

実習報告（関係機関実習）

若手教員育成に全職員で関わるミドルリーダーの働きかけ —様々な角度から、世代ごとの課題意識や研修のニーズをさぐる—

松信 尚子（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

佐賀県の教員における課題の1つに、「大量退職・大量採用時代」を迎えた時の学校の質の維持がある。学校の質の維持を考えたときに、教員の資質向上や、チームとしての組織的かつ効果的な対応、若手教員への指導技術の伝承が求められている。所属校においても、若手教員数が増え、若手への指導技術の伝承が重要とされるようになってきた。実際に若手が難しいと感じているものは、「学習指導」「学級経営」「生徒指導」「保護者対応」等多岐にわたっている。新規採用教職員には、指導教員が配属されるが、2年目以降の教員や若手の講師は、学年の教員に尋ねるか手探りで業務を行うかということになる。校外の研修や自主的な研究会への参加等によって指導技術を学んだり悩みや疑問を明らかにしたりすることはできるが、継続的な学びにはなりにくい。教員の力量形成において、ともに働く教員の影響は重要な意味をもつ。学校運営や若手育成にはミドルリーダーの存在が有効だと言われているが、所属校の職員の構成を見ると、実際にミドルリーダーと呼ばれる中間層は少数である。そこで、若手教員育成に全職員で関わる組織づくり、そのためのミドルリーダーの働きかけについて研究することにした。

2. 探究実習の研究目標

佐賀県教育センター研修課、佐賀市教育委員会において、それぞれの教育機関の役割や組織、業務内容について知り、若手育成を念頭においた協働関係の構築や研修の手法の在り方、そのための若手・ミドル・ベテランといった世代による課題意識の違いを探ることを目標とした。各実習先における詳細な目標は以下のとおりである。

（1）佐賀県教育センター 研修課

教育センターの役割や組織の業務内容を知り、学校との連携の在り方を知る。また、研修修講座実施報告書の閲覧や講座アンケート集計を通して、若手、ミドル、ベテラン、各世代の教員の課題意識や研修ニーズ、若手育成を念頭においた協働関係の構築や研修の手法について考察する。

（2）佐賀市教育委員会 学校教育課

教育委員会の役割、組織や業務内容を知るとともに、佐賀市の教育について視野を広げる。また、学校訪問や資料等を通して、各学校の教員世代間の関わりの実態や課題について知見を広める。

3. 探究実習の概要

関係機関2か所での実習は、前半10日間を佐賀県教育センター研修課で、後半10日間を佐賀市教育委員会ですそれぞれ行った。

佐賀県教育センター研修課においては、教育センターの役割や業務の有り様について知ることができた。長期研修課所員のシャドーイング、講座運営補助及び聴講、講座実施報告書の閲覧による調査分析、講座実施報告書作成補助、所員との意見交換などを行う中で、校長や教頭、研究主任、ミドルリーダー、初任者、新任講師等様々な立場や年齢による課題意識の違いや研修のニーズについて探る

ことができた。佐賀市教育委員会学校教育課においては、指導主事の業務のシャドーイング、感想やアンケート補助、業務への随行（主に学校訪問）を行った。

4. 探究実習の成果と課題

2つの教育関係期間における実習について、実習先ごとに成果と課題を述べる。

(1) 佐賀県教育センター

「研修・研究・学校支援」の3つの役割を担っており、佐賀県内の先生方に役に立つ講座や研究調査等の事業を行っている。大きな組織の中で、ミスなく効果的に業務を遂行するため、組織的な運営が徹底されている。また、ホームページや掲示物による研修講座案内や、生徒指導や学力向上等の研究課による学校支援、教科毎の研修で育休中の教員や学生も参加可能なサタデーセンター、所員による授業や新しい教育情報の提供、図書館の教育書の充実等、佐賀県内の先生方が教育センターをより身近に、利用しやすくなるような事業が行われていることが分かった。常に学校現場に役立つものという視点で、改革・改善が行われていることが分かった。

世代毎の課題意識については、アンケートの情報が膨大であるため調査することができなかったが、研修講座実施報告書の調査分析を行う中で、管理職、ミドルリーダー、初任者・新任常勤講師といった立場の違いによって、直面している課題に違いがあることを知ることができた。中でも、若手教員の育成に必要性和難しさを感じているミドルリーダー、悩みや疑問をもち、不安なまま教壇に立つ初任者や新任常勤講師の記述からは、「学校で育てる」組織や場の必要性を強く感じた。学校現場での若手教員育成は、若手のニーズを把握し、必要な学びをコーディネートすることだと考えている。そのために、今回教員が関わり合う、学び合う関係を「つくる」ことが大切だと認識できた。「場」「雰囲気」「人間関係」という3つの「つくる」を組織として仕組みでいけるのか考えたい。組織の考え方や方法については、文献や先行事例研究等から得た知見をもとに考察していく必要がある。

(2) 佐賀市教育委員会学校教育課

佐賀市の義務教育の窓口として多くの業務があり、生徒指導、特別支援、ICT支援、総務の係で連携し佐賀市の義務教育を支えている。今回小学校3校、中学校2校の学校訪問に随行することができた。学校訪問は、各学校の児童生徒、教職員、環境等の状況の把握、課題や要望の聞き取り、表簿の点検が主な内容である。全ての授業を参観し、多くの若い先生が熱心に学級経営や学習指導を行っていることを感じた。新しい視点を取り込んだ指導力の高い先生も多く、共有することや高め合うことの必要性を感じた。

学校の教員世代間の関わりの実態や課題についてはインタビューすることができなかった。佐賀市教育委員会とのつながりを持ち、若手育成や職員の関わり合いについての調査を進めたい。若手に学べることや新しい教育情報等、若手でない教員も初心に返り学ぶ必要もある。若手を育成するために用意された研修を全職員で行い、共に学び合うことによる学校全体の再加熱についても考えてみたい。

(3) 次年度の学校変革実習に向けて

2つの教育関係機関での実習で、若手の教員の育成や世代構成の変化への対応の必要性を実感することができ、自分の問題関心が佐賀県でも注目すべき問題であることを確信した。本実習において知り得た世代や立場による課題意識の違いや佐賀県や市の状況、先行研究を参考にしながら、勤務校に引きつけたときの組織への働きかけやミドルリーダーの果たすべき役割について、実践につながる明確な考えや広い視野を持ち、2年目の変革実習に臨み、検証したい。