

若手教員の育成を柱とする校内研修体制の構築

美作 健悟^{*1}・前原 隆志

Creating a Training System to Increase Professionalism Especially for Inexperienced Teachers

MISAKU Kengo^{*1}, MAEHARA Takashi

(Received August 3, 2017)

キーワード：若手教員育成、校内研修

はじめに

平成27年12月の中央教育審議会答申「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～」¹⁾では、学校を取り巻く環境の変化として、「近年の教員の大量退職、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」²⁾があると指摘されている。また、教員研修の課題の一つとして、「研修そのものの在り方や手法も見直し、主体的・協働的な学びの要素を含んだ研修への転換を図る必要」³⁾があることをあげ、「教員が日々の業務で様々な対応に追われる中においても自己研鑽に取り組み、スキルアップを図っていくためには、ワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら、教員一人一人が他の教員と協働しつつ、学び続けるモチベーションを維持できる仕組みを構築することが重要」⁴⁾であるとしている。

こうした中、本稿で取り上げる山口県下関市立川中（かわなか）中学校の取組は、若手教員の育成に視点を当てた校内研修体制を構築することで、校内研修を活性化し、教員一人ひとりの資質能力の向上を図ろうとする実践事例として注目すべきものである。川中中学校では、異なるキャリアステージにある教職員が、教科や学年の枠を超えて小規模なユニットを構成し、このユニットグループを中心として校内研修体制を構築して、授業力の向上をめざした互見授業の実施や学校課題の共有、学力向上推進リーダー⁵⁾の授業参観及びミニ研修会の実施等に取り組んでいる。

また、川中中学校は、山口県内の大規模校としては初めて「教科センター方式」⁶⁾で運営される学校であり、本稿では、こうした特色ある教育環境を生かしながら、若手教員の育成を柱として校内研修体制の構築に当たってきた取組を紹介し、その意義について述べたい。

1. 教職員をめぐる山口県の現状と課題

全国的に、教職員の大量退職・大量採用の時代を迎えている。本章では、教職員の年齢構成に着目し、教職員をめぐる山口県の現状と課題について述べる。

1-1 山口県の教職員の年齢構成の変化

本県の教員は、昭和22～24年（1947～1949年）ごろの第1次ベビーブーム時代に生まれた世代、いわゆる団塊の世代が、成人し、学齢期の子どもをもつようになることに併せて大量に採用された。現在、50歳代の教職員が最も多く、教員のキャリアステージを若手、中堅、ベテランの3つに区分すると、ベテラン層の教職員が厚い構成となっている（図1）。

*1 山口県下関市立川中中学校

今後10年間で、現在の約45%の教職員が退職することになる。このため、ベテラン教員の大量退職を見越して、近年、新規採用の教員数が増やされてきた。

また、新規採用の人数が少なかった時代の影響を受けて、30歳代前半から40歳代前半の中堅層の教職員が、他の世代と比べると薄い構成になっていることも見受けられる。

学校現場に多くの先輩教員がいた時代には、若手教員は先輩教員の仕事をしたり真似たりしながら、自らの資質能力を育んでいた。経験の乏しさによる失敗があっても、先輩教員の指導・助言やフォローによって多くのことを学ぶことができた。主要な校務分掌については、先輩教員が担当し、若手教員は先輩教員の横で経験を積む機会を得ていた。現在の中堅教員は、若手教員時代に層の厚い先輩教員の背中を見ながら、教員としての資質能力を養い、成長してきたのである。

しかしながら、教職員の年齢構成の変化から、今後は、若手教員のロールモデルとなる先輩教員が少ない状況となるのである。

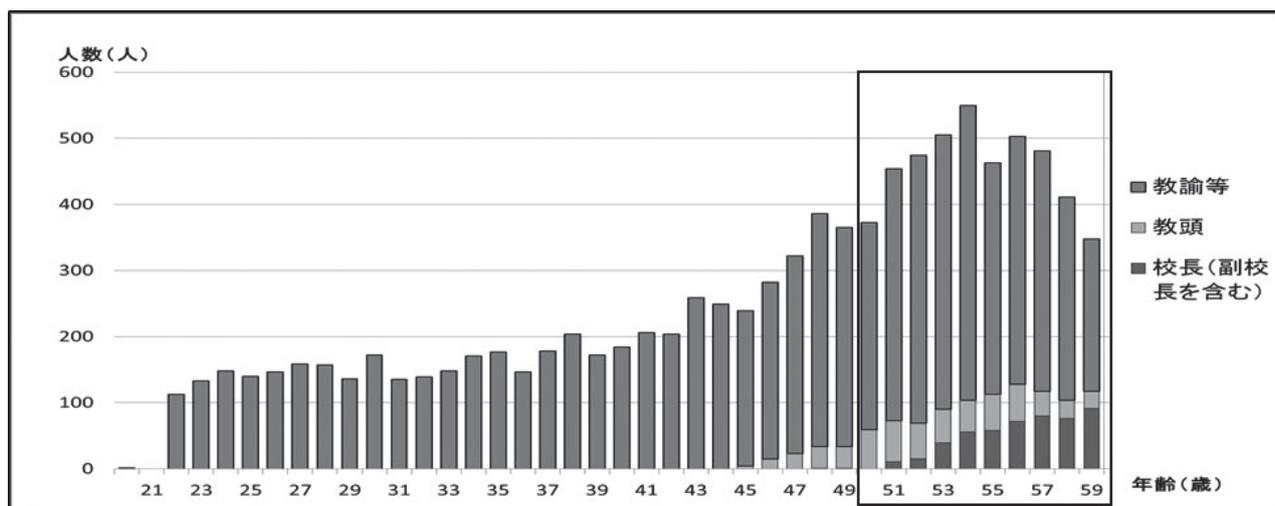


図1 山口県の教職員年齢構成

(出典：山口県教育委員会「ニューリーダー研修講座資料」平成29年3月)

1-2 教職員の年齢構成の変化に伴う課題

こうしたことから、これまで、ベテラン教員が学校現場での教育実践を通じて培ってきた、教員としてのスキルやノウハウを中堅教員・若手教員へと引き継いでいく体制づくりを進めていくことが課題であると言える。

特に、今後、増加していく若手教員の育成は大きな課題である。ベテラン教員の大量退職や、中堅教員の層の薄さから、まだ経験の浅い若手教員であっても、校内の主要な校務分掌を担当せざるを得ない状況を生んでいるからである。こうした状況を踏まえた、人材育成の体制・方法を構築することが必要である。

また、中堅教員は、近い将来、学校経営の責任者である管理職となったり、学校運営の中核を担ったりすることとなる人材である。しかしながら、これまで校務分掌における主要な役割を、層の厚いベテラン教員が担っていた学校が多い。このため、中堅教員の中には、学校運営に関する経験が浅いという状況も見られる。中堅教員が、将来、管理職や学校運営の中核を担うことになったとき、その職責を的確に果たすことができるよう、学校経営・学校運営に関する資質能力を養うことを視野に入れた取組が必要であろう。

2. 下関市立川中中学校における校内研修の取組

本稿で取り上げる下関市立川中中学校は、平成22年4月に新校舎に移転し、県内の大規模校としては初めての教科センター方式で運営する学校である。校区は川中小学校と熊野小学校の2つの小学校区から成り、市内最大の生徒数をもつ大規模校で、地域の状況から今後も生徒数が増加すると考えられる。

新校舎は、明るく広々した廊下で結ばれた教科専用教室や広いグラウンドなど恵まれた施設と設備を有している。学校教育目標は、「『日本一学びが好きな学校』をめざすことで、学ぶ力と地域を支える力をもつ

生徒を育成する」であり、生徒の学力向上や教職員の資質向上を通して新しい学校のあり方を模索しているところである。

十数年前までは、近郊農業地域の面影を残していたが、宅地開発や道路整備などの影響で住宅や商業施設が次々に増え、それに伴って人口も増加し、古くからの住民と他地域から転居してきた住民が混在している。

地区自治会や婦人会、スポーツ関係の団体、青少年の健全育成に関わる団体など様々な地域活動が盛んであり、教育においても学校に対する期待が大きく、学校の教育活動に協力的な住民も多い。

平成29年5月1日現在の生徒数及び学級数は、表1のとおりである。

川中中学校では、学校教育目標を実現し、保護者や地域住民の学校に対する期待に応えるべく、平成29年度の研究主題を次のように設定した。

表1 川中中学校の生徒数・学級数

	男子	女子	生徒数	学級数
1年	126	91	217	7
2年	99	103	202	6
3年	103	105	208	6
特別支援	10	7	17	3
計	338	306	644	22

(出典：平成29年度学校要覧 川中中学校)

教科センター方式を生かした授業改善とCS（コミュニティ・スクール）in 川中の取組
～学び合い・話し合いが深まる教育活動アクティブ・ラーニングの充実～

以下に、川中中学校における校内研修の概要について述べる。

2-1 生徒の学習面における現状

平成27年度及び平成28年度の全国学力・学習状況調査の結果から、生徒には「読解力」と「説明力」の向上に課題があることがわかった。さらに、誤答分析を行ったところ、与えられた条件の中で思考・判断し、簡潔に記述する力を高めることも課題であることが見えてきた。

また、以前から無解答率を下げることに努めてきたが、なかなか改善されないことから、問題文を読み取る力や、最後まであきらめずに学習に取り組もうとする意欲や態度の育成も必要であると捉えている。

2-2 教科センター方式を生かした授業改善

教科センター方式の利点として、次の4点を意識し、授業改善に取り組んでいる。

①授業に向けた学習環境が充実している

教科教室であるため、教科独自の教育環境を整えることができる。

②生徒の興味・関心を引き出しやすい

視聴覚機器の利用による魅力的な教材提示、多様な学習活動の展開などにより、生徒の興味・関心を高めることができる。

③教材や学習成果物などが生徒の学習への動機付けとなる

教室や教科のワークスペースに教材や生徒が作成した学習成果物などを展示することで、生徒の学習への動機付けを図ることができる。

④生徒と教員のコミュニケーションが図りやすい

教科エリアに教科教員室が配置されており、生徒と教員との距離が近いこと、コミュニケーションを図りやすく、生徒のコミュニケーション力の向上が期待できる。

教科センター方式を生かした授業改善に取り組むことで、意欲的、積極的に学習する生徒、自分から考えて行動する生徒を育成することができると考えている。

また、教科教員室は、教員間で授業改善に向けての意見交流、学び合いをする場でもあり、同教科の教員の協力体制がとりやすいといった利点が、教科センター方式にはある。

2-3 研究主題に迫るための方途

研究主題に迫るための方途として、次の9点が研修部から示されている。

①川中中学校学習スタンダード⁷⁾ 3項目による実践の継続

スタンダード1

授業の導入部において、「今日のめあて」を毎時間必ず板書し、ノートに記入して課題意識を明確にする。

「今日のめあて」は、生徒側の立場で記入する。生徒の興味・関心を高める葛藤場面が設定されている課題や、自分の立場を明確にして根拠を説明する課題などが効果を上げる。こうしたことが、生徒の主体的に学ぶ意欲や態度の育成や説明力の向上につながる。

スタンダード2

授業の展開部において、自分の意見やアイデアをもち、交流する場（学び合い・話し合い）を設定する。

ペアや小グループによる話し合いの場や学級全体での意見交流の場の設定、ホワイトボードやICTを活用した意見交流の場の設定など、意見交流の形態や方法を工夫する。こうしたことが、対話的な学びを促進し、生徒の思考力・判断力・表現力等の育成につながる。

スタンダード3

授業のまとめにおいて、生徒が授業を振り返り、「今日のめあて」と照らし合わせながら気づきや感想、学んだことや疑問などを自分の言葉で書く場を設定する。

これは、生徒による授業評価でもあり、ノートや学習プリントを活用することで、生徒の変容を検証するための学びの履歴を蓄積することになる。こうしたことが、生徒の書く力や簡潔に記述する力の育成につながる。

②教科センター方式を生かした教科指導の工夫（授業改善と学習環境づくりの実践）

各教科教室や教科のワークスペースを活用した実践として、国語科と社会科の取組を例として挙げる。

〔国語科〕生徒の作文や書写などの生徒作品の掲示、お薦めの本の紹介、生徒がつくった俳句を掲示して選書会を行うなど

〔社会科〕郷土の歴史に関する掲示、生徒が作成した地理新聞や歴史新聞などの掲示、異学年の生徒作品の掲示など

③全国学力・学習状況調査や、やまぐち学習支援プログラム⁸⁾等の活用

全国学力・学習状況調査や学力検査の結果を基に生徒の学力状況を把握し、授業における指導方法の工夫を図るとともに、朝学や基礎的・基本的な知識を定着させる場面において、やまぐち学習支援プログラムを活用する。

また、全国学力・学習状況調査問題を参考にしながら、知識・技能を活用して課題を解決する場面を想定した定期テスト問題を作成して実施し、生徒の定着状況を確認する。

④生徒による授業評価の実施

毎時間の授業の振り返りでは、「今日のめあて」に照らし合わせて授業を振り返り、学習のまとめを自分の言葉で記入させることで、生徒の理解度を測り、授業改善に役立てる。

また、各学期末には、全教科共通の生徒による学期の授業評価を行い、課題設定や効果的な指導方法について教科の枠を越えて共有し、授業改善に役立てる。

⑤ユニット型研修による校内研修の推進

教職員の担当教科や校務分掌の枠をはずし、教職経験年数を考慮した6つのユニットグループを編成し、グループ単位で互見授業やミニ研修を行って授業改善の促進を図る。このユニットグループは、研修職員会において小集団による協議として活用する。

また、ユニットグループ単位で、本校の課題点と課題解決に向けた取組について話し合う場を設定

し、全教職員で課題解決に向けた取組を共通理解して実践していく。

⑥道徳授業の充実と道徳科の評価に関する研修と試行

毎時間、学年で共通の道徳授業デザインシートを活用し、道徳授業の充実を図る。学級担任以外の教員も、ローテーションで道徳授業を行う体制を整え、道徳科に向けた研修を深めることができるようにする。

⑦地域人材を活用した補充学習や、ゲストティーチャーによる出前授業の実施

定期テスト前や長期休業中に生徒の補充学習の場を設定し、保護者や地域住民に学習支援ボランティアとして参加してもらう。また、教科の年間指導計画にゲストティーチャーによる出前授業を位置付け、魅力ある授業づくりを行う。こうした取組を通じて、コミュニティ・スクールとしての取組の充実を図る。

⑧保護者や地域住民を対象とする公開講座の実施

本校教諭を講師として、保護者や地域住民を対象とする公開講座を実施し、中学校での授業を体験してもらうと同時に、学校の様子を知ってもらう機会とする。

⑨個人テーマの設定

教職員の研修に取り組む意欲を高め、自ら工夫して主体的に学ぶ姿勢を身に付けるため、個人の研修テーマを設定して研修に取り組むこととする。年度末には個人テーマに基づいたレポートを作成し、研修集録としてまとめる。

3. ユニット型研修による校内研修の推進

川中中学校の教職員の年齢構成に注目してみると、山口県の教職員の年齢構成と同様に、ベテラン層の教職員が厚く、中堅層の教職員が他の世代と比べると薄い構成となっている（図2）。

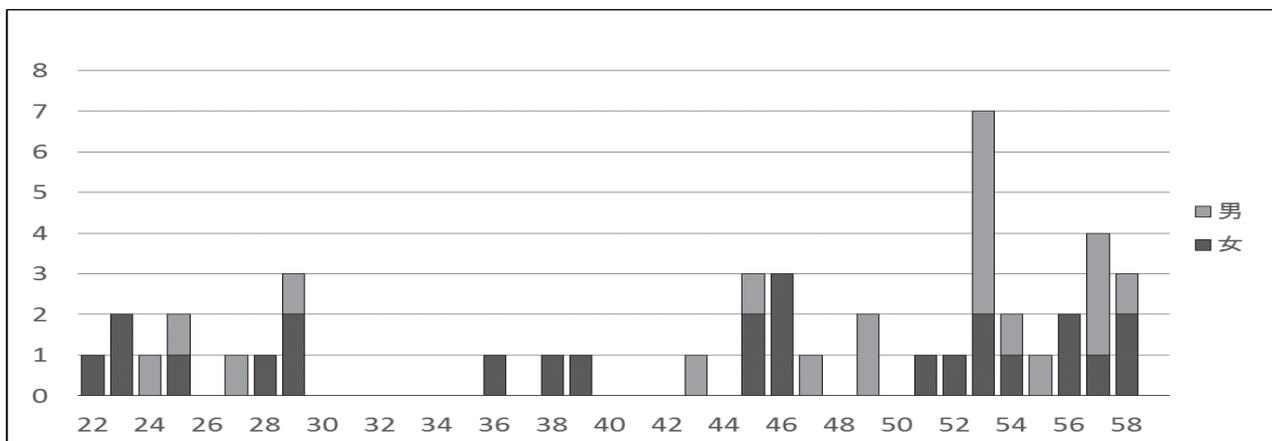


図2 川中中学校の教職員年齢構成（平成29年度山口県教職員録をもとに筆者作成）

こうした状況から、川中中学校においても、ベテラン教員がもつスキルやノウハウを中堅教員・若手教員へと引き継いでいく体制づくりを進めていくことが課題である。

そこで、川中中学校では、ユニットグループと呼ぶ小グループを編成し、グループ単位で互見授業やミニ研修を行うユニット型研修を推進してきた。以下に、若手教員の育成に視点を当てながら、ユニット型研修の概要について述べる。

3-1 ユニットグループの編成

ユニットグループとは、前述したとおり、教職員の担当教科や校務分掌の枠をはずし、教職経験年数を考慮して編成された小グループである。現在、6つのユニットグループを編成している（表2）。

表2 ユニットグループ

管理職	研修	グループ	教員 人数	リーダー	メンター	メンティ	アドバイザー	事務 栄養教諭 臨採等	学校運営 協議会 委員
校長 教頭 事務長	研修 主任	A	9	女性	男性 女性	男性 女性	男性 女性	男性 女性	女性
		B	8	女性	男性	男性	男性 男性	女性 女性 女性	男性 男性
		C	8	女性	女性	男性	女性 男性 男性	女性 男性	男性 女性
		D	8	女性	女性	女性	女性 女性 男性	女性 女性	男性 男性
		E	9	男性	女性	女性	男性 女性 女性	女性 女性 女性	女性 女性
		F	8	女性	女性	女性	男性 女性 男性	女性 女性 女性	男性

(川中中学校研修資料をもとに筆者作成)

「リーダー」は、グループ単位で行う互見授業や研修会を企画・運営する、グループのまとめ役である。教職経験10年前後の中堅教員が適していると考えているが、この層が川中中学校では薄いため、経験20年前後の教職員もグループリーダーを務めている。

「メンター」は、若手教員に直接関わる指導的立場の教員で、中堅からベテラン層の教員が務めている。

「メンティ」は、初任から3年次までの若手教員で、いわゆる1000日プラン⁹⁾対象者である。

「アドバイザー」は、ベテラン教員で、グループリーダーやメンターの相談役である。

リーダー、メンター、アドバイザーを務める中堅・ベテラン教員らは、同じユニットグループに所属する若手教員が、自ら学んでいこうとする意欲をもち続け、努力を積み重ねていくことを支える重要な役割を担っている。それぞれの若手教員に応じた適切な指導を進めることが大切であると考えており、若手教員の取組を温かく見守りながら、時には厳しく指導の改善を求めたり、改善のヒントを与えて背中を押したりして若手教員の成長を支えている。

管理職及び研修主任は、ユニット型研修全体に関わっている。特に、研修主任は、リーダーへの過重な負担にならないよう配慮しながら定期的にユニットリーダー研修会を開催し、ユニット型研修が円滑に進められるようにしている。

また、学校全体の組織的な取組として、ユニット型研修を推進するため、事務職員や栄養教諭、臨時採用教員らもユニットグループに所属している。さらに、教職員とは異なる視点からの意見も反映し、若手教員の学びを発展させるため、学校運営協議会委員にもユニットグループに所属していただいている。

このように、担当教科や校務分掌の枠をはずして授業研究を進めるグループをベースとして、複数の先輩教員がチームを組んで若手教員の育成を担うメンター制を併用している点が、ユニットグループ編成の特徴である。

3-2 ユニットリーダー研修会とユニット研修会

ユニット型研修では、ユニットグループに所属する若手教員の実態に応じて、ユニットグループ単位で研

修を進めていくことを基本としている。しかしながら、ユニットグループ間で取組の温度差が生じてしまう恐れもある。学校全体で若手教員を育てようとする雰囲気醸成していくためには、ユニットグループ相互の情報共有を行い、計画的に研修を進めていくことが大切である。

そこで、研修主任は、ユニットグループ単位で行われる研修会等の前後に、定期的なユニットリーダー研修会の開催を計画した（表3）。ユニットリーダー研修会では、若手教員のニーズや困り感などや、学校が直面している課題について意見を述べ合い、研修テーマを設定して研修内容について共通理解した上で、ユニットグループ研修会に臨んでいる。研修会後は、各ユニットグループでの状況を共有し、次回の研修会に向けての見通しをもつようになっている。

表3 ユニットリーダー研修会 計画

学期	月／日	場 所	内 容
1 学期	4／7 第1回	小会議室	4月13日【第1回ユニット研修会】の打合せ ①夜間中学（※保護者・地域住民対象の公開講座）の担当者確認 ②今後のユニットリーダー研修会の内容と日程確認
	5／8 第2回	小会議室	5月10日【第2回ユニット研修会】の打合せ ①研修テーマの決定 ②ミニ研修講座のテーマ・内容 ③研修支援訪問（市教委学校訪問）の打合せ ④互見授業集中週間の確認
	7／20 第3回	小会議室	8月10日【第3回ユニット研修会】の打合せ ①研修テーマの確認 ②ミニ研修講座のテーマ・内容
2 学期	9／19 第4回	小会議室	9月27日【第4回ユニット研修会】の打合せ ①研修テーマの確認 ②ミニ研修講座のテーマ・内容 ③2学期の取組の確認
3 学期	1／19 第5回	小会議室	1月24日【第5回ユニット研修会】の打合せ ①研修テーマの確認 ②ミニ研修講座のテーマ・内容 ③年度末に向けての確認
	2／6 第6回	小会議室	2月14日【第6回ユニット研修会】の打合せ ①ミニ研修講座のテーマ・内容 ②一年間を振り返ってのユニット研修の在り方

（川中中学校研修資料をもとに筆者作成）



ユニットリーダー研修会



ユニット研修会

3-3 互見授業

ユニットグループで授業参観を行う場合には、授業観察カードを用いて授業を観察し、授業の評価を行っている（図3）。参観者の評価結果や気づき等は、授業者に伝えられるとともに、授業者が参観者に対してコメントを返している。このように、授業改善に向けた参観者と授業者による双方向の取組を、互見授業と呼んでいる。

なお、互見授業は、ユニットグループ内に限らず行われており、互見授業集中週間も設けて、日常的に行

われるよう努めている。特に、若手教員の授業では、多くの互見授業が行われ、授業観察カードという目に見える形で、効果的に授業改善を進めていくための有益な情報が蓄積されている。

授業観察カード



授業者 (_____) 教科 (_____)

月 日 (_____) 校時 年 組

イクラ〜ン
 4 秒助 3 秒助
 2 秒助 1 秒助

観 察 項 目	評 価
授業改善のポイント=学ぶ意欲+説明力	
1 指導方法	
① 教師が生き生きとした表情で生徒と向き合っている。	4-3-2-1
② 「今日のめあて」(ねらい・課題)が明示されている。〈スタンダード1〉	4-3-2-1
③ 興味・関心を高め、知的好奇心を高める手立てを工夫している。	4-3-2-1
④ 話し方が丁寧であり、説明や指示が的確で分かりやすい。	4-3-2-1
⑤ 達成感をもたせるなど、自己効力感を高める手立てを工夫している。	4-3-2-1
⑥ 「教え合う」などのかかわり合う場面が設定されている。〈スタンダード2〉	4-3-2-1
⑦ 学習内容が整理され、学習の流れがわかるような板書をしている。	4-3-2-1
2 生徒の様子	
⑧ 学習の準備、着席など学習の構えができています。	4-3-2-1
⑨ 学習の集中の度合いが高く、教師の指示に従い的確に活動している。	4-3-2-1
⑩ かかわり合う活動に積極的に取り組んでいる。	4-3-2-1
⑪ 自分の言葉で授業の振り返りができている。〈スタンダード3〉	4-3-2-1
3 教室環境	
⑫ 机や椅子、掲示物、ロッカーが整然としており、学びにふさわしい環境が保たれている。	4-3-2-1
※回答しにくい場合は、回答する必要はありません。	
4 気づき・感想	

参観者 氏名 (_____)

授業者 (_____) から参観者 (_____) へ

図3 授業観察カード

3-4 ユニットグループの活用

1学期に行われた研修支援訪問では、初任者2名(国語科・英語科)が研究授業を行った。6つのユニットグループが半数に分かれ、授業参観を行った後、ユニットグループによるワークショップ型研修を実施した。

ワークショップ型研修では、授業者のよさや改善を要する点、疑問点、改善案などについて意見交換がなされ、ワークシート上に授業分析の結果が可視化された。その後、各ユニットグループの授業分析の結果に

ついて全体発表が行われ、情報の共有化が図られた。

中学校では、いわゆる「教科の壁」を取り払うことができず、校内研修において活発に意見交換を行うことが難しいこともあると聞く。しかしながら、川中中学校では、授業を観る視点について共通理解が十分に行われているだけではなく、ユニット研修会において様々な意見を交流し合うことができる関係づくりができてきていることもあって、たいへん活発なワークショップ型研修を実施することができている。そして、このような先輩教員の姿に、若手教員が大いに刺激を受けている。



ワークショップ型研修

3-5 期待される成果と今後の課題

教職員の担当教科や校務分掌の枠をはずし、教職経験年数を考慮して編成したユニットグループ単位で研修を進めていくユニット型研修は、若手教員の育成という視点から、次のような成果が期待できると考える。

第一は、「校内研修の活性化」である。中堅・ベテラン教員が、ユニットグループ内の若手教員の育成に取り組むことによって、教員間に学び合う関係づくりが促進されていく。また、教えることは、同時に学ぶことでもあるので、若手教員への指導・助言の機会は、中堅・ベテラン教員にとって自らの経験を振り返り、学び直す機会ともなる。

このように、ユニット型研修は、若手教員の育成を推進力としながら、全教員の指導力向上につながり、校内研修の活性化を図るきっかけとなる。

第二は、「学校の教育力の維持・向上」である。学校現場では、若手教員が占める割合が年々大きくなっている。経験の浅い若手教員であっても、学校の主力として教育活動を推進していかなくてはならない。若手教員の資質能力や指導力を、意図的・計画的に高めることは、学校の教育力を維持・向上させていく上で欠かすことができないと考える。

第三は、「将来の学校を支える人材の育成」である。10年後、現在の若手教員は、中堅教員として学校の中心的な役割を担うことになる。このことは、管理職となった現在の中堅教員を支える立場となるということである。ベテラン教員が学校現場にいる今のうちに、彼らの豊富な経験に裏打ちされた知識やスキルを若手教員に伝えていくことは、将来の学校を支えることにつながると考える。

今後の課題として、次の2点があげられる。

一つは、ユニットリーダーが研修主任の計画にのみしたがってユニット研修を進めるのではなく、自らユニット研修を企画し、校内研修の日常化を図ることである。日々忙しい学校現場にあって、単発の研修会を長時間にわたってもつことは、教員の多忙感を増すことになる。そこで、短時間の研修を短いスパンで継続的に実施し、校内研修の日常化を図ることで、教員の多忙感や負担感を軽減していくことが大切であると考えられる。管理職や研修主任は、ユニットリーダーの主体性を伸ばしていく働きかけを考えていかなくてはならない。

もう一つは、ユニット型研修によって若手教員がどのように育ったのかを適切に評価することである。若手教員育成の目標、目標達成のための手立て、目標の達成度を示す指標、評価の観点等を明確に示し、若手教員の成長を適切に評価することは、ユニット型研修の成果を可視化することとなる。また、ユニット型研修の成果を可視化することは、校内研修に対する教員のモチベーションを上げることにもつながるであろう。この点については、山口県・下関市教育委員会から示されている「若手人材育成の強化・加速1000日プラン」と関連付けながら、評価体制を構築していきたいと考える。

おわりに

時代の変化とともに、学校課題が複雑化・多様化している。こうした中、教職員の年齢構成は大きく変化し、ベテラン教員を中心として学校課題の解決に当たり、その姿に中堅・若手教員が学びながら経験を積み

重ねていくという、かつては自然にできていたことが困難になってきた。ベテラン教員の大量退職により、学校課題の解決は、若手教員が中心となって担う学校も出てくる。

学校の主たる教育活動である授業に注目すると、そもそも授業は、教員がそれぞれの場所で個別に行っており、他の教員の授業の様子は見えにくい。それでも、以前は、若手教員は先輩教員の授業を廊下から見たり、教材研究の様子を見たりして学ぶ工夫、いわゆる「盗んで学ぶ」ことも多かった。先輩教員が少なくなれば、若手教員は自分自身で学ぶ工夫をしていかなければならない。

多くのベテラン教員が学校現場を去っていく状況は、もうすぐ目の前である。けれども、人が育つには、時間が必要である。早急に、若手教員を育成するための体制づくりを整えていくことが求められる。

本稿は、こうした課題意識のもと、川中中学校で実践されているユニット型研修を紹介し、期待される成果と課題について述べたものである。

学校において、校内研修の在り方が検討され、若手教員に対する適切な研修を実施することができる研修体制の構築が望まれる。

注

- 1) 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）」，2015.
- 2) 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）」，2015, P. 33.
- 3) 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）」，2015, P. 12.
- 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）」，2015, P. 14.
- 5) 児童生徒の学力向上を積極的に推進するため、地域内の学校を継続的に訪問して、授業提供や授業改善への指導・助言を専門的に行う教員（教頭職）である。
- 6) 特別教室に加えて、国語、社会、数学、英語などの教科も、それぞれ複数の教科専用教室が設置されており、生徒は科目ごとに異なる教室へ移動しながら授業を受ける。各教科エリアには、教科関連の図書、資料、展示物等が整備されているワークスペースと、教員が授業以外の時間でも生徒の質問や相談に応じることができる教科教員室が設置されている。
- 7) 1単位時間の授業を「導入部」、「展開部」、「まとめ」において、全教科教員が共通実践している指導上の留意点である。
- 8) 山口県の現場職員と県教委指導主事らが、児童生徒の学力向上に向けて開発したプログラムである。「学習パッケージ（授業で使う教材や問題、家庭学習にも使える問題）」と「学力状況確認システム」で構成されている。
- 9) 初任から3年次までの若手人材の育成を組織的に強化するための施策を、学校と教育委員会が連携して展開するプランであり、「若手人材育成の強化・加速1000日プラン」とよばれている。

参考文献

- ・山口県教育委員会：「教職員人材育成基本方針」，2012.
- ・山口県教育委員会：「教職員の人材育成に向けた取組」，2015.
- ・浅野良一：「教職員の職能開発と研修プログラム開発」，2014.