

初任者研修における校内研修の好事例について

令和4年1月 大分県教育センター

大分県では教職員の大量退職・大量採用が進む中で、校内教員の年齢構成や経験年数に不均衡が生じており、経験豊富な教員から若手教員への知識・技術等の伝達が困難な状況になりつつあります。このような中で、若手教員の人材育成を組織的に行うためには、学校の実情に応じたチーム体制による校内研修を推進する必要があります。

大分県教育センターでは、令和2・3年度の2年間「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」に取り組みました。この研究成果を踏まえて、初任者研修における校内研修に組織的に取り組む事例を紹介します。

【研究協力校】

中津市立小楠小学校

佐伯市立渡町台小学校

日田市立南部中学校

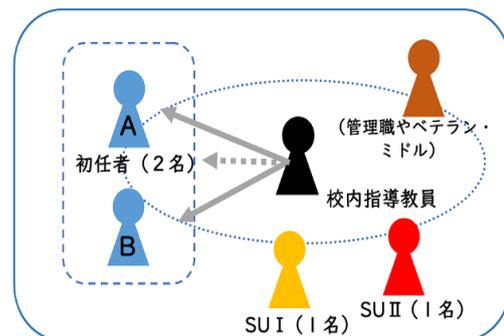
大分県立中津南高等学校

大分県立大分支援学校

1. 若手メンターを活用した初任者教員の育成

(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で、自分の実践を見直す機会になっています。(3年目教員)

(2) 初任者もメンター担当

- ・各学校の実情によりますが、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、今後の職務への見通しをもつきっかけになりました。

2. 授業づくりと初任者育成

(1) 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。



(2) 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変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。

3. 校長のリーダーシップ

(1) 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。

(2) 校長自身の人材育成にかける思い

- ・ 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たり、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ます。

4. まとめ

- 各学校に初任者を含めて多くの若手教員が在籍しています。若手教員同士の学びは、初任者にとって斜め上の先輩の姿を意識するきっかけになります。
- 初任者の成長には、校内の多くの教職員の関わりが不可欠です。初任者にとって相談しやすい少人数グループでの研修体制が整っていることが重要です。
- 初任者の悩みは多岐にわたりますが、授業に関する悩みは特に大きな問題です。一人でも多くの同僚教員が指導案づくりや事後研究会での助言に関わることが大切になります。
- 校長自身も初任者の育成に関わりながら、よりよいチーム研修体制の構築についてリーダーシップを発揮することが求められています。

初任校において「育てられた」という実感を持つ教員は、次の学校で人を「育てる」側に立てるようになります。このように考えると、各学校での初任者を中心とした人材育成の熱心な取組が大分県全体の教育力向上につながることは間違いありません。

今回、調査研究を通して、初任者研修における校内研修の事例をご提供いただきましたが、それらの事例の中には人材育成に関わる多くのヒントがありました。本事例を活用して、組織的な若手人材育成の体制づくりが県内で進むことを期待しています。

最後になりましたが、ご協力いただいた各学校と先生方に、この場をお借りして御礼を申し上げます。