

総合的な教師力向上のための調査研究事業  
報告書

－テーマ－

初任者研修の抜本的な改革

平成28年3月

高知県教育センター

## 目次

I	研究における背景	1
II	研究組織	4
III	研究体制	4
IV	研究概要	6
V	研究内容	
1	研究指定校における実践研究	8
	■「指導教諭等を中心とした継続的な指導体制の在り方」	
	・A小学校の実践	8
	・B小学校の実践	19
	・C小学校の実践	29
	・D中学校の実践	38
	・E中学校の実践	48
2	教育センターにおける調査研究	58
	■初任者の育成における「OJTスタンダードプラン」の開発	
	(1) 調査研究	
	① 初任者研修指導体制に関する意識調査	58
	② 配置校研修に関する意識調査	62
	(2) 実践研究等	
	① 「OJTスタンダードプラン開発検討委員会」	66
	② 研究視察	
	(3) 「OJTスタンダードプラン」の開発	68
	■「OJTプログラム」の効果的な実施	70
	(1) 『授業づくりBasicガイドブック・「学びのフォーマット」 (主体的・協働的な学びを目指して)』(素案)の作成	71
	(2) 若年教員実践シート～『高知県の教員スタンダード』 に基づくOJTとOff-JTのリンク～の作成	73
	(3) 自主研修会の実施	74
VI	成果と今後の方向性	75
1	成果	
2	今後の取組	
	【資料】 『高知県の教員スタンダード』(平成26年3月)	

## I 研究における背景

平成19年度の全国学力・学習状況調査の結果は、本県にとって衝撃的な内容であり、加えて、暴力行為の発生率全国ワースト1位、不登校発生率ワースト2位等の問題、さらに、平成20年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査結果による新たな課題等、教育課題が山積していた。これらの課題を解決するために、平成21年9月に「高知県教育振興基本計画」を、平成24年3月には「高知県教育振興基本計画重点プラン」（以下「重点プラン」という。）を策定し、取組を進めてきた。その結果、平成27年度の全国学力・学習状況調査の結果において、小学校の学力は、国語の基礎知識を問うA問題で全国平均を3.4ポイント上回るなど、全国上位にまで向上した。一方で、小・中学校ともに、思考力・判断力・表現力などを問うB問題に関しては弱さが見られ、特に中学校の学力は、国語・数学ともに全国平均を下回っており、学力の改善傾向も、平成25年度からは足踏み状態が続いている。また、暴力行為や不登校、中途退学の状況を、全国平均まで改善することを目標に、キャリア教育や道徳教育をはじめ、子どもに内在する力や可能性を引き出すことに力点を置いた生徒指導を推進してきた。しかし、平成26年度の全国調査の結果をみると、高等学校の不登校や中途退学については一定改善がみられるが、暴力行為や小・中学校の不登校が増加傾向にあるなど、依然として厳しい状況が続いている。さらに、日本における子どもの貧困率が過去最悪の状況になっている中、生活保護被保護率や、就学援助率、ひとり親世帯比率等が全国平均を大きく上回る本県では、家庭が厳しい経済状況にある子どもの割合は更に高いことが推測される。（※ひとり親家庭の貧困率は子どもがいる現役世帯全体の貧困率の約4倍と厳しい状況にある。）こうした家庭の厳しい経済状況や生活環境等を背景として、県内では多くの子どもたちが、学力の未定着やいじめ、不登校、虐待、非行といった困難な状況に直面している現状が見られる。

また、本県の公立学校の教員数のうち、50歳以上が約51%（平成27年5月現在）と年齢構成に偏りがあり、小・中学校においては、平成27年度から退職者が大幅に増加し、平成28年度から平成36年度までは、毎年200人以上が退職する見込みとなっており、大量採用によって急増していく若年教員の資質・指導力の向上が急務になっている。

このような状況を踏まえ、本県では、平成24年7月に県内外の有識者による「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会」を設置し、7回の集中審議のもと、平成25年2月に報告書がまとめられた。その中で、「人材育成の基本的な方向性」として、3点が示された。特に若年教員の育成に当たっては、『高知県の教員スタンダード』（採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）を明確化・体系化したうえで、計画的・段階的な資質・指導力の向上等の必要性が示されたことから、高知県教育委員会では、平成26年3月に、『高知県の教員スタンダード』を策定し、高知県教育センターで実施している「若年教員育成プログラム」（臨時的任用研修・初任者研修・2年・3年・4年経験者研修を体系化したプログラム）の内容の見直しや評価システムの構築に向け、点検・検討等を行ってきた。

平成 26 年度には、平成 23 年度より初任者研修にて実施してきた『OJT（初任者配置校で行う校内研修）と、Off-JT（教育センター等で行う校外研修）とを有機的に実施するための研修内容の連携の強化（リンク）』を基に『OJTプログラム』（\*初任者研修における配置校研修（OJT）とセンター等研修（Off-JT）の内容を有機的に関連付け、より効果的に研修を実施することができるプログラム案）を新たに開発し、OJTとOff-JTがより効果的に関連し、互いに補完し合いながら効果的に校内で人材育成を進めることができる校内指導体制への支援プログラムを目指して研究を進めてきた。

人材育成の明確な視点を取り入れた効果的な校内指導体制の在り方を提言できれば、『高知県の教員スタンダード』で明らかになった付けるべき資質能力の育成に向けて、大量採用に伴う初任者を始めとする若年教員に付けるべき資質能力を明確にした実践的指導力の向上を図ることのできる効果的なOJTの実施が可能となり、保護者や地域が安心して子どもを預けることのできる若年教員を育成することができると思う。そのために、校内指導体制の在り方や、OJTを効果的に進めるための指導方法等を明らかにし、各配置校における指導体制への効果的な支援策が求められる。

また、「高知県教育大綱（案）」（平成28年2月）では、基本理念（目指すべき人間像）を実現するための取組の方向性の一つに「チーム学校により組織的・協働的に目標の実現や課題の解決に取り組める学校を構築すること」が示された。その具体的な取組の一つとして、組織的に授業力の向上や生徒指導の充実などを図るための学校内の仕組みづくり、特に、急増する若手教員を育てることを重視する取組の推進が示された。

以上、本研究は、本県の厳しい教育現状におかれているこれからの未来を担う子ども達にとって、一番身近な場所で関わる貴重な人材の育成に係る研究とし、その研究成果を各学校における効果的な人材育成を進めるための支援策として広く活用できるものとして発信できるよう、位置付けるものとする。

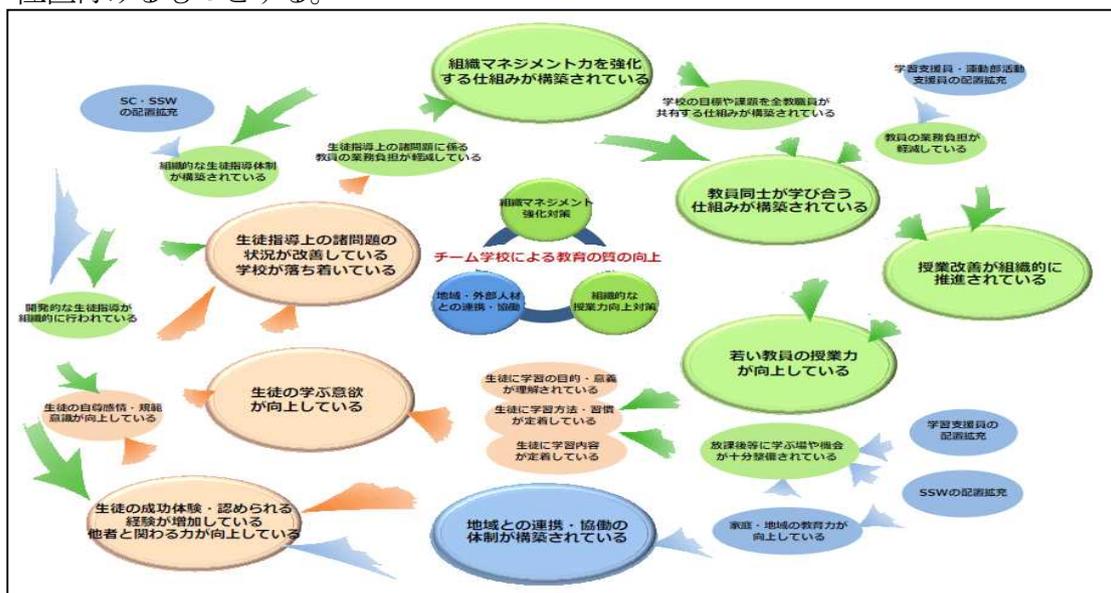


図1 「高知県教育大綱（案）」チーム学校で目指す学力向上等に向けた好循環のイメージ図

## 〔人材育成の基本的な方向性〕

### 1 高知県教員人材育成計画の策定

高知県の教員スタンダード\*<sup>11</sup>を明確化・体系化したうえで、計画的・段階的な資質・指導力の向上、集中的な育成期間の設定、点検評価に基づいた育成などを柱とする高知県教員人材育成計画を策定し、それに基づいて徹底した人材育成を行うこと。策定に当たっては以下の4点に留意すること。

\*11 高知県の教員スタンダードとは、採用後1年・2年・3年・5年・10年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標

#### (1) 若年教員の集中的な育成

若年教員については、臨時的任用期間も含め採用後の3年間程度を集中的な育成期間として設定し、その間は、メンター教員（若年教員の支援者）を配置して育成すること。

#### (2) 指導主事等の計画的な養成と配置

学校の教科及び生徒指導等のリーダーである指導教諭、地域の初任者を指導する拠点校指導教員、県全体の教育実践のリーダーである指導主事等について、それらの職の位置付けを教員の複線的なキャリア形成の検討と併せて整理した上で、計画的に養成、配置すること。

#### (3) 次世代の学校リーダーの意図的、計画的な養成

学校力を高めるために、高度なマネジメント力を持ち、それを十分発揮できる次世代の学校リーダーを中堅教員の中から意図的、計画的に養成すること。

#### (4) マネジメント力の体系的な育成

管理職のマネジメント力の育成を強化するとともに、若年教員から管理職までのステージに応じたマネジメント力を体系的に育成すること。

### 2 学校のOJTの充実、OJTとOff-JTとの関連強化

学校経営や校内研修に対してコンサルティング（問題点を把握し対策を提案）を行う支援チームを創設するなど、学校のOJTの充実を図り、学校における組織的な人材育成機能を向上させること。また、Off-JTにおいては、学校のOJTへの支援を中核に据えた研修内容（学校の事例・ケーススタディを基にした演習等）を加えるなど、学校のOJTとの関連を強化した新しい研修スタイルを構築すること。

### 3 大学等との協働

高知県特有の教育環境・課題に対応できる指導力を身に付けた教員の育成を目指し、養成・研修や研究を一体のものとして、大学等との協働を積極的に進めること。

「教員の資質・指導力の向上のための人材育成の在り方検討委員会 報告書」（平成25年2月）

## II 研究組織

研究に当って、推進体制は、以下のとおりである。

- 調査研究実施機関 高知県教育委員会
- 事業実施担当 高知県教育委員会小中学校課
- 研究実施担当 高知県教育センター
- 研究指定校
  - ・安芸市立安芸第一小学校
  - ・南国市立大篠小学校
  - ・四万十市立東山小学校
  - ・土佐市立高岡中学校
  - ・高知県立高知南中学校
- 研究チーム
  - ・高知県教育センター 教職研修部 若年教員研修担当、 企画調整部 企画調整担当
  - ・研究アドバイザー

浅野 良一 氏 兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 教授

西留 安雄 氏 (学)法水学園 清瀬富士見幼稚園長、元東京都公立学校長

高知県教育委員会平成 25・26 年度「教師が学び、教師が育つ学校づくりプロジェクト事業」スーパーバイザー

平成 27 年度高知県教育センター若年教員研修アドバイザー

本研究は、研究指定校及び研究チームを中心に調査研究に取り組み、教育センターが事務局を行う。

## III 研究体制

本研究は、平成 26 年度に引き続き研究指定校である 5 校の実践研究と教育センターで行う調査研究の二つを柱として進める。平成 26 年度の研究成果及び課題を基に「指導教諭等を中心とした継続的な指導體制の在り方」について、研究指定校では「初任者育成に係る汎用性のある取組の提案」を、教育センターでは「OJTとOff-JTを有機的に関連付けて実施できる校内指導體制のモデル案」(『OJTスタンダードプラン』)の開発を目指す。

併せて、研究アドバイザーの指導助言を受ける集合研修の会場を研究指定校とし、研究の協議に加え初任者や2年経験者の授業参観・協議を実施し、授業実践力の向上への支援や管理職へのヒアリング等の充実を図る。

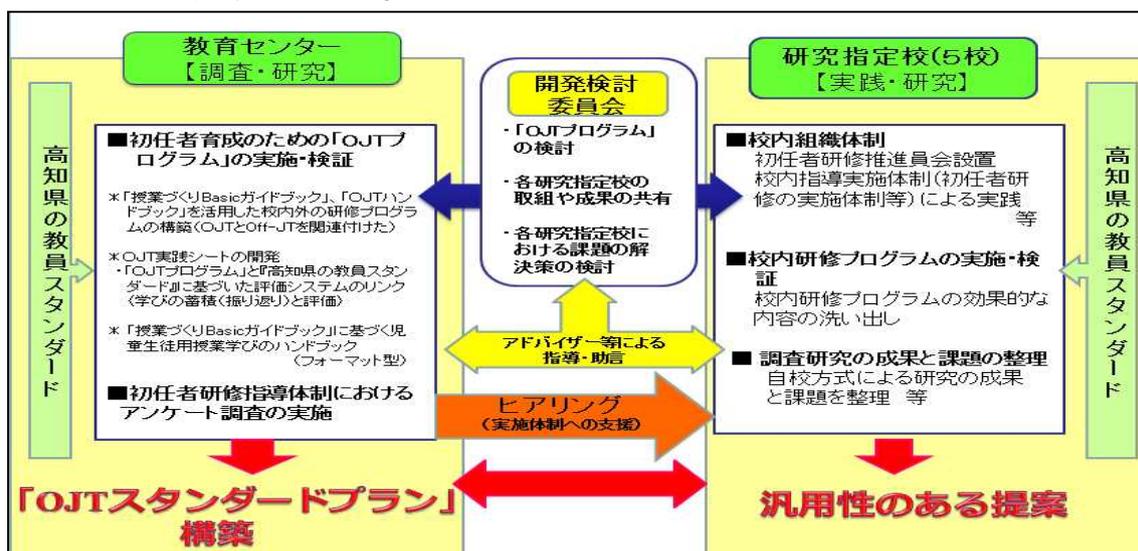


図2 研究体制イメージ

また、本研究の具体的な計画を以下に示す。

- (1) 研究指定校の選定  
平成26年度に引き続き5校を研究校とする。
- (2) 「研究指定校等連絡協議会」  
〔第1回〕平成26年6月30日 会場：教育センター分館 講師：浅野 良一氏  
参加対象者：研究指定校配置市教育委員会担当者、学校長、教育センター指導主事等  
〔第2回〕平成28年2月12日 会場：教育センター分館 講師：浅野 良一氏 西留 安雄氏  
参加対象者：研究指定校配置市教育委員会担当者、学校長、教育センター指導主事等  
\*初任者配置校（小・中・高・特別支援学校）校長、指導教員等に対して  
オープン講座とする。
- (3) 「OJTスタンダードプラン開発検討委員会」開催 講師：西留 安雄氏  
①平成27年 5月29日 会場：教育センター本館  
②平成27年 9月28日 会場：土佐市立高岡中学校  
③平成27年10月 6日 会場：四万十市立東山小学校  
④平成27年12月27日 会場：教育センター本館
- ※ 研究校を会場とすることで、校内指導体制における協議と併せて、初任者及び2年経験者の授業参観及び研究協議を実施、若年教員の実践的指導力の向上及び校内研究への支援の場とする。
- (4) 研究指定校への支援訪問の実施（ヒアリング） 講師：浅野 良一氏 他  
■5月～10月 \*各5校へのヒアリング数回
- (5) 初任者研修指導体制におけるアンケート調査の実施  
■初任者研修指導体制に関する意識調査 : 1月実施  
■配置校研修に関する意識調査（経年調査） : 1～2月実施
- (6) 調査研究方式等による先進校等への視察  
■横浜市教育委員会、横浜市立白幡小学校、横浜国立大学附属中学校 : 9月実施  
\*研究指定校指導教諭、教育センター指導主事等  
■山口県教育委員会 : 12月実施  
\*教育センター指導主事等  
■京都府相楽東部広域連立和東中学校 : 1月実施  
\*教育センター指導主事等
- (7) 「OJTプログラム」を効果的に進めるための実施・検証  
■「授業づくりBasicガイドブック」、「OJTハンドブック」の活用状況調査  
: 7月～10月  
■若年教員実践シート～『高知県の教員スタンダード』に基づくOJTとOff-JTのリンク～、『授業づくりBasicガイドブック「学びのフォーマット」(主体的・協働的な学びを目指して)』(素案)の作成  
\*「Basicガイドブック学びのフォーマット」の作成については平成28年度の研究に引き継ぐ  
: 10月～3月
- (8) 「初任者研修におけるOJTスタンダードプラン」の開発 : 5月～平成28年3月

## IV 研究概要

本研究は、平成 25 年度文部科学省の委託事業「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」において行った、テーマ『高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた「高知県の若年教員育成プログラム」の見直しと県内 3 大学の教員養成プログラムの充実』の研究及び平成 26 年度に実施した本研究テーマにおける調査研究を基に、初任者の効果的な育成の在り方を探り、実践を通してその有効性を検証し、初任者研修における校内指導体制の在り方について、汎用性のある提案を行っていくことを目的としている。

本県では、平成 25 年度の研究より『高知県の教員スタンダード』（採用 1 年目から 10 年終了までに教員として身に付けるべき資質能力の指標）を開発し、これに基づき平成 24 年度より実施している「若年教員育成プログラム」（初任者研修から 2・3・4 年経験者までの研修を体系化したプログラム）の実施検証を行いながら、実践的指導力とマネジメント力の向上を目指したより効果的な研修の在り方について見直しを図っている。

高知県では、初任者研修における校内研修において、平成 17 年度より「拠点校方式」を取り入れ実施している。そのなかで、教育センター等で行う校外研修をつなげ、初任者にとって理論と実践をより効果的に関連付け実践的指導力の向上を図ることのできる研修を目指し、研修体制等の整備に取り組んでいる。平成 23 年度からは、「研修内容の連携の強化（リンク）」として、校内研修（OJT）と校外研修（Off-JT）とを有機的に関連付け、研修効果を上げるための取組を進めてきた。併せて、指導教員研修等で継続したアンケート調査を実施し、指導教員の初任者指導における意識や指導体制へのニーズなどの把握に努め、指導教員へのアプローチも含め、研修内容や配置校への支援策等を検討実施している。

平成 26 年度の教育センターでの調査研究では、これまでの初任者研修で実施していた「研修内容の連携の強化（リンク）」を基に、「OJTプログラム」を開発し、アンケート調査等から作成した「初任者研修支援尺度」（図 3）を基に、そのプログラムを効果的に実施するための手引書（図 4・図 5）を作成した。

\*詳細は、「総合的な教師力向上のための調査研究事業テーマ「初任者研修の抜本的な改革」報告書（平成 27 年 3 月 高知県教育センター）をご参照ください。〔高知県教育センターホームページより閲覧可能〕

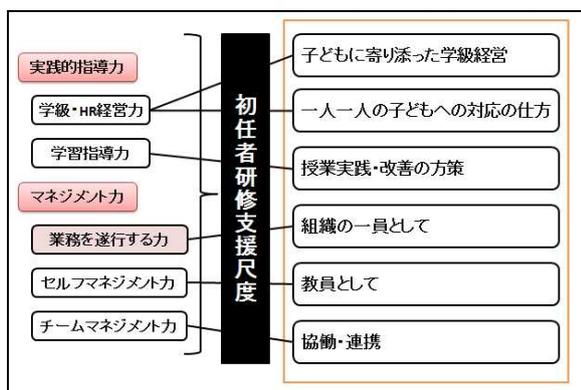


図3 初任者研修支援尺度



図4 〈学習指導力の向上に向けた校内外の研修等で活用〉



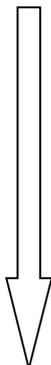
図5 〈学習指導以外の内容に関する校内研修等で活用〉

また、研究指定校では、これまでの高知県の初任者研修校内研修における課題等の改善を目指し、指導教諭等がコーディネーターとして研修を推進していく中で、学校全体で人材育成の視点から、より効果的な研修の推進ができる指導体制の構築を目指した取組を進めてきた。具体的には、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）、初任者の負担軽減の方策、初任者と採用2、3年目程度の若年教員との関わり方について、実践研究を通じた検証を行った。

このような研究過程を経て、平成27年度に実施する具体的な研究内容は、以下のとおりである。

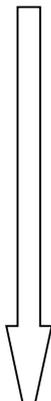
### 【平成27年度 研究概要】

#### ■ 研究指定校における実践研究

- 
- 校内組織体制
    - ・初任者研修推進委員会設置
    - ・校内指導体制（初任者研修の実施体制等）による実践
  - 校内研修プログラム（「OJTプログラム」）の実施・検証
    - ・校内研修プログラムの効果的な内容の整理・分析
  - 調査研究の成果と課題の整理
    - ・自校方式による研究の成果と課題の整理
    - ・初任者の配置等における負担軽減の工夫 等

### 汎用性のある校内指導体制の提案

#### ■ 教育センターにおける調査研究

- 
- 初任者育成のための「OJTプログラム」の実施・検証
    - ・「授業づくりBasicガイドブック」、「OJTハンドブック」を活用した校内外の研修プログラムの提案（OJTとOff-JTを関連付けた）
  - OJT実践シートの開発
    - ・「OJTプログラム」と『高知県の教員スタンダード』に基づいた評価システムのリンク（学びの蓄積（振り返り）と評価）
  - 「授業づくりBasicガイドブック」児童生徒用学びのハンドブック（フォーマット型）の素案作成 \*平成28年度の研究に引き継ぐ
  - 初任者研修指導体制に関するアンケート調査の実施

### 「OJTスタンダードプラン」の作成

平成27年度は、研究指定校の実践研究から見てきた成果・課題を基に提案された汎用性のある校内指導体制の方向性と教育センターの調査研究等の内容から、どの学校でも初任者の育成を可能とする初任者育成のための「OJTスタンダードプラン」を開発し、平成28年度の初任者配置校に提案できるよう研究を進める。

## V 研究内容

### 1 研究指定校における実践研究

#### ■ 「指導教諭等を中心とした継続的な指導体制の在り方」

学校の概要			
学校名	A小学校		
児童・生徒数	298人	学級数（特支学級数）	17学級（含6学級）
教員数（教職員数）	25人（27人）	初任者数	2人

#### 学校の特徴

本校は県東部の中核A市街地の中央に位置し、A地区の中規模校として多くの人材を輩出してきた伝統のある学校である。児童数は298名、学級数は17学級（特別支援学級6学級を含む）、教職員数は25名である。学級数、児童数ともに減少傾向にあるが市内では児童数が一番多い小学校である。教職員構成は若年教員が全体の28%、中間層の教員が8%、ベテラン教員が64%と偏りが見られるのが特徴である。平成27・28年度国立教育政策研究所教育課程研究指定校事業の研究指定を受け、算数科における指導方法・評価問題の工夫改善に関する実践研究に取り組んでいる。

#### 平成26年度の取組

##### 1 取組概要

###### （1）初任者研修実施体制について

初任者2名のうち1名は3年の学級担任、もう1名は5年の副担任として配置した。学級担任の初任者は主に学年団やブロックの教員に支援・指導をしてもらいながら学級経営及び教科指導を実践していく。一方、副担任の初任者は5年の副担任として位置付け所属学年の学級担任のもと1年間を通して学級経営及び教科指導を学んでいく（表1）。

一般研修については校務分掌の担当者や、同学年や同ブロックの教員など多くの教員が関わりながら組織的に指導していく。教科研修については、日々の授業や公開授業を中心に管理職や研究主任、校内の専門性の高い教員（CST、道徳推進リーダー、外国語コア・ティーチャー等）からの指導を得ながら育成を図る。

表1 初任者の配置

	初任者A（学級担任）	初任者B（副担任）
担当	3年学級担任	5年副担任（指導工夫改善担当） ・音楽（5年）、家庭（5年） ・算数（5年）TT、分割 ・道徳（2年）TT
週授業時数	27時間	22時間
校務分掌	美化整備委員会・体育チーム	生活委員会・体育チーム

###### （2）初任者の配置等における負担軽減について

初任者の配置については、学級担任の場合は、初任者の経験年数や児童の実態から初任者が1年間研修を行うことができやすい学級、保護者の理解を得られやすい学級、また、学年団では指導できる力量を備えた教員との組み合わせ、さらに自身の力を発揮できる環境等を考えて配置した。授業時数の軽減は難しかったが、初任者が1年目に大きな課題に直面し教員としての自信を失うことがないように精神面での配慮をした。

一方、副担任の場合には、学級担任よりは時間的な余裕があり、空き時間に教材研究や教材の準備、他の教員の授業参観など自己の力量形成のための時間を確保した。更に学級外として学校全体を幅広く見るのできる経験をすることができるようにした。初任者の校務分掌についてはクラブ、委員会とも先輩教員と複数体制をとることで仕事を通して身に付けられる体制とした。

### **(3) 校内指導体制について**

#### **① 共通理解を図るための取組**

初任者研修が円滑に行われるように校内の中心となる「初任者研修推進委員会」を立ち上げた。取組についての協議や進捗状況、初任者の様子などを報告しながらOJTへの理解や情報共有を図った。

#### **② 全教職員による指導体制づくり**

学校全体でOJTを進めるために、一般研修を校務分掌の担当が行うとともに、全教職員が指導する体制として「ミニミニ講座」や「板書交流」を実施した。「ミニミニ講座」は放課後の短時間で実施し、内容は学年団に任せた。一方「板書交流」は2校時の板書を消さずに残しておき、休み時間に巡回して先輩教員の板書スキルを学んだ。

## **2 成果と課題 (○成果 ●課題)**

### **(1) 初任者研修実施体制について**

- 初任者研修の年間研修計画を作成し、初任者にどの場面でどのように指導すればよいかを示すことで指導者側の役割が明確になり関わりやすくなった。
- 「板書交流」や「初任者研修だより」で初任者研修について周知することで理解も深まり、職員室などでも若年教員に積極的に関わっていくなど教職員の意識の高まりが見られた。
- 指導者側も指導される側も負担にならない体制の工夫を探っていく。
- 全教職員による協働的な指導体制の確立と、初任者を支援指導していこうとする職場の風土をさらに構築していく。

### **(2) 初任者の配置等における負担軽減について**

- 業務を遂行しながら初任者研修を実施することは多忙となるため、初任者の実態に合わせて研修内容の精選や重点化を図った。また、短時間での実施、長期休業中に研修を行うなど、研修方法を工夫することで落ち着いて研修に向かえるようにし精神面の負担軽減をした。
- 初任者を児童の実態や教職員の経験等で中学年（3年）へ配置をしたが、空き時間がなく十分な負担軽減にはならなかった。そこで、専科のある高学年に、若しくは時間数の少ない2年への配置することで空き時間ができ、時間的な余裕を生み出すことが可能になると思われる。

### **(3) 校内指導体制について**

- 初任者を育成するための校内指導体制を整えていくことで、初任者や若年教員へ指導していこうという教職員の意識の高まりが見られた。さらに、教職員が初任者を指導していく中でこれまでの指導方法を振り返り自己を高める機会となった。
- 初任者や若年教員に対し、中堅、ベテラン教員の自発的な指導を可能とするような機会を意図的に設定していく。

## 平成 27 年度の取組

### 1 初任者研修実施体制

#### (1) 実施計画

配置された 2 名の初任者のうち 1 名を 2 年の学級担任、もう 1 名を 6 年の副担任として配置した。学級担任の初任者は、授業時数の少ない 2 年の学級担任として配置することで研修時間を確保するようにした。一方、副担任の初任者は、5 年、6 年の理科を担当するとともに、昨年度に引き続き 40 人学級の副担任として配置し、学級担任の補佐をしながら日常の中で学級経営や教科の指導方法を継続的に学ぶことができる体制とした (表 2)。

表 2 初任者研修実施体制

		初任者 A (学級担任)	初任者 B (副担任)
担当学年		2 年学級担任	6 年副担任 (指導工夫改善担当)
教科		全教科	<ul style="list-style-type: none"> <li>理科 (5 年・6 年)</li> <li>算数 TT・分割</li> <li>6 年の教科及び領域の学習指導及び学級経営</li> <li>他学年での教科指導 (2 年)</li> </ul>
週授業時数		27 時間	22 時間
校務分掌		安全委員会・体育チーム	児童会担当・音楽チーム
指導者	教科研修	指導教諭及び 2 年学年主任等	指導教諭及び 6 年学年主任等 C S T
	一般研修	指導教諭及び校務分掌の担当、外部講師による指導	

#### (2) 初任者指導実施体制

平成 27 年度初任者研修の校内指導体制

##### ① 校内指導体制

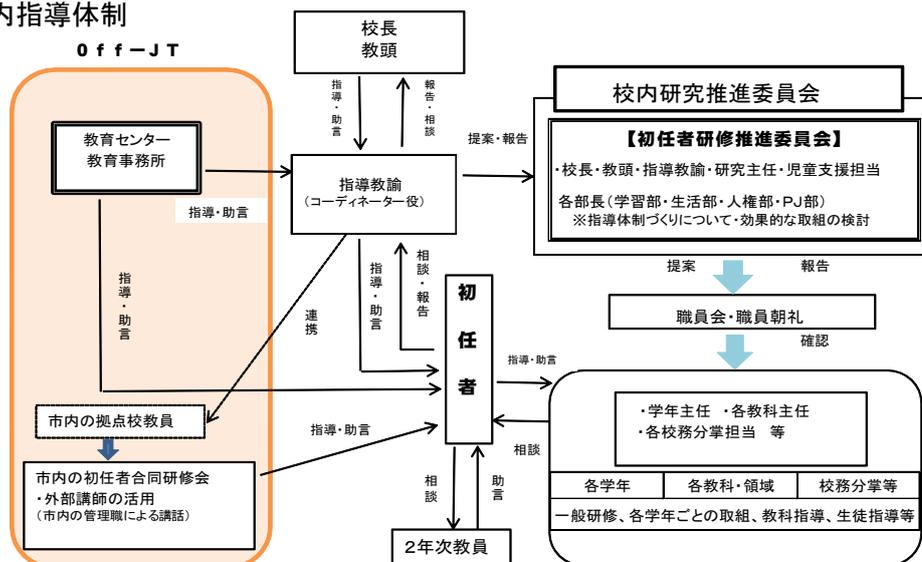


図 1 校内指導体制

## ②役割分担

表3 指導における役割分担

役職	役割分担
校長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括</li> <li>・一般研修での指導</li> <li>・授業参観及び事後の指導・助言</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> </ul>
教頭	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内指導体制の整備</li> <li>・一般研修での指導</li> <li>・授業参観及び事後の指導・助言</li> <li>・研修時の補欠対応</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> </ul>
指導教諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修の年間研修計画（教科研修・一般研修）の作成</li> <li>・校内指導体制の確立に向けた取組の提案及び推進</li> <li>・初任者に関わる校内研修等のコーディネート</li> <li>・研修の発信〔「初任者研修だより」の発行（月1回）〕</li> <li>・教科及び学級経営についての指導・助言</li> <li>・教材研究及び学習指導案の作成</li> <li>・研修・提出物等の確認</li> <li>・初任者研修推進委員会のコーディネート</li> <li>・市内の初任者合同研修会の企画・運営</li> </ul>
校務分掌の担当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般研修での指導・助言</li> <li>・教科研修での指導・助言</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> </ul>
学年主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科指導及び学級経営への指導・助言</li> <li>・一般研修での指導・助言</li> </ul>
2年次教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者への助言</li> <li>・メンターとしての関わり</li> </ul>
他の教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般研修での指導</li> <li>・授業参観及び公開授業での指導・助言</li> </ul>

### （3）負担軽減の方策

#### ①初任者の配置における工夫

学校運営が円滑にいくように適切な教員の配置を考えたい一方で、初任者が学級経営しやすい学年への配置とした。その際、児童の実態や保護者の協力、理解を得ることができる学級、初任者を指導できる力量を備えた教員との組み合わせ、自身の力を発揮できる環境などを配慮した。そして、学級担任の初任者は、指導教員が学級に入り、日常的・継続的に学級事務、教材研究や教材の準備、生徒指導や保護者対応の指導・支援をしながら、一人で抱え込まないように精神面での負担軽減を図った。また、保護者の理解や協力を得るために最初の学級懇談に指導教諭が同席し、初任者研修の学校体制や研修時の体制等の説明を行った。一方、副担任の初任者は、授業時数を軽減することで負担軽減を図り、教材研究や先輩教員の授業参観などの時間確保ができる体制とした。

#### ②校務分掌の複数制

クラブや委員会、部会等の校務分掌を複数制にして柔軟な対応ができようになるとともに、担当教員から仕事を通して学ぶことができるようにした。

#### ③校内研修と配置校研修をリンクさせた研修

校内研修と配置校研修の内容が重ならないように見直し、効率的に実施することで時間的

な負担軽減を図った。

## 2 具体的な内容

### (1) 共通理解を図るための取組

#### ①初任者研修推進委員会の開催

「初任者研修推進委員会」の機能を活性化させ指導体制をより充実させるために、「初任者研修推進委員会年間計画」を作成した。それに沿って指導教諭が会をコーディネートしながら全教職員で初任者を指導するための体制を整えた。月1回の校内の研究推進委員会と兼ねて初任者研修推進委員会をもつことで新たな組織や時間設定をする必要がなく、これまでの組織の中で初任者研修について協議することができた。

#### ②「初任者研修だより」の配付

「初任者研修だより」(月1回)では公開授業の様子や校外研修(教育センター研修、教育事務所研修、市内の初任者合同研修会)の様子や内容についての情報発信をし、若年教員への育成指導のきっかけとした。さらに全教職員に配付することで初任者研修への理解と、校内全体の研修の活性化につなげた(図2)。

#### ③行事黒板への掲示

行事黒板や行事予定表を活用して、初任者研修や2年次研修に関わる研修内容等を周知し、初任者や2年次がどのような研修をしているのか、また、初任者の動きがわかるように教職員に示すことで意識化を図った。



図2 初任者研修だより

### (2) 全教職員による校内指導体制づくり

#### ①板書交流

2校時の板書を消さずに残しておき、初任者だけでなく全教職員が自由に見合うことができるようにした。また、職員室の板書ボードに、先輩教員の板書や初任者や2年次教員の公開授業の様子を掲示することで、初任者研修への意識を高めるとともに他の研修等での学びを共有することができた。今年度は研究指定である算数科に特化した板書が全学級掲示され、初任者だけでなく教職員全体の学びの場となった(図3)。



図3 全学年の板書を掲示



板書ボード

## ②ミニミニ講座（学年団での指導）

〔時間〕 16：30～16：45（15分程度）

〔場所〕 会議室または各教室

〔内容〕 学年団にお任せ（得意分野の話等）

「ミニミニ講座」は学年団の先輩教員が担当し、工夫している点やコツ、得意分野の話などをするようにしている。初任者にとって先輩教員のノウハウを聞くことができ、即実践に役立てることができるため有効である。15分間の短時間ではあるが、普段関わりの少ない教職員とのコミュニケーションを図ることができる機会にもなっている（図4）。



図4 2年団「導入の工夫について」

## ③学年の分掌や校務分掌の仕事を通した育成

校内でのOJTの必要性について共通理解を図り、学年の分掌や校務分掌を通して育成の視点をもって指導していくこととした。校務分掌では複数での対応とし、段階的な指導を行った。1学期は先輩の指導方法を見ながら仕事を覚えていき、2学期から徐々に実践していく。指導者が、「初任者に指導している場面を見せる→指導のポイントを説明する→役割をもたせてやらせる(実践)→評価やアドバイスを→仕事を任せる」という指導段階を踏むことで、初任者が不安なく仕事を覚えていくことができるようにした(図5)。

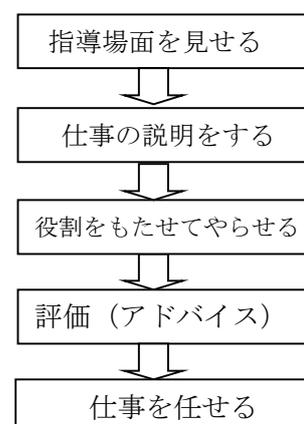


図5 育成のための指導方法

## （3）効果的な研修の取組

### ①日常の中での指導

教職員が初任者を気にかけて、気軽に声をかけたりする職場の雰囲気や人材育成の視点をもって積極的に関わっていくことが大切と考え、各教室の窓は常時開けておき、いつでも参観できる環境づくりをした。初任者は、先輩教員の教室環境や授業参観ができるとともに、中堅・ベテラン教員は廊下を通る時に授業や学級経営を見て気付いたことをアドバイスすることができる。さらに、初任者のつまづきなども早い段階で把握することができるという利点がある。

また、この他にも他学年の授業や学級経営等（朝の会・帰りの会）の参観、教室環境の参観ツアー（巡回ワンポイント）等、日々の中で負担なく指導できる工夫をした。

### ②見通しをもった研修（「初任者研修カレンダー」の活用）

「初任者研修カレンダー」を作成し、研修内容や提出書類、公開授業予定等を記載したものを毎月配付した。多忙な中で効率的に業務を遂行していくために、スケジュールを自己管理しながら見通しをもって取り組むことができる手立てとした（図6）。

初任者・2年次研修カレンダー（11月）							H27.10.24掲載	
月	火	水	木	金	土	日		
2 （一般研修）研修後 文化の日 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	3 文化の日	4 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	5 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	6 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	7 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	8		
9 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	10 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	11 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	12 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	13 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	14 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	15		
16 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	17 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	18 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	19 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	20 校内研修会（PM） 18:00～	21 校内研修会（PM） 18:00～	22		
23 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	24 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	25 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	26 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	27 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	28 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～	29		
30 （一般研修）研修後 公立土浦高等学校 創立記念式典 18:00～								

図6 初任者研修カレンダー

### ③資質・授業力を高めるための指導

#### ア 「授業づくり Basic ガイドブック」や「OJTハンドブック」の活用

研修では、「授業づくり Basic ガイドブック」や「OJTハンドブック」などを有効活用した。特に授業づくりにおいては、「授業づくり Basic ガイドブック」を参考にしながら授業展開を考えた。初任者にとれば、授業の基本スタイルがあることで授業を組み立てやすく、学習過程のそれぞれの段階でどのような学習指導をすればよいか授業のポイントと多様な活動例を示しているため参考になる。一方、指導者側も教育センターでの研修とリンクさせた指導ができるため、指導者の手引となり指導に活かすことができる。

#### イ 授業の振り返り（授業参観シート、板書の写真、参観者からのコメントを活用）

授業後の協議では授業参観シートや板書の写真、参観者からのコメントを活用しながら振り返りを行うことで授業改善につなげた。指導教員だけでなく多くの教職員から評価をしてもらうことで自分の授業力についての位置を確認することができ、改善すべき点が焦点化され具体的な手立てを考えることができる。また、動画による授業分析は授業参観シートや指導担当からの言葉による指導、助言だけでは分かりにくいところを映像で捉えることができる。

#### ウ 2年次教員との関わり

ミニミニ講座後、2年次教員との合同研修を位置づけた。ミニミニ講座後に設定することで、新たな時間設定の必要はなく、月1回実施することができる。2年次教員には初任者のメンターとしての役割を担ってもらい、初任者が困っていることや、悩んでいることへのアドバイスをお願いした。若年教員の配置が多岐に渡っているため交流の機会を設定するのは難しいが、この時間を有効に活用することにより定期的に無理なく合同研修を仕組むことができた（図7）。



図7 2年次との合同研修

#### エ 外部講師の活用

より研修効果を上げるために外部講師を活用した研修を実施した。市内小中学校の管理職による講話やA市教育研究所等の関係機関と連携をしながら、専門性の高い指導により資質・指導力の向上を図った。また、校内研究ともリンクさせたことで講師招聘での指導助言の機会が多く得られ授業力を高める絶好の機会となった。

また、保護者の思いを知り教員としての心構えや児童に対する対応等で生かしていくことが重要であると考え、PTA役員会で提案し、PTA会長による講話（「保護者の願い」）を依頼した。この講話により保護者の思いや教員に対して期待していることを改めて知る機会となり、教員としての心構えができるとともに、学級経営をしていくうえで一人ひとりの児童に寄り添った対応をさらに心掛けるようになった。

このように外部講師による研修は初任者が専門的な指導を得ることができるとともに、新たな視点で助言を受けることができるため研修効果が高い。これらの取組を進めるにあっては、初任者研修の趣旨を理解し協力してもらうことや、「だれに」、「どのような内容」で依頼すれば効果的であるか、適切な依頼内容の見極め、指導して欲しい内容に沿った人材確保など、取組を進めていく中で配慮していく。初任者からは多くの経験をもとに教えてくれるので勉強になったことや、的確なア

ドバイスで日々の実践に活かすことができたという感想があった。

### オ 市内の初任者合同研修会の開催

市内の拠点校指導教員と連携を図り、初任者の公開授業の相互参観や市内の管理職の講話による初任者合同研修会（年4回）を計画した。これは、指導教諭がコーディネーター役となり、近隣の配置校と連携して進めている。自主的な研修会ではあるが市内の管理職の理解と協力を得るとともに、拠点校指導教員との連携を密にすることでほぼ全員が参加できる体制が整えられ、初任者が近隣の管理職から専門的な指導技術を修得できる有意義な研修会となった（図8）。

合同研修会の開催に至るまでは指導教諭が中心となり、①初任者研修年間計画を作成→②学校長が校長会で研修会の趣旨説明及び協力依頼→③拠点校指導教員への呼びかけ→④拠点校指導教員との打ち合わせ→⑤管理職との講話内容及び日程調整→⑥市内の初任者合同研修会の開催の手順で進めてきた（図9）。

また、この研修会を立ち上げるためには、校長会の理解と協力を得ることが重要である。自主的な研修会のため、管理職の理解と協力がなくては開催することができなかった。さらに研修会を立ち上げる際には、自主的な研修会であることや市内の初任者の日程調整、講師（管理職）への適切な内容依頼、放課後のため短時間での研修とすること、双方の負担にならない回数などに留意して計画をした。

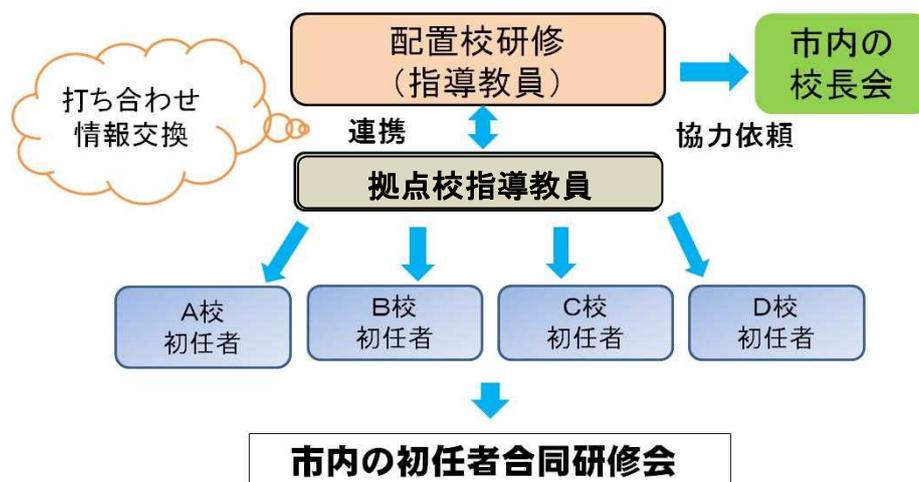


図8 市内の合同研修会



「人権教育について」市立B中学校長



「小中連携教育について」市立A中学校長

図9 管理職による講話

### 3 成果と課題（○成果 ●課題）

#### （1）実施体制及び負担軽減の方策について

○ 学級担任の初任者は高学年へ配置すると時間的なゆとりができ負担軽減になる。しかし、学校運営をしていくうえで、教職員の経験年数や児童の実態、保護者対応などの精神面での負担など総合的に考え初任者が学級経営しやすい学年への配置が大切となる。そのため常に高学年への配置が有効とは限らない。そこで、他の負担軽減策として、日常的・継続的な指導・支援をしていくことや、生徒指導、保護者対応等に特に留意し支援を行うようにしたが、それにより精神面での負担軽減を図ることができたと思われる。

一方、副担任の初任者は、授業時数を軽減したことが負担軽減に繋がった。昨年度より授業時数の軽減ができたため時間的なゆとりができ、教材研究や自己を高めるための時間確保が十分でき落ち着いて研修に臨めた。

○ 初任者の自己評価を6月と12月に実施した結果、『高知県の教員スタンダード』の4領域のうち特に学習指導力のポイントが上昇していた。校内研究で多くの授業参観や公開授業を実施することができたことや、ブロックや学年団で指導してもらえらる機会が増えたことが初任者の力量形成につながったものと思われる。

さらに2名の2年次教員の自己評価でも昨年の6月と今年の6月を比較すると、4領域すべてのポイントが上昇していた。下記の表からも特に副担任をしていた2年次教員の伸びが大きいことが分かる（表4）。

表4 2年次教員の変容

	2年次教員A		2年次教員B	
	26年度 (学級担任)	27年度 (学級担任)	26年度 (副担任)	27年度 (学級担任)
学級・HR経営力	2.2	2.3	1.3	1.9
学習指導力	2.4	2.5	1.3	1.5
チームマネジメント力	2.0	2.5	2.0	2.5
セルフマネジメント力	2.6	2.6	1.7	2.2

2年次教員が伸びた要因として、下記のことが考えられる。

- ・校内における若年教員を育成する教員の意識が昨年度よりも高まった。（主体的な関わり）
- ・先輩教員の授業や学級経営等の参観を多くすることができた。
- ・指導教諭などすぐに相談できる環境にあった。
- ・先輩教員から学べる環境になっていた。（学年団、ブロック）
- ・副担任の場合は自己を磨くための時間を十分確保できた。
- ・若年教員に役割をもたせ経験を通しての育成を図った。
- ・初任者での学びを活かし2年目で実践することができた。

このように、初任者を育成する校内指導体制が確立したことや教職員の意識化が図られたことで、意図的に設定された関わりから主体的な関わりに変化してきたことが2年次教員や初任者の育成につながっている。

● 学級担任の初任者は負担軽減のために授業時数の少ない2年担任としたものの、ゆとりが

なく落ち着いて研修に取り組むことができなかった。そこで、教職員に「初任者が学級担任の場合、1年目の研修を充実させるためにどのような配慮が必要か」としてアンケート調査を実施したところ、初任者の配置については保護者の協力、理解が得られる学級、専科教員が配置された学年の配置とし空き時間の確保をする、低学年でもTTを入れたり事務処理の補助をしたりする支援体制、1年目は校務分掌を軽減するなどの回答があった。特に保護者の理解や協力が得られるためには、学級懇談で初任者研修についての学校体制や研修時の体制、日常的に指導教員が指導支援をしていくことを説明することが大切である。また、指導教員が学級懇談に同席し、話し合いの内容や様子を把握しておくことで適切な児童や保護者対応の支援指導ができる。

## (2) 初任者研修指導体制について

- 短時間で全教職員から指導してもらえることのできる機会を設定することは、初任者にとって多様な学びにつながり有効である。ミニミニ講座は2年間継続して行ってきたことで取組の定着が図られ指導者側も前向きに取り組むようになるなど、教職員の意識の変容が見られる。
- 板書交流については、職員室に掲示したことで初任者だけでなく他の教職員も見ることができ、全体の学びの場となった。また、指導者は負担なく日常の中で指導できるため有効である。
- 校務分掌においては、初任者の状況を把握しながら2学期から徐々に役割をもたせ、担当教員の直接的な指導を受けながら実践的に学ぶことで大きく成長した。徐々に仕事を任せ様々な場面でアドバイスをしながら段階的にスキルアップを図ることは、初任者の育成には有効であった。
- 校内研究と配置校研修をリンクさせた研修方法は初任者の指導力向上に効果的である。校内研修と関連させながら指導していくことで専門的な指導を受ける機会が多くなり、授業改善につながった。
- 指導者側と指導される側の双方が過重負担にならないよう工夫した研修方法等を考えていく(表5)。

表5 負担軽減における改善策

	指導者側	指導される側
負担になること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導内容や指導方法の不安</li> <li>・多忙な中での研修設定</li> <li>・決められた内容での指導</li> <li>・初任者とコミュニケーションが図れていない中での指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多岐にわたる研修</li> <li>・放課後の長時間研修</li> <li>・行事等の多忙な時期の研修</li> <li>・校内研修と重複した研修内容</li> </ul>
改善策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配付されている冊子等を活用</li> <li>・事前に全教職員の指導できる内容を把握</li> <li>・短時間での研修や職員室での研修</li> <li>・初任者が孤立しない職員室の机の配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な時期に研修を計画</li> <li>・校内研修と初任者研修を兼ねて実施し、研修の回数を減らす</li> <li>・月ごとに研修内容や提出物等の確認</li> <li>・短時間での研修の積み上げ</li> </ul>

### (3) 指導教諭を中心とした実施体制について

- 指導教諭を初任者指導教員として位置付けることで、学校全体を見て校内研修と初任者研修を把握し、効率的に研修計画を立てることができる。また、校内研修と初任者研修を把握することができているため、「いつ」「だれが」「どのように」「どのような内容で」研修を実施すればよいかコーディネートしやすい。さらに、ゴールイメージをもった日常的な指導や実態に即した指導、支援を継続的に行うことができるため、効果的、効率的な研修の運用ができた。
- 指導教諭がコーディネーターの役割をして、自校だけでなく他校の初任者との合同研修会を企画、運営していくことで市内の初任者研修に新たな取組として提案することができた。
- 若年教員が増加することを考えると、OJTの視点をもって初任者や若年教員を育成していくための推進役は必要であると考え。だが、OJTの機能が確立できていない中で指導教諭としての本来の業務と兼ねるとなれば過重負担となり、双方とも推進していくことは難しいと思われる。
- 初任者研修を核として他の教員の力量を高めるとともに学校の活性化を図る。そのためには、学校全体を把握することができる立場の人がOJTの視点から取組の推進や研修をコーディネートしていくことが重要となる。

## 4 初任者研修の効果的な実施に向けた提案

### ◆研修時期の見直し

任用前研修の実施や長期休業中の集中した研修の実施など研修時期を見直し、初任者が研修に専念できるようにする。また、配置校研修においても効果的な学びになるように研修の精選や時期や内容などの重点化を図った計画を立てるとともに、初任者の実態を見極めながら研修をコーディネートしていくことが重要である。

### ◆教育活動の中に人材育成の視点を示す

学校教育活動の中に人材育成の視点を明確に位置付けていくことで、学校全体としての初任者研修への理解と教職員の意識化が図られ、より組織的な指導体制につながる。

### ◆市町村独自で研修の工夫と充実を図る

市町村の教育委員会や校長会の協力を得ながら市町村単位で工夫した研修を実施することや、専門性のある人材を活用した指導体制とするなどの工夫や充実を図ることで研修効果が期待できる。

### ◆校内研修を通じた育成を図る

校内研究と初任者研修とを関わらせた研修を計画し、校内研究を通して指導することで学校全体での取組となり効率的・効果的に育成することができる。

### ◆配付された冊子等を活用しての研修

「OJTハンドブック」、「授業づくり Basic ガイドブック」などの資料や冊子を活用していくことで、指導者の負担軽減になるとともに指導の手引きとすることができる。また、配置校研修でこれらを活用することで教育センターとリンクした研修を実施することができるため、初任者指導における学校差が生じない。

学校の概要			
学校名	B 小学校		
児童・生徒数	810 人	学級数（特支学級数）	29 学級（含 3 学級）
教員数（教職員数）	44 人（65 人）	初任者数	2 人
<b>学校の特徴</b> 校区は〇〇平野の中央部を形成し、以前は米の二期作が盛んで高知県の穀倉地帯として知られていたが、現在は都市化が進み、量販店やアパート・マンション等が建てられ宅地化し、それにともなって、児童数も増加傾向にある。			
<b>平成 26 年度の取組</b>			
<b>1 取組概要</b>			
<b>（1）配置校研修実施体制</b>			
本校では、2名の初任者が配置されていた。1名は第2学年の学級担任、あと1名は学級担任ではなく第5学年の学力向上指導方法工夫改善を担当していた。表1に示す。			
<b>表 1 初任者の担当分掌</b>			
	初任者A	初任者B	
担当	第2学年の学級担任	第5学年 学力向上指導方法工夫改善 (算数科・家庭科) 担当	
授業時数	26 時間	29 時間 (算数科 21 時間・家庭科 8 時間)	
<b>（2）校内指導体制</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度初めに、初任者研修推進委員会を組織し、初任者研修に関する協議を行い、各自の役割を明確にした。</li> <li>・初任者指導教員だけでなく、多くの教職員が初任者研修に関わることができるように、教科研修・一般研修において協力を依頼した。</li> <li>・教科研修に関わっては、管理職・指導教諭（5名）が可能な限り参加して授業後の協議を行い、以後の授業づくりや学級経営に生かせるようにした。</li> </ul>			
<b>（3）実施内容</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・観察・公開授業を振り返り、次回からの指導に生かすことができるようにする。</li> <li>・校内研究と配置校研修を関連させることで指導力を高める。</li> <li>・一般研修を充実させる。</li> <li>・教職員の初任者育成への意識向上を図る。</li> <li>・学年の分掌や校務分掌を通じて学ぶことができるようにする。</li> <li>・若年教員（臨時的任用教員・2年経験者・3年経験者など）から学ぶ機会を設ける。</li> </ul>			
<b>2 成果と課題</b>			
<b>（1）初任者研修実施体制について</b>			
学級担任と学級担任ではない初任者をこれまでの教職経験等を参考に配置したことで、それぞれの実態に即した研修の充実を図ることができた。また、若年教員の研修の時間を設定すること			

で、共に学び合う風土が育っている。小学校の場合、学級担任にならなかったことが精神的な負担とならないように年度当初のできるだけ早い段階において本人に趣旨説明をして、調査研究への理解を図る必要があると思われる。

## **(2) 初任者の配置等における負担軽減について**

学級担任は、毎日の学習指導に加え、生徒指導、家庭との連絡等膨大な業務があり、長時間勤務になる日も多い。初任者Aも他の学級担任と同様に業務を遂行しながら初任者研修に取り組むことになり、負担が大きい。一方、学級担任でない初任者Bは、第5学年の学力向上指導方法工夫改善を担当し学年の行事や打ち合わせにも加わり、家庭科の指導、学年通信の発行や行事の準備等多くの仕事を担当している。時間的には、初任者Aと同様の仕事量ではあるが学級経営や生徒指導に関わる業務が少なく、校外の研修がある場合にも学級担任でない分、余裕をもって参加することができた。

学級担任、学級担任ではない場合ともメリットとデメリットがあるが、仕事内容や仕事量の点では学級担任ではない方が負担軽減されていると言える。しかし、小学校では大部分の教員が学級担任であることから考えると、初任者研修において学級担任としての実践が積めないことへの精神的な負担は大きい。そのため、学級担任ではなく初任者研修を受ける場合は、教科研修や学級経営に関わる研修内容について配慮が必要となった。

## **(3) 校内指導体制について (○成果 ●課題)**

- 校務分掌の各主任などが指導者となり、一般研修を担当することで、人材育成の意識の醸成を図ることができた。
- 学校行事等の実施前に意義や指導の仕方について理解する研修を行ったり、県教育センター研修や教育事務所研修等とリンクさせた配置校研修を行ったりしたことにより、初任者の理解を促す効果的な研修となった。
- 校内研究における全校研・ブロック研・学年研等が学期ごとに実施され、他学級の授業や2・3年経験者の授業も参観することができ、校内研究と関連させることができた。
- 参観授業は、他学年の各教科領域についても実施している。指導教諭も共に参観し、参観後の振り返りも行うことで、授業改善につながった。
- 公開授業・観察授業とも実施後に振り返りカードに記録し、学んだことを今後どのように生かしていくか考える場を設定することで、実践に役立った。
- 若年教員も加わり、共に学ぶ研修も設定したことで同年代の教員の交流が図られた。
- 研修計画にそって研修を進めているが、校内研究、行事の準備、生徒指導等のため研修時間が十分取れないことがあった。研修計画を調整し、確実に実施する。
- 学級担任をしていない初任者が、担当教科以外の各教科・領域の授業研究をする場合は、単元全体の指導を任せってもらうなどの配慮が必要である。また、そのための事前の観察授業の時間の確保をする。
- 教職員に初任者研修の週計画を掲示したり、研修への協力を依頼したりしているが、さらに初任者研修に対する理解を深めてもらえるような取組をする。

## 平成 27 年度の取組

### 1 初任者研修実施体制

#### (1) 実施計画

本年度も 2 名の初任者が配置され、1 名は第 3 学年の学級担任、あと 1 名は学級担任ではなく第 6 学年の学力向上指導方法工夫改善を担当している。

他にも 2 年経験者 2 名、3 年経験者 2 名、若年臨時的任用教員 4 名等同年代の若年教員が在籍し(表 2)、教職員の年齢も各年代にわたりバランスよく構成されている。そのため、初任者を含む若年教員が合同で研修できる時間を設定している(表 3)。

表 2 若年教員の構成

若年教員	若年臨時的任用教員	4 名	
	初任者	2 名	本校で初任者研修
	2 年経験者	2 名	本校で初任者研修
	3 年経験者	2 名	本校で初任者研修
	4 年経験者	1 名	本校で初任者研修
	5 年経験者	1 名	他校で 4 年間勤務

表 3 初任者の担当分掌と研修の実施計画

		初任者 C	初任者 D	指導者
担当		第 3 学年学級担任	第 6 学年学力向上指導方法工夫改善 (算数科・家庭科) 担当 T 1・・・第 6 学年 4 学級 家庭科 T 2・・・第 6 学年 4 学級 算数科	指導教員 担当学年担任
授業時数		28 時間	28 時間 (算数科 20 時間・家庭科 8 時間)	
教科研修	公開授業	担当学年 (第 3 学年)	担当学年 (第 6 学年) 第 6 学年以外の学年	校長 教頭 指導教諭 (教務主任) 指導教員
	参観授業	・ 1 学年～ 6 学年・特別支援の学級担任による授業 (各教科) ・ 専科教員による授業 ・ 校内研の全校研・ブロック研の授業 ・ 指導教員による授業		各学級担任 専科教員 指導教員
	教材研究	・ 公開授業に向けた教材研究 ・ 学習指導案の作成、検討 ・ 授業後の協議や振り返り		指導教員
一般研修	実施時期	・ 月曜日の放課後 ・ 金曜日の放課後		校長 教頭 校務分掌の担当 指導教員

## (2) 初任者研修指導体制

- 年度当初の職員会において、初任者研修について校長が全教職員に趣旨説明し、共通理解を図った。
- 校内指導体制（平成 27 年度用）を構築した。
  - ・初任者研修推進委員会は運営委員会の中で行い、会議の効率化を図る。
  - ・本年度から配置されたB市の学力向上スーパーバイザー（主に若年教員の育成）を指導体制の中に位置づける。
- 他の教職員が校務分掌や経験を生かした指導や助言を行う。
  - ・教職員が一般研修や教科研修で指導教員と共に指導助言する機会をもつ。
- 学年分掌や校内研究にかかわる職務について、学年団やブロック（低・中・高学年）の他の教員も初任者育成に参画できるように組織化をめざす。
- 初任者が若年教員と共に学び合う研修の機会を設定した。
  - ・国語科教材研究（新聞を使った授業）、授業の相互参観、保育園との交流、若年教員実践交流、若年教員授業研究会等を行う。
- 学級担任でない初任者の公開授業は、担当学年の各学級で行い、学年団の先輩教員からも指導を受ける機会を増やす。
- 週ごとの研修予定を掲示し、初任者に限らず参加・指導できるようにする。
- 「初任者研修だより」を月 1 回発行し、研修の様子を教職員に伝える。

### ① 校内指導体制

本年度の指導体制を図 1 に示す。

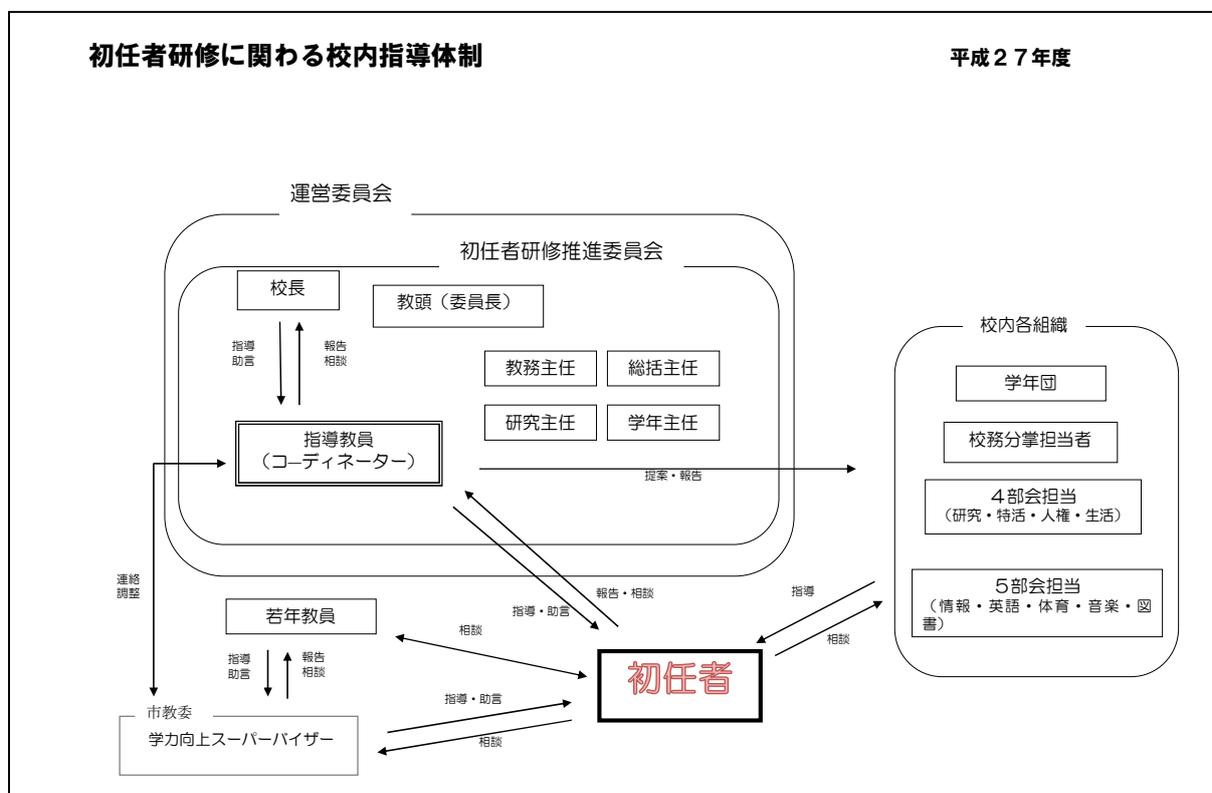


図 1 校内指導体制

## ② 指導にかかわる役割分担

表4 指導にかかわる役割分担

校長	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初任者研修推進の総括</li> <li>○初任者研修の進捗状況の把握及び運営への指導助言</li> <li>○初任者研修に係る校務の決定</li> <li>○初任者研修推進委員会の委員</li> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> </ul>
教頭	<ul style="list-style-type: none"> <li>○指導体制整備・校務立案</li> <li>○初任者研修関係者への指導・助言</li> <li>○初任者研修推進委員会の委員長</li> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> <li>○県教育センター・教育事務所・市町村教育委員会等との連絡調整</li> </ul>
教頭	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初任者研修関係者への指導・助言</li> <li>○初任者研修推進委員会の委員</li> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> </ul>
指導教諭 (教務主任)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初任者研修関係者への指導・助言</li> <li>○初任者研修推進委員会の委員</li> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> </ul>
指導教諭 (指導教員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初任者研修全体のコーディネーター</li> <li>○初任者研修年間全体計画の作成</li> <li>○初任者研修推進委員会への提案</li> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> </ul>
各主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> <li>○初任者研修推進委員会の委員</li> </ul>
一般教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>○計画に基づく一般研修や教科研修の指導者</li> </ul>
学力向上 スーパーバイザー	<ul style="list-style-type: none"> <li>○若年教員の指導者</li> <li>○若年教員研修会の企画・運営</li> </ul>

### (3) 負担軽減の方策

#### ① 学級担任と学級担任でない初任者の比較

学級担任である初任者Cは、3学年の担任ということもあり、水曜日以外は6時間の授業を担当している（月曜日も学年の加力指導の時間として設定されている）。その他にも、生徒指導、教材研究、家庭との連絡等の仕事や会議などがあり、配置校研修が勤務時間を越えて行われることも多く、負担が大きくなっている。

学級担任でない初任者Dは、第6学年の学力向上指導方法工夫改善を担当し学年の行事や打ち合わせにも加わり、家庭科の指導、行事の準備等多くの仕事を担当している。学級担任と比べると、学級経営や生徒指導に関わる業務が少なく、初任者Cと共に参観する授業以外にも若年教員や先輩教員の授業を参観することができる。また、担当学年以外の学年において公開授業を実施することもできる。

次の表5は、学級担任と学級担任ではない初任者に、それぞれどのようなメリット・デメリットがあるかを初任者に聞き取りした内容である。

**表5 聞き取り結果**

	初任者C (学級担任)	初任者D (学級担任でない)
メ リ ッ ト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育センターや事務所における研修で学んだことが学級ですぐに実践できる。</li> <li>・学級担任が全教科指導しているので、児童の成長が実感できる。</li> <li>・保護者とかかわったり、地域のことを知ったりすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公開授業の準備や教材研究等、時間を計画的に使うことができる。</li> <li>・他の教員の授業を参観したり、生徒指導や学級経営から学んだりすることが多く、次年度に学級担任となった時の参考になる。</li> <li>・担当学年の各学級に入るので、先輩教員の指導を見ることができ、細かい指導法についても知ることができる。</li> <li>・学年団に入り行事にも参加するので、1年間を通した学校の活動が理解できた。</li> </ul>
デ メ リ ッ ト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教材研究や指導案作成に十分な時間が取れないことが多かった。</li> <li>・校外の初任者研修と学校行事（遠足・家庭訪問等）が重なることがあり、児童と参加できなかつたことがあった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当教科以外の公開授業では、各学級担任の学習の流れに沿ったものになるので、それぞれに合わせる必要があるとなる。</li> <li>・教育センター等の研修で学級経営に関するものは、イメージしにくい内容もあった。</li> </ul>

学級担任、学級担任でない場合ともメリットとデメリットがあるが、学級経営に関する業務について大きく差があり、学級担任ではない方が負担軽減されている。そのため、学級担任ではない初任者は、初任者研修に十分な時間的余裕をもって取り組み、教員としての仕事を1年かけて学べたと感じている。これは、昨年度の反省から、事前に初任者に本事業の研究について趣旨説明をし、校務分掌を決めたが、そのことがそれぞれの立場を生かして研鑽を積もうとする初任者の意欲につながったと思われる。

しかし、学級担任でない者が初任者研修を受ける場合は、教科研修や学級経営に関わる研修内容について配慮が必要となる。本年度、初任者Dに対して②のような手立てを講じた。

### ② デメリットに対しての手立て（初任者D）

- ・担当教科以外の公開授業では、各学級担任の学習の流れに沿ったものになるので、指導する単元の事前の授業を参観したり、前時や次時の授業も行ったりして工夫をし、公開授業1時間だけの授業にならないようにした。
- ・学級経営に関する一般研修については、学級担任をしている初任者の学級を例に具体的な演習（家庭訪問、学級経営案の作成の仕方、Q-Uの分析、保護者懇談について等）を取り入れて実施した。
- ・校内研究と関連させて、学年団やブロックで取り組み、授業を公開したり協議したりすることで授業改善を図った。
- ・担当学年以外の学年の指導も経験できるように公開授業を実施した。
- ・学年の行事にも計画の段階から加わり、担当学年の児童と信頼関係を築くことができるようにした。

### ③ デメリットに対しての手立て（初任者C・初任者D）

<教科研修>

- ・公開授業は、できる限り多くの教員（校長・教頭・指導教諭・指導教員・同学年の担任）が参観し、授業後の協議を行った。
- ・参観授業は、多学年の各教科・領域の授業を計画し、いろいろな先輩教員の授業を参観できるようにした。
- ・校内研では、学期ごとに授業公開する機会があり、他学級の授業を参観することもできた。
- ・公開授業・参観授業共に実施後、振り返りカードに記録し、今後の指導につなげた。

#### <一般研修>

- ・学校行事や学校内外の行事に合わせて一般研修を計画し、事前に準備ができるようにした。
- ・校務分掌の担当者や管理職が指導者となり、より実践的な研修となるように計画した。
- ・市内の初任者（小・中学校）が集まり、研修する機会を設けた。
- ・年度初めに特に重要な内容の一般研修を集中して実施した。
- ・夏季休業中等に集中して研修を計画し、授業のある日は児童に十分かかわることができるようにした。

## 2 具体的な内容

### （1）年間指導計画作成に当たって考慮した点

- 初任者研修（教育センターや教育事務所等の研修）との連携の強化を考慮した。
  - ・「OJTプログラム」を活用し、初任者の研修意欲の持続と高揚を図る。
- 一般研修において早期に必要なとされる研修の実施時期の見直しをした。
  - ・「学校の組織運営に関連する研修」や「セルフマネジメント力向上のための研修」等を始業式までに実施した。
  - ・学校の業務の基本的事項や学級開き・授業開き等の実践的な内容の研修を早期に実施した。
- 「幼稚園や保育園との連携教育」を研修内容に追加した。
  - ・昨年度の教職員へのアンケートにより出された意見を計画に加えた。
  - ・1学期にスタートカリキュラムの授業参観（B市幼保小連携プログラム）を計画し、幼保との連携を理解することができるようにした。
  - ・実際に、保育園の保育にかかわったり、参観したりする研修を若年教員対象に夏季休業中に実施した。

### （2）校内指導体制

- 校内研究と配置校研修を関連させ、指導力向上を推進した。
  - ・県の教育課程拠点校事業（3年次）の研究と関連づけてOJTを充実させる。これまでの研究資料（板書や授業風景の写真、学習指導案集、授業後の協議等）を学習指導案作成の参考にする。
- 一般研修・教科研修の指導を校務分掌等の担当者に依頼するだけでなく、できるだけ多くの教職員から学ぶことができるように計画した。
- 市の学力向上スーパーバイザー（週3日間本校勤務）と連携し、若年教員の学習会を実施した。若年教員（初任者以外）は、週1時間程度授業公開し、国語科や学級経営について指導を受けている。

### 3 成果と課題（○成果 ●課題）

#### （1） 実施体制及び負担軽減の方策について

- 研修の実施時期を配慮したことにより、学んだことを実践に生かすことができた。
  - ・年度初めに特に重要な内容の一般研修を集中して実施したり、夏季休業中等に集中して研修を計画したりして、授業日は児童に十分かかわることができるようにした。
  - ・学校行事や学校内外の行事に合わせて一般研修を計画し、事前に意義や指導方法について理解し、見通しをもって取り組めるようにした。
- 公開授業・参観授業を実践に生かせるようにした。
  - ・公開授業の前には模擬授業を実施し、板書や発問等について検討することができたことにより授業改善を図ることができた。
  - ・公開授業・参観授業共に実施後、振り返りカードに記録し、今後の指導に生かすことができるようにした。
- 学級担任ではない初任者の公開授業は、担当学年の各学級で行い、学年団の先輩教員からも指導を受ける機会を増やし、授業改善を図った。
- 始業式・終業式等の行事や参観日等には、各教室の掲示物や板書を見て学ぶ機会を設けた。見学後、同学年の掲示物を参考に掲示物を見直すことができた。
- 学級担任ではない初任者は、計画した参観授業の他にも授業を参観する機会を多くもてた。
- 学級担任をしている初任者は、勤務校の校務に努めることと、初任者研修に参加することが重なり多忙だと感じたようであった。担当指導時数を軽減することや校務分掌の担当を複数制にする等、負担軽減のための体制づくりを進めていきたい。

#### （2） 初任者研修指導体制について

- 一般研修や教科研修において、他の教職員が校務分掌やこれまでの経験を生かした指導や助言を行う機会を通して、日常的にも初任者を育てていこうとする意識の醸成が図られた。表6はその例として、4月の配置校研修の指導者を示している。

表6 4月に実施した研修

月	一般・教科研修	研修内容	指導者
4	一般	所属校の実態及び学校教育目標等	校長・指導教員
	一般	校内組織及び校内運営機構	教頭・指導教員
	一般	所属校の教育課程	教頭・指導教員
	一般	社会人としての心構え	指導教員
	一般	学級開き・教科開き	学年主任・指導教員
	教科	参観授業（算数科）	算数専科・指導教員
	一般	家庭訪問にむけて	指導教員
	教科	学習指導案の作成の仕方	指導教員
	一般	I C Tの活用	視聴覚主任・指導教員
	教科	参観授業（理科）	理科専科・指導教員
	一般	学校図書の活用方法及び読書指導	図書主任・指導教員
	教科	公開授業の教材研究	指導教員

○本年度から配置されたB市の学力向上スーパーバイザーを指導体制の中に位置づけ、指導教員と連携して若年教員の育成を図ったことで、若年教員同士が共に高め合おうとする態度が育っている。写真1・2にその様子を示す。

国語科教材研究（新聞を使った授業）、授業の相互参観、保育園との交流、若年教員実践交流、若年教員授業研究会等

写真1 若年教員実践交流



写真2 授業の相互参観



○週ごとの研修予定を掲示し、初任者に限らず参加・指導できるようにしたり、「初任者研修日より」を月1回発行し、研修の様子を教職員に伝えたりした。

○保育園との交流や中学校の教員との合同研修を企画したことにより、幼保小中の接続を意識した授業づくりを考えることができた。

○公開授業は、できる限り多くの教員（校長・教頭・指導教諭・指導教員・同学年の担任等）が参観し、授業後の協議を行うようにした。

○校内研で学期ごとに授業公開したり、他学級の授業を参観したりすることと配置校研修を関連させ、研究を推進することができた。

●2年経験者から、初任者研修で学んだことが2年目に役立っていることを聞くことができた。来年度は、もう少し早い時期に先輩教員から体験談を聞く機会を設けたい。

●週予定は掲示していても、学級担任をしている先輩教員に授業を見ていただく機会は少なかった。しかし、校内研においては、学年内やブロック内での相互参観ができています。

### （3）指導教諭を中心とした実施体制について

・初任者研修担当指導教員の経験が積み上がらず、研修の体制が蓄積されにくいという本県の課題から考えると、指導教諭が配置校における初任者の指導を担当することで、継続的な指導体制で初任者研修に取り組めることが期待できる。

・校内研究等と関連させながら、OJTの視点をもって初任者や若年教員を育成していくためには、管理職や指導教諭等が推進役となり実施体制を構築していくことが大切である。次年度からは、従来から行っている毎月の運営部会（管理職・総括主任・指導教諭）において連携・相談するようにし、配置校研修の進捗状況の確認や共通理解を図るようにしていく計画である。また、初任者の在籍している学年主任とも指導教員が連携して、学期ごとに初任者の評価をしていくことで、初任者の指導力向上につなげていきたいと考えている。

#### 4 初任者研修の効果的な実施に向けた提案

##### ◆市町村単位の研修の実施

同一市内の初任者（小学校・中学校）が、合同で一般研修等の研修を行う機会が年間数回程度あれば、研修内容を充実させたり初任者同士の交流が図られたりすると思われる。今後、初任者が増えることを想定すると、前記のような市教委と連携した研修を計画することで、指導教員の経験や学校規模に関係なく初任者が研修を受けられる利点がある。

##### ◆指導計画の工夫

本年度は、「OJTプログラム」を参考に、本校の行事や校内研究も考慮しためりはりのある指導計画を作成した。また、教育センターの研修内容ともリンクさせていたので、学んだことを実践に生かすことができた。このプログラムを参考にすることで初任者指導の経験が浅い指導教員でも計画的に研修を実施できると思われる。表7にその例を示した。

表7 教育センター研修との関連

配置校研修	⇔	教育センター研修
<input checked="" type="checkbox"/> 特別支援学級の授業参観 <input type="checkbox"/> 特別支援教育の取組		基礎研修Ⅱ（特別支援教育の理解）
<input type="checkbox"/> Q-Uの実施及びプロット図の作成 <input type="checkbox"/> R V-P D C Aシートの作成と取組 <input type="checkbox"/> 学級経営の実際		チーム協働研修（人権教育を基盤とした学級経営） 基礎研修Ⅲ（児童生徒理解）
<input checked="" type="checkbox"/> 教科の年間計画 <input checked="" type="checkbox"/> 発問やノート指導 <input checked="" type="checkbox"/> 学習指導案の作成 <input checked="" type="checkbox"/> 公開授業の授業分析 等		授業基礎研究

##### ◆若年教員の交流

若年教員が交流する機会を設定することで、学び合い高め合う風土が職場にできた。日ごろから、若年教員同士も相談したり、協力したりして研鑽を積む姿が見られた。そのことで、先輩教員の中にも若年教員を育成しようとする意識が育っている。

##### ◆資料の活用

「OJTハンドブック」、「授業づくりBasicガイドブック」等を研修の際に資料として活用したり、日常的に手引きとして参考にしたりすることができた。初任者が配置された学校でも、すぐに役立つことだろう。また、指導する教職員も内容を参考にし、指導に当たることができる利点がある。

##### ◆次年度につなげるシステム

校内指導体制や役割分担、研修計画等を検証しながらシステム化し、次年度につなげていけるようにする取組を構築していく。

学校の概要			
学校名	C小学校		
児童・生徒数	290人	学級数(特支学級数)	15学級(含3学級)
教員数(教職員数)	21人(24人)	初任者数	2人
<b>学校の特徴</b> 本校は、旧C市街のすぐ近くにありながら自然豊かな環境に恵まれている。近年、児童数は290名前後で推移しており、児童数では管内で3番目に大きな小学校である。教職員構成は、初任者2名、2年次2名で、それに続くのが11年次と開きがある。若年層が全体の14%、ベテラン層が86%と偏りが見られるのが特徴である。			
<b>平成26年度の取組</b>			
<b>1 取組概要</b>			
<b>(1) 初任者研修実施体制について</b> 校長、教頭、教務主任、研究主任、指導教諭(指導教員)、学年主任による初任者研修推進委員会を設置した。また、校長、教頭、指導教諭(指導教員)、各教員、若年教員それぞれの役割を明確に示して体制を整えた。研修の計画と実施にあたっては、教育センターの「若年教員研修の概要」を参考に計画を立てたが、本研究の開発検討委員会における他の研究校の取組や講師先生の助言を参考に、変更を加えながら実施した。			
<b>(2) 初任者の配置における負担軽減について</b> 2名の初任者を学級担任(初任者A)と学級担任を外して指導方法工夫改善を担当する(初任者B)として配置した。初任者Aは、指導教諭が常時支援に入る体制をとり、委員会やクラブ活動を免除して研修時間を確保し負担軽減を図った。初任者Bは空き時間が9時間あり、内6時間を教育センター研修が実施される木曜日に充てる週時程を組み、負担軽減を図った。			
<b>表1 初任者の担当分掌等</b>			
	初任者A	初任者B(指導方法工夫改善担当)	
担当学年等	3年学級担任	5、6年理科(週3時間×4クラス) 5、6年算数科TT(週2時間×4クラス)	
週授業時数	27時間	20時間	
空き時数	2時間	9時間	
校務分掌	なし	体育委員会担当(2人制)	
講師経験歴	なし	1年7カ月	
<b>(3) 校内指導体制について</b>			
<b>① 配置校研修の実際</b>			
<b>ア 2名の初任者を関わらせる研修</b> 2名の初任者の同僚性を高めるために教科研修を共同で行った。作成した学習指導案を基に模擬授業を行い発問や板書を検討する事前研修と、授業後にビデオを視聴して良い点と改善点を見いだす事後研修を基本とした。			

## イ OJTを生かした研修

若年教員が日常の課題解決のために学び合う場としてフレッシュ研修（対象：初任者2名、2年次1名、4年次1名、5年次1名）を設定した。指導教諭が資料を作成し、金曜日の放課後10分間程度で実施した。また、管理職の観察授業（年間3回実施）に併せて、全教員が初任者に授業を公開した。授業後には初任者が授業者に感想や質問を伝え、指導技術を学ぶ機会とした。

## ②自己評価を活かす研修

初任者自身が、自己のゴールイメージをもち資質・指導力の向上に取り組めるよう、『高知県の教員スタンダード』の自己の達成規準の振り返りを8月、12月、2月と3回取り入れて課題等の意識化を図った。

## 2 成果と課題（○成果 ●課題 ※改善案）

### （1）初任者研修実施体制について

- 指導体制を立ち上げ、役割分担を示すことができた。
  - 研修の情報発信が十分でなかった。
  - 見通しがたっておらず、計画的に実施できなかった。
- ※情報発信と計画的なスケジュールを組む。

### （2）初任者の配置等における負担軽減について

- 学級担任をしない初任者は、研修や教材研究の時間を十分確保することができ、ゆとりが生まれた。
  - 学級担任の経験がないことは、2年目以降の不安要素となる。また、担当教科外の積み上げができなかった。
  - 指導教諭が学級担任の支援に入ることだけでは負担軽減につながらない。
- ※学級担任の経験を積むことができる指導体制や持ち時間を見直す。  
※学級担任をしない初任者に対しては、次年度に学級担任をした場合に予想されるつまずきに対応した事前研修を組む。

### （3）校内指導体制について

- 2名の初任者同士を関わらせる研修や、フレッシュ研修（若年教員研修）は、互いに刺激となり同僚性の醸成につながった。
  - 8月の初任者研修評価票で初任者Aは学級経営、初任者Bは学習指導力が2（できている）を下回り、一番の改善点と捉えていた。そこで、夏季休業中に児童理解に関するワークショップ形式の研修を取り入れたり、指導細案を作成して授業に臨むことや、先輩の授業を参観させてもらい授業のイメージを作っていたりしたことにより、2月にはどちらも0.8ポイントの伸びにつながった。
  - 指導教諭が主になって計画したり、先回りして指導してしまったりすることが多くなってしまった。
- ※主体的に学び合える体制をつくる。

## 平成 27 年度の取組

### 1 初任者研修実施体制

#### (1) 実施計画

平成 26 年度に引き続き「初任者の育成を中心とした効果的な O J T を進める校内指導体制の在り方」に「O J T と O f f - J T を関連付けた O J T プログラムの実施・検証」を加え、調査研究を行うこととなった。そこで、昨年度の取組を継続、改善しながら進めることとした。

校内指導体制については、まず、今年度も学級担任とそうでない配置を行い、昨年度のデメリットを改善した分掌と指導体制を工夫した（以下、負担軽減の方策に示す）。また、若年教員の育成には、学校の財産である人を生かした指導体制づくりが要と考え、若年教員とベテラン教員のそれぞれに役割をもたせ、学校全体で育成する体制を整えた（図 1）。4 月に 3 年次、5 年次が異動となり若年教員が初任者 2 名と 2 年次 2 名となってしまったのは、大きな痛手であったが、2 年次を意図的に関わらせる研修により立て直しを図った。

O J T と O f f - J T を関連付けた O J T プログラムの実施・検証については、理論と実践をつなぐテキストである「O J T ハンドブック」、「授業づくり Basic ガイドブック」と『高知県の教員スタンダード』の評価システムを活用した研修を取り入れることとした。

これらの実施に向け、組織職員会では学校長から初任者育成方針の話があり、指導教諭が具体的な内容を提案し、全教職員の共通理解を図った上で取組をスタートさせた。

#### (2) 初任者研修指導体制

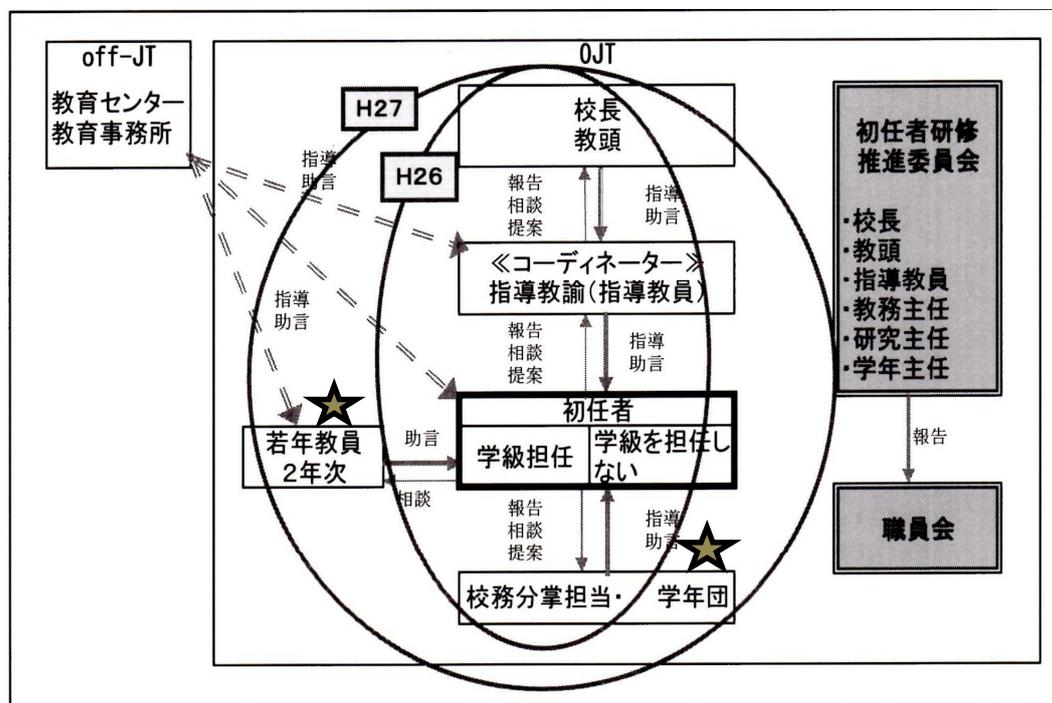


図 1 平成 27 年度初任者研修指導体制（指導体制を広げる）

**表2 各教員の役割分担**

校長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修推進の総括</li> <li>・初任者研修に係る校務の決定</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> <li>・計画に基づく一般研修や授業研修の指導</li> </ul>
教頭	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修指導體制の整備</li> <li>・初任者研修関係者への指導・助言</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> <li>・計画に基づく一般研修や授業研修の指導</li> </ul>
指導教諭	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修全体のコーディネーター</li> <li>・県教育センター等との連絡調整</li> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> <li>・初任者研修年間指導計画等の作成</li> <li>・初任者への全般的な指導</li> <li>・計画に基づく一般研修や授業研修の指導</li> </ul>
学年主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修推進委員会の委員</li> <li>・学年会での指導助言</li> <li>・計画に基づく一般研修や授業研修等の指導</li> </ul>
一般教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画に基づく一般研修や授業研修等の指導</li> <li>・初任者のメンター</li> </ul>

**(3) 負担軽減の方策**

以下、表3のとおり初任者Aを学級担任、初任者Bを指導方法工夫改善担当として配置した。

**表3 初任者の担当分掌等**

	初任者A	初任者B (指導方法工夫改善担当)
担当学年等	5年学級担任	5、6年理科 (週3時間×4クラス) 3年算数 TT (週5時間×1クラス) 6年算数 TT (週2時間×2クラス)
週授業時数	25時間	21時間
空き時数	4時間 昨年との差 +2	8時間 昨年との差 -1
校務分掌	児童会・卓球クラブ (2人制)	放送委員会・バトミントンクラブ (2人制)
講師経験歴	3.8年	なし

**① 持ち時間や週時程の工夫**

初任者Aは4時間、初任者Bは8時間の空き時間を確保し、配置校研修、児童のノート等の点検、教材研究等の時間に充てられるようにした。学級担任は昨年度より2時間空き時間を増やしてゆとりをもたせている。指導方法工夫改善担当は、昨年度同様に木曜日に担当教科を入れない週時程として教科研修や教材研究を実施できるようにした。

**② 指導體制の工夫**

学級担任の負担が大きい学期始めは、指導教諭が学級に入り授業を見せたりTTの時間を多くとったりした。始業前も指導教諭が支援に入り、児童との関わり方やノート点検等の事務処理の仕方を具体的に見せていった。その後もこの方法は実態に合わせ適宜取り入れた。また、保護者との連携が円滑に進むように年度初めの学級懇談に指導教諭が同席して初任者研修への理解を得た。

指導方法工夫改善担当は講師経験がなく、あらゆる面で不安を抱えていると考えた。

そこで、第1単元は学級担任がT1となるTT授業を依頼して、短期間に各学級の実態把握や5名の学級担任から授業づくりを学ぶことができる機会とした。また、年間を通して3年団に所属させ学級経営を学ぶ体制をとり学級担任の経験を補完した。担当外の教科指導に関しては、学期ごとに教科を割り当て1単元分の学習指導案を書き公開授業を行った。今年度は、道徳を1学期と3学期、社会科を2学期、国語科と体育科を3学期に割り当てた。

## 2 具体的な内容

### (1) 学校全体で組織的に育成する研修

#### ① 若年教員（2年次）の出番を作る

昨年度は、初任者2名、2年次1名、4年次1名、5年次1名とバランス良く若年教員が在籍していた。しかし、今年度は初任者と2年次の構成となり、フレッシュ研修（若年教員研修）の見直しが必要となった。そこで、2年次を初任者の気持ちに寄り添うことのできる一番の理解者と考え、メンターの役割をもたせた研修を取り入れることとした。

##### ア 第1回配置校研修

1年先輩である2年次のアドバイスの時間を設定することで、初任者に今後の研修の見直しをもたせ、和やかな雰囲気の中で配置校研修をスタートさせた。

##### イ 夏期休業中の共同研修

昨年度、指導教諭が行った役割を、2年次に追試させる形で自己評価票の達成規準の見直しと夏期休業中の研修の振り返りを共同で行なわせた。

##### ウ 事前研修と事後研修

毎回ではないが、公開授業前の模擬授業とワークショップ形式による事後研修を4名が役割を交代しながら行った。

##### エ スケジュール管理

現2年次も昨年度は学校の予定と研修予定、併せて提出物のスケジュール管理に苦心していた。そこで、月予定表に提出物と締め切り日を記載した若年教員用のスケジュール表を渡し、初任者には分からないことは2年次に聞くことを、2年次には早めに初任者に声掛けをすることを伝え、互いに管理させた。

#### ② 中堅・ベテラン教員の出番を作る

中堅・ベテラン教員を長年の経験を生かした具体的な指導・支援者の役割を果たせる人材と考えた。そこで、昨年度は指導教諭が行っていた一般研修を一部担当してもらうこととした。希望により2年次も参加できるよう配慮した。

##### ア 共通理解を図るために

4月末までに学校長と指導教諭が職員会で伝えた内容は以下のとおりである。



夏期休業中の共同研修  
Off-JT で作成した評価票のシートを開き、初任者と対話しながら、2年次が目標設定の仕方をアドバイスする。



事後研修  
KJ法での振り返りの後、2年次が教材の紹介をする。

- <学 校 長> ・高知県の教員の年齢構成の現状と今後  
・本指定研究に関して  
・自己目標シートに若年教員への助言や支援の手立ての記載
- <指導教諭> ・教育センター研修と配置校研修の概要  
・初任者の週時程と年間計画案

### イ 効果的な研修とするために

既存の「初任者研修のしおり」、「OJTハンドブック」、「教育計画」等を活用できるため資料作成は必要ないことを伝え、実践を交えた話が中心となるよう依頼した。時間も15分から30分以内として、初任者も指導者も研修に向かいやすい設定にした。



一般研修「朝の会・帰りの会」  
ベテラン教員の実践を2年次と一緒に学ぶ。

## (2) 「OJTハンドブック」、「授業づくり Basic ガイドブック」と『高知県の教員スタンダード』の評価システムを活用した研修

毎月実施する公開授業に併せ、「授業づくり Basic ガイドブック」を活用した。事前の学習指導案作成や模擬授業では、本時の展開が児童主体の問題解決的な学習となっているかガイドブックを開いて学習過程を確認した。事後研修では、必ず、「授業チェックシート」に記入して、良くなった点と課題を明確にして授業改善につなげてきたが、その際、どの学習過程の指導が十分でなかったかをガイドブックを開いて振り返った。参観者が記入する「授業チェックシート」は、全15回分を一覧にして変容を見取りやすくした。

また、初任者自身がゴールイメージをもち資質・指導力の向上に主体的に取り組めるよう『高知県の教員スタンダード』に基づく初任者研修評価票を用いて8月、10月、12月、2月と定期的に振り返った。3段階では変容を評価しづらいため、10月、12月は0.1単位での評価をさせた。小さな伸びであっても数値化されることで自己肯定感につながると考えたからである。

「OJTハンドブック」は、一般研修の中でも年度始めの活用が必然的に多くなる。本校独自の内容を書き込ませたりしながら日常的に活用した。また、慣れからくる惰性的な指導や不注意を防ぐため、繰り返しになっても長期休業の前後には、再度、読み合わせることを続けてきた。

## 3 成果と課題

### (1) 実施体制及び負担軽減の方策について

何よりも、実施体制を整えるために年度当初に学校長がビジョンを示したことや指導教諭が具体的な計画を提案できたことは、その後の取組を円滑にし、研修の充実を図ることにつながった。新しい体制では早く共通理解を得て配置校研修をスタートすることが必須となる。

学級担任をしない初任者Bは学級担任と比べてゆとりをもって業務を遂行できた。これは同じ配置の昨年の初任者と同様の傾向である。要因は、学級担任に比べ空き時間が多いことや昨年度と同じ教科を割り当てたことが関係していると推察する。具体的には、複数の学年と学級に入らなければならない反面、教材研究と準備物は2つの学級で活かされることとなり、それに必要な

時間も週8時間（昨年は9時間）の空き時間プラス放課後時間で確保できた点、5学級分の児童名を覚え学級ごとの特徴に慣れるまでの大変さはあっても、各学級担任の支えが大きく、教科指導に重点を置きやすかった点、理科に関する準備などの細かい内容は昨年度の担当（2年次）に支援してもらえた点などが挙げられる。今年度は、第1単元は学級担任がT1となるTTの授業を依頼したことで教科指導に対する年度当初の不安感も解消できたと思う。また、年間通して学級経営を学べる体制をとったことも成果と言える。これは、初任者Bの振り返りにも表れており、今回の配置に対して「授業力向上に力を入れることができた」、「多くの子どもたちと授業や遊びの中で関わることができた」との記述があり、昨年度のデメリットが補完されたと考える。

学級担任である初任者Aは、週の空き時間を4時間とし、昨年度の学級担任より2時間増やして時間的なゆとりをもたせた。本校の場合、この時間は低学年の空き時間よりも多い（1年は3時間、2年は2時間）。しかし、多忙感の解消にはつながらなかった。要因として担当学年が5年であり、低学年に比べると教科数が多く多様な教材研究や準備をしなければならないこと、また、班長等の高学年に求められる指導や対外的な行事の指導が入ってきたことなどが考えられる。初任者Aの振り返りには今回の配置に関して「年間を通して学級担任の仕事を学べる」ことをメリットとする一方「どのように授業を構成していけばよいか」、「いつ、どのように仕事を処理していけばよいか」を悩みとして挙げていたこととも重なり、指導教諭が多岐にわたり支援する体制をとったり、単純に空き時間を確保したりするだけでは、負担軽減につながらないことが分かった。

## （2）初任者研修指導体制について

初任者への日常的な声掛けを2年次が主体的に行っている姿を何度も目にした。昨年度から現2年次には、来年は2人が初任者を支える立場となることを再々伝えていた。4月、2年次より上の若年教員がぬけたことが結果的に功を奏し、必然的に支えられる側から支える側に役割が移った。それに伴い組織の一員としての自尊感情の高まりが2人の学級経営力や学習指導力に顕著に表れるようになり頼もしく感じた。

中堅・ベテラン教員は、多様な経験や豊富な知識をもっているが、それらは外に発信されていなかった。役割と出番を設定したことにより、初任者は一般研修後も声をかけてもらったり、自ら質問をしたりするなどのつながりが強くなった。また、これまでは指導教諭が折にふれて声掛けしてきた日常的なことを、気付いた時にその場で指導してくれる教職員が増え、みんなで育てるという意識が見られるようになった。これは、若年教員にとっても指導教諭にとっても大きなメリットである。

初任者研修評価票の8月と12月を比較すると、初任者Aの学級経営力以外は、領域でも平均でも2（できている）以上となった。初任者Aの学級経営力は2に達していないものの、0.9ポイント伸びた（表4）ことは徐々に自信をつけてきた表れであると言える。一方、初任者Bは年間通して学級経営を学べる体制をとりつつ教科指導の中でも集団や個を高める取組を続けてきた。この成果が数値にも表れている。このように、定期的に評価票の振り返りを取り入れることは、初任者と指導者の両方が改善点を焦点化することにつながり効果的であった。何よりこの評価システムは、自己の現状を捉え自身が考えた達成規準に基づき評価をするものとなっているので、日

常に意識して取り組める良さがある（表5）。もっと早い時期に達成規準を設定できるとより効果的ではないかと考える。

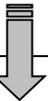
年次が上がるにつれ異動の確率が高くなる。異動状況に振り回されず、若年層の中で学び合う体制を確立するには、2年次をメンターとした研修をシステム化し、つながりを強化していくことが必要である。

**表4 『高知県教員スタンダード』  
平成27年度初任者研修評価票 4領域の平均値**

3段階評価（3：十分できている 2：できている 1：できていない）

4領域	初任者A（学級担任）			初任者B（指導方法工夫改善担当）		
	8月	10月	12月	8月	10月	12月
学級経営力	1.0	1.8	1.9	2.0	2.3	<u>2.4</u>
学習指導力	2.0	2.0	<u>2.1</u>	1.5	1.6	<u>2.0</u>
チームマネジメント力	2.0	2.0	<u>2.0</u>	2.0	2.0	<u>2.0</u>
セルフマネジメント力	1.9	1.9	<u>2.1</u>	2.0	2.4	<u>2.3</u>
平均	1.5	1.9	<u>2.0</u>	1.9	2.1	<u>2.2</u>

**表5 『高知県教員スタンダード』  
4領域「学級経営力」における自己の達成規準の具体（一部抜粋）**

	初任者A（学級担任）	初任者B（指導方法工夫改善担当）
到達目標 	児童一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。	児童との関わりの重要性を理解し、積極的にコミュニケーションを図ることができる。
自己の達成規準	会話だけに限らず、ノートなどにコメントを書くなど、子どものよさを認め伝えることができる。	長休みや昼休みには、子どもと遊びなどを通して関わるることができる。

### （3）指導教諭を中心とした実施体制について

指導教諭が初任者指導教員となることは、今求められている学習指導の在り方等について初任者指導を通して日常的に発信できる。これは、初任者のみならず全教職員の力量形成につながる点で有効である。しかし、毎年増える若年教員を指導教諭が中心となり育成していくには、効果的な校内システムが必要である。

#### 4 初任者研修の効果的な実施に向けた提案

##### ◆どこでも誰でも育成システムの確立

今年度取り組んで効果が見られた2年次のメンター制、中堅・ベテラン教員を巻き込んだ一般研修、「OJTハンドブック」、「授業づくり Basic ガイドブック」の活用はどの学校でも導入できるものとする。その効果を引き続き検証してシステム化を図る。

・教職員全員に、自分にできる若年教員育成の支援の具体案をもたせる。（自己目標シートへの記載、アンケートをとる）例えば、「OJTハンドブック」、「授業づくり Basic ガイドブック」を全教職員に配付すれば、支援の際に活用できるのではないだろうか。

##### ◆初任者配置校との連携（合同研修、担当者同士のネットワーク）

指導教諭がコーディネートを行い、中学校区、市町村、管内の配置校と連携して合同研修が計画できれば、各校の指導教員の負担感が減るとともに、初任者同士が学び合うことによる効果的な研修を実施することが可能になる。

例えば、管内で開催される指導教員の連絡協議会を介してネットワークを作り日常的にも情報共有を図ることができるのではないだろうか（指導教諭から研修に関する情報提供・配置校間の情報交換）。

##### ◆研修を集中させ日常の研修のスリム化を図る

早期に一般研修を入れることは、その内容のみならず以降の研修時間の確保の点でも重要である。早期研修を導入することや、長期休業中に一般研修を集中させ、日常の研修をスリム化すれば、初任者は業務に専念できる。

例えば、配置校研修の一般研修は、早期（4/1～4/6）と長期休業中に分散させるとともに、日常の短時間研修と併せて計画的に実施する。配置校同士の連携が進めば、この時期に併せて合同研修も可能となるのではないだろうか。

学校の概要			
学校名	D中学校		
児童・生徒数	463人	学級数（特支学級数）	16学級（含2学級）
教員数（教職員数）	32人（42人）	初任者数	2人

### 学校の特徴

管内2番目の大規模校で、現在の敷地に校舎を設置して以降、50数年が経過した伝統ある中学校である。

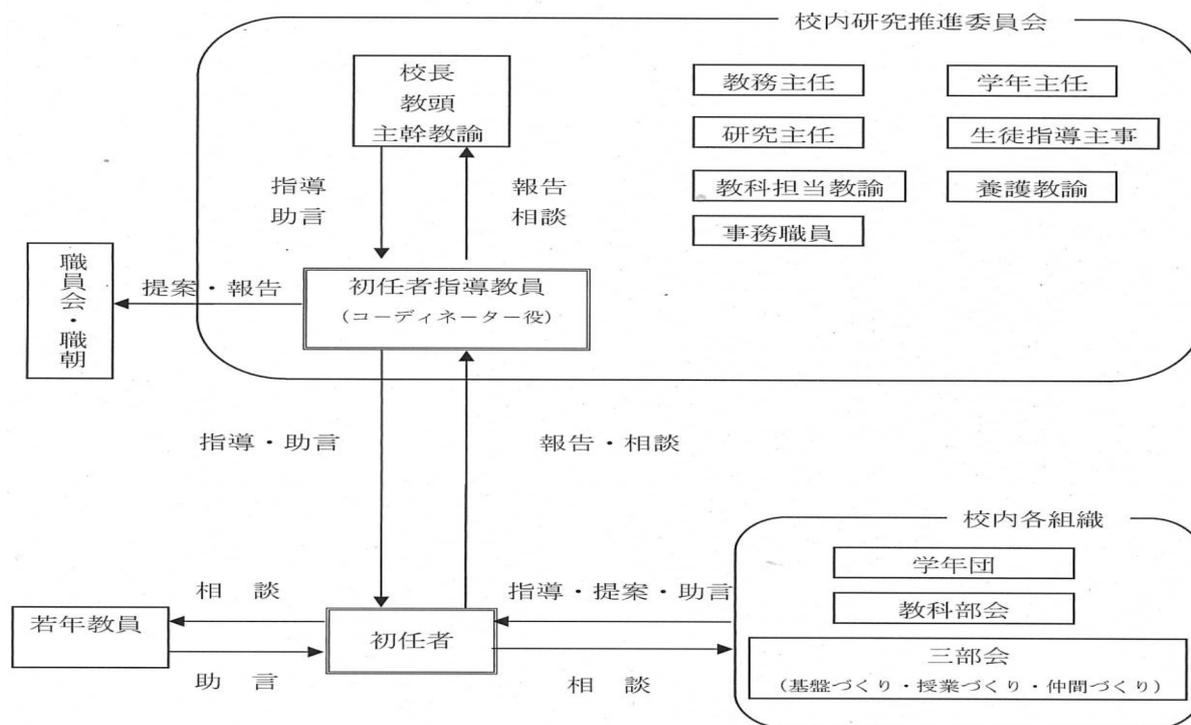
本校のよき伝統である体育祭や音楽集会をはじめ、部活動においても顕著な活躍がうかがえ、運動部だけでなく、吹奏楽部や科学実験部あるいは美術部等においても、四国大会での金賞受賞や第一回高知県中学校科学の甲子園優勝、地域へのボランティア活動など、優れた成果とともに地域社会への貢献活動等に努めてきた。

学校教育理念として「将来に向かって、日本を、世界をリードすることのできる人材を育成する学校の創造」を掲げている。本年度は年度当初から「当たり前」のことを「当たり前」に行い、本校の「当たり前」の質を高めていくことをねらい取り組んでいる。この「当たり前」とは、「提出物の期限を守って提出する」、「挨拶をきちんとする」など誰でも努力すればできることのことであり、日本や世界をリードすることのできる人材となるための基礎的な力を付けようと日々の授業、体験活動や諸行事にも取り組んでいる。

### 平成26年度の取組

#### 1 取組概要

##### (1) 校内指導体制のモデル化と役割分担の確立



## (2) 学級担任と副担任の比較

調査研究内容に関わって、初任者2名を学級担任と副担任に配置し、初任者研修の実施体制を検証した。平成26年度は、講師歴の長い初任者を学級担任、講師歴1年の初任者を副担任として配置し、研修を行ってきた。表1は、初任者自身や校内研究推進委員会のメンバーから聞き取り調査した内容である。

表1

	学級担任	副担任
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・初任者研修で学ぶ内容をすぐに実践に活かすことができる</li><li>・毎日、学級の生徒と接するので、変容に即座に対応できる</li><li>・集団づくりを学ぶことで見通しが持てるようになる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・たくさんの教員の実践に学び、吸収することができる</li><li>・教科指導に力を入れることができる</li><li>・道徳や学級活動等たくさんの教員の授業を参観できる</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・研修で留守にした時に、生徒指導が入ると、指導が後手になる</li><li>・担任としての準備が不十分なままスタートし、余裕がない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・研修してきたことをすぐに実践に結びつけられない</li></ul>

## (3) 効果的な研修のあり方についての研究

- ①若年教員との関わり
- ②打ち合わせ会の実施
- ③専門性を発揮した一般研修
- ④他校初任者との関わり
- ⑤担任週間の実施（副担任の先生のデメリット対策）

## 2 成果と課題（○成果 ●課題）

### (1) 初任者研修実施体制について

- 校内指導体制を確立することで、コーディネート役である指導教諭の役割について教職員に周知することができ、動きやすかった。
- 若年教員どうしを関わらせることで、刺激になり双方の学びに繋がった。
- 研修については、指導教諭が十分なコーディネートができていない。
- たくさんの教員に関わってもらうための役割分担が明確化されていない。

### (2) 初任者の配置等における負担軽減について

- 個々の初任者の課題に即した研修ができた配置であった。
- 時間的な負担軽減が図れず、時間的な余裕を生み出すことができなかった。
- 部活動を含めた校務分掌の配慮が至らなかった。

### (3) 校内指導体制について

- 校内指導体制をモデル化することで、全体への意識付けに繋がった。
- 計画的なコーディネートがならず、教職員の役割を十分に機能させることができなかった。
- OJTを活かした計画的な研修の実施ができていなかった。

平成 27 年度の取組

1 初任者研修実施体制

(1) 実施計画

表 2 初任者等の配置

	初任者A (女)	初任者B (男)	2年次C	2年次D
平成 26 年度			1年副担任	2年担任
学級	1年担任	3年副担任	1年担任	3年担任
教科	社会	数学	数学	保健体育
授業時数	16.4時間	17時間	14.4時間	19時間
校務分掌	保健委員会 (副)	生徒会執行部 (副)	学習委員会 (主)	体育委員会 (主)
部活動	バレーボール部 (副)	野球部 (副)	剣道部 (主)	ソフトボール部 (主)
講師歴等	7年	新卒新採	1年	8年

昨年度の大きな課題であった初任者に対する負担軽減を、①授業時数の軽減 ②校務分掌の軽減 ③ベテラン教員とのセット ④校内研修や外部機関との研修の位置づけについて考え、以下のような工夫をした。

指導教諭による  
初任者Aの**学級経営指導**と初任者Bの**教科指導**  
をリンクさせる方法として・・・

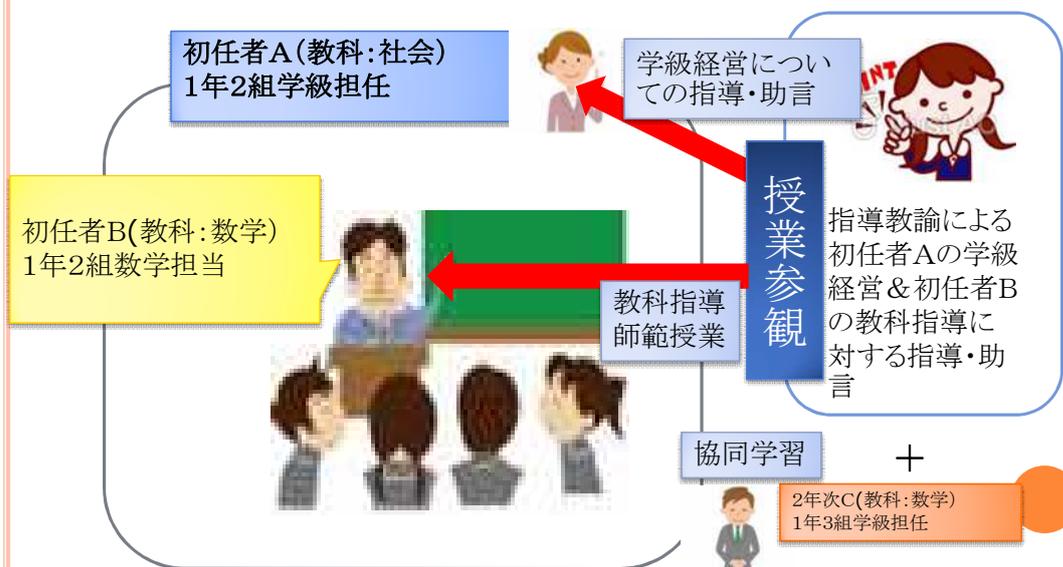


図 1 配置の工夫

初任者Bの教科担当クラスを初任者Aのクラスにし、教科担当教諭を兼ねている指導教諭が初任者Bの教科指導に入ること、初任者Aの学級経営の指導と初任者Bの教科指導を両方兼ね備える。また、昨年度、副担任だった2年次Cと初任者Aを同じ学年、席を隣にし、相談しやすい配置にした。そして、学級経営に関する指導は、一緒に実施する。教科指導においては、同じ教科ということもあり、師範授業を参観するときは初任者Bと2年次C、4年次3名を一緒にして行い、指導を行うようにした。

2年次D、初任者Bについては、ベテラン教員（2年次Dの副担任 教員歴22年、初任者Bの学級担任 教員歴17年）と組むように配慮した。ベテラン教員が脇を固める座席配置にしたことで、いろいろな角度から指導・助言を行うこともできると考えた。

初任者・2年次の様子については、校内研究推進委員会（企画委員会）で報告・協議している。

## （2）初任者研修指導体制

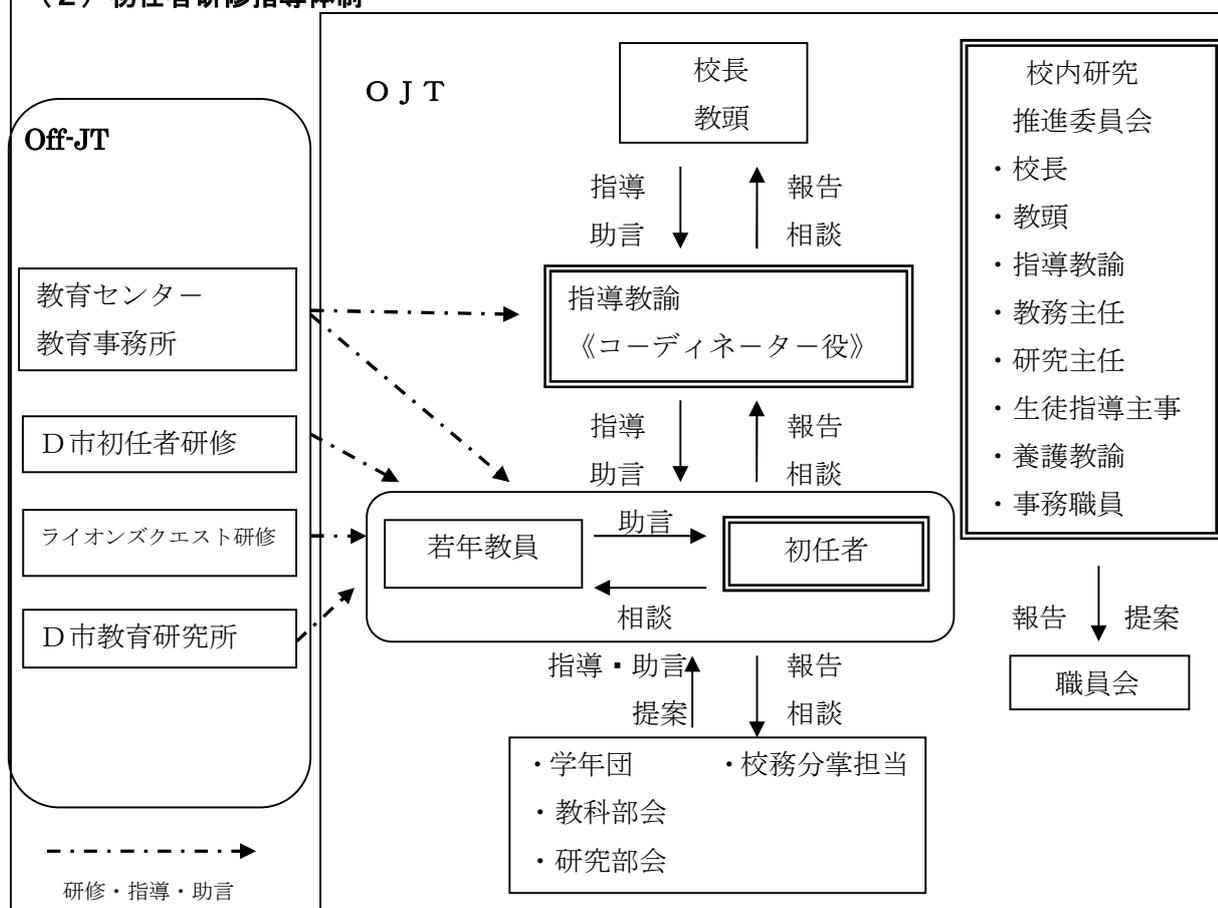


図2 初任者研修指導体制

初任者だけでなく若年教員（2～4年次）も、学校全体で育成する体制とする。共通理解については、まず校内研究推進委員会において、育成の視点を明確にする。その後、全職員に対して職員会で初任者研修の趣旨を伝え、協力してもらう。予定については、黒板に記載し、周知を図ることとしている。

## （3）負担軽減の方策

### ①授業時数の軽減

昨年度の課題を踏まえ、担当する授業時数を17時間に抑えた。そして、空いた時間を参観授

業や教材研究の時間に充てるようにした。このことは、教科研修の深まりに繋がっている。

## ②校務分掌の軽減

生徒会活動や部活動の担当をサブにし、メインの担当の取組を見て学ぶ体制にすることで負担軽減を図っている。

## ③校内研修や外部機関での研修

研修後に振り返りの時間を設けて一般研修に位置づけることで、研修時間の負担を軽減した。

## 2 具体的な内容

### (1) D市初任者研修（年3回）

市内の初任者の資質・指導力の向上を図るために、教育委員会や校長会、D市教育研究所の協力のもとD市初任者研修を実施。小学校の初任者とともに研修する機会を設けることは、情報交換や初任者同士の交流の場となり、意欲にも繋がっている。また、D市の実態を知ったうえでの研修になっているため、即実践に結びついている。

第1回 5月21日（木）

「D市の学校教育の現状と課題、初任者に期待すること」

学校教育課 課長

第2回 8月 3日（月）

「学級づくりと仲間づくり」

市内小学校 校長

第3回 12月 3日（木）

「児童生徒理解と保護者との関わり」

高知県心の教育センター 指導主事



図3 学校教育課長による研修

### (2) 専門性を発揮した一般研修（学校ぐるみ研修）

多面的な指導や指導側の人材育成を目的とした学校ぐるみ研修では、職場内での人的資源を活用し、SCや養護教諭、道徳推進教員、管理職、各主任に研修を実施してもらい、それぞれの強みを発揮してもらった。これまでの経験や専門性を発揮しての具体的な指導・助言は、指導教員では手の届かない細やかなところまで触れることができ、初任者にとっては、日々の実践にすぐに活用できる実のある研修になっている。この取組は、学校全体として初任者を育成していこうとする意識の向上と指導する側にも若年教員がいることから、若手の人材育成にも繋がった。



図4 養護教諭（3年次）による研修

### (3) フレッシュ研修

若年教員が共に学ぶ機会を設ける。研修や日々の業務の中で、困っていることや悩みを相談し、課題解決に向けて見通しをもつ場として設定している。

また、自分たちが参加した研修について伝達講習する機会にもしている。内容については、そのときの課題にあわせて設定している。ここでは、2年次の教員は、初任者のメンターとしての役割を担ってもらった。日常の声かけや昨年度の経験を踏まえてのアドバイス、道徳の事前研究

等、様々な場面での関わりが図ることができた。

#### (4) 担任週間の実施

副担任をしている初任者への手立てとして、学期に1回（7月・12月・2月）担任週間を実施し、学級担任の仕事を経験させた。担任の仕事の模擬体験をすることで、研修内容が即実践に結びつかないというデメリット解消と初任者研修で学んでくる学級経営に関することについて理解を深めることをねらいとしている。年度当初に学年会で依頼し、担任週間の際には学年主任にも参観してもらい、アドバイスをもらうようにした。この週間に合わせて道徳の公開授業を実施した。授業前には、他クラスの教員が模擬授業をし、初任者が参観するといった取組を行った。

今年副担任となった初任者Bは、1回目の担任週間の際に朝学活・終学活の担任の言葉がけの意味について担当クラスの担任より指導され、2回目の担任週間では指導された内容を意識して実践している。そのために、クラスの生徒の様子を把握することにアンテナを張り、生徒理解に努めることができていた。

また2年次C（昨年度副担任）は、今年度見通しを持ちながらスムーズに担任としてスタートを切っている。これは、昨年度の担任週間で得た成果だと考えられる。また1年間余裕をもって準備することができている現在の状況を考えると、経験の少ない初任者にとっては効果のある取組であるといえる。

#### (5) 学年主任や管理職による面談

初任者が自己のゴールイメージを持ち、資質・指導力の向上に向けて取組を進めていくために、「初任者研修 自己評価票」を用いて定期的に自己を振り返らせ、管理職による面談を実施した。その際に出された課題やアドバイスをもとに、取組方法を指導教員とともに考え実践に移させたり、次の達成規準を考え取り組ませている。

また学年主任が、学級経営案をもとに学期ごとに面談を実施した。学級経営に関する取組の課題や改善点について指導・助言を行っている。指導・助言されたことをもとに、学級経営案を見直し日々の実践に取り入れたり、次学期の具体的な取組を考えたりする機会にもなっている。この場では、生徒のことを相談し長年の経験に基づいたアドバイスももらっている。



図5 学年主任による面談

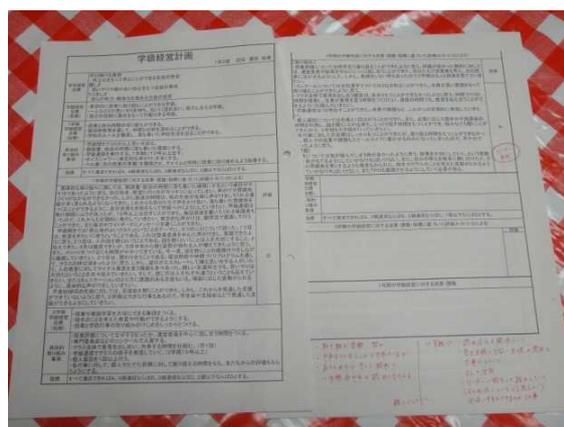


図6 面談後の学級経営案

## (6) 毎週月曜日の打ち合わせ会

指導教員と初任者との打ち合わせを月曜日の7時45分から15分間実施している。日程の確認や提出物のチェックなどを行い、1週間の見通しを持ちながら仕事ができるようにすることを目的としている。指導教員が研修で得た情報や校内研究推進委員会で初任者に関わる内容が出されたときに、この場で指導することとしている。また、指導教員と初任者とのコミュニケーションの場でもある。日頃からいつでも相談できる状況になるような雰囲気づくりを心掛けている。

## (7) 公開授業後の研究協議の司会・運営

公開授業や全校研後の研究協議の司会・運営を初任者をはじめとする若年教員が担当する。運営の仕方を高知県若年教員研修アドバイザーの西留 安雄先生から指導していただき、2学期から取り組んでいる。

回数を重ねるごとに、手際よくグルーピングし、ポイントをまとめて発表することができるようになった。

教員から出された意見をまとめていくことで、個人の司会・運営能力の育成に繋がった。また、自分自身の学びを振り返る機会となり、自身の授業の中に取り入れるなどの効果もある。



図7 研究協議の成果物

## (8) 教科部会

教科研修の一環とし、専門性を高め、指導力の向上を目的として教科部会を開催している。

本年度より本校では、3学年を担当する縦もち授業を行っている。そのため、毎週時間割上に教科部会を位置づけている。全体の授業の進捗確認や授業研究、定期テストの作成・確認、テスト結果の分析、そして教科研や全校研の学習指導案の検討を行っている。教科部会を実施することで、教材やワークシート等の共有がスムーズとなり初任者の時間的な負担軽減になっていると考えられる。また、教科担当教諭との教材研究だけでなく、経験年数も違う同じ教科を担当する教員との情報交換は、互いの刺激になると共に、初任者を含め若年教員の専門性を高め指導力の向上に繋がっている。また、教員同士が練り合い、活動を行うことで、教科指導に対する意欲の向上にもなっている。



図8 公開授業に向けての指導案検討

## (9) 公開授業・参観授業

公開授業や参観授業を通して、授業力の向上を図っている。授業時数の軽減により、積極的に先輩教員の授業を参観させるようにしてきた。初任者だけでなく、2年次教員も同じように参観授業をさせてきた。そして、初任者が授業を組み立てる際や教科担当教諭が授業をする際には、「授業づくり Basic ガイドブック」を活用し、授業のスタンダードに基づいた指導をするように

してきた。教科が違って同じ視点で協議することができるため、管理職を含め指導教員にとってもガイドブックの存在は大きい。教科担当者や管理職が参観した後は、初任者に運営をさせて協議を行い、授業改善にすぐに活かしている。

ベテラン教員の授業を参観する際には、初任者が課題としていることを指導教諭が授業者にあらかじめ伝えておき、解決の糸口になるような仕組みを授業の中に取り入れてもらっている。そして参観した後は、課題も踏まえた事後研究を授業者と行ってきた。

### **3 成果と課題（○成果 ●課題）**

#### **（1）実施体制及び負担軽減の方策について**

○校外での研修（D市内の研修）後、振り返りの時間を設け一般研修とすることで、初任者研修の質の充実を確保しつつ、時間的な負担軽減になった。

○2年間初任者を学級担任・副担任に配置し見てきたが、初任者への聞き取りの中からも、中学校では副担任としてスタートし、研修に専念することが良いのではないかと感じる。4月に赴任し、準備も十分でないままスタートをきり、メンタル面で心配することが多かった。教科指導だけでなく学級経営についてじっくりと研修させ、担任週間で模擬体験をし、次年度への準備（3年間を見通した学級経営）をさせることが良いと感じる。昨年度副担任としてスタートした初任者が今年初めて学級担任をしているが、余裕をもって4月を迎え、学級の良いスタートをきるできている。

○授業時数や校務分掌に配慮することで、時間的ゆとりが生まれた。その結果、授業を参観する時間が多く取れ、教科指導を充実させることができた。

○初任者を含めた若年教員が共に学ぶ機会を設定することで、双方の成長が見られた。

○専門性を発揮した多面的な指導は、課題のポイントが明確になり実践に繋がった。

●外部の研修と配置校研修とのリンクについて、年度当初に提示することで初任者にとって見通しがもてるものになる。

●年間行事計画の中に配置校研修を位置づけて見える化を図ることで、教職員への周知にも繋がる。

●授業時数の軽減をしても、担任業務に追われてしまうことがあるので工夫が必要である。

●学級担任が安心して研修に参加できるような体制づくりの工夫が必要である。（初任者が学級担任の時は、そこだけは副担任が必ずつく体制）

●指導する側が若年教員になった場合、指導者側に対しての指導が必要になってくる。

#### **（2）初任者研修指導体制について**

○授業研の際には、担当教科だけでなく全教員に周知し、学校全体で初任者を育成していこうとする雰囲気を作られている。

○指導する側の役割を明確化することで、指導の細分化が図れ、多面的な指導に繋がる。

○D市初任者研修や外部機関の研修を一般研修として取り入れることで、指導する側の負担軽減や具体的かつ効果的な研修に繋がっている。初任者からも、「すぐに学級に返せることが多く、自分の引き出しが増えた」との感想があった。

○指導教員だけが指導するのではなく、それぞれの担当に指導をしてもらうことで、教職員の人材育成に対する意識の向上に繋がる。

○初任者育成のためのO f f – J Tと関連づけたO J Tプログラムの効果的な方法として、「O J Tハンドブック」や「授業づくり Basic ガイドブック」を校内での研修で使用する。そうすることで、教育センターでの研修と重なり、指導の一貫性が保たれる。また資料作成の時間が削減でき、他の教員にも依頼しやすい。

●指導する側が人材育成の視点をどれだけ持って指導しているか。学校全体として、同じ目標（ゴールイメージ）のもと指導できる体制にしていく。

●指導する側、される側にとって効果的な研修になるための時間設定が必要である（効果的な研修時間の確保）。

### **（3）指導教諭を中心とした実施体制について**

○初任者・2年次に取った配置校における研修に関するアンケート結果には、指導教諭の存在について次のように書かれてあった。

ア すぐに相談ができ、指導・助言がもらえる。

イ 学級の実態を把握した上での助言は、すぐに実践に移すことができ前向きな気持ちで仕事ができる。

○指導教諭に初任者指導を位置づけることで、年間通じて指導ができる。

○初任者だけでなく若年教員を含めた人材育成ができる。

○学校に応じた年間研修計画を提案できる。

●今後初任者が増えていくことを考えれば、各学校での指導体制が重要になってくる。そのためには、学校の状況に伴い研修計画や指導ができる指導教諭（初任者担当教諭）を各校に配置することが必要と考えられる。

## **4 初任者研修の効果的な実施に向けた提案**

### **◆配置校研修に係るアンケートの実施**

全校体制で初任者を育成していくためには、教職員の共通理解と統一した意識が必要になる。年度当初に各々の役割を明確化させ取り組んでいくために、自分が初任者に何ができるかというアンケートを実施し、初任者と関わり合う場の設定をする。内容については、センター研修に関わるだけでなく、社会人や教職員としての経験に基づくものとし、負担に感じないように配慮していく（一コマ15分程度の学びの時間の確保）。この取組をすることで、教職員の人材育成の意識も変化してくると考える。

### **◆学びの成果の普及**

初任者が教育センター等での研修を通して新しい知識や時流に応じた指導実践等を学んでいることを、学校現場に返す場の設定が重要である。学校現場の教職員すべてが採用以来、現在の初任者と同様の研修を受けたわけではなく指導する際に苦労している場面（学習指導案の書き方等）が見られる。そこで、初任者自身が学んできたことを校内研等で普及させることを研修の一環とすることで、初任者の学びを学校として理解すると共に、教職員の学びの場にもなる。また、そういった役割を初任者が担うことで更なる人材育成にも繋がると考える。

#### ◆配布資料や冊子の活用

高知県教育委員会や教育センターで作成された「OJTハンドブック」や「授業づくり Basic ガイドブック」、「学級経営ハンドブック」、「生徒指導ハンドブック」等の存在は、指導する側にとっての指針となり大変有り難い。初任者研修でもこれらを用いて研修が行われるので、学校での一般研修の資料として活用したりすることで、指導の一貫性がもてる。また、校内で研修講師を依頼する際にも冊子を活用することで研修準備がしやすくなると考える。

年度当初に初任者には、困ったときや悩んだときには冊子に返るように指導した。初任者や2年次に聞き取ってみると、教本のように常に冊子を見るようにしてきたことで、大きく混乱することがなかったと言っていた。これらのことを考えても、各校が活用していくことを積極的にお勧めしたい。

#### ◆合同初任者研修の充実

地教委の指導主事や市内の拠点校指導教員と連携を図り、指導教員が核となり一緒に合同研修会を計画し、年間研修計画に位置づける。講義内容や研修内容については、今年度の初任者、2年次にアンケートをとり、決定していく。その際、初回となる1回目は、市町村の現状を踏まえたうえで初任者に期待することを講話してもらうことが、効果的で実のある研修になるのではないかと感じる。

教育委員会や校長会、教頭会、教育研究所の力など関係機関や地域の人的資源を活用することで、経験に基づいた指導や専門的な指導がなされ、すぐに教育実践に移すことができる。また、地教委単位での合同研修は、初任者一人ひとりや勤務校だけでなく勤務する市町村全体の初任者育成の向上を図ることができると思う。

学校の概要			
学校名	E 中学校		
児童・生徒数	357 人	学級数（特支学級数）	12 学級（0 学級）
教員数（教職員数）	25 人（30 人）	初任者数	2 人
<b>学校の特徴</b> <p>本校は、県内に 3 校ある県立の中高一貫教育校の一つである。生徒の通学区域は高知県中央部の 4 市 10 町村にまたがっており、学年 120 名の定員に対して、高知市を中心に毎年度 40 校前後の小学校から生徒が入学してくる。そのため、中 1 では特に仲間づくりを重視した取組を行い、また、中高 6 年間を通してキャリア教育と国際理解教育に力を入れている。</p> <p>本年度の本校中学校の教員数は、「指導方法の工夫改善」や「中 1・30 人学級」等に係る加配を含めて、教頭以下 25 名である。その教職経験年数別の構成は、5 年未満が 5 名、5 年以上 10 年未満が 5 名、10 年以上 20 年未満が 2 名、そして、20 年以上が 13 名となっている。生徒数は現在 357 名で、中 1 から中 3 までの全学年を校内操作により 30 人学級の 4 クラスとしており、国語、社会、数学、理科、技術家庭科、保健体育の授業では、中高の教員の乗り入れも行われている。</p> <p>本校は、県立高等学校再編振興計画により、新たな中高一貫教育校の設置に向けて N 高等学校との統合が決定している。その流れは、平成 30 年度から 32 年度に E 中学校に入学する生徒は定員を 60 名に削減し、基本的に統合後の高校の普通科に進学、そして、平成 33 年度に E 中学校・高等学校の生徒募集が停止され、平成 35 年 3 月に統合が完了することとなっている。</p> <p>新たな中高一貫教育校は、グローバル教育を教育活動の柱に位置付け、自ら課題を発見し判断する探究型学習や、高度な英語運用能力を養う教育活動を実施することが掲げられており、本校でも統合後の一貫教育へのスムーズな接続のために、グローバル人材の育成やさらなる学力向上の取組が求められている。本年度はその研究の緒に着いたところであるが、初任者を含む若年教員には、昨年度に引き続いて本校の目指す授業づくりの発信役を担わせたいと考えて取り組んでいる。</p>			
<b>平成 26 年度の取組</b>			
<b>1 取組概要</b>			
<b>（1）校内指導体制づくり</b> <p>まず、文部科学省から示された指導体制の在り方を参考にして、初任者研修推進委員会を組織し、管理職や指導教員等の役割分担を明確にする等、学校全体で初任者の力量形成に取り組む体制づくりを行った。そして、中高一貫教育校としての校種間の連携や初任者研修推進委員以外の教員の関わりも含めて図式化し共有した。初任者研修推進委員会は年間 3 回開催し、配置校研修の充実を図るための校内指導体制の在り方や初任者の力量形成の検証等について協議を行った。</p>			
<b>（2）配置校研修の計画・実施</b> <p>指導教諭が初任者研修の指導教員となり、配置校研修のコーディネートをを行った。研修内容は高知県教育センターの「若年教員研修の概要」を参考に計画を立て、中高の管理職や分掌の長である高校教員に一般研修で講師をしてもらったり、回数は少なかったものの中高合同での一般研修を実</p>			

施したりする等の連携を図った。また、前述したように、中高4名の初任者がそれぞれ年間15回の公開授業を行う機会を生かし、本校が目指す授業づくりを意識して取り組ませるようにした。年度後半には県外先進校視察をさせ、それを受けた提案授業を公開した。

### **(3) 初任者研修の実施体制の検証**

本事業の調査研究内容に関わって、中学校の2名の初任者を学級担任と副担任とにして、初任者研修の実施体制の検証をした。具体的には、初任者自身への聞き取りや初任者研修推進委員会での協議をとおして、初任者を学級担任とする場合と副担任にする場合とのメリットとデメリットを整理したり、高校の初任者（副担任）との授業時数や校務分掌等の比較をしたりして、負担軽減の方策等、初任者研修の実施体制の在り方を検討した。

## **2 成果と課題 (○成果 ●課題)**

### **(1) 初任者研修実施体制について**

- 中高初任者の授業時数等を比較したことで中高の違いを確認でき、本校における初任者研修の実施体制を27年度に向けて見直すことにつながった。
- 中高合同の一般研修の計画と実施、可能な範囲での中高の取組の統一化を図る。

### **(2) 初任者の配置等における負担軽減について**

- 中学校の初任者については実質的に負担軽減を図ることはあまりできなかったものの、前述したように、中高初任者自身への聞き取りや初任者研修推進委員会での協議をとおして、負担軽減の方策等、初任者研修の実施体制の在り方を検討することができた。
- 特に、中学校の学級担任をした初任者の負担が大きかった。把握できた実態と検討内容を踏まえて、授業時数減等の負担軽減策を講じる必要がある。

### **(3) 校内指導体制について**

- 初任者研修推進委員会を組織して校内指導体制づくりをしたことにより、コーディネーター役である指導教員が日常的に管理職等と相談をしながら取組を進めることができた。
- 中高が連携、協力して配置校研修を実施する足がかりができた。
- 中高が一層連携した校内指導体制を構築するために、初任者研修推進委員の構成を見直す。
- 若年教員同士の関わりの場を設定する等して同僚性を築くとともに、2～4年次教員には自身の研修経験を生かしてメンターとしての役割が担えるよう成長を促していく。
- 年次研修関係の予定を職員室に掲示して初任者等の動きを全体に周知したり、配置校研修に関わる教職員を増やしたりすることで、学校全体で若年教員の力量形成に取り組むことへの関心を高める。

## 平成 27 年度の取組

### 1 初任者研修実施体制

#### (1) 実施計画

##### ① 初任者の授業時数・各分担の状況

本校には、本年度も中高2名ずつの初任者が配置された。参考のため高校初任者の状況も併せて表1に示す。本年度は中学校初任者の授業時数も軽減され、中高の差を縮めることができている。

表1 初任者の授業時数・各分担の状況

	E 中 学 校		E 高 等 学 校	
	初任者A (女)	初任者B (男)	初任者C (男)	初任者D (女)
学級	1年担任	2年副担任	2年副担任	1年副担任
教科	国語	英語	国語	英語
授業時数	15時間	15時間	14時間	14時間
空き時数	15時間	15時間	19時間	19時間
校務分掌	総務部	環境部	教務部	企画部
部活動 競技経験の有無	水泳部 無	バレーボール部 無	サッカー部 有(小中高)	新体操部 有(高)
講師歴等	企業勤務2.5年 講師4.5年(6校)	新卒新採	講師4年(5校)	講師2年(2校)
教科指導員 授業時数	0時間 (指導教員が兼ねる)	15時間	14時間	14時間

##### ② 一般研修・教科研修の計画

本年度は特に中高合同の一般研修を増やすことを取組の重点としている。

表2 一般研修・教科研修の計画

		初任者A (女)	初任者B (男)	指導者等
教 科 研 修	公開 授業	担当学年：第1学年 第2学年	担当学年：第1学年 第2学年	管理職 指導教員 教科指導員
	参観 授業	・教科指導員による授業 ・中高教員の公開授業(各教科)		教科指導員
	教材 研究	・教材研究の仕方 ・テストの作成 ・観点別評価の実際 等 ・学習指導案の作成、検討 ・授業後の協議や振り返り		指導教員 教科指導員 教科会
一 般 研 修	中学 のみ	実施日時：火曜日1限目・水曜日1限目		指導教員 管理職
	中高 合同	実施日：基本的に校外研修のない木曜日に計画 校内研修：振り返りの時間を設け、一般研修に位置づける		各分掌部長 外部講師

## (2) 初任者研修指導体制

### ① 初任者研修推進委員会

本事業の調査研究校の指定が中学校のみであるため、昨年度はまず中高の管理職と中学校の初任者に関わる教員で推進委員会を発足した。しかし、中高一貫教育校として中高がより連携した指導体制を構築していく必要があると考え、本年度は中学校教務主任を外して高校の教科指導員を加え、校長、副校長、中学校教員5名、高校教員4名の11名の構成とした。委員会の開催は、次のとおり年間3～4回を予定している。

目的：本校における初任者研修の充実を図るため、年間3～4回程度の委員会を開催し、校内指導体制の在り方や初任者の力量形成の検証等について協議する。

第1回委員会（5月）：校内指導体制・総合的な教師力向上のための調査研究事業の趣旨・年間指導計画・現在の研修状況 等

第2回委員会（10月）：前期指導報告・初任者研修評価票・情報共有 等

第3回委員会（12月）：初任者研修実施体制等の検証・情報共有 等

第4回委員会（2月）：後期指導報告・次年度に向けた確認 等

### ② 初任者研修を中心とする校内指導体制

昨年度の校内指導体制を基にし、中高の連携や学校全体で初任者に関わる体制を図1のように示して共有している。

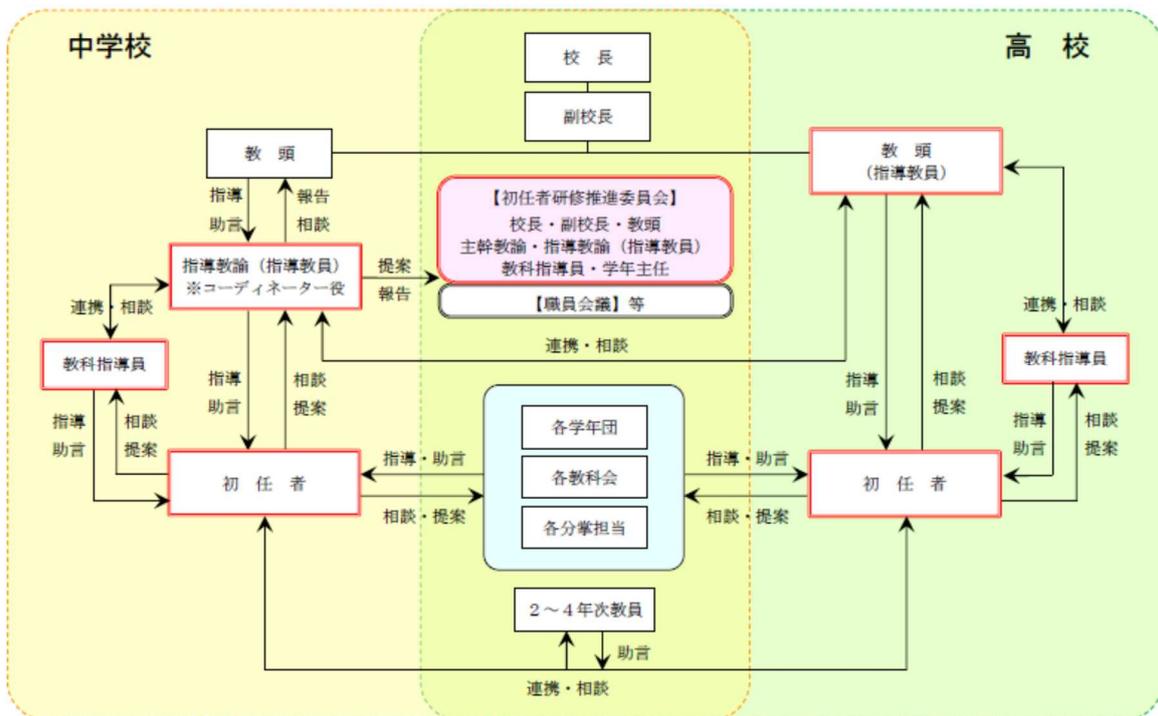


図1 平成27年度校内指導体制モデル図

### ③ 管理職、指導教員等の役割分担

初任者研修推進委員の構成の変更があるが、役割分担については昨年度と同様である。

表3 管理職、指導教員等の役割分担

		役割等	備考	
初任者研修推進委員	校長	・初任者研修推進の総括 ・初任者研修に係る校務の決定 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導		
	副校長	・校長の補佐 ・初任者研修関係者への指導・助言 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導		
	教頭	・指導体制整備・校務立案 ・初任者研修推進委員会の委員長（実施責任者） ・初任者研修関係者への指導・助言 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ・教育センター等との連絡調整	各年次研修の主担当を分担。高校教頭が高校初任者研修の指導教員。	
	主幹教諭〔高〕	・副校長・教頭の補佐 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導	中学校教頭が初任者研修推進委員長。	
	初任者研修担当教員	指導教諭〔中〕	・初任者研修全体のコーディネーター	指導教諭が中学校初任者研修の指導教員と教科指導員（国語）を兼ねる。教科は中高とも国語と英語。
		指導教員	・初任者研修の配置校研修年間指導計画の作成 ・初任者への全般的な指導 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ・配置校研修の記録・報告の作成・管理	
		教科指導員	・計画に基づく教科に関する研修の指導 ・参観授業の実施	
	学年主任〔中〕	・学年会等での指導・助言 ・計画に基づく一般研修や授業研修の指導	中1学年主任が教科指導員（英語）を兼ねる。	
各分掌長・各教科長		・計画に基づく一般研修や授業研修の指導		
一般教員 2～4年次教員		・計画に基づく一般研修や授業研修の指導 ・若年教員どうしの意見交換会等への参加	*若年教員の意見交換会は実施できていない。	

### （3）負担軽減の方策

#### ① 授業時数の軽減

昨年度の調査研究で、本校の中高初任者の授業時数等を比較したことにより、実施体制に違いがあることが分かり、本年度は中学校初任者と教科指導員ともに授業時数15時間となり、昨年度より約3時間軽減された。

#### ② 校外研修のない木曜日に一般研修実施

木曜日に校外研修が入っていない週には、毎回ではないが、木曜日に一般研修を入れて火曜日と水曜日の空き時間を増やすようにしている。中高合同の一般研修も、基本的に木曜日に実施するよう計画を立てた。

#### ③ 校内研修との関連

校内研修後に初任者との振り返りの時間を設けて、昨年度と同様に校内研修を一般研修に位置づけ、研修時間の負担を軽減した。

## 2 具体的な内容

### (1) 一般研修

#### ① 年度当初からの一般研修の開始

4月3日の新任教員オリエンテーション等を一般研修に位置付け、心構えや共通理解を図ってスタートを切ることができた。

#### ② 中高合同一般研修の実施

昨年度の反省を踏まえ、機会を捉えて実施している。基本的に指導教諭がコーディネートをしているが、管理職等からアイデアをもらうこともある。研修記録の様式は中高で統一した。前述の校内研修も中高初任者に同じ振り返りをさせることで、合同研修に位置付けている。2学期末までに、以下のような内容で17回24時間（内、校内研修〔\*〕は7回10時間）実施した。

「Q-Uの理解と分析について」（こころとからだの相談部長・指導教員）

「学校長講話～D中高でどう働くか～」（学校長）

「事務処理について」（事務職員）

「学校図書館の活用について」（学校司書・指導教員） 等

\* 「学校ICTの活用について」（情報部長等）

\* 「特別支援教育について」（外部講師・こころとからだの相談部長）

\* 「アクティブラーニング型授業とキャリア教育」（外部講師） 等

#### ③ 「教えて下さい！〇〇先生！！」の実施

学校全体で初任者を育成していくために、初任者研修に関わる教職員を増やしたいと考え、今年度から新たに取り組んだ。1学期間いろいろな教員の姿を見てきた中で「この先生にこんなことを教えてもらいたい」という希望を初任者自身に聞き、夏季休業中よりスタート。本年度は以下の内容で4回実施し5名の教員が講師を務めた。初任者も主体的に研修に臨むことができた。

第1回「教科指導における生徒指導について」（3年学級担任・数学）

第2回「学級経営のポイント」（1年学級担任・保健体育、2年学級担任・音楽）

第3回「先輩教員との関わり方」（3年学級担任・英語）

第4回「部活動の指導上の注意」（2年学級担任・英語・バレーボール部）\*2年次教員

### (2) 教科研修

#### ① 初任者と2年次教員合同での教材研究、教材等のシェア

国語科の初任者と2年次教員は第1学年の国語を分担しており、また、英語科の初任者と2年次教員は第2学年の英語を分担している。そのため、互いに授業の進度や指導内容の打ち合わせは日常的に行っているが、国語科では教科研修の際に2年次教員が可能であれば一緒に教材研究を行った。また、英語科では教材やワークシート等を相互にシェアして活用している。

#### ② 校種・教科を超えた授業参観

中高一貫教育校である利点を生かし、校種や教科を超えていろいろな授業を積極的に参観するようにさせている。特に年度当初は、1週間に1時間は授業参観をするように促した。

### (3) 若年教員を中心とした授業改善の発信

#### ① チームでの授業研究推進

統合後の新しい中高一貫教育校の特色であるグローバル教育について、本校は英語教育と探究型学習の両輪で研究を進めることが求められており、本年度より、中学校の英語科教員が中心の「英語教育推進チーム」と中高5教科の若年教員が中心の「探究型学習推進チーム」とを組織して取り組んでいる。初任者も各チームの一員として、本校の目指す授業づくりについて理解を深め、実践につなげようとしている。

#### ② 研究報告会での公開授業・県外研修への参加と公開授業の実施

11月に行われた本校のグローバル教育研究報告会では、中学校2年次教員が国語の公開授業を実施した。また、12月には若年教員を中心に以下の県外研修に参加をさせ、2月にジグソー法等のアクティブラーニングを取り入れた授業やタブレット端末を活用した授業をそれぞれが公開した。

- 広島県安芸太田町立加計中学校・県立加計高等学校視察研修  
参加者：副校長、中学教頭、中学数学教員、高校数学2年次教員、中学英語初任者、  
中学英語2年次教員、高校英語初任者
- 本郷学習科学セミナー（東京都）  
参加者：高校理科2年次教員、高校理科3年次教員

### (4) 2年次教員にメンター（見守り役、相談役）を依頼

中学校の初任者は2名とも同一教科の2年次教員とは学年団も同じであり、日頃から関わりがある。この環境を生かし、2年次教員の力量形成もねらいとして、意識的に初任者の見守り役、相談役となってもらうよう依頼した。その際に『ミドル・リーダーのためのメンタリング・ハンドブックー若手教師支援の充実を目指してー』（高知大学 島田希 監修 平成24年3月）から「年齢の近い若手教師によるメンタリングの事例」と「メンター用チェックリスト」を紹介した。ただし「メンター用チェックリスト」は、示されている6領域23観点を全て行うためではなく、振り返りの際に主にどのような関わりをしたかを確かめるためのものである。

2学期末に、「メンター用チェックリスト」を用いて4段階評価で振り返りをしてもらったところ、2年次教員の二人ともが評価4であったのが、カウンセリング領域の「職場での悩みを受け止めつつ、共感的に受容したり、励ましたりしているか」であった。また、評価3以上では、アセスメント領域「実践に対する自己評価を適切に行えるよう、ともに考え合っているか」、ファシリテーション領域「メンティの個性を尊重した支援を行っているか」、ガイディング領域「研修会などでの学びの大切さを伝え、メンティが積極的に参加しようとする意欲を高めたり、参加することができる機会を提供しているか」等10観点あり、複数の領域にわたって初任者と関わっていたことが分かった。また、後述する2年次教員への聞き取りからも、積極的に相談役を果たしていることがうかがえた。

### (5) その他

#### ① 『OJTハンドブック』等、配付資料の活用

年度当初に4月1日の「基礎研修Ⅰ」で配付された資料を確認し、配置校研修でも活用することとともに、日常的にも自ら開いて実践の参考にするよう伝えた。特に『授業づくりBasicガイドブック』と『OJTハンドブック』については、その場で開いて全体を見通し、どこにどのようなことが書かれているか等を確認した。基本的なことが確認できると初任者にも好評である。

## ② 担任週間の実施

昨年度の他校の取組を参考にして、副担任をしている初任者に学期に1回（6月第4週：2年Bホーム、11月第3週：2年Cホーム）学級担任の仕事を経験させた。年度当初の学年会で依頼し、初任者にも心づもりをさせて取り組んだ。この担任週間に合わせて道徳の公開授業も実施した。

## ③ 合同研修報告会（中学校：2月19日、高校：2月25日）

悉皆の年次研修を受けている教員に、最後の集合研修のときに発表する内容を校内で報告させる合同報告会を中高の校種別に開催することとした。本年度は、中学校初任者、2年次、高校初任者、2年次、3年次の計9名であるが、今後、4年次や10年次の教員もいれば対象としたい。各年次でどのような取組がされているかを知ることにより、相互に刺激を与え合い、自己のキャリア形成の見通しをもって実践につなげる契機としてほしいと考えている。

## ④ 初任者等への聞き取り

### ア 初任者への聞き取り

取組の検証のために、中高4名の初任者に対して、「これまでの初任者研修の振り返り」（表4）と「学級担任・副担任それぞれのメリット・デメリット」（表5）について聞き取りをした。

表4 初任者研修の振り返り

	配置校研修	集合研修
特に良かった、ためになったと思う研修内容（3つ程度）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公開授業（指導案検討）</li> <li>・Q-U分析</li> <li>・学級経営</li> <li>・中高合同（危機管理、生徒指導）</li> <li>・教えてください！〇〇先生！！</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム協働研修（模擬授業）</li> <li>・学級、ホームルーム経営</li> <li>・ICT活用の講義</li> <li>・保護者との連携</li> <li>・総合、道徳について</li> </ul>

表5からは、昨年度と同様に学級担任の多忙感がうかがえる。また、副担任の3名に、初任者研修をしつつ学級担任ができるか尋ねた結果も、昨年度同様「難しい」との反応であった。

表5 学級担任・副担任それぞれのメリットとデメリット

	メリット	デメリット
学級担任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践の中で学んでいける</li> <li>・生徒との関わりの時間を十分もてる</li> <li>・自分の思いを伝える場が多い</li> <li>・保護者とゆっくり話ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間的な余裕がない</li> <li>・繁忙期に様々なことが重なる</li> <li>・前年度のことが分からない</li> <li>・やり方を学べずに実践になる</li> </ul>
副担任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・比較的時間の余裕がある</li> <li>・教材研究、指導案作成がしやすい</li> <li>・担任の先生の仕事の進め方や生徒への取り組ませ方等を見て学べる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特にない</li> <li>・中学校の副担任は4クラスを二人で担当しているので大変ではないか（学級担任をしている初任者の意見）</li> </ul>

### イ 2年次教員への聞き取り

表6 2年次教員の授業時数・各分担の状況

	E 中学校		E 高等学校	
	2年次A（女）	2年次B（女）	2年次C（男）	2年次D（男）
学級	2年担任	1年担任	1年担任	2年担任
教科	英語	国語	数学	理科
授業時数	18時間（±0）	19時間（+2）	18時間（+5）	18時間（+3）
校務分掌	生徒指導部（生徒会）	情報教育部	教務部	企画部
部活動	バレーボール部	バスケットボール部	バスケットボール部	ソフトテニス部

表6のとおり、中高2年次教員4名とも学級担任となり、昨年度副担任だった3名は授業時数が増えた。部活動は変わらず、分掌では仕事の分担が重くなった者もいる。こうした本年度の状況も踏まえて、2年次の4名に初任者研修を振り返ってもらい、聞き取りをした(表7)。

「学級担任をいつからするのが良いか」については、学級担任だった2年次Aは負担への配慮について、副担任だった3名は初任者研修を通して心構えができる等の利点について述べており、参考になる。「初任者に関わるときの心がけ」でも昨年度の経験に基づいた関わり方がうかがえる。

**表7 2年次教員への聞き取り**

本年度、学級担任をしているが、学級担任はいつからするのが良いと思うか	人によるので決めづらい(1名) *昨年度も学級担任
	・若年のうちから担任をさせてもらえると失敗の経験を通して、次年度への対応が迅速にできると思う。ただ、初任者が担任をする場合、校務分掌等を配慮してもらえたらありがたかった。
本年度、初任者に関わるときに心がけていること	2年次から(3名) *昨年度は副担任
	・他の先生方の生徒への関わり方や学級経営の方法を客観的に学べる期間があったので、今、落ち着いて生徒と向き合うことができていると感じる。 ・研修を通して心構えができる。 ・初任者の時は、教科の方に力を入れることができた。
	・授業や学校生活の中で困っていることがないか聞いたり、私生活でも節度を守って交流したりしている。 ・研修の中で学んだこと等を生かして実践しようとする姿勢や、失敗しても挑戦しようとする気持ちを自分自身が持ち続けること。 ・去年度の経験をもとに、先を見通して助言をする。

### 3 成果と課題 (○成果 ●課題)

#### (1) 実施体制及び負担軽減の方策について

- 中学校初任者の授業時数が昨年度よりも約3時間軽減されて、高校初任者との差を縮めることができ、中高一貫教育校としての実施体制がさらに整えられてきた。
- 本年度の初任者にとっては、軽減された時数が当たり前のことであるので、軽減されて楽になっているという実感はもちにくい。このような配慮がされていることを初任者に伝え、時間を有効に使うよう指導しておく必要がある。
- 初任者2名とも同じ時数であるが、学級担任をしている初任者の負担はやはり大きい。

#### (2) 初任者研修指導体制について

- 初任者研修推進委員会が本校の各種委員会の一つに位置づけられ、年度当初の職員会で周知されたことにより、組織的に初任者の育成に取り組むための協力も得やすかった。事務職や学校司書にも一般研修の講師を依頼する等、初任者に関わる教職員を増やしている。
- 初任者研修推進委員会の開催回数は多くはないが、情報共有等の貴重な場になっている。また、組織があることで、日常的に管理職や他の委員と相談しやすくなる。
- 本年度は中高合同での一般研修の実施について特に意識して取り組み、中高連携を進めるとともに、指導する側の負担軽減にもつなげることができた。
- 年度途中から始めた「教えてください!○○先生!!」、2年次教員へのメンターの依頼等、中

学校だけの取組もあり、次年度に向けてどこまで取組の統一を図るか整理する必要がある。

- 今後、若年教員が増えてくることを見通して、初任者だけでなく若年教員全体の系統的な校内指導体制のあり方についても検討していかなければならない。

### **(3) 指導教諭を中心とした実施体制について**

- 配置校の指導教諭が指導教員を担当することで、初任者の現状を把握して年間の見通しをもって指導にあたることができる。また、学校全体の取組をコーディネートする役割は必要である。
- 指導教諭が指導教員と教科指導員を兼ねると、2名の初任者それぞれに関わる時間や密度に差が生じることは否めない。本年度は他教科の初任者と同じ学年団になったことで、日常的な関わりがあり状況把握がしやすかったが、そうならない場合も想定した状況把握の工夫が必要である。
- 前述した若年教員の系統的な校内指導体制づくりも含め、他の教員も巻き込んだ相互に向上し合う組織となるよう働きかける等、管理職のリーダーシップのもと、指導教諭の役割を明確にしていきたい。

## **4 初任者研修の効果的な実施に向けた提案**

### **◆ 校内指導体制や役割分担の明確化**

校内指導体制モデルや役割分担を明確にしておくことで、教職員の共通理解が得られ、学校全体で取り組んでいく意識付けをしやすい。毎年度末に見直しをして、年度当初には提示できるようにしたい。また、企画委員会等と兼ねても良いので、初任者（若年教員）研修推進委員会を組織することが、担当者任せにせず、日常的に連携・相談をしやすい体制になると考える。

### **◆ 授業時数の軽減の目安**

昨年度、中高の授業時数を比較した際に、高校の初任者と教科指導員は配置校研修の4時間（一般2時間・教科2時間）を減じた授業時数にするという目安があった。中学校もできればこれに準じたい。本年度本校の初任者は15時間に軽減された。これが、1クラス担当を増やすと4時間程度時数が増えて軽減にならず、それ以上減らすと他の教員へのしわ寄せが大きくなる。教科にもよるが、具体的な時数としても15時間程度が適切ではないか。

### **◆ 中学校初任者は副担任に**

昨年度と同じ提案になるが、初任者の負担軽減を考えるなら、中学校の初任者は学級担任ではなく副担任とし、教科指導力に重点をおいて研修に専念させたい。昨年度副担任をしていた本校中高の3名の2年次教員は、いずれもしっかりと心構えをもって本年度学級担任をすることができている。大量退職・採用のため、どうしても初任者が学級担任をしなくてはならないのならば、学校裁量で負担軽減を図るのも限界があるため、公開授業の回数を減らす等の方策が必要ではないか。

### **◆ 中学校初任者の担当教科を配慮した配置の工夫**

2年間、中学校では指導教諭が指導教員と教科指導員を兼ねたが、毎回このような体制となると、指導教諭が担当する教科の若年教員層が増え、他教科の教員層とのバランスが悪くなる。指導教諭が担当する教科の初任者ばかりを配置するのではなく、指導教諭が指導教員を兼ねて全体のコーディネーターと一般研修を担当し、教科指導員は別の教員が担当するという体制での検証も必要ではないか。その際には、指導教諭も8時間程度授業を担当することも考えられる。