

「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」
総合的な教師力向上のための調査研究事業
成果報告書

平成27年3月
岐阜県教育委員会

1) 調査研究の内容
(1) 学校の選定等 (2) 研修等の内容の見直し (3) 初任者の評価 (4) 調査研究方式と拠点校方式の比較 ・調査研究方式と現行の方式（拠点校方式、自校方式）との比較
2) 調査研究の具体的な内容・取組方法及び成果と課題
(1) 学校の選定等 ◇初任者を複数配置できる規模の学校で調査研究を行う。 （各調査研究校訪問時の聞き取り調査による） ○継続的に初任者を複数配置している学校と、断続的に初任者を複数配置している学校とを選定し、どちらの学校でも実施は可能であった。 ○調査研究校管理職からは、初任者を含む若手育成が学校のミッションであるという意識を全職員で共有できるよい機会となったとの声をいただいている。（12月聞き取り調査による） ◇初任者を継続的に配置し、現行初任者研修方式との比較検討を行うことができる学校を選定する。 （各調査研究校訪問時の聞き取り調査による） ○学校全職員に初任者を含め若手教員を育成するという意識が生まれ、昨年度まで以上に若手教員に積極的に関わる動きが多くなっている。 ・拠点校指導員と連絡・連携を密にできていたが、初任者指導を委ねてしまってきた部分もあった。拠点校指導教員がいない分、初任者が校内指導教員を頼ることが多くなり、人間関係が密になった。このため、指導もしやすくなり、また、初任者の状況も把握しやすくなった。 ・週1回だけの拠点校方式より、常時校内指導教員が指導、支援に当たることができるため、初任者指導には効果的である。 ・初任者にとって、いつでも校内指導教員に質問できるというメリットがある。また、行内全体で育成することを全職員に伝えているため、初任者はいつでもだれにでも質問できることに安心感をもっている。 ○初任者にとって、指示・指導等の系統が一本化されて安心感が生まれる。 ・拠点校指導教員からも、校内指導教員からも、指示されたり、指導されたりしてきた経緯がある。校内初任者研修については、校内指導教員からの指示を受ければよいことが明確になっているため、戸惑う場面がなくなった。 ▲初任者にとって、拠点校指導方式は終日に渡って指導、支援が受けられるという安心感がある。学校では児童生徒への指導が最優先となる。校内指導教員も例外ではない。 ・生徒指導上の諸問題が発生すると、学級担任外の全教職員で対応に当たる必要が生じる。この際、初任者指導はどうしても日時変更することになる。初任者に対し、計画的に研修を進められないことに申し訳なさを感じている。 ・拠点校指導方式では、学校の諸事情（生徒指導上の諸問題発生など）に左右されることなく、終日初任者は指導、支援を受けることができる。初任者のために終日指導、支援をする曜日を設けることは学校運営上困難な現状にある。来年度は工夫を試みたい。 ・学級担任をもたない直採初任者の指導、支援を優先してしまい、講師経験があり学級担任である初任者への指導、支援が後回しになる傾向があった。 □初任者研修の実施方法見直しをすべきではないか。 ・岐阜県では、初任者への負担を軽減するために放課後の指導等が認められていない。しかし、現状、上記のような事情が生じている。本調査研究に係る初任者指導については、放課後の初任者指導実施を認めてもらいたい。 →連絡会議で把握しているため、年度途中から放課後の指導等を認めている。各校とも過度な

負担とならないように、できる限り放課後指導は避けている。

□国の方針を明確に示すことはできないか。(大学関係者より)

- ・拠点校方式と比較し、加配教員があれば、本調査方式は効果的であると思う。今後、調査研究を進めていくに当たり、各調査校にとって目的が重要となるのではないか。つまり、初任研の将来像を示していただき、それに向かって調査研究を進めていくということ。そうでないと、加配教員がいなければ実施は難しいで終わってしまう。大学としても、初任者研修の改革の方向によって実施できることを考え、改革していきたいと考えている。

→初任者研修の方向を見定めるために実施していることを説明。

◇初任者に年齢の近い若手教員が勤務している学校とする。

○若手教員同士で教科指導や児童生徒指導等の業務についてだけでなく、私生活での悩みを相談し合うなど、自然に打ち解けあっている。

- ・以前からのノウハウを生かし、職員室の机列を配慮した。初任者と年齢が近く、性別が同じ若手教員と座席が近いと、職場に早く溶け込む傾向がある。
- ・若手教員が自らの初任者時代の経験を生かしながら適切なアドバイスをしている。若手教員が指導する立場に立つことで、やりがいを感じながら相談にのっている。
- ・若手教員から頼られることが多いため、中堅教員のモチベーション向上にもつながっている。姿で手本を示し、若手の様子を見ながら適切に声をかけ、相談に乗る姿が多々見られる。

(2) 研修内容等の見直し

◇現行校内初任者研修年間計画を基盤としながら、研修内容や方法の見直しを図る。

□年度開始直前に調査研究校となり、研修内容や方法の見直しを図ることが難しい状況にあった。

- ・現行校内初任者研修年間計画を基盤としながら実施したが、特段不都合はなかった。
- ・これまで同様、校内指導教員や初任者所属学年職員だけでなく、全職員に校内初任者研修を依頼し、実施した。示範授業、初任者の実施した授業の研究会、学級経営等の一般指導のいずれも全職員で行っている。

□これまでの研修内容や方法が万全とは考えていないため、毎年見直しを図っていきたい。

(3) 初任者の評価

◇形成的評価を大切にし、指導教員と初任者が配置された学級担任が主体となり継続的に行う。

○学級担任をもたない初任者と配置された学級の学級担任はともに行動することが多いため、適時指導することができた。

- ・所属学年の中で、中堅教員や若手教員が初任者に対して、学年の役割を過度負担のない程度振り分けている。役割を果たせた一つ一つを積み重ねることが初任者の自信につながっている。
- ・事前実験等の教材研究や準備を十分に行い、授業に臨んでいる。準備の段階から授業後まで、適時指導や助言を受けることができ、成果や課題が明らかになるため、教科指導の力がついてきている。
- ・学級担任とマンツーマンのため、その場ですぐ指導を受けられ、また、学級担任がフォローできるため、安心して勤務しており、教員としての指導力も向上している。

■特に担任をもたない初任者は、次年度学級担任としての勤務状況が大切になる。

- ・研修の成果は学級担任としての勤務等を見届けなければ判断できない。

→次年度も継続して調査研究を実施する学校がについては、来年度引き続き2年目教員の勤務について聞き取り調査を行っていく予定。

(4) 調査研究方式《(1)記載以外の内容》

◇初任者が学級担任をもたないこと

○負担軽減だけでなく、学級担任ではできない経験を積むことができる。

- ・学級担任の様子をじっくり見て学べることは意味がある。来年度からの見通しがもてる。
- ・始業式後の初めての学級活動は、児童との初めて出会う場であり、学級担任の学級経営の方針をわかりやすく伝える場である。また、学期末の成績票を児童に手渡しする際は、一人一人のよさや今後の課題を愛情をもって伝える場である。このような場面は学級担任をしていては参観

することができない。見て学ぶことが多い1年になったと感じる。

・学級担任をもたない分、どの職員よりも児童と遊ぶと決めた。今では児童に大変好かれており、やんちゃな児童もこの初任者の指導は素直に聞き入れるようになっている。また、この立場を活用して全教職員からよさを学ぼうと日々研修と思っているようだ。教科指導のコツ等をよく学び実践している。

・初任者が、学級担任をもたない1年間の成果を論文としてまとめた。調査研究の意義が初任者にもよく伝わり、自覚をもって研修に励んでいることの表れだと感じた。

▲保護者の中には、「若手常勤講師が学級担任をしているのに、正規採用の初任者が学級担任をもたない」ことへの不満を感じられる方もいる。年度当初に調査研究方式について説明したが、納得されない方もいる。

▲学級担任をもたないことに対する初任者の心的負担は大きい。

・小学校教諭を目指した時点から、「学級担任として…」という夢を描いている。十分に説明はしたが、初任者にとって挫折感にも似た感情を抱くようだ。

・校外初任者研修で同期の仲間が担当学級について話題にするたびに疎外感を感じている。

・一人前に働いていないと負い目を感じているようだったため、学級担任がないからこそ学べること、経験できることを具体的に説明した。結果として、意欲的に勤務しているが、年度当初に初任者の気持ちに寄り添って説明を行う必要があると感じた。

▲学級担任をもつ教員の不安感があつた。

・年度前期にマンツーマンで指導してもらえる同僚をうらやましいと感じることがあつたようだ。ただ、その不安を学級担任として頑張ろうという気持ちに切り替えて力を付けた。

・直採者だから担任をもたせずに研修、講師経験があるから担任をもたせて研修と分掌を決めたが、初任者の特性を見極めて決めた方が適切ではないかと感じた。ただ、年度当初その機会はないため、年度当初に納得するまで十分に説明を行いたい。

◇学級担任をもたない初任者への学級担任業務移行

○年度後半から、少しずつ担任業務を移行している。学級担任が常に行動を共にし、適時支援できるため、初任者は安心して担任業務を行っている。

○担任業務の移行に向けて、早い段階から自覚をもたせるために、学級懇談会等にも参加させてきた。円滑に移行は進んでいる。来年度に向けて、日々がよい研修となっている。

○各校で業務移行の目安を策定し、計画的に移行を行った（下図参照）

▲校内事情もあり、担任をもたない初任者は6年生所属になっている。年度後半から担任業務をすべて移行させることは難しいので、教科指導を中心に移行しており、学級活動等は移行させられない。所属学年により移行が困難。

▲初任者は、学級担任の指導があつて、移行できているという自覚がある。反面、半年の間に自分一人で児童を指導し、育成できるのかという不安が徐々に大きくなっている状態。学級担任や校内指導教員で指導のよさを認め、励ましている。

■担任をもたない初任者の育成プラン

別紙1(1)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
教科指導 学習指導	■算数少人数指導、および、副担任として所属学級での授業を基本とする。											
少人数指導 (算数)	<p>◆年間を通して、習熟度別少人数指導を基本とし、「くぐぐんコース(上位層～中位層)」「じっくりコース(下位層)」の2コースを設定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・じっくりコースはら名程度を基本とし、できる限り少人数を対象とし、個に応じた指導の時間を確保する。 ◆単元学習内容により、児童の学力定着・向上のためにTT指導も効果的に位置付けるよう年間指導計画に位置付ける。 											
	他の指導を見て学ぶ					できそうな指導を行う			できそうな指導は支援してもらいやり遂げる			
	他教員から手取り足取りで指導を受ける								手を引いてもらい自立に向かう			
	習熟度別少人数指導(じっくりコース担当)						習熟度別少人数指導(くぐぐんコース担当)					
	<p>◇少人数の指導から開始することで、児童の指導に慣れる。</p> <ul style="list-style-type: none"> →教材研究や資料作成を少人数指導担当、学年職員と共に行うことで、教科指導の基本を身に付けることを目指す。 →わからない・できないという児童の苦しさ等に共感し、それを共に乗り越えていこうと工夫・努力する教員としての資質の育成も目指す。 ◇年度当初は少人数指導推進担当と共に授業を行い、指導方法等を学ぶ。 ◇「くぐぐんコース」での学級担任の指導を見て学ぶ機会を設ける。 →発問、問い返し、板書、評価、個への対応など、できるだけ多くの先輩教員から見て、尋ねて、共に授業して学ぶ機会を設ける。 						<p>◇少人数の指導を生かす。</p> <ul style="list-style-type: none"> →児童数が増えても、個の状況把握、個への指導と評価を大切にできる姿勢を身に付けることを目指す。 →教材研究や資料作成等、学年職員を中心となって進め、経験を生かして、じっくりコース参加児童への手立ても考えることができる。 ◇初任者指導教員は事前事後指導を丁寧に行うこととして、指導を徐々に初任者に委ね、来年度に備える。 ◇少人数指導担当や学級担任の指導を受けながら、3学期末評価を主担当として行う。学年末評価は学級担任と共同で行う。 					
他教科	<p>◆年間を通して、少人数指導以外の授業時間(除：初任者研修に係る時間)は、配属学級を基本として教科等指導に当たる。</p> <ul style="list-style-type: none"> →全教科を対象としながらも、全教科を委ねるのではなく、「単元」を任せるといった方法を探る。 →学級担任も事前・事後指導を行い、過度負担のないように配慮しながら徐々に初任者に委ねる部分を多くしていく。 →初任者の状況によっては、T2に戻して指導し直し、再びT1へも想定に入れる。 ※他学年の授業も積極的に参観させる。また、出張等の補充に積極的に充て児童との関わり、他学級の経営等から学ぶ機会を設ける。 											
	見て学ぶ		T2として指導に当たる				T1として指導し、学担がT2となる				ひとりて授業する	
	板書、学習課題設定、発問、机間指導、家庭学習 等		教材研究、資料作成、机間指導、個への対応、評価方法、家庭学習 等				教材研究、資料作成、板書、学習課題設定、発問、机間指導、個への対応、家庭学習、学期末評価、学年末評価 等					
※学習指導部(初任者は部員)から提案される学習目標をどのような手立てで授業に結び付け指導するのか、各担任は見本を示すこと。(全校・学年同一歩調で)												
★初任者の育成状況を常に把握し全職員で状況を共有し、一歩一歩確実な成長を見守り支援していくことで、後輩を大切に育てていく。												

■担任をもたない初任者の育成プラン

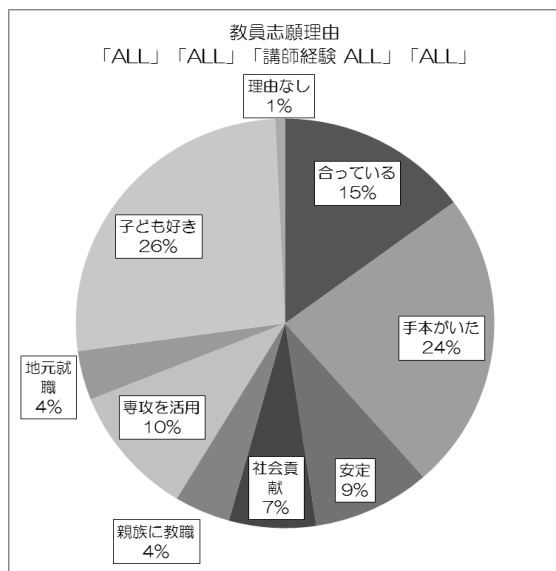
別紙1(2)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学級経営 学級事務	■所属学級の副担任業務を行いながら学ぶことを基本とする。											
学級事務	<p>◇諸帳簿の氏名記入等の作業は任せる。</p> <ul style="list-style-type: none"> →どのような帳簿があるのかわかる。 →児童の名前を大切に記入する意味を教える。 →出席簿記入は、4・5月は担任→確認をする。 6月からは初任者が行う。 →歯科検診等の記録：担任が鉛筆書き。清書を行う。 →通知表の所見下書き段階を初任者に読ませる。 管理職からの指導後の所見も読ませる。 <p>◇学年・学級通信について、感想を必ず話させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> →なぜ通信を発行するのか、なぜこの話題か等、作成・発行の目的を考えさせてから、教える。 <p>◇掲示物を学級担任と共に作製する。</p>					<p>→通知表の所見下書きを行い、担任下書きと比較させる。</p> <p>→児童の作品に対する評価(朱書き)を担任と共に進行。</p>			<p>→指導要録の所見下書きを行い、担任下書きと比較させる。</p> <p>→児童作品に対する評価を行う</p>			
	担任の指導を見て学ぶ					できそうな指導を行う			できそうな指導は支援してもらいやり遂げる			
	担任から手取り足取りで指導を受ける								手を引いてもらい自立に向かう			
学級経営	<p>◇基本的に配属学級につく。</p> <ul style="list-style-type: none"> →他学年の朝の会、帰りの会、道徳、学級活動 等が参観できる機会を設け、発達段階や学年が抱える特定の問題等についても学ぶ機会とする。 →道徳や学級活動については、事前に学級担任から指導内容を聞いた上で参観する。 →週2回程度、朝もしくは帰りの会で語る機会を設ける。 語る内容は事前に担任に伝え、指導を受ける。 →給食指導は学級担任と共に進行。 					<p>→月に1回以上、道徳を指導する。</p> <p>自学級を基本とするが、経験を多く積ませたいため、他学年でも実施する。他学年との連絡調整は初任者指導教員が行う。</p> <p>→週2回程度、朝・帰りの会の運営を行う。</p> <p>→給食指導は学級担任と行う。</p>			<p>→道徳はすべて行うことを基本とする。</p> <p>→他学年の朝・帰りの会に参加する。</p> <p>連絡調整は初任者指導教員が行う。</p> <p>→他学年の給食指導に参加する。</p>			

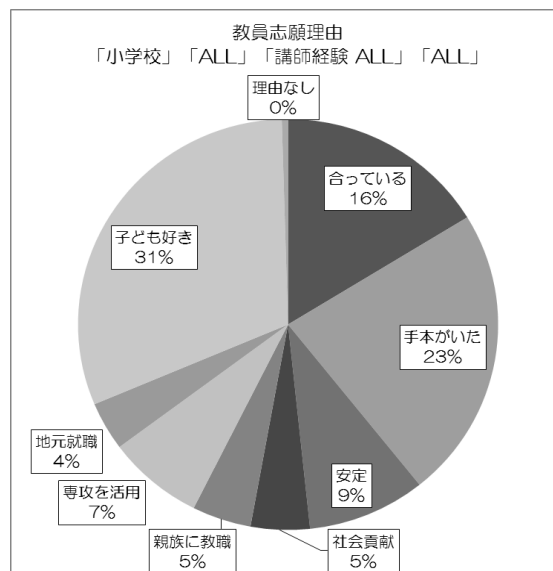
H26 初任者に対するアンケート結果（岐阜市配置者は除く 複数回答あり）

1 あなたが教員を志した理由 2つ以内

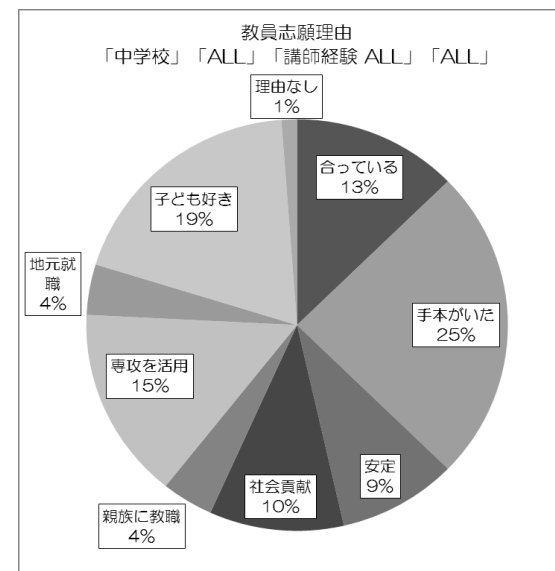
○全初任者



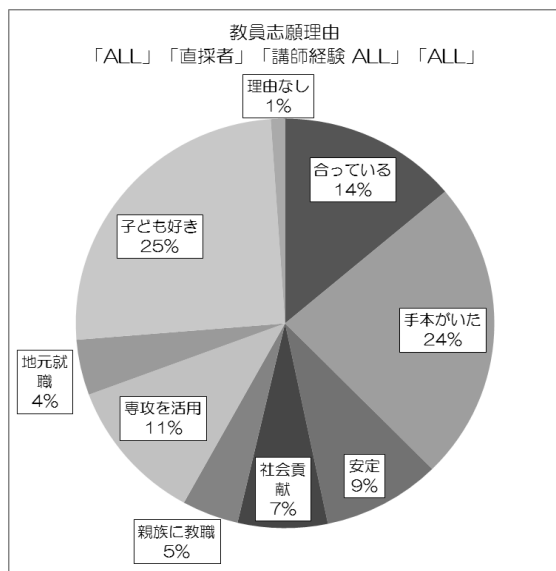
○小学校



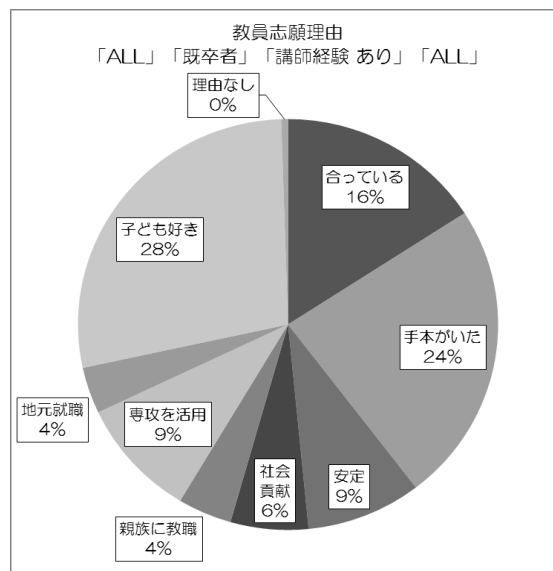
○中学校



○直採者



○既卒者かつ講師経験有



◆直採・既卒で志願理由に差はない。

◆校種によって違いが見られる

◇子どもが好き

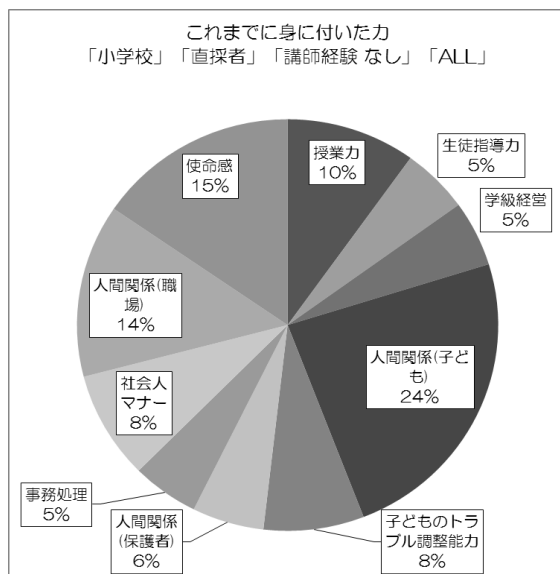
小…31% 中…19%

◇専攻を生かしたい

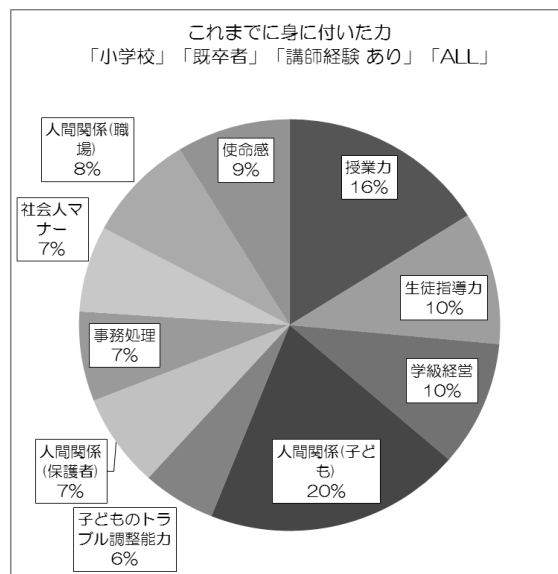
小…7% 中…15%

2 4月から現在までを振り返って、教師としてどのような力がついたか 3つ以内

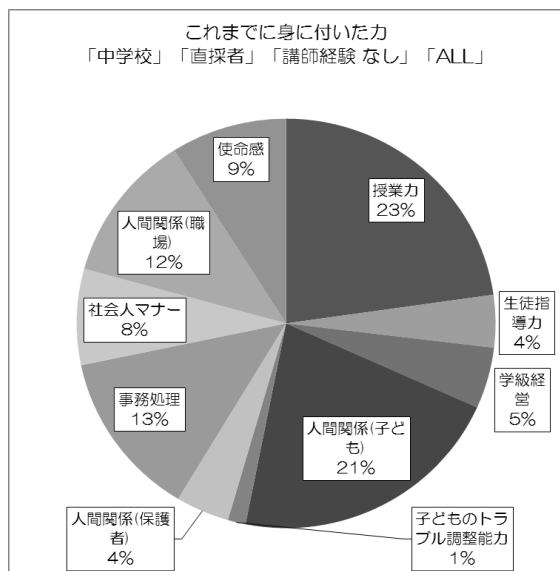
○小 直採者



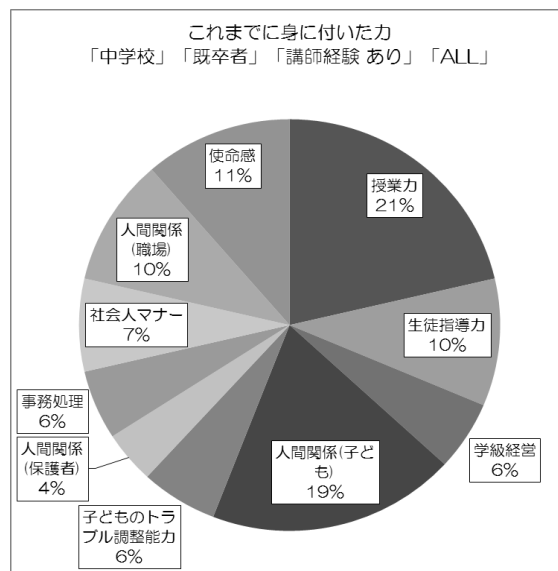
○小 既卒者かつ講師経験有



○中 直採者



○中 既卒者かつ講師経験有



◆有意に相違があると思われる回答

	小 直採者	小 講師経験有
授業力	10%	16%
生徒指導力	5%	10%
学級経営	5%	10%
人間関係(職場)	14%	8%
使命感	15%	9%

◆双方とも「子どもとの人間関係」が最も多い回答

◆有意に相違があると思われる回答

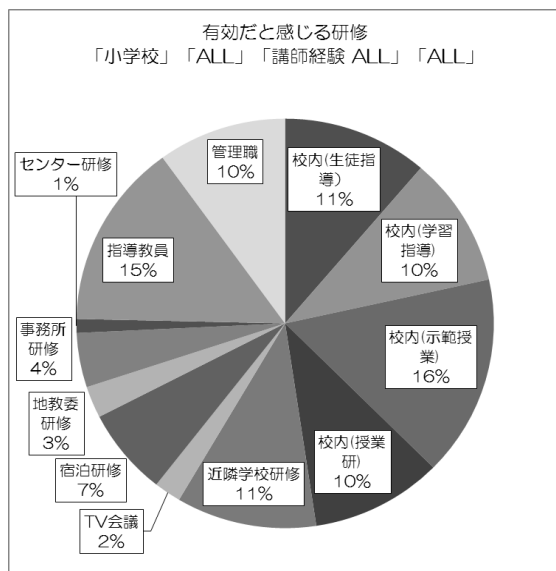
	中 直採者	中 講師経験有
生徒指導力	4%	10%
事務処理	13%	6%
トラブル調整能力	1%	6%

◆双方とも「授業力」が最も多い回答

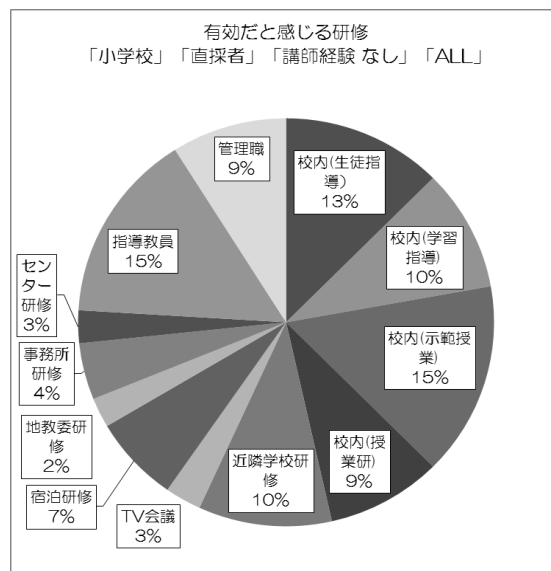
◆次いで「子どもとの人間関係」が多い

2 (小学校) 初任者研修の中で、教師としての力をつけるのに有効だと実感しているもの 5つ以内

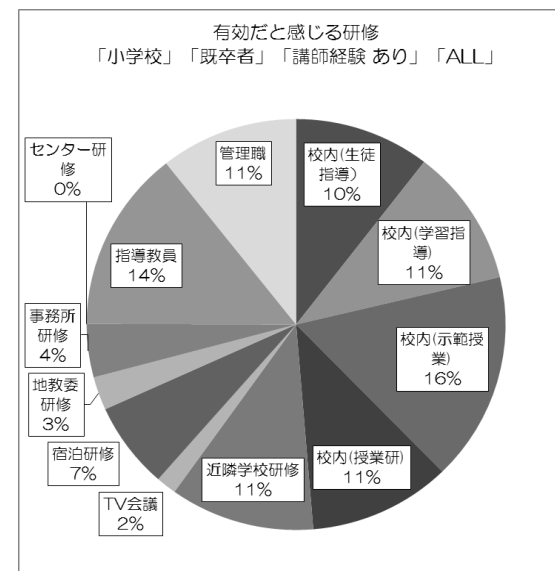
○小 すべて



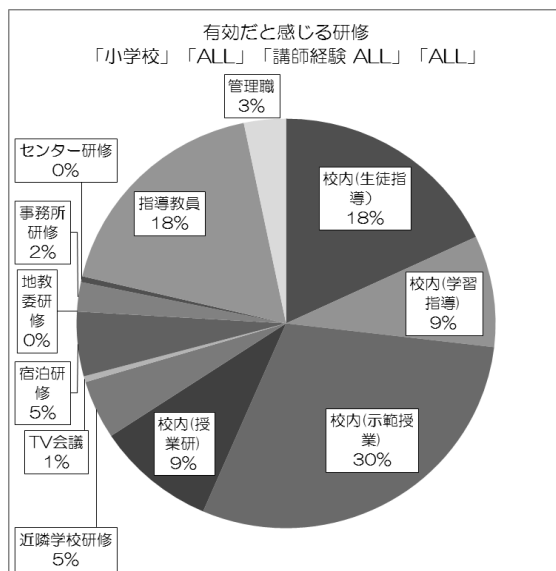
○小 直採者



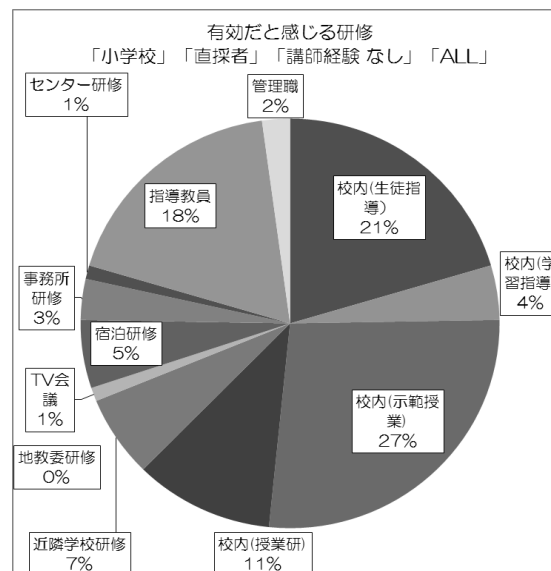
○小 既卒者かつ講師経験有



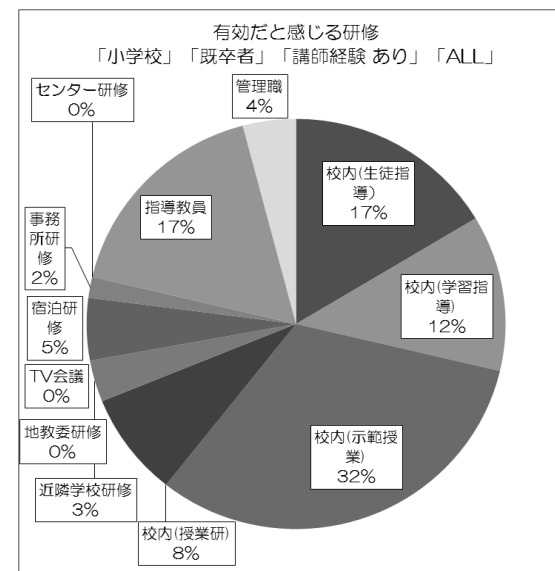
○小 すべて(第1選択)



○小 直採者(第1選択)

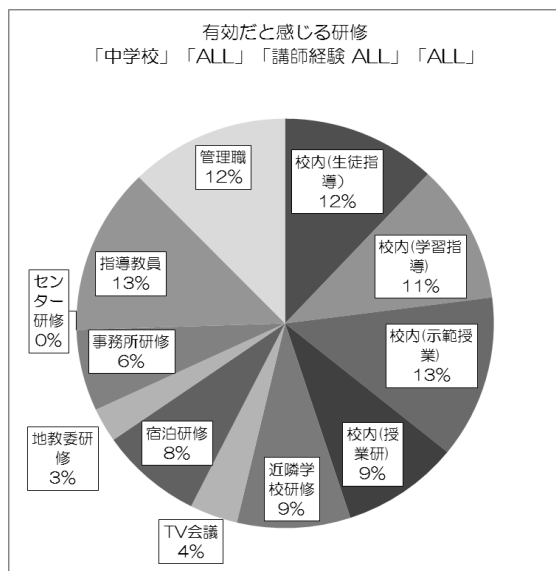


○小 既卒者かつ講師経験有(第1選択)

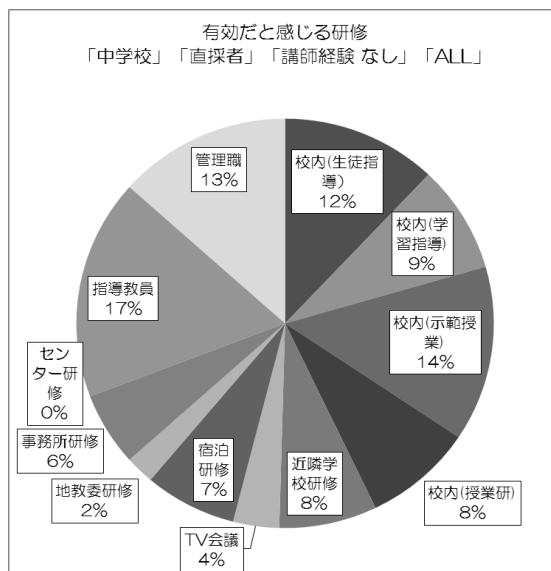


2 (中学校) 初任者研修の中で、教師としての力をつけるのに有効だと実感しているもの 5つ以内

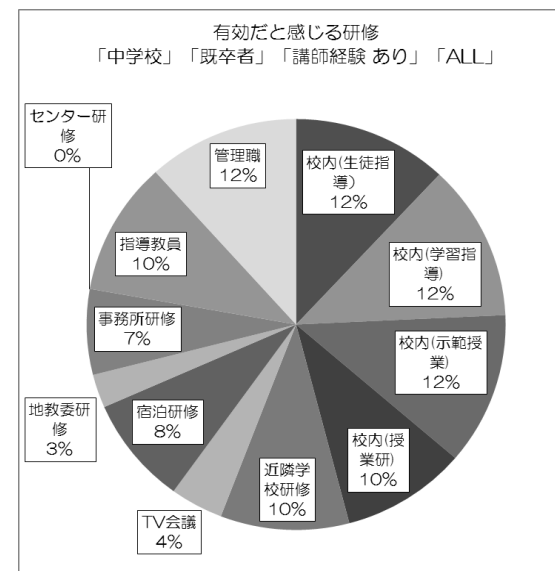
○中 すべて



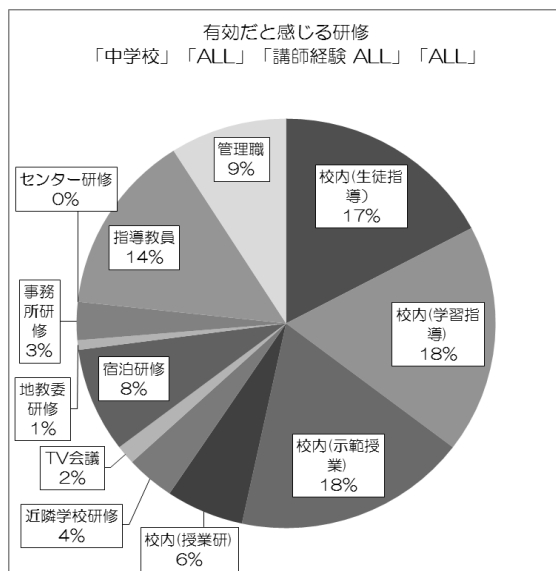
○中 直採者



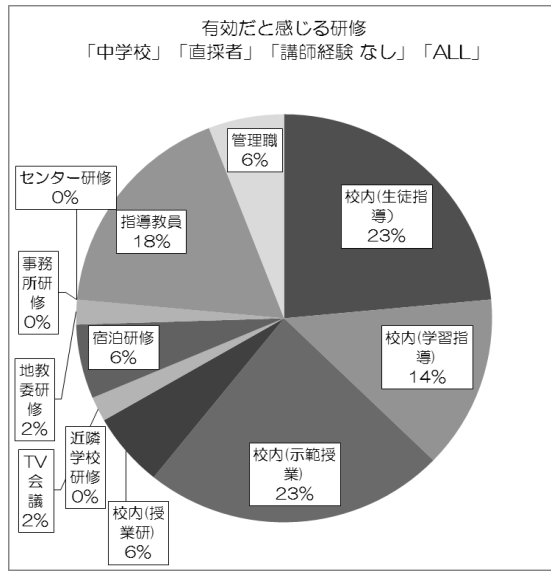
○中 既卒者かつ講師経験有



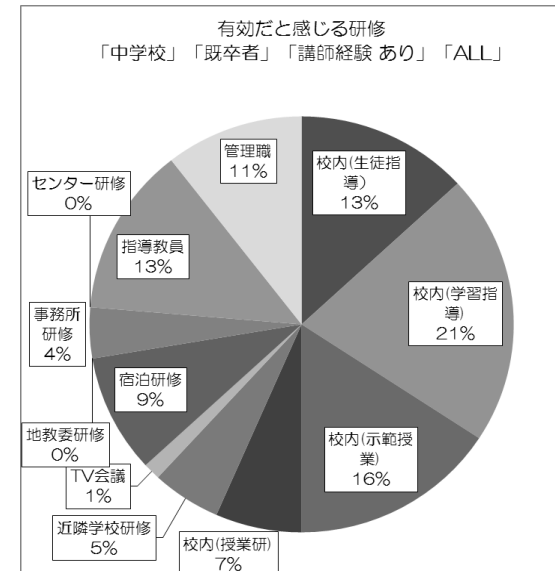
○中 すべて(第1選択)



○中 直採者(第1選択)

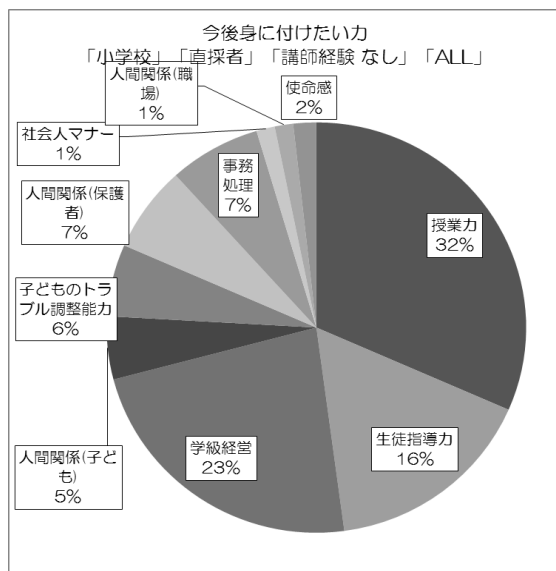


○中 既卒者かつ講師経験有(第1選択)

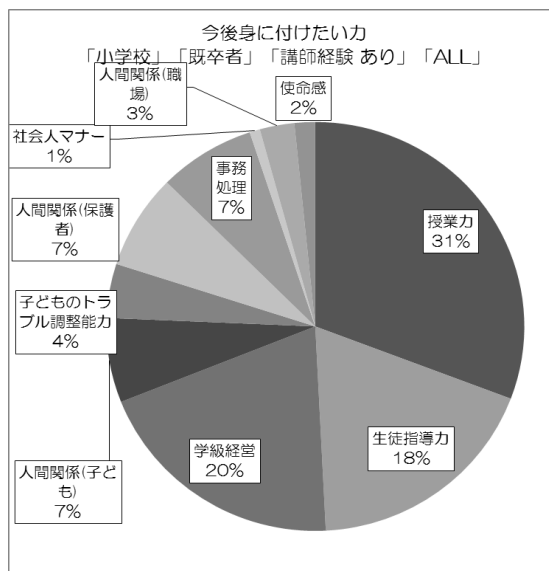


3 教師としてこれからもつきたい力 3つ以内

○小 直採者

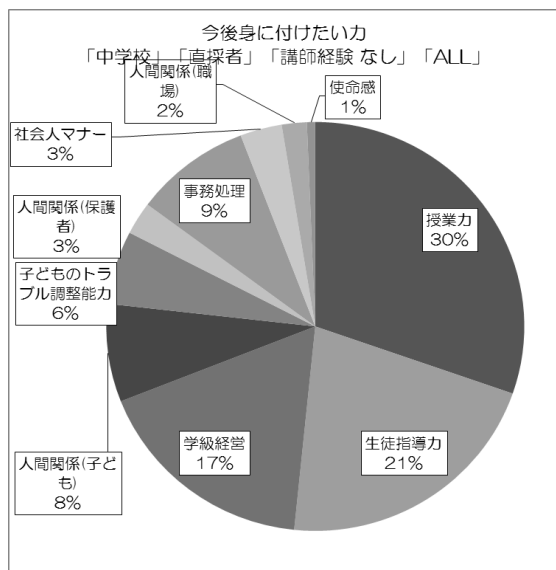


○小 既卒者かつ講師経験有

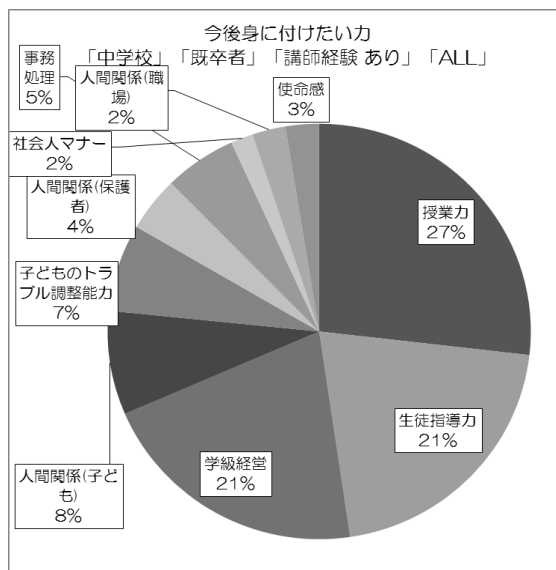


第1選択	直採	既卒
授業力	67.4%	69.8% ★
生徒指導力	7.4%	4.0%
学級経営	18.9%	13.5% ★
人間関係(子ども)	2.1%	7.1% ◎
子どものトラブル調整能力	3.2%	0.8%
人間関係(保護者)	0.0%	0.8%
事務処理	0.0%	0.0%
社会人マナー	0.0%	1.6%
人間関係(職場)	0.0%	1.6%
使命感	1.1%	0.8%

○中 直採者



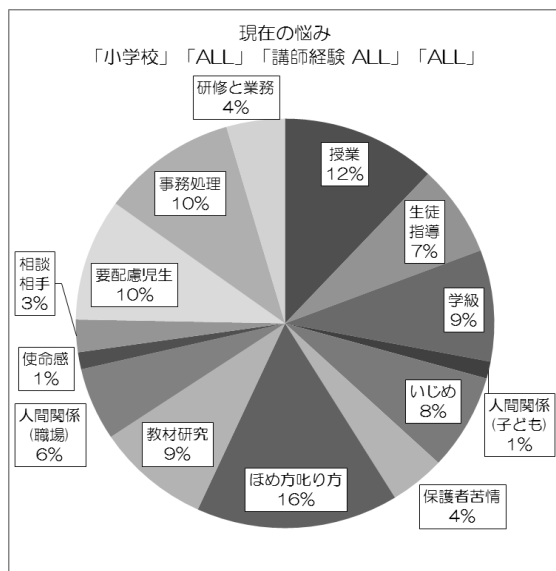
○中 既卒者かつ講師経験有



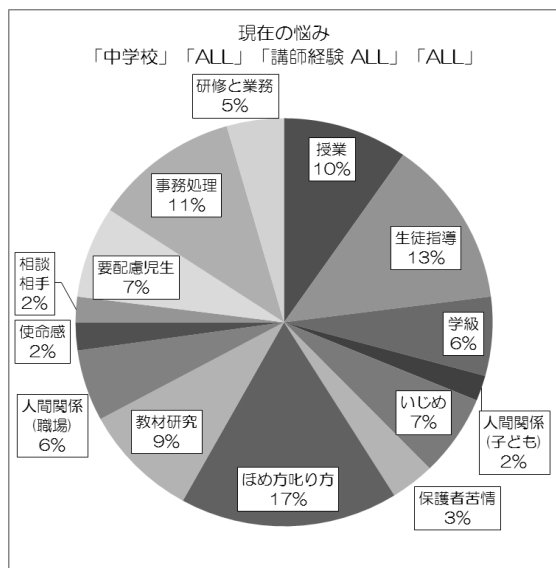
第1選択	直採	既卒
授業力	67.3%	57.5% ★
生徒指導力	11.5%	18.8% ★
学級経営	7.7%	10.0%
人間関係(子ども)	7.7%	1.3% ◎
子どものトラブル調整能力	3.8%	3.8%
人間関係(保護者)	0.0%	1.3%
事務処理	0.0%	1.3%
社会人マナー	0.0%	2.5%
人間関係(職場)	0.0%	1.3%
使命感	1.9%	2.5%

4 教師になってから悩んだこと、または、現在も悩んでいること

○小 すべて



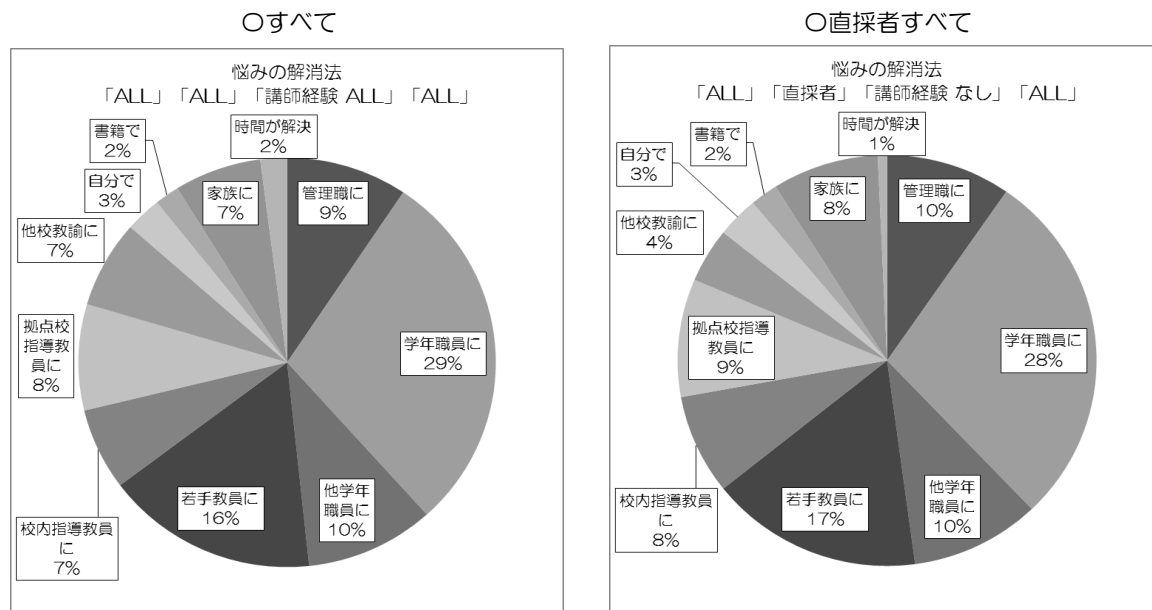
○中 すべて



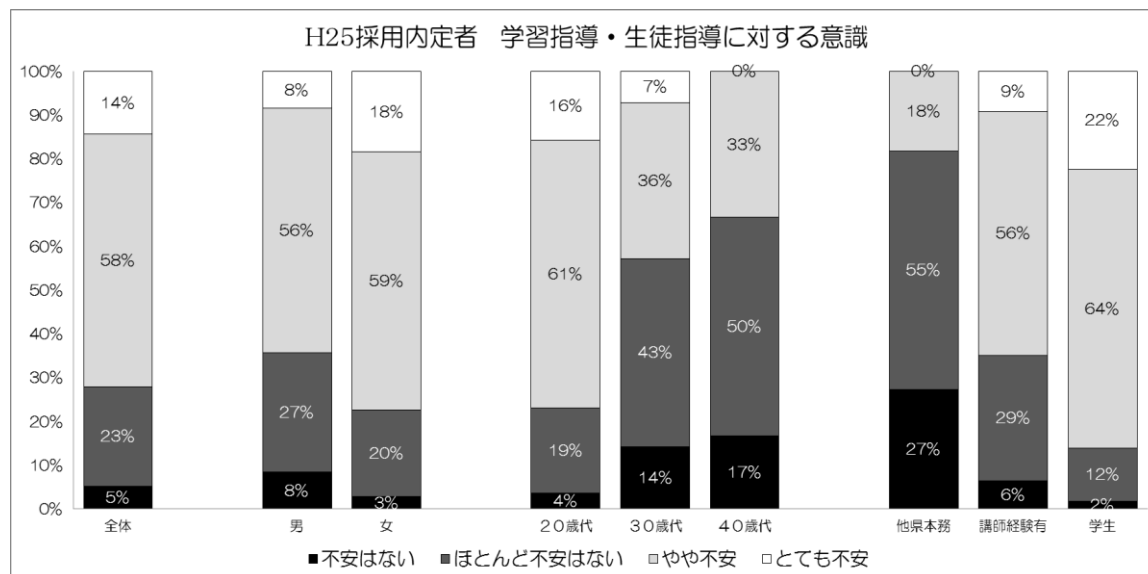
◆第1選択のみを抽出した場合

	小学校		中学校	
	直採	既卒	直採	既卒
授業	51%	40%	44%	27%
生徒指導	7%	2%	13%	11%
学級のまとめ	12%	7%	4%	9%
人間関係(子ども)	0%	3%	0%	0%
いじめ	3%	4%	2%	4%
保護者苦情	2%	3%	2%	0%
ほめ方叱り方	8%	8%	10%	11%
教材研究	4%	5%	4%	6%
人間関係(職場)	4%	7%	2%	6%
使命感	0%	1%	2%	1%
相談相手	1%	2%	2%	3%
要配慮児生	3%	5%	4%	6%
事務処理	3%	8%	6%	6%
研修と業務の両立	1%	5%	6%	9%

5 あなたは、自分の悩みをどのように解決していますか。



【参考】H25採用 内定者の意識調査



- ◆採用前も、採用後も「不安」は同じ。
- 現職にとっても「学習指導」「生徒指導」は永遠の課題。
 - 不安や悩みを「誰と」解消するか
 - 不安や悩みを「どのように」解消するか