

【若手教員研修研究班】

テーマ

メンターチームを活用した OJT による若手育成研修の創造

姫路市立総合教育センター

若手教員研修研究班

姫路市立水上小学校	横山 郁
姫路市立大津茂小学校	久保 寛貴
姫路市立広畑第二小学校	三和 智哉
姫路市立旭陽小学校	照本 聖良
姫路市立花田小学校	吉本 大

1 研究テーマ設定の理由

大量退職・大量採用の時代を経て、近年の学校現場は、教育に関わる経験や知見が世代間で十分に継承されないまま、多様な教育ニーズや今日的課題に対応しなければならないという難しい状況下にある。そのような状況を打開するため、教員の資質・能力の向上は急務であるが、多忙化解消を目指す働き方改革が推進される現在、教員育成に資する取組を今以上に行う時間的余裕があるとは言えない。

姫路市における教員の教職経験年数別人数構成（2019 年）によると、近年の若手教員が増加傾向にある一方で、若手教員の育成を担うミドルリーダー期の教員のうち、教職経験 14 年以上の教員が顕著に少ない状況にあることが分かる。このアンバランスさを補填し、安定した教育の質を維持していくためには、若手教員の人材育成に対する工夫は喫緊の課題である。

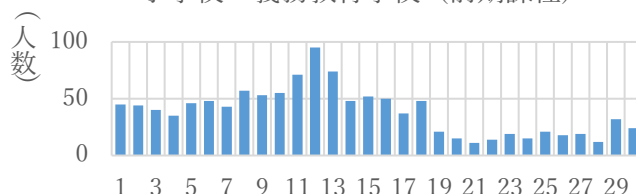
中央教育審議会答申（2015）「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、「教員は学校で育つ」（※）ものであり、同僚の教員とともに支え合いながら、OJT（※）を通して日常的に学び合う校内研修を充実させることの必要性を指摘している。

そこで私たち研究班は、各学校園における

若手教員の育成において、校内研修でより効果的かつ効率的で抜本的な実践が促進されるように、OJT という観点からさらに具体的な校内研修の在り方を探るべく上記の研究テーマを設定した。

姫路市の教職経験年数別人数構成

小学校・義務教育学校（前期課程）



（経験年数）

姫路市の教職経験年数別人数構成

中学校・義務教育学校（後期課程）



（経験年数）

2 研究の概要

若手教員の育成は、姫路市に限らずどの自治体においても共通の課題であり、各学校において若手教員の力量不足による授業崩壊や学級崩壊等に歯止めをかけるための対応が求められている。

本研究を進めるにあたり、まず、私たちは教職経験の浅い若手教員が何に困り、どこに課題を感じているのかを洗い出すことから始めることとした。実態把握として、若手教員研修である初任者研修、教職経験者（2・3 年次）研修の受講者を対象に、若手教員自身が抱える課題についてアンケートを実施した。調査を行う過程で、実際に彼ら自身が感じている課題と、周囲の教員から見た若手教員が感じる課題との間に、認識のギャップがあるのではないかと考えた。そこで、若手教員を牽引する立場にある中堅教諭等資

質向上研修並びに教職経験者（15 年次相当）研修受講者に、若手教員に不足していると感じる資質・能力についてアンケートを実施し、ミドルリーダー期の教員が求める若手教員の姿についても考察した。

次に、他都市において行われている若手教員の育成に力点をおいた取組について調査を行い、研究の方向性を探ることとした。調査の結果、若手育成については多くの自治体が研究を進めていることが分かり、その手法についても興味深いものが数多くあった。とりわけ、横浜市の取組と福岡県久山町立久原小学校の取組については、私たちの研究の方向性の道標となった。

3 研究の実際

（1）アンケート調査から見たもの

若手教員対象のアンケートでは、「現在、あなたが特に身に付けたいと感じている資質・能力は何ですか」への回答において、授業設計力や教科指導法等、学習指導に関する項目（①～④）を選んだ割合が 40%強と高く、日々の授業における困り感や悩みがあることが窺えた。一方で、ミドルリーダー期の中堅教員を対象とした「身近にいる若手教員に、特に不足していると感じる資質・能力は何ですか」に対する回答では、学習指導（①～④）

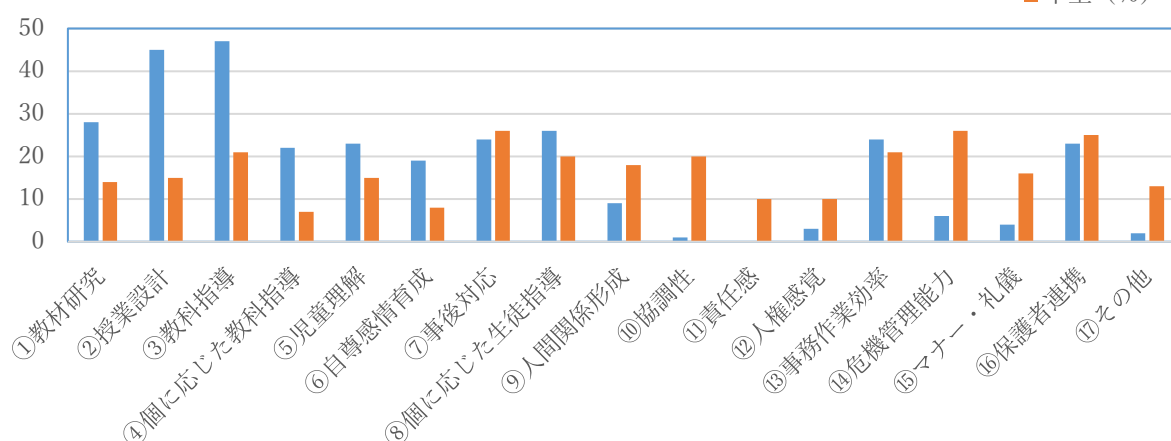
に関する項目を選んだ割合は 14%と低く、問題行動への事後対応（26%）、危機管理能力（26%）、協調性（20%）など、生徒指導（④～⑦）、コミュニケーション能力（⑧～⑪）、資質（⑫～⑯）に関する幅広い項目が高く、若手教員との間に困っていると感じていることに大きな違いがあることが分かった。

次に、若手教員対象のアンケートにおける「課題を解決する手立てとして効果があったと思うことはありますか（記述）」への回答では、「先輩に相談する」と答えた若手が多く見られた。

一方で、「今まで仕事上で困ったことや悩んだこと等について、具体的なエピソードを交えてお書きください」への回答では、「先輩の先生が忙しそうでなかなか聞きたいことが聞けない」、「学年の先生と仲良くなれず、会話に入れない」、「分からないことが多い中で、誰も教えてくれない」等という記述が見られ、先輩教員とのコミュニケーションに苦慮していることも分かった。

それに対し、中堅教員対象の調査においても、「実際に若手教員と接する中で、困難に感じている具体例はありますか（記述）」への回答で、「自分で何とかしようと思っているように思う」、「隣にいる先生に聞けば、いろいろ教えてくれるのに」、「経験も少ないが、教え

若手教員：若手教員が身に付けたいと感じる資質・能力
中堅教員：若手教員に不足していると感じる資質・能力
※ 1人につき、3項目選択



てもらう時間もない」等、若手教員が先輩教員と十分にコミュニケーションが取れていないために困っていると感じている記述が見られた。

これらのアンケートによって、教員育成における重要な要素である経験や知見の継承は、世代間の人数構成のアンバランスによるものだけではなく、多忙化によって職員室の人間関係が十分に構築できていないことも一因であることが分かった。

（２）他都市の取組研究

ア 横浜市の取組

『メンターチーム制』

横浜市では、教職員の大量採用・大量退職が他の自治体よりも早く始まり、平成 29 年度時点で全教職員のうち教職経験が 10 年以下の教員の割合が約 50%と、経験が浅い教員が半分を占めている。そこで、横浜市は、教育委員会が行う 1 年目から 3 年目までの初任者を対象とした若手研修に加え、「教職員は学校で育つ」との考えから導入したメンターチームによって校内人材育成に力を入れている。メンターチームとは、メンター制度（経験豊かな先輩「メンター」が双方向の対話を通じて後輩「メンティ」のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助し、個人の成長をサポートする役割を果たす制度）を活用した人材育成のためのチームのことである。横浜市では、教員が互いに支え合い、学び合って成長していくことを目的として導入しており、経験の浅い教職員だけでなく、先輩教員も入って悩みを相談し合うほか、自主的に企画・運営して研修も行っている。決まった形はなく、各学校によってチームのつくり方や取り組み内容は違い、各々の実態に合わせた研修を行っている。平成 30 年度の調査では、市内学校の 92%においてメンターチームのような相互支援システムを導入しており、全市的な取組が行われている。取組成果として、「授

業力が付いた」、「精神的に支えてもらった」、「問題を解決してもらった」等の肯定的な意見が出ているが、一方で「時間が取れない」、「内容をどう充実していったらいいのか分からない」などの課題も見られている。これらの課題から、研修時間の確保と内容の充実を図るため、他の事例を研究する必要がある。

イ 福岡県久原小学校の取組

『業務改善を目指した職員研修』

久原小学校では、平成 30 年度から 2 年に渡り、教員の働き方の現状を改善しながら、教職員の資質や力量を高める研修運営体制を研究している。具体的には、従来の教科・領域を研究対象とした主題研究を止め、研修を自己管理にし、教師が自由に使える時間を生み出す手立てとして、メンタリングを中心とした OJT を通して教職員の育成を図る取組を行っている。これまで毎週火曜日の放課後約 90 分、全職員参加型で行ってきた校内研修を第 1 火曜日のみとし、第 3 火曜日に全職員一斉で OJT による研修を行っている。第 2・4 火曜日の放課後については、教職員の個人の時間として活用できるようにして業務改善を図っている。

メンタリングでは、研修の受講者であるメンティが自身の課題や困り感について研修内容を希望し、それに応じてメンターが研修を行うことになる。受講者が自身のニーズに応じた内容を学ぶことができるため、久原小学校では職員に主体的に研修に臨む姿が見られるようになったという。また、研修の指導者であるメンターにも、メンティに指導するために自ら学習し、自身のブラッシュアップにつなげることができるという利点があることが報告された。

4 次年度に向けて

本年度の研究を経て、若手教員とベテラン教員を意図的につなぎ、コミュニケーション

の充実を図りながら相互に学ぶことができる場の設定と、教員の質を担保しながらも教員の多忙化を解消する研修が必要であると考えに至った。しかし、各学校園では各々の実態に応じた研究主題を設定し、複数年にわたって授業研究を柱とした校内研修を実施しており、そのような中で既存の校内研修をスクラップし、新たな取組として本研究を取り入れることは困難である。

そこで、次年度は久原小学校のような学校全体を巻き込んだ校内研修で検証するのではなく、各学校園で実施されている若手教員育成に特化した研修において、本研究を実施・検証することとする。そこで、十分な効果が見られるようであれば、自ずと私たちの提案する校内研修の形が今後の校内研修の在り方を考える一手となると考えている。