

公立高校における若手支援の実践的模索

ー 組織学習を志向するコーチングの試行的取組 ー

学籍番号 249118

氏 名 富田谷 翔太

主指導教員 桐村 豪文

副指導教員 谷尻 治

1. 研究の背景と目的

近年、学校現場では教員の多忙化や若手教員の孤立が深刻化しており、協働的な学校組織の形成が重要な課題となっている。先行研究では、教員の「個業化」が進行する学校においては、教育実践の改善や教員の専門的成長が停滞しやすいことが指摘されてきた。一方で、教員同士が安心して語り合い、経験や実践知を共有できる「協働的組織風土」は、学校改善を支える基盤となることが示されている。

本研究は、若手教員への支援を契機として、学校組織がどのように学習し、変容していくのかを明らかにすることを目的とする。特に、①インフォーマルな支援が若手教員の省察と行動変容にどのように寄与するのか、②個人の学びがチーム学習や組織文化へと転化していく過程はいかなる条件のもとで生じるのか、の二点を主要な研究課題として設定した。

理論的枠組みとして、組織開発理論、省察的実践家理論（ALACTモデル）、およびボヤツィスの意図的変革理論（思いやりのコーチング）を援用し、若手支援を「個人育成」ではなく「組織学習の起点」として捉える視点を採用した。

2. 実践の概要と展開（1年目）

第2章では、前任校において実施した協働的組織風土の醸成を目的とする実践を扱った。具体的には、心理的安全性を意識した校内研修、研究授業を媒介とした教員間の相互省察、若手教員を対象とした勉強会を通して、教員同士の対話と学びを促進する取り組みを行った。

これらの実践を通して、教員間での意見交換や省察的対話が一定程度活性化し、協働的な関係性の萌芽が確認された。一方で、参加者が固定化される傾向や、取り組みが学校全体の文化変容へと十分に波及しないという課題も明らかとなった。この結果から、制度的・フォーマルな取り組みのみでは、若手教員の学びや組織学習を持続的に支えることが難しいことが示唆された。

3. 若手支援を通じた組織文化の変容（2年目）

第3章では、転勤先の学校において、若手教員へのインフォーマルな支援を中心とした実践

を分析した。対象は生徒会部に所属する若手教員 A 教諭および B 教諭であり、行事運営や日常業務を通じた関わりの中で、「手前の会話」と呼ばれる非公式な省察的対話を意図的に行った。

分析の結果、A 教諭においては、業務を一人で抱え込む姿勢から、他者に任せ協働する分散型リーダーシップへの転換が見られた。また B 教諭においては、初めての役割遂行を通して自己効力感が高まり、教師としての役割認識が更新された。これらの変化は、ALACT モデルにおける省察と試行の循環が短周期で回転した結果として解釈できる。

さらに、会議前後のインフォーマルな対話を通して心理的安全性が高まり、生徒会部会において討議が活性化するなど、若手教員の学びが組織レベルへ波及する兆候も確認された。

4. 結果・考察および結論

第4章では、第3章で得られた実践データをもとに、若手教員の変容過程と組織文化への影響について考察した。その結果、インフォーマルな支援は、若手教員が防衛的にならずに自己の経験を語り、省察を深める上で有効に機能していたことが明らかになった。特に、思いやりのコーチングに基づく関係性は、内発的動機づけを高め、持続的な行動変容を支える条件となっていた。

一方で、こうした支援は個人間の関係性に依存しやすく、制度的な共有や持続性には課題が残ることも示された。したがって、今後は若手支援を特定の支援者に委ねるのではなく、教員相互が支援者となる文化を組織的に育成する必要がある。

本研究は、若手教員へのインフォーマルな支援が、個人の省察的学習を媒介として組織文化の変容へとつながる初期的過程を明らかにした点に意義がある。若手支援とは単なる人材育成ではなく、学校が学習する組織へと変化していくための文化形成の営みであることを、本研究は示唆している。