

組織社会化を促す教員の学びと職場コミュニケーション ～全学級担任による「校内地留学」の実践を通して～

仁平 由美・小野瀬善行

宇都宮大学教育学部教育実践紀要 第5号 別刷

2018年8月3日

組織社会化を促す教員の学びと職場コミュニケーション[†] ～全学級担任による「校内地留学」の実践を通して～

仁平 由美*・小野瀬善行**

宇都宮市立五代小学校*

宇都宮大学大学院教育学研究科**

近年、大量退職・大量採用の影響から、若手教員への知識や技能の伝承がうまくできない状況にある。本実践は、教員における組織社会化を促すという視点から、学校現場を対象に研究をした。結果、大量採用の中で若手の多様性が増し、また組織文化の多様性もある中で、「校内地留学」のような柔軟で自律的な研修プログラムを行うことで、学び続ける職場環境が創出され、教員の組織社会化が促されることが分かった。

キーワード：若手教員、組織社会化、教員研修、校内地留学

I 問題の所在および本稿の目的

本研究は、宇都宮大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（教職大学院）のカリキュラムの一環である「教育実践プロジェクト」において、連携協力実習校のX県Y市立Z小学校を対象に、2016（平成28）年7月から2018（平成30）年1月までの約1年半の間に筆者（仁平）が参与観察及び実践をした成果の一部である。

Z小学校は、1学年3学級の中規模校である。宇都宮大学の近隣にあり、学部生の教育実習や大学との研究協力も盛んに行われている。児童指導面や学習指導面でも比較的落ち着いており、校内人事においても若手とベテランがバランスよく配置されており、若手に対して積極的に声を掛ける職員間のコミュニケーションが図られるなど、職場としても大変理想的な学校組織の中で日々の実践が行われている。

しかしながら、近年の教員の大量退職・大量採用の影響もあり、Y市の教員の年齢構成は若返りが進んでおり、Z小学校においても毎年1～2名程度の

新規採用教員が新たに配属されている。そのため学習指導や児童指導などの指導力を組織の中でどのように育てるのが課題となっている。個別に若手教員を育成する必要性が認識されながら時間や労力がかけれない問題がある。また新規採用教員の中にも長く臨時的任用を経験してきている者がいるなど、様々なニーズに対応した職員研修の開発が求められているといえる。

また、筆者がZ小学校において参与観察する中でも、上述のような問題や課題に加え、以下のような課題を看取することができた。まず、具体的には「一人1授業」など授業力向上のための充実した研修を行おうとするものの、学級担任が参観するにはクラスを自習にしなければならなかったり、気になる児童がいる場合に参観に集中することが難しかったりするという課題である。研修に臨む環境整備が十分でないということである。次に、Z小学校の地域や児童が落ち着いており、各教員は力があるという認識の共有の裏で、教員個人が学級経営に困り感やさらなる成長を期したいという思いを抱えていたのに遠慮して支援を求めることができないという空気があることである。研修を受けることはどこか不足したものを補うものであり、よりよいものを伸ばすという認識の共有が不可欠なのではないかと筆者は参与観察の中で強く感じた。

これらのことから、従来の研修の内容や職場コ

[†] Yumi NIHEI* & Yoshiyuki ONOSE**: An analysis of teacher's communication to encourage the organization socialization at school

* Utsunomiya city Godai Elementary School

** Graduate School of Education, Utsunomiya University

コミュニケーションを活かしながら、教員個々の特性や課題意識などのニーズに応じた、かつお互いに遠慮することなしに支援を求めることができる人間関係や学校組織の構築を企図した校内研修の開発が強く求められる。

そこで本研究では、「組織社会化」の理論を基に「校内地留学」の実践を試みた。本稿では、まず「組織社会化」の概要を述べ、次に「校内地留学」の内容と実際をまとめ、若手・中堅・ベテランの各層の教員にどのような学びが生じたか、校長が「校内地留学」の成果をどのように受け止めたかを整理する。これらを通じて、今後の校内研修のあり方の基礎的な条件を導き出すことが本稿の目的である。

なお本研究では、平成29年度県X県教育委員会「教職員評価制度」に示されたキャリア段階に基づき、教職5年目以下を「若手教員」、教職6年目から15年目を「中堅教員」、教職16年目以上を「ベテラン教員」と位置付けて述べることにする。

II 学校における組織社会化の先行研究

高橋によると組織の参入者が、組織の一員になるために、組織の規範や価値・行動様式を受け入れ、必要な技能を習得し、組織に適応していく過程を「組織社会化」という。¹⁾「所属する組織で一人前になっていくこと」と言い換えることもできる。

町支は、他の職についての研究において、当人の行動、組織のあり様、同僚や上司の関わりなどが組織社会化を推進することや、組織社会化が進展した結果、パフォーマンス、職務満足、コミットメントなどが高まり、離職意思が低下することなどが指摘されてきたことを受け、学校における社会化施策が組織社会化を促進し、その結果、職務満足を高めるというモデルについて分析を行った。その結果、「若手教師については、みずからの役割や今後の役割について理解しやすい状態にあることなどが組織社会化に影響し、それが職務満足へとつながることがわかった。」としている。また、「新人が周囲から支援を受けられる状態であること（社会的支援）については、組織を媒介することなく、直接的に職務満足につながっている。」とも述べられている。²⁾

実践研究としては、山形県米沢市立東部小学校の「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」³⁾において、持続可能なOJTシステムの試みとして、若手教員がベテラン教員に丸一日

シャドウイングしながら授業技術や生徒指導について学ぶ「校内地留学」の実践が報告されている。その実践研究を参考にしながら、浜田が提案している「学校組織が最も重視しなければならないのはコミュニケーションであり、様々な教職員どうしが双方向・多方向で、教育活動そのものを主題材として取り交わすコミュニケーションである」⁴⁾という「ウェブ型」組織観を参考として、若手がベテランに学ぶだけではなく、校内全てのメンバーが相互にかかわりあう研修としての「校内地留学」を考案した。

III 研究の内容と実際

1. 全学級担任による「校内地留学」の実践

1年目の研究では、若手がベテランに「今、学びたいこと」をリクエストして1対1のメンター形式で学ぶ「おとなり留学」を企画した。「おとなり留学」は、報告者がファシリテーターとしてリクエストの聞き取りから振り返りまでをサポートし、ベテランの学年主任が国語の授業をやりながら若手にポイントを伝えていく。この学年内支援が好評であったこと、また校長先生の願いも受けたことから、2年目の研究では「今、学びたいことを学ぶ」フルオーダーメイドの研修という主旨はそのままに、若手に限定せず、また1つの学年だけに限定せず、メンバー全員が誰に教えても教わってもいい、誰に支援しても支援されてもいい「クモの巣」のような関係をつくることにした。

教員それぞれが抱える意欲や課題を丁寧に聞き取るとともに、負担感や多忙感を感じさせないシンプルなシステムにすることで、留学に臨む意欲を高め、そして、格好をつけない日常のなかで、「強み」だけではなく「弱み」を見せ合うことで、互いに支援し合えるよりよい組織をつくっていくことができるのではないかと思った。そして「おとなり留学」からバージョンアップしたこのモデルを「校内地留学」と名付けた。

①「校内地留学」のルール

留学の対象者は全学級担任18名である。朝から下校まで、クラスのことは忘れて1日フリーになっていただく。与えられた1日の中で、学校中を回ってみる・授業だけでなく朝の会でも給食指導でも構わず教室の参観をする・管理職とゆっくりしゃべってみるなど、普段担任をしていてはできないことや

校外研修では学べないことができる留学である。留学する日時、何をしたいかなどは全部留学生自身が決める。当日の行動も誰かにチェックされることはなく、本人の自主性と自律性に任せる。

報告者の役目は大きく2つある。1つ目は留学生の願いを聞いて打ち合わせと振り返りを行うこと、2つ目はそして学級の子どもたちを1日預かり担任の後補充をすることである。1年生から6年生の全18学級を1日ずつ担当することは初体験のミッションであった。

②校内地留学のスケジュール

2017年7月から2018年1月の6か月間に実施した。(表1)

表1 校内地留学スケジュール

日程	内容
7/26	教務主任、学習指導主任と話し合い
9/4	全職員にプレゼンテーションワークショップ
9～10月	アンケート調査[希望日・内容等]日程調整
10～1月	校内地留学実施
1/23	担任以外の教職員にインタビュー
1/25	校長先生との対談 実践終了

校内地留学を円滑に進めるためには、アイデアを校内の実態に合わせていく必要がある。校内全体のスケジュール管理を行う教務主任と、現職研修の担当者である学習指導主任の二人との話し合いを行った。

9月には放課後に現職研修の時間をいただき、校内プレゼンテーションとワークショップを行った。プレゼンテーションでは校内地留学の仕組みを全職員に知らせ、協力をお願いした。

ワークショップでは普段あまり話す機会のない職員同士でグループを組み、「教師としてのライフラインチャート」を記入し、過去の失敗や困難やそれを乗り越えた経験を互いに紹介し合った。子どもや保護者に対する困難、異動による困難、またプライベートな出来事なども赤裸々に語られた。若手教員にとっては、完璧に何でもやってきたと思っていたベテランの先輩の失敗談を聞き、「誰にでもあることなんだ」と思うことができた。また、仕事へのやりがいや、内地留学、大学院派遣などの経験談も聞くことができ、長く教員としてキャリアを積むと

きに、どのような学びが必要であるかを聞くこともできた。

③情報の共有

留学に際しては「校内地留学ワークシート」を用いて、①日にちと時間帯②留学中の行動希望③後補充の授業希望④配慮事項を前日までに決める。実施日の放課後には1日の振り返りを話したり記述したりする。短い時間で簡単に書ける1枚のワークシートで全てを見渡すことができた。

また教職員に対しては、留学の月別予定表、感想をまとめたレポート、報告者が行った後補充の授業実践や子どもたちの様子を掲載するようになった。一人一人が体験したことを教職員全員で共有し、話題にすることができるよう最新の情報の発信に努めた。

④校内地留学の実際

留学対象者である18名のキャリア段階、所属学級、ニーズは文末の資料のとおりである。紙幅の都合上、18名中5名のエピソードをキャリア段階別に整理して報告する。

ア. ベテラン教員(教職16年目～)

ベテランがベテランに1対1で学ぶ場や、ベテランが新たなチャレンジをする場合は意外と少ない。

A教諭：Y市には「教員マイスター制度」がある。本教諭もマイスター(音楽)として、指導的役割を担うこと、つまりアウトプットの機会は数多く経験しているであろう。しかし今回は自分自身のインプットの場として、1年から5年の主任のクラスで指導技術や配慮を要する児童への対応を見て学んだ。以後の校内地留学ではA教諭に学びたいというリクエストが後を絶たなかった。

B教諭：Z小学校には「一人1授業」という授業公開の取り組みがある。この「一人1授業」でB先生が実践した「さっちゃんのまほうのて」を同じ1学年の2クラスでも行い、その様子を後輩に参観してもらおうという形にした。「同じ授業案で3回も授業をするのは初めてだった。クラスの雰囲気や子どもによってこんなに反応が違うと思わなかった。」と感想を述べた。直接的に先輩の提案授業を見る機会ができたM教諭は、子供と同じ目の高さで聞いていた。

イ. 中堅教員(教職6～15年目)

中堅教員は、自分の役割や自分に足りないものが既によく分かっている。

E教諭：どの学校でも4月末から5月頃には各学級の「配慮を要する児童」の名前が挙がり、全職員で共通理解のための会議が持たれる。しかし規模の大きい学校では児童指導主任がその児童の様子を把握することは難しく、学級担任と兼務の場合はなおのことである。C教諭は留学を実態把握するチャンスと捉え、とくに低学年の学級に出向いてその様子を観察した。また、学校の支援体制について管理職とゆっくり話す時間をつくることができた。

ウ. 若手教員（教職5年目以下）

若手教員にとっては、教員の仕事の多くが未経験である。

K教諭：Y市では教職4年目の教員を対象に、これまでの自己のキャリアについて振り返り、自己の教職観について問う研修が行われた。K教諭も「Z小で自分は何ができたのかな」「来年度はどこで何をしているのかな」という不安がよぎる。低学年の経験がないことが自分の弱みであることから「留学では1年生のクラスを借りて授業ができないでしょうか？」と相談され、当日は1年1・2・3組それぞれで「ボール蹴りゲーム」の授業実践を行った。1年主任は「こんなに活動量が多くて、子どもたちに考えさせる体育の授業をやったことはない」と感心していた。

この授業実践に際しては、K教諭が直接1年生の先生方とやり取りをしながら授業プランを考え、指導案を作り、全職員に参観を呼びかけた。さらに後補充も校内の先生方で行った。この仕組みを始めておよそ3カ月経った頃であるが、報告者の仲介や後補充を必要とせず、校内で直接やり取りされるようになっていった。

教諭新採教員のO教諭は、音楽の授業を見せてくださったA教諭に対し、授業の内容や音楽の仕組みについて熱心に質問をしていた。A教諭は「あなたと音楽の話を実践にする日が来るなんて思わなかったわ。」と嬉しそうに話していた。O教諭は「『音楽の授業をちゃんとやりたい』と自分事として思えたのは初めてだった。」と語った。

⑤後補充の授業

クラスにおいては、「なぜ今日は担任の先生が不在であるのか」の理由を子どもたちにも説明した。朝交代するときに、「いっぱい勉強してきてね」と担任に声を掛け、帰りの会に戻ってきたときにはお互いに「今日はどうだった？」という会話で夢中に

なっていた。

学校共通のきまりやクラス独自のルールは子どもたちに教わりながら進めた。給食の時間も一緒に活動し「おかわりのルールはどうするの？」などと尋ねるときちゃんと説明ができ、とても頼もしかった。

⑥校内地留学の感想（資料4）

留学後に行った振り返りでは、1日の活動を思い出して印象に残ったことを語り合った。どの教員も「何を学ぶか」「誰に学ぶか」「学んだことをどう生かすか」を明確に持っており、授業内容や児童の様子についてはもとより、自分の課題に対して解決のヒントを見つけた喜びや、学びの場としてクラスを開放してくれた先生への感謝の言葉を多く聞くことができた。また、一人1回の実施であったため、計画と実際が合わなかったり、物足りなさを感じたりすることもあることが分かった。

⑦校長先生との対談

全日程終了後、校内地留学を振り返りながら1時間に及ぶ対談を行った。

「先生方が課題意識を持つことができた。意欲も学ぶ力もあるのだということが分かった。これまでの校内研究授業でも『真剣に学びたい』という気持ちはあったが、一方で自習をさせたままの学級を心配する気持ちもある。それが一日留守にできて何かあったらすぐに対応できる場所にいなながら、『今日は担任じゃない』『給食の時間も解放される』という気持ちで臨めたことが大きかった。また、『褒める』という上下の関係ではなく、『勇気づける』という関係になっていった。その中には、普段にはない組み合わせの人間関係ができたことやお互いの様子が手に取るように分かったことが大きい。学級の子どものを少しの時間見てもらえるようにするには、担任が『先生ちょっと見てくるね』と言えること、子どもが『私たちのことは心配しないで』と言えること、周囲の先生が『見ていてあげるよ』『見に来ていいよ』と言える学級経営やコミュニケーションを図る必要がある。」

III. 考察と今後の課題

「校内地留学」の実践を行い、参加していただいた教員の感想や個人的な聞き取りから見いだせる内容に以下のようなものが挙げられる。具体的には児童や教員に対する見方の変化を自覚することができた、身近な人をロールモデルとして設定し学ぼうと

することが自然とできた、自分の役割を見つけることができた、自分の弱みに向き合い新しくチャレンジすることができたなどである。

そもそもZ小学校の教員は、個々の能力や意識が高い集団であった。さらに「校内地留学」を実践することで、留学生（研修者）としてだけでなく、留学生を受け入れる側（研修を提供する側）やあるいは協力者としての役割が自覚され、メンバーの日常における「プロとしての姿」を互いに知ることや「自分はこの組織で誰かの役に立っている」と自覚することが、それぞれの組織社会化に影響していることが分かった。従来までの研修は、プログラムの主催（提供）側と参加者（受容）側を峻別し、いずれかの立場を演じることで成立していた側面もあるのではないだろうか。従来の研修に加え、「校内地留学」のような柔軟かつ自律的な研修プログラムを行うことで、このような峻別を越境し、真にその集団や個人に即した学び続ける職場環境の創出が可能になっていくものと考えて。とくに若手教員については、自己の課題を見つけることや、今は見つからなくてもとりあえずやってみようという行動する姿勢が組織社会化に影響したことが顕著であった。

今後の課題としては、組織社会化の理論をさらに

深めるとともに、Z小学校以外にも適用可能なのかどうかを考えたい。また、紙幅の関係で述べられなかったが、X県やY市の実施する研修と校内研修の関係性についても稿を改めて検討していきたい。

謝辞

この研究に際し、多大なるご協力をいただきました。Y市立Z小学校の教職員の皆様に御礼申し上げます。ありがとうございました。

注

(1) 高橋弘司 (1993) 「組織社会化研究をめぐる諸問題」『経営行動科学』8巻1号, P.2

(2) 町支大祐 (2015) 『教師の学びを科学する・データから見える若手の育成と熟達のモデル』北大路書房, PP.79-89

(3) 米沢市立東部小学校 (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～普通教室のICT環境での授業を前提として～」

(4) 浜田博文 (2016) 「『ウェブ型』組織観の提案」『月刊高校教育2016-6』49 (7) 学事出版, PP.66-69

(資料) 学級担任のキャリア段階・所属・留学内容一覧

	氏名		所属等	主な内容
1	A教諭	ベテラン教員	6学年主任 市マイスター教員 (音楽)	1～5学年主任の学級参観
2	B教諭		1学年主任	1学年若手の学級で道徳の授業実践
3	C教諭		4学年主任 市マイスター教員 (英語)	4学年の学級参観 英語の授業参観
4	D教諭		3学年主任	3学年の学級参観 社会の授業参観
5	E教諭		2学年主任	学校全体の自由参観 自クラスの授業参観
6	F教諭	中堅教員	5学年主任 児童指導主任	配慮を要する児童の観察
7	G教諭		1年担任 教職10年目	担任経験のない高学年の参観 自クラスで道徳の授業実践と振り返り
8	H教諭		6年担任	先輩の仕事の観察 自クラスの授業参観
9	I教諭		4年担任	学校全体の自由参観 自クラスの授業参観
10	J教諭	若手教員	2年担任	先輩の学級の参観
11	K教諭		6年担任 体育主任	担任経験のない1学年で体育の授業実践
12	L教諭		3年担任	先輩の学級の参観
13	M教諭		1年担任	先輩の学級の参観
14	N教諭		5年担任 新規採用	自クラスの授業参観
15	O教諭		2年担任 新規採用	先輩の学級の参観
16	P講師	講師	3年担任 育休補充	担任経験のない2学年の参観
17	Q講師		特別支援学級担任 育休補充	体育の授業参観
18	R講師		5年担任 後期内留補充	学校全体の自由参観 自クラスの授業参観

資料4 校内地留学の感想（原文を元に筆者が編集）

対象	コメント
自分自身の課題意識・留学当日の行動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段自分が課題に思っている教科や教えたことのない内容の授業を中心に見た。 ・ この小学校に来てまだ日が浅いので、低中学年の様子が分かってよかった。 ・ 「授業力」と「効率的な仕事ぶり」という点で学びたい先生のクラスを参観した。 ・ 先生方の仕事術を学びたいと思っても学ぶチャンスがなく、いつも自己流だが、少し仕事の効率化につながるようなヒントをつかむことができた。 ・ 「メモを少ししよう」くらいのつもりで持っていったノートが4ページ以上なくなるほど勉強になることばかりで、早く自分の授業に生かしたいと思った。 ・ 管理職と児童指導上の問題について話し合うことができた。 ・ 一人1授業でやった道徳の授業を2組と3組でやった。同じ授業を同じ時期に3回やった経験など今までに一度もなく、返ってくる反応の違いに驚いた。 ・ 1年生の授業実践「ボールけりゲーム」を実施した。思い通りに児童を動かすのは難しいと感じたが、よく話を聞いて楽しそうに活動していた。自分にとっても低学年を指導するよい機会になった。
自学級の様子	<ul style="list-style-type: none"> ・ いつもふざけている自クラスが、知らない先生に対し頑張っている姿も見られ、「やればできる」とちょっと安心した。 ・ 子どもたちがたくさん先生の声を掛けていただき、学校が一人一人の子にとって、より居がいのある場所となったと思う。 ・ 他のクラスを参観しているときに自クラスの子どもたちの楽しそうな声が届いていた。 ・ 自クラスを客観的に見ることで、最近子ども目の目線に立った指導ができていなかったように思い、「はっ」とさせられた。 ・ 自分のクラスを客観的に見るのは新鮮でよかった。
配慮を要する児童の様子	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1～2年の配慮を要する児童を参観して担任の先生方の苦労や配慮を目の当たりにし、今後の児童指導に役立てることができそう。 ・ 参観したどのクラスにも発達障害の児童がいた。担任の先生が手立てをとっているの、学級に適応しているのだと思った。 ・ (出授業など)担任でないと勝手なことをする児童がいると分かった。 ・ 学年全体では目立たないが落ち着いて授業に集中できない児童を把握でき、学級編成に向けて参考になった。
留学先の先生の様子	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先生方がご自身の得意分野を生かして指導されている姿を見て、自分も得意分野を磨いていきたいと思った。 ・ 研究授業ではない普段の授業を見ることができ、勉強になった。自分にはとても無理と思うが、少し取り入れることはできそう。 ・ 迎えてくださった先生方が素晴らしい技術を見せてくださり、感謝の気持ちでいっぱい。 ・ 学年主任の先生方の授業を見せていただいた。会話科や道徳を特別に見せてくださった先生がいて本当にありがたかった。 ・ さまざまな先生方の「プロの顔」を見せていただいた。授業で使ってみたい指導の仕方が得られ、今後の参考になった。 ・ 先生ごとの工夫や、自分もここは徹底したいなと思うところがたくさん見られた。

学級経営・授業	全体	<ul style="list-style-type: none"> ・研究授業でなくても、座席表を持ってチェックしながら机間指導をされているのを見て、真似していきたいと思った。 ・児童が前時に記入したワークシートをチェックして、当日はそこから課題を見つけて子どもたちに投げかけている授業を見て、事前準備の大切さを感じた。 ・新出漢字の練習の仕方や子どもたちがざわついた時の声掛けの仕方などが勉強になった。 ・「自分にも取り入れられそう」「自分の性格を考えるとその指導は継続できない。でもすごい。」と思った。 ・授業のやり方もだが、何気ない言葉掛けも勉強になり、明日から使ってみたいと思うものもたくさんあった。 ・実物や視聴覚教材を用いる先生が多かった。ただ映像を見せるだけでなく、途中で止めたり、質問したりするなど、使い方にも様々あるなど参考になった。
	学年	<ul style="list-style-type: none"> ・1年生で「ついたち、ふつか、・・・はつか！」と日にちの言い方を暗唱させていて、学年内の意思疎通の大切さを感じた。 ・2年生の算数で、児童一人一人により資料を準備されていて素晴らしかった。授業の最後には振り返りもきちんとさせていた。
	教科	<ul style="list-style-type: none"> ・歌やリコーダー、階名の指導など、専門的な指導を見ることができた。 ・社会では子どもたちの興味を引き出す導入を見せていただき参考になった。子どもたちが進んで考えたり意見を出したりして生き生きと取り組む姿を見て、もっと教材研究に励まなくてはならないと反省させられた。 ・社会の授業を見せていただいた。資料があるのとないのでは大きな違いがあり、ほんの少しの工夫で身近なものから（シリアル工場の）見学につなげることができると分かった。 ・体育で、苦手意識をもっていそうな子も上手に参加し、運動量を確保する工夫をしていた。 ・児童同士で声を掛け、安全に運動することができている。普段から安全確保の指導が徹底している。
後補充に 対して		<ul style="list-style-type: none"> ・ほとんど打ち合わせなしで授業を進めていただいたことに気遣いと力を感じた。 ・授業を進めてくださるので、安心して校内地留学ができた。 ・クラスを抜けることについて、気楽にお願いできてありがたかった。
残念な点		<ul style="list-style-type: none"> ・授業より、休み時間や朝の会に留学を行えば、さらに参観したかった場面が見られたのかな。留学プランの立て方に工夫が必要だったように思う。 ・1時間ずつクラスを指定して見たが、自由に他のクラスも見たほうがたくさんのクラスを見られるし、互いに気楽かもと感じた。 ・2年生を見たかったが、お休みの先生がいて生活科の補教という形になった。
これからの こと		<ul style="list-style-type: none"> ・1日とても有意義な時間を過ごせた。自分の授業に生かしていきたい。 ・とてもすばらしい時間で、毎年こんなことができたらいいのになと思った。 ・学びの多い校内地留学をまたやりたい。

平成30年3月30日 受理

**An analysis of teacher's communication to encourage the
organization socialization at school**

Yumi NIHEI & Yoshiyuki ONOSE