

# 若手教員育成のための検討プロジェクト（報告）

— 「めざすべき教職員像」の実現を目標とする若手教員の育成について —

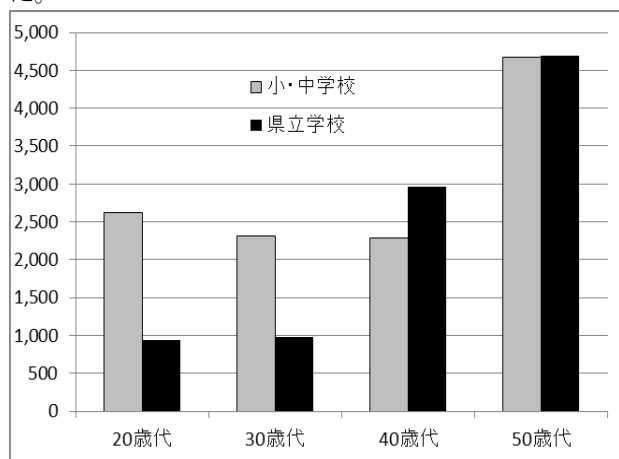
総合教育センター若手教員育成のための検討プロジェクトチーム

初任者研修対象者が、1,000人を超える状況が今後も続くことを踏まえ、将来学校教育の中核となる教員の育成を迅速かつ集中的に行う必要がある。そのため、「めざすべき教職員像」の実現を目標とする若手教員の育成を目的として、プロジェクトチームによる検討を行い、平成24年度から実施することとした。

## はじめに

県内の各学校においては教職員の大量退職・大量採用が本格化し、初任者研修対象者数が1,000人を超える状況が今後10年間程度続くことが見込まれている。

（第1図）そのような中、多様化する教育課題に的確に対応できる教員を育成するため、総合教育センターが実施する基本研修（初任者から25年経験者まで）や各学校で行われる人材育成について、改めて点検し再構築することが必要である。特に、経験の浅い若手教員の育成については、平成19年10月に策定された「教職員人材確保・育成基本計画」の「めざすべき教職員像」の実現に向けて、これまでの取り組みの状況や課題等を検証し、より効果の高い育成の手立てを構築していくことが求められる。また、近年採用される教員について、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力など教員としての基礎的な力が十分に身に付いていないことや、学級経営や人間関係等に悩む初任者が少なからずいるといった指摘があることも踏まえ、総合教育センターにおいて平成22年度にプロジェクトチームを立ち上げ、これまで検討を行ってきた。



第1図 平成23年度神奈川県年代別教職員数（政令市は除く）

今回、平成22年度から2年間にわたるプロジェクトチームにおける検討結果と、それに基づき平成24年度より実施予定の改善策について報告としてまとめた。

## プロジェクトの目的

若手教員育成のための方策を検討するにあたって、まず次に示す五つの方針を立てて、総合教育センターとしての具体的な取組みについて検討をすることとした。

- (1) 採用から3年間を通して、授業力やコミュニケーション力、チームとして対応する力などの育成を重視した研修を行う。
- (2) 学ぶ意欲を持ち続ける教員の育成を目指し、自ら取り組む主体的なキャリア開発を支援する。
- (3) 職場での人材育成を充実し、同僚との協働やチームとしての意識を醸成するため、校内OJTの活性化を図る。
- (4) 総合教育センターの研修では、学び合いや仲間づくりをサポートするとともに、相談しやすい仕組みをつくる。
- (5) 若手教員の育成にあたっては、学校と教育委員会や総合教育センターなどが一体となって取り組む。

これらの方針に基づき、主に次の3点について具体案の検討を行い、総合教育センターの取組みの充実や各学校における人材育成の取組みの充実に資するため実効性のある改善策を企画立案するとともに、平成24年度からの実施につなげることを本プロジェクトの目的とした。

- ・基本研修～ファーストキャリアステージ～の見直し
- ・各学校における人材育成
- ・主体的に取り組む教員研修

## プロジェクトの内容

### 1 平成22年度の取組み

平成22年10月にプロジェクトチームを立ち上げ、平成22年度は、全9回の会議を開催した。（第1表）はじめに、ほかの自治体等の初任者研修の実施状況や若手教員を支援する取組みについて調査を行い、これを受けて、「ファーストキャリアステージで実施する研修の見直し」、「採用2年目の教員に対する学校訪

問支援」、「若手教員チームサポートの導入」の三つのテーマを設け、テーマごとにプロジェクトチームのメンバーを担当として具体的な取組みについて検討を重ねることとした。（第2表）

**第1表 平成22年度プロジェクト会議**

回	月日	主な内容
1	10月28日	他自治体の初任者研修等の実施状況についての調査報告
2	11月19日	若手教員育成に係る課題と総合教育センターの方向性
3	11月26日	・基本研修の見直しについて ・学校訪問支援について
4	12月10日	・若手教員チームサポートプログラムの導入について
5	12月15日	総合教育センターの考え方の方向性について
6	1月19日	・基本研修の見直しについて ・学校訪問支援について ・若手教員チームサポートプログラムの導入について
7	1月27日	基本研修の見直しについて
8	2月10日	若手教員育成に係る取組み方針について
9	2月22日	

**第2表 具体的な検討事項**

①基本研修（ファーストキャリアステージ）の見直し（日数・内容の精選・充実）
②1年経験者（2年目）研修の新設（①との連動）
③教育指導専門員による学校訪問支援（県立学校）
④指導主事によるチームサポートの実施（県立学校）
⑤キャリアステージにおける身に付けさせたい力（行動指標）の明確化
⑥基本研修及び自己研鑽（選択研修）の内容充実（参加体験型の重視など）
⑦自己の研修計画や履歴等把握できるツールの開発
⑧職場内外で主体的に取り組む研修の位置付けを明確化
⑨校内サポートチーム（メンターチーム）の設置
⑩校内研究授業の必修化（ファーストキャリア）（①との連動）
⑪教育交流ミーティング（カリセン学びの広場）、プチ講座、実践相談会の充実
⑫メンタルヘルスケアの充実
⑬「神奈川若手教員（チーム）サポートプログラム」の構築

まず、ファーストキャリアステージ研修の見直しについては、若手教員の育成期間を採用から3年間とし、採用2年目の教員に対する研修を県の1年経験者研修として新設するとともに、ファーストキャリアステ

ージ研修全体の日数、研修内容を精選と充実の観点から再構築する方向で検討を進めた。

次に、総合教育センターにおける若手教員育成のための支援の充実を図る取組みを検討した。一つは、教職経験2年目の教員を支援するため、教育指導専門員を学校へ派遣する「学校訪問支援」であり、もう一つは若手教員同士の仲間意識の醸成や学び支え合うネットワークづくりを進めるための、指導主事をアドバイザーとして活用した「若手教員チームサポート」である。これらの取組みについては、平成23年度に試行的に実施することとした。

また、その他の若手教員をサポートする様々な取組みの具体的な検討項目については、総合教育センター各課がそれぞれのノウハウを生かして試行または実施に向けた具体的な検討を行うこととして、今後のスケジュールを確認した。

## 2 平成23年度の取組み

平成23年度は、1で述べた13の具体的な検討事項を、「基本研修（ファーストキャリア）の精選と充実」、「若手教員をサポートする様々な取組みの整備」の二つに大きく捉え直し、サポートプログラムの構築に向けて実施時期を含めた検討をすることとした。

具体的な項目を、総合教育センター各課の事業として位置付けて推進していくものと、総合教育センターの共通課題として検討するものとの整理をし、年間6回の会議を通して、各課における事業推進の進捗状況の確認と共通課題の検討を重ねてきた。（第3表）

**第3表 平成23年度プロジェクト会議**

回	月日	主な内容
1	6月29日	各課の取組状況報告
2	9月2日	・ファーストキャリアステージの見直しについて
3	10月17日	・若手教員チームサポートについて ・身に付けさせたい力について
4	11月18日	若手教員育成に係るリーフレットの発行について
5	1月12日	・サポートプログラムの構築 ・基本研修（ファーストキャリアステージ）の精選と充実 ・冊子の発行について
6	3月13日	平成23年度プロジェクトのまとめ

(1) 「基本研修（ファーストキャリア）の精選と充実」  
基本研修（ファーストキャリアステージ）の見直しについては、平成24年度からのファーストキャリアステージ研修体系の再構築を中心に、それを連動する形で「学校訪問支援」と「若手教員チームサポート」の試行に取り組んだ。

初任者研修をはじめとするファーストキャリアステ

ージ研修の日数の精選と内容の充実を図るとともに、1年経験者研修を新設するにあたっては、校長会や市町村教育委員会等の意見も踏まえ、神奈川県教職員人材確保・育成推進協議会に提案し、了承を得た。これにより総合教育センターにおいて若手教員を3年間で組織的・計画的に育成する取組みが、平成24年度からスタートすることとなった。（1年経験者研修については平成25年度からの実施となる。）また、学校内における取組みの充実を図るため、ファーストキャリアステージ研修の全てにおいて「研究授業」を勤務校で実施する基本研修と位置付けることも盛り込んだ。さらに、初任者研修においては、初任者が他校を訪問し授業等を参観する「他校訪問」を新たに実施することにした。

教育指導専門員による学校訪問支援については、試行として、県立高等学校18校18人を対象に、教育指導専門員を派遣し、教職経験2年目の教員の授業の参観と、授業後の協議を行った。また管理職からは該当教員への支援内容、校内OJT体制や授業改善の組織作りについての相談を受けた。対象者の授業改善だけでなく管理職の人材育成に係る校内体制づくりにも役立つなど、試行校からも良い評価を得た。

グループ活動を積み重ね初任者同士の学び合いづくりを目的とした「若手教員チームサポート」は、初任者研修講座（授業力向上区分）の中で、受講者を教科ごとに5名程度のグループでチームを組織し、指導主事が一つ～三つのグループを担当し指導助言する形で試行した。学び合いの内容の充実を図るとともに、よりよいチームサポートを目指して担当者会議を設定し、試行における課題を整理した。

#### (2) 「若手教員をサポートする様々な取組みの整備」

若手教員の育成を推進していくためには、OJTやOFF-JTの充実を図るとともに、若手教員自身が自己のキャリア形成への意識を持ち、主体的に研鑽に取り組むことが必要である。また、若手教員が明確な目標を持ち、教員として高めたい力を意識して、自己のキャリア形成を行うためには、目指すべき指標の明確化が必要である。

そこで、若手教員が自らキャリア開発を行う上で参考となるよう、自己目標や研修計画の設定、研修記録などの内容を盛り込んだリーフレット「教員のためのキャリアデザイン」を新たに作成し、平成24年度の初任者研修で活用することとした。この中で、「教職員人材確保・育成基本計画」の「めざすべき教職員像」を更に具体化し、各キャリアステージにおける「教員として高めたい力」を整理した。（第4表、第5表）

また、校内での人材育成への支援としては、県立学校全校（全課程）と各地区の小・中学校の抽出校（教育事務所を通して依頼）に対して、各学校における人材育成（若手教員）の取組みに関するアンケート調査

を実施し、その調査の中から人材育成のため参考となる取組みや優れた実践事例について集約した。あわせて初任者（全校種）に対して研修実施日にアンケートを実施し、校内における教育活動上の課題や解決策についての回答を集約した。これらの内容をまとめ、「若手教員育成リーフレット『学校で育てる』」を作成した。

第4表 教員として高めたい力（ファーストキャリアステージ）

ファーストキャリアステージ			
	1～5年	6～10年	
	<p><b>出会う</b> ～情報収集～</p> <p>教員をめざす人が、教職と出会い、学校と出会い、教員の仕事に触れることで、教職に対する理解や認識をもつ</p>	<p><b>学ぶ</b> ～何事にもチャレンジ～</p> <p>教員となった人が、教員の仕事に向き合い、あるべき姿や、役割について学び、信頼される教員をめざす</p>	<p><b>深める</b> ～めざせスベシリスト～</p> <p>経験を積み重ねていく中で教員として自立し、教科指導や生徒指導における教師力を深める</p>
人 格 的 資 質・情 熱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育に対する情熱</li> <li>・子どもに対する愛情</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人としてのマナー</li> <li>・コミュニケーション力</li> <li>・教員としての責任感</li> <li>・ストレスへの適切な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション力向上</li> <li>・個性や得意分野の伸長</li> <li>・個性に対する新たな理論やスキルを学ぶ姿勢</li> </ul>
課 題 解 決 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職に対する課題意識</li> <li>・教員の仕事についての理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもを的確に理解する力</li> <li>・教育的ニーズの把握</li> <li>・さまざまな教育課題の理解</li> <li>・「報告・連絡・相談」による課題解決</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・信頼される学級経営力</li> <li>・チームによる課題解決</li> <li>・後輩からの相談を受ける役割</li> </ul>
授 業 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業についての理解</li> <li>・授業づくりへのチャレンジ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業づくりの基本の理解</li> <li>・教材の工夫</li> <li>・教材研究の充実</li> <li>・校内授業研究への積極的な参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業力の向上</li> <li>・学び合いのある授業の実践</li> <li>・校内授業研究での積極的な役割</li> </ul>
	<p>からがわティーチャーズカレッジ フレッシュティーチャーズキャンプ</p>	<p>初任者研修講座 1年経験者研修講座 2年経験者研修講座</p>	<p>5年経験者研修講座 (採用6年目に実施)</p>

第5表 教員として高めたい力（キャリアアップステージ）

キャリアアップステージ			
	11～15年	16～25年	26年～
	<p><b>広げる</b> ～ポジティブの追究～</p> <p>グループ等の活動に積極的に参加しつつ、経験を後輩に伝え、後進へ配慮するなど、教員としての視野を広げる</p>	<p><b>動かす</b> ～文化を創る～</p> <p>学校運営の中核的な役割を果たし、グループの取りまとめや企画立案など、よりよい学校づくりの機動力となる</p>	<p><b>支える</b> ～学校全体を見る～</p> <p>マネジメントの視点に立ち、学校づくりや教育活動をリードし、学校を支え、発展させる</p>
人 格 的 資 質・情 熱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学年や教科、グループ等での自己の役割への意識</li> <li>・コミュニケーションスキルの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中核的立場としての役割の自覚</li> <li>・総合教諭等としての使命感や実行力</li> <li>・学校づくりの活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校づくりや学校運営に係る企画運営</li> <li>・実践経験からの知識・技術の継承</li> <li>・コーチングスキル</li> </ul>
課 題 解 決 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サブリーダーとしての的確な判断や行動</li> <li>・チームによる課題解決</li> <li>・若手教員へのサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループリーダー等としての的確な状況判断</li> <li>・組織としての課題解決</li> <li>・地域との協働</li> <li>・若手教員の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合的な判断力</li> <li>・カンセリングマインド</li> <li>・若手教員の育成</li> <li>・学校としての課題解決</li> </ul>
授 業 力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習ニーズに応じた授業づくり</li> <li>・校内授業研究の企画・推進</li> <li>・特色ある教育活動の取組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・模範となる授業づくり</li> <li>・校内授業研究での指導的な役割</li> <li>・特色ある教育活動の取組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「授業を究める」取組みの実践</li> <li>・校内授業研究での総合的な役割</li> <li>・特色ある教育活動の取組み</li> </ul>
	<p>10年経験者研修講座 (採用11年目に実施)</p>	<p>15年経験者研修講座 (採用16年目に実施)</p>	<p>25年経験者研修講座 (採用26年目に実施)</p>

これらのリーフレットは各学校に配付するとともに、総合教育センターホームページに人材育成のページを新設し、情報提供していく予定である。

なお、学級経営がうまくいかない、仕事に自信がない、職場に行くのが辛いなどの悩みについて電話や来所で相談を受け、若手教員をサポートする取組みとして、平成24年度から「元気サポート相談」を新たに実施することとしている。

### 3 平成 24 年度に向けて

県教育委員会は、3月5日付け教育長通知「『めざすべき教職員像』の実現に向けた人材育成（通知）」を发出した。この通知では、教員の人材育成にあたっては、総合教育センター等が実施する校外研修と各学校が日々の教育活動を通して行うOJTの一層の充実が、いわば車の両輪となり、一体となって行われることが肝要である、と述べている。これは、神奈川県における若手人材の育成に全力で取り組もうというメッセージである。

この教育長通知を踏まえ、総合教育センターとしては、「校内における人材育成」と「主体的な研修の推進」という二つの視点から、「人的支援（指導主事等の派遣）」、「研修の充実」、「資料の提供」それぞれの項目について具体的に組み込んでいく予定である。（第6表）

第6表 二つの視点と三つの取組み

	視点1 校内における人材育成	視点2 主体的な研修の推進
取組み1 人的支援 (指導主事等の派遣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラム・コンサルタントの充実</li> <li>・学校訪問支援の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームサポートの充実</li> <li>・メンタルヘルスケアの充実 (「元気サポート相談」)</li> </ul>
取組み2 研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「校内研究授業」の必修化(ファーストキャリアステージ研修)</li> <li>・メンターの役割を意識した研修(5年経験者研修)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本研修の充実</li> <li>・プチ講座、カリセン学びの広場の実施(24年度からは「まなビタミン」)</li> <li>・実践相談会(特別支援学校)の実施</li> <li>・初任研と5年研の合同開催(特別支援学校授業力向上講座)</li> <li>・関係機関との連携による講座の開催</li> </ul>
取組み3 資料の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若手教員育成リーフレット「学校で育てる」発行・活用</li> <li>・校内研究授業の充実に向けたリーフレットの作成・配付(研究成果等の情報提供)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教員のためのキャリアデザイン」発行・活用</li> <li>・「授業づくりガイド」発行・活用(研究成果等の情報提供)</li> </ul>

また、ファーストキャリアステージ研修の充実とともに、若手を育成する立場にある中核的な教員の育成から、キャリアアップステージ研修の充実についても検討を進めていくこととしている。

#### (1) 校内における人材育成の視点

先に述べた「若手教員育成リーフレット『学校で育てる』」を活用し、学校での人材育成の充実を図りたい。そのためには、校内で中核的な教員の果たす役割が大きいと考える。また、学校訪問支援においては、対象となる学校数(県立学校)を増やし、試行を継続するとともに、教育指導専門員の訪問に加えて、指導主事の派遣や高校教育指導課で実施している教育課程

調査との連携により更なる充実を図っていく。

#### (2) 主体的な研修の推進

基本研修の講座内容の充実とともに、先に述べた「教員のためのキャリアデザイン」を研修講座において有効に活用することで、若手教員の自己を高め学び続けようとする意欲や、チームとして課題解決に向けて高め合うという意識を育成していく必要がある。講座内容の検討においては「授業改善プロジェクト」や、平成24年度から立ち上げることとなっている「生徒指導プロジェクト」との関連性を十分図っていくことが重要である。さらに「自己の研修計画や履歴等を把握できるツールの開発」や「職場内外で主体的に取り組む研修の位置付けの明確化」については、若手教員が主体的に研修することを推進するために今後も継続して検討する必要がある。若手教員チームサポートについても、その趣旨を担当者、受講者が共通理解をした上で充実していく。

#### おわりに

若手教員育成を充実させるためには、中核教員の人材育成も含め、学校として組織的・計画的に取り組む必要がある。平成24年度から、各学校においては人材育成の充実に向けて新たな取組みが検討され、組織的・計画的な人材育成が行われることが期待される。あわせて総合教育センターの支援に対する期待も大きいと考える。

そのために、総合教育センター各課が横断的に情報交換と検討を重ね、一丸となって人材育成にあたる必要がある。そして、様々な関係機関と連携し、若手教員と学校を支援する取組みを充実させていきたい。

[総合教育センター若手教員育成のための検討プロジェクトチーム]

企画広報課長	森 加津子
同課主幹(兼)指導主事	鈴木 美喜
同課副主幹(兼)指導主事	田中 宏史
教職キャリア課主幹(兼)指導主事	森本 雄二
教育人材育成課長	白倉 哲
同課主幹(兼)指導主事	末藤 晃英
教育課題研究課主幹(兼)指導主事	猪飼 誉之
教育相談課主幹(兼)指導主事	大塚 潤子
特別支援教育推進課長	井出 和夫

#### 参考文献

神奈川県教育委員会 2007 「教職員人材確保・育成基本計画」