

# 初任者研修における校内研修の組織的な取組に関する調査研究（2年次）

大分県教育センター教科研修・ICT推進部  
指導主事 小屋 良樹

## I 調査・研究の目的

本調査・研究では、初任者研修における校内研修について調査を行うことで、校内研修の実態を明らかにし、組織的・持続的・効果的な校内研修の在り方を提案することを目的とする（1年次）。更に、具体的な好事例を収集し、県内の全校種に周知することで、大分県教職員全体の資質・能力の向上に資することを目的とする（2年次）。

## II 調査・研究の内容

### 1 好事例提供校

事例提供を求める学校を絞り込むにあたっては、昨年度の研究結果及び県教育センターに提出された校内研修計画を参考にした。また、全ての校種から事例を収集することと、地域バランスを考慮した（表1）。

表1 好事例提供校と各校の児童・生徒数及び職員数（人）

学校名	児童・生徒数	職員数
中津市立小楠小学校	491人	38人
佐伯市立渡町台小学校	573人	49人
日田市立南部中学校	143人	23人
大分県立中津南高等学校	588人	62人
大分県立大分支援学校	263人	158人

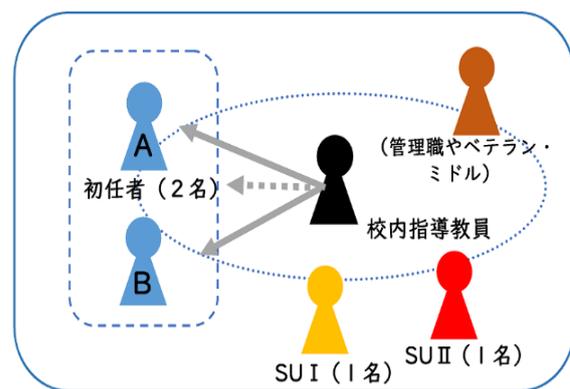
### 2 好事例の示し方

収集した各校の初任者研修における校内研修の取組について、「1 若手メンターを活用した初任者教員の育成」「2 授業づくりと初任者育成」「3 校長のリーダーシップ」の3つに分類・整理した。

#### 2-1 若手メンターを活用した初任者教員の育成

県教育センターでは、令和2年度初任者研修の手引より、校内チーム研修を各校の実態に応じて実施することを認めている（図1）。校内指導教員は、初任者への指導とともにSUI（採用2年目教員）・SUII（採用3年目教員）への校内研修を同時に行うことが可能であり、SUI・SUII教員は、初任者に対するメンター役を担うことが可能となる。好事例としては、「若手メンターを活用した初任者教員の育成」を目指している例を取り上げ、初任者、SUI・SUII教員が、それぞれの立場で研修の効果を実感している姿が分かるよう示し方を工夫した（資料①）。

図1 校内チーム研修のイメージ



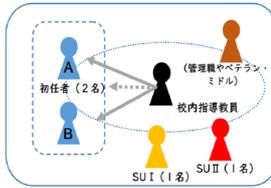
また、初任者研修における校内研修をチーム研修で行うことの意義について、さらに具体を示すことを検討した。収集した事例の中で、初任者と臨時講師との校内チーム研修に取り組んだ学校があり、この事例を活用して、初任者自身が「若手メンター」となれることを示すようにした（資料②）。

大分県教育センター教科研修・ICT推進部

資料①

採用1～3年目教員の教員同士の学び合い

・右図は、「初任者研修の手引」に掲載しているイメージ図です。手引では、各学校の実情に応じて初任者と採用2・3年目のステップアップ研修受講者との「校内チーム研修」の実施を可能としています。右図のような「校内チーム研修」を実施することで、より一層若手教員の困りに即した研修を実施することが可能になります。



大分県教育委員会「初任者研修の手引」より

【初任者・ステップアップ研修受講者の声】

- 教科指導・生活指導・保護者対応など、実際に困っていることを中心に意見交換することができています。(初任者教員)
- チーム研修の中で、初任者に対して、児童の生活規律について、年度当初に徹底するのとよい等、具体的なアドバイスをしました。(2年目教員)
- 学年主任の仕事に悪戦苦闘しつつも、キャリアのある先生方に支えられながら過ごしています。そのようなときに、メンターとして新採用の先生と関わることによって、自分の実践を見直す機会になっています。(3年目教員)

資料②

初任者もメンター担当

- ・各学校の実情によりませんが、初任者自身もメンター役を担うことが可能です。例えば、大学卒業後すぐに教壇に立った臨時講師と数年間の臨時講師経験を経て採用された初任者が勤務する場合、その初任者をメンター役に設定し、社会人になって間もない臨時講師に教職生活のアドバイスを行うことができます。このような場を設定することにより、初任者自身が一層主体的に初任者研修に取り組むことができます。
- ・各学校では、校内の人的資源を研修にどのように生かすかを常に考えることが大事になってきます。



臨時講師として勤務している間、多くの先生方に支えてもらいました。自分が採用になった時だからこそ、研修の場を生かして、新たに教壇に立つようになった臨時講師に経験を伝えたいと考えました。

【研修を取りまとめた校内指導教員の声】

初任者は、自分の経験を踏まえて臨時講師に積極的にアドバイスをしていました。アドバイスを送りながら、自分のこれまでの取組を振り返ったり、自分の立場が変わったことを再認識したりと、今後の業務への意欲付けになったようでした。また、臨時講師にとっても校内研修に参加したことにより、今後の職務への見直しをもつきっかけになりました。

2-2 授業づくりと初任者育成

昨年度の調査・研究結果では、初任者は教科指導に関わる校内研修について多くの期待を抱いていることが明らかになった(表2)。この結果に基づいて、年間5回実施する初任者の提案授業への同僚教員の関わり方について、初任者自身の思いと指導に関わる校内指導教員の取組を示すこととした。

表2 最も役に立ったと感じる研修

	小学校	中学校	高等学校	特別支援
授業構想力	33.2%	32.5%	29.9%	37.2%
授業展開力	34.1%	28.6%	12.4%	7.7%
授業評価と改善	3.2%	6.3%	4.1%	19.2%
児童生徒理解	10.5%	13.5%	12.4%	16.7%
児童生徒指導	6.4%	3.2%	11.3%	7.7%
合計	87.3%	84.1%	70.1%	88.5%

同僚教員の関わりについての初任者自身の思いは、初任者研修開始から半年以上経った令和3年10～11月に、事例提供校の初任者にインタビュー調査を行い、情報を収集した。その中から、初任者の授業づくりについて、多くの同僚教員の関りが見られる発言を示す(資料③)。なお、初任者研修における校内研修という枠組みの中で、提案授業づくりについてインタビューを行ったが、実際には、校種の特性に応じて様々な場(例えば、中学校・高等学校における教科部会や教科会議の場など)で初任者の提案授業への支援が行われていると考えられる。

資料③

校内提案授業に関する取組

・令和2年度の本調査研究により、初任者は授業づくりに関する校内研修への期待を高く持っていることが明らかになっています。初任者研修の校内研修では年間5回の提案授業を実施することになっています。各提案授業の実施に際して、多くの同僚教員が関わることで、初任者は自信を持って提案授業に臨むことができます。以下は、提案授業の実施に関わる初任者の声になります。

1回の提案授業を行うにあたって、7～8人の先生方が指導案を事前に見てくれることもあります。皆さん忙しい中で、丁寧に指導して下さい、お陰で自信をもって授業に臨んでいます。  
また、授業後の校内研修においても、実際の子供の姿から効果的な学習評価の在り方について、指導担当教員の先生と意見交換しながら研修に取り組んでいます。



資料④

提案授業における校内指導教員の関わり

・校内指導教員は、初任者の授業を参観して様々な助言を行います。その際、提案授業の様子を「授業参観記録」として残すことが大切です。記録を残すことで、校内指導教員はこれまでどんな声かけを初任者に行ってきたかを確認することができます。また、初任者にとっても5回の提案授業による自身の姿容をつかみやすくなります。

授業参観記録の例

提案授業の振り返り

令和3年△月△日△校時  
授業者 ●●●教諭

授業の流れ (○:よかった点 ▲:改善が必要な点)

○ 子供たちが共有できる日常的な事象から本時のテーマを想起させる展開が良かった。

▲ 子供たちとの「やり取り」は丁寧にできたが、本時のめあてを確認するまでに時間がかかった。

今後の参考

・ICT機器の効果的活用について

→子供たちの様子の「写真」を拡大して提示。伝えたいことが「見える」ように。

まとめ

子供たちの「頑張ろう」という気持ちを大切にしながら、出てきた考えの共通点や相違点を明らかにし、子供同士をつなげながら授業を進めていくのが教師の役目です。今後は、子供に(考え、議論、活動)させたいことや板書する内容の精選が必要であると感じました。

## 初任者研修における校内研修の組織的な取組に関する調査研究

同僚教員の関り方については、収集した事例の中で、校内指導教員による「授業参観記録」を活用した実践に着目した（資料④）。「授業参観記録」を活用することで、初任者は自己の変容・成長を実感しやすくなり、校内指導教員にとっては、今後の指導のポイントを焦点化しやすくなると考えられる。

### 2-3 校長のリーダーシップ

初任者研修の手引では、「校長は校内指導教員を中心とする全校体制をとり、年間指導計画に従い、初任者個々の資質・能力を踏まえ、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言にあたるものとする」と示されている。この記述を踏まえ、好事例の3つの柱の最後として、「校長のリーダーシップ」について触れる。

校長のリーダーシップが発揮される場面の一つとして、校内研修の体制づくりに着目した。通常の校内研修の場を効果的に組織している事例について検討し、前項で示した初任者へのインタビュー調査で、通常の校内研修が初任者の職務に与える影響を聴き取った。インタビュー結果からは、校内研修の場を通して、初任者が学校をあげて支援を受けていることを実感している回答が得られた（資料⑤）。

その他にも、インタビュー調査からは、校長の人材育成に関わる思いを初任者が深く受け止めている回答を、複数確認することができた（資料⑥）。大分県では教員のキャリアステージを「基礎形成期」「発展期」「充実・深化期」「円熟期」の4つの段階に分けているが、「基礎形成期」にあたる初任者教員にとっては、各ステージを経験して「円熟期」を迎えた校長の言葉は自分のキャリアを見通すきっかけになっていると考えられる。

#### 資料⑤

**組織づくり**

・初任者研修の手引には、「校長は、校内指導教員を中心とする**全校体制**をとり、年間指導計画に従い、初任者個々の資質・能力を踏まえ、研修項目に応じて、初任者の指導及び助言に当たるものとする」とあります。初任者の指導は「**全校体制**」で行うものです。各学校では、通常の校内研修においても、初任者育成を意識した**チーム研修体制**をとることで、全校体制の初任者研修を実現することができます。以下は、通常の校内研修をチーム体制で行っている学校の取組例です。

○通常の校内研修をチーム体制で行っている例  
 （教職員の経験年数や分掌・職種でチーム内での立場を下記の5つに分類し、全てのチームに各立場の職員が配置されるようになっている。）

チームリーダー	ミドルリーダー
初任者を含む若手教員	
ベテラン	養護教諭等

 初任者研修の校内研修だけでなく、通常の校内研修も重要な学びの場になっています。少人数のチーム編成になっていることで、初任者でも遠慮なく相談できます。また、全校を挙げての支援を受けていることを実感できています。

#### 資料⑥

**校長自身の人材育成にける思い**

- ・初任者が抱える不安や悩みは多岐にわたります。学校のリーダーである校長自身が積極的に初任者に声をかけることで、若手を育てようとする職場風土が醸成されます。

・校長先生には授業だけでなく、学校行事の指導方法などもアドバイスをいただいています。

・校長先生によく話しかけていただくことで距離の近さを感じますし、率先して行動される姿に大きな刺激を受けています。



・校長先生が主催する若手教員の研修が行われています。教科指導・学級経営・保護者対応など様々なテーマについて有意義な意見交換ができています。

・校長先生は授業参観の際に、改善点を具体的に示して下さいました。よかった点を褒めて下さったりします。それらの助言を指導改善につなげることができています。



### Ⅲ 若手人材育成に関わるアンケート結果

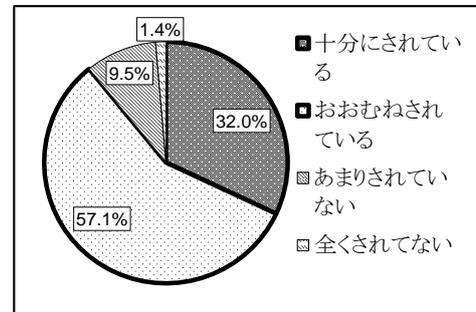
上記Ⅱ-2で示した3つの分類・整理に従い作成した「初任者研修における校内研修の好事例について」を、県教育センターホームページで令和4年1月に公開した。その後、県内の全ての校種の学校（大分市立は除く）に、「若手人材育成に関わるアンケート」を実施した。

- ・実施期間 令和4年1月18日～2月28日の1か月間
- ・目的 基礎形成期の若手教職員の人材育成について、各校の取組を把握すること
- ・対象 学校長

質問1：若手人材育成のための校内研修（初任者研修等）において、メンター役が効果的に機能する体制が整備されていますか？

図2 質問1の回答結果

「十分にされている」「おおむねされている」をあわせた回答が全体のおよそ9割を占めていることが分かる。初任者研修の手引に示された校内チーム研修を取り入れるなど、各校が若手教員にもメンター役を担わせながら、校内研修の組織的な体制を整備しようとしていることが推測できる。



質問2：ホームページで示した好事例の他に、効果的な校内研修の実施方法や内容があれば紹介してください。

質問2は自由回答としたが、各校から多くの意見が寄せられた。好事例でも、「校長のリーダーシップ」を柱の1つに設定したが、本アンケートを通して、「校長のリーダーシップ」の具体がさらに確認できた。寄せられた多くの意見を5つの視点で整理した。以下は、視点とそれに対応するアンケート結果の抜粋である。

#### 視点1：校内指導教員・教科指導員への指導・指示

- ・初任者に研修記録の作成・ファイリングを指導した。校内指導教員は月に1回記録を確認し、コメントを添えて返却するよう指示した。
- ・教科指導員を通じて、初任者が担当する科目の中から1科目だけ毎時間の板書計画を作成するよう指導している（授業構想力の向上を目的）。

#### 視点2：校務分掌を通じた人材育成

- ・「実践に勝る研修はない」という考えのもと、校内行事等に関する若手教員の提案を採用した。
- ・小規模校だからこそ、初任者に児童会などを担当させ、職務を通して学びを深めさせている。
- ・学校経営戦略会を組織し、若手教員もメンバーとして参加させている。

#### 視点3：校内研修・会議の工夫

- ・主幹教諭が主催する初任者・若手教員合同の学習会を月1回実施している。
- ・校内研修の計画に「若手教員育成研修（1～2年目対象）」を組み込んでいる。
- ・初任者が得意なこと（ICT活用）を生かし、苦手な職員への講習を行った。
- ・少数職種（養護教諭）の育成のために、校内研修の枠組みを地域に広げた。
- ・自分の意見を表現できない性格の初任者もいる。だからこそ、少人数グループでの意見交流による校内研修は、職場における人間関係を良好なものにする上でも有効。

#### 視点4：初任者への配慮

- ・初任者への声かけについて校長と教頭で役割を分担している（褒めるのは校長、課題を指摘するのは教頭など）。
- ・初任者のメンタル面を支える組織作りを大切にする必要があると感じ、安全衛生委員会などを活用して情報収集に努めている。

## 初任者研修における校内研修の組織的な取組に関する調査研究

- ・学年単学級の小規模校は、同じ学年の担任教師に相談ができない。同じ学年部教員や教務主任と席が並ぶようにするなど、相談しやすい環境を設定している。

### 視点5：理念等

- ・「最新学習歴の更新」を合い言葉に、ベテラン教員に学ぶ姿勢を強く持つように指導している。そのようなベテランの姿を若い教員に見せることが大切だと考える。
- ・校内の人材育成にかかる取組の進捗確認が大切だと考える（ここが疎かになりがち）。

## IV 調査・研究のまとめ

昨年度は、初任者教員と2年目教員を対象にしたアンケート調査から、「初任者研修における校内研修」が経験の浅い教員の成長に与える影響を分析した。本年度は、好事例の収集を通して、校長や校内指導教員といったベテラン教員の人材育成に関わる考え方についてまとめることができた。あわせて、事例提供校の初任者へのインタビュー調査を通して、各校で行われている校内研修が、初任者にとって日々の職務への不安を解消したり、自身の成長を実感したりする場になっていることを確認できた。

また、令和4年1～2月に実施した「若手人材育成に関わるアンケート」では、学校における人材育成の要である校長の考え方を知ることができ、各校の取組内容の整理ができた。

なお、上記Ⅲの質問2に対する5つの視点での整理は、令和4年1月に県教育センターホームページで示した「初任者研修における校内研修の好事例について」の内容を補足するものと位置づけたい。

最後に、本調査・研究の成果が初任者を中心とした経験の浅い教員を組織的に育てるための参考資料となることを期待し、研究のまとめとしたい。