

平成27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

「初任者研修の抜本的な改革」

成果報告書



福岡市教育委員会

I 事業の取組について

1 初任者研修における今日的課題

(1) 国の動向から

情報通信技術の進展、少子高齢化、教育要求の多様化等の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いる。このような状況であるため、たとえ初任者であったとしても教員として高い実践的指導力が必要となる。それ故、校内の初任者研修を充実させなければならないが、文部科学省(※以下、文科省という。)は以下の課題を指摘している。

- ・研修を指導教員に任せきりにするなど学校全体で初任者を指導する体制が十分に整備できていない学校がある。
- ・初任者を配置する学校が毎年度異なる可能性がありノウハウを蓄積・活用する意識が持たれにくい。
- ・特に小学校において、9割を超える初任者が学級担任になっている中、負担が過重になっている場合がある。
- ・拠点校指導教員は、複数校の初任者を指導するため、初任者の状況が十分把握できていない場合がある。

指摘された課題からは、指導体制を構築すること、育成のノウハウを蓄積・活用すること、初任者の負担を軽減すること、指導教員が初任者の状況を十分に把握した上で指導することの4つが求められていることがわかる。これらの求めに応え、初任者研修の体制及び研修内容を見直していくことは早急に取り組むべき課題である。

(2) 本市の若年教員に係る状況

近年の若年教員は、実践的指導力、コミュニケーション力、チームで対応する力等、教員としての基礎的な力が不足していると文科省は指摘している。このような状況であるにも関わらず、福岡市では今後9年間、毎年200名規模の新規採用が続くと予想されており(福岡市教育委員会, 2013)、教員全体の約3分の1は経験の浅い若年教員となる。それ故、安定した学校運営のためには、若年教員の育成が急がれる。

教職員を取り巻く現状と課題から本市においても、平成26年4月福岡市教育センターよりリーフレット「みんなで取り組もうOJT」が全市の市立学校に配布された。その中には、メンターがメンティに関わる上でのポイントやOJTの視点で協働する機会や場面の提案が具体的に示されている。また、指導教諭集中研修(平成24年福岡市教育センター)では、OJT推進の実践例をもとに成果と課題が整理された「OJT推進の手引き」が配布された。また6年前から、長期研修員による若年層教員等人材育成に関する研究が行われるなど、福岡市も喫緊の課題としてとらえている。

しかし、現在の福岡市の教員の年代別の人数を見てみると、最も多い割合は50代で、次に多い割合が20代から30代前半、30代後半から40代前半が最も少ないことが分かる(図-1)。今後、急激な

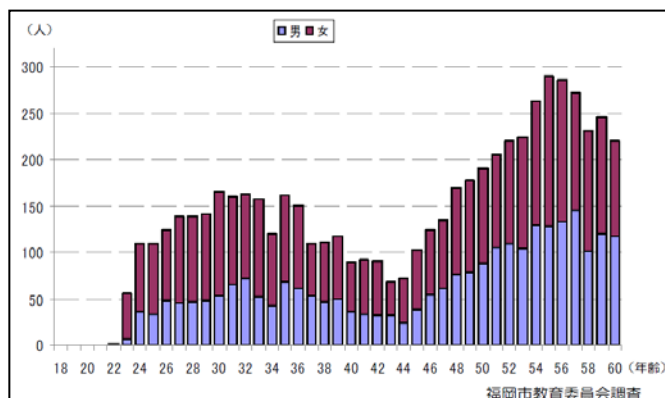


図-1 福岡市の教職員の年代別の人数
福岡市教育データブック平成26年5月

大量退職・大量採用の時代を迎えるにあたり、退職する教員の経験やノウハウ等を次の世代に確実に伝え、受け継いでいくことが必要であり、現在福岡市で行っている取組を確実に浸透させていくことが、今後の学校現場を支える素地になると考える。

(3) 校内初任者研修における課題

校内で初任者研修を進めるにあたり、中心的な役割を拠点校・校内指導教員から以下のような声が挙がっている。

【拠点校・校内指導教員の声】

(研修体制について)

- ・小規模校だと、初任者2人同時の空き時間が週に1回しかとれず、研修は、放課後に行うことが多くなる。
- ・より計画的な若年者研修（講師も含む）を行う必要がある。
- ・各校務分掌の代表の教員に講話をしてもらうための日程調整が難しい。
- ・放課後は、校務分掌に係る会議が多くあり、初任者研修の時間が思うようにとれない。
- ・(特別支援学校で) 4人が一緒に研修できる時間の設定が、月2回も難しい。
- ・校内研修会が充実すればするほど、時間的拘束が多くなる。

(研修を進めるにあたって)

- ・校内初任者研修実施案に、年次に応じた育成指標を設定するなど、詳細な修正が必要である。

(その他)

- ・担任と副任では、1年間でスキルの差がかなりつく。

これらの声から見えてくる課題の1つ目は、校内指導教員の指導時間の確保が十分でなく、年度当初の計画よりも時数はもちろん、内容にも大幅な変更を余儀なくされていることである。

2つ目は、初任者研修は充実していているが、同時に学校に多く配置されている経験の少ない講師に対して、指導技術を向上させる研修を設定できず、改善が喫緊の課題となっている。

3つ目は、1校に初任者を担任と副任に同時に配置した場合、研修を通して、そのモチベーションやスキル面での差が出ていることも課題となっている。

2 調査研究の目的

公募要領別紙1の調査研究方式を試行実施し、その中で、下記の事項について整理しつつ、調査研究方式の成果、課題等を明らかにする。

(1) 学校の選定等

- ・調査研究方式が実施可能な学校の特徴（学校規模、地域等）
- ・調査研究方式による学校の選定の上で、配慮すべき事項

(2) 初任者研修の実施体制

- ・学校全体で指導する体制の整備の在り方
(指導教諭等や指導教員をはじめとする教員ごとの役割分担等)
- ・初任者を副担任とするなど、負担軽減の方策
- ・初任者と2、3年目程度の教員との関わりの持ち方

(3) 研修等の内容

- ・調査研究方式における初任者の年間の勤務として適切な在り方

- ・調査研究方式に適した年間の研修の在り方
- ・初任者の評価（評価方法、評価者等）

(4) その他

- ・調査研究方式と現行の方式（拠点校方式、自校方式）との比較

3 調査研究の具体的な内容・取組方法

(1) 内容

①研修体制の検証

- 研究対象校によって指導教員の位置づけを変え、それぞれの成果と課題を明らかにしていく。
- 指導教員を中心とした校内全体による指導体制のあり方を探る。中でも、初任者だけでなく若手教員も含めた育成を図る。

②研修内容の検証

- 担任と副担任の教諭に応じた研修内容の工夫改善を行う。
- 指導教員の指導法の工夫改善を行う。

③取組方法

- 小・中それぞれ2校，特別支援学校1校を調査研究対象校とし，3カ年にわたり実施する。
- 研修体制については各学校へ提示し，具体的な研修内容については対象校と連絡調整を図りながら進めていく。
- 研究校連絡会の実施など、定期的に対象校と連絡調整をとりながら，必要に応じて学校への訪問，指導助言を行う。なお、研究校連絡会は、調査研究対象校指導教員5名・教育センター指導主事2名の計7名により構成し、年間3回程度開催する。
- 対象校間の円滑な連携を図れるよう，研修の進め方について適宜提示する。
- 調査研究に当たり、校長や研修主任、指導教員、初任者等に、ヒアリングやアンケート調査等を行い、成果や課題等を具体的に把握する。

(年3回・学期末・対象一学校長・校内指導教員)

(2) 校内の指導体制

下記役割分担を基本とし、各対象校において、指導教員を中心とした研修体制を組むが、研修実施において特に教務主任の位置づけを考慮していく。

①校長

- 初任者研修推進の総括
- 初任者研修に係る校務の決定
- 初任者研修推進委員会の委員
- 計画に基づく一般研修や授業研修の指導者

②教頭

- 指導体制整備・校務立案
- 初任者研修関係者への指導・助言
- 初任者研修推進委員会の委員
- 計画に基づく一般研修や授業研修の指導者
- 県教育委員会や市町村教育委員会との連絡調整

③指導教諭・研修主任等（指導教員）

- 初任者研修全体のコーディネーター
- 初任者研修の年間の全体計画を作成し、指導にあたる。
- 初任者研修推進委員会の実施責任者
- 原則として学級担任はしない。(指導教諭や研修主任等が望ましい。)

④その他各主任

- 計画に基づく一般研修や授業研修の指導者
- 校務や配置学年等により初任者研修推進委員会の委員も想定

⑤一般教員

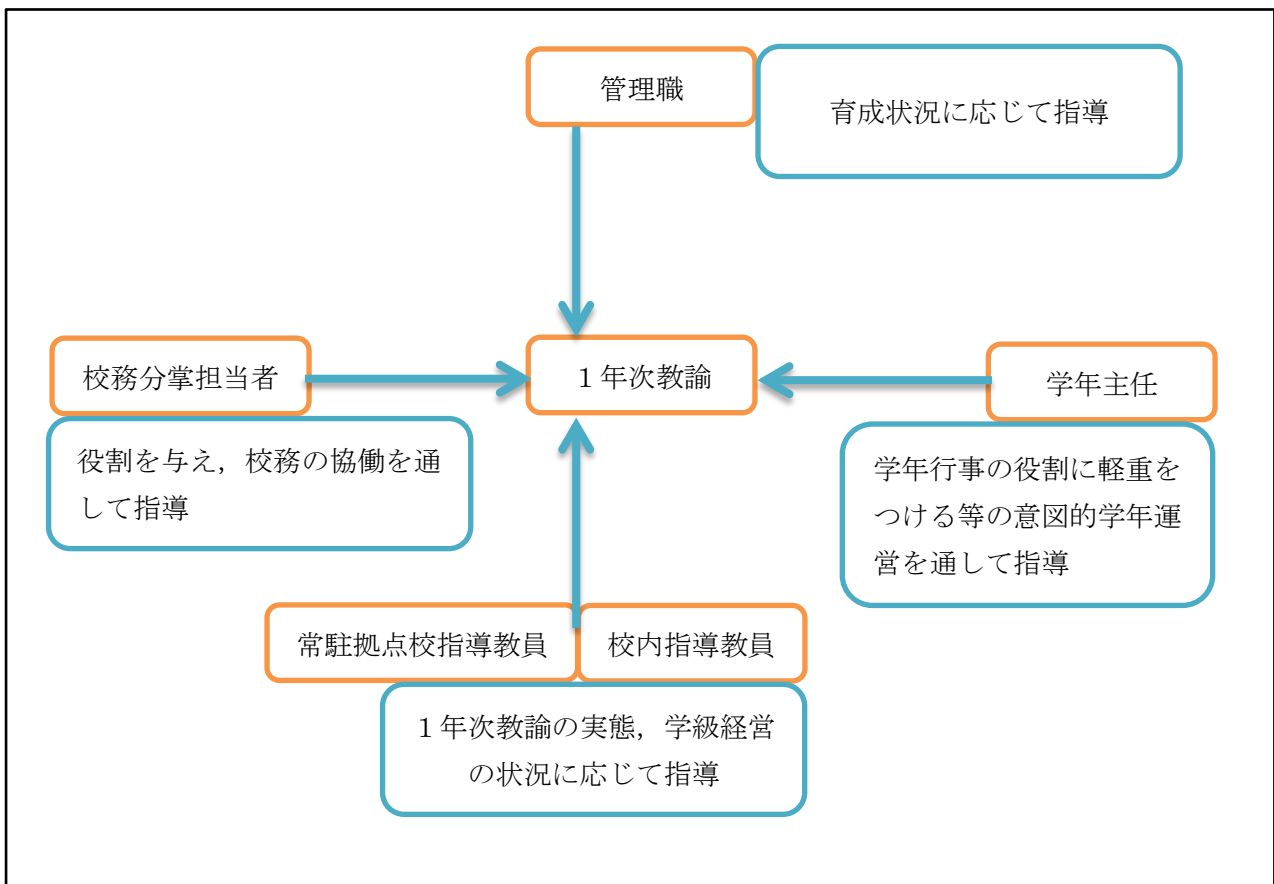
- 計画に基づく一般研修や授業研修の指導者
- 2・3年目教員は、定期的な意見交換会等のメンバーを想定

(3) 加配の活用方法

小学校では指導教員に位置づけ、従来教務主任が中心に行っていたコーディネート的な役割も担うものとする。中学校においては、小学校と同様な位置づけ方も取るが、教務主任が校内研修全体の企画を行い、指導教員が計画に基づき指導を行う形を基本とする。

(4) 初任者の勤務内容

3名配置の場合、2名は学級担任、1名は副担任としての配置を基本とする。副担任の指導においては、クラスに入り実践的な研修を基本に実施する。



4 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 計5校）

①	学校名（校長名） 福岡市立下山門小学校（西 祐治）	
常勤教員数	26人	うち、学級担任外教員数（5人）
学級数	21学級	うち、特別支援学級数（1学級）
初任者配置数	2人	うち、学級担任としない初任者数（0人）
初任者の状況	A教諭	第3学年担任 22才女 講師経験無し
	B教諭	第2学年担任 22才女 講師経験無し
②	学校名（校長名） 福岡市立西高宮小学校（御厨 正治）	
常勤教員数	40人	うち、学級担任外教員数（6人）
学級数	34学級	うち、特別支援学級数（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	第1学年担任 24才女 講師経験（2年）
	B教諭	第3学年担任 22才女 講師経験無し
	C教諭	第2学年担任 28才女 他都市からの転入
③	学校名（校長名） 福岡市立姪浜中学校（渡部 保介）	
常勤教員数	47人	うち、学級担任外教員数（19人）
学級数	28学級	うち、特別支援学級数（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	第3学年担任 23才女 講師経験有り（1年）
	B教諭	第1学年担任 22才男 講師経験無し
	C教諭	第1学年副担任 23才男 講師経験有り（1年）
④	学校名（校長名） 福岡市立西福岡中学校（松崎 治一）	
常勤教員数	32人	うち、学級担任外教員数（16人）
学級数	16学級	うち、特別支援学級数（4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	第2学年担任 23才男 講師経験有り（1年）
	B教諭	第1学年副担任 22才女 講師経験無し
⑤	学校名（校長名） 福岡市立若久特別支援学校（日高 徹）	
常勤教員数	74人	うち、学級担任外教員数（8人）
学級数	23学級	小学部9 中学部6 高等部8
初任者配置数	4人	全ての学級は複数担任制
初任者の状況	A教諭	小学部第4学年担任 22才女 講師経験無し
	B教諭	中学部第2学年担任 22才女 講師経験無し
	C教諭	中学部第1学年担任 31才男 講師経験有り（8年）
	D教諭	高等部第3学年担任 32才男 講師経験有り（7年）

II 校・園内研修 校種別内容（教育センター作成）

1 小学校教諭 校内研修年間指導計画（例）

1 年次研修 校内研修年間指導計画（教科等の研修） ※120時間以上

月	教 科	配時	道 徳	配時	特別活動	配時	総合的な学習の時間	配時	外国語活動	配時	計
4	授業技術の基本①	2	道徳の年間指導計画作成	1	特別活動の全体計画	1	総合的な学習の時間で育てたい力	1			11
	教科の年間指導計画作成について	1									
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	2									
5	学習指導案の作成について	1	道徳の授業の基本	1	学校図書館利用指導	1			外国語活動で育てたい力	1	11
	授業技術の基本②	2									
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	2									
6	授業技術の基本③	2	授業研究と示範授業	1	学級活動の指導	1	総合的な学習の時間の実際	1			13
	教材研究の方法と実際	1									
	授業研究と示範授業	5									
	教材研究	2									
7	授業の分析と評価	1	教材研究	1	児童会活動の指導	1			外国語活動の実際	1	10
	授業研究と示範授業	4									
	教材研究	2									
8	教材の分析	1									8
	教材教具の作成と活用	1									
	教材研究	6									
9	児童理解の方法と実際	1	授業研究と示範授業	1	遠足・集団宿泊的行事の指導	1					12
	教育機器の活用	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
10	評価の方法と実際	1	教材研究	1	授業研究と示範授業	1	総合的な学習の時間の実際	1			13
	授業研究の実際①	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
11	授業研究の実際②	1	授業研究と示範授業	1	学校行事の指導	1					12
	各教科の進め方①	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
12	個に応じた指導	1	教材研究	1	クラブ活動の指導	1	総合的な学習の時間の実際	1			10
	各教科の進め方②	1									
	授業研究と示範授業	4									
	教材研究	1									
1	学習形態の工夫	1	授業研究と示範授業	1	授業研究と示範授業	1					8
	授業研究と示範授業	4									
	教材研究	1									
2	課題研究について	1	道徳教育の反省と課題	1	委員会活動の指導	1	総合的な学習の時間の評価のあり方	1			10
	授業研究と示範授業	4									
	教材研究	2									
3	教科指導の反省と課題	1			特別活動の反省と課題	1					5
	授業研究と示範授業	2									
	教材研究	1									
計	95		10		11		5		2		123

1 年次研修 校内研修年間指導計画（一般研修） ※50時間以上

月	基礎的素養	配時	学級経営	配時	生徒指導	配時	人権教育	配時	特別支援教育	配時	計
4	学校教育目標	1	学級経営案の作成について	1	児童のほめ方・叱り方	1	本校の人権教育	1	本校の特別支援教育	1	7
	教員としての心構え	1	清掃指導の実際	1							
5	服務・勤務について	1	学級経営の計画	1	学習態度形成の指導	1			配慮を要する児童の理解と支援	1	6
	校区の実状と児童の実態	1	教室の教育環境作り	1							
6	学校の組織と運営	1	給食指導の実際	1	児童理解の方法と実際	1	人権教育の視点に立った指導	1			5
			通信表の作成について	1							
7	諸表簿の処理と管理	1	通信表の作成	1	長期休業中の生活指導	1			適正就学指導について	1	5
			学級の組織作り	1							
8			学級経営の反省と課題	1	みんなのきまりについて	1	部活動に対する科学的認識	1			5
			学級経営の計画(2学期)	1							
			学級通信の書き方	1							
9	PTAの組織と活動	1	学習参観・保護者会の進め方	1	生徒指導体制について	1	仲間作りの指導	1			5
			学級集団作り	1							
10	家庭や地域社会との連携	1	保護者への連絡と対応	1	問題行動の指導のあり方	1	人権学習の取り組み	1			4
11	学校の教育環境の整備	1					基礎学力の充実と進路保障	1	特別支援学級等との交流	1	3
12	学校保健・安全教育の進め方	1	学級経営の反省と課題	1	性に関する指導	1					5
			学級経営の計画(3学期)	1							
			通信表の作成	1							
1	現代的教育課題	1			集団指導と個別指導	1					2
2			指導要録の作成について	1					特別支援教育の反省と課題	1	3
			指導要録の作成	1							
3			学級経営の反省と課題	1	生徒指導の反省と課題	1	人権教育の反省と課題	1			4
			通信表の作成	1							
計	11		21		10		7		5		54

2 中学校教諭 校内研修年間指導計画（例）

1 年次研修 校内研修年間指導計画（教科等の研修） ※120時間以上

月	教科	配時	道徳	配時	特別活動	配時	総合的な学習の時間	配時		計
4	授業技術の基本①	2	道徳の年間指導計画作成	1	特別活動の全体計画	1	総合的な学習の時間で育てよう	1		10
	教科の年間指導計画作成について	1								
	授業研究と示範授業	2								
	教材研究	2								
5	学習指導案の作成について	1	道徳の授業の基本	1	学校図書館利用指導	1				11
	授業技術の基本②	2								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
6	授業技術の基本③	2	授業研究と示範授業	1	学級活動の指導	1	総合的な学習の時間の実際	1		12
	教材研究の方法と実際	1								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
7	授業の分析と評価	1	教材研究	1	生徒会活動の指導	1				9
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
8	教材の分析	1			進路指導のあり方と実際	1				9
	教材教具の作成と活用	1								
	教材研究	6								
9	生徒理解の方法と実際	1	授業研究と示範授業	1	旅行・集団宿泊的行事の指導	1				10
	教育機器の活用	1								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
10	評価の方法と実際	1	教材研究	1	進路情報の収集と資料作成	1	総合的な学習の時間の実際	1		11
	授業研究の実際①	1								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
11	授業研究の実際②	1	授業研究と示範授業	1	学校行事の指導	1				10
	各教科の進め方①	1								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
12	個に応じた指導	1	教材研究	1	部活動の指導	1	総合的な学習の時間の実際	1		12
	各教科の進め方②	1								
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	3								
1	学習形態の工夫	1	授業研究と示範授業	1	授業研究と示範授業	1				9
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
2	課題研究について	1	道徳教育の反省と課題	1	委員会活動の指導	1	総合的な学習の時間の評価のあり方	1		10
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	2								
3	教科指導の反省と課題	1			特別活動の反省と課題	1				7
	授業研究と示範授業	4								
	教材研究	1								
計	93		10		12		5		120	

1年次研修 校内研修年間指導計画（一般研修） ※50時間以上

月	基礎的素養	配時	学級経営	配時	生徒指導	配時	人権教育	配時	特別支援教育	配時	計
4	学校教育目標	1	学級経営案の作成について	1	生徒のほめ方・叱り方	1	本校の人権教育	1	本校の特別支援教育	1	8
	教員としての心構え	1	清掃指導の実際	1							
			家庭訪問の意義と進め方	1							
5	服務・勤務について	1	学級経営の計画	1	学習態度形成の指導	1	人権8課題	1	配慮を要する生徒の理解と支援	1	7
	校区の実状と生徒の実態	1	教室の教育環境作り	1							
6	学校の組織と運営	1	給食指導の実際	1	生徒理解の方法と実際	1	人権教育の視点に立った指導	1			5
			通信表の作成について	1							
7	諸表簿の処理と管理	1	通信表の作成	1	長期休業中の生活指導	1			適正就学指導について	1	7
	学校職員と学校教育	1	学級の組織作り	1	校則について	1					
8			学級経営の反省と課題	1			部活動に対する科学的認識	1			4
			学級経営の計画(2学期)	1							
			学級通信の書き方	1							
9	PTAの組織と活動	1	学習参観・保護者会の進め方	1	生徒指導体制について	1	仲間作りの指導	1			5
			学級集団作り	1							
10	家庭や地域社会との連携	1	保護者への連絡と対応	1	問題行動の指導のあり方	1	人権学習の取り組み	1			4
11	学校の教育環境の整備	1					基礎学力の充実と進路保障	1	特別支援学級等との交流	1	3
12	学校保健・安全教育の進め方	1	学級経営の反省と課題	1	性に関する指導	1					5
			学級経営の計画(3学期)	1							
			通信表の作成	1							
1	現代的教育課題	1			集団指導と個別指導	1					2
2			指導要録の作成について	1	生徒指導の反省と課題	1	人権教育の反省と課題	1	特別支援教育の反省と課題	1	5
			指導要録の作成	1							
3	学校行事の反省と課題	1	学級経営の反省と課題	1							3
			通信表の作成	1							
計	13		22		10		8		5		58

3 特別支援学校教諭 校内研修年間指導計画（例）

1 年次研修 校内研修年間指導計画（教科等の研修） ※120時間以上

月	教科, 教科及び 教科を合わせた指導	配 時	道 徳	配 時	特別活動 自立活動	配 時	総合的な学習 の時間	配 時	外国語活動	配 時	計
4	指導要領と領域・教科を合わせた指導について	1			指導要領と自立活動	1					13
	個別の年間指導計画作成について	1			指導要領と特別活動	1					
	授業技術の基本①	2			特別活動の教育的意義	1					
	授業研究と示範授業 教材研究	4 2									
5	学習指導案の作成について	1	指導要領と道德教育	1	自立活動の目標と内容	1					12
	指導要領と教科指導	1			個別指導計画の作成について	1					
	授業技術の基本②	1									
	授業研究と示範授業 教材研究	4 2									
6	チームティーチングについて	1			自立活動の指導と方法	1	総合的な学習の時間の考え方	1			12
	生活単元学習と作業学習の計画	1			進路や就労の現状と課題	1					
	教材研究の方法と実際	1									
	授業研究と示範授業 教材研究	4 2									
7	生活単元学習と作業学習の指導と方法	1			児童会・生徒会活動の指導	1			外国語活動の意義	1	8
	授業研究と示範授業	2			障がい状況・特性に応じた自立活動	1					
	教材研究	2									
8	実態に応じた教材教具の作成と活用	1									8
	遊びの指導	1									
	教材研究	6									
9	授業の分析と評価	1			進路指導の実際	1			外国語活動の実際	1	13
	日常生活の指導	1									
	排泄指導の進め方	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
10	授業研究の実際①	1			産業場面における実習について	1	総合的な学習の時間の実際	1			12
	着脱指導の進め方	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
11	授業研究の実際②	1			交流教育の意義	1					11
	食事指導の進め方	1									
	授業研究と示範授業	6									
	教材研究	2									
12	個に応じた指導	1			交流教育の実際と進め方	1					8
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	3									
1	学習場面設定の工夫	1			クラブ活動の進め方	1					9
	学習指導と評価の在り方	1			教材教具の分類と整理	1					
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	2									
2	課題研究について	2	道德教育の反省と課題	1	特別活動の反省と課題	1	総合的な学習の時間の評価のあり方	1			10
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	2									
3	生活単元学習・作業学習の反省と課題	1			自立活動の反省と課題	1					7
	次年度年間計画について	1									
	授業研究と示範授業	3									
	教材研究	1									
計		99		2		17		3		2	123

1 年次研修 校内研修年間指導計画（一般研修） ※50時間以上

月	基礎的素養	配時	学級経営	配時	生徒指導	配時	人権教育	配時		計
4	学校教育目標	1	学級経営案の作成について	1	学習姿勢・態勢の確立	1	本校の人権教育	1		7
	教員としての心構え	1	清掃指導の実際	1						
			学校事務進め方	1						
5	服務・勤務について	1	家庭との連携	1	教育相談の在り方	1				6
	学校の実状と児童・生徒の実態	1	教室の教育環境作り	1	児童・生徒のほめ方・叱り方	1				
6	学校の組織と運営	1	関係諸機関との連携	1	児童・生徒理解の方法と実際	1	人権教育の視点に立った指導	1		6
	校内研修の進め方	1	通信表の作成について	1						
7	諸表簿の処理と管理	1	通信表の作成	1	長期休業中の生活指導	1	人権8課題	1		5
					問題行動の指導の在り方	1				
8			学級経営の反省と課題	1			指導差別に対する科学的認識	1		3
			学級経営の計画(2学期)	1						
9	PTAの組織と活動	1	学習参観・保護者の進め方	1	生徒指導体制について	1	仲間作りの指導	1		6
	適正就学指導について	1	保活動について	1						
10	学校行事のねらいと種類	1	保護者への連絡と対応	1	校内外の安全指導	1	人権学習の取り組み	1		5
			清掃指導について	1						
11	学校の教育環境の整備	1					基礎学力の充実と進路保障	1		2
12	学校保健・安全教育の進め方	1	学級経営の反省と課題	1	性に関する指導	1				5
			学級経営の計画(3学期)	1						
			通信表の作成	1						
1	現代的教育課題	1	指導記録の作成と活用	1						3
	学校職員と学校教育	1								
2			指導要録の作成について	1	生徒指導の反省と課題	1	人権教育の反省と課題	1		4
			指導要録の作成	1						
3	学校行事の反省と課題	1	学級経営の反省と課題	1						3
			通信表の作成	1						
計	15		22		10		8			55

Ⅲ 調査研究の実例

**初任者研修調査研究方式 2 年目の小学校において
1 年次教諭の実践的指導力の向上を図る実証研究
—研究開始 1 年目に蓄積した 1 年次教諭育成のノウハウの活用を通して—
福岡市立西高宮小学校**

1 主題について

(1) 1 年次教諭の実践的指導力とは

本研究では、1 年次教諭の実践的指導力を次の 2 つに絞り込んで設定した。

- 安定した学級経営を行い、学級経営の質を高めること
- 職員と円滑なコミュニケーションをとり、協働すること

理由は以下の通りである。

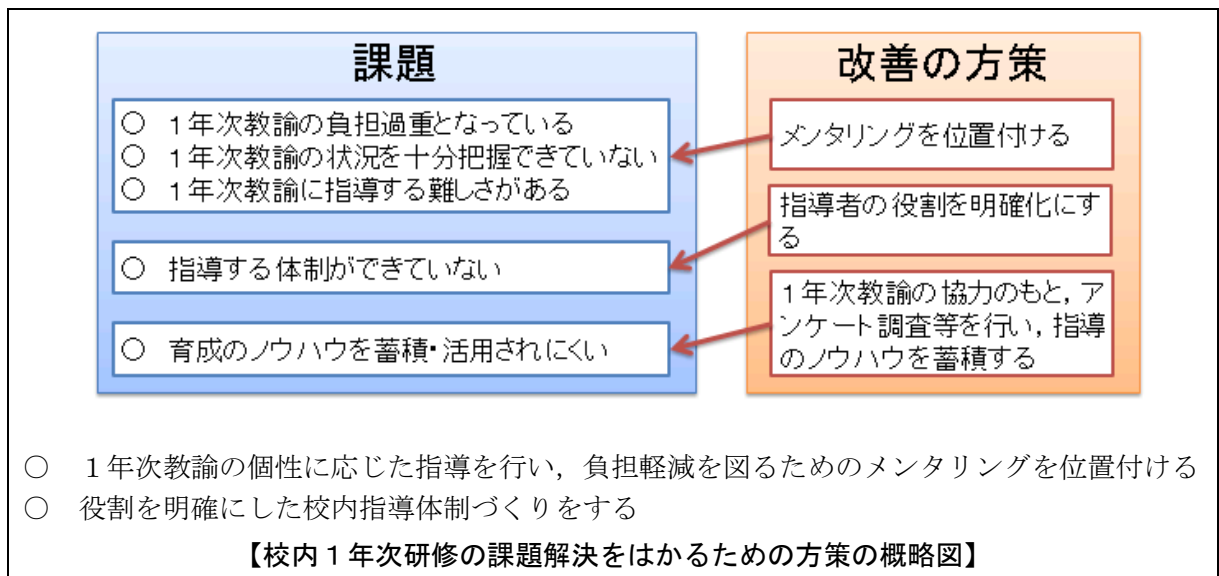
まず、文部科学省は「実践的指導力の基礎」について、「採用当初から学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等に著しい支障が生じることなく実践できる資質能力」と示している(※引用 4)。このことから 1 年次教諭に求められる実践的指導力とは、安定した学級経営を行うことであることが読み取れる。そこで、「若い教師のための教育実践の手引き」(※引用 5)に示される学級経営の具体的指標である学級経営の評価法の具体例 8 項目(※以下、学級経営 8 項目)の質を高めることとした。

- 【学級経営 8 項目】**
- ・学級の教育目標 ・児童理解 ・学級集団の経営 ・学習指導面の経営
 - ・生徒指導面の経営 ・教室環境の経営 ・学級事務の経営 ・家庭との連絡

次に、近年の学校が抱える高度化・複雑化した諸課題の解決には、チームで対応することが求められる。よって、1 年次教諭に求められる実践的指導力には、職員と円滑なコミュニケーションをとり、協働することも含むこととした。

(2) 研究開始 1 年目蓄積した 1 年次教諭育成のノウハウとは

文部科学省が指摘する校内 1 年次研修の課題改善を図るとともに、若年教員への指導の難しさを克服するためのノウハウである。研究開始 1 年目となる昨年度、校内 1 年次研修の課題改善をはかるため、主な手立てとして、以下 2 つのことを行った。概略は以下のようになる。



また、1年次であるA、B、C教諭3名の協力のもと、各種アンケート調査の結果を基に、校内1年次研修試案としてまとめることができた。この試案から年間研修計画と段階的育成指標を抜粋すると次項のようになる。

研究2年目となる今年度は、1年教諭の実践的指導力の向上を図りながら、この試案の有効性を検証する必要がある。

【メンタリングを位置付けた校内1年次研修年間計画と段階的育成指標】

月	主な校内行事	○段階的育成指標 □協働性を培う学年行事の実践	校外1年次研修(教育センター)	校内1年次研修	
				○個別メンタリング：学級経営の状況，1年次教諭の実態に応じて行う ○集団メンタリング：互いに学び合い，協働性を身に付ける	○研修項目：授業研究ア・イ，示範授業・講話，個人研修 ○研修領域：教科指導，道徳，外国語活動，総合的な学習の時間，特別活動 年間120時間以上
4		○第Ⅰ期 指導教員とともに，学級経営を円滑に行う	5月中頃開始が望ましい 授業研究は	円滑に学級経営を行うために 望ましいと思われる項目を設定する ※他学期と重複：□，時期によるもの：△	
5				【例】 ○ 授業技術の基本①(話す・聞く，書く) ○ 学習指導案の作成について □ 各教科の進め方 △ 個別の年間指導計画の作成について 等 ※計24項目	【例】 ○ 担任の仕事 ○ 学校教育目標(学校教育目標と学年，学級経営との関連) ○ 学級経営案の作成 □ 諸表簿の処理と管理 等 ※計20項目
6		○第Ⅱ期 指導教員の支援を受けながら，学級経営を行う	校外研修，校内行事と関連させる。C「服務と義務」公務員倫理」等は「研修の機会が定期的に得られるよう校外研修と半年程ずらす」○学習指導に 関するもの等は，繰り返し行う ○「遠足」の前に「保健指導，安全指導」等	学級経営を充実させるために 望ましいと思われる項目を設定する	
7				【例】 ○ 個に応じた指導 ○ クラブ活動 □ 各教科の進め方 □ 課題研究 等 ※13項目	【例】 ○ 生徒指導体制について □ 学校の組織と運営(校務分掌等) □ 勤務内規と成績処理 □ 学級経営の計画と反省 等 ※15項目
8		□体育会等		自立した学級経営を行うため 望ましいと思われる項目を設定する	
9		○第Ⅲ期 必要に応じ，指導教員の支援を受けながら，学級経営を行う		【例】 ○ 教科の年間指導計画作成について □ 各教科の進め方 □ 課題研究 △ 自立活動の目標と内容 等 ※計9項目	【例】 ○ PTAの組織と活動 □ 学校保健・安全教育の進め方 □ 集団指導と個別指導 △ 部落差別に対する科学的認識 △ 他の諸機関との連携 等 ※計13項目
10					
11		□学習発表会等			
12					
1		○第Ⅳ期 指導教員の見取りのもと適宜支援を受けながら，自立した学級経営を行い，次年度への見通しをもつ			
2					
3		□お別れ集会			

3 研究の目標

- 1年次教諭の実践的指導力の向上を図る。
- 校内1年次研修試案を検証し、般化する。

4 研究の仮説

研究開始1年目に蓄積した1年次教諭育成のノウハウを活用すれば、1年次教諭の実践的指導力の向上を図ることができるであろう。

5 仮説検証の具体的方策

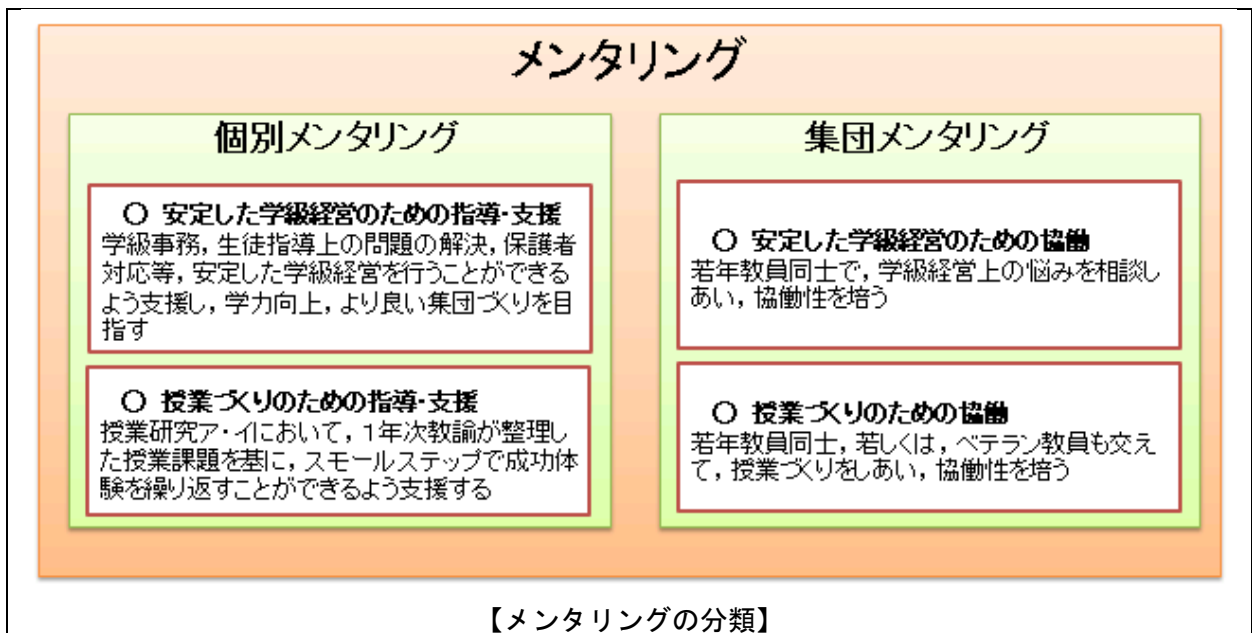
各目標について、以下の観点から分析する。

- 27年度1年次教諭E教員、D、F教諭の実践的指導力の向上について
 - ・学級経営8項目の質の向上〔1年次教諭の短期目標、板書、授業研究における指導案、自己評価、客観的評価〕
 - ・協働性の向上〔校務分掌の実践状況、学年の仕事の実践状況、集団主義尺度〕
- 校内1年次研修試案の有効性については
 - ・27年度1年次教諭E教員、F、D教諭の実践的指導の向上をはかることができるか
 - ・研究開始1年目に得られた26年度1年次A、B、C教諭のアンケート調査のデータとの比較

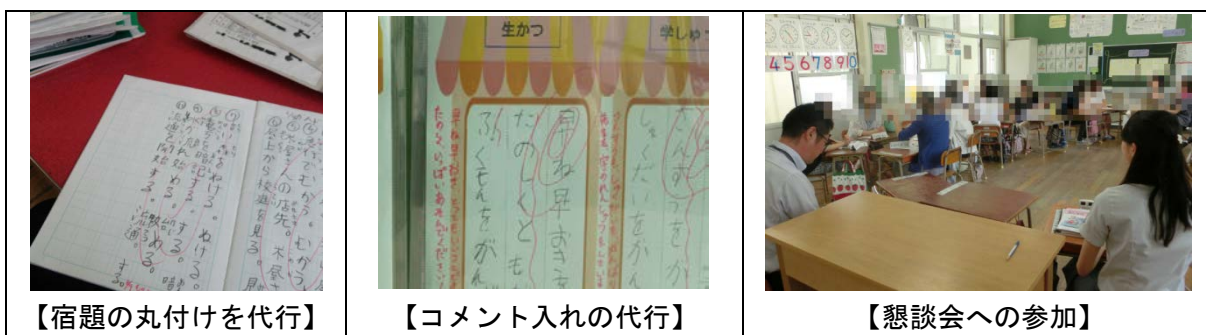
6 研究の実際

(1) 1年次教諭の個性に応じ、負担軽減を図るメンタリングの位置付け

メンタリングとは、指導教員(※メンターと呼ぶ)の過去の成功体験を押し付けることなく、1年次教諭(※メンティと呼ぶ)の実態に合わせ、コーチングやカウンセリング等からなるメンタリングスキルを用い、惜しめない指導・支援を行うことである。メンティの個性を尊重し一つの才能がなくとも別の才能を見出し将来の可能性を追求することを基本的考え方とするため、人に優しい指導法と言われる(※参考2)。そのためメンタリングは、若年教員を指導する難しさを克服する指導方法といえる。メンタリングは、以下のように個別メンタリングと集団メンタリングを適宜使い分けた。



① 安定した学級経営のための個別メンタリングの実際



日々の授業実践，突発的に発生する生徒指導上の問題の解決，保護者対応など，1年次教諭は職務に追われることが多い。そのため，安定した学級経営を行うには，1年次教諭の実態に応じ，宿題の丸付け，児童の作品へのコメント入れを代行したり，懇談会に参加したりすることが必要である。例えば漢字の宿題の丸付けを代行することは「とめ，はね」等の書き直しをどの程度まで指導するのか1年次教諭に基準を示すことになり，一定の教育水準を維持するとともに指導と評価の一体化の具体を示すことにもなる。

また，大学新卒者は，学級経営の実践方法についてわからないものが多く，年度当初に行う児童の係決め等については教育実習での経験もない。加えて，初任者は男性より女性のストレスが大きいと石原(※参考7)が指摘している。よって，指導の仕方がわからないことは示範授業で具体を示し，自信はないが指導できそうなことはTTで授業支援を行うことが必要である。また，職務の進捗状況を把握し，通信表作成など職務が煩雑になる時期は，教材研究や学級事務に充てることのできる個人研修を多く設定する必要がある。

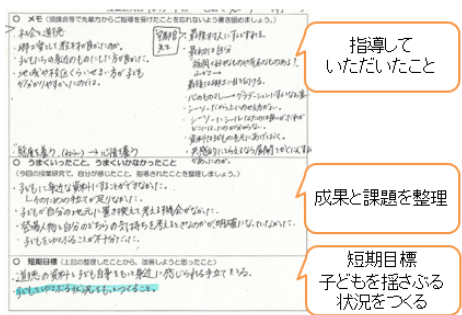
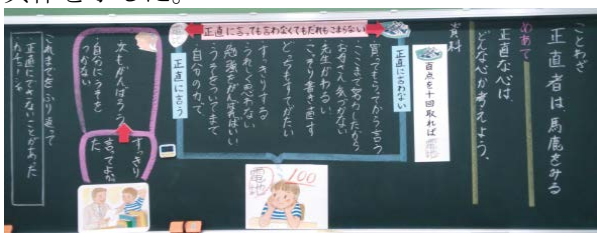

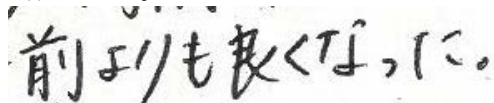
このように1年次教諭の実態に応じて行った研修時数は，以下のようになる。

27年度※期間 2015年4月～12月	1学期			2学期		
	示範	TT	個人研修	示範	TT	個人研修
D教員 (1年担任，大学新卒，常勤講師，女性)	13	15	5	12	18	10
E教諭(3年担任，大学新卒，女性)	22	5	11	14	9	18
F教諭(1年担任，担任経験有り，女性)	27	6	12	11	8	17

担当する学年に拠る部分もあるが，研修時数の違いは，1年次教諭の個性と経験に応じていることから生まれている。このよう個別メンタリングを実施すると，1年次教諭3名は落ち着いた学級経営を行うことができている。

② 授業づくりのための個別メンタリングの実際

授業研究ア・イにおける個別メンタリングは，「目標共有→方法提示→見取り→達成確認」を1サイクルとして行った。1サイクルは，約1週間であり，具体は以下の通りである。

<p>《i 目標共有》 対話を通して、1年次教諭の意向を踏まえ短期目標を共有した。このときの短期目標は「子どもを揺さぶる状況をつくる」であった。</p> 	<p>《ii 方法提示》 「子どもをゆさぶる」方法について、資料提供・講話がよいか、実際に示範授業を観たいか尋ねると1年次教諭は示範授業を要望した。そこで、同学年の他学級で「子どもをゆさぶる」具体を示した。</p> 
<p>《iii 見取り》 1年次教諭は、指導教員が示した具体をもとに、自分流にアレンジし「子どもをゆさぶる」授業を行った。</p> 	<p>《iv 達成確認》 1年次教諭は、管理職から「以前より子どもの本音がでていた」とお褒めをいただいていた。メンタリングシートにも「前よりも良くなった」と指導されたメモが残されており、指導教員が短期目標の達成状況を伝えることで、短期目標の達成となる。</p> 

③ 個別メンタリングの考察

ア 短期目標の変容

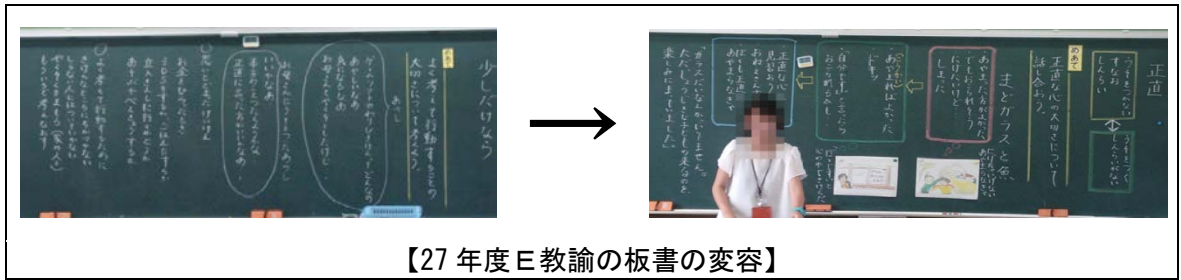
授業づくりの個別メンタリングを重ねると、1年次教諭の短期目標は、次のようになった。

		サイクル	短期目標
27年度	D教員	1サイクル目	授業中の児童の態度を正しくする
		7サイクル目	以前より動揺せずに授業ができるようになった
	E教諭	1サイクル目	教師として演じた声かけをする(抑揚, トーン, 間)
		7サイクル目	活動と手立てを仕組む
	F教諭	1サイクル目	全員が態度を整える時間を設ける
		7サイクル目	グループ交流のよさを生かしてとり入れる

1学期の短期目標は、主に授業技術についてのものが多く2学期は授業の質的改善を目指したものが多。このことから、1年次教諭は、自らの授業課題を捉えられるようになってきていることがわかる。

これらのことから「学習指導面の経営」「学級集団の経営」についての質的向上を図ろうとする実践面の変容が認められる。

イ 板書の変容



【27年度E教諭の板書の変容】

1 単位時間で完結する道徳の板書をみると、授業づくりの個別メンタリングを重ねると、1年次教諭は、教材を体系的に捉え、板書を構造化することができるようになってきている。これは他の1年次教諭にも見受けられたことから「学習指導面の経営」についての向上が認められる。

ウ 授業研究における指導案の変容

授業研究ア・イを重ねるにつれ、指導案の内容は具体的になってきている。例えば、27年度F教諭は、第1回目と第7回目の授業研究を国語科で行っている。このときの指導案に書かれた児童の活動についての文字数を比較すると、第1回目は626文字、第8回目は839文字になっており、授業研究を重ねるにつれ、本時目標を達成するため児童の活動を具体的に構想することができるようになってきている。このことは、他の1年次教諭にも共通して見受けられる。このことから「学習指導面の経営」についての向上が認められる。

エ 自己評価の変容

27年度3の自己評価、学期別平均ポイント数の変容(1学期→2学期)			
学級の教育目標 (下位4項目)	児童理解 (下位6項目)	学級集団の経営 (下位5項目)	学習指導面の経営 (下位7項目)
2.67→2.75△	2.44→2.89△	2.00→2.53△	2.14→2.52△
生徒指導面の経営 (下位6項目)	教室環境の経営 (下位3項目)	学級事務の経営 (下位3項目)	家庭との連絡 (下位3項目)
2.33→2.78△	2.78→3.00△	2.00→2.67△	2.67→2.56▼

※計3回実施, 4件法, 中央値「2.5」

学級経営8項目について、1年次教諭の自己評価のポイント数は、上下しながらも概ね上昇傾向にあり、中央値の「2.5」を超えている。

以上、概ねポイント数が上昇していることから、1年次教諭は自身の学級経営の質の向上を感じていることが認められる。

オ 管理職による客観的評価

1年次教諭が感じている自己評価の伸びが妥当であるか、学校長に評価を依頼した。5件法で行った評価のポイント数は中央値「3」の評価を受けている。このことから1年次教諭が感じている学級経営8項目の伸びは妥当であることが認められる。

学校長評価のポイント数の平均	
※評価項目「5：自己評価より伸びはかなり高い, 4：自己評価より伸びは高い, 3：自己評価と同等, 2：自己評価より伸びは低い, 1：自己評価より伸びはかなり低い」, 中央値3	
27年度1年次教諭3名	3

カ 児童の実態からみた客観的評価

学校環境適応感尺度アセス(※参考8)の因子を用いて「児童理解」「学習指導面の経営」「学級集団の経営」、社会性と情動の学習 se1-8s(※参考9)の適応次元を用いて「生徒指導面の経営」を児童の実態から評価した。その結果、測定値は平均値「50」に近くなっており、児童の実態から学級

経営 8 項目の伸びが認められる。

心理尺度	学級経営 8 項目	因子(上)と適応次元(下)	27 年度 ポイント数の平均
アセス	児童理解	教師サポート	51.5△
	学習指導面の経営	学習的適応	53.0△
	学級集団の経営	友人サポート	49.5△
非侵害的関係		53.5△	
sel-8s	生徒指導面の経営	責任ある意思決定	51.4△
		生活上の問題防止のスキル	52.2△
		人生の重要事態に対処する能力	49.0△

※26 年度は 1～2 学期に計 2 回、27 年度は 1 学期に計 2 回実施、一般的平均値 50P、要支援 40P 以下

キ 職場ストレス尺度による負担軽減についての測定

1 年次教諭の負担軽減ができていないか、心理尺度を用いて測定した。2 ヶ年とも測定値は標準偏差内に留まっていた。よって、心理尺度からは過度のストレスを感じていないと判断される。

職場ストレス尺度によるメンティのストレスの測定								
一般的平均値 (標準偏差)	過度の圧迫感		役割不明瞭		能力欠如		過度の負担	
	18.81(4.409)		16.86(4.085)		24.09(6.114)		22.32(4.032)	
学期	1 学期	2 学期	1 学期	2 学期	1 学期	2 学期	1 学期	2 学期
27 年度 3 名の平均値	18.66	22.00	12.33	12.00	22.33	18.33	19.33	18.67

ク 個別メンタリングの考察

以上、ここまで述べてきた、短期目標、板書、指導案、自己評価、客観的評価において 1 年次教諭の学級経営の質が高まっていることと、職場ストレス尺度において負担軽減ができていないことが認められた。

このことは、26 年度の 1 年次 A、B、C 教諭にも認められたので、校内 1 年次研修に個別メンタリングを位置付けることは 1 年次教諭の個性と経験に応じるとともに、負担軽減を図り、学級経営 8 項目の質の向上について有効であると考えられる。

また、1 年次教諭に行った個別メンタリングによる研修時数をまとめると次のようになる。

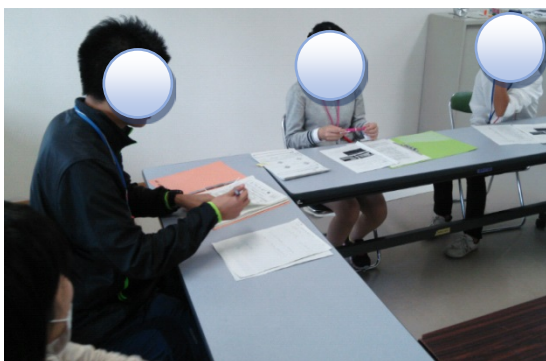
		各平均時数 ※平均値は小数第 2 位を四捨五入				
		示範	T T	個人研修	示範+T T	示範+T T+個人研修
26 年度	A, B 教諭	30.0	16.5	13.5	46.5	60
	C 教諭	26	41	31	67	98
27 年度	D 教員, E, F 教諭	20.6	8.6	9.3	29.3	38.6

これをみると、1 学期間で約 30～47 時間の「示範+T T」を行うと、1 年次教諭は、おおよその学習指導ができるようになり、約 39～60 時間の「示範+T T+個人研修」を行うと、落ち着いた学級経営が行えるようになっている。

また、教員認定試験で教員免許を取得した C 教諭（※反転部分）については、1 学期間に約 100 時間の実践的研修を行うと 2 学期から担任を行うことができていた。

④ 安定した学級経営のための集団メンタリングの実際

集団メンタリングを実施するにあたり、学級経営8項目(※下位37項目、4件法)の自己評価を集約し、それを資料として提供し活発な議論を引き出すようにした。



1年次教諭：「これを見て、提示する資料が大事だと思いました。」
7年次教諭：「解答を書く力をつけるには感想を書かせるとき、この言葉、この言葉を使って学習の感想を書いてごらんと指示すると、書けるようになってくる。普段から意識してするといいと聞いたことがあるよ。」

※会話一部抜粋

【26年度集団メンタリング第12回目で4年次教諭が助言している様子、原則1回30分以内】

⑤ 授業づくりのための集団メンタリングの実際



A教諭の板書づくりについて意見交換をしている様子

【26年度】



【27年度】

これは1年次教諭だけで行った授業づくりについての集団メンタリングの様子である。板書にはわかる授業づくりのためのアイデアが詰まっており、1年次教諭の協働的行動が認められる。

⑥ 集団メンタリングの考察

27年度の集団メンタリングは、以下の経過で行った。

集団メンタリングの主な内容(1回30分)		
27年度	1~5回目	1年次教諭が作成した板書を基にした授業づくり

※27年度実施期間 2015年6/23~8/21(計5回)

27年度夏季休業中に行った授業づくりの集団メンタリングは、ベテラン教員にも参加を呼び掛けた。その結果、ベテラン教員からは「こういうのいいね。自分たちも勉強になるし。」との反応を得ることができた。また、1年次教諭の集団メンタリングについての感想は以下の通りである。

集団メンタリングについての1年次教諭の感想	
27年度	○ <u>自分じゃない 他の人に板書を見ていただくことで、一度黒板に書き、配置などを考えることができてとても助かりました。</u>

※1年次教諭の感想から一部抜粋、下線筆者

感想からは、協働するよさを1年次教諭が感じていることが伺える。若年教員同士の学び合いについて東京都一水会(※引用6)は、次のように述べており、集団メンタリングは、若年教員同士の学び合う関係を築き、若年教員同士の自主的研修の起因と成り得る。

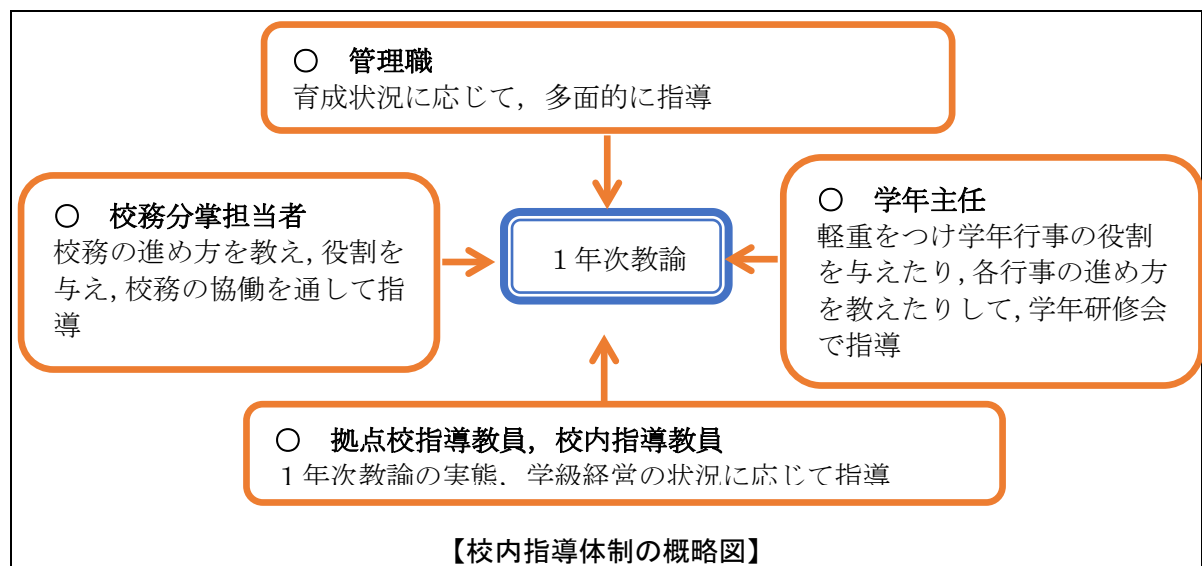
初任者は、試行錯誤の苦勞や不安を話し、2年目や3・4年目の教員は、自らの失敗も含めて経験を踏まえた実践事例を具体的に披露している。若手教員にとっては、自己開示にも似た経験談や遠慮のない真剣な会話が互いを刺激し合い、それぞれの職務への向上意欲を高めているのである。

実際、27年度に2年次となったA、B、C教諭3名は、放課後等を利用し、週に1回教育実践研修を行い、論文を作成するに至っている。

しかし、1年次研修を終えた今年度、自ら計画的に研修を進めるための取り組みが不十分なことが見受けられ、昨年度まではいかないとしても日常の職務に追われることがあった。そのため、1年次研修には職務を計画的に行うことができるようタスクマネジメント研修を仕組む必要が認められる。

また、集団メンタリングに専科枠常勤講師も参加しているが、担任をしている教員と比較すると、実践的指導力の向上は低いと感じられる。

(2) 役割を明確にした校内指導体制づくり



① 学年主任による役割分担の実際と考察

学年主任が意図的、計画的に役割を与えたり、実践方法を教えたりできる学年研修会は、1年次教諭の育成に有効である。

【学年合同授業の実施時数】		【26年度音楽発表会の合奏指導をするA教諭】	
	1学期	2学期	
26年度1年次教諭3名の平均時数	44.0	30.3	
27年度1年次教諭3名の平均時数	37.3	50.3	

上の表からわかるように運動会の練習等，学年合同授業の時数は多い。よって，研修の視点から捉え直すと，学年合同授業は実践的研修と捉えられるため，有効に活用すべきである。

例えば，1学期の運動会の練習において，1年次教諭は，先輩教諭の指導の方法を見る機会を多く得ることができる。加えて，先輩教諭が指導を行うことは，1年次教諭の負担軽減にもなる。そして，職務の実践に慣れてくる2学期は，合奏指導をする役割を与えても実践できる余裕が生まれてくるため，学年全体の指導を任せ，適宜，支援を行うことができる。

このように学年研修会を1年次教諭の育成の場とすることで，1年次教諭は所属する学年での役割を率先して行っているとの報告を，各学年主任から得られた。このことから，1年次教諭の協働的行動が認められる。

② 校務分掌担当者による役割分担の実際と考察



体育主任が年間の校務分掌の進め方について講話を行ったのち，1年次教諭に役割を与えた。その結果，運動会，水泳の学習等の事前準備の際，1年次教諭は自ら指示を仰ぎ率先して行動していると，体育主任から報告を得ることができた。これらのことから1年次教諭の協働的行動が認められる。

(3) 1年次教諭の協働性についての考察

集団メンタリング，学年での実践，校務分掌の実践の3点において，1年次教諭の協働的行動が認められた。また，1年次教諭の凝集性がどのように変容したか集団主義尺度で測定した。すると，ポイント数が以下のように変容し，凝集性が高まったことが認められる。

一般的な平均値	43.62(標準偏差 7.20) α 係数.77
27年度1年次教諭3名の平均値	39.33(5月) → 43.33(7月)

これらのことは，2ヵ年ともに認められたことから，集団メンタリングの位置付け，教員ごとの役割を明確にした指導体制は，1年次教諭の協働性を高めることについて有効であると考えられる。

7 全体考察

研究開始1年目に蓄積した1年次教諭育成のノウハウを活用することで，以下の有効性が認められた。

- 指導教員が行う校内1年次研修に個別メンタリングを位置付けることは，1年次教諭の実態に依るとともに負担軽減を図り，学級経営8項目の質を高める上で有効であることが2ヵ年ともに認められた。
- 校内1年次研修に集団メンタリングを位置付けることは，1年次教諭の協働性を高める上で有効であることが2ヵ年ともに認められた。
- 教員ごとの役割を明確にした校内指導体制を設定することは，1年次教諭の協働性を高める上で有効であることが2ヵ年ともに認められた。また，校内指導体制づくりを行うことは，1年次教諭に対して多くの先輩教員がかかわることができ，多面的な指導ができる。27年度に各指導者が1年次教諭に指導にあたった時数は以下の通りである。

【各指導者が指導した時数】				
	管理職	指導教員	学年主任，校務分掌担当者等	計
1年次教諭2名の平均	37	136	96	269

- メンタリングの位置づけ，校内指導体制づくりによって，研究開始1年目と2年目の2ヵ年ともに同様の結果が得られたことから，校内1年次研修試案の有効性を得るに至った。
- 1年次教諭に指導・支援を行いつつ，校内の指導体制を構築するには，指導教員にはテクニカルスキルだけでなく，ヒューマンスキルも求められる。そこで，リーダーシップ理論を参考にすると指導教員にはサーバントリーダーシップが必要であると考え設定した（※参考6）。サーバントリーダーシップについては適宜1年次教諭から評価を受けた結果を2ヵ年分平均すると以下のようになる。

1年次教諭から評価を受けたサーバントリーダーシップ各項目の平均（※5件法）				
傾聴	共感	癒し	気付き	納得
4.44	4.52	4.09	4.74	4.48
概念化	先見力	執事役	関与	コミュニティづくり
4.57	4.74	4.77	4.65	4.61

※評価期間 26年度 2014年8月～2月（計5回，N=3），27年度 2015年5月～7月（計3回，N=3）

これをみると，どの項目も中央値「3」を超えており，指導教員にはサーバントリーダーシップが必要であると考えられる。

また，メンタリングについては，以下の感想を得た。

26年度と27年度の1年次教諭6名から得た感想	
26年度	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談し，アドバイスをしていただき，それを実践して少しずつ成果が表れてくるのが非常に楽しく思います。 ○ 段階を踏んで低い目標から高い目標へ移行したので取り組みやすかったです。自分のやりたいことに沿ったアドバイスをいただけたので，やることが明確になりました。 ○ 話を聞いていただき，その都度適切な回答を頂けるので悩みが解決します。
27年度	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自分の課題が振り返れてよかったです。 ○ 自分の授業だけでなく，学級の実態やこれからどこを目指していくのかを少し整理できました。 ○ 自分で意識しようとしてもできていないこと，それへの解決策などを指導していただき，改めて頑張ろうという気になりました。

これらの結果を踏まえると，指導教員がサーバントリーダーシップの実現に努めることは，メンタリングを行う上で有効である。

- 校内1年次研修では，校内人材による示範授業と講話を仕組んだ。示範授業若しくは，講話のあと，1年次教諭の振り返りの用紙を一筆箋にした。この一筆箋を先輩教員へのお礼として渡すことで，先輩教員と1年次教諭の関係をつなぐことができるようにした。加えて，適宜，校内初任者研修の様子を伝えるお便りを作成・配布した。これらの取り組みにより学期末に行う校内学期末評価のポイント数が上昇した。このことから，校内1年次研修にかかわる活動は学校の活性化につながったと考えられる。

教職員記入の学期末評価の集計結果		
【設問】全職員で若手教員育成のための取り組みができたか		
	1学期	2学期
26年度	84.0%	100% UP
27年度	87.0%	90.3% UP

- 1年次研修を終えた2年次から計画的に研修を進めていくためには、1年次研修にタスクマネジメントの研修を取り入れる必要がある。加えて、大学新卒者で担任をしている教員と専科枠である教員には、実践的指導力の向上について差が感じられるため、専科枠教員の研修を充実させる必要がある。

8 成果と課題

(1) 成果

- 研究開始1年目に蓄積した1年次教諭育成のノウハウを活用することで、1次教諭の実態に応じるとともに、負担軽減を図り、実践的指導力の向上を図る上で有効であることが認められた。
- 研究1年目に蓄積した1年次教諭育成のノウハウを活用することの有効性が得られたことをもとに、校内初任者研修般化版を作成することができた。

(2) 課題

- 本稿では、読みやすくするため27年度担任を行う1年次教諭3名をE教員D教諭、F教諭と表記したが、E教員は常勤講師である。今年度、本校にはE教員のような大学新卒者が5名在籍しており、内3名は専科枠の常勤講師である。本研究は、校内1年次研修を対象とした研究であり一定の成果を得られたが、今後、専科枠常勤講師の研修を充実させる必要がある。その理由については、以下の通りである。

本年度、担任を行う常勤講師も1年次教諭と同等の指導・支援を行ってきた。しかし、安定した学校運営のためには、専科枠常勤講師の研修も充実させる必要がある。なぜなら、専科枠常勤講師が実践的指導力を身に付けることで、突発的な生徒指導の対応、出張者等の代わりの学級指導の補充等を専科枠常勤講師が担うことができるからである。そこで、「どの程度学級経営をできているのか」について、「どの程度学習指導をできているのか」についてアンケート調査を行った。

「どの程度学級経営をできているのか」についてのアンケートは、学級経営8項目についてのものであり、指導教員が専科枠常勤講師のそれぞれの立場であったら、学級経営8項目どの程度実践できるのか記入し、常勤講師との意識を比較した【資料1】。

また、「どの程度学習指導をできているのか」についてのアンケートは、担任を行っている教員と専科枠教員の意識の違いを比較した【資料2】。

【アンケート対象者】

- ・専科枠常勤講師ア：大学新卒、特殊勤務形態で午後から勤務代替
- ・専科枠常勤講師イ：大学新卒、第5学年の算数少人数指導
- ・専科枠常勤講師ウ：大学新卒、第5学年理科専科
- ・担任常勤講師エ：大学新卒、第1学年担任
- ・担任1年次教諭オ：大学新卒、第3学年担任

【資料1】からT1で授業を行うことは、職務の具体を構想できるようになっていると考えられる。また、【資料2】から専科は、T1の時数が多いほど担任をしている教員との意識が近く、専科で行う「T2」と「参観」は研修の効果が低いと考えられる。

このように、同じ大学新卒者でも与えられる役割によって意識や実践力についての差が生まれていることがわかる。このような状況から、常勤講師の研修内容、形態を充実させることは急がれる。

資料1 学級経営8項目を、どの程度実践できると思うかについてのアンケート結果一覧

評価の項目	評価の観点 3点：担任と同等の実践ができる 2点：担任ほどはできないが、少しは実践できる 1点：担任よりかなり実践できない 0点：担任と比べ、ほとんど実践できない	特殊勤務ア	指導教員	少人数指導イ	指導教員	理科専科ウ	指導教員
		学級の教育目標	学校・学年の教育目標を踏まえる	0	0	2	0
	児童の実態を踏まえる	1	0	0	0	2	0
	児童に理解させる	1	0	0	0	2	0
	どの程度達成されているか	0	0	0	0	1	0
児童理解	身体面の状況を把握している	0	2	2	2	1	2
	交友関係を把握している	1	1	1	2	0	2
	学習面の状況を把握している	1	2	1	2	1	2
	行動や性格面を把握している	1	1	2	2	1	2
	教師と児童との信頼関係を築く	1	2	3	2	3	2
	児童生徒の生活環境を把握している	0	0	0	1	0	1
学級集団の経営	学級集団としてのまとまりをもたせる	0	1	2	1	1	1
	学習場面での集団としてのまとまりをもたせる	1	1	2	2	2	2
	生活場面での集団としてのまとまりをもたせる	1	0	0	0	1	0
	小集団の指導は適切にできている	0	1	2	2	1	2
	リーダーとフォロアーの関係はうまくいかせる	0	1	0	1	1	1
学習指導面の経営	指導計画に基づいて効果的に指導している	0	1	2	3	3	3
	自主的・主体的な学習態度の育成をしている	0	2	2	3	3	3
	能力や達成度に応じた指導をしている	0	3	2	3	3	3
	学習意欲を高め、全員参加の学習が進めている	0	3	2	3	3	3
	学習形態を適切に取り入れている	0	3	2	3	3	3
	指導方法は創意工夫している	1	3	2	3	3	3
	評価法が工夫され適切な評価をしている	0	3	1	3	3	3
生徒指導面の経営	一人一人の能力、個性に応じた指導をしている	0	3	1	3	2	3
	道徳、学級活動等の関連を生かして指導している	0	0	1	0	0	0
	家庭や地域の実態に即した指導をしている	0	0	0	0	0	0
	余暇や休喉中の過ごし方に対して適切な指導をしている	0	0	0	0	0	0
	安全指導や保健指導を適切にしている	1	0	0	2	1	2
	特に配慮を要する子どもへの取り組みは十分である	0	1	2	1	1	1
教室環境の経営	健康安全の配慮(採光、換気等)は十分である	0	0	2	0	3	3
	掲示、展示、黒板等は効果的に活用している	0	1	1	1	3	3
	環境整備、美化への配慮を積極的にしている	0	1	1	1	3	3
学級事務の経営	事務処理は迅速かつ正確に処理している	1	3	0	3	2	3
	書類、帳簿等の保存管理は適切にしている	0	3	0	3	2	3
	事務の能率化を図る工夫をしている	1	3	0	3	3	3
家庭との連絡	学級経営の方針などが保護者に理解され、協力的である	0	0	0	0	1	0
	積極的に家庭との連絡をとり、指導に役立っている	0	0	0	0	0	0
	連絡帳や学級通信等で情報交換を行っている	0	0	0	0	0	0
1学期の実践時数	T1		11		59		155
	T2		58		155		83
	参観		3		35		20
職務についての捉え	一致した項目数		13		15		20
	不一致な項目数		11		6		1

※指導教員が専科でもできる実践として選んだ項目について、各常勤講師が自分の立場ではできないとして選んだ項目の内、得点が2点以上違うものを反転させている。指導教員と常勤講師の数値が一致したものは太字表記。

【考察】 各項目において、指導教員が実践できていると思っている項目でも、経験の浅い常勤講師は具体がつかめず実践できないと思っている項目がある。この指導教員と常勤講師の職務のとりえについてのずれは、T1での授業実践数が多いほど小さくなっている。このことから、T1で授業を行うことは、職務の具体を構想できるようになることに寄与していると考えられる。

資料2 学習指導を、どの程度実践できると思うかについてのアンケート結果一覧

【設問】4：教科の特性に応じ、単元の学習を展開し、評価もできる，3：教科の特性に応じ、単元の学習を展開できる，2：教科の特性に応じ，1 単位時間なら指導できる，1：教科の特性に応じ，1 単位時間の指導の仕方がわからない

教科	領域及び内容	専科				担任		
		ア 講師	イ 講師	ウ 講師	平均	エ 1年	オ 3年	平均
国語	話す・聞く	1	1	2	1.3	2	3	2.5
	読む(物語文)	1	1	1	1.0	2	3	2.5
	読む(説明文)	1	1	1	1.0	2	2	2.0
	書く(作文)	1	1	2	1.3	1	高	1.5
	書写	1	1	2	1.3	2	高	2.0
	個人の教科平均	1.0	1.0	1.6	1.2	1.8	2.4	2.1
算数	数と計算	2	3	2	2.3	2	3	2.5
	図形	2	3	2	2.3	2	2	2.0
	量と測定	2	3	2	2.3	1	3	2.0
	数量関係	2	3	2	2.3	1	3	2.0
	個人の教科平均	2.0	3.0	2.0	2.3	1.5	2.5	2.1
理科	実験系(主に物理・化学)	1	1	4	2.0	1	2	1.5
	観察系(主に生物・地学)	1	1	4	2.0	1	2	2.0
	個人の教科平均	1.0	1.0	4.0	2.0	1.5	2.5	1.8
社会		2	1	1	1.3	1	2	1.5
図工	絵画	1	1	2	1.3	2	2	2.0
	造形	1	1	2	1.3	2	高	2.0
	鑑賞	1	1	2	1.3	1	高	1.5
	個人の教科平均	1.0	1.0	2.0	1.3	1.7	2.0	1.8
音楽	歌唱	1	1	2	1.3	1	2	1.5
	合奏	1	1	2	1.3	1	1	1.0
	鑑賞	1	1	2	1.3	1	2	1.0
	個人の教科平均	1.0	1.0	2.0	1.3	1.3	2.0	1.2
体育	スパイラル型系	1	1	1	1.0	2	2	2.0
	ステージ型系	1	1	1	1.0	2	2	2.0
	保健	2	1	2	1.7	1	高	1.0
	個人の教科平均	1.3	1.0	1.3	1.2	1.7	1.0	1.7
道徳		1	2	2	1.7	2	2	2.0
特別活動 学級活動	学活(1)	1	1	2	1.3	2	2	2.0
	学活(2)	1	1	2	1.3	2	2	2.0
	個人の教科平均	1.0	1.0	2.0	1.3	2.0	2.0	2.0
総合		1	1	1	1.0	2	2	2.0
生活科		1	1	3	1.7	1	2	1.5
家庭科	衣	1	1	2	1.3	1	1	1.0
	食	2	1	2	1.7	1	1	1.0
	住	1	1	2	1.3	1	1	1.0
	個人の教科平均	1.3	1.0	2.0	1.4	1.0	1.0	1.0
	個人の総合平均	1.2	1.4	2.0	1.4	1.6	1.9	1.7
1学期 実践時数	T1	11	59	155		223	190	
	T2	58	155	83		15	5	
	参観	3	35	20		0	0	

【考察】

- ① 専科は、T1の時数が多いほどポイント数が高い。また、専科の「T2」と「参観」の時数は担任より多いが、自己評価のポイント数は低い。よって、「T2」と「参観」の研修効果は低いと考えられる。
- ② 「個人の総合平均」を比べると、専科と担任のポイント数は同等(0.2P以内の差)であるが、担任は、複数で教科指導のポイント数が高くなっており、日常指導でT1を行っているためであると考えられる。

IV 成果と課題

1 成果

- ・ 1年次教諭の授業公開や研修会に、意図的に2・3年次の教諭を参加させていった。より身近な目標となる先輩教諭の話は、1年次にとって分かりやすいものとなっていた。また、2・3年次の教諭にとっても、初心を思い出し、何が大切かを見直す機会となっていた。
- ・ 調査研究校方式として、拠点校指導教員が自校に常駐しているようにしていることで、初任者に必要なタイミングで、必要な事項を指導することができている。

2 課題

- ・ 初任者研修に加えて、経験の少ない常勤講師等を巻き込んだ若年者研修の在り方を動じ考える必要がある。
- ・ 現在は、経験と指導力がある指導教員が、学校全体を巻き込む形で初任者研修を行っているが、別の指導教員が配置されても同様にできるとは限らない。各学校独自の初任者研修のシステムと、手引きの作成・精選が必要である。

様式第10（無断複製等禁止の標示）

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、福岡市教育委員会が実施した平成27年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。