

スタート・ファーストステージにおける人材育成の在り方に関する研究
～主体的な学び合いの場の設定と研修記録の活用を通して～

串間市立串間中学校
教諭 宮川 英利

目 次

I	研究主題	3-1
II	主題設定の理由	3-1
III	研究目標	3-2
IV	研究仮説	3-2
V	研究計画	3-2
VI	研究内容	3-3
VII	研究構想	3-3
VIII	研究の実際	3-3
1	理論研究	3-3
(1)	本研究の基本的な考え方について	3-3
(2)	人材育成について	3-4
(3)	主体的な学び合いの場の設定について	3-5
(4)	研修記録の効果的な活用について	3-8
2	実践研究	3-9
(1)	実態アセスメント	3-9
(2)	「主体的な学びの場」としてのスタート・ファーストステージの教員研修	3-10
(3)	スタート・ファーストステージの教員研修における研修記録の活用	3-14
3	考察	3-15
IX	研究の成果と今後の課題	3-19
	参考・引用文献	3-20

I 研究主題

スタート・ファーストステージにおける人材育成の在り方に関する研究
～主体的な学び合いの場の設定と研修記録の活用を通して～

II 主題設定の理由

近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況がある。このような状況下で、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、教員の人材育成について早急な対策が必要である。

宮崎県においても、新教員研修計画の実施に伴い、2018年度までは1年間で実施していた「初任者研修」を、今年度より名称を「初期研修」と改め、実施期間を2年間に変更した。さらに、校外研修を整理・統合し、校内での初期研修者に対する研修は「メンターチーム」を生かした組織的な研修に移行するなど、対策を講じている。

また、本県の教員の年齢構成は30歳代の教員が少なく、50歳以上が県全体で約40%と多くを占めている。これから50歳代が退職することにより、指導技術等が確実に後進に引き継がれるという状況が困難となり、全体的な教育力が低下し、若手及び中堅教員の学ぶ機会が減少することが懸念される。さらに、臨時的任用講師においては、講師未経験等の若年齢化の傾向にある。

所属校においても同様の傾向が見られ、38名の教員のうち新規採用者が2名配置されている。また、臨時的任用講師が26%の割合で働いており、そのうちの20代が占める割合は60%、講師経験1～2年の者は40%という構成である。

このように、教員の年齢構成は大きく変化しつつあり、仕事内容の質・量において、若手教員が早期に学校の「分掌部長・学年主任」等の中核となることが予想される。また、従来、学校で自然に行われていた、ベテラン教員から若手教員への指導のノウハウの継承が行われにくい状況となることも考えられるため、若手同士が学び合い、解決する力をつけることがより重要となるのではないかと考えた。また、新規採用教員の精神疾患事由による依願退職が、ここ数年、増加傾向にあると報告されている。そのようなことにならないためにも、学校組織として、若手教員をサポートする体制を構築する必要があると考える。

そこで、校内におけるスタート・ファーストステージの教員（以下「S・F教員」）の研修を、組織的、計画的に位置づけ、学び合う場、支え合う場を確立する。組織運営の視点からも、S・F教員同士が研修に取り組み、課題を解決しようとすることは、指導力の向上において有効な手立てになると考える。なお、学び合う場だけではなく、S・F教員がお互いの悩みや課題を共有し、支え合い、相談できる雰囲気をつくることも大切である。

また、S・F教員の指導力向上のためには、自らの課題を可視化し、振り返りができるツールが必要である。そこで、研修記録を自己の成長のためのツールとして捉え、研修内容を記録することは、自己のレベルの把握や、より高いレベルを目指すための指標となり、成長することにつながると思う。宮崎県教育研修センターにおいては、今年度から「初期研修者のための研修資料」の中に、研修の充実を図るために、研修記録を新たに加えた。しかし、学校現場における、評価の方法や研修記録の活用については導入初期段階であるので、まだ熟考が必要だと思われる。

以上のような取組を通して、S・F教員同士が互いに支え合いながら、主体的に学び合う場の設定と研修記録の活用方法を究明することは、S・F教員の成長や、ひいては本県の教育課題解決にもつながると考え、本主題を設定した。

Ⅲ 研究目標

スタート・ファーストステージの人材育成のために、主体的な学び合いの場の設定と研修記録の活用の有効性について究明する。

Ⅳ 研究仮説

仮説1 S・F 教員同士の研修において、主体的な学び合いの場を設定すれば、対象教員の資質・能力が向上するであろう。

仮説2 S・F 教員同士の研修において、研修記録を効果的に活用すれば、対象教員の資質・能力が向上するであろう。

Ⅴ 研究計画

月	研究内容	研究事項	研究方法
4	○ 研究の方向性	○ 研究主題・副題・仮説等の設定	文献研究
5	○ 理論研究	○ 理論の構築	文献研究
6	○ 理論研究 ○ 実態調査・面談の実施 ○ 研修記録の具体化、活用方法の検討	○ 理論の構築 ○ 研究概要の設定 ○ 研修Ⅰの準備	文献研究 実態調査
7	○ 前期協議会 ○ 研修Ⅰの実施 ○ 研修記録の実施、活用 ○ 研修Ⅱの構想・準備	○ 前期協議会を受けての理論修正 ○ 実態調査の分析 ○ 研修Ⅱの準備	実態調査の 分析
8	○ 研修Ⅱの実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研修Ⅲの構想・準備	○ 研修Ⅲの準備	実践と評価
9	○ 研修Ⅲの実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研修Ⅳ（検証研修Ⅰ）の構想・準備	○ 研修Ⅳ（検証研修Ⅰ）の準備	実践と評価 文献研究
10	○ 研修Ⅳ（検証研修Ⅰ）の実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研修Ⅴ（検証研修Ⅱ）の構想・準備	○ 研修Ⅴ（検証研修Ⅱ）の準備	実践と評価 文献研究
11	○ 研修Ⅴ（検証研修Ⅱ）の実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研究のまとめ ○ 研修Ⅵの構想・準備	○ 研修Ⅵの準備	実践と評価 文献研究
12	○ 研修Ⅵの実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研究のまとめ ○ 研修Ⅶの構想・準備 ○ 後期協議会	○ 研修Ⅶの準備 ○ 後期協議会を受けての修正	実践と評価 文献研究
1	○ 研修Ⅶの実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研究のまとめ ○ 研修Ⅷの構想・準備	○ 研修Ⅷの準備 ○ 研究報告書の作成	実践と評価 文献研究
2	○ 研修Ⅷの実施 ○ 研修記録の実施・活用 ○ 研究のまとめ	○ パネルの作成	実践と評価
3	○ 研究発表会	○ 研究発表会の資料作成	

VI 研究内容

1 理論研究

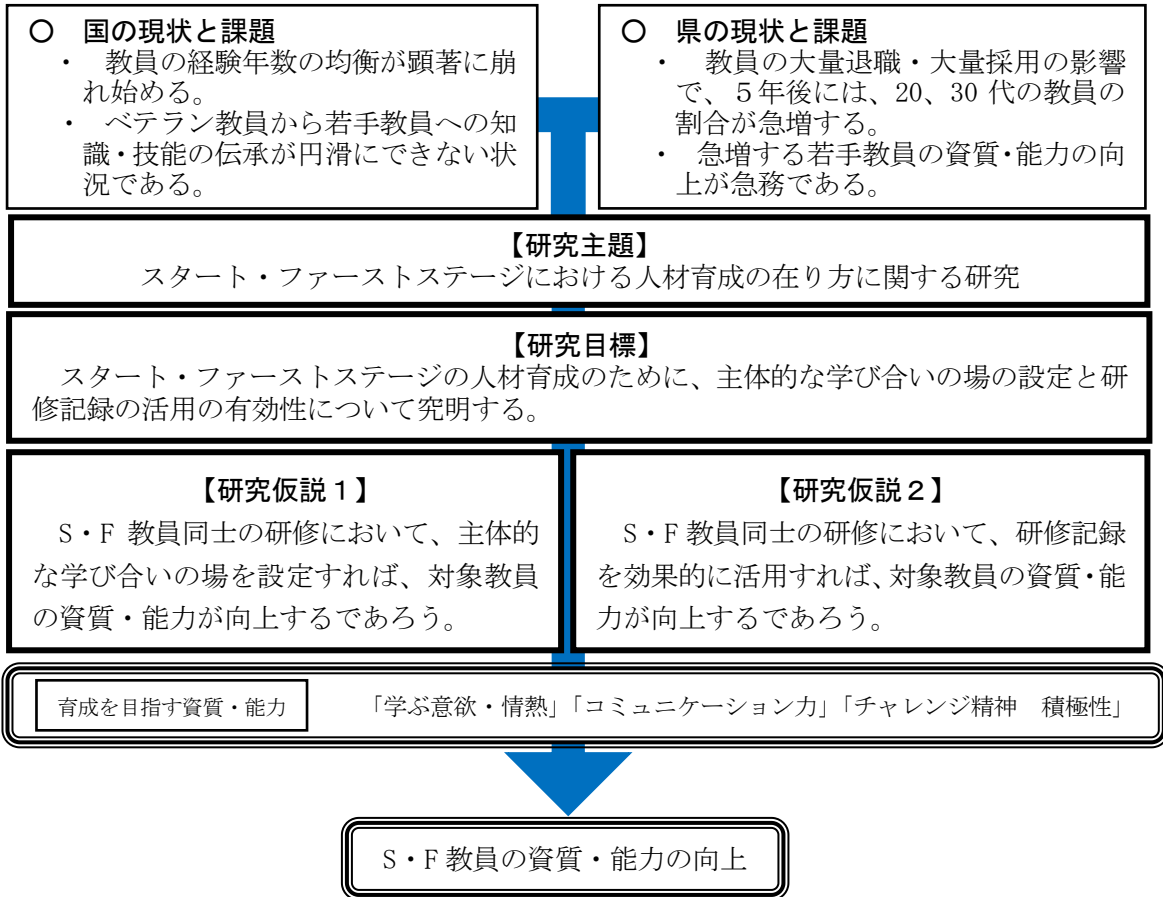
- (1) 本研究の基本的な考え方について
- (2) 人材育成について
- (3) 主体的な学び合いの場の設定について
- (4) 研修記録の意義と効果的な活用について

2 実践研究

- (1) 実態アセスメント
- (2) 「主体的な学びの場」としてのS・F教員研修
- (3) S・F教員研修における研修記録の活用

3 考察

VII 研究構想



VIII 研究の実際

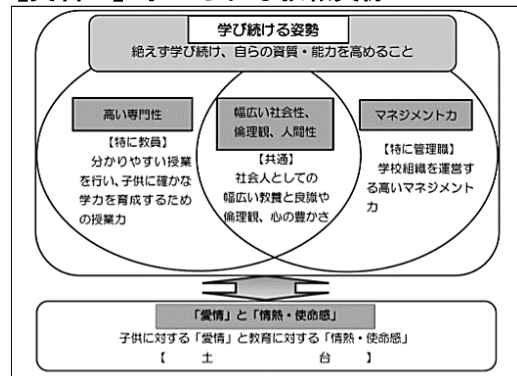
1 理論研究

(1) 本研究の基本的な考え方について

ア 宮崎県教員育成指標が示す資質・能力について

宮崎県は、【資料1】のように、「愛情」と「情熱・使命感」が土台となり、絶えず「学び続ける姿勢」をもって、「高い専門性」、「幅広い社会性、倫理観、人間性」、「マネジメント力」を教職員が身に付けていくことを「求められる教職員像」として整理している。

【資料1】求められる教職員像



宮崎県「教職員の資質向上実行プラン（平成29年改訂）」より

では、中心に据えられている「幅広い社会性、倫理観、人間性」を、国はどのように捉えているのか。人材育成という観点で着目してみた。「グローバル人材の育成について」（2012 文部科学省）によると、グローバル人材の定義として3つの要素を挙げ、要素1に「コミュニケーション力」、要素2に「積極性」「チャレンジ精神」を示している【表1】。これらのことから、国の要素と本県の指標において、「チャレンジ精神、積極性」「学ぶ意欲」「コミュニケーション力」「情熱」の資質・能力が重要視されていることが分かる。

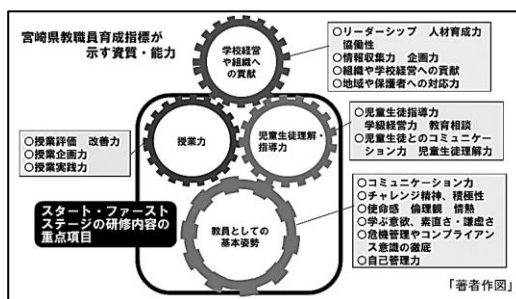
そこで、本研究では、各資質・能力の関係性を分かりやすくするために育成指標の構図を【図1】として整理した。なお、「教員としての基本姿勢」における、特に「コミュニケーション力」「チャレンジ精神、積極性」「情熱」「学ぶ意欲」について焦点化して研究を進める。

さらに、本研究における、S・F教員の育成すべき資質・能力を【図2】のように整理した。ただし、本研究においては、「学ぶ意欲」は、教育に対する「情熱」につながると捉え、「学ぶ意欲・情熱」として論じる。

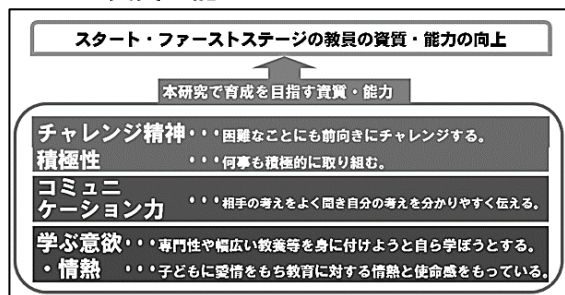
【表1】グローバル人材の定義

要素1	語学力、コミュニケーション力
要素2	主体性、積極性、チャレンジ精神、協調性、柔軟性、責任感、使命感
要素3	異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ

【図1】宮崎県教員育成指標より



【図2】本研究で育成を目指すS・F教員の資質・能力



イ 研究対象者について

本県の新教員研修計画では、「教員育成指標」に示されているステージに応じて、研修ステージ名を付け、経験年数による教員としての成長段階が意識しやすいようにステージを設定している。また、本県は採用の年齢制限を撤廃したため、初期研修は新卒者から経験豊富な教員まで含まれるという幅広い年代となっていることが特色である。そのような実年代の差を含みつつ、スタートステージは学生や臨時的任用講師などの採用前の段階であり、能力育成期のファーストステージは採用1年目から5年目までと設定している。本研究では、それらのステージを対象として行うものとした。

(2) 人材育成について

人を育てることは、組織にとって最重要課題であり、避けては通れないことである。しかし、組織や一個人によって、その意識の温度差は大きい。人は組織にとって宝物であり、その宝物をいかに上手く育てるかが組織の成長を左右するという考えもある。育てる側が常に育てられる側の視点に立ち、10年後、20年後のことを見据えながら教え、一緒に業務を行っていくことが、人材育成の第一歩あり、大切なことではないかと考える。

では、「人材育成」とはどのようなことを示すか。岩波国語事典には、人材を「才能のある、役に立つ人」とあり、育成とは、「育てて大きく立派にすること」と記述されている。

上杉（2000）は、人材育成の基本として、「人材の存在を認め、人材に自信を持たせる」とし、そうすることにより、「自己の存在に自信が備わると、積極的な言動や行動をとるようになり社会に貢献し活躍するようになる」と述べている。また、若松（2006）は、当時のトヨタ自動車工場副社長であった張富士夫氏の言葉を取り上げ、「張氏が『人材』を『人財』と表現し、『人財』の育成は、日々の積み重ねが求められるもので、一朝一夕にできるものはない。みずから先人たちから受け継いできた仕事の価値観やノウハウを地道につないでいくことが、この先の組織の成長を支えていくのである。』と人材育成の重要性を指摘している」と述べている。

これらのことから本研究では、人材育成を以下のように捉える。

- 仕事の価値観やノウハウを確実に伝えること。
- 育てられる人自身が、職場や社会において存在感を認められていること。
- 育てられる人が、自信をもって業務を行えるようにすること。

(3) 主体的な学び合いの場の設定について

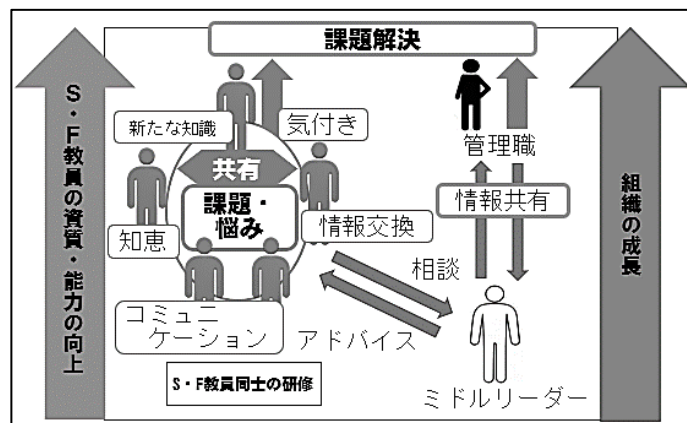
ア S・F 教員同士の学び合いの意義

企業においても教育現場同様に、少子高齢化の急激な加速により、人材不足が叫ばれている。「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成」（2017 独立行政法人 労働政策研究・研修機構）によると、「若者は勤務先の将来性を判断したり、職場で人間関係を構築したりするにはある程度の時間がかかる」としているため、企業は人材育成にOJTを導入したり、今までの仕事の伝え方を変えたりとこれまで以上に様々な工夫を行っている。

そのことを踏まえ、学校現場においても人材育成の取組が行われている。若手同士の学び合いによって、主体的な学校組織の育成をねらいとした他県の研究においては、若手の多くが互いに学び合うことができるようになったという研究結果が出ている。さらに、伊庭（2019）は、人の主体性を引き出すためには「自己決定感」が必要だと述べている。「自己決定感」とは、「自分がそれを決めた」という感覚のことを言う。しかし、S・F教員は経験不足などにより、自己決定感を十分に感じることはできない状態が考えられる。そのため、情報や知識を共有することで、自己決定に対する自信をもち、主体性が引き出され、主体的な学びにつながると考えられる。これらのことから、【図3】のように、管理職や先輩教員の情報や知識のみで判断するのではなく、S・F教員一人一人が自らの情報や知識を互いに共有し、主体的に学び続けることが大切になってくるのではないかと考える。

さらに、これから働いていく上で、相談できる人間関係は大きな要素となってくるのではないかと考えられる。他県の若手育成の研究事例のポイントとして、研修の中で、「人間関係づくりの要素を取り入れ、教員間の交流を図ること」

【図3】 S・F 教員同士の研修



が示されている。S・F 教員が協力し、切磋琢磨しながら、みんなで取り組み課題を解決しようとする主体的な学び合いは、これからの学校組織にとって重要であり、組織力向上にも一層必要になってくるのではないかと考える。

イ 効果的な学び合いにするための環境づくり

企業と同様に、全国の教育現場においても、新規採用の教員が、1年以内の依願退職するケースが増えている。文部科学省の調査（2018）によると、退職者の採用者全体に占める割合は、1.42%（431人）にのぼる。そのうち、約25%（104人）

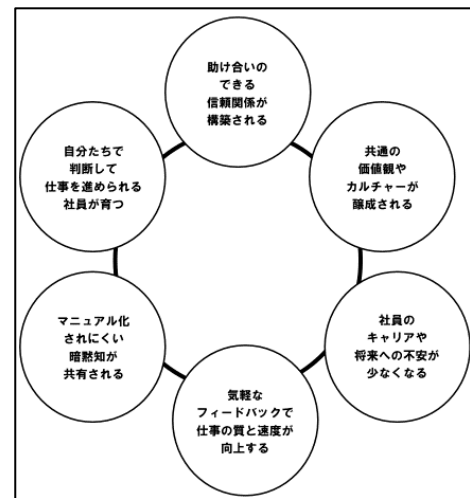
【表2】条件付採用の依願退職者数、精神疾患事由による退職者数、対採用者数の割合（文部科学省調査）

	依願退職者数（人）	精神疾患が理由（人）	対採用者数割合（%）
平成27年度	302	73	1.03
平成28年度	339	100	1.13
平成29年度	358	106	1.24
平成30年度	431	104	1.42

は精神疾患事由による依願退職で、ここ数年で比率は増加傾向にある【表2】。中央教育審議会答申（平成31年1月）によると、学校現場の長時間労働が指摘され、加えて、若年教員の労働時間も長いという結果が示された。そのため、S・F教員への支援の必要性があると考えられる。

では、効果的な支援とは何か。倉貫（2019）は、「雑談」と「相談」を「ザッソウ」と称し、【資料2】のような6つの効果があるとしている。また、ある政令指定都市では、教育委員会の職員が各学校を回り、若手教員に悩み事を打ち明けてもらう座談会の場を設けている。

【資料2】ザッソウがもたらす6つの効果



倉貫義人「ザッソウ 結果を出すチームの習慣」より

そこで、本研究では相談できる・雑談できるといったコミュニケーションが取れる時間や場所を意図的・計画的に設け、気軽に相談できる雰囲気づくりを行う。

さらに、若手教員の研修の職場環境やポイントである「支え合うこと」を述べている研究事例もあり、学校組織として、S・F教員同士の研修を意図的・計画的にできる環境をつくり出すこと、環境を整えることもS・F教員の成長の第一歩と考える。

本研究においても、下記の内容をポイントと考え、S・F教員同士の研修を行うことにした。

- S・F教員同士がお互いを支え合うことができるようにする。
- S・F教員同士が気軽に相談できるような雰囲気づくりをする。
- 自らの課題を考え、それに対し、周りの職員の助けを借りて解決していくことができるようにする。

ウ S・F教員研修計画

人材育成は、組織運営をする上で欠かせない重要な課題である。未経験の若い人材を採用し教育する、中長期的な人事戦略が重要な時代になっている。

その上で、若手の育成に取り組む際に注目をしなければならないのが、先述したような早

期離職の問題である。中小企業では人材育成を「現場主義」で行う育成スタイルが多く、導入研修もあまりない状況で、先輩社員への同行を中心に教育計画を立てる傾向があり、それが離職要因の一つともいわれている。

また、学校現場においては、授業や生徒指導、学級経営、保護者対応等、経験の有無にかかわらず、すぐに対応をしなければいけない現状がある。

そのような状況をフォローできるような研修環境があれば、S・F教員にとっても、組織にとっても有益ではないかと考える。では、その研修環境のポイントとは何か。

小倉(2011)は、『任せる』ことで部下を育て、「放ったらかし」にせず、「部下を信じて、部下に任せて、見守ることで人は育つ」と述べている。さらに、「手段設定、実行を繰り返す中で、チェック支援をその都度行うことが効果的だ」とも述べている。また、畑(2017)は、「ボトムアップで人材育成を進めるには、『認める』、『任せる』、『考えさせる』という双方向でのミーティングが大切であり、そうすることで会話力のついた社員が育つ」と述べている。さらに、岩出(2018)は、「組織づくりで最も意識しているのは、心の余裕を持てるようにすること」として、①自分を大切にさせる、②ゆっくりとしたペースの二つのポイントを挙げている。

そのため、本研究においては、下記の内容を研修環境のポイントと捉え、研究を進める。

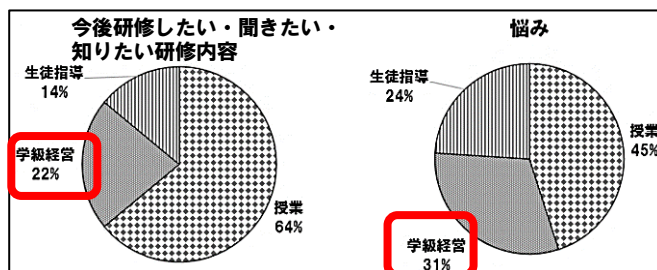
- 研修当初は、ミドルリーダーが計画や運営の中心となる。
- S・F教員が研修の主体となるようにゴールを定め、徐々に研修の主体がS・F教員となるように計画する。

エ S・F教員が主体性をもつための工夫

(7) 研修主題

県教育研修センターで行われたアンケート(実施時期:平成30年度4月～2月 対象人数:381名 アンケート形式:記述式)結果から、S・F教員は、「授業のことを研修したい」という意見が多い一方、「学級経営」や「生徒指導」についての研修のニーズや悩み等も少なくないということが分かった【図4】。

【図4】平成30年度 研修センターアンケート結果
(対象:臨時的任用講師(北部・南部)/小・中学校初任者研修者/5年経過研修者)



なお、田中(2018)は、学級経営の研修の必要性を次のように述べている。

今日の学校は学級事務やアンケート処理等、多忙を極め、新任3年目までが学級経営力を身に付ける最適な時期であるにもかかわらず、先輩から学級経営の技を、経験を通して落ち着いて学ぶ機会がない。そのような状況にも関わらず、新任3年目までの若手教員が辞めていく理由は、保護者対応を含めて学級経営の力量不足が挙げられる。今こそ、学級経営を各学校や教育委員会の研修・研究のテーマに挙げるべきである。

このことから本研究においては「S・F教員は学級経営の研修が必要である」と捉え、S・F教員同士の研修主題を「学級経営」に焦点化した。

(イ) 研修サイクル

人は成長する上で、「経験から成長する」と考える。言い換えれば、誰かがつくった「知恵」を身に付けることではなく、自身の経験を通じて「知恵」をつくりあげること、成長することではないだろうか。中学校学習指導要領解説 特別活動編(2017)においては、

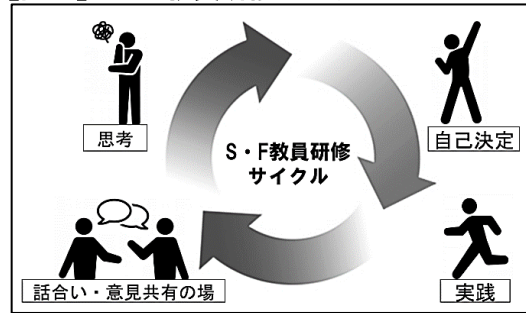
特別活動は「なすことによって学ぶ」ことを方法原理とし、「経験」することの大切さを説いている。

さらに、岩出（2018）は、人が成長する大事なポイントとして「自分で決めたと思えるようにしてあげること」と述べている。また、伊庭（2019）は、自主性を促すなら「自分が、考えて決めた」という感覚をもたせることが大切であると説明している。

これらのことから、本研究では、【図5】のように、S・F 教員研修の中で話合いの場

や意見共有の場を設け、課題解決の方法をS・F 教員自身が思考し、実践につなげる経験ができるような研修サイクルを取り入れた研修を実施する。

【図5】 S・F 教員研修サイクル



(4) 研修記録の意義と効果的な活用について

人が成長するためには、自ら目標を立て、それを達成するために、努力することが必要である。また、時にはスランプに陥ったり、モチベーションが下がったりすることがある。そのような時に、心の支えがあれば、乗り越えることができず。その支えが、自分自身が積み重ねた努力の結果であり、そばにあれば、前へ進むヒントになるのではないかとと思われる。

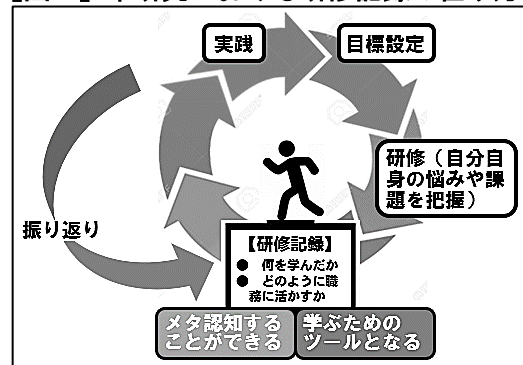
原田（2005）は「成功に近づくためには具体的な『目標』を『行動』に変えるためには、目標を実際に書いてみるのが大事である」と述べている。また、蝦名（2016）は、「実行してもうまくいかないときは、立ち止まり、振り返り、新たな行動計画を実行することが問題解決につながる」と述べている。

さらに、高知県の報告書においては、若手教員が成長するポイントの一つとして、自分自身をしっかりと理解するメタ認知能力が必要であると示している。

そこで、本研究では、研修記録の在り方を【図6】のように整理した。自分自身の悩みや課題を把握し、それらを解決するために研修で学び、実践していくことは教員の成長にとって不可欠である。さらに、研修で学んだことをより確かにするためには、実践後の振り返りも重要である。そして、振り返りを通して新たな目標を見つけることができれば、次の研修や実践につながる。そうすることで、S・F 教員が、より自信をもってステップアップできると考える。このような一連のサイクルを考えたとき、研修のねらいや学んだこと、実践方法を研修者自身が明確に自覚することが必要である。

本研究では、研修記録を取り入れ、記録内容は「何を学んだか」「どのような職務につながるか」という項目に絞り、活用することにした。そのことにより、研修記録が、学ぶため・メタ認知のためのツールとなり、次のような効果が期待できると考えた。

【図6】 本研究における研修記録の在り方



- 研修で学んだポイントを簡潔に捉えることができる。
- 研修で学んだことを実践したり、実践を振り返ったりする意識を高めることができる。
- 研修内容が、自己の成長にどのようにつながったのかを確認することができる。

2 実践研究

(1) 実態アセスメント

ア 研究対象者について

本研究の研修対象者は、スタートステージの臨時的任用講師6名、ファーストステージの初期研修者2名の計8名である。詳細については、【表3】の通りである。

【表3】S・F教員の職名・キャリアステージ・教職経歴

	職名	キャリアステージ	教職経歴
A	教諭	ファーストステージ	初期研修者 講師歴 30年
B			初期研修者 講師歴なし
C	講師	スタートステージ	講師歴 5年
D			講師歴 5年
E			講師歴 1年
F			講師歴なし
G			講師歴なし
H			講師歴なし

イ 事前アンケート及び面談（6月：串間中学校S・F教員8名）

串間中学校S・F教員を対象に【表4】のように、S・F教員の実態や現状、研修に対する意識やニーズを把握するために、17の質問からなる事前アンケートを行った。また、【表5】の質問をもとに面談を実施し、さらに、アンケートの回答の詳細についても聴くようにした。

【表4】事前アンケートの質問項目

問1	教育活動を行う上での自分の課題や困っていることは何ですか。具体的に書いてください。
問2	教育活動を行う上での自分の課題や困っていることをどのように克服していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。 1 相談する 2 研修センター等の研修を利用する 3 書籍等を読む 4 インターネットで調べる。 5 その他（ ）
問3	教育活動を行う上での自分の課題や困っていることに対して、校内で誰かに相談しましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。 1 比較的経験年数が近い人 2 自分より経験年数が豊富な人 3 同じ所属学年の人 4 同じ教科の人 5 管理職 6 いない（理由： ） 7 その他（ ）
問4	現在の所属校で、最も安心して相談できる相手は誰ですか。1つ選んでください。 1 比較的経験年数が近い人 2 自分より経験年数が豊富な人 3 同じ学年の人 4 同じ教科の人 5 管理職 6 いない 7 その他（ ）
問5	今年度、管理職以外の先輩教職員からアドバイスや支援を受けたことがありますか。 1 はい 2 いいえ
問6	問5で「はい」と答えた方にお聞きします。それはどのようなことについてですか。最も多かったことを一つ選んでください。 1 学級経営 2 生徒指導 3 保護者・地域 4 学校行事の進め方 5 校務分掌の仕事のやり方 6 教科指導 7 部活動等 8 その他（ ）
問7	職場で教えてほしいことは何ですか。特に教えてほしいものを、3つ選んでください。 1 学級経営 2 生徒指導 3 保護者・地域 4 学校行事の進め方 5 校務分掌の仕事のやり方 6 教科指導 7 部活動 8 特になし 9 その他（ ）
問8	あなたは教育活動に取り組む中で、職場の中で先輩教職員（管理職以外）からアドバイスや支援を受けた結果、自分の課題克服にプラスになったと思うことがありましたか。 1 はい 2 いいえ
問9	問8で「1 はい」と答えた方にお聞きします。それはどのようなことですか。具体的に書いてください。
問10	あなたの学校は、先輩・後輩として、教えたり、教え合ったりする学び合いの雰囲気や取組ができていますか。 1 よくできている 2 できている 3 あまりできていない 4 できていない
問11	問10で答えた理由を書いてください。
問12	授業や生徒指導などの教育活動を行う上で、自分の長所や短所について、意識して取り組んでいますか。 1 はい 2 いいえ
問13	授業や生徒指導などの教育活動を行う上で、自分の指導について、振り返っていますか。 1 はい 2 いいえ
問14	問13で「1 はい」と答えた方にお聞きします。それはどのような時ですか。具体的に書いてください。
問15	校内の研修を受けた時に、その内容を記録し、職務中に振り返る等、参考にしていきますか。 1 はい 2 いいえ
問16	校外の研修を受けた時に、その内容を記録し、職務中に振り返る等、参考にしていきますか。 1 はい 2 いいえ
問17	あなたは、宮崎県教員育成指標について、見たり聞いたりしたことがありますか。 1 はい 2 いいえ

【表5】面談の質問項目

1 担当している学年や担任や副担任のクラスを教えてください。	2 担当している部活動を教えてください。
3 担当している分掌部・係を教えてください。	4 クラスの生徒や学年の生徒は慣れましたか。
5 学校の様子、仕事の感想を教えてください。	6 授業をする上で、困っていることはありますか。
7 授業以外で、困っていることは何ですか。	8 研修でこんなことを行ってみたいということがあれば、お聞かせください。

事前アンケートの中で、「職場で特に教えてほしいことは何か。」と質問したところ「学級経営」について知りたいという意見が最も多かった。また、「先輩・後輩として、教えたり、教え合ったりする学び合いの雰囲気や取組ができていますか。」の項目については、S・

F 教員の 5 割が「よくできている」「できている」と回答した。

また、面談で「現時点での仕事の感想」を聞いたところ、「誰に何を聞いてよいか分からない。」「若い人同士で、話す場がない、時間がない。」と S・F 教員が語る場面が見られた。

ウ 研修後アンケート（6～12月のS・F教員研修終了後6回：串間中学校S・F教員8名）

研究対象者の「学ぶ意欲・情熱」「チャレンジ精神 積極性」「コミュニケーション力」の意識の向上の変容をみるために各回の研修後（計6回）に【表6】のようなアンケート調査を実施した。各質問項目を4段階で自己評価し、資質・能力ごとに合計し、研修後の意識を測った。

【表6】研修後アンケート

スタート・ファーストステージの教員研修アンケート		
★ 以下の項目について、具体的な行動がどの程度認められたかに基づいて、4段階で自己判定（評価）してください。 (評価基準) 4：高い水準・頻度で認められる 3：おおむね満足できる程度・水準で認められる 2：期待を下回る頻度・水準しか認められない 1：ほとんど認められない		
	質問項目	評価
学ぶ意欲・情熱 最高16 最低4	①研修の内容に能動的・積極的に参加できたか。	4・3・2・1
	②自分自身の研修の目標や意義を常に意識して研修に参加できたか。	4・3・2・1
	③研修参加メンバー間の積極的で活発なコミュニケーションを心がけたか。	4・3・2・1
	④研修内容のすべてに情熱を持って取り組んだか（一人だけ心の奥で冷めていたり、しらけたりしてなかったか）。	4・3・2・1
チャレンジ精神 積極性 最高28 最低7	⑤自分をさらけ出すことができたか。	4・3・2・1
	⑥自分の限界（苦手なこと・やりたくないこと）に対し積極的に参加できたか。	4・3・2・1
	⑦ディスカッションの最中は、意見の違いや対立を恐れず、自由に発言できたか。	4・3・2・1
	⑧研修中、常に自分の殻を破ることを目指し、自己開示することができたか。	4・3・2・1
	⑨研修の中で、素直に、前向きに（ポジティブ思考で）取り組めたか。	4・3・2・1
	⑩講師の指示がなくても、自発的に課題を行ったり、お互いにサポートし合ったりしたか。	4・3・2・1
	⑪今やるべきこと、期待されていることを敏感に感じ取って、自主的に動くことができたか。	4・3・2・1
	⑫やらされているのではなく、研修の内容に主体的に関わることができたか。	4・3・2・1
コミュニケーション力 最高24 最低6	⑬自分がどう動いたら、周囲の人に喜んでもらえるかを意識して行動できたか。	4・3・2・1
	⑭グループメンバーの意見やアイデアをまず受容し、積極的に傾聴できたか。	4・3・2・1
	⑮研修参加者全員がハッピーになることを考えて行動できたか。	4・3・2・1
	⑯グループメンバーが、意見やアイデアを出しやすいような雰囲気づくりを心がけたか。	4・3・2・1
	⑰一人よがりにならず、相手の立場から感じ・考え・行動できたか。	4・3・2・1
	⑱グループを少しでも良くするために、自分なりのコミュニケーションや具体的アクションを起こしたか。	4・3・2・1
今回の研修の感想	視点 「何に気がついたか」「何を学んだか」「明日から何をするか」	
振り返り 前回の研修で記入した研修記録の「研修成果の活用」欄を見て振り返りましょう。		
5回目（研修内容：2学期の振り返り）		
1 活用した 2 活用しなかった		
1を選んだ方→どんな場面で、どのように活用しましたか？感想をお書きください。		
○		
2を選んだ方→なぜ活用できませんでしたか？理由をお書きください。		
○		

エ 事後アンケート（12月：串間中学校S・F教員8名）

事前アンケートと同じ質問項目の事後アンケートを行った。なお、「S・F 教員研修の良かった点、改善点は何か。」という質問項目を追記し、その理由も問うことにした。

(2) 「主体的な学びの場」としてのS・F教員研修

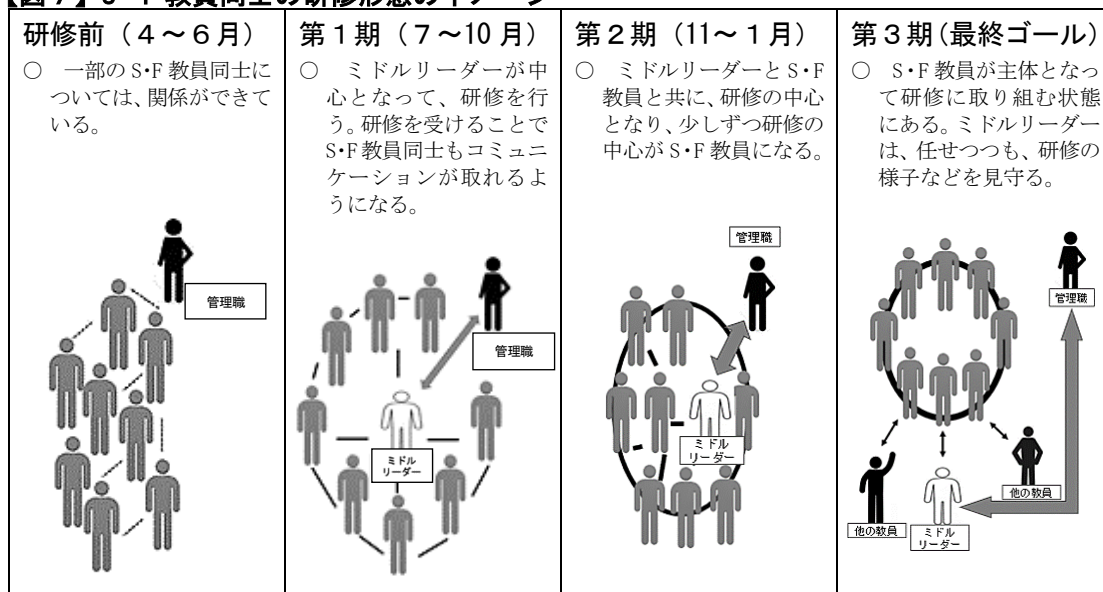
ア S・F教員の研修形態の工夫

S・F教員の研修形態のイメージを【図7】のように、S・F教員が研修の主体になることを最終的なゴールとしてイメージし、3期に分けて行うことにした。研修前は、「若い人同士で、話す場がない、時間がない。」とS・F教員が語る場面があり、一部しか関係ができていない状態であった。

第1期ではミドルリーダーが中心となって、研修を行った。研修内容についてもミドルリーダーが計画し、それに従って研修を行うようにした。第2期は、ミドルリーダーとS・

F 教員の一部が事前打ち合わせを行い、司会進行の役割を一部の S・F 教員に任せる等、少しずつ研修の主体を S・F 教員に移行するイメージで行った。

【図7】 S・F 教員同士の研修形態のイメージ



イ 研修内容の工夫

(7) 第1期

【表7】のように、研修主題を「学級経営」とし、各回のテーマを S・F 教員のニーズに合うように、研修Ⅰ（7月）の研修前に本校の初期研修の指導担当者と相談の上、ミドルリーダーが決定した。担当者との打合せでは S・F 教員が1、2か月後の業務の見通しがもてる内容にし、学校や教員の状況に照らし合わせて、内容を決めた。

【表7】 研修Ⅰ（7月）の S・F 教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的	
○ 1学期の各個人の教育活動における成果と課題について、振り返り、2学期に向けて改善策を考える。	
2 実施日 7月25日（火）	
3 研修のテーマと決め方	
○ 「1学期の振り返り」（ミドルリーダーが決定）	
4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 1学期の成果と課題の確認をする。	○ 1学期の良かった点、改善点を付箋紙に記述させる。
2 課題の共有を行う。	○ グループ4人1組で改善点について話をさせながら、付箋紙を模造紙に貼らせ、グルーピングさせる。
3 課題解決のための話し合いをする。	○ 2のうまくいかなかったことについてグループで課題を1つ選ばせ、その課題解決のための方法を考え発表を行わせる。

また、S・F 教員2名にどのようなテーマの研修を行いたいかと聞いたところ、「実践的な研修がよい」という答えが返ってきた。そのため、研修Ⅱ（8月）の研修テーマを「学校行事（体育大会）をどのように学級経営に生かすか」に設定した。さらに、研修の構成についても、一方的な講義形式での研修ではなく、話し合いの場や意見共有の場を設ける工夫を行った【表8】。

【表8】 研修Ⅱ（8月）のS・F教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的 ○ 2学期に行われる体育大会を、学級経営に生かす方法を身に付ける。 2 実施日 8月20日（火） 時間：60分 3 研修のテーマと決め方 ○ 「学校行事（体育大会）をどのように学級経営に生かすか。」（ミドルリーダー、初期研修指導担当者、S・F教員2名） 4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 KJ法で課題を解決する。	○ 課題を提示する。 「体育大会において、生徒が主体的に活動するには、どのような指導・支援が必要か。」 [KJ法の手順] 1 個人で考えさせる。 2 グループでまとめさせる。 3 グループでまとめたものをより具体的にさせる。 4 全体で共有するために発表を行わせる。

所属校は、通常の学級が13クラスと知的障がい特別支援学級、自閉症・情緒障がい特別支援学級を各学年1クラス設置している。時間割の都合上、S・F教員8名全員がそろって研修を受講することは難しいため、ミドルリーダーと話し合い、時間割の調整や同一研修を複数回実施して、一人でも参加できるよう工夫を行った。その結果、研修の平均参加人数は6.8人となった。また、参加人数によって、研修の形態を変えることにした。例えば、参加者が多ければ、全体で講義をした後にグループ協議に、少なければ初めからグループで始めるというように、運営側が柔軟に対応した。なお、研修時間については、長期休業中は1コマ60分、授業がある日は授業時間の50分に設定した。

さらに、話し合いの場や意見共有の場面では、KJ法や思考ツール「5W1H」を活用した。KJ法は話し合いを深めるために活用した。また、「5W1H」は、7、8月の研修内容を実践に活用することができなかったというS・F教員がいたため、研修内容を実践により近づけるために用いることにした。

研修Ⅲ（9月）のテーマ設定については、研修Ⅱ（8月）と同様、ミドルリーダーが事前にS・F教員2名にニーズを聴き、初期研修指導担当者と協議の上、「学校行事（合唱コンクール）をどのように学級経営に生かすか」に設定した【表9】。

【表9】 研修Ⅲ（9月）のS・F教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的 ○ 2学期に行われる合唱コンクールを学級経営に生かす方法を身に付ける。 2 実施日 9月17日（火） 時間：50分 3 研修のテーマと決め方 ○ 「学校行事（合唱コンクール）をどのように学級経営に生かすか。」（ミドルリーダー、初期研修指導担当者、S・F教員2名） 4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 体育大会の反省を行う。 2 2の内容を踏まえ合唱コンクールにおける指導・支援について考える。	○ 前回の研修でまとめた「リーダー育成」「存在感」について体育大会で良かった点や改善点を個人で付箋紙に書かせる。 ○ 個人でまとめた内容をKJ法でまとめさせる。 ○ 課題を提示する。 「合唱コンクールにおいて、生徒が主体的に活動するには、どのような指導・支援が必要か。」 ○ 具体的な指導・支援について、個人で考え、付箋紙に記入させる。 ○ KJ法を用いて、グループでまとめさせる。 ○ 「5W1H」のワークシートを用い、S・F教員が実践できるように個人で考えさせる。

研修Ⅳ（10月）については、「2学期が始まって、1か月が経ち、S・F教員が生徒指導関係で困っていることが多い」と初期研修指導担当者に聞いていたため、テーマ

を「トラブル発生時の対応や教員間の連携の在り方等の研修を行うことによって、生徒を理解し指導する資質の向上を図る。」に設定し、S・F 教員がお互いに生徒指導上の悩みを共有し、解決できるための時間を設けた【表 10】。

【表 10】 研修Ⅳ（10 月）の S・F 教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的	
○ トラブル発生時の対応や教員間の連携の在り方等の研修を行うことによって、生徒を理解し指導する資質の向上を図る。	
2 実施日 10 月 18 日（金） 時間：50 分	
3 研修のテーマと決め方	
○ 「生徒理解」（ミドルリーダー、初期研修指導担当者）	
4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 生徒指導の意義を確認する。	○ プレゼンテーションで、生徒指導の意義について確認を行う。
2 最近、生徒指導上で、困ったことについて、共有するために発表を行う。	○ 困ったことについて、グループ内で一人ずつ発表させる。 ○ 運営者も自分の経験談等を話して、助言を行う。

(イ) 第 2 期

【表 11】のように、研修Ⅴ（11 月）の研修では、研修計画や研修の運営の一部を、S・F 教員が担うように計画を行った。S・F 教員 2 名をリーダーとして、内容の事前確認やその他の S・F 教員への連絡、進行を任せることにした。ただ、進行のほとんどを S・F 教員が担うために、新たなことを行うことは負担感につながると考えた。そのため、研修Ⅰ（7 月）のテーマに類似した研修を実施すること、研修Ⅲ（9 月）の中で用いた思考ツール「5W1H」を使用して、学んだ知識を活用できるように工夫を行った。

なお、テーマ設定については、体育大会や文化発表会等の繁忙期ということもあり、ミドルリーダーと初期研修指導担当者で協議し、決定した。

【表 11】 研修Ⅴ（11 月）の S・F 教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的	
○ 2 学期の各個人の教育活動における成果と課題について振り返り、今後の実践に向けて改善策を考える。	
2 実施日 11 月 6 日（水） 時間：50 分	
3 研修のテーマと決め方	
○ 「2 学期の振り返り」（ミドルリーダー、初期研修指導担当者）	
4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 研修の流れを確認する。	○ 流れが分かるように簡単に行う。
2 2 学期の反省を行う。	○ 2 学期における、自分自身の教育活動の良かった点、改善点をワークシートに記述させる。
3 良かった点、改善点を共有する。	○ グループ 4 人 1 組で、良かった点、改善点を話すことで共有させる。
4 改善点の改善方法を「5W1H」のワークシートを用いて個人で考える。	○ 3 の改善点について、思考ツール「5W1H」を用いて、具体的に考えさせる。
5 4 で考えた内容を研修記録の「研修成果の活用」の欄に記入する。	○ 研修記録に記入させることで、実践を意識させる。
6 5 で記入した「研究成果の活用」の内容を共有する意味で、発表を行う。	○ 全体で発表することにより、実践意欲を高める。

研修Ⅵ（12 月）の研修では、S・F 教員が研修Ⅶ（1 月）、研修Ⅷ（2 月）の研修テーマについて話し合いを行った。その中で S・F 教員が司会や記録、発表等の役割分担も行った。その結果、「各月の研修テーマ」「各月の研修目標」「各月の担当者」が決定した。な

お、研修Ⅶ（1月）は「思い出づくり」、研修Ⅷ（2月）は「新しい教科 道徳」について研修を実施する【表12】。

【表12】 研修Ⅶ（12月）のS・F教員の研修指導過程の一部

1 研修の目的 ○ 「学級経営」という視点で、1月・2月の研修テーマを決定することができる。	
2 実施日 12月26日（木） 時間：60分	
3 研修のテーマと決め方 ○ 「1月・2月の研修テーマについて」（ミドルリーダー、初期研修指導担当者）	
4 研修指導過程の一部	
内容	留意点
1 話合いの意義を伝え、研修の流れやルールの確認を行う。	○ 流れが分かるように簡単に行う。
2 各自で行いたい研修テーマについて、付箋紙に書く。	○ 次の視点を与えて、付箋紙に書かせる。 ・ やりたいこと ・ 不安なこと ・ 自分の苦手分野
3 書いた付箋紙を模造紙に貼り、自分の意見を説明しながらグループ内で、研修テーマを決定する。	○ A班が4名、B班が4名で話し合う。 ○ A班が1月の研修テーマについて、B班が2月の研修テーマについて、話合い、決定する。 ○ 付箋紙を貼る際に、なぜそう考えたのか、理由を述べさせる。
4 各グループで決定した研修テーマについて、目標、担当者を決定する。	
5 研修テーマ、研修の目標、担当者を共有のために発表を行う。	○ なぜその目標になったのか、理由も述べさせる。

(3) S・F教員研修における研修記録の活用

ア 研修記録の工夫

研修記録を使用する前に、学んだことを記録する意義をS・F教員に伝えた。また、研修記録を継続して簡単に使用できるように、「月日」「研修名」「研修から学んだキーワード、ポイント」「研修成果の活用」の4点に絞ることにした。そこで、本研究では、【表13】のような記録用紙を作成し、活用することにした。

【表13】 研修記録用紙の一部

研修の記録		名前（ ）	
月日	研修名	研修から学んだキーワード、ポイント	研修成果の活用

イ 研修記録を使用した研修の振り返り・まとめ

S・F教員研修のスタートである7月から【表13】の研修記録を使用した。7、8月はS・F教員が、研修終了後に各自で記録を行うという形にしていた。しかし、記録を行っていない研修者や研修内容を活用していない研修者が見られた。そのため、研修Ⅲ（9月）から研修記録を記入する機会を意図的に設ける工夫として、研修中に研修記録を使用するようにした。具体的には、研修の導入部分で研修記録を用いて振り返りを行い、また、実践を意識するという意図で、研修記録を研修時の終末の部分でも活用することにした。【表14】は、11月の研修指導過程である。

【表 14】 研修記録を使用した 11 月の研修指導過程

	内容	留意点
導入 【5分】	1 10月の研修の振り返りを行う。 (全体)【5分】	○ 研修記録を用いて、記入した内容を元に、振り返りをさせる。 ○ 前回、研修で行った内容を振り返り、全体で共有させる。
展開 【40分】	2 研修の流れを確認する。【1分】 3 2学期の反省を行う。 (個人)【4分】 4 良かった点、改善点を共有する。 (グループ)【5分】 5 改善点の改善方法について「5W1H」を用いて、個人で考える。 (個人)【10分】 6 5で考えた内容を研修記録の「研修成果の活用」の欄に記入する。 (個人)【10分】 7 6で記入した「研修成果の活用」の欄を一人ずつ発表する。(全体)【5分】 8 まとめを行う。(全体)【5分】	○ 流れが分かるように簡単に行う。 ○ 2学期における自分自身の教育活動の良かった点、改善点をワークシートに記述させる。 ※ 研修受講者の一人が進行を務める。 ※ ミドルリーダーはサポートを行う。 ○ グループ4人1組で良かった点、改善点を話すことで共有させる。 ○ 4の改善点について、「5W1H」の視点で具体的に考えさせる。 ○ 研修記録に記入させることで、実践を意識させる。 ○ 全体で発表させることにより、実践意欲を高める。 ○ ミドルリーダーがまとめを行う。
その他 【5分】	9 アンケートの記入【5分】	○ アンケートを記入させる。

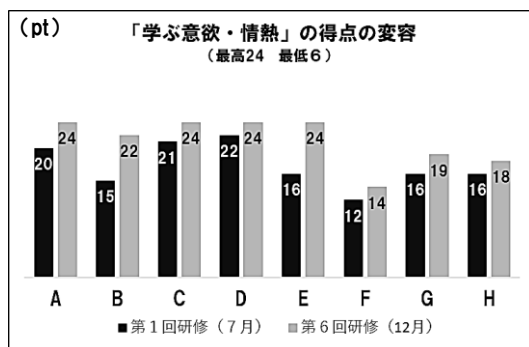
3 考察

(1) 仮説1について

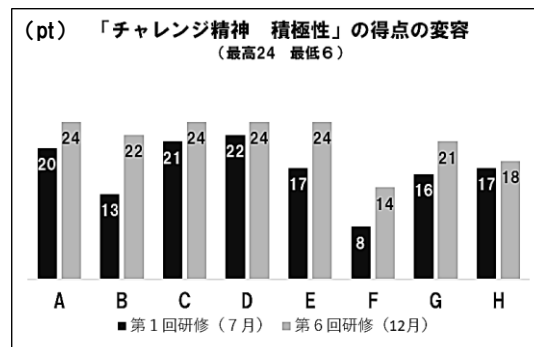
まず、研修後アンケート結果を3つの段階で整理し、分析した。

次の【図8】～【図10】は研修後アンケート結果であり、研究対象者の研修Ⅰ（7月）と研修Ⅵ（12月）の得点結果を比較したものである。

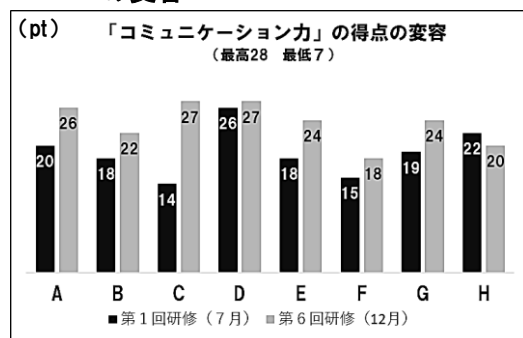
【図8】「学ぶ意欲・情熱」の得点の変容



【図9】「チャレンジ精神 積極性」の得点の変容



【図10】「コミュニケーション力」の得点の変容



【図8】～【図10】の結果から、「学ぶ意欲・情熱」の項目については、増加幅は様々であるが、全員が研修VI終了後に上昇した。「チャレンジ精神 積極性」についても同様の結果となった。「コミュニケーション力」は8人中7人が、上昇した。

【図8】のように、「学ぶ意欲・情熱」の得点については、上昇幅にばらつきがみられるが、全員が上昇している。具体的には、講師経験が少ないEや講師経験のないF・G・Hは、経験のある対象者に比べ、合計得点が少ない傾向にある。ただ、上昇幅は、B・Eを除き、同じ傾向で上昇しているといえる。B・Eについて着目すると、共通して上昇しているアンケート項目は、「やらされているのではなく、研修内容に主体的に関わることができたか」であった。全員の得点が上昇していることに加え、B・Eの分析から、研修前よりも自ら学ぼうとする姿勢が生まれたことが窺え、研修内容がS・F教員のニーズに合っていたのではないかと推察される。

「チャレンジ精神 積極性」についても、【図9】のように、全員が上昇している。大きく上昇しているB・E・Fを詳細に分析してみると、アンケート項目の「講師の指示がなくても、自発的に課題を行ったり、お互いにサポートをし合ったりしたか」が共通して上昇している。これは、研修の中で、目標達成や課題解決ができるように話合いの場や意見共有の場を設け、課題解決の方法をS・F教員自身が具体的に思考し、実践につなげることができる研修サイクルにしたことが要因として推察される。

「コミュニケーション力」については、一人を除いて上昇している【図10】。一方で、下降したHについて着目してみた。「コミュニケーション力」を構成するアンケート項目を分析すると、「自分がどう動いたら、周囲の人に喜んでもらえるかを意識して行動できたか」「研修参加者全員がハッピーになることを考えて行動できたか」の2項目の数値が下降していることが分かった。ただし、Hの研修後アンケートの感想には「研修内容を実践に生かしたい」という内容の記述が多い。このことから、課題として相手意識をもたせる工夫が必要であることを留意しておきたい。

続けて、研修Iと研修Vで記述したものを比較した【表15】。なお、研修Iの資料は、模造紙にS・F教員が記入したものであり、研修IIの資料は、ワークシートの内容である。研修内容は、研修Iが「1学期の振り返りと2学期の改善策」、研修Vが「2学期の振り返りと今後の改善策」であり、類似した内容だった。

S・F教員が記述した研修Vの資料と研修Iの資料を比較すると、研修Vの資料は研修したことを活用する場所や時間、方法等が具体的に記述されており、S・F教員の資質・能力の向上につながる学び合いができたといえる。

【表15】 研修Iと研修Vの研修の資料より

研修I	【課題】 ○ 学級経営 ○ 学級担任のフォロー ○ 副担任としてのフォロー 【改善策】 ○ 継続した指導をしていく。
研修V	【課題】 ○ リーダー育成 【改善策】 ○ 生徒が行事（職場体験）で、目的意識をもち行動できるように担任が声かけを行う。（フローチャートで意識付け）[Aさん] ○ 生徒主体で動いてほしいので、学級専門委員会時に、学級委員長が各専門委員長に評価が記載されたプリントを説明して渡すように、担任が仕組みを作る。[Bさん] ○ 朝の会や帰りの会時に、リーダーとしての自覚をもたせるために、学級委員長の生徒が、クラス全体に対してその月の活動の内容について発信するように、担任が声かけを行う。[Cさん]

最後に、事後アンケートの記述内容を【表16】に示す。下線部分のように、「学び続けることが大切だと感じた」「教員として働いていくうえで大切」などの記述が見られ、「学ぶ意欲・情熱」の育成につながったといえる。また、波線部分のように「話合いを通して、悩みの解決や目標を決めることができた」という記述も見られ、コミュニケーションを高めながら共に支え合い、課題解決に向けて取り組もうとする姿勢が窺える。つまり、「チャレンジ精神 積極性」の育成も図ることができたといえる。さらに、「他の先生と悩み等を共有することで、

信頼関係が強まった」「悩みや疑問を共有することができた」「若手の先生たちが思っていることを共有することができた。同じ心情なのだと認識することができた」とある。これは、S・F 教員研修の中で相手の悩みや気持ちを聞きながらも、自分の考えや気持ちも伝えたことが推察できる。このことから、「コミュニケーション力」の意識が向上したといえる。

一方で、改善として、「時間の設定」について8名中4名が記述しており、研修時期や活動時間の十分な確保など、時間の設定が課題として挙げられる。

【表 16】事後アンケートの一部項目と結果

質問	S・F 教員研修を受けて、良かった点と改善点を理由と一緒に書きください。	
回答	良かった点	<ul style="list-style-type: none"> ○知らないこと（行事に向けての取組、話し合いなど）を知ることができた。（理由：これから教員として働いていくうえでとても大切なことだから。） ○話し合い活動が多かったこと。 ○学校のこと以外も学ぶことができた。（人間関係等）（理由：他の先生と悩み等を共有することで信頼関係が強まったから。／意見を交わすということ、主体性・協調性を意識できたから。） ○その都度、時期に応じた研修ができた。（理由：文化発表会等で、目標を考えさせたり…と実際に研修を生かすことができたりしたから。） ○人間常に学び続けることが大切だと感じた1年でした。（理由：社会は日々変わっている、少しでも対応できる力を身につけなければならないから。） ○悩みや他の先生方の考えを知ることができた点。（理由：話し合いを通して、悩みの解決や目標を決めることができたから。） ○課題を考えたり、話し合いをすることができたりしたところ。（理由：悩みや疑問を共有することができたから。） ○若手の先生たちが思っていることを共有することができた。同じ心情なのだと認識することができた。（理由：記述なし）
	改善点	<ul style="list-style-type: none"> ● 日程的に厳しい時があった。（理由：休み明けや唯一の空き時間に研修がありバタバタしたから。） ● 時間の設定（理由：長期休業のときであれば、それほど負担はないが…。） ● 学級担任、授業…の中での研修で、空き時間のない日が多かった。（理由：生活の記録や宅習も見られず、ゆとりがないのは苦しかったから。） ● 休暇中（長期）は心にもゆとりがあるが、授業の間はバタバタした。（理由：時間と心のゆとりがなかった。相談したいときもあったから。） ● 振り返りカード（理由：欄が小さいので、活用の仕方が入らない。データ化されている方が見やすいし、書きやすいから。） ● グループを3つぐらいにして、一人一人と話す時間を長めに取りたい。（理由：記述なし）

以上の分析により、各資質・能力のことについて、次のことがいえる。

まず、研修主題が「学級経営」であり、それぞれの研修内容がS・F 教員のニーズに合っていたと考えられ、意欲的に研修に取り組んだことが推察できる。これらのことから、「学ぶ意欲・情熱」の意識が開始当初と比べると向上したといえる。

次に、研修後アンケート結果や事後アンケートの記述から、S・F 教員研修において、対象教員がコミュニケーションを高めながら、支え合い、課題を解決しようとする前向きな姿勢が推察できる。このことから、「チャレンジ精神 積極性」の意識についても向上したといえる。

最後に、S・F 教員研修の良かった点として、「思いや悩みを共有することができた」と挙げている対象教員がみられた。これは、S・F 教員研修が気軽に相談できるような雰囲気であったと推察できる。このことから、「コミュニケーション力」の意識についても向上したといえる。

これら三つのことから、S・F 教員同士の学び合いの場を設定することは、S・F 教員の資質・能力の向上に有効であるといえる。ただし、時間設定という課題が残ったことから、研修時期や研修時間を見直す等のさらなる工夫が必要であるといえる。

(2) 仮説2について

S・F 教員のCが研修に記録した内容の一部を【表 17】に、Dが記録した内容の一部を【表 18】に示す。これらのことから、C・D共に、S・F 教員研修だけでなく、校外の研修で学んだキーワード、ポイントや研修成果の活用について、記入していることがわかる。

【表 17】S・F 教員Cが記入した研修記録の一部

月日	研修名	研修から学んだキーワード、ポイント	研修成果の活用
10/28	生徒の発信力育成のための外国語教育に係る中高合同研修会	small、talk、バックグラウンドデザイン、4技能の統合的指導	話して書く、聴き取り等も視点を書く。
12/26	S・F 教員（話し合いの意義の進め方）	話し合いの種類を理解しておくこと、ルールを決めておくこと	まずは、ルールの徹底を意識したい。

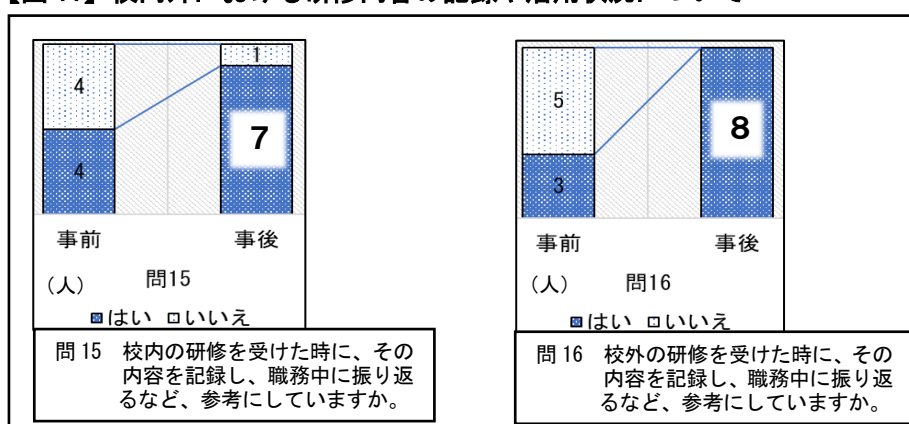
【表 18】 S・F 教員 D が記入した研修記録の一部

月日	研修名	研修から学んだキーワード、ポイント	研修成果の活用
12/26	話し合いの意義・進め方等	<ul style="list-style-type: none"> 話し合いには種類がある。 話し合いのルールを意識させる。 会議では意見を言う必要がある。 	子どもたちに話し合いをさせるときに集団を考える。
1/23	授業づくり研修会	理科の授業の流れ（単元のまとまりの中で、評価する部分を決める。）	学習課題をより具体的にしていく。

また、校内外における研修内容の記録や活用状況について事前と研修Ⅴ終了後にアンケートを実施した。その結果を【図 11】に示す。

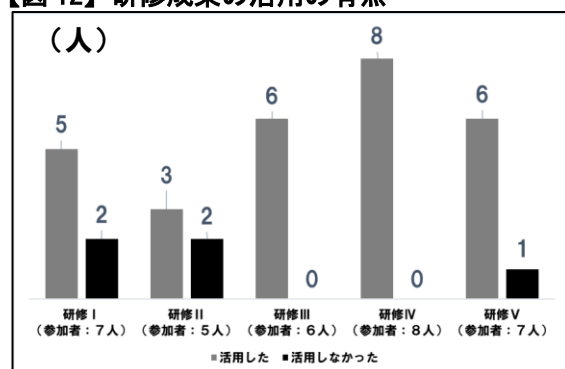
問 15 の質問に対し、「はい」と答えた研修者が 4 名から 7 名と増えた。また、同様に校外における研修内容の記録とその活用についても、「はい」と答えた研修者が 3 名から 8 名に増えた。これは、校内の研修だけでなく、校外の研修についても内容を記録し、職務中に記録用紙を見て参考にするなど、活用していることが推察できる。

【図 11】 校内外における研修内容の記録や活用状況について



次に、各回の研修成果の活用の有無及び活用した場面・感想などを【図 12】、【表 19】に示す。当初は、研修内容を活用していなかった S・F 教員も、次第に活用していくようになったことがわかる。また、研修Ⅰ・Ⅱに比べ、研修Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの「活用した場面・感想など」の記述内容は、より具体的な場면을想起させる内容になっていることが分かる。これらは研修のポイントやキーワードを研修記録に記入したことにより、S・F 教員が研修で得た学びを実践に生かしたことが推察できる。さらに、研修記録の「研修成果の活用」欄に記入したことを目標にして、S・F 教員が意識的に実践につなげた様子も窺える。

【図 12】 研修成果の活用の有無



【表 19】活用した場面・感想など／活用しなかった理由

研修 I	活用した場面・感想など	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員間のコミュニケーションで、行事があったこともあり、よりこまめに情報を共有することができた。 ● 特に教師間のコミュニケーションを増やすことを意識した。
	活用しなかった理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 通常の学級と合同で行ったため、直接自分自身が活用する場面がなかった。 ● 頭で分かっている、行動に移すことができなかった。
研修 II	活用した場面・感想など	<ul style="list-style-type: none"> ● リーダーへの声かけを意識しながら体育大会に関わった。 ● 体育大会でリーダーへの働きかけや、学級の生徒への声かけを工夫した。 ● リーダー等に直接指示を出すなど、声かけができた。リーダー育成ができたと思う。
	活用しなかった理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 生徒がやる気を出すように働きかけるのではなく、自分自身が動いてしまった。
研修 III	活用した場面・感想など	<ul style="list-style-type: none"> ● 合唱のパートリーダーを呼び出し、アドバイスや反省等を伝え改善させた。結果として、最優秀賞を獲れたので良かったと思う。 ● 練習後や放課後に、リーダーたちと今後の練習や一日の振り返りを行った。パートリーダーや合唱リーダーが朝の会で今日の練習内容や目標を言った。反省用紙はあまり作れなかった。 ● 男性パートの生徒に対して担任の先生がいらっしゃらなかったときに、パート練習時、リーダーの生徒にもっとこうしたらとアドバイスできた。全体にも伝えることができた。 ● 通信で、体育大会の終わった週には、個人の目標を発信することができた。
	活用した場面・感想など	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間を守る、言葉遣いなど、同じ失敗を繰り返す生徒にも「その生徒が大人になった時間に困らないように」と考えて、先を見据えた指導ができた。 ● 生徒理解ということで、行事での決定など、あらかじめ話をして心構えをさせた。個人的にいっぱい、いっぱいのところは相談したり、協力してもらったりしている。 ● どのように対応していけばよいか分からない時は、周りの先生に相談したり、アドバイスをいただいたりした。 ● 生徒会選挙に立候補した生徒に、心境を聞いたり、声かけをしたりした。
研修 IV	活用した場面・感想など	<ul style="list-style-type: none"> ● できる限り、帰りの会で、連絡事項以外の話ができるようにした。しかし、100%はできなかった。 ● 導入部で興味関心を引くような話題・資料を作れた。 ● 学校行事を通して、リーダー育成など、活用する場面が多くあった。 ● 朝の会や帰りの会で委員長が活動についての連絡や反省を行った。少しずつ自覚ができたと思う。 ● リーダー育成の面では、あまり発揮できなかったが、生徒への声かけ（励まし）はできたと思う。
	活用しなかった理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 学級組織の日ごとの振り返りをするプリントを作る余裕がなかった。3学期までに準備する。

以上のことから、「学んだこと」や「どのように実践につなげるか」を記入した研修記録を研修内で活用することは、S・F教員の「学ぶ意欲・情熱」の資質・向上に有効であるといえる。

IX 研究の成果と今後の課題

1 研究の成果

- 研修後アンケートの3つの資質・能力の得点が研修当初よりも上昇していることは、S・F教員の自己評価が上がっていると捉えられ、各資質・能力の意識が向上していることがわかる。また、事後アンケートの記述内容から、S・F教員研修の場がコミュニケーションを行う場となり、課題解決に向けて取り組もうとするS・F教員の姿勢も窺える。これらのことから、S・F教員同士の主体的な学び合いの場を設定することは、「学ぶ意欲・情熱」「コミュニケーション力」「チャレンジ精神 積極性」という点において、S・F教員の資質・能力の向上に有効であるといえる。
- S・F教員研修受講後だけでなく、校外研修受講後においても記入し、活用している研修者が増加した。これは、研修者が研修記録に記入したことは、自分自身で研修における学びを研修記録に記入し研修内で振り返ったり、改善策を記入し実践につなげたりするなど、研修者の主体性に結びつくと考える。そのため、研修記録を効果的に活用することは、「学ぶ意欲・情熱」という点において、S・F教員の資質・向上に有効であるといえる。

2 今後の課題

- S・F 教員研修の改善点として、8 名中 4 名が「時間の設定」を挙げている。研修を行う時期やタイミングを見直す等の研修計画の工夫と運営者側と S・F 教員がコミュニケーションを取りながら協力して実施していくことが必要である。
- 運営者側は、話合いや共有させるだけでコミュニケーション力が上がると考えるのではなく、S・F 教員同士で目的意識を共有させたり、相手にどのように自分の気持ちや考えを伝えていくかなどルールやポイントを示したりするなど、研修の中で相手意識をもたせるためのさらなる工夫が必要である。

参考文献・引用文献

- 「宮崎県新教員研修計画」(2018 宮崎県)
「教職員の資質向上実行プラン」(2017 宮崎県)
「グローバル人材の育成について」(2012 文部科学省)
「人材育成のための基礎知識」(2000 上杉滋)
「人材育成ハンドブック いま知っておくべき 100 のテーマ」
(2017 トーマツイノベーション株式会社 ダイアモンド社)
「今こそ人を育てる」(2001 城山三郎 光文社)
「なぜトヨタは人を育てるのがうまいのか」(2006 若松義人 PHP 研究所)
「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成」
(2017 独立行政法人 労働政策研究・研修機構)
「研究紀要」(2018 福島県特別支援教育センター)
「できるリーダーは、『これ』しかやらない」(2019 伊庭正康 PHP 研究所)
「公立学校教職員の人事行政の状況調査について」(2016～2019 文部科学省)
(https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00001.htm)
「勤務実態調査」(2016 文部科学省)
「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」(2019 中央教育審議会)
「ザッソウ 結果を出すチームの習慣」
(2019 倉貫義人 日本能率協会マネジメントセンター)
「授業研究を中心とした若手教員の学び合いガイドブック」(2011 神奈川県)
「任せる技術」(2011 小倉 広 日本経済新聞出版社)
「チームスポーツに学ぶボトムアップ理論」(2017 畑 喜美夫 カンゼン)
「常勝集団のプリンシパル 自ら学び成長する人材が育つ「岩出式」心のマネジメント」
(2018 岩出雅之 日経 BP 社)
「若手教員の学級マネジメント力が伸びる！」(2018 田中博之 金子書房)
「中学校学習指導要領 解説 特別活動編」(2017 文部科学省)
「成功の教科書」(2005 原田隆史 小学館)
「生き抜く力」の育て方(2016 蝦名玲子 大修館書店)
「教師の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討会報告書」(2013 高知県)
「高知県公立小学校及び中学校並びに県立学校若年教員研修の概要」(2019 高知県)
「中学校学習指導要領 解説 総則編」(2017 文部科学省)
「OJT 推進の手引き」(2012 山口県)

《研究実践校》

串間市立串間中学校