

組織の一員として人間性や指導力を高めることのできる若手人材の育成 ～切磋琢磨し、共に高め合う教職員～

千葉県東金市立正気小学校 鈴木 正敏

I 現状と課題

1 現状認識

近年の大量退職、大量採用の流れから教職員の年齢構成が不均衡になってきており、日常的に先輩教職員から若手教職員に指導することで教育力を向上させるといったことが困難になってきている。同時に、学校の統廃合や産休・育休職員の増加により、各学校に配置される講師数も増えている。本校においても、若手職員（経験年数10年未満の職員）は8名おり、この内4名が講師である。

この若手職員の育成に関して、県や市が主体となって計画的な研修が複数年に渡って実施されているが、講師を対象とした研修はほとんど行われていない。また、講師の雇用期間は最長でも1年であるため、組織の一員として十分に力を発揮することが難しいといった状況もある。

こうした現状を踏まえ、自らの学校の課題を明確にし、教育力の向上を図る中で、未来の学校を担う若手人材の育成を学校経営の重点に置いて推進していく。

2 課題分析・アプローチの視点

若手人材の育成を進める上で、研修の充実が不可欠である。外部研修を積極的に活用すると同時に、講師の育成も視野に入れ、「学校で育てる」ということを全職員で共通理解した。切磋琢磨しながら、共に高め合う教職員集団を作ることが、若手職員の育成につながると考えた。そのためにもまず『チーム正気』として共に高め合う組織作りに取り組んだ。そして、全職員の指導力を高めるための「計画的な研修」と、若手職員の実態に基づく「課題に応じた研修」に取り組むことにした。

II 研究の概要

1 組織づくり

(1) 対話の重視

職員が今どんな課題を抱えているか、どんな考えを持っているかといったことを、短い時間ではあるが、定期的に面談をすることで聞きとり、積極的に学校運営に参画しようとする意欲を高めようと考えた。全職員を対象に年間5回（人事評価制度に関わる面談3回を含む。）行った。特に若手職員に対しては、休み時間や放課後を使ったショート面談を適宜行った。

(2) 校務分掌の見直し

これまでベテラン層が担ってきた分掌の主任業務を、できるだけ若手職員に割り振り、ベテラン職員は副主任として、指導・サポートに当たれるようにした。

これにより、若手職員の学校運営に対する参画意識が高まるとともに、ベテラン層とよく話し合っただけで業務を企画・遂行することで、組織の一員として仕事を行うことへの自信に繋げようと考えた。

2 計画的な研修

(1) 共同研究の充実

山武地区及び東金市の指定の体育科の公開研究会に向け、全職員で体育科の授業研究に取り組んだ。若手職員には「共通の目標に向け、協力して資質・能力を高めていく」経験を積ませたいと考えた。全体で6回の授業研究会を行い、11月に外部の先生方を招いて研究の成果を公開した。

(2) 若年層研修の充実

8名の若手職員が、それぞれ1回以上指導案を書き、それぞれが展開教科と実施期日を決め、授業研究を行った。若手以外の職員も授業を参観し、気付いたことをメモしてもらい研究協議に活用した。全職員で若手を育てていこうとする職場の機運の高まりが感じられた。

3 課題に応じた研修

(1) 外部講師活用による研修の充実

若手職員との面談やアンケートにより、若手職員が抱えている課題の把握を行った。「学習指導」や「生徒指導」など様々な課題に対して、積極的に外部講師を招聘して、専門的な指導を受けられるようにした。

(2) 学年OJTの充実

主に諸表簿の整理、授業の進め方、教材研究、学校・学年行事、生徒指導、清掃や給食指導など日々の業務については、学年別OJTの活性化を図ることで若手職員の育成を図った。また、学年内や低・中・高学年内で相互授業参観を積極的に行った。

III 成果と課題

1 成果

- (1) 若手職員の育成をとおして、一人一人の職員の力量を高めることができた。
- (2) 授業や生徒指導などについて、職員同士で活発に話し合うことが多くなり、学校運営への参画意識が増すと同時に、学校の組織力の向上につながった。

2 課題

- (1) 研修や面談などにより、多忙感を与えた面もある。効率よく進められるように改善を図る必要がある。
- (2) 若手を指導できるベテラン層とミドルリーダーの育成をさらに進めていく必要がある。

IV 提言

- 1 校長は若手職員を校内で育てるという視点を持ち、職員一人一人のキャリアステージに応じた研修を推進し、指導力と組織力の向上を図っていく。
- 2 校長は、教育委員会や外部機関との連携を一層推進し、若手人材が育つ環境づくりに努めていく。