

エントリー名：厚木市立毛利台小学校 総括教諭 高橋 亮太

活動名：**ハッピーフィードバック大作戦！！
若手育成！いいところ見つけて教師力アップ**

解決すべき課題：**若手教師の悩み⇒子どもをどう理解したらいいのだろう・・・**

1. 職場内での年齢構成を見ると、若手教員の増加が著しく、学年団内での日常的な若手教員の人材育成が急務である。「子ども理解」や「評価」のための「見取る力」等の力量形成の場をつくり、若手教師を組織的に育成していく必要がある。
2. 若手教員をケア・支援しながら育成していく中堅層・ベテラン層が、どのようなことを意識して若手と関わって行ったらよいか、整理・分析しながら実践していく必要がある。
3. 児童の居場所を各学級につくり、自己肯定感や非認知能力を高める必要がある。

目標・方針：**子どもも、教師自身も成長しハッピーになる⇒ハッピーサイクルをつくる**

1. 子どもたちの「いいところ見つけ」を学年団で行うことを通して、若手教師の子どもを「見取る」力量の育成や、ポジティブなフィードバックの仕方を獲得させる。
2. 「いいところ見つけ」を学年団で行う学年主任は、若手教員と共に研修会を実施し、ALACTモデル (korthagen et al. 2001) の循環が適切に行われるようにファシリテートする。
3. 「いいところ見つけ」⇒『ハッピーフィードバック大作戦！！』と名付け、子どもたちに毎日の朝の会で、前日に教師が見つけ学年団内で共有した「いいところ」を紹介する。肯定的なフィードバックを積み重ねることで、自己肯定感や非認知能力を向上させる。

活動内容：**6つの活動で構成（アルファベットA～F）は取組の過程：本研究の全体図に対応**

1. 「いいところ見つけ」を実践する学年団での【研修会】の実施・・・A
2. 毎日10分間、学年団で『ハッピーフィードバック大作戦！！』を実施・・・B
3. 若手教師の【リフレクシオンタイム】を毎週実施・・・C
学年主任（本報告では筆者自身）は1週間に1度、学年団の若手教員一人一人と、取組の様子を振り返り、若手教員の気づきや、行為の価値づけをしながら、教師の成長を促す。
4. 児童への ASSESS（学級全体と児童個人のアセスメント）の実施・・・D
『ハッピーフィードバック大作戦！！』で肯定的なフィードバックを受け続けた児童にどのような変化があったのか適応感を2カ月後に1回、測定・分析し、アセスメントを行う。
5. 学校全体を巻き込んだ『ハッピーフィードバック大作戦！！』を展開実施・・・E
学年団の取組を学校全体に発信し、子どもたちの「いいところ」の情報を学校全体から集め、子どもたちを【肯定的に見る目】や雰囲気醸成する。
6. 研修と実践の評価を実施・・・F

「研修転移」が生じているか評価する

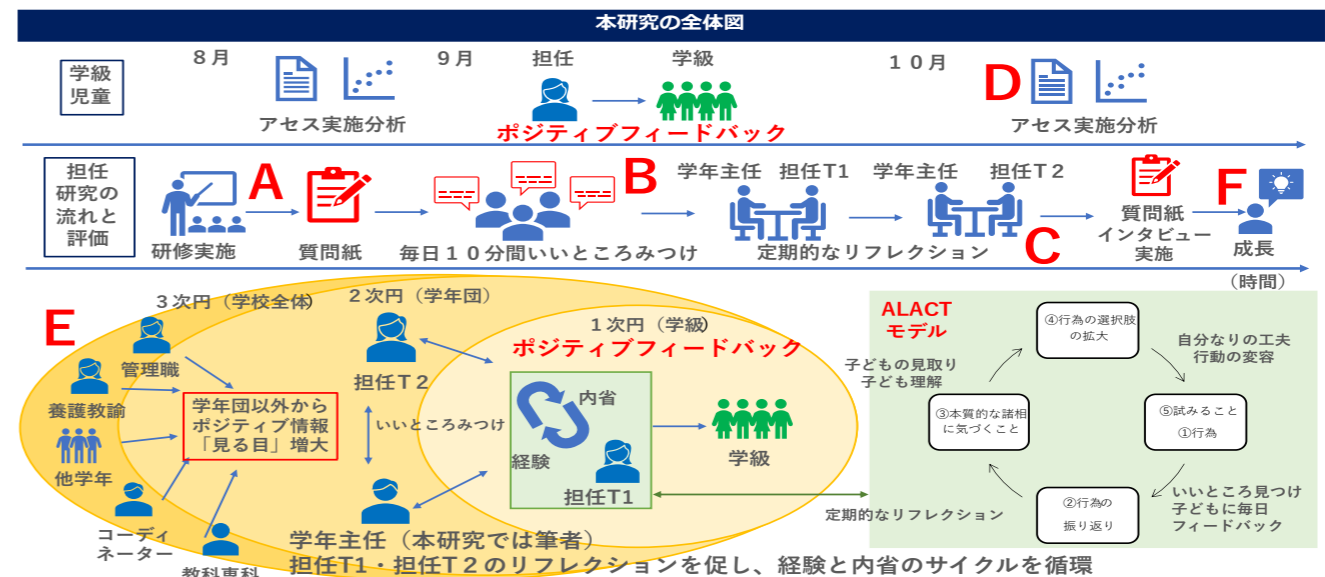
◎カークパトリックの「4レベル評価モデル」を4件法と自由記述のアンケートで実施

◎若手教師2名への半構造化インタビューを行い、【研修】や『ハッピーフィードバック大作戦！！』で学年主任とALACTモデルで振り返りを行うことで、どのように自身が変容したかについて評価する。

⇒学年団での研修会の様子



取組の過程：本研究の全体図として整理⇒大きなサイクルを作り出すことができた



第3学年団『ハッピーフィードバック大作戦！！』が学校全体を巻き込む

◎1日たった10分といえども、継続してよいところを見つけて学年団で共有し合うことは、習慣化されるまで時間が必要だった。学年団内で何度も改善策を話し合い、学年会、教材研究、保護者への連絡等、放課後の時間の使い方を改めて見直すきっかけとなった。結果、集中して短時間でも実施できるようになった。⇒繰り返すことで洗練されていった

◎若手が子どものよさを語るまで、じっくりその言葉が紡ぎ出されるまで待つ姿勢や、どうしても特定の児童によさを見いだせないと思ってしまう状況になっているときに、どう肯定的に他者を捉えるか、そのマインドセットなどを伝える場面に苦労した。⇒主任の価値観の押しつけにならないように、対話を重ねながら、どのように課題がある児童等に関わっていくかについても検討した。いいところ見つけをしても、クラスでは当然トラブルは発生する。その対応や、集団をどう育てていくかについても一緒に考え、納得解を探っていた。

活動の成果：

1. **評価について**：反応レベルの評価では、2名とも研修への満足度が高かった。学習レベルの評価では、2名とも子どもの自己肯定感や非認知能力の育成を意識したポジティブなフィードバックができるようになっていたことが示された。行動レベルの評価では、2名とも学級の日常生活の中で、子どもの行為や言動を肯定的に受け止め、小さなことでも適切なタイミングでフィードバックをするように変化していたことが示された。成果レベルの評価では、学年団の取組が、学校全体に波及し、学年団だけではなく、管理職や級外の教師からも児童の肯定的な情報が学年に集まるようになった。これらのことから、**若手の人材育成を目的とした取組から、学校全体を巻き込んだ組織開発が行われたと考えている。**
2. **実践者の成長について**：リフレクシオンを促す側（本研究では自身）の教師が、常に自らをリフレクシオンするようになり、**互いのリフレクシオンの連鎖**が教師の教師力のようなものを高めていくのだと実感した。
3. **人材育成・組織開発の面から**：『ハッピーフィードバック大作戦！！』を触媒に、学年団内で学年主任が若手教師のALACTモデルの振り返りを適切にファシリテートし、若手教師の成長を支える取組は、他の小学校でも実践が可能であり、汎用性が高いものだと考える。1日にたった10分間、子どものよい姿を学年で共有し合う、若手に「そのよいと考える姿」がなぜ起きているのか、その振り返りを促す、そんな活動がどの学校でも日常的に行われたら、子どもも教師も、もっと生き生きと学校生活を送ることができるのではないかと考える。