

派遣者番号	31K03	氏名	安藤 拓也
研究主題 —副主題—	アクションリサーチの手法を用いた若手教師の学級経営支援 プログラムの開発とその運用に関する実証的研究		
派遣先	帝京大学 教職大学院	担当教官	中田 正弘
所属	世田谷区立桜丘小学校	所属長	佐々木 克二

キーワード：人材育成 リフレクション OJT

1 研究の背景(目的)・主題設定の理由等

本研究の目的は、校内における若手教師の学級経営支援並びに能力開発につながるミドルリーダーと若手教師の協働によるリフレクションOJTプログラムを開発し、実践を通じてその効果を実証的に明らかにすることである。

研究を行う背景としては、職員の大量退職、大量採用が問題として取り上げられている昨今、若手教師育成が教育界にとって大きな課題となっていることが挙げられる。

若手教師にとって初任校で学んだことや身に付けたことなどの経験は、その後の教師人生を送る上での重要な基礎となる。その教師としての基礎を作る時期に学び続ける意識や課題解決能力をどのように育成していくかを学校ごとにしっかりと計画していく必要がある。

若手教師育成に関する先行研究においては若手教師自身が自分の状況を理解して、ミドルリーダーとの協働的かつ職務と一体化させたアクションリサーチ型のリフレクションが有効な取組の一つであることが述べられている。しかし、学校現場での活用をふまえて考えたとき、「年間を通じた教育活動」「学期等に応じた学級経営の重点の変化」など、1年間をサイクルとした人材育成の視点が十分ではないことも分かった。そこで、本研究では、年間を意識した取組を考案することとした。

2 研究の内容・研究の方法

まず、学校における若手教師への期待と育成に関する現状と課題を明らかにするために若手教師、ミドルリーダー、管理職への意識調査を行った。

若手教師への質問紙調査から若手教師は学級経営において多岐にわたる悩みを感じていることが分かった。それぞれが感じている違う悩みを解決し、自分自身を成長させていくにはリフレクション(省察)が大きな役割を果たすと考えられる。ま

た、若手教師にとって課題解決において先輩教師の存在が重要であることも読み取れた。このことから本研究で開発する学級支援プログラムは、若手教師と先輩教師であるミドルリーダーがチームを組み、OJTの中でリフレクションを展開していくこととした。

次にミドルリーダーへの意識調査のインタビュー内容からミドルリーダーの多くは自分のアドバイスが若手教師に適しているかということ等に戸惑いを感じていることが明らかになった。そのため、本プログラムでは、若手教師もミドルリーダーも安心してその関係を生かし、成長へと向かえることを意識した。

最後に管理職へのインタビューからは、それぞれ規模や特徴の違う学校ではあるが、若手教師には児童理解力、自己理解力の向上を求めていることが分かった。また、若手を育てるミドルリーダーの育成の難しさも取り上げられていた。

各意識調査を基に作成するプログラムでは先行研究でも重要性を感じた年間を通じての取組に焦点を当てることとした。教師は学級を運営するにあたって、1年の中でそれぞれの時期・活動において発揮すべき力がある。そして、その時期その時期に必要なリフレクションを行うことで、若手教師にとってより効果的に学級経営力を向上させることができると考えてプログラムの作成を行った。

4月には学級経営に対する思いを意識確認するためにイメージカードを活用したリフレクションを行う。9月、1月は自身の指導観と指導方法を振り返り、高めるアクションリサーチ型リフレクションを行う。3月は自身の成長を振り返り確認する時期としてヒーローインタビュー型リフレクションを行うこととした。それぞれのリフレクションの導入にあたっては坂田らによる『リフレクション入門』(2019)を参考にした。これらを若手教師6人、ミドルリーダー2人に対して実施し、自身

もミドルリーダーとして参加した。期間については、本来このプログラムは年間を通して行うことを想定しているが、本研究にかけられる期間の都合上2019年6月から2019年12月の間に期間を狭めて実施した。

プログラムで行うリフレクションの概要は以下のとおりである。①イメージカードを活用したリフレクションは、カードを使うことで普段漠然と感じている自分の理想とする学級を言葉にして意識確認することを目的とする。②アクションリサーチ型リフレクションは、若手教師が感じている学級経営上の違和感、悩みについて仲間、ミドルリーダーと協働しながら解決の糸口を見つけることを目的とするリフレクションである。③ヒーローインタビュー型リフレクションは、ポジティブなリフレクションを通して自分の強みに気付くことを目的とする。

3 研究の結果

①イメージカードを活用したリフレクションでは、成果としては三つの特徴が見られた。第一は自分自身への気付き、第二は自分自身の課題への気付き、第三は他の教師からの刺激である。課題としては、今回意識した学級の目標や手だても、定期的に省察する必要があるということである。②アクションリサーチ型リフレクションでは、若手教師にとっては先輩や近いキャリアの同僚と、日頃の問題意識(学級経営に関する)の捉え直しができた。そして、その改善のための実践に取り組み、さらに結果をリフレクションすることを通じて、教師としての力量向上のきっかけを作ることができた。ミドルリーダーにとっても若手教師と一緒に考え、アドバイスをすることで、一方的な指導とならずに若手教師に寄り添うことができた。若手教師育成に対する考えや日常的な関わりの大切さに気付くことができた。③ヒーローインタビュー型リフレクションでは、お互いにポジティブな関わりをもつことで、自分の良さに気付けるきっかけを作ることができた。この気付きは、若手教師にとっては次年度への意欲にもつながるはずである。

学級経営支援プログラム全体を通しては年間を通して三つのリフレクションを行うことで一人一人の若手教師が自分を高める方法を見つけ出す機会を設定することができたと考えられる。

ミドルリーダーにおいては、協働的にプログラムを実施することで若手教師の考えや力を引き出

したいと考えられるようになったこと。また、そういった考えを基に日頃からの声掛けに大きな意味を見いだすことができたという変化が見られた。

4 研究の考察

本研究の目的と実践を照らし合わせて、どのような成果と課題が見られたかを分けて考察する。成果としては①若手教師育成につながる若手教師、ミドルリーダー、管理職の悩み、課題意識、目指す若手教師の姿を明らかにすることができた。②教育現場で活用できるリフレクションを基礎とした1年を通した若手教師の学級経営を支援するプログラムの開発ができた。③プログラムの活用が同僚性を高めることにつながったということが挙げられる。若手教師には、ミドルリーダーや若手教師同士の関わりと学級経営力の向上を通して、どのような場面で起きた問題、課題であっても自分自身で自分の取組の質を上げることで解決ができるような力を育成していくことが大切である。その育成方法の一つとして本プログラムの活用を期待する。

課題としては、以下の2点が挙げられる。①プログラム実施に当たり一つ一つのリフレクションを継続的に行うことが重要である。前のリフレクションを意識して次のリフレクションを行えるようにする必要がある。②若手教師を育成するミドルリーダーの育成能力を向上させる機会を設定する必要がある。

5 今後の展望

今回は若手教師育成をテーマとして研究を行ったが、その中で改めてミドルリーダーの重要性を感じる事ができた。やはり、若手教師を育てるミドルリーダーを育成する校内体制が大切である。若手教師もミドルリーダーもベテラン教師も常に自己研鑽の機会を作ることができ、自分の強みを意識しながら教育活動が行えるような職場が作れるよう自身もミドルリーダーの自覚をもちつつ働きかけていく。