

1 研究主題

OJT や教職大学院と連携した初任者・若手研修を軸にした校内研修の改革

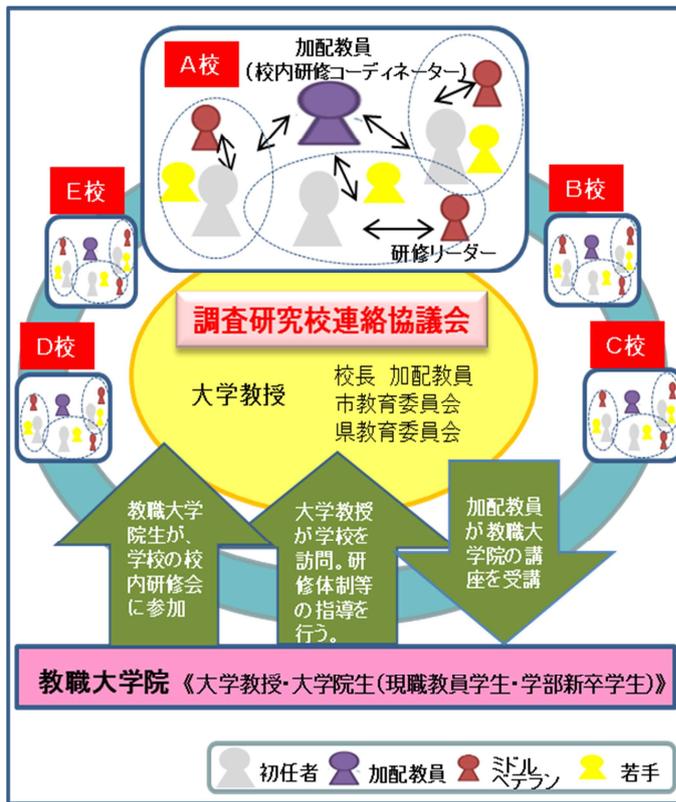
(1) 研究目的

- 「OJT を取り入れたメンター制による研修」を継続して実施する中で、加配教員や中堅教員が、初任者・若手研修と校内研修をリンクさせて校内研究の活性化を図る。
- 教職大学院との連携を通じて、若手教員や加配教員のみならず教職大学院生や全教員の資質の向上につなげる。

(2) 調査研究事項

- ①加配教員や中堅教員が中心となり、相互研修や校内研修を充実する体制整備の在り方
- ②「OJT を取り入れたメンター制による研修」実施の効果
- ③教職大学院との連携による教員と大学院生の資質向上の効果

(3) 研究体制



校内において、OJT を取り入れたメンター制による研修を推進することにより、学校全体で若手教員を育てる意識を高め指導体制を確立する。

また、教職大学院と連携を図り、専門的な視点から指導を受けることにより効果的な初任者研修や校内研修を推進する。

さらに調査研究校間で校内研修や校内研究の交流を行うことにより、自校の取組を見直し若手教員や加配教員の資質の向上を目指す。

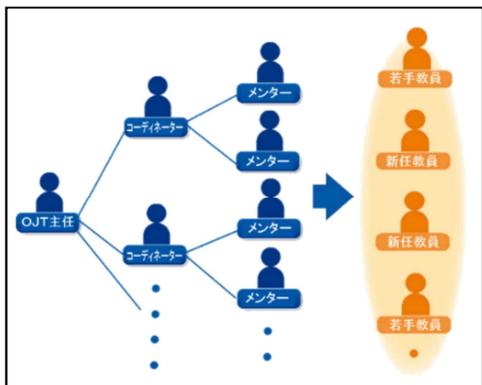
(4) 研究計画

研究計画		教職大学院との連携	校内研修との連携	県教育委員会学校訪問
5月 中旬	前年度の 成果報告	・初任者研修指導担当者会において、「平成 29 年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」 の成果報告	※校内研修 テーマ設定	
6月	↓ 事業説明 研修計画立案	・第1回 調査研究校連絡協議会の実施 ＜県教育委員会担当者、大学教授、市教育委員会担当者、 研究校校長 15 名＞	※校内研修 テーマ追究	
	↓ メンタリング講座	・初任者、メンター対象のアンケート実施（1 回目 研究校以外の初任者含む） ・学び記録シート記入開始。		
	↓ 学校訪問	・第1回 滋賀大学教職大学院メンタリング講座受講 ・第2回 滋賀大学教職大学院メンタリング講座受講	※メンターチ ーム別研修	
7月 8月 9月 10月	↓ 学校訪問	・大学教授と指導主事と教職大学院生による学校訪問 ・校内における OJT を取り入れた初任者・若手研修 のあり方の在り方に関する調査研究・実践（各校）	※OJT による 初任者・若 手研修	※第1回学校訪問 初任者参観授業 研究協議会
	↓ 学校訪問 講座 メンタリング 講座 実地 研修	・大学教授と指導主事と教職大学院生による学校訪問 ・滋賀大学教職大学院メンタリング講座実地研修 ○調査研究校間の校内研修、校内研究会を交流する。 （初任者授業研究会を含む）＜各研究校の初任者 と加配教員、大学教授、市教育委員会担当者、県指 導主事、教職大学院生 約 20 名＞	※他校の校内 研修の取組 報告・共有	
11月 12月 1月	↓ 研究のまとめ	・研究、実践のまとめ（各校） ・学び記録シート提出。		※第2回学校訪問 初任者参観授業 研究協議会
2月 3月	↓ 事業報告	・初任者、メンター対象のアンケート実施（2 回目 研究校以外の初任者含む） ・第2回 調査研究校連絡協議会の実施 ＜県教育委員会担当者、大学教授、市教育委員会担当者、 研究校校長 15 名＞ ・事業まとめ 文部科学省報告	※学び記録シ ートの振り 返り	

2 体制整備の在り方

(1) 研究校におけるメンターチームの組み方

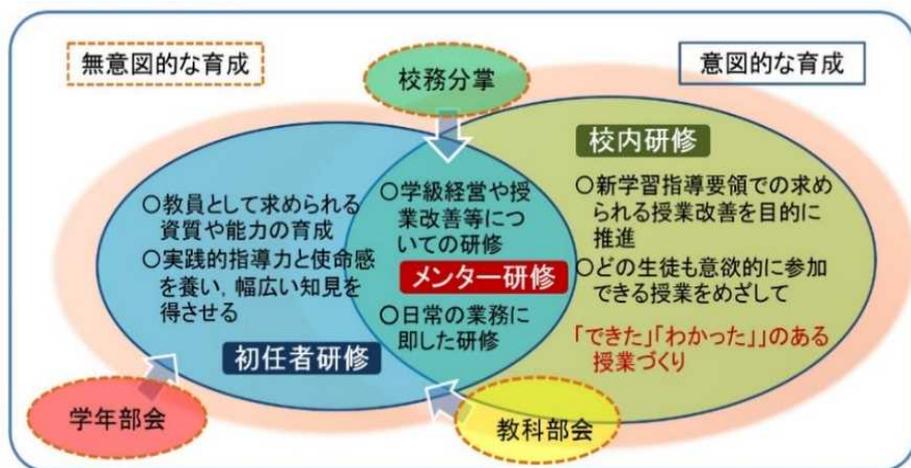
① 大津市立瀬田北中学校



初任者研修と校内研修をつなぐ役割として、メンター研修を位置付けた。初任者研修は、研修内容が体系化されているが、教職2年次および教職3年次の教員の研修の場が少なくなる傾向があるため、それを補う位置付けとしてのメンター研修である。

講師については、メンターとして活動する教員の若手の育成という視点から、ミドル層やベテラン層を中心に依頼することが多いが、今年度は、若手教員にも積極的に依頼した。

若手が若手を育成するという取組を通して、若手教員全体の力量アップをはかることをねらいとした。また、進行役のコーディネーター担当を各回に定め、研修日時や内容調整、司会などの役割を果たす体制をとった。



② 草津市立草津中学校

初任者、2年目、3年目、若手の先生方を中心にして、メンター（中堅、ベテランの教師）でチームを編成した。

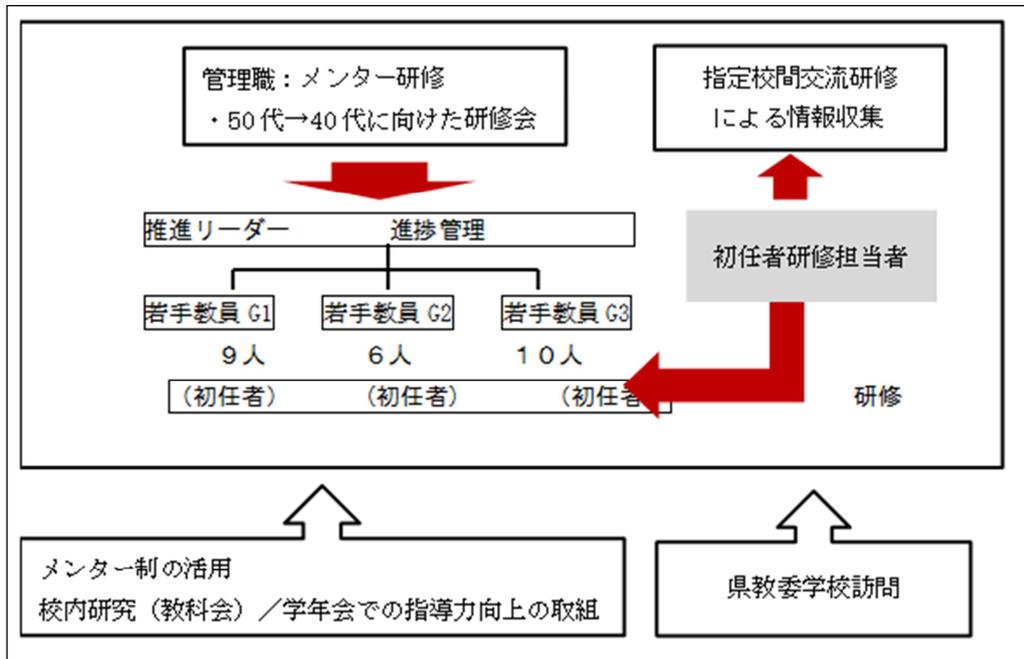
教師は互いに学びあい、成長するものであり、校内の誰もが気づいたことを互いに伝え合うため、チームを編成し、そのチーム内では特に互いを意識し、日常的に相談やアドバイスがしやすい環境になるようにした。



③ 守山市立守山南中学校

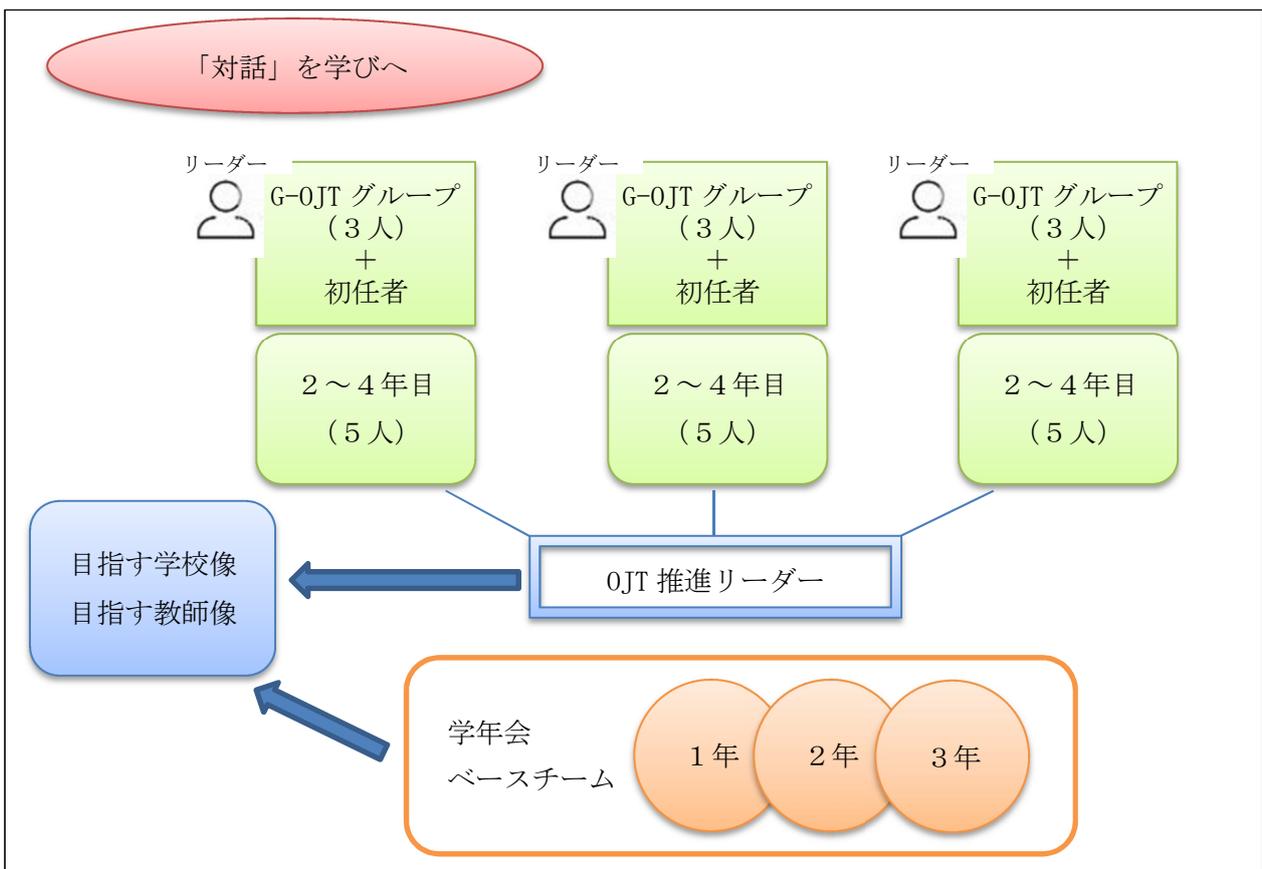
複数の研修チーム体制を設け、G-OJT研修と連携するとともに、各チームにミドルリーダーを配置し指導力の向上を図った。(G-OJT研修とは、本県独自の研修で、教職6年目の教員を対象としたもの。1年間、数人のグループで対象者の研究テーマに沿って交流する。)

5年目までの若手教員を3グループに分け、課題に対応するための相互研修を計画的に実施した。また、テーマに応じた実践交流と校務分掌主任をメンターとした自主研修も実施した。さらに、メンター育成のため、管理職や50代の教員が、40代の教員に向けた研修も組み込み、実施した。

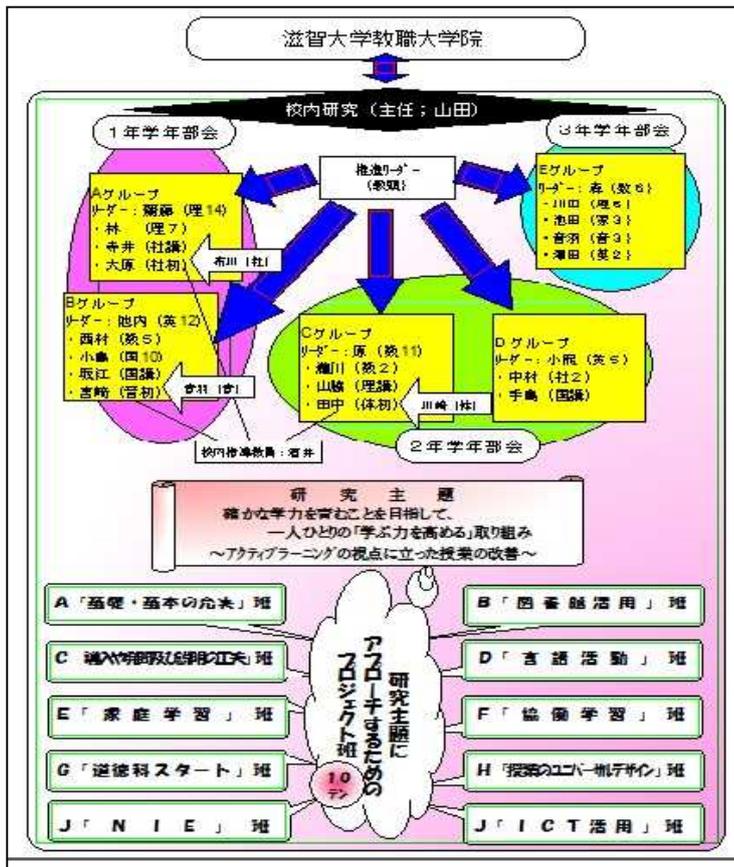


④栗東市立栗東西中学校

初任者3名に対して3チームのメンターチームを組織し、G-OJT6年次研修受講者と教科、学年、経験年数を考慮した教員を配置した。11月に実施する全体授業研究会を実施するため、毎月定期的にチーム会議を開催した。メンターチーム以外の教員は、学年会議をベースチームとし、全体授業研究会に向けて助言を行う体制を整えた。



⑤甲賀市立水口中学校



学年集団をベースにした、初任者研修チーム・2～6年次研修チーム・臨時的任用チームを組織し、OJTを取り入れたメンター制による研修を実施することにより、初任者に関わる教員の実践的指導力の向上および組織対応力の向上を図った。また、若手教員の中からミドルリーダーへの人材育成につなげられるよう、学校全体の組織力の強化を図った。

第2グループとして校内研究会における10の研究グループを組織し、グループごとに研究テーマを設け、研究を進めた。授業研究会は全職員への公開授業とし、学校全体への学びにつなげた。

【校内研究グループ】

(☆は初任者のいるグループ)

- A 授業の基礎・基本の充実
- B 図書館活用
- C 導入や発問及び説明の工夫
- D 言語活動 (☆)
- E 家庭学習
- F 協働学習
- G 道徳科スタート (☆)
- H 授業のユニバーサルデザイン
- I NIE (新聞の活用) (☆)
- J ICT (情報通信技術)

3 「OJTを取り入れたメンター制による研修」の実際

3つの特徴的な実践事例を報告する。

(1) 初任者研修と校内研修をつなぐメンター研修

メンター研修は、1年間に11回開催した。それぞれの内容は「教育相談と学級経営」、「道徳教育」、「三者懇談に向けて」、「体育祭の取組」、「合唱コンクールの取組」、「いじめ防止」、「授業力向上」、「特別支援教育」、「学ぶ力向上」、「関係機関との連携」、「ICTの活用」である。

年度当初、全教員に研修内容の概略（ア 基礎的教養：人権・防災・小中連携・教育目標、イ 学級経営、ウ 生徒指導・進路指導、エ 教科指導、オ 道徳・学活のあり方、カ 総合的な学習の時間の6つのテーマ）を示して希望をとり、校務分掌等も考慮して、OJT推進委員会で講師の依頼をした。

講師については、若手の育成という視点からミドル層やベテラン層を中心に依頼したが、

本年度は、若手教員にも積極的に依頼した。それは、若手教員の人数が多いため、若手が若手を育成するという取組を通して、若手教員全体の力量アップもねらったためである。また、進行役のコーディネーター担当を各回に定め、研修日時や内容調整、司会などの役割を果たす体制をとった。

(2) 複数の研修チーム体制での研修

①計画研修・自主研修（校務分掌チーム）と校内研究（教科チーム）の例

計画研修は、年間計画に基づき、直面する課題解決に向け、話し合い活動を実施した。自主研修は、校務分掌主任のメンターを中心に、特別支援教育、キャリア教育、特別活動、通知表の所見の書き方などについて研修を実施した。

また、教科のメンターによる指導として、1学期は3回以上の授業参観（ベテラン教員の授業）、2学期はベテラン教員による参観授業の開催（若手教員の授業指導の実施）、3学期はG-OJT内での授業公開の実施（若手教員の相互評価）を実施した。

これは、「主体的で対話的な学びづくり」という校内研究の一環として実施し、それぞれがわかる授業づくりに向けて、学期毎に課題レポートを作成し、進捗状況の確認をした。授業研究会を推進する中では、G-OJT内のメンバーから授業の提案者を選出し、協議を進めた。授業研究会の進行もG-OJTメンバーが行った。

②学年集団と校内研究部会の例

学年集団をベースに、ミドルリーダーをメンターとして位置付けた。その中で生徒指導力・授業力の向上を目指した。生徒指導力の向上については、毎日の学校生活で起こる課題について、すぐに相談・助言できるようにするためである。

校内研究部会については、「確かな学力を育むことを目指して、一人ひとりの『学ぶ力を高める取組』～アクティブ・ラーニングの視点に立った授業の改善～」を研究主題とし、10の部会に分けた。初任者には希望する部会に所属するよう促し、積極的に授業公開したり、経験者の授業を参観したりした。

4 研究の成果

体制整備やOJT研修について、調査研究校からの報告、学びの記録シートから読み取れる意識の変化、アンケート結果等を基に研究の成果をまとめる。

(1) 調査研究校の成果

①大津市立瀬田北中学校

月1回程度定期的に、日々の教育活動に即した内容でメンター研修を開催したことにより、若手教員の不安や悩みを取り除き、自信へとつなげていくことができた。それにより、若手教員の力量アップだけでなく、全教員の研修意欲の喚起につながった。講師をしたメンター教員は、若手教員の知識や考えを知ることができ、今、何が学校や若手教員の課題となっているのか、どのような内容の研修が必要なのかを具体的に知ることができた。研修の企画準備をすることで、教育の大切な視点や原点などを再確認することができ、メンター・メンティー双方にとって有意義な活動となった。

さらに特筆すべきことは、県の教員育成指標を基に、定期的に（年間5回）校長との面

談を実施し、生徒指導力、授業力、組織対応力について教員が省察の機会をもったことである。

②草津市立草津中学校

他学年の教師が一つのチームとして集まることで、それぞれの学年での取組がわかり、よい交流となった。メンターとしてアドバイスをするときには、内容についてしっかりと理解する必要がある。そのため、道徳、総合的な学習の時間、教科指導等における準備が丁寧となり、自分自身の意識も高まり、先輩としての自覚が生まれた。初任者だけでなく、他の教員にとっても、すぐに尋ねられる職場環境づくりにつながった。

③守山市立守山南中学校

課題解決型の研修にしたことで、主体的に学ぶ機会として効果的であった。ベテラン教員（50代）の経験を活かした教科指導や生徒との関係づくりをテーマにした参観授業を実施したことで、ベテラン教員の意欲向上にもつながり、職員室での活発な話し合いが増えた。

校内研究と結び付けたことで、どの教科も「対話的な学びの場面」を取り入れ、1時間の授業が主体的な学びになるよう工夫できた。また、教科の枠を越えた研究協議になり、それぞれにとってよい刺激になった。

④栗東市立栗東西中学校

メンターチームの研修は、行事の中に計画的に組み込み、授業研究として公開授業の学習指導案検討会として進めた。初任者にとっては、担当教科の授業研究であるため、日ごろの授業実践と照らし合わせて、疑問点を解決する場になったり、悩みなどを相談したりできる場となった。

学校全体としては、計画どおり11月に全員授業公開を実施した。校内研究の全体会や学年別研修の際には、初任者とメンターの間での深め合いを、また他教科からの視点を踏まえた意見交流がなされ、学校や学年全体の取組となった。さらに大規模校であることを有効に活用し、全員が一つの授業をみて、研究会が実施できるよう事前準備を工夫し、校内研究主任と連携し、ICTを活用した運営方法についても改善が図れた。

⑤甲賀市立水口中学校

学び記録シートや日常的な会話の様子などから、初任者が、OJT研修により、自信をもって生徒指導や授業に臨んでいたことがわかった。また、メンター自身も生徒指導力、コミュニケーション力が向上したと答えていることから、これまでの実践を振り返り、教えることで、教師としての力量や若手教員育成の意識も高まっていったと思われる。

加配教員は、教職大学院でのメンタリングの研修の後、OJT推進リーダーと連絡を密にしながら、学んだ理論を活かして初任者や教科指導教員、グループライダーの教員に対応し、チームで若手教員を指導するためのノウハウや研修をコーディネートする中心的な役として活躍した。

(2) アンケート調査の概要

生徒指導力、コミュニケーション力、授業力、校内指導について初任者と校内での指導的な立場にいる教員の意識変化についてアンケート調査を行った。

時 期：平成30年6月と平成31年1月

対 象 市：大津市、草津市、守山市、栗東市、甲賀市

対 象 者：○初任者 合計147人

・調査研究校（3人配置） 小計15人

・調査研究校以外（2人配置および1人配置） 小計132人

○加配教員および指導教員等メンターの役割をした教員 合計70人

・調査研究校の加配教員および指導教員等メンターの役割をした教員
小計18人

・調査研究校以外の初任者が配置された学校における指導教員等メンターの役割をした教員 小計52人

質問項目：○生徒指導力

学習規律の維持、生徒の実態把握、生徒との良好な関係、保護者との良好な関係、教育相談の進め方、特別支援教育についての理解、支援が必要な生徒への対応

○コミュニケーション力

生徒との円滑なコミュニケーション、同僚とのコミュニケーション、保護者とのコミュニケーション、先輩教員や同僚から学ぶこと、同僚への指導助言

○授業力

生徒の関心をひく導入の工夫、ねらいを明確にした授業の組立て、適切な学習評価、生徒の理解を促す教材の工夫、ICT活用、言語活動を充実させる授業の工夫、問題解決的な学習、ペアやグループ学習を取り入れること

○校内指導

（指導教員と）懸命に手を伸ばせば届く目標を設定している、進捗状況の相談（声をかける）、成功失敗の原因を伝えている、指導教員によい点や問題点を指摘してもらっている（指摘している）

※加配教員等にはさらに、2項目追加した。（校内研究主任やOJT推進リーダーと連携し校内研究の活性化を図っている、学校全体で若手教員を指導する体制の中心になっている）

回答方法：4段階

（4：かなりあてはまる、3：ある程度あてはまる、2：あまりあてはまらない、1：全く当てはまらない）

(3) 初任者のアンケート調査結果

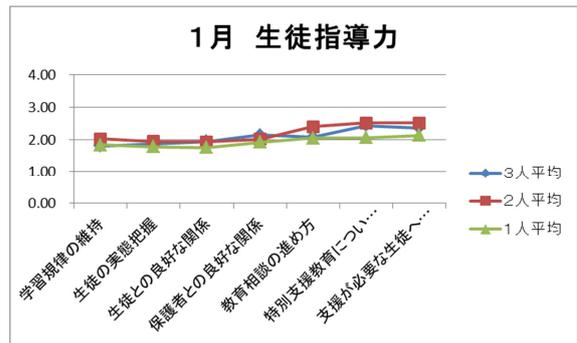
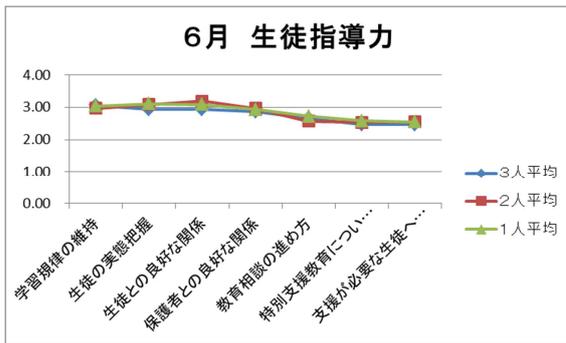
初任者が配置される人数によって、質問項目ごとに意識の違いがあるのか比較した。その結果、年度当初である6月段階では、意識の変化は見られなかった。

1月は、全体的な傾向として、1人配置の学校の初任者の意識が、生徒指導力、授業力、校内指導の質問項目で低い結果となった。2人配置の学校の初任者の意識は、生徒指導力、コミュニケーション力、授業力で高い結果となった。

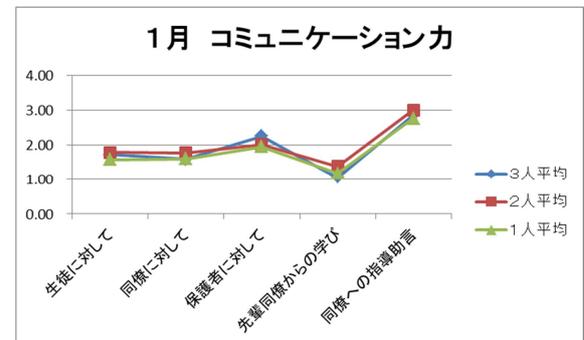
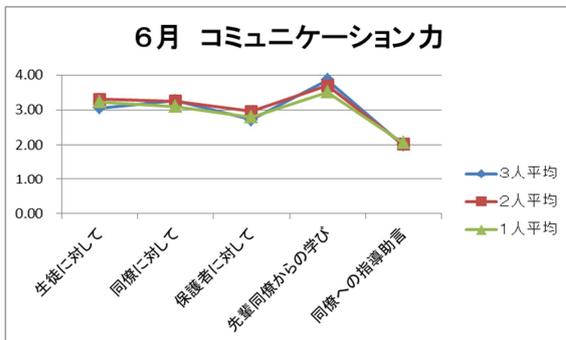
下のグラフの②コミュニケーション力についての最後の質問「同僚に指導や助言をしている」という項目は、6月は低い結果となっているが、1月には高い結果となった。これは、初任者が配置校に慣れ、他の教員に対しても、徐々に積極的な態度で関わるようになってきたことの表れではないかと思われる。

【初任者】

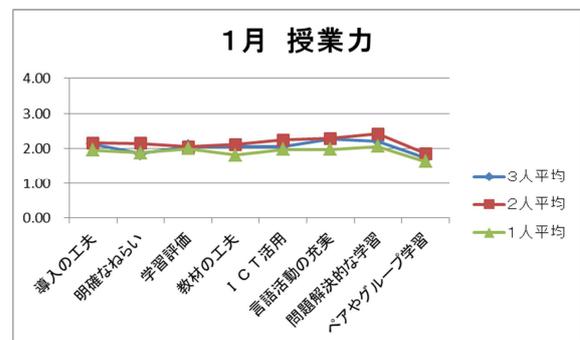
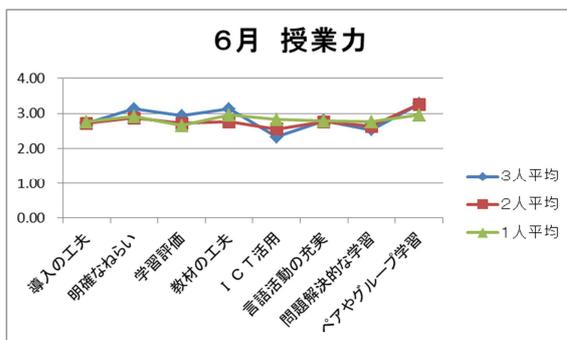
①生徒指導力について



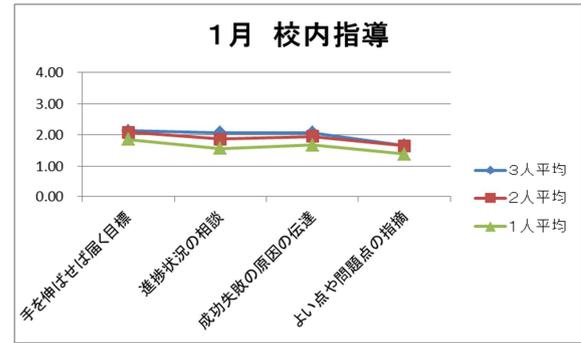
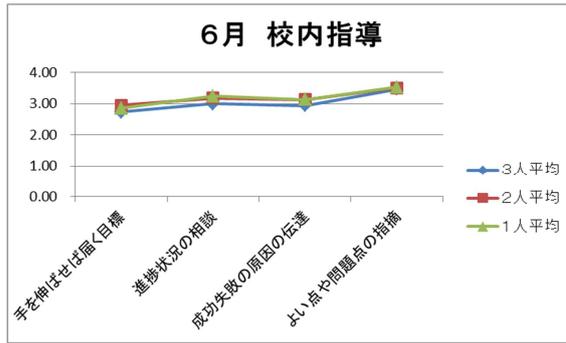
②コミュニケーション力について



③授業力について



④校内指導について



(4) 指導教員等の意識の変化

調査研究校の加配教員および指導教員等メンターの役割をした教員と調査研究校以外の初任者が配置された学校における指導教員等メンターの役割をした教員とで、質問項目ごとに意識の違いがあるのか比較した。

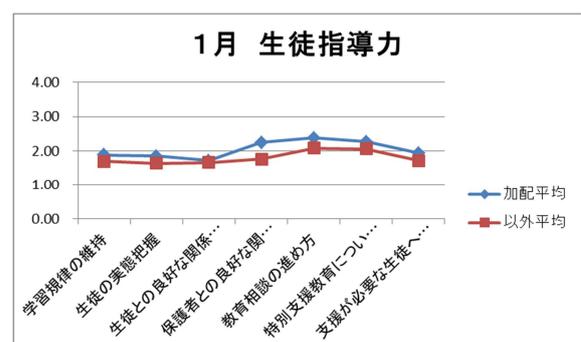
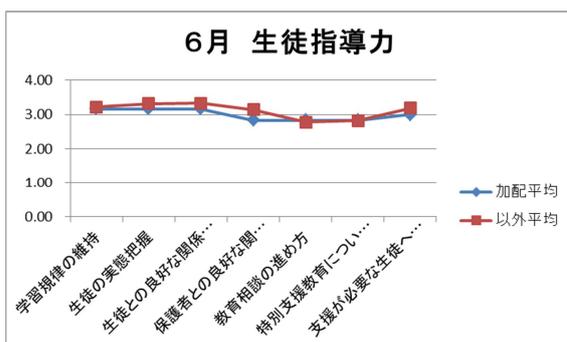
その結果、年度当初の6月では、質問項目の校内指導において、調査研究校で指導教員等メンターの役割をした教員の意識がかなり低く、調査研究校以外で指導教員等メンターの役割をした教員の意識が高い結果となった。しかし、1月になると、調査研究校で指導教員等メンターの役割をした教員の意識が高くなり、調査研究校以外で指導教員等メンターの役割をした教員の意識が低い結果となった。

特に、細目でみていくと、④校内指導「校内研究主任やOJT推進リーダーと連携し、校内研究の活性化を図っている」という質問の値が高くなっている。また、①生徒指導力や③授業力の質問項目についても、調査研究校で指導教員等メンターの役割をした教員の意識が高くなっており、学校全体でOJTを取り入れたメンター制による研修を積極的に取り入れ、実施した結果ではないかと思われる。

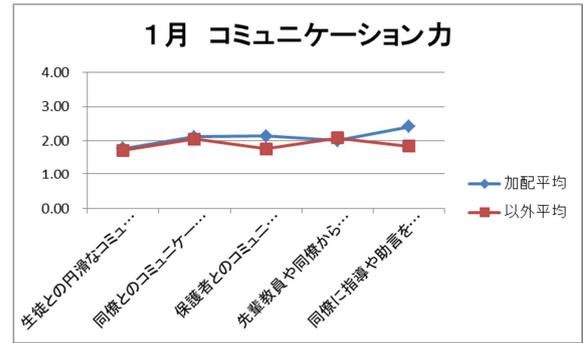
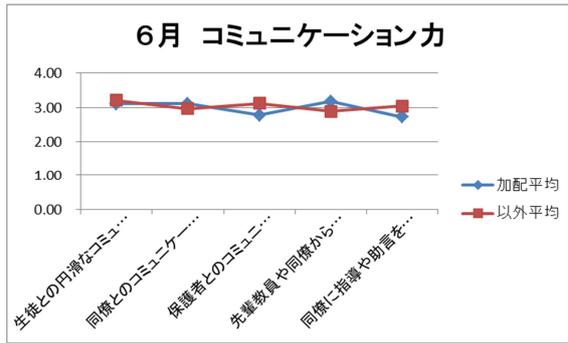
【指導教員等】

以下に示すグラフで、加配平均というのは、調査研究校で指導教員等メンターの役割をした教員の意識の平均であり、以外平均というのは、調査研究校以外で指導教員等メンターの役割をした教員の意識の平均を表す。

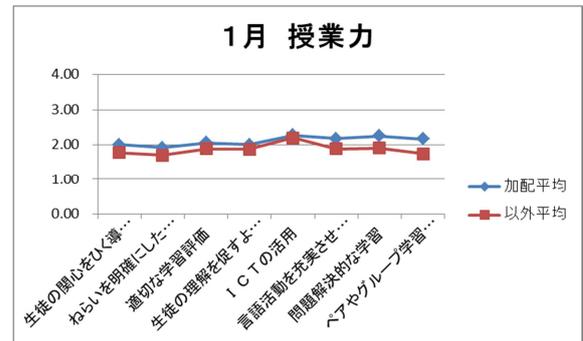
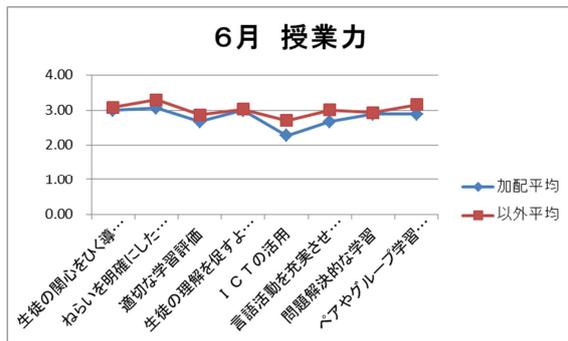
①生徒指導力



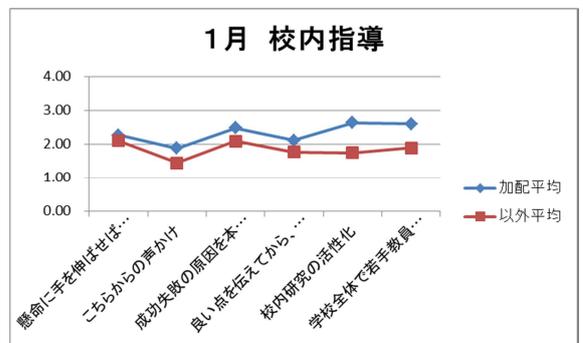
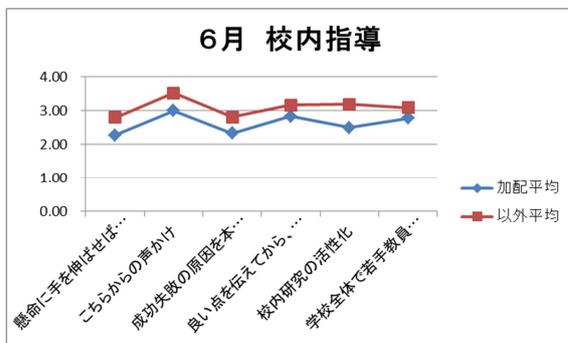
② コミュニケーション力



③ 授業力



④ 校内指導



5 今後の課題

調査研究校から報告のあった課題を箇条書きにすると以下ようになる。

- ・「メンターチーム」としてのOJT推進委員会を校務分掌で位置付けるなどの工夫。
- ・「メンターチーム」としての学びの場をもつための時間の設定。
- ・初任者の資質や意識等に合わせて、個別に研修内容を組み立てる工夫が必要。
- ・「メンターチーム」の機動性を生かすためには、教職経験年数に応じた各キャリアステージのリーダーが、若手教員の資質向上のために推進役を担うこと。
- ・6年目までの若手教員については、研修の機会が少なからず設けられているが、それ以上のキャリアステージの教員、講師等準備段階の教員の研修も含め、全体的な研修計画や体制の整備が必要。そのため、OJT推進リーダーや研修コーディネーターの役

割の明確化。

アンケート調査結果からみると、初任者の意識は何人配置でもあまり変化が見られないことや指導教員等の意識からは、メンター制を取り入れた初任者研修を実施している学校の意識が高いことから、県の方向性として、初任者の人数に関わらず、OJTを取り入れたメンター制による研修を積極的に取り入れることが大切である。

また、全てのキャリアステージにおける教員の意識改革やよりよい研修を推進するためにも、県の人材育成指標に基づいた研修の在り方を研究する必要がある。

今後も、初任者研修の実施体制や指導體制、若手教員の育成等、学校全体で教員の資質能力を高めていく研究を続けていきたい。