

# メンター・OJT 研修を通じた困り感・多忙感の解消

高橋克行

(教職リーダーコース E223C007)

## I 研究テーマの設定の背景

### 1 国や県の動向から

「働き方改革」は様々な労働現場で課題になっているが、こと教員のそれについては、まず、国や県の動向として、中央教育審議会（2019）や群馬県での「平成 29 年度 教員の勤務状況調査」、第 2 期群馬県教育大綱（群馬県，2021）などで重要な課題として取り上げられている。様々な分野で、10 年以上にわたって「働き方改革」「業務改善」などの取組がなされており、少しずつ改善されてきてはいるが、現場で働くものにとって、まだまだ実感が伴っていない様子がうかがえる。

### 2 勤務校の実態と課題

勤務校は、市内の中心部に設置されている。児童数が約 500 名、教職員数 30 名程度の学校である。勤務している教職員のうち、半数が 30 代、20 代であり、30 代前半の職員が学校の主な分掌を任されており、学校の中心となって教育活動を行っている。

勤務校の校内研修については、ICT 活用の実践の積み重ねを行っているが、授業力向上のための相互授業参観はほとんどなく、学年ブロックで実践を進めていることが多い。また、主題研修の他にメンター研修も毎年実践されているが、参加者が限られている、テーマが必ずしも参加者のニーズに沿っていないなどの課題があった。

勤務校では、管理職を中心として、ICT 機器を活用しながら、業務の削減や合理化、条件整備を行ってきた。また、コロナ禍をきっかけとして、運動会の半日開催など、様々な業務改善が取り組まれてきた。しかし、強い多忙感を抱えている教職員も少なくなかった。また、勤務の多忙化に加え、近年のコロナ禍も手伝って、職員同士のコミュニケーションが不足している様子もうかがえた。職員間のコミュニケーション不足、専念すべき業務に取り組むための時間の不足は依然として深刻な問題であった。

### 3 自分自身の実態と課題

筆者の教員経験年数のなかで、半数以上が小規模校の小学校勤務であり、それらの勤務経験を通じて形成されてきた自らの「働き方」への反省が、本研究の課題意識の根底にある。小規模校での勤務は、複数の分掌を受け持ち、単学級での学年経営、大規模校と同じだけある教育施策、PTA 活動など 1 人が幅広く、様々な業務に従事していた。年々勤務

時間が増大してきた。現任校においても、時間外勤務が減ることはなく、毎日業務に忙殺され、心も体も疲弊していた。児童生徒に対する支援も、おろそかになっていた日々もあり、自分自身がつぶれてしまわないか、児童生徒に対して、取り返しのつかない失敗をしまわぬか、負の感情ばかりの日々だった。これまでの勤務校での経験を踏まえ、大学院での学びを生かせば、現代の「働き方改革」につながっていくのだろうとの思いが、本研究の原点である。

## II 研究の目的と方策

上述のように、勤務校では業務量自体の削減は相当程度行われていることを踏まえ、本研究の目的として、メンター研修や OJT 研修を手立てとした「多忙感の解消」をめざす。OJT 研修、メンター研修の実施により、コミュニケーションのきっかけづくりをする。職能成長により、専念すべき業務にかけていた時間を短縮したり、効率良く業務を行ったりすることが、多忙感への解消につながると考える。そのためのスキルアップを、メンター研修・OJT 研修を通して取り組んでいく。特にメンター研修については、メンティにとって必要感のある研修づくりを計画していく。参加者にとって必要感のある研修を設定することで、職能成長のきっかけ作りを目指す。

## III 実践（2023 年度）

### 1 メンター研修

「働き方改革」につなげるための研修、効率的に働くための研修にするため、月に 1 回程度、1 回の実践時間を 30 分程度と計画した。教員の業務上の困り感やニーズに関する事前調査では、対象者 32 名のうち、14 名の教員が回答していただいた。調査結果からの分析では、困り感、苦手感のある業務として、「保護者対応」、「書類作成」などが挙げられた。また、学習支援の中で、困っているのでもっと力をつけたいことは「発問の仕方」「グループ活動のさせ方」などが挙げられ、学級経営では、「学活の持ち方」「生徒指導」「いじめ対応」「規則の徹底」などが、より力をつけたい業務として挙げられた。

メンター研修の対象者は、年度当初の職員会議にて指定されたメンバーで、全教員の中で教職経験年数の少ない順から数えて 5 名の教員である。5 名のうち、教職経験年数が相対的に多い 2 名は、現校内研修主任、前校内研修主任であり、教職経験年数 2 年目、3 年目の教員と同学年を組んでいる。

#### ① 第 1 回メンター研修（6/9 参加者 6 名）

メンター研修の趣旨説明を行った。アイスブレイク等を行いながら、参加者のコミュ

ニケーションの場の設定になるよう実践した。実践には『ブレストカード』を活用した。年度最初のメンター研修だったので、研修参加者からの要望はとらず、メンターリーダーとして、筆者が企画した。研修の実践により、適度なコミュニケーション（情報交換を含む）が行われ、かつ、個々の職能成長があることで、効率的な働き方につながり、それが時間の有効活用となり、働き方改革につながることを伝えた。アイスブレイクでは、研修参加者は誰も、このカードは初見だったが、戸惑いながらもスムーズに取り組んでいた。参加者たちは、同学年を担当しているものも多く、普段からコミュニケーションをとっているため、トレーニングも楽しんで行っているように見えた。

### ② 第2回メンター研修（7/3 参加者6名）

資料を活用したケーススタディを行った。内容は、学校のリスクマネジメント、保護者対応のものである。勤務校教員に対する事前調査の分析で浮上した主なニーズが、「保護者対応」「生徒指導」「授業力の向上」だったので、このテーマを設定した。研修内容は、ケーススタディを2例実施した。まず、坂田・河内（2020）からの「休み時間の校庭の様子」と「水泳授業の様子」の2つの場面からリスクを探る課題では、参加者たちは、用意された模範解答以上のリスクについて触れ、普段からリスクについて、意識を高く持って業務を行っていると考えられた。次に、藤平（2020）から「三者面談での対応が保護者からの不満につながった」事例について考えた。短い時間での学びだったが参加者からは、数多くの意見が出てきて、日々の生徒指導に対して、意識高く生活し、あらゆる児童保護者に対しての支援を行ってきた経験値のもとに発言しているのだと感じた。研修実施後、さらに学年主任等と一緒に活用することで一層効果的になり、OJT 研修へとつながる研修になるだろうと考えた。

### ③ 第3回メンター研修（10/27 参加者6名）

第3回以降の研修については、メンター研修参加者に事前に希望研修を調査した上で、希望者が多数だった研修内容に取り組むこととした。事前調査では、8つの選択肢から第3希望までを選んでもらい、希望の多かった選択肢が、「グループワークトレーニング」「相互の授業参観」「メンターリーダーにお任せ」だった。

職場の人間関係づくりを目的とした「グループワークトレーニング」を実践した。課題を解決していく過程の中で、情報整理係や情報を収集するためのリーダー的発言、記録係などの役割分担が自然とできており、会話がスムーズに出てきた。実践時間を20分程度と予定していたが、30分以上集中して取り組んでいた。職場の人間関係以外にも、児童

向けのトレーニングがあることを伝えると、今後、自分の学級でも扱ってみたいとの声があった。学級づくりに有効な手立てであると判断してもらえたのだろう。今後、研修主任と連携して、長期休業などの時間が確保し、全体研修の場において、同様な「グループワークトレーニング」を実施していくことで、OJT研修へと拡大させられると考えた。

#### ④第4回メンター研修（11/10 講師1名 参加者6名）

研修は、校内職員による「外国語授業の作り方」の講義と実践だった。講師の先生が、太田市の教科指導員として、勤務校の職員に講義をする必要があるため提案してくれたメンター研修だったが、研修参加者は、外国語の授業の経験がほとんどなかったため、専門性の高い教科指導の教員から話を聴くことができる、大変有意義な学びとなった。講義内容は、外国語科の授業と外国語活動の違いについて、small talkの紹介であり、その後参加者同士で実践する形だったので、研修参加者にとって学びの多い講義だった。非常に有意義な研修だったので、より多くの先生方が参加できるよう配慮する必要があった。

#### ⑤第5回メンター研修（12/15 参加者6名）

研修内容は、この日までに校内の先生方の授業参観を行い、その授業参観で学んだことを、紹介、報告する「相互授業参観報告会」だった。研修参加者への事前調査の中で、「授業力の向上」「他者の授業をみる」という項目に対して希望者が多かったので、OJT研修の一環として実施した相互授業参観の報告会を行った。授業力の向上、効果的な生徒指導となり、間接的に、多忙感の解消、働き方改革にもつながる有効な手立てと考え、相互参観の実施を計画した。参観対象は研修参加者が選択したもので、所属学年の主任の授業や、教科教育の専門性の高い先生の授業などであった。第5回のメンター研修での報告会にむけて「学びたいこと」などを記入する参観メモを作成し、参観後、報告してもらうようにした。報告会では、参加者各自が今後の授業に活かせることが多様に報告された。報告された授業はどれも、指導者が深く教材研究されていることに気づかされるものだった。「授業を参観する」「参観してもらう」ことは互いにとってメリットが大きい。これらを、校内研修の場にもつなげていきたいと感じた授業報告会だった。

## 2 OJT研修

OJT研修への計画として、まず、「メンター研修だより」を発行し、研修に参加できなかった職員に情報発信することを計画した。情報発信することで、学年内、学年ブロックのコミュニケーションの活性化につなげる。コミュニケーションの活性化に有効であろうと判断されるメンター研修を、学年・学級へのOJT研修へと広げることを目的とする。

学年主任を巻き込んだ、ベテランと若手との融合である校内の OJT 研修として、再度の研修の実践につなげようと考えた。実際は、数回の「研修だより」発行と、メンター研修での実践で行った相互授業参観での実践にとどまった。

#### IV 研究の検証 考察

成果として考えられることは、まず第 1 に、メンター研修において様々な研修に取り組むことで、コミュニケーションをとるきっかけ作りとなり、メンティが学びたい学級経営や授業づくり、生徒指導に役立てられたことであると考えられる。第 2 に、相互授業参観が実践できたことがメンティにとっての成果であり、本研究の成果であると考えられる。第 3 に、数少ないメンター研修においても、メンティが研修内容を選択したことで、自らの必要感のある研修に近づけられたことが、本研究の成果であると考えられる。

次に、課題として考えられることは、年間を通して計画的にできなかったことと、周知の遅れが大きな課題であった。そのため、拡大メンター研修とはならず、飛び入りの参加者はほとんどいなかった。年間を見通した計画、参加しやすい雰囲気づくり、メンター研修だよりの発行など、見える形で提供することができなかったことが大きな課題である。

勤務校でこれまでに実践されていなかった相互授業参観を、メンター研修参加者以外にも広げた OJT 研修にしていくことによって、キャリアを問わず、多様な教員のニーズに応じた、授業力向上のために有意義な研修とし、長期間での実践とするならば、勤務校にとっての大きな前進であり、成果になり得る。したがって、この取組を、無理なく、継続して行っていくように、研修主任と連携して計画していくことが、大きな課題であり、主題達成への筋道であるように考えられる。

#### 引用・参考文献

群馬県 (2021). 第 2 期群馬県教育大綱.

坂田仰, 河内祥子 (2020) イラストと設題で学ぶ 学校のリスクマネジメント ワークブック. 時事通信社.

中央教育審議会 (2019). 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について (答申).

日本グループワーク・トレーニング研究会 (2023) 学校グループワーク・トレーニング 図書文化.

藤平敦 (2022) 研修でつかえる生徒指導事例 50. 学事出版.

星野欣正 (2022) 『職場の人間関係トレーニング』金子書房.