

| | | | |
|---------------|--|------|--------|
| 派遣者番号 | 31K19 | 氏名 | 松本 憲明 |
| 研究主題 —副主題— | 教師同士が垣根なく学級経営について語り合い、 互いに高め合う風土づくりとその効果の検証 | | |
| 派遣先 | 早稲田大学 教職大学院 | 担当教官 | 遠藤 真司 |
| 所属 | 葛飾区立青戸小学校 | 所属長 | 浅野 千鶴子 |

キーワード：学級経営 教員集団 語り合い 高め合い 風土 スーパーバイザー

1 問題と目的

平成29年3月に告示された「小学校学習指導要領解説総則編 第3章第4の1の(1)」では、学級が児童の学校生活の基盤となる重要性について述べた上で、「学級経営に当たって、学級担任の教師は、校長や副校長、教頭の指導の下、学年の教師や生徒指導の主任、さらに養護教諭など他の教職員と連携しながら学級経営を進めることが大切であり、開かれた学級経営の実現を目指す必要がある」と続けている。しかしながら、先行研究をたどると、「担任同士の学級経営に関わる情報共有不足」と呼称されるような、小学校教員の学級経営の閉鎖性を示す事例がしばしば取り扱われている。また、この閉鎖性は、「自分たちの学級だけ〇〇を行った」というように、他学級との差異を際立たせることによる所属感や満足感による集団凝集性の向上にも発揮される。これらのことは、学校の組織的な教育改善や教育意思形成を困難にし、公共性をもつべき教育活動が教員の個業に拡散してしまう組織、すなわち個業型組織へと転化する可能性を示唆している。

そこで本研究課題は、「教師同士が垣根なく学級経営について語り合い、互いに高め合う風土づくりとその効果の検証」と設定した。「垣根なく学級経営について語り合い、互いに高め合う風土」の形成を実現することは、個業型組織や個人主義から脱却し、学校における集団的・組織的な教育意思の生成と共有化を促進する教員集団づくりにつながり、結果として教員一人一人の学級経営の質を向上させていくことだろう。

2 仮説

「担任同士の学級経営に関わる情報共有不足」を解消するため、学級経営に関わる情報共有を行う機会を意図的に設定し、相互交流を行うことで、それぞれ学級の詳しい状況や学級集団の成長を促す取組を共有する。さらに各学級を複数の目で多面的に捉えたり、共有した取組を実践したりすることで学級集団の成長を促す。そして、そのサイクルを日常化する。つまり、「学級経営について垣根なく語り合い、互いに高め合う風土づくり」に取り組むことは、教員、教員集団、学級集団を包括的に巻き込んだ成長につながると考えられる。

3 方法

今回の実践では、7月から12月にかけて、研究対象校である公立小学校にスーパーバイザーとして関わる。主に第6学年の学年教員集団を対象に、学級経営の具体的な方略の実施をサポートしたり、学級の実態に応じた提案や助言を行ったりする。また、学級の実態を学年で共有する事例検討会や学級経営に関わる方略を立案する話し合い等の機会を設け、私がファシリテーターを務め、教員集団が前向きに合意形成を図り、協働的に課題解決に取り組めるよう働きかけていく。

(1) 学級のアセスメント及び情報共有の方略

- ① 「楽しい学校生活を送るためのアンケートQ-U」
- ② 「Q-U」の結果を用いた事例研究法「K-13法」
- ③ 中間検討会
- ④ 担任の学級ローテーション

(2) 学年で立案した方針及び実施した方略

- ① 学年教員と管理職、実習生で行うPBIS
- ② 児童が主体となって行うクラスレク
- ③ 行事と連携したSST
- ④ 2学期の行事に向けた学年集会

4 結果

(1) Q-Uの学級満足度尺度の変化

1組と2組の学級満足度尺度の分布は、1回目と比較してより拡散・分散してしまう結果となった。3組は、不満足群にいた児童2名が他の群に移動したり、非承認群の児童が減少したりしていることから、学級集団が向上している様子が伺えた。

(2) 半構造化インタビューの結果

1組教諭は、自分から愚痴のような形で学級の情報を発信することは多いが、2組教諭との交流が中心であり、3組教諭とはコミュニケーションが少なく述べていた。2組教諭も同様の感想を述べつつ、3組教諭の指導に対する不透明性を口にしていました。一方、3組教諭は「逆にお二方がうちに入るといのはあまりないですけど…お二方がうちの内容を知っているのか」というコメントが表すように、1組や2組のサポートには入る機会が多いが、自分の学級のことはあまり知られていないという現状を自覚していた。これらのことから研究の目的である「垣根なく学級経営について語り合い、互いに高め合う風土」は形成されていないことが分かった。

5 考察

(1) 語り合い高め合う風土を醸成する大切さ

今回の実践では、語り合い高め合う風土を形成することができなかったが、醸成しようと取り組んだことよって、学級経営について情報共有を行う機会が得られた。もし、今回の取組を行うことなく、三人が学級集団の成長を目的として議論する機会が設けられていなければ、学年間での教員の関係性の隔たりや集団へのアプローチの理解不足等が生じ、早い段階で学級集団の大きな退行や崩壊が起きたとも考えられる。

(2) 学級集団の成長を促す教員の特長

1組教諭と2組教諭はインタビューの中で、自身の指導行動の改善や教育観の転換の必要性に気付いているが、自らの教育観に強いこだわりがあるため、指導行動の変容が困難であると感じられた。さらに「集団に対して外部からどう働きかけるか」、「特定の児童の改善によって学級集団がまとまる」などの話題が中心に語られ、自身の教員としての変容が起きづらい心境にあることも推測された。それに対し3組教諭は、「児童と共に課題解決を図る」、「児童の主体性を大切にしたい」と

いう意味のフレーズが頻繁に使われ、その課題解決を実現するために、自身も教員としてすすんで変容したり、業務改善を行ったりしたことが語られた。

6 まとめと今後の展望

以上のことから、「教師同士が垣根なく学級経営について語り合い、互いに高め合う風土を形成するために、どうすればよいのか」という問いについて検証ができなかった。それは課題とする風土について、教員としての自分自身が閉鎖性について問題視することにとらわれ、目的とする具体的なビジョンが描けていなかったことや、学年集団への関わり方について、理論的な背景を設定せずにスーパーバイザーやファシリテーターとして関わったこと、学級集団のアセスメントに注視するばかりで、教員集団のキャリアや年代、性別まで含めた集団の力をアセスメントしなかったことが大きく起因している。その部分を確立しなくては、今後どのようなアプローチが有効なのかを検証することは難しい。今後のキャリアにおいて、ミドルリーダーやリーダーとしての役割が求められた時、「実現しようとする風土は、具体的にどのような姿なのか」、「学級経営に課題をもつ教員集団は、どのようなコミュニケーションを行う傾向にあるか」、「どのように関わっていくことで、教員集団にどのような変容が期待されるのか」を明確にして実践に関わることが重要となる。