

2025/10/22

第7分科会 研究課題「組織・運営に関する課題」

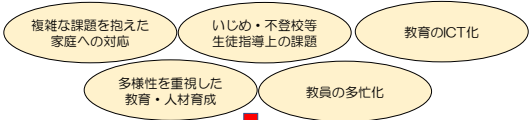
学校組織の活性化を図るための
「人材育成」「教職員集団の育成」
はどう進めるべきか

～「やまなし教員等育成指標」の活用を通して～

山梨県笛吹市教頭会
山梨県笛吹市立御坂中学校 教頭 窪田真二

1

1 主題設定の経緯



教員の大量退職・大量採用による
年齢構成や経験年数の不均衡
知識・技術等の伝達の困難さ

「人材育成」
「教職員集団の育成」

2

2 研究のねらい

学校組織の活性化を図るための
「若手教員の人材育成」
を進めるにあたり、
「やまなし教員育成指標」
をどのように活用できるのか探る

3

3 研究の概要（経過）

- 1年次（令和5年度）
- ・3年間の研究の方向性
 - ・「やまなし教員育成指標」学習会
 - ・「やまなし教員育成指標」に基づいた自校の教職員の実態把握
 - ・「やまなし教員育成指標チェックシート」の作成
- 2年次（令和6年度）
- ・「やまなし教員育成指標チェックシート」の実践
 - ・各校事例の情報交換及び、関プロでの報告
- 3年次（令和7年度）
- ・「やまなし教員育成指標チェックシート」の実践
 - ・各校事例の情報交換（先輩教員と若手教員の関り、養護教諭）
 - ・3年間のまとめ（成果と課題の検証）

4

4 研究の概要

【山梨県が求める教員像】（「やまなし教員育成指標」より）

ICTを活用し、多様な子供たちに個別最適な学びと協働的な学びを実践しながら、
「自ら考え行動し、
他者と協働していく児童生徒」
を育てる教員

5

4 研究の概要

【「やまなし教員育成指標」（重点項目ごと）】

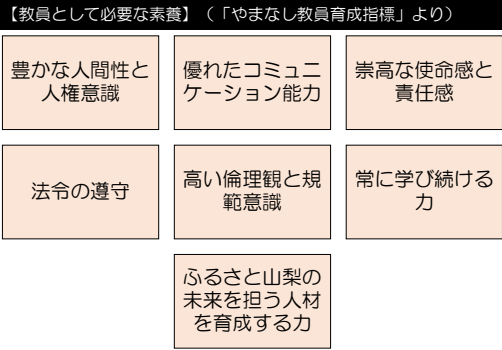
【重点項目】教員主体の授業から児童生徒主体の授業への転換
【重点項目】全ての子供の学ぶ機会やチャンスを潰さない教育
【専門性に関する項目】

【「やまなし教員育成指標」（各場面ごと）】

- ・学習指導
- ・生徒指導
- ・学校運営
- ・特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応
- ・ICTや情報・教育データの利活用
- ・自ら学ぶ姿勢

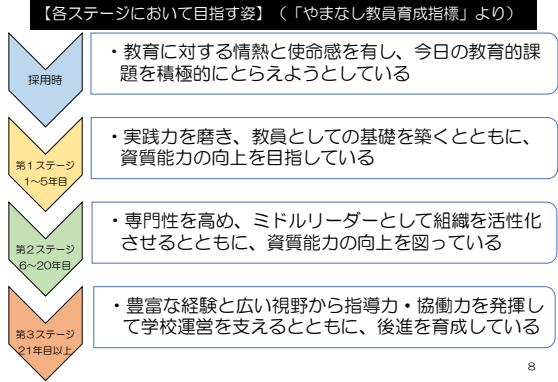
6

4 研究の概要



7

4 研究の概要



8

4 研究の概要

【「やまなし教員育成指標チェックシート」（R6年2月実施）】

R5年度末の「重点項目」及び「自己評価（4，3，2，1）」

□「重点項目」数が多かった項目
【授業実践】32% 【児童生徒理解】28% 【学級経営】24%
□「自己評価」平均値が高かった項目
【いじめ等への対応】3.21 【児童生徒理解】3.11 【連携・協働】3.06
■「自己評価」平均値が低かった項目
【キャリア教育】2.48 【働き方改革・業務改善】2.73 【教育課程】2.75
【ICTの利活用】2.87 【授業実践】2.92

○「日々の授業実践を大切に」「授業力を高めたい」という若手職員の思いがあるが、なかなか実践できていないという現状がある。
・校務に対して「どのような場面」で「どのようなかわり方」をすることが必要なか対話を行う中でイメージさせることも重要

9

4 研究の概要

【「やまなし教員育成指標チェックシート」（R7年2月実施）】

R6年度末の「重点項目」及び「自己評価（4，3，2，1）」

□「重点項目」数が多かった項目
【学級経営】39% 【授業実践】37% 【児童生徒理解】31%
□「自己評価」平均値が高かった項目
【いじめ等への対応】3.16 【児童生徒理解】3.13 【連携・協働】2.96
■「自己評価」平均値が低かった項目
【キャリア教育】2.38 【働き方改革・業務改善】2.46
【ICTの利活用】2.57 【授業実践】2.59

・「重点項目」では「学級経営」の項目が多くなっている。若い先生の採用が増えている傾向が見て取れる。
・自己評価の高かった項目や、低かった項目もほとんど変動はないが、昨年度よりは平均値が下がっている傾向がある。

10

4 研究の概要

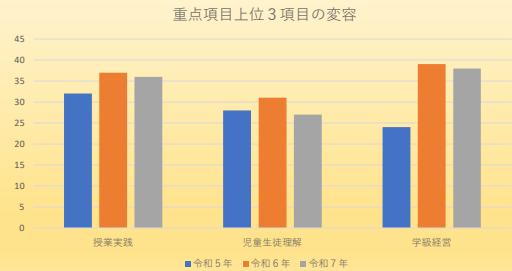
【「やまなし教員育成指標チェックシート」（R7年7月実施）】

R7年度取り組みたい「重点項目」及び自己評価（4，3，2，1）

□「重点項目」数が多かった項目
【学級経営】38% 【授業実践】36% 【学習評価】27%
【児童生徒理解】25%
□「自己評価」平均値が高かった項目（R5年度末との比較）
【いじめ等への対応】3.16（-0.05） 【児童生徒理解】3.08（-0.03）
《【連携・協働】2.88（-0.18）》
■「自己評価」平均値が低かった項目（R5年度末との比較）
【キャリア教育】2.11（-0.28） 【働き方改革・業務改善】2.50（-0.23）
【授業実践】2.50（-0.42） 【ICT】2.55（-0.5）

11

取組みたい重点項目%



12

7

8

9

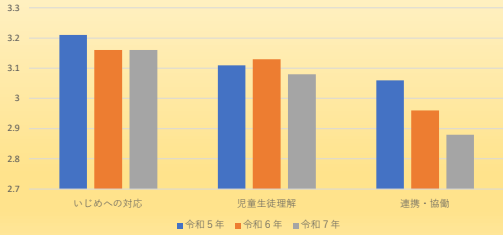
10

11

12

自己評価の平均値

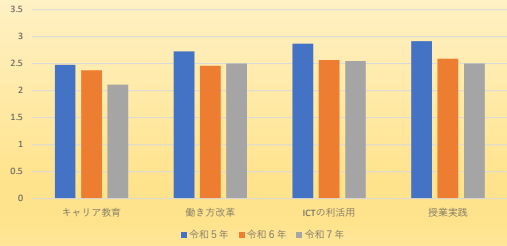
高かった項目



13

自己評価の平均値

低かった項目



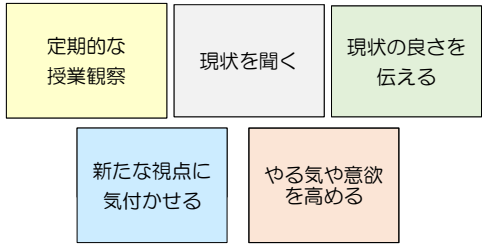
14

13

14

4 研究の概要

【日常実践における指導助言の考え方】



15

15

4 研究の概要

【「やまなし教員育成指標チェックシート」(R7年7月実施)】

R7年度1学期末の「自己評価(4, 3, 2, 1)」

□「自己評価」平均値が高かった項目(R5年度末との比較)	
【いじめ等への対応】	3.16 (-0.05)
【児童生徒理解】	3.08 (-0.03)
■「自己評価」平均値が低かった項目(R5年度末との比較)	
【キャリア教育】	2.11 (-0.28)
【働き方改革・業務改善】	2.50 (-0.23)
【授業実践】	2.50 (-0.42)
【ICT】	2.55 (-0.5)



- ・R5年度末と比較すると全体的に数値は低い。(年々低くなっている)
- ・「授業実践」については、重点項目として多くあげられている一方で自己評価が低い。R5年度末と比較しても-0.42となっており、授業について悩んでいる若手教員が多くいることが伺える。
- ・「働き方改革」については、-0.23となっている。勤務時間を意識した働き方ができていない実態が伺える。

16

16

4 研究の概要

R7年「重点項目」からの指導助言

□「重点項目」数が多かった項目
【学級経営】38%【授業実践】36%【学習評価】27%【児童生徒理解】25%



- 【若手教員へ行った具体的な指導助言】
- ・視野を広げ、様々な視点から物事を見るようにすること
 - ・児童や生徒・保護者の立場に立って物事を考え、寄り添った指導を心掛ける中で関係性を築いていくこと
 - ・児童や生徒・保護者への対応は「丁寧かつ誠実に」を大事にすること
 - ・どのような子どもを育てたいかを考え、目標に迫るためには指導を徹底すること
 - ・先輩教員の授業や学級経営を参観し、良いと思った部分を積極的に取り入れ実践していくこと

17

17

4 研究の概要

R7年 具体的な指導助言の実践例

授業実践の目指す姿、『学習者中心の授業を実践し、「主体的・対話的で深い学び」の実践に取り組んでいる』についての具体的な指導の例



- ・授業をスムーズに終えることよりも、教師側が仕掛けをつくり、その上で、子供たちが対話をもとに問題解決を図ることができる能力を育てていけるように。
- ・授業の最初に評価基準を提示し、子供たちの学習意欲の向上を図ること。また、評価基準を提示することで振り返りもしやすくなる。
- ・対話的な学びを促すための視点の1つとして「聞き合う力を育てる」ことが大切。そのため、話し合いのルールとして「相手の話を最後まで聞く、うなずく、問い返す」等の「聞く姿勢」を大事にする。
- ・児童の意識が、話を聞く体勢になるまで、指示を出すのを我慢する。話を聞けない状況では、指示が通らず、聞こうとする気持ちを育てることはできない。時間はかかるが、そうすることで、適切な指示を出したり、指示に的確に応えられ児童を育てることになる。

18

18

4 研究の概要

先輩教員を若手教員の人材育成に活用するために

- 指導をお願いするだけでなく、先輩教員に「自分が必要とされている」「自分の経験が役立っている」と実感してもらうことが大切である。
- 指導をお願いするにあたっては、その役割を「どのように期待しているか」まで丁寧に伝えることで、役割への納得感が得られる。
- 指導や支援の方法は、先輩教員に任せることで、「任されている」という実感が得られ、意欲につながる。一方で、具体がないと動きにくい方もいるので、一人一人を見極めた中で対応していく必要がある。
- 「〇〇先生（先輩教員）のおかげで、若手が・・・のように成長しています」と具体的に伝え、効果を実感させると意欲につながる。教頭から先輩教員に直接伝えるだけでなく、教職員全体の場で成果を示すと、先輩教員の役割がはっきりし、意欲がさらに高まると考える。
- 若手教員の育成をお願いしている立場の教頭（管理職）も、先輩教員から学ばせてもらっているという姿勢を見せることも大事である。

19

19

4 研究の概要

先輩教員を若手教員の育成に活用した具体例

- ベテラン教員の実践を引き出すため、次のような言葉掛けを行った。
 - 「〇〇先生にとって、経験のある〇〇先生からのアドバイスはとても参考になると思います」
 - 「〇〇先生の言葉は、きっと〇〇先生にとって大きな支えになると思います」「若手の困り感を一緒に考えていただけませんか？」
- チームとして、職場の全員で若手教員を育てていくという意識が広がるよう、他の教職員への声掛けをお願いした。
 - 「〇〇先生は、先生方のリーダー的な存在として活躍していただいています。〇〇先生の学級経営や児童理解における多面的に子どもたちの様子を把握し、子どもの気持ちに寄り添ったかわり方は、他の先生方の手本となっています。これまでの御経験をともに、ぜひ、〇〇先生に・・・」
- 人事面談の機会だけでなく、日常の中でも、「〇〇先生を頼んだよ」と常に声掛けをしている。
 - 若手教員のいないところで「〇〇先生のおかげで、〇〇先生が成長している」と褒めるようにしている。

〇〇先生＝若手教員 〇〇先生＝先輩教員

20

20

5 成果と今後の課題

3年間の研究の成果

- すべての教員が、「育成指標」に示されている、ライフステージに応じた教員として必要な専門性をしっかりと認識し、目指す姿をイメージすることができた。
- 若手教員を指導する立場の教頭や先輩教員にとっても、取り組みを進めやすくなり、人材育成や職場の活性化という意味でも効果があった。
- 自己評価を点数化したことで、若手教員が課題と感じていることや悩み・困り感を明確化することができた。
- 「目指す姿」をイメージする中で、そこに迫るためにどう取り組むかを教頭が若手教員に指導助言した。また、各校で意見交換をしたことで、効果的な指導助言の在り方や教育現場の実態について考察を深めることができた。
- 先輩教員を若手教員とかわらせたことにより、職場内のOJTが充実し、人材育成につなげることができた。各校の実践事例を持ち寄り、研究が深まった。

21

21

5 成果と今後の課題

3年間研究の課題

- 指導助言がどの程度有効で、役立ったのかについてははっきりと検証できたわけではない。今後、定期的な観察を通じて実容を的確に捉え、有効性を判断していきたい。
- 指導助言の考え方として、本人のやる気や意欲を高められるような指導助言、若手教員が感じている悩みや苦勞していることに対する指導助言、現状の良さを伝えつつ、新たな視点に気付かせるような指導助言を今後も継続して行うことで、人材育成に努めていきたい。
- 先輩教員と若手教員の現状を共有する中で、先輩を若手への指導にかかわらせる取り組みを行った。「人材育成」が学校現場の活性化につながることを職場の中で再度確認し、OJTの意識をさらに高めていきたい。
- 現在の学校教育現場において、「若手教員の人材育成」を進めることは重要である。若手教員の育成だけでなく、学校全体の教員の資質向上へとつなげることが期待できる。「人材育成」のため、「やまなし教員育成指標」を教頭がどのようにすれば有効活用できるのか今後も研究を深めていきたい。

22

22

4 研究の概要

【やまなし養護教諭育成指標】

教師として必要な専門性＋養護教諭として必要な専門性



23

23

4 研究の概要

【「やまなし養護教諭育成指標チェックシート」（R7年7月実施）】

R7年度1学期末の「自己評価（4、3、2、1）」

- 「重点項目」数が多かった項目
 - 【保健相談・保健指導】3.3, 3.3% 【保健管理】2.5, 0.0%
- 「自己評価」平均値が高かった項目
 - 【いじめ等への対応】3.3, 3 【働き方改革】3.3, 3 【児童生徒理解】3.1, 6
- 「自己評価」平均値が低かった項目
 - 【ICTや情報・教育データの利用】2.1, 6 【保健組織活動】2.6, 6

- 養護教諭としての専門性を、多くの養護教諭が重点項目とあげている。
- 「いじめ等への対応」や「児童生徒理解」は一般教諭と同様に、自己評価の平均値が高い。「働き方改革」については評価が高く、勤務時間を意識した働き方が、一般教諭以上にできている実態が見える。
- 「ICTの利用」や「保健組織活動」の項目が低い。これは、ICTの活用や組織で活動することに若手意識をもつ若手が多いことが伺える。

24

24