

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 10 月 14 日現在

機関番号：32420

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25381038

研究課題名(和文) 若手教員の育成プログラム開発および支援システム構築に関する総合的研究

研究課題名(英文) PROGRAM

研究代表者

和井田 節子(WAIDA, Setsuko)

共栄大学・教育学部・教授

研究者番号：30510804

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、初任から5年程度までの教員の成長支援について、自治体レベル、地域レベル、学校レベルでの現状と課題を整理するとともに、育成プログラムや支援システムについて、検討と評価を行った。自治体レベルでは、ここ数年、2年目以降の若手教員向けの研修の導入が増えている。内容は、多くが授業力向上をめざしたものであり、若手教員のニーズとも一致していた。小中学校への初任者アンケートでは教材研究が教科書会社の指導書に依拠しており、若手教員への授業力向上への支援の必要性は高かった。

研究成果の概要(英文)：This study examined the existing teacher training systems for the first five years of their career, and proposed professional development programs. Currently, in addition to the first-year official trainings, more local districts provide additional trainings in order to improve their teaching skills. Since new teachers tend to be deeply interested in improving their teaching skills, which meets young teachers' needs. For the individual growth of the teacher, voluntary participation in the professional development programs is effective. However, in local areas, teachers sometimes have difficulty finding such program in the area. Therefore, local universities and the board of education should collaborate to organize professional development programs more broadly. In addition, regularly lesson study sessions within their own schools are considered effective. Many teachers reported that they considered it helpful to discuss about their practice after observing each other's classrooms.

研究分野：教育相談

キーワード：教師教育 若手教員 育成プログラム 初任者研修 OJT

1. 研究開始当初の背景

(1) 世代交代の急速な進行

現在、公立学校教員の平均年齢は40歳代半ばであり、さらに50歳代は全体の1/3を占めている。図1でも明らかなように、団塊の世代の大量退職に伴う大量採用は、都市部を中心にすでに始まっており、10年のうちには教員の半数以上が20~30代前半という学校もめずらしくなくなる。教員の急激な世代交代に伴い、若手教員が学校の中心として教育を担っていく学校がこの数年のうちに急増することになる。さらに、若手教員もベテラン教員と同様の技量が求められる社会風潮が強まっている。それに応じた育成プログラムと支援システムづくりが緊急の課題となっている。

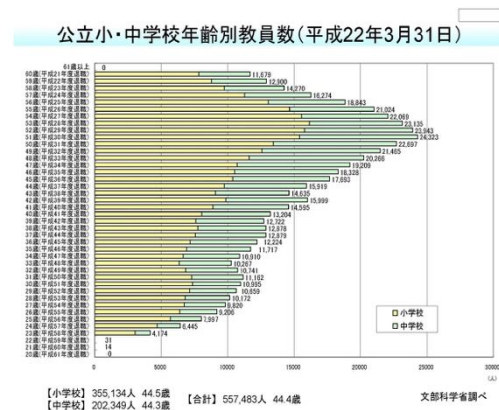


図1 文部科学省 (2010)

(2)若手教員に求められるもの

知識基盤社会の到来によって、学校には基礎学力だけでなく、思考力・表現力・判断力の育成など、これまで以上に質の高い教育が求められるようになってきた。同時に、価値観の多様化やグローバル社会の到来等に伴い、多様な児童生徒の受け入れが求められている。つまり、これからの時代の教師は、質の高い教育と多様性の受け入れの両方が求められており、これまで以上に高度な知識と多様性に応じられる教育方法を身につけることが必要とされているのである。そのような中で「学び続ける教師」像が提起されている。

(1)に記述した大量退職・大量採用時代の中で、これらのベテラン教師でさえ難しいことを初任期教員が担っていかなければならない時代が近づいている。若手教員の育成は、現場のベテラン教員の実践知だけでなく、新しい時代に対応できる力を理論的実践的に身につける必要があるのである。これに関しては、国の政策としても、中教審答申でもとりあげられるようになり、制度的な大転換がはかられようとしている。

(3)初任期全体を見据えた教員育成システムの必要性

新任教員への成長支援としては、初任者研修(以下、初任研と略紀)が制度化されているが、2年目以降の若手教員の育成については、各自治体にまかされている。そのため、多くの自治体ではそれぞれの勤務校内での育成を推進するとともに、5年経験者研修等の自治体レベルの研修を行い、成長支援を継続しようとしている。しかし、学校現場の多忙化とすでに始まっているベテラン教師の激減は、学校内だけで若手教員を育成することを困難にしている。学校内だけでなく、自治体からの働きかけも含んだ支援システムと育成プログラムづくりが緊急の課題になっている。

2. 研究の目的

本研究の目的は、若手教員の成長支援の観点から、公立小・中・高等学校・特別支援学校の初任期教員および初任期教員の成長支援システムの検討である。

3. 研究の方法

本研究の構造は、図2のようになる。メンバー各々の専門性を活かし、図中の部分を分担し、情報を共有するという方法で研究を行った。

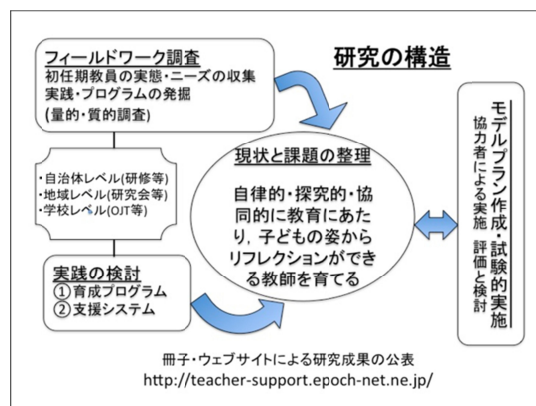


図2 本研究の構造

フィールドワークでは、全国の自治体教育委員会を対象とした聞き取り調査、初任者を対象とした質問紙調査、初任研・各種研修会・授業研究会等の観察、初任者・若手教員への聞き取り調査、初任者・若手教員の指導者への聞き取り調査を行った。実践の検討としては、全国の育成プログラム・支援システムの収集と検討を行った。モデルプランについては、研究会のメンバーが実際に2種類の

育成プログラム作成・実施に携わり、それらの内容と効果について研究会として観察し検討した。1 つは、岡山大学と岡山県教育委員会とで連携した若手教員対象の授業力向上をめざした自主参加形式のプログラムであり、もう一つは特別支援学校の定期的な校内研修会におけるプログラムであった。

4. 研究成果

(1) 若手教師の現状と課題の概況

ベテラン教員の大量退職をうけて、急増する若手教員への成長促進が急がれている。一方、知識基盤社会が到来し、グローバル化・情報化も進展し続ける現代を、文科省は「多様な主体が速いスピードで相互に影響し合い、一つの出来事が広範囲かつ複雑に伝播し、先を見通すことがますます難しくなっている」と指摘する⁽¹⁾。先を見通すことが難しい、これまで経験していない社会構造の変化の中にあるのであれば、ベテラン教員の知識や経験を初任期の教師に伝承する形での実践力養成が今後直面する課題解決に有効であるとばかりはいえない。グローバル化やIT化等めざましい進展を遂げている分野の技能の吸収は、ベテラン教員よりむしろ若手教員の方が得意である。

教員の大量採用期は、これまでに2度あった。第一期は終戦直後から、第二期は第一期の世代の退職に伴う1970年代後半から始まった。そして第二期世代の定年退職に伴う第三期大量採用期が現在なのである。第1期と第2期の若手教員急増期に共通して表れたのが少年非行である。2回の大量採用期が1951年と1983年は少年非行のピークと言われた時期とかさなっている。特に第二世代の急増期には、校内暴力、いじめ、不登校といった事象が社会問題化した時期でもあった。若手教員育成には、学校の荒れを予防する技能を伝えなければならないという現場の思いがある。しかし、ベテラン教員が多かった時期にも、暴力・いじめ・不登校はなくならなかった。先を見通すことが難しい時代が到来するのであれば、若手教員には、現象を科学的に分析し、専門家の力を借りながら学校全体で柔軟に課題に取り組む力の方が必要になる。ベテラン教員の経験や知識と科学的な知見に必要に応じてアクセスできるシステムを構築しつつ、困難な時代の中で未来の人材を育てている仲間として日常的教育活動の中で協働できる校内体制や、若い教師が自分なりの実践に挑戦することをサポートできる体制づくりを検討することの方が重要だといえる。

(2) 自治体による初任者の成長環境の相違

石原陽子は、2013年に都市部のA自治体

と地方部のB自治体の初任教員への質問紙調査を行い、地域差を調べた⁽²⁾。A Bはともに独自に教員採用試験と初任研を実施している自治体である。初任教員が自分の成長に最も有効であったと両自治体に共通して答えていたのは「自ら授業研究をしたこと」であり、授業をするにあたって最も参考にするのは「指導書」であった。また、相談するのは両自治体とも「放課後」が最も多かった。授業時間外にすることも「教材研究」が多くを占めた。このことから、授業へのサポートが成長支援と適応援助に最も効果的な支援であることが推察できる。これらの多くの共通性をもつ中で、興味深かったのは表1に示した2項目の相違点であった。これらの相違は、地方部という特性によるものではないかと石原は考えている。都市部のA自治体では周辺に同世代の若手教員が複数いることから自主的な勉強会が実施されており、そこに自分の成長にとっての有用性を感じている。横の関係を基本としながら縦の関係を取り入れているという構図であろう。それに対して地方部のB自治体では、近くに同じような困難を抱えた仲間が少ないことから公的な研修会を重視する傾向にある。石原はB自治体の研修会の参与観察を行い、採用人数が少ないからこそ公的な機関そのものが丁寧に初任者の育成に関わっていることがわかったという。地方部の新任教員はそのような丁寧な縦の関係を基本としながら「友人」という横の関係を補完的に活用して当面の乗り越えを図っていると考察している。

表1 初任者の環境の相違

自治体	成長に有効	最も相談する人
A	自主的な勉強会	同僚の先生
B	公的な研究会参加や自宅	友達(81.3%) + 同僚の先生

(3) 特別支援学校におけるOJTによる若手教員への成長支援プログラム作成と実践の評価

2年目以降の若手教員にとって授業力向上への意欲は高いが、多忙な中、他の教員の授業を見て学ぶ時間はほとんど取れない。ベテラン教師にとっても、若手教師の授業を見てコメントする時間を日常的にとるのは不可能である。多様なニーズを持った子どもたちへの対応ができるだけの知識と経験が必要になる。それには、ベテラン教師の支援が欠かせない。その点、特別支援学校の授業はTTで行われるため、若手教員は日常的にベテラン教員から学ぶことができていた。しかし、このような特別支援学校においても近年ベテラン教師の人数が激減し、TTだけで学習

指導や生徒指導を学ぶことが困難になってきた。OJTによる成長支援システムやプログラムが求められるようになってきた。

鈴木敏成は、月に1回のOJTミーティングを行うシステムを開発し、若手とベテランがチームを組んで教師同士の学び合う時間を保証した。また、年間1枚のOJTシートにベテラン教師も若手教師も皆で書き込むことで成長が可視化されるような工夫をしている。これらの研修の時間が、教師の成長にとどまらず、支援を受けた若手教師が、次は支援する側になろうとする文化が生まれることも確認できたという。⁽³⁾

(4) 大学と教育委員会が連携して開発した授業力向上プログラムの実践と評価

高旗・藤原(2014)は、将来につながる授業実践力を育成するために、若い教師対象の「授業力 パワーアップセミナー」を開催している⁽⁴⁾。教育の研究者が教育委員会と協働しつつ、初任期の教員の教科・教材理解の深まりを手伝い、授業の細案作りと実践ビデオ検討を通して、リフレクションの場を提供している。この研修の企画検討に研究者が参加し、初任期の教員の現状をもとに必要な支援を探っている意義は大きい。初任期の教員には経験不足による不十分さは必ずある。しかし、初任期の教員にとっては、ベテランの技術を伝えられても同じようにはできない。高旗の研究は、研究者が初任者の学びのプロセスを可視化することで、はじめて有効な支援策が見えてくることを示唆する。教員養成段階で行えることと、現場でしか学べない知恵も、その学び方もみえてくる。

(5) その他

上記の研究成果は、抜粋である。他にも、高等学校における現状整理(川口有美子・鈴木瞬)、自治体による取り組み(内山絵美子)、教育公務員特例法からの研修の検討(大西圭介)、中国の教員研修との比較(張揚)などがある。これらはすべて、ウェブサイト「若い教師を支援する会」<http://teacher-support.epoch-net.ne.jp/>に掲載している。

<引用文献>

(1) 文科省(2015)「教育課程企画特別部会論点整理のイメージ」p.1

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyokyo/chukyo3/053/siryu/_icsFiles/afieldfile/2015/08/06/1360750_1.pdf

(2) 石原陽子(2015)「若手教員の自律的成長のために-多様な学習機会の創出と効果的活用-」、和井田節子編著『初任期教員の育成プログラム開発および支援システム構築に関する総合的研究』、共栄大学教育学部学校

臨床研究室、pp.7-29

(3) 鈴木敏成(2015)「特別支援学校高等部の初任期教師の育成における現状と課題」上掲書、pp.54-61、「若手教師の育成を支える校内体制づくり-特別支援学校における試行的実施-」上掲書、pp.62-80

(4) 高旗浩志・藤原敬三(2015)「初任期教員対象の授業力向上支援プログラムの研究開発

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計13件)

和井田節子、若い教師の現状が教師教育に提起するもの、日本教師教育学会年報、査読無、24号、2016、42-50

浜田博文、教師教育研究が克服すべき課題についての覚書 日本教師教育学会の課題研究での議論を振り返りながら、学校経営学論集、査読無、2号、2014、74-85

藤田晃之、高等学校におけるキャリア教育の課題-離職を経験した若年層に対する調査結果から-、国立教育政策研究所「高等学校政策全般の検証に基づく高等学校に関する総合的研究」報告書、査読有、30号、2013、6-20

三島知剛・高旗浩志・後藤大輔・樫田健志・三村由香里・高瀬淳・上村弘子・金川舞貴子・藤原敬三、高等学校教育の質保障、教育制度学研究、査読有、30号、2013、6-20

浜田博文、教師の『力』を高めるのは、管理職のマネジメント次第、教職研修、査読無、502号、2014、18-20

浜田博文、『OECD国際教員指導環境調査』から見える日本の教育の実態と課題、教職研修、査読無、60巻9号、2014、46-50

川口有美子、高等学校の初任期教員育成に関する基礎的研究 A県での事例調査を手がかりに、学校経営学論集、査読無、3号、2014、41-52

石原陽子・鍛冶直紀・布川あゆみ・森田英嗣、ドイツの学力格差是正政策の展開とその特徴 -ベルリンを事例に-、大阪教育大学紀要、査読無、63巻2号、2015、117-134

鈴木瞬、授業に関するコミュニケーションを通じた教師間の相互学習 高等学校における授業観察と担当者への自由記述の分析をもとに、環太平洋大学、査読無、10巻、2016、117-125

石原陽子、地域を対象としたカリキュラムと評価に関する研究 学習活動協力者を当事者として、プール学院大学紀要、査読無、56号、2016、97 - 110

石原陽子、書評「小学校初任者教師の成長・発達を支えるあたらしい育成論」後藤郁子著 学術出版 2014年、日本教師教育学会年報、査読無、24号、2016、172 - 174

浜田博文、お互いに高め合う校内研修をいかにつくるか 教師の自律と協働を見据えて、教育研究（初等教育研究会）査読無、第70巻5号、2016、14 - 17

高旗浩志、第3章 小学校教員養成の専門性とプログラムの独自性、高等教育研究叢書 129 『大学教育の組織的実践』小学校教員養成を事例に、査読無、129号、2015、39 - 63

〔学会発表〕(計12件)

和井田節子、若い教師の成長をどう支援していくか、日本教師教育学会、2013年9月16日、佛教大学

浜田博文、教師教育研究が克服すべき課題について 当部会の議論を振り返りながら、日本教師教育学会、2013年9月16日、佛教大学

高旗浩志・藤原敬三 他、初任者教員対象の授業力向上支援プログラムの研究開発、日本教師教育学会、2013年9月16日、佛教大学

高旗浩志、昼間定時制高校における「教師の協同」の実証的研究 - インタビューに現れた教師の授業観を中心に、日本協同教育学会、2013年12月1日、札幌大学

和井田節子・石原陽子・高旗浩志・藤原敬三、若い教師の育成に関する総合的研究(その1) 公立小中学校の初任者教員の育成における現状と課題、日本教師教育学会、2014年9月18日、玉川大学

川口有美子・鈴木敏成、若い教師の育成に関する総合的研究(その1) 公立小中学校の初任者教員の育成における現状と課題、日本教師教育学会、2014年9月18日、玉川大学

浜田博文、教職員の多様化・複雑化の視点から、筑波大学教育学会第13回大会シンポジウム「共生社会における新しい学校づくり」015年03月07日、筑波大学東京キャンパス文京校舎

藤原文雄、植田みどり、鈴木瞬、学校管理職育成の現状と今後の大学院活用の可能性に関する研究、日本教育経営学会、2014年6月6日、北海道教育大学釧路校

和井田節子・石原陽子、初任者教員の成長支援(1)、日本教師教育学会、2015年9月19日、信州大学

鈴木敏成、初任者教員の成長支援(2)、日本教師教育学会、2015年9月19日、信州大学

田邊良祐・大西圭介・牧瀬翔麻、教員の行政研修に関する全国的傾向 - 各都道府県及び政令指定都市が行う研修実態の分析を通して、日本教師教育学会、2015年9月19日、信州大学

大西圭介、教育公務員特例法の研修規定に関する研究、中国四国教育学会、2015年9月20日、信州大学

〔図書〕(計2件)

浜田博文・清水一彦・窪田眞二編著、共同出版、学校教育と経営、2013、217 - 239

南本長穂編著 分担執筆：高旗浩志、ミネルヴァ書房、新しい教職概論(「第2章 授業をつくる教師」を分担執筆) 2016、236頁

〔その他〕

(1) ホームページ「若い教師を支援する会」
<http://teacher-support.epoch-net.ne.jp/>

(2) 冊子作成・配布
『初任者教員の育成プログラム開発および支援システム構築に関する総合的研究』、共栄大学教育学部学校臨床研究室、平成27年9月19日、編著者：和井田節子、著者：石原陽子・高旗浩志・川口有美子・鈴木敏成・張揚・内山絵美子・鈴木瞬・大西圭介(全149ページ)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

和井田 節子 (WAIDA, Setsuko)
共栄大学・教育学部・教授
研究者番号：30510804

(2) 研究分担者

浜田 博文 (HAMADA, Hirofumi)
筑波大学・人間総合科学研究科(系)・教授
研究者番号：20212152

高旗 浩志 (TAKAHATA, Hiroshi)
岡山大学・教師教育開発センター・教授
研究者番号：20284135

藤田 晃之 (FUJITA, Teruyuki)
筑波大学・人間総合科学研究科(系)・教授
研究者番号：50261219

石原 陽子 (ISHIHARA, Yoko)
プール学院大学・国際文化学部・准教授
研究者番号：20533350

川口 有美子 (HAMADA, Hirofumi)
鳥取環境大学・環境学部・教授
研究者番号：20212152

内山 絵美子 (UCHIYAMA, Emiko)
小田原短期大学・保育学科・助教
研究者番号：40740478

鈴木 瞬 (SUZUKI, Shun)
環太平洋大学・次世代教育学部・助教
研究者番号：00740937

(3)研究協力者

鈴木 敏成 (SUZUKI, Toshinari)
東京都立七生特別支援学校・指導教諭

張 揚 (ZHANG, Yang)
北海道大学・教育学研究院・助教

チャクル・ムラット (Cakir, Murat)
関西外語大学・短期大学部・助教

大西 圭介 (ONISHI, Keisuke)
筑波大学・人間総合科学研究科・博士課程
院生