

2 教育センターにおける調査研究

■初任者の育成における「OJTスタンダードプラン」の開発

研究指定校におけるこれまでの実践研究や先進校視察等を通して、初任者等の育成を図るうえで効果的な指導体制等について多くの示唆が得られた。そこで、教育センターでは、初任者配置教育委員会や配置校で初任者の育成に関わる教員等に対して、初任者への指導体制に関する意識調査を実施・分析する。併せて、昨年度に引き続き、初任者や2年経験者を対象とする配置校研修に関する意識調査を実施し、経年での結果から考察を深める。

各研究校における実践研究及び調査研究等の内容を基に、校内指導体制のモデルとなる「OJTスタンダードプラン」の構成要素を明らかにしていく。

(1) 調査研究

① 初任者研修指導体制に関する意識調査

若年教員等の育成を図るOJTを推進するために重要な取組を明らかにすることを目的に、初任者配置市町教育委員会及び初任者配置校の管理職等に対して意識調査を実施した。

ア. 研究方法

【質問紙調査】

若年教員等の育成を図るOJTを推進するために重要だと考えられる取組を明らかにするための質問項目として、全調査対象者共通に28項目、調査対象者別に3項目を取り上げ回答を求めた。

ここで取り上げた項目は、研究指定校におけるこれまでの取組及び他県の教育研究機関の研究等において、初任者等の育成に関して重要であると挙げられていた取組等を参考に抽出したものである。

(問1) 下に示す各項目の取組は、初任者及び若年教員の育成を図るOJTを推進するうえで、どの程度重要であると思いますか。

- | | | |
|----------------|--------|----------------|
| ⑥非常に重要である | ⑤重要である | ④どちらかと言えば重要である |
| ③どちらかと言えば重要でない | ②重要でない | ①全く重要でない |

(問2) 問1の項目の中で初任者を育成するために特に重要だと思うことや、その他に重要だと思うことはどのようなことですか。(自由記述)

【調査対象者】平成27年度初任者配置市町教育委員会(16市町)
平成27年度公立小中学校初任者配置校(62校)の校長、教頭、
主幹教諭、指導教諭、指導教員

【実施日】平成28年1月5日～1月29日

【有効回答者数】168名

イ. 調査結果及び考察

(ア) 問1. 「どの程度重要であると思うか」に対して平均値の高かった項目

問1において平均値の高かった項目は表2-1のとおりである。全対象者共通の28項目のうち、1.「全教職員の共通理解」、3.「OJTの役割分担」、6.「日常の業務を通じたOJT」、8.「県作成冊子等の活用」、14.「初任者のよさを認める」、17.「日常的に学ぶ機会の設定」、26. 27. 28.「学校長の役割等」が高い平均値を示した。中でも、特に値が高く、若年教員等のOJTを推進するうえで重要だという意識が高いと思われる取組は、1.「初任者に対するOJTの必要性について、全教職員の共通理解を図る。」、6.「日常の具体的な業務を通して、先輩教員が初任者に指導・助言を行いOJTを進める。」である。回答結果(図2-1、図2-2)や自由記述の内容からも、今後迎える大量採用時代に向け、これまで以上に全教職員で共通理解を図りながら日常的にOJTを実施し初任者の育成を図ることの重要性を、殆どの回答者が認識していることが分かる。

表2-1 問1. 「どの程度重要であると思うか」に対して平均値の高かった項目

番号	項目	平均値	標準偏差
1.	初任者に対するOJTの必要性について、全教職員の共通理解を図る。	5.6	0.51
3.	学校全体でOJTの役割分担をし、初任者を育成する校内指導体制を構築する。	5.4	0.64
6.	日常の具体的な業務を通して、先輩教員が初任者に指導・助言を行いOJTを進める。	5.7	0.54
8.	県教育委員会等が作成・配付している冊子を配置校研修において活用し指導に生かす。	5.2	0.63
14.	初任者の実態を踏まえ、初任者のよさを認めながら個々の指導力を高めるような工夫をする。	5.3	0.67
17.	初任者が授業づくりや学級経営について、日常的に学ぶ機会を設定する。	5.2	0.69
26.	校長は、常に授業改善の視点をもって授業を観る。	5.4	0.67
27.	校長は、中央教育審議会答申等、国の教育動向について自校に情報提供を行う。	5.2	0.70
28.	校長は、意欲が見られない教員に対して向上心を高める手立てを講じる。	5.4	0.71

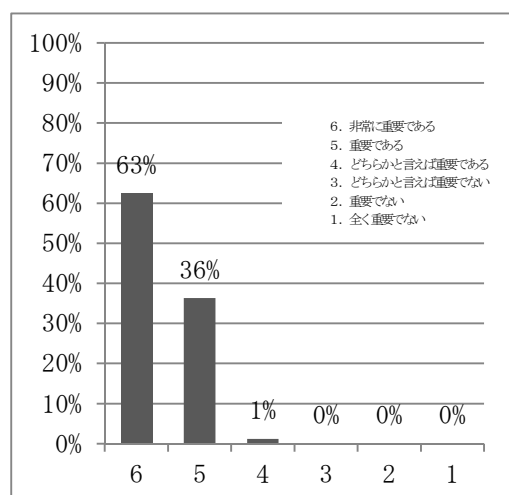


図2-1: 1. 「初任者に対するOJTの必要性について、全教職員の共通理解を図る。」に対する回答結果

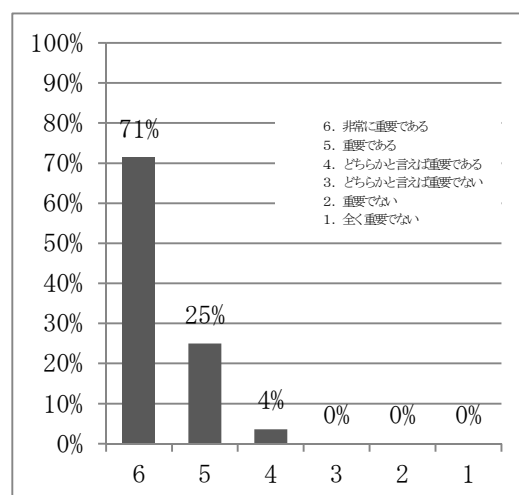


図2-2: 6. 「日常の具体的な業務を通して、先輩教員が初任者に指導・助言を行いOJTを進める。」に対する回答結果

<記述内容「初任者を育成するために特に重要であると思うこと」>

- ・大量採用の時代を迎え、学校教育の質を低下させるようなことがあってはならない。そのために、OJTをしっかりと確立して、現場で教員を育成することの重要性を全教職員が認識して業務にあたる。
- ・初任者を職場全体で育てていく体制づくり、意識の共有が最も重要である。これにより教職員全体の力量形成・活性化につながる。
- ・若年教員の育成を学校経営の重点として位置付け、OJTの必要性について全教職員の共通理解を図る。
- ・センター研修は勿論だが、OJTにより現場での実践力を身に付ける。
- ・センター等研修の研修内容を生かし、OJTにおいて実務を通して具体的な実践の場に臨み、課題を解決していくことが、長期的に力量を高めていくうえで効果が高い。
- ・学校全体でOJTの役割分担をし、初任者を育成する校内指導体制を構築する。
- ・指導教員が指導するだけでなく、組織的に助言・指導する。
- ・全教職員が役割分担をして初任者への指導に当たることで、学校全体が初任者研修を通して高まるようにする。

(イ) 問1. 「どの程度重要であると思うか」に対して平均値の低かった項目

一方、問1において平均値が低く、「重要である」という意識が全体として高くないと思われる項目は表2-2のとおりである。特に10.「初任者は、学級担任外として配置し、実務的な余裕をもって初任者研修に取り組めるようにする。」、11.「初任者は、学級担任外として配置し、学校(学年)全体の様々な役割や経験を通して育成を図る。」は低い値を示しているが、いずれも初任者を「学級担任外として配置すること」について問うものである。しかし、これらの回答結果(図2-3、図2-4)は、「6非常に重要である」から「1全く重要でない」まで分散しており、他の項目に比べ回答結果にばらつきがあり意識の差が大きいことが分かる。

そこで、この「初任者の配置」に関する意識についてより明らかにするために、校種別の分析を行った。その結果が表2-3である。

表2-2 問1. 「どの程度重要であると思うか」に対して平均値の低かった項目

番号	項目	平均値	標準偏差
10.	初任者は、学級担任外として配置し、実務的な余裕をもって初任者研修に取り組めるようにする。	3.3	1.28
11.	初任者は、学級担任外として配置し、学校(学年)全体の様々な役割や経験を通して育成を図る。	3.4	1.29
22.	若年教員(初任者～採用4年次の教員)の実態に応じ、人材育成の視点に立って、研究主任等の中心的な役割も経験させる。	3.8	0.95

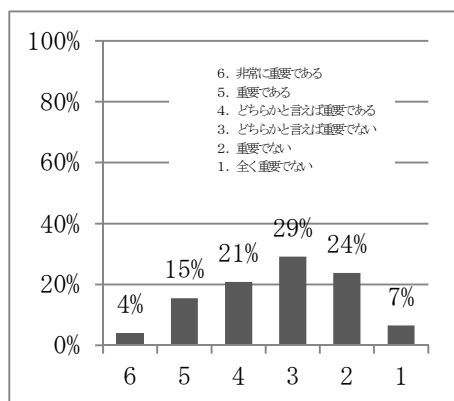


図2-3: 10. 「初任者は、学級担任外として配置し、実務的な余裕をもって初任者研修に取り組めるようにする。」に対する回答結果

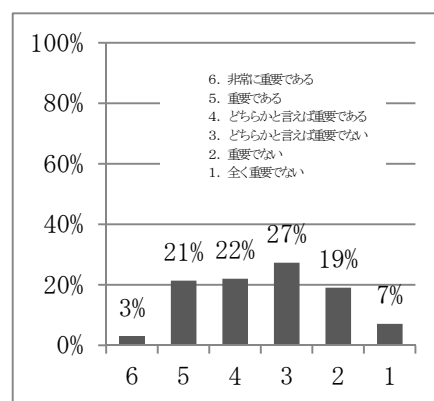


図2-4: 11. 「初任者は、学級担任外として配置し、学校(学年)全体の様々な役割や経験を通して育成を図る。」に対する回答結果

表 2-3 「初任者の配置」に関する回答の校種別比較

番号	項目	校種	人数	平均値
10.	初任者は、学級担任外として配置し、実務的な余裕をもって初任者研修に取り組めるようにする。	小学校	102	3.0
		中学校	50	3.7
11.	初任者は、学級担任外として配置し、学校（学年）全体の様々な役割や経験を通して育成を図る。	小学校	102	3.1
		中学校	50	3.9

表 2-3 の「初任者を学級担任外として配置すること」に関する回答の校種別比較からは、中学校の方が小学校より平均値が高いことが分かる。また、この差は、相関分析及びカイ 2 乗検定により有意であった。従って、項目 10、11 については、中学校は小学校より肯定的に捉えていると言える。しかしながら、いずれも平均値は他の項目に比べ低く、初任者を学級担任外として配置することに対する意識には、個人差があると考えられる。

ここで、この項目に関して、本研究の研究指定校の指導教諭（5名）の回答を取り上げてみる。全対象者の平均値では、項目 10 が 3.3、項目 11 が 3.4 であったのに対し、研究指定校の指導教諭の回答は、表 2-4 で示すように高い値を示し、初任者を学級担任外として配置することを肯定的に捉えていることが分かる。研究指定校の指導教諭は、2 年間の研究を通して、実際に「学級担任」と「学級担任外」のそれぞれに配置した初任者と直接関わりをもち指導をする中で、初任者を担任外として配置することのメリットを多く感じており、このような結果になったものと思われる。

表 2-4 研究校指導教諭の回答結果

番号	項目	平均値
10.	初任者は、学級担任外として配置し、実務的な余裕をもって初任者研修に取り組めるようにする。	5.3
11.	初任者は、学級担任外として配置し、学校（学年）全体の様々な役割や経験を通して育成を図る。	5.1

以上、ここでは、初任者研修指導体制に関する意識調査結果において特徴的であった項目の結果について報告したが、その他の項目についても総じて平均値は高く、学校内外の様々な取組を通して若年教員等の育成を図ることの必要性を多くの回答者が感じていることが明らかになった。

② 配置校研修に関する意識調査

平成 26・27 年度の初任者を対象に、初任者が学級担任・学級担任外であることに関する意識及び配置校研修の研修内容の効果について検証を行った。また、平成 26 年度の初任者（平成 27 年度 2 年経験者研修受講者）には、本年度に再度、同じ調査を行い、経年で検証を行った。

■意識調査 1（平成 27 年度初任者）

ア. 研究方法

【質問紙調査】

初任時の学級担任の有無及び「初任者が学級担任をすること」に関する意識調査を行った。また、「配置校研修に対する効果度（配置校研修で行われた各研修内容がどの程度効果的であったか）」について回答を求めた。

（問）あなたは、初任者の時は学級を「担任した方がよい」と思いますか、それとも「担任をしない方がよい」と思いますか。

（問）初任者研修「配置校研修」の項目が、あなたにとって次の⑦～⑩のどれに該当するかお答えください。

- ⑦非常に効果的であった ⑥かなり効果的であった ⑤効果的であった
 ④どちらかという効果的であった ③どちらでもない ②効果的ではなかった
 ①全く効果的ではなかった ⑩実施していない

【調査対象者】平成 27 年度初任者研修受講者（小学校・中学校）101 名

【実施日】平成 28 年 2 月 4 日

【有効回答者数】100 名（担任 79 名、担任外 21 名）

イ. 調査結果及び考察

（ア）担任・担任外に関する意識

「初任者が学級担任をすること」に関する回答結果を表 2-5 に示す。「初任者は学級担任をした方がよい」という者が約 8 割を占めており、多くの者が、初任者は学級担任をしながら配置校研修を行う方がよいと捉えていることが分かる。

さらに、この集計表を用いて、適合度検定と組み合わせ、2 項間の相関で検定（独立性の検定）を行った。

表 2-5 担任・担任外に関する意識

	担任した方がよい		担任をしない方がよい		計
	H27	H26	H27	H26	
初任時担任	61	34	18	0	113
初任時担任外	18	5	3	12	38
計	79	39	21	12	151

表 2-6 担任・担任外の期待度数

	担任した方がよい		担任をしない方がよい		計
	H27	H26	H27	H26	
初任時担任	62	26	17	8	113
初任時担任外	17	13	4	4	38
計	79	39	21	12	151

また、それぞれの期待度数（表 2-6）は、昨年度と同様の結果になることが分かった。これにより、適合度検定で調べた観測度数と期待度数とのずれを表す指標 Z 値は 0.16 となった。この Z 値は自由度 1 の X² 分布に従うため、この分布で、Z 値 0.16 に対する

上側p値は0.04であり、有意水準5%に比べるとはるかに小さい。カイ2乗検定の結果、26年度の調査結果と同じく、初任者の担任・担任外に対する意識は、初任時に担任であるか担任外であるかによって異なることが分かった。

(イ) 配置校研修に対する効果度

平成27年度初任者の「配置校研修に対する効果度」における回答を「担任」・「担任外」別に分析を行った。担任の平均値は「5.25」、担任外の平均値は「5.27」であった。このことから、担任、担任外ともに「配置校における研修は効果があった」と言える。

しかし、担任と担任外で配置校研修において平均値に差がある項目があることが明らかになった。担任では、「学級経営について」、「給食指導の仕方」、「保護者懇談会の仕方」、「指導要録の書き方」等の担任としての業務項目の数値が高い(表2-7)。一方、担任外では、「テストの作り方」、「進路指導の仕方」等の教科や分掌の業務項目の数値が高い(表2-8)。これらのことから、初任者は日々の自身の業務に関する内容により効果を感じていると言える。これらの回答傾向は昨年度と同様である。

表2-7 効果度が高かった項目(担任)

(平成27年度初任者)

番号	項目	担任	担任外	差
6	学級経営について	5.9	4.8	1.1
91	給食指導の仕方	5.0	4.1	0.9
89	保護者懇談会の仕方	5.0	4.2	0.8
26	行事を通しての学級経営の仕方	5.2	4.5	0.7
42	指導要録の書き方	4.7	4.0	0.7

表2-8 効果度が高かった項目(担任外)

(平成27年度初任者)

番号	項目	担任	担任外	差
66	テストの作り方	4.6	5.6	1.0
36	進路指導の仕方	3.7	4.5	0.8
81	評定の仕方(所見を含む)	5.1	5.6	0.5
33	ICTの活用	5.0	5.5	0.5
22	学習評価の仕方	5.2	5.6	0.4
17	教材教具の使い方	5.2	5.6	0.4

■意識調査2(平成26年度初任者)

ア. 研究方法

【質問紙調査】

平成26年度に初任者研修を受講した2年経験者に対し、再度、「初任者が学級担任をすること」に関する意識調査を行った。加えて、「配置校研修に対する効果度」について回答を求めた。

(問) あなたは、初任者の時は学級を「担任した方がよい」と思いますか、それとも「担任をしない方がよい」と思いますか。

(問) 初任者研修「配置校研修」の項目が、あなたにとって次の⑦～①のどれに該当するかお答えください。

- ⑦非常に効果的であった ⑥かなり効果的であった ⑤効果的であった
 ④どちらかという効果的であった ③どちらでもない ②効果的ではなかった
 ①全く効果的ではなかった ①実施していない

【調査対象者】平成27年度2年経験者研修受講者(小学校・中学校)63名

【実施日】平成28年1月21日(中学校)、1月28日(小学校)

【有効回答者数】61名(担任52名、担任外9名)

イ. 調査結果及び考察

「初任者は学級担任をした方よいか・学級担任をしない方がよいか」に関する26年度と27年度の回答結果を表2-9に示す。この結果からは、26年度の初任時に学級担任であり「初任者は担任をしない方がよい」と回答した者は0人であったのに対して、2年次となった27年度には19人に増えており、昨年度と比較すると「担任をしない方がよい」と回答する者が、担任において増えたことが分かる。

表2-9 担任・担任外に関する意識

経年変化	担任した方がよい		担任をしない方がよい		計
	H27	H26	H27	H26	
担任	35	34	19	0	88
担任外	3	5	6	12	26
計	38	39	25	12	114

また、この調査データを基に、SPSSを用いて、変数間の関係を検討するために、相関分析を行い、変数間の相関係数と有意確率（両側）を表2-10にまとめた。5つの変数のうち、一番高い相関があったのが、「校種」と「担任をした方がよい」である。さらに詳細に分析すると、小学校教員においては「担任をした方がよい」という数値が高く、中学校教員においては「担任をしない方がよい」という数値が高いことが分かった。その理由についての記述内容を下にまとめた。

表2-10 各変数間の相関係数（一部抜粋）

		1	2	3	4	5
1. 校種	相関係数	1.000	-.249*	-.031	.184	.517**
	有意確率		.014	.741	.071	.000
2. 性別	相関係数	-.249*	1.000	-.039	.015	-.182
	有意確率	.014		.691	.889	.089
3. 臨歴	相関係数	-.031	-.039	1.000	-.263**	-.120
	有意確率	.741	.691		.008	.224
4. 担任である	相関係数	.184	.015	-.263**	1.000	.193
	有意確率	.071	.889	.008		.074
5. 担任をした方がよい	相関係数	.517**	-.182	-.120	.193	1.000
	有意確率	.000	.089	.224	.074	

*. 相関係数は5%水準で有意（両側）

** . 相関係数は1%水準で有意（両側）

<記述内容「担任をした方がよい理由・担任をしない方がよい理由」> (小) 小学校、(中) 中学校

〈担任をした方がよい：学級担任であった初任者〉

- ・担任をすることを通して、児童との関わり方や指導方法について、技量を身に付けることができる。(小)
- ・忙しいが、教員としては学級担任ができる力量をまず身に付けるべきだ。(小)
- ・生徒との信頼関係を築くためにも学級担任としての関わりはとても重要だ。(中)

〈担任をしない方がよい：学級担任ではなかった初任者〉

- ・初任者は提出書類や研修が多く、担任をしていたら子供に目を向ける時間がどうしても少なくなるから。(小)
- ・1年目は、教科指導の専門性を高めた方がよいと思う。(中)
- ・担任業務に追われ、1コマの授業をしっかりと行うための授業準備ができない。(中)

以上、2年間の配置校研修に関する本意識調査からは、初任者は学級担任をしながら配置校研修を行う方が効果的だと考えている傾向があることが分かった。一方、2年経験者研修受講者の経年変化をみると、「初任者は学級担任をしない方がよい」との回答が初任時よりも増加し、さらに、校種により回答傾向が異なることが分かった。

また、配置校研修に関する調査では、平成26年度、27年度の初任者は、配置校研修の内容は効果的であったと捉えている。「初任者研修をしっかり行い、教員として力量を高めた

い」等の意見から、初任者研修を積極的に受講しようとしていることがうかがわれる。しかし、一方で、「時間的な余裕が欲しい」という意見も多く見られ、特に中学校では、生徒指導や部活動等に時間を取られ十分な教材研究の時間を確保できていないこと、小学校では、学級の児童と向き合う時間を十分に取ることができていないことに課題をもっていることが推測される。

以上、2つの調査研究を通して、初任者を育成する側の指導体制等に関する意識と、初任者等の初任者研修に関する意識について分析を行った。

2つの調査結果からは、特に、初任者を学級担任・学級担任外にすることに関して、校種や年次等により意識差があることが明らかになった。しかしながら、初任者研修実施状況調査(平成25年度文部科学省)では、初任者研修対象者のうち学級担任の割合が、小学校97.8%、中学校65.2%という数値が報告されており、多くの初任者が学級担任という現状である。

また、文部科学省の「我が国の教育を取り巻く状況」では、我が国の学校現場を取り巻く課題は複雑化・多様化し、「学校や教員の仕事が拡大していること」、「学習指導要領の改訂で授業数が増加したこと」等、教員の業務が多忙化していることが報告されている。

一方、「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果」では、「必要とされる教員の資質能力の充足度」について、学校長が初任者に不足していると感じている資質・能力として、「学級づくりの力」、「学習指導・授業づくりの力」、「教材解釈の力」等が挙げられており、初任者の授業づくりや学級経営力に課題を感じていることが分かる。

このように、教員の多忙化が課題に挙げられる一方で、初任者にも一定の確かな資質能力が求められている。そのため、教員として必要とされる能力を身に付けるための研修は必要不可欠であり、前述したように、初任者自身もその必要性を感じている。

教員を取り巻く状況には様々な課題があるが、教員の責務は、絶えず研究と修養に励むことである。全ての初任者が、日々、児童生徒と向き合いながら初任者研修に取り組み、資質能力の向上を図ることができるためには、初任者個人が負担に感じている業務のみに改善策を講じても、学校全体として必ずしも最適な解決策になるとは限らない。従って、初任者研修の実施体制をはじめ学校全体の業務改善を図るよう、教職員の役割分担等を見直し、業務の効率化・最適化を図っていくことが改めて求められている。

(2) 実践研究等

①「OJTスタンダードプラン開発検討委員会」

全4回実施した「OJTスタンダードプラン開発検討委員会」における、研究指定校の報告及び講師の指導・助言を踏まえた協議より、校内指導体制で効果的であるとされた方向性や具体的な内容は以下のとおりである。

- ・メンター制の活用（2年次教員等との関わりをもたせる）
- ・フレッシュ研修（若手教員同士の研修の実施、若年に役割をもたせる）
- ・ミニミニ講座（10～15分単位の研修）
- ・外部人材の活用（近隣校の人材や保護者等へ協力依頼）
- ・ベテラン、先輩教員等の出番をつくる
- ・若手に役割、責任を持たせる場の設定
(校内研修等の司会やワークショップ等の運営などの役割を与え、若手の主体性を育む)
- ・研修時期による研修内容の精選
- ・教科部会との連携（校内組織との連携や活用）
- ・校内研修の軽重（効果的な時間を生み出す）
- ・校内研修を生かす
(研究授業・ブロック単位の研究授業などを生かす)
- ・実践をしながら育む力と基礎・基本として習得していく内容とを明確にした指導
- ・校務分掌やクラブ、委員会活動の担当のもたせ方
(中学校の初任者に対する適切な持ち時間の提示、持ち時間数の軽減を図る)
- ・地教委プログラムの実施
(一般・教科研修等の実施について、市町村教育委員会や校長会の支援を受け、市町村内の初任者等を集め、その地域の実態に応じた具体的な研修の実施)
- ・幼保、中学校区での連携
(市町村教育委員会担当者と指導教員等との連携、拠点校指導教員等が中心になりコーディネートする)

②研究視察

視察地：横浜市教育委員会、

横浜市立白幡小学校、横浜国立大学教育人間科学部附属横浜中学校

人材育成の取組の方向性や授業改革等を中心に据えた学校全体としての取組を示唆いただいた。その中で、特に本研究に寄与する内容は、以下のとおりである。

- ・初任者は、初任者同士のコミュニケーションの有無によって学びが違ふ。コミュニケーションが豊富だと学びが豊かであることが明らかになった。
- ・若年教員の育成において、年次の位置づけから役割の位置づけへと捉え直しが必要な時期に来ている。
- ・研修や学校で、自己の気づきを促す働き掛けが大切である。初任者本人が、何ができていて、何ができていないのかを明らかにし、そのことに自分自身が気付けるようにすることが重要である。

- ・伸びる教員は、目標を自分ごとに咀嚼する。ストレッチゾーンに出る。自己を内省（メタ認知）することができる。
- ・メンター制の導入
 - * 5年次に初任者研修の企画を位置付けるなど、受講側から企画側へと役割の転換を図る等の工夫をしている。
- ・OJTの具体を明確化する。
- ・研究校5校からのモデルを提示するなどして、次期管理職へアプローチする。
- ・5年、10年経験者研修、管理職研修に校内における若年教員の研修企画を位置づける。等

- ・校内での実践研究として、改善し続けることが重要。改善を繰り返さなければ持続しない。実践研究は、パイロット校の役割としても重要である。
- ・若手教員の育成については、教員という職責、志、誇りに働きかけることを大切にしている。併せて、全体協議からの一人一人の学びの保障を大事にしている。
- ・メタ認知の重要性
 - * 誰と何をし、この学びにつながっている、そして、今、自分はここにいるということの意識化を図る。
 - * 自己の課題を知ることから目標を作り、そして、その結果どんな力が付いたのかを明らかにさせる。
 - * 子どもも教員も同じこの流れを、プロセスとして大事にしている。
 - * 教員の自己肯定感を上げる。
- ・授業力向上が全てと捉えている。若手もベテランも共に高まり合う。
 - * 授業の交換、他クラスでの事前実施、提案は学年と決めて実施する。
- ・校内研究と人材育成の一体化（カリキュラム化）
 - * アクティブに学んでいくための力を培うシステムを校内で構築している。
白幡小学校：『白幡ラーニングスキル』を作成し、これが核になり、どの教科どの時間にどのような力を育むかをカリキュラム化している。
例) 4、5、(6)月＝スキルを身に付ける（国語科）
7月～10月＝活用、各教科の学習に転用→効果大
 - * 並行して児童が常に使える学び方等のファイルの活用とその内容等を常に児童の目に見えるところに掲示するなどのシステム化の充実。
- ・多忙化解消を目指し、職員会議を変えている。職員会の目的を意思決定なのか、情報の共有なのかを明らかにして実施している。
 - * 例) 職員会では3分で提案など、能力を鍛える視点も含んでいる。

以上、研究指定校の実践、調査研究における意識調査及び実践研究等の内容を基に、「OJTスタンダードプラン」構成要素を整理・分類し、「OJTスタンダードプラン」項目を決定することとした。

(3) 「OJTスタンダードプラン」の開発

本研究では、開発する「OJTスタンダードプラン」を以下のように定義づけ、開発を目指すこととした。

- ・どの学校でも初任者の育成を可能とする効果的な校内指導体制のモデル
- ・OJTとOff-JTを有機的に関連付けて実施できるプラン
- ・若年教員の育成における効果的な校内指導体制づくりに活用できるプラン

まず、これまでの研究で明らかになった内容を基に、「OJTスタンダードプラン」の構成要素を整理・分類した。次に、5校の2年間の実践研究で実施された校内指導体制を基に、汎用性のある校内指導体制のモデル(図6)を作成し、その具体的な手立てを以下の7項目に整理し提案できるようにした。

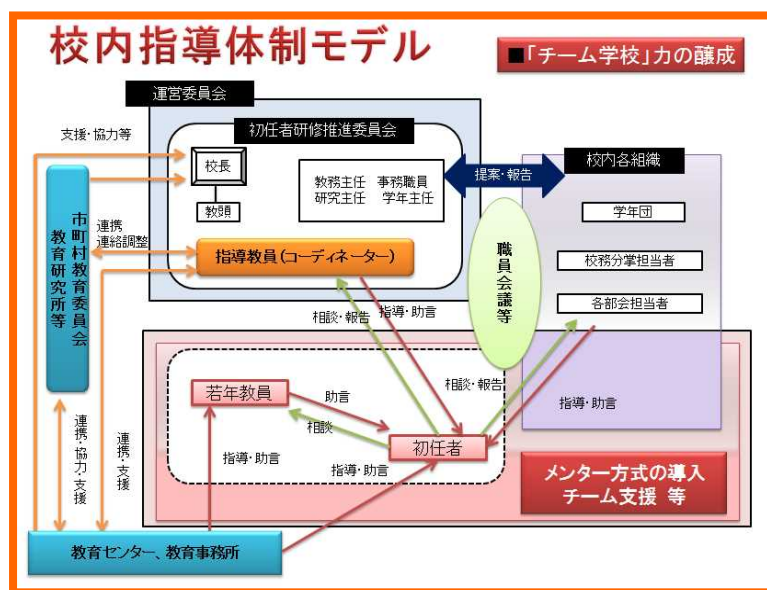


図6 校内指導体制モデル

- (1) 校内組織体制の工夫
 - ・全教職員の共通理解 ・「初任者研修推進委員会」の設置 ・「OJT」における役割分担
 - ・初任者を孤立させない
- (2) 初任者の業務分担等に係る配慮
 - ・初任者の担当(学級担任/学級担任外) ・校務分掌や部活動
- (3) 研修等の工夫
 - ・効果的な研修の実施
 - ※研修形態の工夫、メンター方式(チーム制)の工夫、「OJTプログラム」の活用、県教育センター等が作成している冊子等の活用
- (4) 日常の業務を通して学ぶOJT
 - ・日常的に学ぶ機会の設定 ・人材育成の視点を位置付けた校内研修等
- (5) 初任者育成の視点
 - ・コミュニケーション ・目標の位置付け ・自己の内省、メタ認知
- (6) 市町村教育委員会等との連携
 - ・組織と人材の活用
- (7) タイムマネジメントの見直し
 - ・多忙化の解消 ・学校経営における人材育成の視点

—どの学校でも初任者の育成を可能とする
効果的な校内指導体制のモデルプラン—

OJTスタンダードプラン

高知県教育センター

校内組織体制の工夫

■全教職員の共有意識

- 各校の校内組織に「初任者研修推進委員会」等を位置づけ、人事制度の場やその他の場を通じて共有意識を高める。

■「初任者研修推進委員会」の設置

- 校長のリーダーシップのもと初任者研修推進委員（※以下指導教員と称する）が、初任者研修の推進役としてコーディネートし、校内中での中で積極的に研修や指導等が実施できる工夫を協議し、具体的な指導を組織的に実行できるようにする。

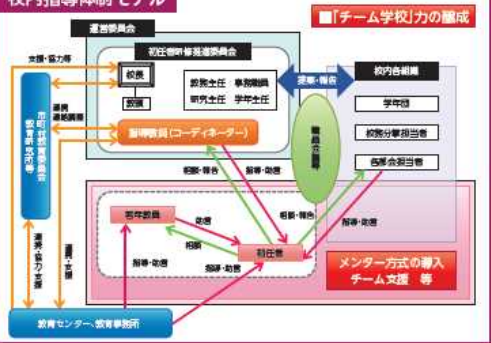
■OJTにおける役割分担

- 教員間の役割分担を定めて、一人一任として各年の研修等に関与できるようにする。できるだけ初期段階から、学校全体で役割分担を決めることで、全教職員で初任者を育成するという実感が醸成される。

■初任者育成に協力を求める

- 職員では、役割の押しつけや負担の増加など工夫する。
- 指導教員だけでなく、学年主任、教科長、進路課、各種委員会等の担当者、課外活動の係長に相談し、協力するよう働きかける工夫をする。

校内指導体制モデル



■「チーム学校」力の醸成

■校内組織

校長、副校長、教務主任、教養主任、学芸主任、研究主任、学生主任

初任者、指導教員

指導教員（コーディネーター）

初任者

メンター方式の導入

チーム方式

研修等の工夫

■効果的な研修の実施

- 実践研修（授業观摩/ビデオ観覧/指導教員との指導研修の工夫）
- ミニミニ講座（10～15分単位の研修）
- メンター方式（チーム方式の導入）
- フレッショ研修（先輩初任者との研修、支えられる側から支える側の役割の転換）
- 外部人材の活用（保護者・地域の人材等）

■効果的な研修の実施

- 実践研修（授業观摩/授業内容の向上等）
- 高知県教育センター等が作成している初任者（子どもと主とする）OJTハンドブック・B&Kガイドブック・学芸論文ハンドブック等の活用
- 初任者研修「OJTプログラム」を活用し、校外研修の内容を校内研修とリンクして実施
- 校外研修の研修内容等とOJTを連携して実施

初任者の業務分担に係る配慮

■初任者の担当（学校担任・学校総担任）

【学級担任】
初任者は、担任業務にかかると必要時間が経過する教員は少ない。その時間確保の工夫が必要である。
特に、新卒採用の初任者には、4月当初のワガトは不可欠である。また、保護者の初任者研修に対する理解が得られるよう研修の意向や研修で不足になる場合の学校体制等について説明を行い、子どもや保護者の不安を解消できるように努める。学校全体として初任者研修を行っている旨を周知することで、保護者も初任者も安心感をもてるよう配慮する。

【学校総担任】

1年度は学校総担任を想定し、研修や学校総担任の役割等を学芸職等を設定するなどの工夫が必要である。

■役割分担や研修活動

役割分担では、各年の役割に応じて役割担当者や進路主任とするなど、責任を持って学ぼうとする工夫をする。
適当な時間割や役割分担による時間確保は、学校の体制に応じて調整する方法を検討するなど配慮する。

タイムマネジメントの見直し

■多忙化の解消

現在行っている学校での取組や会議等の見直し
会議会議での議題は、重要度などの情報共有の観点から明確にし、議題は3分で表題するなどの工夫を行う。プレゼンも事前に付く。
※会議の打ち合わせの目的を明確にし、タイムマネジメントも行う工夫をする。

■学校経営における人材育成の視点

人材養成と校内研究を一体化した取組の推進

日常の業務を通して学ぶOJT

■高知県教育センター

■白熱的OJT実践の取組

- 初年教員に研修や実践を促す場を設ける。
- 校内研修の機会や研修等のワークショップの運営、また研修会の企画や実践等。
- 初任者を取り入れるより、今ある日々の職場での取組等を生かした工夫を促す。
- 授業观摩を行う時間を決め（例：2期目の授業观摩）、初任者が見て学ぶことができるようにして職員室に研修の写真を掲示したりする。

■人材育成の視点で位置付け校内研修等

現在行っている校内研修、教科長等へ人材育成の視点から、初任者に役割をさせるなどの取組を工夫する。役割については、初任者の業務や時間配分に配慮する。

初任者育成の視点

■コミュニケーション

- 初任者の考えを認める（聞き）
- 学年間・校内でのコミュニケーションの場を確保
- 初任者のコミュニケーションが伸びると教員は伸びる。
- 気持ちよさを促す働きかけ

■目標の位置付け

- 自己の目標から目標設定、取組、結果としてどのような力が付いたかを明らかにさせる。
- 「高知県教育センター」の活用、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。

■自己の内省・メタ認知

「振り返りを」としての振り返りが、そして、これまでの自分がどう思ったか、を振り返らせる。

市町村教育委員会との連携

■経路と人材の活用

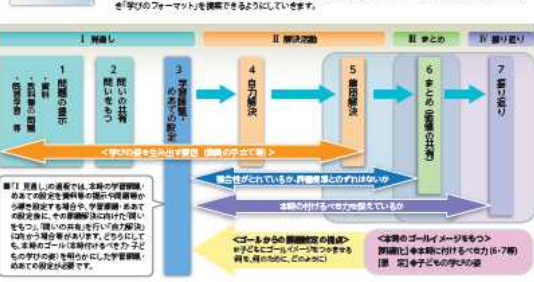
市町村教育委員会や市町村の活用、校長や市町村教育研究所等との連携、指導や学校区等との連携
市町村内の全初任者が一貫して教育委員会等の協力を得て、配属する学校の具体的な状況や取組、初任者に求められることなどの共有意識を高めることができる。

■研修と人材の活用

市町村教育委員会や市町村の活用、校長や市町村教育研究所等との連携、指導や学校区等との連携
市町村内の全初任者が一貫して教育委員会等の協力を得て、配属する学校の具体的な状況や取組、初任者に求められることなどの共有意識を高めることができる。

「高知県授業づくりBasicガイドブック」

平成27年度に作成した「高知県授業づくりBasicガイドブック」が、初任者教員のための「基本」（小・中学校）版（平成27年3月）と、一歩前進した「実践」版（平成28年3月）として高知県中小学校教員研修所（高知）の指導を受けています。
さらに、指導教員との協働で「実践」版をベースに、その中で「実践」版のコンセプトと、各年の初任者教員と指導教員それぞれが「実践」版をベースに「高知県授業づくりBasicガイドブック」に基づいた学びのフォーマット（実践）として作成しました。実践がもたらした効果に期待する一歩の前進を「高知県授業づくりBasicガイドブック」の活用と共に、高知県の指導教員と協働して作成していただきました。なお、今後の実践の中での学びのフォーマットを模倣していただくようにしています。

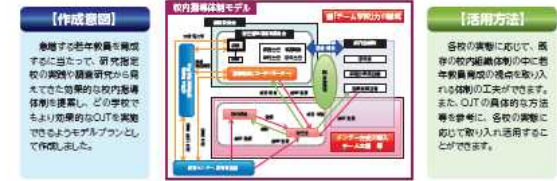


「授業づくりBasicガイドブック」に基づく学びのフォーマット（実践）

教員	子ども
<p>1. 問題の提示</p> <p>問題の提示を教員が行います。問題の内容を明確にし、子どもが理解できるように説明を行います。</p>	<p>1. 問題の提示</p> <p>教員の問題を聞き、どのように理解しているかを発表します。</p>
<p>2. 問いの共有</p> <p>子どもが問題に対しての問いを共有し、学びの場を共有します。</p>	<p>2. 問いの共有</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>
<p>3. 学びの場づくり</p> <p>子ども同士が学びの場を共有し、学びの場を共有します。</p>	<p>3. 学びの場づくり</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>
<p>4. 自力解決</p> <p>子どもが自力で問題の解決を試みます。</p>	<p>4. 自力解決</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>
<p>5. 実践的解決</p> <p>子どもが実践的に問題の解決を試みます。</p>	<p>5. 実践的解決</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>
<p>6. まとめ</p> <p>子どもが学びの場を共有し、学びの場を共有します。</p>	<p>6. まとめ</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>
<p>7. 振り返り</p> <p>子どもが学びの場を共有し、学びの場を共有します。</p>	<p>7. 振り返り</p> <p>自分の問いを発表し、他の子どもと共有します。</p>

—どの学校でも初任者の育成を可能とする効果的な校内指導体制のモデルプラン—
OJTスタンダードプラン

本プランは、「総合的な教職力向上のための調査研究事業」（文部科学省）における研究において開発したモデルプランです。校内で、初任者を含む若年教員の育成を効果的に進めるための体制を検討・実施するための手立てとして活用してください。



研究の経緯

高知県の教育の現状は、学力の停滞、生徒指導上の問題など顕著な課題があります。併せて、教員の大変化に伴い、新規採用者が減少する中、学校で初任者を育成していくことが求められます。教育センターでは、文部科学省の調査研究事業を受け、高知県の現状からの教育を踏まえて「初任者教員の育成」というテーマで「高知県教育センター」が中心となり、平成27年度から平成28年度まで、平成28年度に「OJTプログラム」を制定し、平成28年度の実践では「OJTプログラム」を活用し、「OJTプログラム」を活用し、初任者を育成するための体制として活用していただきます。また、この実践を踏まえて工夫・改良し、活用していただくことを期待しています。

「OJTスタンダードプラン—どの学校でも初任者の育成を可能とする効果的な校内指導体制のモデルプラン—」（平成28年3月）

■「OJTプログラム」の効果的な実施

本年度は、平成26年度に開発した「OJTプログラム」を初任者研修の概要冊子に反映し、よりOJTとOff-JTを関連付けた効果的な配置校研修の計画を立てることができるようになってきた。特に、「OJTプログラム」を効果的に実施するために、昨年度作成した「OJTハンドブック」、「授業づくりBasicガイドブック」については、初任者指導教員等にアンケートを実施した結果、『配置校研修において「よく活用している・活用している」』の割合が非常に高い結果が見られた（表1）。

表1 平成27年度配置校研修における指導教員の活用率（小・中学校）
平成27年7月2日「指導教員研修」アンケート調査より

授業づくりBasicガイドブック					
小学校		中学校		校種担当 無記入	合計
拠点校 指導教員	配置校 指導教員	拠点校 指導教員	配置校 指導教員		
11	20	4	13	8	56
85%	91%	100%	93%	13%	93%
OJTハンドブック					
小学校		中学校		校種担当 無記入	合計
拠点校 指導教員	配置校 指導教員	拠点校 指導教員	配置校 指導教員		
11	19	4	8	7	49
85%	86%	100%	57%	78%	82%

表2 初任者「公開授業訪問」聞き取り調査より
公開授業訪問実施時期：H27年5月28日～9月末日

「Basicガイドブック」の活用率			
・指導主事が訪問した「公開授業」の実施前後及び日常的に自主活用していると答えた割合			
	授業前	授業後	自主活用
小学校	96%	79%	98%
中学校	64%	67%	80%
小中平均	80%	73%	89%
高等学校	13%	17%	58%
特別支援学校	67%	13%	9%

また、初任者に対しても、指導主事が訪問して実施する「公開授業訪問」において、「授業づくりBasicガイドブック」の活用率を調査した結果、『公開授業の前後及び日常的に自主活用しているか』の問いに対して、自主活用していると答えた割合が小中学校共に高い結果が見られた（表2）。初任者の「OJTハンド

ブック」の活用率については、「よく活用している・時々活用している」と答えた割合が小学校81%、中学校が62%、『「OJTハンドブック」を活用した研修は効果的でしたか』の問いに対して「大変効果的である・効果的である」と答えた割合が小学校89%、中学校が82%と活用した者は、その効果を感じていることが窺える結果が見られた（図7）。

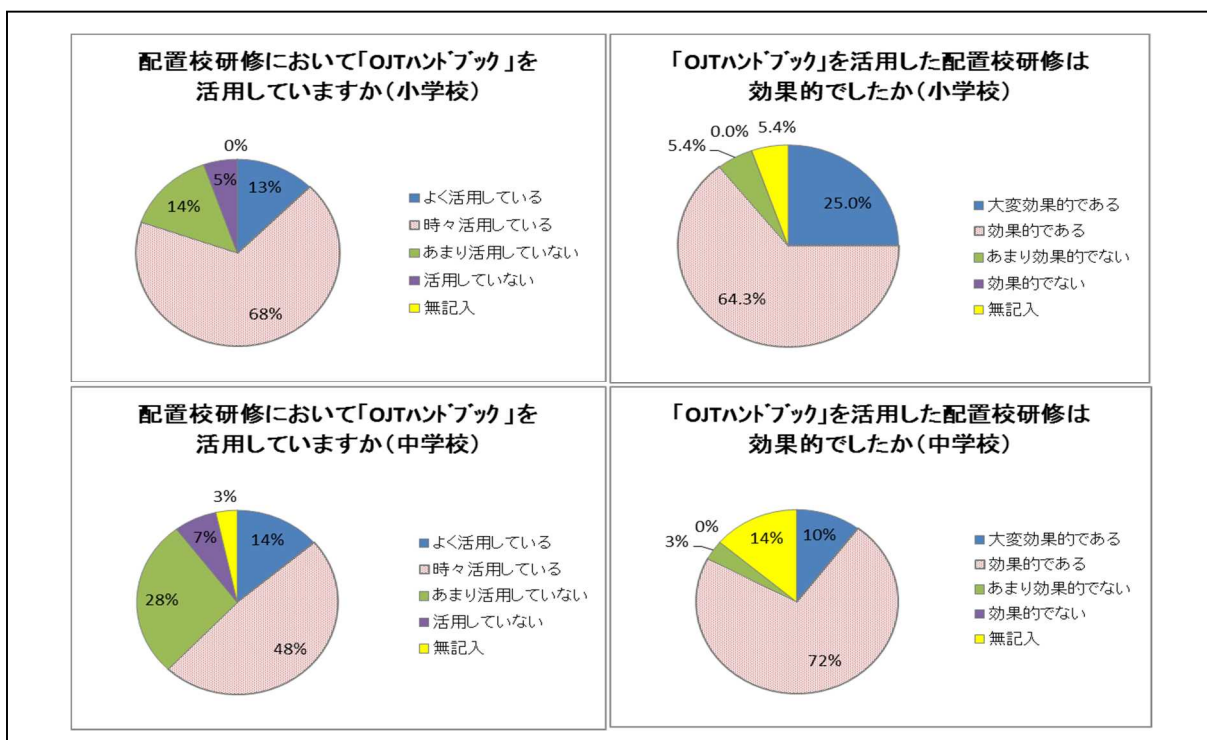


図7 平成27年10月15日 初任者研修「基礎研修Ⅳ」アンケート調査より

また、どのように活用したのかについて、以下のような記述による回答が見られた。

初任者アンケートより (小・中学校) 平成27年10月15日 実施	初任者アンケートより (小・中学校) 平成27年10月15日 実施
<p>問:『Basic』を「どのようなときに」「どのように」活用しましたか。</p> <p>【小学校】 ■学習指導案作成(活動を行う際の留意点やポイント)、授業の展開を計画するとき(どこに重きを置く授業にするのか、時間配分や活動の流れを考える) ■日々、授業づくりを行うとき、授業の展開を考える際に子どもたちが主体的に学べるような流れになっているか確認するために活用した。 ■教員スタンダードで、自分が今何ができているかをチェックするのに使いました。</p> <p>【中学校】 ■日頃の授業における教材研究の時に、解決活動、定着など重要視する内容によって授業の流れが変わるので、授業を組み立てる際に参考にし、生徒が意欲的に活動していた。 ■教科では、「見通しを持たせる」「振り返らせる」など実技の授業時に課題があると思いい、Basicガイドブックを何度も確認した。また、言語活動の様々な場面(総合、道徳、特活)で活用した。</p> <p>◆P23～「学習指導の具体的な手立て」、P37「チェックシート」の活用が多い。</p>	<p>問:『OJTハンドブック』を活用してどのような点が効果的でしたか。</p> <p>■実践編のページに、<u>具体的にどのような手立てが効果的か、また大切であるかが簡潔に示されており、理解しやすく、すぐにやってみようという意識が生まれた。</u></p> <p>■職務に努める中で、教育公務員としての言動や留意点が明記されているので、<u>困ったときや迷った時の解決に役立つ。</u></p> <p>■項目や内容が具体的なので、<u>実際と照らし合わせて読むことができる。</u></p> <p>■自分にできていること、できていないことが『OJTハンドブック』を読むことで<u>明確になった。</u></p> <p>■一度、自信をなくしたときに、ふとハンドブックを見ると、「わからないことは先輩に聞くこと」や「話しかけやすい雰囲気をつくる」等、書いてあったので、<u>自分の中ではカウンセラーのような本でもあります。</u></p>

このように、平成26年度に作成したこれらの冊子は、配置校において初任者にとっても指導教員にとっても、OJTを進めていく上で活用しやすいものであるということが推定できる。しかし、学習指導の具体的な指導力の向上を図るOJTについては、課題も多く、特にセンター研修との連携が求められる。そこで、児童生徒や教員が『授業づくりBasicガイドブック』で示している「主体的・協働的に学び合う授業」の具体的なイメージをもち、学びを構築していくことができるよう『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)』の作成を目指すことにした。

そこで、まず、初任者等の授業に見られる課題を整理し、その課題を解決できる手立ての方向性を探りながら「学びのフォーマット」を作成していくこととした。

(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

初任者等の授業に見られる課題(*「Basicガイドブック」7つの学習過程を基に記述)を以下のよう整理した。

- ・7つの学習過程の流れに沿ってはいるが、その活動や児童生徒の思考を促す発言や手立てが学習課題とずれているケースが見られる。
- ・それぞれの活動の意図や意味が十分に理解できていない。
- ・学習課題の設定そのものが十分ではない。(本時のねらいや教科で付けるべき力を目指す内容になっていない)
- ・教員側の指導方法ばかりに目が向き、本時の目標を達成したときの子どもの姿を想定することができていない。
- ・子どもの姿を想定できないため、教員側が敷いたレールの上を子どもが進むことを“よし”とする授業が見られるなど、教員の授業の振り返りが、自己の指導方法のみに視点が向いている教員が見られる。
 例) 子どもはやる事が明確に把握できていない(何のために何をするのがわからない)が、教員の指示通りに動いた。教員は計画通りにできたので自己評価80点。(指導主事評価は40点ぐらいの授業)
- ・本時の課題やめあてと価値の共有(まとめ)、振り返りの内容がずれていても気付かない。また、気付いていてもどう手立てを講じればよいのかわからない。
- ・評価規準との整合がとれていない。その結果、指導内容が明らかになっておらず、子どもが授業での活動に目的意識や必然性、ストーリー性(納得のいく思考の流れ)をもつことができていない。
- ・明らかに学習指導案作成の段階で、単元計画や本時の学習展開の内容がずれていてもその矛盾に気づかない。(特に中学校については、学習指導要領の理解が不十分であり、教科の特性の理解に課題が見られる。)

課題の整理から、まず、「1時間の授業展開」における「学習課題の設定」の仕方についての支援が必要であると考えた。そこで、本時、子ども達に付けるべき力やその学びの姿をイメージすることから「学習課題の設定」を行うことを意識した指導ができるよう「見通し」の活動の充実を図る支援を、以下のようにイメージ化し、学習指導案作成や授業づくりの際に活用できるようにした。また、「主体的・協働的に学び合う授業」における課題の改善の方策として、教員だけでなく児童生徒も共にその手立ての確認ができるよう、授業において特に留意する点を「学びのフォーマット」素案(図6)としてまとめた。

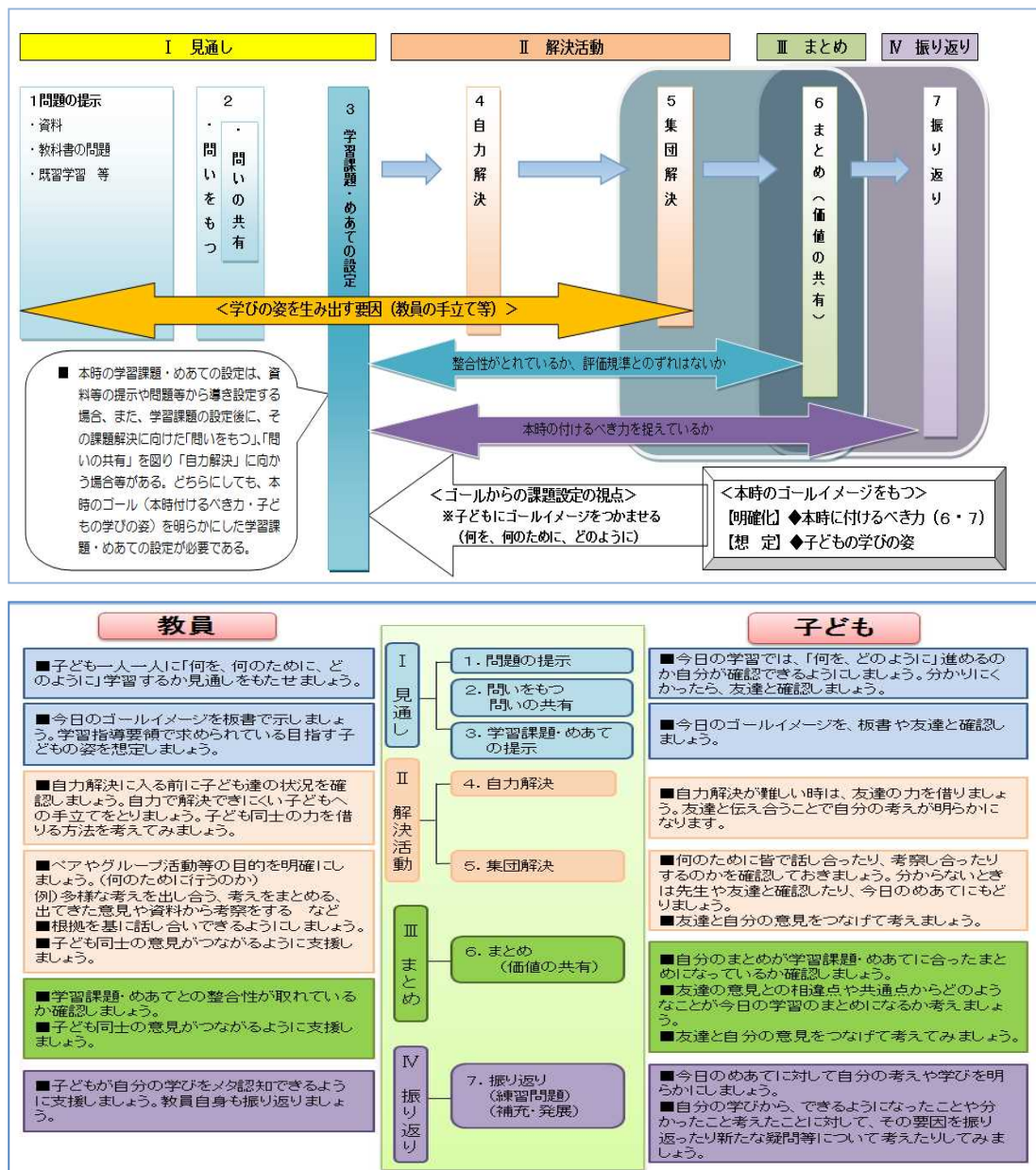


図8 「学びのフォーマット」(素案)

しかし、このフォーマットは、方向性の確認はできたが具体的な手立てが弱く、あくまで素案である。そこで、さらに検討を重ね、平成28年度の研究へ引き継ぎ、児童生徒、また、教員が共に「主体的・協働的に学び合う授業」を目指すための具体的な手立てを追究したいと考えている。

(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（*以下「若年教員実践シート」という。）

「学び続ける教員」を目指していくためには、常に自己を振り返って成長や課題をメタ認知し、実践の改善を図っていくことが重要である。そのため、若年教員が、センター等における研修（Off-JT）や配置校における実践（OJT）を通して学んだことや気付いたこと等の記録を蓄積していくとともに、学びや気づきを具体的な実践とリンクさせながら実践力を向上させていくことができる仕組みが必要である。そこで、「若年教員実践シート」を作成し、その活用を図っていくこととした。この「若年教員実践シート」では、自己の資質能力の向上を図るための指標である『高知県の教員スタンダード』に照らして研修等における学びを認識することができるよう、研修内容と『高知県の教員スタンダード』の関連について自ら分析し記録できるようにしている。

具体的には、初任者研修から2年・3年・4年経験者研修までの自己の課題や学び・成長の過程のつながりを意識させ、その要因や要因における他者との関わり等についても気づきを促すことができるシートとなるようにした。

The diagram illustrates three sheets of the 'Young Teacher Practice Sheet' (若年教員実践シート) and their intended uses:

- シート1 (Sheet 1):** A form for recording OJT and Off-JT activities. It includes fields for school name, lesson number, name, subject/year, and year. The OJT section is divided into '校内研修' (In-school training) and '若年教員研修' (Young teacher training). The Off-JT section includes '若年教員研修以外の職務研修' (Duty training other than young teacher training) and '自主研修 (SD)' (Self-study). A callout box explains: 'センター等研修と校内外の研修内容を簡単に記述し、自己の学びを視覚的につなぎやすくする。' (Simply describe center and in/out-of-school training content to make it easy to connect your learning visually.)
- シート2 (Sheet 2):** A form for recording reflection on OJT and Off-JT. It includes fields for school name, lesson number, name, subject/year, and year, and a section for '前期 (4月～8月)' (First term, April-August). A callout box explains: '前期・後期ごとにOJTやOff-JT研修を振り返り、「学んだこと」「自分を振り返って気付いたこと」等を記録するとともに、学んだことをどのように実践で生かしたかを記述し研修と実践をつなぐ。' (Reflect on OJT and Off-JT training by term, record 'what was learned' and 'what was realized through reflection', and describe how the learning was applied in practice to connect training and practice.)
- シート3 (Sheet 3):** A grid for tracking growth and reflection over time. It includes fields for school name, lesson number, name, subject/year, and year, and a section for '前期' (First term) and '後期' (Second term). The grid has columns for months (4, 6, 8, 10, 12, 2) and rows for '満足度' (Satisfaction) and '要因' (Factors). A callout box explains: '初任から4年次までを通し、自己の成長をメタ認知するためのシート。「仕事への満足度」とその「要因」等を記録する。「要因」については、「他者との関わり」も含め記入するようにし、協働して学ぶことの大切さに気付くことが出来るようにしている。' (A sheet for meta-cognition of growth from first year to fourth year, recording 'satisfaction with work' and 'factors'. For 'factors', include 'interaction with others' and record to realize the importance of collaborative learning.)

図7 「若年教員実践シート」(案)より抜粋

(3) 自主研修会の実施

昨年、本研究において開発した「OJTプログラム」を効果的に実施するための手引書として作成した「授業づくりBasic ガイドブック」の活用状況や、活用から見てきた課題等については前述したとおりである。そこで、この「授業づくりBasic ガイドブック」の作成に協力していただいた小中学校の授業実践を、ビデオによるモデル授業で提案する「自主研修会」を実施した。併せて、本研究の研究指定校である5校の初任者及び2年経験者に、本研修会の運営等の役割を担ってもらうことで、企画・運営側の仕事や配慮等にも気付きをもってもらえるよう、各校の学校長の協力を得て実施した。土曜日の自主研修会でありながら、県内外から管理職を始め学校単位での参加や若年、ベテランを問わず120名（定員100名）の参加があった。「自主研修会」の詳細は以下のとおりである。

1. 研修名：「授業を変える!!アクティブ・ラーニング～子供が主体的・協働的に学び合い、自ら考え表現しながら学んでいく授業を目指して～」
2. 目的： 知識基盤社会をたくましく生き抜く子供を育成していくために、これからの授業は、知識の質や量の改善を図るだけではなく、学びの質や深まりを重視した問題解決に向けて主体的・協働的な学び（「アクティブ・ラーニング」）や、それを実現するための指導方法等の改善・充実が求められる。そこで、「Basic ガイドブック」を活用した授業改善の具体的な指導方法のモデルとなる授業の公開を通して、子供が主体的・協働的に学び合い、自ら考え表現しながら学んでいく授業実践の具体的な指導方法の在り方を協議し、授業改善に生かすことができるようにする。
3. 期 日：平成28年2月13日（土）
4. 会 場：高知県教育センター本館
5. 日 程

12:00	12:30	12:40	15:20	16:15	16:45	17:00
受付	開会	モデル授業提案発表 ・事例発表（研究指定校） ・ビデオ授業発表（協力校）	協議 具体的な指導方法について	講評 講師 西留 安雄氏	振り返り	閉会



〈モデル授業発表〉



〈ビデオ授業発表から授業改善の方策についての協議〉



〈初任者がワークショップで出された意見を分類・発表〉



〈受付係担当の初任者等〉

【研修後のアンケートより】

- ・講演や資料だけでは分からない授業の方法を、各校のモデル授業を通して理解でき、改めて自分の授業の課題を見つけることができました。
- ・しゃべり過ぎる中学教師、猛省しています。
- ・管理職として組織的に授業改善に取り組んでいくことを中心に具体的な授業改善を進めていきたいと思った。
- ・若年教員が主体的に運営していく研修方法は、教師も主体的な学びとなりよい企画でした。この経験は学校現場でも活かされることと思います。

VI 成果と今後の方向性

本研究における成果及び今後の取組は、以下のとおりである。

1 成果

- (1) 「OJTスタンダードプラン」の開発
- (2) 「OJTプログラム」の効果的な実施
 - ア 『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
 - イ 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
- (3) 研究指定校における初任者研修の効果的な実施体制の検証及び提案
 - ア 校内指導体制における効果的な取組等の実施・検証
 - イ 初任者の配置等における負担軽減の方策の検証
- (4) 自主研修会の実施

2 今後の取組

- (1) 学校全体で指導する体制の整備の在り方
 - ◆調査研究方式による校内の指導体制や負担軽減の方策
 - *研修リーダーを中心とした体制づくりやメンター方式の研修(チーム研修)の実施・検証
 - *「OJTスタンダードプラン」(平成27年度作成)の実施・検証
 - *拠点校研修(仮称)の実施・充実(地教委プラン)(平成27年度提案)
- (2) 初任者育成のためのOff-JTと関連づけたOJTプログラムの効果的な実施方法
 - ◆「Basicガイドブック」を活用した学習指導方法の改善へのアプローチ
 - *教育センターにおけるモデル授業(アクティブ・ラーニング)の提案研修
 - *モデル授業ビデオの作成
 - ◆「若年教員実践シート」(平成27年度作成)の活用における工夫・改善
 - ◆『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(平成27年度作成)を基に引き続き研究を進める。
 - *研究調査員との共同研究
 - *モデル授業ビデオの作成
 - ◆研究成果の今後の活用に向けて
 - *初任者研修・研究発表会(仮称)の実施(対象:研究指定校、初任者配置校長等)
- (3) 若年教員等の人材育成の視点からの各ライフステージに応じた研修内容の充実
 - ◆管理職研修、研究主任研修、若年教員研修をつなげる研修内容の提案

高知県における若年教員研修は、平成24年度より「若年教員育成プログラム」として、初任者から2・3・4年経験者研修を実施し、付けるべき力を明確にした集中的な人材育成を目指してきた。今後は、研究で明らかになったことを基に、この「若年教員育成プログラム」をOJTとより効果的に連携させ、若年教員の校内外での学びや成長、またその要因を若年教員自らが明らかにすることで、学び続ける教員を目指すことのできる支援や研修を実施できるよう研究を深めていきたい。