

小学校における教員育成を促す「学年打合せ」の実践

学籍番号 249106
氏 名 岡本 恵
主指導教員 森田 英嗣
副指導教員 池上 英明

1. 背景

1.1 研究の目的と実習校の課題

本研究は、小学校での学年打合せの場での対話や学年行事等の実践を通して、同学年教員の関わり方の実態と役割を明らかにし、教員育成について考察することを目的とした。

事例校は、A市内中心部に位置し、交通の便が良く商業施設も多い地域で、児童数は増加している。2023年には児童数が千人を超え、1学年が4～6学級編成になっている。PTAや地域の学校教育への関心や協力が高い特徴がある一方で、地域には児童養護施設があり家庭環境や生活背景が複雑な児童への支援が必要であること、市外からの転校生と同じくらい渡日児童の編入が多く、文化的背景の違いに対応が必要であること、特別支援学級と通級指導教室を利用する児童が増加し包括的な支援が必要となっていることなど、多くの課題がある。

2020年（令和2年）以降のコロナ渦で体験的な教育活動が中断したことによる教員側の指導未経験の事案や、教員の入れ替わりによる引継ぎや課題の共有の困難さが浮き彫りとなり、学年団や学校組織としての対応が重要になっている。組織的対応が求められる中、経験年数の少ない教員が多いことや事例校の特徴から転任者が即戦力として力を発揮しにくい状況にある。また教職年数に関わらず、それぞれの教員は学級の課題を抱えながら指導を続けている。このことから、児童の実態に応じた実践的指導力を向上させるために、学年業務や学級指導を行う中で教員育成をすすめる必要がある。

1.2 事例校について

(1) 事例校での校内OJT

事例校での教員育成の場として、校内研修部の取組があり、年間を通して各種研修会が行われている。「校内研修会」「特別支援教育研修会」「アレルギー対応研修会」等が挙げられる。また、学年や隣接学年に関係する教職員が授業を見学し振り返りを行う「公開授業」、新任・若手教員向けには「メンター研修」が年間を通して取り組まれている。教員の興味関心や児童の実態に応じた学びの場は、各教員の主体性に委ねられている。そこで、本研究では「学年OJT」として、同学年組織による教員育成の場に取り組むこととした。

(2) 事例校での「学年打合せ」

事例校での「学年打合せ」は、毎週金曜日に定例会議として位置付けられている。参加者は学年所属の教員で、学校行事や学年行事について打合せを行ったり、校務分掌部からの連絡事項の伝達や意見集約などを行ったりする場になっている。また、「学年打合せ」の運営は学年主任に任されており、実態はさまざまである。先行研究等では、「学年会」と称されるものが

多く見られたが、A市では事例校を始め一般的に「学年打合せ」とされていることが多いため、報告書においても「学年打合せ」とした。

2. 実践の結果と考察

2.1 「学年打合せ」を通じた教員の学びを模索する（実践の第1段階）

基本学校実習では、「学年打合せ」を主とした学年運営の中で、若手層教員がどのような場面で学んでいるのか、報告者はどのように関わることが有効であるのかを調査した。「学年打合せ」の案件は、学習指導や学年行事の指導の確認、情報共有の他に、児童間トラブル、個別指導や生活指導面の報告や相談であった。2学期以降の「学年打合せ」では、学年行事に取り組む中で教員間の交流が活発になるようすが確認された。また、他の教員の指導を見ることがや話し合う中で気付きがあり、学びが促進することが確認された。一方で、意見を述べるだけでは深まらないという話合いの課題が見られた。

2.2 学年組織運営を模索する（実践の第2段階）

実践課題実習Ⅰでは、「学年打合せ」の実際の様子や学年組織の特徴を明らかにし、教員育成の実践に取り組んだ。年度当初は教員同士の関係性づくりのために、学年主任の働きかけが多く見られた。積極的な自己開示や準備等の作業を一緒にすることで、教員間の交流が増えていった。学年打合せの場で指示や説明が多くなることや児童の課題の違いや多忙さは、学年内の話合いや協働を妨げることになった。

2.3 学年内の協働と教員育成の場（実践の第3段階）

発展課題実習Ⅱでは、「学年打合せ」での合意形成や教員間支援の改善へ取り組みから、教員育成の場作りを実践した。学年内のコミュニケーションが変容し、業務の分担と協働の場が促進していく様子が確認された。具体的には、①報告者が意識した会議ファシリテーションや問いかけにより、「学年打合せ」の場が「学年主任による伝達」の場から「全員が参加し、意見を表出できる場」へと変化した。②運動会の指導を若手層教員が担当することで、学年運営への積極的な関わりが見られた。また、学年主任と中堅教員は若手層教員を支える役割になり、学年主任の指導・助言と中堅教員の問いかけが二重構造の支援となった。③学年主任の授業参観後のインフォーマルな交流を通して、若手層教員の気付きが学年主任の内省を促すという相互支援の成立が確認された。学年組織における協働の質を高めるには、支援のあり方や協働する場の設定を意識的に働きかけていくことが必要であることが示唆された。

3. 研究のまとめ

「学年打合せ」を教員育成の場として整理した。①学年組織は、授業力や児童への対応力など実践的指導力を高め、対話や協働を通して省察力やリーダーシップを育てる環境となる。②教員の多様性は学びを生み、個人と組織の学びが循環する構造をつくる。③教員の信念が協働を活発化させ、人材育成に必要な職場内支援の相互作用を促進させる。相互作用を通して人的環境の質が高まる。

実践では、関係性づくり、課題の可視化、協働の活性化、教師効力感尺度等への影響が成果として得られた。一方で、対象学年の限定、会議時間の増加、評価指標に関する課題が残った。