

初任者の育成に焦点を当てた研修の在り方に関する研究

－校外研修及び校内研修の考察を通して－

研修課 指導主事 有本 佐智

【要旨】 技術の発達や新たなニーズ等，学校教育を取り巻く環境が変化する中，「新たな教師の学びの姿」の実現が求められている。本稿では，和歌山県教育センター学びの丘が行う初任者研修の校外研修及び指導教員等による校内研修における初任者の学びについて，成果物や感想等を用いて分析を行う。これらの結果を基に，今後の初任者研修及び指導教員等に対する協議会の内容及びその方法について考察する。

【キーワード】 初任者，指導教員等，初任者研修，校外研修，校内研修，学び続ける教員

1 はじめに

（1）新たな教師の学び

令和4年12月，中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と，多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（以下，R4答申と略記）において，「学校教育の成否は，教師の力に大きく依存していることは言うまでもない。今後，『令和の日本型学校教育』を実現できるかどうか，時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師の安定的な確保と，教師のライフサイクルの変化も踏まえ一人一人が生き生きと活躍できる環境の整備にかかっている。」（※1）としている。

R4答申において，「新たな教師の学びの姿」は，次の4点にまとめられている（※2）。

- ・変化を前向きに受け止め，探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- ・求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- ・新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための，一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- ・他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

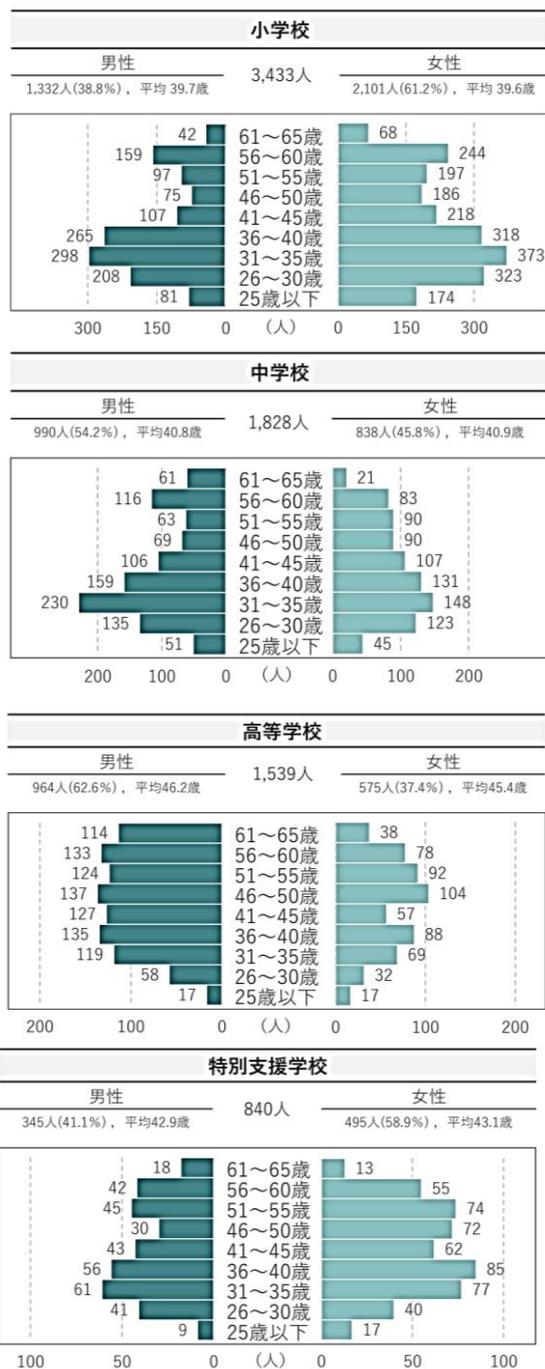
また，「個別最適な学び，協働的な学びの充実を通じて，『主体的・対話的で深い学び』を実現することは，児童生徒の学びのみ

ならず，教師の学びにも求められる命題である。つまり，教師の学びの姿も，子供たちの学びの相似形であるといえる。主体的に学び続ける教師の姿は，児童生徒にとっても重要なロールモデルである。『令和の日本型学校教育』を実現するためには，子供たちの学びの転換とともに，教師自身の学び（研修観）の転換を図る必要がある。」（※3）と述べられている。

（2）教師を取り巻く環境

平成27年12月，中央教育審議会「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）」において，「教員の大量退職，大量採用の影響等により，教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め，かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり，継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど，早急な対策が必要である。」（※4）と述べられている。令和6年3月27日公表の「令和4年度学校教員統計（学校教員統計調査の結果）確定値」によると，教員の年齢構成は，公立小学校及び公立中学校では前回調査時（注1）より30歳未満の比率が上昇し，50歳以上の比率が低下しているという結果となった。近年の大量退職に伴う採用者数の増加は，講師名簿登録者数の減少等による代替教員の確保の困難さにつながり，教員不足を引き起こす要因の1つとして挙げられている。「都道府県や学校種により教師の年齢構成は大きく異なる

ことから、現状について、一律に『大量採用・大量退職』と表現するのは必ずしも適切ではない。」（※5）とあるものの、本県では、令和2年度から令和6年度までの過去5年間で、約1,800人の教員が採用されている。これは、教員全体の数のおよそ25%に当たる。校種によって違いはあるものの、教員全体の数のおよそ20%が30歳以下の教員であり、全国的な傾向と同様に、本県も経験年数の浅い教員が増えている（図1）。特に、公



*この場合の「教員」は、校長・副校長・教頭・主幹教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭・充て指導主事とする。

図1 和歌山県公立学校教員の年齢構成（令和7年3月31日現在）（※6）

立小学校及び公立中学校が顕著である。

こうした中、「特に近年20代の教師における精神疾患による休職者の増加が著しく、大量退職・大量採用の中で若手教師に対するサポートが不十分となっているのではないかと指摘されるところ、校内における若手教師への支援体制を充実させていく」（※7）とし、「子供の抱える課題への対応や学校横断的な取組への対応について、学校内外との連携・調整機能を充実させるため、『新たな職』を創設し、中堅層の教師をこの新たな職として学校に配置することができるような仕組みを構築すること」（※8）の必要性が指摘されている。

（3）本県の状況

本県では、現在、初任者研修の校内研修において、「単独校方式」と「拠点校方式」を採用している。各方式において、設定される指導教員等（指導教員、教科指導員、拠点校指導教員、校内指導教員を指す）は表1のとおりである。

表1 指導教員等の種類

単独校方式	指導教員	当該学校において、その学校の教員が指導教員及び教科指導員となり、初任者の指導や助言に当たる。
	教科指導員	校内に初任者と同一教科の免許を有する教員がない場合、当該学校以外の教員を教科指導員とし、授業研修の指導に当たる。※
拠点校方式	拠点校指導教員	初任者4人に対して1人の拠点校指導教員が配置され、校内指導教員（校内研修のコーディネーター）と連携し、初任者の指導や助言に当たる。
	校内指導教員	初任者への指導助言の状況や研修内容について、拠点校指導教員と連携を図る。校内において、主幹教諭、教務主任、学年主任、生徒指導主事等と連携を図り、校内研修に実施に当たる。
	教科指導員	※上記同様

どちらの方式においても、校内における初任者への支援体制を充実させるため、初任者の指導や助言に当たったり、校内研修を計画したりする指導教員等を設定している。

令和6年度の指導教員等の経験回数を見てみると、半数近くが初めて指導教員等を務めており、これまでの経験が1～2回の指導教員等も多い（図2）。

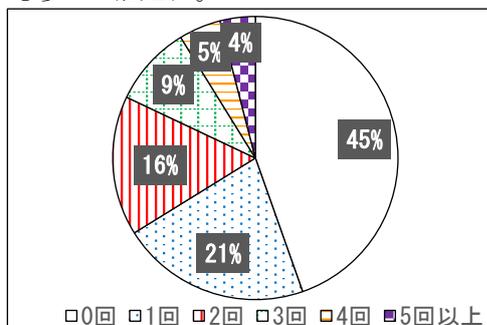


図2 令和6年度の指導教員等の経験回数

また、指導教員等の教職経験年数を見てみると、10年未満の指導教員等が4分の1程度を占めており、指導教員等自身がまだ若手と呼ばれる時期にある場合もある（図3）。以前から同様の課題はあるものの、10年前と比較してみると、指導教員等を比較的教職経験年数が浅い教員が務めることが増えており、支援が必要だと考えられる。（図4）

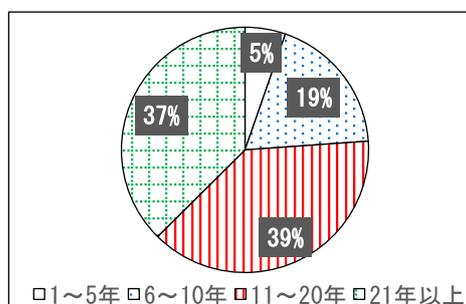


図3 令和6年度の指導教員等の教職経験年数

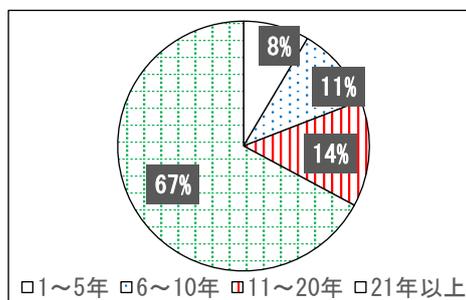


図4 平成26年度の指導教員等の教職経験年数

4月に開催した「第1回初任者研修実施校指導教員連絡協議会」は、表2の内容で行った。閉会后、寄せられた感想は、表3に一部抜粋、要約する。

表2 第1回初任者研修実施校指導教員連絡協議会の内容

方法	内容
指導主事による説明	令和6年度初任者研修の実施について（校外研修・校内研修）
講師による講義	「初任者の実態に応じた研修を進めるために」
協議	校種別，実施方式別

表3 第1回初任者研修実施校指導教員連絡協議会の感想（一部抜粋，要約）

記述内容
どうしていいか分からなかったが、少し見通しをもつことができた。初任者をサポートするための心構えについて知ることができた。
交流の中で、指導教員としての不安等も相談できた。どのように初任者に接していくかやサポート等についても意見交換できた。
話を聞くまで、一体どのようにして、どのような研修をすればいいのかという状態だったが、一人一人の個性に応じて、普遍的なスキルや考え方を身に付けられるような研修を計画したい。
講師経験の異なる初任者への指導やその際の大切な点について学ぶことができた。同じ立場の方と協議することができ、初めての指導教員を務めるに当たり、参考になった。
初任者担当者向けの書籍が多く出版されていることから、担当者の不安な気持ちがあるのだろうと思う。校内指導教員として、初任者のサポートが十分できているかとても不安だ。
校内指導教員となったが、何を指導すれば良いのか、どのようなことを教えていけばと良いのかが分からない。
教員歴は重ねてきたが、人を指導できるほどの自信がもてていない。教員歴の浅い指導教員も多くなってくると思うので、その辺りについての考え方も知ることができると良かった。

説明や講義を受け、初任者育成に対して前向きな感想が得られた一方、不安を抱く指導教員等もあり、具体的な方法や研修例を求める様子も見られた。そのため、協議では、指導教員等経験者の話を聞く時間が多くなる傾向があった。

以上を受け、初任者の育成に対して不安を抱えている指導教員等が多く、指導教員等に対するサポートが必要だと考える。

（４）研究の目的

本稿では、初任者の育成に焦点を当てた研修の在り方について、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた、和歌山県教育センター学びの丘（以下、当センターと略記）における初任者研修の校外研修での取組を基に、初任者の学びについて考察する。また、指導教員等の実態を踏まえ、校内研修についても考察を行う。

2 初任者研修における学び続ける教員の育成

（１）校外研修の構成

当センターでは、令和5年度から初任者研修の校外研修において「目標設定」の時間を設定している。各研修において、研修主催者側の研修目的は設定しているが、受講者の有している知識や経験は様々であるため、研修の目的を踏まえた上で、各受講者が自分なりの受講ポイントを定め、見通しをもって受講することで、「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという『主体的な姿勢』」（※9）の実現を目指した。設定

した目標は、振り返りシート（図5）に記入し、受講者同士で交流する時間を設定する等、自身の目標を自覚し、常に意識して受講できるようにした。また、研修の終わりには「研究協議・振り返り」の時間を設定し、自身が設定した目標に対しての達成度を自己評価し、学んだこと、考えたこと、感じたこと等を整理し、記述した。この記述内容については、本年度より運用されている「全国教員研修プラットフォーム」に入力することで、自身の研修履歴として、受講した研修やそこでの学びを振り返ることができるようになっている。

振り返りシートの後半には、研修で学んだことを今後の実践にどう生かすかについて記述する部分があり、教職基礎研修②の振り返りシートでは、表4のような回答が得られた。

表4 初任者研修教職基礎研修②振り返りシートの回答（一部抜粋、要約）

記述内容
こどもとの関わりという部分で目標にも挙げていた、話を聞くのが苦手な児童との関わりについても、まずは児童の思いに寄り添うところからはじめ、信頼関係を築き少しずつ対応していこうと思う。
はじめに目標としていた社会的スキルの獲得について、教示、モデリング、練習、フィードバックが有効であると学んだことから、これらのトレーニングを取り入れていきたいと思う。
今回の研修の目標であった、「様々な困難や特性、背景を抱えている生徒との向き合い方」を大切に、多くの生徒、保護者の方から信頼される教師になりたいと感じた。
目標は、生徒、教員との関係づくりを理解することを掲げ、講義を受講した。まず、生徒の行動を心理面から理解すること、それらを踏まえてこちら側のアプローチの仕方、言語メッセージだけでなく非言語メッセージの重要性に着目し、コミュニケーションをとり、指導・支援していかなければならないと感じた。

受講者自身が設定した目標を受けて、学んだことや今後の実践に向けての意欲が述べられており、自らの学びのニーズに動機づけられた明確な目的意識に対する探究心を持ち、主体的に受講できている様子が伺えた。

今後もこのように、受講者自身が研修における目標を設定し、研修終了時に自身の学び

※振り返りシートの回答は「全国教員研修プラットフォーム」にて行います。この用紙は入力時の参考として使ってください。

初任者研修教職基礎研修②（紀南の部）振り返りシート

学校名（ 氏名（	）	回答 令和6年 5月 9日（木）～ ） 期間 令和6年 5月 16日（木）
-------------	---	--

1 受講番号（例：小026）※半角数字3桁

2 初任者研修を受講するに当たり、あなたはどんな思いを抱えていますか。講義を踏まえて、簡潔な文章入力してください。

3 今回の研修であなたが設定した目標は何ですか。理由とともに簡潔な文章で入力してください。

4 次の研修内容について、本研修の目的を踏まえた上で、達成度を選択するとともに、研修を通して学んだこと、考えたこと、感じたこと等を簡潔な文章で入力してください。

「信頼される教員であるために」

A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

「授業づくり演習①（基礎・基本3か条、ICT活用等）」

A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

図5 初任者研修教職基礎研修②（紀南の部）振り返りシート

を振り返る取組を継続することで、受講者自身が目標をもつことの重要性を実感し、学びをマネジメントしていくことができるよう研修を企画していく。また、研修内容等に応じて、振り返りの仕方を検討する等、形骸化してしまうことのないよう、研修のもち方について研究を続ける。

また、受講者が抱えている疑問や悩みを吸い上げるため、本年度より、今後行われる研修において、質問したいこと等を受講者に振り返りシートに記入させるようにした。その回答が表5である。研修講師等と研修内容の打合せを行う際に、この回答を共有した。得られた質問等について、研修講師等が講義で解説等を行うことで、受講者が、より自分事としての意識をもち、知りたいことを学ぶことができる、実態に応じた研修内容となるよう、運営を行った。

表5 初任者研修教職基礎研修振り返りシートの回答（一部抜粋、要約）

「学級経営と生徒指導について②（先輩から学ぶ）」についての質問	
<ul style="list-style-type: none"> ・学級開きのコツ ・学校に来ることが楽しいと思えるようなクラスの雰囲気づくり ・一人一人が輝ける学級にしていくための工夫や活動 ・学級経営をする上で、これまで困難と感じた出来事 ・信頼関係を築く方法 ・リーダーの育て方の方法やポイント ・特別な支援を必要とする子との関わり方 	
「キャリア教育について」についての質問	
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育とはどういうものか ・普段から社会に目が向く早期キャリア教育の手立てとして考えられる取組や情報 ・自身のキャリアを考える機会の提供に関して、生徒の選択肢を広げる支援・指導 ・キャリア教育における教員の役割 ・キャリアパスポートの活用について ・教科を通したキャリア教育の実践例 	

（2）教師自身による研修デザイン

R4答申では、「これからの時代には、日本社会に根差したウェルビーイングについて考察しつつ、教師自らが問いを立て実践を積み重ね、振り返り、次につなげていく探究的な学びを、研修実施者及び教師自らがデザインしていくことが必要になる。」（※10）と述べられている。また、この仕組みの最大の目的を、「学びに専念する時間を確保した一

人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿」（※11）を実現することだとしている。このような姿の実現を目指し、当センターの初任者研修では、1年目の研修最終回となる「初任者研修教職基礎研修⑨」（表6）の「2. 【講義・演習】1年間を振り返って－自己評価－」において、ワークシート（図6）を用い、初任者が自身の1年目の学びについてリフレクションを行う活動を設定した。この活動を通し、自身の学びの傾向を捉えることで、次年度以降、学びをデザインする際に生かすことができると考える。

表6 初任者研修教職基礎研修⑨の目的・内容

研修名	初任者研修教職基礎研修⑨
目的	1年間の初任者研修を振り返って自己評価を行い、教職2・3年目へ向けて目標を設定するとともに、教員としての使命を再認識し、更なる実践的指導力向上への意欲を高める。
方法・内容	1 【講義】 教職1年目を終えるに当たって 2 【講義・演習】 1年間を振り返って－自己評価－ 3 【講義・演習】 学び続けるために－指標活用－ 4 【講義・演習】 課題研究について② 教職2・3年目に向けて

まず、初任者自身が理想とする教員像を明確化し、学びや実践に対する内発的動機を確認する。次に、自身のニーズを基に、この1年の校外研修を振り返り、重要性が高いと感じていることや、どのような時期にどのような学びの需要を感じていたか、学びが深まる実感が得られた形態等について分析を行う。その後、校内研修について、研修の内容・形態・時期について、自身のニーズを踏まえて分析した。最後に、これから身に付けていきたい資質・能力や受講したい研修等についてまとめた。初任者は、1年間の学びについて振り返ることで、自身のニーズにより自覚的になり、今後について主体的に考える様子がみられた。

校外研修及び校内研修についての分析からは、表7及び表8のような記述が得られた。

自己評価ワークシート No. _____ 学校名 _____ 名前 _____

1 自身が理想とする教員像を書いてください。

2 この1年の校外研修を振り返り、自身のニーズに応じた研修計画を作成してみましょう。

研修名	実施期日	研修形態	研修内容
1 教職基礎研修①	4月中	オンデマンド	・オリエンテーション ・NITS基礎の研修シリーズ ・教員に求められる資質 ・学習指導案について ・学校を取り巻く環境について
2 教職基礎研修②	南 5月9日	集合	・個別の指導計画・個別の教育支援計画の作成と活用 －特別支援学校に求められる専門性－ ・授業づくりの基礎①（基礎・基本3か条、ICT活用等） ・児童生徒指導について ・コミュニケーションスキル ・こども・保護者との関わり
	北 5月16日		
3 教職基礎研修③	南 6月6日	集合	・学級経営と生徒指導について① ・授業づくりの基礎②（正統授業） ・協働授業を通じた授業づくりについて
	北 6月13日		
4 教職基礎研修④	A 6月20日	集合	・個別の指導計画・個別の教育支援計画の作成と活用 －特別支援学校に求められる専門性－ ・授業づくりの基礎③（個別指導） ・自立活動の意義と指導について
	中 6月26日		
	B 6月27日		
5 教職基礎研修⑤	A 8月20日	集合	・教員倫理 ・授業づくりの基礎④（学習指導案の検討、研究協議を深めるために） ・学校経営と生徒指導について②－先輩から学ぶ－
	B 8月21日		
6 教職基礎研修⑥	特 9月12日	集合	・教員倫理について ・学習指導案について ・児童生徒の発達段階に基づく学習指導の改善について －キャリア教育の視点を生かして－
	小 9月12日		
7 教職基礎研修⑦	中 11月21日	集合	・レクリエーション活動の実際 ・学級経営と生徒指導について③－集団づくり－ ・生徒指導について① ・課題研究について①
	北 11月28日		
	北 12月5日		
8 教職基礎研修⑧	1月16日	オンライン	・学校における人権教育の推進について ・1人1台端末を有効活用するための授業づくり ・授業づくりの基礎⑤（授業研修の振り返り）
9 教職基礎研修⑨	南 1月30日	集合	・研修1年目を振り返るに当たって ・1年間を振り返って－自己評価－ ・学校経営と生徒指導について④－実践研究－ ・課題研究について② ・教員倫理と生徒指導について②
	北 1月23日		
小 研修科認定による研修	長期休業中	各市町村	・所属する市町村教育委員会が設定する会議、日程による ・高度な学びを促す社会的変化について ・授業づくり ・実践研究 ・学び・授業との連携
高 高等学校学級担任研修	12月12日	集合	・進路指導 ・進路指導と授業 ・進路指導と生徒指導について ・社会科指導 ・社会科指導と授業について ・関係機関との連携について
特 社会福祉実践研修	10月3日	オンライン	・進路指導と授業 ・社会科指導 ・社会科指導と授業について ・関係機関との連携について

3 2で作成した研修計画を見て気付いたことを書いてください。

4 この1年の校内研修を振り返り、研修の内容・形態・時期について、自身のニーズを踏まえて分析してみましょう。

5 あなたが、これから身に付けていきたい資質・能力、受講したい研修等について書いてください。

協議メモ（他の人の話を聞いて参考になったことなど）

図6 自己評価ワークシート

表7 校外研修の振り返り（一部抜粋、要約）

重視している研修内容について
<ul style="list-style-type: none"> ・学級経営 ・生徒指導 ・授業づくり ・特別支援教育 ・ICTの活用 ・コミュニケーション ・レクリエーション
希望する研修形態について
<ul style="list-style-type: none"> ・実際に集合する形態の方が集中して学ぶことができた。 ・集合して受ける方が他の先生方との交流もあり、自分の学びを深めることができた。 ・オンラインの特徴を生かして、集合では地域が分かれてしまう同教科の方と関わりたい。 ・知識獲得中心の内容はオンデマンドで何回も聞けるとうれしい。
希望する研修時期について
<ul style="list-style-type: none"> ・学級経営やこどもとの関わりについて、学級開き前等の早くに受けたい。 ・レクリエーション等を早く行うことで、ネットワークを築けたり、授業開きや学級開きに生かせたりできる。 ・授業の流れや工夫等について早くに知りたい。

表8 校内研修の振り返り（一部抜粋、要約）

有効だと感じた研修内容について
<ul style="list-style-type: none"> ・示範授業 ・拠点校指導教員による授業の振り返り・助言 ・校務分掌に応じた研修 ・事務作業
研修形態について
<ul style="list-style-type: none"> ・指導教員と一対一で話すことで、聞きたいことが聞けた。 ・複数の教員と話し合うことで、一人で抱え込まず、次の一手の参考となる案を考えることができた。 ・同じ若手教員と主任級とが集まって協議することで、悩みを共有したり、仕事の効率化や視野の広がりを得たりすることができた。
研修時期について
<ul style="list-style-type: none"> ・拠点校指導教員の指導は主に週1回行われたので、アドバイスいただいたことを実践し、それを振り返るというサイクルができた。 ・行事等の時期に合わせて研修が行われたので、そのときに知りたいことを知ることができた。

3 指導教員等による校内研修に対する考察

連絡協議会の感想（表3）からは、指導教員等の不安の要素とし研修内容や研修時期を含めた研修計画の立案や実施、関わり方や指導の仕方、そして書類の作成方法が挙げられた。

書類の作成については、本年度より簡略化した新様式により、作成者である指導教員等の負担を軽減した。また、記入例等の文書も用意し、連絡協議会でも説明を行った。

（1）校内研修の計画

校内研修の計画に関して、令和6年度の初任者研修受講者のニーズを基に、「令和7年度初任者研修の手引」に掲載予定の「学校における年間指導計画（例）」の案（図7）を作成した。

研修内容には、本県が作成している「教員としての資質の向上に関する指標」（以下、「指標」と略記）（注2）を踏まえ、身に付けておくべき教員の資質・能力に関する内容を設定している。研修内容は、大きく授業研修と一般研修に分かれる。

授業研修は、参観授業や示範授業といった「実践を基に学ぶ研修」と授業づくり等に関する「授業研究」がある。「実践を基に学ぶ研修」では、指標に示された学習指導に関する資質・能力（「授業構成・評価計画」「学

習指導・評価技術」「授業研究・授業改善」）を身に付けられるよう、指導教員等のこれまでの経験等を踏まえ、指導することが望まれる。「授業研究」では、研修内容の参考となるよう、授業づくりの基本や授業力の向上に関する内容、事務的な業務についても記載している。初任者のこれまでの経験等が様々であるため、実態に応じて計画の検討が必要である。

一般研修は、時期や行事等に加え、校外研修で扱う内容との対応も踏まえ、研修内容を配置している。一般研修を行うに当たっては、指導教員等が様々な資料を準備し、初任者に提供していることが多い。準備等の時間は設定しているものの、多大な時間を費やしていることは想像に難くない。そこで、インターネット上で提供されている動画教材を活用することも、効果的であると考える。独立行政法人教職員支援機構では、これから教員になる人や教職経験の少ない人に対して、教育現場に入職する際の不安を軽減し、円滑な入職につなげるため、具体的な事例等を紹介しながら、教壇に立つ上で必要となる基礎的な内容の動画「基礎的研修シリーズ」を提供している。こうした動画を初任者とともに視聴した後、指導教員等が所属校の実態に応じた解説を加えたり、初任者の疑問等に答えたりすることで、初任者は具体的なイメージを

期		時	研修内容		研修時間		行事等	備考				
月	数	G	S T I K	参観 研修	授業 研究	一般 研修						
<p>「教員としての資質の向上に関する指標」等も参考に、初任者に付いた力を意識して指導計画を立ててください。学校種に応じて読み替えたり、初任者のキャリア段階、学校行事、校外研修との関連に配慮したりして、研修の項目や時期その他必要な事項を設定するようにしてください。</p> <p>校外研修で学んだことを、校内研修で深める工夫も検討してください。</p>												
1	7	14	*授業研究 研修内容項目	*オリエンテーション *小学校教師の仕事体験しよう！ (NITS基礎的研修シリーズ) *教職員に求められる学び *学習指導案について *学校を取り巻く諸課題について *社会人としての心構え *教員の勤務と教育公務員としての在り方	12	3	6	*自己分析ツールの活用と研修の振り返り *校務分掌とその機能 *PTA活動 *保護者面談の計画 *1学期の振り返りと2学期の計画	8	2	4	保護者面談 終業式
	8	21	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*2学期行事予定について *児童生徒の実態把握について *体育大会について *防災教育・安全教育について *危機管理、危機対応 *キャリア教育とキャリアパスポート *メンタルヘルス	12	3	6	*2学期行事予定について *授業記録等の整理 *学期末の評価 *1年間の成果と課題 *2年に向けて	12	3	6	始業式 運動会、体育大会 避難訓練
	10	28	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*家庭教育及び社会教育との連携 *地域及び関係機関との連携 *ふるさと教育について *コミュニティ・スクール *進路指導について *人権教育について *多様な生徒への理解	12	3	6	*学習指導要領の法的位置づけ *学習指導要領と教育課程の編成 *言語能力の育成 *情報活用能力について *問題発見・解決能力の育成 *校外学習の注意点 *安全指導について *学校図書館教育について *道徳教育について	16	4	8	参観日 学級懇談会 社会見学会 遠足
	11	21	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*家庭教育及び社会教育との連携 *地域及び関係機関との連携 *ふるさと教育について *コミュニティ・スクール *進路指導について *人権教育について *多様な生徒への理解	12	3	6	*家庭教育及び社会教育との連携 *地域及び関係機関との連携 *ふるさと教育について *コミュニティ・スクール *進路指導について *人権教育について *多様な生徒への理解	12	3	6	学校開放月間 音楽会 研究授業
	12	14	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*学校における生徒指導体制 *キャリア教育について *食育、職業教育について *福祉教育について *2学期の振り返りと3学期の計画	8	2	4	*学校における生徒指導体制 *キャリア教育について *食育、職業教育について *福祉教育について *2学期の振り返りと3学期の計画	8	2	4	参観日 学級懇談会 終業式
	1	21	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*3学期行事予定について *情報教育について *ICT活用の意義について *関連法規と学校組織 *学校における人権教育 *児童生徒の健全育成の取組 *メンタルヘルス	12	3	6	*3学期行事予定について *情報教育について *ICT活用の意義について *関連法規と学校組織 *学校における人権教育 *児童生徒の健全育成の取組 *メンタルヘルス	12	3	6	始業式 学習発表会
3	21	*参観授業について *示範授業について *授業のルール *教材研究について *単元計画について *評価計画について *指導と評価の一体化 *授業計画（週案）について *授業記録の取り方 *基礎基本の定着を目指す授業の在り方 *めあての設定について *まとめのちがひについて	*公簿等簿表簿の管理について *入学者選抜試験、合格者説明会について *会計報告 *学校教育目標と学校評価 *生徒指導の改善と評価 *3学期の振り返り *1年間の振り返りと次年度の計画	12	3	6	*公簿等簿表簿の管理について *入学者選抜試験、合格者説明会について *会計報告 *学校教育目標と学校評価 *生徒指導の改善と評価 *3学期の振り返り *1年間の振り返りと次年度の計画	12	3	6	参観日 学級懇談会 卒業式 修了式	
												<ul style="list-style-type: none"> 公簿等簿表簿の管理について 入学者選抜試験、合格者説明会について 会計報告 学校教育目標と学校評価 生徒指導の改善と評価 3学期の振り返り 1年間の振り返りと次年度の計画
計								120	30	60	210	

図7 学校における年間指導計画（例）の案

もちながら学ぶことができ、研修の効率化を図ることにつながると考える。

（２）初任者の実情

8月に実施した校外研修の初任者研修教職基礎研修⑤で初任者に「4月から7月に実施した校内研修の中で、特に印象に残っているものを一つ教えてください。（研修内容、研修で得た学び、実践にどうつながったか等）」というアンケートを行った。図8が、回答結果である。



図8 校内研修に係るアンケート回答結果

授業研修に係る回答が多く、特徴的なものは表9に挙げる。児童生徒理解等に関しては、普段もっている悩みを解決するための具体的な助けとなるものが挙げられた。初任者が抱く不安の要因の1つでもある保護者対応等も、具体的な場面を想定した研修が印象に残ったようである。また、その他として、指標にも記載されている、教員に求められる資質・能力である、「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」や「ICTや情報・教育データの利活用」につながる学びを得たようであった。これらの結果は、8月末に実施した「第2回初任者研修実施校指導教員連絡協議会」において指導教員等に共有しており、「感想からどんなことを感じているかを知れた。」「2学期の指導に対する具体的なイメージを持つことができた。」という声が聞かれた。

また、1月に実施した校外研修の初任者研

表9 印象に残った校内研修（4月～7月）

授業研修（示範・参観・研究）
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちが自ら学べるように個別最適な学びとして自由進度学習を取り入れている授業 ・示範授業に係る協議（質疑応答、授業者の意図の理解、意見を発する場の確保） ・発話記録、動画記録を基にした授業の改善点（自分の癖の把握、児童生徒の様子の理解） ・参観授業後の協議（自身の指導方法を尊重した助言、授業の整合性の検討、教授法の伝授）
児童生徒理解等
<ul style="list-style-type: none"> ・普段の関わりについて（様々な場面における接し方、指導の仕方、教師の言動の重要性） ・児童生徒の実態に応じた関わり（声掛けの仕方・内容、活動の方法、達成感の確保） ・トラブル時の聞き取り（事実確認、納得感、気持ちの寄り添い、前向きな改善）
保護者対応等
<ul style="list-style-type: none"> ・個人懇談場面（話の内容、話し方、聞き方、話す内容の準備） ・実際の場面を想定したロールプレイ（様々な立場に立ち、事例を分析し思いを理解し、行動を考える）
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・ICTの活用について（授業における成果物の作成・発表活動等の取り入れ方、成績処理、校務等） ・特別な支援を要する児童生徒への配慮（教室環境の整備、UDを用いた板書、特性の理解）

修教職基礎研修⑨でも同様に、初任者に「8月から1月に実施した校内研修の中で、特に印象に残っているものを一つ教えてください。（研修内容、研修で得た学び、実践にどうつながったか等）」というアンケートを行った。回答を分析すると、前回同様、授業実践や子どもとの関わりにおいて、初任者自身が実際行った言動等に対して指導教員等とともに振り返りを行うことで、次につながる学びを得ている様子が見られた。この結果（表10）については、次年度の4月に実施予定の「第1回初任者研修実施校指導教員連絡協議会」において示すこととする。表9と合わせ

ることで、指導教員等が研修計画を立案する際に、研修の内容や形態、時期について検討するための参考となることを期待する。ただし、初任者個々の実情とは異なる場合があるため、指導教員等は初任者本人と対話し、不安に思っていることや学びたいこと等を軸に、所属校の状況等を踏まえ、研修計画を作成することが前提である。

表 10 印象に残った校内研修（8月～1月）

授業研修（示範・参観・研究）
<ul style="list-style-type: none"> 研究授業に係る研修（指導案検討、模擬授業、事後協議） 示範授業（発問・指示の工夫、こどもとのやり取り、板書の工夫、多様な授業形態） 参観授業（こどもへの個別の関わり方、指示・発問に対するこどもの行動） 授業研究（教材研究の仕方、こどもの実態把握、実践例の検討、教科を横断した取組）
児童生徒理解等
<ul style="list-style-type: none"> いじめについて（未然に防ぐための取組、こどもの様子の観察、他の教員との情報共有、事例を基にフローチャートを用いた検討） 不登校対応について（早期発見のポイント、コミュニケーションの取り方、関係機関との連携） こどもとの関わり（褒め方、ルールづくり、対話、フィードバック、指導教員の経験を基にした事例検討）
保護者対応等
<ul style="list-style-type: none"> 関係づくり（連絡の仕方、こどもの課題の伝え方） 指導方針や指導方法の伝え方、共通の方針の検討
その他
<ul style="list-style-type: none"> ICTの活用について（具体的なアプリケーション等、授業への取り入れ方、実践例） 特別支援教育について（インクルーシブ教育、ユニバーサルデザイン、個別の対応、特性の把握、自立活動） 人権教育について（こどもの人権、隠れたカリキュラム）

（3）教師の学びを促すリフレクション

脇本（2015）は、「実践的知識をもとに仕事を行っている教師は、状況と対話しながら、即興的に授業を展開している。このよう

な特徴をもつ教師が成長していくには、経験を振り返り、それを次に生かせるよう新たな実践的知識を生み出していくことが求められる。」（※12）と述べている。

初任者は、授業や生徒指導、保護者対応等において、うまくいかなかったという場面に出会うことが少なくない。そのような経験において、教師の学びを促す上で、経験学習という学習理論は重要な鍵になると考える。

以下に述べる、経験学習の理論を取り入れた援助を、指導教員等が初任者に対し日常の指導の中で行うことで、初任者が自身の経験について省察する方法を知り、いずれは指導教員等の援助なしに自律的に省察が行えるようになり、初任者研修を修了した後も、継続的に意識的に、自らの経験を振り返りながら学び続ける教員になっていくと期待する。

経験的学習サイクルモデルを提唱したデイビッド・コルブは、4段階からなる経験を生かした学習プロセスの具体的な経験を概念化する段階において、省察（リフレクション）が必要であるとしている。

オランダの教育学者コルトハーヘンは、コルブの経験学習理論等を参考にしながら、学習者の経験による学びの理想的なリフレクションのプロセスとして、ALACTモデルを提唱した（図9）。ALACTモデルは、5つの局面に分かれており、それぞれの局面の頭文字を取って名付けられている。

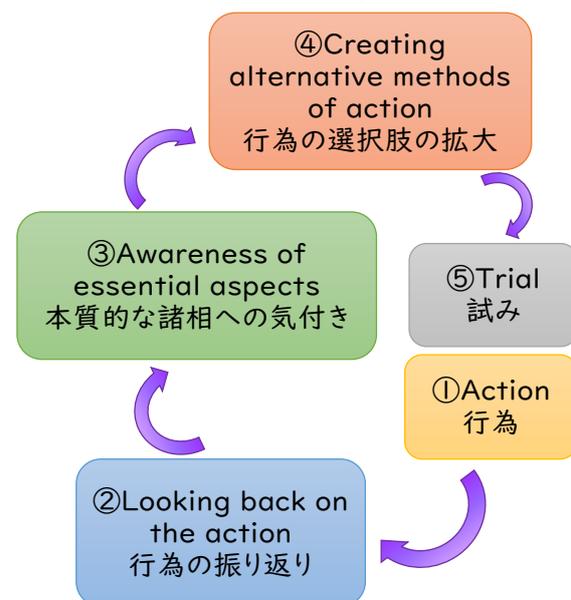


図9 コルトハーヘンのALACTモデルを基に作成

ALACTモデルによるリフレクションにおいて、指導者側には、学習者が、自身の学習のニーズに気付いたり、有効な経験を見つけ

たり、自身の経験を詳細に渡って省察するための手助けが求められる。

第2、3局面は状況に対する深い省察が起こることが期待されている。第2局面は、自身の行動の仕方や考え方、欲求、感情について省察を行う。その具体化を促す上で役に立つのが、「9つのエリア」である（表11）。

表11 ALACTモデルにおける第2局面で有効な具体化のための質問

0. 文脈はどのようなものでしたか？	
1. あなたは何をしたかったのですか？	5. 生徒たちは何をしたかったのですか？
2. あなたは何をしたのですか？	6. 生徒たちは何をしたのですか？
3. あなたは何を考えていたのですか？	7. 生徒たちは何を考えていたのですか？
4. あなたはどう感じたのですか？	8. 生徒たちは何を感じていたのですか？

自分を視点に振り返ることに加え、相手（表11では生徒）を視点に振り返ることで、自分と相手の間に生じる循環的なプロセスを分析することにつながる。この局面を経ることで、第3局面の「本質的な諸相への気づき」に発展していく。第2、3局面において重要なのは、安心できる雰囲気をつくり出すことである。コルトハーヘン（2010）は、重要なスキルとして「受容」、「共感」、「具体性」、「一般化」等を挙げている（※13）。

「受容」とは、一人の人間として受け止められていると感じること、つまり、ニーズと可能性を確かな事実として受け入れること、人格を裁かないことが含まれる。

「共感」とは、他の人間を「内側から」理解し、その理解していることを伝えること、例えば、相手が言ったことを言い換えるという行動が当たる。

「具体性」とは、ある状況の中での自身の振る舞いやその状況についての考え方、それらに伴う感情やニーズに注目できるようにすることである。表11の質問が手助けとなるだろう。

「一般化」とは、「ある特定の場面」にしか結び付けることができなくならないよう、孤立した知識や経験を結び付けられるようにすることである。

これらのスキルを用いることで、リフレクションのプロセスはより円滑に進むことにつ

ながる。

第2局面の「行為の振り返り」の後は急いで改善策を求めたい思いを抱きがちではあるが、行為に対して振り返りを行い、その背景にある本質を捉え、改善策を見出すサイクルを自分の中にもつことは、変化の激しい社会において、自らが成長していく上で、重要な力となるであろう。

こうした指導の方法を校内研修において取り入れることは、指導教員等にとって、「新たな教師の学びの姿」（※14）の実現や「教師自身の学び（研修観）の転換」（※15）を図る上で有効だと考える。また、「教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。」（※16）とあるように、初任者指導において実践した方法や考え方は、児童生徒の指導にもつながってくると期待する。

以上の点について、指導教員等への提案に関しては、前述した、令和6年度初任者による「印象に残った校内研修」のアンケート回答等の提示とともに、次年度の4月に実施予定の「第1回初任者研修実施校指導教員連絡協議会」において講義・演習等を実施したいと考えている。その際、具体的な指導例を示した上で、指導教員等に、自身が担当する初任者の場合において、日常で取り入れることができる場面を考え、指導教員等同士で交流し合う機会を提供したいと考えている。

4 終わりに

R4答申では、「おわりに」において、「今回の答申は、教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができるという将来を実現するための提言である。環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている教師が、一人でも多く教壇に立つことを期待する。」（※17）と述べている。

教職は、他では得がたい経験ができる魅力を有している。その職責の遂行において、不断の研究と修養が求められる。本稿では、初任者の育成に重点を置き述べてきたが、「学び続ける」ことが求められているのは、何も初任者や教職経験年数が少ない教員だけではない。社会が大きく変化する状況にあって、中堅以上の教員においても、「アンラーン」

（注3）が必要である。

また、「教師の資質・能力は、独力のみで育成できるものではなく、周囲との関係性の中で育まれるものである。目指すべき方向性を共有し、一人一人が責任を果たしながら、他者のアイデアを活用したり、視点を共有したり、議論したりしていくことにより、自身の成長のみならず、同僚の成長にも寄与することができる。」（※18）とあるように、学校組織として、学び続ける文化が醸成されることで、時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず、誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育の実現に近づけると考える。

当センターも、学び続ける教員を支援する伴走者として、教員の主体的な学びを引き出す研修の在り方を研究し続け、当センターが行う研修における実践及び各校の校内研修における方法等の提案等を行い、新たな教師の学びの姿に寄与したい。

<注 釈>

注1 学校教員統計調査は、国公立の幼稚園、幼保連携型認定こども園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、高等専門学校、専修学校及び各種学校の本務教員（大学、高等専門学校、専修学校及び各種学校においては、一部の調査項目について兼務教員も調査）を対象に、3年ごとに実施している。

注2 本県が策定している「教員としての資質の向上に関する指標」は、教員のキャリアを「基礎形成期」「伸長期」「充実期」「貢献期」の4つの段階で示している。

注3 柳川（2022）によると、アンラーンとは、過去に学んだこと、経験したことを、一度やわらかくほぐし直し、そこから新たに発展させていく技術を指す。

<引用文献>

- ※1 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』 p.4（2022）
- ※2 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.22（2022）
- ※3 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 pp.22-23（2022）
- ※4 中央教育審議会『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）』 p.3（2015）
- ※5 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.20（2022）

- ※6 和歌山県教育委員会『令和6年度（2024年度）和歌山県の教育のすがた』 p.13（2024）
- ※7 中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会『「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）』 p.28（2024）
- ※8 中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会「前掲（審議のまとめ）』 p.40（2024）
- ※9 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.22（2022）
- ※10 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.23（2022）
- ※11 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.52（2022）
- ※12 中原淳、脇本健弘、町支大祐『教師の学びを科学するーデータから見える若手の育成と熟達のモデルー』北大路書房 p.62（2015）
- ※13 F.コルトハーヘン 武田信子訳『教師教育学ー理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ』学文社 pp.129-141（2010）
- ※14 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.22（2022）
- ※15 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 pp.22-23（2022）
- ※16 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 pp.22-23（2022）
- ※17 中央教育審議会「前掲（答申）※1」 p.56
- ※18 伊藤誠実『新たな教師の学びに向けた校内研修の在り方についての考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要 pp.37-38（2022）

<参考文献>

- ・一般社団法人 学び続ける教育者のための協会（REFLECT）『リフレクション入門』学文社（2019）
- ・大脇康弘『若手教師を育てるマネジメントー新たなライフコースを創る指導と支援ー』株式会社ぎょうせい（2019）
- ・熊平美香『リフレクション 自分とチームの成長を加速させる内省の技術』株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン（2021）
- ・熊平美香『ダイアログ 価値を生み出す組織に変わる対話の技術』株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン（2023）
- ・ジョン・ロックラン 武田信子訳『J.ロックランに学ぶ教師教育とセルフスタディー教師を教育する人のためにー』学文社（2019）
- ・千々布敏弥『先生たちのリフレクション 主体的・対話的で深い学びに近づく、たった一つの習慣』株式会社教育開発研究所（2021）
- ・中田正弘、坂田哲人、町支大祐、脇本健弘『データからデザインする教師の組織的な学び』学事出版株式会社（2022）
- ・中田正弘、坂田哲人、町支大祐『学習者主体の「学びの質」を保証する』東洋館出版社（2023）
- ・深見太一『アンラーンのすすめ』東洋館出版社（2023）
- ・ピーター・M・センゲ 枝廣淳子、小田理一郎、

中小路佳代子訳『学習する組織 システム思考で未来を創造する』英治出版株式会社（2011）

- ・ミーケ・ルーネンベルク，ユリエン・デンヘリンク，フレット・A・J・コルトハーヘン 武田信子，山辺恵理子，入澤充，森山賢一訳『専門職としての教師教育者 教師を育てるひとの役割，行動と成長』
- ・文部科学省『学校教員統計調査-令和4年度（確定値）結果の概要-』 https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309_00005.htm（参照 2025-02-03）
- ・柳川範之，為末大『Unlearn 人生100年時代の新しい「学び」』日経BP（2022）
- ・脇本健弘，町支大祐『教師が学びあう学校づくり－「若手教師の育て方」実践事例集－』第一法規株式会社（2021）