

教員調査

若手教員の資質・能力のさらなる向上を目指して（2年次）

－「〈試案〉フレッシュせんせい教師力向上のための“システムづくり”ガイドブック」の提示－

河野 由佳（京都市総合教育センター研究課 指導主事）

若手教員は、自主的・自発的に自己研鑽に励むとともに、活気ある学校における温かい人間関係の中で、互いに切磋琢磨して資質・能力を高め合うことが大切である。そこで、昨年度は、京都市立小・中学校の採用2・3年目教員及び教務主任を対象に、「若手教員の教師力向上」に関するアンケート調査を実施し、実態と意識を探った。今年度は、この調査の分析結果を踏まえ、若手教員を対象とするOJT（校内人材育成）の工夫や改善を図るための“システムづくり”に関するガイドブックを提示する。

※以下、採用1～5年目教員及び講師のことを「若手教員」と記すこととする。

1. 「若手教員の教師力向上」に関する調査

昨年度は、若手教員の研修や資質・能力向上をめざした取組に対する意識と実態を探るため、調査を実施し、教師力向上のための基礎資料を作成した。このことにより、研修ニーズを把握し、研修内容の工夫・改善を図ることができると考えたからである。また、若手教員の困りや悩みを把握することで、校内体制での教師力向上の取組の参考にすることができると考え、教務主任も調査の対象とした。調査方法等は以下のとおりである。

<調査方法>

質問紙法による実態及び意識調査（採用2・3年目教員用、教務主任用とも全19問）

<調査時期>

小学校：平成24年9月4日（火）～9月21日（金）

中学校：平成24年9月19日（水）～10月5日（金）

<有効回答数>

小：採用2・3年目教員284/288人、教務主任170/170人

中：採用2・3年目教員151/152人、教務主任73/73人

（2）校外での研修

校外での研修の必要感についてみると、必要だと考えている割合は、小・中学校ともに、若手教員の方が教務主任より高かった。また、校外での研修で学んだことの実践での活用については、「できている」「どちらかといえばできている」と回答した若手教員の割合は、小・中学校とも8割を超えた。一方、学んだことを先輩教員や同僚に伝え、共有しているかについては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した若手教員の割合は、小学校で6割、中学校で5割を超える程度であった。

（3）自己研修

自己研修のためのツールについては、小・中学校とも、「先輩教員や同僚からの提供資料や助言」を活用していると回答した若手教員、勧めっていると回答した教務主任の割合が最も高かった。

若手教員の研究会活動や学会の参加状況は、小学校が6割程度となっており、中学校の約2倍であった。

（4）校内での研修

「若手・中堅教員が学び合う取組」については、1/3を超える教務主任は役立つと回答したのに対し、若手教員は1割を超える程度であった。

校内における組織的な取組や助言を行っている割合は、小学校の方が中学校よりも高かった。取組の内容については、「若手教員の授業研究に対する指導助言」が最も多く、次いで「先輩教員の授業参観・示範授業」となった。また、その効果については、小・中学校とも、9割を超える教務主任が、「効果がある」「どちらかといえば、効果がある」と感じていることがわかった。しかし、「多忙で時間がない」「ニーズに応じたテーマや方法、場の設定が必要」「中堅教員の資質向上」といった課題もみえてきた。

2. 教員調査の集計結果

（1）「教師力向上」に必要なもの

教師力を高めるための情報収集の場としては、小・中学校とも、「センターなどでの研修」「校内研修」「先輩や同僚との話し合い」を情報収集の場としたい（してほしい）と感じている若手教員・教務主任の割合が高かった。

高めていきたい（高めてほしい）教師力についてみると、小・中学校の若手教員は、「子ども理解」「専門知識」「実践的指導力」を高めていきたいと考えている割合が高かった。一方、教務主任は、「使命感や誇り」「愛情や責任感」「総合的人間力」を高めてほしいと回答した割合が高く、若手教員の高めたいと回答したそれぞれの割合の約2倍となった。

(5) 教員調査からみえてきたもの

若手教員の人材育成において、改めて見直したい三つの視点を以下に示す。

- ①校外での学びや情報を校内で共有する体制づくり（研修の伝達の機会）
- ②若手教員を主体とした、校内での学び合いの場の設定（組織的・計画的な取組）
- ③支部研修会・中学校ブロックの小中合同研修会の活性化（中規模の研修会での学び合い）

3. 校内における、人材育成のシステムづくり

(1) 意図的に進める、OJTの四つの手法

以下の四つの手法をバランスよく取り入れ、取組を進めることが大切である。

- 集団としての人材育成…校内研究（修）会など
- 管理職等のマネジメントによる人材育成…各種部会，教科会，学年会など
- 個別に実施する人材育成…コーチング，日常の機会をとらえた助言など
- 職場の活性化による人材育成…情報交流，職場の雰囲気づくりなど

(2) PDCA サイクルを踏まえた、効果的なOJTの進め方

①【Plan】OJTビジョンの策定と計画立案

OJT推進委員会（仮称）において、学校教育目標を踏まえた「目指す教職員像」を明らかにし、実施プランを立てる。

②【Do】OJTの実施

それぞれの各種主任（担当者）が、場や方法を工夫しながら、若手教員が主体的に教師力向上を図ることができるよう、OJTを実施する。また、必ず取組を記録に残し、進捗状況をOJTの主担当が把握するようにする。

③【Check】実施結果の振り返り

取組については、成果と課題を評価し、OJT推進委員会（仮称）で共有することが大切である。また、若手教員の評価については、自己評価を踏まえた目標達成状況及び取組状況の総括的評価を、OJTの主担当と管理職が行うことが大切である。なお、この結果は、若手教員にフィードバックすることで、能力と意欲の向上につながると考える。

④【Action】目標や計画等の見直し

成果と課題についての検証をもとに、具体的な取組の改善策を次の計画に反映させる。

(3) 計画的・継続的に進める、若手教員を対象としたOJT年間計画（例）

右上の表1のような計画を年度当初に立案し、「だれが」「どのように」進めるのかを明確にして取り組むことが大切である。

表1 若手教員のOJT年間計画（例）

| 時期 | 内容 |
|-------|--------------------|
| 4月① | 学級開き・学習規律について |
| 4月② | 家庭との連携（保護者会・家庭訪問） |
| 5月 | 師範授業の参観/定期考査の問題作成 |
| 6月 | 授業研究(1)…教科で |
| 夏休み① | 実技指導の工夫（実験・運動など） |
| 夏休み② | 成績処理・通知票の記入について |
| 9月 | 学級経営の見直し（学校行事に向けて） |
| 10月 | 家庭学習の指導・支援について |
| 11月 | 授業研究(2)…領域で |
| 12月 | 板書とノート指導について |
| 1月 | 生徒指導・進路指導について |
| 2, 3月 | 一年間の振り返り・次年度の計画 |

(4) 組織的に進める、若手教員を対象としたOJT校内体制（例）

図1に示したように、若手教員の育成に関わるOJTの主担当を明確に位置付け、管理職や主担当のリーダーシップのもと、OJT推進委員会（仮称）を中心とした取組を進めることが望ましい。

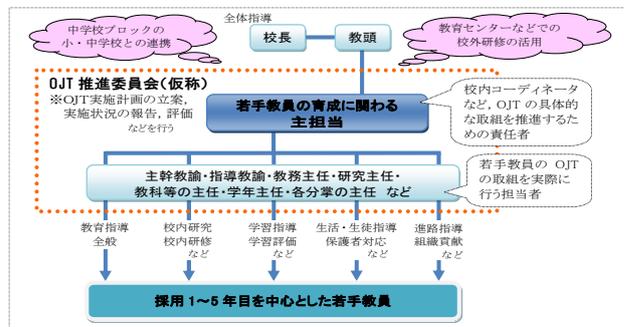


図1 OJT校内体制（例）

4. 「〈試案〉フレッシュせんせい教師力向上のための“システムづくり”ガイドブック」の作成

若手教員の資質・能力の向上に関する校内体制や取組内容の具体例をガイドブックとして示すことで、効果的な人材育成の実施に資すると考えた。

目次

- <1>教師としてのキャリア形成
 - (1) 校内における人材育成が求められる理由
 - (2) 教員調査からみえてきたもの
- <2>若手教員育成のためのシステムづくり編
 - (1) 校内での実施体制
 - (2) 効果的な進め方
 - (3) 「若手・中堅教員実践道場」の取組
- <3>教師力向上のための具体的な指導・支援編
 - (1) 教師としての心得
 - (2) 集団づくり・学級づくり
 - (3) 授業づくり
 - (4) 子どもとの信頼関係づくり
 - (5) 家庭・地域社会との連携

若手教員の姿や願いをとらえたこの研究が、教員一人一人の教師力の向上を図り、「教員の自己実現」「教員を育てる学校体制づくり」の一助となることを願っている。