

平成 24 年度教職大学院派遣研修研究報告書

派遣者番号	24K13	氏名	菊池 紘之
研究主題 —副主題—	基礎形成期教員に対する効果的な OJT の在り方 —情意面の充実を目指して—		
所属校	豊島区立長崎小学校	派遣先	東京学芸大学教職大学院

項目	内容
I 研究の目的	<p>近年の大量退職、大量採用により基礎形成期教員の割合は相対的に増加し、それに伴い指導者の負担も増加している。基礎形成期教員を即戦力として育てていくために、より意図的計画的な OJT が求められている。研修の体制は整備されつつあるが、その内容は基礎形成期教員本人の課題意識にそったものであることが必要である。しかし、現状は必ずしもそうっていないのではないかと考える。そこで、指導する側とされる側の、人材育成に対する意識を明らかにしながら、効果的な基礎形成期教員に対する OJT の在り方を考える。加えて、教員に限らず、若者の職業に対する意識や考え方の変化も論じられている中、専門職として自立して成長していけるよう、基礎形成期教員の情意面も充実させていく必要がある。</p> <p>以上から、基礎形成期教員に対する効果的な OJT の在り方について、基礎形成期教員の情意面を充実させるという視点を持ちながら、明らかにする。</p>
II 研究の方法	<ol style="list-style-type: none"> 1 基礎研究（先行研究についての調査と文献研究） 2 予備調査（対象を基礎形成期教員と校長と設定） 3 質問紙調査（都内公立小学校 94 校に対して質問紙調査を実施し、回答数は校長 58 名、基礎形成期教員 196 名） 4 OJT の目的を共有するためのツールを開発 5 ツールを活用した研修実施 6 まとめ
III 研究の成果	<ol style="list-style-type: none"> 1 基礎研究の成果 <p>（1）OJT の意義と必要性について：基礎形成期教員に対する OJT は、スムーズな世代の移行を促すためにも必要である。学校が様々な教育的課題を抱えるようになった現代では、基礎形成期教員といえども求められるものの質は高い。そのため、即戦力の育成の面からも、基礎形成期教員に対する効果的な OJT の必要性が重視される。また、指導者の問題も存在する。基礎形成期教員の割合が増えると、指導を行う先輩教員や管理職の負担も増え、より低い年齢層の教員による指導も求められる。したがって、学校全体の人材育成への意識を高め協働することは、OJT を持続可能なものにしていくためにも必要な要素である。</p> <p>（2）情意面の充実とは：浅野(2009)¹⁾は、現代に求められる教師について「学級担任や担当分掌を確実にこなすことだけでなく、(中略)学校内外の環境に積極的に働きかけていく自律的で創造性にあふれた問題解決者である」と述べている。教師として自立し、職務遂行へ高い意識をもって臨むことができるようにする際に、その基礎となるやる気や意欲、内発的な動機などを高めることを情意面の充実ととらえる。 1) 浅野良一(編)『学校における OJT の効果的な進め方』教育開発研究所, 2009</p> 2 質問紙調査の結果と分析：基礎研究や予備調査から、「校長と基礎形成期教員の間には人材育成における課題意識に差があるのではないかと」の仮説を設定し、

それを確かめるために、質問紙を作成した。校長と基礎形成期教員に同様の質問をし、回答の傾向にどのような差があるのかを確かめる。質問内容は次の通り。

校長	質問①	基礎形成期教員に身につけさせたい力。
	質問②	身につけさせたい力が、基礎形成期教員にどの程度把握されていると感じるか。
	質問③	基礎形成期教員に力不足を感じる点。
基礎形成期 教員	質問①	(自身が) 身につけたい力。
	質問②	身につけたい力が、校長にどの程度把握されていると感じるか。
	質問③	(自身が) 力不足を感じる点。

(1) 質問1の結果と分析：4項目で有意な意識の差がみられた。基礎形成期教員に対するOJTの目的を共通理解し共有する必要があること、また、先行調査との比較から、校長と基礎形成期教員の意識の変化は同様でないことが明らかになった。

(2) 質問2の結果と分析：4段階で回答した感じ方の各平均に、有意な差がみられた。自由記述の分析と併せ、基礎形成期教員に対するOJTにおける協働体制の構築が必要であることが明らかになった。

(3) 質問3の結果と分析：5項目で有意な意識の差がみられた。課題を共有し継続的に支援・指導していくことで省察を促すようなOJTの必要性が明らかになった。

(4) 自己分析シートの開発：SWOT分析の手法を用いた自己分析シートを開発した。

(5) 自己分析シートを活用した研修づくりの試み：都内5校にて(3)のシートを活用した研修を実施した。研修の形態や内容は各校に委ねた結果、全て異なるものになったが、研修実施後の基礎形成期教員へのインタビューでは、「他の人の意見を聞くことができてよかった。」「自分では課題だと思っていないことを指摘されて、気づくことができました。」等、他者との関わりから学び、自己省察につながったことがわかる語りも聞かれた。このことから、研修実施後の基礎形成期教員の情意面にも変化をもたらす効果があることを確かめることができた。

IV 考察

研修の実施に向け、各校では自校に合ったやり方を探したり、改めて基礎形成期教員の実態をとらえようとしたりといった動きにつながっていた様子を感じられた。それは協働体制の構築につながる動きであり、状況の変化に応じてOJTを考えるサイクルの生成につながる動きでもある。効果的なOJTは、自校の現状を知り、改善や向上を目指すことから始まる。その基礎には職務に対する高い意識や意欲などが必要となる。その基礎となる情意面の充実、基礎形成期教員のみならず、職場全体で目指すべきものであると考える。

調査における課題は、より多くの教職員との関係性を明らかにする、より多くの事例から自己分析シートや研修の有効性を検討することである。