

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」

成果報告書

徳島県教育委員会
平成28年3月

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、徳島県教育委員会が実施した平成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が必要です。

目 次

1. 研究の概要	P. 1
(1) 研究の趣旨	P. 1
(2) 研究の目的	P. 2
(3) 研究の具体的内容	P. 3
(4) 研究の実施主体と方法	P. 3
(5) 研究の経過	P. 4
1) 連絡協議会・検討会議	P. 5
2) 学校訪問・聞き取り調査	P. 6
3) 先進校等視察	P. 6
4) 調査研究実施主体によるアンケート調査の実施	P. 6
(6) 研究の実施体制	P. 7
2. 研究内容①「初任者研修実施校の選定に係る条件・基準の明確化」について	P. 7
(1) 望ましい学校規模等	P. 7
(2) 人事配置の配慮点（方針）	P. 8
(3) 調査研究方式と現行の方式（拠点校方式等）との比較	P. 8
3. 研究内容②「初任者研修の校内指導体制の確立と充実」について	P. 9
(1) 初任者指導のインセンティブが働く校務の工夫や学校全体で初任者に関 わるための指導・評価の手立て	P. 9
(2) 初任者研修推進委員会等の効果的な運用	P. 12
(3) 初任者の状況把握と初任者に対する相談体制の整備（「若手教師の会」 等の設立と運営）	P. 14
4. 研究内容③「研修等の内容の充実」について	P. 17
(1) 初任者の年間の勤務，初任者の校務（担任・副担任・TT担当等）を 見通した研修内容や指導方法の工夫	P. 17
(2) OJTによる研修と直接指導による研修のバランス	P. 20
(3) 研修のノウハウの蓄積方法	P. 22
5. 研究のまとめと考察	P. 24
参考資料	P. 34

1. 研究の概要

(1) 研究の趣旨

現在、本県では、小中学校における初任者研修を原則として、拠点校方式により実施している。

そのような中、初任者研修を進めていく上で、次のような課題が出てきている。

- ・ 学校全体で初任者を指導する体制が不十分な場合がある。
- ・ 初任者研修実施校に研修のノウハウが蓄積されにくく、毎年度、学校全体の指導体制を構築するまでに時間や労力がかかっている。
- ・ 初任者一人あたりで見れば、拠点校指導教員による指導が週に1回程度しかなく、指導日から次の指導日までの間の直接的な指導が不十分になる。
- ・ 拠点校指導教員の能力に差があり、指導の質が十分担保されていない場合がある。また、初任者の状況把握が十分できない場合もある。
- ・ 校内指導教員は、他の校務との兼任のため初任者研修のコーディネートや指導に専念できず、初任者指導のインセンティブが働きにくい。
- ・ 初任者自身も日々の校務や学級経営で精一杯になってしまい、研修に力を注ぐゆとりがない。また、同年代の教職員が少ないために孤立感をもっている初任者や相談できる相手が少ない初任者もいる。
- ・ 初任者を含め、経験年数の浅い教員が全体に占める割合が高くなり、OJT等による先輩教員から若手教員への知識・技能の伝達がうまくなされない点がある。
- ・ 従来は、学習指導や生徒指導の技術等を共有したり、疑問や悩みや相談したりする教員組織が自発的に派生することも多く、「教員相互の学び合い」が自然になされる面もあったが、教職員が日々の業務遂行に追われる中で、このような機能が働きにくい状況が続いている。

これらの課題を解決するために、平成26年度から調査研究方式による初任者研修を試行し、「初任者に対する効果的・効率的な研修が実施できるよう、学校全体で初任者を指導・評価するとともに、初任者が研修に専念できる体制の構築」に係る調査研究を進めてきている。

平成26年度の取組の中で、次のような成果や課題が明らかになった。

【成果】

- 「全校体制」で初任者研修を実施することについての共通理解・意識化を図ることができた。
- 初任者研修や初任者により多くの教職員が関わることにより、指導教員等初任者研修担当者の業務をシェアすることで指導のインセンティブが働く状況が整いつつある学校もあった。
- 新たな初任者研修の進め方について「初任者の状況」や「学校の状況」に応じて、弾力的に運用していったことで、「研修の個性化や精緻化」への道筋をつけることができた。

- 「学年団」など既存の組織を活用したり、「若手教師の会」等の相談体制の整備により、初任者は安心して職務に取り組むことができた。
- 「直接指導による初任者研修の実施」と「OJTによるもの」についてバランスを考慮しながら取り入れていったことで、初任者の指導力向上に係る指導教員等の負担感を減ずることができ、指導のインセンティブの改善にもつながった。
- 初任者研修で得られた知見を全体の教職員研修や学校マネジメントに活かすことができ「教職員全体の資質や能力」の向上につながった。

【課題】

- 副担任の立場で、「担任としての指導力」の向上を図るには難しい側面がある。採用後2年間で初任者として必要な知識やスキルを身に付けていくことも視野に入れた研修内容の整理も必要である。
- 指導教員の負担軽減については、「全校体制」を志向したが、今後さらに研究を進めていく必要がある。
- 評価の方法、尺度並びに評価結果の活用方法については、更なる検討が必要である。
- 初任者自身が受け身ではなく自発的、積極的に人と関わったりしていく態度や姿勢をどのように育てていくか考えていくことも重要である。
- 他の初任者研修実施校の指導教員と連絡を取り合うことが必要であると再認識した。他校の取組を参考にできるデータベースがあるとよい。

(2) 研究の目的

前述の成果と課題を踏まえ、県内の小・中学校の中から調査研究校を指定し、各校における調査研究を進め、次の事項について整理しつつ、調査研究方式の更なる成果や課題等を明らかにする。

①学校の選定等

- ・調査研究方式が実施可能な学校の特徴（学校規模、地域等）
- ・調査研究方式による学校の選定の上で、配慮すべき事項

②初任者研修の実施体制

- ・学校全体で指導する体制の整備の在り方（指導教諭等や指導教員をはじめとする教員ごとの役割分担等）
- ・初任者を副担任とするなど、負担軽減の方策
- ・初任者と2、3年目程度の教員との関わりの持ち方

③研修等の内容

- ・調査研究方式における初任者の年間の勤務として適切な在り方
- ・調査研究方式に適した年間の研修の在り方
- ・初任者の評価（評価方法、評価者等）

④その他

- ・調査研究方式と現行の方式（拠点校方式、自校方式）との比較

(3) 研究の具体的内容

徳島県教育委員会と調査研究校・関係市町教育委員会が連携を図りつつ、次のことに取り組んだ。

- ① 初任者研修実施校の選定に係る条件・基準の明確化
 - ア 望ましい学校規模等
 - イ 人事配置の配慮点
 - ウ 調査研究方式と現行の方式（拠点校方式，自校方式）との比較
- ② 初任者研修の校内指導体制の確立と充実
 - ア 初任者指導のインセンティブが働く校務の工夫や学校全体で初任者に関わるための指導・評価の手立て
 - イ 初任者研修推進委員会等の効果的な運用
 - ウ 初任者の状況把握と初任者に対する相談体制の整備
- ③ 研修等の内容の充実
 - ア 初任者の年間の勤務，初任者の校務（担任・副担任・T T担当等）を見通した研修内容や指導方法の工夫
 - イ O J Tによる研修と直接指導による研修のバランス
 - ウ 研修のノウハウの蓄積方法

（４）研究の実施主体と方法

- ① 調査研究の実施主体
 - ア 「（１）①初任者研修実施校の選定に係る条件・基準の明確化」については，徳島県教育委員会
 - イ 「（１）②初任者研修の指導・評価体制の確立と充実」及び「（１）③研修等の内容の充実」については，調査研究校と徳島県教育委員会
- ② 調査研究の方法
 - ア 調査研究実施主体関係者による「調査研究事業連絡協議会」（以下「連絡協議会」という。21名で構成。）を設置し，調査研究に関する諸事項について協議を行い，事業の成果や課題を明らかにしていった。（年3回実施）
 - イ 調査研究方式実施校指導教員（総括担当），大学教授，県教育委員会教職員課関係職員による「指導教員（総括担当）調査研究事業検討会議」（以下「検討会議」という。10名で構成。）を開催し，具体的な調査研究について情報交換等を進める中で，具体的な部分についての事業の成果や課題を明らかにしていった。（年2回実施）
 - ウ 学校訪問を実施し，各校の取組について状況把握を行うとともに，初任者，指導教員（総括担当・授業研修担当・一般研修担当），管理職員を対象に聞き取り調査を実施
 - エ 先進校等視察として，学校経営に組織マネジメントを取り入れ校内における教職員研修が活性化している小・中学校を選定し，学校代表者等で訪問し，具体的なノウハウ等を学び調査研究校の取組に反映させた。（福井市木田小学校・静岡県磐田市立城山中学校を視察）

- オ 調査研究実施主体によるアンケート調査(初任者, 指導教員(総括担当・授業研修担当・一般研修担当), 管理職員, その他の教職員を対象)の実施
- カ 調査研究校の報告書の分析
各調査研究校の報告書をもとに, 調査研究方式の成果と課題を明らかにした。

(5) 研究の経過

研究の経過は, 表1のとおりである。

表1 研究の経過

月	実施状況 (徳島県教育委員会実施分)
4月	・4/30 調査研究校「調査研究事業実施計画書」提出
5月	・5/19 第1回検討会議 ・5/29 第1回連絡協議会
6月	・6/17 学校訪問・聞き取り調査①(八万小) ・6/22 学校訪問・聞き取り調査①(羽ノ浦小) ・6/25 学校訪問・聞き取り調査①(北島小)
7月	・7/13 学校訪問・聞き取り調査①(松茂小) ・7/14 学校訪問・聞き取り調査①(富田中) ・7/14 学校訪問・聞き取り調査①(藍住中)
8月	・8/ 3 アンケート調査(初任者)
9月	
10月	・10/20 学校訪問・聞き取り調査②(八万小) ・10/27 先進校視察(中)(静岡県城山中)
11月	・11/11 学校訪問・聞き取り調査②(富田中) ・11/12 学校訪問・聞き取り調査②(松茂小) ・11/12 学校訪問・聞き取り調査②(北島小) ・11/16 学校訪問・聞き取り調査②(羽ノ浦小) ・11/18 先進校視察(小)(福井県木田小) ・11/27 学校訪問・聞き取り調査②(藍住中)
12月	・12/ 7 アンケート調査 (~12/22) ・12/17 第2回連絡協議会

1月	・1/29 第2回検討会議
2月	・2/ 5 調査研究校「調査研究事業実施報告書」提出 ・各調査研究校報告書の分析 ・2/24 第3回連絡協議会
3月	・各調査研究校報告書の分析 ・研究成果刊行物（初任者研修指導資料集「みんなで取り組む初任者研修」）の配付（県内公立学校及び市町村教育委員会等） ・成果報告書の作成・報告

1) 連絡協議会・検討会議

第1回検討会議 2015年5月19日 徳島県立総合教育センター

主として、各調査研究校の「調査研究事業実施計画書」をもとに、各校における調査研究の進め方についての確認を行うとともに、各校の留意点等について大学関係者（委員）による指導助言を行った。

第1回連絡協議会 2015年5月29日 徳島県庁

各調査研究校の研究の方向性及び具体的な取組等についての第1回報告を行うとともに、校内研修を進めていく上での課題の共有化を図った。

第2回連絡協議会 2015年12月17日

徳島県庁

各調査研究校の研究の進捗状況についての報告を行うとともに、学校訪問や聞き取り調査から明らかになった点について報告を行い、参加委員による研究推進のための意見交換や指導助言を行った。



また、福井県福井市木田小学校及び静岡県磐田市立城山中学校の視察についての報告も行い、「年齢の近い教員を初任者アドバイザーに任命し支援している点」や「コアティーチャー（授業のノウハウを若手教員に伝える役割をもった教員）や研修主任を中心とした指導体制の整備によりOJTも含めた研修が活性化している点」、「初任者を含めた全教員が年1回公開授業（1学期は6月と7月、2学期は10月と11月）を行う体制が整っている点」等について今後の取組に活かすことができる点として共有した。

第2回検討会議 2016年1月29日 徳島県立総合教育センター

主として、各調査研究校の「調査研究事業実施報告書」の概要をもとに、各校における調査研究の成果と課題についての報告を行い、研究のまとめと今後の方向性等について大学関係者(委員)による指導助言を行った。

第3回連絡協議会 2016年2月24日 徳島県庁

各調査研究校の「調査研究事業実施報告書」に基づいた研究内容②と③のまとめ及び研究内容①「初任者研修実施校の選定に係る条件・基準の明確化」についての報告を行うとともに、各委員による今後の初任者研修の在り方についての意見交換等を行った。

2) 学校訪問・聞き取り調査

2015年6月から7月にかけてと10月から11月にかけての計2回、各調査研究校を徳島県教育委員会事務局員(管理主事)が訪問し、初任者の授業参観・協議とともに、次のとおり聞き取り調査を行った。

①学校長

主として、調査研究の概要・初任者研修の進捗状況・初任者の状況について

②指導教員

主として、初任者研修の進捗状況・初任者の状況について

③初任者

主として、初任者研修の状況・全般的な勤務状況について

3) 先進校等視察

①静岡県磐田市立城山中学校 2015年10月27日

中学校の調査研究校代表者・大学関係者・徳島県教育委員会事務局員(管理主事)が参加し、授業研究の具体的な進め方について参観及び講義を受けた。

②福井県福井市木田小学校 2015年11月18日

小学校の調査研究校代表者・徳島県教育委員会事務局員(管理主事)が参加し、授業研究の具体的な進め方について参観及び講義を受けた。

4) 調査研究実施主体によるアンケート調査の実施

実施期間 2015年12月7日から22日まで

対象者 調査研究校の初任者、指導教員(総括担当・授業研修担当・一般研修担当)、管理職員、その他の教職員

調査項目 様式1：初任者用 (参考資料参照)

様式2：関係職員用 (参考資料参照)

(6) 研究の実施体制

表2 研究の実施体制

所属部署・職名	氏名	役割分担
教育長	佐野 義行	事業の総括
教職員課 課長	草野 純一	調査研究事業の推進代表者
教職員課 主幹(小中担当)	竹内 敏	事業の計画・実施・評価の総括リーダー
教職員課 副課長	原 政敏	事業の計画・実施・評価のサブリーダー
教職員課 統括管理主事	藤田 完	事業の計画・実施・評価の具体的推進, 経費
教職員課 管理主事	木屋村雅信	事務連絡担当, 事業の具体的推進, 経費
教職員課 管理主事	眞摺 秀也	事業の具体的推進
教職員課 課長補佐	並川 竜彦	経費支出

2. 研究内容①「初任者研修実施校の選定に係る条件・基準の明確化」について

拠点校方式によらない形で初任者研修を進めていく場合の諸条件について徳島県教育委員会教職員課人事担当者と協議したことを基に策定した。

条件・基準

(1) 望ましい学校規模等

- ①毎年2人以上の初任者を配置できること
- ②一定規模以上の学校であること
 - ・小学校：1学年3学級以上
 - ・中学校：1学年5学級以上
- ③全県的な視野から地域のバランスをとること

今回の調査研究を進めるにあたり指定した調査研究校は、この条件に合致しており、学校全体の意識の向上を図るのに適切な規模であった。

しかし、2人以上配置できる規模の学校が限られており、実施市町の地域バランスをとることは課題となった。

(2) 人事配置の配慮点（方針）

- ① 2人配置の内、1人は新卒等経験が少ない者、もう1人は講師経験がある者を配置すること
- ② 中学校においては、教科の関係を重視して配置すること
- ③ 初任者を指導できる教師を配置すること

今回、初任者を配置するにあたって、①から③の条件を基準として、市町教育委員会、学校長とのより丁寧なヒアリングを実施し、人事配置をすることができた。

しかし、男女比、年齢構成、経験年数、講師等全ての要素を調整することは、他の配置条件等もあり課題となった。

(3) 調査研究方式と現行の方式（拠点校方式等）との比較（表3参照）

調査研究方式においては、学校や初任者の実態に応じた初任者研修の指導体制を整備していく上で、多くのメリットがある。初任者研修を学校運営のマネジメントに取り入れることにより、より効果的な取組を進めることが可能となる。

表3 現行の方式（拠点校方式等）と調査研究方式との比較

	拠点校方式	調査研究方式
初任者の配置	単年度で考えることを基本とし、1校1人配置が原則。可能であれば2人配置。	複数年にわたって初任者を2人配置することで、2年目・3年目段階における育成も視野に入れた長期的な計画を立てることが可能となり、学校マネジメントにも活用できる。
指導教員の任命	本人の希望や校長、地教委からの具申等で拠点校指導教員を任命するが、学校の要望（教科等）に必ずしも合致する者を任命できるとは限らない。 また、拠点校指導教員は限られた曜日の勤務なので常時指導することが難しい面もある。	最も適性がある者を指導教員に充てることが可能となり、初任者への指導、他の教職員との連絡・調整等を効率的・効果的に行うことができる。 計画に基づいた特定の時間の指導だけでなく、日常的に指導・助言を行ったり、精神的な支えになったりすることができる。

3. 研究内容②「初任者研修の校内指導体制の確立と充実」について

徳島県教育委員会として、次のような方針を示し、調査研究校における研究を推進した。また、徳島県教育委員会の学校訪問による聞き取り調査やアンケート調査の結果も反映した。

以下、取組の実際と成果・課題を記す。

(1) 初任者指導のインセンティブが働く校務の工夫や学校全体で初任者に関わるための指導・評価の手立て

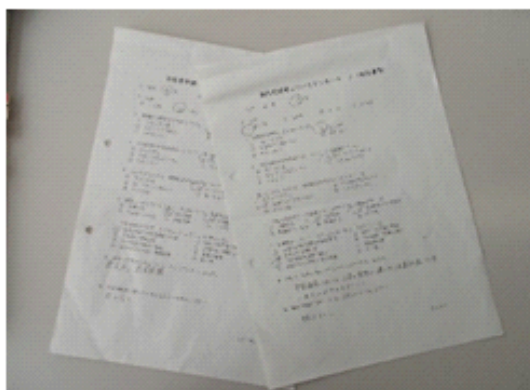
(県教育委員会の方針)

- ① 指導教員として、総括担当，授業研修担当，一般研修担当の3つの役割を設けるとともに，総括担当と一般研修担当の兼務を可能とする等，学校の実態に応じた運用をする。
- ② 副担任もしくはTT教員等の初任者には，学習指導や学級経営を研修できるベテランの正担任を，正担任の初任者にはサポートができるベテラン教師を指導教員（副担任）として充てる。
- ③ 授業研修は，初任者1人につき，少なくとも1人の指導教員を充てるようにし，継続・一貫した指導を行う。
- ④ できるだけ多くの教員が初任者研修に関わる「全校体制」で実施する。
- ⑤ 初任者や指導教員の担当時数や校務分掌を軽減し，ゆとりをもって初任者研修に取り組めるようにする。

(各調査研究校の取組)

- 年度当初に全教職員に初任者研修への協力を依頼するとともに，どんな形で協力できるかエントリーシートを書いてもらい，それぞれの教員の得意分野を生かして多くの教職員が初任者研修に関わる体制作りをした。他の教職員からも希望のあった研修内容については，校内研修と兼ねて行った。
- 授業研修，一般研修の協力者として，配属学年以外の教員にも計画的に参加してもらった。その際，校務・得意分野や研究内容のアンケートを実施し協力を依頼した。
- 校内研修や推進委員会で調査研究事業の趣旨を説明し，初任者への指導の視点や研修の進め方のポイント等を周知した。
- 初任者A，Bの校務は，主となる校務には補佐する教員を，副となる校務では必要な知識や技能を学べる教員との複数で配置した。初任者を主任とした場合は，ベテラン教員を副主任として充てたりした。
- 指導教員同士が，頻繁に初任者の様子と課題について情報交換を行い，お互いの指導の場に繋げるようにした。

写真2 スキル提供アンケート



- 指導教員の負担を軽減し、初任者研修のコーディネーターや指導に専念できるようにした。
- 昨年度は一般研修担当が総括を兼ねていたが、今年度は総括担当を単独で置いた。総括担当、一般研修担当、授業研修担当の役割を分散させることによりそれぞれの負担を軽減し、初任者の指導に専念できるようにした。
 - ・一人で担当する持ち時間を減らし、初任者のTTとして入る時間を設けるなど時間割を工夫して編成し、初任者の指導に専念できるように配慮した。
 - ・総括担当の指導教員が二人の初任者と日常的に関わることができるように、時間割や校務分掌を工夫した。
- 初任者の授業担当指導教員を初任者と同じ学年に配属した。(初任者Aの授業担当指導教員－3学年配属, 初任者Bの授業担当指導教員－2学年配属)
- 外部からも専門的な知識をもった講師を招き、校内研修と兼ねて指導していた。
- 研究授業を校内研修に組み込むことにより、全教員が初任者の授業を参観し、助言したり、評価に携わったりすることができるようにした。
- 初任者と2年目の教員が授業を参観し合うことにより、お互いに刺激を受けながら授業力向上を目指せる機会を設けた。
- 実践授業・研究授業を行った際には、指導者・授業者共に授業チェックシートを用いて授業の評価を行った。課題を明らかにし次の実践に生かせるように、また誰でも指導ができる分かりやすいものになるように、2回改善を行った。
- 学力向上・授業力向上のための授業参観月間
 - ・校内研修を兼ね、全教員が他の教員の授業を2回(うち1回は必ず初任者の授業を)参観した。教員は必ず、授業者にコメントを活字で伝えることを実施する。その際、①板書、②発問の仕方、③授業形態(生徒の活動)、④書く力をつけるための方策等の中から参観の視点を絞ることとした。
- 学期ごとに、初任者の自己評価と他己評価アンケートを行った。

成果

- 校務担当者を複数配置することで、適切な助言が効果的に行われた。そして、他の教員から意見や助言をもらって、新しい企画を提案することもできた。
- 若い教員をみんなで支え育てていこうという風土は従来からあり、今回システム化する機会を得ることができ、より多くの教員に関わってもらうことやより多くの分野の研修が可能になった。初任者を含め若い教員の研修に関わることで、刺激をもらい学ぶ意欲となっている。
- 指導教員たちの情報交換によって、初任者の日々の具体的な様子を理解することができ、同時に課題を共有することもできた。指導のもれがなくなるように協力できた。
- 適切なタイミングで評価することで、初任者と指導者がそれぞれの立場で、次への目標を設定することができた。
- 多くの教職員が初任者研修に関わってくれたことで、より専門性の高い研修に

なった。特に、一般研修では、講話だけでなく、実技・演習がたくさん組み込まれ、より実践力アップにつながる研修になった。

- 本研究に全教職員が参加することにより、初任者の教員としての資質・能力の向上だけでなく、全教職員の指導力向上・授業力向上につながった。また、教職員同士が自ずと緊密に会話し、かかわり合う中で、教育意欲の向上が見られた。今後の仕事上の連携にも好影響をもたらしている。
- 初任者と授業研修担当教員が、毎日の授業内容を互いに把握し合い、共通した授業内容について指導方法等を考えることができたため、授業担当指導教員にとっても有益感があった。
- 初任者と授業担当指導教員が同学年の配属で、生徒指導面で情報交換を密にすることができ、「共に育てていく生徒への授業を共に研修していく」感覚で、授業研修を進めていくことができた。
- 初任者研修を校内研修の中心に位置づけ、全教職員で初任者の教師力を向上させるとともに、ともに成長する教職員組織となるように実施することができた。
- 昨年度に比べて今年度は、授業を他の教員に積極的に公開して互いに学び合う雰囲気広がってきた。
- 研究授業を校内研修に組み込み、授業研究会ではワークショップ等を取り入れたことにより、全教員が真摯に協議に参加し、助言や評価に携わることができた。
- 参観授業や一般研修の内容を把握するために行った事後のアンケートは、自らの指導力・指導内容の振り返りにもなり、今後の指導の方向性が明らかになった。
- 授業チェックシートについては、具体的な項目を設定することで、授業者にとっては指導の指針となり、指導者としては助言する内容が明確になり、評価しやすかった。また、PDCAのサイクルを意識することにより、前回の授業との比較がしやすく、初任者の伸びや今後の課題が明確になった。
- 授業を参観した複数の教員に授業チェックシートを書いてもらうことにより、様々な視点からのアドバイスがもらえ、初任者はもとより指導教員にとっても参考になった。
- いろいろな学年の授業を見ることで、子どもの成長の様子・学習の系列などを知ることができた。また、学年の発達段階に応じた指導方法を学ぶことができた。
- 学期末に自己評価をすることで、来学期への目標をもつことができた。
- 初任者の状況や研修の進捗状況を報告する機会をもったことで、その初任者に必要なことは何かを相談・協議することができ、共通理解を図り、連携して指導にあたることができた。

写真3 授業チェックシート

授業チェックシート (授業者用)				
/ 月 / 日		氏名		
教科名	目次	單元・題材名	参観した授業の授業時間	
参観の目的	項目	評価	今後の課題	
○	1 授業に課題意識をもたせて授業ができたか。	4 3 2 1	○	
○	2 展開における発問や指示、発言の取りまわしが適切であったか。	4 3 2 1		
○	3 進捗が適切であったか。	4 3 2 1		
	4 ノート指導は適切であったか。	4 3 2 1		
	5 教師の立ち位置・視線指導は適切であったか。	4 3 2 1		
	6 教材・教員などを活用し、分かりやすい指導ができたか。	4 3 2 1		
	7 意図は伝えた指導ができたか。	4 3 2 1		
	8 時間配分は適切だったか。	4 3 2 1	○	
	9 ねらいが達成できたか。	4 3 2 1		
	10 本時の評価をし、記録を残せたか。	4 3 2 1		

(4) たいへんよくできた

【よかった点】
 参観の反省から、後方に立った観察を工夫した。
 発問の取組がよかった。

【改善案】
 ・学習課題の提示の工夫
 ・時間配分をさらに考え、まよっている時間を確認する。

課題

- 年度当初に「総合的な教師力」とはどのような資質・能力なのか、明確な規準を作成し、その規準に基づいて定期的に評価していく必要があった。
- 教職員数が多く、時間的に全教職員の特性を生かし切れなかった。
- 計画された研修の中での指導・評価は整理されたが、OJTにおいてどのタイミングでどんな内容を指導したかを整理すると、次年度に有効に活用できると考える。負担なく、しかも状況と指導内容が把握できるような資料を考えたい。
- 学校行事等が立て込む時期は、21学級が特別時間割で動くため、初任者研修の時間を確保することに苦心した。（特別支援学級との調整も関係してくるので、より複雑になる。）初任者・指導教員の心理的負担を軽減するために、初任者研修の時数をもう少し削減してもよいのではないだろうか。
- 2年次の教員と初任者が、切磋琢磨し合いながら、共に授業力・指導力の向上を目指せる研修の場を当初から計画的に設定すればよかった。
- 研究授業前になると協議の時間だけでは、十分な指導をすることができなかった。放課後初任者と話し合うとなると勤務時間外になることもあり、時間の確保が難しかった。
- 副担任という制度が小学校では馴染みが薄いため、児童への関わり方・指導で、なかなか統率力を発揮できず、苦勞することが多かった。
- 初任者を副担任とすることには課題が多い。副担任制は、小・中学校とも土壌が育っておらず、任命・運用ともに困難を伴う。「学年付け副担任」制の検討が必要である。
- 指導者が初任者の授業・学級経営について、どのように評価していくか評価基準を考える必要がある。評価の方法や尺度及び評価結果の活用方法が十分確立されていない。

（２）初任者研修推進委員会等の効果的な運用

（県教育委員会の方針）

- ① 総括担当の指導教員が主宰し、管理職員、授業研修担当、一般研修担当、教務主任等で構成したメンバーで定期的に実施する。
- ② 初任者研修及び調査研究事業の進捗状況や成果・課題の整理と次の取組への展望について協議する。
- ③ 必要に応じて、協議した内容を職員会議や校内研修で周知し、全校への意識化を図る。
- ④ 負担等を考慮した効果的な運営を行う。

(各調査研究校の取組)

- 年間を通して計画的に推進委員会を開き、初任者の成長を確認した。
- できるだけ毎月1回の校内企画委員会に合わせて行うことにより、初任者研修推進委員会の時間を確保した。
- 校内研修や終礼等と関連づけて推進委員会の内容を周知した。
- 初任者研修の進捗状況についての報告とその月の大まかな予定の連絡をした。
- 研修の方向性の検討、実施状況の確認を行うとともに、具体的な研修の機会や実施内容を協議した。
- 初任者の悩みに対して具体的な解決方法や支援の方策を話し合った。
- 指導教員同士の情報交換を行い、初任者の成長の様子や課題を把握し、その後の研修に生かしたり、計画を見直したりした。
- 副担任について、来年度担任をすることを見据えて、どのように研修を進めていくか話し合った。
- 初任者研修の実施状況や計画を「初任者研修だより」として発行し、全職員に知らせた。

写真4 校内初任者研修会



成果

- 企画委員会と実施日を合わせることで、機会が確保された。
- 年度当初に予定した各月の職員会議の後に推進委員会を開くことによって、無理なく日程を組むことができ、時間短縮につなげることができた。
- 学校運営の中心となる教員メンバーに研修の進捗状況や初任者の成長、研修の課題を周知する機会がもて、実効性のある意見や助言を仰ぐことができた。
- 昨年度の初任者研修の様子と現在の初任者の様子を照らし合わせて情報交換することにより、その都度研修の方向性について修正することができた。
- 評価カードなどを改善できた。
- 初任者の抱える悩みを知ることで、対処の仕方を考えて支援でき、初任者が一人で悩みをかかえこんでいくことはなかった。
- 指導教員や配属学年の教員以外も初任者研修の見通しをもつことができるため、協力体制がうまく機能し、連絡調整が容易であった。
- 校内研修等の全体が集まる場で、初任者研修の内容や推進委員会の協議内容を周知することで、今まで以上に初任者研修や初任者の成長に関心をもって見守り、組織の中で育てることができた。
- 課題解決のため、今後の指導について共通理解をすることができ、PDCAサイクルを進めることができた。

課題

- 企画委員会が長引き、勤務時間内での話し合いは難しかった。
- 行事等のため日程調整が難しく、十分な時間確保ができなかった。
- 夏季休業日中の実施日を確保したい。(校外研修の回数及び内容を検討してほしい。)
- 若手教員の会と同時進行だったので、初任者が参加することほとんどできなかった。時間が許す限り、初任者も交えて話し合う機会をもっと取るべきだった。
- 推進委員会では、周知や依頼をすることが多かったため、早期に研修全体のアイデア等を聴取する機会を設定すると、もっと広がりのある研修をめざせると考える。
- 初任者の成長ぶりが分かりにくかった。印象を話し合うだけでなく、明確な評価方法を用いる必要があった。
- 初任者研修推進委員会のメンバーでない先生に理解を得たり、決まった研修以外でも協力体制をつくっていったりするためには文書をまめに配付するなど働きかけが必要である。

(3) 初任者の状況把握と初任者に対する相談体制の整備（「若手教師の会」等の設立と運営）

(県教育委員会の方針)

- ① 初任者が気軽に相談できる体制の整備や方法の開発に努める。
- ② 若手教師（3年未満程度）の定期的な情報交換会を実施し、研修を進めていく上での助言を得たり悩みを相談し合えたりできる場を整え、相談体制の充実を図る。

(各調査研究校の取組)

◇相談体制の整備

- 日々初任者の校務や授業の様子を見守り支援できるように校務分掌や時間割、職員室の机配置を行った。
- 毎日管理職は声かけを積極的に行い、相談しやすい環境づくりを支援した。
- 朝夕に、配属学年の教員や指導教員は初任者を囲んで情報交換を行った。
- 指導教員（総括担当）が配属学年の学年主任と連携を図り、生徒との関わり、授業、学年内での校務についての状況を把握した。
- 教科指導については、指導教員、教科主任を中心とした教科部会の教員があらゆる機会に相談できる体制を整えた。
- 生徒指導については、配属学年の学年主任を中心とした学年の教員、生徒指導主事があらゆる機会に相談できる体制を整えた。
- 総括担当や一般研修担当が初任者のクラスで入り込みの授業をすることにより、学級経営の様子や児童の様子を把握した。
- 指導教員は、初任者の課題を踏まえて具体的に助言するとともに、初任者の理解者として関わるように心がけ、相談しやすい雰囲気になるよう努めた。
- 相談体制については、学年団の組織を生かし、日常的に共通理解を図りながら

教育活動を行うと共に、気軽に初任者の相談に応じる体制作りをした。また、協議の時間や一般研修の時間には、じっくりと時間をかけ初任者の相談に応じるようにした。

- 研究授業の際には、学年団で協力し合って指導案の検討や事前授業を行った。
- 生徒指導・保護者対応などでトラブルが生じた時には、学年主任や管理職を交えて対応にあたった。
- 学級で生じたトラブルは、どんな些細なことでも報告・連絡・相談するよう指導した。

成果

- 職員室では学年団毎に、話しやすい机配置になっており、初任者が抱く疑問や不安にすぐに指導・助言できていた。また、日頃の会話が指導への大きなヒントになることも多かった。
- 初任者は先輩教員から、研修を進めていく上での助言を得たり、悩みを話し合ったりする時間をもつことができた。職員室でも教室でも近くに相談できる人がいることが初任者にとって大きな支えとなり、安心して1年間研修に取り組むことができた。
- まずは学年団でという相談体制があり、他のクラスの担任も一緒に初任者を育てる雰囲気があった。
- 管理職に対する相談等もよくできていた。
- 総括担当、一般研修担当が授業に入ることで、学級の児童理解ができ、一般研修時等に学級経営上の悩みなどの相談に応じやすかった。
- 学級で起こったトラブルの報告・連絡・相談が確実にに行えるようになり、指導者側も初任者の状況がよく把握できた。
- 拠点校方式と異なり指導教員が常駐しているので、すぐに指導を受けることができ初任者も安心して業務を果たすことができた。
- 初任者担当教員が初任者1名について1名ずつおり、月曜日から金曜日まで毎日指導できることから、初任者の状況に応じて寄り添ってサポートし、指導することができた。初任者にとって分からないことがあれば、すぐに相談できることがよかった。
- 初任者は他の教職員とバランスのとれた人間関係が構築できていることから、初任者研修において常に柔軟な対応ができた。仕事以外の場でも良好な人間関係を築き、仕事上の信頼関係を築くことができた。

課題

- 初任者に対するサポートは厚いものになったが、それ以降も安心して研修や校務に励むことができるように、学年会や若手教員会の充実と発展的な継続の手だてを考える。
- 相談内容の記録をしておけば、今後の初任者研修に生かせる。
- 初任者が実際に行う生徒指導を行う上で、初任者がその方法を自分で考え、検

討し、学年主任や管理職に報告・相談しながら修正を加え、見通しを持って指導にあたっていく実践力が必要である。

(各調査研究校の取組)

◇「若手教師の会」等の設立と運営について

- 若手教員たちが安心して相談したり、悩みを話したりできる場をもった。3年目までの教員で構成された会は少人数のため、常時必要な時に話ができて、バディにも近い支援となった。
- 教職経験10年目の教員が主催する若手教員の情報交換会を月1回行った。日頃の校務や児童の指導についての情報交換をするとともに、スキルアップのための研修会としての場にもなった。
- 昨年度立ち上げた会を改名して出発した。任用3年目までの教員以外にも臨時教員や任用10年以内の教員が時として加わりながら、悩み事を話したりアドバイスをしたりと、リーダーを中心として適宜開催していた。年間20回を超えてメンバーが集まり、親睦を深めながら一人で悩んで孤立感を味わうことのないように支え合っていた。その会では、悩み事相談だけではなく、参観日の授業や研究授業の指導案の相談などについてもアドバイスをしていた。
- 同年代の教員とグループ研修をする場を設定し、気兼ねなく悩み等を相談できるようにした。

写真5 若手教師の会



成果

- 初任者が希望し、即実践につながるようなテーマを外部の有識者や教員、校長、教頭、主幹教諭を講師として、若手教員研修会を実施した。
- 若手教員の会では、気軽に情報交換したり、親睦を深めたりできる場となった。また、日頃の様々な思いを共有し、励まし合い学び合える場となり、学校全体によい影響を与えてくれた。
- メンバー同士の親睦が深まり、何でも相談できる体制ができた。3年目の教員が初任者や2年目の教員に積極的に声かけをし、問題をかかえていないか常に気を配っていた。

課題

- 若手教員の会が企画委員会と同時進行だったので、どのように進められているのか実際に見ることができなかった。
- 来年度も継続していくにあたり、新しいリーダーが後を引き継ぎ、初任者に寄り添える体制作りをするのが課題である。

4. 研究内容③「研修等の内容の充実」について

徳島県教育委員会において、次のような方針を示し、調査研究校における研究を推進した。また、徳島県教育委員会の学校訪問による聞き取り調査やアンケート調査の結果も反映した。

以下、取組の実際と成果・課題を記す。

(1) 初任者の年間の勤務、初任者の校務（担任・副担任・TT担当等）を見通した研修内容や指導方法の工夫

(県教育委員会の方針)

- ① 調査研究校における校内研修、校外研修とも拠点校方式と同様の時間数を実施することを基本とする。
- ② それぞれの初任者の1年間の勤務の状況や担当校務を見通した研修内容や方法を工夫する。

(各調査研究校の取組)

- 初任者A、Bの研修内容は、初任者の配属学年や今までの経験年数等によって変化させた。初任者Aは現場経験がほとんどなく配属が小学校1年生ということから、1学期はT2として参観して学ぶ内容を重視した。2学期からT1としての時数を増やした。その際、単元を通しての教科指導や1日通しての生活指導を順次取り入れていった。初任者Bは本校でTTや担任経験があり、6年生の担任となったため、指導教員がT2になったり、多くの教員が専科として入ったりすることで支援できる体制をとった。また、異学年研修として、2・3学期は配属学年と異なる学年に2週間ずつ配置し、配属学年で行っている研修と同じように研修を実施した。初任者Bは、空きの時間やTTの時間を利用して異学年研修を行った。
- 副担任である初任者は、前期は主に複数の学級のTTに入り、多くの教師の指導法、学級経営の仕方を学ぶことができたようにした。11月からは、次年度担任をしていく実践力を養うためのスモールステップとして、週2回程度一日担任をする日を設けた。
- 10年以上の臨時経験がある初任者Aに対して、新卒の初任者Bは実務経験がほとんどない。そのため、初任者Aが経験したことのある問題や日頃抱えている問題等、具体的な事例を一般研修の中で共有し、次年度の実践に生かせるように努めた。
- 次年度以降を見据え、副担任である初任者も該当学年の学級事務に関わらせ、校務処理を具体的に学ばせるようにした。公簿については、一般研修で指導教員から指導するとともに、学年主任と共に作業し、具体的に指導した。
- 副担任の初任者Bの来年度に向けた立ち立ちのために、1学期後半から国語・算数・理科の3教科は単元ごとに正担任とどちらが受け持つかを決めて、授業の回数を増やした。また、10月からは、国語と算数はすべて初任者Bが受け持つようにし、11月中旬からは5年生への家庭科の入り込みをやめ、朝から帰りの会までを学級事務を含めて担任として生活を送るようにした。昨年度の

反省から正担任から副担任への仕事の移行を早い時期に開始した。

- 指導教員だけでなく、管理職も含め多くの教員が示範授業や参観授業を行った。研究授業を実践する場合も、専門の知識や技能をもつ先輩教員が示範授業を行い、単元構成・教具や教材作り・指導案作成に関わった。
- 初任者研修と校内研修を関連させながら多面的な指導を進めた。研究授業のうち1回は全教員が参観し、外部講師の先生とともに指導・助言を行った。授業研究会以外も初任者研修と兼ねて研修を行うことができた。
- 授業の指導において課題と身につけさせたい力を整理し、最初は基本的なことを指導し、達成状況に応じて徐々に話法や指名の仕方などの細かい点も指導するようにした。
- 本中学校区内の小学校6年生の道徳の授業参観をすることで、小・中学校の連携を図り、次年度に入学予定の児童に関する情報を得るとともに、きめ細かい指導方法等について研修した。
- 授業診断・記録分析を生かした指導改善
 - ・ 研究授業に際しては、授業記録・板書記録をとり、協議に生かした。
 - ・ 学年団で協力して事前授業を行い、指導改善できるようにした。
 - ・ 校内職員の協力を得て先輩職員の授業を参観し、授業に生かせるようにした。
 - ・ 授業担当の指導教員が、きめ細かい授業観察を行い、指導助言や示範授業を行った。
- 担任として、朝夕の10分間の短学活を効果的なものとするため、中堅、ベテラン教員による短学活の参観と研修を実施し、実践できるようにした。
- 一般研修は年間計画に基づいて2人とも同じ内容で実施した。校務や研究分野に応じて研修内容に適した教員が指導者となった。また、初任者2人の学年や校務の違いをその都度話題にして、それぞれの学びが共有できるように工夫した。
- 学校行事や個人懇談、通知表作成などの時期に合わせてタイムリーな内容の一般研修を行い、初任者が自信やこれからの見通しをもって学級運営ができるようにした。
- 初任者や昨年度初任者研修を受けた教員からアンケートを取り、充実した内容になるよう年度途中で計画に修正を加えながら研修を進めた。
- 毎職員会議後にコンプライアンス研修を実施し、初任者や若手教職員がコンプライアンス研修を担当することで、より確実にコンプライアンスを身につけることができている。

成果

- 初任者も見通しをもって活動に取り組めた。
- 異学年研修を実施したことで、それぞれの発達段階の実態とそれに応じた指導や支援を目の当たりにすることができた。そして、指導の系統性と連続性の重要さを実感した。
- 授業づくりに多くの教員が関わり支援したため、初任者は質の高い授業づくり

の流れを体感し、必要な知識と方法を習得することができた。

- いろいろな学年の授業を見ることで、子どもの発達段階が分かり、発達に応じた指導の仕方が分かった。
- 朝夕の10分間の短学活を先輩教員から学び、担任としての思いや経験を生徒に語るにより、生徒との人間関係や信頼関係を構築していくための重要性を認識し、研修、実践することができた。
- 複数の教師で子どもを見ることにより、安全面に配慮することができた。また、複数の教師で活動することで、初任者の負担を軽くすることができた。
- 授業研修・一般研修・異学年研修などで多くの教員に直接、初任者研修に関わってもらえることができた。指導する側にとっても、自分の今までの指導を振り返る機会を得た。
- 研究授業、参観授業、若手教員の会等何らかの形で、たくさんの教員が初任者研修と関わることができ、初任者研修に対する理解を深めることができた。
- 初任者の実態や様子、研修における課題などに沿って、柔軟に研修内容や方法を工夫したことは、初任者の充実感と意欲を高めた。
- 年間計画を早めに作成し、その計画に沿った研修が実施できたので、初任者にとって研修内容が事前に分かり、準備が十分でき、成果が上がった。
- 副担任である初任者は、複数のクラスのTTをすることで、たくさんの先生の良いところ、指導法、学級経営の方法を学ぶことができ、贅沢な1年を過ごせている。副担任から担任をすることで、学級全体の見方や関わり方が変わってきて、「学級をまとめる」、「学級を動かす」、「現在の問題点を感じる」など、いろいろな経験ができています。トラブルの解決法なども試行錯誤できています。一日担任の教材研究の大変さも分かってきました。

課題

- 担任と副担任とでは、仕事の質・量ともに違いがある。本研究のシステム上、仕方がないことかも知れないが、ある程度均一化する必要があるのではないか。
- 担任・副担任としての立場の違いから、生徒指導、保護者対応などの話題に対する初任者同士の切実感が違う。
- 正担任の初任者に対して、副担任の初任者は保護者との関わり、直接的な生徒指導の機会が少なく、知識はあっても実践が伴っておらず、経験の差が生じている。
- 担任としての見えない苦労（学級経営・保護者対応・生徒指導等）を副担任では捉えきれない。初任者Bは、年度初めの家庭訪問で正担任と同席するようにすればよかった。
- 正担任と副担任が日によって替わる一日担任制では、正担任が初任者Bに学級を任せきれず、つい干渉してしまうこともあった。
- 副担任として1年目を過ごした初任者にとっては、2年目が初担任となるため、2年目の研修も必要である。
- 担任・副担任にかかわらず、今年度の研修を次年度以降の学級経営や教科指導

に活かすためには、初任者自らが今年度の研修内容を整理し、学級づくりの準備をする必要がある。

- 手厚い指導で2名とも成長の跡がうかがえるが、ある程度指導すれば、後は本人に任せることも必要。いつまでも指導し続ければ創意工夫も見られないし、個性も生まれない。
- 初任者研修が終了して2年目以降は、他の教師の授業を参観して学ぶ機会が少なくなる。初任者研修が行われる1年間で、専門教科の各学年のあらゆる単元について、同じ学校で務めるさらに多くの先輩教師から授業を参加して学ぶ機会があった方がよかった。また、初任者だけでなく、若手教員が同年代の教師の授業を観て刺激しあったり、中堅やベテラン教師の授業から学んだりする機会を増やし、あらゆる年齢層の教員が互いに新しい視点を持って教材研究できるように、研修体制を整えていきたい。
- 初任者A Bとも、次年度の学級担任として道徳の公開授業をするにあたり、学年団のサポートが重要である。次年度も研究授業等を継続して実施し、研修、経験を積み重ね、学校全体でサポートしていく必要がある。
- 参観授業を計画する時、指導教員が後補充に入れるようにする時間調整が困難であった。

(2) OJTによる研修と直接指導による研修のバランス

(県教育委員会の方針)

- ① 研修の効率化や多くの教職員が指導にかかわることによる学びの向上を図るため、OJTによる研修と直接指導による研修のバランスを工夫する。

(各調査研究校の取組)

- 一般研修と授業研修の時間を直接指導の場、それ以外の時間をOJTによる研修ととらえた。直接指導で学んだことを実務に生かしたり、OJTの場で気付いたことを直接指導の時間に整理することにより実感を伴った知識として獲得したりと、双方が関連し合った研修になるよう努めた。
- 毎週の一般研修と授業研修の時間が主な直接指導の場となるが、授業研究、行事や集会活動、体験活動は学年で行うことが多いため、学年団が中心に初任者の指導に当たった。指導や準備には、朝夕の打ち合わせや学年会を有効的に活用した。
- 毎週の授業研修、一般研修は直接指導とし、それ以外についてはOJTによって実施した。生徒指導、学校行事、学年行事等のOJTによって実践したことを一般研修における直接指導でふり返りの機会とした。
- OJTの場では、可能な限り全教職員に協力を仰いだ。学校行事や児童会活動、陸上や水泳、器械体操等の指導などは、OJTで学ぶことが多かった。
- 委員会活動、クラブ活動や校務は複数配置となっているため、同じ役割の教員から指導を行った。
- P T A活動を含む全校務分掌においても、必ず複数体制とし、先輩教職員が指

導する体制を確保した。

- 毎朝、全体での職員朝会の後、学年団での打合せを初任者がわかりやすいように行い、疑問な点がある場合は、隣座席の一般研修担当教員（学年主任）からOJTによる研修ですぐに教えてもらえる体制をとった。
- 一般研修においては、OJTによる研修での助言や指導の意味づけや整理を行い、次のステップの方向づけとなるようにした。また、いろいろなOJTによる研修の場を想定して学ぶポイントを指導した。
- 学年団の打合せ内容について、初任者に疑問点があればすぐ質問することができ、学年主任から補足説明したり、時には他の教員も質問に絡みながら確認したりすることで、初任者は自信と見通しを持って後の勤務がしやすくなっていた。
- 指導者はOJTによる研修も直接指導の場合と同じように、助言や意見を具体的に伝えた。
- 授業力の向上を図るため、外部の専門的な知識をもった講師を招き、教師としての知識を習得できるよう研修を計画、実施した。その際、若手教員の会のメンバーにアンケートを実施し、要望やスキルに配慮した研修を工夫した。
- 研修中、初任者にアンケートを行い、日々の実践で困っていることや課題などを尋ね、OJTによる研修の内容を補充した。
- 初任者Aは臨時教員の経験があり、学校現場に慣れているため最初からOJTによる研修を多くし、現場経験のない初任者Bは直接指導を1学期当初は多くとった。

成果

- 計画どおり研修が進んでいくと、直接指導で学んだことを実践の場で活かし、また、OJTによる研修で学んだ後に指導教員から直接指導を受けたり、初任者が確認したりするサイクルが確立していった。OJTによる研修の前後に、直接指導の場があるのは効果的だった。指導者も初任者も、そのサイクルを意識し活用できた。
- 直接指導による研修では自分のクラスのことに向き合うことが多いが、OJTによる研修では、学校全体への視野の拡大につながった。
- 単元全体をすべて指導することで、責任をもって授業に臨むことができている。
- 家庭訪問、三者面談、運動会、文化祭、人権意見発表会、合唱コンクール、職場体験、修学旅行、定期テスト、通知表など、一般研修の内容を学校行事、学年行事にあわせ、その意義や留意点等を研修した内容を実践し、OJTによって振り返ることができた。
- チームを組んでトラブル処理にあたることで、初任者の負担を軽くすることができた。また、組織対応のあり方を学ぶことができた。
- PTA活動を含む校務分掌の体制はよく機能していた。初任者も不安なく取り組めたようである。
- 初任者だけでなく職員全員で研修に取り組むことができ、職員全体のスキルア

ップにつながった。

課題

- それぞれの研修をさらに関連づけることができると、より実践力がつくと考えられる。そのためには、指導する側が直接指導とOJTによる研修の指導サイクルを意識する必要がある。
- 一部の教職員に負担がかかってしまった感が否めない。誰が、どの場面で、どんな内容について研修を行うのか年度当初に計画を立て、組織的に行わなければならない。
- 生徒指導等の緊急対応の場面への初任者の参加を検討したい。
- OJTと直接指導のバランスを図りながら、初任者に過度な負担がかからないように努めてきた。さらに、初任者のニーズを細かく汲み取って研修に取り入れていく必要がある。
- OJTと直接指導による研修も初任者の力量に合わせてバランスをとらないと初任者の意欲をそいでしまうので、見極めが大切である。
- 基本的にOJTによって一般研修を所属学年の学年主任を中心とした教員に進めてもらい、1学期から2学期中頃にかけては指導教員（一般研修担当）が一般研修を直接指導し、2学期中頃からはより実践的な内容を指導教員（統括担当）が進めていったが、一般研修の内容と進捗状況について、学年主任と指導教員（統括担当、一般研修担当）との連絡、情報交換がもう少し必要であった。
- 行事や評価に向けての事前の一般研修、授業研修については、決められた時間の枠にとらわれず、初任者に若手教員、本校1年目教員を加えるなど、事前に声をかけて一緒に行う方がより効率的であったかもしれない。

（3）研修のノウハウの蓄積方法

（県教育委員会の方針）

- ① 次年度以降の研修の効率化や指導についての共通理解を図るためのノウハウの蓄積を工夫する。

（各調査研究校の取組）

- 計画書や報告書等は紙媒体・電子媒体で、所感等は紙媒体で保存し、統括担当者が管理する。
- 一般研修・授業研修で使用した資料等は、指導担当教員と初任者が保存し、必要に応じて次年度に活かせる形で蓄積した。写真は学校の動画・写真用ハードディスクに、指導案や授業のワークシートは学年や研修フォルダに、教具は教具室にと決められた場所に随時保管した。
- 受付文書、提出文書、その他初任者研修に関する資料は全て、インデックスを付けて1つのファイルに保存した。データでも保存した。
- 初任者研修を校内研修に組み込み、授業記録や研究会記録等を研修の記録として残した。
- 初任者、指導者ともに、研修記録・授業記録・評価カード等をポートフォリオ

形式で蓄積していった。

- 初任者研修に関する情報を全教職員に周知することがノウハウの引き継ぎにもなると考え、機会ある毎に情報伝達を行った。
- 研修方法、内容等を文書ファイルとして保管し、必要に応じて誰もが活用できるようにした。
- 教職員全員が初任者に関わってくれた研修については、初任研レポートとしてまとめ、印刷し配付する。

成果

- 研修記録を見直すことで研修内容の振り返りができ、次の研修の改善が図れる。
- だれもが利用できる形で残すことは、今後の研修や教育活動に活かせる。
- ポートフォリオ形式の蓄積記録により、自分自身の成長の過程を的確に把握することができ、今後の方向付けを図ることに役立った。
- 作成文書だけでなく、初任者研修推進委員会で話し合われたこと、若手教員の会の活動、一般研修等で使用した資料など、初心者研修に関することはすべて文書に残すようにしたので、次年度以降も役立つと思われる。
- 終礼等で、初任者自身から自分が受けた初任者研修で学んだことや感じていることなどを話してもらう機会を設けたり、総括担当から初任者研修に関する情報（初任者研修の計画、推進委員会で作成した評価カードの説明、先進校視察報告等）を全教職員に周知したりすることにより、共通理解が図られた。
- 昨年度、作成した研修集録を今年度の職員にも利用し、役立てることができている。
- 自己評価シートは初任者と授業研修担当者2人だけのやりとりではなく、校長・教頭・教務主任・総括が目を通すようにしているので、管理職も初任者の成長ぶりが確認でき、悩みに対して声かけもできた。



課題

- 資料を残すだけでなく、どこにどんな資料が残っているかを活用の仕方も含めて引き継ぐことが大切である。
- 記録やノウハウを蓄積するだけでなく、今後どう活かすかが来年度以降大切になってくる。
- 研修の進捗状況について全教職員に周知という点では不十分であった。
- 研修に使用した資料を学校で保管するにあたって、紙媒体とPDF形式による電子

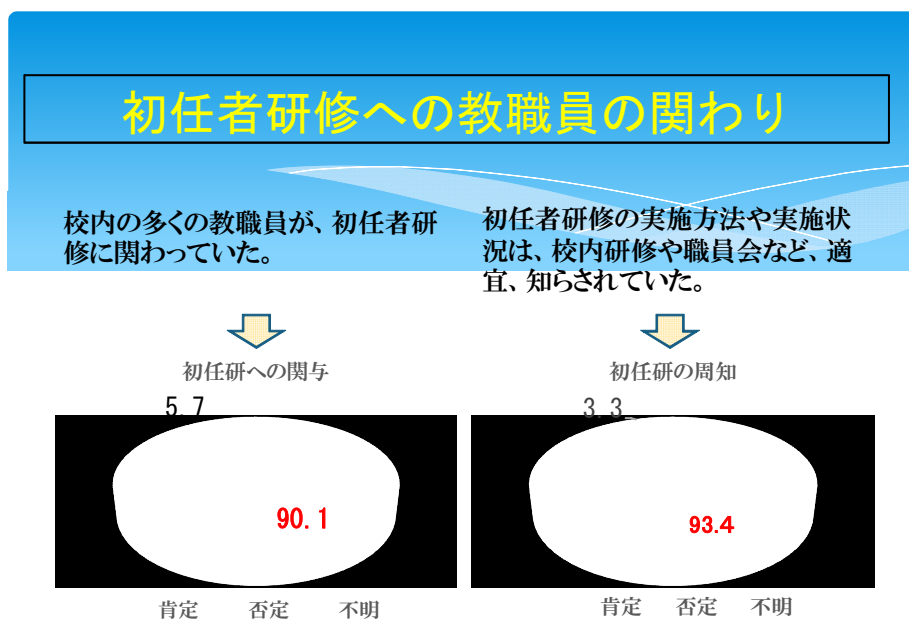
媒体で保存することにより、全教職員が必要なときにいつでも、誰もが各自のコンピュータからアクセスし、共有することできるように校務データに保存・保管していくことが効果的であると思われる。

- 一般研修で使用する資料については、今後も参考にしやすいと思う。しかし中学校の場合は、年度によって初任者の教科が異なるため、授業研修や実際の授業で使用するワークシート等については同一教科でないと参考にしにくい。県総合教育センター等で一括して電子媒体として集め、それをネットワークからいつでも取り出し、使用できるような保管システムが確立すると、初任者の授業研修がより効率的に実施できるのではないかと思われる。

5. 研究のまとめと考察

今回の調査研究を通して、「初任者に対する効果的・効率的な研修を実施し、学校全体で初任者を指導・評価するとともに、初任者が研修に専念できる体制の構築」に関して、次のような成果と課題が確認できた。

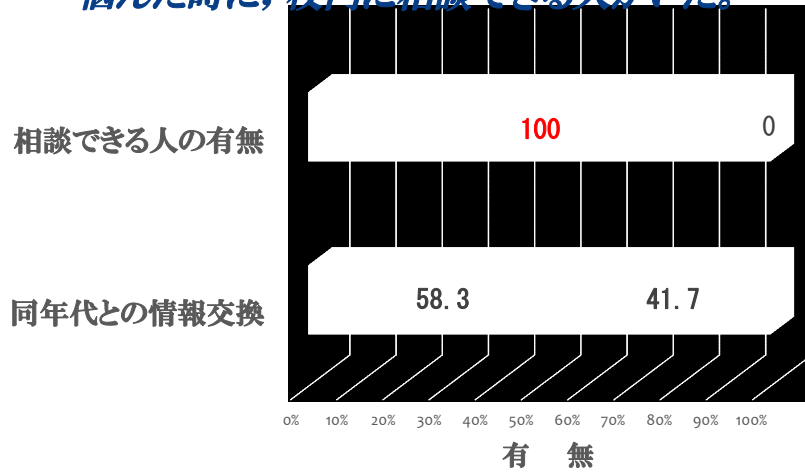
グラフ1



グラフ2

初任者へのアンケート調査①

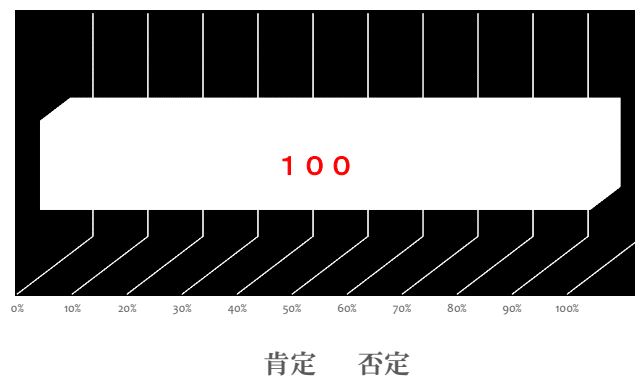
悩んだ時に、校内に相談できる人がいた。



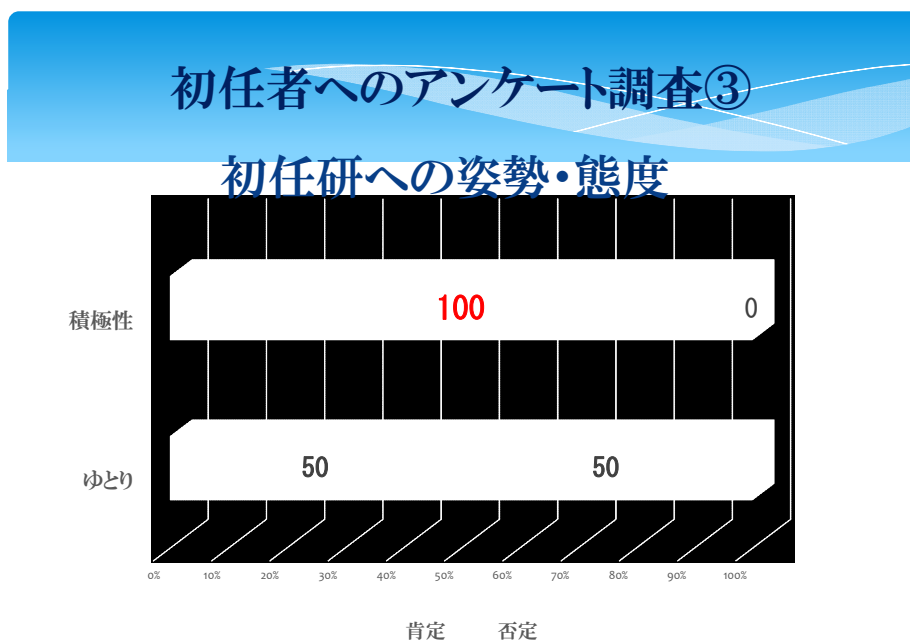
グラフ3

初任者へのアンケート調査②

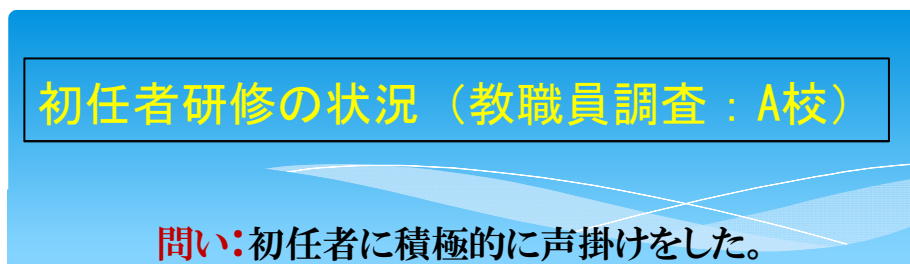
多くの教職員が初任研に関わってくれたか



グラフ4



グラフ5



平成26年度

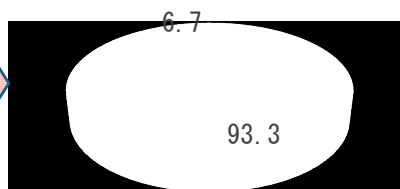
初任者への声掛け



有り 無し

平成27年度

初任者への声掛け



有り 無し

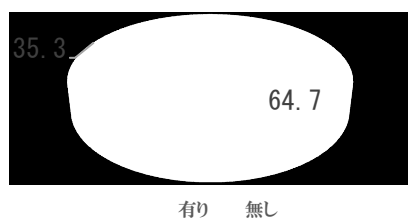
グラフ6

初任者研修の状況（教職員調査：A校）

問い：授業研修や一般研修に関わったことがある。

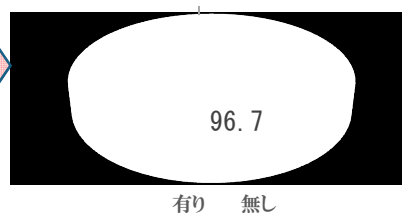
平成26年度

授業研・一般研への参加・協力



平成27年度

授業研・一般研への参加・協力



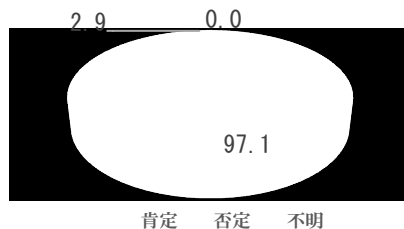
グラフ7

初任者研修の状況（教職員調査：A校）

問い：初任研の実施方法や状況は、校内研修や職員会などで、適宜、知らされていた。

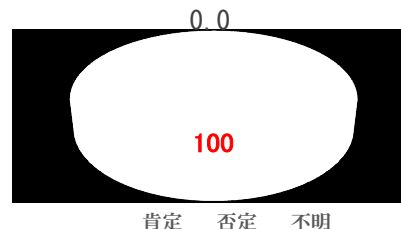
平成26年度

初任研の周知



平成27年度

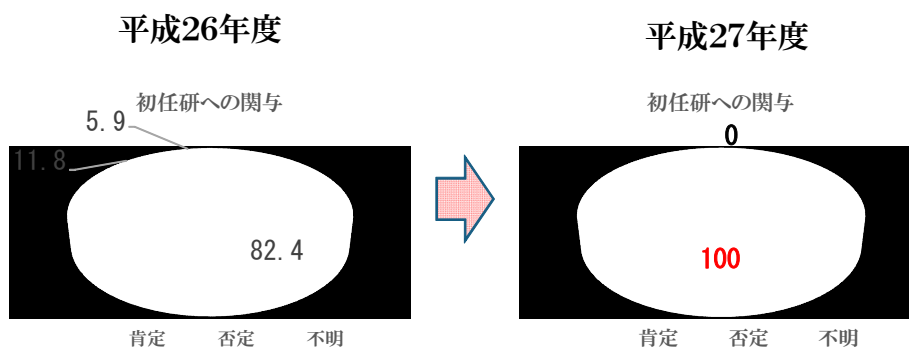
初任研の周知



グラフ8

初任者研修の状況（教職員調査：A校）

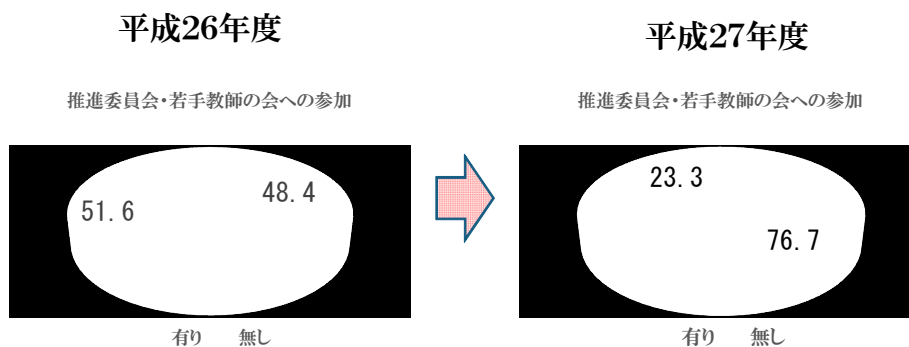
問い：校内の多くの教職員が、初任者研修に関わっていた。



グラフ9

初任者研修の状況（教職員調査：B校）

問い：推進委員会や若手教員の会に参加したことがある。



本事業に対する教職員の意見や感想①

初任者研修担当だけが考えて行うのではなく、**初任研推進委員会**で**意見を出し合い進めていく**ことで、よい実践が深まっていったように思う。

本事業に全教職員が関わることで、より充実した初任者研修が実現したと考える。

全職員で取り組むことは、**初任者のみならず**、**学校の活性化にも役立つ**ことである。

初任者の状況を**全教職員が共通認識**することで、それぞれの立場による**丁寧なサポート**ができるようになった。

本事業に対する教職員の意見や感想②

初任者に対する指導助言を通して、全教職員が自らの取組を振り返り、**全体的な教師力向上**につながったと思う。

多くの職員が参観授業を通して**初任者に授業技術を伝達できる機会をもてた**ことは、初任者はもとより、**職員全員にとって財産**となるだろう。

まわりの教員の**初任者を育てようとする理解意識**、**協力等の体制づくり**が最も重要である。

みんなで育てようという雰囲気は以前から風土としては存在していたが、**今回の事業でさらに意識が高まり**、**システムとしても定着**しつつある。

本事業に対する教職員の意見や感想③

本校では、**若手教員の会**でいろんな研修をしており、私自身も勉強になっている。**学校全体で初任者をバックアップしていく体制**ができています。

近年、いきなり担任することは、様々な要因で難しい場合がある。**副担任**というポジションは、**先輩教員の学級経営をはじめ様々なことが学べて効果があった**ように思う。

副担任制の難しさを感じている。**2年目の指導体制が重要**である。ともに考えていきたい。

本事業に対する初任者の意見や感想

どの先生も私の質問や相談に対して、丁寧に答えてくださり、勉強になるとともに**安心できる雰囲気の中で研修**を受けることができました。

若手教員の方が悩みを聞いてくださったり、学校外の話で盛り上がったり、**温かい関係**を築くことができました。

学校全体で研修をしてくださっているので、**この学校に赴任できてすごく良かった**と思っています。

多くの先生方の御協力により、**充実した研修**となり本当に恵まれていると感じました。**感謝の気持ち**を忘れることなく、**これからも精一杯**励んでいきます。

【アンケート結果の考察】

- 「初任者研修の実施方法や実施状況が全教職員に周知できていたか」については、約94パーセントが肯定的に捉えており、非常に高い数値を示している。
- 「初任者研修に多くの教職員が関わっていたか」についても約90パーセントの者が肯定的に捉えており、この項目についても高い数値を示している。
- 初任者への調査については、「悩んだときに相談できる人がいたか」について、全員が「いた」と回答している。また、「同年代との情報交換」については、約60パーセントができたが、約40パーセントができなかったと回答している。
- 「多くの教職員が初任研に関わってくれたか」については、全員が肯定的に捉えており、「初任研に自ら積極的に取り組んだか」についても、全員が肯定的に回答している。
- 「承認者研修に対するゆとり」については、半々という回答となっている。

◎ 本研究は2年間継続して取り組んできたこともあり、A校における変容について、考察してみる。

- 「初任者に積極的に声掛けをした」については、平成27年度は、約93パーセントとなり、昨年度との比較で約30ポイントも高い数値を示している。これは、積極的にコミュニケーションを図ったことによるものと推測される。
- 「授業研修や一般研修に関わったことがある」については、平成27年度は、約97パーセントと非常に高くなっており、昨年度との比較でも30ポイント以上の伸びを示している。
- 「初任者研修の周知」については、平成27年度は、100パーセントとなっており、全員に周知ができていたことが伺える。
- 「多くの教職員が関わっていたか」についても、平成27年度は、100パーセントとなっており、昨年度の約80パーセントから大きな伸びを示している。A校では、2年間の取組をとおして、みんなで育てるという意識が共有されてきていることが伺える。
- 次に、A校と同じく2年間継続して取り組んだB校における調査で、「推進委員会や若手教員の会に参加したことがあるか」については、昨年度約48パーセントと半分に満たなかった割合が、平成27年度は約77パーセントと30ポイント近い伸びを示している。このB校は若手の会を活用した組織的な取組による協働体制に成功した例といえる。
- 数値に基づいた考察だけでなく、本事業に対する全体の教職員の意見や感想にも、本事業をとおして、組織としての成長の軌跡が読み取れる。
- 特に、「初任者を育てようとする理解意識、協力等の体制づくりが重要」、「多くの教職員が関わっていくシステムの構築が学校全体の活性化につながる」、「全教職員が自らの取組を振り返り、全体的な教師力向上につながった」などの意見は、本事業の目的・ねらいが、確実に達成できつつあることを示している。
- 初任者自身の意見や感想からも、やりがいと感謝の気持ちを持ち、充実した研修となっていることが伺える。こうした意欲・意識が子どもたちにも伝わり、力と

なっていくことは間違いない。あくまでも初任者を育てることで、子どもたちの生きる力につながる研究でなければならない。

- 副担任制度については、2年目の重要性が指摘されてはいるが、年齢の若い初任者にとっては、副担任からスタートすることで、多くのことが学べるという肯定的な意見もあった。

【成果】

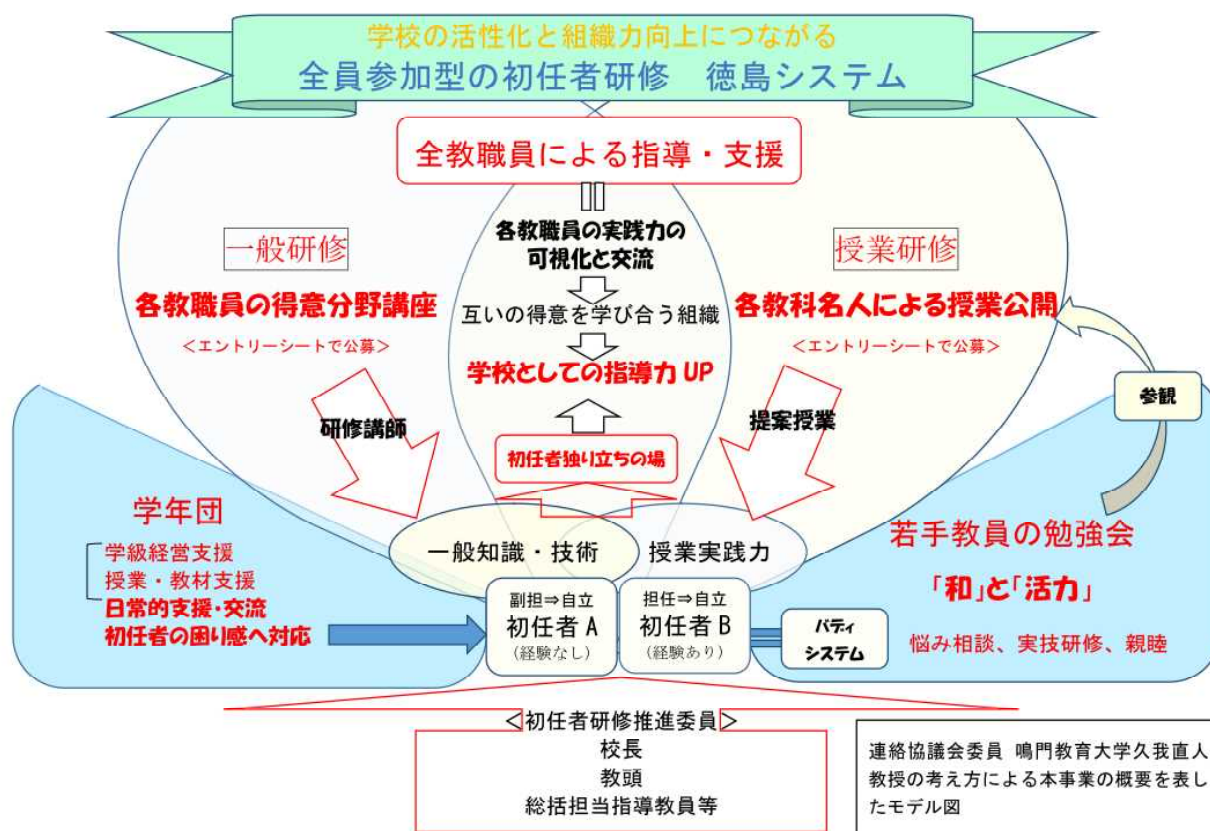
- (1) 初任者研修に全教職員が関わり、初任者を育てる取組をとおして、周りの教職員も教師力・授業力向上につながっていった。
- (2) 全教職員で初任者を育てていくという取組は、初任者のみならず、学校の活性化につながり、何より教職員の意識改革を図ることができたことの成果は大きかった。
- (3) 若手教員の会の活動を活性化することで、初任者はもとより、採用5年未満の若手教員の育成につながった学校もあった。また、初任者研修と10年次研修及び他の研修と連動させることで、効果的・効率的な運営が可能となり、負担軽減にもつながる学校もあった。
- (4) 昨今の教育課題を踏まえたとき、いきなり担任することは様々な要因で難しい場合がある。副担任は、先輩教員の学級経営をはじめ様々な実践に学ぶよい期間であり、効果もあったと考えられる。
- (5) 加配教員（総括担当）が配置されていることで、初任者があらゆる機会に、あらゆる場面で指導や相談を受けることができるなど、安心して研修に取り組むことができた。

【課題】

- (1) 副担任制の場合、2年目の取り組みが重要になってくる。初任者研修のみならず、採用後3年間をとおして、若手教員を育成していく研修システム（体制）の構築が必要ではないか。
- (2) 総括担当に替わる新たな研修リーダーを育てていくことで、拠点校指導教員のみならず、校内全体で初任者や若手教員を育成していく指導体制を確立していく必要がある。
- (3) 初任者研修を充実させていくことで、学校課題の解決につながっていくような取組が、今後求められていくのではないか。
- (4) ゆとりと自立という視点から、初任者への負担軽減の在り方を今後検討していく必要がある。また、初任者への関わりについても、実情や特性を踏まえて、適切な指導・助言が重要となる。自ら解決していく強さも現代の教員には必要だ。

これまで述べてきた調査研究校における取組や連絡協議会での意見等を踏まえ、次のような初任者研修モデルをまとめた。

図1 全員参加型の初任者研修



本県では、小中学校において、原則として「拠点校方式」による初任者研修を実施しているが、この「徳島システム」は拠点校方式にも適応させることができる部分が多くあると考えられる。今後、このシステムを広く伝えることにより、県内の初任者研修の実践的な取組につながるよう努めていきたい。

最後に、研修の推進役は総括担当をはじめとする校内指導員等であり、推進委員会はその中核をなすが、やはり学校長の姿勢や情熱といったリーダーシップ力によるところが成否の鍵を握っている。2年間の本研修をとおして、全校体制で初任者研修を推進していくことにより、初任者の成長はもとより、教職員組織の活性化につながっていったことは大きな成果であった。また、初任者がやりがいと感謝の気持ちをもって、目の前の子どもたちの人格としっかり向き合い、人と人とのつながりの中で力をつけていったことも大きな財産となった。

今後は、初任者研修にとどまらず、その取組が学校運営の課題解決につながるよう、意図的・計画的・組織的なビジョンと年次計画をもって、中・長期的視点で取組を継続していくことが重要となる。県教委としても、本研修の課題を克服し、その成果をあらゆる機会や場面を通じて、県下全体への広がりや浸透を図っていかねばならないと考える。

参考資料

総合的な教師力向上のための調査研究事業連絡協議会設置要綱

アンケート調査用紙

総合的な教師力向上のための調査研究事業連絡協議会設置要綱

1 設置の目的

総合的な教師力向上のための調査研究事業連絡協議会（以下「連絡協議会」という）は、校内における初任者研修を効果的・効率的に実施し、学校全体で初任者を指導・評価する体制や初任者が研修に専念できる体制の構築を進めるための調査研究の諸問題について研究協議を行うことにより調査研究事業の充実を図るために設置する。

2 連絡協議会の構成

(1) 連絡協議会の委員は次に掲げる者によって構成する。

① 大学関係者（1名）

② 市町教育委員会代表（5名）

③ 実施校校長（6名）

④ 実施校校内指導教員（総括担当）（6名）

⑤ 県教育委員会事務局（教職員課長，教職員課主幹（小中学校担当），総合教育センター教職員研修課長）（3名）

(2) 委員は，教育長が委嘱する。

(3) 会長は，教育長が指名する教職員課長を充てる。

(4) 委員の任期は1年とする。

(5) 連絡協議会の事務局は，教職員課に置く。

3 連絡協議会の運営

(1) 連絡協議会は必要に応じ，会長がこれを招集し，会議を主宰する。

(2) 連絡協議会は適宜，県教育委員会事務局職員の出席を求めることができる。

4 指導教員（総括担当）調査研究事業検討会議

(1) 連絡協議会の円滑な運営を進めるため，「指導教員（総括担当）調査研究事業検討会議」（以下「検討会議」という。）を設置する。

(2) 検討会議は，連絡協議会委員の調査研究方式実施校指導教員（総括担当），大学関係者及び県教育委員会事務局で構成し，必要に応じて，会長がこれを招集する。

5 その他

この要綱に定めるもののほか，連絡協議会の運営等その他必要な事項は教育長と協議の上，会長が定める。

附則 この要綱は，平成27年5月15日より施行する。

教教課第775号
平成27年12月3日

各調査研究校長 殿

徳島県教育委員会教職員課長
(公 印 省 略)

初任者研修の抜本的改革における調査研究事業に係る
アンケートの実施について (依頼)

日頃は、初任者研修の調査研究事業の推進に御尽力いただき、厚くお礼申し上げます。
さて、このことについて、次のとおり実施しますので御協力くださいますようお願い
します。

- 1 対 象 貴校の全教職員 (非常勤職員を除く)
- 2 実施期間 平成27年12月7日 (月) から平成27年12月22日 (火) まで
- 3 実施方法 ○初任者・・・【様式1：初任者用】
○その他の教職員・・・【様式2：関係職員用】
①対象の教職員が、別添「様式1」又は「様式2」の問いに対する
回答を別紙「回答用紙」に記入してください。
②記入後は、教頭が取りまとめの上、教職員課木屋村まで、回答用
紙のみ郵送してください。
③可能な限り回答用紙の回収をお願いします。
- 4 提出期限 平成28年1月12日 (火)
- 5 そ の 他 アンケートは、貴校の研究等に自由にお使いください。

【担当】

教職員課 人材育成担当

管理主事 木屋村 雅信

〒770-8570 徳島市万代町1丁目1番地

電話：088-621-3123 ファクシミリ：088-621-2881

E-mail: kiyamura_masanobu_1@pref.tokushima.lg.jp

【様式 1 : 初任者用】

初任者研修についてのアンケート

教職員課人材育成担当

【留意事項】

- このアンケートは、初任者研修の調査研究事業の成果を評価するためのアンケートです。御協力をお願いいたします。
- このアンケートは、上記の目的以外には使用しませんので、安心して、自分の考えのとおりに入力してください。
- 回答は全て別紙「回答用紙」（マークシート方式）に入力し、12月22日（火）までに、教頭先生に、提出してください。

1 所属校の学校種は何ですか。

①小学校 ②中学校

2 採用されるまでに、臨時教員の経験はありましたか。（他県での経験も含む）

①経験がない ②1年未満 ③1年以上3年未満 ④3年以上6年未満 ⑤6年以上

3 所属校で学級担任をしていますか。

①正担任をしている ②副担任をしている

ここからは、4月から現時点までの校内研修及び校外研修、学校での勤務について、回答してください。

4 **校内研修の授業研修**により、学習指導法（板書、発問、ノート指導等）について研修できましたか。

①できた ②だいたいできた ③あまりできなかった ④できなかった

5 **校内研修の一般研修**により、教員としての基礎的素養、学級経営等について研修できましたか。

①できた ②だいたいできた ③あまりできなかった ④できなかった

6 **校外研修**により、学習指導法や教員としての基礎的素養、学級経営等について研修できましたか。

①できた ②だいたいできた ③あまりできなかった ④できなかった

次の質問からは、当てはまるところを選んでください。

7 校内に、学習指導や学級経営などについて悩んだときに、相談できる人がいた。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

8 校内の同年代の教職員と、学習指導や学級経営などについて、情報交換等をよくした。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

9 校内の多くの教職員が、初任者研修に関わってくれた。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

裏へ ↓

10 初任者研修には、積極的に取り組んだ。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

11 初任者研修には、ゆとりをもって取り組んだ。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

次の質問からは、複数項目を選んでください。

12 **職務の遂行**について、初任者研修を受講したことにより、力を付けてきたと思うことを三つ選んでください。

①学級・ホームルーム経営（学級集団の掌握や指導等）
②児童・生徒理解や指導（個々の児童・生徒への対応等）
③学習指導
④保護者への連絡や苦情への対応
⑤学校行事の指導
⑥学級・ホームルーム事務
⑦休み時間や放課後の指導

13 **学習指導**について、初任者研修を受講したことにより、力を付けてきたと思うことを三つ選んでください。

①指導計画や学習指導案の作成
②教材・教具等の準備
③基本的な指導技術（発問・板書等）
④個々の児童・生徒への対応
⑤学習規律の保持・徹底
⑥授業の進度
⑦家庭での学習（宿題）の出し方

14 学校での勤務において、大きな困難や負担を感じたことがある項目はどれですか。

①管理職員との関係
②指導教員との関係
③同僚教職員との関係
④会議や打合せ
⑤部活動等の放課後や休日における指導
⑥PTA行事や地域の行事への参加
⑦担当している校務分掌上の役割や責務

※複数回答可

15 初任者研修に関する感想や意見等を箇条書で書いてください。

御協力ありがとうございました。

【様式 2 : 関係職員用】

初任者研修についてのアンケート

教職員課人材育成担当

【留意事項】

- このアンケートは、初任者研修の調査研究事業の成果を評価するためのアンケートです。御協力をお願いいたします。
- このアンケートは、上記の目的以外には使用しませんので、安心して、自分の考えのとおり記入してください。
- 回答は全て別紙「回答用紙」（マークシート方式）に記入し、12月22日（火）までに、教頭先生に、提出してください。

あなた自身のことについて、回答してください。

1 学校種

①小学校 ②中学校

2 性別

①男 ②女

3 年齢

①20歳台 ②30歳台 ③40歳台 ④50歳台

4 経験年数

①5年以下 ②6～10年 ③11年～15年 ④16年～20年 ⑤21年～25年
⑥26年～30年 ⑦それ以上

5 初任者研修における役割

①管理職員 ②指導教員 ③学年団の教員 ④同一専門教科（中学校のみ） ⑤その他

ここからは、4月から現時点までの初任者の状況について、回答してください。

6 初任者研修により、初任者は、学習指導法（板書、発問、ノート指導等）について研修できていましたか。

①できた ②だいたいできた ③あまりできなかった ④できなかった ⑤分からない

7 初任者研修により、初任者は、教員としての基礎的素養、学級経営等について研修できていましたか。

①できた ②だいたいできた ③あまりできなかった ④できなかった ⑤分からない

8 初任者は、積極的に、初任者研修に取り組んでいましたか。

①取り組んだ ②だいたい取り組んだ ③あまり取り組んでいない ④取り組んでいない
⑤分からない

裏へ ↓

ここからは、4月から現時点までのあなた自身の状況について、回答してください。

次の質問の当てはまるところを選んでください。

9 学習指導や学級経営などについて、時々相談された。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

10 初任者に、積極的に声掛けをした。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない

11 初任者研修の授業研修や一般研修等に関わったことがある。

①ある ②ない

12 初任者研修推進委員会や若手教師の会等に参加したことがある。

①ある ②ない

ここからは、4月から現時点までの学校の状況について、回答してください。

次の質問の当てはまるところを選んでください。

13 初任者研修の実施方法や実施状況は、校内研修や職員会などで、適宜、知らされていた。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない
⑤分からない

14 校内の多くの教職員が、初任者研修に関わっていた。

①当てはまる ②だいたい当てはまる ③あまり当てはまらない ④当てはまらない
⑤分からない

15 初任者研修や調査研究事業に関する感想や意見等を箇条書で書いてください。

御協力ありがとうございました。

平成27年度
総合的な教師力向上のための調査研究事業
「初任者研修の抜本的な改革」
成果報告書

2016年3月

徳島県教育委員会教職員課
〒770-8570
徳島県徳島市万代町1丁目1番地
電話 088-621-3150
ファクシミリ 088-621-2881

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改革)

参考資料

各調査研究校の調査研究事業実施報告書

徳島県教育委員会

平成28年3月

様式 2

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）
実施報告書

1 調査研究校の基礎情報

調査研究実施校名	徳島市八万小学校	
校長名	(ふりがな) 氏名	(うえだ たけひこ) 上田 威彦
連絡担当者	職名 (ふりがな) 氏名 電話番号	教諭 (しまだ みほ) 島田 美穂 088-652-5049

2 調査研究校の状況（平成 28 年 1 月 1 日現在）

常勤教員数	37人	うち、学級担任外教員数 (13人)
再任用短時間勤務教員数	0人	※週 時間勤務 人 ※週 日勤務 人
非常勤教員数	0人	
学級数	24学級	
2年目教員数	1人	
3年目教員数	2人	
初任者の属性等 (所属・校務等)	初任者(A)	1年1組副担任 1年TT 拾得金会計 栽培 会議録
	初任者(B)	6年2組担任 委員会活動 社会科主任
指導教員の属性等 (所属・校務等)	① 指導教員(総括担当)	教務主任 5・6年TT 特別支援コーディネーター
	○初任者Aの	
	② 指導教員(授業研修担当)	1年1組担任 (1学年主任・社会科副主任)
	③ 指導教員(一般研修担当)	①が担当
	○初任者Bの	
④ 指導教員(授業研修担当)	6年1組担任 (6学年主任・算数科主任) 教務主任(6年TT)	
⑤ 指導教員(一般研修担当)	①が担当	

3 指導体制等

3-A) 校内の指導体制

(1) 役割

職名等	役割分担
校長	<ul style="list-style-type: none"> ○初任者研修推進の総括 ○初任者研修に係る校務の決定 ○初任者研修推進委員会の委員 ○計画に基づく一般研修や授業者研修の指導者 ○初任者の勤務評価
教頭	<ul style="list-style-type: none"> ○指導体制整備・校務立案 ○初任者研修関係者への指導・助言 ○初任者研修推進委員会の委員 ○計画に基づく一般研修や授業者研修の指導者 ○県教育委員会や市町村教育委員会との連絡調整
指導教員 (総括担当) (一般・授業 研修担当)	<ul style="list-style-type: none"> ○初任者研修全体のコーディネーター ○他の指導教員(授業研修担当・一般研修担当)と連携して初任者研修の全体計画を作成 ○初任者研修推進委員会の実施責任者 ○計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ○初任者Bの学年のTTとして補佐 ○初任者状況評価と研修内容の検討
指導教員 (授業研修担当)	<ul style="list-style-type: none"> ○授業研修のコーディネーター ○初任者研修推進委員会の委員 ○他の指導教員(一般研修担当者や学年団)と連携して初任者研修の全体計画を作成・推進 ○初任者研修推進委員会の委員 ○初任者状況評価と研修内容の検討
その他の主任等	<ul style="list-style-type: none"> ○計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ○初任者研修推進委員会の委員
その他の教職員	<ul style="list-style-type: none"> ○計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ○若手教員の中には定期的な情報交換会のメンバーとして支援

(2) 初任者研修推進委員会等

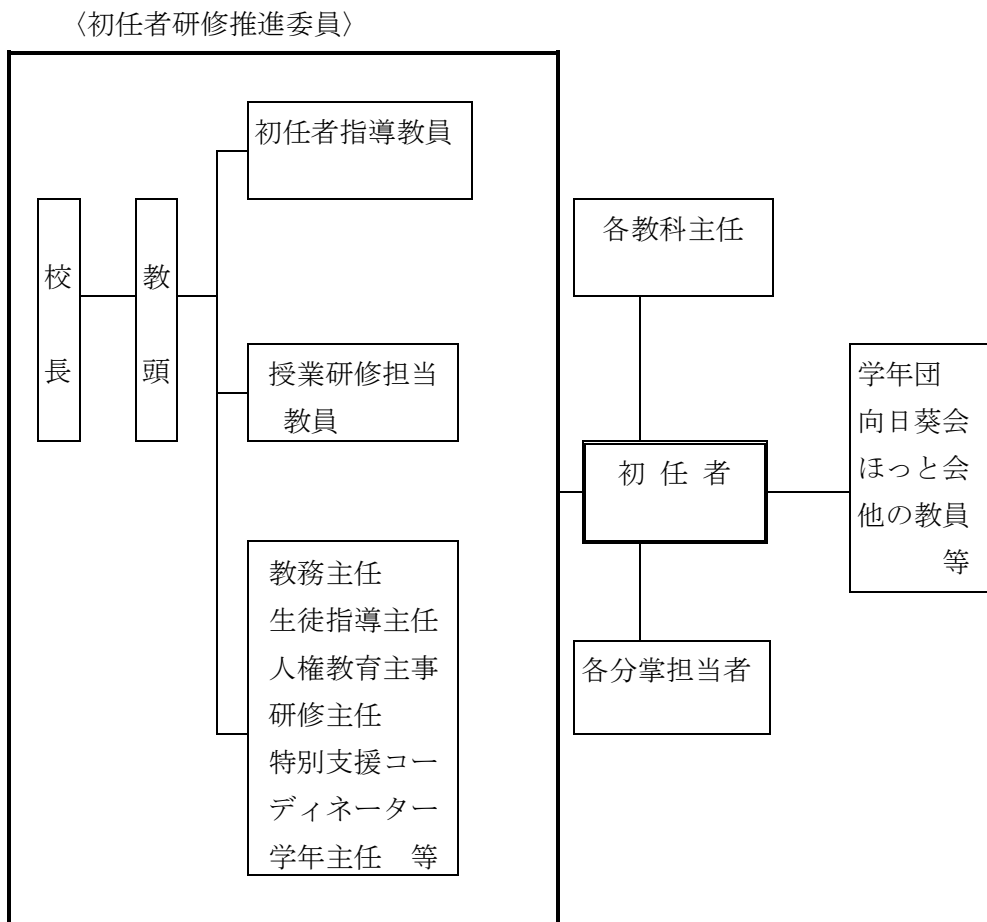
- ① 学期に2回程度開催。指導教員（総括担当）が主催する。
- ② 構成員は、校長、教頭、各指導教員、その他の主任とする。
- ③ 初任者研修及び調査研究事業の進捗状況や成果・課題の整理と次の取組への展望について話し合う。

(3) 「若手教員の情報交換会(ほっと会)」等

- ① 学期に1回程度開催。3年目の教員が主催する。
- ② 構成員は、初任者、2年目、3年目の教員とする。
- ③ 情報交換会を実施し、研修を進めていく上での助言を得たり、悩みを話し合ったりする。

(4) その他特に配慮した指導体制

- ① 若手教員（向日葵の会・10年目程度までの10名で組織）の情報交換会の実施。
- ② 週1回程度の学年会の実施。



3-B) 初任者の勤務内容等における配慮事項

- ① 授業時数、校務内容の軽減
- ② 配属学年や配属学級の配慮

4 調査研究事業の実施状況

月	各調査研究校における実施状況 (初任者研修に係る取組状況の記録)	実施状況 (徳島県教育委員会実施分)
4月	<ul style="list-style-type: none"> 4/14 初任者研修推進委員会を発足 4/14 若手教員会発足 (向日葵会・ほっと会) 4/30 調査研究校「調査研究事業実施計画書」提出 	<ul style="list-style-type: none"> 4/30 調査研究校「調査研究事業実施計画書」提出
5月	<ul style="list-style-type: none"> 5/7 校内研修「学級経営」 鳴教大 井上先生 5/8 初任者研修年間指導計画書提出 5/15 初任者研修推進委員会 5/15 向日葵会 	<ul style="list-style-type: none"> 5/19 第1回検討会議 5/29 第1回連絡協議会
6月	<ul style="list-style-type: none"> 6/10 向日葵会 6/11 校内研修「初任者研修の概要」 6/15 研究授業 初任者A 1年国語 6/25 研究授業 初任者B 6年算数 (大研 講師 附属小 林先生) 	<ul style="list-style-type: none"> 6/17 学校訪問
7月	<ul style="list-style-type: none"> 7/1 向日葵会 7/31 初任者研修指導記録等提出 	
8月	<ul style="list-style-type: none"> 8/7 校内研修「聞く力」 鳴教大 余郷先生 8/20 校内研修「特別支援教育」 8/26 向日葵会 	
9月	<ul style="list-style-type: none"> 9/16 初任者研修推進委員会 9/16 向日葵会 	
10月	<ul style="list-style-type: none"> 10/7 ほっと会 10/10 向日葵会 	<ul style="list-style-type: none"> 10/20 学校訪問
11月	<ul style="list-style-type: none"> 11/11 向日葵会 	<ul style="list-style-type: none"> 11/18 先進校視察 (福井県木田小学校)
12月	<ul style="list-style-type: none"> 12/3 研究授業 初任者A 1年国 (大研 講師 南井上小 藤本先生) 12/18 初任者研修推進委員会 	<ul style="list-style-type: none"> 12/17 第2回連絡協議会
1月	<ul style="list-style-type: none"> 1/8 初任者研修指導記録等提出 1/13 初任者研修推進委員会 1/13 ほっと会 1/14 ICTを活用した授業展開について (講師 鳴教大 大西先生) 1/28 向日葵会 (理科授業の展開について 講師 鳴教大 大西先生) 1/29 調査研究校「調査研究事業実施報告書」提出 	<ul style="list-style-type: none"> 1/29 第2回検討会議

2月	<ul style="list-style-type: none"> 2/4 学校教育活動の評価と分析について（講師 鳴教大 葛上先生） 2/16 研究授業 初任者 B 6年人権 2/25 向日葵会 	<ul style="list-style-type: none"> 2/5 調査研究校「調査研究事業実施報告書」提出 2/24 第3回連絡協議会
3月	<ul style="list-style-type: none"> 3/4 研究授業 初任者 A 1年道徳 3/8 初任者研修推進委員会報告と振り返り 3/8 向日葵会 3/18 初任者研修指導記録等提出 	<ul style="list-style-type: none"> 研究成果報告の配布

5 調査研究の具体的な内容と成果・課題

視点(1) 初任者研修の校内指導体制の確立と充実について

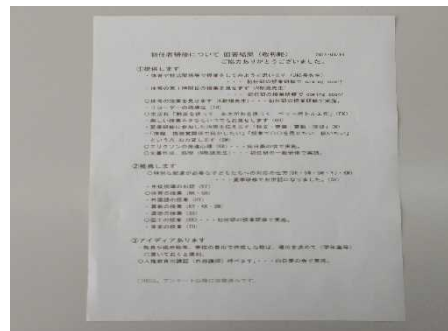
① 初任者指導のインセンティブが働く校務や学校全体で初任者に関わるための指導・評価の手立て

ア 実際に取り組んだ内容

- 初任者 A, B の校務は、主となる校務には補佐する教員を、副となる校務では必要な知識や技能を学べる教員との複数で配置した。
- 校内研修や推進委員会で調査研の趣旨を説明し、初任者への指導の視点や研修の進め方のポイント等を周知した。
- 授業研修，一般研修の協力者として，配属学年以外の教員にも計画的に参加してもらった。その際，校務・得意分野や研究内容のアンケートを実施し協力を依頼した。

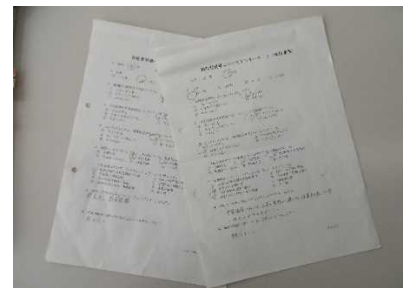


校内研修「初任者研修について」
プレゼン資料



スキル提供アンケート結果

- 指導者はOJTによる研修も直接指導の場合と同じように，助言や意見を具体的に伝えた。
- 指導教員同士が，頻繁に初任者の様子と課題について情報交換を行い，お互いの指導の場に繋げるようにした。
- 学期ごとに，初任者の自己評価と他己評価アンケートを行った。



自己評価シート

イ 成果

- 校務を複数配置することで、適切な助言が効果的に行われた。そして、他の教員から意見や助言をもらって、新しい企画を提案することもできた。
- 若い教員をみんなで支え育てていこうという風土は従来からあり、今回システム化する機会を得た。そして、より多くの教員に関わってもらうことやより多くの分野の研修が可能になった。初任者を含め若い教員の研修に関わることで、刺激をもらい学ぶ意欲となっている。
- 指導教員たちの情報交換によって、初任者の連続した様子が理解でき課題を共有することができた。指導のもれがなくなるように協力できた。
- 適切なタイミングで評価することで、初任者と指導者がそれぞれの立場で、次への目標を設定することができた。

ウ 課題

- 計画された研修の中での指導・評価は整理されたが、OJTにおいてどのタイミングでどんな内容を指導したかを整理すると、次年度に有効に活用できると考える。負担なく、しかも状況と指導内容が把握できるような資料を考えたい。
- アンケート結果によると、周りの教員と初任者の関わりに関する項目では、両者の認識にずれがあった。初任者は、周りから声をかけてもらっていると同時に、研修や仕事の相談を先輩教員にしていると思っているが、一部の教員は必ずしもそう思っていないことが分かった。特に、指導者や配属学年、初任者研修推進委員会や若手教員会等に属さない教員と初任者の関わりを進めるための工夫がある。それから、初任者への指導や関わりには、いろいろな形があることへの意識変化を促すことが必要である。また、初任者自らも、自分たちから先輩教員に声かけをして関係を築いたり教えをいただいたりすることが大事である。

② 初任者研修推進委員会等の効果的な運用

ア 実際に取り組んだ内容

- 年間を通して計画的に推進委員会を開き、初任者の成長を確認した。
- 研修の方向性の検討、実施状況の確認を行うとともに、具体的な研修の機会や実施内容を協議した。
- 校内研修や終礼等と関連づけて推進委員会の内容を周知した。

イ 成果

- 学校運営の中心となる教員メンバーに研修の進捗状況や初任者の成長、研修の課題を周知する機会がもて、実効性のある意見や助言をいただくことができた。
- 指導教員や配属学年の教員以外も初任者研修の見通しをもつことができるため、協力体制がうまく機能し、連絡調整が容易であった。
- 校内研修等の全体が集まる場で、初任者研修の内容や推進委員会の協議内容を周知することで、今まで以上に初任研修や初任者の成長に関心をもって見守り、組織の中で育てる

ことができた。

ウ 課題

- 推進委員会では、周知や依頼をすることが多かったため、早期に研修全体のアイデアをいただく機会を設定すると、もっと広がりのある研修をめざせると考える。

③ 初任者の状況把握と初任者に対する相談体制の整備

ア 実際に取り組んだ内容

- 日々初任者の校務や授業の様子を見守り支援できるように校務分掌や時間割、職員室の机配置を行った。
- 毎日管理職は声かけを積極的に行い、相談しやすい環境づくりを支援した。
- 朝夕に、配属学年の教員や指導教員は初任者を囲んで情報交換を行った。
- 若手教員たちが安心して相談したり、悩みを話したりできる場をもった。3年目までの教員で構成された会「ほっと会」は5名（男性3名、女性2名）の少人数のため、常時必要な時に話ができ、バディにも近い支援となった。

イ 成果

- 初任者は先輩教員から、研修を進めていく上での助言を得たり、悩みを話し合ったりする時間をもつことができた。職員室でも教室でも近くに相談できる人がいることが初任者にとって大きな支えとなり、安心して一年間研修に取り組むことができた。
- 若手教員会「ほっと会」では、日頃の様々な思いを共有し、励まし合い学び合える場となった。

ウ 課題

- 初任者に対するサポートは厚いものになったが、それ以降も安心して研修や校務に励むことができるように、学年会や若手教員会の充実と発展的な継続の手だてを考える。

④ その他

ア 実際に取り組んだ内容

- 教職経験10年目の教員が主催する若手教員の情報交換会「向日葵会」を月1回行った。日頃の校務や児童の指導についての情報交換をするとともに、スキルアップのための研修会としての場にもなった。



第3回「エリクソンの心理学」



第4回「アサガオをつかって」

イ 成果

- 経験年数や年齢に近いこともあり、悩んでいることや困っていることが共通することも多く、交換会の話題や研修会の内容が実践にすぐ活かせるものになった。
- 企画委員会の時間帯に設定したことで、時間確保ができ計画的に実施できた。
- 10年目までの教員で主体的に運営できたこと、どの学年にも配属した若手教員がいることで、学校全体の課題なども若手教員たち自らが主体的に考えることができた。

ウ 課題

- 生徒指導や保護者対応等に関する研修機会が少なかった。次年度は、会の内容と方向性について話し合う時間をもちつつ会を進めていく必要がある。

視点(2) 研修等の内容の充実について

- ① 初任者の年間の勤務、初任者の校務（担任・副担任・TT 担当等）を見通した研修内容や指導方法の工夫

ア 実際に取り組んだ内容

- 初任者 A、B の研修内容は、初任者の配属学年や今までの経験値によって変化させた。初任者 A は現場経験がほとんどなく、配属が 1 年生ということから、1 学期は T2 として参観して学ぶ内容を重視した。2 学期から T1 としての時数を増やした。その際、単元を通しての教科指導や 1 日通しての生活指導を順次取り入れていった。初任者 B は本校で TT や担任経験があり、6 年生の担任となったため、指導教員が T2 になったり、多くの教員が専科として入ったりすることで支援できる体制をとった。
- 異学年研修として、2・3 学期は配属学年と異なる学年に 2 週間ずつ配置し、配属学年で行っている研修と同じように研修を実施した。初任者 B は、空きの時間や TT の時間を利用して異学年研修を行った。



初任者 A 3 年生で授業



初任者 B 1 年生で授業

- 指導教員だけでなく、管理職も含め多くの教員が示範授業や参観授業を行った。研究授業を実践する場合も、専門の知識や技能をもつ先輩教員が示範授業を行い、単元構成・教具や教材作り・指導案作成に関わった。



初任者 B スキルアップ授業 6 年体育

- 初任者研修と校内研修を関連させながら多面的な指導を進めた。研究授業のうち1回は全教員が参観し、外部講師の先生とともに指導・助言を行った。授業研究会以外も初任者研修と兼ねて研修を行うことができた。



初任者 A 研究授業 1年国語



初任者 B 研究授業 6年算数

- 一般研修は年間計画に基づいて2人とも同じ内容で実施した。校務や研究分野に応じて研修内容に適した教員が指導者となった。また、初任者2人の学年や校務の違いをその都度話題にして、それぞれの学びが共有できるように工夫した。

イ 成果

- 異学年研修を実施したことで、それぞれの発達段階の実態とそれに応じた指導や支援を目の当たりにすることができた。そして、指導の系統性と連続性の重要性を実感した。
- 初任者 A は、1年生3クラスに TT として指導に入っているため、三種三様の授業を参観したり実践したりすることができた。
- 授業づくりに多くの教員が関わり支援したため、初任者は質の高い授業づくりの流れを体感し、必要な知識と方法を習得することができた。
- 授業研修・一般研修・異学年研修などで多くの教員に直接、初任者研修に関わってもらうことができた。指導する側にとっても、自分の今までの指導を振り返る機会を得た。
- 初任者の実態や様子、研修における課題などに沿って、柔軟に研修内容や方法を工夫したことは、初任者の充実感と意欲を高めた。

ウ 課題

- 担任の有無にかかわらず、今年度の研修を次年度以降の学級経営や教科指導に活かすためには、初任者自らが今年度の研修内容を整理し、学級づくりの準備をする必要がある。

② OJT による研修と直接指導による研修のバランス

ア 実際に取り組んだ内容

- 毎週の一般研修と授業研修の時間が主な直接指導の場となるが、授業研究、行事や集会活動、体験活動は学年で行うことが多いため、学年団が中心に初任者の指導に当たった。指導や準備には、朝夕の打ち合わせや学年会を有効的に活用した。
- 委員会活動・クラブ活動や校務は複数配置となっているため、同じ役割の教員から指導

を行った。

- 一般研修においては、OJT による研修での助言や指導の意味づけや整理を行い、次のステップの方向づけとなるようにした。また、いろいろなOJTによる研修の場を想定して学ぶポイントを指導した。
- 研修中、初任者にアンケートを行い、日々の実践で困っていることや課題などを尋ね、OJTによる研修の内容を補充した。

イ 成果

- 計画どおり研修が進んでいくと、直接指導で学んだことを実践の場で活かし、また、OJTによる研修で学んだ後に指導教員から直接指導を受けたり、初任者が確認したりするサイクルが確立していった。OJTによる研修の前後に、直接指導の場があるのは効果的だった。指導者も初任者も、そのサイクルを意識し活用できた。

ウ 課題

- それぞれの研修がさらに関連づけることができると、より実践力がつくと考えられる。そのためには、指導する側が直接指導とOJTによる研修の指導サイクルを意識する必要がある。

③ 研修のノウハウの蓄積方法

ア 実際に取り組んだ内容

- 計画書や報告書等は紙媒体・電子媒体で、所感等は紙媒体で保存し、総括担当者が管理する。
- 一般研修・授業研修で使用した資料等は、指導担当教員と初任者が保存し、必要に応じて次年度に活かせる形で蓄積した。写真は学校の動画・写真用ハードディスクに、指導案や授業のワークシートは学年や研修フォルダに、教具は教具室にと決められた場所に随時保管した。
- 初任者研修を校内研修に組み込み、授業記録や研究会記録等を研修の記録として残した。

イ 成果

- 研修記録を見直すことで研修内容の振り返りができ、次の研修の改善が図れる。
- だれもが利用できる形で残すことは、今後の研修や教育活動に活かせる。

ウ 課題

- 資料を残すだけでなく、どこにどんな資料が残っているかを活用の仕方も含めて引き継ぐことが大切である。