

平成 26 年度

「総合的な教師力向上のための調査研究事業

（初任者研修の抜本的な改革）」事業報告書



しあわせ信州

長野県教育委員会教学指導課 高校教育指導係

平成 27 年 3 月

## はじめに

### 「平成 26 年度総合的な教師力向上のための調査研究事業（初任者研修の抜本的な改革）」 の取り組みについて

近年、学校が抱える課題がより複雑・困難となっている。グローバル化、情報通信技術の進展、少子高齢化社会と、急速に進展し続ける社会の中では求められる人材も以前とは大きく変わってきている。子どもたちには「21 世紀を生き抜くための力」を育成することが急務となり、思考力・判断力・表現力を育むための新しい学びの提供が必要とされ、学校に期待される役割と教員に求められる資質能力も専門職としての高度な知識・技能が求められている。

一方で大量退職時代の到来、学校の小規模化により、仕組みや人材は不足しているが、学校現場ははじめや不登校など生徒指導の諸課題への対応、ICT 活用や特別支援教育充実の要請、外国人児童生徒への対応やさらには社会全体の高学歴化と、教員に課せられた課題は高度化・複雑化している。そんな中初任段階の教員であっても、学校現場が抱える課題に対して、採用初年度からすぐに対応できる力や、新しい学びを支える実践指導力が求められている。

現在、本県における初任者研修は県総合教育センターにおける研修により一定の成果をあげているが、教員の採用数が増加する中で、校外研修と校内研修が相乗的に効果を上げるような研修の仕組みが求められている。しかし校内において、学校全体で初任者を指導する体制が十分に整っていない学校もあること、また初任者を配置する学校が毎年度異なり、校内研修のノウハウが継続的に蓄積・活用できないという現状もうかがえる。

こうした課題を解決するべく、初任者の育成を特定の学校の固有のミッションとして位置付け、指導教諭を中心に継続的な体制を構築し、学校全体で指導する意識の醸成の促進、体制の確立、個々の初任者の実態に即した研修の充実等を図り、初任者研修全体の質の向上につなげるための研究を行うために、文部科学省の標記事業を実施することとした。

折しも長野県は平成 25 年に「長野県教員研修体系」を作成し、「学び続ける教員」を支援する研修の方向性を示したところである。「集める研修から出向く研修へ」をうたい、大学や自主的グループと教員研修の連携・協働をはかり、現場に根ざした研修を行うことを目指している。本事業の実施にあたっては、指導主事・専門主事による「出向く研修」を心がけ、調査研究校の初任者の様子について丁寧に様子を見、指導・助言をすることとした。

また、平成 24 年 8 月 28 日の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」においては「教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じた一体的な改革、『学び続ける教員』を支援する仕組みを構築」することが打ち出されている。本事業を通して信州大学をはじめとする大学との連携・協働についても、初任者の授業指導において試行を始めたところである。

本年度の取り組みの成果と課題を整理し、校内での初任者研修の在り方について、学校現場が取り組むべき課題を明らかにすることが本報告書の目的である。

平成 27 年 3 月  
教学指導課高校教育指導係

## 目 次

・はじめに	・・・	1
・平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」に係る調査研究事業報告	・・・	3
・平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」事業に係るアンケート結果	・・・	34
・平成 26 年度初任者研修調査研究校報告書		
坂城高等学校	・・・	48
野沢南高等学校	・・・	53
茅野高等学校	・・・	55
明科高等学校	・・・	60

## 平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」に係る調査研究事業

### 事業の趣旨

近年、学校が抱える課題がより複雑・困難となっている一方、教員の大量採用が行われている中で、初任者であっても教員として高い実践的指導力が求められている。現在、初任者研修は県総合教育センター等での校外研修が中心となっているが、勤務校における校内研修についてのノウハウが蓄積・活用されにくく、また指導教員に任せきりという現状もうかがえる。

この事業は、学校全体で初任者を指導する継続的な体制を構築し、校内研修の充実をはかり、初任者研修全体の質の向上を目指すものである。

### キーワード

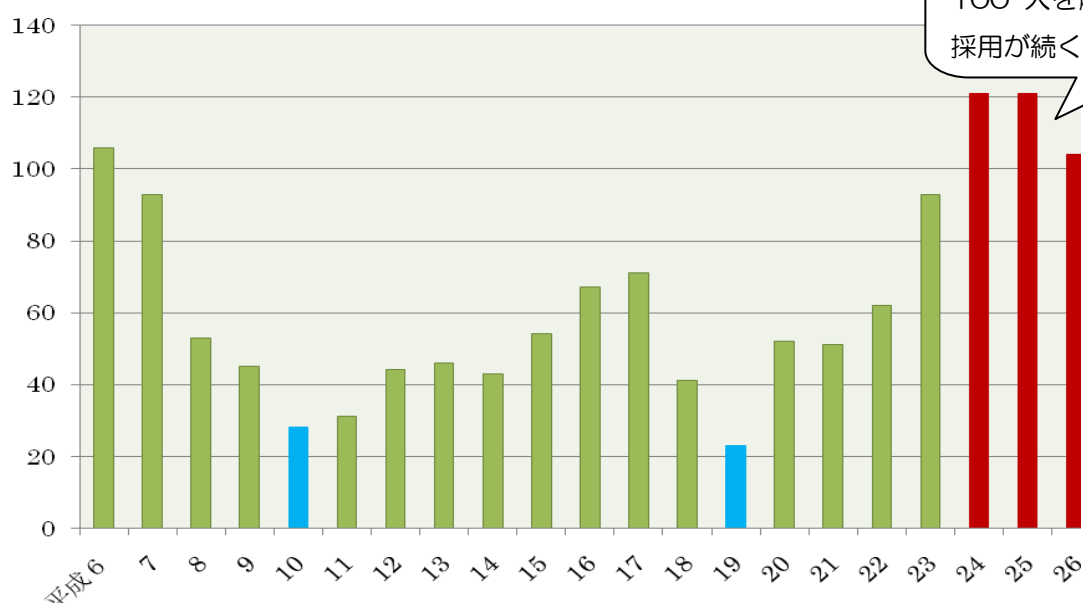
外部機関と連携した授業改善    OJT の具体化    同僚性の涵養

## I 現状分析

### 1 近年の本県の初任者を取りまく状況について

#### (1) 採用急増期に伴う教職員年齢構成の現状

図 1：長野県の高校教員採用数の変化



#### ① 100 人を超える新規採用者と複数配置

本県では平成 23 年頃から採用急増期に入り、平成 24 年度以降初任研対象者が 100 人を超えている。それに伴い、山間部や地域高校を中心に初任者が複数配置される学校が増加している(図 1、図 2)。

#### ② 4 割を占める 50 代教員

50 代が高校教員全体の 42% を占めており、今後 10 年の間に教員の半分弱が入れ替わる見通

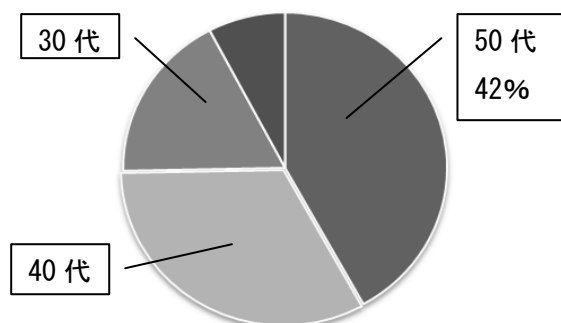
しとなっている（図3）。

図2 初任者の複数配置

年度	2人配置	3人配置	4人配置
H24	21校	12校	
H25	19校	12校	1校
H26	22校	7校	2校

※養護教諭を含む

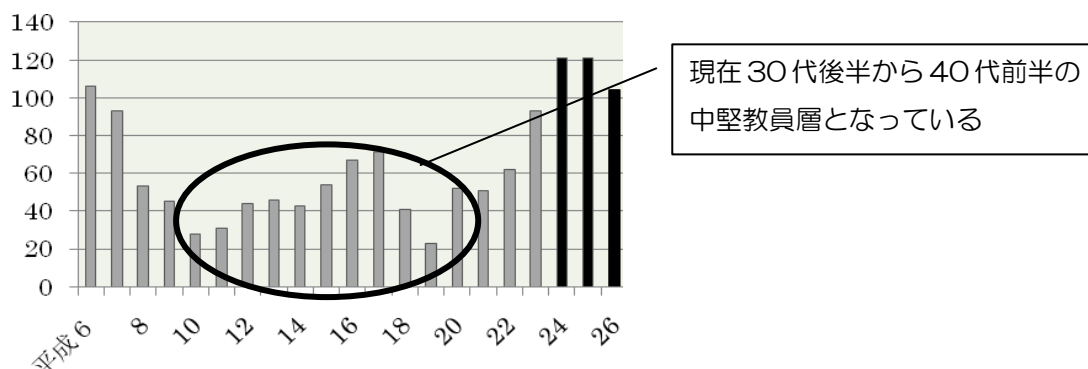
図3：長野県の高校教員年代別割合



③ 希薄なミドルリーダー層

各学校とも、採用を控えた時期の年代にあたる30代半ばから40代前半の教員層が薄い（図4）。

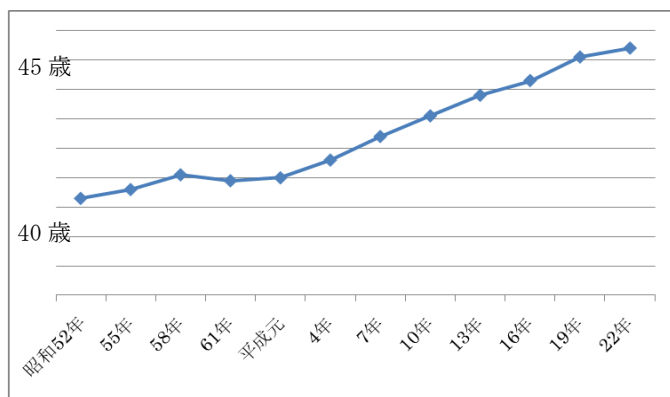
図4 長野県高等学校教職員の採用数の推移



④ 初任者の平均年齢の上昇

教員の平均年齢は全国的に上昇の傾向にあり（図5）、長野県は全国平均よりも高い値となっている。それに伴って初任者の平均年齢も上昇していると考えられる。採用を控えた時期に講師等で何年か経験を積みながら採用試験に合格する初任者が多い。平成26年度初任者の平均年齢は28歳であった。

図5 全国の高校教員の平均年齢の変化



全国平均	45.5歳
長野県平均	47.4歳
	↓
長野県の初任者の平均年齢	28歳 (H26)

※文部科学省

平成22年度学校教員統計調査より

## (2) 研修対象者の配置人数に応じた効果や課題

平成 25 年度に県立高校の学校長を対象として、初任者の 1 校あたりの配置人数の多寡に応じた効果や課題・問題点等について自由記述で回答を求め、初任者配置校 32 校のうち 17 校から回答を得た。整理すると以下のようにまとめられる。

### ◆ 1 校に複数の初任研対象者が配置されることのメリット

#### ① 初任者にとってのメリット

- ・相互に刺激しあうことができたり、情報を交換し合うことができ効果的である。
- ・互いの課題を共有し、連携が強まることで初任者の孤立を防ぐことができる。
- ・初任者どうしが協力し合うことで、精神衛生上良い効果をもたらしている場面が見受けられる。

#### ② 学校の職員集団にとってのメリット

- ・新陳代謝のような活性化が校内におこり、学校経営上新たな視点を得ることがあった。
- ・学校内が若々しく活気ある雰囲気となった。
- ・初任者の研究授業を契機に、他の教諭も授業公開を以前より積極的に実施するという波及効果があった。
- ・校内で気軽に授業を互いに見合うことができるようになった。

### ◆ 1 校に複数の初任研対象者が配置されることのデメリット

#### ① 初任者にとってのデメリット

- ・初任者が複数、数年間にわたって配置された結果、職員の年齢構成がアンバランスになっているため、初任者の指導教員にベテランが配置出来るとは限らず、赴任 3 年目以内の教員が当たるようなケースがある。
- ・小規模校の場合、一人が複数の校務分掌を担当することとなり、初任者には負担が大きい。

#### ② 学校運営上のデメリット

- ・同一の曜日を複数で空けるため、初任者の教科によっては時間割編成が困難である。
- ・小規模校の場合、年齢バランスの不均衡が生じ、学年編成上困難をきたす場面が生じる。
- ・翌年度の担任候補の選定が難しい。

初任者の 1 校への複数配置による「効果」に関する記述は比較的多く、初任者の公開授業等に他の教員が刺激を受け、授業研究の回数が増えた、あるいは初任者の斬新な意見が校内の活性化につながった等の回答から、管理職は複数配置については概ね好意的に受け止めていると思われる。また初任者にとっては、互いに切磋琢磨したり、悩みを共有したり、気軽に相談できる相手がいることで、精神的に助けられるというメリットが指摘されている。

一方で、小規模校にとって初任者の複数配置は、初任研の加配により職員配置に余裕が生まれるなどのメリットもあるが、デメリットも大きいと感じているようだ。校外研修の火曜日は初任者の授業をすべて空けなければならないため、時間割編成上に困難が生じることや、学校によっては、翌年に初任者だけで学年団を組まねばならない状況も生じている。また初任者の育成に必ずしもベテラン教諭を配置出来ないケースもある。初任者の複数配置が何年か継続している学校においては、数年先を見通した若手教員の育成計画が必要であり、全職員で課題を共有する必要がある。

### (3) 近年の初任者の様子

#### ① 人間関係調整力に不安

平成 24 年度、長野県の高校教員としては初めてのことになるが、初任段階で 2 名が早期離職している。正式採用になる前に依願退職する教員は全国的にも増加傾向にある。平成 22 年度文部科学省調査によれば、採用後 1 年間の「条件附採用期間」を経て正式採用とならなかった新規採用教員数が、ここ数年は全採用者の 1 % を超えて推移している。依願退職の理由で多いのが病気・精神疾患である。生徒や保護者への対応など人間関係のストレスから来る精神的疲労もその原因と考えられる。総合教育センターにおける研修の際にも、「保護者との対応に不安があり、担任を持つ自信がない」という初任者の声が聞かれた（「教職基礎研修 V・H25」）。長野県では、平成 25・26 年度においては高校の初任者教員の早期離職者はなかったが、希望に燃えて教師となった新採教員が正式採用前に辞めていくという全国的な傾向は念頭において置く必要がある。

#### ② 仕事と家庭の両立に悩み

初任者の年齢が上昇することに伴って、女性教諭の中には子育ての最中あるいは初任者研修半ばで産育休に入るケースが増えてきており、仕事と家庭の両立に悩む女性教諭の姿が目立ってきている。

平成 25・26 年度とも年度の途中で初任者が産休に入った事例がある。また 25 年度は身重であったり、授乳をしながら研修する姿もみられた。また家庭との両立に悩み休職したケースもあった。悩みがあっても校内の誰に相談してよいかわからないと言って、総合教育センターの専門主事を訪ねる初任者もいたが、こういった事例は今後「当たり前にあること」と認識したい。また男性管理職には相談しにくい内容の場合もあるので、初任者を皆で見守るような校内のネットワークづくりが必要である。

#### ③ 教科指導に関する研修の要望

初任者からは、教科指導について、初任者研修のプログラムの中で研修を深めたいという声がある。初任者へのアンケート記述からも、総合教育センターの教科指導に係る専門的な選択研修に高い期待が寄せられていることがうかがわれる。

教科指導は校内研修が担う最も重要な要素であるが、指導教員によって差が出やすい傾向がある。また生徒指導面で難しい生徒が多い高校の場合には、教科指導よりも生徒指導に時間をとられ、初任者が教科指導に十分時間を確保できないなどの課題がある。

#### ④ 初任者複数配置に伴う課題

初任者が複数年度に渡って配置される学校の場合、若い教員が多く、極端な例では全職員の 7 割が初任で赴任した教員、といった学校もある。経験の浅い教員が多い学校からは「校内だけで授業研究会を行ってもなかなか深まって行かない」「指導教員も昨年まで初任者で指導方法に不安がある」という悩みや、ホームルーム経営について、「そもそも分からないことだらけなので、基本の“イロハ”から教えてほしい」という要望も出ている。かつてのように単純に「先輩から盗め」というだけでは初任者の育成が成立しない現状が垣間見える。

## 2 初任者に係る課題

### (1) 「即戦力」として求められる教科指導力

1 の(1)-①②から、団塊の世代の大量退職・初任者の大量採用の時期にあつて、学校における若手教員の役割が重要となっていることがわかる。初任者であっても学校では即戦力として、短期間で力

量を向上していかなければならない状況にある。教員として高めるべき資質は様々あるが、まずは教師として今後どの学校に赴任しても必要となる教科指導力について最優先で養成しなければならない。教員の基本は授業であり、高校教育の質の確保・向上を進めるにあたっては、教員の指導力向上は欠かせない。また高校教育の変革の時代にあって、新しい学びを支える実践的な指導力が求められている。総合教育センターで行う校外研修においてはもちろん、校内の日々の授業において実践的に教科指導力を高める工夫が必要である。教科指導力の育成を図るため、最新の指導方法を学ぶことなどを含めて大学・外部機関等と連携・協働することが授業改善及び校内研修の充実につながる有効な方策である。

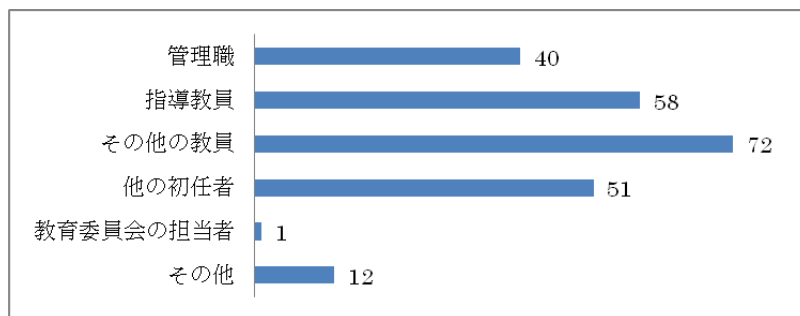
### (2) 初任者に見本となるモデルをどう提示するか

1の(1)-③から、初任者にとって最も身近な手本となる層が薄く、校内に理想の教員のモデルが少ないことがうかがえる。また、ミドルリーダーとなるべき30代後半から40代前半の層は、数が少ないことに加え、各学校において主任クラスの重要な役割を担っている場合が多く、初任者の指導教員としては負担が大きい。校内研修では、先輩の姿に学ぶ実践的な研修が重要となるが、校内に適切なモデルが得られない場合は、近隣の学校（中学校等も含めて）とも連携しながら、OJTを具体化することも有効である。

### (3) 初任者は悩みを誰に相談しているか

1の(3)-①②から、従来の初任者には見られない悩み（初任研半ばでの産休や子育てとの両立等）を抱えていたり、悩みを同僚や管理職に相談しにくい様子も伺える。教科会等で話題にするなど、初任者がひとりで抱えて悩まないよう、学校全体で初任者に対して目をかけていくとともに、採用3年目までを中心とした若手教員の自主研究会や交流の場を意識的に管理職等から働きかけ、同僚性を育むよう仕組んでいく必要がある。

図6 仕事を進める上で悩みを持った時に誰に相談するか



「6その他」の内容

- ・友人 4
- ・家族 5（両親、配偶者）
- ・前年の初任者
- ・他県で教員をやっている大学の同期
- ・養護教諭

(H26年12月 県内初任者アンケートから 複数回答)

#### ■ 初任者研修の重点項目

初任者を取りまく現状や課題を整理する中で、本事業における校内での初任者研修の重点項目を「外部機関と連携した授業改善」「OJTの具体化」「同僚性の涵養」の3点に絞った。

またそれを遂行する具体的な取組として「信州大学教育学部との連携」「ジョブシャドウイング」「ヤングセミナー」の3項目を初任者研修調査研究校に示し、それぞれの学校の実情に合わせて校内での研修を実施してもらうこととした。



## Ⅱ 調査研究の具体的な内容と取組方法

### 1 調査研究の具体的な内容

#### (1) 初任者研修調査研究校4校の指定

長野県は大きく4つの地域（北信・東信・南信・中信）に分けられる。各地区から、初任者が3年程度継続して複数配置となる学校を調査研究校に指定し、4校が各地区の初任者研修の中心校として、近隣の高校とも合同で研究授業を行うなど情報の共有をはかることをねらいとした。

##### ◆初任者研修の調査研究校

北信－坂城高校      東信－野沢南高校  
南信－茅野高校      中信－明科高校



#### (2) 「出向く研修」の実践と信州大学との連携

平成26年度から本県は「長野県教員研修体系」に基づき、日々の教育活動をベースにした校内研修をより一層重要視していく方針を打ち出した。初任者が配置された学校へは総合教育センターの専門主事や指導主事ができるだけ学校訪問を行い、授業研究会に参加する。

また、初任者研修調査研究校4校の初任者（国語・地歴公民・理科・保体・家庭）の研究授業及びその事前事後指導に信州大学教育学部に入ってもらい、年数回の指導を依頼する。研究授業の際は近隣の高校にも参加を促し、調査研究校を中心に授業研究会を実施する。信州大学教育学部の先生方からは校内研修のあり方についても助言をいただく。さらに信州大学の高校教員志望の3、4年生と初任者が教職について語り合う会等を設定し、初任者の教員としての自覚を高める機会とするとともに、大学生のキャリア教育とも連動させる。

#### (3) 校内・校外ジョブシャドウイング

OJTの具体的方法として、調査研究校の初任者は、先輩のベテラン教員と一日中行動を共にする「ジョブシャドウイング」を年2～3回程度行う。ジョブシャドウイングに付く先輩の教員は、近隣中学校、校内、県内の高校に依頼し、モデルとなる人材に学ぶ。特に、初任者にとって一番の見本となるべき30代半ばから40代にかけての中堅層が少ない学校もあることから、校内だけでなく校外にもモデルを求め、ジョブシャドウを実施し、校外研修の入っていない火曜日を有効に活用することとする。

#### (4) 「ヤングセミナー」の設定

採用3年目までと若年講師による自主研修講座の開催を推奨し、初任者と2、3年目の教員との関

わりの持ち方について研究することとする。テスト日の放課後等を利用し、教頭または研修主任をコーディネーターに、また3年目程度の教員を運営リーダーとして、教科指導・生徒指導・ホームルーム運営等について若手職員同士で学び合う機会とし、情報交換を行うとともに交流を行う。

#### (5) 年3回の指導教員等連絡協議会の実施

指導教員以外の職員が積極的に初任者研修に関わる仕組みづくりを推奨し、学校全体で若手を育てる雰囲気をつくることを目的に、年度当初と10月末～11月上旬、年度末の3回、初任者研修実施校指導教員等連絡協議会を設定する。校内での初任者育成の意義について指導教員に再確認してもらう機会とするとともに、担当者同士の情報交換等を行う。出席者は初任者研修の該当校の教員各1名が出席し、4月は全県で、10月末～11月上旬には地区ごと調査研究指定校の4校を会場として実施する。

#### (6) 他都道府県の初任者研修の手法の研究

他県では、センター等での校外研修を出来るだけ減らし、校内研修を充実させる方向へとシフトしてきている。校外研修を減じる傾向はこれから他府県にも広まって行くことが考えられ、長野県においても検討の必要性がある。そのためには、すべての学校における校内研修の質を保障するシステムの構築が必要となる。

教員の育成に高い評価を得ている福井大学教職大学院の取組や、埼玉県教育委員会と東京大学CoREFとの連携について視察を行い、長野県でも地元の大学と連携した校内研修の在り方・教員の育成について研究していくものとする。

### 2 加配の活用方法

本事業にともなう加配はなく、通常の初任者研修の加配で対応する。

### 3 初任者を担任とすることについて

調査研究校の初任者は原則副担任として、正担任のホームルーム経営を補佐したり、補助的な立場から生徒への指導を行う。保護者懇談の様子や生徒の成績処理作業等についても、出来るだけ担任と情報を共有するのが望ましいが、基本的には各校の実情に任せることとする。

### Ⅲ 事業の実績と効果

#### 1 初任者研修調査研究校4校の指定

初任者研修調査研究校（以下調査研究校という）を長野県の4地区から1校ずつ選定した。新規事業であり、「まずやってみる」ことからのスタートとなった。

調査研究校4校は、ここ数年初任者が複数配置され、今後も複数配置が想定される学校を選定し調整した。4校中3校については生徒指導上困難を抱える学校の初任者に対する支援の意味合いを持たせ、1校は比較的進学指向の学校を設定した。

#### 2 初任者研修の実施体制

##### (1) 初任者研修指導教員等連絡協議会の開催（年3回実施）

4月25日（金）	第1回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 ○於：総合教育センター講堂 14：00～16：00 ○出席者51名（初任者の指導教員または教頭が出席） ○内容 ・総合教育センターにおける校外研修について （初任者研修の研修内容と昨年の様子を紹介） ・「今、校内研修に求められるもの」初任者研修についての共通理解 （初任者を取り巻く現状と、校内研修の重要性について教学指導課より説明） ・若手教員の“ヤングセミナー”事例発表（松川高等学校より） ・グループ討議「校内でどう初任者を育てるか」
10月27日（月） 11月7日（金） 11月13日（木） 11月14日（金） ※4回は同内容	第2回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 ○於：北信（坂城）・東信（野沢南）・南信（茅野）・中信（明科）の各会場 ○内容 ・初任者研修調査研究校の初任者の授業参観 ・調査研究校における初任者研修の実施状況についての報告 ・グループ討議「各学校における初任者研修の取組について」
平成27年 1月27日（金）	第3回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 ○於：明科高等学校 ・明科高校の3名の初任者の授業公開と信大教授による授業研究会の公開 （一般参加10名） ・初任者研修調査研究校4校の学校長・研修担当による報告と意見交換 ・福井大学教育学部准教授・宮下哲氏による講評と福井大の取組について ・明科高校の地域連携の取り組みを見学

### ① 第1回協議会（H26.4.25）於：長野県総合教育センター講堂

本年度、長野県では初めてとなる初任者研修実施校指導教員等連絡協議会を開催した。第1回は4月末に設定し、総合教育センターにおける初任者研修の内容と、研修中の初任者の様子などを紹介、またヤングセミナーを実施している松川高校から、初任2年目の教諭2名にその様子を発表してもらった。

協議会の目的は、採用急増期における校内での初任者育成の重要性について指導教員に再確認してもらうことであったため、初任者を取り巻く現状についての説明をするとともに、校内研修への意識を高めてもらうよう指導教員に依頼し、具体的な校内での研修手法として「校内におけるジョブシャドウイング」「若手による自主研修会ヤングセミナー」等の実施を推奨した。その後、グループに分かれて各校の初任者研修の本年度の計画や初任者の様子等について意見交換を行い、発表しあった。

協議会終了後の参加指導教員の感想から「初任者を学校全体で初任者を育てる」ことの重要性については各指導教員に再認識してもらえたようである。

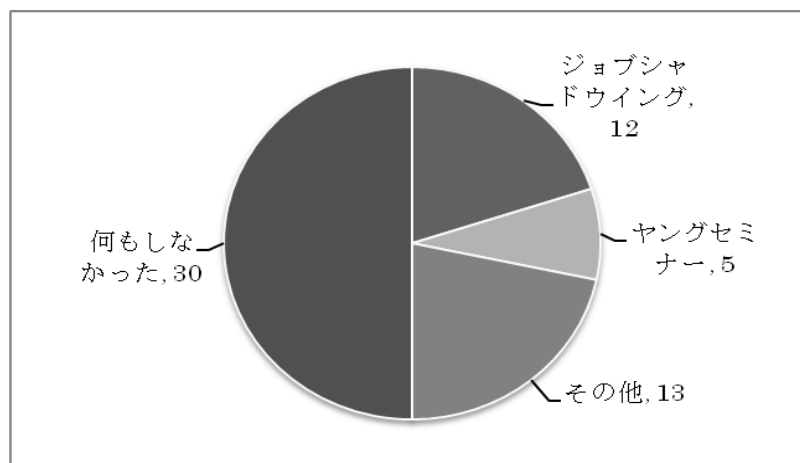
#### 【指導教員の感想から】

- 初任者研修の役割や状況が、自分が経験した20年前とだんだんと変化し、重要な位置付けになっていると感じました。校内での協力体制の充実が人を育てること、将来の教育現場の発表につながると感じました。
- 10年後、20年後の教育現場での教員年代を考えると、これからの初任研のあり方、校内での職員関係、初任者へのコミュニケーションの大切さ等も充分理解できた。
- 各校の状況を伺って、持ち帰ることができて良かった。初任者研修委員会として何をしてもいいかわかりませんでしたが、学校全体を巻き込んで全員で取り組んでいけると良いと思いました。
- 普段何気なく若手の職員と接してきたが、「育てる」という見方をすると、いろいろと違ったアプローチがあることを改めて考えさせられた。

### ② 第2回協議会（H26.10月末～11月中旬 調査研究校4校で開催）

2回目は調査研究校4校を会場に、県内4地区で開催、まず初任者の授業を参観したあと、校内初任者研修の進捗状況等について各学校から発表してもらい、その後グループ協議を行った。4月の協議会を受け、各校で校内研修に工夫がみられたが、一方で「何もしなかった」学校もあり、学校間によって大きく差が出た。以下は参加者へのアンケートから。

問：4月に開催した本協議会の中で紹介した「校内で若手を育てる方法」のうち、実際に学校で実施したものはありますか。（数字は校数。初任者配置校51校に調査、複数回答）



#### ※「その他」記述の内容

- ・職員が気軽に集えるような「教務室」「研究室」を目指し、機会あるたびに気軽な形で、教科指導や部活指導に関わってのノウハウの伝授や相互の考えを出し合えるような職場体制を目指している。また、時機を捉えた「職員懇親会」や「校内食事会」等を開催し、初任者を囲んでの教育談義や職員相互の意識を高め合えるような工夫をしている。
- ・部活動指導に関わって、ベテラン職員と行動を伴うことにより、その指導方法等を学ぶ。
- ・学校案内パンフレットの作成や中学校への学校訪問や進路講話等の場面では、できる限り若手教員の出番を用意し、授業以外での業務経験に携わる場面を用意する。
- ・初任研だよりの発行（校内の教員に研修報告・現状報告など）
- ・初任者研修のない火曜日は、全て教頭による研修の日とし、朝8時45分より打合せ後、他教科の様々な先生方の授業見学及び課題を持っての面接指導をしている。その後レポート提出をし、教頭と面談、疑問点や今後の研修のあり方について話し合いや指導をしている。

その他記述及びグループ討議の後の発表等によれば、いくつかの学校が独自に校内研修を設定して初任者の育成に積極的に取り組んでいることがわかった。懇親会などを設定して同僚性を養うという学校、また学校案内パンフレットや学校紹介ビデオを初任者に作成させ、学校について理解を深めながら校務に関わる役割を与える工夫が見られた。また、4月の協議会を受けて「校内の職員皆に初任者研修について知ってもらうことが大切」と考えた指導教員により「初任研だよりの発行」が定期的に発行された学校もあった。「久しぶりに初任者が赴任したので何かしなくてはと考えた」ということだが、良い取組として紹介したい（→14~15 ページ参照）。また、教頭による丁寧な校内研修をしている学校もあった。

#### 【T高校 教頭による校内研修】

○総合教育センターの校外研修の入っていない火曜日（毎回）に実施

- ・8：30に教務室へ→研修内容について確認
- ・教頭によるレクチャー（教師としての心構え）…1時間程度
- ・そのあとで計画にしたがって、校内の全職員との面談と授業見学  
→教頭に事後報告をしてフィードバックを行う

○留意していること・教頭としての思い

- ・4月の協議会において、初任者に即戦力が求められていることや、10年後に長野県教育を背負うのは、今の若者であると話があったが、私もまったく同感だった。残り少ない自分の任期を考え、自分の経験や教師としての想いを託し、任せるべきは若者や中堅職員との思いから取り組んでいる。担任として、教師として、悩み迷うことは常なれど、仲間やチームとともに生徒を育てる気持ちを持ってほしい。講師経験もあるが経験至上主義的になってほしくなく、教師としての地力をつけてほしい一心でやっている。

なお、この教頭先生から年度末（27年3月）の初任者について、4月当初に比べ大きく成長した様子とともに、それが「全職員の力を借りてできたことであり、みんなで若者を育てようとする気風ができたことがうれしい」という報告を受けている。また初任者の2名からも「教頭先生による研修が最も自分にとって有意義であった」という感想が聞かれた。教頭の主導により校内職員を巻き込んで充実した

校内研修が出来た事例として取りあげておく。

一方で、「何もしなかった」学校が30校（初任者が赴任した学校の約6割に相当）あったことは残念であった。原因はいろいろあるが、ひとつには、学校全体で初任者を育てることの重要性が、学校現場には十分浸透していないということである。4月の協議会に出席した指導教員が各学校へ戻って十分に情報を共有できたかを検証するとともに、各学校への周知については、機会ある毎に繰り返し説明することが必要であると感じた。この協議会自体、今年度初めての実施であったため、会議の趣旨についての理解も得られにくかったと思われるが、今後継続的に実施するとともに、校長会や教育課程研究協議会等、様々な場面で校内研修の重要性について発信していくべきと考える。

校内での初任研は、管理職と指導教員が中心となり、職員を巻き込んでく必要がある。学校全体に初任者育成の意識が醸成されるよう次年度の取り組みにつなげたい。

### ③ 第3回協議会（H27.1.27）於：明科高校

最後の協議会は調査研究校4校の校長先生及び研修担当者による1年間の取組のまとめの報告会と位置付けた。会場の明科高校の3人の初任者の授業を公開とし、近隣の高校からの参観も募ったところ、11名の参加（初任者10名、調査研究校以外の学校長1名）があった。

1年間外部講師による指導を受けてきた3名の初任者の先生方は、それぞれに指導方法を工夫し、教師1年目のまとめとなる良い授業を行うことができた。参観した先生方から「生徒が抵抗なくグループワークや発表ができており感心した」「準備に時間がかかったであろうが、実験が良かった」「本校の初任者にも今日のこの授業の素晴らしさを伝えたい」といった感想が聞かれた。なお授業後の研究会には信州大学の指導教員と総合教育センターの専門主事が指導に入ったが、上述の10名の初任者の先生方にも参加してもらった。この研究会も自分の授業に生かせそうな意見交換が出来、大変勉強になったという感想が聞かれた。

授業研究会と並行して開催した協議会では、調査研究校からこの1年間の取組について報告と成果発表をしてもらった。詳しくは各学校よりの報告を参照（→48ページ～）。今回の調査研究事業を学校の活性化に生かした事例や、授業改善につながったこと等について報告があった一方で、この事業をうまく活かせなかった点についての反省もあった。

福井大学教育学部の宮下哲准教授に、福井大学教職大学院の取組の紹介と合わせて、本事業に対する総括をいただいた。これについては後の章で触れる。

(2) 同僚性の涵養—初任者と2, 3年目程度の教員との関わりの持ち方

本事業では「ヤングセミナー」の名前で、若手教員の自主研修会を推奨してきた。かつては自主的な教科研修会や懇親会等は各学校で自然発生的に行われていたが、現在はそうした自主的な活動は縮小傾向にある。第1回指導教員等連絡協議会において、平成25年度に2, 3年目の教員が中心となって「ヤングセミナー」の名前で実践した長野県松川高校の例をモデルとして例示した。

**事例：「ヤング・セミナーで若手を育てる」（平成25年度 松川高校）**

本校では、若手教員の自主的な研修を促すため、初任から3年目までの教諭を中心に、講師の先生方も加えて、「ヤング・セミナー」を開催しています。定期テストの午後を基本に、時には希望者により休日も開催しました。

	月 日	内容
1	5月中旬	教員採用試験受験対策講座Ⅰ
2	6月下旬	教員採用試験受験対策講座Ⅱ
3	9月中旬	教科指導について ○こんな授業をしたい！ ○うまくいった・うまくいかなかったこと ○こんなことを試してみたい →付箋に書いておいて当日活用
4	11月中旬	特別活動の指導について
5	1月中旬	生徒支援について
6	2月下旬	学級経営について

『サークル活動』のイメージで

- ・初任3年目＝リーダー
  - ・初任者＝1年生（新入生）
  - ・講師＝「入学予定者」
- 4年目以降の教諭はOB・OGとして必要に応じて参加する。



◆工夫した点

- ・教頭を世話役とし、指導教員の関わりは極力少なく、自主的な研修となるよう努めた。
- ・お茶やお菓子を用意し、カフェ形式の和やかな雰囲気の中で進めた。
- ・時間は最大1時間までとし、個人の自主的な研修を促すとともに、継続性を目指した。
- ・先輩教員がいつでも参加要請に応えられるような校内体制をとり、校外からも講師を呼べるよう準備した。

◆ヤング・セミナーの効果

- ・一人教科の教員を孤立させることなく相談がスムーズに進んだ。
- ・年齢的な近さもあり、切磋琢磨する中で共に成長する姿がみられた。
- ・学校行事への新しい視点からの意見も提案され、学校経営に斬新な意見を生かすことができた。

「ヤングセミナー」とは、いわば校内の「ナナメの関係」や「ピア関係」を利用したメンターチームである。今の学校現場では、メンターチームが、マネジメントによってうみだされる必要がある。松川高校の事例も教頭が「世話役」となることによってスムーズに運営された。若手教員の自主的な動きだけを期待しても、実際には企画運営に至らないことも多い。管理職あるいは研修担当のミドルリーダー等から、ある程度「強制的に」しかけていく必要がある。調査研究校においても、3校は管理職からの働きかけによって実施することができた。

#### ◆調査研究校における「ヤングセミナー」実施状況

学校名	研修会名	内容等
坂城高校	若手教員自主的研修会 ヤングセミナー	対 象：初任者を中心に全職員 管理職及び初任者が企画 実施日：テスト日の午後や放課後の時間に設定、年5回実施 内 容：学校ガイダンスと裏山登山、教頭先生による採用試験 対策講座、地元坂城中学校職員との交流会、若手教員 の生活設計を考える会
茅野高校	OFT（オフト） OJT for Fresh Teachers	対 象：教職1～2年、講師、希望者 研修リーダーが企画 実施日：定期テストの日の午後を利用、年4回実施。 内 容：HR運営に生かすグループエンカウンター 教師のコミュニケーション技術 等 ○主体的に参加できること、明日からの具体的実践に役立つこと、 元気がでる研修を目指した
明科高校	やんぐ・せみナー	対 象：管理職、初任者、指導教員等 初任3年目から5年目の教員が企画運営 実施日：通常の授業日の放課後、年2回実施 内 容：①初任者が赴任して2か月が過ぎての情報交換会 ②学校長の授業を見よう（授業研究会） ※校長先生が日本史の授業を行い若手が参観した

実施の際に気をつけたいのは、初任者はあくまで「参加者」の立場とし、運営にまわらないよう配慮することである。調査研究校の中に、運営にまわった初任者がかなりの負担感を感じたという感想が聞かれた。該当の初任者が講師経験も長かったというのも運営側にまわった理由と思われるが、初任者の複数配置校においては、2年目・3年目の教員も初任者と関わらせながら若手を育成するのが効果的であるので、この場合、3年目程度の若手に研修会を運営させていくよう仕組む必要がある。

なお、若い教員が多い茅野高校においては、中堅の研修担当教員（40代半ば）の声がけによって、活発な研修会がなされた。この事例のようにミドルリーダーの活用も検討されたい。

調査研究校のうち野沢南高校においてはヤングセミナーを実施できなかった。校内の職員に理解と協力を求め、次年度は「同僚性の涵養」に加え、「ミドルリーダーの育成」を目標として取り組んでもらうようにする。

#### (3) OJTの具体化ー校外ジョブシャドウイング

初任者にとって最も身近な手本となる30代後半から40代前半のミドルリーダー層が薄く、校内に理想の教員のモデルが少ないことは最初に書いたとおりである。校内に良いモデルがあればその先生に学べばよいが、もし校内に適当なモデルが無い場合は校外にそれを求めることにした。中堅教員の中には教材開発や授業実践ですばらしい取組をしている教員がおり、初任者教員のモデルとしてふさわしい人



材が豊富である。このような校外の「憧れの先生」に朝から晩まで一日密着してその仕事ぶりを学ぶジョブシャドウイングは、密着する初任者も、される教員も互いに緊張感を持って取り組むことができ、密着される側にとっても、自己を振り返る良い機会となるため、お互いにとって、ジョブシャドウイングは良い効果が期待される。

事前に調査研究校へ説明に伺った際、ある校長先生から義務教育でのジョブシャドウイングについてアイデアをいただいた。具体的には、近隣の中学校の先生に一日密着してはどうかという提案であった。中学校は学力的に幅のある生徒を対象に授業を行うため、高校のような一斉講義式の授業スタイルでは個々の生徒には十分に対応できない。したがって、義務教育では高校に先行してアクティブ・ラーニングに取り組んだり、生徒主体の授業を行っている先生も多いことから、大いに学ぶ点があるということであった。また近隣の中学校の様子を知ることは、高校での指導にも役立つものである。そこで、調査研究校の初任者には、「近隣の中学校でのジョブシャドウイング」と「県内の憧れの先生へのジョブシャドウイング」の2つを実施してもらうこととした。これをもって初任者研修で課せられている選択必修講座（主に総合教育センターで開催される）を2日減じることとした。

#### ◆校外ジョブシャドウイング実施状況（4校のべ26回実施）

月	日	初任者在籍校	受入先学校名
9月	2日	野沢南高校（理科・男）	豊科高校（理科・男）
	30日	野沢南高校（保健体育・女）	野沢北高校（保健体育・男）
	30日	野沢南高校（国語・女）	松本深志高校（英語・男）
10月	14日	坂城高校（数学・男）	上伊那農業高校（数学・男）
		坂城高校（地歴公民・女）	中野西高校（地歴公民・男）
		明科高校（理科・男）	安曇野市立豊科北中学校（理科・男）
		明科高校（地歴公民・女）	筑北村立聖南中学校（社会・男）
		明科高校（家庭科・男）	長野市立柳町中学校（技術・男）
		茅野高校（保健体育・男）	下諏訪町立下諏訪社中学校（保健体育・男）
	21日	茅野高校（数学・男）	茅野市立長峰中学校（数学・男）
		茅野高校（国語・女）	茅野市立東部中学校（国語・女）
11月	4日	野沢南高校（国語・女）	飯田風越高校（国語・男）
	11日	野沢南高校（理科・男）	長野高校（理科・男）
		坂城高校（数学・男）	坂城町立坂城中学校（数学・男）
		坂城高校（数学・女）	坂城町立坂城中学校（社会・男）
12月	1日	明科高校（理科・男）	屋代高校（理科・男）
	06日	野沢南高校（保健体育・女）	松川高校（保健体育・男）
	16日	明科高校（理科・男）	須坂商業高校（数学・男）
1月	13日	明科高校（地歴公民・女）	望月高校（地歴公民・女）
	13日	明科高校（家庭科・男）	屋代南高校（家庭科・女）
	26日	明科高校（地歴公民・女）	松本蟻ヶ崎高校（地歴公民・男）
	30日	明科高校（家庭科・男）	松本県ヶ丘高校（家庭科・女）

## ◆ジョブシャドウイングを実施しての初任者の感想

### 【中学校でのジョブシャドウイング】

#### A 授業に関するもの

- ① 参観した授業では、数学ではプロジェクターと液晶テレビの2画面を使っていたり、美術では生徒がデジカメで撮影した動画を即座にプロジェクターで投影してクラス全員で共有するなど、ICT 機器が活用されていました。中学でこうした視覚的に興味を引いて理解を深めるスタイルの授業を受けた生徒が、高校の講義中心の座学に退屈を感じるのも無理はないと思われました。自身の授業でも今回の事例を参考にさせていただきながら、ICT 機器の活用をしたいと思います。
- ② 学習に向かう姿勢がしっかり指導されていると思いました。チャイムが鳴る前に生徒が全員既に着席しており、チャイムと同時に生徒が号令をかけ、授業が始まりました。号令係がクラスの欠席や遅刻を把握していました。落ち着いた授業で、先生が問いを投げかけると、多くの生徒からすぐ答えが帰ってきました。全員が学習レベルが高いわけではないのですが、前向きに積極的に授業を当たり前にする習慣がついていました。

#### B 学校生活に関するもの

- ① 先生は授業時間以外の多くの時間をHR指導・運営にあてていた。その内容は、生活記録のチェック、学級通信の作成、給食指導、清掃指導、学活指導など様々であった。特に学活は、進め方・内容が決まっており、生徒の自己有用感や責任感の育成に重要な役割を果たしていると感じた。HR運営をして行く際には、教師が大切にしたいことは生徒につたえ、生徒1人1人にクラス内での居場所、役割を与えていくことが重要だと思った。

### 【高等学校でのジョブシャドウイング】

#### A 授業に関するもの

- ① 今回の研修では、自分の専門教科ではない英語の授業見学を行いました。(中略)時間をかけて(教科担当が)添削を行っているので、生徒が間違いやすいポイントなどが把握でき、生徒に本当に必要なポイントを重点的に扱うことが可能になっている授業だと思いました。また、生徒の達成度も見えるため、出来るようになったことを授業中からしっかりほめていて、身についたことを忘れさせない工夫がされていました。今回文法の授業を見学したことによって、日本語の読み書きが怪しくなってきた生徒と向きあう中で、改めて現代文でも、普段無意識になんとか話している日本語の文法について、考えて使う授業をする必要性を感じました。
- ② W先生の授業は、生徒たちとひざをつき合わせて、みんなで考えを深めていくというスタイルが衝撃的でした。教室にはそのためのユニバーサルデザインがなされていました。教室入り口付近には名札が用意されており、椅子が丸い円を描いて配置されて、前の黒板には本日の授業の進め方が、後ろの黒板には話し合いの際の注意事項や、質問をする際のキーワードが書いてありました。対話を通じて生徒が「なぜ？」を見つけ、共有し、掘り下げて考えていくことを大事にしていると感じました。(中略)上の立場から教えるのではなく、生徒が考えて言葉にする過程をうまく導いていく姿が印象的でした。

#### B 学校生活に関するもの

- ① 朝出勤してから昼休憩、空き時間など授業準備や係の仕事をするのはもちろんですが、同じ研究室にいる先生方と生徒のことについて話したり、学校の様子について話したりと、科会など決まった時間以外での情報交換を多くしていて、教員間がとても良い雰囲気だなどと思いました。そういった雰囲気が学校全体にあり、生徒たちにも影響を与えているのではないかと感じました。

- ② SHR では、前日の学級日誌に先生がコメントし、その裏に生活の中で気になった記事を掲載して学級通信とし、3年になってからは毎日配付しているとのことでした。生徒にとっても保護者にとっても、その日学校で何があったのか、これからどんな予定があるのかを把握する上では非常によい手だてではないかと感じました。生徒もそれを見ることで「先生は自分たちのことを見てくれている」と感じるのではないかと思います。それを行っている裏では、O先生のクラス経営の方針があることを話していく中でわかりました。それは、3年間でテーマや目標を持ち、それをもとにクラス経営をしていくということです。入学した時から「与えられる人から与える人へ」をクラス目標に掲げ、クラス経営をしているとのことでした。普段仕事をしながらでは、担任の先生がどのような仕事をしているか、どんな考えを持っているのか知る機会はなかなかありません。今回のジョブシャドウイングはそういった意味でも非常に良い研修となりました。
- ③ N先生とのお話で印象的だったのは、学力的には高い生徒たちでも、繊細な生徒が多いということでした。例えば授業で自分の将来や人生について考えさせると「自分には長所がなく、将来が不安」と本気で悩んでしまうような生徒もいるとのこと、能力的には幅広い進路選択が可能な生徒でも、高校生の年代らしい悩みを抱えていることに改めて気付かされました。また家庭科は校内では1人の教科なので、ともすれば研究室にとじこもりがちになってしまうけれど、授業実践を校内外に紹介することにも留意されているとのこと、これも学校が違えばそれぞれの事情があることがうかがえました。

#### 【学校長の所見より】

- ① 高校へ入学の「前段階」の生の姿を、日常の中で実体験する機会は貴重だ。公開授業・研究授業・校長会主催研修等で中学校を訪れることはあっても、非日常を切り取った一部を見るだけだ。T教諭は、新鮮な眼差しで中学校教員・生徒を終日見つめることができ、多くのものを得た。可能であれば、複数回実施や、授業場面以外の教員の動きや苦労を見せていただくことも検討したい。研修の場を提供していただいた中学校に感謝申し上げたい。
- ② OJT 研修として、現場で・自ら考えながら・自己課題に気づき・日々の職務の改善を図ることは、教師力を高めるためには最良の研修である。高校での担任の「今現在の1日」にジョブシャドウイングすることは、初任者にとって自己を振り返る意義ある研修であった。今回の研修の成果は、即効性はないが優れた遅効性がある。今後も心に余裕を持ちながら、前向きな気持ちで研修に取り組んでほしい。

#### 【ジョブシャドウイングで密着された側の先生の感想】

- ① ユニークで斬新な試みだと思います。ぜひ継続してやっていただければと思います。また研修された先生がどのような感想を持ったのか、事後学習の様子をフィードバックしていただけると良いと思います。1時間グループワークを中心とした授業でしたが、生徒の様子を熱心にメモをしていた初任者の先生の様子が印象的です。授業の後、どうやったらグループワークを取り入れられるか、頻度はどのくらいが適当であるか、などの具体的質問を寄せていただきました。見学によって自らの授業に取り入れたいものを吸収して、実践しようとする向上心を感じました。
- ② 授業中はもちろん、休み時間にも子どもたちと積極的に関わろうとする姿勢があり、素晴らしかったです。授業中も、探究者として子どもたちを尊敬し、自分の考えを振り返りながら一生懸命に考えて話をする場面が何度もありました。私も見習わねばと自己を反省するいい機会になりました。

中学校の様子を知りたいという声は、調査研究校以外の初任者からも要望が寄せられているところである。自分の勤務する高校に入学してくる生徒たちが、入学前にどんな授業を受けてきたのか、どんな中学校生活を送っていたのかを自分の目で見たい、そしてそれを受けて、中学から高校への指導の継続性も考慮しながら、日々の授業について再考してみたい、というのが理由のようだ。

今回中学校で一日ジョブシャドウイングを行った初任者からは、先生方のきめ細かな指導に驚くとともに、魅力的な授業のいくつかにも接し、大いに刺激を受け、中高の接続について考える機会を得ることができた。研究授業とは違う普段の中学校生活と、それを指導する教員の姿を見られたことは初任者にとって学ぶべきことが多かったようだ。

また高校での憧れの先生のジョブシャドウイングについては、「高校時代の恩師」「授業が面白いと評判の先生」「違う教科の先生」「専門高校の先生」など行き先は多岐にわたった。高校時代の恩師が何を願いながら自分たちを教えていたのかについて考えたり、同じ教科の先輩から指導方法について新しい視点を与えてもらったり、普通科と専門高校での指導の共通点・相違点について考えたり、中には他教科の授業から新たなヒントを得た初任者もいたが、いずれも充実した研修となり、「もっとやりたかった」という感想も聞かれた。

密着された側の意見として、「ユニークな試みなのでぜひ継続を」というご意見のほか、「初任者の姿にこちらでも学ぶことが多かった」という感想もいただいた。中堅教員にとっても良い研修であったことから、逆に「5年目あるいは10年目の教員が初任者に密着される研修」も効果的ではないだろうか。「学ぶは真似ぶ」という言葉もあるが、手本となる姿に素直に学ぶことは得るものが大きい。そういった意味で、ジョブシャドウイングは効果の高い研修方法で、校内研修の手法として各学校でも比較的容易に実践してもらえるものである。なお、小・中学校の先生方につくジョブシャドウイングは、次年度（平成27年度）から10年目研修の教員の研修項目として取り入れることとなった。

#### (4) 外部と連携した授業改善

日々の授業をどう構築し実践するか。新しい学びをどう授業でデザインするか。教科指導・教材研究については、初任者が研修の中で最もウエイトを置いている部分でもあり、総合教育センターでの校外研修はもちろん、校内での実践的な授業研究が重要になってくる。

4つの調査研究校は、初任者の配置がここ数年連続していることで若手教員が多く、教科指導教員も経験が浅いケースがあり、教科会が深まらないという意見もいただいていた。4校には外部指導者を活用することで授業力の向上を目指すこととした。

初任者の教科指導力向上の他に、もう一つのねらいがある。それは、外部から人が入ることによる校内研修の活性化である。初任者の研究授業の機会等を生かして、教科の研修に新しい視点を取り込むことが期待できる。研究授業への指導主事の派遣依頼はここ数年増えて来ているが、調査研究校には指導主事に加えてより専門性の高い信州大学教育学部の教員が指導に入った。

##### ①信州大学教育学部教員による教科指導

大学との連携は近年の教員養成制度の動向とも合致するものである。『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』（平成24年8月28日 中央教育審議会答申）では、「初任者の段階から教職大学院等との連携・融合により初任者研修の高度化を図るとともに、長期的な新人支援システムを構築する」ことが盛り込まれている。長野県では信州大学に近い将来教職大学院が設置される

見通しであり、教育の様々な場面でも連携実績のある地元の教員養成系の大学であるということで連携先としては適切と考えた。

信州大学教育学部は義務教育の教員養成がメインの大学であるので、高校教員との交流は少ない。アクティブ・ラーニングなど新しい教育方法が必要とされる今、学校の実情に合わせた実践的な教授法について助言をもらったり研修を行うことは大変効果的である。義務教育における指導の様子も紹介いただきながら、教員養成のプロである教育学部の教員に直接指導を受けることは、初任者にとっても大変有意義であり、また初任者だけでなく、学校全体にとっても良い刺激になるものである。

◆信州大学教育学部教員による初任者の授業指導（のべ20回実施）

月	日	高校名	教科名
7月	16日	明科高校	理科
	17日	明科高校	家庭科
	18日	明科高校	地歴公民科
	18日	茅野高校	保健体育科
	18日	明科高校	理科
8月	29日	野沢南高校	保健体育科
	29日	野沢南高校	理科
9月	17日	野沢南高校	国語科
10月	20日	明科高校	理科
	22日	明科高校	家庭科
	22日	茅野高校	保健体育科
	29日	坂城高校	地歴公民科
	30日	野沢南高校	保健体育科
11月	6日	明科高校	地歴公民科
	10日	坂城高校	地歴公民科
1月	27日	明科高校	家庭科
		明科高校	理科
2月	6日	野沢南高校	理科

当初、年間5回程度継続して指導をして頂く計画であったが、信州大学側と調査研究校の時間割との調整が思った以上に難しく、なかなか日程が取れなかった。そこで年間3回程度の指導を目標とし、第1回は夏休み前に設定した。まず初任者の授業を参観してもらい、授業改善に向けて初任者と相談した上で、秋の授業公開に向け取り組み、12月から1月にかけて、本年度のまとめとしての研究授業の指導を行う計画を立てた。

【指導を受けた初任者の感想から】

- ・一番心に残ったことは「生徒が話していない（動いていない）」ということだった。一方的な講義型の授業になっており、ひたすらしゃべる私と興味なさそうにノートをとる生徒という構図のまま、最初の何ヶ月かを過ごしてしまったように思う。先生方のご指導が、教室全体や個人との対話の授業作りのきっかけになった。生徒の中の「知りたい」という意欲を引き出す授業を念頭に、様々な授業展開を企画していきたいと思っている。

- それまで日々の授業を成立させることばかり頭が回っていて、生徒のこれまでの学びに目を向け、そこから授業を考える視点が抜けていた。義務教育の指導要領にも目を配り、教科としての一貫性を持たせる視点を教えていただいた。
- どうすれば落ち着いた教室で授業ができるのか。「生徒たちは先生をきちんと見ていますよ。大丈夫」という言葉をいただき安心した。私自身の授業に、一筋の光りが見えたような気がした。

#### 【指導した信州大学教育学部教員の感想から】

- 先輩教員から、教科指導についてアドバイスを受けて、相談したりといったことは、日常的にほとんど行われていない印象を受けた。
- 校長先生はじめ、非常に協力的であった。初任の先生もすでに講師の経験がある方だったので、授業に工夫も見られ、こちらも指導しやすいと同時に、指導のしがいがあった。調査研究校での指導であり、OJT ともいべき実践的な観点からの指導ができたと考えている。
- 初任者にまずもって必要なのは、「よい授業」のお手本を実際にたくさん見る機会があること。よい授業の姿がイメージできなければ授業を創ることはおそらくできない。したがって、初任者だけを対象にした研修には限界があると言える。力量のある教師とともに学ぶ機会が是非とも必要であると思われる。
- 教科指導に意欲を感じた。興味を引くような導入に工夫が見られた。改善すべき点として、
  - 授業評価の視点、時間配分、導入の進め方などあまり考えて授業に望んでいない
    - このことを考えてまとめるものに、本時の学習指導案がある。
  - 板書をもっと整理して考えるようにしてほしい
    - あらかじめ板書計画を立てていない気がした。

まずは校内研修で先輩教師が教科を超えて指導をすべきではないでしょうか。
- 今まで高校の授業を参観する機会がなかったので、実際に授業の仕方、生徒の姿勢など、現場に行かなければ分からない雰囲気を感じ取ることができたのはよかった。また、高校教諭志望の学部4年生が授業参観できたことは学生にとって貴重な経験になったと思う。

#### 【信州大学の先生方から事業についてのご意見】

- 高等学校の場合、中学校と異なり、より専門性が高まる。同じ理科であるとしても、物理の授業を担当する新採用者に対して、化学、生物、地学を専門とする高校教諭が専門性をどれだけ指導できるのかは疑問の残るところである。一方、高等学校の教諭が専門学部を卒業ないしは修了していることを鑑みれば、指導法等の教科教育に関しての指導を期待することは難しいと思われる今回の試み（他教科は分からないが）特に理科の試み（教科教育と教科専門が一緒に指導する方式：当学部ではアリーナ方式と呼んでいます）が効果を発揮すると確信できる。今後も継続の方向で取り組んでいただくと有り難い。
- 高校教員の指導としては、大変価値のある取り組みであったと感じている。特に初任者はいわゆる地域高校に配属されることが多いようだが、その場合には、教科内容もさることながら、教育方法的な観点からの指導が必要度も高く、今後の教員としての経験を高めるものにもなるのではないかと考えている。
- 本事業について、当初は教員間で戸惑いの声も聞かれた。しかし高校現場へ指導に入る機会はほとんどないので、実際足を運んでみると案外「これは面白い取り組みなのではないか」という意見が出ている。何らかの形で次年度以降も取り組みを活かしてほしい。

## ② 初任者への効果と課題

初任者からは大学教員から直接指導が受けられ、大変有意義だったという声が聞かれた。実際に回を重ねるごとにそれぞれの初任者に授業の工夫が見られるようになった。年度当初は一方的な講義式あるいはプリント穴埋めばかりの授業を行っていた初任者が、グループでの活動・発表や作業を取り入れたり、生徒の興味を引く実験などにも挑戦する姿に成長の様子が伺えた。

一方で、学習指導案がしっかり作られていないことについて、何人かの信州大学の指導者から指摘を受けた。指導案を作ることに時間をとられてしまっは本末転倒であるが、やはり初任者にとっては基本の部分である。授業のねらいや時間配分、板書計画も含め、学習指導案を作成した上で指導を受けたい。

## ③ 大学側の意見と課題

高校の教員は自分の専門の分野については詳しくとも、指導法等については十分に修得しているとは言い難い。また自分が高校生の頃の授業スタイルのイメージが強く、知識を一方的に講義するだけの授業になりがちである。教科指導法について大学教員からアドバイスをもらうことで、初任者が「生徒が主体的に取り組める授業」を組み立てられるようになることがひとつのねらいであったが、その点について信州大学の教員側の意見にも同様のことが書かれている。特に、理科については複数の教員に入ってもらい、教科の専門性と、指導方法の両面から指導を受けた。明科高校・野沢南高校では初任者が実験を生かした授業を行ったが、指導による効果が現れたものと考えられる。

課題として、まず1点目は、信州大学教員の指導を受ける前に、校内での先輩教員による一般的基本事項に対する指導が不足していたことである。学習指導案の作成や板書計画等であるが、調査研究校には改善を求めたい。

2点目は、大学による指導が校内で共有されておらず、初任者の授業と一緒に参観したり、信州大学の教員とともに教科会に参加する教員がいない学校があったことである。

以下、信州大学の教員からの意見。

日程や時間割の都合で実現は困難かもしれないが、高校の教頭先生をはじめとする担当教科の先輩先生方にも初任者の授業を研究授業形式で参観していただき、我々大学側とも意見交換・勉強会が行えるとよいのではないかと感じる。

大学側からは「管理職も積極的に参加すべき」「管理職がその気にならないと授業改善は進まない」との意見をもらった。学校全体でこの機会を生かし、多くの教員で共有することで研究会も深まると思われる。短時間でも授業を見合う、感想を述べ合う等の時間を作ることから始めたい。

## ④ 指導主事の「出向く研修」

### ◆平成26年度 指導主事・専門主事による「出向く研修」の実施

初任者研修調査研究校への指導	のべ32回
調査研究校以外の初任者赴任校への指導	のべ62回

長野県の教員研修体系に「集める研修から出向く研修へ」とあるが、今年度はできるだけ指導主事が

現場へ出かけることを心がけた。信州大学教員が指導のために学校を訪問する際には、必ず指導主事が一緒に初任者の様子を参観することとし、調査研究校にそれぞれ担当の指導主事を配置し、信大との日程調整等にあたった。

また、信州大学側の都合がつかないところには教学指導課の指導主事が赴いたが、あえて義務教育の指導主事に入ってもらった。教科指導法について専門性が高く、数多く学校を訪問して指導している経験を生かしてのことである。遠隔地とあって、メールでも初任者の相談に乗ったが、これは有効であった。面談よりも率直なやりとりができ、公開授業の準備以外にも、授業の様子や日常の授業運び、プリント教材のアイデア等の教材研究で情報交換ができた。初任者にとっては、高校の教員とは違う視点からの指導が新鮮であり、丁寧なやりとりに励まされたという声も聞かれた。一方、義務教育の指導主事にとっては、高校での授業改善の難しさを知ると共に可能性をさぐる好機を得たこと、高校初任研を担当する高校籍の総合教育センター主事と連携したサポートができたことが成果として挙げられる。

なお初任者が配置されているすべての学校に指導主事が1回は訪問することを目標としたが、51校中14校は訪問が出来なかった。日程的な問題であるが、次年度の課題としたい。また指導主事も新しい時代の教育にふさわしい、新しい指導方法を絶えず研究・研修していく必要性を痛感している。「学び続ける」教員を支えるのは「学び続ける」指導主事であるかもしれない。

## ⑤ その他外部との連携事例

調査研究校独自に外部講師を活用した事例を下記に挙げておく。

### ◆大学・外部機関との連携

学校名	連携先	連携内容
明科高校	信州大学教育学部	信州大学教育学部家庭科教育コースのゼミに参加。学部生による授業構想発表、模擬授業に参加し、家庭科教員志望の大学生の発想に触れ、意見交換を行ったことで、授業づくりに新たな視点を得た。
坂城高校	産業カウンセラー	「産業社会と人間」の授業はじめ、生徒とキャリア教育に係わる産業カウンセラーの仕事ぶりに初任者が密着した。
茅野高校	麻布教育研究所	佐藤学「学びの共同体」スーパーバイザーをお呼びし、茅野高校の授業を一日参観してもらい、授業改善のための職員研修会を行った。なお、坂城高校の初任者も参加した。

## (5) 他県の取り組みについての視察研究

本県の事業に生かすことを目的に、他県における先進的な取り組みを視察した。埼玉県との取り組みと福井県の取り組みについて記載する。

### ① 埼玉県「未来を拓く『学び』推進事業」

5月 埼玉県指導主事研修会への参加（指導主事1名）

7月 埼玉県内県立高校視察（茅野高校・明科高校から埼玉県川越初雁高校の授業視察）

1月 「未来を拓く『学び』事業」報告会への参加（指導主事3名）

埼玉県の「未来を拓く『学び』事業」は3年間の事業で今年度が最終。以前の埼玉県では、生徒の学びが受け身になっており、教員が「教えすぎている」ことが課題であった。生徒が主体的に参加する授



業にするための授業改善と、そのための教員ネットワークを構築すべく、東京大学・大学発教育支援コンソーシアム推進機構（CoREF）の門を叩いた。CoREF の提唱する「知識構成型ジグソー法」は他者とのコミュニケーションの中から自分なりの理解を引き出す、まさにアクティブ・ラーニングそのものである。また平成 24 年度からはインテルとも提携し、ICT の効果的活用にも取り組んでいる。

事業の結果、一斉授業では見られなかった生徒たちの主体的な姿が見られるようになり、授業改善は着実に進んでいると自負する。事業は本年度終了となるが、27 年度からは「未来を拓く『学び』プロジェクト」として、「特別な授業」から「当たり前の授業」を目指し、埼玉から日本の教育を変える、そんな意気込みで進めて行く所存とは教育長のお話であった。

埼玉県高等学校初任者研修では、授業力向上研修 5 日をすべて知識構成型ジグソー法授業に費やしている。初任者は 1 年間に 2 度、ジグソー法の授業を実践することが目標であるが、それ以外の普通の授業においても、生徒に配慮した組み立て方を意識して進めるようになっていく。

初任研でジグソー法を経験したことにより、21 世紀スキル向上研修（インテルと連携した ICT 授業の研修）や未来を拓く「学び」推進事業に継続的に参加する若い先生方の姿勢が目立っており、「未来」事業について言えば、277 人中 113 名が初任研経験者であった。

アクティブ・ラーニングには、様々な形があるが、初任者たちはなかなか踏み切れない。そのような中で協調学習という一つの共通した「型」があると、アクティブ・ラーニングを否応なくやることとなり、それをきっかけとしてアクティブ・ラーニングに対する抵抗感がなくなるという点は、たいへん参考になる。長野県でも総合教育センターで教科指導基礎研修が行われているが、初任者の一斉講義方式のスタイルを見直すことまで効果が及んでいない。「きっかけ」をいかに作るかが、長野県の課題であると考えられる。

埼玉での取組をそのまま長野県に導入することは難しく、また「知識構成型ジグソー法」の活用についてはさらなる研究が必要であるが、この事業は以下の点が評価できる。

- 授業改善の取組を全県で統一したパターン（型）で実施できる
- 県教委とセンターが共同で取組み、指導主事の一斉研修会等で足並みを揃えている
- 現場の核となる教員を育てている（協調学習マイスター等）
- 「ジグソー法」という共通言語で全ての教員が学校・教科の枠を超え授業について話ができる

指導主事も毎年入れ替わるため、指示を徹底することが難しいものであるが、毎年 1 回指導主事対象の研修会を行って全員で方向性を確認していること、さらには現場の教員を育てることで次の世代へのバトンタッチをしていること、また教科指導についての教員間のネットワークができつつあるということが素晴らしいと思った。長野県では本年度 3 年次研修で三宅なほみ氏による協調学習を研修しているが、次年度は CoREF との連携も視野に入れながら、初任者から、そして学校全体を巻き込みながら、授業力向上に取り組んでいきたい。

## ②福井大学教職大学院ラウンドテーブル

6 月 ラウンドテーブル参加（指導主事 1 名）

2 月 ラウンドテーブル参加・実践発表（指導主事 1 名・調査研究校の教頭 1 名）

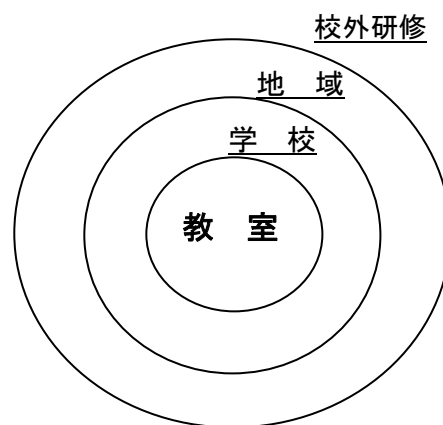
福井県では、各学校における教科会が教師育成の場になっており、若い先生の力量が自然に伸ばされている体制となっている。公開授業や研究授業の体制づくりについては年 10 回の指導主事の訪問で支援している。福井県は自主研究活動が盛んで、校種や教科を超えて 350 の自主研究グループが活動して

おり、そこへ県も助成をしている。また学校拠点方式の教職大学院との連携も自主研究グループを支えるものとして機能している。

また福井では、基本的に総合教育センターに集める研修は厳選し（初任者研修 14 日・2 年次 5 日・3 年次 3 日。対して長野県は初任者研修 23 日、2 年次と 3 年次は各 1 日）、学校を空ける研修は専門的かつ実践的スキルを修得するものに絞り、一斉講義でやってきた内容は映像等にシフトして、各自で研修してもらうこととしている。研修は「学校を離れないでやろう」が合い言葉であるという。学び合うコミュニティの中で教員が育っている様子が伺える。

当日開催されたシンポジウムの中で、学習院大学教授の佐藤学氏が「『困ったときに相談するのは誰か』と若い教員にアンケートをとれば、同僚と答える教員が多い。教員が育つのはどこかといえば、まず教室、そして学校である」と言っておられた。教室を中心とした同心円状に教員の育ちの場はあるのだと。総合教育センター等での校外研修は、最も外側の円上に位置するものであるという。（イメージ：右図）。長野県の 26 年度の初任者のアンケートにおいても（→42 ページ）困った時にまず相談するのは同じ学校の先生方という回答が多い。

知識基盤社会・グローバル社会を生きるこれからの子どもたちには、新しい学力・コミュニケーション能力・合意形成能力・協働探究能力といったものを育成しなければならない。求められる学力に合った研修となっているかどうか。そして教員の専門性を高めると同時に、学校の中に学び合うコミュニティ（学び合う組織）をどう創り出していくか。福井大学の提案は、長野県にとってもこれからの教員育成のテーマであると思われる。



教員の育ちの場（イメージ）

### ③その他

計画ではやはりセンター等での校外研修を大幅に減らし、統一した方式で校内研修を義務づける東京都教育委員会の取り組み等も視察する予定であったが、本年度については出来なかった。

今は「集める研修」をできるだけ減らし、学校を離れずに研修する、あるいは指導主事等が「出向く研修」へと全国的にシフトしてきている。今後も効果的な初任者研修について研究の必要がある。

---

## IV 成果と課題

---

文部科学省に提出した調査・研究項目にしたがって、成果と課題をまとめる。

### 1 学校の選定等

#### (1) 調査研究方式が実施可能な学校の特徴

##### ① 地域・・・地域による差はなし

長野県では調査研究校を県下4地区から1校ずつ指定したが、教育委員会事務局のある長野市から県の中・南信方面は距離があり、指導主事が頻繁には訪問が出来ないことも予想された。そこで、県中央部の塩尻市にある総合教育センターの専門主事を2校の担当とし、連絡調整にあたることとした。したがって指導主事等の訪問回数は地域に左右されずに行うことができた。

27年度は新たに調査研究校を県の最北・最南地域からも1校ずつ選定の予定である。特に県の南部の研究校はほぼ静岡県や愛知県に近く、どれだけ「出向く研修」が実施できるかの「挑戦」になるが、地域による偏りがないように努めたいところである。

今年度、信州大学教育学部の教員の訪問に際しては、東信・南信地区への移動の負担が大きかった。特に自動車を使用しない先生方にとって、各駅停車での電車移動は大変だったかと思われる。次年度は信州大学の松本キャンパスにある全学教育機構の力を借りる等、「時間距離の短縮」にも配慮してすすめていきたい。

##### ② 学校規模・・・小規模校の方が徹底しやすい

今年度の調査研究校は1学年3クラス～5クラス（一部の学年は6クラス）の規模の学校で実施した。調査研究校が4校と少ないため断定はできないが、規模の大小による校内研修の実施頻度等については特に大きな差はない。ただし、4校の様子を見ると、3クラス規模の学校のほうが校内の教員の協力体制がよく出来ていた感がある。学校全体で事業について共通理解が出来ており、校内に大学・県教委等から人が入る際は、他の教員もそのことについて承知しており、職員の方から声をかけられることもあった。外部講師用の駐車場の用意や、玄関のスリッパ等の用意など、いつも丁寧に気配りがされていた。聞けば、教務主任の先生が気を利かせて準備してくださったとのことで、会議室や控室における配慮等もありがたかった。こういったことから職員皆で初任者を応援している雰囲気がおおいに伝わってきた。

一方、学校規模が大きくなると職員数も多くなることから、共通理解が得にくいのか、外部から入っても「他人事」のような雰囲気が若干感じられることがしばしばあった。信州大学からも教員が来ていることを校内の職員が承知しているのか、わかりかねる場面もあったのは気になった。

次年度は新たに6クラス規模の普通高校を調査研究校に指定しているが、「校内で育てる」ことが趣旨の事業であるからこそ、校内での周知や職員の理解についても留意して取り組むことが必要である。

#### (2) 学校選定の上で配慮すべき事項

最も重要なことは「学校として初任者の育成にどう取り組むか」というねらいや目的を、管理職がはっきり持つことである。どういうタイプの学校であれ、「校内研修に対する管理職の意識が高い」場

合に、より効果的であるというのが1年間本事業を実施してみても率直な感想である。初任者研修も学校組織マネジメントと大きく関わるものであり、初任者の育成を通して学校全体の職員をどう動かすか、また学校行事・地域との関わりを初任者の育成にどう生かすかで、初任者の伸びは違ってくると思われる。

## 2 初任者研修の実施体制

### (1) 学校全体で指導する体制の整備のあり方…多くの職員が関われるように

26年度の初任者へのアンケート結果を見ると(→39ページ)、初任者の指導教員は圧倒的に同じ教科の教員が多くなっているが、これは初任者が最優先課題とするのが「教科指導」であることによる。指導教員は指導案の書き方、板書の仕方、発問の在り方等授業の準備から実際の展開に至るまでの授業実践の基礎について、初任者の日々の実践の反省等に基づいて、きめ細かく初任者を指導していく時間を確保しなければならない。十分な時間が確保できているか、またその指導内容についても、指導教員に任せきりにせず、教科会等で点検や見直しをはかりたいところである。

さらに生徒指導・学級経営・教職一般についての研修は、別の立場からの関わりが必要となるが、その部分を教頭始め管理職が担っているケースが多いと思われる。

初任者研修実施校指導教員等連絡協議会において、グループ討議の様子や聞き取りをする中で感じたことであるが、初任者の指導を教科担当だけにまかせきりにせず、他教科や管理職、学年主任や生徒指導主任など校務分掌の主任を交えて、「チームで」指導のメニューを組んでいる学校ほど「学校全体で初任者を育てる」意識が高い。初任者の研究授業に出向いても多くの職員が参観している姿がある。

また、そのような学校は初任者の校務分掌についても配慮がみられた。本年度の初任者の校務分掌で「生徒会」「生活指導(生徒指導)」を上まわって多いのが「教務部」であり、教務室にあえて常駐させる学校も複数あった。教務室は常に学校の様々な情報が入ってくる場所であり、校務全体を見通すことができる。常駐すれば教頭の目の届くところで仕事ができる上に、初任者がいつでも相談できる。いずれにせよ、初任者が研究室に一人ぼっちにならないような校内の配置や、多くの経験ができるような分掌上の配慮をしたいところである。

### (2) 初任者の負担軽減…様子を見ながら個々に対応を

初任者のアンケートの自由記述で調査研究校以外の初任者から「初任者研修の対象であるなら、落ち着いて研修に臨めるよう、コマ数や校務分掌等についてもっと配慮して欲しい。初任者ではあっても、校内では初任者としての配慮はほとんどなされないのが現状」という意見が寄せられた。長野県では初任者の授業持ち時間は12時間程度としており、初任者が赴任早々いきなり担任を持つようなケースはほとんどない。この部分については県によっても差があり、初任者にどの程度授業や校務分掌を持たせるかについては幅があるところであるが、いずれにせよ面談や日々の様子などから、初任者が負担に感じていないかどうか、学校で個々に丁寧に対応したい。

またアンケート調査で回答を得た89名の初任者のうち、79名が副担任を持っており、調査研究校の初任者11名はいずれもどこかのクラスの副担任についていた。一方、51校中5校が初任者に副担任を持たせていない。あえて持たせない方針の学校もある。初任者の負担の軽減という面では利点もあるが、長野県では基本的に初任の学校は在籍5年程度が基本であり、多くの初任者は次年度以降ク

ラス担任を持つ。初年度は副担任を持たせ、ホームルーム運営について具体的に学んでもらうことが適切と考える。

### (3) 初任者と2・3年目程度の教員との関わりの持ち方

例年、総合教育センターでの初任者研修校外研修の中に、「二年目の先生に学ぶホームルーム経営」というプログラムがある。前年の初任者を講師として招き、初任の1年目の経験談や、今現在担任としてどう毎日を送っているかを語ってもらうというものである。これが初任者には「具体的な経験談で、来年度自分が担任を持っている姿を想像しながら聞くことができる」と毎年好評である。こういった内容の研修会等は、初任者が複数配置されている学校では、校内でも設定が可能である。

また初任者へのアンケートの中で「仕事を進める上で悩みを持った時の主な相談相手は誰か」という問に対し「昨年の初任者」という回答が見られた。すぐ上の先輩は初任者にとっては心強い相談相手となり得る。本年度推奨した「ヤングセミナー」等を各学校で工夫したいところである。

## 3 研修等の内容について

### (1) 調査研究方式における初任者の勤務として適切なあり方

調査研究校のうち1校の初任者から下記のような感想が寄せられた。

本校が初任者研修調査研究校に指定され、他校の先生方よりも多くの経験をさせてもらうことができたので個人的には大変ありがたかった。しかし、通常の初任者研修に加えて更にやらなければならないというのは時間的にも精神的にもきつい時期があったのも事実です。授業や校内の分掌などの業務に差し障りがあり、他の先生や生徒に迷惑をかけてしまい、申しわけない気持ちがストレスとなりました。生徒指導事案が多いと、空き時間は生徒との面談や指導があり、更に2つの分掌（教務と生徒会）を抱えて放課後に分掌の仕事をやっていると、授業の準備や教材研究の時間を十分に確保できず中途半端な授業になってしまい、自分自身の不甲斐なさに情けなく、落ち込んだ気持ちになりました。せめて初任の1年目くらいは授業改善のためにもっと時間を使いたかったと思いました。

感想の中にある「通常の初任者研修に加えて更に研修がある」という初任者の認識について注目したい。もともと初任者研修は総合教育センター等で実施される校外研修と、勤務校における年間300時間の校内研修とで形成されるものである。したがって調査研究指定校においては、その300時間を教学指導課で提案した「ジョブシャドウイング」「ヤングセミナー」「外部講師による教科指導」に充ててもらえれば良かったのであるが、初任者が必要以上に負担感を感じているのはどこに原因があるのだろうか。

教頭や本人の話から、この先生は責任感も強く、学校の中でも積極的に動いていた様子がわかる。しかし講師経験が長かったこともあり、“新卒の初任者とは違う”という気持ちもあったのだろう、調査研究指定校になった際「自分が何かしなくては」という責任を感じてしまったようだ。したがって、ヤングセミナー等も教頭と一緒に先頭に立って運営側にまわっていた。また校外研修のない火曜日は生徒指導上の面談や会議が入り、それに多くの時間を割くこととなった。校務分掌に関しても、教務室に常駐しながら生徒会顧問も受け持っており、いかにこの初任者がフル回転で、また「最前線」で頑張っていたかがよくわかる。しかし校務分掌等も含め、初任者研修対象者としては負担をかけすぎていなかっただろうか。

ヤングセミナー等自主研修会も、2年目・3年目の若手を運営に生かし、初任者はあくまで「参加者」の立場となるよう配慮が必要である。もともとヤングセミナーの趣旨は、先輩教員が初任者の悩みの相談に乗ったり、アドバイスをしたりすることで精神的な負担を和らげる効果をねらったものである。運営側にまわってしまうと初任者の負担は当然大きくなる。加えてこの場合、校内で初任者に教科指導の機会・授業準備の時間を十分に確保してやれなかった原因についても再考の必要がある。

調査研究校へ依頼した校外でのジョブシャドウイングの2日については、総合教育センターの選択必修講座を2日減じることで対応した。ヤングセミナーも校内の同僚性の涵養という点では一定の役割を果たすことは既にも書いたとおりである。授業研究会として、初任者の授業を皆で参観して短時間でも意見を出し合うなど、内容面での工夫もできる。それ以外の校内研修については、特別なメニューを組むのではなく、多くの職員を巻き込みながら日々の取り組みを活かすよう工夫することと、初任者へかけるのは「負担」ではなく「適度な負荷」となるよう留意したい。特に講師経験のある初任者に対しては「学校勤務経験があるから大丈夫だろう」という意識が管理職も含めた周囲の教員には働きがちであるが、当該の初任者は今まさに研修中の身であり、系統的な研修は受けていないということを改めて認識しておく必要がある。

## (2) 調査研究方式に適した年間の研修のあり方

今年度の調査研究校4校の研修の流れは、おおよそ以下のようなになる。このスケジュールをひとつの目安にして、校内での研修を計画することが理想的である。校内研修で扱うべき内容については、県で作成する「初任者研修の手引き」を参考するよう指導したい。

時 期	内 容
4月下旬	第1回初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 (初任者研修についての確認)
5月～6月	担当指導主事学校訪問 初任者と懇談
7月	信州大学教員等外部講師教科指導 (1回目)
9月 9月(～1月)	信州大学教員等外部講師教科指導 (2回目) ジョブシャドウイング開始
10月下旬～(12月)	信州大学教員等外部講師教科指導 (3回目)
11月上旬	第2回初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 (中間経過報告) 初任者研究授業
1月中旬	総合教育センターにおける初任者研修終了
1月下旬	第3回初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 (調査研究校報告会)

初年度ということで、関係方面への調整をしながら進めたため、上半期は動きが遅くなっている。最初のジョブシャドウイングは夏休み前に1回は実施したいところである。外部講師による教科指導はおおよそ適切な時期に行えたと思われるが、まず夏休み前に1回、夏休み後に1回実施し、秋

の研究授業を目標に教科指導を進めるのが理想的である。

調査研究校では3本の柱（外部講師による教科指導・ジョブシャドウイング・ヤングセミナー）の実施時期を上記のように定め、他の校内で研修すべき項目については年間の見通しをもって、適切な時期と適切な指導者（校内の多くの先生方が関わるよう）を選び、計画的に研修をすすめたい。

### (3) 初任者の評価（評価方法・評価者）

初任者の評価については、年度末に学校からの報告書と学校長からの所見を参考としているが、具体的数値として評価を出してはいない。何らかの形で評価をすることは必要であると考えているが、本年度はそこまで調査研究が進まなかった。

なお、2月の福井大学教職大学院ラウンドテーブルでは、シンポジストの鈴木寛氏から「評価は大事だが、教育委員会が評価をすると現場の教員から反発が来るのでやらない方がよいのでは」、また佐藤学氏は「教員を専門家として育てるという観点でも、連携先の大学が評価を行うのが一番しっくりくる」というお話であった。次年度以降、連携する大学の教員に、一年の終わりに何らかの評価をして頂くことも考えたいが、どういう項目で、あるいは数値化するかどうかも含め、ご指導いただきながら検討したい。

### (4) 外部機関と連携した校内研修のあり方

教師としての専門性を高めるためにも、大学等外部機関との連携は今後ますます重要になってくると思われる。本年度は信州大学教育学部と連携して事業を実施した。内容・効果・課題等については、Ⅲ-2(4)に記した通りである。

現在、外部との連携で一番問題になるのは講師の費用弁償に係ることであろう。特に長野県は山間部の地域高校も多く、交通手段も必ずしも便利とはいえない。移動にも時間がかかる。金銭面での支えがなければ難しい面が多い。

今後、信州大学に教職大学院が設立すれば、研究指定校をフィールドとした学術研究、実務家教員や大学教授による省察の支援や、学術的な専門分野と関連付ける等、様々な取り組みが近い将来可能になるのではと思われる。連携も見通しながら、次年度も協力を仰いでいきたい。

### (5) 近隣の初任者配置校との連携

初年度は調査研究校とその近隣の学校との「連携」までは出来なかったが、情報交換の場は提供できた。

第2回目の初任者研修実施校指導者等連絡協議会は調査研究校4校を会場に開催した。最初に調査研究校の初任者の授業を参観してもらい、その後協議会を行ったが、事後のアンケートに次のような記述があった。

- ・研究校は何かと大変だとは思いますが、成果は確実にあると思われる。協議会で他校の様子がお聞きできて参考になった。指導者の自分には刺激になった。
- ・地元中学校でのジョブシャドウイングはうちの学校でも取り入れたい。
- ・初任者が講義形ではなく対話形式の授業を行っており、自身の授業を反省させられた。研究校はしっかり初任者の育成に取り組まれている、良い点を取り入れたい。
- ・指導教員としての悩みを共有出来たことは大変有意義だった。

調査研究校の初任者は信州大学等外部から指導を受けていることもあり、他の初任者よりも授業に対する意識は高い。そのような授業の様子を他の指導教員に参観してもらったり、その後の指導教員同士のグループディスカッション等で実践事例や悩みの共有等ができ、各学校での研修に何らかの影響はあったと考えられる。指導教員の多くから「有意義な会議であった」旨の記載が見られた。

また第3回目の協議会では、会場となった明科高校の初任者の授業と、信州大学教員を交えての授業研究会を一般公開とし、近隣の高校の初任者10名が参観したが、それぞれ自分の授業でも生かせる学びがあったと振り返っている。

初年度ということで、各校ともこちらが提示した「課題」をこなすだけで精一杯の様子であったが、「調査研究校の初任者は恵まれていてうらやましい」という声もあり、今後各地区で互いに授業を見合ったり、校内研修の成果を共有したりする機会を設定したい。

なお、北海道教育委員会では、研究校（北海道では実践指定校という）が近隣校と連携し、放課後の研修を合同で行っているとお聞きしている。事業の波及効果を高めるとともに、若手教員が切磋琢磨する環境を整備することを目的とし、内容も「明日の実践の改善に直結する内容」に特化したものとなっている。こういった合同研修の在り方についても次年度以降の調査研究の課題としたい。



---

## V 次年度へ向けて一まとめ

---

本年度の「初任者研修の抜本的な改革」事業への取り組みについて、福井大学教育学部の宮下哲准教授にご指導をいただいた。また、福井大学ラウンドテーブルにて報告させて頂く機会を得たが、そこで出されたご意見等を参考に、取組についてまとめ、課題を整理したい。

### 学び合うコミュニティ（学校の中で学び合う組織）を創る

Ⅲ-2(5)②でも紹介したように、福井県では各学校において教科会を丁寧に実施している。初任者の先生の授業だけでなく、ベテラン教員も授業を公開し、教科会で頻繁に授業研究会を行っている。どこを改善したらいいか、先輩教員がどんな工夫をしているか、ざっくばらんに意見を交わし合い、その中で自然に若い先生方の力が伸ばされている。しかし、「もともとそれは長野県でやっていたものを福井県が真似して取り入れたのですよ」とのこと。職場の自主的な校内研修のチーム（福井大学教職大学院の用語では「実践的コミュニティ」という）が福井県の学校には健在であり、教科会のような校内の小さなグループの活動の中で初任者は育っている。また学年会も時間を決めて、効率良く、ポイントを絞って運営されているとのことであった。

長野県は昔から校内で教員が集まれば、授業研究会を小さな単位で行っていた風土があり、研究会というほどの大げさなものではなく、教科会、学年会、あるいは生徒が帰った後のインフォーマルな席でのやりとり等、もっと校内で「先生方が集まる機会」があった。授業の工夫や生徒への指導法など、日常的に話題にして情報交換も行われており、先輩から若手への叱咤激励もあった。それが高校においては次第に行われなくなっている。初任研や10年研等指定研修の該当者の授業を参観して年1、2回の研究授業を行う、といった現状である。もちろん校内の授業研究が高校に全くないわけではなく、定期的に全職員の授業研究会を行っている学校もあるが、多くの学校では授業について、日常的に、ざっくばらんに、かつ真面目に語り合う場はなくなりつつある。かつて当たり前にあったこれらの日常的な取組の復活こそが、信州教育には必要なのではないかという宮下先生のご指摘であった。

今回、調査研究校へ指導に入った信州大学の岩田靖先生からも「授業研究文化が高等学校には極めて希薄だと感じる」とのご指摘があった。先生からはさらに、小さな学校の中だけでは初任者に「良い授業のモデル」を見せることが難しい、県内あるいは北信・中信・東信・南信といった地域ブロック程度の高等学校の教員が相互に授業研究できる全体的なシステムを創り、機能させていかないと初任者研修のよりよい成果は生み出せないのではというご意見も頂戴している。

また高校へ指導に入った義務教育の指導主事からは「高校では教科会が機能していないのでは」との報告を受けている。

本事業で推奨した「ヤングセミナー」は、松川高校のもと教頭であった先生が、若い人たちの様子に危機感を感じたことから、教頭が世話役となって、5年目までの若い先生方に企画をさせた取組に始まる。名前もそのまま頂戴したが、こうした取組が、今やある程度「上から」指示を出してやらないと出来なくなっている現状にも驚かされる。

今回、若者を中心に教職員が集まって、皆で一緒に研修をするという「型」を県教委が“無理矢理”設定したことは面白い取組である、と宮下先生は言う。佐藤学氏が「教員は教室で育つ、学校で育つ」

と話していたこととも重なるが、授業について（たとえ 10 分でも）お互いに気楽に見合っ て意見を交換する、先輩に相談する、後輩の面倒を見てやる、そんなごく「当たり前のこと」が、教師の成長を支えているのだということに改めて気付かされた。

調査研究校の事例でいえば、茅野高校では校内で学び合う喜びに若い先生方が気付き、同僚性が生まれ、先生方に自信と笑顔が生まれた。明科高校では来年度に向けて、若手の教員を中心に初任者研修の充実に向けて情報交換が行われ、自分たちの発想で後輩の初任者を育てようという雰囲気ができてきた。本事業で初任研に取り組んだ調査研究校では、研修が校内の活性化につながっている。「初任者研修が初任者を育てるだけでなく、全教員が成長していくことにつながっているということを実感した」とは学校長の言葉である。

校内で初任者を育成するには、校内の教職員同士の「学び合うコミュニティ」をいかに生み出していかかがカギであり、そのためにも学校の全職員が「みんな育てる」という共通認識をもって、初任者（若手）を迎え入れることが必要となる。校内にこうした空気が醸成されるよう、調査研究校の取組を他の学校へ伝え、取組を広げていくことに加え、いずれは近隣の高校同士で授業公開や研究会に参加し、互いのレベルアップを図って行くところまで持って行くことを目指したい。

### 校内研修の時間を確保するために一業務のスリム化を

福井大学で分科会にて、本県の取り組みについて報告した際、参加者から「ジョブシャドウイングもヤングセミナーも面白いが、こういったことをやった方が良いとわかっているけどできないのが学校現場の現実」であり、学び合いも大事だが、スクールカウンセラーの増員やソーシャルワーカーの複数配置によって、少しでも教員が教科指導に割ける時間を確保してやる方が先ではないかというご意見をいただいた。

4月の指導教員等連絡協議会の中では教員の多忙感が話題になった。昔と比べて教員が忙しすぎて、若手の育成に力を注げない状況もある、という意見もあった。

中央教育審議会では文部科学大臣の諮問を受けて平成 26 年 11 月から「これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」の議論が始まっているが、その中に「教員が専門性を発揮出来る環境を整備することが求められて」とあり、討議資料の中にも「教員の抱えている業務量が多く、専門スタッフの配置が必要」「教員の事務量の削減と ICT を活用した校務支援が必要」といった言葉が並んでいる。これらは学校現場の状況を的確に表しているものといえる。

教員が教科教育以外の仕事に追われているという業務の多忙化も校内研修が停滞している原因のひとつである。将来的には、校内に専門職を投入したり、効率的な業務システムの導入が図られることが予想されるが、現時点ではそれぞれの学校において、校務分掌を見直し、校内業務のスリム化を図り、教員の負担感を減らし、研修の時間を確保する努力をすることは必要となろう。

「チーム学校」という言葉が表すように、学校の諸課題に対応していくためには、学校組織全体の総合力を一層高めていくことが重要となってくる。校内での初任者研修（若手教員育成）改革は、学校にとってそのひとつのきっかけになると考える。



## 平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」事業に係るアンケート結果

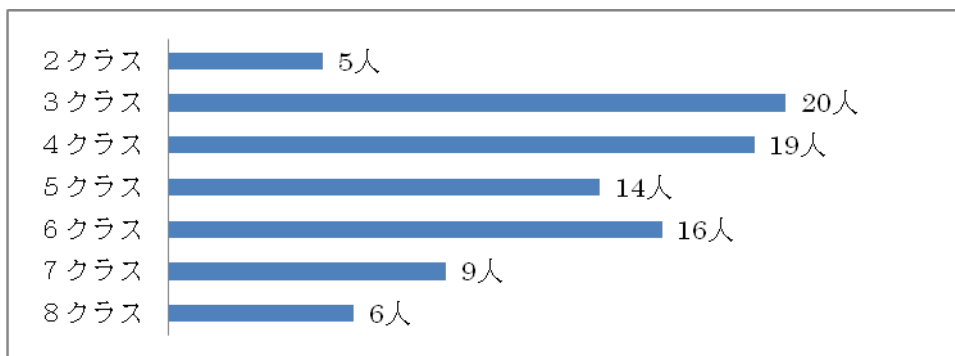
## 平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」事業に係るアンケート結果

○調査時期 平成 26 年 12 月中旬～平成 27 年 1 月末

○調査対象 平成 26 年度初任者研修対象者 89 名、初任者赴任校 51 校の学校長

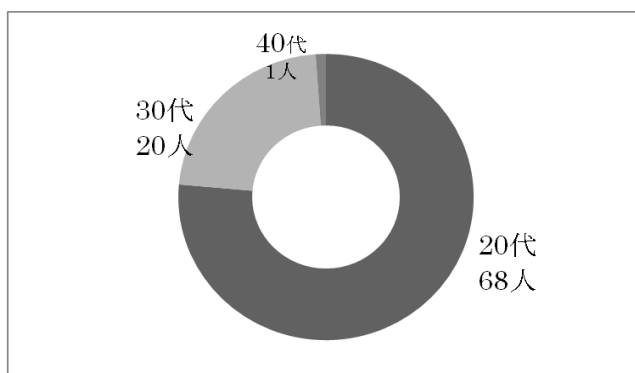
### 1 初任研対象者が勤務している学校について

#### ①所属校の 1 学年あたりの学級数と配置された初任者数



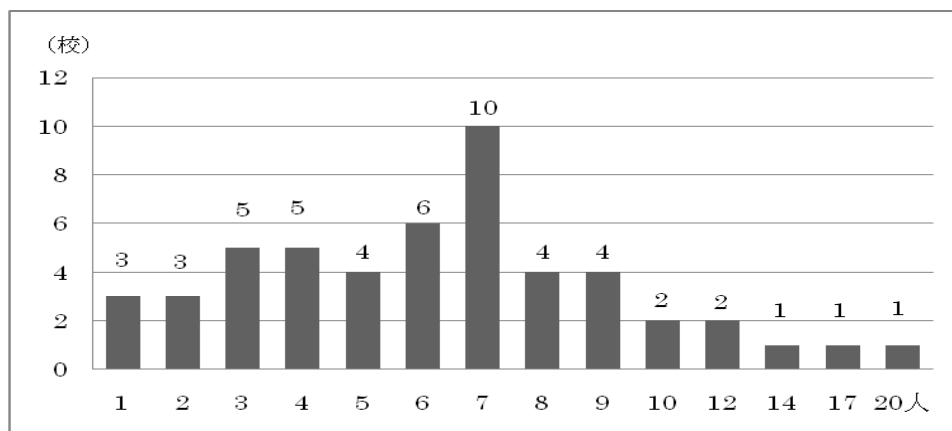
◆初任者は 1 学年 3～4 クラス規模の学校への配置が多くなっている。中には 2 クラス規模の学校に初任者が 4 人配置されている事例がある。

#### ②初任者研修対象者の年齢



※初任者研修の対象者に 50 代の該当者はなし。

#### ③初任者が所属する学校における教員経験年数 4 年以下（講師経験含まず）の教員の人数



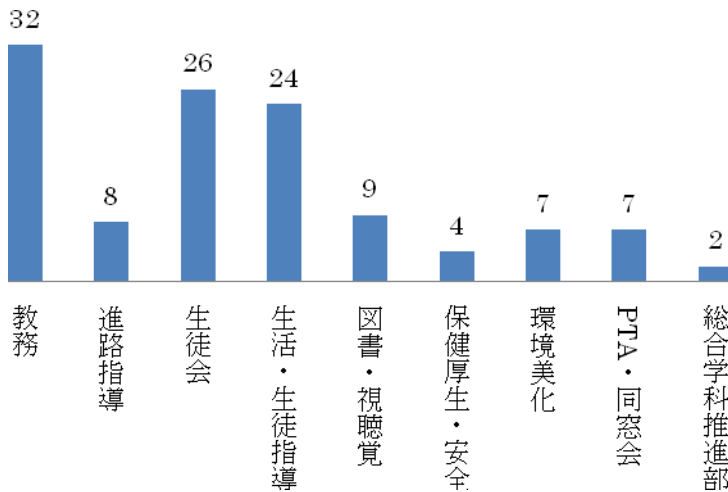
◆初任者の採用数の増加とともに、経験年数の浅い教員も増えている。10 人以上いる学校が 7 校あるが、こうした学校には、場合によっては外部からの指導の支援が必要であると思われる。

④副担任となっている初任者の数

79名 / 89名中

◆5校で（複数の初任者配置であっても）副担任をつけていない。担任をもつための準備の意味合いも含めて、できるだけ初任者は副担任として担任のHR活動に参加させることが望ましい。

⑤初任者が担当する校務分掌（複数回答）

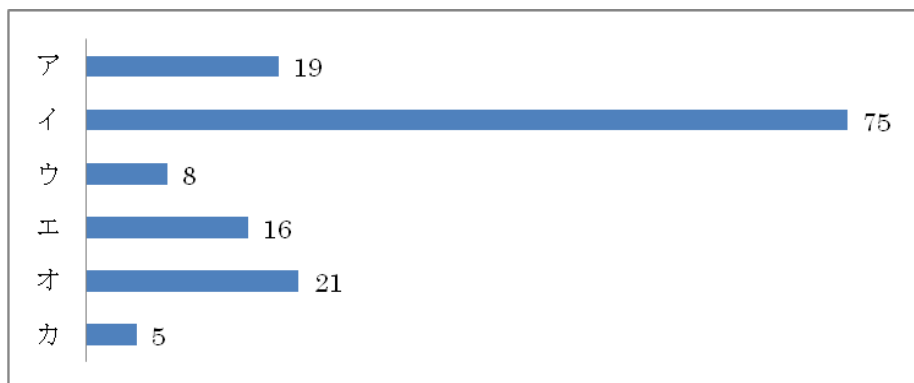


◆教務に配置する学校が多くなっている。積極的に教務室に常駐させている学校もある。学校全体の様子が変わるので、あえて初年度に常駐させ、教頭の側でOJTを行う等しているようだ。

⑥初任者の指導教員について

問 指導教員はどのような教員ですか。複数にまたがる場合は全て記載してください。

- ア 同学年に所属する教員（学年主任含む）
- イ 同じ教科の教員
- ウ 同じ分掌の教員
- エ 教務主任・生徒指導主任・進路指導主任などの主任の先生
- オ 教頭先生
- カ その他



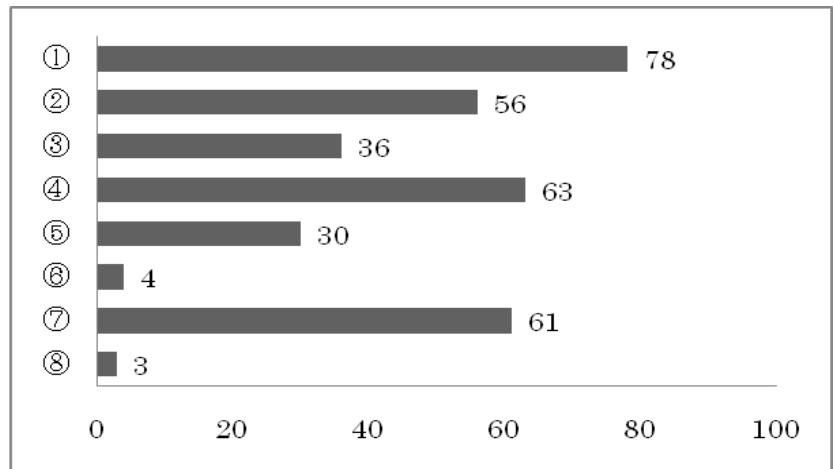
※その他記述・・・校長先生、他教科の教員

◆「同じ教科の教員」が指導教員となることが圧倒的に多く、続いて教頭先生などの管理職が多くなっている。他教科の教員との2人体制で指導している学校もある。

2 教員となってから、職務上の課題の解決や自己を向上させるきっかけとなったのは次のうちどれかですか。(複数回答可)

〔A群：主に初任者研修等〕

- ① 総合教育センターでの研修
- ② 指導主事・専門主事等からの助言や評価
- ③ 校長会が主催する研修
- ④ 校内における授業研究
- ⑤ 校内における授業以外の研修
- ⑥ 研修日誌や記録などの作成
- ⑦ 他の初任者との情報交換
- ⑧ その他（具体的に記述）

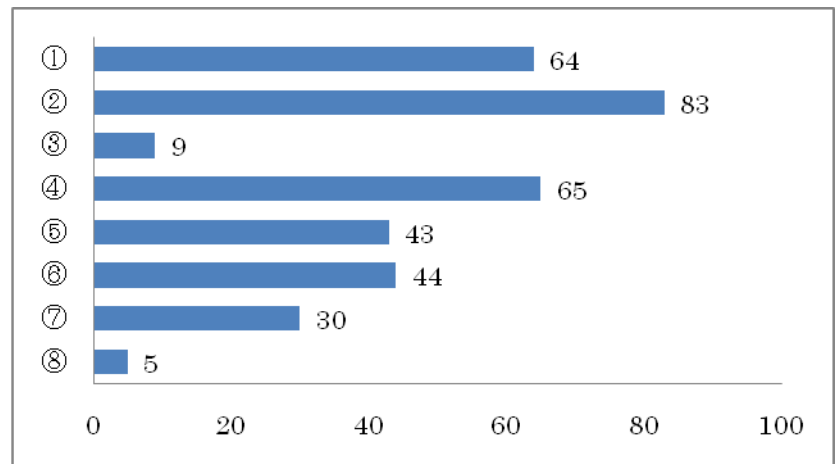


※その他記述・・・教員以外の人との交流、教頭先生による校内研修

◆初任者にとっては「総合教育センターでの校外研修」「校内における授業研究」及び「他の初任者との情報交換」の3つが、自己を向上させるきっかけとなっていることがわかる。

〔B群：主に日々の教育活動〕

- ① 管理職の助言や評価
- ② 同僚教員の助言や評価
- ③ 保護者の理解を得られたとき
- ④ 生徒と共に活動したこと
- ⑤ 校務分掌等の職務
- ⑥ 生徒への指導の成果が表れたこと
- ⑦ 効果的な指導法を考えついたこと
- ⑧ その他（具体的に記述）



※その他記述・・・生徒アンケートの中の生徒の声、他校の先生へのジョブシャドウ、研修会の参加

◆校内においては、「同僚教員の助言や評価」「管理職の助言や評価」に続き、「生徒と共に活動したこと」が、課題の解決・自己の向上につながっている。

3 職務上困難や負担を感じた項目はありますか。A～C群のそれぞれについて感じた程度を4段階で回答してください。

[4：かなり感じた 3：少し感じた 2：あまり感じなかった 1：まったく感じなかった]

[A群：授業について]

項目	初任者の平均値
① 指導計画や学習指導案の作成	2.7
② 教材・教具やワークシート等の準備	2.6
③ 基本的な技術指導（発問や指示、板書の仕方など）	2.6
④ 個々の生徒の学習状況の把握と対応（授業中の生徒の反応やそれに対する指導）	3.0
⑤ 授業規律の保持や徹底（授業中のルールや学習の決まりを守らせること）	2.8
⑥ 授業の進度（年間計画に従って適切に授業を進めること）	2.6
⑦ 課題等の事後指導（ワークシートやノートなどの指導）	2.5
⑧ テストの採点や通知表等の成績処理	2.4
⑨ 特定の教科・科目や単元・領域の指導 （例：日本史の資料購読、体育の実技に困難を感じる、等）	2.3
⑩ 宿題の出し方（宿題の量や質、確認の仕方、早く返却することなど）	2.0

◆個々の生徒の把握と対応や授業中の生徒に対する指導（授業規律の保持や徹底を含む）に負担を感じる傾向がある。生徒との関わり方についてフォローの必要がある。

[B群：学校組織や他の教員等との連携について]

項目	初任者の平均値
① 同僚教員等との仕事上の連携やかかわり	2.0
② 同僚教員等との勤務時間外のつきあい	1.6
③ 校務分掌上の役割や職務	2.4
④ 会議や打ち合わせ	2.0
⑤ 部活動や文化祭準備等の指導	2.6
⑥ 休日や祝日等における仕事（PTA行事や地域行事等への参加）	2.1

◆他の教員等との関係は比較的ストレスなく築けているようだ。部活動・文化祭準備等の指導や校務分掌上の役割について負担を感じている傾向がある。

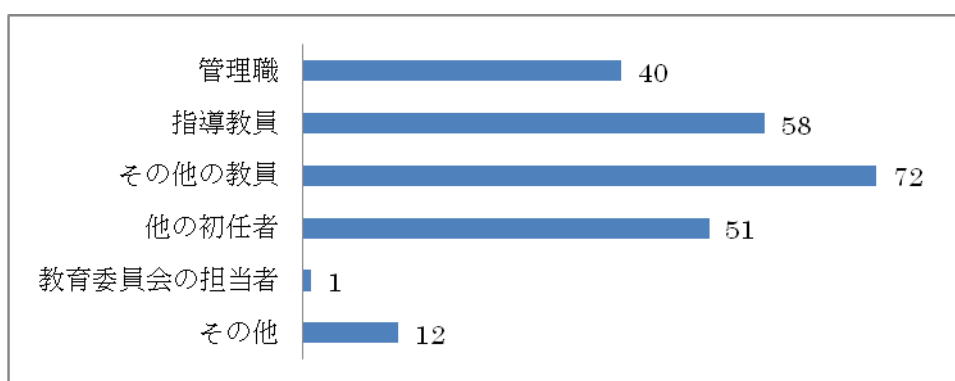


〔C群：その他〕

項目	初任者の平均値
① 教職に対する理想と現実との違い（想像していた学校や教師の姿と実際に勤務してからの違い）	2.2
② 教育公務員としての服務規律や倫理	1.7
③ 自分の得意分野を生かせない配置（校種、分掌等で希望と異なる配置であったこと）	2.0
④ 私的な時間の確保（勤務や授業の準備等で自分の時間を持っていないことに対するストレスを感じる）	2.4
⑤ 自己の健康管理（具体が悪いと感じても相談したり休んだりできないこと）	1.8
⑥ 家族の理解（帰宅時間が遅いことや、休日出勤について家族から理解が得られないこと）	1.5

◆C群の回答にはばらつきがあり、プライベートとの両立について感じ方には個人差があるようだ。

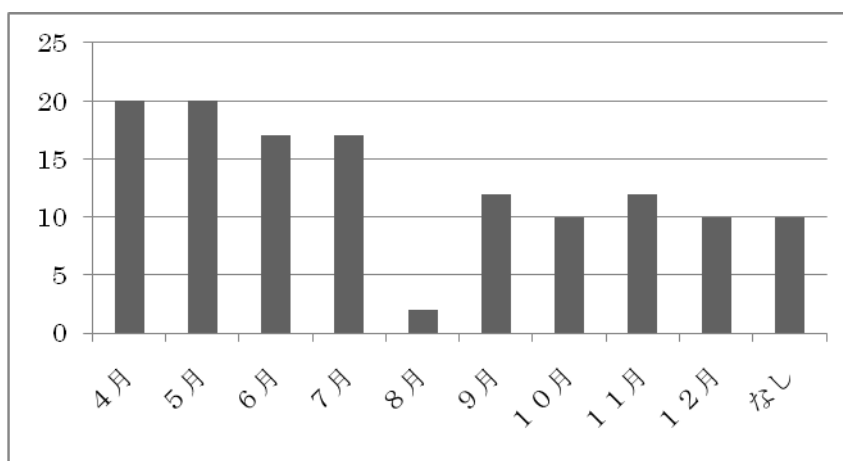
4 仕事を進める上で悩みを持った時の主な相談相手は誰ですか（複数回答可）。



※その他記述・・・他県で教員をやっている大学の同期、昨年の初任者、家族（両親、配偶者）、養護教諭

◆校内の教員に相談したり、初任者同士で悩みを打ち明けあっている様子がわかる。

5 特に困難や負担を感じた時期はいつ頃でしたか（複数回答可）。

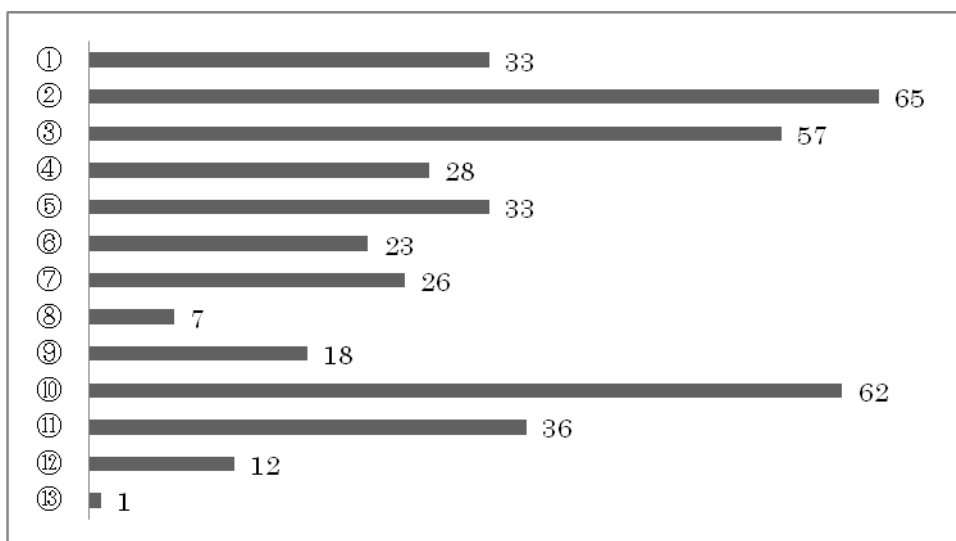


◆赴任したばかりの4月・5月が最も多い。この時期は周りもできるだけ初任者のフォローに入り

たい。夏休みを境に落ち着いて来る様子が伺える。公開の研究授業の設定の多い11月に負担感を感じる初任者が少なくない。

6 教員になる前に「もっと学んでおいたほうが良かった」と思うことはありますか。該当する項目を全て選んでください（複数回答可）。

- ① 学習指導要領や各教科の指導内容に関する事
- ② 各教科の専門的な知識に関する事
- ③ 各教科の指導方法や指導技術に関する事
- ④ 学習指導案の作成や教材研究に関する事
- ⑤ 学級経営や生徒理解に関する事
- ⑥ 学校の組織や校務に関する事
- ⑦ 地域との連携や保護者への対応力
- ⑧ 教育法規に関する事
- ⑨ 人権教育や安全教育、特別支援教育などの教育課題に関する事
- ⑩ 教員としての幅広い知識や教養
- ⑪ 心理学に関する事
- ⑫ 学校での実習、授業参観等学校現場の実際について学ぶ事
- ⑬ その他（具体的に記述）



※その他記述：新課程における英語の指導法

◆「各教科の専門的な知識に関する事」、続いて「教員としての幅広い知識や教養」を挙げている。初任者のうちは教科指導がメインとなるため、視野の中心が「教室」にあり、学校組織や地域との関わりまで捉えるにはまだ余裕がない様子である。

## 7 校内研修に関する自由記述

- ・初任者研修の対象であるなら、落ち着いて研修に臨めるよう、コマ数や分掌等もっと配慮して欲しい と思いました。初任者ではあっても、校内では初任としての配慮はほとんどなされないのが現状です。また、初任とはいっても、大学卒業したばかりの人、講師経験が長い人、他業種での経験がある人、いろいろな人がいて、必要となる研修も違ってくるのではないかと思うことが多々ありました。
- ・研究授業等で、様々な先生に授業を見ていただいたのが、とても勉強になりました。自分では気がついていない課題も見えてきたり、様々な改善策を教えていただいたりして、改めて自分の授業を見直す機会になりました。また他の先生の授業を見学させていただいて、生徒の反応に対する対応の仕方や授業の工夫点など、多くのことを学ばせていただきました。他教科の授業を見学することも、良い刺激になりました。
- ・校内研修では、校務や部活動のあり方等、授業以外の校内研修の充実を求めます。講師経験のない初任者には、校内研修が必要だとこの一年で強く感じました。
- ・お金に関する研修を。事務に提出する書類など、“どんな時にどのような物を”があやふやなまま業務に当たってしまっている。
- ・副担任としてもっとクラスに関わりたいと思った。より協力出来るように担任の先生との打ち合わせが最初の段階で取れば良いと思う。
- ・教育センターの研修などで良いと思ったことを、現場に持ち帰ってなかなか共有できなかった。自分自身の反省でもあるが、校内研修に役立てる機会がほしい。
- ・校内研修での教頭先生による研修が勉強になった。教頭先生の話聞くことで今までの学校や生徒に関する様々なことの考え方が変わった。同僚の先生の授業を見学したり面談をしていただいたりすることで先生方がどのような考えで指導しているのか、授業での工夫を教えていただいたり自分自身のスキルアップにかなり役立ったと思われる。今後、担任を持つと仮定したときの悩みや不安が解消できた点も多々あった。それと共にまだまだ準備や心構え等足りない部分がかかなり見えてきた。
- ・教頭先生の話から教員としての心構えやスキルを勉強させていただき、廊下などですれ違ったときなども細やかに声をかけていただいて、どんな些細なことでも安心して相談できるというのを感じた。これを私自身が生徒にできるといいなと思う。また、「教頭による研修」の一環として、同僚の先生方の授業を見させていただいたり、面談させていただいたりすることもあった。その中で、授業力向上へのヒントや学級担任を持ったときの心得などを学ぶことができ、貴重な資料等ももらうことができた。
- ・校内研修において、たまたま勤務している学校が特別支援の研究指定校ということもあり、特別な支援が必要な生徒への対応や配慮することも細かく学ぶことができました。
- ・校内では部活動に関わる時間がとても多く、生徒との関わり方で勉強になることが多かった。また、本校は進学試験や就職試験に作文や面接が課されている生徒がほとんどである。そのために調査、準備をして作文指導や面接指導をしたことで、より生徒や生徒を取り巻く環境への理解が進んだ。
- ・校内では、講師歴があるということもあり、初任者としての指導があまり受けられなかったように思います。校内においても、もっとしっかりした指導体制があればありがたいと思います。

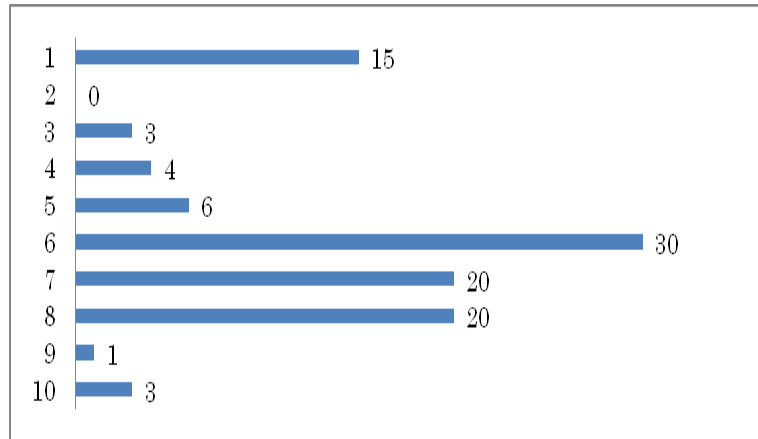
初任者から校内での研修の充実を求める声が寄せられている。クラブ指導や事務処理等授業以外の場面での研修も必要としているようだ。各学校の実情に応じて校内研修を実施したい。副担任として担任の仕事を学ばせる配慮や、講師経験が長い初任者へも丁寧に指導の必要がある。授業時間等も初任1年目はできるだけ配慮（県の標準授業時間は12時間）し、研修に専念できる環境を整えたい。

## 学校長を対象としたアンケート結果

### 設問1 初任者研修の校内指導体制について

初任者研修の校内指導体制を機能させるために、どのように配慮をしていますか。次の中から特に配慮したことを2つ選んで下さい。

- 1 指導教員の校務分掌等の負担軽減
- 2 週時間割表への指導時間の明示
- 3 初任者と指導教員の空き時間をそろえるなどの時間割の配慮
- 4 月予定や週予定に初任者研修を明示
- 5 全教職員への初任者研修の計画と研修内容の周知
- 6 先輩教師の授業を自由に参観できる体制づくり
- 7 全教職員への指導の協力依頼
- 8 校内の「初任者研修運営委員会」の設置
- 9 特になし
- 10 その他
  - ・初任者との定期的面談と指導助言
  - ・教務室を常駐場所とし、同僚と常にコミュニケーションできる環境に置いた（同様2校）

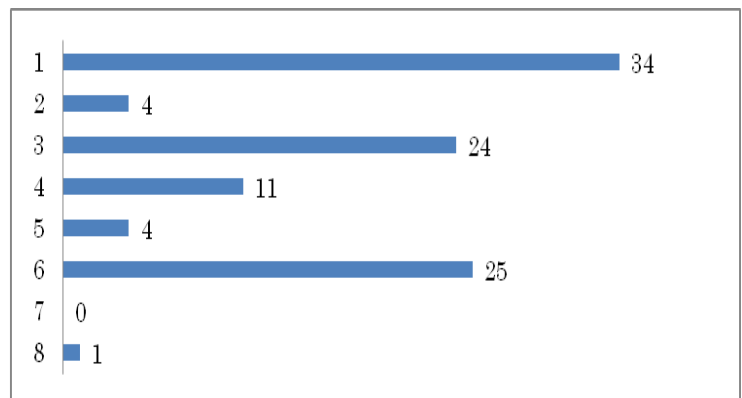


◆設問1について：校内においては、授業を自由に参観できる体制づくりに配慮しているという回答が多い。一方で2、3、4などの項目への回答が少ないが、初任者の指導を、1週間の中の決まった時間を確保して実施することは難しい現状が伺える。

### 設問2 初任者の教科指導について

初任者の教科指導力を向上させるために、どのように配慮していますか。次の中から特に配慮したことを2つ選んで回答してください。

- 1 校内における相互授業参観の奨励
- 2 教科会において授業研究会を定期的の実施
- 3 初任者研修に係る公開授業の積極的な活用
- 4 総合教育センターの専門主事等外部人材を活用した授業研究会
- 5 外部（大学教員や教員OB等）と連携した授業研修会
- 6 管理職の授業参観と指導助言
- 7 特になし
- 8 その他
  - ・大職員室（学年室等）への配置等による連携と、学級運営への積極的な参加体制づくり
  - ・問題行動指導事案の際、主任や担任に対するジョブシャドウ的関わりを持たせる。

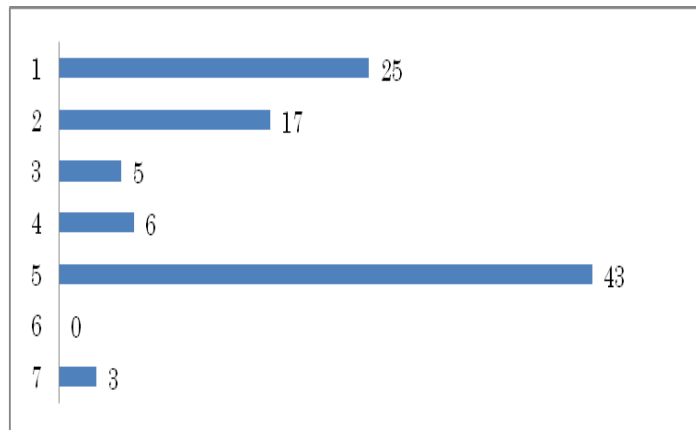


◆設問2について：相互授業参観や初任者の公開授業の活用があげられている一方で、教科における定期的な授業研究会を挙げる回答は少ない。経験年数の浅い教員が増加している学校においては、外部人材の活用についても検討していく必要がある。総合教育センターの専門主事等の活用も必要であると考えられる。

### 設問3 初任者の生徒指導について

初任者の生徒指導力を充実させるために、どのように配慮していますか。次の中から特に配慮したことを2つ選んで回答してください。

- 1 初任者の実態やニーズに応じた、教頭や学年主任との連携による指導助言
- 2 生徒指導に関する事例研究や生徒理解、人間関係づくりに関する校内研修の実施
- 3 スクールカウンセラーや養護教諭、特別支援担当教諭等との連携による指導の推進
- 4 生徒指導部会へ出席させるなど、生徒に関する情報を共有する時間の設定
- 5 初任者が一人で問題を抱え込まずに相談出来る雰囲気づくり
- 6 特になし
- 7 その他



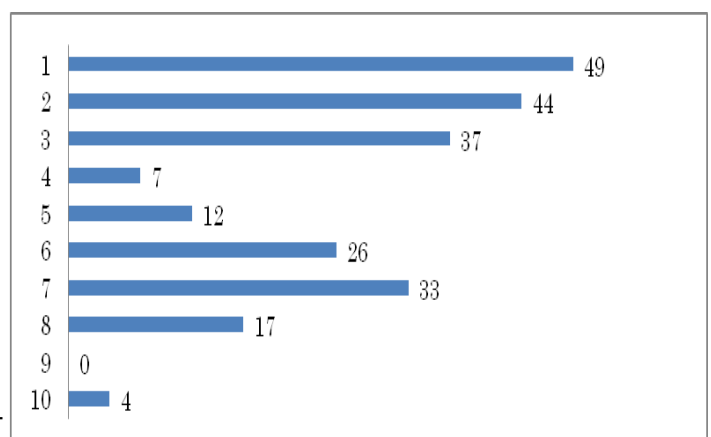
- ・コミュニケーション能力を研ぐため、対外的折衝・外部資源の活用などの取り組みに参加させる。
- ・定期的に校長面談を実施し、校内の事例をもとに指導。

◆設問3について：項目の2，3，4に該当する「学校独自の特別支援教育に関する研修」を実施したり、初任者の生徒指導部会への出席を校内研修に位置付けている学校もある。校内に潜在している研修の機会を積極的に利用することが必要である。

### 設問4 OJTの機能を活かした若手教員の育成について

教員の大量退職、大量採用の時代を迎え、若手教員が年々増えている現状です。若手教員を育てるために、学校全体としてどのように取り組んでいますか。次の中から該当するものをすべて選んで下さい。

- 1 コミュニケーションを大切にし、同僚性、協働性によって若手教員を育てるように、明るく風通しの良い職場作りにつとめている。
- 2 若手教員一人一人に対して、個に応じた言葉がけや指導助言、精神的な心の支援等を行っている。
- 3 校務分掌や部活動等で、若手教員とベテラン教員の組み合わせを工夫するなど、日常的に適宜指導や助言ができるよう協力体制を整えている。



- 4 若手教員の育成に必要な研修内容の見直しを図っている。
- 5 全教職員で若手教員を育てるという意識を高めるため、共通理解の場を持っている。
- 6 ベテラン教員や各主任、中堅教員の力を生かすために、若手教員に手本を見せたり、若手教員の言葉に耳を傾けたりするように働きかけ、学校全体の活性化を図っている。
- 7 若手教員に活躍の場を与えることで、成功体験や成就感を味わわせ、自信を持たせるようにしている。
- 8 若手教員同士や、先輩教員を交えた座談会や懇談会等を実施し、若手教員の悩みや不安を聞く機会を設けている。
- 9 特になし
- 10 その他
  - ・新任職員が企画する懇親会の実施
  - ・若い教員が比較的多いので、特に「初任者」だけを指導しようとかは考えていない。

◆設問4：管理職による初任者への言葉がけをはじめ、校内の職員のコミュニケーションが円滑にすすむような配慮がうかがえる。項目4が少ないので、新しい時代の初任者にふさわしい、校内研修の工夫を推進することが必要である。



## 平成 26 年度「初任者研修の抜本的な改革」調査研究校報告書



## 日常のあらゆる場面に初任者を関わらせる研修

【Key Words】 ヤングセミナー 産業カウンセラーの活用

### ねらい

- (1) 初任者が、今後教諭としての人生を生きていくための、「軸」を確立する。
- (2) 初任者のコミュニケーション能力を研ぐこと。他の職員と協働した学校づくりの能力を高める。
- (3) 初任者が、保護者や地域、異校種と連携するスキルを研ぐ。
- (4) 生徒指導(含相談支援)・進路指導(含キャリア教育)に関わる能力を研ぐ。
- (5) 授業改善に校内挙げて取り組み、初任者の研修がその先導的役割を果たす。
- (6) 初任者の真摯な取り組みが、校内の他の職員に波及する。全職員で初任者を育てる。

### 実践内容と成果 (ねらいのうち、達成されたこと)

#### (1) 初任者として、今後教諭としての人生を生きていくための、「軸」を確立する

本校では、原則として初任者を教務係・教務室常駐としている。初任者は、教務室にすることで学校運営の全体像が把握でき、同時に「校内の教員・情報の交差点」でもある場所にいることで多くの同僚と会話する機会が毎日持っている。研究室等に「初任者を一人ぼっちにする」「放りっぱなしにする」ことは好ましい事とは思えない。本校のこの措置は、翌年度以降の校務分掌担当の予定演習のためにも、教員としての「プライド・職業観の育成」にも大きく寄与していると考えられる。また、教頭が常にそばにいたので、職務上必要な「報・連・相」を、適時に行える判断力・情報整理能力も高まると考える。

初任者は、各学年で起こる多くの生徒指導事例に、OJT・ジョブシャドウイング的に関わり、生指主任・学年主任・学級担任などの生の対応事例から、生徒対応や保護者対応のノウハウを学んでいる。多くの初任者は、自身の高校時代にはこうした事例に直面した経験がないので、初めは戸惑いを隠さないが、本校では、こうした指導事例は時を選ばず度々発生するので、研修の機会が多い。そうした中で、生徒に接する基本である「見落とさない」「見逃さない」「見捨てない」「見下さない」の原則を身に付け、生徒に軸足を置いた生徒指導・教科指導の重要性を学ぶ。翌年度以降学級担任となった時に、その経験が活きる。

#### (2) 初任者のコミュニケーション能力を研ぐこと。他の職員と協働した学校づくりの能力を高める

30代の職員をリーダーとして、若手教員同士(時にはベテランも混ざって)が、フリーディスカッションで語り合える「ヤングセミナー」を繰り返し開催した。体を動かす・共に学び合う・愚痴をこぼし合う・喜びを分かち合う・不安感を語り合う、時には食べる・飲む…といった同僚間の良きコミュニケーションの場となった。かつての時代と違い、大半の職員が車通勤であるため、勤務終了後のコミュニケーションの場はほとんどなくなった。スマホやタブレットで情報交換することに長けていても、対人関係構成能力は低い若手が多い中、初任者を「ダシ」にして、他の職員同士もコミュニケ

ーションを高められる場として、ヤングセミナーの度々の開催は大いに寄与した。企画・設営を担当する教員にズクが必要だが。

公の会議ではなかなか発言する機会がない職員も、アットホームな雰囲気の中では、本音を垣間見せることも多い。たとえば、「初任研のために、総セまで毎週往復することは身体的にも大変だ」などと言う本音は、公の場では言いにくいですが、この席上では出る。そうした時に、過去に初任研を経験している同僚から適切なアドバイスが聴けることも多い。

### (3) 初任者が、保護者や地域、異校種と連携するスキルを研く

中学校・高校でのジョブシャドウイングについては、管理職から一般的事項の指導を受けた後、初任者の渉外能力を研くために、計画立案から対象者・対象校との交渉・連絡・日程調整等について、可能な限り初任者自身に行わせた。通常は、教頭間で事前調整を行うのが通例かもしれないが、電話でのアポの取り方から始まって、依頼文書の起案・発送、礼状の送付・報告書の作成など、教員として外部との渉外に必要な一通りのスキルを実体験して、他の業務にも活かすことができた。

たとえ講師経験があっても、教員として携わる仕事のうちのごく一部しか経験してきていない。多くの講師経験者が、勤務校内での限られた経験や発想法が染みついている気がする。OJTで多様な困難を抱える家庭の保護者と関わったり、生徒の体験的学びの場を設定するために外部の方々とコラボレーションする機会を経験することは、初任者の研修としては重要な要素であると考えられる。

### (4) 生徒指導(含相談支援)・進路指導(含キャリア教育)に関わる能力を研く

産業カウンセラーを校外から招へいして、生徒への進路指導・就職支援を実施している。この取り組みに初任者が複数回ジョブシャドウイングし、教員とは違った視点や手法でのキャリア支援を学んだ。同時に、就職初年度である初任者も、自分自身のキャリア形成・キャリア教育についての学びを深めることができた。

生徒指導主事、相談室主任にそれぞれジョブシャドウイングした。いわゆる「問題が起こった時」の対応だけでなく、問題行動等の未然防止の取り組みや、心に不安を抱える生徒への寄り添い方など、両係の日常の何気ない取り組みについて学んでもらった。教員の活動が、あくまで生徒個々に軸足を置いて行われていることを肌で感じてもらった。

本校では、1・2年生で学習する「産業社会と人間(学校設定科目)」で、様々な体験的学びの場を設定している。生徒とともに各種実習に参加した。また、学校職員と外部講師との連携の手法もOJTで学ぶことができた。

### (5) 授業改善に校内挙げて取り組み、初任者の研修がその先導的役割を果たす

数学では、研究授業で「アクティブラーニング」的手法を取り入れ、普段は中々授業にはまり込めない生徒を能動的に授業に関わらせる授業に取り組んだ。参観した他教科の教員に「授業改善の必要性」に関して、大きなインパクトを与えてくれた。

地歴では、授業の毎時の導入部分での工夫や取組により、生徒の授業への関心・意欲を高め、社会事象に目を向けさせるきっかけづくりを行った。

### (6) 初任者の真摯な取り組みが、校内の他の職員に波及する。全職員で初任者を育てること

教科主任会が、全校的な授業改善の取り組みを始める必要性を感じてくれ、来年度以降の取り組みに期待している。

元初任者である全職員が、初任者への日常的な声掛けを心がけている。もちろん、褒めるだけでなく、叱る・忠告するなど、「育てる」意識で臨んでいる。

## 課題（ねらいのうち、達成不十分なこと）

### (1) 初任者として、今後教諭としての人生を生きていくための、「軸」を確立する

教務室常駐である為に、気配りができる初任者ほど多様な雑務を背負ってしまい、本来取り組むべき研修や授業準備の時間が不足がちになる。また、研究指定校であるが故の「加配分の研修」もそれに拍車をかけたので、初任者の多忙感が高まりすぎてしまった。2名の初任者とも「教材研究・授業準備の時間がとにかく足りなかった。生徒に申し訳ない」と述べている。

生徒指導事案も、1～2学期には切れ目なく多発したため、初任者も「最前線の実戦要員」とならざるを得ず、これも多忙感の一因となった。

### (2) 初任者のコミュニケーション能力を研くこと。他の職員と協働した学校づくりの能力を高める

ここ5年間で教務室常駐を経験していない初任者も少数いる。1年目に「一人ぼっち研究室」に配置せざるを得なかった元初任者は、現在もチーム対応や同僚性発揮にやや課題がある。やはり、「初めの一歩」が肝心である。

### (3) 初任者が、保護者や地域、異校種と連携するスキルを研く

ジョブシャドウイングなどの連携先によっては、「教頭間でないと相談は受けられない。」「現場の職員同士の直接交渉はいかなものか？」などと先方から苦情を言われる事もあった。事前に、教頭間や校長間での「下打合せ・下交渉が欠けていた」と反省している。あくまで、初任者に「自分でできた」「自分で工夫した」「そして、上手く行った」という経験をさせてあげることが目的なら、事前の準備や根回しが必要だった。

連携の「ネタ」を、自分で見つける・発見する・チャレンジしてみるところまでは至っていない。

### (4) 生徒指導(含相談支援)・進路指導(含キャリア教育)に関わる能力を研く

前例踏襲ではない「産業社会と人間」のリニューアルや、新たな体験型学習の構築などに、初任者がもう少し主体的に参画できる体制を模索するべきだった。産業社会と人間では、お客さん化することが多かった。2名はそれぞれ1・2学年所属であったため、3年生の学担の動きを学ぶ・参観するジョブシャドウイングは実施できなかった。

### (5) 授業改善に校内挙げて取り組み、初任者の研修がその先導的役割を果たす

初任者の属する教科内の情報交換や教科会、研究授業後の研究会などでは、教科主任が他の校務で多忙なこともあって十分な議論や検討を行えなかった。教科ごとの授業力を高める絶好の機会を活かせなかった。しかし、初任者の研究授業等から刺激を受け、授業改善に向けた意識が高まった教科もあった。

### (6) 初任者の真摯な取り組みが、校内の他の職員に波及する。全職員で初任者を育てる

職員の中には「講師経験も豊富なことから、彼らは即戦力」との意識もある。初任者の持つ不安感や問題意識を共有できない職員も少なからずいる。

初任者研修を、「1年間、総セ往復で大変」と捉えていた元初任者もいる。せつかくの研修のチャンスだから「しっかり勉強・研修しよう」と意識して研修に取り組みさせるには、管理職からの指示だけでなく、同僚からのエールや支援も不可欠である。

## 学校長より

今年度本校に配置された初任者2名は講師経験が豊富であり、民間経験もある。学卒直後の初任者とは明らかに能力もモチベーションも異なる。

今年度の「初任者研修の抜本的改革研究事業」でも、少々の弱音や愚痴を吐きながらも、常に前向きに研修に取り組んだ。他校の通常の初任研だけの初任者と比べれば、1.5倍の研修に取り組んでくれた。校長としては、研究指定校が学校独自で企画した研修を「法定研修（悉皆研修）の一部」と認めていただき、他の校外研修の一部を免除していただく措置の拡充が、やはり必要だったと考える。そうしないと、研究の実も上がらず、徒労感・やらされた感だけの研修になってしまう。

初任者の多忙感を少しでも和らげ、生徒と向き合う時間を増やし、より良い授業をするための教材研究の時間を確保させてあげたかった。来年度以降本研究に取り組まれる諸学校のためにも、ぜひ一考をお願いしたい。

教務室の雰囲気づくり

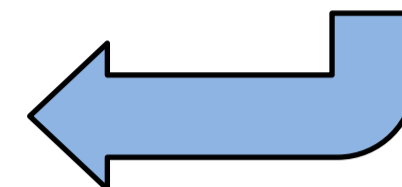
・本校初任者2名は、教務室に常駐している。  
 ・教務室へくる先生方は、印刷など、用が済めばすぐに退出してしまっていた。  
 ・教務室の大机2つは、書類が並んでいて、先生方の作業の机であった。  
 ・物であふれ、ゆっくり座る場所もなく窮屈な感じであった。

初任者と若手の先生方の提案



・教務室へ来る先生方ともしっかり話ができる雰囲気になりたい。  
 ・教務室の不要なものや、書類を整理し、模様替え。  
 ・大机の1つを談話コーナーとし、コーヒー、お菓子などを常備。

☆先生方が、談話コーナーでコミュニケーションをとるようになった。  
 ☆談話コーナーには、自宅でとれた柿やリンゴ、ぶどうなどが頻りに並ぶようになった。  
 ☆教務室が笑顔に包まれるようになってきた …… など 明るい雰囲気づくりに成功！！



	題名	内容	目的および研修内容	日付	時間	場所	参加者
セミナー①	坂城高校ガイダンスおよび登山	教務・生徒指導・生徒会・生徒相談の先生による本校の説明を受ける。本校OBによる坂城町の歴史等の話を聞く。その後、本校裏手の葛尾山を登る。	坂城高校と坂城町について学び、愛着を深めると共に、今後の教育活動に生かすための基礎造りをする。	5月22日(木)	説明会13:30 ~14:30 登山15:00 ~17:00	会議室 葛尾山	新任職員 教頭 教務主任 生徒指導主任 生徒会主任 生徒相談担当 本校OB その他
セミナー②	生徒会役員合宿への参加	生徒会合宿に参加する。 生徒会のしくみ勉強会 文化祭に向けての討議 レクリエーション、宿泊体験 新聞作り、すだれ製作	生徒会行事を通じ、ベテラン・若手両方の教員の生徒への関わり方を見学・研究する。作業や食事の時間などに若手教員どうしによる情報交換を行ない、コミュニケーションを図り、教員同士の横のつながりを強める。	5月23日(金) ~24日(土)	23日13:30 ~24日12:30	葛尾会館 大体育館 生徒会室	初任者 生徒会係 若手教員
セミナー③	教頭先生による講義および採用試験2次対策	教頭による講義 採用試験2次試験対策	教頭より「坂城高校職員として今我々が持つべき心得と成すべき取り組みについて」と題し講義を頂いた。その後、採用試験の2次試験に向けた準備について意見交換会を行なった。	7月23日(水)	18:00~	校外食事処	初任者 教頭 若手教員 中堅教員
セミナー④	生徒会係職員のジョブシャドウイン(文化祭準備)	放課後や夏休みに、生徒会係の先生の後について文化祭準備に関わる業務を見学・参加	文化祭の準備を見学させていただく中で、生徒との関わり方や声かけの方法などを実際に見ることで、スキルアップにつなげる。特に生徒会の役員をどのように育成するかを学ぶ。	6月中旬~ 8月下旬	主に放課後	校内	初任者 生徒会係 若手教員
セミナー⑤	地元坂城中学校との交流会	授業参観 教科研究会・情報交換会 スポーツ交流・懇親会	本校入学生の4割を占める中学校の様子を知ること、今後の高校での教育活動の幅を広げる。本校に入学した生徒が中学時と比較し、どのように成長しているかを知ることで、生徒との関わり方を修正する。教科における意見交流を通し、授業改善を目指す。	9月17日(水)	13:00~17:00	坂城中学校	全職員
セミナー⑥	自分たちの生活・将来設計について考える会No1	若手教員で結婚した先生のお話を聞き、今後の将来設計を考える機会とする	若手教員で結婚した先生やお子さんが産まれた先生からお話を聞き、苦勞している点や仕事との両立について、今後の参考にする。	9月19日(金)	16:00~	応接室 校外食事処	初任者 教頭 若手教員 中堅教員
セミナー⑦	自分たちの生活・将来設計について考える会No2	初めてのお子さん誕生の先生を囲み、今後の参考にする	ご長男出産によって、家庭と仕事の中で、気持ちや生活に起こった変化について伺い、お互いにアドバイスしあったり、や今後の参考にする。	1月9日(金)	18:00~	校外食事処	初任者 校長 若手教員 中堅教員
校内ジョブシャドウ	産業カウンセラーのジョブシャドウイング	ジョブシャドウを通し、進路指導における目の付け所や重要点と注意点を学ぶ	主に3年生の進路指導について、面接練習の見学をさせていただき、発問の仕方や生徒への視線の送り方、アドバイスや重要点の与え方などを学ぶ。	9月5日(金)	放課後	本校	初任者 小林さん

## 外部講師による教科指導力向上を目指して

【Key Words】 研究授業 ジョブシャドウイング

### ねらい

(1) 初任研対象者指導の充実

管理職を含め、初任者一人ひとりにきめ細かな指導ができない現状があった。本事業で外部講師の専門的な指導を活用し初任者のスキルアップを図る。

(2) 校内ベテラン教諭の教科指導力向上

校内向上推進委員会での授業参観週間、土曜公開授業などお互いの授業を見合ったり、一般公開しているが、なかなか参加率が向上しない中、本事業で計画的に位置づけられた研究授業やその後の研究会を通して初任者は勿論のことベテラン教諭の授業改善の一助とする。

### 実践内容と成果（ねらいのうち、達成されたこと）

(1) 初任研対象者指導の充実

総合教育センターにおける初任研の後の報告に加え、本事業のジョブシャドウ報告書の作成時の面談等、校長として初任者と関わる時間が多くなり、悩みなどの相談を含め、きめ細かな指導を行えた。学校の職場の雰囲気など初任者だからこそ感じ取れる内容についても情報が取れ、教科の課題等、学校運営に大変参考になった。本校では研究授業とジョブシャドウイングが本事業の柱であった。特にジョブシャドウイングではどの初任者も報告書でコメントしているとおり、大変有意義な研修であった。

(2) 校内ベテラン教諭の教科指導力向上

教科研究会でベテラン教諭からも講師の指導助言から自身の授業に活かしたい等の発言が見られたり、今まで研究授業実施に消極的であった教員も複数名自ら名乗りを上げた。本事業の取組がよい刺激となった。授業参観には多くの講師や若手教員（平成 23 年度から初任者複数名配置計 8 名）はほとんど参加しており、授業改善を目的した研修意識は高まっている。

### 学校長より（課題を含めて）

本事業の趣旨について校内での十分な説明と職員の共通理解が不足していた。初任者への関わり方が教科指導担当者のみで、他の教員の関わりがない教科もあった。教科内すべての教員が初任者に対して適切な指導助言や相談相手となり、初任者を教科全体で支え、育てるといった雰囲気づくりが必要である。

初任研イコール研究授業の固定観念から、他校での取組で報告されているように授業以外での様々な取組について斬新なアイデアが浮かばなかった。次年度以降本年度初任者からの新たな取り組みの提案を期待している。

新しい時代の学力観とそれに対応した授業展開が急務である。講義式の授業からアクティブラーニン

グへの転換は、ベテラン教員がなかなか勇気をもって踏みだせない部分である。しかしながらこれからの高校教育には MUST であり必要不可欠である。なかなか通常の研修では機会が限られているので、本事業をはじめして意図的に研修事業を受け入れ、時代の波に遅れないようにしたいと考えている。

## 校内研修が学校を変える

【Key Words】 校内研修 教職基礎力 ミドルリーダーの存在

### ねらい

- (1) 生徒指導基礎力の育成及び向上
- (2) 教科の専門性及び指導力の向上
- (3) 教職基礎力の育成及び向上
- (4) 同僚性の向上

### 実践内容

内 容	期 日	参加者
教師(初任者)の心得	4月 7日	初任者
特別支援教育研修	5月 7日	全職員
自主研①「HR運営に生かすSGE」	5月22日	初任者・希望者
PC研修「DVD作成技術」	6月20日	希望者
自主研②「教師のコミュニケーション技術」	6月26日	初任者・希望者
キャリア教育研修	8月 5日	全職員
自主研③「関係づくりに生かすニュースポーツ」	9月11日	初任者・希望者
自主研④「人権を意識した開発的生徒指導」	11月20日	初任者・希望者
研究授業	3回	初任者
ジョブシャドウイング	1回	初任者
学校視察	3回	初任者他
教科指導力向上研修	2月18日	全職員

### 成果（ねらいのうち、達成されたこと）

- (1) 予防・開発的生徒指導に関する校内研修の複数回実施を通して、「明日からの具体的な実践」に役立つ生徒指導基礎力の育成及び向上に効果があったと思われる。
- (2) 校内研究授業の複数回実施が、教科の専門性及び指導力の向上に有効であった。また、外部指導者（信州大学・教学指導課・総合教育センター）の指導・助言がたいへんありがたかった。
- (3) 4月の管理職による研修に始まり、特別支援教育、パソコンの活用、キャリア教育等、年間を通して校内で様々な教職基礎研修が実施された。また、中学校に依頼してジョブシャドウイングが実施された。こうした体験が、初任者の教職に対する意識の向上につながったと思われる。
- (4) 本校は若い教職員集団であり、支え合う必要性を全職員が感じている。そのため、初任者研修についても、他の職員の積極的な協力体制が構築されている。今年度の様々な取組は、校内職員



の同僚性を一層促すものになったと感じている。

## 課題（ねらいのうち、達成不十分なこと）

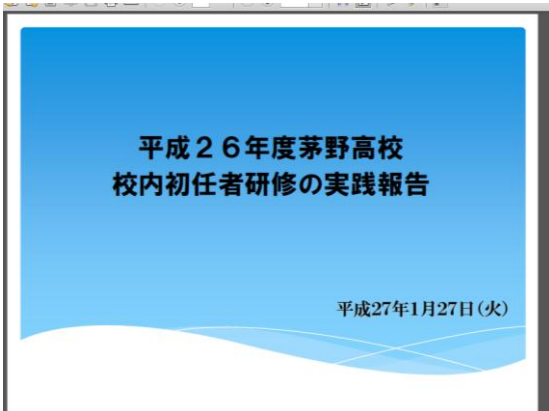
- (1) 前述のとおり、本校は若い職員集団である。初任者はもちろん、教科指導員も経験（ひきだし）が少ない。その上、各教科の職員人数も少数である。そのため、校内のみの教科指導研修には限界があり、教科の専門性及び指導力の向上には、引き続き、外部指導者の指導・助言が有効であると感じている。
- (2) 研修会等の様々な取組のアウトカム評価、初任者の実践に対するアフターケアについて、今年度は不十分な部分があったと反省している。
- (3) 多忙な日々の中で、校内研修を定期的に計画・実施していくことは困難なこともある。日常公務の中での支え合い、助言、同僚性をさらに高めていきたい。

## 学校長より

本校には職員26人中他校で担任経験のある教諭が6人、再任用教員2人、他の18人は本校が初めての教員生活の初任である。毎年3名の初任をいただき、現2学年は担任3名全員が初任という事態も生まれている。

このような中で、どう職員の研修を位置づけるかは本校にとって喫緊の課題であった。今回の初任者研修の調査研究指定校に指名していただき思いもよらぬ学校の活性化につながった。特に、教師集団全員が研修の重要性に気づき様々な研修が展開された。授業について、特別支援教育について、情報教育指導について内部講師、外部講師を活用して活発に楽しく取り組めた。とりわけ、全体での学習のほかに、大倉教諭を中心に若い先生十数名が自主的な研修会が数多くできたことは職員の自信と笑顔につながった。

「学び続ける限り崩れない」と元東京大学佐藤学先生がおっしゃったが、生徒のみならず教員も学び続けることが大切である。幸い、現在退学者の数や問題行動も激減した。一つの方向に全員がベクトルを合わせる、こんな学校、教師集団がすばらしい教育を展開すると信じている。



**茅野高校の校内自主研修**  
**OFT**

**OJT (On-the-Job Training) for Fresh Teachers**

- 対象 教職1~2年・講師・希望者
- 人数 13名
- 実施日 定期テスト日の午後

**OFT設定の目的・留意点**

- 明日からの具体的実践に役立つ
- 主体的に参加できる
- パワーやエネルギーをシェアしあえる

**第1回 OFT H26. 5. 22**

テーマ  
**『HR運営に生かすSGE』**

- 「構成的グループ・エンカウンター」の活用法を学ぶ
  - ◆ エクササイズの体験
  - ◆ ねらいの確認

**第2回 OFT H26. 6. 26**

テーマ  
**『教師のコミュニケーション技術』**

- コミュニケーションの種類とスキルの活用法を学ぶ
  - ◆ 内面理解の演習
  - ◆ 生徒対応・保護者対応の演習

## 第3回 OFT H26. 9. 11

テーマ

### 『関係づくりに生かすニュースポーツ』

- 「ワンバウンドふらば～るバレー」の活用法を学ぶ
  - ◆ ルールの理解とミニゲームの体験
  - ◆ ねらいの確認
  - ◆ 同僚性の向上

## 第4回 OFT H26. 11. 20

テーマ

### 『人権を意識した開発的生徒指導』

- ◆ 生徒指導とは何か
- ◆ 人権についての再確認
- ◆ 日常の生徒対応から考える

## 教科研修

### ～専門性及び指導力を高める取組～

- ◆ 校内研究授業の実施
- ◆ 信大教授・教学指導主事・総セ専門主事の指導
- ◆ 学校視察（中野平中学校・川越初雁高校など）

## 教職基礎研修・一般研修

### ～資質及びスキルを高める取組～

- ◆ 教師（初任者）の心得（4月7日）
- ◆ 特別支援教育研修（5月7日）
- ◆ P C研修（6月20日）
- ◆ キャリア教育研修（8月5日）

研修風景



6/20 P C研修

8/5 キャリア教育研修

## 校内研修実施の背景

- 若い職員集団
- 校内の協力体制



OFT 夜の部の風景

## ジョブシャドウイング

### ～実践力を高める取組～

- ① 中学校の先生に密着&観察（10月）
- ② 本校職員に密着&T・T授業の予定（2月）

## 今後の課題

- ◆ 若くて優秀 … 高い熱意と誠実さ  
しかし  
「ひきだし」が少ない、試行錯誤を恐れる

具体的な実践意欲・指導力の向上につながる  
校内研修を、上手にすすめる必要がある！

## 若手教員の学校運営参画の意識向上へつなげる初任研

【Key Words】 授業改善 若手教員育成 中高交流

### ねらい

- (1) 初任者の授業力の向上、学校運営参画の意識向上を目指す
- (2) 初任者研修を中心として、教職10年経験程度までの若手教員の授業改善、学校運営参画への意識向上を目指す。
- (3) 学校全体で初任者を含めた若手教員を育てる雰囲気づくりを目指すとともに、全教員での授業改善や学校運営参画の意識向上を目指す。

### 成果（ねらいのうち、達成されたこと）

#### ○ねらい(1)にかかわって

- ・初任者は、この1年間で各自5回以上授業公開を行い、その後、教科会を中心としたメンバーで研究会を実施してきた。初任者にとって授業を公開することは大変ではあったが、信州大学の教授、教学指導課指導主事、総合教育センター専門主事等、専門的な視点で指導や助言を受けることが次の授業づくりに生かされたと考える。また、同じ担当教科の教員だけでなく、他教科担当の教員からの助言もあり、様々な視点から授業を振り返ることにつながっている。
- ・初任者にとって、授業参観を繰り返したことで、授業を公開することに抵抗が少なくなっている。来年度の初任者に授業を公開したり、来年度も信州大学教授や指導主事、専門主事の派遣を依頼したりして、継続した授業改善に取り組むことが期待できる。
- ・授業公開をすることで、多くの教員と授業を通しての話し合いが活発に行われるようになった。特に、理科では初任者、指導教員、実習助手が実験の方法や授業の進めかたについて日常的に意見交換や情報交換が行われるようになってきた。
- ・初任者にとって、本研修を実施したことが各自の自信につながり、学校や学年での行事、係会等で積極的に自分の意見を言う姿が多く見られるようになってきた。
- ・ジョブシャドウでは、第1回目は、中学校を訪問先として実施した。校種の違ったところで参観や体験ができたことはよかった。第2回目は、高校を訪問先として2学期後半から3学期に実施した、高校でのジョブシャドウ後、担当してくれた先生の授業の取り組みを参考にして、自分の授業に取り入れようとしている初任者の姿が見られた。ジョブシャドウや他校への授業参観は、初任者にとって自分の取り組みを振り返るよい機会になっていると考える。

#### ○ねらい(2)にかかわって

- ・初任研の授業公開を繰り返し実施することを通して、学校全体で授業を見合う雰囲気ができてきたように思う。第2回目の「やんぐせみなー」は、若手の先生方から、学校長の授業を参観したいという要望から生まれたものであり、一つの授業を通して、それぞれの考えを交換し合うことができたと思

える。また、3月という年度末にもかかわらず、第3回目の「やんぐせみな一」を実施した。若手の教員が1年間の授業を振り返り、それぞれの工夫について話し合ったり、共有したりするよい機会となった。

- ・来年度の「やんぐせみな一」の実施について、3学期に入り、若手教員が自主的に検討を始めている。学校長や教頭の授業公開の実施、義務教育の先輩教員を招いての授業の実施等、「自分がやりたいこと」や「できそうなこと」をとにかくやってみようという雰囲気が高まってきているように思う。

#### ○ねらい(3)にかかわって

- ・初任者研修調査研究校の指定を受けたことが直接影響しているのかは確かではないが、特別支援コーディネーターから、中学校の特別支援学級の様子を参観したいという要望や、生徒会担当者から小学校との交流を行いたいという声もあった。このように、積極的に他校の様子を把握したり交流したりしたいという職員の雰囲気が高まってきているように思う。
- ・本年度は、明科中学校への授業参観を12月10日(木)に実施し、5名の職員が参加した。特別支援学級を含めた、全学級の授業参観をすることができた。その後、明科中学の教頭先生との懇談を1時間程度行った。また、1月29日(木)、明北小学校に、生徒会が訪問し小学生と交流会を実施した。これまで、なかなか実現できなかったことを、「やってみよう」という意識が教員集団の中に生まれてきていると考える。来年度は、さらに交流先を増やしたり、回数を増やしたりと実現可能なところから取り組んで行きたい。
- ・信州大学の村松久和教授から、附属松本中学校への授業参観についての紹介があった。今後、中高の交流として、機会を見ながら実施していこうと考えている。多くの教員がかかわっていけるとよいと考える。

### 課題（ねらいのうち、達成不十分なこと）

#### ○ねらい(1)にかかわって

- ・1年目の初任者は、時間的に余裕があり、他校等に出かけることが容易である。2年目以降も継続して実施できることが理想的ではあるが、時間や校務分掌等の配慮が必要となってくるので、実施については校内での調整が必要となってくる。

#### ○ねらい(2)(3)にかかわって

- ・本年度、多くの若手教員がかかわった研修実施については一定の成果が見られたが、すべての若手教員が積極的に参加できたというまでにはいたらない。本校は、若手の占める割合が高いので、2～5年目の教員がさらに加わった研修になるとよいと考える。同様に、全教員がかかわって各自の授業改善や学校運営への参画につなげたい。

#### ○その他

- ・ジャブシャドウ、他校への授業参観等、他校との日程調整が難しいところがあった。年度当初から計画的に連絡調整を行う必要がある。

若手の皆様へ

平成 26 年 6 月 13 日

# 『やんぐせみなー』開催のお知らせ

幹事 今年 3 年目の二人

「やんぐせみなー」を今年 3 年目の私達が計画しております。突然で申し訳ありませんが、来週になりました。皆様方の**授業や生徒指導等で上手くいった武勇伝**や**失敗してしまった自慢話**などを披露していただければと思います。それ以外にも、**明科高校生の生態調査報告**など何でもかまいません！堅苦しいものではなく、**お茶を飲みながら愚痴を言い合う会**だと考えていただけたらと思います。時間等は下記の通りになります。ご都合をつけていただき、参加していただけると幸いです。よろしくお願ひします。

1. 対象者 **明科高校初任の方、講師の方、自称若手の方**
2. 日付・時間 2014 年 6 月 19 日(木) 16:00 ~ 17:00  
※ 突然で申し訳ございません！
3. 場所 会議室
4. 持ち物 **豪傑談、自慢話、生態調査報告** (PC を使用して披露する場合は要相談)



※ 当日、**お茶菓子等も用意**しますので、それを**目当て**に是非参加してください！

写真：「やんぐせみなー」学校長による日本史の授業



本年度、初任者研修調査研究の指定を受け、年間を通して初任者研修の充実に取り組んできました。年度当初は、教学指導課から示された取り組みについての理解が十分でなく、どちらかというと「何をしているのか分からない」ということで研修に積極的になれない時期がありました。しかし、実際に初任者の授業公開を繰り返したり、ジョブシャドウや授業参観に出掛けたりするなど、研修が動き出してから初任者も学校全体も前向きに取り組むことができるようになってきたように思います。これは、実際に初任者自身が研修の効果を実感したこと、初任者の前向きな取り組みを他の教員が見て、間接的に研修のよさを感じることもできたからだと思います。

来年度に向けて、若手の教員を中心に、初任者研修の充実に向けて情報交換が行われています。「これはできそうだ」「やってみたら面白そうだ」など、自分たちの発想で後輩の初任者を育てようという雰囲気が出てきたように思います。学校長として、初任者研修が初任者を育てるだけでなく、全教員が成長していくことにつながっているということを実感しています。さらに、来年度につなげていけるように、取り組んでいきたいと思っています。



本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、長野県教育委員会教学指導課高校教育指導係が実施した平成26年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製・転載・引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。