

平成24年度教職大学院派遣研修研究報告書

研修生番号	管24K03	氏名	富永 弥生
研究主題 —副主題—	小学校におけるミドルリーダー教員の成長に関する研究 —育成機能を果たすOJT—		
所属校	三鷹市立北野小学校	派遣先	創価大学教職大学院

項目	内容
I 研究の目的	<p>数年来、教員の大量退職と大量採用により、学校の中に急速に若手教員が増えている。学校組織を支える一員として、若手教員を確実に育成することが大きな課題となっている。若手教員の育成を担うミドルリーダー教員が、育成される側から育成する側になり、育成機能の連続性を学校内で確立させることは、重要だと考える。</p> <p>OJTは、日常的に行われているために、効果の測定が難しいという面を抱えている。しかし、教員それぞれがもっている能力や抱えている課題に応じたOJTによる育成は教員の人材育成の大きな要素だと考えられる。そこで、これまでOJTはどのように行われてきたか、またどのような結果が出ているか、OJTの実態を明らかにすることを第一の目的とした。</p> <p>ミドルリーダー教員が、育成する役割を自覚するために、対象を絞っての研修を行うことが有効ではないかと考えた。本研究では、ミドルリーダー教員を対象とした校内研修を介入実験として行い、その効果とミドルリーダー教員の成長要因を明らかにすることを第二の目的とした。</p>
II 研究の方法	<p>1 文献研究 (研究1)</p> <p>小学校におけるミドルリーダー教員の成長を概観するために、コーチング研修に関する動向を展望した。国立情報学研究所が作成・提供している日本の文献検索サービス(CiNii)を使用した文献検索と文部科学省や各地方自治体の教育委員会の作成資料等を調べた。合計39本の論文を抽出し、これらの論文を対象に文献研究を実施した。</p> <p>2 コーチング研修及び調査研究 (研究2)</p> <p>東京都内の公立A小学校の教員に依頼した。主幹教諭、主任教諭、継続して分掌主任・学年主任を命じられている教諭をミドルリーダー教員と定義して、介入実験事前事後調査の対象とした。9名を対象に平成24年7月から11月まで行った。</p> <p>コーチング研修前、個別にインタビュー形式で事前調査を行った。インタビューの内容は、①自身のコミュニケーション力の自己評価、②コーチング研修等の受講歴、③育成対象者が誰か、④育成対象者の現在の状況であった。</p> <p>A小学校の夏季休業日期間の校内研修として、コーチング研修を行った。筆者が校内研修会の講師を務めた。</p> <p>コーチング研修から2か月後に面接調査を行った。個別にインタビュー形式で半構造化面接を行った。面接調査の質問内容は①学校のこと、②育てている人のこと、③育てている自身のことであった。</p> <p>コーチング研修の5か月程度の後、個別にインタビュー形式で事後調査を行った。インタビューの内容は、①自身のコミュニケーション力の自己評価、②コーチングスキルの活用の度合いであった。</p> <p>小学校におけるミドルリーダー教員からみたOJTの実態を分析テーマとして、M-GTAによる分析プロセスに則って分析した。本来の分析プロセスは、概念間の関係からカテゴリーを生成した後、理論的飽和化を判断して分析を終了する。しかしながら本研究では調査対象者に制限があったため、調査対象者9名の調査終了時点までに生成した概念とカテゴリーで分析を終了した。個々の調査対象者に特徴的なことを重視するのではなく、調査対象者に共通した特性を理論化し、分析結果を図に整理した。</p>
III 研究の結果	<p>1 文献研究 (研究1) の結果</p> <p>学校の日常の業務を通じた実践的な研修(OJT)が必要でありその核となるのはミドルリーダーである、ミドルリーダーに求められる資質能力は特に人間関係形成の部分である、等述べられていた。コーチングの手法を生かした校内研修の在り方の具体的な方策を紹介し、校内研修改善のためにミドルリーダーが活躍できる組織作りを促す資料</p>

	<p>があった。</p> <p>これらの研究者の指摘は、学校における人材育成、OJT、ミドルリーダー教員の成長を検討する上で有効だと考えられる。しかし、これらの資質を身に付けさせるためのミドルリーダー教員の育成に関する具体的な研修プログラムは提案されていない。詳細な育成プログラムの創出は喫緊の課題である。</p> <p>2 コーチング研修及び調査研究（研究2）の結果</p> <p>有効なOJTは、ミドルリーダー教員と育成対象者の双方向で行われるので、日常的なコミュニケーションの活性化は、OJT促進の前提となることが分かった。また、OJTの実践経験からOJTを効果的に実践する方法であるフィードバックの機会は、ミドルリーダー教員と育成対象者の間で行うだけでなく、管理職も関わるという点が重要であると示唆された。OJTを支えている要素として、off-JTの有効性がわかった。OJTはそのものだけよりも、off-JTが加わることで、より一層有効に発揮することが分かった。</p> <p>ミドルリーダー教員の成長要因は、【ミドルリーダー教員と管理職との関わり】、【ミドルリーダー教員と他のミドルリーダー教員との関わり】、【ミドルリーダー教員と若手教員との関わり】の3項目が示された。とりわけ、ミドルリーダー教員は、自己の成長のために管理職や他のミドルリーダー教員との関わりを求めていることがわかった。</p> <p>コーチング研修の効果について、コミュニケーションスキルの自己評価若干の上昇はあったもののほとんど変化が見られなかった。研修後、意識的にコーチングスキルの活用を心がけているものの日常的な実践は難しい状況だと判断された。</p>
<p>IV 考察</p>	<p>1 文献研究（研究1）の考察</p> <p>教員の資質を向上させるには、OJTを活性化することが有効だと推測できる。コーチングスキルを学校のOJTで活用できるようになると、学校全体のOJTが活性化する可能性がある。また、ミドルリーダー教員を対象に研修を行うと、ミドルリーダー教員の成長によって育成の連続性ができる可能性がある。</p> <p>2 コーチング研修及び調査研究（研究2）の考察</p> <p>ミドルリーダー教員は、育成の機会を設定することや意識的なコミュニケーションをとることが重要だと考えていることが分かった。それに対して、ミドルリーダー教員に関するOJTの困難さとして、ミドルリーダー教員の多忙感等が挙げられた。</p> <p>育成担当者に関するOJTの困難さでは、育成担当者の育成スキルに課題が挙げられた。管理職が、ミドルリーダー教員に直接フォローすることも重要である。また、ミドルリーダー教員同士でフォローし合える人間関係を構築できるように意図的な機会の設定があるとよい。</p> <p>また、OJT促進の前提となるのは日常的なコミュニケーションの活性化だということが分かった。指導する、指導されるという関係を除いたコミュニケーションも求められる。育成対象者のコミュニケーション力の不足がOJTの困難さとなることもあり、その解消を目指した意識的なOJTを実践できることが望ましいと考えられる。育成担当者と育成対象者の間、及び、育成担当者と管理職の間で定期的な相互的なフィードバックの機会を設けることもOJTを効果的に実践する方法だと分かった。教員の教職歴等の構成バランスに応じて、自己申告面接以外にも計画的なフィードバックの機会を設定できるとよい。</p> <p>本研究では、OJTの実施を促進するoff-JTとしてコーチング研修を行った。コーチング研修の介入実験前後のコミュニケーションスキルの自己評価を測定したが、大きな変化はみられなかった。しかしながら、研修がミドルリーダー教員のコミュニケーションスキル向上に役立たないという解釈ではなく、即効性がないからこそ継続的に実施していく必要がある。研修プログラムの効果測定は困難ではあるが、意識的なOJTを行うためにも、困難さを解決するためにも、研修プログラムの効果測定の尺度の研究を検討していく必要があるだろう。</p> <p>3 今後の課題と教育実践への示唆</p> <p>以上の考察から、①ミドルリーダー教員の育成スキル向上プログラムの開発、②チーム援助によるコミュニケーションの活性化と多忙感の解消、③off-JTである研修を行うスペシャリストの養成、④効果測定の研究が今後取り組むべき課題であると考えた。</p>

