

# 「若手教員支援に係る主幹教諭及び指導教諭の役割モデルの構築による働き方改革への寄与に関する研究」

## 研究の概要

### ◆課題認識

- ・若手教員の割合増に伴い、管理職のマネジメントのもと、主幹教諭及び指導教諭が重要な役割を果たす必要がある。
- ・ミドルリーダーによる若手教員支援の研究が蓄積されつつあるものの、働き方改革という視点からは、「成果」だけでなく「効率」をも含めた「コストパフォーマンス」という観点から主幹教諭や指導教諭の支援の在り方や具体的取組を明らかにする必要がある。

### ◆調査研究の目的

若手教員支援に先進的に取り組んでいる学校を訪問調査することで、働き方改革につながる主幹教諭及び指導教諭の好事例を発掘し、役割モデルを構築することを目的とする。

- ・若手教員支援の働き方改革につながる取組事例を「取組事例集」として取り纏める。
- ・主幹教諭及び指導教諭の支援の「役割モデル」を構築する。

### ◆研究の方法

九州教員研修支援ネットワークを活用し、次のような調査研究を実施した。

①九州の各県教育委員会等の情報提供を踏まえた九州地区の学校(16校)での聞き取り調査等により、主幹教諭及び指導教諭による若手教員の働き方改革に資する支援の事例を収集



②「取組事例集」の作成・「役割モデル」の構築

## 研究のポイント・成果

### ◆研究のポイント

九州各県の教育委員会及び政令指定都市教育委員会等から推薦された学校(義務教育課程)を訪問し、若手教員の指導にあたり働き方改革につながる取組を行っている主幹教諭及び指導教諭及び若手教員の3者にインタビュー取材を行った。調査内容を12の取組にまとめ、PM理論等のリーダーシップ行動論の観点を参考にし、主幹教諭及び指導教諭の支援の役割として3つに整理した。

#### 役割1 研究の組織づくり

組織に変化を生み出し、柔軟に変化し続けられる組織づくりを行っていく役割

#### 役割2 目標達成に向けた指導・支援

学校の経営ビジョンに基づき、戦略的・継続的に人材育成を推進していく役割

#### 役割3 働き方改革の基盤となる環境の構築

個々の教員の能力が最大限発揮できる環境を構築していく役割

### ◆成果

- ・調査研究を通して、若手教員の働き方改革につながる12事例をまとめた取組事例集を作成することができた。
- ・主幹教諭及び指導教諭の若手教員支援の「役割モデル」を構築できた。

### 【調査内容をまとめた12の取組】

- 1 研修の組織づくり  
(取組1) 全教員で行うメンターチーム方式の取組  
(取組2) 教科部を活用した授業力向上で若手支援の取組  
(取組3) 低・中・高学年チーム制導入の取組  
(取組4) サブミドルリーダー育成で若手教員支援の取組  
(取組5) 教員のペアリングを工夫したOJT研修の取組
- 2 指導・支援の在り方  
(取組6) 指導の可視化で効率化を図る取組  
(取組7) 教員の育成指標を活用した校内人材育成の取組  
(取組8) 若手教員の発想で企画する研修会の取組  
(取組9) 主幹教諭の目配り心配りが働き方を変える取組
- 3 働き方改革の取組(環境要因)  
(取組10) 一部教科担任制(小学校専科)導入の取組  
(取組11) 働き方改革「校内研修」・「職員アンケート」で教員の参画意識を高める取組  
(取組12) 1学級2人担任制導入の取組

### 【取組事例の具体的内容】

**取組1**  
全教員で行うメンターチーム方式の取組

**初任者研修の問題点は!**

- ◇ 初任者研修は指導教諭が全ての役割を担ってきた
- ◇ 初任者は様々な教員から学びたい
- ◇ 指導教員(担当)への負担も大きくなっている

**メンターチーム方式で行う初任者研修**

<メンターチーム方式とは>  
意図的なチームを編成し、計画的、継続的な研修を行うことで、多くの教員を初任者指導に関与させる「つながりづくり」を「指導法の継承」を目的に初任者研修を行うこと。

<期待される効果>  
先輩教員(メンター)には、初任者等に対して学習指導や生徒指導の支援のみならず、教職の理想像を確立していくための支援、校務の人間関係の構築、また不安や悩み相談にのる等の支援を行うことが求められている。

**働き方改革とチーム研修**

強者校では、メンターチーム方式の初任者研修と校内研修を組み合わせた研修を定めている。具体的には、教員は3つの研究班(外国語班・国語班・算数班)に分かれ、各班の班長をリーダーとし、初任者研修と校内研修を同時並行で行っていく仕組みである。学校は、初任者3人配属校であることから3班に1人ずつ配属し、チームリーダーが初任者研修とテーマ研修の責任者としての役割を果たしている。研究組織の構築は、各学年から各班に参加するマドックス型である。また、リーダーには教科の専門性をもった先輩教員を充て、強みを発揮させる仕組みをとっている。班ごとに効率的に研修が行われ、その効果もあがっている。



## 今後の課題

### ◆「取組事例集」や「役割モデル」の普及・活用

- ・作成した「取組事例集」や「役割モデル」について九州教員研修支援ネットワークに参画する大学の研究者や教育委員会等の専門的見地から再検討し、アップ・デートを図る。
- ・「取組事例集」や「役割モデル」を教育委員会等に提供し、主幹教諭及び指導教諭等の研修等での活用を推進していく。