

派遣者番号	R3K05	氏名	海野 慧一
研究主題 —副主題—	組織的・継続的に教員の学習指導力の向上を図る自己省察プログラムの構築 —小学校の学年団における若手教員の授業リフレクションを通して—		
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	江戸川区立松江小学校	所属長	木村 紀朗

キーワード：若手・中堅育成 学習指導力 リフレクション

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

中央教育審議会答申（2015）によれば、教育現場は、教えを請うべき経験の浅い教員よりも、それらの教員を指導し得るミドルリーダーとしての経験を有する教員の方が少ないという、少なくとも直近の30年間には経験したことのない状況に直面している。このような中で、若手育成の担い手として期待されているのが、中堅教員である。しかし、経験豊かな中堅教員であっても、若手教員の育成に難しさや戸惑いを感じる人が多い。若手教員の指導的立場として求められる中堅教員の資質向上は、教員の人材育成における課題の一つであるといえる。若手教員の育成とともに、中堅教員の育成も図れるような仕組みづくりが必要である。このことから、若手教員にとって最も身近な組織である学年団を活用して、組織的・継続的に学習指導力の向上を図るための自己省察プログラムの構築に取り組みたいと考えた。

そこで本研究の主な目的を、次の項目を開発し、有用性を探ることとした。

- (1) 組織的・継続的に学習指導力の向上を図る自己省察プログラム
- (2) 課題を焦点化し、学年団で協働的に省察する授業リフレクション
- (3) 中堅教員の指導力（省察を促す力）向上を図る若手育成カンファレンス

2 研究の方法

基礎研究として、理論研究を行い、本研究の対象とする二つの学年団の実態把握で得た視点を基に、自己省察プログラムを開発した。そして、プログラムを運用して、経過分析を行った（7月～11月）。さらに、若手教員と中堅教員を対象に自己・他者評価、授業観察及びインタビュー調査を行い、学習指導力の向上の有用性を検証するとともに、研究の成果と課題をまとめた。

研究対象の定義として、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（東京都教育委員会、平成29年）の基礎形成期1～3年目の教員を若手教員とした。同指標の充実期9年目以上の学年主任を中堅教員とし、学年団の他の教員を支援者とした。

3 研究の結果

(1) 理論研究

天野（2017）は、若手教員は学年の同僚教員との関わりや学年会の場で、指導力向上や問題解決を図ろうとする傾向があることを述べている。コルブが提唱した経験学習の在り方として、中原ら（2015）は、循環モデルの方が教員の能力向上との適合度が高いことを明らかにしている。中田（2010）は、明確な視点をもって自己の実践を振り返ることで、そこで獲得した理論が自己の教授活動に取り入れられていくことを述べている。

これらの理論から、学年団単位での運用を見据えた、若手教員と中堅教員による課題意識の共有と経験学習プロセスを基盤としたプログラムの開発が必要であると考えた。

(2) 実態調査

対象となる二つの学年団の若手教員と中堅教員に4件法質問紙と半構造化インタビューによる意識調査を実施した。若手教員には、大きな困難や負担を感じた職務について、中堅教員には若手教員に指導する上での難しさを調査した。

これらの実態調査から、次のようなプログラム開発の視点を得た。

- ア 多忙な学校現場で継続的に実施できること
- イ 若手教員の課題を明確にして省察すること
- ウ 中堅教員の省察を促す力を育成すること

(3) プログラム開発

限られた時間で効果的に学習指導力の向上を図れるよう、次のようなプログラムを開発した。

ア 自己省察プログラム

まず、自己診断シートを用いて実態把握し、中堅教員との対話を通して、課題設定シートを基に課題を焦点化した。課題解決を目指して、月に2回授業実践と授業リフレクションを行い、新たな解決の見通しをもち、日常的な課題解決に取り組んだ。さらに、中堅教員はプログラムを運営しながら、月に1回若手育成カンファレンスを行い、省察を促す力の向上やプログラムの改善に努めることとした。（図1）

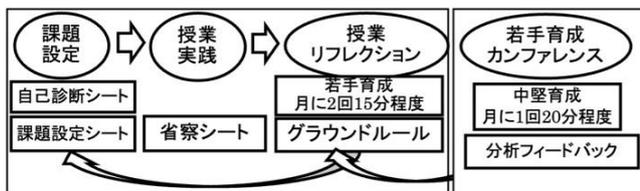


図1 自己省察プログラム

イ 自己診断シート

若手教員の学習指導力の課題を焦点化する自己診断シートを開発した。各項目に回答することで、学習指導力がレーダーチャート化され、自分の特徴を理解し、課題設定に繋げられるようにした。このシートを若手・中堅教員の双方が行い、自己評価と他者評価の結果から、若手教員の課題を設定していくこととした。

ウ 授業リフレクション

経験学習プロセスに基づき、月に2回、15分程度で行う授業リフレクションを開発した。若手教員は、焦点化した課題の解決を意識して授業実践に取り組んだ。中堅教員は、設定した課題に即した省察を促す問い掛けをした。若手教員は、対話を通して課題の核心に迫っていた。このように、課題の本質や改善点への気づきを引き出すことを目指した。(図2)

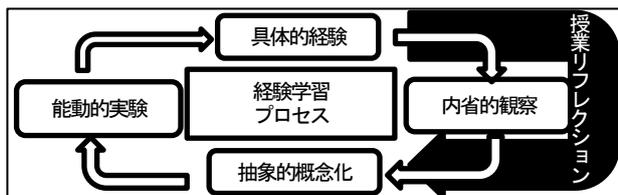


図2 経験学習プロセスに基づいた授業リフレクション

エ 若手育成カンファレンス

中堅教員2名と筆者で月に1回、20分程度で行う若手育成カンファレンスを開発した。若手育成における困り感やコーチングの手法について共有することで、中堅教員が新たな学びを得ることをねらいとした。授業リフレクションの分析を行い、効果的なリフレクションの進め方や省察を促す問い掛けについて共有した。また、カンファレンスを通して、中堅教員相互の若手教員育成に向けた協働を生み出し、組織的・継続的な若手育成システムの構築を図った。

(4) 検証

ア 自己診断シートによる自己・他者評価の分析

2年目の若手教員Aは、事前調査から「対話などの協働的活動」に課題意識をもち、複数の教科で授業実践をした。事後調査では、若手教員は、1ポイントであった協働的活動が2ポイントをマークし、学習の動機付けや思考場面の設定についても上昇が見られた。(図3) 中堅教員は、課題解決の流れの中で、学習の動機付けやまとめについても改善が見られたとしている。(図4)

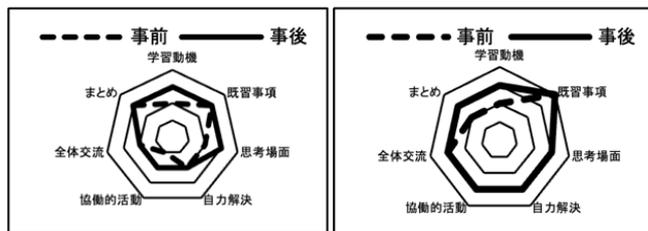


図3 若手教員A 自己評価 図4 若手教員A 他者評価

イ 授業リフレクションの対話内容の分析

若手教員は、中堅教員の問い掛けを通して、手だてのどこに課題があったのかを考え、改善点への気づきにつながっていた。中堅教員は、若手教員の気持ちを受け止めつつ、問い返して、気づきが具体化するように掘り下げていた。

ウ 半構造化インタビュー事後調査分析

若手教員は、授業改善の新たな視点を見いだせたこと、サイクルを積み重ねることで、課題解決や学習指導力の向上につながっていくことを実感していた。中堅教員は、児童の事実に沿って省察を促せたこと、自身の授業研究の視点にも変容があったことを述べていた。

4 研究の考察

経験年数や年齢構成の異なる2つの学年団を対象としたが、若手教員と中堅教員には共通した変容が見られた。若手教員は、中堅教員の問い掛けにより、課題の本質や改善策への気づきが生まれていた。中堅教員は、一方的な指導ではなくコーチングの手法に基づいた問い掛けを行うことで、若手教員の気づきや省察を促すことができていた。

研究の成果は、次の3点である。第一に、若手教員が中堅教員との対話を通して、明確な課題意識をもってプログラムに参加できるため、学習指導力向上のみならず、今後の力量形成に向けた見通しをもつことができた。第二に、課題を焦点化することで、限られた時間の中でのリフレクションを可能とした。第三に、カンファレンスを通して、他の中堅教員と協働して若手育成に取り組むことの効果に対する気づきが生まれた。

一方で、中堅教員の段階に至っていない若手教員のみで構成される学年団における効果は未知数であり、検証が必要である。

5 今後の展望

『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて「審議まとめ(案)」(2021)では、「適切な目標設定・現状把握、積極的な『対話』」の必要性が述べられている。本プログラムでは課題設定や協働的な省察として、これらの要素を盛り込み、日々の経験を教員の能力向上に結び付けることを意図した。本プログラムの有用性を広く伝え、学校における組織的・継続的な人材育成システムの構築を推進していく。