

平成 25 年度教職大学院派遣研修研究報告書

派遣者番号	管 25K05	氏 名	酒見 裕子
研究主題 —副主題—	若手教員のニーズに応じた研修の在り方 —アクション・リサーチを活用した人材育成—		
所属校	千代田区立昌平小学校	派遣先	帝京大学教職大学院

項 目	内 容								
I 研究の目的	若手教員の育成は、東京都の大きな課題である。経験豊かな教員の大量退職に伴い、教員組織全体に対する初任者等若手教員の割合が増えてきており、指導教員を中心として組織的に若手教員の育成に取り組むことが欠かせなくなっている。また、学校における課題が複雑化し、教員一人一人の対応だけで解決できないことも多くある。若手教員が様々な悩みを相談できず、解決できない状態が続き、退職していくこともあった。そのような経験から、若手教員に対して日常的な相談にのったり助言したりしながら、人材育成を積極的に進めていきたいと考えた。そして、若手教員のニーズに寄り添い、それらを解消していく日常的な取組ができないかと探っていく中で、アクション・リサーチの手法が有効なのではないかという知見を得た。 そこで本研究では、若手教員のニーズに応じた研修を行っていくためにアクション・リサーチを実践することが有効であるのか、課題はどのようなことがあるのかを明らかにしていく。若手教員が自分を深く振り返り、自己成長していく力を身に付けることができるよう、アクション・リサーチを取り入れた効果的な人材育成の在り方を実践的に検証していくことを目的とした。								
II 研究の方法	1 基礎研究 様々な分野のアクション・リサーチの文献や先行研究を読み、定義やプロセス、歴史などを整理し、まとめた。 2 先行研究 「学校におけるOJTの実践と課題」、「若手教員の悩みと課題意識」について、主に東京都の調査や資料を中心に、OJTの現状や若手教員の意識について把握した。 3 実践研究 「アクション・リサーチの流れ」を考案し、その流れに沿って実践を行った。筆者はアクション・リサーチにおける指導教員として、3名の若手教員と協働して研究を進めた。また、実践状況をボイスレコーダーに録音し、逐語化して分析資料とした。対象者は、下の通りである。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>若手教員</th><th>プロフィール</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>対象者A</td><td>A校2年目 昨年度、初任者教員 視聴覚主任</td></tr> <tr> <td>対象者B</td><td>A校3年目 一昨年度、期限付任用教員 昨年度より体育主任</td></tr> <tr> <td>対象者C</td><td>A校2年目 昨年度、期限付任用教員 今年度より正式採用</td></tr> </tbody> </table>	若手教員	プロフィール	対象者A	A校2年目 昨年度、初任者教員 視聴覚主任	対象者B	A校3年目 一昨年度、期限付任用教員 昨年度より体育主任	対象者C	A校2年目 昨年度、期限付任用教員 今年度より正式採用
若手教員	プロフィール								
対象者A	A校2年目 昨年度、初任者教員 視聴覚主任								
対象者B	A校3年目 一昨年度、期限付任用教員 昨年度より体育主任								
対象者C	A校2年目 昨年度、期限付任用教員 今年度より正式採用								

Ⅲ 研究の結果	1 基礎研究 横溝紳一郎は、アクション・リサーチを「教師が自己成長のために自ら行動（action）を計画して実施し、その行動の結果を観察して、その結果に基づいて、内省（reflection）する調査研究（research）」と定義している。本研究でもその考えに依拠することとする。 2 先行研究 (1) 学校におけるOJTの実践と課題 OJTを継続して実践していくためには管理職のリーダーシップが必要であること、主幹教諭や主任教諭の役割を明確にした上で校内体制を構築し、さらにOJT実施に向けて進行管理を重視することが必要である。また、OJTが若手教員一人一人のニーズに応じた指導とはなっていないところにも、課題があると言える。 (2) 若手教員の悩みと課題意識 若手教員は授業で困っていること、若手教員育成研修で授業についての研修を行ってはいるが、それでも悩みが解決できないということは、若手教員が知りたいことと研修内容とにずれがあるのではないかとと言える。研修内容を若手教員が受け止めきれていないということも考えられる。さらに、指導教員も担任や授業を受け持っているため、十分な指導体制が取れているとはいえない。 今までも若手教員への研修は行っていたが、若手教員自身の問題意識に基づかない限り、研修で与えられた情報は現実とは結び付いていかない。一般的に研修は情報を伝えたり与えたりしていく発想だが、本研究ではもっと若手教員のニーズに応じた研修ができないかと考えた。 3 実践研究 (1) アクション・リサーチの流れ 多忙化している学校でも取り入れていくことができるよう、「アクション・リサーチの流れ」を次頁のように考案し、対象者3名とともに実践を行った。 学校では、若手教員のニーズの把握が十分でなく、若手教員が求めていることと研修がかけ離なれたものになっていることがある。 そのため本研究では「①実態把握・課題設定」の段階で、若手教員がどのようなことに困っているのか、どのようなことに課題を感じているのかについて、具体的に明らかにしていくことを重視する。そして各段階において、深い振り返りを行っていくことが重要である。潜在化している様々な困っていることの中から、指導教員と共に課題を明らかにしていく。
-----------------------	---

(2) アクション・リサーチを行う 上での配慮事項 ①若手教員同士で学び合う重要性 個別に行うだけではなく3人一緒に行うことで、それぞれの得意分野を生かしながら、若手教員同士でアドバイスしていた。アクション・リサーチは、若手教員同士の関係性をつくる場、若手教員同士が相互に話をする場としても効果的であった。 そして若手教員からも「自分を振り返る時間をもっと取っていきたい。」という言葉が聞かれた。それは忙しい中でも自分を振り返る重要性を感じられたからだと考える。自分の経験を深く振り返り、これから自分がどのように取り組んでいくかを交流することで、改善の方策が明らかとなっていくことも、振り返りの重要性に気付くことができた大きな理由であると考えている。 ②指導教員との信頼関係の重要性 まずは、一緒に実践していくという姿勢が大切である。いきなり授業観察をするのではなく、本人の困っていることや課題意識を聞いて、その視点で授業を観察しに行くというスタイルをとった。その際、若手教員の話に共感的に聞いていくことやアドバイスが押し付けにならないように、提案するような話し方をするように心掛けた。 また、アクション・リサーチの「①実態把握・課題設定」、「②事前調査（仮説の設定）」は指導教員も一緒に考えていくことが必要である。これまでの自分の実践を振り返ることは容易ではない。定期的に話を聞いたり、実践を振り返るためのワークシートを活用したり、学級を参観したりすることで、深く振り返りができるよう留意した。 さらに、若手教員が困っていることや知りたいと思うことについて、必要なときに必要なことを効果的に情報提供することが重要である。 それに加えて、若手教員それぞれのニーズや課題について、先行研究や資料を集めたり、指導するための資料を作成したりすることで、指導教員の資質・能力の向上も図ることができる。	<table><tr><th>流れ</th><th>○内容 ・留意点</th></tr><tr><td>①実態把握 課題設定</td><td>○教育活動における問題点や関心事を課題として、その課題の何が気になっているのかを具体的に明らかにしていく。 ・自分の指導上の課題や学級の実態を重視する。 ・課題は抽象的でなく、具体的に設定する。</td></tr><tr><td>②事前調査 (仮説の 設定)</td><td>○その課題に関して、どのような主張（先行研究など）が既になされているのかについての情報を集めていく。 ・先行実践や参考文献等を活用して設定する。</td></tr><tr><td>③実践計画 の立案・ 実践</td><td>○問題の改善策の実施方法を考え、それを実行に移す計画を立てる。 ・実践計画は1か月～学期ごとで設定する。 ・できるだけ他の教師に聞き、意見をもらう。 ・「分析・報告」では、児童の様子から自分の行動を振り返り、成果や今後に向けての改善点を報告できるように伝える。</td></tr><tr><td>④分析・ 報告</td><td>○計画や実践について、その結果を報告する。 ・実践した行動の成果を観察・分析する。 ・行動の成果が望ましいものであったかを評価する。 ・望ましいものではなかった場合にはその原因を考察する。 ・実践時の教師や子供の具体的な言動を交えながら報告する。 ・プロセスと結果を他の若手教員と共有する。</td></tr></table>	流れ	○内容 ・留意点	①実態把握 課題設定	○教育活動における問題点や関心事を課題として、その課題の何が気になっているのかを具体的に明らかにしていく。 ・自分の指導上の課題や学級の実態を重視する。 ・課題は抽象的でなく、具体的に設定する。	②事前調査 (仮説の 設定)	○その課題に関して、どのような主張（先行研究など）が既になされているのかについての情報を集めていく。 ・先行実践や参考文献等を活用して設定する。	③実践計画 の立案・ 実践	○問題の改善策の実施方法を考え、それを実行に移す計画を立てる。 ・実践計画は1か月～学期ごとで設定する。 ・できるだけ他の教師に聞き、意見をもらう。 ・「分析・報告」では、児童の様子から自分の行動を振り返り、成果や今後に向けての改善点を報告できるように伝える。	④分析・ 報告	○計画や実践について、その結果を報告する。 ・実践した行動の成果を観察・分析する。 ・行動の成果が望ましいものであったかを評価する。 ・望ましいものではなかった場合にはその原因を考察する。 ・実践時の教師や子供の具体的な言動を交えながら報告する。 ・プロセスと結果を他の若手教員と共有する。
	流れ	○内容 ・留意点									
	①実態把握 課題設定	○教育活動における問題点や関心事を課題として、その課題の何が気になっているのかを具体的に明らかにしていく。 ・自分の指導上の課題や学級の実態を重視する。 ・課題は抽象的でなく、具体的に設定する。									
	②事前調査 (仮説の 設定)	○その課題に関して、どのような主張（先行研究など）が既になされているのかについての情報を集めていく。 ・先行実践や参考文献等を活用して設定する。									
	③実践計画 の立案・ 実践	○問題の改善策の実施方法を考え、それを実行に移す計画を立てる。 ・実践計画は1か月～学期ごとで設定する。 ・できるだけ他の教師に聞き、意見をもらう。 ・「分析・報告」では、児童の様子から自分の行動を振り返り、成果や今後に向けての改善点を報告できるように伝える。									
④分析・ 報告	○計画や実践について、その結果を報告する。 ・実践した行動の成果を観察・分析する。 ・行動の成果が望ましいものであったかを評価する。 ・望ましいものではなかった場合にはその原因を考察する。 ・実践時の教師や子供の具体的な言動を交えながら報告する。 ・プロセスと結果を他の若手教員と共有する。										

	(3) アクション・リサーチの更なる活用方法 校内研究や若手教員育成研修、東京教師道場における活用が考えられる。またOJTなど既存の研修に加えて活用していくことでより効果を発揮することができると思う。 (4) アクション・リサーチを実施していく上での課題 第一に時間を確保することが難しいことが挙げられる。これは組織として行事予定等に位置付けていく必要がある。若手教員からも話が出ていたが、A校には「主幹・主任の会」があるので、それと同じように研修を中心とした「若手の会」を組織的に位置付けていくことが望ましい。 第二に学級担任である教員がアクション・リサーチの指導教員を行っていくことは時間的余裕がないことも考えられる。指導教員が若手教員のニーズを把握し、課題を明らかにしたり、若手教員の必要なことを情報提供したりしていくためにも、授業時間の軽減を行っていくことが必要である。また、「新人育成教員」など再任用短時間勤務教員がアクション・リサーチを取り入れて指導していくことも効果的である。
IV 考察	本研究では、若手教員のニーズや困っている実情に寄り添い、それらを解消していくことのできる日常的な取組として、アクション・リサーチを取り入れた。このアクション・リサーチを取り入れた研修を重視することで、若手教員は自分を振り返る意識が高まり、自己成長していく力を身に付けることができた。 そして、若手教員の成長へとつながるアクション・リサーチであるためには、ただ「アクション・リサーチの流れ」をなぞっていくのではなく、若手教員自身が子供の事実からなぜその事実が起きたのかを考えるなど、自分を深く振り返ることが重要であることも明らかとなった。 本研究では、アクション・リサーチを2年次研修や校内研究、心の教育コーディネーター事業等の授業づくりを行う上でも活用ができた。このことから様々な研修に加えたり連動させたりして活用することで、研修の効果をより発揮できると思う。今後、アクション・リサーチを意図的・計画的に取り入れ、若手教員が自己の課題の改善に向けて取り組むことができるような研修を行っていきたい。