

若手教員の育成と職場学習の充実 －若手教員と先輩教員をつなぐ取組を通して－

専門支援課 研修班 長期研修員 石井 清記

1 主題設定の理由

私の所属校では、平成22年度から毎年、初任者が赴任している。現在、学級担任に占める20代教員の割合は14人中7人で若手教員の割合が高く、中堅層（30代・40代）が少ない。今後、若手教員が学校を支えざるを得ない状況であり、その資質向上は喫緊の課題である。

静岡県教育委員会が作成した「静岡県教職員研修指針」（以下、「研修指針」という。）では、「大量採用期世代の退職、新規採用者の増加により、教職員の世代交代は、今後、急激に進んでいくことになる。それに伴い、経験豊かな教員の減少、若手教職員の増加、中堅教職員の層の薄さを生むことになる。」と述べられており、県全体としても所属校と同様の課題がある。こうした課題に対し、研修指針では、「経験豊かな教職員の専門的知識や優れた指導技術等を引き継ぎながら、各学校等で教職員の資質・能力を高める仕組みの構築に向けて研修を進める。」と、その対策の方向性が示されている（注1）。

経験豊かな教職員の知識や指導技術等を若手教員に引き継ぐことについて、静岡県総合教育センター教職員研修課（現在の専門支援課研修班）の調査によると、初任者は、10年経験者からある程度指導助言を受けているが、初任者は「忙しそうで聞けない」、「誰に聞いたらよいか分からない」等を、10年経験者からは「指導助言をする立場ではない」「求められていない」等を理由として、指導助言の授受を互いにためらっていることが報告されている（注2）。経験豊かな教職員の専門的知識や優れた指導技術を若手教員に引き継いでいくためには、こうしたためらう気持ちを取り除いて、学び合いを加速させる必要がある。

本研究では、このためらいを取り除くために、校内にコーディネーターを置き、先輩教員と若手教員をつないだり、若手教員が先輩教員から学ぶ場を作ったりする研究実践を行う。具体的には、コーディネーターが、先輩教員から「どのようなことであれば、若手教員の相談に乗ることができるか」、若手教員から「先輩教員からどのようなことを学びたいか」についての情報を収集し、その情報を先輩教員と若手教員それぞれに提供することによって両者をつなぐ。また、学び合う時間が設定し難い学校の現状を踏まえ、コーディネーターが15～30分程度のミニ研修や、手軽な授業参観の実施など、両者をつなぐ時間や場を調整する。こうしたコーディネーターの働き掛けにより、同僚間のつながりや学び合いが校内に波及し、若手教員の資質・能力を高める仕組みが構築されるのではないかと考え、本主題を設定した。

2 研究の目的

校内において若手教員を育成するために、校内にコーディネーターを置いて、若手教員と先輩教員との間のつながりや学び合いを活性化させる仕組みを考案し、その実践を通して、その有効性と課題を検証することを目的とする。

3 研究の方法

- (1) 研究実践校がある地域（A市）において、20代の教員が多い小学校4校を対象としてアンケート調査を実施し、教員間のコミュニケーションと人材育成に対する意識と課題を明らかにする。
- (2) 校内にコーディネーターを置いて、若手教員と先輩教員との間のつながりや学び合いを活性化させる仕組みを考案し、実践する。
- (3) 実践後にアンケート調査を実施し、(2)の取組の有効性と課題を検証する。

4 研究の内容

(1) A市の小学校4校の教員に対するアンケート調査

教員間のコミュニケーションと人材育成に対する意識と課題を明らかにするために、平成26年8月、A市の小学校4校の教員を対象にアンケート調査を実施し、経験10年以下の教員36人、経験11年以上の教員48人、計84人から回答を得た。

ア 職員間のコミュニケーションの現状

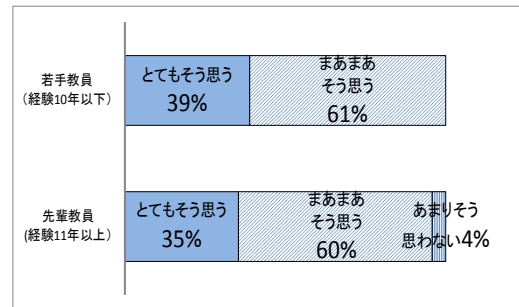
資料1は、「職場は話しやすい雰囲気か。」に対する回答である。経験10年以下の教員（以下「若手教員」という。）、経験11年以上の教員（以下「先輩教員」という。）ともに、ほとんどが職場は話しやすい雰囲気であると回答している。

資料2は、「日頃、若手教員同士で、授業や生徒指導、学級経営のことを話しているか。」に対する回答である。職場では話しやすい雰囲気であるという結果の一方で、若手教員同士では「あまり話していない」、「まったく話していない」という割合が、合わせて40%という実態がある。

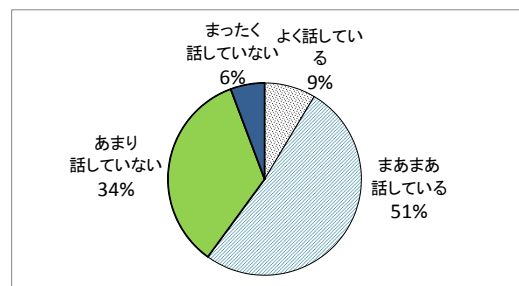
イ 若手教員と先輩教員の相談・助言についての意識

資料3は、「日頃、学年部以外の先輩教員に相談に乗ってもらったり、指導を受けたりしているか。」に対する回答である。若手教員の「あまり相談したり、助言を受けたりしていない」の回答を見ると全体の割合の22%であり、先輩教員の「あまり相談に乗ったり、助言したりしてい

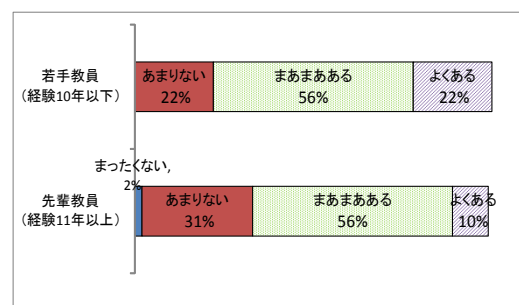
【資料1】職場は話しやすい雰囲気か



【資料2】若手同士の仕事上のコミュニケーションは取れているか



【資料3】相談・助言の授受はあるか

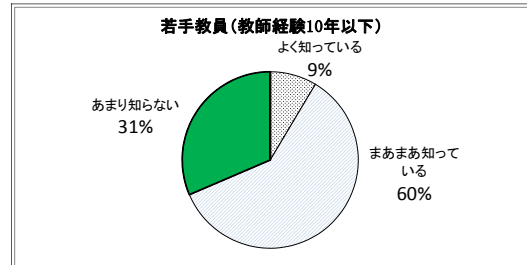


ない」、「まったくない」の回答は33%であった。この主な理由として、先輩教員は、「多忙で時間がない」(52%)、「相談に来ないから」(24%)を理由としてあげているが、若手教員は、「忙しそうで聞けない」(42%)を主な理由としている。このことから、静岡県総合教育センターの調査結果と同様に、A市でもためらいの気持ちが相談・助言の授受の妨げになっていると考えられる。

ウ 若手教員の先輩教員に対する理解

資料4は「先輩教員の得意な指導や教科を知っているか。」に対する回答である。若手教員の31%が「あまり知らない」と答えている。

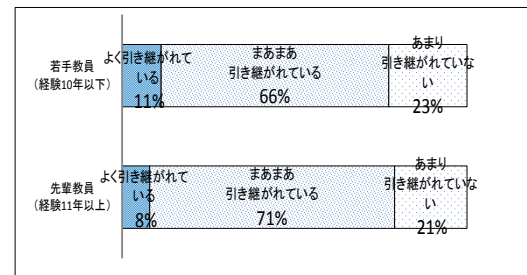
【資料4】先輩教員の強みを知っているか



エ 教員に求められる力の引き継ぎ

資料5は「教員に求められる力(授業力、学級経営力、生徒指導力等)が日常的に若手教員に引き継がれているか。」に対する回答である。これによると、若手教員も先輩教員も「よく引き継がれている」が1割程度であった。

【資料5】教員に求められる力が引き継がれているか



アからエの調査結果を考察すると、A市では次のような実態があると推察される。

職場は話しやすい雰囲気であるが、若手教員同士の仕事上のコミュニケーションは十分であるとはいえない。また、若手教員の中には、先輩教員に、相談したり、助言を受けたりすることをためらっていたり、先輩教員の得意分野についてあまり知らない者がいる。そして、教員に求められる力が「よく引き継がれている」と考えている教員が少ない。

大量退職期を迎え、若手教員の割合が急増していく現状において、これまでのように教員に求められる力を徐々に引き継いでいけばよいという時期ではない。今後、若手が教えを請おうと思った時、先輩教員が退職して居ないということが起こるだろう。そのような状態になる前に、若手も先輩教員も引き継ぐ意識を高め、職場学習を充実させる取組を行っていく必要があると考える。

(2) 研究実践の構想

前述の調査結果から、次のような課題解決の方向性を考えた。

ア 若手教員同士の仕事上のコミュニケーションが、今以上に活発になるような場を作れば、お互いに学び合う集団になっていくのではないかと。

イ 先輩教員の強みを知る機会を作ることによって、相談しやすくなり、指導助言を受けられる機会が増えるのではないかと。

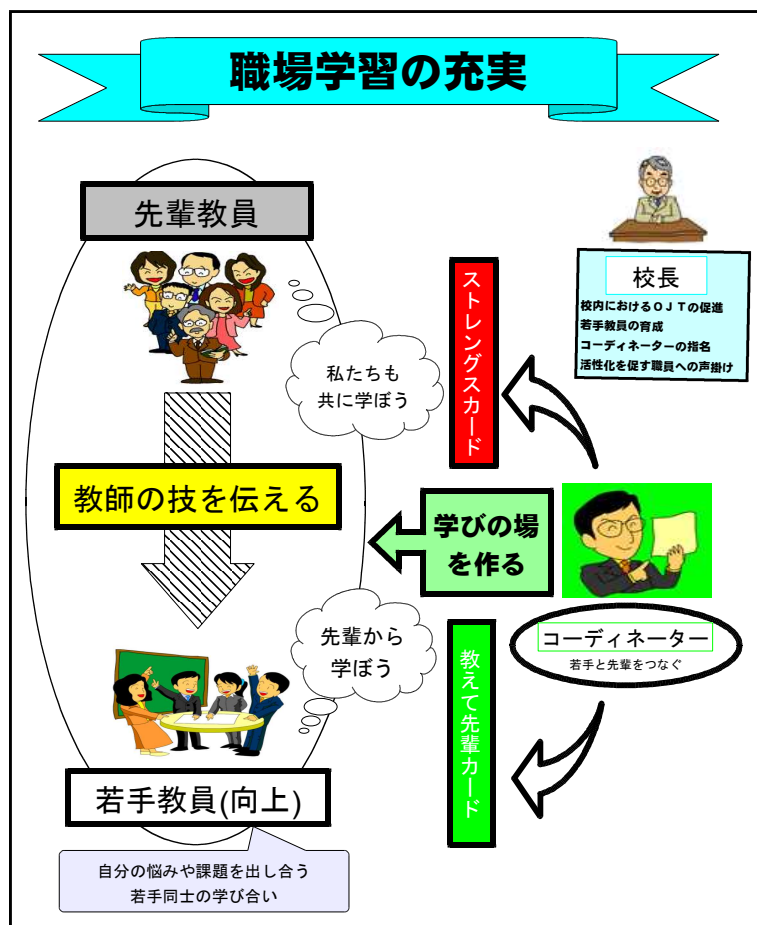
ウ 先輩教員の指導技術等を伝える機会を作ることによって、更に先輩教員に相談するように

なるのではないか。

これらの方向性を踏まえて、【資料6】職場学習のイメージ図

資料6に示す、職場学習のイメージ図を作成した。

まず、若手教員が集まる場を意図的に作る。そこは、日頃の悩みや課題を出し合う場にする。先輩教員から教えてほしいことや学びたいことを出し合い、一覧表（「教えて先輩カード」と呼ぶ。）を作成する。コーディネーターは、校内の先輩教員が、若手教員の相談に乗れる教科や指導について情報を収集し、一覧表（「ストレングスカード」と呼ぶ。）を作成する。さらに、若手教員と、「ストレングスカード」及び「教えて先輩カード」を使って相談して、若



手教員と先輩教員の学びの場を作る。若手教員が先輩教員から様々なことを教わる場を設定することで、個々に聞きに行ったり、若手同士が学び合ったりするようになる。このような教え教わることの繰り返しにより、経験豊かな先輩教員の技（専門的知識、優れた指導技術、教員に求められる力、教育理念、教育観等）が引き継がれ、若手教員の育成とともに職場学習の充実につながるのではないかと考える。

(3) スtrenグスカードについて

ストレングスカードとは、校内の先輩教員が若手教員の相談に乗れる教科・指導（強み）を一覧表にしたものである（資料7）。

先輩教員の強みを明確にすることで、若手教員が相談したい相手を探したり、研修の計画を立てたりする時に役立てることができる。また、先輩教員が、「相談に乗れる」と自ら明言していることなので、若手教員もためらいなく聞けると思われる。さらに、この一覧表に明記されていることは、先輩教員たちの経験に基づく知識や技術も含まれた内容であるとも考えられる。

ア スtrenグスカードの作成

ストレングスカードを作成するために、先輩教員の強みを引き出すアンケート調査を行った（資料8）。

得意なことを表出しやすくするために、アンケートでは、「得意なことは何ですか。」
 「教えられることは何ですか。」ではなく、「若手教員の相談に乗れることは何ですか。」という言葉で聞くことにした。さらに、質問項目を「日頃、力を入れている指導」「子どもに指導していて楽しいこと」等、比較的書きやすい文言にした。また、「広めて欲しい先生の指導」という項目も入れ、他の教員についてもより多くの強みが引き出されるようにした。記入は20分程度で可能なものにし、夏休み中の研修の時間の一部で実施した。

【資料7】ストレングスカード

名前	国語	社会	算数	理科	音楽	図工	体育	道徳	外国語	総合	生徒指導	特別活動・学級経営・児童会・その他	
B先生	国語指導 並行読書を取り入れた指導 読書活動の充実 図書館活用指導											図書館の活用に仕方(教科全般) 調べかた	
C先生	◎12 論理的思考力を育てること	◎6	◎1236	◎6		◎56	◎123 跳び箱 水泳 低学年 鉄棒マット	◎123 456 道徳 指導 授業				いろいろなテクニックを教えてほしい 精選された教師の出についてノウハウについて 聞き方、話し方	
D先生	◎1234 時の指導 適合の仕方 話す聞くスキル 国語指導 国語授業の進め方		◎24	メダカ の育て 方		版画 作品作 り				競技か かるた 百人一 首の指 導法	◎全学年	話す聞くスキル 聞く話す 声に出して発表する力 学習の構え クラス遊び 給食指導 発表意欲を高めること 声を大切に育てる、声の出させ方 (あいさつ 返事 発音 歌声) 自己肯定感を高めている (授業・一日の終わりに子どものよさを広める) 子どもたちが喜ぶ着いて授業を受けられる秘密につ いて教えてほしい 学級経営 子どもたちへの接し方 学級が進まる掲示物 学年、学級でそえる指導方法	
E先生							大綱に入れ ない子への 指導 運動運動 水泳初級					保護者との話し方 保護者が親密なく 話せる雰囲気作り 誤解の無いように 伝えるコツ 保護者対応	生活単元学習 教員の発達段階の特徴に寄り添った指導法 特別支援教育
F先生	漢字の修得 話し方 音読のときの発声 法 口の開け方 聞の取り方				一人ずつ 歌ったり、 演奏する 場を設け、 挑戦させる こと							給食指導 子どもの心を引き付けるプロの技 子ども対応 学級経営	
G先生			買い物 学習 同歩集 行									劇の指導、劇紙芝居 特別支援の必要な子への対応 生活単元学習 特別支援 事例や指導のコツ	
H先生	単元を貫く言語活 動の在り方 言語活動の充実 国語指導の進め方									地域教 材の開 発	子供への寄り添い 方 保護者への対応	子供一人一人に対する指導	

【資料8】記入されたアンケート用紙

ストレングスカード作成アンケート

名前 ()

先生方の強みを教えてください。これらの情報を活用して、進級学習会にいかしたいと思っ
ています。是非ご記入ください。なるべくお聞かせください。

下記の項目で若手教員の力量アップのために積極的に乗れる内容について教えてください。
 : 相談に乗れるかもしれない : 相談に乗ります : 自信がありません

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	備考
国語	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
社会	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
算数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
理科	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
水泳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
音楽	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
図工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
道徳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
外国語	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
総合	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
特別活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
学級経営	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
生徒指導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

相談に乗れる(指導法を伝えられる)ことを具体的に書いてください。
 (例) (国語) どの子でもできるようになる進上りの指導法

このこと、相談に乗りたいこと、
 ことではない、是非お聞かせください。

国語 単元を貫く言語活動の在り方	(学級経営) 子どもにしっかりと大切にする 指導
生徒指導 子どもへの寄り添い方 保護者への対応	(総合) 地域教材の開発

〇こだわっている指導について書いてください。
 毎年、力を入れている指導 毎年、取り組んでいて楽しい指導

()先生
 言語活動の充実

()先生
 学習の構えを大切にしたい
授業等

()先生
 子どもへの心をひきつける
プロの技(授業を中心)

()先生
 子どもを元気にさせた
教材の作成等(体育を中心)

()先生
 子どもを丸ごと受け止める
ふとりの作り方(カンパニア)

()先生
 精選された教師の出につ
いてのノウハウ(授業を中心)

()先生
 1時間の中で、確実に子ども
に力を付けさせた展開
(授業改善の中心)

表した回数が多い教科の指導案は?
 ※2教科くらい

あなたが行ってきたい授業で、心に携った授業を紹介してくだ
 さい。

・国語
・図工

・国(海の命)在り方

御協力ありがとうございました。

イ ストレングスカードの活用方法

(ア) 若手教員の活用

ストレングスカードは、若手教員が相談したいことがあったとき、どの教員に聞けばよいかを見つける道具として位置付けている。また、先輩教員から指導助言されたことを、自分で実践し、そのことを若手教員同士で話題にして学び合ったり、更に先輩教員に聞きに行ったりするなど、ストレングスカードをきっかけにして始まった活動が、人から人へ波及することを期待している。

(イ) コーディネーターによる活用

コーディネーターは、若手教員の学びたいことに対応できる先輩教員を探したり、交渉したりするときに、ストレングスカードを使う。

ウ 教えて先輩カードとの併用

若手教員が抱える課題や悩みに応じた効果的な学びの場を生むために、若手教員にアンケートを実施し、その結果を一覧にした「教えて先輩カード」を作成した（資料9）。このカードで若手教員が教えてもらいたいことをより明確にすることにより、ストレングスカードがコーディネーターにも若手教員にも活用しやすくなるのではないかと考えた。

【資料9】教えて先輩カード

名前	国語	社会	算数	理科	音楽	図工	体育	道徳	外国語	総合	生徒指導	特別活動・その他
I先生									外国語活動の授業の進め方			児童会の企画案 児童会の取組 給食指導
J先生	国語の授業の進め方					絵画の描かせ方	子供が上達する教え方 逆上がり 水泳 マット ボール運動				叱り方 さとし方	特別支援の必要な子への指導 勉強のルールについて ゲーム（遊び）
K先生	作文指導 物語文指導					版画						
L先生	物語文、説明文の授業の流れ	学びたくなる授業	グループ活動 苦手な子に対する自信の持たせ方					リレーの指導	授業の進め方 疑問の仕方			
M先生				実験のさせ方 標識物について		作品例を見せて欲しい	旗棒、水泳の指導法 リレーの指導		よい資料があったら見たい 実践例			指導案の書き方 〇小スタイル (A~M)
N先生												先生方の給食指導 遊び食べの指導 卒業職員に望むこと 児童大集会について
O先生						鑑賞をする時のポイント 紙でもきれいに 声が出せる方法	技術指導 逆上がり		押しつけにならない指導			
P先生	楽しい音読の仕方 拾って広げる意見の つなげ方 これだけはやった方が よいという学習 付けたい方にそった 学習法		図形指導									宿題のチェックで効率 の良い方法

(4) 教員同士の学び合いを円滑に進めるためのコーディネーターの役割

コーディネーターの主な役割として、静岡県総合教育センターで行われた平成25年度、『「熟練の技」伝授研修』での事後アンケートの結果や、横浜市教育委員会から発行された『人材育成の鍵「ヒント編」』などを参考にし、次のことに取り組むこととした。

ア 積極的にコミュニケーションを図る

- (ア) 若手教員の困っている、知りたいという言葉聞き逃さない。また、差し迫った行事などの話題からニーズを探る。
- (イ) 若手教員に先輩教員をつなぐために、日頃から、先輩教員との人間関係をつくる。

(先輩教員に積極的に話し掛け、話をよく聞く。)

イ 若手教員同士のコミュニケーションを円滑にする雰囲気をつくる

- (ア) 若手教員が集まって話し合う場所は、会議室等の堅苦しい所ではなく、リラックスできる明るく和やかな雰囲気のある場所を利用する。
- (イ) 時には、お茶を飲みながらリラックスできるようにする。
- (ウ) どんなことでも言ってよい場とする。

ウ 若手教員と先輩教員をつなぐ機会を計画し、運営する

- (ア) 日程等を調整し、活動する時間を確保する。
- (イ) 校内研修や学校行事と関連付けて、情報交換会や講習会等を設定する。
- (ウ) 講習会等の活動内容、日時などを知らせる掲示板を設置し、参加を呼び掛ける。
- (エ) 先輩教員へのミニ研修会等の交渉は、活動が軌道に乗るまでコーディネーターが行うが、徐々に若手教員に任せていく。
- (オ) 講習会等を行った後の若手教員への声掛けを大事にする。先輩教員は、「若手教員にいろいろ伝えたい」「いつでも聞いてよい」と思っていることを、若手に伝えるようにする。校長、教頭、教務主任等からも同じように働き掛けてもらう。

5 研究の実践

(1) 若手教員が積極的に学ぶための会の立ち上げ

本研究では、7人の20代教員が週1回放課後、20分間集まることにした。その場では、日頃の悩みや困ったことを話したり、自分たちが学びたいことについて計画を立てたりした。また、若手教員の教わりたいことを「教えて先輩カード」にまとめた。

短時間でも充実した話合いや勉強会にするという意図で、若手教員同士が話し合う活動を「ちょこっと話そう会」、若手教員が先輩教員から学ぶ会を「ちょこっと勉強会」と名付けた。

(2) ストレングスカード等を活用してのちょこっと話そう会

第1回「ちょこっと話そう会」では、コーディネーターが若手教員に活動の趣旨について説明した。この会を、若手教員同士が日頃の悩みや困ったことを話し、お互いに学び合い、先輩教員から学ぶことを選択、決定する場にしていくということを確認した。

教えて先輩カード(資料9)を活用しながら、その時点で最も指導助言を得たいことを出し合い、全ての若手教員でその内容を精選した。20分間という短い時間であったが、国語の授業の進め方のポイント、効果的なリレーの指導法、逆上がりの指導法、子ども主体の道徳の授業について教わりたいという意見が出された。

コーディネーターは、第2回「ちょこっと話そう会」までの間に、「ちょこっと勉強会」の計画に入った。若手教員の要望は、国語の単元を貫く言語活動を位置付けた授業づくりに悩んでいるので、先輩教員の授業が見たいということであった。その際、ストレングスカードの国語欄に記載のあるB教諭に依頼し、承諾を得ることができた。リレーの指導法については、コーディネーター自身が実践してきた指導法を教えてほしいと

いう依頼があったので、参加を希望する若手教員を対象に行うことにした。逆上がりの指導法についても、ストレングスカードの体育欄に記載のあるC教諭に声を掛けたところ、講習会を開いてもよいという回答を得た。道徳については、「校内初任者研修で見せていただいたD先生の授業が素晴らしかったので、ぜひ、他の先生方にも見せてほしい」という初任者教員の願いから、実現する運びとなった。

第3回以降の「ちょこっと話そう会」では、児童会活動の取組や成績をつける上での手順などの情報交換が行われた。

(3) 若手教員のニーズに応えるちょこっと勉強会

ア 第1回ちょこっと勉強会「リレーの指導法」

「ちょこっと話そう会」の中で、リレーの指導法について若手同士でアドバイス合う姿があった。その後、更に効果的な指導法を知りたいという要望があったので、15分ほどの講習会をコーディネーターが行った。指導のポイントを伝えた後、児童に協力してもらい、具体的な指導法を示し、実践してもらった。資料10は、第1回ちょこっと勉強会後の感想である。

【資料10】リレー指導法についての若手教員の感想

- ・今までリレー練習をさせるにも、ただバトンの練習をするだけでしたが、バトンを使わないで行う練習法や教室でできる練習法を教えていただき、すぐに取り入れることができました。
- ・先輩の先生が指導した後から、子どもが見違えるように意欲的にリレー練習に取り組むようになりました。実際に見せてもらい勉強になりました。

若手教員は、すぐに児童の指導に役立つことを教わったことに価値を感じているようである。実際に児童を指導しているところを見ることで、教わることのよさを実感し、勉強会参加への意欲も高まった。

イ 第2回ちょこっと勉強会「国語の授業参観」

B教諭の国語の授業を参観する機会を設けた。

若手教員たちは自分の学級の授業があったが、時間の都合をつけて参観していた。導入、グループ活動や児童の関わり合いの場面など、自分の課題としているところを主に見ていた（資料11）。初任者や経験の浅い教員は、授業を見る際、その授業

【資料11】先輩の模範授業の参観



が漠然とよい授業と認識するが、「なぜよいのか」「どこがよかったから児童が変容したのか」等には気付かないことが多い。そこで、授業者の意図や、グループ活動を更に充実したものにするにはどうしたらよいかという視点をコーディネーターが与えながら、一緒に参観した。資料12は授業参観後の感想である。

【資料12】先輩の授業を参観しての若手教員の感想

- ・グループ活動の仕方やどんな声掛けをしたらよいか、自分の授業を振り返りな

がら見る事ができたので生かしていきたいと思いました。

- ・先輩教員は、机間指導の際に子ども一人一人をよく見ていました。そして、発表の際に、先生は指名する順番を計算していたように感じました。

指導のポイントを絞って見ることの大切さを知るとともに、先輩教員の技を自分のものにしようという意識が生まれてきた。

ウ 第3回ちよこっと勉強会「逆上がり指導法講習会」 【資料13】逆上がり講習会の様子

放課後の30分間という時間を決めて、先輩教員Cに講師を依頼し、逆上がり指導法講習会を開催した(資料13)。その内容は、長年に渡って独自で研究してきた逆上がり指導法だった。それぞれの児童の実態に合った練習法があるという話だった。



【資料14】逆上がり指導法講習会の若手教員と講師の先輩教員の感想

- ・指導法も引き出しをたくさん持ってないとだめだと思った。(若手教員)
- ・一人一人に合った教え方があることを知り、それぞれの子どもに合った支援ができるようになりたいと思った。(若手教員)
- ・自分の実践を見つめ直しながら若手教員と研究内容を共有できるのは有意義だった。今後もこのような機会は必要だと思った。(講師の先輩教員C)

この逆上がり講習会は、資料14の感想にあるように、若手教員が指導法を教わることでだけでなく、講師となった先輩教員の児童の実態を捉える力、深い研究心と情熱を感じることができる機会になった。また、30分の講習の後に、自ら進んで質問に行く若手教員の姿があった。その後、鉄棒以外のことで先輩教員Cに相談に行っている姿も見られた(資料15)。

【資料15】講習後質問する若手教員



エ 第4回ちよこっと勉強会「教師の心構え」

先輩教員Dから、長年の間、自分自身が持ち続けてきた「教師の信念」等について話を聞いた(資料16)。その内容は、教師の学ぶ姿勢や自分の信念を貫き通すことの大切さなど普段聞くことのできないことであった。この会には、若手教員だけでなく先輩教員の参加もあった。

【資料16】教育観についての講義



【資料17】教師の心構えについての話を聞いた先輩教員と講義をした先輩教員の感想

- ・自分たちも、D先生のような力のある先生から、まだまだ教わりたいことはたくさんある。自分もぶれない指導ができるようになりたい。(先輩教員)

- ・初任者の担当として、今回の話は、とても参考になった。(先輩教員)
- ・退職まであと1年余りですが、できる限り若い先生たちに、伝えていきたい。
(講師をした先輩教員D)

資料17の感想に示されるように、若手教員だけでなく中堅教員もベテラン教員の話聞いて、自己の指導や教育観について振り返り、向上していこうという思いが感じられた。また、若手教員に対する指導に役立てようとする意識の変化もうかがえた。

(4) 研究の結果と考察

研究実践校で、経験10年以下の教員7人、経験11年以上の教員13人を対象に事後アンケート調査を実施した。

ア ちょこっと話そう会、勉強会の評価

「ちょこっと話そう会は役に立ったか。」の回答に若手教員は「とても役に立った」が4人、「まあまあ役に立った」が3人であった。この結果から、ちょこっと話そう会は若手教員にとって有意義な時間だったことが分かる。

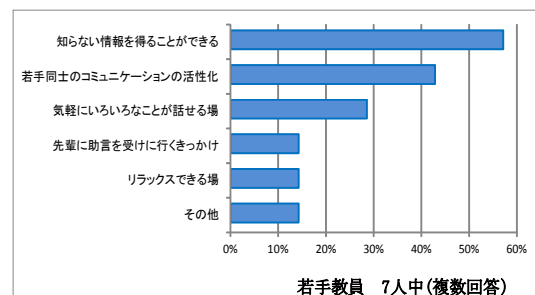
資料18から、この時間が日頃、若手同士で話すことの少ない若手教員にとって、知らない情報を得ることができる機会になったことが確認できた。

「ちょこっと勉強会は役に立ったか。」に対する回答では、若手教員の7人中7人全員が、「とても役に立った」と答えている。役立った理由として、先輩教員の優れた技能を直接見せてもらったり、話を聞いたりすることで、自分の授業づくりの参考になり、更に児童の指導に役立つという回答があげられた(資料19)。このちょこっと勉強会が、先輩教員に助言を受けるきっかけになったことも確認できた。

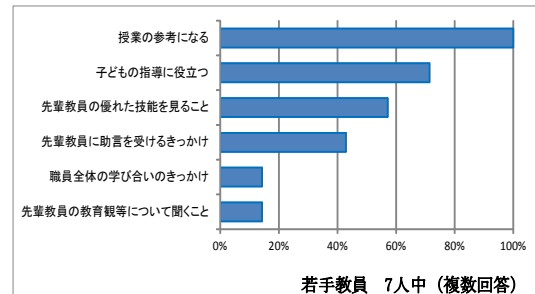
イ 事前事後調査の比較

資料20は、「同じ学校の先生方の強みを知っているか。」に対する回答である。事後では、ほとんどの若手教員が先輩教員の強みを知ることができたと感じていることが分かる。ストレングスカードが強みを知るツールとなったと推

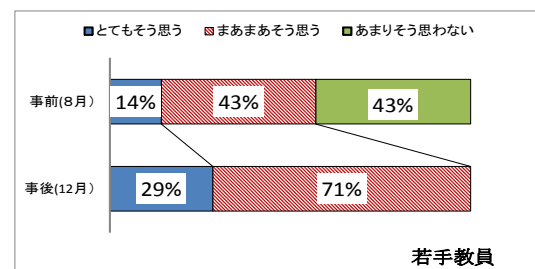
【資料18】ちょこっと話そう会が役立った理由



【資料19】ちょこっと勉強会が役立った理由



【資料20】先輩教員の強みを知っているか

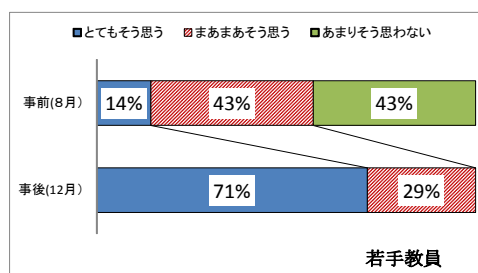


察できる。

資料21は、「同じ学年部以外の先輩教員に、相談したり、助言を求めたりしているか。」に対する回答である。事前と比べ「とてもそう思う」が14%から71%に増え、「あまりそう思わない」が43%から0%になっている。このことから、若手教員が先輩教員に積極的に相談に行こうとするようになったことがうかがえる。

この結果は、先輩教員の強みを知ったり、ちょこっと勉強会で先輩の授業を見たり、講義を受けたりして、先輩とのつながりができたことが寄与したものであると考えられる。

【資料21】相談、助言の授受はあるか



ウ 引き継ぐことの認識の変化

「今回の取組で先輩教員から若手教員への引き継ぐことの認識が変わったか。」の質問の回答では、若手教員は、「変わった」が3人、「やや変わった」が4人で、先輩教員は「変わった」が3人、「やや変わった」が3人、「あまり変わらない」が5人（未回答2人）という結果であった。このことから、この実践を通して若手教員と一部の先輩教員は、先輩教員から若手教員に引き継ぐことについての認識が変わったことがうかがえる。また、アンケートの記述からも、引き継ぐことへの認識が変化したことが分かる（資料22）。

【資料22】引き継ぎの認識についての記述

【若手教員】

- ・ 学年の主任の先生だけでなく、他の先輩教員から話を聞くことの大切さを学びました。
- ・ もっととどろんと聞いて、教わって、技を盗んでいいと思いました。
- ・ もっとこのような引き継ぐ機会を増やしていただきたいと思いました。
- ・ もっと早くこういった機会があればと思いました。
- ・ 先生方のもっている「技」をもっと教わりたいと思います。

【先輩教員】

- ・ 自分が先輩教員から受け取ったものを、何かの形で、若い世代に渡すことができたらと思っています。
- ・ ベテランの技を惜しみなく伝えるべきという思いを持ちました。
- ・ 実際にこういう機会を作っただけで、別のことで相談しやすくなると思いました。
- ・ 自分の持っている力、培ってきた力を若手の先生方に伝えることは、使命だと思っていましたが、その思いがさらに強くなりました。

このように、認識の変化は表れていたが、研究実践校の教職員全体の認識を変えるための手立てとしては今回の実践は十分ではないということが課題として残った。

6 研究のまとめ

(1) 研究の成果

本研究で得られた成果を次のアからウに示す。

ア 短時間でのコミュニケーションの場や勉強会の場が、若手教員及び先輩教員の力量形成に寄与したこと

短時間でのコミュニケーションの場を意図的に作ることは、日頃集まって話すことの少ない若手教員にとって貴重な情報を得る場となった。その話合いをきっかけに、

先輩教員から学ぶ勉強会という場につながり、児童を指導する上で効果的な指導法を身に付ける機会にもなっていた。そこで学んだことは指導のノウハウだけでなく先輩教員の「学び続けてきた教師の姿勢」や「教師の信念を持つこと」の大切さを知る機会にもなった。また、その勉強会を短時間で、かつ終了時刻を決めて行うことで、参加しやすくなった。そのため、若手教員だけでなく中堅教員の参加もあり、その勉強会を通して、共に学んでいく必要性や、自分たちが先輩から引き継いできたものを若手に伝えなければならないという意識の高まりにもつながった。ベテラン教員も、若手教員に講義をする機会を持つことで、更に向上していこうとする思いや、若手を育てていこうという意識が高まった。

イ コーディネーターの役割がより明確になったこと

若手教員育成と職場学習の充実のために、コーディネーターが若手教員と先輩教員をつなぐ取組をしてきた。4(4)の「教員同士の学び合いを円滑に進めるためのコーディネーターの役割」の中でも、コーディネートするときの留意点を挙げたが、実践を通して手順と留意点がさらに明確になった。資料23は、コーディネーターの役割を整理したものである。

【資料23】コーディネーターの役割

段階	手順	留意点
主旨説明	1 職員会議等で、大量退職期における若手教員育成の必要性和活動内容について説明する。	多忙な中でも、ベテラン教員が退職する前に、若手教員に専門的な知識や優れた指導技術、教育観等を伝えてほしいということを強調して話す。
情報収集	2 ストレングスカードと教えて先輩カード作成のために、アンケートの記入をしてもらう。	アンケートでは、抵抗なく回答できるように、さらに、後日、先輩教員に依頼しやすくするために、「若手教員の相談に乗れることは何ですか。」と聞く。
情報整理	3 アンケート調査をもとに、教えて先輩カードとストレングスカードを作成する。	だれが、何を教えられるか。また、何を教わりたいのかを明確にする。
計画立案	4 ちょこつと話そう会を開く。若手教員に、教えて先輩カードを活用して先輩から学びたいことをまとめるように伝える。	ちょこつと話そう会は、20分程度と終了時刻をはっきり決めて行う。決められた時間を延長しそうな場合は、必ず一度活動を終了し、引き続き活動したい人が残るといきまりにする。
連絡調整	5 ストレングスカードを使って、ちょこつと勉強会の講師を探し、交渉する。	若手教員が講師を希望していることを伝えると引き受けてもらいやすい。
	6 ちょこつと勉強会の時間と場所を決める。	校長、教頭、教務等に時間や場所、内容について事前に相談、許可を得ておく。 ちょこつと勉強会専用の掲示板を設置すると、いつでも活動の確認ができ、参加者も多くなる。 活動が軌道に乗ってきたら、徐々に若手教員が勉強会を企画、運営していけるようにする。
計画実施	7 ちょこつと勉強会を開く。	ちょこつと勉強会も、講義等は、30分程度と終了時刻をはっきり決めて行う。きまりについては、ちょこつと話そう会と同じ。
次回引継	8 ちょこつと勉強会后、若手教員に、感想、意見、要望を書いてもらう。	次の活動の計画・運営に活用する。
	9 ちょこつと勉強会終了後、講師となった教員と、お礼を兼ねて話をする。	若手教員の反応や感謝の気持ちを伝える。

ウ 若手教員同士、若手教員と先輩教員をつなぐ有効なツールを開発できたこと

ストレングスカードを作成するためにアンケート調査を行ったが、聞き方を工夫することにより先輩教員の強みを効果的に引き出せることが分かった。そして、ストレングスカードが、コーディネーターにとって講師を依頼しやすくなる道具になり、若手教員の学びの機会を創出するのに有効であった。さらには、先輩教員のよさを他の教員に広げる媒体になることも明らかになった。

(2) 今後の研究課題

- ア 若手を育成するためにはコーディネーターの存在は欠かせない。学校の校務分掌の中にどのようにコーディネーターを位置付けていくのかを提案する。
- イ 先輩教員からの引き継ぎを継続化するために、ちょこっと勉強会のようなミニ研修をどの時間を使って行うことが適切かを実践を積み重ね、更に考察する。
- ウ 授業のICT化など、喫緊の教育課題に対応するために、校内だけの情報でなく、外部からの新しい情報を取り入れたミニ研修を計画する。
- エ 先輩教員から若手教員に引き継ぐべきことを、本研究では「教師の技（専門的知識、優れた指導技術、教員に求められる力、教育理念、教育観等）」と捉えて実践してみたが、十分整理されていなかった。今後、何を引き継ぐのかを焦点化する。

注

- 1) 静岡県教育委員会「静岡県教職員研修指針」, 2011年.
- 2) 2013年度静岡県総合教育センター教職員研修課基本研修班の研究による（非公開）.

参考文献

- ・浅野良一編「学校におけるOJTの効果的な進め方」, 教育開発研究所, 2010年.
- ・寺澤弘忠 寺澤典子著「OJTの基本 教え教えられながら共に学び共に育つ」, PHPビジネス新書, 2009年.
- ・中原淳著「職場学習論」, 東京大学出版会, 2010年.
- ・藤原文雄著「職員理解が学級経営力を高める」, 学事出版, 2007年.
- ・藤原文雄 露口健司 武井敦史編著「学校組織調査法」, 学事出版, 2010年.
- ・吉田新一郎著「学びで組織は成長する」, 光文社新書, 2006年.
- ・大阪市教育委員会「次世代の教職員を育てるOJTのすすめ～学校で育てるために～」, 1998年.
- ・神奈川県立総合教育センター「特別支援における新しい若手人材育成に関わる研究～授業研究を中心とした若手同士の学び合い～」, 2011年.
- ・横浜市教育委員会『教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える』, 時事通信社, 2011年.
- ・横浜市教育委員会『横浜型「育ち続ける学校」校内人材育成の鍵ガイド編』, 2014年.
- ・横浜市教育委員会『みんなで育てる！みんなが育つ！人材育成の鍵ヒント編』, 2014年.