

広州日本人学校における若年者・若年者指導教員育成組織の構築

前広州日本人学校 教諭

福岡県福岡市立吉塚小学校 教諭 河野陽一

キーワード：在外教育施設、アジア、広州、若年者、on the job training (OJT)

1. はじめに

広州市は、中国の南部広東省の省都であり、華南地区で最大の都市である。北緯23度に位置し、亜熱帯気候に属する。年間の平均気温は22.8度、平均湿度は77パーセント。夏は、高温多湿で激しいスコールと雷が特徴である。冬は、低温少雨で零下にはならない暖冬が特徴である。西瓜を一年中食べることができるほど、南国フルーツに恵まれた場所でもある。「食在広州（食は広州にあり）」という言葉に代表されるように、街の至るところで点心をはじめとする美食に出会うことができる。大都市ということもあり、広東料理以外にも、北京料理、上海料理、四川料理なども堪能できる。人口は約1,300万人。普通語ではなく、広東語が飛び交う広州。人々は、気候に負けないくらいの熱いエネルギーをもっている。古くから海外貿易の中核として栄えてきたからだろう。中国政府は、広州が海のシルクロードの発着点であったことを目玉にして、世界文化遺産の登録に向けた動きを始めている。

そのような広州にある日本人学校で過ごした3年間は、私にとって今まで経験したことのない大変充実した時間となった。特に、文科派遣教員や財団派遣教員・現地採用教員の区別なく、教員経験の少ない教員との出会いは、若年者教員の育成方法を模索するよい機会となっただけでなく、新しい教育の可能性を示唆してくれるものであった。アジアをはじめとする世界の日本人学校や補習授業校の教育が、今後よりよい発展を遂げ、児童生徒のよりよい成長につながっていくことを心より願い、ここに広州日本人学校における若年者・若年者指導教員の研修に関わる概略を紹介する。

2. 広州日本人学校の若年者教員の実態・実態に対応するための学校体制の立案・研修の実際

(1) 広州日本人学校の教員の実態

① 広州日本人学校の児童生徒数と教員数

広州日本人学校は、児童生徒数400人程度。小学部は、各学年2クラスから3クラス規模。中学部は、各学年1クラス規模。これに対して、30代以上の教員が20人（文科派遣18人、財団派遣・現地採用2人）、20代の教員が13人（文科派遣2人、財団派遣・現地採用11人）。

② 広州日本人学校の若年者教員の実態

広州日本人学校では、アジアを中心とした在外教育施設と同様に、文科派遣教員や財団派遣・現地採用教員の区別なく、教員経験の少ない教員が増え続けていた。財団派遣・現地採用教員の履歴は、大きく次のように分類された。①国内での講師経験があるもの、②他の日本人学校の経験があるもの、③青年海外協力隊の経験があるもの、④国内の正規採用を退職して派遣されているもの。また、今後教員を続けていく展望があるものとそうでないものに分類されるなど、その実態は多岐にわたっていた。これらのこともあり、若年者教員の実践的指導力と若年者指導教員の指導力の向上が切に望まれていた。

(2) 教員の実態に対応するための学校体制の立案

① はじめに

上記にともない、その指導体制並びに指導者としての人材育成が課題となっていた。これに対応するため、OJT（on the job training…OJTとは、職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させるこ

とによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動)の考え方を土台として若年者・若年者指導教員研修を実施した。つまり、管理職や先輩教諭が、教諭や後輩に対して具体的な仕事を与え、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、学校全体としての業務処理能力や個々人の教員としての力量を向上させていくということである。本実践は、未来の教育を担う若年者教員の実践的指導力の向上を図るとともに、学校体制としての指導力の向上や国際貢献を支援していくことをねらったものである。

② 研修の目的

- 若年者の学習指導や生活指導における実践的指導力の向上や教員としての使命感、幅広い知見を養う。
- 若年者の人材育成だけでなく、指導的立場の人材育成を図る。
- 学校全体としての若手教員の指導体制を確立し、学校全体の業務処理能力を向上させる。

③ 研修の内容

- 若年者・若年者指導教員研修…学習・生活指導における実践的指導力研修、社会人としての服務倫理研修

④ 研修の方法

- 若年者・若年者指導教員全体研修

対象者：教員経験が少ない教員および希望者

日 程：毎月第3火曜日 15：50～16：50

内 容：年間計画を参照、研修後のふり返しシートの記入・提出

- 若年者教員に対する週に1回のチーム研修

対象者：若年者教員・指導者

日 程：毎週水曜日もしくは木曜日 15：50～16：50

内 容：今週のふり返し、指導略案もしくは指導計画案の作成、研修後のふり返しシートの記入・提出

- チーム編成

以下のように、8つのチームリーダーとチームメンバーからなるチームを編成。校長・教頭は、チームリーダーやチームメンバーに指導・助言を行い、若年者・若年者指導教員研修を支える役割を担った。

チーム	リーダー	メンバー	チーム	リーダー	メンバー
A			E		
B			F		
C			G		
D			H		

- 若年者教員に対する毎週のふり返しシートの活用

PDCAサイクルを活かした自己評価・他者評価システムを導入。

PDCAサイクルとは、教育活動を円滑に進める手法の1つ。

Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、教育活動を継続的に改善し、よりよい教育活動を構築していくようにしていった。

【チェックシート①：若年者教員と指導教員による実践的指導力のチェックリスト】

領域	観 点	評 価
学習指導	【教材や指導過程の工夫】 ①児童が知的好奇心や探求心をもって問題解決に取り組むことができる教材や指導過程を工夫している。	A・B・C・D
	【問題解決的な授業展開】 ②1時間の授業の目標を明確にし、児童の思考を大切にしながら問題解決的な授業を展開している。	A・B・C・D
	【指導の修正や改善】 ③学級全体や個々の児童の理解度を的確に把握し、理解や習熟に応じて指導の修正や改善を行っている。	A・B・C・D

生活指導	【関係づくり】 ④児童への対応が感情や気分によって左右されず、児童との信頼関係や児童同士の好ましい人間関係づくりに努めている。	A・B・C・D
	【問題行動の予防や解決】 ⑤日頃から児童とのコミュニケーションを図り、いじめ・不登校等の問題行動の予防や解決に積極的に取り組んでいる。	A・B・C・D
	【適切な評価及び指導の改善】 ⑥生徒指導についての記録を残し、適切な評価及び指導の改善に努めている。	A・B・C・D
学級経営	【個に応じた支援】 ⑦児童一人ひとりの個性や特徴を把握し、個に応じた支援に努めている。	A・B・C・D
	【学級集団を高める指導】 ⑧学級集団の課題把握や目標の明確化、また、学級集団として行う活動の組織化等、学級集団を高める指導に努めている。	A・B・C・D
	【健康・安全に留意した指導】 ⑨日々の生活における健康・安全に十分留意した学級指導を行っている。	A・B・C・D

【チェックシート②：若年者教員の研修後のふり返しシート】

ふり返しシート No. ()		名 前 ()	
() 月 () 日	ふり返し (指導内容・手立て・関わり・結果・省察・改善策)		リーダーサイン
研修内容 【実践】 学習・生活・経営 【若年者教員研修】 研修名 ()			教頭サイン
			校長サイン

⑤ 若年者全体研修の年間計画

月	内 容
4	オリエンテーション・学級経営① (黄金の三日間・学級通信の役割)
5	教科指導 (ノート指導・発問板書の在り方)
6	通知表等の所見の書き方
7	教育相談・保護者対応
8	対人関係の築き方 学級経営 (保護者との連携)
9	教科指導 (体育科における実践事例・実技研修)
10	道徳教育 (教科化の動向)
11	人権教育 (人権の歴史と現状)
12	教科指導 (国語科における実践事例～単元開発とは～) 生徒指導 (生徒が主体的に活動する学校運営の在り方)
1	特別活動 (全校児童生徒をまとめる特別活動の在り方)
2	1年間の総括

(3) 研修の実際

① チーム研修

若年者教員は、毎週指導案もしくは指導計画案を作成し、若年者指導教員が授業を参観するようにした。授業後にチームでショート研修を行い、若年者指導員が指導・助言をしたり、若年者が本時授業に対する素朴な疑問や日頃の悩みを話したりするようにした。設定された時間以外にも意欲的に関わり合うチーム、チームを越えて別のチームと研修を行う若年者、小学部と中学部の垣根を越えて研修を行う若年者が出てくるなど、学期を追うごとに研修の広がりや深まりが見られるようになり、研修の充実度や達成感が次への意欲につながり、OJTが機能する素晴らしさが感じられた。



チーム研修で学び合う様子

② 若年者教員全体研修

年間計画に沿って研修を行った。若年者の反響が大きかった研修は、「所見の書き方」「教科指導」といった即戦力となるものから、「人権教育」「道徳教育」といった教育者として今後の動向を知っておかなければ

ならないものまで多岐にわたった。先輩教諭（チームリーダー以外も講師になった）が講師となって講話をすることにより、研修後も若年者と先輩教諭の間で意見交換や質疑応答が行われる場面が見られた。また、講師として資料の作成準備を行った先輩教諭は、自身の教育活動を振り返るだけでなく、指導力や実践力の向上につながったと感じていた。以下は、ある若年者による年度末の振り返りからの抜粋である。

「来年度の方向性としては、①学びたいテーマごとにグループを作り、指導員も複数名にする。②自分で研修テーマを設定する。③無理のない程度で研修に臨む。などが出されました。今の自分に必要なことは一斉指導だけではなく、グループの学び合いの方法と子どもの見取りであり、このことが来年のテーマだと思います。どんな研修も自分の教員としてのスキルは上がるので、若年者の対象としては外れますが、来年度も継続してこの研修に参加したいと思います。最後に1年間指導教員をしてくださったチームリーダーのA先生、様々な若年研を企画し、『奄美の風』を毎回発行してくださった研修主任の河野先生、その他講義してくださった先生に感謝したいです。1年間ありがとうございました」

③ 広州日本人学校の研究主題との関連

若年者・若年者指導教員研修と並行し、校内の研修も行われた。研究授業は、全教諭が行った。若年者も全員が研究主題である「自分の思いや考えを豊かに伝え合う児童生徒の育成～国際教育・言語活動の充実・ICTの活用・評価活動を通して～」をもとに研究授業を行い、主題や副主題に迫る実践を行った。国際教育やICTの活用を中心に、様々な履歴をもつ若年者ならではの柔軟な発想や展開が提案された。すべての研究授業後、研修主任である私による通信を発行した。こうすることで、若年者の授業の価値を広げ、新しい風を起こすことを大切にしたい。また、日本人学校ならではの全国から集まった先生方が、研究と修養に努めながら、それぞれの出身地らしい教育（自らのアイデンティティ）を発信していくことや、先生方の熱心な取り組みを主任として価値づけていくことで、様々な風が吹き合い、混ざり合いながら教員同士が新しい教育に向かっていく素地や土台を築くことを大切にしたい。



研究授業後に発行された研修通信

3. 成果と課題

- 教員経験の少ない教員の実践的指導力の向上を目指した指導体制並びに指導者としての人材育成の素地や土台を築くことができた。若年者が自身の指導力向上を確かに感じただけでなく、若年者指導教員にとっても新しい学びがいくつもあり、若年者と若年者指導教員が「ともに」伸びていく研修となった。
- 学校全体としての業務処理能力を向上させるまでには至っていない。未来の教育を担う若年者教員の実践的指導力の向上を図るとともに、学校体制としての指導力の向上の高まりが求められる。また、教員同士が安心して学び合い、教え合える職員室の環境づくりにより工夫が必要である。
- 未来の国際貢献を担う人材育成の視点を踏まえた研修開発を行うことも日本人学校の責務である。