

派遣者番号	R3K22	氏名	安部 徹
研究主題 —副主題—	チーム0JTによる若手教員の学級経営力向上に関する実践研究 —学級マネジメント力チェックシートの活用を通して—		
派遣先	早稲田大学 教職大学院	担当教官	田中 博之
所属	文京区立小日向台町小学校	所属長	田中 純一

キーワード：学級マネジメント力 学級経営 0JT チーム メンター 学び合い

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

近年グローバル化、情報化が進む中で、学校が抱える問題は多様化、複雑化している。そうした中で、東京都では、近年の大量退職、大量採用の影響により、教員の経験年数の均衡が崩れ、若手教員の育成が喫緊の課題となっている。

多くの学校現場では、若手教員に対して同じ学年を組んだ先輩教諭が担当教諭になり、指導を行っているが、こうした0JTは若手教員が受け身になりがちであり、担当教諭の力量等に大きく左右される。

また、採用後すぐに学級担任となることが多い公立小学校では、学級担任を務めながら学級経営力を高めていく必要がある。しかし、短期間で望ましい学級経営を行うことは困難であり、若手教員に対して組織的な指導体制を整える必要がある。

中央教育審議会（2021）「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（第2回）・初等中等教育分科会教員養成部会（第124回）合同資料によれば、新たな時代の教員・教職員集団の持続的な成長の在り方について、「教師同士の学び合いの文化をつくること」「メンターチームなどを活用すること」「安心して建設的な批判や助言、提案を行うことができる校内環境を整えること」が大切であるとしている。また、東京都の0JTガイドライン（2015）には、「学校における0JTの場面や方法」の一つとして「教員相互で学び合う場を活用する」ことを示している。しかし実態としては、学年集団や校内授業研究の場以外での学び合いの機会は少ない。若手教員同士による学び合いの機会も、区市町村主催の職層別の研修以外にはほとんどない。

そこで本実践では、若手教員同士で、学級経営をテーマにして、学び合う場を設定した。さらに、若手教員同士の学び合いを活性化させるとともに、若手教員一人一人の学びを支援するメンターとして、中堅、ベテラン教員を置くこととした。複数の若手教員とメンターとが集まって学び合う0JT会議と、メンターによる日常的な若手教員への支援を「チーム0JT」と呼ぶこととし、このチーム0JTの効果について分析・考察することを目的として、実践研究を進めることとした。

2 研究の方法

(1) 対象校・チーム0JT参加者

ア 対象校 公立A小学校

イ チーム0JT参加者（表1）

表1 チーム0JT参加者一覧表

参加者	メンター 筆者	A教諭	B教諭	C教諭	D教諭
学年		1年	2年	2年	3年
児童数		32名	30名	29名	31名
年次 職層	入都 18年目 主幹教諭	初任者	臨時的 任用教員	2年目	2年目

ウ 期間 令和3年6月16日～12月22日

エ 活用した先行研究

「学級マネジメント力チェックシート」（田中、2014）を活用し、若手教員一人一人の学級経営に関する課題を明らかにする。学級マネジメント力チェックシートは、表2にある6領域、18小領域それぞれに対し3項目ずつ、合計54の質問項目を設けたアンケート（4件法）であり、アンケート結果をレーダーチャート化することができる。なお、アンケートは4回実施した。各小領域の最大値は4、最小値は1である。

表2 学級マネジメント力6領域、18小領域一覧表

A やりぬく力の育成 A-1 目標を決めて達成させる	B つながる心の育成 B-1 認め合いと安心のある関係づくり	C 肯定的な働きかけ C-1 ほめて育てる
A-2 主性・主体性を育てる	B-2 対話力を育てる	C-2 豊かなコミュニケーション
A-3 ルールや行動規範を守らせる	B-3 協調し関係を修復する力を育てる	C-3 公平・公正に接する
D みとりを生かす指導 D-1 子どもの深いみとりと対応	E 自律的な指導 E-1 自己コントロール	F 計画的で冷静な対応 F-1 計画的な学級づくり
D-2 一人ひとりのよさを生かす	E-2 心に響く語りかけ	F-2 迅速で冷静なトラブル対応
D-3 共感的な理解と交流	E-3 環境整備と率先垂範	F-3 組織的な課題対応

(2) 実践内容

ア チーム0JT会議

(ア) 開催時期・時間

6月、9月、10月、11月、12月

(イ) チーム0JT会議の実際（45～60分間）

導入 チーム0JT会議のねらいの確認

展開1 学級経営力向上に向けた各若手教員の取組やその成果と課題交流

展開2 テーマを決めた協議

・学級マネジメント力「C-2豊かなコミュニケーション」とは何か。

・学級マネジメント力「A-1目標を決めて達成させる」ために大切なことは何か。

まとめ リフレクション

イ メンターによる若手教員の支援

- (ア) 観察（1～2週間に一度、15分程度）
学級経営力向上を観点とした観察
- (イ) 面談（観察日の放課後等、15分程度）
 - ・学級経営をテーマとした議論
 - ・観察で得た気付きのフィードバック
 - ・業務全般に関する相談

3 研究の結果

(1) 学級マネジメント力チェックシートの変化

ア 共通課題とした小領域の自己評価の変化

第4回チーム0JT会議から、チームとしての共通の課題を設定した。4名の学級マネジメント力を平均化した上で、「C-2豊かなコミュニケーション」（以下「C-2」）という小領域を共通課題とした。この小領域は、10月中旬のアンケートでは、4名中3名が3以下の低い自己評価をしており、4名の平均値は2.75で、全ての18小領域の中で最も低い値であった。（表3）

11月中旬の第4回チーム0JT会議のテーマを決めた協議では、「C-2」の意義や自己評価が低い要因、その改善策について議論した。その議論を踏まえた上で若手教員それぞれが具体的な取組を行うこととし、メンターは、この「C-2」を観察や面談のテーマの一つとした。

表3 共通課題とした小領域の自己評価の変化

*▼下降 △上昇

	6月中旬	7月下旬	10月中旬	12月上旬
C-2 4名平均	3.08	▼2.75	2.75	△3.42
C-2 A教諭	2.33	▼2.67	2.67	△3.33
C-2 B教諭	3.67	▼3	▼2.67	△3.33
C-2 C教諭	3	▼2.67	△3.33	△3.67
C-2 D教諭	3.33	▼2.67	2.33	3.33

イ 若手教員個人

表4 B、C教諭が課題とした小領域の自己評価の変化

*▼下降 △上昇

B教諭	6月中旬	7月下旬	10月中旬	12月上旬
C-1 ほめて育てる	4	▼3.67	▼2.67	△3.33
E-2 自己コントロール	2.67	▼2.33	△2.67	△3

C教諭	6月中旬	7月下旬	10月中旬	12月上旬
A-1 目標を決めて達成させる	2.33	△3	3	△3.67
C-1 ほめて育てる	4	▼3.33	△4	4
F-3 組織的な課題対応	3	△3.67	△4	4

(2) 若手教員4名への事後アンケート結果

- ・若手教員の実感としては、チーム0JTが若手教員の学級経営力の向上に一定の効果をもたらしたと言える。（表5）
- ・チーム0JT会議がチーム0JT会議以外の場での学び合いに十分に発展していない。（表5）

表5 チーム0JTに関する事後アンケート（一部抜粋）

①そう思わない ②あまりそう思わない ③ややそう思う ④そう思う	①	②	③	④
チーム0JT会議の学び合いは、自分自身の学級経営力の向上につながったか。				4
学級マネジメント力チェックシートや学級力向上プロジェクトの活用は、学び合いに有効であったか。			1	3
メンターの行うチーム0JT会議でのファシリテーションは、効果的であったか。			2	2
メンターによる観察、面談は学級経営力向上に効果があったか。			1	3
チームの同僚はチーム0JT会議によって高まったか。		1	3	
チーム0JT会議は、メンバーの学習指導や生活指導、特別活動の様子を観察するという行動につながったか。	1	1	2	
チーム0JT会議は、チーム0JT会議外での質疑応答、感想交流、助言につながったか。	1		3	

（単位：名）

4 研究の考察

学級マネジメント力チェックシートというツールを活用することで、若手教員が学級経営をセルフアセスメントしながら、課題に焦点化し、対応策を考え、取組を実施することができた。（表4）

そして、共通のツールを使用したこと、共通の課題を設定し、協議したことが、学び合いに有効に作用し、自己評価の上昇につながった。（表3・5）

また、こうした取組を若手教員のみで行うのではなく、メンターがチーム0JT会議をファシリテートしたり、観察や面談を通して支援したりしたことが、学級経営力の向上に寄与したと言える。若手教員のみでセルフアセスメントするだけでは、自己評価と実態にずれが生じることがあるが、こうしたずれをメンターは、一対一の観察や面談で埋めていくことができた。（表5）。

5 今後の展望

本実践では、4名の若手教員の共通課題を設定し、協議を通して、学級経営力の向上を図ったが、今後は、若手教員一人一人がもつ個別の課題に関して、チームで協議を行うことが必要となる。年間を通してチーム0JTを進める中で、2学期の初め頃など、できるだけ早い段階で個別の課題に関する協議を行えると良い。

また、若手教員が主体となり、より活発に学び合うためには、チーム0JT会議のファシリテーションの一部または全てを若手教員に段階的に任せ、それをメンターが支援するという形をとることが望ましい。

以上の2点を改善することが、チーム0JT会議以外の場での若手教員同士の学び合いにもつながるのではない。

さらに、一人一人の若手の実態に応じた支援を行うためには、メンター自身が自分自身を絶えず顧みるとともに、同じくミドルリーダーの教員と若手教員への支援やチーム0JTのあり方について議論する必要がある。今回は、1チームのみの実践であったが、校内に複数のチームをつくることができれば、メンター同士で意見交換することも可能である。それは、ミドルリーダーの育成にもつながるものと考えられる。