

## “みんなが育つ”学校づくり



本市では、教職員の大量退職や大量採用により、教職員の年齢構成に不均衡が生じています。特に30代後半から40代のミドル層が極端に少なく、急増する若手教員を一人、二人のミドル層で支える状況にある学校も少なくありません。さらに、この少ないミドル層は学年主任や校務分掌の部長などを務め、授業技術や生徒指導のポイントなどを若手教員に伝承する時間を十分に確保することが難しい現状もあります。このような人材育成上の課題は、当面続くものと予想されます。こうした人的環境を見据えた上での教職員の人材育成と学校組織の活性化が喫緊の課題です。

そこで、教育センターでは、令和2年度から、若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めていくことができるよう、学校内における人材育成の在り方について研究を進めています。

本年度は、市内の各園、各学校にご協力いただき、校内OJT及び育成指標についての実態調査を行いました。調査結果から見てきた本市の現状や課題、そして、その課題を踏まえた研究方法について紹介します。

## 校内OJT及び育成指標についての現状(実態調査より)

## 《校内OJTについて》

## 校内OJTとは？

職場内で日常的に行う具体的な仕事を通して、**意図的、計画的、継続的に**教員として必要な知識や技能等を習得させること。

今回の調査では、校内OJTの取組状況、教職員間での共通理解、校内OJTのための組織体制の有無等についてアンケートを行いました。調査結果を教職経験年数ごとにまとめ、下図1～3に示します。

校内OJTの取組状況は、どの教職経験年数も70～80% (図1) と高く、どの学校でも概ね校内OJTが行われていることが分かります。しかし、校内OJTについて教職員間での共通理解があるかという点と50～60% (図2) と低くなっており、学校全体での共通理解のもと、意図的、計画的、継続的に行う校内OJTには至っていないことがうかがえます。

また、校内OJTのための組織体制の有無について (図3) は、1～6年目までの若手教員の回答に比べると、ミドルやベテラン教員の肯定的な回答は低く、校内OJTが組織的な取組になっていないことがうかがえます。

図1 校内OJTの取組状況

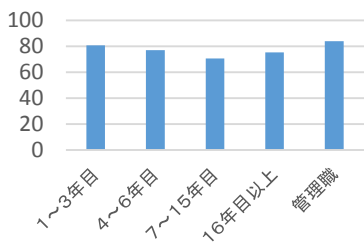


図2 教職員間での共通理解

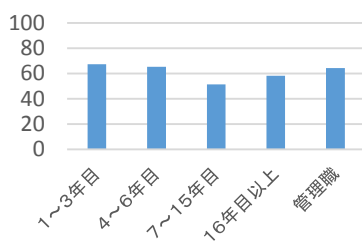
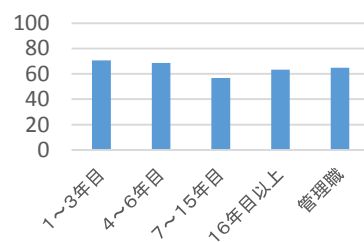


図3 組織体制の有無



## 《育成指標について》

## 指標とは？

「指標」は、教員等が研修等を通じて**資質の向上を図る際の目安**とするとともに、更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものです。

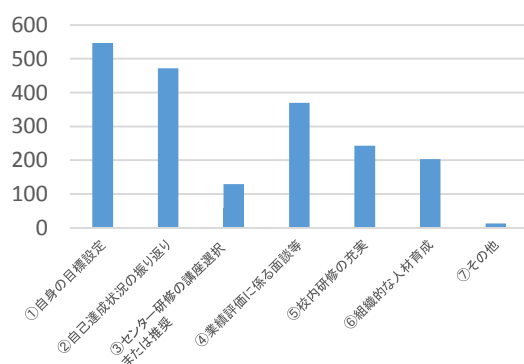
育成指標については、活用方法について調査しました。

図4から、先生方は「①自身の目標設定」や「②自己達成状況の振り返り」で指標を活用することが多いと分かりました。これは、教育センターが行う研修の中で、目標設定や振り返りを行う際に、指標を活用してきたことが一つの要因として考えられます。

一方、「⑤校内研修の充実」や「⑥組織的な人材育成」を見ると、校内において指標を人材育成の手段としては、あまり活用されていないことが分かりました。

図4

## 育成指標の活用方法



## 《調査結果から見てきた校内OJT及び育成指標についての課題》

## 人材育成の仕組みづくり

## 育成指標の校内活用

これらの課題を踏まえ、若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めていくことができるように、学校内における人材育成の在り方について、次のような方法を考えました。

→次のページへGO!

## 【研究方法】

- ①メンターチームを中心とした校内OJTのシステムにおいて、育成指標をもとに開発した
- ②自己マネジメントシートを活用することで、若手教員の資質・能力の向上を目指す。

ここからは、研究方法の中心となる「①メンターチーム」の仕組みと、育成指標をもとに開発した「②自己マネジメントシート」の活用方法について具体的に紹介します。

### ①メンターチームについて

OJT（職場内研修）を行う上での人材育成の手法の一つに「メンター制度」というシステムがあります（図5）。

メンター制度は、スキルや経験が豊富な人間（メンター）が、スキルや経験が少ない人間（メンティ）のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、1対1の関係で、一定期間継続して支援を行うことです。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係性が生まれることが理想ですが、意図的に生まれるように考えられたのがメンター制度です。

#### 「メンターチーム」で行うメリットは？

1対1の関係で支援を行うことがメンター制度の基本ですが、本研究では、メンターとメンティを複数対複数の関係にし、「メンターチーム」として支援を行うようにしました（図6）。

メンターチームで支援を行うメリットは、主に次の2点です。

- ① 多くのメンターと関わることで、経験の浅いメンティにとって、様々な視点を得ることができる。
- ② ミスマッチによるメンティの困り感やメンターの負担感を克服できる。

#### なぜ、若手後期教員（4～6年目）をメンターに？

メンター役は、ミドルやベテラン教員に任せることが多いのですが、本研究では、若手後期教員（4～6年目）を起用することにしました。主な理由は、次の2点です。

- ① 経験年数が近いので、メンティはより相談しやすく、メンターもより気軽に話しかけやすい。
- ② 意図的に人材育成に関わらせることで、チーム学校の一員としての役割を自覚させる。

教職員の人材育成と学校組織の活性化を図るためには、「メンターチーム」に参加している一部の教職員の取組にならないよう、7年目以降のミドルやベテラン教員はサポーターとしてメンターチームを支援したり、管理職はメンターの支援やサポーターに協力を呼びかけたりするなど、学校全体で取り組んでいくことが何よりも大切です！（図7）

### ② 自己マネジメントシートについて

#### 自己マネジメントシートとは？

自己に求められる資質・能力を確認し、課題を明確にしながらか、実現したい教師像に向かって自己の成長を記録するためのシートです（図8）。育成指標を基に開発しています。

#### 自己マネジメントシートの使い方

メンターとメンティ、管理職とメンターの間で面談を行う際に、自己マネジメントシートを使いながら目標の共有をしたり、日々の実践の振り返りを行ったりします。マネジメントシートに記入したキーワードをもとに、お互いに語り合いながら信頼関係を築いていきます。

令和3年度は、研究協力校（小・中各1校）において、「①メンターチーム」と「②自己マネジメントシート」を実際に活用しながら、若手教員の資質・能力の向上を目指していきます。研究協力校での取組の様子や研究の成果等は、教育センターWebページに掲載していく予定です。教職員の人材育成と学校組織の活性化のヒントとしてお役立てください。

図5 メンター制度

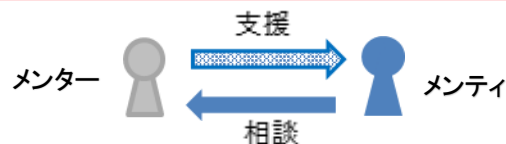


図6 メンターチーム

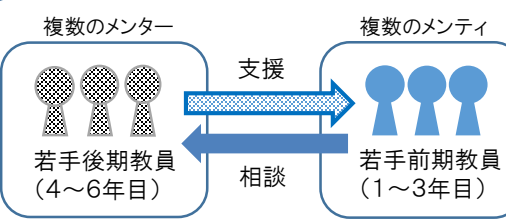


図7 メンターチームを中心とした校内OJT

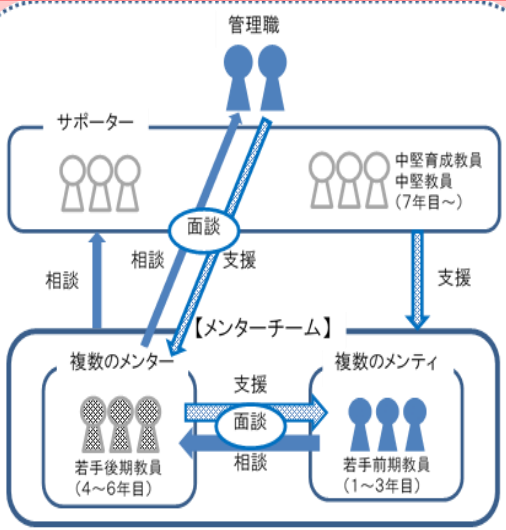
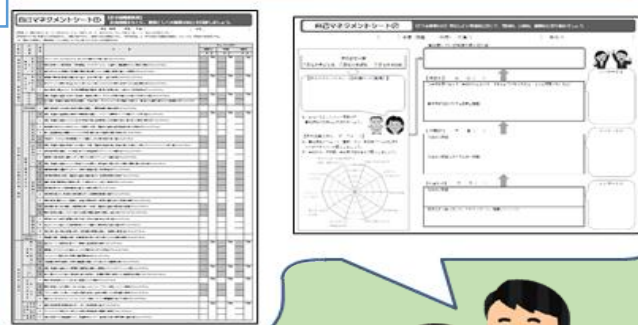


図8



# 自己マネジメントシート①

【若手前期教員用】

育成指標をもとに、教員としての資質の向上を目指しましょう。

( ) 年度 (教職 年目) 所属 ( ) 氏名 ( )

【評価】 4：概ねできている 3：どちらかというと、できている 2：どちらかというと、できていない 1：ほとんどできていない

【平均点の付け方】 項目ごとの評価点をたし、項目の数でわる。小数第2位を四捨五入する。「専門的知識」と「新たな学びの実践的指導力」については、評価点のまま記入する。

※ 網掛けの番号は、若手前期（1～3年次）のうちに身に付けておくべき資質を示す。

3 領域	10 項目	番号	内 容	チェックした日付							
				年度初め		中間期		年度末			
				月	日	月	日	月	日		
使命感や責任感、責任感、責任感、責任感、責任感、責任感、責任感、責任感	教職に 対する 責任感	1	うまくいかないことがあっても、あきらめず前向きに対応し続けることができる。		平均		平均		平均		
		2	教育公務員として服務規律（不祥事防止、コンプライアンス）を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。								
		3	自己の考えのみで判断せず管理職や同僚の話聞くなど、客観的な情報に基づいた判断をすることができる。								
	自主的に 学び 続ける 力	4	管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り、自己の成長につなげることができる。		平均		平均		平均		
		5	常にチャレンジ精神や向上心を持ち、新たなことを取り入れるための研修に参加するなど自己研鑽に努めることができる。								
		6	社会の動向に関心を持ち、市の教育振興基本計画等（国や県の計画を含む）を踏まえて教育実践を行うことができる。								
	教育的 愛情	7	幼児、児童及び生徒に公平かつ受容的・共感的に関わり、子どもの行動の内面にある喜びや不安などを捉えることができる。		平均		平均		平均		
		8	常に幼児、児童及び生徒の状況を把握し、変化を捉え、子どもにとって何が最善かを踏まえ、個に応じた適切な働きかけを継続的に行うことができる。								
専門職としての 高度な知識・ 技能	専門的知識	9	書籍や研修等から今日的な教育の動向を把握し、専門的知識・技能を習得することができる。								
	① 子ども 理解	10	幼児、児童及び生徒同士の関係や仲間集団を把握し、よりよい人間関係づくりや集団づくりに取り組むことができる。		平均		平均		平均		
		11	幼児、児童及び生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境などを多面的に捉え、個に応じた指導・支援を行うことができる。								
		② 生徒 指導	12	自尊感情を育むための手立てについて理解し、幼児、児童及び生徒の自己肯定感を高める取組を行うことができる。							
			13	個々の生徒指導上の課題について、その予防・解決に向けた適切な指導・支援を行うことができる。							
			14	不登校やいじめなどの教育課題について理解し、その予防・解決に取り組むことができる。							
		③ 学級 づくり	15	幼児、児童及び生徒の特性やよさを認め、幼児、児童及び生徒が安心・安全に過ごせる温かい学級・ホームルームづくりに取り組むことができる。							
			16	学校教育目標を理解し、その実現に向けた学級経営案やホームルーム計画を立てることができる。							
			17	教職員や家庭・地域と連携しながら、開かれた学級・ホームルーム経営を進めることができる。							
			18	幼児、児童及び生徒一人一人の特性やよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。							
			④ 授業 づくり	19	年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。						
				20	学習指導要領等と幼児、児童及び生徒の実態を踏まえ、学習指導案等を作成することができる。						
		21		発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。							
		22		学習指導案や日々の授業計画等に基づき、授業を実践することができる。							
		23		学校目標を踏まえ、具体的な教育活動を示した年間指導計画を作成することができる。							
	24	授業の見方・観点について理解し、自他の授業分析から目標の達成に向けた授業を実践することができる。									
	25	学習評価の在り方を理解し、評価規準を用いて幼児、児童及び生徒の学習状況を把握することができる。									
	26	同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を適切に評価し、自己の学びにつなげることができる。									
	⑤ 課題 解決	27	教科等における自校の課題を分析・考察し、学力の定着・向上に取り組むことができる。								
		28	PDCAサイクルを生かした学習指導等について理解し、指導方法の工夫・改善を行うことができる。								
		29	学校を取り巻く状況を把握・分析し、学校組織の課題を発見し、建設的に意見を述べるることができる。								
	新たな学びの 実践的指導力	30	探究型の学習、活用型の学習、協働学習等の新たな学びを取り入れた授業を実践することができる。								
	総合的な 人間力	豊かな 社会人 間性 や	31	自己のストレス解消法を見つけ、健康的な生活習慣を維持することができる。		平均		平均		平均	
			32	言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応をすることができる。							
			33	スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。							
			34	人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。							
		コミュ ニケー ション 能力	35	幼児、児童及び生徒との人間関係の重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。		平均		平均		平均	
			36	悩みや困ったことが生じた場合等も含め日常的に、管理職や同僚に相談したり進捗状況を報告したりすることができる。							
		対 応 で き る 力	37	同僚の教育実践について、学び合う意識をもって助言することができる。		平均		平均		平均	
38			同僚の特性やよさを見取り、それらを生かしたよりよい「チーム学校」づくりに貢献することができる。								
39			「チーム学校」の一員として自己の役割を自覚し、全体を俯瞰しつつ学校運営に貢献することができる。								
40			現状にとどまることなく、よりよい「チーム学校」づくりや問題解決に向けて対応することができる。								
と多 地 域 で 連 携 し た 協 働 の 力		41	地域の教育資源の情報収集を行い、日々の教育活動に生かすことができる。		平均		平均		平均		
		42	ホームページや学校だより等による学校の情報発信に積極的に貢献することができる。								
		43	学年・学校内での共通認識のもと、児童療育センター、警察等、外部の専門機関と連携を図ることができる。								

# 自己マネジメントシート②

【若手前期教員用】実現したい教師像に向けて、意図的、計画的、継続的に取り組みましょう。

( ) 年度 (教職 年目) 所属 ( ) 氏名 ( )

## ★実現したい教師像の具体的な姿



メンターから

【年度末】 月 日 ( )

1年間を振り返って (年度初めと比べて、できるようになったこと、もっと頑張りたいこと)

具体的な取組に対する成果と課題

【中間期】 月 日 ( )

具体的な取組

具体的な取組に対する成果と課題

【年度初め】 月 日 ( )

具体的な取組

現状分析 (★に対して、できていること、頑張りたいこと)

メンターから

メンターから

### 学校教育目標

○目指す子ども像 ○目指す教師像 ○目指す学校像

### 【あなたのミッション (管理職からの期待)】

※ あなたのミッションと関係する育成指標の項目に○を付けましょう。



### 【自己成長分析レーダーチャート】

※ 育成指標のチェック (裏面) から、各項目ごとに平均点をレーダーチャートに記入しましょう。

※ 年度初め、中間期、年度末で色を変えて記入しましょう。

