久山町が取り組む研究内容についてのご案内

久山町統一研究主題

業務改善と人材育成を図る校内研修の進め方

現在「働き方改革の実現と教育の質の向上」ということが、学校現場の大きな課題として求められています。どちらも大事なことで、目指していかなくてはならないことですが、ある意味、相反する目標ですので、この二つを両立させていくことは簡単ではありません。教育の質の向上を図るには、教師は、学習面、生活面で、子どもや学級を観る鋭い目と感覚をもっておかなくてはいけません。また、しっかりとした学級経営力、授業力をもっておかなくてはなりません。この力は、本を読んだり指導してもらったりして簡単に身に着くものではありません。

力をつけるためには、自らの課題改善に向けた強い気持ちと前向きな研修で自己を磨き、高める他はありません。しかし、これまで通りの校内研修の仕方では、まずこの実現は難しいと捉えています。働き方改革の推進で、残業時間に制限がかけられ、教材研究や授業の準備をする時間が少なくなっているのは間違いなく学校の実情としてあります。また様々な研修会の回数や時間も減っており、この状況下で教育の質の向上を目指すということはなかなかの難しさがあります。これまでと同じような研修の仕方では、働き方改革前と同様の教師の指導力向上を求めることは厳しいと予測しています。そして、このことは子どもたちの学力向上にも大きく影響してきます。**働き方改革の実現と教育の質の向上を実現するためには、研修の進め方の仕組みを変えたり、研修のやり方の発想を変えたりすることが必要だと考えました。**

そこで久山町は、令和７年度、８年度、**久山町統一研究主題を「業務改善と人材育成を図る校内研修の進め方」**と設定し、２年間で、**研修の効果を高める校内研修の在り方と働き方改革の推進を研究する**ことにしました。研修の仕方や働き方改革についての研究は、教育センターや大学の研究内容としてはあっても一般学校の研究においては、あまりないと把握しています。限られた時間での研修の効果を高めるためには、研修の方法、やり方を斬新に見直さないといけません。新学習指導要領では、「何ができるようになるか」「何を学ぶか」「どのように学ぶか」ということで、主体的・対話的で深い学びを求めています。**教員の研修の在り方も同様に、主体的・対話的で深い学びになるような研修を目指していかなくてはなりません。今、学校現場や教育機関が研修の充実を目指して開発していかなくてはならないのは、3 つめの「どのように学ぶか」であり、言葉を研修に置き換えると「どのような研修のやり方をするか」という研修方法の工夫です。**そこを開発することが、研修の効果を高める校内研修に繋がると考えます。

久山町は、令和元年度久原小学校で研究発表したメンタリングの研究を先行研究として研究の基盤にし、メンタリング、グループ OJT、そして新たに生成 AI の活用を加え、「こういう研修の仕方は即効性があり明日からの授業に活かせます」「こういう風にすると先生方の授業を見る姿勢、見方がまったく変わります。」「こういうことをすると、これまで時間がかかっていたことが、こんなに簡単に、しかも今まで以上に有効に使えます」といった事例を開発、共有しながら、研修の効果が高い、研修に即効性のある校内研修の在り方、そして教員の働き方の改善に繋がる研究を行っています。



［業務改善の捉え方と評価］

業務改善は、教育委員会や管理職が、「業務改善として～を実施しました。～を実施しています。」ということではありません。教員が、「授業作りが楽しくなった」「教員として必要な勉強を進んでするようになった」「他の先生の授業づくりや課題解決にかかわって自分に自信がもてるようになった」など、働きやすさ、仕事の充実感、自分の高まりを感じるなど、**以前と比べて働き方が変わった、良くなったという実感の声が聞かれて、業務改善は実行できている**と捉えるべきです。もちろん働く時間が長くならないようにということは実現できてのことです。**本町学校職員の平均残業時間は、本研究を始めた令和７年度、すでに２小学校、１中学校とも、文部科学省の令和 11 年度までの目標値である１カ月時間外在校等時間 30 時間を下まわっています。**これは、研修の方法にメンタリングやグループ OJT、生成 AI の活用を取り入れたからです。

［実践を通して実感しているメンタリングの魅力］

１　指導を請いたい先生に、指導してもらうことは研修のモチベーションを高める

久山町のメンタリングの特徴は、メンターとメンティが、基本相思相愛、あるいはメンティがメンターを指名するという形をとっています。それは、**信頼できる人、指導を請いたい人から指導を受ける方が、指導された内容を受け入れる効果が高いからです**。メンティは、自分が指導をお願いしているのでメンターの指導には一生懸命です。メンターも指名されメンティの課題解決に応えようとモチベーションは上がります。研修は自然と主体的になります。

[働き方改革の視点]

・メンター、メンティの２人の時間調整で、自由に授業を審議する時間、授業日時、リフレクションの時間を設定できます。行事等で忙しい時にメンタリングをすることはありません。

２　授業に関する自分自身の課題を改善向上するために授業を行うようになり、自分の授業力を高めていく即効性のある授業研究である。

メンタリングは研究教科が決められていないので、自分が学びたい教科の学びたい課題を選んで研修できます。また同じペアで課題が解消するまで何度も継続して行うこともできます。自身の課題改善を目指して学んだことを明日の授業から実践していくことができます。

[働き方改革の視点]

・自分の課題を言葉化したり、自分で自覚したりすることは意外と時間がかかり難しいのですが、本町のメンタリングは、学校が独自に作成した課題選択シートから自分の課題を選べるようになっていますので、課題設定に時間がかかりません。

3　人に指導して、説明して、自分の力量を高めていくといった姿がメンタリングにはある。人材育成の重要な新しい発想である。

メンタリング研修は、メンティが学ぶことはもちろんですが、メンターがメンティに指導する場面が与えられることで、メンティの課題をメンターは自ら勉強し、授業を見る力、分析する力、創り上げる力を高めます。メンタリングは、メンティよりもメンターの方が力をつけるというのが両方を経験した職員の声です。**スキルの高い先生、経験のある先生にメンターを限定しないで、若い先生の力を信じ、人を指導する場面を若い先生にも早くから与えていくことが人材育成の効果を大きく高めます。**

[働き方改革の視点]

・若い教員も含めて個々の教員の力が高まれば、学校全体の力も高まり、仕事の質やスピードは増します。