

育成指標に基づいた若手人材育成に関する調査研究(2年次報告)

大分県教育センター教科研修部
指導主事 佐藤 尚

I 研究の背景

本県は、大量退職・大量採用期における若手教職員の計画的な育成が急務となっている。こうしたなか、平成29年に策定された「大分県公立学校教員育成指標」(以下、「育成指標」とする)に基づく資質・能力別自己評価の数値傾向を明らかにすることで、キャリアステージに応じた研修の充実を図るとともに、「育成指標」の見直しに係る提言等、大分県教職員の人材育成の施策に資することが求められている。3か年にわたる本研究を通して、県教育センターで行われる校外研修と各学校で行われる校内研修を効果的に接続し、即戦力となる若手教職員の育成をより一層推進する必要がある。

II 前年度の研究結果から

1年次(令和元年度)は、本県が設定するキャリアステージのうち、「第1ステージ(基礎形成期)」に当たる各研修の受講者に、「育成指標」で示された資質・能力の4段階の自己評価を年間2回実施し、その数値傾向を把握した。そのなかで次のような傾向と課題が見られた。

《傾向》

- ・ 経験年数(キャリア)が上がるほど、各項目の数値が高くなる傾向にある。
- ・ 採用1年目の初任者においては、「授業構想力」や「授業展開力」など、「学習指導と評価の力」が年度内で大幅な上昇が見られる一方で、「事務処理能力」と「組織としての学校の理解と学校経営」の数値が低い傾向にある。
- ・ 初任者以外においては、「学習指導と評価の力」の平均値が他の資質・能力に比べ低く、「授業構想力」のようにキャリアが上がるほど数値が上昇しているとは言えない傾向にある。

《課題》

- ・ 単年度のデータしか集積できていないため、継続的に調査を実施する必要がある。
- ・ 研修日に調査を行ったため、調査時期が対象者によって数か月のずれが生じている。
- ・ 調査項目が抽象的で、対象者によって文言の受け止め方に差が生まれている。

III 調査・研究の内容

2年次(令和2年度)は、調査対象を追跡可能な初任3か年の研修者に絞り込んだ(表1参照)。具体的には、県教育センターで実施する小・中学校、高等学校の初任者研修(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)の3つの研修受講者である(以下、初任者研修を「初任」、ステップアップ研修Iを「SU I」、ステップアップ研修IIを「SU II」と示す)。

また、調査時期が統一できるようにWebによる調査に変更し、令和2年7月上旬と令和2年12月上旬の2回の調査を実施した。さらに、調査項目に具体的な観点(【別添資料1】参照)を付け加えることで、項目の受け止め方に差が出にくいように配慮した。

表1 調査の対象人数(人)

キャリア	校種	令和元年	令和2年
初任	小	105	113
	中	55	68
	高	45	52
	計	205	233
SU I	小	79	109
	中	44	60
	高	40	47
	計	163	216
SU II	小	64	73
	中	56	49
	高	33	40
	計	153	162

(※研修の延伸等があるため、昨年度と対象人数は一致しない。)

IV 調査・研究の結果

1 年度内比較

キャリア・校種別に、第1回目と第2回目の13の資質・能力の平均値を比較したところ、初任においては、小学校は7項目、中学校は10項目、高等学校は2項目で5%水準の有意差があり、第2回目の方が第1回目よりも平均値が高い項目が多いことが明らかとなった(図1～3、詳細は【別添資料2】参照)。小・中学校においては、わずか半年の間に、幅広く資質・能力の向上が図られていることが読み取れる。

SU I・IIにおいては、小学校では5%水準の有意差がある項目が複数見られており、授業に関する項目の向上が採用3年目においても見られることは特徴的である。一方、中学校や高等学校では上昇する項目が限られており、授業に関する項目以外の資質・能力の向上が見られることが特徴的である。

(表2参照)

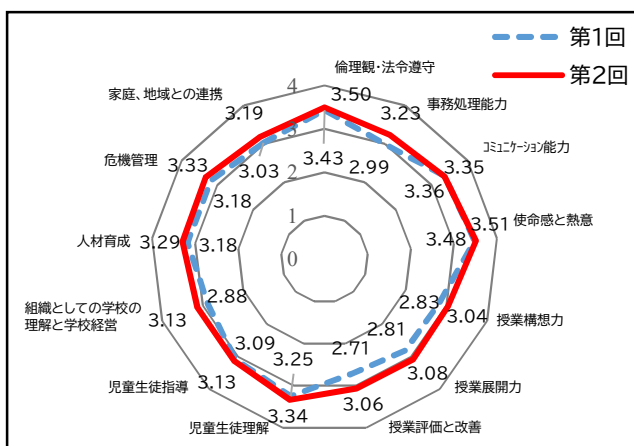


図1 (初任・小) 第1回調査と第2回調査の資質・能力別平均値比較

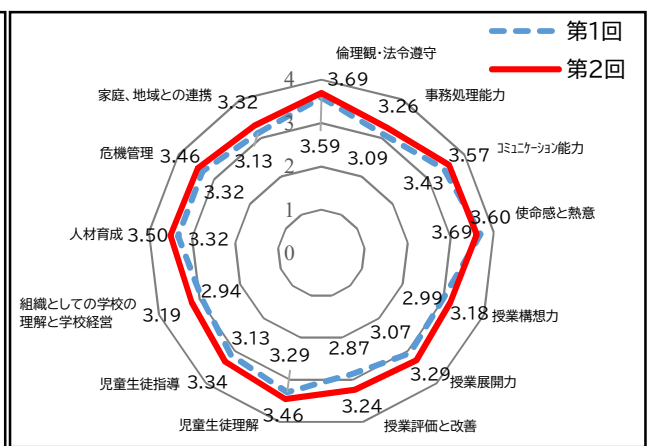


図2 (初任・中) 第1回調査と第2回調査の資質・能力別平均値比較

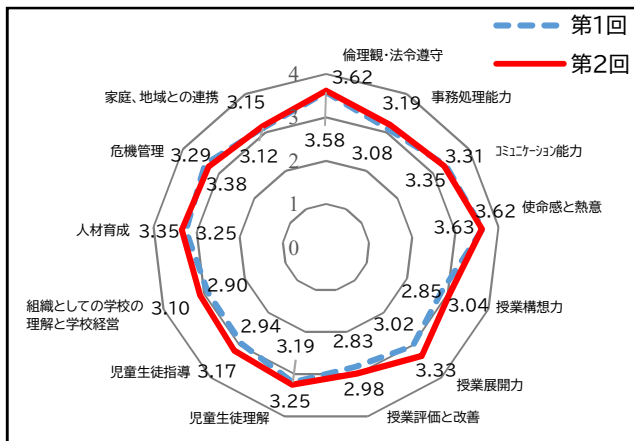


図3 (初任・高) 第1回調査と第2回調査の資質・能力別平均値比較

表2 有意差の見られたキャリア・校種別資質・能力の一覧

キャリア	校種(人数)	資質・能力
初任	小(n=113)	事務処理能力、授業構想力、授業展開力、授業評価と改善、学校の理解と学校経営、危機管理、家庭地域との連携
	中(n=68)	事務処理能力、コミュニケーション能力、授業構想力、授業展開力、授業評価と改善、児童生徒理解、児童生徒指導、学校の理解と学校経営、人材育成、家庭地域との連携
	高(n=52)	授業展開力、児童生徒指導
SU I	小(n=109)	授業構想力、授業評価と改善、児童生徒指導、学校の理解と学校経営
	中(n=60)	倫理観・法令遵守、人材育成
	高(n=47)	児童生徒理解
SU II	小(n=73)	授業展開力、人材育成、家庭地域との連携
	中(n=49)	コミュニケーション能力、家庭地域との連携
	高(n=40)	※有意差なし

育成指標に基づいた若手人材育成に関する調査研究

2 追跡調査

令和元年度の新規採用者のうち、追跡可能な教員を対象に昨年度の第1回目と今年度の第2回目の13の資質・能力の平均値を比較したところ、小学校では11項目、中学校では5項目、高等学校では6項目で5%水準の有意差が見られ、採用1年目から採用2年目までの間に、すべての校種で多くの資質・能力が上昇していることが読み取れる（表3参照）。なかでも、「事務処理能力」、「授業評価と改善」、「児童生徒指導」は、すべての校種において向上している。すべての校種において有意差が見られなかった「使命感と熱意」については、もともと高い数値を示しており高止まりと言える。同じく、有意差が見られなかった「人材育成」については、表2のSUⅡの小学校で結果が出ているように、キャリアを積むほど向上しやすい資質・能力と見ることができる。

表3 初任からSUⅠにかけての校種ごとの平均値及び差（令和元年度新規採用者）

資質・能力	校種	初任 1回目	SUⅠ 2回目	5%水準	資質・能力	校種	初任 1回目	SUⅠ 2回目	5%水準
倫理観・法令遵守	小	3.28(0.68)	3.54(0.52)	有意差あり	児童生徒理解	小	3.03(0.60)	3.34(0.54)	有意差あり
	中	3.43(0.54)	3.36(0.48)			中	3.06(0.66)	3.26(0.45)	
	高	3.44(0.63)	3.70(0.51)			高	2.72(0.67)	3.30(0.56)	有意差あり
事務処理能力	小	2.66(0.68)	3.23(0.46)	有意差あり	児童生徒指導	小	2.78(0.56)	3.31(0.51)	有意差あり
	中	2.74(0.74)	3.15(0.53)	有意差あり		中	2.89(0.58)	3.15(0.41)	有意差あり
	高	2.79(0.56)	3.19(0.45)	有意差あり		高	2.56(0.59)	3.12(0.50)	有意差あり
コミュニケーション能力	小	3.06(0.63)	3.33(0.51)	有意差あり	学校の理解と学校経営	小	2.62(0.56)	3.13(0.52)	有意差あり
	中	3.25(0.59)	3.32(0.55)			中	2.83(0.58)	2.94(0.41)	
	高	3.21(0.51)	3.30(0.67)			高	2.44(0.67)	2.86(0.47)	有意差あり
使命感と熱意	小	3.36(0.50)	3.51(0.50)		人材育成	小	3.14(0.55)	3.28(0.51)	
	中	3.40(0.49)	3.47(0.54)			中	3.15(0.57)	3.15(0.53)	
	高	3.42(0.54)	3.63(0.54)			高	3.09(0.53)	3.28(0.55)	
授業構想力	小	2.36(0.58)	3.08(0.41)	有意差あり	危機管理	小	3.06(0.52)	3.31(0.60)	有意差あり
	中	2.68(0.73)	3.04(0.39)	有意差あり		中	3.17(0.51)	3.17(0.47)	
	高	2.65(0.65)	2.93(0.46)			高	3.05(0.62)	3.21(0.56)	
授業展開力	小	2.55(0.56)	3.14(0.53)	有意差あり	家庭、地域との連携	小	2.93(0.60)	3.13(0.54)	有意差あり
	中	2.83(0.58)	3.15(0.53)	有意差あり		中	3.04(0.55)	3.08(0.55)	
	高	2.81(0.59)	3.07(0.46)			高	2.47(0.70)	3.00(0.49)	有意差あり
授業評価と改善	小	2.36(0.54)	3.13(0.50)	有意差あり					
	中	2.70(0.61)	3.04(0.39)	有意差あり					
	高	2.44(0.70)	2.88(0.50)	有意差あり					

（注1） 数値は4点満点の平均値、（ ）内は標準偏差

（注2） 調査対象は令和元年度新採用者（小学校102名、中学校53名、高等学校43名）

（注3） 初任1回目は令和元年5月下旬、SUⅠ2回目は令和2年12月上旬に実施

V 考察

今回の調査結果から、改めて経験年数（キャリア）を積むほど各資質・能力が高まることが明らかになった。特に、小・中学校における採用1年目の上昇には目を見張るものがある。年11回にわたる校外研修（うち県教育センターは10回、教育事務所は1回）及び拠点校指導教員並びに校内指導教員の配置による組織的な校内研修の構築が影響を与えているのだろう。伸び幅が大きい採用1年目の研修として、どの資質・能力に着目し、どのような研修内容が望ましいのかについては、資質・能力の13項目を焦点化し、それを細分化した調査を実施することでより有効な指標が得られる。

昨年度の調査では低い傾向であった「事務処理能力」と「組織としての学校の理解と学校経営」については、今年度は小・中学校においては成果が得られた。調査項目が具体化されたことに加え、県教育センターにおいて「育成指標」に基づいた研修構築によって、研修機会が確保されていることも影響があろう（表4参照）。

大分県教育センター教科研修部

表4 県教育センターの研修ごとに設定した資質・能力の数（令和2年度研修）

資質・能力 キャリア(枝種)	教員としての素養関連				授業関連			生徒指導関連		組織関連				計
	倫理・ 法令	事務 処理	コミュニケ ーション	使命 熱意	授業 構想	授業 展開	評価 改善	生徒 理解	生徒 指導	学校 経営	人材 育成	危機 管理	地域 連携	
初任(小)	1	0	2	2	11	3	2	4	2	6	2	5	0	40
初任(中)	1	0	2	2	12	2	2	3	2	6	2	5	0	39
初任(高)	1	0	2	2	12	3	3	3	3	6	2	5	0	42
SU I (小)	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	1	7
SU I (中)	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	8
SU I (高)	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	2	0	1	8
SU II (小)	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5
SU II (中)	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5
SU II (高)	0	0	0	2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	6

(大分県教育委員会『令和2年度 教職員研修計画』令和2年4月より作成)

こうした結果を、県教育センターの研修構築に生かす必要がある。令和3年度の初任においては令和2年度に比べ、「教員としての素養関連」や学校や地域といった「組織関連」に重点を置いていることが分かる(表5参照)。ただ、「教員としての素養関連」については、第1回調査からすでに高い数値を示しており、限られた研修時間をこの項目に割く必要があるのかも含めて検討の余地がある。

大分県は3か年かけて若手を効率的・効果的に育成するシステムがあるが、今回の調査で2年目までに幅広く資質・能力が向上していることが確認できた。特に、SU I・IIは、校外研修が年間2回と限られているため、どの資質・能力に焦点を当て研修を構築するのかよく吟味しなければならない。令和3年度のSU I・IIにおいては、「授業関連」や「生徒指導関連」のバランスが図られている(表5参照)。また、中堅教諭との合同研修の内容を変更することで、人材育成の観点の重点化が図られている。限られた時間の中で研修内容の充実を図るためには、「授業関連」と「生徒指導関連」の詳細な項目を設定した調査を検討する必要がある。

 表5 研修ごとに設定した資質・能力の数（令和3年度研修）※表中の網掛けは増加、下線は減少

資質・能力 キャリア(枝種)	教員としての素養関連				授業関連			生徒指導関連		組織関連				計
	倫理・ 法令	事務 処理	コミュニケ ーション	使命 熱意	授業 構想	授業 展開	評価 改善	生徒 理解	生徒 指導	学校 経営	人材 育成	危機 管理	地域 連携	
初任(小)	2	0	2	6	<u>9</u>	4	2	5	2	6	4	<u>4</u>	0	46
初任(中)	2	0	2	6	<u>9</u>	3	<u>3</u>	4	2	7	4	6	1	49
初任(高)	2	0	2	6	<u>9</u>	3	3	4	<u>2</u>	6	4	<u>4</u>	1	46
SU I (小)	0	0	1	0	<u>3</u>	1	0	1	1	0	1	0	1	9
SU I (中)	0	0	1	0	1	2	2	1	1	0	2	0	1	11
SU I (高)	0	0	1	0	1	2	2	1	1	0	2	0	1	11
SU II (小)	0	0	0	<u>1</u>	1	1	1	1	1	0	2	0	0	8
SU II (中)	0	0	0	<u>1</u>	1	1	1	1	1	0	2	0	0	8
SU II (高)	0	0	0	<u>1</u>	1	<u>1</u>	1	1	1	0	2	0	0	8

(大分県教育委員会『令和3年度 教職員研修計画』(案) 令和3年2月時点より作成)

本調査結果は、大分県の若手教員の実態を知る貴重な資料である。若手教員対象の研修構築の材料とするだけでなく、校内における人材育成の大きな役割を担っているミドルリーダーや管理職の研修資料としても活用できる。多様な活用の仕方も今後の検討課題である。

なお、本研究においては、年度内に大幅な上昇が見られた受講者の具体的な要因は把握できない。よって、もう一つの調査研究(「初任者研修における校内研修の組織的な取組に関する調査研究」と連携・統合することで、「育成指標」に基づいた組織的な人材育成の要点が得られるであろう。また、現在、初任やSU I・IIが中堅教諭になった時に同様の調査を実施することで、キャリアアップ研修の必要性や中堅教諭のキャリアステージの妥当性が検討できるのではなかろうか。

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」に基づく具体的な育成の観点表

(参考:「若手教職員育成のためのOJTの手引き」R2.3改訂版)

キャリアステージ		第1ステージ	
		基礎形成期	
資質・能力		具体的な観点	
教職としての素養	社会人に求められる基礎的な能力	倫理観・法令遵守 A1 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。	教育公務員として服従規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。 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。
	事務処理能力	B1 学級事務の正確・丁寧な処理ができる。	在籍児童生徒の確認票(出席簿や緊急連絡網等)や学級(学年)配布物・掲示物等の準備など、学級事務の正確・丁寧な処理ができる。 成績処理や学級会計、進級に伴う書類(指導要録や健康診断票等)の引継ぎなど、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	C1 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。	言葉遣いやマナー、適切な報告・連絡などの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。 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。
教育公務員の使命と責任	使命感と熱意	D1 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。 国や県という広い視野で教育について考え、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。 困難があっても、あきらめず前向きに対応することができる。
教職の実践	学習指導と評価の力	授業構想力 E1 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。	学校の教育目標や児童生徒の実態を踏まえ、身に付けさせたい力を明確にした年間指導計画や個別の指導計画等を作成・実施することができる。 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえた学習指導案を作成することができる。 ねらいに対応した適切な評価規準を、具体的な児童生徒の姿で設定することができる。
	授業展開力	F1 基礎的なスキルを活かした授業展開ができる。	基本的な学習ルールを定着させるとともに、学習環境を整えて授業を行うことができる。 発問や板書等の手立てを工夫し、目標達成に向けた授業づくりをすることができる。 主体的・対話的で深い学びの視点を意識し、言語活動を取り入れた授業を行うことができる。
	授業評価と改善	G1 一人一人の学習状況の把握と適切な指導ができる。	児童生徒の習熟の程度に応じ、きめ細かい指導を行うことができる。 児童生徒一人一人の障がいの実態等に応じ、個に応じた指導・支援を行うことができる。 評価規準により、根拠(授業の事実)に基づいた客観的な評価を行うことができる。
児童生徒指導と集団づくりの力	児童生徒理解 H1 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。	児童生徒との関わりの重要性を理解し、適切な方法で積極的にコミュニケーションを図ることができる。 児童生徒に公平かつ受容的・共感的に関わることができる。 児童生徒の一人一人のよさを見取り、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。	
児童生徒指導	I1 保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境等を多面的に捉え、個に応じた指導を行うことができる。 いじめ・不登校等の教育課題に対し、未然防止・早期発見・解決支援に積極的に取り組むことができる。 児童生徒の人格を尊重し、児童生徒相互のよりよい人間関係を形成する指導を行うことができる。	
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 J1 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。	学校教育目標を十分理解の上、学級の経営方針を策定・実践できる。 学校教育目標を十分理解の上、教科の経営方針を策定・実践できる。	
	人材育成 K1 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。	組織で対応することの意義を理解し、学校の教育課題の解決に向けて協働した教育活動を行うことができる。 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。	
	危機管理 L1 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。	事故を未然に防止する等、安全に配慮した教室環境の整備ができる。 事故や災害時の危機管理対応を十分理解し、状況に応じて適切に行動できる。	
	家庭・地域との連携 M1 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・地域等との連携・協働の重要性を理解し、積極的に関わるることができる。 日頃から保護者や地域住民との適切な信頼関係づくりに努めている。	

