

平成23年度教職大学院派遣研修研究報告書

研修生番号	23K09	氏名	鵜澤由季子
研究主題 —副主題—	中学校における同僚性に関する一考察 ～主任教諭の果たす役割を手がかりとして～		
所属校	練馬区立関中学校	派遣先	帝京大学教職大学院

項目	内容
I 研究の目的	<p>今日、学校は校種によっては若手教員が半数以上を占める状況が散見される。今後、人数の少ない30代後半から40代前半のいわゆるミドルリーダーの世代が、資質向上を図りながら学校を支えていかなければならない。しかし、世代的な特徴の一つとして、採用以来常にベテラン教員のもとで働いているため、リーダーとしての経験が乏しい傾向がある。このことを踏まえ、「組織内における双方向的なコミュニケーションの向上」(主任教諭任用前研修会)について学校組織の「同僚性」の醸成に関わるミドルリーダーとしての主任教諭の資質や能力開発の面から研究を進める。そして、同僚性を軸として中学校組織内でのOJTの実効性を担保していくために、ミドルリーダーとしての主任教諭に何が必要なのかを明らかにすることを目的とする。</p>
II 研究の方法	<p>先行研究を踏まえて主として調査研究と実践研究を行なった。研究仮説は、「ミドルリーダーとしての主任教諭は、『研究学校』の研究風土や資質の高い主任教諭等の役割等を学ぶことにより、同僚性醸成に関わる学校経営参画の資質を磨くことができるだろう」とした。「同僚や先輩の校長によく相談する校長は、学校経営に積極的である」(川上2011)との説を踏まえ、このような学校を本研究では「研究学校」と定義した。本研究の同僚性については、主に紅林(2007)と千家(2010)による先行研究を中心とした。</p> <p>1 調査研究</p> <p>(1) 校長への面接調査</p> <p>小・中学校の17名の校長へ面接調査を実施した。そのうち小中一貫校は2校である。学校組織や校長職への理解、多忙化解消への取り組み、校長の求めるミドルリーダー像の把握等を目的とした。経験豊富な2名の校長の話を組織活性化の視点から詳細に分析した。その後、他の学校長の話を含め総括した。</p> <p>(2) ミドルリーダーへの面接調査・質問紙調査</p> <p>本研究では、主任教諭と主幹教諭の両職層を対象とした。学校組織の中核的な役割を担うことを期待されている(主任教諭任用前研修会)ので、ミドルリーダーとしての役割が明確だからである。面接調査は15名である。なお、56名から、質問紙調査の回答を得た。ミドルリーダーの役割、校長との関係性、ミドルリーダーの条件や資質等の把握を目的とした。</p> <p>2 実践研究</p> <p>同僚性(同調的・協働的)の醸成へのミドルリーダーの関与について研究した。内容は、中学校での参与観察・主任教諭のOJTと若手から見たOJT、小学校での校内研修会、中学校の若手教員対象の教師力育成研修運営である。</p>

<p>Ⅲ 研究の結果</p>	<p>学校の中核を担うミドルリーダーには、校長の教育ビジョンの具現化に向けて、推進役を果たす責務がある。本研究を通じ学校経営参画意識とは、学校経営の具現化へ向けて管理職と共通の戦略的な学校経営のビジョンをもつことであることが明らかになった。ミドルリーダーとしての主任教諭がコーチングのスキルを用いファシリテーターとして機能することで、若手教員個人と若手教員集団としての職能成長が促進できると考える。ファシリテーションの効果には、学習のスピードの向上、チームの相乗効果、メンバーの自律などがある。</p> <p>また、本研究の面接調査では小学校・中学校のミドルリーダーに学校経営参画等の意識に大きな差は認められなかった。しかし、質問紙調査では、「周りからの期待感」という項目で、小学校のミドルリーダーの職責意識が高い傾向が明らかになった。また、質問紙調査の自由記述においても中学校よりも小学校において世代交代を意識せざるを得ない現状がうかがえた。</p> <p>小学校のミドルリーダーが職務への「自覚」や「使命感」をもって若手等の人材育成に取り組んでいる結果が反映されているものと分析できる。</p> <p>授業研究等を通じて、ミドルリーダーがファシリテーターとして学校組織をリードし、メンターとして若手教員の授業力や教師としての力量形成に深く関与していることが明らかになった。今後、ミドルリーダーが「教える」行為を通じ、メンティと共に成長し、学校経営参画資質を磨くことができると考える。</p>
<p>Ⅳ 考察</p>	<p>仮説の検証を通じ、ミドルリーダーである主任教諭として職責を果たすために、4つの資質を明らかにすることができた。第一は、戦略的な思考力を磨くことである。この資質をもとに、学校経営ビジョンの具現化へ向けて職能開発を自発的に行うことである。第二に、若手教員の職能開発を支えるメンターリングやコーチングといった指導者としてのスキルを磨くことである。第三として、会議等を通じ時間管理術や合意形成のスキルといったファシリテーターとしてのスキルを磨くことである。第四として、中学校で教科をこえて校内授業研究を行う際に、協議会を効果的に運営する手法等の習得である。ミドルリーダーである主任教諭が上記のような資質を磨くことで、同僚性の醸成を研究風土まで促し、OJTの実効性と継続性を担保できると考える。特に資質の1を磨くことは、他の資質の向上の促進を図ることができると考える。</p> <p>本研究を通じ、研究経歴をもつ資質の高い若手教員との学び合いの機会を得ることができた。ミドルリーダーの資質の向上の手がかりの一つとなり得ると考える。ミドルリーダー世代が「管理職を希望しない」傾向にあるが、上記の資質向上を図ることにより、解決の方向性が期待できる。</p>