

平成 2 7 年度

文部科学省 総合的な教師力向上のための調査研究事業

「これからの初任者研修」
成果報告書

平成 2 8 年 3 月

神戸市教育委員会

目 次

I．取組の概要	
1．課題と目的	2
2．実施体制	3
3．調査研究の内容	4
II．初任者が置かれている状況	
1．初任者の採用動向	5
2．年齢別教員数の割合	5
3．平成 27 年度初任者の状況	6
III．成果報告	
1．初任者の状況把握・調査研究校の取組	7
2．学校全体の OJT としての研修体制の整備	10
3．教育委員会事務局と学校との連携	12
4．成長指標の作成、初任者自己評価の実施（年 2 回）	17
5．福岡市への視察	20
IV．調査研究推進に向けての会議・研修一覧	24

I. 取組の概要

1. 課題と目的

近年、神戸市では、学校において生徒指導、保護者対応、授業研修等に関わる時間が増大し、教員の多忙化解消が大きな課題となっている。とりわけ初任者においては、それらが心身ともに負担となっている者もいる。急激な社会変化に伴い、学校は高度化・複雑化する諸課題へ対応することが求められており、たとえ初任者であったとしても高い実践的指導力が必要となる。世代交代が急速に進む中、初任者や若手教員の育成は、喫緊の課題である。神戸市においても以下の通り、全国と同様の初任者をめぐる課題がある。

神戸市の初任者をめぐる課題
(1) 学校が多忙化しており、特に中学校で担任をしている初任者には負担過重となっている場合がある。
(2) 複数校で勤務している指導教員は、初任者の状況を十分把握できていない。
(3) 学校全体で、初任者や若手教員を指導する体制が、十分に整備されていない。
(4) 教育委員会事務局は、学校と連携して、初任者の実態に応じた多様な支援のあり方を追求していく必要がある。

これらの現状から、以下の5点を目的とし、神戸市における調査研究を推進することとした。

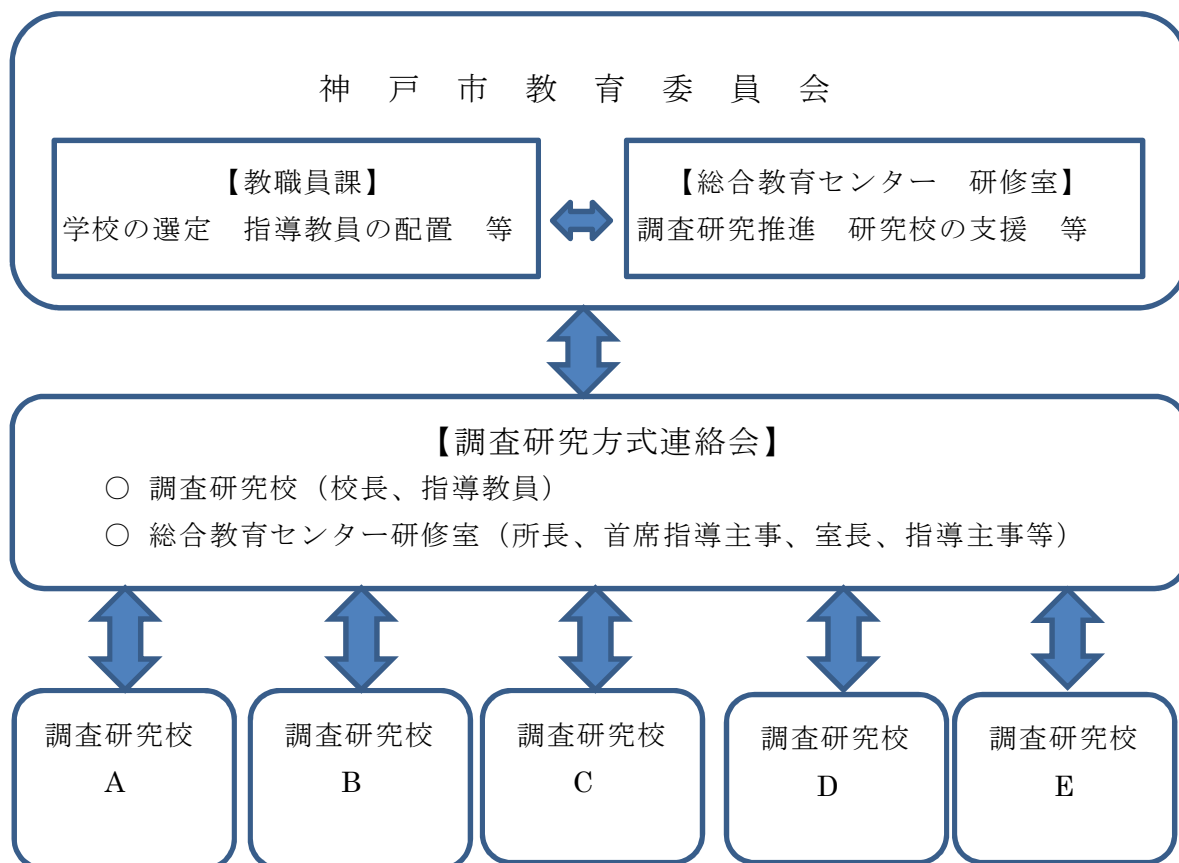
神戸市における調査研究の目的
(1) 初任者の負担を軽減しながら、初任者の置かれている状況を把握し、各校で支援体制を整備する。
(2) 初任者や若手教員を中心においた研修体制を構築するために、OJTとしての初任者研修の内容や方法を研究・実施する。
(3) 教育委員会事務局は、効果的な支援を行い、学校と連携して初任者育成のノウハウの蓄積・活用を図る。
(4) 成長指標を設定し、初任者の自律的な成長を促す。
(5) 他都市の取組を視察することで、神戸市における課題や大都市における若手教員育成の課題を把握する。

2. 実施体制

(1) 調査研究校について（中学校 5 校）

A	学校名（校長名） 神戸市立夢野中学校（福井 啓太）	
常勤教員数	23人	うち、学級担任外教員数（12人）
学級数	12学級	うち、特別支援学級（2学級）
初任者配置数	2人	うち、学級担任としない初任者数（1人）
初任者の状況	A教諭	1年副担任 22才女 講師経験なし
	B教諭	3年担任 25才男 講師経験あり
経験年数5年未満の教員の割合		39.1%
B	学校名（校長名） 神戸市立湊川中学校（西川 順子）	
常勤教員数	21人	うち、学級担任外教員数（10人）
学級数	10学級	うち、特別支援学級（2学級）
初任者配置数	3人	うち、学級担任としない初任者数（1人）
初任者の状況	A教諭	2年担任 25才男 講師経験あり
	B教諭	1年担任 29才女 講師経験あり
	C教諭	1年副担任 27才女 講師経験なし
経験年数5年未満の教員の割合		50.0%
C	学校名（校長名） 神戸市立有馬中学校（中阪 守）	
常勤教員数	17人	うち、学級担任外教員数（8人）
学級数	8学級	うち、特別支援学級（1学級）
初任者配置数	2人	うち、担任としない初任者数（1人）
初任者の状況	A教諭	3年副担任 23才女 講師経験あり
	B教諭	1年担任 31才男 講師経験あり
経験年数5年未満の教員の割合		33.3%
D	学校名（校長名） 神戸市立雲雀丘中学校（水田 賢一）	
常勤教員数	19人	うち、学級担任外教員数（12人）
学級数	7学級	うち、特別支援学級（1学級）
初任者配置数	3人	うち、担任としない初任者数（1人）
初任者の状況	A教諭	1年担任 24才男 講師経験なし
	B教諭	1年担任 30才女 講師経験あり
	C教諭	2年副担任 23才女 講師経験なし
経験年数5年未満の教員の割合		52.6%
E	学校名（校長名） 神戸市立須磨北中学校（中井 将博）	
常勤教員数	18人	うち、学級担任外教員数（9人）
学級数	9学級	うち、特別支援学級（1学級）
初任者配置数	3人	うち、学級担任としない初任者数（1人）
初任者の状況	A教諭	2年担任 29才女 講師経験あり
	B教諭	1年副担任 27才男 講師経験あり
	C教諭	2年担任 23才男 講師経験あり
経験年数5年未満の教員の割合		33.3%

(2) 教育委員会と調査研究校との連携体制



3. 調査研究の内容

調査研究校と連携し、下記の項目について調査研究を進めることとする。

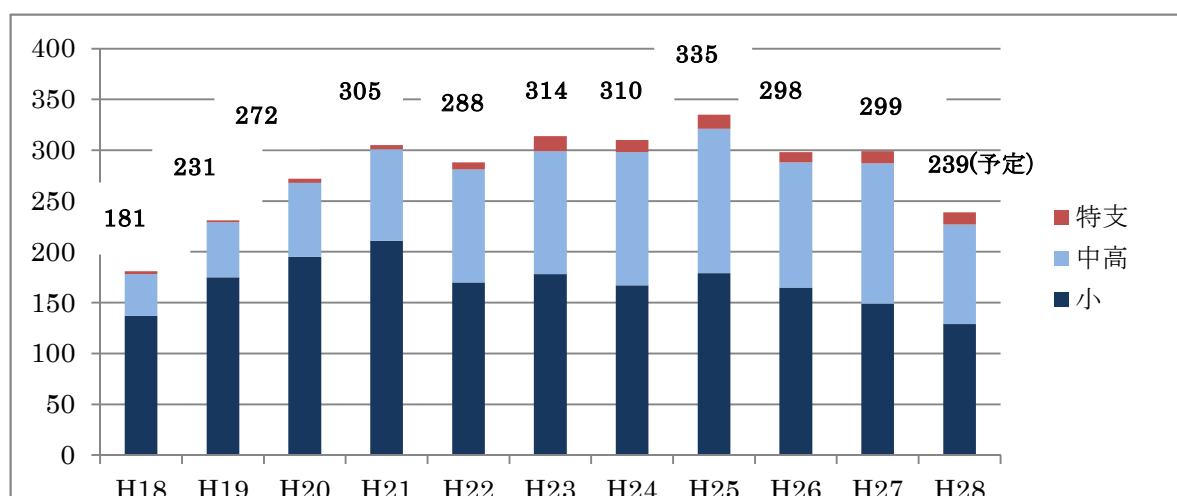
神戸市における調査研究の内容（目的別に）	
(1)	初任者の負担を軽減しながら、初任者の置かれている状況を把握し、学校全体での初任者への支援体制を整備する。 ⇒ <u>初任者の状況把握</u> <u>調査研究校の取組</u>
(2)	初任者や若手教員を中心においた研修体制を構築するために、OJTとしての初任者研修の内容や方法を研究・実施する。 ⇒ <u>学校全体のOJTとしての初任者研修体制の整備</u>
(3)	教育委員会事務局は、効果的な支援を行い、学校と連携して初任者育成のノウハウの蓄積・活用を図る。 ⇒ <u>教育委員会事務局と学校との連携</u>
(4)	成長指標を設定し、自己評価を通して初任者の自律的な成長を促す。 ⇒ <u>成長指標の作成</u> <u>評価の実施（年2回）</u>
(5)	他都市の取組を視察することで、神戸市における課題や大都市における若手教員育成の課題を把握する。 ⇒ <u>福岡市への視察</u>

Ⅱ．初任者が置かれている状況

1．初任者の採用動向

平成 21 年度に小学校、中学校・高等学校、特別支援学校の初任者研修対象者は 300 人を超え、その後数年間は 300 人前後で推移している。平成 28 年度は、初任者研修の対象とならない現職者の採用が多いため、初任者研修対象者は 240 人程度となる。今後は採用数全体は抑えられていくと予想されるが、臨時講師数の減員等の課題を考えると、ここ数年間は急激な変化はないと思われる。採用候補者の総数は、平成 26 年度 367 人、27 年度 364 人、28 年度 348 人である。下図はここ 10 年間程の初任者研修対象者数の推移である。

＜初任者研修対象者数の推移＞

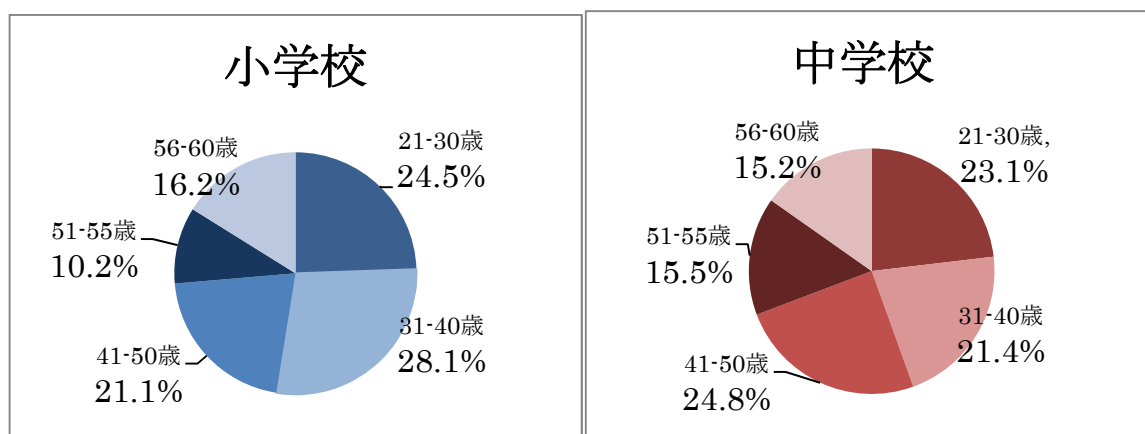


2．年齢別教員数の割合

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

調査研究校 5 校においても、経験年数が 5 年以下の教員が占める割合が 5 割に近い学校が大半であり、若手教員の育成は大きな課題である。

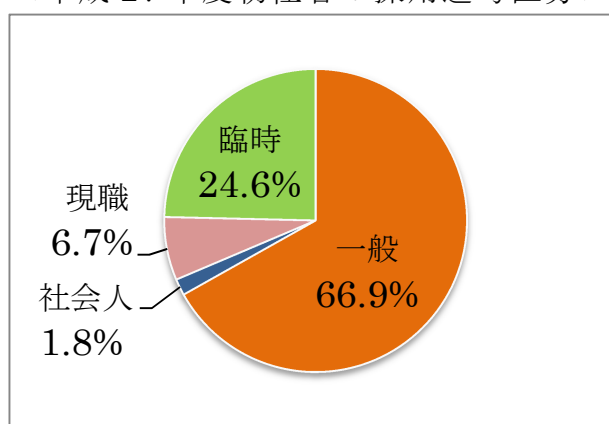
＜平成 27 年度 神戸市立小学校・中学校教員の年齢構成＞



3. 平成 27 年度初任者の状況

平成 27 年度の初任者研修対象者 299 人を採用試験受験時の選考区分別に見ると下図の通りである。2 年以上の臨時的任用教員経験がある者が、全体の約四分の一を占めている。また現職教員や社会人経験のある者を加えると、約三分の一は、何らかの仕事の実践経験を持っている。今年度を振り返ると、何らかの仕事の実践経験を持っている初任者の多くが学校の中で、たくましく子供達と向き合っていることが、学校訪問や調査研究方式連絡会等を通じて実感できる。そのような初任者には、校外に出ていく時間を少しでも減らし、校内研修として、学校の課題に即した実践的な研修を充実させることを考えたい。また、実践経験のない初任者には、校内外の研修に加えて、個々の状況に応じた多様な支援のあり方を考えたい。

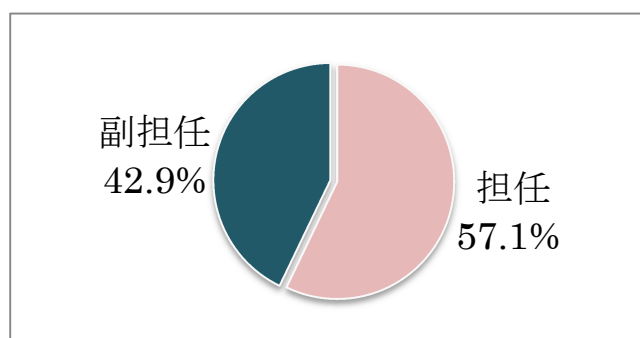
＜平成 27 年度初任者の採用選考区分＞



注：臨時は、臨時講師経験者

また、平成 27 年度初任者の担任・副担任の割合を見ると、小学校では、専科（音楽・図工）以外は全員が担任をしているのに対し、中学校では、下図の通り、担任をしている初任者は、約 6 割である。一方では、約 4 割の初任者は、副担任としてスタートすることで、比較的スムーズに教員としての経験を積み重ねることができている。ただし、調査研究校 5 校の現状に見られるように、規模の小さな中学校では、初任者のうち一人を副担任にすることが精一杯と思われる。また、初任者によっては、副担任としてのステップがモチベーションアップにつながらない現状もある。今後、若手教員が増えていけば、初任者だけに負担軽減を施すことが難しくなることも予想され、学校全体での多忙化対策が必要である。

＜平成 27 年度中学校初任者の担任・副担任の割合＞



Ⅲ. 成果報告

1. 初任者の状況把握・調査研究校の取組

- 初任者の負担を軽減しながら、初任者の置かれている状況を把握し、学校全体での初任者への支援体制を整備するー

① 調査研究校における初任者への負担軽減の内容

	初任者数	内副担任数	負担軽減の内容
A 校	2	1	・ 授業時数の軽減 ・ 校務分掌への配慮 ・ 担任の初任者には、副担任を付け補助
B 校	3	1	・ 授業時数の軽減 ・ 校務分掌への配慮 ・ 先輩教員による補助体制
C 校	2	1	・ 授業時数の軽減 ・ 校務分掌への配慮 ・ 同じ教科の指導教員が単元に応じて授業を分担
D 校	3	1	・ 授業時数の軽減 ・ 校務分掌への配慮 ・ 初任研以外の出張の軽減、家庭訪問時のサポート
E 校	3	1	・ 授業時数の軽減 ・ 校務分掌への配慮 ・ 同室複数指導による学習内容の分担 ・ 同じ教科の指導教員と共同での教材研究体制

② 調査研究校における初任者支援の特色

A 校	・ 指導教諭を校内研修担当として位置付け、初任者対象の研修だけではなく、若手教員を含めた研修や、学校全体の OJT を企画実施することで学校全体の支援体制構築につなげた。 ・ 学期に一度、研究授業を行ったり、スキルアップウィークを設けたり、授業を見合う機会を設け、初任者を中心に全教員で授業研修を行った。
B 校	・ 指導教諭を校内研修担当として位置付け、初任者対象の研修だけではなく、若手教員を含めた研修や、学校全体の OJT を企画実施することで学校全体の支援体制構築につなげた。 ・ 通常の拠点校より初任者の人数が少ないので、初任者一人一人に時間をかけることができた。若手教員も含めた校内研修を行い、互いに切磋琢磨し合い、支え合う関係づくりに努めた。
C 校	・ 初任者研修の一部を学校全体の OJT として位置付け、全教員が同じ課題を共有することで、初任者や若手教員の育成につながった。 ・ 指導教諭が同じ教科の初任者と同室複数指導ができる体制を築くことで、初任者にその場で指導でき、効果的な授業研修ができた。

D 校	・指導教諭を校内研修担当として位置付け、初任者対象の研修だけではなく、若手教員を含めた研修や、学校全体の OJT を企画実施することで学校全体の支援体制構築につなげた。 ・指導教諭を、担任を受け持つ初任者と同学年に配置し、タイムリーに指導助言ができる体制を整えることで、初任者のメンターとなることができた。
E 校	・指導教諭を校内研修担当として位置付け、初任者対象の研修だけではなく、若手教員を含めた研修や、学校全体の OJT を企画実施することで学校全体の支援体制構築につなげた。 ・小規模校であるため、初任者と同じ教科の教員が少ない。指導教諭がコーディネートし、外部人材を積極的に活用し授業研修や一般研修を行い、質の高い研修が実現した。

③ 調査研究校における初任者の状況

副担任を担うことになった調査研究校 5 校 5 人のうち 4 人は、講師経験のない、あるいは 1 年の講師経験しかない初任者である。彼らにとっては、副担任としてスタートすることが負担軽減につながり、スモールステップで成長できた一年目となった。残る 1 人は、5 年の講師経験があり、年度当初は、担任がないことがモチベーションの低下につながっていたが、本人の特性を活かした校務分掌において責任ある役割を担うことで、徐々に前向きな姿勢が見られるようになった。

一方で、担任をしている初任者たちも、指導教諭をはじめ、学校全体での支援が工夫され、どの初任者も良い状態で年度末を迎えている。

平成 27 年度「初任者研修アンケート」の結果から、調査研究校の初任者と全初任者配置校の初任者との状況比較を行った。調査研究校におけるきめ細やかな研修や支援の成果が感じられる。

【平成 27 年度初任者研修アンケートより(平成 28 年 1 月 12 日実施)】

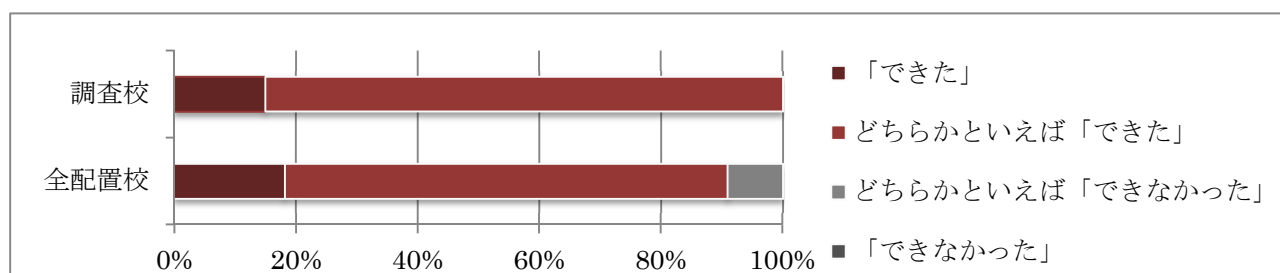
データ 1

回答：初任者

あなたのこれまでの取組を総合評価しなさい。

	全配置校	調査校
「できた」	18	15
どちらかといえば「できた」	72	85
どちらかといえば「できなかった」	9	0
「できなかった」	0	0

単位%



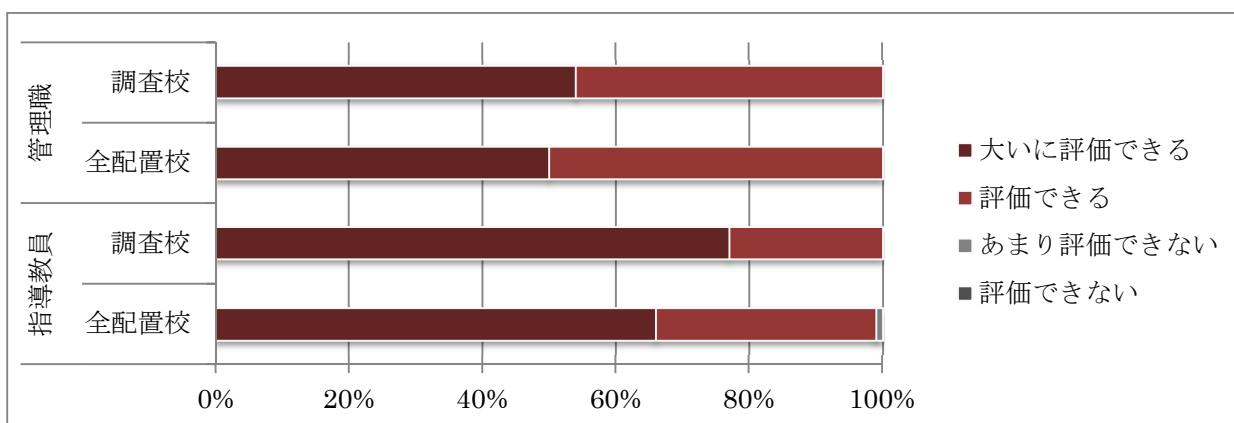
データ 2

回答：指導教員、管理職

初任者の研修に対する姿勢はいかがでしたか。

単位%

	指導教員		管理職	
	全配置校	調査校	全配置校	調査校
大いに評価できる	66	77	50	54
評価できる	33	23	50	46
あまり評価できない	1	0	0	0
評価できない	0	0	0	0



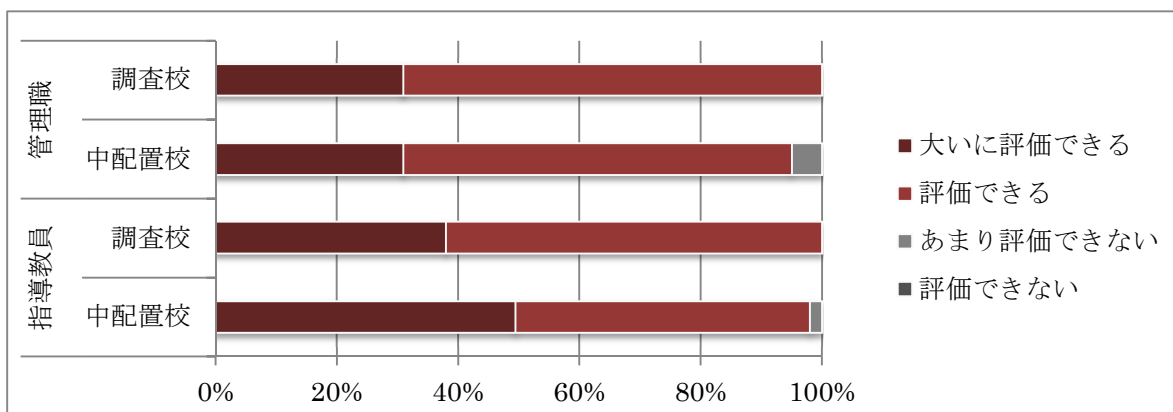
データ 3

回答：指導教員、管理職

初任者の研修を通した成長ぶりはいかがでしたか。

単位%

	指導教員		管理職	
	中配置校	調査校	中配置校	調査校
大いに評価できる	49	38	31	31
評価できる	48	62	64	69
あまり評価できない	2	0	5	0
評価できない	0	0	0	0



2. 学校全体のOJTとしての研修体制の整備

－初任者や若手教員を中心においた、初任者に負担のない研修体制を構築するために、OJTとしての初任者研修の内容や方法を研究・実施する－

調査研究校では、初任者研修の一部を学校全体のOJTとして位置付け、学校の課題に沿った質の高い研修を、その分野の見識の高い講師を招聘し企画することができた。全教員が同じ課題意識を共有することで、学校全体で初任者や若手教員の育成する体制づくりにつながった。各校の研修内容や成果は以下の通りである。

＜調査研究校 5 校における学校全体の OJT 一覧＞

	日程	調査研究校	研修項目・テーマ	講師
①	5 月 8 日	D 校	特別支援教育・ 「普通学級における特別支援」	関西国際大学 中尾繁樹氏
②	7 月 29 日	D 校	小中連携、授業研究 「小中連携と授業の持ち方」	遠藤瑛子氏
③	8 月 24 日	B 校	授業研究・ 「確かな学力を身に付けるために」	福山市立大学 藤原顕氏
④	8 月 25 日	E 校	教育一般・ 「言語活動の充実－教師がわかる日本語を使用する方法－」	大阪教育大学 臼井智美氏
⑤	11 月 25 日	A 校	児童生徒理解・「一人ひとりの児童生徒を大切にする」	大阪教育大学 土田光子氏
⑥	1 月 25 日	C 校	授業研究・ 「教科に応じた小集団学習」	麻布教育研究所 永島孝嗣氏
⑦	2 月 18 日	C 校	授業研究・ 「授業に小集団学習を積極的に取り入れた協同学習の手法」	麻布教育研究所 永島孝嗣氏

＜初任者研修としてのねらいと成果＞

A 校	・初任者を含む若手教員の指導力の向上を図る。 ・生徒理解の具体的な方法を学び、生徒同士が学び合える学習集団づくりの方法を研修した。若手教員同士が共通の話題を持ったことで、交流が深まり、その後の同僚性の高まりにつながった。
B 校	・生徒の学力向上につながる授業づくりをするために、生徒の興味や関心をどのように引き出すのか、授業づくりの基本を学ぶ。 ・授業づくりには生徒の興味・関心・意欲を引き出す内発的動機づけが大切であることを知り、初任者が授業を見直す機会となった。 ・先輩教員と意見交換する場が設けられ、初任者は、参考になる意見を多く聞くことができた。また、初任者が先輩教員に相談しやすい関係づくりにつながった。

C 校	・ 初任者への指導の一環として、特に授業力の向上「いま授業に何が求められてきているか」を研修することをねらいとした。 ・ 「小集団」の活動を通して生徒達が能動的に学ぶ姿を見て、初任者が自身の授業を見直す契機となった。 ・ 「協同的な学び」の実現が、全教員共通の課題となり、ベテラン教員にとっても有意義と感じられ、初任者や若手教員と共に学ぶ姿勢が学校全体に生まれた。
D 校	・ 学校が力を入れている協働授業について理解を深め、具体的なノウハウを学ぶ。 ・ アクティブラーニングの充実が盛んに言われているが、協働的な学びの具体的な方法や考え方を学び、全教員が課題を共有できた。 ・ 特に初任者を含む若手教員には、生徒への接し方の参考になった。また、授業者の心構えの大切さが強調され、初任者が自身の授業スタイルや教材研究を見直す契機となった。
E 校	・ 生徒のことばの力を育てる授業づくりをめざすとともに、教師がいかに生徒にとってわかりやすいことばを使うかを研修する。 ・ 授業では、学習内容がわかるための工夫はもちろんだが、「わかりやすい言葉づかいをする」「短く、明確、的確な語彙を選択する」「一文を長くしない」など、授業で使用する日本語をわかりやすくすることが大切であることを理解し、教員全体の共通の目標とした。特に初任者には大きな学びがあった。

質の高いOJTを企画実施することは、初任者のみならず全教員に大きな刺激を与える。また全教員が共通の課題意識を共有することで、学校全体の初任者への支援の充実にもつながる。さらに、初任者研修の一部を校内全体の研修に重ねることで初任者の負担軽減にもつながる。

そのためには、そのような質の高い、学校の課題に沿った研修を企画する役割を担う存在が必要である。このたびの調査研究事業を通して、調査研究校では、その校の指導教諭がその役割を担うことで、初任者をはじめとする若手教員の成長につながるOJTを実施することができた。

また、これらの取組は、現在、教育委員会事務局が推進している校内外研修等OJT活性化の視点の一つでもある。神戸市総合教育センターでは、これからの初任者研修のあり方も念頭におき、平成28年度に向けての研修方針の中に、以下の学校でのOJT活性化への支援策を加えた。

【校内外研修等OJT活性化の支援】

- ・ OJTを一層活性化するためのOFF-JTの充実
- ・ 校内外研修講師の派遣・コーディネート
- ・ 校内外研修活性化のための手法等の継続的な発信
- ・ 「OJTガイドライン（H22年度策定）」に加え、

「OJT実践事例集（H27年度配付）」の活用促進

神戸市総合教育センター「平成28年度教職員研修の方針」より

3. 教育委員会事務局と学校との連携

－教育委員会事務局は、効果的な支援を行い、学校と連携して初任者育成のノウハウの蓄積・活用を図る－

① 新「初任者研修アンケート」の実施

学校や初任者が置かれている状況を考えると、教育委員会事務局と学校が連携し、個々の初任者に対しても、多様な支援のあり方を考えていかなければならない。

そこで、教育委員会事務局は、従来の「初任者研修アンケート」を抜本的に手直しし、どのような支援ができるかを考え、実施した。

＜新「初任者研修アンケート」の趣旨＞

1. 初任者配置校全校に対し、初任者個々の状況や初任者研修の成果を把握することを目的として実施する。
 2. これまでの同様のアンケートの質問項目や記入方法等を抜本的に改良し、短時間で回答でき、データ処理が効率的にできるようにする。
 3. アンケートは「初任者回答用」「管理職回答用」「指導教員回答用」から成る。
 4. 初任者本人には、自己の回答と全初任者の回答の平均値が比較できる「個人ふり振り返り表」を作成しフィードバックする。
 5. 管理職には、全配置校の結果をフィードバックする。
 6. 平成 28 年度からは、1 学期末に 1 回目を実施し、その結果を 2 学期の学校訪問に活かし、事務局と学校が連携して初任者育成にあたる。
 7. 2 回目は、2 学期末に実施し、1 年を通して初任者研修の成果や初任者の成長ぶりを振り返る。
- 注：平成 27 年度は、3 学期始めに 1 回のみ実施した。

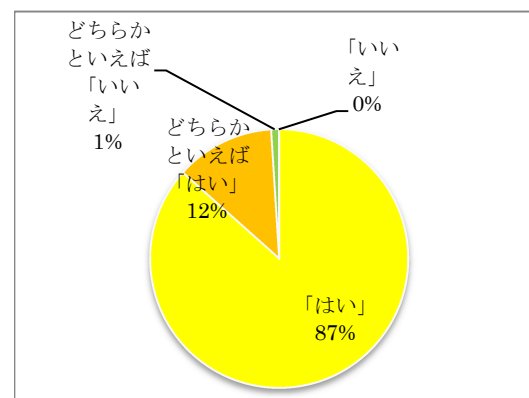
② 個々の初任者に対する教育委員会事務局と学校との連携

平成 27 年度実施の新「初任者研修アンケート」の回答結果の中に以下のようなものがあった。

データ 4 回答：初任者

あなたは研修を通じ、「教員」という仕事に対してやりがいが増しましたか。

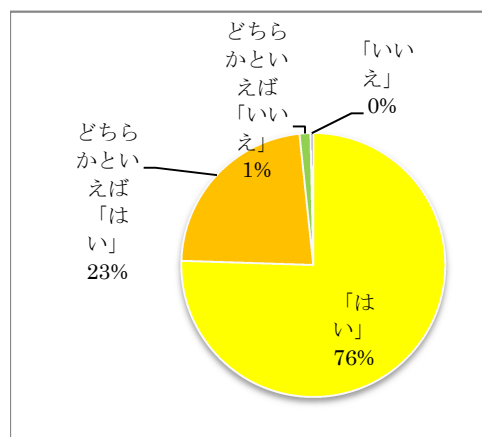
	回答数	%
「はい」	258	87%
どちらかといえば「はい」	37	12%
どちらかといえば「いいえ」	3	1%
「いいえ」	0	0%
合計	298	



データ 5 回答：初任者

あなたは、この職に就いてよかったと思いますか。

	回答数	%
「はい」	225	76%
どちらかといえば「はい」	68	23%
どちらかといえば「いいえ」	4	1%
「いいえ」	1	0%
合計	298	



上記2つの質問に、「どちらかといえば『いいえ』」あるいは「いいえ」と回答した8人（実人数7人）については、アンケート実施直後に行われた校外研修時に、教育委員会事務局担当者がそれぞれの初任者本人と面談を行い、回答の背景となった状況を探った。その後、各校の管理職とも情報共有を行い、初任者への支援を依頼した。ほとんどの管理職は状況を把握しており、支援方法をこまかに相談することができた。初任者に寄り添った細やかな支援体制やタイムリーな支援の有効性を感じた。今後も初任者育成のノウハウの一つとして今後も活用していくこととする。来年度からは、1学期末に1回目のアンケートを実施し、その結果を2学期の学校訪問に活かしていくことで、初任者の悩みの早期発見・早期解決を図りたい。

③ 多様な初任者支援のあり方

個々の初任者への支援のあり方は、多様である。毎年9月～10月に行っている事務局担当者による初任配置校への訪問では、初任者の授業を見ること、初任者と面談をすること、また管理職や指導教員からも初任者の様子を聞き取ることを通して、初任者の置かれている状況を把握している。その上で、どのような支援が必要であるのか、個々の初任者に合った対応を、学校と連携しながら進めている。

個々の初任者への日常的な支援は、学校が行っていくことが基本であるものの、事務局との連携が求められることも少なくない。面談を通して初任者の悩みを聞き取り、解決に向けて助言をしたり、定期的に訪問し、授業を見て助言をしたり、多忙な学校の実態に即した支援のあり方を今後も考え、実施していきたい。

④ 新「初任者研修アンケート」と「個人ふり返し表」

今年度、新たに作成した新「初任者研修アンケート」（初任者回答用）とその結果を初任者にフィードバックするための「個人ふり返し表」は、以下の通りである。

初任者回答用(その1)①

※各初任者について個別に作成してください。

平成27年度 初任者研修アンケート④<初任者研修について>

学校番号	学校名	校長名
初任者番号	初任者名	教科(中高のみ)

※初任者本人が答えてください。

※ピンクのセルはプルダウンで答えてください。

※イエローのセルは該当項目にチェックを入れてください。

※ブルーのセルは打ち込んでください。

1. 下の各項目について、あなたは初任者研修の内容を踏まえ、日々努力していますか。
ア～エで答えてください。

ア 「はい」	イ どちらかといえば「はい」
ウ どちらかといえば「いいえ」	エ 「いいえ」

① 教科・学習指導

② 児童生徒指導

③ 学級経営

④ 児童生徒理解

⑤ 保護者への対応

⑥ 教師間の連携

⑦ 校務分掌の遂行

⑧ その他

※「⑧ その他」を選んだ場合は、その内容を記入してください。

2. 初任研校内研修(一般研修G)で、あなたにとって有意義であると思われる研修をすべて選んでください。(実施予定の研修も含む)

☐ 服務研修

☐ マナー研修

☐ 教科指導

☐ 学習評価

☐ 通知表(あゆみ)作成

☐ 進路指導(中高のみ)

☐ 生徒指導

☐ 学級経営

☐ 人権教育

☐ 特別支援教育

☐ 情報教育

☐ 防災教育

☐ 部活動指導(中高のみ)

☐ 学校行事

☐ その他

※「その他」を選んだ場合は、その内容を記入してください。

3. あなたが、今後さらに「知りたいこと」「深めたいこと」「学びたいこと」をすべて選んでください。

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ 服務研修 | ☐ マナー研修 |
| ☐ 教科指導 | ☐ 学習評価 |
| ☐ 通知表(あゆみ)作成 | ☐ 進路指導(中高のみ) |
| ☐ 生徒指導 | ☐ 学級経営 |
| ☐ 人権教育 | ☐ 特別支援教育 |
| ☐ 情報教育 | ☐ 防災教育 |
| ☐ 部活動指導(中高のみ) | ☐ 学校行事 |
| ☐ その他 | |

※ 「その他」を選んだ場合は、その内容を記入してください。

--

4. あなたは、「教員」という仕事に対してやりがいを感じていますか。
ア～エで答えてください。

ア 「はい」	イ どちらかといえば「はい」
ウ どちらかといえば「いいえ」	エ 「いいえ」

--

5. あなたは、この職に就いてよかったと思いますか。下のア～エで答えてください。

ア 「はい」	イ どちらかといえば「はい」
ウ どちらかといえば「いいえ」	エ 「いいえ」

--

6. 初任者研修について、ご意見、ご感想がありましたら記入してください。

--

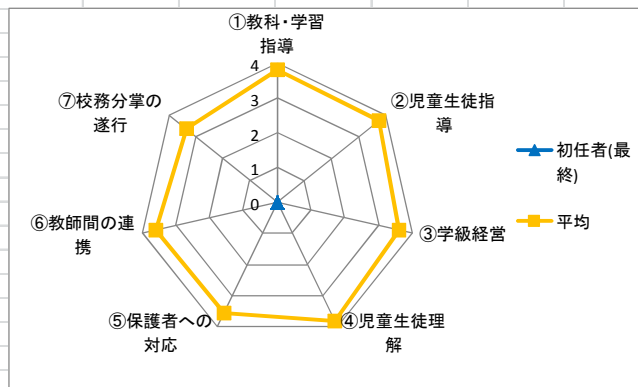
平成27年度 初任者研修アンケート 個人ふり回り表

学校番号	#N/A	学校名	#N/A	校長名	#N/A
初任者番号	413	初任者名	#N/A	教科(中高・小専のみ)	#N/A

1. 以下の職務について、日々努力しているか

4 「はい」 3 どちらかといえば「はい」
2 どちらかといえば「いいえ」 1 「いいえ」

項目 \ 評価者	初任者(中間)	初任者(最終)
①教科・学習指導		
②児童生徒指導		
③学級経営		
④児童生徒理解		
⑤保護者への対応		
⑥教師間の連携		
⑦校務分掌の遂行		

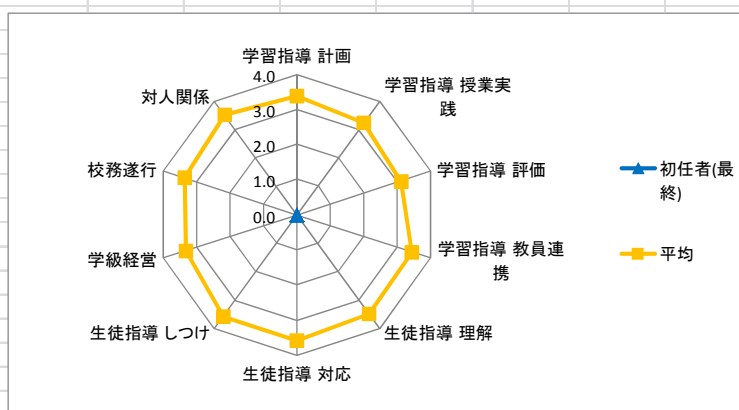


2. 初任者自己評価

4 「はい」 3 どちらかといえば「はい」
2 どちらかといえば「いいえ」 1 「いいえ」

項目 \ 評価者	初任者(中間)	初任者(最終)
学習指導		
計画		
授業実践		
評価		
教員連携		
生徒指導		
理解		
対応		
しつけ		
学級経営		
校務遂行		
対人関係		

※アンケート結果より項目の平均をとっている



3. 職務取組の総合評価

評価者	評価
初任者(中間)	
初任者(最終)	

4. 「教員」という仕事に対してやりがいが増したか

回答者	回答
初任者(中間)	
初任者(最終)	

5. この職に就いてよかったと思うか

回答者	回答
初任者(中間)	
初任者(最終)	

4. 成長指標の作成、初任者自己評価の実施（年2回）

－成長指標を設定し、初任者の自律的な成長を促す－

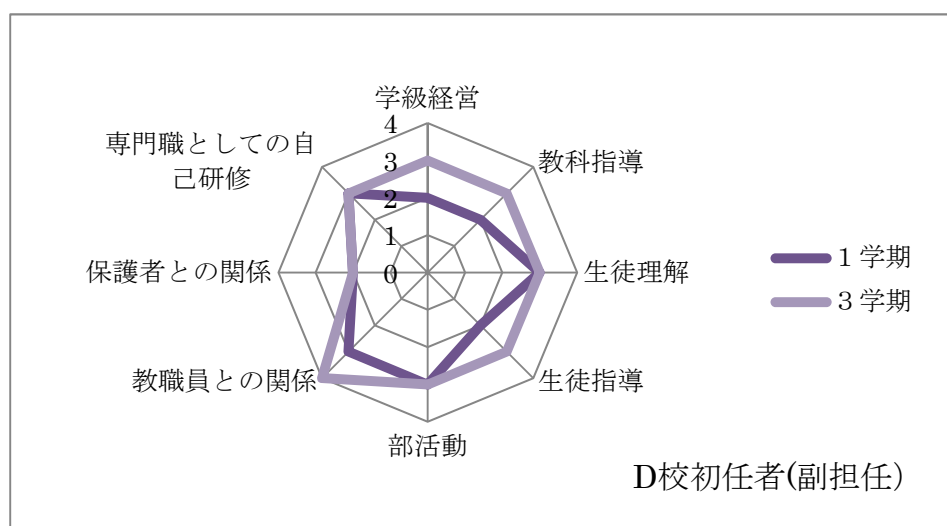
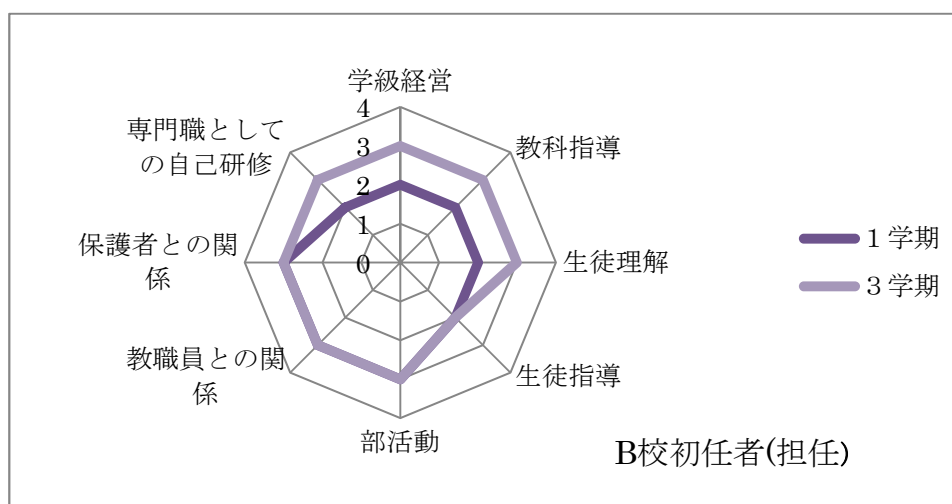
① 「初任者自己評価シート」の作成・活用 －初任者の成長指標－

初任者が置かれている個々の状況に応じた、多様な支援のあり方が求められると同時に、初任者自身が自律的に成長していくことができる仕組みもまた重要と思われる。そこで調査研究校の初任者について、新「初任者研修アンケート」とは別に、「初任者自己評価シート」および「管理職による評価シート」「指導教員による評価シート」により初任者の自己評価や管理職・指導教員による評価を実施した。その際、初任者のための成長指標を設定し、初任者の成長を見る視点とした。

このシートの記入を通して、何より初任者自身が自己の成長や、成長の具体的な方向を把握し、自律的に成長していくことをねらいとした。

調査研究校の初任者2人の1回目（1学期末）と2回目（2学期末）の自己評価シートに見る成長ぶりを表すグラフや「初任者自己評価シート」は、以下の通りである。成長指標は、今後さらに検討を加える予定である。

＜成長指標に基づく自己評価（調査研究校初任者）＞



初任者自己評価シート

H27()学期

4：よくできている 3：ある程度できている 2：あまりできていない 1：課題が多い

評価項目	成長指標	4段階評価
学級経営	- 生徒一人一人を十分に理解している。 - 学級活動や学校行事などを通して、自主的自発的で、支え合う仲間づくりができています。 - 生徒との信頼関係ができています。	4 - 3 - 2 - 1
教科指導	- 指導目標や内容を十分に教材研究できている。 - 年間計画や単元計画などを立て、見通しを持って指導している。 - 指導と評価の一体化に努めている。	4 - 3 - 2 - 1
生徒理解 (配慮を要する生徒への理解)	- 個々の特徴や配慮すべき事柄を理解している。 - 生徒に関する情報を、必要に応じて学年や学校で共有できている。 - 保護者の願いを十分に理解している。	4 - 3 - 2 - 1
生徒指導	- タイムリーな指導を心がけている。 - 生活ノートや定期的な教育相談の設定など、生徒が思いを伝え易い環境づくりができています。 - 一人で抱え込まず、先輩教員に相談しながら行動している。	4 - 3 - 2 - 1
部活動	- 教育活動の一環として、生活面の指導や仲間づくりができています。 - 練習や試合などに、計画的に取り組んでいる。 - 自らも指導力向上に努めている。	4 - 3 - 2 - 1
教職員との関係	- 日頃から、学年職員や部顧問等とよく話をしている。 - わからないことや困ったことは、周囲の先輩教員に相談している。 - 学年や学校職員の一員としての帰属感がある。	4 - 3 - 2 - 1
保護者との関係	- 保護者とのタイムリーな情報共有に努めている（ケガや生徒指導上の連絡等）。 - 学級通信や部活動の連絡等を通して、生徒の学校での様子を定期的に知らせている。 - 保護者の要望に適切に対応している。	4 - 3 - 2 - 1
専門職としての 自己研修	- 新聞を読んだり、ニュースを視聴したり、日常的に世の中の動きを知ろうとしている。 - 校内外の研修に積極的に参加している。 - 個人情報保護には十分に気を付けている。	4 - 3 - 2 - 1
自己所見 *上記の内容も含め、成長したところ、今後の課題を具体的に書きましょう。		

② 「初任者のための授業づくりノート」の作成 ―授業の成長指標―

さらに、初任者の自律的な成長をねらい、平成 28 年度に向けて作成したものが「初任者のための授業づくりノート」である。学校全体の OJT の中では触れられることの少ない、授業をデザインしたり、学習指導案を作成したり、授業を振り返ったり、他人の授業を見たりする等の基本事項をまとめた。これまでも同様のものはあったが、初任者にとってより使いやすく、役立つものとなるように大幅に改訂した。

この中では、授業づくりの課題や、振り返りの視点を具体的に示し、初任者が自身の授業力を見る成長指標となるように工夫した。その内容は、以下の通りである。

＜初任者のための授業づくりノート（抜粋）平成 28 年度発行＞

児童生徒が主体的に学ぶ授業を目指して、自らの授業を点検し、改善していくことが大切です。そのためには、どの教科の授業でも、以下の 5 つの課題を踏まえることが必要です。

1. 授業の冒頭で児童生徒が本時で学ぶことを意識できるような目標を示すこと。
2. 授業の最後に学習したことを振り返る活動を取り入れること。
3. 児童生徒の様々な考えを引き出したり、思考を深めたりする発問や指導を工夫すること。
4. 学級やグループで話し合ったり、資料を使ったりして発表できるような指導を工夫すること。
5. 児童生徒が調べたことや考えたことを分かりやすく文章に書くことができる指導をすること。

これらの課題を踏まえて、次の 4 つの視点から振り返り、授業改善を考えていきます。

① 本時の学習のめあての提示を行ったか。

子供たちが「今日は何をするのかな」という意欲をもち、主体的に学ぶためには、学習のめあてを示すことが重要です。めあてを示すことで、教師も子供も 1 時間の授業で目指す姿をはっきりとイメージすることができます。また、板書計画ともあわせて、提示する場所も工夫することが大切です。

② 学習の振り返りの時間を設定したか。

めあてに対する振り返りをすることが大切です。授業を通しての、新しい気づきや学びの実感などを確かめます。また、文章に書いてまとめることで、学びが整理されるとともに、学習内容の定着にもつながります。ノート指導の一環として取り組むことも大切です。

③ 発問の工夫をしたか。

発問とは、教師が意図をもって行う児童生徒への問いかけです。

＜導入時の発問＞

- ・児童生徒が興味や関心をもち、追究意欲が高まる発問

＜展開時の発問＞

- ・児童生徒の多様な考えを引き出し、矛盾や対立、疑問を生む発問

＜まとめの発問＞

- ・問題整理や理解につながる発問・次時の学習課題につながる発問

子供たちの活動や思考の流れを大切にしたい投げかけになるように、発する言葉を十分に検討することが大切です。

④ ペアやグループ、学級全体での話し合いや学び合いの活動を取り入れたか。

学び合いにより、相互に刺激し合い、思考を深めたり広げたりすることができます。また、小集団での学び合いにより、すべての子供たちが学びと向き合うことができます。そして、子供同士のつながりが生まれはじめます。

何を、いつ、どのくらい話し合わせるか、十分な計画を立てて、取り組むことが大切です。

6. 福岡市への視察

－他都市の取組を視察することで、神戸市における課題や大都市における若手教員育成の課題を把握する－

神戸市は昨年度に引き続き本調査研究事業の委託を受けた。初任者研修の課題を少しでも客観的に見出すために、今年度は、他都市（福岡市）への視察を行った。この視察が、調査研究校 5 校の指導教諭の意識を高め、その後の各校での取組を推進する契機となった。また、視察後は、調査研究方式連絡会を定期化することで、情報交換や教育委員会事務局からのきめ細かい支援につながった。また、保護者や住民の学校への要求が非常に多様化し、多忙化する学校状況の中、教育委員会事務局と学校との初任者支援の連携の具体的なあり方も、この視察でヒントを得た。

① 日程・視察団について

日程	訪問先	視察内容
6月9日（火）	福岡市教育センター	・調査研究事業の取組概要情報交換 ・昨年度の成果、今年度の課題についてヒアリング
	福岡市立西福岡中学校	・校内見学、授業参観（初任者） ・初任者指導の実際場面に同席 ・全体協議にて情報交換

6月10日（水）	福岡市姪浜中学校	・校内見学、授業参観（初任者） ・参観授業についての討議 ・全体協議にて情報交換
----------	----------	--

神戸市視察団、および福岡市での対応者	
神戸市より	神戸市総合教育センター研修室 稲垣 健 首席指導主事 野方 俊克 指導主事 芝 裕子 主任指導員 神戸市立夢野中学校 指導教諭 前田 みゆき 教諭 同 湊川中学校 指導教諭 安田 裕 教諭 同 有馬中学校 指導教諭 江里口 徹 教諭 同 雲雀丘中学校 指導教諭 原 敏彦 教諭 同 須磨北中学校 指導教諭 東 好美 教諭 以上8名
福岡市教育センター	相良 誠司 所長、 深堀 雅基 研修・研究課課長、 下田 一郎 係長、 篠原 浩一 指導主事、 長崎 昭 主任指導主事
福岡市立西福岡中学校	松崎 治一 校長、長谷川 指導教諭、初任者3名
福岡市立姪浜中学校	渡部 保介 校長、宮崎 聖子 指導教諭、初任者 3名

② 視察内容

【福岡市教育センター】

○調査研究校について

小学校2校、中学校2校、特別支援学校1校の5校を選び、3年間の継続研究を原則としている。

○成果と課題について

- ・調査研究2年目になるときに、学校からの提出書類を簡略化し、現場の負担を軽減した。
- ・昨年度の調査研究校（小）が、「1年次教諭の実践的指導力向上を図る実証研究－メンタリングを位置付けた調査研究方における校内1年次研修の試行を通して－」と題する研究を行う。タイムリーに助言・指導を行う体制を築くことで、1年次教員への丁寧な助言・指導や、学校全体での共有化が進んだことを報告している。
- ・課題としては、学校の実態に応じた校内研修内容の系統化、小学校で副担任の位置づけになった教諭へのメンタル面のサポート体制の充実、2年目以降の若手教員への研修の充実を挙げられた。

【福岡市立西福岡中学校】

○初任者授業の参観と初任者指導に同席して

- ・初任者3名とも丁寧で、組み立てのしっかりした授業振りであり、この2か月の初任者研修の成果が感じられた。

- ・経験のある初任者には次のステップを意識させる厳しい批評が出され、また、新卒の初任者には励ますようなコメントがあり、初任者の状況に応じた指導がなされている。
- ・初任者指導の場が、ベテラン教員のノウハウやスキルを伝える場ともなっている。このように体制を確立されていることが、組織的にあるいは継続的に初任者を育てることにつながっている。
- ・神戸市の指導教員からも、初任者への指導体制や、内容面で、大変参考になったとの声が出た。

○全体協議会

- ・初任研の記録が今年度から簡略化され、現場の負担が軽減されたとのこと。福岡市総合教育センターの努力を痛感する。
- ・2年目の先生がしっかり育っており、初任研の成果を感じる。
- ・指導教員が常駐できることで、タイムリーに助言ができ、研修効果が高い。
- ・副担任の教員にも、学級経営に関わる環境を作っている。(曜日を決めてSTや清掃指導を任せている。)
- ・今後の課題として、臨時講師も、初任者と指導教員と同じ時間に空き時間があれば、臨時講師を含めての若手育成を図りたいとのことであるが、神戸市も同様である。
- ・調査研究方式では、校内指導教員を立てる必要がない。
- ・担任をしている初任者に週4日、副担任には週1日といった付き方になっている。決められた時間を超える、手厚い体制である。

【福岡市立姪浜中学校】

○初任者研修の体制について

- ・大規模校で組織力も高い。
- ・副担任の初任者は、年度当初はモチベーションを上げるのに苦労したそうだが、今は意欲的に取り組んでいる。
- ・一般研修は、ほとんど指導教諭がやっている。
- ・校外研修記録も、校内研修ノートに記録させ、2週間以内に提出、校長が点検している。
- ・すべての教科を参観させている。
- ・新卒の初任者には、年度当初は指導教員が張り付いていた。3年担任でもあり、生徒と関係を作るのに苦労していたそうである。
- ・若手人材の育成が、現場(OJT)にシフトされつつある。
- ・担任と副担任では、どうしても育ちに差が出る。担任の方がどんどん力をつけているとのことである。
- ・1年目3名、2年目2名、3年目1名、4年目1名、これらを組織的に連動させて育てるため、若手のリーダー教員が、声をかけ、飲み会をするなどよくサポートし合っている。
- ・指導教員が常駐していることで、若手には心強い。

- ・初任研の記録を簡略したことも、若手の指導に専念できることにつながっている。
- ・福岡市は、大量採用が続いており、講師も 450 名（うち三分の二は担任）おり、課題は多い。

○調査研究方式の成果

- ・常駐しているのでタイムリーな助言、指導ができる。また職員間の関係も構築できる。（例「初任研だより」の発行で情報共有）
- ・時間割の中で、一般研修を組んでいる。
- ・その日のうちに授業に対する反省会ができる。
- ・学期ごとに、初任者に「自己評価」をさせている。
- ・指導教員は、担任をしていないので、どのクラスにも入りやすい。

○学校としての課題（校長より）

- ・2 年目以降になると、系統的な指導ができない。
- ・「初任研だより」で全職員に情報共有し、一般研修に協力してもらっているが、指導教員がほとんど対応している。学校全体としての体制づくりはどうか。

③ 神戸市視察団の成果と課題

【課題】○指導教員が初任者の育成だけに専念できていない。指導教員が学校のみドルリーダーであり、多忙な状況の中で、いかに効果的に初任者を育成できるか。

【成果】○視察を通して、5 人の指導教員自身に自覚と責任が生まれた。

○今後の学校での初任者研修に向けて、具体的なヒントが得られた。例：月 1 回でも校長、教頭、学年主任が同席しての研究協議を行い、初任者の課題を学校全体で共有する。タイムリーな助言ができる体制が必要である。等

○初任研に関する資料やノウハウを調査校同士で情報共有することを確認。例：一般研修資料、初任者自己評価アンケート等

○教育委員会事務局も、学校と連携して、タイムリーに、効果的に、初任者支援する具体的なヒントを得た。

例：初任者の自己評価、初任研関係書類の精選・改善 等

④ 視察後の動き（視察後の調査研究方式連絡会にて）

○調査研究方式連絡会の定期開催

○効果的な初任者研修の企画・実施

○「初任者自己評価シート」「管理職や指導教員による初任者評価シート」の実施、およびその結果に基づいた教育委員会事務局担当者による学校訪問の実施

○初任者研修関係書類の精選・改善（検討中）

以上のことを視察後の実施項目として決定し、実施した。その内容は、すでに述べた通りであり、実に有意義な視察となった。

Ⅳ. 調査研究推進に向けての会議・研修一覧

月 日	名 称	出 席 者	内 容
27/03/16	初任研調査研究方式説明会	○調査研究校校長 ○事務局 ＊教職員課 ＊総合教育センター 研修室	1.「初任者研修の抜本的な改革」調査研究の趣旨 ①情勢 ②現状 ③課題認識 ④調査研究の方向性 2.調査研究の内容 ①目的 ②調査研究事項 3.質疑・意見交換
27/03/27	初任研配置校説明会	○配置校(含調査研究校)教頭 ○総合教育センター 研修室	1.初任研の概要 ①初任者研修制度 ②指導教員の役割 ③調査研究方式 2.今年度の計画 ＜全体会＞①初任研方式の確認 ②時間割作成 ③依頼事項 ＜分散会＞ 「拠点校方式」「校内研修非常勤講師方式」 「高校方式」「 調査研究方式 」
27/04/13	初任研校長等連絡協議会・指導教員研修会①	○配置校(含調査研究校)校長 ○指導教員(含調査研究校) ○総合教育センター 研修室	1.初任研の概要 ①初任者研修制度 ②指導教員の役割 ③調査研究方式 2.今年度の計画 ＜全体会＞①初任研方式の確認 ②時間割作成 ③依頼事項 ＜分散会＞ 「拠点校方式」「校内研修非常勤講師方式」 「高校方式」「 調査研究方式 」
	調査研究方式連絡会①	○調査研究校校長 ○指導教員 ○事務局（教職員課・総合教育センター研修室）	1.「初任者研修の抜本的な改革」調査研究の趣旨 ①情勢 ②現状 ③課題認識 ④調査研究の方向性 2.調査研究の内容 ①目的 ②調査研究事項 3.質疑・意見交換

27/06/09 ～ 27/06/10	福岡市視察	○総合教育センター ○研修室首席指導主事 同 指導主事 同 主任指導員 ○調査研究校 5 校 指導教員 5 名 計 8 名	1.福岡市教育センター視察 ・福岡市における調査研究事業 2. 学校視察（調査研究校） ①福岡市立西福岡中学校 ②福岡市立姪浜中学校 ・調査研究校の取組 ・成果と課題
27/06/11	指導教員研修 会②	○全ての指導教員 ＊拠点校指導教員 ＊校内研修非常勤講師 ＊教科指導非常勤講師 ＊校内指導教員 ＊ 調査研究校指導諭・指導教員 ○事務局 ＊総合教育センター研修室	1.初任者研修実施状況 ①校外研修の様子 ②若手育成の研修体制 ③研修実施にあたっての留意点 2.研修「初任者の指導と支援」 ①初任者の実態 ②ユニバーサルな指導と支援(モデルとなる授業参観 共感的子供理解 学びのある授業づくり コミュニケーション技術の習得など) ③これからの教員に求められる能力
	調査研究方式 連絡会②	○調査研究校 ＊指導教諭・指導教員 ○事務局 ＊総合教育センター研修室	1.校内での指導体制確認 ＊役割分担 ＊研修内容 ＊課題 2.初任者の負担軽減依頼 ＊授業時数 ＊校務分掌 ＊副担任 3.夏季休業中の研修のあり方 など
27/07/06	初任研実施協 議会①	○総務部長○指導部長 ○総合教育センター所長 ○各代表校園長 ○各課首席指導主事 ○各課指導主事 ○総合教育センター研 修室	1.初任者配置状況(教職員課) ＊ 調査研究方式 について 2.初任者研修実施概要(研修室) 3.初任者の研修の状況(各校園長) 4.質疑意見交換
27/07/29	調査研究方式 連絡会③	○調査研究校 ＊指導教諭・指導教員 ○事務局 ＊総合教育センター研修室	1.調査校各校の取組状況報告 2.初任者自己評価等の依頼 3.中間報告書提出依頼

27/11/27	指導教員研修 会③	○全ての指導教員 ＊拠点校指導教員 ＊校内研修非常勤講師 ＊教科指導非常勤講師 ＊校内指導教員 ＊ 調査研究校指導教諭・指導教員 ○事務局 ＊総合教育センター研修室	1.初任者研修実施状況 ①校外研修の様子 ②授業力向上につながる研修 ③実施報告作成についての留意点 2.研修「初任者の指導について」実践報告 ①神戸市立東灘小学校より ＊学校全体での初任者研修 ②神戸市立本庄中学校より ＊指導教員のメンターの役割
	調査研究方式 連絡会④	○調査研究校 ＊指導教諭・指導教員 事務局 ＊総合教育センター研修室	1.学校訪問を終えて ＊調査校各校の今後の課題 2.今後の各校での取組み 3.資料提出依頼
28/02/08	初任研実施協議会②	○総務部長○指導部長 ○総合教育センター所長 ○各代表校園長 ○各課首席指導主事 ○各課指導主事 ○総合教育センター研修室	1.初任者研修の実施概要報告(研修室) 2.初任者研修の実施状況報告(各校長) 3.平成 28 年度研修計画について ＊配置計画(教職員課) ＊研修の基本方針(研修室) 4.質疑意見交換

＊調査研究校における校内研修を除く