教職大学院での学びを活かした実践報告
―若手教員との協働による学び（OJD）の事例―

伊東　大介（東村山市立青葉小学校）

１．はじめに

本報告者は、２００８（平成２０）年度に東京学芸大学教職大学院（以下教職大学院）を修了し、２００９（平成２１）年４月に現任校へ異動、勤務２年目（２０１０年）に研究主任を拝命した。教職大学院を修了して現場復帰し、教職大学院で学んだことがどのように研究主任の業務に活かされ、校内研究の推進に役立ったかをこの紀要第３集の紙面をかりて記録した。

今回は、職場における若手教員とのOJDについて報告する。若手教員とのOJDは、研究主任に限ったことではないが、本校では、研究主任が算数習熟度別指導を担当していることもあり、授業改善を通じたやりとりを通して、若手教員とOJDの機会が多い。ここには、主にその内容と、担任時に学年を組んだ若手教員とのOJDを記録することにした。

２００８年度東京学芸大学教職大学院現職教員１年履修プログラムの修了生は１７人で、そのうち、「若手教員の育成」「初任者」「経験の少ない教師」などのキーワードで課題研究を進めた院生は１７名中５名であった。教職大学院修了生が「スクールリーダー」として学校現場で学びの内容を還元する必要性があることは論を待たないが、「どんな内容を還元するか」という問いにどう答えるか。

東京学芸大学教職大学院創設時のインタビューに当時の鷲山恭彦学長は「スクールリーダーとは、教職員が協働する際に、中核的な役割を果たすことができる教員である。管理職というものでもなく、教科に強い教員でもない、新しい概念である。児童の学ぶ意欲の低下、社会性の不足、いじめや不登校問題、時代に変化に伴って変わる児童や保護者の変化に対して、児童と教員、教員相互、教員と保護者、学校や地域と教育委員会の関係などを豊かに媒介し、専門家や専門機関とも連携できる主体的な力量を持つ教員である。」と答えている。

このスクールリーダー像から考えて、若手教員とともに学び、ともに育つ教員のモデルが教職大学院修了生に求められているのではないかと考えている。

２．教職大学院での学びのシステム

東京学芸大学教職大学院では、２００８年度、現職院生と学卒院生（当時の呼称はストレートマスター）が１対１で組んで（メンターとメンティー、あるいはプロテジェ）行われる講義が存在した。これは、現職院生が、自分の所属校に学卒院生を連れて行って、教育課程について実地に解説したり、学卒院生の疑問に答えたりというものであった。このシステムは結果として、講義の範囲を超えて、学卒院生の悩みの相談に乗ることになったり、現職院生が、学卒院生から新しい知見を得たりすることになった。この経験から、「育成」の概念ではなく自分も相手も「共に育つ」という考えをもつようになった。つまり、現場で言えばＯＪＴではなくＯＪＤの発想である。

３．若手教員の成長にどう関わったか

本報告者が、現場復帰してから、担任として学年を組んだ若手教員は４人、学年は組まなかったが、ＯＪＤとして関った若手は６名である。この内、５名の若手教員に下記の６項目でアンケート調査を実施した。

> １．伊東と接してみて、相談してみて、よかったと思うことを書いてください。
> 授業のこと、クラスのこと、子どものこと、人生のこと、なんでもかまいません。
>
> ２．伊東と接してみて、こういうときにもっとこういうことを教えてほしかった、
> ということがあったら教えてください。遠慮なく書いてください。
>
> ３．伊東のあなたへの「接し方」「話し方」でよかったと思うことがあったら書いてください。
>
> ４．伊東のあなたへの「接し方」「話し方」であまりよくなかったことがあったら書いてください。
>
> ５．自分より若手の教員に接する時に「自分もこうしてみよう」と思うことがあったら書いてください。
>
> ６．そのほか、伊東と接してみて、思うところがあれば書いてください。

本人に読まれるアンケートとしては、かなり書きづらい項目もあるが、そこは、何とか説得して書いてもらった。

回答は次の通りである。５人分の回答を項目毎にまとめて示す。

１．伊東と接してみて、相談してみて、よかったと思うことを書いてください。
授業のこと、クラスのこと、子どものこと、人生のこと、なんでもかまいません。

> 授業の内容　進度　やり方
> 子ども　評価の仕方　保護者対応　叱り方ほめ方
> 教員間の調整　接し方　言葉遣い　仕事について
> OJT　運動会全般　礼儀
> 人生　人生設計　家族について
> 社会科という教科のあり方について知れたこと
> 話の中で必ず一度考えさせてくれること
> →〇〇はどう考えるかと言うことを問うてくれる
> 児童への対応の仕方
> 学級運営について

教科指導について
人生設計について
私自身が何か怒っていたり焦って余裕がないときに話を聞いてもらったこと
授業観察→授業記録をもらって自分の授業についてよく分かった　授業記録の取り方
学年教員との関わり
教科の研修会を紹介してくれた
本を教えてくれた
伊東文庫が面白かった
　授業・・・相談すると自分の頭の中が整理される
保護者対応・・・具体的な方法　心が軽くなる
人生・・・
番外編・・・愚痴を言うだけですっきりします

２．伊東と接してみた、こういうときにもっとこういうことを教えてほしかった、ということがあったら教えてください。遠慮なく書いてください。

学年の先生との上手な関わり方
学級開きのやり方　係や席の決め方なども
保護者対応について
書類について　手続き　指導案

３．伊東のあなたへの「接し方」「話し方」でよかったと思うことがあったら書いてください。

穏やかな話し方　いつも丁寧でした
押しつけないところ
やさしくいつも話を聞いてくれる
自分の話を否定せず、いつも分かってくれるから、話すだけで安心します。
うたた寝をしているところも安心感があった（完璧な人はいない）
講師の先生に聞きにくいこともズバリ聞いていた
話をじっくり聞いてくれたこと
表情（疑問の表情や怪訝な顔をしない）
うなずき
こんな考えもありますよ、とこれが必ず良いという風に言わない
参考資料をたくさん紹介する
教員としての１つのモデルとしている

４．伊東のあなたへの「接し方」「話し方」であまりよくなかったことがあったら書いてください。

朝、話しかけづらかったです
若手をほめてくださるのはとても嬉しい。が、あまり伊東先生自身は謙遜し過ぎなくても良いのかと思います
（ごくたまにです）少しこわいときがあり、いつもとのギャップで一瞬ひるみました
※人間なので、当然のことと思います。そういうときがあっても良いと思います。
朝は反応が少ないと感じていました。

５．自分より若手の教員に接する時に「自分もこうしてみよう」と思うことがあったら書いてください。

丁寧な言葉遣いをすること
ほめること
穏やかに接すること
自分が良いと思った本や教材を紹介すること
押しつけないこと
相手の話にうなずきながら、表情やわらかにじっくり聞いてあげたい
自分の経験をあくまで参考程度に伝えたい
自分がもっている資料などあれば引っ張り出してきてでも渡したい
伊東先生のように、まず話を聞いてやり、理解してあげたい
自分の思うことを、相手を選ばずに、きちんと質問したりできるようになりたい
どんなことでも聞かれたら「私はこう考える・こうする」などと答えられるように、また相手に考えさせられるように、教養を身につけたい
聞かれたことには答えて（応えて）いきたいです
何かしら伝えていけたらと思います

６．そのほか、伊東と接してみて、思うところがあれば書いてください。

いつも楽しいです
異動しても末永く関われたら幸いです
人への接し方や先輩の教員として、どうあるべきなのかというモデルになっていただいているように思います（本当に）。これからも勉強させてもらいます。
青葉を離れて振り返ると、伊東先生は人の気持ちや立場を理解しながら職場全体に尽くそうとしたり、利益になるやり方を考えたりしていると思います。相手が、年長、年少、上司、部下であれ、やり方がブレないところが、芯のある方だなと思います。
一方で、自分の感情面をかくすところ、抑えるところがあるように思えるので少しとっつきにくいところがありました（懇親会などでは、陽気になりその面（感情面）が出てくるのでホッとしました！）

４．回答内容の簡易な分析

中原（２０１０）は、職場で人が他者から受ける支援を、「業務支援」「内省支援」「精神支援」の3つのタイプに分類している。

この3つのタイプから、今回のアンケートの意見を見てみる。

業務支援はもちろんあり、「話の中で必ず一度考えさせてくれること →○○はどう考えるかと言うことを問うてくれる」という回答内容から内省支援もあることが分かる。プライベートな相談や精神安定的な関わりなどは「精神支援」に当たるであろう。

５人の回答者を詳細に分析することはしないが、業務支援のみ、内省支援のみ、精神支援のみ、というパターンは見られず、５人とも３つのタイプの支援が存在していた。

このことなどを含め、次のようなことが読み取れる

- ５人とも、業務支援のみ、内省支援のみ、精神支援のみ、というパターンは見られず、３つのタイプの支援が存在していた
- 伊東に相談する内容は、授業のことはもちろん多岐にわたっている。
- まずは傾聴していることが多い。
- 質問に対しては、選択肢を示し、結論は質問者（若手）が選ぶようにしている。
- （良いか悪いかは別として）教員の１つのモデルとしてとらえている。
- 朝は、私の接し方に反省点がある。
- もっと、自信をもって自分の意見を若手に示してもいいのではないか、という見方もある。

５．教職大学院での学びとの関係

上記４で読み取れたことは、教職大学院で学んだことが大きい。

例えば、傾聴にあっては、教職大学院の講義、小林正幸先生による「協働による子ども支援」の授業での学びや、２００９年に一期生の多くが参加した福井大学教育学部の「ラウンドテーブル」での傾聴の体験が大きい。アクティブ・リスニングの基礎を学んだことになるだろうか。

また、選択肢を示しそこから当事者が選択するということも、課題研究をすすめる中から学んだことである。

若手教員をメンティー（プロテジェ）とすれば、その関係づくりは、教職大学院での現職教員と学卒院生（ストレートマスター）との協働で学んだことが大きい。「支援」の前に、若手が自分から支援を求めて来てくれるような関係づくりが大切であることは、学習指導と学級経営が車の両輪であることと同じと言えば考えやすいかも知れない。

６．今後の課題として

学校現場で、若手（特に初任者）と中堅・ベテランが組んで仕事をすることは多い。その場合、経験の少ない（あるいはない）若手は、どうしても中堅やベテランの進め方に従うことが多くなる。それはそれで仕方のないことではあるのだが、その際には、お互いに配慮することも多いように思う。

中堅・ベテランは、自分の考えを、「有無を言わさず」ではなく、若手に分かってもらえるように説明して賛同を得る必要がある。また、他の考え方を示して、選択を若手に任せるなどの方法も考えられる。

若手は、疑問点はどんどん質問し、広く学んでいく姿勢が必要となろう。その前段階として、中堅・ベテランと若手との関係づくりが大切なのは論を待たない。

７．むすびに

前号・前々号に引き続き、教職大学院年報に掲載してもらうには本当にお恥ずかしい拙い実践内容をここに報告しようと思ったきっかけは、「教職大学院での学びの還元」がほんの少しではあるが、毎年実行できていることを知ってもらいたいからにほかならない。

大学院修了後８年目を迎え、学んだ成果の還元がやっとできてきたと実感できるようになった。「**成果の還元は、一朝一夕にできるものでもなく、数値化できるものだけでもなく、修了者のライフステージに合わせてなされていくものだ**」という思いが更に強くなった。担任として還元できること、研究主任として還元できること、教務主任として還元できること、副校長・校長として還元できること、行政系から還元できること・・・・・それぞれである。

今回は、自分が、若手教師と共にどのように学んでいるのかを振り返った。ここで最も活かされたことは、昨年に引き続き、大学院で学んだ「協働」ということである。校内の職員の意思疎通と信頼関係がなければ、よい教育活動ができるわけはない。私の意見も参考にし、日々の教育活動に邁進している若手教員の皆さんには、校内外を問わず、いろいろなところに学びを求めていってほしい。また、今「若手」の皆さんには、将来の「若手」のよき相談相手になってほしい。

参考資料

中原淳（２０１０）職場学習論－仕事の学びを科学する　東京大学出版会

鷲山恭彦学長（２００８当時）の教職大学院発足時のインタビュー記事

※この実践報告の内容の一部は、２０１６年９月に帝京大学で行われた日本教師教育学会第２６回研究大会自由研究発表で報告した。