

平成28年度文部科学省委託事業
「総合的な教師力向上のための調査研究事業」

初任者研修の抜本的な改革に関する研究
成果報告書

平成29年3月

山 口 県 教 育 委 員 会

1 初任者育成の現状と課題

今後10年間で、本県現教職員の45パーセントが退職する見込みである。それに伴い、小中学校とも新規採用者数が年々増加している。また、教員が大量に退職するということは、当然ながら経験豊富で若手のモデルとなる指導教員も不足することになる。ベテランの指導教員が少なくなってくると、比較的経験年数が浅い教員が指導教員となる学校も増えることが想定される。

このような状況にありながらも、今後の山口県教育を担う教職員を、これまで同様の水準で育てていくためには、指導教員を中心とした「個による人材育成」から「チーム・組織による人材育成」へ教職員の意識や具体的な取組を転換し、将来の指導教員の育成を含めた組織的計画的な全校体制による初任者研修への移行が、喫緊の課題となっている。

課題解決に向けては、

- ・ 共通理解を図るための校内人材育成会議等の開催
- ・ 先を見通した初任者育成プランの作成及び着実な実施
- ・ 多くの教職員が初任者研修に関わるための連絡調整
- ・ 他校との好事例の積極的な情報交換
- ・ 関係教育委員会との緊密な連携 等

が必要であり、平成26・27年度の2年間、文部科学省委託事業「総合的な教師力向上のための調査研究事業」に取り組み、「山口県版初任者育成モデル」の構築を進めてきた。

具体的には、初任者を含めた教職経験3年目までの教員を対象とした「人材育成1000日プラン」や、コミュニティ・スクールの仕組みを生かした「人材育成ユニット型研修」が多くの学校で着実に実施されてきた。

このような動きを一層推進するために、引き続き「メンター方式による初任者研修」の調査研究に取り組むことで、校内研修の活性化を図るとともに、キャリアステージに応じた人材育成、教職員全体の授業力向上を図って行きたいと考えている。

《本県独自の取組》

- 初任から3年次までのキャリアステージに応じた計画的・組織的な人材育成をめざす山口県独自の取組「人材育成1000日プラン」により、生涯学び続ける教師を育成する仕組みを確立するなど、人材育成の高度化を図る。
- 地域人材が授業研究等に参画するなど、コミュニティ・スクールの仕組みをいかした「ユニット型研修」の充実をはかり、人材育成の面でも、地域と連携した取組の充実を図る。

2 調査研究の目的

- メンター方式による初任者研修の実施体制の構築、研修内容の工夫等を行うとともに、現行方式との比較をすることにより、効果的な初任者研修の在り方を明らかにする。
- 大学との連携を推進することにより、初任者研修の充実を図る。

3 本県重点取組事項

- 人材育成校内会議等による指導体制の構築
- コミュニティ・スクールの仕組みを活かしたユニット型研修の推進
- 人材育成スペシャリスト会議の活性化と1000日プランの充実
- 初任者評価の改善
- 大学との連携による人材育成に係る実践力強化

4 教育委員会の具体的な取組

(1) 初任者育成担当者会議

- 年間3回（6月、10月、1月）実施
- 出席者：調査研究校校長、指導教員、各市教育委員会指導主事
- 協議内容
 - ・各校初任者の育成状況についての情報交換
 - ・初任者育成における校内体制、育成環境、校内研修のあり方
 - ・1年間の取組の成果と課題の検証

(2) 1000日プラン担当者会議

- 市教育委員会ごとに年間2回実施
- 出席者：調査研究校指導教員、初任から3年次までの教員が在籍している学校において、人材育成の中核を担う教員、各市教育委員会指導主事、山口県教育委員会指導主事
- 協議内容
 - ・調査研究校の取組についての共通理解
 - ・若手教員育成における現状と課題
 - ・対応策（指導内容の充実、研修意欲を高めるための工夫、効果的な研修内容）

(3) 1000日プラン実践研修会

- 市教育委員会ごとに年間2回実施
- 出席者：初任から3年次までの教員、各市教育委員会指導主事
- 講義及び協議内容
 - ・板書型指導案の書き方
 - ・自己課題解決に向けて（学習指導、生徒指導）等

(4) 初任者育成連絡協議会

- 出席者：今年度初任者が配置された学校の指導教員（180名）
- 内容
 - ・調査研究事業における成果と課題
 - ・調査研究校による事例発表（小学校1校 中学校1校）
 - ・山口大学教育学部教授による講演（若手教員の人材育成）

5 調査研究校の取組

(1) 調査研究校について

- 調査研究校
 - 柳井市立新庄小学校・柳東小学校小学校
 - 光市立三井小学校・室積小学校
 - 下関市立豊北中学校・夢が丘中学校 計6校
- 初任者
 - 各校に1名を配置
- 加配教員（研修コーディネーター）
 - 2校に1名を配置し、各校の初任者を含めた若手教員の効果的な育成のための、校内研修のコーディネート役を務める。

(2) 研修コーディネーターの役割について

- ニーズの把握と研修機会の設定
 - ・互いに授業を見合ったり T・T で授業を行ったりできる時間・環境設定をした。
 - ・若手の課題意識を整理分析し、若手によるミニ研修の場の設定を支援した。
 - ・ミニ研修の企画を若手に任せ、ニーズに合わせた「リフレッシュ研修」等、柔軟な発想による研修の実施を促した。
- 若手教員や指導教員のサポート
 - ・初任者や2・3年次教員の普段の授業を T・T としてサポートした。また、朝の会や終わりの会、給食時間など、授業以外について指導した。
 - ・初任研の計画立案や後補充の教員との連絡調整を支援したりすることで、学級を担任している指導教員が、初任者の指導に専念できた。
- 効果的な研修についての情報提供
 - ・教職大学院の講義や附属学校の研究会等に参加し、それらの取組からの学びを復伝し活用を促した。
 - ・本務校と兼務校の取組について、それぞれの研修内容、方法を提案した。

(3) 各校の具体的な取組事例について

別添「調査研究校 取組事例」のとおり

6 成果と課題

(1) 成果について

○メンターチームメンバーの資質向上と若手教員育成への意識の高まり

初任研により、初任者の資質向上が図られることは当然であるが、その他の教員も、初任者のメンターとなることで、教員としての資質が高まった。このことは、全教職員が若手教員の悩みを共有し、全校体制で若手教員を育成する意識を高めることにもつながった。また、若手教員にとっては、多くの先生に見守ってもらっている、という安心感につながった。

○初任者のニーズに応じた研修の実施

初任者は、様々な課題や悩みを抱えているが、メンターチームメンバーとして日常的にかかわっている教員は、初任者の課題・悩みを把握しやすくなる。そして、研修コーディネーターや指導教員が、その課題や悩みに応じて、どの教員をメンターとするかを考え、実際に指導にあたった。このことにより、より効果的な研修を行うことができた。

○学校の実態に応じた研修方法の選択

研修コーディネーターが、複数の学校にかかわることで、その学校に適した研修の進め方で、初任者を育成することができた。ある方法がA校には適していても、B校ではあまり効果的ではない、という実態を踏まえた取組がみられた。

(2) 課題について

○調査研究校の取組の普及

上記成果等については、県内初任者配置校全指導教員を対象とした初任研担当者連絡協議会や1000日プラン実践研修会を通じて普及を図ったが、十分とはいえない。構築しつつある「山口県版初任者育成モデル」を、多くの学校で着実に実施できるよう、今後とも様々な機会を通じて、調査研究校の成果を広める必要がある。

○人材育成に係る教員の役割の明確化

調査研究校の取組から、研修コーディネーターと各校の研修主任の業務は重なりがあり、また教務主任や管理職との調整が非常に重要であることが明らかになった。人材育成に係る教職員の役割を整理し明確にしていくことが、教職員の人材育成に向けた取組が、より効率的組織的なものになると考えられる。

○本務校と兼務校との取組の差

研修コーディネーターは、2校兼務の勤務形態をとり、本務校で週3日、兼務校週2日の勤務であった。結果的に、兼務校では組織体制の整備や具体的な取組推進に時間がかかった。研修コーディネーターの組織体制への関わり方を工夫改善する必要があると考える。

調査研究校 取組事例

若手教員育成に向けた取組

柳井市立新庄小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 2日に分けて、初任者の実態に沿った初任者研修の計画を立て実施した。
- A研は、指導教員や研修COの授業だけでなく、校内研修の一人一授業やフォローアップ研修、教科・領域主任教員の授業参観を行うことで、全学年、全教科・領域、全教員の授業参観ができるように計画し実践した。
- B研は、1日に1回、週2回を位置づけ、指導教員と研修COの2人が参観した。
- 2日目最後のC研は、評価や指導助言、次週の打ち合わせを行った。
- C研は、指導教員や研修COだけでなく、管理職及び校務分掌の担当教員から学校運営に関わる事項についての講義が受けられるように計画し実践した。
- 初任者（3年担任）は、ベテランの学年主任（指導教員）と学年を組み、行事などの打ち合わせや教材研究、情報交換による児童理解、学年で作成する各文書、指導案の作成、学力向上プランの作成等、指導助言を受けながら協力して行った。

(2) 具体的な取組

① 研修計画づくり

校内体制（学習指導、生徒指導、校務分掌）の3本柱において見直し、再構築を図る。

<学習指導>

- 初任者研修を2日に分けて計画・実施する。
 - フォローアップ研修対象教員には、研修サポート教員（学年主任）を指名するとともに、研修COも関わる。
 - 初任者研修、フォローアップ研修、一人一授業を組み込んだメンター方式による人材育成体制を取り入れた校内研修を進める。
- 以上の3点について研修主任と連携しながら進めた。

<生徒指導>

- 週1回の生活アンケートを基に、学級担任が個別の相談を行い、報告ファイルに記載回覧し情報交換を行った。
 - 各学期に1回ずつふれあいアンケートを実施し、学級担任が児童一人ひとりと教育相談を行い、全職員で情報交換会を行った。
 - 夏季・冬季休業直後にもふれあいアンケートを実施し、担任が個別の相談を行い、気になる児童については、臨時の情報交換会を行った。
- 以上、生徒指導主任や教育相談担当を中心に、気になる児童の実態と支援の方法などについて話し合いを行い、全職員で支援を行う体制を整えた。
- 見守り活動の方々や民生委員との会議、学校支援ボランティアとの関わりの中で情報の提供を受ける。

<校務分掌>

- 各分掌を2人以上で企画・運営する。
- 分掌を知徳体の3部会に編成し、若手教員からベテラン教員を織り交ぜた構成にし、協力体制を整えた。
- 年度当初に3部会を開き、1年間の主立った取組について話し合った。その後は、各分掌での相談があるときは、必要に応じて3部会や各分掌部会を開き、全教員の協力を得て実施した。
- 柳井西中学校校区の余新地区小中連携会議の部会と学校の組織した知徳体の3部会と連動させた。
- 学校運営協議会（8月）では、7月の学校評価を基に教職員が知・徳・体の部

会ごとに協議した成果と課題を報告した後、低中高学年ブロックで今後の具体的な取組について協議した。

② メンターチーム・若手教員研修の実際

- 初任者研修とフォローアップ研修を組み込んだ研修に於いては、全教職員でサポートする体制を整備した。1学期のフォローアップ研修の授業研究は、低中高学年の各ブロックで指導案の検討、指導助言者として講師を招聘しての授業参観、授業後の研究協議を行った。2学期のフォローアップ研修の授業研究は、全体研修で行った。事前に、あさひご会議（Bブロック）で指導案の検討会を持ち、中堅教員がミドルリーダーとして会の進行役及びアドバイス等を行った。全体研修で再度指導案の検討を行った後、1学期同様講師を招聘して、授業参観、授業後の研究協議を行った。3学期のフォローアップ研修の授業研究は、各自が研修してみたい教科の研究授業や研究協議に参加するブロック研修を行う予定である。
- 「チーム新庄」としての組織的な取組、教職員の資質の向上及び人材育成、業務の効率化をめざして、今年度新たに設置したあさひご会議、Aブロック（校長、教頭、教務、学年主任、特別支援学級担任、養護教諭、事務主任、研修コーディネーター）では、学期を振り返り、児童の様子や学年運営（学習指導、生徒指導、行事等）、校務分掌についての情報交換を行い、今後の取組についての共通理解を図った。Bブロック（各学年2組担任、少人数担当）では、授業力向上をめざして指導案の検討を行った後、児童の状況を話題にした情報交換を行うなど、同年代の協力体制を整えることにも繋がった。

(3) 研修コーディネーターの役割

- 校内体制を見直し、精選・整備して再構築を図るためのコーディネートを行った。
- 初任者研修や人材育成会議、1000日プランの計画・立案を行った。
- 研修主任と協力して、初任者研修、フォローアップ研修、一人一授業を組み込んだ研修計画を立て、実践した。
- A研としての授業や初任者研修C研2時間分の初任者の学級の授業を行った。
- 初任者研修のB研を指導教員と一緒にいき、初任者の授業の指導助言を行った。
- 初任研2日目のC研では、指導教員と一緒にB研の評価、指導助言を行うとともに、次週のもの打ち合わせも行った。
- 初任者やフォローアップ研修対象教員（2・3年次教員）の普段の授業を、TTとしてサポートした。
- 研修主任と協力し、研修に招聘する指導者のコーディネートを行った。

2 取り組みの成果と課題

(1) 成果

- 初任者は、初任者研修を週2日に分けて行うことで、ゆとりをもった研修ができた。
- 初任者には指導教員、フォローアップ研修対象教員には研修サポート教員を指名したことで、初任者やフォローアップ研修対象教員は、手厚い指導助言を受けることができ、安心して業務に専念できた。さらに研修COがTT等に関わることで、サポート教員の視点とは別の視点から指導助言ができ、より深い研修となった。
- 初任者研修とフォローアップ研修や一人一授業を組み込んだ研修を行うことで年齢差の大きい小学校児童の実態に合わせた授業を見ることができ、児童理解を広げることができた。併せて、年齢の近い教員の授業を目の当たりにすることで、初任者への授業研究の意識付けや、授業者である若手教員の授業改善に向けた意欲向上に繋がった。
- フォローアップ研修を低中高学年ブロック研修や全体研修に位置づけ、講師を

招聘したことで全教員の授業力向上に繋がった。

- あさひご会議を新設したことで、Aブロックでは、学校・学年運営、各学年間の情報交換、人材育成及び教員間での連携、Bブロックでは、各学年間の情報交換、授業力向上、若手教員の連携が深まりつつあるのではないかと思う。
- 校務分掌を基に組んだ知・徳・体部会をもつことで、授業改善だけでなく、校務分掌に於いてもチームで相談することができ、自信をもって企画運営することに繋がった。
- 生徒指導に於いても、生活アンケートやふれあいアンケートを行い、個別の相談や教育相談を行った後、全職員で気になる児童の実態を共通理解し、支援の方法について話し合うことができた。
- 連携校の初任者の担任が同学年であったため、授業研究や学級経営の創意工夫した実践を互いに共有することができ、授業力の向上や学級経営の充実に繋がった。
- 今回の総合的な教師力向上のための調査研究に於いて、これまで取組の方向性や内容を見直し、教職員が一丸となって取り組む校内体制や地域で取り組む体制を再構築することで教師力の向上に繋がっているのではないかと思う。

(2) 課題

- 指導教員は、週2日の初任者研修日には、担任が行う学習指導を最低3時間は行えない。さらに行事等が加わると自分の学級に関わる時間が少なくなり学級との児童とのコミュニケーションをとることが難しかった。
- 今年度、試行錯誤で始めた校内体制（学習指導、生徒指導、校務分掌）をPDCAサイクルで、見直し、さらにより良いものにしていきたい。
- また、兼務校においても学校の実態に応じて校内研修体制の再構築への支援ができれば良いと思っている。

若手教員育成に向けた取組

柳井市立柳東小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

週2日に分けて、初任者の実態に沿った初任者研修の計画を立て実施した。

	火曜日	金曜日
1 校 時	C 研（初任者・指導教員） 「B 研の授業について」 ・指導案の確認 ・教材準備 研修 CO は初任者学級の授業	C 研（初任者・指導教員・講義担当者） 「管理職・校務分掌担当教員より 学校運営に関わる講義」 研修 CO は初任者学級の授業
2 校 時	A 研（初任者・指導教員・研修 CO） 「全教諭の授業を参観」 初任者と指導教員で参観 研修 CO は初任者学級の授業	B 研（初任者・指導教員・研修 CO） 「初任者の授業」 研修 CO と指導教員が参観
4 校 時	B 研（初任者・指導教員・研修 CO） 「初任者の授業」 研修 CO と指導教員が参観	C 研（初任者・指導教員・研修 CO） 「評価・指導助言・次週の打ち合 わせ など」 専科が初任者学級の授業

② 学校全体で若手教員を育てる校内体制の確立

特に今年度は、校内研修の組織に、初任者研修とフォローアップ研修を加えたメンター方式による指導体制を意識して取り組んだ。単学級の学年や若手教員が多いことから、日々の教育活動は低・中・高学年ブロックでの話し合いを基に運営した。行事等の打ち合わせや共通理解、教材研究、児童理解、公開授業の計画立案、学力向上プランの作成等も行った。

知・徳・体のブロック研修（校務分掌部会）では、各校務分掌の企画・運営の相談、学校評価についての成果・課題・今後の実践に向けての話し合いを行った。

初任研の日には、研修コーディネーターが2・3年次教員の学級に TT で入り、助言や補助を行った。

職員室内では、学年やブロックを超えた情報交換や、若手教員へのアドバイス等も日常的に行われており、調和のとれた教育活動を展開しやすい体制が整っていた。

(2) 具体的な取組

① 研修計画づくり

研修主任が中心となって校内全体の研修計画を計画した。初任研については、指導教員が研修主任と連携して計画した。

- ・ 一人一授業公開（初任者やフォローアップ教員の研究授業も含む）
- ・ 低・中・高ブロック代表による研究授業
- ・ メンターチームと若手教員の研修

② メンターチームによる研修の実際

A ブロック（教務、学年主任、特別支援学級担任、養護教諭、主任主事）と B ブロック（若手、中堅教員）に分かれて、各学年間の情報交換、授業力アップ、教員間の連携、人材育成等について協議する会議を行った。

③ 若手教員研修の実際

- ・ 研修主任が中心となり、学年初め休業中に「学級開き研修」、夏期休業中に「学習指導研修」を行った。
- ・ 教育実習や教職体験の学生を迎え、一緒に学習指導や学級経営の研修をした。
- ・ 4年生の音楽会や5年生のちびっこ屋台に向けて、若手教員も指導に携わった。
- ・ 若手教員の学級同士で、行事に向けた合同授業を仕組み、一緒に指導することを通して、お互いに刺激を受けていた。
- ・ 若手教員がチームを組んで市の駅伝大会に参加した。声を掛け合って自主練習に励み、絆を深めた。
- ・ 職員室内での席が近いため、学習指導や生徒指導についての情報交換が頻繁に行われていた。（自然に研修が始まり、深まっていた。）



(3) 研修コーディネーターの役割

- ・ 初任研に関わって、指導教員や初任者への助言や情報提供をした。
- ・ A 研としての授業と、C 研（週2時間）の間の授業を初任者の学級で行った。
- ・ 初任者の B 研を指導教員と一緒に参観し、初任者の授業記録（評価・指導助言）を作成した。
- ・ C 研（週1時間）では、指導教員と一緒に、B 研の評価・指導助言、次週の打ち合わせ、新庄小における初任研の様子などの情報交換を行った。
※ 両校とも初任者が3年生担任であることから、授業に関わる情報がとても参考になった。（R 小初任者が研究授業で公開するところを、R 小3-1、S 小3-1、S 小3-2で行い、それぞれの成果や課題を研修コーディネーターが伝えることによって、みんなが教材研究を深めることができた。）
- ・ 初任者学級の朝の会・給食・帰りの会にも入り、児童の生活指導や初任者への助言を行った。

2 取組の成果と課題

①成果

- ・ 初任者が指導教員（学年主任）と学年を組むことで、教材研究、児童理解、行事などの打ち合わせ、学年で作成する各文書、指導案の作成などについての指導助言を受けたり、相談したりしながら業務を遂行することができた。
- ・ 研修コーディネーターが関わることで、指導教員とは違う視点からも指導助言ができ、初任者にとっても指導教員にとっても、より深い研修となった。また、2校の初任者が同じ学年を担当しているため、研修コーディネーターを介して、授業研究や学級経営の創意工夫した実践を共有し、お互いに研修を深めることができた。
- ・ 全教員の授業を参観することで、低学年での指導内容や、高学年に向けてどんな力をつけていけばよいか分かり、初任者が積極的に自分の授業に取り込んで授業改善に努めた。若手・中堅・ベテラン教員も初任者へのアドバイスを行う中で、教材や指導法を吟味し、自身の授業力も向上させた。
- ・ 知・徳・体のブロック研修をもつことで、校務分掌においてもチームで相談することができた。若手教員が主となって企画・運営をする行事や活動もあり、中堅・ベテラン教員からの助言や補助を受けながら、若手教員が経験を積むことができた。

②課題

指導教員の学級における日課の偏り

週2日の初任研の日は、後補充の3時間（理科・音楽・書写）が固定されるため、残りの2～3時間が担任の持ち時間となる。基本的に国語・算数・体育（週1）を行うが、行事などが重なると、持ち時間が1時間に限られることも多く、算数を優先するため、毎学期国語が大幅に遅れた。

家庭訪問や市教研などで3時間日程の日には、担任による授業がなかった。（初任研を学期末に延ばすことを避けるため、行事のある日も初任研を行った。）

1・2学期末の1～2週間や学年末（3月）は初任研がないため、後補充の教科は行われない。

後補充が担当する教科の見直しや、単元ごとの分担などを考えてみたが、どれも困難を伴うため改善策は見つかっていない。

学級編成及び生徒指導対応

初任研を円滑に行うため、学級編成において、指導教員の学級に支援を要する児童を配置する割合が高くなる。初任研の日は、指導教員が学級を空ける時間が多いため、生徒指導上の対応が遅れたり不足したりする。そこで、管理職等の担任をもたない教職員を関わらせたり、校内事情をよく把握し生徒指導にも対応できる再任用教員を後補充教員に任命したりするなどの配慮が必要である。

単学級化に伴うサポートの不足

単学級が多い学校では、フォローアップ教員のサポートが手薄になる。担任をもたず、初任者とフォローアップ教員の学級にいつでも入りサポートできる教員を配置することで、1000日プランが強化されることから、人的な加配が必要となる。併せて、校内体制を整え、若手教員への支援ができるよう整備していく。

若手教職員育成に向けた取組

光市立 三井小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

① 学校全体で若手教職員を育てる校内体制の確立

- 人材育成会議を2回行い、それぞれの立場に応じた役割の自覚を促進する。

(1回目)

- ・ キャリアステージごとのグループ構成で、「若手のよさ・期待」を出し合う。
- ・ 「3, 5, 10 年次終了時点の具体像」についての協議で、各自の振り返りや若手へのかかわりなどを具体化する。

(2回目)

- ・ 「3, 5, 10 年次終了時点の具体像」をめざした具体的な行動の振り返りや互いの思いの聞き取りにより、今後の取組やかかわりの意識化を図る。

- コミュニティ・スクールにおけるプロジェクト部会運営を工夫する。

- ・ 3部会それぞれで、若手、ミドル、ベテランがそれぞれ役をもつ。
- ・ 校内部会の取りまとめを若手が行い、ミドル・ベテランが補佐する。
- ・ 全職員が輪番で企画推進委員会に出席し協議する。
- ・ 企画推進委員会の報告を若手が行い、さらに校内部会をもつサイクルで深める。

- 「初任者」を含む若手の課題を共有して、かかわりを具体化させる。

- ・ 若手への聞き取りにより「自らの課題意識」を促す。
- ・ 若手の「課題」解決に向け、先輩教職員がかかわり方を模索できる環境をつくる。

(2) 具体的な取組

① 研修計画づくり

- 若手教職員(6 年次まで8名)企画運営による「ミニ研修」の場を設定する。

- ・ 気楽な語り合いの中での学び合い・支え合いの場をつくる。
- ・ 5, 6 年次教員の企画力向上をめざすとともに、先輩教員とのかかわりを深める機会とする。
- ・ 各自の得意分野や発想の豊かさを発揮し賞賛し合う、自己肯定感や達成感の醸成の場となることをめざす。
- ・ 校内における、自身の役割を自覚化・実践化する機会とする。

② 若手教員研修の実際

- 若手とミドル・ベテランとが互いに授業を見合うことのできる環境づくり

- ・ 「初任者参観授業」活用で、「初任者」だけでなく複数名が参観できるようにする。
- ・ 他教諭が補教に入り、学級を空け易くする。
- ・ 授業者の指導意図・重点部分について事前周知し、短時間参観を促す。

③ コミュニティ・スクールの取組との連携

- 視野を広げる「地域人材」との茶話会の企画運営

- ・ 企業体の若手育成・働き方に触れて「社会人」としての「人間力」向上をめざす。
- ・ 他職種にかかわる思いや取組の実際に触れて、「教材化の力」向上をめざす。

- ・ 校区内の人・もの・ことに広く目を向け地域を好きになり、「地域活用」「地域貢献」の視点をもつことをめざす。

○ ユニット型研修を志向した授業公開、アンケート実施

- ・ 1単位時間の参観機会設定とアンケート(具体項目と自由記述)回収により、広い視野、異なる観点からの授業づくり・授業分析を促す。

(3) 研修コーディネーターの役割

① 日常的な初任者指導

○ 「本人発」を大切に、他教職員につなぐ。

- ・ 課題設定の力の向上、主体的な学びの素地づくりをねらう。
- ・ 課題意識に応じた問題解決や対応の仕方の学びが得られることをねらう。
- ・ 学年主任、教科主任、分掌主任等、課題に応じた相手に相談したり指導を求めたりできる環境づくりに努める。

○ 指導・授業の「具体」を通して、指導力の向上をはかる。

- ・ 「動画」記録をもとに、児童の姿から見取り方やかかわり方について協議する。
- ・ 「板書型指導案」への書き込みや記録を通して、課題設定・板書・発問等について協議する。

② 若手教員研修との連携

○ 若手とミドル・ベテランとが互いに授業を見合うことのできる環境づくり

- ・ 他教諭が補強に入り、学級を空け易くする。
- ・ 授業者の重点部分を指導案上に明示・案内し、短時間参観を促す。

○ 若手の参加満足度の増す校内研修の工夫

- ・ 授業研究の都度、若手(3年次まで)の聞き取りを行い、改善法を模索する。
- ・ 明確な具体的仮説・課題の設定により、意見をまとめやすくできるようにする。
- ・ ワークショップ型研修の実施により、意見を出しやすくする。

2 取組の成果と課題

(1) 初任者の日々の勤務に関して

- 学年初め、初任者は学級経営にかかわる一つ一つに見通しがもてない状態である。学年主任や隣学年担任などが日々様子を尋ね、不安な気持ちを受け止め支える意識をもって声をかけ見守っていくことが肝要である。
- 複数教員による支援体制が、初任者のゆとりのある幅広い成長につながる。また、特別支援担当等のベテランを核に日々の具体的なかかわりが、全職員・全児童の大きな力になる。複数の目で、こまめな支援が可能となる環境づくりを大切にしたい。

(2) 学校全体の力の向上に関して

- 「人材育成会議」をきっかけに、改めて「長時間勤務対策」「効率的な業務の進め方」への強い願いが顕在化された。互いに支え合い学び合い、意欲的な教職員が意欲的な児童を導くことができるような体制づくりをめざしていきたい。
- コミュニティ・スクールの取組にかかる、企画・連絡調整・運営・振り返り等で、意欲を高める若手の姿は、本人達のみならず、全職員に活力を与え、学校全体を活性化してきた。様々な活躍の場こそが人を大きく育てると痛感する。今後とも活躍の場づくりに努めていきたい。

若手教員育成に向けた取組

光市立 室積小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- 人材育成会議を2回行い、それぞれの立場に応じた役割の自覚を促進する。

(1回目)

- ・ キャリアステージごとのグループ構成で、「若手のよさ・期待」を出し合う。
- ・ 「3年次終了時点の具体像」についての協議で、各自の振り返りや若手へのかかわりなどを具体化する。

(2回目)

- ・ 「3年次終了時点の具体像」をめざした具体的な行動の振り返りや互いの思いの聞き取りにより、今後の取組やかかわりの意識化を図る。

- 「初任者」を含む若手の課題を共有して、かかわりを具体化させる。

- ・ 若手への聞き取りにより「自らの課題意識」を促す。
- ・ 若手の「課題」解決に向け、先輩教職員がかかわり方を模索できる環境をつくる。

(2) 具体的な取組

① 研修計画づくり

- 若手3名による「ミニ研修」、若手主導による「月1研修」を設定する。

- ・ 「ミニ研修」では、気楽な語らいの中での学び合い・支え合いの場をつくる。
- ・ 「月1研修」では、3年次教員の企画力向上をめざすとともに、先輩教員の指導・師範の機会とする。

② メンターチームによる研修の実際

- 若手教職員企画運営による「ミニ研修」の場を設定する。

- ・ 校内における自身の役割の自覚化と実践化の機会とする。
- ・ 肩の力を抜いて各自の得意分野や発想の豊かさを発揮し賞賛し合う場、自己肯定感や達成感の醸成の場となることをめざす。

③ 若手教員研修の実際

- 若手とミドル・ベテランとが互いに授業を見合うことのできる環境づくり

- ・ 「初任者参観授業」活用で、「初任者」だけでなく複数名が参観できるようにする。
- ・ 他教諭が補教に入り、学級を空け易くする。
- ・ 授業者の指導意図・重点部分についての事前説明の場をもち、参観の視点を明確にする。
- ・ 学びの整理と実践化の手がかりの場となる、参観後の研修機会も設定する。

④ 特色ある取組

- 附属光小学校教育実習にかかわる研修参加
 - ・ 教職につく前の実習生とかかわることで、初心に帰る機会とする。
 - ・ 指導に当たる附属小学校の先生方の姿勢・指導に学ぶ機会とする。
 - ・ 担任する学年の教科指導の教材研究の機会とする。
 - ・ 近隣小学校の教職員との人間関係作りに資する。
- 山口大学教職大学院教授による指導
 - ・ 「第2回人材育成会議」への位置づけにより、自校の取組への評価の機会とする。
 - ・ 「教職大学院」の取組を知る機会とする。
 - ・ 「人材育成」「学力向上」「授業づくり」に関する指導を得る機会とする。

(3) 研修コーディネーターの役割

① 日常的な初任者指導

- 「本人発」を大切に、他教職員につなぐ。
 - ・ 課題設定の力の向上、主体的な学びの素地づくりをねらう。
 - ・ 課題意識に応じた問題解決や対応の仕方の学びが得られることをねらう。
 - ・ 学年主任、教科主任、分掌主任等、課題に応じた相手を定めて相談したり指導を求めたりできる環境づくりに努める。
- 指導・授業の「具体」を通して、指導力の向上をはかる。
 - ・ 「動画」記録をもとに、児童の姿から見取り方やかかわり方について協議する。
 - ・ 「板書型指導案」への書き込みや記録を通して、課題設定・板書・発問等について振り返ったり、次時の授業構想や単元構想について教材研究したりする。

② 他教職員との連携

- 初任者の実態についてこまめに協議し、同一歩調で指導・助言を行う。
 - ・ 精神面のケアを配慮しつつ、支援の仕方を工夫する。
 - ・ 必要に応じて、先輩教員の授業参観の場の設定を促す。
 - ・ 本人の課題(自覚・無自覚、両者)に対する指導を工夫する。

2 取組の成果と課題

(1) 初任者の育成に関して

複数教員による支援体制が、初任者のゆとりのある幅広い成長につながる。学級経営にかかわる具体的な見通しの持てない学年初めの支援を厚くすることが、精神的な大きな支えとなり、意欲やその後の実践力向上にも重要なポイントとなる。学年初めを大切にしたい。

(2) 学校全体の力の向上に関して

「初任者育成」という視点での研修や取組は、全教職員それぞれの意識改革に大きくつながる。本校では、特別支援担当による日々の具体的なかかわりが、全職員・全児童の大きな力になっている。このような支援体制が校内に必要であると感じる。

若手教員育成に向けた取組

下関市立豊北中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

- ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立等
 - ・人材育成校内会議を企画会の中に位置づけ、若手人材育成の校内体制や進め方を協議した。
 - ・研修主任と協議し、校内研修組織の構成の際に、人材育成を念頭においた組織づくりを行った。

(2) 具体的な取組

- ① 研修計画づくり
 - ・初任者の実態や希望を取り入れながら、指導教員や研修主任と協力して指導計画を立案した。
- ② メンターチームによる研修の実際
 - ・6年目までの教員で若手メンターチームを編成し、月1回のミニ研修会を開いた。5年目教員をユニットリーダーとして授業研究や道徳の研修を行った。
- ③ 若手教員研修の実際
 - ・若手ユニット内で、テーマに沿った互見授業を実施し、ミニ研修会で研究協議を行った。
 - 1学期 導入とまとめの工夫
 - 2学期 自分の意見を持ち、発表できるようにするには
 - 3学期 道徳の授業づくり研究



若手メンターミニ研修会

- ④ コミュニティ・スクールに係る取組
 - ・若手メンターの互見授業週間に、学校運営協議会の委員にも授業参観してもらい、特に退職教員の委員から指導助言を受けた。
- ⑤ 特色ある取組
 - ・毎週木曜日に、若手メンターチームで集まり、情報交換を行ったり、悩みを相談し合ったりした。
 - ・チーム同士の意識を高めるため、スポーツを一緒にしたり、駅伝大会に出場したりした。
 - ・本校の初任者は担任経験がなく、家庭訪問や保護者会など、保護者への対応に不安を抱えていたので、家庭訪問の行程の道案内や懇談内容についての助言を行ったり、研修コーディネーターが父親役となって模擬保護者会を行ったりした。

(3) 研修コーディネーターの役割

① メンターチームへの指導

- ・ユニットリーダーへ助言を行い、ミニ研修会での協議が深まるようにした。また、学力向上推進教員を講師として招聘し、助言を求めた。
- ・研修コーディネーターが道德の提案授業を行い、若手メンバーが参観した。また、3学期には、メンバーで検討した指導案をもとに、ユニットリーダーが提案授業を行うようにコーディネートした。



研修 Co による提案授業（道德）

② 好事例の普及

- ・本校の初任者と夢が丘中学校の初任者は共に1年担当の英語科教員なので、研修コーディネーターが互いの指導案を交換し、進度や授業方法を紹介し合った。

2 取組の成果と課題

(1) 初任者の育成状況

- ・初任者研修を複数の若手教員の人材育成を通して行えるように、指導教員や研修主任と連携することによって、初任者自身が一緒に研修しているという一体感を認識し、のびのびと研修できた。
- ・教科指導は、当初から自信をもって行っていたが、学級担任としての手腕も初任者研修を通して十分に身についた。

(2) 初任者育成に関わった他の教員の変容

- ・若手メンターチームのメンバーは、ミニ研修会や指導案検討、提案授業の提供などの研修で、それぞれがさらにレベルアップすることができた。
- ・ベテラン教員は若手教員の悩みや疑問にアドバイスする機会が増え、精神的な支援となっているという自覚ができ、自己有用感をもち、「初任者をみんなで育てる」という雰囲気が生まれ、それが教職員の人間関係の融和につながった。

(3) 課題と次年度の取組

- ・今年度は、若手人材育成を中心に校内の研修を進めるために、研修コーディネーターが中心となって互見授業を進めたが、研修主任との連携や役割分担が明確ではなかったという反省があった。
- ・ミニ研修会や提案授業の実施などは、若手チームのニーズや研修時期に配慮しないと、負担が増え、逆効果になることも懸念される。
- ・来年度は、加配教員としての研修コーディネーターはいない。研修部に人材育成の分掌を位置づけ、研修主任と連携し主題に基づいた人材育成を行い、教職員の負担増につながらないように配慮したい。また、今年度築かれた教職員間の人間関係を大切に、相互に信頼し合い、互いに相談し合える関係をつくるよう心がけていきたい。

若手教員育成に向けた取組

下関市立夢が丘中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織の確立

- ① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立等
 - ・企画会構成メンバーで人材育成校内会議を開き、校内研修の活性化と人材育成についての具体的な取組を協議した。
 - ・研修主任と協議し、若手、中堅、ベテラン教員でユニットを構成し、ワークショップ型の研究協議を開催し、学校の共通課題とリンクさせた研修を行った。

(2) 具体的な取組

- ① 研修計画づくり
 - ・初任者の実態や希望を取り入れながら、指導教員やユニットリーダーと協力して指導計画を立案した。
- ② メンターチームによる研修の実際
 - ・学期に1回、互見授業によるユニットを生かしたワークショップ型の校内研修会を開いた。
 - ・初任者が所属するユニットでは、人権教育指導案の検討会を開き、中堅、ベテラン教員の指導方法を学ぶ機会を設けた。
- ③ 若手教員研修の実際
 - ・中堅、ベテラン教員が授業を提供したり、若手教員の授業を参観したりして、授業を構成する力の向上を図った。



ワークショップ型の校内研修会



ベテラン教員による授業提供（2学期）



- ④ コミュニティ・スクールに係る取組
 - ・校内研修組織の中に、学校運営協議会委員の各支援部との関わりを位置づけた。
 - ・学校運営協議会委員にも、研修支援訪問や校内研修の互見授業への参加をお願いし、授業や生徒の活動について気づきをもたらした。
- ⑤ 特色ある取組
 - ・初任者の希望を取り入れ、他の学級の短学活の進め方を参観した。参観の際は、研修コーディネーターが各学級の特徴や気づきを初任者に伝え、参観の参考にした。（資料1）

- ・研修コーディネーターが他の教員の授業を参観し、優れた指導方法や学習規律の確立に向けた取組を若手教員を中心に他の教員に紹介し、互見授業の視点を提案した（資料2）
- ・部活動の運営方法や指導方法を学ぶため、他の部活動を参観する機会を設けた。

（3）研修コーディネーターの役割

① メンターチームへの指導

- ・互見授業が効果的になるように、参観カードを研修主任に提案した。
- ・ユニットリーダーと連携し、ユニット内の互見授業の活性化に努めた。

② 好事例の普及

- ・本校の初任者と豊北中学校の初任者は共に1年担当の英語科教員なので、研修コーディネーターが互いの指導案を交換し、進度や授業方法を紹介し合った。

2 取組の成果と課題

（1）初任者の育成状況

- ・メンター制を導入することで、初任者が研修できる機会や相談できる教員が増えたので、研修がより深まった。
- ・担任としての学級経営や部活動の指導など、初任者のニーズにも答えることができ、幅広い研修ができた。

（2）初任者育成に関わった他の教員の変容

- ・初任者研修を学校全体の人材育成を通して行えるように、指導教員や研修主任と連携することによって、若手、中堅、ベテランが相互に刺激し合いながら指導助言や協働ができたので、それぞれが自分自身の校務における役割や教科の指導技術を再確認することができた。
- ・メンターチームを含む全教職員は、ユニット型研修や互見授業の意欲がより高まった。

（3）課題と次年度の取組

- ・今年度の校内研修組織は、学校の共通課題を解決させるための組織づくりを行ったため、若手教員の育成をユニットで行うための組織になっていなかったという課題がでた。来年度は研修部に研修主任の他、人材育成にも視点を当てた研修を推進する役割を担う分掌を設置することで、本年度の成果を継続、発展させたい。
- ・本校の教職員の年齢構成は、経験年数が高い者、いわゆるベテラン教員が多く、初任者はベテラン教員から学ぶことが多かった。来年度は、非常勤講師の配置が見込まれるので、2年目の教諭や非常勤講師などで若手グループを組織することや、研修できる時間を設定することで、若手同士の学び合いやニーズに合った研修を進めやすくしたい。

(資料1)

夢が丘中 互見授業の参考資料

期日	年組教科	指導者	効果的な手法・手立て	内容
7月12日			手を置いて聞けよ(生徒が教科書を読むとき) めあての提示が具体的 〇〇することで、言いたいことを <u>つかみ、まとめる</u>	かかわりSとS ・規律 導入
7月12日			子どもの発言、テンポがよい(必要ない発言は押さえ、大切な発言を どんどん取り上げる) どうですか?同じです よそ見、手悪さにすかさず指導を加える	かかわりTとS 規律
9月14日			生徒が問題を解くとき、解かせた後に全員の回答を机間巡視で確認 し、個々のでき具合や課題を把握していた 解き方の説明中に「あとで書いて」と言い説明を注視するように促す 当てるときは挙手・指名・返事・立って発表	指導技術 規律
9月21日			実験 班ごとに実験器具を準備し、きれいに並べられている 必要な説明を簡潔にし、生徒の動きから手順についての指摘をする (段取りは実験の趣旨を理解して進めるといふポイントをおさえる) 安全についての配慮、指導がされている	教材研究 指導技術
9月27日			制作をさせる授業で必要な作業の段取りを視覚的に確認させることが きちんとできている 片づけを含めて時間配分をきちんとされている 黙々と作業し、作品作りに関する以外の私語がないので、けがや事故 が起こりにくい雰囲気授業展開	導入 規律

(資料2)

夢が丘中学校 朝・夕学活の進め方 1年

朝学活		夕学活	
始めのあいさつ 健康観察 委員がチェック 委員や係からの連絡 デイリーライフと自学ノート を集める 担任と 起立・礼 朝のあいさつ 担任から連絡事項	生徒が先に朝の 会を進めて 終わってから担 任とあいさつして から先生からの 連絡	デイリーライフの記入 提出物について担任から指導 起立・礼 日課連絡 係からの連絡 1分間スピーチ 1日の反省 担任から 起立・礼 さようならのあいさつ	1分間スピーチ をよく聞いている 担任が話すとき の聞く姿勢が 整っている
起立・礼 朝のあいさつ 健康観察 委員がチェック 委員や係からの連絡 デイリーライフと自学ノートを集める 担任から連絡事項	先に担任とあい さつして生徒が 朝の会を進め、 終わったら担任 にバトンタッチ	デイリーライフの記入 提出物について担任から指導 黙想・起立・礼 日課連絡 係からの連絡 1分間スピーチ 学習委員からの反省 担任から 起立・礼 さようならのあいさつ	朝の会、帰りの 会の途中にデイ リーライフを書い ている 先生の話の最中 も書いている
始めのあいさつ 健康観察 委員がチェック ハンカチ、ティッシュ、つめ(係が巡 回して) (内容は1組と同じ) 担任と 起立・礼 朝のあいさつ 担任から連絡事項	つめの長さにつ いて担任から指 導 会の流れは1組 と同じ	デイリーライフの記入 起立・礼 日課連絡 係からの連絡 授業の反省 1分間スピーチ 学習委員からの反省 先生から 起立・礼 さようならのあいさつ	帰りの会の前に 「書くのをやめて ください」