

| | | | |
|---------------|--|------|-------|
| 派遣者番号 | 管31K01 | 氏名 | 山本 光男 |
| 研究主題 —副主題— | 若手教師育成の視点に立ったミドルリーダーの関わりについての一考察 —ミドルリーダー・若手教師へのインタビュー調査を通して— | | |
| 派遣先 | 創価大学 教職大学院 | 担当教官 | 渡辺 秀貴 |
| 所属 | 中央区立佃島小学校 | 所属長 | 三木 滋 |

キーワード：若手教師育成 ミドルリーダー 同僚性 セルフスタディ

1 研究の背景・主題設定の理由

著者自身の教員人生を振り返り、教員としてのスキルを身に付けてきた経緯を思い返すと、そこには先輩教師からの指導助言や、身をもって教師としての在り方を示してくださった先輩の姿がある。学習指導要領解説 総則編 第1章総説 1改訂の経緯及び基本方針(1)改訂の経緯に、「教師の世代交代が進むと同時に、学校内における教師の世代間のバランスが変化し、教育に関わる様々な経験や知見をどのように継承していくかが課題となり」とある。教育の質を担保していくためには、若手教師の育成に携わるミドルリーダーの在り方を明らかにしていく必要があると考える。

本研究では、若手育成の成功例に見られるミドルリーダーの在り方に共通項を見だし、若手教師育成に有効な点を見いだすことを目的としている。

2 研究の内容・研究の方法

(1) 若手教師育成に関する文献研究

セルフスタディを満たす要件として、「J. ロックランに学ぶ 教師教育とセルフスタディ」(J. ロックラン監修・原書 武田信子監修・解説2019)を用いた。

若手教師の自発的な学びに関して、「人を伸ばす力」(エドワード・L・デシ+リチャード・フラスト1999)を参考にした。

自発的な学びの効果を高める手だてとして、「リフレクション入門」(学び続ける教育者のための協会編2019)より、F. コルトハーヘンの理論を参考とした。

(2) ミドルリーダーとその指導を受けた若手教師に対するインタビュー調査と分析

若手教師育成に必要な要件を抽出する目的で教職歴10年以上のミドルリーダー3名にイ

ンタビュー調査を行った。また、その指導の効果を立証していくため、若手教師側のニーズを知るために、インタビューをしたミドルリーダーに実際に指導を受けてきた若手教師にもインタビュー調査を実施した。

3 研究の結果

インタビュー調査結果と考察

ケースⅡの事例

表1 研究対象者のプロフィール

| | 性別 | 勤務年数 | 役職 | 分掌 |
|-----|----|------|------|------|
| C教諭 | 女性 | 12年 | 主任教諭 | 生活指導 |
| D教諭 | 男性 | 4年 | 教諭 | 教務 |

C教諭は教職歴12年目の女性教諭である。前任校を初任校として入職し、4年目から初任者指導に当たっており、D教諭と学年を組むまでも複数の若手教師育成に携わってきている。

C教諭は若手教師との関わりにおいて以下の点に有効性を見ている。

抜粋1

0020 あのねえ、だから、見せることだよね。例えば教材作って、こんなふうにするよって言った時に、あのお、やっぱりそのお、こっちのイメージとさあ、やっぱり初めての人のイメージってずれるじゃない？だから、なんか自分も、やってもらった時に、その、見せてもらったほうが、やっぱり、分かったって言う、子供まあそうだったり、お手本があつたりするとできたりするように、だからりさんなんかすごく素直だから、そういう意味ではもう見てもらって、そのまんまやる、

ここでもC教諭は自身の経験を根拠として、「見せることだよね」、「見てもらってそのまんまやる」といった、自身の実践をロールモデルとして若手教師に体験させていくことを試している。

抜粋2

0021 で彼が、その発問っていうの？そのいろいろ喋ったりすること全部記録するの。記録して、この時の言葉よかったよとか、なんかこの時にこういうふうにするよ良かったよっていうのを、なんか、やっぱりこう…実際に見た時と、あとやった時と、あの…確認すると、次にすごくなんか、生かしてたというか…うん。

また、「実際に見た時と、あとやった時と、あの…確認すると、次にすごくなんか、生かしてたというか…うん」に見られるように、若手教師の授業に対するリフレクションに寄り添う形で対応している。

抜粋3

D008 ああ。そうですね、あ、国語の授業を全部、C先生の授業も見せてもらって、で、自分のクラスの授業を、あの、動物園の獣医とかは、全部見に、ほぼ見に来て下さって、えー、でやっぱり自分の発言、子供の発言と、子供の様子と、全部紙に書き起こして、でやっぱり終わったあとに、この、今日の授業はどうだったね、こうだった、もっとこうすればいいよっていうフィードバックもあったので、すごくなんか国語の授業を見てもらったなっていうのが印象に残ってます。

指導を受けてきた若手教師Dの発言を見ても「全部紙に書き起こして、でやっぱり終わったあとに、この、今日の授業はどうだったね、こうだった、もっとこうすればいいよっていうフィードバックもあったので」と、C教諭のフィードバックが成長に影響を及ぼしたことが見られる。

抜粋4

C040 だから、(経験値が)何年でも対等なのかなっていう…うん…逆に自分が先輩と一緒に仕事すると、〇〇先生とか、もちろんそれはたてるよ。遠慮するって言うか、あれあったけど…まあたぶん若い人と組んでその子が遠慮したりいろいろしてるんだろうけど、やっぱり私たち同じ

抜粋5

D015 たぶんなんか、初任の時に話したのもそうだし、やっぱり、日常の中で、C先生よく話しかけてくれるので、なんかよく会話してるし、なんか、やっぱりこう、C先生あんまプレッシャーとか、いいもの見せてとか言う感じじゃないので、こっちもちょっとやっぱりこういつも通りのものを見せればいいんだっていうたぶん安心感。

C教諭は若手教師との関係性に関して、「何年でも対等なのかなっていう…」と、対等な関係性を保つことを大切にしている。D教諭はC教諭の接し方に「こっちもちょっとやっぱりこういつも通りのものを見せればいいんだっていうたぶん安心感。」と普段通りの姿を見せることができる」と述べている。見せるための作る授業ではなく、普段の様子に対する指導・助言を受けることで、効果的なリフレクションを促すことにつながっている。

4 研究の考察

E. デシ (1999) は、「人を伸ばす力」の中で、自立性を育むためには、選択と自己決定が必要であるという。若手教師指導において、先輩、後輩のペアリングという指導体制上、教授の方法がとりやすい形であること、放任の場合には自己決定のための選択肢を見いだすことができないことが課題としてある。よりよい環境で若手教師がセルフスタディを獲得していくためには、選択ができる環境を整えていくことが必要であると考えられる。先輩後輩という縦の序列が敷かれることで自己決定の判断能力に外圧が加わる恐れを考えたとき、若手教師のセルフスタディを促すための環境は、よりフラットな人間関係によるものがふさわ

しいと考える。『リフレクション入門』(2019)には、経験のあるものの見解も主観でしかありえない、リフレクションを促す側とする者とが対等な関係で話し合うことで自分なりの答えを探ることが可能になるとある。

セルフスタディを満たす要件として、J. ロックラン(2019)は、①実践の改善を目的とすること、②相互作用的事であること、③多様な手法を用いること、④専門家コミュニティの構築をめざすことの4点を挙げている。②では、先輩教師からの示唆や他者からのフィードバックを受けることにより、多面的なエビデンスを得ることを目的とし、④では、個人のリフレクションが教育の課題認識を共有化していくことを狙っている。

若手教師のセルフスタディを促すためには、選択と自己決定ができる環境を整え、他者との関わりの中でリフレクションを行い、多面的に課題意識、エビデンスを得られるようにしていくことが必要であると考えられる。