

シャドーイング型初任者研修プログラム

【室蘭市立旭ヶ丘小学校】

理論や観点等を学ぶ研修から現場で実践的に学ぶ研修へ移行しながら進めることで、理解に基づいて学ぶことができ、知見が高まる研修につながり、初任者の目標とする学級や授業に様々な研修方法でアプローチすることで、総合的な指導力の向上に効果がある。

初任者育成プラン研修

理想



演繹的学習

- 学びの実践による成長
- 理解に基づいて動く

「授業の観点」
「指導教諭示範授業」
など

初任者の経験と成長曲線

「Shorttime Training」
「初任者教諭授業」
など

「一日担任」
「公開授業」
など

帰納的学習

- 経験を通して成長
- 経験の量によって知見が高まる

初任者の学びの移行



現実

• 研修を計画・実施するときの大まかな構造図。「演繹」から「帰納」へ。「成長は直線的ではない」ことをベースに計画やプランを作成。

参考資料：『自分ごと』だとは育つ 博報堂大学編 日本経済新聞出版社 「ストーリー思考」神田昌典著 ダイアモンド社

初任段階教員研修（ジョブシャドーイング）日常研修経過報告

3月28日（金）	顔合わせ①
4月 1日（火）	顔合わせ②・難聴対応研修参加
4月 2日（水）～4日（金）	学年打ち合わせ・校務部会・学級開き業務
4月 7日（月）～5月9日（金）	5年1組を中心に見学・研修 ・リフレクションノートの記入が終わり次第、事後研（打ち合わせ） →基本、毎日 ・家庭訪問同行 →家を確認後、実際に運転も経験（2回のみ） ・音楽は、学年で行うため渡辺先生の指導見学 ・校長先生講話
5月 9日（金）	3時間目、千葉先生授業見学（5の2） 5時間目事後研
5月12日（月）	算数を中心にT2に挑戦開始
5月13日（火）	4時間目、千葉先生授業見学（5の1） 放課後、事後研
5月19日（月）	ベーシックタイムの準備・指導開始

【資料】リフレクションシート（4月19日、4月22日、5月7日）



室蘭市立旭ヶ丘小学校

「 Short-time Training 」 概要

- 1、 「 Short-time Training 」 とは
「ベーシックタイム」を活用し、初任者の授業技量向上を図るプログラム。
- 2、 「 Short-time Training 」 内容
初任者は、初任者指導教諭の学級で、「ベーシックタイム」をメインで指導する。

※「ベーシックタイム」とは、10分間の基礎基本定着の時間。内容は、計算問題や漢字の練習等。

「 Short-time Training 」 手順

【実施手順】

～前日まで～

- ① 初任者は、ベーシックタイムのプリント等を作成する。
初任者指導教諭に助言等を受ける。
- ② 初任者は、作成したプリント等の指導方法（指導手順や指導言等）を考える。

「指導事項」「教材作成の基本」「子供の
実態把握」の観点から助言。

～当日～

- ③ 初任者は、「ベーシックタイム」の指導を行う。
- ④ 初任者指導教諭は、放課後等に初任者へ指導助言を行う。
- ⑤ 振り返り後、翌日の準備等を行う。（①に戻る）

「発声」「目線」「子供対応」「指示発問の明確さ」「間」等、観点を明確にして指導する。昨日からの変容（向上点等）も指導する。

「Short-time Training」メリット

①授業の「基本的技能」が取得しやすい。

- 短い時間での活動なので、活動内容が限定される
→45分間授業より計画が立てやすい。
- 同じ活動を繰り返すので、「作業指示」「発音発声」「目線」「教態」「子供対応」等、授業等の基本技能に着目して指導しやすい。
- 毎日繰り返し行えるので、日々の変容（子供の様子、実践しての手ごたえ等）をとらえやすく、初任者自身が成長を実感しやすい。

②初任者指導教員の対応が容易

- 朝の時間なので、担任や担任外の指導教員でも、初任者の授業の観察、指導が行いやすい。
- 短い時間での活動なので、焦点を絞った指導助言を行いやすい。
※「指示のあり方」「声の出し方」「子供の見方」など。
- 指導する側も指導の成果を実感しやすい。
※同じ活動なので、日々の変化をとらえやすい。

「Short-time Training」初任者授業の変容

5月23日



(0:00)

はい、ドリル開いてますか？
10、11、あ、11、12開いて……（聞き取れない）
赤ペン出てるか、ちょっと確認してください。
昨日赤ペン出ているなくてもなくてなかった人が何人かいました。
（開いていない子を見つけて）11、12開いて。
はい、で、11、12開いてもらったら、何でプリントに穴が開いているかということ、来週配るんですが、こういうふうにファイルにしておこうと思っています。
（ファイルを見せながら）なので、穴が開いています。
はい、じゃあ今日は、丸付けの続きからいきます。
柿の丸付けの続きを、11、12を見て（黒板のほうを向きながら）やってください。
で、一つだけお願いがあります。前見てください。
直したバツだったらバツをつけて、問題の四角のところに（黒板に図示しながら）赤ペンで書くと、
だぶんもう、せまくて書けないと思うので、（黒板に書きながら）ここに（板書）、今、ここまでしか書きませんが、この横に書いてください。OK？
（はい）
読みもね。
読みも間違った問題は横に答えを書いていってください。
終わった人は、手を上げてください。
終わった人が出たら、次のことを言います。
じゃあ、赤ペンもってください。
はい、じゃあ、始めてください。
(1:54)

撮影動画より

5月27日

(0:00)

番号と名前を書いてください。
(0:48)
まだ書いている人いますか？
じゃ、前見てください。
今日は、いつもどおり5分間で上の五問をやりませう。
下はやらなくて。同じ問題だから。上の五問をやりませう。
下の五問は何のためにあるの？
（間違い直し）
はい。○付けをした後に、間違えた問題を後で下にやりませう。
最初の5分では上の五問だけやりませう。
OKですか？質問ありますか？
（ありません）
では、はじめ。
(2:30)

撮影動画より



「指示」 ↓ 具体的に明確に
「声」 ↓ 全員に通す
「表情」 ↓ 笑顔
「第一声」 ↓ ハリ
「語尾」 ↓

「Short-time Training」 初任者記録の変容

5月22日	<p>5月 22日 木曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>5分間 見直し 小数点の位置 数字のつら 0.6 7.9</p> <p>口算 見直し 足し 4.2</p> <p>右 算 板</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、第一声→ハリ 2、指示・説明 3、解答順と問題順 4、答え合わせ（声のかぶせ、教師主導）
5月23日	<p>5月 23日 金曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、指示を通す（変えないGOOD！ 明確にする 全員に聞かせる） 2、声の出し（「ひとつだけお願いがあります 一番遠い子に聞かせる） 3、語尾 4、立ち位置（近く、遠く はなれる）
5月26日	<p>5月 26日 月曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、指示は具体的に（「〇〇に書く」GOOD!） 2、適度な緊張感（「〇人まだ書いています。」 3、笑顔（明るく）

「Short-time Training」 初任者記録の変容

5月27日	<p>5月 27日 火曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、声よし（出し、第一声への意識 「ください」の連発?） 2、笑顔よし（口まわりのやわらかさ。そのことによる声の変化） 3、子供の見取り（タイマー、記録。子供の状態、子供の变化。何を優先させるのか） 4、指示→活動（「ながら」はなし）
6月2日	<p>6月 2日 水曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、笑顔がよい。 2、指示→大事なことから話す。または、それを予告する。（指示前 Ex.顔を上げる、手をおく。そろえてから話す。） <p>「何をするのか」「何のためにするのか」「どのようにするのか」 →趣意（意図）を話す。 教科指導も同じ。</p>
6月3日	<p>6月 3日 木曜日 天候 晴</p> <p>指導事項・子どもの活動</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p> <p>九九の暗算 九九の暗算 九九の暗算</p>	

「 Short-time Training 」 初任者の実践記録

日付	内容	×	改善点
5月21日(水)	漢字20問	答え合わせで児童に発表させた	教師が言うか、自分で見てやる
		筆記用具が出ていない児童がいた	開始時刻前に全体又は個人に声をかける
		声の抑揚があまりない	第一声で子どもの注目をひくように(声のトーン)
		問題数が多い	問題数は5~10問 易しい問題を前半に置く
5月22日(木)	小数×小数プリント	プリントに取り組み始めるまで2分かかっている	説明を短くする どうやればいいのかわかるようなプリントにする ベーシックタイム内の手順はできるだけ固定する
5月23日(金)	5/21の間違い直し	直した字を書く位置が広まっていた	簡潔に伝える(強調して伝える) 書く位置を全体で確認してから始める
5月27日(火)	小数×小数プリント	間違い直しの時間が短い	全体でやる問題を少なくし、残りはレベルに応じて問題数を変える
		子どもが書いている時に指示をしていることがある	活動が止まって(終わって)から指示を出す
6月2日(月)	朝読書	説明が長く、要点が伝わりづらい	要点を最初に伝える 「大事なことをこれから言う」と宣言してから話す
6月3日(火)	割り算の筆算プリント	始めに難しい問題があり、先に進めない児童がいる	易しい問題を何問か設定する

「 Short-time Training 」 初任者の実践記録

<問題(プリント)について>

- 「不得意な子も一定数の問題数を解き、得意な子も時間いっぱい取り組める」を目指している。その目標に合った出題の仕方がわかってきた。
難易度は「易→→→難」^ 問題数の、出題の配列も 目的によって変える必要がある。

<指示・説明について>

- まず「必要な用具が机上にあるか」「手を止めて話を聞いているか」を必ず確認するようになった。
- 基本的には、活動を1つずつやるように伝えるようになった。
(メインの活動開始時に、全員同時にスタートできるように)
「話を聞いている=理解している」とは限らないので、聞いていただけで安心せず 活動後の様子も見る。
- 声の抑揚、表情などに変化をつけるよう意識している。

<子どもが活動中の、教師の動きについて>

- ・「あと〇分です(あと〇人です)」という言葉がけをするようになった。(児童が見通しを立てるため、緊張感を保つために)
- ・一対一になると全体が見られなくなる。個別指導の前に、他の児童の活動が止まらないような手立て(次の活動を伝えておくなど)を講じるようにしていく。

「ミニメンター活用」メリット

①近い目標を設定しやすい

- 年齢が近く身近にいる先輩教師の実践を知り、近い目標設定をしやすい。また、同じような課題をもちやすく、共通の話題で討議しやすい。

②職能を上げるために「学び」続ける環境の重要性

- 自らの職能を上げるための研修の重要性と学ぶことによって得る手ごたえを感じることで、教師としての資質向上のため自ら求めて研鑽をつむ教師育成。

※参考資料「教員の資質能力効能に係る先導的取り組み支援事業」OJT手法の開発【北広島市立大曲小学校】H26 北海道教育委員会、「教師力 向上のカギ」横浜市教育委員会編著 時事通信社



長期休業中に周辺の若手（1、2年目教員や講師等）に呼びかけ、2回実施。

- 初任者教員による講座
- 実技研修（体育）
- 模擬授業
- グループ討議

「帰納」的授業改善指導

①授業参観をしながら、初任者への指導内容を書き、事後指導を行う。

- ・自分で実際に行った授業を基に改善点を話し合うことができ、指導内容がより具体的実践的になる。初任者も自分ごととしてとらえやすい。

②初任者研修前半の「授業参観の観点」と「教師の授業行為の意図」の活用

- ・授業参観で学んだ「授業の観点」「授業行為の意図」を実際の現場で実践・活用し、事後のリフレクションを初任者研修担当教師と行う。

メリット

- 1) 初任者研修前半の「演繹的学習」で学んだ事項を活用して授業づくりや実践を行うことで、授業のイメージをもち、取り組むことができる。
- 2) 従来の帰納的学習のよさである「経験する」「試行錯誤する」といった実際の現場に近い状況の中で取り組める。

授業参観メモ

自分の授業を客観的に見る(授業行為)

- 1) 録音に聞く
 - ・指導言が明確か?
 - ・子どもの声か?
 - ・語彙か? (抑揚・声)
- 2) 録音に見る
 - ・子どもの見取り } 視野・理解
 - ・知覚しているか }
 - ・表情や文法
 - ・子どもの動き
- 3) 人の見取り
 - ・「これのおかげで増えた」
 - ・具体的に成果を出したか?
 - ・今後の方向性を考える

【教師観】授業づくり
・自分の授業を客観的に見る

【教師観】子どもの見取り
・学習活動と発問指示

発問指示と子どもの学習活動

子どもの作業の意図 toward
 { 教師の発問指示をみた
 { 目的の達成をみた

客観的に授業を観る
 例: 1. 2. 3. ... 4. ... 5. ...
 上記の観点で授業を観る。

子どもの見取り
 1) 教師の指示を待って
 2) 子どもの教師の意向に答えて
 * 今後の授業の進め方
 ↳ 別の授業から成る。授業、...

3) 学習の仕方が身についた → 高度・低度
 高度 → 様々な場面に応用できる
 低度 → 知識・技能や態度を身につける

授業参観メモ

【授業づくり】授業の組み立て
 ・柱を意識した授業構成

【授業づくり】授業の組み立て
 ・授業づくりの観点

【授業づくり】授業の組み立て
 ・初任主指導教諭の提案

〈授業の組み立て〉

目標(ねらい) → 結果(まね) → 柱

柱は「この2つを明確にする」ことが大事。
 この2つを明確にするには、必要の事項(教科や
 作業、活動等)を細かにしていく。

今回の授業で、

- 1) 柱がしっかりあるか?
- 2) 必要の活動と学習の活動は?
- 3) 思考活動を通して教師の指導(発問/答)は適切か、効果的か?

〈展開例〉

- ① 導入(前時)
- ② : の意味 (→ 12 算数) → 列挙の表 → 整理 (教師の発問)
- ③ 2つの2つ以外の * 2つの数 QRコード
 の上 読み取り...
- ④ 比較 (②、③) 対話
- ⑤ 課題作成 (2時 前直)

授業参観メモ

【指導技術】原理原則
 ・授業行為の背景にある教師観、指導観。
 教師の行為の意図や目的を明確にする。

9/10 3h 51 被

《表現は木に任す》

舞の動き、顔の大きさ、目線... 意識する。
 意図(足踏、呼吸)も木に任す。木に任す。
 元々の動きの舞の木に任す。
 教師の顔、表現、表情は木に任す。
 ... 木に任す。木に任す。木に任す。
 教師の目の動きが必要がある。
 (Low Floorの授業はいいね。)

例) 表情や声は木に任す。指は100点満点の2点5.0000。合計3点5.0000。「木に任す」は、木に任す。木に任す。木に任す。木に任す。

《発問の決》

予備の発問(発問)は発問が必要。
 教科書に記述がある教科書に任す。
 予備の発問(発問)は、発問の意図が大事。

〈授業の背景〉

予備の発問(発問)は、教科書の背景にある。
 教科書に記述がある教科書に任す。
 予備の発問(発問)は、教科書の背景にある。
 教科書に記述がある教科書に任す。

〈授業の展開〉

予備の発問(発問)は、教科書の背景にある。
 教科書に記述がある教科書に任す。
 予備の発問(発問)は、教科書の背景にある。
 教科書に記述がある教科書に任す。

18/11

注意: 発問の意図は、教科書の背景にある。
 教科書に記述がある教科書に任す。

初任者への課題

【授業づくり】発問づくり
 ・発問づくりと指導教諭による評価

1	なぜ田だけではなく畑もっている？	38	気温の低い日に水を入れると、よけいに冷たくなるのではない？
2	なぜ「ぼかの農家の田」もたのまれている？	39	毎日 田を豊に行くのは大変ではないのか？
3	なぜすいかもついているのか？	40	畑の仕事(すいかづくり)はいつ行っているのか？
4	苗は買った方がいいのでは？	41	「自然環境が大きく影響する」といっても、人間が頑張れば乗り越えられるのではない？
5	苗と種の違いは？	42	冬の間は何をしているのか？
6	なぜよい土が必要？	43	1つの苗から何粒の米がとれるのか？
7	なぜ十分な日当たりが必要？	44	なぜ苗は奥さんが持っているのか？
8	なぜにまめな水管理が必要？	45	なぜつなぎを着ているのか？
9	花や野菜との共通点は？	46	今井さんと息子さん、どちらがメインなのか？
10	丸い粒のようなものはなんだろう？	47	なぜ苗を機械にまかせているのか？
11	なぜデコボコになっている？	48	道路の横の排水溝は何？
12	なぜ家同士が近い？	49	水を入れる時はどこから入れるのか？
13	どこに機械はおいている？	50	水はどこから来る？(水道水？)
14	なぜ2階建ての家が多い？	51	家の前面にあるシャッターは、何の入口か？
15	家の後の樹立は何に使う？	52	消毒は必ず行わないといけないのか？
16	なぜ一軒家が多い？	53	なぜ種もみを自分で選ぶのか？
17	家族3人もも農作業をするのか？	54	田おこしはどのようにおこなっているのか？(手？機械？)
18	3人も必要なのだろうか？	55	「5月から6月の田植え」に、2か月は時間がかかりすぎなのではないか？
19	なぜ苗の消毒をしているのか？	56	田の水を多くしたあとは、蒸発待ちか、それとも人が水を抜くのか？
20	田の水管理は手作業以外にないのか？	57	なぜ水は土の中の温度を調節できるのか？
21	水は出すだけか？	58	気温が高い日は水を足すのか減らすのか？
22	「よい種もみ」とは何？	59	気温が高い日も低い日も水を足す、というのはおかしくないか？
23	田おこしは雪が降る前ではだめなのか？	60	作業は息子さんばかりがやっているのか？
24	じょうふな苗はどのように作るのか？	61	なぜマンション(田地)がないのか？
25	栄養分のあるよい土はどのようにつくるのか？	62	土づくりをしないで稲を育てるとどうなるのか？
26	なぜ水を多くすると、風から守れるのか？	63	田は輪作しなくていいのか？
27	水につけた方が冷たいのではないだろうか？	64	水不足の時も、川から水を引けるのか？
28	雑草は手で抜いているのか？	65	大雨で川が増水した時は、田に水は流れてこないのか？
29	雑草が生いざげても、日当たりは変わらないのではない？	66	苗は消毒するが、植えた後は消毒しないのか？
30	なぜ雨が降くと稲は成長できないのか？	67	1つの田に、排水溝はいくつあるのか？
31	病気に強い種類を作ればいいのか？	68	「3haの田」とは、何haが何面なのか？(0.5ha×6, 1ha×3, 1.5ha×2...)
32	消毒はいつするのか？	69	気温の低さに強いのなら、やはり新潟は米作りに向いていないのではない？
33	消毒はどのようにするのか？(ヘリコプター？)	70	「今井さんの家の周りの田は、すべて今井さんの田か？」
34	肥料はいつ加えるのか？		
35	肥料はどのように加えるのか？(ヘリコプター？)		
36	水を張ると土は冷たくなるのではない？		
37	水が無くても米はできるのか？		

Handwritten notes:
 Thank Mr. ...
 ...
 ...

今後の取組

- ・指導教員の観点の整理
- ・観点と指導事項の関連と整理
- ・初任者の内的動機づけと理解

推 進 協 議 会

各学校が取り組んでいるジョブシャドーイングについての交流と検証を目的として、2回の推進協議会を実施した。(開催要項を掲載)

本協議会では、各学校の指導教諭から、ジョブシャドーイングの実施上の課題や、効果的な事例の交流を通して、継続的な改善につなげることができた。

また、初任者の交流では、「指導教諭から学ぶ際の視点」「リフレクション後の記録」などが重要であるという意見交換ができた。

2回目の協議会においては、管理職部会を設定し、初任者を育てるための組織体制の重要性についても事例を交えて交流された。

さらに、アドバイザーの野中信行先生が初任者に対し、「学級づくり」「授業づくり」について講話を行い、初任者の資質向上を図った。(講師資料を掲載)

平成26年度第1回初任者研修の抜本的改革に関する調査研究事業推進協議会開催要項

1 趣旨

学校における初任者に対する継続的な指導体制や初任者が研修に専念できる校内体制を確立するため、「ジョブシャドーイング」の手法を取り入れたモデルプログラム（手引）の試案を開発するとともに、実践推進校及び調査協力校における「ジョブシャドーイング」の効果的、効率的な実施方法等を理解し、本事業の円滑かつ効果的な実施に資する。

2 開催日時

平成26年6月6日（金）13:30～17:00

3 会場

北農健保会館 中会議室 （札幌市中央区北4条西7丁目1番4 TEL011-261-3270）

4 参集範囲

実践推進校、調査協力校の初任者及び初任者研修指導教諭

※実践推進校、調査協力校に複数の初任者研修指導教諭がいる場合は、代表1名の出席とさせていただきます。

13:00 13:30 15:00 15:40 17:00

		〔講話〕		〔説明・協議〕	〔グループ協議〕
受 付	開	「学級をつくる 授業をつくる」	休 憩	「事業の趣旨、 進め方等につ いて」 北海道教育庁 義務教育課	「初任者を育成するための 校内指導体制について」 「ジョブシャドーイング実 施上の成果と課題」 ※講師からの助言
	会				

5 講師（学校力向上に関する総合実践事業アドバイザー）

元横浜市初任者アドバイザー 野 中 信 行 氏

初任者研修の現状と指導の在り方

- 1 初任者が随る問題点と初任者指導の役割
- 2 これからの「学級づくり」へ向けて
- 3 これからの「授業づくり」へ向けて
- 4 自分の授業の点検と改善

初任者研修の現状と指導の在り方
初任者指導アドバイザー
野中 信行

- 1 初任者が随る問題点と初任者指導の役割
- 2 これからの「学級づくり」へ向けて
- 3 これからの「授業づくり」へ向けて
- 4 自分の授業の点検と改善

1 初任者が随る問題点と初任者指導の役割

(1) 初任者が随る問題点
○3つのタイプ

どのタイプもクラスがうまくいかない!

(2) 3年目に担当した初任者
* 事前にきちんと準備させる
* 学級づくりを徹死して実践させること

2014. 6. 6
元横浜市立小学校教諭、初任者指導アドバイザー
野中 信行

- 事前の準備
- 1 子供との関わり方
 - 2 学級づくりの方法
 - 3 教室の準備

- 始業式前に準備
- ① 教室の机、椅子の準備
 - ② 日産当番、係当番
 - ③ 給食当番づくり
 - ④ 清掃当番づくり
 - ⑤ 準備する小物

見事なクラスづくり
願望は1年間

2 これからの「学級づくり」へ向けて

● 初任者がうまくいかなくなる。2つの壁がある。それに対処する。それは何ですか？

① 「子供たち」との関わり方をどうするか？

縦系：横系
3 : 7 の割合で

② 「学級づくり」の方法についてポイントがある

(1) 「学級づくり」の役割と手立てとは？

向も指導しなさい……
*子供の思い尊重型
*発達先生になっていく

子供たちとの関係づくりをどうしていくか？
教育を「植物モデル」で考える

縦系を張る
教師「教える存在」の上下の関係づくり
O 教師の指示に基づく
O 進捗、指導
O 聞く姿勢をつくる
O 正しい言葉づかい
……

安定したクラスの成立のために
① 担任と生徒の「関係づくり」がうまくいけば、
② 学級がスムーズに動いていけば、
③ 学級が「集団」として高まっていく

学級づくりの原則

関係づくり * 縦系・横系の教育の手	は組づくり * 3、7、30の法則	集団づくり * 野村を基団へ
-----------------------	----------------------	-------------------

「学級づくり」は1ヶ月が勝負！
1年間の80%が決まってしまう。

縦系の張り方 初報
KISの原則
K さげんと
I 挨拶をしつかり
S 指示に基づいて

横系を張る
* 教師と生徒との心の通じ合い
O 一緒に遊ぶ
O 場所を伝える
O 座がる
O 助言
O 問いを生み出す
……

横系を張る 初報
AWFの原則
A あどぶ
W わらう(笑う)
F フォロー

(2) 「学級づくり」で最初を考えること

まず、学級をつかむ
組織原則
2 : 6 : 2 の法則

8割を担任の味方にするには？

(3)安心・安全な
居心地の良い
クラスにする
手立てとは？

■頼りになる先生！
■この先生に任せてお
けばクラスを何とかし
てくれる！

(4)学級をスムーズに
動かすためには？

子供たちの「集団化」
「群れ、……を仕舞い(組織)されてはいない」
「集団」へなるというのは……
①学級でのルールがきちんと機能し
ていて、自分たちがそのルールを守
っていることである。
②教師の手助けをなくして、自分たちが
学級の活動を進めていくことができ
る。

ポイントは、クラスに
きちんとしたルール
を確立すること。

教育目標達成法の実践
↑
みごとさクラスを作り
上げる

私の「仕組みづく
り」と何が違うの
か？

学級に
()
を作り上げる

学級に
「学級システム」
を作り上げる

手どめとしてのポイント
1 「学級づくり」は土台づくり
2 「学級づくり」は3原則
3 「学級づくり」ヶ月が勝負
4 8割を奪方にする
5 仕組みは学級システム
6 群れを集団へすること

3 これからの「授業
づくり」に向けて

どうしても身に
つけない
授業技術とは？

「学級システム」とは？
子供たちが、自分たちで動いて
いける仕組み
↓
だけれど、何を、どのようにすれば
いりかがはっきりしている

*一日を動かしていく
日直システムを作ろう

(5)ルールのある学級を
作り上げるには？



まず身につけるべきは
必須の基本的授業技術

**3つの
必須の授業技術**

① 指導言を整える
「教師の指導行為のため
の言葉」
発問、指示、説明
の区別

指導言の区別
・発問…問いかけ
・指示…行動を促す
～しなさい、～しま
しょう
・説明…事柄の内容や意味
を説明する

SOS話法
S…すごいね
O…おどろいたね
S…さすがだね

**4 自分の授業の
点検と改善**

一人研究授業

**② 「指示-確認」を
徹底する**

**指示の最初は、
必ず「一時に一事の
原則」を使う。**

これを一つ一つ指示し
ながら、全体ができて
いるか確認していく。

**③ 自分の授業を客観
視する。**
ここに注目

A 月に1回、録音した授業を
聞く。
B 採集して最終まで聞く。
C わかりが達成されているか、
無駄な言葉、癖などの子エ
ツもど

・自分がイメージしている
授業と、実現している授
業とは、まったく別物。

**③ 「フォロー(評価言)
の技術」を身につ
ける**

フォロー(評価言)とは?
・活動したことに対して、
きちんとした
評価言(ほめる、認める、
など)を加えること

**フォロー(評価言)
で子供たちは動
いていく!**

**いつも自分の授業
から 出発する**

まとめ
必須の授業技術は、
①「指導言」の区別
②指示-確認の徹底
③フォローを忘れない

初任者の先生の授業チェック

()

◎ 良くできている ○ まあまあ × できていない

	項 目	チェック
1	子供の前で自然に話したり、歩いたりしている。	
2	子供たちの顔を見て授業をしている。	
3	ノートを見ないで授業をしている。	
4	にこやかで、元気に授業ができています。	
5	テンポ良く進めている。	
6	発問・指示・説明が区別して明確になされている。	
7	指示が明確である。	
8	指示したことをきちんと確認している。	
9	子供の「活動」する時間がきちんと保障されている。	
10	子供たちをほめたり、認めたりすることができている。	

平成26年度第2回初任者研修の抜本的改革に関する調査研究事業推進協議会
開催要項

1 趣旨

学校における初任者に対する継続的な指導体制や初任者が研修に専念できる校内体制を確立するため、「ジョブシャドーイング」の手法を取り入れたモデルプログラム（手引）の試案を開発するとともに、実践推進校及び調査協力校における「ジョブシャドーイング」の効果的、効率的な実施方法等を理解し、本事業の円滑かつ効果的な実施に資する。

2 開催日時

平成27年1月27日（火）13:00～17:00

3 会場

北海道第二水産ビル 3G会議室（札幌市中央区北3条西7丁目 011-281-2071）

4 参集範囲

実践推進校、調査協力校の管理職、初任者指導教諭及び初任者

（1）管理職については、校長、教頭どちらかの出席としてください。

（2）実践推進校、調査協力校に複数の初任者研修指導教諭がいる場合は、代表1名の出席としてください。

5 運営

（1）日程

12:30 13:00 13:20 14:30 15:20 15:30 17:00

受 付	開 会	【説明・報告】	【全体発表】	【グループ協議・情報交換】	休 憩	【講話・指導・助言・情報提供】
		報告書作成に係る検討状況・中間報告	「1年間の取組について」 実践推進校 調査協力校 ※適宜、講師から助言	「各学校における取組を通しての成果と課題」 （管理職、初任者指導教諭及び初任者別部会） ※講師から助言		講話 「授業とは（授業の原点）」 指導・助言・情報提供 「各学校の取組に対する指導・助言の総括」 「全国の初任者研修（校内研修）の状況等について」

（2）内容

ア 説明・報告

年度末に作成することとしている調査研究事業実施報告書に係る作成状況等について、教育庁義務教育課、WGが説明を行う。

イ 全体発表

実践推進校、調査協力校の初任者指導教諭が1年間の取組について、5分程度の報告を行う。

各学校からの報告に対し、講師から適宜指導・助言を行う。

ウ グループ協議・情報交換

各学校の1年間の取組を通しての成果や課題等について、管理職、初任者指導教諭、初任者別のグループ協議により、意見・情報交換等を行う。

エ 講話（指導・助言・情報提供）

「授業とは（授業の原点）」をテーマに講師が講話を行うとともに、各学校の取組等に対する指導・助言や全国の初任者研修（校内研修）の状況等について情報提供を行う。

6 講師（学校力向上に関する総合実践事業アドバイザー）

元横浜市初任者アドバイザー 野 中 信 行 氏

7 オブザーバー

北海道教育大学札幌校 特任センター教授 寺 田 悟 氏

北海道教育大学函館校 特任センター教授 小 松 一 保 氏

授業とは(授業の原点)

～初任の先生の授業を変える～

授業とは(授業の原点)
～初任の先生の授業を変える～
野中 信行

1 授業で悩んでいることは何か?
2 この悩みを考える。
3 どうしても身につけたい授業技術
とは?
4 3年で一人前の授業者に成長する
方法教えてください!
5 明日からの授業を変えていく授業
法を教えてください!

1 授業で悩んでいる
ことは何か?

1 授業で悩んでいることは何か?
2 この悩みを考える
3 どうしても身につけたい授業技術とは?
4 3年で一人前の授業者に成長する方法を教えてください!
5 明日からの授業を変えていく授業法を教えてください!

2 この「悩み」
を考えよう!

こんな授業をしている!
①「基礎・基本不足」授業
②「定着不足」授業
多くの授業の共通点

「基礎・基本不足」授業
・学習していくのにどうし
ても必要な基礎・基本を
いい加減にしている。
・簡単に扱ったり、宿題に
したいしている。

2015. 1. 27
元横浜市立小学校教諭、初任者指導アドバイザー
野中 信行

基礎・基本とは?
国語…漢字、音読
算数…計算、公式、
1年 終止がめ・終下がめ
2年 かけ算九九 など

どうするか?

繰り返し練習さ
せ、定着させていく。

初任者に教えたこと！
分割授業にする！
 (ユニット)

ヒビクマイアールを使って
国語(小学校)
 1. 漢字指導(5分~10分)
 2. 新出漢字2~3字(ドリル)
 3. 音読指導(5分・本時)

算数(小学校)
 1. 前時の復習(5分)
 ・前時の問題
 2. 本時(35分)
 3. 本時の復習(5分)
 ・ドリル、スキルなど

「**拳手発言**」型授業
 <メリット>
 ・子供たちの積極性を引き出す
 <デメリット>
 ・「ハイ、ハイ」授業…人の意見を聞かぬ
 ・自分に当てはまらない
 ・理解を深く考えず、互いの意見をよく聞く
 ・全員参加の授業にならない
 ・外向的な子供、を良くする授業

「**拳手発言**」授業ばかり
 やっていると、いつもの
 3. 4人しか発言しない
 授業になる恐れがある！
 多くの子が傍観者。

「**全員参加の授業**」をい
 つも考えていくこと。

**テンポ良く、どん
 どん進んでいく！**

「**定額不足**」授業
 ●ほとんどの授業が最終まで終わら
 ない。
 ●練習問題などは宿題になる。
 ●最初の導入に時間をかけすぎる。
 ●だから、余力が定額する時間がない
 い増加になる。

どうすればいいか？
 ① 45分を定額する。
 ② 導入に時間をかけない。
 ③ 余力が定額問題で余力は定
 額する。と考える。

*列指名 男女別指名
 名前順指名など
 どんどん指名して発
 言させていく。



主な特徴
 1 8割、9割しゃべってばかり
 2 拳手発言はいつもの
 子供たち
 3 ほとんど傍観者

*遅れている子供を
 どうしたらいいのです
 か？

1 遅い上がり、遅い下がり計
 算ができない子供
 2 かけ算九九ができない子供
 3 さらさら読めない子供

こんな授業をしている！
 ①「**拳手発言型**」授業
 多くの生徒の発言が
 これだけで授業をしている！



でも
90%→50%
に減らす

あとの**50%**を
 どうするか？

3 どうしても身につけたい
授業技術とは？



3つの
必須の授業技術

①「フォロー(評価言)の技術」を身につける

フォロー(評価言)とは？
・活動したことに對して、きちんとした評価言(ほめる、認める、など)を加えること

フォロー(評価言)で子供たちは動いていく！

①指導言を整える
「教師の指導行為のための言葉」
発問、指示、説明の区別

この3つを区別しないと、平仮に一連のしゃべりとして展開していませんか？

指導言の区別
・発問…問、サ行
・指示…行動を促す
～しなさい、～しなさい
・説明…事柄の内容や意味を説明する

なぜフォローが少ないのか
①先生たちの授業の方法にフォローを入れていくシステムがない。
②フォローの言葉を持っていない。

「SWIM」話法
S…すごい、すばらしい、さすが、その調子
W…うまい、わかる
I…いいね
M…みことだね

4 3年で一人前の授業者に成長する方法教えます！

②「指示一確認」を徹底する

指示の最初は、必ず「一時に一事の原則」を使う。

これを一つ一つ指示しながら、全体ができていくか確認していく。

一人研究授業

A 月に1回、録音した授業を聞く。
B 我慢して最後まで聞く。
C わらわら聞かされていくか、無意味な言葉、癖などのチェックなど

・自分がイメージしている授業と、実現している授業とは、まったく別物。

野中 信行 プロフィール

元横浜市立小学校教諭 初任者指導アドバイザー

1947年佐賀県生まれ。

1971年佐賀大学教育学部卒業後、横浜市で、教師生活 37年間をおくる。

2008年定年退職。

退職後、横浜市で3年間初任者指導教諭として初任者の指導にあたる。

現在は、北海道、大阪寝屋川、愛知小牧市、兵庫三木市、福島郡山、神奈

川横須賀などの教育委員会の初任者指導等を担当している。

著書に、

「困難な現場を生き抜く教師の仕事術」(学事出版)

「学級経営力を高める3・7・30の法則」(学事出版)

「野中信行のブログ教師塾～『現場』を生き抜くということ」(学事出版)

「新卒教師時代を生き抜く心得術60」(明治図書)

「新卒教師時代を生き抜く学級づくり3原則」(明治図書)

「新卒教師時代を生き抜く初任者1ヶ月の成功シナリオ」(明治図書)

「新卒教師時代を生き抜く授業術」(明治図書 共著)

「野中信行が答える若手教師のよくある悩み24」(黎明書房)

「必ずクラスがまとまる教師の成功術～学級を安定させる縦糸・横糸の関係づくり」

(学陽書房・横藤雅人、野中信行著)

「必ずクラスを立て直す教師の回復術」(学陽書房)

「日々のクラスが豊かになる『味噌汁・ご飯』授業」(明治図書)

その他

DVDに、「明日の教室シリーズ」として

「学級経営に関する縦糸・横糸論」「味噌汁・ご飯』授業の提案」

「1学期のまとめと立て直し」「1年間をがんばりぬく学級づくり・授業づくり」

(有限会社 カヤ企画 明日の教室)

ブログ <http://nonobu.way-nifty.com/blog/>



ま と め

○アンケート（初任者指導教諭、初任者各々の立場から感じた成果と課題）

～ 1年間のジョブシャドーイングの取組状況の把握のため、実践推進校5校、調査協力校5校の初任者指導教諭、初任者に対するアンケート調査を実施（内容を抜粋）

○ジョブシャドーイングによる効果と実施上の留意点

ア ン ケ ー ト

～初任者指導教諭、初任者各々の 立場から感じた成果と課題～

実践推進校5校、調査協力校5校の初任者指導教諭、初任者に対するアンケートを通じて取組の成果と課題を明確にした（内容を抜粋）

■アンケート

1. ジョブシャドーイングの指導内容について

(1) 初任者に対して有意義な指導について

- 学級経営の重点や学習指導・生活指導での効果的な方法を年間を通じて指導することができた。
- 初任者が実際の指導の姿で、成果を示してくれた。
- 指導教諭が2人体制であったため、見通しを持った計画を相談、検討しながら、指導できた。
- 1年間を通じた学期ごとに振り返りを行う指導は、成果と課題を把握し、次への取組の重点を初任者と確認しながら進めることができた。
- 指導教諭だけでなく、その他の教諭からも適切な助言をし、学校全体での取組ができた。
- △初任者が相談したり、協議したりする機会が意図的・計画的に設定できなかった。

(2) 初任者が実務で活用できる内容について

- 授業中の指示の出し方、発問のタイミングなど、細かい部分をじっくり指導することができた。
- 子どもたちとの信頼関係づくりや保護者対応について、示すことができた。
- 来年度につながるよう初任者の状況等に応じて序盤、中盤、終盤と様々な内容を組み入れて継続して実務に関わった見学や実習を行った。
- 全教職員の協力による全校体制での指導の取組は、多角的な視野からの指導となった。
- 実践を通じた指導を重点とするとともに、授業づくりや授業後のリフレクションを実施し、次の授業に活かしていくよう心がけた。
- △指導教諭として指導力不足で、満足のいく指導ができなかった。

2. ジョブシャドーイングの指導方法やわかりやすさについて

(1) 初任者の理解を深めるための指導内容について

- 全ての教科の指導と学級経営について、十分指導することができた。
- 日常のシャドーイングや説明、実務、協議の他、より実践的な研修も積極的にできた。
- △資料提供や学級経営のねらいを説明したりする機会があまり確保できなかった。
- △初任者の展望など、導入段階の取組をもっと充実させる必要があった。
- △ジョブシャドーイングに対する理解が不十分だった（もう少し早く指導教諭に対する説明が必要）
- △様々な方法を模索しながらの取組であったが、方法の有効性の検証に至る協議までには時間的に不足していた。

(2) 初任者に対する分かりやすい指導について

- 実際の仕事の内容を見て、自分で実践し、事後研修というサイクルで進めたため、初任者にとってわかりやすい研修になったと思う。
- 指導教諭以外の教諭も直接指導のために時間を確保するとともに、資料を提供しながら、アドバイスするほか、疑問にすぐ答えられるよう心がけた。
- 説明・実務・協議等において、より具体的な指導を心がけた。
- △同じ土俵で指導しすぎたきらいがあり、もっとわかりやすく指導すべきだった。
- △初任者への指導には大きな成果はあったが、学校体制としての組織的な取組はできなかった。
- 指導内容を観点別項目別に分けて初任者も進捗状況等が把握できるようにしたい。

3. 1年間のジョブシャドーイングによる指導に当たって、指導教諭の立場としての重点や理念等について

- 学級を経営する上での担任の果たす役割について理解すること。
- 学習指導での単元構成の一貫性を重視すること。
- まねることからスタートしてもよいが、必ず反省すること。うまくいかなかった点について分析することで、自分の力となること。
- 指導教諭自らが学び続ける教師としての姿を見せ続けた。

- 初任者自身が成功体験を味わえるよう手本となる指導を見せ、練習、実践をさせ、振り返るというサイクルを大切にした。
- 教育観、指導観、職能向上への意識など教師の心構えを実践を通して伝えること。
- ジョブシャドーイングの特長（1年間担任を持たずに学べる）を生かした指導方法を確立すること。
- 教師、担任としての心構えや大切にすべきこと、子どもや保護者とのコミュニケーションの方法など具体的な実践を通して、できる限り伝えること。
- 目の前にいる子どもの目線や考えに立って、考え、行動すること。
- 積極的に様々な人と関わり、自分の考えや行動を客観的にとらえること。
- 表面的な手法の伝達とならないように、包み隠さず全てを見られるようにした。
- 初任者とともに、準備作業をしたり、採点を行うことで、授業や学校経営の方針について理解できるようにした。
- 観察などのシャドーイングだけではなく、実践を重視した研修機会を設定した。
- シャドーイングとして、副担任業務を軸としながら、他学年でのシャドーイングも積極的に取り入れた。
- 指導教諭として、他校への訪問も促進した。

4. 1年間のジョブシャドーイングによる指導において、留意した点や工夫した点の他、効果的であったと感じた研修内容や研修項目等について

- 様々な研修会や研究団体を紹介したり、他の学校の実践や授業を観察する機会を与えることができた。
- 指導教諭だけでなく、他の教諭との関わり大切さが重要と感じた。
- 学級経営を観察させるだけでなく、初任者に任せる機会を設定する。
- 初任者自らの課題を意識させ、成長を実感させるため、意識に応じた指導を徹底した。
- 師範授業、事後指導を繰り返し、継続的に実施することが効果的であると考えた。
- 校内組織であるメンターチームを活用した研修による意識の向上が重要である。
- T2で入った授業については、授業後にメモを基に、短時間で協議できるようにした。
- 少人数指導で同じ範囲の授業をした後、互いの板書の写真を比較できるようにした。

- 公開授業を他学年でも複数実施したことで、多くの教諭の指導技術や考え方を学び、授業づくりの幅が広がった。
- 本校が実施している「放課後学習」の担当し、他学年の児童・生徒を指導することで、支援が必要な児童・生徒への指導方法の向上が図られた。

5. 初任者指導教諭としての1年間のジョブシャドーイングによる指導において苦慮したことや反省点、難しいと感じた点や今後指導する際の改善点等について

- 事業の取組内容の説明がより早くあれば、初任者の負担も軽減するなど、効果的だと考える。
- 管理職はもとより、他の教員にも事業の主旨等について共通理解を図ったことで、初任者や学校、こどもや保護者のことを考えてもスムーズな1年となった。
- 過去の実践例が少なかったため、手探りで始めた感があったが、複数の指導教諭で連携を図り、本校のジョブシャドーイングのスタイルを少しずつ確立させていくことができた。
- △次年度につなげるために、実践量を確保し、実践的な研修を位置付けることについて、苦慮した。
- △事業について、校内の教務通信等で説明等を掲載したが、不十分であり、校内体制の構築に苦慮した。
- △指導教諭のもとに、教育実践を作り上げていくという文化の醸成が難しかった。
- △教務主任を指導教諭とする指導体制では、他の教諭との連携をさらに強化するなど、初任者が学びやすい環境づくりをより充実させる必要がある。
- △導入段階で、初任者の実態（将来像や理想像など）の把握に基づく指導計画が立てられなかった。
- △リフレクションノートは活用したが、管理職、担任教諭、指導教諭との事後協議が十分でなく、有効な活用までに至らなかった。
- △自分で苦労しながら、指導技術を習得してほしいとの思いから、必要最低限のことしか伝えないようにしたが、初任者としては、もやもやしていたのではないかと推察する。
- △いろいろな指導項目について、どこまで教えるべきか、悩んでいた時期があるので、今後指導する際は、しっかりと事前に重点を決めて指導に当たれるのではないかと考えている。
- △学校全体で初任者を育成する体制づくりが最も重要であると考えていたが、なかなか機能しない部分があった。

6. 初任者指導教諭として、1年間のジョブシャドーイングによる指導状況や1年間のジョブシャドウイングの指導を振り返って、感じたことやジョブシャドーイング研修に対しての意見等について

- 指導教諭として、全力で指導できた。
- 初任者を指導することで、自分自身をも大きく成長させ、今まで考えていなかったことや見えなかったことが見えて、新鮮な気持ちで1年間指導できた。
- 教師としての教育観、指導観、職能向上への意識などを実践を通して伝えることができた。
- 年間を通した初任者に対する指導方法や指導手順等の見通しを持つことができた。
- 初任者指導に必要な指導内容のリストアップ、優先順位等の確立・整理
- 自身の初任時代を思い出し、困っていたこと、指導してほしかったことを参考に、初任者が有効に過ごせるよう考えながら指導した。
- 本年度からの取組であったため、効果的な方法を様々な角度から模索する1年であったため、有効的な取組やそうではない取組が混在していたと思うが、その課題や改善点を明確にし、次年度につなげる必要がある。
- ともに活動しながら、指導できた点良かった。
- 初任者が意欲的であり、日々の努力を怠らない姿勢が学校全体によりよい刺激を与えてくれた。
- △学校全体でサポートする体制を指導教諭として作るべきだったと反省している。

初任者

(○：成果 △：課題 □：要望)

■アンケート

1. ジョブシャドーイングの研修内容について

(1) 指導教諭との研修内容で有意義だった点について

- 自らの授業改善の視点を得たこと。
- 指導教諭の授業意図や指導が生まれた背景などを総合的に学べたこと。
- 指導教諭からの指導による、理論と実践の往復をしながらの研修の実施。
- 二人の指導教諭による授業や生活指導など幅広い指導が得られたこと。
- T1・T2・担任、専科教諭、他学年のシャドーイングなど、担当クラスを中心に様々な視点で学ぶことができたこと。
- 毎日、子どもとどう接するべきかについて、間近で観察し、しっかり研修できたこと。

(2) 指導教諭との研修内容で今後の実務に活用できるものについて

- 学級づくりや日常の授業づくり。
- 給食指導や学級通信の作成などの実践。
- 1年間の継続的な学びで、年間を通じた計画的な指導と詳細なりフレクションによる指導技術の向上。
- 学級経営や子どもへの接し方を直に観察できたこと。
- 1年間の担任業務が把握でき、見通しをもったこと。

2. ジョブシャドーイングにおける指導教諭の指導方法や理解のしやすさについて

(1) 研修内容における理解について

- ジョブシャドーイング後に、指導教諭と必ずリフレクションを実施することによる次時の指導計画の改善。
- 授業の事後指導で、参考となる資料や文献、代案を提示してもらった。
- 様々な指導方法等を観察でき、説明や協議の機会が確保された。
- わからないことなど、すぐに指導してもらえた。
- △指導教諭のねらいなどを把握しないまま、授業観察していた。
- 協議の時間をもう少し確保してほしかった。

(2) 指導教諭の指導の分かりやすさについて

- 子どもの実態を踏まえた的確な助言が理解しやすかった。
- 具体的な事例や教材に基づいており、わかりやすい指導であった。
- 指導教諭の指導技術に隠れている原理原則を取り出し、自分の人間性に合った実践力として昇華することができた。
- 授業や生徒指導・学級経営についていつでも相談できる体制にあった。
- 分からないことや悩んでいることにすぐにアドバイスをもらえ、教師としての学ぶ姿勢の大切さを実感した。
- 資料を課題等に応じて、適宜提供してもらった。

3. 1年間のジョブシャドーイング研修の実施による自分自身の感じる成果や効果、来年度への生かし方など、自身の考えについて

- 指導教諭と一緒に学級に入ることにより、指導のねらいを考えたり、自分にできることを考えたりすることができた。
- 指導教諭の授業を多く観察できたことから、授業の進め方や教材を学ぶことができた。
- 授業づくりの視点や発問の仕方などについて、理解を深めることができた。
- 指導教諭の詳細な評価により、内在する課題に気づき、改善することができた。
- 今年度の経験と記録を基に、記録、改善、検証を繰り返し、継続していく。
- 簡潔な指示・発問、児童の動きの確認、視線の向けたなど意識した実施。
- 授業のシャドーイング等の後に、その都度アドバイスやリフレクションを繰り返すことで、効率的な研修となった。
- 時間内で定着問題まで取り組めるようになってきたことで、クラスの平均点も上がり、学力向上につながった。

4. この1年間で自分自身が成長したと感じている点について

- 発問の整理や指示を明確にすることの大切さを実感できた。
- ねらい、指導言、時間配分を意識した授業づくりを学んだ。
- 子どもへのフォローの重要性を学んだ。
- 記録ノートをまとめることで、授業課題や原理原則、指導方法などを詳細に振り返り、実践に生かすことができた。

- 教員業務の効率的な方法の指導により、職務の時間配分や軽重の付け方などを知ることができた。
- 基本的な授業の仕方をあらためて学ぶことができた。
- 子どもとのコミュニケーションの取り方、適切な距離感が大変参考になった。
- 子どもの表面だけを見るのではなく、その行動の裏に隠された気持ちを読み取るよう努力するようになった。

5. 1年間のジョブシャドーイングの研修で必要だった内容について

- 学級費等の予算について
- 授業時数の管理方法について
- 行事の指導について
- 学年・学級事務や保護者対応について
- 外部機関などとの連絡・調整の仕方について
- 教材研究の仕方や通知表の書き方について
- 授業参観の際の観点の明確な設定について

6. 1年間のジョブシャドーイングの研修を振り返って、指導教諭の指導方法等を効率的に理解（習得）するために有効だと感じた研修内容、研修項目等やその理由等について

- 授業のシャドーイングの後、指導教諭と協議、反省し、同じ単元を他のクラスでの実践
- 公開授業の実施による他の教諭からの講評や交流の機会
- 家庭訪問時における保護者対応のシャドーイング
- 指導教諭の実践に関わる解説や助言
- 自らの授業の評価と改善
- 学級通信の作成や給食指導の実践
- 毎日1つずつ課題を持って、その結果と反省を指導教諭に評価していただくことによる確実な成長の保障
- 二人の指導教諭にわからないことや気になっていることをすぐに答えていただいたり、やってみたいことも手はずを整えてもらった。

- 自分の状況や希望に合わせた効果的な指導
- 副担任の立場でシャドーイングしたことで、担任の1年間の動きを具体的にイメージすることができた。

7. 1年間のジョブシャドーイングの研修全体を通しての感想、今後初任者が実施するジョブシャドーイングに対する意見などについて

- 記録化による課題理解の把握、指導教諭の説明・解説による指導方法、認識、評価による実践力の習得
- 推進協議会が年2回と少なかったが、他校の初任者と交流できたことは有意義だった。
- 従来の初任者研修に比べると、実務にフィードバックできる本研修は有意義だった。
- 授業だけでなく、学級経営も年間を通じて観察するなど、研修できたことで、自分が担任となったときの見通しが持てた。
- 年度当初は戸惑いもあったが年間を通して、優秀な先生のシャドーイングにより自分の苦手なところや足りないところが明確になり、その解決の手立ても考えることができた。
- 指導教諭のすばらしさに、自分の理想の教師像が明確になった。
- △与えられたことだけで精一杯になり、効率よくこなせなかった。
- 事後指導の時間がもう少しあるとよかった。
- シャドーイングの際の初任者の視点について、事前に講義等があると良かった。

ジョブシャドーイングによる
効果と実施上の留意点

ジョブシャドーイングによる効果と実施上の留意点

実践指定校、調査協力校の1年間のジョブシャドーイングによる効果と実施に当たっての留意点について、実践指定校、調査協力校の実践を通じて、次のとおりまとめた。

◇効果

- ジョブシャドーイング型初任者指導の観点やメンター（またはメンターチーム）の役割等を検証するに役立った。
- さまざまな組織体制で取組を進めていく中で、具体的な実践例や手だての方法の研究を行うことができた。
- 理論や観点等を学ぶ研修から現場で実践的に学ぶ研修への比重を増やししながら進めることで、理解に基づいて知見を高めることができた。
- メンターチームを組織し、初任者およびメンターへの指導助言を行うことができた。
- メンターは、初任者への指導助言を行うとともに、自らの実践を深化させることができた。
- 指導教諭のフォローアップが常にある状態での研修方法であることから、初任者が安心して実践的な研修を行える環境を保障でき、初任者の確実なスキルアップを図ることができた。
- 実際に担任を持ちながら学級経営や授業づくり等と並行して行ってきた従来の初任者研修と比べ、1年間の猶予を持ちながら実践的な研修を進められるので、初任者の目標とする学級や授業に様々な研修方法でアプローチすることができた。
- 指導教諭以外の教諭の職員の専門性を生かす研修を組み立て、全教職員の資質向上につなげることができた。
- 市独自の初任者（合同）研修会年間計画を作成し、講座内容、講師等を工夫しながら実施することで、近隣校と協力した広域研修ができた。
- 日常の場面ごとに心がけておくべきことをまとめた「若手教員の手引」を作成し、初任者が年間を見通した研修ができた。

◇実施上の留意点

- 自校のみの研修にとどまらず、近隣校との連携による広域研修を行う計画に行っていく必要がある。
- 他の初任者との違い（担任の有無等）によるジョブシャドーイング対象初任者の意識の在り様を考慮し、年度初めにシャドーイングのねらいと意義を伝え意欲的に研修に望めるよう意識を高める手立てが必要である。
- ジョブシャドーイング研修を効果的に進めるために、管理職や初任者指導教師を中心に、職員等へジョブシャドーイングのねらいの周知と理解を研修実施前に図る必要がある。
- 指導の観点や具体的な指導内容等の集約をすることにより、現場で活用しやすいように一覧等へ整理していく必要がある。

ジョブシャドーイングを実施する際のポイント

ジョブシャドーイングを実施する際のポイントとして、今年度の調査研究を通じて、組織と教師個々の役割の面から整理した。

組織で人を育てる

学校力

全校体制で若手を育てるシステム、ミドルリーダーを中心として役割分担メンターチームの有効性、年間を見通して研修計画

教師力

信頼関係に基づく専門性の伝承、効果的なリフレクションサイクル
教育原理・教師観に基づく実践、指導技術の体系化、人間性の向上

Win-Win の関係づくり

①管理職（経営の視点）

- ・研修組織の活性化
- ・教職員の全体の専門性の向上
- ・ミドルリーダーの育成
- ・計画的な若手教員の育成

②初任者

- ・専門技術の習得
- ・多様な授業参観の機会
- ・きめ細かなメンタルヘルス（いつでも相談できる体制）

③指導教諭

- ・ミドルリーダーとしての意識の醸成
- ・学び続ける教師の自覚
- ・自己の授業改善の促進

④行政

- <市町村教育委員会>
 - ・広域な初任者研修の企画・運営
 - ・計画的な人材育成
- <道教委>
 - ・初任者への適切な指導助言の機会
 - ・指導教諭の育成によるミドルリーダーの発掘

◇次年度以降の研究

- ◎今年度の実践を集約し、各学校の指導体制の類型別の成果や課題を明確にするなど、ジョブシャドーイングの体系化を図る必要がある。
- ◎ジョブシャドーイングとして共通に取り組むべき内容、留意事項、工夫すべき点や配慮する点を整理し、各学校で実践すべき記録化や適切なリフレクションシートの様式などを示した初任者育成モデルとして、「ジョブシャドーイング型研修プログラム」を検証していく必要がある。

■報告書作成メンバー

氏名	所属・職名	実施体制等
辻 俊行	北海道教育庁学校教育局義務教育課長	事業実施責任者
松田 賢治	北海道教育庁学校教育局義務教育課主幹	事業実施副責任者
糸畑 啓	北海道教育庁学校教育局義務教育課主査	事務連絡担当者
野中 信行	元横浜市初任者指導アドバイザー	調査研究事業アドバイザー
寺田 悟	北海道教育大学札幌校特任センター教授	調査研究事業アドバイザー
小松 一保	北海道教育大学函館校特任センター教授	調査研究事業アドバイザー
千葉 康弘	室蘭市立旭ヶ丘小学校教諭	WGチーフ
石川 陽一	北広島市立大曲小学校教諭	WG
児玉 直人	大樹町立大樹小学校教諭	WG
渥美 清孝	釧路市立芦野小学校教諭	WG
宇野 弘恵	旭川市立愛宕東小学校教諭	WG