

若手教師の視点と知見を最大化する組織の意思決定プロセスの構築と教員研修改革

【代表者】 香川 奈緒美 島根大学 教育学部 准教授

【共同研究者】 深見 俊崇 島根大学 教育学部 教授
高橋 泰道 島根県立大学・島根県立大学短期大学部
人間文化学部 保育教育学科 教授

【研究の目的と内容】

社会のグローバル化が急速に進み、学校教育においては子どもたちの多様なニーズにตอบสนองする教育改革が進められている。しかし、教師の多様性を生かす重要性について十分に認識されておらず、同質性が前提となった教員文化や年齢を基準とした規則や慣習が存在している。本研究は、これまで年齢に基づく権力構造上の底辺に位置づけられていたため、教員集団の意思決定に十分に生かされてこなかった若手教師の経験・視点・感情の内容を明らかにする。また、若手教師が本来持ち備えた知識と態度を現在の教育改革に最大限に生かすとともに、教育の専門家として自らの Well-being(教師としての幸福感)を高める生き方を可能にする具体策を提案する。本研究は「チーム学校」の実現に不可欠な教職員「一人一人がその持てる能力を最大限に発揮」できる環境整備に、Well-being と多様性の観点から寄与するものである。

【研究の成果(本研究によって得られた知見、成果、論文、学会発表、外部資金への応募見込み等)】

本研修は、上記の課題を解決すべく、教員集団の職場でのコミュニケーション環境、特に、若手教員の発言力の強さ、に関して現状調査を行い、若手教師の意見がベテラン教師と同等に扱われるためのしくみの構築に有意な教員研修を検討するものである。R1年11月からR2年3月までの研究機関においては、来年度に70名程度の若手教員を対象とした「職場コミュニケーション環境」アンケート調査を行うことを踏まえ、若手教員が経験する困難についての文献調査と、教員歴5年以内の若手教員30名を対象としたインタビュー調査を行った。インタビュー調査により、学校文化・教員文化に対する認識と教員組織における自らの役割認識において、若手教員間でかなりの差が見られることが明らかになった。教師に求められる仕事や教員組織の意思決定プロセスに関して疑問に感じる点を複数指摘する教員がいる一方、学校経営に関しては若手教員は関与する立場にないことを認めている教員も一定数見られた。よって、本インタビュー調査から、教員組織内のコミュニケーションや組織としての意思決定プロセスについての課題意識の種類と程度は、若手教員の教員養成プ

プログラム在籍中に獲得した経験と価値観によって異なるであろうという新たな仮説が構築された。来年度の調査計画に、この仮説をもとに教師の役割認識に関する文献調査を追加し、「職場コミュニケーション環境」アンケート調査の質問項目を精査する。本研究結果の公表については、R2年9月に行われる日本教師教育学会第30回研究大会、および、The World Education Research Association (WERA)第18回研究大会における発表の申請を行う。さらに、この島根県教育委員会と本研究結果をもとに協議し、現行の教員研修の評価指標改善に取り組む。