

育成指標に基づいた若手人材育成に関する調査研究〈1年次報告〉

大分県教育センター教科研修部
 指導主事 戸高 浩二

I 研究の背景

平成 29 年 4 月に教育公務員特例法が一部改正され、任命権者は教員の資質向上を図るための教員育成指標を定めるとともに、指標を踏まえた教員研修計画を定めることとされた。本県では、法改正を受け、教育委員会や関係大学等で構成する協議会の議論を経て、平成 29 年 10 月に（別添資料 1）の「大分県公立学校教員育成指標」を策定した。そして平成 30 年度から「大分県公立学校教員育成指標」を踏まえ、キャリアステージに応じた体系的な教職員研修を構築・実施している。

II 現状と課題

本県は、今後数年間で教職員の半数以上が入替わる大量退職期を迎えている。大量退職・大量採用期において若手教職員の計画的な育成が急務であり、基礎的・基本的な知識や技能の習得、実践的指導力を育成するため、初任者研修から中堅教諭等資質向上研修の約 10 年間を通して、学校マネジメントを意識した体系的な研修が求められる。よって今後は、キャリアステージに応じた資質能力を明確にした「育成指標」を踏まえ、Off-JT である研修と各学校で行われる OJT を効果的に連動させ、即戦力となる若手教職員の育成を一層推進する必要がある。

III 調査・研究の内容

1 調査・研究の目的

キャリアステージに応じた資質能力を付ける研修の充実を図るため、若手教職員（第 1 ステージ・基礎形成期）の指標ごとの数値傾向を明らかにし、エビデンスに基づく体系的な研修の構築や、実態に応じた育成指標の見直し等、大分県教職員の人材育成の施策に資する。

2 調査・研究の概要

本研究は 3 年計画で行う。1 年次は、各キャリアステージの受講者のアンケート項目ごとの数値傾向を把握することをねらいとしている。2 年次以降は、同一受講者の経年比較を実施し、キャリアステージに応じた資質能力が図られているか分析するとともに、研修内容の見直し、育成指標の項目の妥当性の検討、育成指標改訂に係る提言等を行う。

3 収集データと分析内容

初任者研修（採用 1 年目）、ステップアップ研修 I（採用 2 年目）、ステップアップ研修 II（採用 3 年目）、フォローアップ研修（4～7 年目）、中堅教諭等資質向上研修（8～11 年目）の受講者の集団としての数値傾向や一部の受講者を抽出し、1 年間での項目ごとの数値の変容について調査分析する（図 1）。

	初任者 研修	ステップア ップ研修 I	ステップア ップ研修 II	フォローア ップ研修	中堅教諭等資 質向上研修
R 1	○	○	○	○	○
R 2	○	○	○	○	○
R 3	○	○	○	○	○

【同一年次の受講者比較】

- ・研修内容の実態把握
- ・研修有効性の明確化

【同一受講者の経年比較】

- ・キャリアステージに応じた資質能力の育成が図られているか

（図 1）収集データと分析内容

大分県教育センター教科研修部

※以下、初任者研修受講者を初任、ステップアップ研修Ⅰ受講者をSUⅠ、ステップアップ研修Ⅱ受講者をSUⅡ、フォローアップ研修受講者をFU、中堅教諭等資質向上研修受講者を中堅とする。

Ⅳ 調査・研究の結果

1 調査人数、調査時期と方法

調査の研修名と対象者人数は(表1)に示す。調査時期と方法は各研修において2回(第1回は令和元年5月・6月、第2回は令和元年9月から令和2年1月)質問紙によるアンケート調査(別添資料2)を行なった。

※ステップアップ研修Ⅰ高等学校、中堅教諭等資質向上研修小・中学校、高等学校は2回目のみ実施。

(表1) アンケート調査対象人数(人)

研修名	校種		
	小学校	中学校	高等学校
初任者研修	105	55	45
ステップアップ研修Ⅰ	79	44	40
ステップアップ研修Ⅱ	64	56	33
フォローアップ研修	32	23	17
中堅教諭等資質向上研修	31	26	30

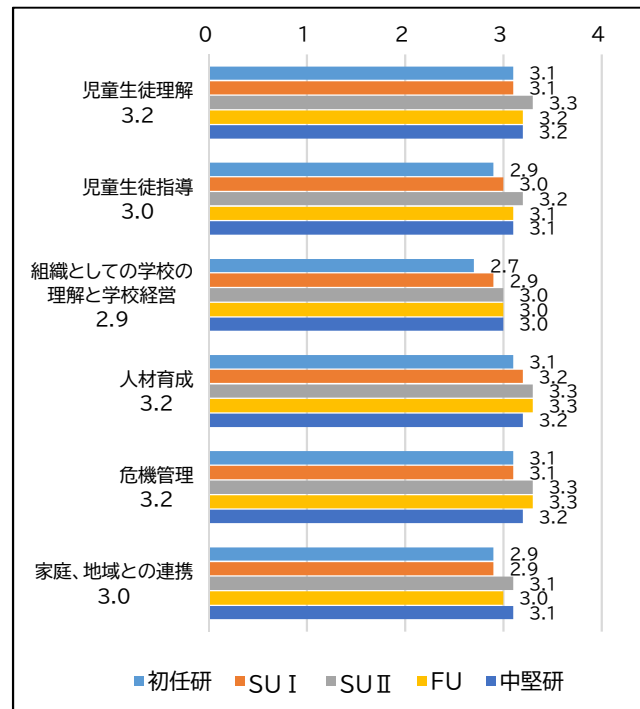
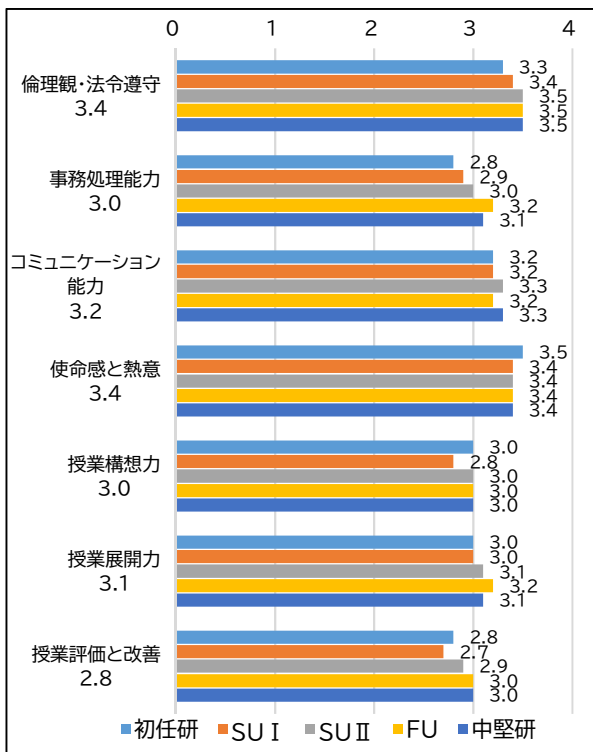
2 各キャリアステージの数値傾向

2-1 第2回調査におけるキャリアステージの数値の比較

(表2)のとおり、各キャリアステージにおける育成指標13項目の平均値はすべて3.0以上あり、キャリアステージが上がるにつれ、その数値は高くなる傾向にある。

(表2) 育成指標13項目の平均値

初任	SUⅠ	SUⅡ	FU	中堅
3.03	3.05	3.18	3.18	3.17

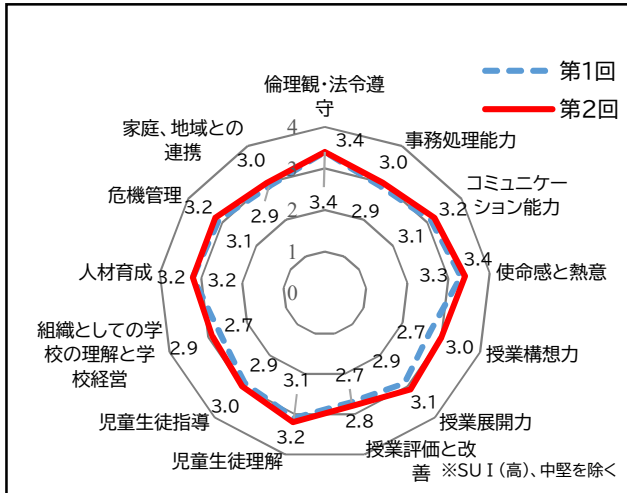


(図2) 育成指標項目に対する各キャリアステージ受講者の数値

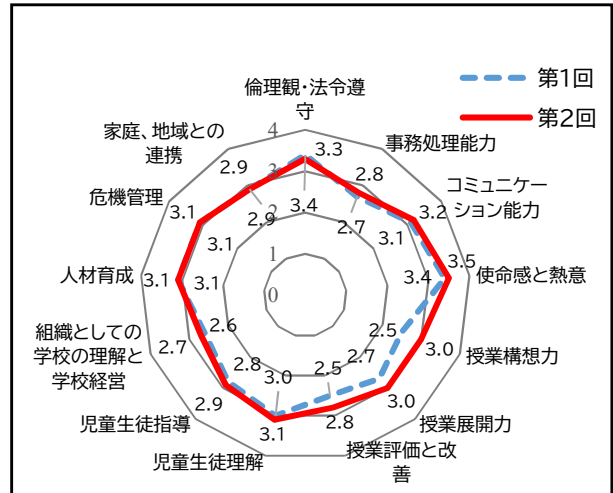
(図2)のとおり、全キャリアステージ受講者における項目ごとの数値で高い項目は「倫理観・法令遵守」「使命感と熱意」でともに3.4であった。一方、数値が低い項目は「授業評価と改善」の2.8、「組織としての学校の理解と学校経営」の2.9である。また、各キャリアステージの数値を比較すると初任の「使命感と熱意」が3.5と高い。その一方、初任は「組織としての学校の理解と学校経営」が2.7と他のキャリアステージより低い傾向にある。

育成指標に基づいた若手人材育成に関する調査研究

2-2 第1回調査と第2回調査における育成指標各項目の数値の変容



(図3) 【全キャリアステージ】 第1回調査と第2回調査の育成指標項目に対する数値

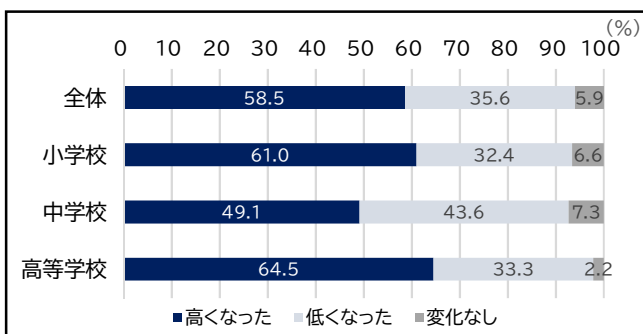


(図4) 【初任】 第1回調査と第2回調査の育成指標項目に対する数値

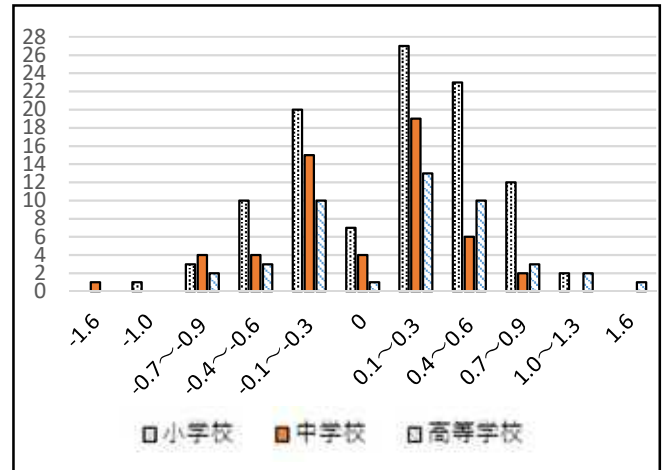
全キャリアステージにおける育成指標平均値は、すべての項目において1回目と比較して2回目が同じ数値、もしくは高くなっている。最も高くなっている項目は「授業構想力」で0.3ポイント上昇している(図3)。また、初任においては、「倫理観・法令遵守」の1項目のみ0.1ポイント低くなっているものの、他の12項目は同じ数値、もしくは高くなっている。最も高くなっているのは「授業構想力」で0.5ポイントの上昇が見られ、「授業展開力」「授業評価と改善」も0.3ポイント上昇と他の項目より高くなっている(図4)。

3 初任の年度内の変容

3-1 第1回と第2回の受講者の変容



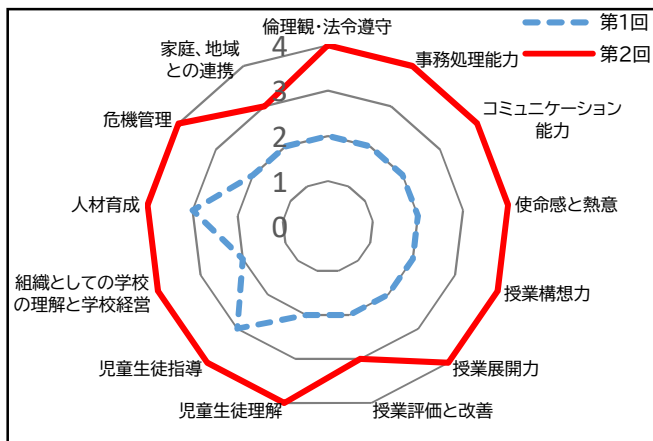
(図5) 【初任】 第1回調査と第2回調査の育成指標平均値の変化



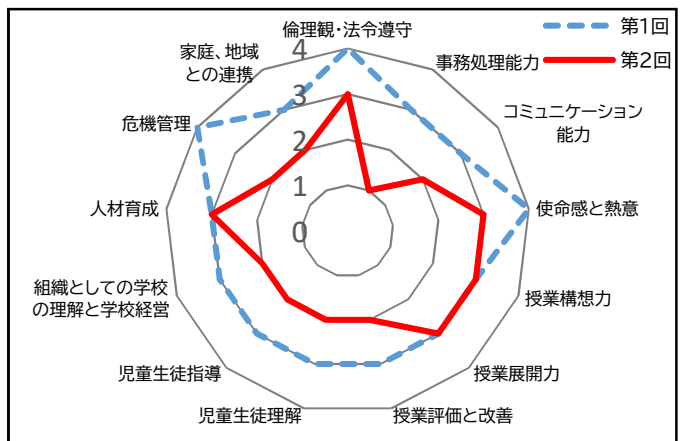
(図6) 【SU I】 第1回調査と第2回調査の育成指標平均値の変化

(図5) のとおり、初任の育成指標13項目の平均値を第1回と第2回で比較すると、第2回は6割の初任が高くなっている。一方、約35%の初任は第2回の数値が低くなっている。特に中学校は約44%の初任が低くなっている。初任全員の13項目の平均値の変容をさらに細かく分析すると、0.1~0.3ポイントの上昇が59名で全体の約29%と最も多い(図6)。最も高くなった初任は1.6ポイント、最も低くなったのは-1.6ポイントであった。

3-2 抽出した受講者の項目ごとの変容



(図7) 初任・高等学校・A教諭



(図8) 初任・高等学校・A教諭

初任（高等学校）において変化の大きい受講者を抽出した（図7・図8）。A教諭は13項目の平均で1.6ポイント（2.2→3.8）高くなっており、高くなった項目は13項目すべてである。一方、B教諭は平均で0.9ポイント（3.2→2.3）低くなっている。低くなった項目は「授業構想力」「授業展開力」「人材育成」の3項目を除く10項目である。

V 考察

1 成果と課題

2回目の調査結果では、キャリアステージが上がるほど、数値が高くなっており、FU・中堅は、全項目において平均値が3.0以上だった。キャリアを積むに伴い、中堅教諭としての自覚が高まり、研修や実践を通して職務を遂行するために必要な資質能力を確実に付けていると考えられる。

また、初任において「授業構想力」の2回目の数値が1回目と比較して0.5ポイント上がっており、「授業展開力」「授業評価と改善」も0.3ポイントの上昇が見られた。学習指導に関しては、教育センターでの年間5回の教科指導研修や、校内研修で年間5回の提案授業（そのうち1回は県教育委員会の指導主事を招いた研修を実施）、年間10回の授業参観等により、授業技術の向上が図られていると考えられる。

一方、すべてのキャリアステージにおいて、「授業評価と改善」「組織としての学校の理解と学校経営」の数値が低い。このことから授業評価に関する研修による「指導と評価の一体化」のさらなる推進や、組織的な学校経営の参画が課題と言える。今後はこの2点に重点を置いた研修を構築するとともに、OJTの重点に据える必要がある。

また、初任（小・中・高）において、年度内で数値が低くなっている初任の割合が3割を超えている。特に中学校では高くなったと回答した初任49.1%に対し、低くなったと回答した初任は43.6%であり、その差は僅か5.5ポイントでしかない。しかし、年度内で数値が低くなった要因は把握できていない。

2 次年度の研究に向けて

以上のことから、2年次では今年度実施したアンケートに加え、新たなアンケートを考案・実施したい。例えば今回数値が低かった「授業評価と改善」「組織としての学校の理解と学校経営」に関して、より詳細な項目の設定や、初任の年度内の変容の要因を探るため、校内研修と校外研修における成果に関するアンケートの実施などが考えられる。より詳細なデータの取得と分析により、教育センターと各校の研修課題がより一層明確になり、質の高い体系的な研修の構築ができる。

育成指標に基づいた若手人材育成に関する調査研究

別添資料 1

大分県公立学校教員育成指標		第0ステージ	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
キャリア ステージ	資質・能	養成期	基礎形成期	発展期	充実・深化期	円熟期
		教育に対する知見を深め、求められる資質・能力の基盤を形成する ※求められる教職員像	採用から早い時期に、教員としての幅広い視野と能力の伸張を図る	基礎形成期の多様な経験をもとに、中堅教員として各種の分掌主任等を経験することなどで一層の能力伸張を図る	発展期での経験をもとに、管理分野や教科指導等の専門分野の複線化も視野に入れ、より一層の能力開発を図る	〇リーダーとして「学校マネジメント(目標達成マネジメント及び組織マネジメント)」を推進する 〇エキスパート教員として学校経営をサポートする
教職としての素養	社会人に求められる基礎的な能力	高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解することができる。	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動を展開することができる。	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動を展開することができる。	高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、教職員に指導助言することができる。	高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、教職員に指導することができる。
	倫理観・法令遵守	学校事務の内容について理解することができる。	学級事務の正確・丁寧な処理ができる。	学級・学年事務の正確・丁寧な処理ができる。	学校事務の処理ができ職員の仕事について点検できる。	学校事務の処理ができ職員の仕事について点検できる。
	事務処理能力	状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴いたりすることができる。	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。	組織の目的や自分の意思が相手に充分伝わるよう説明することができる。関係者の協力が得られるよう相手の意見も踏まえながら調整を図ることができる。	組織の目的や自分の意思が相手に充分伝わるよう説明することができる。関係者の協力が得られるよう所属を代表して相手の意見も踏まえながら調整を図ることができる。
	コミュニケーション能力	教育公務員の崇高な使命を理解することができる。自ら学び続ける意欲及び研究能力を有している。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができる。自ら学び続けることができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、分掌主任、学年主任等として同僚へ助言をすることができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、学校マネジメントの中核を担う教員として同僚への指導助言をすることができる。	教育公務員としての崇高な使命や自ら学び続けることについて、全校的視座に立った指導をすることができる。
使命感と熱意	学習指導要領を理解するとともに、育成を目指す資質・能力を明確にした授業のイメージをもつことができる。	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質・能力を明確にした授業の指導計画の適切な実施ができる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づき、育成を目指す資質・能力を明確にした授業の指導計画の適切な実施ができる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づき、育成を目指す資質・能力を明確にした授業の指導計画を立案し、同僚へ指導助言ができる。	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質・能力を明確にした授業の視点で、自校や地域の特色に応じたカリキュラム編成ができる。	
学習指導と評価の力	授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	児童生徒の実態に応じた授業展開ができる。	児童生徒の実態に応じた授業展開と同僚への指導助言ができる。	カリキュラム及び授業展開や授業改善への指導助言ができる。	
授業構想力	授業評価の意義と方法について理解することができる。	一人一人の学習状況の把握と適切な指導ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善を同僚に指導助言ができる。	自校の取組の評価とカリキュラムの改善ができる。	
授業展開力	児童生徒指導の意義と重要性を理解することができる。	学級の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学年の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境を理解し、学校全体に発信することができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境について、教職員相互の理解を促進することができる。	
児童生徒指導と集団づくりの力	個や集団を指導するスキルを理解することができる。	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	関係機関等と連携した学年全体の指導ができる。	関係機関等と連携した学校全体の指導や同僚への指導助言ができる。	関係機関等と連携する環境の整備と連携の推進ができる。	
児童生徒指導	組織としての学校や校務分掌を理解するとともに、学級担任の役割と職務内容を理解することができる。	学校教育目標を理解した上で学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践することができる。	分掌主任、学年主任として、「芯の通った学校組織」を意識した学校経営や教科経営を積極的に推進することができる。	「芯の通った学校組織」を意識して、PDCAサイクルの進行管理を行うとともに、授業改善や教育課程改善の充実に向け、同僚への指導助言ができる。	・「芯の通った学校組織」の活用推進に向け、学校経営についてのビジョンの策定及びプランの構築ができる。 ・エキスパート教員としてビジョンの策定やプランの構築への参加ができる。	
組織としての学校の理解と学校経営	学び続ける教員の重要性や職員の協働性について理解することができる。	組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動の展開ができる。	分掌主任、学年主任として、課題を共有できる環境作りをすることができる。	学校マネジメントの中核を担う教員として、課題を共有できる環境作りと同僚の積極的支援ができる。	・人材育成の重要性をふまえた環境の整備ができる。 ・校長の人材育成ビジョンに基づく人材育成の展開ができる。	
組織としての学校を支えるマネジメント力	危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解することができる。	安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応ができる。	危機の未然防止のための学校環境の抜本的改善及び危機の再発防止の推進ができる。	
危機管理	ボランティア活動等を通して、家庭や地域との連携の重要性を理解することができる。	家庭、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	家庭、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	家庭、地域、関係機関との連携・協働ネットワークの確立ができる。	「地域とともにある学校」への転換と「協育」ネットワークの活用推進を図ることができる。	
家庭、地域との連携	※求められる教職員像					
◎専門的知識をもち、実践的指導力のある人		・教科等に関する専門的知識 ・学習指導や生徒指導等に関する実践的指導力				
◎使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人		・強い責任感や思いやりの心 ・教育公務員としてのより高度な規範意識 ・円滑に教育活動をを進めることができる対人関係能力				
◎柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人		・広い視野、柔軟な発想、企画力 ・困難なときにこそ常に創造力を発揮し、新しい課題に果敢に取り組む姿勢				
◎学校組織の一員として考え行動する人		・学校組織の一員として考え行動する姿勢 ・校長のリーダーシップのもと、教育課題の解決に組織として取り組む姿勢				

大分県教育センター教科研修部

別添資料 2

「大分県公立学校教員育成指標」に基づいた自己振り返りシート

学校名	
氏名	

初任者研修 「安全管理・生徒指導・ 学習指導1」(小)	◎以下の基準により、各回答欄へ数値を記入してください。
	十分できる ←—————→ 不十分 4 — 3 — 2 — 1

項目		基礎形成期	
		採用から早い時期に、教員としての幅広い視野と能力の伸張を図る	数値記入欄
教職としての素養	倫理観・法令遵守	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動を展開することができる。	
	社会人に求められる基礎的な能力	事務処理能力	学級事務の正確・丁寧な処理ができる。
	コミュニケーション能力	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。	
	教育公務員の使命と責任	使命感と熱意	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。
教職の実践	学習指導と評価の力	授業構想力	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質・能力を明確にした授業の指導計画の適切な実施ができる。
		授業展開力	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。
		授業評価と改善	一人一人の学習状況の把握と適切な指導ができる。
	児童生徒指導と集団づくりの力	児童生徒理解	学級の児童生徒を取り巻く環境を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。
		児童生徒指導	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。
	組織としての学校を支えるマネジメント力	組織としての学校の理解と学校経営	学校教育目標を理解した上で学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践することができる。
		人材育成	組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動の展開ができる。
		危機管理	安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡ができる。
		家庭、地域との連携	家庭、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。