

「新たな教師の学びの姿」を目指した校内研修を生かした人材育成の研究 —事例からグループで学ぶ経験を通して—

学校マネジメントプログラム
小濱 研二

1. はじめに

中央教育審議会（2021）『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）では、「高度な専門職である教師は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努める義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている、とし、「新たな教師の学びの姿」とし「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」の4点を示した。

一方で山崎（2012）は、「1980年代以降、生涯研修体系の一環として整備された各種研修プログラム等や研究指定校制度によって促された学校共同研究活動等、教育行政によって公認化・制度化されたフォーマルな取り組みは花盛りとなったが、職場の多忙化、同僚性関係の希薄化、自主的研究諸活動の衰退化等によって、日常の教職生活の中に在って教師たちの発達と力量形成を支え促してきた『インフォーマルな“発達サポート機能”』の形骸化が進行してきてしまった」と指摘している。

A中学校を対象としたSWOT分析では、「仲が良く真面目で温かく誠実な若手が多い教員集団」という強みがある一方、「若手教員が多く、経験不足であること」に加え、「小規模校ならではの業務の多さから来る多忙感」から「インフォーマルな“発達サポート機能”」が希薄になり、連携不足によって指導の統一や一貫性のなさが浮き彫りになってしまう危険性が推察された。また、それらを補う存在としての校内研修が形骸化し、若手教師たちの学びや同僚性を育む場として機能していない現状があった。

このような問題意識から、校内研修を、若手教師たちが、「主体的に臨み、自分たちで継続でき、個別最適で協働的に学ぶ場」として、「インフォーマルな“発達サポート機能”」を発揮できるように新たに設計し直し、実施していくことが必要だと考えた。

2. 研究目的

本研究の目的は、後述する「校内研修」を通して、若手教師が「新たな教師の学びの姿」を実現し、「インフォーマルな“発達サポート機能”」を発揮するための要因を明らかにすることである。

校内研修を改革し、若手教師たちの学びや同僚性を育む場として機能させていきたいと考えた。

3. 課題解決の方法

校内研修は、Merrill（2002）の「IDの第一原理」や中原（2014）の「教えることの技法」を参考にして、学びを効果的に支援するための工夫を取り入れて設計した。

若手教員にアンケートを取り、研修で行う内容を決め（第1回：教科指導、第2回：集団指導、第3回：生徒指導、第4回：保護者対応）、総括教諭に協力を要請し、各回で講師を依頼しケーススタディを行った。研修のオープニングは参加した若手教員が分担してアイスブレイクを行い、その後のケーススタディでは必ずグループディスカッションの時間を取り、研修の最後に学習を振り返り共有を行うなど、ただの講義だけにならないように研修の形態を工夫して行った。

4. 結果と考察

評価方法として、質問紙、若手教員へのインタビューを用い、それぞれのデータを分析した。

質問紙調査の結果、若手教員が研修に対して肯定的な反応を示していることがわかった。また、若手教員が各研修の内容を理解していることが確認できた。

インタビューの分析の結果、若手教員が校内研修を通して、【観の転換】【課題解決】といった学びを得ていることが明らかになった。また、校内研修を経て、研修後に【考え方の変化】【具体的な行動変化】といった変容が見られた。更に、取り組みを通して若手教員が【精神的サポート機能】【学びのサポート機能】【研修形態のよさ】といった「インフォーマルな“発達サポート機能”」を得ていたことが確認された。

以上より、「校内研修」を通して、若手教師が「新たな教師の学びの姿」を実現し、若手教師にとっての「インフォーマルな“発達サポート機能”」を発揮するという研究目的を一定程度達成したと考えられる。

5. 主な参考文献

山崎 準二（2012）教師教育改革の現状と展望—「教師のライフコース研究」が提起する<7つの罪源>と<オルタナティブな道>, 教育学研究 第79巻第2号 40-51

Merrill, M. D. (2002). First principles of instructions, Educational Technology Research and Development, 50 (3), 43-59.

中原 淳（2014）研修開発入門—会社で「教える」、競争優位を「つくる」、ダイヤモンド社, 東京