

若手教師の育成を支える校内体制づくり

—特別支援学校における試行的実施—

鈴木 敏成（東京都立七生特別支援学校）

1 問題の所在

大都市圏で進行しているベテラン教師の大量退職と若手教師の大量採用は、学校現場にこれまで以上の若手教師育成の重要性を突きつけている。

各自治体では法定研修として1992年度より初任者研修を実施しているが、近年は2年目、3年目の教師たちに対しても悉皆の研修を独自に実施する自治体も出てきた。例えば東京都の公立学校では、2010年度より、「全国に先駆けて初任者研修等の見直しを図り『東京都若手教員育成研修』として、採用から3年間で系統的・計画的な研修を実施」¹⁾している。このような、研修期間の延長の実施の背景には、若手教師の採用が増加し、教育の質の低下を招きかねないという危機感がある。悉皆研修を充実させることで、若手教師がより早期に自立した教育活動を展開できるようになることが期待されている。しかし、一方で、悉皆研修の増加がより一層の多忙化を招くことや、学校現場から離れて行う研修センター等の研修では、実践的な指導力が身につかないという批判の声も聞かれる。

実際の学校現場では、若手教師の増加は様々な課題を露呈している。筆者の勤務する知的障害特別支援学校では、チームティーチングで授業をすることが多く、学級も複数の教師で担当することが多い。そのため、以前は初任者は経験豊富な先輩教師と組んで指導に当たることができた。そして、先輩教師から様々なことを吸収し、教師としてすこしずつ成長していくことができた。しかし若手教師の増加により、経験の浅い教師同士が組んで指導に当たらなくてはいけないことが多くなった。また、教師の多忙化と初任者や若手教師の増加により、研究授業を行っても授業後の研究協議会ができないような状況もおこっている。そのような状況の中で、ベテラン教師や先輩教師の指導の「技」が伝承されにくくなってきた。また、多くの教師から様々なアドバイスを受け、視野を広げていくという機会も少なくなった。その結果、多くの初任者が、授業づくりや学級での指導などに困難さを抱えながらも、適切な支援を受けられずに困惑している。

筆者が特別支援学校の初任者94名に対して実施した調査では、授業づくりについて、困ったり、悩んだりしていることはあるという質問に対して93

名の初任教師が「ある」と回答している。^[2]しかし、若手教師が先輩教師に相談したりアドバイスを受れたりする機会は、学校現場の多忙化の中で少なくなっている。また、大都市圏では、教員の年齢構成が、いわゆる M 型の構成になっており、若手教師が増える一方で、若手教師の身近な相談相手やアドバイザーとなる中堅教師の人数は少ない。少ない中堅教師は、学校の中で学年主任や分掌部の主任など、中核的で重要な職務を任されることが多い。日々忙しく職務に邁進している中堅教師の姿は、若手教師のロールモデルになる反面、相談することをためらってしまうという心理的な影響も与えてしまい、より一層相談しにくい雰囲気を作っている。

特別支援学校では、授業はチームティーチングで行われることが多く、授業場面以外でも教師同士がチームで校務に当たることが多い。そのため教師同士がより密に連携することが求められ、同僚生の高い教師集団が形成されてきた。しかし、昨今は特別支援学校においても、教師の同僚生は薄れ、若手教師が先輩教師から学ぶ機会が少なくなってきた。

このような現状に対して、学校現場では、同僚生を高め、教師同士の学びあいを進める取り組みを始めている。また東京都では、東京都教育委員会が「OJT ガイドライン」^[4]を策定し校内での OJT を推進しており、多くの学校で OJT の一環として若手教師への支援を組織的に行うようになってきている。また、横浜市のメンターチームによる支援^[3]は、先進的な取り組みとして注目されている。

今後、若手教師の大幅な増加が見込まれる中で、学校内で、組織的に効果的に若手教師を育成することは喫緊の課題である。そこで、本稿では公立知的障害特別支援学校において、2012 度から 2 年間試行的に実施した若手教師支援のための組織的取り組みである「OJT ミーティング」を取り上げて、校内におけるチームによる若手教師育成支援の在り方を探ってみたい。

2 研究の目的

チームによる校内支援で、先輩教師から支援を受けた若手教師 3 名へのインタビュー調査と、アンケート調査の結果等から、校内でのチームによる若手教師支援のあり方を明らかにする。

3 研究対象校の概要

調査対象の A 特別支援学校は大都市圏の B 県立の知的障害特別支援学校である。小学部、中学部、高等部を併設し、児童・生徒数は 250 名程度、学級

数は50学級程度、教員数は100名弱と大都市の特別支援学校としては比較的規模の小さい障害特別支援学校である。特別支援学校としては小規模であるが、小学校や中学校と比較すると教員数は多く、若手教師も多い。調査対象となった2012年度は4名、25年度は6名の初任者が着任している。

4 「OJT ミーティング」について

(1) 「OJT」ミーティングの概要

A校では2012年度にB県のモデル校の指定を受け、OJTの推進に取り組んだ。OJT推進の校内委員会を立ち上げて、月に1回、1回30分の設定で、若手教師の授業づくりを支援する「OJTミーティング」を2年間にわたり実施した。支援を受ける若手教師を「トレーニー」、アドバイスをする先輩教師を「アドバイザー」と名付け、若手教師と複数の先輩教師でチームを作り、毎回の「OJTミーティング」を実施した。毎月の「OJTミーティング」では、若手教師が自分の担当する授業について、アドバイスをもらいたいことや困っていることなど若手教師が提示し、先輩教師たちと話しあった。例えば、年間指導計画の作成時期の4月には、担当教科の指導計画について話し合ったり、研究授業の前には指導案を検討したりと、その時々若手教師のニーズにあわせたテーマでの検討がなされた。毎回の「OJTミーティング」で各チームが検討したことは、「OJTシート」(図1)に「トレーニー」と「アドバイザー」が月ごとに交代しながら書き込んでいくことにより1年間の「OJTミーティング」の記録として残した。最後に学部主任等の「スーパーバイザー」が、1年のミーティングの成果や課題等を記入し完成させた。

若手教師たちは、経験豊富な先輩教師たちから授業についての様々なアドバイスを受けることで、多くの授業づくりのヒントを得ることができた。しかし、若手教師が多い現状では、若手教師のニーズに対応できるだけの経験や知識をもった教師が必ずしもチームの中にいるとは限らず、的確なアドバイスを得ることができないこともあった。

(2) 「OJTシート」について

「OJTシート」は、若手教師と先輩教師が、協働で作成していく1年間の「OJTミーティング」の記録である。記録の作成が負担にならないように、記入枠は少なくすると共に、「OJTミーティング」後の記録記入は、チームメンバーの中の誰か一人が書くようにしている。1年間のミーティングを、3つ

のステージに分けて、各ステージの始まりの段階で、若手教師が課題意識を記入し、その課題意識に沿った検討を各ステージで行う。ただし、このシートに記入されているステージに必ずしもこだわることはせず、それぞれのチームで、その時々に必要なことを話し合い、記録に残すようにした。

(図1 OJTシート)

0 JT シート		トレーニー	A	アドバイザー	B C D	スーパーバイザー	E
0 JT ミーティング 8月20日 実施予定		トレーニー 授業改善に関するニーズ (6月20日までに記入) ・文字入力の難しい生徒たちが、パソコンに親しむことのできる教材や内容の引き出しを増やしたい。 ・対象生徒にとってどのような内容を取り扱えば、生徒の生活の幅を広げてあげるようになるのか考えていきたい。 研修ビジョンの共有 アドバイザー (氏名 B) アドバイス (6月20日記入) キータッチをやらせることよりも、PC設定等でどこまで補助できるか試すことも大事である。普段の生活で直接的、間接的に関わる情報機器を知り、それを実際にふれる機会をつくることも授業の一つ。授業案とどこに行きつて何をやるのか良く検討すると良い。					
0 JT ミーティング 7月18日・9月19日 10月24日実施予定		トレーニー 授業改善に関する事項 (7月18日までに記入) ・1学期の授業の全体評価 (教材の内容は適切であったか、個別に課題を設定できていたか等) ・ダブルクリックが難しい生徒への指導法 ・2学期デジタルカメラを利用し授業を進めるが、デジタルカメラの学習で面白い教材はあるか。 アドバイザー (氏名 B) アドバイス (9月19日記入) 情報機器をどう使わせるかより、生徒の人間力をどう高めるか。そのために情報機器の使用がどう関わられるかと考えていくことが大事。 アドバイザー (氏名 D) アドバイス (10月24日記入) 生徒の特性、興味を探り、それを活かした授業作りを心がける。情報機器をゲーム感覚で利用するところから生活利用につなげる方法を考えることにチャレンジしてみよう。 授業・教材 研究授業の検討①					
0 JT ミーティング 11月14日・12月19日 1月23日実施予定		トレーニー 授業改善に関する事項 (11月14日までに記入) ・3学期は生活に密接な情報の学習を進めていく予定だが、(自動販売機の使い方、パスの乗り方、街歩き等)他に面白い題材はないか。 ・年賀状、カレンダーの作成は、どこまで生徒に取り組ませるべきか。 アドバイザー (氏名 B) アドバイス (12月19日記入) 授業での目標、目的はシンプルに設定すると良い。まずそれが定着してから発展的に授業をつけていくようにする。生きる力と今後どのように生活を送って欲しいかという思いが大切だと思う。 アドバイザー (氏名 D) アドバイス (1月23日記入) ・買い物学習に関連するように、1回目の学習から品物を取り入れて授業を進めていくと良い。 ・パワーポイントや写真等視覚重視の授業をしましょう。 授業・教材 研究授業の検討②					
0 JT ミーティング 2月20日・3月13日 実施予定		トレーニー 研修の成果・課題 (2月20日までに記入) グループの生徒の実態を考え、パソコンに固執せず、生活の幅を広げられるような授業内容を主に研究してきた。パソコンから離れて考えることで、情報の学習の幅広さに気づくことができ、柔軟に授業内容を考えられるようになってきた。生活に結びつく内容の方が、生徒の関心も高まったように感じた。 アドバイザー (氏名 B) アドバイス (2月20日記入) 模擬体験を社会の場で実際にできるような授業展開を考えることが必要である。 成果と次への課題 スーパーバイザー (氏名 E) 3月13日記入 1年間の0 JT 大変お疲れ様でした。情報の授業ということで、何を教えるのかから始まり、手探りで進んだ1年間だったのではないのでしょうか。経験豊富な先生方からアドバイスをいただけて、とても参考になったのではないかと思います。私は、主に体育の授業づくりのお手伝いをさせていただきましたが、先生の授業づくりへの意欲には、私自身も沢山の刺激を受けました。知的障害の教育では、始めに教材ありきではなく、生徒にどのような力をつけさせたいか、その力を身に付けるためにはどういった教材を用意するのか、その教材をどう生徒に分かりやすく提示し、学習意欲を喚起するかということを常に考えることが大切です。先生がこの1年間で学んだことを、これからより発展させられるように努力をしてください。特に体育では、子供が動いて活動するため、座学よりも、教師が努力をしても、言葉である程度の指示をすればなんとなく楽しく活動できてしまいます。ですが、実際は生徒の達成感や満足度はあまりないという授業がとて多いのが現状だと思います。本当に生徒ががんばり、できるようになり、そのことを生徒と教師が一緒に喜べる授業づくりをこれからしていきたいです。皆様のご活躍を期待しています。					

5 インタビュー調査の結果から

(1) インタビュー調査の概要

インタビュー調査は、A校において「OJTミーティング」の試行2年目となった2014年2月に行った。

参加者は、A校の若手教師3名と指導教諭1名、大学研究者3名、大学院生3名である。主に研究者が質問をし、若手教師が答えていくという形で行った。

参加した若手教師のプロフィール

船木教諭（仮名）

初任者、所属は中学部、保有免許状は中学校と高等学校保健体育。これまでに小学校、中学校で、障害児の学習支援の経験あり

藤田教諭（仮名）

採用4年目、所属は中学部、保有教員免許状は中学校と高等学校の保健体育。2013年度よりB県の実施しているベテラン教師2名と若手教師8名程度がチームとなり2年間継続して授業づくりについて研鑽を深める研修「教師塾」（仮名）に参加している。

元木教諭（仮名）

採用3年目、所属は小学部、所有免許状は小学校全科。学校外に学びの場を積極的に作っている

(2) 結果と考察

① 船木教諭の語りから

船木教諭は、中学部所属の初任教師である。これまでに、中学校での非常勤講師をしており、通常の学級での指導経験がある。このインタビューが行われたのは2月で、初任者の船木教諭にとっては、何もかもが初めての経験の1年目がやっと終わろうとしている時期である。担当教科の保健体育だけでなく、他の教科等も担当する特別支援学校での授業づくりに苦慮することが多い1年間であった。また、指導の難しい生徒の担任をしており、生活指導面でも困難なことも多くあった。

船木教諭は、「OJT ミーティング」を、先輩教師たちに相談をすることのできる有効な機会と捉えている。

（以下インタビュー記録からの抜粋は、ゴシック体で示す。アンダーラインは筆者記入）

「普段から段々から本当は自分から聞かなくちゃいけないんですけど、こういった OJT ミーティングというのを設けてもらえることで、普段聞けないこととかをその場で、人に聴けるというのは、とてもいいですね。」

本来は、疑問に思うことや、わからないことを日頃から質問できることが望ましいが、先輩教師たちは日々忙しく校務に追われており相談することを躊躇してしまう現状がある。また、船木教諭自身も、日々の校務をこなしていくのに精一杯で、なかなか授業作りや生徒指導について、ゆっくりと考える時間的精神的な余裕が持てないという現状もある。

「タイムリーなところで聞けたらいいなと思うんですけど、なかなか・・・時間作らなくちゃ
いけないんですけど・・・顔見ると忙しそうだなとか、どうかなって思うのがあると、なかなか
行けないタイプなので、それが、もっとあったら時間的に、というふうには思います。」

月に1回30分という短い時間でも、若手教師の為に多くの先輩教師が校務からはなれ、親身になって相談にのってもらえアドバイスを受けることは、とても貴重な時間である。

また、経験の浅い教師は、そもそも何を相談すればよいかわからないことが多すぎて、何からどう相談をすればよいかさえわからないことがある。

「僕は1年目なんで、何がわからないのか、何を聞いていいのかわからないくらいの状態
だったので、自分からこっぴどいところを聞けなかった、わからないことがありすぎて。そ
こを聞く前にここできてないじゃないみたいなことを言われるのじゃないかと、そういうこと
でなかなか言えなかったので、言う機会があることで、流れて他のいろいろなことが聞けたり
とかするので、良かったですね。」

普段は躊躇して聞けないようなことも、自分の為のチーム、時間の中では、何でも話せるという安心感があり、自由に話すことができています。

このように初任で特別支援教育についての経験や知識が少ない船木教諭にとっては、「OJT ミーティング」は、とても有効に機能している。

② 藤田教諭の語りから

藤田教諭は、船木教諭と同じ、中学部に所属している。教科も船木教諭と同じ保健体育である。藤田教諭は、このインタビューが実施された2013年度から2年間、授業研究を通して、2年間継続的に指導・助言を受け、教科等の

専門性を一層高めるとともに、他の教師の指導的役割を担うことができる資質・能力を磨くことを目的とする「教師塾」に参加し、2年間他校の教師たちと学び合う機会を得た。藤田教諭は、このインタビューの段階で教師経験は4年目であり、B県の3年間に渡って行っている若手教師育成の悉皆研修が終了してすぐに、次のステップとして「教師塾」に参加することとなった。このように、自ら学びの機会を勤務校以外にも求めて意欲的に研鑽を積んでいる藤田教諭だが、初任の時にはわからないことが多く、困っていることを相談しにくかったと語っている。

「1年目何をやったらいいかわからなかったですし、聞きたいんですけど、その内容が、なんでこんなことが知らないんだろうとか、そういう風に思われたら嫌だなとか思ったら聞きにくくて、ちょっと殻にこもった部分はあったんです。」

藤田教諭が初任の時には、まだ「OJTミーティング」は行われておらず、(藤田教諭3年目から「OJTミーティング」は始まった)相談をする機会は、自分から求めていかなければなかった。では、藤田教諭は、初任者の時は、どのような支援を受けたのだろうか。藤田教諭は、身近な先輩教師からのアドバイスが有効であったと話している。

「体育は集団の授業じゃないですか。……、全体を動かす、立ち位置とか、言葉とか、目線とか本当に基礎なところから、毎回授業ごとに「声が飛んでたね」とか「それじゃ奥の生徒が聞こえないよ」とか、本当に具体的なことを言ってもらえたので、それは今でも、こういう風にS先生(先輩教師)にいわれたなってことを、ちょっと意識薄くなっていたから、やろうとか思うことがあります。」

初任から4年目、「OJTミーティング」で支援される立場から支援する立場にかわり、実際に船木教諭へアドバイスをしている。そして、初任時に先輩教師から受けた支援を、船木教諭に返していこうという思いをもっている。

「船木先生も悩んでいるんで、S先生(先輩教師)からそういう風に1年目、2年目に教えてもらったことを自分なりに解釈して、そのまま伝えているので、S先生(先輩教師)と私が、1年目、2年目と教わってきたこの関係を、こういう風にやっで行かなくっちゃいけないのかなと思っているんです。」

身近な先輩教師から、具体的な指導のあり方を教わることができたことは、藤田教諭にとって有効な学びの機会になった。多くの学校では、以前は先輩教師が若手教師にアドバイスをしたり相談にのったりすることは、適宜行われていた。しかし、現在はあえて機会を設けないと、相談したり、アドバイスを受けたりする機会は少ない。実際に初任者の船木教諭は、「OJTミーティング」の時以外には、相談する機会はほとんどないと語っている。先輩教師から学ぶ機会がなくなっていることは憂うべき状況である。だからこそ、あえて機会を作り、短時間でも先輩教師からアドバイスを受けたり相談をしたりする機会を設定することが、若手教師の支援のためにはより重要になる。

初任時には、聞きにくいことも多かったと語る藤田教諭だが、経験を重ねる中で、先輩教師たちとの関わり方にも変化が起こってきた。

「1年目は聞きづらいところがあったんですが、学校になれて色々な先生との関わりが増えて、2年目、3年目になった時に、「あっわかんないことは素直に聞こう」って自分の中でも思うようになってきて、今4年目だけど、わからないことは聞きにいこうと思う。」

初任時の「何もわからない」状態の時には、自分から質問することは多くの場合難しい。そのような時期には、一方向的なベクトルで先輩教師からアドバイスを受けることが有効な場合が多い。しかし、少しずつ自分なりに考えられるようになる2年目、3年目では、「OJTミーティング」に参加する教師のニーズも変わってくる。そのことを踏まえずに、一方向的な指導を続けることは、若手教師の成長を大きく阻害することとなる。藤田教諭は、3年目に「OJTミーティング」での支援を受けることになるが、初任の時とはだいぶ違った意識で、先輩教師たちと関わるできるようになった。

「1年目、2年目と教わってきたこの関係を、こういう風にやって行かなくっちゃいけないのかな」と思っているんですけど。そうですね、1年目、2年目は一緒に水泳とかやったりとか、マットも今だに一緒に回ったりとかしているんですけど、授業づくりを一緒に学んでいるという感じがすごく大きいですね。3年目、4年目となってここで悩んでいるんですけど、どうですかね、みたいな、今までは全部、この授業はこういうところがポイントで、こういうふう
にやったらいいんだっていう一方向的なベクトルだったんですけど、「ここで悩んでいるんですけど、先生ならどうしますか」ということも少しずつできるようになってきたのもステップアップだと思います。」

経験を重ねることで、その時々に必要な支援も変わってくる。

藤田教諭は、初任時に、身近な先輩教師より適切な支援を受ける機会に恵まれたことが、それ以後の成長に大きく影響を与えている。4年目になり、現在は「OJT ミーティング」に支援される立場ではなく、支援する立場となった。そして実際に初任者の船木教諭に対してアドバイスをしている。

「若い教員が2名いて、二人に対してのアドバイザーという立場になったんです。さきほど船木先生が言っていたように、普段聞けないこととか聞きにくかったこととかを、その場で聞くことができるって、自分より若い先生がそういうふうにいるんだって・・・それに対して、自分が普段心掛けていることとか、意識していることを、・・・聞かれると、具体的に話さなきゃいけなかったり、整理して答えなきゃいけなかったりして、自分の中で、やっていることが整理されてきたかなって、・・・学ぶ側が多かったのですが、今年から伝えていく方にもなってきたので、そこは今までやってきて、変化してきた点、学べている点かなって思います。」

立場がかわり、支援する立場になったことで、より一層自分の実践が整理できている。支援される若手教師だけでなく、支援をする先輩教師にとっても「OJT ミーティング」は学びの機会として有効に機能している。

③ 元木教諭の語りから

元木教諭は、小学部に所属している3年目の教師である。勤務校以外にも学びの機会を作り、精力的に研鑽を積んでおり、より高い専門性を身に付けたいと思っている。先の2名の教師とは違い、「OJT ミーティング」については、一定批判的な捉え方をしている。

「今のOJT ミーティングって、それOJT ミーティングでやらなくていいんじゃないとかいうのがあります。普段から、自分が、聞きに行きたい先生に行ったりとか、私は割と、この先生に、このことを聞きたいなとか思っているので、あえてあのグループで、毎回話す必要があるのかって、私は思っています。」

教師3年目で、他の教師たちとの関係も深まり、自分から聞きたい先輩教師に聞きに行くことができるようになり、あえて機会を設定する必要性は薄くなっている。

また、所属する小学部は、若い教師が多く、経験が浅かったり、専門知識をさほど持たなかったりする教師がアドバイザーとなり、チームを組まざるおえないこともある。元木教諭のチームは、まさにそのような状況になってしまっている。

「小学部って若い人ばかり所属していて・・・カチッと教えてくれる先生がいないんです・・・
若手で、どうしようどうしようってずっと悩んでいるような感じなんですね・・・私がアドバイザーのようになっていたりして。私はもっといろいろな経験豊かな聞ける先生から、こう
いうこと聞きたいなというのがあるんですけど、OJT ミーティングの場だと悩みあいのよう
な、あまり建設的でない話し合いに終わってしまうのが、私は30分何なんだろう・・・という
のが正直あります。」

学校のシステムとして行う研修であるため、若手教師に全ての先輩教師達を振り分け、同じ時間に一齐に「OJTミーティング」を実施している現状では、必ずしも若手教師のニーズにあった先輩教師がアドバイザーとなるわけではない。いかにニーズにあった先輩教師とマッチングできるかは、運営面での大きな課題である。

また、元木教諭は、勤務校以外に学びの場を広げており、より高い専門性を身に付けようとしている。

「子供見る上で、アセスメントの知識とか、自分の力になる知識は、一つのことに、一つのアセスメントにばかり目がいってしまったりすると狭くなるから、いろんなものを知る時期だと思っ
て、アセスメントもいろいろあるので、研修に参加したりとか。あと、ここの学校のメン
バーではないグループで、研究を一緒にしようという感じがあって、そこに3人とか4人とか
少人数のところで、実際にケースをやったりとか、あります。」

このように、様々な学びの機会を積極的に求めている元木教諭にとっては、ともすると授業の打ち合わせや、ケースの検討に終始してしまうような内容では、学ぶ意欲を満たすことは難しい。これまで、若手教師の支援については、困難さを抱えている若手教師たちを、どのように適応させていくかという視点での検討が多くなされているが、元木教諭のように、より高い学びの意欲をもった若手教師に対して、より一層意欲的に学ぶことができるようにするための支援のあり方は、あまり検討されていないのが現状ではないだろうか。この層の若手教師たちのニーズに応じた支援のあり方も、若手教師の育成支援を考える上で大切な検討課題である。では、元木教諭は、OJT ミーティングに、どのようなことを望んでいるのだろうか。

「表面上のスキルとか学ぶだけでなく、理論とか、視点とか、考え方、そういうところを
実際に絡めて話し合えたらいいな。」

初任の段階では、まずは授業スキルを身につけることは、授業を円滑に行うためには必要である。しかし、経験を重ね、知識も増えて行く過程で、スキルの裏付けとなる理論や考え方を学びたいという思いをもつようになった。この思いをいかに次につなげる支援システムを作っていくのかは大きな課題である。

(3) インタビュー調査から得られた知見

「OJTミーティング」についてインタビュー調査の結果から得られた知見をまとめると以下のようなになる。

- ① 経験の浅い教師、特に初任者にとっては、相談したり、アドバイスを受けたりとするととても有効な機会である。
- ② 教師の多忙化の現状では、時間とメンバーを設定しなければ相談する機会が持ちにくい。「OJTミーティング」は、時間とメンバーを設定しており、また、特にテーマも決められていないので、若手教師にとって気軽に相談しやすい設定である。
- ③ 若手教師がアドバイスをする立場になった時は、アドバイスをするために自分の考えや実践を整理して伝えることにより、より学びが深まる。
- ④ より専門性の高い知識や技能を身につけたいというニーズに対しては、チームのメンバーによっては対応できず、有効な学びの機会とならないことがある。

6 アンケート調査の結果から

(1) アンケートの概要

このアンケートは、「OJT ミーティング」の初年度となった2012度末に、実施1年目の成果と課題を検証するために、校内委員会の「OJT 推進委員会」が実施した調査である。アンケートは、初任から3年目までの教師と23名と、高等学校や他の障害種別の特別支援学校から異動してきて1年目の教師7名、合計30名に対して行った。また、同時期に自由記述で「研修の成果・課題」というアンケートも実施しており、各自が様々な視点で成果と課題を記述している。

(2) 調査結果と考察

表1は、アンケート項目と回答結果の一覧である。ここでは、質問項目2「児童・生徒を適切に理解して、学習課題を設定できるようになった。」と、質問項目5「教材についての理解が深まり、教材を開発できるようになった。」の数値が他の項目と比べて高いことに注目したい。

(表1 アンケート項目と結果)

0 JT ミーティングを通じた授業力向上の成果についてお答えください。(A～Dのあてはまる項目に○をつけてください)				
	A 思う	B やや思う	C あまり 思わない	D 思わない
1 教師としての自己の使命感、熱意、感性を高めることができた。	47%	41%	12%	0%
2 児童・生徒を適切に理解して、学習課題を設定できるようになった。	41%	59%	0%	0%
3 児童・生徒を統率する力が身についた。	12%	59%	29%	0%
4 授業での指導技術が向上した。	29%	53%	18%	0%
5 教材についての理解が深まり、教材を開発できるようになった。	59%	41%	0%	0%
6 適切な指導計画の作成と評価ができるようになった。	12%	71%	18%	0%

多くの若手教師、知的障害教育の経験の浅い教師にとって、児童・生徒の実態や特性に応じた指導を行うことは困難なことである。障害特性等に応じたさまざまな支援方法が開発され、書籍等も多く発行されており、研修会も様々な団体が実施しており、希望をすれば学ぶ機会を作ることはできる。研修センター等の公的機関でも、「児童・生徒の実態に応じた」ことをテーマに掲げる研修会は盛んに行われている。しかし、実際に様々なニーズの児童・生徒をどう理解するか、そして実態に応じた教材をいかに作り授業を行うかは、児童・生徒の様子を理解している先輩教師たちと共に考えることにより、より深めることができる。記述の回答からも、児童・生徒の実態に応じた指導ができるようになったとの記述が多くあった。

(以下 記述アンケートからの抜粋は、ゴシック体で示す。)

- ・ 児童一人一人の段階に合った目標や目標達成にむけて適切な手立ては何か、と考えられるようになった(小学部担任 2年目)
- ・ 児童の関係性や実態を考慮し、リーダーに注目できるよう環境を整えたことで、集中して

取り組める児童が増えた（小学部担任 他の障害種別の特別支援学校からの異動1年目）

- ・ 主に児童Bをケースに上げて学習や関わり方、対応について学んだ。具体的に学び対応することができた。（小学部担任 他の障害種別の特別支援学校からの異動1年目）

また、記述回答からは、多くの先輩教師たちと共に学びあうことについて、良い評価をしていることが分かる。

- ・ 複数で意見交換し助言を頂くことができ、実際の指導場面で活かすことができた。（小学部 他の障害種別の特別支援学校からの異動1年目）
- ・ 他学年の先生からさまざまな視点からのアドバイスを受けられる機会は貴重である。（中学部 2年目）
- ・ 学年以外の教員と話をすることでまた違った指導内容や支援方法を考えることができた。（小学部 3年目）

「OJTミーティング」では、他の学年の担任や、他の教科担当の教師がアドバイザーとして、支援チームに入ることもある。同じ学年の教師だけでは、学年会や日頃の授業の打ち合わせと同じような内容になってしまう可能性もある。共に指導に当たっている教師からだけではなく、様々な経験や視点をもった教師たちからいろいろなアドバイスをもらうことができることも、「OJTミーティング」の利点である。

(3) アンケート調査から得られた知見

「OJTミーティング」についてアンケート調査から得られた知見をまとめると以下のようなになる。

- ① 担当する児童・生徒の実態に応じた指導の在り方を、身近な先輩教師たちと考える良い機会となっている。
- ② 特に児童・生徒に応じて教材作りをすることが多い特別支援教育では、は教材作りを具体的に学ぶ良い機会となっている。
- ③ 他の学年、他の教科等の担当など、さまざまな視点からアドバイスをもらうことで、視野を広げる良い機会となっている。

7 考察

(1) 若手教師の研修について負担感

教師の多忙化の中で、教師たちの自主的な研究会や、授業研究に多くの時間を費やすことが難しくなっている。一方で、教育委員会や教員研修センターの実施する研修などは機会も増え、研修にかかわり作成する報告書などの作成が教師の負担感をより一層助長している。佐藤は、「学校は教師が成長する上で最も効果的な場である」として「教師の学び成長する場は、その教師の教室を中心として、同心円的構造を示して」おり、「中心（授業の省察や、教師同士の学びあい）が最も学び、成長する機能が強く、周辺（教育委員会や研修センター、大学等）になればなるほど学び成長する機能が弱くなる」として、「自らの教室における実践の熟考と反省を基軸として、学び成長」することが教師には重要であることを指摘している。⁽⁵⁾しかし、実際は、「自らの教室における実践の熟考と反省を基軸」とした教師の学びあいは薄れ、教育委員会や研修センターの主催する悉皆の研修や、教員免許更新など、学び成長する機能の弱い「周辺」での研修が増大している。特別支援学校においては、特別支援学校の教員免許の未取得者に対して免許を取得させる免許認定講習の受講など、さらに「周辺」での研修の機会が増えている。このことは、教師の負担感、多忙感を大きく助長する結果となっている。

文部科学省は、2015年7月に「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、教師の多忙の現状と改善策を示した。⁽⁶⁾そこでの小、中学校の教師への調査では、学校現場における71業務の内、教諭職については「研修会や教育研究の事前レポートや報告書の作成」が「国や教育委員会からの調査やアンケートへの対応」に次いで、2番目に高い負担感率（小学校72.9%、中学校71.5%）を示している。多くの教師が、研修の準備や報告をととても負担に思っているということである。一方で、学校への調査では同項目に対して改善策を講じているという回答は30%強にとどまっている。その改善策の内訳は、「ICTの導入」が80%強と多く、「プロセス見直し・業務改善」「廃止を含む業務精選」などの積極的な見直しの回答は20%強と少ない。

以上の調査結果は、若手教師の学校現場での姿を如実に表している。年次研修などの悉皆研修や、校内研究の資料作成や報告書の作成に日々追われている。資料や報告書は、校内のICT環境が整っており、過去のものがサーバーに一括管理されており、データを書き換えることで、作成を簡素化する。授業づくりで最も大切である指導案についても、悉皆研修等で授業実施の数か月前に提出が求められることもあるため、先輩教師たちが作成したデータをコピーアンドペーストしながら作成せざるをえなくなる。結果的に、自分で授業づくりをするのではなく、これまでの先輩教師がおこなった授業を模倣して研究授業を乗り切らざるおえなくなる。さらに、授業研究で授業の提案者になるのは、多

くの学校で経験の少ない若手教師であり、経験がない中で、先輩教師たちからのサポートも不十分な状態で校内研修の中心的な担い手にならざるおえない現状もある。

このような現状で、若手教師たちに学ぶ意欲は醸成されるのであろうか。この現状を踏まえずに、若手教師の支援あり方を検討し、「しなければならないこと」を増やすようなことがあれば、より一層若手教師を苦しめる結果となってしまう。

(2) 「リアルショック」へのケア効果

教師に求められる専門性は、より一層高まっている。特別支援学校においては、各種のアセスメントの結果を踏まえた発達段階や障害特性に応じた支援が、当然のこととして求められている。しかし、実際に初任者として特別支援学校へ採用されてくる教師の多くは、当然ながら学校現場ですぐに多様なニーズをもった子供たちへの対応ができるだけの経験を持ち得ていない。大学で教育学や教科教育、特別支援教育について学び、専門的な知識を得る機会があったとしても、実際の学校現場で学んだ知識をすぐに生かしてベテラン教師の行うような授業や、生徒指導等を行うことは難しい。コルトハーヘン⁽⁷⁾は、「初任の教師は、ひとたび学校現場につとめると、そのための予備知識を十分には備えていないような多くの問題状況に直面して狼狽してしまう」ことがよくあり、この時期に「現実に対するショック（リアルショック）、あるいは移行に対するショックと呼ばれる深刻なストレスと難しい問題に直面」してしまうと述べ、初任教師が学校現場に適応することの難しさを指摘している。この時期に、悉皆研修などで一方向的に知識を伝えることは、教育公務員としての最低限守るべき知識などを身につけるためには有効であるが、そもそも知識と実践をつなぐ経験がない段階では、生かすことのできない知識として積み重ねられていくことになってしまう。適切な支援がなされないままに、知識が蓄積しても多くの若手教師は「知っているけどできない」「やろうとしているけどうまくいかない」状態となり、ジレンマを抱えより一層「リアルショック」を強める結果になってしまう。

「OJT ミーティング」では、若手教師が今疑問に思っていること、どうして良いか困っていることを、気軽に聞ける雰囲気がある。そのことは「リアルショック」を抱える初任教師にとっては、「ショック」に対するケアの効果が十分に期待できる。経験を通じてさまざまな「技」を持つ先輩教師たちの指導技術や指導観に触れることは、現時点では知識と実際の教育現場でおこる現象との乖離を埋めていく有効な手がかりとなる。

(3) 教師の成長記録としての「OJT シート」の有効性

「OJT ミーティング」では、多くの教師たちが負担に感じている「研修会や教育研究の事前レポートや報告書の作成」について、記録用紙「OJT シート」を工夫することで、負担感を少なくしている。支援を受ける教師（トレーニー）の記入は、年に4回と限られており、多くは先輩教師（アドバイザー）がコメントを記入することにより、ミーティングでの話し合いを振り返ることができるようにしている。このようにミーティングに参加する若手教師と先輩教師たちが記録作成を分担しあい、また記録の中に励ましのメッセージを込めた記述を残していくことで、若手教師は、自分の学びを振り返り、先輩教師たちに支えられながら成長したことを振り返ることができる。そして、最後に授業づくりについて高い専門性をもつ「スーパーバザー」が、コメントを残すことで、次のステップへの自己の課題が明確になるようにしている。

このシートは、「報告書」ではなく、若手教師と先輩教師が協働でつくりあげる1年間の若手教師の成長の「記録」である。自分が何を学び、どう感じたか、どうしたいかを自分の言葉で記録していくことができる。提出義務があったり開示されたりするのではなく、学びの記録、教師の成長の記録として残していくことに大きな意義がある。数年後若手教師が先輩教師として若手教師にアドバイスをする立場になった時に、このシートを読み返すことで、自分が苦勞してきた過程を踏まえて、若手教師たちの立場にたった支援が可能になる。また若手教師は、今はとても輝いて頑張っている先輩教師たちも初任期には様々なことに悩みながら、先輩教師たちに支えられながら成長してきたことを、記録を通じて知ることができる。このことは、「リアルショック状態」にある若手教師にとって、とても励みになるであろう。

(4) 教師同士の学びあいの課題

一方で、インタビュー調査に協力してくれた元木教諭や藤田教諭のように、多忙な中でも、より高い専門性を身につけたいと思っている若手教師もいる。ある程度自分で授業づくりができるようになったり、周りの教師たちに課題意識を明確にもって質問できるようになったりした教師たちにとっては、「OJT ミーティング」は必ずしも効果的ではないことも明らかになった。OJT ミーティングは、初任から3年目までの全ての教師を支援される立場の「トレーニー」としている。また、全校の会議日程に踏み込まれており、学校の全教師が、支援される「トレーニー」もしくは支援する「アドバイザー」として振り分けられている。そのため、若手教師にとっては、「本当はあの先生から学びたいの

に他の先生とチームになってしまった」とというような状況も起こり得る。ある程度経験を積み、自分の学びたい方向性が見えてくると、この先生から学びたいという思いはより一層強くなるであろう。2年目以降は自ら学びたいと思う教師にアドバイスをもらえるようにするなど、若手教師のニーズに応じた柔軟な支援体制を作れるようにすることは、運営上の大きな課題である。

(5) チームによる支援の在り方

以上の考察から、チームによる若手教師支援の在り方について、以下のよう
にまとめる。

- ① 若手教師が、先輩教師から学ぶ機会の少なくなった現状では、チームによる支援は、若手教師が先輩教師から様々なことを学ぶ良い機会となる。
- ② 教師の多忙化の現状では、実施回数や時間、準備や記録の作成などの負担が少ない支援でなければならない。
- ③ 支援の記録は、若手教師が自分の学びを振り返り、実践を深めるための有効なツールとなる。若手教師が作成するのではなく、チームにかかわる教師全員で、分担して記入するなど、若手教師の負担にならないような工夫が必要である。
- ④ 若手教師だけでなく、先輩教師たちにとってもアドバイスをしたり共に考えたりすることを通して、自己の実践を振り返りさらに深めていく良い機会となる。
- ⑤ 経験を積み、より高い専門性を求めたり、特定の先輩教師から学びたいと思ったりするなど、様々なニーズをもつようになってきた若手教師にとっては、身近な先輩教師たちとの学びあいでは、ニーズを満たすことができない場合もある。支援を受けたい教師を若手教師が選べるなど、チームの人選が柔軟にできるようなシステムが必要である。

8 おわりに

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」^⑧では「社会の急速な進展の中で知識・技能が腐食化しないよう絶えざる刷新が必要であり「学び続ける教師像」を確立する必要がある」と指摘されている。学校現場では、「刷新」し続けなければならない「知識・技術」が多くある。そのような「知識・技能」は、学校外での研修で身につけられることが多い。教室から離れ、自分の学校から離れて、「知識・技能」を身につけることは、

教師の専門性の向上には欠かせない。そのため「学び続ける教師像」は、教員研修センターでの研修や、学校を離れての教職大学院での研修などの機会をいかに充実させるかという視点で検討されることが多い。しかし、佐藤が指摘するように、「学校は教師が学び成長する上で、もっとも効果的な場」⁽⁹⁾である。時には学校外での研修に参加し、「知識・技能」を刷新しながらも、その「知識・技能」を手がかりとしながら学校内で教師同士がどう学び合えるか、そして学ぶ意欲をどう持ち続けるかが大切である。「専門家として学び成長する教師は、モデルとなる先輩教師から学び、同僚の仲間と学びあい、後輩の成長を支援することで学び合って成長している。」教師同士の「学びあい」や先輩教師から若手教師への「伝承」など、これまでの学校のもっていた機能が薄れる中で、システムを作り、場面を作り、教師同士の同僚性を高めようとした「OJTミーティング」の取り組みは、若手教師だけでなく、若手教師の成長を支える先輩教師にとっても大切な「学びの場」である。小林は「教師は子どもの幸せな成長と発達を願い、期待を込めて指導し、支援していく。しかし、まず学び、変わるべきは教師からだということである」⁽¹⁰⁾と、教師にとっての学びの大切さを指摘している。初任期に先輩教師たちと共に学ぶ大切さを実感することのできた教師は、次世代の教師たちにもそのことを積極的に伝えようとするであろう。「伝承」や「学びあい」を校内のシステムとして構築し、実践されることが学び続ける教師が育つためには必要である。チームでの支援、先輩教師との学びの機会は、学び続ける教師として若手教師が成長していくためには有効である。

参考・引用文献等

- (1) 東京都教職員研修センター「東京都若手教員育成研修の実施について」
<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/pr100128k.htm> (アクセス2015年8月3日)
- (2) 鈴木敏成「若手教師の育成における指導教諭の役割について～特別支援学校における授業づくりへの支援に焦点を当てて～」早稲田大学教育学研究科特別課題論文 2015年
- (3) 横浜市教育委員会「『教師力』向上の鍵ー『メンターチーム』が教師を育てる、学校を変える!」時事通信出版局 2011年
- (4) 東京都教育委員会「OJTガイドライン～学校におけるOJTの実践」2008年
- (5) 佐藤学「専門家として教師を育てる 京教育改革のグランドデザイン」岩波書店 2015年 p117～118

- (6) 文部科学省 「学校現場における業務改善のためのガイドライン～学校と向き合う時間の確保を目指して～」 2015年
- (7) F.コルトハーヘン 「教師教育学 理論と実践をつなぐリアルスティックアプローチ」 学文社 2010年 P36
- (8) 中央教育審議会 「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」 2012年
- (9) 佐藤学「専門家として教師を育てる 京教育改革のグランドデザイン」 岩波書店 2015年 p117～118
- (10) 小林宏己「授業研究27の原理・原則-授業力向上のための実践的思考」 学事出版 2013年 P140