

〔課題演習報告〕

Brother & Sister Teacher System における学び合いによる人材育成の在り方
—人材育成委員会 (BS 委員会) を中心としたマネジメントを通して—

井上 久子
Hisako INOUE

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻学校運営リーダーコース
古賀市立古賀北中学校

(2017年 1月 6日受理)

本研究は、Brother & Sister Teacher System における学び合いによる人材育成を行うために、人材育成委員会 (BS 委員会) を中心としたマネジメントの在り方及び人材育成の効果を究明することを目的としている。そのために、BS 委員会では、人材育成を意図的、計画的に行うための全体会議と Brother & Sister Teacher (BST) が各チーム運営を円滑に行うための BST 会議を推進し、RV-PDCA サイクルを具現化するマネジメントを行った。その結果、若年教師の実践的指導力向上、若年教師の協働的意識向上、BST の職能成長において一定の効果が得られた。

キーワード：若年教師，メンターチーム，人材育成，マネジメント

1 主題設定の理由

(1) 社会の要請から

平成27年12月中央教育審議会答申「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」では、「教員が日々の業務で様々な対応に追われる中においても自己研鑽に取り組み、スキルアップを図っていくためには、ワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら、教員一人一人が他の教員と協働しつつ、学び続けるモチベーションを維持できる仕組みを構築することが重要である。」とあり、「モチベーションの維持のためには、研修時間を確保した上で教員の主体的な『学び』が自他共に適正に認められ、その『学び』によって得られた能力や専門性といった成果が、子供たちの学びの質を向上させることにつながるなど見える形で実感できるような取組やそのための制度構築を進めていく必要がある。」と述べられている。学校内においては、同僚の教員とともに支え合いながらOJT を通じて日常的に学び合う研修の充実や、個々の教員が自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じることが求められている。

(2) 在籍校の実態から

在籍校は、全職員の 26%が若年教師(経験の浅い教師、本校では 20 代~30 代前半の教師)であるという状況である。その中には、大学卒業後初めて教壇に立つ教師や十分な研修を受けていない教師も多く、今後もこのような状況は継続すると見られ、学校総体として若年教師の早急な指導体制の構築が課題である。

若年教師 10 名中 6 名が非正規採用教員であるにもかかわらず、多忙のあまり教員間のコミュニケーションの機会が減っており若年教師個々の相談に応じることが出来ていない状況もある。そこで、一昨年度より「人材育成部」を校務分掌に位置づけ、学校組織として教師の資質向上を目指し、意図的に OJT の機会を設けている。このことから、若年教師の実践的指導力向上を通じた組織的な人材育成は、在籍校の課題解決の具現化を図るものである。

(3) 先行研究から

脇本・町支(2015)は、日本では多くの教師が若手の頃から同僚から学び、熟達していること、またその同僚性の中で、Kolb(1984)の引用を通して、教師の育成には経験を振り返ること(経験学習)が重要なポイントであり、教師が経験学習モデルのサイクル(図1)を循環させることで成長することを実証している。経験学習の実施に影響を与

える要因として、①個人要因としてキャリア意識が高い人の方が内省的観察から抽象的概念化へうまく移行できること、②協働性の高い学校の方が経験学習が効果的に遂行できることを示唆している。また、メンターチーム「複数の先輩教職員が複数の初任者や経験の浅い教職員をメンタリングすることで人材育成を図るシステム」

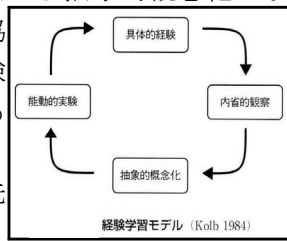


図1 経験学習モデル

(横浜市教育委員会 2011) について分析し、効果的なメンターチームの要素としてチーム内の自律的な活動を挙げている(図2)。このことから、メンターチームにおける自律的な活動の中で、教師個々のキャリア意識を高めること、協働的な関係を築きながら経験学習を促すことで、効果的な人材育成を図ることができる。尾形(2012)は、若年就業者の組織適応について実証研究を行っている。同僚同士が支え合う行為が情緒的コミットメント(関与)を高めること、また職場内でのコミュニケーションの活性化は、仕事についての知識を増大し、職業的社會化を促進していると述べている。さらに、高度な職種に携わる職場においてはより職場内のコミュニケーションが重要であると指摘している。このことから、若年教師の人材育成において、組織適応を促すコミュニケーション風土を醸成する仕組みが重要だと考える。

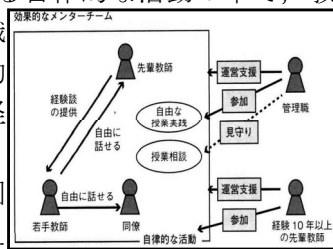


図2 効果的なメンターチーム

2 研究主題・副題の意味

(1) Brother & Sister Teacher System とは

Brother & Sister Teacher System (以下 BSTS と示す) とは、一般企業での新入社員対象の OJT の手法である「ブラザーシスター制度」を用いて学校現場の教員対象の OJT を行うために編成した仕組みを指す。「ブラザーシスター制度」は、新入社員よりも3~5年先輩の年齢の近い社員を指導員役として任命し、業務知識やスキルを教えると共に、組織の規範、行動様式や社会人としてのマナーなどを指導する中で、新入社員の組織社會化(組織の規範や価値観を受け入れ、個人が組織への適応する過程)を促進することを主な目的としている。(関口, 2010)

本研究では、中学校の校内研修に「ブラザーシスター制度」の仕組みを取り入れ、学校現場向けの OJT に再編したものを、BSTS と示した。以下にその仕組み(表1)、組織図(図3)を示す。

表1 Brother & Sister Teacher System の仕組み

Brother & Sister Teacher System の仕組み	
①	若年教師3, 4名とその少し上の先輩教師をチームリーダーとするチームを作り、実践の指導力を高める活動を行う。チームリーダーを Brother & Sister Teacher(以下 BST と示す)と呼ぶ。
②	若年教師と同教科のベテラン教師を教科指導教員とし、教科指導を得る。
③	人材育成委員会(Brother & Sister Teacher 委員会、以下 BS 委員会とする)を設置し、BS 委員会(校長、教頭、主幹教諭、人材育成リーダー、チームリーダーをメンバーとする)は、意図的、計画的な人材育成となるようサポートをする。

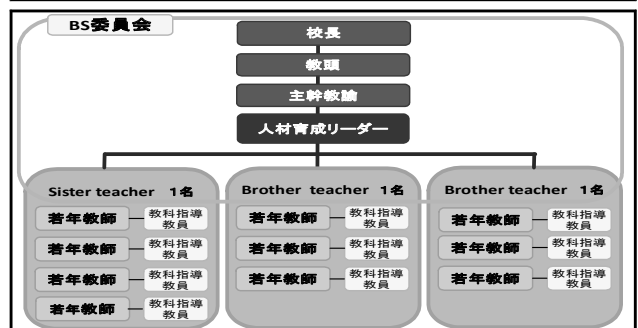


図3 Brother & Sister Teacher Systemの組織図

(2) BSTS における学び合いとは

BSTS における学び合いとは、その人員構成を活かして、BS 委員会によるサポートのもと、若年教師が、RV-PDCA サイクルの中で、チームごとに実践の指導力向上に向けた学び合いを意図的・計画的に行い、課題に気づき、改善策を見出し、実践していくことである。

各チームでは、先輩教師である BST を中心として、チーム課題、自己課題の改善を目指した自律的な活動の中で、自己の実践を内省し、概念化するよう学び合いを行うこととする。このようなチームでの学び合いを通して、若年教師の自律的な活動を促し、協働的な関係を築きながら経験学習を行うことで効果的な人材育成を目指す。

さらに、BS 委員会では、人材育成リーダーの進行のもと、計画の打ち合わせ、各チームの育成状況の情報交換や振り返り、管理職や人材育成リーダーによる各チームへのアドバイスをを行うこと、また BST 同士の学び合いの場を設定することで育成を円滑に進めることができると考える。

(3) 「人材育成委員会 (BS委員会) を中心としたマネジメントを通して」とは

BS 委員会は、BSTS における学び合いを意図的、計画的に進め、支援する組織である。

「BS 委員会を中心としたマネジメント」(図4)

とは、人材育成リーダーによる BS 委員会の企画、運営を中核とし、BST が若年教師や教科指導教員に働きかけ、RV-PDCA サイクルでの人材育成を行っていくためのマネジメントである。



図4 BS委員会を中心としたマネジメント

3 研究の目的

BS 委員会を中心としたマネジメントを行い、BSTS における学び合いによる人材育成の在り方について究明する。

4 研究の仮説

BS 委員会を中心とし、RV-PDCA サイクルを具現化するマネジメントを行えば、BSTS における学び合いを促進し、若年教師の実践的指導力の向上が期待できるであろう。

5 仮説説明のための具体的方策

本年度は、BS 委員会の運営を通して、人材育成リーダーをサポートする形で研究をすすめ、以下のように BS 委員会を中心としたマネジメントを行い、BSTS における実践的指導力育成を通して学び合いによる人材育成の在り方を研究する。

BS 委員会では、「全体会議(校長、教頭、主幹教諭、人材育成リーダー、BST 3名、研究者の計9名)」と「BST 会議(人材育成リーダー、BST 3名、研究者の計5名)」を行い、全体会議を9回、BST 会議を12回実施する。

- (1) BS 委員会の継続設置と計画
- (2) RV 段階：①セルフマネジメントシート作成
②チーム編成
③ BST の役割についての学び合い
- (3) P 段階：①授業研修、協議会の計画
②チーム課題再構築

- (4) D 段階：
 - ①授業研修、協議会についての情報交換
 - ②授業研修の進め方研修
 - ③授業研修の取組状況把握 ④BS通信の発行
- (5) C 段階：①生徒アンケート分析
②自己評価、他者評価実施
- (6) A 段階：最終報告会企画運営

6 研究の実際

(1) BS委員会の継続設置と計画

若年教師の人材育成を図るため、年度当初、人材育成の方策や昨年度の内容について管理職と相談した。昨年度同様 BS 委員会を設置し、週1回(本年度は水曜日に設定)行うこととした。また、RV-PDCA サイクルで本年度のチームでの学び合いの機会を表2のように設定し、実践的指導力における若年教師の課題改善に向けた取り組みを行うこととした。

表2 チームでの学び合いの機会

月	チームでの学び合い
5	R V ・自己課題、チーム課題分析 ・先輩教師の授業を参観 ・実践的指導力調査 ・第1回生徒アンケート実施、分析
7	
8	P ・自己課題解決計画立て ・チーム課題解決計画立て
9	
10	D ・第1回授業研修・協議会 ・自己課題、チーム課題改善に向けた実践と記録
11	・第2回授業研修・協議会 ・自己課題、チーム課題改善に向けた実践と記録
12	C 実践報告(中間報告会)
1	・チーム協議 ・改善策決定
2	A ・改善授業実施 実践報告(最終報告会)

また、BS 委員会の会議の場を表3のように計画し、提案した。

表3 全体会議、BST会議の計画

月	全体会議	BST 会議
4	①本年度計画、チーム編成について	①チーム編成、BST の役割 ②チーム会議について
5	②若年教師の様子情報交換、生徒アンケートについて	③若年教師の様子情報交換 ④先輩の授業参観情報交換
6	③チーム課題再構築	⑤チーム運営研修
7	④夏季休業中の計画	
9	⑤授業研修について	⑥第1回授業研修進め方
10	⑥第2回授業研修について	⑦若年教師の様子情報交換
11	⑦若年教師の様子情報交換	⑧授業研修、協議会の様子
12	⑧生徒アンケート分析	⑨授業研修情報交換
		⑩中間報告会について
1		⑪生徒アンケート分析
2	⑨来年度構想について	⑫最終報告会について

(2)課題把握 (Research & Vision) の段階

①セルフマネジメントシート作成

1年間の人材育成を進めていくために自己課題を見いだすこと(左シート), 自己課題, チーム課題改善に向けて経験学習を促し, 記録していくこと(右シート)をねらいとしてBSセルフマネジメントシートを作成した(図5)。4月18日に若年教師10名に配布し, 自己の課題分析をしてもらい, 回収した。

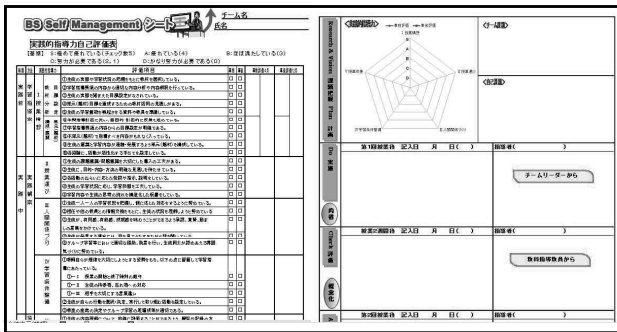


図5 BSセルフマネジメント (一部抜粋)

②チーム編成

4月20日第2回BS委員会(BST会議①)にて自己課題(セルフマネジメントシートに若年教師が記入したもの)をもとにチーム編成を行った。自己課題が共通する若年教師でのチーム編成とした(表4)。

表4 チーム編成表

チーム	BST	教科	学年	教諭歴(講師歴)
あ	K ・英語科 ・3学年 ・講師5年 +教諭2年	A 国語	1	0(3)年
		B 社会	3	1(2)年
		C 数学	3	(1)年
		D 保健体育	3	(3)年
い	L ・美術科 ・1学年 ・教諭11年	E 英語	2	(1)年
		F 社会	1	(3)年
		G 数学	2	(1)年
う	M ・理科 ・3学年 ・教諭5年	H 保健体育	2	0(2)年
		I 保健体育	3	(2)年
		J 理科	3	2年

【考察】

セルフマネジメントシートを作成し, 若年教師に自己課題を分析をしてもらうことで, それぞれの課題を把握することができ, その課題に基づくチーム編成を行うことができた。

③BSTの役割についての学び合い

ア) 第5回BS委員会(BST会議⑤)

実施日	平成28年6月1日 10:00~10:50
目的	どのようにチーム運営を進めているかについて対話をし, BSTの役割についてのイメージをもたせ, チーム運営への意欲を高める。

BST 2年目のK, BST 3年目のLから昨年度のチーム運営の話を引き出し, 本年度初めてBSTを務めるMが二人の話からチーム運営を自然に学ぶことができるように会議を進め, 表5のように対話を行った。また, コーチングの資料「成

功するチームに必要なもの」を提示し, チーム運営について再度考える時間をもった。その後のBST Mの感想は表6のようであった。

表5 BSTとの対話抜粋

研究者：では, チーム運営についてみんなで少し情報交換をしたいと思います。K先生は, 2年目のチームリーダーですが, 今年のチーム運営でどんなことを心がけていますか。
 K：昨年は, 自分が全面に前に出てしまい, 自分がリードしていた分, メンバーが自主的に取り組むという面が弱かったかなと思います。今年は, 自分自身が余裕がない分, メンバーが自分をフォローしようとしてくれているのがよく分かります。チーム名を決めるときも, 昨年は私が考えてから提案をしたのですが, 今年は, みんながそれぞれ意見を出してくれて, 色々話しているうちに決まりました。

表6 BST Mの感想

K先生, T先生のお話を聞いて, 自分自身はリーダーとしては未熟ですが, チームのみんなと一緒に協力して楽しながらやっついこうと思えました。また, みんなが率直に意見を言い合えるようなチームの雰囲気をつくっていききたいと思えました。

【考察】

BST Mの感想から, BST経験のあるK, Lからチーム運営についての話を聞くことで, MがBSTのイメージをつかみ, チーム運営を行う意欲を高めることができたと考える。

(3)計画(Plan)の段階

①授業研修, 協議会の計画

4月13日のBS委員会にて, 表2のチームでの学び合いの機会の計画に合わせて, 本年度の授業研修, 協議会の日程を計画した。(表7)夏季休業前までを, 若年教師が先輩教師の授業を参観する期間とし, 夏季休業中に指導案検討, 夏季休業後から第1回, 第2回の授業研修・協議会を行うこととした。

表7 ベテラン教師への説明用授業研修, 協議会計画

6月15日 ~ 7月15日	先輩の授業参観
8月22日 ~ 8月24日	教科指導教員に指導案相談
10月 ~ 11月	第1回授業研修・協議会
11月 ~ 12月	第2回授業研修・協議会

②教科指導教員や全職員との連絡調整

教科指導教員として, 各若年教師に対し, 教科の専門的なアドバイスを行ってもらうため, BS委員会で検討し, 4月20日に各ベテラン教師に直接依頼を行い, 教科指導教員を決定した。

また, 本年度の人材育成計画については年度当初の職員会議で提案済みであったが, 全職員への周知徹底を図るため, 研究推進委員会と連携し, 校内研修の時間(6月15日)に, 全体への説明を行った。その際, 特にベテラン教師への説明用に授業研修, 協議会計画(表7)を中心にレジュメをまとめ, 端的に説明を行った。

【考察】

表8 全体への説明後のベテラン教師の感想

<ul style="list-style-type: none"> ・教科指導教員として何をすればよいのかはっきり分かって安心した。 ・これまでは若い先生は勝手に育っていくものだと思っていましたが、今はこのように育てていくことが必要なのだと感じた。

表8の下線部から、教科指導教員決定後、人材育成の計画について再度時間を設けて説明したことで、人材育成についての理解を促し、積極的に関わる意識を高めることができたと考える。

③チーム課題の再構築

6月15日の校内研修後に各チームごとにチーム課題の再構築を行った。その際、コンセプトマップを活用し、各若年教師が再度自己課題を出し合い、それらを整理しながら、チーム課題を見出した(表9)。



写真1 チーム課題再構築の様子

チーム課題再構築を終えたあとのBSTの感想は表10のようであった。

表9 チーム課題

あ	生徒がゴールに向かって主体的に取り組んでいけるような手立ての工夫
い	生徒理解による学習意欲を引き出す授業づくり
う	交流活動やグループ学習を通して、生徒が自分で本時の振り返りが表現できる授業づくり

表10 チーム課題再構築後のBSTの感想

<ul style="list-style-type: none"> ・みんなの意見がまとまっていたこともあり、コンセプトマップを使い、整理しやすかった。 ・言葉の使い方について少し悩んだが、その分若年教師と共に活発に議論できた。 ・みんなの意見は概ねまとまっていたが、自分の勉強不足もあり、言葉にするのが難しいと感じた。
--

【考察】

BSTが主体となってチームごとにチーム課題再構築を行ったことで、改めて言葉で伝える難しさを感じ、BST自身も若年教師と共に学んでいこうとする機会となったと考える。

(4)実施(Do)の段階

①授業研修、協議会についての情報交換

BS委員会では、以下のように授業研修、協議会の情報交換を行った。

ア)第10回BS委員会(全体会議⑤)

実施日	平成28年9月7日 10:00~10:50
目的	①第1回授業研修についての情報交換 ・指導案の作成状況 ・授業観察シートについて ・生徒アンケートについて ②現在の状況(若年教師の様子)の情報交換
<内容>	若年教師の授業研修日程の確認、指導案の作成状況の確認、授業観察シートについて検討を行った後、若年教師の日常の様子について情報交換を行った。
<BST Mの感想>	他の先生の授業を見る際にどのように観察シートに書き込んでおくのかなど、疑問に思っていたのですが、今日お聞きすることができて良かったと思います。

イ)第14回BS委員会(全体会議⑥)

実施日	平成28年10月26日 10:00~10:50
目的	①第1回授業研修についての情報交換 ②第2回授業研修に向けての確認
<内容>	若年教師の第1回授業研修、協議会の様子について情報交換を行った後、第2回の授業研修に向けて若年教師に声かけを行っていくことを確認した。
<BST Lの感想>	他の2人のBSTから協議会の様子を聞いて、自分のチームはまだ授業研修を終えていない若年教師が2名いるので、その2名の協議会をしっかりとすすめていこうと思いました。

BST Mの感想から事前に授業観察シートについて協議をしたことで、BSTの疑問を解消し、チームでの授業研修について理解を促すことができた。また、BST Lの感想から、他のチームの協議会状況を情報交換し合うことで、今後の協議会進行への意欲を高めることができたと考える。

②授業研修の進め方についての研修

10月から計画している授業研修をより良く進めるために、以下のようにBSTへの研修を行った。

ア)第11回BS委員会(BST会議⑥)

実施日	平成28年9月14日 10:00~10:50
目的	人材育成計画の中での授業研修、協議会の意義について再確認し、BSTが自信をもってチームで進めていくことができるようにする。

経験学習の流れにおける授業研修の位置づけについて再度確認した後、授業研修や協議会でどのような支援や声かけができるのかを話し合った。



写真2 授業研修の進め方の研修(BST会議)

その後のBST Kの感想は表11のようであった。

表11 BST Kの感想

<p>若年教師の成長のためには経験学習の中での内省がポイントだと思うので、内省を十分に支援できるように協議会を進めていきたいと思います。授業研修への努力をねぎらいながら、若年教師それぞれの発言の量などにも気をつけて進めたいと思います。</p>

【考察】

BST会議にて授業研修の進め方について研修を行ったことで、BSTが授業研修の意義について再度確認し、協議会での自己の方向性を明確にもつことができたと考える。

③授業研修、協議会取組状況の把握

9月末~11月に各若年教師が第1回授業研修12月に第2回授業研修を行い、写真3、4のよ



写真3 授業研修の様子



写真4 協議会の様子

うにチームごとに参観，協議会を行った。

第1回授業研修，協議会後の若年Gの感想は表12，BST Lの感想は表13のようであった。

表12 授業研修，協議会後の若年Gの感想

こんなふうに自分の授業を他の多くの先生に見ていただいたのは初めてでした。色々アドバイスをいただいたことを活かして次の授業ではもっと生徒の学習意欲を引き出しながら活動時間を確保できるよう頑張りたいと思います。

表13 BST Lの感想

G先生の協議会では，教師の発問のタイミングの大切さについて意見を出し合い考えました。また，交流のさせ方や交流後の全体での共有場面について意見を出し合いました。皆，自分自身の授業の発問や指示について改めて振り返ることができたと思います。

【考察】

若年GやBST Lの感想から，チームでの授業研修，協議会を行ったことで，若年教師が自分自身の授業を振り返りながら，率直に意見や感想を出し合い，内省することができたと考えます。また，若年教師は他の教師からの意見を聞き，今後の授業への意欲を高めていることがうかがえる。

④BS通信の発行

人材育成の推進状況を全職員で共有するため，定期的にBS通信を発行した。(図6)その内容は，若年教師の授業研修，協議会の様子，チーム内の様子などで



図6 BS通信一部抜粋(H28.11)

ある。通信を発行することで，全職員がチームでの学び合いの状況や若年教師の授業への取り組み状況を把握することができた。

(5)評価(Check)の段階

①生徒アンケートの分析

ア)第18回BS委員会(全体会議⑧)

実施日	平成28年12月14日 10:00~10:50
目的	①第1回，第2回生徒アンケートの分析 ②若年教師の様子情報交換 ③第2回授業研修について

イ)第19回BS委員会(BST会議⑩)

実施	平成28年12月22日実施 15:00~15:30
目的	第3回生徒アンケートの分析

第18回BS委員会で，若年教師の授業に対する生徒アンケート第1回(7月実施)と第2回(11月実施)の結果分析，第19回BS委員会で第3回生徒アンケートの分析を行った(図7)。生徒アンケートについては福岡県教育センター作成の授業診断ツールを用いた4件法であり，項目については，表14の通りである。

表14 生徒アンケート項目

- ①はじめの方で，今日の授業は面白そうだ(やってみよう)と感じた。
- ②はじめの方で，今日の授業でやること(今日の「めあて」)が分かった。
- ③考えたり，活動したりするためのヒント(資料など)があった。
- ④考えたり，活動したりする時間が十分にあった。
- ⑤努力すれば何とか答えられたり，できたりする授業(学習内容)だった。
- ⑥今日の授業で学んだことを自分で確かめる(身につける)活動があった。
- ⑦今日の授業に参加してよかった，ためになったと感じた。
- ア)先生の説明や指示，問いかけなどが分かりやすかった。
- イ)黒板に書かれたり，示されたりしたことは分かりやすかった。
- ウ)やる気にさせる声かけ(励ましや賞賛など)をしてくれた。

生徒アンケート結果

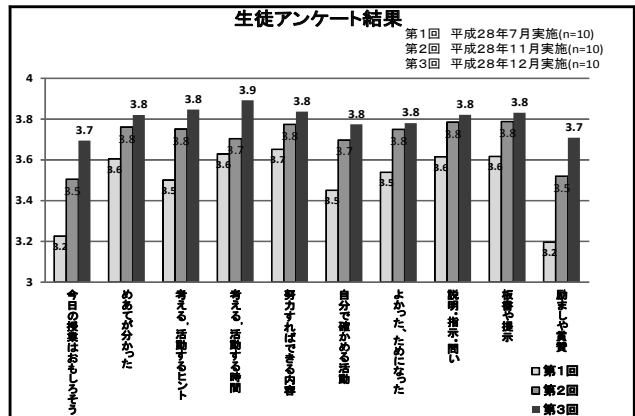


図7 第1回，第2回，第3回生徒アンケート結果

第1回，第2回，第3回生徒アンケートの結果を比較すると，どの項目においても数値が伸びており，若年教師が実践的指導力向上を目指して日々取り組んだ結果がうかがえる。また，全項目において3.7を上回っており，生徒は若年教師の授業に対して高く評価していることが分かる。表15は，第19回BS委員会での分析時にBST Kが述べた内容である。

【考察】

表15 BST Kの分析

若年教師それぞれが第1回授業研修を行って，自分自身の課題について改善策を考え，第2回授業研修に取り組んだ結果だと思います。チーム課題の「生徒が主体的に取り組む手立ての工夫」について協議した結果，若年Dはスモールステップでの活動の工夫をしたり，若年Cは導入で用いる教材の工夫に力を入れたり，努力している姿が多く見られ，それが生徒にも伝わっているのだと思います。

生徒アンケート分析から若年教師がチーム課題改善に向けて授業実践に取り組んだことで，課題改善において一定の効果があったと考える。また，表15でBST Kが述べているように，チーム内での協議を行ったことで，内省が促され，若年教師が第2回授業研修でさらに課題意識をもって授業実践を行ったと考える。

②若年教師の実践的指導力自己評価，他者評価

若年教師の自己評価，他者(管理職)評価として，高知県教育委員会作成の教員スタンダード

(2014)を活用し、実践的指導力調査(8 観点 50 項目、4 件法)を行い(表 16)、結果を整理した(図 8)。

表16 実践的指導力自己評価

実践的指導力評価表		名前()	5月	12月
1 学校・HJ 経営力	集団を高める力	4.11		
	一人一人の能力を高める力	2.13		
	授業実践、改善力	2.55		
	専門性探究力	2.47		
	協働性・同僚性の構築力	2.58		
	組織貢献力	2.18		
	自己管理能力	2.02		
	自己革新力	3.09		
	2 学習指導力	2.97		
	3 チームマネジメント力	2.90		
4 マルチタスク能力	2.43			
	2.13			
	2.55			
	2.47			
	2.58			
	2.18			
	2.02			
	3.09			
	2.97			
	2.90			

(6)改善(Action)の段階
①最終報告会の企画運営

本年度は平成 29 年 3 月 16 日に全職員での最終報告会を企画しており、未実施であるため、ここでは昨年度の実践について述べる。表 17 のように最終報告会を企画し、ベテラン教師から助言をもらった(表 18)。

表17 BS最終報告会

実施日：平成 27 年 3 月 16 日 16:00~16:50
目的：本年度の若年教師の課題改善への取組についてチームごとに全職員へ報告し、助言をもらうことで、今後の取組へ活かす。

表18 ベテラン教師からの助言

チームの中で、どう課題を解決していくのかを、実際の授業の様々な場面と手法で実践されていることは大変価値があることだと思います。私自身も、勉強になりました。



写真5 各チームからの報告の様子

写真6 ベテラン教師の助言の様子

【考察】

表19 若年 I からの感想

各チームからの報告や先生方からのご意見を聴いて、自分の中にはなかった考え方や生徒への接し方など聞くことができました。また、自分の実践や今後への思いを発することで、その思いがさらに強くなりました。

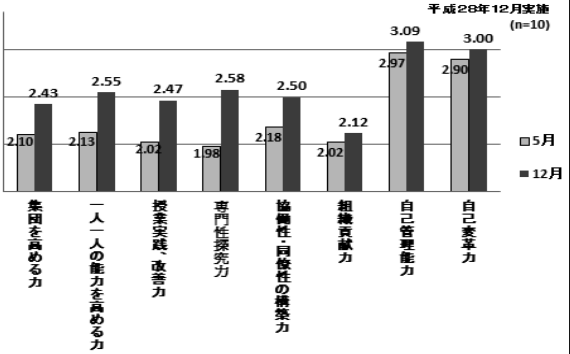
表 19 の若年 I の感想から、最終報告会を行ったことで、他のチームの報告やベテラン教師からの助言を聞きさらに学びが深まったこと、自分自身の今後の実践への意欲の高まりがうかがえる。

7 全体考察

(1)若年教師の意識調査結果

7 月と 12 月に「仕事や職場での満足感について」のアンケート調査を 5 件法で若年教師に対して実施した。その結果(図 9 参照)、全体的に数値は高く、特に「他の教員から学ぶことが多い」「他の教員に恵まれている」の項目で 4.8、4.6 と高い数値を示している。このことから、BSTS におけるチームでの学び合いを行ったことで、若年教師が他の教員と協働的な関係を築きながら経験学習を行うことができたと考える。一方、「今の仕事は自分に向いている」「自分の能力を十分に発揮できている」の項目が全体に比べ低く、伸びもあまり見られなかったことから若年教師の学び合いとの関係性について吟味する必要がある。

実践的指導力自己評価



実践的指導力他者評価

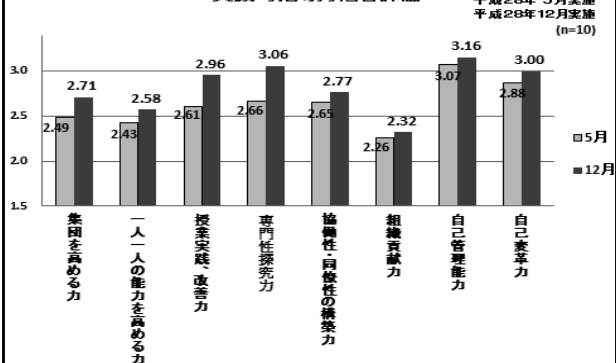


図8 実践的指導力自己評価、他者評価 観点ごと平均

【考察】

全体的に数値は高くないが、自己評価ではすべての項目において高まりが見られた。特に「専門性探究力」において、自己評価は 0.6p、他者評価は 0.4p 伸びており、「授業実践、改善力」において、自己評価は 0.4p、他者評価は 0.3p 伸びていることから、2 回の授業研修、協議会を行った成果と考える。

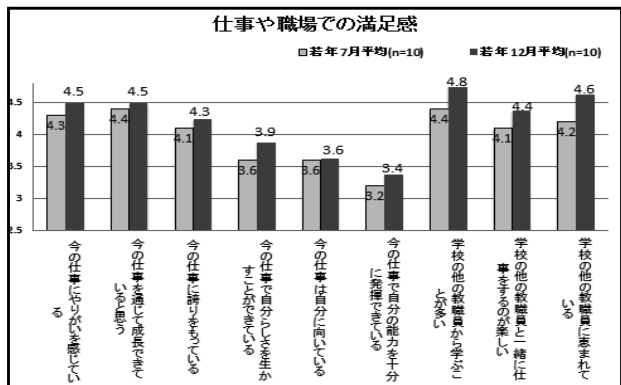


図9 仕事や職場での満足感調査結果

(2)BST のミドルリーダー行動についての自己評価, 他者評価結果

BST が若年教師の人材育成に関わることで、どのように変容したかを分析するために、福岡県教育センター作成の「ミドルリーダーに求められる20の行動様式チェックリスト」を用いて、4件法で自己評価と他者(管理職)評価を行った(図10)。

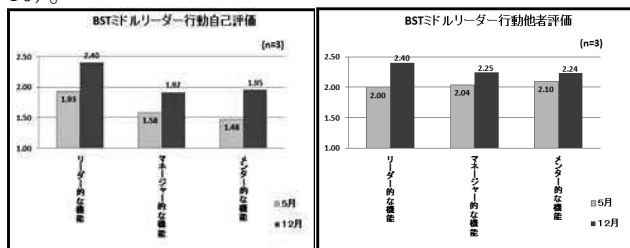


図10 BSTの自己評価, 他者評価 各機能ごとの平均

全体的に少し伸びが見られたが、3つの機能の中で特に「リーダー的な機能」において自己評価では 0.47p, 他者評価では 0.4p 伸びが見られた。また、自己評価では「メンター的な機能」において 0.47p 伸びており、BST が若年教師の負担感に気づき声かけを行ったり、さりげなく支援を行ったりすることを意識した結果と考える。しかし、全体的に数値が低いことから、BST に合わせた評価項目の吟味が必要である。

(3)BST の若年教師への声かけの状況

BST が若年教師へどのくらい声かけを行っているかの調査を行った結果、表 20 に示すように、BST はチーム発足後、意識的にチームの若年教師に声かけを行っていることが分かった。このような状況は他の BST も同様であり、BST が意図的にコミュニケーションの機会を増やしていることが分かる。

表20 BST K教諭の場合 1週間の回数と述べ時間(分)

	チーム発足前 (4/18~24)	チーム発足後 (4/25~5/1)
若年 A	0回(0分)	5回(25分)
若年 B	0回(0分)	5回(25分)
若年 C	0回(0分)	3回(15分)
若年 D	5回(25分)	5回(150分)

(3)BST のチーム運営の振り返り

12月までのチーム運営を振り返っての BST の感想は以下のものであった。

表21 BST Mの感想

チームのメンバーに積極的に話しかけ、その「言葉」についてもよく考えるようになりました。自分より若い先生が入ってきていつのまにかリーダーとなっていますが、本年度を振り返り、リーダーで良かったなと感じました。今後は見通しをもってチームを運営し、指導案の見方や教科の特性についてももっと勉強したいと思います。

表 21 の下線部から、BST 自身もリーダーとしての行動を意識できたことは、BS 委員会を中心としたマネジメントの成果と考える。

8 成果と課題

○ BS 委員会を中心としたマネジメントを行い、自己課題を踏まえたチーム課題を意識した授業研修等のチームでの自律的な学び合いを支援したことで、協働的な関係の中での経験学習を促すことができ、若年教師の実践的指導力向上において一定の効果が見られた。さらに教師の協働的職場風土にも寄与できた。

● 若年教師個々のキャリア意識の詳細を調査し、個への支援を充実させる。

主な引用・参考文献

福岡県教育センター 2015 授業診断ツール
 福岡県教育センター 2016 学校のチーム化を目指すミドルリーダー
 高知県教育委員会 2014 高知県の教員スタンダード
 文部科学省 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
 脇本健弘・町支大祐 2015 第14章 総括 p.184, p.192
 中原淳監修 教師の学びを科学する 北大路書房
 尾形真美哉 2012 若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究 経営行動科学 25-2 91-112
 リクルートマネジメントソリューションズ 2007 教員意識調査
 関口和代 2010 能力開発 21 中央職業能力開発協会

謝辞

本研究をまとめるにあたり、研修機会を与えていただき、ご支援をいただきました福岡県教育委員会並びに古賀市教育委員会に心から感謝申し上げます。また、在籍校をはじめとして関係の諸先生方に多大なるご協力をいただきました。ここに深く感謝申し上げます。謝辞とさせていただきます。