

教育は いま

第29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（3年次）

～若手教員の力量向上を支える取組を通して～



令和3年中教審答申において、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿は、

- ・環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている
- ・子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている
- ・子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている
- ・多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとして力を発揮する
- ・教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

と示され、子供たちの学びと共に教師自身の学びを転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」）の実現が求められています。

今年度の調査研究では、3か年の研究の最終年として、研究委員の所属校において、フレッシュ先生校内研修に焦点を当て、研修内容に応じて研修形態を工夫したり、校内指導教員・研修講師教員が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、研修講師教員の力量向上もねらいとして実践に取り組みました。また、各校の工夫から見てきた効果的・効率的な研修の在り方や研修に臨む教師の主体性を引き出す方法など、各校の実践から成果と課題が見えてきました。

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、3年間の成果をまとめました。各学校で、活用していただくことを心より願っております。

仙台市教育センター 所長 佐々木賢哉

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4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4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950名となった。仙台市全教員の約17%、およそ6人に一人がフレ研対象者である。教員の定年延長や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、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は上記のまま推移すると予想される。また、採用者の採用前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。

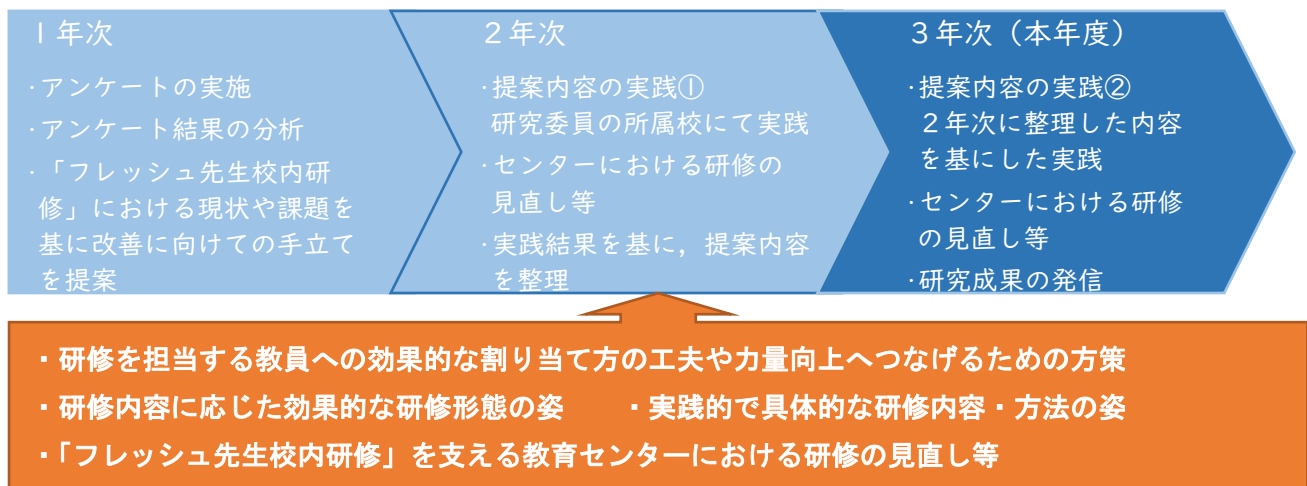
こうした現状から、「フレッシュ先生校内研修」の在り方について、これまでの成果と課題を検証しながら、より効率的、効果的な方法を検討していく時期にあると考え、本研究の視点を2点とした。

《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、研修講師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4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) フレ研対象者1～4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（育成指標を踏まえた教員自己評価の見える化）

3 実践結果を基に、研究成果の発信

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、今後に向けた提案を行う。

Ⅲ 研究委員4校の実践

榴岡小学校の実践





〔学校概要〕

- ・児童数 923名
- ・教員数 41名（1～5年11名，6～15年17名，16年以上13名）
- ・若手とベテランのバランスがとれた職員構成となっている。

（1）校内研修の指導教員の割当と

研修の形態の工夫

現職研修担当者が職員に声を掛け、講師が得意分野を生かし校内研修を実施できるようにしている。校内研修の中にフレッシュ先生研修も包括することで、時間を確保することができた。また教員全体の力量の向上につながると考えられる。さらに、研修の形態も様々なものを取り入れるようにした。

講義型	実技型	協議型	マンツーマン型
・講師1名が一斉授業のように研修を行う。	・実際の教師の動きを伴った研修。	・複数の教員とともに多様な経験を述べ合い、共有したり、対応方法を学んだりする。	・講師と受講者が一対一で研修を行う。
			

成果と課題

- ・意欲的なフレ研対象者に向けて、一つ一つ丁寧に説明、確認することにより、講師自身の学び直しにつなげることができた。
- ・校務分掌以外でも得意とする分野を持つ教員を開拓する方法を探っていくことが課題である。

（2）研修の日常化

<事例1> 4月「ロイロノートの使い方」

講師：情報教育主任

対象：全職員

時期：放課後30分程度

放課後、ロイロノートの使い方に関する研修を行った。情報教育主任が積極的に実践をしており、校内のICT教育の推進の大きな原動力となっている。

<事例2> 7月「プールの使い方」

講師：体育主任

対象：希望者

時期：放課後30分程度

新型コロナの影響で過去2年間プール使用ができなかったことや校舎増築によるプールが新しくなったこと等により、希望研修であったがほとんどの職員が参加した。

<事例3> 12月「LGBTQについて」

講師：養護教諭

対象：全職員

時期：放課後30分程度

養護教諭がLGBTQに関する講義を行った。経験年数に関わらず、LGBTQについて理解することの大切さを学んだ。

成果と課題

- ・校内研修をミニOJTにすることで、内容に関わらず、日常的に相談できる同僚性が醸成されてきた。
- ・内容が基本的なものに限られてしまう。発展的な研修につなげられるような工夫が必要である。

燕沢小学校の実践

〔学校概要〕

- ・児童数 420名
- ・教員数 24名（1～5年7名，6～15年5名，16年以上12名）
- ・経験年数16年以上が約半数で中堅やベテランが多い。

（1）フレッシュ先生の「困り感」を基にした研修

<①研修前に「困り感」をつかむ>

夏休みに、フレッシュ先生に「教えてほしいこと」や「今の課題」を募った。様々な課題が集まり、「先輩の経験談を聞きたい」「気軽に意見交換できる場がほしい」と意見が出された。それを踏まえ、フレッシュ先生とその他の教員が同時に集まることのできる研修を開くことにした。



<②「困り感」に応じた研修>

上記に基づき、10月に生徒指導を扱った研修を行った。フレッシュ先生から「授業に集中できない児童にどのような声をかけたらよいか。強い言葉を使わずに指導したい」との話題提供。それに対して先輩教員から「近くで、その子にだけ聞こえるように注意しては」、「45分の中で動く時間を取って見たら」、「まずはやり取りを楽しもう」と様々な助言があった。先輩教員も参加したことで、温かい雰囲気の中で学び合う場となった。



成果と課題

- ・フレッシュ先生から「経験豊かな先生方のお話はためになった」、「明日からすぐに実践してみたい」と感想が上がった。
- ・先輩教員からも「指導の仕方について聞けて勉強になった。」との声が出たり、また、後輩の役に立つことで有用感もあった。
- ・放課後とはいえ時間設定の難しさがある。

（2）フレッシュ先生からの発信

<事例1> 研修内容の伝講

講師：フレ研

対象：全教員

時期：月1回 職員会議の中で

職員会議の中で、フレッシュ先生から研修内容を伝講する時間を取っている。

発信する立場になると、改めて研修内容を見直す必要が出てくる。学びの振り返りが本人の力量向上につながり、また、先輩教員にとっても刺激となっている。



<事例2> 校内授業研究

講師：フレ研

対象：全教員

時期：それぞれ年1回

校内研究授業で、フレッシュ先生が積極的にChromebook(ロイロノートやシンキングツール)を使った授業を提案している。授業をきっかけに、他の教員が同様の使い方をしてみることも多く、フレッシュ先生が校内でのICT活用推進役となっている。



成果と課題

- ・伝講することで「研修内容を振り返るきっかけになった」、「要点をどうやって短く話すか考えることで自分の勉強になった」とフレッシュ先生から声があった。
- ・教えられる側から教える側になることで意識の変化が見られた。
- ・「なぜ行うのか」校内全体で意義を共有・確認する必要がある。

長命ヶ丘中学校の実践

〔学校概要〕

- ・生徒数 172名
- ・教員数 17名（1～5年3名，6～15年4名，16年以上10名）
- ・経験年数16年以上の教員が半数以上で中堅層やベテランが多い。

(1) 校内研修の内容と形態の工夫

<ポイント①>

フレッシュ先生にどんな実践力を身に付けたいか事前にインタビューしたり、「OJT希望アンケート」を採ったりして、本人たちが直近で必要としている実技能力や実践力を身に付けるための企画を考えた。

その候補の中から、夏休み中に日程を調整し、OJT講座を実施した。

<ポイント②>

OJT講座を行う際には、C4thで職員全体にも連絡し、参加希望者を募った。時間は30分程度の短時間にした。また、講師は2名が担当し、役割を分担しながらOJTを行った。

◆ OJT企画案 ◆	
Excelの便利機能について	(講師：A先生・B先生)
個別の支援計画の作成の仕方	(講師：C先生・D先生)
Excelの機能について	(講師：E先生・F先生)
個別支援計画や授業の発展と展開の仕方について	(講師：G先生・H先生)
効率よく時間を使い、仕事を進める方法	(講師：I先生・J先生)
個別支援計画に「実は・・・」(仮設)	(講師：K先生)

上記の中で、F先生の3人に希望を聞き、多かったものを実施したいです。



<成果と課題>

- ・フレッシュ先生自身が学びたい内容でOJT講座を開いたことで、とても有用な講座になった。また、講師を2人にしたことで、より広い内容を教えることができた。
- ・フレッシュ先生以外の職員も含めてのOJT講座にしたかったが、残念ながら他の参加者は少なかった。多くの職員で気楽に学べる内容や時間設定の工夫が必要である。

(2) OJT講座の実践(夏季休業中に実践)

<講座1>「Excelの便利機能について」

講師：ICTが得意な教員2名

実際にPCを操作しながら、成績処理や名簿の作成など、関数を利用したExcelの使い方をいくつか紹介した。



<感想>「使いこなせるようになれば、仕事の効率が確実に上がるので、先輩たちのデータを活用させてもらいながら、今後も勉強したい。」

<講座2>「個別の支援計画の作成の仕方」

講師：特別支援コーディネーター、特別支援学校勤務経験者

1人の講師は、個別の支援計画の必要性や作成の仕方を教え、もう1人の講師が1週間後にフレッシュ先生が作成した個別の支援計画を添削し、改善点をアドバイスした。校内の提出日に間に合うように個別の支援計画を提出することができた。

<講座3>「効率よく時間を使い、仕事を進める方法」

講師：整理・整頓が得意な教員、効率よく業務を進める教員

1人の講師はスケジュール調整のコツや優先順位の考え方を教え、もう1人の講師は文書整理や机上整理の仕方を教えた。

<感想>「できることからこなすことの重要性を学べた。」「気持ちがあんなった。やれることをやれるときに集中して取り組みたい。」

<成果と課題>

- ・少人数対象の講座だったため、とても和やかな雰囲気で行うことができた。思いついたことを気軽に質問できる雰囲気がとても良かった。
- ・通常の校内フレッシュ先生研修と並行してOJT講座を実施したため、日程の調整が難しかった。もっと多くの実践的な講座を実施してフレッシュ先生をサポートしたかったと感じる。

八乙女中学校の実践

〔学校概要〕

- ・生徒数 503名
- ・教員数 36名（1～5年9名，6～15年11名，16年以上16名）
- ・ベテランと10年目までの教員が多く、中堅が少ない。

(1) 校内研修の指導教員の割り当ての工夫

<ポイント①>

校内指導員による日程調整、計画を基に進められている。「校務分掌部会」「職員会議」「学年部会」「教科部会」を活用して校内研修を実施している。校内研修の中にフレッシュ先生研修も包括することで、時間が確保でき、また教員全体の力量の向上につながると考えられる。

学年主任やミドルリーダーによる生徒指導や保護者対応・授業実践の研修を日常的に行っている。

講義型

- ・講師が複数のフレッシュ先生に対し、一斉で研修を行った。
- ・フレッシュ先生による研修の伝講を職員会議の中で行った。

実技型

- ・タテ割り活動や行事の中で、生徒への関わり方や行事への取り組み方を見学した。

協議型

- ・複数の教員とともにICT活用や実践事例を紹介し合い、共有したり、新たな活用方法について研修を積んだりした。

成果と課題

- ・18クラス(特別支援学級含む)の中規模校で空き時間が少ない状況下、教師の集う職員会議など諸会議の中でフレッシュ先生校内研修の機会を持つようにしている。会議のスリム化にもつながっている。
- ・若手教員のニーズに寄り添う体制づくり。

(2) 研修の日常化

<事例1>学年部会や職員会議などの諸会議の中で

講師：学年道徳担当

対象：学年所属教員

時期：毎月

フレッシュ教員による、道徳の授業におけるロイロノートやジャムボートの活用、シンキングツールの効果的利用で、考えを共有できる効果的な活用の研修を行った。また、学級掲示や学級通信に掲載することで、生徒の振り返りや家庭との情報共有ができる研修を深めることができた。



<事例2>タテ割り活動を通して

対象：全担任

時期：5月～12月

教員・生徒のタテ割り活動において、フレッシュの先生からは、「先輩教員の生徒への接し方や行事への取り組み方を学べた。」生徒からは、「先輩という手本を見る機会」となり、教育活動の視野を広げることにつながっている。

<事例3>小中連携事業を通して

対象：全教員

時期：4月・7月・1月



成果と課題

- ・タテ割り活動が行事だけではなく、学習面やいじめ防止「きずな」アクションにも波及し、研修も深まった。
- ・ミドル教員から、「フレッシュだけの先生の組は大変だったかもしれない。」「年度当初より計画を立てて、組織的に行うことで更に充実したものになる。」との意見が聞かれた。

Ⅳ 実践（取組事例）からわかったこと

（Ⅰ）「研修を担当する教員の割り当て方の工夫や力量向上につなげるための方策」

フレッシュ先生校内研修の担当を多くの先生方に割り振り、担当してもらうことで、受講者の力量向上にとどまらず、研修講師の力量向上と共に同僚性が育まれ、組織力の向上が期待される。フレ研対象者研修講師の効果的な割り当て方法について、以下の方法が考えられる。

① フレ研対象者研修を終えた先生へ割り当てる。

・「教わる立場」から「指導する立場」へ

研修項目についての学び直しの機会とするとともに、日頃の業務の中でもフレ研対象者を育成するという意識を持たせる。

② 校務分掌だけでなく、それぞれの得意分野の情報収集を行い、講師を割り当てる。

校務分掌から割り当てることで、効率よく講師を選定することが可能な反面、講師を務める先生の負担に偏りが見られることが考えられる。校務分掌のみならず、教員の強みを把握し、研修講師を割り当てることで、フレ研対象者にとっても多くの先輩教員から学ぶことができ、教師として必要な素養が醸成されることが期待される。研修講師を2名とし、内容等を分担して研修を行った事例もあり、有効な取組であった。多くの教員がフレ研対象者の育成に関わり、自分の経験を生かす場面をつくることは、自己有用感を高め、組織力の向上にもつながっていくと考えられる。

③ 教育委員会主催の研修受講者へ割り当てる。

フレ研以降の年代別研修、授業づくり研修などの研修を受講する予定の教員に研修講師を割り当て、学んだことをフレ研校内研修の中で伝講する機会を設定する。（図1）

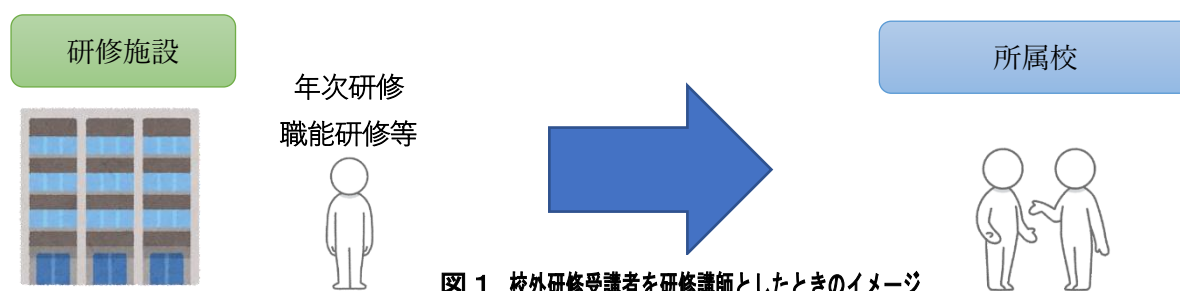


図1 校外研修受講者を研修講師としたときのイメージ

研修講師や学校全体にもたらされる効果

研修講師はフレ研対象者へ指導するために、自身が持つ知識及び技能等を、目的に応じて洗練したり、新しい教育情報を学んだりすることを通して、知識が関連付いて構造化される。指導する過程では、指導内容に関するよさや必要性が再確認され、指導教員のスキルアップにもつながっていくと考えられる。また、多くの教員が研修講師を務めることで、負担が分散するだけでなく、自身の経験を振り返り、アウト

プットの場面を創出することとなる。その結果、研修の内容に加えて、多様な表現方法を学び合い、同僚性が育まれ、チームとしての組織力向上が期待される。

フレ研対象者は、校内研修実施後の振り返りにおいて、更に学びたい内容の研修項目を校内指導教員と共に選ぶ。ニーズに応じた研修を実施することで、研修に主体的に参加し、研修効果が高まると考えられる。

特に、研修計画の立案→研修実施→フレ研対象者の振り返り→フレ研対象者の実情から課題を捉えたり、ニーズを把握したりして、補充的な研修を実施することで、研修効果を高めていくことが可能である。(図2)

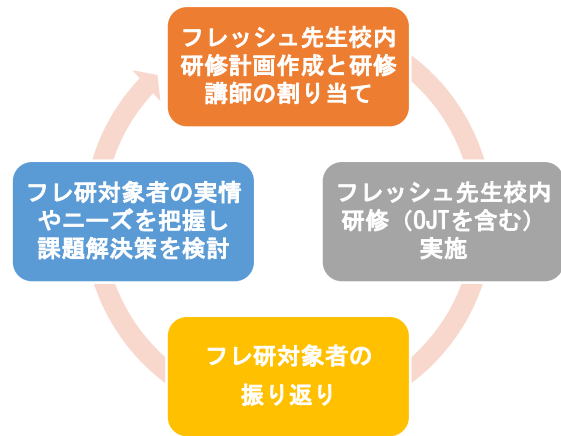


図2 フレッシュ先生校内研修の実際

(2)「研修内容に応じた効果的な研修形態の姿」

研修内容に応じて形態を工夫することで、より主体的・対話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につながると考えられる。

①グループでの研修

- ・多くのフレ研対象者が在籍している学校では、時間を有効に活用できる。
- ・特に、「示範授業の参観」「授業研究の実際」など、一つのモデルを基に、複数のフレ研対象者が学び、授業後の意見交流を通して協働的に学ぶ形態を積極的に取り入れる。終了後は研修講師、フレ研対象者共に振り返りの時間を設け、研修を実施した側、研修を受けた側が研修を通して何を学んだのか、を記録に残すようにするとよい。
- ・研修の際には、フレ研対象者以外にも声を掛け、より多くの教員への研修参加を促し、教員の学びを広げ、力量向上へつなげる。
- ・グルーピングについては、フレ研対象者のみの場合やフレ研対象者に少し上の世代、中堅世代、ベテラン世代を織り交ぜた場合など、それぞれのメリットを見極めながら意図的に編成する必要がある。

グループの構成 (例)
<ul style="list-style-type: none"> ・経験年数を意図的に編成 ・学年部会 ・教科部会 ・校務分掌のチーム

教師の協働的な学びの題材 (例)
<ul style="list-style-type: none"> ・教材研究や授業 (ICT活用を含む) ・授業参観⇒検討会 ・児童生徒及び保護者への対応等 ・学校業務の実際

②1対1での研修



- ・フレ研対象者の希望、悩み、課題に応じた研修を行う場合に有効である。
- ・フレ研対象者が学びたいことや感じている課題に寄り添い、自身に何が必要なのかに気付けるような進め方が重要となる。研修講師は、フレッシュ先生校内研修「振り返りシート」*等により、フレ研対象者の自己評価を基に成長の過程や課題意識を把握し、場合によってはメンタル面を支え、共感と励ましを行うことが重要なポイントとなる。センター研修 2022 (p.4) の「教員の力量構成要素」のうち「★たくましい精神力」(使命感・情熱、高い倫理観、向上心)を意識しての研修となることが望ましい。

*教育センター研究紀要「教育はいま」第28号掲載
C4th→[書庫]→[教育センター]→調査研究 内

(3) 「実践的で具体的な研修内容・方法の姿」

目標設定と振り返り

フレッシュ先生校内研修「振り返りシート」を活用し、個人ごとに「目指す教師像(あこがれの先生像)」の設定、校内研修項目ごとに自己評価、振り返りやもっと知りたいことと等を記述(アウトプット)することは、自身の成長を俯瞰し、更に何を学ぶべきかを自覚し、主体的な学びにつながる。

研修受講内容の伝講から

校外研修内容を校内で共有することで、教員に求められる力量を踏まえた、研修内容の一端に触れることが可能となる。校内研修として、指導主事等が学校を訪問し、詳しい内容を学ぶ場に発展させることも可能(OJT サポート訪問)である。

OJT ミニ研修

「OJT ミニ研修」の実践報告では、研修講師がテーマや日程を調整し、放課後、短時間での実施を前提として研修を行ったり、いくつかのテーマからフレ研対象者に選択させたりする事例もあった。これらの実践は、少しずつ内容を充実させ、フレ研対象者だけでなく、多くの先生方に研修の場を広げた取組もあり、より実践的な研修として位置付けることが可能である。教員相互に経験や強みを生かし、学び合うことで、より効果的な研修の機会を生み出し、同僚性を育むことができると思われる。

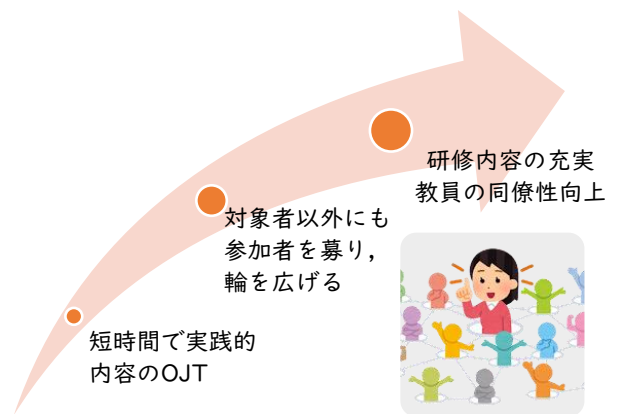


図3 ミニOJT研修による教員の力量及び組織力向上イメージ

Ⅵ まとめ

学校全体で取り組む人材育成には、校内研究・研修など、様々な場面の設定や方法・形態が考えられ、いずれも教職員の学び合い(協働的な学び)により、充実することが期待される。また、若手教員は、学習指導、生徒指導、学級経営、保護者との関係性の構築等、実践的な内容を求めていることを踏まえて、学校ごとの実情や研修のねらいに応じて内容・方法・形態等の計画・実施が重要である。

そこで、本研究では、フレッシュ先生校内研修を視点として、学校全体の力量向上に資する研究に取り組んできた。実践校の取組により様々な工夫が提案され、その有効性について、各校で研修に参加した教員の感想から明らかになった。

- ・フレ研対象者が身近な先輩教員から、多様な形態や方法により学んだ内容は、直ちに子供の姿とつながり、児童生徒への指導方法や関わり方等の実践力育成に有効であった。校内研修が協働的な学びの場となり、自らの成長を自覚することにつながっている。
- ・受講者だけでなく、研修講師にとっても指導内容やその意義の再確認となる。また研修講師は自ずと、自らが行った研修内容を振り返ったり、若手教員の成長を見守り勇気づけたりする意識が芽生えていく。研修講師の力量も向上し、職員間の同僚性がより強固なものとなると考えられる。
- ・研修講師の割り当てを工夫することで、偏りを解消し働き方改革に向かう取組となると共に、学校全体で若手を育成する意識向上を促すことにもつながる。
- ・研修のねらいに応じて研修形態やグループ構成を工夫することにより、教員相互の協働的な学びが活性化され、それぞれの教員の強みを生かして、学校全体の力量向上を図ることができる。

- ・持続可能な取組とするための提案として、実践校が行った **OJT ミニ研修**が挙げられる。日常的な対話から、若手に必要な実践的な力量を洗い出し、フレッシュ先生校内研修にとどまらない OJT の場の設定、校内に参加者を募るなど無理なく研修の輪を広げることで、協働的な学びを生み出したことがきっかけとなり、同僚性が深まり、発展的にテーマ持ち寄り研修等を行うことも可能である。
- ・フレッシュ先生校内研修の「振り返りシート」を活用し、「目指す教師像」を設定することで、自らの成長の過程の振り返り、主体的に研修に取り組む態度を育み、研修の効果を高めることにつながると考えられる。

令和3年答申「令和の日本型学校教育」では、「環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている」教師の姿が第一に求められており、その姿は、児童生徒の学ぶ姿と相似形と捉えることができる。「学び続ける」ためには校内研修の充実が重要であり、その実現には、学校ごと教職員全体の共通理解と協力が不可欠である。本誌で紹介したこれらの取組を参考に、各学校においては校内研修の充実に努めていただければ幸いである。

【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

三年計画による「学校全体で取り組む人材育成に関する研究～若手教員の力量向上を支える校内研修の工夫を通して～」が一区切りを迎えました。第一年次は、若手教員の「フレッシュ先生校内研修」の在り方として、全教職員による効果的で多様な形態の採用、ならびに具体性の高い実践的内容に需要があることが示されました。第二年次では、全教職員でより効果的に行う、双方向型の校内研修という提案の他、時間の確保やニーズにあった研修項目の設定などが課題であるということも明示されました。



これらを受け、本年度は、調査研究委員の先生方の学校における同研修の分析が行われ、それらを起点として他の教職員に主体的な学びが広がっている様子が得られました。フレ研先生が認知すべき学校の基本所作について、みなで確認していくことが、一方向の受動的な学習ではなく、関係者をつなぐ動的な学びへと発展したということになります。

動的に、組織の望ましい姿を目指していく考え方として学校組織マネジメントがあります。その際の重要要素の一つは構成員の意欲です。教職員一人ひとりの心理が重視され前向きさがなければ組織の健全な活動は成り立っていきません。こうした人間心理の重視がより良い世界をつくるという発想は、今日、カタカナ表記も定着しつつある、ウェルビーイングの追求にもつながります。ウェルビーイングは、単に幸福という意味だけでなく、OECDによる提唱からすれば、可視化された情報をもとに、個人と社会が満たされた状態を目指していくということになります。教師として満たされた状態になるにはどうしたらいいのでしょうか。最上位に位置するのが「専門職として学び続ける」ことです。フレ研に関わる学びは、基本であるがゆえに本質的で拡張性があり、自律的に学んでいくことの手がかりを多角的に示唆するものでした。感染症対応をはじめ、子ども数減、若手教員増、定年延長など今後も学校は変化の波にさらされていきます。自律的な学びによる、知識とスキルの更新は最強の備えです。それらを基に、押し寄せる波を望ましいものへ変えていくことは不可能ではないと考えています。

【令和4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	仙台市立榴 岡小学校	小島 周一	主幹教諭
	仙台市立燕 沢小学校	中堤 織英	教諭
	仙台市立八乙女中学校	大松澤聖雄	主幹教諭
	仙台市立長命ヶ丘中学校	服部美砂子	教諭

教育研究紀要「教育はいま」第29号

令和5年3月発行

発行者 仙台市教育センター 所長 佐々木賢哉

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