

学校の概要			
学校名	D中学校		
児童・生徒数	428人	学級数（特支学級数）	15学級（含2学級）
教員数（教職員数）	33人（44人）	初任者数	2人

学校の特徴

本校は、市内2番目の大規模校で、現在の敷地に校舎を設置して以降、50数年が経過した伝統ある中学校である。本校のよき伝統である体育祭や音楽集会をはじめ、部活動においても生徒の顕著な活躍が見て取れ、運動部、文化部ともに、県大会や四国大会での活躍、優れた成果とともに地域社会へのボランティア活動など貢献活動等に努めてきた。

学校教育理念として「将来に向かって、日本を、世界をリードすることのできる人材を育成する学校の創造」を掲げている。昨年度の年度当初から「当たり前」のことが「当たり前」にできることを大切に、本校の「当たり前」の質を高めていくことを目標に取り組んでいる。この「当たり前」とは、「提出物の期限を守って提出する」、「挨拶をきちんとする」など誰でも努力すればできることであり、日本や世界をリードすることのできる人材となるための基礎的な力である「当たり前」を身に付けるために日々の授業、体験活動や諸行事に取り組んでいる。

研究内容

1 初任者研修実施体制

(1) 実施計画

配置された2名の初任者のうち、1名を学級担任、もう1名を副担任として配置した。昨年度副担任であった2年次Dを含め、2年次・3年次は全員学級担任として本年度配置した。これまでの研究で学年団のペアの組み方や席の配置に配慮することが初任者の不安を和らげ、効果的であるとわかったため、初任者の学級担任Aと2年次Dについては、学年主任とペアを組み、サポート体制を整えた。副担任の初任者Bについては、中堅教員とペアを組み、学級経営を学べる体制とした。また、学年構成については、初任者Aと2年次C、3年次Fが同じ学年の学級担任であるが、副担任に講師が多いため、指導教諭が学級経営や教科指導で常に支援ができる体制をとった。

表1 初任者等の配置

	初任者A（男）	初任者B（女）	2年次C（女）	2年次D（男）	3年次E（男）	3年次F（男）
平成26年度					2年担任	1年副担任
平成27年度			1年担任	3年副担任	3年担任	1年担任
学級	2年担任	3年副担任	2年担任	1年担任	3年担任	2年担任
教科	社会	音楽	社会	数学	体育	数学
授業時数	17時間	13.9時間	18時間	14.4時間	19時間	15時間
校務分掌	生活委員会 （副）	給食委員会（主）	人権教育主任	生徒会執行部 （副）	体育主任	研究主任
部活動	サッカー（主）	吹奏楽部（主）	バレーボール部 （副）	野球部（副）	ソフトボール部 （主）	剣道部（主）
講師歴等	一般企業経験者	2年	7年	新卒新採	8年	1年

(2) 初任者研修指導体制

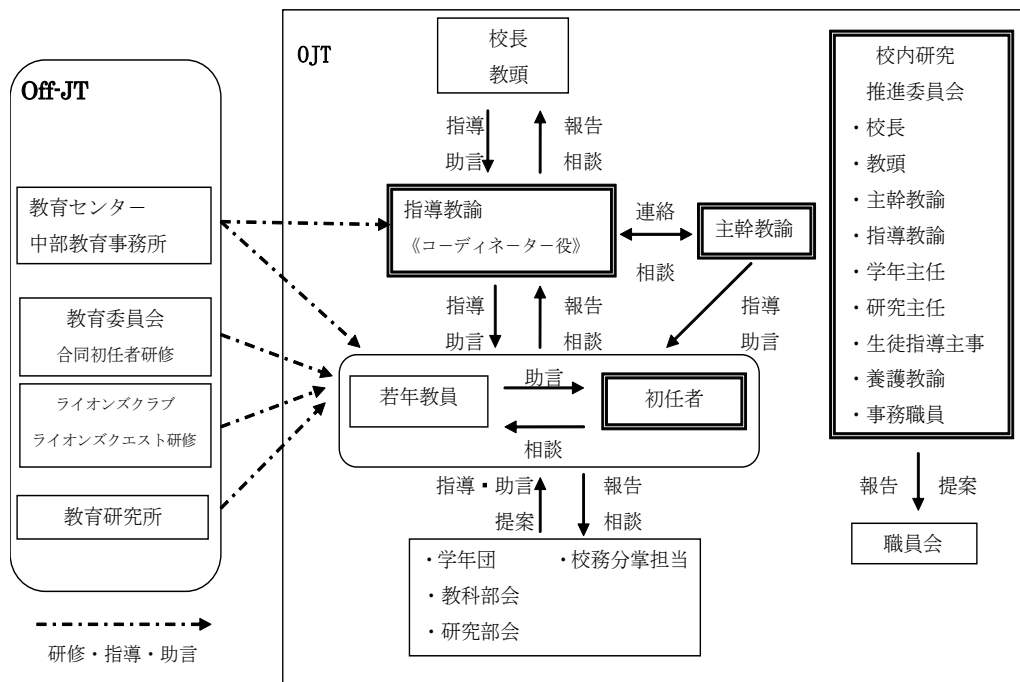


図 1 初任者研修指導体制

表 2 指導における役割分担

役職	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 校内研究推進委員会の委員 一般研修での指導 授業参観及び事後の指導・助言
教頭	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修関係者への指導・助言 校内研究推進委員会の委員 一般研修での指導 授業参観及び事後の指導・助言
主幹教諭	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修関係者への指導・助言 校内研究推進委員会の委員 一般研修での指導・助言 授業参観及び事後の指導・助言
指導教諭	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修全体のコーディネート 初任者研修年間計画の作成・指導 配置校研修の記録・報告書の作成・管理 研修、提出物の確認 校内研究推進委員会の実施責任者 計画に基づく一般研修や授業研修の指導者 等
学年主任	<ul style="list-style-type: none"> 学級経営への指導・助言 一般研修での指導・助言 校内研究推進委員会の委員
校務分掌の担当	<ul style="list-style-type: none"> 一般研修での指導・助言 校内研究推進委員会の委員
教科担当	<ul style="list-style-type: none"> 教科研修での指導・助言
2年次・3年次教員	<ul style="list-style-type: none"> 初任者への助言 メンターとしての関わり
他の教職員	<ul style="list-style-type: none"> ちょこっと研修での指導 授業参観及び公開授業での指導・助言

初任者研修指導体制について昨年度と違うところは、本年度本校に主幹教諭が配置され、「学校の組織力向上のための実践研究事業」の研究指定を受けていることもあり、その研究と関連させ互いに連絡・相談しながら若年教員を指導できる体制にした。

また、初任者だけでなく若年教員（2～4年次）も、学校全体で育成する体制とした。

若年教員の育成に関して共通理解を図るために、まず校内研究推進委員会において学校長が若年教員育成の視点を明確に示し、その後職員会にて周知徹底を図った。また、初任者研修に関する予定については、常に黒板に記載して周知し、他の教員も参加できる体制にした。

（3）負担軽減の方策

①授業時数の軽減

教科によって差はあるものの、初任者や初めて学級担任をする2年次Dについては授業時数を17時間までに抑えた。空き時間は、担当教科に限らず積極的に参観授業や教材研究をする時間に充てられるようにした。

②校務分掌の複数体制

教職員構成の関係で、昨年度のように校務分掌（生徒会活動や部活動）の担当を副担当にすることができなかつたため、主幹教諭やベテラン教員との複数体制をとり、指導方法を学びながら取り組んでいけるようにすることで負担軽減を図った。

③校内研修や市教育研究所等外部機関と連携した研修

校内研修や外部機関との研修後、初任者には指導教諭との振り返りの時間を設定し、一般研修に位置づける等の工夫をすることで、研修時間の負担を軽減した。

2 具体的な内容

（1）市内合同初任者研修（年4回）

1年目に提案したことを受けて、地教委主催で昨年度から始まった市内合同初任者研修。実践的指導力と幅広い知見を習得し、市内全体の初任者の資質・指導力の向上を目的として実施している。今年度はさらにキャリア教育の視点を加えた内容を盛り込み、配置校研修年間指導計画に位置付けることを各校で統一した。他校の初任者とともに研修することは、情報交換や交流の場になるだけでなく、切磋琢磨できる環境にもなっている。

◆第1回 4月15日（金）

「学校教育の現状と課題について」

講師：教育長、学校教育課長

◆第2回 6月27日（月）

「キャリア教育について」

講師：本校教頭

◆第3回 8月25日（木）・26日（金）

「思春期ライフスキル教育」

講師：健康教育講師

◆第4回 12月2日（金）

「Q-Uのアンケート調査結果から見える支援の必要な児童・生徒に対する手だて」



図2 テーマごとのグループ研修

講師：教育研究所職員

第3回目の思春期ライフスキル教育研修では、参加者が講師・初任者・中堅教員・ベテラン教員・管理職と多岐にわたり、初任者にとって学びが大きかった。

また、今年度の工夫点は、学びを振り返る機会として、本研修で学んだことの中から学年の実態に応じたものを選び、9月に所属学年で授業を実施することを課題としたことである。実際に授業をするということもあり、学年の実態に応じた内容にするにはどうすればいいのか、と考えながら研修を受けていた。以下は、受講した2年次教員の感想である。

この研修で1番感じたことは、全員がよい雰囲気の中で授業に参加できるということです。その雰囲気をつくるには、担当講師の沢山の仕掛けがありました。

1つ目は、互いによく知り合い、理解を深めるための学習活動が授業に取り入れられているということです。「この人は誰？」や「PEOPLE SEARCH」など、他の教員の意外な一面を知ることができ、また共通点を見つけることができました。自己開示や他者理解を深めることの大切さを実感することができました。2つ目は、一人で学習を深めるのではなく、仲間との協力を通じた学習を重視しているということです。一人では解決できない課題を提示したり、グループで1つの答えを出したりすることで、自然に協力する工夫がされていると感じました。3つ目は、どの子どもにも発言のチャンスがあるということです。ペアや小グループ、大グループなど、様々な学習形態にすることで、全員が参加できる状況を作っていました。カードを用いることで発言しやすくなったり、コメント係が必ず感想を言ったりすることで、自分の言葉で話すことが苦手な子どもも発言しやすくなると感じました。

自分の学級を振り返ってみると、全員が安心して学習に参加できている状態とは言えない部分があります。また、生徒のライフスキルが低いと感じる時が多々あります。友だちに対してどのように自分の気持ちを伝えたらよいか、友だちの気持ちをどのように受け取ったらよいか、悩みながら付き合っているようにも見えます。頭では分かっている、行動に移せない生徒も多くいます。自分がプログラムを体験してみて、ライフスキルを身に付けるためにも練習が必要だと感じました。「谷底と頂上の考え方」など、これからの生活において身に付けておいたらよいことがプログラムになっているので、2学期以降生徒の実態に応じたプログラムを行っていきたいと思います。

以下省略

図3 ライフスキル研修での振り返り（抜粋）

（2）主任による専門性を発揮した研修

多面的な指導や、指導側の人材育成も目的とした各主任による研修も今年度で3年目となるが、年を重ねるごとに内容に深まりが出るなど変化している。

対象者も、初任者に限定せず幅広く声をかけているが、講師や若年教員だけでなく、自己の課題とする内容についてはベテラン教員も参加するまでに浸透している。そのため、多くの職員が参加できる時間設定としては、放課後しかなく、テスト期間中の部活動がないときや夏期休業中



図4 【演習】
熱中症になったときの対応の仕方

等を利用して実施してきた。

指導者側の変容は、前年度の研修での振り返りを基に内容を精選し、演習を取り入れるなどの工夫が見られるようになってきたことである。このことは、指導教諭（初任者担当教諭）のみが指導に当たるのではなく、講師となる教員それぞれが自分の強みを発揮し専門的かつ具体的に指導することで、初任者にとって即実践に結びつくものになると同時に、組織として初任者及び若年教員全てを育成していくという意識を育てる要因にもなっている。

（3）校内ちょこっと研修（メンター制を生かした取組）

初任者指導の中で、全教職員が何らかの形で関わっていくことが、初任者にとって気軽に相談できる環境をつくり、メンタル面でのサポートにもつながると考えてその機会となる「ちょこっと研修」を実施した。昨年度末に、全教職員に負担を感じさせない内容で初任者に対して何ができるかを問うアンケートを実施した。ベテラン教員は社会人や教職員としての経験に基づくことや2年次・3年次は自分たちが学んできたこと、気持ちの持ち方など、それぞれが自分の強みを生かし、初任者と関わろうとした。出された内容を分類すると、以下のようになった。

表3 ちょこっと研修内容

担当	実施	講座内容
2年次 ・ 3年次	○	・研修に向かう姿勢
	○	・若年教員としてできること（学校の中での役割など）
	○	・研修で学んできたことを、自分の経験を踏まえて伝える
	○	・授業力を向上させるために、どのような姿勢で臨めばいいのか
	○	・初任者のときと2年次で自分がどのように変化してきたか
中堅 ・ ベテラン 教員	○	・生徒との関係づくり ・担任としての心構え ・クラスでできるエンカウンター
	○	・生徒指導上の注意点や関わりについて
	○	・部活動指導
	○	・ICT機器の使用
	○	・エクセルの活用法
養護教諭	○	・ストレス解消法
	○	・応急手当ての流れ等（保健室での対応、保護者・病院への対応）
	○	・熱中症の処置 ・しんどい子ども達の対応（担任と養護教諭の連携について）

この研修では2年次・3年次が初任者や講師に対してメンター役になる場面と、ベテラン教員が若年教員に対してメンター性を発揮する場面に分けて実施した。

1回目は、赴任早々に3年次Eがメンターとして、「教員としての姿勢」について、次に2年次Cが「初任者の学校での役割（日々の動き方）」について、連休前には3年次Fが「教材研究の仕方」について話をするなど、自分たちが悩みながらも乗り越えてきたことを、体験を交えながら研修を行った。

ベテラン教員が若年教員のメンターとなった研修としては、初めて学級担任をする初任者

Aと2年次Cに対して、始業式前日学級開きの場で大切にしたいこと（話し方やゴールイメージを持たせること等）について研修を行うなど、たくさんの教員が様々な角度から関わり、若手教員を育成しようとして取り組んでくれた。

研修の一つを担った3年次は、「自分たちもたくさんの先生方に育ててもらい学ばせてもらった。今度は自分たちがそれをしていく番だ。学校全体を引っ張っていききたい気持ち、そしてみんなで力を合わせてやっていきたいという気持ちでみんなの前に立った。」という感想を持っていた。彼の思いや願いが言葉の端々から伝わってき、3年間の成長を見ることができた。



(4) 担任週間の実施（学期に1回）

副担任として1年目をスタートした初任者に対して研修での学級経営に関する学びを活かす手だてとして、学期に1回の担任週間を昨年度に引き続き実施した。本研究の1年目の課題として挙げられたセンター等研修で学ぶ学級経営に関する内容を即実践に結び付けることができないというデメリット解消につなげるため、担任の仕事を模擬体験させ、研修内容の理解を深めている。そして、次年度に学級担任をする際、学級経営のイメージをもってスタートを切らせたいという思いで実施している。

図5 ちょこっと研修の様子

初任者Bは、担任週間以外でも朝の会、帰りの会、道徳、学活の時間、そして給食指導の時間にも学級担任とともに教室に行き、日々学級経営について学べるようにしている。1回目の担任週間実施後、頭では理解できていても生徒への接し方・声のかけ方についての課題が明らかになった。学級担任や学年主任、同じ学年の3年次Eにアドバイスをもらったり、他クラスを参観したりして学び、2回目の担任週間を経験した。1回目に比べると、まだまだ表情に硬さは見られたが、生徒と積極的に向き合うようにはなっていた。



図6 担任週間に仲間づくりをしている様子

昨年度副担任としてスタートした2年次Dには、本年度は学年主任が副担任としてつき（昨年度は、学級担任、副担任の関係であった）、学級経営のノウハウを学びながら力をつけていけるよう、特に配慮して新年度をスタートした。Dは、昨年度の学びを生かしながら日々取り組んでいる。

講師経験もなく初めて教育現場に立つ初任者にとって、翌年の学級担任に向けた1年間の準備期間を設け学級経営を学ぶことは、教員生活をスムーズにスタートでき、落ち着いて業務を進めることができるなど、精神的な安定という面においても、この取組は大きな意味を持つと考える。

(5) 校内研修の司会・運営（メンター制を生かした取組）

司会・運営能力を身に付けさせる目的で、初任者研修の中でも行っているグループ協議の運営を昨年度から校内でも実施している。初任者から3年次までが運営を担当しているが、初任者への指導は3年次が行っている。初めは3年次が初任者とペアを組み、3年次がメンターとなって協議のポイントや手順を示すことで初任者に学ばせる。そして、教科研（初任者研修）の際に、一名が研究協議の司会・運営を担当する。2年次・3年次から指導・助言をもらいながら、出された意見をグルーピングし、ポイントをまとめて発表する。こうしたことを何回か経験した後に、一人で担当する。2年次・3年次の手本となる姿を見ながら実際に自らが経験することで、組織の一員であることを感じるとともに、自分自身の学びの振り返りの機会になっている。

初任者のうちから様々なことを経験させることによって役割をもつことの意味や責任感を学ぶことができると思う。

(6) 市内若年研・ミニ講座

今年度の途中からスタートした市内若年研・ミニ講座は、各校で行っている「ちょこっと研修」を市内全校に拡大したもので、各校の先輩教員の優れた実践に学び、自校の実践に生かすことを目的として実施した。小学校の主幹教諭が行った講座に参加した初任者や臨時的任用教員は、「児童を惹き付ける教材や発問など、きめ細かい指導を直接聞くことができ、自分の授業の浅さを改めて知ることができた。」と振り返っていた。中学校の初任者にとって小学校の指導方法を学ぶことは、板書の丁寧さや生徒への話し方などを知ることができ、大きな学びにつながった。来年度はあらかじめ研修日程に組み、異校種の学びの機会を逃さないようにしていきたい。

(7) 教科研修

教科研修の一環として、教科部会と公開授業・参観授業に力を入れてきた。

まず教科部会については、昨年度まで5教科しかなかったが、初任者が音楽ということ、技能教科は複数の教員がおらず5教科のように相談しながら練り上げていく機会が少ないということもあり、技能教科部会を立ち上げた。一人が全学年の授業を受け持っていることもあり、毎週時間割上に教科部会が設定されている。この教科部会では、教材研究やテスト作



図7 研究協議 司会・運営



図8 主幹教諭のミニ講座

成、テスト結果の分析、学習指導案の検討等を行っているだけでなく、一人一人が、初任者や若年教員のメンターとなり、日々の授業の指導や支援をしている。特に、学習指導案作成時には、学習指導要領とともに、授業のスタンダードに沿った指導ができるように「高知県授業づくり Basic ガイドブック」を活用しながら指導している。教材やワークシート等、先輩教員の実践を習うことで専門性を高め、指導力の向上につながるだけでなく、初任者の負担軽減にもなると考える。また、ベテラン教員にとっても、初任者や若年教員の発想や考え方から気付かされることも多く、互いの成長につながっている。



図9 技能教科部会の様子

次に公開授業・参観授業については、授業時数の負担軽減もあることから積極的に実施するようにしてきた。公開授業は、指導教諭や教科担当教諭のみが参観するのではなく、全教職員に声をかけ、できるだけ多くの教員に参観してもらうようにしてきた。管理職には、可能な限り公開授業を参観し、指導・助言をもらうようにした。他教科の教員の助言は、授業づくりのヒント（問いの共有のさせ方や発問など）になることがあり、すぐに授業に生かすようにしてきた。また、先輩教員の授業については、空き時間を積極的に利用して参観させてきた。昨年度までと違う点は、自校の授業参観に留まらず、近隣の小学校でも参観させてもらったことである。例えば、初任者Bが音楽担当で、以前歌唱指導に課題を感じ悩んでいたことがあった。そこで、こうした課題解決のために小学校の力を借りることとした。合唱指導に力のある小学校教員と連絡を取り、事前に課題について話をしたうえで、参観させてもらった。事後指導では、授業をするうえで大切にしていることや初任者の困っていることに対する解決策等を具体的に指導してもらい、今後の授業改善への見通しをもてるようにしてもらった。このことを通して、課題解決の見通しをもてる場を設定していくことが初任者の精神的負担を和らげ前向きに取り組むことにつながると改めて感じた。



図10 公開授業の様子

以下は本研究の取組の中で育成してきた3年次教員の言葉である。

私はD中学校へ赴任して3年目になります。初任者の時はいろいろなことに戸惑う中、たくさんの先生に支えていただきながら、1日1日を乗り切ることで精一杯でした。

2年目になり、体育主任を任せていただき、同じ教科の先生の助けを借りながら、責任感と使命感をもって仕事をするようになりました。「2年次として初任者の手本になるように」と、指導教諭の先生から更に期待をしていただき、私の中で1年目以上に意欲を持って仕事をするようになりました。ただ、何もかもを完璧にこなす姿を見せることはできないので、分からないことは素直に質問し解決していく姿を初任者に見せることも意識しました。体育祭を無事成功させられた時は、たくさんの先生方に感謝するしかありませんでした。

3年目となる今年度は「講師も含んだ若年教員を引っ張っていくこと」と課題をいただきました。昨年度よりもいろいろな部分が見えるようになり、若年教員だけでなく全体へ声をかけることも意識するようになりました。ある行事を初めて担当した若年教員が、行き詰って悩んでいるときに話をしたことがあります。私も体育祭を担当する立場として、その大変さや難しさがよく分かりました。何もかも上手くやろうとせず、もっとみんなを頼ったらいいい、余裕のある見通しを持つといいなど、私なりにアドバイスをすることができ、私自身が今まで指導されてきたことを伝えることができました。今後も自分自身を磨きながら、更にD中学校を引っ張っていけるよう努力していきます。

図 11 本研究の取組の中で育成してきた3年次教員の言葉（抜粋）

3 成果と課題（○成果 ●課題）

（1） 初任者研修指導体制について

- 校内指導体制の組織図と役割分担を明確にすることで、組織的に初任者育成に取り組むための協力が得られやすかった。
- 指導教諭が指導するだけでなく、たくさんの教員が関わる場面を設定することで、教職員の人材育成に対する意識の向上につながった。
- Off-J Tとして外部機関の研修を位置付けることで、指導者側の負担軽減につながると同時に、具体的かつ効果的な研修の場を設定できる。
- 初任者にとっては、たくさんの教員が関わることで安心感につながっている。
- 2年次・3年次にもメンター役としての役割を与えることが、成長を促している。
- 人事異動でベテラン教員が少なくなった場合でも、継続的に学校全体で若年教員育成ができるシステムを構築していく。
- 学校としての育成の視点、年次ごとのゴールイメージを明確にし、共通理解を図っていく必要がある。

（2） 実施体制及び負担軽減の方策について

- 授業時数や校務分掌に配慮することで、時間・精神的なゆとりが生まれ、他の教員の授業を見て学ぶ機会を多くとることができた。
- 若年教員の学年団配置を工夫することで、初任者だけでなく若年全体へ同時に指導ができた。
- 外部機関における研修後に指導教諭との振り返りの時間を設定し、一般研修として位置付けることで、専門的な学びができるだけでなく、時間的な負担軽減につながった。
- 初任者が学級担任としてスタートする場合、十分な準備期間がないため、メンタル的な支援が必要である。
- センター等研修の内容とリンクさせた配置校研修内容を再度見直し、効果的な研修を計画・提案していく。

（3） 指導教諭を中心とした実施体制について

- 研究指定校ということもあり、指導教諭が学校に常にいることに対して若年教員は好意的に捉えている。（すぐに相談できる 生徒の実態を知った上での指導になっている 等）
- 誰がコーディネートするのが明確なので、ラインを意識した指導ができた。
- 学校の実態に応じた指導が初任者だけでなく若年教員にもでき、人材育成につながった。

- 初任者担当指導教員が自校だけでなく他校と兼任する場合、仕事の役割を明確にしておくことが必要である。

4 若年教員の効果的な育成に向けた提案

◆校内指導体制の確立

3年間この指定を受け取り組んできた中で、本校が学校全体として若年教員を育成することができたのは、誰がコーディネートをしてそれをどのようにサポートしていくのかという体制が組織として整ってきたからだといえる。担当者任せの体制では、一部の者に負担がかかり十分な効果が得られない。まずは、校内指導体制モデルや個々の役割分担を明確にしておくこと。そして、日常的に連携・相談できる環境を作ることで、学校全体で取り組んでいこうという意識につながると同時に効果的な育成ができるようになる。

◆学校ぐるみ研修の実施

学校全体で初任者の指導に関わる研修（校務分掌の主任による研修や全教職員が自分の得意分野で研修を行う「ちょこっと研修」等）を実施する。気軽に初任者と関わり合える場を設定することで、初任者が相談しやすい状況や他の教職員も声をかけやすくなるという成果が期待できる。そしてこの取組をすることで、初任者に、多面的な指導がされ、日々の実践にすぐに結び付けられる。また、指導する側も自己を振り返り、学び直しの機会となるため、教職員の人材育成の意識の向上や力量アップにもつながると考える。

◆若年教員に役割を持たせる校務分掌配置

組織の一員としての自覚や責任感を育成するためにも、早い段階（2年次以降）で、校務分掌の中心的な役割を与える。今の教育現場は、以前であれば自分たちが10年かけて教わったことを、早急に学ばせ育成していかなければならない状況になっている。そのことを考えても、早い段階で学校全体に関わる仕事を与えることは、全体を見る目や動かす力、責任感を身に付けることができ、今後の教員生活に大きな影響を与える。しかし、ただ与えるだけではメンタル面の不安を増大させる場合もあるので、ベテラン教員がサポートするなどの十分な支援体制のもと、仕事を覚えさせていく配慮が必要である。

また初任者については、2年次以降の姿について考えイメージを持たせるようにし、初任者のうちにできること（研究協議の司会・運営）を経験させていくことや、先輩教員の動きを見て学び、2年次に向けての準備をさせていくことが大切であるとする。

◆合同初任者研修の実施

同一市内の初任者（小学校・中学校）が、合同で一般研修等の研修を行う機会を設ける。教育委員会や校長会、教頭会、教育研究所の力など関係機関や地域の人的資源を活用し、合同で行うことで、勤務する地域の実態に即した経験に基づいた指導がなされ、即実践に結び付けることができるなどの効果が得られる。また、異校種の初任者同士の交流にもつながる。この研修は、指導教員の経験や学校規模に関係なく同じ研修を受けることが可能になる。

他にも、初任者配置校の担当者と情報交換することで、配置校研修の内容についても見直しができ、効果的な研修を提案できるのではないかと考える。

学校の概要			
学校名	E 中学校		
児童・生徒数	358 人	学級数（特支学級数）	12 学級（0 学級）
教員数（教職員数）	25 人（26 人）	初任者数	2 人
学校の特徴 <p>本校は、高知県内に 3 校ある県立の中高一貫教育校の一つである。生徒の通学区域は高知県中央部の 4 市 10 町村にまたがっており、学年 120 名の定員に対して、高知市を中心に例年 40 校前後の小学校から生徒が入学してくる。そのため、中 1 では特に仲間づくりを重視した取組を行っている。また、中高 6 年間を通してキャリア教育と国際理解教育に力を入れている。</p> <p>本年度の本校中学校の教員数は、「指導方法の工夫改善」や「中 1・30 人学級」等に係る加配を含めて、教頭以下 25 名である。その年齢別の構成は 20 歳代が 4 名、30 歳代が 9 名、40 歳代が 0 名、50 歳代が 12 名であり、教職経験年数別の構成は、5 年未満が 6 名、5 年以上 10 年未満が 7 名、10 年以上 20 年未満が 0 名、そして、20 年以上が 12 名となっている。生徒数は現在 358 名で、中 1 から中 3 までの全学年を校内操作により 30 人学級の 4 クラスとしており、国語、数学、理科、技術家庭科、保健体育の授業では、中高教員の乗り入れが行われている。</p> <p>また、本校はグローバル教育を教育活動の柱に位置付け、自ら課題を発見し解決する探究型学習や、高度な英語運用能力を養う教育活動を実施している。その中では、グローバル人材の育成やさらなる学力向上に向けての取組を行っている。本年度はその研究の 2 年目であり、初任者を含む若年教員には、本校の目指す授業づくりの発信役を担わせたいと考えて取り組んでいる。</p>			
研究内容			
1 初任者研修実施体制 <p>（1）実施計画</p> <p>本年度は研究主任が初任者研修の指導教員となり、配置校研修のコーディネートを行った。研修内容は高知県教育センターの「若年教員研修の概要」を参考に、センター等研修とつながる計画を立てるとともに、中高の管理職や教員に一般研修の講師を依頼したり、高校の指導教員である教頭と相談し、中高合同での一般研修を実施したりする等の連携を図った。また、中高合計 4 名の初任者がそれぞれ年間 15 回の公開授業を行う機会を生かし、授業づくりのスタンダードをもとに、「高知県授業づくり Basic ガイドブック」を活用しながら本校が目指す授業づくりを意識して取り組ませるようにした。さらに、招聘した講師による授業の参観及び研究協議、県外先進校視察などを行うことで、アクティブ・ラーニング型授業に関する意識付けをすると共に、授業づくりを通じた実践力向上を図った。</p>			

(2) 初任者研修指導体制

本事業の調査研究校が中学校であるため、初年度はまず中高の管理職と中学校の初任者に関わる教員で推進委員会を発足した。中高一貫教育校として中高がより連携した指導体制を構築するために、2年目となる昨年度は中学校教務主任を除き、校長、副校長、中学校教員5名、高校教員は教科指導教員を加えた4名で合計11名の構成とした。本年度はさらに全校体制で初任者研修とメンター制への取組を進めるため、委員長をこれまでの中学校教頭から校長とし、中学校の各学年主任が委員となって、校長、副校長、中学校教員7名、高校教員4名の13名の構成とした。委員会の開催は、6月、9月、12月、2月の4回とした。

表1 平成28年度初任者研修における校内指導体制

		役 割 等	備 考	
初任者研修推進委員	校長	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修推進の総括 初任者研修推進委員会の委員長（実施責任者） 初任者研修に係る校務の決定 計画に基づく一般研修や授業研修の指導 	初任者研修推進委員長	
	副校長	<ul style="list-style-type: none"> 校長の補佐 初任者研修関係者への指導・助言 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"> 指導体制整備、校務立案 初任者研修関係者への指導、助言 計画に基づく一般研修や授業研修の指導 教育センター等との連絡調整 	各年次研修の主担当を分担 高校教頭が高校初任者研修の指導教員	
	主幹教諭(高)	<ul style="list-style-type: none"> 副校長及び教頭の補佐 計画に基づく一般研修や授業研修の指導 		
	初任研修担当教員	指導教員(中)	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修全体のコーディネーター 初任者研修の配置校研修年間指導計画の作成 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 配置校研修の記録、報告の作成及び管理 	研究主任が初任者研修の指導教員と教科指導員(理科)を兼ねる 教科は、中学校は理科と保健体育、高校は国語と数学
		教科指導員	<ul style="list-style-type: none"> 計画に基づく教科に関する研修の指導 参観授業の実施 	
		学年主任(中)	<ul style="list-style-type: none"> 学年会等での指導、助言 計画に基づく一般研修や授業研修の指導 メンターへの指導、助言 	各学年の学年主任(3名)
	各分掌長各教科長	<ul style="list-style-type: none"> 計画に基づく一般研修や授業研修の指導 		
	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の指導 若年教員同士の意見交換会等への参加(2～4年次教員) 	意見交換会は合同研修報告会として実施	

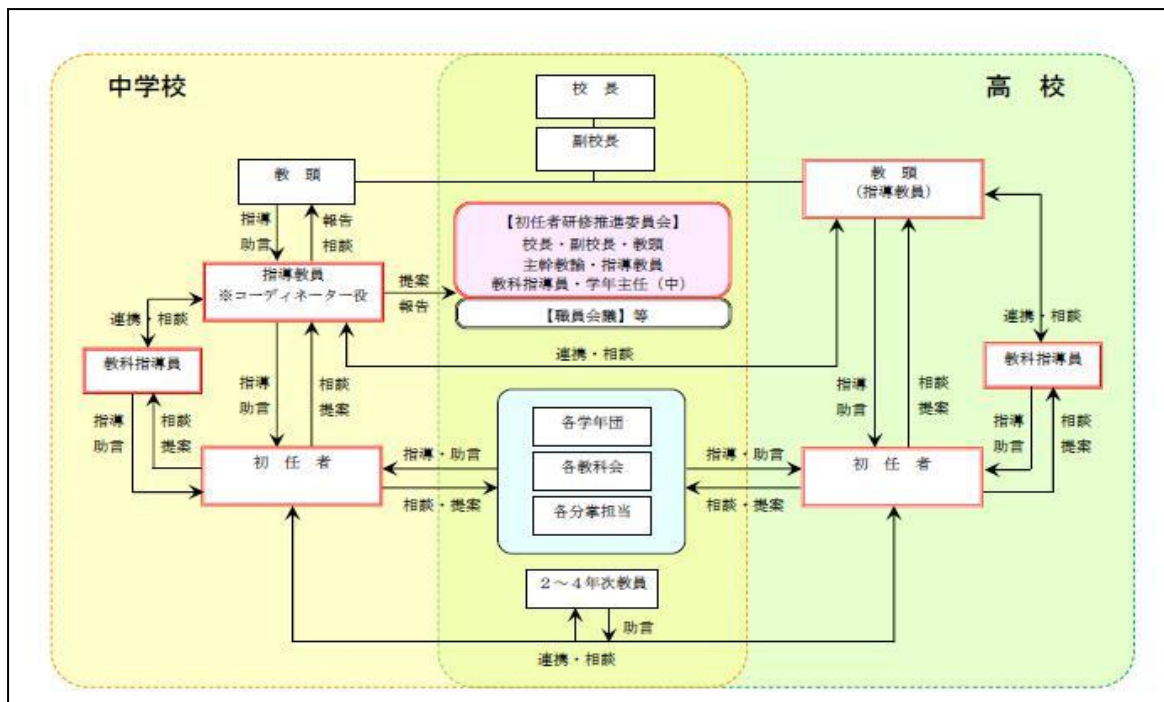


図1 平成28年度 初任者研修を中心とする校内指導体制

(3) 負担軽減の方策

① 授業時数の軽減

これまでの調査研究で本校の中高初任者の授業時数等を比較したことにより、中高の実施体制に違いがあることが分かった。そこで昨年度から中学校初任者の週授業時数を15時間程度とし、担当授業時間数の軽減を図っている。

② 校外研修のない木曜日に一般研修実施

校外研修が予定されていない木曜日に一般研修を実施することで、その他の日に空き時間を増やすようにしている。また、夏季休業中に一般研修を多く行うことで、授業日に実施する一般研修を少なくするようにした。

③ 校内研修との関連

過去2年間と同様に、校内研修を一般研修に位置づけるようにし、校内研修後に初任者との振り返りの時間を設けるなど研修時間の負担を軽減した。

2 具体的な内容

(1) 配置校研修における工夫

① 担任週間の実施

本年度の初任者2名のうち1名は副担任をしている。初任者にとっては、副担任であるほうが負担は少ないが、今後学級担任をする場合に備え、初任者のうちに道徳や特別活動の授業も含めて学級担任の業務を体験させたいと考えて、初任者に年間2週間(11月は第1週:3年Bホーム、12月は第1週:3年Aホーム)の学級担任業務を経験させた。これは、昨年度から継続している取組で、朝の会・帰りの会、毎日の記録・自学ノートの点検、道徳・特活・総合的な学習の時間の授業等その週の担任が担当する業務や授業を行うものである。12月は、これに合わせて道徳の公開授業も実施した。

初任者は学級担任の忙しさを実感すると同時に、今まで当然だと考えていたことが、必ずしもそうではなかったことに気が付いたと感想を述べていた。例えば、生徒への連絡一つとっても今までは当日の朝の打ち合わせ時に担任に伝えればよいと思っていたが、自分が学級担任をしてみると、余裕を持って担任に知らせてほしいと気付くなど、担任への配慮が必要であることがわかった。こういったことから、担任をすることによって視野が広がり、周囲との連携を以前に増して考えるようになったことが見受けられた。

② 中高連携した一般研修

中高合同で一般研修を行う利点としては、初任者の人数が2人から4人となり協議をしても多様な意見が出ることや、初任者同士の交流が増えること、中高の違いと連携の必要性を知ること、また、中高の教員が連携して講座を実施することにより、学校として初任者の育成に一体感を持ってあたることができることなどがある。本年度は中高各2名の初任者のうち、それぞれ1名（合計2名）が中高連携枠での採用で、2人とも中学校は高校へ、高校は中学校へ乗り入れの授業を担当していることから、中高の違いと連携の必要性を知ることと、初任者同士が情報交換のできる関係を作ることが特に必要なことだと考え、中高合同での一般研修を昨年度よりさらに増加させるよう計画し、実施した。

講座の内訳を表2で示したように、12月末までに33講座を高等学校と合同で実施した。昨年度12月末での中高合同一般研修は17講座であったのに対し、合同での講座は大幅に増加し、本年度12月末までの中学校一般研修の講座数に占める中高合同一般研修の割合は約65%となった。中高別に実施した講座であっても、「10の人権課題の視点に沿った取組」など、同じ名称の講座は、同じ時間に中高それぞれの担当者が行うなど、連携をとって一体性を持たせるよう工夫した。

表2 一般研修の講座の内訳（平成28年12月末現在）

形態・講座数		講座の名称
中高合同	校内研修を活用した講座（10講座）	・新任教職員オリエンテーション ・ICT研修 ・いじめ・虐待防止研修 他
	その他の講座（23講座）	・E校でどう働くか ・研修の必要性と教員のメンタルヘルス ・安全管理・事故防止について ・Q-Uの実施とプロット図の作成について ・いじめや不登校への対応の仕方について ・人間関係づくりの具体的な取組（PAの実際） ・学校図書館の活用について ・キャリア教育における体験学習と地域連携について 他
学年別	校内研修を活用した講座（2講座）	・Q-Uの分析①②
中学校のみ	その他の講座（16講座）	・RV-PDCAシートの作成について①② ・10の人権課題の視点に沿った取組（高校は同じ名称で別講座） ・特別活動と総合的な学習の時間について ・食に関する指導 ・道徳教育の進め方について 他

(2) 全校体制での初任者研修

① 「教えてください！〇〇先生！」(リクエスト研修)の実施

初任者の希望する内容を研修に取り入れ、主体性を伸ばしていくために、昨年度から初任者によるリクエスト研修を実施している。これは、あらかじめ「この先生にこんなことを教えてもらいたい」という希望を聞いておいて、その希望に沿った講座を行うものである。昨年度は中学校のみの実施であったが、本年度はできるだけ高校と合同で実施したいと考えた。本年度は学級経営について話を聞きたいという希望があったため、2回リクエスト研修を実施した。1回目は中高合同で、30代の中堅教員2名(中1学級担任と昨年度まで高校の担任をしていた中1副担任)が講師となり、活動を取り入れた講座を行い、2回目は中学校の初任者を対象に、50代のベテラン教員が学級だよりや教室整備等について具体例を示しながら実践内容を説明した。初任者にとっては、希望する教員の話が聞けるため、質問も多く、意欲的に研修を行うことができた。

② 分掌等の担当者や得意な教員が一般研修を実施

配置校研修で一般研修を行う際にはセンター等の集合研修と関連づけて、コーディネーターが校内の担当教職員やその研修内容が得意な教員に一般研修の講師を依頼した。右の表3のように数多くの教職員の協力があり、本年度12月までに実施した一般研修の講座の約57%を教職員が担当した。校内の教職員に依頼をしても快く協力が得られ、多くの教職員が積極的に初任者研修に関わる体制が構築できている。表4は本年度教職員が実施した講座の一部である。

表3 一般研修の担当者(12月末現在)

担当者	講座数
教職員+指導教員	29
外部講師+指導教員	6
指導教員のみ	16

表4 指導教員以外の一般研修担当者(抜粋)

研 修	担当者
E校でどう働くか	校長
Q-Uの実施とプロット図の作成について	こころとからだの相談部長(高校籍)
いじめや不登校への対応の仕方	スクールカウンセラー(高校籍)
PTAと地域の連携について	総務部長(高校籍)
道徳教育の進め方について	中学校教頭
人間関係づくりの具体的な取組	養護教諭
学級経営について (学級整備、掃除、学級便り等)	3年団教員
文書管理と諸表簿の取扱いについて	事務職員
学校図書館の活用について	図書館担当の実習助手(高校籍)
キャリア教育における体験学習と地域連携について	キャリア教育支援員(高校籍)

表5は講座を担当した教職員へのアンケートの集計である。表5の1の「感想」からは初任者研修を担当した教職員が初任者研修への関わりを肯定的にとらえていることが窺える。2の「関心の高まり」については、7割近くの教職員が、講座を担当した後では担当前に比べて初任者に関する関心が高まったと答えている。さらに変化なしと答えた教職員の中には、職務上初任者と関わりが深く、初めから関心が高いとの回答もあった。

表5 初任者研修に関わった教職員のアンケート集計（管理職、非常勤職員を除く）

<p>1 初任者研修に関わった感想</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分自身が初任者を知り、関わりをもつことができた。 ・このようなことでもないと話をする機会は少ない。 ・自分自身もアウトプットすることで、良い刺激になり、勉強させてもらった。初任者とのかかわりは新鮮で楽しかった。(複数) ・昔に比べれば「先輩から習おう!」「隣の先生を見習おう!」という気持ちがあり、初任者から伝わってこないのが、機会を与えてもらってありがたかった。 ・いろんな教員と関わり、選択肢ができることが自分もありがたかったので、今年度先輩として役に立てることができてうれしかった。(2年次教員)
<p>2 初任者への講座を担当した後では担当する前に比べて初任者に関する関心は高まったか</p> <p>高まった 66.7% 変化なし 25.0% どちらともいえない 8.3%</p>
<p>3 初任者研修にたくさんの教職員が関わることについての効果</p> <p>初任者にとっては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誰がどんな業務を行っているのか、自分の仕事だけではなく、学校全体のことを理解する一助になる。組織の一員としての意識を持ってもらうことができる。(複数) ・意思疎通が速くなる。 ・職務について、他教員とも意見を交換し、アドバイスを受ける時間を確保できる。 ・多くの先輩に話を聞ける。 ・いろいろな実践を学べる。 ・現場では、教科以外にも習得しなければいけないことが多様化しており、様々な教員に関わってもらうことで、多角的に物事をとらえることができ、視野が広がる。 ・職業観を深められる。 <p>学校や教員にとっては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体で初任者を指導する体制ができる。 ・学校全体のことを考えて仕事をする教員が増えることは、学校にとってプラスになる。 ・初任者に伝えることは、各々の教員にとって自分の考えを整理する契機になる。 ・初任者と関わることで初心に戻れるので、気遣いなどを忘れないようにしたい。また、初任者を支える環境が整い、今後も継続させることが、学校のためになる。(2年次教員) ・互いに関わり合うことで教職員の意思疎通もでき、ハウレンソウ（報告・連絡・相談）が一層スムーズになるのではないかと。 ・協働に効果がある。

アンケートからは、今回一般研修を担当した教職員が、初任者研修にたくさんの教員が関わることによって研修内容が深まり、実践から学ぶことができるという利点の他に、校内における初任者への関心が高まり、実際に初任者と話をしたりアドバイスしたりすることで、初任者の物の見方や考え方、職業観の深まりに効果があると考えていることが分かる。また、初任者に対する効果のみならず、教職員間の意思の疎通が円滑になることや、仕事に対する意識の向上にも効果があり、さらに、協働的な職場の構築にもつながっていくとの回答からは、初任者を全校体制で育成していくことが学校全体の教職員の意識向上にもつながると捉えていることが分かる。

③ 公開授業への参加を促進するための工夫

公開授業への参加を促進するための手立てとして、職員室の黒板に公開授業や事後協議の予定を提示するとともに（図2）、初任者が校内メールを使って全教職員に連絡をするようにしている。学習指導案は管理職や関係の教員に配付するだけでなく、本校独自で作成している授業参観シートとともに公開授業予定を掲示した黒板前にも置き（図3）、できるだけたくさんの教員に参加してもらえるよう工夫をした。その結果、初任者の公開授業は管理職や指導教員、教科指導員、常駐指導主事、教科会メンバーの他、校種や教科が違っていても多くの教員の参加があった。初任者には、終了後できるだけ授業の感想などを参観者に直接聞きに行くように指導し、授業改善のためのアドバイスをもらっている。

また、指導教員が毎週の研修予定を作成して初任者や管理職、教科指導員、学年主任や講師をする教職員に配付し、日程を共有するようにしている。中学校の場合は学年主任に予定をあらかじめ知らせることで、初任者への声掛けや学年団の仕事の割り振りなどでも配慮してもらえることが多く、効果的な研修の実施につながっている。



図2 職員室黒板の公開授業予定



図3 学習指導案を入れる籠

④ 合同研修報告会（中学校2月22日、高等学校2月21日に実施）

年次研修対象者の若年教員に、最終の集合研修で発表する内容を校内で報告させる合同研修報告会を、昨年度に引き続き、中高の校種別に開催することにした（図4）。中学校は、初任者、2年次、3年次の6名。高校は、初任者、2年次、3年次、4年次の6名である。各年次の研修内容や取組を知ることにより、今後の自己のキャリア形成に見通しを持ち、実践につなげて欲しいと考えている。



図4 合同研修報告会の様子

（3）初任者と若年教員を含めた校内指導体制の在り方（メンターの活用に向けて）

① 本年度の状況

昨年度は、表6で示している2年次教員Aと初任者C、同じく2年次教員Bと初任者Dが、

同教科で、同じ学年の授業を担当していたので常に交流があり、教材を互いにシェアする等、コーチングを含めたメンター制がある一定機能していた。しかし、本年度は表7のように初任者EとFは2年次、3年次教員と教科が異なるうえに、それぞれが体育教教室と理科室で過ごす時間もあり、あらかじめ2年次教員に声をかけてはいたものの、昨年度と同様の2年次教員によるメンター制は機能しにくい状況であった。

表6 平成27年度の若年教員

年次	教科・担当学年	教科・担当学年
2年次	A 国語 1年・3年 1年担任	B 英語 2年・3年 2年担任
初任者	C 国語 1年・2年 1年担任	D 英語 1年・2年 2年副担任

表7 平成28年度の若年教員

年次	教科・担当学年	教科・担当学年
3年次	A 国語 中2年・高1年 中2担任	B 英語 中3年・高1年 中3担任
2年次	C 国語 中1年・中2年 中2担任	D 英語 中1年・中2年 中1担任
初任者	E 理科 中2年・中3年・高3年 中3副担任 新卒・新採	F 保健体育 中1年・中2年・中3年 中1担任 中・高での講師歴10年

② メンターの活用に向けて

初任者と2年次、3年次の教科が異なることによる日常的な関わりの少なさや、学級担任である若年教員そのものに余裕のなさが感じられたこと、また、自分より年上の初任者に対して遠慮する雰囲気も見受けられたことから、図5のように、それぞれの学年団の中で学年主任とともに初任者の近くの席で、初任者が自分の席に座ったまま相談ができる30代の中堅教員（学級担任・教科は初任者と別教科）2名に声をかけ、メンターとして動いてもらうことにした。中堅教員はそれぞれが同僚としての接し方や学級経営などについて話をしていた。

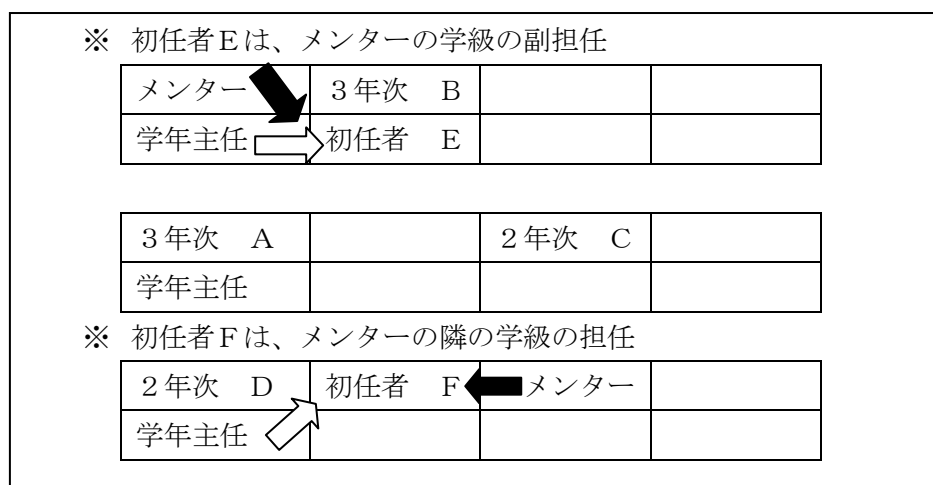


図5 職員室の座席配置

初任者のアンケートによれば、“日頃よく相談する教員”の中に学年主任の他にメンターを

依頼した中堅教員の名前が出ているので、一定の効果はあったと考えている。

③ 2年次教員とのマッチング研修

メンターとなる中堅教員との関わりだけでなく、初任者と若年教員との関わりに加えて、2年次教員の意識付けも図るために、8月の夏季休業中に初任者と2年次教員とのマッチング研修を実施した(図6)。「初任者研修を有意義にするために」と題した講座を中高とも同時に別の部屋でそれぞれの2年次教員に担当させた。中学校の2年次教員は、昨年度の経験から初任者としての心構えや体調管理、昨年度先輩から学んだことや自分が苦勞したことなどレジメを作って初任者に話をした。初任者にとっては、研修内容が自らに直接関係することが多く、有意義であった。この研修は中高ともに大変好評で、研修後、初任者と2年次教員が話をしている姿を見かけるようになった。

事後の感想

初任者：普段は時間がなくて相談できないことを相談することができた。

2年次：この研修以来よく話すようになった。

初任者に話をするときには自分が気を付けていたことや、自分が困ったことを前もって教えるように心がけている。



図6 研修の様子

④ アンケートから

表8 2年次、3年次とメンターの中堅教員へのアンケート集計(1月)

	アドバイスした内容	留意したところ
2年次・ 3年次教員	<ul style="list-style-type: none"> ・授業(特活・道徳・総合的な学習の時間を含む) ・学級経営 ・生徒との関わり方 ・保護者との関わり方 ・職場での態度について ・初任者研修について ・部活動について <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年自分が指摘されたことを伝えるようにしている。 ・昨年自分がしてもらってうれしかったことを伝えるようにしている。 ・参考資料を渡す。具体物を見せる。 ・一方向の考え方ではなく、初任者が見方を変えて多角的に考えることができるように話をする。 ・失敗談を話した後は、その後どのように改善し、対応していったか話すよう心掛けている。 ・上から目線ではなく、丁寧な言葉を使って同等の立場で話をする。
中堅教員 (メンター)	<ul style="list-style-type: none"> ・授業(特活・道徳・総合的な学習の時間を含む) ・学級経営 ・生徒との関わり方 <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバイスというより経験を話し、生かしてもらえるものを参考にしよう。 ・アドバイスというほどのことはしていない。はじめは、ほめて意欲が高まってくれたらと思っていた。 ・初任者の周囲で他の教員と話をすることによって、必要なアドバイスが自然に初任者の耳に入るようにしている。 ・自分の仕事への姿勢や生徒への指導を見て感じてくれればと思っている。

表8のアンケート集計からは、2年次・3年次教員は昨年や一昨年、自分たちが初任者であった時に困ったことや、嬉しかったこと、初任者研修のことについて等、どちらかと言えばHow toを中心にアドバイスをしているのに対して、メンターの中堅教員は初任者の状態を観察しながら、2年次・3年次教員に比べ少し俯瞰的に見て指導しようとしていることが読み取れる。

このことから、初任者にとってメンターは1人ではなく、2年次・3年次教員のように、困ったときにすぐ自分の経験からアドバイスをくれる年齢の近い若年教員のメンターや、初任者の状態を把握したうえで少し先のことを考えて意見を聞かせて（または適切な方法等を実際に見せて）くれる中堅教員のメンターの両方が必要ではないかと考えられる。

(4) 校内研究と若年教員による授業改善の発信

① 校内の研究会で役割を持たせる

若年教員の育成を図るための方策として、若年教員に意図的に役割を持たせるようにしている。中学校の総見授業後の授業協議では若年教員にファシリテーターや発表者の役割を与え、経験を積ませるようにしている。

② チームでの授業研究推進

統合後の新しい中高一貫教育校の特色であるグローバル教育について、本校は英語教育と探究型学習の両輪で研究を進めることが求められており、昨年度から中学校の英語科教員が中心の「英語教育推進チーム」と、中高5教科の若年教員を中心の「探究型学習推進チーム」とを組織して取り組んでいる。本年度、初任者と初任者指導に関わる教員は全員「探究型学習推進チーム」に所属している。若年教員は全員がどちらかのチームに所属しており、本校の目指す授業づくりについて理解を深め、実践につなげるよう努力している。

③ 研究報告会での公開授業・県外研修への参加と公開授業の実施

11月22日（火）に行われた本校のグローバル教育研究報告会では、中学校の3年次教員が国語の公開授業を、また2年次教員が英語の公開授業を実施した。本校ではE校版グローバル教育プログラムとして、図7のような研究推進のチームを校内に組織し、中高とも若年教員全員を意図的に推進チームに所属させ（表9）、2名の常駐指導主事の指導・助言のもと、探究型学習や英語教育プログラム等について授業実践を行っている。

本年度も表10のように、昨年度に引き続き若年教員の半数を県外での研修に参加させ、平成28年11月22日（火）には中高合わせて5名の若年教員が他の教員とともに、知識構成型ジグソー法等のアクティブ・ラーニングを取り入れた授業やタブレット端末を活用した授業を公開し、日頃の授業改善への取組を発信することができた。

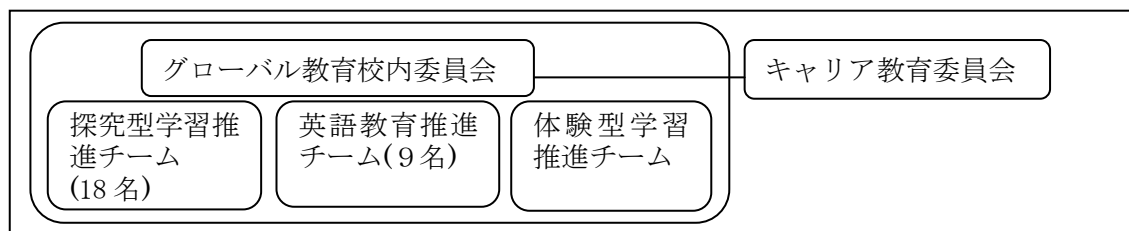


図7 グローバル教育に係る校内研究組織

表9 若年教員の探究型チーム等への所属

	中学校		高校	
探究型学習 推進チーム	初任者	2	初任者	2
	2年次	1	2年次	1
	3年次	1	3年次	2
			4年次	1
英語教育推 進チーム	2年次	1		
	3年次	1		

表10 平成28年度の若年教員県外視察

4月	中学校3年次	1名
10月	高等学校3年次	1名
	高等学校4年次	1名
11月	中学校初任者	1名
1月	中学校2年次	1名
	高等学校初任者	1名

3 成果と課題 (○成果 ●課題)

(1) 成果

- 初任者研修推進委員会の委員長を校長とし、中学校の学年主任全員を推進委員としたことにより、校内においてメンター制をはじめとする初任者育成の意識がより明確になり、中高が連携した全校体制を構築することができた。
- 中高合同一般研修や、指導教員以外の教職員による一般研修を増加させるとともに、公開授業等の情報発信を校内で行うことにより、参加者が校種を越えて増加し、中高連携を進めることができた。
- 指導教員以外の教職員による一般研修を増加させたことにより、専門性が向上するなど研修の充実を図るとともに、初任者と他の多くの教職員との関わりが増えることにより初任者に対する関心が高まり、学校全体として初任者のサポート体制を強化することができた。
- 初任者を育成するうえで、学年を中心としたメンター制や2年次教員とのマッチング研修が有効に機能した。
- 校内研修の中で、初任者に意図的に役割を持たせるなど、若年教員とともに校内組織の中に位置づけて授業改善に取り組ませることにより、授業力の向上を図ることができた。

(2) 課題

- 配置校研修の中でのメンター制等については、今後中高の取組において、どのように統一を図ることが初任者育成にとって効果的なのか、整理することが必要である。
- 若年教員が増加していく中で、今後は、初任者だけでなく若年教員全体の系統的で効果的な校内指導体制のあり方を検討し、その場合のコーディネーターの役割を明確にしていくことが必要である。

4 若年教員の効果的な育成に向けた提案

◆指導教員のコーディネーターとしての位置付けを明確化し、管理職と指導教員の連携による効果的な校内指導体制を構築する

管理職のリーダーシップのもと、コーディネーターが若年教員の育成を行う体制にするには、校内で指導教員のコーディネーターとしての位置付けを明確にすることが必要である。また、コーディネーターが管理職の指導のもと、全教職員の共通理解を図りながら若年教員の育成に

取り組むことができるようにするには、校内指導体制のモデル図や役割分担表など、視覚化したものが必要である。校内指導体制のモデル図や役割分担表などがあれば、方向性や内容が整理され、メンバーが変わっても組織として活動することができると考えられるからである。

◆若年教員研修に多くの教職員が関わるような、公開授業や一般研修等の工夫をする

校内の教職員が一般研修の講師をしたり、初任者の公開授業を参観・助言したり、様々な形で配置校研修に関わる仕組みをつくるのが、教職員の意識の向上と全校体制の構築につながると考えられる。そのためには、コーディネーターが若年教員と他の教職員が関わる研修を企画することや、管理職や学年主任等と連携し、全校の教職員へ情報発信をしていくことが必要であるとする。

◆メンター制等、初任者を学年や教科でサポートする体制の構築と初任者と若年教員とのマッチング研修を実施する

初任者研修の担当者だけでなく、学年や教科で初任者をバックアップし、校内で日々のサポートができる体制が日常的にあることが必要である。そのためには、初任者と近隣の席にいる中堅教員がメンターとして関わることに、若年教員と関わせる仕組みも必要である。初任者と若年教員とのマッチング研修を計画することによって、2年次以上の教員の人材育成に対する意識の向上を図るとともに、初任者にとっては学年団や教科とは異なるもう一つの年齢の近い先輩との関わり合いや、相談できる体制を構築することができる。

◆校内研究における、若年教員の授業力向上への取組を明確化する

今後若年教員の大幅な増加が見込まれており、初任者だけでなく若年教員全体の授業力向上への取組が必要とされる。若年教員の授業力向上のための取組を校内研究の中で明確に位置付けるとともに、校外の研究発表会等への参加を含めて、若年教員が授業力向上に向けて配置校で学ぶことのできるシステムを構築することが必要ではないかと考える。

2 教育センターにおける研究

■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」

「研究指定校集合研修」では、5校の研究指定校におけるOJTの進捗状況の報告及び初任者等の授業参観を基に、若年教員育成の成果や課題、メンター制等による研修実施に関する今後の方向性等について協議を行った。

協議において確認された主な内容は、以下のとおりである。

<効果的なメンター制の実施について>

- 4月当初に2年次教員が初任者に対して研修の心構え等について伝える研修を設定したことで、初任者が安心して教員生活をスタートすることができ有効であった。2年次を初任者のメンターとすることで、互いの成長に繋げることができ、若年教員育成に効果的である。
- 学年団にメンターの役割を担わせている。若年教員、ベテラン教員のそれぞれが役割分担をすることで、ステージに応じた人材育成を図ることができる。
- 初任者とメンターとの相性もあり、メンターを固定せず学年団や様々な教員がメンターとなる組織作りを行った。
- 中堅教諭である10年次と初任者との関わりを重視し、双方の力量向上に繋げている。
- 各学校の教員構成等の状況が異なるため、固定したメンター制の導入ではなく、各学校の状況に応じた取組の工夫が必要である。
- 若年教員育成の歯車が回るよう、全員が関わることのできる仕組み作りが必要である。

<近隣校等との連携について>

- これまで自校で行っていた短時間研修に近隣校の初任者等も参加するようになり、共に学び合う機会へと広がっている。
- 中心となる教員が異動になっても効果的な研修が継続できるよう、市町村単位で情報交換する機会が必要である。
- 初めて指導教員となった教員の困り感に対応し、近隣校の指導教員が情報交流できる場を新たに設定したことで、地域で育成する取組が進みつつある。拠点校指導教員等がコーディネイト役を担い、年度当初から地域で連携・協力していく仕組み作りが必要である。

<Off-JTとOJTの関連について>

- 『高知県の教員スタンダード』自己評価票や「若年教員実践シート」を活用し、定期的に自己の振り返りを行い、メタ認知をさせる。それにより、自己の課題を捉えさせるとともに、成長を励まして自信を付けさせることができる。
- センター等研修で学んだことを、学校に帰って伝える場を設定することが大切である。その際、学んだことのみでなく、学んだことを生かして、今後どのように取り組んでいくのか具体策についても考えさせることが大切である。
- 配置校研修では、センター等研修との関連を強化するとともに、学校行事等の時期を意識し、関連した内容を組み込んでいくことにより、理論と実践を繋げ研修効果を高めていくことが必要である。

②先進校等視察

■視察地：福井市立豊小学校、福井市立安居中学校（7月）

上越市立教育センター、上越市立大手町小学校（2月）

これまでの研究の中で、若年教員の育成に関して、初任者の負担軽減の方策、教職員の多忙化の中で組織的に初任者育成を図る学校体制の構築、今求められる授業力向上等について特に課題があることが分かった。また、「論点整理」に示された「管理職

のみならず全ての教職員がその必要性を理解し、日々の授業等についても、教育課程全体の中での位置付けを意識しながら取り組む必要がある」というカリキュラム・マネジメントについての考え方や手法の獲得の必要性を全ての教職員が共有するための方策や、学校にとって貴重な経営資源である時間について、「教科等の縦割や学年を超えて、学校全体で取り組んでいけることができるよう、学校の組織及び運営についての見直しを図る」ことの必要性の視点から示唆を得ることにより、授業力向上や組織的な若年教員育成の取組に繋げていくことができると考え先進地視察を行った。

その中で、特に本研究に寄与する内容は以下のとおりである。

- ・退職校長がシニアティーチャーとして学校訪問を行い、若年教員への指導にあたるシステムを確立している。
- ・教科指導に関する指導と相談役になる教員がおり、役割分担をしながら若年教員の育成にあっている。
- ・教科・学年を超えたTTによる授業体制をとることにより、若年教員の指導力向上を図る。
- ・近隣の学校同士で学習ルールの共通化を図り、中学校移行期の学びをスムーズにする。
- ・目指す学びの姿が子供にも明らかになるよう、評価指標を設定し、6年間を見通して付けるべき力を明確にした系統的な指導を行う。
- ・教科を越えた学び方を身に付けさせることを意識し、言語活動を重視した探究的な過程を大切に授業づくりを行う。
- ・授業をはじめ教育活動を教育課程との関連で捉える発想や思考様式を身に付ける。
- ・人材育成を含む教職員の取組を、協働をめざす組織文化の形成に向けていく。
- ・学年ごと教科ごとのセクショナリズムを打破し、新たな協働を生み出す組織文化をつくる。
- ・授業や学年・学級経営に関する教職員の活動を、カリキュラムが掲げる目標の達成と結び付ける。
- ・校内における教職員の活動の核をカリキュラムに求め、協働文化の形成を図る。
- ・カリキュラムへの計画・実施・評価を通して、教職員に学校経営への参画を促す。

③「OJTスタンダードプラン」の検証

平成27年度の研究では、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を通して明らかになった初任者等の育成に関する有効な取組を「OJTスタンダードプラン」(図1)として整理し、初任者配置校に対する支援を行った。

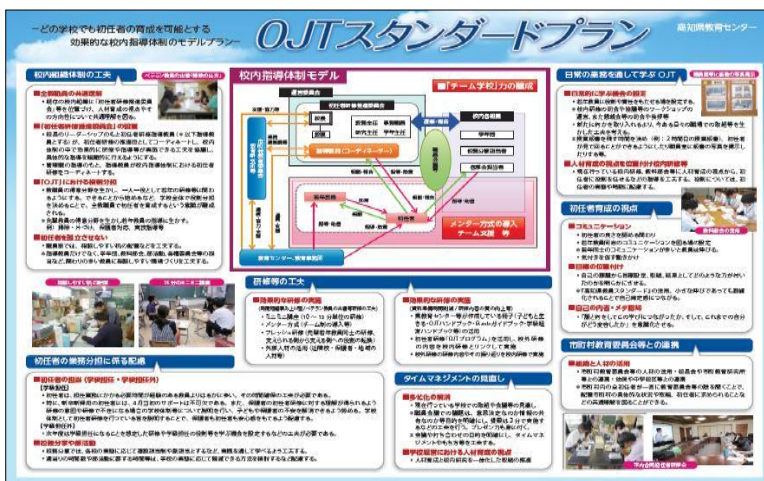


図1 「OJTスタンダードプラン」(平成28年3月)

本年度実施した、初任者配置校における「OJTスタンダードプラン」の活用状況調査の結果は、図2、図3のとおりであるが、活用は十分には進んでおらず、若年教員育

「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効果的な校内指導体制のモデル
- ・OJTとOff-JTを有機的に関連付けて実施できるプラン
- ・若年教員の育成における効果的な校内指導体制づくりに活用できるプラン

成を図る校内指導体制の構築には、さらなる支援が必要であることが明らかになった。

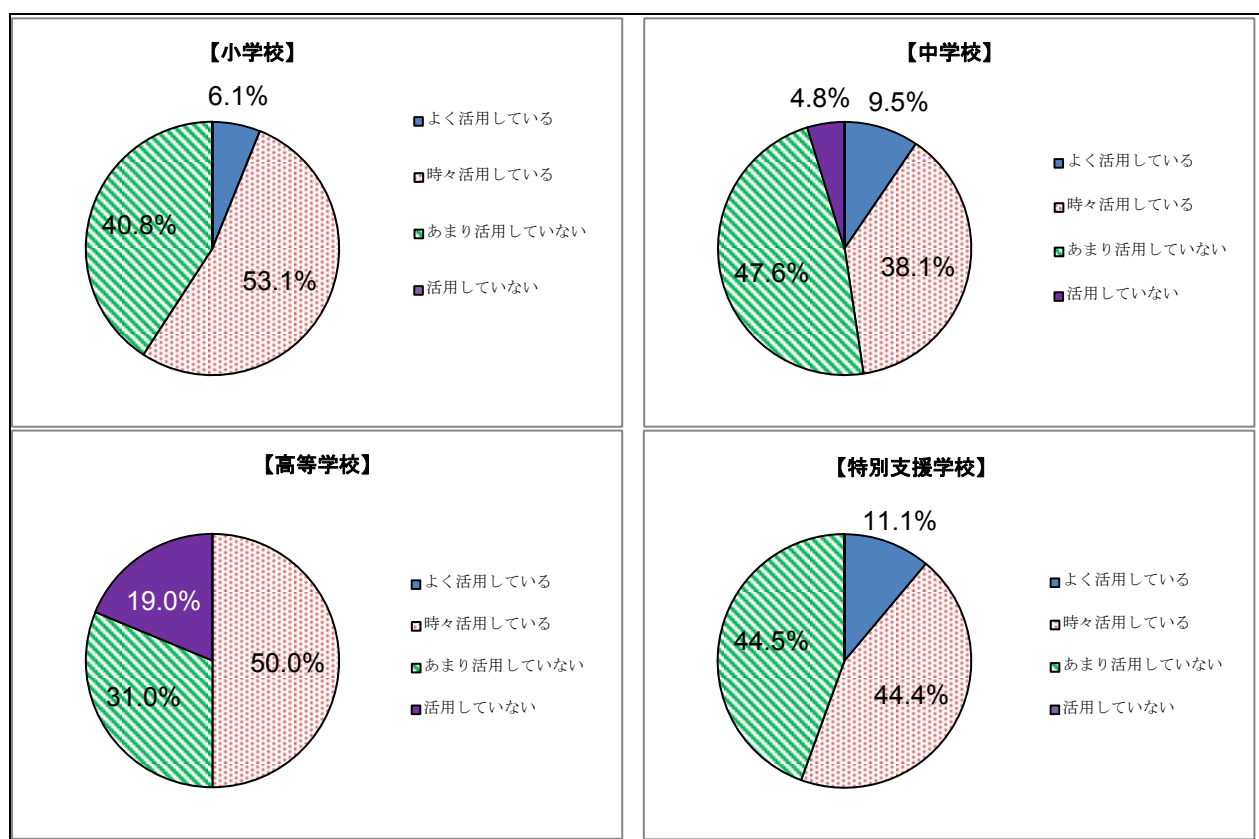


図2 「OJTスタンダードプラン」活用状況

(平成28年10月20日「初任者研修指導教員研修」アンケート調査より：指導教員回答)

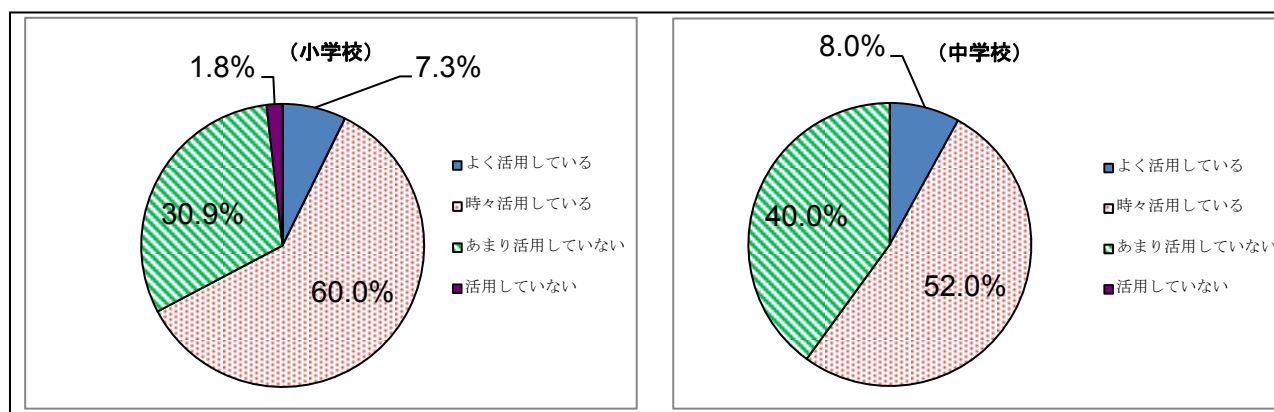


図3 「OJTスタンダードプラン」活用状況

(平成28年12月15日「平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業研究発表会」アンケート調査より：初任者配置小中学校長回答)

活用が進んでいない原因としては、この「OJTスタンダードプラン」には、これまでの研究で明らかになった効果的な取組等を取り上げたが、個々の取組の具体的な内容までは記載していないため、より具体的な方策等の支援が求められていることが考えられる。また、指導教員に対して実施したアンケート調査では、「OJTの具体的な取組事例を年度当初に知り、配置校研修に生かしたい」という意見が多く見られた。

これらの状況を受け、各校におけるOJTが推進されるよう、具体的な取組事例を「OJ

Tスタンダードプラン実践事例集」としてまとめることにした。

研究校におけるこれまでの成果を普及する中で、研究校以外の学校においても工夫した取組が実践されるようになってきている。

そこで、「OJTスタンダードプラン実践事例集」(図4)の作成にあたっては、初任者研修指導教員研修において各校の取組事例を持ち寄り、その中から汎用性のある事例を取り上げることにした。

事例の内容項目は、「OJTスタンダードプラン」で示した取組(「メンター制を取り入れた研修」、「初任者の負担軽減」等)に沿ったものとした。また、それぞれの取組を通して若年教員に育成することのできる資質・能力を『高知県の教員スタンダード』と対応させ、研修のねらいを明確にして取り組むことができるようにした。

10. メンター制を取り入れた研修

<具体的な取組> 2年次教員による初任者研修の実施

<ねらい>
 ○ 2年次教員が初任者に対する研修を実施することによって、初任者と2年次教員との関係作りをすするとともに、初任者においては、初任者研修の見通しと心構えを学ばせ、2年次教員にあっては初任者に対する先輩教員としての自らの立場を再認識させる。

<方法>
 夏季休業中に、校内で2年次教員が初任者に対して、「初任者研修を有意義にする」と題して一般研修を実施する。

<内容>
1 実施の背景
 校内におけるメンター制への取組のため、2年次教員には、年度当初から初任者のコーチングをするよう依頼していたが、1対1でのメンター制は、本年度の本校の状況では機能しにくい状態であった。そのため、2年次教員と初任者との交流を促進するためのマッチングと2年次教員の意識付けを図るために本研修を実施した。
2 具体的な内容
 夏季休業中に、2年次教員が、「初任者研修を有意義にするために」と題して、質疑応答も含めて1時間程度初任者に講話を行った。2人の2年次員は、それぞれにレジメを作って、昨年度の経験から初任者としての心構えや体調管理、昨年度先輩から学んだことや自分が苦労したこと、今後の初任者研修の留意点、また、今までの体験等について話した。
3 工夫等
 研修は、会議室で初任者と2年次教員がゆっくりと話ができるよう配慮した。初任者にとっては、研修内容が自らに直接関係することが多く、有意義であったようである。また終了後、休憩時間にお菓子を用意して自由に話をする時間をとった。夏季休業中で少し余裕があったため、普段はできなかった質問等もできたと好評であった。

『高知県の教員スタンダード』の項目

『高知県の教員スタンダード』における到達目標	
学級・HR経営力	1・9
学習指導力	13・16
チームマネジメント力	
セルフマネジメント力	45・47

<取組の成果>
 研修後、初任者と2年次教員の会話が以前に比べて増えている。初任者が2年次教員に気軽に話ができるようになるためにマッチングの研修をすることは、効果的であった。また、2年次教員にとっても初任者にアドバイスすることにより、ためらいが少なくなったようである。

図4 「OJTスタンダードプラン実践事例集」(平成29年3月)

④ 「OJTプログラム」の効果的な実施方法の検討

平成26年度に開発した「OJTプログラム」(Off-JTと関連付けた効果的な配置校研修を実施するためのプログラム)の効果的な実施に向けた支援となるよう、様々なツールを開発し、支援を行ってきた。これらの活用状況等について調査し、今後の方向性について検討を行った。

■ 「若年教員実践シート」の活用促進

昨年度の研究では、若年教員が常に自己を振り返って成長や課題をメタ認知しながら実践の改善を図り、「学び続ける教員」を目指していくことができるようになるためのツールとして「若年教員実践シート」(図5)を作成した。

このシートは、3種類のシートに日々の実践や研修における気付き等を記録するとともに、自己の資質能力の向上を図るための指標である

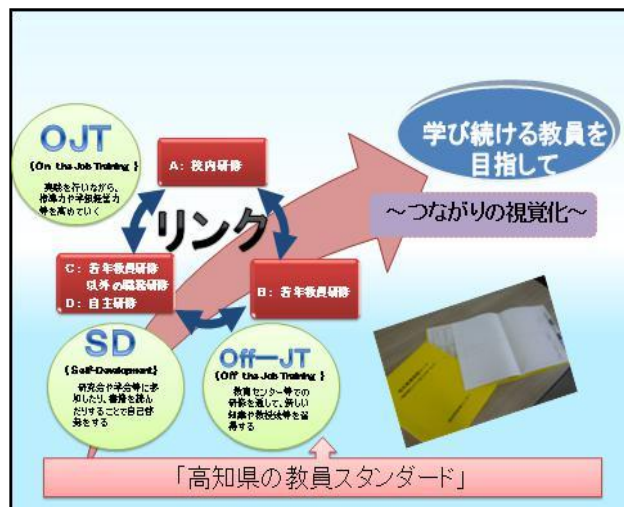


図5 「若年教員実践シート」活用のイメージ

『高知県の教員スタンダード』に照らして研修等における学びを認識することができるようにしている。また、自己の変容については、その要因(自己の取組や他者との関わり

等)について気付きを促すことができるようにしている(図6)。

本年度は、初任者研修から4年経験者研修までの研修に本シートの活用を位置付け、若年教員がOff-JT等における学びとOJTにおける実践をリンクさせながら資質・能力を向上させていくことができるよう取り組んだ。

活用による成果としては、まず、「シート2」において、研修で学んだことをポイントをおさえてまとめたり、写真等とともに記録に残したりすることによって、学びを蓄積し、その後の実践で活用している教員が多く見られたことである。また、各研修における自己の学びを『高知県の教員スタンダード』と照らして考えることで、本県の教員として身に付けるべき力への意識化を図ることができた。また、「シート3」では、1年間を通した自己の意識の変容を視覚的に捉え、その要因を振り返る中で、他者からの支援等に気付くことができている教員が多く見られた。

本シートは、自己の成長や課題を常に振り返り、付けるべき力を意識しながら資質・能力を高めていく有効なツールとなる。しかし、活用状況には個人差も見られたため、今後は、さらに効果的な活用が進むよう働きかけを行うことが必要である。

シート1

OJT		Off-JT	
A: 校内研修	B: 若年教員研修	C: 若年教員研修以外の職務研修	D: 自主研修(SD)

<シート1>
センター等研修と校内外の研修内容を簡単に記述し、自己の学びを視覚的につなぎやすくする。

シート2

研修で「学んだこと」・「自分を振り返って気付いたこと」(自己の課題や学び・成長)	【研修中の写真や動画のスクリーンショット】
------------------------------------------	-----------------------

<シート2>
前期・後期ごとにOJTやOff-JT研修を振り返り、「学んだこと」「自分を振り返って気付いたこと」等を記録するとともに、学んだことをどのように実践で生かしたかを記述し研修と実践をつなぐ。

シート3

	前二期				後二期			
	4月	6月	8月	10月	10月	12月	2月	
100								
50								
0								

<シート3>
初任から4年次までを通し、自己の成長をメタ認知するためのシート。「仕事への満足度」とその「要因」等を記録する。「要因」については、「他者との関わり」も含め記入するようにし、協働して学ぶことの大切さに気付くことが出来るようにしている。

B	<p>■ 6/6 2年経験者研修「共通課題研修Ⅰ・授業実践研修Ⅰ」</p> <p>教師がヒーローになるのではなく、生徒の意見で深い学びができるように、自分の立ち位置を考えなければいけない。信頼関係については、生徒に「この先生はだませない」と思ってもらえるぐらい、自分から生徒を信じていきたいと思った。</p> <p>教科実践研修では、他の先生方の目標も聞くことができ、参考になる部分がたくさんあった。知識の定着や、多面的・多角的の違い、主題設定の工夫など、アドバイスをいただいたので、授業で活かしていきたい。</p>	2・25
A	<p>■ 6/20 授業スタンダードの重点6項目について（西留先生）</p> <p>授業も見ていただき、教科リーダーの活用やまとめについて助言をいただくことができた。</p>	19
B	<p>■ 8/1、8/2、8/16 2年経験者研修「授業実践研修Ⅱ、Ⅲ・チーム協働研」</p> <p>模擬授業をさせてもらい、沢山の意見をいただいた上で、発問や板書を考え直すことができた。また、他の先生の授業を見せってもらうことで、授業の展開やグループ活動のヒントをもらうことができた。</p>	18
A	<p>■ 8/3、8/23 道徳資料分析、指導案検討</p> <p>自分の悩みでもあった、発問の工夫やワークシートの活用について助言をいただくことができてよかった。価値構想図も作成することができた。また模擬授業もさせていただき、生徒の反応をイメージすることができた。</p>	14

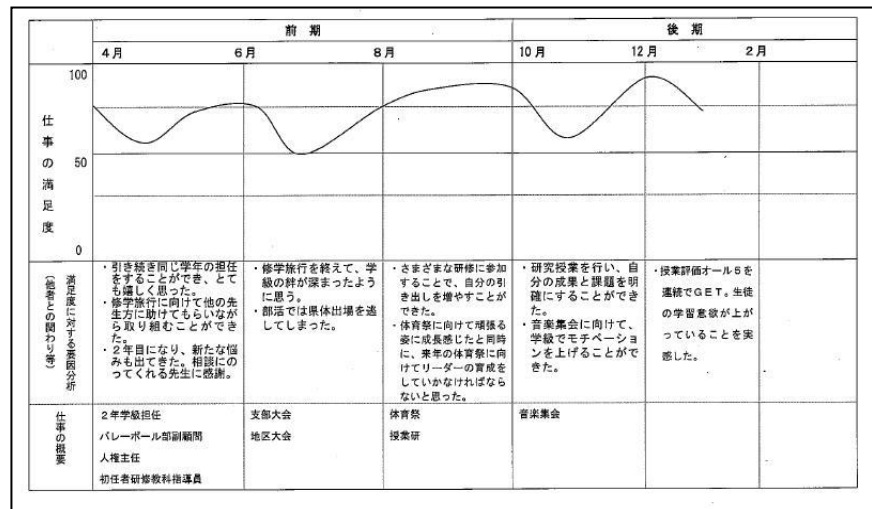


図6 「若年教員実践シート」

■ 「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

OJTプログラムを効果的に実施するための手引書として、「高知県授業づくりBasicガイドブック」、「OJTハンドブック」の活用促進を図っている。本年度のこれらの資料の活用状況は、以下のとおりである。

まず、初任者の「高知県授業づくりBasicガイドブック」活用率(表1)は、どの校種も高く、センター研修と実践を繋げながら授業力向上に向けて取り組んでいることが窺える。また、学校長アンケートからは、「高知県授業づくりBasicガイドブック」を、初任者研修のみならず、学校全体で授業改善を進めるための有効なツールとして活用していることが窺える。

表1 「高知県授業づくりBasicガイドブック」活用率(初任者) 公開授業訪問時の聞き取りより(H28.5～9月末)

小学校	100.0 %
中学校	92.5 %
高等学校	85.0 %
特別支援学校	100.0 %

さらに、「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づく授業づくりの具体的なイメージをもち授業改善に活用できるよう、現在、モデルとなる授業ビデオを教育センターより教育ネットを使って配信している。各学校では、この授業ビデオを校内研修で視聴したり、全校児童・教職員合同で視聴したりしながら、今求められている授業づくりについて共通認識を図り授業改善を進めている。本年度も、研究指定校や協力校の実践

から新たに授業ビデオの作成を行った。今後もこれらの授業ビデオをセンター等研修や配置校研修において効果的に活用し、若年教員のみならず、本県教員全体の授業力向上を図っていく。

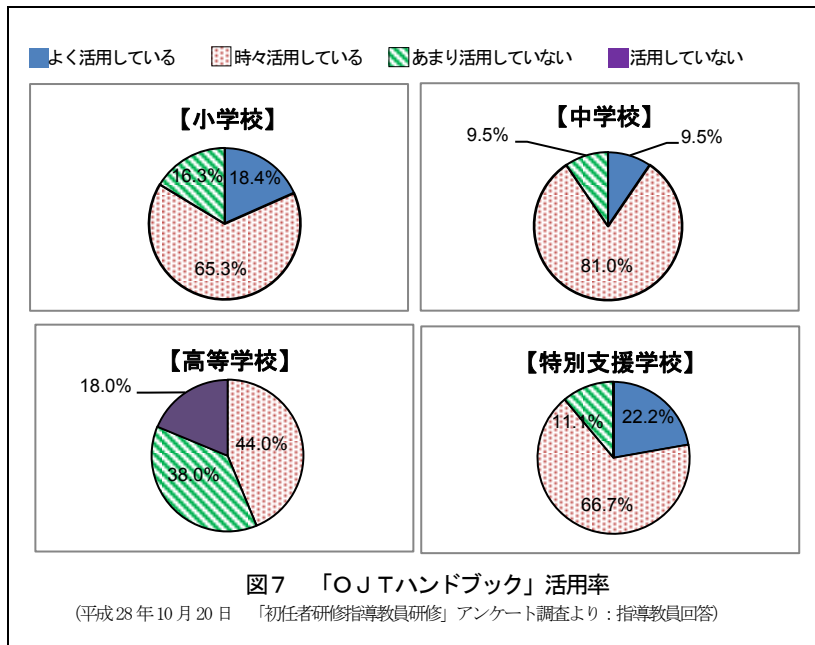
「高知県授業づくりBasicガイドブック」をどのように活用していますか。

- 年度当初に校内研修で「Basic」を活用した研修を行い、その後も校内研修では必ず持参している。
- 授業スタンダード化のためのベースとしている。授業研修では全員が持参し、確認しながら授業を参観する。
- 授業研修の場・教科会などにおいて、校内の同一基準として活用している。
- 全職員が授業の本質をしっかりとらえたうえで共有することが必要と考えているので、校内研修で「Basic」を基に検討している。
- 校長が授業を参観した時の気づきを終礼で話す際に活用している。
- 校内研修の際に、その時のテーマに合ったページを活用している。校内研修のバイブルである。
- 若年のもとより、ステージⅢの教員も自分の癖をチェックし修正するためによい資料であり、年間に何度も全体で確認している。
- ステージⅠ教員については、頭にしみこむまで活用している。
- 各教科の問題解決的な学習の実施において、課題を解決する学習過程の工夫を行うにあたり大変参考になっている。
- 全校で「Basic」をもとにしたアクティブ・ラーニング的な授業を取り入れ、応用力が身に付く子どもを育成するよう進めている。

(平成28年12月15日「平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業研究発表会」アンケート調査より
：初任者配置小中学校長回答)

また、「OJTハンドブック」の活用は、小学校・中学校・特別支援学校において活用が進んでいることが窺える(図7)。

高等学校における配置校研修については、チームとしての学校の中で、組織的に人材を育成していくためのいわゆるカリキュラム・マネジメントを推進する中での組織文化の形成等、今後、その方策を検討し、充実を図っていく必要がある。



⑤研究成果の普及によるOJT推進への啓発 ～管理職等への働き掛けでOff-JTとOJTをつなぐ～

これまでの研究成果から、若年教員育成に係る多くの効果的な取組が明らかになった。本年度は、全ての初任者配置校において人材育成の意識を高め、学校全体で育成する校内指導体制の構築が進むよう、管理職等に対する働きかけを行うことを重視し、主に以下の研修において普及・啓発を図った。

■初任者研修指導教員等への働きかけ

採用者数の増加に伴い、初めて初任者が配置される学校や指導教員を初めて経験する教員が増加してきている（表2）。こういった学校では、学校全体で若年教員を育成するシステムが十分に構築されていないため、指導に悩みを持つ指導教員も多く、支援が必要である。

表2 初めて指導教員を担当する教員の割合（28年度）

	小学校	中学校
拠点校指導教員	63%	56%
配置校指導教員	57%	44%

問：初任者指導で困っていることはどのようなことですか。

- ・初めての指導教員でありどのように指導してよいか分からない。
- ・自分が教授法等について知識がない。
- ・自分が学習指導案の作成の仕方をよく理解できていない。
- ・自分達が作成していた学習指導案が古く、今、求められている授業について指導できるか不安。
- ・学校の中でも学習指導案の書き方などが統一されておらず、これでよいか不安になる。
- ・臨時経験の少ない若年教員が増えており、また、初任者、2年次、3年次と若年教員が複数おり大変である。等

（平成28年4月25日「初任者研修教科指導教員等研修」アンケート調査より）

問：貴校では、学校全体でOJTを意識して初任者の育成に取り組んでいると思いますか。

とても思う	思う	思わない
14%	74%	12%

＜「思わない」の回答理由＞

- ・教員間で人材育成意識の差がある。
- ・学校全体で共通認識されていない。
- ・組織としてのOJTになっておらず、指導教員に任されている。
- ・初任者と他教員との交流が少ない。
- ・時間的な余裕がない。等

（平成28年7月7日「初任者研修指導教員研修Ⅱ」アンケート調査より）

そこで、このような状況を受け、教育センターで実施している初任者研修指導教員研修において、これまでの研究成果の発信等を行い、今後の取組に向けた支援を行った。

【指導教員研修Ⅰ】初任者研修の概要、初任者研修の充実に向けて

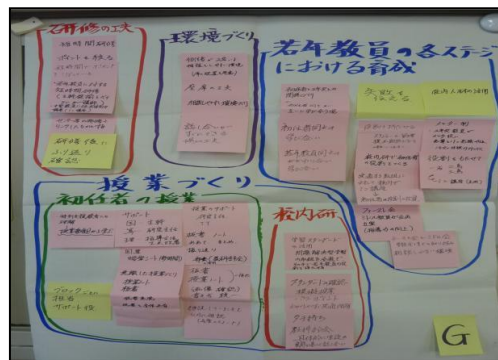
【指導教員研修Ⅱ】若年教員育成に向けたOJTの活性化のために、実践事例発表

【指導教員研修Ⅲ】実践事例発表、グループ協議「組織的に初任者を育成し、学校全体の教育力を高めるために」

指導教員研修Ⅲにおいては、「組織的に初任者を育成し、学校全体の教育力を高めるために」をテーマに、本年度取り組んだ配置校研修の実践事例を各校から持ち寄り、グループ協議を行った。

協議では、日頃の初任者指導における悩みを共有したり効果的な取組の情報交流を行ったりすることにより、指導教員としての自己の役割や学校全体で組織的に指導に当たることの重要性を再確認する機会となったようである。

- 実践発表を聞き、どの指導教員も悩みながら頑張っていることを知ることができて、私も、あと半年しっかり初任者のために頑張ろうと思った。
- 一つの問題についてみんなで考え合うことができ、高知県の教員を育てていくうえで有効であると感じた。
- 今回の研修を通して「初任者研修を全職員で共有する」という取組に大変魅力を感じた。初任者を見守ることで全教職員、学校が成長していける環境を作り上げることが大切であると考えさせられた。
- 情報交換とグループ協議を行う中で、自分の考えが整理され、これからの改善点や工夫について新たな気付きを得ることができ、大変有意義だった。
- ベテラン教員の当たり前と、若年教員の当たり前には大きな隔りがあったりする。全教職員がベクトル合わせをして子どもに向かっていくためにも、いかに配置校における初任者研修を充実させていくかは1つのカギになるのではないかと。
- 小中高特の実践発表でそれぞれの工夫された取組や実践を知ることができ、多くの手立てや気付きがあった。特に「高知県授業づくりBasicガイドブック」をもう一度深く読み直し指導に役立てたいと感じた。
- 各校が様々な工夫の中で初任者を育成しようとしている。発表の中に「1人1役」という話もあったが、ベテランも初任者もみんな同等で大切な存在という職場づくりを目指す必要がある。
- 各学校の取組を共有し協議することで、何が重要なのかを再度確認することができた。また、日頃課題と感じていることに対して、どう解決すればいいか考えることができ、有意義な協議となった。今日の研修を参考に市教委側からの初任者育成について再度検討していきたい。(地教委)
(平成28年10月20日 「初任者研修指導教員研修Ⅲ」 アンケート調査より)



■センター研修における管理職と初任者の協議

教育センターの初任者研修において、本年度新たに取り入れた研修の一つが、初任者と学校長によるグループ協議である。夏季休業中に設定し、初任者7・8名と学校長1名のグループ編成で協議を行った。

この研修では、初任者が1学期の取組を振り返り、成果や課題・悩み等を出し合い協議するとともに、各学校長からは、豊富な経験や学校長としての立場から初任者への思いを語っていただいた。

初任者にとっては勿論、学校長にとっても、自校の取組や学校長としての人材育成の在り方について新たな気付きのある有意義な研修となったようである。

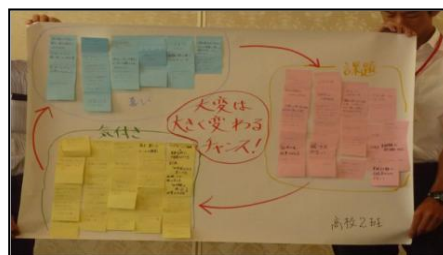
研修名：初任者研修基礎研修VI「セルフマネジメントⅡ」

実施日：平成28年8月18日

協力学校長：小学校10名、中学校5名、高等学校5名、特別支援学校5名 合計25名

<初任者の感想>

- ・校長先生からの「教師は心を育てる役割がある」という言葉が心に残った。「価値観や生き方の方向性を導く教師というのは、人の心を育てる素晴らしい職業なので、それに就いてくれたあなた方に感謝したい」と言われ、本当にうれしく思ったのと、とても勇気付けられた。信念を持って児童に寄り添いながら、人格形成に携わっていきいたい。
- ・他の初任者の先生方の話を聞いて、皆悩んでいることは一緒なんだと、ほっとした。そして、その悩みに対する校長先生のアドバイスが的確で、「そんなに悩まなくても良かったんだ」と気付かされることもたくさんあった。協議が終わった時には、心が軽くなっていた。
- ・校長先生からは、非常に心強く、今後参考にしていかねければと思うメッセージをたくさんいただいた。「本当に困ったことがあるときには、周りの先生に助けを求め、巻き込んでいけばよい。味方を作っていこう」と言われていたので、解決に向けて助言を求め、自分の強みを増やしていければと思った。
- ・校長先生にアドバイスをいただきながら一学期の取組を振り返っていると、最初は、できなかったこと、力のなさに対する反省ばかりだったが、「二学期からこんな風に取り組みでいきいたい」、「これに力を入れていきいたい」と前向きな気持ちになっている自分に気付いた。お互いを感じていることを打ち明け、意見を出し合うことで、改善策がいくつか見つかったような気がした。



＜学校長の感想＞

- ・初任者は何をどのように聞いてよいのかが分からないなど、こちらが当たり前に行っていると思っていたことが出来ず困っているということが分かった。
- ・日々の学校生活で、初心者が悩んでいることにもっと積極的に耳を傾ける必要があると感じた。
- ・初任者の悩みや思いに触れ、自分自身の学校経営を振り返ることができた。
- ・若い先生方の日頃の思いを聞くことができ、校長として育成指導の在り方を改めて自覚することができた。
- ・授業・部活動等かなりたくさん業務が初任者の肩にかかっているなど感じ、校長としてもきちんと見ていかなければと反省した。
- ・周りの方に教えてもらうことや、聞くということに苦手意識をもっている初任者がいるのだなということを感じた。「抱え込まないで、どんどん相談して欲しい」ということを伝えた。
- ・在籍校の校長だけでなく他校の校長の助言を聞くことで新たな気付きがあり、日頃より管理職から言われていることの重要性を再確認できるよい機会となったと思う。
- ・初任者がこのような悩みを持っているということを管理職や指導担当教員対象の研修時に紹介し学校現場で生かせるようにしていくことが大切である。
- ・若年教員をしっかり育てるために、学校現場が今以上に組織的なOJTを行う必要がある。
- ・私達が若年教員のロールモデルであり、彼らが子どもにとってのロールモデルであることを心に刻んだ。

■平成28年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」研究発表会の実施

本指定研究の1年間の研究の成果を発表する連絡協議会は、これまで研究校及び関係市教育委員会等を対象として実施していた。研究指定最後の年である本年度は、全ての学校におけるOJT推進に向けた啓発を行うため、初任者配置の全ての学校長（小中学校）を対象とした研究発表会として位置付け実施した。

平成28年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」研究発表会 (平成28年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」第2回連絡協議会)

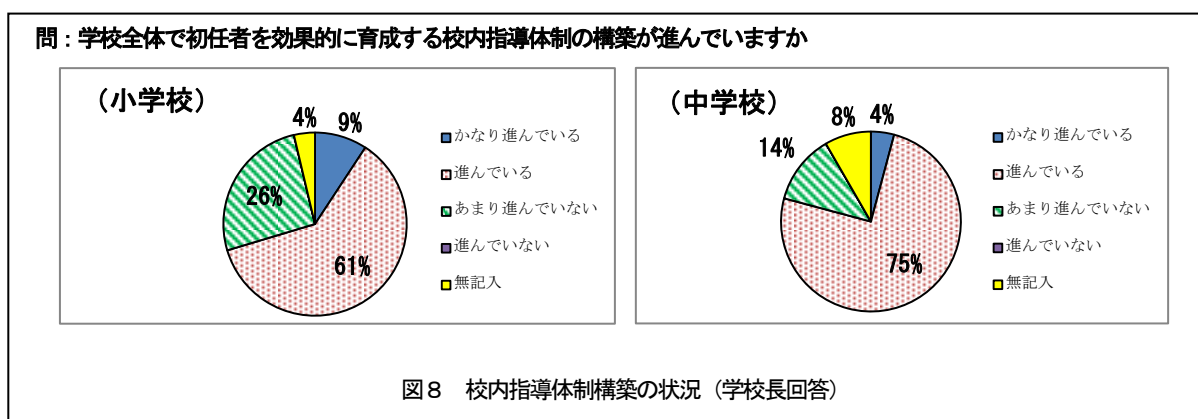
- 1 目的 組織的に初任者を育成する指導体制の在り方等について研究成果を普及するとともに、協議等を通して本県の初任者研修の質の向上を図る。
- 2 主催 高知県教育委員会事務局小中学校課、高知県教育センター
- 3 日時 平成28年12月15日（木） 9：30～17：00
- 4 会場 高知会館
- 5 参加者 小学校・中学校の初任者配置校の校長、研究指定校の調査研究員、研究指定校を所管する市教育委員会指導事務担当者（初任者研修担当）、小中学校課担当管理主事、各教育事務所初任者研修担当者、高知県教育センター若年教員研修担当指導主事等
- 6 講師 高知県教育センター若年教員研修アドバイザー
清瀬富士見幼稚園 園長 西留 安雄 氏
- 7 日程及び内容

9:00	9:30	9:45		12:30	13:30		16:30	17:00
受付	開会	研究概要説明 教育センター	研究発表 ・研究指定校 ・教育センター	昼食・休憩	研究協議及び講義・演習 ～組織的に若年教員を育成し、学校全体の教育力向上を図るための学校長の役割とは～			閉会

発表会では、研究校及び教育センターの3年間の研究によって明らかになったメンター制をはじめとする効果的な校内指導体制等の提案を行うとともに、「組織的に若年教員を育成し、学校全体の教育力向上を図るための学校長の役割とは」をテーマにグループ協議を行った。

当日のアンケート調査からは、初任者育成に係る校内指導体制構築の状況は、図8に示すとおり、まだ十分には進んでいない学校も多いことが明らかになったが、初任者の課題や成長、初任者等の育成を図る校内体制等について熱心に協議がなされ、学校長の人材育成に対する意識を高める有意義な会となった。

アンケートでは、本研修を受けて、今後、自校において取り組むべきことが明確になったことが窺える意見が多く見られた。



問：本日の研修内容を参考に、学校長として今後どのようなことに取り組んでいきたいと考えますか？

- 学校経営方針は示しているが若年教員育成方針を示していない。次年度は示し共有する。
- 人材育成について組織的に取り組んでいく方法を聞いたので大いに参考になった。メンター制の導入は必要だと感じた。
- これまで初任者指導担当を中心に初任者育成に取り組み、着実に成果はあげてはいるが、数人の先生の助言・指導に留まるところが多かった。今後は全教職員がメンター的な役割をもち全校的に取り組む。
- ベテラン、先輩教員の出番を作る。ベテランを本気に、若手をやる気に。システムティックに若年教員を育てたい。
- 若手を校内人事で積極的に登用し、役割を持たせて評価するアプローチの構築を行う。
- 本年度は授業研では「高知県授業づくりBasic ガイドブック」を必携として校内研を行ってきたが、『高知県の教員スタンダード』や「OJTハンドブック」についても、方向がぶれず、チーム学校として取り組んでいくために活用することを大切にしていきたい。
- 初任者育成を活用して学校力・組織力・授業力など向上させる。(授業スタンダード化・新しい学力観・授業方法等)
- 「若年教員の育成を学校全体の教育力向上につなげる」という意識の共有を第一としたチームの構築を図る。特に今後は児童と向き合う時間の確保をさらに進めたい。
- 組織的に「チーム学校」として取り組むまでには至っていない。初心者はこの9か月間で大きく変容し、授業力はすこぶる向上している。ただ人間力、協働性については今後の課題となっているため、組織的に関わることで更なる成長を図りたい。
- これまでにはベテランを主担当とし、若年に補佐の分掌をつけていたが、次年度からは若年を主にベテランに補佐をさせるようにしたい。若年に責任を与える場を設ける。

(平成28年12月15日「平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業研究発表会」 アンケート調査より
：初任者配置小中学校長回答)

■自主研修会の実施

本県では、「高知県授業づくりBasicガイドブック」を授業づくりのベースとして県全体で活用促進を図っている。

この「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づいた授業を提案し、県全体の授業改善を進めるための「自主研修会」を昨年度に引き続き開催した。

研修会では、研究指定校及び協力校のビデオによる授業提案とともに、「授業改善をさらに進めるために」をテーマに協議を行った。また、本研修会では、授業づくりのみならず、若年教員が様々な学びを得る機会となるよう、受付や参加者への応対、協議のファシリテーター等、運営の役割を担ってもらった。

県外参加者約20名を含め総勢100名を超える参加者があり、自校や自己の課題を振り返りながら、今後の授業改善に向けて熱心に協議が行われ、充実した会となった。

1. 研修名：「第2回 授業を変える!!アクティブ・ラーニング

～子供が主体的・協働的に学び合い、自ら考え表現しながら学んでいく授業を目指して～

2. 目的：「高知県授業づくりBasicガイドブック」を活用した授業実践の発表や協議を通して、「子供たちが主体的・協働的に学び合い、自ら考え表現しながら学んでいく授業」を実現するための指導の在り方等を見出し、授業改善に生かすことができるようにする。

3. 期 日：平成29年2月25日（土）

4. 会 場：高知県立青少年センター

5. 日 程

12:00	12:30	12:40	15:10	16:10	16:40	17:00
受付	開会	授業実践発表 ・研究指定校 ・協力校	協議	講評	振り返り	閉会



〈モデル授業発表・2年次教員〉



〈受付担当の若年教員〉



〈協議で出された意見を若年教員が集約し発表〉

＜研修アンケートより＞

- ・実践発表では、子供たちが主体的に学ぶ姿が見られ、特に若い教員が意欲的に授業改善に取り組んでいたことに頭が下がる思いがした。
- ・子供たちの学ぶ姿の素晴らしさに驚かされた。これが高知県下に広がりを見せているので、今求められている学力が向上していくと思った。中学校の発表でも、自分の知っている授業から脱却したスタンダードな授業が確立してきていることが分かった。
- ・若い先生方が着実に育っている様子が見られて大変嬉しく思った。と同時に、ベテランの素晴らしさ。よい実践を学び合うシステムがしっかりと学校の中に機能するよう、また気を引き締めて頑張っていきたい。

＜県外参加者より＞

- ・高知県の未来を担おうとする先生方のパワーを感じ、大変刺激を受けた。若い教員が、自分の言葉で語っている姿が印象的だった。
- ・経験の浅い先生方の熱意に驚いた。育てる側にいる立場として、どのように場を設定すればよいか、教員が学び合える工夫を教わった。
- ・高知県の先生方から取組の効果をグループ協議で聞き、自分達の行っていることをそのように言える高知の組織力を感じた。

■「全国教育研究所連盟研究協議会」愛知大会発表より

平成 28 年度「全国教育研究所連盟研究協議会」愛知大会において機会を得、本研究に関する成果発表を行った。以下は、本県の発表内容に関する講師の講評の一部である。

講師の講評から、若年教員育成にあたって、自己の成長や課題をメタ認知させることの重要性や今後の課題を確認することができた。これまでの取組の質をさらに向上させ、着実な育成を図っていきたい。

- 人材育成には、自分が何を学んだのか、その学びがどうつながっているのか等を振り返る内省が非常に重要。高知県では『教員スタンダード』による内省のシステムができています。スタンダードを手掛かりにしながら内省することができるようにしているのが効果的である。
- OJTプログラムによって、見通しをもつことができるようにしている。初任者のモチベーションは、1年の中でも山あり谷ありである。年間のリズムによって直面する課題が異なる。今後、その点も考慮したプログラムにしていくとなお良い。
- 研究指定校だけが利益を独占せず、これを広げることが重要。通常、校長の意識をいかに高めるかが課題になる。その点、学校長を上手く巻き込んで校長へのメッセージを発信し、この課題へ対応しているのがよい。
- 初任者だけでなく、ベテランも孤立しやすい。特に管理職を選ばなかった者。ベテランに役割を与え活躍する仕組みを作っている。
- 教員に必要な資質能力のスタンダードを明確化している。教員の命は振り返り。振り返りをいかに豊かにしていくかが重要。自分の取組、技術レベルや子供理解等、色々なレベルでの振り返り、これをいかに豊かにしていくかが、教員育成の基本的なラインである（質が勝負）。そのために、スタンダードを手掛かりにその観点から振り返りができる繊細なシステムを作っている。
- 初任者育成のために、学校運営の在り方を変えることの提案であり、この学校の子供たちをみんなで育てる協働規範、しくみ、風土改善を図ることが重要という提案だった。チーム学校と関係して、初任者育成に養護教諭や事務職等の活躍も強く打ち出している。 等

(2) 調査研究～配置校研修に関する意識調査～

平成 28 年度の初任者を対象に、初任者が学級担任・学級担任外であることに関する意識及び配置校研修の効果について調査を行い、平成 26 年、27 年度の初任者との比較・検証を行った（意識調査 1）。また、平成 26 年度の初任者（平成 28 年度 3 年経験者研修受講者）には、初任者研修から 3 年経験者研修までを振り返り、どのような力が伸びたのか等の検証を行った（意識調査 2）。さらに、平成 28 年度の初任者、2 年経験者研修受講者、3 年経験者研修受講者を対象に、OJT における若年教員同士の関わりや初任者の自己の成長に関する調査を行った（意識調査 3）。

■意識調査 1（平成 28 年度初任者）

ア. 研究方法

【質問紙調査】

初任時の学級担任の有無及び「初任者が学級担任をすること」に関する意識調査を行った。また、「配置校研修に対する効果度（配置校研修で行われた各研修内容がどの程度効果的であったか）」について回答を求めた。

（問）あなたは、初任者の時は学級を「担任した方がよい」と思いますか、それとも「担任をしない方がよい」と思いますか。

（問）初任者研修「配置校研修」の項目が、あなたにとって次の⑦～⑩のどれに該当するかお答えください。

- ⑦非常に効果的であった ⑥かなり効果的であった ⑤効果的であった
 ④どちらかという効果的であった ③どちらでもない ②効果的ではなかった
 ①全く効果的ではなかった ⑩実施していない

【調査対象者】 平成 28 年度初任者研修受講者（小学校・中学校）124 名

【実施日】 平成 29 年 2 月 2 日

【有効回答者数】 109 名（担任 85 名、担任外 24 名）

イ. 調査結果及び考察

（ア）担任・担任外に関する意識

「初任者が学級担任をすること」に関する回答結果を表 1 に示す。「初任者は学級担任をした方がよい」という者が約 7 割を占めており、平成 26、27 年度の初任者同様、多くの者が初任者は学級担任をしながら配置校研修を行う方がよいと捉えていることが分かる。

さらに、この集計表を用いて、適合度検定と組み合わせ、2 項間の相関で検定（独立性の検定）を行った。

表 1 担任・担任外に関する意識

	担任した方がよい			担任をしない方がよい			計
	H28	H27	H26	H28	H27	H26	
担任	63	61	34	19	18	0	195
担任外	14	18	5	13	3	12	65
計	77	79	39	32	21	12	260

表 2 担任・担任外の期待度数

	担任した方がよい			担任をしない方がよい			計
	H28	H27	H26	H28	H27	H26	
担任	58	62	26	24	17	8	195
担任外	19	17	13	8	4	4	65
計	77	79	39	32	21	12	260

また、それぞれの期待度数は、表2のとおりである。これにより、適合度検定で調べた観測度数と期待度数とのずれを表す指標Z値は0.17となった。このZ値は自由度1の X^2 分布に従うため、この分布で、Z値0.17に対する上側p値は0.05であり、有意水準5%に比べるとはるかに小さい。カイ2乗検定の結果、平成26、27年度の調査結果と同様、初任者の担任・担任外に対する意識は、初任時に担任であるか担任外であるかによって異なることが分かった。

回答理由についての記述内容を下にまとめた。

＜記述内容「担任をした方がよい理由・担任をしない方がよい理由」＞(小)小学校、(中)中学校

〈担任をした方がよい：学級担任であった初任者〉

- ・学んだことを実際に実践することで、初めて気付いたり、身に付いたりすることがたくさんある。(小)
- ・学級担任をすることで、子どもの実態に合った授業計画が立て易いと思う。(小)
- ・時間の余裕はなくなるが、効率的な時間の使い方ができるようになるとともに、研修で学んだことを新鮮なうちに実践でき、経験を積み上げることができる。(中)
- ・最初はどうもいかなくても、担任を経験することで、授業づくり等について色々なことが見えてくる。

〈担任をしない方がよい：学級担任ではなかった初任者〉

- ・担任外の方が学校の1年間の流れを把握できたり多様な実践から学んだりすることができ勉強になる。(小)
- ・授業のやり方や学級経営について十分に分からないまま児童の前に立つことは、児童を混乱させることに繋がる場合がある。(小)
- ・1年の流れが分かったうえで、担任をしてもよいと思う。(中)
- ・担任としての業務に時間が割かれ、教材研究等を行う時間が少なくなる。

(イ) 配置校研修に対する効果度

平成28年度初任者の「配置校研修に対する効果度」に対する回答を「担任」・「担任外」別に分析を行った。配置校研修の内容項目(全93項目)の平均値は、担任の場合、「4.87」(H27年度「5.25」)、担任外の場合「4.97」(H27年度「5.27」)であった。昨年度と比較すると、平均値がやや下がり、また、担任と担任外の数値に若干の差が見られたが、多くの配置校研修の内容が初任者にとって効果的なものになっていることが窺えた。

その効果度を経年で比較した結果を表3-1と表3-2に示す。担任である初任者が担任外の初任者よりも効果的だと捉えている研修内容の傾向としては昨年度と同様であり、担任としての日々の業務に関する項目の数値が高い(表3-1)。また、担任外である初任者は、学校全体に関わる業務や教科指導に関する項目の数値が高くなっている(表3-2)。

また、平成28年度と平成27年度の結果を比較して特徴的であった点は、平成28年度の初任者において、「ベテラン教員の体験事例について」の研修内容の効果度が高くなっている点である。過去2年間の調査において、この項目の数値は高くなかったが、本年度初めて高くなっている。その要因として考えられるのは、学校におけるOJTが充実しつつあり、配置校研修において、ベテラン教員から多様な研修を受ける機会が増えていることが考えられる。

ベテラン教員一人一人に若年教員の育成に関わる機会を与えることの効果は、研究指定校の実践研究からも明らかになっている。

表3-1 効果度が高かった項目（担任）

(平成28年度初任者)				
番号	項目	担任	担任外	差
1	板書の仕方	5.1	3.1	2.0
74	学級会の仕方	4.6	3.5	1.1
85	ベテラン教員の体験事例について	5.4	4.4	0.9
65	総合的な学習の進め方	4.7	4.1	0.6
42	指導要録の書き方	4.0	3.4	0.5
83	個別面談のポイントについて	4.6	4.2	0.5
64	子どもの活動のさせ方(テクニック)	5.0	4.6	0.4

(平成27年度初任者)				
番号	項目	担任	担任外	差
6	学級経営について	5.9	4.8	1.1
91	給食指導の仕方	5.0	4.1	0.9
89	保護者懇談会の仕方	5.0	4.2	0.8
26	行事を通しての学級経営の仕方	5.2	4.5	0.7
42	指導要録の書き方	4.7	4.0	0.7

表3-2 効果度が高かった項目（担任外）

(平成28年度初任者)				
番号	項目	担任	担任外	差
88	学校業務の1年の流れについて	4.5	5.5	1.0
57	クラブ活動の運営方法	4.0	4.9	0.9
32	防犯意識について	4.5	5.3	0.8
8	授業参観の仕方	4.6	5.4	0.8
59	教材解釈の仕方	4.7	5.4	0.8
4	指示の出し方	5.1	5.8	0.7

(平成27年度初任者)				
番号	項目	担任	担任外	差
66	テストの作り方	4.6	5.6	1.0
36	進路指導の仕方	3.7	4.5	0.8
81	評定の仕方(所見を含む)	5.1	5.6	0.5
33	ICTの活用	5.0	5.5	0.5
22	学習評価の仕方	5.2	5.6	0.4
17	教材教具の使い方	5.2	5.6	0.4

■意識調査2（平成26年度初任者）

ア. 研究方法

【質問紙調査】

平成26年度に初任者研修を受講した3年経験者研修受講者に対し、以下の質問紙調査を行った。

(問) この3年間で振り返って、下の(1)から(4)の項目が、あなたにとって次の⑦～①のどれに該当するかお答えください。

- (1) 学級・HR経営力 (2) 学習指導力 (3) チームマネジメント力
(4) セルフマネジメント力

※(1)～(4)は、『高知県の教員スタンダード』で設定している、採用後10年までに身に付けるべき資質能力に関する4領域である。

- ⑦ 非常に身に付いた ⑥ かなり身に付いた ⑤ 身に付いた ④ どちらかという身に付いた
③ どちらでもない ② 身に付いていない ① 全く身に付いていない ① わからない

【調査対象者】平成28年度3年経験者研修受講者（小学校・中学校）54名

【実施日】平成29年1月12日

【有効回答者数】54名

イ. 調査結果及び考察

初任者研修から3年経験者研修を振り返り、『高知県の教員スタンダード』に示す資質能力がどの程度身に付いたのかを調査した結果を図1に示す。各領域の平均値は、「学級・HR経営力」5.2、「学習指導力」5.2、「チームマネジメント力」5.1、「セルフマネジメント力」4.9という結果であった。特に「セルフマネジメント力」は、他の領域に比べるとやや数値が低く、若年教員にとって課題となっていることが分かる。

それぞれの領域に対する回答理由について下にまとめた。

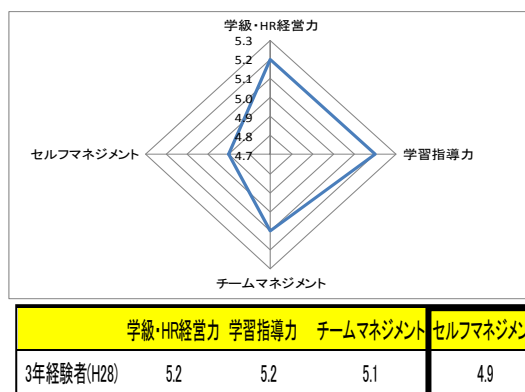


図1 平成28年度3年経験者研修受講者が身に付いた力

<記述内容：身に付いたと思う理由>

〈学級・HR経営力〉

- これまでの研修で学んだことを可能なことから少しずつ取り入れることで、一人一人の児童を大切に学級経営ができるようになった。(小)
- 年次が上がるにつれ、児童に合った交流の仕方や活動を見極めることができるようになり、その時の学級の実態に応じた仲間づくりや学習を進めることができた。(小)
- 研修の中で生徒の見方や指導法を学び、自校で実践することで、生徒への接し方が変化してきた。(中)

〈学習指導力〉

- 同僚の先生方と意見交換することで具体的な手立てを知り、授業に役立てることができた。(小)
- 研修で学んだことを取り入れながら、教材研究や教材の工夫ができ始めた。(小)
- 授業研や研修を通して、評価の仕方、子供主体の授業づくりが少しずつできるようになった。(中)

〈チームマネジメント力〉

- 学校が組織として話し合いながら、全校体制で取り組んでいくことの大切さを学んだ。(小)
- 経験を重ねるうちに学年団の大切さを実感するとともに、組織として自分がすべきことがわかってきた。(小)
- 学校全体で一丸となって学校教育に携わる大切さを学んだ。常に全体での動きを考えるようになった。(中)

〈セルフマネジメント力〉

- 優先順位をつけ、効率よく仕事ができるようになった。(小)
- 自己評価票を活用することで、身に付けるべき力を意識しながら日々取り組むことができた。(小)
- 悩みや困ったことなどを相談することで気持ちを整理することができた。(小)
- 年次研修や校内研修が充実しており、その中で学んだことを生かし、教員としての意識を高めることができた。(中)
- 同僚や管理職に相談する等、問題を自分で抱え込まないようにしてきた。(中)

<記述内容：「セルフマネジメント力」が身に付いていないと思う理由>

- 土日もお出勤するなど、メリハリがつけられなかった。(小)
- 自分自身が「どうなりたいのか」はっきりイメージできていない。(小)
- 時間的余裕がなく、悩み事などを相談できなかった。(小)
- 年間の見通しが持てず、計画的に取り組むことができなかった。(中)
- 平日夜遅くまで学校にいたり、土日は部活をしたりという状態で休憩を適切にとれていない。(中)

本意識調査からは、初任時からの3年間を通し、「学級・HR経営力」、「学習指導力」、「チームマネジメント力」については、Off-JTやOJTにより着実に身に付けてきている若年教員が多い一方で、「セルフマネジメント力」については、個人差が大きく見られることが分かった。その要因としては、悩み等を同僚や管理職に自ら相談することによって、前向きに見通しを持って取り組んでいるか否かが考えられる。若年教員個々の課題にもよるが、若年教員が相談しやすい体制を構築することが必要であろう。

■意識調査3（平成28年度初任者、2年経験者、3年経験者）

ア. 研究方法

【質問紙調査】

平成28年度初任者研修受講者、2年経験者研修受講者、3年経験者研修受講者に対し、以下の内容について質問紙調査を行った。

（初任者研修受講者）

（問）初任者研修を振り返って、自分の成長に特に役だったことはどのようなことですか。その内容を具体的にお書きください。

（2年経験者研修受講者、3年経験者研修受講者）

（問）あなたは、自校の初任者等に対し、アドバイスや支援をしていますか。また、その内容を具体的にお書きください。

【調査対象者】平成28年度初任者研修受講者（小学校69名・中学校55名）

2年経験者研修受講者（小学校54名・中学校30名）

3年経験者受講者（小学校30名・中学校24名）

【実施日】平成29年1月12日～2月2日

【有効回答者数】262名

イ. 調査結果及び考察

2年経験者研修受講者と3年経験者研修受講者の回答結果を図2に示す。OJTにおいて、初任者等にアドバイスや支援を「よくしている」、

「時々している」と回答した割合は約7割である。

一方で、アドバイスや支援を「全くしていない」と回答した割合は、約5%であり、多くの2年経験者研修受講者・3年経験者研修受講者は、自校

の初任者等に対して積極的に関わり、アドバイスや支援をしようとしているが、その状況には個人差も見られることが分かる。

具体的な支援内容を下にまとめた。

<記述内容：初任者等にアドバイス・支援した内容>

（2年経験者研修受講者）

- ・学級経営や児童との関わり方について話している。（小）
- ・学習指導案作成、子どもへの接し方等について話している。（小）
- ・学習指導案を若年教員で協議したり、児童理解の仕方や職員室での動きについて話したりしている。（小）
- ・生徒指導や保護者との連携について話している。（中）
- ・生徒への声かけ、ホーム（学級）運営、学級便りの作成について話している。（中）

（3年経験者研修受講者）

- ・授業を進めるうえで困っていること、学級経営等について一緒に話し合う場を作っている。（小）
- ・授業で悩んでいる際の進め方や行事での教師側の動きについて話している。（小）
- ・一緒に教材研究したり、指導計画を立てたりと、よく話し合っている。児童や保護者対応についても管理職を交えて学年で話し合いをし、共通理解するようにしている。（小）
- ・自分の経験したことを伝えることにしている。（中）
- ・授業や部活動等で、お互いに相談し合ったり、気付いたことについて伝え合ったりしている。（中）
- ・3年次研修で学んだことを伝えたり頂いた資料を渡したり、自分が初任者研修で学んだことをもとにアドバイスしたりしている。（中）

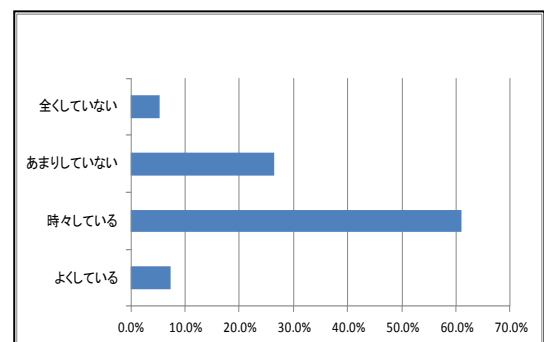


図2 初任者への支援（2年次・3年次）

支援の内容を見ると、2年経験者は初任者に対して、児童生徒との関わり方や授業の進め方等、日々の実践における具体的な方法についてアドバイスをしている傾向にある。一方、3年経験者は、相手の相談に乗りながら、互いに高め合おうとする体制を取ろうとしている傾向が見られる。それぞれの経験値を生かしながら、若年教員同士が学び合う風土を作っていくことが、今後、さらに必要になるであろう。

また、初任者は、自己の成長の要因について、以下のことを挙げている。

<記述内容：初任者研修を振り返って、自分の成長に特に役立ったこと>

- ・先輩の先生方から、体験談を話してもらったりアドバイスをもらったりする研修があったこと。(小)
- ・指導の先生方から具体的な実践紹介や授業の様子が分かるビデオ等を提供して頂いたことがとても参考になった。子どもへの具体的な声かけや指導の方法など、実践を真似たり自分なりに考えたりして実践することができた。(小)
- ・同じ初任者の先生と協議すること。(小)
- ・何度も何度も学習指導案を書いたことで、学習指導案の書き方や授業づくりがスムーズにできるようになってきた。(小)
- ・「高知県授業づくりBasicガイドブック」を活用して授業展開を考えることで、常に授業の流れを意識して、子どもたちが主体的に活動できるようなめあてを提示できるようになってきた。(小)
- ・自分一人では解決できないことが起きた時に、同僚や管理職に相談することの大切を学んだこと。(中)
- ・他の初任者と情報や悩みを共有し交流したこと、アドバイスを先輩教員から頂いたこと。(中)
- ・実際にベテランの先生に授業を見せて頂いたこと。(中)

初任者が自己の成長要因として多く挙げているのは、①授業に関する指導助言②若年教員同士の関わり③メンターとしての先輩教員の存在等である。

研究指定校においても、若年教員同士の関わりを持たせたりベテラン教員に役割を与えて初任者等に関わらせたりする様々な工夫が行われており、その取組が初任者のみならず、双方の成長に影響を与えていることが明らかとなっている。今後、各学校において、組織的に若年教員育成に取り組んでいくためには、若年教員同士の関わりやベテラン教員に役割を与えること等が重要な視点の一つになると考える。

VI 成果と今後の方向性

本年度の研究の成果と今後の取組は、以下のとおりである。

1 成果

- (1) メンター制等による効果的な配置校研修の実施・検証及び提案
 - ・学校全体で指導する効果的な体制の構築
 - ・若年教員同士の研修
 - ・近隣の初任者配置校との合同研修
 - ・初任者の配置等における負担軽減の方策 等
- (2) 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
 - ・「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」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」に基づくモデル授業ビデオ作成
- (3) 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

2 今後の取組

- (1) 研究成果のさらなる発信
本研究で明らかになった有効な取組を教育センターにおける様々な研修の機会において発信し、人材育成意識の一層の向上を図る。
- (2) 若年教員の授業力向上
「高知県授業づくりBasic ガイドブック」に基づいた授業改善が進み、若年教員の授業力の向上が図られている。今後、次期学習指導要領の全面実施に向け、「主体的・対話的で深い学び」の構築に向けた授業改善が一層求められる。今求められている授業づくりを全ての若年教員が実現できるよう、センター等研修をさらに工夫・改善するとともに、授業づくりについて学校と共通認識を図りながら進めていく。
- (3) 『高知県の教員スタンダード』活用による育成の促進
本研究において、教員育成指標となる『高知県の教員スタンダード』を活用した内省を図るシステムを構築することができた。今後は、管理職等がこの指標をさらに活用しながら若年教員の確実な育成を図っていくことができるようにさらなる働きかけを行う。

3年間の本指定研究を受け、教育センターにおける調査研究及び研究指定校における実践研究を通して、指導教諭等を中心とし学校全体で初任者を育成する校内指導体制の構築や、O f f－J TとO J Tを有機的に関連付けた研修の在り方等について、多くの有効な取組を見出すことができた。そして、これらの研究成果を初任者配置校の管理職等に発信することで、学校全体で人材育成の視点を持って若年教員を育成していこうとする意識の高まりが見られ、多くの学校で校内指導体制の改善が図られつつある。

本県においては、教職員の大量退職に伴う大量採用が今後数年に渡って続き、初任者をはじめとする若年教員の育成が依然として重要な課題の一つである。これまでの成果を確実に引き継ぎ、今後も、県全体で若年教員の確実な育成を図っていきたい。