

〈文部科学省委託事業〉
平成29年度

教員の養成・採用・研修の 一体的改革推進事業実施報告書

(テーマ2 研修の一体的改革)

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、国立大学法人上越教育大学が実施した平成29年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製，転載，引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

はじめに

「炉辺談話が若手を育てる」、昔から言い古された言葉である。宿直があった時代は、宿直室で一杯やりながら教育談義をしたものだ、と先輩教員からストーブを囲みながら話を聞いたのが40年前。ベテランになれば、無意識で対応対処できることが、若手にはどこから手をつければいいのかかわからないことがある。授業、学級指導、生活指導、学校の教育活動、事務作業・・・すべての優先順位が見えない、わからない、手に負えない。「そんなときには、こうすればいいんだよ」、先輩の一言で不安も消え、解決の糸口が見える。これはすべての職場に共通する先輩によるヒドゥン・カリキュラム。

しかし、社会や家庭の問題が学校に押し寄せ、特別に配慮して指導しなければならない子どもたちが増え、地域や家庭と連携して教育に取り組まねばならなくなった今の学校教育現場は、そのような炉辺談話の余裕がなくなっている。必然的に若手は不安の中、手探りで前に進まざるをえない。また、人口過疎の地域では、相談する先輩はおらず研修もままならない。教員を確保することすら困難になっている。さまざまな学校での聞き取りや実地調査などから、教育現場のおかれている厳しい環境が浮き上がってきた。

「若手が育ってないのか」「育てる力が学校教育現場にないのか」、そのような議論を重ねながらこの事業に取り組んだ。あるセミナーの中で印象的なできごとがあった。数年の経験をもってはいるが、まだまだ不安や悩みの中で苦しんでいる若手教員がこれから採用される新人に対して、ワークショップの中で一生懸命自分の経験や失敗を丁寧に伝え、励ましていた。

そうそう、そうやって自分が先輩になっていくのだ。人は教えることによって育っていく。炉辺談話を行う余裕のなくなった学校でどのような研修を行い、若手の地力をつけていけばいいのか。今回の事業報告をもとに考えていただければ幸甚である。

調査研究に協力いただいた各位にこの場を借りて感謝申し上げます。

平成30年3月

若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会委員長

上越教育大学学校教育実践研究センター長 石野 正彦

目 次

はじめに

第Ⅰ章 「若手研修を軸にした校内学び体制構築事業」への取組

1 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（文部科学省委託事業）	
（1）文部科学省委託事業の趣旨	3
（2）文部科学省委託事業の事業内容	3
（3）採択状況	3
2 上越教育大学における調査研究事業の概要	
（1）調査研究のテーマ・主題	3
（2）調査研究の実施体制	4
（3）課題認識	4
（4）調査研究の目的	4
（5）調査研究の成果目標	4
（6）調査研究の具体的な内容・取組方法	5
（7）調査研究の実施経過	5

第Ⅱ章 調査研究の経過

1 先進地域視察・調査研究	
（1）長岡市教育センター訪問調査	9
（2）熊本県産山村立産山小・中学校訪問調査	11
（3）熊本県山江村立山田小学校訪問調査	15
（4）横浜市教育委員会訪問調査	17
2 小中学校におけるヒヤリング調査等	
（1）A市立A小学校（新潟県）	19
（2）B市立B小学校（新潟県）	21
（3）C市立C小学校（新潟県）	23
（4）D市立D小学校（新潟県）	25
（5）D市立E小学校（新潟県）	27
3 若手教員向け教師力向上セミナー及びモデルプランの一部実施	29
（1）若手教員向け教師力向上セミナー①	31
（2）若手教員向け教師力向上セミナー②	33
（3）若手教員向け教師力向上セミナー③	35
（4）カリキュラム・マネジメント研修	37
（5）秋の若手教員向け教師力向上セミナー①（モデルプラン一部実施）	39
（6）秋の若手教員向け教師力向上セミナー②（モデルプラン一部実施）	41
（7）秋の若手教員向け教師力向上セミナー③（モデルプラン一部実施）	43
（8）秋の若手教員向け教師力向上セミナー④（モデルプラン一部実施）	44
4 若手教員を育む校内研修セミナーの実施	47

第Ⅲ章 調査研究のまとめ

1 有識者からの指導・助言	53
2 若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプランの提案	54
3 課題と改善に向けた今後の取組	58

第Ⅳ章 資料編

資料1 上越教育大学若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会要項	63
資料2 若手研修を軸にした校内での学び体制構築事業実施委員会名簿	64
資料3 横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標	65
資料4 アンケート用紙	66
資料5 若手教員からの聞き取り内容	67

おわりに	75
------------	----

第Ⅰ章

「若手研修を軸にした校内学び体制構築事業」 への取組

第Ⅰ章 「若手研修を軸にした校内学び体制構築事業」への取組

1 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（文部科学省委託事業）

(1) 文部科学省委託事業の趣旨

新たな知識や技術の活用により社会が加速度的に大きく変化する中、我が国が将来に向けて更に発展し、繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が不可欠である。こうした人材育成の中核を担うのが学校教育であり、中でも教育の直接の担い手である教員の資質能力を向上させることは最も重要である。

教員が備えるべき資質能力としては、これまでも繰り返し提言されてきた不易の資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力などを備えることなどが求められている。

このため、教員が自ら学び続ける強い意志を備え、これらの資質能力を教職生涯にわたって向上させていくことができるよう、初任・中堅・管理職それぞれの段階に対応した研修等開発事業、校内研修の体制構築事業及び学びの継続による専修免許状取得プログラム開発事業等の、教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革に資する取組を推進する。

(2) 文部科学省委託事業の事業内容

上記（1）に示した趣旨の下、以下の①～⑦のテーマについて調査研究を行うものとする。なお、各テーマの具体的な調査研究内容については、別途定める公募要領によるものとする。

- ① 教員養成塾の普及・推進事業（「教師塾」など優秀な教員の確保に向けた取組の推進）
- ② 研修の一体的改革推進事業
 - （ア）初任者・若手研修を軸にした校内での学びの体制の構築
 - （イ）効果的な管理職の育成
 - （ウ）中堅教員の育成
 - （エ）校内研修リーダーの育成
- ③ 教員の学びの継続による研修の単位化・専修免許状取得プログラムの開発事業
- ④ 民間教育事業者との連携による教員の資質能力向上事業
- ⑤ 新たな教育課題の必修化のための研究事業
- ⑥ 教職課程における質保証・向上に係る取組の調査研究事業
- ⑦ 教科教育モデルコアカリキュラムの策定事業

(3) 採択状況

採択状況については、以下の文部科学省ホームページを、ご参照ください。

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sankou/_icsFiles/afieldfile/2017/08/04/1375714_01.pdf

2 上越教育大学における調査研究事業の概要

(1) 調査研究のテーマ・主題

上越教育大学では、文部科学省が公募要領において提示したテーマのうちから、上記1-(2)-②-(ア)「初任者・若手研修を軸にした校内での学びの体制の構築」を選択し、研究主題として『教育委員会・校長会・大学が連携した「若手教員向け教師力向上セミナー」』を設定し、本調査研究事業に取り組む

こととした。

(2) 調査研究の実施体制

本調査研究事業の円滑な実施に向けて、学内外の委員で構成する「上越教育大学若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会」を設置し、調査研究事業に取り組む体制を整備した。

詳細については、資料編の「上越教育大学若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会要項 (p.63)」及び「若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会委員名簿 (p.64)」を、ご参照ください。

(3) 課題認識

本学では、開学以来「地域での教育実習」を実施してきている。学校教育実践研究センターでは、教職関係授業や教育実習の巡回指導を担っているため、日頃から教育委員会や学校と密接な連携関係を築いている。また、学校教育実践研究センターは、水曜日の夜に地域の学校教員や本学大学院生を対象とした教職員自主セミナーを通年で実施しており、地域の学校とのつながりは深い。上越地域には本学出身学生が若手教員として在籍している学校も多く、学校における今日的な教育課題が近年増大する中、卒業後も若手教員の指導について校長や教育委員会などから相談などを受ける事例がある。特に近年は、退職教員が増加しているため若手教員の占める割合が多くなり、学校運営上に支障を起こしている事例も少なからずみられ、校内における指導体制の構築についての相談も行っている。

さらに、学校教育実践研究センターでは、昨年度からへき地や離島による研修困難地域への教員研修を遠隔研修システム（TV会議）によって定期的に実施するとともに当該教育委員会と協定を結んで実践研究の場として連携を進めている。このような連携を進める中で、若手教員の指導力の不足や指導に対する自信のなさからくるトラブルや相談を学校現場管理職から受けることが多くなってきている。そこで、若手教員や所属校の管理職に調査を行い、若手教員が抱えるトラブルや指導力に関する不安などの実態を明らかにすることが重要であると考えた。若手研修のニーズを当事者だけでなく、管理職サイド、行政サイド、養成サイドで明らかにし、校内における若手教員の学びの体制構築と連動する研修モデルを構築する。

(4) 調査研究の目的

学校現場が抱える今日的な教育課題に対して積極的に取り組んでいける若手教員の育成を目指す。具体的には、事前に行った若手教員が抱えるトラブルや指導力に関する不安などに係る実態調査に基づき、指導力向上につながるセミナーを実施することで若手教員の指導力向上を目指す。また、若手教員の学校現場における年間業務実態の推移と連動する形で課題を設ける形式のセミナーとして実施していくことで若手教員のニーズに応えるようにする。さらに、若手教員が実践力を身につけることで地域全体の学校の教育力の向上を目指す。地域の学校の教育力の向上によって、本学の教育実習での学生の学びの質を高めることにつながる好循環研修モデルを構築する。

(5) 調査研究の成果目標

- 若手教員や所属学校の校長を対象として事前実施したアンケート調査の結果に基づき、若手教員が抱えるトラブルや指導力に関する不安などの実態把握を行い、指導力向上につながるセミナーの在り方を検討する。
- 若手教員同士の交流により、実践力が向上することをヒヤリングやアンケートによって明らかにする。
- 若手教員と教員を目指す学生や講師採用者が交流することにより、実践力が向上することをヒヤリングやアンケートによって明らかにする。

- 若手教員が実践力を身につけることで、学校全体の活力の向上につながることをヒヤリングやアンケートによって明らかにする。
- 養成から研修へスムーズにつながる教育委員会・校長会・大学連携の研修モデルを構築する。

(6) 調査研究の具体的な内容・取組方法

- 今日的な教育課題に積極的に取り組んでいる地域の研修事例を調査し、セミナーに反映する。
- 優秀な現場教員と実践的な研究を行っている大学教員が協働でセミナーを実施することの有効性を実証するために先進地域への視察を行う。
- 「学級開き」から始め、年間の学級担任業務の推移に合わせて課題を想定し、研修受講者の成長とニーズに合わせて実施していくことの有効性を実証するためにヒヤリングを実施する。
- 学校現場課題の調査を行い、大学や学校現場における実践的指導者（優秀教員等）による演習形式のセミナーを実施する。
- セミナーを通して明らかになった若手育成のためのニーズを校内での学びの体制構築につなげていく。

(7) 調査研究の実施経過

実施計画に沿って、以下のとおり取り組みを進めた。

日 程	内 容
4月～6月	○学外委員委嘱（6月） ○若手教員向け教師力向上セミナー（＊は事業開始前に先行実施） （若手教員向け教師力向上セミナー①-1） ・若手教員向け教師力向上セミナー①-2 （4月4日）＊ ・若手教員向け教師力向上セミナー②-1 （4月24日）＊ ・若手教員向け教師力向上セミナー②-2 （5月8日）＊ ・若手教員向け教師力向上セミナー③ （6月26日） ・カリキュラム・マネジメント・セミナー （6月10日） ○第1回若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会 （6月26日） ・事業の実施計画を策定
7月～9月	○若手教員に対するヒヤリング、実践調査等についての内容検討 ○今日的な教育課題に積極的に取り組んでいる先進地域への視察、若手教員・管理職に対するヒヤリング研究（＊は若手・管理職へのヒヤリング調査） 〈視察先〉 ・長岡市教育センター（新潟県）（7月31日） 【担当：佐藤，長谷川，鈴木，田邊】 ・A市立A小学校（新潟県）（8月8日）＊ 【担当：清水，酒井，小林】 ・B市立B小学校（新潟県）（8月9日）＊ 【担当：渡辺，荒川，鈴木，酒井】 ・C市立C小学校（新潟県）（8月17日～18日）＊ 【中野，小林，田邊】 ・熊本県産山村立産山小中学校（熊本県）（8月24日～26日） 【担当：荒川，長谷川】 ・熊本県山江村立山田小学校（熊本県）（10月2日～6日） 【担当：鈴木】 ※ 産山小中学校及び山田小学校は先進的な取組を実施している地域として、長岡市教育センターは15年間の先行実施をしている地域として、A，B，C校は教員獲得（研修）困難地域として、それぞれ「研修や体制をどのように整えているのか」を調べる。

10月～12月	○第2回若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会（10月27日） ・調査研究の進捗状況等を確認 ○若手教員に対するヒヤリング調査 ・（内容）自分に足りない力量，若手教員が実施してほしい研修等 ・（対象校）D市立D小学校，D市立E小学校 ○管理職に対するヒヤリング調査 ・（内容）若手教員に求める力量，必要な研修等 ・（対象校）D市立D小学校，D市立E小学校 ○若手教員の実践の調査（毎月） ・（内容）授業の様子から求められる力量や研修内容等の調査 ・（対象校）D市立D小学校，D市立E小学校 ○「若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプラン」検討 ・ヒヤリング調査等を元に校内研修プランの試案を作成し，外部委員等からの評価を受ける。 ○若手教員向け教師力向上セミナー（モデルプランの一部実施） ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー①（10月16日） ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー②（10月30日） ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー③（11月13日） ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー④（11月27日） ○特別セミナー ・若手教員はこうして育てる！（12月3日）
1月～3月	○先進地域の視察研究 横浜市教育委員会（1月16日） ○若手教員の実践の調査（1月） ・（内容）授業の様子から求められる力量や研修内容を調査する。 ・（対象校）D市立D小学校，D市立E小学校 ○第3回若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会（2月2日） ・調査研究の成果を取りまとめ ○「若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプラン」の一部試験実施 ・（対象校）D市立D小学校，D市立E小学校 ・モデルプランに対する意見収集 ・モデルプランの修正 ○第4回若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会（3月16日） ・調査研究成果の最終取りまとめ ◎成果報告書発行 ・「若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプラン」を大学全体で共有 ・取り組みの成果を報告書として取りまとめ，教育委員会や学校，他大学，一般社会に向けて公開 （○平成30年度若手教員向け教師力向上セミナー①-1（3月30日））

第Ⅱ章

調査研究の経過

第Ⅱ章 調査研究の経過

1 先進地域視察・調査研究

本調査研究では、調査時に、調査内容によっては学校名等を公表しないことを条件に調査を実施しているため、一部学校名等をアルファベットで表示している。

(1) 長岡市教育センター訪問調査

学校教育実践研究センター 特任准教授 田邊 道行

訪問概要 1（教育センター）

日 時：平成29年 7 月31日（月）10:00～11:30

訪問先：長岡市教育センター（新潟県）

対応者：所長及び担当嘱託指導主事

訪問概要 2（小・中学校）

日 時：平成29年 7 月31日（月）13:00～16:00

訪問先：長岡市立O小学校，長岡市立P小学校，長岡市立Q中学校，長岡市立R中学校

対応者：校長及び若手教員

どちらの訪問も，学校教育実践研究センターの佐藤賢治，長谷川敬子，鈴木善士，田邊道行の4名が行った。

1) 教育センターでの聞き取り

①教員サポート錬成塾について

人間性，授業力（専門性）を高めることを目的に，平成15年度から取り組んでいる。若手教員は年間5回の授業公開を行い，嘱託指導主事がマンツーマンで事前指導と事後指導を行う。嘱託指導主事1人が担当するのは，ベーシックコースで7～8人，クリエイトコースを合わせて十数人。塾生は，採用2～4年目の教員が多い。

②成果と課題

実際の授業で，課題に感じるものがほとんどない部分を指摘することにより，自分の課題が見え，意識して改善に取り組むことができる。子どもの見方，教科の教材研究など，本で読めることなく，物事の見方，考え方が変わってくる。

面倒見が良すぎるため，学校内で育てることが丸投げになってしまう心配がある。校内の研修姿勢が甘くなり，錬成塾への意識の方が高くなる傾向がある。

2) 校長からの聞き取り

①教員サポート錬成塾について

指導案段階から協議し，ビデオで事後指導があり，若手が教材研究，授業分析を通じて確実に力をつけている。若手は恵まれている。オーダーメイドの研修であり，親身で痒い所に手が届く良さがある。表情一つにしても前より良くなっている。子どもをよく見るようになり，授業が変わる。反面，管理職からは，錬成塾の中の様子が見えない。

②若手教員が困っていると思われること、求める力量

学級経営，生徒指導，特別な支援の必要な子どもへの対応，保護者対応などに困っていること。また，失敗が許されないムードやプライドがあり，大胆なことができない様子が見られる。若手教員に求める力量としては，単元構成力，軽重をつける力，保護者への対応力，意欲を喚起する力，臨機応変な力などが挙げられた。

③必要と考えられる研修

教育哲学の視点をもつ研修，保護者対応などのクライシスマネジメントの研修，社会人としてのマナーを身に付ける研修，人のつながりが広がる研修のほか，特別支援教育，道德教育，人権教育，同和教育などの具体的な研修が挙げられた。

3) 若手教員からの聞き取り

①教員サポート錬成塾について

事前指導では，教材研究ができていない分，アドバイスをもらえる。事後指導では，ビデオによって，教室の雰囲気など，自分の視点以外の視点を得られる。授業後にいただく資料では，話した言葉一言一句が記述され赤や青で細かくアドバイスが書かれており，とても参考になった。2年目になり，公開授業が1回しかないのはとても不安だったので，錬成塾はありがたかった。正直な感想を聞くと，勧められて参加したが，大変だった。毎回指導案を作って観てもらって直す作業は，忙しい時期は大きな負担となる。授業に余裕がない中，教育センターまで出ていかなければならないのは辛い。

②困っていること，心配なこと

時間がなく，授業準備，教材研究が追い付かない。子ども同士のトラブルがあり，学級経営や学級づくりに不安がある。特別な支援を要する生徒への対応，保護者への対応に困っている。年休が取りづらく，退勤についても年上の人が残っていたら，先に帰れない空気感がある。

③役立った研修や計画してほしい研修

初任研時代，学校の全ての先生の授業を参観できたことがよかった。自分が体験できる研修は良いが，講義を聴くだけの研修は，あまり印象に残らない。情報機器やファシリテーショングラフィックの研修など，学んだことを活用できるものがよい。

4) まとめ

長岡市教育センターが15年間取り組んでいる教員サポート錬成塾は，若手教員が自分の授業を見つめて改善できるよう嘱託指導主事が丁寧に指導しているため，教員としての資質を高める取組となっている。ただ，若手教員の捉え方は様々であり，負担に感じている参加者も少なくない。また，具体的な取組が管理職から見えていない状態がある。嘱託指導主事の指導が管理職に伝わるような仕組みづくりが課題である。

若手教員が困っていることや心配なこととしては，学級経営や保護者対応などについて管理職も分かっている。しかし，若手教員が第一に挙げるのは時間がないことである。時間の活用の仕方，優先順位の付け方，段取りの仕方など，研修では取り上げられないことで困っていることを管理職が理解しておく必要がある。

採用1年目には，初任者研修で自分以外の様々な授業を参観するが，2年目以降は参観する機会が一気に減少する。校内で相互に授業参観したり，出張して参観したりできるように校内体制を工夫していくことが大切である。

(2) 熊本県産山村立産山小・中学校訪問調査

学校教育実践研究センター 特任教授 荒川 圭子

訪問概要

日 時：平成29年 8 月25日（火）

訪問先：熊本県産山村 産山村立産山小学校，産山村立産山中学校

〒869-2003 熊本県阿蘇郡産山村大字山鹿476番地（小学校）

〒869-2003 熊本県阿蘇郡産山村大字山鹿477番地（中学校）

対応者：産山村教育委員会教育長 工藤圭一郎氏，指導主事 平塚勝一氏，笹原照明氏

産山村立産山小学校長 河津伸哉氏，産山中学校長 有住尚之氏，教頭 山本恭氏

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 特任教授 荒川 圭子

同

特任教授 長谷川敬子

1) 産山村の概要

熊本県北東部，九重連山地域の高原上に位置する。村域は阿蘇久住国立公園に含まれている。命が生まれる山ということが村名の由来である。標高591.26m/面積60.81km²/616世帯/人口1,534人（平成29年 7 月28日現在）村には，信号機，コンビニはないが壮大で美しい自然が溢れている。

小・中学校は，児童81人，生徒33人，計114人，教職員数 小学校16人中学校14人（校長以外は兼職発令）PTA数75戸（平成29年度）平成19年度に産山北部小と山鹿小が統合し，産山小となり，校舎が産山中学校と併設された。同時に構造改革特区（小中一貫教育特区）となった。

2) 産山小中学校の教育理念

ローカルオプティマムの考えに基づき，教育理念が「うぶやまで教育を受けてよかったと実感できる教育の創造」である。0歳からの育ちをつなぐ一貫教育を目指して，以下の4点から実現を図ろうとしている。「1. 子どもたちに確かな学力をつける。」「2. 郷土を知り，郷土を愛する子どもたちを育てる。」「3. 保育園・小中学校の段差を低くして教育効果を上げる。」「4. 地域と保育園・学校が協力して，学校教育の充実を図る。」

校訓をWe have a Dreamとし，小学校の校歌の一節にも「私達には夢がある」と謳われている。教育理念の実現に向け，全教職員数30名（小学校16名，中学校14名）一丸となって取り組んでいた。研究構想は，まさに教育目標の実現であり分かりやすく直結している。

【教育目標】産山に誇りを持ち，夢の実現に向け，可能性を「広げ，伸ばす」子どもの育成

【研究の構想】産山に誇りを持ち，夢の実現に向け，可能性を「広げ，伸ばす」子供を育てる小中一貫教育

3) 職員の連携・協働システムづくり

兼職辞令の発令により，「①中学校教員の小学校乗り入れ授業（教科担任制）」「②合同行事開催と相互共通指導」「③授業の複数指導体制」「④共通の生徒指導体制」「⑤小中合同研修及び会議」の5つの取組を可能にした。このことにより，小学校と中学校の教員が児童生徒や学校行事等の様々なことに連携し，協働することができるようにしている。

小学校での教科担任制



複数指導体制



小学校担任、中学校英語教員、ALTが指導

小学校理科専科と中学校理科教員が指導

兼務辞令

※校長を除く全教職員

4) 研修推進委員会

週1回（水曜2校時）の研究推進委員会を開く。構成メンバーは、校長、教頭、教務主任、研究主任の4人×2（小・中）＝8人で実施。内容よりも日程等の調整が主となることが多く、企画研究推進として位置づいている。今年度新たに研究組織に「保小中一貫教育企画委員会」を新設した。実質、研究推進部は小中の研究主任2人である。主任は毎年小中交互にリードしてきた。小学校研究主任40代女性、着任2年目。中学校研究主任40代男性2度目の着任で計12年目。空き時間の調整が難しく、時間を見つけては頻繁に情報交換をしている。

水曜6限に小・中全員が集まり、研究内容を協議し共通理解を深めている。前半を合同で、後半を小中で別れて実施している。中学校の主任は、連携をうまくやるには役割分担を明確にすることを第一にあげ、お互いの時間の調整、気づきをその都度言い合う関係性を作ることの大切さを述べた。

5) 研究授業

全員年1回の研究授業を行う。小、中の研究テーマは同一とし、「好き、分かる」授業づくりの工夫を進めるため、産山型学習スタイルによる授業改善を推進した。「う・ぶ・や・ま」それぞれの頭文字をとった学習の流れを小中一緒にし、指導案の形式も同一である。一定の教科に絞った研究ではない。

う：う～ん 今日の課題は？ 学習課題をつかむ。
ぶ：ぶつかってみよう一人で 一人学習で課題解決に取り組み、自分の考えを持つ。
や：やろうみんなで 学び合って、学習課題（めあて）を解決する。
ま：まとめ振り返ろう 学習したことを振り返り、解決して分かったことをまとめよう。

小中合同研修及び会議に関しては、大研（年4回）中研（年2回）小研（大中以外）があり、事前・事後にグループで協議を行う。大研は全職員で参観する。中研は、小・中の職員を縦割りにABCの3つに分け、そのグループで事前事後の協議を行っている。小研は都合のつく人が参観する形である。

研究協議では、産山型学習の4段階ごとに視点を決め、気づきを書いた付箋を貼りながら協議する。4段階とは、学習課題の把握、一人学び、小集団思考、学習の振り返りである。小グループのワークショップ形

学習者の視点から	指導者の視点から
学習課題の把握（めあて） 学習課題を把握し、めあてを明確にする。 学習課題を把握し、めあてを明確にする。	一人学び（個人思考） 学習課題を把握し、めあてを明確にする。 学習課題を把握し、めあてを明確にする。
小集団思考 学習課題を把握し、めあてを明確にする。 学習課題を把握し、めあてを明確にする。	学習のまとめ・振り返り 学習課題を把握し、めあてを明確にする。 学習課題を把握し、めあてを明確にする。

※指導案も小中学校間形式



★教科シラバス

式の研修で話し合い、全体に広めている。公開授業研究を中心に事前・事後の協議を増やす中で、授業力向上を目指している。

ICTはどの授業でも必ず活用し、一般化されている。職員向けICT研修は特別に取り立てて行っていない。週2回情報指導員の協力を受けながらも、スキルアップは自己研修が主である。教え合いながら新任者へのサポートを行っている。

6) 小・中一貫校スタイルの研修

小・中一貫の良さやこれまでの苦労を研究主任らは次のように語った。

- ・シラバスが1～9年見通せる形であり、どの学年のどこでつまづいて上の学年で出来ないかが分かる。広い視野をもって学習内容や指導方法を見直せる。小・中一貫の研究は、職員が増えてパワーが出る。ずっと知っている子どもの成長を見とれる強みがある。
- ・小・中連携当初は、中学校教員にとって大変疲労感が大きかった。
- ・小学校の授業は、児童生徒への接し方、教師の立ち位置について、職員の感覚のズレがあった。当初小学校職員には、怠けているように見えた中学校職員の接し方を指摘されたが、発達段階の違う生徒への接し方、見守り方は当然違うことをお互いに分かり合えた。
- ・小学校の研究授業を見ると、授業の細かさに驚いたが、指示の出し方発問等大変勉強になる。多くの授業を見ることが大切と考える。小・中一緒になったことにより人数が多くなり、プラスの部分も多くなった。

小・中一貫により学力課題も明確になってきた。好き・わかる授業づくりのためにICT活用を行っているが、全体の学力面から見ると、小・中とも読み書き計算の3Wに課題があると指摘していた。一つの教科に絞った研究ができない分、ICT活用と3Wの面から朝学習に工夫ができそうだと研究主任らは着目していた。また、個人差を埋める手段として、家庭学習等での学力の底上げに尽きることから、独自の「家庭学習の手引き」を作成していた。

7) 指導主事ヒヤリングより

① 職員研修に関わって

- ・産山村教育研究会は、職員の意識をどう高めていくかを一番の課題として教育改革を行ってきた。その教員主体の精神が今に続いている。教育はすぐには結果が見えない。成人式での子どもの姿から立派になっていると実感している。15の春ではなく成人式が集大成と捉え直した。
- ・産山村の教員になることができ幸せであった。ここでは、自分たちの力で教育を創っていく実感と喜びがある。文科省の方針と自分たちが行なっていることの意味の繋がりを実感できる。
- ・若手教員には、子どもの生き方に影響与える先生が少なくなってきた。教師もいろんな経験をすることで子どもに語れる教師になれる。いろんな体験ができる産山で、ICT活用を始め授業構想力、授業力を高め、ここにきてよかったと思える教師になってほしい。

② 学力の底上げ「夢塾」

教育に地域間格差があってはならないと、教育員会の取組として、「うぶやま夢塾」を開設した。塾のないこの地域だからこそ発想だ。夏休み中の大学生と教員OBが講師として対応する。中学生を対象に夏休み中に約20回程度の実施。学習の基礎・基

夢塾



本の定着やスキルアップを目的とし、5教科中心に午後の2時間行う。教える経験の少ない学生にとっても学びが多く、双方向の良さが伺える。学習は自学ができることを目指している。静かにやることが基本であり黙学である。分からない時手を挙げて質問するのだが、学力差が大きい分、厳しい子は自学ができない。その子のそばについてきちんと基礎からやらなければならないとの説明であった。

また、民間の学習塾と提携し、1月に9年生の実力テストを希望者に実施している。半額以上の受験料を村からの助成金として惜しみなく出している。放課後子供教室には、小学生が40名参加している。そろばん教室、習字教室と地域の方々のボランティアも多い。

③保小中の学びをつなぐ「家庭学習の手引き」

「0歳から15歳までの家庭学習」と題し、産山村教育研究会と教育委員会で手引きを作成している。主な内容は、各学年における家庭学習習慣化のめあてとポイント、学習時間のめやす、家庭学習の内容と方法である。家庭学習のガイドラインも示され、中学生では、家庭学習の計画からスタートし、「宿題→自学→チェック」のサイクルとなる。授業の予習復習へのチャレンジや、さらに学びたい内容へと、自分を高める方向付けがなされ、土日の学習時間がここ数年で大きく伸びていた。

8) 人を育てる風土

訪問した産山小・中学校は、職員間が仲良く温かい雰囲気伝わってきた。小・中懇親会も一緒。職員室も行ったり来たりできるいい関係である。職員室の会話が息抜きになっていると言う。

昔を知る指導主事らも、若い時、教えてもらってばかりでは乗り越えられない。産山は自分で考えさせる。苦しかったとしてもここで学び合える。カバーして行く良さがあると言い切った。産山の教育の良さを実感した職員集団だからこそ、綿々と人を育てる風土が継承されていったのではないかと感じた。一見トップダウンに見えそうな教育の大改革を進めている村だが、その時その時の職員集団が同意形成しながら力強く歩んでいた。

中学校教師は、教科の専門性を高めるチャンスが少ない。小学校教師は、小・中一貫教育により教科に特化した研究を進めることが現段階ではできない。との不満の声も聞いたが、現段階で学び合える策が明確に示され、お互いに論じ合うことで十分な成果が上がっていた。そして、それを実感されている喜びが優っているのだと思った。両研究主任が産山の教育を知り尽くし、その良さを実感しながら職員を束ねて行く姿勢は見事であった。

(3) 熊本県山江村立山田小学校訪問調査

学校教育実践研究センター 特任准教授 鈴木 善士

訪問概要

日 時：平成29年10月3日（火）

訪問先：熊本県球磨郡 山江村立山田小学校

〒868-0092 熊本県球磨郡山江村山田乙2030

対応者：山江村教育委員会 藤本 誠一 教育長

山江村立山田小学校 瀧田 尚史 校長

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 特任准教授 鈴木善士

当日は、藤本教育長、瀧田校長より、話を伺うとともに、6年生の算数の授業や校内の学習環境を見学した。その概要について報告する。

1) 熊本県球磨郡山江村について

山江村は熊本県の南部に位置する人口3,500人程の村である。村の高齢化率は32%で、全国平均の27.7%を4ポイント程上回る。人口は年々減少傾向にある。

村の面積121.21km²の約90%が山林で、のどかな田園風景と緑豊かな山々に囲まれた自然溢れる農山村である。特産品の栗を利用した「栗饅頭」や「栗焼酎」等の商品開発事業、交流事業、情報発信事業、地方活性、ケーブルテレビの有効活用、医療費高校まで無料等、村への定住・移住の促進に努めている。村内の小・中学校を挙げての「教育の情報化」の取組は、他地域から村への移住促進のための取組の1つである。

2) 山江村立山田小学校の「教育の情報化」の歩み

山田小学校は平成23年度から教育情報化に取り組んでおり、平成29年度は10か年計画の7年目に当たる。日本教育工学協会（JATE）より、2015年に「学校情報化先進校」に、2016年に「学校情報化先進地域」の認定を受けている。

10年計画のICT化政策の結果、現在タブレットは1人1台を超え、「0.75人に1台」を達成している。予備機が常に準備してあるため、マシントラブルにすぐに対応できる点は大きい。無線LANは全教室に2か所のアクセスポイントが備えられている。また、校内にICT支援員が常駐しており、教職員を助けている。タブレットは学級ごとに保管庫に収納されており、朝取り出して帰りに収納して充電、のリズムが定着している。

3) 「教育の情報化」を支える学習規律の徹底

授業を参観して感じたことは、児童のタブレット活用スキルの高さ以上に、学習規律が徹底された落ち着いた学びの姿であった。教室の前方、黒板の上に「山田小 発表のルール」と「考えをつなぐ魔法の言葉」が掲示されている。このような掲示物自体は珍しくないが、その徹底ぶりは目を引く。参観の中で印象に残った場面を挙げる。

- 日直の号令の下に行われる、授業開始及び終了時のきわめて大きな声でのあいさつ
- 教師の指示に声を揃えて「はい」と返事して活動に取り組む姿
- 発言する児童に対し、間をおかずに一斉に身体を向ける他の児童
- 挙手は素早く、静かに、まっすぐに。また、前時の復習等基礎的・基本的な事項についての質問にはほぼ全員が一斉に挙手する姿

また、ノート指導も丁寧に行われている。「考える作業はタブレット、学んだ事実の共有は黒板&ノート」の方針の下、デジタルとアナログの併用が図られている。そのため、板書は学習課題からまとめまできっちりと1枚に収まるように計画的になされており、ノートに書き写すと1時間の学びの流れが復習できるようになっている。

これらは山田小スタンダードとして明文化され、全校一斉に取り組んでいる。タブレットの置き場所や台数の指示なども統一されているという。また、板書をノートに書き写す速度の向上を目指し、書き終えた児童から起立させる等、日々鍛錬している。さらに、廊下に模範的なノートを展示し、学年を問わず閲覧できるよう工夫されている。

4) 教職員の研修体制

山田小学校の教職員の平均年齢は30歳くらい。熊本県の中でも、若手の教員が多い学校である。若手は概ね3年で異動していく。

山田小学校に赴任する教職員が、赴任前からICTに詳しかったわけではない。3年間の勤務の中で、使いこなすようになっていくという。

ICTに関する研究会を、村全体（中学校1校、小学校2校）で毎年実施している。部会を小・中で持ち、授業を互いに公開しあって研修を深めている。大研は学期に1回であるが、小研はほぼ毎週実施されている。授業スタイルを小・中で統一しており、平成30年度からは英語の授業の研究に力を入れる予定にしている。中学校の英語科教員が小学校に指導に来ることになるという。なお、村の予算で英語検定を全員が受検することを計画中とのことであった。

タブレットの操作等の技術的な研修については、導入当初は企業から指導に来てもらっていた。平成23年度の夏休みは操作研修を20日、翌年は10日くらい。3年目からは授業で。分からないときは聞く、という形で現在は教職員だけで行っているという。

年度初め休業中の4月に第1回の研修を行い、4月中に研究主任が示範授業を行う。山江村に赴任してくる教職員は、あらかじめ覚悟をして赴任してくる。そのため、ICTの活用法を必死にマスターしていくという。特に、児童が入学時からタブレットを使用していて要望も多いことから、必然的に教職員も活用しなければいけない環境にある。

ただし、タブレットはあくまでも手段である。教育長、校長とも声を揃えて「ICT活用を手段として、課題提示の工夫、学び方の工夫、対話的な学び、集団思考の中での議論」等に力を入れていきたいと述べる。授業技術のあるベテランがタブレットを使いこなすと、学習効果がかなり上がるとの話であった。60歳の再任用の教員がタブレットを有効活用している事例も聞いた。

5) おわりに

教育長及び校長の強力なリーダーシップの下、「教育でわが村・わが校を良くしていきたい」という情熱にあふれていた。そして、その熱意が教職員に伝わって、全校体制で必死に取り組んでいる姿がうかがえた。そして、その真摯な取組が、保護者・地域住民にしっかりと伝わっていることを実感した訪問であった。

(4) 横浜市教育委員会訪問調査

学校教育実践研究センター 准教授 清水 雅之

平成29年度の横浜市の教職員は、5年目までの教員が34%、10年目までの教員で56%を占めている。また、初任者が650名という大量採用の時代を迎えている。こうした状況から教職員の早期育成が課題となり、研修体制を整えている。特に、初任者研修及び2・3年目の研修の充実に向けて、メンターチーム等による人材育成に取り組んでおり、成果を挙げている。

1) 訪問調査の目的

横浜市教育委員会では、人材育成を校内で行う取組として、メンターチームを取り入れ、先進的に取り組んでいる。教育委員会が校内での人材育成にどのように関わっているのか、メンターチームがどのように運営され、機能しているのかを学ぶとともに、本調査研究への示唆を得ることを目的とした。

なお、訪問調査の実施日、相手方等については以下のとおりである。

実施日：平成30年1月16日（火）

訪問先：横浜市教育委員会

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 准教授 清水雅之
同 特任准教授 酒井 悟

2) 調査の概要

①人材育成指標と教員のキャリアステージに応じた教員研修体制の整備

横浜市教育委員会では、以下を目的に人材育成指標（資料3（p.65）を参照）を作成している。

【個人】教職員が自らの資質能力を把握し、キャリアアップに向けた目標設定を行うための具体的な指標として活用（事後観察書等に活用）

【学校組織】校内OJTにおける組織的人材育成の指標として活用

【教育委員会】教育委員会の主催する研修事業の企画や学校訪問の際に利用

キャリアステージは、養成期、第1～3ステージに区分されており、教職員の個人差を踏まえ、経験年数で一律に分けるのではなく、資質能力向上の状況を分けて考えている。第1ステージは、初任者研修にあたるものであり、3年をかけて実施する。通常、初任者研修は、1年目に200時間程度の研修を行うが、横浜市では人数が多いこともあり、「横浜型初任者研修」として3年をかけている。第2ステージでは、4～10年目の期間に「リーダーシップ開発研修」を行い、11～14年目の期間に「人材育成マネジメント研修」を位置付け、人材育成指標をもとにマネジメント力のあるリーダーを育成している。第3ステージでは、「新任主幹教諭」研修や「学校運営セミナー」などの研修を位置付けることによって、学校全体を見通しながら動くことのできる教員を育成している。



これらは主な研修であり、その他にも特別支援教育、公務システム・教育の情報化に関わる研修など多岐にわたる研修を行い、計画的に人材を育成している。実施された研修で得られた成果や課題は、毎年行っている人材育成指標の見直しに生かされ、これまで数回、人材育成指標を改訂している。

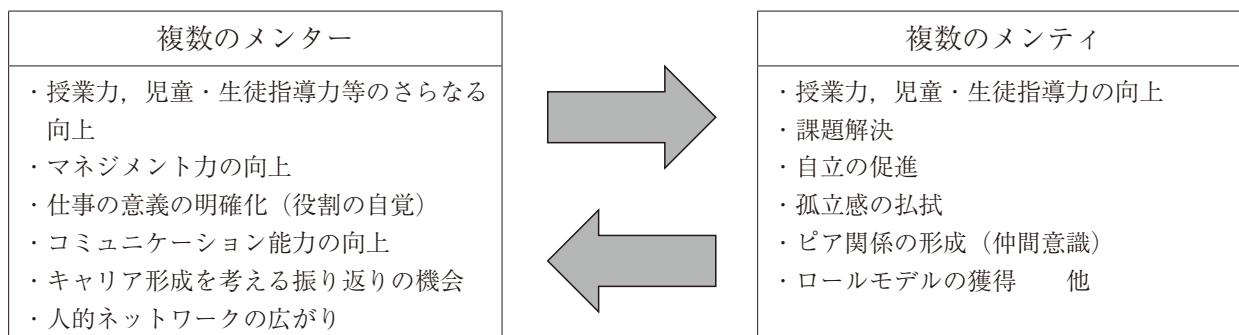
養成期	今日の教育的課題を的確に捉え対応できる力を養う
第1ステージ	実践力を磨き教職の基盤を固める〈学級・担当教科等〉
第2ステージ	専門性を高めグループのリーダーとして推進力を発揮する 〈学年・分掌等〉
第3ステージ	豊富な経験を生かし広い視野で組織的な運営を行う 〈学校全体〉

なお、養成期の指標は横浜市が求める採用時の姿を明確にすることで、大学との連携・協働による教員の養成・育成の円滑な接続が図られるようにしている。現在、横浜市は52校の大学と連携をして取り組んでいる。

②メンターチームの取組について

企業では、人材育成をする際にメンター制度を取り入れているところが多い。通常、メンターとメンティは1対1で行われるが、横浜市ではメンターとメンティを多対多のチームとして取り組むことによって、同僚性が発揮されるようにしている。こうしたチームを横浜市では「メンターチーム」と呼んでいる。

経験の浅い教員（メンティ）は互いに不安や悩みを話すことができるだけでなく、先輩教員（メンター）に相談することによって、複数のメンターから経験談や解決の方法を学ぶことができる。メンター同士も後輩を育てるために、どのようにすることが良いかを話し合ったり、必要に応じて他の講師を頼んだりするといった機会になるのである。メンターチームにより、以下の効果が生まれている。



メンティやメンターになった経験は、メンティがメンターに、あるいはメンターが管理職にといった次のステップでも生かされることになり、学校全体の人材育成についての良い循環が生まれることになっている。

〈参考〉

- ・「横浜型育ち続ける学校 校内人材育成の鍵ガイド編第2版」、横浜市教育委員会事務局，平成27年3月改訂
- ・OJT推進ガイド「人材育成の鍵はOJT 教職員は学校で育つ」、横浜市教育委員会事務局，平成28年3月
- ・OJT推進ガイド 第2集「人材育成の鍵はOJT 教職員は学校で育つ」、横浜市教育委員会事務局，平成29年3月

2 小中学校におけるヒヤリング調査等

(1) A市立A小学校（新潟県）

学校教育実践研究センター 特任准教授 小林 和之

訪問概要

日 時：平成29年8月8日（火）10:40～11:20

訪問先：A市立A小学校

対応者：校長，教頭，若手教員3名

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 准教授 清水雅之

同 特任准教授 酒井 悟

同 特任准教授 小林和之

1) 若手教員が困っていると思われること，足りない力量，求める力量

〈管理職が感じること〉

- ・保護者対応
- ・授業の進め方
- ・障害などの特性に応じた個別の対応の仕方
- ・多忙感

〈若手の実際〉

- ・マンパワーが足りず学校体制（特別支援含む）が整っていない。
- ・分掌やPTAなどの業務で時間がとられてしまい，日々のゆとりがない。
- ・保護者対応
- ・課外活動の負担が大きい

2) 教員の研修困難地域として行っている取組の工夫

〈管理職〉

- ・出張について
旅費が少ないので，後援会より金銭面で補助をし，たくさん出張に行けるようにしている。
- ・研究会等への参加について
ベテランが若手に声をかけて，参加している。

3) 職員の融和のための工夫

〈管理職〉

- ・職員旅行
毎年実施している。時期は9月の連休，1泊の国内旅行，50%以上の参加がある。
- ・職員レクリエーション
野球大会…A小と近隣の小学校の交流が代々続いている。他の小学校も数年前から参加している。男性職員のみ参加，女性職員は，応援や差し入れで貢献，実施後は懇親会もあり，夏季休業中の午後半日，年休で対応，異動した職員にも声を掛けて参加してもらっている。
- ・懇親会
定期的に実施，歓迎会，歓送迎会（PTA），運動会，1学期慰労会，文化祭，2学期，送別会，卒業祝賀会（P主催，担任のみ参加），その他学年部で不定期に実施，水泳，陸上大会慰労会は有志で実施

4) 多忙化解消のための取組

〈管理職〉

- ・勤務時間の配慮

“早く帰ろうデー”の設定：月2回，教務設定，19時退勤を目指しているが，厳しく，20時を目安にしている。多くはその時間に退勤できている。

- ・職員会議の回数を減らす。

年3～4回，15～20の議題を2時間位かけて実施，その他に3つの施設との合同会議有り（簡単なもの）

- ・職員朝会の廃止

グループウェアの活用（回覧板機能の活用）

5) 若手が困らないようにする工夫

〈管理職〉

- ・風通しを良くする雰囲気作りを心掛けている。（主任層）声を出して確認し合ったりしている。

- ・教務室内のテーブル（椅子8つ）→主に学年の打合せ等で使用するが，子どもが帰った後は，お菓子を食べたり，座って雑談を行えたりできるスペースがある。更衣室には座って話せるようなスペースは無い。

6) 計画してほしい研修

〈若手〉

- ・外部講師による師範授業。T・Tや子ども役で参加してみて，実践的に学べる機会。また，講師の方が行った働き掛けの意図を解説してもらえる機会

- ・教科指導に役立つ内容

外部で講習を受けてきても，校内で環境が整わずに研修内容が役立たないことがある。学校事情に合わせた内容であれば，すぐに役立てられる

- ・授業のネタ

- ・すぐに使えるスキル研修

7) まとめ

以上のヒヤリングにより，管理職側と若手側では多忙化に関する観点では若干の温度差があるように思われる。管理職側が工夫している点も多数あるが，その策以上に若手は余裕を感じていないことに問題があると思われる。

しかし，そのギャップを埋めるべく，ミドルリーダーなどが分掌上に適切に配置され，若手を導きながら校務を処理している様子がうかがえた。

また，初任研などの研修終了後でも若手の授業スキルをどう伸ばしていくかが課題となる。実務に生きる職員研修のマネジメント，昔ながらのコミュニケーションの取れる日常の仕事スタイルの工夫など，多忙感を感じさせないような教務室や学校の雰囲気作りが大切であると再認識させられた訪問であった。

(2) B市立B小学校（新潟県）

学校教育実践研究センター 准教授 渡辺 径子

訪問概要

日 時：平成29年8月9日（水）9:30～12:00

訪問先：B市立B小学校

対応者：校長，教頭，教務主任，若手教員4名

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 准教授 渡辺径子

同 特任教授 荒川圭子

同 特任准教授 酒井 悟

同 特任准教授 鈴木善士

1) 管理職からの聞き取り（対象：校長，教頭，教務主任 3名）

- ① B市教委の事業を受けて，全校体制で学級経営の研修に取り組んでいる。具体的な良さが見られたときは，保護者へ伝えるように指導している。Q-Uに関する研修も年3回行っている。ソーシャルスキルに関わる元気朝会も行っており，それに伴って学力も向上してきている。元気朝会では，ソーシャルスキルの良い例，悪い例など示し，朝会後の1時間をクラスでの復習に充てている。
- ② 愛ある学校を強調して経営している。いじめ不登校があると，自分のせいになるのではと不安になっていたようだ。金曜日終会時での生徒指導関係の報告会だけではなく，システムを変え，徐々に変化が見られている。金曜日の終会時のみならず，子どもに関することは生徒指導主任が毎日紙面にまとめ朝のうちに管理職が把握できるようにしている。これまで，「いじめ0・不登校0」という実績ではあるが，教員側にいじめの認知力が不足している感があった。具体例をもとに，「これはいじめにあたるよ」と指導し，若手教員のいじめに対する認知力を上げていくようにしている。
- ③ アンケート結果を見て，総合的な学習への不安が大きいことを知り，驚いている。
- ④ 1年12か月のうち10か月はお祭りをしているような地域である。そこに生じる地域行事との兼ね合いや地域からの要請が多くきっと困っているだろう。しかし，学校がそこに参画することは地域連携を考えたときには必要なことである。
- ⑤ 研究主任に，研修の場では，学年等の同じメンバーでグループを作らせないように，同じ世代，別の学年等のグループ編成等を意図的に設定させている。
- ⑥ 職員作業や職員厚生を大切にしている。職員が活動しながら話すことで，より人間関係が深まり，チーム力が高まっていく。それが，若手のコミュニケーション能力育成の場になったり，悩みの解決の場になったりすると思われる。
- ⑦ 校務分掌で，部活動を活用することで，若手教員のやりがい継続させるきっかけにしている。
- ⑧ 学級だより，起案文書，指導案等で，若手教員へ（他教員にも）担当が行った教育活動の意味付け・価値付けを行う目的で，助言を記入したり，声かけをしたりしている。
- ⑨ 保護者への電話が長い時には内容を聞き，その後の対応について助言をするようにしている。
- ⑩ 歳の近い先輩教員をモデルにして毎日がんばっている姿が本当に立派だと思う。
- ⑪ 自分の仕事だけではなく，周りの状況を見ながら動ける先生方がそろっている。のりしろの部分の仕事も自分から進んでしている。

2) 若手教員からの聞き取りから (対象：教職10年程度までの教員 4名)

〈困り感, 不安, 嫌なこと〉

- ① 来年は部活の顧問になる。毎年大きな大会に行っている実績がある。自分にそれができるか不安。だが、がんばってみる。
- ② 部活が不安。12月の大会に向け、全国大会への突破ができるかどうか不安である。保護者や地域の期待が大きくプレッシャーになる。土日の練習をしたくはないが、出場する他校の様子が耳に入ってくるたびに焦りが出てくる。結局土日練習をしたい気持ちにかられる。
- ③ 地域のまつりの駅伝大会に学校もチームを組んで参加する。昨年度は新任ということもあり、役員として参加しみんなのがんばりを見てきた。今年は自分も参加すると言っている。普段運動をしていない自分に走れるか不安。夏休み前に子どもと苦手克服についての話をした。子どもたちに苦手克服をがんばらせるなら自分もがんばらなければならないと思っている。少しずつトレーニングを始めて臨みたい。
- ④ 10月にある音楽発表会。今年は自分が学年発表全体を取り仕切る。どうなるのか、計画的に進めたい。
- ⑤ 6年生の総合で、これまでのやり方を大きく変える学習を校長先生から提案を受けた。それを踏まえて修学旅行のスタイルを変えたり、地元の空き店舗の活用を模索したりしているが、なかなか計画が進まず苦勞している。
- ⑥ Q-Uの結果があまり良くなって困っている。色々なことをしてきた割に、Q-Uの結果が悪いとがっかりしてしまう。
- ⑦ 早く退勤しなさいと言われることもストレスに感じることもある。
- ⑧ とにかく自分に自信がない。文章を書くことも、行事計画をすることも、子どもへの教科指導でも。学力を伸ばそうとしても、具体的な指導法が分からない。試してみても、効果的なのかどうか分からない。そんな気持ちになることがある。

〈その解消法〉

- ① 学年主任、学年部、他職員へ相談している。話すことで解決したり、直接助言をもらったりすることができている。
- ② 部活は4人体制で、皆さん年上だがいい関係性である。昨年、クラス経営がうまくいかず、辛い時は、部活が自分にとって癒しの時間となっていた。部活があるからこそ、乗り切れたように思える。

3) 聞き取りを終えて

若手教員に1対1で聞き取りを行ったが、どの教員も最後に「聞いてもらってありがとうございました。」という声が返ってきた。その時の若手教員は、何か新しい自分を発見したような清々しい表情であり、前向きな気持ちが伝わってきた。普段、言葉にしていない様々な感情等を吐露する機会をもつことも、時には有効なのかもしれない。

(3) C市立C小学校（新潟県）

学校教育実践研修センター 教授 中野 博幸

訪問概要

日 時：平成29年 8月17日（木）14:00～16:30

訪問先：C市立C小学校

対応者：教頭，研究主任，若手教員 教諭 5名

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 教授 中野博幸

同 特任准教授 小林和之

同 特任准教授 田邊道行

1) 管理職およびミドルリーダーからの聞き取り

①若手教員が困っていると思われること、求める力量

研修には熱心に取り組んでおり、うまくいかない授業もあるが、工夫して授業しようとする意欲は感じられる。授業についての基礎的な力量はあると感じている。若手だけで情報交換や研修を深める集まりはないが、C市小教研を中心に授業研究を行っている。

また、任意のサークル活動に参加して、自分の力量を高めようとする教員も多い。

C市出身ではない若手が多く、何年かするとC市を出て行ってしまうが、いる間はC市の教育に貢献しようと頑張っている姿が見られ、大変頼もしく思っている。

学級指導，生活指導や保護者への対応については、困り感を感じている若手が多いと感じる。特に、特別な支援を必要とする児童が増加傾向にあり、多様性への対応に苦慮している様子が見られる。

ベテランと若手がそれぞれの特徴を生かして教育活動を行うことができるように、各学年部の学級担任の組合せをベテラン教員と若手教員として構成しているが、その良さを十分に生かせていない面もある。

②必要と考えられる研修

市外から講師を招いての研修会が実施されることも増えたり、インターネットで様々な情報を収集したりすることから、地域差は余り感じていない。上越教育大学の遠隔システムも活用させてもらっているのも大きい。最終的に、研修は教員一人一人の意識が重要であると考えている。

これからの研修としては、授業力の向上、特に、新学習指導要領が求めている、主体的で対話的な深い学びやカリキュラム・マネジメント、プログラミング教育、英語教育などが必要だと考える。

また、学級経営について、年度初めや学期初めに学級経営講座があると良い。20～30分くらいの短い時間で学級経営上の注意点などについて講話を聞き、それぞれの学級の経営方針などを話し合うことで、充実した研修になるのではないかと。短い時間であれば参加もしやすいように思う。

2) 若手教員からの聞き取り

①困っていること、心配なこと

新学習指導要領では、プログラミング教育や英語教育など、〇〇教育がどんどん増えていて、それにきちんと対応することができるか不安である。

また、授業以外においても、いろいろな業務が年々増えるが、それらが減ることがないため、ますます多忙になっていくように感じられる。その結果、ボトムアップでこうしたいという思いはあるが、それを具現化する時間がないと感じている。

特別支援を担当しているが、経験が少なく専門的知識が十分ではない点が不安である。周りの先生方や介助員などと協力しながら毎日試行錯誤の連続である。書籍を読んだり、先輩に聞いたりすることで理論的には理解しているが、それを実践にどう生かすかが課題だと感じている。

②役立った研修や計画してほしい研修

追試しやすい実践だと自分でも積極的に取り入れてみようと思えるので、理論に裏打ちされた追試しやすい実践例について学びたい。

他者からの別な視点や方法を聞くことで視野が広がるので、実際の自分の授業で子どもへの指示・板書・応答などについて指導や助言が得られる機会があると良い。

特別な支援を必要とする児童が通常学級で授業を受けるときに、授業者が行うべき配慮について学びたい。

3) まとめ

通常学級、特別支援学級のいずれにおいても、授業改善に対する意識が高く、日々試行錯誤しながら取り組んでいる様子が、聞き取りから伺われた。自分の授業について具体的な指導や助言を得たいという希望が多いことから、指導案検討や授業協議会を通して、授業力を高める研修をいかに継続して行うかが重要であろう。

また、インターネットの普及等により教育情報などに対する地域差はあまり感じていないが、遠隔システムを活用した様々な研修を含む情報提供には大きな期待が感じられた。特に、プログラミング教育や小学校英語、道徳などの新学習指導要領への対応や特別支援教育についての要望が多い。

現状の遠隔システムは双方向ではあるものの、ワークショップ形式の研修を行うことはなかなか難しい。遠隔で情報を提供した後に、それをいかに校内で深めていけるかといった校内研修体制の充実が不可欠である。

遠隔システムを活用した研修と校内研修の連携をどのように図っていくかということが今後の課題である。

(4) D市立D小学校（新潟県）

学校教育実践研究センター 准教授 清水 雅之

訪問概要

日 時：平成29年9月14日（木）、12月15日（金）、12月27日（水）、
平成30年1月5日（金）、1月9日（火）

訪問先：D市立D小学校

対応者：校長、教頭、若手教員2名

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 准教授 清水雅之
同 任准教授 酒井 悟

9月14日は、主に管理職からの聞き取りを行い、その他の日は若手教員2名の授業を参観や聞き取りを行った。

1) 管理職からの聞き取り（若手教員に対する校内体制について）

D小学校は大規模校である。学級担任のうち6年目までの教員が8名（講師2名を含む）も在籍している。新採用1年目が2名、2年目2名、3年目2名と毎年2名の新採用教員が配置されている。新採用のための指導教員（拠点校方式のため、D小学校には週3日在籍、2日は兼務校）は在籍しているが、兼務校での仕事もあり初任者への指導で手一杯な状態である。そのためもあり、2年目の教員へは管理職がD市立教育センター主催の教師塾への参加を推進している。

教師塾は2年目から5年目の若い教員を対象とし、教師力向上を目指した研修である。自分で課題を決め、年に4回程度の授業研修を行う。指導者とマンツーマンで行い、研修内容や回数等を相談しながら取り組むものである。

9月から12月の期間は、上越教育大学教職大学院の学校支援プロジェクトチームから、若手教員の学級に支援に入ってもらうことで若手教員へのサポートとした。この取組は効果がある一方、期間が限られており、年間を通じた支援体制の必要性を管理職は感じているということであった。

2) 若手教員に対する聞き取りから

若手教員の中で、学級担任として不安を感じている2名から困っていることなどについて聞き取りをした。2名とも授業中の子どもへの対応に苦慮しているようであった。「子どもが静かにしない」ということであるが、自ら他の教員に相談したことはなく、他の教員からの情報によって管理職が見に来るようになり、子どもへの対応について助言を受けるようになったそうである。その後も学年主任や同じ学年の教員からも助言を受けることが続いているが、子どもの姿が大きく改善するには至っていないようである。

また、仕事をうまく進めることができないことへのお困り感もあるようであった。学級事務が滞ったり授業の進み具合が遅くなったりするため、学年で立てた計画通りの進度で授業が進めることができないこともあったそうである。

3) 若手教員の授業を参観して

今回、多くの時間を割いて授業を参観した。本人らが感じている「子どもが静かにしない」ということに対して、参観者の立場から感じることを得るためである。

授業参観を通して感じたことは、学習者の立場からの授業構成や教員としての振る舞いになっていないのではないかとということである。確かに授業のペースは教員がつくるものであるが、子どもの様子を見たと上で変化させることが前提である。

「まだ終わっていない人は?」「あと、どのくらいの時間が必要であるか」という言葉からは子どもに猶予を与えようとしているとも感じるのであるが、その話し方からは子どもが反応して猶予や時間を決めるのではなく、すでに教員の中でどのように対応するかを決めているように感じる伝え方になっているのである。

机間巡視でも同じようなことを感じた。単に課題が出来ている出来ていないというものを見ているだけで、声掛けをしてコミュニケーションを図ろうとしている感じがしないのである。本人は、他の教員から言われていることもあり、声をかけているつもりであるが、自然な感じではなく、子どもたちはそうしたことを教員が苦手としていることを敏感に感じるのではないかと思うほどであった。きっと授業中のそうしたコミュニケーションの必要性、効果といったものを理解していない、あるいはコミュニケーションそのものを苦手としていることが予想される。



4) おわりに

子どもへの対応は経験を積み重ねることによってある程度は向上するであろうが、教員になるまでにどのくらい子どもと関わってきたかも大きいことが予想される。教員になる前に子どもとの関わりが少ない場合は、教員になってからいきなり多数の子どもへの対応が求められることになる。

その際、対応が良かったどうかについて傍らにいて、フィードバックを返してくれる存在がいるとよりよい成長を望むことができるであろう。そうした体制をつくっていくことが重要であろう。

(5) D市立E小学校（新潟県）

学校教育実践研究センター 准教授 清水 雅之

訪問概要

日 時：平成29年11月30日（木）、12月6日（水）

訪問先：D市立E小学校

対応者：校長、若手教員2名

訪問者：上越教育大学学校教育実践研究センター 准教授 清水雅之
同 特任准教授 酒井 悟

11月30日は、主に若手教員2名の授業を参観し、12月6日は校長から学校の体制についての聞き取りを行った。

1) 若手教員に対する校内体制について

E小学校は小規模校であるにもかかわらず、6名の学級担任のうち3名が新採用として赴任してきた教員である。ここ最近では4年連続で新採用教員が赴任しており、2名配置された年もあった。このことによって年齢が20代数名、30代0人、その他40・50代数名という年齢構成になってしまう。ベテラン教員の優れた技術を若手教員に伝えることができる方法はないかと考え、若手とベテラン教員をチームにして、取り組むように体制を整えた。若手教員に対して、ベテラン教員を副任として位置付けるのである。このチームを4月当初のPTAにおいて、若手教員の学級は2名体制で学級を担当することを保護者や地域に宣言するという。この宣言によって、保護者や地域が理解するとともに、教員間でもしっかりとした理解ができる。

ベテラン教員は、教務主任であったり特別支援学級の担当であったりするため、忙しくない訳ではない。若手教員が多いために育てていかなければならないという学校事情をベテラン教員がよく理解し、校長の考えのもと学校自体がチームとなって動いていることが分かる。チームにすることで若手教員の授業を見てコメントをするだけでなく、自分の学級でもあることからベテラン教員は学級運営や子どもにも主体的にかかわり、良いことを伸ばし、悪いことを改善しようとする姿が見られているそうである。

新採用1年目は手厚い研修が準備されているが、心配なのは2年目の教員である。それは、いきなり研修がなくなってしまう、ある意味で「ほったらかし状態」になるからである。E小学校の新採用2年目の教員は、進んで教育委員会のUD授業づくりに手をあげて取り組んでいる。この取組は、通常は授業者と市教委の担当者で指導案作成をして、授業公開をする。しかし、指導案づくりに際して、2年目の教員だけで作成するのではなく、校内研修の一環として多くの教員に関わらせている。ベテラン教員の経験を若手に伝える機会になるとともに、新しい考え方であるUDについて、ベテラン教員も学ぶ機会となると考えているのである。今年度、UDに関する授業公開を2回行ったそうであるが、校長は授業に対する自信がついたのではないかと話した。2年目の教員の主体的な取り組みがなければできない話であるが、そうした機会を学校全体にまで広げる校長の手腕によって、多くの教員の力量形成も図られると言えよう。

2) 若手教員の授業から

授業を参観した当日は、保護者や地域住民にも授業を参観してもらう日に当たっており、多くの人が教室にいた。新採用1年目と2年目の教員の授業を参観したが、どちらの教室にもベテラン教員がついており、若手教員は落ち着いて授業をすることができるようであった。

分かりやすい言葉で指示をしたり丁寧に板書したりする様子、机間巡視をして子どもたちの記述を確認する様子など、教員としてすべきことをやろうとする姿が多く見られた。子どもへの一斉指導時の表情

や間のとり方，教室内の子どもへの視線の送り方などには，まだまだ改善すべきところがあるように思えたが，授業全体として考えれば，１年目・２年目としては十分過ぎるほどの授業であった。

こうした若手教員の姿は，やはり校内体制を整えたマネジメントが効果を発揮しているのではないかと感じる。丁寧に書かれた指導案には授業者の名前が掲載されているが，多くの教員によって練り上げられたものであると感じたし，授業中の若手教員の振る舞いに日々，ベテラン教員によるアドバイスによって作り上げられたものであると感じた。

そこには，当然，良好な教員間の関係がある訳であるが，教務室の明るい雰囲気，下校時に校長室により挨拶をしてから帰って行く子どもたちの様子からも雰囲気の良さを感じた。



3) おわりに

若手教員を育む上で，若手教員を一人にせず，チームにするという考え方は大変に参考になるものであった。校長のリーダーシップの下で実行されている訳ではあるが，それぞれの教員が「なぜ，そういう体制をとるのか」といった意義や理由を理解していることによって実行できているのだろうと思う。

毎年同じような体制を作ることができれば良いが，教員の移動や構成によっては，チーム編成ができない場合もあろう。教員数が少ない小規模校の悩みと言えよう。

3 若手教員向け教師力向上セミナー及びモデルプランの一部実施

本調査研究事業が採択される前に、上越教育大学学校教育実践研究センターでは、以下の3つの研修の実施を決めていた。

- ・若手教員向け教師力向上セミナー① 「どうしよう学級開き」
- ・若手教員向け教師力向上セミナー② 「特別な支援を必要とする児童生徒への対応」
- ・若手教員向け教師力向上セミナー③ 「学級が崩れる原因は？」
～学級づくりの核を築こう～

これらは、教育実習や教職大学院の学校支援プロジェクトでの学校における実習で、若手教員の学級に対する対応や特別な支援を要する児童生徒に関する対応について、不安に思っていたり困難さを感じたりしているという話を学校関係者から聞く機会が多くなったために、セミナーとして実施を考えていたものである。

その後、本調査研究事業が採択となり、若手教員への意識調査が必要だと考え、上記のセミナーの①、②に参加した若手教員に30項目についての不安度を聞くことにした。結果は、次ページの通りである。なお、アンケート用紙等については、資料4（p.66）を参照いただきたい。

アンケート結果からは、「学級経営・学級づくり」、「特別な支援が必要な児童生徒への対応」に「かなり不安」「まあ不安」と感じている若手教員が多いことが分かる。次に「授業の流れや指導計画」、「学力差に応じた指導・授業」、「総合的な学習の時間」、「道徳」といった授業に直接関わることが多い。その次に「保護者への対応」、「集団への指導」、「児童生徒同士のトラブル対応」といった保護者や児童生徒への指導・対応に関わるが多くなっていることが分かった。

中でも「学級経営・学級づくり」、「保護者への対応」については、「かなり不安」とであると答えている若手教員が半数近くいることが分かり、モデルプランで取り上げる必要を感じるものであった。

モデルプラン作成に当たっては、直接授業にかかわるものについては扱わないことにした。若手が不安だと感じている「授業の流れや指導計画」、「学力差に応じた指導・授業」、「総合的な学習の時間」、「道徳」については学校の研修で行っている場合が多いことや、研修時間が多くなることを避けるためである。不安に感じている若手教員が多い「学級経営・学級づくり」と「特別な支援が必要な児童生徒への対応」については、前述の計画済みのセミナーで実施を終えているので、モデルプランの一部実施には含めないことにした。

また、管理職からの聞き取りや教育実習等での学校との関わりから得られた情報等を踏まえ、以下の4つのプランを作成し、秋の若手教員向け教師力向上セミナーで実施してみることにした。以下は、一部実施したモデルプランである。

- ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー①
「保護者へどう伝えますか ～子どものよいところや課題について（保護者対応）～」
- ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー②
「あなたは何を視覚化していますか？ ～視覚化の意味と効果～」
- ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー③
「どうしていますか？ 学級事務」
- ・秋の若手教員向け教師力向上セミナー④
「どうしていますか？ 子どもとの信頼関係づくり」



セミナー時アンケート

(1) 若手教員向け教師力向上セミナー①

1) 講座名 どうしよう学級開き

2) 日 時 (第1回 平成29年3月30日(木) 15時30分～17時00分)

第2回 平成29年4月4日(火) 19時00分～20時30分

注1) 第1回と第2回は同一内容で開催

注2) 参加しやすさを考慮し、第1回は年度末の勤務時間内、第2回は各校の新年度準備の時間を考え、勤務時間外に設定

3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター セミナー室1

4) 講 師 特任教授 佐藤 賢治

5) 内 容 ① 新年度の学級開きに向けて

【講義】学級開きの重要性の説明と、ベテラン教員の学級開き事例紹介

【演習】ア 4～5人のグループ編成をし、自己紹介

イ 自分が担当する学年を想定し、学級開きのスピーチ内容を検討(スピーチ時間は3分)

ウ グループ内で発表し、終了後グループ代表を選出

エ グループ代表が全体の前でスピーチ

② 講師による解説

③ 教員としての心構え

【講義】講師の現場経験に基づく、教員としての基本的姿勢について及び、社会人としての基本的姿勢

6) 対 象 ア 平成28年度～25年度採用者、(平成29年度採用予定者)

注3) 新採用者への参加を促すために、上越教育事務所で3月中旬に開催される、赴任先校長との新採用者面談会時の案内を配布

イ 教員採用選考検査受検予定の講師・教育補助員等

ウ 上記以外の希望者

7) 参加者

採用年度	第1回(3/30実施)	第2回(4/4実施)	合計
29年度	15	3	18
28年度	10	4	14
27年度	3	1	4
26年度	3	0	3
上記以外	1	1	2
講師等	7	4	11
大学院生	1	1	2
合計	40	14	54

参考) 平成29年度上越教育事務所管内の新採用者数…37名

8) 感 想

学級開きを終えて(セミナー参加者からの感想)

ア 初日の3日間が大切であると学びました。実際にこの3つは守ってほしいということをはじめに提示してみました。今のところ緊張感を持ちみんなが取り組んでいます。良かったと思います。

- イ 学級開きでコンパクトにでも伝えたいことを笑顔で伝えることができ、まずまずの学級開きだったと思います。練習させていただき良かったです。
- ウ 先生が許さない約束を3つ話すことで学級経営に役立っている。最初を締めることができたので良いスタートができた。挨拶などを作ることで最初の学活などスムーズに行えた。
- エ 同期だけでなく、他の世代の先生と出会い話せて良かった。また学級開き前だったので参考になったことを実際に話してみることができた。少し余裕をもってできた。
- オ 黄金の三日間で行うことを整理して初日を迎えることができました。子どもとルールを作るときにも教師の願いをしっかりと伝えることで、教師と子どもがお互いに気持ちよく生活できるルールを作ることができました。
- カ 学級開きについて、ほかの先生方のアドバイスや方法を勉強させていただきました。実際に学級開きのシミュレーションをさせていただいたので当日は自信をもって子どもの前に立つことができました。
- キ 自己紹介で話す内容、表情が参考になり実際の学級開きで実践しました。今までの学級開きよりスムーズにでき、子ども達も笑顔でスタートすることができました。
- ク 学級開きの内容を考える時間をいただいたことで、まとまった話をすることができました。子ども達に大切にしてほしいことを自分の中でまとめることができました。
- ケ たくさんの人の話を聞けて心理的にすごく楽になりました。



(2) 若手教員向け教師力向上セミナー②

- 1) 講座名 特別な支援を必要とする児童生徒への対応
- 2) 日 時 第1回 平成29年4月24日(月) 19時00分～20時30分
第2回 平成29年5月8日(月) 19時00分～20時30分
注1) 第1回と第2回は同一内容で開催
- 3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター セミナー室1
- 4) 担 当 上越教育大学附属小学校副校長 中島 秀晴 氏
注2) 中島氏は新潟県教育委員会学校教育課特別支援教育推進室長を務められた特別支援教育の大ベテラン
- 5) 内 容 参加者が自学級等で抱えている、特別な支援を必要とする児童生徒への具体的な対応を、オープンコンサルテーションのスタイルで、中島氏がアドバイスをする。
- 6) 対 象 ア 平成28年度～25年度採用者
イ 教員採用選考検査受検予定の講師・教育補助員等
- 7) 参加条件 現在、学級担任等で実際に特別な支援を必要とする児童生徒が在籍し、対応に苦慮している先生
- 8) 定 員 各回15名(先着順)
注3) 具体的なアドバイスを実施するため最大15名に設定
- 9) 参加者数 第1回：12名 第2回：11名 合計23名
- 10) 感 想
ア 実際の現場の子どもの態度や先生方の悩みを聞き勉強になりました。特性のある子どもだけでなく、どの子にも「できることをやらせる」ことが大事だと思いました。つい良くないほうに意識が向きますが、今日のお話を参考に努めていきたいと思います。
イ 他校の話をたくさん聞けて良かったです。
ウ 自分の抱えている課題の対処についての確にアドバイスをしていただける貴重な機会となりました。子ども一人一人をしっかり見て子どもの成長体験を積み重ねていきたいと思います。
エ 具体的な事例に答えていただき参考になった。支援を必要な子がどんな困難を抱えているか話してくださったので少し見方が変わりました。
オ 具体的な対応について詳しく知ることができてよかった。特別支援だけでなく自分が抱えている疑問や不安などを相談できる機会があるとありがたい。ほかの人の話を聞くことで自分にもあてはまることがあったり、同じような児童を持った時の対応を知れて勉強になった。
カ 他の教員の事例をうかがいながら具体的な対応の仕方や子ども達の状況を知ることができた。すべて自分の担任の児童には当てはまらないとは思いますが、知識として知っておきたいことが多かった。
キ 特別支援の知識が少なかったため、とても勉強になりました。特に「体の動かし方がよくわからない」は目の前の子どもによくあてはまりサポートの仕方を考えなければと思いました。「褒められたことを忘れる」も逆の形であり、子どもの目に見える形で記録に残す必要を感じました。
ク 特支担任として抱えていた悩みも解決し、具体的な今後の方策も教えていただき、すぐ実践しようと思いました。ほかの先生方の相談内容も学ぶことが多く、自校の交流学級の先生方にも伝えたいと思います。
ケ その子をどこまで持っていきたいかという短期目標を作ることや、できることをやっていく繰り返しの必要なこと…を実践していきたい。できたことが目でわかる工夫をしていきたい。子どもに対するとときに頑張っていることや特性を頭において指導したい。

- コ 心配している子どものことを相談できて良かったです。失敗することを嫌がる子どもなので、できることを繰り返す時間を増やしていきたいと思います。ほかの先生方の相談内容も聞けて良かったです。
- サ 普段接している児童と同様の傾向の児童がほかの学校にもたくさんいることがわかり、同じ悩みを抱えている教員がいることも知ることができ、不安が取り除かれました。現在の不安やわからない指導方法が明確になり明日から実践していこうと思います。自分の未熟さを改めて知ることができ、これからしっかりと学んでいこうと思います。特別支援関係でおすすめの本や読むべきものがあったら教えてください。
- シ 中島先生からいろいろな情報を教えていただいたので、これから生かしていきたいです。そして、みんなの話を聞いてくださってうれしかったです。
- ス 一人ひとり丁寧に話を聞いてくださってとてもうれしい時間でした。できるだけ多くのアイデアを考えることの大切さと、まずは何について考えたらよいかわかりました。「やる必要がない」ということが意外と多くあるということがわかりました。
- セ クラスの気になる子どもの対応をしっかりと整理できました。これまでしてきた対応が目の前の子どもに適していたということは自信になりました。少しずつ積み重ねを大切にしていきたいと思います。
- ソ 個別で話を聞きアドバイスをいただいたので明日からすぐ実践してみたいと思いました。ほかの方のお話からも思い浮かぶ子どもの姿があり、自分の相談した子ども以外の子どもの対応の参考になりました。
- タ 「今日できることは明日できるとは限らない」というお話になるほどと思いました。今はできたことに対して私自身がとても喜んでいる面があり、知らず知らず子どもへプレッシャーをかけているのだなと思いました。保護者と協力して頑張りたいです。
- チ 個別にお話を聞いていただき勉強になりました。もっとほかの子どものこともお聞きしたかったです。明日から記録を取ってみようと思います。通級指導に対する考え方についてもお話をお聞きできて良かったです。発達通級に通う子どもについて改めて理解できました。
- ツ それぞれのケースごとに話を聞けて、支援方法を聞くことができました。様々な対応を知ることができた。
- テ 子どもの困り感に寄り添うことが大事であることを改めて感じた。そのためにも毎日の見取りをしっかりと行うことが大事だと感じた。
- ト ほかの先生方や様々な特性について話を聞くことができ、またその対応について自分の引き出しが増えたことが分かった。



(3) 若手教員向け教師力向上セミナー③

1) 講座名 学級が崩れる原因は？ ～学級づくりの核を築こう～

2) 日 時 平成29年 6 月26日（月） 18時30分～20時00分

3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター ICT研修室

4) 講 師 准教授 清水 雅之

5) 参加者 13名

6) 内 容 ① アイスブレイク

② 演習1：自分の学級の良い点と悪い点（課題）を書き出そう

ア グループ編成をして自己紹介

イ 自分の学級の良い点と悪い点（課題）をワークシートに書き出す。

ウ 書き出した内容に説明を加えて発表し合う。

エ 自分の学級及び授業で取り入れられるものを考える。

③ 演習2：学級ルール・学習ルールはありますか？

ア 自分の学級でのルールについて書き出す。

イ 書き出した内容に説明を加えて発表し合う。

ウ 学級ルール・学習ルールの効果や役割についてブ레인・ストーミングをする。

④ 講師による解説

ア 教師と子どもたちの「縦のスキル」と子ども同士の「横のスキル」について

イ ルールづくりへの意識と子どもの参与

ウ 学年目標、学級目標の役割と作成方法、評価について

7) 感 想

ア 同世代が話し合うことで、今悩んでいることは、自分の能力が低いだけではなく、誰もが通る道なのだと思えることができた。子どもだって今日できたことが、明日できないことも多い。1年後には大きく成長しているので、大人も同じことだと信じて頑張りたい。

イ 目標をはりっぱなしにしないで活用する。一貫性をもって、その都度言う。我慢比べも大事など、普段そのままにしていたことをもう一度改めて頑張ろうという気持ちになりました。

ウ 他人との意見交流がとても良い機会になりました。なかなか同じ学校の先生方に聞けないところがあるのでとてもためになります。自分がどうしてそのルールを使っているのかをよく考えてみようと思います。とりあえず、まずはあと一か月を子どもが納得するようにしていきたいです。

エ 小学校の先生達とお話する機会は普段なかなかないので新鮮でした。中学の中だけでは見えてこない視点で生徒のことを考えることができました。直接生かすことが難しいものもありましたが、このような研修の機会は重要であり、自分から求めていかなければ手に入りづらいものであると改めて感じました。

オ 楽しく研修することができました。面白いアイディアも聞くことができたし、学級のルールについて改めて考える良い機会となりました。明日まさにQ-Uテストを実施する予定なのでみんなを褒めてやっていきたいと思いました。

カ 自分の学級についてじっくり振り返ることができました。これまでいろんなことに追われて、できていなかったと感じました。悪い点も似たような悩みや課題のある先生方がいて、話ができてよかったです。ルールについては私から提示したのが多いことに気が付きました。「いいね」と言ってもらったルールもうまく機能しているかと言われるとまだまだなので、明日からまた努力していきたいです。笑顔と褒めることを忘れずに残りの一学期頑張りたいと思います。

- キ ルールには、一貫性と子供との合意形成が大切であると改めて感じました。「なぜ」ルールがあるのか、「どうして」その行動ではダメだったのかを子供に落とすこと、こまめな振り返りを意識して過ごしたいです。
- ク 子ども同士の関係をつなぐルールについて、私は特に意識して行なっているが、今の学級の状態を考えたことで、明日から子ども達への声かけを再確認しようと思った。
- ケ 学級のルールについては、一番、課題意識を感じていたので、皆さんと話を交わすことができて良かったです。皆さん、それぞれこだわりを持って学級経営をされていることを感じました。自分のこだわりを大切にしながら、今日得たものを明日から試してみたいと思います。
- コ 様々な校種の先生方と話すことで、同じ悩みを持っていたり悩みを改善するための様々な方法をたくさん学ぶことができました。子どもたちにルールがある意味・必要性をしっかりと理解させることが大切であり、ただ子どもたちにルールを守らせるだけではなく、僕自身もしっかりと振り返り反省していかなければいけないと感じました。
- サ ルールは納得しないと意味がない、子どもに落ちているかどうかを意識して明日から早速活用していきたいと思います。せっかく来た研修の場で、会話した内容を持ち帰るだけではなく、参考になる資料も頂いて、今後も積極的に参加したいと思いました。

(4) カリキュラム・マネジメント研修

1) 講演と座談会のテーマと登壇者名

講 演 新学習指導要領に向けて

「カリキュラム・マネジメントの実践と展望」

講師 國學院大学教授 田村 学 氏

座談会 「学びをつなぐカリキュラム・マネジメント」

上原 進 氏（上越市立宝田小学校教諭）

石黒和仁 氏（上越市教育委員会指導主事）

猪又智子 氏（上越教育大学附属小学校養護教諭）

2) 日 時 平成29年 6 月10日（土） 15時00分～17時00分

3) 会 場 主会場 上越教育大学学校教育実践研究センター セミナー室 1

遠隔会場 佐渡市立金井小学校/魚沼市立堀之内小学校

4) 連 携 上越市立教育センター，妙高青少年自然の家，佐渡市教育委員会，魚沼市教育委員会

5) 参加者 合計89人 ※本研修会は若手だけでなく全教員を対象とした

主会場73（現職教員37学生18その他18）魚沼会場 3 佐渡会場13

6) 内 容

①田村学氏の講演

「主体的・対話的で深い学び～カリキュラム・マネジメントを中心に」と題したプレゼンで以下のよう
な内容が語られた。（以下箇条書きにまとめる）

ア 今後の学習指導要領改訂スケジュール・OECDの学習到達度調査結果・学力の高さと日本の生徒の
自尊心の低さ・日本の中学生は学習の楽しさや実社会との関連に対して肯定的な回答が低く学習意欲
が課題であること・日本の若者は困っている人を助ける意識やボランティアへの興味がやや低いこ
と・2030年の社会と新しい学習指導要領について

イ 今向き合わねばならぬ我が国の状況・21世紀の社会・人材育成での企業の期待と大学の取組のず
れ・保護者の意識調査（受験学力に期待していない）・学習指導要領改訂の方向性（何をどのように
学び何ができるようになるか，社会に開かれた教育課程の実現）・育成を目指す資質・能力の三つの
柱（知識・技能，思考力判断力・表現力，学びに向かう力・人間性）・指導要領の各教科のリード文
はほとんど①教科固有の学習活動，②教科の見方考え方，③教科で目指す最終的な姿という形になっ
ていること・教育の強靱化と合わせて出た「主体的・対話的で深い学び」という言葉について・「深
い」は見えにくいこと・広島での平和学習で仲間の意見を聞いて考えが深まる生徒の事例や田村氏に問
われ続け，学習を振り返り，考えを繋げていって納得する生徒の事例など（丁寧な振り返りや熟考に
より再構造化，精緻化された）・深い学びとは事実的で個別的な知識が，概念的で構造的な知識に変
わっていくこと，そして知のネットワーク化（精緻化・構造化）により活用的・安定的になっていく
こと・深い学びには知識を相互に関連づけることが必要になること・知識・技能をつなぎ関連づける
には「活用・発揮」することが必要・深い学びを実現するカリキュラム・マネジメントの充実が大
切・カリキュラム・マネジメントの3つの側面（教科横断的視点で教育内容を組織的に配列する，質
の向上に向けてのPDCAサイクル，必要な人的・物的資源を外部の資源を含め活用する（リソース活
用）・カリキュラムのデザイン（グランドデザイン，学年を俯瞰する単元配列表，一連の学習活動の
まとまりとしての単元を描く）・単元配列表は，ア）単元間の活用・発揮（前後関係），イ）教科等間
の活用・発揮（横断関係），ウ）学年間の活用・発揮（上下関係）を生かせる・カリキュラムをつく
るときに何をどう繋ぐかシンプルに重点化，精選化をする・カリキュラム作成には発想し，構想し，
計画する段階がある・また，広げる，選ぶ，並べる，整える視点をもつこと。

②座談会の内容（つなぐをキーワードに）

- ・上原進氏 宝田小学校の総合的な学習の例（体験と言語をつなぎ、6年→9年の時間をつなぎ、学校と地域をつなぐという視点から、ゆるキャラ「なごみちゃん」のラッピングバスを地域に走らせ活性化させた実践発表：3人の女性教諭の発表あり）
- ・猪又智子氏 保健室で見せる担任の知らない子供の姿を担当に伝え、つなぐことでカリキュラムをデザインできる。子供を多面的、多角的に見取り、パーソナルな関係を築き、なお保健や食の専門家として家庭科の学習に関わった例。
- ・石黒和仁氏 全校から問い合わせのある「上越カリキュラム、視覚的カリキュラム」について、反応は二分される。視覚的カリキュラムの一枚のものが実際にどう展開されるか。学校では人や時をつなぐキーマンが必要。また、授業の実際を見て、熟考や振り返りが弱いと感じる。カリマネは手段でしかない。本当に深い学びにつながっていないといけない。「カリキュラムは会議室で作ってんじゃない現場で作ってるんだ！（笑）」

③交流タイム（参加者同士これまでの話を聞いて感じたこと）

④質疑応答タイム（概要）

Q. 本時レベルでの学びの深さをどう作るか？評価は？・高校の総合はどうなる？等

A. 振り返りは、体験したら書く方法で。毎時の記録が溜まり、ポートフォリオとして年間の成長の振り返りにつながる。全てを1時間で見とるのは無理。国語本来の指導の充実で書き振りが変わる（上原）・カリマネの質の向上を（石黒）・高校はまさに探求モードになる。名前も「総合的な探求の時間」となる（田村）

* 上越の総合的な学習が感覚的に過ぎる面がある。深い学びへの努力を！（田村）

7) 感想（アンケートより一部抜粋）

ア 田村先生の話は非常にわかりやすくカリマネの重要性を理解することができた。「深い学び」がクリアにイメージできました。手段としてのカリキュラムをマネジメントしながら子どもの学びの様子を丁寧に戻りみとっていきます。

イ この1年で初めて、ようやく「深い学び」の具体的な話を聞くことができた。自分の専門である社会科でどれだけ深い学びを実現できるか…。チャレンジしていきたい。

ウ 新学習指導要領に向けてわかりにくい部分が、事例を通して紹介していただけたので、自分の中でかなりイメージすることができました。佐渡にしながら講義を受けることができるので、ありがたかったです。

エ 今日田村先生が問いかけを繰り返すことで（座談会で）その技といったものが見えてきたように思う。自分たち若手にとっては大変ありがたかった内容でした。

* この他47の自由記述があり、内容は全て肯定的で再度の講演を願う声も多数あった。

(5) 秋の若手教員向け教師力向上セミナー①（モデルプラン一部実施）

- 1) 講座名 保護者へどう伝えますか ～子どものよいところ～
- 2) 日 時 平成29年10月16日（月） 18時30分～20時00分
- 3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター 第2 コラボ室
- 4) 担 当 特任准教授 酒井 悟
- 5) 参加者 3名
- 6) 内 容

①アイスブレイク fast & new

②演習1 「学級通信は何のために書く」

学級通信を書く目的の確認

【保護者の学級通信への期待度の確認】

保護者は、学級の様子に関心が高い。一方で、子どもたちは、学校の様子をこまめに保護者に伝えているわけではない。行事・日程だけではなく、授業や日常生活のことを知りたいと保護者は期待している。

【学級通信の対象】

学級通信は、子どもにとっても関心が高い。自分自身の話題が出たときは、とても喜ぶ。そのような場合は、家庭でも学級の生活を話題にしていることが多い。学級通信が家庭で話題になることで、担任の教育方針や活動のねらいを伝える手段にもなる。そこで、学級通信を単に予定の連絡にとどめることなく、子どもや保護者に担任としてのメッセージを伝える手段としていくことで、保護者から信頼を得たり、子どもたちの活動や行動を価値付け・意味付け・振り返りをさせたりしていく。

【カルテとしての活用】

学級通信に、子どもの具体的な姿や行為を記載することで、子どものカルテとして活用することができる。子ども個々の学習や行為の評価、学級経営上の振り返り等、子どもの具体的な姿で振り返り、個別指導や学級経営の方策を考える資料とすることができる。

③演習2 「学級通信を書く際の困り感」

・現在の取組の確認

【学級通信の発行数及び発行日】

- ・週予定を兼ねて、木曜日に作成して金曜日に発行する。
- ・特別支援学級の講師のため、学級通信は発行していない。

【起案の状況】

・教頭先生までの確認

【学級通信を発行する際の困り感】

- ・話題
- ・言い回し（表現の仕方）
- ・作成のための時間の確保（時間がかかってしまう）

【学級通信のネタ】

学級通信の内容は、マンネリ化しないように、学校生活の様々な様子を切り取って伝えていく。

ア 行事・活動の様子・宣伝



- イ 授業の様子
- ウ 学習の記録（学習内容や家庭学習等）
- エ 係活動，学級のイベントの様子
- オ 清掃・給食・休み時間等の日常の様子
- カ 予定

【学級通信の配慮・留意点】

学級通信は，公文書ではないが，「学校」から出る文書であるため，発行するに当たり十分に配慮していく。

- ・誤字脱字・不適切な表現がないように，複数の目でチェックしてもらう。（学年主任の確認や起案での確認）
- ・子どもの名前を出す時には，否定的な話題で書かない，特定の子どもだけを多く出さない等の配慮をする。
- ・名前や作品，写真等を掲載するときには，「個人情報」に関わることなので，保護者の承諾や学年主任や管理職からの許可を得ておく。
- ・保護者にとってみれば，学校から届く多くの文書の中の一つであること，保護者の中には時間がなく読む時間の確保が難しい方もいることを自覚して，文章の量や内容を配慮する。

④演習3 「電話対応の仕方」

電話対応は，相手の表情が見えないので，言葉遣いや話の順序等に配慮する。

【電話をする場合】

- ・時間帯や相手の都合の確認
- ・伝えることをメモしておく。
- ・本題から入るのではなく，本人の学校での様子から入る。
- ・内容が難しい場合は，学年主任，生活指導主任，教頭等に相談をしておく。

【電話を受ける場合】

- ・かかってきた時刻，終了した時刻の記録
- ・内容の記録
- ・結論を急がない対応。（自分では判断できないことは，即答をしない）
 - ※ 電話よりも直接会って話す方が，感情的にならないで済む。学校側に非がある場合は伺い，子どもに非がある場合は来校してもらう。
 - ※ 学年主任，生活指導主任，教頭等へ，事前・事後の報告を忘れない。

7) 考 察

学級通信も電話対応も，共通して「相手意識」「誠意」「記録」が共通している。担任自身の見方や考え方・信念も大事にしつつ，受け手側の受け取り方を考えることで，伝える内容や伝え方が変わっていくことに気付けた。

8) 感 想

- ・悩んでいることが皆さん同じであったことがわかって安心できました。先生方の過去の実践から学ぶことが多く，意欲が沸きました。明日からまた頑張っていきたいです。
- ・お便りの困っていることがみんなほぼ同じであるなど感じ，少し安心しました。また8割の保護者が見ているというアンケート結果に驚きました。ネタに困ったときどんなことを書いたらいいか等学べ，来年からしっかりと生かしていきたいと思います。

(6) 秋の若手教員向け教師力向上セミナー②（モデルプラン一部実施）

1) 講座名 あなたは何を視覚化していますか？ ～視覚化の意味と効果～

2) 日 時 平成29年10月30日（月） 18時30分～20時00分

3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター 第1コラボ室

4) 講 師 准教授 清水 雅之

5) 参加者 5名

6) 内 容 ① アイスブレイク

② 演習1：板書について考えよう

ア グループ編成をして自己紹介

イ 若手教員の板書から工夫点や改善点を考える。

ウ 内容を発表し合う

・この授業で何をするのかを明確に記述する→目標の明確化等

・チョーク等の色使いを工夫する。

→文部科学省作成「色覚に関する指導の資料（平成15年4月）」を参考にする

・児童の意見を反映する。

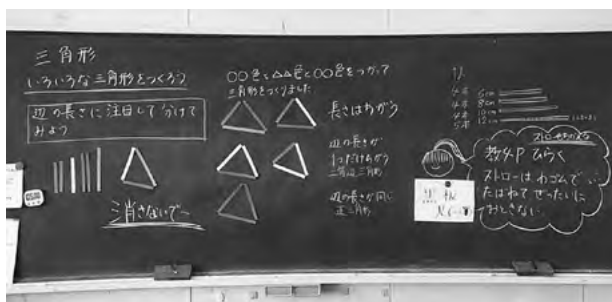
・児童が活動できるような工夫をする。

→動かせる教材・教具、画用紙の活用等

・児童の名前を書くことも効果的

・学年に応じた量の板書を作成する→児童がノートテイクできる量

など



③ 演習2：世の中で参考になる視覚化

ア 自分の学級及び授業で視覚化していることを考える。

イ 視覚化の内容を発表し合う。

・授業の流れ（板書）や授業ですることの視覚化

・学習の成果物（掲示物）

・授業のきまり

・給食当番や係活動

・ICTを活用したプレゼン

・ノートを上手につくっている児童のものをコピーして提示

など

ウ 自分の学級及び授業で取り入れられるものを考える。

④ 講師による解説 「視覚化の効果」

・メラビアン法の法則

・ラーニングピラミッド

7) 考 察

板書には気を付けて取り組む気持ちはありつつも、忙しく教材研究ができないこともあり、計画的につくることができないという悩みをかかえつつ、自分以外の教員の努力を知り、実践しようとする気持ちになったようであった。講師からの「教員は児童にとっての視覚的要素か？」の質問について話し合う中で、表情による影響や動きによって伝達されるものについて熱心に語り合う姿があった。

8) 感 想

- ア 注意がそれてしまう子がいる学級を受け持っているため、視覚化してわかる授業に改善したいと思い参加しました。表情、言葉、それらを子どもたちは、日々私から受け取っているのだと感じました。（私の口調や書き方を真似する子が増えている気がします）明日から笑顔で、言葉を伝え、見て分かる・学べる、仲間と交流できるそんな学級にしていきたいと思います。
- イ 驚くことが多くあり、真似したいところも多くあり、とても実のある研修でした。まずは板書の写真撮って、自分の板書を振り返りたいです。
- ウ 身の回りの視覚化されているものにも注目していきたいと思いました。これいいな！というデザインとか、提示の仕方を見つけて参考にしていきたいです。
- エ 自分自身が日々やっていることの意味を再認識しました（板書の写真を撮っておくなど）。参加者と意見交換ができて有意義な時間でした。

(7) 秋の若手教員向け教師力向上セミナー③（モデルプラン一部実施）

- 1) 講座名 学校・学級事務
- 2) 日 時 平成29年11月13日（月） 18時30分～20時00分
- 3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター 第2 コラボ室
- 4) 担 当 特任准教授 酒井 悟
- 5) 参加者 0名
- 6) 内 容
 - ① アイスブレイク fast & new
 - ② 演習1：学校・学級事務にはどんなものがあるか？
 - ③ 演習2：学校・学級事務を処理するに当たり，困っていることを共有する
 - ④ 演習3：失敗談から学ぶ
 - ア 通知表の評定記入忘れ …… チェックミス
 - イ 夜遅くまで勤務 …… 段取り・見通し
 - ウ 複数の事務処理 …… 優先順位
 - エ 探し物 …… 整理整頓
 - オ まとめ

7) 考 察

今回は，参加者がいなかった。募集の段階で，「校務支援システムの活用」や「学級事務・こうすると漏れ落ちがなくなる」といった，講座を選択する一助となる。

8) その他

当日は，近隣の小・中学校が忙しく，参加者はゼロであった。実施日も学校現場の予定を考慮して実施する必要がある。

今後，若手教員のセミナーの中で，「学級経営悩み相談」的な，学校の職員には話しにくい，同世代では解決策が見いだせない，誰かに相談したいといった内容の相談室があると，若手教員も助かるかもしれない。

（大学の事業というより，教育委員会の事業になるかもしれないが）

(8) 秋の若手教員向け教師力向上セミナー④（モデルプラン一部実施）

- 1) 講座名 どうしていますか？ 子どもとの信頼関係づくり
- 2) 日 時 平成29年11月27日（月） 18時30分～20時00分
- 3) 会 場 上越教育大学学校教育実践研究センター 第2 コラボ室
- 4) 担 当 特任准教授 田邊 道行
- 5) 参加者 6名
- 6) 内 容

①情報交換 参加者同士の話し合い

- ア 子どもとの信頼関係はできていますか？
どんなことから、そう考えるのか（シンク）
- イ 自分が取り組んでいる子どもとの信頼関係づくり
自分の取組紹介（ペア）
- ウ そもそも、子どもとの信頼関係は必要？
もしも子どもとの信頼関係がなければ…（シェア）

②説明 「信頼ベースの学級づくり」

- ア 信頼関係がない状態のネガティブワーク
→ 忙しい教員が更に多忙になる
- イ 子どもと教員の信頼関係は、子ども同士の信頼関係に支えられる
- ウ 子ども同士の信頼関係を育む「信頼ベースの学級づくり」が必要
- エ 学級づくりの基本的な考え方
 - ・日常的に良好なコミュニケーションができるようにする。
 - ・良好なコミュニケーションとは、温かいコミュニケーション
 - ・温かいコミュニケーションは、自然発生しない。
 - ・意図的にコミュニケーションの機会を設ける。
 - ・心の体力を付けて、教室に承認し合う関係をつくる。
 - ・心の体力が温かい状態と冷たい状態の比較
 - ・明るく楽しく浅い話ができるから、辛く悲しく深い話ができる。

③演習 「ホワイトボード・ミーティング」

- ア 絵で伝えよう 絵（シンク）
→言葉で説明（ペア）→ペアの人の絵の説明（シェア）
- イ 私クイズ ○×で回答（承認欲求の確認）
- ウ 文字で回答 全員の回答を読み上げる
→回答についての説明（ペア→シェア）
- エ あいづち名人 あいづちの練習と深め広げる質問の練習
- オ インタビュー1 質問してメモ：最近の楽しみ
- カ インタビュー2 3段階（発散・収束・活用）で質問してメモ
 - 発散：子どもとの信頼関係で難しく感じていること
 - 収束：特に困っていることと、対策や取組
 - 活用：これからどのように取り組んでいくか
- キ フレームワーク マトリックス（マンドラチャート）・Forマップ



④説明 「褒めること・叱ること」

ア 褒める・叱るは、形成的評価だ！

→教師としての重要な仕事（指導と評価の一体化）

イ 子どもが気付かないところを褒める。

→個人を褒め、全体を褒める。理由を付ける。

ウ 「やらせて褒める」の蓄積が「自らやる意欲」につながる。

→自分でできる力の育成

エ 揺れない、ぶれない、偏らない線引き

→どこまで許容して、どこから許さないか

オ 叱る場面では、しっかり叱る。

→叱られた理由を考えさせる。

カ 子どもからの不当な要求はきっぱりと断る。

キ 全体の問題か、個別の問題か、を見極める。

7) 考 察

説明時間を短くして、互いに話し合う演習時間を多くしたことにより、参加者は主体的に考え、学び合うことができたと考える。楽しい雰囲気ホワイトボード・ミーティングを行ったため、参加者の間に温かいコミュニケーションが成立した。自分の学級でもホワイトボード・ミーティングをやってみたいという感想が聞かれた。

セミナー終了後も参加者はなかなか帰ろうとしなかった。まだまだ話し足りない、聞き足りないという印象である。若手教員は、情報交換の場を求めているようにも感じた。

8) 感 想

- ・子どもと遊ぶこと、話すことが大事と先輩の先生方から言われてきましたが、改めて「そうなのだな」と感じる事が出来ました。ホワイトボードは私の学級にもあるので使ってみようと思います。
- ・問題を感じていても具体的にどうするかということをじっくり考える機会が持てない。今日は同じような悩みを持つ人たちと話し合うことが出来てよかった。子どものたわいもない話を大切にしたいと思う。
- ・改めて「褒める・叱る」の大切さがわかりました。相当意識してやらないと難しいし、わかっているけどできないと感じています。今は色々やってみるしかないと思いました。
- ・子どもとの信頼関係づくりでは、子どもと対話することが大切だと学びました。そのために時間を自分で作っていけるようにしたいです。休み時間にはできるだけ子どもと遊んだり話したりしていきたいです。
- ・悩みに合致すると思い参加させていただきました。子どもとの対話、子ども同士の対話そしてそこから安心と信頼を作り出していくことで、一人一人の心を温めていけたらいいなと思いました。明日からまずは一人一人の名前を呼んで声をかけていくこと、学級で取り組んでいるペアトークを活

用していくことに取り組んでいきたいと思います。

- ・今までホワイトボードを使おうと思いつつも使い方がわからずに、手を出せずにいました。今日実際に使ってみる体験をさせていただき、楽しさと手軽さを実感しました。ぜひ子ども達にも体験させたいです。また同じ若手の教員同士で悩みや取り組みを共有することが出来たこともありがたかったです。今日学んだことを明日から早速実践していきます。

4 若手教員を育む校内研修セミナーの実施 テーマ「若手教員は、こうして育てる！」

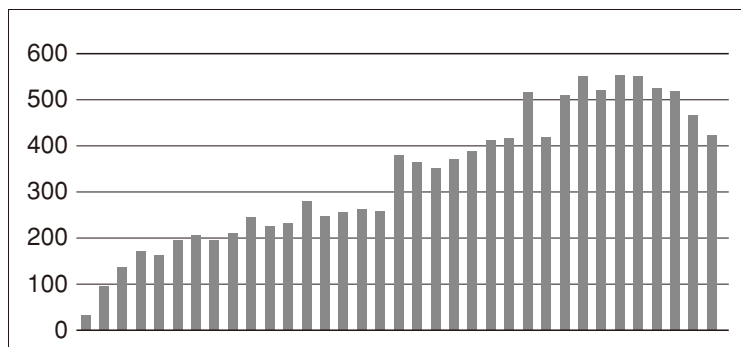
講師：甲南女子大学教授 村川雅弘 様

(1) はじめに 新潟県の教職員の現状

右のグラフは、平成25年度の新潟県の教職員数の年齢別人数を表したものである。（当時56歳の方は、今年60歳となる）ここ数年で、ベテラン層の教職員が退職を迎える。

一方で、中堅教員、若手教員の人数が減少している。学校数の減少も要因かもしれないが、それでも学校現場からはマンパワー不足の声が聞こえてくる。講師不足も問題となっている。

今年の採用試験の倍率は、県と市を合わせて1.8倍ということである。ここから考えられることは、教員の質の低下である。ベテラン層が抜けることで、中堅は管理職や校内での要職に就いていく。学校現場では、時間不足（個別指導、事務作業、学年・教科部等の打ち合わせ）の声もある。この中で、ベテランや中堅層の経験知や指導スキル等を若手教員へ伝える場・時間が不足している。若手教員は、この世代で身に付けておきたい指導スキルを身に付けないまま中堅になることも考えられる。ベテラン・中堅層の指導スキルの「伝承」について考えていかなければならない。



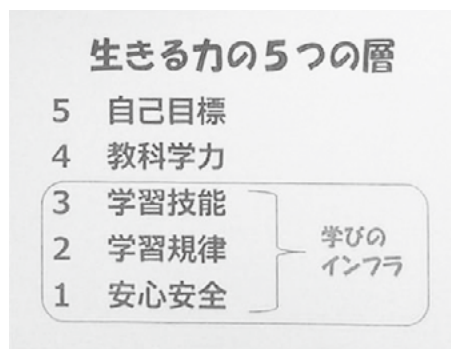
新潟県教職員数

(2) 校内研修の改善～学校風土の醸成

村川先生からは、東村山市立大岱小学校と福山市立新市小学校を例にした話があった。共通にあったのは、各世代が意図的にかかわる場が設定されていたことだ。「協働」により、「学校風土」の醸成が進み、その中で若手教員の力量が向上している。次のような説明であった。

学校を変えるなら研修を変えることだ。研修を変えると、教師が変わる。さらに、「学びのインフラ」という説明があった。教科の学力向上や自己の目標達成をさせるためには、①学校の安心安全の確保、②学習規律の確立、③学習技能（これを「学びのインフラ」と表現）が、全教職員による指導と子ども自身に身に付いていることが条件であるというものであった。

現在、「〇〇学校スタンダード」といった言い方で、学習規律や学習スキルを掲示している学校が多い。全教職員の相互理解のもと、継続指導・徹底指導することが重要である。



(3) 若手は早く成長させる

学校経営で、学校を変えたいのなら、「若手を早く成長させること」がポイントである。そのためには、1年目の指導が大事になる。1年目で、「自信」を付けさせることが必要となる。向上心の高い若手は、先輩の助言を素直に聞き、試し、自分でも目的をもって研修に参加し、それを追試する。

成果が出れば、本人の自信にもつながっていた。若手、特に初任者の時に「誰と知り合って」「何を学んだか」が、その後に教員人生に大きく影響してくる。つまり、初任を迎え入れる学校が、その初任をどう育てるにかかってくることになる。

(4) 若手教員の育成

具体的な方策としては、次のようなものがあった。

① 小学校高学年で、教科担任を行う。

学年担当は、自学級という意識ではなく、自学年の担当者という意識で子どもの教育に当たる。中堅・ベテランが若手の学級に入って指導ができることで、子どもの理解が深まる。若手中堅・ベテランの教室に入ることで、学級文化を伝承できる。

② 校内若手の会の自主的な設置

若手教員が多い中で、校内で若手の会を組織する。その中の年長者がリーダーとなって、自主的な研修や懇親会などを設定する。自主的な研修グループであることから、拘束力はない。その分、若手同士の主体的な研修、その時のニーズに合った研修内容、ネットワークづくり等に効果的である。研修内容としては、自主的な授業研究やレポート研究、教材研究・紹介、校内のベテランの先生を講師に招いた研修その他、キャンプや懇親会などによる親睦会も考えられる。

(5) 授業後の協議会

授業協議会の場面について、6つのことが提案された。

- ① 授業者は、参観者が協議をしている際に、自身の指導案にそって振り返りをする時間にする。じっくりと自分自身で振り返る時間にすることで、後の協議の共有で比較しながら深めることができる。
- ② 拡大版の指導案（展開案）を活用して協議をする。指導案に沿うことで、授業展開にそった協議が期待できる。これについては、様々なフレームワークもあり一長一短があるので、ねらいに沿ったものを活用して協議をする。大事なものは、参観者の考えが可視化され、関連付けられる工夫があること。（付箋の有効性）
- ③ 協議後、授業者は、協議された資料に基づいて分析をまとめることが有効。授業で子どもにリフレクションをすることと同様に、授業者もリフレクションをすることで授業力向上につながる。
- ④ 成果は、共有し実践すること。本時のみの成果とするのではなく、別の学習で活用したり、参観者も自分の授業に取り入れたりすることで、学校全体の学力向上につながる。
- ⑤ 予習型の研修を行う。事前に、先輩教員の学級の掲示物や前時までの記録を見た後に参観をする。参観者は、学級経営や前時までの学習の軌跡から本時の子どもの活動や学びに対して、見通しをもって観ることができる。
- ⑥ 1分間協議。授業参観者一人が次のように意見を出していく。良かった点（1分）×人数→課題（1分）×人数→改善点（1分）×人数少ない時間で、個々の考えをまとめて話すことで、参観者全員が発言できる。かつ、集約することで大きな意見となる。大事なものは、最後に集約すること。

(6) 学校の風土づくり

教職員が「協働」しながら「力量」を向上させるマネジメントして、次のことが例として挙げられた。

① 話合いの場の設定

検討会や協議会では、小グループでの話合いを取り入れる。若手や中堅・ベテラン層など意図的に構成メンバーを組み、付箋を使って話し合いをさせる。話すことで考えが表出され、より良いものが生まれる。また、それぞれの人間性を理解していける。



本セミナーでの話合いの様子

② ちょっと研修

初任研を例にして、全校朝会がある朝、初任者や講師を校長室に集める。今日の話のポイントや中堅・ベテランの先生がしているしぐさなどの観点を伝える。時間は5分程度。その日の終わりに、「どうだった？」と聞くだけ。このような研修を日々行う。参観の観点を与えられるだけで、若手は「景色として見る」から「注意深く観る」に変容できる。また、振り返りもじっくり座ってしまうと時間を奪うことになるので、「どうだった？」と聞く程度が良いのかもしれない。

③ 若手に責任

若手に、ファシリテーションの進行や実践発表などの責任を与える。立場によりまとめ方・伝え方・考え方などが育てられる。このことについては、A市立A小学校の若手の考えを考慮するとよい。A小学校の若手教員にインタビューした際、次のような声が出た。

校内研修で若手というだけで、いつもファシリテーションの進行役は発表役に指名される。時にはじっくり考えたい。

意図的に役割分担をすることで、中堅・ベテランは「模範」となることを意識し、若手は「学び」を意識できる。

④ 複数の先輩の話を聞く

一人の先輩の話をいつも聞くのではなく、複数の先輩の話を聞くことで、比較したり関連付けたりしながら、より良い指導力について考えるきっかけとなる。中堅・ベテランの教職員も、それぞれ異なる経験知や専門性をもっているので、多面的・多角的な情報交換の場となる。類似した研修を新潟市総合教育センターの若手教師道場で行っていた。複数のマイスターと複数の採用5年目の若手で、グループ協議を行った。マイスターが授業論を述べ、若手がそれについて考えを交流する研修であった。どちらの立場からでも、学びが深まったという声が多かった。



新潟市マイスターが若手5年目に講義(H24)

⑤ モデル化

先輩の授業参観をした後、先輩の授業スキル・指導法等で参考になる部分をKJ等で類型化・構造化・効率化する。(モデル化) モデルから、自分の課題を言葉で整理する。

⑥ 学びのマニュアル作り

若手と中堅・ベテランがチームを作り、各教科(学年)で学びのマニュアルを作成する。先に書いた、「学びのインフラ」につながる部分でもある。特に、中規模以上で教科担当が複数人いる場合に有効と考えられる。

第Ⅲ章

調査研究のまとめ

第Ⅲ章 調査研究のまとめ

1 有識者からの指導・助言

若手教員を育成するモデルプランをよりよいものにするため、甲南女子大学の村川雅弘教授から指導・助言を受けた。村川教授はこれまでに多くの学校現場に入り、生徒指導や学力向上に向けた校内研修に力を注がれた方として有名である。平成29年12月3日に上越教育大学学校教育実践研究センターにおいて、本プロジェクトで作成した若手教員の育成のための校内研修モデルプランに対して指導・助言をしていただいた。東村山市立大岱小学校や福山市立新市小学校など、たくさんの経験をもとにしたアドバイスは、大変参考になるものであった。モデルプランは作成段階のものであったが、以下の2点についての指導・助言を受けた。

- 若手教員が学級の学習基盤がしっかりとできている学級で十分に実践することができるように、学校としてインフラ整備をすること。
- 教員間で考えを伝え合い、複数の情報から考えを再構成する職員研修への改善（ワークショップ化）を図ること。

- 若手教員が学級の学習基盤がしっかりとできている学級で十分に実践することができるように、学校としてインフラ整備をすること。

若手教員に対しては、1年目に自信を持たせることが肝心である。このことによって成長が早まる。若手教員をより良く育むためには、若手教員が十分に教育活動を展開できる環境で実践を積み重ねることが重要である。すでに学習基盤が構築され、安定的な人間関係などができている学級であれば、あまり不安にならずに教育活動を展開することができる。その意味では、学習規律・学習技能といった学習基盤等を学校としてどう考え、どう身に付けさせていくのかといったインフラ整備とも言える取組に力を入れる必要がある。これは学校のカリキュラム・マネジメントとも言えよう。子どもの実態等を踏まえて、目標のベクトルとその目標を実現するための方法のベクトルを揃えるのである。方法のベクトルを揃えるためには、例えば授業スタンダードといった指標をつくり、それをもとにどんな学びをしてどんな力をつけるのかを規定していく。このスタンダードを学校全体で対話しながら作っていき、皆でベクトルを同じにして取り組んでいく。

- 教員間で考えを伝え合い、複数の情報から考えを再構成する職員研修への改善（ワークショップ化）を図ること。

学校として取り組むことは、校長からトップダウンで提示することもできるが、多くの教員によって、子どもの実態を踏まえ、互いの考えを積み重ねながら作ることが重要となる。このことにより、学校の子どもに合う、学校独自の取組や計画といったものができあがる。また、自分たちで考えた取組や計画は、教員の意欲や意識の高まり、責任感といったものになり、よい結果を生みやすくなるであろう。

互いに考えを出し合う、伝え合うという時に有効な取組がワークショップ形式の研修である。単に話を聞く研修ではなく、互いの考え付箋紙に書き出し、互いに見え合いながら考えを説明して対話をする。対話によって自分の考えとの相違が分かったり、刺激を受けて新たな考えを導き出したりすることができ、自らの考えを更新していくのである。

対話の前提は自分の意見・考えをもつことである。聞いているだけでも自分の意見・考えをもつことは

できるが、付箋に書くなどして見える化をするとなるとより考えることになる。若手教員もベテラン教員もそれぞれが自分の考えを見える化することで、多様な意見・考えが出されることになり、多角的・多面的に対話が生まれるようになるであろう。

モデルプランには、学級開きや学期初めについての研修（ワークショップ形式）があるが、教室環境の整備についても含めると良い。例えば「教室環境ウォッチング」である。互いの教室に行き、環境整備に対する工夫などを見て、気付きを付箋に書いていく。その後、付箋をもとに、それぞれの教室の担任や担当から話を聞くというものである。教室内の掲示だけでなく、黒板の掃除、児童の机の中など整えられている学級は、それなりに工夫や指導をしているものである。そうした工夫や指導を全校に広めることができよう。

研修会では講師を呼ぶこともあろうが、1人の話だけ60分聞くのであれば、3人の話を20分ずつ聞いた方が良い。優れた研究者や実践家の講師から得られるものは大きいですが、その1人の考えに染まってしまう恐れがある。一方、3人の話を1度の研修で聞くことによって、それぞれの相違点に気付くことができ、自分にじっくりとくる取組や考え方をしっかりと考えて選ぶことができる。その上で他の教員とワークショップを開き、互いの意見・考えを交流することによって、さらに深い理解となるのである。

優れた研究者や実践家からの講話が悪い訳ではないが、学校現場には人的なリソースがあり、これらを活性化する意味でも互いの教員の経験を紹介・伝達していくことによって、互いを高める集団が形成されていくのではなかろうか。学校現場は確かに忙しい。しかし、中堅教員やベテラン教員は優れた実践や高い能力をもっているはずである。交流や発表の機会がなく、能力を出し惜しみしていることもあろう。その意味からも学校での研修を改善していくとよい。

2 若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプランの提案

これまでの調査研究を踏まえ、「若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプラン」として、以下を提案する。プランは「校内体制」と「研修計画」の2つからなるものである。

なお、モデルプランを示すに当たり、教員として1校ないし2校を経験し、法定研修である初任者研修や5年経験者研修を終える頃である1～6年目程度の経験年数の教員を本モデルプランにおける若手教員とすることとした。

○モデルプラン〈校内体制〉編

■若手教員（メンティ）1名に対して、「メンター1名」「副担任1名」「外部支援1名」の体制を提案する。

複数の若手教員（メンティ）がいる場合、「メンター」は若手教員（メンティ）と同数を配置してチームを編成する。ただし、「副担任」「外部支援」についてはこの限りではない。

■学習を児童生徒や教員が安心して行うことができるための学習規律や学習技能（学習スキル）の整備に学校全体で取り組む。

若手教員を育てるためには、若手が安心して働くことができる校内体制を整える必要がある。若手教員へのインタビューやアンケートを通して、初任者には初任者研修（以下、初任研）という法定研修があるため、比較的手厚く見てもらえるが、2年目になると外に出る機会が極端に少なくなる。1年目には研修の場で多くの初任者と顔を合わせていたが、2年目からは初任研が無くなるからであり、「人の授業を見る機会が少なくなる」「同年代の教員と顔を合わす機会が極端に少なくなる」ことを口にする若手教員は少なくない。若手教員は自分の指導力に対して不安や悩みがあって当然であるが、そうしたことを話す仲間と会う機会が無くなるのである。同じ学校の先輩教員に対して相談できる状況であれば良いが、「忙しそうで話しかけることができない」という声も聞かれた。初任者を指導する初任研担当者が配属されている学校もあるが、多くが複数の学校を兼任しており、若手が話をしたいときに環境が整っていない場合もある。

こうした状況を踏まえ、若手教員をサポートするためのチームを校内に作り、若手教員が気軽に相談する人や機会を増やすよう校内体制を整える。具体的には、若手教員（メンティ）1名に対して、メンター1名、副担任1名、外部支援1名を配置する。

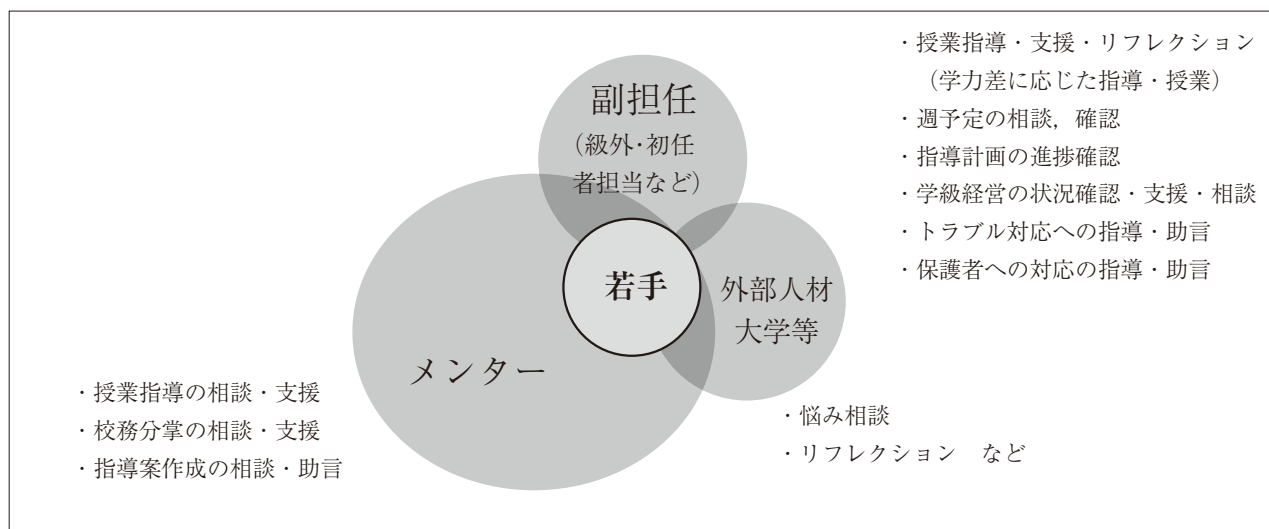
「副担任」は、若手教員を指導・助言・サポートする立場の教員である。学級担任以外の級外教員を副担任として位置付けることによって、若手教員だけが学級に対して責任をもつのではなく、副担任も一定の責任をもつことで、若手教員の精神的な負担を軽減するのである。副担任がいることで、学級や学習について副担任と相談することやサポートしてもらうことがしやすくなる。また、副担任は担任同様に児童生徒の理解をすることになるため、若手教員が児童生徒への対応で困った場合、副担任がサポートすることができる。

「外部人材（大学等）」は、スクールカウンセラーや大学教員等の学校の教職員ではない立場の人間である。定期的に若手教員と関わり、悩みや相談等を受け、必要に応じて指導・助言をする。校内の教員に対して、言えないことや悩み等を話す場としての役割を果たす。

「メンター」は、若手教員に年齢や経験年数が比較的近い教員を配置し、日々の具体的な教育活動への助言や悩みの相談を受ける立場の教員である。メンターは自分が若手教員であった頃の経験をもとに、若手教員からの相談を待たずに助言をしたり必要な研修を校内の教員に依頼したりする役割を果たす。

なお、複数の若手教員（メンティ）がいる場合、「メンター」は若手教員（メンティ）と同数を配置してチームを編成する。ただし、「副担任」「外部支援」については校内事情や対外的な関係から、必ずしもメンターやメンティと同数を配置する必要はないと考える。

〈若手教員サポート体制〉



若手教員に対する調査（インタビュー）で多く聞かれたことであるが、若手教員は「すぐに役立つ」研修を欲しており、「すぐに役立つ」ことを教室内ですぐに実践してみたいと感じている。そうした「すぐに役立つ」ものは、市や県の教育センターの研修だけでなく、本来校内の先輩教員等から教えてもらい、実践を見てもらうことが望ましい。そうすることで、取組についてのフィードバックを容易に受けることができる。若手教員はこうした「すぐに役立つ」ものを望んでいるが、先輩に声を掛けづらいと感じており、若手教員をサポートする組織の必要性を感じる。フィードバックについても若手教員からは「初任者であれば、初任研の担当者から取組についての感想・助言を受けることができる。しかし、2年目以降からは、そうした感想や助言を受けることが突然なくなってしまう、せっかくの取組の良し悪しを自分自身で判断しなければなくなってしまう、良かったのか悪かったのかわからなくなってしまうことも少なくない。」という声が聞かれている。このことからサポート体制を校内に組織する必要があると考える。

これまでも後輩が先輩から教えを請うたり先輩が後輩に助言したりすることは当然のようにあった。しかし、これらは非公式で行われていたものであり、後輩の意欲、先輩の責任感というような意識レベルで取り組まれていたものである。こうした関係を公式にすることで、支援を受けること・支援することが実行しやすくなると考えるのである。

では、組織を整えさえすれば、若手は育成することができるだろうか。

カリキュラム・マネジメントやワークショップ型研修等を専門とする村川教授（甲南女子大学）からは、サポート体制に加えて、若手教員が授業等を実施する際に、**学習を児童生徒や教員が安心して行うことができるための学習規律や学習技能（学習スキル）の整備に学校全体で取り組むことも重要である**という指摘を受けた。若手教員は教員としての資格を有しているが圧倒的に経験年数が少なく、児童生徒への指導力や授業力といったものは高くない場合がある。また、自分の指導力等に自信がない場合が多い。そうした教員が安心して教育活動に取り組むためには、学習規律や学習技能といったものがある程度整っている環境（学級）で実践を重ねる必要がある。学習規律や学習技能についてある程度整っている学級であれば、それらに気を配り、指導する時間が減ることになり、授業に力を向けることができる。

学習規律や学習技能といったものは、数日の取組で身に付くようなものではなく、学年に応じながら時間をかけて積み上げていくものである。そのため、校内の一部の教員だけでなく、全校の教員が意識を同じにして取り組んでいく必要がある。意識を同じにするためには、教員全員で学校としての取組方について話し合い、何をいつ頃までに身に付けさせていくのか、取り組んでいくのかといったことを決めて実践していく必要がある。こうした学習のための土壌ともいえる環境を整えていくことも校内体制と言えるだろう。

○モデルプラン〈研修計画編〉

■講師の話を聞くだけの研修ではなく、教員同士で実践を語り合うことができる研修を実施する。

基本的には若手教員を対象に行うが、若手教員にとって多くの実践事例を聞くことができるようにするためにも、学校全体の研修として実施し、若手が行き詰まりを感じたものを選んで実践することにつなげるようにする。

ほとんどの学校が校内研究のテーマを決め、テーマに関わる研修を実施している。教育界の課題や地域・学校特有の課題などから、学校が必要と考えるものをテーマとして取り組むのである。多忙化を極める現場ではあるが、教員としての力量を高めるために、子どもたちをより良く育成するために、忙しい時間を割いて研修を行っている。こうした研修は、学校にとって重要なものであるが、教育的な課題が多くある学校現場では、校内研究の内容や研修自体を若手の力量形成に着目して計画している訳ではない。多くが新指導要領を意識した取組や特別支援教育や外国語活動といった教育界の課題などであり、必ずしも若手のニーズにあったものではないのが実情である。

学校が校内研究をもとに設定している研修の他にも校内で授業を見せ合う授業研究や教育委員会等の教育機関の視察等によって、多忙化している学校現場の状況を考えると、新たに研修を増やすようなモデルプランを提示することはできないと考える。本調査研究においては、上越教育大学学校教育実践研究センターで実施し、若手教員から比較的好評であった研修などを参考に、次の5回程度の研修を考えた。

どの回も**講師の話を聞くだけの研修ではなく、教員同士で実践を語り合うことができる研修を実施する**ように計画し、教員同士が少しでも多く話し合うことができるように考えたものである。また、直接授業に活かされるものは少ないが、管理職や若手教員からの調査において、不足しているものであったり不安に感じたりしているものを取り上げている。

〈モデルプラン例〉

回	実施時期	テーマ（内容）	備考
1 回	4 月 始業式前	学習規律・学習技能について（学級経営） 安心して学習に臨むことができるように学習規律・学習技能について校内で確認し、実践の意識を共有する。教員間で実践方法等を紹介し合うなどの研修を行い、互いに学び合うようにする。 （ワークショップ） どうする学級開き？（学級経営） 学級開きに向け、児童生徒に話す内容を考えるとともに、伝え方の練習をする。 （ワークショップ、ロールプレイ）	他地域等で実践されていることを参考にしてもよい。
2 回	5 月	児童生徒の褒め方・注意の仕方 スタート 1 ヶ月後の児童生徒の様子を、どのように褒めているか、注意をしているか振り返るとともに、改善に向けて練習をする。 （ロールプレイ）	
3 回	夏季休暇前 までに	特別支援教育のケーススタディ 特別な支援を必要とする（必要とを感じる）児童生徒への対応について、特別支援コーディネーター等の専門家と“個々のケース”についての対応を相談する。 （ケーススタディ）	特別な支援を要する児童生徒の学級担任だけでもできるが、多くの教職員も同時に聞くと良い。
4 回	夏季休暇中 （2 学期始業式前）	あなたはこう伝えていきますか ～子どもの良いところや課題について（保護者対応）～ 個別面談や家庭訪問、普段の保護者との電話連絡、学年学級通信等、保護者に児童生徒の様子をいかに伝え、いかに理解してもらうかについての実践的な研修（練習）を行う。 （ロールプレイ） 2 学期はじめに伝えることとは？（学級経営） 1 学期の振り返りから、児童生徒に話す内容を考えて話す練習をするとともに、学級経営や教室環境等を見直し、より良い学級づくりに向けての戦略を立てる。 （ワークショップ）	
5 回	3 学期始業式前	どうする学級じまい！（学級経営） 3 学期に向けてどのような言葉で学級を始め、1 年間の学級をいかにして閉じていくかについて考え、話す練習をする。 （ワークショップ、ロールプレイ）	

これらの研修を若手教育にとって意味あるものとして設定しているが、経験年数が豊富な教員にとっても意味ある研修になる。それぞれの回に内容は、経験年数が豊富な教員にとっては何度も取り組んできたものであり、自分なりに工夫したり考えて取り組んだりしてきたものである。そうしたものを若手教員に伝えることや他の教員の取組を聞く機会は、自分の取組を振り返る機会になる。若手教員は多くの実践例を聞くことになり、それぞれの教員の考え方や取組方の違いを知ることになり、自分に合ったものを選んで実践することができるのである。また、教えていただいた教員は校内にいたので、若手教員の実践自体を見てもらいやすい環境であるし、本調査研究の提案のように校内体制を整えていけば、メンター教員に見てもらい、助言や支援を求めることもしやすくなる。

学校には様々な分野に得意とするものをもつ教員が存在する。学級づくりが得意であったり国語教育が得

意であったり様々である。そうした教員のもつ知識や知恵を互いに伝え合い真似し合う環境をつくることが大切なのである。さらには、実践したことを評価してもらえる環境を身近にもつことである。

これらは教員間のコミュニケーションをしやすい環境を意識的につくることと言えるかもしれない。しかし、現在の学校現場にはトイレに行くことも我慢し、急いで給食を食べて児童生徒の連絡帳に目を通すといった教員の姿がある。職員室で忙しそうにしている教員の姿はよく見るが、お茶を飲みながら児童生徒や教育・授業について語り合う姿はあまり見られなくなっている。過去には親睦を目的に、職員レクリエーションや職員旅行といった取組が行われていたが、そうした取組も激減している現状である。

親睦の機会を増やすことを提案する訳ではなく、教員が児童生徒や各自の取組等について伝え合い学び合う機会を意図的につくり、コミュニケーションを図る機会をつくることが重要だと考える。今回のモデルプランが、そうした環境の整備に貢献できれば幸いである。

3 課題と改善に向けた今後の取組

本調査研究の目的である「若手教員向け教師力向上のための校内研修モデルプラン」を作成することはできたが、ある程度のモデルプランができあがったのが年度途中であり、全面実施には至らなかったことが課題である。

本モデルプランは「校内体制」と「研修計画」という2つから作成されている。「校内体制」で示したモデルプランを実行するためには、年度当初から実行することが必要であり、管理職や教員の理解が必要となる場合もあろう。本モデルプランについて学校に説明し、理解していただかない限り、実践することはできない。「研修計画」で示したモデルプランは一部を実施し、参加者からは一定の評価を受けることができた。しかし、学校での研修として実施したのではなく、上越教育大学学校教育実践研究センターのセミナーとしての実施であり、若手のみが参加となった。我々が示したモデルプランは、同じ学校内の教員との研修であり、異なる学校間の教員での研修となってしまった。また、本来目指していた様々な経験年数の教員間での研修にすることができなかったため、本来とは異なる評価になったかもしれない。

改善に向けては、若手教員が多く在籍する学校と連携し、モデルプランを実施する機会を得ることでモデルプランに対する評価を行うとともに、改善点を洗い出すことを行っていく。

また、引き続き若手教員へのアンケート調査等を実施し、若手教員のニーズに即した研修プランが作成できるように努めていく。

さらには、個々の研修がより良いものになるよう、上越教育大学学校教育実践研究センターのセミナーにおいて引き続き、以下に示す研修を実施し、若手教員の評価を受けて改善を目指していく。同時に管理職からの聞き取りも引き続き行うことで、管理職が要望する研修も計画するように努めていく。

〈上越教育大学学校教育実践研究センターにおける若手育成セミナー・プラン〉

回	実施時期	テーマ（内容）
1 回	4 月(3 月) 始業式前	どうする学級開き？ 学級開きに向け、児童生徒に話す内容を考えるとともに、伝え方の練習をする。 （ワークショップ、ロールプレイ）
2 回	5 月	児童生徒の褒め方・注意の仕方 スタート 1 ヶ月後の児童生徒の様子を、どのように褒めているか、注意をしているか振り返るとともに、改善に向けて練習をする。 （ロールプレイ）
3 回	6 月	学級が崩れる原因は？ 学級づくりの核を築くための学習ルール・学級集団づくり（何に向けて、子どもたちに主体性を持たせるのか） （ワークショップ）
4 回	7 月	特別支援教育のケーススタディ 特別な支援を必要とする（必要とを感じる）児童生徒への対応について、特別支援コーディネーター等の専門家と“個々のケース”についての対応を相談する。 （ケーススタディ）
5 回	夏季休暇中 （2 学期始業式前）	あなたはこう伝えていますか ～子どもの良いところや課題について（保護者対応）～ 個別面談や家庭訪問、普段の保護者との電話連絡、学年学級通信等、保護者に児童生徒の様子をいかに伝え、いかに理解してもらうかについての実践的な研修（練習）を行う。 （ロールプレイ）
6 回	2 学期始業式前	2 学期はじめに伝えることは？ 1 学期の振り返りから、児童生徒に話す内容を考えて話す練習をするとともに、学級経営や教室環境等を見直し、より良い学級づくりに向けての戦略を立てる。 （ワークショップ）
7 回	9 月	あなたは何を視覚化していますか？－視覚化の意味と効果－ 授業でどのようなものを視覚化しているかを話し合い、自分の取組について振り返る。板書やノート指導、ICT活用など様々な面から考え、どのような効果があるかについても理解を深める。 （ワークショップ）
8 回	10 月	どうしていますか？学級事務、校務文書処理 通知表や指導要録等への記入、連絡帳の確認など学級事務に関わること、校務文書の作成等について、どのように対応・処理しているかを話し合い、自分の取組を改善する。 （ワークショップ）
9 回	3 学期始業式前	どうする学級じまい！ 3 学期に向けてどのような言葉で学級を始め、1 年間の学級をいかにして閉じていくかについて考え、話す練習をする。 （ワークショップ、ロールプレイ）
10 回	2 月	一年間のまとめと所見の書き方 一年間を振り返り、自己の成長を見つめるとともに、互いに所見をどのように書いているかを学ぶ。 （ワークショップ）

第Ⅳ章

資料編

○上越教育大学若手研修を軸にした校内学び体制構築事業 実施委員会要項

(平成29年 6 月 1 日学長裁定)

(設置)

第 1 条 上越教育大学に上越教育大学若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(目的)

第 2 条 委員会は、教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（文部科学省委託事業）若手研修を軸にした校内学び体制構築事業（以下「校内学び体制構築事業」という。）の円滑な実施に関することを目的とする。

(審議事項)

第 3 条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 校内学び体制構築事業の企画運営に関する事項
- (2) その他校内学び体制構築事業を推進するために必要な事項

(組織)

第 4 条 委員会は、次の各号に掲げる者（以下「委員」という。）をもって組織する。

- (1) 上越教育大学学校教育実践研究センター規則（平成16年規則第27号。以下「センター規則」という。）第 4 条第 1 項第 1 号に規定する学校教育実践研究センター長（以下「センター長」という。）
- (2) センター規則第 4 条第 1 項第 2 号に規定する教員
- (3) センター規則第 4 条第 1 項第 4 号に規定する特任教員
- (4) 教育委員会関係者及び学外有識者のうちから学長が指名した者若干人
- (5) その他学長が指名した者若干人

(委員の委嘱及び任期)

第 5 条 前条第 4 号及び第 5 号に掲げる委員は、学長が委嘱する。

- 2 前項の委員の任期は、委員として委嘱された日から平成30年 3 月31日までとする。

(委員長等)

第 6 条 委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

- 2 委員会に副委員長を置き、委員長が委員のうちから指名する。

(会議の招集及び議長)

第 7 条 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(委員以外の者の出席)

第 8 条 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を委員会に出席させ、意見を述べさせることができる。

(事務の処理)

第 9 条 委員会に関する事務は、研究連携課において処理する。

(その他)

第 10 条 この要項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

- 1 この要項は、平成29年 6 月 1 日から施行する。
- 2 この要項は、平成30年 3 月31日限り、その効力を失う。

資料2

若手研修を軸にした校内での学び体制構築事業実施委員会名簿

平成29年 7 月10日現在

氏 名	委員会組織における職名又は組織等	職 名	備 考
石 野 正 彦	学校教育実践研究センター	センター長 教授	委員長 地域連携推進室次長
中 野 博 幸	学校教育実践研究センター	教授	
荒 川 圭 子	学校教育実践研究センター	特任教授	
佐 藤 賢 治	学校教育実践研究センター	特任教授	
長谷川 敬 子	学校教育実践研究センター	特任教授	
清 水 雅 之	学校教育実践研究センター	准教授	副委員長
渡 辺 径 子	学校教育実践研究センター	准教授	
小 林 和 之	学校教育実践研究センター	特任准教授	
酒 井 悟	学校教育実践研究センター	特任准教授	
鈴 木 善 士	学校教育実践研究センター	特任准教授	
田 邊 道 行	学校教育実践研究センター	特任准教授	
宮 野 正 則	新潟県教育委員会 上越教育事務所	所長	
藤 本 孝 昭	上越市立教育センター	教育研究部長	
村 井 友 明	妙高市教育委員会	参事	
山 本 修	糸魚川市教育委員会	こども教育課長	
亀 山 浩	上越市立春日新田小学校	校長	
松 岡 博 志	上越市立保倉小学校	校長	

(以上 17 名)

資料3

横浜市 教員のキャリアステージにおける人材育成指標

平成22年2月策定
平成29年3月改訂

ステージ		第1ステージ		第2ステージ	第3ステージ		
		横浜市が求める 着任時の姿	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る 〈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〉		
資質・能力							
学 び 続 け る 教 員	教 職 の 素 養	自己研鑽・探究力	・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。				
	教 職 専 門 性	児童 生 徒 指 導	児童生徒理解	・児童生徒理解の意義や重要性を理解し、一人ひとりに積極的に向き合おうとしている。	・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捉え、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。	・保護者等の関係者や校内組織と連携しながら、個や場面に応じた指導を行う。	・関係機関等と連携して、学年全体の児童生徒指導を行う。	・様々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。
		イン ク ル ー シ ブ 教 育	多様性への理解とインクルーシブ教育システムの構築	・インクルーシブ教育の理念と基本的な考え方を理解している。	・児童生徒一人ひとりの特性や背景を把握し、適切な指導及び必要な支援を行う。	・児童生徒の多様性を理解し、共生を図るためにチーム学校としての組織的な支援や関係機関との連携を推進する。	・インクルーシブ教育システムの構築に組織的に取り組むとともに、関係機関や地域との連携を図り、学校からの発信を行う。
			特別支援教育	・特別支援教育に関わる指導・支援の計画や合理的配慮について理解している。	・児童生徒一人ひとりに応じた指導の計画を作成するとともに合理的配慮を重視した指導を行う。	・特別支援教育に関わる内容について、経験の浅い教職員の指導・支援を行う。	・校内委員会等で学校全体の視点で見直し、学校教育活動の改善を図る。
		授 業 力	実態把握と目標の明確化（PLAN）	・学習指導要領を理解し、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、評価規程、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付け、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。	・身に付けた技術を生かし、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組の課題を明らかにし、年間指導計画等の改善を行う。
			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。
			マ ネ ジ メ ン ト 力	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及び、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関わり、学校教育目標の実現に向けて工夫改善を行う。
		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、アドバイスを耳を傾け、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気づき、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。
		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、素早い行動をとろうとしている。	・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」を確実に行う。	・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。
		連 携 ・ 協 働 力	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関わり、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。
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、地域と積極的に関わり、連携・協働して対応する。	・保護者、地域、関係機関との関わりを深め、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。		

資料4 アンケート用紙

若手教員指導力向上セミナー事前アンケート			かなり不安	まあ不安	あまり不安ではない	不安ではない		
		性別					男子 ①	女子 ②
	名前							
1	特別な支援が必要な児童生徒への対応		①	②	③	④		
2	児童生徒と（あなた）の関係づくり		①	②	③	④		
3	児童生徒同士のトラブル対応		①	②	③	④		
4	児童生徒理解		①	②	③	④		
5	児童生徒への叱り方・褒め方		①	②	③	④		
6	児童生徒の話し合い、関わり合いづくり		①	②	③	④		
7	学級経営・学級づくり		①	②	③	④		
8	集団への指導		①	②	③	④		
9	保護者への対応		①	②	③	④		
10	他の教員との接し方・連携		①	②	③	④		
11	授業での話し方、指示		①	②	③	④		
12	授業の流れや指導計画		①	②	③	④		
13	学力差に応じた指導・授業		①	②	③	④		
14	教材研究		①	②	③	④		
15	総合的な学習の時間		①	②	③	④		
16	道徳		①	②	③	④		
17	学級活動・特別活動		①	②	③	④		
18	教室掲示		①	②	③	④		
19	ノート指導		①	②	③	④		
20	宿題		①	②	③	④		
21	板書		①	②	③	④		
22	ドリル・副読本などの副教材の利用		①	②	③	④		
23	部活動・クラブ活動		①	②	③	④		
24	学校行事に関すること		①	②	③	④		
25	学校施設設備の点検や教材教具の整理・管理		①	②	③	④		
26	文書作成・起案に関すること		①	②	③	④		
27	会計に関すること		①	②	③	④		
28	外部との連絡調整に関すること		①	②	③	④		
29	校内研修・校内研究に関すること		①	②	③	④		
30	学年学級だよりの作成		①	②	③	④		

資料5 若手教員からの聞き取り内容

(1) 困り感、不安、嫌なこと

- ・来年は音楽部の顧問になる。音楽部は毎年全国大会に行っている実績があり、自分にそれができるか不安。だが、がんばってみる。
- ・部活が不安。12月の大会に向け、全国大会への突破ができるかどうか不安である。
- ・保護者や地域の期待が大きくプレッシャーになる。
- ・土日の練習をしたくはないが、出場する他校の様子が耳に入ってくるたびに焦りが出てくる。結局土日練習をしたい気持ちにかられる。
- ・部活指導は、専門家ではないのでメインではない。平日2日間の部活動が終わると、仕事をする時間がなくなる。大会前は、土曜日練習も入ってくる。保護者の期待もある。
- ・部活活動（部活動：陸上や水泳）が、17時で終了。この活動で勤務時間が終了し、時間的なゆとりがない。勤務時間ぎりぎりでは、どうかと思うところがある。
- ・土日に地域主催クラブあり。（地域主催の活動だが、学校の体育部の職員も参加している。学校からは、手当てが出ている。）今年度は、当番制になったが、土日に制限が加えられる。自分は、体育関係のクラブが好きだから問題ないが、負担に感じる職員が担当した場合、どうなるのか。
- ・地域主催クラブが負担。三連休の真ん中に当番があれば、旅行にも行けない。家族がある方は、負担が大きくなる。
- ・部活動の指導が週2回1時間ずつ17:30まであり大変だ。
- ・9月の3連休に地域の駅伝大会に学校もチームを組んで参加する。昨年度は新任ということもあり、役員として参加し、みんなのがんばりを見てきた。今年は自分も参加すると言ってしまう。普段運動をしていない自分に走れるか不安。夏休み前に子どもと苦手克服についての話をした。子どもたちに苦手克服をがんばらせるなら自分もがんばらないといけないと思っている。少しずつトレーニングを始めて臨みたい。
- ・児童生徒の話し合い、関わり合いづくりに全校で一生懸命取り組んでいるが、自クラスのQ-Uの関わり合いの部分の数値が低い。
- ・昨年の5年担任時、苦しかった要因の児童のクラスを現在出張音楽で担当している。顔も合わせたくないし、声も聞きたくない感情に襲われたが、距離と時間を置いて見ると、可哀想な環境や発達障害の現実から冷静に見れるようになってきた。
- ・6年生の総合で、これまでのやり方を大きく変える学習を校長先生から提案を受けた。それを踏まえて修学旅行のスタイルを変えたり、地元の空き店舗の活用を模索したりしているが、なかなか計画が進まず苦労している。
- ・Q-Uの結果があまり良くなって困っている。色々なことをしてきた割に、Q-Uの結果が悪いとがっかりしてしまう。
- ・授業準備、教材研究が追い付かない。（通常学級国語4クラス+特支を担当）
- ・10月にある音楽発表会。今年は自分が学年発表全体を取り仕切る。どうなるのか、計画的に進めたい。
- ・「こうした方がいいんじゃないか」と思いながら、他の教師に言えないことがある。
- ・分掌に関することで、管理職等から決定事項のようにやることが決められて降りてくることがある。分掌のキャップである自分に、事前に打診したり、一言言ってから降ろしてほしい。
- ・早く退勤しなさいと言われることもストレスに感じることもある。
- ・学年によって急な日程変更がある。その連絡が、特支学級担当へ入らず、混乱してしまう。
- ・年齢的にミドルリーダーになろうとする自覚も出てきているが、自分にできるか不安。
- ・特別支援を要する児童が3名ほど在籍している。年度当初は、支援体制があったが、現在は支援体制がと

- られない状態。学級解体も視野に入れると、9月以降の指導の重要性もわかるが、難しさを感じる。
- ・特別支援学級が3クラスある。支援員が4名。年度初めは学級担任が3名いたが、1名が休んでしまった。代わりに、副教務が兼務している。学級に6名の児童が在籍。支援や指導が個々に異なるために、日々の業務が複雑。マンパワーが足りず学校体制が整っていない。
 - ・在籍する児童の保護者は、将来的（中学進学時）に通常学級への配置換えを望んでいるが、現状は難しい。方向性を持たせる話し合いに難しさを感じている。
 - ・3年生を担当しているが、男子同士のトラブルが多発していてその対応に困っている。
 - ・特別支援の免許はあるが、専門的知識が乏しく困っている。不安であった。夏休みに中央の研修に出かけた。
 - ・介助員も多く戸惑いがある。チームとして動かななくてはいけないので、経験が無いので不安
 - ・とにかく自分に自信がない。文章を書くことも、行事計画をすることも、子どもへの教科指導でも。学力を伸ばそうとしても、具体的な指導法が分からない。試してみても、効果的なのかどうか分からない。保護者は協力的であるが、将来、通常学級への配置換えや進学を希望している人がいる。周りの先生や中学校の先生から見て難しいと思われる。その説明が難しい。
 - ・仕事が片付かないが、働き方改革により遅くまで残れない。結果的に仕事が溜まってしまう。
 - ・学校事情で理科主任になるが4年担当で理科室に行く配当時間がない。理科室管理ができない。
 - ・兼任所員として、理センの業務に行くが、理解できないこともある。また、理センの行事に1講座は参加するよう職員に呼び掛けてほしいといわれるが、学校現場としては難しい。
 - ・保護者の会やPTAを担当。時間がとられてしまい、ゆとりがない。
 - ・授業ではできる子できない子の学力差が不安
 - ・嫌だなあと思うことは、自分の洗濯。時間がない。
 - ・教材研究する時間がない。教材研究の仕方が知りたい。
 - ・総合的な学習の時間、学年での連携が取れない。
 - ・年休が取りづらい。多少体調が悪くても頑張って学校に行かないと、子どもたちが困る。
 - ・年上の人が残っていたら、先に帰れない空気感がある。出勤時刻も早く、プライベートを削っている感覚で、嫌だ。
 - ・校務分掌のPTAの仕事で、細かいところを親から何度も指摘され、ひたすら謝っている。またこの人だと思うぐらい何度もダメ出しされて、落ち込む。
 - ・2020年の学習指導要領の改訂で、これ以上に忙しくなって、自分も教員を続けていけるのか不安。
 - ・仕事量が多すぎる。学校の事務だけならまだしも、外部の仕事もある。
 - ・様々な研修で、役に立たない研修があるのは困る。
 - ・保護者対応が嫌。自分は言葉足らずで、保護者からよく分からないと言われる。保護者との関わりが難しい。特に、電話対応が苦手。「うちの子が悪いんですか。」と聞かれると、うまく言えなくなってしまう。
 - ・生徒指導や生徒とのかかわり方 →適切なほめ方や叱り方が難しい。
 - ・空き時間が少なく、他人の授業を見に行くような余裕が無い。
 - ・曜日によっては、満タンで苦しい（木曜日）まだ、きつい人があるが。
 - ・指導の記録を手書きで書かなくてはいけないので、苦しい。
 - ・夏休みに園児を見て回っている、人手が足りない。
 - ・夏休み後の児童の様子
 - ・高学年としての全体指導のやりかた、接し方がわからない。
 - ・空き時間が十分ではない。
 - ・トラブル時の対応
 - ・交流学級での様子を見に行く時間が無い。

- ・いろいろな業務が増えても減らない。
- ・3年で異動の職員が多く、若手が増えることで学校としての足並みが揃いにくいと感じている。
- ・次期学習指導要領では、プログラミング教育や英語教育など、〇〇教育がどんどん増えていて、それにきちんと対応することができない。
- ・ボトムアップでこうしたいという思いはあるが、それを具現化する時間がない（いろいろな業務に追われて時間的な余裕がない）。
- ・授業について検討する時間が少なくなっているように感じる。これは多忙であるためかもしれないが、時間があればできるということでもない（教師一人一人の授業についての意識が重要）。
- ・学校として重点的に取り組むことについての話し合いが十分にできていないように感じている、全員が共通理解をしないまま、それぞれの指導や支援を進めてしまっている。その取組が子どもの実態から離れているので成果もはっきりとは現れてこない。その結果、先生方の意欲にも結びつかない。
- ・ベテランの先生であっても、うまくいかなかったところを見せてほしい。授業でも生徒指導や保護者対応であってもうまく行ったことは話してくれるが、失敗談を聞かせてもらえることはほとんどない。そのために若手はベテランの先生方と話したり、助言をもらったりしにくいのではないかと感じている。自分は自分より若い教員には積極的に失敗談を話すようにしている。

(2) 解消法（工夫・相談）

- ・子どもたちにめあてを宣言して、がんばる。子どもの笑顔にえられるよう、自分をレベルアップしていきたい。
- ・他の先生方によく相談する。6月に気持ちが落ち込んだことがあり、祖母も通う病院に行こうと学校を休んだ。その旨学校に電話すると、校長先生と養護教諭が相談にのってくれ、自己否定から解放された。（教師塾の指導主事の強い指導が大きな原因）
- ・先輩の教職員（同じ体育部等）に相談しながら対処している。
- ・部活は4人体制で、皆さん年上だがいい関係性である。昨年、クラス経営がうまくいかず、辛い時は部活が自分にとって癒しの時間となっていた。部活があるからこそ、乗り切れたように思える。
- ・自分のストレス解消法は、ショッピング、美容エステ、映画など一人で動いている。
- ・学年主任、学年部、他職員へ相談している。話すことで解決したり、直接助言をもらうことができていく。
- ・前任校とのつながりで、悩みを聞いてもらえることもある。
- ・学年主任が気を配ってくれている。
- ・相談事は、学年主任にする。この学年主任は、連続3年、新採用を預かっている。郊外での初任研よりも丁寧に指導をしてくれる。
- ・学年での仕事は、任せてもらっている。困ったことがあれば、相談できる。
- ・外部では、同期との付き合いの中で、悩みを話す機会がある。
- ・学年主任に相談をしている。主任は、大丈夫と聞いてくれる。学級の枠を外しての指導場面があるため、自学級の様子も理解してもらえている。
- ・校内の若手で飲みに行く。同世代なので、悩みを共有できる。
- ・外部では、前任校の職員や同期とのつながりがある。
- ・学年主任に相談できる。自分を包み込んでくれるような雰囲気があって、安心できる。
- ・外部では、前任校の職員（校長も含めて）とのつながりがあり、会うときに話を聞いてもらえる。
- ・土日に関のいい人と美味しいものを食べに行くこと。（初任研の時の仲間など）
- ・実家の上越市には3か月に2回ぐらい帰る。
- ・釣り、テニス、ゴルフ、ボード等、趣味の時間

- ・校内では、男子更衣室にいるとき。昼休みとか、先輩に話しやすい。職員室は、お姉様方が多いので、男子更衣室が気楽。
- ・一人暮らしで家でご飯を食べる時が息抜き。
- ・山登り、読書等、趣味の時間
- ・学校では息抜きの時間はない。
- ・おいしいものを食べる。一人で動く。銭湯に行く。ぼーっとする。読書をする。
- ・学校内での息抜きは難しい。あえて言うなら、一人で校舎を回って窓を閉めているとき。
- ・若者同士でおしゃべり等はしている。
- ・教務室が特別支援と分かれているので、時々行き、交流の担任と話したり、他の先生と話し息抜きをしている。
- ・趣味…バスケット、社会人のチームに所属し、木曜日に練習をしている。
- ・手話教室…必要なので習っている。
- ・月に2回くらいは実家に帰省している。金曜日
- ・土日はしっかり休めている。友人と食事に行ったりしている。

(3) 課題

- ・授業の流し方。教科書をただ教えているだけの様な気がする。
- ・特別な支援が必要な子どもが2人いて、そのうちのA S Dの女の子への対応に戸惑っている。去年は介助員さんに相談しながら指導に当たっていたが、今年の3年生には介助員さんはいない。
- ・授業力。Q-Uの結果を見ると、学習意欲が不十分な実態が伺える。児童の学習意欲を高める授業づくりが課題
- ・児童理解の力がまだ弱い。
- ・総合的な学習。今は生活科のため心配ないが、去年の5年生ではテーマや展開方法など、なかなか固まらなかった。学年主任と話をしても田んぼが遠く、バスに乗って田んぼに行くなど様々な活動制限から、みきり発車の総合だった。結局所見に書くときになって書く材料がなく大変困った。
- ・学級づくりを3年間学んできたが、結果に表れない。まだまだ分からない所がいっぱいある。
- ・昨年新採用2年目で、教師塾対象だが、なくてホッとしたのが正直な気持ち。しかし、クラスが安定している今は教師塾への興味がありやりたい。
- ・教師力、指導力、授業力、専門性、事務処理能力
- ・とにかく、学校運営の役に立てているのだろうか。
- ・学級経営
- ・これまで5・5・6年を担当してきた。4年生は初めて。高学年の指導法では対応できない。授業づくりについて知りたい。
- ・何をやるにも自信がない。「自分はこれ」というものがない。中学年までは指導したことがあるが、高学年はない。特別支援学校の勤務はあるが、専門に知っているわけではない。
- ・学級づくり。一人の子に周りがきつく当たる。いじめ？親からも相談されている。(主幹教諭には相談している)
- ・仕事の効率化。どうしたら効率よくできるか。帰りも21:00は当たり前(年齢の近い人に相談している)
- ・授業力。他の先生方の授業を見せてもらおうと、自分の力のなさを特に感じる。
- ・雰囲気づくり。教師と子どもとでつくる雰囲気がよくない。問いかけや子どもの発言の受け方が子どもの視点になっていないため、心地よい授業とはならない。
- ・国語以外の教科の指導力
- ・授業力。特に、準備不足が原因ということは自分でも分かっている。ただ、必死になって教材研究をして

…というのは面倒

- ・基本の報連相。自分一人で抱え込もうとしてしまう。「これぐらいは、言わなくても…」と考えてしまう。
- ・授業していて、子どもの意見の取り上げ方やうまい返しができない。子どもから発言が出てきて、「こっちグループだな」と分類したり、話がどうつながるか考えたり、聞いて、返すのが難しい。
- ・学級経営が難しい。夏季休業中に、市センター主催の学級経営の研修を受講した。
- ・特別な支援を要する生徒への指導
- ・保護者への対応
- ・特別支援のスキルを上げたい。本を見たり、先輩に聞いたりしている。理論はわかるが実践にどう生かせば良いのかが知りたい。
- ・校外へ出たい、研修には出させてもらっている。

(4) 改善・克服策（自主研修・サークル・読書など）

- ・先日も指導員研修会に参加した。来年音楽部の顧問になった時のためにも準備していきたい。
- ・サークルに入る。
- ・体育サークルに所属。スキー研に入っている。サークルでは、刺激を受けられて楽しい。
- ・興味のある研究は参加している。（筑波の研究会に関心あり）休日でも、興味があれば研修に参加する。
- ・本からの情報
- ・本を購入して自学している。定期購読はしていない。必要に応じて購入。特に、今すぐ役立つ本を購入している。
- ・本で自主研修をする。
- ・昨年は介助員さんにも見てもらい、自分が思っていることと違う子どもの一面を教えてもらっていた。
- ・今年はまだなかなかできていないが、いろんな先生の授業を見せてもらいたいと思っている。
- ・先輩に聞くことにしている。
- ・市教研などで、助言を得る。
- ・授業では「学習課題」と「ふりかえり」を意識して取り組み、黒板の掲示物を自作する等工夫している。
- ・授業でグループ活動を積極的に導入している。
- ・学年主任は自分が一緒に組みたかった先輩なので、色々話せて嬉しい。自分からの提案もするが、足並みを揃えたいタイプなので、程々にやっている。
- ・特別支援学級担当ということもあり、多くの学級の実践を日常的に見る機会がある。そこで、子どもへの指導の仕方、教材、学級経営などのヒントがあることもある。
- ・教材等は、まず作ってみて試している。
- ・とにかく、動いてみる、経験してみるのスタンスで学んでいる。見通しを持つと安心するので、スモールステップでも課題を克服している。

(5) 役立った研修・研修等で役立ったこと

- ・公開授業に向けての準備。指導案を研推など多くの先生方が一緒に考えてくれる。まずは初任者同士で模擬授業をして見合おうということでやったことも、力になった。
- ・授業研究は、学級の性格上、大勢の先生が一堂に見ることはないが、公開授業を通して力がついている。
- ・指導者講習。自分も演奏できるようになる講習会で実り多かった。
- ・上越教育大学 赤坂真二先生の講座
- ・学級づくり研修。昨年大変なクラスであったが、温かいクラスづくりがそれでも役に立っていた。
講師時代には経験できない研修内容。
- ・実践的な研修が役になっている。実際に物を作ったり、授業スキルを学んだりすると、次の日からすぐに

実践できる。

- ・知識として入る研修ではなく、頭で分かっているにもかかわらずできないことを学べる研修を受けたい。
- ・感覚的なものを味わえる演習や実習
- ・外部講師を招いての研修
- ・教育センターで行われた、4教科の指導力向上のセミナー（3，5，7年目に参加できる研修。夏季休業中）
- ・自分で申し込んだ研修。筑波付属小の研修。公開〇〇など。
- ・（授業力向上に意識があるので）教科研修
- ・サークルなどで議論したり授業参観したりした内容
- ・校内で、ミニ研修のような授業参観とは別の研修がある。
- ・1学期に行った財務研修。財務の意味や物品の購入の仕方が分かった。
- ・回数がかなり多く感じている。しかし、役に立っている感覚がない。毎月曜日に実施されるが、（出張等で不在の人が決まっている）いつも同じようなメンバーでの研修になる。そうした場合、結果的に若手が意見を言ったりファシリテーションをさせられている。（発表することに力を注ぐことになるので）ゆっくりと他の先生の話聞くことができず、頭に残らないことが多い。
- ・1年目に困ったのは、給食指導、朝の会、連絡帳の書き方など。分からなかったので、時間の使い方がガタガタだった。他の先生のやり方を見たかった。
- ・初任研時代、学校のすべての先生の授業を参観できたこと。掲示物、物の配置、教師の投げかけ褒め方など参考になった。
- ・初任研時代、学校の先生方の授業を参観できたこと。同じ学校内で、授業を見せてもらったことが一番勉強になった。
- ・初任研で授業を見てもらってフィードバックしてもらったこと。
- ・理科の基礎。授業の進め方（予想してから行うなど）
- ・自主的に参加する研修。赤坂先生の講演など、逆に全員参加の研修は、やらされている感がある。
- ・全国の実践家から話を聞きたい。本の著者、現場実践のある大学の先生、理論と実践のある話
- ・特別支援教育に関わる研修。専門知識がないので、指導方法や対応方法が分かった。
- ・情報機器の活用方法の研修。パソコンを使う校務に生かすことができた。
- ・評価の仕方。成績を付ける作業で自分の評価が正しいのか不安を感じる。
- ・校外で受けたファシリテーショングラフィックの研修は勉強になった。
- ・講義を聴くだけの研修は、あまり印象に残らない。
- ・自分が体験できる研修は良い。自分が授業をすとか、特別支援学校に行くとか。
- ・教科指導に関する研修
- ・部活指導に関する研修
- ・昨年春休みに、スキルアップ研修を中堅対象に参加任意で開催された。生徒指導や学級活動について役立った。（今年は無し）
- ・校内研修は多い。授業研1人2回（大きな協議会無し）、①管理職参観（参観レポートをもらい指導される）②学年部参観
- ・金曜の1，2限が特別支援部の研修、打合せの時間になっている。退職された先生などから講師に来て頂き、指導いただいたりしている。（月に1,2回）
- ・県セン初任研－教育相談の研修、特別支援の研修（2回）
- ・算数サークル－15人くらい、1時間半行う。
- ・有志の会、講師を呼んだりして、月に1回、年10回
- ・理論に裏打ちされたまねしやすい実践、まねしやすい実践だと自分でも積極的に試してみようと思える。

- ・自分が行った実際の授業で、子どもへの指示・板書・応答などについて指導や助言をしてほしい。他者からの別な視点や方法を聞くことで自分の視野が広がると思う。
- ・特別な支援を必要とする児童への通常学級における授業支援、インクルーシブな教育を実現するためには必要だと考えるが、現状では、特別な支援を必要とする児童とそれ以外の児童を別々に授業を行っていることが多いので、通常学級における授業支援について学びたい。

おわりに

私が教員になった30年ほど前には、中学校では週に1回は教科部会と学年部会が時間割の中に組み込まれていることが当たり前だったように思います。

教科部会では、授業内容や進度についての確認、定期テストの出題や研究授業の指導案について様々な検討が行われていました。その席で、先輩方からダメ出しをされたり褒められたりしながら、教科のエッセンスをたくさん学んでいました。

また、学年部会では、学年行事の計画や生徒指導上の問題への対応について話し合いが行われていました。放課後に生徒が帰宅してから行う場合には、学年部会の会場はクラス持ち回りになり、ロッカーの整理整頓や掲示物の状態などが厳しくチェックされて、ご指導を受けたことも勉強になりました。

このように思い出してみると、私が教員になった頃は、特別に意識せずとも先輩方から教師という仕事の何たるかを学ぶ機会が多かったように思います。もちろん、学校を離れた場でも先輩から学べることの多かった飲み会も、今に比べれば格段に多かったことは言うまでもありません。

今の学校現場を見てみると、生徒数が少なくなったことで、各教科を担当する教員も一校で一人とか二人という少人数になっている場合が多いのではないのでしょうか。そのことによって、様々な指導方法や教材観を自校で学ぶ機会が激減しているように思えてなりません。

つまり、意識的に学ぶ機会を作らないと、若手教員がいろいろな教材観や教育方法に触れることが難しくなっているのが現状なのです。それなのに、社会の価値観が多様化し、難しい対応を迫られる事例が増えています。

さらに、大量退職による大量採用でベテラン教員から学ぶ機会がますます奪われています。

このようなことから、今回取り組んだ「若手研修を軸にした校内での学び体制構築事業」は、現在の教育現場にとって大変重要な取り組みであり、今回の研究で得られたいくつかの知見はこれからの教育現場にとって非常に役立つものであると確信しています。研究の取り組みはまだ十分ではありませんが、これからも継続して取り組み、より良いものにしていくことが私たちの使命ではないかと感じています。

最後になりましたが、本調査研究にご協力いただいた、新潟県内はもとより横浜市、熊本県産山村・山江村の教育委員会・学校関係者の皆様にご場をお借りして、お礼を申し上げます。

本報告書をお読みいただいた皆様から多くのご批評ご意見をいただければ幸いです。

平成30年3月

若手研修を軸にした校内学び体制構築事業実施委員会委員

上越教育大学学校教育実践研究センター 教授 中野 博幸

〈文部科学省委託事業〉平成29年度
教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業実施報告書
(テーマ2 研修の一体的改革)

平成30年3月

発行 国立大学法人上越教育大学
新潟県上越市山屋敷町1番地
印刷 永田印刷株式会社
新潟県上越市高土町3丁目10番3号
