

平成27年度文部科学省委託事業
「総合的な教師力向上のための調査研究事業」

初任者研修の抜本的な改革に関する研究
成果報告書

平成28年3月

山 口 県 教 育 委 員 会

1 初任者の現状と課題

今後10年間で、本県の現教職員の45パーセントが退職する見込みである。それに伴い、小中学校とも新規採用者数が年々増加することが予想される。そこで、早急に教員の資質を向上させる必要があり、中でも若手人材育成が喫緊の課題であるため、若手教員（初任から3年次まで）の育成環境・研修内容の充実、指導体制の整備を図っていかなければならない。

平成27年11月に実施した初任者研修受講対象者（小学校177人、中学校71人）アンケートによると、毎日の授業実践において、困難さ、負担感を感じている初任者が非常に多い。初任者の困り感を解消するためにも、初任者一人ひとりが授業力をしっかり身に付けていくことが求められている。

初任者が育つ育成環境としては、各校における校内研修の充実が必要不可欠であり、全教職員が同スタイル、同一歩調で課題解決に向けた取組を進めていくことが重要である。また、中堅・ベテラン教員の初任者育成に向けた意識の醸成を図り、役割と責任を明確にしながら組織調整能力の育成にも努めていかなければならない。

そこで、本県においては授業改善を柱に、校内研修の活性化を図るとともに、初任者育成に向けた組織的な取組を行う。また、研究の成果と課題を明確にしながら効果的な初任者指導のモデルを確立するとともに、キャリアステージに応じた人材育成、教職員全体の授業力向上を図る必要があると考えている。

《本県独自の取組》

課題解決に向け、本調査研究を機に、以下の取組を充実させる。

○初任から3年次までのキャリアステージに応じた計画的・組織的な人材育成をめざす山口県独自の取組「人材育成1,000日プラン」により、生涯学び続ける教員を育成する仕組みを確立するなど、人材育成の高度化を図る。

○大学教員の「人材育成1,000日プラン」への参画により、初任者の育成に関する指導助言を受けることができるようにすることで、大学での教員養成と初任者育成の連携を図る。

2 調査研究の目的

- 組織的な初任者育成に向けた取組を通して、校内研修の活性・充実に努め、教職員一人ひとりの資質向上を図る。
- 学校全体で初任者を育成する育成環境のあり方について研究を深める。
- 初任者の負担軽減を図るための、効果的・効率的な研修内容、実施方法について検証する。

3 本県重点取組事項

小学校

- 複数の教科での教科指導の充実（授業交換による教材研究の時間の確保、充実）
- 多学年（1年～6年）に関わらせることによる教科指導における専門性の向上

中学校

- 生徒による毎時間の授業評価の実践
- 板書型指導案による授業づくり
- 特別支援教育に関する研修の充実

4 **調査研究の具体的な取組方法**

(1) **初任者育成担当者会議**

- 年間3回（6月、11月、2月）実施
- 出席者：調査研究校校長、指導教員、各市教育委員会指導主事
- 協議内容
 - ・各校初任者の育成状況についての情報交換
 - ・初任者育成における校内体制、育成環境、校内研修のあり方
 - ・1年間の取組の成果と課題の検証

(2) **1000日プラン担当者会議**

- 市教育委員会ごとに年間2回実施
- 出席者：調査研究校指導教員、初任から3年次までの教員が在籍している学校において、人材育成の中核を担う教員、各市教育委員会指導主事、山口県教育委員会指導主事
- 協議内容
 - ・調査研究校の取組についての共通理解
 - ・若手教員育成における現状と課題
（本人の意欲、指導教員のかかわり、学校組織、育成環境、研修体制等）
 - ・対応策
（指導内容の充実、研修意欲を高めるための工夫、効果的な研修内容）

(3) **1000日プラン実践研修会**

- 市教育委員会ごとに年間2回実施
- 出席者：初任から3年次までの教員、各市教育委員会指導主事
- 講義及び協議内容
 - ・板書型指導案の書き方
 - ・自己課題解決に向けて（学習指導、生徒指導）

(4) **初任者育成連絡協議会**

- 県内を対象に年1回
- 出席者：今年度初任者が配置された学校の指導教員（180名）
- 内容
 - ・調査研究事業における成果と課題
 - ・調査研究校による事例発表（小学校1校 中学校1校）
 - ・山口大学教育学部教授による講演（若手教員の人材育成）

(5) **各校における取組**

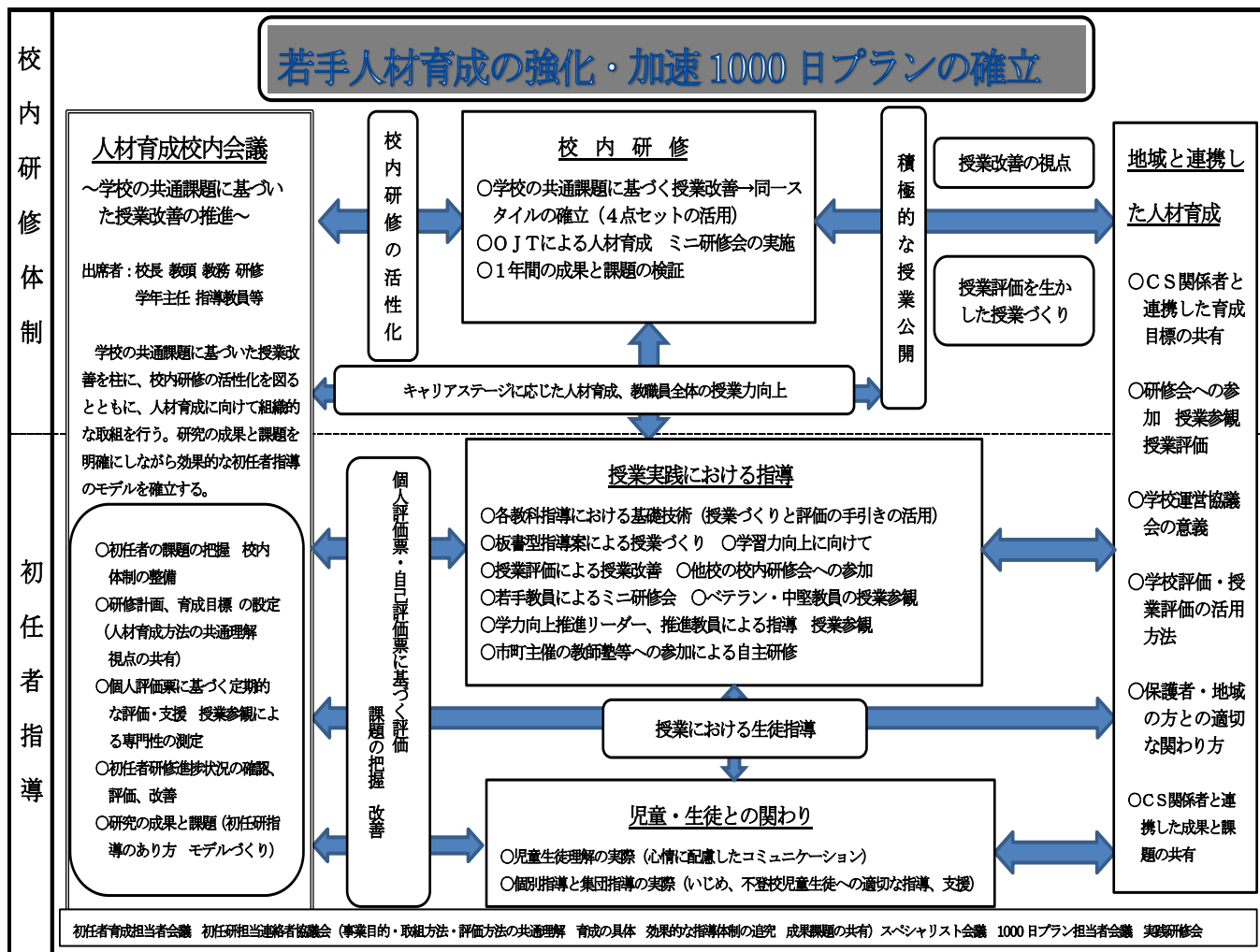
調査研究校：小学校7校 中学校7校 計14校

調査研究校の取組を全県に広めるため、地域ごと（7地域）に研究校を指定

初任者：各校に2名を配置（担任1名、副担任1名）

加配教員：自校の初任者2名を指導する。校内において人材育成における中核を担うとともに、初任者研修のコーディネート役を務める。

《調査研究の実施概要》



①人材育成校内会議の定期的な開催

- 出席者：校長、教頭、教務主任、研修主任、学年主任、指導教員、学校運営協議会委員等
- 協議内容
 - ・初任者の課題、育成目標、育成方法の共通理解
 - ・人材育成プラン、研修計画の作成
 - ・個人評価票に基づく定期的な評価、指導・支援のあり方
 - ・初任者研修進捗状況の確認

②校内研修の充実

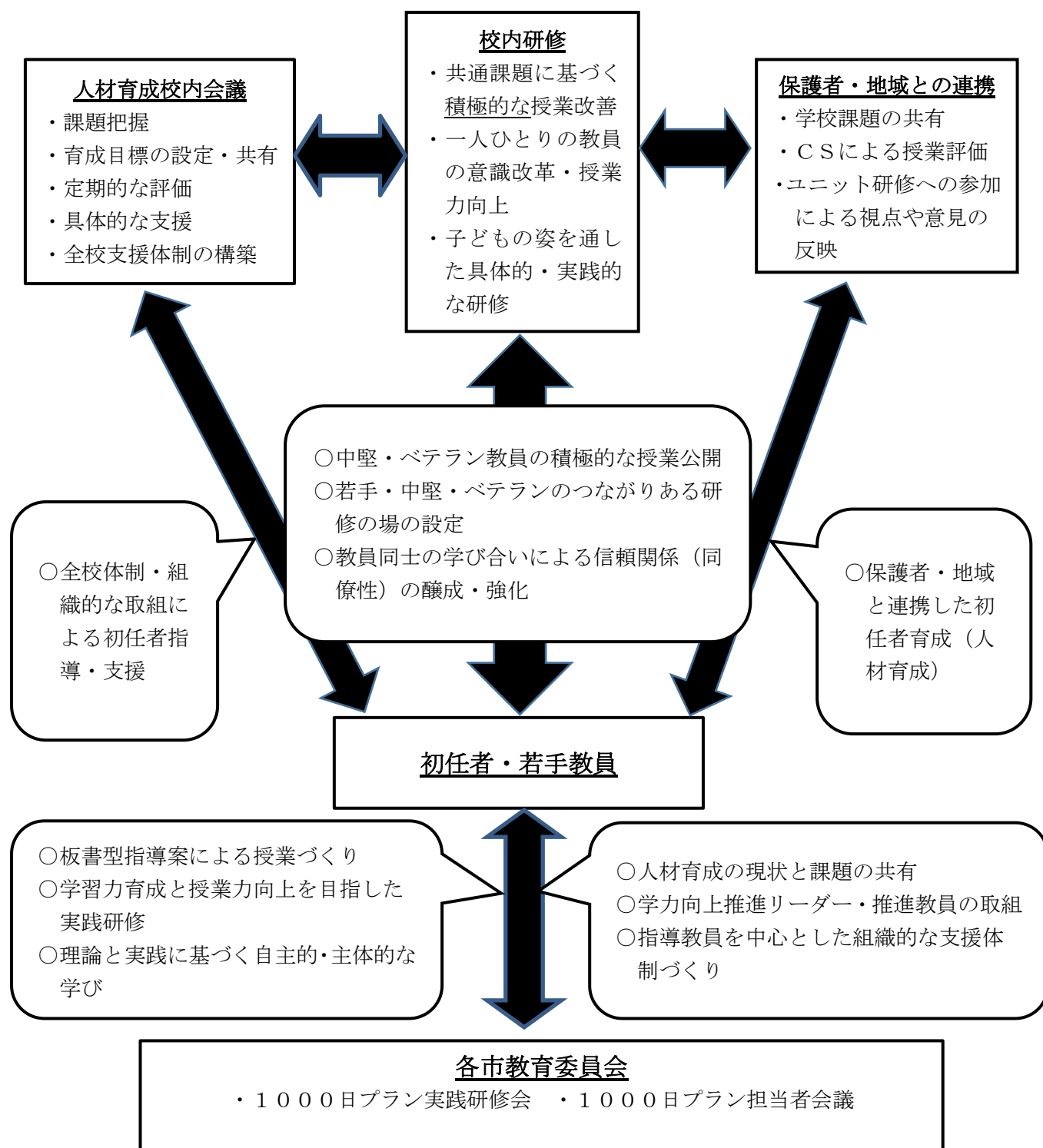
- 学習指導の基本資料（4点セット）の活用
- 板書型指導案による授業づくり
- 中堅・ベテラン教員の授業参観
- 児童・生徒の授業評価による授業改善
- 特別支援教育に関する研修
- 若手教員によるミニ研修会の実施

③地域と連携した人材育成

- コミュニティ・スクールの仕組みを活用した人材育成
 - ・定期的な授業参観、授業評価
 - ・ユニット型研修会への参加、人材育成ユニットの活用

5 取組の成果と課題

(1) 初任者研修の実施体制について



《○成果 ●課題》

①学校全体で初任者を指導する体制の整備状況及び意識の醸成

人材育成校内会議の定期的な開催

- 課題、育成目標、具体的な指導方法を共有することで、初任者指導に向けた全教職員の意識の醸成が図られ、協力体制が強化された。
- 人材育成校内会議を核とした取組を積み重ねることで、校務分掌や学校行事等での連携が図られ、結果、職員間の同僚性の構築及び地域との良好な関係づくりに寄与することができた。

全教職員による授業公開・学級公開

- 積極的な授業公開を行うことにより、初任者を育てながら自らの授業力や教師力の向上をめざそうという意識をもった教員が増えてきた。
- 複数のユニットに分かれ、学校運営協議会委員等も参加した授業公開を定期的に行うことで、指導・支援の新たな視点からの助言が得られ、一層効果的な初任者育成（人材育成）に繋げることができた。
- 初任者の育成環境を考えた場合、校内研修の充実、一人ひとりの教員の授業改善に対する意識改革、授業力向上が必要となる。今後も、校内研修の活性・充実に努め、他の教職員の姿から学ぶことができるような育成環境の整備を図っていく必要がある。

初任者評価について

- 評価の視点を共有することで、全教職員が共通のものさしをもって継続的に初任者指導にあたることができ、評価結果を具体的な指導に生かすことができた。
- 評価者による初任者評価と自己評価（初任者）における共通点と相違点を活用することで、初任者の自己有用感や自己肯定感の高揚が図られるとともに、初任者自身のめざすべき方向性を明確にすることができ、効果的な初任者指導に寄与することができた。

②初任者に対する負担軽減の方策

小学校における教科担任制（授業交換）

- 授業交換を実施することで、教材研究時間の確保・充実につながった。同じ授業を数回実施することで、成果や反省を次の実践に生かすことができ、児童の学習意欲の喚起を促す等、授業力向上につながっている。
- 担任をもつ初任者の授業交換は負担増に繋がりにかからないが、計画的・定期的に取り組むことで、初任者自身の自信の深まりや自己有用感の高揚が図られ、学校生活全般において良い成果を生み出すことができた。
- 多学年へかかわることで、初任者の指導力の向上はもとより、子どもの安心・安全を一層確保することができている。

小学校副担任による多学年における教科指導

- 副担任は、時間的に余裕があるため、教材研究、事務処理にゆとりがあり、授業参観等も頻繁に行うことができた。
- 全学年の複数の教科指導を経験できたことで、発達段階に応じた支援のあり方や教科の系統性について学ぶことができ、児童の学習意欲を喚起するとともに初任者自身の次年度に対する不安感を和らげることができた。
- 他の教員との関係性を深め、役割を明確にするなどの工夫を取り入れたものの、副担任の不安感の解消や所属感の低さを払拭することができず、自己有用感や自己存在感等を高めることに繋がられなかった。今後は、直接的な指導場面の少なさを補うために、生徒指導的な技術を学ぶ機会の設定に十分配慮する必要がある。

校務分掌の軽減

- 中堅、ベテラン教員と複数、ペアで校務を担当させることで負担が軽減され、精神的なゆとりが生まれている。また、仕事の手順や方法を先輩教員から具体的に学ぶことができ、自信をもって校務に取り組めるようになってきた。

中学校における支援体制

- 学級担任には、学年主任や指導教員を副担任に据え、相談支援体制の充実を図ったことで、積極的な生徒指導の必要性や重要性に気づくことができ、自分の学級経営に役立てている。
- 副担任は、指導教員をはじめベテラン教員が担任するクラスにおいて、学級経営のあり方や道徳の指導方法について具体的に学ぶことができています。
- 会議や打ち合わせについて、負担や困難を感じている初任者が多い。会議や打ち合わせの精選は随時図られているものの、その位置付けや必要性、重要性を見出すことのできる取組を重ねていく必要がある。
- 副担任は、個々の生徒理解、学級の状況把握が不十分なため、生徒指導面で戸惑いが見られる。生徒との人間関係づくり、学級集団の実態把握に関する研修を充実させる必要がある。

③加配措置による初任者の状況把握

- 指導教員が、日常的に校内で勤務することにより、初任者の状況をきめ細かく把握することができ、適切な指導・支援がなされている。そのことが、日常的に「相談できる」という初任者の精神的な安心感を生んでいる。
- 指導教員が、初任者と関わる他の教員と日常的に情報交換ができ、様々な視点から初任者育成に取り組むことができています。
- 初任者が課題を解決したいときに相談したい人として、「指導教員」の割合が圧倒的に高い。(小 71%、中 54%) 日頃から指導教員による手厚く丁寧な指導・支援がなされ、初任者の安心感を生み出すことに繋がっている。

④その他（2年次、3年次教員等との関わり）

- 初任者と若手教員との互見授業、ミニ研修会の実施により、学級経営や学習指導など実践交流できる場が設定され、気軽に日頃の悩みを相談できる雰囲気ができている。
- 教職員間の同僚性の高まりや地域との良好な関係の構築により、初任者の負担や不安感を大きく解消することができている。

(2) 研修等の内容について

①授業力向上に向けた研修の充実

学習指導の基本資料（4点セット）を活用した授業づくり

- 資料に基づいた具体的な研修が展開でき、日々の実践に役立てることができた。
- 資料に沿った研修を進めることにより、初任者も指導教員も同じ視点で研修を進めることができた。
- 板書型指導案による授業づくりに努め、指導案をもとにした授業研究を実施することで、授業力が少しずつ身に付いてきている。
- 子どもの具体的な姿に基づいた研修を実施していくことが必要である。

②全校体制による研修体制の確立

具体的かつ実践的な研修の展開

- 授業参観や授業づくりにおける研修会に参加することや、児童生徒・保護者・地域の方からの様々な意見に触れること等により、初任者自身が、授業や教科指導の重要性や可能性、影響力等について実感することができた。その結果、より効果的・実践的な研修を積み重ねることができた。

毎時間の生徒による授業評価

- 毎時間の授業評価の分析を通して、常に生徒と向き合う姿勢を習慣づけることができた。
- 各項目の評価点や疑問、感想などをもとに自分の授業を振り返ることにより、授業改善の視点を見つけ、次時の実践に生かすことができた。
- 授業評価を単なる評価票として位置づけることなく、児童生徒とのコミュニケーションツールの一つとして捉え、児童生徒の生の声を授業に反映することで、確かな信頼関係を構築することができた。

③ユニット型研修の推進（地域と連携した初任者育成）

- 校内研修に保護者・地域が関わることで、中堅・ベテランの授業改善に対する意識改革、学校全体の人材育成が図られてきた。
- 校内研修の活性・充実に伴う授業改善により児童・生徒の学力向上が図られるなど、初任者育成による波及効果が確認できた。
- ユニットの運営を教職員自らが行うことで、ユニットの一員としての自覚と責任感が醸成され、教職員間の同僚性が高まり、結果、全校体制による取組が学校生活の随所で見られるようになった。
- 初任者の意欲の向上はもとより、2年次・3年次教員の自覚と責任が高まり、さらにはミドル・ベテランのモチベーション高揚も図られている。「他の教職員の姿を見て学ぶ」ことができる育成環境の整備が図られつつある。
- ユニット型研修のメリットは理解されてきているが、教職員が成果を十分に感じとることができない実践も散見される。初任者対象のアンケートにおいても、その傾向がみられており、取組の意義や価値を再認識するとともに、多忙感を払拭する工夫や体制の一層の整備が必要となる。

6 今後の取組

本事業に2年間取り組むことで、多くの成果を見い出すことができたが、特に、下記3点において、大きな成果をあげることができたと考える。

（１） 初任者研修の実施体制について

- ・人材育成校内会議を核とした学校全体での育成体制の確立と充実
- ・コミュニティ・スクールの仕組みを活かした人材育成の仕組みの構築
- ・1000日プランの確かな実践と有効活用

（２） 研修の内容・方法について

- ・教職員間の信頼をベースとした学び合いの実践
- ・学年・教科を越えた組織づくり
- ・コミュニティ・スクールの仕組みを活かした研修の実践と充実

(3) 初任者の育成環境の整備

- ・積極的な授業改善（全校・全職員による実践）
- ・教職員間の同僚性の構築と地域との確かな協働
- ・課題解決に向けた全教職員による組織的な取組の工夫や仕組みの構築

上記の３点については、初任者育成のみならず、学校づくり全般において欠かすことのできない要素であるといえる。

本事業で得た、教職員一人ひとりの資質能力の向上と児童生徒の学力向上に向けた指導体制・指導内容・指導方法等について改めて整備・構成し、現状も鑑みながら取組を推進していきたい。さらに、山口県が地域教育力日本一の実現に向け、先進的に取り組んでいるコミュニティ・スクールの仕組みを活用した人材育成を一層推進し、また、その成果と課題を検証しながら、山口県版初任者育成モデルの確立に継続して取り組んでいきたい。

調査研究校実践事例

「初任者育成に向けた取組」

初任者育成に向けた取組

岩国市立 平田小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・ 定期的に人材育成会議（校長、教頭、教務主任、研修主任、学年主任、指導教員が構成員）を開催し、初任者の様子や、初任者研修の進捗状況、問題点、課題等を話し合う機会を設けた。
- ・ 年度当初に「初任者研修年間計画書」を職員会議で示し、全教職員で初任者の育成にあたることを確認した。
- ・ 前年度は主に教科主任による授業を参観したが、今年度は、各教科主任や各領域の担当者以外にも授業提供を呼びかけ、初任者研修計画に初めから位置づけた。授業を行う際に、板書型指導案をつけることを共通理解したことは、前年同様。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

- ・ 担任外の初任者は、6年3組の副担任として、継続して朝の会の運営にあたるようにし、学級事務・校務処理などの担任業務にも、計画的に携わることができるようにした。また、昨年同様学期末の懇談会に同席し、一部あゆみの所見も書くなど担任業務を研修する機会を増やした。1日担任をする機会も昨年以上に増やし（1学期1日・2学期3日・3学期4日）担任としての職務と責任を学んだ。
- ・ さらに少人数担当として、全学年の算数の授業に取り組むことで、教科の系統性をより専門的に学んだ。前年度の反省をうけて、低学年の少人数にあたった時には、算数科だけでなく、国語科・生活科などの教科で、単元を見通して学習計画を立てて授業をする機会もつくった。



1日担任をする大橋教諭

- ・ 担任となった初任者は、同学年と相談しながら、授業交換を実施した。また、他学級とのT・Tを実施するなどして、先輩教員の授業のやり方や学級経営を学ぶことができた。
- ・ 校務分掌については、3年間で様々な校務が経験できるように計画した。経験のある教諭とペアにしたり、同じ分掌内で先輩教諭に尋ねながら業務を実施したりするなど、初任者の負担軽減を図った。2年次になると、校務分掌で児童会行事の運営・指導にあたったり、学年の全体指導を行ったりする場面を設けるなど、より責任ある役割を経験するようにしている。

②校内研修との連携

- ・ 校内研修の一環として、学力向上推進教員を中心としたミニ研修会を実施し、授業改善を図る場とした。
- ・ 校内研修における一人1授業を活用し、多くのベテラン・中堅教員による授業を参観することで、初任者及び2年目の教員の研修のみならず、すべての教員の授業力向上を図った。



学力向上推進教員による研修

③ 初任者評価

- ・ 年度末には「初任から3年次までの個人カルテ」を作成し、3年間を見通した初任者育成を図ることとした。

④ 研修計画作成上の留意点

- ・ 副担任の初任者と、担任の初任者との研修内容はあえて変えず、担任実務や、授業研究センターの研修内容とした。
- ・ 副担任の初任者について、昨年以上に担任業務を経験する機会を増やし（学級会計・要録など）、全教科の授業研究ができるようにした。

⑤ 交換授業による指導体制の工夫

- ・ 授業内容の工夫・改善のために、算数科と国語科で配当時間が大体同じ単元を選び、交換授業を設定した。
- ・ 初任者だけでなく、2年次の2名が所属する学年でも、生活科と算数科（2学年）理科と社会科（5学年）で授業交換をするなど指導体制を工夫した。



交換授業をする佐久間教諭

（3）指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・ 指導教員が同一校内に居ることで、指導日以外の日も授業内容や生徒指導についての相談を受けたり、アドバイスをしたりすることができた。学校行事等で急な変更があった場合でも調整がしやすかった。また担当学年のみならず多くの教員からも、初任者についての様々な気づきをもらいながら研修を進めることができた。

② 相談体制づくり

- ・ 昨年同様、学年主任や校務分掌の主任にとどまらず、全職員が学習指導面や生徒指導面の相談にのり、助言や指導を行えるよう、年度当初に協力体制を整えた。
- ・ 人材育成会議を運営し、初任者や担当学年からの気づきを共有したり、課題の解決にあたる方策を検討したりすることができた。

2 取組の成果と課題

【成果】

- ・ 前年度の実績を踏襲して改善を加えたので、全教職員で初任者を育成するという意識が高く、校内体制を整える上で協力が得やすかった。
- ・ 副担任の初任者は全学年に関わったので、多くの児童と接し、各学年の先生方の授業や学級作りに学ぶ機会が多くあった。各学年の理科や算数科の授業では、同じ授業を何回か実施する中で、授業作りや改善の方法を学ぶことができた。また、本校の副担任の初任者は、学校現場が初めてであったこともあり、担任実務がないことで時間的にも精神的にもゆとりを持つことができた。
- ・ 校内研修の一人1授業と合わせて、初任者のために授業を提供することは、ベテラン・中堅教員についても、見られる立場になるという緊張感と共に、自己の授業を見直す機会になったと思われる。

【課題】

- ・ 副担任の初任者については昨年以上に担任業務を経験する機会を増やしたが、実務経験が不足していることは否めない。2年次においても、初任者研修同様、同学年だけでなく全教職員で若手教職員を育てる機運を持ち続ける必要がある。
- ・ 交換授業や、合同授業を通して、児童理解を深めたり、共に教材研究を実施したりすることは初任者の負担軽減にもつながることと思う。
- ・ 担任の初任者も、副担任となった初任者同様、他クラス、他学年の授業や学級経営を参観する機会を増やせると良かった。
- ・ 今後は、初任者対象の研修だけ充実させるのではなく、2年次・3年次の若手教員のグループで自主研修（ミニ研修）をするなど、若手が中心になった研修も可能と思われる。

初任者育成に向けた取組

柳井市立 新庄小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・ 年度当初に計画を立て、職員会議等での共通理解を図っているので、計画通りに実施できた。昨年度までの取組で研修以外でも全教職員が常に初任者のことを見守り、積極的に声をかけたりサポートしたりする体制ができており、今年度も引き続き実施できた。
- ・ 一人1公開授業以外にも、教科、領域の主任や同学年の授業も参観するようにした。
- ・ 校務分掌は他の教員と一緒に行うようにして、仕事の進め方が随時学べるようにした。主担当として学校運営に関わるときには、もう一人の教員と相談し進めていった。
- ・ 各月の職員会議での提案事項に合わせて、それぞれの分掌の担当教員から学校運営に関わる事項についての講義を受けられるようにした。
- ・ 初任者2名のうち、1名が専科で学級を受け持たないので、5年生の副担任に位置づけ、学級経営や生徒指導に関する実務を学級担任から学べるような体制をとった。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容・研修方法

- ・ 学習指導の基本資料(4点セット)を活用し、指導計画の作成や教科指導の進め方について繰り返し研修を行った。
- ・ 毎週の授業研究は板書型指導案を立てて実施し、校内研修で授業研究を行う際は、総案で従来型の指導案を書いて実施した。校内研修では多くの教員からアドバイスをもらい授業力を向上させることができた。
- ・ A 研修では、全教科・領域の授業参観を行い、その際には、授業をする先生に従来型或いは板書型指導案を作成してもらい、指導案を見ながら参観することで、後の研修に生かすことができた。
- ・ A、B、Cの各研修内容を関連させたり、学校行事がある時期にその内容に関する研修を実施したりすることで、より実践的になり、研修内容を深めることができた。
- ・ B研修では、学級担任は2年生の、副担任は5年生の全教科・領域の研究授業を行った。
- ・ 学級担任は、同学年が2組あるので、国語と算数の各1単元を、道徳では2・3学期に教材の半分を交換授業で行うことにより、さらに深く教材研究をしたり指導方法を向上させたりすることができた。
- ・ 副担任は、1年間を通して1年から6年まで多学年にわたって関わられるようにした。



2年国語 藤田教諭



5年算数 藤井教諭

② 初任者評価

- ・ 研修日には、初任者担当教員が授業や学級経営の様子を参観し、C研修の振り返りの時に初任者に対して細かく評価、指導を行った。
- ・ 人材育成会議で、研修の進捗状況の確認、評価、改善を行った。
- ・ 年3回の自己評価票を元に、校長が初任者に対して評価を行った。

③ 研修計画作成上の留意事項

- ・ 年間を通して、様々な校務分掌や学校行事に関する内容の講義を、多くの教職員からバランスよく受けられるように計画した。
- ・ A 研修に於いては、すべての教科・領域の参観ができるように計画した。
- ・ B 研修に於いては、学級担任には担当学年の、専科担当には副担任の学年のすべての教科・領域の研究授業を行うように計画した。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者研修

- ・学級経営では、児童の実態把握、児童理解や指導の仕方、学習規律の確立などについての指導を行った。
- ・学習指導では、参観授業を中心に、学習の流れ、発問、板書、教師の支援の仕方、学習規律等の指導を授業の前後に行った。
- ・参観した授業については、授業の様子をデジタルカメラで記録し、気づきや課題改善方法等を記入してまとめたものを作成し指導に役立てた。
- ・研修日に、初任者の学級の朝の会や帰りの会、給食時間に参加したり、それ以外には算数のTTとして入ったり、学年全体の活動等にも参加したりして、初任者や学級児童の様子把握に努めた。また、学年会にも加わり、次週の学習や活動予定を事前に見通すことにより、適切な指導が行えるようにした。

② 相談体制づくり

- ・初任者担当者が毎日学校にいたので研修日以外でも初任者の様子を知ることができ、機会を捉えて気づいたことをアドバイスすることができた。
- ・学級や授業のことを常に話題にし、情報を共有するようにして、初任者が気軽に質問や相談ができるようにした。
- ・若手教員同士で授業や日頃の悩みについて気軽に話し合う場を設け、心理的な負担が軽くなるようにした。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・フォローアップ研修で行う研究授業を初任者が参観させてもらうことで、初任者は先輩教師の授業のよいところを学ぶことができた。若手教員も先輩教師として意欲的に授業に取り組むことができた。
- ・初任者担当教員が算数のTTで若手教員の学級に入った際には、T1として授業を行い、実際に授業を行う中でアドバイスをすることができた。

② コミュニティスクールの取組との連携

- ・地域にフラワーランドがあり、花育をテーマに総合学習に関わっていただく様子を参観したり、全校遠足でフラワーランドに行ったりして実際に地域の施設に関わることもできた。
- ・地域のボランティアの方に2年生は野菜作りを、5年生は、米づくり等を教えていただき、一緒になって活動した。
- ・学校支援ボランティアの方に絵手紙、書き初めの指導をしていただき、その様子を参観したり、一緒に活動したりした。

2 取組の成果と課題

- ・初任者2名は、学級経営、学習指導、校務分掌等のすべてが初めての経験だったが、様々な研修に真摯に取り組んでいた。
- ・授業は、板書型指導案の作成や教具の準備等をして取り組んだ。授業前の説明や授業後の振り返りでは、初任者担当教員がアドバイスしたことを柔軟に吸収し、次の授業に生かそうと努力していた。校内研修では総案で従来型の指導案を書いて実践し、授業力を向上させることができた。
- ・A 研修、C研修では、先輩教員の講義を受けたり。授業を参観する中で、様々な指導技術や学級経営のあり方を学び、それを自分の学級経営や授業に取り入れることができた。
- ・校内研修の一人1公開授業を初任者研修にも生かすことで、全職員で初任者育成に取り組む意識が生まれ初任者の授業力の向上だけでなく、ブロック研修会が行われる等全職員の資質の向上にも繋がった。
- ・副担任は1年から6年までの多学年に関わることで、発達段階による児童の特性の違いを実感したり、教科の系統性を把握したりすることで、広い視野から児童の指導のあり方を学ぶことができた。また、複数の担任の指導方法を観察することができ、よいところを自分自身の少人数指導へ生かすことができた。この経験を来年度の自分の学級で実際に生かしていくことが課題である。
- ・副担任は、副担任をしている学級に様々な形で(朝の会、帰りの会、給食時間、学年通信の発行、学年会計等)関わるようにしたが、学級経営や家庭との連携などについての研修は理論的なものだけになり、深めることは難しかった。来年度は学級担任をするようになるので、2年次もフォローできる体制を整えていきたい。
- ・今後、初任者、2年次、3年次と若手教員が増加するため、全学年2学級の本校では、担任の半分以上が若手教員となる。初任者をより一層全教職員で指導し支えていく体制はもちろん全職員が一丸となって研修及び学校運営に臨みたい。

初任者育成に向けた取組

周南市立 富田東小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

校内指導体制の中心に人材育成委員会を位置づけ、年3回の人材育成校内会議を行う。人材育成校内会議では、課題把握とともに育成目標の設定・共有を図り、定期的な評価や具体的な支援を行い、全校支援体制の構築をめざした。

校務分掌や行事等の役割では、経験年数の多い教員とのペアや複数での担当とし、協働の取組によって仕事の手順や方法を具体的実践的に学ぶことができるようにした。

また、それぞれの学年の状況に合わせて教科担任制を取り入れている。教材研究の時間の確保と充実をめざしているが、学校全体における授業力向上とともに、初任者をはじめ若手教員も教材研究の仕方を学び、授業づくりに励むことができる。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

初任者は、3学年の副担任として年間を通して3学年の算数科少人数指導と理科（副担任学級）を受け持つ。その他の算数科少人数指導では、1学期は4学年、2学期以降は低学年、高学年と全学年にわたって行う。T1、T2、学級・学年分割等の少人数指導とともに一斉指導も取り入れ、さまざまな学習形態による授業の展開をめざした。

多学年多教科にわたる教科指導の充実に向けては、1学期は中学年、2学期は低学年、3学期は高学年の全学級の指導に関わりながら教科を広げていくようにした。11月以降は、学級事務や学級経営についても学ぶことができるよう、毎日それぞれの学級で1日を過ごすようにした。それまでの教科指導に加えて、集金事務や連絡帳等の提出物確認等、授業以外の指導も担任とともに行うことができるようにした。

② 初任者評価

周南市教育委員会の「初任から5年次までの教員及び臨時的任用教員に係る育成の視点」を初任者指導や評価において活用するとともに、年度初めと年度末の自己評価の際にも活用している。

③ 研修計画作成上の留意事項

全校体制による人材育成の取組をめざして、校内における初任者研修では、指導教員や各主任だけでなく全教職員が様々な立場で初任者指導に関わることができるようにしている。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

指導教員が日常的に校内で勤務することにより、初任者の状況をきめ細かく把握できるとともに、いつでも指導や支援を行うことができる。また、事務職員や他の教職員からの気付きを初任者指導に活かすこともできた。

② 相談体制づくり

初任者と指導教員がいつでも相談できる体制が整うことで、早めの対応や適切な指導や支援ができる。また、算数科少人数指導や多学年多教科に関わる指導のための連絡調整が行いやすいこと、全校体制による人材育成の取組が初任者研修を中心として展開できることも、

指導教員が日常的に校内で勤務することのよさであろう。

教科指導や校務分掌において、初任者が全学級の指導に関わることにより、全教職員とのコミュニケーションが増え、信頼関係の構築を図ることができた。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

周南市では、学校と教育委員会、教育研究センターがそれぞれ連携を図り、校内研修や若人の会研修会を活性・充実させることにより、若手人材の育成を組織的に強化することをめざしている。周南市教育研究センターによる「周南市若手教育育成ビジョン」をもとに学校での取組を進めている。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

スポーツテストの補助や持久走練習の参加、オープンスクールでの参加型授業（保護者）、クラブ活動の外部講師、読み聞かせ、一斉下校（地域見守り隊）、九九暗唱の認定等、多くの教育活動において保護者や地域と共に子どもたちを育てていく場を設けている。保護者や外部の方との関わりにおいて、コミュニケーション力や社会人としての態度や資質を身につけていくことができた。

③ 特色ある取組

・授業公開

研修主任が若手教員の研修したい内容にそった授業を準備したり、若手教員が自身の課題として定期的に授業を公開したり、全職員が積極的に行っている。また気づきや感想を記入した授業参観カードは、人材育成だよりでも紹介している。

・ミニ研修会

学年や担当をこえた若手教員同士のつながりや学び合いも大切にしてほしいという願いから、ミニ研修会を実施している。

・人材育成だより

人材育成部の取組や若手教員が初任者研修やフォローアップ研修等それぞれの研修で学んだこと、公開授業の参観カード、周南市人材育成スペシャリスト会議の報告等さまざまな内容を紹介したり伝えたりしている。

・個人計画表の作成

めざす教師像とともに、年間を通した各自の研修について表にまとめている。初任者研修やフォローアップ研修の計画と関連させ、それをもとに毎月のめあてとふり返しを行う。

2 取組の成果と課題

教科担任制や少人数指導においては、同学年による教材研究で学び合えるだけでなく、同じ内容の授業を複数回行ったりT1・T2の両方の立場で指導したりすることもできるため、教材研究が深まり、授業力の向上につながっている。教材にじっくりと向き合う時間を確保することが大切であろう。

若手教員の様子や取組等について、人材育成だよりを通して積極的に公開することで、全校体制による人材育成に向けた意識の醸成が図られるとともに協働による取組が見られた。

来年度の取組に向けて、今年度の取組における成果と課題について全職員で共有し、改善点や対策等を検討する必要があるだろう。新しい取組を増やすのではなく、今年度の取組をより有意義なものにしていくための工夫である。また、初任者や若手教員に対する評価や課題把握を的確に行うためにも、人材育成校内会議を充実させ、本校版ユニット型校内研修や教科担任制のよさを活かすことが重要であると考ええる。

【別紙資料】

平成27年度 初任者（少人数専科・3の2副担任）授業研究等の年間計画

	年間を通して行う授業		多学年多教科にわたって行う授業		3学年以外の 学年にかわる週数	学級指導・事務等		
	理科	3学年算数科	算数科	算数科以外				
4月	3の2 (2.5)	3の1 (3) 3の2 (3) 3の3 (3) T1・T2	中学年	4の1 (3) 4の2 (3) 4の3 (3) T1・T2		9	朝の会 ぐんぐんタイム(朝学) 帰りの会	
5月								
6月								
7月								
9月	3の2 (2.5)	3の1 (3) 3の3 (3) T1・(T2) 単純分割	低学年	(2の1) 2の2 (2) 2の3 (2) T1・(T2) 一斉・学級解体 によるグループ	国語科 音楽科 体育科 道徳	1 2	朝の会 ぐんぐんタイム (朝学) 帰りの会 学年だよりの作成 ※1日担任	
10月				1の1 (2) 1の2 (2) 1の3 (2) T1・(T2) 一斉	国語科 生活科 音楽科 図画工作科 体育科 道徳			1 2
11月								
12月								
1月	3の2 (2.5)	3の1 (3) 3の3 (3) T1・(T2) 単純分割	高学年	6学年 T2	全教科	9	同上 ※3学年で道徳を 毎月1回(計3時間) 実施	
2月				5学年 T1・T2		1 2		
3月								

人材育成だより



周南市立富田東小学校

人材育成部

No.3

平成27年6月11日

校内研修で学んだことを 日々の授業にいかしています。

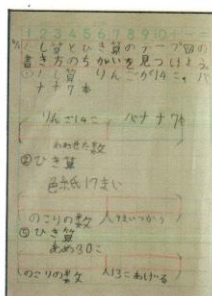
先日の校内研修における「筆算」「テープ図」の指導や研究協議、林教頭先生からの受指導で学んだことを、2年1組では早速授業に取り入れておられました。

子どもたち全員が計算棒と位取り板（算数セット）を使って操作

したり、テープ図をノートにいかたり、

一人ひとりが積極的に学習に取り組む様子が伺えます。

校内研修をはじめ先生方の授業を参観させていただくことで、自分自身の授業づくりや学級経営、やってみようという意欲につながります。



先生が作った1億円！！

3年「一億までの数」、4年「一億をこえる数」の授業で使おうと、準備されました。子どもたちは、「一億円」を見て、その数の大きさに驚くことでしょう。

第1回周南市初任者研修会に参加して

5月22日の校外研修で、特に印象に残ったことをご紹介します。

まず1つ目は、「啐啄同時」という言葉です。

啐啄同時 「啐」 雛鳥は中から殻をつつき破って外へ出ようとする。こと。
「啄」 親鳥は外から殻をつつき破って誕生を支援すること。

親鳥は、雛鳥が誕生する時に、雛がつつき破ろうとするポイントを狙って外側からつきます。しかし、もし親鳥がつつきポイントを誤れば、卵の中の雛は傷ついてしまうことになります。

この雛鳥と親鳥の関係性は、教師と児童に置きかえることができます。児童が学びたい、知りたいというポイントを狙って授業をすると、よりよく児童に指導をすることができる、というものです。しかし、児童がしたいことばかりをするわけにもいかないので、学ばせたい内容に対して児童の意欲を高めることで、教師側と児童側の気持ちの温度差を埋めるとよいそうです。

2つ目は、知識や技能はピラミッド型に積み重なっていくものということです。自分が担当した学年で、身につけるべき基礎的・基本的な技能や知識を身に付けさせなければ、次の学年で新たな学習をする時に困ってしまいます。ピラミッドが崩れてしまわないように、より一層授業づくりに励まなければならないと感じました。

以上、簡単ですがご報告です。今後ともご指導よろしく願いたします。



周南市立富田東小学校

人材育成部

No.5

平成27年6月19日

子どもたち一人一人と顔を合わせ、
いして学習や生活に取り組んでいます。
たいことは、言葉がなくても子どもたち

んでした。先生は、「掃除をしてい
って「ありがとう。ずっと掃除をして
よかったね。続きに（掃除を）やって。」
やでめめるが続きに掃除をするか、迷っ
始めました。

生の穏やかな雰囲気をも味わったお
この大切さを感じた瞬間でした。

名前（ ）

教科等：算数科「大きな数」

カードを並べてできる数で勝負しながら
み方を見つけることができていた。何
重要なポイント全てを児童から引き
それらをうまく繋ぎ合わせて完成され
達成感が教室に充満していた。

周人で説明する時間を設けられていた

ので、一人ひとりが勢いよく「億」の意味を伝え合っていた。必然的に「話し合い」ができる授業の流れをつくっていききたいと強く感じた。

授業参観力ード

名前（ ）

6月14日（日）

学級名：1年3組 学級

教科等：国語科『はへを』をつかって
ぶんをつくらう

少しの時間だけ参観させていただきました。中島先生は、子どもたちの近くをまわりながら全体と個別に指示を出したり声をかけたりしておられました。「先生に話したい、見せたい。」という子どもたちの気持ちにこたえる姿勢にきつと子どもたちも安心して学習していたと思います。

黒板に貼った「は」や「わ」、「え」や「へ」等のカードから子どもたちが正しいものを選ぶという活動では、教卓を横に寄せて、子どもたちの席と黒板の間の隔たりをなくしておられました。

子どもたちと担任が、一緒に楽しく学習を進めておられる雰囲気がいいなあと感じました。



初任者育成に向けた取組

防府市立松崎小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・4月の職員会議において初任者研修の年間計画を示し、学校全体で初任者を指導する体制について共通理解を図った。また、人材育成会議を毎月行われる拡大主任会に位置づけ、初任者を含む若手教員に関する情報交換や支援の在り方について話し合うことで、課題を明確にした指導が行えるようにした。
- ・学校共通の課題に基づいた授業研究、公開授業、語り合いの会を開くことができるよう、学校運営協議会の委員と教職員を構成メンバーにした、地域ユニット型研修体制を構築した。研修日以外にも、板書型指導案をもとにした授業公開を行い、管理職やユニットメンバーが参観したり、授業後の指導を行ったりした。
- ・学力向上推進教員に週一時間（研修日以外）の指導に入ってもらおうよう計画した。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容・研修方法

- ・担任のない少人数担当の初任者は、各学年の算数のT T、5年生の外国語活動のT T、教務主任・生徒指導主任の学級の家庭科、音楽、図工を受けもった。同じ内容の授業を繰り返し行うことや、他の学級の授業参観を参考に自分の授業に臨めたことは、授業改善にも役立った。
- ・1年間をとおして、各教科主任の授業やベテラン教員の学級の組織づくり、教室環境づくりなどを参観したり、話を聞いたりする研修を取り入れた。初任者の課題や要望も取り入れながら、柔軟に計画することで、実践的な研修ができた。
- ・担任のない初任者は、学級担任としての業務の研修が必要という昨年度の反省を受け、1日担任の研修を実施した。学級の児童の状況を観察しながら、掃除や給食等の生活指導や健康や安全に関する指導、配慮を要する児童への個別の指導などの研修を行うことができた。



② 初任者評価

- ・「防府市人材育成シート」を活用し、授業後の自己評価をもとに授業を振り返ったり、管理職による授業参観を週1回以上行い、指導を受けたりすることで、授業評価を次の授業に生かすことができた。

③ 指導計画作成上の留意事項

- ・授業公開や講話を各教科主任や各分掌主任だけではなく、他の教員も位置づけ、協力をお願いをすることで、全教職員に初任者育成への意識をもってもらえるように研修計画を立てた。同時に、一人一授業と合わせて行ってもらったり、日程の調整を柔軟に行ったりして、無理なく関わってもらえるようにした。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・担当教員が1年間をとおして校内にすることで、初任者の教科の進め方や学級経営上の諸問題等についても状況の把握がしやすく、初任者からの相談に応じた助言や指導も迅速行うことができた。

② 相談体制づくり

- ・教科指導は、管理職、同学年、学力向上推進教員。学級経営は、同学年。生徒指導・保護者対応は、管理職。同学年、生徒指導、養護教諭など、指導教員のみでなく、全校体制で役割意識をもって、初任者のフォローを行った。また、メンタルヘルスのサポートも管理職、学年主任、養護教諭と連携しながら行うことができた。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・校内自主研修会（若手教員主催）学級経営（朝や帰りの会の工夫、係活動の指導等）や学習指導（宿題の出し方、ドリル学習の効果的な方法等）、日々の取り組みからの課題について、実践報告し合ったり、ベテラン・中堅教員の取り組みから研修会を行ったりした。
- ・防府市授業づくり研修会
防府市教育委員会主催の研修会へ積極的に参加をしている。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

- ・若手教員（初任者を含む）育成の取組に関する教職員アンケート結果より

平均値

					H26	H27	
①	本研究の趣旨を全教職員が理解している。	4	3	2	1	3.18	3.70
②	本校は、若手教員育成のための協力体制ができている。	4	3	2	1	3.40	3.70
③	本校は、若手教員育成のために積極的な授業公開が行われている。	4	3	2	1	3.31	3.70
④	本校は、若手教員育成の意識が高まっている。	4	3	2	1	3.36	3.91
⑤	若手教員育成の取組が、学校の活性化につながっている。	4	3	2	1	3.31	3.62

4：とてもそう思う 3：そう思う 2：あまり思わない 1：思わない

これらの結果から、2年間の初任者育成の取組が、教職員の若手教員を学校全体で育てていく校内体制づくりや人材育成の意識の高まりなど、学校の活性化につながったことがわかる。

- ・指導教員が同一校勤務のため、年間をとおして学校行事等の把握ができ、全教職員への初任者研修に対する理解・協力が得やすく、研修の連絡及び調整、変更が柔軟に行えた。
- ・宿題の出し方や保護者への関わり方、学習道具の準備の指導など、学級経営、授業づくりに関わる指導は、学年主任の担う役割が大きい。本研究事業を受け、各学年主任の役割意識も高まった。また、初任者自身も受身にならず、組織の一員としての自覚と責任感をもって働くという意識を育てることも、指導教員の大切な役割であると感じている。

(2) 課題

- ・少人数の初任者は、学級担任をもたないことで、1学期から多くの学年、学級に関わり、他の教員の学級づくりや授業づくりに触れることで、来年度に向けての意欲が高まっている。来年度以降も、初任者が多くの先輩教員の実践から学ぶことができるような、研修体制や研修内容を構築していく必要がある。

初任者育成に向けた取組

下関市立豊浦小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・年度当初に初任者研修実施計画を提案し、全教職員が関わって指導する体制をとる。各教科主任は、初任者の授業力向上のために、授業公開をしたり教材研究の仕方について話をしたりする場を年間計画に位置づけ、実施する。全教員が授業公開、研究協議をするので、それにできるだけ参加する。各教科外主任は、専門的な話をする場を年間計画に位置づけ、実施する。校務分掌は、先輩教員と一緒に行うようにして、仕事の進め方を学べるようにする。
- ・若手教員主催の研修会（せっさたくまの会）で、学級経営や効果的な学習指導、日々の取組の中での悩みや成果について話し合う。適時、ベテラン教員からも指導する。
- ・人材育成会議を定期的に設ける。校長・教頭・教務主任・研修主任・指導教員・学年主任等で構成し、初任者研修進捗状況や指導支援のあり方について、評価し、改善を図る。
- ・担任をもつ初任者は、学年主任を中心に、同学年で指導・助言していく。
- ・担任をもたない初任者は、5年副担任及び5年生の算数少人数を主に行う。単元によっては、他学年とのTTとして授業に参加する場を設け、多くの学年とかかわるようにしていく。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

- ・少人数担当の初任者は、5年生（4学級）の算数科にTT及びグループ指導を行った。算数科担当教諭（本校は教科担任制）と一緒に教材研究をしたり、同じ内容の授業を4回行ったりして、授業改善に努めた。
- ・初任者は、教科主任やベテラン教員の授業を参観したり校務分掌主任から指導を受けたりした。



② 初任者評価

- ・1000日プランの個人カルテや自己評価票、個人評価票を活用した。
- ・同プランによる授業公開では、管理職による指導を受けたり、初任者自身による授業分析をしたりすることで、次の授業に生かしていった。
- ・人材育成会議で、研修の進捗状況の確認、評価、改善を行った。

③ 研修計画作成上の留意事項

- ・2年生担任なので、C研修の時間確保のために週1時間、教頭が国語の時間をもつことにした。
- ・少人数担当の初任者が、負担なく研修できるように、まずはT2で入り、児童や学級の実態を把握した後、授業をするように計画した。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・一応固定した研修日を設定していたが、授業の進度や学級の様子によって指定日以外でも随時関わるようにしていた。また、学校行事予定に合わせて研修日を変更した。

② 相談体制づくり

- ・担当教員が1年間校内にいたので、初任者の学級経営の様子や教科の進捗状況の把握をしやすく、助言や指導を迅速に行うことができた。
- ・職員室では、指導教員の隣と対面に初任者を、その周りには関係学年を配置して相談しやすい体制をとった。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・若手教員主催の校内自主研修会（せっさたくまの会）で、日々の授業実践や生徒指導上の悩みなどを気軽に語り合ったり、ベテラン教員による講座を設けたりしている。



〔せっさたくまの会〕

② コミュニティ・スクールの取組との連携

- ・担任をもつ初任者は2年生担任である。生活科「まちをたんけんしよう」では、引率や商店街の説明等をPTA及び地域の方々と協力して行った。
- ・全教職員とPTA（育友会）、学校運営協議会による研修会を実施した。確かな学力部会、豊かな心部会、健やかな体部会に分かれて、本校の取組、課題、改善について協議した。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

- ・指導教員が年間を通して校内にいたので、全教職員への初任者研修に対する理解、協力が得やすく、研修の連絡及び調整が柔軟に行えた。おかげで、学校全体で初任者をはじめ若手教員を育成しようという意識が高まった。多くの教職員の指導助言が、初任者の資質向上と自信につながった。来年度以降も、人材育成会議を継続して行うこととなった。
- ・少人数指導を担当する初任者は、算数をTTで授業を行うことにより、教材研究をベテラン教員と一緒にいたり、ベテラン教員の技術を学んだりすることができた。また、同じ授業を何度も行うので、授業づくりや改善の方法などを学び、教科の専門性を高めることができた。

(2) 課題

- ・少人数担当者は、副担任として朝の会、帰りの会、給食指導などにあたったが、学級経営や生徒指導、家庭との連携などについては実践的なものになりにくく、理論中心の研修で終わってしまった。2年目以降は、学年主任やフォローアップ教員を中心に継続して指導していく必要がある。

初任者育成に向けた取組

下関市立勝山小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・新年度スタートの職員会議で「総合的な教師力向上のための調査研究事業／初任者研修の抜本的改革」という冊子(16P もの)を配布。初任者研修を校内研修の一つとして位置づけ、全職員で初任者および2年目・3年目の先生方を育てる体制についての確認をした。また、各教科主任による授業公開や各領域担当による専門的な話を年間計画に位置づけていることをお願いした。
- ・担任をもたない初任者は、主に算数少人数として1学期3年生・2学期4年生・3学期3年生にかかわる。ただ、1年間で全ての学年と関わる体制をとるので、初任研指導日や少人数指導以外の日を利用して、1・2・5・6年にTTとして入ることを確認し実施した。

▼模擬授業風景

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

- ・専門研修C研では、主に資料をもとに説明する形を取ったが、初任者の希望に応え、次のような内容や方法にも取り組んだ。
 - ◇教材研究・・・教材の分析、授業における指導方法を一緒に考える。
 - ◇模擬授業・・・授業案をもとに授業を簡単に流し、改善を図る。
 - ◇ビデオによる授業分析・・・授業を撮影。授業後、授業の振り返りや改善。
 - ◇ICT研修・・・プレゼンソフトなどを使った教材作り、電子黒板の使い方等。
 - ◇全学級参観研修・・・全学級の授業や学級づくりの様子を一緒に見て歩く。
細かな解説を聞いて、授業や学級づくりの原理原則を学ぶ。
 - ◇特別支援学級体験・・・特別支援学級に入る。特別支援教育について学ぶ。
 - ◇教具・掲示物合同作成・・・学年に使える教具や掲示物を一緒に作成する。
 - ◇2・3年目の先生の学級にTTとして入る・・・先輩教師に学ぶ。
 - ◇交換授業・・・交換授業を通して専門的な知識を学ぶ。特に、図工。

② 初任者評価

- ・次のデータをもとに、初任者評価を行った。
 - ◇初任者自身が、「授業分析シート」をもとに日々の授業を自己分析
 - ◇初任者指導担当による日々の授業の参観記録
 - ◇1000日プランによる授業公開記録、板書型指導案
 - ◇「個人評価票」「自己評価票」

③ 研修計画作成上の留意事項

- ・担任をもたない初任者の場合、次のような点を配慮した。4月当初は授業づくりを主とした研修。多くの学年や学級にかかわっていくのに合わせて、学級づくりにウェイトを置いた計画を作成。担任をもつ初任者と指導の内容をずらした。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・担任のある初任者は月曜日・火曜日、担任をもたない初任者は木曜日・金曜日と決めていたが、授業や学級の様子や初任者の要望によって指定日以外でも随時関わるようにしていた。

② 相談体制づくり

- ・1週間拠点校にいるということで、授業や学級づくりにおいて困ったことや分からないことなどがあつた時、すぐに相談できる体制を整えていた。
- ・職員室の座席を指導教員の両隣りに配置し、健康面をはじめ、悩みなどに対する声かけを日々行えるようにしていた。

③ 記録

- ・初任者が振り返りをする事ができる「日々の記録」を書いて残した。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・創設 6 年目になる 3 年目までの先生方の学び会（青山会）があり、気軽に情報交換をする場となっていた。

② 地域から学ぶ

- ・地域行事に参加し、積極的に地域の方々とふれ合っていた。

2 取組の成果と課題

① 成果

- ・初任者研修に全職員がかかわる校内体制をとることで、ベテランがメンターとなって若手を育てる環境になってきた。また、校内研修のサブテーマである「日常授業の改善」につなげて、ベテランと若手(特に新採)が一緒になって、同じ教材の研究を行う場も多くもつことができた。時には、一緒に教材教具を作る中で、授業・学級経営・児童理解についても多く語り合うことができた。
- ・担任をもたない初任者は、算数少人数として同じ内容の授業を何度も行うことができ、授業の深化に努め、教科の専門性を高めることができた。また、多くの学年・学級で授業をすることで、学年による発達段階の様子や低・中・高の縦系列の授業の在り方を学ぶことができた。
- ・担任をもつ初任者も、同学年内で日々の授業交換を行うことを通して、教科の専門性を高めたり児童理解を深めたりすることができた。

② 課題と来年度以降の取り組み

- ・担任をもたない初任者は学級づくりを経験する場がないので、関わる学年の副担任的立場と位置づけ、学級担任の一日を経験できる場を多く仕組む必要がある。今年度以上に、全学年の職員で初任者にかかわる場を増やしていく。
- ・校内研修のサブテーマ「日常授業の改善」と初任者研修の関わりを深め、全職員が初任者の授業の参観をする場を多く設定する。
- ・初任者研修の指導の様子や初任者の授業の様子を記録したものを全職員に定期的に公開し、初任者研修に対する意識をより高めていく。初任者を全職員で育てる環境を今年度以上に培っていく。

初任者育成に向けた取組

長門市立 深川小学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で育てる校内体制の確立

・1年次の研修は、全職員がかかわるようにしたが、2年次は、人材育成ユニットを活用して学校運営協議会も研修にかかわるように計画・実施し、コミュニティ・スクールとして学校全体で初任者を指導する体制や意識をもつようにした。

・1年次は、校内指導教員の学級の副担任として所属しながら、当該学年の算数科及び全学年のTT指導に入ったが、2年次は、特定の学年や学級に1年間関わるのではなく、4月当初より低学年から順に全学年に指導に入り、そのたびにその学級の副担任としての仕事をするようにした。

・子どもへの指示の仕方や保護者への対応などは、入っている学級の副担任として担任よりその都度学んだ。校務分掌においては、ベテランの教員とペアを組んで仕事を一緒にすることにより、仕事の手順や段取りを学んだ。

② 学校全体で育てる意識の醸成

・初任者は教科主任やベテラン教員の授業を参観したり校務分掌主任から指導を受けたりした。また、全学年の指導に入るときには、あらかじめその学年と話合いの場をもち、学年に応じた指導の入り方や研修内容等を協議した。当該担任とは授業の打ち合わせをしたり授業後の振り返りをしたりした。こうして多くの教員に、それぞれの立場から直接、初任者指導に関わってもらうことにより、学校全体で初任者を指導する意識の醸成を図った。1年次に学校全体で育てる意識が醸成されたので、2年次はスムーズに取り組むことができた。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

・1年次は、学年主任が中心になって、学年で同じ内容の授業を参観したり授業したりできるように工夫して日課を組んだ。2年次は、教科担任制実施の中で、同じ内容の授業を行ったり同じ単元の授業を続けて行ったりすることにより、授業改善に向けた意識を育成した。

・担任をもった初任者の学級に入った時には、初任者2人に対して同じ授業を通して指導することができた。また、初任者同士も一緒に互いの授業検討を行ったり教材研究をしたりする機会をもつことができた。

② 初任者評価

・深川1000日プランミーティングにより、初任者の現状を把握し、課題について指導した。

・個人評価票（カルテ）を作成、活用し、具体的な支援を行った。

③ 研修計画作成上の留意事項

・学級をもっている初任者と研修内容は基本的には同じにしたが、実務の内容にそった時期にするように配慮した。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・ 日常の観察や初任者との会話により初任者の状況をきめ細かく把握できた。
- ・ 初任者と関わった教員とも情報交換することにより、初任者の状況や授業力を把握することにできた。
- ・ 問題にすぐに対処することができる上に、初任者の成長の様子を見ながら時間をかけて指導したり、関係する教職員と連携して支援する体制をとったりすることもできた。
- ・ 指導案の作成や授業づくり等、日々指導することができた。

② 相談体制づくり

- ・ 常に校内にいたので、初任者の質問をその場で聞くことができた。
- ・ 初任者研修の計画の変更、調整をすることができた。1年次を受けて2年次は、変更・調整をスムーズに行うことができた。

(4) その他

- ・ 「ながと授業づくりセミナー」に参加し、指導主事や学力向上推進リーダーからの指導を受けることで、研修の幅を広げることができた。
- ・ 2年次には、人材育成ユニットを活用して、コミュニティ・スクールの学校運営協議会の委員が初任者の授業参観をしたり授業の検討を行ったりした。教員とは異なる視点からの意見を受け、授業づくりの改善を図ることができた。
- ・ 2年次には、小・中学校の交流により小学生への中学校の先生の授業を参観したり指導を受けたりした。実際に小学生への授業を見て、学力向上に向けて新たな視点を設けることができた。



ユニット型研修

2 取組の成果と課題

(1) 各教員の指導力が向上した。

1年次の始め、初任者の指導には学年主任やベテラン教員があたっていたが、年間を通して初任者が全学年に入るため、次第に若手教員も指導にあたるようになってきた。指導される立場から指導する立場になることにより、若手教員も、自分を振り返り責任感をもって仕事にあたることができるようになった。2年次は、それが定着していった。

(2) 初任者の「教科の内容の系統性」と「発達段階における指導のあり方」への理解が進むとともに、児童理解の大切さを実感した。

低学年から順に全学年全学年の指導に入ることにより、発達段階に応じた指導や支援のあり方や指導内容の系統性について研修を深めることができた。研修したことを次の学年に入った時には授



5年生の道徳の授業

業に生かして、子どものつまづきを予想して授業を組み立てたり教材を工夫したりすることができた。

全学級に入ることにより、様々な子どもがいることを知り、それに対応できるスキルも身に付けてきている。

1年次は、校内指導教員の学級を基盤として全教室に入っていったが、2年次は、その基盤となる学級を設けず、全ての時間を各学級に入っていた。その結果、発達段階における学習指導や生徒指導から、給食指導、休み時間の過ごさせ方など、子どもの学校での生活全般における指導への理解が深まった。それとともに、学級の児童一人一人との人間関係ができたり児童理解が深まったりして、授業をスムーズに進めることができた。

- (3) 初任者は、学級経営の重要性を学ぶとともに、学校全体でチームとして子どもを育てることの意義を理解した。

全学級に入ることにより、多様な学級経営の手法があることを学んだ。その学級担任の具体的な指導を学んだりそこで育った子どもたちに授業をしたりすることにより、学級経営の大切さを実感するとともに、めざす子どもの姿を具体的につかむことができた。

各学級は学年主任の指導の下、常に共通理解を図りながら子どもの指導を行っている。全学年に入る中で、それを学級担任とともに行うことにより、チームとして指導することの大切さを実感することができた。

- (4) 学んだことを実際の場で子どもに生かしていくことが、初任者の課題である。

初任者は、担任としての実務の経験が不足している。来年度、担任として学級経営をしていく中で、本年度学んだことをどう生かしていけるかが課題である。

- (5) コミュニティ・スクールへの積極的な取組を引き続き行うことが、学校としての課題である。

2年次、ユニット型研修として、学校運営協議会の委員と授業参観や授業後の協議を行った。教職員とは異なる視点からの意見が授業づくりの研修を深めた。また、会を重ねることにより、学校運営協議会の委員が授業づくりに関心をもったり初任者を育てようという意識をもったりするようになった。

今後はそれを引き継ぎ、地域の方々と連携して、授業参観、授業評価されることにより生まれた課題に向けて初任者育成環境を整備していくことが課題である。

- (6) 本研究事業の成果を初任者育成の視点として、チームとして初任者育成にあたる際に生かしていくことが、初任者研修の課題である。

本調査研究事業により、初任者研修の新たな視点が見えてきた。これを、学校の中で共有し、今後の初任者研修の新たな視点として取り入れていきたい。



2年生の図工の授業

(別紙様式1)

初任者育成に向けた取組

岩国市立麻里布中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

今年度の授業改善のための校内研修計画は、小グループを編成して、授業研究を行い、授業者は初任者やフォローアップ研修の一環として授業研究会を行うことを中心に据えた。

初任者研修担当教員と研修主任が話し合う中で、初任者研修とフォローアップ研修の一環として研究授業を初任者や2・3年目の経験の浅い教員に授業を提供することを共通理解した。

研究授業後の研究会では、グループの構成員との意見交換の後に、ベテラン教員の指導を仰ぎながら研修を深めていった。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

今年度の初任者研修計画やフォローアップ研修計画を立案する際に、小グループ編成による授業研究を取り入れて、授業者は初任者やフォローアップ研修の一環として授業研究会を行うこととした。

公開授業後の研究会では、4名から6名程度の小集団なので、何でもいえる雰囲気の中、ベテラン教員の指導を仰ぎながら研修を深めていった。

特に、経験の浅い教員の授業研究会を通じて中堅教員やベテラン教員から授業改善のための意見が出て、逆に中堅教員やベテラン教員の刺激になったようだ。

また、2学期に行われた定着テストの結果を踏まえた課題解決のための協議の手順で、授業研究会を行っている小グループで話し合いを行い、その後で教科毎に更に解決策を模索したことは、教科を越えた話し合いができ有効であった。



② 初任者評価

○学習指導の基本資料(4点セット)を活用し、指導計画の作成や教科指導の進め方について繰り返し指導するとともに、具体的な支援を行った。

○初任者の自己評価については、管理職や指導教員と一緒に評価をさせることで、振り返りが独善的にならないようにした。

○生徒の授業評価や自身の振り返りを活用し、自分の教育活動に生かすことができるようにした。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

授業研修として、校内A研修(週1～2コマ)、校内B研修(週2～3コマ)、校内C研修等を日常的に実施して授業改善を継続的に行った。

初任研指導教員は、拠点校指導教員と異なり常に本校に勤務しているので、指導案作成のための相談や日常の業務のための助言がリアルタイムに受けることができた。

② 相談体制づくり

指導教員・学年主任を中心に、初任者が話しやすく、相談しやすい環境づくりに努めた。

また、初任者の学年部には、部活動や教育相談活動に秀でている優秀教員を配置して、学級運営や部活動等の悩みがあるときには、すぐに相談するようにしてメンタル面の配慮をした。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

初任者と若手教員による板書型指導案を活用した小グループによる授業研究会を実施するとともに、中堅教員やベテラン教員を指導役とするなど、若手教員を育てる体制を構築した。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

校内授業研究会では元教員であるコミュニティ・スクールの委員が来校して授業のアドバイスをしたり、励ましの言葉をかけていただいたりした。



③ 特色ある取組

音楽科では、本校に音楽の免許状をもった教員がいないので、他の学校の音楽の教員の指導を受けたが、3学期とも教科指導を受ける教員や授業を見せていただく教員が異なっていたので、様々な指導方法や学校の特色を感じ取ることができて、本人にとっては大変良かったと感じている。

2 取組の成果と課題

初任者の研修のために小グループの授業研究会を取り入れたことで、他の教職員の授業改善に大いに役だったように思われる。教職員の中にも「小グループの授業研究会が良かった」という意見が複数見受けられるので、効果的であった。

また、初任者研修を指導教員に任せきりにするのではなく、校内での組織として取り組むとともに、その意識の共通理解を図り全教職員の資質の底上げができたことは大きな成果であったと言える。

しかも、毎週来校する学力向上推進教員や麻里布小学校の少人数加配教員と連携を図りながら、幅広い研修体制で実践できたことが効果を高めている。

しかしながら、学級担任と副担任とで、かなり職務上の経験が違っていて、その経験値の差が今後どのようになっていくかが懸念される。

初任者が配属されたときには、その時の学校の状況によって違ってくると思うが、授業時数や校務分掌の負担を考慮しながら、できる限り早い段階で学級担任を経験させたい。なぜならば、担任をもたせられないからといって副担任ばかりを経験していると同時期に採用された教員と大きな差異が生まれることが懸念されるからである。

また、若い教員にとって、仕事を誰に相談したらよいか分からないものも多くいると思われるので、今後は校務分掌も一人に任せきりにしないで、チームで職務に当たるようにするべきであると感じている。

初任者育成に向けた取組

柳井市立 柳井中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

総合的な教師力向上のための調査研究事業の趣旨・本年度の経営方針等を踏まえて、各担当教員が事業計画書・人材育成プラン・実施概要を作成し、年度当初の研修職員会において初任者研修の指導体制について共通理解を図った。また、人材育成校内会議を設置し、学校全体で初任者を指導する意識の醸成、持続可能な研修体制、初任者の負担軽減等について情報交換や協議を重ねた。さらに、指導教員、教科指導員、学力向上推進リーダー、研修主任、フォローアップ研修サポート教員、学年主任と協力して、校内研修及び若手人材育成1000日プランとの効果的な連携を図った。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

本校の校内研修の要諦と初任者研修重点取組事項は軌を一にしており効果的な連携が図れるよう計画した。初任者2名は授業改善プロジェクトチームに所属し、板書型指導案と機能マップによる授業研究の方法をとった。

昨今の複雑化多様化する教育課題に的確に対応するために「組織的な学校運営」が重要性を増している。初任者を中心に据えて指導教員・教科指導員による研修体制を確立し、様々なキャリアステージに属する教員が、教科や校務分掌を超えて横断的に組織されたプロジェクトチームの中で学び合うことを通して、指導に関する貴重な経験知が効率的に共有できた。そして、一人ひとりの資質が向上すると同時に教員間のラポートが形成され同僚性を高めることもできた。

その他にも、市教研、リフレッシュ研修、地域行事等に参加することで、「柳井教の教育」に携わる多様な人々と関わりを深め、学びの幅を広げ豊かにすることができた。

これらの取組は、初任者研修充実のための眼目の一つである「数鳥性」を具現化した適例であり、研修における相乗効果の高まりという成果をもたらした。

② 初任者評価

各学期末(年3回)に、校長・教頭・学力向上推進リーダー・指導教員・教科指導員・初任者による研修会を行い、初任者研修の総括を行った。

また、人材育成校内会議のメンバーを中心とした複数の教員による定期的な初任者評価を実施し、初任者研修の進捗状況、成果、課題等について様々な角度から検討し改善に生かしている。

その他にも、市内4中学校の授業実践についてまとめた『以心伝学』を活用して、学力向上推進リーダーから研究授業に関するフィードバックを受け、初任者研修における指導と評価の一体化を進めている。幅広い視点からより専門的な学力向上策の要点を習得し、文部科学省や山口県教育委員会の方針に沿った教育活動を展開するためのヒントが得られ、授業で勝負できる教師になるための研修になっている。

③ 研修計画作成上の留意事項

年度初めに1年間を見通した研修計画を作成しているが、初任者育成という視点から有意義と考えられる研修であれば適宜計画を変更して行った。また、校務分掌kの主任を核にして多くの職員が初任者研修に関われるよう連絡調整を行った。

全般的に初任者2名の研修内容に大きな違いはないが、「学級経営の実際と工夫」、「学級事務の処理」、「N R T・全国学力学習状況調査の結果の活用」等学級指導に直結し即応性を要する研修については、学級担任である初任者の研修として優先的に取り入れた。なお、副担任の初任者については、来年度学級を担任することも視野に入れ、教科だけでなく、道徳や学活の授業参観もできるだけ多く設定した。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

初任者・教科指導員・授業提供者の授業研究のため、1週間前に次週の校内研修(A B C研修)を計画し、管理職・初任者・教科指導員・その他教員(校務分掌担当者、授業提供者等)に週案を配付した。

教科指導は指導教員と教科指導員が核となって行ったが、学力向上推進リーダー・教育力向上指導員の協力を得て連携して研修を行った。

学級担任の初任者(理科)は1年部に、副担任の初任者(数学)は2年部に、指導教員(数学)と教科指導員(理科)は3年部に所属している。初任者と指導教員・教科指

導員の学年が違っていることで、学級経営・道徳学活の授業・日頃の生徒指導については、該当学年の主任や担当教員が積極的に初任者に指導助言と支援を行い、OJTの機能が発揮できた。このため、指導教員は該当学年主任と連絡を取り合って初任者の学年での状況把握や健康管理に努めた。

② 相談体制づくり

指導教員・教科指導員だけでなく、学力向上推進リーダー・研修主任(教育力向上指導員)・指導力のある中堅教員と連携して教科指導が組織力で行えるよう計画し、道徳・学活については、道徳教育推進教師、各学年の道徳・学活担当と連携して研修を進めた。

また、初任者の学年にベテラン教員・中堅教員・若手教員をバランスよく配置して、初任者が指導教員・教科指導員だけでなく全教職員に気兼ねなく相談できる体制を整えた。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

1000日プラン携わるフォローアップ研修サポート教員を中心に初任者と2～5年目教員の互見授業を実施した。資質向上に励む姿勢に中堅教員だけでなくベテラン教員も刺激を受け、組織全体に指導力向上と活力をもたらしている。

また、校内研修において2年～5年目教員が意欲的にグループ発表をする姿を見て、初任者がグループに溶け込み進んで発表を行うなど若手教員が互いに伸びていこうとする姿が見られる。様々なキャリアステージにある教員集団の中で意見や思いを伝え合う経験は、「ヨコ」のつながり(同期、同じキャリア期でのピア関係)や「タテ」のつながり(メンターとメンティーの信頼関係)の醸成、コミュニケーション能力の向上という点で大変有意義があった。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

初任者にとってコミュニティ・スクール(学校運営協議会)は初めてのことであり、学校運営協議会に出席してコミュニティスクールの目的、学校運営協議会の役割、地域とともにあるこれからの学校について協議する学校運営協議会委員の姿を知ること、初任者に教師としての責任の大きさを再認識させた。

また、学校運営協議会委員が参加する年7回のユニット研修(授業研究)は、授業参観後関係教職員と学校運営協議会委員が給食をともにしながら授業について協議を行なっている。このユニット研修に初任者も出席して、資質向上に努めている。

③ 特色ある取組 等

昨年度まで行っていたチーム研修を見直して人材育成ユニット研修として再編制した。年齢、経験、教科等を考慮してユニットを編制し、全ての教職員に有意義な研修となり自発的な資質向上につながっている。

現在、ユニット型人材育成、初任者研修、1000日プラン、学校運営協議会のそれぞれの目的と役割、そして連携を模索しながら人材育成を推進している。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

管理職のリーダーシップのもと全校体制の協力を得て、初任者研修を推進することができ、調査研究方式の共通理解及び指導体制が確立されてきた。様々な教育活動を通じてベテラン・中堅・若手が互いに学び合い磨き合えるOJTを推進し、全教職員が熱意をもって初任者を育成していく意識を醸成することができた。

今年度から導入した人材育成ユニット研修、学校運営協議会委員のユニット研修への参加、1000日プランの推進、初任者研修の4つの連携が整いつつある。

こうした研修体制の中で初任者は着実に成長し、教師としての基本的な資質を身に付けてきた。

(2) 課題

昨年度までの成果と今年度から取り組んでいる人材育成ユニット及び学校運営協議会委員の授業参観の成果をもとに下記の課題を解決しながら、これからの学校教育を担っていく初任者の育成に努めたい。

① 人材育成ユニットを活用した初任者研修の推進

＜OJT、学校運営協議会委員の授業参観による人材育成ユニットの推進等＞

② 負担軽減策の在り方＜初任者(特に学級担任)に対する支援＞

③ 初任者研修と1000日プランの連携した効果的な研修の進め方

＜新採2, 3年目教員の研修の充実と継続＞

④ 生徒による授業者評価を生かした継続的な授業改善＜評価項目等の改善＞

⑤ ICT教育、焦点化、共有化等、多様な視座からの特別支援教育推進

＜「学習指導の基本資料(4点セット)」を活用した共通理解・共通実践＞

初任者育成に向けた取組

周南市立周陽中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

- ・校内人材育成会議で協議し形にした周陽中若手人材育成プラン「わたし伸びる みんな伸びる」を全教職員が共有することで、学校全体で初任者を育成していく意識を醸成することができた。そのプランに基づく研修も2年目になり、より一層プランを自覚した取組になるとともに計画的に進めるための指針となった。
- ・毎週1回企画委員会時に初任者の現状についての共通理解を図るとともに、校内人材育成会議を毎月1回火曜日の1校時として、定期的で開催した。初任者の現状と課題が職員間で共有され、具体的な対策をチームとして講じることができた。また、会議の開催も2年次となり、マンネリ化を防ぐために、より一層若手が課題意識をもって参画する目的で、若手教員を主なメンバーとした会議（若手教員による周陽中学校パワーアップ計画・若手教員による道德研究会・若手教員の悩み相談会等）を行った。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

- ・年度当初の計画に基づきながらも、校内人材育成会議等で明らかになった初任者の課題をもとに翌月の研修計画を修正したことにより、その時々の初任者の現状に合った研修内容を仕組むことができた。
- ・C研修で、講話だけでなく演習方式を取り入れることにより、問題意識をもって研修を行うことができ、一層研修の充実を図ることができた。
- ・C研修でコーチングの手法を取り入れ、初任者それぞれのその時々の悩みや課題を聞きとり、5W1Hの質問を行うことによって、初任者自らが解決の道筋を考えていけるように心掛けた。
- ・二年次・六年次教員を含めた研修の機会を増やし、若手の横のつながりの場をもたせることで連帯感を強めるとともに、メンターとしての役割を意識させるようにした。
- ・初任者二人の立場（担任と副担任）により研修内容を配慮した。担任には、定期的に生徒指導上の課題を聞くように心掛け、朝・終わりの会のもち方、学級掲示の方法、ノート点検の仕方など、学級経営に関わる研

修内容を多く行った。副担任は、学習指導に重点をおき、板書型指導案の書き方・授業の流れ・発問・ペアやグループ活動・授業評価など授業改善のための時間を多く取った。その他、学年部の協力により、積極的に学活や給食指導、道徳授業などを行い、次年度からの実践に備えることができた。

- ・すべての研修の場面で、できるだけ記録写真を取り、後に振り返りや協議がしやすいように配慮した。

② 初任者評価

- ・「初任者教員の育成の視点」をもとに、校内人材育成会議の中で年2回のサイクルでPDCAを回し、前期の振り返りをもとに後期の目標を設定してレベルアップをはかった。また、チェックリストにもとづいて評価すると、きちんと見取りのできていない項目もあり、マネジメント力の見直しにもつなげることができた。

③ 研修計画作成上の留意事項

- ・学校の全体教育計画の中での位置づけをきちんと行うことにより、全体として成果をあげることができた。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・職員室では、指導教員が常に初任者を観察できるような席の配置の配慮を行ったため、日頃から、顔色、様子を細かく観察できるようにした。声掛けを行いながら、日々の状況をつかみ、適切なアドバイスを行うとともに、他の教員との関わりをつなぐことができるように配慮した。

② 相談体制づくり

- ・指導教員との相談体制はもちろん、校内人材育成会議などの機会を通して、二年次・六年次を含めた若手間の連携ができるように心がけ、気軽に悩みや質問を相談できる人間関係づくりを行い、メンター制度として意識させた。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・市教育センターの若人の会の研修により、専門の講師による講話や、若手教員の立場で互いの悩みを相談し合うことができている。また、この会では、会の運営や司会・講師への謝辞などの役割を任せてもらっており、若手ながら色々な経験をすることで力を身に付けている。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

- ・昨年度まで行っていたミニ研修会を発展させ、コミスクとの連携によ

るユニット型研修を行い、異なる立場や視点からの意見を取り入れ、授業改善に役立てることができた。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

- ・2年間の取組により初任者への研修体制が確立され、内容や方法を改善する中で、初任者が与えられたことをこなしていた段階から、学校のために何ができるかを自ら考え、自信をもって行動できるようになってきた。
- ・2年間の取組により、一年次・二年次の若手の連携ができた。
- ・校内人材育成会議を通して、各主任がミドルリーダーとしての役割を自覚し、マネジメント力を高めることができた。
- ・校内人材育成会議で議論されたことを、学校全体の課題として、分掌や専門部会とタイアップした取組へと広げることができ、組織の活性化につながった。
- ・職員会議や人材育成だよりにより、人材育成会議の内容や今後の方向性を共通理解することにより、全教職員で初任者を育成しようとする雰囲気をつくることができた。
- ・ユニット型研修の実施により、ミドルリーダー中心に授業研究の雰囲気が高まり、校内研修も活性化した。その結果、初任者が意欲的に研究授業を実施し、板書型指導案はもとより、総案を立てたりICT機器を取り入れたりすることができた。

(2) 課題

- ・人材育成の組織・制度の大枠はできたので、さらに全教職員が人材育成をしているという意識をもって様々な場面でOJTを行う。
- ・全教職員が人材育成の視点から自らの役割を自覚し、実践したか振り返りを行い共有する場を設定する。

(3) 来年度以降の取組

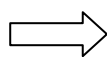
- ・初任者育成だけでなく学校全体の人材育成システムの構築のために、「人材育成マネジメント力の向上による学校の活性化」をテーマに、様々な場面でのミドルリーダー会議を中心としたミドル・アップダウン・マネジメントを行っていく。

※写真資料

①校内人材育成会議の風景

【11月】テーマ～若手による道徳研究会

6年次教諭の授業提供



若手による授業検討会。司会・記録・謝辞等も一年次・二年次で役割分担。



【1月】テーマ～初任者の授業力の成果と課題

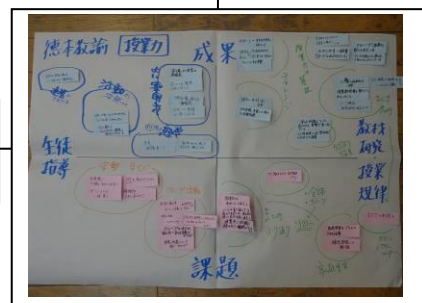
まずは付箋に成果と課題と
思われることを書き



4象限のマトリクス図へ。
⇒見出しをつけてまとめ



生徒
指導

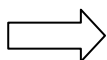


教材研究
授業技術

課題

②授業風景

初任者のユニット研修の様子



授業後にコミスクとの連携による授
業検討会



初任者育成に向けた取組

防府市立桑山中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

ア 人材育成校内会議

この会議は、校長、教頭（2名）、教務主任、研修主任、生徒指導主任、各学年主任（3名）、指導教員、教科指導教員、事務の12名で構成し、月1回程度開催した。

会議においては、初任者の状況や課題、初任者に望むこと、さらには初任者研修として取り組ませたいこと等について、様々な角度から意見交換をした。

イ 校内研修との関わり

今年度は、校内研修にユニット型を取り入れて進めた。ユニットは、経験年数30年以上の教員（メンター）、経験年数20年程度の教員（サポーター：チームリーダー）、経験年数5年以内の教員、臨時採用教員、特別支援教育担当・養護教諭・事務職員及び学校運営協議会委員を加えた1グループ8名程度で構成されており、幅広い意見交換による研究協議が行われた。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

ア ユニット型研修

学校運営協議会委員を招いてユニット型による研修を実施し、その中で初任者も授業を行った。授業直後に研究協議の時間を設定することにより、参加者が感じたことを率直な意見として共有することができた。

イ 特別支援教育についての研修

初任者は交流学級の授業を担当し、特別支援学級の担任と連携を図りながら授業を進めた。また、校内研修において特別支援教育についての研修に取り組んだり、特別支援教育担当教員による講話の内容を取り入れたりした。

② 初任者評価

人材育成校内会議においては、学期に1回程度、調査研究方式で実施する評価表を基にした評価を実施した。それぞれの参加者が日常確認できている内容について意見を出し合うため、総合的に初任者の評価をするとともに、身に付いた力とさらに身に付けさせる力を明確にして、その後の研修に役立てることができた。

③ 研修計画作成上の留意事項

研修内容については、職務全般にかかわるように設定した。その際、文部科学省が提示する例も参考にしながら、初任者に適した研修になるようにした。また、他教科や道徳の授業を参観することで、教員としての視野が広がると考え、初任者が担当する教科以外の授業も参観するように計画した。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

学級担任を担当する初任者については、指導教員が毎日学級に赴き、副担任的な役割を果たした。教科指導では、T2として授業を行うことがあるので、その都度指導・助言を行うことができた。

副担任の初任者については、指導教員と所属学年が異なるため、所属学年内の教員が短学活や給食時の指導にあたった。道徳については所属学年内で授業を行い、指導教員と担任が参観しており、学級担任として必要な内容の研修も行った。

② 相談体制づくり

初任者研修における相談体制は、特には整備していない。しかし、日常的に教員間で必要に応じて相談を進めており、以下のように相談をすることが多い。

- ・ 学習指導：指導教員、教科指導教員、学力向上推進リーダー、同教科の教員
- ・ 生徒指導：各学年生徒指導担当、学年主任
- ・ 学級経営：同学年の学級担任、学年主任
- ・ 部活動指導：部活動顧問、他の教員

(初任者は1名が主顧問、1名が副顧問)

(4) その他

① コミュニティ・スクールの取組との連携

今年度、校内研修で取り組んだユニット型研修では、学校運営協議会委員を交えての研究協議をすることにより、学校外の視点からの意見を得て視野を広げたり、初任者に対する助言を参考にしたりすることができた。

また、熟議に参加することで、参画意識の高揚にもつながった。

② 市授業づくり研修会

市教育委員会が主催する授業づくり研修会に参加した。各教科や道徳等で他の教員の模範となるような取組をしておられる先生方の事例発表を基に、参加者からの様々な意見や、学力向上推進リーダーや推進教員からの助言等にふれ、学習指導技術の向上や授業改善につなげることができた。

2 取組の成果と課題

(1) 取組の成果

学習指導において、指導教員や教科指導員との校内研修やユニット型研修を通じて授業力を向上させた。特に、「生徒による毎時間の授業評価」の活用や「板書型指導案」による授業研究により、初任者の授業改善に対する意識が高まった。

また、ユニット型研修では、経験年数や教科が異なる教員と初任者が一緒になって研修することで、初任者だけでなく中堅やベテラン教員にとっても、他教科の視点から授業を考察して視野を広げることができた。また、校内研修に学校運営協議会委員が関わることで、学校とは違った視点からの意見交換をすることができ、教員の意識改革にもつながっていると思われる。

(2) 課題と来年度の取組

人材育成校内会議や初任研の校内研修で、多くの教職員が初任者の育成に関わったが、指導教員が学校に常駐していたため、初任研に関わる教員が限定されたように思われる。今後は、校内体制が変わっても全教職員が何らかの形で初任者育成に関わるように、初任者研修としての取組を体系化しておくことが望まれる。

研修内容については各初任者に適したものにすることが必要だが、年度当初、内容を決定するまでの時間が限られているため、必要最低限のものは学校で決定していきたい。その際、できるだけ早い時期に人材育成校内会議を開き、どのような内容が適切であるか広く意見を聞くようにしたい。

また、学校の校内研修をユニット型で進めながら初任者の授業研究も取り入れたものの、まだまだ不十分であるので、校内研修と効率よく連携させるように検討していきたい。

初任者育成に向けた取組

山陽小野田市立 高千帆中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

ア 初任者研修計画

- ・ まず、4月の職員会議で「初任者研修計画」を配付し、全教職員が関わる体制とした。特に同一教科の教員に対しては積極的な授業公開や指導助言をすること、校務分掌の各主任に対しては専門的な細かい指導助言をお願いした。
- ・ それぞれの所属学年の学年主任を中心に、様々な場面で初任者に対する指導助言を行うなど学年を中心に日常的な指導が行えるように位置づけた。

イ ユニット型研修

本校では、3年次までの教員（6名）と中堅教員とベテラン教員が同じグループに所属するようにユニットをつくっている。3年次までの教員6名が学期に2名ずつ研究授業を行った。事前に、メンター（ベテラン教員）中心に各ユニットで指導案の検討を行った。6名の授業者は年齢が近いこともあり、お互いに切磋琢磨して授業実践を行った。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容、研修方法

ア 授業づくりについて

授業づくりについての研修は、指導教員と教科指導教員を中心に行った。授業づくり4点セットを使用し、「導入から振り返りまで」の授業展開を指導した。学力向上推進リーダーの授業参観の際には、初任者は必ず「板書型指導案」を作成した。また、日常の授業では、「授業振り返りカード」を使用し「生徒の声」を聞いて授業改善に努めた。

イ 学級経営・生徒指導について

学級経営・生徒指導についての研修は、初任者の所属学年を中心に行った。本校は各学年5～6クラスあり、その中でいくつかのクラスは特別支援学級の生徒の交流学級となっている。そのため、学年で1つのチームとなり様々な活動を行いながら、授業や生徒指導の面でも綿密な情報交換を行い共通理解を図っている。そこで、「学級経営」や「生徒指導」では、学年主任を中心に初任者の指導を行うように仕組んだ。

ウ 担任の初任者について

特に担任のある初任者については、「学級経営」「生徒指導」「道德教育」「総合的な学習の時間」の研修を中心に行った。また、問題行動のある生徒の事案について、学年会で「問題行動の検討」「保護者対応」等についての研修を行った。

エ 副担任の初任者について

副担任の初任者については、「学習指導」を重点的に、「副担任としての仕事」「生徒理解」「部活動経営」などの研修を中心に行った。

② 初任者評価

ア 学期毎の評価

学期毎に自己評価と指導教員による評価を行い、十分にできていることと今後の課題について共通理解するようにした。

イ 授業毎の評価

指導教員による授業全体と場面をとらえたの指導について評価し、今後に向けた授業改善を図らせた。また、定期的に「校内授業参観票」を用いて管理職による指導も実施した。

ウ 校内授業参観票の作成

導入・展開・まとめ等授業展開を基準に約10項目からなる「校内授業参観票」を作成し、授業評価と指導に使用した。授業の良い点・改善点や課題を明確にした。

③ 研修計画作成上の留意事項

ア 全教員による指導助言

主にC研修では、各主任・養護教諭などが指導に当たるように仕組んだ。各主任から専門的な知識だけではなく各先生の教育理念や教員としての心構え等も指導していただくようにした。そのような研修は、初任者の研修意欲の高揚と教員としての専門性を高めることにつながった。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

職員室の席を指導教員や学年主任の近くに配置し、「授業づくり」「学級経営」「生徒指導」に関する研修が、いつでもできるよう工夫した。

② 相談体制づくり

初任者の相談は以下のような体制であった。

- ・学習指導：指導教員、教科指導教員、同一教科の教員
- ・生徒指導・学級経営：学年主任、指導教員、学年生徒指導担当
- ・部活動指導：部活動顧問

(4) その他

① 若手教員研修との連携

特に若手教員対象の「ミニ研修会」は設けていないが、お互いに授業参観をしたり生徒の情報交換をしたりしている。そのような中で、授業展開を参考にしたり生徒理解を深めたりしている。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

本校では、「たかちゅう土曜教室」という地域の人材を活用した生け花・太極拳・茶道・ものづくりなどの体験活動を行っている。その活動に、初任者も積極的に関わるようにした。また、地域教育協議会では、ファシリテーター役として協議に参加し、地域の方々と交流を深めた。

③ 特色ある取組等

ア 同一教科間での授業参観

本校は、初任者の教科である社会科教員と保健体育科の教員がそれぞれ4名ずついる。その特色を生かして同一教科の教員同士がお互いに授業参観する機会を増やした。授業する者は参観する者に参考になるよう授業を仕組んだり、授業を見る者は自分の授業と比較したり優れた点を取り入れたりして、お互いに授業改善に役立つものとなった。

イ 学年での取組

本校は各学年5～6クラスあり、特別支援学級の生徒や不登校・多動・人間関係のトラブルがあるなど配慮を要する生徒も少なくない。そのため、毎朝の打ち合わせや定期の学年会で生徒間の問題行動等について綿密な情報交換を行っている。そのことは、初任者にとって、生徒理解や生徒指導の面で効果的な研修となった。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

① 初任者の資質・能力の向上

初任者は様々な研修を通して、教員として資質や能力を高めていった。授業の基本技術（導入・発問・説明・板書・振り返り等）や学習規律の育成や個に応

じた指導の面で授業力を高めていった。また、生徒指導や学級経営の面でも、日常生活の様々な場面において適切な指導が行えるようになってきた。

② 他の教員の向上と学校の活性化

初任者以外の教員も、初任者への授業提供や指導に携わる中で、積極的に授業改善に努めるようになった。また、自らの指導方法を確認したり見直したりすることができ教員としての資質向上につながった。このように、各教員の研修意欲を高め学校全体の活性化へとつながった。

(2) 課題

① 負担軽減について

本年度途中に初任者の負担軽減のため、研究記録を従来使用していたものから県教委から示された様式に変えた。担任のある初任者の負担軽減を図るためであるが、副担任の初任者については十分に時間的余裕があると思われる。そのように、担任のある初任者と副担任の初任者での負担軽減の方策について、異なるものにして良いのかまたその際の問題点はないのかを検証していくことが必要である。

② 副担任の初任者について

「学級経営力」は日頃の生徒とのふれあいや学級活動などの授業を通して、成功や失敗の経験を繰り返しながら身に付けていくものである。そのような点で、副担任の初任者については、生徒とのふれあいが断続的になったり学級活動や道徳の授業の実践が少なくなったりする。来年度、学年の教員の助言が必要となることが予想される。

※参考資料

初任者授業風景



校内授業参観票表

平成27年度 校内授業参観票						
山陽小野田市立高千帆中学校						
観覧者氏名 ()						
月	日	年	組	校時	教科名	授業者名
【評価基準】 A・・・特に程度が高い B・・・十分満足できる C・・・おおむね満足できる D・・・努力を要する E・・・一層努力を要する						
内 容	評 価 項 目					評価
本時の目標	本時の目標の学習内容やめあてが確認されている。					気づき、意見、感想
準備・教材	授業に必要な教具等が準備できている。					
発 問	生徒の思考を揺さぶる発問ができている。					
指 示	わかりやすく的確に指示できている。					
板 書	授業の流れに沿った丁寧な板書ができている。					
授業の	生徒の意欲・関心を高める工夫ができている。					
内容や	生徒の反応（発言や言動）を受け止め、生かしている。					
展開等	生徒が全員授業に参加できるように、グループ学習を取り入れるなど工夫がされている。					
	本時の主題に迫る学習活動を仕組んでいる。					
態 度	教師が情熱をもって、意欲的に授業に臨んでいる。					
まとめ	振り返りや次時の予告ができている。					
評価	個の理解度や本時の主題を踏まえた適切な評価がされている。					
※評価できない内容は採点しない。						
全体的な気づき、意見、感想						

初任者育成に向けた取組

下関市立川中中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

- ・年度当初の職員会議で本年度の研修体制のあり方などを全教員で確認し、互見授業とタイアップして参観授業を行うことや、ユニット型研修として少人数グループでの授業公開を行うことなどを確認した。
- ・年度当初に、ユニット型研修の体制づくりとメンバー構成を研修部で話し合い、決定した。
- ・研修部と協議の結果、校内研修の中にユニット型研修を取り入れ、ミニ研修会を行うこととした。
- ・人材育成校内委員会を定例化（企画委員会に引き続き実施）し、初任者研修の進捗状況や初任者の様子、1ヶ月間の予定、課題や支援方法をどのように行うかなどを月に一度確認した。

【本校のユニット型研修の取組】

- ・各ユニットの中で年に1回以上、公開授業・授業研究を行う。
- ・研修職員会の中で、若手の教員が課題であると感じていることや解決したいと感じていることを各ユニットで議題としてあげ、それに関するミニ研修会を行う。あとの全体会でユニットの若手教員が直接復伝することで、全体の共有を図る。
- ・学力向上推進リーダーが来校する木曜日に6つのユニットが交代で授業提供し、ユニット内の3人が授業を行い、ユニット内の教員が積極的に参観する。
- ・地域の方を対象にした公開講座「夜間中学」（年間数回実施）のうちの1回を受け持つ担当者を各ユニットから1人決定する

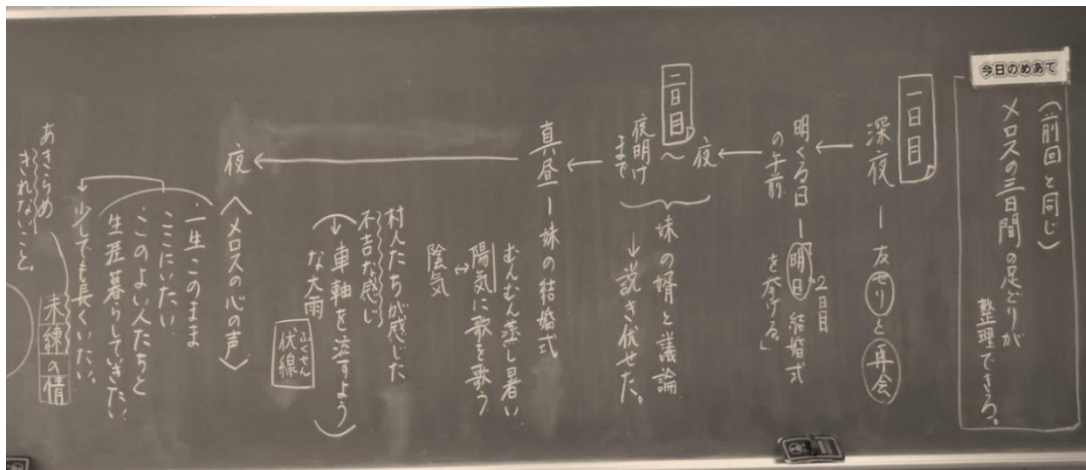
管理職	グループ	人数	メンター	グループリーダー	アドバイザー	1000日プラン	臨時的任用教員、養護、事務	学校運営協議会委員
校長 教頭 事務長	A	8	体育教科指導員(2)	理科(1)	社会(3)	初任者体育(1)	非常勤国語	A
					指導教員・社会(2)		養護教諭・支援員	
	B	7	国語教科指導員(2)	英語(3)	理科(1)	初任者国語(2)	事務職員	B
			特別支援(3)		特別支援(2)			
	C	7	初任時数学教科指導員(2)	家庭科(3)	英語(1)	2年目数学(2)	美術非常勤	C
					国語(3)		養護教諭	
	D	8	初任時英語教科指導員(1)	理科(2)	数学(3)	2年目英語(2)	美術(1)	D
			技術(3)		社会(教務)		支援員	
	E	8	数学(3)	理科(2)	国語(1)	3年目英語(3)	音楽非常勤	E
			教頭(英語)		保健体育(生指)		支援員	
	F	9	初任時理科教科指導員(3)	音楽(3)◎	社会(2)	3年目理科(特)	事務職員	F
			社会(2)		数学(1)	保健体育(臨時)		

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修方法、研修内容

国語科のB研修については板書型指導案をもとに授業を進めた。また、板書を

毎時間撮影し、蓄積することで、板書が構造的になり、授業の流れがわかりやすいものとなった。(下参照)



また、保健体育科のB研修については、「ねらい」を明確にすることを意識して、授業に取り組んだ。保健体育科については広い視野と安全面での配慮が特に必要となるため、教科指導員とともに、立ち位置や目線に関する助言を多く行ってきた。

② 初任者評価

初任者評価については人材育成校内委員会の中で評価をしてもらい、多面的に見ていくことを意識した。

③ 研修計画作成上の留意事項

原則として年度当初に出した計画をもとに、月の予定を人材育成校内委員会において確認し、委員会での助言をもとに、週の予定を指導教員が計画した。その際に、C研修を担当する教員や初任者にとって過重な負担とならないように配慮した。学力向上推進リーダーによる「授業づくり」に関する研修や学級経営についての具体的な取組など、演習方式でC研修として取り組んだ。

(3) 指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

初任者研修についての計画立案、C研修を円滑に行うことができるように調整を行うコーディネーターのような役割を担った。ユニット型研修の計画を立てることを行った。

② 相談体制づくり

初任者や若手教員の様子に気を配り、相談に乗ると共に、今、抱えている課題について一緒に考え、解決の糸口を探るようにした。自身が課題と感じていることを先輩教員に相談できるようにC研修を仕組むなどした。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

ユニット型研修の中で自分が課題と思っていることを議題として取り上げ、ミニ研修会を開いた。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

ユニット型研修の中で学校運営協議会委員の方に授業を参観してもらう機会を

得た。立場の違う視点での助言をもらった。

③ 特色ある取組

- ・ 初任者の過重負担とならないような工夫として「研修の記録」については可能な限り簡素化を図った。(A、B研修は研修部が出している互見授業の記録を活用、C研修については出された資料の中に簡単に感想を書き込み、提出するようにした。)
- ・ 昨年度までの反省として、副担任の初任者が次年度、担任となったときに、戸惑っている場面が見られた。そこで、副担任の初任者には給食指導や朝の会や帰りの会を担任と指導教員立ち会いの下、常時行うこととし、総合的な学習の時間や学活なども学年の取組はもちろん、クラスで取り組む際にも参観したり、授業をしたりするようにした。初任者の空き時間が減ることで負担軽減にはならなかったかもしれないが、実際に参観したり、学活や朝の会や帰りの会の実践を行ったりして、気づきをもらえるという点で有益であったと思われる。
- ・ 学級経営の視点から、「学級通信」「保護者対応」「学級掲示」など様々な視点で多くの教員から自分の実践を紹介してもらうことができた。
- ・ 初任者研修担当だけでなく、たくさんの先輩教員から実践を紹介してもらうことで初任者のモチベーションを保つことができたのではないかと考える。

2 取組の成果と課題

【成果】

指導教員が年間をとおして同一校に勤務しているため、学校内の様子や初任者本人の課題がわかりやすい。また、全教職員の初任者研修に対しての理解・協力が得やすいように感じた。そのため、C研修の連絡や調整、変更を柔軟に行うことができた。また、初任者の個々の課題や実態に応じて、臨機応変にアドバイスや研修を行うこともできた。参観授業については、教科を越えて授業を見ることで自分の財産となったという2年目、3年目の若手教員の声をもとに、教科にこだわらず参観授業を積極的に取り入れた。副担任の初任者については次年度を見通して、学級経営や細かい指導についての研修を行うことができ、初任者本人からも、来年度に向けての不安が少し和らいだという声を聞いた。

【課題】

- ・ これまでの研修体制の上にさらにユニット型研修を新たにたちあげることで、全教員にとって負担が大きくなってしまったのではないかと考える。今まである校内研修の延長としてとらえていくと有効なものになるのではないかと考える。また、年度当初のグループリーダーの研修部との話し合いをもっと密にとっておくと、ユニット型研修が深まりのあるものになったのではないかと考える。
- ・ グループリーダー同士の横の話し合いができると、公開授業の調整を行いやすかったのではないかと考える。また、学校運営協議会委員の方の日程調整が難しかった。
- ・ 教科の特性もあるだろうが、実技教科(保健体育)では板書型指導案は使いにくく、それに準ずるような適切な書式があるとよいと考えた。

初任者育成に向けた取組

萩市立 萩東中学校

1 具体的取組

(1) 校内組織づくり

① 学校全体で初任者を育てる校内体制の確立

ア 人材育成校内会議の設置

管理職・教務主任・研修主任・生徒指導主任・学年主任・指導教員等を中心に人材育成校内会議を定期的開催している。ここでは、本事業について共通理解を図り、初任者研修の計画について確認を行っている。また、初任者の現状について情報交換したり、自己評価票等をもとに、課題を把握するとともに、その支援について協議したりしている。

イ 「人材育成ユニット」による授業研究体制

年齢や経験年数を考慮した縦割りグループによる「人材育成ユニット」(図1)を活用し、授業研究や研究協議を定期的に行うなど、教科の枠を超えた授業研究体制を構築している。この「人材育成ユニット」は、若手教員の中でも経験年数の多い者がサポーター(ユニットリーダー)として研究協議会を計画・実施することで、若手教員間のつながりや互いに成長しようという気持ちを伸ばすことができる体制であり、40代・50代の教員がメンターとして各「人材育成ユニット」の支援・指導ができる体制にもなっている。

また、「人材育成ユニット」には、学校運営協議会の委員や「てごの会」会員(本校の学校支援ボランティア)も、メンバーに入っており、授業研究や研究協議に参加している。

メンター 11年目～	サポーター(ユニットリーダー) 4～10年目	新採1～3年目	臨 採 非常勤	養護・栄養教諭 事務	学校運営協議会 てごの会
---------------	---------------------------	---------	------------	---------------	-----------------

図1 「人材育成ユニット」の構成

ウ 課題解決型の校務分掌組織

従来の役割分担型から、課題解決型の校務分掌へと見直しを図り、プロジェクト制の組織により、チームで協働してそれぞれの分掌に取り組む体制を取っている。

(2) 研修計画づくり

① 効果的な研修内容及び研修方法

ア 授業づくりについて

- ・ 「人材育成ユニット」を活用した、ユニット研修(授業研究・研究協議)



初任者授業風景「音楽科」



初任者授業風景「社会科」

- ・ 「萩東中授業スタンダード」の共通実践

＊ 萩東中授業スタンダードとは、「めあて・学習課題」→「学習活動（言語活動）」→「まとめ（言語活動）」→「授業評価（振り返り）」→（短期修正）→「めあて・学習課題」というPDCAを繰り返す授業形式を指す。

- ・ 「板書型指導案」の作成及び「授業評価」の活用
- ・ 特別支援教育の視点を踏まえた授業づくりの研修
- ・ 「道徳」「学級活動」の教材研究や授業計画

イ 担任をもつ初任者について

- ・ 学級経営や学級環境の整え方、保護者対応、不登校の生徒への対応、生徒指導上の事案が起こったときの事例研究
- ・ 担当学年や教科の関係から、進路指導・進路事務に関する知識や、校内合唱コンクールを企画・運営するためのノウハウを習得できるような研修

ウ 担任をもたない初任者について

- ・ 生徒の対応や中学生の心理、保護者対応、学習支援の仕方などの研修
- ・ 来年度に備えた学級経営や、校務分掌（生徒会）に関わる研修

② 初任者評価

人材育成校内会議において、初任者が作成した自己評価表をもとに面談を行っている。その際に、管理職をはじめ、教科指導教員や学年主任等から助言をいただき、初任者の今後の校務に生かすことができるようにしている。

③ 研修計画作成上の留意事項

- ・ 担任の有無や担当学年、校務分掌により、優先的に研修しておいたほうが良い内容があるため、年間行事予定や担当学年の教育活動計画等を考慮して計画を立てるようにしている。
- ・ 初任者研修指導教員が初任者と信頼関係を築き、情報がすぐに入るようにしている。また、初任者の担当学年の主任と連携を取り、初任者に対する情報を集め、初任者のニーズを把握して研修を計画するようにしている。

（３）指導教員の役割

① 日常的な初任者指導

- ・ 初任者研修指導教員が常に勤務校にすることで、初任者の様子をそばで見て、必要ときにすぐに指導している。特に、同学年に所属する初任者については、教科指導だけでなく、さまざまな場面での支援が可能であり、より詳細に状況を把握することができている。同学年でない初任者の状況については、学年主任との連携により、日常的な指導を行うことができている。
- ・ 初任者の状況に応じて、他の教職員から指導を受ける機会を随時設けたり、他の教職員からの情報や気付きなどを集約し、初任者の指導に生かしたりしている。

② 相談体制づくり

- ・ 担任をもつ初任者については、昨年度の初任者研修指導教員を同学年に配置し、学年主任を初任者が担任する学級の副担任にしている。担任をもたない初任者については、初任

者研修指導教員と同学年に配置している。どちらも、必要があればすぐに報告・連絡・相談ができる体制を取っている。

- ・ 学習指導について、学力向上推進リーダー、初任者研修指導教員、教科指導教員および他学年の同一教科の教員が相談にあたっている。また、ユニット研修では、メンターとして教科指導教員や初任者研修指導教員を配置しているため、相談しやすくなっている。
- ・ 校務分掌については、プロジェクト制を取り、チームで協働し、一人で抱え込むことがないような体制になっている。

(4) その他

① 若手教員研修との連携

- ・ 萩市教育委員会が主催する教員研修会「萩塾」が、定期的に行われている。萩市内の小学校、中学校の教員を参加対象としているため、小中連携にも有効な研修会であり、初任者、若手教員にとっては、校種を超え、他の学校の教職員と情報交換ができるよい機会にもなっている。

② コミュニティ・スクールの取組との連携

- ・ 「人材育成ユニット」には、学校運営協議会の委員や「てごの会」会員（本校の学校支援ボランティア）も、メンバーに入っており、授業研究や研究協議に参加していただき、「授業参観アンケート」をもとに、気づきや感想等をいただいている。学校全体のみならず、運営協議会等も含めて地域とともに、初任者を育成しようと意識している。

③ 特色ある取組

- ・ 学力向上推進リーダー（本校教頭）により、定期的自主研修会「桜塾」が開催されている。初任者と若手教員が中心となって参加し、研修を重ねている。授業づくり全般に関する研修、教科の評価・評定に関わる研修、保護者対応に関する研修等、さまざまな分野について具体的に学ぶことができる。また、「萩塾」での研修内容等を改めて学ぶことができる機会にもなっている。

2 取組の成果と課題

(1) 成果

- ・ 毎月の「人材育成ユニット」研修で、少人数で教科について相談できる体制が整っているため、授業研究や研究協議が行いやすかった。本校独自の指導案（板書計画含む）を基に、授業公開して指導・助言をいただいたり、ベテラン教員の授業を参観したりしながら、授業の基本的な指導技術を習得することができた。また、学校運営協議会委員や「てごの会」会員が、ユニットのメンバーであるため、外部からの視点による気づきもいただき、授業改善に生かすことができた。
- ・ 「人材育成ユニット」では、4～10年目の若手教員がサポーター（ユニットリーダー）として研究協議会を計画・実施するので、若手教員間のつながりや互いに成長しようという気持ちを伸ばすことにもつながっている。また、11年目以上の教員がメンターとして、各ユニットの支援・指導をするなど、それぞれの年代で必要とされる資質や身に付けてきた力を生かして、初任者だけでなく若手教員の育成にあたることができた。各年代の教員にとって自己有用感につながったと思われる。

- ・ 特別支援学級を参観したり、授業実践したりする機会を適宜に取り、特別な教育的支援を要する生徒への指導・支援についての研修を行うことができた。また、毎月の校内研修会で、「わかる・できる・楽しい授業」～特別支援教育の視点を踏まえた授業づくりをテーマに、授業研究や研究協議などを行うことで、個に応じた支援のあり方について学ぶことができ、授業実践に生かすことができた。
- ・ 校務分掌については、プロジェクト制を生かして、チームで協働してそれぞれの分掌に取り組むため、一人で抱え込まずに、相談しながら活動できた。また、初任者2人の主となる分掌が生徒会であり、生徒や学校に必要な動きをみることができる分掌であるために、校内のシステムを理解することが容易であった。
- ・ 担任をもつ初任者は、所属する学年部との連携により、生徒指導や学級経営など、さまざまな事例への対処法や日常的なスキルを学ぶことができた。副担任の初任者は、学年の各担任と協力しながら、給食、朝・帰りの会に係る指導を積極的に行いながら、学級経営の一部を学ぶとともに、学年全体を見る視点を養うことができた。

(2) 課題

- ・ ユニット研修の研究協議会のもち方が、1年次は研究授業直後の時間に、ユニットメンバー全員（教職員＋学校運営協議会委員・「てごの会」会員）で実施できるように設定されていた。この方法は、日課の調整が困難で課題を要したため、2年次は研究授業直後には、学校運営協議会委員・「てごの会」会員と一部の教職員での研究協議会の実施とし、ユニットメンバー全員（運営協議会委員・「てごの会」会員除く）での研究協議会は、各月の研修職員会で行うこととなった。日課調整の問題は軽減されたが、ユニットメンバーがそろっての研究協議会がその日のうちに計画されなかったため、タイムリーに意見を反映させ授業改善に結び付けることができないという課題が残った。
- ・ 学習指導については、生徒による授業評価をもとに、自分の授業を振り返るとともに、授業改善の視点を見つけ、次につなげていくことができるように研修を継続していきたい。
- ・ 教職に必要な知識を習得するために、資料を見ながらの講義形式での研修を中心に行ったが、実践力を高めるために、事例研究や模擬授業、演習などを加えた研修も更に工夫していく必要がある。
- ・ 負担軽減の策がとられているといえども、初任者は、さまざまな仕事を並行して行っている。しかも、初めてのことが多いため、その仕事を軽重や優先順位をつけて行うことが必要である。仕事内容に対する軽重やバランスをしっかりと見極めて、計画的に行うようなスキルを身に付けさせる研修や、日々の積極的な声掛けが必要である。