

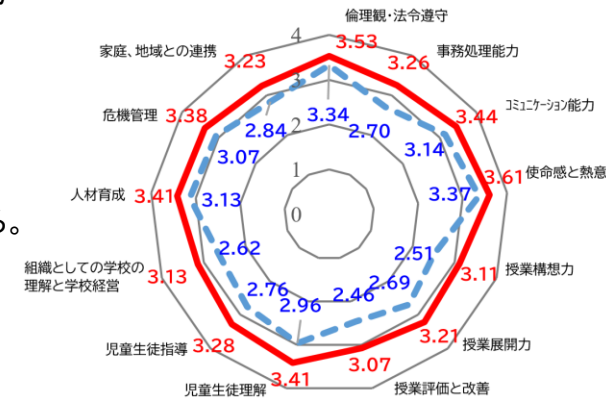
I 目的

現在直面する大量退職・大量採用期において、「大分県公立学校教員育成指標」に基づいて、初任3か年（小・中学校、高等学校の初任研、SUⅠ、SUⅡ受講者）における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り、大分県教員の若手人材育成の施策に資すること。

II 結果

- ・3年間を通して、すべての資質・能力が着実に向上している。
 - ・初任研前期からSUⅡ前期までの研修期間では平均値に有意な差が見られなくても、これらの期間の平均値とSUⅡ後期の平均値を比較すると、SUⅡ後期の方が有意に差が見られる項目が多い。
 - ・「教職としての素養」である「社会人に求められる基礎的な能力」や「教育公務員の使命と責任」は、時期や校種、在職年数を問わず高い数値を示している。
 - ・「学習指導と評価の力」については、経験を重ねるごとに平均値が上がってきてはいるが、SUⅡ後期であっても平均値が3前後である。
 - ・「学習指導と評価の力」は、校種や在職年数を問わず「今後、さらに力を入れたい資質・能力」となっている。
 - ・「児童生徒指導と集団づくりの力」については、SUⅡ後期の平均値が3.4前後であり、3年間の研修の成果が見られる。
 - ・「組織としての学校を支えるマネジメント力」については、在職年数が上がるごとに平均値が上がっている。
- ◎ 若手教員の育成に関する研修を3年間通して行うことが、「育成指標」に記載されている資質・能力を高める可能性を示唆している。

図 初任研前期(—)とSUⅡ後期(—)の平均値の比較(小・中学校、高等学校の合算値 n:188)



III まとめ(提言)

- 「教職としての素養」については、すでに高い数値を示しているが、これを維持していくために継続的に校内研修等で取り扱うこと。
- 「学習指導と評価の力」については、教科会議など積極的に学習指導に関する情報交換の場を設定し、協議テーマに基づいてさらなる伸長を目指すこと。
- 「児童生徒指導と集団づくりの力」については、特に「児童生徒指導」に関する多様な事例を扱い、保護者や校内組織と連携して対応できる力を身に付けるようにすること。
- 「組織としての学校を支えるマネジメント力」については、OJTが優位に影響を与えることが推察できるため、経験の機会を与えること。
- 採用1年目のみならず、初任地の3か年を通して若手教員の育成を図ることを念頭に、若手教員の指導的立場となるミドルリーダーや管理職等が本研究で得られた情報を活用し、『若手教職員育成のためのOJTの手引き』(R2.3改訂版)を参考に、計画的・組織的なOJTを進めていくこと。
(例) 臨時講師や採用1年目から7年目までを含めたOJT組織の構築、学校の実態に応じた若手教員に身に付けさせる資質・能力の焦点化・