

同僚性を高め、教育活動を充実させていくために —教職員間のコミュニケーションを基盤として—

専門支援部研修課研修班 大瀧 幸彦

1 主題設定の理由

社会環境の変化に伴い、子どもや家庭、地域も変化し、生徒指導や特別支援教育等に関わる問題が複雑化・多様化し、教職員が抱えている教育課題を解決することが困難な状況となっている。この状況に対して教職員が組織的に対応していくことが必要であり、そのためには同僚性を高めていく必要がある。

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（令和3年1月）では、2020年代を通じて実現すべき教職員の姿として、「教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮すること」とし、「チームとしての学校」とそれを実現していくための改善方策について示している。

しかし、文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」（平成25年3月）では、「職場での教職員間のコミュニケーションに対して苦手意識を持つようになったり、上司や同僚に悩みを相談しづらいと感じるようになったりして、職場での人間関係が十分形成されず、メンタルヘルス不調になる場合がある」と報告されている。教職員のコミュニケーションを取る機会が少ないことによって、職場の人間関係が築きにくい状況にある。その状況については、私も昨年度学年主任となった際に感じていた。

研究協力校は、全校生徒約400人、教職員数約30人の中規模の中学校である。業務の多忙から、教職員間でコミュニケーションを取る機会が少なく、若手教職員が先輩教職員に相談しづらい状況があり、一人で業務を進めることもあった。そのため、より効果的な教育活動を展開しにくく、教育の成果を最大限にあげることが難しかった。

このような状況を改善するためには、教職員間のコミュニケーションの機会を増やすことが必要である。教職員間のコミュニケーションが増えれば、職場の人間関係が良くなり、お互いを支え合い協力しようとする同僚性の意識が高まるのではないかと考える。そこで、本研究では、教育活動を充実させるために、教職員の同僚性の構築に焦点を絞り、コミュニケーションを基盤とし、同僚性を高めることを主題として設定した。

2 研究の目的

研究協力校において、教職員間のコミュニケーションを基盤とした同僚性を高める手法の有効性について検証する。

3 研究の方法

- (1) 同僚性とコミュニケーションの関わりについて、文献研究を行う。
- (2) 研究協力校の教職員に対して、質問紙調査を実施し、学校現場におけるコミュニケーションに対する意識や同僚性に関する状況を把握する。
- (3) 研究協力校において、同僚性の基盤となる教職員間のコミュニケーションを増やす方法を提案し、実践する。
- (4) 実践後、同僚性を高めるコミュニケーションの手法の有効性を検証し、成果・課題を明確にする。

4 研究の内容

(1) 文献及び先行研究

ア 同僚とのコミュニケーションの必要性

池本（2004）は、同僚性を「職場でお互いに気楽に相談し・相談される、助け・助けられる、励まし・励まされることのできる人間関係」と示している。そこで本研究では、教職員が職場でコミュニケーションを取り合い、お互いに支え協力することのできる関係を同僚性の定義とする。研究協力校では、同僚性を高めていくために、教職員がそれぞれの個性を知り、お互いを認め合えるようなコミュニケーションが必要であると考えた。

イ コミュニケーションにおける心理的安全性を確保する必要性

浜田（2012）は「教育実践の変化の節目に注目してみると、教師自身の実践を主要な話題としたコミュニケーションの場や機会が極めて重要になってくる」と述べている。授業、部活動等に関することや、各種行事の企画運営など意思決定する場の一つとして会議がある。そこに、教職員間のコミュニケーションの場や機会を設けることでより良い実践につながると考える。

また、心理的安全性を提唱したエイミー・C・エドモンドソン（1999）は「心理的安全性とは、チームメンバーに非難される不安を感じることなく、安心して自身の意見を伝えることができる状態」と述べている。

研究協力校において、この心理的安全性を確保することで、会議等でのコミュニケーション量の増加を図りたいと考える。

ウ 同僚との情報共有の必要性

中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」（平成27年12月）では、「関係者間の情報共有が重要となることから、相互に十分なコミュニケーションを取ることができるようにする必要がある。」と示している。

教職員は、学年、分掌、部活動等、様々な業務を抱えている。日常の中で、教職員間で生徒の情報を共有する機会を作ることによって、生徒理解を深めることができると考える。

(2) 事前調査と分析

ア 質問紙調査の作成

コミュニケーションに対して、教職員がどのような意識を持っているのか、研究協力校の教職員30名を対象に質問紙調査を行った（図1）。調査は、「コミュニケーションの内容」、「コミュニケーション対象者との話しやすさ」、「コミュニケーションの量」、「同僚性」を問う4つの構成とした。また、回答形式は、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」まで6段階の選択形式と記述形式で行った。

コミュニケーションに関する質問紙調査	
よく当てはまる 6・5・4・3・2・1 全く当てはまらない	
以下の項目について、該当すると思う数字をチェックしてください。	
〈コミュニケーションの内容〉	
1	あなたは、自分から挨拶していますか
2	あなたは、自分から会話していますか
3	あなたは、相手に自分の考えを伝えていきますか
4	あなたは、相手の話をしっかり聞いていきますか
5	あなたは、仕事上の「報告」を心掛けていきますか
6	あなたは、仕事上の「連絡」を心掛けていきますか
7	あなたは、仕事上の「相談」をしていますか
〈コミュニケーション対象者との話しやすさ〉	
8	あなたは、同じ年代の教職員と気軽に話ができますか
9	あなたは、上司や先輩教職員と抵抗なく話ができますか
10	あなたは、上司や先輩教職員と抵抗なく話ができますか（回答理由）
11	あなたは、仕事上で自分の意見と違う人に自分の意見を伝えることができますか
12	あなたは、仕事上で自分の意見と違う人に自分の意見を伝えることができますか（回答理由）
〈コミュニケーションの量〉	
13	自校では、仕事上の必要なコミュニケーションは十分足りていると感じていますか
14	自校では、仕事上の必要なコミュニケーションは十分足りていると感じていますか（回答理由）
15	教職員同士のコミュニケーションが増えると学校組織にどのようなメリットがあると考えますか
〈同僚性〉	
16	あなたは、他の教職員の授業を気軽に参観できますか
17	あなたは、学級、学年の様子について、他の教職員と話していますか
18	あなたにとって働きやすいと感じる職場はどのような職場ですか
19	あなたが同僚性について感じていることとお書きください

図1 コミュニケーションに関する質問紙調査（一部抜粋）

イ 質問紙調査の分析

コミュニケーションに関する質問紙調査から、6段階の回答（「6：よく当てはまる」から「1：全く当てはまらない」）を、「肯定群」（「6～4」）と「否定群」（「3～1」）に分けて比較し、実態や課題を把握した。質問紙調査の結果を、図2、3、4に示す。

「コミュニケーションの内容」に関する全項目の質問において、全体の肯定群の割合は約80%を超えており、日頃からコミュニケーションを取ろうと意識している教職員は多いことが分かった。しかし、質問5の「報告」を除いた全ての項目において、20代・30代の若手教職員の否定群の割合が全体の否定群の割合よりも多

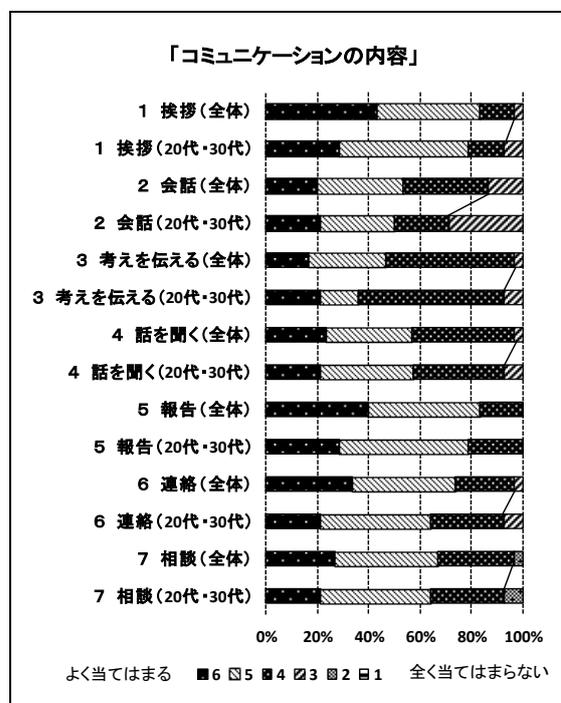


図2 事前調査の結果

[全体 N=30、20代・30代 N=14]

かった。このことから、仕事上のコミュニケーションに対して苦手意識を持っているのは若手教職員に多いことが分かった。

質問8「同年代と気軽に話ができる(全体)」において、肯定群の割合が約90%となった。しかし、質問9「抵抗なく話ができる(全体)」において、肯定群の割合が約40%となった。また、質問11「意見の違う人に自分の意見を伝える(全体)」においても同様な結果となった。年代別では、20代・30代の若手教職員に否定群を選択した回答が多く、その回答理由として「話す時に緊張する」「気を遣う」ということを挙げていた。このことから、若手教職員が上司や先輩教職員に対して話することに抵抗を感じていること、仕事上で自分の意見を伝えにくいことが推測される。

質問13「仕事上のコミュニケーションは十分足りている」において、全ての年代から否定的な回答が多く、全体としても否定群の割合が約70%となった(図4の太棒)。

理由としては、「日々の業務が多忙であるため」が多くを占めていた。このことから、教職員間のコミュニケーションが不足しており、必要最低限の情報共有しかできていないのではないかと推測される。そのため、教職員のコミュニケーションを取る時間と機会を確保していく必要があると考えた。

以上の結果から、研究協力校の多くの教職員は、日頃からコミュニケーションを取ろうと意識しているが、コミュニケーション不足を感じていることが分かった。また、仕事を進める上で、コミュニケーションを取ることに苦手意識を持っている若手教職員もおり、先輩教職員とコミュニケーションが十分に取れていないことが分かった。

したがって、コミュニケーションを増やしていく際には、時間と機会を確保するだけでなく、若手教職員が抵抗なくコミュニケーションを取ることができるようにする必要があると考えた。

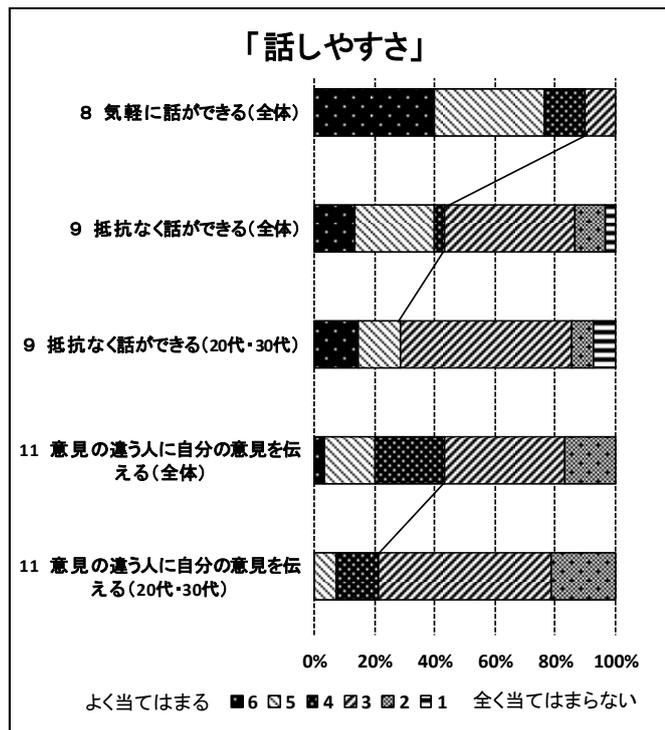


図3 事前調査の結果
[全体 N=30、20代・30代 N=14]

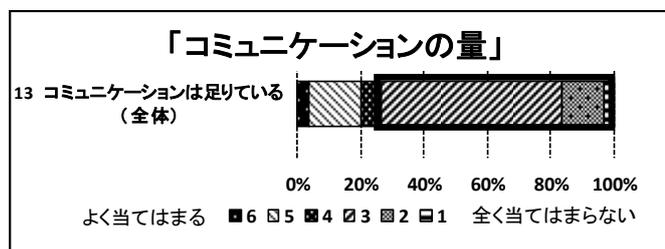


図4 事前調査の結果[全体 N=30]

(3) 研究の構想

質問紙調査の分析から、研究協力校では、コミュニケーションの時間と機会が足りないこと、若手教職員がコミュニケーションを取りにくいことが明らかになった。このような状況においては、個々の教職員が同僚と相談したり協力したりすることができずに、一人で業務を抱え込んでしまうことも危惧される。こうした状況を改善するために提案した具体的な手法について以下に示す。

ア Good Letter

空き時間等を利用して、教職員同士がお互いに認め合うコミュニケーションを取ることをねらいとし、Good Letterを考えた（図5）。

具体的な方法としては、他学年の教室を見に行き、授業中の指導の様子、教室環境における教職員の良い表れ等をGood Letterに記入し、その相手に手渡しをする。研究協力校の教職員には、「教職員の取組の良さを認めること」「Good Letterを手渡しながらコミュニケーションを取ること」をお願いした。

Good Letterを通して、他の教職員の良さを理解することや、仲間からの肯定的な捉えを感じることで、より良い人間関係を築いていくことができる。また、若手教職員と先輩教職員、他学年の教職員同士のコミュニケーションを増やす機会になると考えた。

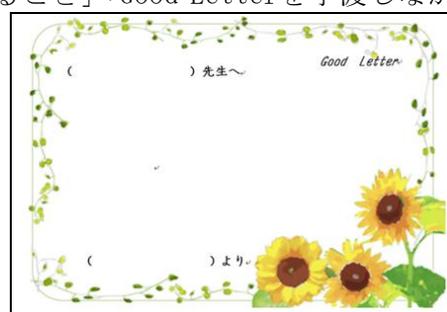


図5 Good Letter

イ Peace of mind

Peace of mindは、分掌部会、学年会といった既存の会議において、心理的安全性を確保することを目的とした手法である。そうした心理的安全性を確保するために、以下の3点を考えた。

1点目は、会議参加者から出た意見をホワイトボードへ記入し、可視化することである。それにより会議の内容が分かりやすくなり、発言しやすくなると考えた。

2点目は、会議に参加して満足感や成果が得られるように、会議の基本的な流れの設定をすることである（図6）。これは、発散、収束、決定という流れを会議参加者が意識

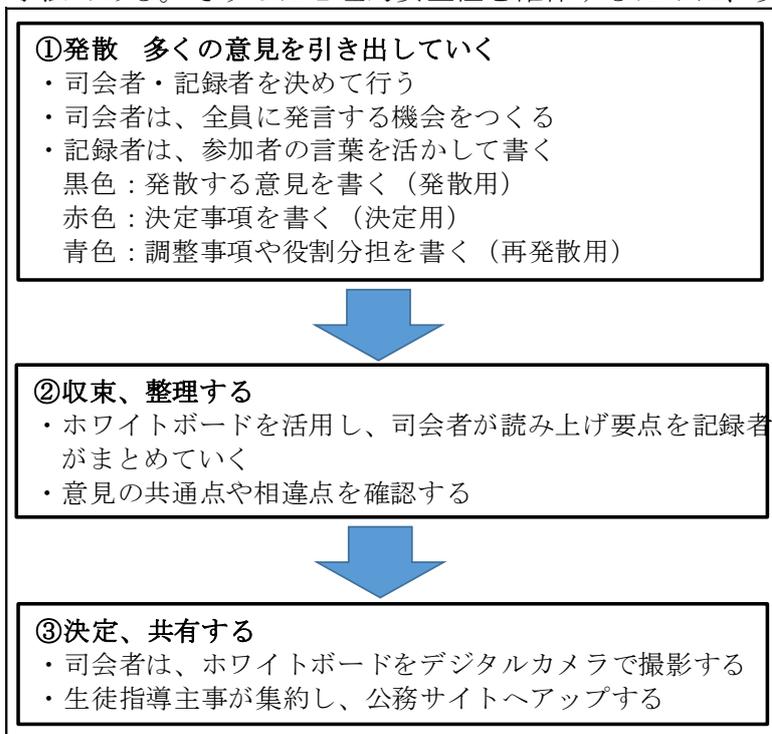


図6 会議の基本的な流れ

することにより、司会者がスムーズに進行できるようにするためである。その際、司会者を各分掌部長、学年主任にお願いした。これは、分掌部会、学年会の中心人物であり、心理的安全性を作りやすいと考えたからである。また、会議に流れがあることにより、司会者が会議参加者からたくさんの意見を引き出しやすいと考えた。

3点目は、会議を進める上で全ての会議参加者が発言しやすくなるためのコミュニケーションルールを設定することである（図7）。会議参加者は、「一人1回は、自分の考えを発言する」「疑問点は遠慮なく聞く」「挙手等をしてから発言する」といった発言に関する約束事や、「発言している人の方を見る」「他の参加者の意見を受け止める」といった聞くことに関する約束事を意識して会議を行う。なお図7は、研究協力校の教職員の意見と実態に合わせて作成した。

コミュニケーションルール	
発言に関すること	<ul style="list-style-type: none">・一人一回は、自分の考えを発言する・疑問点は遠慮なく聞く・挙手等をしてから発言する
聞くことに関すること	<ul style="list-style-type: none">・発言している人の方を見る・他の参加者の意見を受け止める
司会者が進行に困った時	<ul style="list-style-type: none">・発言者の気持ちを代弁する・意見の対立点を明確にする
記入者（ホワイトボードなどを使用する場合）	<ul style="list-style-type: none">・会議の内容を記入する時は、黒（発散）赤（収束）青（活用）の色分けをする・意見の発散の時には、参加者の意見を内容ごとに書く

図7 コミュニケーションルール

ウ 生徒ShareTime

生徒に関する情報を共有する時間を確保するために、生徒ShareTimeを考えた。

研究協力校では、毎週水曜日に全体打ち合わせがあり、原則全教職員が職員室に集まる。情報共有をするには都合のよい時間であるため、生徒ShareTimeの時間を全体打ち合わせ終了後に10分間程設定した。

生徒ShareTimeでは、各学年部で、授業や部活動での「生徒の良い表れ」について共有する。情報共有の内容を「生徒の良い表れ」とした理由は、明るい話題や生徒のプラス面を共有することで、話しやすい雰囲気になるからである。研究協力校の教職員には、「授業、部活動といった様々な視点から生徒の良い表れを見つけること」「「Peace of mind」のコミュニケーションルールを意識すること」を念頭においてもらい、実践を行う。

(4) 実践の結果とその考察

12月には、研究実践実施後、質問紙調査を行った（図8）。質問紙調査の結果を以下に示す。

事後質問紙調査（12月） 研究実践に関する質問

よく当てはまる 6・5・4・3・2・1 全く当てはまらない

以下の項目について、該当すると思う数字をチェックしてください。

- 〈Good Letter〉
- 20 あなたはGood Letterに取り組んだことによって、教職員間のコミュニケーションが増えましたか
- 21 20のように回答した理由をお書きください
- 22 Good Letterに取り組んだことによって、職場にどのような変容がありましたか
- 〈Peace of mind〉
- 23 会議の話し合いの内容を可視化することやコミュニケーションルールを意識することによって、分掌部会で発言しやすくなりましたか
- 24 23のように回答した理由をお書きください
- 25 コミュニケーションルールの中で、大事にしたいことは何ですか
- 〈生徒ShareTime〉
- 26 あなたは、生徒Share Timeに取り組んだことによって、生徒の良い表れを見つけられるようになりましたか
- 27 26のように回答した理由をお書きください
- 28 あなたの学年部では、生徒 Share Timeに取り組んだことによって何か変容がありましたか

図8 研究実践に関する質問（一部抜粋）

ア Good Letterの結果と考察

質問20「Good Letterによって、コミュニケーションは増えた」に関する回答結果である(図9)。全体の肯定群の割合が約90%となり、20代の若手教職員で、「6（よく当てはまる）」を選択した教職員は8人中4人であった。「6（よく当てはまる）」を選択した若手教職員の回答理由をみると、「他の先生方から認められるとうれしくなり、コミュニケーションを取ろうと意識した。」「相手に自分の取組を認めてもらいうれしかった。コミュニケーションを取りたくなった。」「手紙を通して、伝えたいことを伝えることができ、コミュニケーションを取ることができた。」を挙げ

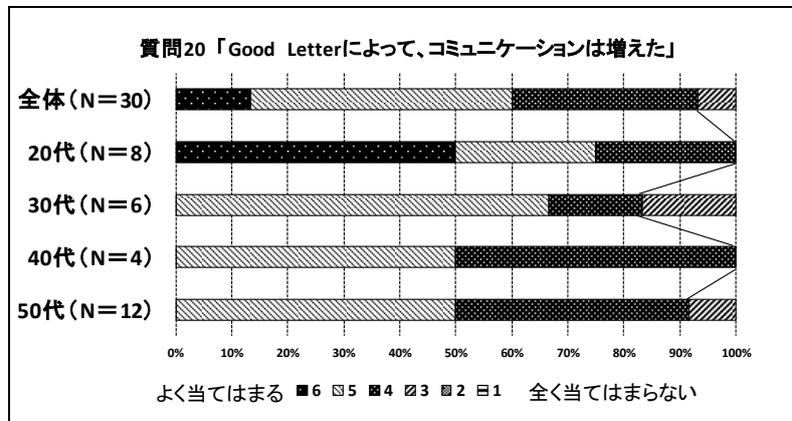


図9 事後質問紙調査の結果

ていた。これらの記述内容から、若手教職員が自分からコミュニケーションを取ろうとする意識になったと考える。

次に、質問22「Good Letterによって、職場の変容はあった」に関する記述内容である(図10)。上記で示した通り、Good Letterを行ったことによって、教職員間のコミュニケーションは増えている。教職員の良い取組をお互いが認め分かち合うことによって、「コミュニケーションを取ることが増えたこと」「相談しやすくなったこと」「同僚を気に掛けるようになったこと」「他の先生方の取組を知る機会ができたこと」「安心して働くことができる職場になっていること」が挙げられた。これらの記述内容から、同僚と関わるが増えたことで職場の変容があったと考える。

事後質問紙から、Good Letterによって、職場全体で教職員間のコミュニケーションが増えたことが分かった。また、コミュニケーションが増えただけでなく、お互いが

良い取組を認めることによって、相談しやすくなったり、同僚を気に掛けたりするなど、教職員間のコミュニケーションを取ろうとする意識が高まったと考える。この結果から、職場が話しやすい雰囲気となったり、安心して働くことができるようになったりと職場の変容があったと推察する。

コミュニケーションを取ることが増えたこと
・他の学年部の先生とコミュニケーションを取ることが増えた ・以前より、職員室でのコミュニケーションが増えた ・色々な先生方とコミュニケーションを取ることが増えた
相談しやすくなったこと
・相談したいことなど、気軽にコミュニケーションを取れるようになった ・相談することや、感謝を伝えることが多くなったと感じる
同僚のことを気に掛けるようになったこと
・いつもよりも同僚の様子を見たり、気に掛けるようになった
他の先生方の取組を知る機会ができたこと
・コミュニケーションを取ることにより、他の先生方の良い取組を知れた
安心して働くことができる職場になっていること
・「あの先生が自分のことを〇〇と思ってくれていた。」と思うだけで、心強くなり働きやすくなった

図10 「Good Letter」に取り組んだことによって職場の変容はありましたか」の記述内容（一部抜粋）

イ Peace of mindの結果と考察

質問23「可視化やルールによって、発言しやすくなった」に関する回答結果である（図11）。全体の肯定群の割合が約90%となった。特に、20代・30代・40代の教職員全員の、肯定群の割合が100%であった。教職員の回答理由をみると、

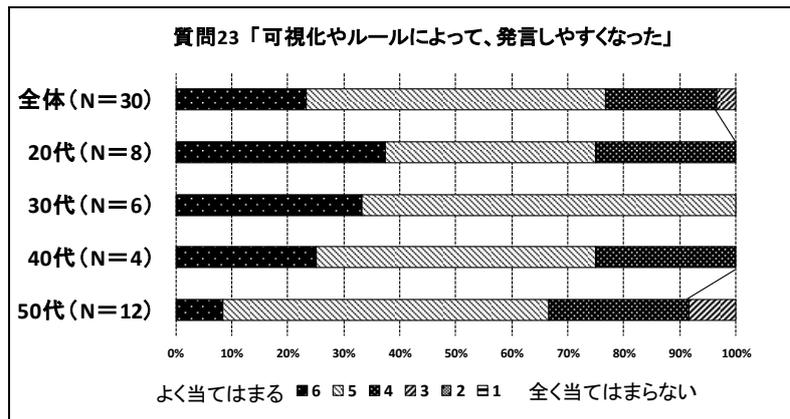


図11 事後質問紙調査の結果

「意見が可視化されることにより、発言がしやすかった。」「コミュニケーションルールがあることによって安心して発言ができた。」等が多く挙げられた。これらの記述から、会議参加者が安心して発言ができたと考える。

次に、質問25「コミュニケーションルールの中で大事にしたいこと」に関する記述内容である（図12）。この中で一番多かったのは、「聞くことに関すること」であった。会議の中で発言者の方を見て聞くこと、話を聞く姿勢や表情に気を付けることによって、安心して発言ができる雰囲気になったのではないかと考える。

事後質問紙から、コミュニケーションルールを意識することにより、会議の中で心理的安全性が生まれ、参加者が安心してコミュニケーションを取ることができたと考える。特に、若手教職員が、中堅、ベテラン教職員がいる会議の中で、安心して自分

の考えを発言できるようになっていた。これは、若手教職員を中心に、相手の意見を否定せずに尊重することや肯定的に聞くことを大事にした結果、共感的な態度が生まれ、お互いに発言しやすい雰囲気につながっていると推察する。また、40代・50代の教職員も、相手の意見を聞くことを以前よりも意識するようになったと推察する。

- ・意見を聞いてくれることで、安心して発言できた（20代）
- ・相手の意見を尊重していくことが大事である（20代）
- ・相手の意見を聞くこと。これが大事だと思う（30代）
- ・安心して発言することを考えると、発言している人の意見を聞くことが大切である（30代）
- ・相手の話を聞くこと。聞くことによって相手も安心する（40代）
- ・話を聞く姿勢や表情に気をつける。話しやすい雰囲気を作らないと意見は出ない（50代）

図12「コミュニケーションルールの中で大事にしたいこと」の記述内容（一部抜粋）

ウ 生徒ShareTimeの結果と考察

質問26「生徒ShareTimeによって、良い表れを見つけられるようになった」に関する回答結果である（図13）。全体の肯定群の割合が約90%となった。特に20代・30代・40代の教職員の、肯定群の割合が100%となった。教職員の

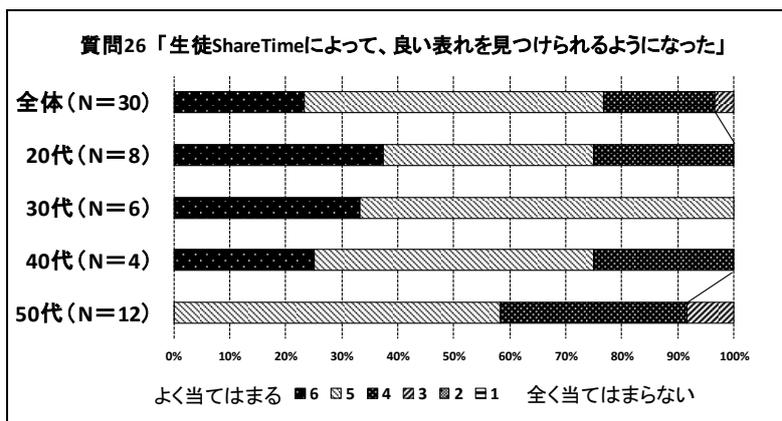


図13 事後質問紙調査の結果

回答理由をみると、「生徒の良い表れを見つけようと、以前より意識するようになった。」「自分が知らなかった生徒の良い表れを知ることができた。」等が多く挙げられた。これらの記述から、教職員が生徒の良い表れを見つける意識が強くなったため、新たな生徒の良い表れに気付くことができたと考えられる。

次に、質問28「生徒ShareTimeによって、学年部に変容があった」の記述内容である。20代・30代の若手教職員の記述欄には、「生徒指導で大変な時は、助け合っていく雰囲気が強くなった。」「情報共有を通して、先生方がお互いに声を掛け合って仕事をしている感じがする。」「情報共有で話すことによって、先輩教職員と生徒指導などを協力してやるようになった。」等が挙げられた。若手教職員は、以前よりも先輩教職員と協力して業務を行うようになったと考える。また、40代・50代の教職員の記述欄にも、「情報共有をきっかけに、お互いに支え合う意識が強くなった。」「若手教職員と協力してやっていく意識が強くなった。」「学年職員で声を掛けていこうと、協力する感じが以前より強くなった感じがする。」等が挙げられた。先輩教職員も、若手教職員と同じように、これまでよりも協力して業務を行うようになったと考える。これは、生徒を大事に育てていきたいという想いを共有できるようになったため、強く意識するようになったと推察する。

事後質問紙から、生徒の良い表れを話すことによって、お互いにコミュニケーショ

ンが取りやすくなることが分かった。また、コミュニケーションが取りやすくなるだけでなく、若手・中堅・ベテラン教職員が生徒指導等を協力してやっていくこと、お互いに支え合う意識が強くなったこと等の効果もあった。これは、Good Letter、Peace of mindによって、教職員間のコミュニケーションが取れたことで、お互いのことを理解し人間関係が築きやすくなったからである。よって生徒ShareTimeが生徒の情報共有だけでなく、教職員の同僚性も高めたと推察する。

エ 6月（事前）と12月（事後）の質問紙調査の比較

(7) コミュニケーション対象者との話しやすさ

質問9「抵抗なく話ができる」の6月と12月の回答結果の比較である(図14)。6月の調査(全体)では肯定群が約40%であったが、12月は100%になった。特に、20代・30代の若手教職員で、否定群を選択した教職員が、肯定群を選択した。若手教職員の回答理由には、「コミュニケーションを取ることで、少しずつ抵抗感が薄れていった。」「相手のことがわかると安心する。」等の肯定的な理由が挙げられた。

質問11「意見の違う人に自分の意見を伝える」の6月と12月の回答結果の比較である(図15)。6月の調査(全体)では肯定群が約

40%であったが、12月は100%になった。特に、20代・30代の若手教職員で、否定群を選択した教職員が、肯定群を選択した。若手教職員の回答理由には、「自分の考えを伝えるようになった。」「相手の意見を尊重しつつ、自分の意見を伝えた。」「生徒のためになると思い、自分の意見を伝えた。」等の肯定的な理由が挙げられた。

以上の結果から、Good Letterや生徒ShareTimeの実践を行い、同僚と話すことが多くなったことによって、コミュニケーションを取ることに苦手意識があった若手教職員が、上司や先輩教職員と話すことに対して抵抗が薄れたのではないかと考える。また、抵抗なく話をすることができるようになったことで、相手を理解しよ

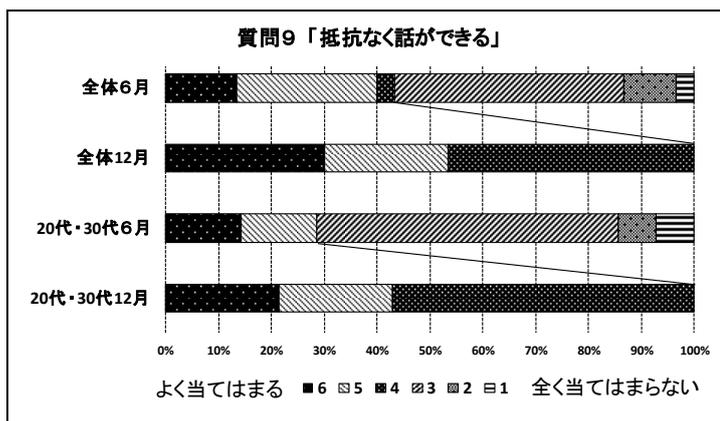


図14 事前・事後調査の比較

[全体 N=30 20代・30代=14]

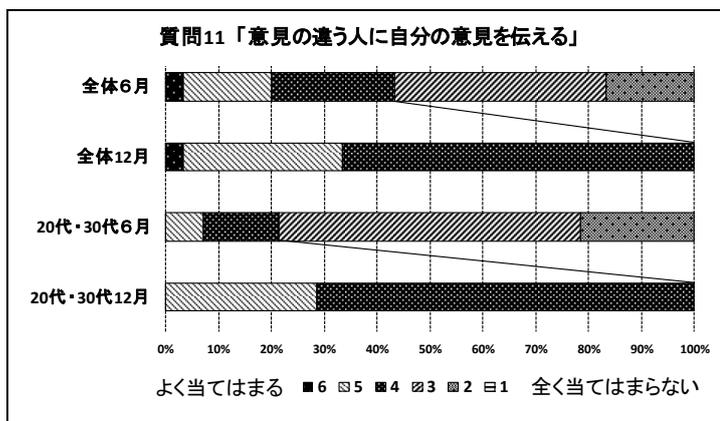


図15 事前・事後調査の比較

[全体 N=30 20代・30代=14]

うとする気持ちや、自分の思いを伝えようとする気持ちを持って仕事に取り組むようになったと推察する。

(イ) コミュニケーションの量

質問13「仕事上のコミュニケーションは足りている」では、6月の調査（全体）の肯定群は約25%であったが、12月は約90%になった（図16）。特に、6月に否定群を選択した多くの教職員が、12月に肯定群を選択した。回答理由をみると、「所属している学年だけでなく、他の学年の教員

とも話す機会が増えた。」「時間がない中でも、コミュニケーションを取ろうと意識した。」等の肯定的な理由が挙げられた。これらの記述から教職員が、一連の手法によって、繰り返しコミュニケーションを取ることで人間関係が築かれ、コミュニケーションの量が増えたと考える。

20代・30代の若手教職員の6月と12月の回答結果の比較では、肯定群の割合が約20%から約90%になった。回答理由をみると、「時間がない中、コミュニケーションを取ろうと意識した。」「学年部で情報共有する時間が増えた。」「自分からコミュニケーションを取って仕事を進めることができた。」等の理由を挙げていた。これらの記述内容から教職員が、日々の業務を遂行する中で、コミュニケーションを取る機会や時間を作り出していること、情報共有をすることが増えたことによって、コミュニケーションの量が増えたのではないかと考える。また、教職員間のコミュニケーションが増えたことにより、協力して業務を行おうとする意識につながったのではないかと推察する。

(ウ) 同僚性

質問16「授業を気軽に参観できる」の質問紙調査の回答結果の比較では、6月は肯定群が約40%であったが、12月は100%になった（図17）。特に、20代・30代の若手教職員で、否定群を選択した教職員が、肯定群を選択した。

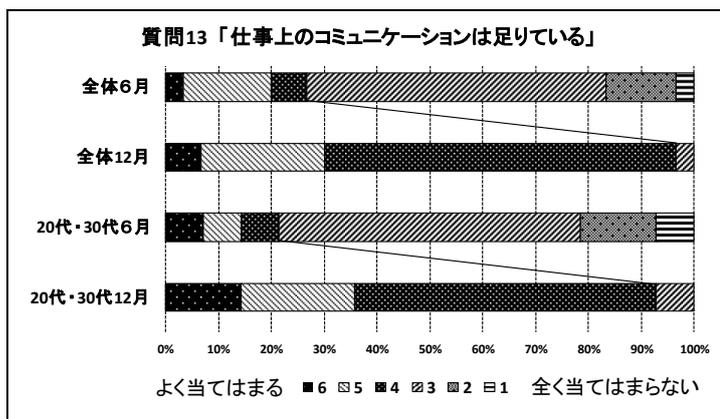


図 16 事前・事後調査の比較

[全体 N=30 20代・30代=14]

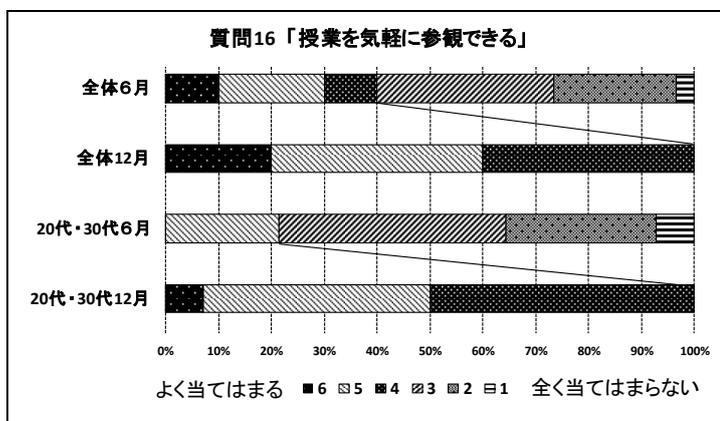


図 17 事前・事後調査の比較

[全体 N=30 20代・30代=14]

次に、質問17「学級、学年の様子を他の教職員と話す」は、6月の肯定群の割合が約35%であったが、12月は100%になった（図18）。特に、20代・30代の若手教職員で、否定群を選択した教職員が、肯定群を選択した。これは教職員が、Good Letter や生徒ShareTimeに取り組んだことによって増えたと考える。

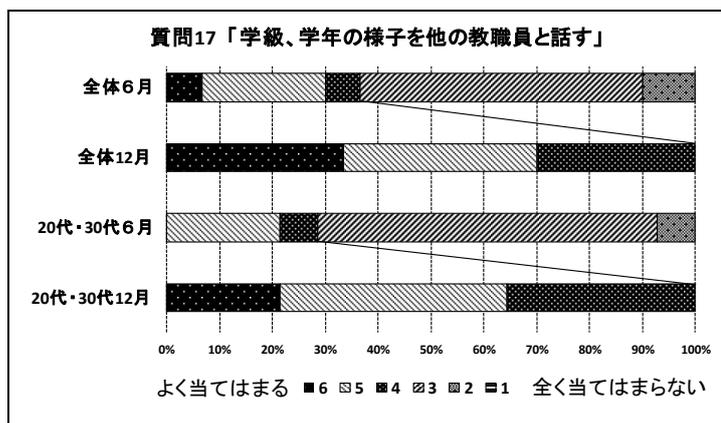


図18 事前・事後調査の比較
[全体 N=30 20代・30代=14]

最後に、質問19「同僚性について感じていること」の記述内容である（図19）。12月の質問紙調査の記述欄には、「困った時に相談したり、助けてもらったりできること」「お互いが支え合い、協力していくこと」「コミュニケーションを取ってお互いのことを理解していくこと」等の意見が多く述べられていた。これらの記述内容から、研究協力校の教職員は、同僚性を醸成し高めていくためには、やはりコミュニケーションが重要であると考えている。

これらの結果から教職員が、授業、学年、学級の様子について、コミュニケーションを取り合うことを通し、お互いを理解し、支え合っていこうという気持ちになったのではないかと考える。また、教職員間のコミュニケーションが多いほど、心理的な距離は縮まり、相手の言葉を受け入れやすくなることで、新たな気付きが多くなる。そのことが、人間関係を築いていくための一助となったと推察する。よって、研究協力校で行った3つの手法は、同僚性を高めることに有効であったと考える。

- ・ 困った時に相談したり、助けてもらったりできる
- ・ お互いの良いところを出し合うことで、支え合い高めることができる
- ・ お互いが支え合い、協力していくことが大事だと思う
- ・ コミュニケーションを取ってお互いのことを理解していく
- ・ もっとコミュニケーションを取れば、仕事がやりやすくなる
- ・ 人のことを思いやるコミュニケーション、気遣いが大事である

図19「あなたが同僚性について感じていること」の記述内容（一部抜粋）

5 研究のまとめ

(1) 研究の成果

研究協力校での同僚性を高める手法において、以下の成果が得られた。

- ・ Good Letterによって、教職員間のコミュニケーションが増えただけでなく、お互いの良い取組を認め合うことで、コミュニケーションを取ろうとする意識が強くなり、業務

に対し前向きに取り組もうとする意欲が高まった。

- ・ Peace of mindでは、コミュニケーションルールを設定し、会議参加者が自分の考えを発言するだけでなく、相手の意見を尊重することや肯定的に聞くことを意識したことで共感的な態度が生まれ、お互いに発言しやすい雰囲気になった。
- ・ 生徒ShareTimeでは、生徒の良い表れを情報共有することで、コミュニケーションを取りやすくするだけでなく、情報を共有し協働していく素地ができた。

以上のことから、教職員間のコミュニケーションを基盤とし同僚性を高めることを検証できた。

(2) 今後の研究課題

今回行った研究実践を使用し、どのようにして教育活動を充実させていくかが課題となる。事後質問紙調査の記述から、3点考えられる。

- ・ Good Letterの取組を、教職員の良い表れに限定せず、取り組む時期によって記入するテーマを工夫し行うことで、コミュニケーションがより活発になると考えられる。
- ・ 会議に限定せず、研修会にもPeace of mindを取り入れることで、授業力向上に対するお互いの課題意識を高めることが考えられる。
- ・ 生徒ShareTimeでは、生徒の良い表れだけでなく、時期によって指導方法や支援方法といった話し合うテーマを変え、情報共有をすることで、業務に前向きに取り組めることが考えられる。

参考文献

- ・ 文部科学省 中央教育審議会 (2021) 『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、共同的な実現～(答申)』
- ・ 文部科学省 中央教育審議会 (2015) 『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申)』
- ・ 文部科学省 (2013) 『教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ)』
- ・ 浜田博文著 『学校を変える新しい力』 小学館 2012年
- ・ 秋田喜代美 『教師の言葉とコミュニケーション』 教育開発研究所 2010年
- ・ 淵上克義 『スクールリーダーの原点－学校組織を活かす教師のカー』 金子書房 2009年
- ・ ちょんせいこ 『学校が元気になるファシリテーター入門講座－15日で学ぶスキルとマインド』 解放出版社 2009年
- ・ 池本しおり 『教員間のピアサポート サポートィブな学校風土づくりの一環として』 岡山県教育センター 2004年

参考URL

- ・ Lightworks『心理的安全性とは Googleが確立した「良いチーム」の土台を作る条件』
<https://research.lightworks.co.jp/psychological-safety>