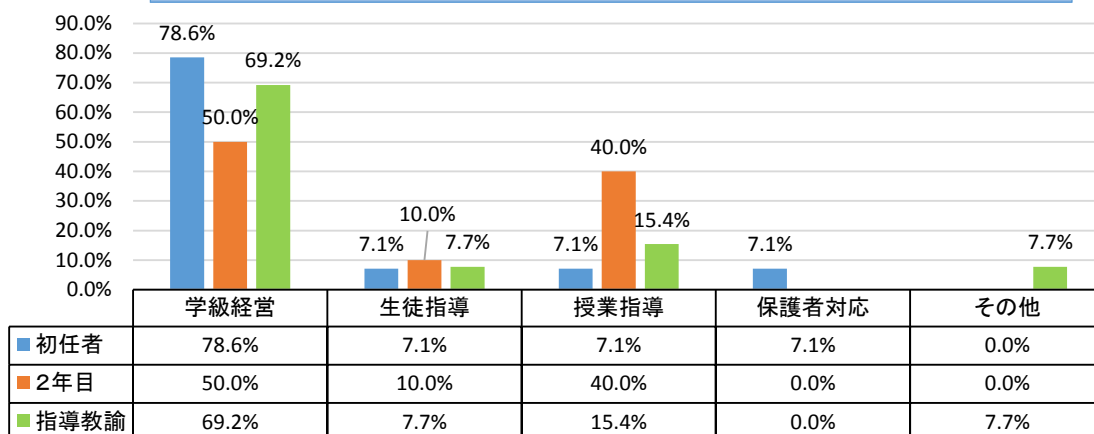


設問3 ジョブシャドーイングで、特に学ぶ必要があると思う指導内容



○アンケート回答人数 初任者14名 2年目10名 初任者指導教諭11名

★アンケート結果から

安定した学級経営が、子どもたちの満足感や所属感を高めることができ、授業指導、生徒指導にも繋がっている。

【初任者】

○主な理由

【学級経営】

- ・ 学級経営が安定していることで、生徒指導や授業指導等のその他の指導が効果的に生かされると学んだから。
- ・ 指導教員の一日を観察して学べるジョブシャドーイングの特性から、抽象的な事例では実感しにくいのは学級経営だと考えるから。
- ・ 初任者にとっては、子どもの様子に応じて学級の経営方針を立て、実践することが難しいように思う。担任を持つ前に学級経営を考えることができるのは、不安を取り除くことができるので特に必要と考える。
- ・ 子どもたちが生活する学級における満足感や所属感を醸成するのは、安定した学級経営が前提になると感じた。
- ・ 学級開きの様子や4月にルールを徹底していくことの大切さを学んだことで、学級を運営していくために教師と子ども、子ども同士の関係性など大切なことを学べた。
- ・ 担任を持ってからは、学ぶ余裕がない。

【保護者対応】

- ・ 指導教諭の電話対応を側で聞いたり、家庭訪問での様子、学級懇談に参加することを通して学ぶことができたが、教育実習では実際に自分が保護者に対応する機会はほとんどないため、保護者対応のイメージをもちにくく、なかなかできない経験だと感じた。

【2年目】

○主な理由

【学級経営】

- ・ 年間を通して、学級に入ることができるので、短期的な指導や長期的な指導など様々な指導のポイントを見ることができる。先を見通した指導方法を学ぶことができることは貴重であるし、学級経営は他の項目とも密接な関連があり、核であると考ええる。
- ・ 担任の姿勢でクラスの雰囲気や子どもたちの成長の仕方が変わった。
- ・ 年間を通して、学級に入ることができるので、短期的な指導や長期的な指導など様々な指導のポイントを見ることができる。
- ・ 日常の学級経営において、いかに教師と子ども・子ども同士の信頼関係が結ばれているかが、生徒指導や授業指導の子どもの姿に表れることを学ぶことができた。

【生徒指導】

- ・ 実際に目の前の子どもたちに対し、どのように働きかけるかを年間を通して実践することは、非常に重要である。

【授業指導】

- ・ 学校の基本は、授業であると考えている。授業の中に、学級経営の要素や生徒指導における子どもを見る視点が含まれていると考えている。授業指導を学ぶことは、特に価値が高いと思う。
- ・ 1日のほとんどを授業を通して子どもと過ごすため、授業の展開の仕方が自分の中に確立されていないと、子どもにとって楽しくない授業になってしまう。子どもが楽しんで学校に通えるようにするためには、授業を分かりやすく楽しいものにする必要があると考える。

【指導教諭】

○主な理由

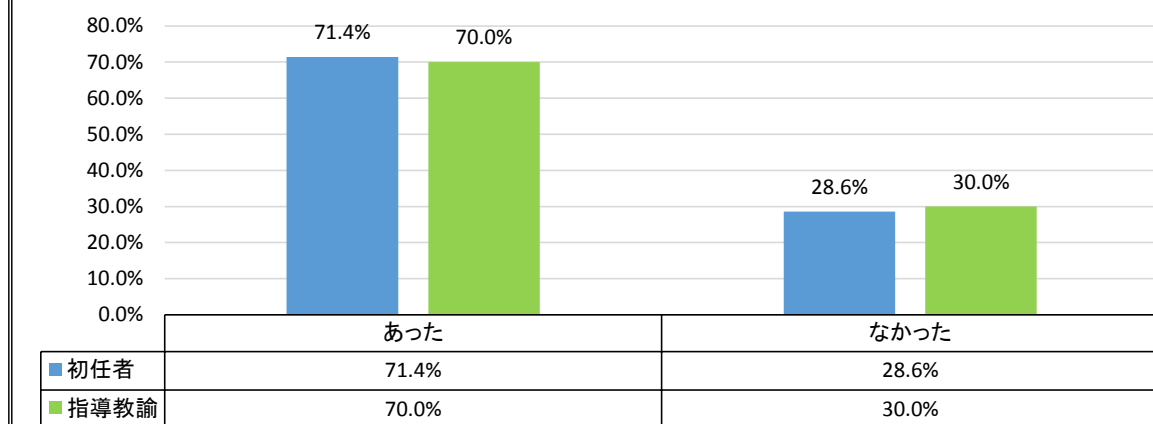
【学級経営】

- ・ 強いて挙げるとするなら学級経営であると考えた。学級経営は、他の項目の指導内容に含まれる要素があるので、学級経営について主眼に学ぶことが大切であると考ええる。
- ・ 学級経営の真髄は年間を通して、その学級にびっちりついて観察し、経営参画していくことで身についてくると感じる。
- ・ 学級経営を学ぶためには、1年というスパン必要である。4月に学級をどう開き、集団を育て、醸成させ、3月の学級をどう閉じるかに至るまで、指導教諭につき、実際の学級の様子を見ながら学ぶことは意義が深い。

【授業指導】

- ・ 教員の本分は授業である。授業指導が充実すれば、学級経営も、生徒指導も充実する。保護者からの信頼も得られる。教条主義で学級経営を学んでしまうと、学校経営との矛盾が起こる可能性がある。

設問4 ジョブシャドーイングを実施する上で、不安や悩み、プレッシャーはあったか(※初任者・指導教諭のみ)



★アンケート結果から

ジョブシャドーイングを実践している初任者は、1年間優秀な教員に指導を受けているという、他の初任者より恵まれている環境意識を持っているため、「自分ではできなければならない」、「2年目に成果を出さなくてはならない」というプレッシャーや「他の初任者は担任をもち、自分にはもっていない」という焦りや不安も感じている。北海道教育委員会⇒市町村教育委員会⇒学校へのジョブシャドーイング制度の丁寧な説明も不安を解消するためには必要である。

【初任者】

○「あった」と回答した主なもの。

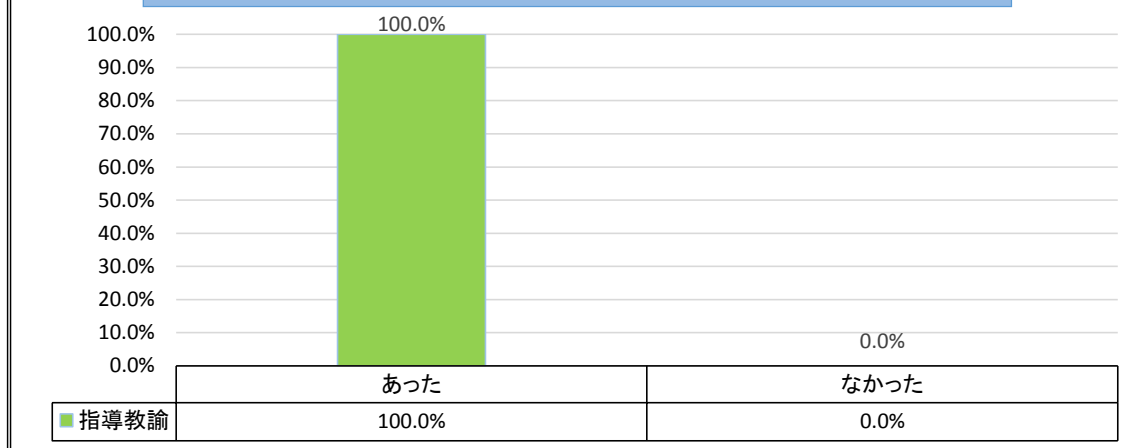
- ・ 指導教諭に日々ご指導いただき、周りの初任者より恵まれた環境であったので、「できなければならない」と思うてしまうことがあり、自分自身にプレッシャーを与えてしまうことがあった。
- ・ 初めは、なぜ自分がジョブシャドーイングとして選ばれたのかが分からず、周りの理想・期待と自分が実際にできていることのギャップを感じ、不安が大きかった。しかし日常的に指導を受けることで、できることが増え、少しずつ自信に変わっていった。
- ・ 自分の身近にいる初任者の多くが学級担任をしている中、自分が学級担任を持っていないことは周りに置いて行かれているように感じるがあった。
- ・ 他の新卒より指導される時間が長いため、それなりにできないとダメだというプレッシャーを日々感じた。また、多くの先生方が、動き回っているとき自分の役目・役割が何なのか分からず、「さぼっている」、「暇なのでは」と見られている気がする。
- ・ 次年度以降、今年度ジョブシャドーイングで学んだことを基にした、学級経営や学習指導をしなければというプレッシャーを感じる。
- ・ 事業の狙いは説明もあり理解していたが、そのために何をするのが漠然として見通しをもてない不安があった。
- ・ ベテラン教諭との実践と、自分の実践とを比較することが日常であるため、自分の実践に自信がなくなる。

【指導教諭】

○「あった」と回答した主なもの。

- ・ 初任者自身がこの制度を十分知らず、「なぜ、私が選ばれたのか」からのスタートであったので、スタート時点で悩むことも多かった。
- ・ 本当に初任者が2年目から仕事ができるまで育てられるかどうか心配だった。
- ・ 事業の趣旨等は理解していたが、そのために何をするのが、漠然として見通しをもてない不安があった。
- ・ ジョブシャドーイングに関わらず、初任者を指導するということは、ある意味で、その学校や管内などの未来を創造することでもある。その意味から、「不安」や「悩み」「プレッシャー」はいつも付きまとった。反面、やりがいもあった。
- ・ 初任者との間で教師観や価値観の違いで悩むこともあった。
- ・ ジョブシャドーイングも十分に効果があるのは分かるが、これが、一般の初任者（担任をもっている場合）との経験を比べて、それを上回るものかどうか示すことが困難。
- ・ 道教委モデルとしての年間指導計画が示されず、昨年の取組を参考にして実施してきた。この時期、この指導をすることが妥当なのかということを悩んだ。また、他の取組状況が分からず、これでいいのかということを悩んだ。
- ・ B類型では、推進計画等を行う初任者指導教諭と初任者に直接指導を行う初任者指導教諭が存在するため、どのように業務を分担すればよいかについて、悩むことが多かった。

設問5 1年間初任者と関わり、自分自身成長したこと、勉強となったことはあるか(※指導教諭のみ)



★アンケート結果から

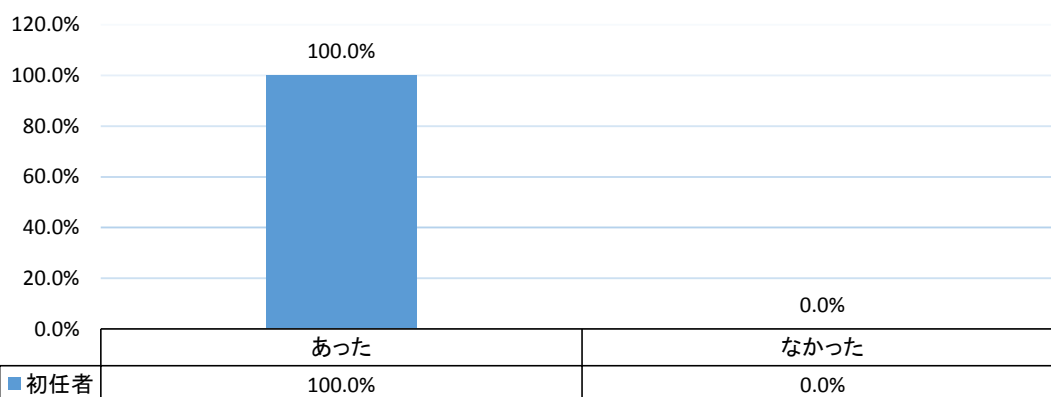
初任者の1年間の成長は、指導教諭の教師観やこれまでの実践経験による指導・助言に大きく左右される。実践に基づく経験知のみではなく、その裏付けとなる根拠が求められる。そのため指導教諭も再度根拠を確認することで、指導教諭自身のこれまでの教育活動を見つめ直す機会であったり、社会人としての常識や礼儀の必要性について学ぶ機会ともなり、指導教諭自身の成長にも繋がっている。

【指導教諭】

○「あった」と回答した主なもの。

- ・ 子どもの成長は教員の成長に規定されるという原点を学び直した。つまり、自分自身が成長を続けなければ、初任者も成長しないという事実が私自身を成長させた。手本として見せる授業づくりや、初任者の授業改善のためのリフレクションが良い機会となった。自らの授業力向上、若手教員への指導力の向上が得られた。
- ・ これまで経験として積み上げてきたものを伝えるために、改めて自身の教育活動全体を体系的に捉え直し、整合性を見直す機会となった。
- ・ 曖昧にしていた部分を浮き彫りにされたところもある。経験「知」だけに頼らず、目の前の子どもたちをどう育てていくかの視点、教諭である前に、いち社会人としての常識や礼儀の必要性を一緒に学ぶことができた。
- ・ 指導を通して自分自身の教育観を確かめ強固にすることができた。更には自分自身の指導を俯瞰的にリフレクションすることができた。
- ・ 指導が適切であるという根拠を理論的に整理することができ、新たな自分の財産となった。
- ・ 初心に戻り、教材研究・研修等を行うことができた。
- ・ 初任者を指導することは、自らの実践等を振り返ることでもあった。自らの実践が効果的だったのか、伝える価値があるのか等のことを改めて考える機会となった。また、伝えるべきことを、どのように、どの順序で伝える必要があるのか等について考える機会となった。
- ・ 自分自身を見つめる機会となった。また、若手育成の新しい視点をもつことができた。学校経営や学校全体として、若い先生方をどのようにサポートし、どのように成長させていくのかを考える機会としても貴重だった。初任者にとってわかりよく、より実践的なリフレクションの方法や仮想担任としての研修の在り方などを考えるようにもなった。指導教諭側も並々ならぬ努力や勉強が必要である。
- ・ 以前の自分より指示・発問等の基本技術や教材研究への取り組み方を意識することができた。

設問6 ジョブシャドーイング以外で、他の職員から指導・助言や他学年、他学級の授業参観、保健室参観、放課後のミニ研修等で学ぶ機会があったか(※初任者のみ)



★アンケート結果から

メンター研修等の校内研修や自分の学級以外の授業参観、出張による他校の参考となる取組など、初任者は校内で研修を受ける機会が設定されている。初任者の育成には、指導教諭のみならず、学校全体で関わって行く雰囲気とシステムが必要不可欠である。

【初任者】

○「あった」と回答した主なもの

- ・ 校内初任研が充実しており、指導教諭や特定の教科を得意とする教諭、養護教諭、事務職員などからの指導をはじめとして、他学年・学級の授業参観も多くさせてもらうことができた。研究協議では、ＫＪ法のやり方と課題に対する多様な考え方などを学んだ。
- ・ 教科の指導方法、怪我や体調不良などへの対応、学級雑務の処理方法等について学んだ。
- ・ メンター研修において授業技術、生徒指導のほか、図工や体育等の実技研修を受け、即実践に生かした。
- ・ 教科指導における評価の仕方について、子どもを適切に評価するための視点や準備や、評価をするためには、子どもに評価の観点を知らせることで授業の目的が明確になることを学んだ。
- ・ 計画的に色々な学級を参観する機会があったので、朝の会や朝の準備時の学級ルール、配膳指導など、発達の度合いや学級に応じた指導を学ぶことができた。メンター研修を通して年齢の近い教員同士で似たような日々の悩みを共有しながら、学習指導の工夫や心掛けていることなどを学び合うことができた。
- ・ 校内研修の指導案検討や研究協議では、メンターチームや世代別チームでの少人数討議を行った。少人数の討議により、意見をたくさん述べることができ、自分の考えを整理することにつながった。
- ・ 地域連携研修の学校視察訪問を行った。他校の学校全体で共通に行っている取組や、初任段階教員の自己を高める取組について学んだ。自分の日常の取組を振り返り、改善するきっかけとなった。
- ・ 主幹教諭による校内初任研や採用後５年程度までの教員を対象にした若手教員研修会があり、学習指導における評価の方法や各教科ごとの教材研究の進め方を学んだ（１年生のジョブシャドーイングでは学ぶことが困難である社会科や理科の指導法についてなど）。また、他学年、他学級の学習指導等を観察し、様々な先生方の学習指導を学んだ。

ジョブシャドーイングに係るアンケート

【記述式】

【初任者】

～設問１～

ジョブシャドーイングにどのような取組や、実践等を取り入れるべきか

★主な意見等

○【他学年・他学級への参観】

- ・ 発達段階に見合った学級経営や生徒指導の方法を学ぶため、他学年・他学級の参観が必要（２学年に属していたため、理科や社会、総合的な学習の時間などの指導）。
- ・ 指導教諭以外の教員の授業を見ることがや自らの授業も見てもらい、指導してもらう機会を設けることが必要。
- ・ 自分の学年以外にも、様々な学年で取り組むことで各学年の系統的な指導の必要性を感じることができる。また、年度の後半には研究授業や日常の授業など授業実践に取り組む場面も多く確保されていると良い。
- ・ １人の先生だけを見るのではなく、様々な先生の授業や、生徒指導、清掃指導等も見ること。

○【学級担任】

- ・ 指導教諭の学級で1日担任や教科を受け持つなどの経験を通して、日頃学んでいることを実践する機会を設けることが必要。
- ・ 限定的な枠を設けて、学級担任を経験するとか、教科担任を経験するなどという実践の場があると研修がより2年目以降の実践に役立つものになる。
- ・ 1日（3日間・1週間）担任業務。

○【保護者対応】

- ・ 家庭訪問や保護者の個別対応の場面などで初任者指導教諭に同行し立ち会うことができる機会があればよい。
- ・ 家庭訪問等の保護者対応。

○【その他】

- ・ ジョブシャドーイングを受けている初任者との情報交流。
- ・ 事前にどのような研修制度なのか詳しい説明が必要。
- ・ 初任者と指導教諭での定期的な（できれば毎日）振り返りを行うことが必要。
- ・ C類型のように、色々な教諭から学ぶことができるのも、自分の引き出しを増やすのに必要。
- ・ 怪我や体調不良への対応方法。

【初任者】

～設問2～

ジョブシャドーイングで学んだことを来年度にどう生かしていきたいか

★主な意見等

○【学級経営】

- ・ 「3月にどんな子どもになってほしいのか」その姿を4月から見据えて学級経営を行っていききたい。
- ・ 今回のジョブシャドーイングで私が学んだ学級の柱となるキーワードは「優しさ」である。意味合いも含めて、このキーワードを常に子どもに意識させながら、学級経営及び指導を行っていききたい。
- ・ 日頃から子どもたちに「何のため」や「誰のため」といった目的意識や相手意識をもたせ、ゴールを意識できるように取り組ませていく。来年度はそのような日々の積み重ねを継続していききたい。
- ・ 学級開きの前に年間を通していつ何を行うべきなのかを明確にし、指導の方針を立てていききたい。また、学年やブロックの先生方と協力し合うことで、指導の一貫性を持たせることに努めていききたい。
- ・ 学級で決めたことは継続と徹底を心掛け、教室環境の整備（掲示や物の整頓など）に注意を払い、支援が必要な子どもにも優しい環境を作りたい。
- ・ 子どもたちと向き合いながら、課題と成果を意識して進めていききたい。
- ・ 教師が示すばかりではなく、子どもにも考えさせたり話し合わせたりしながら、子どもたちが主体的により良くしようと働く学級にしたい。
- ・ 4月を大切に、ぶれることのない指導方針を作っていきたい。
- ・ 一人一人の実態をしっかり把握した上で、子どもたちが学習や学級活動に適切に取り組めるような学級指導を工夫していききたい。

- ・ 子どもたちの実態をしっかりと理解した上で、短期間で指導を行った方がよいこと、長い期間をかけて少しずつ指導を積み重ねて行った方がよいことの見極めをして指導していきたい。
- ・ それぞれの活動にしっかりと価値付けし、怒られるからやるのではなく、なぜその行動が必要なのかということをしっかりと納得させて行わせる。
- ・ 年度当初に設定した学級目標や、目指す子どもの姿を常に意識し、指導していく。また、教員と子どもとの信頼関係を基盤としながら、学級を機能させるためのルールを1学期の初めに徹底する。
- ・ ぶれることのないルールを決め、子どもたちとのコミュニケーションを基盤とした、信頼関係を築いていきたい。

○【生徒指導】

- ・ 子どもたち一人一人のよさを見取ることやよさを認め、伸ばしていくことで、子どもたちや子どもたち同士の信頼関係を築いてけるようにしたい。児童が自ら考えて主体的に行動したことにはその意義や素晴らしさを大いに認め、さらに児童がのびのび行動とできるような雰囲気作りに努めていきたい。
- ・ 問題が起きても、子どもたち自身で解決できるような指導をしていきたい。
- ・ 子どもたち同士での声かけや励まし合いができるような教師の働きかけを行う。
- ・ どの子どもたちも、しっかりと伝えること・傾聴することを目指していく。一人一人が考え、何をすべきかを考えさせる指導に取り組みたい。
- ・ 未然防止を意識した指導を日常的に心がけていきたい。
- ・ アンテナを広く持ち、一人一人を認める。どうしていけないのか、どうしたらよいのか等、根本を考えさせていきたい。
- ・ 発達段階に応じ、問題の解決について、子どもたちで考えさせる指導を心がける。
- ・ 状況に応じた指導を心がけ、子どもたちの話には「傾聴」・「共感」の姿勢を常に意識する。
- ・ 子どもたちの言い分にも、しっかりと耳を傾け、丁寧に事実を把握し納得した上での解決に努めたい。
- ・ 子どもたちとのコミュニケーションを大切にしていきたい。
- ・ 児童とのコミュニケーションの機会をつくる。
- ・ 子どもたちの頑張りを共感する。
- ・ 子どものよさを他の子どもたちに伝え、お互いのよさを認識し、人間関係を構築させたい。
- ・ 叱る・褒めるのメリハリをつける。
- ・ 教師自身が心を安定にし、感情的にならないようにする。

○【授業指導】

- ・ 子どもたちに見通しや考えを持たせ・興味関心を高めていく。
- ・ 単元のつながりや、学年の系統性を生かした授業づくりを行い、授業の流れや児童の思考の流れやを表す構造的な板書ができるような授業をしていきたい。
- ・ 子どもたちが汗をかくような山場をしっかりと位置づける学習を作ることを意識していきたい。

- ・ 音読指導・ノート指導を通して、内容の理解・定着を図るような授業展開を行うことと教科書をしっかり読み、授業づくりを行う。
- ・ 新しい単元に入るときには、しっかりと単元計画を立てることで教師も子どもたちも見通しを持って取り組めるようにしていく。毎時間の展開では、子どもたちの発表の場をしっかりと確保し、子どもたちの伝える力を伸ばしていきたい。
- ・ 目標からまとめまでを見通した授業づくりをする。授業の中では端的な言葉で子どもたちに伝え、児童の活動に時間を多く使えるように、指導言を整理して話すように意識する。
- ・ どの授業でも全員参加型で、子どもたち全員が自身を持って学べる授業がしたい。
- ・ 子どもたちの考えを引き出す発問や言葉がけを工夫するなど、授業づくりの視点を明確にして、今後の指導に生かしていきたい。
- ・ 発言する際の決まりを徹底して指導し、効果的に子どもたちの発言を取り上げられるようにしていきたい。
- ・ 客観的に自分の実践を見直すための工夫（録音や録画）など。
- ・ 子どもたちが見通しをもち、「わかった・できた」と感じられるような授業づくりをしていきたい。
- ・ 分かる授業づくりのために、指導言を短く端的なものにする。様々な教科でペア交流、グループ交流を入れて周りの友だちと協力して課題を解決する力を育てる。
- ・ 学習内容の共有（子どもの発言を他の子どもに繰り返させたり、教科書の指定された部分を全員が指で指してから先に進んだりすることなど）
- ・ 補助教材を効果的に活用し、受動的な学習活動に終始することのないようにしていきたい。

○【保護者対応】

- ・ 家庭との連絡を密に取り、懇談の時に子どもの日常で頑張っていることなど、写真などで伝えるような工夫をしたい。
- ・ 学級通信と連絡帳を活用しながら、学級・子どもたちの様子を細目に伝え保護者との信頼関係を築いていきたい。
- ・ 子どもたちが下校して保護者に話が行く前に、担任から電話等で直接話をするように心がけたい。学級通信では学校での子どもたちの様子をタイムリーに伝え、保護者には心に訴えかける文書を作成していきたい。
- ・ 家庭での協力の大切さを意識しながら保護者との関係づくりを進めていきたい。
- ・ 連絡を小まめに取り、悪いことだけではなく、良いところ・成長したところも積極的に伝えていきたい。
- ・ 些細なことでも、連絡を小まめに取り、通信等を通して学級の様子や子どもたちの学校での様子を保護者に知らせていくこと等心がけたい。
- ・ 保護者への連絡を大切に、情報が間違いなく伝わるよう心がけたい。また学級懇談では、情報発信のみではなく、保護者の考えや家庭での子どもの様子を交流する場づくり努めていきたい。
- ・ 自分の思いをいかに保護者に伝えるか、常に子どもの後ろに子どもを思う保護者がいることを意識しながら関わっていきたい。
- ・ 保護者との連携を密にとり、指導事項だけではなく、頑張ったことやできるようになったことを積極的に伝えていく。
- ・ 学級通信で子どものよさを伝える。

- ・ 電話や連絡帳などで小まめに保護者と連絡を取る。
- ・ 細かいことでも丁寧な報告や連絡を行う。また 電話と家庭訪問等との使い分け保護者との円滑な関係づくりを図っていききたい。学級通信においても、保護者の方からも情報を受け取ることができるようにしていきたい。
- ・ 自分の指導方針を保護者にしっかり伝え、信頼関係を築いてきたい。

【初任者】

～設問 3～

採用当初と比較し、成長した点は

- ・ 授業参観をたくさんして、授業力がついていっていると感じる。
- ・ 子どもの発言を聞きながらポイントを絞って黒板に書き記すことが依然よりできるようになった。
- ・ 子どもに考えさせる機会を作れるようになった。
- ・ 多くの教科指導方法のアイデアを蓄積することができた。
- ・ 一人の教員としての意識が高まった。
- ・ 子どもの「できた！」という笑顔が見たくて、日々授業改善に努めている。
- ・ 授業力・教師としての心構えが変わった。
- ・ 先輩教員の授業参観をしたことで、指示や発問の意図を明確にして授業を行うようになった。
- ・ 指導教諭と授業の反省を行うことで、問題提示の工夫や課題、まとめまでのつながりのある板書計画を立てることができるようになった。
- ・ 日々の振り返りにより、自分の課題が明らかになり、改善のための具体を気付くことができたようになった。
- ・ 子どもを励ます声かけや意欲を高めながら接することができるようになった。授業でもテンポを意識し、間延びしないように気を付けられるようになった。
- ・ 指導言の精査や子どもの意見の取り上げ方の幅が増えた。
- ・ 子どもたちの接し方（近すぎず・遠からず）について学ぶことができた。
- ・ 教師としてのプロ意識、教師としての学ぶ姿勢、指導言の精選等。
- ・ 自分の指導の課題を明確になり、授業観察の際の視点も明確になった。
- ・ 学級経営や授業の根幹を学ぶことができ、意味や価値付けをして指導にあたることができるようになった。

【初任者】

～設問 4～

今後、初任者がジョブシャドーイングを実践するにあたり心がけることやアドバイス

- ・ 指導されてもすぐにできるわけではないので、一つ一つ習得していけるように取組、自分自身にプレッシャーをかけすぎないようにすること。
- ・ たくさんの先輩教員に指導してもらう場面を設けてもらうこと。
- ・ 記録化することで、授業観察の視点の変化から、動きまでがわかるようになる。

- ・ ジョブシャドーイングを通して、指導の根本的な意図や価値を考える１年にしてほしい。
- ・ 実践したことを記録し、整理することが大切。
- ・ 学んだことを実際にやってみる機会を適宜もつこと。
- ・ 自分ができることから始めていくこと。あれもこれもと考えないこと。
- ・ 傍観者にならず「主体」の意識を忘れないこと。
- ・ 指導担当教諭とたくさん話すこと。
- ・ 所属学級だけではなく、他学年・他学級を参観する機会を積極的にもつことが大切。
- ・ ジョブシャドーイングの意図や仕組みを理解すること。
- ・ 日々学んだことを記録していくことが大切。
- ・ 子どもに好かれようと無理しない。
- ・ 自己省察をすること。
- ・ 授業をした後、他の教員の授業を参観することで更に視点が広がる。
- ・ 日々の振り返りを必ず行い、指導教諭に疑問について質問しはつきりさせることが大切。
- ・ 他学年・他学級の授業も参観すること。

2年目 ～設問1～

ジョブシャドーイングを実践し、生かされていることは

○【学級経営】

- ・ 個に応じて到達目標を変え指導すること。
- ・ 新学期始めに、学級の方向性やルールを決めたり、全体で押さえておくべき事項を徹底すること。
- ・ 指導事項を段階的に設定して取り組むこと。
- ・ 仲間意識を育て、一人一人が自分の役割を意識して行動できるよう意識すること。
- ・ 学級のルールを決めること。
- ・ 子どもが目標に向かえるよう定期的に「めあて」を振り返りを行うこと。
- ・ 学級全体の雰囲気子ども同士でよくすることができるための担任からの声かけをすること。
- ・ 子どもに指導方針や頑張ってもらいたいことを伝えること。
- ・ 学級の決まりを守ることの大切さを伝える指導（特別支援学級）をすること。
- ・ 3月や次の学年を見通した学級経営を行うこと。

○【生徒指導】

- ・ 子どもたちと友だち感覚にならないよう、威厳を持ちながら子どもの目線に立つこと。
- ・ 褒める基準と叱る基準を子どもたちに説明をし、どんな子どもに対してもその基準を守り、毅然とした態度で指導すること。
- ・ 子どもの個々の能力を把握し、どのように伸ばしていくか計画的に行うこと。

- ・ トラブルの未然防止のために、小さなことも見逃さず指導に当たること。
- ・ 子どもの気持ちを聞いた上で指導に当たること。
- ・ 教師が一方的に話すのではなく、子どもに自分の行動を振り返らせ、悪かった所を確認させること。
- ・ 注意の際は端的に行うこと。
- ・ 空き時間には子どもたちと話したり、一緒に活動し、授業時間には一定の距離感を置きけじめをつけること。

○【授業指導】

- ・ テンポの良い授業を意識し、授業に空白の時間がないようにすること。
- ・ 授業中の発問や指示の際には、言葉を慎重に選んだり話し方を意識すること。
- ・ 子どもたちの実態を把握した上で、課題を定めること（特別支援学級担当）。
- ・ 教材研究による授業内容の焦点化。
- ・ 教師の無駄な発話が減ることでの子どもたちの学習時間の保障をすること。
- ・ 授業での指示の出し方やＩＣＴの活用方法を学んだこと。
- ・ 教師主導の授業ではなく、子どもが主体的に考え、活動できるよような時間を取り入れること。
- ・ 主体的な学習にするため、ペア交流やグループ交流などを取り入れること。
- ・ 特別に支援が必要な子どもに対して、学習に集中できるような教室環境を整えること。
- ・ 子どもの活動時間を増やすため、発問や指示を簡潔にすること。

○【保護者対応】

- ・ 小まめに連絡を取ることに。
- ・ 電話と手紙とで状況に応じ保護者と連絡を取ることに。
- ・ 連絡帳を通して、小まめに連絡を取り、良かったことのほか課題も伝えることに。
- ・ 新学期始めに、学級の方向性やルールを決めたり、全体で押さえておくべき事項を徹底することに。
- ・ 学校から積極的に情報を伝えることに。
- ・ 事の軽重に関わらず、電話し保護者とのコミュニケーションを取ることに。
- ・ 子どもの表情が優れなかったりした場合などは保護者と連絡をすぐ取ることに。
- ・ 保護者の話を受容することに。
- ・ 何事にも早めに連絡を行うことに。

2 年 目 ～設問 2～

ジョブシャドーイングを実践している初任者が2年目を迎えるに当たっての心構えやアドバイス

- ・ まとめた記録を見直し、自分の信念をしっかり持ち、指導教諭に指導されたことを加えていく形がよい。
- ・ 記録したノートを見返しながら、自分の実践との差異を考えていくことで、指導のポイントを少しずつ身に付けることができると思う。

- ・ 教師として子どもに何を伝えたいのか考えること。
- ・ 1年目に学んだことを自分なりにアレンジして実践してみることが大切。
- ・ 実際に担任を持つと「とにかく前へ進み続ける」という気持ちが必要になる。力不足を感じても周囲の先生に助けをもらいながら、自分ができることを増やし続けることが大事。
- ・ 1年間で身に付けたことを踏まえて、実践に生かすだけでなく、そこに自分らしさを加えることが必要。先輩教師の実践が全て真似ができるわけではない。自分の中で整理して自分の指導方法を見つけていくことが大切である。
- ・ 指導教諭が同じ学校にいる場合は、継続的に指導を受けるとよい。
- ・ 自分の教師観（どのような学級・子どもにしたいか）を第一にすることを忘れてはいけない。

2年目

～設問3～

ジョブシャドーイングを実践し良かったことは

- ・ 困ったときに、学んだことを思い出しながら対応ができたこと。
- ・ 様々な子どもへの配慮を学ぶことができたので、自分にあった指導方法を考えることができたこと。
- ・ あらゆる場面で指導教諭が何をしていたかがヒントとなったこと。
- ・ シャドーイングをしたからこそ、学級経営や授業づくりなどたくさんの学びを得ることができた。特に授業づくりにおいて、「ねらいをもつこと」、「課題とまとめの整合を図ること」の重要性について学べたこと。
- ・ 優れた実践力のある教員と出会えたことで、自らの教師像や目指したい児童像を持つことができた。また、一番大切な4月に決意と方策を持って子どもと向き合うことができたこと。
- ・ 見通しを持って学級経営ができたこと。
- ・ 迷ったときに指導教諭だったらどうしていたかを考え、判断のヒントにすることができた。
- ・ 省察し、次の実践につなげるという改善サイクルが必要であると認識できた。

初任者指導教諭

～設問1～

初任者との信頼関係を築くために心がけたことや気を付けることは何か

- ・ お互いが「協働する存在」、「学び合う存在」、「悩みを共有し、方針を考え合う存在」であることを示し、「教える」―「教わる」の関係のみ偏らないよう心がけること。
- ・ あまり指導教諭からプレッシャーをかけ過ぎないように心がけること。
- ・ 初任者の話を聞く時間を多く取った。その際、問答を多く取り入れ、課題に気付けるよう配慮し、上辺だけの関係ではなく、初任者が生涯教職を全うするために必要な考え方を共有できるような関係をつくること。
- ・ 他の指導教諭と日常的に情報交換し、初任者の現状把握に努めること。
- ・ 相談しやすい環境に努めること。
- ・ 授業後の打合せなど、普段から聞きやすい場の設定を心がけること。
- ・ 「追い込まない、追い込まれない」ように心がけ、できるだけ指導教諭以外の人にも話を聞いてもらう環境づくりに努めること。

- ・ 1 学期中はできなくて当然という意識で接し、小さなこともできるだけ褒めるようにすること。
- ・ すべきことを示した後は、初任者を信じて任せること。
- ・ 教師・社会人として尊重して接すること。
- ・ 自ら実践していくこと。
- ・ 包み隠さず自分を見せ解説すること。
- ・ 課題と具体的対応策を話すこと。
- ・ 初任者が実際の指導の場面で上手くいっていないと感じられる場面を取り上げ、指導例を提示すること。
- ・ 指導言や机間指導など、技術面の伸びを伝えるようにすること。
- ・ たわいもないことでも、コミュニケーションを図ること。
- ・ 初任者ということではなく、職場の同僚として他の職員と同様に接すること。

初任者指導教諭 ～設問 2～

ジョブシャドーイングでは、初任者は学年担任や単独授業を原則持たないが、初任者の自己有用感を高めるためどのような配慮が必要か

- ・ 少人数学級を担当させた。
- ・ 2 年目の教員との交流や初任段階教員研修（2 年次）への参加を通して、2 年目に担任をもつことを想定した研修であることを意識させるよう配慮した。
- ・ 年度の後半は主となり授業を行う研修を多くし、場面に応じて学級経営の一部を任せ、実践する場面を取り入れるよう工夫した。
- ・ TT での参加、専門教科を生かした授業計画立案と実行、一単元を通しての研究授業など継続的に授業に関わる機会を設けた。
- ・ 行事の引率や学習サポーターとしての立ち位置を明確にして、子どもたちからも学年団の一因として認識されるよう努めた。
- ・ 得意とする教科から授業実践を進め、自信を付けさせる。
- ・ 単元を丸ごと任せ授業実践を行う。教材研究、指導略案作成は共に進め、授業技術を身に付けられるようにする。
- ・ 年間の中で 1 日担任を時期を決めて行い、学級経営全般の手法を学べるようにする。
- ・ 授業を幅広く様々な単元を継続的に実践することが必要。
- ・ 学級担任としての業務を少しずつ委譲していく。
- ・ T1 の役目を多く与え、学んだことを実践することで自身を付けていくことができる。
- ・ 指導教諭だけではなく、他の教諭も初任者の頑張りを通信などでの紹介。
- ・ 学年団から頼りにされているということを言葉で伝える。

初任者指導教諭 ～設問 3～

ジョブシャドーイングを更に効果的なものにするためには、どのような取組が必要か

- ・ 「1日学級担任」を年複数回実施する。
- ・ 授業を広く公開できる場面を設定する。
- ・ 若手が集まって研修したり、授業について語り合ったりする研修機会の提供。
- ・ 指導主事訪問等の関わり。
- ・ 他校の初任者との実践的な交流。
- ・ ジョブシャドーイングを行う上での研修の視点や重点を明確化して取り組む。
- ・ 重点的に指導する場を計画的に設けていれば効果的だと考える。
- ・ ジョブシャドーイングを切り口として学校全体で参画する仕組み。
- ・ 全職員で初任者を育て上げるというムードと体制づくり。
- ・ 時期や経験の度合いに応じた視点や課題を与え、それに応じた指導場面を計画的に設定する。
- ・ 初任者のニーズに応じた授業実践。
- ・ 各学年・各教科で授業を行うなど、様々な経験をする。

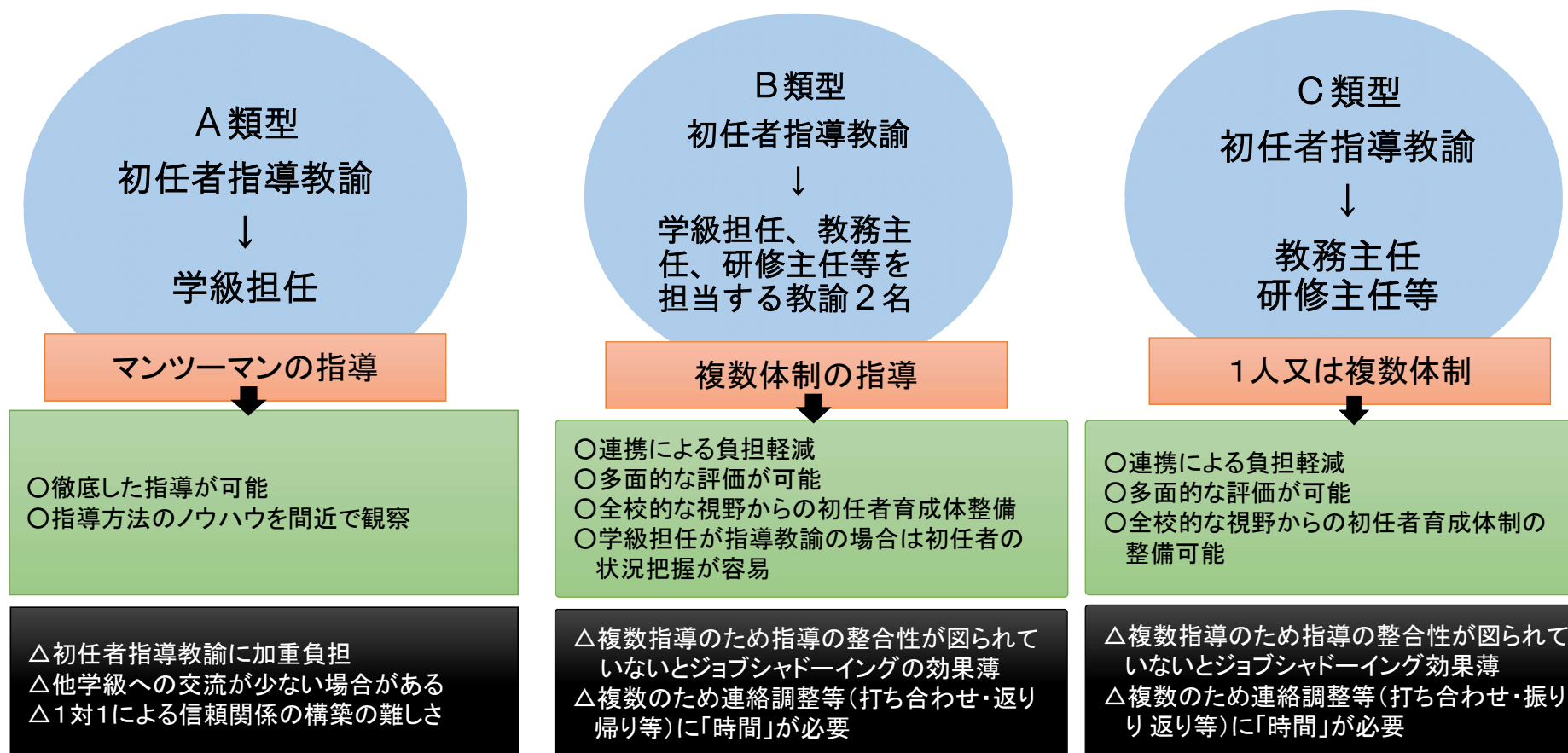
初任者指導教諭

～設問4～

今後指導教諭となる方へのアドバイス

- ・ 管理職を含め協議し、学校として初任者指導をどのように行っていくか、全体での共有が必要。
- ・ あまり気負わず普段の様子で接すること。
- ・ 初任者の成長が大変喜びになる。自らも成長できるチャンスなので前向きに取り組んでほしい。
- ・ 「指導する」身構えず、自身も学び直す機会ととらえて取り組むことで、共に成長ができる。
- ・ 自分が行う指導の見通しや意図について、随時共有することで、初任者自身も責任ある立場で共に指導に参画しているという意識を持たせること。
- ・ 「追い込まない」、「追い込まれない」関係づくり。
- ・ どんな小さなことでも褒めるようこころがけ、自己肯定感を持たせてほしい。
- ・ 指導技術やノウハウだけではなく、「教師魂」、「子どもへの愛」を学級経営を通して感じてもらえるようにする。
- ・ より多くの教職員の分担で初任者へ関わっていけるような校内体制が必要。
- ・ 特定の人に影響を受けすぎないように配慮する。
- ・ 指導教諭からの声かけ、気軽に相談できる雰囲気づくり。
- ・ 自分の技能や考え方を高める手立てでもあるので、前向きに取り組んでほしい。
- ・ 指導教諭がすべてではないので、負担に思い過ぎないよう心がけること。
- ・ 教務主任や主幹教諭を相談相手として、幅広い研修が行えるとよい。

7 類型毎のメリット・デメリット(ジョブシャドーイングに係るアンケートから)



※○メリット △デメリット

メリット・デメリットを補うためのジョブシャドーイング実施上のポイント

校長のリーダーシップのもと、学校全体で初任者を育成するシステムづくりが必要

- ・ 若手教職員の育成方針の確立(全職員が育成に関わる体制づくり・保護者への周知)
 - ・ 定期的なメンター研修会の定期的開催(若手教職員が集まり、日頃の不安や、悩みを共有し課題解決へ)
 - ・ 地域の複数校における合同初任者研修
 - ・ 管理職の定期的な面談
- 等

8 ジョブシャドーイングの成果と課題

(1) 成 果

文部科学省の平成22年度の調査によると全国において、小学校に採用された教員のうち約95%が採用初年度より学級担任をもつという調査結果が出ている。初任者は全く経験がないまま、学級開きから、授業指導、保護者対応等をしていかなければならない。そうしたことを踏まえ、本調査研究を小学校を対象として行った。

ジョブシャドーイングにおけるアンケート結果では「ジョブシャドーイングは効果的か」との問いに初任者・2年目・指導教諭のすべてが「効果的である」、「まあまあ効果的である」と回答している。

ジョブシャドーイングで1年間、指導教諭の学級経営や授業指導、保護者対応等を間近で学び、2年目で学級担任をもつことは、1年間の見通しをもち、指導のタイミングや全体を俯瞰しながら学級経営等を行えることが可能なため、初任者にとっては、非常に有意義な学びである。

今後10年で約3分の1の教員が入れ替わる大量退職・大量採用期を迎えており、若手教員の資質能力の向上、先輩教員からの教育技術等の継承は、喫緊の課題である中、このジョブシャドーイングは、これまでの初任者研修を大きく変えるものであり、初任者教員の資質能力の向上にも大きく寄与していると言える。また、初任者を育てていく中で、初任者指導教諭も自らの経験知のみならず、それに裏付けられる根拠などを初任者に示すことで、指導教諭自らの学び直しにも繋がっており、双方にメリットがある制度でもあるということが検証された。

(2) 課 題

学校によっては、指導教諭との関わりが多く、他の教員との関わりがあまりない例や、担任の学級にしか入っていない例もあった。月に数回、他の学級に入り学ぶ機会や、T2のみではなく計画的にT1で入り、年数回、学級担任として担任業務を学ばせるシステム作りも必要である。初任者にとっては2年目へのステップとして貴重な経験となる。

また、ジョブシャドーイングの実施記録と北海道教育委員会の初任段階教員研修のリフレクション・シートと重複している事項もあり、そのような細かい部分など、実施上の無駄を省く必要もある。

ジョブシャドーイングを実施する上では加配措置（人的保証）や指導力のある教員の計画的な育成などの大きな課題もある。

このジョブシャドーイングが初任者の育成において、更に効果を発揮するためには、学校全体で初任者を育成する体制づくりが必要であり、そのための校内指導体制の体系的なモデルを示していくような取組が必要である。

初任者研修の抜本的改革に関する調査研究事業実施体制

N0	所属	職	氏名	備考
1	北海道教育庁学校教育局義務教育課	課長	岸 小夜子	事業実施責任者
2	〃	主幹	松 田 賢 治	事務局長
3	〃	主査	松 井 謙 治	事務局員
4	学校力向上に関する総合実践事業アドバイザー (元横浜市初任者アドバイザー)		野 中 信 行	アドバイザー
5	旭川市立大有小学校	校長	川 島 政 吉	調査研究協力者
6	〃	教諭	大 野 美稚子	〃
7	〃	教諭	高 橋 憲 嗣	〃
8	名寄市立名寄小学校	校長	赤 松 潤 一	〃
9	〃	教諭	手 塚 佳	〃
10	〃	教諭	林 琢 磨	〃
11	〃	教諭	秋 吉 ゆかり	〃
12	網走市立網走小学校	校長	岩 淵 隆 志	〃
13	〃	教諭	渋 谷 涉	〃
14	〃	教諭	上 杉 一 弘	〃
15	大樹町立大樹小学校	校長	高 井 正 樹	〃
16	〃	教諭	田 村 哲 也	〃
17	別海町立別海中央小学校	校長	住 吉 幹 城	〃
18	〃	主幹教諭	山 田 妃呂美	〃
19	〃	教諭	今 井 寛	〃
20	〃	教諭	古 内 祐 介	〃
21	砂川市立砂川小学校	校長	岡 西 敏 文	〃
22	〃	教諭	北 河 剛 治	〃
23	伊達市立伊達小学校	校長	成 田 浩 司	〃
24	〃	教諭	加 藤 智恵美	〃
25	旭川市立啓明小学校	校長	齋 藤 眞美子	〃
26	〃	教諭	宇 野 弘 恵	〃
27	帯広市立稲田小学校	校長	斉 藤 昌 之	〃
28	〃	教諭	西 山 乙 代	〃
29	釧路市立芦野小学校	校長	森 泉	〃
30	〃	教諭	渥 美 清 孝	〃