

小学校教員の同僚性の向上に関する考察

—ベテラン教員と若手教員の溝に着目して—

京都教育大学大学院 連合教職実践研究科
教職実践専攻 生徒指導力高度化コース
206021 岩谷光貴

小学校教員の同僚性の向上に関する考察

ーベテラン教員と若手教員の溝に着目してー

岩谷光貴

生徒指導力高度化コース

要約: 「教職専門実習Ⅰ・Ⅱ」「非常勤講師」において、ベテラン教員と若手教員による取り組みについて気になる場面に遭遇した。そのため、年齢間における同僚性に着目し、本研究を行うこととした。同僚性には「同調的な同僚性」と「協同的な同僚性」があり、本研究では「協同的な同僚性」を取り上げた。

同僚性を高める上で重要な要素は、良い職員室の存在である。しかし、インタビュー調査を通して、インタビューで語られる言葉の裏に潜む教員の真意について分析した結果、職員室の重要性を理解してはいるものの、実は自分事と捉えていない教員が多くいることがわかった。多くの教員は良い職員室を実現するのは管理職の仕事であり、自分事では無いと思っている。そうではなく、私たち新人教員を含めて教員一人一人が自分から承認することを意識し、役割をそれぞれの立場で実践していくことが重要である。

キーワード: 同僚性, 職員室, 承認, 小学校, ベテラン教員, 若手教員

1. はじめに

「日本の教員の授業時間は世界一少ないが、労働時間は世界一長い」という言葉がある(TALIS 2018)。勤務時間外労働や一人でこなさなければならない仕事の量が尋常ではないことが原因である。改善するために働き方改革が進められているが、現状ではあまり変わっていないと言わざるを言えない。そこで重要になってくるのが同僚性である。同僚性が高まると教員同士で互いに支え合う事が出来るようになるため、一人ではこなす事ができない仕事をこなすことが出来るようになる。結果的に働く時間を短縮することができるようになり、仕事の完成度も高くなる。また同僚性は働き方改革のみではなく、様々なことで必要となってくる。

例えば新しい取り組みに挑戦する際にも同僚性は重要であり、その一つとしてGIGA(Global and Innovation Gateway for All)スクール構想がある。これは一人一台の端末

と、高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備することである。そこには様々なメリットが見込まれている中、一方で大きなデメリットも存在する。例えば、ICT を利用したいじめや問題行動が増加することも考えられる。実際に、最近では ICT を利用したいじめが起これり、それが原因で一人の児童の命が失われている。教師はそういった最悪の状況を想定しなければならず対策を講じる必要性も発生しており、一人では対応することが不可能になっている。だからこそ教員同士が支え合うことが重要になってくる。

実際に筆者自身も同僚性の重要性を理解し教育に携わっている。しかし、教職専門実習や非常勤講師をしている中で気になることがあった。一例として、若手教員とベテラン教員の ICT への取り組みや意識に大きな差があると感じた。同じ学年内で、タブレットを使用する際のルールが違い、片方のクラスは休み時間や空き時間のタブレットの使用が認められていたが、もう一方のクラスでは教師の指定した時間内でしか扱えないことになっていた。このような違いを目にすることが多くなった。

佐藤(2010)は、「実際にこうした年齢間における意識のギャップは、学校現場ではよくあることであり、年々課題として上がっている」と述べている。年齢が異なることで相手に遠慮してしまうことはよくあることであるが、遠慮してしまうが故にお互いの関わりが減り結果的に同僚性を下げてしまう。私自身、来年度より若手教員として働くため、年齢層間における関わりに不安がある。若手教員として何が出来るかについて考えつつ、異なる年齢層においてインタビュー調査を実施し、学校をよりよくする取り組みについて検討したい。

2 小学校教員の年齢層

本研究は、これから増加すると想定される若手教員と経験を積んだベテラン教員における年齢間の同僚性について検討していくものである。異なる年齢層間における関わりを調べる上で、現段階の教員の年齢層を把握することは必要と考える。文部科学省は、年齢層別の割合の調査を全国の小中学校や高校を対象に実施しており、1998 年と 2016 年の集計結果を比べると、小学校では全国でも 40 代が 40% から 23% に下がり、20 代が 11% から 17% に伸びていた。小学校のみのグラフを見てみると、全体的に若手教員が年々増加しているのが見てわかる。若手教員とベテラン教員が協力しなければならない機会はさらに増える。ただでさえお互いの関わり方が分からない教員が多い中、若手教員とベテラン教員の考え方の違うから生じる問題がこれから更に増えていくと予想できる。

今現在ですら、年齢層間で生じる問題は様々なところで発生している。例えば、学年会議

といった話し合いの場においてベテラン教員の意見がほぼ全て採用されてしまうことがよく聞かれる。原因として、学校や人間関係に慣れていない若手教員がベテラン教員の意見に同調してしまいがちであることが挙げられる。例え、最終的にベテラン教員の意見になったとしても、年齢に関係なくお互いの意見を承認し合うことができる会議にならなければならない。その過程が同僚性を育てていくからである。そういった機会が失われていることで、若手教員とベテラン教員の溝は大きくなってしまっている。このように今起こっている問題や、未来に起こる可能性のある問題を予想し、同僚性を高める上でどのような取り組みをするのかを考えていかねばならない。

本研究において年齢の定義として、若手教員を30歳未満、ベテラン教員を20年以上勤務している教員と定義する(若手教員とベテラン教員の協働による構内OJTモデルの開発)。

	20代	30代	40代	50歳以上
1998年	7.9%	24.1	48.6	19.4
2001年	5.7	20.6	44.9	28.8
04年	8.2	18.5	38.0	37.3
07年	12.9	18.0	26.8	42.4
10年	16.5	20.8	22.0	40.8
13年	18.4	25.6	20.3	35.8
16年	19.4	30.5	20.1	30.0

図1 兵庫県の小学校教員の割合
出典 神戸新聞(2019.11.25 夕刊)

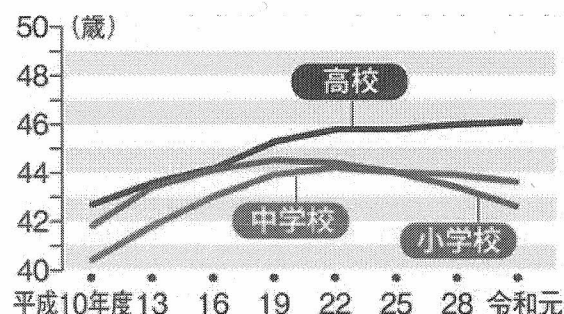


図2 全校種の平均年齢の移り変わり
出典 産経新聞(2020.12.22 夕刊)

3 職員室の環境

3-1 同僚性とは

志水(2020)は学校と同僚性を、バスとエンジンに当てはめて例えている。どれだけ教育環境が整っていても、どれだけ優秀な教員が集まっても、教員がお互いに協力し支え合う同僚性がなければ学校は機能しない。つまり外側が揃っていても、エンジンが動いていなければ意味がないということである。学校にとって同僚性が必要不可欠なものであることは、教員全員が理解している。

しかし、ただ同僚性を高めればよいという訳では無い。千家(2010)は、同僚性には二つの種類があり、同調的な同僚性と協同的な同僚性が存在すると述べている。日本の教員は、自身の教育活動を行うにあたって、隣のクラスや同僚教師の教育活動や実践に関心を注ぎ、同僚と共同歩調をとることによって、自身の活動や実践を自己制御する傾向があると指摘さ

れている。これこそが同調的な同僚性であり、個業にとっては居心地のよい場所を提供してくれることを目的とした同僚性であるといえる。しかし同調的な同僚性はその場を乗り切るためのものであり、互いを高め合うことや支え合うことはできない。

もう一方の協同的な同僚性は全く違う意味を持つ。自律的な学校経営が求められる現在、教員の個業よりも協働による創造的、組織的な活動が求められ、必要とされる同僚性が変質してきている。佐藤(1993)は、「教育実践の創造と相互の研修を目的とし、相互の実践を批評し、高め合い、自律的な専門家としての成長を達成する目的で連帯する同士の関係」として同僚性の重要性を提唱した。つまり協同的な同僚性とは、同調することで自分にとって都合のいい場を作ることが目的ではなく、お互いに意見を承認し合い、高め合うことを目的としたものである。本研究における同僚性とは、協同的な同僚性のことである。

3-2 良い職員室とは

教員同士が交流する機会として、最も重要なのは職員室であると考ええる。同じ学年の教員や違う学年の教員が集まる場所は、職員室を除いて他にないからである。職員室の雰囲気が良ければ、気持ちよく学校に出勤することができ、教員同士が話す機会も増えるため、様々な情報を共有することができる。逆に、職員室の雰囲気が悪ければ、必然的に話す機会は減り、職員室に帰らなくなる教員が増えることが予想できる。このような職員室が現在も存在しているのが現状であり、原因として、教員は自身のことや自身の取り組みを発信することが苦手な人が多いことが挙げられている。結果的に「個業」が中心の教員や、必要以上に人と関わろうとしない教員が大半を占める。こういった教員で構成される職員室は自然と閉鎖的になる、これが悪い職員室の一例である。

では逆に良い職員室とはどのような職員室なのか、片山(2021)は「教員同士が認め合える職員室」が良い職員室だと述べている。承認し合うことでお互いの自己肯定感が高まり、様々なことに積極的に取り組むようになるため、教員にとって居心地のよい職員室が形成されることになる。しかし、教員は上述したように、自分から行動することを苦手とする傾向がある。つまりリーダーシップを取ることができる存在が必要であり、職員室を良くすることにおいて、管理職の役割が非常に重要となってくる。

4 インタビュー調査について

4-1 インタビュー調査の内容

学校内の同僚性を向上させるために、若手教員とベテラン教員が協力し合うことは必須である。そのため、若手教員とベテラン教員を対象にインタビュー調査を実施した。今回のアンケート調査では、若手教員とベテラン教員に対して、大きく二つの質問を行う。

質問項目 1. 関わり方で困っている事、困った事は何か。
質問項目 2. どうしたらお互いに交流することができるか。

分析では、調査結果をまとめ、お互いの意見を参考に双方の相違点について分析する。続けて、インタビュー調査結果だけではなく、そこに教員の人柄、人間関係、姿勢といった背景を加えたことで見えてくる言葉の真意について分析する。最終的に見えてくる課題を分析し、若手教員とベテラン教員の間に生じる相違点について考え、どうしたらお互いが交流する機会を増やすことができるのかについて考えていく。

4-2. インタビュー調査結果

インタビュー調査を行った上で、出てきた意見を質問項目 1 と質問項目 2 を分類した。それを表 1.2 にまとめ、どういった共通点や、特徴があるのかを考えていく。

表 1 若手教員とベテラン教員が求めることの相違点(質問項目 1)

ベテラン教員に対する若手教員の意見	若手教員に対するベテラン教員の意見
・若手の意見を聞く機会や心がけをして欲しい。 ・学ぶ機会が欲しい。 ・若手のやり方を縛らないで欲しい。 ・自分の考えが悪いように言わないで欲しい。 ・指導する際、なぜそれをするのかといった背景などを含めて伝えて誰にでもわかるように伝えて欲しい。 ・できていない部分ばかりを批判するだけではなく、出来ている部分を肯定して欲しい。 ・なにかを頼むと嫌そうな顔や態度をされるので、ほかの教員に頼めない。 ・高圧的な言い方や態度が多い。 ・もっと講習や授業見学といったベテラン教員から学ぶ機会がほしい。 ・話しかけづらい寡黙な先生が多い。 ・どこに伝わるか分からないので、他の教員に相談できない。 ・若手教員を子供の前で指導しないで欲しい。 ・ベテラン教員自身を基準に、できないことを指導しないで欲しい。 ・「～もできないんですか」と言ったような上から目線の指導が多い。 ・エチケットを気にして欲しい。	・分からないことがあれば自分から聞きに来て欲しい。 ・指導のし過ぎも、しなさ過ぎも良くないことはわかっている。どれくらい指導してもいいのかわからない。 ・自分から学ぼうとしてる姿勢が見えない。何度も同じミスをする。 ・将来絶対に必要になることを教えてあげたい。少しでも楽なやり方をして欲しい。 ・間違ったやり方で、困って欲しくない。 ・P 型から PM 型には今更かわることができない。若手教員が次の世代を担うのだから、ベテラン教員は指導に徹するべき。 ・若手に負い目を感じてしまっている教員が多い。 ・若手教員が自分でできることは自分でして欲しい。 ・いつでも聞いて欲しいと思っている。 ・自分から話しかけて欲しい。気にはかけるが常に気にしているほど時間がない。 ・若手教員のことを考えると、自分より他の先生を見た方がより勉強になるからいい。 ・若手教員に積極性に仕事を回して、できることを増やして欲しい。 ・本や研修といった自分から学ぶ姿勢を見せて欲しい。 ・エチケットを気にして欲しい。 ・ベテラン教員だけではなく、管理職に頼って欲しい。

表 2 若手教員とベテラン教員が考える対応策(質問項目 2)

ベテラン教員に対する若手教員の意見	若手教員に対するベテラン教員の意見
・積極的に話しかけに行く。 ・ベテラン教員が集まる場に積極的に参加する。 ・自己開示をする。 ・自分から挨拶をする。 ・自分でも積極的に学び、どうしても行きづまった場合のみ聞く。 ・深く関わりすぎないようにする。 ・日常会話をすることを心がける。 ・自分自身もエチケットについて気をつける。 ・自分がどういった人間なのかを知ってもらえるように心がける。 ・自分一人では出来ることは、極力自分で取り組むようにする。 ・寡黙な先生と決めつけるのではなく、まずは自分でコミュニケーションをとるように心がける。	・若手教員の気持ちを汲んだ行動をする。 ・自己開示する。 ・若手教員が関わってくれた際、積極的に関わろうとする。 ・関わりやすい雰囲気や、若手教員の意見を尊重する。 ・若手教員の立場を考えた対応、発言を行う。 ・自分が教える立場であることを自覚して接する。 ・自分を基準にするのではなく、若手教員がどういったことに苦戦しているのかを意識する。 ・エチケットについて朝に確認する。 ・若手教員に気をかけるようにする。 ・若手教員に対して、困っていることがないか定期的に確認する。

4-3. インタビュー調査を踏まえた意見の相違点

双方の意見を踏まえ、相違点を大きく三つに分けることが出来る。一つ目は、ベテラン教員から若手教員への指導のあり方についてである。若手教員はベテラン教員に対し、自分で考えた方法で挑戦する時に背中を押して欲しいといった意見が多い。それに対し、ベテラン教員は若手教員の失敗を防ぐため、先輩の方法を真似して欲しいといった意見を持っている。つまり若手教員は自分自身で挑戦する意識が強いが、ベテラン教員はまずは学んでから挑戦することを勧めているのである。

二つ目は、お互いの考え方についてである。若手教員はベテラン教員に対し、若手教員にあった方法を踏まえた指導をして欲しいといった意見が出ている。それに対しベテラン教員は、もっと積極的に学んで欲しい、若手教員から関わって来てくれないからこちらも指導の仕方がわからない、といった意見を持っている。つまり若手教員は自分たちの実力を把握してもらった上で指導して欲しいという意識が強いが、ベテラン教員は若手教員一人一人を把握することは時間的には難しく、自分から積極的に話しかけに来て欲しいと思っている。

三つ目は、お互いの関わり方についてである。若手教員はベテラン教員に対し、高圧的な態度や頼ることを嫌そうにされる態度からベテラン教員に対しての関わり方で苦悩しているといった意見が出ている。それに対しベテラン教員は若手教員に対し、できないことは質問して欲しい、自分でできる部分は自分でしてほしいといった意見となっている。つまり若手教員はベテラン教員からの指導や態度に対して不満があり、ベテラン教員は若手教員に対し、自分からする意識や自分で出来ることは自分でする意識を持って欲しいと考えている。

上述した交流する機会とは直接関係しないが、エチケットを気にして欲しいという意見がよく聞かれた。例えば、口臭を気にしない教員や、汗などで髪が不潔な教員を見かけることがよくある。一般企業ではエチケットを気にすることが常識であるが、教員という世界では、児童がエチケットについて言及しない事からこういったことが起こってしまう。同僚性を高める際には、個々人がエチケットに気を払うべきである。

5 若手教員とベテラン教員の言葉の裏に潜む真意

5-1. インタビュー調査結果の言葉の裏に潜む真意

結果をみると、相手の事を考えた思いやりの意見や、積極的に学びたいといった意見から繋がる不満が多く含まれていることが分かる。しかし、インタビュー調査を実施した教員の普段の様子や背景を考量すると、言葉の裏に潜む真意が見えてくる。

例えば、ベテラン教員の意見の中に「若手教員の事を考えると、自分より他の先生を見た方がいい」というものがある。これは若手教員にとって最も参考になる教員に教わった方が、そのベテラン教員が教えるより早く的確な指導をしてもらえるため、他の先生を見に行った方がいいという意見である。一見、若手教員の事を考えた意見に見えるが、この裏には違った真意がある。そのベテラン教員は、自分が指導する時間を減らしたいがためにそういった意見を言ったと考えられた。

インタビュー調査をした理由がまさにこれである。インタビュー調査では、対象の教員についてアンケート調査より深い情報を知ることが可能であり、普段の生活態度からどういった姿勢で取り組んでいるのか、どのような態度で教育に携わっているのかを考量することで、言葉の真意を知ることが出来る。項目5では若手教員、ベテラン教員に分け言葉の裏にある真意を書いていく。

5-2. 若手教員とベテラン教員の言葉の裏に潜む真意

今までにインタビュー調査で出てきた意見を表に整理する。実施した若手教員の普段の様子、人間関係といった背景を考量した上で見えてくる言葉の裏に潜む真意を表にまとめる。

表 3 若手教員の言葉の裏に潜む真意

若手教員の意見	若手教員の意見の裏に潜む真意
1.もっとベテラン教員に指導してもらう機会が欲しい	1.自分で学ぶのは時間がかかるから、ベテラン教員がわかりやすいようにまとめて教えて欲しい。
2.仕事の押し付け合いが多い。	2.自分は仕事をしたくない。自分がしなくてもいい仕事は他人にやって欲しい。
3.子供の前で指導しないでほしい。	3.自分の悪い部分より、相手の子供の前で指導するという悪い部分を先に見てしまう。
4.頼むと嫌そうな顔や態度をされるので、ほかの教員に頼めない。	4.自分も嫌そうな顔や態度をしているので、相手もそう思っていると考えている。
5.話しかけにくい寡黙な先生が多い。	5.自分が話そうともしないための生じる思い込みの場合もある。
6.「～もできないんですか」といった上から目線の指導が多い。	6.若手教員本人のベテラン教員のやり方は間違っているという決めつけから、ベテラン教員を蔑ろにしている。

表 4 ベテラン教員の言葉の裏に潜む真意

ベテラン教員の意見	ベテラン教員の意見の裏に潜む真意
1.分からないことがあれば自分から聞きに来て欲しい。	1.話しかけなければ行けない、と意識をするのが大変だと考えている。
2. 指導のし過ぎも、しなさ過ぎも良くないことはわかっている。どれくらい指導してもいいのかわからない。	2.自分は忙しいため、指導する時間を業務にまわしたい。
3. 若手教員のことを考えると、自分より専門性が高い他の先生を見た方がより勉強になるからいい。	3.若手教員に大してアドバイスする時間や手間が大変だと考えている。
4. 若手教員に積極的に仕事を回して、できることを増やして欲しい。	4.自分の仕事が増えることを避けたい。若手教員でもできる仕事は若手教員に回せば、自分の仕事が減る。
5. 自分から学ぼうとする姿勢が見えない。何度も同じミスをする。	5.ただでさえ忙しいのに、自分の指導する手間や時間が増えるのが大変だと考えている。
6. P 型から PM 型には今更かわることができない。若手教員が次の世代を担うのだから、ベテラン教員は指導に徹すべき。	6.自分自身は変わらないといけないと思っているが、自分がやらなくとも次の世代がやってくれると考えている。

双方の言葉の真意を考量すると、どちらの教員も受け身になっていることが分かる。自分から積極的に関わるのではなく、機会や余裕があれば関わる、といった意見が数多く見受けられるからである。中には素直に仕事が増えて若手教員の面倒を見ることが難しいというベテラン教員や、人間関係について考える時間がないという若手教員も存在することがわかつ

た。

6. 考察

6-1.職員室を意図的に作る必要性

若手教員とベテラン教員の意見の相違が起る原因は、職員室の雰囲気が大きく関わっていると考えられる。片山(2017)は「職員室の雰囲気が良いだけで、どれほど価値があるのかは、教員という職についたことのある者であれば、肌で感じたことがあるはずです」と述べている。職員室の雰囲気がよければ出勤する時も余裕をもって出勤することができ、居心地が良ければ教員が職員室に帰ってくる機会が増え、何気ない会話をする機会が多くなる。結果的に年齢に関係なく話す機会も増え、承認する機会も増える。職員室が良くなるということは学校全体が良くなることに大きく繋がる。

インタビュー調査の結果、若手教員やベテラン教員の双方は、意見を交流する機会を作る必要性を感じていた。確かに交流する機会を作ったことがきっかけで、今まで話したことがなかった人と話し始めることはよくある。わざわざ新しい機会を設けようとするのではなく、職員室自体が意見を交流する機会であることを認識しなければならない。

一般に、職員室を変えるのは管理職の仕事であり、自分事とは捉えていない教員が多く、積極的に職員室の雰囲気を改善しようとする教員が少ない。確かに職員室を作る上で管理職の役割はとても大きく、教員一人一人の人間性を把握し、管理職は様々な取り組みを行う必要がある。ただ、管理職ができることには限界が存在するのも事実である。だからこそ我々若手教員を含めた教員一人一人が意識する必要がある、若手教員やベテラン教員にも職員室を改善するためにできることは数多くある。

具体的には教員同士を繋ぐことを意識するのが重要なのだが、中でも重要なのがほかの先生をさりげなく巻き込むことである。例えば、何かを相談している際、「その内容なら〇〇先生が詳しいので、聞いてみたらどうですか」と別の先生に話しかけるきっかけを作る。すると今まで話したことがなかった教員と話すことに繋がり、頼られた教員も自己有用感を感じることが出来る(片山 2017)。このように教員一人一人が出来る小さな工夫で、職員室は大きく変わって行く。職員室を作っているのは私たち教員一人一人だということを意識しつつ、自分事として積極的に実践していかなければならない。

6-2.これから教員になる我々新人教員ができること

職員室を作るのは若手教員、ベテラン教員、管理職を含めた教員一人一人であるということ意識することが重要である。インタビュー調査結果をみると、同僚性の重要性は理解しているが受け身になってしまっている教員が多い。しかしそうではなく、自分たちに何ができるかを常に考えることが重要であり、自分から実践していくことが重要である。

平素から若手教員として現場に立つ筆者が自分一人でも実践できることは、自ら承認することを意識することである。幸運なことに筆者が所属するゼミは、学びあい、高め合うことができるとても良い雰囲気がある。その理由は、お互いがお互いを承認する機会が非常に多かったからである。つまり事実承認の積み重ねが雰囲気を作り上げているのである。重要なことは良い行動を言語化することを意識することであり、承認し合うことを習慣化することだとわかった。また承認し合うことを当たり前のように行えたことが大きい。理由としては承認された時、嬉しいといった感情を言葉にして相手に伝えているからである。そうすることで相手は自分が承認できていることを実感し、言葉の裏に潜む真意を意識する必要性もなくなる。承認することを意識するだけではなく、承認された時の行動に関しても意識することで、安心して承認し合う環境が出来上がる。

承認を行っていく上で、太田(2021)は「承認する上で重要なのは、この承認が一方的にならない工夫が必要です」と述べている。例えば、認める、という行為は上の役職・年齢から若手教員に向けて行われがちである。だがそれでは上の立場の教員、同年代の教員を承認するものがいなくなる。つまり上から下だけではなく、横から横、下から上、を承認できる環境が必要があるのである。ただ下から上を承認するのは難しいと感じる教員も多くいるだろう。そういった時は、感謝を言葉にして伝えるなど、相手の行動を可視化して言語化することを意識することが重要である。だからこそ上述した全ての教員に丁寧に接することを心がけ、感謝の言葉や気遣いをしていく必要があると考える。気遣いを意識することが承認し合うことに繋がり、承認し合う機会が増えていくことで、学校の雰囲気や職員室の雰囲気もより良いものへと変わっていく。また教員は児童の見本となるため、児童の人間関係においても少なからず影響を与える。教員同士が丁寧に接していれば、児童同士も丁寧に接することが増えるだろう。上にあげたことを意識していくことが、若手教員とベテラン教員の行き違いを防ぐことに繋がると確信する。

7.研究の成果と今後の課題

協同的な同僚性を高めていく上で最も重要な要素は、良い職員室の存在と承認し合う意識であることを確認した。良い職員室を作るには、管理職だけではなく教員一人一人が意識して働きかけることが重要であり、承認する時には、立場に応じた承認を教員一人一人が心がけることが重要だということがわかった。またインタビュー調査を実施している中で、丁寧に関わる気遣いが必要なことがわかった。年齢に関わらず、教員一人一人に丁寧に接する姿勢が必要である。また本研究において同僚性を高める要素について気付くことができたが、今後はその要素を筆者自身が意識化し、実践していくことが課題となる。

引用文献

- ・片山紀子・森口光輔(2017)『やってるつもりのチーム学校 協働が苦手な先生たちも動き出す構内連携のヒント』学事出版
- ・片山紀子・太田肇・森口光輔(2021)『職員室をつくる承認の科学 学校を働きがいのある職場にするためのヒント』ジダイ社
- ・神戸新聞 (2019.11.25 夕刊)「兵庫県の小学校教員の割合」『学校教員統計調査 文部科学省(2020)』
- ・後藤壮史(2016)「学校現場における同僚性の構成概念についての検討-教員間の関係性に着目して-」『奈良教育大学教職大学院研究紀要「学校教育実践研究」』
- ・佐藤学(1993)「教師文化の構造＝教育実践研究の立場から」稲垣忠彦・久富善之編『学校の文化 教師の文化』東京大学出版会
- ・志水宏吉(2010)「子どもたちの学力水準を下支えしている学校の特徴に関する調査研究」『学力調査を活用した専門的課題分析に関する調査研究』文部科学省委託研究
- ・文部科学省(2018)『OECD 国際教員指導環境調査(TALIS) 2018 報告書』株式会社ぎょうせい p.7
- ・文部科学省(2020)「GIGA スクール構想の下で整備された1人1端末の積極的な活用について(2020.3.12 通知)」
- ・産経新聞(2020.12.22 夕刊)「公立学校の平均年齢の推移」『学校教員統計調査 文部科学省(2020)』
- ・パナソニック教育財団(2015)「若手教員とベテラン教員の協働による校内 OJT モデルの開発」

参考文献

- ・ 千家弘行(2010)「授業研究会の活性化と同僚性に関する研究 -高等学校における取組から-」 兵庫県教育委員会

・ 謝辞

最後に,本研究のインタビュー調査に協力して下さった若手教員の先生方,ベテラン教員の先生方,学校関係者の方々,論文執筆の際にご指導頂きました修了論文指導教員の片山紀子教授に感謝致します。