

総合的な教師力向上のための調査研究事業 ～メンター制等による研修実施の調査研究～

高知県教育センター 教職研修部 若年教員研修担当

I 研究概要

本研究は、平成 25 年度文部科学省委託事業「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」において行った、テーマ「高知県の教員として身に付けるべき到達目標に基づいた『高知県の若年教員育成プログラム』の見直しと県内 3 大学の教員養成プログラムの充実」の研究及び平成 26・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」テーマ「初任者研修の抜本的な改革」における研究成果を引き継ぎ、「メンター制等による研修実施の調査研究」をテーマとし、初任者をはじめとする若年教員の育成を図る校内指導体制の在り方等について有効な取組を見出し、汎用性のある提案を行うことを目的としている。

平成 25 年度の研究においては、『高知県の教員スタンダード』（採用後 1 年・2 年・3 年・5 年・10 年までに高知県の教員として身に付けるべき到達目標）の開発を行った。それを基に、平成 24 年度より実施している「若年教員育成プログラム」（臨時的任用教員研修・初任者研修・2・3・4 年経験者研修を体系化したプログラム）の検証を行う中で、若年教員の実践的指導力とマネジメント力の向上を目指したより効果的な研修の在り方について見直しを図っている。

本指定研究における教育センターによる調査研究では、研究 1 年目となる 26 年度に、センター等研修と有機的な関連を図った配置校研修実施のための「OJT プログラム」を開発し、併せて、指導に活用できる「授業づくり Basic ガイドブック（平成 28 年 3 月「高知県授業づくり Basic ガイドブック」に改訂）」、「OJT ハンドブック」を作成し、配置校への支援を行った。

また、研究指定校では、配置校研修における課題改善を目指し、指導教諭等がコーディネーターとなり、学校全体で効果的・効率的に初任者等の育成に取り組む校内指導体制の構築を進めてきた。

平成 27 年度は、これらの研究成果をもとに汎用性のある取組として整理し、「OJT スタンダードプラン」を作成した。

3 年間の指定研究の最終年度となる本年度は、テーマ「メンター制等による研修実施の調査研究」に基づき、これまでの研究内容をさらに深め検証するとともに、研究成果を普及することによって本県の今後の初任者育成に資することができるよう研究を行った。

II 研究体制

本研究は、平成 26・27 年度に引き続き、5 校の研究指定校における実践研究及び教育センターにおける調査研究等の二つを柱として進める。

本年度は、平成 26・27 年度の研究成果及び課題を基に、若年教員等の育成を図る有効な方策について研究した。研究指定校では、「メンター制等による効果的な配置校研修の在り方」について実践を通して汎用性のある取組の提案（学校全体で指導する指導体制の在り方、若年教員同士の研修、初任者の配置等における負担軽減の方策、近隣校との連携 等）を、教育センターでは、「Off-JT と OJT を有機的に関連付けた研修の在り方」等について調査研究等を行った。

III 研究内容

1 「研究指定校集合研修」

「研究指定校集合研修」では、5 校の研究指定校における OJT の進捗状況の報告及び初任者等の授業参観を基に、若年教員育成の成果や課題、メンター制等による研修実施に関する今後の方向性等について協議を行った。

協議において確認された主な内容は、以下のとおりである。

＜効果的なメンター制の実施について＞

○4月当初に2年次教員が初任者に対して研修の心構え等について伝える研修を設定したことで、初任者が安心して教員生活をスタートすることができ有効であった。2年次を初任者のメンターとすることで、互いの成長に繋げることができ、若年教員育成に効果的である。

○学年団にメンターの役割を担わせている。若年教員、ベテラン教員のそれぞれが役割分担をすることで、ステージに応じた人材育成を図ることができる。

○初任者とメンターとの相性もあり、メンターを固定せず学年団や様々な教員がメンターとなる組織作りを行った。

○中堅教諭である10年次と初任者との関わりを重視し、双方の力量向上に繋げている。

○各学校の教員構成等の状況が異なるため、固定したメンター制の導入ではなく、各学校の状況に応じた取組の工夫が必要である。

○若年教員育成の歯車が回るよう、全員が関わることでできる仕組み作りが必要である。

＜近隣校等との連携について＞

○これまで自校で行っていた短時間研修に近隣校の初任者等も参加するようになり、共に学び合う機会へと広がっている。

○中心となる教員が異動になっても効果的な研修が継続できるよう、市町村単位で情報交換する機会が必要である。

○初めて指導教員となった教員の困り感に対応し、近隣校の指導教員が情報交流できる場を新たに設定したことで、地域で育成する取組が進みつつある。拠点校指導教員等がコーディネート役を担い、年度当初から地域で連携・協力していく仕組み作りが必要である。

＜O f f - J T と O J T の関連について＞

○『高知県の教員スタンダード』自己評価票や「若年教員実践シート」を活用し、定期的に自己の振り返りを行い、メタ認知を促す。それにより、自己の課題を捉えさせるとともに、成長を励まして自信を付けさせることができる。

○センター等研修で学んだことを、学校に帰って伝える場を設定することが大切である。その際、学んだことのみでなく、学んだことを生かして、今後どのように取り組んでいくのか具体策についても考えさせることが大切である。

○配置校研修では、センター等研修との関連を強化するとともに、学校行事等の時期を意識し、関連した内容を組み込んでいくことにより、理論と実践を繋げ研修効果を高めていくことが必要である。

2 「O J Tスタンダードプラン」の検証

平成27年度の研究では、研究指定校における実践研究及び教育センターにおける調査研究等を通して明らかになった初任者等の育成に関する有効な取組を「O J Tスタンダードプラン」(図1)として整理し、初任者配置校に対する支援を行った。

本年度実施した、初任者配置校における「O J Tスタンダードプラン」の活用状況調査の結果は、「4 よく活用している」「3 時々活用している」を合わせると、小学校59.2%、中学校47.6%、高等学校50.0%、特別支援学校55.5%であり、活用は十分には進んでおらず若年教員育成を図る校内指導体制の構築には、さらなる支援が必要であることが明らかになった。活用が進んでいない原因としては、この「O J Tスタンダードプラン」には、これまでの研究で明らかになった効果的な取組等を取り上げたが、個々の取組の具体的な内容までは記載していないため、より具体的な方策等の支援が求められていることが考えられる。

また、指導教員に対して実施したアンケート調査では、「O J Tの具体的な取組事例を年度当初に知り、配置校研修に生かしたい」という意見が多く見られた。これらの状況を受け、各校におけるO J Tが推進されるよう、具体的な取組事例を「O J Tスタンダードプラン実践事例集」としてまとめることにした。

研究校におけるこれまでの成果を普及する中で、研究校以外の学校においても工夫した取組が実践されるようになってきている。そこで、「O J Tスタンダードプラン実践事例集」(図2)の作成にあたっては、初任者研修指導教員研修において各校の取組事例を持ち寄り、その中から汎用性のある事例を取り上げることにした。



図1 「O J Tスタンダードプラン」(平成28年3月)

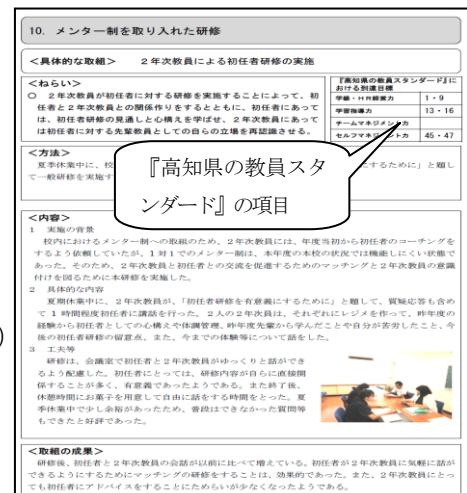


図2 「O J Tスタンダードプラン実践事例集」(平成29年3月)

事例の内容項目は、「OJTスタンダードプラン」で示した取組（「メンター制を取り入れた研修」、「初任者の負担軽減」等）に沿ったものとした。また、それぞれの取組を通して若年教員に育成することのできる資質・能力を『高知県の教員スタンダード』と対応させ、研修のねらいを明確にして取り組むことができるようにした。

3 「OJTプログラム」の効果的な実施方法の検討

平成26年度に開発した「OJTプログラム」（O f f－J Tと関連付けた効果的な配置校研修を実施するためのプログラム）の効果的な実施に向けた支援となるよう、様々なツールを開発し支援を行ってきた。これらの活用状況等について調査し、今後の方向性について検討を行った。ここでは、「若年教員実践シート」の活用について取り上げる。

■「若年教員実践シート」の活用促進

昨年度の研究では、若年教員が常に自己を振り返って成長や課題をメタ認知しながら実践の改善を図り、「学び続ける教員」を目指していくことができるようにするためのツールとして「若年教員実践シート」（図3）を作成した。

このシートは、3種類のシートに日々の実践や研修における気付き等を記録するとともに、自己の資質能力の向上を図るための指標である『高知県の教員スタンダード』に照らして研修等における学びを認識することができるようにしている。また、自己の変容については、その要因（自己の取組や他者との関わり等）について気付きを促すことができるようにしている。

本年度は、初任者研修から4年経験者研修までの研修に本シートの活用を位置付け、若年教員がO f f－J T等における学びとOJTにおける実践をリンクさせながら資質・能力を向上させていくことができるよう取り組んだ。

活用による成果としては、まず、「シート2」において、研修で学んだことをポイントをおさえてまとめたり、写真等とともに記録に残したりすることによって、学びを蓄積し、その後の実践で活用している教員が多く見られたことである。また、各研修における自己の学びを『高知県の教員スタンダード』と照らして考えることで、本県の教員として身に付けるべき力への意識化を図ることができた。また、「シート3」では、1年間を通した自己の意識の変容を視覚的に捉え、その要因を振り返る中で、他者からの支援等に気付くことができている教員が多く見られた。

本シートは、自己の成長や課題を常に振り返り、付けるべき力を意識しながら資質・能力を高めていく有効なツールとなる。しかし、活用状況には個人差も見られたため、今後は、さらに効果的な活用が進むよう働きかけを行うことが必要である。

Figure 3 shows three sheets of the 'Young Teacher Practice Sheet' (若年教員実践シート).

- シート1 (Sheet 1):** Contains a table for recording training content. The table has columns for 'OJT' and 'O f f - J T'. Below the table, there is a section titled '<シート1>' (Sheet 1) with the text: 'センター等研修と校内外の研修内容を簡単に記述し、自己の学びを視覚的につなげやすくする。' (Simply describe the training content at the center and other training activities, and make it easy to connect your learning visually.)
- シート2 (Sheet 2):** Contains a section titled '<シート2>' (Sheet 2) with the text: '前期・後期ごとにOJTやO f f - J T研修を振り返り、「学んだこと」「自分を振り返って気付いたこと」等を記録するとともに、学んだことをどのように実践で生かしたかを記述し研修と実践をつなぐ。' (Reflect on the OJT or O f f - J T training for the first and second periods, record 'what I learned' and 'what I realized about myself', and describe how I applied what I learned in practice to connect training and practice.)
- シート3 (Sheet 3):** Contains a section titled '<シート3>' (Sheet 3) with the text: '初任から4年次までを通し、自己の成長をメタ認知するためのシート。「仕事への満足度」とその「要因」等を記録する。「要因」については、「他者との関わり」も含め記入するようにし、協働して学ぶことの大切さに気付くことが出来るようにしている。' (This sheet is for reflecting on your growth from the first year to the fourth year. Record 'satisfaction with work' and its 'reasons'. For 'reasons', include 'interaction with others'. This helps in realizing the importance of learning collaboratively and noticing things that can be learned from others.)

図3 「若年教員実践シート」

4 研究成果の普及によるOJT推進への啓発 ～管理職等への働き掛けでO f f－J TとOJTをつなぐ～

これまでの研究成果から、若年教員育成に係る多くの効果的な取組が明らかになった。本年度は、全ての初任者配置校において人材育成の意識を高め、学校全体で育成する校内指導体制の構築が進むよう、管理職等に対する働きかけを行うことを重視し、主に以下の研修において普及・啓発を図った。

(1) 初任者研修指導教員等への働きかけ

採用者数の増加に伴い、初めて初任者が配置される学校や指導教員を初めて経験する教員が増加してき

ている。こういった学校では、学校全体で若年教員を育成するシステムが十分に構築されていないため、指導に悩みを持つ指導教員も多く、支援が必要である。

問：貴校では、学校全体でOJTを意識して初任者の育成に取り組んでいると思いますか。

| とても思う | 思う | 思わない |
|-------|-----|------|
| 14% | 74% | 12% |

＜「思わない」の回答理由＞

- ・教員間で人材育成意識の差がある。
- ・学校全体で共通認識されていない。
- ・組織としてのOJTになっておらず、指導教員に任されている。
- ・初任者と他教員との交流が少ない。
- ・時間的な余裕がない。等

(平成28年7月7日 「初任者研修指導教員研修Ⅱ」 アンケート調査より)

問：初任者指導で困っていることはどのようなことですか。

- ・初めての指導教員でありどのように指導してよいかわからない。
- ・自分が教授法等について知識がない。
- ・自分が学習指導案の作成の仕方をよく理解できていない。
- ・自分達が作成していた学習指導案が古く、今、求められている授業について指導できるか不安。
- ・学校の中でも学習指導案の書き方などが統一されておらず、これでもよい不安になる。
- ・臨時経験の少ない若年教員が増えており、また、初任者、2年次、3年次と若年教員が複数おり大変である。等

(平成28年4月25日「初任者研修教科指導教員等研修」アンケート調査より)

そこで、このような状況を受け、教育センターで実施している初任者研修指導教員研修において、これまでの研究成果の発信等を行い、今後の取組に向けた支援を行った。

指導教員研修Ⅲにおいては、「組織的に初任者を育成し、学校全体の教育力を高めるために」をテーマに、本年度取り組んだ配置校研修の実践事例を各校から持ち寄り、グループ協議を行った。

協議では、日頃の初任者指導における悩みを共有したり効果的な取組の情報交流を行ったりすることにより、指導教員としての自己の役割や学校全体で組織的に指導に当たることの重要性を再確認する機会となったようである。

○実践発表を聞き、どの指導教員も悩みながら頑張っていることを知ることができて、私も、あと半年しっかり初任者のために頑張ろうと思った。

○一つの問題についてみんなで考え合うことができ、高知県の教員を育てていくうえで有効であると感じた。

○今回の研修を通して「初任者研修を全職員で共有する」という取組に大変魅力を感じた。初任者を見守ることで全教職員、学校が成長していける環境を作り上げることが大切であると考えさせられた。

○ベテラン教員の当たり前と、若年教員の当たり前には大きな隔たりがあったりする。全教職員がベクトル合わせをして子どもに向かっていくためにも、いかに配置校における初任者研修を充実させていくかは1つのカギになるのではないかな。

○各校が様々な工夫の中で初任者を育成しようとしている。発表の中に「1人1役」という話もあったが、ベテランも初任者もみんな同等で大切な存在という職場づくりを目指す必要がある。

○各学校の取組を共有し協議することで、何が重要なかを再度確認することができた。また、日頃課題と感じていることに対して、どう解決すればいいか考えることができ、有意義な協議となった。今日の研修を参考に市教委側からの初任者育成について再度検討していきたい。(地教委)

(平成28年10月20日 「初任者研修指導教員研修Ⅲ」 アンケート調査より)

(2)平成28年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」研究発表会の実施

本指定研究の1年間の研究の成果を発表する連絡協議会は、これまで研究校及び関係市教育委員会等を対象として実施していた。研究指定最後の年である本年度は、全ての学校におけるOJT推進に向けた啓発を行うため、初任者配置の全ての学校長(小中学校)を対象とした研究発表会として位置付け実施した。

発表会では、研究校及び教育センターの3年間の研究によって明らかになったメンター制をはじめとする効果的な校内指導体制等の提案を行うとともに、「組織的に若年教員を育成し、学校全体の教育力向上を図るための学校長の役割とは」をテーマにグループ協議を行った。

当日のアンケート調査からは、初任者育成に係る校内指導体制構築の状況は、図4に示すとおり、まだ十分には進んでいない学校も多いことが明らかになったが、初任者の課題や成長、初任者等の育成を図る校内体制等について熱心に協議がなされ、学校長の人材育成に対する意識を高める有意義な会となった。

アンケートでは、本研修を受けて、今後、自校において取り組むべきことが明確になったことが窺える意見が多く見られた。

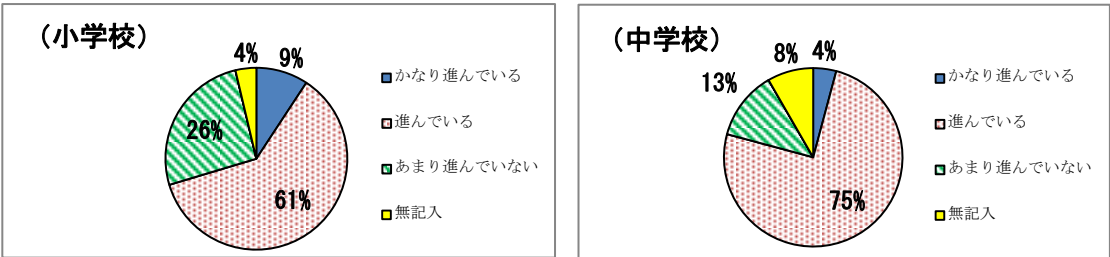


図4 校内指導体制構築の状況(学校長回答)

問：本日の研修内容を参考に、学校長として今後どのようなことに取り組んでいきたいと考えますか？

- 学校経営方針は示しているが若年教員育成方針を示していない。次年度は示し共有する。
- 人材育成について組織的に取り組んでいく方法を開けたので大いに参考になった。メンター制の導入は必要だと感じた。
- これまで初任者指導担当を中心に初任者育成に取り組み、着実に成果はあげてはいるが、数人の先生の助言・指導に留まるところが多かった。今後は全教職員がメンター的な役割をもち全校的に取り組む。
- ベテラン、先輩教員の出番を作る。ベテランを本気に、若手をやる気に。システムティックに若年教員を育てたい。
- 本年度は授業研では「高知県授業づくりBasic ガイドブック」を必携として校内研を行ってきたが、『高知県の教員スタンダード』や「OJTハンドブック」についても、方向がぶれず、チーム学校として取り組んでいくために活用することを大切にしていきたい。
- 初任者育成を活用して学校力・組織力・授業力など向上させる。（授業スタンダード化・新しい学力観・授業方法等）
- これまではベテランを主担当とし、若年に補佐の分掌をつけていたが、次年度からは若年を主にベテランに補佐をさせるようにしたい。若年に責任を与える場を設ける。（平成28年12月15日「平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業研究発表会」 アンケート調査より：初任者配置小中学校長回答）

(3) 自主研修会の実施

本県では、「高知県授業づくりBasic ガイドブック」を授業づくりのベースとして県全体で活用促進を図っている。この「高知県授業づくりBasic ガイドブック」に基づいた授業を提案し、県全体の授業改善を進めるための自主研修会「第2回 授業を変える!!アクティブ・ラーニング～子供が主体的・協働的に学び合い、自ら考え表現しながら学んでいく授業を目指して～」を昨年度に引き続き開催した（平成29年2月25日実施）。

研修会では、研究指定校及び協力校のビデオによる授業提案とともに、「授業改善をさらに進めるために」をテーマに協議を行った。また、本研修会では、授業づくりのみならず、若年教員が様々な学びを得る機会となるよう、受付や参加者への応対、協議のファシリテーター等、運営の役割を担ってもらった。

県外参加者約20名を含め総勢100名を超える参加者があり、自校や自己の課題を振り返りながら、今後の授業改善に向けて熱心に協議が行われ、充実した会となった。

<研修アンケートより>

- ・実践発表では、子供たちが主体的に学ぶ姿が見られ、特に若い教員が意欲的に授業改善に取り組んでいたことに頭が下がる思いがした。
- ・子供たちの学ぶ姿の素晴らしさに驚かされた。これが高知県下に広がりを見せているので、今求められている学力が向上していくと思った。中学校の発表でも、自分の知っている授業から脱却したスタンダードな授業が確立してきていることが分かった。
- ・若い先生方が着実に育っている様子が見られて大変嬉しく思った。と同時に、ベテランの素晴らしさ。よい実践を学び合うシステムがしっかりと学校の中に機能するよう、また気を引き締めて頑張っていきたい。

<県外参加者より>

- ・高知県の未来を担おうとする先生方のパワーを感じ、大変刺激を受けた。若い教員が、自分の言葉で語っている姿が印象的だった。
- ・経験の浅い先生方の熱意に驚いた。育てる側にいる立場として、どのように場を設定すればよいか、教員が学び合える工夫を教わった。
- ・高知県の先生方から取組の効果をグループ協議で聞き、自分達の行っていることをそのように言える高知の組織力を感じた。

(4) 「全国教育研究所連盟研究協議会」愛知大会発表より

平成28年度「全国教育研究所連盟研究協議会」愛知大会において機会を得、本研究に関する成果発表を行った。以下は、本県の発表内容に関する講師の講評の一部である。

講師の講評から、若年教員育成にあたって、自己の成長や課題のメタ認知をさせることの重要性や今後の課題を確認することができた。これまでの取組の質をさらに向上させ、着実な育成を図っていきたい。

- 人材育成には、自分が何を学んだのか、その学びがどうつながっているのか等を振り返る内省が非常に重要。高知県では『教員スタンダード』による内省のシステムができています。スタンダードを手掛かりにしながら内省することができるようにしているのが効果的である。
- OJTプログラムによって、見通しをもつことができるようにしている。初任者のモチベーションは、1年の中でも山あり谷ありである。年間のリズムによって直面する課題が異なる。今後、その点も考慮したプログラムにしていくなお良い。
- 研究指定校だけが利益を独占せず、これを広げることが重要。通常、校長の意識をいかに高めるかが課題になる。その点、学校長を上手く巻き込んで校長へのメッセージを発信し、この課題へ対応しているのがよい。
- 初任者だけでなく、ベテランも孤立しやすい。特に管理職になることを選ばなかった者。ベテランに役割を与え活躍する仕組みを作っている。
- 教員に必要な資質能力のスタンダードを明確化している。教員の命は振り返り。振り返りをいかに豊かにしていくかが重要。自分の取組、技術レベルや子供理解等、色々なレベルでの振り返り、これをいかに豊かにしていくかが、教員育成の基本的なラインである（質が勝負）。そのために、スタンダードを手掛かりにその観点から振り返りができる繊細なシステムを作っている。
- 初任者育成のために、学校運営の在り方を変えることの提案であり、この学校の子供たちをみんなで育てる協働規範、しくみ、風土改善を図ることが重要という提案だった。チーム学校と関係して、初任者育成に養護教諭や事務職等の活躍も強く打ち出している。 等

Ⅳ 成果と今後の方向性

本年度の研究の成果と今後の取組は、以下のとおりである。

1 成果

- (1) メンター制等による効果的な配置校研修の実施・検証及び提案
 - ・学校全体で指導する効果的な体制の構築
 - ・若年教員同士の研修
 - ・近隣の初任者配置校との合同研修
 - ・初任者の配置等における負担軽減の方策 等
- (2) O f f — J T と O J T を関連付けた O J T プログラムの効果的な実施方法の検討
 - ・「O J T スタンダードプラン」の検証
 - ・「O J T スタンダードプラン実践事例集」作成
 - ・「若年教員実践シート」の活用促進
 - ・「高知県授業づくり Basic ガイドブック」に基づくモデル授業ビデオ作成
- (3) 研究成果の普及による O J T 推進への啓発
 - ・研究発表会等における管理職等への発信
 - ・自主研修会の実施

2 今後の取組

- (1) 研究成果のさらなる発信

本研究で明らかになった有効な取組を教育センターにおける様々な研修の機会において発信し、人材育成意識の一層の向上を図る。

- (2) 若年教員の授業力向上

「高知県授業づくり Basic ガイドブック」に基づいた授業改善が進み、若年教員の授業力の向上が図られている。今後、次期学習指導要領の全面实施に向け、「主体的・対話的で深い学び」の構築に向けた授業改善が一層求められる。今求められている授業づくりを全ての若年教員が実現できるよう、センター等研修をさらに工夫・改善するとともに、授業づくりについて学校と共通認識を図りながら進めていく。

- (3) 『高知県の教員スタンダード』活用による若年教員の育成の促進

本研究において、教員育成指標となる『高知県の教員スタンダード』を活用した内省を図るシステムを構築することができた。今後は、管理職等がこの指標をさらに活用しながら若年教員の確実な育成を図っていくことができるようにさらなる働きかけを行う。

3年間の本指定研究を受け、教育センターにおける調査研究及び研究指定校における実践研究を通して、指導教諭等を中心とし学校全体で初任者を育成する校内指導体制の構築や、O f f — J T と O J T を有機的に関連付けた研修の在り方等について、多くの有効な取組を見出すことができた。そして、これらの研究成果を初任者配置校の管理職等に発信することで、学校全体で人材育成の視点を持って若年教員を育成していこうとする意識の高まりが見られ、多くの学校で校内指導体制の改善が図られつつある。

本県においては、教職員の大量退職に伴う大量採用が今後数年に渡って続き、初任者をはじめとする若年教員の育成が依然として重要な課題の一つである。これまでの成果を確実に引き継ぎ、今後も、県全体で若年教員の確実な育成を図っていきたい。

【研究体制】

■研究指定校

- ・安芸市立安芸第一小学校
- ・南国市立大篠小学校
- ・四万十市立東山小学校
- ・土佐市立高岡中学校
- ・高知県立高知南中学校

■研究チーム

○高知県教育センター 教職研修部若年教員研修担当、企画調整部企画調整担当

○研究アドバイザー

- ・浅野 良一 氏 兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 教授
- ・西留 安雄 氏 (学) 法水学園 清瀬富士見幼稚園長 (元東京都公立学校長)

・平成25・26年度高知県教育委員会「教師が学び、教師が育つ学校づくりプロジェクト事業」スーパーバイザー

・平成27・28年度高知県教育センター若年教員研修アドバイザー