

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 10 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24501175

研究課題名(和文) 初任教師の熟達を支える職場環境調査と管理職・指導教員研修ツールの開発

研究課題名(英文) The development of work environment surveys and training and development tools for supporting less experienced teacher

研究代表者

中原 淳(Nakahara, Jun)

東京大学・大学総合教育研究センター・准教授

研究者番号：00342618

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、初任教師が教師としての熟達を果たすうえで、学校内の様々なメンバー、たとえば、管理職・指導教員・主任教員、先輩教師などから、どのようなかたちで熟達に関する支援を受けており、また、それらの支援が、どのように教師としての職能成長に資するのかを明らかにすることである。そのうえで、サーベイフィードバックを通じた研修ツールの等の開発を行った。

実際の研究は某教育委員会とともに質問紙調査を設計し結果を分析した。研修参加者が研究から導き出された知見をハンディに理解し、チェックするための研修、チェックシートなどを開発した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to investigate how new teachers get some support(mental support, work support and reflective support) from principle, middle supervisors, experienced teachers to become skilled teacher. Also our research aims at developing some conceptual tools and worksheets which will be available as survey feedback tools in training and development. We have conducted 3years-collaborative research project with a school board. We developed some surveys and worksheets collaboratively.

研究分野：経営学習論

キーワード：経験の浅い教員 中堅教員 管理職 熟達 支援 サーベイフィードバック

1. 研究開始当初の背景

現在都市部を中心に、初任教師の割合が大幅に増加している。地方でも 50 歳代の教員を占める割合が増加し、これから教師の大量退職が始まるうとしており、今後 10 年で全教職員の 3 分の 1 が入れ替わると言われている (文部科学省 2011)。

一般に、初任教師は初期キャリア形成時に、深刻な問題を抱えがちである。例えば、初任教師が受け持つ学級の学級崩壊 (藤井 2007) や、授業運営に困難を抱えがちであること (吉崎 1997)、精神疾患での退職・休職者の増加が報告され (文部科学省 2011)、初任教師の熟達支援の方法を、これまで以上に開発していくことは急務である。

では、初任教師の育成はどのようにすべきであろうか。従来から「同僚性」をもとに授業研究を核にした様々な研究が行われてきた。例えば、稲垣 (1986) の授業カンファレンスや藤岡 (1991) のストップモーションなど、授業研究手法に関して多くの蓄積がある (坂本・秋田 2008 など)。

しかし、近年における教職の多忙化、全教員の若年化により、経験ある教師、あるいは育成に尽力できる教師が確保できず、その実施が危ぶまれている (牧 2011)。このままこのような状況を放置していくことは、事態の好転が望めない以上、教員育成システムに危機的な打撃を与える可能性がある。

初任教師を育成していくには、授業研究を充実させていくことに加え、校内に初任教師を支える人的な発達支援体制を戦略的、かつ、組織的に持続可能なかたちで構築していく重要性が指摘されている (成田 2010)。そのための一つの手段として注目されていることが、校長・管理職がリーダーシップを発揮し、校内の人的配置・支援環境を整備していくことである。

例えば、横浜市では全校種にメンタリングチームとよばれる支援組織を整備し、初任教員の支援にあたっている。しかし、これを裏打ちする実証研究は蓄積も少ない。また、初任教師がいったい、どのような学校内の教員と関係をとらむすべし、どのような支援を受けているか、その実態にアプローチしている実証的研究も少ない状況である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、1) 初任教師が教師としての熟達を果たすうえで、「校内の管理職・指導教員・先輩教師等からどのような支援を受けているのか、その実態を把握する組織調査を行うこと」と、2) そこで得られたデータをもとに管理職・指導教員向けの初任教師育成のための研修ツールの開発を行なうことである。ここで熟達とは、授業や学級経営、保護者対応など教職全般の職務能力向上を指す。以下、このことについて詳細を論じるものとする。

まず 1) 初任教師の熟達を支える「職場における他者からの支援」の実態を明らかにするとしては、本研究が、初任教師の職場における熟達支援環境を包括的に調査しようとしている点があげられる。

近年の組織論では、職場における能力向上を考察する際には、垂直的な次元や水平的次元の熟達支援関係を含む人的ネットワークの形成を想定に入れる必要があるといわれている (中原 2010)。たとえば、1990 年代より先駆的な研究を進めてきた Kram & Higgins (2001) は支援に関して、人は特定の一人の支援者から支援を受けているのではなく、様々な支援者から受けていることを指摘し、支援を考える際は 1 対 1 の関係ではなく、多様な関係を含む熟達を支援するネットワークを検討していくことが重要であると主張している。

それに関連し、中原 (2010) は企業における社員の熟達支援環境を明らかにし、職場での学習をモデル化してきた。この調査では、社員がどのような他者 (上司、上位者、同僚・同期) からどのような支援を受け、それが社員のどのような能力の向上に関係しているのか明らかにしている。

業務支援とは、「業務を遂行していく上で直接的に関係してくる助言や指導」を、精神支援とは、「他者から与えられる精神的安眠の支援」を、内省支援とは、「ある業務の経験や自分自身のあり方を客観的に振り返る機会を他者から与えられること」を指している。

しかし、このようなモデルはあくまで企業組織のものであり、学校にそのまま適応することは難しい。本研究を機会に学校版モデルを構築できれば、管理職は初任教師を育てるためにどのような人的配置を行うべきか考えることができるだろう。また、指導教員にとっては、初任教師と他者の関わり方をアドバイスすることにつながるだろう。

しかし、初任教師に関して、中原 (2010) のように熟達を支える人的支援環境を包括的に明らかにしている研究は管見の限り存在しない。これまで先行研究として、初任教師の熟達を支える職場環境を明らかにするために、学校の組織風土・組織文化と初任教師の力量形成に関する調査は行われてきた (例えば、林ら 1993)。しかし、これらは職場における他者との関係について狭い範囲でしか調査を行っていない。また、初任教師と他者とのかわりに関しても、初任教師の成長にとってキーパーソンとなる人物を明らかにするものや、特定の教師 (例えば初任者教師の指導教員) との関係を対象に調査するものが多く、校内の多様な支援を明らかにしているものはない。以上をふまえ、本研究では、初任教師の職場における熟達支援環境を調査し、初任教師の熟達を支える職場の人的ネットワークの実態を明らかにする。

次に 2) 初任教師の現状を踏まえた管理職・

指導教員研修（調査をもとにした研修の開発・評価）に関してではあるが、これも本研究の独自性でもある。1)で展開される本研究の調査結果は単独でも研究者や現場の管理職に対して示唆を与えるだろう。しかし、本調査の結果をより現場に還元するには、調査結果をより使える形で現場に提示する必要がある。その方法として、本研究では管理職・初任者研修における指導教員を対象とした研修ツールの開発を行うことにした。筆者はこれまでに、いくつかの教育委員会と共同研究を進めてきた。また、管理職を対象にした研修を実施した実績をもつ。本調査においても、この関係を生かしフィールドスタディを実施する。

管理職に関しては、自身のリーダーシップや初任教师とのかかわりを内省するための知見・コンテンツを生み出すものとする。これにより管理職は今後リーダーシップや校内の人的配置のあり方を考えることができる。指導教員に関しては、初任教师の自身や他者との関わりを内省するため補助的資料（ワークシートやチェックシートなど）を作成する。これにより指導教員は今後初任教师と他者とのかかわらせ方を考えることができる。

これまでの調査研究は、調査結果が必ずしも現場に生かされるとは限らなかった。その点で本研究は調査と調査結果を用いた研修の開発・評価を共に行っている点に特色があるといえる。

3. 研究の方法

本研究では、初任教师の熟達を支える職場環境の調査と、調査をふまえた管理職・指導教員向け研修ツールの開発と評価を行う。そのための研究方法論として（1）初任教师に対するインタビュー調査、（2）教員に対する定量的な調査、（3）データ分析をもとにした研修ツールの開発を行う。

研究対象として、初任教师の割合が多い自治体で行う。実際には首都圏の某中核都市の教育委員会の共同研究として、本研究は達成された。研修については、研修ツールの実施と、そのツールによる参加者の内省、今後のアクションプランの立案を計画している。評価については研修前後に質問紙を配り効果を測定する予定である。また、質問紙の結果に応じて、研修の参加者に対してインタビューや、参加者が所属する学校の訪問を行うことも計画している。

以下、これらを詳細に考察する。

（1）初任教师に対するインタビュー調査
初任教师への質問紙作成にあたり、予備調査として経験2, 3年目の教師に対して、初任教师時代の職場環境に対するインタビューを実施予定である。インタビューでは、特に支援を受けた相手とその内容に関して詳細

に聞く。また、それに併せて初任教师の先行研究のレビューも行う予定である。以上をもとにして質問紙の作成を行う。

次に（2）初任者教師に対する定量的な調査調査内容として、現時点では教育委員会によるインタビューや先行研究の調査をふまえ、初任教师の熟達の程度、他者からの支援、初任教师の所属する学校の風土的要因を予定していた。

最後に（3）研修ツールの開発である。

研修ツールの内容は、基本的には管理職・中堅教員など経験のある指導教員がこれまでの学校の状況や初任教师とのかかわりについて内省を行うためのコンテンツ、さらには、それらについて理解するためのワークシートやチェックシートなどである。

研修については、以下の流れを考えている。最初に、診断シートの実施を行い、その場で診断結果を確認し、まずは一人で内省を行う。その後、グループに分かれて診断結果を踏まえ、管理職・指導教員同士で各学校の実情などについて対話を行う。そして、最後に診断シートの結果、グループでの対話をふまえて各自で今後の初任教师育成に関するアクションプランを立案し、発表する。

4. 研究成果

本研究の目的は、初任教师が教師としての熟達を果たすうえで、学校内の様々なメンバー、たとえば、管理職・指導教員・主任教員、先輩教師などから、どのようなかたちで熟達に関する支援を受けており、また、それらの支援が、どのように教師としての職能成長に資するのかを、実際な量的な調査データをふまえて実証的に明らかにすること、そして、これらのデータを踏まえたうえで、サーベイフィードバックを通じた研修ツールの等の開発を行うことである。ここで熟達とは、授業創造にかかわらず、学級経営、保護者対応など、教職にまつわる能力の向上をさす。

本研究では、経験の浅い教員の熟達を支援しうるのは、先輩教員からのかかわりや支援が大切であることがわかった。管理職や中堅職員は、経験の浅い教員に対する他の中堅教員のかかわりを増すように学校内をマネジメントしたり、学校内に場をつくりだすことが求められる。

たとえば、今、いくつかの府県では、こうした関係を人工的に学校内に創出するため、メンタリング、OJTチーム、メンターチームと呼ばれる人事制度を構築し、運営している。これらのチームは、授業創造に関する能力を直接に上げることは多くはないものの、様々な諸問題を経験の浅い教員が抱える際、包括的な支援を提供することができる。調査研究にあたっては、某教育委員会の全面的なサポートが得られ、共同研究として達成した。

共同研究においては、某教育委員会とともに質問紙調査を設計し、初年次から10年次

にいたる、いくつかの年次の教員に質問紙調査を実施し、結果を分析した。研修参加者が研究から導き出された知見をハンディに理解し、チェックするためのチェックシートなどを開発した。

実際の研修は、10年次教員に対する法定研修と、そのフォローアップ研修を舞台として行われた。某府県の小中学校の経験の浅い教員に対する各種の調査を行い、その知見をハンディにワークショップで2時間半で伝達した。その後、10年次教員は自らの所属する組織における経験の浅い職員の成長支援をいかに行うかについての発表を行った。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文等](計2件)

脇本健弘、町支大祐、讃井康智、中原淳(2014) 若手教師を対象とした組織的なメンタリングの効果的手法に関する実証的研究—小学校教師に着目して—。青山インフォメーション・サイエンス, Vol.41, No.1 pp.4-13

町支大祐、脇本健弘、讃井康智、中原淳(2014) 校内メンタリングにおける管理職の参加に関する分析—メンターチームを題材として—。青山インフォメーション・サイエンス, Vol.41, No.1 pp.14-21

[図書](計1件)

中原淳(監修)、脇本健弘・町支大祐(著)(2015) 教師の学びを科学する：データから見える若手の育成と熟達のモデル。北大路書房

[学会発表等](計5件)

脇本健弘、町支大祐、讃井康智、中原淳(2013) 校内メンタリングの効果的手法に関する研究—メンターチームを題材として—。日本教育方法学会第49回大会 pp.116, 埼玉大学

町支大祐、脇本健弘、讃井康智、中原淳(2013) 校内メンタリングにおける管理職の参加について分析—メンターチームを題材として—。日本教育方法学会第49回大会 pp.115 埼玉大学

脇本健弘、町支大祐、讃井康智、中原淳(2013) 組織的なメンタリングと職場環境の関係—若手教師の変容に着目して—。日本教師教育学会第23回研究大会 pp.90-91 佛教大学

町支大祐、脇本健弘、讃井康智、中原淳(2013) 異動による「荒れ」の変化と教師の熟達。日本教師教育学会第23回研究大会 pp.90-91 佛教大学

脇本健弘、町支大祐、讃井康智、中原淳(2014) 教師の経験学習とその促進要因。日本教育方法学会第50回大会 pp.65 広島大学

町支大祐、脇本健弘、讃井康智、中原淳(2014) 教員の組織社会化に関する研究。日本教育方法学会第50回大会 pp.64 広島大学

[産業財産権]
出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]
ホームページ等
東京大学・中原淳研究室
<http://www.nakahara-lab.net/>
6. 研究組織

(1) 研究代表者
中原淳(NAKAHARA, Jun)
東京大学・大学総合教育研究センター
准教授
研究者番号：00342618

(2) 研究分担者
山口悦司(YAMAGUCHI, Etsuji)
神戸大学・人間発達環境学研究科
准教授
研究者番号：00324890

苅宿俊文(KARIYADO, Toshihumi)
青山学院大学・社会情報学部
教授
研究者番号：30307136

脇本健弘(WAKIMOTO, Takehiro)
東京大学・教養学部
特任助教
研究者番号：40633326
基盤C(一般) - 4