

派遣者番号	29K08	氏名	小玉 千春
研究主題 —副主題—	「若手チーム」を活用した若手教師育成のための校内システムの構築 —「実践」と「省察」を基礎とした協働的リフレクションを手掛かりとして—		
派遣先	帝京大学教職大学院	担当教官	中田 正弘
所属校	荒川区立第七峡田小学校	校長	小林 輝明

キーワード：OJT 教師教育 リフレクション

## 1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

本研究の目的は、学校で活用できる若手教師育成のための校内システムを構築することである。多くの教育課題の中で教育活動を推進し、かつ教師が学び続けることが求められる学校現場において、OJTなど日常的な学びの場を整えていくことが求められている(2015 中央教育審議会)。

## 2 研究の内容・研究の方法

研究の目的にアプローチするために、本研究では、以下の3点を明らかにする。

- ① 現在の学校における OJT の意義と位置付けを明らかにすること
- ② 実態調査から校内における若手教師育成に対する教師の実態を明らかにすること
- ③ ①②で行ってきた結果を基に実践研究を行い、教師の学びの場をどのような方法でアプローチしていけばよいかを明らかにすること

## 3 研究の結果

### (1) 学校における OJT の意義と位置付け

東京都教育委員会は、「OJT ガイドライン」(2008)を作成した。OJT とは、すべての教員を対象として、身に付けるべき力を、意識的、計画的、継続的に高めていく取組で、一定の時間の中で行うことができ、即効性がある、としている。しかし、実際、日常の職務の中で、OJT を目的にした時間設定が難しいとしている学校も多くあり、なかなか計画的、継続的に実践されていないのが現状である。

### (2) 「学校における若手教師育成に関する調査の実施

都内の公立小学校の若手教師（教職経験1～6年目）とミドルリーダーにそれぞれアンケート調査を実施した（6月中旬～下旬）。

アンケート有効回答数は、若手教師105名、ミドルリーダー145名であった。有効回答数から、それぞれの項目の平均値と標準偏差を算出した。

調査結果から、①『若手教師、ミドルリーダー共に「時間の捻出」に課題を感じている』、②『ミドルリーダーは現在の校内人材育成は、実施にかかる環境整備に課題があると捉えている』、③『若手教師は課題に応じて解決方法の選択を行っている』という三つのことが明らかになった。

### (3) インタビュー調査の実施

学校規模に焦点を当て、大規模校、中規模校、小規模校の3校を抽出し、管理職にインタビューを行った。

3校の調査結果から三つの共通性を見い出せた。

- ①どの学校においても日常の職務の中で学校の特性に合ったOJTが行われていること
- ②管理職自らが教師と積極的にコミュニケーションをとっていること
- ③今後の人材育成に必要だと挙げているのが『個々のスキルアップ』であること

3校の結果から異なるのは、学校の規模が小さくなるに従って、より職場全体を巻き込んで行うOJTが必要になってくることである。

### (4) 仮説の析出

先行研究、現在の学校におけるOJTに関する取組、質問紙調査、インタビュー調査の結果を踏まえて、以下のような仮説を析出した。

個々の教師における職務上の課題をテーマとした、少人数チームによる継続的、省察的な学習機会を構想し、それを日常の職務と一体化させながら展開していくことにより、学校全体が効力感をもつOJTが可能になる。

(5) 教師の学びのための校内システムの構築

若手教師の気付きを大切にしながら内容かつミドルリーダーの意識付けから実践へと進めていく内容が含まれたOJTのプログラムを構築した。なお、今回のプログラムを構築する際、中田正弘の「教育実践と省察を軸とした教師教育実践プログラムの開発と普及」(2014)を参考にした。

このプログラム作成にあたり、①目的、②対象、③期間、④気付きを促すための省察の場の設定、⑤グループ等の構成、⑥自分の課題や実践を振り返りやすくするための資料の六点に注目して作成した。

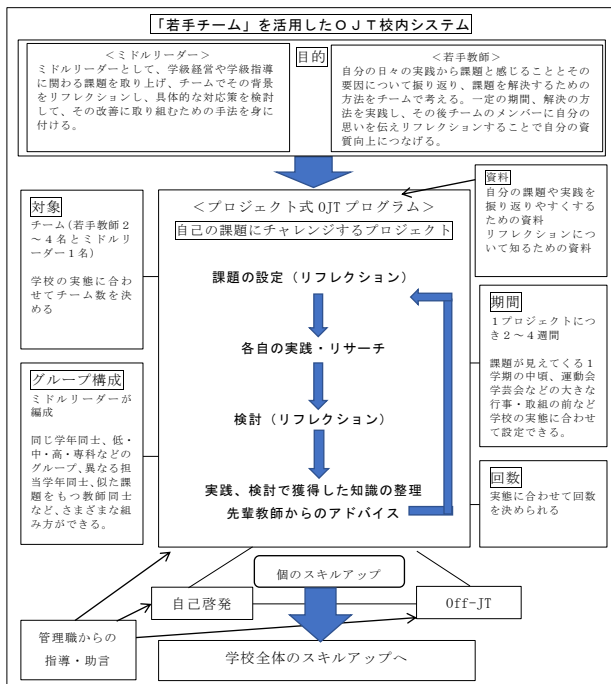


図1 「若手チーム」を活用した校内人材育成における校内システム

(6) 実践を通じた成果・課題

①成果

ア.「個々の教師の職務上の課題をテーマとした少人数チームによる継続的、省察的な学習機会」が、若手教師の新たな課題設定につながったこと

イ.「日常の職務と一体化させながら展開していくこと」をミドルリーダー自身が意識することで役割を認識し、具体的な行動につながったこと

②課題

ア.「少人数チームによる継続的、省察的な学習機会を構想し、それを日常の職務と一体化さ

せながら展開していくこと」を行う上での時間の制約

イ.「学校全体が効力感をもつOJT」の更なる検討

4 研究の考察

本研究の成果を2点、以下に示す。

(1)それぞれの学校に合わせたOJTプログラムを開発、実践することで、職員同士が学び合う場を活性化させることができた。

今回の研究で分かったことは、日常の職務で行っていることを活用することもOJTの一つであるということである。構成の方法はそれぞれの職場でアレンジできるのもこのプログラムの良さである。大切なのは、それぞれの学校に合わせてOJTを進めていくことである。

(2)振り返り(省察)の手法を身に付けることの良さに実践者が気付くことができた。

学校現場の多忙感がある中でOJTを通じて効力感のある学びを継続していくには「日々の経験を学びに生かすこと」にあり、そのために「振り返り(省察)の手法を身に付ける」ことが欠かせない。省察することにより、自分にとって必要なことに気付くことができたのは大きな成果である。若手教師だけでなく、職場にいる教師全員にとって、省察から得られるものはとても大きい。

5 今後の展望

(1)OJTに関わる複数事例からの検討

職場の実態に合ったプログラムを見つけていくのには、事例が少なく、難しい現状にある。今後、更に事例を通してプログラム開発を進めていくことが課題となる。

(2)職場環境に合った省察する機会の設定、活用方法の探究

今回試行してみた結果、プログラムにある「省察する機会を設定する」ことの良さは明らかになった。今後それを活用できる場面を考えることが大切なのではないだろうか。自分自身が楽しみながら若手教師も学ぶこと、そして職場全体が自己効力感を感じる学びの場となるように、ミドルリーダーの一人として率先して動いていく。

