

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」

成果報告書

平成27年3月

京都市教育委員会

京都市総合教育センター

目次

I	課題意識	1
II	調査研究校での取組	2
1	調査研究校での初任者指導	
(1)	学校の選定等	
(2)	校内研修実施体制	
(3)	京都市初任者研修の在り方検討会議	
(4)	調査研究方式の成果	
(5)	調査研究方式の課題と今後の方向性	
2	「若手・中堅教員実践道場」～2, 3年目教員等との関わり～	
(1)	京都市立朱雀第一小学校	
(2)	京都市立洛央小学校	
(3)	京都市立大塚小学校	
III	教育委員会での取組	11
1	初任者研修に関する意識調査	
2	初任者研修の評価方法等	
(1)	担当研修主事制による訪問指導及び状況把握	
(2)	初任者の評価（評価方法、評価者等）	
(3)	教師力アップシート等の初任者指導のためのチェックリストなどの検証	
3	独自課題等	
(1)	学校体制でのOJTの在り方のガイドラインの作成	
(2)	先進地域の視察	
資料編		
・	調査研究概要説明資料	16
・	採用1年目教員校外研修 研修内容一覧<小学校>	19
・	採用1年目教員校内研修 研修内容一覧<小学校>	20
・	教師力アップシート	21
・	京都市OJT実践ガイドライン概要版	22

I 課題意識

京都市においては、これまでから、初任者を育成するにあたって、校長のリーダーシップの下、初任者にとって模範的な影響を与える教職員を中心に学校全体で初任者を育てる体制を確立することが重要であるとの考えから、初任者指導を学校内で調整する校内コーディネーターと拠点校指導教員が緊密な連携を図り、常に初任者の状況を把握するとともに、本市で定めた書式である「初任者の現況」や「初任者研修進捗状況表」等を基に、適宜、打合せを行い、初任者に適切な指導・支援を行ってきた。さらに、本市では、研修を担当する総合教育センターの指導主事並びに校長経験のある研修主事が初任者1人あたり年間2回程度の訪問指導を行うことにより、初任者の状況を教育委員会としても確実に把握するとともに、初任者の集合研修等とセットとした年9回の拠点校指導教員研修を実施し、拠点校指導教員に対しても、指導主事等が適切な助言を加えることができているところであり、拠点校方式での初任者指導についても、効果的に実施できていると考えてきた。

しかしながら、本市の小学校では、拠点校指導教員が複数校にまたがり、4名ないし5名の初任者を対象としていること、また、学校内での初任者指導の中心となる校内コーディネーターが、教務主任等と兼職するケースが多いことなどから、学校としての初任者指導についての体制づくりや初任者が在籍する学校と拠点校指導教員との連携の在り方等については、本市においても初任者指導を図る上での検討課題であると認識していた。

こうした中、今回、改めて、学校全体で初任者を育てる体制を確立するという考えに基づき、現行の初任者指導の在り方を検証するとともに、拠点校方式とは異なる調査研究方式での初任者指導の可能性を研究してきたところである。さらには、「初任者が学級担任をすることで成長する」という考えがある中で（昨年度の本市の小学校では100%の初任者が学級担任）、初任者を学級担任としないことによる成果と課題についても明らかにし、拠点校方式との比較を行うことで、より良い初任者指導の在り方について、研究してきた。

また、本市では、小学校について、約半数の教員が35歳以下という現状がある中で、初任者も含めた若年教員の指導力の向上が大きな課題となっており、学校組織全体で初任者指導に関わるという本調査研究の特性を活かし、初任者等若年教員養成も含めた学校体制で、OJT（On the job training 職務遂行を通じた研修）の推進を図る方策についても検討し、「京都市OJT実践ガイドライン（試案）」も作成したところである。

なお、本調査研究での成果や課題等については、その研究期間である1年間で、可能な限り、明確化させてきたところであり、今後の取組にも活かしていきたいと考えている。

Ⅱ 調査研究校での取組

1 調査研究方式での初任者指導

(1) 学校の選定等

調査研究校の選定にあたっては、初任者が複数名配置されるとともに、配置された初任者のうち1名が学級担任をしないという本研究の条件の下、初任者に対し、同じ学年の教員からサポートが得やすい1学年2学級以上の中規模以上の学校を前提とした。さらに、初任者（副担任）の効果的な養成の視点から、これまでから、チーム・ティーチングや少人数教育等、協力指導が効果的に行われている学校を選定することとした。結果的にこれらの条件に該当する学校の中で、これまでから、初任者指導や本市の若手・中堅教員実践道場の取組など初任者も含めた若年教職員に対するOJTに実績のある京都市立朱雀第一小学校、京都市立洛央小学校並びに京都市立大塚小学校を調査研究校として指定したところである。

こうした視点での学校選定により、初任者（副担任）が、チーム・ティーチング等の協力指導を行うことで、指導教員以外に、ともに協力指導を行った教員からも指導を受けられるとともに、初任者（学級担任）についても、1学年2学級以上の学校であったため、学年単位の指導を多く受けられるなど、拠点校方式との比較においても学校体制での初任者指導が効果的に行われたと考えている。

なお、調査研究校選定時の各学校との協議において、「指導教員、校内コーディネーターだけでなく、学校体制で初任者を育てるという意識が生まれる」「指導教員と校長の授業像が一致し、同じ方向で指導できる」といった成果や「指導教員が担任を持つことが時間的に厳しい」「副担任の位置づけへの理解不足（本人、保護者）」といった課題を想定していたところである。

(2) 校内研修実施体制

研修の実施体制については、3校のうち朱雀第一小学校及び洛央小学校が指導教員（学級担任）と初任者（副担任）が同じ学年、初任者（学級担任）が別の学年という体制とし、この2校では、初任者（副担任）については主に指導教員（学級担任）が、初任者（学級担任）については、校内コーディネーター及び指導教員に加え、同じ学年の教員も指導をフォローする役割分担がなされた。なお、朱雀第一小学校では、初任者2名が別の学年ではあるが、同じフロアの教室配置とする等の配慮もなされていた。

大塚小学校においては、指導教員（学級担任）と同じ学年に初任者（副担任）と初任者（学級担任）を配置する体制とし、指導教員は同じ学級で初任者（副担任）を指導しつつ、初任者（学級担任）に対しても学年主任として関わる体制をとった。なお、校内コーディネーターについては、主として、初任者（学級担任）に関わる体制をとったところである。いずれの学校においても、副担任となっている学級や協力指導の場面等において、主たる授業者（T1）として、指導する機会を可能な限り多くとった。

【調査研究校の初任者指導の実施体制】

○京都市立朱雀第一小学校

- ・校内コーディネーター（教務主任） 主に初任者（学級担任）を指導
- ・指導教員（学級担任） 第4学年担任
- ・初任者（副担任） 第4学年副担任＋高学年での協力指導
- ・初任者（学級担任） 第3学年担任

○京都市立洛央小学校

- ・校内コーディネーター（教務主任） 主に初任者（学級担任）を指導
- ・指導教員（学級担任） 第4学年担任
- ・初任者（副担任） 第4年学年副担任
- ・初任者（学級担任） 第3学年担任

○京都市立大塚小学校

- ・校内コーディネーター（教務主任） 主に初任者（学級担任）を指導
- ・指導教員（学級担任，学年主任） 第3学年担任
- ・初任者（副担任） 第3学年副担任
- ・初任者（学級担任） 第3学年担任

（3）京都市初任者指導在り方検討会議

ア メンバー

①有識者

- ・桶谷 守 京都教育大学教職キャリア高度化センター教授

②調査研究校

- ・橋本 真千子 京都市立朱雀第一小学校長（調査研究校 校長）
- ・藤井 智子 京都市立朱雀第一小学校教諭（調査研究校 指導教員）
- ・森 江里子 京都市立洛央小学校長（調査研究校 校長）
- ・久保田 潤子 京都市立洛央小学校教諭（調査研究校 指導教員）
- ・進藤 卓巳 京都市立大塚小学校長（調査研究校 校長）
- ・樋口 建夫 京都市立大塚小学校教諭（調査研究校 指導教員）

③京都市教育委員会事務局（総合教育センター）

- ・中永 健史 京都市総合教育センター所長
- ・外村 耕平 京都市総合教育センター指導室長
- ・三宅 康夫 京都市総合教育センター指導室首席指導主事
- ・狩野 茂 京都市総合教育センター指導室指導主事
- ・由良 智佳子 京都市総合教育センター指導室指導主事
- ・赤羽 清 京都市総合教育センター指導室主任研修主事
- ・森本 博之 京都市総合教育センター指導室研修主事

- ・山本 兼男 京都市総合教育センター指導室研修主事
- ・福西 清次 京都市総合教育センター研修課長
- ・菅野 明宏 京都市総合教育センター研修課課長補佐
- ・米山 貴之 京都市総合教育センター研修課企画研修担当

イ 全体会議

①第1回全体会議（平成26年6月16日 午後3時30分から5時まで）

a 協議内容

- ・初任者指導についての学校体制（校内コーディネーター及びその他の教職員の関わりも含めて）
- ・初任者の現況及び指導教員の関わり

b 主な意見

- ・指導教員として、1校にいるので、初任者といつでも相談できる。校内コーディネーターと課題を共有しやすい。
- ・他の教職員の声かけが多く、学校体制で初任者を指導する体制ができてきた（他学年等も含め）。
- ・指導教員の動線確保のための教室配置の配慮がなされた。
- ・担任としての業務があり、指導教員としての時間がない。
- ・副担任の初任者について、モチベーションや学級づくり・家庭訪問等の担任との役割分担などが課題。
- ・初任者の学年配置について、同学年，異学年の2つのパターンがあった。

②第2回全体会議（平成26年10月20日 午後3時30分から5時まで）

a 協議内容

- ・初任者指導についての意識調査（速報）
- ・初任者の現況
- ・調査研究方式の成果と課題

b 主な意見

- ・副担任の初任者は、指導教員の授業を継続してみることで、その到達点を見極められるようになってきた。
- ・担任の初任者に対し、指導教員がコンタクトを取りづらい分、学年の支えが深まっている。
- ・校内コーディネーターは、主に学級担任の初任者に関わるという役割が明確となり、昨年度の拠点校方式のときより、スムーズに動くことができている。
- ・副担任の初任者がT1として授業を実施する時間を増やし、その分、指導教員を担任の初任者への指導に振り向けた。そのことで、副担任のT1としての指導力が向上してきている。

③第3回全体会議（平成27年1月19日 午後3時30分から5時まで）

a 協議内容

- ・自校のみの体制で初任者指導（校内研修）を行う制度についての成果と課題（拠点校方式との比較も含めて）
- ・研修（校内を含む）を受けやすい体制を構築するため、初任者が学級担任を受け持たない制度の成果と課題

b 主な意見

- ・今回の調査研究では、学校全体で初任者を指導しようという意識が高まった。指導教員が自校にいたので、打合せが頻繁に持て、成果も次の日に確認できるなど、きめ細かな指導ができた。
- ・副担任の初任者にも1人で持つ授業を増やしていくことが大切。そのことが自信、責任感につながる。
- ・同学年に2人の初任者を所属させたことは、状況把握がしやすかった半面、学年主任でもある指導教員の負担が大きかった。
- ・初任者の殆どが学級担任の中での副担任というのはモチベーションの面でも課題がある。また、担任を持ちつつ指導する指導教員の負担も大きい。指導教員1名、初任者2名という同じ体制であれば、担任である2人の初任者に1人の指導教員が関わる体制がベストだと思う。

ウ 担当者会議

全体会議以外に月1回程度、初任者研修に関する企画、調査研究校に関する情報交換について、「担当者会議」を担当指導主事及び研修主事を中心に実施した。

（4）調査研究方式の成果

ア 学校全体で初任者を指導する体制についての成果

今回の調査研究方式では、指導教員が学級担任を担当する中で、どうしても、初任者（学級担任）への関わりが希薄になることから、校内コーディネーターのみならず、例えば、他の教員が、協力指導の場面において、自分の学級に専科として配置された初任者（副担任）の指導へ積極的に関わることができたことや初任者（学級担任）に対し、学年単位での指導、支援が充実するなど学校体制で初任者を育てる体制をとれたことは、自校のみで初任者指導を行った成果であったと考える。

また、拠点校方式であれば、指導教員が複数の学校に兼務となるケースが多いため、どうしても打合せ時間がとれないなど物理的な課題があったが、今回の研究では、指導教員が常に同じ学校にいるため、指導教員と校長の考える授業像や指導観を一致させることができるとともに、校内コーディネーターとの課題の共有や初任者との相談機会を多くとることができた。さらには、指導教員が自校の学校教育目標等を深く理解し、学校行事等も含め自校の1年間の流れを認識した上で、当該初任者に関わるこ

とができたことにより、より効果的な初任者指導になったと考える。

また、指導教員が学級担任を持ち、主に初任者（副担任）に関わる中で、校内コーディネーターは、主として、初任者（学級担任）に関わるという役割が明確となり、スムーズに校内での初任者指導に当たることができたことも成果であったと考えている。

イ 学級担任を持たない初任者への指導についての成果

今回の研究のもう一つの大きなテーマである初任者（副担任）が学級担任をもたなかったことについては、当該初任者が、指導教員の学級経営の方法や学習指導法を、まさによいお手本として、長期間、継続して参観できたことは、学級経営や授業法についての理解や知識を早期に蓄積できることに大きく寄与するとともに、自分自身の学級担任としての到達点を見極められたのではないかと考えている。なお、その点については、本市独自に、来年度以降に学級担任としての実践の中で確認していきたい。

また、いずれの学校においても、とりわけ、初任者（副担任）が、協力指導のT1、あるいは、自身の学級の授業を1人で行う機会を徐々に増やす工夫を行っていたところであり、そのことで、当該初任者の授業力を高めることができるとともに、自信と責任感も醸成することにもつながったと考えている。

(5) 調査研究方式の課題と今後の方向性

ア 初任者指導に関する課題

初任者（副担任）については、小学校の初任者指導において、副担任というシステムがこれまでなかったため、まず、何より、「当然、学級担任」と考えていた初任者本人のモチベーションをいかに高めるかということが課題であった。さらに、どうしても自分自身で、学級経営方針を立てる経験や主たる授業者としての授業機会の不足が危惧された。ただし、その点は、T1として関わる協力指導、あるいは、副担任として担当している学級の授業を1人で行う機会を徐々に増やすことで、解決できたと考えている。また、副担任の業務を通してどのように初任者を育成するかといった視点や実際の運用、例えば、授業や懇談、家庭訪問等についての副担任としての関わりなどは課題であったと考えている。ただ、この点についても、学校によって、指導教員と初任者（副担任）が2人で担当したケースなど各学校それぞれの校長判断で臨機応変に対応するとともに、保護者等に対しても、通知文書により、本研究のことを丁寧に知らせていたため、大きな混乱はなかった。

次に、初任者（学級担任）は、指導教員からの指導という点については、初任者指導が専任の拠点校方式と比較し、希薄であったことは否定できないが、今回の調査研究校においては、校内コーディネーターや同じ学年の教員がサポートしたことによって、学校体制の中で、効果的かつ円滑に初任者指導を行うことができたと考えている。

イ 指導教員に関する課題

次に、指導教員についての課題である。今回の調査研究では、学級担任としての業務を行いつつ、初任者の指導を行うということであったため、指導教員には、優れた力量を持つ教員が要求された。また、人間性豊かで初任者の良さや可能性を育てるとともに課題を見出し、ともに解決していく強い意志やタフさ、育成を計画的に行える人物を配置する必要があったが、この点も、調査研究校3校では、3名の指導教員が、それぞれの持ち味を発揮する中で、校長をはじめとする校内の教職員の協力の下、適切な指導を行うことができたと考えている。

しかしながら、力量のある指導教員であっても、常時、担任としての業務と2人の初任者の指導を担当するため、本来の担任としての業務は多忙を極めた。なお、今回の調査研究校3校では、うまく初任者指導が進められたと考えているが、初任者指導に関しては、当該初任者の資質等にも大きく左右されることから、初任者の状況によっては、非常に厳しい状況となる可能性もあったと考えている。

ウ 今後の方向性等

今回の研究においては、指導教員の初任者（副担任）への働きかけは濃密となるとともに、初任者（学級担任）に対しても、学年や校内コーディネーターが積極的に指導にあたるという体制がいずれの学校においても構築された。こうした学校体制がうまく構築されると、初任者指導の機能が大きくなり、さらに、初任者が順調に成長していけば、校内体制もより強固となり、初任者も含めた学校全体での校内研修によりよい循環が生れると考える。

ただ、調査研究校からは、指導教員1名、初任者2名という今回と同じ体制であれば、担任である2人の初任者に1人の指導教員が関わる体制の方が、指導教員の負担等を考えると、より初任者指導ができるのではないかという意見が出ていた。また逆に、副担任としての位置づけの明確化やその他の運用が整理されれば、今回の調査研究校での実践方法も効果的であるのではという意見も出ていた。いずれにしても、今回の調査研究校3校の初任者指導については、うまく展開されたと考えており、その最も大きな成果が、学校体制で初任者を育てることができたことであるとすれば、今後は、限られた人的配置の中で、拠点校方式を活用しつつ、拠点校指導教員が校長や校内コーディネーター、学年などそれぞれの初任者の学校関係者との緊密な連携の下、指導にあたることが重要と考える。また、初任者が学級担任を持たないことについても、人的な余裕があれば、その意義や運用面をしっかりと構築した上で、柔軟に対応していくと良いと考える。

2 「若手・中堅教員実践道場」 ～2, 3年目教員等との関わり～

本市では、中堅教職員、ミドルリーダーが若年教職員の育成に積極的に関わり、それぞれが共に学び合い、互いの資質や力量の向上を図る自主的、自発的活動を支援する「若手・中堅教員実践道場」支援事業を実施している。今回、本研究を行うに当たり、調査研究校3校にも、「若手・中堅教員実践道場」を設置し、2, 3年目教員も含めた若年教員の資質向上を図る取組が展開された。

(1) 京都市立朱雀第一小学校

①メンバー（10名）

- ・採用10年目以上2名、6～9年目2名、2, 3年目4名、初任者2名

②活動テーマ

- ・高め合う学習集団づくりのための研究（学級経営について）
- ・授業力を高めるための研究（教材研究の方法、具体的な指導法）

③活動内容

主な活動内容	回数
中堅・ベテラン教員による示範授業	3回
授業力向上（体育：実技研修、図工：指導法研修）	5回
言語環境の整備	4回
プレゼンテーション能力の向上	1回
国語科 指導計画作成	1回
日本料理に学ぶ食育カリキュラム（公開授業を通じた研究協議）	1回
発達障害への理解 講演	1回
小中連携 合同研修会	1回

④成果と課題

a 若手教員の資質・力量の向上について

- ・実技研修を通して具体的な指導法や単元に入るまでの準備について学ぶことができた。
- ・校内の言語環境を整える活動を通して、日常から言葉に触れさせることの大切さを実感できた。
- ・自主的に研修計画を立てたり、運営したりすることで、学級経営でも生かせるノウハウを学べた。

b 中堅・ベテラン教員の関わりについて

- ・示範授業を通して、授業展開や指導法の具体を学ぶことができた。
- ・実技研修を通して、アドバイスや指導のポイントを伝達してもらえたり、教員同士のつながりを深めたりすることができた。
- ・校内研究授業の事後研修でグループ討議を取り入れたことで、活発な意見交流ができ、ベテラン教員の意見から多くのことを学ぶことができた。

(2) 京都市立洛央小学校

①メンバー（6名）

- ・採用4年目1名，採用2，3年目2名，初任者2名，常勤講師1名

②活動テーマ

- ・教員の実践知を高める ～実践の場面で使える力を養う～

③活動内容

主な活動内容	回数
学級経営についての研修	1回
理科の基礎基本 実践講座	6回
小中合同夏季研修会	1回
指導案について	3回
思考ツールを使った話し合い実践	1回
若手教員による公開授業を通じた研究協議	1回
ベテラン教員による模範授業研修	10回

④成果と課題

a 若手教員の資質・力量の向上について

- ・実際の授業の中で，学級の子どもがグループ協議を通して活発に話し合う姿を見て自信を付けたりすることができた。

b 中堅・ベテラン教員の関わりについて

- ・若手がグループでの協議を活かして子どもたちに活発な話し合いをさせている様子に，中堅・ベテラン教員が刺激を受けている姿が見られた。
- ・今後，若手から学校全体に影響を与えるような取組を広げるよう支援していきたい。

(3) 京都市立大塚小学校

①メンバー（20名）

- ・採用10年目以上3名，6～9年目6名，4，5年目4名，2，3年目3名，初任者2名，常勤講師2名

②活動テーマ

- ・「若手・中堅教員の幅広い資質向上を目指して」～若手教員と中堅教員のコミュニケーションを図る～

③活動内容

主な活動内容	回数
学級経営の交流	2回
ICT機器の活用についての講習会	1回
楽器・体育用具の効果的な使い方	2回
理科・図画工作科の指導	2回

人権にかかわる問題についての学習会	1回
一年間の振り返り	1回

④成果と課題

a 若手教員の資質・力量の向上について

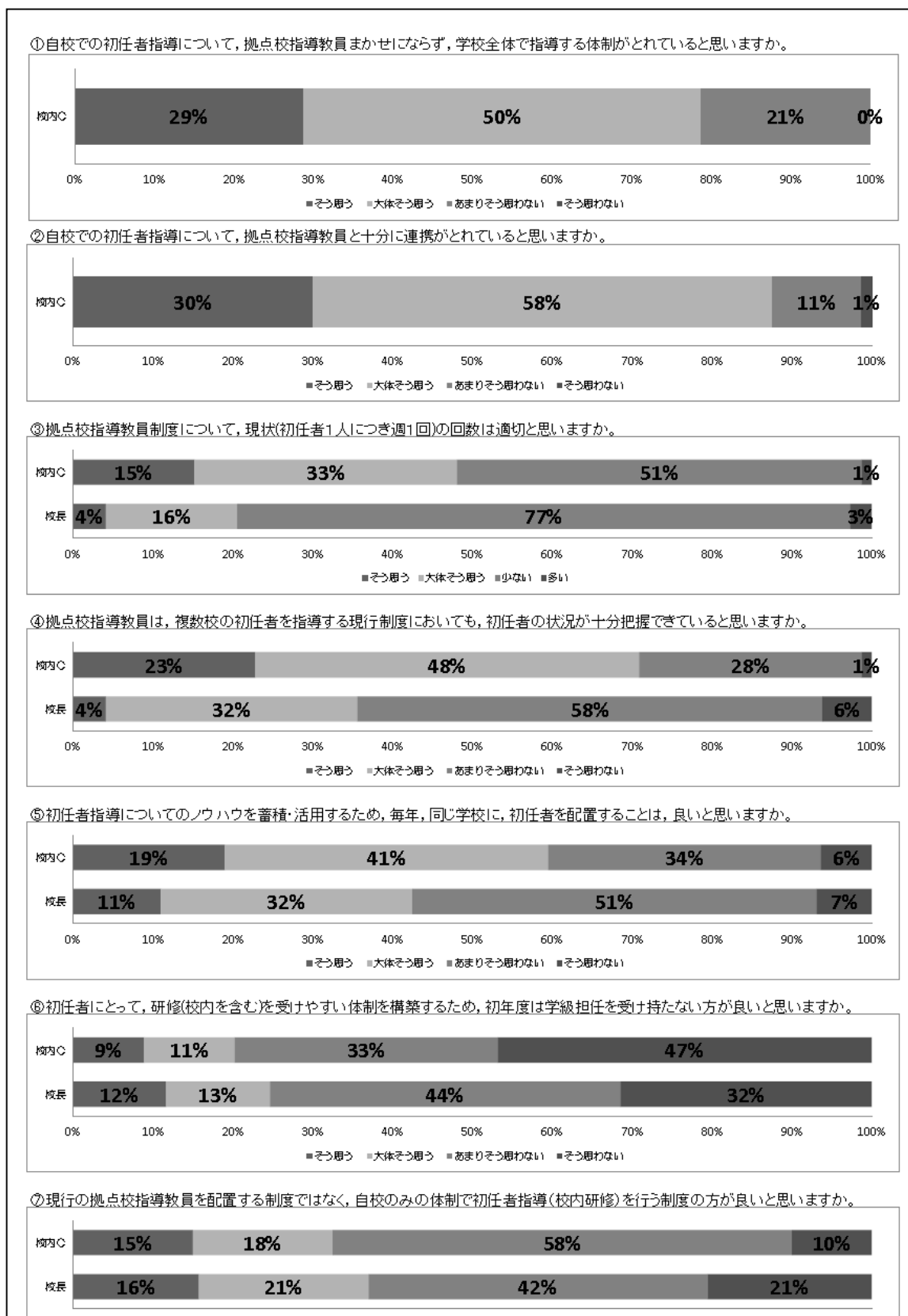
- ・若手教員に内容の希望を聞いて計画を立てたので、ほとんどの若手教員が興味をもって参加していた。また、実技をすることで、すぐに授業に役立てることができた。

b 中堅・ベテラン教員の関わりについて

- ・先輩教員のミニ講座を組み入れたことで、若手教員のスキルアップとともに関わり合いも深まった。
- ・ミニ講座の時間が30分間の設定だったが、実技や交流などを取り入れると少なくとも1時間は必要だと感じた。

Ⅲ 教育委員会での取組

1 初任者研修に関する意識調査



本市では、今回の調査研究に合わせ、小学校の校内コーディネーター並びに校長に対し、初任者研修に関する意識調査を実施した（平成26年9月）。調査項目については、本研究の要綱で示しているテーマの趣旨に基づいて7項目を設定した。

まず、①と②については、実際に、本年度、採用1年目教員がいる小学校の校内コーディネーターを対象とした。「①自校での初任者指導について、拠点校指導教員まかせにならず、学校全体で指導する体制がとれていると思いますか。」については、本研究の重要なテーマである学校全体で初任者を指導する体制についてであるが、拠点校指導教員が派遣される学校であっても、約8割の学校では、学校全体で指導する体制をとっていると校内コーディネーターが感じている様子が伺える。また、「②自校での初任者指導について、拠点校指導教員と十分に連携がとれていると思いますか。」についても、約9割の学校でとれているという回答である。しかしながら、約2割の学校では、学校全体での指導体制があまりとれていない、約1割の学校で拠点校指導教員と十分な連携があまりとれていないと回答するなど、初任者指導が一部の教員で行われていることや拠点校指導教員まかせになっているという実態が少なからず読み取れ、課題となっている。

「③拠点校指導教員制度について、現状（初任者1人につき週1回）の回数は適切と思いますか。」については、校内コーディネーターについては、週1回が適切と感じている割合と少ないと感じている割合がほぼ半々となっている。一方で、校長の方は圧倒的に少ないと感じている様子が伺える。次の「④拠点校指導教員は、複数校の初任者を指導する現行制度においても、初任者の状況が十分把握できていると思いますか。」についても、③にも関連する項目であるが、ここでも、約7割の校内コーディネーターは、拠点校指導教員が複数校を担当する現行制度においても、初任者の状況をよく把握できていると感じているのに対して、約6割の校長は、十分に把握できていないと感じている結果になっている。「⑤初任者指導のノウハウを蓄積するために、毎年同じ学校に初任者を配置すること」については、本市では、毎年、初任者が配置される学校が多い中、③④ほどの顕著な差はないが、校内コーディネーターの方が肯定的にとらえていることが伺える。

「⑥初任者にとって、研修(校内を含む)を受けやすい体制を構築するため、初年度は学級担任を受け持たない方が良いと思いますか。」については、本事業の研究指定校以外は全て学級担任を受け持つこととなっている中であっても、校内コーディネーターの約2割、学校長の約1/4は肯定的な回答をしている。さらに、自由記述においても、「講師経験のない新卒については、担任外の方がよいと思う。」といった意見が少なからずあった。一方で、校内コーディネーターの約半数、校長の約3割が強い否定を示す「そう思わない」と回答しており、これも自由記述にあった記述であるが、「担任を持たなければ、見えてこないことがたくさんある。」といった意見が根強いということも伺える。「⑦現行の拠点校指導教員を配置する制度ではなく、自校のみの体制で初任者指導（校内研修）を行う制度の方が良いと思いますか。」については、校内コーディネーターの約3割、

校長の約4割が肯定的な回答をしている。しかしながら、自由記述にも「人的体制が整うなら自校での指導が望ましい。」「会議や日常の校内事情を知りえないことが多いので、なるべく自校で常駐する指導員の方がありがたい。」という回答が少なからずあったことから、⑥の初任者を学級担任外とすることも含めて、現状のままの体制、人員では困難だが、人的配置が充実されるのであれば、その方が良いと思う学校が潜在的には、さらにあるのではないかと考えられる。

最後に、この調査結果をまとめると、③や④の項目について、校長に否定的な回答が多いことは、校長が、現状の初任者指導について、より課題意識を持っていることが表れているとともに、反対に、⑥や⑦においても、少なからず肯定的な回答が得られたことは、今回の調査研究方式における学校体制で進める初任者指導がその解決策の一つになりうるのではないかと考えている。

2 初任者研修の評価方法等

(1) 担当研修主事制による訪問指導及び状況把握

総合教育センターに所属する指導主事並びに校長経験者からなる研修主事による訪問指導について、本市の場合、通常の拠点校方式であれば、年間2回実施するところである。なお、今回の研究においては、3校それぞれに担当研修主事を選任し、年間5回の訪問指導を行った。その結果、各学校でよりきめ細かな初任者に対する指導や連携が図れるとともに、本研究を進めるにあたって、とりわけ、京都市初任者指導在り方検討会議での議論の深まりや3校の実践を交流するにあたって、その状況把握等が大変役立った。

(2) 初任者の評価（評価方法、評価者等）

今回の調査研究では、本市における拠点校方式の場合と同じく、本市で作成するポートフォリオ形式による「初任者研修ハンドブック（平成26年度版）」による初任者自身による自己評価や本市で設定した「教師力アップシート（平成26年度版）」を通じた初任者、指導教員、校内コーディネーターの三者による評価、本市で設定した「初任者の現況」調査を通じた指導教員、校内コーディネーター及び管理職による評価を実施している。

実際の初任者指導の状況について、3校6名とも「初任者の現況」の「管理職・指導教員・学年・教務部など、校内体制の中で組織的、計画的に初任者を育成している」という項目については、「できている」という評価となるとともに、その他の「指導教員を中心に、初任者の課題に応じた適切な指導を進めることができている」「管理職と指導教員・校内コーディネーターとの連携（報告・連絡・相談）は円滑である」についても「できている」「概ねできている」という評価であった。この視点からも調査研究方式での初任者指導はうまく進められたのではないかと考えている。また、初任者6名自身につい

ても、学級担任、副担任に関わらず、1年間で身に付けるべき力が概ね身についてきている。とりわけ、初任者（副担任）についても、調査研究方式により、学級経営のイメージをこの1年間で持つことができたと考えているので、来年度以降のさらなる活躍を期待しているところである。

（3）教師力アップシート等の初任者指導のためのチェックリストなどの検証

本市では、教員として指導力を高めるためには、自らが、明確な課題意識を持つことが大切であると考え、初任者（小学校）に対し、平成24年度から「教師力アップシート」（21ページ参照）の活用を推進しており、初任者は、自分自身の実践を振り返り、「身につけたい教師力」を各項目について確認するとともに、成果と課題を明確にしてその後の実践に活かすことをねらって活用している。「教師力アップシート」については、基本的な姿勢や学習指導、児童理解、学級経営について、網羅的に項目を整理し、今回の調査研究方式においても拠点校方式と同様に指導教員、校内コーディネーター、初任者の三者での活用を図った。なお、本年度、若年教員にコンプライアンスの徹底を図る視点から、「社会人としての規範やルールを遵守し、高い倫理観と使命感をもって仕事を進めていますか。」という項目を追加したところである。

3 独自課題等

（1）学校体制でのOJTの在り方のガイドラインの作成

学校全体で初任者を指導する体制の構築という本調査研究の趣旨を活かし、初任者等若年教員養成も含めた学校体制の中で、本市が目指す教職員像である「確かなビジョンと力量を持つ教職員」を教職キャリアを踏まえて段階的に育成し、教職員一人一人の持てる力が発揮される学校組織づくりに向けたOJTが推進されることを目指し、「京都市OJT実践ガイドライン（試案）」【別添】を作成した（22ページ参照）。

（2）先進地域の視察

本調査研究に活かすため、初任者研修や初任者等の育成を図る学校内でのOJT等がうまく機能していると考えられる先進地域・学校等を視察した。

ア 東京都府中市立府中第五小学校、中野区立塔山小学校、仙台市立荒巻小学校 仙台市教育センター

①日程 平成26年11月19日（水）～20日（木）

②視察職員 3名（総合教育センター首席指導主事、指導主事、研修課主任）

③主な視察内容

- ・東京都の初任者育成の取組、学校におけるOJTの取組
- ・仙台市の初任者研修の取組、仙台市のOJTの取組

イ やまぐち総合教育支援センター，萩市立萩東中学校，山口県教育庁

①日程 平成26年11月25日（火）～26日（水）

②視察職員 3名（総合教育センター首席指導主事，指導主事，研修課企画研修担当）

③主な視察内容

- ・山口県の初任者指導教員のシステム，若手教員（1～5年目）等の育成
- ・初任者や若手教員の育成をはじめとした校内の人材育成，OJTの在り方

ウ 神戸市立若宮小学校，神戸市総合教育センター

①日程 平成26年12月8日（月）

②視察職員 3名（総合教育センター首席指導主事，指導主事，研修課担当係長）

③主な視察内容

- ・新規採用者の研修内容，初任者育成3年プラン，OJT活性化推進事業

資料編

調査研究概要説明資料

平成26年度
総合的な教師力向上のための調査研究
【初任者研修の抜本的な改革】



京都市総合教育センター

H26.4.1 採用1年目教員研修

はじめに

◆京都市立学校数（休校を除く）：271校園
【園児・児童・生徒数101,306人 教職員数8,764人 教員数7,553人】
【平成26年5月1日現在（教職員・教員数は平成25年度）】

	学校・幼稚園数	園児・児童・生徒数	教職員数	教員数
幼稚園	16園	1,008人	128人	95人
小学校	166校	63,169人	4,781人	3,911人
中学校	73校	30,566人	2,434人	2,274人
高等学校	9校	5,499人	750人	635人
総合支援学校	7校	1,064人	671人	638人
合計	271校園	101,306人	8,764人	7,553人

※園児・児童・生徒数は速報値

京都市の初任者研修の概要

◆新規採用教職員数

校種等	平成26年度	平成25年度
幼稚園	3人	4人
小学校	115人	173人
中学校	78人	114人
高等学校	12人	14人
総合支援学校	36人	50人
養護教諭	7人	11人
栄養教諭	4人	3人
事務職員	12人	11人

京都市の初任者研修の概要

◆初任者研修

○カリキュラム（集合研修20日、校内研修300時間以上）

◆実施体制（小学校）※調査研究方式を除く

○拠点校指導教員（初任者4～5人に1名 週1回）

・拠点校指導教員研修会（年9回）

→合同実施（校内コーディネーター1回、初任者5回）

○指導主事及び研修主事による訪問指導（年2回）

※必要に応じ随時

○初任者の現況報告（年3回）【学校→センター】

京都市の初任者研修の概要

◆総合教材ポータルサイトの活用

- ・学校で研修映像を事前視聴
- ・事前視聴した内容を基に総合教育センターで協議
- 反転学習による研修の導入【平成26年度～】

◆初任者研修での導入実績【平成26年度】

- ・小学校対象 → 5/13 総合育成支援教育
5/27 生徒指導、情報モラル
8/29 人権教育、9/12 道徳教育
- ・中学校対象 → 5/20 教育の情報化
7/4 道徳教育
8/27 人権教育



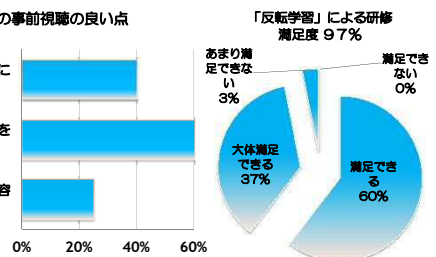
京都市の初任者研修の概要

◆総合教材ポータルサイトの活用

○採用1年目教員研修会での活用【事前視聴】
【5/27 小学校・採用1年目教員研修アンケートから】

コンテンツの事前視聴の良い点

- 研修時間が短縮され、学校に
いる時間が増えよかったです。
- 本日の研修に、自分の考えを
まとめてから参加できました。
- 繰り返し視聴することで、内容
への理解が深まりました。



調査研究方式での初任者研修

◆初任者研修の抜本的な改革

○京都市の取組

- 調査研究事業方式での初任者研修
 - 小学校3校（初任者2名、指導教員1名）での実践
 - 訪問指導、聞き取り調査（年5回程度）
- 初任者研修在り方検討会議（全体年3回）
- 意識調査（校長、校内コーディネーター）
- OJTガイドラインの作成
- 先進地視察の実施

調査研究方式での初任者研修

○朱雀第一小学校

指導教員：4年担任
採1A：4年副担任（高学年TT専科） 採1B：3年担任

○洛央小学校

指導教員：4年担任
採1A：4年副担任 採1B：3年担任

○大塚小学校

指導教員：3年担任・学年主任
採1A：3年副担任 採1B：3年担任

→3校とも採1Aは主に指導教員、採1Bは主に校内コーディネーターが指導（年度当初～）。

調査研究方式での初任者研修

◆学校選定（前年度～）

- 初任者の複数配置・1学年2学級以上の学校
- 学校体制で若年教員を養成する体制

◆年度当初

- 指導教員、校内コーディネーターだけでなく、学校体制で初任者を育てるという意識が生まれる。また、高学年の教員が、自分のクラスに専科として配置された初任者（副担任）の指導へ積極的に関わる姿があった。
- 指導教員と校長の授業像が一致し、同じ方向で指導できる。
- 指導教員が担任を持つことが時間的に厳しい。

調査研究方式での初任者研修

◆第1回 初任者指導の在り方検討会議（6/19）

- 指導教員として、1校にいたので、初任者といつでも相談できる。校内コーディネーターと課題を共有しやすい。
- 他の教職員の声かけが多く、学校体制で初任者を指導する体制ができてきた（他学年等も含め）。
- 指導教員の導線確保のための教室配置の配慮がなされた。
- 担任としての業務があり、指導教員としての時間がない。
- 副担任の初任者について、モチベーションや学級づくり・家庭訪問等の担任との役割分担などが課題。

調査研究方式での初任者研修

◆第2回 初任者指導の在り方検討会議（10/20）

- 副担任の初任者は、指導教員の授業を継続してみることで、その到達点を見極められるようになってきた。
- 担任の初任者に対し、指導教員がコンタクトを取りづらい分、学年の支えが深まっている。
- 校内コーディネーターは、主に学級担任の初任者に関わるという役割が明確となり、昨年度の拠点校方式のときより、スムーズに動くことができています。
- 副担任の初任者がT1として授業を実施する時間を増やし、その分、指導教員を担任の初任者への指導に振り向けた。そのことで、副担任のT1としての指導力が向上してきている。

調査研究方式での初任者研修

◆第3回 初任者指導の在り方検討会議（1/19）

- 今回の調査研究では、学校全体で初任者を指導しようという意識が高まった。指導教員が自校にいたので、打合せが頻繁に持て、成果も次の日に確認できるなど、きめ細かな指導ができた。
- 副担任の初任者にも1人で持つ授業を増やしていくことが大切。そのことが自信、責任感につながる。
- 同学年に2人の初任者を所属させたことは、状況把握がしやすかった半面、学年主任でもある指導教員の負担が大きかった。
- 初任者の殆どが学級担任の中での副担任というのはモチベーションの面でも課題がある。また、担任を持ちつつ指導する指導教員の負担も大きい。指導教員1名、初任者2名という同じ体制であれば、担任である2人の初任者に1人の指導教員が関わる体制がベストだと思う。

初任者指導に関する意識調査

○対象 校長（全小学校）、校内コーディネーター（初任者配属校）

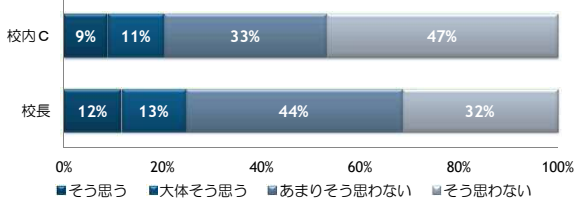
- ① 本校での初任者指導について、拠点校指導教員まかせにならず、学校全体で指導する体制がとれていると思いますか。
 - ② 本校での初任者指導について、拠点校指導教員と十分に連携がとれていると思いますか。
- 「①学校全体での指導」「②拠点校との連携」とも概ね良好
※以上は校内コーディネーターのみの設問
- ③ 拠点校指導教員制度について、現状（初任者1人につき週1回）の回数は適切だと思いますか。→校長は少ないと感じている
 - ④ 拠点校指導教員は、複数校の初任者を指導する現行制度においても、初任者の状況が十分把握できていると思いますか。
- 詳細を別スライドで説明

初任者指導に関する意識調査

- ⑤ 初任者指導についてのノウハウを蓄積・活用するため、毎年、同じ学校に、初任者を配置することは、良いと思いますか。
→校内Cは約6割が肯定・校長は約6割が否定的な意見
- ⑥ 初任者にとって、研修（校内を含む）を受けやすい体制を構築するため、初年度は学級担任を受け持たない方が良いと思いますか。→詳細を別スライドで説明
- ⑦ 現行の拠点校指導教員を配置する制度ではなく、自校のみの体制で初任者指導（校内研修）を行う制度の方が良いと思いますか。→詳細を別スライドで説明

初任者指導に関する意識調査

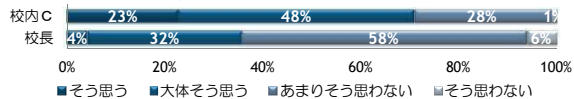
⑥ 初任者にとって、研修（校内を含む）を受けやすい体制を構築するため、初年度は学級担任を受け持たない方が良いと思いますか。



→講師経験のない新卒については、担任外の方がよいと思う【校長】
→担任を持たなければ、見えてこないことがたくさんある【校内C】

初任者指導に関する意識調査

④ 拠点校指導教員は、複数校の初任者を指導する現行制度においても、初任者の状況が十分把握できていると思いますか。



⑦ 現行の拠点校指導教員を配置する制度ではなく、自校のみの体制で初任者指導（校内研修）を行う制度の方が良いと思いますか。



→会議や日常の校内事情を知りえないことが多いため、なるべく、自校で常駐する指導員の方がありがたい【校長】
→人的体制が整うなら自校での指導が望ましい【校長】

京都市OJT実践ガイドライン（試案）

1 ガイドラインの構成

I 教職員に求められる資質能力と人材育成

- 1 教職員に求められる資質能力
- 2 校内における意図的・計画的なOJTを通じた人材育成
- 3 教職員のキャリアステージ

II 学校におけるOJTの実践方策

- 1 校内におけるOJTの具体的な進め方
- 2 OJTを推進するための校内の仕組みづくり
- 3 学校間連携を通じたOJT

京都市OJT実践ガイドライン（試案）

◆「京都市版OJT」を進める上での4つの視点

- ① 教職キャリアステージを意識したOJTの推進
- ② 学校全体での組織的なOJTの推進
- ③ 学校間連携によるOJTの活性化
(小中、小中連携、支部連携等)
- ④ センターでの研修会や総合教材ポータルサイトを活用したOJTの推進

採用1年目教員校外研修 研修内容一覧<小学校>

出典 平成26年度初任者研修ハンドブック 京都市教育委員会

区分	月 日	時間帯			内 容	教諭 経験者	合同実施
		午前	午後	夜間			
1	4月1日 (火)	*			教員としての心構え 学級経営と学習集団づくり	○	全校種
2	4月18日 (金)		*		児童理解①(健康・安全教育・食育) 学級経営①	○	栄養・抛指
3	5月13日 (火)		*		児童理解②(総合育成支援教育) 学習指導① 研究会紹介	○	幼・養教・栄養 抛指
4	5月27日 (火)		*		児童理解③(生徒指導・情報モラル)		
5	6月11日 (水)		*		学習指導②(示範授業Ⅰ)		
6	6月25日 (水)		*		学習指導③(示範授業Ⅱ)		幼
7	7月2日 (水)		*		学習指導④(実技演習Ⅰ)		
8	7月9日 (水)		*		学習指導⑤(実技演習Ⅱ)		
9	7月25日 (金)		*		学習指導⑥(指導案作成Ⅰ)		
10	7月29日 (火)		*		学習指導⑦(指導案作成Ⅱ) 宿泊研修に向けて		幼・養教・栄養 事務・事務局
11	8月1日 (金)	*	*		体育学習の進め方と実技研修 (午前もしくは午後の半日受講)		
12	8月5日 (火)	*	*	宿 泊	<宿泊研修> 学級経営②学習指導⑧ (野外教育活動体験・班別協議)		幼・養教・栄養 事務・事務局
13	8月6日 (水)	*	*				
14	8月7日 (木)	*	*				
15	8月29日 (金)		*		児童理解④(人権教育)	○	幼・養教・抛指
16	9月12日 (金)		*		児童理解⑤(道徳教育)	○	栄養・抛指
17	11月5日 (水)		*		学習指導⑨(授業研修Ⅰ)		
18	1月6日 (火)		*		学級経営③(教育相談)		栄養
19	1月14日 (水)		*		学習指導⑩(授業研修Ⅱ)		
20	2月20日 (金)		*		初任者研修のまとめ	○	全校種・抛指

採用1年目教員校内研修 研修内容一覧 <小学校>

出典 平成26年度初任者研修ハンドブック 京都市教育委員会

領域	No	項目(研修内容)	研修日	領域	No	項目(研修内容)	研修日
A 基礎的素養	1	社会人としてのルール・マナー	／	D 道徳教育	1	道徳教育と道徳の時間	／
	2	公務員としての職務	／		2	道徳の時間の指導	／
	3	自校の教育の現状と課題	／		3	教育活動全体を通じて行う指導	／
	4	服務について	／	E 特別活動	1	特別活動の目標	／
	5	教員の研修と心構え	／		2	学級活動の実際	／
	6	年間指導計画と準備	／		3	児童会活動・クラブ活動・学校行事	／
	7	休業期間中の指導と業務	／	F 児童生徒指導	1	生徒指導の進め方	／
	8	文書事務と校内予算	／		2	学習規律・集団規律の確立	／
	9	指導要録	／		3	児童理解	／
	10	年度末の整理と反省	／		4	児童のほめ方・叱り方	／
		／	5		不登校傾向の児童への関わり	／	
B 学級経営	1	学級経営方針案の作成	／	G 健康・安全教育	1	給食指導の実際	／
	2	学級経営の重要性	／		2	清掃指導の実際	／
	3	教室環境の整備	／		3	健康・安全の指導	／
	4	学級通信・学年通信の書き方	／		4	安全教育の実際	／
	5	家庭訪問の意義と留意点	／		5	緊急事態発生時の対処	／
	6	学級懇談会とその運営	／		6	水泳・プール等の安全指導	／
C 学習指導	1	週案の書き方	／		7	避難訓練と防災対策	／
	2	学習指導の基本技術Ⅰ	／		8	性に関する指導・エイズ教育	／
	3	学習指導の基本技術Ⅱ	／	H 人権教育	1	人権教育における指導の在り方	／
	4	示範授業に学ぶ	／		2	男女平等にかかわる課題	／
	5	外国語活動の指導	／		3	障害のある人にかかわる課題	／
	6	総合的な学習の時間の指導	／		4	同和問題にかかわる課題	／
	7	教材研究の重要性	／		5	同和問題指導の在り方	／
	8	教材・教具の作製と活用	／		6	外国人・外国籍市民等にかかわる課題	／
	9	I C T機器の活用	／		7	憲法月間・人権月間	／
	10	学校放送の利用	／	I その他	1	情報化への対応と情報セキュリティ	／
	11	学習指導案の作り方Ⅰ	／		2	今日的な教育課題	／
	12	学習指導案の作り方Ⅱ	／		3	教材備品・特別教室の活用と管理	／
	13	指導と評価	／		4	P T Aや地域との関連	／
	14	通知票の作成	／		5	学校教育と社会教育	／
	15	少人数指導と協力指導, 教科担任制	／		6	教育研究団体への参加	／

京都市OJT実践ガイドライン（試案）

～ 教職員一人一人の持てる力が発揮される学校組織づくりに向けて ～

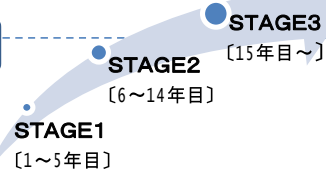
◆ ガイドラインのねらい

京都市では管理職や経験豊かな教職員の大量退職と若年教職員の大量採用という大幅な世代交代が続いています。さらには、学校教育に対する期待や求められる役割が多岐にわたるものとなる中で、学校教育目標の達成（具現化）に向けては組織一体となって取組を進めることが大切です。

これまでからも各校におかれては日々の教育活動を進める中で、教職員同士での協働や校内研究・研修等をはじめとしたOJTに取り組まれてきたところですが、さらに「意図的・計画的・継続的」に進めていただくよう、総合教育センターでは「京都市OJT実践ガイドライン（試案）」を27年3月に策定し、OJTを効果的に進めるための4つの視点、「京都市版OJT」を提案しています。

OJTを効果的に進めるための4つの視点 「京都市版OJT」

- 1 教職キャリアステージを意識したOJTの推進
- 2 学校全体での組織的なOJTの推進
- 3 学校間連携（小中、小中連携、支部内連携等）によるOJTの推進
- 4 センターでの研修会や「総合教材ポータルサイト」を活用したOJTの推進



<OJT (On-the-Job Training/職務遂行を通じての研修)>

学校教育目標の実現を目指し、日々の教育活動を進める中で、学年会、教科会、分掌業務などを通して、教職員同士が協働する機会や場面での職務の伝達、校内研究・研修や若手・中堅教員実践道場等を通して、管理職や教職員同士で学び合い高め合う取組。

◆ ガイドラインの構成と活用方法

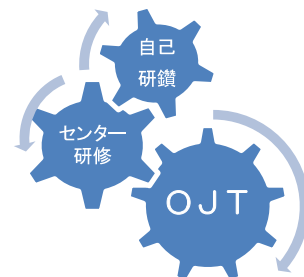
OJTを効果的に進めるには、「確かなビジョンと力量を持つ教職員」を目指し、教職員一人一人が意識を高めるとともに、校内の環境づくり、仕組みづくりが大切です。OJTの中心となる管理職、主幹・指導教諭、教務主任、ミドルリーダーをはじめ、すべての教職員が活用できるよう、ガイドラインは以下の2章で構成していますので、各校で工夫いただきながら、OJTの活性化を図っていただくよう、よろしくお願いいたします。

I 教職員に求められる資質能力と人材育成

- ・本市としての人材育成・OJTの基本的な考え方

II 学校におけるOJTの実践方策

- ・OJTの具体的な進め方、校内の仕組みづくり
 - ★ 研究授業の効果的な進め方 ★ 学年会、教科会でのOJTの工夫
 - ★ 中学校ブロック研修でのOJT など16のモデルプランを掲載しています。



<ガイドラインの活用方法例>



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、京都市教育委員会が実施した平成26年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」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が必要です。