

小学校研究部長がマネジメントする 新たな若手研修の実践的研究

ーメンタリング研修との比較からの考察ー

学籍番号 189954

氏名 竹内 桂

主指導教員 岡田和子

1. 筆者の課題意識と実践課題の設定

平成30年度当初事例校では、研究教科や研究主題に関して研究推進委員が議論をする場、児童の実態把握を行う研修等が実施されないまま、校内研究が行われていた。事例校では例年通りに校内研究が進めていこうという風潮があった。校内研究に関して、教員全体で取り組もうとする協働性が低いことが見受けられることが課題であった。

第1回と第2回の研究推進委員会の間に、若手教員から研究部長に対して、「校内研究に関して、主任の先生から後で説明をしてもらってもよくわからない、ちょいたししてほしいです。」と話があった。研究部長として、若手教員にも、校内研究に関して、理解をして取り組んでほしいと思い、若手教員のしてほしい「ちょいたし」ができるような自主的な研修会を開催しようとした。校長に、自主研修会を開きたいこととなぜ開きたいか、若手教員との話を説明し「自由に実施して構わない」という許可を得た。平成30年6月1日に研究部長から若手教員や中堅教員に直接呼びかけ、第1回目の「ちょいたし会（校内自主研修会）」を実施した。研究部長よりアクティブ・ラーニングの話や、国語科の学習に関する実践を紹介した。また、若手教員からは図画工作科の授業実践や算数科の学習に関する相談などが出された。

以上より、事例校では、校内研究に必要な校内研修会が開催されていないこと、若手教員のニーズにあった研修会がされていないことが課題であることがわかる。中堅教員、若手教員の記述のどちらにも、「知りたい」「教えてもらって」という言葉が出てきているように、事例校の教員は自主的な研修に対して、意欲的であることがわかった。

そこで、本実践研究では、新たな研修会「ちょいたし会」に関する実践を通して、自主的な研修会について考察する。

2. 先行研究・先行事例の整理

校内研究や校内研修に関する先行研究からは、30年以上前から「校内研究の形骸化」が学校において課題となっており、ワークショップ型校内研修や自然発生的に成立した「非公式な研修」などにより指導力形成や学力向上に効果的であるとされてきた。

また、校内において教員の学年集団間の協働がうまれやすいこと、ミドルとよばれる学年主任を任されるレベルの中堅教員中心に校内の人間関係をよくすることで校内研修を含む学校改善につながることを明らかにしてきた。ミドルリーダーの働きかけだけではなく、管理職のリーダーシップや校内のリーダーが活躍することで学校の研究が発展することも明らかになっている。

教員の大量退職と大量採用が進み、教員の力量育成が課題となっている現在の状況の対応としてメンタリング研修が注目されている。メンタリング研修に関する先行研究等について整理をする。

ベテラン教員、中堅教員、若手教員がともに働く学校現場では、メンタリングの関係が築きやすく、それぞれの教員にとってニーズにあった研修を実施することが可能であると考えられる。本実践研究は、メンターやメンティにこだわらないが、経験年数がそれぞれ異なる教員がともに学ぶ校内自主研修会についてメンタリング研修との比較から考察していく。本実践研究報告書では、校内でのメンター機能の充実について市町村教育委員会が取り組んでいる事例として横浜市のメンターチーム、大津市のメンターチーム、徳島型メンター制度の状況をまとめ、比較し、さらに大阪市の「OJT（若手教員育成支援）事業」の取組についても3事例と比較し、若手教員の成長を促すメンタリング研修について考察する。

3. 実践

平成30年度は1学期2回、2学期3回、3学期1回、全6回のちよいたし会が実施された。研修内容は、校内研究について・教科学習について・公的な研修会の伝達講習・ベテラン教員の自作教材の紹介等であった。平成30年度のちよいたし会の参加者推移をみると図3-1のようになっている。相対的にみると、第6回まで参加者が増加していったことがわかる。

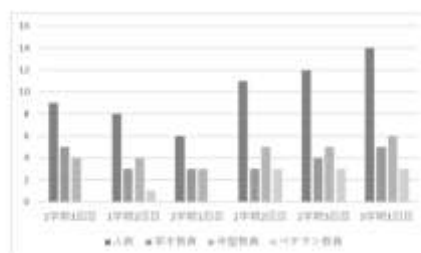


図3-1 平成30年度ちよいたし会の参加者推移

平成31年度（令和元年度）は1学期に3回のちよいたし会が実施された。研修内容は、学級開き・教育活動の悩み・通知表の所見・特別支援教育に関する指導等であった。平成31年度（令和元年度）実施の全ての会に若手教員の参加が多く見られる。若手教員にとってちよいたし会は、必要な研修会であると認識されていることが考えられる。平成31年度（令和元年度）2学期のちよいたし会は、3人の若手教員からちよいたし会の実施について研究部長に話があったにもかかわらず、時間の確保が難しく実施することができなかった。

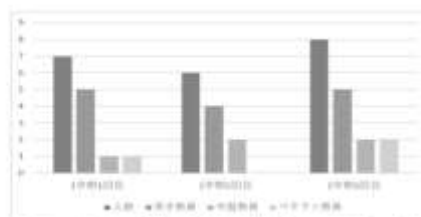


図3-2 平成31年度（令和元年度）ちよいたし会の参加者推移

4. まとめ

若手教員の「ちよいたししてほしい」との声からスタートしたちよいたし会は、事例校の教員にとってニーズに合った自主的な研修会となっていた。若手教員だけでなく、参加した中堅教員やベテラン教員にとっても教育活動に合った研修会となっていた。成果として、第一に、公的な研修で得た教育技術や知識を校内の教員に対して広めようとする動きがちよいたし会に参加する教員の中から出てきたこと、第二に若手教員の悩みを聞いた教員が過去の資料を提供しようとする動きが出てきたこと、第三にベテラン教員が自作教材を校内に広める機会がちよいたし会により設けられたこと、第四に事例校の校内研修が教員のニーズに合った内容、教員どうしが互助的に実施される能動的な自主研修会を含んだ校内研修へと変化していったことが挙げられる。

課題として、継続的にちよいたし会が事例校のニーズにあった研修会として存続していくために、週行事予定や月間行事予定に予めちよいたし会の日時を設定しておき、教員のニーズのある時に実施する、研究部長が不在でも実施できるといった教員の誰もがちよいたし会の実施を確認でき、誰もが実施できるシステムを考えていく必要がある。