

初任者の指導力育成に関する研究

－主体的な学びとOJTによる実践的指導力の向上－

義務教育研修課 主任指導主事兼課長 早瀬 幸二
指導主事 野川 桃代
指導主事 吉竹 太志
指導主事 寺林 隆太

キーワード：校外研修と実践の往還、OJT、実践的指導力

はじめに

平成27年の中教審答申において、「初任者の教員は、指導教員や先輩教員からの指導や助言を受けながら学校で日々実践し、省察・改善を繰り返す中で、教員として成長していくものである。その意味でOJTを中心とした校内研修により一層重点を置いて実施していくことが望ましい。」¹⁾と示された。また、その他の教員に対しても、校内研修の充実・活性化を図りつつ学校内外の研修を一層効果的・効率的に実施することが求められている。

一方、昨年度5つの近隣府県に対して、初任者研修における「校外研修と校内研修との関連」等について聞き取り調査を行ったところ、①校外研修と校内授業研究を意図的・計画的につなぐ取組が少ない、②校内研修の形骸化を危惧している府県もある等、改めて校外研修と実践が往還していない実態がうかがえた²⁾。

そこで、リフレクションシートの活用等により、年間を通じて校外研修と実践の往還を図ることで、初任者の指導力の向上につなげることを目的として研究を行った。

1 校外研修と実践の往還に向けた取組

リフレクションシートとは、初任者が「研修に向けて」（事前）（図1①）、「研修の振り返り」（事後）（図1②）を記入するとともに、初任者の振り返りに対して指導教員からのコメント（図1④）を記入できるようにしたシートである。本シートの活用により、初任者が目的意識を持って研修に臨んだり自らの学びを振り返ったりできるとともに、指導教員等が校外研修での学び等を把握し共有することで（図1③⑤）、校外研修を踏まえた校内研修を含むOJTの充実につながると考えた。

また、研修前に記入した「学びたいこと」「不安に感じていること」等を指導主事が事前に把握することで、実態に対応した研修内容の充実を図れるようにした（図1ⅠⅡ）。加えて、研修後の振り返りを指導主事が把握することで、次の研修で、さらに学びを深める

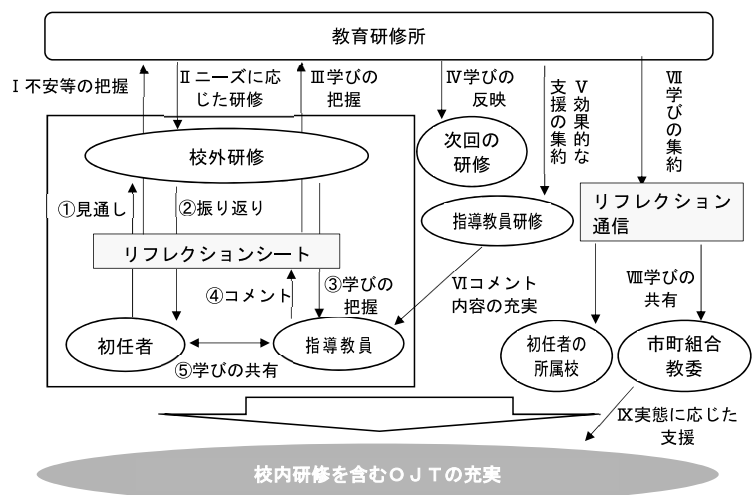


図1 リフレクションシートを活用した往還

内容を取り入れる、定着が不十分な内容を補う等、系統的な学びにつなげた（図1ⅢⅣ）。

そして、指導教員への働きかけとしては、指導教員の研修会において、効果的な支援につながると考えられる指導教員のコメントを紹介し、助言の充実を図った（図1ⅤⅥ）。さらに、学校全体で新任者を支援できるよう、リフレクションシートの内容を掲載したリフレクション通信（図2）を作成し（図1Ⅶ）、新任者の所属校及び関係市町組合教育委員会に配布した（図1Ⅷ）。各学校における指導教員以外の教員の校外研修の内容を踏まえた指導や、市町組合教育委員会による新任者の実態に応じた支援に活用されること等が期待される（図1Ⅸ）。



図2 リフレクション通信

2 アンケートによる成果の検証及びリフレクションシートの記述分析

(1) 新任者に対するアンケートの結果及び分析

「校外研修と実践との往還の意識」と「指導力向上の実感」等に関連があるかを調べるため、新任者319名に対しアンケート調査を実施した。アンケートは、「Ⅰ 自身の成長の実感（学習指導、生徒指導）」（19問）、「Ⅱ 不安の軽減」（6問）、「Ⅲ 児童生徒の変容の実感」（10問）、「Ⅳ 校外研修と実践との往還」（9問）に関する項目で構成し、4件法で回答する形式とした。

そして、「Ⅳ 校外研修と実践との往還」に関する回答の平均値をA～Dの4群に分け、それぞれの群の項目Ⅰ～Ⅲの平均値を分析したところ、図3の結果となった。

いずれの項目もA群の数値が高く、特に、「Ⅰ 学習指導の成長」に関してA群

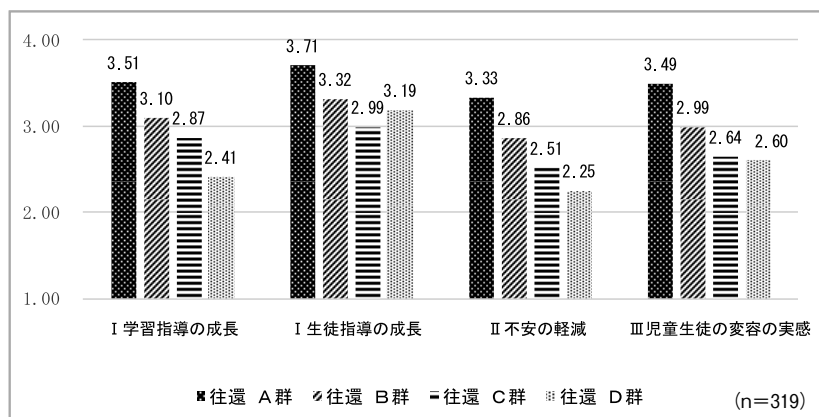


図3 校外研修と実践との往還と成長等の実感の関連

【各群の内訳】

- A群：4.00～3.26（99名（31.0%））
- B群：3.25～2.51（173名（54.3%））
- C群：2.50～1.76（45名（14.1%））
- D群：1.75～1.00（2名（0.6%））

また、A群とB群を比較しても、「Ⅱ 不安の軽減」

（差0.47）、「Ⅲ 児童生徒の変容の実感」（差0.5）と、他の内容についても、校外研修と実践を往還させる意識が、新任者自身にとって、良い影響をもたらしているといえる。

さらに、指導教員や他の教員の関わりが、新任者の不安の軽減にどの程度影響を与えているのかを分析した。「Ⅳ 校外研修と実践との往還」に関する項目から、指導教員や他の教員の関わりに関する「カ 校外研修で学んだことを指導教員と共有しながら、助言がもたらえた」「ク 指導教員以外の先生もリフレクションシートの内容を見てくれた」「ケ 校

外研修で学んだことが学校の多くの先生に共有されていた」の回答の平均値を4群に分け、平均値上位のA・B群と下位のC・D群の「Ⅱ 不安の軽減」の回答の平均値を比較した(図4)。

その結果、指導教員をはじめとする校内の教員と学びを共有できていると感じている初任者の方が、教育活動に対する不安や悩みが軽くなっていると回答した割合が高かった。

さらに、先程の質問項目カ、ク、ケのA・B群とC・D群の割合を比較したところ、指導教員の関わりに関する質問項目カでは、A・B群の割合は約80%に達したのに対し、他の教員の関わりに関する質問項目ケでは、40%に満たないことが分かった(図5)。このことから、校外研修の学びについて、指導教員との共有はある程度行われているものの、管理職や指導教員以外の教員との校外研修の共有は十分ではないという現状がうかがえた。

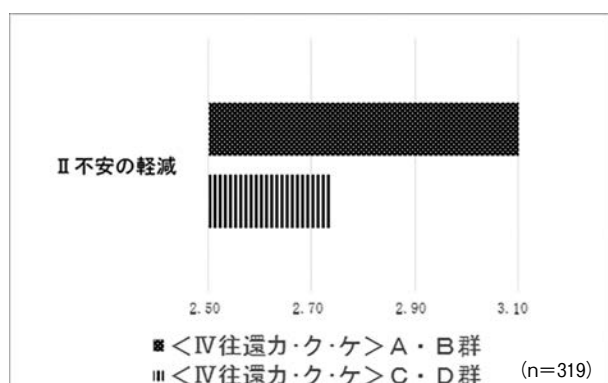


図4 往還の意識と不安の軽減の関連

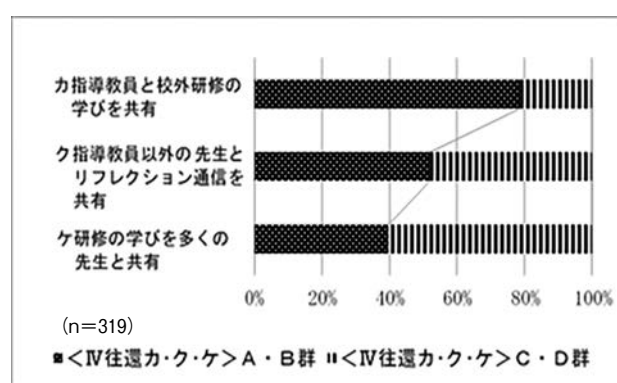


図5 往還の質問項目の回答割合

【各群の内訳】

A群：4.00～3.26 (69名 (21.6%))
 B群：3.25～2.51 (113名 (35.3%))
 C群：2.50～1.76 (83名 (26.1%))
 D群：1.75～1.00 (54名 (17.0%))

【Ⅳ往還カ・ク・ケの回答の各群の内訳】

A群：4.00～3.26 (カ 113名、ク 63名、ケ 31名)
 B群：3.25～2.51 (カ 138名、ク 103名、ケ 96名)
 C群：2.50～1.76 (カ 51名、ク 72名、ケ 127名)
 D群：1.75～1.00 (カ 17名、ク 81名、ケ 65名)

(2) 管理職、指導教員のアンケートの結果及び分析

ア 管理職アンケート

管理職アンケートは、「Ⅰ 管理職としての初任者への関わり」(7問)、「Ⅱ 初任者の成長を支える校内の体制づくり」(4問)に関する項目で構成した。そして、管理職の回答(4件法)の平均値を4群に分け、同校の初任者の回答との関連を比較した。

管理職の関わりに関するA・B群(人数の少ないC群(7名)D群(1名)は除く)に対する初任者の回答を比較したところ、「Ⅰ 学習指導

【各群の内訳】

A群：4.00～3.26 (224名 (72.5%))
 B群：3.25～2.51 (77名 (24.9%))
 C群：2.50～1.76 (7名 (2.3%))
 D群：1.75～1.00 (1名 (0.3%))

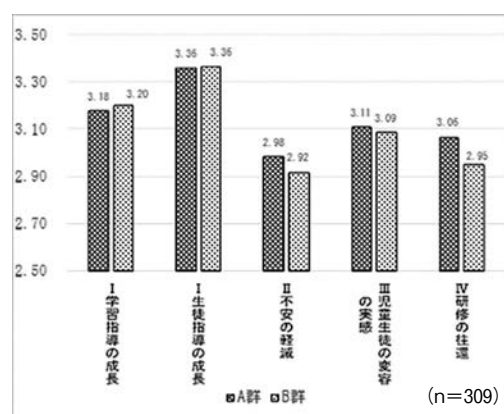


図6 管理職の関わりと初任者の変容等の関連

の成長」以外はA群が同等か高い結果となった(図6)。特にA群とB群の差が最も大きかった初任者に対するアンケートの「Ⅳ 校外研修と実践との往還」の各質問項目と、管理職の初任者に対する関わりを比較したところ、「ク 指導教員以外の先生もリフレクションシートの内容を見てくれた」「ケ 校外研修で学んだことが学校の多くの先生に共

有されていた」の質問において、その差がク0.41、ケ0.2と顕著であった(図7)。このことから、管理職の初任者への関わりや初任者を支える体制づくりの意識は、初任者の他の教員に関わってもらえているという往還の意識にも影響があることが分かった。しかしながら、初任者アンケートと同様に、他の項目に比べ、ク、ケの質問の回答の平均値が低いことから、指導教員以外の教員の初任者への関わりの充実に向け、具体的な働きかけを行う必要性があると考ええる。

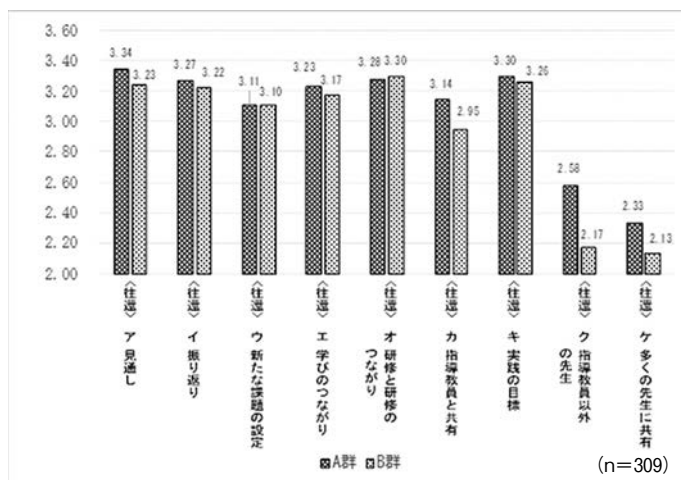


図7 管理職の関わりと初任者の往還に関する意識の関連

イ 指導教員アンケート

指導教員に対しては、初任者への関わりに関する5項目の質問を行い、管理職アンケートと同様、平均値を4群に分け、A・B群における指導教員の担当する初任者の回答との関連を調べた。

その結果、「Ⅳ 校外研修と実践との往還」の差(0.12)が最も大きかった(図8)。

さらに具体的な内容について関連を調べたところ、他の教職員による働きかけ(ク、ケ)に加え、「Ⅰ 学びを振り返り授業づくりや学級経営を行った」「Ⅱ 校外研修の学びを指導教員と共有し助言がもたらした」において、0.1以上の差が見られた(図9)。特に、カにおいては、その差が0.25と大きかったことから、指導教員が校外研修について初任者と話をしたり、校外研修の内容を踏まえた助言をしたりすることが、初任者の校外研修と実践との往還に対する意識の向上につながっていると考えられる。

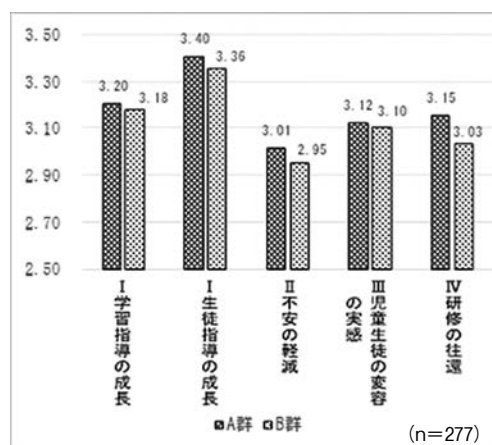


図8 指導教員の関わりと初任者の変容等の関連

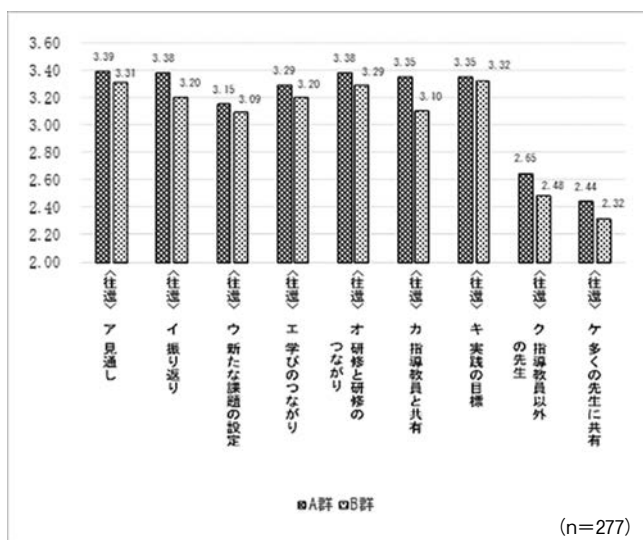


図9 指導教員の関わりと初任者の往還に関する意識の関連

【各群の内訳】

- A群：4.00～3.26 (82名 (29.6%))
- B群：3.25～2.51 (142名 (51.3%))
- C群：2.50～1.76 (48名 (17.3%))
- D群：1.75～1.00 (5名 (1.8%))

(3) リフレクションシートの記述の分析

校外研修と実践の往還や指導教員の関わりの具体を調べるため、初任者アンケートにおける「Ⅰ 自身の成長の実感(学習指導、生徒指導)」及び「Ⅳ 校外研修と実践との往

還」の平均値の高い初任者とその指導教員について、リフレクションシートの記述内容を調べた。

以下のA、Bの指導教員いずれも、初任者の現状を見取り、初任者の日頃の実践や姿勢を認めた上で、校外研修の学びを踏まえ、今後の目指す方向性や指導方針について明確に伝えている。また、初任者の不安に対しては、校外研修の学びを校内研究とつなげて見通しを持たせるような助言も見られた。

前述のアンケート結果から、指導教員が校外研修の内容を把握し、具体的に助言することは、初任者の実践的指導力向上の実感に良い影響を与えていると考えられたが、該当する指導教員のコメントからも、具体的な助言等が、校外研修と実践との往還に好影響を与えていることがうかがえた。

＜初任者A＞

(事前)

「めざす子どもの姿」を具体的にイメージしたねらいの設定方法について学びたいです。学びに向かう力、人間性等を育成するための授業構成について、不安に思っています。

(振り返り)

様々なつまづきに対応する方法やねらいを設定する時の言葉選びなどについて、もっと知りたいです。つまづく子どもだけでなく「めざす子どもの姿」に迫る手立てについて、まだ悩んでいます。子どもの発言を生かしたねらいの設定や、「めざす子どもの姿」を具体的にイメージして、授業の結末から遡って考える授業研究に取り組みたいです。

＜指導教員A＞

すでに、「めざす子どもの姿」を意識した課題の設定に取り組めているので、本研修で学んだことを生かして、ねらいと結末を連動させた授業づくりを期待しています。また、子どもの発言を生かしてねらいを設定しようとチャレンジしているので、どの言葉を取り上げてねらいを設定すると「めざす子どもの姿」により迫れるか、今後、具体的にお伝えしていきたいと思っています。

学びに向かう力、人間性等を育成するための授業構成においては、本校の研究ともつながっています。校内研究を通して、その授業構成力を高めていってほしいと思います。

＜初任者B＞

(事前)

教育相談はどのようにすればよいか知りたいです。

(振り返り)

言葉にならない「ことば」を知るために、普段から生徒と積極的に関わっていききたいです。まずは傾聴することを心がけたいです。

＜指導教員B＞

日頃から、先生は生徒一人一人に寄り添った指導を心がけておられます。

今回の研修では、教育相談の基礎知識からカウンセリングマインドを生かした関わりについて学ぶことができましたね。具体的な傾聴の仕方を知り得たことは、これからの教育活動で生かすことができるでしょう。ぜひ実践して、生徒から自己解決の力を引き出せるように努めてください。

3 研究成果とその周知

本研究では、年間を通じて校外研修と実践の往還を図ることで、初任者の指導力の向上につなげることを目的に取組を行った。校外研修と実践をつなげる手段として、リフレクションシートを活用し、成果をアンケートで検証した。その結果、校外研修と実践の往還が図られていたと感じた初任者は、自身や子どもの成長を実感したり、不安が軽減したりしていた。また、管理職や指導教員の初任者への関わりの意識が、初任者の校外研修と実践の往還意識や、初任者の成長の実感、不安の軽減に影響していることが分かった。

また、リフレクションシートの初任者の記述をまとめたリフレクション通信について、管理職からは、通信を職員間で回覧することで初任者の学びの状況を共有できたという感想があった。市町組合教育委員会からも、リフレクション通信により校外研修の内容を把握でき、学校訪問等を通じて初任者の実態に即した指導を行えたという声が聞かれた。

しかし、「校外研修の学びが多く教職員に共有されることは、校外研修と実践との往還を図る上で有効ではあるが、一部の学校にとどまっている」という実態がうかがえた。今後は、校内のより多くの教職員の校外研修と実践との往還の意識を高める方策を検討する必要がある。

そこで、校外研修での学びの共有をさらに促進させるため、研究の成果を踏まえたリーフレットを作成した（p.53～p.54参照）。リーフレットでは、初任者と指導教員それぞれに対して、校外研修と実践の往還を通じた実践的指導力の向上につなげるポイントを、具体例とともに示した。また、「指導教員等が校外研修の学びを共有することが初任者の不安の軽減につながっていること」、一方で、「指導教員以外の教員との共有は不十分な現状である」というアンケート結果を紹介し、校外研修の学びを広く他の教職員と共有することの大切さを示している。さらに、①リーフレットでは紹介しきれない指導教員の関わり好事例について、「指導教員の関わりで嬉しかったこと」「初任者との関わりで工夫したこと」「その関わりによって、初任者が成長したこと」を記述の内容別に整理したもの、②令和5年度以降の初任者が見通しを持って研修に臨んだり、振り返りを実践につなげたりする際の参考にできるリフレクション通信を、それぞれ県立教育研修所Webページに掲載し、リーフレットに掲載している二次元コードから閲覧できるようにした。

リーフレットは各市町組合教育委員会及び初任者の配属された学校に配布するとともに、指導教員を対象とした研修会の資料として活用する。

おわりに

リフレクションシートの活用等を通じた校外研修と実践との往還は、初任者の成長の実感や不安の軽減、児童生徒の変容の実感に一定の効果があることが分かった。一方で、複数の初任者を担当する指導教員にとって、点検やコメントの記入量が負担になる等の課題も見られたことから、効果的で継続しやすいリフレクションシートに改良し、取組を継続していきたいと考える。今後も、県立教育研修所と指導教員、該当校の管理職をはじめとする全ての教職員、市町組合教育委員会が連携を図りながら、一体となって初任者の実践的指導力の向上に向けた支援を図っていきたい。

注

- 1) 中央教育審議会（2015）これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）
- 2) 高舘裕児ら（2022）若手教員の実践的指導力向上を目指す研修の在り方—学習指導に関する年次研修の改善—。兵庫県立教育研修所 研究紀要 第132集, pp. 45－46.



兵庫県立教育研修所の年次研修

「初任者は、どのような研修を行っているの？」という声をお聞きすることがあります。兵庫県立教育研修所が実施する年次研修において、大切にしていること、受講者に伝えていくことを紹介します。

兵庫県立教育研修所の研修では、

「めざす子どもの姿」

をキーワードに、授業づくりについて考えるようにしています。



「めざす子どもの姿」とは、本時のねらいを具体的に示したものです。

例えば

- ・「こんなことを書いてほしい」という記述
- ・「こんなことを発言してほしい」といった発言の内容です。

初任者研修では、子ども達が書いたり発言したりしている姿等、子どもの言葉で具体的にイメージするように伝えられています。

また、記述や発言、つぶやきのようにアウトプットできるものばかりではなく、見ることができない思考の中身等も含まれます。技能に関しては、「こんなことができるようになってほしい」「こんなふうに取り組んでほしい」といった姿となります。研修では、「めざす子どもの姿」を、より具体的にイメージするようにしています。

具体的な「めざす子どもの姿」をイメージするのはどの場面？

例えば、1時間の授業で、導入・展開・終末（まとめ）というような学習場面を設定した場合、どの場面でめざす子どもの姿をイメージすればよいでしょうか。

授業の振り返りの場面だけでなく、右図のように、それぞれの学習場面においても、「めざす子どもの姿」をイメージすることが大切です。

本時のねらいに迫る「めざす子どもの姿」を学習場面ごとにイメージすることによって、各場面での子ども達への適切な指導や支援につなげる。「目標―指導―評価」の一体化をめざした授業づくりを大切にしています。



04 教①2-004A4

若手教員の指導力育成リーフレット

小・中・義務教育学校の
初任者・指導教員 必見！

初任者が笑顔で 子ども達と向き合うために -校外研修の学びを日々の実践に生かす-



兵庫県立教育研修所

新任者のみなさんへ

見通しをもっと学びが変わる！

年次研修にシラバスがあることを知っていますか。研修内容や研修のねらいが掲載されていますので、事前に確認し、受講する目的(自身の課題、学びたいことなど)を明確にすることによって、研修の学びが確かなものになります。

(例)「道徳科授業づくり(中学校)」

【研修前】



子どもの発言によって予想していない展開にならないか、不安を持っています。1人の発言から全体で対話するための工夫が学びたいです。

主体的な学び



【研修後】

「ねらいに迫る子どもの姿」から、それに沿った中心発問を考え、補助発問や「問い返し」等を用いて、教科書の本文には記載されていない、子どもの中にある気持ちを引き出す授業づくりを学ぶことができました。

ポイント

上記のように、研修前に自分自身の課題や不安、学びたいことを明確にし、おおくことで、研修後の振り返りの記述が、教科の本質に迫る具体的な内容になります。

振り返りが日々の実践につながる！

初任者研修の振り返りを、毎回「リフレクションシート」に記入します。研修での学びを踏まえ、自身の実践を振り返ることが指導力の向上につながります。

(例)「国語科授業づくり(小学校)」

学びのつながり



研修前は、読み取りが苦手な児童に対して、どのように指導したらいいのかわ本当に不安で、少しでも手立てが知りたいと思っていました。今日の研修を通して、ねらいに迫るための切り口や学習内容などがよく分かる板書計画を考えることができました。時系列で並び、心情曲線を使ったりして、視覚的に捉えることができる板書を、早速明日から実践したいと願います。

ポイント

明日からの実践に取り入れたいことが具体的になります。この積み重ねが大切ですね。



過去の「リフレクション通信」は、こちらの二次元コードからダウンロードすることができま

指導教員のみなさんへ

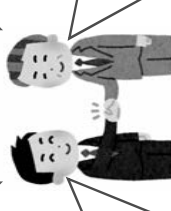
学びの共有で新任者の可能性を引き出す！

初任者の校外研修での学びを互いに共有することで、初任者の成長を見取ることができ、適切な助言につながります。この営みは初任者の日頃の実践や姿勢を価値付け、初任者の自己肯定感や学が意欲の向上につながります。

初任者の振り返り

学びの共有

単元の計画をする際に、まず、子ども達に気付いてほしいこと、考えてほしいことを洗い出し、次に、評価の観点ごとに振り分け、最後に学習方法を考えました。そうすることで、授業中のどこに重点を置くのか、とて明確になり指導においても「めあて」をわかりやすく提示できると感じました。



指導教員のフィードバック

毎回の授業で、めあてを立てることは時間がかかりますが、子ども達も教員にとっても、わかりやすい授業をするために大切なことですね。学習評価にもつながりますので、意図を明確にして、めあてを提示できる授業を日々心がけてください。少しずつ頑張っていきましょう。

ポイント

初任者の学びや気づきを踏まえながら、授業づくりにつながるポイントを伝えていきます。初任者を励ますコメントは自信につながります。



令和4(2022)年度指導教員の初任者との関わりで工夫したこと等をまとめました。こちらの二次元コードからダウンロードすることができま

学校全体で学びの共有を！

右のグラフは、初任者を対象とした意識調査の結果です。

上のグラフからは、管理職や指導教員と校外研修の学びを共有している初任者の方が、教育活動に対する不安や悩みが軽くなっていることが分かります。一方で、下のグラフでは、指導教員との共有は行われているものの、指導教員以外の教員との校外研修の共有が十分ではないという現状がうかがえます。

多忙を極める学校現場において、なかなか難しいことなのかもしれませんが、学校全体で初任者を支え、認め、励ます体制づくりにお力添えをお願いします。



自分も初任者の頃は、苦勞したもんな...

