

“みんなが育つ”学校づくり



本市では、教職員の大量退職や大量採用により、教職員の年齢構成に不均衡が生じています。特に30代後半から40代のミドル層が極端に少なく、急増する若手教員を一人、二人のミドル層で支える状況にある学校も少なくありません。さらに、この少ないミドル層は学年主任や校務分掌の部長などを務め、授業技術や生徒指導のポイントなどを若手教員に伝承する時間を十分に確保することが難しい現状もあります。このような人材育成上の課題は、当面続くものと予想されます。こうした人的環境を見据えた上での教職員の人材育成と学校組織の活性化が喫緊の課題です。

そこで、教育センターでは、令和2年度から、若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めていくことができるよう、学校内における人材育成の在り方について研究を進めています。

本年度は、市内の各園、各学校にご協力いただき、校内OJT及び育成指標についての実態調査を行いました。調査結果から見てきた本市の現状や課題、そして、その課題を踏まえた研究方法について紹介します。

校内OJT及び育成指標についての現状(実態調査より)

《校内OJTについて》

校内OJTとは？

職場内で日常的に行う具体的な仕事を通して、**意図的、計画的、継続的に**教員として必要な知識や技能等を習得させること。

今回の調査では、校内OJTの取組状況、教職員間での共通理解、校内OJTのための組織体制の有無等についてアンケートを行いました。調査結果を教職経験年数ごとにまとめ、下図1～3に示します。

校内OJTの取組状況は、どの教職経験年数も70～80% (図1) と高く、どの学校でも概ね校内OJTが行われていることが分かります。しかし、校内OJTについて教職員間での共通理解があるかという点と50～60% (図2) と低くなっており、学校全体での共通理解のもと、意図的、計画的、継続的に行う校内OJTには至っていないことがうかがえます。

また、校内OJTのための組織体制の有無について (図3) は、1～6年目までの若手教員の回答に比べると、ミドルやベテラン教員の肯定的な回答は低く、校内OJTが組織的な取組になっていないことがうかがえます。

図1 校内OJTの取組状況

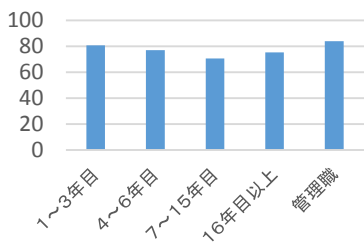


図2 教職員間での共通理解

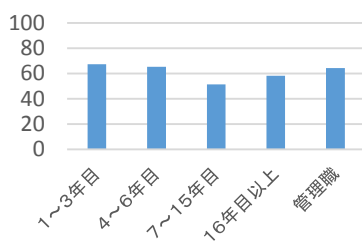
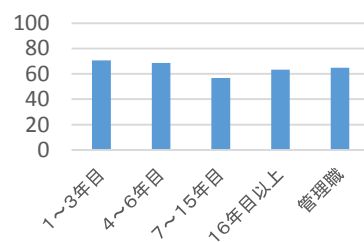


図3 組織体制の有無



《育成指標について》

指標とは？

「指標」は、教員等が研修等を通じて**資質の向上を図る際の目安**とするとともに、更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものです。

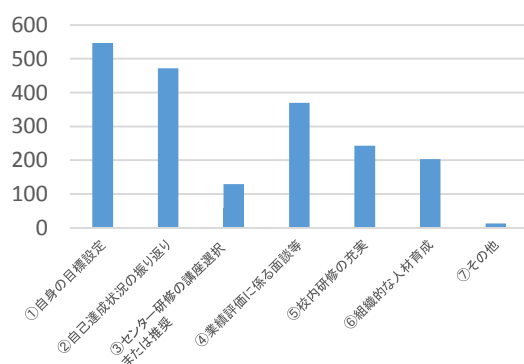
育成指標については、活用方法について調査しました。

図4から、先生方は「①自身の目標設定」や「②自己達成状況の振り返り」で指標を活用することが多いと分かりました。これは、教育センターが行う研修の中で、目標設定や振り返りを行う際に、指標を活用してきたことが一つの要因として考えられます。

一方、「⑤校内研修の充実」や「⑥組織的な人材育成」を見ると、校内において指標を人材育成の手段としては、あまり活用されていないことが分かりました。

図4

育成指標の活用方法



《調査結果から見てきた校内OJT及び育成指標についての課題》

人材育成の仕組みづくり

育成指標の校内活用

これらの課題を踏まえ、若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めていくことができるように、学校内における人材育成の在り方について、次のような方法を考えました。

→次のページへGO!

【研究方法】

- ①メンターチームを中心とした校内OJTのシステムにおいて、育成指標をもとに開発した
- ②自己マネジメントシートを活用することで、若手教員の資質・能力の向上を目指す。

ここからは、研究方法の中心となる「①メンターチーム」の仕組みと、育成指標をもとに開発した「②自己マネジメントシート」の活用方法について具体的に紹介します。

①メンターチームについて

OJT（職場内研修）を行う上での人材育成の手法の一つに「メンター制度」というシステムがあります（図5）。

メンター制度は、スキルや経験が豊富な人間（メンター）が、スキルや経験が少ない人間（メンティ）のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、1対1の関係で、一定期間継続して支援を行うことです。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係性が生まれることが理想ですが、意図的に生まれるように考えられたのがメンター制度です。

「メンターチーム」で行うメリットは？

1対1の関係で支援を行うことがメンター制度の基本ですが、本研究では、メンターとメンティを複数対複数の関係にし、「メンターチーム」として支援を行うようにしました（図6）。

メンターチームで支援を行うメリットは、主に次の2点です。

- ① 多くのメンターと関わることで、経験の浅いメンティにとって、様々な視点を得ることができる。
- ② ミスマッチによるメンティの困り感やメンターの負担感を克服できる。

なぜ、若手後期教員（4～6年目）をメンターに？

メンター役は、ミドルやベテラン教員に任せることが多いのですが、本研究では、若手後期教員（4～6年目）を起用することにしました。主な理由は、次の2点です。

- ① 経験年数が近いので、メンティはより相談しやすく、メンターもより気軽に話しかけやすい。
- ② 意図的に人材育成に関わらせることで、チーム学校の一員としての役割を自覚させる。

教職員の人材育成と学校組織の活性化を図るためには、「メンターチーム」に参加している一部の教職員の取組にならないよう、7年目以降のミドルやベテラン教員はサポーターとしてメンターチームを支援したり、管理職はメンターの支援やサポーターに協力を呼びかけたりするなど、学校全体で取り組んでいくことが何よりも大切です！（図7）

② 自己マネジメントシートについて

自己マネジメントシートとは？

自己に求められる資質・能力を確認し、課題を明確にしなが、実現したい教師像に向かって自己の成長を記録するためのシートです（図8）。育成指標を基に開発しています。

自己マネジメントシートの使い方

メンターとメンティ、管理職とメンターの間で面談を行う際に、自己マネジメントシートを使いながら目標の共有をしたり、日々の実践の振り返りを行ったりします。マネジメントシートに記入したキーワードをもとに、お互いに語り合いながら信頼関係を築いていきます。

令和3年度は、研究協力校（小・中各1校）において、「①メンターチーム」と「②自己マネジメントシート」を実際に活用しながら、若手教員の資質・能力の向上を目指していきます。研究協力校での取組の様子や研究の成果等は、教育センターWebページに掲載していく予定です。教職員の人材育成と学校組織の活性化のヒントとしてお役立てください。

図5 メンター制度

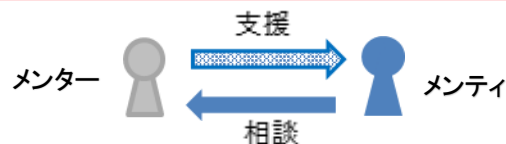


図6 メンターチーム

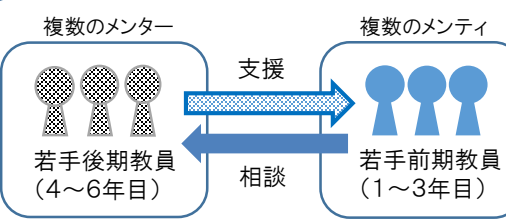


図7 メンターチームを中心とした校内OJT

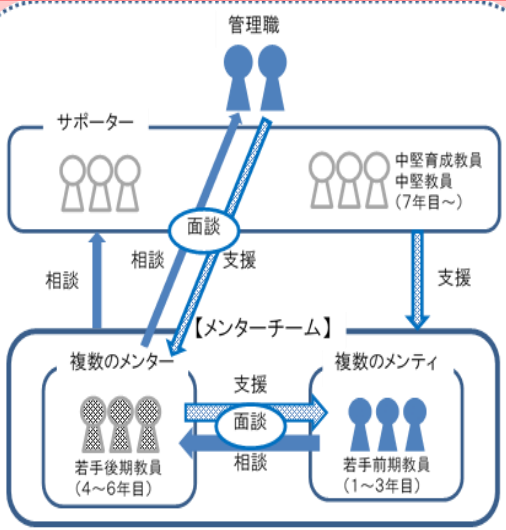


図8

