

若手教員の力量形成におけるサポートのあり方

—若手教員の力量形成を支える5つの力に着目して—

橋本 幸郎*・瀬戸 健一**

How to support young teachers in developing their abilities

—Focusing on the five strengths that support the development of young teachers' abilities—

Yukio Hashimoto* and Kenichi Seto**

要 旨

第1筆者が教頭として小学校に勤めていた時、若手教員の育成が重要であると感じた。そこで本研究の目的は、研究者教員である第2筆者とともに、若手教員の力量形成におけるサポートのあり方を明らかにし、学校現場への実践的還元をめざすものである。第1筆者が自らの経験から見出した若手教員に必要な5つの力に着目して、第2筆者による研究デザインをもとに研究を進め、第1筆者の実践の省察をおこなった。研究方法は、先行研究の調査とインタビュー調査である。三重県内に勤務する若手教員6人に対して個別に半構造化インタビューをおこない、6人の共通性や第1筆者との思いのギャップ等をまとめた。省察の結果、授業研究を柱とした学び合う文化の創造や心理的安全性のある職場づくり等、今後取り組むべき課題が明らかとなった。

キーワード：若手教員に必要な5つの力、共通性、思いのギャップ、学び合う文化、心理的安全性

1. 問題と目的

第1筆者(以下、筆者は第1筆者をさす)は教職経験30年目となるが、中学校教員として採用された若手教員の時には、制度化された研修よりも、学校現場における実践の中で力をつけてきた実感がある。しかし、学校現場における状況は大きく変化してきている。今津(2012)は、今の教師は世代構成のアンバランスがあるために、若い教員が中堅教員を介してベテラン教員と交流するといった同僚同士の緊密な関係を保ちにくくなっていることや、学校内のさまざまなチームで協働体制を工夫はしているが、実際には次々と生起する諸課題に追い立てられるような状況のなかで、自らの教職のあり方を見つめ直す時間をもちにくいことを示している。筆者も自分の実践について振り返り、悩みや改善点等について先輩教員から教えてもらうのは、会議や部活動指導等を終えた勤務時間外が多かった。そのような若手教員時代を過ごしてきた筆者にとって、働き方改革によりそのような貴重な時間が奪われることは心苦しい。

さらに仕事に対する多種多様な要求が増加し、病休や休職、退職に追い込まれる教員が増えたり、若手教員の数が増えることにもとない産休・育休等を取得する教員が増えたりすることで、代替え教員が必要な状況が多く生まれている。筆者が教頭として勤務していた学校でも、臨時的任用教員等の確保ができず、他の教員や管理職が対応するなど教員不足問題は深刻であった。そのような状況では教員が確保できたとしても、担任が未経験であったり教職が初めての経験であったりする教員も少なくない。まずは明日の授業をどう乗り越えるか、管理職を含め職員が支援しながら何とかこなしているのが現状である。

* 三重大学大学院教育学研究科

** 三重大学大学院教育学研究科

文部科学省は、先輩教員から若手教員への知識・技能の伝達が途切れてしまう恐れもあり、若手教員が持つ知識・技能をどのように活かしていくかということも含め、継続的な研修の充実のための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である（中央教育審議会答申『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』、2015）と述べている。さらに脇本・町支（2021）は、近年、大量採用によって採用人数が増えている一方で、多忙化や民間採用の好調によって受験者数が減っているため、採用倍率がかつてに比べて著しく低下し、かつてであれば教員になれなかったような人材も教壇に立つようになっており、前述の高度化とあわせて考えるとより育成が難しくなっていることを指摘している。管理職として、環境整備等を含めた早急な対策と多様化する若手教員への対応について考えていく必要がある。

筆者は小中学校や行政、さらには教職大学院での実務家教員としての経験から、若手教員の力量形成においては5つの力が必要であると感じるに至った。そこで本研究はその5つの力に着目し、若手教員の力量形成におけるサポートのあり方を明らかにして、学校現場への実践的還元をめざすものである。若手教員へのインタビュー調査結果から5つの力を具体的に分析し、先行研究やその分析結果をもとに自らの実践について省察する。この研究が現場における若手教員育成の一助となれば幸いである。

2. 用語の整理

(1) 若手教員とは

三重県教育委員会の示す「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」においては、教諭のライフステージを以下のようにしている。

① 教諭、主幹教諭、指導教諭

まず、新規に採用する教員に求められる資質・能力として「教職着任時」の指標を示しました。これは、大学が行う教員養成の目標となるものであるとともに、教員採用後の資質向上の前提となるものです。「教職着任時」以降は、教職の経験年次に応じて、「第1ステージ（基礎形成期）」、「第2ステージ（伸長期）」、「第3ステージ（充実期）」、「第4ステージ（発展期）」の4段階としました。特に早い段階で教員としての基礎を固め、伸長することが求められることから、第1・第2ステージについては、第3・第4ステージより短い5年としています。



三重県教育委員会「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」本文より一部抜粋

吉崎（1998）は、教師が最初に勤務した学校の諸条件（校内での初任研修のあり方、校内研修のあり方、先輩教師からの指導・助言、校長・教頭のリーダーシップ、教職員間の人間関係など）が初任教師の成長に及ぼす影響が大きいことを指摘し、教職5年目ともなれば授業力量において教師の個人差がみられると述べている。現在の三重県では、初任者は最大6年で異動することが多い。これらのことを考慮に入れ、筆者は若手教員を20代～30代で教職経験6年未満の教員（講師経験を含む）とした。

(2) 力量とは

ここでタイトルにも示している力量について定義しておきたい。まず広辞苑には、力量とは人の能力

の大きさの度合と示されている。小山（1986）は、能力を「物事をなし得る力」としたうえで、その力は目に見える単なる技術の範囲を超えて、人間的影響力とも言えるような人格的要素などの潜在的な力（ポテンシャル）を包含しており、教師の力量は、指導技術的な側面と人間の資質的な側面の両面を含んでいると述べている。中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」（2005）には、優れた教師の3つの要素として、教職に対する強い情熱、教育の専門家としての確かな力量、総合的な人間力が示されている。2つ目に示された力量は、具体的には子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級作りの力、学習指導・授業作りの力、教材解釈の力などからなるものと示しているように、力としてとらえることもできる。さらに多賀（2016）は、力量を山を築くことと例え、それぞれが築いた自分だけの山の大きさであるとしている。つまり力量とはすぐ身につくものではなく、経験を積みながら徐々に形成していくものであり、一朝一夕には身につけることができない力であると筆者はとらえた。以上のことをふまえ本研究では、力量を技術的な能力と資質的な能力を加えたものとする。また、力量は能力の総体をさし、力は力量を形成していくうえでの基盤となる能力をさす。

3. 研究の方法

筆者の経験から見出された視点をもとに、三重県内の若手教員6名に約40分間インタビューをおこない、録音したものを逐語録を作り、その結果について筆者と第2筆者（研究者教員）が分析するものである。筆者が考える若手教員に必要な5つの力に着目し、インタビュー項目を作成した。インタビュー調査の結果をもとに若手教員間の差異や共通性等比較し、さらに若手教員と筆者との思いのギャップ等にも注目しながら、筆者の実践についての省察をおこなう。本研究により、若手教員育成における有効なポイントを見出すことができると考えている。

4. 先行研究

4.1 筆者の考える若手教員に必要な5つの力

筆者は自らの経験から、若手教員が力量を形成していくうえでは、基盤となる4つの力が必要であると考えていた。

まず1つ目は、まわりに助けをを求める力である。さまざまな問題を抱える学校現場では、1人で抱えてしまうと解決しきれない問題が多い。若手教員にかかわらず、チームで対応していくことが必要となる。

2つ目は、同僚からの助言やアドバイスを受け入れる力である。若手教員は経験が少ないゆえに、授業や生徒指導等で上手くいかないことも多くある。筆者の経験上、素直で先輩の助言に耳を傾ける若手教員は伸びていると感じる。

3つ目は、自らを高めようとする力である。向上心のある若手教員は、授業をみてもらった後に必ず助言を聞きに来る。そのような若手教員も大きく成長している。

4つ目は、自分の考えをしっかりと持つ力である。先に述べた同僚からの助言やアドバイスを聞くことも大切であるが、人の助言ばかり気にしすぎて自らの考えを持てなかったり、自ら考えることをしなくなってしまったりする若手教員もいる。自らの考えや意見を持つことと、助言やアドバイスに耳を貸す謙虚さのバランスが必要であると考えられる。

さらに、筆者が教職大学院で院生との学びの中で、もう1つ大切な力に気づくことができた。その力は省察力である。現職教員が教職大学院でさらに学びを進める姿や、学部新卒等学生に対して実践について語る中で新たな気づき等を得る姿から、学び続けることや振り返る事の大切さに気づくことができた。筆者自身も院生との学びの中で、自らの実践やライフヒストリーをもとに省察をおこなっている。

4.2 三重県の「教員としての資質の向上に関する指標」より

三重県教育委員会は、「教員としての資質の向上に関する指標」を策定し、資質・能力に係る項目を、「教職に必要な素養」「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」「教育課題への対応力」の5つに大別し、それぞれ各ライフステージで求められる資質・能力を指標として示している。「教職に必要な素養」として、さらに表1の6つの項目に分け指標を示している。

ライフステージ	教職着任時	第1ステージ	第2ステージ
		初任～教職経験5年次	教職経験6年次～10年次
		基礎形成期	伸長期
資質・能力にかかる項目	教職に就く者として求められる基礎的な知識や技能を身につけている。	実践力を磨き、基礎・基盤を固める。	知識や経験に基づいた実践力を高める。
教職に必要な素養	教育的愛情 使命感 責任感	○児童生徒から学び、共に成長しようとする姿勢を身につけている。	○児童生徒一人ひとりの力を最大限に引き出すことができる。 ○児童生徒の主体的な学びを支援する役割を果たすことができる。
	倫理観 コンプライアンス	○教育公務員としての職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を理解している。 ○社会の一員としての自覚と責任を持ち、自ら考え判断し、主体的に行動する力を身につけている。	○教育公務員としての自覚と規範意識を持ち、法令等の遵守を徹底できる。 ○自らの行動が学校教育に寄せる県民の信頼に与える影響を理解し、自らを厳しく律することができる。
	社会性 コミュニケーション力	○他者と協調し、相手を思いやる豊かな人間性を身につけている。 ○互いの人権を尊重し、多様性を認め合う確かな人権感覚を身につけている。	○豊かな人間性と確かな人権感覚を発揮し、児童生徒や保護者、地域等との信頼関係を構築することができる。
	学び続ける意欲 探究心	○自らの強み・弱みを理解しようとするとともに、自己研鑽に励んでいる。	○自らの強み・弱みをふまえ、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割などを理解し、自己の資質・能力の向上に向けて主体的な学びをマネジメントすることができる。 ○学校教育を取り巻く環境や社会の変化に対応できるよう、新しい知識・技能を学び続けることができる。
	学校運営への参画	○組織の一員として、組織的に対応することの大切さを理解している。	○組織の一員としての自覚を持ち、報告・連絡・相談を確実に行うとともに、他の教職員からの理解、協力を得ながら、自らの職務を遂行することができる。 ○学校教育目標を理解して、学級経営や教科指導を実践するとともに、学校マネジメントの意義を理解し、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、組織の中で自己の役割を果たすことができる。
	危機管理	○学校安全に関わる基礎的な知識を身につけているとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。	○学校事故防止と安全対策等のマニュアルを理解し、教室環境や校内の安全点検を日常的に行うとともに、児童生徒の行動の観察等を行い、危機の未然防止に努めることができる。 ○危機管理に係る組織的な対応において、自己の役割を的確に果たすことができる。

表1 三重県教育委員会「教員としての資質の向上に関する指標」より一部抜粋

4.3 若手教員に必要な5つの力にかかわる先行研究

筆者が考える若手教員に必要な力を大きく5つに絞り、先行研究を調査した。なお、項目の順序については先述の順序となるが、教職大学院での経験から得られた省察力については上位にくると判断し、以下のような順序で記載する。

(1) 振り返る力（省察力）

筆者は、自身の力量を高めていくうえで授業研究は欠かせないものであると考える。提案授業をもとに事後検討会等で振り返ることが、自らの実践力を高めていくことにつながる。

千々布（2005）は、教師の知識を講義や図書などことばで記号化された情報により伝達することができる「明示知」と、ことばで伝達することができない「暗黙知」に分けて考え、教師が成長するために必要な「暗黙知」を獲得することを促進する戦略として反省的思考を挙げている。またドナルド・ショーンは、「行為の中の省察」を中心概念として、「反省的实践家」と呼ばれる新しい専門家の実践的思考のスタイルを描き出した（佐藤学 2001）。さらに三輪（2018）は、省察には知識や技術の適用についてのものと、表にはあらわれにくいことがらめぐるものがあるとしている。行為の中の省察において瞬時に見られる表面にはなかなか出てこない、またふだん意識していないことがら、たとえば人間関係やコミュニケーションをめぐる自分自身の考え方、対人援助の対象者に対する見方（子ども観、学生観、患者観など）、自分の仕事や職務に対する基本的な考え方（授業観、教育観、看護観、介護観、特別支援観など）、さらには自分の仕事や職務を根底で支え、成長や発展の根底にあるもの（探究心など）を、あえて意識的に取り上げて省察することの必要性を述べている。筆者は省察を、単なる技術的な側面で振

り返るだけでなく、子ども観や教育観等、自らでは気づきにくい資質的な面についても振り返る行為であり、さらに振り返ったことを次の実践に生かすことまでを含むものであるととらえた。

(2) 助言やアドバイスを受け入れる力

経験の少ない若手教員にとって、先輩教員からの助言やアドバイスは大変大きな力となる。さらにその助言をきっかけにやり取りが生まれ、新たな学びを生むことも多くある。このことは先行研究からも明らかである。西口・梶田(1998)は、同僚および先輩教師とのやりとりは、その相手教師が児童・生徒の行動、指導のあり方について評価する際に、どういった視点に基づいているかを知ることのできる機会であると述べている。さらに佐藤(1996)は、教師の「実践的知識」は個性的な性格をもつ「個人的知識(personal knowledge)」であり、個人の経験に基礎をおいているため、教師の「実践的知識」を高めるためには、相互の知識の交流をおこなうだけでは不十分であり、個人的な実践経験の交流と共有の機会が保障されなければならないと述べている。

(3) まわりに助けを求める力

諸富(2013)は、これからの教師に求められる資質として、「上手に助けを求める力」＝「援助希求力」を挙げている。「学級経営の失敗をさらすのは恥である」といった意識が根強い教師がいて、そのような教師が助けを求めずに問題を抱え込むと、保護者との関係の悪化など、二次的、三次的な問題が生じる可能性が高くなると述べている。まさに三重県が示す「学校運営への参画」への指標に示されている「報告・連絡・相談」の資質が、そのような悪循環を生まない要素になると考える。

(4) 自らを高めようとする力

自らを高めようとする力は、向上心や探究心と同義であると考えられる。小山(1986)は、向上心は目標追求に向かわせるモチベーションであって、教育観や信念と身体・精神的健康は向上心を引き出す基盤とも言えるとしている。今津(2012)は、探究心は授業の教材研究であれ、生徒指導、学級経営、保護者との人間関係であれ、教師の職務すべての領域で発揮される実践の原動力になるものであり、探究心が発揮されないと原動力が弱くなり、実践すべてが振るわなくなるだろうと述べている。

(5) 信念を持つ力

先述したとおり筆者の経験上、自分の考えをしっかりと持っている若手教員は伸びていると感じる。この自分の考えのようなものが、信念に通じるものであると考える。しかしそれは、ある程度柔軟なものでなければならない。千々布(2012)は信念を、「教師が自らの行動と思考様式に影響を与える価値の一定の体系」と定義している。また、変わりやすい信念のままでは確固たる実践を構築することはできないとし、自分自身の信念を構築していくことの重要性を述べている。一方で西口・梶田(1998)は、柔軟性を失ったゼリーにとらわれてしまうと、仮にさまざまな指導の可能性があっても、結果として多様な行動がとれなくなると述べ、さまざまな実践経験を通じて反省していくことの重要性を示している。さらに小山(1986)は、教育観や信念は一朝一夕にして確立されるものではなく、広く教職生涯にわたって、子どもとぶつかり合い、同僚と話し合い、悩みながら、教師個人の内的葛藤を繰り返す中で醸成されるものであると述べている。これらのことからわかるように、若手教員に限らず、教員は常に自らの信念と向き合い、それを再構築していくことが必要である。

(6) 資質・能力としての5つの力

今津(2012)は、教師の資質・能力はさまざまな力量が総合的に積み重なっており、表2のように全

体で6つの層で構成されると述べている。今津の示すA~Fの資質・能力に、筆者の考える若手教員に必要な5つの力を以下のように当てはめてみた。

振り返る力	→	E 授業観・子ども観・教育観の錬磨
まわりに助けを求める力	→	D 子ども・保護者・同僚との対人関係力
助言やアドバイスを受け入れる力	→	D 子ども・保護者・同僚との対人関係力
自らを高めようとする力	→	F 教職自己成長に向けた探究心
信念を持つ力	→	E 授業観・子ども観・教育観の錬磨

筆者の考える5つの力は、今津の言うD~Fに当たるもので、どちらかというとな資質よりも、外からは観察や評価がしにくく、普遍的な状況対応が強いものであると言える。さらに今津は、B~Fが統合されてA(問題解決技能)が実現してこそ、資質・能力は実際に意義のあるものとなると述べている。5つの力に相当するD~Fが十分備わっていないと、A~Cの力が発揮されないのである。力量形成においては、外からは観察や評価がしにくいD~Fの力をどのようにつけていくのが鍵になると言える。

資質・能力の層構成

資質と能力	内 容	外からの観察・評価	個別的・普遍的状況対応
能力 ↑ ↓ 資質	A 勤務校での問題解決と、課題達成の技能	易 ↑ ↓ 難	個別的 ↑ ↓ 普遍的
	B 教科指導・生徒指導の知識・技術		
	C 学級・学校マネジメントの知識・技術		
	D 子ども・保護者・同僚との対人関係力		
	E 授業観・子ども観・教育観の錬磨		
	F 教職自己成長に向けた探究心		

表2 今津孝次郎(2012)「教師が育つ条件」岩波新書 P64

(7) 三重県の示す6つの項目と5つの力との共通性

三重県教育委員会の示す6つの項目(表1)と、筆者の考える若手教員に必要な5つの力を照らし合わせると、以下のようにいくつかの共通性がある。このことから5つの力を、6つの項目に当てはめることができる。

振り返る力	→	学び続ける意欲・探究心
まわりに助けを求める力	→	社会性・コミュニケーション力、学校運営への参画
助言やアドバイスを受け入れる力	→	社会性・コミュニケーション力、学び続ける意欲・探究心
自らを高めようとする力	→	学び続ける意欲・探究心
信念を持つ力	→	教育的愛情・使命感・責任感

4.4 若手教員に必要な5つの力の定義

いくつか先行研究を参考にして、筆者の考える若手教員に必要な5つの力を、自分の言葉で以下のようにわかりやすく表現した。

- ①授業、生活指導、学級経営、児童生徒理解、保護者連携等について、自らの実践を振り返る力、
- ②人の助言に耳を傾ける力、③援助希求力(困った時に助けを求める力)、④自分をより高めようとする力、⑤教育信念のような自己の基盤となる力

5. インタビュー調査

5.1 インタビュー調査について

以下三重県内6人の若手教員を対象として、2023年8月下旬に筆者が個別に半構造化インタビューを実施した。インタビュー調査の時間は、約40分間設定した。「1 教員としてのあなたにとって、今必要

な力は何だと思えますか。そのように考える理由も教えてください。」等、全12項目の質問内容については別表1に載せている。調査の趣旨と個人情報の扱いについて口頭で説明した後、インタビューをおこなった。インタビューの記録は、筆記記録とともにICレコーダーに録音をしながら、筆者との対話を重ねた。インタビュー対象者はA～Fの6人で、内訳は以下のようになる。

性別：男性2人、女性4人
年齢：すべて20代
校種：小学校4人、中学校2人
経験年数：新規採用者2人、2年目1人（講師経験1年含む）、4年目2人（講師経験2年含む）、5年目1人（講師経験1年含む）

また今回のインタビュー調査の前に、20代のGを対象として予備インタビュー調査をおこなった。質問項目についてはほぼ同じであるが、若手教員に必要な力については4つで質問している。(②人の助言に耳を傾ける力と③援助希求力を1つにまとめ「謙虚さ」としている。) 予備調査ではあるが、研究の参考となる回答については分析の対象としたい。

5.2 インタビュー調査結果

ICレコーダーに録音したインタビューを文字に起こし、第2筆者とともに分析をおこなった。以下、具体的な解釈事例と併せて、共通性等の特徴について記述する。

5.2.1 6人の共通性

聞き取り内容をもとに、6人の共通性を見出した。以下会話を引用する場合は□で囲み、補足は()で示した。会話については、本来の意味を変更しない程度に加筆・修正を施した。

(1) 今必要な力をつけるにあたって必要なことにかかわって

最初の質問「教員のあなたにとって、今必要な力は何だと思えますか。」という質問には、教科の専門性や教材研究する力等の授業にかかわる力と、子どもとの関係を作る力、ファシリテーション力等の生徒指導にかかわる力について回答する教員が多く、日々対応する授業や生徒指導に苦慮する様子が見えた。そのような中で、「そのような力を身につけるためには、何が必要ですか。」という質問に対しては、先輩教員や他の学校の教員の授業をみたり、みてもらったり、同僚に相談したりといったような他の教員との連携にかかわる回答が共通点としてみられた。

(2) 若手教員に必要な5つの力にかかわって

(7) 賛同について

最初の質問「教員としてのあなたにとって、今必要な力は何だと思えますか。」という質問には、筆者が考える若手教員に必要な5つの力はあまり出てこなかったが、筆者がその5つの力を紙で示し、「私の考えに対してどう感じますか。」と質問すると、6人すべてから賛同が得られた。

(1) 自分に身についていると思う力について

「自分に身についていると思う力はどれですか。」と質問したところ、6人とも人の助言に耳を傾ける力を挙げた。

去年初任のときに同じ学年の先生方から、わりとそんなときはこうする、ああするということを言ってもらったので、その言われたことをもとに行動したことが多かったので、去年の初任のときが一番その力がついたのかなと思います。(D)

講師のときに、いろんな先生に聞いて助けてもらって、それが子どもたちに還元できたっていうか、うまくいかなかった子どもたちがうまくいくようになったりだとかという、助言のもと実践して結果があったからついていったのかなって思います。(E)

F は、昨年度担任していたクラスでの対応について、まわりの先生から助言や支援をもらっていた。そのような状況の中、今年度は新しい学年を担当することになった。

今担任している子どもたちに対して、「じゃああなたはどうやり直しができるの」っていうのを学年の先生に言ってもらって、「今年はその形の失敗がないようにできること増やしていかなあかんよな」「今の子らに返せるやり方をつけていきましょう」ってことで、正直その言葉がなかったら何も変わらないままずっと今まで通りの自分のままで指導していただろうし、・・・(F)

学年の先生だけではなく、管理職にも助言をもらいながら自らの実践を振り返り、新たな指導観で子どもたちに接しているようである。今の自分があるのはこの出来事があったからだと考えており、助言のありがたみがよくわかったと言っていた。

D、E、F の 3 人は、授業の進め方や生徒指導対応等、困った時に同じ学年団をはじめとする同僚の先生方の助言をもとに行動し、その困難を乗り越えたり子どもとの関係が上手くいったりする経験を積むことで、その力が身についたと考えている。

大学の討論型のゼミで自分の意見も言うし、他の人からもバンバン意見が飛んでくるので、その意見に対して「何言っとんのや」みたいな時期もあったんですけど、やっぱり聞けば聞くほど、それは自分気づいてなかった部分やなと気づいて、自分の 1 本の木にいっぱい葉っぱついていくみたいな感じで、すごくいい感じになっていったという経験からだと思います。(A)

私の中で、けっこう人の話をしっかりと聞くということをすごく大切に思っているところがあります。自分が中学生のときに、他の人に自分の話を聞いてもらえず、すごく悲しかったということがあって、なんかそれを経験して自分は他の人の話をしっかりと聞くっていうのを大切にしたいと思うようになってからだと思います。(C)

教師になってからの経験だけではなく、大学時代の学びや自らの経験から身につけている様子もみられた。

(ウ)これから身につけたい力について

「これから身につけたいと思う力はどれですか。」と質問したところ、6 人とも自らの実践を振り返る力を挙げた。

先生方が「子どもで何か起きたことを 1 冊ノート作ってメモしとくといいよって」教えてくださったので、この優先順位って高いんだなって今思った。それが授業とか生活指導、学級経営、これ全部につながっていくと思うので、日記じゃないんですけどちゃんとつけるようにしたりとか、(A)

A は同僚からの助言により振り返るための手立てを得ている。筆者も、自らの実践についてレポートにまとめるという営みの中で、日々子ども同士やりとりや子どもが書き記したものと自分が感じたこと等、記録として残すことの大切さを学んだ。その記録をもとに文字に書き起こすことで、自らの子ども観や指導観、さらには変容等に気づくことができ省察をするきっかけとなっていた。

報告・連絡・相談というか、学年の先生らに保護者との連絡も子どもとのことも、今年は逐一全部相談もさせてもらっていて、保護者と電話しているときに、不機嫌にさせてしまったことがあって、主任に相談させてもらったときに「私やったらもう家へ行くわ」って言って、自分はもう怒られとるんわかってるから行きたくないと思ったんですけど、やっぱり行って話をきちんとさせてもらって納得してもらった部分もあったので、行ってよかったなと思うところもあって、やっぱり助言として聞いていくとか、自分の身に起こったことすべて聞いてもらおうと感じた。(F)

F は助言通りに行動し、問題が上手く解決したことが心に残っており、振り返る力をつけるためには、人の助言に耳を傾ける必要があると感じている。

生徒との面談であったりとか、教員との話もそうですね、生徒指導、部活動指導、授業での指導すべてにおいて自分が信じてきたものと違う価値観やったときに、今までの自分は生徒を取り残している指導を、取り残してないつもりでいたけど、ついてこさせていただけというか、ついてこれない生徒はしんどかっただろうし、それに対して自己責任だとか甘えだなみたいな強者の考え方をすごい持ってたなと気づいて・・・(G)

G は、生徒との面談で生徒の価値観に触れたり他の教員と話し合ったりする中で、自らの指導観を変容させる振り返りをおこなっている。ここでも、他の教員とコミュニケーションをとることが、振り返りを喚起する要因となっている。

5.2.2 筆者と若手教員の思いのギャップ

これから身につけたい力として6人とも振り返る力を挙げたが、その力を「身につけるためには何が必要ですか。」という質問に対して以下のような回答が得られた。

この振り返るっていう作業は、こうするっていう意識を持っていないとやらないので、振り返る時間をまず確保するというのが大事かなと思います。なかなかこう普段の部活であったり授業準備で忙しくて、自分の実践を振り返らずにどんどんどんどん次にいってしまうというのが僕まだけっこうあったかなと思うので、(中略) まあその1人ではなくかかわりのある先生とか指導教員の先生に意見をいただいたりとか・・・。(B)

恐れずに何事もやってみることが大切なのかなと思っていて、なんかこれは無理だからやらないだとやっぱりそのまま成長せずに終わってしまうというところがあると思うので、やっぱりちょっと失敗してもやってみるということをするべきなのかなと思います。(C)

けっこうその日ぐらして、その日を振り返るというよりは、もう過ぎたから次どうしようだったの、今日1日通して、こここうしたらよかったなあ、ああしたらよかったなあとか、もうちょっと振り返るのを、1日の終わりにしていこうかなと思います。(D)

振り返ってからよりよくしていくための方法、けっきょくまだわかってないというか、振り返って、じゃあどうしたらよかったのかなで止まっている。(E)

初任者については、指導教員との振り返りについての回答もあったが、個人で日々の実践を振り返るということに意識があると感じた。授業研究等の研修が自らの実践を振り返る機会としてとらえられていないことが意外であった。

また、最後の質問項目、「これから教師として成長していくために、周囲からどのような支援を望みますか。」の回答からも、筆者と若手教員との思いにはギャップがあることがわかった。

やっぱりどの先生も忙しそうなので、言ったらだめかなとか、今じゃないのかなとかいっぱい考えるんですけど、でも言ったら全員ちゃんと手止めてきてくださるので、今がすごい居心地がいいのでこのまま助けてもらいたいです。(A)

自分がまだまだ力不足というところがあって、そこ弱音みたいなものをはいてしまうのはよくないかなみたいな思いがあってしまっていて、なんかしゃべりづらいというのはあります。(C)

わからないことが多くって、わからないから動けないので、けっこう言ってもらえる方が助かるのかなって思っただけ。何か行事とかあるときに、役割、たぶん同じ先生がいるので、その先生に聞けばいいんですけど、こう言ってもらえる方が助かるのかな、自分的には・・・。(D)

聞いたら助けてくれるんですけど、何がわからないかもわからないので、そろそろこれした方がいいよって、助けをもとめる前に助けてほしい。(E)

若手教員は、まわりに気を遣ったり、遠慮してしまったりしている様子がうかがえる。また、筆者が思っている以上にまわりからの助けを求めていることがわかった。

中堅教員に近づきつつあるGは、若手教員に必要な力としてコミュニケーション力や挑戦する力等を挙げ、「そのような力を身につけるためには何が必要ですか。」という質問に以下のように回答した。

心理的な安全性を高めるのがすごく大切だと思います。心理的な安全性を高めることで、挑戦しやすい雰囲気であったりとか、積極的にわからないことを聞く力であったりとか、そういうところはしやすくなるのかなと思います。助け合いの雰囲気も出てくるのかなと思います。(G)

5.2.3 若手教員に必要な5つの力にかかわって

(1) 大切だと思う順番

質問項目5-2「あなたが大切だと思う順に答えてください。」という質問に対して、表3のような回答が得られた。なお若手教員に必要な5つの力については、以下の通り省略して表示する。

①授業、生活指導、学級経営、児童生徒理解、保護者連携等について、自らの実践を振り返る力→「振り返り」、②人の助言に耳を傾ける力→「助言」、③援助希求力→「援助」、

順 回答者	1	2	3	4	5
A	信念	振り返り	援助	高める	助言
B	信念	振り返り	援助	助言	高める
C	振り返り	援助	信念	高める	助言
D	信念	援助	助言	振り返り	高める
E	助言	振り返り	高める	援助	信念
F	信念	振り返り	援助	助言	高める

表3 6人が回答した若手教員に必要な5つの力の大切だと思う順番

④自分をより高めようとする力→「高める」、⑤教育信念のような自己の基盤となる力→「信念」

教育信念のような自己の基盤となる力と自らの実践を振り返る力を2位までに挙げたのは、教育信念は4人、振り返る力については5人である。

私は1個軸になることを決めたいなって思って、大学のときに卒論にしたのが、子どもが自信を持てるようになるにはどうしたらよいかって、自分も自信なかったんで、自分のことできるって思う力を、小学校なんでそういうところ育てたいなってずっと思っている。(A)

教育信念のような自己の基盤となる力のところで、実際に働く前にはすごく自分の中にはあったんですけど、実際働いてみたときに、それを意識してちゃんと動けてるかっていうと、なんかそうでもないのかなっていうか、忘れてしまうじゃないけど意識できてない場面が多いように感じるのので、今見てちょっとはっとしました。(B)

自分の中で先生になった理由というのが、自分が中学生のときに、将来何になるんやろと考えたときに、やっぱり何も思い浮かばなくてすごく困ってしまったことがあって、そういったことを、やっぱり今の子どもたちが陥らないように私から手助けしたいということで先生になろうと思った。将来何になりたいかっていうのを発見する手助けをしていきたいと思っています。(C)

筆者は、若い先生だからこそ先輩教員の助言に流されることなく、自分の信念を持ってほしいという思いで教育信念のような自己の基盤となる力を5つの力の中に加えたが、筆者が予想していた以上に信念を持ち、それを大切なものとして考えていた。一方で、日々の忙しさに追われなかなか理想とする教育実践におよばない姿や、どのように実践していくべきか試行錯誤している様子もみられた。

子どもたちをみる力とか、自分自身の視野をもっと広げていかないかんとかというのをふまえた指導力というのが、自分はかなり足りていない部分が多くあると感じる。実は4・5月あたりにそれを感じる話があって、そこから子どもたちへの言葉がけや自分ができること、子どもらを知るのにできることとかいろんな取組を増やしてみて、いいふうに変わることがいっぱいあった。そういうところから、この学校で勤めた3年間がなあなあのままおったんやなとか、先生やっとなつとりみたいな立場になってしまつたんやなというのがよくわかって、今自分すごい勉強させてもらつるところがある。(F)

Fにおいては単なる振り返りではなく、自らの変容を促す省察がおこなわれたと考える。この出来事から、Fは振り返りの大切さを感じるに至ったのであろう。

(2) 若手教員に必要な5つの力の関係性

3人はそれぞれの力の関係性について以下のように述べた。

- ・実践を振り返ることにより助けを求めることにつながる。自分を高めようとする力があれば、自然と人の助言に耳を傾けるようになる。(A)
- ・援助を求めることと人の助言に耳を傾けることはつながっている。(D)
- ・人の助言に耳を傾けることにより実践を振り返るようになり、そこから自分を高めるためにどのようにしたらよいかさらに援助を求める。(F)

6. 考察

6.1 6人の共通性および筆者との思いのギャップ

インタビュー調査の結果から、若手教員が成長するにあたって必要と考えていることについての共通性は4つ、筆者の思いとのギャップについては3つ見出された。

まず共通性は、①自分に力をつけていくために必要なことは、他の教員との連携であると考えていること、②筆者の考える若手教員に必要な5つの力は、若手教員も大切だと感じていること、③人の助言に耳を傾ける力は身につけていること、④自らの実践を振り返る力については、これから身につけていくべき力であると考えていることである。一方ギャップについては、①自らの実践を振り返る力を身につける場として、校内研修があまり意識されていないこと、②筆者が思っている以上に、若手教員はまわりの先生に気を遣ったり遠慮したりしていること、③忙しさや多様な問題を抱えている学校現場の環境により、自らを表現することができなくなっていることである。

今回は6人の若手教員からのインタビュー調査結果をもとに、若手教員が成長するにあたって必要と考えていることについての6人の共通性と筆者の思いとのギャップを明らかにした。ここではその共通性やギャップをもとに、筆者の経験も重ねながら若手教員の力量形成のあり方について考察する。

筆者の考えた若手教員に必要な5つの力については、外からの観察・評価がしにくい力であるため前半の質問の回答には出てこなかったが、若手教員自身もこれから身につけていかなければいけない大切な力だと考えている。そのような中、人の助言に耳を傾ける力や援助希求力等、他の教員と連携することは若手教員も大切だと考えており積極的に連携を図っている。一方で「弱音を吐いてはいけない」「忙しそうなので、言ったらだめだ」などまわりの反応を気にする姿や、「悩みなどいろんな話ができる機会や場がほしい」等、職員室でのコミュニケーションを求める回答もみられた。このことから、若手教員の力量形成を促進していくには、職場の人間関係づくりはとても重要な要素であると考えられる。「安心して相談できる」「失敗を受けて止めてくれる」「自分の弱みを見せられる」そんな安心感のある職場づくりが必要である。

先述したように力量には、技術的な側面と資質的な側面がある。若手教員は今の自分に必要な力として、表2のA「勤務校での問題解決と、課題達成の技能」とB「教科指導・生徒指導の知識・技術」といったような、外からの観察・評価し易い力に着目していた。しかし経験を重ねたFやGからは、表2のD「子ども・保護者・同僚との対人関係力」やE「授業観・子ども観・教育観の錬磨」にかかわる回答も得られた。経験が浅いうちは、日々の授業や子どもとの関係づくりに追われ技術的な力を身につけようとするが、経験を積みある程度技術的な力を身につけると、同僚への配慮等にみられる視野の広がりや、自らの変容が促される学びが生まれてくることが予想される。

また、若手教員のSOSや「わからない」を引き出す工夫も必要である。筆者には、自らの経験から導き出された若手教員のあるべき姿がある。時代も変わり教育情勢が変化する中で、その前提について再考する必要がある。

振り返る力は、教員として成長していくためにこれから身につけていかなければならない力であると考えているが、具体的にどのようにして身につけていったらよいのか、若手教員はイメージできていないことがわかった。筆者は、その力は授業研究をはじめとした学び合いによって生み出されるものであると考えている。鹿毛(2019)は、授業研究の主たる目的は省察(リフレクション)で、それは授業で起こっていた事実を丁寧に確認することを土台としておこなわなければならないとし、授業者にとっては自らの授業実践について振り返り、その後の実践に活かすような気づきを得るための機会であるべきだし、参観者にとってはその公開授業を通してむしろ自分自身の実践を問い直し、新たな気づきを得て、その後の自らの実践に何らかの刺激を得ることが大切だと述べている。筆者が管理職として勤めた小学

校ではワークショップ型の事後検討会がおこなわれており、グループ別に協議をすることで比較的多くの意見が出されていた。しかしその協議内容は、授業で起こっていた事実を丁寧に確認することが中心とはなっておらず、授業者が自らの授業について振り返ることはあっても、参観者すべてが自らの実践を省察する検討会にはなっていなかった。そのため授業研究会は、どちらかと言うと負担感のあるものであった。授業研究会は、子どもの学ぶ具体的な姿について語り合うことを通して、そこに参加する者すべてが表出した実践知を取り入れたり、自らの子ども観や授業観等の変容を促したりする省察の場となるべきである。授業提案者が「やってよかった」と思えるような授業研究会にしていけば、自ずと教員全体に学び合う文化が形成されていくであろう。

6.2 若手教員に必要な5つの力の構造

今回の研究により、5つの力の構造は図1のようになると考えた。筆者の予想通り振り返る力が大切で、自らの変容を促す省察と実践のスパイラルが軸となる。そのスパイラルの中心にあるのが信念で、省察・実践を繰り返す中で構築されていく。その省察と実践のスパイラルの推進力となるのは自分を高めようとする力である。若手教員は経験が少ないため、実践を進める中で必ず困難が生じる。その時に援助を求めることでまわりからの助言が得られ、次の省察・実践をおこなうことにつながっていく。構築された信念は、さらに自分を高めようとする力を刺激する。

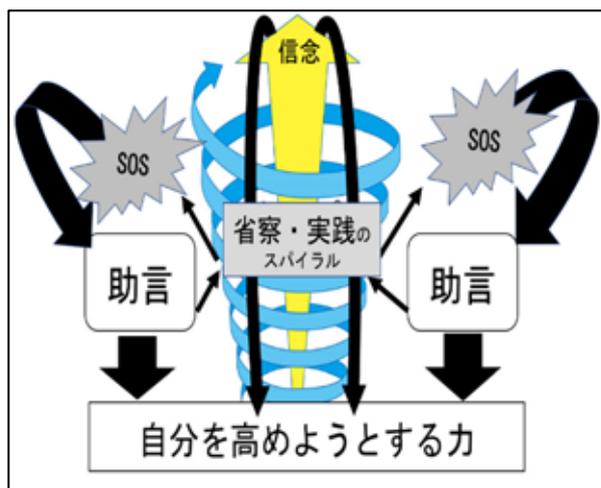


図1 筆者の考える5つの力の構造

7. まとめと提言

研究の目的は、筆者の経験から見出された若手教員に必要な5つの力をもとに自らの実践の省察を進め、若手教員の力量形成におけるサポートのあり方を明らかにすることで学校現場への実践的還元をめざすものである。研究の方法は、三重県内の若手教員6名に約40分間インタビューをおこない、その結果について第2筆者とともに分析するものである。インタビュー調査の結果をもとに、若手教員間の共通性や若手教員と筆者との思いのギャップ等にも注目しながら、筆者の実践についての省察をおこなった。その結果、若手教員の力量形成におけるサポートのあり方についてのポイントが明らかになった。

教員の力量形成において重要であるのは、学び合う文化である。取り立てて若手教員を育てることに注力するのではなく、ともに育つというイメージで若手教員の力量形成をサポートしていくことが有効であると考え。その文化を形成していくためには、職場の人間関係づくりや授業研究を柱とした校内研修の活性化は欠かせない。また、職場の人間関係づくりをしていくうえで参考となるのが心理的安全性である。心理的安全性とは、意義のある考えや疑問や懸念に関して率直に話したりすることによる対人関係のリスクを取っても安全だと信じられる職場環境のことであり、それは職場の仲間が互いに信頼・尊敬し合い、率直に話ができると思える場合に存在する。心理的安全性があれば対人関係のリスクを克服して、知識を共有したり、提案したり、話し合ったりするチームベースの学習をとりやすくなり、そのため学習が促進される（エドモンドソン 2021）。対人関係のリスクを考えると、若手教員だけではない。筆者自身にも自分の意見や考えていることを言えない弱さや、自らの実践力に対する自信のなさがある。対人関係のリスクを克服し、管理職も含めた先輩教員もお互いに提案し合ったり話し合

ったり、共に学び合う姿勢をみせたりすることが、職場に心理的安全性を生み出し、学び合う文化を形成していくことにつながっていくと考える。

金井(2009)は「教育者」としてのマネージャーの役割を、部下たちの学びの順序を最適化し、メンバーが相互に先生役になれるような職場をつくり、職場そのものを学習の場にするのだと述べている。筆者は若手教員に教える、指導するという意識がありすぎたのかもしれない。今後は本来若手教員が持つ自ら学ぶ、自ら成長するといった力を信じ、ミドルリーダーとともに環境の整備や人間関係の質の向上に努めることで若手教員の力量形成をサポートしていきたい。

以上、筆者の経験をもとに省察し、若手教員の力量形成におけるサポートのあり方について明らかにした。効果的な省察を生み出す授業研究会を柱とした、学び合う文化の醸成が大切であることがわかった。しかし、省察はいかにして喚起されるのか、また具体的にどのような授業研究会をおこなっていけばよいのか等、まだまだ明らかにされていないところがある。今後、実践を進めながら研究していきたい。

1	教員としてのあなたにとって、今必要な力は何だと思いますか。そのように考える理由も教えてください。
2	そのような力を身につけるためには何が必要ですか。
3	これからあなたはどのような力をつけていきたいと思いますか。
4	そのような力を身につけるためには何が必要ですか。
5	筆者が考える「若手教員に必要な力」は、次の5つの力です。 ※5つの力が書かれた紙で示す。
5-1	私の考えに対してどう感じますか。
5-2	あなたが大切だと思う順に教えてください。
5-3	自分に身につけていると思う力はどれですか。
5-4	どのようにして身につけたと考えますか。
5-5	これから身につけたいと思う力はどれですか。
5-6	身につけるためには何が必要ですか。
6	これから教師として成長していくために、周囲からどのような支援を望みますか。

別表1 インタビュー内容

引用文献

- 今津孝次郎(2012). 教師が育つ条件 岩波書店, 7-8.
- 中央教育審議会(2015). これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申) 文部科学省, 3-4.
- 脇本健弘・町支大祐(2021). 「第1部 社会背景・政策動向」 教師が学びあう学校づくりー「若手教師の育て方」実践事例集一. 脇本健弘 町支大祐(編) 第一法規, 4.
- 吉崎静夫(1998). 「第11章 一人立ちへの道筋」成長する教師ー教師学への誘い. 浅田匡 生田孝至 藤岡完治(編) 金子書房, 172.
- 小山悦司(1986). 「第1章第3節 力量の概念」 教師の力量形成 岸本幸次郎 久高善行(編) ぎょうせい, 34.
- 中央教育審議会(2005). 新しい時代の義務教育を創造する(答申) 文部科学省, 19.
- 多賀一郎(2016). 「まえがき」 教師のための力量形成の深層. 多賀一郎 堀裕嗣 黎明書房 1-2.
- 千々布敏弥(2005). 日本の教師再生戦略 教育出版, 72.

- 佐藤学(2001). 専門家像の転換—反省的实践家へ— 専門家の知恵 反省的实践家は行為しながら考える ドナルド・ショーン 佐藤学 秋田喜代美訳 ゆみる出版, 7.
- 三輪建二(2018). おとなの学びとは何か —学び合いの共生社会 鳳書房, 59.
- 諸富祥彦(2013). 教師の資質 朝日新書, 82.
- 西口利文・梶田正巳(1998). 「第9章 自分の授業を知る」 成長する教師—教師学への誘い 浅田匡 生田孝至 藤岡完治 (編) 金子書房, 142.
- 佐藤学(1996). 教育方法学 岩波書店, 148.
- 小山悦司(1986). 「第3章第1節 教授的力量の内容」 教師の力量形成 岸本幸次郎 久高善行 (編) ぎょうせい, 138.
- 今津孝次郎(2012). 教師が育つ条件 岩波書店, 58.
- 千々布敏弥(2021). 先生たちのリフレクション 主体的・対話的で深い学びに近づく、たった一つの習慣 教育開発研究所, 28、26.
- 西口利文・梶田正巳(1998). 「第9章 自分の授業を知る」 成長する教師—教師学への誘い 浅田匡 生田孝至 藤岡完治 (編) 金子書房, 145.
- 小山悦司(1986). 「第3章第1節 教授的力量の内容」 教師の力量形成 岸本幸次郎 久高善行 (編) ぎょうせい, 139.
- 今津孝次郎(2012). 教師が育つ条件 岩波書店, 63-64, 66.
- 鹿毛雅治(2019). 授業という営み —子どもとともに「主体的に学ぶ場」を創る— 教育出版, 310.
- エイミー・C・エドモンドソン 野津智子訳(2021). 恐れのない組織 「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす 英治出版, 30, 65.
- 金井壽宏(2009). 「第3章 働く大人の学び —導管から対話へ」 リフレクティブ・マネジャー 一流はつねに内省する. 中原淳 金井壽宏 光文社新書, 189.