

平成 25 年 度

学校力を高める学校経営の在り方

—— 教師力向上のための各郡市の取り組みと課題 ——

三 河 小 中 学 校 長 会
学 校 力 向 上 特 別 委 員 会

目 次

はじめに	1
I 調査研究の基本方針と活動内容	
1 本年度の研究主題と内容	2
2 学校力向上特別委員会の組織	3
3 活動経過	3
II 三河16郡市の教師力向上に向けての実際	
1 各郡市の教員数及び割合、特色ある取り組み状況	4
2 各郡市の教師力向上に向けての取り組みの実際	6
III 三河16郡市の教師力向上に向けての取り組み、問題点や課題等	
1 教員数及び割合	42
2 郡市教育委員会主催の取り組み	44
3 校長会及び各校の特色ある取り組み	46
4 その他の取り組み	48
5 問題点及び課題等	50
三河小中学校長会特別委員会のあゆみ	52
おわりに	53
平成25年度 学校力向上特別委員会委員一覧	

はじめに

本特別委員会のあゆみは、昭和57年度に始まりました。「行事割愛検討特別委員会」を設立し、子どもたちに「ゆとりある生活」を保障する手だての一つとして行事の割愛・精選の在り方について調査研究を行いました。以来31年、三河小中学校長会は特別委員会を設置して、その時々々の喫緊の課題について調査研究を行い、各会員の主体的な学校経営に多くの指針と励ましを与えるとともに、関係各方面に情報発信をしてきました。

特別委員会の名称も平成11年度には「学校経営特別委員会」に、平成23年度からは現在の「学校力向上特別委員会」と変更されています。そして、平成23年度から学校力を高める方途を探り、学校経営に携わる校長に求められる課題と対応を明らかにするため、研究主題を「学校力を高める学校経営の在り方」として、調査研究を継続しています。1年目は各郡市の校長会の研修について実態調査を行い、その傾向と特色ある取り組みについて報告書としてまとめました。2年目の平成24年度は、さらなる校長研修の充実をめざし、各郡市が実施している校長研修についての情報交換を積極的に行ってきました。調査結果からも、各郡市が地域の実情を踏まえ、研修の効率化を図りながらも、連携や共有を大切にし、研修内容の充実をめざす取り組みがなされてきたことが明らかになりました。

そこで本年度は、学校力を高めるうえで、教師力を高めること、なかでも、近年急増している新任、若手教員など勤続経験5年以下の教員の力量を高めることが急務であると考え、教師力を高めるための各郡市の取り組みと課題について調査研究を行い、本報告書をまとめました。

本報告書をもとに、それぞれの郡市の取り組みの情報交換がなされ、次年度のさらなる教師力の向上に生かしていただければ幸いです。

平成26年2月

学校力向上特別委員会委員長 水野 淑子

I 調査研究の基本方針と活動内容

1 本年度の研究主題と内容

新学習指導要領が小・中学校とも完全実施され、子どもたちの生きる力の醸成に向け、教員の資質向上が大きな課題となっている。折しも団塊世代の大量退職により、近年新任教員の大量採用が続いている。新任教員が複数配置される学校が増えるとともに、同一校に毎年、新任教員が配置される場合もあり、初任者や経験の少ない若手教員が急増している学校が目立つようになってきた。新任、若手教員の増加は、学校の新鮮な活力となる一方で、経験不足からくる授業力の低下や教員としての対応力の低下、ひいては学校としての教育力の低下などが懸念されるところである。

そこで、三河小中学校長会では、本年度も学校力を高めるため、「学び合い、磨き合う校長会」をスローガンとし、いじめや体罰、学力低下や高校入試制度の改革、防災教育をはじめとする危機管理など、学校教育における今日的な課題への対応はもちろん、特に、人材育成、新任、若手教員の力量をどう向上させ、学校の教育力を強化していくかに焦点を当て、研修を深めていきたいと考えた。

そして、本委員会の研究主題及び研究内容を下記のとおり設定し、調査研究に取り組むこととした。

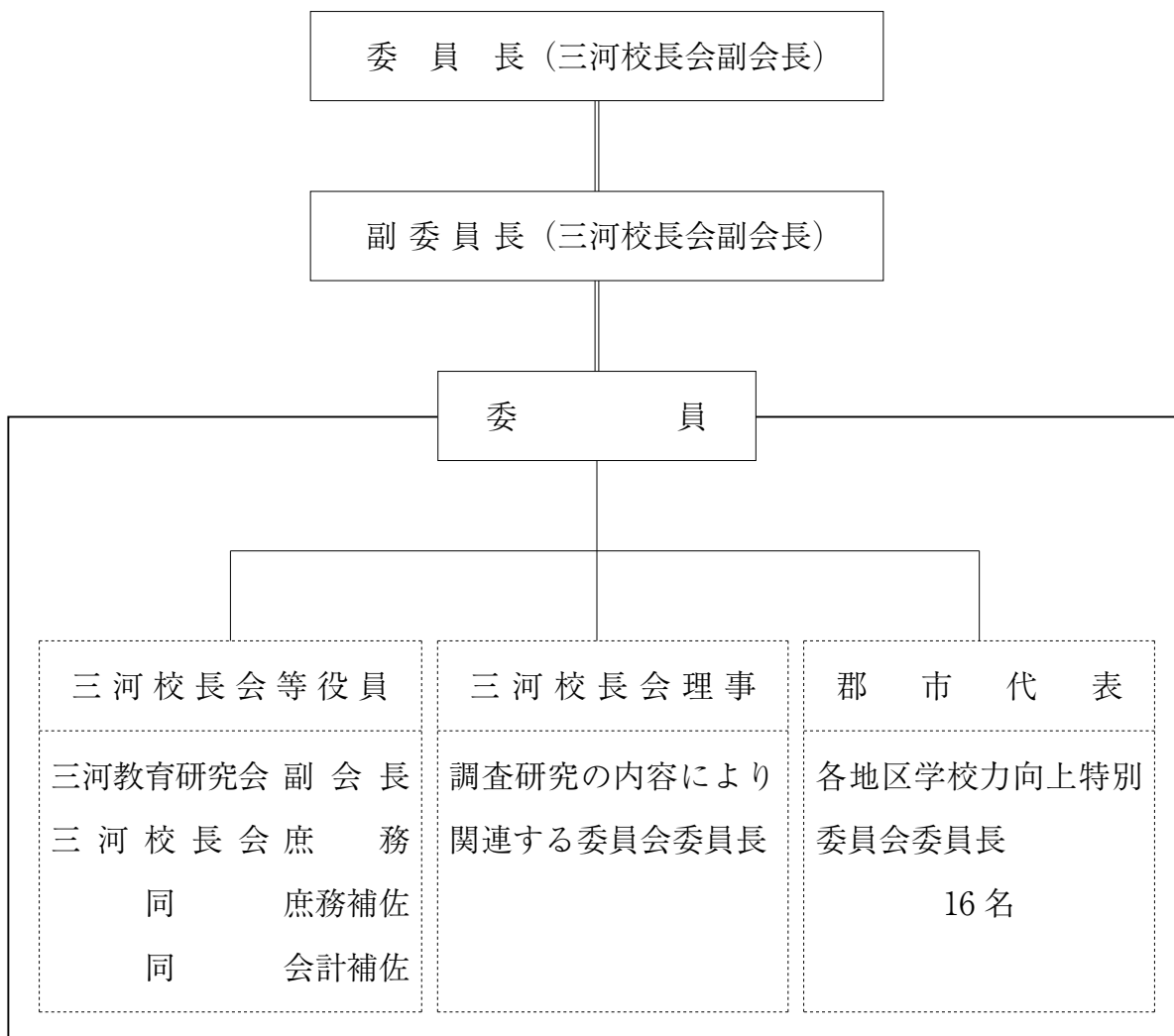
— 研 究 主 題 —

学校力を高める学校経営の在り方
— 教師力向上のための各郡市の取り組みと課題 —

— 研 究 内 容 —

- 1 各郡市の教師力向上のための取り組みの様子を把握する。
- 2 各郡市の教師力向上のための特色をまとめる。

2 学校力向上特別委員会の組織



3 活動経過

時期	開催委員会	研究内容
7月	第1回委員会	基本方針、組織の確立、研究推進の立案
9月	第2回委員会	アンケートのまとめ、各地域の現状分析
10月	調査	
11月	第3回委員会	調査の分析
12月	第4回委員会	研究のまとめ
2月	第5回委員会	研究成果と今後の課題の検討

Ⅱ 三河16郡市の教師力向上に向けての実際

1 各郡市の教員数及び割合、特色ある取り組み状況

郡市名 (学校数)	教員数及び割合		特色ある取り組み (教育委員会主催を除く)	
	教員数	勤続5年以下の 教員数及び割合		50歳以上の教員 数及び割合
岡 崎 (67)	1,753	423	595	<ul style="list-style-type: none"> 各教科・領域が企画する自主研修の充実 ○ 授業力アップセミナー 各教科・領域で20講座開設 道徳の例 ○ 自主サークル研修 各教科・領域で年間7回程度開催 国語の例 ○ 各校の特色ある取り組み 初任者授業の協議会、自主ミニ講座、J塾など6例
		24.1%	33.9%	
碧 南 (12)	331	55	96	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各校の特色ある取り組み 授業公開・授業研修会 全校体制で指導案検討、先行授業 授業実践のまとめ 今後のヒント集 週案の活用 板書計画、生徒指導メモなどの記録 ○ その他の取り組み例 市教育研修会における授業研究 有志による学習会・話し合い
		16.6%	29.0%	
刈 谷 (21)	640	150	177	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各校の特色ある取り組み 11例 若手教員を意識した通信の発行、授業塾の開催 学習情報機器の活用、授業参観シートの活用 基本事項「○○小の学習」の作成と実践 月1回、若手教員との面談 授業力向上月間の設定 教科代表による自作教材・教具の提示及び協議 など
		23.4%	27.7%	
豊 田 (101)	2,177	462	795	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各校の特色ある取り組み 11例 ベテランと若手のペアによる授業研修 授業力向上セミナーの実施 効果的な板書、発問の仕方 全校集会での3分間スピーチ 朝の会、帰りの会の参観、個別指導 道徳指導員経験者による校内研修会 スキルアップセミナー 毎月1回 など
		21.2%	36.5%	
安 城 (29)	881	254	175	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特色ある取り組み 一斉研修会(教育研究会) 南吉童話の世界を学ぶ 市民行事との連携による社会奉仕体験活動 自主研究グループによる研修 8グループ ○ ブロック研修会「若手教員の人材育成」を話題にした成果 自主講座の実施、教師力向上ガイドブックの活用 学び合いの授業のための「16のアプローチ」など 5例
		28.8%	19.9%	
西 尾 (36)	802	191	291	<ul style="list-style-type: none"> ○ 校長会が中心の取り組み例 教師力向上セミナー開講(本年度より) -明日の西尾の教育を担う人たちへ- ○ 各校の特色ある取り組み 6例 研究授業前の模擬授業、ケーススタディ形式事例研修会 自主研修会、若手研修会、校内5年目以下研修会の実施 校内留学研修 先輩教師の学級参観 など
		23.8%	36.3%	
知 立 (10)	316	75	82	<ul style="list-style-type: none"> 「教師文化」の継承に向けて ○ 実践例1「若手教員力量アップ講座」平成21年度から開設 演習や模擬授業を取り入れた年間約20回の講座 テーマ 学級づくり 授業づくり 作文指導など 11例 ○ 実践例2「授業力向上プロジェクト」平成18年度から創設 不登校・いじめ未然防止対策協議会研修部主催 大学教授との協働授業づくりなど 3例
		23.7%	25.9%	
高 浜 (7)	216	58	43	<ul style="list-style-type: none"> 中堅教員により若手教員の育成を図る A中学校の実践例 ○ 学級経営スタンダードを大切に 級訓を核とした学級づくりの考え方 ○ 自主研修会(ミニ学習会)の実施 第1回テーマ 学級通信 第2回テーマ 体育大会応援合戦 第3回テーマ 合唱コンクール
		26.9%	19.9%	

郡市名 (学校数)	教員数及び割合		特色ある取り組み (教育委員会主催を除く)	
	教員数	勤続5年以下の 教員数及び割合		50歳以上の教員 数及び割合
みよし (12)	355	109	80	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各校の取り組み例 個別懇談会・家庭訪問、通知表・指導要録の書き方研修 ○ その他の研修 自主研修サークルによる研修 研修会(年8回) 毎回2実践の提案・協議 心のサポート(年7回) 講師 臨床心理士等 発達障害児童生徒、保護者に対する実践事例報告、協議
		30.7%	22.5%	
幸 田 (9)	208	29	69	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小規模のよさを生かして ○ 校長会主催の教師力向上研修(本年度より) 研究委嘱校での研究授業参観と研究協議会への参加 対象 2・3年目教員経験者 若手教員をファンリテーターとする 速記録をもとにした授業分析会 学級経営・生徒指導学習会(隔年で実施)
		13.9%	33.2%	
豊 橋 (74)	1,857	500	581	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特色ある校内研修の取り組み 3例 ○ 自主学習会「S塾」 テーマ 保護者対応 学級経営 部活動経営 など ○ 若手研修「I道場」 教員のための授業研究会 生徒役は全員教師 ○ 知識や技能を教え合う「M小タイム」、隣接校との交流 講師 自校職員 隣接保育園、中学校職員
		26.9%	31.3%	
豊 川 (36)	901	198	299	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各学校の取り組み 13例 スキルアップ講習会(絵画指導・球技指導) 若手研修会(教頭指導)、道徳授業力向上研修 授業自主公開、地域の歴史を知るための活動 など ○ 校長会の取り組み テーマ「若手教員の育成」 提案・意見交換 校内研修会、授業研究会、読書会及び通信の方法 など
		22.0%	33.2%	
蒲 郡 (20)	428	107	145	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手教員の教師力向上に有効な取り組みの紹介 ○ 教育論文講習会 夏期研修 ○ 特別活動夏期研修会 学級経営、生徒指導、部活動経営 ○ 各校での取り組み 8例 若手教員学習会 授業づくりの悩みを協議 自主的な「○○教室」 子どもへの基本的な接し方 など
		25.0%	33.9%	
新 城 (22)	326	38	145	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校規模や教員の年齢層を考慮した教師力向上研修 ○ 道徳教育の充実を図る A小学校の例 道徳研究授業一人1実践 魅力ある教材・教具、資料など ○ 教員相互に学び合う「教師の裏ワザ」 B小学校の例 掲示の裏ワザ ポイント ○ 授業づくりプロジェクト C小学校の例 ○ 新任を育てる校長の取り組み D中学校の例
		11.7%	44.5%	
田 原 (27)	395	83	132	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手教員の資質向上策 校内初任者研修(新規採用教員研修)の充実 2年経験者研修の実施 校内現職研修の活性化 ○ 中堅教員の資質向上策 市校長会による研修機会の啓発 市教職員会と連携した研修の拡充 ○ 講師の資質向上策
		21.0%	33.4%	
北設楽 (13)	139	27	62	<ul style="list-style-type: none"> ○ 校内での研修 現職研修を通し授業力向上 一人2回程度の研究授業実践 教育論文執筆 学校訪問において全学年授業公開 ○ 郡教員会各教育研究部での研修 18教育研究部(教科研究・専門部会) 一人両方に所属 ○ 町村の学校が組織して行う研修 授業研究、自然や歴史、産業を学ぶ見学研修
		19.4%	44.6%	
三河 全体 (496)	11,725	2,759	3,767	
		23.5%	32.1%	

2 各郡市の教師力向上に向けての取り組みの実際

【岡崎市】

1 はじめに

岡崎市の教員のうち、勤続5年以下の教員数の割合は、24.1%である。他郡市の傾向と同じく、ここ数年の間にこの割合は、さらに大きくなることが予想される。教師力向上を図るとき、若手教員を育てる研修の在り方を問い直していくことは不可欠である。

岡崎市は、平成15年に中核市となったことを契機に、各種研修も見直しがなされ、早くから教師力向上に向けた計画が進んでいる。例えば、全国に先駆けて教員免許更新制について、岡崎市独自で講座の開設をしている。このように、新たに研修を立ち上げたり、今まであるものを改革したりしている。若手教員の育成に焦点を当てた取り組みも進んでいる。

特に各教科・領域が企画する自主研修は、ここ数年の間にさらに充実してきた。また、若手教員の割合が多い学校では、特色ある取り組みが進んでいる。

2 若手教員を育てる研修

(1) 授業力アップセミナー

毎年7月末から8月初旬にかけて、各教科・領域で20講座が開設される。例えば本年度「道徳」では、新任から6年目までの教員を対象に、三つの研修が、40名の希望者を募って実施された。

①道徳の模擬授業

②模擬授業における質疑応答

③道徳の時間における情報モラル指導

(2) 各教科・領域が企画する自主サークル研修

現職研修における各教科・領域が企画する自主サークルがあり、年間それぞれ、7回程開催する。会員制になっているが、参加をその都度募り、若手教員の多くは、さまざまな講座に意欲的に参加している。国語部の例を紹介する。

①5月「板書の基礎基本」

②7月「物語教材の授業づくり」

③8月「『ごんぎつね』の故郷を訪ねて」

④10月「論文の書き方」

⑤11月「書写指導の在り方」

⑥1月「書き初めの書き方」

⑦2月「講演会：教材分析の在り方」

(3) 特色ある学校の取り組み

各学校では教師力向上のために、さまざまな現職研修を計画している。ここでは、特に、若手教員を育てるためのアイデアあふれる取り組みを紹介する。

①初任者授業の協議会

(方法) 授業後、若手教員のみが参加する。

(内容) 初任者が授業をし、協議会を若手教員で開催する。懇親会も設定する。

②教育論文の書き方講座

(方法) 授業後若手教員を中心にして研修会を開催する。

(内容) 授業実践に向けた単元構成・記録のとり方・まとめ方とテーマをもつ。

③自主ミニ講座

(方法) 学期に3～4回、勤務時間後に先輩職員を講師として講座を開設する。

(内容) 授業記録のとり方・論文の書き方・パソコンソフトの利用とテーマをもつ。

④「J塾」の実践

(方法) 4年目若手教員が塾長、教務主任は顧問となる。校内の職員を講師として依頼したり、相談したりする。

(内容) 学級開きのアイデア・学級通信の作成・特活ノートの使い方・ラジオ体操・鉛筆の持ち方・家庭訪問の留意点・板書・読み聞かせとテーマをもつ。

⑤模擬授業

(方法) 研究授業の前に、自主的参加で研修する。習慣化している。

(内容) 有志教員が児童役となり、若手教員の授業を受ける。

⑥学級開きのためのワークショップ

(方法) 始業式前に現職研修として実施する。若手教員の支援を目的にする。

(内容) 人間関係づくり・エンカウンター・級訓づくりの方法を研修する。

3 おわりに

岡崎市には、自主的に参加する研修がさまざまある。勤務時間外にもかかわらず、多くの参加者が集まり盛況である。ただ、校外に出ていく研修は、執務をやりくりしての参加であり、若手教員にとっては優先順位の判断が難しい局面もある。

また、各学校には工夫された現職研修はあるが、若手教員に焦点を当てた取り組みはまだ途上であり、課題は多い。

【 碧南市 】

1 はじめに

近年、団塊世代の教員の退職により、毎年全体の6～7%、約20名前後の教員が新規採用され、どの小・中学校（小学校7校・中学校5校）においても若手教員の割合が増加している。そのため、教員の資質向上は共通して一番の課題となっている。ここでは、その課題に対する取り組みを、勤続5年以下の教員対象を中心に紹介したい。

2 教育委員会主催の取り組み

(1) 教育論文の書き方研修

教育論文の募集は、日ごろの教育実践のまとめと発表の機会として、毎年、全ての教職員を対象に行われている。特に、5年、10年経験者の応募は必須で、8月の後半に行われる「論文の書き方研修会」にも必ず参加することになっている。

(2) 碧南市教職員指導力向上事業

碧南市では、本年度から教職員の資質向上、授業力の向上をめざし、この事業を始めた。この事業は、市内の各小・中学校で行われている校内授業研修を、各小・中学校へ公開し、研修の機会とするもので、見てみたい授業や、指導を仰ぎたい講師の話などを、直接実施校へ申し込み、受け入れが可能となった場合、その研修会に参加し、研修をするというものである。対象は、市内の全教職員ということであるが、希望者の多くは勤続5年以下の教員である。

(3) 体験型研修

初任者に対して、校外における研修として以下のような体験型の研修を行い、それぞれの部署での活動の理解や意識の高揚と、市民とのふれあいを深めている。

- ・ ゴミ分別収集当番活動
- ・ ニュースポーツ及びコーディネーション運動の体験学習
- ・ 市民図書館の貸し出し業務及び図書の整理等の体験活動
- ・ 救命救急法、AED講習会

3 各小・中学校での特色ある取り組み

(1) 授業公開・授業研究会

いずれの小・中学校においても、計画訪問（指導員訪問）や、校内で実施される授業研究会等の授業者には、勤続5年以下の教員を最優先している。また、その際

に、指導案検討、先行授業、授業シミュレーション等を全校体制で行っている。

(2) 授業実践のまとめ

学期ごとにテーマを決め、授業実践をまとめ、今後のヒント集として役立てている。1学期は「スピーチ」について、2学期は「話し合い」についてまとめた。

(3) 週案の活用

週案に、授業の板書計画と生徒指導メモ、家庭訪問、保護者等の相談会の記録を書くように指示している。提出は2週間に1回、教務、主幹、教頭、校長が朱書きにて指導助言している。

4 その他の取り組み

(1) 碧南市教育研修会における授業研究

碧南市教育研修会における13の研究部会と6つの研究委員会において、年に一度の授業研究会の授業者を若手教員にあてている。指導案検討から当日の授業研究会まで、全部員、委員がかかわって研修を行っている。

(2) 有志による学習会・話し合い

いくつかの小・中学校で、授業後に有志で学習会、話し合い活動を行っている。テーマは、「学級開きの在り方」「体育祭、合唱コンクールに向けて」「学力検査のデータの見方と活用」「ラジオ体操の仕方」等、その時々に応じたテーマとしている。また、転勤された先生や、実践豊富な先生をお招きして、苦労話や実践例を直接お聞きし、互いの力量を高めている学校もある。

5 問題点や課題

勤続5年以下の教員に調査したところ以下のような問題点、課題があがった。

- ・単に学級事務や学校行事、部活動等で研修時間がほとんど取れない。
- ・初任者は拠点校指導教員や校内指導教員から研修の時間が確保されているが、2年目になるとそれがなくなってしまい、研修の時間が極端に減ってしまう。
- ・初任者には研修の機会や指導も多くなされるが、講師にはそういう機会がほとんどない。若い講師の教師力向上も考えなければならない。
- ・若手教員が多くなり、教科によっては教科主任や一番年上の教員が30代前半や勤続5年以下という状態もある。中堅教員の育成も含め、授業力向上に向けて研修し合う組織力を上げていかなければならない。

【刈谷市】

1 はじめに

子どもたちの生きる力の醸成に向け、教員の資質向上が大きな課題となっている。団塊世代の大量退職により、近年新任教員の大量採用が進められている。新任・若手教員の増加は、学校の新鮮な活力となっている一方、経験不足からくる授業力や教員としての資質の低下、学校としての教育力の低下などが懸念されている。

2 刈谷市の教員数及び割合

刈谷市の教員数は640名で、うち勤続経験5年以下の教員数は150名となっており、全体に対する割合は23.4%である。一方、50歳以上の教員数は177名で、全体に対する割合は27.7%である。

3 教師力向上に向けた取り組みの実際

(1) 教育委員会主催の取り組み

- ・市初任者研修6回（自主研修1回含む）
- ・2年目研修1回（研究授業：教務主任や教科指導委員による指導）
- ・3年目研修1回（研究授業：教務主任や教科指導委員による指導）
- ・教員研修事業（研究生や研究員を公募、論文作成）
- ・いきいきセミナー3～4回（自主研修会）

(2) 各学校での特色ある取り組み

- ・若手教員を意識した「〇〇通信」の発行 例朝の会の話のネタや時事ネタ
- ・授業塾の開催 例学級づくり、授業づくり、授業の進め方、生徒指導、学級経営、所見の書き方、研究論文の書き方、家庭訪問や懇談会の対応の仕方
- ・授業での学習情報機器の活用
- ・授業をみる視点を具体的に示した「授業参観シート」の活用
- ・どの学級でも共通して取り組む基本事項「〇〇小の学習」の作成と実践
- ・授業づくりの勉強のために、ベテランの先生の授業を参観
- ・初任者が各種研修会の内容を報告することと、総務職員のアドバイス
- ・月1回、若手教員との面談
- ・授業力向上月間の設定と、全職員による授業公開
- ・外部講師を招いた授業研究会の実施

- ・各教科代表が「自分で作成した教材・教具」を示し、校内研究会で協議

4 考察と課題

(1) 考察

市教育委員会主催の研修や各学校での取り組みは、内容も充実し、実態に応じたものになっていると思われる。また、初任者研修についても、幅広い視点から学級担任および授業者としてのスキルアップをめざしたものになっている。研修時間や内容等の枠を決めたものは、とても充実していると思われる。反面、以下のような課題も考えられる。

(2) 課題

- ・2年目以降は、研修や指導の時間の確保が困難
- ・校内での研修や指導の時間の確保が困難
- ・取り組みが単発的で、見通しをもった継続的な取り組みが困難
- ・多忙化に拍車をかけない新たな研修の設定の難しさと、これまでやっている研修等の内容の再検討
- ・よき手本となり、相談相手となる中堅教員の不足
- ・毎回の研修後のレポート作成及び添削指導に疲弊
- ・教えてもらったことを次世代へという気持ち（教員文化）の薄れ
- ・若手教員を育てる学年教師集団・ミドルリーダーの意識の低下
- ・決められた研修以外の日常活動の中での「研修」（経験の蓄積、想定外場面での対応、相談等）の不足
- ・スキルアップ重視の傾向 ※まず「構え・スタンス」、人間力を重視すべき
- ・同僚性が発揮できない教師集団（多忙化も原因の一つ）

5 まとめ

初任者～勤続経験5年目教員の研修は、将来の「中堅」を育てる上でとても大事である。声をかけることや具体的な態度・行動を管理職が範を示すとともに、いじめや体罰、学力低下や高校入試制度の改革、防災教育をはじめとする危機管理など、学校における今日的な課題への対応はもちろん、特に、人材育成、新任・若手教員の力量をどう向上させ、学校の教育力を強化していくかに焦点を当てたい。

【豊田市】

1 はじめに

豊田市は、平成17年度の町村合併により藤岡、小原、足助、下山、旭、稲武の山間地6地区が加わり、学校数も小・中・養護学校合わせて102校に増加した。学校の規模も1,000人程度の大規模校から20人以下のへき地・小規模校まであり、それぞれの学校に在籍する教員数や教員構成年齢も学校によって大きく異なっている。

平成21年度から平成25年度までの新規採用者数は延べ486人であり、毎年100人程度の新規採用者があり、今後もこの状態が続く。また、新規採用者が多いだけでなく、平成25年度は県費常勤講師が224人、豊田市独自の少人数学級対応准教員が37人勤務している。

このような状況から、講師を含めた若手教員や経験年数の少ない教員の力量向上は、今後の学校力向上には欠かせないこととなっている。

2 教育委員会主催の取り組み

(1) 「初任者研修」

拠点校指導教員と校内指導教員による年間150時間以上の校内研修と年間20日の市教育委員会主催による校外研修を行っている。豊田市の特色ある校外研修として、市内にある学校や施設を活用した「異校種体験研修（豊田養護学校・こども園・猿投農林高等学校）」「総合的な学習等に生きる豊田市施設見学（自然観察の森・環境学習施設エコット・豊田市美術館・郷土資料館）」等を行っている。

(2) 「2年経験者研修」

初任者研修の後に5年経験者研修まで経年研修がないという課題を解消するため、平成24年度より実施している。年間で3回行い、受講者からも「初任者研修で学んだことを再度振り返り、自分の授業づくりを見つめ直すことで実践力を高めることができる」と評判がよい。

(3) 「授業アドバイザー（教員経験者6名）」の訪問指導

平成25年度は184人が訪問指導を受けている。内訳は経験5年以下112人、5年以上6人、講師66人であり、1か月に1回程度アドバイザーが学校に出向いて授業を参観し、個別指導を実施している。平成24年度は、のべ947回の訪問指導を行った。

3 各小・中学校における特色ある取り組み

- ・ベテランと若手のペアによる授業研究の実施。(指導案の検討や事後検討まで)
- ・ベテラン教員を講師として、授業力向上セミナーを随時行い、効果的な板書や発問の仕方を教えている。
- ・若手教員が多人数の前で話をすることに慣れるため、全校集会などで3分間のスピーチをする機会を設けている。
- ・朝の会、帰りの会を学年主任、四役が毎日参観し、個別に助言をしている。
- ・道徳の指導員経験者に、指導案の書き方や道徳の授業の在り方などを学ぶ、校内研修会を実施している。
- ・四役による日常的な授業訪問を実施し、個別に学級経営や教科指導などをアドバイスしている。
- ・経験4、5年目の教員に教育論文の執筆や研究に積極的に原稿を発表するように指導し、外への発信力を高めるとともに教員としての自覚を養っている。
- ・毎月1回、職員会議後に、若手教員がベテラン教員の講義を受ける「スキルアップセミナー」を実施している。
- ・若手教師教育座談会(年3回)を四役が担当して若手教員の話の聞いたり、意見交換をしたりしている。
- ・研究授業を実施する際には、学年主任のベテランによる先行授業を観察させてから指導案の検討、研究授業を実施している。
- ・若手教員が「自覚と責任」をもって活躍できる場と立場を与えるとともに、その相談役・指導役としてベテラン・中堅教員の意図的な配置をしている。

4 問題点や課題等

- ・小規模の中学校では、教科担当が一人だけになり、若手教員が教科主任になるため、専門的に教科指導に関する研修が校内で実施困難になる。
- ・時間の設定が困難である。若手教員のための学習会をもととしても、学校行事や部活動などがあり全員の都合を合わせるのが困難であり、開始時刻が遅くなってしまい、時間がとれない。
- ・勤務時間外の自主的な研修に頼らざるを得ないことが多く、管理職としてどう呼びかけるべきか迷う。

【安城市】

1 はじめに

本市校長会では、市内の小学校21校と中学校8校を八つの中学校ブロック（中学校区）に分け、校長同士が情報交換や意見交換を行っている。本年度は「若手教員の教師力向上」というテーマで情報交換をした。年4回の定例ブロック研修会の他、互いに授業を見合う機会を設けるなど日時を決めてブロック毎の研修会を実施し、校長としての力量向上を図ると同時に、学校運営の質を高めている。

本紙面では、若手教員を対象とした本市教育委員会等が主催する研修の実際を紹介するとともに、ブロック研修会で話題となった各校の現状と課題及び改善策について述べる。

2 教育委員会が主催する若手教員を対象にした研修

教職員として必要な実践的指導力と専門性を高めるため、それぞれの立場に応じた24種の研修（42回）を開設している。初任者及び5年以下の教員を対象とする講座は次の6種（16回）である。

- ①初任者は「郷土学習」「教育相談」「授業研究」といった研修の他、本市の行事を支援する社会奉仕体験活動に2回参加する。
- ②2年目教員は本市の茶臼山高原野外センターにて一泊二日の宿泊研修を行う。
- ③3年目教員は「学級経営」「授業研究」を主な内容とする研修を2回実施する。授業研究においては、初任者研修で「授業の基礎基本」、2年目で「話し合いを中心とした授業」、3年目で「単元全体を見通した授業」と経験に応じて重点を変えて行っている。
- ④経験5年以下の特別支援学級担当教員は「特別支援学級の運営と教育課程、教材教具の工夫」についての研修を行う。
- ⑤経験2年～3年の養護教諭は、「今日的な課題」「日常の執務の課題」「授業づくりと保健室経営」といった研修の他、4年目の養護教諭には指導員による保健室訪問を行う。
- ⑥経験3年未満の常勤講師は「基礎的素養」「子ども理解と生徒指導」「教科指導と授業改善」の基礎研修を行う。

また、本市教育センターでは21の希望選択型の講座を開設し、いずれも夏季休業中に行っている。本年度は、21講座から8講座「実技三教科及び理科実験の基礎基

本」「学級経営」「板書」「論文づくり」「教育相談」を指定し、経験2～3年目の教員には少なくともいずれか一つを受講するように呼びかけている。また、指導員が分担して初任者をサポートする仕組みをつくり、授業や学級経営などの諸問題において、所属校以外の教員にも気軽に相談できる体制をとっている。さらに、各校では初任者及び勤続経験の浅い教員を加えた共同研究を奨励し、学年の共同研究の成果を教育研究論文としてまとめ、応募するよう働きかけている。

3 特色ある若手教員の教師力向上に向けた取り組み

(1) 教育研究会主催による「一斉研修会」

市内の小・中学校など18会場に分散して行っている。授業研究を中心に市内全教職員が参加し、共通のテーマに沿って日ごろの教育実践を確かめ合ったり、問題点を解決したりして、今後の教育の在り方を追究している。若手教員にとっては学校や年齢を超えて幅広く学び合う非常に価値の高い研修の場となっている。本年度は本市にゆかりのある童話作家、新美南吉生誕百年という節目の年でもあり、全市をあげて「朗読と音楽でたどる南吉の青春 in 安城」と題する教育講演会を実施した。若手教員が南吉童話の世界を学ぶ、またとないチャンスである。

(2) 市民行事との連携による社会奉仕体験活動

本市の初任者研修の一つ「社会奉仕体験活動」は、商工課、商店街振興組合、生涯学習課、社会福祉協議会、環境部ごみゼロ推進課と連携して行われ、次の五つの社会奉仕体験から二つを選択し、夏季休業中に実施している。

- ①今年で60回目を迎える市民参加型行事「安城七夕まつり」の裏方として、七夕飾りの飾り付けを手伝ったり、市内中心部一円のごみの片付けをしたりする。
- ②矢作川を筏で下る「矢作川下り」での受付業務や筏の搬入・運搬を行う。
- ③公民館行事「子ども夏まつり」での会場準備や各コーナーを担当する。
- ④高齢者福祉施設や障がい者福祉施設で、話し相手になったり、レクリエーションや作業の手伝いをしたりする。
- ⑤ごみ収集車に同乗し、ごみ回収やごみの分別をする。

(3) 自主研究グループによる研修

教師としての力量を高め、教師の親和共励を図る目的で、小・中学校教諭による自主的な研究活動を行っている。本年度の研究グループは8グループがあり、いずれも参加希望があればいつでも参加できる。毎月第1・第3水曜日の午後5時半開

始を原則として活動している。

4 ブロック研修会で「若手教員の人材育成」を話題にしたことの成果

新規採用者の急増とともに、職員の年齢構成は中堅層の薄い二極化傾向が進み、世代間の開きが大きくなっている。学校運営の要となる中堅教員が少なく、中堅層から伝承的に学んでいく雰囲気醸成されにくくなってきている。経験が浅いというだけでやむを得ない面があるが、職務への対応力、社会人としての基本が十分に身につけていないので、校内の具体的な場面、事例をとらえ、管理職等による直接的な指導・助言の必要性が大きくなってきている。

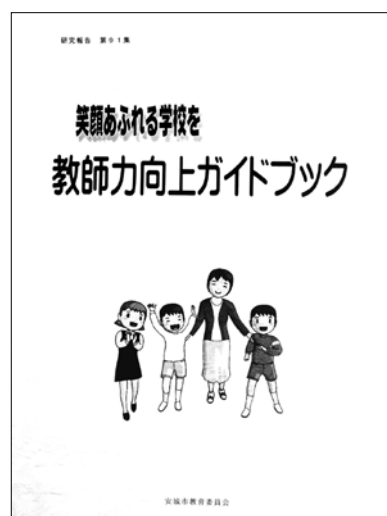
(1) 各校の特色ある取り組み

ア 自主講座の実施

「私の授業開き」「授業づくりのポイント」「論文の書き方」「水泳指導」等、若手教員のニーズに応じた自主講座を勤務時間終了後、不定期に実施する。

イ「教師力向上ガイドブック」の活用

本市指定研究グループが制作した冊子を使って、直接的に若手教員を指導したり、教務通信で紹介したりする。冊子は「教師としての基礎基本」「困ったときのQ & A 100」の2部構成で綴られ、若手教員必携となっている。



平成21・22年度指定研究
「教師力向上支援研究」

ウ 学び合いの授業のための「16のアプローチ」

本市指定の研究発表要項に記載されている「授業の進め方ノウハウ」を活用した研修を行う。「単元構想」「教師支援」「学び合い」「振り返り」等、授業づくりのプロセスを会得することで、自信をもって授業に臨むことができる。

エ 特別支援教育事例研修会の実施

安城養護学校職員、カウンセラー、臨床心理士等の外部講師を交えた事例研修を実施することで、子ども一人一人に応じた必要な支援の在り方を学ぶことができる。

オ 地域の特色ある行事への参加

矢作川下り、安城凧揚げ大会（桜井凧）等への参加を勧め、地域社会とのつながりを深め、視野を広げることで、地域の一員としての自覚を育てる。

(2) 問題点と課題

勤務時間の中で、タイムリーに相談を受けたり、指導・助言をしたりする時間の

確保が難しい。しかも、取り組みが単発的になりがちで、見直しをもって意図的・継続的な取り組みができない。また、価値観の違いも大きく影響する。育ててもらっているという意識が低く、教えてもらったことを次世代へという気持ち（教員文化）が薄れてきている。以下、話題となった問題点と改善策について述べる。

ア ミドルリーダーとしての意識の低下

学年という組織で問題を解決するという意識が学年主任に低い。若手教員を育てるためには、並行して中堅教員の育成も不可欠である。中堅教員やベテランと呼ばれる教員は、本人なりの信念やこだわりが強くなり、独りよがりになりがちである。そこで、全校的な視野に立った校務分掌を与え、学校運営の要としての自覚を促すとともに、行事をやり遂げた後のやりがいを実感できるように心がけている。

イ 講師任用の増加

産育休が増加傾向にあり、経験年数の少ない講師の任用が増えている。初任者研修のように指導教員がつかず、学校の研修体制に委ねられている。若い講師の研修の機会を充実し、講師を学校組織にしっかりと温かく包み込む雰囲気を醸し出す必要がある。授業時間帯に校内を回りながら、個々の講師のよさを見出すとともに、課題を見つけ、直接に助言が必要な内容か、学年主任を通した助言が必要な内容かを見定めるようにしている。

ウ 若手教員の多忙さ

外部研修等で、レポート作成を通して自分の考えや実践を整理し、まとめたり書く力をつけたりすることは確かに重要ではある。しかし、そのことに追われて、日々の教育活動について相談したり、ていねいに振り返ったりする時間を確保しにくいという声を聞く。レポートの精選と一部簡素化等も検討したい。

5 おわりに

具体的な場面をとらえて、指導・助言をしながら若手教員を育てていくことは、昔も今も変わりはない。勤務時間内で、そのための時間の確保が課題ではあるが、立ち話でもよい。声をかけることを管理職が範を示しながら、職場の雰囲気を変えていくことから始めなければならない。若手教員の思いを大切にくみ取り、その思いを何とか達成させようと支援することが当たり前になるような学年・学校体制づくりこそ、若手教員の教師力向上に必要不可欠なものであると考える。

【西尾市】

1 はじめに

本年度の教員数は、802名。これに常勤・非常勤講師を含むと1,000名に達する。昨今問題になっている若手教員数の増加は本市も例外ではない。それゆえ、どの学校も若手教員が学校行事等でリードをしなければならなくなっている。

若手教員増加は、今後も続くことは明らかであり、その育成は喫緊の課題である。

2 若手教員研修の充実に向けての手だて

(1) 教育委員会主催の取り組み

①初任者研修

- ・市内の施設見学（ウナギ養殖池・岩瀬文庫）と体験的研修
- ・社会奉仕体験（西尾いきものふれあいの里でのボランティア体験）
- ・市内の施設見学（幡豆民俗資料館・尾崎士郎記念館・旧糟谷邸）とグループ別協議&全体指導（講話）
- ・授業研究会（代表初任者による授業研究）・指導講話
- ・社会奉仕体験（くるみ会）と講話・閉講式

※研究委嘱校研究発表会（小学校4校 中学校1校）への参加義務

※学校経営アドバイザー（2名）による訪問指導

初任者の授業参観と面接

※初任研拠点校指導教員（初任者4人に対して1人）による指導及び助言

年間90時間の指導時間

②養護教諭基礎研修会

- ・対象：10年経験者未満の養護教諭、育休補充講師
期限付任用講師、その他の希望者
- ・期日：8月27日（火）12月27日（金）
- ・内容：養護教諭の執務Q & A
養護教諭研究協議会
レポートのまとめ方等
- ・指導者：市内主任養護教諭3人



養護教諭基礎研修会

(2) 校長会が中心の取り組み

「明日の西尾の教育を担う若手教師の育成を」の声に応えるため、初任者研修に続き、本年度より「教師力向上」と銘打ったセミナーを開講する運びとなった。

○教師力向上セミナー - 明日の西尾の教育を担う人たちへ -

- ・担当校長5名、受講生49名（採用2年目～5年目までの希望者）
- ・年間10回程度（6/14 7/5 8/2 9/6 10/4 11/1 11/29 1/10 2/7 2/28）
- ・受講生の喉の渇きに合わせた講義内容で実施

教科指導、学級経営、生徒指導、部活動指導等について、経験豊かな市内外の先輩教師が講師

- ・社会人としての教員について、学校関係者以外の講師も予定



教師力向上セミナー開校式

- ・グループ討議、模擬授業等を取り入れたすぐに役立つ研修
- ・食事会を企画し、楽しい情報交換の場も設定

(3) 各小・中学校の特色ある取り組み

- ・校内授業研究会や研究授業前の模擬授業を実施し、授業力向上に努めさせる。
- ・新聞記事を活用し、ケーススタディ形式の事例研修会の実施をする。
- ・学校、学年全体等責任ある立場に若手教員を抜擢するとともに、ベテラン教員をサブ責任者として若手教員育成に当たらせる。
- ・児童・保護者とのトラブル対応に中堅・ベテラン教員を同席させ、指導法等を助言させる。
- ・「自主研修会」や「若手研修会」「校内5年目以下研修会」を実施し、個々の悩みや問題解決、教員としての基礎研修、授業・教材研究の取り組み方等を先輩から学ぶ研修を実施する。
- ・終日、担任学級を補欠授業にして「校内留学研修」を実施し、先輩教師の学級参観をし、学級経営の指導スキルを学ぶ。

3 問題点や課題等

- ・若手教員の多忙化に拍車をかける懸念がある。
- ・部活動指導や各種会議、校内現職研修等で校内での若手教員の研修時間確保と指導者確保の難しさがある。

【 知立市 】

1 はじめに

近年、団塊世代の教員の退職により、本市の小・中学校にも毎年多くの新任教員が配属されている。教師力の高かった教員層が薄くなり、経験の乏しい若手教員層が厚くなったことで、「教師文化」の継承が喫緊の課題となっている。

そこで、本市では若手教員の教師力向上のため、さまざまな取り組みを行っている。本稿では、事例として以下の二つについて述べてみたい。

2 実践例

(1) 「若手教員力量アップ講座」

市内A小学校では、「授業をどう工夫すればよいか分からない」「学級づくりがうまくいかない」といった若手教員の声を受け、校内で「若手教員力量アップ講座」を行っている。

ア 方法

講義中心ではなく、演習や模擬授業などの手だてを取り入れながら、平成21年度から年間約20回の講座を開いている。各講座は、自由参加により勤務時間終了後、60～90分間実施している。なお、本年度は共有化をさらに図るために、若手教員だけでなく全教員に参加の呼びかけをしている。

イ 講師

教務主任が中心となり、テーマに応じて退職教員や管理職、教務主任、各教科主任などが講師を務めている。

ウ 講座内容

日々の指導に生かせるよう、学級づくりや授業づくりに関するテーマを中心に、教員の基本的力量を向上させることができるよう工夫した。

(本年度のテーマ例)

- ・学級づくり（はじめの1か月で決まる）
- ・授業づくり（「指導と評価」の大切さ）
- ・作文指導の基礎・基本（演習）



講座風景

- ・学級担任が行う特別支援教育
- ・子どもも教師も楽しい授業づくりとは？
- ・理科の授業の充実
- ・問題を抱える児童への対応
- ・教育論文の執筆
- ・読解力指導の基礎・基本（演習）
- ・思考力を伸ばす授業づくり（V T R授業分析会）
- ・学級づくりをふり返ろう（意見交換会）等

(2) 「授業力向上プロジェクト」

知立市不登校・いじめ未然防止対策協議会の研修部に位置づけられている本プロジェクトは、平成18年度に発足し、本年度8年目を迎えている。実行委員（プロジェクトメンバー）は、市内各小・中学校から自主的に参加した若手教員から成り、授業力や学級経営力の向上をめざしている。

ア ねらい

不登校やいじめの未然防止は、子どもたちが生き生きと学び、学ぶ喜びを実感し、自己存在感を得ることによって図られるという考えのもと、本プロジェクトが創設された。

イ 活動内容

- ・実行委員は、大学教授などと協働して授業づくりを行う。
- ・市内教職員を対象に授業研究会を年1回実施し、教職員の授業力向上を図る。
- ・授業力向上をめざした研究の成果を資料や通信「学び舎」等で市内教職員に紹介する。

3 さらなる教師力の向上をめざして

「若手教員力量アップ講座」を受講した若手教員からは、「演習や模擬授業のおかげで実際の指導に役立った」「学級経営に生かすことができた」等の感想が聞かれる。また、「授業力向上プロジェクト」に参加している教員からは、「みんなで授業構想を練り上げ、子どもが生き生きと学ぶ姿をシミュレーションすることは、自分の授業力を高めることに繋がっていると思う」といった声が聞かれる。

しかし、自由参加とはいえ、勤務時間後に参加する時間的な負担や、校内で講座を開く際の教務主任などの仕事量の負担等々の課題が多いのもまた事実である。教員自身が向上したいという思いをもつことを大切にしつつ、教員の学びの体制づくりを充実させていきたい。

【高浜市】

本市における20歳代の若手教員の構成比は、24.3%に上る。20歳代で学級担任を任されている教員の割合は大きいとすることができる。そこで、市内全体で各校内の中堅教員によって、若手教員を育てるという実践を進めてきている。その中で、特色ある取り組みをしているA中学校の実践を紹介する。

1 学級経営スタンダードを大切にするA中学校の意図

A中学校の担任の平均年齢は29.9歳である。その在職年数を見ると、1年目11名、2年目6名、3年目7名となり、担任の7割弱を占めている。中学校担任の経験年数が浅く、学級づくりの手だてをどのように打ち、三大自然「体育大会応援合戦」「合唱コンクール」「駅伝」を通して学級をどのように育てていったらよいのか、不安を抱えている担任は多い。

そこで、4月の学級開きの前に、「級訓を核とした学級づくり」の考え方を全教員で共通理解し、これをA中学校学級経営スタンダードとして定着させるために中堅教員によるミニ学習会を計画した。「級訓は決めるものではなく、つくり育てるもの」。これが、学級経営スタンダードの根底に流れる考え方である。

2 自主研修会（ミニ学習会）の実施

(1) 第1回自主研修会「学級通信」

第1回研修会は、「何のために学級通信をつくっているか、どのように活用しているか」をテーマにした。参加者17名の中で、学級通信を出している9名の担任が実際に発行している学級通信を参加者数分用意して研修を進めた。A中学校2年目、30歳の担任が講師を務め、学級通信の意義を語った。

何のために学級通信をつくっているか

- ・生徒に担任の思いを伝えたい
- ・卒業式当日は、式場に向かう前と教室に戻った時、家庭用と3種類発行した
- ・学級や学校での生徒のがんばりを家庭に伝えたい
- ・級訓を常に意識させるため、通信の見出しを級訓につなげている

(2) 第2回自主研修会「体育大会応援合戦」

第2回研修会は、「応援合戦は学級を成長させる絶好のチャンス、どのように学級全員をひとつにするのか」をテーマに16名の参加者で開催した。過去に応援合戦

で優勝した担任が、応援合戦当日を迎えるまでの手だてや苦労を語り、A中学校12年目34歳の教員と3年目30歳の担任が、その実践を語った。「体育大会の応援合戦の専門家やプロはいない」という考えのもと、担任と生徒が次の3点を共有し、当たり前の方え方にする必要があることを参加者は学んだ。

- 生徒一人一人と学級を意図的に成長させるために
- ・結果ではない。生徒一人一人と学級が歩む過程を追究すること
 - ・学級全員が集団の雰囲気大切に、絶対に力を抜かないこと
 - ・全力を出し切ることのつらさ・厳しさ・気持ちよさ・大切さをみんなで味わう

(3) 第3回自主研修会「合唱コンクール」

前年度合唱コンクールで優勝した4年目27歳の担任が、過去の苦労を語り、そこで得たノウハウを17名の参加者に伝えた。3年前は応援合戦で優勝できず、その悔しさを合唱コンクールに生かそうと生徒と誓った。しかし、その思いを維持できずに、まとまりのないまま当日を迎えてしまった。「私は、こう思う」自主研修会の様子



2年前も同じようなスタートで、練習に身が入らなくなってしまった時期があった。そこで、同じ悔しさを生徒に味わわせないようにさまざまな手を打った。

- 合唱コンクールに向けて効果のあった手だて
- ・毎時間、練習風景のビデオを撮って次の練習の課題を生徒に発見させること
 - ・キーボードを準備し、担任も男子の伴奏ができるようにすること
 - ・担任以外の教員の力を借りること
 - ・練習の最後に、具体的に褒めること

3 成果と課題

A中学校での35歳以下教員のミニ学習会の参加率は、平均92.5%であった。参加者全員が共通認識できたことは、行事にどう取り組ませるかの方法論ではなく、4月当初からどんな学級経営を行うかということであった。また、この取り組みによって、提案する側の中堅教員が成長したことも成果であった。A中学校の課題は、市全体の課題と共通しており、「必要感と目的意識を明確にし、常に新鮮なテーマを設定すること」であった。

【みよし市】

1 はじめに

本市では、勤続経験5年以下の教員が全体の30.7%を占めており、他の市町と比べても割合が高い。活気にあふれ意欲的に取り組んでいる教員は多いが、経験が浅いということで、授業力・人間力という面では、より一層の研鑽が必要であると感じる。ここでは、主に本市の勤続経験が5年以下の教員を対象とした研修について述べてみたい。

2 市教育委員会主催の校外研修

(1) 初任者研修

愛知県教育委員会主催の研修のほかに、市教育委員会主催の研修が、年間5回計画されている。本年度は次のとおりである。

- ・長期休業中 福祉施設において社会奉仕体験活動をする。(2回)
- ・9月 小学校において道徳の授業参観・研究協議に参加する。
- ・9月 保育園において異校種体験をする。
- ・10月 小・中学校において授業参観・研究協議に参加する。

(2) 3年目研修

3年目の教員に対して研修が位置づけられている。これは、1年の間に個人で研究課題を決め、それに向けて授業研究をすることで授業力の向上をねらうものである。また、3年目教員の代表1名が授業を公開し、その授業について協議する機会がもたれている。そして、年度末にはそれぞれの課題研究のまとめを提出し、冊子として各校に配付される。

(3) 論文の書きかた研修

毎年、7月に愛知教育大学附属学校教諭による「教育論文の書きかた」の研修会が開かれている。これは、3年・5年経験者を中心とした教職経験の浅い教員を主な対象として実施されている。この研修は、それぞれの教科・領域において単元を構想すること、児童生徒のとらえ方、授業の在り方など、基本となる考え方を学ぶよい機会となっており、県論文・市の論文に応募するうえで大変役立っている。

(4) 授業アドバイザーによる指導・助言

本市12校に3名の授業アドバイザー非常勤講師が配置され、1人が4校を担当し

ている。毎週1日来校し、ほとんどが2年目・3年目の経験の浅い教員に対して、授業を見て、授業力の向上をめざした指導と助言をしていただいている。これは、研修が位置づけられていない教員・講師の研修の場としてとても有意義であると感じている。

3 各学校の取り組み例

経験の浅い教員に対する指導は、定められた研修以外は、学年部や教科部・学年の教師によってともに指導を進めながら行われていることが多い。若手教員を中心とした研修としては、個別懇談会・家庭訪問の在り方、通知表・指導要録の書き方など、校長や教頭、教務主任が行っているという例がある。

4 その他の研修

本市には、「自主研修サークル」という会があり、本年度も若手教員を中心として167名の会員で構成され、いずれも勤務時間外に活動している。

・研修会（年8回）

毎回2実践の提案・協議が行われ、互いの授業力向上をめざしている。この会は、小学校と中学校の教師が参加しており、小中の交流という意味でも大変意義深いものである。

・心のサポート（年7回）

多くの教員が、発達障害のある児童生徒の指導について大変苦慮している。そうした児童生徒や保護者に対する実践事例の報告や協議をし、臨床心理士等から指導していただける会を開いている。

・懇親会（年2回）

情報交換の一つとしてとても有意義である。

5 おわりに

校長会として、若手教員の割合が非常に高いということを意識しながら、若手教員の教師力向上をめざすとともに若手教員を直接指導したり範を示したりする中堅教員の教師力向上についても力を入れなければならないと感じている。それぞれの学校において教師が自信をもって子どもたちの指導ができるよう、今まで以上に情報交換をして教師力の向上をめざしたい。

【 幸田町 】

1 はじめに

幸田町は、小学校6校、中学校3校と小規模である。小規模だからこそ小回りが利き、そのよさを生かすことで大きな成果をあげることができるのではないかという視点を常にもって、さまざまな活動を推進している。教師力向上研修に関しても同様である。

幸田町では教育委員会主催の教師力向上研修がこれまでもあったが、それに加え本年度はこれまで行われていなかった校長会が主催する2・3年目経験者研修を行うことにした。

2 研修の概要

(1) 教育委員会主催の主な教師力向上研修

ア 初任者研修

初任者研修に地域理解のための町内巡回研修を位置づけ、夏季休業中に町の公用車で町内の公共施設や史跡を回り、学ぶ機会を設けている。4月に赴任するまで幸田町内のことをまったく知らないという初任者も多くいるし、町内出身者でも自分の育った学区以外のことはあまり知らないという初任者も多く、この研修はよい教材研究の場にもなっている。

イ 経験5年以下の教員研修

主として勤続経験5年以下の教員を対象に、現場のニーズに即した研修の場を提供し教員の力量向上の一助とすることを目的として、平成22年度より「こうた夏塾」を開いている。以下は、これまでの研修テーマである。

平成22年度 子どもの考えを位置づけ、見通しをもたせる板書の工夫

平成23年度 「言語活動の充実」について考える

平成24年度 子どもと教材

平成25年度 ノート指導 –その意義と方法–

(2) 校長会主催の教師力向上研修

本年度より、校長会が主催する教師力向上研修を立ち上げた。研修内容は、①西三河地方教育事務協議会の研究委嘱校での研究授業参観と研究協議会への参加、②学級経営・生徒指導の学習会とし、これを隔年で行う。参加者は、初任者研修を終

えて一気に研修の機会が少なくなる2・3年目教員経験者とした。

今年、10月8日に行った研究委嘱校であるA小学校の5年理科の研究授業ならびに研究協議会に、2・3年目教員経験者11名が参加した。A小学校では、若手教員をファシリテーターとして、経験年数の異なる教員で意図的に組んだ小集団による速記録をもとにした授業分析会を設定し、ベテラン教員の授業の見方等を経験年数の少ない教員に伝えようとしている。その授業分析の班に研修参加者が分かれて入り、ともに協議を行った。また、協議会の最後に、全体会の場で研修に参加しての学びの振り返りを研修参加者全員が発表した。以下は、研修参加者が後日書いた感想の一部である。

- 協議では、A小学校の先生方がリードしてくださり、子どもたちの一言についてや、子ども同士のかけ合いから学びについて考えていきました。グループごとに発表することで、さまざまな考えを知ることができ、新しい考え方や授業の見方、子どもの見方について学ぶことができました。
- 子どもたちの発言をもとに語り合う協議会は、A小学校の先生方がともに学び合おうとされている姿であり、とてもすてきでした。そのような研究協議会に出させていただいたこと、とてもうれしく思っております。今後、自分の授業の中でも「気づき」や「つぶやき」を大切にし、子どもたちが自分の言葉で考えや思いを表現することができるように支援をしていきたいです。
- 昨年度は、さまざまところで研修をさせていただきましたが、本年度になって研修をする機会も減り、多忙なことを理由に自主的な研修会に参加することを怠ってきたところもありました。このような機会を設けていただき、私と同じような2・3年目の教師が頑張っている姿に刺激を受けました。

3 おわりに

校長会主催の教師力向上研修は、今年からスタートしたばかりであり、まだまだ手探りの状態である。研修参加者にはこの研修がおおむね好評であったが、あまりこうした研修の機会を増やして、学校を離れる時間を多くしたくないとの思いもある。次年度の「学級経営・生徒指導の学習会」では、気軽に語り合える「情報交換会」のような場も設定できたらとも考えている。より研修を充実させるために、研修内容の検討を今後も重ねていきたい。

【豊橋市】

1 はじめに

豊橋市は、小学校52校中学校22校の計74校、1800名を超える教員で構成されている。大量退職時代を迎えここ数年多くの新任教員が配属され、勤続経験5年以下の教員は全体の約4分の1に達している。こうした若者世代の教師力向上は、どの学校においても喫緊の課題である。ここでは、豊橋市教育委員会が行う若手教員育成に向けての取り組みと、各校が独自に行う特色のある校内研修について述べる。

2 教職員研修における若手教員育成の取り組み

本市における教職員研修は、六つの研修体系に大別されている。その中の「基本研修」に初任者研修や若手（3年目）・新進（5年目）中堅（11年目）といった研修が位置づけられている。また、「研究部等研修」には専門研修・課題研修等が位置づけられており、12月に開催される研究部研究大会において、実践報告とその課題について議論を深めることで教師力向上に役立っている。以下は、若手教員の育成を目的とした取り組みの一部である。

(1) 初任者研修

初任者には年間20回の校外研修を実施している。内容は講義・演習にとどまらず、異校種や社会教育施設等の参観や体験的な活動を行う。あわせて英語教育や外国人児童生徒教育など豊橋独自の施策にかかわる研修も行っている。また、一泊二日の宿泊研修では、自校の野外活動でそのまま生かすことのできる指導技術研修の他、教員相互の交流も図られている。

(2) 若手（3年目）教員研修

本市は、市独自に若手教員育成のための3年目研修を位置づけている。校内で行う授業研修の他、校外研修として年間3回、学級経営力の向上をねらいとして「学級経営」「道徳」「特別活動」に絞った講座を行っている。また、社会人としての人間性を高めるために、すべての3年目教員に対してボランティア活動に取り組むプログラムも用意されている。

(3) 教科等研究部における若手育成プログラム

20の教科領域に分かれた教科研究部には、代表顧問校長をはじめとして全教職員がいずれかの部に所属し、各部の活動に取り組んでいる。特に3年目の若手教員に

は、全員が道徳もしくは特別活動研究部に所属し、その専門性を高める研修として位置づけている。どの部においても実践の中心は中堅教員が行っているが、授業案検討会や授業研究会には積極的に参加できるよう各校もサポートをしており、専門性を高める研修として大いに役立っている。

3 若手教員を育てる特色ある校内研修の取り組み

各学校においては、一日でも早く校内で必要とされる人材となるよう、若手教員を育成するための独自の研修を行っている。以下、学校独自の取り組みの一部であるが、多くの学校で同様な取り組みがなされている。

(1) S中学校における自主的学習会

S中学校では、経験年数5年以下の教員を対象にした自主的な学習会「S塾」を開催している。テーマは、若手教員のニーズ・要望に沿って設定する。講師は、校内の経験豊富な教員が行う。本年度のテーマは「保護者対応」「学級経営」「部活動経営」「合唱指導方法」などである。

(2) I中学校における若手研修の場

I中学校では「I道場」を開催し、若手教員の研修の場としている。本年度5月のI道場は、教員のみでの授業研究会を行った。生徒役は全員教師、教師役は教務主任。この方式のよいところは、その場で発問・板書等の検証ができることと、何度でもその場面をやり直すことで、授業法を学ぶよい研修となった。

(3) M小学校における隣接校との交流

M小学校では、それぞれの教師が講師となって自分の得意な教科や自信のある分野について、知識や技能を教え合う時間として「M小タイム」を設けている。講師は自校職員だけでなく隣接する保育園や中学校の職員を招聘することで、幅広い知識を習得するとともに、隣接職員との交流の場となっている。

4 課題

74校いずれの学校においても、若手教員はその学校の大きな原動力である。市内で行われている若手教員育成のための取り組みをまとめてみると、全市的な取り組みとともに各校で行っているさまざまな工夫を見ることができた。調査する中から聞かれる課題は、将来必要とされる若手教員育成のための時間確保と若手教員を指導する中堅教員のミドルリーダーとしての意識改革の必要性であることを強く感じた。

【豊川市】

1 特色ある取り組み

豊川市では、若手教員の力量向上のために、教育委員会や現職研修委員会での研修会が用意され、豊川市の教育の充実に努めている。また、各学校では、学校独自の研修計画にそって、若手（経験年数の浅い）教員の力量向上に取り組んでいる。

(1) 教育委員会・現職研修委員会での取り組み

- ・論文の書き方研修会…2年目・6年目・11年目及び希望者
- ・指導力向上講演会 …2年目・6年目・11年目・中堅（42歳）
及び希望者
- ・研究員研修 …4～11年目 26名・年8回開催
- ・授業力向上研修会 …初任者・2～3年目 ※教務主任会主催
(夏季実技研修の講座として)

(2) 各学校での取り組み

- ・スキルアップ講習会（校内教師が講師：絵画指導・球技指導）
- ・若手研修会（教頭指導）
- ・道徳授業力向上研修（外部講師招聘）
- ・授業自主公開（低・中・高 ブロック別協議）
- ・地域の歴史を知るための活動
- ・教頭通信「供育」（良い取り組みの紹介等）
- ・気になる子についての観察記録
- ・若手教員養成講座（5年経験未満 2年間）
- ・若手教員研修会（講師：スクールカウンセラー・先輩教師）
- ・授業参観をしての指導（管理職・ベテラン教師）
- ・校内研修会や親睦会での司会
- ・近隣中学校での授業参観（経験のほとんどない臨時的任用教員対象）
- ・読書会（全職員対象 「学問のすすめ」）
等

2 取り組みの実際

豊川市校長会は、この問題を喫緊の課題ととらえ、10月4日に行われた校長研修会において、「若手教員の育成」をテーマに、提案と意見交換を行った。

提案では、校内研修会や授業研究会、また読書会及び通信などの方法や手ごたえについて、学校ごとに具体的に示された。

提案後のグループ協議の中では、それぞれの学校が抱える若手教員指導の現状と問題点について話し合い、今後の方向性を見出すことができた。以下の課題は、その場で話題になったことである。

3 課題

(1) 若手教員自身の問題として

ア 訊くこと

若い教員は、やる気に満ちている者が多い。また、素直で言われたことはきちんとこなすことができる。しかし、「訊くこと」が上手ではない。分からないことや困ったことは訊けばよいのに、と思うことがよくある。

イ 仲間意識

近頃は、勤務終了後の時間に研修をすることが難しい。それが公的であっても私的であっても、仲間意識をもてば、向上につながる話ができると思うのだが、なかなかその意識につながらない。

(2) 組織の問題として

小規模校では、初任者といえども活躍してもらわなければならない仕事を多く抱えている。また、当然多忙であり、研修の時間を生み出すことが難しい。

中学校では学年での指導ができるが、小学校では学年での指導が時間的に難しい。さらに、学年主任も担任であるため、学級づくり等の指導もしづらい面がある。

「褒めて伸ばす」が本来なのだろうが、これが難しい。褒める場を見つけることに、日々努力しなければならないと感じている。

【 蒲郡市 】

1 はじめに

本市では、夏期研修会をはじめとして、教師力向上を目的とした研修を数多く行っている。しかし、若手教員の育成を目標とした若手教員限定の研修は、あまり行われていない。そこで、現在、本市が行っている研修会の中で、若手教員の教師力向上に有効なものを紹介するとともに、各校が独自で行っている取り組みについて紹介する。

2 教育論文講習会について

本市では、毎年1月中旬締切で教育研究論文の募集をしており、若手教員を中心に多くの教職員が論文執筆を行っている。平成24年度は、104本の応募があり、その中で新規採用教員が最優秀賞を受賞した。また、採用3年未満の若手教員も多く入賞した。これは、毎年夏期研修で行っている「教育論文講習会」が、大きく関与していると考ええる。

本市では、毎年8月に、愛知教育大学附属小・中・特別支援学校のいずれかの学校の先生を講師に招聘して「教育論文講習会」を開催している。平成25年度は、附属岡崎中学校の先生に来ていただいた。参加者は、採用3年未満の教員、5・10年経験者研修対象者と希望者である。「なぜ教育論文を書くのか」から始まり、「授業実践する上での注意」、「論文プロットの立て方」、「論文執筆にあたってのポイント」、「資料の分析の仕方」など、とても丁寧に指導して下さった。また、年によっては、参加者が論文プロットを事前に提出し、それについてのアドバイスをいただいたこともあった。このような丁寧な指導が、若手教員の論文執筆の技能を高め、ひいては若手教員の教師力向上につながっていると考ええる。

3 特別活動夏期研修会について

同じ夏期研修会の中で、特別活動夏期研修会を行っている。参加者は、若手教員限定で、各校から2～4名。内容は、若手教員が学びたいことである。平成25年度は、「学級経営」、「生徒指導」、「部活動経営」の3項目での研修を行った。講師は、30～40代の中堅教員、現在もその分野で活躍している脂の乗り切った教員が務めている。

「生徒指導」では、「毎日、すべてが生徒指導」「問題が起きてからではダメ、積

極的な生徒指導を」「教師の魂をぶつけろ」など、講師からの熱い言葉に、心揺さぶられる若手教員の姿があった。若手教員の意識向上に大変有効であったと考える。

4 各学校での取り組みについて

(1) 授業力を高め、研究に強くするために

- 校長、教頭が随時授業を参観し、アドバイスする機会を設けている。
- 月1回程度、主幹教諭、教務主任が若手教員学習会を開催している。授業づくりについての悩みを協議し、必要な指導助言を行っている。
- 若手教員同士で、普段の授業を参観し合う機会を設け、子どもが学び続けるための課題研究や発問、教師支援の在り方について分析し合っている。

(2) 学級経営がしっかりできるように

- 学年配当の段階で、若手教員はベテランとペアを組ませるようにしている。若手がベテランの指導のもと、積極的に学年運営にかかわれる場を設けている。
- ベテラン、中堅教員が「〇〇教室」的な研修会を自主的にもち、子どもへの基本的な接し方について指導助言している。

(3) 生徒指導に強くなれるように

- 生徒指導や問題行動の対応において、生徒指導主事や学年主任が中心となってアドバイスをしたり、必要に応じてチーム支援体制を組んだりしている。
- 若手教員が苦勞している特別な支援を要する児童生徒への対応について、学校全体で事例研究を進めている。教室での子どもの様子をスクールカウンセラーに見てもらって対応方法を検討し、全職員で共通認識することで、若手教員の不安を払拭するように心がけている。

(4) 一般社会人としての常識を身につけさせるために

- 保護者との電話の対応について、若手教員を集めて教頭や校務主任が指導する会をもった。受信者が学校名だけでなく、氏名も名乗るように指導している。

5 おわりに

「4 各学校での取り組みについて」は、各校にアンケートをとって調査した。各校が、若手教員育成のためにさまざまな取り組みをしており、それを紹介できたことは大変意義深いと考える。各校で共有できる取り組みは、全市に広げていき、本市の財産としていきたい。

【 新城市 】

市内各校では、他地区以上に教員の高齢化と講師の増加が進行している。今後予想される退職と統廃合による新規採用者と講師の増加に対応することは喫緊の課題である。各校において、学校規模や教員の年齢構成を考慮し、教師力向上研修を進めているところである。

1 道徳教育の充実

A小学校では、教師力向上の手だてとして道徳教育の充実をめざしている。

- ・教員の力量向上のための道徳（規範意識を高める実践）研究授業を一人1回行う。
- ・1週間前にシミュレーションの授業を実施。当日は視点に基づいた検討を行い、講師を招聘して指導を仰ぎ、皆で学び合う。
- ・研究のメインテーマは、指導法の工夫とする。魅力ある教材教具や資料、人材などの活用を試み、誰にでも簡単にできて、どの子にも通用しそうなもの、まねしてみたくなるような授業のアイデアを提案し合う。
- ・Q-Uを活用した授業を行う。



講師に指導を受ける教員

『楽しい学校生活を送るためのアンケートQ-U』は、児童・生徒の学校生活における満足度を測るためのアンケートであり、「児童生徒一人一人の実態」、「学級集団の状態」を同時に把握し、教育実践に活かしやすい尺度として、早稲田大学の河村茂雄教授により開発されたものである。種類としては、小学校用（小1～3年用・小4～6年用）、中学校用、高等学校用がある。いじめや不登校、学級崩壊の予防などのために全国で活用されている。道徳の授業はその一環である。

シミュレーションを行うための準備は大変だが、経験の浅い教員の授業準備が早くなり、授業を大切にする意識を高揚させた。また、教師の発問、板書、支援の方法、指導法の工夫などの授業構想力を高めたり、単発の授業ではなく、年間を通し

た道徳指導へと教員の意識を変えたりすることができた。今後は、子どもたちの具体的に変容した姿をどう評価していくのかを考えていかなければならないと考えている。

2 教員の裏ワザ

B小学校では、昨年度から現職教育研修において、「教師の裏ワザ」の名のもとに、教員相互に学び合う機会を設けている。

作文指導に定評のある教員、音楽が得意な教員、特別支援教育に詳しい教員など、さまざまな得意技をもつ教員がいる。その一人一人の技を学び合うことで、教師力の底上げができるのではないかと考えた。



教員の裏ワザ・かるたづくり

最初に、どんなことを教えてもらいたいのか、自分はどんなことだったら教えられるか、意見を出し合った。

次に、教員の裏ワザの年間計画を作成した。全員が裏ワザを公表するのである。

実際、「掲示の裏ワザ」では、現在の校内の掲示のよさを確認しつつ、さらに改善点を明らかにしていった。ポイントは、以下のとおりである。

- ・題名やスローガン、キャッチフレーズは、子どもの心にひびくように考える。
- ・小見出しやリード文などの説明があると、子どもに伝わりやすい。
- ・掲示物の素材、色のトーンを揃えるなど工夫すると、子どもの目をひく。
- ・通年掲示のもの、年間通して漸増するもの、季節感にあったもの等を工夫する。
- ・子どもの興味、関心を喚起するように、クイズ形式にする。
- ・子どもの作品には、ほめて育てるような朱書きを入れる。

このことをもとに、教員「総がかり」で、実際に校内の掲示物づくりをしてみた。「ここは明るい色がいい」、「字を切り抜いて影絵みたいにするといい」、「バランスよく貼りましょう」、「なかなかいい出来栄だね」など会話が弾んだ。

これ以後、校内掲示物は、格段にレベルアップした。上の写真は、全教員で行った「ことわざかるたづくり」である。経験の浅い教員にとって、国語科や総合学習の指導への参考になる研修となった。

このように、互いのよさを認めつつ、教え合う雰囲気は、本校教員間におけるコ

コミュニケーションを豊かにしている。そして、現在も、学校目標に向けて「総がかり」で取り組む教員集団へと進化しているのである。

3 授業づくりプロジェクト

C小学校には経験年数5年以下の教員が6名おり、経験の浅い教員の授業力向上が喫緊の課題となっている。そのための手だてとして、本年度、経験5年以下の教員が中心となって主体的に授業研究に取り組み、同世代での学び合いを強めることにした。そこで、現職研修において、研究主任を4年目の教員に担当させ、その下に低・中・高学年の各部会から1名ずつ配置した「授業づくりプロジェクト」を組織した。

【メンバー構成】

教務、研究主任（4年目）

低学年から1名（8年目）

中学年から1名（2年目）

高学年から1名（6年目）

研究主任を中心に、若手教員主体で「研究テーマの決定」や「授業研究の検討会」等を行ってきた。その成果としては、次の二点があげられる。

- ・授業研究のための検討会で、発言をためらいがちだった若手教員が積極的に意見を述べることで、全員が自分の意見を言いやすい雰囲気をつくることができた。さらに、若手教員が積極的に授業研究にかかわることで中堅・ベテラン教員もよい刺激を受け、検討会が活性化した。
- ・経験年数の少ない教員が多いため、授業の基本を大切に授業づくりを進めようと考え、研究テーマを「聞く力の育成」とした。話し合い活動や教師の指示・発問等について、具体的な指導場面における実践例を紹介し合うことができ、教育技術を互いの財産として共有することができた。

若手教員同士が横のつながりを強くする場として「授業づくりプロジェクト」を設け、さらに中堅・ベテラン教員との縦のつながりを有効に活用することで学校全体の授業力の向上を図ってきた。さらに、外部から招聘した講師からの指導もあり、学校がめざしている「聞き合う授業」の姿が次第に形となって表れてきている。

4 校長の取り組み

D中学校に新任教員が赴任した。11年ぶりの新任教員の着任である。若さという春風を吹き込む新任教員に大きな期待をするとともに、生涯、教員としての土台を

形成する初任校としての責任を感じつつ新任教員を迎えた。同時に、この赴任をチャンスに、全教員がともに考え、語り、学び合い、教師力・学校力を高めるべく校内の体制を整えた。

(1) 心に刻む言葉

着任早々、新任教員と校長が語る機会をつくり、学校づくりへの想いや方針を語った後に、新任教員の心に刻み込んでおきたい新城教育の底流に脈々と流れる教員の心・信条ともいうべき次の言葉を紹介した。『一人の子どもを粗末にするとき、教育はその光を失う』、『流汗悟道』、『率先垂範』、『師弟同行』、『学ぶ者こそ、教えられる』。加えて、『一と積は畏るべし』を日々心がけ、『我以外、皆我師』として学び続ける教師であってほしいという願いを伝えた。

(2) 教員としての引き出し

教員として初めての夏休みという長期休業を迎える前に、中学校教員として多様な引き出しをつくること、そして中学校教員としての言葉を磨くことを願い、三つの挑戦を提案した。

- ①全国学力・学習状況調査の過去問題を解くこと
- ②各都道府県の入試問題を解くこと
- ③学校のHPに感じたことや見つけたことを自分の言葉で表し、載せること

教員として半年過ごした今、教員としての姿勢や心を感じる新任教員の姿がそこかしこに見られることを心ひそかに喜んでいる。部活動顧問として、朝の練習から全身に大汗をかいて、生徒とともに体を動かす姿。また、校庭の一隅で、一人黙々と雑草を取る姿。放課の教室で、生徒の輪に入って談笑する姿。そして、具体物を準備して日々の授業実践を試み、重ねる姿である。

5 成果と課題

新城市は、50歳以上の教員が2名中1名、5年経験未満の教員は10名中1名といっても過言ではない。現在の逆ピラミッド型の教員の年齢構成が短期間のうちにピラミッド型になることが予想される。短期間で中堅教員の力量向上を図ることはベテラン教員にとっての使命である。また、学校として、教師力向上だけでなく、家庭力、地域力向上をめざしリーダーシップをとっていくことも、ベテラン教員の役割の一つであると考えている。

【 田原市 】

1 はじめに

田原市の学校数は、小学校20校、中学校7校の計27校で、学校規模は、児童数50人以下の小学校から生徒数600人を超える中学校までである。現在、津波対策も含めて、小中学校の適正規模化に伴う再編整備が進められている。また、教員の年齢構成は、51歳以上が30.6%、30歳以下が24.4%と二極化を呈しつつある。今後も二極化が進む状況は明らかであり、若手教員と中堅教員の教師力の向上が喫緊の課題である。

2 若手教員の資質向上策

これまでの教員は、職場で先輩にもまれながら授業力や学級経営力、生徒指導力を身につけてきた。しかし、ベテラン教員の大量退職による世代交代が進み、相互作用によって教員の力量を向上させることが難しくなっている。そのため、若手教員の資質向上と意識改革をめざす研修を組織的・計画的に行っていくことが必要であると考える。

(1) 校内初任者研修（新規採用教員研修）の充実

初任者研修は法定必修研修であるが、大量採用によって校外研修の精選・縮減がなされている。このような状況下で、初任者の教員としての素養を培うには、校内研修の充実が重要となる。研修時間が確保される拠点校方式の拡充を要請するとともに、全職員による指導体制を整えて初任者を育てる雰囲気づくりに努めている。

(2) 2年経験者研修の実施

市教育委員会と各学校が連携して、2年経験者研修を実施している。全体会を2回、授業指導を3回行い、研修のまとめとして教育研究論文の執筆を課している。授業指導は、教科等指導員や再任用拠点校指導教員、指導主事が担当し、一人の研修者に一人の指導者が1年間かかわるので、若手教員の授業力向上に大変有効である。

(3) 校内現職研修の活性化

多くの学校では、校内現職研修の中に若手教員を主体とする研修内容を位置づけている。例えば、管理職や主任による授業指導、生徒指導や学級経営の悩み相談、教材・教具づくりの研修等を実施している。校長が若手教員の育成を啓発すること

で、指導する立場と指導される立場が明確になって現職研修が活性化され、全職員が「学び続ける教員」へと化している。

3 中堅教員の資質向上策

中堅教員は、若手教員のリーダー役、相談役はもちろんのこと、学校運営の一翼を担うという気概をもち、創造性や協働性、同僚性を身につけていくことが求められる。また、主任や管理職へステップアップするためにも、幅広い教師力と向上心を養うことが必要であると考ええる。

(1) 市校長会による研修機会の啓発

市校長会にて教員研修に関する情報提供を積極的に行い、各学校の教員が研修機会を共通に得られるように努めている。例えば、三河教育研究会主催の研修会・研究大会や授業力養成講座への参加、市教育研究員や各種教育団体が行う研究助成への応募等である。また、学校における現職研修の活性化も促している。

(2) 市教職員会と連携した研修の拡充

市教職員会と市校長会が連携して教科等研究部会や教育研究員制度を運用し、教員の資質向上を図っている。また、平成22年度から授業力向上セミナー、本年度から教育課題研修会を開催している。セミナーでは、外部講師を招聘し、若手・中堅教員が授業理論や指導方法、指導技術を学んでいる。研修会では、情報モラルに関する現状と対応を研修するなど、喫緊の教育課題に対応できる教員を育成している。

4 講師の資質向上策

臨時教員等研修は、平成17年度から県教委主催で実施されているが、本市においても本年度から市教育委員会主催による職種研修会が設けられた。対象は、新任の非常勤講師や教育支援員である。ただ、年度当初の研修だけで、その内容も少ない。職種研修会の充実を要請するとともに、校内研修を計画的に積み重ねよう配慮している。

5 おわりに

教師力を培っていくには、管理職のたゆまぬ情熱と研修機会の提供が求められる。中堅・若手教員が自己研鑽を意識し、研修意欲を高めるような働きかけを続けていきたい。また、研修を企画・運営する際には、効果的・効率的な研修となるよう創意工夫をしていきたい。

【北設楽郡】

1 はじめに

本郡の学校数は、小学校8校、中学校5校の合計13校であり、学校数の少ない地域である。各小・中学校は、主に1学年1クラスの小規模校であり、複式校もある。毎年本郡に新規採用される教員数は、過疎化等による児童生徒の減少にともなう学校数、学級数の減少により、2・3名程度という現状である。若手教員の育成は、各校での研修を基盤として、郡教員会などで行う研修がその機会になっている。

2 取り組みの概要

(1) 校内での研修

初任者は、県教育委員会（東三河教育事務所新城設楽支所）による初任者研修を中心として研修を進めるが、その後は、自校の現職研修の中で研修を進めている。

各校は、独自の研究テーマを設け、現職研修を通して授業力の向上に努めている。1校あたりの教員数は多くても15名程度であり、教員一人の年間授業研究回数は2回程度で、これが授業力向上のための大切な機会となる。授業研究を進めるにあたっては、事前の指導案検討会、事後の検討会を行う。経験年数の少ない教員の指導案作成については、全体の検討会で指導や助言を受けるが、教務主任が大きな役割を果たしている。若手教員育成のために、教科指導員や外部講師を招聘して授業力の向上に努めている学校もある。

校内の現職研修計画に従って授業研究が進められるとともに、個人研究として研究テーマを設定して日々の教育実践を進める教師も多く、その実践をまとめ、愛知県教育研究論文や北設楽郡小中学校教育研究論文に応募する教員も多い。郡教育論文には、昨年度は、31点の応募（校長、教頭、期限付講師を含め約140名中）があった。優秀論文は、2月に開催される郡内の小・中学校教員が参加する郡教育研究発表大会で口述発表され、優れた教育実践を学ぶ機会ともなっている。殊に、若手教員にとっては、教育研究の進め方や論文の書き方について学ぶことができる貴重な研修の場である。

この他、年1回、東三河教育事務所新城設楽支所ならびに設楽教育指導室による郡内小・中学校への学校訪問があり、各校は全学年の授業を公開し、授業者は指導主事から直接ご指導をいただいている。

授業力の向上については、授業研究を通してレベルアップを図っていくことができるが、その他の教師力（学級経営、生徒指導、校務分掌遂行能力）については特に研修の機会はなく、向上のためには先輩教師の指導力によるところが大きい。ただ、小規模校であるため、校内就学指導委員会、いじめ・不登校対策委員会、校内委員会は、全教師が参加して指導の在り方や対応を協議するので、こうした場を通して若手教員が力をつけていくことができる。

(2) 郡教員会各教育研究部での研修

本郡には、郡内小・中学校の教員をもって組織する北設楽郡教員会があり、会員相互の研修を図ることを目的としている。18の教育研究部（教科研究部会と専門部会）があり、教員は、一人で両方の各1部会に所属（養護教諭、栄養教諭を除く）して、研修を行っている。専門部会は、道徳、特別活動、特別支援、学校図書館、学習情報、総合的な学習である。各部会が行う研修の内容は、授業研究会をはじめとして、実技研修会、見学会等である。授業研究会は若手教員が担うことが多く、授業力をつける機会になっている。研修の内容は、三河教育研究会の各研究部のテーマとも関連性をもたせ、夏季研修会等では発表の年度もあり、研修を深めることにつながっている。

(3) 町村の学校が組織して行う研修

本郡には町村ごとの小・中学校教員でつくる研究会（設楽町現職教育、天地人教育研究会、豊根村教育研究会）があり、それぞれ研修を行っている。研修の内容は、授業研究が中心であるが、この他に夏季休業中に見学研修を行っているところもある。例えば、豊根村教育研究会は本年度、郡内の農業協同組合でこんにゃく作りを体験するとともに、奥三河郷土館と愛知県淡水養殖漁業協同組合のニジマス養殖場を見学し、本郡の自然や歴史、産業について学ぶ研修を行っている。郡内出身の若手教師であっても地域を知らないことが多く、地域をよく知ることが地域素材を活かした授業づくりにもつながり、教師力の育成に役立っている。

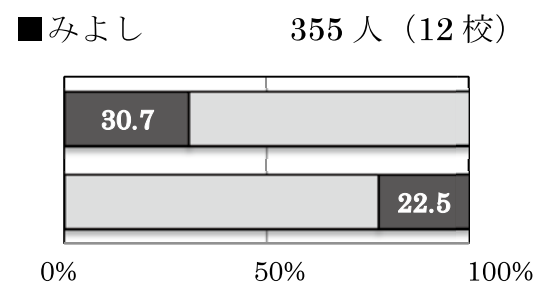
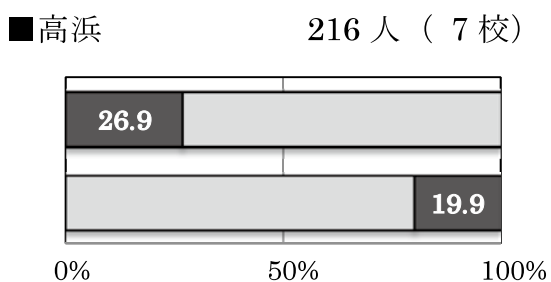
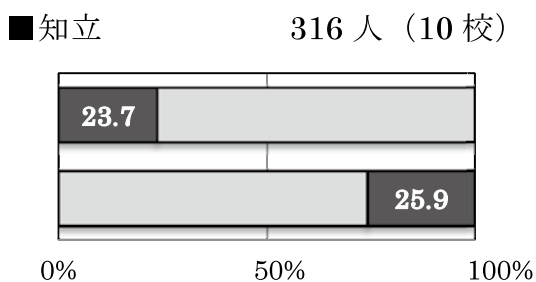
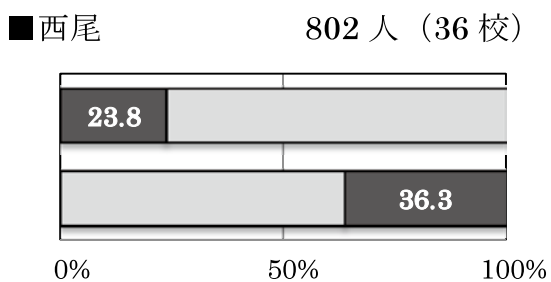
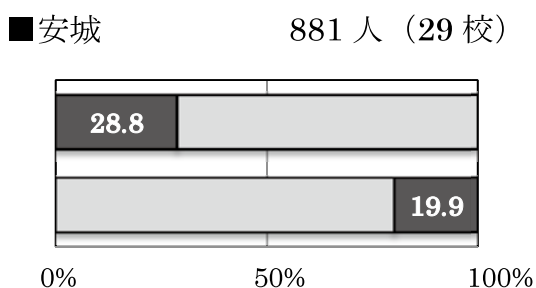
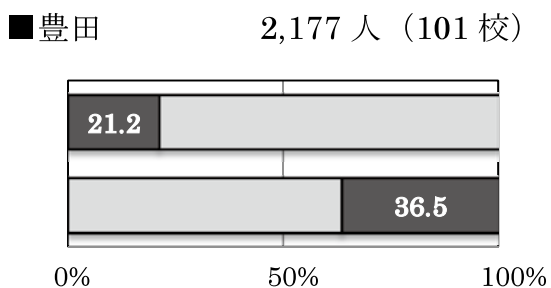
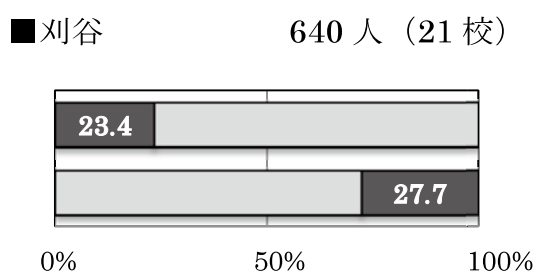
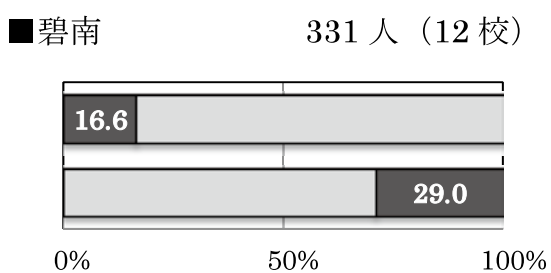
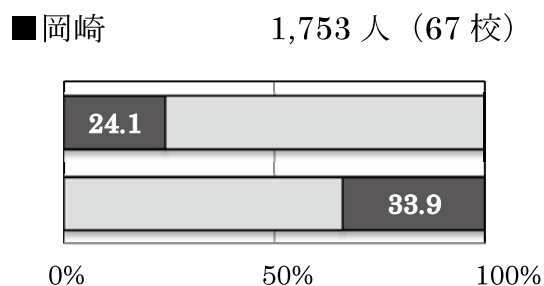
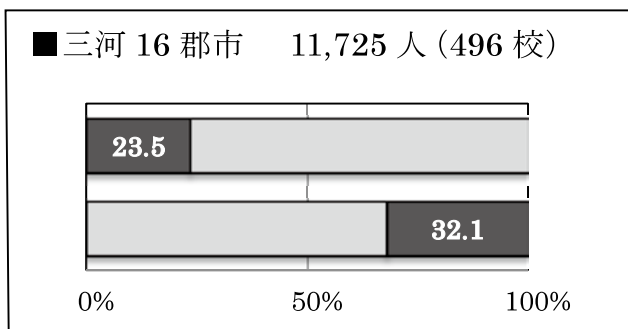
3 おわりに

本郡では、ほとんどの学校に期限付講師が勤務しているが、経験年数が少ない上に十分な研修の経験も少なく、学校力を高めていくためには、こうした教員の教師力も高めていく必要がある。

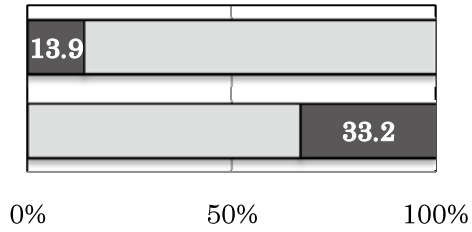
Ⅲ 三河16都市の教師力向上に向けての取り組み、問題点や課題等

1 教員数及び割合

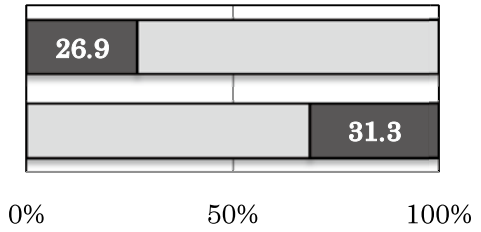
(グラフ上段：勤続5年以下 グラフ下段：50歳以上)



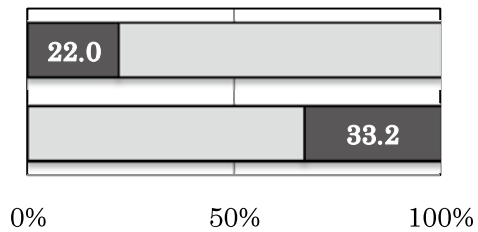
■幸田 208人（9校）



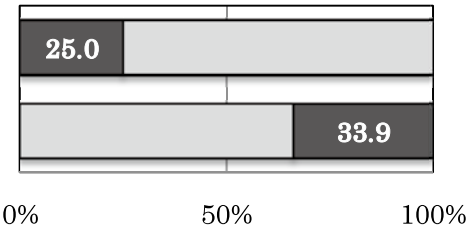
■豊橋 1,857人（74校）



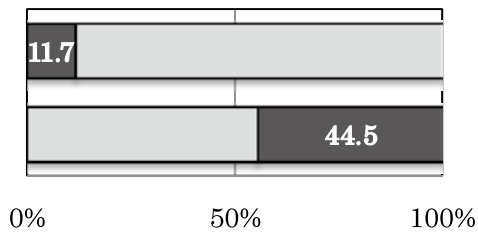
■豊川 901人（36校）



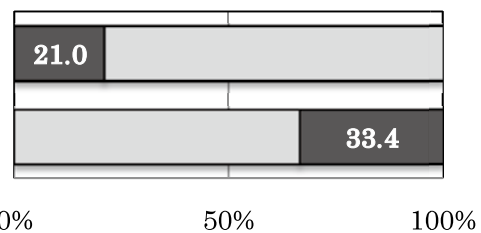
■蒲郡 428人（20校）



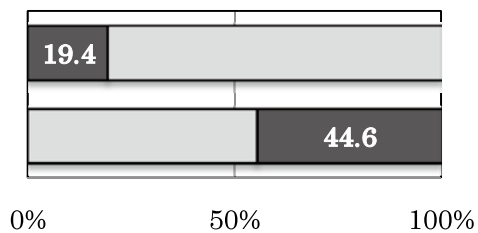
■新城 326人（22校）



■田原 395人（27校）



■北設楽 139人（13校）



勤続5年以下の教員の占める割合は、2割から3割である。また、50歳以上の教員の割合は、多い郡市で、4割を超えている。従って、若年層における教師力向上の課題は、急務となる。

2 郡市教育委員会主催の取り組み

(1) 初任者研修

ア 特色ある取り組み

郷土学習・教育相談・授業研究・社会奉仕活動において、各地域の特色を生かした研修が工夫されている。

- 「ウナギ養殖池・岩瀬文庫・幡豆民俗資料館・尾崎士郎記念館・旧糟谷邸」等施設見学、「西尾いきものふれあいの里」ボランティア体験
- 「防災に対する基本的知識や技術習得・不燃物処理作業・ラジオ体操」等に関する研修、岡崎聾学校の参観
- 「こどもの国」社会奉仕体験、幼稚園の参観
- 「こうた夏塾」年1回開催

イ 中核市の取り組み

中核市（岡崎市・豊田市・豊橋市）では、校外研修として、年間20回実施され、各市の行事や地域性を生かしたきめ細かな計画で進んでいる。

■岡崎市

- 「岡崎城・家康館・世界子ども美術博物館・『葵三大イベント』」等見学
- E S D、岡崎の教育三本柱の意義と進め方、論文の書き方
- 「ごみ収集・保育園実習」体験、「少年自然の家」にて宿泊研修
- 「授業力・教師力アップセミナー基礎編」に参加、模範授業参観、研究授業

■豊田市

- 「豊田市美術館・郷土資料館・自然観察の森・渡刈クリーンセンター」見学
- 「豊田市総合野外センター」にて宿泊研修、学級活動、生徒指導事例研修
- 教科領域等指導員による模範授業参観、初任者授業研究会の開催
- 「豊田養護学校・豊田市内こども園・猿投農林高校」にて異校種体験研修

■豊橋市

- 教育長講話
- 不祥事防止、教員の服務、情報管理、メンタルヘルスの研修
- 学級づくり、授業づくりの基本、幼稚園実習、異校種交流
- 一泊二日の宿泊研修

(2) 2年目から5年目までの特色ある研修

若年層の内、2年目から5年目の各年に焦点を当てた研修が、工夫されている。また、養護教諭や特別支援学級の担当教諭の研修も行われている。さらに、経験の浅い常勤講師への研修を進めている郡市もある。

- 研究授業、論文の書き方
- 学級経営「特別活動・安全管理・安全指導・道徳指導」
- 「茶臼山高原野外センター」にて一泊二日の宿泊研修
- 療育施設での体験研修
- 養護教諭
指導員の保健室訪問、日常の執務の課題、授業づくりと保健室経営
- 特別支援学級担当教員
特別支援学級運営と教育課程、事例研究、教材教具の工夫
- 経験3年未満の常勤講師の研修
基礎的素養、子ども理解と生徒指導、教科指導と授業改善
- 研究員研修
現職研修委員会の推薦を受けた26人が年8回研修する
- 教員研修事業
研究員を公募し論文作成

(3) 若手教員を対象とした特色ある取り組み

夏季休業中に、希望選択型の講座を開設し、若手の自主的参加を募る取り組みが多く見られる。また、(2)と同様に、推薦制をとり、育てたい人材を養成している傾向も見られる。

- 「授業力・教師力アップセミナー（基礎編）」として20講座開設
- 年間3～4回の「いきいきセミナー」
- 「市教育センター研修」夏季休業中に21の希望選択型の講座を開設
- 県内・県外研究員制度
- 指導員による授業づくり指導（校長が若手教員を推薦）
- 授業アドバイザーによる指導・支援
- 非常勤講師の研修

3 校長会及び各校の特色ある取り組み

校長会主催の研修、組織力向上に向けた取り組み、研修内容の充実、授業力向上に向けた取り組みの4点に絞り、三河16郡市の特色ある点について記述する。

(1) 校長会が主催する研修

若手教員の力量向上を図る研修会を実施する。論文指導や研究発表会及び研究協議会への参加を勧める。教育長から若手教員育成のための講話を聞く機会を設ける。本年度より「教師力向上セミナー」を立ち上げ、若手教員の研修に取り組む。こうした、それぞれの郡市の実情に合わせた特色ある取り組みが行われている。

(2) 組織力向上に向けた取り組み

ア 校長が自ら行う指導・助言

学級経営、授業づくり、子どもの姿などを話題とする「校長室だより」を定期的に発行する。教育関連の新聞記事や学級経営に関する資料を配付し、若手教員の実践を支援する。月1回程度、若手教員との面談を行う。日々教室を訪問し、授業観察に努め、よいことはほめ、気になることがあれば声かけをする。必要があれば、役職者も加わり、複数で指導・助言を行う。このように校長が直接、若手教員に対して行う支援・指導・助言が各校でなされている。

イ 校内組織の活性化

各郡市では、若手教員の力量向上に向けた校内組織の見直しを進めている。自主研究推進委員会に若手教員を登用する。校務分掌の多い部署に若手教員を配置したり、家庭訪問・懇談会の事前研修会を設けたりする。若手教員が自覚と責任をもって活躍できる場を与えるとともに、相談役・指導役としてのベテラン・中堅教員を意図的に配置する。初任者や経験年数の少ない教員とベテラン教員とのペアで学年を組織する。若手教員に校務分掌のチーフを任せ、ベテラン教員をサポート役として配置する。二人担任制をとって、若手教員を主担任とし、ベテラン教員から学級経営・生徒指導等のノウハウを学ぶ機会を与える。研究主任を若手教員が担当し、研究の方向性、授業研究等の検討会議を任せる。こうした校内組織の見直しが教員集団の活性化を生み、若手教員育成のための協働体制を築くことにつながっている。

(3) 研修内容の充実

次頁の表から、各郡市とも基礎的な授業技術を身につけさせ、授業を構想させ、

参観し、指導・助言を与え、教育論文にまとめるといった力をつけようとする傾向がうかがえる。また、学級経営の研修は、管理職以外のベテラン教員も加わり、研修を受ける側だけではなく、ベテラン教員にもよい刺激を与えていることが推測される。

このような研修を校内で実施することは、研修時間を生み出す点で難しい面がある。しかしながら、意図的に校務分掌をベテランとペアにし、一緒に企画・立案、評価・反省をさせることで、ベテランから多くを学ぶ。職務遂行の中で研修を積ませるという動きが注目される。

(4) 授業力向上に向けた取り組み

教員の授業研修は、経験年数にかかわらず不連続に行われなければならない。三河16郡市の小・中学校においても、授業力向上のためのさまざまな授業研修が工夫されている。

ア 授業研修の進め方

全教員が年間1回以上の研究授業を実施し、特に初任者は毎月1～2回の授業公開を行う。「授業力向上月間」「授業参観期間」と名づけた強調期間を設け、全教員が授業公開を行う郡市もある。また、「ミニ授業研」と名づけ、略案による指導案に基づいた授業公開を随時行うなど、各校の実態に応じた工夫がなされている。

イ 授業研修での指導の在り方

授業研修に際しての指導法として、大きく次の三つの形態が見受けられる。①校長をはじめ、教頭や教務主任などによる「管理職・教務主任指導型」②校長経験者や大学教員など、外部講師による「講師指導型」③研究主任や学年主任などが中心となって、互いに力量を高め合う「校内教員高め合い型」である。

いずれにせよ、自分の授業を見られることで、教員は多くのことを学ぶ。とりわけ経験の浅い教員はそうである。授業力の向上は、教師力の向上につながる。各校の状況に応じた、工夫した授業研修を進めていきたい。

〈5年以下の教員のための研修内容〉

授業に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・発問、板書、座席表、ノート指導などの授業技術 ・単元構想、指導案の書き方、授業展開 ・直接授業を見てもらい、指導や助言を得る ・ベテランの先生の授業を見る ・実践、研究論文のまとめ方 ・水泳、絵画等の実技
学級経営に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・子どものとらえ方、かかわり方、Q Uの利用 ・学級開きの在り方 ・体育祭等の各行事に向けての働きかけ方
担当事務に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・通知表、指導要録等の書き方
家庭や地域の連携に関すること <ul style="list-style-type: none"> ・個別懇談会や保護者対応 ・地域行事への参加
その他 <ul style="list-style-type: none"> ・教育関係図書の読書

4 その他の取り組み

これまで述べたように各市町村において、若手教員育成のための特色ある取り組みがなされている。ここでは、さまざまな組織が互いに連携し、若手教員を育成している取り組みの中から、これまでに述べられていない研修を中心に紹介をする。

(1) 現職研修委員会・教務主任会等の主催による組織的な取り組み

多くの市町村では、各市町村教育委員会の下、現職研修委員会等の名称で主に教科領域を基本とした部会の取り組みが、教師力の向上に大いに役立っている。

蒲郡市の各教科の研究活動においては、勤続経験5年目以下の若い教員を中心に授業研究や研究のまとめを行っている。授業研究やレポート作成に当たっては各教科ごとに研究推進委員会が開かれ、若い教員をサポートしている。

豊橋市の現職研修委員会は、研究部等研修の名称で教科領域の専門性を高めるための研修を行っている。本年度の重点を「教職員の社会人としての資質向上や、人間教師の育成に関すること」とし、すべての教員がいずれかの研究部に所属し実技研修や授業力向上のための授業実践に取り組む中で、若手教員の育成に努めている。

豊川市の教務主任会主催による「授業力向上研修」は特徴的である。教務主任会研修部会が中心となり、若手教員の授業力・学級経営力の育成をめざして夏季実技研初任者研修会を実施している。25年度は29名の小学校初任者を対象に、希望者も含め49名の参加者で行われた。当日は2講座が用意された。講座Ⅰ「さあ、授業をしようじゃないか」では体育や理科等五つの教科に分かれ、子どもがわくわくする導入法や赤ペン指導法などすぐに使える指導技術の研修となった。また、講座Ⅱ「学級経営・授業のワザを学ぼう」では、4～5名のグループ協議を行った。独自のものに限定せず、先輩教師から学んだことやインターネットで見つけて参考になった資料などを持ち寄り、学級経営や教科指導に関するおもしろワザを紹介し合った。身近な教務主任の主催であることから、実践的で有意義な研修となっている。

(2) 授業研究会・自主サークル等による特色ある取り組み

教職員会や教育研究会等の組織を授業研究の中心に位置づけ、若手教員の育成に取り組む郡市は多い。以下は、自主的な取り組みの中の特色ある実践である。

岡崎市では、各教科領域で主催する自主サークルが若手教員を対象に年間6～7回の研修会を計画し、自主的な研修の場となっている。

碧南市では、碧南市教育研修会において各教科部会が授業研究を行っている。20代や30代の教員が中心となり授業実践を行う。事前の授業検討会には、若手教員だけでなく教務主任等も加わり、授業者とともに学ぶ機会となっている。

みよし市では自主研サークルがあり、自主活動として若手を中心に授業実践や協議を行い授業力の向上をめざしている。

田原市においては、教職員会が中心に授業研究会を開催している。市教育総合発表会では授業研究会や実技研修会・講演会等を通して若手教員育成の場としている。

また、西尾市では例年、若手研修として『教育長と語る会』を実施している。企画から進行まで若手教員で運営されおり、教育長の教育理念を直接うかがうことのできる貴重な時間となっている。

(3) 教育関係団体・市民団体等との連携による取り組み

三河教育研究会は市町村教育委員会や三河小中学校長会と連携し、研修会・研究大会を若手教員及び中堅教員の研修の場と位置づけた取り組みを行っている。

本年度、社会科部会では豊川市で開催された愛知県社会科教育研究大会を研修の中心に据えた取り組みを行った。小学校と中学校各1校において授業公開が行われるとともに各地区からの実践レポートも紹介され、活発な意見交換がされた。

また、理科部会は全国小学校理科研究大会愛知大会において、岡崎・豊橋・安城・豊川の代表者が実践発表を行った。多くの参加者も「体験を軸として、科学の有用性を実感する理科学習」のテーマに沿った研修の成果をもち帰ることができた。

さらに、教員の質を高める取り組みとして『授業力養成講座』を各地区それぞれ2回実施している。第Ⅰ期は講師を招聘しての講義形式で行われた。子どものとらえ方や指導方法から、授業構想力や分析力等幅広く実践的な研究理論を学ぶ場となっている。第Ⅱ期は具体的な授業場面を通して学ぶことを目的に、東西三河地区の先進的実践校において実践研究が行われた。

三河地区には市民団体との連携による研修も数多くある。安城市の「社会奉仕体験活動」(15頁参照)は、初任者が市民行事に参加し社会人としての資質向上をめざす。また、知立市の「授業力向上プロジェクト」(21頁参照)は、不登校・いじめ未然防止対策協議会と連携し、自主的に参加する若手教員の授業力や学校経営力の向上をめざす。こうした多様な連携は、他地区の参考となるであろう。

5 問題点及び課題等

教師力向上に向けての取り組みについて、各郡市からさまざまな問題点及び課題があがっている。主だった項目ごとにまとめると以下ようになる。

(1) 研修時間の確保に関すること

- 初任者研修はきちんと研修時間が確保されているが、学級事務、学校行事など校務多忙のため2年目以降の教員の研修時間の確保が難しい。
- 研修としての取り組みの時間が授業後の遅い時間になってしまいがちである。そのため、オーバーワーク気味になる。
- 中学校では、部活動に時間が割かれることが多く、研修時間の確保が難しい。部活動終了後に研修を行おうとすると、勤務時間外の遅い時間になってしまう。

児童生徒とふれあう時間を確保するために、内容を吟味し、短時間で効果的な研修会の在り方を模索する必要性を感じる。

(2) 人事・校務分掌に関すること

- 教員経験の少ない常勤講師や非常勤講師が多い。これらの講師の教師力向上は各学校に任されていて、教育委員会主催の研修会が少ない。
- 2年目以降の教員に対する研修の機会が極端に減る。指導教員もいないので、相談できる相手がおらず、一人で抱え込んでしまう場合が多い。
- 小規模の小学校では、経験が浅くても学年一人担任とならざるを得ない。初めて受けもつ学年の場合も多く、学年経営上の不安が大きい。
- 小規模の中学校では、教科担当が一人の場合が多く、若手教員でも教科主任をしなければならず、専門的な教科指導に関する研修が校内では実施困難である。
- 保護者への対応、部活動指導などに時間を費やすことが多く、校務分掌の実践的な内容を学ぶ機会が極めて少ない。

新任教員に限らず、講師を含めた経験の浅い教員への継続的な研修機会を設けたり、指導教員配置を行ったりすることが必要である。

校務分掌においては、何よりも教員の多忙化を解消し、校務分掌に落ち着いて取り組ませることが求められている。あわせて、校務分掌の内容について、具体的に学ぶ時間を確保することについても教師力向上につながるはずである。

(3) 若手教員の資質に関すること・その他

- 自ら向上しようとする意欲のある教員は、人の意見に耳を傾け吸収力もあるが、自らの考え方や指導法に固執し自分の授業に問題点を感じない教員は、なかなか進歩が見られない。
- コミュニケーション能力に欠ける若手教員が多く、自ら進んで教えを請うという姿勢に欠ける。
- 多忙感が蔓延しており、若手教員に、日ごろの教育実践を記録に残して自分の指導を振り返る習慣が根づかない。仕事の優先順位の考え方や、仕事の効率、時間の使い方を指導しながら、実践をまとめる力をつけさせたい。

指導する側が指導する教員の特性を見極め、指導することが大切であると考え。一方的に指導すると殻に閉じこもってしまう教員もいる。その教員から相談に来られる組織・体制・雰囲気を作りたい。

また、「若手教員に対する目が厳しすぎ、すべてを小さくさせていると感じる。地域や保護者、同僚や上司にある程度の寛容さが必要ではないか」という意見もあった。若手教員を育てるためには、全職員で全校生徒児童を指導するという学校体制が必要ではないかと考える。

(4) ミドルリーダーの育成に関すること

- ミドルリーダーとして期待される30代から40代の中堅層の人数が非常に少なく、若手教員が中堅教員の姿を見て学ぶ貴重な機会が確保しづらい。
- 若手教員に、同じ目線で学習指導や生徒指導について教えられる中堅教員が少なく、若手教員の相談相手がいない。
- 中堅教員自身の力量不足、後輩を育てる指導力不足が心配される。
- 中堅教員の“組織で問題解決にあたる意識”が薄くなっている。

学校力向上のためには、中堅教員をミドルリーダーとして育成することが不可欠であると考え。中堅教員に、学校経営をしていく一員として自覚をもたせ、協働性や創造性、同僚性を高めさせたい。学校運営に関わっていく喜びややりがいにつながるため、中堅教員が力を発揮できる場の設定や系統的な校内外の研修が必要であると考え。

三河小中学校長会特別委員会のあゆみ

- 昭和57年4月「**行事割愛検討特別委員会**」設立
 - ・子どもたちに「ゆとりある生活」を保障する手だての一つとして、行事の割愛・精選の在り方について調査研究を行う。

〈昭和57年度～昭和62年度〉
 毎年抽出校を選び、出張・行事割愛・削減状況の実態調査を行い、毎年紙面で本会へ報告した。

〈昭和63年度～平成8年度〉
 前年度の研究をもとに検討課題を明らかにし、19郡市で実施している行事や、各学校で実施している行事の精選や割愛の実態をまとめ、行事割愛検討委員会報告書を作成し、本会へ提出した。

〈平成9年度〉 研究主題「学校関係行事の割愛と精選に関する研究」
 副主題：行事と土曜休業日の活動とかわり

〈平成10年度〉 研究主題「学校関係行事の割愛と精選に関する研究」
 副主題：地域との連携を中核とした行事運営の在り方
- 平成11年4月「**学校経営特別委員会**」と名称変更

研究主題

生きる力を育むための主体的な学校経営の在り方

- ・校長としての主体的な学校経営の理念を明確にする調査研究を行う。

年度	副 主 題
11	学校教育目標策定と具体的な取り組み
12	重点努力目標と具体的な取り組み
13	具体的な教育課程の編成
14	新学習指導要領完全実施1年目の成果と課題
15	新しい教育課程の編成と実施上の課題
16	主体的な学校経営とその評価
17	学校経営評価と実施上の課題
18	学校力と教師力を高める取り組みと課題
19	学校組織マネジメントの現状と課題
20	授業力の向上を目指す取り組みと課題
21	新学習指導要領への移行措置の取り組みと課題
22	教員の多忙化解消への取り組みと課題

- 平成23年4月「**学校力向上特別委員会**」と名称変更

研究主題

学校力を高める学校経営の在り方

年度	副 主 題
23	三河16郡市における校長研修の実態と課題
24	校長研修充実のための各郡市の方途

おわりに

本年度は、新任や若手教員など、勤続経験5年以下の教員の力量をどのように向上させ、学校の教育力を高めていくかに焦点を当て、各郡市の教師力向上のための取り組みの実態を把握するとともに、その傾向を明らかにし、調査研究を進めてきました。

調査結果からは、各郡市の勤続5年以下、50歳以上の教員数の状況から、三河地区においても若手教員の急増に伴い教師力向上が喫緊の課題となっている現状が見えてきました。各郡市の教育委員会をはじめ、校長会や学校、その他の組織などが、地域の特色を生かし互いに連携を図りながら、若手教員を育成するための研修が工夫されていることも分かりました。

また、各郡市から研修時間の確保や校務分掌についてなど、さまざまな問題点や課題もあがってきています。なかでも若手教員を指導する30代から4代の中堅教員が少ないことや、中堅教員をミドルリーダーとして育成していくための系統的な取り組みが必要であることが大きな課題となってきました。

今後も「学び合い、磨き合う校長会」として、情報交換を積極的に行いながら、教師力を高めていくことができるよう研修を深めていきたいと考えます。

おわりに、本報告書が次年度からの各郡市の教師力向上の一助となることを願うとともに、調査研究に携わってくださった委員の方々やお力添えをいただいた方々に、心よりお礼を申し上げ、結びのことばとさせていただきます。

平成26年2月

学校力向上特別委員会事務局

平成25年度 学校力向上特別委員会委員一覽

委員長	水野 淑子	安城・桜井中	三河小中学校長会副会長
副委員長	安藤 正紀	豊橋・花田小	三河小中学校長会副会長
委員	磯谷 伸之	刈谷・小高原小	三河教育研究会副会長
〃	水野 昌孝	岡崎・南中	三河小中学校長会庶務
〃	佐々木 尚也	北設楽・田口小	三河小中学校長会庶務
〃	加藤 宏基	西尾・福地中	三河小中学校長会庶務補佐
〃	山田 禮子	岡崎・根石小	岡崎市学校力向上特別委員会委員長
〃	石川 和昌	碧南・新川中	碧南市 〃
〃	天草 重一	刈谷・東刈谷小	刈谷市 〃
〃	久野 友士	豊田・若林東小	豊田市 〃
〃	小嶋 喜樹	安城・志貴小	安城市 〃
〃	高橋 行雄	西尾・室場小	西尾市 〃
〃	杉浦 茂	知立・知立東小	知立市 〃
〃	六角 英彰	高浜・翼小	高浜市 〃
〃	青木 康次	みよし・三好中	みよし市 〃
〃	山口 明則	幸田・荻谷小	幸田町 〃
〃	谷中 智典	豊橋・玉川小	豊橋市 〃
〃	島澤 遵	豊川・長沢小	豊川市 〃
〃	伊藤 孝明	蒲郡・三谷小	蒲郡市 〃
〃	原田 克幸	新城・鳳来中部小	新城市 〃
〃	石川 祐子	田原・清田小	田原市 〃
〃	村井 壽一	北設楽・富山中	北設楽郡 〃
庶務	天野 広子	幸田・中央小	三河小中学校長会庶務
会計	小出 志郎	豊橋・栄小	三河小中学校長会会計補佐