

# 若手教員人材育成 事例紹介

## 中津市立鶴居小学校

### R3 『アドバンス塾』の取組

目的

◆なんでも話せるコミュニケーションの場を通して、若手を中心とした教職員の、日々の教育活動における悩みや不安を解消し、スキルアップをはかるため。

★運営【研修部・リーダー2名】 ★管理職の役割【校長:リーダーの相談役 教頭:日程のマネジメント】

<いつ>

月末・木16:15～

<どこで>

「外国語教室」中心

<だれが>

若手を中心に自由参加

<どのように>

- ミーティング型<自由な意見交流>
- 2グループ編成<1グループ:4～6名>
- 毎回、メンバー入れ替え
- ベテラン、ミドルは聞き役に
- テーマいろいろ<募集あり>

学級のルール

学習規律

学級開きの工夫

授業の具体

子どもとの関係

理科実験の方法

保護者対応

こんなときはどうしたら??

#### 若手教員の声

新採用で経験がないなか、3年間、先輩方から様々な話を聞けたことは、本当に自分の実践に役立ちました。ありがたかったです。



#### 若手教員の声

日常ではあまり話を聞けない先輩方から様々な話、考えを聞いて役立ちました。また自分の困りがテーマとなったことで、とっても助けられました。



取組内容

## 中津市立鶴居小学校 【アドバンス塾への変遷】

### ◆要旨◆ 中津市立鶴居小学校(児童数467人・職員数40人:R3年度)

- 「つつみーていんぐ」から6年。そのときの校内事情や職員の状況等に応じてスタイルを変えながら、若手教員を中心とした人材育成の場を設定、継続
- 講師や助言者の役を担う、ベテラン、ミドルの教員にとっても活躍・学びの場
- 行事等で実施できないときも「中止」とせずに「延期」して、「やる」ことを重視
- ◎事象に対してしっかり向き合い考える若手教員の姿の実現  
(令和4年2月:芝原弘明校長より)

### 第Ⅰ期

#### ◆平成27年(2015)

- ・若手教員が増え始める
- ・高学年を中心に生徒指導事案の増加
- ・教職員の平均退勤時間:20時
- ・若手の様子がわからない

#### ☆教務主任の願いが動き出す!

- ・若手と話す時間を作りたい  
→教頭→校長 願いの実現!
- ・発案者から名前をとって  
「つつみーていんぐ」始まる!
- ・毎週金曜 **16:15**
- ・コーヒー片手に自由参加
- ・雑談から不安、悩みの解消へ
- ・毎週は無理でも月1~2回は必ず実施

### 第Ⅱ期

#### ◆平成28~30年(2016~18)

- ・若手教員、さらに増加
- ・新校長着任→「つつみーていんぐ」をより組織的な人材育成機関として継承
- ・前年度教務主任→新任教頭として支援
- ☆新研究主任(指導教諭、前年まで県教育センター指導主事)が新しい担当に!
- ・「講義研修型」
- ・研究主任、教務主任が講師担当
- ・名称を「寺子屋教師塾」に改め月1回実施
- ・若手を中心に3~5名参加
- ・3年間同じスタイルで継続実施

### 第Ⅲ期

#### ◆令和元年(2019)

- ☆新任研究主任(R1)→新任研究主任(指導教諭)(R2)  
(担当のスムーズなバトンタッチ)
- ・「アドバンス塾」に改名
- ・若手を中心に参加者増加(5~10名)
- ・校内のベテラン、ミドルの教諭が得意分野の講師

#### ◆令和2,3年(2020~)☆スタイル改革

- ・新校長着任→これまでを継承しつつ
- ・「月末木曜、定期開催」(状況に応じて開催できなかったときも延期実施を原則とする)
- ・「講義型からミーティング型へ」(前半講義、後半ミーティング)
- ・「若手からのテーマ募集」などお願い
- ☆1年あまりの「アドバンス塾」の様子から
- ・担当を研究主任→研修部・2名(リーダー)に
- ・「完全ミーティング型」
- ・2グループ編成(1グループ4~6名、毎回メンバー入替え)
- ・リーダー、ミドル、ベテランは聞き役に
- ・コロナ禍、授業再開に役立つテーマ  
「学級開き」「学習規律・学級ルール」「生徒指導・保護者対応」など
- ・若手だけでなく、ベテラン、ミドルの参加も増加

つつみーていんぐ

寺子屋 寺子屋教師塾



アドバンス塾