

初任者研修の現状と今後の在り方について

—新規の初任者研修「スタートアップ・プラン」方式に焦点を当てて—

井藤 栄一^{*1}

岐阜県教育委員会では、ベテラン教員の大量退職を見据え、若手教員研修の改善に取り組んでいる。H25年度は、新規に2年目研修・4年目研修を実施し、さらにH26年度からは、初任者研修について新規に「スタートアップ・プラン」方式をスタートさせた。本論文では、「スタートアップ・プラン」方式の成果と課題を考察し、今後の初任者研修の在り方についての構想を述べる。

〈キーワード〉若手教員研修, 「スタートアップ・プラン」方式

1 はじめに

日本における初任者研修制度は、平成元年度から学校種ごとに段階的に実施されており、平成4年度以降は全校種で実施されている。初任者の時期は、大学における養成段階と学校現場における実践とをつなぐ重要な時期であり、この時期に教職への自覚を高め、自立した教育活動を展開していく素地をつくるためには、組織的・計画的な教職研修を実施する必要がある。こうした認識のもと、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的とし、初任者研修制度が創設された。

創設から20年を経過した現在、全国的に様々な課題が指摘されるようになった。文部科学省の「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の「初任者研修の抜本的な改革に関する調査研究事業」に係る事業の説明文書には、以下の指摘がなされている。

【初任者が配置される学校の意識・指導体制】

- ・初任者に対し、校長をはじめとする管理職やその他の教職員が大変熱心に指導し、育成している学校がある一方で、必ずしも積極的ではなく、指導教員に任せっきりにするなど、学校全体で初任者を指導する体制が十分にできていない学校があるのではないか。
- ・初任者の配置される学校が、毎年度異なる可能性があるため、初任者を受け入れる学校に研修のノウハウが蓄積されにくく、継続的な指導体制の整備も困難であ

り、研修の充実が図られにくいのではないか。

- ・拠点校指導教員の能力に差があり、指導の質が十分に担保されていないのではないか。
- ・校内指導教員は、自らの業務も行いつつ初任者の指導を行わなければならない、負担が大きいとともに、初任者を指導するインセンティブが働きにくいのではないか。

【初任者の状況】

- ・拠点校指導教員は、週に一度の巡回のため、初任者が指導を受けたいときに受けられていないのではないか。また、拠点校指導教員が初任者の状況を十分に把握できていないのではないか。
- ・特に小学校においては、9割を超える初任者が学級担任となっており、学校現場の多忙化などのため、たとえ初任者への指導体制を整えたとしても日常の業務に追われて十分な研修の機会が確保できていないのではないか。
- ・同世代の教職員が少ない場合、気軽に悩みなどを相談できる相手がおらず、初任者が孤立しがちではないか。

以上の指摘を参考にしながら、これまでの岐阜県における初任者研修の課題を明らかにしていった。

2 初任者研修の課題

岐阜県の初任者研修の課題を明確にしようとする試み

^{*1} 岐阜県教育委員会教育研修課研修企画監

は、H25 年度から開始した。そこでは、前述の文部科学省の指摘の 1 つにもある、「特に小学校においては・・・（中略）・・・十分な研修の機会が確保できていないのではないか。」という点に着目した。即ち、「小学校の初任者の方が中学校の初任者と比較して負担が大きいのではないか。」という仮説を立て、以下の分析を行った。

(1) 担任をもつ割合

岐阜県の初任者が担任をもつ割合について、校種別の比較を行った結果を次の図 1 に、全国との比較を行った結果を図 2、3 に示す。

図 1 から、岐阜県の小学校の初任者は、ほぼ 100% が担任をもっているのに対し、中学校の初任者は、およそ 3 人に 1 人しか担任をもっていないことが判明した。また、図 2 と図 3 の全国との比較から、小学校の初任者は全国と比較して担任を受けもつ割合が高いのに対し、中学校の初任者は全国と比較して担任を受けもつ割合が低いことが判明した。

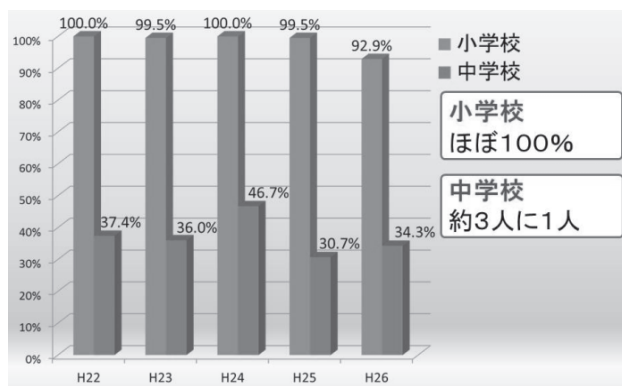


図 1 初任者が担任をもっている割合(小中の比較)

(2) 講師経験の無い初任者の割合や意識

H22 年度～H26 年度について、講師経験の無い初任者（以下、「直採者」）の割合を調べた結果を、次の図 4 に示す。

校種別に比較してみると、H26 年度を除き、直採者が占める割合は、小学校の方がやや高く、H23 年度～H25 年度については、中学校と比較し 10% 程度高いことが判明した。

さらに、直採者は講師経験のある初任者と比較した場合、どのような不安をもっているのかを調査した。H25 年度の小中の初任者 330 名に対し、採用直前に行ったアンケート「採用前に何が不安ですか」の結果を、図 5～図 7 に示す。

3 つの質問項目「教員としての生活が始まること」「職場の先生方と人間関係をうまく築くこと」「児童生徒にうまく指導できるかどうか」のすべてについて、最も不安を感じている初任者は直採者であり、その傾向は、中学校よりも小学校の方に強く見られるということが分かった。

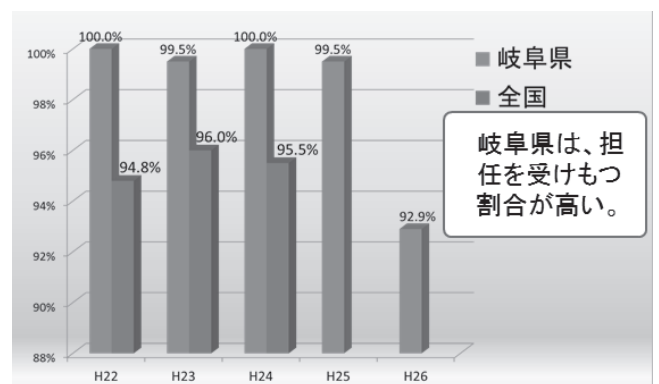


図 2 小学校の初任者が担任をもっている割合(全国との比較)

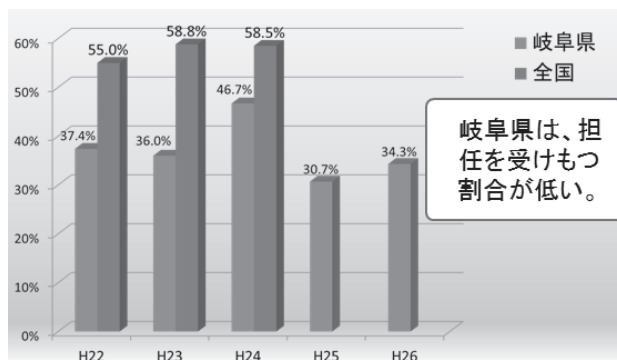


図 3 中学校の初任者が担任をもっている割合(全国との比較)

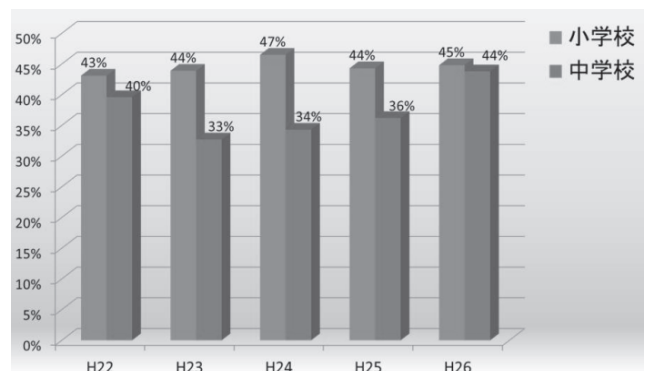


図 4 講師経験の無い初任者(直採者)の割合

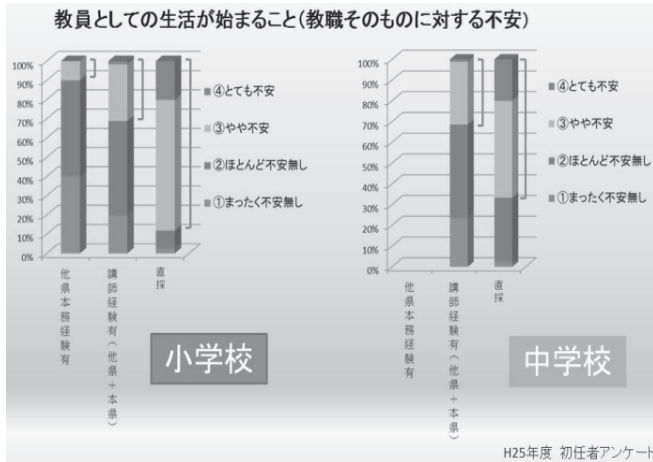


図5 直採者の不安(教職)

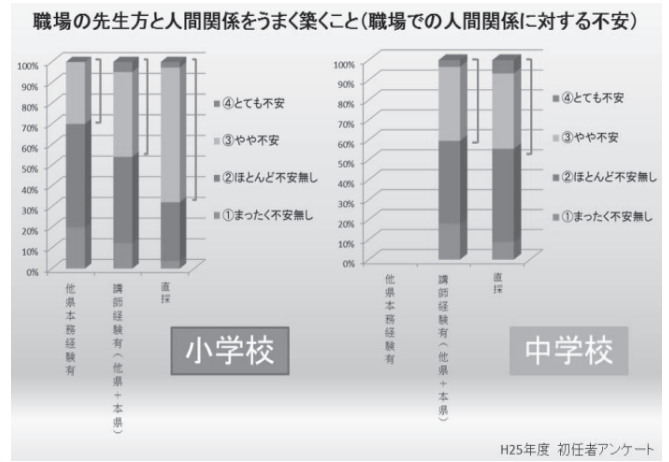


図6 直採者の不安(人間関係)

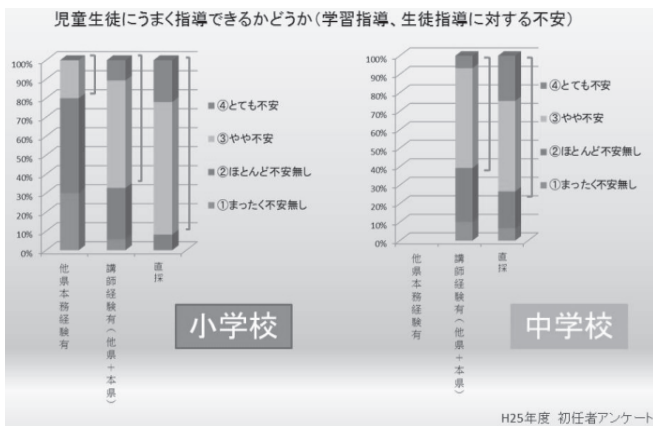


図7 直採者の不安(指導)

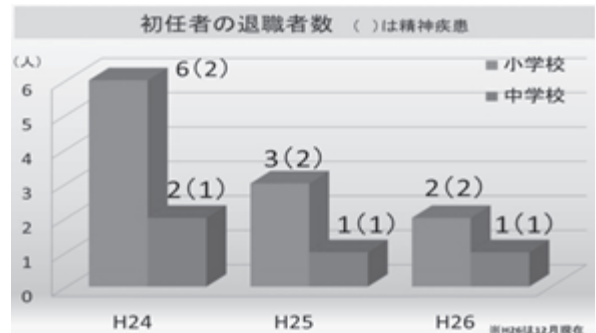


図8 初任者の退職者数

(3) 初任者の退職者数

H24 年度～H26 年度について、採用後 1 年（年度途中も含む）以内の初任者の退職者数を調査した結果を、図 8 に示す。

小学校の初任者の退職者数は中学校の退職者数と比較して多い傾向にあり、その理由の 1 つである「精神疾患」の数も、小学校の初任者の方がやや多い傾向にあるということが分かった。

(4) まとめ

小学校の初任者と中学校の初任者では、それぞれが受けもつ業務の種類、その業務に携わる人数や関わりの度合いにどのような違いがあるのか、「教科指導等」「学級経営」「事務・分掌等」の主な 10 の業務について比較したものを図 9 に示す。

大半の初任者がその業務に携わるため、負担が大きい事を示す●の数、圧倒的に小学校の方が多い。

「小学校の初任者は、ほぼ 100%が担任を受けもつ」ということは、教科で比較すると、中学校の 1 教科に対して 7～9 教科を指導するということであり、精神的な重圧は計り知れないものがあると想像できる。

(1)～(3)で示した、担任をもつ割合、占める直採者の割合、退職者の数の分析等と合わせて考えてみても、岐阜県においては、小学校の初任者の負担が大きいという課題があり、何らかの具体的な改善が必要であると考えた。

校種別の担当の度合い									
	教科指導等		学級経営				事務・分掌等		
	教科	道徳・特活・総合	担任	朝の会・帰りの会	保護者対応	生徒指導	児童会・生徒会指導・記録	通知表	入試
小学校	● (7～9教科)	●	●	●	●	●	●	—	—
中学校	▲ (1教科)	▲	▲	▲	▲	●	▲	▲	●
● 大半 ▲ 一部 — 無し									

図9 業務とそれに携わる度合い

3 新規の初任者研修「スタートアップ・プラン」方式

岐阜県教育委員会では、「2 初任者研修の課題」で述べたことを踏まえ、H26 年度から、小学校の初任者の負担の軽減を図るための新たな研修方式、「スタートアップ・プラン」方式を開始した。

(1) スタートアップ・プラン方式の概要

スタートアップ・プラン方式は、H25 年度までの初任者研修の2つの方式、「一人方式」「チーム方式（拠点校方式）」（以下「通常方式」）に次ぐ第3の方式である。対象者は小学校の直採者の一部（H26 年度は15人）であり、担任をもたないで研修に専念できるようにしたことが最大の特徴である。通常方式と比較した場合、前期の研修の内容及びその実施方法に大きく違いが表れる。その概要を図10、11に示す。

前期の「集中型研修」は、5月～9月にかけて実施する。その期間は校外に出かけて研修する機会を多くし、得た

知識や技術を生かして、後期に校内での実践を積み重ねるというものである。月曜日は教科の内容、水曜日は教科以外の内容について、それぞれ8日間、近隣の学校の優れた実践者（以下「スペシャリスト」）に学ぶ研修を実施し、金曜日は11日間、総合教育センターにおいて指導主事から教科指導等の基礎・基本を徹底して学ぶ研修を実施するというものである。

スタートアップ・プラン方式を実施するに当たり、1年後の成果と課題を検証するため、2つの手立てを講じた。1つ目は初任者に対して15の付けたい力を示したことである。これを通常方式とスタートアップ・プラン方式の両者に示すことで、1年を終えた時点の結果を比較できるようにした。2つ目は「配置校訪問」及び「検証会議」の実施である。初任者の授業を参観して力量の向上を確かめたり、市町教育委員会や校長や保護者を交えた意見交流を行ったりする「配置校訪問」の他、県内の教員養成系大学の教員を外部有識者として招き、本研修方式の有効性や指導力の定着状況について見届ける

「検証会議」を実施した。

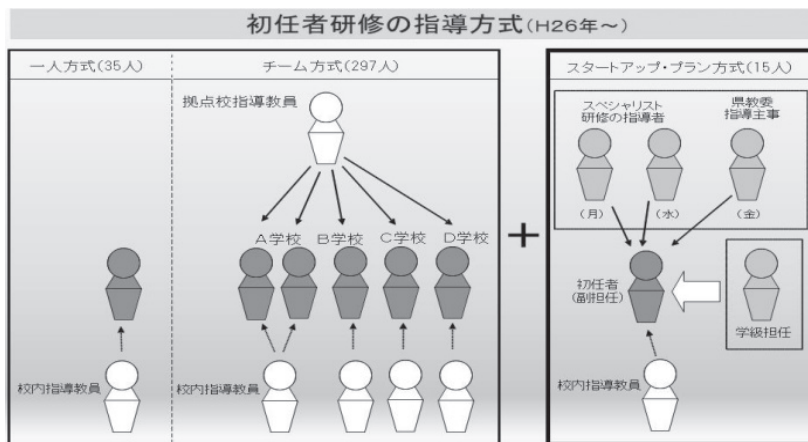


図10 H26年度からの初任者研修の方式



図11 前期の「集中型研修」

(2) スタートアップ・プラン方式の成果と課題

平成27年2月5日（木）、図12に示した15の付けたい力の自己評価の結果の比較や、配置校訪問で聞き取った内容をもとに、検証会議を実施してスタートアップ・プラン方式の成果と課題を明らかにした。

15の付けたい力の自己評価を、通常方式とスタートアップ・プラン方式（以下、図中では「SUP方式」）で比較した結果を、図13に示す。図12の回答の選択肢で、「3 どちらかといえばそう思う」「4 そう思う」という肯定的な回答を選んだ人数の割合を比較したところ、約73%に当たる11項目について、スタートアップ・プラン方式が通常方式を上回っている事が分かった。

資料 4

初任者の自己評価(初任者用)

地区		学校		氏名	
----	--	----	--	----	--

1 : そう思わない 2 : どちらかというと思わない 3 : どちらかというと思う 4 : そう思う

1 教科指導について

①日頃、教材研究を大切にして授業に臨んでいる。

1 - 2 - 3 - 4

②授業の目標を明確にして授業に臨んでいる。

1 - 2 - 3 - 4

③構造的で児童生徒に分かりやすい板書を心がけている。

1 - 2 - 3 - 4

④個に応じた指導を重視し、児童生徒の活躍の場を与えて適切に評価している。

1 - 2 - 3 - 4

⑤授業の中で、仲間と共に学び合う場面を効果的に位置付けている。

1 - 2 - 3 - 4

2 学級経営について

①すべての児童生徒に温かく接し、児童生徒から信頼されている。

1 - 2 - 3 - 4

②朝の会や帰りの会で、児童生徒がよりよい学校生活を送ることを心がけられるような指導をしている。

1 - 2 - 3 - 4

③道徳の時間や特別活動の指導の仕方について工夫をしている。

1 - 2 - 3 - 4

④いじめや差別、生命の安全等に係ることは毅然として指導している。

1 - 2 - 3 - 4

⑤児童生徒に係る情報を保護者と共有し、保護者の思いを受け止めようとしている。

1 - 2 - 3 - 4

3 事務処理・社会人としての自覚について

①学級の様々な事務処理について理解している。

1 - 2 - 3 - 4

②教科指導や学級経営について、校内の先生に相談をしながら進めている。

1 - 2 - 3 - 4

③集中して授業の準備等に取り組む等、残業を減らし、健康に留意して勤務している。

1 - 2 - 3 - 4

1日の平均残業時間 (時間 分)

④校務分掌を理解し、自分の力で適切に遂行している。

1 - 2 - 3 - 4

⑤社会人としてのマナーを守って勤務できる。

1 - 2 - 3 - 4

図 12 初任者の自己評価表

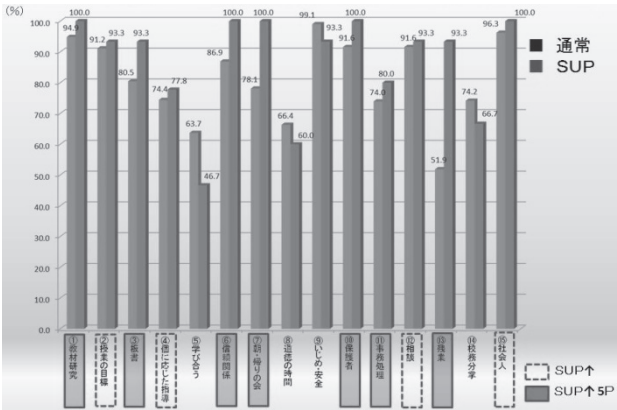


図 13 自己評価の比較(通常方式とSUP方式)

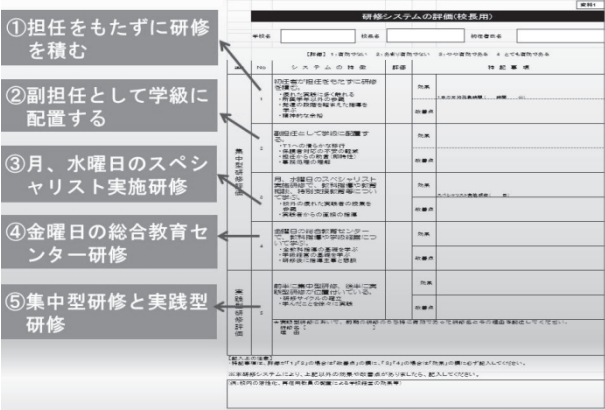


図 14 SUP方式のシステムの特徴

図 13 の結果について、さらに、図 14 に示したスタートアップ・プラン方式のシステムの特徴（⑤は除く）と 15 の付けたい力の定着状況の関係について分析した。

ア 担任をもたずに研修を積む

この視点の最大の成果は、「重圧の軽減」であり、図 15 に示す、付けたい力⑬「残業を減らし健康に留意する」に如実に現れている。これに関連して 1 日の残業時間を調べたところ、スタートアップ・プラン方式の初任者の平均は 2 時間 42 分であり、通常方式の小学校の初任者と比較して約 1 時間、中学校の初任者と比較して約 1 時間 20 分少ない事が分かった。

また、通常方式であれば担任をもっているため、他の学年を参観する事は困難であるが、スタートアップ・プラン方式はそれが可能となり、すべての学年の発達の段階の理解に有効であることが分かった。

この視点の課題は、図 16 に示すように、前期の T 1 と

しての実践時間が確保しにくいということである。その原因は、スペシャリスト実地研修や総合教育センター研修等の校外研修の計画時数が、多過ぎた結果と考えている。

イ 副担任として学級に配置する

この視点の成果は、図 17 に示す、付けたい力⑥「全ての児童生徒に温かく接し信頼されている」に現れている。外部有識者の大学教員の意見によれば、教育実習に行った大学生の大半が、児童生徒との距離の取り方、具体的には、叱ってよいのかといった点に悩むという。児童の個性を、参観によって把握したり担任から聞いたりして、どのように接していけばよいか、しっかり学べていると考えられる。

もう 1 つの成果は、図 18 に示す、付けたい力⑦「朝、帰りの会で、児童がよりよい学校生活を送ることを心がけるような指導をしている」に現れている。担任から実践的に学べていると考えられる。

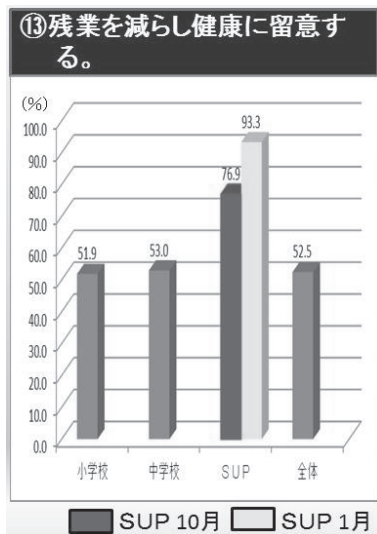


図 15

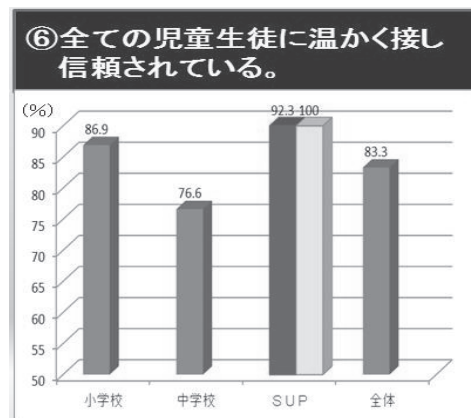


図 17

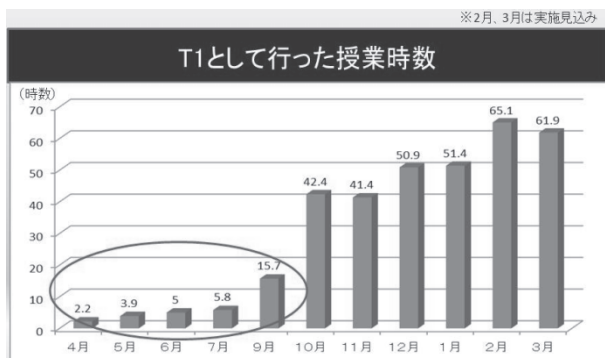


図 16

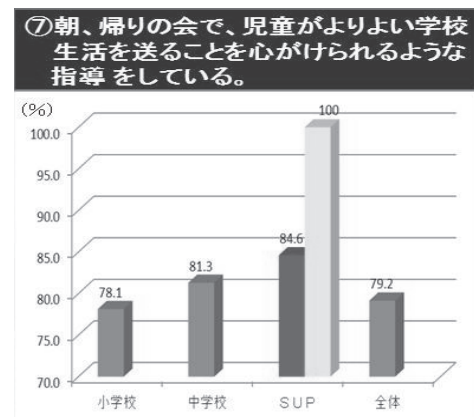


図 18

この視点の課題は、図 19 に示す、付きたい力⑩「保護者の思いを受け止めようとしている」と、図 20 に示す、付きたい力⑪「学級の様々な事務処理について理解している」に現れている。これらは、保護者対応と事務処理に係る経験不足であり、後期には改善されてきている。改善されてきた理由は、校長が、トラブル等の際の保護者対応に初任者を同席させたり、通知表や指導要録の作成等の事務処理に初任者を担当させたりした結果と考えられる。

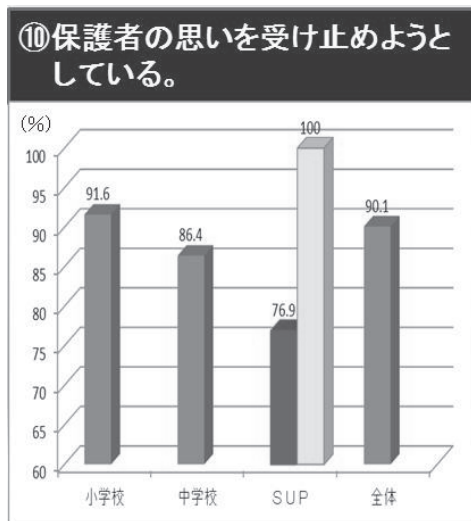


図 19

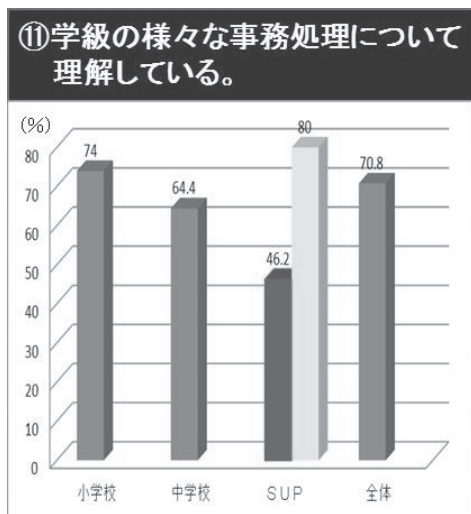


図 20

ウ 月、水曜日のスペシャリスト研修

この視点の成果は、図 21 に示す、付きたい力②「授業の目標を明確にして臨んでいる」に現れている。質の高い授業を多く見ることで、授業のねらいを明確にし、児

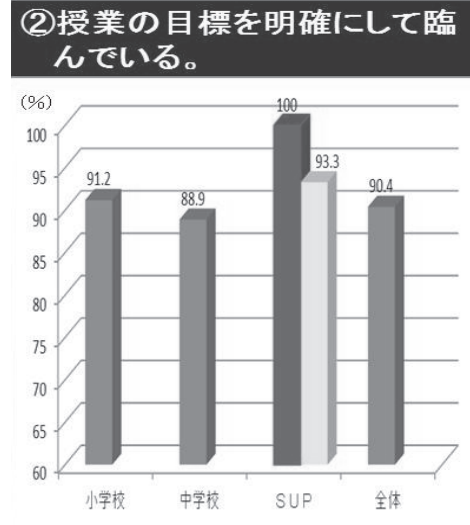


図 21

童に学力が身に付く授業を実践しようとする意欲が高まってきたと考えられる。

この視点の課題は、図 22 に示す、付きたい力④「個に応じた指導を重視し、児童生徒に活躍の場を与えている」と、図 23 に示す、付きたい力⑤「仲間と共に学び合う場を効果的に位置付けている」に現れている。これは、特に前期の校外研修の日数が多かったため、学んだ成果を実践に生かす機会が取れなかったことによるものと思われる。この2つの課題についての後期の状況を比較すると、付きたい力④は改善、付きたい力⑤は依然として課題と結果が分かれた。前者は、前期に児童理解を深めた成果が生かされた結果であり、後者は児童の意見を引き出す経験が不足している結果であると捉えている。

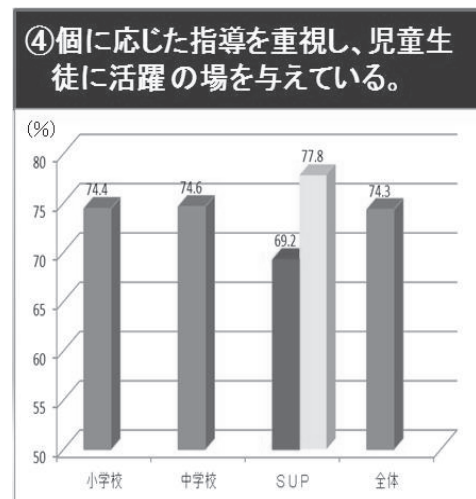


図 22

⑤仲間と共に学び合う場を効果的に位置付けている。

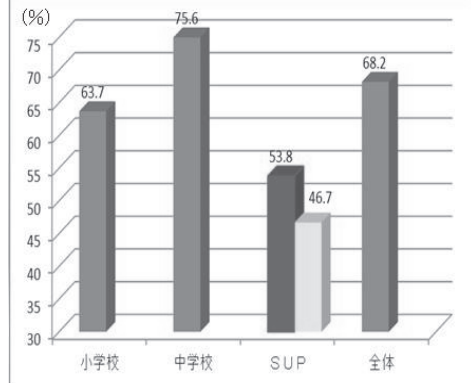


図 23

エ 金曜日の総合教育センター研修

この視点の成果は2つある。1つは、すべての教科指導の基礎・基本をじっくり学ぶ事ができ、後の授業実践に生かすことができたということである。初任者研修において1つの教科の指導方法を1日学ぶ機会があるというのは初めてのことであり、それを全教科について実施したことは、初任者にとってよい研修であったと捉えている。

もう1つは、11回の研修すべてにおいて、指導主事と初任者の懇談を実施できたことである。担任との人間関係や通常方式の初任者との比較などから生じる不安を受け止め、必要に応じて懇談の内容を配置校に伝え、スタートアップ・プラン方式の初任者を精神的にフォローすることができた。

この視点の課題は、前述のアの課題と同様、研修で得た知識や技術を授業に生かす機会が十分に確保できなかったことである。また、総合教育センターから遠距離の学校に配置された初任者にとっては、運転を含めた移動の不安など、負担が大きかったと捉えている。

オ その他

スタートアップ・プラン方式の配置市町教育委員会からは、「既に豊富な知識を得ているため、指導した場合に理解が速い。」「1年の流れを理解したことは2年目に担任をもつ際に非常に有効である。」「自分の課題を意識した上で改善を図るため効果的である。」といった、本研修方式を高く評価する意見が出された。

唯一、改善を求めて強く出された意見は、「前期の集中型研修では校外に出かける回数が多いことを考慮し、学んだ事を学校でじっくり実践できるよう、研修の時期や回数を考慮して欲しい。」というものだった。

また、校長からは、今後の初任者研修の改善につながる内容として、「スタートアップ・プラン方式で用いた個人カルテ（詳細は後述）は、通常方式に対しても用いると有効である。」という意見が出された。

さらに、保護者からは「初任者が自分の子どもの担任になった場合は不安であり、担任へ期待することの優先順位は、授業力、温かい厳しさ、若さなので、上位の2つを学校体制で見てくださることは安心である。」という意見や、「2名の先生によって学級の児童を見守ってくださることは、1人の先生が気付かない点をもう1人の先生がカバーしてくださるということなので安心である。」といった意見が出された。

4 今後の初任者研修の在り方

ここでは、3で述べたスタートアップ・プラン方式の成果や課題を、今後の岐阜県の初任者研修にどう生かしていくかについて、その構想を述べる。

(1)スタートアップ・プラン方式の改善

図24は、H27年度の改善点を示したものである。

改善点の1つ目は、スペシャリスト実地研修の曜日や日数に係るものである。月曜日は教科指導、水曜日は教科指導以外という指定を外すとともに、それぞれ8日あった日数を半数程度に減らすよう改善する。曜日を取り払うことで、学校同士が連絡を取り合って計画を作成す

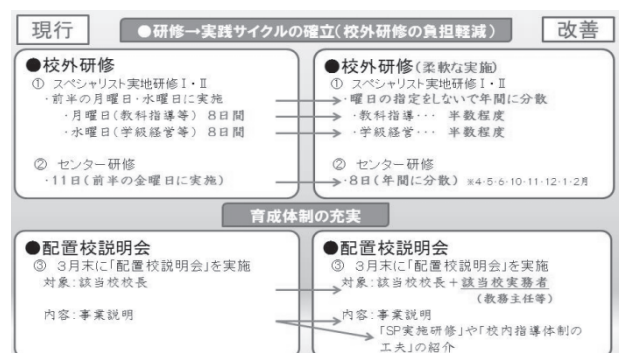


図 24 スタートアップ・プラン方式の改善

る際の負担を軽減でき、日数を半減することで、初任者の負担を減らしたり学んだ事を実践する機会を確保したりできると考える。

改善点の2つ目は、総合教育センター研修の日数や実施時期に係るものである。日数を11日から8日に減らす事で、スペシャリスト実地研修同様、初任者の負担を減らしたり学んだ事を実践する機会を確保したりしたいと考えている。また、実施期間を1年に広げることで、「まず、国語と算数の他、自分の専門教科を中心に学びたい。」といった初任者のニーズに応じていきたいと考える。

改善点の3つ目は、配置校説明会の出席者や内容に係るものである。H27年度は、出席者に配置校の校長の他、教務主任等を可とし、説明会の内容にはH26年度の実践例の紹介を加えて、より初任者の育成のための効果的な校内体制がつくれるようにしていきたいと考えている。

(2) スタートアップ・プラン方式を含む全ての初任者研修の改善

ア 管理職の人材育成のマネジメント力の向上

スタートアップ・プラン方式では、配置校の管理職が自ら先頭に立ち、校内体制を構築して職員総がかりで初任者の育成に取り組んだ。教員の人材育成については、改めて管理職のマネジメント力に大きく左右されることが分かったため、H27年度からは、管理職研修等に人材育成のマネジメントの内容を位置付けていくよう改善する。

校長には校外研修及び校内研修のマネジメント力を身に付けさせ、近隣の学校と連携して研修を実施したり、

学年	10月	11月	12月	1月	2月	3月
社会	6 江戸の文化と新しい字	7 明治の国づくりを導いた人々	8 世界に誇り出した日本文化	9 長く続いた戦争と人々のくらし	10 新しい日本を築く	11 わたしたちの願いを実現する政治
国語	6 やまなしの自然と文化	7 鳥獣戯画	8 ことわざの由来	9 漢字の成り立ち	10 昔話の面白さ	11 昔話の奥深さ
算数	6 数の性質	7 数の性質	8 数の性質	9 数の性質	10 数の性質	11 数の性質
理科	6 物質と変化	7 物質と変化	8 物質と変化	9 物質と変化	10 物質と変化	11 物質と変化
英語	6 Let's go to Italy	7 What time do you get up?	8 We are good friends	9 What do you want to be?		
音楽	6 和音の楽しさを味わおう	7 曲想を味わおう	8 詩と音楽を味わおう	9 世界の音楽に親しもう	10 音楽の楽しさを味わおう	
図画	6 どんな動きをするのかな	7 物語の絵「やまなし」	8 版画	9 生まれ変わった顔たち		
体育	6 跳び箱	7 サッカー	8 剣道	9 柔道	10 剣道	11 剣道
保健	6 健康な生活	7 健康な生活	8 健康な生活	9 健康な生活	10 健康な生活	11 健康な生活
総合	6 教育フェスタに向けて	7 卒業式に向けて	8 卒業式に向けて	9 卒業式に向けて	10 卒業式に向けて	11 卒業式に向けて
行事	6 7月14日小祭	7 17日開校記念式	8 18日開校記念式	9 18日開校記念式	10 18日開校記念式	11 18日開校記念式

図 26 校内指導体制の工夫(単元を通じた実践)

校内にメンターチームを編成したりして、初任者の育成にリーダーシップを発揮できるようにしていく。

また、教頭には校内研修のマネジメント力を身に付けさせ、特に、メンターチームの運営にリーダーシップを発揮できるようにしていく。

さらに、管理職研修等には、H26年度の人材育成のマネジメント例として、図 25、26 のような実践例を示し、管理職の強いリーダーシップの発揮を促していきたいと考える。

イ 個人カルテの活用

図 27 は、スタートアップ・プラン方式の配置校の校長が、初任者の指導力向上を図るために使用した個人カルテである。配置校の校長からは、その有効性について次の5つの提言があった。

- 前期の評価を行うことで課題となる資質を明確にでき、後期に意図的な改善を図ることができる。
- 1年目の教科指導の課題を把握し、改善を図るための2年目研修の教科選択に活用できる。
- 1年目の学級経営の課題を把握し、改善を図るための総合教育センターの講座の受講を勧められる。
- 評価を踏まえつつ、校内のメンターチームを有効に機能させることができる。
- サービスの気になる点を記録し、不祥事の未然防止という視点で、校長が異動しても引き継いでいける。

さらに、配置校の校長からは、「個人カルテの使用は人材育成に大変有効であり、すべての初任者を対象に実施すべきである」という意見が出され、検討した結果、H27

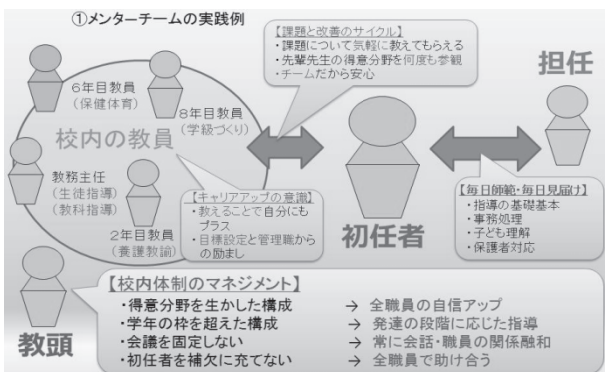


図 25 校内指導体制の工夫(メンターチーム)

図 27 個人カルテの有効な活用

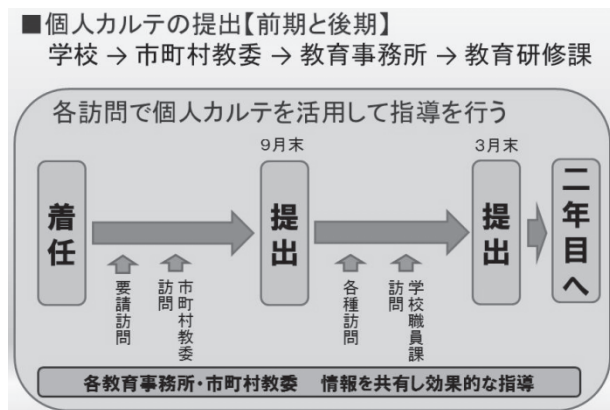


図 28 個人カルテの共有

年度からはすべての初任者を対象に導入することを決定した。

図 28 は、個人カルテの活用の全体像を例として示したものである。個人カルテに記載された初任者の各種情報を、学校と市町村教育委員と県教育委員会が共有することで、より効果的に指導を行うことが可能になると考える。具体的な活用の仕方は、教育事務所毎に決めているが、例えば「学校訪問の際には、個人カルテに記載された初任者の課題を踏まえて指導する」「学校職員課訪問の際には、個人カルテに記載された苦手教科を指定し、授業公開を求める」といったことが考えられる。

ウ 宿泊研修の改善

図 29 は宿泊研修の改善の概要を示したものである。宿泊研修は 8 月に 3 泊 4 日で実施するが、赴任後 4 か月を経過した初任者のニーズに応え、より実践的な内容に変

更する。「学級経営」の内容については、1 学期に直面した喫緊の課題、例えば「女子児童生徒への接し方」といったテーマを取り上げ、対応を学ぶ模擬演習を導入する。また、「教科指導」の内容については、スタートアップ・プラン方式の総合教育センター研修で実施した、指導主事による「講義・演習」スタイルを導入し、じっくりと専門教科、専門教科以外の教科を学べるようにする。

エ 教育事務所研修の改善

現行の授業研修 5 日、連携校研修 4 日の枠は継続しつつ、その内容は管内の実態に応じてより実践的指導力が身に付くものにしていく。具体的には「教科指導の内容に重点を置く」「研修の際の校長講話を廃止し、代わりに授業参観と研究会を行う」といったことが考えられる。

オ 2 年目研修・4 年目研修の改善

初任者が 2 年目以降に受ける研修の在り方についても改善を加える。図 30 は、その改善の全体像を示したものである。これまで、2 年目研修・4 年目研修は同時に実施していたが、経験年数が違う双方の受講者が混在しているため、研修内容をそれぞれのニーズに応じたものにするのが困難であるという課題があった。

H27 年度からは 2 つの研修を個別に実施し、それぞれのニーズを踏まえた内容で実施できるよう改善する。図 30 の中にあるように、若手教員は 4 年に負担を感じている割合が大きい。これは、岐阜県の人事異動のシステムとして 4 年目に異動を経験し、校種が替わる教員が

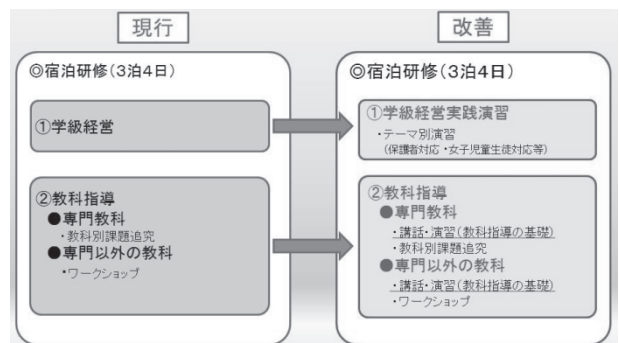


図 29 宿泊研修の改善

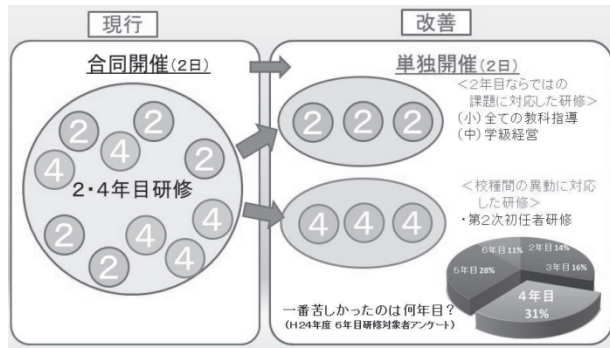


図 30 2年目研修・4年目研修の改善

多い事によるものと捉えている。4年目研修については、「第2次初任者研修」と位置付け、真に4年目の教員が実践的指導力をはぐくむことができる内容で実施したいと考えている。

カ 大学との連携

養成、採用、研修について、岐阜県教育委員会としては、教員養成系大学との連携の検討を開始し、教員養成系大学の行う卒前教育と、その後の卒後教育を効果的につなげることで、初任者の指導力の向上を図っていききたいと考えている。

具体的には、図 31 に示す内容を実施していく方向で検討する。岐阜県教育委員会が初任者研修で得た情報と、教員養成系大学が教育実習やインターンシップで得た

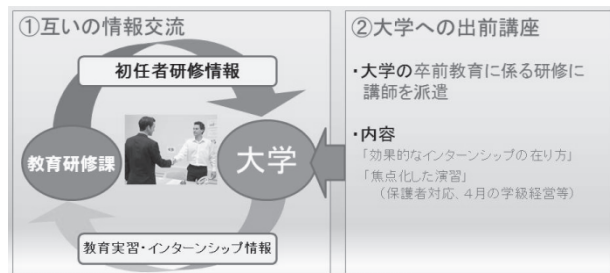


図 31 大学との連携構想

情報を、双方が共有することで、課題となる資質の改善をより図っていただけるものと考えます。

また、教員養成系大学の要請により、岐阜県教育委員会教育研修課が出前講座を実施したり、学生が教員として教壇に立つ前の研修を実施したりして、初任者の就職後の支障をできるだけ解消していきたいと考えています。

5 おわりに

H27年度の岐阜県の初任者研修については、「4 今後の初任者研修の在り方」で示した改善の取組ア～カを確実に実施し、校長の評価表(個人カルテ)や初任者の自己評価表を活用して、その成果と課題の把握に努めたいと考える。初任者に付けたい15の力について、通常方式とスタートアップ・プラン方式の結果を比較したり、それぞれの方式のH26年度とH27年度の結果を比較したりして、H28年度にさらなる改善を図る予定である。

H26年度にスタートアップ・プラン方式を実施したことで、初任者を育成するためのキーワードが2つ見えてきた。その1つは「管理職の強いリーダーシップ」である。そしてもう1つは「校長会や教頭会、市町村教育委員会、県教育委員会のチームによる協力体制」である。

今後も、スタートアップ・プラン方式を継続し、県内に「岐阜県の初任者は管理職のリーダーシップのもと、チームで育てる」という教育風土をはぐくんでいきたいと考える。

引用・参考文献

- ・「初任者研修の抜本的な改革に関する調査研究事業」(文部科学省)