

総合的な教師力向上のための調査研究事業
報告書

—テーマ—
メンター制等による研修実施の調査研究

平成29年3月
高知県教育センター

目次

I	研究の背景	1
II	研究組織	3
III	研究体制	3
IV	研究概要	5
V	研究内容	
1	研究指定校における実践研究	7
	■「メンター制等による効果的な配置校研修の在り方」	
	・A小学校の実践	7
	・B小学校の実践	17
	・C小学校の実践	27
	・D中学校の実践	37
	・E中学校の実践	47
2	教育センターにおける研究	59
	■Off-JTとOJTを有機的に関連付けた研修の実施・検証	
	(1) 実践研究等	
	①「研究指定校集合研修」	59
	② 先進校等視察	59
	③「OJTスタンダードプラン」の検証	60
	④「OJTプログラム」の効果的な実施方法の検討	62
	⑤ 研究成果の普及によるOJT推進への啓発	66
	～管理職等への働き掛けでOff-JTとOJTをつなぐ～	
	(2) 調査研究	
	配置校研修に関する意識調査	72
VI	成果と今後の方向性	78
1	成果	
2	今後の取組	

- 【資料】 ・『高知県の教員スタンダード』（平成26年3月（平成29年3月改訂））
・「OJTスタンダードプラン」（平成28年3月）

I 研究の背景

平成19年度の全国学力・学習状況調査の結果は、本県にとって衝撃的な内容であり、加えて、暴力行為の発生率全国ワースト1位、不登校発生率全国ワースト2位等の問題、さらに、平成20年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果における課題等、教育課題が山積していた。このように全国と比較して厳しい状況にあった本県の教育課題の解決に向けて、高知県教育委員会は、平成21年9月に「高知県教育振興基本計画」を、平成24年3月には「高知県教育振興基本計画重点プラン」を策定し取組を進めてきた。その結果、一定の成果は見られたが、課題解決は道半ばといった状況が続いていた。

また、本県の公立学校の教職員のうち、50歳以上の占める割合は約51%（平成27年5月現在）、40歳未満は約22%という偏った年齢構成になっている。小・中学校においては、平成27年度から退職者が大幅に増加し、平成28年度から平成36年度までは、平成33年度をピークに毎年200人以上が退職する見込みとなっている。また、高等学校・特別支援学校においても、平成33年度から平成37年度までの間は毎年100人前後が退職する見込みとなっており、教職員の大量退職・大量採用によって急増していく若年教員の資質・指導力の向上が急務となっている。

このような状況を踏まえ、本県では、平成24年7月に県内外の有識者による「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」を設置し、7回の集中審議のもと、平成25年2月に報告書がまとめられた。その中で、「人材育成の基本的な方向性」として、「高知県教員人材育成計画の策定」、「学校のOJTの充実、OJTとOff-JTとの関連強化」、「大学等との協働」の3点が示された。特に若年教員等の育成に当たっては、高知県の教員として身に付けるべき資質・能力を明確化・体系化し、計画的・段階的な資質・指導力の向上を図ることの必要性が示された。

そこで、高知県教育委員会は、平成26年3月に『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を策定し、これまで高知県教育センターで実施していた「若年教員育成プログラム」（臨時的任用教員研修・初任者研修・2年・3年・4年経験者研修を体系化したプログラム）の見直しや評価システムの構築に向けた検討を行ってきた。

また、平成26年度からは、本指定研究のテーマ「初任者研修の抜本的な改革」を受け、「OJTプログラム」（配置校研修とセンター等研修の内容を有機的に関連付け、より効果的に初任者研修を実施することができるようにしたプログラム）の開発を行うとともに、指導教諭等を中心とした校内指導体制構築を目指し研究を進めてきた。

さらに、平成28年3月に策定された「第2期高知県教育振興基本計画」では、基本理念（目指すべき人間像）を実現するための取組の方向性の一つに「チーム学校の構築」が示された。その具体的な取組の一つとして、組織的に授業力の向上や生徒指導の充実などを図るための学校内の仕組みづくり、特に、急増する若手教員を育てることを重視する取組の推進が示され、平成31年度までの4年間でこの計画に基づく取組を進めているところである。

このような経緯を経て、これまでの2年間のテーマ「初任者研修の抜本的な改革」における研究の成果と課題を引き継ぎ、本年度のテーマである「メンター制等による研修実施の調査研究」に基づき、本県の喫緊の課題である若年教員の確実な育成が県下全域で推進されるよう、研究を進めていく。

〔人材育成の基本的な方向性〕

1 高知県教員人材育成計画の策定

高知県の教員スタンダード*を明確化・体系化したうえで、計画的・段階的な資質・指導力の向上、集中的な育成期間の設定、点検評価に基づいた育成などを柱とする高知県教員人材育成計画を策定し、それに基づいて徹底した人材育成を行うこと。策定に当たっては以下の4点に留意すること。

*高知県の教員スタンダードとは、採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標

(1) 若年教員の集中的な育成

若年教員については、臨時的任用期間も含め採用後の3年間程度を集中的な育成期間として設定し、その間は、メンター教員（若年教員の支援者）を配置して育成すること。

(2) 指導主事等の計画的な養成と配置

学校の教科及び生徒指導等のリーダーである指導教諭、地域の初任者を指導する拠点校指導教員、県全体の教育実践のリーダーである指導主事等について、それらの職の位置付けを教員の複線的なキャリア形成の検討と併せて整理した上で、計画的に養成、配置すること。

(3) 次世代の学校リーダーの意図的、計画的な養成

学校力を高めるために、高度なマネジメント力を持ち、それを十分発揮できる次世代の学校リーダーを中堅教員の中から意図的、計画的に養成すること。

(4) マネジメント力の体系的な育成

管理職のマネジメント力の育成を強化するとともに、若年教員から管理職までのステージに応じたマネジメント力を体系的に育成すること。

2 学校のOJTの充実、OJTとOff-JTとの関連強化

学校経営や校内研修に対してコンサルティング（問題点を把握し対策を提案）を行う支援チームを創設するなど、学校のOJTの充実を図り、学校における組織的な人材育成機能を向上させること。また、Off-JTにおいては、学校のOJTへの支援を中核に据えた研修内容（学校の事例・ケーススタディを基にした演習等）を加えるなど、学校のOJTとの関連を強化した新しい研修スタイルを構築すること。

3 大学等との協働

高知県特有の教育環境・課題に対応できる指導力を身に付けた教員の育成を目指し、養成・研修や研究を一体のものとして、大学等との協働を積極的に進めること。

「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会 報告書」（平成25年2月）

II 研究組織

研究の推進体制は、以下のとおりである。

- 調査研究実施機関 高知県教育委員会
- 事業実施担当 高知県教育委員会小中学校課
- 研究実施担当 高知県教育センター
- 研究指定校
 - ・安芸市立安芸第一小学校
 - ・南国市立大篠小学校
 - ・四万十市立東山小学校
 - ・土佐市立高岡中学校
 - ・高知県立高知南中学校

■研究チーム

- 高知県教育センター 教職研修部若年教員研修担当、企画調整部企画調整担当
- 研究アドバイザー
 - ・浅野 良一 氏 兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 教授
 - ・西留 安雄 氏 (学)法水学園 清瀬富士見幼稚園長 (元東京都公立学校長)
 - ・平成25・26年度高知県教育委員会「教師が学び、教師が育つ学校づくりプロジェクト事業」スーパーバイザー
 - ・平成27・28年度高知県教育センター若年教員研修アドバイザー

本研究は、研究指定校及び研究チームを中心に調査研究に取り組み、教育センターが事務局を行う。

III 研究体制

本研究は、平成26・27年度に引き続き、5校の研究指定校における実践研究及び教育センターにおける調査研究等の二つを柱として進める。

本年度は、平成26・27年度の研究成果及び課題を基に、若年教員等の育成を図る有効な方策について、研究指定校では、「メンター制等による効果的な配置校研修の在り方」について実践を通して汎用性のある取組の提案（学校全体で指導する指導体制の在り方、若年教員同士の研修、初任者の配置等における負担軽減の方策、近隣校との連携 等）を、教育センターでは、「Off-JTとOJTを有機的に関連付けた研修の在り方」等について調査研究等を行う。

併せて、研究に関する協議及び初任者等の授業参観等を行う集合研修及びヒアリングを実施し、研究アドバイザーから指導助言を受けながら、若年教員の資質・指導力の向上を図る校内指導体制構築に向けた支援の充実を図る。

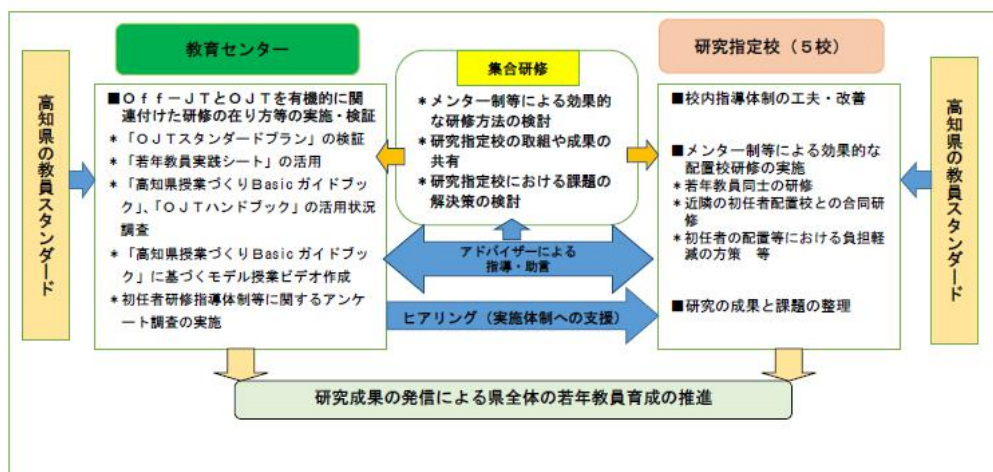


図1 研究体制イメージ

<研究計画>

- (1) 研究指定校の選定
平成26・27年度に引き続き5校を研究校とする。
- (2) 「研究指定校等連絡協議会」
■参加者：研究指定校配置市教育委員会担当者、研究指定校校長・調査研究員、教育センター指導主事等
[第1回] 平成28年7月11日 会場：教育センター分館 講師：浅野 良一 氏
[第2回] 平成28年12月15日 会場：高知会館 講師：西留 安雄 氏
*第2回連絡協議会は、全ての初任者配置校校長（小・中学校）を参加対象とする「総合的な教師力向上のための調査研究事業研究発表会」を兼ねて実施し、研究成果の普及を図る。
- (3) 「研究指定校集合研修」
■参加者：研究指定校調査研究員、教育センター指導主事等
①平成28年6月7日 会場：教育センター本館
②平成28年10月4日 会場：南国市立大篠学校
③平成28年11月11日 会場：教育センター分館
■講師：西留 安雄 氏
- (4) 研究指定校への支援訪問の実施
■研究指定校へのヒアリング（9月～3月）
- (5) 先進校等視察
■福井市立豊小学校、福井市立安居中学校（7月）
訪問者：研究指定校調査研究員、教育センター指導主事等
■上越市立教育センター、上越市立大手町小学校（2月）
訪問者：教育センター指導主事等
- (6) メンター制等による効果的な配置校研修に関する汎用性のある取組の実践研究及び提案：研究指定校（4月～3月）
■学校全体で指導する効果的な体制の構築
■初任者の配置（学級担任の場合、学級担任でない場合）等における負担軽減の方策
■若年教員同士の研修
■近隣の初任者配置校との合同研修 等
- (7) Off-JTとOJTを有機的に関連付けた研修の在り方等に関する調査研究等：教育センター（4月～3月）
■初任者研修指導体制等に関するアンケート調査の実施
・管理職及び指導教諭等に対する調査 ・初任者等に対する調査（経年調査）
■「OJTスタンダードプラン」の検証
■「若年教員実践シート～『高知県の教員スタンダード』に基づくOJTとOff-JTのリンク～」の活用促進
■「高知県授業づくりBasicガイドブック」、「OJTハンドブック」の活用状況調査
■「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づくモデル授業ビデオ作成
- (8) 研究成果の普及
■研究発表会等における管理職等への発信 ■自主研修会の実施：2月25日

IV 研究概要

本研究は、平成 25 年度文部科学省委託事業「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」において行った、テーマ「高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた『高知県の若年教員育成プログラム』の見直しと県内 3 大学の教員養成プログラムの充実」の研究及び平成 26・27 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」テーマ「初任者研修の抜本的な改革」における研究成果を引き継ぎ、「メンター制等による研修実施の調査研究」をテーマとし、初任者をはじめとする若年教員の育成を図る校内指導体制の在り方等について有効な取組を見出し、汎用性のある提案を行うことを目的としている。

高知県では、平成 17 年度より、初任者研修の配置校研修を「拠点校方式」を取り入れて実施している。理論と実践を関連付けながら資質・指導力の向上を図ることのできる研修を目指し、平成 23 年度からは、「研修内容の連携の強化（リンク）」として、OJTとOff-JTとを有機的に関連付け、研修効果を上げるための取組を進めてきた。併せて、指導教員等へのアンケート調査等により、初任者育成に関する意識や指導体制へのニーズなどの把握に努め、研修内容の見直しや配置校への支援策等を検討・実施してきた。

平成 25 年度の研究においては、『高知県の教員スタンダード』（採用後 1 年・2 年・3 年・5 年・10 年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）の開発を行い、それを基に、平成 24 年度より実施している「若年教員育成プログラム」（臨時的任用教員研修・初任者研修・2・3・4 年経験者研修を体系化したプログラム）の検証を行う中で、若年教員の実践的指導力とマネジメント力の向上を目指したより効果的な研修の在り方について見直しを図っている。

本指定研究における教育センターによる調査研究では、研究 1 年目となる 26 年度に、センター等研修と有機的な関連を図った配置校研修実施のための「OJTプログラム」を開発し、併せて、指導に活用できる「授業づくり Basic ガイドブック（平成 28 年 3 月「高知県授業づくり Basic ガイドブック」に改訂）」（図 2）、「OJTハンドブック」（図 3）を作成し、配置校への支援を行った。

また、研究指定校では、配置校研修における課題改善を目指し、指導教諭等がコーディネーターとなり、学校全体で効果的・効率的に初任者等の育成に取り組む校内指導体制の構築を進めてきた。

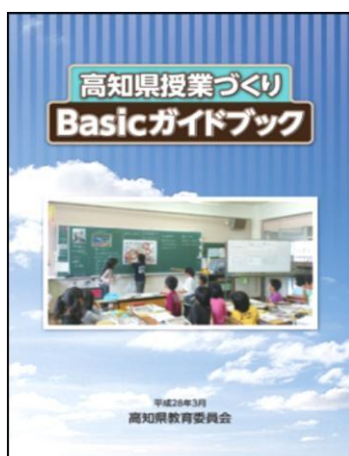


図2 「高知県授業づくりBasicガイドブック」



図3 「OJTハンドブック」

平成27年度は、これらの研究成果をもとに汎用性のある取組として整理し、「OJTスタンダードプラン」（どの学校でも初任者の育成を可能とするモデルプラン）を作成した。

3年間の指定研究の最終年度となる本年度は、テーマ「メンター制等による研修実施の調査研究」に基づき、これまでの研究内容をさらに深め検証するとともに、研究成果を普及することによって本県の今後の初任者育成に資することができるよう、以下の内容を中心に研究を行った。

【平成28年度 研究概要】

■研究指定校における実践研究

- メンター制等による効果的な配置校研修の実施・検証
 - ・学校全体で指導する効果的な体制の構築
 - ・初任者の配置（学級担任の場合、学級担任でない場合）等における負担軽減の方策
 - ・若年教員同士の研修
 - ・近隣の初任者配置校との合同研修 等
- 実践研究の成果と課題の整理
- 初任者研修の効果的な実施に向けた提案

■教育センターにおける調査研究

- O f f - J TとO J Tを関連付けたO J Tプログラムの効果的な実施方法の検討
 - ・初任者研修指導体制等に関するアンケート調査（若年教員及び指導教員等）
 - ・「O J Tスタンダードプラン」の検証
 - ・「O J Tスタンダードプラン実践事例集」の作成
 - ・「若年教員実践シート」の活用促進
 - ・「高知県授業づくりBasicガイドブック」、「O J Tハンドブック」の活用状況調査
 - ・「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づくモデル授業ビデオ（小学校・中学校）作成
- 研究成果の普及によるO J T推進への啓発
 - ・研究発表会等における管理職等への発信
 - ・自主研修会の実施…「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づく、主体的・協働的な学びを目指すモデル授業の提案

V 研究内容

1 研究指定校における実践研究

■ 「メンター制等による効果的な配置校研修の在り方」

学校の概要			
学校名	A小学校		
児童・生徒数	295人	学級数（特支学級数）	16学級（含4学級）
教員数（教職員数）	24人（26人）	初任者数	2人
学校の特徴			
<p>本校は県東部のA市街地の中央に位置し、これまで多くの人材を輩出してきた伝統のある学校である。以前より学級数、児童数ともに減少してきているものの市内では児童数が一番多い小学校である。児童数は295名、学級数は16学級（特別支援学級4学級を含む）、教員数は24名である。教職員構成は若年教員が全体の28%、中間層の教員が8%、ベテラン教員が64%と偏りが見られる。</p> <p>平成27・28年度国立教育政策研究所教育課程研究指定校事業の研究指定を受け、「算数科における指導方法・評価問題の工夫改善に関する実践研究」に取り組んできた。さらに平成28年・29年度は「学力定着に課題を抱える学校の重点的・包括的支援に関する実践研究」の研究指定を受け、基礎的・基本的な知識・技能の定着や思考力・表現力の育成に向けた研究を進めている。</p>			
研究内容			
1 初任者研修実施体制			
(1) 実施計画			
<p>配置された2名の初任者を2年の学級担任（初任者A）と学級担任外の6年の副担任（初任者B）として配置した。学級担任の場合は、昨年度の初任者である2年次教員が同ブロックに所属しておりメンターとしての役割を担ってもらうことができる学年であることや、授業時数が少なく研修時間を確保しやすいという理由から低学年に配置した。一方、学級担任外の場合は6年の副担任として配置し、6年団を基盤として学級担任の補佐をしながら日常の中で学級経営や教科の指導方法を継続的に学べる体制とし、さらに4年、5年の理科を担当することで教科の専門性を高めるとともに、複数学年と関わることでそれぞれの学年での教科研修を行えるようにした（表1）。</p>			
表1 初任者研修実施体制			
		初任者A（学級担任）	初任者B（副担任）
	担当学年	2年学級担任	6年副担任（指導工夫改善担当）
	教科	全教科	<ul style="list-style-type: none"> ・理科（4年・5年） ・算数（3年） ・6年の教科及び領域の学習指導及び学級経営 ・他学年での教科指導
	週授業時数	27時間	22時間
	校務分掌	安全委員会・体育チーム	児童会担当・図書チーム
指導者	教科研修	指導教諭及び2年学年主任等	指導教諭及び6年学年主任等 C S T
	一般研修	指導教諭及び校務分掌の担当、外部講師による指導	

(2) 初任者指導実施体制

① 校内指導体制

- 一般研修の内容を校務分掌担当者に指導してもらうことができるように研修計画案を全教職員に配付して「いつ、だれが、何を」指導するのか見通しをもつことで学校として育てることを意識化した。
- これまで校内にある組織と初任者研修推進委員会を兼ねることで時間のスリム化を図りながら、初任者研修や若年教員育成について話し合うことができるようにしてきた。この会は管理職、研究主任、各チームの部長で構成されているため、学校全体で育成していくための場面でどのように仕組んでいけばよいかを協議することができる(図1)。
- 若年教員(初任者・2年次・3年次)同士が主体的に学び合う体制を確立する。
 - ・2年次、3年次は先輩教員として初任者が所属するブロックに1名は配置し、日常の中ですぐに支援できるようにした。職員室の机の配置も配慮し、困った時にすぐに相談しやすい並びにした。
- 初任者の配置をベテラン教員と組み合わせることにより、学年団やブロックでの指導支援体制を強化していく。
 - ・ベテラン教員は学年間やブロックで日々の授業について指導したり、学級経営や生徒指導等で相談を受けたりしながら業務を行い、学年やブロックの初任者を指導・支援していく役割を担う。
- 一般研修では校内の人材を活用するだけでなく、より効果的な研修を行うために外部講師を活用し、専門的な知識や指導方法を学びながら研修を深めることができるようにする。
- 研修効果を高めるために、配置校の管理職を講師とした市内初任者合同研修会を年4回開催し、教師としての資質・指導力の向上を図る。

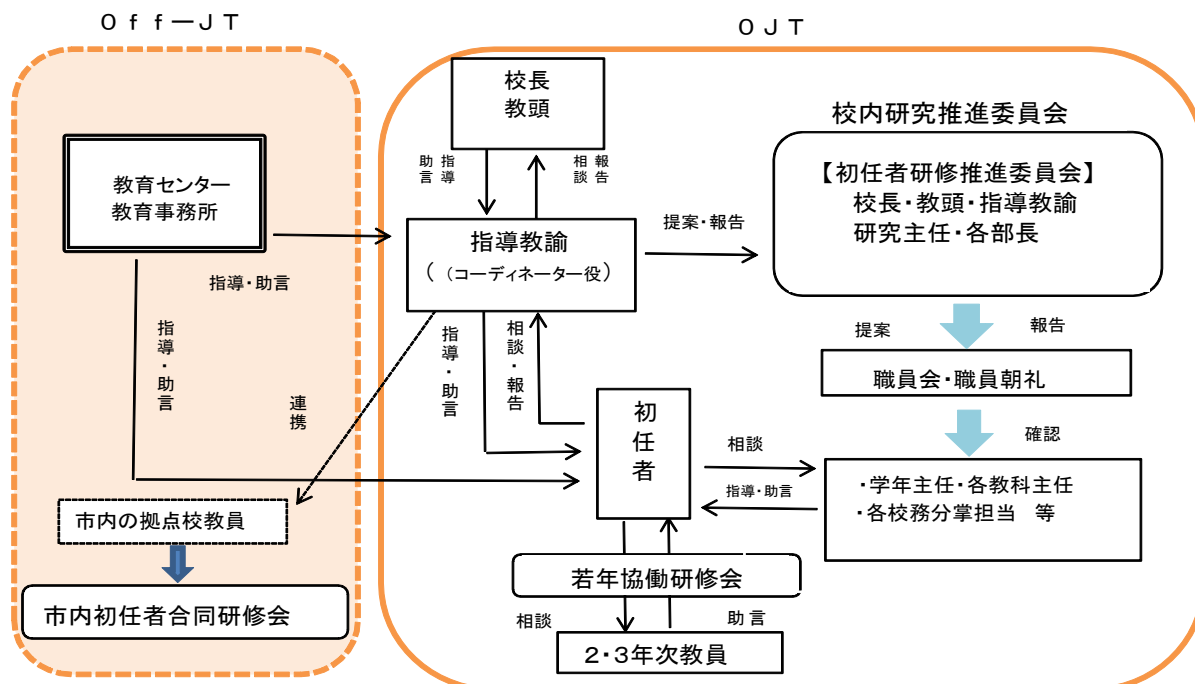


図1 校内指導体制

(3) 負担軽減の方策

① 初任者の配置における工夫

初任者が学級経営をしやすい学年や保護者の理解を得やすい学年であること、初任者を指導できる力量を備えた教員との組み合わせや初任者自身の力を発揮できる学年団の構成などを考慮して配置をした。初任者が学級担任の場合は、授業時数の少ない低学年とし、昨年の初任者が担当した学年に配置することで、教材を共有し準備に時間を要しないようにした。一方、副担任の場合は授業時数を軽減することで、教材研究の時間や先輩教員の授業を参観する時間確保ができるようにした。小学校では初任者を専科のある高学年か、授業時数の少ない低学年へ配置することで、研修の時間確保が可能となり、負担軽減となる。

② 指導支援の工夫

学級担任の場合は担任業務を遂行しながらの配置校研修であるため、担当学年によっては週時程内での研修が難しい場合がある。その際、放課後の研修となるが、加力指導や生徒指導、保護者対応、会議、学年での打ち合わせ等が入ることが多く勤務時間外での研修となりやすい。全体的には学年に関わる業務が優先となり、学級の業務はその後となるため結果的に学級担任への負担過重の傾向となる。そこで、指導教諭が学級に入りノートの点検や丸付け、教材の準備や学級事務など日常的、継続的な指導支援を行うことで負担軽減となるようにした。さらに円滑な学級経営ができるように、最初の学級懇談には指導教諭が同席し初任者研修についての学校体制や研修時の体制等を説明することで保護者の理解や協力を得るような手立てをとった。生徒指導や保護者対応についても指導支援をしながら、一人で抱え込まないために、「報、連、相」を大事にさせることで心の負担が軽くなるようにした。

③ 校内研修と配置校研修を関連づけた研修計画

校内研修と配置校研修の内容が重複し時間的に多忙とならないように、研究主任が提案した研修計画を基に配置校での研修計画を立てた。校内研修と配置校研修をどのように効果的にリンクさせるのかという視点で考えたとき、昨年度の研修計画は校内研修と配置校研修を単独で計画していたことで初任者の多忙さにつながった。そこで、校内研修と配置校研修の研修計画を見直し、校内研修を配置校研修と重ねて計画したことで効率的に研修を行うことができた。その際校内研修後、その内容について初任者だけの研修を位置付けることで初任者として必要な内容を補強したり、短時間の研修を積み重ねていく研修方法を工夫したりすることで時間的なゆとりを生み出した。

2 具体的な内容

(1) 学校全体で育成するために

① 自己目標設定シートの活用

年度当初の職員会で、学校長より若年教員を育てるOJTが重要であることを学校経営基本方針として示した。そこで、「自己目標設定シート」を活用して、個々の教員がシートの中に人材育成の視点を書き示すことを徹底した。自己目標設定シートを活用すると、定期的に管理職との面談があり、育成について自己の振り返りを行うことが可能となる。

また、担任配置についてもベテラン教員と若年教員の組み合わせとすることや、若年教員に責任のある仕事を任すこと、さらに若年教員が先輩に聞きやすい職員室の机の配置など環境面にも配慮した学校運営と組織づくりをした。

このような学校長の手立てにより、教職員の人材育成意識を高めるとともに人材育成が当たり前となる職場風土をつくることができた。

② ミニミニ講座（学年団での指導）

全教職員が初任者に関わることができるように学年団による「ミニミニ講座」を設定した。この講座は、学年団に年間1回割り当てたもので、ベテラン教員が工夫している点や、ちょっとしたコツ、得意分野等のようなノウハウを聞くことができる研修である。指導者側にとっては、放課後の15分間という短時間の研修であることや自身の得意分野を指導できること、学年団で担当するため複数で指導ができるなど負担が少ないため、取組を継続することができた。今年度からは研修場所を各学年の教室で行うようにしたことで、学年に応じた教室環境や掲示物等を見ることができたり、指導方法や具体的な手立てを見て学んだりできるようになり、初任者にとって大きな学びの場となった（図2）。



図2 ミニミニ講座の様子

1年団「学習規律の定着について」

③ 板書交流

2校時の板書を消さずに残しておき、初任者だけでなくベテラン教員も自由に見合うことで、効果的に板書スキルを高めることができた。また、休み時間に板書を見ることができない時もあるため、全教員で共有できるよう、職員室の目にしやすい場所に板書ボードを設置し、ベテラン教員の板書や若年教員の公開授業の板書を指導教諭が写真撮影して掲示した。また、校内研究を推進するために算数科に特化した全学級の板書を掲示し、板書の統一を確認したり、初任者だけでなくベテラン教員も他の学級の板書を見て参考にしたりするなど、学校全体の学びを高めることができた（図3）。



図3 全学級の算数の板書



図3 板書ボード

④ 校内研究を通じた育成

それぞれの教員にとって自己目標設定シートに若年教員への具体的な関わりを示したことが意識付けとなり、校内研究では学年団やブロックでの共同研究をベテラン教員がリードし、助言や指導を積極的に行うことが増えてきた。さらに、校内研究を進める中で初任者指導について意識して関わることでできる場面を意図的、計画的に仕組むことで、ベテラン教員が学習指導案や授業展開、発問などについて細かく指導していくことができた。校内研修として位置付けているため時間設定もしやすく、初任者への教科指導を行う機会として時間が確保された。また、研究主任と連携を図りながら初任者や若年教員が授業力を向上させるため

の環境を設定したことで配置校研修がより充実されたものとなった。また、研修の場を設定しなくても全教職員が一丸となって研究に取り組むことで、職員室でも授業づくりや学級経営について話し合う姿が頻繁に見られるようになった。このことから、校内研究の中で育成の視点を踏まえた取組を行っていくことが初任者指導における校内指導体制を確立しやすいといえる。

ア 学年団やブロックの関わり

それぞれの教員が育成についての自己目標を設定しているため、学習指導案の作成や検討、模擬授業など互いに授業を参観し合うことなど若年教員との共同研究をリードして指導、助言をしている。授業についての協議では「授業づくり Basic ガイドブック」を活用しながら、授業展開や発問など授業づくりについて共に学び合い、高め合うようにしている。また、日々の授業への助言、指導だけではなく一緒に教材研究をしたり準備したりすることを通して指導方法を教えることができるため、初任者にとって学年団の教員は教師としての身近なモデルとなる。

一方、ベテラン教員が初任者に授業を観せることで自身の授業をより丁寧に行うようになり、指導方法を振り返ったりすることができるため、初任者だけでなくベテラン教員の資質向上にもつながる。ベテラン教員が活躍できる場があることで教員の関わりが「教える」から「互いに学び合う」姿となり、学校全体で初任者や若年教員を指導支援していこうとする風土が生まれる。

イ 公開授業での多面的な指導

初任者の公開授業は校内研究と初任者の学習指導力向上を兼ねることで、校内研究のテーマに沿った共通の視点から全教職員による指導、助言を受けることができる。また校内の教員だけではなく、外部講師による専門的・多面的な指導を受けることができる。初任者や若年教員には公開授業の機会を与え、多くの指導を得ることができるようにした（図4）。



図4 学年団での研究協議

ウ 研究主任との連携

研修計画を立てる際には研究主任と指導教諭が相談しながら、若年教員育成の視点を重視するようにした。多くの教員から多面的に指導、助言を受けることができるように公開授業の機会を設けたり、ベテラン教員の授業参観の機会を設定したりと、常に若年教員の育成と繋げた研修となるよう計画した。研究主任と連携することで、初任者や若年教員育成について学校全体を巻き込んで取り組む体制が仕組みやすい。

⑤ ベテラン教員による指導

④イで示しているように、豊かな経験や知識、得意分野を持ったベテラン教員に以下のア、イについて周知を促すとともに研修の講師を依頼した。

ア 年間研修計画の配付

一般研修や教科研修における年間研修計画を作成し、「いつ、だれが、何を」を明らかにし、1年間を通して見通しをもつことができるように全教職員に配付した。主に校務分掌担当による指導となるが、年度当初に配付しておくことで、各担当が見通しをもち研修内容を工夫することができ心構えができる。

イ 県作成の冊子の活用

指導の際には新たに資料を作成したり準備したりしなくても、既存の県作成の冊子（OJTハンドブック等）を活用することを紹介したり準備したりしておくことで、指導担当教員が負担感や抵抗感を抱かず指導することができる。

(2) メンターチームでの指導支援

これまでの研究を通して、学校長のリーダーシップのもと、人材育成が当たり前となる職場の雰囲気が出ていたため、初任者を指導支援していく場面ごとに柔軟にメンターチームを組織化できた。初任者が相談しやすい若年教員チーム、日頃の授業や学級経営の指導場面に身近で関わりが大きい学年団メンターチーム、学校全体に関わる校務分掌を学ぶことができる校務分掌メンターチームの3つのチームを組織化することで、多面的、多角的な指導支援ができるようにした（図5）。

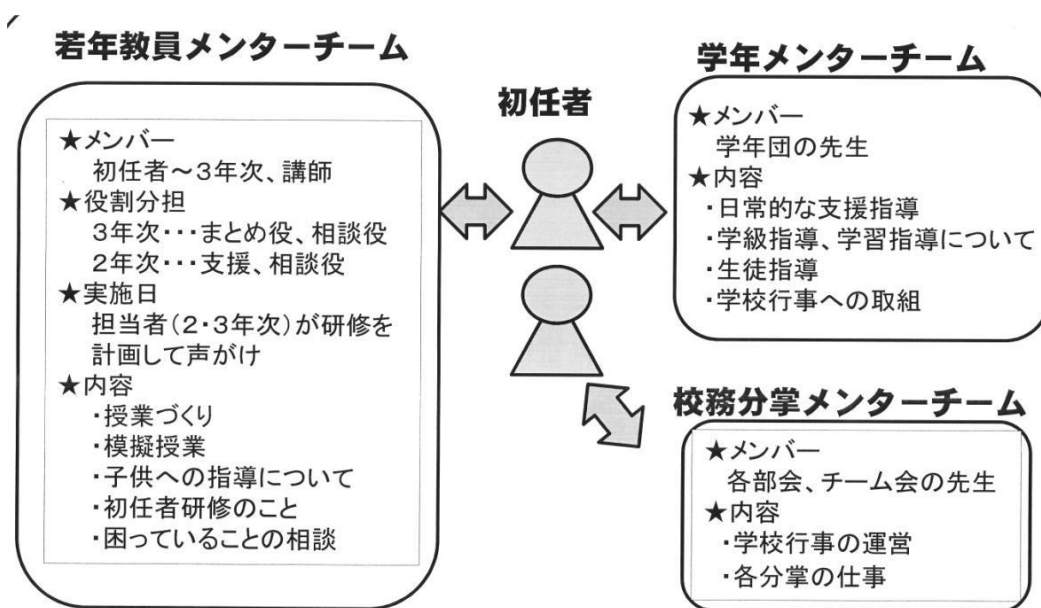


図5 メンターチーム指導体制

① 若年教員メンターチーム

ア 若年協働研修会

本年度新たに若年教員が共に学び高め合うことができる研修の場として「若年協働研修会」を設定した。メンターにとってはそれぞれが役割を担い、初任者に関わることで自信を高めていくことができる。さらに、教えてもらう側から教える側への自覚が生まれることから、一番近いメンターとして、初任者のために支援していこうとする関わりが生まれる。この研修会は日々の業務や研修等で困っていることや悩んでいることを相談できる場であり、2年次教員や3年次教員からの一言が悩みの解決の糸口や今後の見通しをもつきっかけとなる。また、若年教員が主体的に行う研修となるように若年教員間で役割分担をした。3年次は若年教員のまとめ役や相談役、2年次は初任者に一番近いメンターとして教科や学級経営などの相談役や若年教員間の連絡調整などの役割をもつことで同僚性も育つ。

イ 2年次教員による学校紹介

4月当初に2年次教員に初任者に対して学校紹介と初任者研修への心構えについて話をする役割をもたせた。2年次教員は1年間の配置校研修での経験や学びを基に資料を作成し（図6）、先輩としてのアドバイスをした。

に困った時にはすぐに相談できるなど初任者のメンタル面での支援的役割も担っている。

③ 校務分掌メンターチーム

学校全体に関わる校務分掌では、各チームや各部が育成の視点をもって指導していく。初任者の担当する校務分掌は複数制とし、ペアとなるベテラン教員が段階的な指導を行った。1学期は先輩の指導方法を見ながら仕事を覚え、2学期から徐々に実践化に移行していく。育成方法としては、【指導場面をみせる→ポイントを説明する→役割をもたせてやらせる(実践)→評価やアドバイスをする→仕事を任せる】の細かな指導段階を踏むことで初任者は不安なく仕事を覚えることができる。ベテラン教員は、仕事を任せた後は補助的な役割に徹し、見守ることで初任者は安心して実践していくことができる。

(3) 外部講師による研修

① 近隣校の管理職による講話

一般研修の内容を近隣校の管理職に担当してもらい、初任者が幅広く教師力を高めることができるように研修方法を工夫した。年間4回の研修会では「児童生徒理解」や「人権教育」、「保護者対応」、「スタートカリキュラム」などの研修効果を高めるためにそれぞれの管理職の専門性を生かした内容で依頼した。専門的な指導や豊かな経験、実践に基づく管理職の話は新たな発見や気づきが多く実践に役立つものである。また、身近で初任者と日々関わりのある管理職だからこそ、悩んでいることや困っていることが分かり、初任者の困り感を理解したうえでの指導助言ができる。

② 市内初任者合同研修会の開催

この研修会は昨年度より指導教諭が拠点校指導教員と連携をし、配置校の管理職の協力を得て実施している自主的な研修会である。管理職からの指導の機会を市内初任者合同研修会とし、年間研修計画に位置付けて市内の初任者の資質や指導力の向上を図った。開催場所は各研修担当の管理職の学校とし、指導を受ける。このように合同で研修を行うことで、配置校ごとの研修をまとめて行うことができ、効果的・効率的な研修となった。また、豊かな経験と実践のある管理職からの指導は、初任者の心に深く残り、日々の実践に活かされている。数回の研修ではあるが、市内の初任者が専門性のある管理職から合同で指導を受けることで、より研修の深まりが見られた。さらに、この研修会を通して初任者同士が交流できたり、指導教員間の指導方法や指導内容の情報交換ができたりするなど、市内の初任者研修に関わる者にとって効果的な取組となった(図8)。



図8 市内初任者合同研修会究協議

3 成果と課題 (○成果 ●課題)

(1) 実施体制及び負担軽減の方策

○人材育成の視点を「自己目標設定シート」の中に記載することで、教職員全体の若年教員育成の意識ができるとともに、どの場面で、何を指導していくのかが明確になり、それぞれの立場での役割を自覚して日常的に指導することができた。

- 早い段階で指導したらよい内容については4、5月に集中して研修を実施すること、夏季休業中の研修や短時間の研修を積み重ねるなど、研修時期や研修方法を工夫すること等によって確保された時間を、初任者は学級事務処理や指導等に活用することができた。
- 初任者の負担軽減のために、研修内容を校内研修と関連させて行うことによって効率化が図られる。また、校内研修後にその内容に関する研修を併せて行うことでより学びが深まった。
- 学級担任をしている初任者は授業時数の少ない低学年に配置し、指導教諭が学級に入り日々の業務をサポートしてきたが、実質は高学年と授業時数がほぼ変わらない中、生徒指導や児童への加力指導、教材研究、会議等で放課後も時間的な余裕はなく、勤務時間を超えてからの研修とならざるを得なかったため、負担軽減にはつながらなかった。

(2) 初任者研修指導体制について

- 初任者のメンターとして若年教員、学年団、校務分掌担当とそれぞれの立場から指導支援していくように役割をもたせ仕掛けていくことでOJTの体制が充実してきた。
- 指導教員だけが指導するのではなく、多くの教員に指導してもらい機会をあらゆる場面に仕掛けていくことで人材育成の意識の醸成につながった。
- 若年教員が増えたこともあり、若年教員同士で共に学び合い高め合うための研修体制ができた。2・3年次教員には先輩教員としての役割をもたせることで、メンターとしてのそれぞれの役割と自覚をもつことができた。また、年次ごとの役割を明確に示すことでシステム化を図ることができる。
- 校内研究と若年教員の育成を関連させて指導していくことで、多くの教員からの指導を受ける機会が得られ、授業力を高めていくことにつながった。さらに全教職員で共同研究に取り組んでいることから、ベテラン教員も初任者を指導できる活躍の場ができ、学校の活性化にもつながった。
- 「自己目標設定シート」に個々の教員がどのような場面で、何を指導支援していけばよいかを記述することで自分の役割が明確になり、ベテラン教員の初任者への積極的な関わりが増えてきた。
- 初任者を指導していくことでベテラン教員は自己の教育活動を振り返ることや、初任者に授業や生徒指導の場面を見せることから、より丁寧な指導や工夫を行うようになり個々のスキルアップにつながった。
- 学校全体で初任者を育てる校内指導体制の中で配置校研修を経験してきた2年次教員や3年次教員が、体育主任や児童会など学校の重要な役割を任せられ、若年教員が学校の中心的存在として活躍することができる学校組織となってきた。
- 教職員の異動に関係なく、学校全体で若年を育成していく継続的な指導体制となるようにシステム化を図る。
- 指導教員だけでなく全教職員が若年教員を育成するための指導方法の技術を身に付けていく。初任者への指導、助言のタイミングを留意しながら逆効果にならないように、初任者にどのように伝えたらよいかを見極めた指導を行う。
- それぞれの役割で関わっているメンター教員と指導教員の情報交換を密にすることで、初任者の育成における進捗状況を把握し、早い段階でつまづきなどの防止や初任者への確かな指導を行っていく。

(3) 研修コーディネーター（指導教諭）を中心とした実施体制について

○研究主任と連携をしながら校内研究の中に初任者研修の視点をもった研修の位置付けを行い、初任者にとって効果的な研修とすることができた。また、指導教諭は学校全体を見ることが出来る立場であるため、だれに、何を依頼すればよいかを見極めて研修を仕組んでいくことができた。

●OJTを組織化していくためには、校内研修の中に初任者研修の視点を踏まえた研修計画を早めに作成して教職員で共通理解を図ることで、円滑な研修を行うことができるようになる。

4 若年教員の効果的な育成に向けた提案

◆校内研究にOJTの視点を入れた研修方法の工夫

校内研究を通して若年教員を育成していくことが、学校全体で組織的に指導していく体制を構築しやすい。校内研修の中に初任者研修の視点を踏まえた研修計画を作成し可視化することで全教職員の共通理解を図ることができる。また、校内研修と初任者研修をリンクさせ、校内研修のどの場面で初任者にどのような力を育成していくのかを明確にすることで、見通しをもって意図的、計画的、継続的に指導していくことができる。さらに研修がスリム化されることで、初任者への負担も少なくなるため集中して取り組むことができる。

◆若年教員や学年団、ブロックの教員がメンターとなる体制の組織化

学校として教職員がそれぞれの役割に関わりながら初任者を育成していくことが重要であるため、全教職員に自分ができる具体的な指導を「自己目標設定シート」に記載することで育成への意識化を図る。また、それぞれの経験年数や立場から、若年教員、所属学年やブロックの教員のそれぞれの役割を示し、メンターとなる体制の組織化を図る。初任者を多方面から指導していくことで、多様な学びが得られるため初任者の育成には有効と考える。さらに、初任者を中心とした若年教員に対して教職員がそれぞれの役割で指導支援する機会をつくることは、学校全体に初任者の育成を軸とした連携の輪が広がることにつながる。

◆初任者配置校間の連携

市内の初任者が合同で研修を行う機会を計画し、一般研修として位置付けることで専門的な人材を活用した研修を設定していくことができ、より効果的な研修となる。また、年数回合同研修会ができれば、配置校での研修のスリム化が図られ指導教員の負担も少なくなると同時に、各校初任者にとって、受ける配置校研修の内容に差ができないメリットもある。さらに指導教員の交流を含めた連携が密になれば、配置校での指導方法や研修内容等の情報共有ができ、市全体の初任者研修の質を高めることにつながる。

学校の概要			
学校名	B小学校		
児童・生徒数	818人	学級数(特支学級数)	29学級(含3学級)
教員数(教職員数)	44人(65人)	初任者数	2人

学校の特徴

校区はB平野の中央部に位置し、以前は米の二期作が盛んで高知県の穀倉地帯として知られていたが、現在は都市化が進み、量販店やアパート・マンション等が建てられ宅地化し、それにともなって、児童数も増加傾向にある。

本研究と共に、平成22年度から高知県教育委員会教育課程拠点校事業の研究指定を受け、算数科における学力向上に向けての授業改善に取り組んでいる。

研究内容

1 初任者研修の実施体制

(1) 実施計画

昨年度の初任者は、第3学年の学級担任と第6学年の学力向上指導方法工夫改善の担当教員としたが、担当時数を考慮し負担軽減を図るため、本年度は、1名は第2学年学級担任、あと1名は第6学年の学力向上指導方法工夫改善を担当している。

初任者の他にも2年経験者2名、3年経験者2名、4年経験者2名、若年の臨時的任用教員2名等同年代の若年教員が在籍し(表1)、教職員の年齢も各年代にわたりバランスよく構成されている(図1)。

表1 若年教員の構成

経験年数	人数	初任者研修の配置校
臨時的任用教員	2名	
初任者	2名	本校で初任者研修
2年経験者	2名	本校で初任者研修
3年経験者	2名	本校で初任者研修
4年経験者	2名	本校で初任者研修

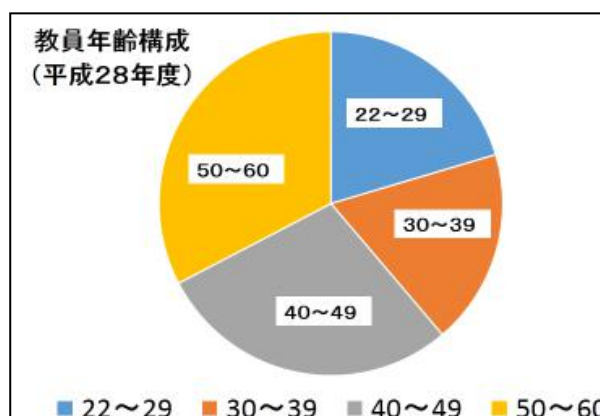


図1 教員の年齢構成

(2) 初任者研修指導体制

本年度の校内指導体制は、昨年度までの研究を基に校務分掌や指導体制の改善を図った。ベテラン教員がそれぞれの職務を通して若年教員とかかわり、教職員全体で人材育成をしていくように体制を見直した(図2・表2)。

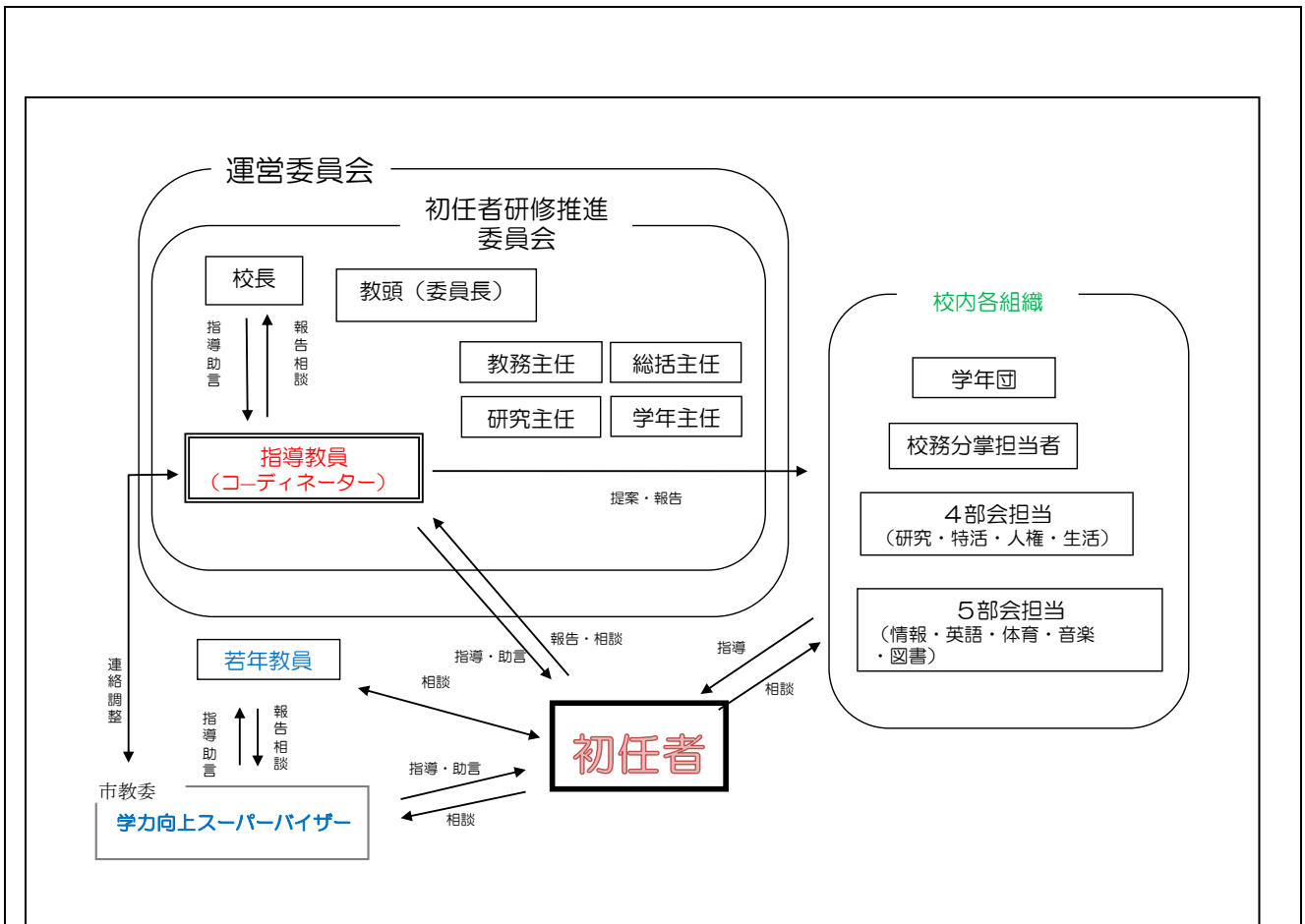


図2 初任者研修に関わる校内指導体制

- 年度当初の組織職員会において、初任者研修について校長が全教職員に趣旨説明し、共通理解を図るようにした。また、それぞれの立場で人材育成の意識をさらに高めるため、本年度より若年教員育成にどのように取り組むかを高知県職業能力育成型人事評価制度の目標設定シートに書き込むようにした。
- 校内指導体制（平成28年度用）を構築した。昨年度から配置された市の学力向上スーパーバイザー（主に若年教員の育成）を指導体制の中に位置づけ、継続的に指導を行う。
- 昨年度までも他の教職員が校務分掌や経験を生かした指導や助言を行ってきた。それに加え、本年度からはメンターとしての自覚をもって初任者にかかわるように、全教職員が一般研修や教科研修で指導教員と共に指導助言する機会を増やした。
- 学年分掌や校内研究において、学年団やブロックの他の教員がメンターとして日常的に初任者と関わりがもてるようにした。
- 初任者が年齢の近い若年教員と共に学び合う研修の機会を設定し、共に高め合うことができるように配慮した。
- 学級担任でない初任者の公開授業は、所属する学年の各学級で行い、学年団の先輩教員からも指導を受ける機会を増やした。
- 週ごとの配置校研修の予定を掲示し、初任者に限らず参加できるようにした。
- 「初任者研修だより」を発行し、研修の様子を教職員に伝えるようにした。

表2 指導にかかわる役割分担

校長	<input type="checkbox"/> 初任者研修推進の総括 <input type="checkbox"/> 初任者研修の進捗状況の把握及び運営への指導助言 <input type="checkbox"/> 初任者研修に係る校務の決定 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会の委員 <input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者
教頭	<input type="checkbox"/> 指導体制整備・校務立案 <input type="checkbox"/> 初任者研修関係者への指導・助言 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会の委員長 <input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者 <input type="checkbox"/> 県教育センター・教育事務所・市町村教育委員会等との連絡調整
教頭	<input type="checkbox"/> 初任者研修関係者への指導・助言 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会の委員 <input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者
指導教諭 (研究部長)	<input type="checkbox"/> 初任者研修関係者への指導・助言 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会の委員 <input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者
指導教諭 (指導教員)	<input type="checkbox"/> 初任者研修全体のコーディネーター <input type="checkbox"/> 初任者研修年間全体計画の作成 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会への提案 <input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者
各主任	<input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者 <input type="checkbox"/> 初任者研修推進委員会の委員
一般教職員	<input type="checkbox"/> 計画に基づく一般研修や教科研修の指導者 <input type="checkbox"/> 学習指導や生徒指導に関する指導・助言
学力向上 スーパーバイザー	<input type="checkbox"/> 若年教員の指導者 <input type="checkbox"/> 若年教員研修会の企画・運営

(3) 負担軽減の方策

① 初任者の配置の工夫

本年度、初任者Aはこれまで講師経験が3.5年あるため学級担任とし、授業時間の削減が図られるようにした。授業時数は、昨年度までの反省に立ち、2学年の担任とすることで時間的な削減を図った。委員会活動やクラブ活動は、複数の教員が担当することで負担軽減となるようにした。一方、初任者Bは新卒者であったので指導方法工夫改善担当に配置し、同学年で学級担任をする先輩教員をメンターとして関わらせながら学ぶことができるように配慮した(表3)。

② 研修週時程の工夫

一般研修は、本年度から月曜日と金曜日の6校時に実施し、放課後に学年の打ち合わせや教材研究等の時間を確保した。教科研修は行事の準備や校内研究等によって時間設定が難しい月もあるため、初任者に負担がかからない曜日に柔軟に変更し、実施した(表3)。

③ 指導教員の支援

指導教員は、学級担任に対して教材の準備・授業のTT等学習指導の支援、生徒指導の支援や保護者への対応のアドバイスを行っている。また、年度始めは朝の登校時間にも学級に入り宿題点検・生徒指導等を中心に支援した。

指導方法工夫改善担当に対しては、本年度は新卒者であったため、年度当初に参観授業を多くし、授業のイメージをもつことができるようにした。さらに担当教科の教材の準備・授業のTT等学習指導についても支援した。担当については6年団に所属させ、学級担任としての仕事を学べるような分掌とした。また、担当外の教科についても指導の場を設定（単元全体や前後の授業を計画）し、公開授業を実施した。

④ 校内研究と配置校研修の関連

初任者は校内研究を通して学ぶことが多い。そのため、配置校研修との関連を図るなど、より効果的な研修となるように配慮した。校内研究では学年団の教員がメンターとなり（表3）、教材分析・模擬授業・事後研などを通して初任者の授業改善についての支援を進めることができた。

表3 初任者の担当分掌と研修の実施計画

		初任者A	初任者B	指導者
担当		2年学級担任	6年学力向上指導方法工夫改善 (算数科・家庭科) 担当 T1・・・第6学年4学級 家庭科 T2・・・第6学年4学級 算数科	同学年担当の教員 指導教員
授業 時数		27時間	27時間 (算数科19時間・家庭科8時間)	
教 科 研 修	公 開 授 業	担当学年（第2学年）	担当学年（第6学年） 第6学年以外の学年	校長 教頭 指導教諭 指導教員
	参 観 授 業	・1学年～6学年・特別支援の学級担任による授業（各教科） ・専科教員による授業 ・校内研究の全校研・ブロック研の授業 ・指導教員による授業		同学年担当の教員 他学年担当の教員 専科教員 指導教員
	教 材 研 究	・公開授業に向けた教材研究 ・学習指導案の作成、検討 ・授業後の協議や振り返り		同学年担当の教員 指導教員
一 般 研 修 期	実 施	・月曜日の6校時 ・金曜日の6校時		校長 教頭 校務分掌の担当 指導教員

2 具体的な内容

(1) 校内指導体制

○共通理解を図るための取組

- ・年度当初の職員会において、本研究及び初任者研修について校長が全教職員に趣旨説明し共通理解を図った。
- ・昨年度までは、他の教職員が校務分掌や自己の経験値を生かした指導や助言を行うように取り組んできた。さらに本年度より全教職員が職業能力育成型人事評価制度の目標設定シートへ人材育成に関する目標を記入することで、意識の向上が図られるようにした。学年分掌や校内研究にかかわる業務についても、学年団の他の教員も初任者育成に参画できるように組織化をめざした。(下記に『人材育成に関する方針』を記載。)

<人材育成に関する方針>

- 1 組織的な学校運営を通して、若年教員の資質能力の向上を図る。
- 2 若年教員の特性や能力に応じた配置による能力の向上を図る。
- 3 学年団や所属部会等における職務を通して組織への参画意識をもたせる。
- 4 若年教員に複数のメンターが関わることで、場面に応じた適切な支援・指導を行う。

○校内研究と配置校研修を関連

- ・本年度は、ブロック研や全校研等の校内研究と配置校研修を関連させて、全ての先輩教員から学ぶ機会を多くした。その中で本校の授業スタンダードをもとに教材研究をしたり、授業参観や授業公開を実施したりして、初任者の授業力向上を図った。
- ・県の教育課程拠点校事業の研究と関連づけてOJTを充実させた。これまでの校内研究資料(板書や授業風景の写真、学習指導案集、授業後の協議等)を初任者の学習指導案作成の参考とした。

○市の学力向上スーパーバイザーと連携

- ・市の学力向上スーパーバイザーを指導体制の中に位置付け、指導教員と連携して若年教員の育成を図るようにした。若年教員は、週1時間程度の授業を公開し、主に国語科の授業づくりや学級経営についてスーパーバイザーの指導を受ける。また、市全体で取り組んでいる若年教員交流会を年間2回(夏季・冬季休業中)実施し、自分の実践を振り返ったり情報交換をしたりしてきた。

○校務分掌担当による指導

- ・一般研修や教科研修において、他の教職員が校務分掌やこれまでの経験を生かした指導や助言を行う機会を設定した。学校行事や学級事務等の研修は、適切な時期や内容となるようにした(写真1)。
- ・本年度は、「OJTハンドブック」、「高知県授業づくりBasicガイドブック」、「若年教員研修のしおり子どもと生きる」等の資料を活用し、指導する側にとっても負担とならないように配慮した。
- ・初任者が所属した学年においては、他の学級担任が研修時間以外にも日常的に指導・支援

写真1 一般研修の指導



をしてきている。初任者Bは、算数科の授業で児童の指導にあたりながら、先輩教員の授業を見ることができるなど、日常的に学べるようにした。

(2) メンター制による研修

本年度は、メンターを固定しないようにしたことで、全教職員が若年教員のメンターとしてそれぞれの分掌等に応じて関わることができた。特に同じ担当学年の先輩教員から学ぶことが初任者の成長となっている。それぞれの教員がもち味を生かして、絵の描き方や音楽の指導といった学習指導の仕方や生徒指導などについて、日常的にアドバイスを受けたり相談したりすることができた。また、それは全教職員にとって若年教員育成の意識の醸成につながった。

① 学年団の先輩教員をメンターとして

学年団の教員がメンターとなり、初任者は教材分析・模擬授業・事後研等を通して授業改善を進める等、多くの支援や指導を受けることができた。校内研究の他にも、学年団の教員から、行事や教科指導や生徒指導などのアドバイスを受けることが多くあった。初任者Aは第2学年の担任であるが、同学年が5学級であるため4人の担任と児童支援の5人の

写真2 学年団による授業研究



の先輩教員から学ぶことができた。初任者Bは学力向上指導方法工夫改善担当として、日常的に授業を参観したり公開したり、時には生徒指導の話し合いや行事の指導等に加わることで、授業力だけでなく全体指導に関わる力を向上させた(写真2)。

初任者に関わった先輩教員からは、「若年教員に伝えていきたいことを考える中で、基本的に大切にすべきことは何かと自分の仕事を振り返ることができた。」という感想があった。

② 校務分掌担当教員をメンターとして

本研究の指定を受けた3年前から、一般研修や教科研修において、本校の実態や計画に合わせて校務分掌や経験を生かした指導や助言を行ってきた。各部会等の分掌において初任者にも役割を任せ、仕事を通して少しずつ学ぶことができるようにしている。

校務分掌の担当教員による一般研修の実施により、組織の中で人材育成をするという意識を高めることができた。指導にあたった教職員は、「人材育成の視点に立って研修を行うことで、自分の実践も振り返り、見直すことができた。」、「組織の中で、若年教員を育てていくことの大切さを実感した。」、「私たちも教育活動の基礎・基本がぶれないようにしていきたいと思った。」等の感想があった。また、指導を受けることで、初任者がその後も相談等が気軽にできるようになっている。

写真3 先輩教員と教材研究



③ 同じ教科担当の先輩教員をメンターとして

同じ教科を担当している10年次の先輩教員や学校栄養職員と共に教材研究や授業公開などを通して授業づくりについて学んでいる。家庭科の『まかせてね 今日の食事』の単元では、学習のまとめとして、児童がお弁当づくりをした。献立や買い物の計画、調理実習、評価等どのように指導すればよいかを相談しながら授業づくりを行うことができた。互

いの授業を参観し、改善しながら実践を繰り返してきた（写真3）。

④ 若年教員をメンターとして

若年教員は市の学力向上スーパーバイザーの指導を毎週受け、指導のポイントや教材研究の仕方についてアドバイスを受けている。そして学期末にはそれぞれが実践を持ち寄り交流しているが、若年教員同士が協力して教材研究を行ったり、学級経営や生徒指導について相談したりしている（写真4）。

初任者が交流会参加後、「他の先生方の取組や成果を聞くことで、これからの教育活動の見通しがもてたり自分の課題を考えたりすることができた。」「実践交流することで、学習指導や生徒指導等に明確なイメージをもって取り組むことができた。」といった感想が寄せられるなど、これからすべきことについて見通しをもつことができた。日常的にも若年教員同士が、相談したり助け合ったりしている様子が見られる。

また、本年度は、本校が調査研究員の集合研修の会場校になり、講師から直接指導を受けることができた。初任者の授業公開の後、3年経験者の教員が事後の協議のコーディネイトをした。年齢の近い3年経験の教員が校務分掌や校内研究でも責任のある仕事を担当し、やり遂げている姿を見ることは、初任者にとって大きな目標となっている。

（3）年間指導計画の工夫

① 研修の実施時期の見直し

・本年度は、年度当初に学級経営やセルフマネジメントに関する内容を中心に、また、夏季休業中に集中して研修を実施することで、昨年度までの課題であった授業日の研修を少なくして児童と向き合う時間を確保できるよう計画した。

② 配置校研修（OJT）と教育センター研修（Off-JT）の連携の強化

・教育センター等研修の実施計画をもとに配置校研修の年間指導計画を作成するようにし、内容を有機的に関連付け、効果的な研修となるようにした。チーム協働研修等の授業研究についてはセンター研修と必ずリンクさせるようになっているが、他にも学級経営や教育課程等に関する研修は、センター研修の前に配置校研修を設定した。

・本年度の資料として配付されたOJTプログラムを活用し、初任者の研修意欲の持続と高揚を図ることができるような研修指導計画を作成した。

③ 年間を通して幼稚園や保育園との連携教育を研修内容に追加

・昨年度から始めた保育体験は、初年度は若年教員のみ参加したが、本年度は先輩教員も加わり、市の『保幼小連携プログラム』と関連させて実施した。実際に年長児の保育を観察したり、保育を体験したりすることで、発達段階や個々の実態に応じた指導の在り方について考える機会となった（写真5）。

写真4 若年教員学習会



写真5 保育体験



- 5月 小学校区保幼小連絡会（1学年担任の指導）
- 5月 スタートカリキュラムの参観授業（市の指導主事の講話等による指導）
- 7月 保育所を訪問して保育観察（保育所長・幼稚園長の指導）
- 2月 保育所・幼稚園児アプローチカリキュラムを参観（1学年担任の指導）

・初任者が年間を通して、保幼小連絡会に参加したり、スタートカリキュラムやアプローチカリキュラムも参観したことで、連携プログラムの意義を理解し、担当している学年の児童の指導にもつなげることができた。

① 市の初任者合同研修の実施

・市教委が主催で初任者対象（本年度は小学校10名、中学校4名）の合同研修を平成26年度から実施している。学校事務研修は市の学校事務支援室が指導を担当した。小中学校理科研修は、市内の理科の専科教員とCSTが指導した。これらを実施することで、「市内の初任者のつながりができる。」「配置校の学校規模にかかわらず実施できる。」「学校事務について実践的に学ぶことができる。」という意見があり、初任者にとって効果的な研修となった。

写真6 市の初任者合同研修



3 成果と課題（○成果 ●課題）

（1）実施体制及び負担軽減の方策について

- 3年間を通して、年度当初に校長が教職員に調査研究について趣旨説明し共通理解を図ったことで、組織的・計画的に学校全体で初任者研修が実施できるように学校体制が整備できた。配置校研修の指導を依頼した際には、どの教員も進んで指導を引き受けてくれたことや学校全体で若年教員を育成するという校内研究の在り方等から、支持的な風土ができていることが実感できる。
- 4月の学年・学級懇談で、指導教員が保護者の理解を得られるように、初任者研修について説明を行った。また、校外の研修の際の体制や日常の授業への支援のこと等についても、保護者が不安な気持ちをもたないようにした。このような配慮は、他の配置校においても必要であるように思う。
- 学級担任をしている初任者の時間的な負担軽減については、これまでも課題として挙げられていたが、本年度は、昨年度までの課題であった初任者の授業担当時数を削減できるように低学年の担当とする等、担当学年の配置について配慮した。そのことにより、配置校研修を月・金曜日の6校時に実施、放課後に教材研究や学級事務等の時間を確保することが可能となり、結果として時間的な負担軽減となった。時間的な余裕があるということは、精神的な負担軽減にもつながっている。
- 平成26年度の反省を生かした取組としては、前期に教科研修の観察授業を多く実施することで、授業のイメージをもつことができるようにした。公開授業や毎日の授業では、観察授業で学んだことを生かした授業づくりができた。
- 校内研究と配置校研修を関連させることで、全校の先輩教員から学ぶ機会が多くあった。特

に、本校の授業スタンダードをもとに教材研究をしたり、授業参観や授業公開を実施したりして、授業力向上を図ったことで、同僚性も育ってきた。

- 研修の実施時期の見直しを行ったことにより、配置校研修と教育センター等研修の連携の強化を図ることができ、それぞれの研修で学んだことを実践に結びつけることができた。また、研修を年度始休業や夏季休業中に実施したことで、授業日の放課後の時間が確保でき、個別指導や授業の準備等に使うことができ、負担軽減に繋がった。
- 学級担任でない初任者も学級担任をしている初任者と同様に公開授業を実施した。家庭科と算数科以外の担当していない教科の授業についても、指導するクラスの授業を参観してから公開授業を行ったが、短いサイクルでの授業実践となるため、単元としての理解や教材研究の力が十分身に付いたとは言い難い。単元全体を指導するような授業研究を計画すると、授業づくりの力をさらに伸ばせるだろうと思われる。
- 近隣の初任者配置校の指導教員同士の交流が少なく、初めて指導教員となった者は不安をもったようであった。指導教員としての経験が積み上がらず、研究の体制が蓄積しにくいという本県の課題から考えると、市内の合同研修を効果的に実施し、自校の配置校研修を円滑に進めるためにも情報を共有できるようにしていきたい。

(2) メンター制による研修について

- 先輩教員も初任者と同じ担当ではなくても、行事や校内研究等で初任者に助言や指導をしたり、相談に乗ったりしている姿が見られるなど、初任者を育成していこうとする意識が高まっていることが感じられた。
- 『高知県の教員スタンダード』の「平成28年度 初任者研修自己評価票」において、初任者がチームマネジメント力やセルフマネジメント力を伸ばしている(表4)。それは、メンターとしての周りの教職員が、初任者に助言したり励ましたりしながら成長を評価したことによる成長だと思える。

表4 平成28年度 初任者研修自己評価票 (3段階評価)

	初任者A (学級担任)			初任者B (指導方法工夫改善担当)		
	8月	12月	2月	8月	12月	2月
学級経営力	1.8	2.0	2.8	2.0	2.2	2.4
学習指導力	1.8	2.0	2.8	2.0	2.0	2.0
チームマネジメント力	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0
セルフマネジメント力	2.3	2.4	3.0	2.3	2.6	2.6

- 本校では、教職員の年齢がバランスよく構成されていて職員数も多いため、本年度、メンター制による研修を取り入れても、担当を固定せず実施することができた。しかし、学校規模や教職員の年齢構成が異なる学校では、各校に合った体制を考える必要がある。
- 教科研修(参観授業・公開授業)では、事後研の後に振り返りカードに「成果と課題」(感

じたこと、指導されたこと)や「明日から改善しようと思ったこと」を記録し、実践につなげていくようにした。一般研修でも振り返りを記録して、研修で学んだことをさらに深められるようにしていきたい。

4 若年教員の効果的な育成に向けた提案

◆研修指導計画・内容の工夫

・研修週時程の計画

昨年度までは、研修が放課後であったため、研修の後で事務処理や教材研究等を行うことになり、学級担任である初任者にとっては時間的な負担となっていた。そこで、本年度は、配置校研修を月・金曜日の6校時に実施したことで、負担軽減につながったため、初任者の授業担当時数を考慮し配置していくとよいと思われる。

・年間研修計画の適時化・研修内容の精選

めりはりのある年間指導計画の作成により、授業日の研修を減らし、児童と向き合う時間を確保するとともに、研修に専念できるようにする。また、県教育センター作成の「OJTプログラム」等を参考にして、教育センター等研修と関連させた内容にし、より効果的な研修にする。

◆校内研究との関連

・人材育成の視点をもった初任者指導体制

若年教員は、校内研究の学年研・ブロック研・全校研で授業研究し、授業力を向上させている。教材研究、学習指導案作成、教材づくり、模擬授業、研究協議等を通して、協働性や同僚性も育っている。メンターが人材育成を意識できる初任者指導体制の構築が必要である。

◆初任者配置校同士の連携を強化

・地教委単位の合同研修

市内の初任者が合同で一般研修を実施するような取組があれば、研修内容を充実させたり初任者同士の交流が図られたりすることが期待できる。市教委と連携した研修とすることで、指導教員の経験や学校規模に関係なく初任者が研修を受けられる利点がある。

・担当者同士の交流

指導教員としての経験が積み上がらず、研究の体制が蓄積しにくいという本県の課題から考えると、合同研修や自校の配置校研修を円滑に進めるためにも指導教員が情報を共有できるような地教委や地域単位の指導教員の交流の場が必要であると思われる。

◆資料の活用

・資料の活用で継続的に指導

若年教員は、『若年教員研修のしおり 子どもと生きる』、「OJTハンドブック」、「高知県授業づくり Basic ガイドブック」等を研修の際に資料として活用したり、日常的に手引きとして参考にしたりすることができた。これらの資料は、初任者の時だけでなく後々継続的に活用できると思われる。また、指導する教職員も資料の内容を参考にし、指導にあたることができる。

学校の概要			
学校名	C小学校		
児童・生徒数	276人	学級数（特支学級数）	14学級（含3学級）
教員数（教職員数）	22人（29人）	初任者数	2人

学校の特徴

本校は、旧C市街のすぐ近くにありながら自然豊かな環境に恵まれている。近年、児童数は290名前後で推移しており、市内では3番目に大きな小学校である。教職員は、初任者2名、2年次2名、3年次1名でそれに続くのが12年次というように、年齢構成が2極化の傾向にある。若年教員が全体の約20%、中堅・ベテラン教員が約80%となっている。

研究内容

1 初任者研修実施体制

(1) 実施計画

本年度は平成26、27年度の取組を継続、改善しながら、特に「OJTスタンダードプラン」の実施・検証を通して、学校全体で初任者を育成する体制の整備及び効果的なメンター方式の研修について調査研究を進めることとした。

校内指導体制は、今年度も学級担任とそうでない配置を行い、これまでのデメリットを改善し、分掌と指導体制を工夫した（以下、負担軽減の方策に示す）。また、昨年度と同様に若年教員とベテラン教員のそれぞれにメンター的な役割をもたせ、学校全体で初任者を育成する体制をとることとした（図1）。昨年度末の異動で本研究を通して成長が見られた2年次教員2名が転出となったため、この4月には若年教員が初任者2名と2年次2名、他県から異動により転入してきた3年次教員1名の計5名となり、今後の研究の積み重なりにより少し不安を感じながら本年度の研究をスタートさせた。

(2) 初任者研修指導体制

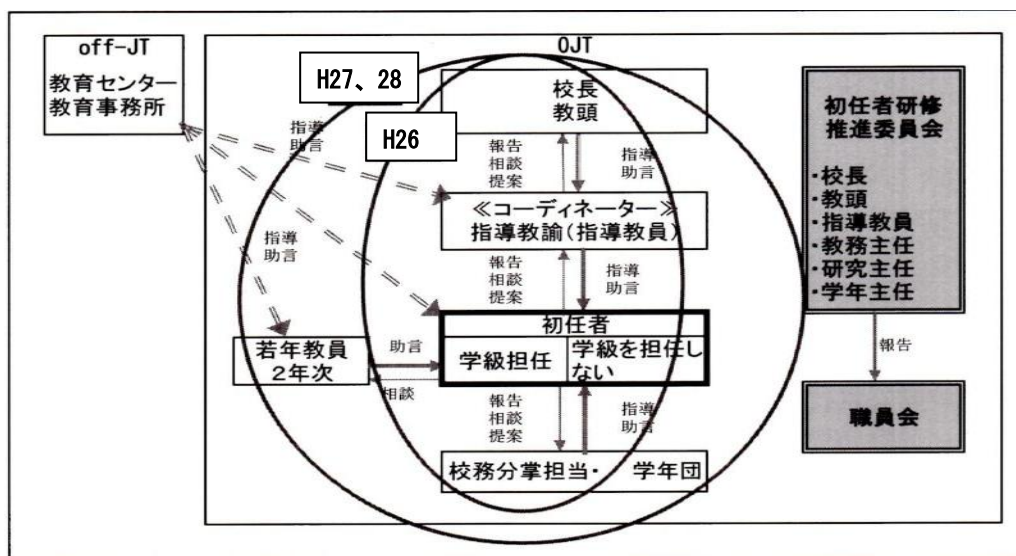


図1 平成28年度初任者研修指導体制

表1 指導における役割分担

校長	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修推進の総括 ・初任者研修に係る校務の決定 ・初任者研修推進委員会の委員 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導
教頭	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修指導體制の整備 ・初任者研修関係者への指導・助言 ・初任者研修推進委員会の委員 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導
指導教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修全体のコーディネーター ・県教育センター等との連絡調整 ・初任者研修推進委員会の委員 ・初任者研修年間指導計画等の作成 ・初任者への全般的な指導 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導
学年主任	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修推進委員会の委員 ・学年会での指導助言 ・計画に基づく一般研修や授業研修等の指導
一般教員	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づく一般研修や授業研修等の指導 ・初任者のメンター

(3) 負担軽減の方策

以下、表2のとおり初任者Aを学級担任、初任者Bを指導方法工夫改善担当として配置した。

表2 初任者の担当分掌等

	初任者A	初任者B（指導方法工夫改善担当）
担当学年等	2年1組学級担任	6年2組副担任 5、6年理科（週3時間×4クラス） 6年算数 TT（週5時間×2クラス）
週授業時数	25時間	21時間
空き時数	4時間 昨年との差±0	8時間 昨年との差±0
校務分掌	体育委員会・サッカークラブ （2人制）	ボランティア委員会・バスケットボールクラブ （2人制）
講師経験歴	1年（学級担任の経験はなし）	なし

① 持ち時間や週時程の工夫

昨年度、学級担任として配置した初任者は、週の空き時間を4時間とし、時間的なゆとりをもたせたにもかかわらず、結果として多忙感の解消にはつながらなかった。その要因としては、担当学年が5年であり、教科数が多く多様な教材研究や準備をしなければならないことや、班長等の高学年に求められる指導や対外的な行事の指導が入ってきたことなどがあつた。指導教諭が多岐にわたり支援する体制をとったり、単純に空き時間を確保したりするだけでは、負担軽減につながらないことが明らかとなった。

そこで、今年度の学級担任である初任者Aは担当時間数や教科数の少ない第2学年学級担任とした。本来の週2時間の空き時間に加え、2時間を他の教員に学級の補充に入ってもらふことにより計4時間の空き時数を確保し、教科研修の時間に充てることにした。学級担任をしな

い初任者Bは昨年度同様に木曜日に担当教科を入れない週時程として教科研修や教材研究を実施できるようにした。

② 指導体制の工夫

学級担任の負担が大きい学期始めは、指導教諭が学級に入り師範したりTTの時間を多くとったりした。加えて始業前には指導教諭が支援に入り、児童との関わり方やノート点検等の事務処理の仕方を具体的に見せていった。その後もこの方法は実態に合わせ適宜取り入れた。また、保護者との連携が円滑に進むように、年度初めの学級懇談に指導教諭が同席して初任者研修に対する保護者の理解を得た。

講師経験がない初任者Bに対しては、昨年度と同様に第1単元は学級担任がT1となるTT授業を行い、短期間に各学級の実態把握や4名の学級担任から授業づくりを学んだりすることができる体制をとった。しかし、初任者Bの日常の様子を観た学級担任から「早く授業に関わらせてはどうか」との声があり、理科では第2時間目からT1としての授業を行うようにした。また、6年2組の副担任として配置し、年間を通して学級経営を学べる体制をとり学級担任の経験を補完した。

委員会やクラブ活動は2人体制とし、ペアとなる教員から指導支援を受けながら徐々に次年度に向けての自覚を促す体制とした。

2 具体的な内容

(1) 効率的、効果的な配置校研修プログラム

平成26年度は、教育センターから示されていた配置校研修項目参考リストを基に、時期と内容をリンクさせた研修を行った。しかし、毎月平均的に研修時間を割り振ったため、初任者に負担がかかってしまった。昨年度は、新たに示された「OJTプログラム」を参考にしてセンター等研修や、公開授業とのバランスを保ちつつ、機械的に割り振らない計画、実施とした。これにより研修の効率化が進んだ。更に、今年度は4月6日までに一般研修を集中させ、学級開き以降の業務に時間的な余裕をもたせるよう改善した。また、教育センター等研修が多く入る5、6月には一般研修の時数を抑えOJTとOff-JTのバランスに配慮した(表3)。

表3 配置校研修一般研修の内容(4月～8月)

4月 10時間	5月 4時間	6月 4時間	7月 3時間	8月 7時間
<p>4月6日までに実施</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人としての心構え、教員の一日 ・勤務について ・学校教育目標と組織運営 ・学級経営、学級開きに向けて ・諸表簿の作成と学校事務処理・文書管理 ・セルフマネジメント ・家庭訪問の仕方 ・児童、保護者のトラブル対応 ・学級経営案の作成 ・教育課程について 	<ul style="list-style-type: none"> ・学級通信の書き方 ・特別支援教育の理解 ・特別活動について ・掃除指導の仕方 	<ul style="list-style-type: none"> ・道徳教育について ・人権教育について ・PTA活動について ・Q-Uの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・通知表の作成 ・個人面談について ・夏季休業中の生活指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全管理と事故防止 ・学校安全教育・防災教育 ・教科指導の見直し ・学級経営の振り返り ・セルフマネジメント ・自己の達成規準の設定 ・実践シートの作成
<p>・下線の内容は、教育センター等研修とリンクさせた内容である。</p> <p>・5、6月には教育センター等研修が多く入るとともに、校内でも教科研修の充実を図るため、一般研修の時数をおさえている。</p>				

(2) メンター的な関わりをもたせた組織的な取組

① 若年教員（2年次）の出番

今年度の若年教員の構成は初任者2名と2年次2名、3年次1名である。本校は、昨年度も初任者が2名、2年次が2名と、若年教員層が薄く中堅教員との間に隔たりがあった。そこで、初任者の気持ちに寄り添うことのできる一番の理解者を2年次と考え、メンター的な役割をもたせたことが効果的であった。今年も同じ取組（以下、ア、イ）を継続することとした。また、年度途中からは、若年教員だけで進める主体的な研修『フレッシュ研修』を導入した。

ア 第1回配置校研修（4月4日実施）

1年先輩である2年次教員からのアドバイスの時間を設定することで、初任者に今後の研修の見通しをもたせ、和やかな雰囲気の中で配置校研修をスタートさせるようにした。2年次には、前年度の最終研修でこの取組を伝えておき、初任者に「安心・やる気・見通し」をもたせるメッセージを送るよう依頼した。

イ 夏季休業中の協働研修

初任者は採用から10年後までに身に付けるべき到達目標（高知県の教員スタンダード）に対する自己の達成規準の設定をチーム協働研修（教育センター主催）で行う。その形態を取り入れた研修を昨年度から導入した。初任者はチーム協働研修で他校の先輩教員等にアドバイスをもらってきているものの自己の達成規準はまだ固まっていない。そこで、2年次と対話しながら規準を設定することとした。昨年度指導教諭が行った役割を、2年次教員に追体験させることで2年次はメンター的な立場で迷いや悩みを聞き取っていくこととなる。同僚性を高めるために指導教諭は席を外し初任者と2年次の4名に任せた（図2）。

ウ 若年教員の主体的な研修（フレッシュ研修）

3年目を迎えた今年9月から若年教員同士の主体的な研修を取り入れた。これは、イの協働研修の際に2年次が提案してくれたことから始まったものである。内容は月曜日の夕礼の後、翌週と翌々週の学校行事と研修スケジュールの確認等を行うといった簡単なものである。「職員室で」、「5分程度」、「分からないことはその場で聞く」を基本としており、短時間であるが周りの教職員に見守られながら4人のコミュニケーションの場となっている。

—2年次が伝えた内容—

- 自分たちを含め、指導教員や沢山の教職員が味方である
- 教育センター等研修、配置校研修について
 - ・年間15回の公開授業がある
 - ・1学期を乗り越えること
- 若手として
 - ・言われなくても率先して動くこと



図2 夏季休業中の協働研修
—2年次がアドバイスする—



図3 主体的な研修フレッシュ
研修
—夕礼後の職員室にて—

表4 若年教員の構成と研修の経過（H26～28）

年度	H26	H27	H28
若年教員の構成	・初任者2名 ・2年次1名 ・4年次1名 ・5年次1名	・初任者2名 ・2年次2名	・初任者2名 ・2年次2名 ・3年次1名 (他県から転入)
指導教員が若年教員を集めて研修	・フレッシュ研修		
2年次の出番を組み込んだ研修	← 若年層の段階的な年次が崩れたことによりこちらに移行する。	・第1回配置校研修 ・夏季休業中の研修	・第1回配置校研修 ・夏季休業中の研修
若年教員同士の主体的な研修	← 2年次の発案により始まる。		・フレッシュ研修

② 中堅・ベテラン教員の出番

中堅・ベテラン教員を長年の経験を生かした具体的な指導・支援者の役割を果たせる人材と考えた。そこで、昨年度から指導教諭が行っていた一般研修を一部担当してもらおう取組をしてきた。また、研修内容によっては、希望により2、3年次も参加できるよう配慮した。

ア 共通理解を図るために

4月末までに学校長と指導教諭が職員会で伝えた内容は以下のとおりである。特に、学校長が抱く人材育成に対する危機感が見える化し、大量退職・大量採用に伴いこれから起こり得る状況を全教職員にイメージさせ、一人一人に何をしてほしいかを具体的に示したことが共通理解につながった。

<学校長>

- ・本指定研究の概要



- ・高知県の教員の年齢構成の現状と今後（「第2期高知県教育振興基本計画」のデータを引用）

平成28年度から10年間は退職者が300名を越え、大量の採用者の育成指導が喫緊の課題となることを伝えた。



危機感をいかに組織の中に課題意識として浸透させるかが要となる。そこで…

- ・自己目標シートに若年教員への助言や支援の手立ての記載

自己目標シートの能力発揮のための4要素（児童理解、教科等の指導、教科以外の指導、学校経営への参画）に設けられた育成指導力に対し、若手教員の育成に関して必ず記載すること、また、年3回の観察授業後の面談の場でその取組や進捗状況を確認することを伝えた。

<指導教諭>

- ・教育センター研修と配置校研修の概要
- ・初任者の週時程と年間計画案

イ 効果的な研修とするために

既存の「若年教員研修のしおり」、「OJTハンドブック」、「教育計画」等が活用できるため新たな資料作成は必要ないことを伝え、実践を交えた話を中心となるよう依頼した。時間も15分から30分以内として、初任者も指導者も研修に向かいやすい設定とした。



図4 色々な立場の教職員から学ぶ一般研修

(3) 校務分掌外の様々な体験からの学び

校内研修や行事の裏方的な役割をする等、校務分掌外の経験を積むことで、他者への感謝の気持ちや謙虚な心が育まれると考え、若年教員だからこそできる、また、この時期に経験してほしい役割を担わせた。どちらかという、日々教えられる、支えられることが多くなってしまいう若年教員にとってこのような役割を担当することは貴重な経験と言える（表5）。

表5 校務分掌外の様々な体験の内容

<p><u>校内研修において</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機器の準備 ・ 資料を配付 ・ 意見をまとめて発表 ・ ホワイトボードにまとめる ・ 後片付け 	<p><u>P T A行事において</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スポーツ交流のメンバーとして参加、参加しない者は応援にまわる ・ 廃品回収の際に、回収物の積み下ろし作業
<p><u>慰労会等において</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ポスターで呼び掛け ・ 連絡交渉 ・ 会場準備、司会進行、会計 	<p><u>運動会シーズンにおいて</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 校庭整備 ・ 毎朝のライン引き
<p><u>その他</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電球の取り替え ・ 学級のストーブの灯油の補充 等 	

(4) 『高知県の教員スタンダード』の自己評価システムの活用

初任者自身がゴールイメージをもち、自らの資質・指導力の向上に主体的に取り組めるよう『高知県の教員スタンダード』に基づく初任者研修自己評価票を用いて8月、10月、12月、2月と定期的に振り返った後、指導教諭と面談を行ってきた。3段階では変容を評価しづらいため、小数第一位まで評価をさせた。小さな伸びであっても数値化されることで自己肯定感につながると考えたからである。8月に2年次にアドバイスをもらいながら設定した達成規準は自己の現状から考えた具体的なものであるため、日常的に取り組める良さがある(表6)。この2年間で、初任者の配置によるデメリットと評価の数値の関連も明らかになった。それは、学級担任にとっては、学級経営力が、学級担任をしない者にとっては、学習指導力が一番の課題となることである。今年度は、この2つの領域内の達成規準を面談の際に丁寧にフィードバックするように心掛けた。

表6 『高知県教員スタンダード』の4領域「学級経営力」及び「学習指導力」における自己の達成規準の具体

<p>初任者A(学級担任)の場合</p> <p>学級経営力 集団を高める力2</p>	
到達目標	児童のよさを認め、児童が安心・安全に過ごせる温かい学級づくりに取り組むことができる。
↓	
自己の達成規準	学級のルールをしっかりと整え、守れている児童には価値づけができています。
<p>初任者B(指導方法工夫改善担当)の場合</p> <p>学習指導力 授業実践・改善力16</p>	
到達目標	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。
↓	
自己の達成規準	年間授業時数と単元の授業時数を考慮し、計画的に学習指導を進めることができる。

3 成果と課題 (○成果 ●課題)

(1) 実施体制について

○研修を始めるに当たって、必須の要素である「全教職員の共通理解を図る」ことや「初任者研修推進委員会の設置」、「役割分担」の流れが定着するとともに、初任者研修配置校研修に対する理解も進み、研修が円滑に進められるようになった。

(2) 負担軽減の方策について

○3年間の研究で、学級担任と学級担任をしない配置による負担軽減策を探ってきた。採用1年目に実施される初任者研修の内容及び量を考えた時、どちらの初任者にも時間的な配慮が必要である。その時、学級担任でない配置のほうが時間的な余裕が生まれ、研修と日々の業務の両立が図りやすい。また、学級担任特有のプレッシャーや責任からくる負担も少ない。一方、学級担任にも配置校研修の時間を確保するために、他の教員の補充により研修時間の確保をしてきた。昨年度は、5年学級担任として専科の授業時間に研修時間を確保することを試みたが、学年末まで学級経営や授業づくりに悩み余裕のない様子が見られた。そこで、今年度は学級担任となる初任者を教科数が少なく週時程に空き時間がある低学年への配置として見直しを図った。その結果、学級担任である初任者は2学期以降には、落ち着いて学級経営や授業づくりに専念する様子が見られた。

●児童数や実態、初任者の経験値等を考慮して負担軽減の在り方を探ってきたが、判断の際に一番迷うのが経験である。講師経験があっても学級づくりや授業づくりに不安を感じている初任者、また、新卒新採であってもモチベーションが高く新しいことにどんどんチャレンジできる初任者等、様々である。しかし、これらは、実際に仕事が始まってみないと見えづらい部分である。これらの課題が見えてきたときに、今年度の研究内容であるメンター的な関わりや、自己達成感や有用感をもたせていく取組を組み込んでおくことが大切ではないかと考える。

(3) 効率的、効果的な配置校研修プログラム

○本年度は4月6日までに一般研修を集中的に行ったことにより、学級開き後に児童とじっくりと向き合う時間が確保できた。また、5月から授業づくりに焦点を当て、Off-J Tとリンクさせた教科研修としたことで、段階を追って授業づくりの力量を向上させることにつながった。このことから、教科研修をセンター等研修と関連した時期に集中させることは効果的であった。

(4) メンター的な関わりをもたせた組織的な取組

○昨年度から、2年次と中堅・ベテラン教員にメンターとしての役割をもたせた配置校研修を行っている。取組が2年目となり全教職員の共通理解のもと協力が得られるようになった。初任者にとっては多様な人との関わりから得る学びは大きく、各教職員の得意分野や良さが生かされた研修となり、互いに学び合う学校風土の醸成につながっている。

●本研究1年目は若年教員のバランスが良く、若年教員同士を関わらせる研修を取り入れることができた。しかし、2年目以降は教職員の異動によりその構成が崩れ、研修体制の見直しが必要となった。経験年数を経るごとに異動の対象となることは免れない。そこで、初任者をしっかりと育成し、2年次になった際にメンター的な役割を負うことができるシステムを作っておくことが肝要である。

(5) 校務分掌外のような様々な体験からの学び

○初任者は校務分掌以外の様々な経験を通してこれまで気付かなかったことに気付くなど、視野が広がるとともに、自己の取組に対して周囲から感謝の言葉を受け取ることにより、「自分にもできた」、「人の役に立てた」という自己有用感が高まった。日々教えられることの多い

若年教員にとって、相手意識を持つことのできる貴重な学びとなった。

(6) 『高知県の教員スタンダード』の自己評価システムの活用

○2年間の取組により学級担任は学級経営力を、学級担任をしない者は学習指導力を一番の課題としていることが明らかとなった。今年度は8月の自己達成規準の設定後、この2つの能力に対して、伸びた理由を聞き認めることや、下がった理由を聞き励まし手立てを共に考える等、丁寧なフィードバックを心掛けた。これにより悩みが解消され12月には徐々に数値が上がってきた(表7)。

表7 平成28年度初任者研修評価票 4領域の平均値
3段階評価(3:十分できている 2:できている 1:できていない)

	初任者A(学級担任)			初任者B(学級担任をしない) 指導方法工夫改善担当		
	8月	10月	12月	8月	10月	12月
学級経営力	1.6	1.9	2.0	2.0	2.2	2.6
学習指導力	1.8	1.8	2.0	1.3	2.3	2.5
チームマネジメント力	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.0
セルフマネジメント力	1.8	1.8	2.2	1.9	2.2	2.3
平均	1.8	1.9	2.3	2.1	2.4	2.3

31

●試行錯誤しながら様々な取組を行ってきたが、どんな取組も一方的な押しつけにならないよう、自己内省により初任者の自己肯定感や達成感につなげていくことの重要性を感じている。そこで、この評価システムと、教育センター研修で今年度から導入されている「若年教員実践シート」をリンクさせることで、より効果的な取組につながるのではないかと考える。

4 若年教員の効果的な育成に向けた提案

◆研修を可視化してベクトルを合わせる

研修を可視化することにより実感を伴った理解を促し、全教職員のベクトルを合わせることを提案する。まずは、学校長のリーダーシップにより、本県や自校が今置かれている現状を視覚的に捉えさせ、共通理解を図る。そして、やるべきことを指導教員が具体的に計画で示す。また、研修を開いてその様子を伝えていくことが大切になる。

◆メンター的な関わりをもたせた研修を組み込む

人ごとではなく、一人一人が組織の中で協働的に動くことが効果的な育成につながる。それには、前述のベクトル合わせの中の、指導教員が具体的に示す計画の中にメンター的な関わりをもたせる研修を組み込むことを提案する。学校規模、教職員構成により多様な関わりのパターンが考えられる。例えば、2年次は昨年初任者であった時の経験と重ねながら、具体的にアドバイスできる立場にある。日常的な声掛けは勿論のこと、研修としても関わりをもたせる。初任者と2年次の共通の時間は見出しにくいのが、年度始めや長期休業中などに関わらせる研修が可能である。また、中堅・ベテラン教員は、様々な事象に対して経験に基づく的確なアドバイスができる立場にある。校務分掌だけでなくそれぞれの専門や得意分野を生かしてもらいながら、若年教員のニーズを満たす研修の実施が可能である。

◆既存の資料を活用して研修の一貫性と効率化を図る

研修のために新たな資料を作成するのではなく既存の資料を活用することを提案する。これにより研修の効率化につながると考える。具体的には、計画では「OJTプログラム」を参考にし、研修時期と内容を関連付け、Off-JTの前後に関連する内容の研修を組み込むことで、学びを補充、深化することができる。また、教科研修では「高知県授業づくり Basic ガイドブック」を、評価では、『高知県の教員スタンダード』の評価システム、「若年教員実践シート」、「授業チェックシート」等を活用する。これによりOff-JTと配置校研修の指導の一貫性と全教職員の指導の一貫性を図ることができる。

◆自己内省・メタ認知を高める視点を取り入れる

「誰と何をしてこの学びにつながったか、自分がどう変容したか」を初任者自身が意識することが主体的に学び続ける教員への推進力となる。自己内省やメタ認知を高める視点を取り入れることを提案する。本校では、『高知県の教員スタンダード』の評価システム、「授業チェックシート」を活用してきた。今年度から記載が始まった「若年教員実践シート」については、年度当初からの計画的な活用には至らなかったが、特にシート3の内容が、「初任者研修自己評価票」の振り返りの資料として活用することが可能であるとする。いつ、誰が、何をもってフィードバックしていくか明確にすることが重要となる。

表8 平成28年度 初任者研修 自己評価票

評価 3:十分できている 2:できている 1:できていない

4領域	8能力	番号	到達目標(若年前期)／到達目標に対する「自己の達成標準」	自己評価 (8月)	自己評価 (10月)	自己評価 (12月)
学習指導力	授業実践 改善力	13	年間指導計画に位置付けられている教材の価値を捉え、教材研究を行うことができる。 単元が始まる前に、年間指導計画を用いて教材研究を行っている。	1	3	3
		14	学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえ、学習指導案を作成することができる。 単元が始まる前に、レディネスをとって児童の実態を把握し、学習指導要領を踏まえて学習指導案を作成することができる。	2	2	2
		15	発問や板書、机間指導を効果的に用いて、授業のねらいに応じた指導を行うことができる。 理科の授業において、児童が予想を考えやすいように発問を工夫することができる。	1	2	2
		16	学習指導案や日々の授業計画に基づき、授業を実践することができる。 単元の授業時数を考慮し、計画的に学習活動を進めることができる。	1	2	3

表9 平成28年度 若年教員実践シート シート3



成果と課題の(6)に記載した通り、初任者の自己評価を面談を通してフィードバックすることにより、メタ認知の高まりが見られた。更に、これを「表9 若年教員実践シート」と関連付けて見ると、自己評価票の数値の変化と仕事の満足度の曲線の変化が合致することが分かった。このことからこの2つのシートを使い、初任者自身の要因分析を丁寧にフィードバックすることが可能ではないかと考える。