

教育は いま

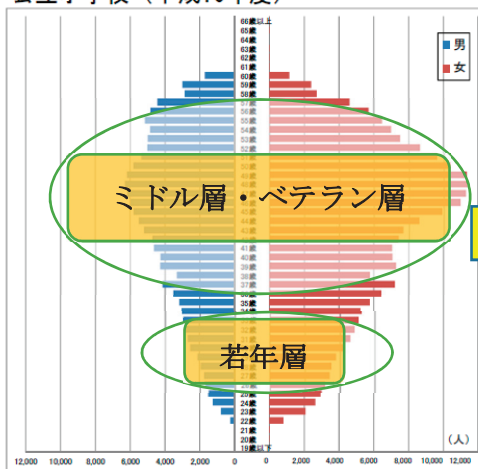
第 25 号

研究テーマ

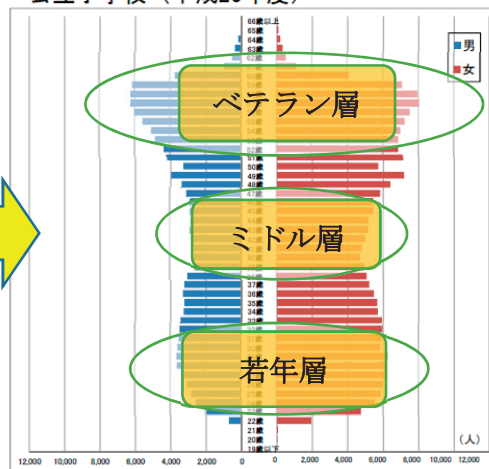
教員の資質向上に関する研究(1年次) ～ミドルリーダーに求められる資質と人材育成～

文部科学省 平成 28 年度学校教員統計調査(確定値)より

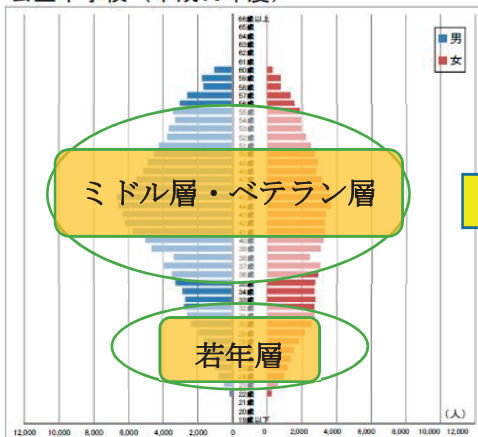
公立小学校 (平成16年度)



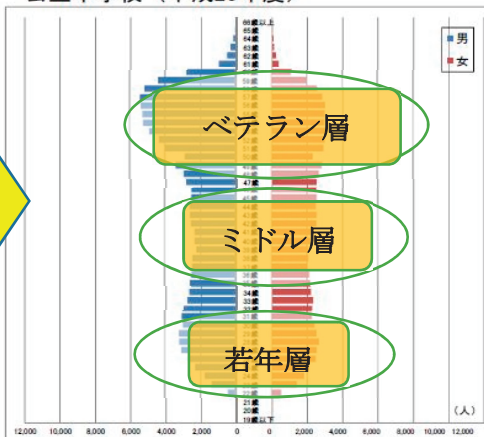
公立小学校 (平成28年度)



公立中学校 (平成16年度)



公立中学校 (平成28年度)



仙台市教育センターでは、今後急激に進行することが予想される教職員の大量退職、大量採用の時代を見据え、今年度から2年計画でミドルリーダー育成に関する調査研究に取り組んでおります。1年目である今年度は、ミドル層の先生方を中心に意識調査を行い、今後必要とされる資質・能力を分析することで研究の方向性を検討いたしました。2年目は、委員となった先生方にミドルリーダー育成の方法について実践をしていただき、校内での役割と具体的な活動について調査研究委員会において検証していきます。また、当センターにおいても研修の在り方をミドルリーダー育成という視点で検討、実践、検証し、研究を進めてまいります。

2年間の研究を通して、ミドルリーダーを中心とした学校での人材育成について、新たな提案をしていきたいと考えております。

仙台市教育センター 所長 土田 茂

教育センターはOJTで学び続ける教職員を応援します

研究テーマ設定の背景

1 教職員の年齢構成の変化

表紙の「文部科学省平成 28 年度学校教員統計調査」のグラフからも分かるように、教職員の年齢構成は最近大きく変化してきている。平成 16 年度では、ミドル層、ベテラン層が大きな割合を占め、若年層の指導を担っていた。ところが、平成 28 年度には、ベテラン層が多くなり、ミドル層が少なくなっているとともに、若年層が増えてきている。

2 仙台市としての課題

第 2 期仙台市教育振興基本計画(平成 29 年 1 月)では「基本的方向 4」として、教職員の大量退職に伴う大量採用により若年化が急激に進行していること、また、こうした教職員の世代交代に伴い、若手教員を指導する中堅教員(ミドル層)の指導力も今まで以上に必要とされていることが指摘されている。また、「平成 30 年度版 杜の都の学校教育」では、重点事項(8)として「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」に基づき、教員のキャリアステージに応じた研修体系を構築することが求められている。

<参考データ>

- ・仙台市のフレッシュ 1 年次研修対象者数の変化
→平成 30 年度：162 名，平成 31 年度：303 名(2 月 20 日現在の予定者数)

研究の見通し(2 年間)

1 年次

- 1 ミドル層への実態調査
 - ・ミドルリーダーとして求められる力量の調査
- 2 実態調査の分析
 - ・必要とされる力量の明確化



2 年次

- 3 力量を身に付けるための実践調査
 - ・学校においてミドルリーダー育成の方法を実践する。
 - ・当センターの研修においてミドルリーダー育成の在り方を検討，実践し，検証する。

ミドル層への意識調査

1 調査の概要

- (1) 調査の目的
ミドル層を対象とした実態調査結果の分析を通して、ミドルリーダーに必要とされる資質能力を明らかにするとともに、校内での役割と具体的活動について提案し、学校における人材育成の在り方について考察する。
- (2) 調査期間
平成 30 年 10 月 11 日～10 月 29 日
- (3) 調査対象
仙台市立学校の 30 代，40 代の教諭，主幹教諭，教頭

2 調査の内容

- (1) 「ミドルリーダー」にとってより必要な力量構成要素(対象：教諭，主幹教諭，教頭)
- (2) 「ミドルリーダー」としての力量に関する自己の振り返り(対象：教諭)
- (3) 今後身に付けていきたい力量構成要素(対象：教諭)

3 調査回答数

- (1) 教諭 685 名，主幹教諭 28 名，教頭 108 名 合計 821 名

意識調査の分析結果

①ミドル層が今後身に付けたいのは「学校づくり」に関する力！

Q1 自分自身が今後、特に身に付けていきたいと思う力量構成要素は何ですか？

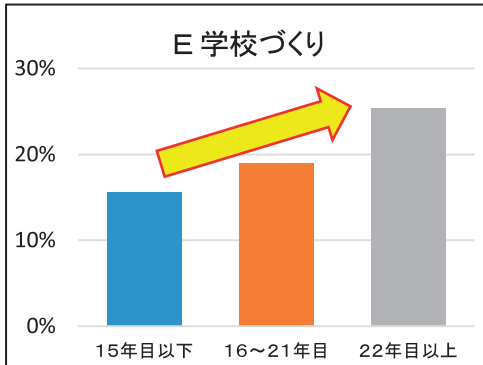


図1 アンケート結果（教諭）

特に身に付けていきたいと考えている力を力量構成要素（「仙台版・いきいき教職員づくり研修構想」の中に示されている「求められる教員の姿と力量」参照）から選択方式で答えていただいた。

ミドル層を15年目以下、16～21年目、22年目以上の三つのグループに分けて結果を比べたところ、経験年数を経るごとに「E 学校づくり」の力を身に付けたいと考える先生方の割合が増す傾向が明らかになった。

②「学校づくり」でミドルリーダーに求められるのは「意思の疎通」「人材育成」の力！

Q2 ミドルリーダーとして必要だと思われる力量構成要素は何ですか？

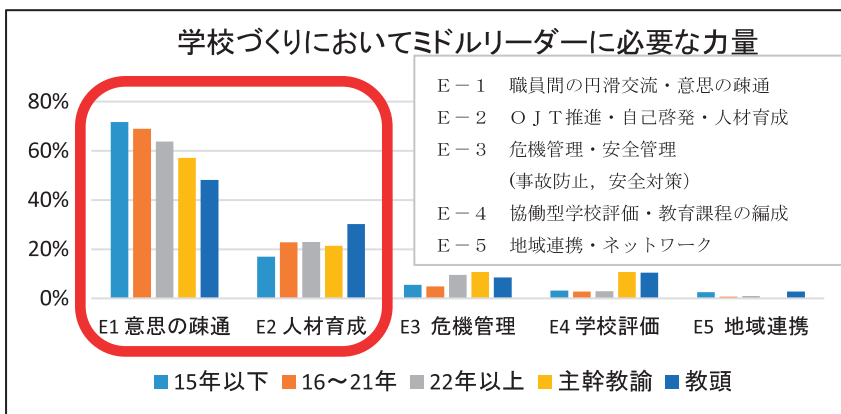


図2 アンケート結果（教諭，主幹教諭，教頭）

Q1の結果を受け、「E 学校づくり」の力量についての調査結果を「E-1」から「E-5」の各項目において分析した。各年代ともに「E-1 職員間の円滑交流・意思の疎通」「E-2 OJT 推進・自己啓発・人材育成」の力量が必要であると回答した割合が他の力量に比べ、高い割合を示した。

③今後ミドルリーダーに必要なのは、「OJT 推進・自己啓発・人材育成」の力！

Q3 自分に身に付いていないと感じている力量構成要素は何ですか？

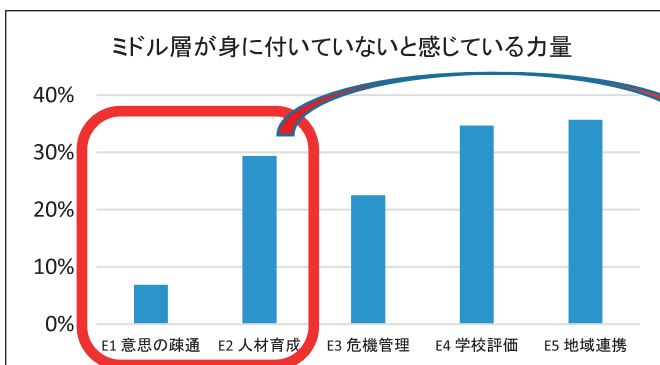


図3 アンケート結果（教諭）

Q4 自分が今後、特に身に付けていきたいと思う力量構成要素は何ですか？

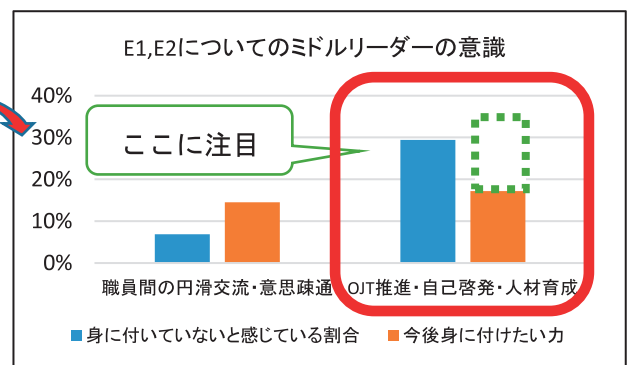


図4 アンケート結果（教諭）

Q2で「E-1, E-2」の力量が必要と答えた割合が高かったことを受け、Q3では、「自身に身に付いていないと感じている力量」の結果を分析してみたところ、「E-1」に比べ、「E-2」の割合が高いことが分かった。しかし、この二つについて「今後身に付けていきたい力量」の結果と比べてみると、「E-2」については、身に付いていないが、今後身に付けていきたいと考えている割合が低いことが明らかになった。テーマ設定の背景にもあるように、今後、ミドル層は、この「E-2 OJT 推進・自己啓発・人材育成」の力量向上への意識を高めていく必要があると考える。

今後の研究の方向性

今年度の意識調査の結果を受け、来年度の調査研究委員会では、ミドル層の先生方が「E-2 OJT 推進・自己啓発・人材育成」の力量を高めていけるように次のような組織を立ち上げ、研究を進めていく予定である。

<調査研究委員会>年3回実施

研究アドバイザー：有識者1名、研究委嘱委員：市立学校教諭 数名

○学校現場

日常業務の中でミドル層をリーダーとして育成する方法を考え、実践する。

○教育センター

ミドル層をリーダーとして育成できるような研修の在り方を検討、実践し、検証する。

人材育成の指標となる資料

本研究では、「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」に基づく「教職員の力量構成要素【いきいき教職員づくり研修構想】」を基に研究を進めている。（「センター研修2019」P4～P12 参照）

求められる力量		力量構成要素	
たくましい精神力	1	使命感・情熱	
	2	高い倫理観	
	3	向上心	
豊かな人間性	1	人間的な魅力	
	2	社会性・識見	
	3	コミュニケーション	
確かな指導力	授業づくり	1	カリキュラムデザイン（確かな学力、自分づくり教育、防災教育）
		2	授業構想
		3	授業実践・評価・改善
		4	授業研究
		5	情報管理（ICT活用）
	学級づくり	1	児童生徒理解
		2	学級づくり（教室経営、組織経営）
		3	生徒指導・教育相談
		4	危機管理・安全管理（いじめ、アレルギー、緊急対応）
		5	配慮を要する児童生徒の理解と支援
	学校づくり	1	職員間の円滑交流・意思の疎通
		2	OJT推進・自己啓発・人材育成
		3	危機管理・安全管理（事故防止、安全対策）
		4	協働型学校評価・教育課程の編成
		5	地域連携・ネットワーク

求められる力量が大きく三つ、さらに各力量構成要素が21に分けられている。

「育成期」、「向上期」、「充実・発展期」に分けてそれぞれのステージで目指すべき姿が明記されている。

★ 確かな指導力 学校づくり OJT いつでも、どこでも、だれとでも!

	初任～5年経験 (育成期)	6～15年経験 (向上期)	16年以上経験 (充実・発展期)
1 職員間の円滑交流・意思の疎通	<input type="checkbox"/> 「報告・連絡・相談」の機能とその方法について理解し、問題解決に向け積極的に職員間交流を行う。	<input type="checkbox"/> 職員間の情報共有の場を積極的に設け、後進の良き相談相手となる。	<input type="checkbox"/> 管理職や他学年・他教科及び職種異なる職員とのパイプ役として、つながりを密にした誠実な職員間交流を行う。
2 OJT 推進・自己啓発・人材育成	<input type="checkbox"/> 指導・助言を受けながら、事務処理のプロセスを学ぶ。 <input type="checkbox"/> 心身の状態把握について理解し、生活リズムの安定と健康保持に努める。 <input type="checkbox"/> 教育活動や指導力向上に向けた情報交換を積極的にを行い、2年目以降は初任の良きモデルとなるよう努める。	<input type="checkbox"/> 学年及び上司と連携しながら計画的かつ的確に連絡や折衝等に努める。 <input type="checkbox"/> 心身の健康保持のための方法等について理解を深め、後進の相談役となる。 <input type="checkbox"/> OJT を積極的に進め、切磋琢磨できる雰囲気づくりに努める。	<input type="checkbox"/> 効果的な PDSI サイクルの在り方や自己研鑽の在り方について理解を深める。 <input type="checkbox"/> 自己の心身の状態把握及び教職員の健康把握にも努め、職場の健康保持のための実践に努める。 <input type="checkbox"/> 同僚性を育む職場の雰囲気づくりを積極的にを行い、学校全体を視野に入れた人材の育成に努める。

教育研究紀要「教育はいま」第25号

発行日 平成31年3月31日

発行者 仙台市教育センター所長 土田 茂

所在地 〒983-0825 仙台市宮城野区鶴ヶ谷北一丁目19番1号

Tel 022-251-7441

Fax 022-251-7486

Web <http://www.sendai-c.ed.jp>

E-mail info-web@sendai-c.ed.jp