

## 魅力ある若年教員を育成するOJT

重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して

うきは市立吉井小学校  
教諭 鶴本 健

こんな手立てによって…

重点化・個別化・具体化した人材育成指標を作成し、OJTの時間の確保、メンタリングの具体化、客観性のある評価の工夫を行った。

こんな成果があった！

○対象とした若年教員の、教職員としての資質・能力が向上した。  
○意図的・計画的・継続的な人材育成の方途が明らかになった。

### 1 考えた

令和元年度当初、本校の若年教員は、学校の教育目標や重点目標、重点課題への意識が低く、日常の教育実践においても不安を感じていることが明らかになった。そこで、管理職とミドルリーダーが打ち合わせを行い、若年教員を意図的・計画的・継続的に指導・支援していく体制を構築することで、「魅力ある若年教員」を育成することができると考えた。

### 2 やって見た

まず、校長が、学校の教育目標、経営課題に応じて、教職員として求められる資質・能力を重点として明確にした。次に、管理職の意向を基にミドルリーダーが、育成対象となる若年教員に働きかけ、個人の立場に応じた、適時性の高い資質・能力や要素を抽出した。そして、ミドルリーダーが支援をしながら、若年教員と共に、立場に応じた取り組みの内容を具体化し、目標や評価基準・規準を設定した。このような手順で作成した重点化、個別化、具体化した人材育成指標を活用し、目標設定、実践、評価を繰り返すOJTを推進した。本研究では、2名の若年教員を対象とした。S教諭（5年目：研究主任）は、研究主任として個別に求められる資質・能力を具体化し、研究構想作成・提案授業と、研究主任として他の職員の人材育成に取り組んだ。Y教諭（1年目：3年生担任）は、学級担任として個別に求められる資質・能力を具体化し、基礎的・基本的な授業づくりと一人一人を大切に作る集団づくりに取り組んだ。

### 3 成果があった！

S教諭は、プロジェクト遂行能力、Y教諭は職務遂行能力に重点を置いて、研究に取り組んだ。自己評価の結果を比較すると2名とも重点項目のポイントが上がっていた。これは、人材育成指標を重点化、個別化、具体化したことに起因していると考えられる。人材育成指標を作成することで、教師として目指す姿が具体的になる。また、指標があることによって、根拠を明確にした評価が可能となり、自分のよさや不十分さを把握し、改善策を考える際に参考にすることができる。このことから、重点化、個別化、具体化した人材育成指標を活用することは、魅力ある若年教員を、意図的・計画的・継続的に育成していく上で有効であると考えられる。

<目次>

## 魅力ある若年教員を育成するOJT

### 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して

1	主題設定の理由	3
	(1) 教育の動向と福岡県の課題から	3
	(2) 吉井小学校の実態と経営方針から	4
2	主題の意味 <u>◇◆◇◆◇ 魅力ある若年教員を育成するOJT ◇◆◇◆◇</u>	5
	(1) 魅力ある若年教員とは	5
	(2) 魅力ある若年教員を育成するOJTとは	6
3	研究副主題の意味 <u>◆重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して◆</u>	7
	(1) 人材育成指標とは	7
	(2) 人材育成指標の重点化・個別化・具体化とは	7
	(3) 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用とは	8
4	研究の目標	9
5	研究の仮説	9
6	研究の計画	9
7	研究の構想	10
	(1) 研究構想図	10
	(2) 研究の具体的構想	10
8	研究の実際	11
	(1) 実践1 S教諭のプロジェクト遂行能力を育成するOJT	11
	(2) 実践2 Y教諭の職務遂行能力を育成するOJT	17
9	成果と課題	24
	(1) 成果	24
	(2) 課題と改善策	25
	<参考文献>	25

# 魅力ある若年教員を育成するOJT

重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して

うきは市立吉井小学校  
教諭 鶴本 健

## 1 主題設定の理由

### (1) 教育の動向と福岡県の課題から

文部科学省「第3期教育振興基本計画」では、目標16「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導体制の整備等」の中で、教師の養成、採用、研修の充実や、魅力ある優れた教師の確保・資質能力の向上を進めることが示されている。これは、質の高い教育の提供に向けた専科指導や少人数によるきめ細かな指導の充実、特別に支援が必要な児童生徒や外国人児童生徒等への指導、貧困等に起因する学力課題の解消に向けた取組やいじめ・不登校等の未然防止・早期対応の強化を図り、多様な子供たち一人一人の状況に応じた教育を進めるという目標の実現や、教育的諸課題の解決のためである。また、令和2年度福岡県教育施策実施計画の施策18では、教員の指導力・学校の組織力の向上の中で、人材育成にかかわる事項として次のような課題や施策の方向が示されている。(資料1)

#### <現状・課題>

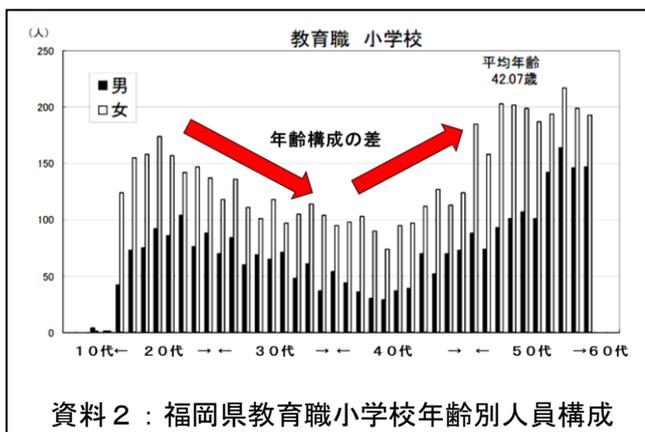
- 学校現場における様々な課題に対応していくため、幅広い視野を持ち、**実践的指導力のある人材を確保**していく必要があります。
- 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善や英語教育等の新たな課題に対応した**教員の指導力向上**が求められています。

#### <施策の方向>

- **キャリアステージに対応した教員研修体系を改善**し、各種研修の充実を図ります。
- 校長のリーダーシップの下、教職員等が連携・協働し、**学校全体で様々な課題に組織的に取り組んでいく体制づくり**を推進します。

#### 資料1：令和2年度福岡県教育施策実施計画より抜粋

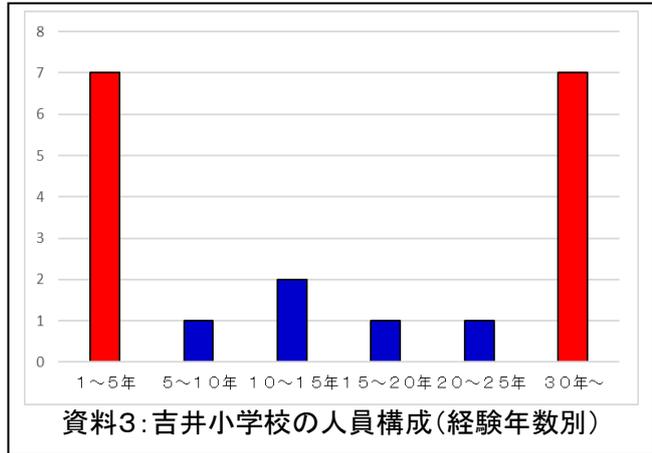
資料2は福岡県の平成30年度小学校教職員年齢別人員構成(平成30年度教育調査報告書)である。このグラフから、ベテラン教員の大量退職、若年教員の大量採用、中堅層の人数が少ないという状況下にあることが分かる。このことから、ベテラン教員のもつ知識・技能等のスムーズな継承、伝達が困難であり、「チーム学校」として組織づくりを行っていく上では若年教員の育成が急務となっていることがうかがえる。これらのことから、様々な教育的諸課題の解決に向けて、学校組織の中で、**自信をもって教育実践を推進することができる若年教員の育成**を行っていくことは意義深いと考える。



## (2) 吉井小学校の実態と経営方針

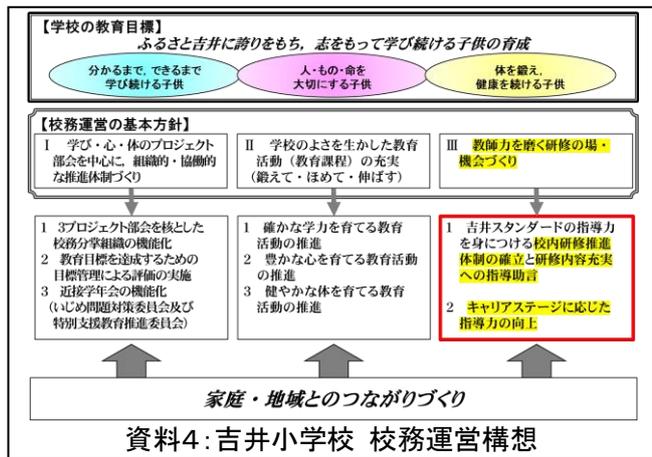
### ①吉井小学校教職員の实態から

資料3は、令和元年度の吉井小学校の人員構成(経験年数別)である。グラフが示すように、約半数が経験年数10年未満である。本校も、福岡県同様、中堅層が非常に少なく、若年層、ベテラン層が多いという構成になっている。そのため、学年部としての教育実践では、ベテラン層と若年層の接点が希薄になる恐れがあり、校務分掌を運営していくプロジェクトチームにおいても、各チーム内の役割分担や課題解決に向けての実践、プロジェクト間の連携が取りにくくなることが懸念された。そこで、ベテラン層の知識・技能の伝達、継承をスムーズに行うことができるようにするとともに、若年教員が校内研修を通して、自信をもって教育実践に携わることができるようにすることが重要であると考えた。



### ②吉井小学校の教育目標、経営方針から

吉井小学校の教育目標は、「ふるさと吉井に誇りをもち、志をもって学び続ける子供の育成」である。そして、教育課題や経営課題を明らかにして、「高め合う、磨き合う、鍛え合う子供の育成」という重点目標を掲げ、指導の重点、経営の重点を設定している。教頭が作成する校務運営構想の中にも資料4のように位置づけられている。資料4(赤枠)



の「Ⅲ教師力を磨く研修の場・機会づくり」の具体的な内容は資料5に示す。

- 1 吉井スタンダードの指導力を身につける校内研修推進体制の確立と研修内容充実への指導助言
  - (1) 研究主任を中心とした研修組織の機能化と研修内容の充実
    - ・ミドルリーダーと研究主任との事前の打ち合わせ時間と場の確保
  - (2) ミドルリーダーを核とした日常の授業改善
  - (3) 吉井スタンダードの指導力を身につける一般研修の推進
 

※吉井スタンダードの指導力とは、本校で規定している教科の本質を踏まえた、基礎基本の授業づくりをする力の通称である。
- 2 キャリアステージに応じた指導力の向上
  - (1) 県・市の研修会との連携
  - (2) 若年教員研修
  - (3) うきは市教育センター委託研修
  - (4) メンタリングによる授業力向上(ベテラン教員、ミドルリーダーと若年教員をペアにした授業研修)

#### 資料5: 校務運営構想の人材育成に関わる内容の具体化

これらのことから、学校の教育目標の達成、重点目標の達成のためには、若年教員の育成が不可欠であると考えます。また、資料5にも示しているように、意図的・計画的・継続的に若年教員を指導・支援していく体制を構築することが重要であると考えます。

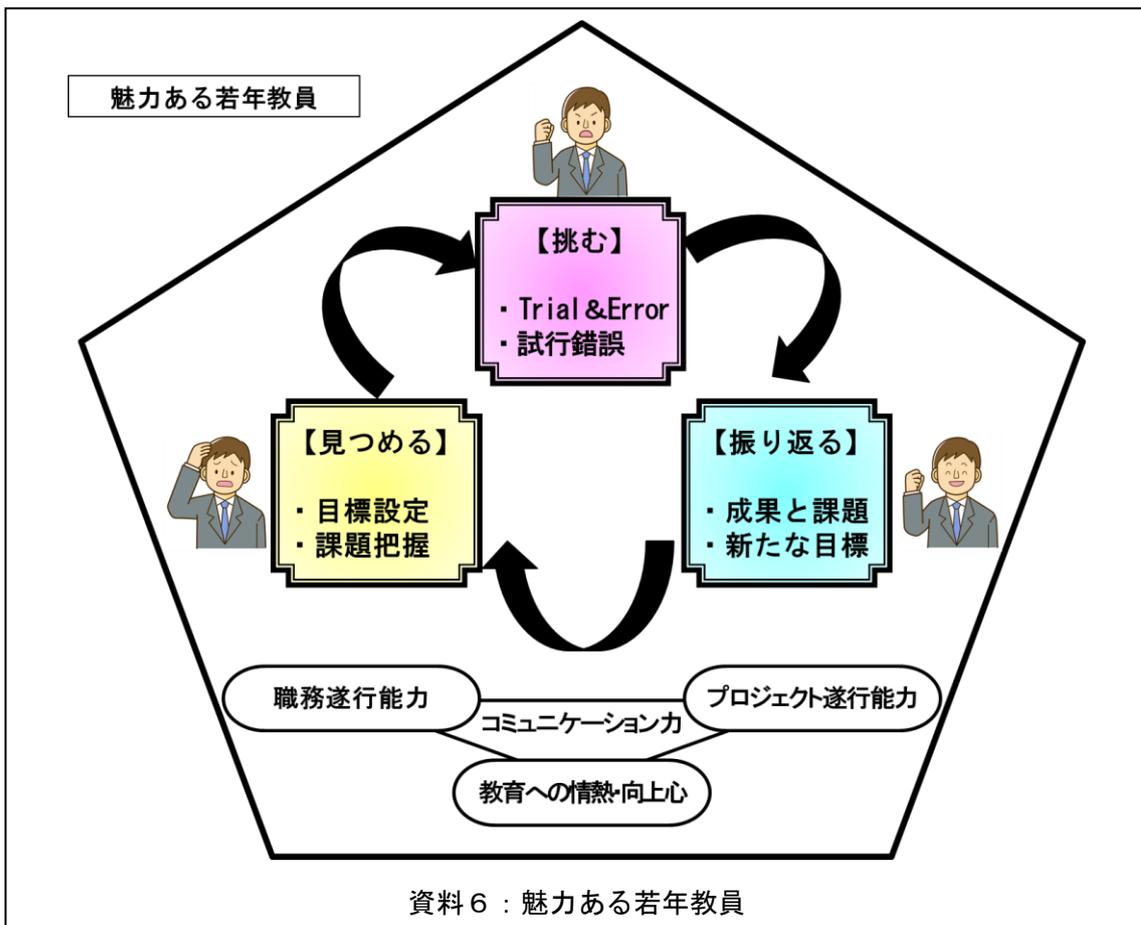
2 主題の意味 ◇◆魅力ある若年教員を育成するOJT◆◆

(1) 魅力ある若年教員とは

魅力ある若年教員とは、自分の課題を見つめて目標を設定し、Trial&Error を繰り返しながら粘り強く課題解決に挑み、成果と課題をふりかえって新たな目標へとつくりかえながら自己成長を続けていく教員である。

魅力ある若年教員に求める資質・能力は、次のとおりである。※●本研究の重点

教育への情熱・向上心	○法令遵守、子供への愛情といった教育公務員に求められる基礎的な能力 ○教育公務員の使命と責任 ●謙虚に学び、自らを高めていこうとする姿勢
職務遂行能力	●教科の本質をふまえた基礎的・基本的な学習指導と評価の力 ○積極的な生徒指導を行い、子供たちの自己成長を促す力 ●子供たち一人一人を大切に作る集団づくりの力
プロジェクト遂行能力	○学校組織の中で自分の役割を自覚し、学校経営に参画していこうとする力 ○学校の教育目標実現に向けて、他の職員と連携・協働していこうとする力 ●校務分掌を自覚し、効率的・効果的に企画、運営していこうとする力
コミュニケーション力	○一人一人の居場所のある学校・学級づくりのために積極的に児童理解に努める力 ○目標達成・課題解決に向けて他の教師と積極的に関わり合う力 ○保護者・地域と連携し、学校の教育力を充実させようとする力



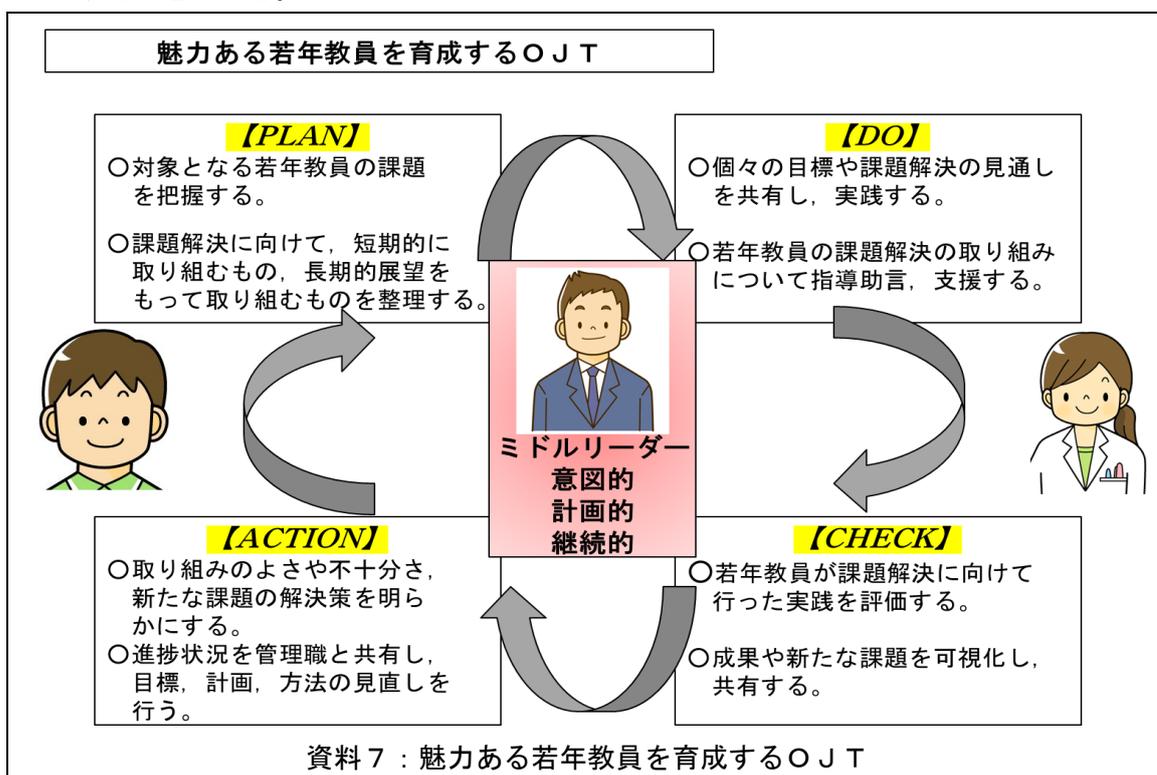
(2) 魅力ある若年教員を育成するOJTとは

魅力ある若年教員を育成するOJTとは、【P】若年教員の課題の把握・整理、【D】課題解決の実践とその指導助言、【C】実践の評価と共有、【A】目標・計画・方法の見直しというように、PDCAサイクルの各段階において、若年教員の個別の課題解決に意図的・計画的・継続的に働きかけていく仕組みである。

若年教員の個別の課題とは、対象となる教員の年齢、経験年数、立場、個性等に応じた、教職員の資質能力に関わるものである。意図的・計画的・継続的な働きかけとは、次のとおりである。

働きかけ	内容
意図的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年教員と課題を共有し、整理したり焦点化したりする。</li> <li>・若年教員と共に明確な目標を設定する。</li> <li>・学校の重点目標や経営の重点と、個人の目標を関連させる。</li> </ul>
計画的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時期（いつ）、内容（何を）、具体的な達成目標（どこまで）を示す。</li> <li>・月の行事、週指導計画案等を活用し、無理のない計画を立てる。</li> <li>・適切な機会を捉えて、指導、助言、支援を行う。</li> </ul>
継続的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の内容に応じて短期的、長期的なスパンで指導と評価を行う。</li> <li>・課題の質に応じてスモールステップで指導と評価を共有する。</li> <li>・管理職と人材育成の進捗状況を共有し、支援体制を構築する。</li> </ul>

これらの課題解決に関わる働きかけを円滑に進めていくためには、ミドルリーダーの役割が重要である。ミドルリーダーの役割とは、PDCAサイクルの中で、管理職の経営ビジョンに基づいて出された課題解決に向けた方向性や取り組みの指示を解釈し、若年教員へ具体化して共有するとともに、若年教員の思いや考えを整理したり、管理職へと提言したりすることである。



3 副主題の意味 ◇◆重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して◆◆

(1) 人材育成指標とは

「人材育成指標」とは、教職員として求められる資質・能力を整理して策定した目標設定や自己評価の目安である。

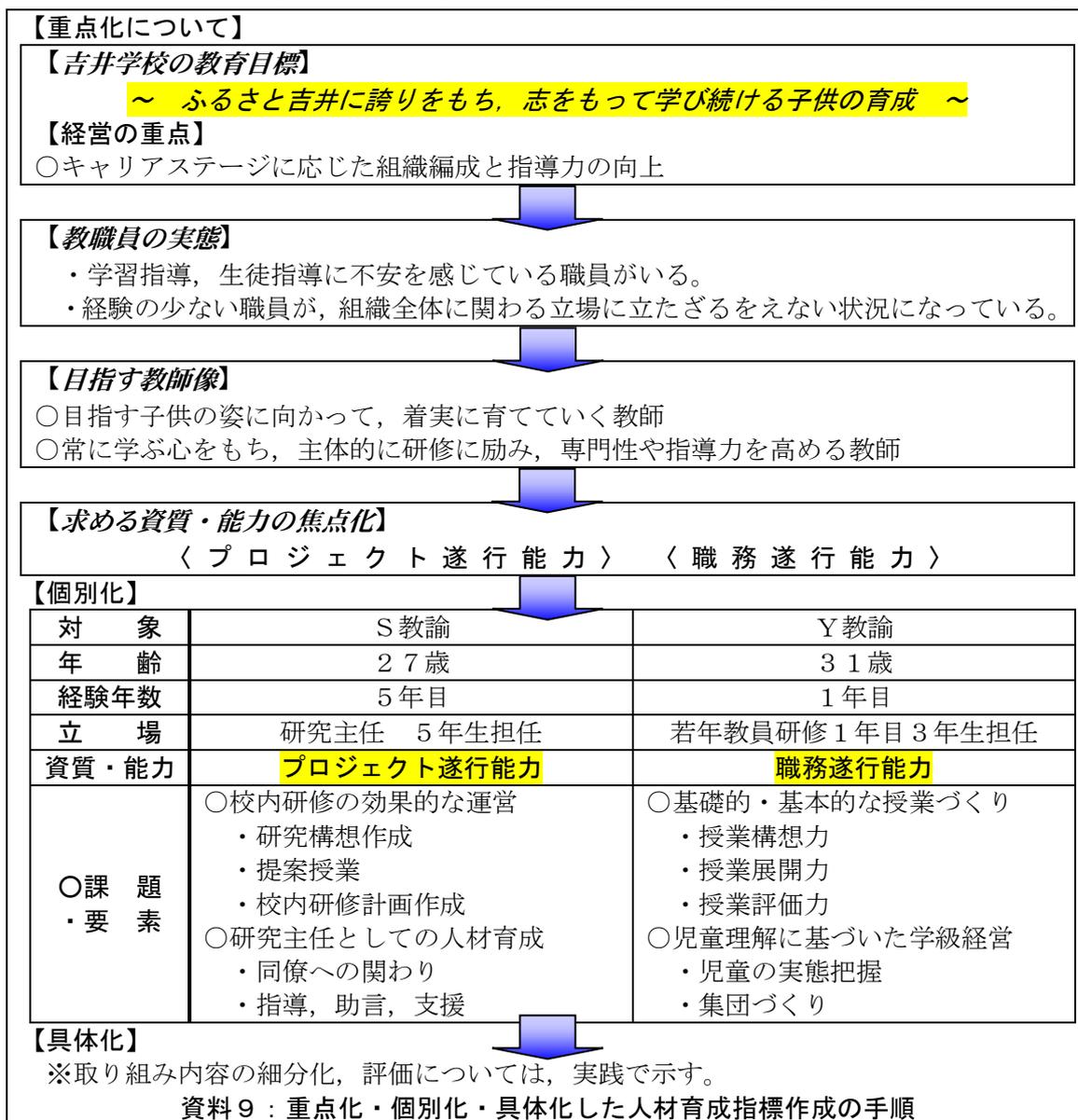
教職員として求められる資質・能力は次のとおりである。

		教職員に求められる資質・能力	内 容
教職としての素養	使命感や責任感, 教育的愛情	教育公務員に求められる基礎的な能力	○法令遵守 ○事務処理
		教育公務員の使命と責任	○使命感と熱意
教職の実践	職務遂行能力	学習指導と評価の力	○授業構想力 ○授業展開力 ○授業評価力
		生徒指導と集団づくり	○児童理解 ○指導・支援
	プロジェクト遂行能力	連携協働力	○学校組織の理解と参画 ○校務分掌の自覚と運営 ○自己啓発・人材育成 ○危機管理
	対人関係能力	コミュニケーション力	○教師—子供 ○教師—教師 ○保護者・地域との連携
資料8：教職員として求められる資質・能力			

(2) 人材育成指標の重点化・個別化・具体化とは

	重点化	個別化	具体化
意 味	学校の教育目標, 重点目標, 経営の重点をふまえ, 自校の教職員の人材育成の課題を焦点化することである。	「チーム学校」組織の一員として, 誰に, どのような資質・能力を育ていくのかを明確にすることである。	個々人の年齢, 経験, 個性等に応じ, 取り組み内容を細分化したり, 達成水準を明確にしたりすることである。
目 的	学校の教育目標, 重点目標, 経営の重点を達成するため。	組織の成員一人一人の立場に応じた資質・能力を明確にするため。	個人の課題を明確にし, 目指す姿と達成水準を詳細にするため。
内 容	自校の教育目標, 重点目標, 経営の重点に応じた資質・能力の焦点化。	個人の立場ごとに求められる資質・能力の要素の取り出し。	具体的な取り組み内容の細分化と達成水準の策定。
方 法	①学校の教育目標, 重点目標, 経営の重点を設定, 周知する。 ②所属職員の実態把握。 ③実態に基づき, 教職員に求める資質・能力を焦点化する。	①経営ビジョンと個人の課題を照合し, 関連させる。 ②個人の立場ごとに求められる資質・能力の要素を抽出し, 観点ごとに整理する。	①個人の立場に応じて具体的な取り組み内容を細分化する。 ②「何が」「どこまで」できればよいのかという評価基準と規準を設定する。
価 値	目指す学校像と教師像が明確になる。	組織の成員としての役割と内容が明確になる。	個人の成果や課題, 改善策, 支援が明確になる。

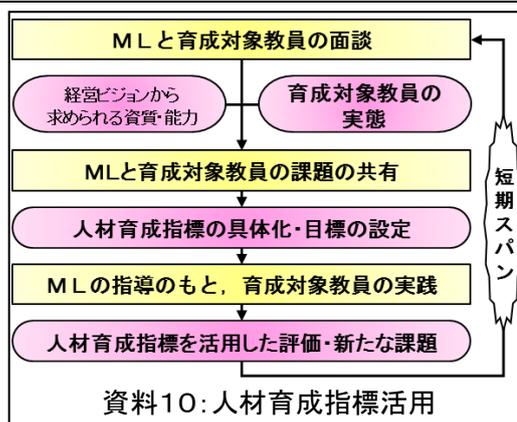
本研究においては、次のような手順で人材育成指標の重点化、個別化、具体化を行った。



### (3) 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用とは

重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用とは、人材育成指標に基づいて、目標や課題を明確にし、課題解決に取り組み、実践を振り返って評価を行うといった一連の活動を短いスパンで繰り返すことである。

重点化・個別化・具体化した人材育成指標を用いて、若年教員の資質・能力を効率的、効果的に育てていくためには、組織的な支援が必要である。そのため、資料 10 のように、ミドルリーダー (ML) が育成対象教員と面談をして短期目標を設定し、課題を焦点化したり、課題解決のための助言や支援をしたりしながら、実践を繰り返し、資質・能力を育成していく。



#### 4 研究の目標

魅力ある若年教員を育成するために、学校の教育目標、経営課題から人材育成指標の重点化・個別化・具体化を行い、意図的・計画的・継続的な指導・助言、支援の在り方の有効性を明らかにする。

#### 5 研究の仮説

人材育成指標を重点化・個別化・具体化し、若年教員が教育実践を進めていく過程において、PDCAサイクルに則った指導・助言、支援を行うことで、効率的、効果的な人材育成を行うことができるであろう。

##### 【検証の視点】

対象	S教諭：プロジェクト遂行能力	Y教諭：職務遂行能力
視点1	重点化・個別化・具体化した人材育成指標を作成し活用することができる。 →人材育成指標の自己評価を活用	重点化、個別化、具体化した人材育成指標を作成し活用することができる。 →人材育成指標の自己評価を活用
視点2	研究主任として、研究構想を作成し、校内研修の効率的な運営をすることができる。 →他の職員による評価の活用	基礎的・基本的な授業づくりについて主体的に研修に取り組み、子供の学力向上に尽力することができる。 →学力テストのポイントの検証
視点3	研究主任として、主体的に人材育成に関わることができる。 →他の職員による評価の活用	一人一人が大切にされる集団づくりを行い、子供たちが期待感、満足感をもって学校生活を送ることができる。 →児童アンケートを活用した検証

※Y教諭の育成に関しては、若年教員研修拠点校指導教員と、育成の目的、内容、方法について共通理解をしたり、情報共有をしたりしながら進める。

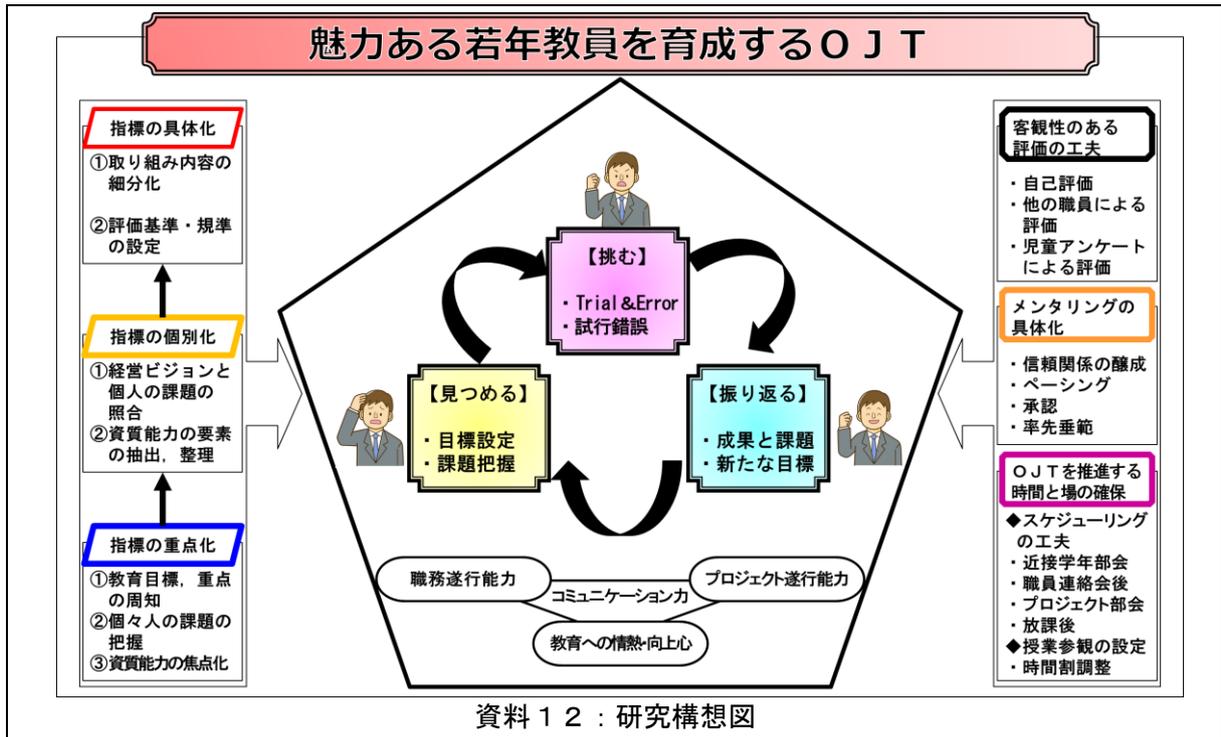
#### 6 研究の計画 ※令和元年度

研究の計画												
	1 学期							2 学期			3 学期	
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
S教諭	人材育成指標の作成	研究構想作成	→	研究を具体化した授業提案	人材育成指標の評価改善	人材育成の働きかけ研修会の運営	→		人材育成指標の評価改善	研究のまとめ	次年度の方向性の提案	人材育成指標の評価改善
Y教諭	人材育成指標の作成	基礎・基本の授業づくり	→	学級活動	人材育成指標の評価改善	積極的な生徒指導	基礎・基本の授業づくり	積極的な生徒指導	人材育成指標の評価改善	学級活動	積極的な生徒指導	人材育成指標の評価改善
M L	経営課題の共有 学校教育目標・	示範授業 指導・助言 課題の共有	→		進捗状況への報告 管理職への	示範授業 指導・助言 課題の共有	→		進捗状況への報告 管理職への	示範授業 指導・助言 課題の共有	→	本研究のまとめ

資料 11：研究の計画

## 7 研究の構想

### (1) 研究構想図



### (2) 研究の具体的構想

#### (1) 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の作成

- ① S 教諭……プロジェクト遂行能力を中心に
- ② Y 教諭……職務遂行能力を中心に

※作成した人材育成指標は研究の実際の中に示す。

#### (2) OJT を推進する時間と場の確保

- ① スケジュールの工夫 (放課後の時間〈16:00~16:45〉を活用)

月	火	水	木	金
近接学年部会 プロジェクト部会	連絡会 (15分)		研修会 職員会議	
OJT を推進することができる時間				
16:20~16:45 (25分間)	16:20~16:45 (25分間)	16:00~16:45 (45分間)	16:15~16:45 (30分間)	16:00~16:45 (45分間)

毎週2時間50分を捻出し、スモールステップで進捗状況を確認しながら実施する。

- ② 授業参観の設定

主幹教諭に依頼し、メンター・メンティが、必要に応じて互いに授業を参観できるよう時間割の調整を行う。

#### (3) メンタリングの具体化 ※実践の「やり取り」部分にて下線で色分けをして示す。

- ① 信頼関係の構築…メンターはメンティの言葉を共感的に傾聴し、自分の思いを誠実に伝える。
- ② ペースング…メンティのペースに合わせて、無理のないように働きかけていく。
- ③ 承認…メンティの成長に着目して承認し、実践意欲を高める。
- ④ 率先垂範…メンターは率先して、示範 (モデル) や自己変革の姿を示す。

#### (4) 客観性のある評価の工夫

- ① 自己評価……重点化・個別化・具体化した人材育成指標を基にした評価
- ② 他の職員による評価…全職員が各学期に行う学校経営の反省 (校内研究に関する項目)
- ③ 児童による評価……学力テストの結果、学校生活アンケート

資料 1 3 : 研究の具体的構想

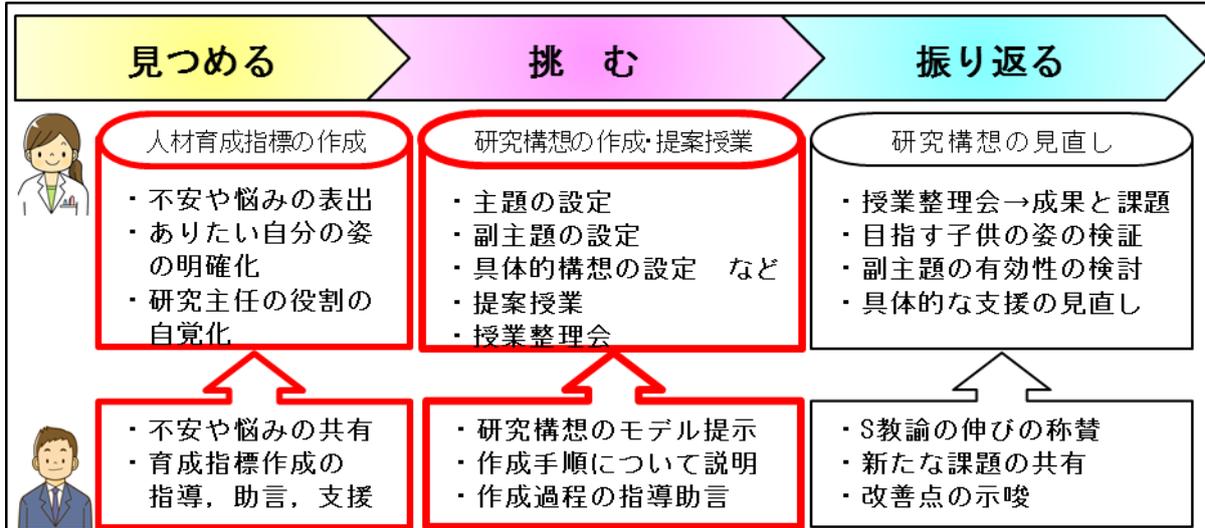
魅力ある若年教員を育成するOJT

～重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して～

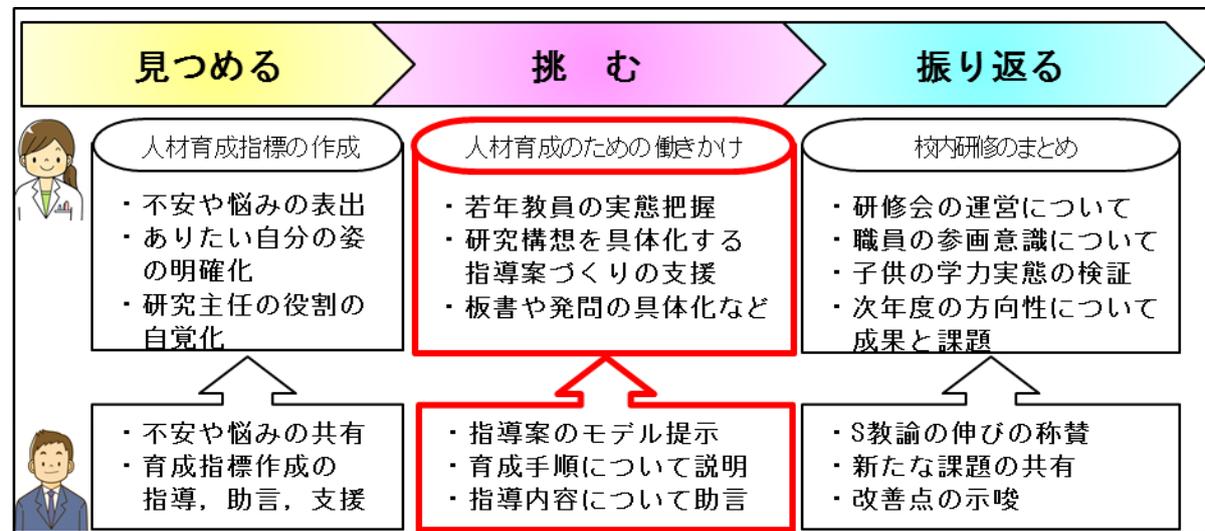
(1) 実践1 S教諭(5年目:研究主任)のプロジェクト遂行能力を育成するOJT

【実践の概要】※ 実践は赤枠を中心に述べる

① 人材育成指標の作成と活用Ⅰ ～研究構想作成と提案授業について～



② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～研究主任による人材育成について～



【本実践で目指すS教諭の具体的な姿】

① 人材育成指標の作成と活用Ⅰ ～研究構想作成と提案授業について～

研究主任としての役割を自覚し、校内研修を充実させていく自分の姿を具体的にイメージした人材育成指標を作成し、主体的に研究構想を作成し、提案していくこと。

② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～研究主任による人材育成について～

研究主任としての役割を自覚し、他の若年教諭の育成に携わっていく自分の姿を具体的にイメージした人材育成指標を作成し、主体的に校内研修を運営していくこと。

① 人材育成指標の作成と活用 I ～研究構想作成と提案授業について～

見つける段階

見つける段階では、S教諭とミドルリーダーが面談を行い、S教諭の不安や悩みを共有し、研究主任の役割を確認したり、ありがたい自分の姿を明確にしたりし、重点化・個別化・具体化した人材育成指標を作成した。

- ・令和2年度に研究発表会を開催する予定になっているのに、まだ5年目の自分が、研究主任として、他の先生方に働きかけながら校内研修を運営していくことができるのかという不安がある。
- ・研究構想のつくり方がわからない。
- ・子供にどのような資質・能力を育ていけばよいのか、具体的なイメージをもつことができていない。
- ・何から人材育成に取りかかればよいのかわからない。



資料14：S教諭の不安や悩みと面談の様子

面談を通して、ミドルリーダーは、S教諭の不安や悩みを傾聴し、共感したり、目標を共有したりすることで、S教諭のありがたい自分の姿を明確にすることができた。そして、重点化、個別化、具体化した1学期の人材育成指標を次のように作成し、はじめの評価を行った。

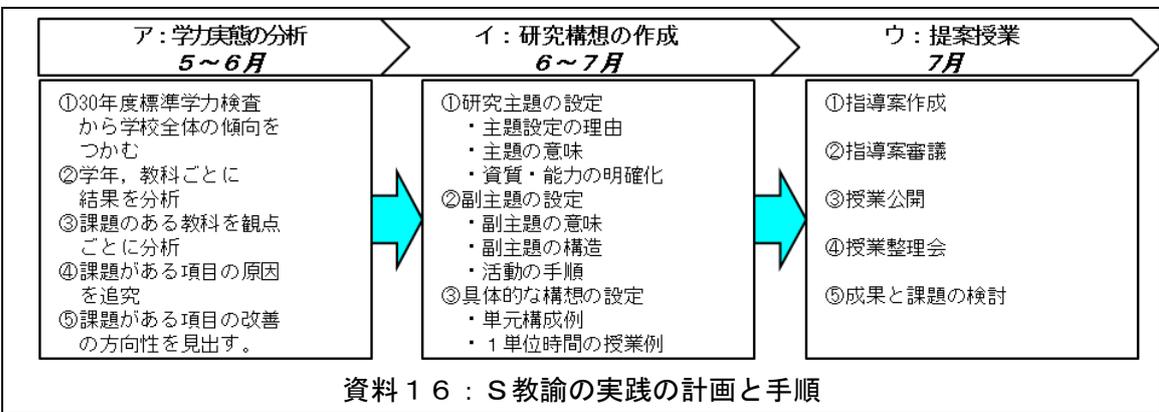
重点	個別	具 体	
研究主任の役割		内 容	評 価
プロジェクト遂行能力	研究構想作成・提案授業	① 教育の動向や社会の要請に関する内容を把握する。	1 教育の動向や社会の要請に関することを確認していない 2 教育の動向や社会の要請に関することを確認している 3 動向や要請に関することを確認し、内容を理解している 4 動向や要請に関する内容を解釈している
		② 本校の重点目標や教育課題を把握する。	1 本校の重点目標や教育課題を確認していない 2 本校の重点目標や教育課題を確認している 3 課題を確認し、背景や原因を探ることができる 4 課題を確認し、背景や原因を探り改善の方向性を見出している
		③ 本校の児童の学力実態を把握する。	1 本校の学力実態を確認していない 2 本校の学力実態を確認している 3 学力実態をとらえ、原因を分析することができる 4 学力実態をとらえ、課題を解決する方向性を見出せる
		④ 研究主題・副主題を設定する。	1 研究主題、副主題の設定の仕方がわからない 2 研究主題・副主題を設定できる 3 教育の動向や児童の実態に合った研究主題・副主題を設定できる 4 本校の課題解決につながる主題や副主題を設定できる
		⑤ 子供に身につけさせたい資質・能力を明確にした授業を提案する。	1 子供に身につけさせたい資質・能力が明確になっていない 2 解説書で、身につけさせたい資質・能力を確認している 3 子供に身につけさせたい資質能力を具体化できる 4 資質・能力を明確にし、子供の姿で提案できる
		⑥ 研究主題や副主題が具現化された授業を提案する。	1 研究主題や副主題を具現化した授業ができない 2 教科の本質をふまえた基本的な授業づくりができる 3 副主題が明確に位置づけられた授業を提案できる 4 副主題が明確で、主題の姿も具現化された授業を提案できる
	人材育成	① 同僚の課題を把握する。	1 同僚の課題を把握していない 2 同僚の2～3割の課題を把握している 3 同僚の5～7割の課題を把握している 4 同僚の課題を8割以上把握している
		② 同僚の授業づくりに積極的にかかわる。	1 同僚の授業づくりに関わることができない 2 同僚の2～3割の授業づくりに関わることができる 3 同僚の5～7割の授業づくりに関わることができる 4 同僚の8割以上の授業づくりに関わることができる
		③ 同僚に対して指導・助言、支援をすることができる。	1 同僚に対して指導・助言、支援をすることができない 2 同僚に対して授業づくりの支援をすることができる 3 授業づくりについて、指導することができる 4 授業づくりについて指導・助言し改善することができる
		④ 同僚に対して根拠を明確にした評価をすることができる	1 同僚に対して根拠を明確にした評価をすることができない 2 同僚のよさを、根拠を明確にして称賛することができる 3 同僚のよさや課題を明らかにして伝えることができる 4 よさや課題、改善の方策を明らかにして伝えることができる

資料15：S教諭と共に作成した人材育成指標

※  …取り組みの中心  …S教諭のはじめの評価

**挑む段階**

挑む段階では、S教諭はミドルリーダーの指導・助言を受けながら研究構想を作成し、同僚に対して提案授業を行った。S教諭は、人材育成指標の、③学力実態の把握、④研究主題・副主題の設定、⑥研究主題や副主題が具現化された授業の提案、という項目を中心に、実践に取り組んだ。



**ア 学力実態の分析について**

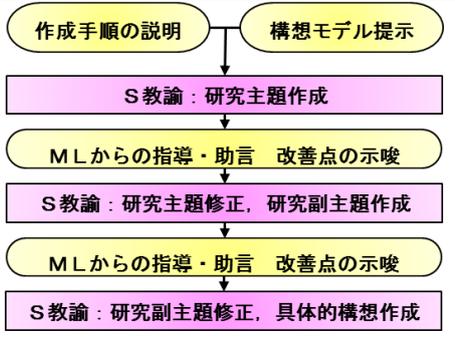
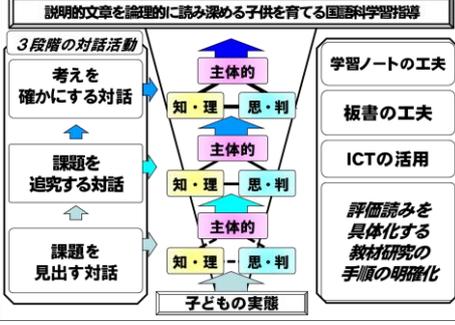
S教諭とミドルリーダーは、資料17のようなやり取りをしながら、平成30年度の標準学力検査の結果を分析し、課題を明らかにしていった。(S：S教諭 ML：ミドルリーダー)

<p>S 【1週目】(4月初旬) <b>信頼 ペーシング 承認 率先垂範</b></p> <p>ML まず、児童の実態を把握したいのですが、どのような手順で進めていったらよいでしょうか。</p> <p>S そうですね。まずは平成30年度の学力検査の結果から、学校全体の傾向をつかんでいきましょう。</p> <p>ML 国語、算数、理科、社会の結果を見ると、特に国語科の標準スコア(全国値の正答率を50とした時の換算値)は、49.1になっています。全国値を下回っていますね。</p> <p>S では、国語科の課題を詳しく分析していきましょう。学年や領域ごとの課題を明らかにして、全体の傾向を探りましょう。</p> <p>ML どの学年も「読むこと」説明的文章領域のポイントが下がっています。特に3年と6年は他領域との差が顕著に表れていますね。</p> <p>S では、なぜ、このような結果になったのでしょうか。</p> <p>ML ……説明的文章の領域のポイントが下がっている原因です。どのようにして探っていったらよいでしょうか。</p> <p>S 他の先生方が、どのような説明的文章の授業をしているのか、授業づくりで困っていることはないかを尋ねてみましょう。そして、もう一度打ち合わせを行いましょう。いつまでにできそうですか？</p> <p>S 来週までに聞き取りをしますので、来週、お願いします。</p>	<p>平成30年度 標準学力調査 国語</p> <p>「読むこと」説明的文章領域に課題がありますね。研究主題は……。</p> <p>ミドルリーダー S教諭</p>
<p>ML 【2週目】(4月中旬)</p> <p>S 先生が熱心に聞き取りをされている姿が印象的でした。お疲れ様でした。どのような原因が明らかになりましたか。</p> <p>ML ありがとうございます。どの先生も、説明的文章では、文学的な文章と比べて、子供たちに何を読ませるとよいかがよく分からないということでした。私も含めてなのですが、内容の読み取りが中心の授業になっていました。</p> <p>S なるほど。その悩みは私もよくわかります。私も原因をもう少し詳しく分析してみますね。それでは、本年度の校内研修は、説明的文章の学習指導を中心に進めていきましょう。</p>	<p>【説明的文章の学習指導における課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「情報の取り出し—解釈・熟考—評価」という読解のプロセスをふんで、子供が読みをつくりあげていく指導をすることが十分にできていない。</li> <li>・文章の内容の読み取りが中心になっており、文章構成や論理をとらえる指導方法について職員間で共通理解がなされていなかった。</li> </ul>

**資料17：学力実態の分析過程**

## イ 研究構想の作成

S教諭は、研究構想作成に特に課題を感じていた。そこで打ち合わせを繰り返しながらS教諭のペーシングに配慮したり、できたところまでを承認したりしながら研究構想の作成を進めていった。(S：S教諭 ML：ミドルリーダー)

<p>S ML S ML S ML</p>	<p><b>【1週目】信頼 ペーシング 承認 率先垂範</b>          まず、研究主題を設定したいのですが、どのような手順で進めていったらよいでしょうか。          そうですね。研究主題は、目指す子供の姿として設定します。新学習指導要領では、目標が、子供に身に付けさせる資質・能力として設定されているので、そこから目指す子供の姿を具体化することが必要ですね。          「読むこと」説明的文章の学習における知識・技能、思考力・判断力・表現力等、学びに向かう力、人間性等の3点から、ということですね。          では、研究主題の書き表し方は分かりますか？          いいえ。自分でも書いたことはあるのですが、自信がないです。          そうですね。私も、初めて書いた時には、どのように書いたらよいのかわかりませんでした。では、私が以前作成したものをお渡ししますので、モデルとして活用してみてください。          ありがとうございます。参考にさせていただきます。来週までに作ってみますので、ご指導よろしくお願いします。</p>	
<p>S ML S ML</p>	<p><b>【2週目】</b>          「説明的文章の読みを深める子供を育てる国語科学習指導」という主題を立ててみました。いかがでしょうか。          お疲れ様です。大変でしたね。説明的文章の学習では、文章の論理を明らかにしていくことが大切です。これは、本校の課題とも一致します。もう少し、研究の特色が見えるようにしたいですね。          では、「説明的文章を論理的に読み深める子供…」ではいかがでしょうか。          研究の特色が出てきましたね。次は副主題に着手していきましょう。少しずつ進んでいますよ。一緒に頑張っていきましょう。(後略)</p>	 <p>資料18：研究構想作成の手順</p>

S教諭は、資料18に示すようなやり取りを繰り返し、研究主題を「説明的文章を論理的に読み深める子供を育てる国語科学習指導」、副主題を「3段階の対話活動を通して」と設定し、研究構想を作り上げることができた。資料18のように、細やかなスケジュールを立て、ミドルリーダーとの打ち合わせを繰り返したことで、学力実態を分析し、課題解決に見合った研究主題や副主題を設定したり、提案授業をしたりすることができたのである。

### 振り返る段階

振り返る段階では、提案授業の整理会で明らかになった成果と課題から、目指す子供の姿を検証したり、副主題や具体的な支援を見直したりし、育成指標の自己評価を行った。

③	本校の児童の学力実態を把握する。	1 本校の学力実態を確認していない 2 本校の学力実態を確認することができる 3 学力実態をとらえ、原因を分析することができる 4 学力実態をとらえ、課題を解決する方向性を見出せる	 <p>筆者の文章構成は分かりやすいと思います。なぜかという点、あえて反例を挙げることで…。</p> <p>僕は、Aさんの考えと似ています。解釈カードの●●の部分を読むと、筆者が伝えたことは…。</p>
④	研究主題・副主題を設定する。	1 研究主題、副主題の設定の仕方がわからない 2 研究主題・副主題を設定することができる 3 教育の動向や実態に合った研究主題・副主題を設定できる 4 本校の課題解決につながる主題や副主題を設定できる	
⑥	研究主題や副主題が具現化された授業を提案する。	1 研究主題や副主題を具現化した授業ができない 2 教科の本質をふまえた基本的な授業づくりができる 3 副主題が明確に位置づけられた授業を提案できる 4 副主題が明確で、主題の姿も具現化された授業を提案できる	

※ [ ] …取り組みの中心 [ ] …S教諭のはじめの評価 [ ] …S教諭のまとめの評価  
 ○研究構想や指導案づくりのときに、分からないところを安心して質問することができた。  
 ○子供たちが、対話を通して説明的文章の論理を読み深めていく授業を提案することができてよかった。これから子供の思考を深める手立てを見直していきたい。  
 ○2学期は、もとの他の先生方の授業づくりにも自分から進んでかかわっていきたい。

資料19：S教諭の自己評価と提案授業の様子

② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～研究主任による人材育成について～

見つめる段階

見つめる段階で、S教諭はミドルリーダーと面談を行い、2学期の見通しについて話し合った。S教諭は「人材育成」に関わる項目の①同僚の課題を把握する、②同僚に対して、指導・助言、支援をすることができる、という項目を育成指標の中心として設定した。

プロジェクト 遂行能力	人材 育成	①	同僚の課題を把握する。	1 同僚の課題を把握していない 2 同僚の2～3割の課題を把握している 3 同僚の5～7割の課題を把握している 4 同僚の課題を8割以上把握している
		③	同僚に対して指導・助言、支援をすることができる。	1 同僚に対して指導・助言、支援をすることができない 2 同僚に対して授業づくりの支援をすることができる 3 授業づくりについて、指導することができる。 4 授業づくりについて指導・助言し改善することができる

資料20：S教諭と共に改善した人材育成指標 ※  …取り組みの中心  …S教諭のはじめの評価

挑む段階

挑む段階では、S教諭は、ミドルリーダーに相談しながら、T教諭（講師1年目）とY教諭（若年教員1年目）を対象として、授業づくりに関する課題を共有したり、課題解決のための改善策を示したりしながら、人材育成に取り組んでいった。

ア 人材育成のための働きかけについて（S：S教諭 T：T教諭 Y：Y教諭）

S	【MLとS教諭の打ち合わせ】 研究主任として、他の先生方の授業づくりに関わりたいと思っているのですが、どのように働きかけたらよいでしょうか。	
ML	S先生の成長を感じ、うれしく思います。そうですね。まず、S先生から見て、「支援が必要だな」と思われる先生はいらっしゃいますか。	
S	はい。私は、T先生とY先生に対する支援が必要だと思います。特にT先生は大学を卒業されてすぐ学校現場に入られているので…。	
ML	私もそう思います。まず、面談をして2人に困っていることを尋ねてみましょう。そして、面談→支援→指導助言というプロセスを進めていくのがよいでしょう。	
S	【S教諭→T教諭, Y教諭への面談, 課題の共有】 T先生, Y先生, 今度の研究授業に向けて、お困りのことはありませんか？	
T	指導案を初めて書くのですが、どうやって書けばいいのかわかりません。	
Y	僕は、先生が提案されたような、論理を明らかにしていく授業をしたいのですが、視覚的に論構成をとらえられるような板書の仕方に悩んでいます。	
S	お話しいただき、ありがとうございます。それでは、まずは…(後略)	
【S教諭の指導の実際】 T教諭については、教材解釈や指導案作成の際に助言を行い、どこに何を書けばよいのか、どのように書けばよいのかを、S教諭が作成した指導案をモデルとして説明しながら、作成に関わっていくことができた。 Y教諭については、教室の黒板を使って、模擬授業や板書審議を行いながら具体的な指導を繰り返していくことができた。		資料21：人材育成の実際

振り返る段階

振り返る段階では、T教諭やY教諭の授業づくりに、研究主任としての関わり方を見直し、人材育成指標の自己評価を行った。

①	同僚の課題を把握する。	1 同僚の課題を把握していない 2 同僚の2～3割の課題を把握している 3 同僚の5～7割の課題を把握している 4 同僚の課題を8割以上把握している	<p>先輩から一方的な指導をしていくのではなく、共に悩みながら働きかけ続けていくことの大切さがわかった。</p>
③	同僚に対して指導・助言、支援をすることができる。	1 同僚に対して指導・助言、支援をすることができない 2 同僚に対して授業づくりの支援をすることができる 3 授業づくりについて、指導することができる 4 授業づくりについて指導・助言し改善することができる	

※  …取り組みの中心  …S教諭のはじめの評価  …S教諭のまとめの評価

資料22：S教諭の自己評価

### ③ 実践1のまとめと考察

学校経営の反省（全職員の評価：4件法）		1学期	3学期
(1) 研修の日常化に取り組んでいる。	2 あまり(30%)実践していない 3 日常的(70%)に取り組んでいる 4 日常的(90%)に取り組んでいる	2.8	3.3 (+0.5)
(2) キャリアステージに応じた研修を求めている。	2 専門的知識・技能の向上への取組が十分とは言えない 3 専門的知識・技能の向上に取り組んでいる 4 常に専門的知識・技能の向上に進んで取り組んでいる。	2.8	3.0 (+0.2)
【3学期の他の職員の反省】 ○ 研修会では、積極的に他の先生方の授業を見学することができた。また、構造的な板書や発問の精選等視点を明確に授業参観できた。 ○ 研究主題や副主題、手立て等が具体的だったので、普段の授業に取り入れやすかった。 ○ 校内研修やその他の研修から学ぶことが多い。諸先生方の実践や助言から、自分の授業改善に繋がっていると感ずる。			
資料23：他の職員からの学校評価の結果（研修に関する項目のみ抜粋）			

資料24は、1年間の実践を終えてのS教諭の人材育成指標の自己評価である。

重点	個別	具 体※	…取り組みの中心	…S教諭のはじめの評価	…S教諭のまとめの評価																					
プロジェクト遂行能力	研究構想作成・提案授業	③	本校の児童の学力実態を把握する。	1 本校の学力実態を確認していない 2 本校の学力実態を確認することができる 3 学力実態をとらえ、原因を分析することができる 4 学力実態をとらえ、課題を解決する方向性を見出せる																						
		④	研究主題・副主題を設定する。	1 研究主題、副主題の設定の仕方がわからない 2 研究主題・副主題を設定することができる 3 教育の動向や児童の実態に合った研究主題・副主題を設定できる 4 本校の課題解決につながる主題や副主題を設定できる																						
		⑥	研究主題や副主題が具現化された授業を提案する。	1 研究主題や副主題を具現化した授業ができない 2 教科の本質をふまえた基本的な授業づくりができる 3 副主題が明確に位置づけられた授業を提案できる 4 副主題が明確で、主題の姿も具現化された授業を提案できる。																						
	人材育成	①	同僚の課題を把握する。	1 同僚の課題を把握していない 2 同僚の2～3割の課題を把握している 3 同僚の5～7割の課題を把握している 4 同僚の課題を8割以上把握している																						
③		同僚に対して指導・助言、支援をすることができる。	1 同僚に対して指導・助言、支援をすることができない 2 同僚に対して授業づくりの支援をすることができる。 3 授業づくりについて、指導することができる。 4 授業づくりについて指導・助言し改善することができる																							
<p>1年間の研修をおえて、自分自身が成長できたと思うことが大きく2つあります。</p> <p>1つ目は、子供の課題を見つけ全職員で研修に向き合うことで、課題を解決することができることを実感できたことです。研究構想をつくらせて提案授業をしていた時期は苦しかったのですが、結果として子供たちの学力の伸びが見られたので、本当に「やってよかった」と思いました。</p> <p>2つ目は、職員間でお互いに声をかけあうことの大切さを学んだことです。一人で悩まずみんなで進めていくことに価値があると感じました。来年も元気で頑張りたいです。</p>			<p>学力調査（国語）の変容</p> <table border="1"> <caption>学力調査（国語）の変容</caption> <thead> <tr> <th>年次</th> <th>H30年</th> <th>R1年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> <tr> <td>2年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> <tr> <td>3年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> <tr> <td>4年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> <tr> <td>5年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> <tr> <td>6年</td> <td>49.1</td> <td>49.1</td> </tr> </tbody> </table>			年次	H30年	R1年	1年	49.1	49.1	2年	49.1	49.1	3年	49.1	49.1	4年	49.1	49.1	5年	49.1	49.1	6年	49.1	49.1
年次	H30年	R1年																								
1年	49.1	49.1																								
2年	49.1	49.1																								
3年	49.1	49.1																								
4年	49.1	49.1																								
5年	49.1	49.1																								
6年	49.1	49.1																								
資料24：1年間の取り組みを終えてのS教諭の人材育成指標を用いた評価																										

#### 【考察】

#### (1) 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の作成について

人材育成指標をMLと共に作り上げたことで、S教諭の課題が可視化され、職員の意識の変容や校内研修の充実につながり、意図的に重点課題解決に取り組むことができた。

#### (2) OJTを推進する時間と場の確保について

放課後の時間を有効に活用し、スモールステップで計画的に進めていったことで、研究構想や授業づくりに対して期待感や充実感を感じながら実践することができた。

#### (3) メンタリングの具体化について

打ち合わせの中で、率先垂範、承認、ペーシングに配慮したことが信頼関係の構築にもつながり、継続的に実践に取り組むことができた。

#### (4) 客観性のある評価の工夫について

職員の意識や子供の国語の学力（H30年49.1→R1年50.5へと向上）を数値として表し、変容を明らかにしたことがS教諭のモチベーションを高めることにつながった。

## 魅力ある若年教員を育成するOJT

～重点化・個別化・具体化した人材育成指標の活用を通して～

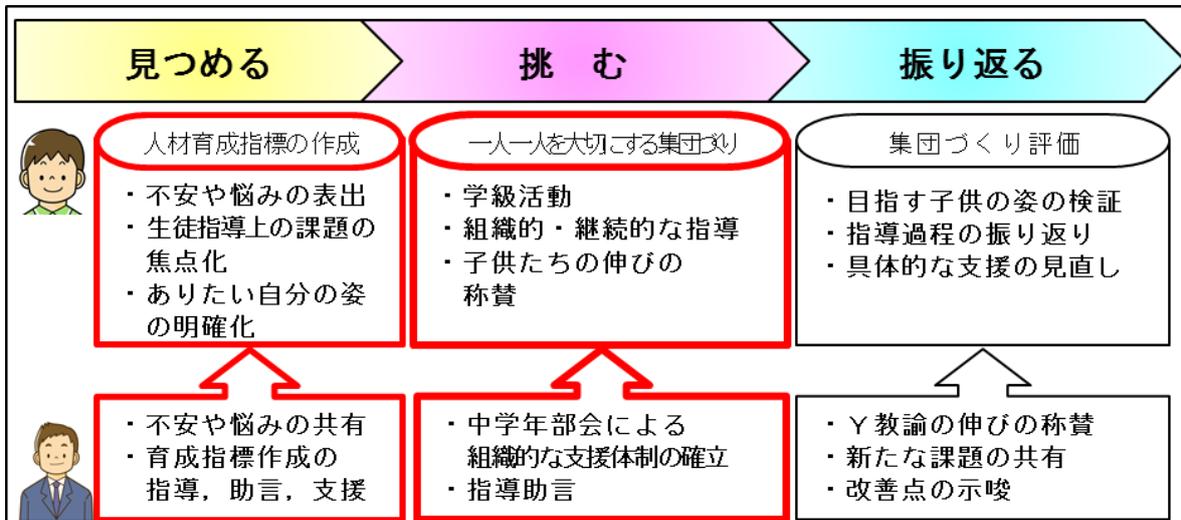
(1) 実践2 Y教諭(1年目:若年教員研修1年目)の職務遂行能力を育成するOJT  
 実践2では、対象教員を変えても4つの具体的構想が有効であるか検証を行う。

【実践の概要】※ 実践は赤枠を中心に述べる

### ① 人材育成指標の作成と活用Ⅰ ～基礎的・基本的な授業づくりについて～



### ② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～一人一人を大切にする集団づくりについて～



【本実践で目指すY教諭の具体的な姿】

#### ① 人材育成指標の作成と活用Ⅰ ～基礎的・基本的な授業づくりについて～

児童の学力課題を解決するために、授業構想力、授業展開力、授業評価力の観点から、人材育成指標を作成し、主体的に、教科の本質をふまえた基礎的・基本的な授業づくりを行うことができるようにする

#### ② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～一人一人を大切にする集団づくりについて～

児童の生徒指導上の課題を解決するために、集団づくりに関する人材育成指標を作成し、子供たちが、互いを大切にする学級集団づくりを行うことができるようにする。

① 人材育成指標の作成と活用 I ～基礎的・基本的な授業づくりについて～

見つめる段階

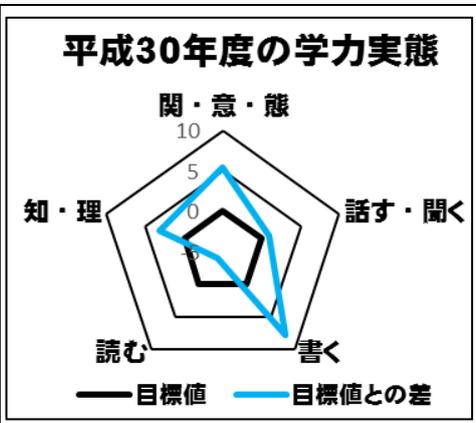
見つめる段階では、Y教諭とミドルリーダーが面談を行い、Y教諭の不安や悩みを共有し、担任している学級の子供たちの実態や課題を確認したり、ありがたい自分の姿を明確にしたりし、重点化・個別化・具体化した人材育成指標を作成した。

Y教諭は3年生担任、ミドルリーダーは4年生担任である。令和元年度4月初旬、資料25のように面談を行い、近接学年として、共に中学年の子供たちを指導、支援していくことを共通理解した。その中で、Y教諭は、学習指導や学級集団づくりに対して、課題を感じていることが明らかになったことから、重点化・個別化・具体化した人材育成指標の作成に取り組んだ。



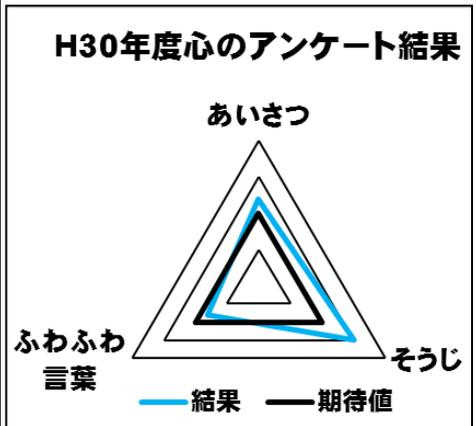
【Y教諭の不安や悩み】 (Y：Y教諭ML：ミドルリーダー)

**ML** 【4月初旬】信頼 ペーシング 承認 率先垂範  
Y先生、これから1年間、同じ中学年部としてよろしくお願  
Y します。早速ですが、何か困っていることはありませんか？  
こちらこそ、よろしくお願ひします。実は、何をやってもうまく  
ML いかないように自分では感じていて、何をどうすればよい  
のか……。  
なるほど、よくわかります。私も1年目の時に同じような気持  
Y ちになっていました。まずは子供たちの、前年度の学力テスト  
の結果や学校生活アンケートの結果から、一緒に実態をつ  
ML かんていきましょう。  
ありがとうございます。何から手を付ければよいのか分から  
Y なかったで、一緒にやっていただけるとありがたいです。  
ML では、来週の放課後でもいいですか？それまでに、心のア  
ンケートの項目を視点として、子供の様子や人間関係で気  
なるところがないか探ってみてください。



領域	目標値	目標値との差
関・意・態	73.8	+5.4
話す・聞く	80	+1
書く	70	+7.9
読む	58.2	-3.9
知・理	88.9	+3.2

**ML** 【4月中旬】  
Y では、H30年度の学力テストの結果から課題を分析してい  
ML きましょう。どの教科が課題だと思えますか？  
Y はい。国語に課題があると思えます。特に、読むことの領域  
ML だけが、目標値を下回っています。  
Y 確かにそのようですね。Y先生が確認されたように、領域別  
ML に分析していくことはとても大切なことです。では、次に、心  
のアンケートの結果を確認していきましょう。  
Y はい。【心】に関する内容の中で、「あいさつ」「そうじ」「ふ  
ML わふわ言葉(友達に対するやさしい言葉づかい)」があるの  
Y ですが、ふわふわ言葉の項目が際立ってポイントが低いです。  
ML 実際の子供たちの様子を見られてそのように感じることはあ  
Y りましたか？  
ML はい。子供たちの発達段階にも関係があるのかもしれませんが、  
Y 自己主張が強い子、言葉づかいが荒い子、よく友達と  
ML 口論をしている子など、数人気になる子がいます。  
Y この数日間、子供の様子を見て、課題を探られていたので  
ML すね。素晴らしいです。それでは、この1年間、どんなことを  
Y 重点に取り組んでいくか見通しをもつことはできましたか？  
Y はい。学力面では、国語科の「読むこと」の領域の学習指  
導を中心に、学級集団づくりの面では、「友達同士であたた  
かい言葉かけをしていくこと」を中心に取り組んでいこうと思  
います。



項目	期待値	結果
あいさつ	3	3.2
そうじ	3	3.5
ふわふわ言葉	3	2.8

資料26：Y教諭の課題の表出

Y教諭の重点化・個別化・具体化した人材育成指標

重点	個別	具 体		
学級担任の職務		内 容	評 価	
職務遂行能力	授業構想力	①	学習指導要領の内容や系統を明らかにし、教材解釈をする。	1 学習指導要領の内容や系統を確認していない 2 当該学年の指導内容や系統を確認している 3 指導内容や系統をふまえた教材解釈ができる 4 内容分析や教材解釈を行い、指導の重点を明確にできる
		②	単元の全体像を見通して計画を立てる。	1 単元の全体像を見通すことができない 2 教育指導計画に沿った単元計画を立てることができる 3 指導の重点を明確にした単元計画を立てることができる 4 重点を明確にし、活動や配時を工夫した計画を立てることができる
		③	1単位時間の主眼を明確にした学習過程を構成する。	1 1単位時間の主眼を明確にすることができない 2 主眼を明確にした学習過程を構成できる 3 めあて—まとめが整合した学習過程を構成できる 4 めあて—まとめが整合し、活動を工夫した学習過程を構成できる
	授業展開力	④	子供の学習意欲を喚起する導入を工夫する。	1 学習意欲を喚起する導入ができない 2 子供がズレや不十分さを感じる導入ができる 3 子供の課題意識を高め、めあてにつながる導入ができる 4 子供の学習意欲を高め、課題解決の見通しがもてる導入ができる
		⑤	子供の思考を旺盛にする発問や板書を展開する。	1 意図が明確な発問や板書をすることができない 2 子供の発言を促す発問をし、板書することができる 3 意図が明確で無駄のない発問や構造的な板書ができる 4 子供の考えをつなぐ意図的な発問や構造的な板書ができる
		⑥	子供が学びを実感できる学習のまとめを位置づける。	1 学びを実感できるまとめを位置づけることができない 2 教師主導で学習をまとめる時間を確保している 3 子供主体で学習をまとめる時間を確保している 4 子供主体で学習をまとめ、学びを共有する時間を確保している
	授業評価力	⑦	子供の学びの状況を的確に見取る。	1 すべての子供の学びの状況を見取ることができない 2 学びの状況をノートや学習態度等から見取ることができる 3 学びの状況をノートや学習態度等から見取り数値化できる 4 学びの状況を数値化して見取り、改善点を明らかにできる
		⑧	子供の学びへの具体的な価値づけや称賛をする。	1 子供の学びへの具体的な価値づけができない 2 子供の学びに対して称賛することができる 3 態度や表現物等を根拠に子供の学びを価値づけられる 4 根拠を明確にして称賛したり、よさを他の子供に広げたりできる
		⑨	授業を振り返り、よさや不十分さ、改善点を明らかにする。	1 授業のよさや不十分さを明らかにすることができない 2 授業のよさや不十分さを明らかにすることができる 3 よさや不十分さを明らかにし、改善点を明らかにできる 4 よさや不十分さを明らかにし、代案を考えることができる
	集団づくり	①	学級集団の実態を把握し、課題を明らかにする。	1 学級集団の実態や課題を把握していない 2 学級集団の実態や課題を把握している 3 学級集団の実態や課題を把握し、解決の見通しをもっている 4 実態や課題を把握し、明確な改善策をもっている
		②	教育相談を通して情報収集し、個に応じた配慮や支援をする。	1 教育相談を通して、情報を収集していない 2 教育相談を通して、情報を収集している 3 情報を収集し、個に応じた配慮や支援ができる 4 組織的に個に応じた配慮や支援体制を構築できる
		③	学級目標や学級のルールを教師と子供が共通理解している。	1 学級目標やルールづくりができていない 2 学級目標やルールづくりができていない 3 学級目標やルールについて共通理解ができていない 4 目標やルールを共通理解し、日々徹底して実践できる
		④	一人一人に役割をもたせ、集団への所属意識を高める。	1 係や当番などの役割をもたせていない 2 係や当番などの役割をもたせ活動させている 3 役割をもたせ、活動の助言をしている 4 活動の助言や称賛を行い、充実感や達成感を味わわせている
		⑤	教師と子供、子供同士が積極的にコミュニケーションをとる。	1 教師と子供、子供同士がコミュニケーションをとっていない 2 教師と子供、子供同士のコミュニケーションがとれる 3 相手を思いやるあたたかなコミュニケーションがとれる 4 信頼しあい、あたたかなコミュニケーションがとれる
		⑥	子供の活動に対して根拠を明確にした評価をする。	1 子供の活動に対して評価をしていない 2 子供の活動に対して評価をしている 3 子供の活動に対して、根拠が明確な評価ができる 4 さらなる向上への期待を込めた根拠が明確な評価ができる
		⑦	子供の様子について保護者と情報を共有する。	1 子供の様子について保護者と情報を共有していない 2 学校での気になる様子について保護者に連絡をしている 3 気になることだけでなく、よいところも連絡している 4 学校—家庭間で情報共有し信頼関係を構築している

資料 2 7 : Y教諭と共に作成した人材育成指標

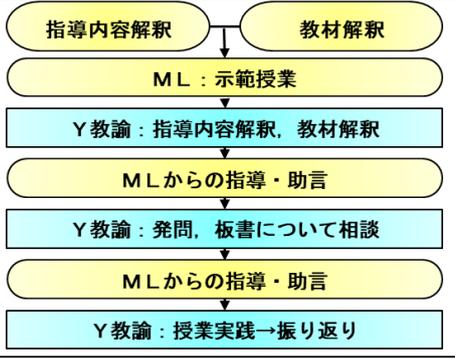
※  …取り組みの中心

…Y教諭のはじめの評価

**挑む段階**

挑む段階では、Y教諭の普段の授業や若年教員研修の授業づくりに関する研修（イ研）において、人材育成指標の、③主眼を明確にした学習過程を構成する、⑤思考を旺盛にする発問や板書⑨授業のよさや不十分さ、改善点の明確化を中心に、実践に取り組んだ。

Y教諭は、③、⑤、⑨の項目を意識しながら、1年間をかけて繰り返し様々な教科の授業実践に取り組んだ。ここでは、Y教諭が課題と感じていた国語科の授業づくりについて取り組んだ事例を述べる。（Y：Y教諭 ML：ミドルリーダー）

<p>Y <b>【1週目】信頼 ペーシング 承認 率先垂範</b>          今度、国語科「こまを楽しむ」の授業をしますが、解説書にある「段落相互の関係」の考えと事例、結論と…とは、この教材で言うところの、どういうことでしょうか。</p> <p>ML お疲れ様です。解説書の文言の解釈はとても大切ですね。この教材は、序論で「どんなこまがあるの？どのような楽しみ方があるの？」と問いかけをして、本論で複数のこまの事例を挙げ、結論でまとめるという構成になっていますよね。</p> <p>Y はい。そうです。では、問いの答えを、事例の中から読み取っていくということでしょうか…。</p> <p>ML そうですね。でも、それだけでなく、結論部分「さまざまな工夫をくわね…」という言葉があるので、その言葉とつないでいきたいですね。つまり、序論—本論—結論を関係づけながら読んで、筆者の説明の分かりやすさを明らかにしていくことが大切ですよ。よかったら、4年生も説明的文章の学習に入るので、一度授業を見に来ませんか。</p> <p>Y ありがとうございます。具体的な授業のイメージがつかめなかったもので、ぜひ参観させてください。</p>	<p>Y <b>【2週目】</b>          授業を参観させていただき、ありがとうございました。今度のイ研では、鳴りごまの事例が分かりやすく書かれているのかを読み取ることが主眼とした授業を考えていきたいと思っています。</p> <p>ML 主眼が明確になってよかったですね。子供の思考を旺盛にするために、「もし、こまの胴に穴があいていなかったら…」と発問すると、結論と事例のつながりが明確になるかもしれませんね。</p> <p>Y ありがとうございます。もう少し板書や発問について考えていきたいと思っています。また相談させていただきます。（後略）</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  <p>MLによる示範授業の様子</p> </div> <p style="text-align: center;"><b>資料28：授業づくりの過程</b></p>
---	---	--

Y教諭は、資料28のように、MLとの打ち合わせを繰り返し、板書審議や模擬授業を行い、授業後の評価において、よさや不十分さ、改善点を明らかにすることができた。

**振り返る段階**

振り返る段階では、授業後の振り返りで明らかになった成果と課題から、主眼と学習過程のつながりや具体的な手立てを見直し、人材育成指標の自己評価を行った。

③	1単位時間の主眼を明確にした学習過程を構成する。	1 1単位時間の主眼を明確にすることができない 2 主眼を明確にした学習過程を構成できる 3 めあて—まとめが整合した学習過程を構成できる 4 めあて—まとめが整合し、活動を工夫した学習過程を構成できる	
⑤	子供の思考を旺盛にする発問や板書を展開する。	1 意図が明確な発問や板書をする事ができない 2 子供の発言を促す発問をし、板書をする事ができる 3 意図が明確で無駄のない発問や構造的な板書ができる 4 子供の考えをつなぐ意図的な発問や構造的な板書ができる	
⑨	授業を振り返り、よさや不十分さ、改善点を明らかにする。	1 授業のよさや不十分さを明らかにすることができない 2 授業のよさや不十分さを明らかにすることができる 3 よさや不十分さを明らかにし、改善点を明らかにできる 4 よさや不十分さを明らかにし、代案を考えることができる	

○授業づくりにおいて、発問や板書の基本も学ぶことができた。次は、交流段階で子供たちの考えもつないで、共通点や相違点を整理し、共有できるようにしたい。

○次回は、他の教科の授業づくりにも自分からチャレンジしていきたい。

資料29: Y教諭の自己評価※  …取り組みの中心  …Y教諭のはじめの評価  …Y教諭のまとめの評価

② 人材育成指標の改善と活用Ⅱ ～一人一人を大切に作る集団づくりについて～

見つける段階

見つける段階では、Y教諭とMLが面談を行い、集団づくりの課題と解決の見通しについて話し合った。Y教諭は「集団づくり」の③目標やルールの共通理解、④一人一人に役割をもたせ、所属意識を高める、⑤コミュニケーションを育成指標の中心として設定した。

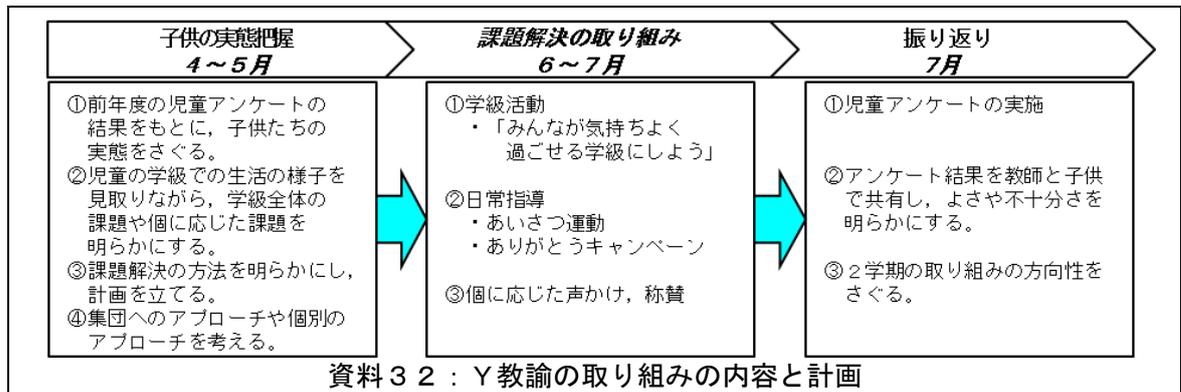
職務遂行能力	集団づくり	③	学級目標や学級のルールを教師と子供が共通理解している。	1 学級目標やルールづくりができていない 2 学級目標やルールづくりができていない 3 学級目標やルールについて共通理解ができていない 4 目標やルールを共通理解し、日々徹底して実践できる
		④	一人一人に役割をもたせ、集団への所属意識を高める。	1 係や当番などの役割をもたせていない 2 係や当番などの役割をもたせ活動させている 3 役割をもたせ、活動の助言をしている 4 活動の助言や称賛を行い、充実感や達成感を味わわせている
		⑤	教師と子供、子供同士が積極的にコミュニケーションをとる。	1 教師と子供、子供同士がコミュニケーションをとっていない 2 教師と子供、子供同士のコミュニケーションがとれる 3 相手を思いやるあたたかなコミュニケーションがとれる 4 信頼しあい、あたたかなコミュニケーションがとれる

資料30：Y教諭と共に改善した人材育成指標※ …取り組みの中心 …Y教諭のはじめの評価

Y教諭は、児童アンケートの結果から、「友達同士であたたかい言葉かけをしていくこと」が不十分であることを明らかにし、「一人一人が安心して過ごせる学級づくりをしたい」という思いや願いをもっていた。そこで、学級目標を子供たちと一緒に話し合い、「ピース：進んであいさつ ふわふわ言葉(心)」と設定した。ここでは、令和元年1学期に取り組んだ実践を中心に述べる。

ML	【MLとY教諭の面談】信頼 ペーシング 承認 率先垂範 人材育成指標を作成する段階で、子供たちの言葉づかいについて課題が明らかになりましたが、その後、子供たちの様子に変化はありますか。	<p>実態分析 → 課題の把握 → Y教諭：課題の焦点化 → MLからの助言 中学年部会での共有 → Y教諭：課題解決の内容と計画作成 → MLからの指導・助言 改善点の示唆 → 中学年全体での共通実践</p>
Y	はい。朝の会や帰りの会で、あいさつや言葉づかいについて話しているのですが、なかなか改善できていないのが現状です。どうすればよいでしょうか。	
ML	そうですね。なかなか簡単には改善できないのはよくわかります。私の学級も似ているところがあります。今度中学年部会を開いて、 <u>中学年全体で取り組んでいくのはいかがでしょうか。</u> きっと3年1組のK先生も協力してくださると思いますよ。	
Y	ありがとうございます。なんとか改善していきたいです。	<p>あいさつができて、「ありがとう」を伝えられる子供に… 中学年部会の様子</p>
ML	【K教諭も加えた中学年部会】 今日はお集まりいただきありがとうございます。中学年のあいさつと言葉づかいを改善していきたいと考えているのですが、K先生の学級の子供たちの様子はどうですか。	
K	はい。私の学級も十分にはできていないとは言えず、困っているところでした。Y先生、一緒に取り組んでいきましょう。	
Y	ありがとうございます。よろしくお祈りします。	
ML	では、挨拶と友達に「ありがとう」を伝えることから取り組んでみてはいかがでしょうか。 <u>計画を立てていきましょう(後略)</u>	資料31：課題解決に向けての過程

このように、Y教諭の課題に中学年全体で取り組んでいく方向性を確かめ、計画を立てた。



**挑む段階**

挑む段階では、中学年部会で確認したあいさつ運動をすることと、友達への「ありがとう」の声かけを増やしていく取り組みを行った。

Y教諭は、人材育成指標の③、④、⑤の項目を意識し、ミドルリーダーに相談しながら、学級活動や日常指導の中で子供たちと共に課題解決に取り組んだ。(Y:Y教諭 ML:ミドルリーダー)

<p>Y ML Y ML Y ML</p>	<p><b>【事前の打ち合わせ】 信頼 ペーシング 承認 率先垂範</b>          「友達へのあたたかい言葉かけを増やそう」という問題について、学級活動で取り扱おうと考えているのですが、話し合いが学級指導か、どちらの内容で取り扱えばいいでしょうか。          そうですね。解説書の内容をよく確認されていますね。結論から言うと、どちらでも可能だと思います。学活(1)でも(2)でも、Aの内容にあたる内容だと思います。Y先生はどちらがいいと考えられていますか。          はい。私は、学級としての共同の問題だと考えていますので(1)私として取り扱おうと考えています。          私も、そのように考えていいと思います。司会グループをつかって、みんなで一緒に解決していけるといいですね。          ありがとうございます。まずは、改善案を集めたり、司会グループと一緒に話し合いの準備をしたりしていきます。          では、どのような話し合いになったか、ぜひ、結果を教えてください。</p>	 <p>もっとあいさつを…</p> <p>学級会の様子</p>
<p>ML Y ML Y</p>	<p><b>【事後の打ち合わせ】</b>          学級会では、どのようなことが決まりましたか。          子供たちから、たくさんの意見が出されて、活発な話し合いをすることができました。朝の会で、いろいろな友達とあいさつをしあう時間をつくるのと、給食の時に配膳をしてもらうときに「どうぞ」や「ありがとう」と一言声をかけ合っていることに決まりました。話し合ってみてよかったです。          子供たちにとっても、必要感や切実感のある議題だったようですね。先生が、よく子供たちの様子を見られていたからだと思います。これから、この活動が継続していくといいですね。          ありがとうございます。これから、言葉づかいに関して気になる子に応じた支援も考えていきたいと思っています。(後略)</p>	 <p>おはようございます</p> <p>朝の挨拶運動の様子</p> <p>資料33：課題解決の過程</p>

Y教諭は、資料33のような打ち合わせを行い、子供たちとコミュニケーションをとりながら、課題解決の取り組みを進めていくことができた。また、中学年全学級で同じ議題について話し合ったことで、学年部の集団として子供たちの高まりを見取ることができた。

**振り返る段階**

振り返る段階では、取り組み後の振り返りで明らかになった成果と課題から、課題解決の過程における具体的な手立てを見直し、人材育成指標の自己評価を行った。

<p>③</p>	<p>学級目標や学級のルールを教師と子供が共通理解している。</p>	<p>1 学級目標やルールづくりができていない          2 学級目標やルールづくりができていない          3 学級目標やルールについて共通理解ができていない          4 目標やルールを共通理解し、日々徹底して実践できる</p>	 <p>どうぞ      ありがとうございます</p>
<p>④</p>	<p>一人一人に役割をもたせ、集団への所属意識を高める。</p>	<p>1 係や当番などの役割をもたせていない          2 係や当番などの役割をもたせ活動させている          3 役割をもたせ、活動の助言をしている          4 活動の助言や称賛を行い、充実感や達成感を味わわせている</p>	
<p>⑤</p>	<p>教師と子供、子供同士が積極的にコミュニケーションをとる。</p>	<p>1 教師と子供、子供同士がコミュニケーションをとっていない          2 教師と子供、子供同士のコミュニケーションがとれる          3 相手を思いやるあたたかなコミュニケーションがとれる          4 信頼しあい、あたたかなコミュニケーションがとれる</p>	

○ 実態を分析して、課題解決の取り組みを道徳として、子供たちにとって必要感や切実感のある議題を設定できた。子供たちが、主体的に活動に取り組むことができた。  
 ○ 子供たち同士のあたたかな言葉かけが増えたことから集団の高まりを感じた。

資料34: Y教諭の自己評価※  …取り組みの中心  …Y教諭のはじめの評価  …Y教諭のまよめの評価

③ 実践2のまとめと考察

<p>H30年度とR1年度の学力検査(国語)の目標値との差を比較すると、次のような結果が明らかになった。「読むこと」については、6.1ポイントの上昇がみられる。これは、説明的文章の学習指導について、内容分析や教材解釈を丁寧に行い、1単位時間あたりの主眼を明確にした基礎的・基本的な授業づくりに取り組んだ成果であると考ええる。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>領域</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>差</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>関・意・態</td> <td>+5.4</td> <td>+6.7</td> <td>+1.3</td> </tr> <tr> <td>話す・聞く</td> <td>+1</td> <td>+2.9</td> <td>+1.9</td> </tr> <tr> <td>書く</td> <td>+7.9</td> <td>+10.8</td> <td>+2.9</td> </tr> <tr> <td>読む</td> <td>-3.9</td> <td>+2.2</td> <td>+6.1</td> </tr> <tr> <td>知・理</td> <td>+3.2</td> <td>-5.2</td> <td>-8.4</td> </tr> </tbody> </table>	領域	H30	R1	差	関・意・態	+5.4	+6.7	+1.3	話す・聞く	+1	+2.9	+1.9	書く	+7.9	+10.8	+2.9	読む	-3.9	+2.2	+6.1	知・理	+3.2	-5.2	-8.4	
	領域	H30	R1	差																						
関・意・態	+5.4	+6.7	+1.3																							
話す・聞く	+1	+2.9	+1.9																							
書く	+7.9	+10.8	+2.9																							
読む	-3.9	+2.2	+6.1																							
知・理	+3.2	-5.2	-8.4																							
<p>H30年度とR1年度のアンケートの結果を比較すると、「ふわふわ言葉」の項目が0.3ポイント向上していることが明らかになった。これは、Y教諭が、学級の子供たちの課題を分析し、学級活動や日常指導で継続的に子供たちの集団づくりに取り組んできた成果であると考ええる。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>差</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>あいさつ</td> <td>3.2</td> <td>3.4</td> <td>+0.2</td> </tr> <tr> <td>そうじ</td> <td>3.5</td> <td>3.3</td> <td>-0.2</td> </tr> <tr> <td>ふわふわ言葉</td> <td>2.8</td> <td>3.1</td> <td>+0.3</td> </tr> </tbody> </table>	項目	H30	R1	差	あいさつ	3.2	3.4	+0.2	そうじ	3.5	3.3	-0.2	ふわふわ言葉	2.8	3.1	+0.3									
項目	H30	R1	差																							
あいさつ	3.2	3.4	+0.2																							
そうじ	3.5	3.3	-0.2																							
ふわふわ言葉	2.8	3.1	+0.3																							

資料35：学力テスト・児童アンケートの検証結果

重点	個別	具 体 ※	…取り組みの中心	…Y教諭のはじめの評価	…Y教諭のまとめの評価
職務遂行能力	授業づくり	③	1単位時間の主眼を明確にした学習過程を構成する。	1 1単位時間の主眼を明確にすることができない 2 主眼を明確にした学習過程を構成できない 3 めあて—まどめが整合した学習過程を構成できる 4 めあて—まどめが整合し、活動を工夫した学習過程を構成できる	1 1単位時間の主眼を明確にすることができない 2 主眼を明確にした学習過程を構成できる 3 めあて—まどめが整合した学習過程を構成できる 4 めあて—まどめが整合し、活動を工夫した学習過程を構成できる
		⑤	子供の思考を旺盛にする発問や板書を展開する。	1 意図が明確な発問や板書をする事ができない 2 子供の発言を促す発問をし、板書をする事ができる 3 意図が明確で無駄のない発問や構造的な板書ができる 4 子供の考えをつなぐ意図的な発問や構造的な板書ができる	1 意図が明確な発問や板書をする事ができない 2 子供の発言を促す発問をし、板書をする事ができる 3 意図が明確で無駄のない発問や構造的な板書ができる 4 子供の考えをつなぐ意図的な発問や構造的な板書ができる
		⑨	授業を振り返り、よさや不十分さ、改善点を明らかにする。	1 授業のよさや不十分さを明らかにすることができない 2 授業のよさや不十分さを明らかにすることができる 3 よさや不十分さを明らかにし、改善点を明らかにできる 4 よさや不十分さを明らかにし、代案を考えることができる	1 授業のよさや不十分さを明らかにすることができない 2 授業のよさや不十分さを明らかにすることができる 3 よさや不十分さを明らかにし、改善点を明らかにできる 4 よさや不十分さを明らかにし、代案を考えることができる
	集団づくり	③	学級目標や学級のルールを教師と子供が共通理解している。	1 学級目標やルールづくりができていない 2 学級目標やルールづくりができていない 3 学級目標やルールについて共通理解ができていない 4 目標やルールを共通理解し、日々徹底して実践できる	1 学級目標やルールづくりができていない 2 学級目標やルールづくりができていない 3 学級目標やルールについて共通理解ができていない 4 目標やルールを共通理解し、日々徹底して実践できる
		④	一人一人に役割をもたせ、集団への所属意識を高める。	1 係や当番などの役割をもたせていない 2 係や当番などの役割をもたせ活動させている 3 役割をもたせ、活動の助言をしている 4 活動の助言や称賛を行い、充実感や達成感を味わわせている	1 係や当番などの役割をもたせていない 2 係や当番などの役割をもたせ活動させている 3 役割をもたせ、活動の助言をしている 4 活動の助言や称賛を行い、充実感や達成感を味わわせている
		⑤	教師と子供、子供同士が積極的にコミュニケーションをとる。	1 教師と子供、子供同士がコミュニケーションをとっていない 2 教師と子供、子供同士のコミュニケーションがとれる 3 相手を思いやるあたたかなコミュニケーションがとれる 4 信頼しあい、あたたかなコミュニケーションがとれる	1 教師と子供、子供同士がコミュニケーションをとっていない 2 教師と子供、子供同士のコミュニケーションがとれる 3 相手を思いやるあたたかなコミュニケーションがとれる 4 信頼しあい、あたたかなコミュニケーションがとれる

資料36：1年間の取り組みを終えてのY教諭の人材育成指標を用いた評価

【考察】

(1) 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の作成について

人材育成指標の授業づくり、集団づくりに関する内容を細分化し、達成状況を評価することができるようにしたことは、Y教諭が意図的に課題解決に取り組むうえで有効であった。

(2) OJTを推進する時間と場の確保について

Y教諭の課題を近接学年で共有し、目的、内容、方法について打ち合わせを行う時間として中学年部会を活用したことは、OJTを計画的に進めていくうえで有効であった。

(3) メンタリングの具体化について

ミドルリーダーのメンターの機能を発揮し、率先垂範していくことが、若年教員のモデルとなり、様々な取り組みのゴール像を明確にするうえで有効であった。

(4) 客観性のある評価の工夫について

課題を焦点化し、対象の変容を数値化することで、手立てのよさや不十分さが明らかになり、改善策や新たな課題を見出していくといった継続的な取り組みにつながる。

9 研究の成果と課題

(1) 成果

① 重点化・個別化・具体化した人材育成指標の有効性について

S教諭, Y教諭の資質・能力の自己評価 (※教育への情熱, 向上心については割愛)

資質能力	内容 ※各項目の「1」は、「それらを行うことができない」として設定している。			S教諭 年度初	S教諭 年度末	Y教諭 年度初	Y教諭 年度末
	職務遂行能力	1 学習指導	2 基礎的・基本的な授業構成, 展開, 評価ができる 3 指導内容や主眼が明確な構成, 展開, 根拠が明確な評価ができる 4 構成, 展開, 評価について工夫, 改善することができる	2	3 ↑	1	2 ↑
2 生徒指導		2 基本的な生徒指導を行い, 自己成長を促すことができる 3 適切な時期を見定めて弾力的に指導を行い, 自己成長を促すことができる 4 積極的に指導を行い, 成長を実感させることができる	2	2 →	1	2 ↑	
3 集団づくり		2 目標, ルールのある集団づくりを行うことができる 3 ともに成長していくあたかな集団づくりができる 4 学級への所属感, 満足感, 期待感のある集団づくりができる	2	2 →	1	3 ↑	
プロジェクト遂行能力	4 学校経営への参画	2 自分の役割を果たそうと努めることができる 3 役割を自覚し, 責任をもって主体的に経営に参画できる 4 組織の向上のために, 課題を見つけ, 工夫改善できる	2	3 ↑	1	2 ↑	
	5 連携協働	2 他の職員と連携し, 協働的に取り組むことができる 3 役割を分担し, 連絡・調整しながら取り組むことができる 4 リーダーシップを発揮し, マネジメントを行いながら取り組むことができる	2	4 ↑	2	2 →	
	6 効率的な企画・運営	2 校務分掌を自覚し, 計画的に提案, 実践, 評価ができる 3 見通しをもち, 効率的・効果的な提案, 実践, 評価ができる 4 実践の成果と課題を明らかにし, 改善することができる	2	3 ↑	1	2 ↑	
コミュニケーション能力	7 対:子供	2 子供に対してあたたかな接し方をするすることができる 3 積極的にコミュニケーションをとり, 子供の実態を把握できる 4 子供との信頼関係を醸成するコミュニケーションができる	3	3 →	2	3 ↑	
	8 対:教師	2 報告, 連絡, 相談をすることができる 3 確認, 質問, 相談など積極的なコミュニケーションができる 4 職員同士をつなぎ, 信頼関係のある集団づくりへと働きかけることができる	2	3 ↑	2	3 ↑	
	9 対:保護者地域	2 保護者や地域に対して情報提供をすることができる 3 目指す子供の姿を共有し, 情報の共通理解ができる 4 保護者や地域との信頼関係を醸成するコミュニケーションができる	2	3 ↑	2	2 →	

資料37: S教諭, Y教諭の資質能力に関する自己評価

S教諭は, プロジェクト遂行能力, Y教諭は職務遂行能力に重点を置いて, 研究に取り組んだ。資質・能力に関する自己評価を年度初めと年度末に行い, 結果を比較すると, 2名とも重点を置いて取り組んだ項目のポイントが上がっていることがわかる。これは, 人材育成指標を重点化・個別化・具体化したことに起因していると考えられる。人材育成指標をミドルリーダーと対象となる教員が相談し合いながら作成することで, 教師として目指す姿が具体的になり, 共有することができる。また, 指標があることによって, 根拠を明確にした自己評価が可能となり, 自分のよさや不十分さを把握し, 改善策を考える上で参考にすることができる。このことから, 人材育成指標を活用することは, 魅力ある若年教員を, 「見つめる, 挑む, 振り返る」といったサイクルで, 意図的・継続的・計画的に育成していく上で有効であると考えられる。

② OJTの推進のための時間と場の確保の有効性について

放課後の時間(16:00~16:45)を活用したことで, 勤務時間内に, 計画的にスモールステップで研修を進めることができた。この際, いつ, 何を, どこまで, どのようにするのかを共通理解したことによって, 若年教員が見通しをもち, 大きな負担感を感じずに取り組むことができた。また, 主幹教諭に時間割の調整を依頼したことで, ミドルリーダーと若年教員が相互に授業参観を行うことができた。このことから, OJT推進のための時間を確保することは, 魅力ある若年教員を計画的に育成していく上で有効であると考えられる。

### ③ メンタリングの具体化の有効性について

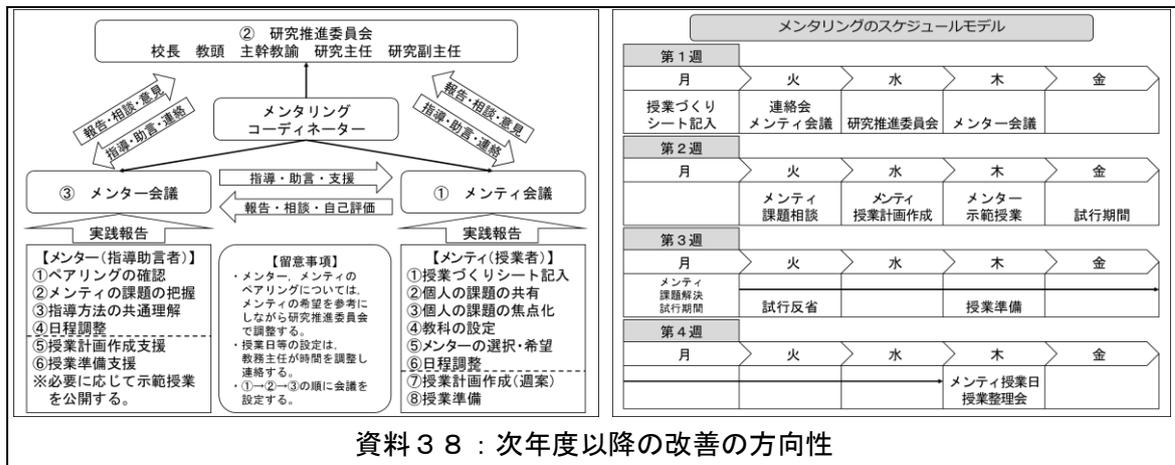
メンタリングにおいて、「信頼関係の構築、ペーシング、承認、率先垂範」といったメンターに求められるマインドセットを意識して若年教員育成に取り組んだことは、若年教員のみきろールモデルとなって見通しをもたせたり、よさを認めたりし、できることから確実に積み上げていこうとするモチベーションを高めることにつながったと考える。このことから、魅力ある若年教員を**継続的**に育成していく上で有効であった。

### ④ 客観性のある評価の工夫の有効性について

自己評価、他の職員による評価、児童による評価を活用すると、実践の結果を数値として見取ることができる。そのため、若年教員の取り組みの成果や課題を明らかにしたり、改善策や新たな課題を見出したりすることにつながった。このように、若年教員の課題を焦点化できることから、魅力ある若年教員を**意図的**に育成していくことができると考える。

## (2) 課題と改善策

本研究から二つの課題が明らかになった。一つは、**育成指標に基づいて実践を行った記録をポートフォリオとして保存していくこと**である。このことにより、若年教員の伸びをさらに実感させることができると考える。二つは、資料 38 に示すように、本研究で明らかにした魅力ある若年教員を育成するシステムを活用し、「**チーム学校**」として全職員で若年教員育成に関わっていく体制を構築していくことである。このことは、学校の経営課題を解決していくことにつながると考える。



### 〈参考文献〉

○学習指導要領解説 総則編	平成 30 年 2 月	文部科学省	東洋館出版
○第 3 期教育振興基本計画	平成 30 年 6 月	文部科学省	
○福岡県教育施策実施計画	令和 2 年 3 月	福岡県教育委員会	
○学校経営 15 の方策	平成 26 年 3 月	福岡県教育センター	ぎょうせい
○学校変革の決め手	平成 28 年 7 月	福岡県教育センター	ぎょうせい
○メンタリング入門	平成 18 年 1 月	渡辺三枝子・平田史昭	日本経済新聞出版社
○「チーム学校」を支える 専門性を育む教頭の役割の具体化	平成 29 年	北筑後地区小学校 教頭研究大会	研究紀要
○業務改善を目指した 職員研修の進め方	令和 2 年 1 月	久山町立久原小学校	研究紀要
○重点目標の実現に向けた OJT の取り組み	平成 27 年	徳永 真一	うきは市立山春小学校