



若手教員の学級経営力向上を目指した組織的支援

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2020-03-18 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 室山, 俊美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.32150/00009577

若手教員の学級経営力向上を目指した組織的支援

室 山 俊 美*

1 はじめに

近年の学校現場では、経験年数の少ない教員の割合が拡大する一方で、中堅教員層が薄い年齢構成の不均衡化が進んでいる。そのため、学級経営や生徒指導等の教育実践における経験知の継承が難しくなり、日常的な問題対応は増えてきている。また、現場の教員には新たな教育課題の解決に対する幅広い実践的指導力が求められるとともに、「教員育成指標」における教員のライフステージを見通した研修計画が実施されるなど、若手教員の育成をめぐる状況は大きな変換期を迎えている。こうした中、教員の育成を俯瞰的に見た組織的、計画的な取組が重要と捉え、学校における若手教員の学級経営力を中心とした実践的指導力を育成する枠組みや戦略、具体的方策を提案したい。

2 若手教員を取り巻く環境

(1) 若手教員の中堅化

教員はそのキャリアに応じて、従来大まかに若手教員、中堅教員、ベテラン教員に区分けされてきた。年齢20代～30代前半、教職経験1年～10年の教員を若手教員とし、教員の基礎をつくる時期、30代後半～40代、経験年数10年～20年を中堅教員としてそれらを拡張する時期、年齢40代～50代、経験年数20年～30年以上をベテラン教員として充実する時期とされてきた。

しかし、近年は年齢構成の不均衡化が進み、若手層の中堅化が見られるようになった。20代で経験年数10年未満の若手でも学年主任や研究主任、生徒指導主事等の役割を担うことが少なくない。従来はある程度の年数を経て、経験を積みながら中堅教員として成長していくことができたが、経験に伴う十分な力量を身につけずままスクールリーダーとしての役割、責任を担うことになる実態も見られる。

(2) これからの時代の教員に求められる資質能力

新しい時代に必要な教員の資質能力として、中央教育審議会答申（2015）では、次のように述べられている¹。

- ・これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力
- ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量
- ・「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力

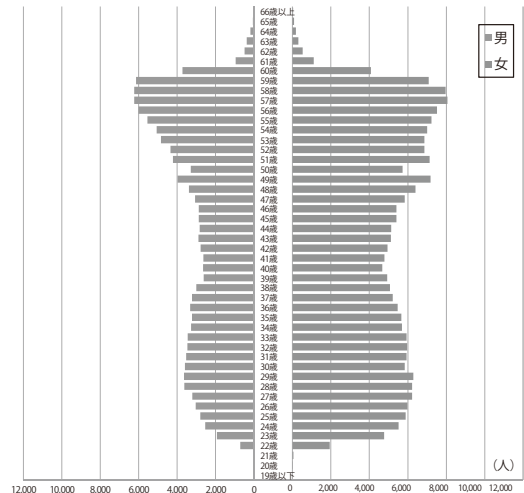
*北海道教育大学教職大学院（大学院教育学研究科高度教職実践専攻）釧路

(3) 経験知を継承する困難さ

文部科学省が行った「平成28年度学校教員統計調査」によると平成28年10月1日現在、公立小学校教員の平均年齢は41.0歳で、3年前の前回調査より0.6歳下がった。公立幼稚園や公立中学校教員でも同様の傾向が見られる。小学校教員の年齢構成の割合を見ると、50代以上と20代～30代の若手の割合が高くなる一方で、30代後半から40代の世代が少なくなっている²。特にベテラン層の次代を担う30代半ばから40代前半の中堅教員層が薄いため、ベテラン教員の持ついわば「知的財産」の伝承が十分に行われない。ベテラン教員が当然であると思っていたことが、若手教員に伝わっていないことが教育現場でよく起こっている。さらに、以前より多忙感を増した教育現場では、若手教員とベテラン教員のコミュニケーションを図る時間が少なくなる傾向がある。

10年後は若手教員が中心となる年齢構成が予想される。学級経営等の面から見ても、ベテラン教員が長い教員生活の中で培ってきた経験知としての「知識・技能」や「コツ」、その根底にある「心構え」などをいかに若手教員に継承していくかが課題である。

公立小学校における本務教員の年齢構成



平成28年度学校教員統計調査（文部科学省）

3 若手教師の学級経営に関する困難性

2010年に文部科学省によって行われた、教員に必要とされる資質能力の充足度に関する調査において、初任者段階の教員について「児童・生徒指導力」、「集団指導の力」、「学級づくりの力」が「とても不足」、「やや不足」と考えている学校長が6割から7割いることが明らかになった。さらに、同調査では、「児童・生徒指導力」、「集団指導の力」、「学級づくりの力」に必要とされる資質能力を確保するための制度として、任用後の研修制度をあげる教員は8割以上、学校長は約9割であった³。

大前（2017）は、学級経営の困難性に関して、経験年数別にどのような困難性を感じているのかを調べるためのアンケートを実施した。その結果、全体的な傾向として、①「秩序ある安心・安全な環境をつくることに関する悩み」は、経験5年未満群が最も多くの悩みとして挙げていた。②「よりよい集団づくり、支持的なムードづくりに関する悩み」は、経験5年以上10年未満の教員が最も多くの悩みとして挙げていた。③「教師主導で、自立を促す学級経営ができていないことに関する悩み」は、経験10年以上20年未満の教員が最も多くの悩みとして挙げていた。全体的な傾向が示すことは、若い教師ほど学級経営において一番成立が必要とされる①の要素すら成立できずに深刻に悩んでいる実態が示唆され、経験を積むごとに①に関する困難性は減っていき、順に②、そして③へと悩む種類が変わってくるのだと考えられる⁴。すなわち、経験を積むにつれ、求める知識・技能も高度になっていく傾向がある。また、高平ら（2014）による2010年から2013年にかけて行った小学校教師へのアンケートの結果によると、新任時に感じた困難（大変さ）として、「授業について」、「初任者研修」に次いで3番目に高かったのが「学級経営」であったが、2年目以降は「学級経営」の項目は低くなったと述べている⁵。

また、京都市総合教育センターが2012年に行った、「若手教員の教師力向上」に関するアンケート

の集計結果からは、校内で「先輩教員や同僚から助言（アドバイス）を受ける機会」について、「よくある」が小学校で約7割、中学校5～6割と回答し、「校内での先輩教員からの助言が必要か」に対しては、小中とも9割以上が「そう思う」と回答している。また、「どのような内容の助言を受けたいか」については、小学校で「教科等の授業」に次いで「学級経営」が2番目、中学校では「生徒指導」、「教科等の授業」に次いで3番目にあげられていた⁶。

さらに、若手教師自身の指導力向上に関して天野（2017）は、三重郡小学校教頭会が2014年に実施した『若手教員の指導力の向上について』に関するアンケート結果から、校内活動においては、「日々の同僚とのやりとり」が指導力向上に有効だと回答とした人数が最も多く、普段のコミュニケーションが指導力向上に役立っていることがわかる。また、校外活動では、「先輩教員や同僚の提供した資料や助言」と回答した人数が多く、他の教員との交流が指導の改善に役立っている。では、若手教員は、どのようなことを学びたいと考えているのか、について「教科等の授業実践」、「児童の仲間づくり」が突出し、次いで「学級経営」と回答した人数が多い、としている⁷。

若手教師は学級経営について悩みを抱える者が多いが、その内容は経験を経るに従って質の高いものになっていく。また、先輩教師や同僚からの助言や指導を求める傾向が強く、校内外における日常的なコミュニケーションが役立つようである。

4 若手教員の育成システムの構築

（1）教員育成指標の活用

教員が今後、さらに幅広い実践的指導力を習得するためには、個々が実践を工夫するなどしてスキルアップを図る必要があり、その際重要なのはリフレクション（振り返り）である。そのため、実践を振り返り、その前提を問い直し、次の実践を考える「省察的実践」を繰り返すことによって単に新しい方法の数を増やすだけでなく、自身の力量向上につながると考える。

平成28年に教育公務員特例法の一部改正により、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者には、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき資質能力に関する「校長及び教員の資質の向上に関する指標」（以下、教員養成指標と標記）の策定が義務付けられた。教育委員会においては教員養成指標の策定とともに、それらと関連付けた教職員の研修計画の改善が求められ、指標と連動するキャリアステージに応じた教員養成の体系化、特に若手教員の育成システムの再構築がなされることになった。学校現場においても、教員養成指標と連動した校内研修の充実や若手教員の振り返りの機会を重視した研修が必要であり、その効果が期待できる。

北海道教育委員会では、学校種（幼稚園、幼保連携型認定こども園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校）や職種（校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師（非常勤の者に限る）等）に関わらず、教員等として身に付けるべき資質能力の多くは共通していると考えられるため、学校種・職種に共通な基本的な指標として「教員養成指標スタンダード」を作成した。そして、これをベースとして、別途、学校種、職種に応じた教員養成指標を作成している。表1は、「北海道における教員育成指標」（2017 北海道教育委員会）から一部抜粋、編集したものである。

これらの実効性を高めるために、教員一人一人が「キーとなる資質能力」（資質能力の要素）における育成指標を目指す具体的な行動目標ととらえ、計画や実践の振り返り等を記録する振り返りのシートを作成、活用することでより一層主体的・計画的に研修を進めることができると期待できる。

表1 「北海道における教員育成指標」(2017 北海道教育委員会) から一部抜粋、編集

求める教師像	教員育成指標(スタンダード)					
	キャリアステージ キーとなる資質能力	養成段階	初任者段階	中堅段階	ベテラン段階	
教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い愛情を常に持ち続ける教員	使命感や責任感・倫理観	・教育公務員として遵守すべき法令や職務等を理解している。	・教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、法令等で定められた職務上の義務を果たしている。	・教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、法令で定められた職上の義務を果たし、子どもや保護者等の期待に応える教育活動を行っている。	・教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、法令で定められた職上の義務を果たすことほもとより、職場全体の意識が高まるような働きかけを行っている。	
	教育的愛情	・子ども一人一人のよさや可能性に目を向けようとしている。	・子どもへの愛情に基づき、子ども一人一人のよさや可能性を伸ばしている。	・子どもへの愛情に基づき、学校(園)の教育活動を推進している。	・子どもへの愛情に基づき、学校(園)の教育活動を推進するため、職場延滞の意識が高まるような働きかけを行っている。	
教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	教科等(保育)や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付けている。 ・教科等(保育)の内容に関する専門的な知識・技能を身に付けている。 ・自立的に研修を進めるための基礎的な知識・技能を身に付けている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・教科等(保育)の内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、授業(保育)に生かしている。 ・自らの課題解決に向け、自立的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・教科等(保育)の内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、授業(保育)に生かすとともに、初任段階の教員に指導助言している。 ・学校(園)の課題の解決に向け、自立的に研修を進めている。	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務や職場の意識向上に生かしている。 ・教科等(保育)の内容に関する専門的な知識・技能を校(園)内研修など職場全体に生かしている。 ・学校(園)の課題の解決に向け、自立的に研修を進める校(園)内体制を整えている。	
	実践的指導力	授業力	・ねらいを明確にした指導案を作成し意図的な授業(保育)を展開することの重要性を理解している。	・ねらいを明確にした指導案を作成し子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業(保育)を展開している。	・専門性を高め、ねらいを達成できる指導案を作成し、子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業(保育)を展開している。	・専門性を一層高め、ねらいを達成できる指導案を作成し、子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業(保育)を展開するとともに、範を示したり、これまでの経験を踏まえた「心構え」や「コツ」を伝えたりしている。
		生徒指導・進路指導力	・個や集団を指導する意義や重要性、手立てを理解している。 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な育成を通して、子どもの自己実現を図る指導の重要性を理解している。	・子どもの発するサインをも逃すことなく、予防的な対応を行っている。 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行っている。	・校(園)内での情報共有に努めながら客観的な事実の把握を行っている。 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行うとともに、自校(園)の生徒指導・進路指導上の課題解決に向けて取り組んでいる。	・学校(園)内の生徒指導・進路指導上の課題解決に向け具体的な方策を提案している。 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行うとともに、範を示したり、これまでの経験を踏まえた「心構え」や「コツ」を伝えたりしている。
		学級経営力	・年間を見通した学級経営の重要性、学級担任の役割や職務内容を理解している。	・子ども理解に基づく学級経営を計画的に行い、よりよい学びの環境をつくらしている。	・子ども理解に基づく学級経営を計画的に行い、望ましい集団をつくっている。	・望ましい学級経営について範を示したり、これまでの経験を踏まえた「心構え」や「コツ」を伝えたりしている。
新たな課題への対応力	「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」への対応力 「カリキュラム・マネジメント」への対応力	「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性について理解している。 「カリキュラム・マネジメント」が求められる背景や重要性について理解している。	「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性について理解し、教育活動に生かしている。 「カリキュラム・マネジメント」が求められる背景や重要性について理解し、教育活動に生かしている。	学校(園)における「主体的・対話的で深い学び」推進上の課題を理解し、その解決に向けて取り組んでいる。 学校(園)における「カリキュラム・マネジメント」推進上の課題を理解し、その解決に向けて取り組んでいる。	学校(園)における「主体的・対話的で深い学び」推進上の課題解決に取り組むとともに、範を示したり、助言したりしている。 学校(園)における「カリキュラム・マネジメント」推進上の課題解決に取り組むとともに、範を示したり、助言したりしている。	

表2は、具体的なイメージを表したものである。

初任者段階の学級経営に関しては、「子ども理解に基づく学級経営を計画的に行い、よりよい学びの環境をつくっている」を目指す教員の具体的な行動としてとらえ、自身の状況を自己評価し、「年度初」欄に数字を記入する。その状況等からその年の研修の重点を定め、年度末に今年度の研修を振り返り、「年度末」に数字を記入する。「具体的な振り返り」の欄は最終の自己評価だけでなく、途中の振り返り等を記入するようにする。また、関連する研修等へ参加した場合、その記録も記入する。しかし、実際に活用するにあたっては、学校や教員自身の状況等によって「キーとなる資質能力」の重点化や、「目指す教員の姿」(行動目標)の内容等の検討が必要である。

表2 具体的な振り返りシートのイメージ

	目指す教員の姿(育成指標)	年度初	重点	年度末	具体的な振り返り	研修のあしあと		
						期日	研修名	主な研修内容
使命感や責任感・倫理観	・教育公務員に係る法令等を遵守するとともに、法令等で定められた職務上の義務を果たしている。							
教育的愛情	・子どもへの愛情に基づき、子ども一人一人のよさや可能性を伸ばしている。							
教科等(保育)や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、職務内容等に関する知識・技能を身に付け、職務に生かしている。 ・教科等(保育)の内容に関する専門的な知識・技能を身に付け、授業(保育)に生かしている。 ・自らの課題解決に向け、自立的に研修を進めている。							
実践的指導力	授業力	・ねらいを明確にした指導案を作成し子どもの考えを生かしながら意図的・計画的に授業(保育)を展開している。						
	生徒指導・進路指導力	・子どもの発するサインをも逃すことなく、予防的な対応を行っている。 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、子どもの自己実現を図る指導を行っている。						
	学級経営力	・子ども理解に基づく学級経営を計画的に行い、よりよい学びの環境をつくらしている。						
新たな課題への対応力	「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」への対応力	「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景や重要性について理解し、教育活動に生かしている。						
	「カリキュラム・マネジメント」への対応力	「カリキュラム・マネジメント」が求められる背景や重要性について理解し、教育活動に生かしている。						

これらによって、教員が自己のキャリアステージやそれに応じた資質能力の状況を把握し、今後の研修に対し課題をより明確にして臨むことができると考える。また、自己の研修等を振り返り、目指す教員像に近づくための手立てを考えることができるようになることを期待する。

(2) 学校におけるOJTの推進

若手教師の力量向上の方策として、学校におけるOJT（OntheJobTraining）の推進を挙げることができる。これらによって先輩教師をメンターとした指導や授業や校務に必要なスキルの伝達などを校内体制で行うことができ、理論と実践を結びつけた実践的指導力が身につくと考えられる。

「学校におけるOJT」の内容、方法についての厳密な定義はないが、浅野（2009）によると、学校での人材育成方法については、直接指導と間接指導とに分類できる。直接指導は、個別指導方式と集団指導方式に分けられる。間接的指導とは、日常のマネジメントに育成を組み込むことで、例えば職場風土の活性化や職務の割り当て、目標設定と勤務状況の評価などが含まれる⁸。

実施体制の構築にあたっては、若手教員の困り感、ニーズに対応する場面と教員として必要な実践的指導力向上の研修場面等に留意しながらOJTの個別指導、集団指導、マネジメントによる育成の視点から体系化を図る必要がある。

具体的な「学校におけるOJT」の内容、方法については以下の例が考えられる。

① 個別指導による育成

個別に実施するOJTは、管理職や先輩教員等が教職員一人一人に対して行う。最もイメージしやすいOJTであり、マンツーマンで指導するメンタリングやコーチングのようなものや、気づいたときに指導する随時指導や支援的援助であり、日常の多様な機会で行うことができる。

② 集団指導による育成

集団で行うOJTは、複数の教職員を対象として行う。全て、あるいは一部の教職員が集まった場で行われることで、個人では気づかないような考え方や課題点等について学校組織として情報を共有し、解決に結びつけることができる。具体的には、校内研修、授業研究、各種会議（職員会議、分掌部会、学年部会、教科等部会）、学校行事や生徒指導の場面等である。

③ マネジメントによる育成

ア 校務分掌や校務の割り当て

若手段階では、授業力や学級担任としての力量を身に付け、中堅段階では校務分掌の面で学校運営の中核となることが求められる。これらの校務に関する能力は、その業務を経験しなければ身につかないものである。このため、教員一人一人の特性や将来の育成を考慮し意図的・計画的に校務を割り当てることにより、個々の教員の校務に関する潜在的な資質能力を開発し、発揮させるとともに、現有の能力よりもやや高い役割に取り組むことにより挑戦する姿勢を身に付けさせることも重要である。

イ 任せて育てる

学級担任や校務分掌等を割り当てた後は、仕事を任せ、責任を持って取り組ませることが重要である。経験の浅い教員や新たな校務を担当させる場合、不安が残ることもあるが、「不安だから任せられない」という発想では、いつまでも教員の能力の開発は望めない。仕事を行う目的を理解させ、その業務の全体像を示し、メンターとしての関わり方を明確にするなどして「任せた後、これらの不安を解消するためにメンターとして何を行うべきか」という視点でかかわることが重要である。

5 おわりに

教員の年齢構成の不均衡化は、ベテラン教員の持つ経験知を若手教員が継承する機会を奪い、仲介する中堅教員数の減少によって、若手教員の孤立化を招くことも懸念される。そして、自らの能力と経験を越えた役割を担うことを余儀なくされる若手教員には、即戦力としてだけでなく早くからリーダーの経験を積みながら、スクールリーダーとしての成長が求められる。

そこで、学校（校長・教頭）は「教員は学校で育つ」との考えの下、学校経営上の必要感だけでなく、若手教員のライフステージに応じた成長の道筋を俯瞰した上で、具体的な育成、支援に組織的に取り組まなければならない。しかし、多忙を極める学校現場においては、新たな研修の仕組みを設定するのは難しい。そこで、既存の取組を見直し、活用することでスムーズで効果的な若手教員の育成ができることを期待できる。教員育成指標は都道府県、市教育委員会の教員研修計画、特に若手教員の育成に直結しているため、学校現場においてはそれらと連動する若手教員の育成、指導計画の作成、実施が可能である。また、日常的に行われている若手教員への指導場面を、若手教員の育成を意識したOJTの視点から再構築することで新たな時間創出や若手教員、指導する教員への負担も少なく、効率よく行うことができる。

これらの実施にあたっては、具体的な推進計画の策定や職員全体の共通理解等の課題があるが、計画的、継続的に若手教員の育成が行われるためには学校の組織的な取組、システムが必要である。そのために、管理職のリーダーシップはもちろん、「教員を学校で育てる」という全教職員の意識がなくてはならない。

〈註〉

- 1 中央教育審議会答申（平成27年12月21日）「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」
- 2 文部科学省（平成30年3月28日）「平成28年度学校教員統計調査（確定値）の公表について」
- 3 文部科学省委託三菱総合研究所（2010）「教員の資質向上の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果」
- 4 大前暁政（2017）「小学校教師が抱える現場における困難性と教師経験による意識の差に関する研究」2017年度心理社会的支援研究第8集pp.26-27
- 5 高平小百合・太田拓紀・佐久間裕之・若月芳浩・野口穂高（2014）「小学校教師にとって何が一番困難か？－職務上の困難についての新任時と現在の分析－」玉川大学教育学部紀要pp.103-125
- 6 河野由佳（2012）「【集計報告】若手教員の教師力向上に関するアンケート」若手教員の資質・向上の更なる向上を目指して（2年次）－〈私案〉フレッシュせんせい教師力向上のための“システムづくり”ガイドブックの提示－（京都市総合教育センター）
- 7 天野智裕（2017）「若手教員の指導力向上に関する学校経営の事例的研究－若手教員育成における小学校教頭の役割－」三重大学 教育学部研究紀要第68巻教育実践pp.370-371
- 8 浅野良一（2009）「学校におけるOJTの効果的な進め方」教育開発研究所 pp.19-21

〈参考文献〉

- ・「北海道における教員育成指標」（2017 北海道教育委員会）
- ・「平成31年度 北海道教員教職員研究計画」（2019 北海道教育委員会）
- ・「省察の実践とは何か－プロフェッショナルの行為と思考」ドナルド・A. ショーン著（2007柳沢 昌一 翻訳、三輪 建二 翻訳）
- ・秋田県教員育成指標「あきたキャリアアップシート」
- ・「学び続ける教員のためのOJTガイドブック「関わり合い」で創るすてきな学校」（岡山総合教育センター）
- ・「達人が伝授－すぐに役立つ学級経営のコツ－」香川県教育センター平成25年度調査研究報告書（平成26年2月）