

平成 27 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

目 次

○平成 27 年度 事業報告 . . . 1～8 p

○調査研究校報告書 . . . 9～19 p



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 28 年 3 月

平成 27 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（アクティブ・ラーニング）
OJT の具体化 同僚性の涵養

I 調査研究の具体的内容と取組方法

1 調査研究の具体的な内容

(1) 調査研究校の指定—4 校から 6 校へ

昨年度本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、今年度は新たに県の最北・最南端の県境に近い 2 校を加えた。最北の飯山高等学校（飯山北キャンパス含む）は、北陸新幹線の沿線にあり、また県庁からもそう遠くない距離にある。外部講師の指導も入り易いとの想定である。一方で最南の阿南高校は交通の便が良いとは言えない場所にあり、外部講師や指導主事がどれだけ指導に出向くことができるのか、「挑戦」的な試みとなった。しかしながら、昨年の研究の結果から、小規模校のほうが校内の教員の協力体制が整いやすいことや、学校全体で事業について共通理解が出来るやすいというメリットがあることがわかっていたので、山間部の小さな高校でも実施可能ではないかという見込みはあった。校内での周知や職員の理解について留意して取り組むことで、学校全体で初任者を育てる雰囲気醸成が可能と考えた。

(2) 外部機関との連携によるアクティブ・ラーニングの研修

研修の内容について、初任者からは教科指導や授業実践に関する要望が多かったことを受けて、本年度は外部講師による教科教授法指導と校内研修支援に重点をおいた。特にアクティブ・ラーニング的授業実践について、初任者を指導しながら、同時に指導教員を含め学校全体で授業改善に取り組んでもらうことをねらいとした。

なお、昨年は信州大学教育学部に全面的にご協力をいただいたが、教育学部が県北部の長野市内に位置するため、大学の先生方に県の中南部へ指導に出向いてもらうことは、移動時間が大幅にかかり指導の時間が不十分となりがちであるという物理的な問題が生じていた。そこで本年度は、同じ信州大学でも中南部に近い松本キャンパスに拠点のある全学教育機構にご協力をお願いすることとした。

また、昨年来、埼玉県教育委員会との情報交換の中でご紹介をいただいた東京大学・大学発教育支

援コンソーシアム推進機構（CoREF）も連携先の一つとし、学校へ直接指導に出向いてもらうこととした。本年度の連携先は以下のとおりである。

①東京大学・大学発教育支援コンソーシアム推進機構（CoREF）〈東京都〉	飯山・飯山北高等学校、須坂東高等学校 野沢南高等学校、茅野高等学校
②信州大学全学教育機構〈松本市〉	阿南高等学校
③総合教育センター〈塩尻市〉	明科高等学校

①については、アクティブ・ラーニングの一つの型として CoREF が提唱している「知識構成型ジグソー法」について具体的に学校で指導をしていただくことにしたものの。既に長野県総合教育センターの3年次研修のメニューに組込んでいところであるが、調査研究校に直接指導に入らせていただくこととした。新幹線や特急など首都圏との交通の便が比較的良い4校で導入した。

②は、地理的に県最南部の高校への指導に入り易いというメリットを活かす。

③は、昨年度も調査研究校であった明科高等学校が前年度の経験を生かし、指導主事の定期的な指導が効果を上げているとして、総合教育センターや教育事務所の指導主事に校内研修をサポートしてもらう形を選択したもの。

昨年度とはまったく異なる形で外部からの支援を受けつつ、また指導主事の「出向く研修」を進めながら取り組むこととした。また、東京大学・大学発教育支援コンソーシアム推進機構（CoREF）が開催する教科指導研修会には①～③の区別なく、希望する初任者・教科指導担当教員に参加をしてもらい、校外研修への参加にカウントすることで、初任者の研修内容を広げた。

(3) 年3回の指導教員等連絡協議会の開催

昨年度より年度当初と秋、年度末の3回実施しているが、今年度も引き続き開催した。学校全体で初任者を育てる雰囲気醸成を目的に、昨年度の好事例の紹介や各校での取組に関する情報交換を行う。初任者研修該当校の教員1名が出席することとし、年度当初は全県で、秋は4地区で開催、年度末は調査研究校の担当者に集まってもらった。

(4) 校内・校外ジョブシャドウイング

昨年度実施した取組の中で特に初任者に好評であったもの。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」を行う。初任者にとって見本となる30代半ば～40代前半の教員層が薄く、校内にモデルが求め難いこともあり、①近隣の中学校の先生 ②高校における自分の憧れの先輩 など、校外で実施してもらうこととした。また調査研究校以外の学校でも校内や近隣で取り組んでもらうことを推奨した。

(5) メンターチームによる初任者の育成

本県では「ヤングセミナー」という名称で、採用3～5年目程度の教員をリーダーとし、若年講師も含めた若手教員の自主的研究会を推奨している。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となることが理想であるが、若手教員の自主性を期待しても企画運営に至らないケースが多くなっていることから、場合によっては管理職等から仕掛けてもらい、ある程度「強制的」に実施してもらうことを期待した。

Ⅱ 事業の実際

1 研究事業の実施状況

(1) 調査研究校について

調査研究校が4校から6校に増えたことにより、学校全体で初任者を育てる空気がより県内に広まることが期待された。指導教員等連絡協議会での実践報告を通して前年よりは効果があったと思われるが、まだまだ一部の学校のみであり、授業改善の試みも多くは調査研究校の内部だけで止まってしまっている。これは協議会の中でも「初任者を学校全体で育てる」ことの重要性より「アクティブ・ラーニング的授業実践」に関心が集まってしまい、焦点が曖昧になったことが一因と思われる。次年度以降は協議会の開催の仕方を工夫するとともに、ポイントを絞った伝達により留意していきたい。

(2) 外部機関との連携によるアクティブ・ラーニングの研修

初任者には積極的にアクティブ・ラーニング的な授業に取り組んでもらいたいとの願いもあり、CoREFとの連携を進めた。実際に初任者も大いに刺激を受け、新しいチャレンジに果敢に取り組んでもらえたことは良かった。調査研究校からは「外部機関との連携を行うことは大変効果的であるので、授業視察等で直接ご指導いただくことができる回数を増やせるとよい」といった意見が出てきている。

◆初任者の感想から

- ・新たな試みとして行ったジグソー法は、東京大学での研修を生かし活用できた。その中で、教材研究の大切さを痛感した。また適切な課題と適切な情報や情報の量など、検討する要素が多くあり準備は苦勞した。しかし、実際に授業をしてみると生徒の新たな面が知ることができたり、生き生きと活動する姿を見ることができたりして良かった。体育ではグループ活動は、常時行っているような形だが、保健や体育理論ではなかなか行う機会がなかったのでジグソー法を学ぶことができたことはとてもいい経験になった。
- ・ジグソー法は授業準備の大変さや生徒の運動量の確保等において課題はあるが、生徒のコミュニケーション力向上と学びの活性化に効果的であると感じた。今後も学期に数回程度実施し、皆が上達できることを目指して教え合い、支え合おうとすることへの意識付けを図りたい。また、AL授業を行った際には、CoREFから提示していただいた「授業振り返りシート」を活用した授業改善についても深めてみたいと思う。今後も、運動意欲の低い生徒も意欲が向上し、達成感を味わうことができるような指導に向けて工夫改善を重ねていきたい。

しかし一方で反省点もある。知識構成型ジグソー法をアクティブ・ラーニングの手法の一つとして紹介したつもりではあったが、あたかも県教委がこればかりを推奨しているかのような印象を与えかねなかった点である。CoREF以外のAL的手法についても学校側に情報提供をする必要がなかったか検討したい。また、実施上の問題点として、首都圏から外部講師を招くため、複数の高校を効率良く指導してもらおうとしたことで、かえって日程に制約が出てしまったことがある。調査研究校の各校はそれぞれ熱心に授業研究会等に取り組んでもらったが、気軽に・継続的に指導に入ってもらおうということはできず、結果としてCoREFの指導は各校1回しか実施できなかった。初任者及び指導教員

に夏休みに東京大学へ出向いてもらい、CoREF の研修会を受けることでカバーをしたが、初任者を派遣することが妥当であったかは検討の余地が残る。学校側からは「初任者に加重負担ではないか」との声も聞かれた。

また県教委が掲げる「出向く研修」という面でも反省点がある。昨年の信州大学教育学部の先生方が調査研究校4校に年間のべ20回出向いてもらっており、平均すれば1校あたり5回の訪問指導が実施できたことになる。しかし今年は指導に入っていただく回数が減ってしまっており、1校あたり1～2回の訪問に終わってしまった。研修の結果を広く校内で共有し深めることはできなかったのは、訪問回数の少なさにも原因がある。外部講師が訪問できない分は指導主事・専門主事が訪問しフォローをすべきであったが、それができなかったのは最大の反省点である。

明科高校からは「今後の初任者研修を考えていくと、自校での日常の研修の取組が大事になってくる。県内の機関や指導者、高等学校間の連携を大事にし、負担の多くない自然な形で行われるような研修になるとよい」、また「各校と県教育委員会が相談しながら進めていく研修が構築されるとよい」という意見を頂いているが指摘のとおりであり、校内研修の充実には指導主事の計画的な訪問とフォローが大切であることを改めて認識し、主事はその役割について自覚する必要がある。

(3) 初任者研修指導教員等連絡協議会の開催

5月28日(木) 10:00～12:00 会場：明科高校	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 ○内容 ・総合教育センターにおける校外研修について ・校内初任研の実践事例（明科高校の取組） ・グループ協議「学校全体で初任者を育てる工夫」
11月26日(木) 27日(金) 両日とも午後 27日は3箇所で開催	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 ○会場 26日 飯山高校南キャンパス 27日 野沢南高校、茅野高校、阿南高校 ○内容 ・会場校初任者の授業参観 ・外部講師を交えた授業研究会 ・初任者配置校指導教員等によるグループ協議
平成28年 2月1日(月) 13:30～16:30 会場：総合教育センター 第9研修室	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 ○内容 ・調査研究校6校の本年度の取組について ・指導助言 信州大学総合人間科学系教授 小山 茂喜 「初任者をどう校内で育てるか」

①第1回協議会

本協議会の主な目的は、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る。内容は昨年とほぼ同様であったが、初回は初任者を取りまく現状について説明するとともに、校内研修への意識を高めてもらうように指導教員に依頼した。昨年度の調査研究校で、一定の成果を挙げた明科高校に実践事例を発表してもらい、具体的な校内での研修手法について「ジョブシャドウイング」「若手による自主研修会」等の実施を推奨した。

◆協議会参加者の感想から

- ・今まであまり考えてこなかった初任者の校内における育成の必要性に目を開かれた気がする。
- ・「周りの教員の姿から学べ」と漠然と指導するのではなく、徹底的に手をかけシステムを作っていくあり方に驚きすら感じた。
- ・どの学校でも実践出来そうな内容をご教示いただき参考になった。学校に戻って教頭先生と相談してみたい。
- ・一部の人間が関わるだけでなく、多くの職員が関与し、若手教員の成長や学校の教育力アップを目指したい。
- ・研究校とそうでない学校での初任研の取組に差があるのでは。やはり若手教員をしっかりと育てるという意識が学校全体に必要である。
- ・初任研を学校全体の中で位置付けることで、学校の活性化に大いにつながる可能性を知ることができ、今後の指導のために大いに益があった。

協議会後のアンケート記述から、参加したほとんどの教員が、校内で初任者を育てることの重要性について理解をし、各校へ持ち帰っていただけたと考える。特に昨年の実践事例が具体的で参考になったという声が多かった。

②第2回協議会

2回目は調査研究校を会場に、初任者の授業参観や研究授業と併せて県内4地区で実施した。またCoREFによるジグソー法の方法についての講義も実施した。参加者からは、調査研究校が小さな規模の地域高校で、生徒指導上の問題も抱えながら、生徒を主体的に動かす授業へ積極的に取り組んでいることへの驚きの声や、「知識構成型ジグソー法」という手法について学べ、充実した協議会になったという感想を得ているが、時間が足りないという意見も寄せられた。

なお、年度当初の協議会を受けて自校でも「初任者を校内で育成する組織的かつ新たな取組」の実施状況を聞いたところ、約8割の学校が何らかの取組を始めたとの回答を得た。昨年の5割から比較しても広がってきた感触がある。調査研究校の例を模倣して独自にジョブシャドウイングに取り組んでもらった学校や、校内の職員交流会を複数回実施した等、推奨事例を取り入れた学校もあった。一方で、「まだまだ学校全体の取組になっていない」という調査研究校からの反省もあった。次年度以降も継続して初任者育成の重要性を訴えていく必要を感じる。

③第3回協議会

阿南高校の指導に入っていたいただいた信州大学の小山茂喜教授を指導助言者に迎え、調査研究校6校の今年度の取組について報告とまとめを行った。会場が総合教育センターであったため、昨年のように初任者の授業見学が実施出来ないのは残念であった。調査研究校以外の学校からも参加があり、初

任者の育成について関心が高まってきていると思われる。6校から一年間の取組について発表してもらったが、それぞれに共通するのは、やはり学校全体で新任者を育てる雰囲気醸成は時間がかかるということであった。牽引者となるミドルリーダーが育っている学校では、同僚性の涵養などはスムーズに進んで行っているようだ。次年度のメンター制導入に活かして行きたい。

なお、2月初旬の会議であったが、日が短く、雪道も心配であった。次年度は出来ればもう少し早い時期にこの協議会を実施するのが望ましい。

(4) 校内・校外ジョブシャドウイング

本年度はジョブシャドウイング等を実施した場合に新任者研修の必須の校外研修を減ずることで新任者の負担を軽減した。昨年より好評を得ている取組である。調査研究校以外の高校でも取り組んでくれる学校が現れたことは良かった。次年度は全ての新任者在勤校で実施することを目標としたい。

◆新任者の感想から

- ・ジョブシャドウイングは、一校は高等学校、もう一校は中学校で行った。特に中学校での研修は、中学-高校間のギャップ（生徒が抱くギャップ）を確認することができた。来年度以降の新一年生の指導に何か活かすことができればと考えている。

(5) メンターチームによる新任者の育成

校内で新任者を育てる上で、重要なポイントと思われるのが「同僚性の涵養」である。調査研究校のうち、茅野高校・明科高校では若手教員の自主研修が定着してきており、校内の活性化にもつながっている。あまり実施出来ない学校もあったが、ミドルリーダーを育てることにともつながるので今後も推奨していきたい。

◆新任者の感想から

- ・「やんぐせみな一」では、本校第4代校長のS先生の講演会が開催され、先生が今まで関わってきた生徒の話や、あるべき教員の姿などについてご講演を頂いた。中でも「本当にいい教員は、生徒にいろいろと注意をしない」という一言がとても印象に残っている。私はそれまで、生徒にしっかり注意や指導を行う教員が良い教員だと考えていたが、先生のご講演を聞いてから「生徒の自主性を育てる」ことを考えていなかったと気が付いた。今後の指導にしっかりと活かしていきたいと考えている。
- ・今年度、様々な研修を通して同僚性の大切さや授業での新たな試みにも取り組むことができた。ホームルームマッチや強歩大会では係の先生以外にも手伝ってもらい行事を進めることができた。学校全体で協力することが一番大切だと感じた。（中略）考えがまとまらない時など多くの意見を聞くことで解決できたこともあった。同僚の先生方や同期の仲間との交流を大切にし、困ったときなどは相談できるようにしていきたい。

Ⅲ 成果と課題

1 学校の選定等

(1) 調査研究方式が実施可能な学校の特長

昨年度の報告書の中で、「地域による差はなし」「小規模校の方が徹底しやすい」と考察したが、この観方は調査研究校を2校増やした今年度も変わらなかったといえる。調査研究校のうち6クラス規模の2校では職員の協力体制が生まれにくく、事後のアンケート記述や職員への聞き取りから判断して、学校全体で事業について共通理解が進んでいなかったように感じる。

逆に言えば、規模の大きな学校であっても、職員の共通理解が出来てきさえすれば推進しやすいともいえる。校内の体制と大きく関わることから、管理職のマネジメント力とも大いに関連してくる問題ではないかと考えられる。

(2) 学校選定の上で配慮すべき事項

上記(1)と関係するが、鍵は管理職にあると思われる。県教委と連携しながらこの事業を授業改善や学校の活性化につなげようとする学校は比較的スムーズに実施が出来た。管理職と職員との間に共通理解が得られていないと、職員には、ただ県教委から押し付けられたという不満しか残らなくなる。調査研究校の指定やその後のスムーズな研究の遂行は、管理職の組織マネジメントとも関わるというのが2年間実施してみての一つの結論である。

2 初任者研修の実施体制

本年度も多く和学校で、同じ教科の先輩教員が指導教員となり、また教頭職など管理職が一般的な職務についての研修を担う、というケースが見られた。初任者の指導を担当者だけにまかせず、「チームで」育てる重要性については今後も訴えていきたい。

また初任者には、総合教育センターの校外研修以外に負担を強いてしまった面がある。飯山高校からは「参加者へ与える心身の負担が小さくなかったのでは」との指摘があった。外部講師との連携では、あくまで「校内で研修を実施する」ことを基本に指導をお願いしていくよう留意する。

2, 3年目程度の教員との関わりについては、メンターチーム「ヤングセミナー」の活用を推奨したが、実施出来なかった調査研究校があった。同僚性の涵養が初任者に良い影響を与えることについて、もう少し理解してもらえるように協議会等の場面で伝達していく。

◆調査研究校からの意見

- ・調査研究校であったからこそ、初任者を起点として校内で話をすることができた部分がある。教員である限り研修は継続していくもので、全ての教員が有機的に学校内でつながっていけるように、今後も継続して同僚性の向上につながるような仕掛けを模索しながら実践していきたい。
- ・指定事業の研修に指導教員が関わったり、日常の授業改善にアドバイスをすることにより、校内での情報共有や初任者への支援の校内体制構築のきっかけ作りにつながった。

3 その他

(1) 指導主事の訪問指導について

本年度はスケジュールをこなすことに追われ、各校への丁寧な訪問指導に欠けた。昨年度、指導主事が調査研究校を訪問した数はのべ32回であったが、本年度は24回と少なくなっている。調査研究校が増え、地域も広がったことから、指導主事が定期的に入る事が難しかったことはあるが、「出向く研修」は県の方針である。特に総合教育センターの専門主事は授業改善を至上命題ととらえ、もっと積極的に訪問指導を実施しなければならない。事務局担当課がしっかりと事業の意図をセンター側に伝えきれていなかったことも大きな反省点である。

(2) 授業改善に焦点をあてたことについて

アクティブ・ラーニングという言葉に若干振り回された印象がある。初任者の校内研修が授業改善にウエイトを置きすぎるきらいがあり、他の面での研修がおろそかになっている場面も若干見受けられた。最後の協議会の中では、「クラブ指導などで悩みがあっても、指導教員に話すことも出来ず苦しかった」という初任者の発言もあり、授業以外での初任者へのフォローが十分であったのか、振り返ってみる必要がある。授業の方法は研究されても、多方面から初任者を見守り育てるという面が不十分であってはバランスの良い校内研修とは言い難い。そういう点では、今年は調査研究校への方針の示し方に反省が残る。

4 次年度へ向けて

平成28年度は全ての初任者配置校において「メンター制」を試行してもらう予定である。その際に、過去2年の調査研究の経験と反省が生かされると考える。以下5点を挙げる。

- ①メンターの役割を担うであろうミドルリーダー層の育成
- ②事業について学校全体の共通理解を得られるような周知の方法
- ③コア校の活用
- ④指導主事・専門主事の学校訪問指導
- ⑤信州大学等外部との連携を生かした校内研修

①について、メンターとなるのは5年目から10年目程度のミドルリーダー層の教員となることを想定している。次年度はこれらの層への研修も重視し、校内での初任者の良き相談役となるとともに、自身も若手教員を育て、初任者の見本となるよう仕向けていく。

②について、指導教員連絡協議会等を年間2回程度開催し、学校全体で初任者を育てることの重要性について、引き続き学校へ周知伝達していく。

③について、次年度は調査研究校からコア校と名称を変更する。県下4地区に設定し、各地区のメンターの情報交換の拠点や、初任者同士の研究授業の開催等、地区の核としての役割をになうものとする。4校のうち2校は2年間調査研究校として指定した学校を充てる予定。

④について、主事の学校訪問指導は校内研修支援の鍵となる。全ての初任者配置校へ複数回の訪問を行う。

⑤について、信州大学全学教育機構には引き続き指導を依頼していく。

いずれも2年間の実践の反省と経験を生かし、「学校全体で初任者を育てる」ことが県下の全ての高校において、当たり前実践されるような取組を目指していく。

「授業改善への足がかり ～ジグソー法を通して～」

【Key Words】 ジグソー法、若手教員、OJT

【ねらい】

- (1) 教科の専門性及び指導力の向上
- (2) 教職基礎力の育成及び向上
- (3) 生徒指導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
校内主要事業に関する研修	4月職員会後	全職員
交通安全に関する校内研修	6月3日	全職員
研究授業（校内対象）	6月末～7月下旬	初任者
新しい学びプロジェクト研究協議会参加	8月1日	初任者・指導教員
キャリア教育推進フォーラム参加	8月7日	初任者
ジョブシャドウイングの実施	10月～11月	初任者
研究授業（校外に公開）	10月～11月	初任者
メンタルヘルス校内研修	10月28日	全職員
研究授業（東京大学 CoREF の指導）	11月26日	初任者・指導教員
「未来を拓く学び」シンポジウムの参加	1月16日	初任者・希望者
自主研修会「授業改善に向けて」	1月27日	全職員
研修報告並びに面談	校外研修翌日	初任者
教師（初任者）の心構え	各学期最終週	初任者
教育に関する法規の研修	職員会時	全職員

【成果と課題】

本校は二次統合の最終年度ということで、飯山北高校・飯山高校北キャンパス（普通科・探究科、計14学級）と飯山高校南キャンパス（普通科・スポーツ科学科、計5学級）で学習活動を行っている。北キャンパスでは探究科が設置され、授業も学校設定科目の「探究基礎」、「探究実践」、「探究発展」をはじめ全教科・科目にわたり、生徒が主体的・協働的に活動し、思考力・判断力・表現力の育成が重視される取組を行っている。初任者（国語科、数学科）は、担当する教科や探究等の授業の中で必然的にアクティブ・ラーニングを実践し、生徒の課題発見力や解決力などの向上に寄与することができている。南キャンパスでは、少人数編成の授業において以前からグループ学習が行われてきたが、今年度はさらに充実することができた。アクティブ・ラーニングの手法を学び実践することで、生徒の主体性や表現力が一段と向上したと思われる。しかし評価や実施頻度などについては継続研究していく必要がある。

研修はキャンパスごとの活動が多かったが、授業研究会は両キャンパスの先輩教員からの助言とともに「自分の授業改善にもつなげていきたい」という感想が出され、初任者の授業が周りを引き込む状況の萌芽となった。また他教科の教員（特に若手）が研究授業を参観に多数訪れ、関心の高さがう

かがわれるとともに他校の研究授業や発表会に参加して研修に努めていたことも校内の刺激の一つであった。

初任者であっても教員としての実践的指導力が求められているので、それに応えなければならない初任者の負担は相当なものと予想される。そこで、初任者研修は教員力育成・向上に不可欠なものではあるが、それが初任者の疲弊につながっては初任者研修本来の目的から外れてしまう。そこで、OJT が内包している教員育成力を重視し、並行して同僚性の向上につなげることも意識してきた。メンターチームへの取組は道半ばではあるが、これを継続していくことが課題であり肝要と考える。

長野県須坂東高等学校

「授業力向上と相互の教育活動及び組織の活性化を導く初任者研修」

【Key Words】 授業改善 協働性を導く校内研修 課題に応じた OJT

【ねらい】

- (1) 授業力向上を目的とした人材育成と相互に高め合う研修への工夫改善
- (2) PDCA サイクルを踏まえた授業評価の活用による授業力の育成
- (3) 主体的な学び合いを促し、組織の活性化につながる校内研修の内容や方法の工夫
- (4) 学校間や異校種間の活動への理解促進と個々の課題に応じた OJT の積極的活用
- (5) 全職員による初任者を育てる体制づくり

【実践内容】

初任者においては勤務校の生徒の状況と課題を踏まえた上で組織の一員として果たすべき役割を認識し、課題解決に向けて主体的に取り組むことができるようになることが求められるが、生徒対応やクラブ指導等で多忙さが増している本校では初任者であっても即戦力が要求され、校内研修での実践的指導力育成の質的向上をどう図るかが課題である。また、一部生徒の現状として、学習意欲の低下が進み、基礎・基本の定着が難しく、規範意識や自己肯定感も低下していることから、実践的指導力の中心となる「授業力」「生徒指導力」を高めることは初任者に限らず職員全体で取り組むべき課題となっている。

更に、授業と生徒指導は表裏一体の関係であるが、日々の多忙さの中で授業改善への取組は後回しになりがちとなっていることが多い。そこで、研究指定校となったことを契機に、学校改善につながる授業力向上を目指し、「思考力・判断力・表現力の育成」や「言語活動の充実」等を実現するアクティブ・ラーニング型授業(以下、AL 型授業)の導入について推進し、全職員で互いに情報共有・意見交換をしながら初任者を育てる体制づくりに取り組んできた。主な実践内容については以下のとおりである。

1 校内研修

- (1) 初任研校内公開授業研究及び校内研修会の実施
- (2) 教員相互の公開授業週間
- (3) 全職員の授業見学及び面談の実施

2 研究授業

3 ジョブシャドウイング

- (1) 地元中学校での OJT 研修
- (2) 初任者個々の課題に応じた他校での OJT（於：長野県軽井沢高等学校・長野県屋代南高等学校）

4 学校視察

『未来を拓く「学び」プロジェクト』における公開授業研究への参加

5 校外研修

- (1) 新しい学びプロジェクト研究協議会平成27年度拡大研究推進委員会
- (2) 埼玉県「まなびプロジェクト」シンポジウム

【成果と課題】

- (1) 授業力向上を目的とした人材育成と相互に高め合う研修への工夫改善

本年度は学校の課題解決のために、授業力向上に焦点を当てた人材育成に取り組んだ。校内研修の場での OJT の活用を試みたが、授業研究に熱心な指導教員の下で、初任者と指導教員が 1 対 1 のメンタリングの関係を築いたうえでの指導を継続した。AL 型授業の導入による授業力向上に向け、初任者と指導教員が共に学ぶことで AL に関する知識を高め、新しい指導技術を身につけることに取り組んだ。今後においても、指導教員による初任者それぞれに合ったメンタリングを活用した指導のあり方について模索していきたいと考える。

- (2) PDCA サイクルを踏まえた授業評価の活用による授業力の育成

本校では年 2 回（7 月・12 月）、生徒による匿名性を担保した授業評価が行われており、初任者においても授業改善のために、授業の評価と反省の材料として活用した。授業評価では生徒側と教員側双方向の視点で授業を分析し、その後のより良い授業のためにフィードバックするという PDCA サイクルを実施し、生徒と共に成長していく方法について理解を深めた。課題としては、「授業振り返りシート」の活用による授業力の強化である。更に、初任者が 1 年後に身につけるべき授業力について目標となる指標を具体的に設け、自己の振り返りができるようにしたい。

- (3) 主体的な学び合いを促し、組織の活性化につながる校内研修の内容や方法の工夫

本年の重点目標である授業の充実のため、生徒の現状に即した授業改善について、折に触れて全職員に発信し、9 月には東京大学 CoREF の杉山先生を講師として校内研修会を実施し、AL 型授業への知識・理解の促進を試みた。主体的に学ぶ力をはじめ思考力や判断力、表現力の育成等に対応する新しい授業への転換は初任者の授業をきっかけに始まったばかりであるが、賛否両論含め AL についての活発で正直なコミュニケーションが深まったことは意義深い。今後も授業指導についてのコミュニケーションを大切にして相互に高め合い、授業をすることが楽しいといった雰囲気作りを心がけ、互いの学び合いが深まるような工夫をしていきたいと考える。更に、授業研究について指導教員や校内の学習指導委員会から他教員へ働きかけを行い、協働性を高め、組織の活性化につなげていきたい。

- (4) 学校間や異校種間の活動への理解促進と個々の課題に応じた OJT の積極的活用

今年度の初任者 OJT 研修では、本校の課題や初任者個々の課題に対応すべく、中学校や他の高等学校の教育現場において熱意ある取組を行っている先生方に密着し、教育の実際を体験する機会を得た。授業見学や先生方との率直な意見交換を通して、教科指導や生徒指導での粘り強い取組や中高連携の重要性について認識することができ、有意義な研修となった。次年度以降においても、指導力向上のために初任者の課題やニーズを把握しながら、外部の優れた実践に学ぶため、研究活動

の盛んな学校での OJT を実施していくことが必要である。

(5) 全職員による初任者を育てる体制づくり

本年度の初任者に対しては、年齢を問わず教科内の先輩教員が教材研究や指導方法をはじめ、部活動での生徒対応等の面で、寄り添って支援する姿が度々見受けられた。また、新たに初任者が全職員の授業を見学し面談する機会を設けたことで、生徒を教え育てることの面白さや難しさについて先輩教員と互いに共有することができ、同僚性を高めるきっかけとなった。改善点としては、メンターチームを作り、機能させることである。年配教員も含めて経験豊富な教員に、若手人材育成へのやりがいがあることの効果は大きいと思われる。

長野県野沢南高等学校

「外部機関との連携による教科指導力向上をめざして」

【Key Words】 研究授業 アクティブ・ラーニング 授業改善

【ねらい】

(1) 初任者研修対象者指導の充実

管理職を含め、初任者一人ひとりにきめ細やかな指導ができない現状があった。本事業で外部機関との連携によりアクティブ・ラーニングの研修をととして初任者の授業実践力の向上を図る。

(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、学校独自の研究授業の実施、土曜公開授業などお互いの授業を見あったり、一般公開をしているが、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】

実 施 内 容	期 日	参加者
「新しい学びプロジェクト研究協議会」	8 月 1 日	初任者
「キャリア教育担当者研究協議会」参加伝達研修	9 月 2 日	全職員
「生徒指導研修会（自殺予防）」参加伝達研修	9 月 1 6 日	全職員
授業公開週間	1 0 月（第 2 週）	全職員
ジョブシャドウイング	1 0 月 1 3 日	初任者
「長野県における ICT 活用研究会」参加伝達研修	1 0 月 2 1 日	全職員
学校独自の研究授業	1 0 月～1 2 月	5 教科
群馬県立高崎東高等学校への視察研修	1 1 月 1 3 日	初任者
アクティブ・ラーニングに関する研究授業	1 1 月 2 7 日	初任者
CoREF 外部講師による講演	1 1 月 2 7 日	希望者
「教育のグローバル化と高大接続シンポジウム」	1 2 月 9 日	全職員

【成果と課題】

- (1) 東京大学・大学発教育支援コンソーシアム推進機構（CoREF）と連携した研究授業では、的確なアドバイスをいただき、初任者の授業実践力の向上に大変有効であった。アクティブ・ラーニングに関しても研究授業を参観した教員には大いに参考となった。
- (2) ジョブシャドウイング研修では、終日、指導教諭と行動を共にすることにより、授業・生徒指導・クラブ指導等の面で参考となるが多かった。初任者の感想として、以下のことがあげられる。
 - 「トップダウン式の授業」と「ボトムアップ式の授業」の2パターンの授業を実践していただきその実践事例から多くのことを学べた。
 - アクティブ・ラーニングで一番重要なこととして「教師がどれだけ待てるか」ということも学んだ。
 - 授業及び課題指導について、英作文の添削をALTにまかせてしまうことが多いが、自分で添削し個別の生徒や高校生一般の弱点をつかめるようにしたい。
 - 学級経営について、学級通信の作り方・学校行事等において撮影した写真の活用方法、生徒への声かけ等、様々な観点からアドバイスをいただくことができた。
- (3) 授業公開週間の実施や学校独自の研究授業では、初任者にとって、日頃、あまり見学する機会のない他教科の授業を参観したり、ベテラン教師の授業を参観し、授業改善に活かすことができた。
- (4) 今年度、本校では初任者研修の対象教員が2人おり、複数配置されていることにより、互いに日常の校務やクラブ指導等の相談をする等、情報共有をはかっており、円滑な仕事につながっている。
- (5) 指定校事業の実施により校内情報共有や若手教員がヤングセミナーの実施計画を積極的に考え、初任者研修委員会も活性化し、校内体制の充実が図られてきている。
- (6) 多忙な日々ではあるが、本事業実施の経験を活かし、校内研修をより充実させていくとともに、日頃からの同僚性を高め、日常の校務の中で初任者への支援・指導を行っていききたい。

長野県茅野高等学校

「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) アクティブ・ラーニングによる授業改革
- (2) 生徒指導基礎力の育成及び向上
- (3) 教科の専門性及び指導力の向上
- (4) 教職基礎力の育成及び向上
- (5) 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
「HR運営に生かすSGE」	5 月 22 日	初任者・希望者
「授業改善の工夫共有」	6 月 3 日	初任者・全職員
「長野高校AL型授業」参観	6 月 13 日	初任者
「神奈川県立大楠高校視察」(共同学習先進校)	6 月 18 日	初任者・希望者
「飯田高校AL型授業」参観	6 月 19 日	初任者
「特別支援教育研修」	7 月 15 日	初任者・全職員
「神奈川県立大楠高校視察」報告会	7 月 15 日	初任者・全職員
「東大 CoREF ジグソー法研修」参加	8 月 1 日	初任者・希望者
「ジグソー法模擬授業体験研修会」	10 月 14 日	初任者・全職員
「電子黒板活用研修」	10 月 23 日	初任者・全職員
「共同学習 佐藤学先生講演会」	10 月 23 日	本校・長峰中全職員
「ジグソー法研究授業」(本校ベテランによる)	10 月 30 日	初任者・全職員
「ジグソー法研究授業」(本校初任者による)	11 月 27 日	初任者・全職員
「さいたま 学びプロジェクトシンポジウム」参加	1 月 16 日	初任者・希望者
「共同学習 永島孝嗣先生授業研究」(全授業公開)	1 月 26 日	本校・長峰中全職員

【成果と課題】

(1) 外部機関との連携によるアクティブ・ラーニングの研修

- ・10/23(金)茅野市授業改善教育研究会 講師：佐藤学氏(全職員)

- ・1/26(火)職員研修 講師：永島孝嗣氏(全職員)

(成果) AL 型授業の実際を見学したり、自らの授業を見ていただいた上での講師からの助言は大変理解しやすく、今後の実践に役立つものであった。

(課題) 初任者を含め全職員を対象とした研修を年に複数回実施していく必要がある。

(2) 初任者が外部講師のセミナーに参加

- ・8/1(土)新しい学びプロジェクト研究協議会 東大 本郷キャンパス(協調学習・ジグソー法)

- ・1/16(土)未来を拓く学びプロジェクトシンポジウム

埼玉県 戸田市文化会館(協調学習・ジグソー法)

(成果) 初任者が AL 型授業の基本的考えを知ることができた。また、ジグソー法を用いた授業について体験的に学ぶことができた。後日、校内で参加報告の機会を設定したことで、初任者自身の内容再確認につながり、その後の研究授業等に生かすことができた。

(課題) ジグソー法を用いた授業の方法や効果について、報告だけでは全職員の共通理解につながりにくかった。そこで、後日、ジグソー法授業体験研修を実施した。

(3) アクティブ・ラーニングに関する研究授業の開催(初任者)

- ・11/27(金) 5時限 1年2組 「体育理論」

6時限 2年文系 「生物基礎」

指導者：東大 CoREF 特任助教 齋藤萌木氏

(成果) 他校の授業参観や校内外の研修での学びを生かして、指導案を考え、授業を実践した。

その上で、東大 CoREF の講師から今後の取組に役立つ助言をいただいた。

(課題) ジグソー法にこだわると指導案作成で行き詰まる。今後、AL 型授業の継続的取組のため

に、どのような授業展開をすることができるか、初任者も含め校内で研究を続ける必要がある。

(4) 校内研修に係る県外高校の先進的取組の視察

- ・ 6/18(木) 神奈川県大楠高校視察（協同学習授業の参観永島孝嗣氏の研修参加）

(成果) 試行錯誤しながらも AL 型授業に取り組んでいる様子や、その他の先進的取組から初任者は多くの刺激を受けた。後日、校内でその報告の機会を設定し、全職員で情報を共有した。

(課題) 視察する学校選びが難しい。また、視察者が受けた刺激を他の職員にどのように伝達し、具体的取組につなげていくかが課題である。

(5) ジョブシャドウイングの実施

(成果) 他校の雰囲気、生徒の様子、職員の実践する姿を目の前で観察することを通して、教職に携わる立場をあらためて自覚することができた。特に、中学校におけるきめ細やかな指導はたいへん役立つものであった。

(課題) 中学校に比べると、高校でのジョブシャドウイングは、初任者が効果をあまり実感できていなかった（昨年度も同様であった）。対象選びや取り組む初任者の意識等について、再検討していく必要がある。

(6) メンターチームや実践的コミュニティの開催

(成果) Win-win の関係を意識しながら語り合いや体験的研修を楽しく実施したことで、初任者の実践意欲やメンタルヘルスにつながるものとなり、校務に主体的・積極的に取り組む姿がみられた。

(課題) 学校でメンターチームや実践的コミュニティといった取組を実施するためには、メンターチームリーダーの存在が必要である。

(7) その他

- ・ 職員研修(全職員) 授業の工夫点をシェア
- ・ 長野高校(初任者)AL 型授業参観
- ・ 職員研修(全職員) ジグソー法授業体験

(成果) 初任者のみではなく、全職員で研修を重ねたことで、AL 型授業に対する職員の意識を高めることができた。

(課題) 校内初任研が AL を中心とした教科指導研修に偏ることなく、教職基礎研修や一般研修を OJT として校内研修に位置付けていく必要がある。

「初任者の力を高め、初任研を核に全職員の教育力向上を目指して」

【Key Words】 日常の指導、アクティブ・ラーニング

【ねらい】

- (1) 初任者の教科の専門性、指導力の向上を目指す。
- (2) 初任者のHR指導、生活指導、進路指導等の指導力の向上を目指す。
- (3) 初任者の地域、小中学校、保護者等と関わる力の向上を目指す。
- (4) 初任者研修を核として職員全体の教育力向上を目指す。

【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(2 名)
外部講師のセミナーに参加	9 月 13 日	初任者(2 名)、希望者
外部機関との連携によるアクティブ・ラーニングの研修	10 月 12 日	初任者(2 名)、
研究授業(世界史2年・国語1年)	9 月 25 日	初任者(2 名)
	11 月 27 日	初任者(2 名)
ジョブシャドウイング(諏訪二葉高校)	10 月 13 日	初任者(1 名)
(泰阜村立泰阜中学校)	10 月 27 日	初任者(1 名)
(飯田市立緑ヶ丘中学校)	10 月 27 日	初任者(1 名)
(松本美須ヶ丘高校)	12 月 8 日	初任者(1 名)
地域・小中学校等との連携 地域との連携	7 月 26 日	初任者(2 名)・希望者
地域との連携	11 月 22 日	初任者(2 名)・希望者
阿南町小中学校研修に参加	8 月 17 日	初任者(2 名)・希望者
近隣中学校との交流会	12 月 4 日	初任者(2 名)・希望者
校内自主研修 「HR指導について」	6 月 5 日	初任者(2 名)・希望者
「生活指導について」	11 月 12 日	初任者(2 名)・希望者
「進路指導について」	1 月 21 日	初任者(2 名)・希望者

【成果と課題】

●初任研を進めるに当たって

4月の職員会議にて本校が「初任者研修の抜本的な改革に関する調査研究事業」の指定を受けていること、この事業では校内で初任者を育てるとともに、職員全体の教育力を向上させていくことが目的であると説明。職員に共通理解と協力を要請。

研修の後に、校長・教頭と研修内容の報告、指導・助言の時間を必ずとるように心がけた。これにより、研修の振り返りと共に、悩みに対しての助言、社会人にとって「ホウ・レン・ソウ」の重要性など基礎的な事項などについてもきめ細かい指導することができた。

各主任に対し、校務分掌、学年会、教科会等に、積極的にに関わり、いつでも相談できる雰囲気を作っていくように、また、様々なことを実際に経験させていくことを依頼。

毎日の職員とのコミュニケーションの中で、初任者の力が高まり、それに伴って全職員の教育力の向上につながると考える。

(1) 初任者の教科の専門性、指導力の向上を目指す

○研究授業の実施

本校は、本校が初任校であるという教員が多く、2年目、3年目の教員が教科の指導教員を務めている。また、教科の人数も少数であり、教科会における検討もあまり深まったものとならない現状がある。このため、年2回の研究授業の実施は、初任者の専門性、指導力向上のみならず、教科会による指導案の検討は、若い教科の同僚にとっても大きな刺激となった。特に、教学指導課・信州大学・総合教育センターなど外部指導者の厳しい視点による指導・助言、励ましは大変にありがたいものであり、新たな視点で授業に向かうことができた。他校の初任者にも参観いただき、意見を交換できたことも有効であった。

○校外の講演会・研修会への参加

外部講師による講演会、研修会に参加したことにより専門的な知識を得る機会を持てたことは、初任者にとって大きな刺激となり、今後の授業を考えていく上で有効であった。

○ジョブシャドウイングの実施（中学1回・高校1回の実施）

経験豊富な先輩教員によるジョブシャドウイングは教科指導、校務分掌、クラブ指導等において有意義な研修となったと思われ、担当の教員の授業を取り入れようとする姿が見られた。特に義務教育（中学校）における研修は、今後の高校において生徒を指導していく上で大いに参考になるものと考えられる。また、自分の日常の生活を振り返るいい機会ともなった。

※課題

アクティブ・ラーニングの授業法について実践をより深めていくためにも、初任者のみならず、より多くの職員での視察を計画していきたいと考えている。

(2) 初任者のHR指導、クラブ指導、生活指導、進路指導の指導力の向上を目指す

・SHR、LHR への参加

できるだけ（ほぼ毎日）副担任のクラスの SHR・LHR に参加し、HR 運営、生徒とのコミュニケーションの取り方などについて先輩教員から指導を受ける。見学のみでなく、生徒の中に入ってコミュニケーションをとること、実際に HR を運営することも非常に有効であった。次年度以降学級担任を持った際に必ず役に立つと考えられる。また、学年会においても主体的に関わることができ、積極的に意見を出していく姿が多く見られた。

・生活指導、進路指導

各学年での事例等に対して、主任をはじめ、係・担任がどのように関わり、指導していくかについて、主体的に関わり、生徒への対応・保護者への対応について学ぶことができた。

(3) 初任者の地域、小中学校、保護者等と関わる力の向上を目指す

高校の教育現場のみではものの考え方、視野は狭くなりがちである。地域の行事（7月、11月）・小中学校との学習会（8月）・交流会（12月）へ参加させた。積極的に参加することによって、地域の状況、様々な異なる考えを知り、多角的にものを考えられるようになった。

(4) 初任者研修を核として職員全体の教育力向上を目指す

・職員会議における伝達

研修について簡単なレポートを作成し、職員会議において説明を行う時間を設定。これにより、初任者の研修の振り返りと共に、コミュニケーションのスキルの向上にもつながった。研修の情報は職員にも刺激となり、全職員で共有することにより、教員集団の授業力向上につながったと思われる。また、研修の内容について、研究室等で話をすることもあり、職員間のコミュニケーションもつながった。

※課題

職員会議における議題が多く、報告のために十分な時間がとれなかったのが現状。時間の設定、発表のやり方について今後より工夫が必要。

・学校全体でのアクティブ・ラーニングへの取組

初任者のアクティブ・ラーニングを目指す研究授業をきっかけとして、2年目・3年目の教員の研究授業も活発に行うように指示。初任者にとって2年目・3年目の教員の授業を見ることは非常に有意義なものであり、また、授業者にとっても自分の授業を振り返る機会となると共に、教科全体でアクティブ・ラーニングについて考える機会となった。

※課題

学校全体で、アクティブ・ラーニングに対する意識を持つまでには至っていない。特に経験豊富なミドルリーダーが積極的に取り組む雰囲気を作っていく必要がある。来年度に向けて、初任者の研修を核として、先進的取組をしている高校の視察、全校での研修会、研究授業の実施などを、しっかりと位置づけて取り組んでいく必要性を強く感じている。

長野県明科高等学校

「県内の指導者・教育機関と連携した初任者研修」

【Key Words】 ・先輩教師 ・身近な教育機関 ・継続可能な研修 ・校内研修

【ねらい】

- (1) 校内の全職員が連携して若手教員を育てる雰囲気を盛り上げる
- (2) 校内の教職員やOB教員との交流を通して、教師としてのあり方について考える機会をもつ
- (3) 県内の教育機関を活用し、継続可能な若手教員の教師力向上研修を模索する
- (4) 若手教員が中心とした研修を位置づけ、自らの教師力向上を図る機会をもつ

【実践内容】

内 容	期 日	参加者
校長・教頭との懇談「初任者研修の心構え」	4月 9日（木）	初任者 校長・教頭
職員研修（メンタルヘルス） 講師 （株）コミュニケーションズアイ 伊藤かおる 先生	7月28日（火）	全職員
職員研修（特別支援教育） 講師 シーズ	7月30日（木）	全職員
ジョブシャドウイング	10月13日（火）	初任者
音楽科公開研究授業（中信地区音楽教育研究会）	11月20日（金）	初任者・希望者 校長・教頭
初任研調査研究校公開授業・東大 CoREF 研修会	11月26日（木） 11月27日（金）	初任者・教頭
研究授業	12月 7日（月）	初任者 教科・希望者
やんぐせみなー（講演会）	1月15日（金）	全職員

講師 齊藤金司先生 演題 「子どもの学校」 (元長野県教育委員会教育長・明科高等学校第4代校長)		
職員研修（職員健康管理ストレッチ講座）	2月 3日（水）	全職員
ジョブシャドウイング	2月16日（火）	初任者
校長・教頭との懇談「1年間を振り返って」	2月29日（月）	初任者 校長・教頭

【成果】

- 1 本校は、本調査研究事業を昨年度より継続して取り組んでいる。これまでも、若手の教員が多く学校全体で初任者を育てる教職員の意識はあったが、この2年間は学校全体として取り組むという意識が高くなってきているように感じる。本年度の初任者だけでなく、本校を初任地として勤務している教師たちがお互いに情報交換し、学校の雰囲気盛り上げようとする姿が見られた。
理科の授業もそうであるが、音楽の授業では、本校初任の授業者が、県内中学校で音楽を指導してきた先生を講師として招き、自らの授業改善に役立てようとする取組がなされるなど、若手の教員が積極的に授業改善をしていこうとする姿に繋がっていると考ええる。
- 2 昨年度の成果と課題を踏まえ、研修の内容をより身近な教育機関や指導者に絞って行ってきた。研究授業では、教育事務所や教育センターの主事を指導者として、生徒一人一人の学びを通して指導助言をしていただいた。また、教師のあり方を考える機会として、本校第4代校長の齊藤先生を講師としてお招きし、当時の本校の生徒や教職員の様子について講話をしていただいた。齊藤先生から当時の具体的な学校の様子を聞くことで、若手教員の取組への安心感や今後のやる気につながることができた。身近な教育機関や指導者と連携して研修を行うことは、各自が持つより身近な疑問や悩みへの解決に役立つのではないかと考える。また、今後の研修の継続や発展を考えたときにより効果があるように思われる。
- 3 本調査研究事業とは直接的に繋がることではないが、本年度、本校は「創立30周年」を迎えた。記念事業を実施するにあたり、当然であるが全職員が一丸となって取り組んでいかなければいけない。経験の浅い若手教員の多くが重要な係を任されたが、職員間で情報交換や意見交換を丁寧に行い、各自が責任をもって仕事をやり遂げることができた。本校における、教職員の同僚性が育ってきていると考える。違った角度から考えると、このような学校行事等を開催するようなことは、改めて研修会や講演会、研究授業等を行うことと同様に、若手の教員にとってはよりよい研修になっているのではないかと考える。

【課題】

- 1 前述のとおり、本校は本年度「創立30周年」を迎えた。準備の期間は、研修会、ジョブシャドウイング等を企画や調整することができずに、本調査研究事業としての研修が設定できなかった。しかしながら、記念事業を開催を通して、若手教員は多くのことを学んできていると思われる。このようなことを考えると、研修のあり方として、新たな研修を設定することも大切であるが、自校の実態を踏まえた初任者研修を設定することの大切さを改めて感じた。
- 2 初任者にとっての悩みは、「授業をどのように展開していくか」ということが第一であるが、今後教師を続けていくにあたって「教師としてのあり方」や「生徒との関わり方」ということについての研修が更に必要になってくると考える。

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 27 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。