

教育は いま

第28号

研究テーマ

学校全体で取り組む人材育成に関する研究（2年次）

～若手教員の力量向上を支える取組を通して～



新型コロナウイルス感染症の終息が見通せない中、各校では工夫を凝らした教育活動の実践とともに、教職員の人材育成にも取り組んでいただいていることと思います。

今年度の調査研究では、3年間の研究の2年次として、各学校で行っている「フレッシュ先生校内研修」に焦点を当て、校内指導教員・研修担当教員の先生方とフレッシュ先生4年次研修対象者に行った、「研修に対して感じていること」などについてのアンケート結果を基に研究に取り組みました。研修内容に応じて研修形態を工夫したり、校内指導教員・研修担当教員が指導に当たって課題と感じていることなどを捉えたりしつつ、フレッシュ先生研修対象者だけでなく、研修担当教員の力量向上もねらいとしています。この実践を通して学校教員全体の人材育成につなげていくための方策を探っていきたいと考えております。また、教育センターとして、フレッシュ先生校内研修を支える取組を提案してまいります。

研究アドバイザーとして宮城教育大学教職大学院の本図愛実教授、研究委員長として原町小学校須藤校長先生、研究委員として4名の先生方を委嘱し、所属校での実践やその課題について御意見をいただきながら研究を進めてまいりました。

学校教員全体の人材育成につなげるための「フレッシュ先生校内研修」の在り方について、2年目の成果をまとめましたので、御覧いただければ幸いです。

仙台市教育センター 所長 齋藤 亘弘

I 研究テーマ設定の理由

近年、本市教職員の新規採用人数が増加傾向にあり、令和3年度は約270名の採用があった。初任者の採用数が増えることで、令和3年度のフレッシュ先生研修対象者（市採用以降1～4年目の教員を指す。他の自治体での教員経験者を除く。以下「フレ研対象者」）は約840名となった。仙台市全教員の約17%、およそ6人に1人がフレ研対象者である。平成22年度の採用1～4年次教員の全体に占める割合は約8%だったことから、約10年間で2倍以上に増加したことになる。定年退職者数から想定される新規採用人数、小学校での教科担任制の導入等、昨今の教育現場を取り巻く状況の変化に伴い、全体に占めるフレ研対象者の割合も更に増加すると予想される。また、教員採用の年齢が拡充され、採用者の社会経験も多様化しており、フレ研対象者の求める研修の内容や形態など、『フレッシュ先生校内研修』の在り方にも工夫が必要である。

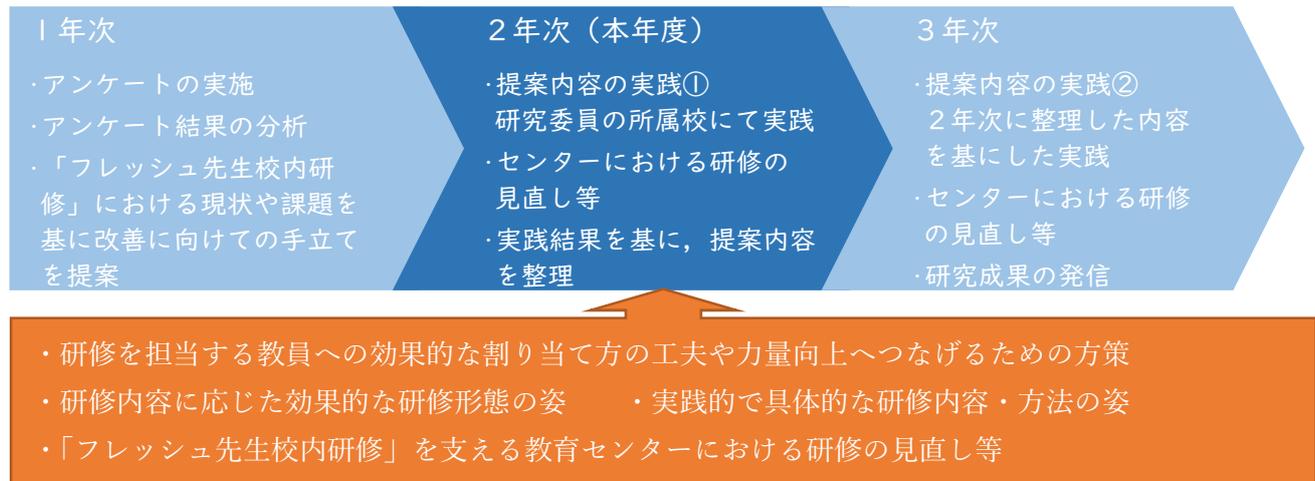
こうした現状から、「フレッシュ先生校内研修」の在り方について、これまでの成果と課題を検証しながら、より効率的、効果的な方法を検討していく時期にあると考え、本研究の視点を2点とした。

《研究の視点》

- 1 フレ研対象者の力量向上につながる「フレッシュ先生校内研修」の方法や形態
- 2 「フレッシュ先生校内研修」を、研修担当教員の力量向上につなげるための方策

以上を視点として研究を進めることで、フレ研対象者の力量向上を図るとともに、研修を担当する教員の力量向上につなげ、学校全体の人材育成に結び付く実践を行う。この結果を基に現状や課題を明らかにし、今後の「フレッシュ先生校内研修」の姿について考えていく。

《研究の見通し》



II 令和3年度の調査研究の具体

1 研究委員による前年度提案内容の実践（調査研究委員の実践）

前年度のアンケートにて、フレ研対象者の校内研修に求める内容や形態を把握し、これを基に、「フレッシュ先生校内研修」を学校の規模等に応じて実践し、その成果と課題を洗い出す。

2 「フレッシュ先生校内研修」を支える取組として（教育センターの取組）

- (1) フレッシュ先生1年次研修での研修内容の振り返り活動
- (2) フレ研対象者への「振り返りシート」の活用

3 実践結果を基に、提案内容を整理

今年度、研究委員の実践及び教育センターの取組から見いだした成果と課題から、「フレッシュ先生校内研修」の効率的、効果的な実施方法や形態について整理する。これを基に、学校全体で取り組む人材育成について、令和4年度に向けた提案を行う。

Ⅲ-1 各委員の実践（東長町小学校）

1 学校の実態

- ・児童数：786名 学級数：28クラス
- ・教員数：38名（5月1日現在）
- ・教員構成：1～5年：13名 6～15年：9名 16年以上：16名（内講師5名）
- ・全体の35%の教員が、教職経験年数1～5年である。学年主任以外は10年未満の担任で構成されている学年も多い。

2 校内での委員の役割

- ・教務主任

3 取組

(1) 校内ミニOJT

①研修内容、講師の決定

教職員一人一人に「教科指導や生徒指導などで先生方に聞きたいこと」と「先生方に指導法などを説明できること」のアンケートを実施し、教務がマッチングし、実施計画を立てた。

月日	実施	講師	時間	参加者
8/27(水)	教務	「学習指導要領改訂」	15:00-	教務主任
9/1(水)	担任・講師	「アット・スクールの授業づくり」	15:00-	体育教員
9/13(木)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:00-	音楽教員
9/14(金)	担任・講師	「ICTの活用」	14:00-	音楽教員
9/16(日)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:00-	音楽教員
9/17(月)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:00-	音楽教員
9/19(水)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:30-	音楽教員
12/1(水)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:00-	音楽教員
12/15(水)	担任・講師	「授業の準備の仕方」	15:00-	音楽教員

「ミニOJT案内」

②参加者 自由参加ではあるが、フレッシュ先生と講師は原則参加とした。

③研修の実際（「合唱・歌い方の指導法」5/8回目）



<感想>

- ・実際に合唱団で行っている発声メニューを体験することができ、音楽の授業での発声練習にも使ってみたいと思いました。
- ・指揮をしっかりと学ぶ機会がなく、何となく振っていたので、右と左の役割などを学ぶことができて良かったです。

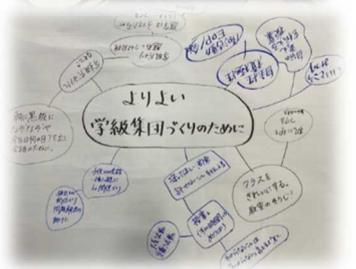
(2) フレッシュ研修の伝講

お互いフレッシュ先生研修を伝講することで、今まで研修した内容を振り返り、改めて考えることができた。フレッシュ先生研修をまだ受講していない講師にとっては、貴重な学びの機会となった。



(3) F研研修会+（プラス）

フレ研対象者だけではなく、教職経験10年前後の先生方までに声掛けし、自由に意見交流ができる場を設定した。「よりよい学級集団づくりのために」をテーマに、「Round Study」という手法で意見交換を行った。



4 成果と課題

- <成果>
- ・若手・ベテラン関係なく講師を務めたが、話す立場になることで、指導方法を改めて学び直す良い機会となり、自己の力量向上につながった。
 - ・若手教員から「ICT研修を追加でやってみたい。」と申出があるなど、良い影響を与えている。
 - ・フレ研対象者以外（講師・5～10年経験）も、研修に参加しようとする姿が多く見られた。
- <課題>
- ・研修時間の確保が難しい。今後も、職員皆で力量を高めようとする意識を高め、気軽に声を掛け合い、自由参加・短時間で研修ができるような職場にしていきたい。

Ⅲ－２ 各委員の実践（南吉成小学校）

1 学校の実態

- ・児童数：538名 学級数：20クラス
- ・教員数：30名（5月1日現在）
- ・教員構成：1～5年：7名 6～15年：7名 16年以上：16名（内講師1名）
- ・経験年数16年以上の教員が半分以上で中堅層やベテランが多い。

2 校内での委員の役割

- ・6学年主任（6年1組担任） 理科主任

3 取組

（1）校内研修の指導教員の割当の工夫

概ね校務分掌を中心に割り当てたが、若手教員であるフレ研対象者の中で経験のある4年次の教員を割り当てた。研修講師を行った4年次の若手教員自身がこれまでの実践を振り返る機会となった。また、3年次までの教員には、身近に手本がいることで相談しやすい雰囲気も醸成されてきた。



〈研修を受講したフレ研対象者の感想〉

・学級経営を意識して1学期を始められていたことがとてもよく分かりました。私は1学期を集団としてではなく、個を見ていたことに気付かされました。他の先生方の実践を詳しく聞くことができ、とても参考になりました。

〈研修講師を務めた4年目の先生の感想〉

・研修を通して改めて自身の学級経営について整理し考えることができた。学期終わりという一つの区切りの中、今一度児童の様子を振り返ったときに足りない点を見直し、今後に生かしていきたい。また情報を共有し合いながら実態に合った実践を取り入れ、これからにつなげていきたい。

（2）研修の日常化

堅苦しくなく、気軽に話し、聞いたり、聞かれたりできるという雰囲気をつくる。一人では抱え込まない、「助けて！」と言える職員室であるようにする。



1年次教員が、2年次教員と4年次教員にロイロノートの活用法を伝えているところである。

後ろでは、校内指導教員が見守っている。経験年数に関係なく、互いの得意分野を教え合い、学び合う姿に、校内指導教員からは、「たくましさを感じた。」という声が聞かれた。

4 成果と課題

〈成果〉・研修の講師を行うことで、自らの実践を振り返り、今後の実践に役立てようとする姿が見られた。

- ・フレ研対象者が振り返りを行うことで、課題が明らかになり、取り組むべき方向性が明確になった。

〈課題〉・時間的な制約のため、集まって行うことがなかなか難しく、時間確保の工夫が必要である。

- ・声掛けをするリーダーの存在が必要である。

Ⅲ-3 各委員の実践（幸町中学校）

1 学校の実態

- ・生徒数：412名 学級数：15クラス（通常13，特別支援2）
- ・教員数：34名（5月1日現在）
- ・教員構成：1～5年：12名 6～15年：11名 16年以上：11名（内講師8名）
- ・全教員の34%を，1～5年次までの教員で占める。

2 校内での委員の役割

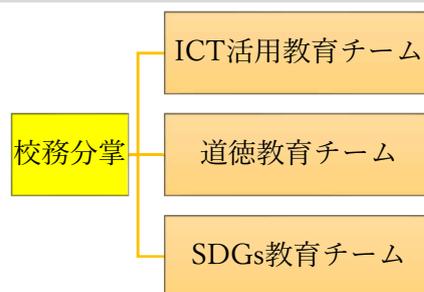
- ・教務主任 ・フレッシュ先生研修校内指導教員

3 取組

(1) 「校務分掌（チーム）の活用」「研修時間の確保」

今年度，本校では教職員が組織的に校務を遂行できるよう，これまでの校務分掌を大きく9つのチームに編成した。チームのメンバーは各学年担当から構成し，チームと学年部会の連携がとりやすい体制となっている。また，メンバーはベテラン，中堅，若手の混成で，会議時だけでなく，随時OJTが行われている。上記のような校内組織を生かし，グループ研修を若手教員育成の軸とした。打合せや研修を行う際には「若手育成（人材育成）」を考慮して丁寧に行った。

チームミーティングや校内研修は，全職員が揃う職員会議後を中心に実施した。職員会議をスリム化し研修時間を確保した。



(2) 「多様性を生かした活躍の場づくり」

若手教員の多様性（個性や得意分野）を生かした活躍の場を設けるように工夫した。ICT活用の校内研修ではICTを積極的に実践しているフレッシュ2年次教員が講師を担当し，具体的で分かりやすい説明で好評を博した。

学校行事では，フレッシュ3年次教員が文化祭のチーフ，フレッシュ2年次教員が体育祭のチーフを担当し，校務分掌チームや教科部会等の教員と協働し，連携しながら，重要な役割を果たした。



《フレッシュ先生の感想》

- ・ICTの活用研修では，Classroomの活用などを提案する立場として多くの先生方に伝える中で学びが多かったと思う。ICTを活用した授業の実践については今後も継続していき，多くのことを学び日々の教材研究や授業提案を行っていきたいと思う。（フレッシュ2年次・ICT活用研修担当教員）
- ・諸先輩方のご指導を受け，日々勉強することができました。今の自分にできる精一杯を發揮できるよう努めました，悩むことも分からないことも多くありました。分からないことを相談するということがどれだけ大事で心強いものであるか実感しました。（フレッシュ2年次・体育祭チーフ）

4 成果と課題

- <成果> ・チームミーティングや校内研修にフレッシュ先生研修を包括し，定期的実施することで，研修時間が十分に確保でき，若手教員だけでなく，教員全体の力量向上にも繋がった。
- ・若手教員が研修の講師を担当し，チームの中で役割を担うことで，自己有用感や所属感が高まり，仕事への活力となった。
- <課題> ・若手教員の個々の取組や困り感に寄り添う体制づくりが必要である。

Ⅲ－４ 各委員の実践（人来田中学校）

1 学校の実態

- ・生徒数：151名 学級数：8クラス
- ・教員数：21名（5月1日現在）
- ・教員構成：1～5年：5名 6～15年：7名 16年以上：9名（内講師3名）
- ・どの年代もバランスのとれた年齢構成となっている。

2 校内での委員の役割

- ・3学年主任 進路指導主事

3 取組

（1）校内研修の形態の工夫

研修講師とフレッシュ先生が1対1で行う研修や、1～3年次の先生方でグループを組んで1対複数で研修を行った。

〈研修を受けた先生方の感想〉

- ・1対1で行った場合、担当の先生に細かい点まで質問できたり、ご助言いただいたりして、アウトプットとフィードバックが丁寧のできる点良かった。
- ・1対複数の場合、2年次の先生の視点、3年次の先生の視点や学級担任の視点など、先生方の様々な見方や考え方を知ることができた。



〈研修を担当した先生方の感想〉

- ・1対複数の場合、1～3年次の先生方の担当教科が異なるので、それぞれの教科で学んだことをどのように総合的な学習に活用していけばよいか等、情報交換することができた。
- ・実務が忙しく、フレッシュ先生が複数名いたので、日程調整が難しかった。

（2）全教員対象の校内研修・・・「Q-U活用研修会」

これまでもQ-Uを実施してきたが、分析結果を学級経営に生かしきれていなかったことから、フレッシュ先生を含めた全教員に研修が必要であると考えた。研修会では、各学級で6月と11月に実施したQ-Uの結果を基に、読み取りシートを活用したデータの分析の仕方や読み取り方、対応のポイントなどについて具体的に学んだ。結果から見えてきた学級や学年の成果や課題について教員間で共有することができ、これまでの取組や働き掛けについても振り返ることができた。年度後半の学級づくりに向けて、何をどのように実践していくのかを各学年で話し合い、進めている。



4 成果と課題

〈成果〉・受講者、研修講師ともにそれぞれの研修形態（1対1、1対複数）の良さを生かして研修を行うことができた。

- ・フレッシュ先生を含む全教員が、指導改善につながる具体的な内容の研修を受けることができ、日々の教育活動に生かそうという意欲が高まった。

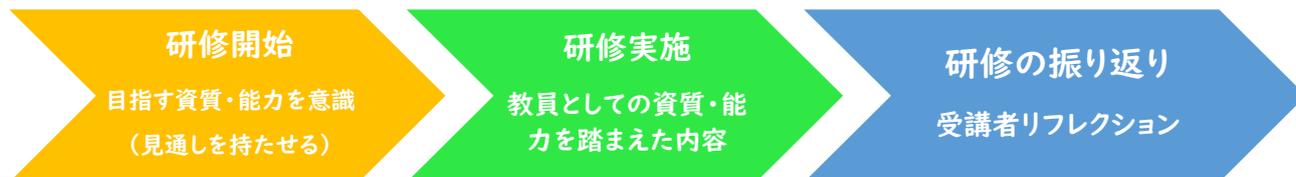
〈課題〉・研修内容に合った研修形態を設定し、計画的に実施することが難しい。

- ・フレッシュ先生のニーズと学校全体のニーズに合った研修項目を設定することが難しい。

Ⅲ-5 フレッシュ先生校内研修を支える取組を通して

(1) フレッシュ先生1年次研修での研修内容の振り返り活動

教育センターで行う年次研修の一部で、活動を実践した。



研修終末では、振り返りとして、受講者同士が研修で学んだことを自分の言葉で表現し、実際の学校現場でどのように活用できるのかを協議した。また、研修の開始に当たって受講者に振り返りの場を設定することを伝えることで、より主体的に研修内容を習得し、実践しようとすることを期待しての取組である。振り返りの際に活用した配付資料は、所属校でそのまま伝講資料として活用できるよう構成する。今後、これを全てのフレッシュ先生研修で実施する予定である。

《研究委員所属校での伝講からの感想》

- ・今日、司会という立場で参加させていただきましたが、2～3年次の方々の伝講内容を聞くことをとおして、教員としての基盤となる部分を確かめることができたことが大きかったです。

(2) フレ研対象者の「振り返りシート」活用

研修の効果をより高めるためには、受講者の主体性を引き出す必要がある。そのためには、研修の目的を意識させ、自身が目指す教師像を自覚させることが重要となる。これを促す一試みとして「振り返りシート」を考案した(右図)。「振り返りシート」は、教員の力量構成要素(「センター研修2021」P.3～)に照らしておよそ3か月の間隔で自己評価を行うものである。

《研究委員の活用から見えてきたこと》

- ①自己評価を見取り、「もっと知りたいこと」を研修計画に反映させることができる。
- ②サポートの必要性等の検討に役立てることも可能である。
- ③Google Formsを活用することで、視覚的に変容を捉えることができる。自己評価・記述内容の把握が容易になる。

12月末 所属 () 氏名 ()		
フレッシュ先生対象「校内研修 振り返りシート」		
目指す教師像		
求められる力量	力量構成要素	チェック欄
たくましい精神力	1 使命感・情熱 2 高い倫理観 3 向上心	
豊かな人間性	1 人間的な魅力 2 社会性・意見 3 コミュニケーション	
振	1 カリキュラムデザイン(確かな学力、自分づくり教育、防災教育)	
業	2 授業構想	
づ	3 授業実践・評価・改善	
く	4 授業研究	
り	5 ICT活用	
学	1 児童生徒理解	
級	2 学級づくり(教室経営、組織経営)	
づ	3 生徒指導・教育相談	
く	4 いじめ防止・いじめへの対応	
り	5 配慮を要する児童生徒の理解と支援	
学	6 危機管理・安全管理(いじめ、アレルギー、緊急対応)	
校	1 職員間の円滑交流	
づ	2 OJT推進・自己啓発・人材育成	
く	3 危機管理・安全管理(事故防止、安全対策、情報委管理)	
り	4 協働型学校評価・教育課程の編成	
	5 地域連携・ネットワーク	
校内研修の振り返り		
もっと知りたいこと		
<small>※チェック欄は Aでできている又は当てはまる Bあまりできていない又はあまり当てはまらない</small> <small>※力量構成要素に関しては、センター研修2021のP4～P6を参照ください。</small>		

図 フレッシュ先生対象「校内研修振り返りシート」

《研究委員所属校から寄せられた振り返りシート活用の成果》

- ・「目指す教師像」を設定し、時期ごとの振り返りを行うことで、できている部分や今後力を入れていきたい部分など、フレ研対象者が自身の取組を見つめ直すことができていた。「もっと知りたいこと」等から、若手教員が抱えている課題を知ることができ、今後必要な研修や、支援の方法を検討することができた。
- ・一人一人の自己評価をまとめたデータからは、それぞれの教員の個性が見て取れる。個々の特性に合わせた声掛けや支援の仕方の参考になると考える。また、学級づくりや授業づくりに苦慮している様子がみられれば、主任等と連携して、支援策を講じることができた。
- ・ミニOJTや校内フレッシュ研修などとおして、フレ研対象者が「授業構想」「ICT活用」「配慮を要する児童生徒の理解と支援」「OJT推進・自己啓発・人材育成」の力量が高まったと捉えていることが分かった。
- ・7月、10月、12月と定期的に振り返ることにより、求められる力量を意識してそれぞれが教育活動に当たることできた。

Ⅳ 実践から見えてきたこと・フレッシュ先生校内研修の姿についての提案

枝種（小・中）と学校規模が異なるの四つ学校での取組から以下のことが見えてきた。

1 指導教員とフレ研対象者のマッチングの有効性

- 多くの教員から学ぶ機会を得るため、得意分野の調査を行う。
- フレ研対象者は「目指す教師像」を描き、これに向けて学びたい「研修内容」を見いだす。
- これをマッチングすることで、指導教員とフレ研対象者の双方にとって有意義な研修の場となる。

2 研修形態の工夫の有効性

- 研修内容に応じた形態を工夫することで、より主体的に取り組むことが期待され、資質・能力を効果的に育むこととなる。

3 学校規模に応じた研修形態の在り方

「校務分掌チーム」「フリー参加の研修」「校内研究に包含する形態」などの場面設定により、より実践的・具体的内容の学び合い・教え合いの活性化が期待できる。

【研究アドバイザー助言】

宮城教育大学教職大学院教授 本図 愛実

若手教員の力量向上を鍵概念とする本研究は、未来へのバトンです。フレッシュな若手教員の増大は、将来、学校を支えるミドル層が盤石になる可能性が高い、ということでもあります。可能性を現実にしていくために、本研究では、二つの「つながる」から学校の拡充を図ることが目指されています。第一の「つながる」は、フレ研対象者を起点とするつながり、第二の「つながる」は、教職員間のつながりです。タテとヨコの編み込みにより、強靱な組織へと学校を高めていこうということだと理解しています。



プロフェッショナルは孤独です。その知識とスキルが高次になればなるほど、孤独の度も増していきます。しかし、教職は、子どもの成長を多面的に捉え、多様に価値づけしていく必要がありますので、意図的な協働を欠かすことはできません。この点が他の専門職とは決定的に異なる点です。教職員が、共に学び、成長していくことは、時宜を得ているだけでなく、先生方全員を高度専門職へと導く取組なのです。

その具体的な取組が四校より提案され、課題として、研修時間の確保、ニーズへの最適化があげられています。これらは、研修をデザインする際の重要な視点ですが、学校づくりの全体を見直さなければ解決できません。解決の方法は、各学校の文脈に依拠しますが、解決に資する捉え方をご紹介します。土屋は、子どもの成長を中心とする可視化の「共有」を土台に、「協働」・「参画」のための取組が学校に好循環をもたらすことを実証しています（土屋朋子（2022）宮城教育大学教職大学院生最終報告「子どもの成長の可視化による学校組織好循環モデル-仙台版教育モデルの利活用」）。子どもの成長の「共有」は、子どもを成長させることができた学校の強みとは何か、を明示します。仙台市の学校に、ダメで、あれもない、これもない、学校は一つもありません。先輩たちからつながってきた財産と思いの詰まった学校ばかりです。すなわち、「欠損モデル」を脱し、学校全体をリソースの塊と捉え直し、強みをより強くしていく中で、全ての教職員が成長できる学校が作られていくと考えています。

【令和3年度調査研究委員会】

研究アドバイザー	宮城教育大学教職大学院	本図 愛実	教授
研究委員長	仙台市立原 町小学校	須藤 洋	校長
研究委員	仙台市立東長町小学校	関谷 俊一	主幹教諭
	仙台市立南吉成小学校	小島 周一	教諭
	仙台市立幸 町中学校	工藤 正子	主幹教諭
	仙台市立人來田中学校	伊藤 茂保	教諭

教育研究紀要「教育はいま」第28号 発行日 令和4年2月25日

発行者 仙台市教育センター 所長 齋藤 亘弘

所在地 〒983-0825 仙台市宮城野区鶴ヶ谷北一丁目19番1号

Tel 022-251-7441

Fax 022-251-7486

Web <https://www.sendai-c.ed.jp>

E-mail info-web@sendai-c.ed.jp