

派遣者番号	31K14	氏名	高橋 喜之
研究主題 —副主題—	若手教員の成長を支えるOJTの提案 —小学校における2学年合同のOJT—		
派遣先	東京学芸大学 教職大学院	担当教官	浅野 あい子
所属	武蔵村山市立第四小学校	所属長	齋藤 実

キーワード：若手育成 OJT 学年会 リフレクション 実践知の継承

1 研究の背景(目的)・主題設定の理由等

近年の教員の大量退職・大量採用等の影響により、経験の浅い若手教員の割合が大きく増加しており、その育成は喫緊の課題である。しかし、若手教員を取り巻く環境の変化により、若手教員の成長を阻害する要因が2点生じている。1点目は教員の年齢構成の変化により、先輩教員から若手教員への実践知の継承が難しくなっている点である。2点目は教員の多忙化により、若手教員が日々の学びについて省察する余裕が無くなっている点である。こうした状況は、中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(2015)の中にも示されており、「かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承を上手く図れない現状」や「初任者が授業を担当しつつ、多くの校内研修や校外研修をこなさなければならないために、初任者の消化不良につながっている」状況が指摘されている。

以上のように、今後若手教員の育成を確実なものとしていくためには、先輩教員から若手教員へと実践知を継承していくこと、若手教員の消化不良の解消を図ること、という2点の要因を満たす取り組みが学校現場には必要であると考えられる。そこで私が着目したのが、OJTである。東京都教育委員会『OJTガイドライン』によると、OJTの利点として、個々の学びのニーズに対応しやすい点や、新たな時間や場所を確保することなく学ぶことが出来る点などが挙げられる。特に学年会は、学級担任という教員としての必須の職能成長を図る場であり、必然的に学習指導・生活指導のOJTの場となる。一方、少子化に伴う学校の小規模化の進行等により、経験の浅い若手教員同士で学年を組まざるを得ない場合も増えているという指摘もある。

これらの状況を踏まえ、より効果的に若手教員の育成を図るため、2学年合同での会議の場を若手教員が日々の授業の中で感じる課題を解決するためのO

JTとして活用し、その有効性を検証することを研究の目的とした。

2 研究の内容・研究の方法

小学校における若手教員育成の現状分析及びOJTの在り方に関わる先行研究を踏まえ、勤務校における人材育成上の課題を抽出し、2学年合同の会議の場を活用したOJTを考案する。その後勤務校において実践研究を行い、実践研究の内容及びインタビュー調査により成果と課題を検証し、研究の成果をまとめる。なお、検証の視点は以下の2点とする。

視点①先輩教員から若手教員へと実践知の継承が行われたか。

視点②若手教員が自己の指導を振り返り、指導改善のための気づきを得ることができたか。

3 研究の結果

(1) 若手教員の意識及び育成を巡る課題

学校現場では、法定研修である初任者研修を、1年間を通して体系的に行っている。しかし、その研修の中身と、眼前の課題解決に必死になっている初任者の実態にはズレがあり、初任者の課題解決には、初任者の気づきに向き合いながら成長できる環境を提供することが重要である。若手教員が消化不良を起こすのは、そのような環境が整っていないためであり、OFF-JTやOJTでの学びを自身の実践に結び付け、日々の指導に生かされていないことが原因であると推察され、継続的にOJTとOFF-JTとの関連付けを進めていく必要がある。また、若手教員の多くは授業や児童のことなど、日常の職務に密着した悩みを抱えており、それらの悩みの解消や指導力の向上に、日常の同僚とのコミュニケーションが役立っていると感じている若手教員は多い。

そこで、若手教員の育成に有効である同僚との対話を通じた日常性・継続性のあるOJTを考案

し、OFF・JTでの学びを、今一度若手教員自身の問いとして取り上げていくことが必要である。

(2) 若手教員の成長を支えるOJTの在り方

先行研究によると、若手教員の授業力向上には学年会等の教師集団によるリフレクションが重要であり、若手教員育成のためのOJTの場としては学年会（小集団）が適している。OJTの内容は若手教員が日々の職務の中で感じる課題についてのリフレクションと、先輩教員が若手教員の実践を受け止めつつ、実践知の継承を行っていくことが効果的である。しかし、学年会が必ずしも有効なOJTの場として機能し得ない現状があることにも留意し、学びの効果を高める方策を考えていく必要性も生じている。

(3) 実践研究

検証実践を行う勤務校が全学年2学級であるという現状を踏まえ、学年会のOJTの場としての効果を高めるために、私は2学年合同の会議の場（以下「ブロック会」）を活用したOJTを考案した。日常的に協働が行われている場であることに、ブロック会をOJTの場として活用する大きな意義を見いだすことができる。ブロック会を活用したOJTは、1週間に1回、15分間の実施とし、若手教員の抱える学級経営や学習指導・生活指導上の課題をブロック会のメンバーで共有し、対話の中でリフレクション及び助言を行うこととした。また、OJTの効果を高めるため、役割の明確化や、対話内容の可視化、ファシリテーションによる対話の質の向上、学び合う雰囲気作りといった手だてを施した。実際のブロック会では、生活指導上課題のある児童への対応や、学習指導場面において感じた課題などを、若手教員が具体的なエピソードを交えて語り、4人で対話を進めた。

(4) 実践研究の成果及び課題

実践研究に参加した教員に対するインタビュー調査の結果、ブロック会の効果については皆肯定的に評価しており、その発言内容から実践知の継承がなされたこと、振り返りと気づきがあったことがうかがえる。今回のブロック会で取り上げた若手教員の課題は主に指導技術についてであったが、OFF・JTとOJTをより密接につなぐために、研修内容についてのマトリクスを開発した。2年目以降の教員であれば、本人が課題のある部分を分析して選択し、自己申告とも連動させることで、意識化を図ることができるようにした。

4 研究の考察

(1) 研究のまとめ

まず、先輩教員から若手教員への実践知の継承という視点では、ブロック会は有効であったと言える。対話の中で、若手教員の悩みを受け止めつつ、自らの児童観や指導観について積極的に語る先輩教員の姿と、伝えられた実践知を基に自らの指導を振り返り、日々の指導に生かしていこうとする若手教員の姿から、実践知の継承がなされたとみなすことができる。

また、若手教員が自己の指導を振り返り、指導を改善するための気づきを得ることができたか、という視点でも、若手教員の日常の職務に密接した悩みを取り上げ、論点を明確化し、多様な視点から内省を促していくことで、自己省察だけでは得られなかった気づきを得られたと言える。

さらに、ブロック会は日々の同僚教員とのやりとりの延長線上にあるものであり、短時間で行うことが可能なことから、日常性・継続性のあるOJTであると言える。継続して行うことにより、省察の習慣化にもつながり、若手教員の成長が促されることが期待できる。2週間に1回は実施できるようにすると、より効果も高まるであろう。

(2) 課題

本研究における課題を3点挙げる。1点目は、定期的な実施の担保である。ブロック会を活用したOJTの時間を月行事予定に組み込むなど意図的・計画的に実施していく。2点目は、今回の実践研究では組織的なOJTにまで発展させられなかった点である。OJTは、個人の成長を学校組織全体の教育力の向上へとつなげていく必要がある。そこで、学年主任会などで若手教員育成の方針について共通理解を図ったり、ファシリテーターや実践知の継承者などの役割分担を明確にしたりするなど、システム化を図ることで組織的なOJTへと発展させていく必要性を感じた。3点目は、すべての教職員が関わっていくということである。学級担任だけでなく、全教職員で若手教員の成長を支えていけるよう、学校組織の実態に合わせた柔軟な実施体制の構築を進めていく。

5 今後の展望

意図的・計画的・継続的に実施できるOJTとして、ブロック会を活用した研修システムを校内に提案し、全校での実施を促していく。