

指導者のための

# 若手教員の育成を図る研修の手引



愛知県義務教育問題研究協議会  
愛知県教育委員会

## はじめに

教員の大量退職、若手教員の大量採用により、経験豊かな教員が学校現場から去り、経験の浅い若手教員が増加する傾向が進んでいます。

社会状況や子どもを取り巻く環境の変化等を背景に、教育における課題は一層多様化・複雑化しており、学校においては、学力向上、いじめ、不登校、家庭・地域との連携、保護者からの過度な要望などの課題が山積し、ベテラン教員であっても、今までの経験や方法だけでは対応しきれない状況が生じています。

このような状況の中、各学校が教育力を保持し、地域や保護者からの信頼を得るためには、若手教員の育成は急務です。

これまでも、学校現場においては、校内・校外研修などで人材育成の場は設けられていました。しかし、教員の資質能力の向上は、個人の意欲や自己研さんに基づくという考え方に立ち、個々の努力や各学校に委ねられてきた面が強く、特に県下一律に行われる初任者研修を終えた2年目以降については、若手教員の育成について学校や市町村によって温度差があるのが現状です。

そこで、本協議会では初任者研修を終えた2年目から6年目までの若手教員を対象にした研修の在り方について、指導者のための手引をまとめました。今後、この手引を活用し、若手教員に対して適切な研修を実施し、かつ確かな見通しをもって職務経験を積ませることによって、これまで以上に大きく成長することを願っています。

また、この手引が、各学校における若手教員の研修の在り方の見直しや、育成のきっかけとなってくれることを切に願っています。

平成27年3月

平成25・26年度 愛知県義務教育問題研究協議会

会長 野田 敦 敬

# もくじ

## はじめに

I	学び続ける教員を目指して	1
II	若手教員を育てる	2
III	願いをもつ	6
IV	共に歩む	13
V	未来へつなぐ	16
VI	研修事例	18

### 校内研修

・	校内研修1	模擬授業を通して学ぶ研修	19
・	校内研修2	事例から学ぶ研修	20
・	校内研修3	授業記録を活用した研修	21
・	校内研修4	役割演技を取り入れた研修	22
・	校内研修5	学校文化を楽しく学ぶ実技研修	23
・	校内研修6	若手教員による自主研修	24

### 校外研修

・	校外研修1	近隣校と学び合う研修	25
・	校外研修2	他校の研究授業で学ぶ研修	26
・	校外研修3	講座を自由に選択できる研修	27
・	校外研修4	少経験者のための研修	28

VII	参考資料	29
-----	------	----

## おわりに

愛知県義務教育問題研究協議会 委員・専門部員・事務局一覧

### 〔本手引で用いる用語について〕

若手教員・・・新規採用2年目～6年目の教員の総称。

指導者・・・校長、教頭、主幹教諭、教務主任、校務主任のこと。

指導教員・・・若手教員の指導に当たる教員の総称。校内では同学年や同教科の教員をはじめ、教務主任・学年主任・生徒指導主事などが「指導教員」となります。

# I 学び続ける教員を目指して

## 1 教員に求められる資質能力

現在、グローバル化や情報化、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、多様化・複雑化する教育課題への対応が必要となっています。こうした課題に対応するためには、教員は絶え間なく資質能力を向上させていくことが求められます。

以上のような現状を踏まえ、これからの教員に求められる資質能力として、次の3点が考えられています。

- 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力
- 専門職としての高度な知識・技能
- 総合的な人間力

(平成24年8月28日 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」より)

若手教員を、上記のような高い資質能力を身に付けた学び続ける教員に育てることは、大きな課題と言えます。

## 2 学び続ける教員の育成

若手教員は、実態調査（下のグラフ参照）において、「若手教員自身の指導力向上」をはじめ、「提出物厳守、適正処理」や「指導助言の活用」など、全ての項目について、指導者から高い評価を得ています。この結果から分かるように、若手教員はおおむね真面目で向上心に富んでおり、これは若手教員のよさと捉えることができます。

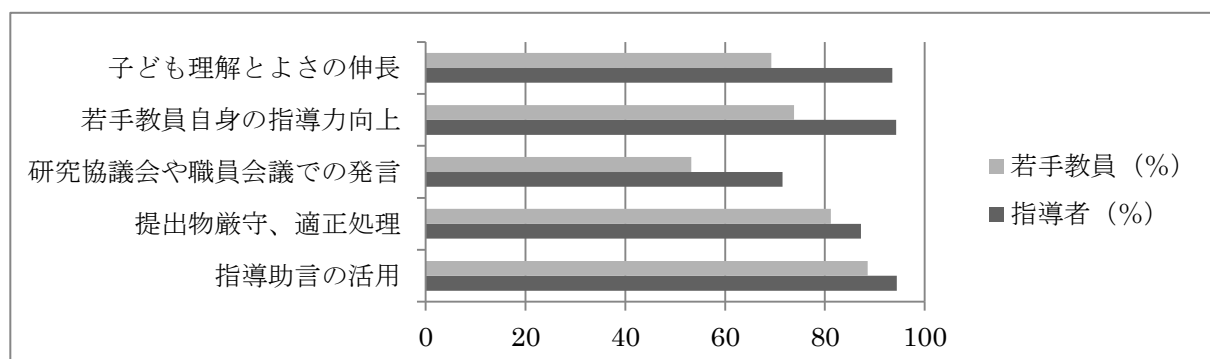
しかしながら、若手教員本人の回答は、全ての項目において、指導者よりも低い評価となっており、自分の取組に対する自信のなさを伺うことができます。

また、若手教員は、経験を通して得られる知識や技能が乏しいため、マニュアルに頼りがちであるという面も見られます。

これからの若手教員の育成においては、若手教員のよさを生かしながら、確かな見通しの下に、実践と経験を積み重ね、学び続ける力を身に付けさせることが大切となります。

### 実態調査より

Q:あなたは(若手教員は)次の項目について、できていると思いますか。(中間報告書 p6 参照)



## Ⅱ 若手教員を育てる

### 1 若手教員を育成する意義

学校現場に多くの先輩がいた時代は、若手教員は校内で先輩の仕事ぶりを見たり、まねたり、時には助言を受けたりして、自らの資質能力を育てていました。さらに、校務分掌等についても、主要なものは先輩が担当し、若手教員はその先輩の横で学ぶ場と機会を得ていました。

このように、若手教員は日常の職務の中で、先輩の背中を見ながら成長することができました。

しかし、教員の世代交代が急激に進む現在、本県では下のグラフが示すように、これまで若手教員の育成を担ってきた中堅層が極端に薄く、その一方で若手教員が占める割合は、教員全体のおよそ3割にもなっています。こうした中堅教員の少なさが、まだ経験の浅い若手教員に校内の主要な校務分掌を担当させざるを得ない状況を生んでいます。

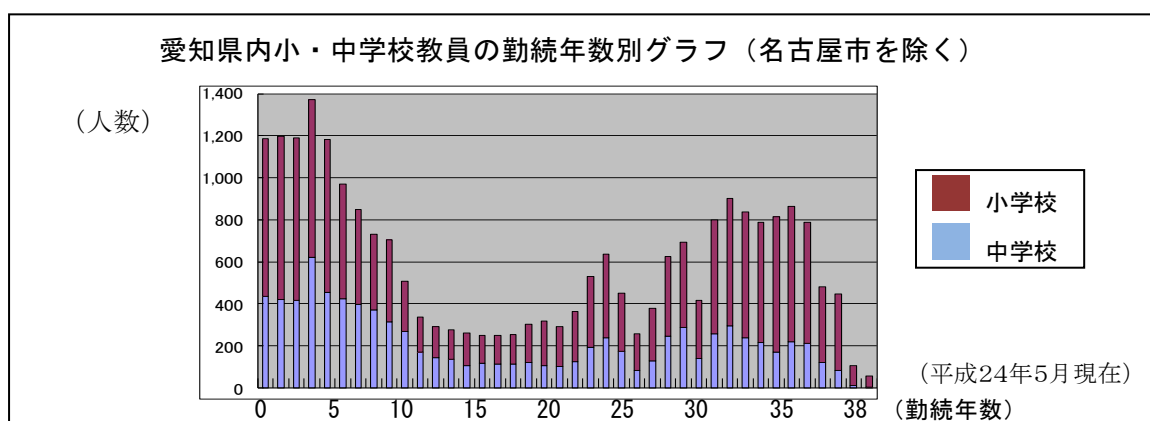
以上のようなことから、まさに、若手教員の育成は喫緊の課題と言えます。そして今、若手教員を育成することには、次のような大きな意義があると考えます。

第一に、「学校の教育力の保持」です。前述したとおり、学校現場において若手教員が占める割合は大きくなっており、若手教員の資質能力を計画的に高め、一人前に育て上げることは、学校の教育力を保持する上で欠かせないことと考えます。

第二に、「学校の活性化」です。全教職員で若手教員の育成に取り組むことで、教職員間に学び合い、支え合う体制を築くこともできます。また、先輩にとって若手教員を教えることは、自ら学び直す機会ともなります。このように若手教員の育成は、学校全体の教育力のさらなる向上につながり、学校の活性化を図るきっかけとなります。

第三に、「10年後の学校を支える教員の育成」です。10年後を見通した場合、現在の若手教員は中堅教員として学校の中心的な役割を果たすところに位置します。したがって、今、若手教員の育成を図ることは、10年後の本県の教育を支えることにつながることもなります。

さらに、これまで連綿と受け継がれてきた「教師文化」の伝承者としての役割を、若手教員に期待することもできます。



## 2 学校現場で育てる必要性

### (1) 教員は学校で育つ

各学校の職場環境は、子どもの実態や地域の状況によりそれぞれ異なります。そのため、教員に必要な資質能力は、その学校現場での経験を通して育成していくことが何よりも重要と考えています。

また、教員に必要な資質能力は、子どもと共に過ごす過程においてこそ身に付けたり伸ばしたりすることのできるものが多く、中でも「子ども理解とよさの伸長」は、学校現場だからこそ身に付けることのできる力と捉えています。若手教員には、子どもと共に過ごす時間の大切さを理解させ、できる限り、こうした時間が確保できるように配慮したいものです。



【子どもと共に過ごす中で成長する】

### (2) 校内環境の整備

学校現場を中心に、若手教員を効果的に育成するためには、校内での研修を計画的かつ継続的に進めていくことが大切となります。そして、校長・教頭のリーダーシップの下、以下のような校内環境の整備に取り組んでいくことがとても重要になってきていると思います。

- ① 校内で若手教員を育成していく体制づくりを進めます。
- ② 若手教員一人一人のよさに目を向け、温かく見守る職場づくりを進めます。
- ③ 若手教員の育成を効率よく進めるために、地域や市町村教育委員会などの外部との連携を図ります。

## コラム

### －珠玉のひとつ 1－

「教師は、教室という土俵のなかで、そういうきびしい授業によって、子どもと対決して勝負するのだ。」（齊藤喜博）

「熱心と愛情、それだけでやれることは教育の世界にはないんです」（大村はま）



### 3 若手教員を育てる三つのポイント

若手教員は一人一人、真面目で向上心に富むなど、それぞれよさをもっています。それぞれの若手教員に応じた適切な指導を進めることで、教員としての自信を付けていくことができると考えます。

さらに、自分が職場から必要とされ、期待されていると感じることで、自ら学び続ける意欲をもち続け、努力を積み重ねていくことができるでしょう。

ここでは若手教員を育てるための三つのポイントを提案します。

#### 若手教員を育てる 三つのポイント

- 1 願いをもつ
- 2 共に歩む
- 3 未来へつなぐ

〔5ページに、三つのポイントの「コンセプト」図があります。〕

#### (1) 願いをもつ

「願いをもつ」とは、若手教員一人一人に期待をかけ、見通しをもって計画的に育てることです。

校長をはじめ指導者は、若手教員一人一人の実態が異なることを踏まえた上で、個々の成長を願って育てることが大切です。そして、若手教員がこうした期待を受け止め、自ら目標をもって学び続けられるように、中期（6年程度）及び短期（1年）の見通しをもって、計画的に育てていくことが必要です。

#### (2) 共に歩む

「共に歩む」とは、若手教員に寄り添うとともに、校内に研修体制を構築して効果的な研修を進めることです。

校長をはじめ指導者は、若手教員の取組を温かく見守り、時には若手教員に進むべき道を示したり、背中を押したりすることが大切です。

また、温かい職場づくりを進め、職場全体で若手教員を育てようとする雰囲気をつくることも「共に歩む」ための重要な要素です。



【若手教員に寄り添う指導教員】

#### (3) 未来へつなぐ

「未来へつなぐ」とは、若手教員の学びを継続・発展させるため、経験豊かな人との出会いを取り入れた研修の充実を図ることです。

研修を単発で終わらせないように、絶えず評価と改善を繰り返しながら、研修の継続・発展を図ることや、本人や校長に異動等があった場合でも、若手教員一人一人の研修実績を確実に次へと接続できるような工夫をすることが大切です。

また、人との出会いを意図的に研修に取り入れることは、若手教員の人的ネットワークづくりを支援することにつながり、若手教員の成長を支える上でとても大切なことと考えます。若手教員が経験豊かな人とのつながりを大切にし、自らネットワークを広げていくことができるように、出会いの大切さを感じさせていくことも重要です。

## コラム

### －珠玉のひとつ 2－

「根を養えば 樹は 自ら育つ」  
「本物は続く 続けると本物になる」 (東井義雄)



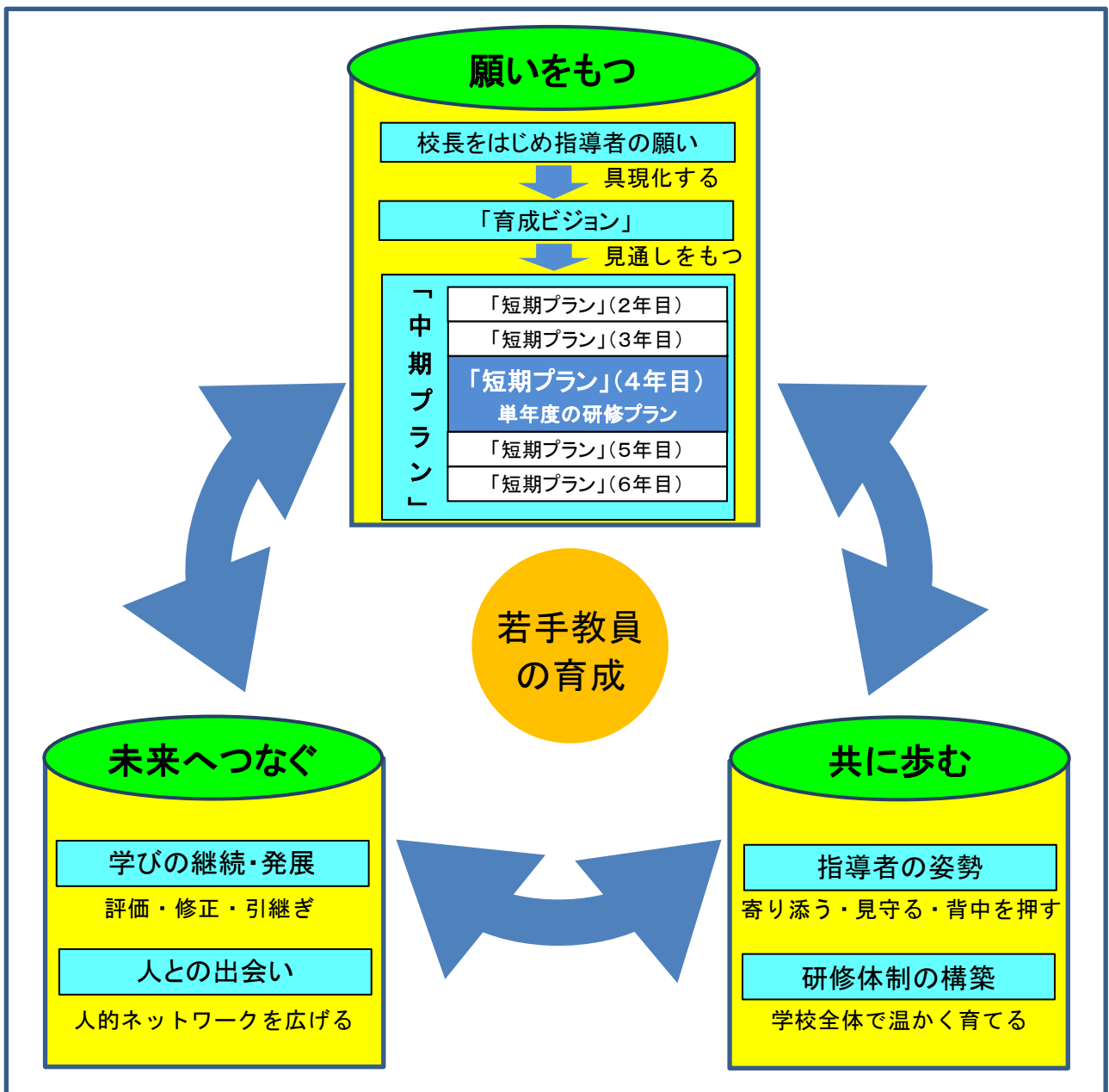
## 若手教員の育成を図る研修の在り方 <コンセプト>

### 若手教員を育てる三つのポイントで「学び続ける教員」を育成する

下の図は、若手教員を育てる三つのポイントの関係を表したものです。

「願いをもつ」「共に歩む」「未来へつなぐ」と順序立てて取り組むだけでなく、若手教員本人の実態や学校の状況に応じて、戻ったり、繰り返したり、順番を変えたりしながら、若手教員の成長を促し、「学び続ける教員」を目指して育てていきます。

### 「学び続ける教員」の育成





### Ⅲ 願いをもつ

#### 1 「育成ビジョン」

若手教員の育成を図るためには、校長をはじめ指導者は、若手教員一人一人の実態を十分に踏まえた上で、期待をかけて育てることが大切です。ここでは、その必要性について提案します。

##### (1) 若手教員の成長段階を理解する

若手教員一人一人の成長には個人差があります。そこで、若手教員を育成するに当たり、一般的な成長段階を理解し、大まかな見通しをもつことが大切です。下の表では、一般的な若手教員の成長段階の目安を示してみました。

若手教員によっては、長所として身に付けているよさもありますが、あらかじめ下の表のような目安を参考にすることは、目の前の若手教員の成長の度合いを把握しやすくしたり、よさを更に生かしたり、その一方で課題を見付けて克服したりするのに、役立てることができます。

#### 若手教員の成長段階

経験年数	教員としてのライフステージ	人的ネットワークの広がり	職務経験
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>手厚い研修体制の下で基礎・基本を広く身に付ける。</li> </ul>	校内でのつながりを深める。	先輩教員を見習い、共に校務分掌を進めながら、一つ一つ仕事を覚える。
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修で学んだ基礎・基本を実践に生かす。</li> </ul>		<b>実践の積み重ね</b> 校外でのつながりを広げる。 (同年代・同教科・同分掌)
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教員としての使命感を強める。</li> <li>○組織の一員としての自覚をもつ。</li> <li>○習得した基礎・基本を応用する。</li> <li>○身に付けた力を新たな校務分掌に応用する。</li> <li>○学校と地域との関わりを理解する。</li> </ul>	後輩と共に校務分掌を行う。 学校の主要な分掌を担う。	
4			
5			
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミドルリーダーとしての自覚をもつ。</li> <li>これまでの自らの成長を見直し、次なる目標を見付ける。</li> <li>学び続ける教員を目指す。</li> </ul>		

## (2) 若手教員の思いや悩みを把握する

一言で若手教員と言っても、思いや悩み等の実態は一人一人異なります。さらに、最近では若手教員の年齢や教職に就くまでの経験等も多様化しており、研修に対するニーズや仕事に対する困り感も一様ではありません。

校長をはじめ指導者は、日頃からの声かけや観察、及び面談等を行うことにより、若手教員一人一人の実態を的確に把握し、育成に生かすことが大切です。

若手教員の実態を把握するためには面談はもちろんのこと、次のような手だてが考えられます。



【若手教員本人の思いや悩みを把握する】

### 若手教員の実態を把握する主な手だて

- 授業や学級経営の様子
- 週案等の記述
- 同僚からの声
- 学校行事等に取り組む姿
- 教職員自己評価シートの記述
- 保護者や地域からの声 など

## (3) 自校の特長を把握する

若手教員を育成する際に、校種や学校規模、職員構成などの職場環境は大きな影響を与えます。

そこで、校長をはじめ指導者は、改めて自校の特長を的確に把握し、それらを生かした若手教員の育成を図るように努めることが大切です。

自校の特長を把握するためには、次のような視点が考えられます。

### 自校の特長を把握する主な視点

- 職員構成（人数・年齢・職歴・研究実績・教職員の得意分野など）
- 若手教員を取り巻く人間関係
- 近隣校との連携の様子
- 校内施設
- 地域性 など

## コラム

### －OJTのすすめ－

OJT（On-the-Job Training）とは、職務を通して行われる教育訓練のことです。学校内で行われている研修の多くがOJTの範ちゅうに入ると言われています。

OJTは、研修者一人一人の実態に合わせて実施し、学んだことをその場ですぐに試すことができることや、成果や課題を実感しやすいなどのよさがあります。OJTに取り組むことによって、指導者の能力向上にも効果があり、職場全体の活性化も期待できます。

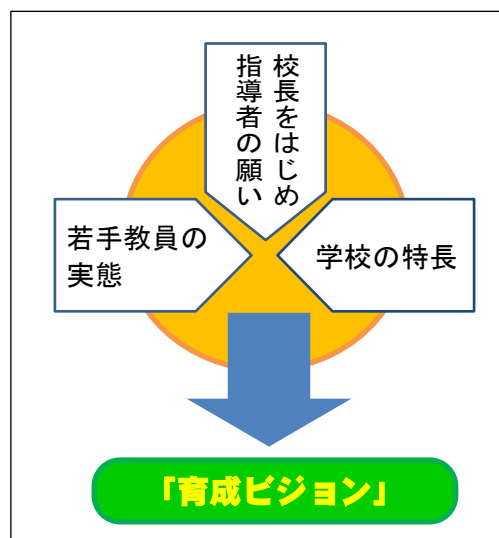
こうしたOJTのよさを校内での若手教員の育成に取り入れることで、研修の効率化を図ることができます。

#### (4)「育成ビジョン」

若手教員の育成を図るためには、一人一人に対応した方針をもつことが大切です。この方針を本手引では「育成ビジョン」と呼びます。この「育成ビジョン」は、校長をはじめ指導者の願いを基に、若手教員の实態や学校の特長を加味することで生まれてくるものです。

「育成ビジョン」は、初任者研修を終える頃までの若手教員の様子を基に、校長や教頭が中心となって立てるとよいでしょう。

この「育成ビジョン」の具現化を図るために、校長をはじめ指導者が共通理解を図っておくことが必要です。



【育成の基となる「育成ビジョン」をもつ】

「育成ビジョン」は、表記方法も含めて様々なスタイルが考えられますが、ここでは、6ページに掲載した「若手教員の成長段階」に沿って、「教員としてのライフステージ」や「職務経験」を基に考えてみました。

#### 育成ビジョン (例)

例えば、2年目の小学校教諭の場合、このような「育成ビジョン」が考えられます。

##### <教員としてのライフステージ>

- 4年目までに、学習指導・生徒指導の基本的なスキルを身に付けさせたい。
- 6年目までに、課題に対して、自ら解決しようとする意欲をもたせたい。
- 中学校でも勤務ができるように、専門教科の指導力を向上させたい。

##### <人的ネットワークの広がり>

- 「目指す教員」を見付けさせたい。
- 授業について相談ができる同僚を二人以上見付けさせたい。
- 校外研修等の場を活用し、困り感を相談できる仲間を二人以上見付けさせたい。

##### <職務経験>

- 6年目に学年主任を任せたい。
- 4年目に情報教育を担当させ、本人が得意とするICT技術を更に活用させたい。
- 6年間で、低学年・中学年・高学年の全てを担当させ、6年間を見通した子どもの理解を促進させたい。

## 2 「中期プラン」(2～6年目)

人を育てるのは、時間がかかります。また、若手教員個々によっても成長の度合いは異なります。そこで、「育成ビジョン」を確実に具現化するために、6年目までの大まかな計画である「中期プラン」を立てて、見通しをもって育てることが必要です。

### (1) 「育成ビジョン」を具現化するためのプランづくり

10ページに「中期プラン」の例があります。縦軸に経験年数を記載してあります。1年ごとに設定することもできますが、例示のように年数をまとめて設定することもできます。実態調査によると、若手教員自身のニーズや、校長をはじめ指導者の若手教員に対する期待も大きく変わってくるのは5・6年目という結果も出ています。こうした結果も参考にするとよいでしょう。

研修内容については、若手教員のニーズや困り感など、若手教員の実態に即した項目や学校が直面している課題を項目にしたり、例のように「学ばせたいこと」と「職務経験」を分けて示したりするなどの工夫ができます。



【若手教員と共に「中期プラン」を作成する】

### (2) 校外研修の活用



【校外研修で他校の教員と共に学ぶ】

小学校英語や9年間を見据えた小中連携教育など、新しい教育に対応した研修は、校外研修で扱われることが多くあります。そこで、市町村や県が主催する研修の中から、若手教員のニーズに合う研修を意図的に校内の研修計画に組み込むことも考えられます。

また、校内で研修が設定しづらい場合には、近隣校と合同で授業研究等の研修を設定したり、あいち「授業づくり」人材バンク\* (県教育委員会義務教育課 Web ページ) 等を活用して外部講師を依頼したりすることもできます。さらに、若手教員が校外研修で学んできた研修内容を校内で報告する場を設けることによって、成果を全教職員で共有するという活用もあります。校外研修は若手教員の学びを深めるだけでなく、視野を広げたり、人とのつながりを築いたりする大切なきっかけにもなりますので、有効な活用の在り方を工夫してみましょう。【☞ 校外研修2・3(p25・26)参照】

\*)あいち「授業づくり」人材バンク : [http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/gimukyoku/jinzai\\_bank/index.html](http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/gimukyoku/jinzai_bank/index.html)

### (3) 職務経験を通じた若手教員の育成

若手教員の育成を図る上で、研修と同様に大切にしたいのは、見通しをもって計画的に職務を経験させることです。「経験に勝る学びはない」と言われるように、職務経験は若手教員の成長にとって重要な意味をもちます。

幅広く職務を経験させることにより、視野を広げたり、一つの職務を継続して経験させることにより、専門性を高めたりするなど、若手教員の実態に合わせて、職務経験を「中期プラン」に位置付けるとよいでしょう。

「育成ビジョン」(p8 参照)

(見通しをもつためにプランにする)

中期プラン例 (小学校教諭の場合)

研修内容については若手教員のニーズや困り感、学校の実態などを参考に設定することができます。

経 験	研 修 内 容			
	項 目	学 習 指 導	生 徒 指 導	そ の 他
2 ～ 4 年 目	学ばせたいこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>○授業の基本スキル</li> <li>○教材研究の方法</li> <li>○教育研究のまとめ方                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校内研修1(p19)参照</li> <li>☞校内研修3(p21)参照</li> </ul> </li> <li>○地区の少経験者研修への参加                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校外研修1(p24)参照</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学級経営の基本</li> <li>○学級内のトラブル解決</li> <li>○通常学級における特別支援教育の在り方</li> <li>○事例研究会への参加                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校内研修2(p20)参照</li> <li>☞校外研修3(p26)参照</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○保護者対応                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校内研修4(p22)参照</li> </ul> </li> <li>○学校行事で必要となる知識や技能の習得                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校内研修5(p23)参照</li> </ul> </li> </ul>
	職務経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>○道徳の研究授業(年1回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教育相談活動の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○4年目に体育副主任として、体育的行事の補助</li> </ul>

5 年 目	学ばせたいこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>○教科指導力の向上                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校内研修1(p19)参照</li> </ul> </li> <li>○中学校の学習内容との系統性のある指導法の研究                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校外研修3(p26)参照</li> </ul> </li> <li>○教育論文の執筆・応募</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生徒指導における校内外の連携(近隣校との連携)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校外研修1(p24)参照</li> </ul> </li> <li>○地区の生徒指導部会への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○体育主任としての専門知識                             <ul style="list-style-type: none"> <li>*近隣の中学校との連携                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校外研修1(p24)参照</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○後輩の指導                             <ul style="list-style-type: none"> <li>*研修内容によって指導教員を経験する</li> </ul> </li> </ul>
	職務経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校訪問の特設授業</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○体育主任</li> </ul>

6 年 目	学ばせたいこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の課題を見つけ、その課題解決に向け、追究する姿勢                             <ul style="list-style-type: none"> <li>☞校外研修2(p25)参照</li> <li>☞校外研修3(p26)参照</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学年主任としての保護者対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学年経営の基本</li> </ul>
	職務経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>○若手教員への指導授業</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○学年主任</li> </ul>

※赤のゴシック文字は校外研修です。

☞ この「中期プラン」例は、別に Word 形式で Web ページに掲載してあります。御活用ください。

### 3 「短期プラン」

「中期プラン」で見通しを立てたら、これを基に単年度の研修計画を立てます。本手引ではこの単年度の研修計画を「短期プラン」と呼んでいます。

#### (1) ねらいを絞り込み、高めたい力を明確にした研修

「短期プラン」においては、研修にある程度の連続性が期待されます。ねらいを絞って研修を進めることで、着実な力量の向上を図っていききたいものです。また、ねらいを絞り込むことによって評価の観点も明確になるため、若手教員の成長の度合いや研修の成果・課題を把握しやすくなります。例えば、授業のスキルアップを目指した研修の場合、内容を「教材理解」、「発問や指名の仕方」、「板書構成」などのように具体的に絞り込むことで、高めたい力が明確になってきます。

#### (2) 「七つの観点」による研修方法の工夫

研修と言えば、ある程度の時間や参加人数などがそろわないと設定できないと考えがちです。しかしながら、工夫次第で様々な研修が可能になります。

次の「七つの観点」を参考にすると、多様な研修スタイルを考えることができます。

七つの 観点	【形態】	講義	↔	実習
	【人数】	多数	↔	個人（1対1）
	【指導教員】	ベテラン	↔	年齢の近い先輩教員
	【計画性】	定期開催	↔	不定期開催（随時）
	【回数】	複数回	↔	1回限り
	【時間】	半日程度	↔	20～30分（スポット）
	【場所】	校内	↔	校外

#### 例えば

－「七つの観点」を組み合わせる研修を設定する－

**小学校教員2年目 K先生の場合**

**適切な発問と板書のまとめ方(国語・算数)** ← 研修のテーマはK先生の希望。

【形態】	実習	← K先生の所属学年の主任を指導教員に指名した。
【人数】	個人（1対1）	
【指導教員】	学年主任	
【計画性】	2学期から隔週1回程度	← 回数は目安。状況を見ながら変更も可。 若手教員は自ら行った授業の板書を写真に撮り、研修の資料としてプリントしておく。
【回数】	国語3回・算数3回	
【時間】	1時間	
【場所】	教室	← 板書の実演をするため。

#### (3) 研修を進めるための環境整備

研修を計画的に進めるためには、指導者、時期、時間等への配慮が必要となります。学校の年間計画と照らし合わせ、無理なくできるかを十分に検討することが大切になります。指導教員とも話し合い、継続できる研修スタイルを考えましょう。

**短期プラン例**

小学校教諭の「短期プラン」教員 4 年目・5 年生担任

右の研修内容は、「中期プラン」より抜粋したもの。	(学習) 国語・算数を中心に、授業スキルを高める。 (学習) 道徳の授業実践を積み、道徳の指導力を高める。 (生徒) 事例研究を通して、生徒指導について知識と実践力を高める。 (その他) 体育主任の補佐として、体育行事の立案や進行等を学ぶ。 (その他) 特別支援教育についての知識を身に付ける。
--------------------------	---



☞ 研修内容については若手教員の困り感や学校の実態などを参考に設定することができます。

月	研 修 内 容		
	学 習 指 導	生 徒 指 導	そ の 他
通年	○授業研究(個) 毎週木曜・30分 (国語・算数科における発問や板書計画を中心に) ※指導教員:学年主任	○生徒指導(G) 随時(必要に応じて) (事例研究:トラブル解消) ※指導教員: 生徒指導主任	○体育的行事の立案や進行等について(個) ※指導教員:体育主任
4	○道徳教育(個) 隔週月曜・30分 (教材研究・授業参観) ※指導教員: 道徳推進教師	○子どもの褒め方・叱り方(個) ※指導教員:学年主任	○宿泊行事で必要となる知識や技能の習得(G) ☞校内研修5(p23)参照 ※指導教員:同僚教員
5			
6			
7	○地区の学習会に参加(G) ☞校外研修2・3(p25・26)参照	○近隣校と連携した研修「相談活動についての学習会」に参加(個) ☞校外研修1(p24)参照	○特別支援教育についての学習会に参加(G) ☞校外研修3(p26)参照
8			
9	○道徳の研究授業(個) (教材研究・指導案作成) ※指導教員: 道徳教育推進教師	○事例研究(各学年の生徒指導事例を基にした研修)(G) ※指導教員:各学年主任・生徒指導主事	○校内研修の報告会で、夏休みに受講した特別支援教育について報告。
10			
11			
12			
1	○国語・算数の研究授業(個)(校内で公開) ※指導教員:教務主任	○校内で行う事例研修会に事例を提案する。	
2			
3			
職務経験	○体育部に所属し、体育副主任として体育主任の仕事を学ぶ。 ○道徳の研究授業の授業者を経験する。 ○宿泊行事(林間学校)の引率を経験する。		

(個):個別対応の研修 (G):校内の若手教員全員で対応する研修 ※ゴシックは校外研修です。

☞ この「短期プラン」例は、別に Word 形式で Web ページに掲載してあります。御活用ください。

## Ⅳ 共に歩む

### 1 寄り添いながら進める研修

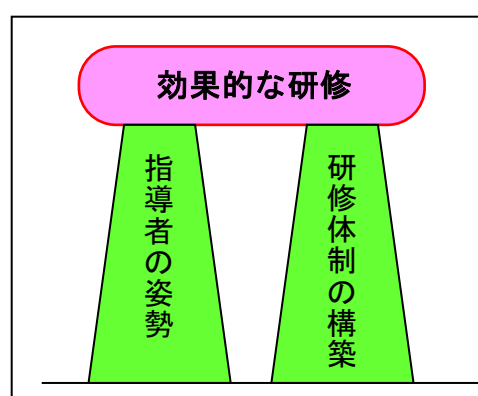
実態調査（下のグラフ参照）によると、若手教員を育成する上で大切にすべきこととして、「校内で行う日常の指導」、「研修への参加意欲を高める工夫」、「研修に関わる時間的・事務的負担の考慮」について多数の回答がありました。

若手教員の自ら学ぶ意欲や姿勢を高め、日常の職務の中で着実に研修を積み重ねるためには、校長をはじめ指導者の姿勢はとて重要になってきます。また、多忙な日常の中での研修は、若手教員や指導教員への負担も大きくなる可能性がありますので、配慮していかなければなりません。

#### (1) 指導者の姿勢

校長をはじめ指導者は、常に若手教員と寄り添い、共に歩む姿勢が大切です。そして、若手教員が研修に意欲的に取り組むためには、時には「見守り」、時には「背中を押す」ことが必要となります。

校長をはじめ指導者は、これらをバランスよく行う中で、若手教員の自主性を伸ばしながら効果的に研修を進めていくことが大切です。



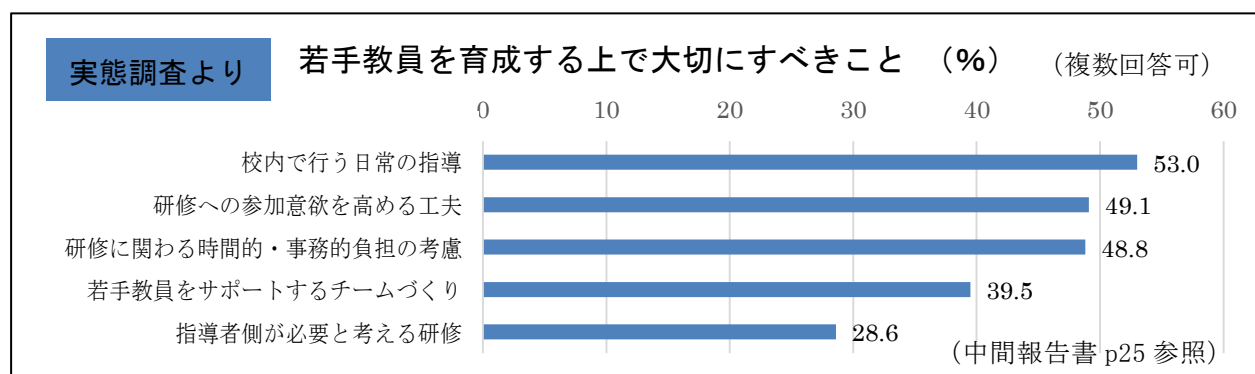
【効果的な研修のために必要な二つの柱】

#### (2) 研修体制の構築

実態調査（下のグラフ参照）では、若手教員を育成する上で大切にすべきこととして、「若手教員をサポートするチームづくり」についても、多くの指導者から回答がありました。

若手教員の育成には、「共に歩む」意識を全教職員がもち、若手教員を温かく迎え入れることが大切となります。そのためには、研修に校内の人材からも協力を得て、職場全体で若手教員を育てる雰囲気築くように努めることが大切になってきます。

また、研修に必要な時間を生み出す工夫に努め、若手教員や指導教員に過度な負担をかけず、安心して研修に取り組むことができるための配慮をすることが重要となります。

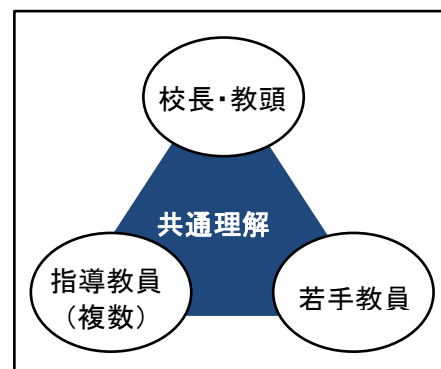




## 2 研修を効果的に進めるために

若手教員が計画的に力量を向上させ、更に自ら「学び続ける教員」を目指して成長を続けるためには、研修に関わる全ての教職員が研修内容を共通理解した上で研修を進めることや、研修内容に応じた的確な教員に指導を依頼することなどが大切となります。

ここでは、こうした研修を効果的に進めるための提案をします。



【共通理解の下で研修を進める】

### (1) 「研修の三本柱」

若手教員の力量を効果的に向上させるためには、研修に関わる全ての教職員が研修内容を「ねらい」「方法」「留意点」の三つに分けて捉えると、共通理解が促されると考えます。この三つを「研修の三本柱」として、以下のように考えます。

#### 「研修の三本柱」

- ① ねらい：研修によって高めたい資質能力
- ② 方法：研修の日時、指導教員、手順など
- ③ 留意点：研修を実施する上で配慮すべき事柄など

指導者と若手教員の両者も、打合せ等により、この「研修の三本柱」を中心に研修内容を確認し、共通理解することによって、適切な指導や指示ができると考えています。こうして共通理解を図りながら研修を進めることによって、若手教員が指導者によって異なる指導や指示に戸惑う心配も減り、安心して研修に取り組むことができるようになります。

### (2) 研修内容に応じた指導教員の配置

実態調査\*によると、若手教員は学びたい内容によって、指導を受けたい相手が異なる場合があります。

\*) 中間報告書 p18～20 参照。学級経営については学年主任、教科指導については学年主任以外の同じ学校の先輩、特別支援教育については外部講師から学びたいと希望する若手教員が多い。

指導教員を依頼するに当たっては、この調査結果も参考にした上で、研修内容に適した指導教員を選択することが、研修の効果を高めます。

小規模校では、若手教員の専門教科を指導できる教員がない場合があります。その際には、近隣校に指導教員を依頼し、若手教員を指導するなどの手だても考えられます。こうした場合を考え、日頃から学校間での相互理解を深め、調整を図っておくことが大切となります。

### (3) PDCAの活用

若手教員の研修には、PDCAサイクルを活用することが考えられます。

例えば、若手教員によっては、研修への取組を契機に、当初の目標を超えて飛躍的に成長することがあります。こうした場合には、当初の計画に縛られずに、研修内容を改善させるなど、若手教員の研修に対する意欲が継続するように工夫するとよいでしょう。

一方、若手教員が更に詳しく学びたいとか、ある分野を専門的に深めたいと考えている場合には、同じ内容を繰り返したり、研修の方法を変更したりするなどの改善が必要となります。

このように、状況に応じた対応をするためには、校長や教頭は日頃から指導教員と連携して、常に研修の進み具合を確認しながら研修を進めていくことが大切となります。そして評価の結果、必要があれば研修の内容や方法等を改善しながら、若手教員の成長に沿った研修を効果的に進めていきます。

## コラム

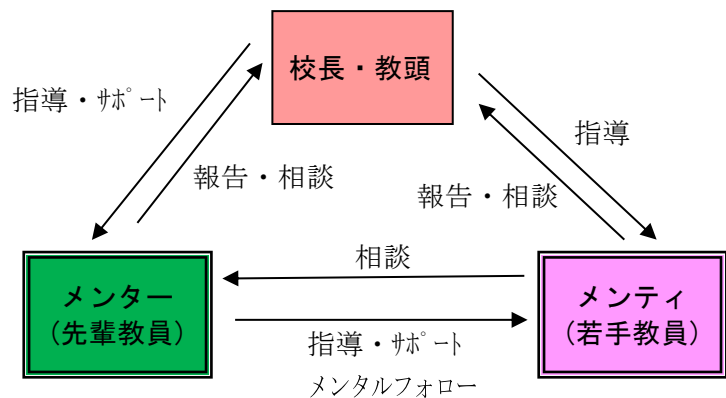
### 「メンター制度」って何？

「メンター制度」は、主にマンツーマンで行われる代表的な研修体制です。

多くの若手教員が身近な先輩から学びたいと考えています。こうした若手教員の希望を考慮しながら、校内研修を効果的に進める方法の一つです。

この研修は「メンター・メンティ研修」とも呼ばれ、指導に当たる教員の成長も同時に期待されています。

### メンター・メンティ研修



## コラム

### －職員室の丸テーブル－

放課後の職員室、多くの先生たちが忙しそうにパソコンの画面に向かっていています。みんなで協力しながら進めていたような仕事もパソコンを使って一人でやるが多くなり、教員が互いに顔を合わせて子どもたちのことや、授業の話題で盛り上がるという場面が減ってきているのではないのでしょうか。

ある学校では、職員室に、誰でも自由に使える丸テーブルと四、五人分の椅子を置いて、職員が自然に集まり、子どもたちのことや授業のことなどを気軽に話せる場所として活用されています。

こうした場面から、若手教員が育つ環境づくりのヒントが見つかることもあるかもしれません。

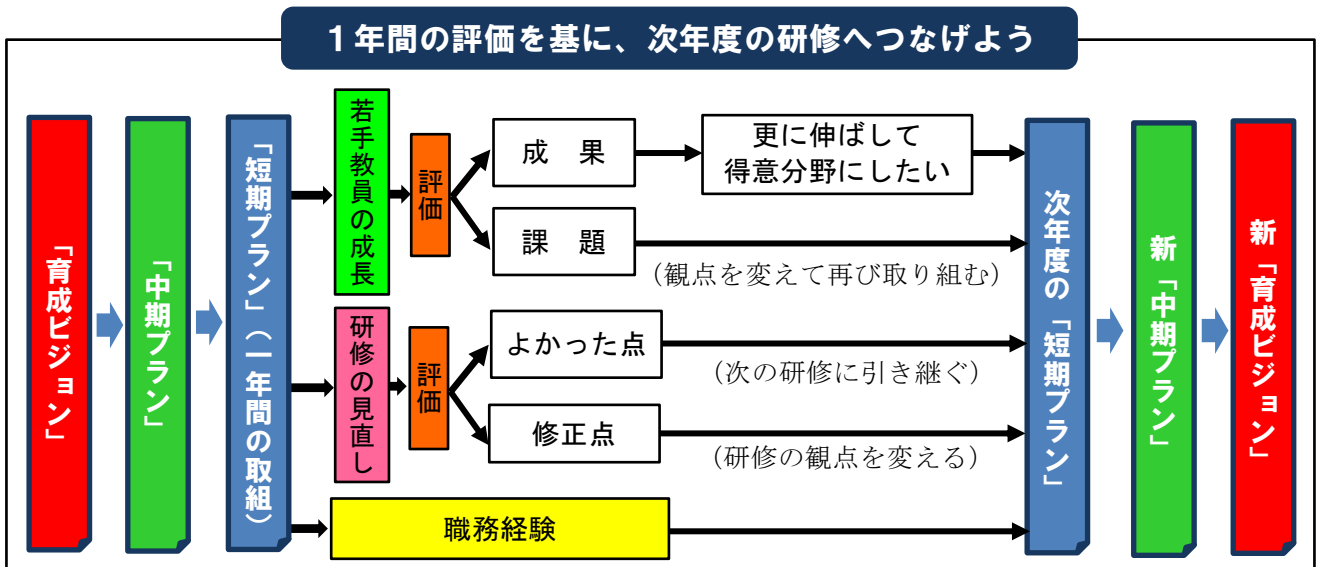


## V 未来へつなぐ

### 1 学びをつなぐ

校長や教頭は、研修の区切りや学期末には、指導教員や若手教員と共に、これまでの取組や成長を評価し、研修の見直しを図ります。特に年度末には「中期プラン」や「短期プラン」等の計画自体についても見直し、次年度の研修につないでいきます。

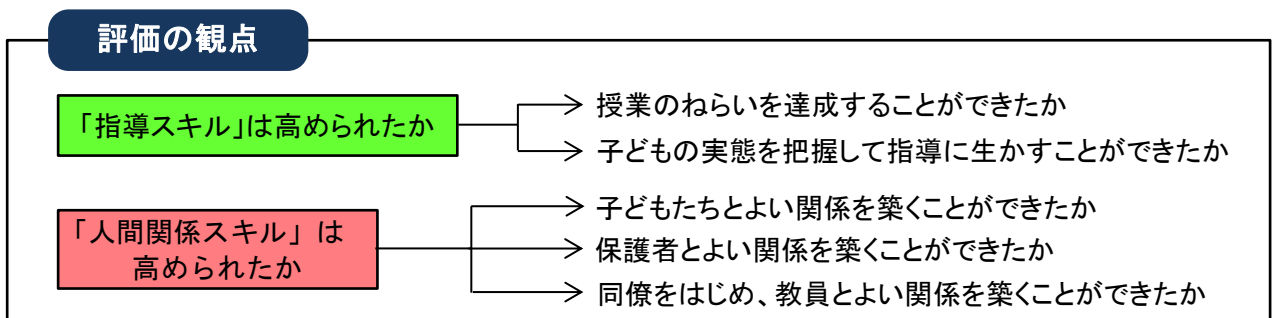
その際、校長や教頭は、下の図のように「若手教員の成長」、「研修の見直し」、「職務経験」の三つの視点から、一年間の取組を評価することができます。



#### (1) 若手教員の成長

「若手教員の成長」という視点では、成長できたことについては、更に伸ばして得意分野となるように、一方、余り成長が見られなかったことについては、再び学び直すことができるように、次年度の「短期プラン」に反映させます。

また、若手教員の育成の度合いは、「指導スキル」と「人間関係スキル」の2つの観点から評価すると、成果と課題をより具体的に評価することができます。指導者は、成長できた点に注目した指導を心がけることで、若手教員の自信を高めさせ、若手教員自身が次の目標を見付けることができるように導くことが大切です。



#### (2) 研修の見直し

「研修の見直し」という視点では、研修自体について評価します。よかった点と修正すべき点を明確にして、次年度の研修の設定に反映させます。

若手教員が「学び続ける力」を目指して成長し続けるためには、本人が自らの成長を前向きに捉え、研修への意欲をもち続けることが何よりも大切です。校長をはじめとする指導者は若手教員の成長の度合いと「研修の三本柱」を観点に研修を見直します。

また、若手教員の育成に必要な体制が、校内に定着しているかどうかについても定期的に見直し、必要に応じて改善を図ります。



【指導教員と共に研修を振り返る】

### (3) 職務経験

職務経験という視点では、面談等により校務分掌をはじめ、研究授業の実績や宿泊行事の引率など、職務として行った内容について確認をするとともに、その経験を通して何を学び、どのように成長できたかを把握し評価します。そして、その評価を次年度の「職務経験」の設定に生かします。

### (4) 研修の引継ぎ

各研修や職務経験を通して身に付けた知識や技能等を具体的に評価し、その結果を次年度の「短期プラン」の作成に生かします。これにより、校長が異動した場合や若手教員が異動した場合でも、「中期プラン」や「短期プラン」を基に、若手教員のこれまでの研修内容や職務経験を引き継ぎ、継続して研修を進めることができます。

また、若手教員の長期休暇（産休・育休等）により、研修が中断となった場合でも、「中期プラン」や「短期プラン」を保管しておくことにより、復職後の研修に生かすことができます。

## 2 人をつなぐ

教員としての経験が浅く、人とのつながりが比較的少ない若手教員にとって、研修は新たな指導者や、共に学び合える同僚と出会えるチャンスです。また、人的ネットワークを広げるための大切な機会にもなります。

校長や教頭は、若手教員が「学び続ける教員」に育つためには、困ったときにいつでも相談できる人的ネットワークをつくることの必要性について触れ、その機会づくりを支援することが大切です。

少しずつ広がっていく若手教員自身の人的ネットワークが、これからの教員生活を支える貴重な財産となることでしょう。



【校外研修で人的ネットワークを広げる】

中でも、若手教員にとって「目指す教員モデル」との出会いは貴重です。校内に限らず、様々な機会を通して、若手教員がそれぞれの「目指す教員モデル」を見付けられるように支援しましょう。

学習会への参加や部活動を通じた関わりなど、若手教員が人的ネットワークを充実させるための様々な機会がありますが、校長や教頭は、こうした一つ一つの機会を大切にするように、日頃から若手教員を指導しておくことが大切です。

## VI 研修事例

若手教員の育成に関わる研修事例を紹介します。事例ごとに「研修の三本柱」である「ねらい・方法・留意点」を示し、更に「期待する効果」を載せました。各学校の実情に合わせてながら活用してください。

### 校内研修

- 校内研修 1 模擬授業を通して学ぶ研修 p19
- 校内研修 2 事例から学ぶ研修 p20
- 校内研修 3 授業記録を活用した研修 p21
- 校内研修 4 役割演技を取り入れた研修 p22
- 校内研修 5 学校文化を楽しく学ぶ実技研修 p23
- 校内研修 6 若手教員による自主研修 p24

### 校外研修

- 校外研修 1 近隣校と学び合う研修 p25
- 校外研修 2 他校の研究授業で学ぶ研修 p26
- 校外研修 3 講座を自由に選択できる研修 p27
- 校外研修 4 少経験者のための研修 p28

## 1 ねらい

- 模擬授業を通して、若手教員の指導技術の向上を図る。

## 2 方法

- (1) いつ・・・・長期休業中（1回当たり、授業45（50）分＋意見交換30分）
- (2) 指導教員・・・（児童生徒役を担う）同僚教員
- (3) 手順

ア 模擬授業の計画を立てる。

- ・日程・教科・単元などは指導教員と相談する。

イ 模擬授業を行う。

ウ 意見交換を行う。

- ・児童生徒役の同僚から指導を受ける。



【群読指導において、顎の動きで発声を学ぶ参加者】

## 3 留意点

- 意見交換の場では、気付いたことを参加者が自由に発言できるように配慮する。また、最初に若手教員だけによる意見交換の場をつくり、自分たちで授業の課題を見付ける練習の場とすることもできる。
- 若手教員が児童生徒役として参加した場合は、授業を受ける立場から気付いた点を考えさせる。
- 模擬授業の計画を早めに立てさせ、校内の日程調整をさせたりするなど、できる限り多くの教員が模擬授業に参加できるような環境づくりを心がける。



【若手教員による英語の模擬授業の様子】

### ＜期待する効果＞

- 授業者役として参加した場合は、模擬授業を通して指導計画の見直しができます。また、事後の意見交換は、指導技術の向上、よりよい授業づくりの参考になります。
- 児童生徒役として参加した場合は、発問に対して答えようとする児童生徒の気持ちや、指名されて答える時の児童生徒の気持ちなどについて疑似体験でき、児童生徒の視線から授業を考える貴重な機会となります。
- 本研修は授業に限らず、学校行事等の指導場面でも活用できます。



## 1 ねらい

- 新聞記事などの事例から、教員として必要な知識や対応を学ぶ。

## 2 方法

- (1) いつ・・・授業後（1時間程度）
- (2) 指導教員・・・校長・教頭
- (3) 手順

- ア 資料を基に、校長がテーマの概要を説明する。
- イ 3・4人のグループに分かれて、テーマについて協議する。
- ウ 全体の場で、グループの意見を発表する。
- エ グループ内での意見交換や他のグループの意見を参考にして、個人の意見を（紙面に）まとめる。

## 3 留意点

- 日頃から新聞記事等を資料として収集する。
- 事例の資料としては、「子どもの事故（校内のけが・交通事故）」「子どもの急病（熱中症やひきつけ等）」「教員の不祥事」「対教師暴力」などが考えられる。
- 事例を身近な問題として捉えることによって、日頃から責任ある行動ができるように意識したい。
- 話し合うテーマとしては、「なぜ、事故等が起こったのか、その理由は何か」「事後の対応はどうすべきか」「自校から事故や不祥事をなくするためのアイデアは何か」「そのとき、管理職が不在だったらどうするか」など、できる限り現実的な対応に関わるものになるよう工夫する。
- 保護者や学年主任など、立場を換えながら考えを深められるような協議になるように工夫する。



【グループでテーマについて協議する】

## &lt;期待する効果&gt;

- 実際の事例を使うことで身近な問題として捉えることができます。
- 新聞記事などのニュース等を見る目が変わり、自分だったらと置き換えて考える力を養うことができます。
- 事故等が起きた時に、研修を参考にして、適切に対応しようとする態度を身に付けることができます。



## 1 ねらい

- 同僚の授業から、指導技術を学ぶ。
- 授業について自由に話し合える教員の相互関係を築く。

## 2 方法

- (1) いつ・・・・・・随時（1時間程度）
- (2) 指導教員・・・全教員
- (3) 手順

- ア 若手教員同士で視聴したり、授業者を交えて視聴したりし、随時、意見交換を行う。  
イ 職員室のテレビやパソコンで、自分が学びたいと思う授業を視聴する。



【職員室のPCで授業を振り返りながら指導教員から指導を受ける】



【職員室のテレビで先輩の授業を見ながら指導を受ける】

## 3 留意点

- 全教員が授業の撮影に協力する体制をつくる。
- 撮影については、各学年の担当者が行き、映像は校内のサーバーに保存する。
- 保存した映像は、職員室内のテレビやパソコンで常時、誰でも視聴できるように、保存のルールを決めておく。
- 研究授業に限らず、ふだんの授業についても適宜記録するように努めるなど、全教職員にライブラリーを増やすように心がける。
- 指導案や授業シート等も映像と同様にサーバーに保存し、活用できるようにする。

## ＜期待する効果＞

- 若手教員は、短期間に数多くの授業を見ることができ、特別に研修時間を設定しなくても、同僚の多様な指導技術を学びとることができます。
- 授業を話題にした意見交換が盛んになり、職員間のコミュニケーションが深まります。
- 研修後に個人的に映像を見直し、学び直すことができます。
- 必要に応じて、いつでも研修を設定することができ、同僚同士で見合うことで、授業のアイデアが広がり、授業技術の向上に役立ちます。
- 全体指導の必要な学校行事（体育祭・学校祭・合唱コンクール・卒業式等）にも活用を広めることができます。





## 1 ねらい

- 役割演技を通して、相手の立場を理解する。
- 事前の練習を通して、保護者等との面談における適切な対応を学ぶ。

## 2 方法

- (1) いつ・・・・・・随時（30分程度）
- (2) 指導教員・・・校長、教頭、教務主任、校務主任、学年主任
- (3) 手順

- ア テーマを決める。（保護者との個人面談、学級懇談会、家庭訪問、苦情対応など）
- イ 相手からの質問を想定し、各自で質疑応答の練習をする。
- ウ 役割演技（ロールプレイング）の場を通して、相手の気持ちを実感する。
- エ 学年主任等の先輩から経験談を聞くことで、相手との対応をより円滑に進める方法や、信頼される対応について学ぶ。

## 3 留意点

- 「共に子どもを育てる立場」であるという意識をもつことができる研修とする。
- 教師として伝えるべきことや、担任として伝えたいことなどを自分の言葉で表す場面を設定し、実用的な内容になるように工夫する。
- 教員としてふさわしい身だしなみや、言葉遣いはもちろん、教員だけしか分からないような言葉は使わないようにすることを確認する。
- 相手の訴えを傾聴する姿勢を学ぶ場としたい。
- 相手としては、保護者、地域住民、他校の教員などが想定できる。
- 面談などを、どのように進めると和やかな雰囲気になるのか、表情や口調など、様々な方法を試すとよい。



【役割演技を通して、自信を付ける】

## &lt;期待する効果&gt;

- 事前に役割演技により模擬体験しておくことで、家庭訪問や保護者懇談会の当日は安心して落ち着いた対応ができます。
- 保護者の立場で疑似体験することによって、教員として気を付けるとよい言動やしぐさなどの姿勢に気付くことができます。
- 様々な状況を想定しておくことで、とっさの時にも慌てずに対応できます。



## 1 ねらい

- 学校独自の文化に触れ、当該活動の指導に見通しをもつ。
- 伝統的に引き継がれてきた「学校文化」の継承者を育てる。
- 若手教員同士の仲間意識を高める。

## 2 方法

- (1) いつ・・・該当する行事の約2週間から1か月前。授業後の1時間程度
- (2) 指導教員・・・該当する活動の指導経験がある教員
- (3) 手順（例：野外活動の場合）

- ア 校内にある「学校文化」を洗い出す。  
 イ 毎年、学校で行われる野外活動の中で、教員が準備するものを明らかにする。  
 ウ 参加する若手教員を中心に、他学年の若手教員も参加して学習会を開く。

## 3 留意点

- 他学年の若手教員に負担にならないように配慮する。
- 同僚と共に作業したり、歌ったりするなどの活動を通して、学んだことが行事のどの場面で生かされるのかなどについて知らせる。
- 身近な先輩や、既に当該行事を経験した若手教員を指導教員として依頼し、研修に親しみながら、体験的に学ぶことができるようにする。



【林間学校で演奏するためのアコーディオンを同僚と一っしょに練習する】

## 引き継がれている「学校文化」の一例

<例>

- 米、トマト、ジャガイモ等、作物の栽培方法
- 子どもみこしの作成
- たこ揚げ（たこづくり）
- 運動会のマーチングバンド、バトントワリング
- 林間学校のトーチワーク など

## &lt;期待する効果&gt;

- 多くの学校には、その学校の教員により、伝えられ守られてきた「学校文化」があります。若手教員は、本研修を通してこの「学校文化」に触れ、「学校文化」を引き継ぐ担い手となります。
- 若手教員同士で試行錯誤しながら楽しく学び合う体験を通して、互いの理解が深まり、チームワークが生まれます。
- 共に活動する機会を通して、若手教員との親睦を深めることができます。



## 1 ねらい

- 若手教員自身が研修会を企画・運営することで、自主性、企画力、交渉力等を身に付ける。

## 2 方法

- (1) いつ・・・夏季休業中、授業後
- (2) 講師・・・原則として校内の教員（必要に応じて、外部講師も可とする）
- (3) 手順

- ア 校内の若手教員が中心となって、自主的な研修グループをつくる。
- ・世話役は、原則として若手教員の中で経験の長い教員が務める。
- イ 研修計画を企画する。
- ・原則として、若手教員のニーズから研修内容を設定する。
- ウ 研修を運営する。
- ・講師選定、講師依頼、参加者募集について、若手教員で協議して進める。

## 3 留意点

- 若手教員による自主運営を重んじる。
- 研修計画を企画する際、世話役にはグループの声を基に研修内容を練らせ、適切な講師を依頼させる。
- 全職員に講師を依頼されたら引き受けるように、依頼しておく。
- 若手教員が外部の講師を希望する場合は、相談するように伝える。
- 同じ教員に講師依頼が重なり、過度な負担にならないよう留意する。
- 楽しんで学べる研修になるように工夫させる。

## テーマ例

- 安全な実験器具の使い方
- 草花の観察の仕方
- 星座観測会
- 楽しく学ぶ調理実習
- 教員のためのパソコン教室
- 合唱指導のコツ
- 粘土工作の評価
- 彫刻刀の使い方
- 全体指導での号令のかけ方
- 安全で楽しい水泳指導
- 跳び箱指導実習
- 外国語活動の指導実習
- 担任としてうれしかったこと
- 思い出に残る子どもたち
- 保護者対応の基本

## &lt;期待する効果&gt;

- 仲間と共に企画・運営することで、企画力や実践力の向上が期待できます。
- 講師となる同僚の優れた一面を知ることができるとともに、仲間づくりの機会となり、人的ネットワークを広げるチャンスとなります。
- 自分たちの身近なニーズに合わせた研修を企画することができます。
- 若手教員の力量向上に加え、講師役を務める教員にとっても、得意分野を更に磨く機会となります。
- 職場全体で、若手教員の育成を進める体制づくりの基盤となります。



## 1 ねらい

- 小・中学校の9年間の子どもの発達段階を知る。
- 他校の状況について学ぶとともに、自校の特長を知る。

## 2 方法

- (1) いつ・・・每学期初め（4月・9月・1月）

※1回当たり1時間程度

- (2) 講師・・・校長（教頭）、教務主任

- (3) 手順



【事例についてグループで協議する】

- ア 定期的に近隣校同士で集まるように、日程等を調整する。
- イ 協議するテーマを事前に連絡し、自校の状況等を把握させて参加させる。
- ウ テーマごとにグループに分かれて協議する。
- エ 教員経験5・6年目の教員を各グループの司会とする。各校の校長（教頭）や教務主任は、相談役として各グループに入り、必要に応じて指導・助言する。

＜グループのテーマ例＞

- A：「学習面」において、共通理解しておくべきことは何か
- B：「生徒指導面」で共通に指導する点や、校区内の安全確認などについて
- C：「地域と関わる行事」について（クリーン活動・避難訓練など）

- オ 全体会をもち、各グループで協議した概要を発表する。

## 3 留意点

- 小・中学校に限らず、近隣の幼稚園や保育所との合同研修などの工夫も考えられる。
- 協議するテーマは、若手教員のニーズや困り感を基に、近隣校の各校で相談して決める。
- テーマ設定や、グループづくりを工夫することで、幅広く学び合うことができるように配慮する。

＜期待する効果＞

- 近隣の異校種の学校と研修を行うことで、自校の特長や9年間を見通した子ども理解を深めることができます。
- 本研修後に、近隣校同士で連携した活動を行う際には、本研修に参加した若手教員が互いの学校の窓口として活躍することが期待できます。
- 子どもの9年間の育ちを実際に見ることで、先を見通した教育を考えるきっかけとなります。
- 若手教員の人的ネットワークを広げる機会となります。
- 外部講師を招へいするに当たり、近隣校との合同実施も考えられます。



## 1 ねらい

- 他校で行われる授業研究会に参加することで、自らの指導技術を高める。
- 校外の教員とのネットワークを広げる。

## 2 方法

- (1) いつ・・・随時
- (2) 講師・・・市町村教育委員会が委嘱した教員（教科指導員など）
- (3) 手順

- ア 各学校は、自校の研究授業計画を市町村教育委員会へ提出する。
- イ 市町村教育委員会は、各校の計画を「研究授業一覧」にまとめて、各校に周知する。
- ウ 市町村がまとめた「研究授業一覧」から、参観したい授業研究会を選択し、申し込む。
- エ 開催校に出向き、授業参観及び研究協議会に参加する。



【研究協議会に参加し、意見を述べる若手教員】



【授業後に授業分析をしている様子】

## 3 留意点

- 「若手教員にとって、より効果的な授業は何か」を若手教員と共に考える。
- 授業を参観する際には、事前に視点を明確にもたせたい。

## ＜期待する効果＞

- 教科を選択して参加することで、得意分野をさらに伸ばしたり、苦手意識を和らげ、学ぶ意欲を高めたりする機会となります。
- 校内で報告会をもつことで、個人の学びを校内に広めることができます。
- 校内に同教科の教員がいない場合でも、教科指導について専門的な意見交換ができ、指導技術を高めたり専門性を深めたりできます。
- 小規模校に勤務する教員にとっては、多くの教員と意見交換をする貴重な機会となり、幅広く学ぶことができます。



1 ねらい

- 授業づくりの多様なアイデアや授業で活用できる教材や教具等について学ぶ。
- 様々な分野の講師や新たな仲間に出会える機会とする。

2 方法

- (1) いつ・・・夏季休業中（計4日間）
- (2) 講師・・・中堅教員・市教育委員会が委嘱した教員
- (3) 手順

ア 指導者は、どの講座を選択するか、若手教員と共に考える。

- ・教科コース（低学年・中学年・高学年・中学校ごとに各教科と道徳の講座がある）
- ・特設コース（作品展のもち方、学芸会の演技指導、ICT等の講座がある）

小学校：1講座 80分（1日に4講座まで選択可能）  
 中学校：1講座180分（1日に2講座まで選択可能）

一人で複数の講座を申し込むことができる。

- イ 希望するコースや講座を選択し、市教育委員会に提出する。
- ウ 講座に参加する。

3 留意点

- リーフレットを基に、各研修内容を説明し、若手教員が適切に講座を選択できるように配慮する。
- 校内研修では設定しにくい分野の講座を受講させることで、研修の補完を図ることも考えられる。
- 若手教員が学んだ内容を校内で活用する場の設定について配慮する。



【研修内容が記載されたリーフレット】

＜期待する効果＞

- 幅広い研修内容から、若手教員自身が学びたい講座を選択することができるので、意欲的に取り組むことが期待できます。
- 新たな講師との出会いや、仲間づくりの機会となり、人的ネットワークを広げるチャンスとなります。
- どの講座も参加者の意識が高く、若手教員もよい影響を受けやすい。
- すぐに必要となる知識や技能を集中的に能率よく学ぶことができます。
- 実際に作業したり体験したりすることができる講座もあり、授業中の留意点を具体的に知ることができます。
- 校内で報告会を開くことで、個人の学びを全教職員へ広げることができます。



## 1 ねらい

- 初任者研修で学んだことを深めたり、活用したりして指導力の向上を図る。
- 研修の講師や、市内の若手教員との交流を深める機会とする。

## 2 方法

- (1) いつ・・・夏季休業中（計3日間）
- (2) 講師・・・外部講師（市内の校長・市教育委員会指導主事・各種団体・企業など）
- (3) 手順

- ア 市教育委員会は、参加者を募集する。
- ・採用3年目までの少経験者を対象とする。
  - ・若手教員を優先とするが、参加を希望する教員は誰でも参加できる。
- イ 研修を運営する。（市教育委員会主催）

## 3 留意点

- 教員の自ら学び続けようとする意欲を大切にする。
- 各学校に対し、研修に参加する少経験者のニーズを調査するように依頼する。
- 少経験者のニーズや指導者が必要と感じることなどを研修内容に取り入れる。
- 講師にとっても達成感を味わえる研修会になるような運営を心がける。

## 研修例と講師依頼先

- 音楽授業の基礎・基本（市内校長）
- 教育論文の書き方（指導主事）
- 小学校外国語活動（英会話講師）
- 安全な理科の実験（市教科指導員）
- 学芸会の演劇指導（民間劇団）
- マナー・コミュニケーション(民間企業)
- 郷土学習（市内教諭）



【マナー・コミュニケーションを学ぶ教員】

## &lt;期待する効果&gt;

- 少経験者のニーズや地域独自の課題に取り組むことができます。
- 多彩な講師との出会いや、仲間づくりの機会となり、人的ネットワークを広げるチャンスとなります。
- 多様な分野から講師を依頼することで、教員としての視野を広げることが期待できます。
- 初任者研修で学んだことの復習や応用ができます。



## Ⅶ 参考資料

若手教員の育成に役立てていただけるよう、義務教育課の Web ページにある主なサイトを紹介します。

義務教育課 <http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/gimukyoiku/index.html>

- <授業支援> あいち「授業づくり」人材バンク
  - ・ 研修の外部講師を選ぶ際に活用することができます。優れた授業実績のある教員経験者や大学教授等の「授業名人」、各分野の第一線で活躍する社会人で授業実績のある「達人」、優れた学習プログラムをもつ「公益法人・NPO」や「企業」が掲載してあります。
- <生徒指導> 生徒指導リーフ
  - ・ 学校と関係機関等との連携の重要性と、その在り方などについて掲載してあります。
- <生徒指導> キャリア教育推進の手引・キャリア教育ノート
  - ・ キャリア教育の進め方（小学校編・中学校編）やキャリア教育ノートの活用方法などについて掲載してあります。
- <生徒指導> 「小さなサインが見えますかQ&A」サイト
  - ・ いじめの未然防止、早期発見・早期解決を目指した取組が、Q&A形式で掲載してあります。
- <学力> 全国学力・学習状況調査に関するサイト
  - ・ 全国学力・学習状況調査の結果から明らかとなった課題と、その改善の方策が年度ごとに掲載してあります。
- <道徳教育> 愛知県道徳教育総合推進サイト「モラルBOX」
  - ・ 県内の小・中学校での道徳教育の取組や、道徳の時間の学習指導案が掲載してあります。
- <言語活動> 児童生徒の言語活動の充実を図る指導の手引
  - ・ 教育活動の中で、言語活動の充実を図るための手引です。学校現場はもちろん、子どもたちの言葉の力を育むための家庭学習や地域での取組も掲載してあります。
- <幼児教育> アプローチカリキュラムの編成の手引
  - ・ 幼児教育と小学校教育との連携・接続の取組やアプローチ期における小学校や家庭・地域との連携等について掲載してあります。



## おわりに

今、世界では持続可能な社会の理念を教育によって展開することが求められています。その課題は地球的環境への問題解決が中心になりますが、社会的な情勢も考えないわけにはいきません。私たちを取り巻く急激な社会の変化は、教育の場においても例外なく訪れ、今その渦中にあると言えるでしょう。この状況に対して、若手教員の成長は喫緊の課題と考え、本会で議論を重ねてまいりました。

平成25年度は県内の若手教員に対する研修の現状について調査を行い、そこでは研修の実態や管理職と若手教員の認識の違いなどを検討しました。学校現場では多忙な日々には埋もれ、目の前の課題をこなすことに精一杯になりがちです。それでも、時に熟考し若手成長へのビジョンを意図的・計画的に描くことは重要なことです。

平成26年度は県内各地から研修事例を収集し、具体的な手引としてまとめました。言うまでもなく、教員は実務経験（OJT）や研修（Off JT）によって成長し、それは一朝一夕に成し遂げられるものではありません。研修の機会より実務経験の時間が圧倒的に多いことを考えると、日常に研修を見出すことも必要です。このことは、研修のスタイルをフレキシブルに設計することによって可能になると思います、本会でもその主旨を反映したつもりです。

「誰もが若手教員だった」と考えると、その成長を個人に任せるのではなく、今後はチームアプローチ（複数の目・手足）で組織的に考える必要性もあります。教員にとってどの世代の営みも必要な経験と捉えれば、先人がその意味を伝えない手はありません。もしかすると、熟練の教員が若手の感覚を学ばなければならないこともあるでしょう。

ここに「指導者のための若手教員の育成を図る研修の手引」をお示しします。指導者・若手教員に限らず、関係する全ての方々に対して、この手引が研修に関する示唆・活用・批判の対象とされ、本県教員の力量向上に役立てれば幸いに存じます。

平成27年3月

平成25・26年度 愛知県義務教育問題研究協議会  
専門部会長 森 勇 示

# 平成25・26年度 愛知県義務教育問題研究協議会

(順不同・敬称略)

## <平成25年度 研究協議会委員>

会 長 野田 敦敬 (愛知教育大学教授)  
副会長 加藤 朝夫 (東海市教育委員会教育長)  
委 員 西脇 正導 (丸進青果株式会社社長)  
森 勇示 (愛知教育大学教授)  
山田 久子 (愛知県地域婦人団体連絡協議会長)  
近藤富士雄 (NHK名古屋放送局編成部アナウンス専任部長)  
花井 正文 (豊川市教育委員会教育長)  
埋田 良博 (小牧市教育委員会委員長)  
長屋 孝成 (大口町教育委員会教育長)  
森 和久 (名古屋市教育委員会学校教育部長)  
岡田 豊 (岡崎市立井田小学校長)  
永田 淑子 (半田市立雁宿小学校長)  
杉山美津夫 (名古屋市立白鳥小学校教諭)  
宮田 久子 (名古屋市立日比津小学校教諭)  
廣中 清介 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成24年度会長)  
水野 成規 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成25年度会長)  
小杉 裕子 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成24年度副会長)  
久保田玲奈 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成25年度副会長)  
東野 真志 (愛知県総合教育センター研修部長)

## <平成25年度 専門部会委員>

部会長 森 勇示 (愛知教育大学教授)  
委 員 加納 誠司 (中部学院大学准教授)  
真島 聖子 (愛知教育大学准教授)  
平井 克明 (愛知県総合教育センター基本研修室長)  
吉川 範行 (名古屋市立有松小学校長)  
小川 剛 (瀬戸市立東山小学校教諭)  
佐藤 守活 (津島市立神島田小学校教諭)  
小野内博史 (安城市立安城中部小学校教諭)  
武藤 将彦 (豊川市立萩小学校教諭)  
坪内 茂雅 (犬山市立犬山中学校教諭)  
伊藤 雅登 (半田市立青山中学校教諭)  
伊藤 嘉樹 (西尾市立吉良中学校教諭)  
小野 勇一 (田原市立田原東部小学校教諭)

<平成26年度 研究協議会委員>

- 会 長 野田 敦敬 (愛知教育大学教授)
- 副会長 太田 武司 (刈谷市教育委員会教育長)
- 委 員 西脇 正導 (丸進青果株式会社社長)
- 森 勇示 (愛知教育大学教授)
- 小笠原三代子 (愛知県地域婦人団体連絡協議会副会長)
- 杉浦 隆 (NHK名古屋放送局編成部アナウンス専任部長)
- 埋田 良博 (小牧市教育委員会委員長)
- 鈴木 康仁 (蒲郡市教育委員会委員長)
- 安藤 和憲 (小牧市教育委員会教育長)
- 石垣 武雄 (蟹江町教育委員会教育長)
- 森 和久 (名古屋市教育委員会学校教育部長)
- 岡田 豊 (岡崎市立井田小学校長)
- 鈴木 直子 (春日井市立丸田小学校長)
- 杉山美津夫 (名古屋市立白鳥小学校教諭)
- 高木 圭子 (一宮市立千秋中学校教諭)
- 水野 成規 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成25年度会長)
- 池田 滋幸 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成26年度会長)
- 久保田玲奈 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成25年度副会長)
- 池田 和泉 (愛知県小中学校PTA連絡協議会 平成26年度副会長)
- 東野 真志 (愛知県総合教育センター研修部長)

<平成26年度 専門部会委員>

- 部会長 森 勇示 (愛知教育大学教授)
- 委 員 加納 誠司 (中部学院大学准教授)
- 真島 聖子 (愛知教育大学准教授)
- 平井 克明 (愛知県総合教育センター基本研修室長)
- 上田英作久 (名古屋市立城西小学校長)
- 小川 剛 (瀬戸市立東山小学校教諭)
- 佐藤 守活 (津島市立神島田小学校教諭)
- 小野内博史 (安城市立安城中部小学校教諭)
- 武藤 将彦 (豊川市立萩小学校教諭)
- 坪内 茂雅 (犬山市立犬山中学校教諭)
- 伊藤 雅登 (半田市立青山中学校教諭)
- 加藤 智子 (碧南市立中央中学校教諭)
- 千葉 亮 (名古屋市立笹島中学校教諭)

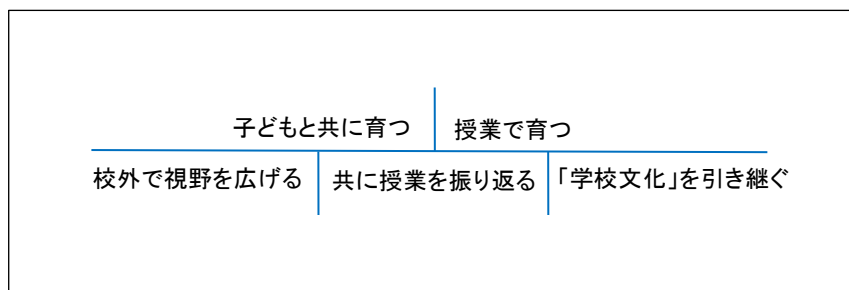
<平成25年度 事務局>

笹尾 幸夫 (愛知県教育委員会学習教育部長)  
稲垣 寿 (愛知県教育委員会義務教育課長)  
高田 和明 (愛知県教育委員会義務教育課主幹)  
吉田 和通 (愛知県教育委員会義務教育課課長補佐)  
加藤 博之 (愛知県教育委員会義務教育課課長補佐)  
柴田 和明 (愛知県教育委員会義務教育課主査)  
伊藤 克仁 (愛知県教育委員会義務教育課指導主事)  
都築 孝明 (愛知県教育委員会義務教育課指導主事)

<平成26年度 事務局>

竹下 裕隆 (愛知県教育委員会学習教育部長)  
高田 和明 (愛知県教育委員会義務教育課長)  
加藤 博之 (愛知県教育委員会義務教育課主幹)  
吉田 和通 (愛知県教育委員会義務教育課課長補佐)  
柴田 和明 (愛知県教育委員会義務教育課課長補佐)  
都築 孝明 (愛知県教育委員会義務教育課主査)  
柘田 勝 (愛知県教育委員会義務教育課指導主事)  
河合 康博 (愛知県教育委員会義務教育課指導主事)

## 表紙の写真について



## 指導者のための 若手教員の育成を図る研修の手引

---

発行日 平成27年3月31日

制作 愛知県教育委員会 義務教育課

〒460-8534 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

電話 052-961-2111（県庁代表）

〔義務教育課 Web ページ <http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/gimukyoiku/index.html> に掲載してあります。〕