問などを整理して考え、学習問題づくりの計画を立てることができ、アウトプットにつなげることができた。

振り返りタイムでは、子どもに身近な資料を提示することで興味関心をひきつけることはできたものの、教師が意図していた子どもの発言を引き出すことができなかった。資料からどのようなことが読み取れるか、いくつものケースを想定するとともに、教師が意図する発言を引き出すために、さらなる資料の必要性を学ぶことができた。今後も、板書づくりや学習問題づくりを中心に取り組み、子どもが興味関心をもち意欲的に取り組むことができる授業づくりをしていきたいという感想が出た。

②節目の学びの仕組みへの支援

ア) 報告会への発表の支援

若年層教員が自己のめざす教師像に向かってPDCA サイクルで実践してきたことの報告会を夏季休業中に校内研修として行った。若年層教員たちに参考となる資料を作成して提示したり、一緒に作成したり支援した。また、参加する先輩教員には、若年層教員を認め・励ますような関わり方をお願いし、若年層教員の意欲や今後の実践への意欲が高まるよう働きかけた。報告会では、実践発表の後、先輩教員から若年層教員に実践内容や日々の姿を価値づける感想や若年層教員の実践を支えたい、若年層教員から刺激を受けたので自分も頑張りたいという感想が出された(表 13)。

表 13 報告会後の先輩教員の感想

・自分のクラスの子どもたちのために、自分で考えて課題を見つけて実践することが素晴らしいです。これ続けていくこと、自分でできたと思うことが大切だと思います。今後も頑張ってください。
・先生方の学ぼうとする姿勢に感心します。自分から進んで学ぶ先生のクラスでしか、自ら学ぶ子どもは育たないと思います。
・本校の同じ志をもった集団のあたたかさや居心地のよさを感じません。いろんな壁が出てくるでしょうが、一緒に乗り越えましょう。いつでも相談に乗りますよ。

報告会後に実施したアンケートの結果、「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「その通りだ」「大体その通りだ」という肯定的な回答が100%だった。「次の課題に向かう意欲が高まったか」という設問には、「その通りだ」という回答が100%だった。

報告会後の若年層教員の感想から、先輩教員からの肯定的な評価を得ることで、自信につながった者や今後の実践への意欲が高まった者が多かった(表 14)。

表 14 報告会後の若年層教員の感想

・先生方から自分のチャレンジを応援してくれる言葉や励ましの言葉をたくさんいただき、自信になった。2学期もがんばりたい。
・他の先生からアドバイスをいただいたり、実践を開けてうれしかった。2学期の実践につなげられることがたくさんあった。2学期の実践につなげていきたい。
・発表をすることで、自分の実践を見直すことができた。これからもチャレンジし、出てきた課題を解決していきたい。

7 全体考察

(1) 若年層教員全体に関する考察

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 15 のような結果を得た。めざす教師像を意識して、意欲的に課題解決に向かうことができたと考える。また、振り返りタイムやインプットの研修会は課題解決に有効であったと考える。

表 15 研修事後アンケート (N=5, 4 件法)

項目	8 月	11 月
自分のめざす教師像を意識して実践することができた	3.0	3.6
課題解決に向かう意欲をもつことができた	3.4	3.8
振り返りタイムは課題解決に向けて有効だったか	3.4	3.8
インプットの研修会は課題解決に有効だったか	4.0	4.0
インプットしたことの実践(アウトプット)は有効だったか	4.0	4.0

令和 4 年 11 月に行った福岡市教員育成指標をもとにした教員育成チェックシートの自己評価の結果、「学習指導力」「生徒指導力」「向上心・向学心」の 3 つの力の変容を表 16 に示した。

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た。これは、若年層教員が自分の現状と課題を把握し、自分たちが話を聞きたい先輩教員から学んだことで意欲的に実践することができた効果ではないかと考える。「これからも目標をもって実践していきたい」「これからも先輩方に積極的にアドバイスを求めたり本を読んだりして学んでいきたい」という感想が出され、「向上心・向学心」の高まりが見られた。

表 16 教職に関する資質・能力の変容 (N=5, 4 件法)

項目	5 月	8 月	11 月
学習指導力	2.2	2.9	3.4
生徒指導力	3.2	3.4	3.5
向上心・向学心	2.8	3.4	3.6

(2) 抽出教員の変容

本研究の対象となっている若年層教員の中から 2 名を抽出し、資質・能力の変容について調査した。結果は以下の通りである。

教職に関する資質・能力の自己評価の平均の結果は、表 17 のようになった。その要因について若年層教員が語ったことは、表 18 のようになった。

表 17 教職に関する資質・能力の変容 (4 件法)

項目・時期	A 教諭			B 教諭		
	5 月	8 月	11 月	5 月	8 月	11 月
学習指導力	1.6	2.9	3.3	2.0	2.8	3.4
生徒指導力	3.4	3.8	3.3	2.3	3.1	3.5
向上心・向学心	2.3	3.0	3.0	3.5	3.5	4.0

表 18 若年層教員が語った資質・能力の変容の要因

・A 教諭：たくさんの先生方と話す機会があり、 <u>悩みを解決したり、自分のクラスで起きたトラブルの対応につなげたりすることができたから。また、同年代の仲間がいたからがんばれた。</u>
・B 教諭：これまでは、漠然と自分がやりたいことを子どもたちに実践していた。 <u>先輩から学んだことを自分の課題解決に即つなげる研修の内容がよかった。</u> この研修会を通して、 <u>目標を明確にもって実践したり振り返ったりすることができたから。</u>

GROW 図や教員育成チェックシートの活用は、若年層教員の目標設定に有効だったと考える。また、自分の課題の解決につながる内容をインプットし、学んだことを即アウトプットしたことが、資質・能力の向上につながったと思われる。

A 教諭は、5 月は先輩教員に自分から話しかけたりアドバイスを求めたりすることが苦手だった。その背景として、コロナ禍で同学年の先生以外の先生との関わりが減ったり、緊張して話しかけづらかったりしたことがあるが、この研修会をきっかけに、学年を越えて先輩教員と関わりやすくなり、積極的に先輩教員にアドバイスを求める姿が増えた。インプットの研修会で先輩教員を講師に招いたことは、向上心・向学心の高まりにつながったとともに、若年層教員と先輩教員との良好な人間関係の構築にも有効だったと考える。また、同年代のメンバーがいたことで、互いに切磋琢磨して頑張ることができたと言っていた。学び続けていくためには、一緒に支え合ったり高め合ったりすることができる同僚の存在も必要だと考える。

B 教諭は、先輩教員から学んだことを真似したり自分なりに工夫したりしながら実践することで、子どもたちの成長を実感することができ、そのこ

とがインプットとアウトプットのサイクルを続ける原動力になったと言っていた。子どもの姿が変わり、自分で成果や達成感を感じることが学び続けていくために必要なものではないかと考える。

8 成果と課題

【成果】

- 若年層教員それぞれが自己のめざす教師像や課題を把握するために GROW 図や教員育成チェックシートを活用して支援したことが、自分の学びたいことの把握に有効であったこと。
- 若年層教員が自分の課題の解決につながる内容をインプットしたことを即アウトプットする仕組みにし、それを見える化したパワーアップシートを活用したことが若年層教員の資質・能力の向上につながったこと。

【課題】

- 次のサイクルの計画(P)に向けて若年層教員が意識をさらにつなげていくことができるようなシートに改善すること。
- 振り返りタイムでは、アウトプット①でうまくいかなかったことに対して研修会のメンバーや先輩教員からアドバイスをもらうことができたが、うまくいかなかった原因や改善策について自分でしっかり考えることができるように改善を図ること。

主な引用・参考文献

- 1) 文部科学省 2021 中央教育審議会 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて (審議まとめ) https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt_kyoikujinzai02-000019122_1.pdf (2022 年 12 月 14 日確認) 12 頁
 - 2) 齊藤靖代 2022 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- 福岡教育大学大学院教職実践専攻年報第 12 号 294 頁
- 福岡市教育センター 2021 福岡市教員育成指標
福岡市教育委員会 2019 第二次福岡市教育振興基本計画

謝辞

本研究をまとめるにあたり、研修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、謝辞といたします。