

平成 28 年度教職大学院派遣研修報告書

派遣者番号	28K04	氏名	峯浦 雅典
研究主題 —副主題—	若手教員育成における学年主任の現状と課題 —学年主任の資質、能力向上のための手だてに焦点を当てて—		
派遣先	創価大学教職大学院	担当教官	田村 修一・近藤 茂代
所属校	羽村市立羽村西小学校	校長	渡邊 慎吾

キーワード：学年主任、若手教員、人材育成

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

文部科学省（2015）「学校現場における業務改善のためのガイドライン」では、「教員の年齢構成の不均衡化が生じている中で、先輩教員から若手教員に対して、知識や経験を伝承することが困難な状況にあるため、意図的に研修の充実を図っていくことが重要である。」と学校現場の実情を述べている。

また、東京都教育委員会（2015）「OJTガイドライン」【第3版】では、OJTの意義について「①職務を遂行する中で育成できる。（新たな時間や場所の確保が必要ない）②一人一人の教員の能力に応じた具体的な指導が可能である。③実施状況に応じOJTの方法について適宜改善できる。④OJTを受ける側と行う側の双方の自己研さんになる。⑤育成される側がいずれ育成する側になり、育成機能の連続性が校内に確立する。」と述べている。しかし、「学校現場における人材育成の実態を見ると、教員一人一人の意欲や育成する側の意識、また各校の取組体制や取組状況に頼ってきた面がある。」とOJTの現状と課題について述べている。

一方で企業内の人材育成の効果的な取組として中原（2006）は次の二点について注目している。

まず、コーチングについては「相手が本来もっている力や可能性が最大限に発揮できるようになるために、質問を中心としたコミュニケーションを通じて取るべき行動を一緒に探すことで相手自身の気づき、意思決定、実践、学びを支援すること」と述べている。次にアクションラーニングについては「個人や組織の学習能力を高めるために、現実の問題・課題を題材に質問を中心とした小グループによるディスカッションで策を考え・実施することで、実務上の問題解決や課題達成の中で内省しながら個人や組織が学習していくプロセス」と述べている。

若手教員育成について筆者は最も身近に取り組み、効果的な組織が学年集団だと考える。特に学年主任は、学校運営を行う上で中核的な存在であり、学年主任が果たす役割はとて大きいと言える。

そこで本研究では、学年主任は学年を一緒に組む若手教員育成について、どのような困難な点を感じているのか、インタビュー調査を実施し、実情を明らかにしていく。そして学年主任が若手教員育成をしていく上で必要な力を企業内人材育成の見などを取り入れながら分析、考察し、学校現場へ具体的な提案をする。以上が本研究の目的である。

2 研究の内容・研究の方法

1) インタビュー調査と分析

(1) 調査対象

対象者は、首都圏の小学校に勤務する6名の学年主任を面接調査の対象者とした。（男性：2名、女性4名）

(2) 調査データ収集時期 2016年7月

(3) 面接調査の形態

面接調査は、調査協力者である学年主任との1対1で実施し、半構造化面接で行った。

(4) 面接調査の主な質問内容

①学年主任として必要なスキルは何だと思えますか。②必要なスキルは、どうやって身に付けますか。また高めますか。③学年主任として苦勞すること、難しいことはどんなことですか。

2) インタビュー調査の分析手順

本研究で用いたM-GTAの分析手続きは、木下（2007）にのっとり以下の通り進めた。

①逐語録を繰り返し読み、各インフォーマントの内容と流れを把握する。②一番多彩な内容を語った者を最初の分析焦点者に設定し、分析テーマと関連する箇所に注目して概念の生成を始める。

③概念を創る際は、分析ワークシートを作成する。ワークシートには概念名、定義、ヴァーリエーション（具体例）、理論的メモを記入する。④同時並行的に他の具体例をデータから探して追加する。具体例が豊富に出てきた概念は有効と判断し採用する。⑤概念の生成にあたって、解釈が恣意的に偏る危険を防ぐために、類似例と対極例の二方向

で検討し、絶え間なく継続的比較分析法を行う。
 ⑥順次、分析焦点者を移していき、必要があれば概念を生成し、最終的に全てのデータ分析を完了する。
 ⑦生成された概念は、概念同士で比較を繰り返し、関係のある概念が複数集まってカテゴリーを形成する。
 ⑧カテゴリー同士の関係を検討し、分析結果全体の相互関係を表す結果図を作成する。
 ⑨生成した概念とカテゴリーを用いて文章化して、結果を文章確認する。

3 研究の結果

学年主任のインタビュー調査の分析結果、以下のように九つの概念と四つのカテゴリーに集約された。

表1 カテゴリーと概念

カテゴリー	概念名
コミュニケーションの難しさ	人材育成の迷い
	意思疎通の悩み
	話しかけやすい雰囲気づくりの工夫
経験不足による問題意識の不一致	捉え方の違い
	プライドの高さへの疑問
学年主任自身の成長への願い	学びの機会不足
	経験不足による不安
学年経営に対する悩み	若手教員の自主性の育て方
	学年会の時間設定の難しさ

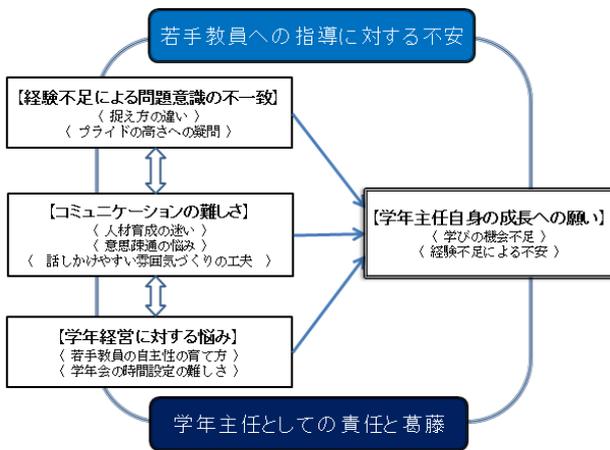


図1 カテゴリーの結果図

4 研究の考察

○ インタビュー調査結果のまとめ

学年主任は、若手教員への指導に対して不安を抱えていることが明らかになった。特にコミュニケーションの難しさを感じていて、若手教員にもよるが、どんな言葉で言えば理解されるのか、どこまで言わなければ理解されないのか人材育成の迷いがあり、若手教員と意思疎通が取りにくいと思う場面があることが明らかになった。学年主任も若手教員が話しかけやすい雰囲気づくりを工夫していかなければならないと思っていることも明らかになった。また学

年主任は、若手教員の経験不足からくる児童の変化の捉え方の違いや、学年主任からのアドバイスを素直に聞けない若手教員のプライドの高さへの疑問も感じていて、双方には問題意識の不一致があることが分かった。その上で学年主任は、「どうやって若手教員の自主性を育てるか」、「会議や出張が多く、学年会の時間設定をどうするのか。」など学年経営に対して責任を果たしたいがなかなかうまくいかないという葛藤があることがより鮮明になった。今まで明らかになった現状を踏まえていくと、学年主任自身も成長したいと願っていることが分かった。しかし現状は多忙で研修などの学びの機会が不足していることや、学年主任としての経験不足のため児童への学習指導や生活指導、保護者対応や若手教員育成などに不安を抱えている学年主任もいるということが明らかになった。

そこで筆者は学年主任を育てる仕組みづくりや、実践をすることで若手教員との関わりが変わり、学年主任が抱えている課題の解決につながり、円滑な学校運営が実現すると考える。そうした積み重ねをすることで次の学年主任の育成にもつながっていくと考え、以下の実践を提案したい。

5 今後の展望

企業内の人材育成の知見を参考に若手教員育成についての具体的対応策として、以下の三点を実践への示唆として提案していく。

(1) eラーニング：都教委（講義）

学年主任が現場を離れて研修会に参加するのは、難しい状況がある。その一方で人材育成の専門知識や学年主任としてのスキルを身に付けていく必要性は増している。そこで、研修センターがコーチングの研修を開催する。また研修の映像を配信して、何かと忙しい学年主任が知りたい情報を知りたい時に活用し学べるようにする。

(2) 学年主任研修：区市町村教委（演習）

現実の課題を題材に小グループによるディスカッションで策を考えたり、新たな実践方法や若手教員との関わり方を学び合ったりする研修にする。また近隣校との情報交換や連携になるようにする。

(3) 学年会の充実：所属校（実践）

コーチングの研修を受けた学年主任が実務上の問題解決をするアクションラーニングの手法を使って、若手教員と共に学年会を進めて人材育成をしていく。

