

学校組織マネジメントと教職員の育成

－ 誰ひとり取り残さない学校の実現のために －

学籍番号 249122

氏 名 長畠 良憲

主指導教員 谷尻 治

副指導教員 藪田 直子

1. 研究の背景と目的

実習校は、大阪府の政令市であるS市にある公立中学校である。筆者が赴任した頃から教員の入れ替わりが進み、講師経験等のない新規採用の教員も増えてきた。そのようななか、経験の少ない（若い）教員が生徒指導や学級指導などに「困り感」を抱えるものの、周りからのサポートが少なく、しんどさを抱えている場面が見られた。

加えて、本来であれば学校経営に主体的に参画し、経験の少ない（若い）教員のロールモデルになるべきミドル層の教員の育ちも十分ではなく、管理職のトップダウンによるマネジメントを行わざるを得ない状況もあった。

また、学習指導においても、研修が半ば形骸化しており、やることが目的になっている部分も見られた。そのため、経験の少ない（若い）教員が他の教員と関係を持ちながら、学ぶ機会が十分に確保されていなかった。このことは、組織的な人材育成という面においても、課題となっていた。

本研究の目的は、経験の少ない（若い）教員が力をつけ、自立するために学びの機会や体制作りについて考えることである。そのために、主として2つの取組を中心に研究を進めた。1つめは、「しゃべり場」の実施である。「しゃべり場」とは、複数の経験の少ない（若い）教員が自分たちの「困り感」などを話し、省察することで新たな気づきを得るとともに、共感を得られることで自己有用感や自尊感情を育むことを目的とした場である。また、同年代の教員とのつながりから安心感を得ることができる居場所となることも期待した。

もう一つは、「授業研究」の取組である。実習校では令和6年度にS市の道徳研究発表校に指定された。研究発表を行うにあたり、校内で学年を外した縦割りのグループを作った。そのねらいは、授業実践を行う経験の少ない（若い）教員を同じグループのミドル層の教員が支援し、ともに取り組むことで、関係性を築いていくことである。加えてミドル層の教員が、グループ内でリーダーシップを発揮することで、ミドルリーダーの育成も図るというものである。

これらの取組を通して、経験の少ない（若い）教員が自分の「もちあじ」に気づき、自信を持つことで自尊感情を高めることにつなげる。そして、その経験が子どもの「もちあじ」を伸ばし、子どもが自己有用感や自尊感情を高めていけるという、相互作用を生み出すことをねらいとする。

2. 研究の内容

2.1 「しゃべり場」の実施

令和6年の「しゃべり場」は、各学期に1回程度の実施であった。実習校には、1校めの教員が8名在籍するが、経験の少ないということを考え、採用から2年めまでの教員（3名）を対象とした。日常的な指導や保護者対応、授業準備や部活指導など、教員も忙しかったため、声をかけることが難しく、計画的に実施できなかった点は、反省点である。

実際に「しゃべり場」を行ってみて、参加者に感想を聞くなどの振り返りを行った。その中で出てきたのが、「自分も参加したい」という2校めの在職期間が10年未満の教員の言葉である。経験を積んだ教員でも、他の教員と話をする場を必要としていることが分かった。

また、これからは声をかけてみようと思ったといった声から、「しゃべり場」がつながりのきっかけとなったことは、ねらい通りであったと言える。

令和7年度の「しゃべり場」も、対象となる教員の多忙さにより、実施が難しく、現時点では2学期に2回の実施という状況である。時間を作ってもらおうということは、経験の少ない（若い）教員にとっては、簡単なことではない。そのあたりの工夫については、課題が残った。

内容に関しては、ただ、おしゃべりをするという感じで進めた。そこでは、他者の話への共感があった。欠席した教員が「次はいつするんですか」と聞いてくるなど、「しゃべり場」が教員にとって価値ある場となっていたことが分かった。

2.2 「授業研究」における取組

令和6年度は、道徳の授業研究のために、縦割りでのグループで実践を行った。実践を通して、経験の少ない（若い）教員が、学年が異なるなどのため、それまであまりつながりのなかった教員とつながり、研究を進める姿が見られた。特に、各グループのミドル層の教員は、丁寧に支援や助言、ともに考えるなど、共感的かつ寄り添う姿勢を見せていた。そのことが経験の少ない（若い）教員からの信頼につながり、それらのミドル層の教員をミドルリーダーに育てていた。

令和7年度は、教員からの提案により「ゼミ形式」での研究に取り組んだ。これは、各教員が興味のある内容を選び、グループで学んでいくものである。一般的な研修のように「決められ、させられる」ものとは異なり、モチベーションを持って取り組む姿が見られた。

この取組の中でも、ミドル層の教員が経験の少ない（若い）教員を育てている姿が見られた。経験の少ない（若い）教員も、フォロワーになるだけでなく、役割を与えられ、学ぶことで成長している姿が見られた。取組を通して、経験の少ない（若い）教員とミドル層の教員の間に成長の相互作用があった。

3. 総合考察

「しゃべり場」と「授業研究」を通して、経験の少ない（若い）教員が自身の「もちあじ」に気づき、自己有用感や自尊感情を高めることや「居場所」を得ること、また、ミドルリーダーの育成において、一定の成果を得ることができた。しかし、学校全体が一つのチームとして取り組むという面には、課題が残った。今後は、「誰ひとり取り残さない」学校実現のために、管理職として、教員を支え、子どもに良い影響を与えられる学校づくりを進めていきたい。