

平成26年度

文部科学省 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

神戸市教育委員会

## 目 次

I. 取組の概要	
1. 趣旨・目的	1
2. 実施体制	2
3. 調査研究内容	2
II. 神戸市の状況	
1. 初任者の採用動向	3
2. 初任者研修実施校の状況	3
3. 年齢別教員数の割合	4
III. 成果報告	
1. アンケートから見た効果的な校内研修	5
2. 教員意識調査から見た教師の育つ条件	8
3. 調査研究方式が実施可能な学校の選定	12
4. 学校全体で初任者を育成するための体制	13
5. 初任者が意欲とゆとりを持って研修するための負担軽減の方策	18
6. O J Tと関連させた初任研校内研修の在り方	21
7. 調査研究方式と現行のA方式（拠点校方式）及び B方式（校内研修非常勤講師方式）との比較	25
IV. 調査研究推進に向けての会議・研修一覧	26

## I. 取組の概要

### 1. 趣旨・目的

神戸の教育は、「人は人によって人になる」という理念のもと、大震災の体験や教訓を生かし、人間尊重の精神を基盤として、家庭・地域・学校が手を携えながら「心豊かに たくましく 生きる人間」の育成を目指している。子供たちが夢をもち、自ら学び考え、目標に向かってたくましく生きていくことのできるよう、基礎・基本の力となる「確かな学力」「豊かな心」「健康・体力」を定着させ、生きるための基盤を形成していくことが求められている。

教員は、子供たちの心身の発達や人格形成に大きな影響を及ぼす重要な存在である。子供たち一人一人を大切にし、質の高い教育を提供し続けるため、自らを磨き、優れた資質と能力を身につけ、意欲をもって教育に取り組む必要がある。また、各学校においては、校長のリーダーシップのもと、教員が協働して教育課題に対応できるよう組織力の強化が図られなければならない。

神戸の教員は依然として大幅な世代交代期にあり、ベテラン教員の経験知実践知を若手教員へと確実に伝承し、その資質・指導力を高めていくことが喫緊の課題となっている。そこで、教員としての基礎的・基本的な資質・能力を高め、初任校の3年間で授業力を着実に身に付けることを目的に、神戸独自のシステムである「初任者育成3年プラン」を実施している。

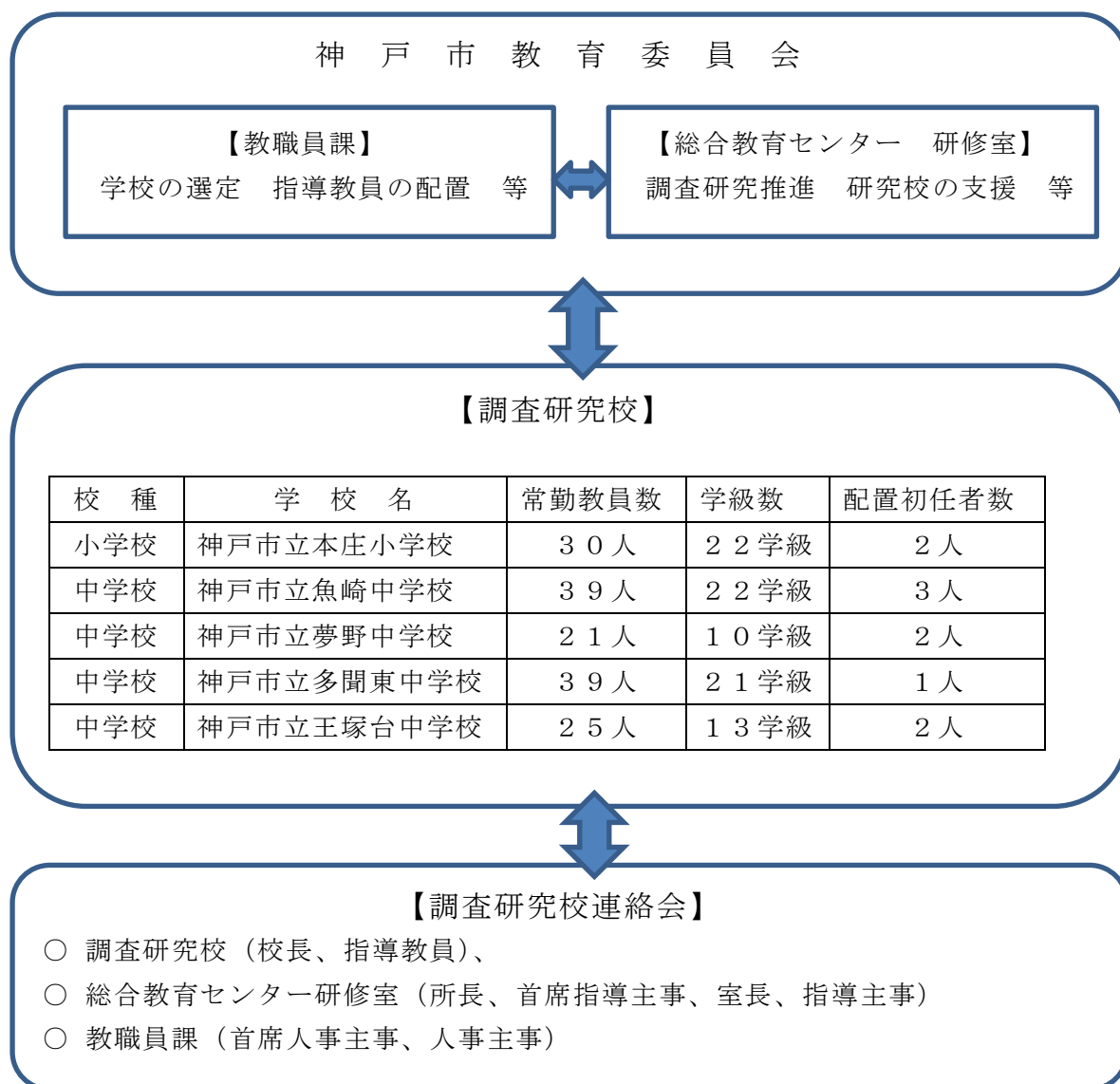
本プランの核となる初任者研修は、校内研修を週10時間、校外研修を年間24日と定め、指導教員の配置は、A方式（拠点校方式）、B方式（校内研修非常勤方式）の二つの方式で実施している。そして、指導教員・学校・教育委員会の連携のもと、初任者研修は大きな成果を上げ、大部分の初任者が教員という職業に就いたことを喜び、やりがいを感じる事ができている。

一方、生徒指導、保護者対応、授業研修等、教員の多忙化が課題となっている。とりわけ初任者については、それらが心身共に大きな負担となっている。また、平成26年度実施アンケートで、「やりがいがあるか」「この職に就いてよかったか」の回答で否定的な回答数がわずかであるが、増加傾向にある。初任者の負担軽減を図るとともに、初任者の思い・悩みに即応できるメンターの存在が必要である。また、学校現場でも、次のような課題認識が生まれてきている。

- ・学校、学年、学級の特性に応じた学習指導・生徒指導が見えにくい。
- ・教職員が40名を超える規模の学校で採用3年以下の教員が三分の一ほど在籍しており、日々の実践に追われ、校内での計画的な初任者研修の在り方を構築することが課題となっている。
- ・ここ3年で4名の初任者を受け入れているが、学校全体で初任研を実施している実感は乏しく、管理職、担当者、一部教員で関わってきた。

そこで、本事業に取り組むことにより・学校全体で初任者を指導する継続的な体制の構築、初任者が研修を受けやすい環境づくり、初任者研修を核とした校内研修の活性化、個々の初任者の実態により即した研修の充実等を図ることを通して、初任者研修全体の質の向上が図れるのではないかと考える。

## 2. 実施体制



## 3. 調査研究内容

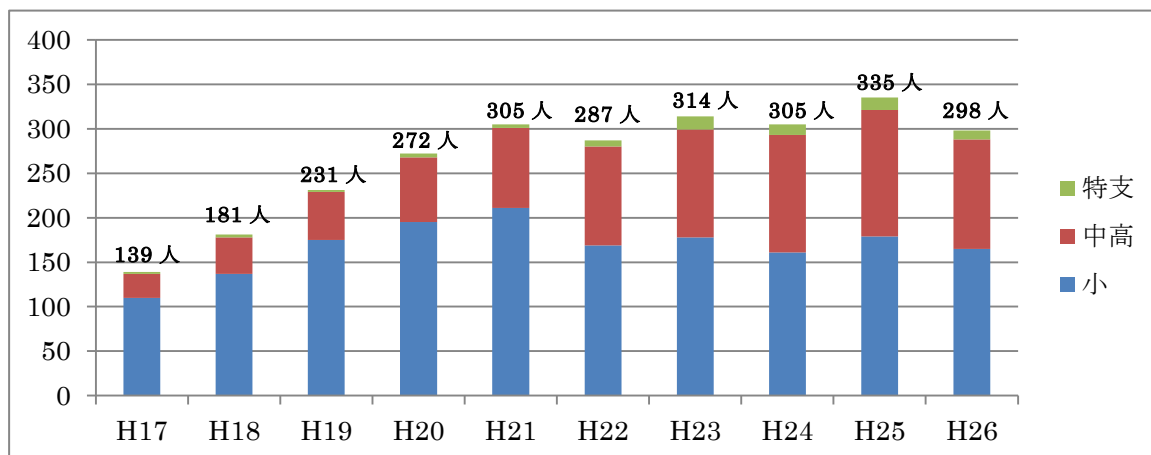
調査研究校と連携しながら、下記の項目を中心に調査研究を進める。

1. 初任者アンケートから見た効果的な校内研修の在り方
2. 教員の意識調査から見た教師が育つ条件
3. 調査研究方式が実施可能な学校の選定
4. 学校全体で初任者を育成するための体制
5. 初任者が意欲とゆとりを持って研修するための負担軽減の方策
6. OJTと関連させた初任研校内研修の在り方
7. 調査研究方式と現行のA方式（拠点校方式）及び  
B方式（校内研修非常勤講師方式）との比較

## Ⅱ. 神戸市の状況

### 1. 初任者の採用動向

平成21年度に初任者研修対象者は300人を超え、その後数年間、300人前後で推移している。今後もこの状況が続くと予想される。過去10年間の初任者研修対象者の推移は、下記の通りである。

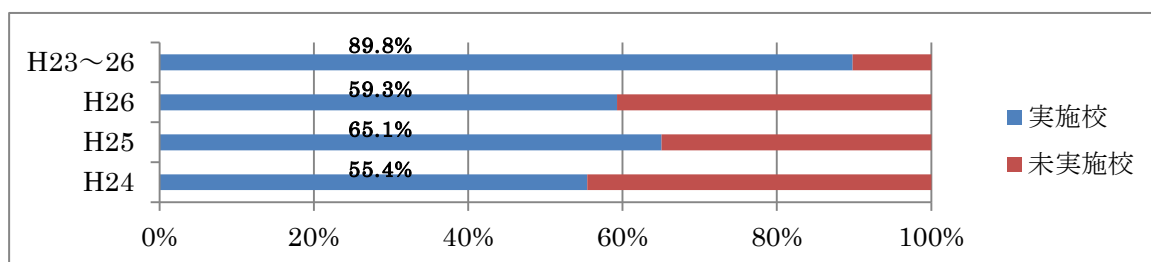


### 2. 初任者研修実施校の状況

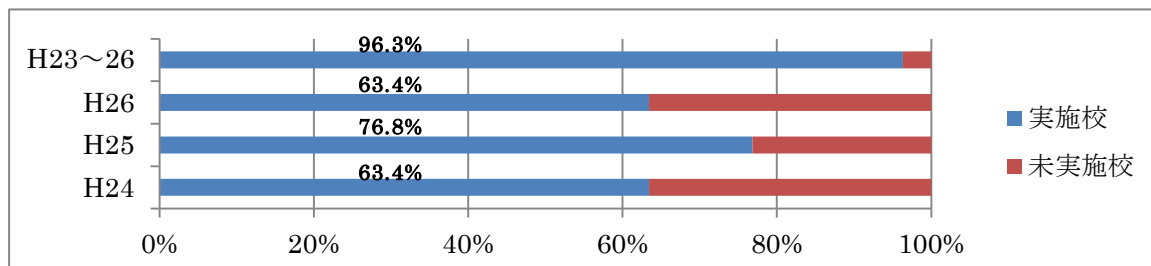
初任者研修実施校の状況は、下記の通りである。年度別に見ると、小学校では60%前後、中学校では70%前後が初任者研修実施校であるが、過去3年間に初任者研修を実施した学校となると、小学校で約90%、中学校で96%と高い割合にある。

また、毎年、実施校には丁寧な説明会を実施しており、いずれの学校においても初任者研修実施のノウハウは、ある程度蓄積されているものと考えられる。

#### <小学校>



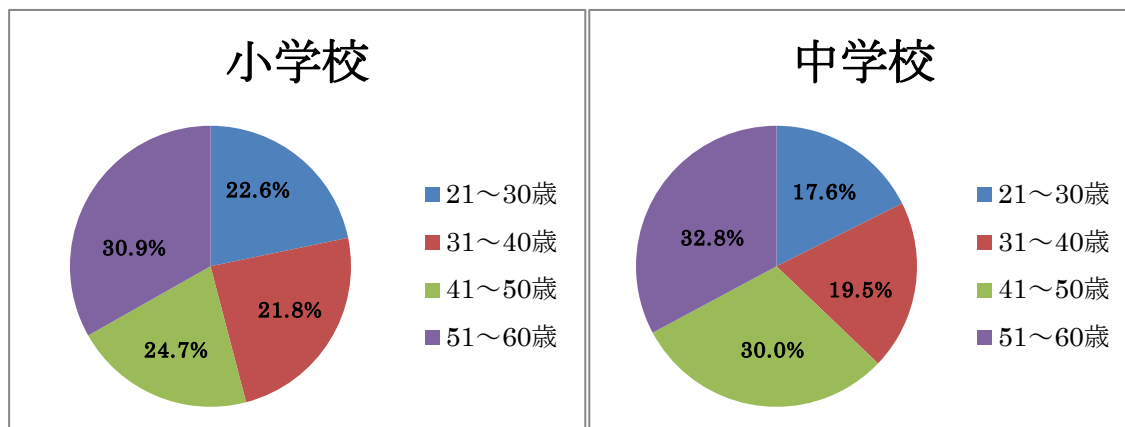
#### <中学校>



### 3. 年齢別教員数の割合

大量退職、大量採用が続く中で、組織における若い世代が占める割合が、下記に示す通り年々高まってきている。このデータには、神戸市の教員の10%を超える臨時講師は含まれていないため、実際の若手教員の割合は、より高いのが現状である。また、50代の中でも退職前の教員数が多いため、若手教員の割合が今後一気に上昇することが予想される。

<平成25年度>



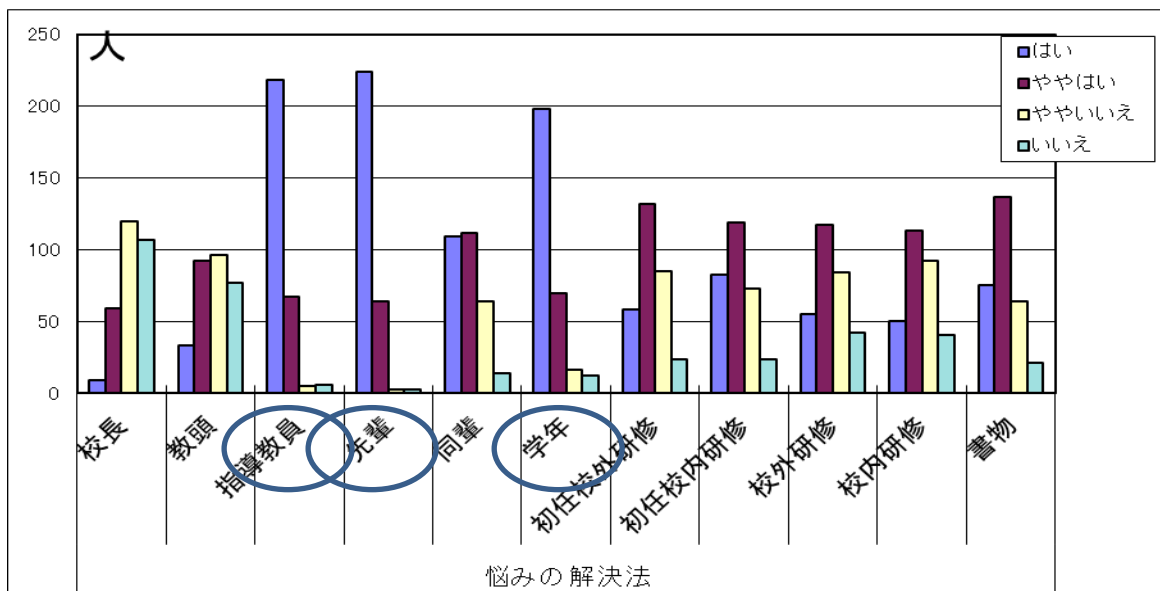
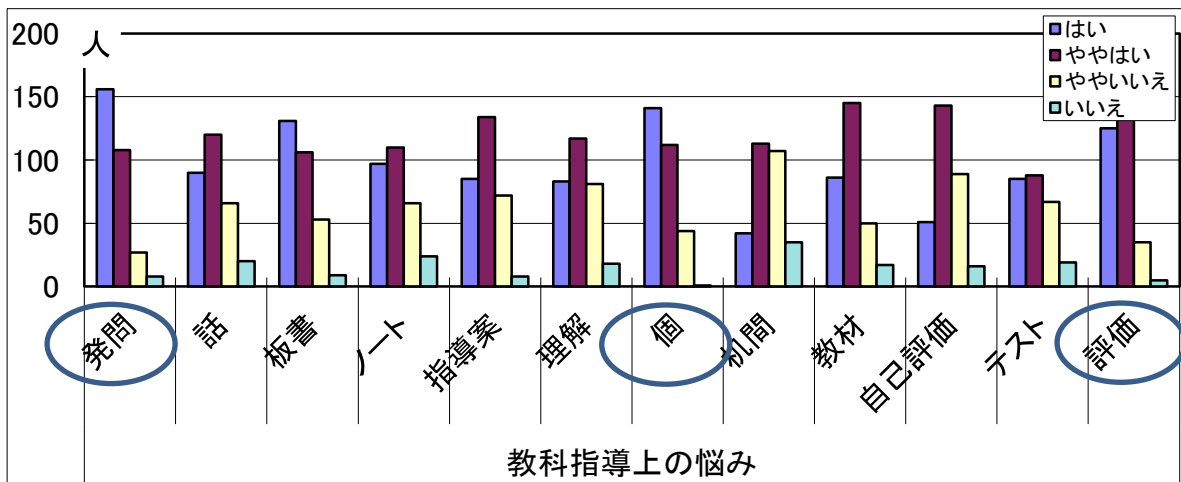
### Ⅲ. 成果報告

#### 1. アンケートから見た効果的な校内研修

アンケートの結果から、「教科指導」「生徒指導」を行う上で悩んでいることと、その解決法を明らかにすることで、効果的な校内研修の在り方の指針を探ってみた。

##### (1) 教科指導上悩んでいること

ア. 発問の仕方 イ. 話し方 ウ. 板書の仕方 エ. ノートのとらせ方 オ. 学習指導案の作成  
カ. 児童生徒理解 キ. 個に応じた学習指導の進め方 ク. 机間指導の仕方 ケ. 教材・教具の準備  
コ. 児童生徒による学習の自己評価 サ. テストの作成や評価の仕方 タ. 指導に生かす評価の仕方

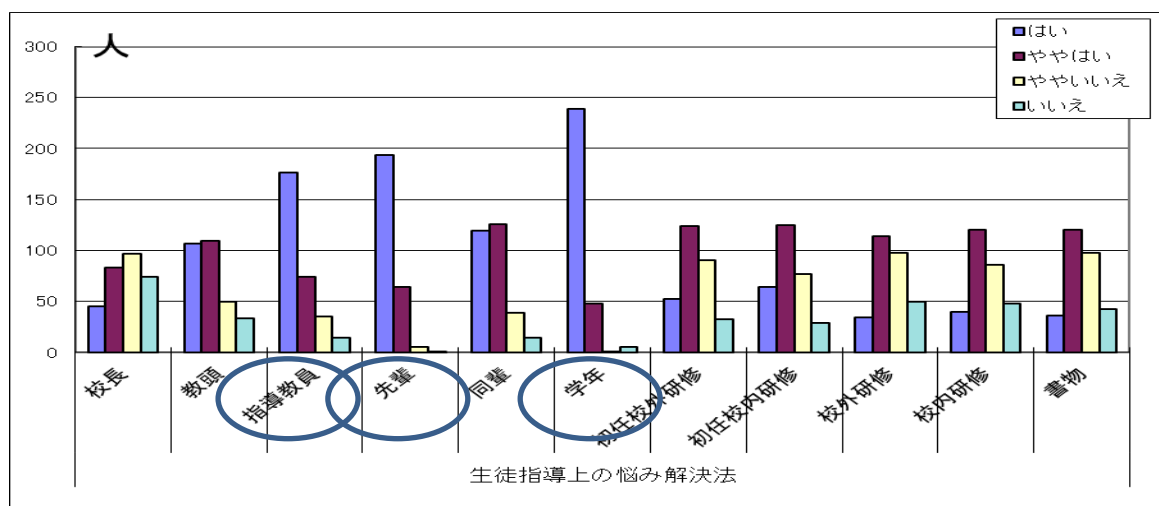
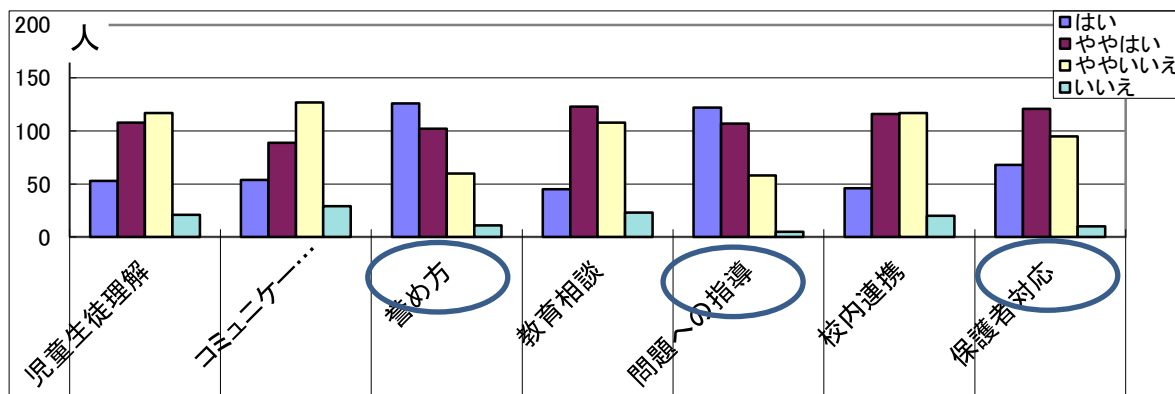


\*教科指導上の悩みは、「発問の仕方」「個に応じた学習指導の進め方」「指導に生かす評価の仕方」が上位を占めている。

\*解決に向けては、「先輩教員」「指導教員」「学年の同僚」の力が大きいことが分る。

## (2) 生徒指導上悩んでいること

- ア. 児童生徒への共感的理解 イ. 児童生徒とのコミュニケーションの回り方  
 ウ. 児童生徒の誉め方・叱り方 エ. 教育相談の進め方 オ. 問題行動への指導  
 カ. 校内連携の進め方 キ. 保護者への対応



\* 生徒指導上の悩みは、「児童生徒の誉め方・叱り方」「問題行動への指導」「保護者への対応」が上位をしめている。

\* 解決に向けては、「学年の同僚」「先輩教員」「指導教員」の力が大きいことが分る。

\* 素早い対応、同一歩調での指導が求められる生徒指導においては、最も身近な存在である学年の中での学び合いを通して指導力が向上していると考えられる。

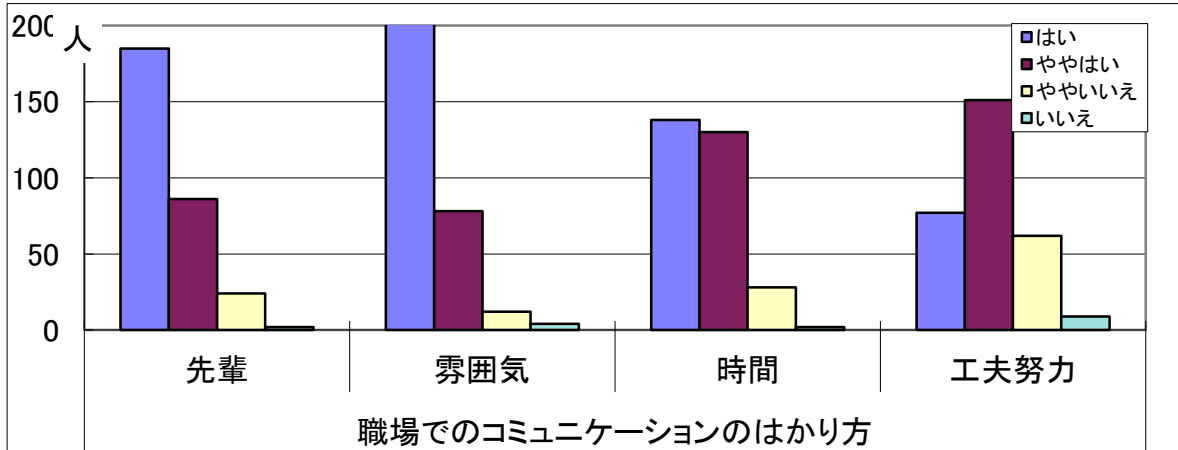
\* 教科指導においては、じっくりと時間を確保して、様々な立場の教員から、計画的に研修を実施することが効果的である。

\* 生徒指導においては、目の前の事例を通して、問題が発生した時に、身近な教員を指導者としてタイムリーな研修を実施することが大きな効果をもたらす。



(3) 教科指導や生徒指導上の悩みの解決に向けて職場の先輩教員とどのようにコミュニケーションを図っていますか。

- ア. 職場の先輩教員に悩みをよく相談しますか。
- イ. あなたの職場では、先輩の教員に悩みを相談しやすい雰囲気がありますか。
- ウ. あなたの職場では、先輩の教員に悩みを相談する時間はありますか。
- エ. あなたは、職場の先輩に悩みを聞いてもらうための工夫や努力を自らしていますか。



- \* 初任者が、悩みを自ら進んで相談できる環境づくりが、学校長を中心にミドルリーダーに課せられた課題である。
- \* 会議の効率化など業務改善を図りながら、教員に時間的なゆとりをつくるのが、初任者の相談しやすい環境づくりにつながる。
- \* 初任者への指導の一環として、「自ら学ぶ」、「自ら尋ねる」といった意識をあらゆる場で高めていくことが重要である。

<効果的な校内研修実施のために>

- 指導教員の果たす役割の重要性と共に、学年・先輩教員の果たす役割がより重要であることが分る。校内体制の構築に欠かせない視点である。
- 初任者研修の校外・校内研修も悩みの解決には、一定の役割を果たしているが、タイムリーな指導・支援という視点から初任者育成を考えると、いつでも、どんなことでも、困ったときにすぐに助言をもらえるということは、初任者にとって重要であることが分る。身近なメンターが必要である。
- 悩みを相談しやすい雰囲気が職場にあることも重要な要素であることが分る。OJT活性化の中で、風通しの良い職場づくりが、初任者の育成、初任者研修の基盤とすることが重要である。

## 2. 教員意識調査から見た教師の育つ条件

教員は、自身の成長や今後をよりよく仕事をするために必要な資質や能力についてどのように考えているのかという視点は、「OJT活性化推進と関連させた調査研究方式に適した校内研修の在り方」を研究していく上で、重要なデータとなる。

神戸市内の全小中学校の教員を対象に行った意識調査の結果を元に、様々な角度から教員の成長について検討を行う。

(1) 「あなたにとって教員として学ぶ機会となったのは、どのような場面だったでしょうか。」

「教員としての学びの機会」(複数回答 3つまで) ○数字は順位

順位	全回答に対する%		20代	30代	40代	50代	教員	管理職
①	58.9%	管理職や先輩からの指導や助言を通じて	① 72.4%	① 66.4%	① 57.2%	① 50.0%	① 56.9%	① 67.4%
②	40.3%	授業研究を含めた校内での研修を通じて	③ 37.0%	③ 36.1%	② 38.1%	② 45.3%	② 39.2%	② 44.4%
③	31.6%	職員室での同僚との日常会話を通じて	⑤ 32.7%	④ 36.1%	④ 30.4%	④ 29.9%	③ 32.3%	④ 44.4%
④	31.2%	学年で割り当てられた仕事や校務分掌を通じて	⑥ 28.0%	② 39.2%	③ 32.5%	⑤ 27.8%	④ 31.7%	④ 29.5%
⑤	25.7%	初任者研修や経験者研修など、校外での研修を通じて	② 43.7%	⑤ 32.7%	⑥ 22.4%	⑤ 15.8%	⑤ 29.3%	⑥ 11.4%
⑥	24.7%	神小研・神中研などでの活動を通じて	⑦ 7.8%	⑦ 15.6%	⑤ 29.0%	③ 34.2%	⑦ 20.4%	③ 41.3%
⑦	23.2%	学年打合せや職員会議などの会議を通じて	④ 35.0%	⑥ 25.6%	⑦ 17.4%	⑥ 19.8%	⑥ 24.4%	⑥ 18.3%

※神小研・神中研とは、神戸市小(中)学校教育研究会のことで、校長を含めた全教員が参加している神戸独自の研究組織のこと。

①の「管理職や先輩からの指導や助言を通じて」は、いずれの世代でも最も高い割合を示しているが、若い世代ほど割合が高い傾向にあり、初任者を多く含む20代の教員では72.4%にも上り、「初任者研修など、校外での研修を通じて」を大きく上回っている。教員としての経験も浅く、授業や学級経営に頭を悩ませることが多い状況にあって、管理職や先輩教員からの指導やアドバイスは課題解決の大きな手掛かりとなっている。

上記のほか、回答の割合が高かった、「授業研究など校内での研修」「職員室での日常的な会話」「学年の仕事や校務分掌」など、現場での日々の活動そのものが、若い教員、とりわけ初任者にとっての重要な学びの機会になっていることを示しており、「OJT活性化推進と関連させた調査研究方式に適した校内研修の在り方」を研究することは初任者研修の在り方に大きな意味を持つものと考えられる。

(2) 「あなたが『教員として一皮むけた』という実感をもったのは、どのようなときでしたか。」

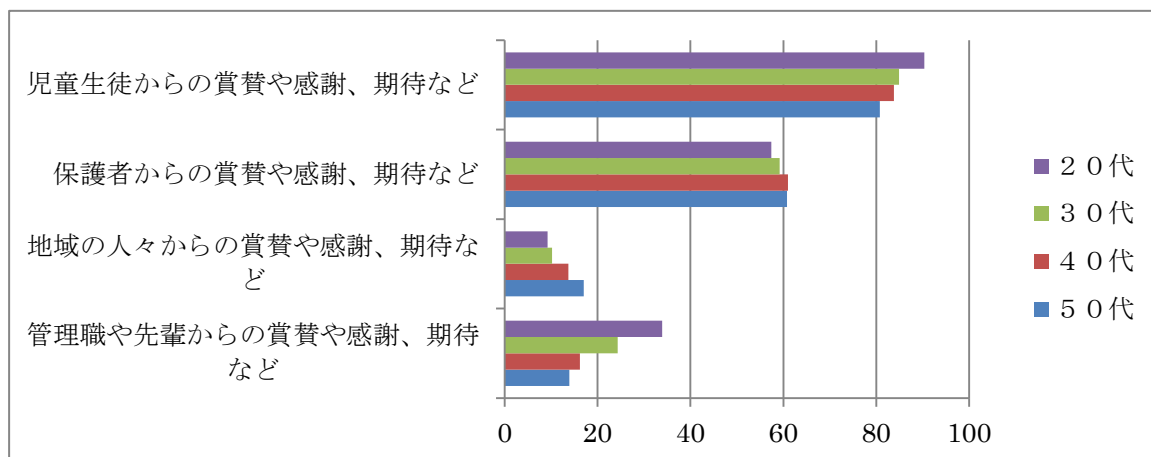
「教員としての学びの機会」(複数回答 3つまで) ○数字は順位

順位	全回答に対する%		20代	30代	40代	50代	教員	管理職
①	43.8%	学年行事や学級行事をやり遂げた時	① 48.4%	① 49.7%	① 44.2%	① 38.2%	① 46.1%	③ 34.9%
②	30.8%	難しい生徒指導上の課題を解決した時	22.0%	⑤ 27.2%	② 34.1%	② 35.2%	④ 27.5%	① 44.4%
③	30.3%	研究授業をやり遂げた時	③ 26.0%	② 29.8%	⑤ 28.2%	③ 34.1%	③ 29.3%	④ 34.4%
④	30.1%	保護者や地域の人々から感謝された時	④ 25.8%	④ 28.5%	③ 32.2%	④ 31.8%	② 29.6%	⑤ 32.2%
⑤	27.0%	校内や学年で新しい役目・役割を与えられた時	② 27.8%	22.7%	④ 29.0%	⑤ 27.5%	24.3%	② 37.8%
⑥	25.2%	担当した児童生徒が卒業・進級した時	⑤ 25.1%	③ 29.4%	23.5%	24.2%	⑤ 26.2%	21.0%
⑦	15.3%	新しく設けられたプロジェクトをやり切った時	2.7%	7.1%	16.9%	24.2%	11.6%	29.7%
⑦	11.7%	管理職や先輩から褒められたときを通じて	④ 22.6%	⑥ 11.4%	7.1%	⑥ 9.2%	⑥ 11.5%	⑥ 12.4%

運動会(体育会)や音楽会、修学旅行や自然学校などの学校・学年行事は、子供たちの成長にとって、とても大切な機会であると言える。行事を成功に導くためには、個人としての活動に加え周囲の同僚や先輩の協力を得ながら組織的な取組とすることが不可欠である。それだけに、一体感が高まるチャンスでもあり、組織における自身の存在価値や役割に大きな手ごたえを実感できる機会になり得ている。「校内や学年で新しい役目・役割を与えられた時」の割合の高さも鑑み、初任者への負担軽減を図る一方、少し高いハードルを与え、仕事を任せ、やり切った達成感をもたせることが重要であることが分る。

また、「管理職や先輩から褒められたとき」の割合が、20代で他の年代と比較して高いことから、若手(初任者)の小さな成長にもしっかりと目を向け、惜しみない評価の言葉をかけていくことが管理職や先輩(指導教員)の大きな役目であることも見逃せない。このことは、教員としての意欲の源につながっていくものと思われる。

(3) 「あなたが『教員として頑張ろう』と思うのは、何がそうさせているからでしょうか」



クラスの子供たちの、「今日の授業、楽しかったよ。」「先生、ありがとう。」の言葉や笑顔は、それまでの苦労を一気に吹き飛ばしてくれる。子供が好きで教員になった私たちにとって、子供の成長する姿を目にすることは、何物にも代えがたい元気の源である。

また、若手教員ほど「管理職や先輩からの賞賛や感謝、期待など」が高くなっている。教えられる側の若手教員にとっては、教える側の中堅やベテラン教員が考えている以上に、自分の取組を評価してもらうことが一層のやる気につながっていることが分る。

(4) 「あなたが、今感じている教員としての自分の課題(テーマ)は何でしょうか。」

「教員として今、感じている課題」(1つのみ選択) ○数字は順位

順位	全回答に対する%		20代	30代	40代	50代	教員	管理職
①	43.8%	授業力	① 48.4%	① 49.7%	① 44.2%	① 38.2%	① 46.1%	③ 34.9%
②	30.8%	児童生徒理解や児童生徒への接し方	22.0%	⑤ 27.2%	② 34.1%	② 35.2%	④ 27.5%	① 44.4%
③	30.3%	学級経営	③ 26.0%	② 29.8%	⑤ 28.2%	③ 34.1%	③ 29.3%	④ 34.4%
④	30.1%	児童生徒の問題行動への対応(生徒指導)	④ 25.8%	④ 28.5%	③ 32.2%	④ 31.8%	② 29.6%	⑤ 32.2%
⑤	27.0%	保護者への対応	② 27.8%	22.7%	④ 29.0%	⑤ 27.5%	24.3%	② 37.8%
⑥	25.2%	特別支援教育	⑤ 25.1%	③ 29.4%	23.5%	24.2%	⑤ 26.2%	21.0%
⑦	15.3%	メンタルヘルスを含めた健康管理	2.7%	7.1%	16.9%	24.2%	11.6%	29.7%

「授業力」を課題と考えているのは、20代教員のおよそ半数、50代教員で約3分の1の教員となっている。

「児童生徒理解や児童生徒への接し方」については、50代教員の24.0%が自身の課題と考えており、世代別の比較では最も高い割合となっている。教員としての経験を積めば積むほど、児童生徒の心理を理解し、共感を持って接することがいかに大切かということが、より強く認識されている。

#### (5) 教師の育つ条件

○教員は、授業や学級経営などの子供とのふれあいや学校組織の一員としての様々な校務をこなす中で、日々、教員としての力量を身につけている。すなわち、実践を通しての学びこそが教員を鍛える。その際、先輩や管理職の適切な助言が効果的である。

○これまで経験したことのない課題に主体的・中心的に取り組む、苦勞しながら克服できた時に、大きな達成感が得られる。「少し高いハードル」「自分にまかされた仕事」「達成感」が、教員を大きく成長させる。

○教員が、やりがいや働きがいを感じて仕事に取り組んでこそ、子供たちへの教育の充実が図れる。日頃のさりげない励ましや賞賛は、教員の仕事への意欲を高めるための重要な動機づけとなる。

○また、学級担任を通して、授業を通して、部活動の担当を通してなど、子供との確かな関わりの中で、意欲や充実感を味わい、教員としての力量アップに励もうとする意欲が向上すると思われる。

○「課題は、授業力」校種や世代を問わず、多くの教員が、今の自分の課題は「授業力」だと感じている。初任者研修の柱として「授業力向上」を据え、世代間で学び合う校内研修を工夫することで、OJT活性化の取組と関連させた初任者研修の在り方を探ることができる。

### 3. 調査研究方式が実施可能な学校の選定

#### (1) 学校規模

##### ①大規模校

- 初任者の副担任としての配置や校務分掌の工夫、部活動の配置などゆとりをもってすることができることから、「初任者が意欲とゆとりを持って研修するための負担軽減の方策」については、研究が進めやすいと思われる。
- 一方、教職員の初任者研修に対する意識の高まりや学校全体での研修体制づくりは、難しいと思われる。
- 幅広い世代の教員がいるため、メンタリングによる人材育成法を含めて、多様な研修方法が工夫しやすいと思われる。

##### ②中規模校

- 初任者の配置についても一定の工夫ができるとともに、全職員で取り組んでいこうとする意識改革も図りやすいと思われる。

##### ③小規模校

- 初任者を複数配置することができる可能性が低い上に、指導教員の選定にも制限が出てくるため、調査研究方式には向かないのではないかとと思われる。

#### (2) 学校状況

- 選定の条件としての学校状況は、下記の5項目を満たしていることが望ましい。
  - \* 昨年度も初任者を受け入れている。
  - \* 初任者をしっかりと指導できる教員がいる。
  - \* 意欲的に初任者を受け入れて、指導しようという雰囲気がある。
  - \* 校内研修に実績があり、力を入れている。
  - \* OJT 活性化推進に意欲がある。
- また、若い先生の成長をじっくりと見守っていこうとする意識が高い保護者であり地域であることが望ましい。

#### (3) 調査研究方式選定校

学校規模、学校状況、記載したような条件を満たしつつ、学校長の「初任者を受け入れることで、学校全体での授業力を見直し、学び合う職場づくりに取り組みたい」という思いを重視し、調査研究校に立候補した学校を選定する。

#### 4. 学校全体で初任者を育成するための体制

##### (1) 校内体制づくりにおける留意事項

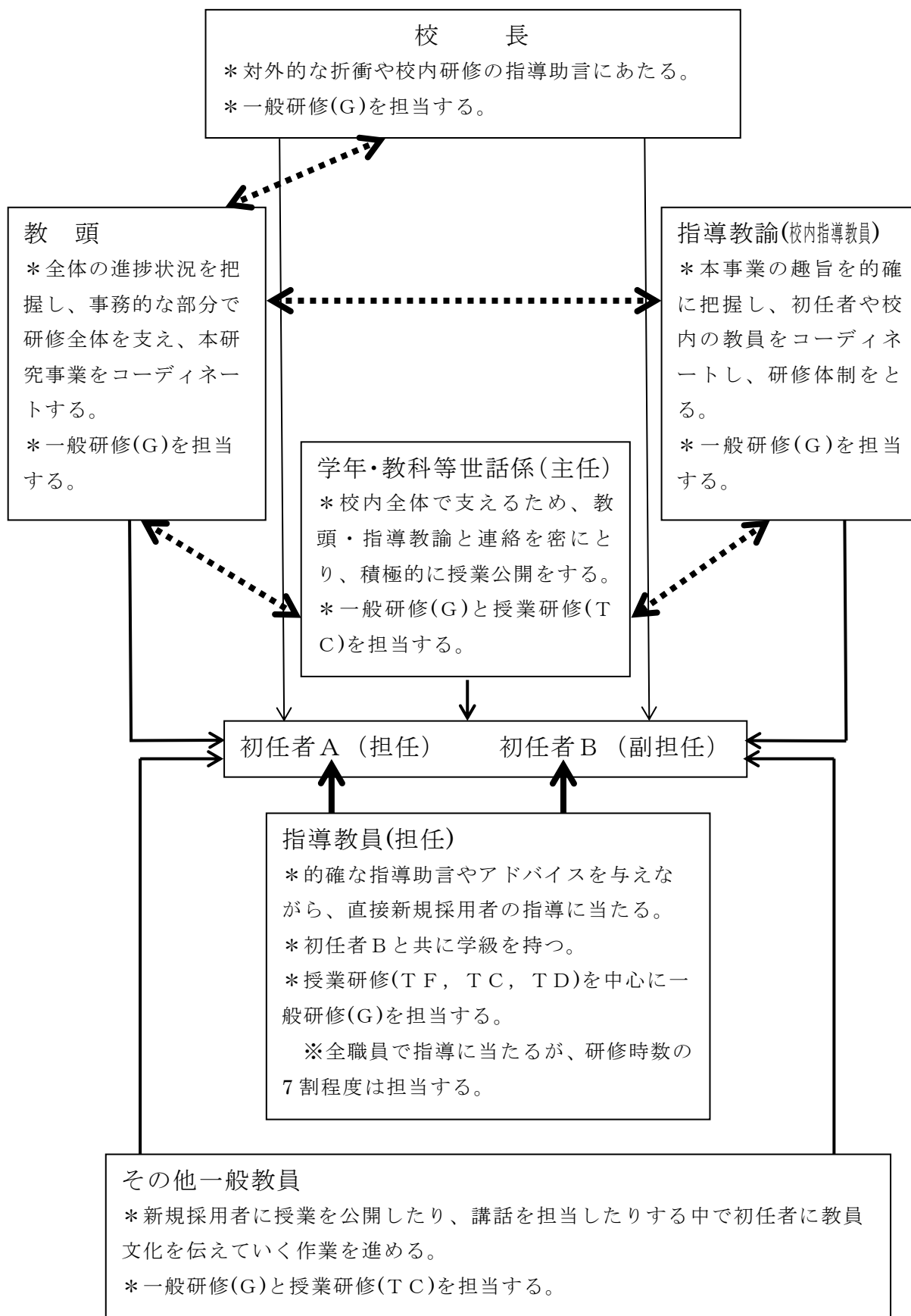
- ①実施時数の内訳<T：授業研修120時間・G：一般研修60時間>については、他方式と同じとする。  
\*授業研修にかかわる準備・記録・打合せの90時間、一般研修にかかわる準備・記録の30時間については、各学校の実情に合わせて考える。
- ②一人の初任者に対して、週6時間（授業研修4時間 一般研修2時間）は、必ず実施する。  
\*準備記録打合せ4時間は、各校の実情に合わせて考える。
- ③各初任者に対して同教科の指導教員を置くなど、初任者への指導体制を工夫する。
- ④2～3人の初任者へ、それぞれバランスのとれた研修が行えるように工夫する。

##### (2) 指導教員の指導時数について

- ①個々の初任者に対して中心となる指導教員を配置するが、校長及び教頭の指導のもと、全職員でそれぞれの校務分掌や専門、得意分野を生かし、指導にあたる。  
\*授業研修（T）を中心に全体の7割程度（一般研修は多くの教員で）とする。
- ②指導教員の指導時間が確保できるような、時間割や授業時間数を配慮する。  
\*指導教員の負担軽減をはかる。

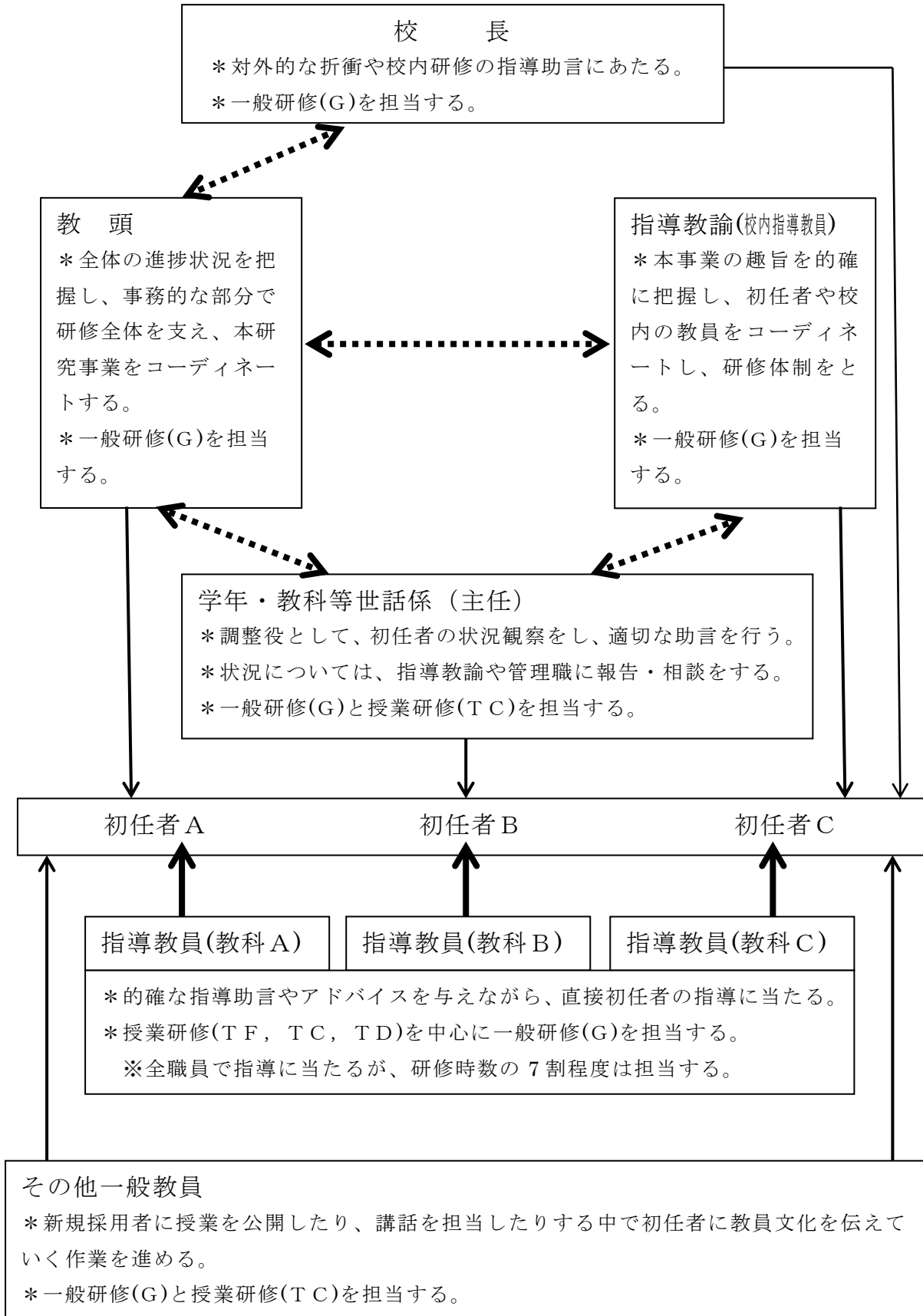
### (3) 校内体制モデル

#### < 小学校モデル (例) >





< 中学校モデル（例） >



(4) 加配の活用週時程モデル  
 <小学校 2人配置 (担任・副担任)>

①初任者(名前 ○○ ○○ ) ( )年( )組 副担任						②初任者(名前 ○○ ○○ ) ( )年( )組 担任						指導教諭 ( 指導教員は別 ) ( )年所属(名前 )					
	月	火	水	木	金		月	火	水	木	金		月	火	水	木	金
1						1						1					
2			T			2		T				2	打 合 せ				
3						3					T	3					
4			T	(引 継 )		4				(引 継 )		4					
5	T			校 外		5		T		校 外		5					
6				校 外	G	6				校 外	G	6		記 録 ① ② G 準 備			
放 課 後	G		T D			放 課 後	G	T D				放 課 後	G ① ②				週 総 括

指導教員(名前 ○○ ○○ ) ( )年( )組 担任						その他の教員						教 頭					
	月	火	水	木	金		月	火	水	木	金		月	火	水	木	金
1						1						1					
2		T ②	T ①			2						2	打 合 せ				
3					T ②	3						3					
4			T ①		T 準 備 ①	4						4					
5	T ①	T ②				5						5					
6	T 準 備 ②	T 準 備 ①	T 準 備 ②		① ② T 記 録	6				記 録 ① ② G 準 備	G ① ②	6					G ① ②
放 課 後		T D ②	T D ①			放 課 後						放 課 後	G ① ②				

- \* 初任者研修を職員研修の一環として位置付け、指導教諭を明確にする。
- \* 指導教諭は、初任者研修に係る指導と企画・事務を行う。
- \* その他の教員が複数いても、指導教員と同様に、週時程にはまとめて記入する。
- \* 指導教諭と指導教員が重複する場合、指導教諭の週時程には授業研修を記入しない。
- \* 記入例の(引継)は、後補充非常勤講師との引継を示す。

〈中学校 3人配置〉

①初任者(担任有)					②初任者(担任無)					③初任者(担任有)					指導教諭(指導教員と兼)					その他の教員				
(名前:〇〇 〇〇)					(名前:〇〇 〇〇)					(名前:〇〇 〇〇)					(名前:〇〇 〇〇)									
(1)年(教科 数学)					(2)年(教科 理科)					(1)年(教科 保体)					(教科 数学)									
月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金
1					1					1	T				1					1				
2					2				T	2	T		T		2	打合せ				2				
3	T			T	3		T	T		3					3					3				
4			T	G	4			G	T	4			G		4				G ① ② ③	4				G ① ② ③
5		校外	G	T	5	校外	G			5	校外	G	T	5			G ① ② ③		5					
6		校外			6	校外				6	校外				6				週 総 括	6				G ① ② ③
放課後					放課後					放課後					放課後					放課後				

①の指導教員(教科 数学)					②の指導教員(教科 理科)					③の指導教員(教科 保体)					教頭									
月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金
1					1					1	T				1					1				
2					2				T	2	T		T		2	打合せ				2				
3	T			T	3		T	T		3					3					3				
4			T		4				T	4					4					4				
5			T	D	5					5			T	5			G ① ② ③		5					
6			T	準備記録	6				T	6			T	6					6					
放課後					放課後					放課後					放課後					放課後				

- \* 初任者研修を職員研修の一環として位置付け、指導教諭を明確にする。
- \* 指導教諭は、初任者研修に係る指導と企画・事務を行う。
- \* 指導教諭は、同教科の初任者に対しても一般研修(G)を行うことができる。
- \* 同教科の指導教員が複数いても、週時程には授業研修をまとめて記入する。
- \* その他の教員が複数いても、指導教員と同様に、週時程にはまとめて記入する。
- \* 指導教諭と指導教員が重複する場合、指導教諭の週時程には授業研修を記入しない。

## 5. 初任者が意欲とゆとりを持って研修するための負担軽減

初任者が研修に専念できるようにするための負担軽減の方策の一つに、指導教員の学級での副担任や新学習システム教員として学年全体にかかわるなど、担任を持たないという方法が考えられる。

神戸市の小学校において、初任者で学級担任をもたないという方法は初めての取組であるが、このことによって研修の効果がどのように高まるのかを負担軽減という観点から調査研究を行った。

### (1) 初任者配置状況

- 本年度、二人の初任者の配置を行った。一人は、新卒で講師の経験なし。もう一人は、3年間の臨時講師の経験者である。新卒B教諭を4年副担任として、講師経験のあるC教諭を3年担任として配当した。

### (2) 副担任B教諭の状況

- 4月当初、保護者と児童に対して、担任A教諭（指導教員）、副担任B教諭（初任者）として学年・学級発表を行った。
- 1学期は、担任A教諭（指導教員）を中心に授業指導や学級経営の指導を行った。学習指導では、教科や単元によって、主担任として授業を受け持つこととしたが、ベースは、同室複数指導という形で個別指導に当たったり、少人数指導時の指導を受け持つ形態をとった。学級経営面では、学級のルール、係や当番など仕組みづくりを進めるときは、必ず二人で共通理解をし、副担任B教諭の判断を優先させるなどの配慮を行った。
- 2学期からは副担任B教諭が主となって受け持つ授業時数を増やしていき、3学期は副担任B教諭を中心に授業や学級経営を進めていくようにした。

### (3) 1年間の初任研を終えて～初任者課題レポートより（一部抜粋）～

#### < 3年C教諭（担任） >

今年1年で感じたのは、いろいろな研修に参加するのはもちろん大切だが、何より大切なのは、研修で学んだことを自分でやってみることだと思う。学んできたことを知識で終わらせずに、実際に使ってみることで、初めて自分の力になると思う。

もう一つは学級経営についてだ。もっと一体感のあるクラスをつくりたいと思っている。もっと子供同士の関わりを増やして、みんなが仲の良いクラスをつくっていったら良いと思っている。今年うまくいったことは来年度も続けてやってみて、今年うまくいかなかったことは、来年度少し形を変えてやってみたいと思う。

#### < 4年B教諭（副担任） >

私は、初任研の調査研究校ということで副担任という立場で初任1年目を終えました。正直、この仕事へのやりがいを感じることがないまま、1年間を終えたと思います。やりがいを感じなかった理由は、「こんなことやってみよう」「こんなこと取入れてみたい」ということをしなかったからです。もちろん、主担任の先生は、とても優しく面倒をみてくださる方だったので、「やりたいと思うことはやってみてね」と言ってくださりました。でも、なかなかそこで、自分を出すことはできませんでした。

私は、自分の学級を持つことへの期待感や責任感を持ちながら、「何年生だろう」とドキドキ、ワクワクしながら4月1日を迎えました。しかし、校長室に入ったその時、「今年は副担任だから・・・」と言われました。「なんで？」そう思いながら、職員室の方々に挨拶したのを覚えています。

このように、喜びどころか、悲しみと悔しさ、あふれる涙で始まり、「どんな子供たちに会えるかな」「どんな学級にしようかな」なんて期待は、なくなりました。また、初任者研修のときには、その場にいるのがしんどい時もありました。特に学級経営の話をするときには周りの皆が、とてもいきいきした顔で自分の学級のことを話し、悩みや相談をしていました。私も、副担任でありながら、自分の学級ということに変わらないので、学級の現状を話しました。取り入れていることも語りました。でもいきいきした同期の表情みたいには、なれませんでした。

しかし、ただ一つ「副担任でよかった」と思うことがありました。それは、主担任の先生が、本当にいい先生だったことです。副担任である私にたくさん仕事を下さりました。学級のことを決めるときも、必ず私に一言、相談してくださいったり、断ってくださいたりしていただきました。そういった主担任の先生の配慮のおかげで、1年間やっていくことができました。

4月からは2年目です。私は、来年度への明確な目標が3つあります。1つ目は、「今年できなかったことを、やる。」ということです。今年できなかったこと、やらなかったことを中心に、思い切ってやってみるようにしたいです。やってみてダメだったら、また方法を変えて違う手立てを打つ。自分の眼で、手ごたえを感じていきたいです。

2つめは、「周りの人を大切にすること」です。そして3つ目です。それは、副担任という立場だったからこそ学ぶことができたことを存分に発揮して「やりがい」を感じる1年にすることです。私は、この1年は、主担任の先生が授業をしている様子や、生徒指導をしている様子を常にそばで見ることができました。自分が尊敬する主担任の先生の動き方、時間の使い方、子供たちとのやり取りの仕方など。副担任だったからこそ見ることができた、信頼される教師の努力の数々を。

「やりがい」を感じなかったことについてはマイナスでしたが、それ以外は自分にとってプラスでした。だからこそ、「やりがい」を感じることができる2年目にしたいです。

#### (4) 副担任という形による負担軽減策についての考察

- 指導教員にとっては、自分の学級であるという意識をのぞくことはできないので、時間的な負担軽減を図ることはできても、精神的な軽減を図ることは難しく、大きな負担を与えることになった。
- 年度当初に十分な説明を行ったにもかかわらず、保護者や子供たちから初任者への授業や生徒指導、評価等の移行については、不満の声は少なからず上がってきた。
- 初任者については、二人配置で、指導教員による公平な研修をと考え、時間割を含めた計画を立てていたが、指導教員が学級の問題に対応しなければならないことがあり、計画通りに進まないことがあった。
- アンケートにあるように、初任者にとって「やりがい」の部分や「責任感」の部分で、十分納得のいく1年間になったとは言い難い。最も大切なモチベーションを高めていくことが、研修効果を上げ、大きな成長につながるという意味から、逆に、担任をしなかったことは、初任者にとっての負担になったと考えられる。
- 学級担任として、大きな責任を背負い、うまくいってもいなくても、その現実を糧に次の取組に生かしていくという教員としての醍醐味が初任者を育てていくと考えれば、副担任、または、新学習システム（加配）という立場での研修の在り方については、今後の研究に託さなければならない。

## 6. OJTと関連させた初任研校内研修の在り方

年間60時間実施する一般研修については、内容はもとより、実施時間の確保は各学校において大きな課題である。OJT活性化推進に取り組んでいる本市においては、OJTとしての研修と初任者研修をリンクさせることによって、一方的なレクチャースタイルから世代間を超えた学び合いによる研修が成果を上げつつある。

研修形態としては、学校規模など各学校の状況に応じて、学校全体で、学年で、教科でと工夫することが必要である。また、あらかじめ初任者からは、テーマに沿っての悩みや疑問などを集約しておき、そのことについての実践交流をするというような形式も考えられる。

いずれにせよ、初任者が効果的に疑問や悩みが解決される事、また、研修後も困ったときにすぐに相談できるような教員間の関係づくりを行うことがこの研修の大きな目的となる。

### <研究指定を利用した初任者の育成>

- 「学びのモデルプラン」の研修指定を受けて、1年間学校全体で研修に励んできた。授業の進め方や、ノート指導の方法、話す・書く活動を効果的に授業に取り入れていくことなどについて、グループや全体で研修を積み重ね、実践してきたことは初任者にとって良い経験になった。また、兵庫教育大学の吉川教授から指導助言を受けたことも大きな力になった。
- 「クラス全員が学びに参加する学校づくり」をテーマに、授業研修を中心にOJTに取り組んだ。子供の学びの姿を中心に語り合う体制を整え、本年度は全員が研究授業をすることを目指している。特徴的・効果的な研修の実践として、授業をビデオどりすることで、参観できなかった教員もビデオの視聴を通して研究討議に参加することができる。また、初任者向けに「発問」などポイントを絞って視聴することができる。

### <自主研修会を利用した初任者の育成>

- 「〇〇塾」と名付けて、初任者を含めて自主的に学び合う機会とする。
  - 「〇〇塾の約束」
    - \*参加は自由です。参加できないとか参加しないことが負い目になる雰囲気にはしない。
    - \*いろいろな方が講師になること。お願いされたら快く引き受ける。
    - \*開催日時は、原則月曜又は木曜（月2回程度）17:00～
    - \*場所は、校長室
  - 「〇〇塾」の研修テーマ
    - \*学級開き・学年開き      \*家庭訪問での保護者との出会い
    - \*給食指導ってなあに？      \*校外学習の心得      \*授業規律どう作る？
    - \*教師反抗さあどうする      \*計算漢字ドリルの活用術など

<メンタリングを活用した初任者育成>

- 経験年数15年以上のベテラン教師3名と3名の初任者でペアをつくる。
- 複数指導の授業（算数）の在り方を研究する。
- 年間3回の授業研究を行う。  
6月…1年「足し算」 10月…5年「面積」 3月…2年「はこ」

<幼小中合同研修会を活用した初任者育成>

- 研修会名 「初任研合同夏期研修会 兼 幼小中合同研修会」

○目的

初任研の調査研究方式の試行実施の中で、校区内の小学校初任者4名も含めた6名の初任研合同夏季研修会を実施することになり、大学准教授を招き、生徒指導・特別支援教育に関わる研修を行なうことにした。しかし、調査研究方式の趣旨から本校初任研対象者2名、他校初任研対象者4名の計6名だけではなく、初任者と関わる校区内の幼小中すべての教員も対象に広く研修を実施することで、教職員全体が初任者の指導にあたり、校内・校区内でのOJTを含む指導態勢を強化する契機になるように調査研究を進める。

○内容

『困り感のある児童生徒への応用行動分析を用いた対応について』

○研修会の流れ

■第1部 全体会 ※90分

\*北口勝也先生講演（武庫川女子大学文学部教育学科准教授）

演題『困り感のある児童生徒への応用行動分析を用いた対応について』

■第2部 分散会 ※30分

\*4グループに分かれて情報交換・討議（北口准教授も分散会に入る）

■第3部 全体会 ※25分

\*各分散会からの報告（代表1名×4班） ○質疑応答

\*指導助言（北口勝也准教授）

☆成果

\*初任者も含め参加教員にとって、幼児・児童・生徒理解のポイントの理解が進んだ。

\*研修会のねらいを明確にすることによって、初任者をみんなで育てていこうという気運が高まった。

\*6名の初任者のつながりが深まり、2学期以降、支え合いながら初任者研修に取り組んでいこうとする気持ちが高まった。

\*分散会では、参加メンバーがそれぞれの悩みや課題を交流し合うことで、2学期以降の実践に生かそうという気持ちが高まった。

次に、初任研一般研修項目の中で、OJTと関連させると効果が上がる研修を示した、校内（一般）研修モデルを示す。



校内（一般）研修 小学校内容例

※太字がO J T研修との関連研修

月	一般研修(G)項目	月	一般研修(G)項目
4	(1) 神戸市教育振興基本計画と本校の教育 (2) 勤務の仕組み、校内組織と事務分担 (3) 校区の実態と児童の実態 (4) P T A活動の組織と運営 (5) 年間指導計画と時間割 (6) 学校給食と食に関する指導 (7) 児童理解の基本的な態度 <b>(8) 学級経営と教室の環境づくり (O J T)</b>	10	(36) 校外学習の指導 (野外教育活動を含む) (37) 人権教育の概要 (38) 人権教育の取組 <b>(39) 教材研究・教材の活用 (O J T)</b> (40) 学習指導計画の立て方と 学習指導案の作成
5	(9) 家庭との連携、家庭訪問 <b>(10) 電話対応やマナーについて (O J T)</b> (11) 特別活動の指導・学級会活動 (12) 特別支援教育(1) <b>(13) 学習指導の基礎技術 (O J T)</b> (14) 体育指導の基礎技術 (15) 教材研究・評価の工夫	11	(41) 学校図書館の活用 (42) 特別支援教育(2) (43) 就学指導と健康診断 <b>(44) 体育指導の推進 (O J T)</b> (45) 安全に関する指導研修
6	(16) 力のつく授業推進プランと学力向上 (17) 生徒指導 (18) 健康に関する指導 (19) 交通安全に関する指導 (20) 学校における防災教育について <b>(21) 水泳指導 (O J T)</b> (22) 保護者との個別懇談会	12	(46) 避難訓練と学校事故 (47) 生きる力を育む防災教育 (48) 2学期の反省
7	(23) 通知表(又はあゆみ等)の作成 (24) 学期末の事務処理 (25) 夏季休業中の指導について (26) 1学期の反省	1	(49) 評価の意義 (50) 国際教育 (51) 道徳教育の推進 <b>(52) 総合的な学習の時間 (O J T)</b>
8	(27) 体育的行事の計画と指導 (28) 学級集団の指導 (29) 学芸的行事の計画と指導 (30) 外国語(英語)活動	2	(53) 特別活動の指導・児童会活動 (54) 儀式的行事の計画と指導 (55) 地域に開かれた学校 (56) 校種間の連携と交流
9	(31) 道徳の授業の実践 (32) 教材研究・視聴覚教育機器の活用 (33) 情報教育 <b>(34) 教材研究・教科書の活用 (O J T)</b> (35) 授業研究の進め方	3	(57) 年度末の事務処理 (58) 指導要録の整備 (59) 学級経営の反省と評価 (60) 1年間の反省と研修のまとめ

校内（一般）研修 中学校内容例

※太字がO J T研修との関連研修

月	一般研修(G)項目	月	一般研修(G)項目
4	(1) 神戸市教育振興基本計画と本校の教育 (2) 勤務の仕組み、校内組織と事務分担 (3) 学校、地域の実態と生徒の実態 (4) 年間指導計画と評価計画の作成 (5) 生徒理解の基本的な態度 (6) 家庭との連携、家庭訪問 <b>(7) 電話対応やマナーについて (O J T)</b> <b>(8) 学習の評価 (O J T)</b>	10	(35) 校外学習の指導（野外教育活動を含む） (36) 人権教育の概要 (37) 人権教育の取組 (38) 学習指導計画の立て方と 学習指導案の作成 <b>(39) 授業研究の進め方 (O J T)</b>
5	<b>(9) 道徳の基本的な在り方 (O J T)</b> (10) 特別支援教育(1) (11) 基礎的指導技術の習得 (12) 部活動の指導 (13) 教材研究と授業設計 (14) 特別活動	11	(40) 小中一貫教育について (41) 学校図書館の活用 (42) 特別支援教育(2) <b>(43) 事例研究(1) (O J T)</b> (44) 避難訓練と学校事故
6	(15) 生徒指導 (16) 保健指導 (17) 授業における評価 <b>(18) テスト問題の作成と処理 (O J T)</b> (19) 学校における防災教育について (20) 保護者との個別懇談会	12	(45) 生きる力を育む防災教育 (46) 地域に開かれた学校 (47) 2学期の反省
7	(21) 通知表の作成 (22) 学期末の事務処理 (23) 休業中の指導について (24) 校外生徒指導について (25) 1学期の反省	1	(48) 国際教育 (49) 道徳教育の推進 <b>(50) 事例研究(2) (O J T)</b> (51) 進路指導(2)
8	(26) 力のつく授業推進プランと学力向上 <b>(27) 体育的行事の計画と指導 (O J T)</b> (28) 学級経営 (29) 学芸的行事の計画と指導	2	(52) 総合的な学習の時間 (53) 儀式的行事の計画と指導 (54) 校種間の連携と交流 (55) 生徒作品の取扱いと評価 (56) 年度末の事務処理
9	(30) 学級活動の進め方 (31) 安全教育 (32) 道徳の時間の指導 (33) 情報教育と教育機器の活用 (34) 進路指導(1)	3	(57) 指導要録の整備 <b>(58) 学級経営の反省と評価 (O J T)</b> (59) 年間指導計画の反省 (60) 1年間の反省と研修のまとめ

## 7. 調査研究方式と現行のA方式（拠点校方式）及びB方式（校内非常勤講師方式）との比較

調査研究方式とA方式（拠点校方式）及びB方式（校内非常勤講師方式）との比較について具体的なデータを示しての検討比較は十分に行うことができなかった。次年度への課題としたい。

調査研究校からの声を次に示しておく。

- A方式、B方式よりも自由な研修が実施できたと思う。学校全体での初任者研修への関わりや意識の共有にはつながったと思う。
- 調査研究方式に取り組んだことにより、多くの教師が初任者研修に関わりを持ち、役割を担ったことで初任者研修やOJTに対する意識の向上が図れたことは、今までの方式と比べてよかった点である。
- 5年未満の若手教員が多くいることから、初任者のみの研修という形ではなく、学習指導部やOJTとの連携を図り、職員全員で行う研修はいろいろ実りが多かったと思う。この点に関しては、調査研究方式の良いところである。今後も連携しながら続けていくことが必要だと思われる。しかし、同じ学校に全員がいるため、それぞれの事情がわかるので、融通が利くことが、かえって、研修をやりやすくしていたと思う。

#### IV. 調査研究推進に向けての会議・研修一覧

月日	名称	出席者	内容
26/03/19	<b>初任研調査研究方式説明会</b>	○調査研究校校長 ○事務局 *教職員課 *総合教育センター研修室	1.「初任者研修の抜本的な改革」調査研究の趣旨説明①情勢 ②現状 ③課題認識 ④調査研究の方向性 2.調査研究の内容 ①目的 ②調査研究事項 3.質疑・意見交換
26/03/27	初任研配置校説明会	○配置校(含調査研究校)教頭 ○総合教育センター研修室	1.初任研の概要 ①初任者研修制度 ②指導教員の役割 ③ <b>調査研究方式</b> 2.年度調書の計画立案 <全体会>①初任研方式の確認 ②時間割作成 ③依頼事項 <分散会> 「拠点校方式」「校内研修非常勤講師方式」「高校方式」「 <b>調査研究方式</b> 」
26/04/11	初任研校長等連絡協議会・指導教員研修会①	配置校(含調査研究校)校長 指導教員(含調査研究校) 総合教育センター研修室	1.初任研の概要 ①初任者研修制度 ②指導教員の役割 ③ <b>調査研究方式</b> 2.年度調書の計画立案 <全体会>①初任研方式の確認 ②時間割作成 ③依頼事項 <分散会> 「拠点校方式」「校内研修非常勤講師方式」「高校方式」「 <b>調査研究方式</b> 」
	<b>調査研究方式連絡会①</b>	調査研究校校長 指導教員 事務局(教職員課・総合教育センター研修室)	1.「初任者研修の抜本的な改革」調査研究の趣旨説明①情勢 ②現状 ③課題認識 ④調査研究の方向性 2.調査研究の内容 ①目的 ②調査研究事項 3.質疑・意見交換

26/06/23	指導教員研修 会②	全ての指導教員 * 拠点校指導教員 * 校内研修非常勤講師 * 教科指導非常勤講師 * 校内指導教員 * <b>調査研究校指導教 諭・指導教員</b> 事務局 * 総合教育センター研修室	1.初任者研修実施状況(報告・依頼) ①校外研修の様子 ②若手育成の研修体制 ③研修実施にあたっての留意点 2.研修「初任者の指導と支援」 ①初任者の実態 ②ユニバーサルな指導と 支援(モデルとなる授業参観 共感的子供 理解 学びのある授業づくり コミュニケ ーション技術の習得など) ③これからの教員に求められる資質能力
	<b>調査研究方式 連絡会②</b>	調査研究校 * 指導教諭・指導教員 事務局 * 総合教育センター研修室	1.校内での指導体制 * 役割分担 * 研修内容 * 課題 2.初任者の負担軽減 * 授業時数 * 校務分掌 * 副担任 3.夏季休業中の研修 など
26/07/04	初任研実施協 議会①	総務部長 指導部長 総合教育センター所長 各代表校園長 各課首席指導主事 各課指導主事 事務局 (研修室)	1.初任者配置状況(教職員課) * <b>調査研究方式</b> について 2.初任者研修実施概要(研修室) 3.初任者の研修の状況(各校園長) 4.質疑意見交換
26/11/25	指導教員研修 会③	全ての指導教員 * 拠点校指導教員 * 校内研修非常勤講師 * 教科指導非常勤講師 * 校内指導教員 * <b>調査研究校指導教 諭・指導教員</b> 事務局 * 総合教育センター研修室	1.初任者研修実施状況(報告・依頼) ①校外研修の様子 ②授業力向上につな がる研修 ③実施報告作成についての留意点 2.研修「初任者の指導について」実践報告 ①神戸市立岩岡小学校より * 初任者研修と OJT ②神戸市立塩屋中学校より * 時間割の工夫と一般研修の持ち方
	<b>調査研究方式 連絡会③</b>	調査研究校 * 指導教諭・指導教員 事務局 * 総合教育センター研修室	1.初任者の成長と課題 * 授業力 * 生徒指導力 * 学級経営力 2.初任者の心のケア 3.指導教諭・指導教員の負担軽減
26/01/30	初任研実施協 議会②	総務部長 指導部長 総合教育センター所長 各代表校園長 各課首席指導主事 各課指導主事 事務局 (研修室)	1.初任者研修の実施概要報告(研修室) 2.初任者研修の実施状況報告(各校長) 3.平成 27 年度研修計画について * 配置計画(教職員課) * 研修の基本方針(研修室) 4.質疑意見交換

