



神奈川県

平成 23 年度研究

特別支援学校における新しい若手人材育成に関わる研究

—授業研究を中心とした若手同士の学び合い—

研究成果物

授業研究を中心とした
若手教員の学び合いガイドブック

神奈川県立総合教育センター

はじめに

神奈川県立総合教育センターでは、神奈川県教育委員会が平成19年8月に策定した「かながわ教育ビジョン」の理念の実現に向け、同年10月に策定された「教職員人材確保・育成基本計画」に基づき、優れた教育人材の育成に努めています。

現在、若手教員（おおむね採用後10年目まで）の割合の増加とベテラン教員の大量退職により、教育活動の根幹をなす授業の質と指導力の確保・向上が喫緊の課題となっています。

学校で従来行われていたベテラン教員から若手教員への、有形、無形のOJTによる授業力や課題解決力の継承だけでこの課題に対応していくことは難しく、新しい若手人材育成のシステムを検討する必要があります。

本研究のサブテーマにもなっている、「授業研究を中心とした若手同士による学び合い」を校内で推進することにより、専門性の向上や同僚性の形成を図ることが今後の若手人材育成の鍵になると考えます。

本研究では、県立特別支援学校2校で行われた若手教員の人材育成の実践を振り返り、基本研修（初任者、2年経験者、5年経験者）受講者に対する「学びのニーズ」のアンケート調査の結果と合わせて考察することにより、特別支援学校における若手人材育成のモデルや効果的な研修の企画・運営方法等が示されています。

各学校においては、ぜひこの冊子をご活用いただき、若手教員の人材育成や校内研修のシステムづくりに役立てていただくことを願っております。

平成24年3月

神奈川県立総合教育センター

所 長 下山田伸一郎

目 次

はじめに

第1章 若手教員の学びのニーズと解決のリソース

1 若手教員人材育成の重要性	1
2 若手教員の学びのニーズ	3
3 若手教員の解決のリソース	6
4 若手教員のキャリア発達上の課題	9
5 校内における若手教員人材育成	11

第2章 調査研究協力校における若手人材育成

1 若手人材育成のシステムづくり	12
2 若手人材育成の実践	14
3 若手人材育成の成果と課題	18

第3章 特別支援学校における校内若手人材育成のモデル

1 新しい若手人材育成＝同僚性形成×専門性向上	21
2 学びの組織づくり	22
3 研修の企画・運営	24
4 研修の内容	26
5 研修の工夫と留意点	28
6 校内若手人材育成のポイント	30

「授業研究の視点」～関東学院大学小泉秀夫教授の助言から～	32
------------------------------	----

資料編

資料1 基本研修受講者に対するアンケート調査	
①アンケート調査の概要	
②アンケート調査の質問紙	
③回答結果	
④自由記述から	
資料2 調査研究協力校で実施した研修ニーズ調査の質問紙	

本冊子の目的と構成

この研究では、基本研修（初任者研修、2年経験者研修、5年経験者研修※）受講者に対する「学びのニーズ」と「解決のリソース」に関するアンケート調査と、若手教員人材育成の調査研究協力校での実践を行いました。

※2年経験者、5年経験者とは、教諭等としての在職期間がそれぞれ2年、5年に達した者を言います。

第1章では、基本研修受講者の協力を得て実施した、「学びのニーズ」と「解決のリソース」に関するアンケート（質問紙）調査の結果を通して、若手教員が求める研修等の若手教員人材育成に関する知見を提供し、校内における授業研究を中心とした学び合いの重要性を指摘します。

第2章では、調査研究協力校で行われた若手教員人材育成の研修の取組みと成果を紹介します。

第3章では、校内における若手教員人材育成のモデルを検討し、授業研究を中心とした若手教員同士の学び合いを効果的に進めるためのポイントを提示します。

資料編では、第1章のアンケート調査の概要と結果、調査研究協力校で使用した研修ニーズ調査の質問紙を掲載しました。必要に応じて参照してください。

本研究の詳細については、神奈川県立総合教育センター研究集録 31 をご覧ください。神奈川県立総合教育センターホームページ

<http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/>

からも閲覧できます。

第1章

若手教員の学びのニーズと解決のリソース

1 若手教員人材育成の重要性

- ⇒大量採用、大量退職に伴う教員の年齢構成の変化が背景にあります。
- ⇒ベテランからのOJTに替わる、新しい若手人材育成へのシフトが必要です。
- ⇒若手教員同士が学び合い支え合う環境づくりを、各学校の実情に合わせて行うことが重要です。

(1) 研究の背景

- ・教員の年齢構成が大きく変化しつつあり、量的な面でも仕事内容の面でも若手教員が学校の中核となってきました。従来学校で「自然に」行われていた、ベテラン教員から若手教員への指導力の継承は先細りになることが予想されます。
- ・特別支援学校特有の事情として、一つの学校が複数の部（小・中・高など）や教育部門（障害種別）という組織で構成され諸会議等が多いこと、また教員数が多くコミュニケーションが図りにくいこと等が挙げられます。特別支援学校の実情に合わせた形で、若手教員が学びやすい環境を整える必要があります。

(2) 新しい若手教員人材育成の考え方

- ・学校として校内における若手教員の研修を、組織的、計画的に位置づけ、学び合い支え合う職場環境を作っていくことが大切です。組織運営の視点からも、若手教員の人材育成に意図的、計画的に取り組むことが、授業の質や指導力の確保・向上の有効な手立てになると考えます。
- ・若手教員人材育成システムは、対象教員、年間計画、企画運営の方法など各学校の実情に合わせて作ることがポイントです。調査研究協力校での取組みが参考になります。（⇒第2章）
- ・若手教員の学びのニーズに応える研修、若手教員同士で主体的に学び合い支え合う環境をつくるのが大切です。専門性を高める視点（専門性向上）と職場の人間関係を構築する視点（同僚性形成）の両方を持つことにより効果的な研修が実施できるでしょう。

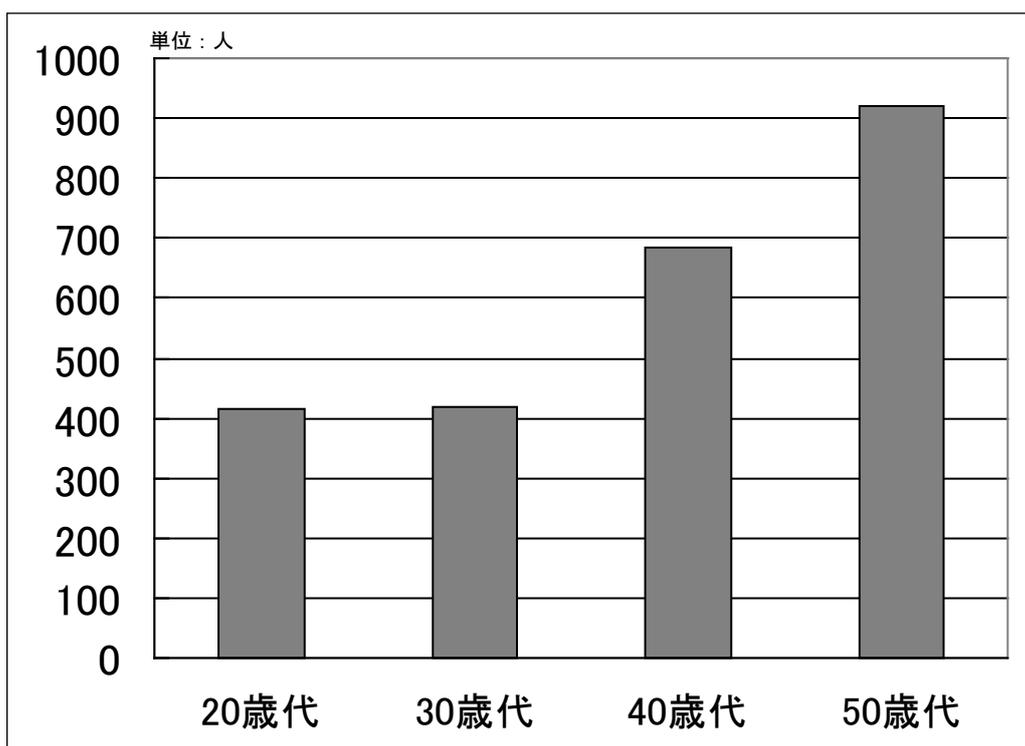


図1 神奈川県立特別支援学校の校長・教諭等年齢構成（平成23年度）

コラム 「同僚性」とは

同僚性 (collegiality) とは、「教育への共通の展望を持ちともに仕事をしていく関係」を言います (秋田 2010)。

秋田 (上掲書) は同僚性形成のポイントとして、①集団として研修に取り組むこと、②カリキュラムや授業に焦点を当てた仕事に重点的に参加できること、③授業の複雑性や実践を具体的に語る言葉を持ち評価できること、④教師個人の能力と離して授業に焦点を当て議論ができること、⑤様々な教師が相互に新たな実践を楽しみ他者の関心や責任に配慮を払うこと、⑥知識や技能を互恵的に学び、信頼を得られるに十分なだけの頻度で議論できる会合を行える組織になっていること等を挙げています。

同僚性の形成が授業力向上や学力向上、また子どもたちの学び合いにも影響を及ぼすとする研究結果も示されており、若手教員同士が (もちろん教員全体にとっても) 学び合い、支え合う同僚性を形成することが専門性や課題解決力のある学校づくりにとって重要であることがわかります。

2 若手教員の学びのニーズ

⇒若手教員の学びのニーズは授業づくりが中心ですが、仕事や人間関係の課題も挙げられています。

⇒若手教員の授業力の向上を図るためには、校外の研修やOJT等の機会を通して授業改善の方法や視点を学ぶことが必要です。

※本研究のアンケートにおいては、用語を次のように使用しています。

「授業づくり」：授業の内容・手立て、教材教具等

「授業の改善」：授業研究、個人や少人数での振り返り等

「マネジメント」：学級・学年経営、分掌や係のチーフ等

- 基本研修受講者（初任者 149 人、2 年経験者 113 人、5 年経験者 57 人）に対してアンケート調査を実施し、学びのニーズと解決のリソースを尋ねました。
- 学びのニーズは、「授業実践」と「仕事・人間関係・その他」の2つのカテゴリーに分け、もっと学びたい項目、課題と感じている項目をチェックする形で回答（複数回答）を求め、必要に応じて自由記述を求めました。
- 解決のリソースは、「校内」「校外」「自分で」「その他」の4つのカテゴリーに分け、相談相手、学びの場、情報源をチェックする形で回答（複数回答）を求めました。
(参考⇒資料編 資料1①～④)

(1) 授業実践 (図2・表1)

- ・各経験年数共通に「授業づくり」が高率で、「子どもの見立て（アセスメント）」「授業の改善」も多い傾向が見られます。
- ・次に多いのは、「障害に関する知識」「自立活動の指導」「専門的な指導法」等の特別支援教育の実践に必要な基礎的な知識・技能です。

(2) 仕事・人間関係・その他 (図3・表2)

- ・各経験年数共通に「チームティーチング」「保護者の対応」「他職種・他機関との連携」「マネジメント（学級・学年経営、分掌や係のチーフ等）」が多い傾向が見られます。
- ・2年経験者の特徴として、他の経験年数と比べ、「マネジメント」「職場の人間関係」が多い傾向が見られ、初任者と比べて「学びの機会の充実」が増えています。
- ・5年経験者の特徴として、他の経験年数と比べ、「他職種・他機関との連携」「自身のキャリア形成」が多い傾向が見られます。

(3) 自由記述から (参考⇒資料編 資料1④)

- ・特に初任者と2年経験者では、「基礎的な知識・技能をもっと学びたい」、「他の先

生や他の学校の実践を見て自分の授業づくりの参考にしたい」という意見が目立ちます。

- ・2年経験者の特徴として、学びの機会が少ないことへの不安感が見られます。初任者研修を終えた後、授業づくりや分掌業務等のアドバイスを受けにくくなっている状況が推察されます。

(4) 若手人材育成に生かすために

- ・日々の実践に関わる「授業づくり」に比べ相対的に「授業の改善」を挙げた教員が少ない傾向が見られます。授業力向上のためには、改善の意識を持つことが大切で、授業研究等で多様な意見から改善の視点を学び合うことが有効と考えます。校内の授業研究や校外の研修を通して、理論的側面、実践的側面の双方から理解を深めることが大切です。

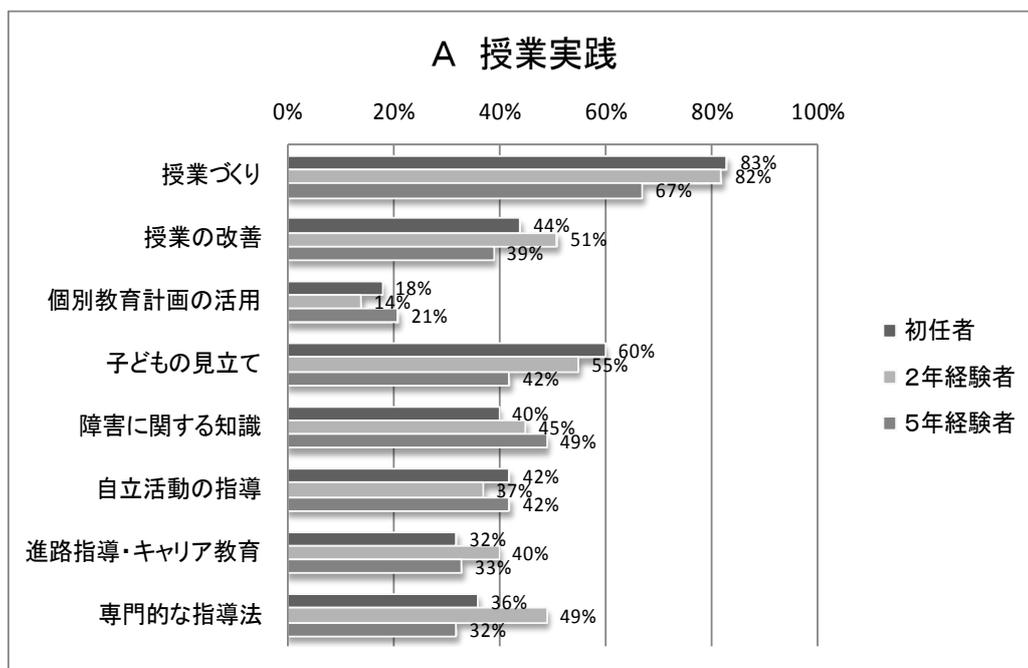


図2 授業実践

表1 経験年数ごとの学びのニーズ上位5項目【授業実践】

	初任者		2年経験者		5年経験者
①授業づくり	83%	①授業づくり	82%	①授業づくり	67%
②子どもの見立て	60%	②子どもの見立て	55%	②障害に関する知識	49%
③授業の改善	44%	③授業の改善	51%	③子どもの見立て	42%
④自立活動の指導	42%	④専門的な指導法	49%	③自立活動の指導	42%
⑤障害に関する知識	40%	⑤障害に関する知識	45%	⑤授業の改善	39%

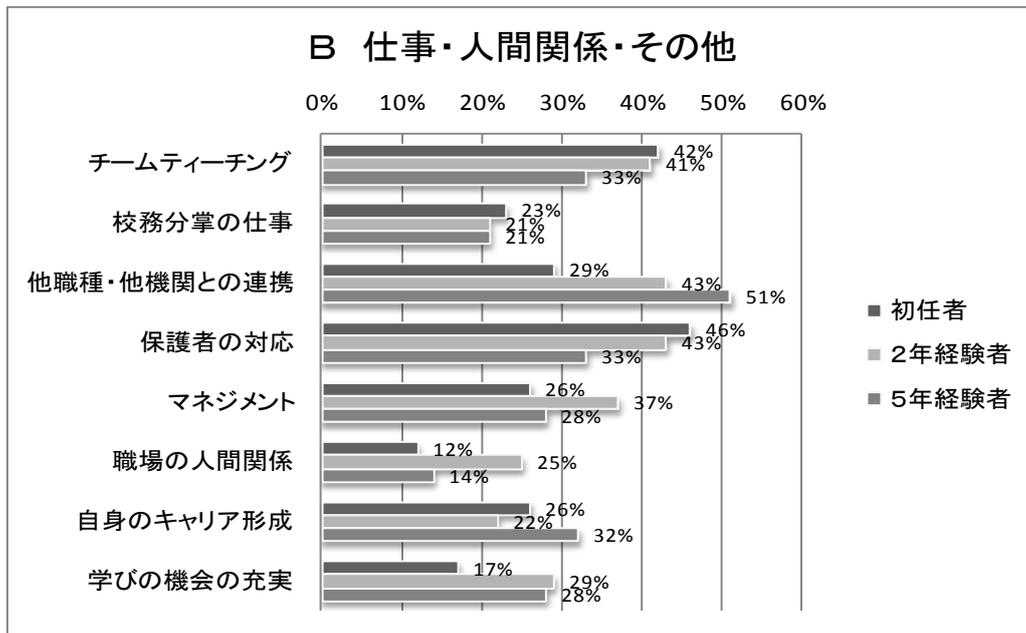


図3 仕事・人間関係・その他

(マネジメント=学級・学年経営、分掌・係のチーフ等)

表2 経験年数ごとの学びのニーズ上位5項目【仕事・人間関係・その他】

初任者		2年経験者		5年経験者	
①保護者の対応	46%	①他職種・他機関との連携	43%	①他職種・他機関との連携	51%
②チームティーチング	42%	①保護者の対応	43%	②チームティーチング	33%
③他職種・他機関との連携	29%	③チームティーチング	41%	②保護者の対応	33%
④マネジメント	26%	④マネジメント	37%	④自身のキャリア形成	32%
④自身のキャリア形成	26%	⑤学びの機会の充実	29%	⑤マネジメント	28%
				⑤学びの機会の充実	28%

3 若手教員の解決のリソース

- ⇒ 初任者や2年経験者では身近な同僚を解決のリソースとする傾向が見られます。
- ⇒ 「同期や少し先輩の先生」は重要な人的リソースです。
- ⇒ 「授業研究会」「校内研修会」という校内の学びの場も大切な解決のリソースです。
- ⇒ センターの研修会には専門的知識や幅広い実践を知る機会の提供を期待しています。

(1) 校内の誰に相談するか（表3・図4、資料編 資料1③）

- ・ 日々の実践に関わる「授業づくり」「子どもの見立て」等の内容は、「クラスやTTの先生」「ベテランの先生」「同期や少し先輩の先生」「学部・学年主任」に相談する傾向が見られます。
- ・ 初任者と2年経験者では、解決のリソースはよく似る傾向が見られます。
- ・ 5年経験者では、例えば「保護者の対応」の項目に見られるように、組織の意思決定構造や、校内の人的リソースの知識に即した解決方法をとる傾向がうかがわれます。
- ・ 「職場の人間関係」について、初任者や2年経験者の多くの教員が「同期や少し先輩の先生」を相談相手として選択しました。若手教員同士が支え合うことの大切さが表れています。
- ・ 文献やインターネットを利用して自分で調べるという回答も多く見られました。
- ・ 初任者では、「授業実践」と「仕事・人間関係・その他」の両カテゴリー、2年および5年経験者では「仕事・人間関係・その他」のカテゴリーで「誰に相談したらよいかわからない」という回答が見られます。

(2) 若手同士の学び合いへ

- ・ 若手教員の多くが相談相手として挙げた「ベテランの先生」の層は教員の年齢構成の変化によって今後減少が見込まれ、また、「学部・学年主任」等も若手教員が担う機会が増えると考えられます。「ベテランの先生」からの指導力の継承から若手同士の学び合いへシフトすることが重要になります。
- ・ 「誰に相談したらよいかわからない」という回答からは、その教員にとって安心して相談できる同僚が少ない状況がうかがえ、組織的なサポートとして、若手教員が学び合い支え合う機会を設定することが有効と考えられます。

(3) 校内の研修では (☞資料編 資料1③)

- ・「授業づくり」「授業の改善」については、校内の学びの場として「授業研究会」を挙げる傾向が見られます。
- ・「障害に関する知識」「自立活動の指導」「進路指導・キャリア教育」「専門的な指導法」については、校内の学びの場として「校内研修会」を挙げる傾向が見られます。

(4) センター等の研修では (☞資料編 資料1③)

- ・「授業づくり」「障害に関する知識」「専門的な指導法」の校外の解決のリソースとして「センターの研修」を挙げる傾向が見られます。
- ・2年経験者では、「学びの機会の充実」のための校外の場として、「センターの研修会」「学会や民間の研修会」を挙げる傾向が見られます。
- ・自由記述では、「センターの研修で他校の授業実践をもっと見学し参考にしたい」という意見が多く見られました。

表3 解決のための校内の人的リソース (上位3項目)

学びのニーズ	初任者	2年経験者	5年経験者
授業づくり	クラスやTTの先生 ベテランの先生 同期や少し先輩の先生		
子どもの見立て (アセスメント)	クラスやTTの先生 ベテランの先生 学年・学部主任		
保護者の対応	クラスやTTの先生 ベテランの先生 学年・学部主任		学年・学部主任 管理職 同期や少し先輩の先生
マネジメント	クラスやTTの先生 学年・学部主任 ベテランの先生		学年・学部主任 管理職 ベテランの先生
職場の人間関係	同期や少し先輩の先生		
	クラスやTTの先生		※他の人的リソースは 回答なし
	管理職	ベテランの先生	

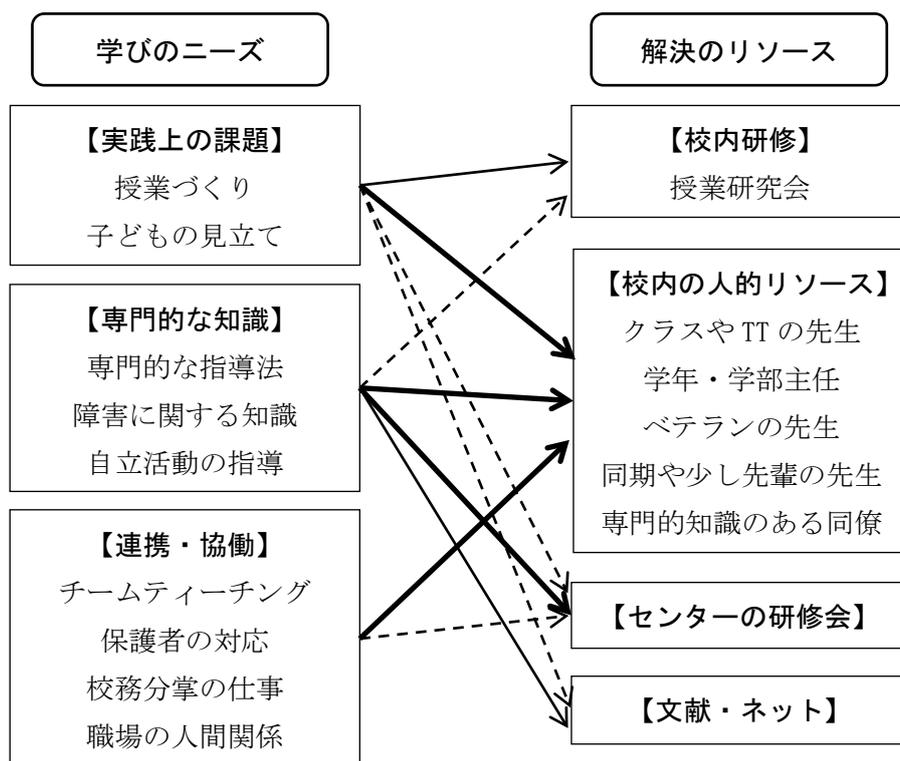


図4 初任者の主な「学びのニーズ」と「解決のリソース」の傾向
 (矢印が太いほど解決のリソースと考える傾向が強い)

コラム 自分の授業を他者に見せて学ぶこと

平成20年度に兵庫県立教育研修所が小中学校の教職3年目の教員97人に対して行った調査(浅井ほか2008)では、授業に関する悩み(教科指導力向上)を解決するために「他の教員の授業を参観して指導を受ける」ことを希望する教員は多いが(71人)、「自分が研究授業・公開授業を行い指導を受ける」ことを希望する教員は少ない(24人)という結果が示されています。

本研究のアンケート調査でも、他の教員の授業を見たいという自由記述が多数見られましたが、自分の授業を積極的に公開して意見をもらいたいという教員はそのうちどのくらいでしょう。

冒頭の研究結果はやや残念に感じられる面もありますが、若手教員の立場に立って授業研究の方法を見直し、自身の授業改善に取り組む意欲がわく環境を整えることが大切です。

授業者の心理的、時間的負担を軽減し、効果的な授業研究会とするための工夫として、指導案等の簡略化、協議のテーマや助言が欲しい場面の焦点化が考えられます。

4 若手教員のキャリア発達上の課題

- ④ 経験年数により学びのニーズや解決のリソースに変化が見られます。経験が増えると、組織的視点による解決のリソースの選択が可能になります。
- ④ 経験年数に応じた教員としての成長やキャリア発達上の課題がわかります。経験を重ねた若手教員にはメンターの役割も期待されます。

(1) 経験年数の増加に伴う若手教員の成長

学びのニーズ（☞第1章2 図2・図3）と解決のリソース（☞第1章3 表3）から次のことがわかります。

- ・「授業づくり」「子どもの見立て」「チームティーチング」「保護者の対応」の学びのニーズは、初任者から2年経験者、5年経験者となるに従って、概ね減少傾向にあります。このことから、日々の実践の積み重ねによる教師としての成長がうかがわれます。
- ・「保護者の対応」の解決のリソースに見られるように、5年経験者では校内の意思決定構造や人的リソースの知識に基づいた解決方法をとる傾向が見られます。初任者、2年経験者が身近な人的リソースを相談相手と考えることと対比すると、5年経験者では、組織を見渡す視野の広さが感じられます。

(2) 若手教員のキャリア発達上の課題（図5）

- ・初任者では、アンケート調査の自由記述の傾向から（☞資料編 資料1④）、日常の授業づくりに必要な、基礎的な知識・技能の学びのニーズが多い傾向を読み取ることができます。
- ・2年経験者の自由記述では（☞資料編 資料1④）、授業や分掌業務等で、周囲からアドバイスがもらいにくい等の不安感を感じる教員が初任者や5年経験者と比較して目立ちます。また、他校、他学部、他の教育部門の実践を知るニーズは初任者と同様に高い傾向が見られます。「マネジメント（学級・学年経営、分掌や係のチーフ等）」「学びの機会の充実」「職場の人間関係」に課題を感じる2年経験者も多く見られます（☞第1章2 図3）。
- ・5年経験者では、学びのニーズとして「他職種・他機関との連携」が多く挙げられ、仕事上の課題解決にあたり、人と人、機関と機関をつなぐ役割を果たすことが重要な課題になっていることがわかります。「自身のキャリア形成」「学びの機会の充実」に課題を感じる5年経験者も多く見られます（☞第1章2 図3）。

若手教員のキャリア発達上の課題

初任者 実践のための基礎的な知識・技能



2年経験者 効果的な指導、実務的対応力、組織的視野の拡大



5年経験者 人や資源をつなぐ力、自身のキャリア形成

図5 若手教員のキャリア発達上の課題

コラム 若手教員のキャリア発達を支援する

若手教員個々の専門的知識や業務上のキャリア発達の課題は上に述べたとおりですが、若手人材育成で若手同士の学び合いを促進する観点からは、経験に応じて後輩を支援する役割を果たすことが重要になります。

実践を重ね経験知が蓄積されると、「半歩先行く」先輩として、本研究の若手リーダーの役割、メンター的な役割を果たすことが期待されます。後輩の授業実践や悩みに助言することが、自分自身の実践を振り返ることにもなります。

総合教育センターでは、特別支援学校の若手教員のキャリア発達を支援する様々な取組みを展開しています。初任者研修講座終了後の実践相談会の開催、臨任教員等を対象にしたセミナーの開催のほか、基本研修の改善として、多様な実践を学べるようにするための学校を会場とした研修会の充実、若手人材育成を踏まえた講座内容の見直しを行っています。また、学校における若手人材育成の支援も推進しています。

5 校内における若手教員人材育成

- ⇒「授業づくり」「子どもの見立て」等の実践に関わる学びのニーズに対しては校内での研修が有効です。
- ⇒授業研究を中心とした若手教員のニーズに応じた研修が有効です。
- ⇒研修テーマとして、授業づくりだけでなく、様々な仕事上の課題を扱うことも有効です。
- ⇒意図的、組織的、計画的に若手教員の学び合い支え合いを促進することが大切です。

(1) 校内で行う若手人材育成

- ・若手教員にとっては、「授業実践」に関することも、「仕事・人間関係・その他」に関することも、校内の身近な同僚が最も大切な解決のリソースになっています。
- ・特に「授業づくり」「子どもの見立て」等の実践に深く関係する課題は、授業や子どもに関わる教員が中心となって校内で学ぶことが効果的と考えられます。

(2) 授業研究を中心とした学び合い

- ・「授業づくり」に対する学びのニーズが高いことから、授業研究を中心とした校内研修が有効と考えられます。
- ・授業研究を通して、授業改善の方法や視点を学ぶことも大切です。
- ・授業を取り巻く様々な学びのニーズ、例えば「チームティーチング」「保護者の対応」等を研修内容に取り入れることも、若手教員の悩みに応じた効果的な研修になると考えられます。

(3) 若手教員同士の学び合い支え合い

- ・学び合う関係のベースとして、相談できる人間関係が大切です。特に、採用されて間もない教員にとっては、安心して働くことができる（職場への定着）という意味でも相談相手の存在は重要です。研修の中に、人間関係づくりの要素を取り入れ、教員間の交流を図ることも有効です。
- ・学校の組織が大きく、時間に余裕がないことから、学び合う機会を意図的、計画的に設定することに意義があります。教員の年齢構成の変化も踏まえ、組織として若手教員同士が互恵的に学び合う関係を促進することが大切です。
- ・「同期や少し先輩」の役割が今後一層重要になると考えられ、若手教員の中でも経験年数に応じて、相談に乗ったり助言したりする役割が期待されます。

第2章

調査研究協力校における若手人材育成

1 若手人材育成のシステムづくり

- ⇒ 調査研究協力校（金沢養護学校、茅ヶ崎養護学校）では、若手教員同士の学び合い、支え合いの促進を意図し、学校の実情に合わせて若手人材育成システムを構築しました。
- ⇒ 研修に参加する若手教員の成長だけでなく、人材育成に取り組む若手リーダー等のキャリア形成にもつながります。

以下、金沢養護学校をA養護学校、茅ヶ崎養護学校をB養護学校と表します。

（1）調査研究協力校の若手人材育成システムづくり（図6）

- ・ 両協力校では、それぞれの学校の実情に応じて若手人材育成を校内組織、年間計画に位置づけて実践しました。（詳細は⇒第2章2）
- ・ 若手人材育成の対象教員の範囲は、年齢や経験年数、対象教員の人数等、両協力校がそれぞれ検討しました。
- ・ 研修の実施回数、実施時間は他の年間計画に支障のない範囲で設定しました。
- ・ 若手人材育成の推進役として、校内で若手教員のリーダー（以下若手リーダー）と総括教諭を指名しました。
- ・ 若手リーダーと総括教諭が連携して研修を企画し、若手教員同士で学び合うスタイルを目指しました。学びのニーズに応え、職場の人間関係形成を促進することを意図しました。
- ・ 若手教員のニーズに基づいた学びになるよう、事前にアンケートを実施して学びたいことや困っていることを把握し研修の企画に役立てました。（⇒資料編 資料2）

（2）システムとしての若手人材育成

- ・ 一人ひとりの教員の力量向上は、例えば有志の集まりによる学習会でも可能です。しかし、広く教員全体の同僚性や専門性の向上を考えると、近年の教員の年齢構成の変化を踏まえ、学校のシステムとして意図的、組織的、計画的に若手教員の人材育成に取り組むことが大切です。
- ・ 研修に参加する若手教員の学びだけでなく、若手人材育成に関わる若手リーダーや総括教諭等のキャリア形成の機会にもなります。

センターから両協力校に提示した実践の枠組み

- 若手リーダーと総括教諭等を推進役とする研修の組織づくり
- 研修日程、研修時間の年間計画への設定
- 授業研究を中心とした教育実践に関わるテーマによる研修内容の構成（若手教員の人間関係づくりの視点も大切に）

【実施の流れ】

【誰が】
 ≪担当者の例≫

【何を】
 ≪内容≫

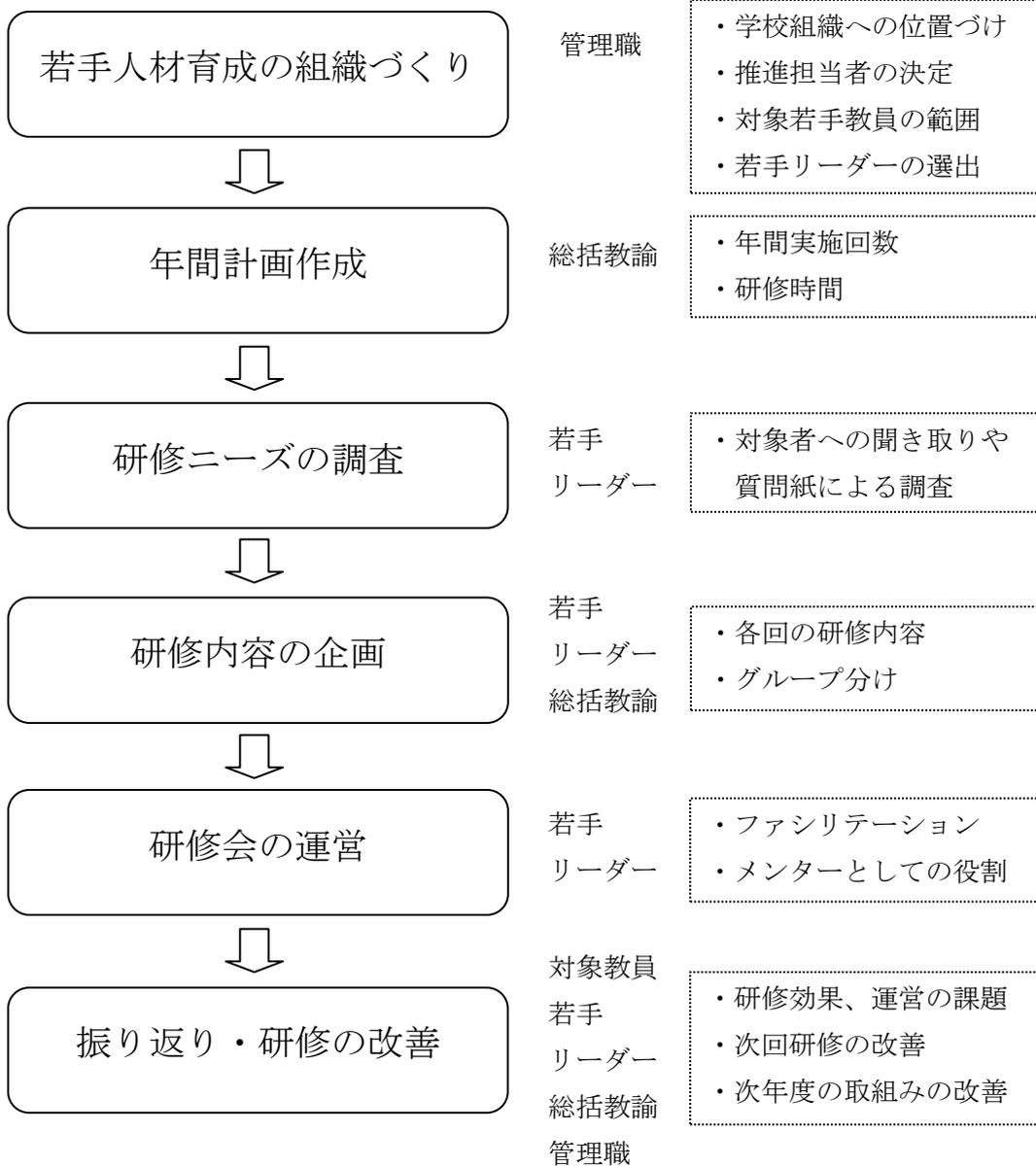


図6 調査研究協力校における若手人材育成実施の流れ

2 若手人材育成の実践

- ⇒ 調査研究協力校では、両校の実情に応じた特色ある実践が行われました。
- ⇒ 若手リーダーと総括教諭等の役割や具体的な研修の内容など、他の特別支援学校における若手人材育成の研修の参考になる点が豊富です。

(1) A 養護学校の実践 (表4)

- ・ 校務分掌組織の一部とし、対象者は毎回原則として全員参加の形式を取りました。
- ・ 総括教諭がスケジュール管理し、若手リーダー3人が企画・運営しました。
- ・ 年間4回実施し、研修時間は、授業中は45分間、夏季休業中は半日程度でした。
- ・ 若手教員に、学びのニーズを質問紙で調査しました。特に、採用2年目の教員のニーズが多く出され、それに応じた研修内容を企画しました。
- ・ 若手リーダーが連携し、チームとして企画・推進力を発揮しました。
例えば、採用2年目の教員と話がしやすいよう、夏季休業中の研修では小グループに分かれコミュニケーションが図りやすい活動が企画されました。また、「授業づくりインタビュー」では、校内の職員に授業づくりのアイデア等を精力的に取材し、その応答をVTRに収録しました。さらに、若手リーダー3人が取材内容のまとめにあたる座談会を行い、その様子をVTRに収録して活用しました。
- ・ 教頭が「保護者との関係づくり」の講師をしたり、上述のVTRに多数の教員が出演したりするなど、校内の人的資源を有効に活用しました。また、保護者の協力も得て研修内容に厚みを持たせました。
- ・ 「若年研」が予定された日でも、他の会議、出張等のために全員の参加が難しい状況が見られました。



写真1 研修の様子

表4 A養護学校の若手人材育成

		A養護学校
「若手教員」対象者 (臨任教員等の対応)		採用10年目まで(35歳未満)の教員20人 初任者・2年経験者・5年経験者研修の対象者は除く (臨任教員は含まない)
研修の校内組織における位置づけ		校務分掌の一部 (メンバーは全員参加が原則)
研修会の名称		若年者研修 通称「若年研」
企画・運営担当者		総括教諭がスケジュール管理 若手リーダー3人が企画・運営
年間の実施回数・時間		全体会4回 (授業中は1回45分=研修内容①③④、長期休業中はおよそ半日=研修内容②)
研修内容の決め方		研修ニーズをアンケートで調査
グループ分けした場合の人数		1グループ6人～7人で3グループ (若手リーダーが各グループに分かれて入る形)
主な研修内容	1学期 夏季休業 2学期 3学期	①オリエンテーション「『若年研』の意義」 学びのニーズアンケート調査結果と研修計画 研修のグループ分け ②講義「保護者との関係づくり」 グループ調理とランチミーティング ③VTR「授業づくりインタビュー」 VTR「若年研リーダー座談会」 ミニ講義「授業参観のポイント」 ④テーマ「保護者との関係づくり」 VTR「保護者へのインタビュー」 座談会「保護者との関係づくりで悩んでいること」(保護者を招いて実施)
センターからの支援内容		校内における若手人材育成の意義の説明 ミニ講義「授業参観のポイント」 研修内容の助言(若手リーダーへの支援)

- ・若手リーダーによる研修の企画・運営が回を追うごとに洗練されました。最終回の座談会の企画では、若手教員が困難さを感じることを事前に調査して保護者に伝える工夫により、協議の内容が焦点化されました。また、保護者の話と若手教員の意見をつなぐファシリテーターとしての役割も円滑に遂行しました。

(2) B養護学校の実践 (表5)

- ・研修は、全体会のほか、研修テーマごとに希望者が参加する形式を取りました。
- ・総括教諭が年間の研修を構想し、若手リーダー2人が企画・運営しました。
- ・若手教員に、学びのニーズを質問紙で調査し、その結果をもとに研修内容を企画しました。
- ・研修時間は、授業中の全体会は45分間、テーマごとの研修は内容に応じた時間を設定しました。
- ・総括教諭と若手リーダー2人が連携して、研修を構想、企画・推進しました。総括教諭は、学びの機会を提供し、若手リーダーの企画をサポートしました。研修の場面は若手リーダーが運営し、若手教員同士の意見交換を促しました。
- ・校内LANを活用し、若手人材育成の校内WEB掲示板を作成しました。若手教員の悩みに対するQ&A等が掲載されたほか、指導の参考になる「(仮称)動画図書館」の企画も若手教員同士で話し合って行われました。
- ・経験豊かな教員の授業のVTRを見る、他学部・他部門の指導を体験する(通称「はないちもんめ」)等、様々な研修内容が設定されました。
- ・研修の場だけでなく、日常の場面にも人間関係の広がりが見られました。また、研修をきっかけとして職場以外の場面でも、若手教員の視野を広げるためにスポーツ観戦に出かけるなど、若手リーダーのメンター的な関わりが見られました。



写真2 研修の様子

表5 B養護学校の若手人材育成

		B養護学校
「若手教員」対象者 (臨任教員等の対応)		採用2-4年目(35歳以下)の教員16人 初任者は除くが希望者は参加可 (臨任教員も参加可)
研修の校内組織における位置づけ		研修ニーズに応じた研修会を小グループで実施
研修会の名称		CWGP (「B養護学校若手人材育成プロジェクト」の略称)
企画・運営担当者		総括教諭が構想 若手リーダー2人が企画・運営
年間の実施回数・時間		全体会4回 2学期以降はテーマ別研修を設定 (課業中は1回45分=研修内容①②⑦、長期休業中はおよそ半日=研修内容③、テーマ別研修は内容に応じた時間)
研修内容の決め方		研修ニーズをアンケートで調査
グループ分けした場合の人数		テーマごとに希望者が参加
主な研修内容	1学期 夏季休業 2学期 3学期	①オリエンテーション「研修会の趣旨」 学びのニーズアンケート調査結果と研修計画 ②授業実践VTR視聴 ③児童生徒とできるレクリエーション 児童生徒と行う調理実習 スポーツ交流会 ④校内WEB掲示板「若手人材育成講座」 ⑤介護等体験学生、教育実習生の指導 ⑥「はないちもんめ」(他部門・他学部体験) ⑦授業研究のための(仮称)「動画図書館」作成
センターからの支援内容		校内における若手人材育成の意義の説明 授業参観の視点の提供 研修内容の助言

3 若手人材育成の成果と課題

- ⇒研修に参加した若手教員にとって効果的な学びの機会になりました。
職場の人間関係の広がりも見られました。
- ⇒若手リーダーも企画・運営等の役割を果たして達成感を感じています。
- ⇒課題として、授業研究の充実、十分な回数の設定などが挙げられます。

(1) 実践に参加した若手教員、若手リーダー、総括教諭の声（表6～8）

- ・若手教員の声からは、若手同士の学び合いの良さや様々な効果、さらに次への発展に向けた課題もわかります。
- ・若手リーダーの声からは、若手同士の学び合いの良さだけでなく、リーダーとしての役割を果たした達成感も感じられます。
- ・総括教諭の声からは、学び合いへの効果的なサポートの仕方が示唆されます。

(2) 校内若手人材育成システムの成果

- ・両協力校の実践では、校内での若手教員の学び合いを通して、若手教員（だけでなく実は教員全体）の人間関係の広がりが見られました。職場の同僚性形成に一定の効果があったと考えられます。
- ・参加する若手教員のニーズに即して研修が企画され、回数は少なかったものの、授業づくりを中心に効果的な学びが展開されました。
- ・参加した若手教員にとっての効果的な研修であるばかりでなく、若手リーダーにとっても、「半歩先行く先輩」として、若手教員のメンターの役割や研修のコーディネーターの役割を果たすよい機会になりました。また、総括教諭も新しい若手人材育成システムにおける人材育成担当者としての役割を果たすことになりました。実践に関わったすべての教員が、チームとして互恵的な学び合いを実現したと言えるでしょう。

(3) 実践上の課題

- ・校内若手人材育成システムには、組織上の位置づけ、年間計画等の枠組みが必要ですが、一方でシステムには柔軟性や若干の精神的、時間的なゆとりが必要です。両協力校の実践が、若手教員の学びのニーズを受け止め、自由な発想でそれに応える研修を企画し、人間関係づくりを促進することを可能にしたのは、枠組みと柔軟性の両立したシステムが素地にあることを指摘しておきます。
- ・総括教諭の声にもあるように、若手教員の支え合い（メンター的な関わり）をより

進めるためには、研修会の回数を確保する必要があります。組織的取組みとして、研修に必要なかつ十分な回数を年間計画に位置づけることが大切です。

- ・若手リーダーが研修を企画・運営するのは、慣れないうちは難しいと思われます。当初は、総括教諭等が企画の支援や運営の補助（ファシリテーション、時間の管理等）をすることが有効です。
- ・両協力校の実践では、授業中の全体会の設定時間が45分間と短く、時刻内に収まらないこともありました。十分な準備・打合せ、時間の管理が大切です。
- ・若手教員の声からは、今後の発展に向けた課題として、話しやすい少人数での授業を中心とした研修の設定、校内の若手教員への学び合いの広報や共通理解が考えられます。
- ・両協力校とも、新しい若手人材育成を行う背景と意義について、若手教員の理解を得るため、研修の初回にセンターから趣旨を説明する必要性がありました。教員全体の年齢構成の変化等の背景や、若手教員が学び合い支え合うことの大切さを理解することが、対象教員の参加意欲や主体的な取組みにつながると考えます。
- ・集まって学び合うことに意義をあまり感じない若手教員もいると思われます。このような教員の学ぶ機会をどう考えるかが一つの課題です。
- ・両協力校の実践では、授業を参観し、事後に協議するという「研究授業」の形は見られませんでした。教員が授業の公開に積極的になれない理由を考え、負担感のない授業研究の在り方を検討することが大切です。総括教諭等が若手教員の背中を押す役割を果たすことも一つの方法です。

表6 参加した若手教員の声

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○顔は知っているけれど話したことがない人も話せる。(同様意見あり)○若い人たちが集まれるのは良い。気軽な気持ちで参加でき、有意義な時間だった。(同様意見多数)○偉い人がいると話しにくいので、若い先生たちだけで話せるとよい。○授業づくりや保護者の話を聞いて勉強になった。○話を深めるためには少人数で、授業で生かせる話ができるとよい。(同様意見あり)○授業やケースの子どもの話を、準備が簡単にできる形でできるとよい。○ベテランの先生の授業を見る機会がよかった。(同様意見あり)○若手同士の場で学びたかったことを学部で話したら、学部の研修として実現した。○若手が集まってやっていることを校内のほかの先生たちも知っているとうい。○自分の学校に、とてもたくさんいい先生がいることがわかった。(同様意見あり)○よい勉強になったので、リーダーの先生に感謝したい。 |
|--|

表7 若手リーダーの声

- 研修を企画する役割の中で様々な人とつながりができ、とても勉強になった。(同様意見あり)
- 若手リーダーの役割を果たす中で、幹事のような立場ができるようになってきた。
- 授業づくりインタビューのVTRを使った研修がうまくいったので次回の研修にもそのアイデアを生かしたい。
- 若手同士の学び合いは大切と思っていたが、今回実践の機会があって実現した。精神的につらいときにも「元気？」と声を掛け合える関係が大切だと思う。
- 総括教諭のサポートがとてもありがたかった。
- センターの職員から研修ニーズのアンケート実施方法などを教えてもらい参考になった。

表8 総括教諭の声

- 若手リーダー、若手教員の力を引き出すよう、任せる部分は任せるやり方が良かった。私の役割は、若手教員のニーズの把握、学びの機会の情報提供とコーディネートだった。様々な学部の授業を見ているので、この授業は若手教員が見たら勉強になる等の助言ができると思う。
- 若い教員には、年長の立場では思いつかない発想力・企画力がある。回数がもう少し多ければ、メンターとしての役割の意識が育ち、若手教員同士の支え合う関係も深まっただろう。

第3章

特別支援学校における校内若手人材育成のモデル

1 新しい若手人材育成＝同僚性形成×専門性向上

- ⇒新しい若手人材育成のベースは互恵的な関係づくりです。
- ⇒同僚性形成と専門性向上の両輪で人材育成を進めることが大切です。
- ⇒若手人材育成を通して、若手教員が自ら学ぶ力を身に付けていくことが大切です。

(1) 互恵的な関係づくり

- ・第1章の調査結果から、若手教員は、実践上の課題を校内の人的リソースや研修で解決する傾向が見られました。校内で相談して課題を解決するためのベースとして、信頼できる人間関係を形成することが重要です。
- ・若手同士の学び合いでは、「教える－教わる」の固定的な関係ではなく、相互に意見を交わしながら課題解決や共同作業に取り組むことが大切です。その過程で、同僚の考え方を知り合い、人間関係をつくっていくことができます。

(2) 同僚性形成×専門性向上＝新しい若手人材育成

- ・(1)で人間関係づくりが大切と述べましたが、年間を通して楽しい要素だけでは研修としては適切とは言えません。逆に、企画の仕方によっては、個々の学びにはなっても互いの学び合いにはならない場合もあるでしょう。
- ・若手人材育成を効果的に行うためには、同僚性形成と専門性向上を両輪と考えると研修を企画することが大切です。

(3) これからの若手教員に期待されること

- ・これからの若手教員に期待されることとして、与えられた学びの機会に学ぶことだけでなく、自ら良い学び手となる力を身に付けることも大切です。校内研修(OJT)、センター等における校外研修(OFF-JT)のほか、自己啓発(Self Development)も成長を続けるための重要な手立てです。
- ・新しい若手人材育成を通して専門性を高め職場の人間関係を広げるほか、自分自身や仕事に関する自己管理能力や、自ら専門的な情報や学びの機会にアクセスして学ぶ自己啓発力を身に付けていくことが望まれます。

2 学びの組織づくり

- ⇒若手人材育成のシステムづくりには、推進役としての若手リーダーと総括教諭等の役割が重要です。
- ⇒対象教員や参加の自由度は、各学校の実情に応じて、効果的な学び合いができるように検討することが大切です。

(1) 研究協力校の組織づくり (図7)

- ・研修の組織は学校の実情により様々な形態が考えられます。本研究では、センターが若手リーダーと総括教諭等を中心とした運営の方法を提示しました。

[協力校の実践から]

- ・A養護学校では、総括教諭(授業運営グループ)が若手人材育成を担当しました。若手リーダーが3人選ばれ、研修の企画、運営を行いました。若手人材育成システムが、校務分掌の組織の一部に位置づけられました。
- ・B養護学校では、総括教諭(研究・研修推進グループ)が若手人材育成を担当しました。若手リーダーが2人選ばれ、総括教諭とともに研修の企画、運営を行いました。

(2) 参加の仕組み

- ・参加の仕組みは、メンバーを固定し対象者が全員参加する形式、固定されたメンバーに加えて関心のある教員が自由参加する形、希望者が自由に参加する形が考えられます。

[協力校の実践から]

- ・A養護学校では、計画的に研修の時間の枠と参加対象を決め、対象の教員がすべての回に参加する形をとりました。基本研修受講者(初任者、2年経験者、5年経験者)は除外しました。
- ・B養護学校では、対象教員が全体で集まる形と、テーマごとに希望者が集まる形をとりました。基本研修受講者は除外し、臨任教諭の希望者は対象としました。

(3) 組織づくりのポイント

①若手リーダーの人選

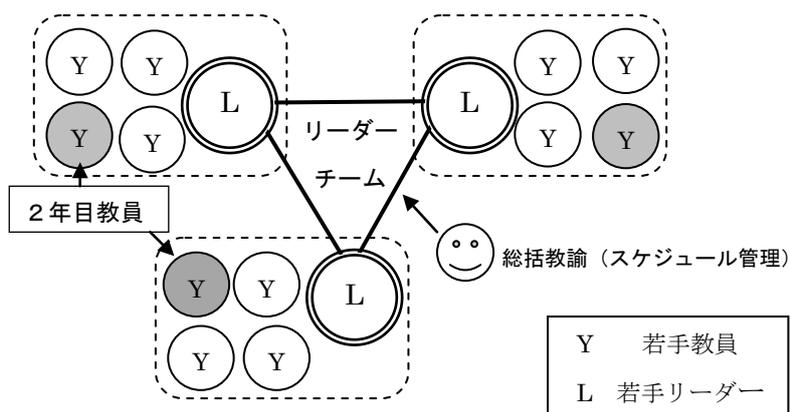
若手リーダーに求められる力として、「半歩先行く先輩」としての専門性のほか、研修の企画力や推進力、若手リーダー同士やサポートする総括教諭との連携力、若手教員をまとめるリーダーシップ、親しみやすさや面倒見のよさ等が考えられます。リーダー教員としては既にこのような力量のある教員や、今後このような活動を

期待する教員が担当することが考えられます。

②総括教諭のマネジメント

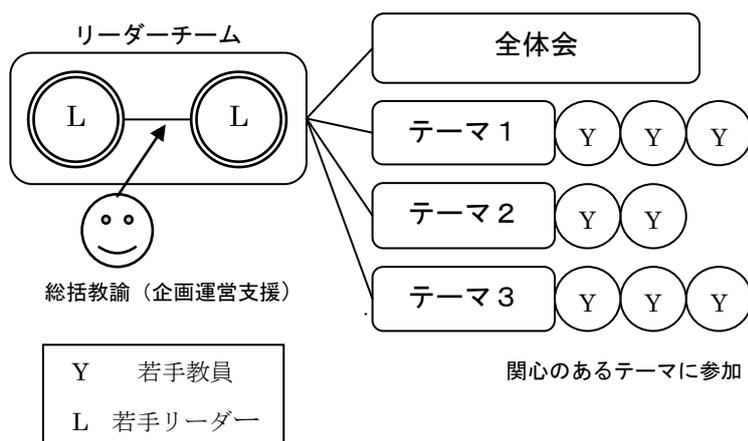
総括教諭の役割として、若手人材育成の取組みに対するマネジメントが大切です。研修のスケジュール管理、若手リーダーの研修企画に対する若手人材育成の趣旨を踏まえた助言、若手リーダーに対する精神的サポート等が考えられます。

【A養護学校の若手人材育成システムイメージ】



A養護学校では、若手リーダーLが企画・運営の中心になりました。研修内容によって、若手リーダーと採用2年目の教員が入る小グループを作り、話しやすい雰囲気づくりをしました。(チームサポート)

【B養護学校の若手人材育成システムイメージ】



B養護学校では、総括教諭も研修の企画に関わりました。全体会のほか、研修テーマごとに希望者が参加する形も取りました。

図7 調査研究協力校の若手人材育成のイメージ

3 研修の企画・運営

- ⇒若手教員の学びのニーズに応じた研修の企画が効果的です。
- ⇒若手リーダーが推進力を発揮しやすい環境づくりが大切です。
- ⇒学校全体の若手人材育成に対する共通理解、協力が大切です。

(1) ニーズに応じた研修

- ・若手教員の学び合いを促すためには、そのニーズを把握し、ニーズに合った研修を展開することが大きなポイントとなります。本研究では、若手教員の学びのニーズをアンケート（質問紙）で調査し、研修テーマの企画に活用しました。
- ・参加者のニーズに基づいた企画は、研修効果を高めるだけでなく、若手教員にとってオーダーメイド感のある学びの場を自ら構想し、主体的に学び合う意識を醸成することができます。

[協力校の実践から]

- ・A養護学校では採用2年目の教員の学びのニーズが多いことを取り上げ、研修企画の軸にしました。
- ・B養護学校ではアンケートの結果を研修内容に反映させました。

(2) 各校の実情に応じた若手人材育成

- ・各校の既存の文化をベースに研修内容を企画したり、既に行われている若手教員の研修を見直しより効果的な人材育成を行ったりするなど、学校ごとの実情に応じた取組みが期待されます。

[協力校の実践から]

- ・B養護学校ではPC上に掲示板「若手人材育成講座」を立ち上げ、若手教員の悩みに経験豊富な教員が答えるQ&Aや授業の動画を掲載する取組みが見られました。これは、従来から会議等に校内LANを活用しているB養護学校の文化に根差した発想です。

(3) 若手リーダーの役割

- ・若手リーダーが企画力・推進力を発揮するためには、若手リーダーが和気あいあいと相談できる環境が大切です。若手リーダーが楽しんで取り組み、活躍する様子が一つのキャリア発達モデルになり、次のリーダーを担う若手教員の育成につながります。
- ・総括教諭が若手リーダーを側面的に支援する役割も重要です。若手リーダーの相談に乗る、研修の方向性について助言したり研修内容のアイデアを示したりする等が

大切です。

[協力校の実践から]

- ・ A養護学校の研修（VTR「授業づくりインタビュー」「若年研リーダー座談会」）では3人の若手リーダーが協力して企画、取材に取り組みました。

（４）校内の共通理解を深める

- ・ 校内に若手人材育成の取組みを浸透させる工夫として、親しみやすいネーミングや校内全体への広報が有効です。若手人材育成の趣旨と活動を多くの教員に知ってもらうことにより、テーマによっては校内の教員を研修会の講師やゲストに迎える等、校内の連携・協力関係を拡大することにもなります。

[協力校の実践から]

- ・ A養護学校の「若年研」、B養護学校の「CWGP」とともに印象に残りやすい名称が付けられました。
- ・ B養護学校で作成したPC上のCWGPの掲示板は全職員が閲覧できるようになっています。

コラム 横浜市のメンターチームの取組み

企業ではメンター制度の導入事例が見られますが、学校においても、本研究に先行して横浜市教育委員会が「メンターチーム」による若手教員人材育成を進めており、学校ごとに特色ある研修システムや研修プログラムが作られています（横浜市教育委員会 2011）。

横浜市の取組みでは、メンターではなくメンターチームとした理由として、「複数対複数のチームでの関係をつくり、コミュニケーション力を上げる方がOJTとしてのシステムとしては利点が多くなる」こと等を挙げています。また、メンターにとっての意義として、「メンター自身の学び、自身のキャリア形成を考える、コミュニケーション能力の向上、人的ネットワークが広がる、仕事の意義の明確化」を挙げ、メンティにとっての意義として、「課題解決を通じた『仲間意識』の向上、孤独感の払拭、ピア関係の形成、安心できる場をつくる」ことを挙げています。

本研究においても、両協力校では複数の若手リーダーに総括教諭が加わり、チームとして若手人材育成を推進し成果を上げていることから、児童・生徒の指導だけでなく、若手人材育成においても「チームアプローチ」が有効であることが示唆されます。

4 研修の内容

⇒ 研修内容には様々なタイプがあります。

新しい若手人材育成の視点から、人間関係づくり（同僚性形成）と学び合い（専門性向上）の要素をバランスよく取り入れることが大切です。

（1）研修内容のタイプ（表9）

- ・研修のテーマや受講者のニーズを踏まえると、研修の内容や方法についてカテゴリーで整理することができます。
- ・「知識伝達タイプ」「課題検討タイプ」「個別体験タイプ」「情報アクセスタイプ」「関係形成タイプ」があり、それぞれに長所、短所があります。
- ・授業研究のような実践上の課題を協議して解決するという研修は、「課題検討タイプ」にあたります。若手同士の学び合いを促進するためには、「課題検討タイプ」を中心とした構成を中心にするるとよいでしょう。
- ・他のタイプの研修内容もニーズやねらいに応じて取り入れると、同僚性形成と専門性向上のバランスのよい研修計画ができます。例えば、年度の初めは「関係形成タイプ」の研修を通して人間関係づくりをねらい、2回目以降に授業研究等の「課題検討タイプ」の研修を行うことが考えられます。

（2）同僚性形成と専門性向上のバランス

- ・研修内容は、学び合いの要素と人間関係づくりの要素をバランスよく取り入れることが大切です。
- ・A養護学校の2回目の研修会では、「保護者との関係づくり」というテーマの研修の後、グループごとの調理実習を行っています。この取組みは、学びの場面と交流の場面にメリハリをつけた例と言えます。
- ・このような工夫のほか、課題自体に、同僚性形成と専門性向上の意味合いを持たせることもできます。例えば、共同で大きな教材を作り達成感を味わい、後日その教材を活用して授業を行うことが考えられます。



写真3
研修の様子

表9 研修内容と方法のタイプ

タイプ	○長所	●短所
	☆協力校の実践例	
知識伝達タイプ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> ≪例≫ 講義 </div>	○知識やノウハウを効率よく学べる。参加者の心理的負担が少ない。	●参加者が受け身になりがちで、学び合いの関係が生まれにくい。
	☆研修オリエンテーション (A、B) ☆保護者との関係づくり (A)	
課題検討タイプ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> ≪例≫ 協議 </div>	○問題意識を共有できる課題を設定すると意義のある学びになる。話し合うことで人間関係づくりを促進する。	●企画上の工夫が必要で企画者の負担感につながる恐れがある。意見を述べ合うことに抵抗感のある教員は参加しづらい。
	☆授業づくりインタビュー、保護者との関係づくりで悩んでいること (A) ☆授業実践VTR視聴、「(仮称) 動画図書館」の企画 (B)	
個別体験タイプ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> ≪例≫ 実地体験 </div>	○学び(学ばせ)たいテーマについて、体験を通して深く学べる。	●個人的な体験だけでは、学び合い支え合う同僚性形成につながりにくい。
	☆介護等体験の学生、教育実習生の指導、はないちもんめ(他部門・他学部体験)(B)	
情報アクセスタイプ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> ≪例≫ 個別視聴 </div>	○いつでも発信、閲覧できる。若手教員以外もアクセスできる。ニーズに応じた発信をしやすい。	●情報発信側の管理の負担が生じる。対面での意見交換がしにくい。
	☆校内WEB掲示板「若手人材育成講座」(B)	
関係形成タイプ <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> ≪例≫ チーム活動 </div>	○楽しく参加でき、リラックスしやすいため、人間関係づくりがしやすい。	●学び(専門性向上)の側面が薄くなりがちである。
	☆グループ調理とランチミーティング (A) ☆児童生徒とできるレクリエーション、調理実習 (B)	

5 研修の工夫と留意点

- ⇒研修効果を高めるために、グループの人数・構成の工夫、話しやすい雰囲気づくり、ファシリテーション等が大切です。
- ⇒校内の人的資源を活用することも有効な手立てです。
- ⇒年間の実施回数が少ない場合などでは、次の研修会までの時間を有効に活用することが大切です。

(1) 話しやすい雰囲気づくり

- ・話しやすい雰囲気は、学び合う環境づくりに欠かせません。協議を行う場合、グループの人数調整やメンバーの構成が大切です。室内の机やいすの配置を考えたり、お茶を用意する等の工夫も考えられます。内容との関係では、身近な事例、共通の話題をテーマにしたり、導入にゲーム的要素を取り入れる工夫が考えられます。
- ・グループの構成は、テーマに応じて柔軟に考えるとよいでしょう。所属の教育部門ごと、学部ごとのほか、意図的に所属を入り組ませ他部門の実践から学ぶことも考えられます。

[協力校の実践から]

- ・A養護学校では夏季休業中の研修会で、6人程度の小グループを作り、各グループに採用2年目の教員と若手リーダーが入る形をとりました。メンバーがお互いに話しやすい雰囲気づくりに有効でした。

(2) ファシリテーション

- ・研修のファシリテーションは研修を円滑に進め内容を充実させる大切な要素です。しかし、学び合いの中で、発言を促し多様な考えをつないで研修のねらいにせまることを即興的に行う力は、一定の経験の中で身に付くものと考えられます。
- ・研修会を円滑に進めるために、当初は、総括教諭等が事前に進行の仕方を若手リーダーと打ち合わせておくことが有効でしょう。

[協力校の実践から]

- ・両協力校の全体会では、回を重ねるごとに若手リーダーによる運営の力量が上がりました。参加者に意見を求め、発言をつなぐことがスムーズに行えるようになりました。

(3) 時間の配分

- ・年間計画上、十分な回数、時間を確保するに越したことはありませんが、現実的には余裕のない設定になることもあるでしょう。一回の研修に内容を盛り込み過ぎないこと、事前に時間配分の見当をつけておき研修の時間管理をすることが大切です。

- ・研修会を長期休業中に設定すると、テーマに応じた時間を確保することが比較的容易になります。

(4) 校内の人的資源の活用

- ・校内には、専門性の高い教員等、若手教員の効果的な学びをサポートできる人的資源が多くあります。研修の中で校内の人的資源を活用することにより、若手人材育成に校内の多くの教員が関わるきっかけになり、人間関係の広がりも期待できます。

[協力校の実践から]

- ・A養護学校では、授業づくりのアイデアを多数のベテラン教員に取材し、その映像を活用した研修が効果的でした。また、保護者を招いての「保護者との関係づくり」の研修も有効でした。
- ・B養護学校では、ベテラン教員の授業VTRを視聴する研修が若手教員に好評でした。

(5) 学びのリソースの紹介

- ・校内で行う若手同士の学び合いの内容に関連して、参考になる書籍、インターネット上の情報源、学会・研究会等の情報を、総括教諭等や若手リーダーが提供することが、若手教員が主体的に広く、深く学ぶきっかけになると考えます。

(6) 研修と研修の間に

- ・各回の研修の間に、実施した研修活動の校内への広報、企画のための打ち合わせ、次回研修会の準備（例えば授業研究のためのVTRを撮影しておく等）を計画的に進めることが大切です。

[協力校の実践から]

- ・両協力校では、研修と研修の間に、若手教員の研修ニーズの分析、次回の研修教材の作成、校内への広報に取り組みました。
- ・B養護学校では、全体会と全体会の間に、個別体験タイプの研修を設定しました。多様な学びの機会を設定することで、全体会の回数の少なさを補う取り組みとなりました。



写真4 研修の様子

6 校内若手人材育成のポイント

これまで述べた内容をもとに、校内若手人材育成システムの構成要素とポイントをまとめます。(表 10)

(1) 学びの組織づくり

- ・若手教員の研修をリードする役割は、主に若手リーダーや総括教諭が担うことが想定されますが、横浜市の若手人材育成の取組みでは、管理職が率先して若手教員の学び合いの場を設定し、運営の役割を徐々に総括教諭等に移行した例も見られます(横浜市教育委員会 2011)。
- ・若手教員の学び合いの企画・運営を誰が担うかも重要ですが、学校マネジメントの一環として意図的、組織的、計画的に行うことが大切です。

(2) 研修の企画方法

- ・研修の企画方法には、若手教員の学びたいことに基づく「ニーズ対応型」のほか、あらかじめ研修メニューが決まっている「シラバス型」、両者の「混合型」が考えられます。
- ・A養護学校は、採用2年目の教員の課題をベースにした「ニーズ対応型」、B養護学校は、若手教員の学びのニーズに加え総括教諭も積極的に研修機会を提供する「混合型」と考えられます。
- ・障害種に応じた基本的な指導法を身に付ける等の研修は「シラバス型」で行うと効率的に学ぶことができるでしょう。
- ・若手教員の学びのニーズにマッチさせることが研修効果を高めます。

(3) 研修の内容

- ・第3章4に示したように、「知識伝達タイプ」「個別体験タイプ」「課題検討タイプ」「情報アクセスタイプ」「関係形成タイプ」が考えられます。
- ・同僚性形成と専門性向上のバランスに配慮して研修内容を考えることが大切です。

(4) 研修の工夫

- ・第3章5に示したように、研修の工夫や留意点として、話しやすい雰囲気づくり、ファシリテーション、校内の人的資源の活用、学びのリソースの紹介、時間の配分、事前・事後の活動等が考えられます。
- ・若手教員同士の学び合いが促進される工夫が大切です。

表 10 校内若手人材育成システムの構成要素とポイント

<p>A 組織づくり</p>	<p>「若手リーダー主導」 「総括教諭主導」 「管理職主導」 ☆各校の実情に合わせた研修の組織が大切</p>
<p>B 研修の企画方法</p>	<p>「シラバス型」 「ニーズ対応型」 「混合型」 ☆研修ニーズに応える工夫が大切</p>
<p>C 研修内容と方法</p>	<p>「知識伝達タイプ」 「個別体験タイプ」 「課題検討タイプ」 「情報アクセスタイプ」 「関係形成タイプ」 ☆同僚性形成と専門性向上のバランスが大切</p>
<p>D 研修の工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・場のデザイン ・ファシリテーション ・時間の配分 ・事前事後の活動 ・学びのリソースの紹介 ・校内の人的資源の活用 <p>☆学び合いが促進される工夫が大切</p>

授業研究の視点

～関東学院大学小泉秀夫教授の助言から～

本研究助言者の関東学院大学小泉秀夫教授から、「研究授業」を通じた授業研究の事後検討の工夫として、授業者自身の技量の評価ではなく、子どもの学習状況、行動の理由や教師一人ひとりの教育観や価値観に着目して協議をすることが有効との助言をいただきました。

具体的には、①事実・事例・出来事に基づいて子どもの行動や学習を考えることが大切で、そのために録画映像の活用も有効である、②一時間の授業全体ではなく授業のある部分や特定の事例に限定して（一つの発問や指示、一人の子ども、特定の行動等）多様な解釈を検討する方法も授業力を高めるために有効である、③教師の意思決定の背景にある個人的な知識や理論（意図、ねらい、授業観、子ども観、教材観、※知識観等）から学ぶことも大切である、ということです。

授業者の教授技術の評価から子どもの学びへと視点を移し、検討に参加する教師が多様な意見を交わすことで、授業者と参観者がともに授業と子どもの理解を深める互恵的な学びが可能になると考えます。また、若手教員にとっては、経験豊かな教員の実践知を学ぶよい機会にもなるでしょう。

※知識観：「わかる／できるとはどういうことか」についての考え方

謝辞

本研究を進めるにあたりご指導・ご助言をいただいた関東学院大学人間環境学部の小泉秀夫教授、実践研究にご協力いただいた調査研究協力校の関係者の方々、基本研修でアンケート調査にご協力いただいた受講者の皆さんに、心より御礼申し上げます。

引用文献

- 秋田喜代美 2010 「授業研究による教師の学習過程」(秋田喜代美 藤江康彦『授業研究と学習過程』財団法人放送大学教育振興会) pp. 222-223
横浜市教育委員会 2011 『「教師力」向上の鍵』時事通信社 pp. 15-16, 17

参考文献

- 浅井憲一・志方正典・萩原正信・花畑一吉・道前弘志・市橋真奈美 2008 「「若い教員」の研修ニーズを重視した研修講座の在り方について」(兵庫県立教育研修所 平成20年度『研究紀要』第119集 <http://www.hyogo-c.ed.jp/kenshusho/kenkyu/119pdf/119-2.pdf>) (URLは平成24年1月取得)
千家弘行 2010 「授業研究会の活性化と同僚性に関する研究」(兵庫県立教育研修所 平成22年度『研究紀要』第121集 <http://www.hyogo-c.ed.jp/kenshusho/kenkyu/121pdf/p65-p74.pdf>) (URLは平成24年1月取得)
横浜市教育委員会 2011 『「教師力」向上の鍵』時事通信社
Dorothy Leonard & Walter Swap (池村千秋訳) 2005 『「経験知」を伝える技術』ランダムハウス講談社

資料編

資料1 基本研修受講者に対するアンケート調査

- ①アンケート調査の概要
- ②アンケート調査の質問紙
- ③回答結果
- ④自由記述から

資料2 調査研究協力校で実施した研修ニーズ調査の質問紙

資料 1 基本研修受講者に対するアンケート調査

①アンケート調査の概要

調査対象	特別支援学校 初任者研修受講者 149人 2年経験者研修受講者 113人 5年経験者研修受講者 57人
実施時期	平成23年10月～11月（上記各経験年数の基本研修で実施）
調査方法	質問紙によるアンケート調査
調査内容 （質問項目）	I 学びのニーズ（もっと学びたいことまたは課題と感ずること） II Iで挙げた項目の解決のリソース（相談相手、情報源、学びの機会等）
Iの選択肢（カテゴリーA、Bとも複数回答）	
<p>○カテゴリーA「授業実践」</p> <p>①授業づくり（内容・手立て、教材教具等） ②授業の改善（授業研究、個人や少人数での振り返り等） ③個別教育計画の活用 ④子どもの見立て（アセスメント） ⑤障害に関する知識 ⑥自立活動の指導 ⑦進路指導・キャリア教育 ⑧専門的な指導法 ⑨その他</p> <p>○カテゴリーB「仕事・人間関係・その他」</p> <p>①チームティーチング ②校務分掌の仕事 ③他職種・他機関との連携 ④保護者の対応 ⑤マネジメント（学級・学年経営、分掌・係のチーフ等） ⑥職場の人間関係 ⑦自身のキャリア形成（職場での今の役割や将来設計） ⑧学びの機会（校内研修等）の充実 ⑨その他</p> <p>○自由記述</p>	
IIの選択肢（[校内]、[校外]、[自分で・その他]とも複数回答）	
<p>[校内] a クラスやT Tの先生 b 学年・学部主任 c 同期や少し先輩の先生 d ベテランの先生 e 地域支援等の専任 f 専門的知識のある同僚 g 管理職 h 授業研究会 i 校内研修会 j その他</p> <p>[校外] k センターの研修会 l 有志の学習会 m 学会や民間の研修会 n その他</p> <p>[自分で・その他] o 文献 p インターネット q 誰に相談したらよいかわからない r その他</p>	

②アンケート調査の質問紙

平成 23 年度 初任者研修講座授業力向上特別支援学校アンケート

10 月 13 日 / 20 日 / 27 日

氏 名	教育部門 (いずれかに○)	所属学部 (いずれかに○)	専任の方のみ
	1. 視覚障害 2. 聴覚障害	1 幼稚部 2 小学部	担当分掌
学校名	3. 肢体不自由 4. 知的障害 5. 病弱	3 中学部 4 高等部 5 その他	
I. 初任者研修【授業力向上】の校外研修も残りわずかとなりましたが、もっと学びたいことや課題と 感じることは何ですか。あてはまる口をすべてチェックしてください。			
A 教育的ニーズに応じた指導 (※著者注)		B 連携・協働・その他 (※著者注)	
<input type="checkbox"/> ①授業づくり (内容・手立て、教材教具等) <input type="checkbox"/> ②授業の改善 (授業研究、個人や少人数での振り返り等) <input type="checkbox"/> ③個別教育計画の活用 <input type="checkbox"/> ④子どもの見立て (アセスメント) <input type="checkbox"/> ⑤障害に関する知識 <input type="checkbox"/> ⑥自立活動の指導 <input type="checkbox"/> ⑦進路指導・キャリア教育 <input type="checkbox"/> ⑧専門的な指導法 <input type="checkbox"/> ⑨その他 ()		<input type="checkbox"/> ①チームティーチング <input type="checkbox"/> ②校務分掌の仕事 <input type="checkbox"/> ③他職種、他機関との連携 <input type="checkbox"/> ④保護者の対応 <input type="checkbox"/> ⑤マネジメント (学級・学年経営、分掌・係のチーフ等) <input type="checkbox"/> ⑥職場の人間関係 <input type="checkbox"/> ⑦自身のキャリア形成 (職場での今の役割や将来設計) <input type="checkbox"/> ⑧学びの機会 (校内研修等) の充実 <input type="checkbox"/> ⑨その他 ()	
【自由記述欄】 もっと学びたいこと／課題と感じることに、上記の補足等			
II. I でチェックした (または自由記述した) 事柄を学んだり解決したりするために、有効と思われる 相談相手、学びの機会、情報源等は何ですか。() に I の記号で、A③、B⑦のようにお書きくだ さい。			
	校 内	校 外	
回 答 欄	a) クラスや T T の先生 ()	k) センターの研修会 ()	
	b) 学年・学部主任 ()	l) 有志の学習会 ()	
	c) 同期や少し先輩の先生 ()	m) 学会や民間の研修会 ()	
	d) ベテランの先生 ()	n) その他 [具体的に] ()	
	e) 地域支援等の専任 ()	()	
	f) 専門的知識のある同僚 ()	自分で・その他	
	g) 管理職 ()	o) 文献 ()	
	h) 授業研究会 ()	p) インターネット ()	
	i) 校内研修会 ()	q) 誰に相談したらよいかわからない ()	
	j) その他 [具体的に] ()	r) その他 [具体的に] ()	

※このアンケートは、効果的な研修の企画・実施および当センターの若手人材育成研究に関わる資料として利用します。

※著者注：2 年経験者、5 年経験者も同一項目で調査しました。分析にあたり表記のわかりやすさに配慮して、「教育的ニーズに応じた指導」は「授業実践」に、「連携・協働・その他」は「仕事・人間関係・その他」に置き換えました。

③回答結果

初任者

A授業実践

N=149

I 学びのニーズ		授業づくり	授業の改善	個別教育 計画の活用	子どもの 見立て	障害に 関する知識	自立活動の 指導	進路指導・ キャリア 教育	専門的な 指導法	その他
人数		123	66	26	89	60	62	47	53	3
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやTTの先生	98	49	13	46	19	16	10	12	1
	b 学年・学部主任	42	24	18	31	14	15	10	12	0
	c 同期や少し先輩の先生	48	19	7	16	8	9	2	10	1
	d ベテランの先生	65	31	12	32	21	24	15	26	0
	e 地域支援等の専任	3	1	3	9	2	4	31	2	0
	f 専門的知識のある同僚	15	6	7	25	15	20	13	37	0
	g 管理職	5	5	8	2	1	1	2	0	1
	h 授業研究会	44	32	1	6	1	0	1	5	0
	i 校内研修会	15	7	4	9	16	13	10	14	0
	j その他	2	2	0	0	1	2	0	2	0
校外	k センターの研修会	44	13	9	14	21	16	8	20	1
	l 有志の研修会	12	4	0	5	5	4	0	3	0
	m 学会や民間の研修会	6	0	0	4	7	4	1	11	1
	n その他	0	0	0	0	0	0	0	0	1
自分で・ その他	o 文献	29	9	3	9	30	13	4	15	0
	p インターネット	33	10	0	4	19	7	3	8	0
	q 誰に相談したらよいかわからない	1	0	0	0	3	2	1	2	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

初任者

B仕事・人間関係・その他

N=149

I 学びのニーズ		チームティー テング	校務分掌の 仕事	他職種・ 他機関との 連携	保護者の 対応	マネジメント	職場の人間 関係	自身の キャリア 形成	学びの機会 の充実	その他
人数		63	35	43	69	39	18	39	26	1
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやTTの先生	41	5	4	36	19	3	2	2	0
	b 学年・学部主任	17	8	8	23	19	2	2	3	0
	c 同期や少し先輩の先生	15	9	3	12	5	18	11	4	0
	d ベテランの先生	10	12	8	31	8	2	8	4	0
	e 地域支援等の専任	1	4	32	5	2	1	1	4	0
	f 専門的知識のある同僚	2	4	3	1	2	3	1	7	0
	g 管理職	1	13	10	9	6	4	7	3	0
	h 授業研究会	8	0	0	1	0	0	3	4	0
	i 校内研修会	2	0	2	3	1	1	2	14	0
	j その他	0	0	0	0	0	0	1	1	0
校外	k センターの研修会	8	1	8	7	2	0	6	7	0
	l 有志の研修会	0	0	5	1	0	0	2	8	0
	m 学会や民間の研修会	0	0	6	0	3	3	4	7	0
	n その他	0	0	0	0	0	1	0	0	0
自分で・ その他	o 文献	0	0	3	2	0	1	3	2	0
	p インターネット	1	1	1	1	1	3	1	2	0
	q 誰に相談したらよいかわからない	2	0	0	0	0	5	3	2	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	2	0	0

2年経験者

A授業実践

N=113

I 学びのニーズ		授業づくり	授業の改善	個別教育 計画の活用	子どもの 見立て	障害に 関する知識	自立活動の 指導	進路指導・ キャリア 教育	専門的な 指導法	その他
人数		93	58	16	62	51	42	45	55	1
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやTTの先生	66	38	9	32	8	9	3	6	0
	b 学年・学部主任	34	23	8	25	9	9	7	7	0
	c 同期や少し先輩の先生	46	25	2	14	10	8	4	6	0
	d ベテランの先生	59	32	3	31	18	20	16	19	0
	e 地域支援等の専任	1	0	0	10	5	8	30	6	0
	f 専門的知識のある同僚	22	12	2	14	22	19	10	35	0
	g 管理職	3	5	2	6	2	4	4	2	0
	h 授業研究会	35	20	1	8	4	10	4	3	0
	i 校内研修会	21	9	1	7	14	9	6	9	0
	j その他	1	0	0	0	0	0	0	0	2
校外	k センターの研修会	29	7	0	6	18	3	4	11	0
	l 有志の研修会	19	7	0	3	8	7	3	8	1
	m 学会や民間の研修会	17	8	0	7	12	7	5	18	1
	n その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
自分で・ その他	o 文献	36	12	1	11	28	12	3	17	0
	p インターネット	38	9	1	8	16	7	3	11	0
	q 誰に相談したらよいかわからない	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	0	0	2

2年経験者

B仕事・人間関係・その他

N=113

I 学びのニーズ		チームティ ーニング	校務分掌の 仕事	他職種・ 他機関との 連携	保護者の 対応	マネジメント	職場の人間 関係	自身の キャリア 形成	学びの機会 の充実	その他
人数		46	24	49	49	42	28	25	33	2
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやTTの先生	27	3	4	21	12	7	1	1	1
	b 学年・学部主任	19	3	6	21	15	4	3	3	0
	c 同期や少し先輩の先生	20	7	3	13	8	20	6	1	1
	d ベテランの先生	12	7	9	28	16	10	4	2	1
	e 地域支援等の専任	0	2	31	7	4	1	1	1	0
	f 専門的知識のある同僚	3	4	6	2	2	1	0	5	0
	g 管理職	6	4	7	11	9	7	9	1	0
	h 授業研究会	3	1	1	0	1	0	1	6	1
	i 校内研修会	2	0	2	1	0	0	0	12	0
	j その他	1	0	0	0	0	1	0	0	0
校外	k センターの研修会	2	0	2	0	5	1	1	11	0
	l 有志の研修会	1	0	4	1	2	0	0	7	0
	m 学会や民間の研修会	1	0	9	2	5	0	4	10	0
	n その他	0	0	1	0	0	0	0	0	0
自分で・ その他	o 文献	1	1	4	2	4	0	0	8	0
	p インターネット	1	0	4	1	2	0	0	4	0
	q 誰に相談したらよいかわからない	1	1	2	0	4	1	2	1	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5年経験者

A授業実践

N=57

I 学びのニーズ		授業づくり	授業の改善	個別教育 計画の活用	子どもの 見立て	障害に 関する知識	自立活動の 指導	進路指導・ キャリア 教育	専門的な 指導法	その他
人数		38	22	12	24	28	24	19	18	2
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやITの先生	29	17	6	14	5	5	0	0	0
	b 学年・学部主任	12	8	3	8	6	6	1	1	0
	c 同期や少し先輩の先生	17	6	2	4	3	4	0	1	0
	d ベテランの先生	20	9	7	9	6	5	4	3	1
	e 地域支援等の専任	1	0	1	3	3	4	8	4	1
	f 専門的知識のある同僚	7	2	3	5	12	8	4	7	0
	g 管理職	0	0	1	0	2	0	2	1	0
	h 授業研究会	8	6	0	2	4	0	1	0	0
	i 校内研修会	3	3	3	2	8	5	6	0	0
	j その他	0	0	0	0	0	0	0	0	1
校外	k センターの研修会	8	5	1	2	11	1	4	2	0
	l 有志の研修会	8	4	0	0	1	0	1	1	0
	m 学会や民間の研修会	4	3	2	2	4	1	3	1	0
	n その他	1	0	0	0	0	1	3	0	0
自分で・ その他	o 文献	8	2	1	1	14	4	2	2	0
	p インターネット	13	2	0	0	12	2	3	3	1
	q 誰に相談したらよいかかわからない	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5年経験者

B仕事・人間関係・その他

N=57

I 学びのニーズ		チームテー チング	校務分掌の 仕事	他職種・ 他機関との 連携	保護者の 対応	マネジメント	職場の人間 関係	自身の キャリア 形成	学びの機会 の充実	その他
人数		19	12	29	19	16	8	18	16	0
II 解決のリソース		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
校内	a クラスやITの先生	7	2	0	4	0	0	1	0	0
	b 学年・学部主任	5	1	0	10	6	0	0	1	0
	c 同期や少し先輩の先生	2	2	0	6	0	1	1	0	0
	d ベテランの先生	5	2	3	4	3	0	2	1	0
	e 地域支援等の専任	0	1	15	2	2	0	0	0	0
	f 専門的知識のある同僚	0	0	6	2	0	0	1	0	0
	g 管理職	1	3	2	5	5	0	3	1	0
	h 授業研究会	1	1	0	0	0	0	1	2	0
	i 校内研修会	1	1	2	0	1	0	2	6	0
	j その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
校外	k センターの研修会	3	2	3	0	3	0	3	3	0
	l 有志の研修会	1	1	1	0	0	0	0	1	0
	m 学会や民間の研修会	1	1	1	0	1	1	4	0	0
	n その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
自分で・ その他	o 文献	1	2	1	0	0	0	1	0	0
	p インターネット	1	2	1	0	0	0	1	0	0
	q 誰に相談したらよいかかわからない	0	0	0	1	1	0	2	0	0
	r その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0

④自由記述から

初任者の自由記述（一部）	（総数 40）
《基礎的な知識・技能》(16)	
<ul style="list-style-type: none">・障害に関する知識をもっと身に付け指導法を理解したい。・生徒に適した進路先かどうかを考えるための進路指導の視点が知りたい。・文字や数の概念を獲得する順序を知りたい。・アセスメントに関する知識を身に付ける機会を充実してほしい。・初めての聴覚障害教育なので、専門的な指導法の研修が必要と感じる。	
《日々の授業づくり》(8)	
<ul style="list-style-type: none">・授業にどんな教材を取り入れたらよいかとても迷います。・とにかくたくさん授業のアイデアを知りたい。・授業展開時の発問等の進行のスキルが課題と思う。・授業づくりの基本の子どもの見立てのコツを学びたい。	
《多様な実践を知ること》(6)	
<ul style="list-style-type: none">・（自校、他校の）他学部、他の教員の授業をもっと見たい。・もっといろいろな学校の現場の様子や、先生方の指導実践を見せていただく機会が欲しいです。・授業づくりに関しては、今回の（学校を会場とした研修の）ように授業を見せていただくことで本当に勉強になった。	
《時間のやりくり》(3)	
<ul style="list-style-type: none">・仕事を効率よく進める方法を知りたい。・放課後が短く、学ぶ時間がない。	
《相談相手に関するもの》(2)	
<ul style="list-style-type: none">・わからないことや困ったことがあったとき、誰に聞いてよいのかわからない。・センターに「なんでも相談室」を開設してほしい。	
2年経験者の自由記述（一部）	（総数 32）
《学ぶ機会の少なさへの不安》(7)	
<ul style="list-style-type: none">・まだまだ分からないこともたくさんあるので、2、3年目位の先生にも研修の機会が欲しい。・毎日授業を行っているがこれでいいのかと思うことが多い。・ベテランの先生が少なく、どんどん異動されてしまいます。何かの時の頼りになるベテランの先生は大きな存在です。・自分の仕事や役割の振り返りの機会が必要だ。	
《日々の授業づくり》(6)	
<ul style="list-style-type: none">・各教科の授業や教材について知りたい。・教科ごとの研修会があるとうれしい。指導案をたくさん見てみたい。	

<p>《多様な実践を知ること》(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学部の経験しかないので、他部門、他学部を経験したい。 ・ 肢体不自由教育部門の先生と意見交換したい。 ・ (学校会場の研修で) 他校をもっと見たい。 <p>《授業の改善》(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過不足ないちょうどよい支援が見つけられない。 支援しすぎている気がすることがある。 <p>《時間のやりくり》(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業づくり等の工夫に時間を取りたいが会議等で時間の確保が難しい。 <p>《人間関係》(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員数が多く、コミュニケーションが大変。 ・ 教員数が多く、良くも悪くも人間関係が影響する。 <p>《相談相手に関するもの》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年目から多くの仕事を任されるようになったが、相談に乗ってくれる相手がいない。周囲の先生が(もう初任ではないから)何でもできると(過大な)期待をもつ。
<p>5年経験者の自由記述 (一部) (総数 6)</p>
<p>《日々の授業づくり》(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的な実践事例を知りたい。 <p>《授業の改善》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (その生徒に) なぜこの課題が必要かを十分理解していると自信を持って指導ができる。 <p>《時間のやりくり》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修や会議が多く、最も力を入れるべき授業の準備に時間が取れない。

資料2 調査研究協力校で実施した研修ニーズ調査の質問紙

いま、知りたいこと、学びたいこと、困っていること		
(あてはまる□をすべてチェックしてください)		
【教育的ニーズに応じた指導】	【専門的な知識】	【連携・協働・その他】
<input type="checkbox"/> 授業づくり (内容・手立て等)	<input type="checkbox"/> 障害に関する知識	<input type="checkbox"/> チームティーチング
<input type="checkbox"/> 教材・教具づくり	<input type="checkbox"/> 自立活動の指導	<input type="checkbox"/> 他職種との連携
<input type="checkbox"/> 個別教育計画の作成	<input type="checkbox"/> 発達過程 (認知・言語・身体)	<input type="checkbox"/> 校務分掌の仕事
<input type="checkbox"/> 学習指導案の作成	<input type="checkbox"/> 指導技法・指導プログラム	<input type="checkbox"/> 保護者の対応
<input type="checkbox"/> 子どものアセスメント	<input type="checkbox"/> 進路学習・進路指導	<input type="checkbox"/> 連絡帳の書き方
<input type="checkbox"/> 子どもとの接し方	<input type="checkbox"/> キャリア教育	<input type="checkbox"/> 職場の人間関係
<input type="checkbox"/> 情報機器の活用	<input type="checkbox"/> 他校・他部門の実践	<input type="checkbox"/> ビジネスマナー (電話応対等)
<input type="checkbox"/> 自閉症・発達障害の支援	<input type="checkbox"/> 参考になる文献・情報	<input type="checkbox"/> 時間のやりくり
知りたいこと、学びたいこと、困っていることについて (自由記述)		

『授業研究を中心とした若手教員の学び合いガイドブック』の作成関係者

〈助言者〉

所 属	職 名	氏 名
関東学院大学	教授	小泉 秀夫

〈調査研究協力員〉

所 属	職 名	氏 名
金沢養護学校	総括教諭	麻薙 幹彦
金沢養護学校	教諭	小田切 郁
金沢養護学校	教諭	川原 波奈子
金沢養護学校	教諭	佐藤 理恵子
茅ヶ崎養護学校	総括教諭	前澤 美子
茅ヶ崎養護学校	教諭	竹永 和久
茅ヶ崎養護学校	教諭	杉山 庸子

〈神奈川県立総合教育センター〉

所 属	職 名	氏 名
特別支援教育推進課	課長	井出 和夫
特別支援教育推進課	指導主事	山田 良寛
特別支援教育推進課	指導主事	羽賀 晃代

授業研究を中心とした若手教員の学び合いガイドブック

発 行 平成 24 年 4 月
発行者 下山田 伸一郎
発行所 神奈川県立総合教育センター
〒252-0813 藤沢市亀井野 2547-4
電話 (0466)81-1582 (特別支援教育推進課 直通)
ホームページ <http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/>

※本冊子については、ホームページで閲覧できます。

再生紙を使用しています



神奈川県立総合教育センター

善行庁舎
〒251-0871 藤沢市善行 7-1-1
TEL (0466) 81-0188
FAX (0466) 84-2040

ホームページ <http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/>

亀井野庁舎（教育相談センター）
〒252-0813 藤沢市亀井野 2547-4
TEL (0466) 81-8521
FAX (0466) 83-4500

