

## 「チーム富原」としての包括的な学校改善を目指して ～支え合い、高め合う富原小学校の人材育成～

釧路町立富原小学校  
学 級 数 23  
(校長 湊谷 美樹治)

### I 富原小学校の学校力向上

富原小学校は平成28年度から学校力向上に関する総合実践事業の指定を受け、今年度で4年目となる。

初年度は、学習規律・生活規律の徹底を中心として取り組み、2年目には道教委の示す4領域における具体的な内容項目を設定するとともに、それぞれの担当分掌を明確化する中から「継続・徹底・連携」を合言葉として組織的に取組を進めてきた。3・4年目については、定期的な評価・改善サイクルの構築および徹底による質の向上を目指し、日常から学校力向上の取組を続けている。

特に人材育成については、2年間の重点項目として設定し、積極的な取組を進めるとともに、定期的に評価・改善を重ねながら全校的な共通理解のもとに取り組んできた。若手教員の占める割合が比較的高い現状もあり、いかに人材育成を進めていくかが学校力向上につながる課題である。



【全体構造図】

### II 富原小学校の人材育成

富原小学校は児童数 462 名、学級数 23 の規模である。職員数は 41 名で、そのうち採用 1～4 年次の初任段階教員が 8 名を占めており、この状況はここ 4 年間続いている。比較的年齢層の若い職場環境となっている反面、一緒に学年を組む教員の負担が大きくなってしまいう傾向も見られ、所属学年だけでなく多面的な角度から若手教員を支える体制づくりが必要となってきた。

そこで、中堅以上の教員も一定数いる本校の特性を生かし、全員で支え合い、互いを高め合っているよう人材育成プランを作成した。

人材育成プランは、「メンター研修」と「年次別の学校計画研修」の2点を軸にし、様々な教員が積極的に関わることのできる体制づくりを行いながら進めてきた。

#### 1 メンター研修

メンター研修は、「経験豊かな先輩教員(メンター)が、双方向の対話を通じて初任段階の後輩(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、若手教員の教育者として、社会人としての成長をサポートする」という主旨の下、平成 29 年度から取り組んでいる。

本校では、学年主任や分掌部長から成る「十富会」という代表者会議が存在し、そこを事実上のメンターチームとして、計画的かつ継続的に人材育成を進めてきた経緯がある。メンター研修を開始する際に「十富会」でも意見を出し合った結果、大きく下記の2点を土台として考えることとした。

### <メンター研修の基本的な考え方>

- ・メンティ側が一方向的に教授される研修ではなく、対話や演習も組み込む中から、メンター側の意識や指導技術も高めていけるような形態となるよう配慮する。
- ・研修活動の一環として、勤務時間の中で実施できるように計画する。



3つの形式のメンター研修を計画

### <メンター研修の種類>

- (1) 個別メンター研修…メンターとメンティが1対1の対話形式で進める
- (2) 授業メンター研修…メンターとメンティが互いの日常授業を参観し、話し合う
- (3) 集合メンター研修…メンティ8名が一か所に集合し中核メンターの講義・演習を受ける

#### (1) 個別メンター研修（1学期に実施）

1対1の対話形式の研修で、対話を通して、メンターがメンティに助言する研修である。メンターとメンティの組合せは、前述の多面的な角度から若手教員を支えるという観点の下、日頃の関わりが少ない教員同士とした。1学期は学級開きからまだ日も浅く、メンティが色々な悩みを抱えていることも考えられるため、事前アンケートを実施した。そこに学習指導・生徒指導・保護者対応等でメンターに聞いてみたいことを自由に書いてもらい、研修前にメンターが目を通した上で実施する。事前アンケートの活用により、助言内容を事前に計画して進めることができるため、有効なものとなった。また、メンティがアンケートに書かれている内容以外のことも積極的に質問することで、どのペアも大変充実した対話が展開されていた。終了後はメンティがリフレクションノートを作成し、担当者が取りまとめたものを後日メンターへ配付している。

5月と7月の2回実施することで、1回目に課題だった部分をどう改善したかのプロセスや新たな課題について話すことができ、有効かつ満足感のある研修となっている。また、教職経験5・6年次教員にもメンターを担当してもらうことで、自己の経験や実践を積極的に後輩へ伝える中から先輩教員としての意識の高まりを強く感じる事ができた。

あなたが、日常の職務を行う上で、困っていたり分からなかったりすることを中心に、先輩教員に聞いてみたいことを下記に遠慮なく書いて下さい。
①学習指導について ・国語の学習の進め方(基本や大切ははら) ・通常学習での支援のやり方 ・疑問について(どんなことに悩んでるか) ・やる気スイッチがはたらか ・特長 ●と通常学校児童との関わり(伊予菜めらには)
②生徒指導について ・気持ちの切り替えに時間がかかっている児童への支援 ・「わかってやっています」児童への支援・指導 ・気持ちや考えが異なる児童への支援 児童への支援



【メンティ教員への事前アンケート】

【明るい雰囲気進む対話型の研修】

#### (2) 授業メンター研修（2学期に実施）

1学期と同様の組合せでメンターとメンティが互いの日常授業を参観し、その内容について協議する研修を行った。1学期と同様の組合せのため信頼関係が築かれ、教師の生命線でもある授業力の向上に生かすことができた。

昨年度まではメンティの授業を参観してメンターが助言する形式のみだったが、メンター側から「自身の授業を見せる中から伝えたいこともある」という意見があったため、今年度から1回目にメンティが授業を見てもらい、2回目はメンターが授業を見せる形式に変更した。メンター側も授業を見せることで自身の指導を見直すきっかけとなり、相互に意識の高まりが感じられた。

メンターとメンティの組合せを同様にしたことは、1学期の個別メンター研修で構築された相互理解や信頼関係を更に深めていくという観点からも適切であった。



【メンティの日常授業をメンターが参観して、事後にアドバイスを与えている】

実際に授業を見て指導してもらうことで、日頃抱えていた授業での困り感を改善する手立てを多く教えていただいた。普段意識できていなかった学習規律の部分も学ぶことができたので、本当に良かった。【メンティ教員のリフレクションから】



2校目に赴任したばかりだったのでメンターを務められるか不安な部分もあったが、指導したり授業を見せたりすることで教材や指導技術について学ぶことができ、自身の指導を見直すきっかけにもなった。【メンター教員のアンケートから】



### (3) 集合メンター研修（3学期に実施）

初任段階教員のメンティ8名が集合し、講義や演習を受ける形の研修を行った。メンターは経験が豊富で指導力の高い教員が担当した。

昨年度は教務主任、一昨年度はフリー教員がメンターを務め、テーマをメンターが設定し、教育者としての心構えや社会人として必要である基礎的な資質について、演習を交えて楽しく分かりやすく進めた。

事後のリフレクションでは、メンティにとって多くを学ぶことのできる研修であることが分かった。また、メンターを務めた教員は、現在、釧路管内の教頭として活躍しており、メンター自身のキャリアアップへ向けても初任段階教員の指導を経験することは重要である。



【集合型の研修の様子】

## 2 年次別の学校計画研修

初任段階1～5年次の教員は道教委研修と学校内で計画的に実施される学校計画研修を受けることになっている。学校計画研修について、本校では、初任段階教員に対する指導の経験が豊富な教員と主幹教諭が分担して取り組んでいる。

学校計画研修は、教育委員会へ提出する計画書に基づき、これまでも継続的に実践されてきているが、発達の段階に即した実践的な研修とするため、本校独自の初任者研修プログラムとして、1・2年次教員と3～5年次教員に分けて研修を実施している。

(1) 1・2年次教員…FMT（Freshers Meeting of Tomihara）として、初任者指導教諭が指導を担当

(2) 3～5年次教員…授業分析シートを活用した授業改善について主幹教諭が指導

### (1) FMTにおける指導（1・2年次教員）

本校には経験が豊かな再任用の退職校長が初任者指導教諭として配属されている。1・2年次教員は教育者としての基礎的な技能や資質の面で課題が多いため、「一から丁寧に指導する」ことが必要

となる。公務員としての服務規律や授業及び教材研究の進め方、近年における教育情勢の変化など、教員として身に付けておかななくてはならない知識や技能を一から丁寧に指導していく研修システムをFreshers Meeting of Tomiharaと名付け、月に2回のペースで実施してきた。特に2年次教員には前年度学んだことを生かし、1年次教員の指導を助ける役割も与えることで、FMTの研修活動が更に活性化されてきている。年度の後半になると、道徳科の指導案作成など実践的指導力の育成につながるような演習も実施されており、1・2年次教員の成長を効果的にサポートする取組が毎月行われている。

一般	授業
1 身に付けるべき4つの資質・能力	1 子ども理解
2 服務	2 授業の基本
3 危機管理	3 算数指導初歩1
4 教師のためのExcel	4 算数指導初歩2
5 個人資料	5 算数指導初歩3
6 長期休業	6 線分図数直線
7 公簿	7 自己有用感
8 学級だより	8 学習過程
9 学級経営	9 関心意欲
	10 新内容実践例

### 【FMTで取り組まれている内容の一例】

## (2) 授業改善へ向けた実践的指導（3～5年次教員）

3年次からは授業改善を目的とした研修を主幹教諭が実践している。「教師は授業で勝負する」という言葉にある通り、教師としての重要な資質とも言える授業力を向上させることは初任段階教員のみならず教員として必要なことである。前述の授業メンター研修でもメンターからの指導を受けているが、3～5年次の時期は更に多くの視点から指導や助言を受けることで大きく成長できるものと考え、本校の人材育成のチーフである主幹教諭が定期的に授業を参観し、事後指導を行っている。

授業分析シート（6年2組 ○○○○教諭）

分析者：□□□□

7月24日（水）5教時 道徳『銀のしょく台』（寛容）

○うまくいっている部分

- ・資料の範読が上手だった。長文ではあるが場面の状況を想起させることもできた。
- ・板書が見やすく、登場人物の揭示や心情メーターのネーム揭示なども効果的だった。
- ・話しやすい雰囲気のできているので、児童からの発言でも多様な考えが出された。
- ・終末部分は見られなかったが、授業の流れも計画通りうまく進められていたし、児童の発言を中心とした授業構成で活動や活躍の場面が多かったと感じる。

○課題であると思われる部分

- ・主発問の前に自分の考えや立場を明らかにさせる前に、少し時間を掛けたいところ。
- ・交流中の指示は、作業させながら（シンクロコーチング）・作業を止めて（フリーゾーンコーチング）の2種類あるが、状況に応じてうまく使い分けたいところ。
- ・最後の振り返りの時間が無くなったのが惜しいところ。残りの時間を考えながらうまく終わらせられるよう、臨機応変に時間配分していけるといい。（早め早めの対応を）

### 【3年次教員の授業分析シート】

毎回授業分析シートを作成し、それを基に指導する。授業分析シートは「うまくいっている部分」「課題となる部分」「学級経営および日頃の指導に関わる部分」に分け、できるだけ端的に伝えるよう心掛けている。若手教員の成長を積極的にサポートするという観点から、改善できそうな部分から継続的な指導を行っている。分析シートの作成にあたっては個々の教員の成長段階や性格等も配慮し、適切かつ慎重に進めることで、毎回確実に改善が図られた。

## Ⅲ 成果と課題及び今後へ向けて

富原小学校は学校力向上に関する総合実践事業における取組の一環として人材育成を展開してきた。メンティのリフレクションノートやメンターへのアンケート、半期ごとに全教員に実施している学校力向上に関する評価シートの内容から次のような成果と課題あった。（○…成果、●…課題）

- 初任段階教員が、メンター教員や初任者指導教員も含めた多くの先輩教員から「支えてもらっている」という安心感をもって成長している。
- 5年次教員や中堅教員が、自分の学年以外の初任段階教員に関わることでミドルリーダーとしての自覚をもつようになり、自身の教育技術の見直しや改善の意識が高まっている。
- ベテラン教員や中堅教員はチーム学校の中心としての意識をもち、若手教員の育成がチーム全体の活性化につながると考えるようになり、包括的な学校改善へ向けた意識が一層高まっている。
- 働き方改革の観点から考えると、勤務時間を意識した取組や業務のスリム化にも目を向けた改善が必要である。
- メンバーが変わっても「継続・徹底・連携」できる体制づくりが必要であり、それぞれの教員がキャリアに見合った業務を高い意識をもって推進することが大切である。

今後も学校力向上の視点をもち、チーム富原全体が「支え合い」「高め合う」中から包括的な学校改善を実現できるよう、評価・改善を重ねながら人材育成の取組を進めていきたい。