

平成18年度 調査研究

教員の資質能力の向上

～学校における職務の遂行を通して～



群馬県総合教育センター

教員の資質能力向上チーム

はじめに

中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」に於いては、義務教育の質を向上させるために、私たち教員一人一人の「資質能力の向上」が必要不可欠であることがうたわれました。私たちは「教師は現場で成長する！」と言われる通り、教員の資質能力の向上は各種研修会と並び、学校における日常の職務を経験することによってもなされていくと考えました。では、教員の資質能力は学校においてどのようにして向上していくのでしょうか。それは、個人の努力だけで成し得るものでしょうか。

そこで、群馬県総合教育センターでは、本研究で掲げた「教員の資質能力の向上策」の妥当性を確認するため、資質能力向上の経験が見込まれる小中学校教員やセンター研修員を中心として聞き取り調査やアンケート調査を実施し、分析しました。この冊子には、教員が学校で行っている職務を充実させるために必要な資質能力を明示するとともに、各資質能力を向上させる手だてについて、本人の努力のポイントと同時に、管理職と主任（同僚）のかかわり方という視点から提示してあります。

各学校におかれましては、この冊子を活用していただき、一人一人の教員の「資質能力」の向上とともに、学校の活性化にも生かされることを願っております。

本研究の内容を
紹介します！



教育センター
の
Aさん

教員としての資質
能力を向上させたい



初任
の
B教諭

教員の資質能力を向上させるために、
どんなかかわりを持てばよいのでしょうか



管理職
の
C校長



学年主任
の
D教諭

調査の概要

ねらい

学校における「教員の資質能力の向上策」の妥当性を確認するために、以下の2点について実態を把握する。

教員の職務を充実させるために必要な資質能力を把握する。

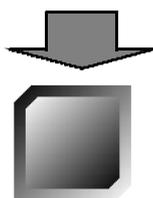
学校現場において、教員の資質能力の向上を図る手だてについて把握する。

詳細

教員に対する聞き取り調査や、アンケート調査の結果から、教員の資質能力向上の鍵を探してみましょう！



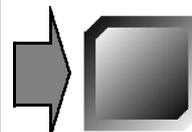
1 研究の基本的な考え方
群馬の教員に求められる資質能力
学校における職務とそれを支える資質能力の関係
学校の職務を研修機会としてとらえる
求められる資質能力を向上させる手だて



P 3

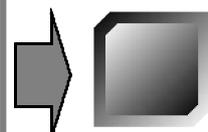
資質能力の向上策

2 「教職に対する強い情熱」向上のために効果的な取組は…



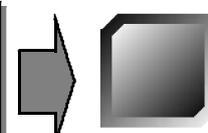
P 9

3 「教員としての専門的力量」向上のために効果的な取組は…



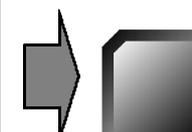
P 12

4 「総合的な人間力」向上のために効果的な取組は…



P 18

5 教員の資質向上に向けた「管理職や主任からの効果的な支援」のまとめ



P 23

調査対象および調査内容

(1) 学校における管理職・主任への聞き取り調査

聞き取り対象者…校長、教頭、教務主任、学年主任、生徒指導主事、校内研修主任

聞き取り内容…教員の資質能力向上のためにやっている支援について

(2) 教員に対するアンケート調査

アンケート対象者…センター長期研修員及び特別研修員、一般小中学校教員 計109名

| | | | | | |
|-----|---------|-----|--------|-----|----------|
| 校種別 | 小学校…52% | 男女別 | 男性…63% | 年齢別 | 40以上…60% |
| | 中学校…48% | | 女性…37% | | 40未満…40% |

質問内容

ア、本研究チームが提案した15資質能力の妥当性を検証する質問

あなたは学校における教育活動を充実させるためには、教員にどのような力（資質能力）が必要か

イ、15資質能力を向上させるポイントを探る質問

自分の資質能力は、どこでどのように向上したか

研究の基本的な考え方

① 群馬の教員に求められる 資質能力



私たちは昨年までのぐんま教職員ステージアップシステムを見直し、「群馬の教員に求められる資質能力」を、以下の15資質能力ととらえました。

現行の「群馬県教職員ステージアップシステム」見直しの視点

中教審答申「新しい義務教育を創造する」
中の優れた教師の条件

教養審第3次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」中の教員に求められる資質能力

群馬県教育委員会が採用時に求める教師像
各都道府県教育委員会が公表している求められる教師像

群馬の教員に求められる15資質能力

教職に対する強い情熱

強い使命感（教員の仕事の重要性を自覚し、その自覚に基づいて行動しようとする意識）

高い倫理観（教育者として誰からも信頼される正しい行動意識）

教育的愛情（児童生徒一人一人の成長を深く願う心情）

継続的な向上心（教師として常に向上しようとする意欲・態度）

教員としての専門的力量

児童生徒理解力（児童生徒の実態や発達について理解する力）

学習指導力（児童生徒が分かる授業をつくるための指導技術）

生徒指導力（児童生徒の心を育てる力）

マネジメント能力（児童生徒一人一人の力を伸ばす経営を行う力）

課題解決能力（指導上の課題を解決したり、新しい教育課題に適切に対応する力）

危機管理能力（安全で平穏な学校生活を守る力）

総合的な人間力

豊かな人間性（人間として・教師として望ましい有り様）

常識・教養（社会の常識や教養をわきまえて行動しようとする意識）

協調性・協力性（力を合わせ、互いに助け合おうとする意識）

対人関係能力（他人との関係を円滑に築き、信頼関係を構築する力）

コミュニケーション能力（相手の思いを正しく受け止め、自分の思いを適切に伝える力）

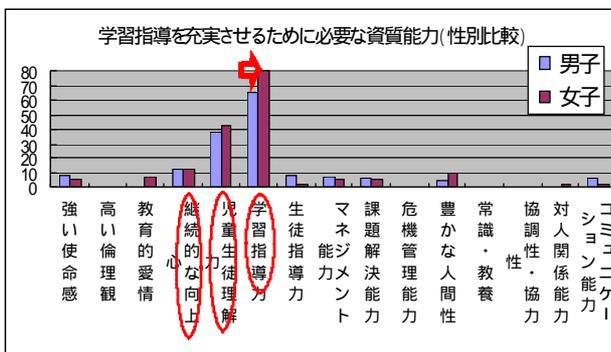
2 学校における職務とそれを支える資質能力の関係



私たちは学校で行う教員の職務を、「学習指導」「学校行事」「生徒指導」「学年・学級経営」「会議（職員・学年）」「校内研修」「保護者・地域対応」の7つに分類し、その職務を充実させるために必要な資質能力をアンケート調査の結果を基に考えてみました。また、アンケート調査の結果を「校種別（小学校・中学校）」、「性別（男・女）」、「年齢別（40才以上、40才未満）」に分析すると、職務ごとに必要感の高い資質能力があることや、教員により特徴があることが分かりました。

各職務を充実させるために必要とされる主な資質能力
（アンケート結果の上位を中心に表示・太字は本リーフレット中に向上の方策を提示）

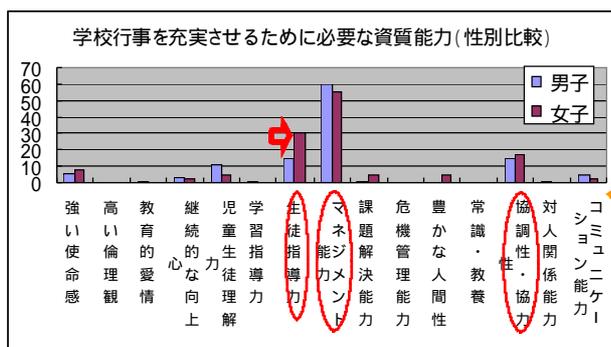
ア「学習指導」を充実させたい



学習指導力 **児童生徒理解力**
継続的な向上心 **使命感** **教育的愛情**

学習指導を充実させるために、「女性教員」は男性教員に比べ「学習指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られます。（左図 参照）また校種別に見ると「小学校教員」においてその傾向が顕著です。

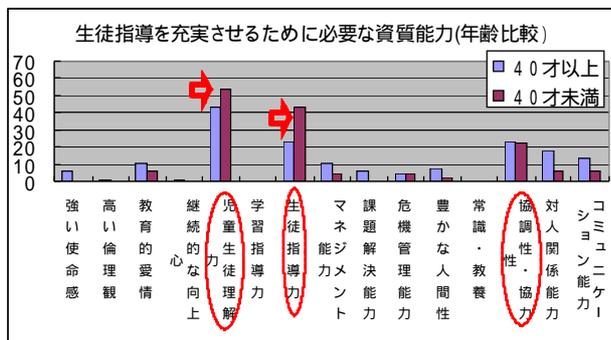
イ「学校行事」を充実させたい



マネジメント能力 **生徒指導力**
協調性・協力性 **常識・教養**

学校行事を充実させるためには、男女とも「マネジメント能力」が必要という意見が一番多く見られます。また「女性教員」の方が「生徒指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られます。（左図 参照）

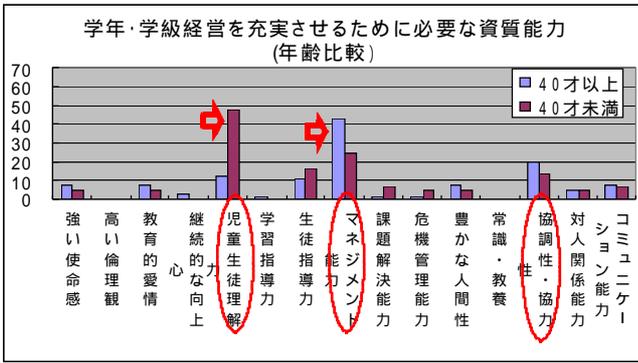
ウ「生徒指導」を充実させたい



児童生徒理解力 **生徒指導力**
協調性・協力性 **対人関係能力**

生徒指導を充実させるために、「40才未満」の教員は「40才以上」の教員に比べ、「児童生徒理解力」や「生徒指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られます。（左図 参照）

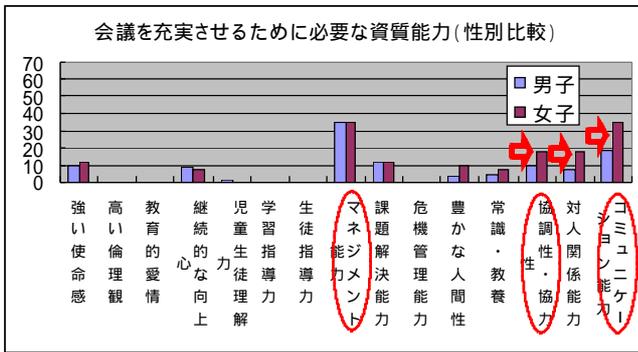
エ「学年・学級経営」を充実させたい



マネジメント能力 児童生徒理解力
協調性・協力性 対人関係能力

学年・学級経営を充実させるために、「40才未満」の教員は「児童生徒理解力」を、「40才以上」の教員は「マネジメント能力」を、それぞれ必要としているようです。(左図 参照)

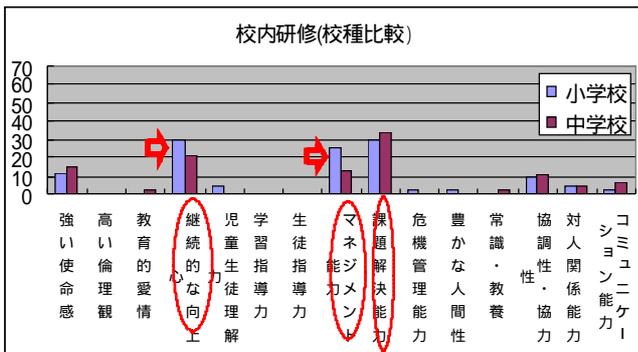
オ「会議(職員・学年)」を充実させたい



マネジメント能力 コミュニケーション能力
協調性・協力性 使命感 課題解決能力
継続的な向上心 豊かな人間性

会議を充実させるために、「女性教員」は「協調性・協力性」「対人関係能力」「コミュニケーション能力」の必要性を強く感じている傾向が見られます(左図 参照)

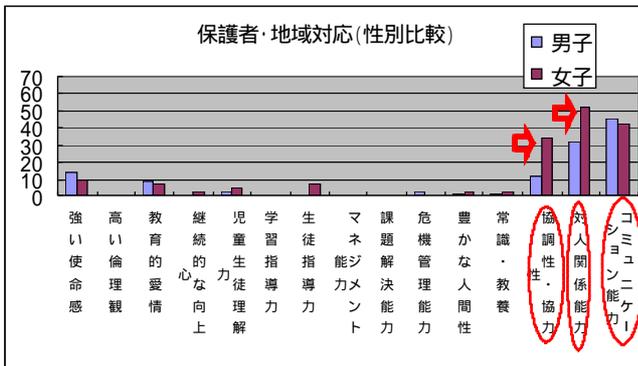
カ「校内研修」を充実させたい



課題解決能力 マネジメント能力
継続的な向上心 使命感 教育的愛情
常識・教養 学習指導力 危機管理能力

校内研修を充実させるために、「小学校教員」は「向上心」や「マネジメント能力」の必要性を強く感じている傾向が見られます。(左図 参照)「40才未満」の教員は「課題解決能力」の必要性を感じている傾向が見られます。

キ「保護者・地域対応」を充実させたい



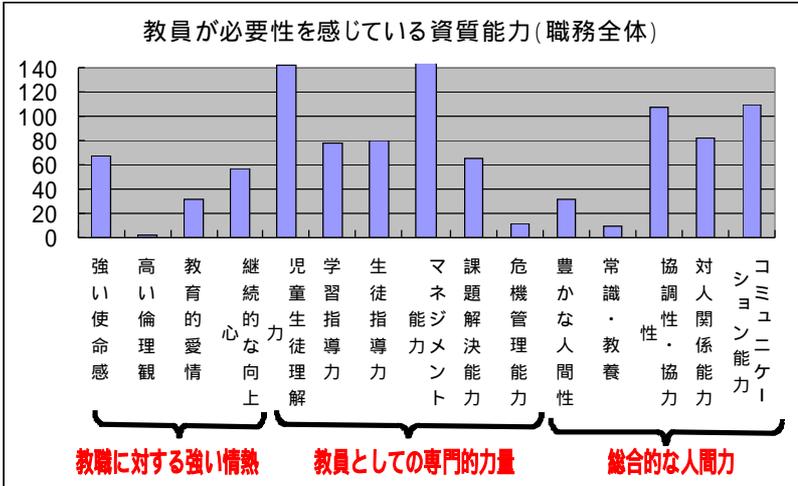
コミュニケーション能力 対人関係能力
協調性・協力性 使命感 教育的愛情
生徒指導力 豊かな人間性 危機管理能力

保護者とのかかわりを充実させるために、「女性教員」は「協調性・協力性」や「対人関係能力」を(左図 参照)「40才未満」の教員は「コミュニケーション能力」を、それぞれ必要としているようです。

「教員が必要性感じている資質能力」のグラフから言えること！

教員に必要な14資質能力の妥当性

「高い倫理観」以外は多少の差はありますが、学校で職務を充実させるために必要な資質能力であると認識されていることが分かりました。



「高い倫理観」については「職務を充実させるために必要な資質能力」というより、「教員として当然持っていなければいけない資質能力」と考えた方がよいでしょう。したがって学校においては、他の14資質能力をバランスよく向上させていくことが必要になります。



「教職に対する強い情熱」に属する資質能力は、必要感が高くありませんでしたが、実はこの資質能力が、「教員として職務をこなす原動力」になるものです。また今後は、「危機管理能力」、「常識・教養」などの必要感の低かった資質能力についても、日常から意識していく必要があります。



③ 学校の職務を研修機会としてとらえる

各職務を充実させるために必要な資質能力があるということは、言い換えれば、その職務を遂行することによって特定の資質能力の向上が期待できるということです。このように学校においては、職務を研修機会としてとらえ、校内研修の時間以外にも研修が行えるという発想が大切です。

OJTの発想

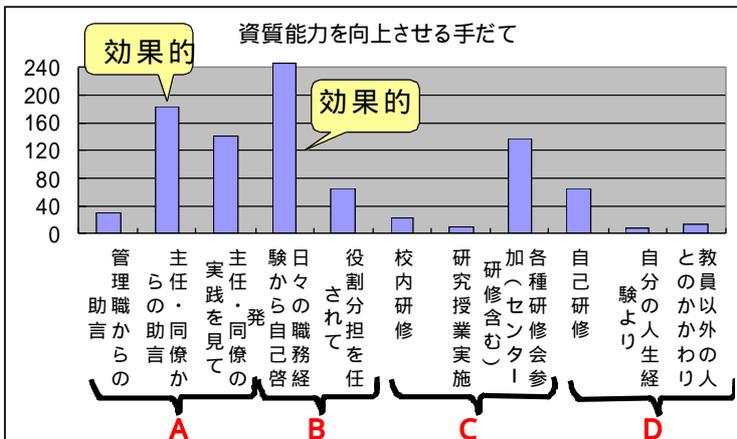


教師は現場で成長する！学校の1日の職務で育つ資質能力例(抜粋)

| 職務 | 教育活動 | 身に付く資質能力 | 伸長される観点 |
|------|------|----------|--|
| 学習指導 | 授業 | 強い使命感 | 児童生徒が意欲的に学習に取り組んだり、学習能力が向上したりする場面を通して、教員としての職責の重さや、やりがいを感じることができる。 |
| | | 教育的愛情 | 児童生徒のよさを把握し、一人一人が活躍できるよう、指導内容や方法を工夫すること授業に関する指導技術を向上させることができる。 |

詳しくは、総合教育センター Web ページより、平成 18 年度調査研究「教員の資質向上チーム報告書」をご覧ください。

4 求められる資質能力を向上させる手だて



教員に必要な資質能力がはっきりしたところで、どのようにしたらその資質能力が向上するか考えていきましょう。左のグラフは「どのようなときに資質能力が向上したと実感したか」を聞いた結果です。

資質能力を向上させる手だて（4分類）

- A：周囲の教員とのかかわりによる向上
- B：各自の職務経験による自発的向上
- C：各種研修による向上（校内研修・センター研修等）
- D：自己研修による向上（読書・人生経験等）

A「周囲の教員とのかかわりによる向上」、B「各自の職務経験による自発的向上」にかかわる手だては、学校においては効果的！



グラフ中表示した資質能力を向上させる 11 の手だてを大きくまとめると上の 4 つになります。アンケート結果によれば、この中でも A と B の手だてが効果的ということが伺えます。ただ結果の低かった校内研修についても、「学習指導力」などの一部の資質能力の向上には有効であるという結果が出ています。



学校においては教員に適切な担当を任せたり、学年配当を工夫するなどの、組織マネジメントの発想が必要です

若い教員にとっては、主任の助言によって資質能力が向上することが多いので、意図的に声かけをしていくとよいでしょう。



以上が研究の基本的な考え方です。次ページからは、本研究の基本的な考え方を基にした資質能力の向上策を表しました。学校において活用しやすいように、資質能力ごとに1ページを配当して解説しています。以下の見方を参考に、各自の課題に合わせご活用ください。



各資質能力向上ページの見方

注2
資質能力の向上を図ることが可能な職務を2つずつ例示しました。

① マネジメント能力 「児童生徒一人一人の力を伸ばす経営を行う力」
を向上させるには！※注1

管理職は
組織マネジメントを機能させるため、組織の目標の共通認識を行い、目標達成に向けてのPDCAサイクルの重要性について理解させましょう。
※注4

本人は
組織マネジメントの基本的な手法や、学校の様々な教育活動におけるマネジメントの手法について学びましょう。
※注5

主任・同僚は
教務主任、研修主任は、組織マネジメントの研修会を開き、全ての教員がマネジメントサイクルに沿った経営を行う力を身に付けられるようにしましょう。
※注4

管理職は
学年・学級経営を觀察し、マネジメントサイクルに従って評価を行い、良い点や課題について、指導・助言を行うようにしましょう。
※注4

本人は
児童生徒一人一人に目を向け、組織マネジメントの手法を実践し、PDCAのサイクルを、学年・学級経営をはじめとする様々な経営や、教育課程の編成・実施に生かすようにしましょう。
※注5

主任・同僚は
学年・学級経営に関する情報交換会を開き、職員相互で評価を行い、適切に助言をしましょう。
※注4

年齢を重ねるにつれマネジメント能力の必要感が高まりますが、若い教員にも必要な能力として認識して欲しいです。ベテラン教員には、管理職が積極的に助言していくことが有効でしょう。

マネジメント能力を向上させる率について（年齢別）

| 年齢 | マネジメント能力40代前半 | マネジメント能力40代後半 |
|-------|---------------|---------------|
| 20代前半 | 10 | 10 |
| 20代後半 | 15 | 15 |
| 30代前半 | 20 | 20 |
| 30代後半 | 25 | 25 |
| 40代前半 | 30 | 30 |
| 40代後半 | 35 | 35 |
| 50代前半 | 40 | 40 |
| 50代後半 | 45 | 45 |
| 60代前半 | 50 | 50 |
| 60代後半 | 55 | 55 |
| 70代前半 | 60 | 60 |
| 70代後半 | 65 | 65 |

注1
各資質能力の定義を表しました。

注3
職務を遂行しながら本人が取り組む内容を端的に表しました。

注5
注3の内容を具体的に表しました。

注6
資質能力向上のための手だての項目別分析（グラフ）や具体的な留意点について表しました。

注7
最終的に目指す教員像を表しました。

注4
管理職や主任（同僚）の主なかわり方を表しました。資質能力の向上を図りたい教員が読むことで、周囲の教員の働きかけの意味が分かります。

「マネジメント能力」が向上すると教員はこうなります！

○学校・学級・学年目標の達成に向け、児童生徒一人一人のよさを伸ばす経営を行うことができるようになります。また、学校目標の達成に向けて、児童生徒や地域の実態に合わせ、適切な教育課程を編成、実施するとともに的確な評価のもと、継続的に改善を行えるようになります。

※注7

それでは各自が向上したいと考えている資質能力のページに進んでください

「教職に対する強い情熱」向上のために効果的な取組は・・・

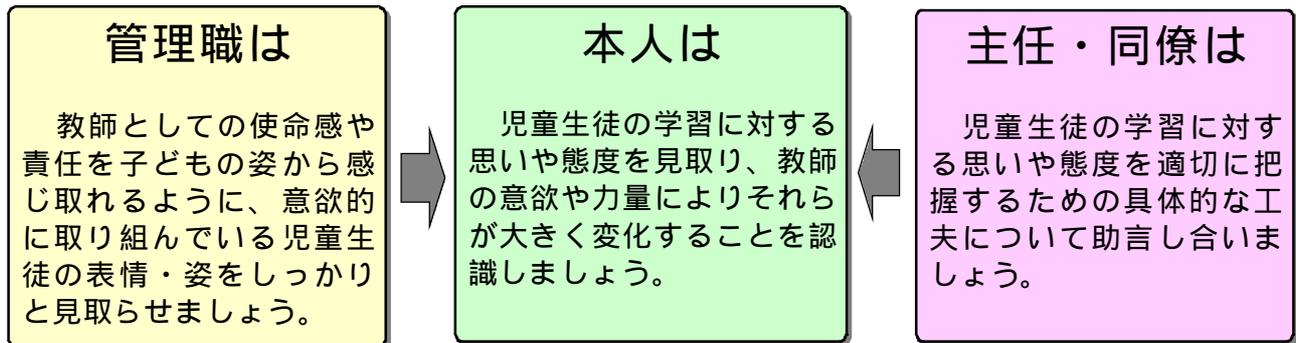
① 強い使命感

「教員の仕事の重要性を自覚し、行動しようとする意識」

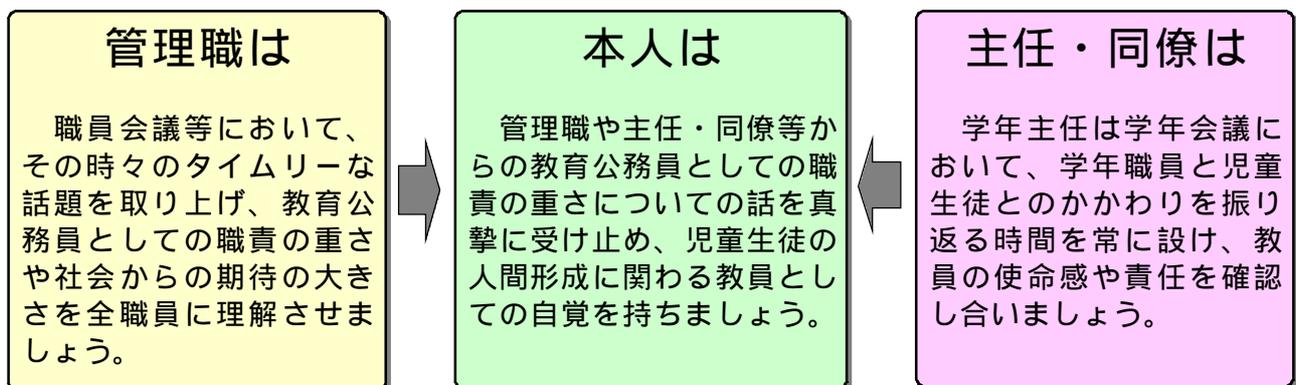
を向上させるためには！



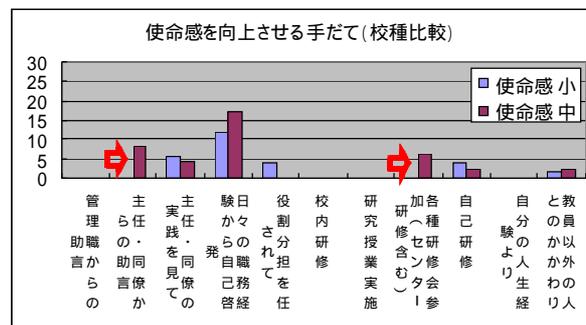
ア 学習指導を通して → 子どもの思いを実現



イ 会議(職員・学年)を通して → 教員としての自覚



使命感は学校の職務を経験しながら自覚することが多いようです。中学校の教員は「主任からの助言」や「各種研修会への参加」も、使命感の向上に役立ったようです。



「強い使命感」が向上すると教員はこうなります！

教師としての自覚や誇りを持ち、児童生徒の成長のために熱意を持って指導に当たれるようになります。
 学校組織の中で、ライフステージに応じた役割を自覚し、組織の一員として学校教育目標の実現に向け職務に励めるようになります。

② 教育的愛情

「児童生徒一人一人の成長を深く願う心情」

を向上させるためには！



ア 学習指導を通して → 一人一人を生かす

管理職は

授業中に児童生徒一人一人の自己実現が図られることを、学校経営の基本とし、授業参観を通して各教員に指導・助言を与えましょう。

本人は

授業中にすべての児童生徒のよさを把握し、一人一人が活躍できるように、指導内容や方法を工夫しましょう。また、分かる授業の推進に取り組みましょう。

主任・同僚は

授業中に一人一人を生かす授業展開の工夫や、分かる授業の推進について、互いに助言し合いましょう。

イ 校内研修を通して → 人権感覚を磨く

管理職は

児童生徒の人権に配慮した教育活動を行っているかを見るために、校内でチェックリスト等を作成し、全職員の人権感覚を醸成しましょう。

本人は

人権教育の研修を基に、児童生徒一人一人の人権に配慮した言動や行動を取っているかを常にチェックし、自分自身の人権感覚を磨きましょう。

主任・同僚は

児童生徒の人権を無視した教師の言動や行動について、互いに指摘し合いましょう。



子どもへの教育的な愛情が、すべての教育活動の原動力となります。愛情とは、子どもに迎合することとは違います。子どもの成長のためには、時には厳しさも必要になることもあるでしょう。

一生懸命頑張っている子どもたちの姿を見つけるようにしましょう。その結果として、教育的な愛情もきっと芽生えてくることでしょう。



「教育的愛情」が向上すると教員はこうなります！

児童生徒の成長のため、今まで以上に労を惜しまず指導に当たれるようになります。

児童生徒中心の教育活動を常に実践できるようになります。

人権尊重の精神を持ち、すべての児童生徒に愛情を持って公平に接できるようになります。

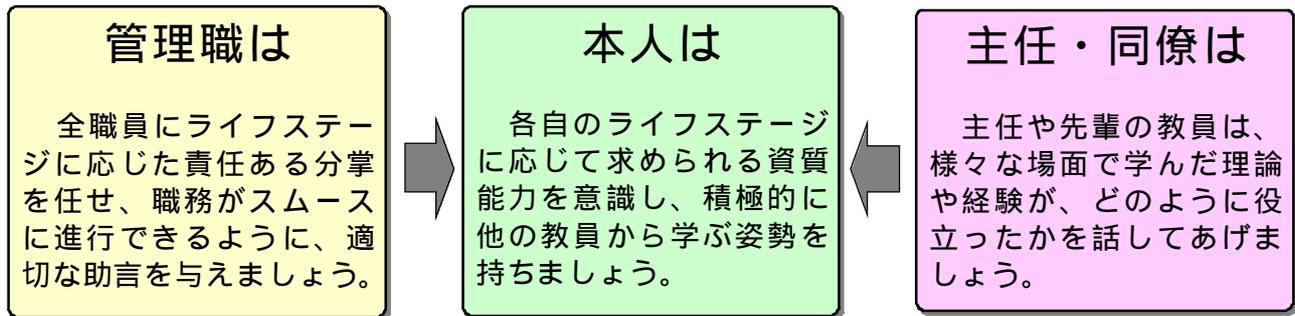
③ 継続的な向上心

「教師として常に向上しようとする意識・態度」

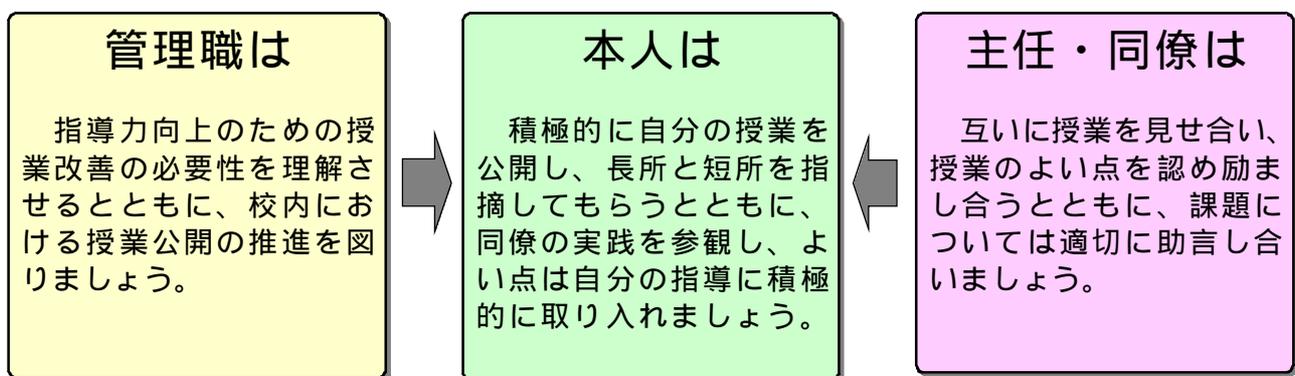
を向上させるためには！



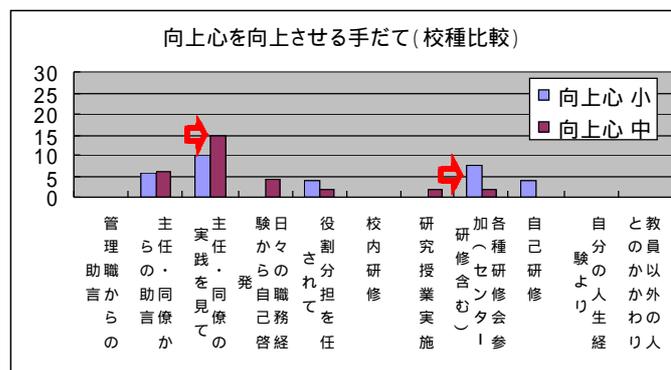
ア 会議(職員・学年)を通して → 他の教員から学ぶ



イ 校内研修を通して → 積極的に授業公開



小学校の教員は「各種研修会参加」が、中学校教員は「主任や同僚が頑張っている姿を見せること」が、向上心を芽生えさせるために有効なようです。



「継続的な向上心」が向上すると教員はこうなります！

ライフステージに応じた資質能力を理解し、その資質能力の獲得を目指し、自分を高める様々な活動に前向きに取り組むようになります。

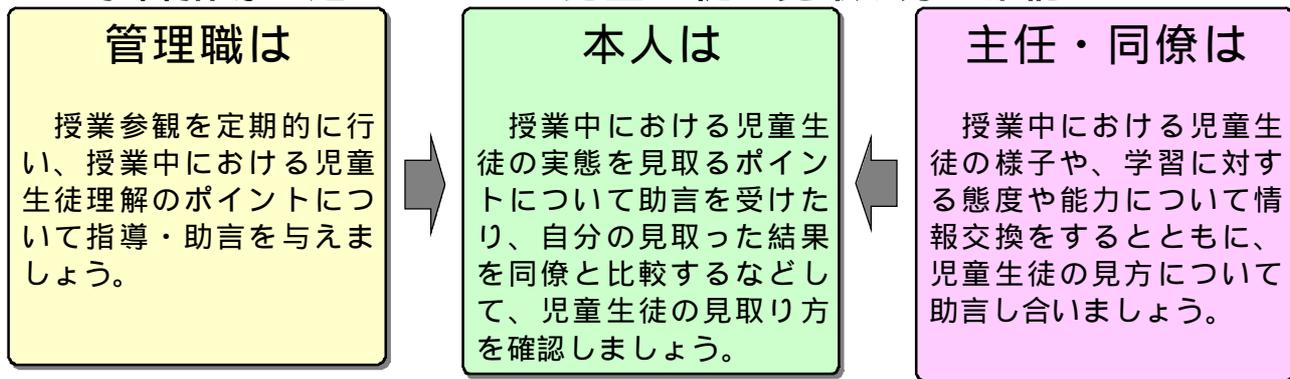
「教員としての専門的力量」向上のために効果的な取組は…

4 児童生徒理解力

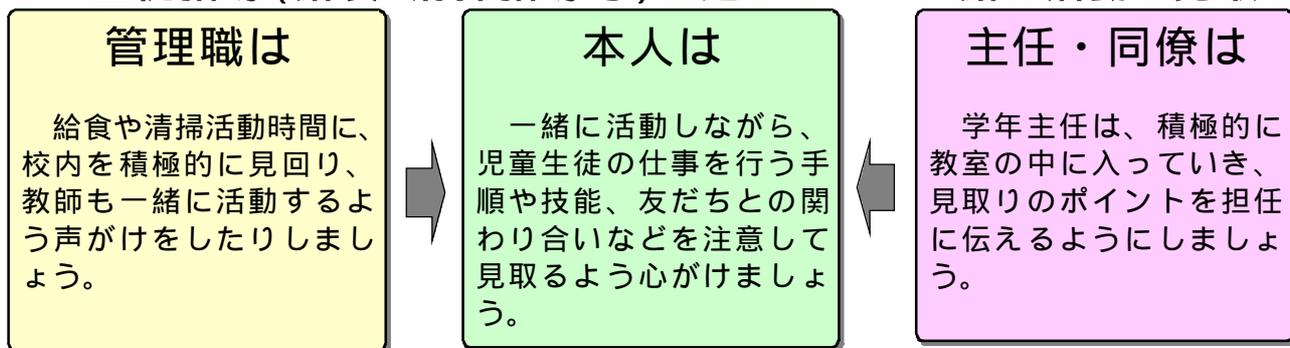
「児童生徒の実態や発達について理解する力」
を向上させるには!



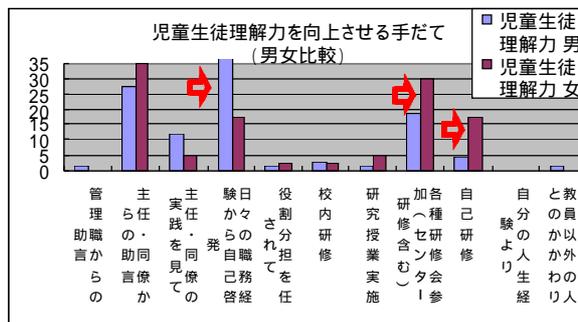
ア 学習指導を通して → 児童生徒の見取り方を確認



イ 生徒指導(給食・清掃指導等)を通して → 一緒に活動し見取る



男性教員は「日常の職務を経験しながら自発的に向上を実感」していることが多く、女性教員は「研修会に参加」したり「自己研修」により向上を実感していることが多いようです。



「児童生徒理解力」が向上すると教員はこうなります!

児童生徒のものの見方や考え方、各教科における学力、仕事に取り組む意欲や仕事をする能力、友だちとの関わりなどについてとらえることができるようになります。

5 学習指導力

「児童生徒が分かる授業をつくるための指導技術」
を向上させるには!



ア 学習指導を通して → 児童生徒の声から授業改善

管理職は

授業参観を定期的に行い、確かな学力が身に付く教師の指導の在り方について指導・助言を与えたり、授業に関する相談にのったりしましょう。

本人は

児童生徒の言葉や、管理職、同僚の助言や実践から、常に自分の授業を振り返り、改善を重ねるようにしましょう。

主任・同僚は

よりよい授業作りのために、普段から授業を積極的に見せ合ったり、空き時間や休み時間等を有効に使って、意見交換を行ったりしましょう。

イ 校内研修を通して → 授業研究会を生かす

管理職は

学習指導力の向上に、校内研修による授業研究が大変有効であることを職員に実感させるとともに、効果的な校内研修を、研修主任と協議しながらつくるようにしましょう。

本人は

授業研究を通して、教材観、目標、単元構成、指導計画、評価など、授業を構成する一つ一つの要素について学んだり、展開の工夫や指導技術をリフレクションなどの工夫によってつかんだりするようにしましょう。

主任・同僚は

研修主任は、本音で語り合える深まった研究協議を行えるように、小グループでの協議や、ワークショップ型の導入など、研究協議の持ち方を工夫しましょう。



小学校では、「校内研修」において学習指導力の向上を実感している教員が多いことから、授業研究を中心とした校内研修の充実に努めることが大切です。

中学校では、「同僚の実践を見て学習指導力の高まりを実感」している教員が多いことから、教科の枠を超えて授業を見合い、助言しあうことも大切です。



「学習指導力」が向上すると教員はこうなります!

分かる授業をつくりあげていく上で、児童生徒に合わせた教材づくり、指導計画や展開の工夫、指導に生かす評価の工夫等の指導技術が向上するようになります。自分の指導を恒常的に振り返り、授業改善を的確に行うことができるようになります。

6 生徒指導力

「児童生徒の心を育てる指導力」

を向上させるには！



ア 生徒指導を通して → 授業中の生徒指導が鍵

管理職は

授業中における生徒指導を意識した授業づくりを行うよう指導するとともに、授業参観を行い、適切な助言をするようにしましょう。

本人は

児童生徒が自己存在感をもてるようにしたり、共感的な人間関係を育成したり、自己決定の場を与えたりするような授業づくりに努めましょう。

主任・同僚は

授業中における生徒指導を行うための工夫や留意点について、話し合いを持つようにしましょう。

イ 保護者・地域対応(教育相談)を通して → 保護者の気持ちにより添う

管理職は

保護者に対する教育相談を行う上での心構えや注意点などについて指導するとともに、職員が積極的に保護者とかかわりを持つ必要性について理解させましょう。

本人は

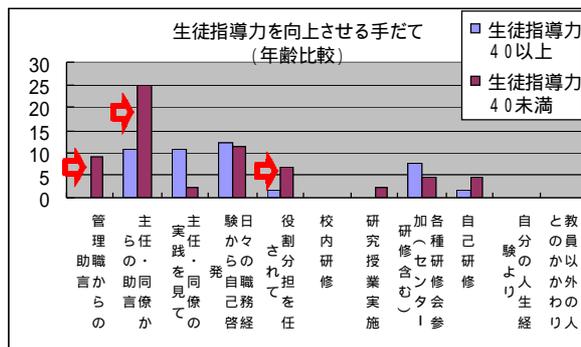
保護者に対する教育相談を行う上での心構えや基本的技能を身に付け、保護者の気持ちにより添う教育相談を行い、児童生徒一人一人の指導に生かしましょう。

主任・同僚は

教育相談主任や研修主任は、保護者に対する教育相談を行う上での基本的技能に関する研修を計画し、全員の教員が技能を確実に身に付けられるように努力しましょう。



生徒指導力を向上させるために、若い教員には「管理職・主任・先輩教員からの助言」が効果的ということが分かります。また、「役割分担を任せられること」によっても向上が期待できます。



「生徒指導力」が向上すると教員はこうなります！

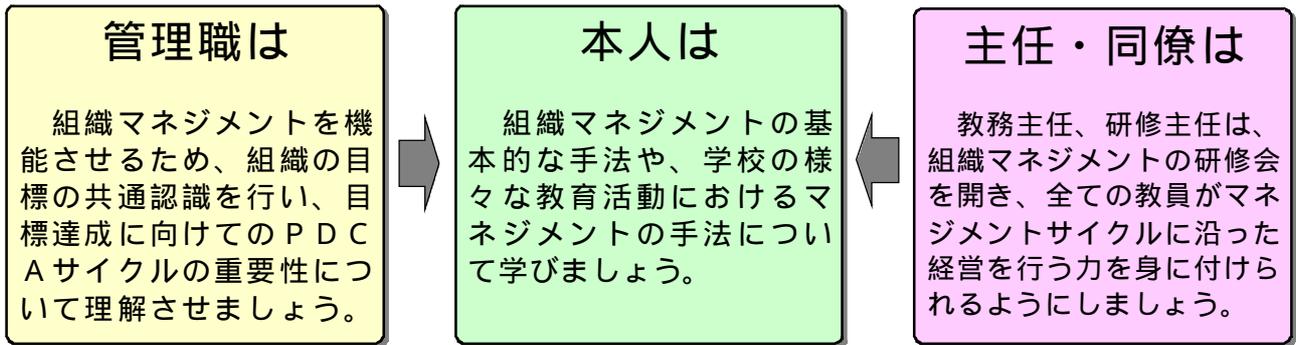
児童生徒一人一人の思いや願いを大切にしながら、悩みや課題の解決に向け適切な支援をすることができるようになります。
積極的な生徒指導や、問題行動への適切な対処ができるようになります。

7 マネジメント能力

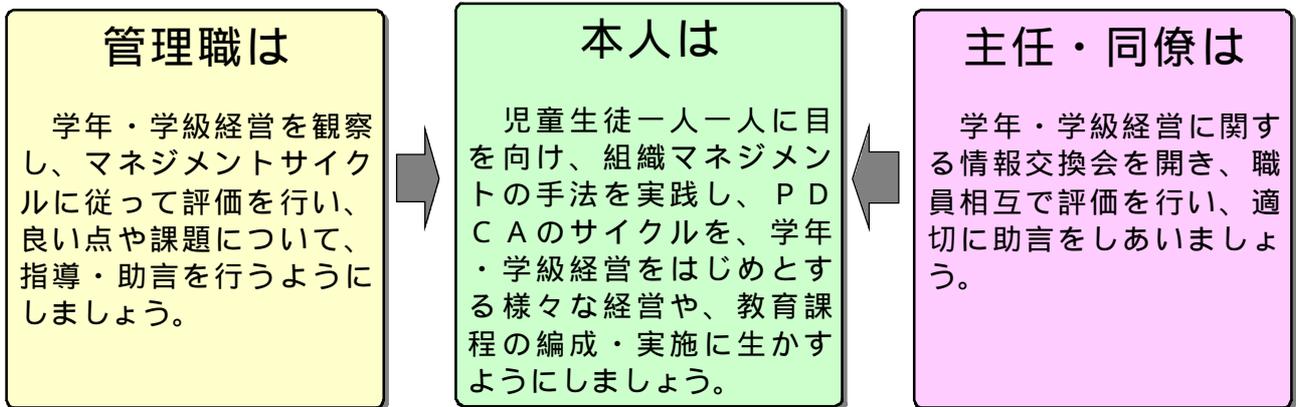
「児童生徒一人一人の力を伸ばす経営を行う力」
を向上させるには！



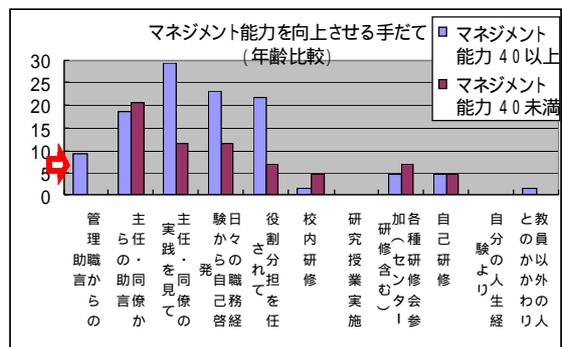
ア 校内研修を通して ⇒ 組織マネジメントの基礎習得



イ 学年・学級経営を通して ⇒ 組織マネジメントの実践活用



年齢を重ねるにつれマネジメント能力の必要感が高まりますが、若い教員にも必要な能力として認識して欲しいです。ベテラン教員には、管理職が積極的に助言していくことが有効でしょう。



「マネジメント能力」が向上すると教員はこうなります！

学校・学級・学年目標の達成に向け、児童生徒一人一人のよさを伸ばす経営を行うことができるようになります。また、学校目標の達成に向けて、児童生徒や地域の実態に合わせ、適切な教育課程を編成、実施するとともに的確な評価のもと、継続的に改善を行えるようになります。

⑧ 課題解決能力

「指導上の課題を解決したり、新しい教育課題に適切に対応する力」を向上させるには！



ア 会議(職員・学年)を通して → 自己課題の把握

管理職は

定期的に授業参観を行ったり、各学年の実態を学年主任から聞いたりして、職員の指導上の課題について把握するとともに、解決の道筋の一例を会議の場で紹介したりしましょう。

本人は

自分の指導を常にふり返り、管理職や同僚の助言をもとに課題を見だし、その解決に努めましょう。

主任・同僚は

学年会や教科部会等において、子どもの実態を基に指導の課題をとらえ、具体的な解決策について助言を与えましょう。

イ 校内研修を通して → 新しい教育課題への対応

管理職は

新しい教育課題に対して、職員が理解し、適切に対応出来るようになるために指導や助言を与えましょう。

本人は

社会や子どもの変化から生じる新しい教育課題に対して、積極的に学び、その対応について前向きに取り組むようにしましょう。

主任・同僚は

研修主任は、変化の著しい社会や子供たちに適切に対応するための研修会を計画的に開催するようにしましょう。



前例主義にとらわれることがないように、職員が会議等へ提案する場合には、常に新しい試みを実施した内容になるとよいでしょう。

ベテラン教員も自分の指導スタイルに固執せず、新しい教育課題に対処するため、常に指導法の改善に取り組みましょう。



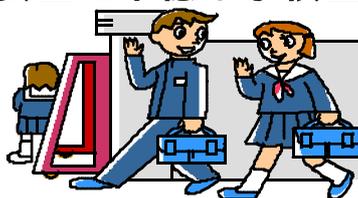
「課題解決能力」が向上すると教員はこうなります！

日常の指導に課題を見つけ、その解決の方法を探し、よりよく解決することができるようになります。
新しい教育課題に対して、適切に対応する能力を身に付けることができます。

⑨ 危機管理能力

「安全で平穏な学校生活を守る力」

を向上させるには！



ア 校内研修を通して → 安全対策・危機対応

管理職は

身近な学校現場で起こっている事例を紹介するなどして、学校の危機対応の大切さを職員に理解させるとともに、危機を予防するための対応について指導・助言するようにしましょう。

本人は

学級、学校、地域社会のあらゆる場面に目を配り、児童生徒の安全のための対策や事件等に適切に対応する能力を身につけるために努力しましょう。

主任・同僚は

安全主任や研修主任は、学校の危機の内容や具体的な対応についての研修会を開き、職員の危機管理に対する意識や対応力の向上を図りましょう。

イ 保護者・地域対応を通して → 適切な問題処理

管理職は

学校で起こった出来事に対して保護者からの訴えがあった場合には真摯に対応し、問題解決のために適切な措置を早急に講じましょう。

本人は

学級の問題についての保護者からの訴えに対しては、必ず主任や管理職に報告するとともに、主任や管理職と相談の上、適切な指導方針を立て、保護者の理解を得られるようにしましょう。

主任・同僚は

学年主任は、保護者への対応についての学年職員からの些細な報告にも真剣に対応し、管理職への報告を怠らないようにするとともに、学年職員に適切な助言を与えましょう。



危機管理能力は、管理職だけでなく一般教員も常に意識していかなければいけません。研修会に参加したり、校内研修で取り上げるなどして積極的に力を付けていくことが大切でしょう。

子どもの安全を守ることに、私たち教員は全力を挙げて取り組まなくてはならないですね。



「危機管理能力」が向上すると教員はこうなります！

危機の発生を事前に想定し、未然に防止する予防的対策をとることができるようになります。

危機発生時には被害を最小限に食い止め、迅速に危機を解決し、二次被害や危機の再発防止に向けての対策を立てることができるようになります。

「総合的な人間力」向上のために効果的な取組は・・・

10 豊かな人間性

「人間として・教師として望ましい有り様」

を向上させるためには！



ア 会議(職員・学年)を通して ⇒ 職員間のふれあい

管理職は

職員の間性的一端を知るとともに、人間性の幅を広げる体験について、適切な助言を与えましょう。

本人は

職員会議や学年会における話し合いの中で、管理職や同僚の多様な人間性に触れ、自分に足りない部分を積極的に吸収しましょう。

主任・同僚は

各種の会議において、自分の人生観を交えて、教育課題について話し合うとともに、多様な人間性を互いに認め合いましょう。

イ 保護者・地域対応を通して ⇒ 様々な人とのふれあい

管理職は

全職員をPTA活動に積極的にかかわらせ、教員と保護者との連携の中で教員以外の方が持つ多様な人間性に触れさせましょう。

本人は

教員以外の方々と積極的にかかわりを持つと努力し、進んでPTA活動に参加し、多様な人間性に触れ、自分に足りない部分を積極的に吸収しましょう。

主任・同僚は

学年主任は、PTA活動の重要性を理解させ、積極的に保護者とかかわれるよう学年職員に働きかけを行いましょ。



PTA活動や地域の行事等に参加することは、教員自身にとっても自分の資質能力を向上させることに役立っているんです。

読書や旅行、スポーツ、文化活動などの趣味も人間の幅を広げることにも有効です。



「豊かな人間性」が向上すると教員はこうなります！

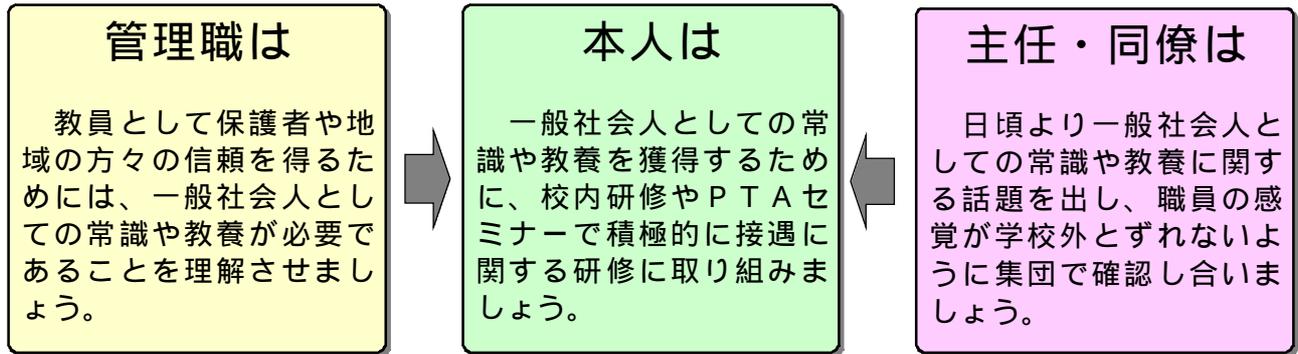
様々な人と出会い語らう中で、多様な人間性に触れ、人間の幅が広がります。

「社会の常識や教養をわきまえて行動しようとする意識」

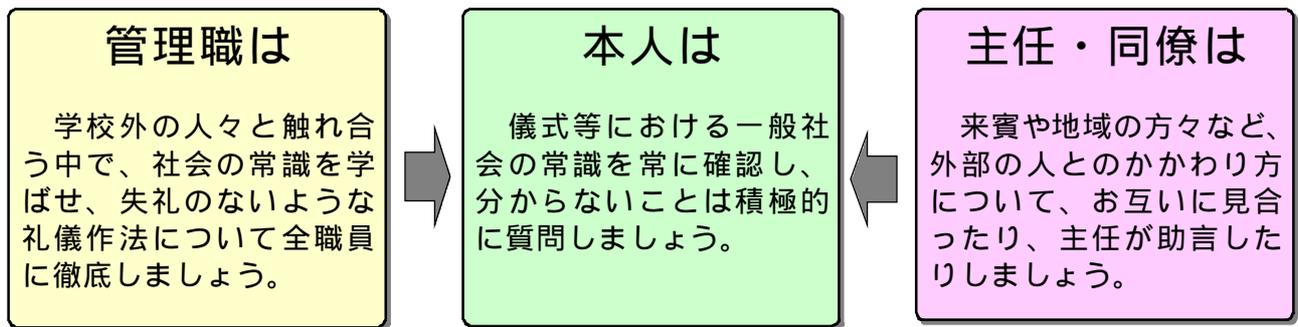
を向上させるためには！



ア 校内研修（PTAセミナー等）を通して ⇒ 社会常識の獲得



イ 学校行事（儀式的行事）を通して ⇒ 社会常識の実践



総合教育センターの初任研でも、マナーアップ研修を行い、社会人としての接遇を学んだりしています。

学年内においても、先輩の教員が見本となるように振る舞い、若い教員が社会の常識とずれた行動をしないように助言するとよいでしょう。



「常識・教養」が向上すると教員はこうなります！

知識が豊富で幅広い教養を身に付けられるようになり、社会人としての常識をわきまえることができます。

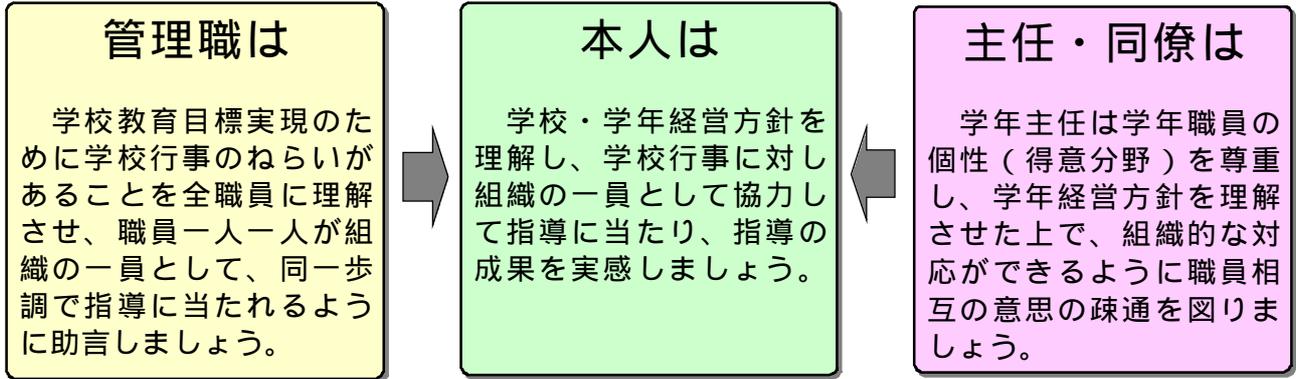
12 協調性・協力性

「力を合わせ、互いに助け合おうとする意識」

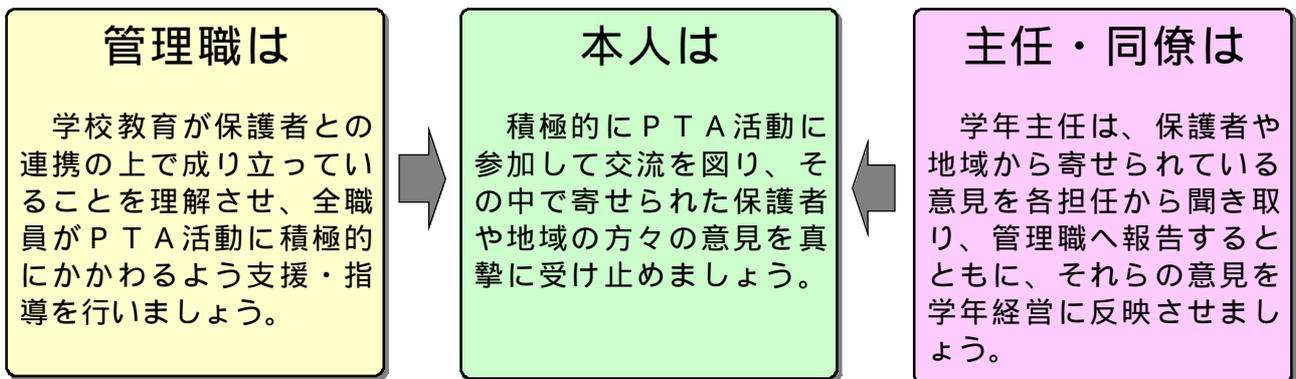
を向上させるためには！



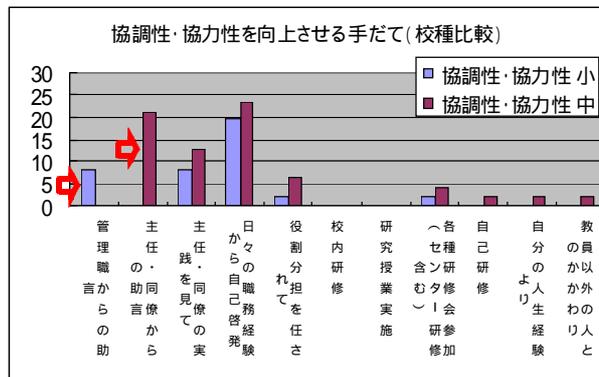
ア 学校行事を通して → 組織の一員として協力



イ 保護者・地域対応を通して → 保護者・地域連携



校種にかかわらず日常の職務をこなしていく中で協調性・協力性の高まりを実感していることが分かります。小学校は管理職からの助言、中学校は主任からの助言により向上していることが伺えます。



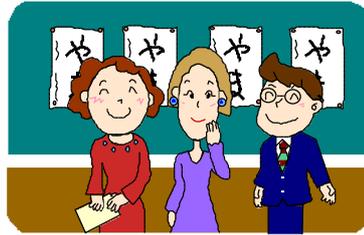
「協調性・協力性」が向上すると教員はこうなります！

組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員や管理職と力を合わせ、同一步調で教育活動に当たれるようになります。保護者や地域から得られる意見を真摯に受け止め、保護者や地域の方々と力を合わせ、よりよい学校や地域社会を築くことができるようになります。

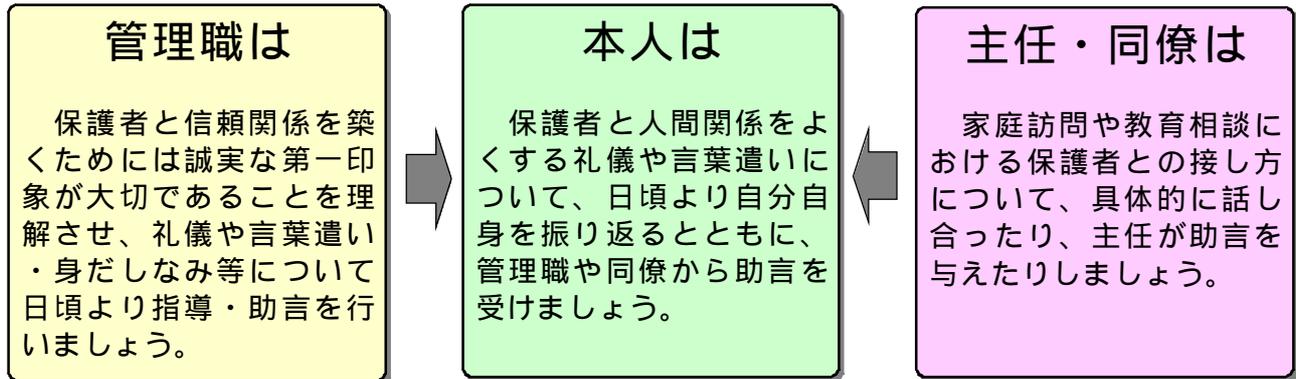
13 対人関係能力

「他人との関係を円滑に築き、信頼関係を構築する力」

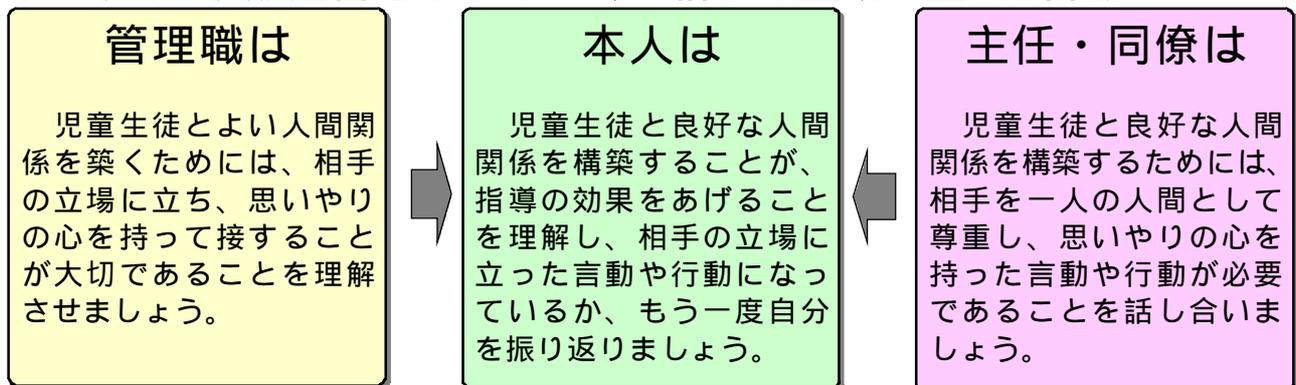
を向上させるためには！



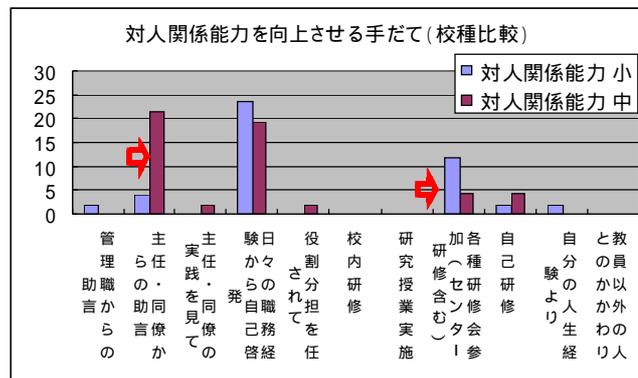
ア 保護者・地域対応(家庭訪問・保護者会等)を通して → 礼儀・言葉遣い



イ 学年・学級経営を通して → 相手の立場に立った言動



小学校教員は「各種研修会参加」により、中学校教員は「主任・同僚からの助言」により対人関係能力が向上していることが伺えます。小学校においても主任・同僚が助言できるとよいでしょう。

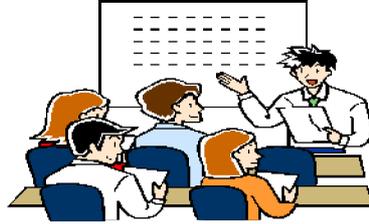


「対人関係能力」が向上すると教員はこうなります！

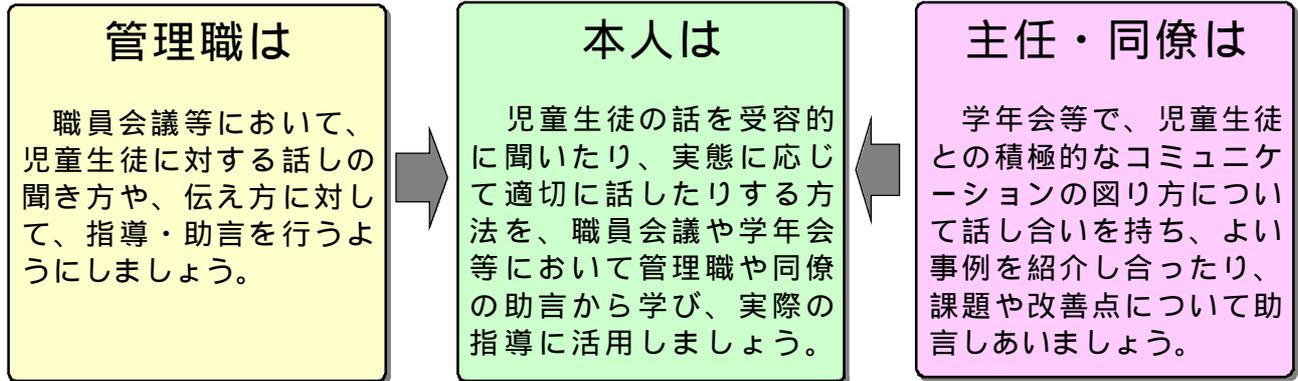
児童生徒・保護者・同僚の立場を尊重して接することができるようになり、互いに信頼関係を築くことができるようになります。

14 コミュニケーション能力

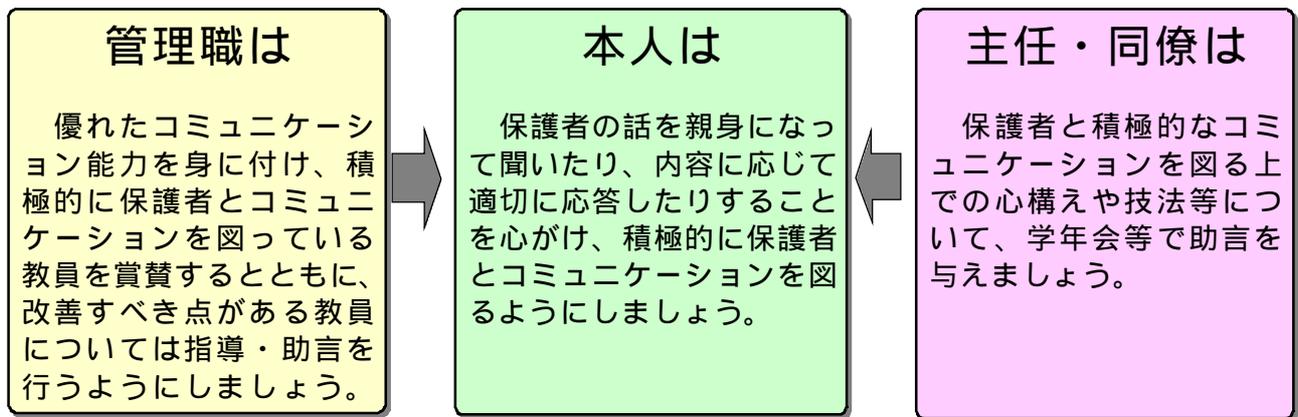
「相手の思いを正しく受け止め、自分の思いを適切に伝える力」
を向上させるためには！



ア 会議(職員・学年)を通して ⇨ 話の聞き方・伝え方習得



イ 保護者・地域対応を通して ⇨ 親身な対応・適切な応答



とにかくたくさんの人とコミュニケーション活動を行うことにより、この資質能力は向上していくようです。特に教員以外の人と積極的に会話を行いましょう。

教育相談研修を有効に活用すると、この資質能力は向上します。特に若い教員は早期に研修を受講しましょう。



「コミュニケーション能力」が向上すると教員はこうなります！

児童生徒の話を受容的に聞いたり、発達段階に応じて適切に話したりすることができるようになります。
保護者や地域の方々・同僚の立場を理解し、尊重しながら話を聞いたり、自分の考えを論理的に話すことができるようになります。

教員の資質向上に向けた「管理職や主任からの効果的な支援」のまとめ

1 管理職からの支援のポイント

学校経営のビジョン

学校経営の明確なビジョンを全職員に理解させることが大切です。特に、目指す教師像を明確にすることが、教員の資質能力の向上には不可欠です。

職員組織の活用

組織として、教員の資質能力の向上を図っていくことが大切です。学年職員組織を活用すると、効果的でしょう。そのために、各種主任に適切な助言を与えましょう。

ライフステージの理解

教員個々のライフステージに応じた役割を明確に示しましょう。特に、主任層以外のミドルリーダーの育成と活用を図りましょう。

啓発資料の発行

日頃より教員向けに啓発資料等を作成し、分かりやすい言葉で、当面する教育課題について、管理職の考えを示していくことが大切です。



管理職

コミュニケーション

管理職は日頃より、教員とのコミュニケーションを密にし、信頼関係を築いておくことが大切です。人事評価のための面接等を活用するとよいでしょう。

研修体制

教員が充実した研修が受けられるように、校内研修を工夫したり、校外へ出やすい配慮をしましょう。また、教員の社会性の向上にも管理職は手だてを講じましょう。

授業参観と事務処理

教員としての「専門的力量的向上」のためには、授業参観を通して助言を与えましょう。また、効率的な事務処理の方法にも適切な助言を与えましょう。

職場環境の整備

管理職は日頃より職員室内の美化と整理に気を配り、保護者の目などに意識を持たせるようにしましょう。

② 主任(同僚)からの支援のポイント

資質能力向上の意識

主任は、他の教員の資質能力を向上させる意識を持ちましょう。そのためにも、適切な役割を与えるなど、業務がうまく進行するように積極的に支援を行いましょう。

経験の伝達

業務に必要な資質能力は、ともに仕事をこなしていく上で、若い教員に経験を積ませながら伝達していきましょう。

信頼関係の確立

教員は自立心が高いので支援の仕方にも配慮が必要です。そのためにも、日頃よりコミュニケーションを密にして、信頼関係を築いておき、適切な支援ができるように努めることが大切です。

先頭に立って努力

主任が先頭に立って教育課題の解決に努力しましょう。その姿が他の教員の資質能力を向上させる上での見本となります。



主任（同僚）

教員の課題把握

学年主任は、学年職員の長所と短所を明確に把握し、個々の課題については、本人が受け入れやすいように分かりやすく話してあげましょう。

個性と協調性

個々の教員の個性を尊重する中で、全体として同一步調で臨まなくてはならない点をはっきりとさせ、協調性を意識させましょう。

管理職との連携

主任は管理職の学校経営方針をよく理解し、学年の職員として求める力を分かりやすく伝えましょう。

保護者との連携

主任は保護者の求める教員像を理解し、学年等の職員が教師として信頼されるように適切な助言を与えましょう。