

実習報告（関係機関実習）

若手とミドルの育成を目的とした学校組織づくりと 校内研究の活用方法の探究

一ノ瀬 沙織（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

現任校では、経験年数10年以下の者が教諭・講師の半数以上を占めている。しかし、学校運営を支えるミドルリーダーとなるべき中堅職員は少なく、職員間のコミュニケーション不足や協働性の弱さが見られる。そのため、若手とミドルの関係作りを進め、相互に能力を高める機会の創出が必要だと考えた。また、児童の学力の平均水準は高いが、実際は低位層も多く、学力の二極化が生じている。そのため、低位層の底上げを図る、学力格差を改善する取組も必要である。

以上の分析に基づき、児童の実態に基づいて校内研究のテーマを設定し、教師の授業力向上や指導法改善につながる校内研究のあり方を探り、児童の学力格差の改善を図る必要があると考えた。これと別に、初任者を対象としたメンターチームを有効に機能させることで、若手及びミドルの育成を行う必要があるとも考え、研究テーマを設定した。

この上で、探究実習においては以下の2つのテーマについて掘り下げを行うことにした。1つ目は、学力向上や指導力向上を目指した校内研究のテーマ設定や運営方法である。具体的には、若手を中心とした教師の授業力向上や指導法改善のための具体的方策や、校内研究の活用法にはどのようなものがあるかを探究することとした。2つ目は、メンター制度導入の背景や有効な活用方法について知り、現任校での活用法を考えることとした。

2. 探究実習の研究目標

佐賀県教育庁学校教育課及び東部教育事務所における研究目標を以下のように設定した。

(1)佐賀県教育庁学校教育課

佐賀県教育庁学校教育課が新規採用職員研修の中で果たす役割や、初任者に対する支援の方法を知り、現任校でも導入できる方策を考えることとした。また、学力向上や指導力向上を目指した校内研究のテーマ設定や運営方法を学び、若手を中心とした教師の授業力向上や指導法改善のための具体的方策や、校内研究の活用法を探ることとした。さらに、メンター制度導入の背景や有効な活用方法について知り、現任校での活用法を考えることも目標に掲げた。

(2)東部教育事務所

東部教育事務所が行っている若手支援の取組を知り、現任校での若手支援への活用法を考えることを目標とした。また、メンター制度など、若手とミドルの資質・能力を向上させるための具体的な取組を知るとともに、学校訪問に同行し、「若手・ミドル育成」につながる、他校の効果的な取組を参考にしながら、現任校でも導入できる具体的方策を考えることとした。

3. 探究実習の概要

実習は、前半10日間を佐賀県教育庁学校教育課で、後半10日間を東部教育事務所で行った（表）。

表 関係機関実習先 2 か所で行った主な内容

佐賀県教育庁 学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> ○学校教育課の業務に関すること（業務内容の説明，資料作成等） ○幼稚園等新規採用教員研修に関すること ○メンター制度導入の背景，県内小中学校の校内研究の調査
東部教育事務所	<ul style="list-style-type: none"> ○所長講話及び事務所業務に関する各担当所員による講義 ○初任研授業参観及び事後指導（管内の小中学校 5 校で実施） ○学校訪問に同行（管内の小中学校 3 校で実施）

4. 探究実習の成果と課題

(1)佐賀県教育庁学校教育課

第 1 に，佐賀県教育庁学校教育課の概要や業務内容，及び教育行政の役割を理解し，実際の業務がどのように行われているかを知ることができた。第 2 に，新規採用職員研修の業務に関わる中で，研修の中で県が果たす役割や，初任者に対する支援の方法を知ることができた。初任者が抱える不安や困難に対し，県教育委員会では，教育センターや教育事務所，市町教育委員会と連携して研修を行っていることが分かった。第 3 に，「メンターチーム」や「メンターミーティング」を取り入れた若手支援が有効であることが分かり，現任校での活用方法を考えることができた。第 4 に，授業改善や指導力向上をテーマにした校内研究の具体策を知ることができた。特に，太良町立多良小学校で行われている評価シートを用いた相互授業参観の実施は，現任校の校内研究にも取り入れたい。

(2)東部教育事務所

第 1 に，東部教育事務所では，教育力向上や適正な服務・人事管理が主な業務内容であり，学校の課題解決のために市町教委と連携・協力しながらきめ細やかな学校支援に努めている。若手育成，特別支援教育，不登校対策，学力向上に向けた取組，働き方改革などに特に力を入れており，「若手支援が喫緊の課題である」という話から，若手支援のための具体的かつ効果的な取組を考えることが必要だと分かった。第 2 に，メンター制度など「若手・ミドル育成」につながる各校の効果的な取組や効果的な取組を支える学校組織体制や管理職の役割について知ることができた。初任研授業参観や学校訪問に同行する中で，上峰町立上峰小学校で行われている若手育成リーダーを中心とした学習会の実施など，効果的な若手・ミドル支援の具体策を知ることができた。第 3 に，事務所が行っている若手支援の取組を知ることができた。特に，支援を行う際の心構えや授業に対するアドバイスの仕方などは現任校での若手支援でも参考にしたい。

(3)次年度の学校変革試行実習に向けて

次年度から，「メンターチーム」や「メンターミーティング」を用いた若手支援を行うためには，今回の実習で得た，各校の具体的な取組を参考にして，2021 年度中に現任校での「メンターチーム」のメンバーをどうするか，「メンターミーティング」においてどのような取組を行うか，また，取組を通してミドルをどのように育成するのかを考える必要がある。そこで，ミドル層の教員をメンターとし，メンターミーティングを開催することにしたい。また，初任者だけでなく経験年数 4 年目までの若手教員や経験の少ない講師も対象とした拡大メンターミーティングを行い，メンターチーム外の職員もミーティングの講師として参加する場を設けることで，全職員で若手教員全体を支援できる体制を整えるようにしたい。また，メンターミーティングだけでなく，評価シートを用いた相互授業参観も導入したい。これらの若手支援の取組を通して，ミドル層の教員にもミドルリーダーとしての自覚を促し，成長できるような環境づくりを目指したい。