

実習報告（関係機関実習）

## 若手教職員の力量育成のための研修や校内支援体制と 関係機関の関わり方の探究

井田 丈嗣（教育経営探究コース：現職教員）

### 1. 探究実習のテーマと設定の理由

佐賀県では、小学校教員の大量採用に伴い、若手教職員（以下、「若手」）が急激に増加し、学校の年齢構成が若年化している。現任校でも、毎年2名の新規採用者が赴任し、教職員の全体的な若年化が進んでいる。そのため、学校運営の中心となって校務分掌や学年経営を担うミドルリーダーが不足し、本来ならば十分な経験を積んでから担うような学校運営の中心的な役割を、若手が担わざるを得ない状況である。そのような若手の業務を支援するために、現任校では、校務分掌を三部に分け、月に1回、三部会を開くことにより、それぞれの教職員に割り振られた業務を協議しながら、先輩教職員や前任者等から学ぶ場をつくっている。この他に、管理職主導で若手対象の校内研修も行っている。しかし、これらの育成・支援の仕組みが若手のニーズに合っていないなかったり、一部の取組が形骸化していたりするなど、十分に機能していない課題がある。また、若手を支援したくても有効な手立てを取れない教職員がいること、同僚との関係づくりに困難さを感じている若手が存在すること等の課題も見えてきた。この結果、若手が日々の業務への悩みや不安を抱えやすくなり、学校運営が困難になったり、若手自身の成長を妨げたりしている可能性がある。

以上のことから、若手育成・支援に関する、各学校の具体的な取組や、関係機関の関わり方を知り、現任校での取組に活かしたいと思い、本研究テーマを設定した。

### 2. 探究実習の研究目標

#### (1) 佐賀県教育センターにおける目標

佐賀県教育センターでは、若手育成に関わる経験年数別研修や各種研修制度の目的及び運営の工夫、実態を把握することにした。また、若手の感じる困難さの種類や、各学校における育成・支援の方法と、その効果や課題について、管理職や所員への聞き取り調査を通じて理解することにした。

#### (2) 佐賀県教育庁東部教育事務所における目標

東部教育事務所では、事務所主催の研修や学校訪問への随行を通じて、各学校の若手育成・支援の実践の内容について理解することにした。また、学校組織内で若手の能力を有効に活用する方法や、運営体制・校務分掌上の工夫について、管理職や教職員への聞き取りから知見を得ることにした。

### 3. 探究実習の概要

実習は、前半10日間を佐賀県教育センターで、後半10日間を佐賀県教育庁東部教育事務所で行った。前半の佐賀県教育センターでは、組織・運営方針等に関する所長・係長等への聞き取り、課題別研修及び経験年数別研修の運営準備・運営補助、所員への聞き取り調査等を行った。後半の東部教育事務所では、運営方針等の所長・主任等による聞き取り、東部教育事務所所管の小・中学校への学校訪問随行と聞き取り、所員への聞き取り調査等を行った。

#### 4. 探究実習の成果と課題

##### (1) 佐賀県教育センターにおける成果

第1の成果は、佐賀県教育センターの主たる役割や運営方針、実際の企画・運営の流れを学ぶ中で、受講者のニーズを把握する手立てを学べたことである。具体的には、受講者のニーズを掴むため、アンケートの分析に多くの所員が関わり、様々な視点で企画をすることで、受講者自身が感じる教育課題を解決できる効果的な研修を行っていることが印象的であった。そして、運営にあたっては、担当所員のビジョンをもとに、多くの経験豊かな所員がそれぞれの視点で助言や支援をしていた。

第2の成果として、若手にとっては自分の悩みを打ち明ける場が重要であることが分かった。場の設定を行うのは、各学校の初任者研修コーディネーターであるが、適切な意見交流の場を設けることができない場合、若手の業務への不安が高まり、本来の力量が発揮しにくくなり、適切なキャリアアップも図れないことが分かった。ここから、若手のニーズを把握する場の設定が重要であると考えた。

実習の課題として、初任者が赴任する小学校では、メンターが必置となっているものの十分に浸透していないことや、メンター制度を導入している学校であっても初任者との関わりが減ってきていることの原因が分からなかったことが挙げられる。先行研究や、各学校での実践をより深く学び、現任校での聞き取り調査を進めることにより、この原因を明らかにしていきたい。

##### (2) 佐賀県教育庁東部教育事務所における成果

第1の成果は、東部教育事務所の業務内容や重点目標の把握、所員への聞き取り調査から、若手育成・支援の基本姿勢を学ぶことができたことである。具体的には、若手の悩みをしっかりと傾聴し、そのニーズを正しく掴んだ後、具体的に指導・助言を行う基本姿勢があることを理解できた。

第2の成果として、各学校への学校訪問随行を通じて、若手育成・支援における具体的な課題を把握できたことが分かった。随行時の管理職・教職員への聞き取り調査では、どのように社会人としての自覚を持たせるかがよく話題に挙がった。具体的には、同僚とのコミュニケーションや仕事に対する責任感等の問題が挙げられた。教職員大量採用の時代にあっては、多様な若手がいることを前提に、従来の育成・支援では補えない分野があることを理解し、これまでより一層、若手に寄り添う姿勢が必要であると考えた。また、若手を育成・支援する場としてメンター制度の運用に工夫が必要であるとの意見も挙がった。例えば、メンターを固定化せず、若手のニーズに応じて変更していくことや、校務分掌として若手育成・支援部をつくること等の案も挙がっていた。以上の議論は、学校変革試行実習における組織づくりの参考になった。

実習の課題は、若手への声掛けなどの支援を「いつ」「どこで」「だれが」「どのように」行うと効果的かという若手支援の具体的な組織体制を明らかにできなかったことである。これについては、支援に関する文献レビューや、現任校における支援方法を再調査したりして具体化していきたい。

##### (3) 次年度の学校変革試行実習に向けて

関係機関実習を終えて、若手育成・支援には、メンター制度に代表されるような組織づくりを効果的に行うことが重要であると分かった。特に、若手育成・支援をいつ、誰が、どのように行うのか、は若手の成長を促進するために知っておくべき重要な要素である。これに加えて、前述したように、現任校の若手育成・支援では、若手のニーズを掴めていないことや、日常的な育成・支援を行う場が設定できていないことが課題として挙げられている。

今後は、現任校の課題や関係機関実習で得た知見を念頭に置いて先行研究を再度整理し、現任校の教職員とも意見を交えながら、現任校の状況に即した体制づくりを探究していきたい。