

新潟市の学校園で『学ぶ』『育てる』



自分を
育てる

子どもを
育てる

教職員を
育てる

学校園を
育てる



子どもたちに人生で大切なことを
教えたいと思い先生になった。
でも、いつの間にか子どもたちが
学ぶことが多くなっている。
このからも、共に学び続けたい。

なぜ、今、人材育成か ～人材育成の重要性～

現在、新潟市では、約60,000人の園児・児童・生徒が、177の市立学校園で日々学び、成長しています。その成長は約5,000人の教職員の日々の努力に支えられています。

これからの学校園は、一人一人の子どもに、急激に変化する時代の中で豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となるために必要な資質・能力を確実に育成することを目指して、新学習指導要領の着実な実施、ICTの活用、個別最適な学びと協働的な学びの実現等、従来の日本型学校教育を発展させた新しい時代の学校教育を実現する必要があります。そのためには、教職員一人一人が学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けることが求められています。

新潟市教育ビジョン第4期実施計画においても、これからの社会で自信をもって自己実現していける子どもの育成と、市民に信頼される魅力ある教職員の育成を、重要な視点と位置付けています。

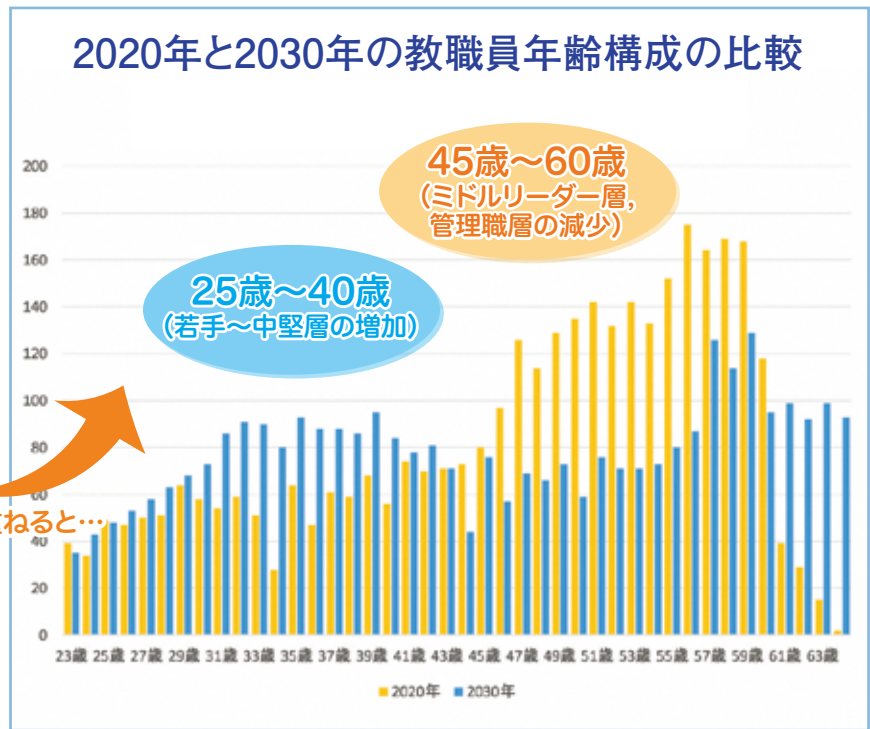
一方で、教職員の大量退職と大量採用による年齢の不均衡、学校園の多忙化等により、全国的に教職員の人材育成が難しくなっています。これは、新潟市も同様です。



10年経つと…



グラフを重ねると…



* 2030年の年齢構成予測について…各年の新採用者は退職者数を基に算出。新採用者の年齢はR2年度の新採用者の年齢を基に算出。60歳～64歳は本市で定年延長が実施され現状の7割の教員が教職を継続すると仮定して算出。

本市の教職員は、2020年からの10年間で45～60歳までの層が大きく減少し、25～40歳の層が増加します。そうなれば、現在45～60歳の層が担っている役割を、10年後にはもっと若い世代が担っていく必要があります。

教職員の人材育成は、時間のかかる取組です。現在の20代後半以上の世代が、10年後には管理職、ミドルリーダー、エキスパート等、学校の中核として活躍できる力をつけるには、今から、先を見通した人材育成が不可欠です。そこで、教育委員会では、人材育成の在り方を見直し、学校園、大学と連携・協力して、教員の養成・採用・研修を一体的に改革し、組織的・計画的な人材育成を進めていくこととしました。

教員養成の充実に向けた取組

教員としての意欲と資質を備えた人材の育成には、大学と教育委員会、学校園との連携による教員養成の充実が不可欠です。教育委員会ではH29年度に新潟大学、上越教育大学と連携して、「新潟市教職員の資質向上に関する指標」(以下、育成指標)を策定しました。

教員養成の段階においては、「新潟市が求める着任時の姿」を身に付けた人材の養成に向けて、以下の取組を進めています。

●教育実習指導、学習支援ボランティア・学校支援フィールドワークの取組

市立学校園での教育実習で、実習生が育成指標の「新潟市が求める着任時の姿」を意識して実習に取り組めるよう、大学と学校園での育成指標を活用した実習指導を推進します。

また、学習支援ボランティアや学校支援フィールドワークの取組を進め、教員を目指す学生の主体的な学外学修を推進しています。

【学校支援フィールドワークの記録より】

学校用務員さんの仕事では、玄関の植木の剪定や、設備点検などを行った。設備点検では用務員さんから学校の運営にかかる費用についての話をいただき、学校の教育活動には、膨大な費用がかかっているということがわかった。多くの方々の学びによって、学校は支えられているということを感じた。

●教職大学院の取組

教職大学院の院生に対して、育成指標を活用したキャリア形成指導を推進します。教職大学院と教育委員会が協力して、市立学校園の教職員研修の充実を図ります。

意欲ある教員の採用に向けた取組

本市が求める「教師像」を備えた、意欲ある教員の採用に向けて、以下の取組を進めています。

●採用選考検査の改善

育成指標に位置づけている、教員に求められる様々な資質・能力を、各検査(筆記検査、実技検査、模擬授業、場面指導、個人面接)を通じて評価することで、本市が求める「教師像」を備えた人材の採用に努めています。

また、加点対象の拡大(例えば、英語に関する免許や資格等保持者への加点を新設)や特別選考対象の拡大、検査項目の精選等を通して、採用選考検査の改善に努めています。

●教職の魅力発信

パンフレットやHPで、教職の魅力を発信しています。また、県内外の教員養成課程のある大学で、教職に関わるガイダンスを実施し、教職の意義や魅力の発信に努めています。



教員を志す人へのメッセージ

(採用選考検査パンフレットより)

学校は「成長の場」。一人一人にとってかけがえのない一瞬一瞬がつまっています。教員は、その子どもの成長の瞬間に寄り添える存在です。子どもを見つめる「温かい心」、子どもに「寄り添う心」、子どもの「成長を喜ぶ心」。そんな心の素敵さをもつあなたに、教員への道を志していただきたいと思っています。

(小学校教諭より)

教職員が育つために何より重要なのは、教職員自身の自ら学び続けよ
 もを育てる」、周りの「教職員を育てる」、そして「学校園を育てる」ことの基
 礎。そこで、各校園においては、現在行っている人材育成の取組を、下の2
 つの視点から学校園で、生き生きと活躍できる教職員の育成に努めて欲しいと考えてい

視点① 教職員が主体性をもって目標設定をすること。

視点① 育成指標を活用した目標設定

教職員の主体性に基づいた目標設定を実現する方策のひとつが、育成指標の活用で
 す。目標設定に育成指標を活用することで、自己の目指す姿を明確にし、キャリア形成を
 見通した目標設定ができます。教職員は、目標設定シートに自己の目標を記入し、管理
 職は目標設定面談で、教職員の成長ビジョンを聞き取ります。同時に、管理職は学校運
 営の中で教職員に期待する役割を伝えます。

役割や分掌は教職員を大きく育てます。管理職は、当該教職員に期待する姿を伝え、
 裁量を付与し、応援とフィードバックを続けることが求められます。

これにより、教職員一人一人の成長ビジョンと管理職の育成ビジョンとが一致し、教
 職員のキャリア形成とよりよい学校運営の実現との同時達成が可能になります。

具体的には、取組① 南万代小学校の取組例をご覧ください。

各年代層に期待される役割

学校園での人材育成には、人材育成の意義
 (ステージ)が以下の役割を果たすことで、キャリ

若手教員

おおよそ教職1～5年目、習得期



日々の職務や研修、同僚教員から積極的に学び、教育のプロとして学級経営や教
 科指導等の子どもの指導に関わる業務と、学校組織の一員として学校運営に関わ
 る業務についての基本的な力を身に付けることが期待されています。

心掛けたいこと

自分を
育てる

子ども
育てる

中堅教員

おおよそ教職6～13年目、習熟期



主体的に自らの専門性を向上させ、担当業務遂行能力や授業力を高めます。
 さらに、若手教員の成長を支援したり、担当業務を通じて学校運営に参画したりす
 ることを通して、ミドルリーダーやエキスパートとなるための必要な力を身に付け
 ることが期待されています。

心掛けたいこと

自分を
育てる

子ども
育てる

教職員を
育てる



うとする意欲です。教職員自身が学び続け、「自分を育てる」ことが、「子どもを育てる」の要諦となります。

この視点からさらに組織的・計画的なものにしていくことで、未来の市立学校を創ります。

視点② 教職員が相互に高め合うシステムを構築すること。

視点② 教職員相互の育成システムの構築

中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、教職員の資質・能力の向上について、以下のように述べられています。

- ・「教員は学校で育つ」ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合うことが必要である。
- ・ベテラン教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等を育成するメンター方式*の研修が有効である。

*メンター方式…ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながら、互いに学び合う中で若手教員を育成するシステム。

各学校園でも、学年部や教科部、校内研修のグループ等の既存の組織に、メンターの機能をもたせ、教職員相互の人材育成を進めていくことが有効です。

具体的には、取組② 白新中学校の取組例をご覧ください。

全職員が共通理解し、組織的に人材育成を進めていくことが大切です。それぞれの年代層（キャリア形成）を進めていくことが期待されます。

ベテラン教員 おおよそ教職14年目以降、充実・還元期



他の教職員の相談にのったりアドバイスしたりすることで、教師力向上の支援することが期待されています。ミドルリーダーやエキスパートとして管理職と連携して、人材育成、教育課程の実施、学校運営の全ての面で学校の核となる存在です。

心掛けたいこと

自分を育てる	子どもを育てる
教職員を育てる	学校園を育てる

管理職 管理・運営期



明確な人材育成ビジョンをもち、全職員で協力して人材育成を実現するシステムを構築し、実行します。教職員一人一人に寄り添い、主体性や適性を大切にしながらキャリア形成の指導、支援を行います。

心掛けたいこと

自分を育てる	子どもを育てる
教職員を育てる	学校園を育てる

取組 ①

南万代小学校の取組

南万代小学校では、教職員が自己のキャリア形成を意識して、育成指標を活用した目標設定を行いました。

育成指標を活用した目標設定の進め方

- ① 未来を考える …次の観点で考える
 - ア 将来、どんな教師になりたいか
 - イ 教え子に、どのように育って欲しいか
 - ウ 同僚にどんなことを伝えたいか
- ② 自己分析をする …育成指標を活用し可視化する
 - ・ 自分の関心の方向性を確認し、自己評価する
- ③ 目標設定をする …①②に基づいた今年度の目標設定
- ④ 校長と面談し、自己の目標と校長の期待を共有する



学年主任の実践を参観した若手が取組の内容について学ぶ

学年主任(充実・還元期)の目標設定シート

ア 将来、どのような教師になりたいですか(自分自身)

イ 教え子に、どう育ってほしいですか(子ども)

ウ 同僚にどんなことを伝えたい(同僚)

で、先生の子どもに対するため、はやく学校をわってほしいが今は児童の分野をもち、今よりやすく楽しい授業ができる教師になりたいから、今年度、いろいろなやりかたを学ぶ。

① 未来を考える

ア 個を認め、得意を伸ばせる教師

イ 自ら問題解決できる子

ウ 様々な指導法や子どもの見方を紹介する

② 自己分析をする

・ 自分の関心の方向性と自己評価をグラフで可視化して確認する。

<今年の重点>
目標すまに向かって、今年、どんなことに取り組みますか

・ 若手指導

・ 保護者連携

・ 分かる・できる授業

・ スタートカリキュラム編成

教職員の声

目標設定時

日々の教育活動

習得期の 教員

将来像から逆算して、今年度の取り組みたいこと・やるべきことを整理することができた。今年度を点で考えるのではなく、キャリアを数年先まで線で考えることができ、従来の目標設定より目標を意識できた。

自己肯定感を高め、自分の良さを見出せる子どもの育成を心掛けている。年度当初に、自分がぼんやりイメージしていた「育てたい子ども像」を、目標設定で文字におこし、手立てを具体的に考えられたからだと感じている。

充実・ 還元期の 教員

漠然とあった自分なりの教師像や育てたい子どもの姿を明記したことで、1年の始めに頑張ろうと、やる気が出てくる感じがした。やる気が出た分、目標設定シートを書かされている感がなかった。

若手への指導ではないが、意識して声をかけ、悩みを聞いたり実践を紹介したりできている。次年度に向けても、スタートカリキュラム編成の意識が継続している。

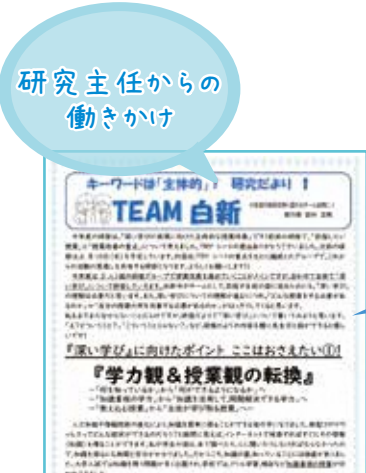
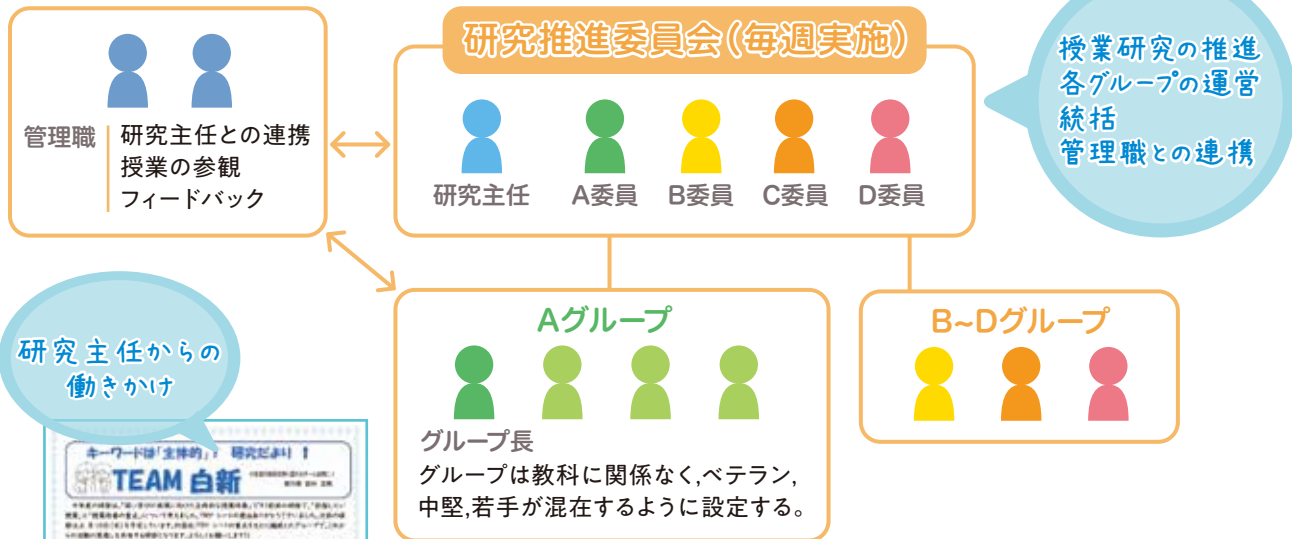
校長の考察

自身の目指す将来像や教え子の目指す姿を思い描いてから目標設定することは、未来志向型プランニングとなり、必要観のある取組を主体的・継続的に実践できる。育成指標を、未来に向けて今、現在の意識の方向や指導力の振り返りに活用することで、「自身を育成する」資料として活用できる。

取組 ②

白新中学校の取組

白新中学校では、研究推進委員会がリーダーシップをとって、授業研究を進めています。研究推進委員会では、研究主任が中心となって授業研究と人材育成の方向性を検討します。授業研究は、研究推進委員会のメンバーをグループ長とし、教科の枠を越えた小グループ単位で進めており、指導案検討、授業参観、事後検討を通じて、グループの各メンバーの授業力向上と人材育成を図っています。



『深い学び』に向けたポイント ここはおさえたい①!

『学力観 & 授業観の転換』

- ～「何を知っているか」から「何ができるようにするか」へ
- ～「知識重視の学力」から「知識を活用して、問題解決できる学力」へ
- ～「教え込む授業」から「生徒が学び取る授業」へ～



【まとめ】

国語の指導案が早々に机に乗っていた。付箋がついて。その後も、何回か話をしたが、様々な状況を考え悩んでいる状態が続いているとのこと。いろいろな先生からも話を聞いたとのこと。学ぶ姿勢とはこういうことだと改めて考えさせられる。授業研究をどう使うのか。面倒くさい、大変で疲れるのか、自分のため、自分の授業を何とかしたいと語るのか、大きな違いがある。朝、道徳の授業について、藍澤先生が話しかけてくれた。「授業について話をするのは楽しい」と改めて感じた。授業に真剣に向き合う先生方に、改めて感謝している。だからこそ、私も真剣に見たい!

研究主任より

研究推進委員がメンターとなり、同僚の思いや考えを引き出し、共に高め合う雰囲気大切にしています。一人一人が「自分の課題に気づき、自ら解決していく力」を身に付けられるように、与えられた研修の枠組みの中だけでなく、日常の中で授業を見せ合い、互いの意見を遠慮なく伝え合ったりするなど『自ら学びを求める』主体的な姿を推奨し、その姿を研究推進部が率先して取り組んでいます。この主体的な姿こそ、互いに高め合うことにつながると考えています。

グループメンバーより

教科の枠を超えて、様々な先生の授業を参観させてもらうこと、自分の授業を参観してもらうことで、1人で教材研究や授業実践を重ねるだけでは気付けない「個人の課題」に気付かせてもらうことができている。また、「個人の課題」を全教員で共有することで、ふとした時に、先生方がその解決のヒントをアドバイスしてくれるなど、全員でバックアップしてくれる雰囲気が心強いです。校外の指導者を依頼することも推奨され、前向きに授業研究に臨むことができている。



管理職からのフィードバック

教育委員会の取組

新潟市教育委員会では、学校園や大学と連携・協力して、以下の取組を推進します。

養成

- 教育実習への育成指標の活用の推進
- 大学生に教職の意義や魅力を伝える取組の推進

採用

- 採用選考検査の改善
- 教職の魅力を発信する広報活動

研修

- 教職員対象の研修の大幅な見直し
 - ・ 初任研、中堅研を中心とした若手教員の研修の見直し
 - ・ 管理職やミドルリーダー層対象の人材育成研修の実施
 - ・ 教職員の研修履歴を蓄積するシステムの構築
 - ・ 集合研修とオンライン研修を効果的に組み合わせたハイブリット研修の実施
- 育成指標の見直し
- 学校園の多忙化解消・働き方改革推進

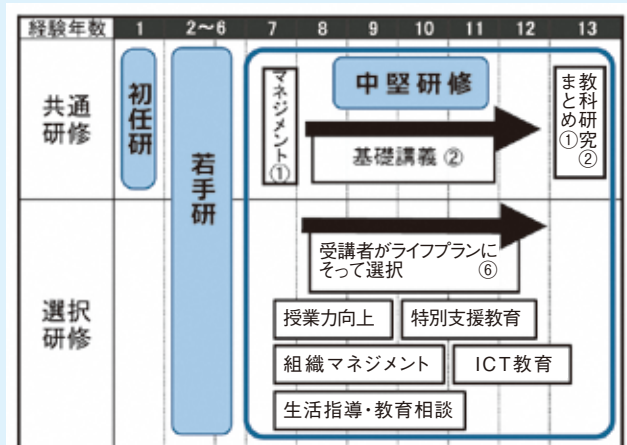
《具体例》中堅教員研修改革について

現在の中堅研修は、採用13年目の1年間で授業づくりを中心とした研修に取り組んでいます。

今後、採用7年目から13年目の6年間をかけて、受講者が受講時期や内容を選択して取り組む中堅研修へと、数年かけて移行します。

教職員がライフプランやキャリア形成を見据えて、自己の研修プランを自分で作ることで、より主体的に研修に取り組めるようにします。

新しい中堅教員研修のイメージ



未来の子どもと教職員のために

今年度のコロナ禍の中での教育実習で、ある実習生が抱負として、次のコメントを書きました。

「子どもが自分の力で歩いていけるように素敵な経験をさせてあげたい」

例年より制約の多かった実習でも、実習生が教育に大切なことを忘れずに、実習に臨んでくれたことに頼もしさを感じるとともに、このような素晴らしい若い人材が、立派な先生に成長して行って欲しいと強く願っています。

これからの新潟市の学校教育を支える人材の育成に、教育委員会と学校園、大学が連携して取り組むことを目指して、リーフレットを作成しました。このリーフレットを参考に、各関係機関の創意と工夫で、さらなる人材育成に努めていただくようお願いいたします。未来の子どもと教職員のために。



新潟市教育委員会教育長 前田 秀子

参考資料

- ・ 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」
- ・ 横浜市教育委員会「横浜型育ち続ける学校 校内人材育成の鍵 ガイド編」「OJT推進ガイド」
- ・ 「新潟市教職員の資質向上に関する指標」は右のQRコードからご覧いただけます。



作成・発行：新潟市教育委員会 学校人事課

新潟市 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業 実行委員会

*このリーフレットは文部科学省委託事業「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の一環として作成しました。

