

「経験年数の少ない教員の授業力向上に向けた支援」

ーチームで支える学びー

学籍番号	209119
氏名	田中裕子
主指導教員	佐々木靖
副指導教員	木原俊行

1. 背景と目的

1.1 背景

本校は、枚方市が設置している中学校19校のうち、毎年、新規採用教職員が4名程度赴任してくる拠点校である。また市内でも中学校として、在籍生徒数が最も多く、それに伴い教職員の数も多い。しかし、毎年初任者を一定数迎え入れることは経験年数の少ない教員がある一定の割合で存在することになる。一般の企業であれば、採用されてから新人研修をまとまった時間実施してから職務に就くことが多いが、教職員は年度始まりと同時に即戦力として、教育活動を開始しなければならない。そのような中で学校として、初任期（採用1～3年目）の教職員のための育成体制が整っていないという現状があり、一定水準を満たす教育活動を提供できるように学校における支援・育成体制を一刻も早く整える必要があった。

1.2 目的

教職員の仕事は何かしらの形で子どもたちと関わることであり、その中で大部分を占めているのが学校における「授業」である。意義のある授業を通して子どもたちも教職員も互恵的な学びを得ることができるはずである。その学びを深めるために、日常的に「授業」を支える「授業研究」が行えるような体制づくりと、教職員の「授業力向上」に向けた支援のあり方を考える必要があり、特に、初任期（採用1～3年目）の教職員の授業力向上を重点的に目指し、そのための授業改善のあり方や、学校で「意図的・継続的・計画的」に育てていけるOJT体制を整えていくことを目的とした。

2. 取り組み

2.1 支援の体制づくり

1年目は校内の授業を参観し課題を探し、OJTチームのメンバーになってもらえそうな仲間を探し、後期から試行的にOJTチームを立ち上げた。2年目は校内組織の中の「OJT係」として内容の充実を図った。3年目は校内組織の「係」から「委員会」として体制の完成を目指した。「OJT委員会」そこに関わるメンター会議の時間を、毎週金曜日の4限目を定例とし実施できるようになり、OJT委員会とそのほかの分掌が協働して学習会やシリーズでの講座を企画するなど徐々に枠組みを強化しOJTに関わる教職員以外も巻き込む方向を示した。

コーディネーターを核としたメンター集団と初任期（採用1～3年目）教職員メンティ集団を、スーパーバイザーの助言をもとに、全教職員が支えるOJTチームを運営する形を作った。

2.2 具体的な内容

「授業力」の向上が図られると結果的に「学校力の向上」につながると仮説を設定し、鹿毛雅治（2017）が「授業研究とは授業という営みを支える営みである」と述べる「授業研究」のあり方を検討した。メンティが授業をする際にメンターが記録をとる「コーチングシート」と、メンターが「自己評価」を自覚し次の授業に活かすことができる「レビューシート」を活用した授業研究（授業参観も含む）と、授業力向上に関する項目と要素を整理した「プロフィールシート」の作成を行い、日常的に授業研究を行い、授業研究の意義づけを行った。その中で特に重要視したことは、「自己評価」である。メンターと一緒に目標設定（授業スキルの）した当該授業を実施した後、授業を深く省察するという営みの中から新たな気づき（行った当該授業に対する気づきと、次の授業に向けた課題への気づき）の積み重ねが見える形で残せるようにした。また、週に一度のメンター会議では、初任期教職員の育成進捗状況の交流や、メンター同士の学習会、取り組み当初ほとんど認識されていなかったOJTの概念を浸透させるためにどうしたら体制として強化できるのかということを探った。

3. 考察

初任期（採用1～3年目）の教職員のための授業力向上をチームで支えられることを目的として始まったこの実践課題研究であるが、実習始まり当初は、学校全体で授業を「観る・観られる」といったことを積極的によしとする雰囲気を感じられず、一度ドアを閉めれば閉ざされた教室内で授業が行われていることが多く、授業者も観に来られることを負担と感じている人が多いように感じた。3年経った今、誰もが授業を「観て・観られる」ことがあたり前になってきた。そこに至るまでにはメンターとして関わってもらった人たちの働きかけも大きく、特にメンターとして採用4年～10年目の教職員を登用したことは、メンターにとってもメンティにとっても成長に有効であった。時にはメンターとメンティとの関係に綻びが出る時もあったが、ミドルリーダーやミドルリーダー予備軍と初任期教職員が授業実践を協働して行い、当該授業を深く省察する営みの繰り返しの上に徐々に信頼関係が築かれていく様子も聞き取りの中から認めることができた。

授業研究では「自己評価」を中心に行ったが、育成指標上どのステージの教職員も100点満点の授業は有り得ないということを念頭に置き、「自己評価」の自身の内にある評価基準を修正することにより常に向上を目指している。実際にメンターもメンティも取り組みを通して自身の授業力や教材研究、その他の授業スキルが向上したとはっきり自覚していることは成果のひとつであると言える。

当初目指してきた「チームで支える学び」は3年経って「OJT委員会」として形を残したがそれでも、まだ学校全体でというまでには至らず、人材育成はテリトリー外と認識する人もいる。本校に研修部や研究部が分掌として存在しないことも課題であろう。新しい学習指導要領ではカリキュラムマネジメントの視点でも「授業改善」が求められている今、本気で縦横のつながりや連携を意識したカリキュラムづくりや校務分掌を含む校内体制のあり方も検討する必要がある。