

実習報告（関係機関実習）

各教職員世代（経験年数）が抱えている困り感を捉え、 世代間をつなぎ、学び合える学校体制作りの在り方を探る

岩永圭子（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

大量退職者時代を控え、年々、新規採用者数が増えてきている。さらに教育課題が複雑化・多様化されている状況の中、多忙化が進んでいる。その結果、学校現場では教員一人では解決できない問題（いじめ、学級崩壊、保護者対応、学力向上等）が増えてきている状況である。このような問題を未然に防ぐには教職員間の連携が鍵だと考える。経験の浅い教員とミドル・ベテラン教員、この連携が機能しない状態に陥ると、上記に挙げた諸問題の早期発見、迅速な対処・解決、さらに、教員の資質向上へと繋げていくことは難しいと考える。

以前は、職員室へ戻ると、そこには会話があり、学級経営についての悩みやうまくいった授業の話など、自分の力量を高める様々な情報（技）を得ることができていた。しかし、最近の放課後の職員室の様子を見てみると、互いにその日の授業について語り合ったり、学級での出来事を話し合ったりしている姿はあまり見られない。それぞれがパソコンに向かって日々の業務をこなしていくことで精いっぱいである。また、経験の浅い世代の教員だけでなく、ミドルやベテラン世代の教員もそれぞれの立場で悩みや困り感を持っている。日常の中でそれぞれが持っている技の引き出しを開放し、互いの力量を高めていくことができる環境があれば、様々な諸問題を未然に解決することへつながっていくのではないだろうか。

そこで、この実習で、各教職員世代（経験年数）が抱えている悩みや学校における教職員間の学び合える時間の確保など、校内体制作りの在り方を探っていきたいと考え、このテーマを設定した。

2. 探究実習の研究目標

佐賀県教育センターと佐賀市教育委員会において、教員が学び合える学校体制作りにおける取組について探ることを目標とする。

佐賀県教育センターでは、各教職員世代が抱えている課題、及び、教員の力量形成に向けた支援体制について探る。

佐賀市教育委員会では、部署内や外部教育機関（小中学校・事務所等）との連携の在り方、若手やミドルを育てるための学校体制作り、教員の学びにつながる環境作りについて探る。

3. 探究実習の概要

佐賀県教育センター、佐賀市教育委員会で各々10日間行った。実習の概要は以下のとおりである。

佐賀県 教育センター (研修課)	<ul style="list-style-type: none"> ・講話「センターの組織及び業務について」(所長) ・「教育行政に係る研修について」(長研係長) ・研修講座実施報告書の閲覧(小学校学級経営, コーチング講座, 初任研, 新任校長研, 新任教頭研, 新任校務主任研, 新任常任講師研, ミドルリーダー研) ・教育相談講座(聴講) ・長研指導者業務観察 ・夏期講座アンケート集計・分析の補助
------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ・長期研修生事業運営補助（第1回中間報告会，報告後の指導） ・実施要項・報告書の閲覧及び担当所員との意見交換 等
佐賀県教育センター	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会の組織及び業務内容の把握 ・指導主事ミーティング参観 ・佐賀県学校図書館教育研究大会への参加 ・四次元ポケット参観 ・8月定例教育委員会の傍聴 ・リーダー研修会参観 ・「タブレットを使った授業についてのアンケート」集計補助 ・スクールソーシャルワーカー活用事業に係る連絡協議会参観 ・市議への聞き取り随行 ・学校業務改善研修会（コンプライアンス研修会）への参加 ・学校訪問（昭栄中，大和中，松梅小・中，本庄小，中川副小） 等

4. 探究実習の成果と課題

研究目標に沿って，主な成果と課題は以下のとおりである。

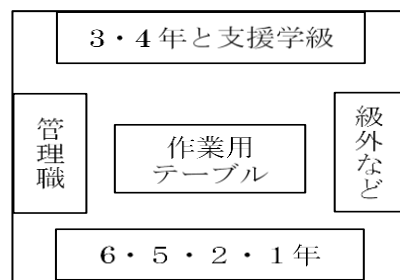
(1) 関係諸機関における教師の力量を高める支援体制

佐賀県教育センターでは，出前セミナーやサタデーセンター，図書資料返却ボックスの事務所設置等，現場の声や時代のニーズに合わせて講座の種類を増やしたり，研究を進めたりするとともに，利用しやすい環境を作ることで，教員の学ぶ機会を広げ，指導力を向上できるよう事業の改革・改善が行われている。ニーズ調査を行い，ニーズに合う研修の計画を立て，開講後には，受講者アンケートや利用状況のデータ等を基に振り返りが行われ，改善が図られていることからR P D C Aサイクルが行われていることに気付いた。R P D C Aを行うことで，常に改善が行われ，受講者や利用者の満足度も上がり，そして次の学びへとつながっていくのだ。学び合える学校体制をつくるためには，まず，現任校における教員がどのようなことに困難さを感じているのか実態を把握し分析することが重要である。次年度の学校変革実習においては，R P D C Aサイクルを基に学校改善プランを立て，実践につなげていきたい。

(2) 教員が育つ学校体制づくり

教員が育つ学校体制作りについては，現・元校長から話を伺うことで理解が深まった。大量退職時代の中で若者やベテランを育てていくために，主にベテランが担っていた生徒指導や特別支援，教育相談，生徒会，学力向上等の主任や学年主任をミドルに任せる等，意識的に世代交代を行い，ミドルを育成する場が用意されていた。力のあるベテランに任せるばかりではなく，先を見通し，ベテランが補佐役としてミドルを支えながら育てていく取組について学ぶことができた。

また，小学校における職員室の環境整備については，次のようなことを考慮して職員の席を配置されていた。①学年の島に支援員を入れたり，対等学年の学年主任を隣にしたりするなど，頻繁に話し合う必要のある教職員を近くに配置する。②職員同士の顔がよく見えるような配置にする【図1】。配置を考える時，初任者，赴任者，学年主任，支援員，学年交流など，配慮したいことはたくさんある。その中で，学校の現状と照らし合わせ，誰と誰が近くにいることが効率よく動けるのかということを考えなくてはならない。周りの職員の色が見えたり，すぐに寄って話し合えたりできることを第一に考え，席の配置を決めることが重要だということ学んだ。今後，席の配置とともに，互いの顔が見える，話しやすい空間的環境も視野に入れ，職員室内における教員間の活性化についても研究を深めたい。



【図1 A学校の職員室配置図】