

図1 「教員のキャリアステージ」における人材育成指標

ダウンロード可

資質・能力	ステージ	第1ステージ		第2ステージ	第3ステージ	
		実践力を磨き 教職の基盤を固める <学級・担当教科等>		専門性を高めグループ のリーダーとして 推進力を発揮す <学年・分掌等>	豊富な経験を生かし 広い視野で組織的な 運営を行う <学校全体>	
教職の素養	自己研鑽・探求力	●常に自己研鑽に努め、探究心をもって自主的に学び続ける。				
	情熱・教育的愛情	●横浜を愛し、教職への誇りと強い情熱、児童生徒への愛情をもつ。				
	使命感・責任感	●教育公務員として、自己の崇高な使命を深く自覚し、法令及び「横浜市公立学校教職員行動基準」を遵守する。				
	人間性・社会性	●豊かな人間性や広い視野・高い人権感覚をもち、児童生徒や教職員・保護者・地域等との信頼関係を構築する。				
	コミュニケーション	●周囲の状況や相手の思いや考えを汲み取るとともに、自分の考えを適切に伝え、積極的に助け合い支え合う。				
学び続ける教員	児童生徒指導	児童生徒理解	●一人ひとりの背景を意識して、児童生徒に向き合う。	●児童生徒を取り巻く環境を的確にとらえ、一人ひとりの理解を図る。	●教職員相互で共通理解を図ることができるように、組織の環境を整える。	
		児童生徒指導	●個や集団を指導するための手立てを理解し、実践しようとしている。	●関係機関等と連携して、学年全体の児童生徒指導を行う。	●さまざまな関係機関等と連携して環境を整え、適切な指導を推進する。	
	授業力	実態把握と目標の明確化 (PLAN)	●学習指導要領等を理解し、児童生徒の実態把握の必要性を認識し、目標を明確にして立案しようとしている。	●学習指導要領等を理解し、児童生徒の実態を把握したうえで目標を明確にする。	●学校の特色を考慮し、実現した姿を想定して目標を明確にする。	●地域の特色も考慮した実態把握を行い、各教科の目標設定に生かすための発信を行う。
		指導と評価の計画立案 (PLAN)	●評価全般の意義及び、評価基準、指導・評価計画の意味を理解し、立案しようとしている。	●評価の目的を理解し、指導と評価の計画を立てる。	●目標を実現するために、効果的な評価の機会を設定し、指導と評価の計画を立てる。	●校内の指導と評価の計画を把握し、的確な支援を行う。
		指導技術、指導形態の工夫 (PLAN)	●板書や発問等の基本的な指導技術を身につけ、実践しようとしている。	●「習得・活用・探究」の学習を重視し、学び合い等の場面を取り入れた授業の展開を計画する。	●身につけた技術を生かし、思考力・判断力・表現力や意欲をさらに高める工夫をする。	●個や集団に応じた効果的な指導方法を工夫・選択し、発信を行う。
		授業中の指導と評価 (DO)	●「指導と評価の一体化」の意味を理解し、児童生徒の様子を把握しながら授業を実践しようとしている。	●集団の中の一人ひとりの学習状況を把握し、適切に指導・助言を行う。	●学習状況に応じて、適切に補充的・発展的な指導・助言を行う。	●学習状況を適切に評価し、状況に応じた効果的な指導方法で実践するとともに発信を行う。
		省察及び改善 (CHECK、ACTION)	●授業改善の意義や授業を分析し改善する手立てを理解し、実践しようとしている。	●一人ひとりの学習状況を把握し、次時や次単元の指導に生かす。	●適切な授業評価を行い、継続的な授業改善に取り組むとともに自己の専門性向上に努める。	●自校の授業力向上に向けた取り組みの課題を明らかにし、年間指導計画等の改善を行う。
	専門性	研究の推進と研究体制構築	●研究会や研修会に積極的に参加する意義を理解し、実践しようとしている。	●校内研究会や他校の授業研究会に積極的に参加し、授業に生かす。	●校内研究会・校外研修会の企画・運営に携わり、授業力やマネジメント力の向上を図る。	●研修会で得た情報や自らの実践を広く情報発信して、自校の教育活動に生かす。
		学級経営・学校経営ビジョンの構築	●学級担任の役割と職務内容および、学校組織・運営や校務分掌を理解し、自分のできることを実践しようとしている。	●学校教育目標を理解し、学級経営や教科経営の方針を立て、一貫性のある指導を行う。	●組織運営や教科経営に積極的にかかわり、学校教育目標の実現に向けて工夫改善を行う。	●学校運営について創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、教育活動を活性化させる。
		人材育成 (メンターチーム等の活動)	●学び続けることの意義を理解し、アドバイスに耳を傾け、自らを改善しようとしている。	●疑問点や悩みを相談したり、共有し合ったりしながら、自らの実践力を磨く。	●互いの課題や悩みに基づき、支え合える環境をつくるとともに、経験の浅い教職員を積極的に支援する。	●人材育成の重要性をふまえ、教職員の経験に応じた効果的な人材育成の環境をつくる。
	マネジメント力	資源 (人・もの・情報・時間・資金等) の活用	●学校内外の資源の種類やその活用の目的、意義を理解し、実践しようとしている。	●身の回りの資源を積極的に教育活動に生かす。	●教育活動に効果的な資源を見極めて活用する。	●状況や課題にふさわしい活用方法を考え、教育活動全体の充実を図る。
		危機管理	●危機管理の重要性を理解し、危機を察知した場合に、素早い行動を取ろうとしている。	●安全や教育効果に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に実行する。	●危機を予測し連携して未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。	●平常時の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進する。
		同僚とチームでの対応	●組織の一員としての自分の役割を理解し、同僚と協力して対応しようとしている。	●組織の一員として教職員と積極的にかかわり、求められている役割を理解して対応する。	●互いの良さを認め合い、それぞれの力を生かして対応する。	●組織の特性をふまえ、広い視野をもって対応力を高める。
	連携協働	保護者や他の組織等との連携・協働	●保護者連携の重要性を理解し、保護者や地域と積極的に関わろうとしている。	●保護者、地域と積極的にかかわり、連携・協働して対応する。	●保護者、地域、関係機関との連携・協働して対応する。	●保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークを形成する。

成マネジメント研修」と名称を変え、11年目から13年目までに受講するものとした。各々のキャリアステージを十分に意識してもらおうという意図だ。これも大きな変更だが、さらに大胆な変更点は、「集合研修から、校内OJT」と、

研修の軸足を大きく移そうとしているところにある。「集合研修は極力減らし、学校で教員自らが「研修を行う」ことを増やすべく研修体系を改めました(同市教育委員会教職員育成課長 松原雅俊氏)」

例えば、「リーダーシップ開発研修(旧5年経験者研修)」は、かつては年3、4回の集合研修だった。現在は、集合は年1回となり、ただし自らの学校もしくはブロックで「研修を企画・運営する」という課題を必須とした。

「教職員の育成方法として、横浜市は、校内OJTをより重視している」と、活性化しているという意志を明確にしたということ。従って集合研修は、「OJTを行うためのガイダンス」という位置づけになっていくでしょう。これまでとは違い、現在は学校ごと、教員ごとに課題が異なります。課題解決のヒントを集合研修のみで与えることは難しくなっており、メンター制度などのOJTがその助けとなるはず。教育委員会は、今後はそれを支える役割を果たしていきます(松原氏)

一方で、教員養成とのつながりも重視している。横浜市は昨年9月、40以上の大学と教員の養成および資質・能力の向上にかかわる協定を締結した。

そのなかで、例えば教育実習の受け入れに関して、市内の学校と大学をつなぐ窓口を設置するとともに教育ボランティアやインターンシップに関する窓口も設けている。また、「教員のキャリアステージにおける人材育成指標」も大学と共有し、大学教育で考慮してもらうとともに、この指標の改善に協力してもらおうと協議を重ねていく。

横浜市には、昨今視察が多いという。課題を共にする自治体は、横浜市のこうした一連の取り組みが参考になるのではないだろうか。メンター制度などは、学校単体としても取り組むことが可能だ。若手の先生方のためにも、ぜひ検討することをすすめてほしい。