

# 若手教員の自律を促す学年経営の実践研究

ー リフレクションタイムを活用して ー

学籍番号 189964  
氏名 山本真理子  
主指導教員 餅木 哲郎

## 1. 背景

### 1.1 問題の所在と実習校の課題

学校での若手教員の資質向上は、先輩教員から若手教員へと知識・技能が伝承されることで図られてきた。しかし、経験豊富な教員の退職が進み、経験年数の少ない教員の占める割合が高くなった今、若手教員の育成は喫緊の課題となっている。実際に、実習校では若手教員の学級を中心に学級の機能を維持できない事象が繰り返し起こる。様々な実習校の課題解決には若手教員の実践力の向上が不可欠である。そのために必要なことは、若手教員が主体的に学ぶ姿勢を身につけることと、そして、そのような若手の学びを促進する、経験年数10年程度のみドルリーダー（報告者もその一人）による効果的な支援だと考える。

### 1.2 研究の目的

1.1をふまえて、本実践研究の目的を「教員の自律」とした。変化の激しい時代にあって、学び続ける自律的な教員でなければならない、それは「省察的实践家としての教員」と呼ばれる。また、教員の成長には他者の存在が必要であるといわれる。実践に最も近い場である学年の同僚はその存在に相応しい。学年が学びの場となるような学年経営の在り方を実践研究の目的とする。

学級経営や子ども理解、授業づくり等に悩む若手教員の課題に、学年主任としてどのような支援ができるのか。若手教員が学年主任との対話を通して、課題に気づき、課題解決をし、教員としての自律していくために、学年経営において若手教員の支援方法を明らかにしたいと考える。

## 2. 研究の方法

### 2.1 【研究Ⅰ】「子どもと授業を語る時間」の実践

研究Ⅰでは、「授業が苦手」「授業をうまくできるようになりたい」との願いを持つ6年めの若手教員が、子ども理解にもとづいた授業改善に取り組み、担任をした学級を機能させ続けることを、学年主任として支援した。支援方法として、週1回の学年会の中に「子どもと授業を語る時間」を設け、1週間の学級の状況や授業の中の児童の様子をふり返り、語り合った。始めたころの「語る時間」では、報告者が学級や授業のことを語るばかりで若手教員が語ることはなかったが、「女子がしんどくなってきています」と話し始めてからは、学級や子どもの課題を話し始め、子どもの個人名が出てくるようになった。そして、配慮を要する児童の改善策を講じるなど、次第に学級の児童への生徒指導や授業でのかかわりも変わっていく様子が見えてきた。「子どもと授業を語る時間」は若

手教員が子どもを見る習慣を得ることで、課題を発見し解決に向かう場となった。

## 2.2 【研究Ⅱ－1】「リフレクションタイム」の実践

報告者は持ち上がりの学年を新任D教諭と担当することになった。研究Ⅰで行った「子どもと授業を語る時間」を続けることにしたが、新任教員の成長の場と捉え名前を「リフレクションタイム」へと変更した。研究Ⅱ－1では、若手教員が自分自身の実践をふり返る習慣を身につけ、課題に気づき、課題解決をし、教員としての自律をめざした。

めざす方向を明確にするために、年度当初に「共有ビジョン」を語り合い、育成指標を参考に教師にとって必要な力とは何か確認した。D教諭は「子どもの考えをその場で取り上げ、授業に活かせるようになりたい」という目標を持っていたので、リフレクションタイムでは、「今日の授業はどうでしたか？」と問うことから始めるようにした。授業がうまく展開しないことが多く、その原因について見直す時間になっていた。しかし、報告者の指導・助言が情動的サポートばかりになり、若手教員が課題解決することができなかった。

## 2.3 【研究Ⅱ－2】ALACTモデルを導入した「リフレクションタイム」の実践

研究Ⅱ－2では、若手教員自身が課題解決していくことをめざした改善を試みた。一つは教員育成指標を基に若手教員用のルーブリックを作成し、若手教員の目標を具体的な行動目標に変えた。もう一つは、リフレクションタイムへコルトハーヘンが提唱するALACTモデルの「8つの問い」を導入したことである。

その結果、なぜ自分はそのような行動をとったのか考えた事や感じた事など自分の内面までふり返ることができ、「授業スタンダード」の限界に気づき、違うアプローチを取り入れるようになるなど授業改善が進んだ。若手教員が自身の課題に気づき、解決することで課題の本質に気付くことができ、自律を促すことができたと言える。

# 3. 総合考察

本実践研究の結果、若手教員の自律を促す学年経営の取り組みである「リフレクションタイム」の有効性として、①「共有ビジョン」を作成する過程で相互理解が深まる。②育成指標をルーブリック化することで若手教員の成長の指標となる。③ALACTモデルを導入したリフレクションは、内面までリフレクションすることができる。などのことがわかった。他者との対話を通して、様々な気づきや学びを蓄積させ、実践を積み重ねることで、教員としての資質能力の向上を図ることができると考えられる。「リフレクションタイム」を繰り返すことで、教員の自律へと向かうことができるのではないだろうか。

