

教育行政における教員の人材育成にかかる一考察

静屋 智

A Study on the Development of Teachers' Competence for Educational Administration

SHIZUYA Satoru

(Received January 7, 2015)

キーワード：教育行政、人材育成基本方針、キャリアステージに応じた人材育成

はじめに

これからの学校教育を担う教員の在り方に関する中教審報告(中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会、2014年11月)の中で、小中一貫教育制度における教員免許制度の在り方、教員の養成・採用・研修の全体の在り方についての審議等について報告されている。その報告では、社会の変化に伴い生じる様々な課題を一体的に捉え、「教職生活を通じて学び続け、キャリア形成を図るよう、教育委員会、学校、大学がそれぞれの役割を明確にした上で連携・協働し、これを推進・支援する方策を講じることが重要である」と述べている。

これまでも、教員の養成・採用・研修のそれぞれの段階の取組において、教育委員会、学校、大学が連携・協働してさまざまな取組を行ってきたが、この報告での内容を踏まえて、本稿では主として教育委員会と学校における教員の人材育成にかかる取組について、山口県教育委員会としての取組と市町教育委員会、学校との連携・協働について取り上げ論述することとする。

1. 教職員の人材育成にかかる取組

平成24年3月に山口県教育委員会は「教職員人材育成基本方針」に基づいて、学校、市町教育委員会、県教育委員会が一体となって取り組むために、「教職員の人材育成に向けた取組」としてまとめている。これは、各教職員がそれぞれのキャリアビジョンを明確にしたり、管理職がそれを支援し学校での人材育成の方策について検討したりすることができるようにしたものである。このようにまとめられた背景には、教育行政機関と学校の管理職、教職員の意識の共有を図る必要があったと考える。筆者が教育委員会に在籍していた当時に課題としていたことは、「取組の意味を共有し、その取組の成果を上げるために戦略を共有する」ことである。なぜその取組を推進する必要があるのか、それによってどのような成果が期待できるのか、何をもって成果とみなすのか等をその取組にかかわる者全員が共有し納得しておかなくては、効果は期待できない。丁寧な共有の場がなければ、上からおりてきたというやらされ感につながり、主体的・効果的な取組とはほど遠いものとなる。取組の意味を共有する上で、「教職員の人材育成に向けた取組」としてまとめられた意義は大きい。

図1に示すのは、人材育成に向けた基本方針と、教職員の資質能力の向上を図る取組の全体を構想図としてまとめたものである。これを踏まえて、ここでは、「教職員の人材育成に向けた取組」にある教職員評価の取組、校内研修に関する取組、校外研修に関する取組、人事制度に関する取組、組織的な学校運営に関する取組、養成段階の取組、採用段階の取組について市町教育委員会、学校の取組との連携・協働とそれについての課題とすべき点について述べることとする。

人材育成に向けた5つの基本方針

- 1 教職員のキャリアステージに応じて計画的・継続的に資質能力の向上を図ります。
- 2 教職員一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図ります。
- 3 組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図ります。
- 4 地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する教職員を育成します。
- 5 大学等と連携し、優秀な教職員の養成・確保に努めます。

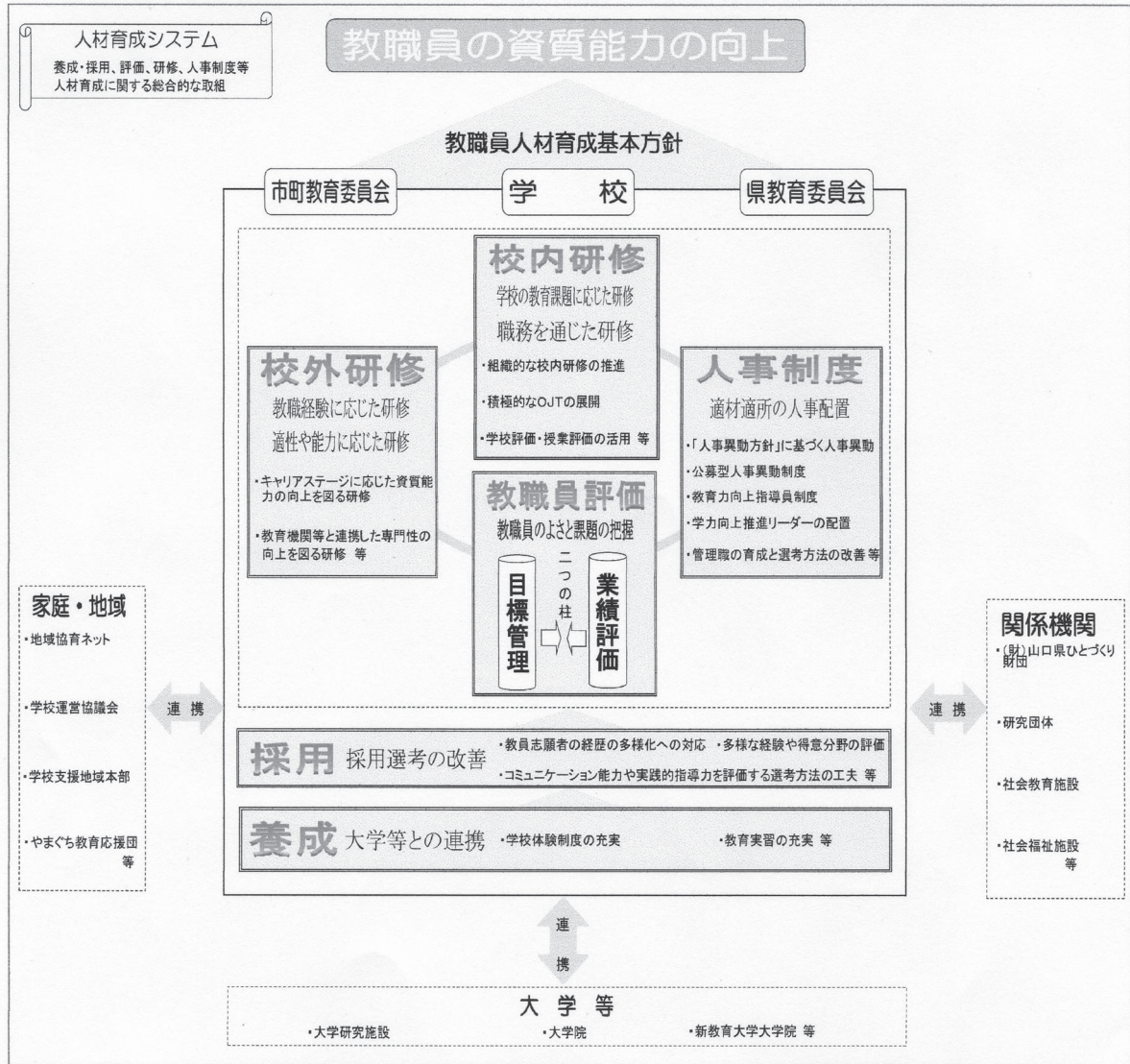


図1 人材育成に向けた基本方針、教職員の資質能力の向上を図る取組

1-1 教職員評価の取組について

教職員評価は平成18年度から全教職員を対象に試行が開始され、平成19年度から校長、21年度から教頭を対象として本格実施されている。この教職員評価制度の目的は、「子どもたちの夢を実現する教育の充実をめざして、教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上と活力ある学校づくりの推進を図ること」としており、目標管理と業績評価の二つの柱で構成されている。各自の自己目標シートに、学校のその年度の重点目標を踏まえて個人目標を設定し、その目標に照らして具体的な取組をあげ自主的に取り組んでいく。記入後、図2に示すように自己目標シートを提出し面談Iを行う。面談での第一次評価者は教頭で、第二次評価者は校長となる。面談で目標や具体的な取組が当該教職員にとって適切かの判断をしながら、面談することになる。目標達成に向けた取組の充足感があるように、目標・取組の設定においては努力が必要となる適度な高さの

ハードルが必要である。また、当該教職員の前年度の目標・取組、その実現状況の程度を把握し記憶しておかなければ適切な指導助言は難しい。一人ひとりの教職員の取組をよく観察し、目標や取組の具体を記憶しておかなければ、その都度のタイムリーな評価はできない。教職員一人ひとりが「よい面や努力しているところをよく観てもらっている。ありがたい。」と思わなければ、人材育成にはつながらない。この積み重ねが教職員間の信頼関係の基盤となり、今、必要としている組織力の向上につながると考えている。

○ スケジュール（概要）

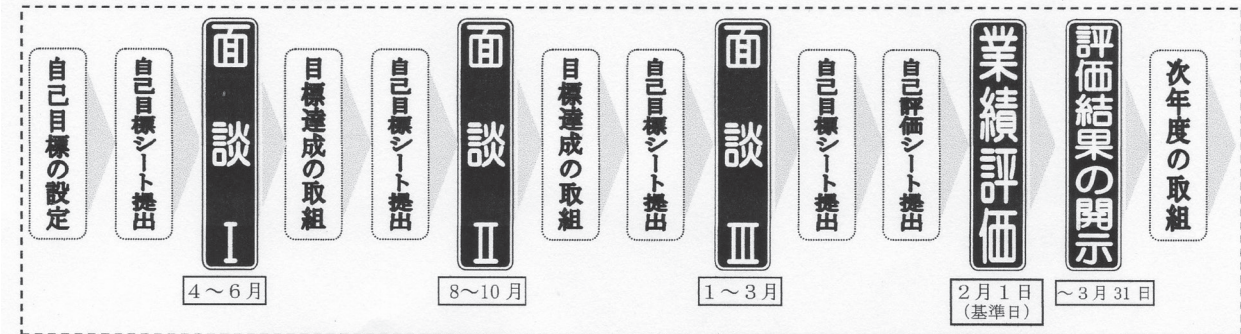


図2 教職員評価のスケジュール

面談Ⅰ、Ⅱ、Ⅲを経て業績評価となるが、それぞれの面談とその間で確実に評価情報を伝えるとともに、教職員にPDCAを回さしておかないと業績評価の意味がなくなり人材育成にはつながらない。管理職の人材育成の姿勢が、教職員に伝わり、教職員の児童生徒の資質能力の向上（人材育成）にも必ず反映するものだと考える。そのような意味においても、この制度は、教職員ひとりひとりのよさや課題を把握し、資質能力や意欲の向上を図る人材育成方策の中核として位置付けられている。

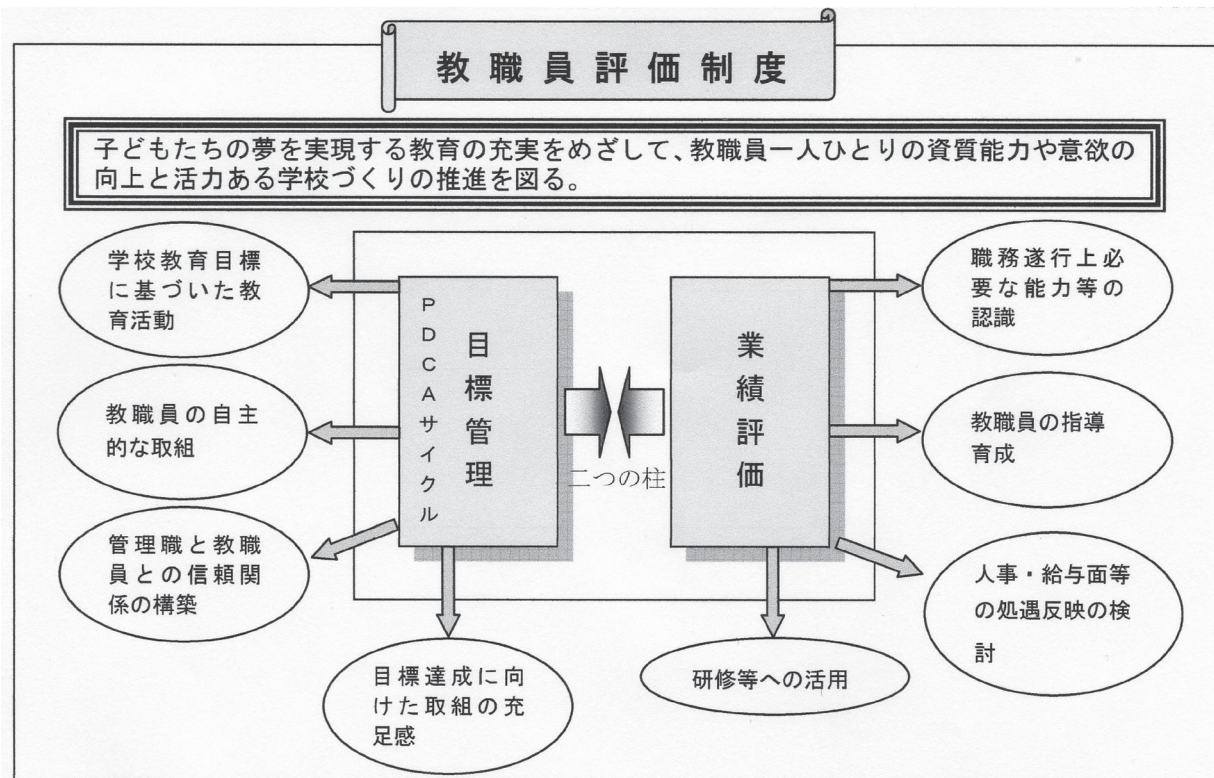


図3 教職員評価制度

この教職員評価の今後の取組として評価の信頼性や客観性の向上などに向けた評価者研修会の充実があげられるが、筆者としては、個人目標が学校の重点目標を踏まえているだけに、学校評価と連動した取組の意識化と重点目標の実現状況への反映の工夫が、各学校において必要ではないかと考えている。教職員にとって、「あれもこれもやらなくてははいけない」という別々の意識ではなく、「全ての取組が重点目標を達成す

る一体的で連動するものだ」という意識をもって取り組むことで、取組が効果的になると考える。

1-2 校内研修に関する取組について

校内研修はどの学校においても以前からずっと継続して取り組まれている。教育委員会としてはこれまでも「校内研修事例集」を作成し効果的な研修実施の支援をしたり、教育力向上指導員や指導主事の派遣により研修の充実を支援したりしている。また「やまぐち総合教育支援サイト」に研究指定校の実践事例、特別支援教育に関する取組、ICT機器の活用方法などを加え、校内研修に活用できる情報の提供をしてくれている。今後の取組としては、学校の教育課題に基づく組織的な校内研修の実施、研修担当を中心とする校内研修体制の整備と校内研修計画の充実、分掌や学年単位等の小規模な集団による研修の促進、また、教職員一人ひとりの資質能力の向上に向けた組織的・計画的なOJTの実施、教育力向上指導員制度等による校内研修の積極的な支援等が示されている。(図4)

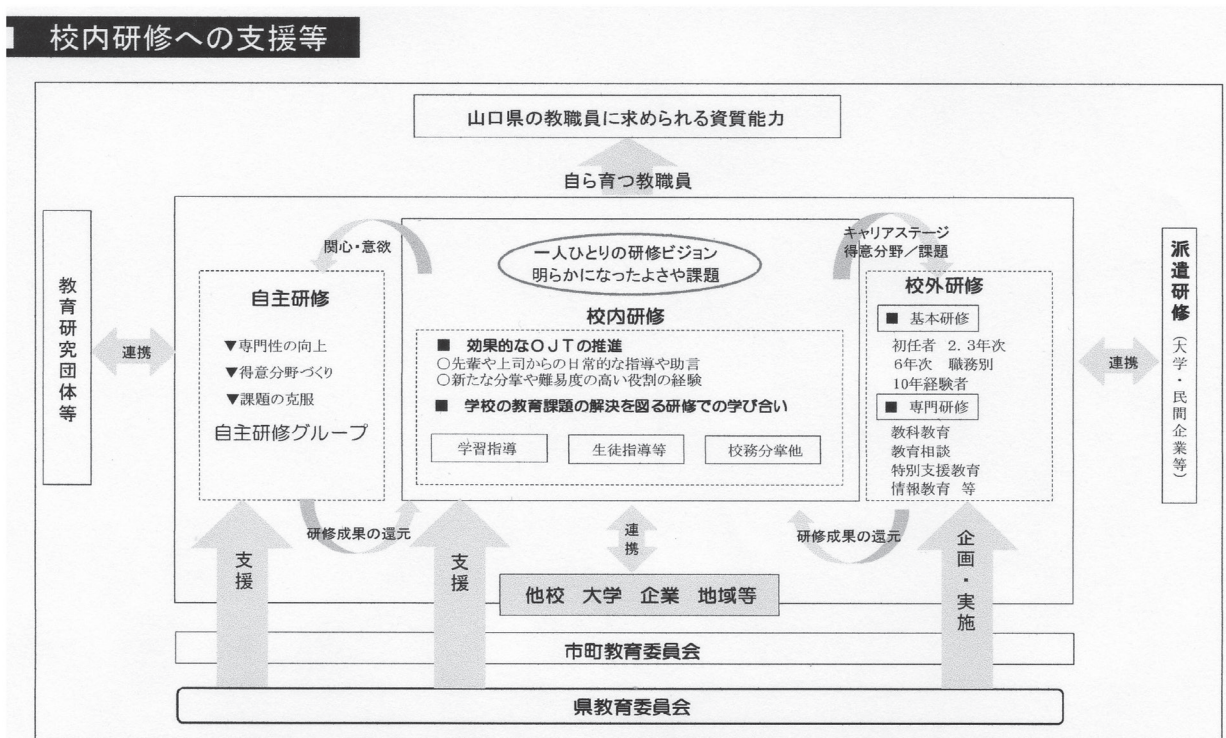


図4 校内研修への支援等

確かに、いずれの取組も大切であり、工夫次第で大きな成果が期待できる。ただ学校に取組の差があることを教育委員会として課題とすべきであろう。研修が活性化できていない学校の要因と思われる事項を挙げてみる。

- 1 研修主任が研修主題を提案し、研修計画を作成している。
- 2 研修テーマが大きすぎて、1年間の研修のゴールの姿が共有されていない。
- 3 授業研究で観る視点が指導方法に偏っていたり、研究協議の論点が定まっていなかったりする。
- 4 全体の状況を見がちで、一人ひとりの児童生徒の分析や評価に対する視点が見えにくい、等。

1については、全体の研修計画や学習指導にかかる研修テーマは前年度末に学校評価と一体的に振り返り、管理職が主となって作成すべきと考えている。校内研修で研修することは学習指導に関することばかりではなく、服務、綱紀保持、危機管理など多岐にわたっている。新年度になって、多少の修正はあろうが年間計画に沿って、学習指導にかかる研修は研修担当が核となって進めていくようにすると、4月からあまり支障なくスタートできる。

2、3については、研修をとおして児童生徒がどのような姿になるのか、なっしてほしいのかが共有されないと、日々の学習指導に反映されない。研究授業は1時間だが、研修は1年間を通して行うものである。日々の研修の積み重ねが見られない、見ようとしぬい指導では、児童生徒の学力は向上しない。また、研究授業後の協議は時間が限られているので協議の視点（授業で観ておくべき点）や協議の方法を事前にはつき

りとしておこななければ、成果は期待できないだろう。中学校ではとかく教科内容にかかる部分に専門性があることから、意見が言いにくいという言葉が聞こえてくる。教科を超えたところに研修テーマを置き、各教科で提案するスタイルが活性化の第一歩だと考える。

4については一人ひとりの実現状況（評価したこと）を踏まえての指導であることが感じられない授業が多いと感じる。単元、学習内容、個人差などいろいろな観点をもって授業スタイルを工夫し、個が生きる授業にしなければ、児童生徒は学習することが好きにはなれない。

学習指導を例にしたが、それぞれの学校レベルで研修の内容、方法、成果の確認等についてPDCAのCとAを意識した取組にしていかなければ、人材育成につながらないと考ええる。

1-3 校外研修に関する取組について

校外研修の今後の取組内容としては、基本研修の充実、教職員一人ひとりの適正や能力に応じた研修の充実、教育活動の推進に向けて中核となる人材を育成する研修の充実が示されている。特に適正や能力に応じた研修や中核となる人材の育成する研修の充実は人材育成の点から重点を置くべきと考ええる。教育相談研修、特別支援教育研修、情報教育研修、複式指導などの課題別研修は、教職員それぞれの役割やニーズに応じて資質能力の向上を図る研修である。市町教育委員会としてはそれぞれの教職員の特性や能力をしっかりと見て、研修を勧めていくことも必要である。研修をとおして専門性を高め、成果を学校や地域に還元できるようにすべきである。研修の復命伝達も必要であるが、他校の研修に派遣するなど成果の還元する場を設定することで教職員個々のモチベーションは上がるはずである。筆者が市教育委員会の時は、研修派遣等の教員には校長からも派遣の意図など伝えられていたと思うが、直接本人と面談して教育委員会としての意向や意味を伝えるようにしていた。研修をより有意義にし、教職員一人ひとりの自覚を促し視野を広げる支援ができたのではないかと考える。

1-4 人事制度に関する取組について

人事異動方針に基づく適材適所の人事配置は、学校の課題解決や活性化に向けた取組において不可欠なものである。キャリアステージに応じた人材育成とリンクしている。以前からの課題であるが、積極的な地域間交流が進みにくいところがある。教職員の生活根拠からの通勤時間が大きな障害である。学校や地域の状況等を踏まえた新規採用教員の計画的な配置、新規採用教員の次の転任地については、地域によって違った事情を抱えている。もともと出身者が少ない地域と多い地域では、臨時的任用教職員の配置についても差が出てくる。現在、新規採用教職員が増加しているが、このような時こそ、これまでとは違う視点での配置基準が加味されてもよいのではないだろうか。

公募型人事異動制度も平成20年度から実施されている。教員のキャリアビジョン等に係る幅広いニーズに対応したり、チャレンジする意欲を喚起したりすることができるとともに、校長が学校の課題解決や活性化に必要な人材を明らかにして公募することで、組織力の強化などにもつながる可能性がある。ただ、異動の人数が少ない場合や中学校で教科を指定する公募の場合、異動による弊害も考慮しておかなくてはならない。

管理職選考制度の改善・充実については、多様な経験を有し、教職員の資質能力の向上のために指導力を発揮できる人材の管理職への登用、選考における評価や管理職に求められる資質能力の周知、人物を多面的に評価する複数試験の改善・充実により、実質的な改善が図られたと考える。学校を支えるのはやはり人である。学校組織全体で人材育成が図られていくためには、やはり管理職の存在が大きくなる。特に人材育成について評価の高い管理職の学校に配置された新規採用教員は、元々の資質能力もあるだろうが、3年間で着実に成長し、学校を支えていく人材になっていく。管理職の一步手前のステージにある人材に対して、学校運営に関するビジョンについて学校の課題を踏まえた改善に取り組む経験を支援することも、教育行政機関としては重視する必要がある。

1-5 組織的な学校運営に関する取組について

組織的な学校運営については平成22年度から実施された国事業が大きなきっかけとなっている。筆者の受け止めとしては、県内ではこの組織的な学校運営については少なからず地域による違いが存在する気がする。その地域、その学校であれば組織的に対応することができる。このことにはいろいろな要因があると思うが、やはり大きいのは人であると考ええる。県では平成20年くらいから学校の水準を意識した取組を進めてきてい

る。「県内どこでも一定の水準の教育を受ける権利が児童生徒にはある」という考え方からである。少し弱い部分があれば組織全体でカバーし水準を保障する。このような組織的な学校運営を推進する中核になるのはやはり教頭である。県内全ての教頭が学校の実態を踏まえ、表1のテーマのうち一つを選択し所属校で実践した。この実践を教頭研修会（中間報告会・情報交換会）で実践例の紹介、情報交換をし、好事例を収集し自分の学校取組に生かした。この取組から「OJT推進の手引き」や「学校事務職員の学校運営への参画による学校の総合力の向上に向けて」等が作成された。県内の全ての教頭が取り組むことは、県内のほとんどの教職員がOJTを知り、組織的に人材育成に取り組むよさを共有する上で効果的であったと考える。普段意識せずにやっていることも、そのことに意味があることは、共通理解の上では大きなものとなる。前述したが、学校評価や教職員評価も組織全体で取り組むことで価値あるものとなる。組織として機能している学校は児童生徒の表情や意識も違う。教師集団の変容がそのまま児童生徒に映っていく。よりよいものをめざす意識は伝わる。

表1 選択テーマ

- | |
|----------------------------|
| ① OJTの充実等による組織力強化や教職員の資質向上 |
| ② 事務職員の学校運営への参画体制の強化 |
| ③ 諸会議や校務分掌の見直し等による校内組織の充実 |
| ④ ICT活用等による校務の効率化・情報共有 |
| ⑤ 家庭や地域社会との連携強化、外部人材の活用等 |

この実践を教頭研修会（中間報告会・情報交換会）で実践例の紹介、情報交換をし、好事例を収集し自分の学校取組に生かした。この取組から「OJT推進の手引き」や「学校事務職員の学校運営への参画による学校の総合力の向上に向けて」等が作成された。県内の全ての教頭が取り組むことは、県内のほとんどの教職員がOJTを知り、組織的に人材育成に取り組むよさを共有する上で効果的であったと考える。普段意識せずにやっていることも、そのことに意味があることは、共通理解の上では大きなものとなる。前述したが、学校評価や教職員評価も組織全体で取り組むことで価値あるものとなる。組織として機能している学校は児童生徒の表情や意識も違う。教師集団の変容がそのまま児童生徒に映っていく。よりよいものをめざす意識は伝わる。

1-6 養成段階の取組について

教員を志望する学生が早い段階で教員という職の魅力を実感し、教育に対する意欲を高める学校体験制度はとても良い試みである。27年度入学生からは全ての教員希望の学生が対象となるが、26年度体験制度に参加した学生はその価値を実感していた。学校チューターよりも長い時間連続して同じ児童生徒と関わることによって個の違いとわずかな変容も感じ取ることができたことが、教員としての魅力につながると語っていた。これまでも継続して取り組んでいる「ちゃぶ台次世代コーホート」も、若手現職教員と県内の学生の意識が繋がっている。ここでも、つながる、伝え継ぐ文化があると感じる。

26年度からは「教師力向上プログラム」が実施されている。「教員を強く志す者に対して、優れた指導力を有する教員の教育実践を学ぶ場を提供し子どもたちの確かな学力の育成を図る授業力や生徒指導に関する力などの実践的指導力を養い、将来の山口県教育を担う人材の育成」を目的とし、教師力養成講座、教師力養成体験実習でプログラムが構成されている。山口県の小学校教員志望者25人程度募集された。大学生の時から体験的に学ぶことはぜひ必要だと考える。特に目標となる教員とともに時間を共有できることは、得がたい経験となる。その中で、教員の指導、児童への接し方、伝え方等が、どのように良いのか、なぜ良いのかを意見交換しその意味を共有することが、学生にとって今後の自分を支えていく財産になると考える。

1-7 採用段階の取組について

山口県では、新規採用予定者が自信と熱意をもって4月からの教職生活をスタートできるように、平成20年度新規採用予定者から、着任するまでの心構え等について学ぶ研修会を実施している。それに加え、採用前教職インターンシップを実施している。小学校採用予定者に限られるが、実施形態がそれぞれの状況に応じて長期型と短期連続型が予定されている。教育実践の内容としては、学習活動、学校行事、その他教育活動の補助的内容としている。大学での教育実習期間は教育学部生では多い学生で8週間程度であるが、基本実習と委託実習の5週間程度の学生もいる。教育学部以外の学部であれば、さらに短い学生もいる。

臨時的任用教員の経験があれば幾分違うが、学部卒業後すぐに教師として教壇に立つことへの不安感はあるだろう。山口県においても、他県と同様に経験の浅い教職員が精神性疾患を患い病気休暇を取得する事例が増えてきていると聞く。そのような状況の中で、採用前教職インターンシップの取組は、採用する側にとっても、採用される側にとっても良いシステムだと思う。

小学生の児童とはどんな状況なのか、学級担任としてどのようなことに留意するべきなのか等、着任までにできるだけ感じ取っておくことで、心構えができてくる。わずかであっても心のゆとりが児童には伝わる。できるだけ多くを受け止めるためにも、自分の中に貯めておく引き出しの準備をしておく必要がある。

2. 若手教員の人材育成にかかる取組

山口県教育委員会では、今後増加する若手教員の授業力の水準を高めるため、「授業づくりと評価の手引き 基礎編 小・中学校版 ～よりよい授業づくりをめざして～」を作成・配布している。若手教員の授業力向上に向けたものではあるが、どの教員にとっても必要なものであり、教員全体の研修での活用も可能なものである。構成は表2のようになっている。

表2 授業づくりと評価の手引き 基礎編（構成）

<p>【授業づくりの基礎・基本について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教委に求められる授業力 ・めざしたい授業 ・児童生徒の主体的な活動を引き出すために ・学習内容の定着を図るために ・知識・技能を活用する力を育むために 	<p>【学習指導の在り方などについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒への効果的な説明・指示・発問 ・板書で気を付けること ・ノート指導で気を付けること ・教材の精選や教材開発のポイント ・授業プリント（ワークシート）の作成ポイント ・学習形態をどう工夫するか ・I C Tや教具の効果的な活用方法
<p>【授業評価と授業改善について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業改善の効果的な方法 ・授業評価の効果的な方法 	<p>【学習評価について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しい学習指導要領における評価の観点 ・学習評価の基本的な考え方

2 めざしたい授業

あなたがめざしたい授業をイメージして、振り返ってみましょう。

① 目標がはっきりした授業

- 「こんな子どもを育てたい」という、強い願いをもっている。
- 中・長期目標（年間、学期ごと）及び短期目標（月ごと、週ごと）を意識して授業に臨んでいる。
- 毎時間、明確な目標を設定し、その目標のもとに授業を組み立てている。
- その時間の目標を児童生徒がはっきりと理解している。

② めりはりのある、生き生きとした授業

- 授業の開始と終了の時間がきちんと守られている。
- 教員の表情が豊かである。
- 教員が言葉遣いを大切にしている。
- 教員の説明がていねいで、わかりやすい。
- 教員の発問や指示が具体的で、わかりやすい。
- 教員が児童生徒の意見を的確にとらえ、全体に生かしている。
- 学習に必要な準備が整っており、児童生徒が学習しやすい環境になっている。
- 活動の切り替えがきびきびしている。
- 個別学習、ペア学習、グループ学習、一斉学習などの学習形態を必要に応じて工夫して、取り入れている。
- 児童生徒が、自分の考えを明確に話している。

③ 評価に工夫がみられる授業

- その時間の目標に応じた評価がなされている。
- 様々な評価方法を取り入れ、多面的に児童生徒を評価しようとしている。

図5 授業づくりの基礎・基本について めざしたい授業

図5は、「授業づくりと評価の手引き 基礎編 小・中学校版」にある「授業づくりの基礎・基本について 2めざしたい授業」の部分を抜粋したものである。新規採用教員に全てを求めるのは無理であろうが、若手教員がめざしてほしい授業である。特に評価についての記述があるが、経験のある教員にとってもぜひ取り組んでほしいものになっている。この手引きに記述にある状況を、先輩教員が実際に授業提供して若手教員が観て感じて納得できることが理想である。言葉からのイメージではなく、視覚的に共有できるものと言葉が一致することで分かる、伝わる、共有することにつながる。

この手引きとともに「板書型指導案」(図6)、「子どもを知ろう ～「学習力」向上の基礎～」を3点セットで配布し授業力の向上を図ろうとしている。「板書型指導案」は山口県内の学校で広く使われるようになってきており、伝わりやすさ・分かりやすさが魅力である。板書計画が主役であるが、板書を構成することが授業を構想することと重なる。そのため、授業を受けている児童生徒の視点で構造的に授業全体を捉えることができるので、児童生徒の反応、評価規準の具体的な姿も構想することとなる。

大学での授業においてもこの3点セットの意味も含めて紹介しているが、学生にとっても分かりやすく説得力のある資料である。

「人物の気持ちを考えながら読もう ～サーカスのライオン～」(〇年〇組)
 平成 年 月 日()
 指導者

<p>1 主眼 物語のクライマックスを探ることを通して、じんごの様子や行動、言葉を手がかりに、火事の中に飛び込み男の子を救ったじんごの心情変化を読み取ることができる。</p> <p>2 指導上の留意点 ①話が最も盛り上がるクライマックスは、主人公の心情が最も変化する叙述であることを知らせ、各自が選んだ物語のクライマックスとその根拠について話し合うことができるようにする。 ②じんごの考え方や行動を変えたものは何かについて考えることで、人物同士の関係性にも着目できるようにする。 ③様子や行動、会話文に着目すれば人物の心情を想像できるように気付くことができるように、板書を工夫する。</p> <p>評価 行動や様子、言葉からじんごの心情の変化を読み取り、言葉や文章で表現している。</p>	<p>サーカスのライオン 川村 たかし 物語のクライマックスをさがそう</p> <p>クライマックスとは？ 主人公(じんご)の気持ちや行動が一番大きく変わるところ</p> <p>それを聞いたライオンのじんごは、ぼつと火の中へとびこんだ。 「なあに。わしは火にはなれていますのじゃ。」 ・じんごは力のかぎりほえた。 ・ウオーツ ・金色に光るライオンは、空を走り、たちまち暗やみの中に消え去った。</p> <p>行動(したこと) 様子(たいど) 言葉(会話)</p> <p>↓</p> <p>人物(じんご)の気持ちがかかる</p> <p>男の子を助けたと思う気持ち 自分のことよりも男の子が大事 思いをどけたい できるだけの力 命がなくなつて、天にのぼってしまった</p> <p>じんごの気持ちや行動をかえたものは？ 男の子と友だちになつたこと 男の子の思いやり 男の子を守りたい気持ち</p>
<p>◆主人公がじんごであることを押さえた上で、クライマックスの文を抜き出し、その理由を考えさせるようにする。</p> <p>②物語のクライマックスを選んだ理由について、話し合う。</p> <p>◆ベア学習の後で、全体での話し合いを組織することにより、話し合いに参加できるようにする。また、行動、様子、言葉から人物の心情を想像できることを押さえる。</p> <p>③じんごの気持ちや行動を大きく変化した原因について話し合う。</p> <p>◆人物のかわりに着目させることで、物語の主題に迫らせたい。</p> <p>本時の流れ ①四場面を音読し、物語のクライマックスをさがす。 サーカスのライオンの主人公の気持ちや行動が、一番大きく変わるのは、どこかな。</p> <p>選んだ言葉とその理由を、隣の友達と聞き合おう。</p> <p>じんごの行動や気持ちを変えたものは何かな。</p>	

図6 板書型指導案(例)

おわりに

教育行政にかかる業務は多岐にわたるが、筆者にとって教育行政において一番重視すべきだと考えているのが人材育成である。「教育は人なり。」教育は人によって行われる。時代が変わり技術が進歩しても子どもの能力を引き出し、よりよい方向に導くのは教師という人による。「先生のような大人になりたい。」と子どもたちが思う先生になってほしい、と新規採用教員に向けて話していた。現在は、教育学部の学生に伝えている。若手教員にも、中堅教員にも、ベテラン教員にも人材育成の視点を持って接することが必要だと考えている。お互い共通に尊重し高め合う思いを持つ学校組織であれば、その学校で共に生活する子どもたちにも伝わり、子どもたちの姿に反映されると思う。

教育行政として行う施策の意図を理解し、実行・実践していくのは人である。意図・意味を共有して、共

に未来を拓く子どもたちの育成をめざしていくことが重要であると考え。このような思いを今後とも教職員や教師志望の学生に伝えていきたい。

引用・参考文献

- 1) これからの学校教育を担う教員の在り方について（報告），中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会，2014.
- 2) 教職員の人材育成に向けた取組，山口県教育委員会，2012.
- 3) 学校におけるO J T推進の手引き ～学校内における人材育成に向けて～，山口県教育委員会，2012.
- 4) 授業づくりと評価の手引き 基礎編 小・中学校版 ～よりよい授業づくりをめざして～，山口県教育委員会，2013.
- 5) 板書型指導案，山口県教育委員会，2013.
- 6) 子どもを知ろう ～「学習力」向上の基礎～，山口県教育委員会，2013.