

Q 若手教員をどのように育成していけばよいか教えてください。

A 「教育は人なり」である。私の勤務校においても教員の世代交代が急激に進み、若手教員をいかに育てるか、ベテランの教員が日々の研鑽の中で身に付けてきた教員としての心構えや技術を確実に若手教員に伝えることが大きな課題でした。

管理職としては、人事評価を生かした日々の授業観察や面談等、OJTによる指導に計画的・継続的に取り組みました。しかし、最も大切なのは、学校組織として「若手教員育成」に取り組むことであると考え、勤務校で取り組んだ一例を紹介します。

『クリエイティブ研修』の実施

年間の研修計画に位置付けて、若手教員とベテランの教員でグループをつくり、若手教員の日頃の悩みについて複数のベテランの教員が指導するという場を設けました。子どもをどのように褒めたらよいか、集中して話を聞かせるにはどうしたらよいか、参観日や懇談会はどうしたら効果的かなど、生徒指導や教科指導、学級経営に関することなど多岐にわたる質問に対して、ベテランの教員がアドバイスをするという形式です。若手教員の感想としては、「いつも具体的に教えていただけるので、とても参考になる。」「毎日顔を合わせる先生でも、なかなかお話を聞けなかったけど、とてもよい機会をいただいて相談できる機会が増えてうれしい。」などが多数でした。学年の枠を外して、多くの先輩教員からアドバイスをもらえること、そして悩んでいることを一人で抱え込まず、ざっくばらんに相談できる職場であることは、若手教員にとって心強いことです。そのような職場づくりを進めることは、管理職の大きな役目であると考えます。

『気ままに研修会』の実施

夏休みや放課後に、ベテランの教員が講師となって、例えば『ピンチをチャンスに』を合い言葉に学年で取り組んだ事例「学級づくりー出会いの演出・係活動・班活動ー」等の実践発表を行いました。若手教員育成の研修会ではあるものの、毎回多くの他のベテランの教員も参加しての研修会となりました。

若手教員が積極的に意見を求め、ベテランの教員は学校経営への参画意識をもって更に自己研鑽を積む。若手教員育成を通して、常に活力ある教職員集団であることが学校力を高めることに確かにつながったと考えます。

校種

小学校・中学校