

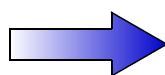
和歌山大学と教育委員会との連携による初任者研修

－初任研の見直しを視野に入れた質的改善のためのモデル事業－

その1

初任者研修コンセプトの転換

初任者として必要な知識と
最低限求められる実践力



生涯にわたる職能成長の基盤
としての学び続ける資質

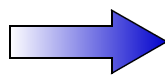
【なぜ、コンセプトの転換が必要だったのか】

- 同じ初任者研修を受け、同じように意欲をもって教員になったのに、その後の学びの環境によって、教員としての力量に差が生じてくる。
- 網羅的な知識や基礎的実践力の伝達の講習は、その時は理解しても、教員としての生きて働く力として定着したものになりにくい。
- 優れた教員に共通する学び続ける資質は、初任段階の学校現場で常に教育実践を振り返り省察するといった学びの環境、学びの文化的土壌の中で育成されていく。
- 教員は一定の経験を積めば、それなりの仕事ができるし、それを良しとした段階で成長が止まる。
- 大量採用時代に、生涯にわたって職能成長を遂げていく若手教員を育成するシステムを早急に作らないと、教育全体の質の低下につながりかねない。

その2

どんなカリキュラムが必要か

初任者として必要なことを
研修内容に盛り込む



「省察的気付き」を初任研に
おける学びの中心におく

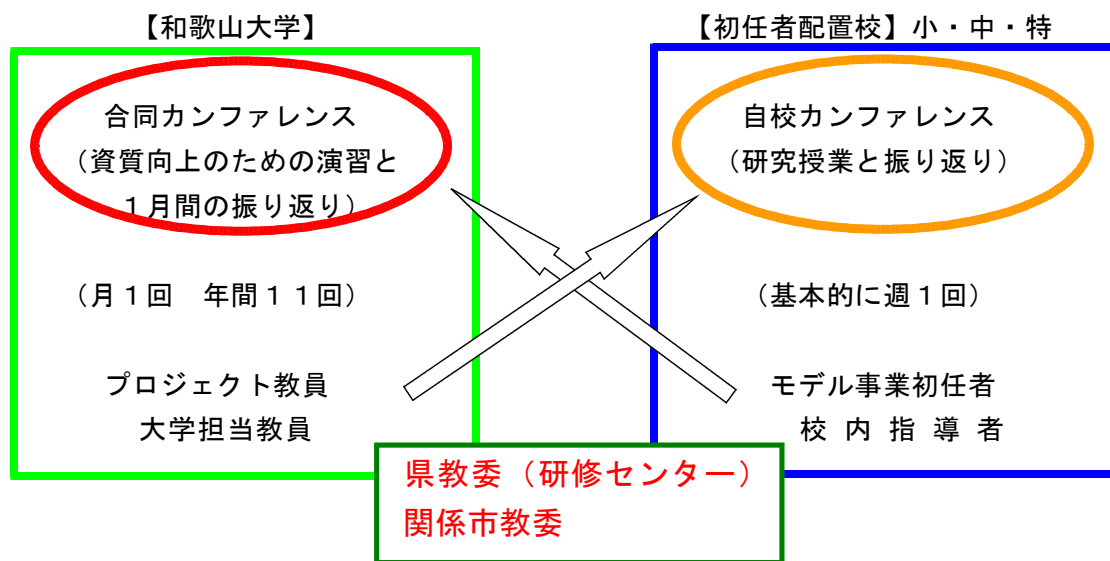
【従来、初任者研修に盛り込んできた内容】 校外研修25日 校内研修300時間

- 基礎的素養 ①公教育の役割と諸課題の解決に向けた取組 ②学習指導要領と教育課程の編成・実施並びに評価 ③学校教育目標の具現化に向けた取組 ④教員の勤務と公務員としての在り方 ⑤学校の組織運営 ⑥教員研修と教員としての生き方 ⑦教育課題の解決に向けた取組 ⑧特別支援教育の制度と具体的な取組 ⑨教育機関や企業等における体験を通じた研修 ⑩研修の総括

- 学級経営 ①学級経営の意義 ②学級経営の実際と工夫 ③保護者と連携を図った学級経営 ④学級事務の処理
- 教科指導 ①基礎技術 ②授業の進め方 ③授業参観 ④授業研究
- 道徳 ①道徳教育の基礎的理解 ②道徳の時間の指導
- 特別活動 ①特別活動の教育的意義 ②特別活動の指導計画と授業の実際 ③学級活動の指導と評価の工夫改善 ④児童会・生徒会活動、クラブ活動、学校行事の指導と評価の工夫改善
- 生徒指導・進路指導 ①生徒指導（生徒指導の意義、児童生徒理解の内容と方法、・・・）
②進路指導（進路指導の意義、進路指導の展開と事例研究、・・・）

（初任者研修目標・内容例 平成19年2月 文科省初中局教職員課）

【初任研モデル事業のカリキュラム】



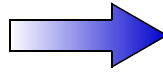
- 月1回の合同カンファレンス
大学プロジェクト教員・大学コーディネーター、大学研究者、校内指導教員、初任者教員が一堂に会しての研修会
- 毎週1回の自校カンファレンス
大学プロジェクト教員（毎週1回）・大学コーディネーター（月1回）に加え、勤務校の教員や講師等も参加し、校内研修の活性化、学びの文化の醸成にもつなげる
- 教員用SNS（ティーチャーズコミュニネット）
初任者の日々の悩みや成長を支える学びの場。初任者同士や大学教員がSNSに参加し、情報交換することにより、個々の初任者の日々の省察的気づきを促す。

その3

モデルから通常研修へ

【和歌山での例】

実践的指導力と使命感を養い
幅広い教育的知見を得させる



学び続ける資質を養うため、
研修内容を重点化する

○3年間かけた校内研修

1年目16日 2年目4日 3年目3日

○1年目の年間300時間の校内研修に、2年目、3年目は独自の研究テーマをもって取り組み報告する

【モデル事業の考え方を取り入れる】－学び続ける教員を育てるために－

研修（理論）と実践の
往還をはかる

カンファレンス機能を
取り入れた省察の場

自己評価による実践意
欲の継続と高揚

【モデルから学んだ具体的な取組】

○校外研修内容の重点化 「授業づくり」と「生徒指導・学級経営」

○受動的研修からの脱却 「演習・協議」に重点をおいた参加型研修

「学び続ける教員」となるための基礎的な内容

（「授業づくり」を通して、教員としての資質を身につける）

【最後に】

初任者研修の再構築に向けて（提案）

【現行の初任者研修の課題】

- ① 多岐にわたる網羅的知識の伝達と教員の経験不足からくる消化不良
- ② 校内研修と校外研修の有機的なつながりができていない。
- ③ 校内指導者の指導力や校内での学びの文化の醸成度により育ちの質が異なる。
- ④ 生涯にわたる職能成長を見通した初任者研修の在り方といった視点が希薄
 - ・養成段階のカリキュラムとの系統性や整合性が図られていない。
 - ・5年程度の初任段階を見通した中期的な教師像に基づく初任研となっていない。

【新たな初任者研修に向けての基本的な考え方】

- 学び続ける基礎的資質の養成をめざす初任者研修へ
- 教育委員会と大学・教職大学院との連携・協働による初任研へ
- 校外研修重視から校内研修重視へ

【初任者研修の具体化に向けて】

- ① 校外研修と校内研修に有機的なつながりをもたせ、校内研修に、「省察的気付き」を促すカンファレンス機能を組み入れていく
- ② 校内指導教員の在り方を見直す（優れた退職教員等の活用、専門性をもった指導主事等の派遣、教職大学院教員の活用等）
- ③ 初任者研修への大学及び教職大学院教員の参画（直接指導及び校内指導教員のスーパーバイザー的な役割等）
- ④ 初任研やその他の研修等を核とした校内研修の充実システムを構築する。
- ⑤ 実施期間の延長（養成段階等との系統性を図る）
- ⑥ 完全副担任制の導入
（副担任として優れた教員にジョブシャドウイング的に行動をとともにし、日常的な教育活動を観察する中で、教員として必要な資質や対応の仕方を学ぶことが極めて有効である。）