

高知県における初任者研修の取り組み

高知県ねんりんピック推進課

(前・高知県教育センター 教職研修部)

主任(音楽担当) 川田 弘人

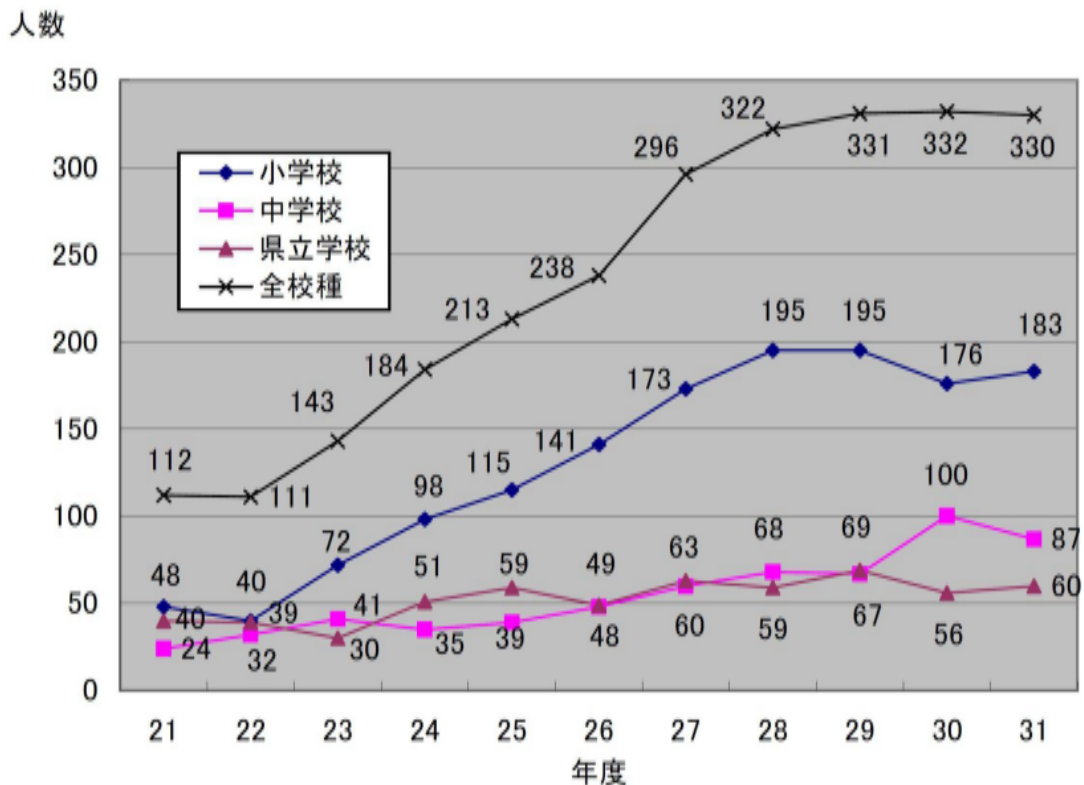
1 高知県における初任者研修の現状と課題

(1) はじめに ～教員の大量退職における課題～

中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会より「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」の審議経過報告(平成 23 年 1 月 31 日)によると、「今後 10 年間に、教員全体の約 3 分の 1、20 万人弱の教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することが懸念されている。」と課題が挙げられている。

高知県でも図 1 が示すように平成 21 年度末から 31 年度末までの 11 年間で合計 2,612 人の教員が定年退職する。この人数は高知県の教員数約 7,000 人(平成 21 年度)の約 37.3% に当たり、国全体と同様に課題は顕著である。

図 1 定年退職者数の推移(平成 21 年度末～平成 31 年度末)



また、平成 19 年度から平成 24 年度の採用状況（高知県教育委員会教職員・福利課調べ）は、表 1 に示すように、名簿登載者数は 6 年間で 3 倍を超え、逆に採用倍率は 5 年間で約 1／4 となった。

表 1 高知県の教諭名簿登載者数の推移〔名簿登載者数／受審者数(倍率)〕（※合計は養護教諭、栄養教諭等を含む）

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	合 計
平成 19 年度	17/321(18.9)	11/318(28.9)	16/502(31.4)	5/56(11.2)	49/1197(24.4)
平成 20 年度	28/293(10.5)	27/431(16.0)	16/316(19.8)	1/23(23.0)	72/1063(14.8)
平成 21 年度	24/283(11.8)	54/371(6.9)	22/367(17.6)	7/59(8.4)	107/1080(10.1)
平成 22 年度	57/272(11.8)	47/359(7.6)	31/323(10.4)	18/66(3.7)	153/1020(6.7)
平成 23 年度	57/284(5.0)	61/382(6.3)	23/343(14.9)	17/77(4.5)	158/1086(6.9)
平成 24 年度	51/266(5.2)	58/360(6.2)	33/311(9.4)	21/79(3.8)	178/1119(6.3)

高知県では、年度ごとの採用数に大幅な変動がないよう、計画的に採用を行っていく方針を立て、数年間は 160 人／年 程度の教諭の採用を見込んでいる。しかし、教員が大幅に入れ替わることには変わりなく、次のような課題が想定される。

- ・ 充足するまでの臨時的任用教員数の増加
- ・ 初任者の指導に当たる教員（指導教員）の確保
- ・ 学校の教員の経験年数の若年化や年齢的ギャップ

これらの課題から結果的に、学校運営や教員同士のコミュニケーションの在り方にも課題を投げかけることにもなるであろう。

中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会（審議経過報告）は、この点について、

- ・ 「これまで、我が国において、教員の資質能力の向上は、養成段階よりも、採用後、現場における実践の中で、先輩教員から新人教員へと知識・技能が伝承されることにより行われる側面が強かったが、今後は更にその伝承が困難となることが予想される。」
- ・ 「これまで以上に組織的で計画的な教育活動、学校経営が不可欠であり、校長のリーダーシップとマネジメント能力がこれまで以上に求められる。」
- ・ 「このような状況に何らかの手を打たないと、大量の経験不足の教員と少数の多忙な中堅教員、新しい時代の学校運営に対応できない管理職により運営される学校が全国各地に生まれるといった状況にもなりかねない。」

と課題を挙げ、一方では、

- ・ 「教員全体数の約 3 分の 1 が入れ替わるこの 10 年は、学校教育をよりよい方向に変えていく絶好の機会ともいえる。」
- ・ 「これからは、教員自身が主体的・自発的学習者として、常に学び続ける存在であることが一層必要であり、子どもの学ぶ意欲を高めるためにも、そのような学びの場としての

学校であることが求められる。このため、教員の養成や研修においても、一斉指導による学びからワークショップ型の協働的な学びや、ICTを用いた各自の習熟度に合わせた個別学習、子どもの意見を先生にフィードバックするコミュニケーション型の学び等をより重視する方向へと転換する必要がある。」

と、このように今後の教員の資質能力の在り方の方向が示され、さらに、平成24年5月に出された、同部会の審議のまとめでは、「初任者が実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力など教員としての基礎的な力が十分に身に付いていないことなどが指摘されている。こうしたことから、教員養成段階において、教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成するなど何らかの対応が求められている。」としている。

平成23年度に、私は高知県教育センターの年次研修担当チーフとして、これらの課題に対して、高知県の初任者研修がどのように対応できるか検証し、また、対応させるための施策について考察し、新たに初任者研修を含む若年教員研修を設定した。以下にその検証と対応をまとめることとする。

(2) 高知県の初任者研修

高知県の初任者研修は、大きく分けると校外研修の教育センター等研修と校内研修の配置校研修で構成される。配置校研修は平成14年度まで60日、拠点校方式を導入した平成15年度からは年間300時間（受講者の実質は150時間）としている。

児童生徒や教員を取り巻く環境に伴い、研修内容は変化して、教育センター等研修の日数も30日（～H14）を、25日（H15～21）、22日（H22・23）と減少している。その研修内容の変遷を表2に示す。

変遷の傾向として、学校運営・生徒指導から教科指導へと重点が移っていることが挙げられる。児童生徒の学力の低下、学習指導要領改訂に伴う学力観の転換によって、教員の実践的指導力は、教科指導を通して身に付けていくことが大切だと考える傾向が強くなったと考えられる。

また、少子化により一校当たりの教員数も減少し、学校五日制導入による行事や授業時間数の確保に対応して、初任者の業務や責任も大きくなっている。こういった背景への対応として、研修日数を見直し、初任者への負担軽減を図ってきた。しかし、依然として、夜遅くまで業務や研修の準備に当たる初任者の姿が報告され、児童生徒の引率業務などで代替研修を受けなければならない初任者も増加している。

表2 初任者研修 高知県の教育センター等研修の内容の変遷（小学校）

	基礎的 内容	教科指 導	授業研 修	領域・学 級運営	情報教 育	児童生徒理 解	人権教 育	宿泊研 修	キャリア 国際理 解・総合・	地域理 解教育	特別支 援教育	合計日 数
H10	1	2	2	12	2	1	3	4	0	2	1	30
H11	1	2	2	12	2	1	3	4	0	2	1	30
H12	1	2	2	12	2	1	3	4	0	2	1	30
H13	5	4	(2)	9	1	1	2	4	1	2	1	30
H14	4	5	(2)	9	1	2	1	4	1	2	1	30
H15	3	5	(2)	8	1	1	1	4	1	0	1	25
H16	4	5	(2)	8	1	1	1	3	1	0	1	25
H17	4	9	(2)	5	1	1	1	3	0	0	1	25
H18	4	9	(2)	5	教科統合	1	1	3	教科統合	0	2	25
H19	4	6.8	(2)	5	1	1	1	3	1.7	0	1.5	25
H20	4	7	(2)	5	1	1	1	3	1.5	0	1.5	25
H21	4	7	(2)	5	1	1	1	3	1.5	0	1.5	25
H22	3	9	0	5	1	0.5	1	2	基礎統合	0	0.5	22
H23	3	9	0	5	1	0.5	1	2	0	0	0.5	22

※授業研修の()は配置校研修に含めて実施
※基礎的内容は服務法規、県の課題や施策等

(3) 初任者研修に対する意見

高知県では、一年間の研修終了時に「キャリア形成プラン」によって総括を行い、初任者の自己評価、本人、指導教員、校長、市町村教育長の所見や初任者研修に対する意見を記述して提出することとしている。初任者や育成を担当する者が個々のキャリア形成を考えたり2年経験者研修に生かしたりするものである。平成22年度の記述内容には次のようなものが見られた。

＜研修を通じて伸びたと思われる能力 拠点校指導教員の意見＞

- 教科指導や学級指導に関する成長
- 学習指導要領や評価規準の理解
- 校外研修で得たことを実践に生かそうとする積極的な態度
- 児童生徒の観察の視点や児童生徒とのかかわりの深化
- 学年団や先輩教員にアドバイスを求め、それらを生かそうとする姿勢
- 保護者との面談の仕方 など

＜5年次までに身に付けさせたい能力 拠点校指導教員の意見＞

- 校務分掌を円滑に遂行するための経験や能力
- 学級経営に関する経験や手法
- 保護者に対する対応
- 教材研究の力

- ストレスを貯めない生き方や仕事の仕方
- 仕事への情熱
- 学校経営における役割の認識 など

＜初任者による研修への意見＞

- 学級づくりの観点から年度当初の研修日程を工夫する要望
- 全体を通して充実した有意義な研修であり、視野を広げることができたこと
- 同期の仲間とともに研修を受けて励みとなったこと
- 校内研修における管理職、先輩教員のアドバイスに励まされたこと
- 校外研修による学級への影響とそのフォローを先輩教員がしてくれたこと
- 校外研修と校内研修が関連したことで研修に深まりができたこと
- 自己のマイナス面に気付き、学ぶ方向性や質的な高まりを意識できたこと
- 明日からの授業に生かせる研修であったこと など

＜校長による研修への意見＞

- 中学校籍の拠点校指導教員によって小中連携や教科の系統性を意識できたことやその反対に教科指導について困難であったこと
- 初任者、OJT の活性、他の職員の成長に研修が有効であったこと
- 実施曜日や夏休みを活用した研修時期の提案
- 遠距離の参加に対する懸念
- 研修内容や研修方法のバランスの配慮や充実があり、有意義な研修であったこと
- OJT による研修、地域での研修を更に活性させるなどの提案
- 拠点校指導教員の役割が大きかったこと など

特に、校長の一部には、「年々初任者研修の内容が充実していると感じる。研修を教育センターに頼るだけでなく、私達学校現場が役割を自覚し現場で育つ OJT を実践していくことが大切である。管理職はその気持ちをいつも持ち続けることが大切だと感じている。」という記述もあり、初任者研修を OJT の活性に生かそうとする積極的な姿勢も見られる。

(4) 高知県の初任者研修の課題

高知県における配置校研修は、平成 22 年度以前は、配置校独自に、次ページの項目の中から児童生徒や学校の実態に合わせ適宜選択し、研修計画を立て実施してきた。

しかし、配置校でこれらが計画的に行われていても、初任者にとって効果的に行われていたかの把握はできていない。また、拠点校指導教員は概ねその役割を果たしているが、まだ十分に力を発揮できないことも校長の意見からみられた。

このように、配置校研修は、管理職の指導のもとで行われていることを前提に、書類上での把握しかなく、拠点校指導教員をはじめとする指導教員の研修機会が少なく、実施内

容や方法について、十分に示していないことが当時の課題であった。

教員の大量退職の課題から考えれば、初任者が育つためには、研修効果を把握することと拠点校指導教員が力を蓄え、それらを発揮できるようにすることが重要である。そのためには、研修が有機的につながるような仕組みを設けること、また、そのための校内外の研修を総合的にとらえた研修効果の測定方法が必要であると考えた。

【基礎的内容】

教育公務員の服務と教職モラル、学校教育目標と組織運営、安全管理・事故防止、学校保健・安全指導、人権教育の実践、特別支援教育の取組、学校事務、PTAの組織とその運営、学校行事における指導

【学級経営】

学級経営の意義、学級経営の実践、保護者との連携を図った学級経営、諸表簿の作成と学級事務、進路指導の実践

【教科指導】

学習指導の基本技術、学習指導案の作成、教材研究の方法と実践、個に応じた学習指導の進め方、ICTを活用した授業づくりの実践、評価の在り方、授業研究の実践、師範授業の参観、テストの作成と評価の在り方、教育課程の編成、交流及び共同学習の実践、指導の形態

【領域等】

学校図書館教育の実践、道徳教育の意義と基本方針、道徳の時間の指導の実践、特別活動の意義と指導計画、特別活動の指導の実践、総合的な学習の時間の意義と全体計画、総合的な学習の時間の実践

【生徒指導】

生徒指導の意義と生徒指導体制、児童生徒理解の在り方、コミュニケーションに生かすカウンセリングスキルと実践

【特別支援】

障害特性の理解、学習指導要領の理解（総則・各教科）、個別の指導計画の作成と活用、個別の指導計画に基づいた評価、諸検査の意義と方法

2 課題の解決に向けた取り組み

(1) 初任者研修で育てる資質能力

前述で述べたように、校内外の研修が有機的につながっているか検証するためには、その効果測定が不可欠であり、平成22年度にその研究を行った。

初任者は、毎回の研修の最後に「研修の記録」を記述する。そこで、この記述内容を次の①～⑤の観点でチェックし、資質能力がどの程度身に付いたかを経過的に把握することとした。なお、研修の記録には「どのような気づきがあったか」、「今後に生かしたいことはどのようなことか」の二点について記述することとなっている。

- ①これまでの自分とかかわらせている
- ②今後の自分に生かそうとしている
- ③講演の内容を引用している
- ④①についてこれまでの自分を具体的に書いている
- ⑤②について生かそうとすることを具体的に書いている

それぞれの観点は次のような内容でチェックすることとした。

観点① 「これまで～だった」に類する文章の有無

例 「これまで、ノート指導が十分にできていなかった。」

「かつての自分は何か分からずに教えていただけだった。」

観点② 「これから～したい」に類する文章の有無

例 「これからは、自分にできることを見極めて実行していきたい。」

「今後は、評価の観点を生かした学習の展開をしたい。」

観点③ 講演内容の引用、要約の有無

例 「今日の講師の話から『子どもの思考を整理するためのノートの書き方を指導する』ということを知ることができた。」

『自ら学ぶためには教科の指導事項に生徒の学習の姿を対応させて学習指導案を書くことが大切だ』と言われたことが印象的だった。」

観点④ ①についての具体的な記述の有無

例 「これまで、ノートをただ点検するだけで、新たに学習したことやそこから考えたことを書き分けるよう、生徒に指導をすることができていなかった。」

「自分はこれまで、どんな学力を身に付けさせるかをあまり考えず、教科書の内容を伝えるだけの授業をしてきたように思う。」

観点⑤ ②についての具体的な記述の有無

例 「これからは、生徒に対して、一方的に注意するような指導でなく、生徒の悩みや考えていることを引き出し、共感したり、考え方のアドバイスを行ったりするような指導を心掛けていきたいと考えている。」

「これからは、一時間ごとに評価の観点と学習活動とをかかわらせて、授業の展開を考えるとともに、生徒の実現状況をとらえるための評価方法の工夫として、ワークシートの作成や発問の仕方について実践を通して学んでいきたい。」

これらの結果を表3のように整理し、A～Cの類型種の組合せを類型とした。これにより、初任者の経過を追った変化が見やすくなる。

表3 「研修の記録」における研修効果の測定

基礎研修Ⅰ（4月1日実施）サンプルデータ

研修の記録評価チェック項目・受講者番号		000	001	002	003	004	005	006	007	008
①	これまでの自分とかわらせている(「～だった」)	×	○	×	○	×	○	×	×	○
②	今後の自分に生かそうとしている(「～したい」)	○	○	○	×	○	○	×	○	○
③	講演の内容を引用している	○	○	×	×	○	○	○	○	○
④	①についてこれまでの自分を具体的に書いている	×	○	×	×	×	×	×	×	○
⑤	②について生かそうとすることを具体的に書いている	×	○	×	×	×	○	×	○	○
類型A(①と②が×=0、①のみ○=1、②のみ○=2、①と②が○=3)		2	3	2	1	2	3	0	2	3
類型B(③が×=0、③が○=1)		1	1	0	0	1	1	1	1	1
類型C(④と⑤が×=0、④のみ○=1、⑤のみ○=2、④と⑤が○=3)		0	3	0	0	0	2	0	2	3
全体類型		210	313	200	200	210	312	010	212	313

また、このデータを集積することで、各講座が受講者にどのような影響を与えたかを見ることができた。表4は、平成22年度に行った講座の一部を集積したデータである。この表から、基礎研修Ⅰ（4月1日実施）は、②の記述（79.3%）と③の記述（66.7%）が特徴的であることから、教訓的な内容が多く、今後、参考にすることが多かったと見られる。内容は、確かに採用となったばかりの初任者への様々な知識や県の方針などの説明が多く、それを参考にしようとする初任者の心得が感じられる。また、授業基礎研修Ⅰでは、①、②、③、⑤の記述が50%を超えており、今後の教育活動に具体的に生かそうとしていることがわかる。④の記述が低い（18.9%）のは、これまであまり問題意識をもっていなかったことが見受けられる。この研修は学習評価の在り方に関する研修で、評価に関する知識や実践の課題が具体的でなかったと思われる。

このようにチェックを通して、初任者がどの程度の資質能力を身に付けているかを把握することができた。

表4 各研修ごとの研修効果測定の割合

研修名	実施日	受講者数	①これまでの自分とかわらせている		②今後の自分に生かそうとしている		③講演の内容を引用している		④①についてこれまでの自分を具体的に書いている		⑤②について生かそうとすることを具体的に書いている		④/①	⑤/②
基礎研修Ⅰ	4月1日	111	27	24.3%	88	79.3%	74	66.7%	8	7.2%	34	30.6%	29.6%	38.6%
授業基礎研修Ⅰ	6月3日	111	61	55.0%	86	77.5%	63	56.8%	21	18.9%	59	53.2%	34.4%	68.6%
授業基礎研修Ⅲ(小中)	6月10日	71	41	57.7%	62	87.3%	32	45.1%	8	11.3%	20	28.2%	19.5%	32.3%
授業基礎研修Ⅲ(高)	6月17日	40	10	25.0%	23	57.5%	17	42.5%	4	10.0%	5	12.5%	40.0%	21.7%
基礎研修Ⅱ	7月21日	111	51	45.9%	91	82.0%	47	42.3%	23	20.7%	40	36.0%	45.1%	44.0%

この調査の結果、概ね良好である初任者は、指導に当たった指導主事や指導教員等の評価も良好であった。そうでない初任者は良好とは言えない状況にあり、かかわりのある指導主事や指導教員と連絡を取り、未然に対応を行った。

この調査からわかったことは、課題に気付くことや課題を具体にとらえること、今後の生かし方に触れることやその具体を見付けだすことが、初任者の資質能力の向上に大きくかかわっているということであった。新たな知識、考え方や技術をそれまでに身に付けたことと比較・関連させながら現状課題を明確にできているか、目指すべき方向をより具体的にすることができているかを見ることで、資質能力や研修効果を測ることができたと考える。

(2) 平成 23 年度の取組（研修のリンク化）

こうして研修効果を測定の研究によって得た結果を元に、現状の課題を認識する場面や今後の方向性をもつ場面を配置校研修やセンター等研修、その関連に仕組むことが大切だと考え、平成 23 年度は研修のリンク化を図ることとした。このリンク化は、初任者の「学び」を創造し、また、「学び」をとらえやすくしたものである。

まず、各研修では、「課題の気付き」と「今後の生かし方」を意識化させるよう指導を行った。そして、センター等研修では、一般的な考え方や知識を中心に学び、配置校研修ではそれらを運用面から学ぶよう、俯瞰と凝視の役割を双方の研修に位置付け、表 5 のように研修内容の取扱い時期をそろえることとした。

また、これらの研修の内、複数の配置校研修と教育センター等研修を 4 つの研修群（A～D）として設定し、表 6 のように関連性を特にもたせながら、実施することとした。

さらに、これらの研修群については、初任者の「学び」がどのようなものであったかを把握するものとして、右のようにセンター等研修とのかかわりも含め報告を義務付けた。

この報告書には、「関連する配置校における研修での気付き」、「センター及び配置校研修を通して身に付けたこと」と「校長所見・アドバイス」を記入することとしており、配置校研修と教育センター等研修を通して、どのように「学び」があり、どのような視点で学んだのかを把握できるようにした。（センターのまとめを挿入）

これらについては、平成 24 年度に高知県教育センターは、集約・分析を行い、この方法によって、成果が出たと集約している。

表 5

(1) 配置校研修項目参考リスト（各校種に応じて行う。）

〈リンク〉ア：センター等研修と必ずリンクして行う研修（必須）イ：配置校独自で実施する研修 ウ：児童生徒、地域の実態に合わせて行う研修

センター等研修実施月及び内容		配置校研修（〇教科研修/●一般研修）	実施目安時期	リンク			備考		
				ア	イ	ウ			
4月	・基礎研修Ⅰ（高知県の教育公務員としての服務について・自己理解他）	●学級経営の理解についての研修（小・中）	4月	[B]					
		●所属校の教育課程について	4月～7月	[A]					
		●所属校の服務内容について				○			
		●地域、所属校の特徴について				○			
		●学校教育目標と組織運営	4月～5月			○			
		●諸表簿の作成と学級事務					○		
		●家庭訪問について					○		
		●学校教育目標と組織運営					○		
		●PTAの組織とその運営 等	4月～6月				○		
		5月	・授業基礎研修Ⅰ（教育課程について（総則）、学習指導案の書き方①、ノート指導について、年間・単元計画について（小））[A] ・授業基礎研修Ⅱ（授業づくりの基礎・基本）Ⅱ [A] ・授業基礎研修Ⅰ（特）（特別支援教育と医学知識、障害の理解とICF）	○公開授業後の授業分析	4月～7月	[A]			
○発問や板書計画、ノート指導等授業づくりの実践				[A]					
●Q-Uの実施及びプロット作成（小・中）	5月			[B]	○				
○教材解釈について						○			
○学習指導案の作成	5月～6月					○			
●所属校における児童生徒の障害理解（特）						○			
○テストの作成と評価の在り方 等							○		
6月	・授業基礎研修Ⅲ（小・特〔小〕）（外部諸活動、評価規程の考え方と設定のしかた） ・授業基礎研修Ⅲ（中・高・特〔中・高〕）（評価規程の考え方と設定のしかた） ・授業基礎研修Ⅳ（小）（算数、国語） ・授業基礎研修Ⅳ（中・高）（学習指導要領、年間・単元計画について、学習指導案の書き方②） ・授業基礎研修Ⅳ（特）（特別支援学校の教育課程、各教科等を合わせた指導と、障害のある児童生徒の学習評価の考え方） ・授業基礎研修Ⅴ（小）（体育、社会／生活、家庭／音楽／図工） ・授業基礎研修Ⅴ（中・高）（模擬授業Ⅰ、学習指導案検討Ⅰ） ・授業基礎研修Ⅴ（特）（児童生徒の実態把握①、②） ・教育事務所研修第1回（小中）（学級経営について、Q-Uを生かした児童生徒理解の在り方）[B]			○参観授業、公開授業			○		
				○電子黒板の使い方				○	
				○教材解釈、授業後の振り返り及び授業分析				○	
		○教材研究の仕方	5月～7月			○			
		○個に応じた学習指導の在り方				○			
		○評価規程の検討				○			
		○学習指導案の作成				○			
		○年間計画、単元計画の検討				○			
		●RV－PDCAシートの作成（小中）	6月～8月	[B]					
		●安全管理・事故防止	6月～7月				○		
●学期末事務処理について 等					○				
7月	・授業基礎研修Ⅶ（小）（理科、学習指導案の書き方②） ・授業基礎研修Ⅶ（中・高）（教科の理論と指導の実践Ⅰ） ・授業基礎研修Ⅶ（特）（自立活動、個別的教育支援計画、個別の指導計画） ・人権教育研修①・特別支援教育研修（人権教育の基本的な考え方、児童虐待の理解と対応、特別支援教育の概要、LD・ADHD、高機能自閉症等の理解と支援）[C]	●1学期の学級（HR）経営及び児童生徒の実態の振り返り（事例）		[C]					
		●7つの人権課題の視点に立った取組	8月～10月		[C]				
		●児童生徒に対する具体的な支援方法や課題解決に向けて 等			[C]				
8月	・基礎研修Ⅱ・情報教育研修①（人間関係づくり、宿泊研修オリエンテーション、教育の情報化、情報モラルと著作権の基本的な考え方） ・授業基礎研修Ⅷ（小）（模擬授業Ⅰ、学習指導案検討Ⅰ） ・授業基礎研修Ⅷ（中・高）（教科の理論と指導の実践Ⅱ） ・授業基礎研修Ⅷ（特）（学習指導案の書き方②、学習指導案の作成） ・宿泊研修・生徒指導研修（集団生活に生かす生徒指導の在り方、宿泊体験活動プランづくり、飯盒炊さん） ・宿泊研修・人権教育研修②（人権教育を基盤とした人間関係づくりの実践、自然体験活動）[C] ・宿泊研修（宿泊研修の振り返り等）	○教科指導の見直し	8月～10月			○			
		○授業構成の在り方							
		○ICTを活用した教材づくり	8月～9月			○			
		○個別の指導計画、個別的教育支援計画（特）	8月			○			
		●RV－PDCAシートに沿った具体的な取組について（小中）	8月						
		●所属校における生徒指導の実践							
		●人間関係づくりの手法を生かした学級経営の実践	8月～9月			○			
		●地域の実態を生かした自然体験活動の実践					○		
		●地域との連携 等	8月				○		
		9月	・基礎研修Ⅱ・情報教育研修②（中・特〔中〕）（教育法規、本県の今日的課題①～②、授業改善のためのICT活用）[D] ・教育事務所研修第2回（小・中）（東部：特別活動の進め方、道徳教育の進め方〔中部：総合時間の進め方、特別活動の進め方、道徳教育の進め方〕）	●服務における自己の振り返りや課題に対する解決策		[D]			
●学校図書館の活用方法及び読書指導					[D]				
●自校の体力向上に向けての課題と取組	10月～1月				[D]				
●部活動の指導及び安全対策（中学校・特選）					[D]				
●食に関する指導及び給食指導（小学校・特選）					[D]				
●RV－PDCAシートに沿った具体的な取組及び実践（小中）	9月～1月					○			
○道徳教育の実践									
○総合的な学習の実践	9月～12月					○			
●学校行事における指導							○		
●学校における緊急時の対応 等	9月～10月						○		

図 2 配置校研修の報告

[illegible]

(ア) 必須研修〈小学校及び中学校の実施の流れ〉

		4月～7月		夏 季 休 業 中		9月～2月	
センター等研修	（5/12） ・授業基礎研修Ⅰ	（5/26） ・授業基礎研修Ⅱ	（6/23） ・第1回教育事務所研修	（7/21） ・課題研修 （人権教育研修Ⅰ） （特別支援教育研修）	（8/16） ・課題研修 （人権教育研修Ⅱ）	（9/29） ・基礎研修Ⅱ（中学校）	（10/6） ・基礎研修Ⅱ（小学校）
	【A】 ○所属校の教育課程について ○公開授業後の授業分析 ○発問や板書計画、ノート指導等授業づくりの実践			【B】 ○学級経営の理解についての研修（4月） ○Q-Uの実施及びプロットの作成（5月） ○R-V-P-D-C-Aシートの作成（7、8月）		【C】 ○1学期の学級経営及び児童生徒の実態の振り返り（事例研等） ○7月の人権課題の視点に立った取組 ○児童生徒に対する具体的な支援方法や課題解決に向けて	
	【D】 ○服務における自己の振り返りや課題に対する解決策 ○学校図書館の活用方法及び読書指導 ○自校の体力向上に向けての課題と取組 ○部活動の指導及び安全対策（中学校） ○食に関する指導及び給食指導（小学校）						
（ア）必須研修の内容	【A】4月～7月			【B】4月～8月		【C】8月～10月	
	【D】10月～1月						
「配置校実施日」 「配置校研修の記録」 「報告」	【A】7/21（木）「課題研修」にて受講者が持参する。			【B】10/13（木）「授業基礎研修Ⅳ」にて受講者が持参する。		【C】小：1/19（木）授業基礎研修Ⅹ 中：1/26（木）授業基礎研修Ⅹ にて受講者が持参する。	
備考	（イ）配置校独自で行う研修内容も実施することとする。						

3 これからの初任者研修の在り方

(1) 今後の方向性

ここまでに、初任者研修を取り巻く課題は、経験の浅い教員が大量に誕生すること、それによって学校運営や教員同士のコミュニケーションの在り方が変化すること、また、教育現場の多忙化などを取り上げて述べ、次の4点を方向性として述べてきた。

- ・大量退職に伴う課題への対応（学校運営・コミュニケーションの在り方）
- ・OJTの活性に生かす初任者研修の在り方
- ・研修効果の把握
- ・指導教員の力量形成

これらの方向性を満たす研修の実施方法を見出すことが必要である。

平成23年度は、特にOJTの活性や研修効果を目的として、配置校研修とセンター等研修のリンク化を行い、各研修が有機的かつ効果的に実施されるようになった。

平成24年度は、大量退職に伴う課題と指導教員の力量形成を目指し、「チーム協働研修」と「指導教員研修の拡充」を図った。

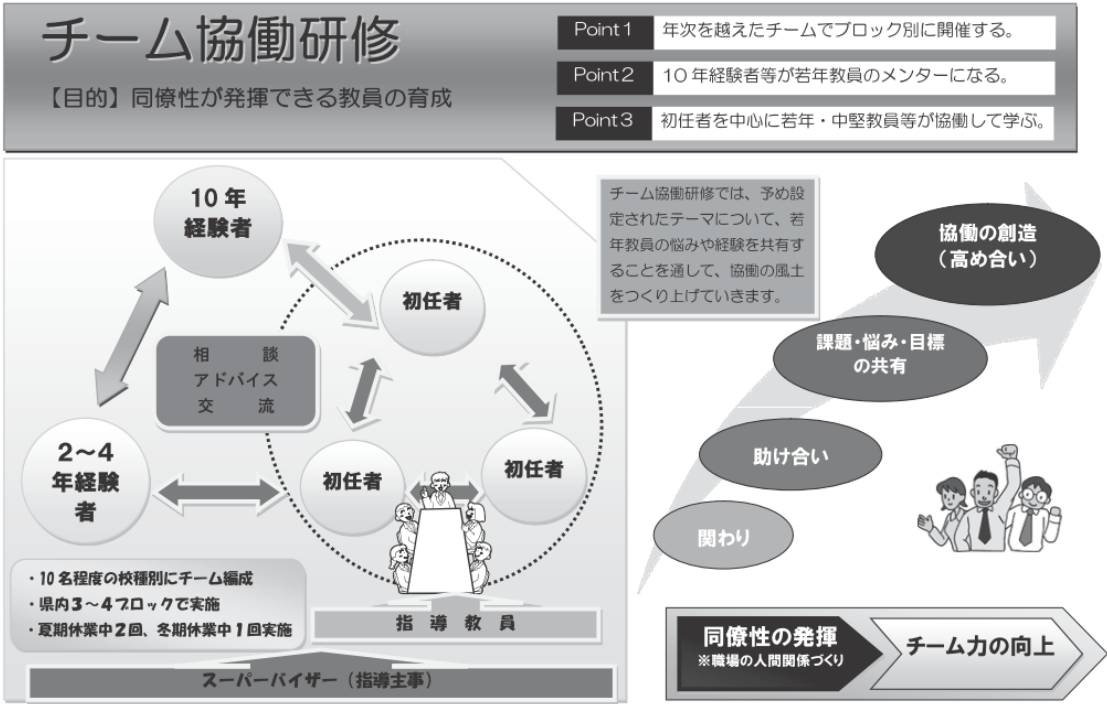
(2) チーム協働研修の新設

高知県は東西の距離が長く、研修時の移動負担は大きい。この地理的条件も考えると、東・中・西の各地域で行う研修へのシフトは必要である。「チーム協働研修」は、図3で示したように、初任者と10年経験者研修受講者を中心に、地域ごとに他の年次研修受講者も含めて行う研修である。これまでの研修は、年次という横軸で行っていたが、年次を超えた縦軸の研修とすることで、経験知やコミュニケーション力などを向上させ、大量退職に伴う課題の一つである、経験の浅い教員の増加や新たな学校文化の形成に対応することができる。

チーム協働研修では、講師による一方的な説明や個人思考を中心とした演習ではなく、年次を超えたチームを編成し、学校現場で起き得る課題について、セッションを行うものである。例として模擬授業を行う際に、初任者が授業者役、他の受講者が生徒役や参観教員（校長、教頭、教諭、保護者など）の役割をもち、それぞれの立場を疑似的に体験しながら、参観や事後の研究協議を行う。経験のある10年にとっては、管理職などの立場を理解することや保護者から見た全般的な学級の雰囲気など、単なる授業改善ではなくマネジメントという視点から授業の在り方をとらえていくことになる。同じ年次の受講者では、こういった研修は立体感のないものとなりがちであるが、年次を超えて行うからこそ、それぞれの経験知を生かした様々な意見が出ると考えられる。学校現場においても様々な年代、年次の教員がこのように協議をすることがあるが、他の役職の立場までを考えて発言する経験はなかなかできないことから研修の有効性が期待される。

また、研修における相互評価も必要であり、セッション後にシェアリングを行う。どの場面でどのように考えたか、どこで困ることがあったかなどを共有することで、立場を超えた理解が深まるものと考えられる。

図 3 チーム協働研修ポンチ絵



チーム協働研修の研修内容

○ ねらい 初任者、10 年経験者を中心とする異年次の教職員等が、合同研修の中で協働して学ぶことを通して、実践的指導力やセルフマネジメント力を高めるとともに、同僚性を構築する。			
○ 対象者・内容			
チーム協働研修 ① 7 月 31 日（火）	初任者（小・中・高・特）、新規採用養護教諭 3 年経験者（教諭〈小・中・高・特〉、養護教諭、栄養教諭） 10 年経験者（教諭〈小・中・高・特〉、養護教諭）		
チーム協働研修 ② 8 月 13 日（月）	初任者（小・中・高・特） 2 年経験者（教諭〈小・中・高・特〉） 10 年経験者（教諭〈小・中・高・特〉）		
チーム協働研修 ③ 12 月 26 日（水）	初任者（小・中・高・特） 10 年経験者（教諭〈小・中・高・特〉）		
チーム協働研修①			
(10 年) 打ち合わせ (初・3 年) 受付	研究協議 学校組織マネジメント	昼 食	研究協議 学級経営の実際（小・中） ホームルーム経営の実際（高） 学級・ホームルーム経営の実際（特）
チーム協働研修②			
(10 年) 打ち合わせ (初・2 年)	研究協議 模擬授業及び研究協議（小・中・高） ビデオ授業検証及び研究協議（特）	昼 食	研究協議 模擬授業及び研究協議（小・中・高） ビデオ授業検証及び研究協議（特）

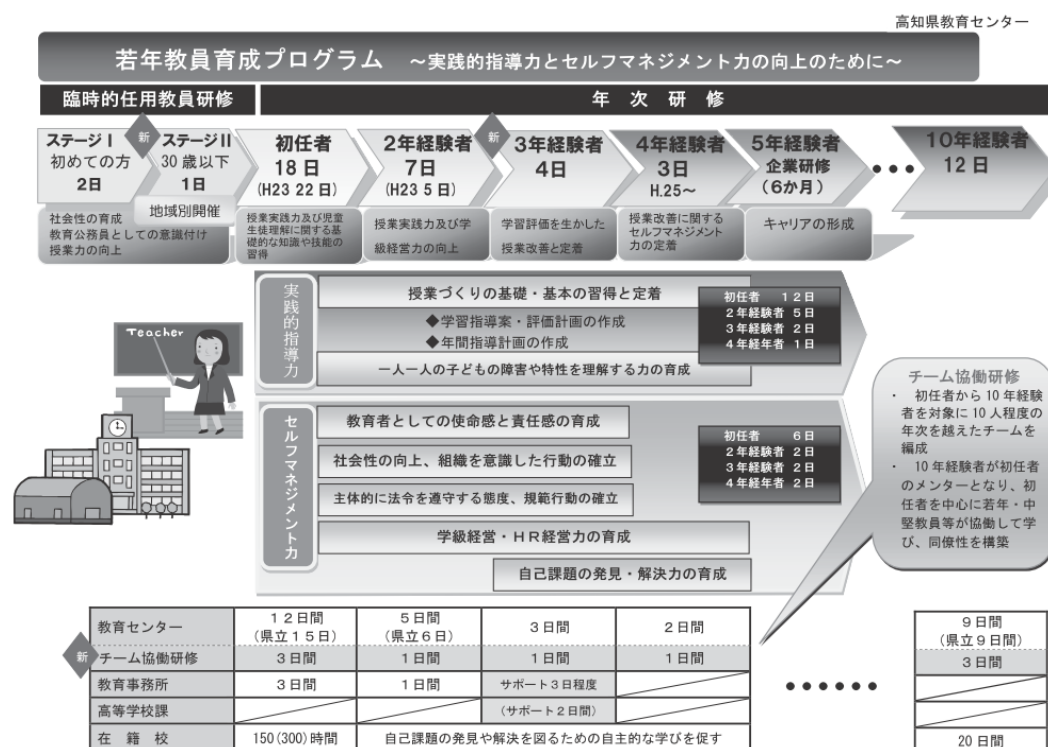
(3) 指導教員研修会の拡充

初任者の直接指導に当たる指導教員には、大きな責務がある。教員の最初の段階でどのような教員と深く接するかによって、その後の教員の成長は大きく異なる。指導力不足の教員の多くは、この時点の課題があるとも言われる。

そのため、平成 24 年度は指導教員を対象とした研修会の開催を増やすことを計画した。内容についても初任者がどのような研修を受けているか、その報告や配置校研修の実践交流などを中心に充実させている。

(4) 若年教員育成プログラム

初任者を含めて若年教員の育成は、系統的かつ計画的に行うことが大切である。チーム協働研修のように縦軸を生かした研修と同時に、その中で経験のある教員が経験の浅い教員にアドバイスできるようにしなければならない。そこで、平成 24 年度からは、初任から 5 年までの長期スパンの中で、教員育成をしていくよう若年教員育成プログラムとして、それぞれの年次の研修日数や内容の見直しを行った。(図 4) このプログラムは、実践的指導力とセルフマネジメント力の育成の 2 つの目標と、その 7 項目の下位目標を掲げ、それぞれの年次に対応させて、取扱う内容を絞り込んでいる。日数についても、初任者研修は大幅に日数を少なくし、2～4 年次に拡充させたものとなった。



なお、昨年度の 12 月定例県議会において、チーム協働研修を含め、若年教員育成については、知事説明でも取り上げられ、県全体の取組へ意識を高めることができ、平成 24 年度当初予算に若年教員研修全体の予算増につながった。

4 さいごに ～初任者が育つ環境づくり～

初任者には、これからの教育について大きな期待がかかっているが、全国の様子からは、病気になったり仕事を続けることが困難になったりした例も多く見かける。初任者が夢と希望をもちながら、一年間の研修や業務を終えるためには、環境が大切と考える。そのため、本県が新たにに取り組む研修のように、長いスパンで育成していくことや年次を超えた相談や協議ができるような研修内容を積極的に取り入れている教育委員会も多い。このように初任者の負担を軽減し、悩みや疑問にアドバイスできる機会を増やすことで、初任者の精神的な支援となり、同時に学校文化の継承と中堅教員の若年教員を育成する認識を促すことができる。

平成 24 年 5 月 15 日に出された中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会の審議のまとめ) のⅢ「当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化」の「2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策(4) 初任者研修の改善」の中でも、これらに対する方策が次のように示されている。

- 教職大学院等と連携・融合した初任者研修の在り方について、教育委員会と大学との連携・協働の取組を進め、初任段階の研修の高度化を図る。
- 初任者研修に加え、採用前研修、2 年目、3 年目の教員に対する研修を行っている教育委員会もある。こうした取組を参考に、初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みを構築する。
- 拠点校指導教員や校内指導教員の在り方、いわゆる「団塊の世代」の教員の知見の活用推進、指導力の高い校長の学校に初任者を配置するなど指導体制の充実方策についても検討が必要である。
- 初任者研修と「メンターチーム」(複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員と継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより相互の人材育成を図る校内新人育成システム)の取組を有機的に組み合わせることにより、初任者のより効果的な育成を図る。

高知県もこれらに先立ち、平成 23 年度に研修のリンク化で研修内容の充実、平成 24 年度に若年教員育成プログラムやチーム協働研修で、制度面での課題解決の方策を打った。初任者研修の在り方を変え、整えることは、教員の大量退職を迎えた今、中堅教員の意識の変

革につながり、学校文化の維持、発展、ひいては、児童生徒の学校生活を変えていくと思われる。

初任者研修制度については、教育公務員特例法第 23 条に「公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等の教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。」とあり、同 25 条には「任命権者が定める初任者研修及び十年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならない。」とある。

国や県レベルで考えられている、初任者研修を始めとする教員養成・育成の見直しは、単なる体系の変更では、対応できない時代を迎えていることから、一人一人の教員にどのような資質能力を求めるのか、例えば、初任者ならば、10 年経験者ならば、という資質能力のレベルを示したうえで、必要な日数、内容を検討するようにすべきであろう。

また、教員の研修は、教育職に与えられた理想的な制度であることを今一度確認し、趣旨を現場の実態に生かせるような研修となるよう、その仕組みづくりに積極的に取り組まねばならない。

（参考資料）

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（審議経過報告）

（平成 23 年 1 月 31 日 中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会）

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（審議のまとめ）

（平成 24 年 5 月 15 日 中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会）

平成 23 年度 高知県公立学校教員採用勉強会（第 2 回）資料

（平成 24 年 高知県教職員・福利課）

平成 24 年度 初任者研修の概要（平成 24 年 高知県教育センター）

平成 24 年度 10 年経験者研修の概要（平成 24 年 高知県教育センター）