

第1回 NITS 大賞（平成 29 年度）エントリーシート

宮崎県延岡市立南方小学校

C-34

【活動名】 初任者研修の抜本的改革 ～全職員で支え、全職員が学ぶメンター方式初任者研修～

解決すべき課題： どんな問題を解決しましたか？

本県における従来の初任者研修(拠点校方式、校内指導教員方式)の問題点

- ・ 指導内容が多岐にわたり、校内指導教員の負担が大きい。また、研修の深まりという点で不十分な時がある。
- ・ OJT の機能が十分に発揮されていない。初任者を育てていこうという意識が低い職員もいる。
- ・ 初任者が校内指導教員以外の職員と関わる機会が少なく、多様な考えに触れにくい。また、相談等をする人間関係を構築しにくい。

目的や背景： 解決すべき課題の背景や、活動の目的をおしえてください

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・技能の伝達がうまく図れ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。（「これからの学校教育を担う資質能力の向上について」 H 2 7 中教審答申）

本県の従来の初任者研修では、初任者の指導が指導教員のみ任せられてしまい、初任者を同僚との関わりの中で育てる組織的な体制が整っていない状況も見られた。

本県の初任者追跡調査によると、管理職への相談のしやすさは1年目に大きく上昇するが、2、3年目以降はやや低下し、相談しやすい同僚も、1年目に上昇する一方で、2年目以降は1年目よりもやや低い水準に落ち着く。

初任者研修改革の方向性(目的)

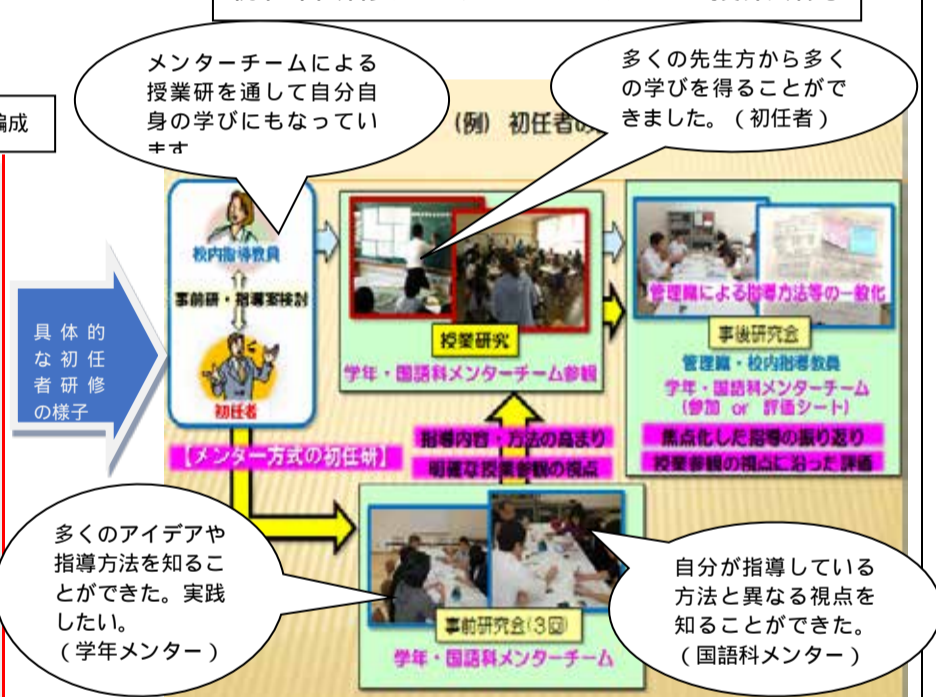
初任者を10年後に、中核職員として活躍できるように計画的に育てていく。
意図的なチームで、初任者を組織全体で育てていく。
2年目以降の「つながり」をつくる。

活動内容： 何をしましたか？

大規模校の特色を生かし、職員一人一人が少しずつ分担して何らかの形で初任者研修に関わる組織を作った。また、メンターが授業研究に参加できるように、校内主題研究の時間や専科等の時間を調整した。



初任者研修メンターチームによる授業研究



活動の成果： それによって、どんな成果が得られましたか？

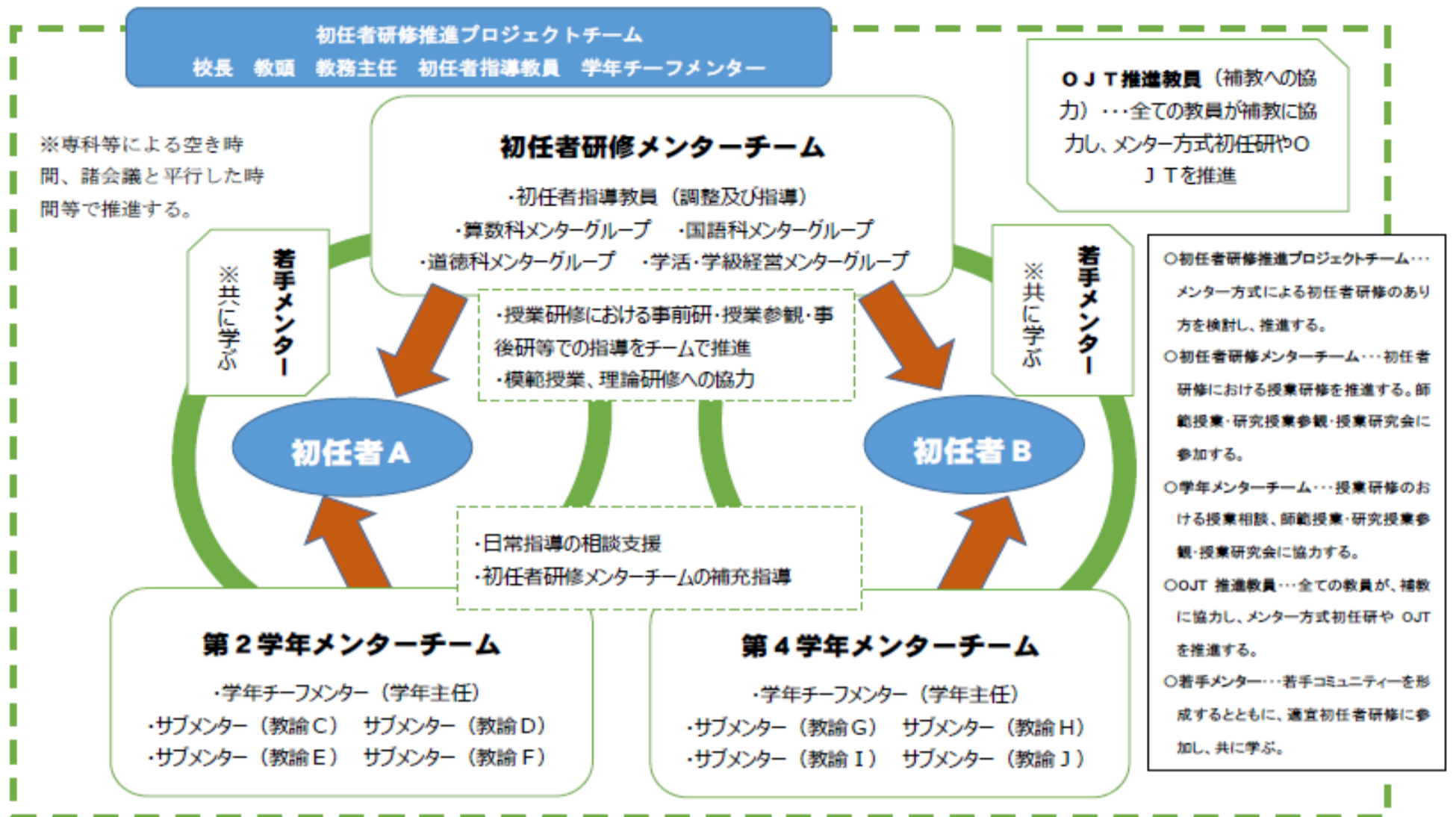
- 初任者の立場から
- ・ 指導教員だけでなく、多くの教員から様々な指導方法や教材研究等の在り方を学ぶことができた。
 - ・ 多くの職員と研修を通してコミュニケーションを図ることができ、2年目以降の「つながり」を作ることができた。
- 他の教職員の立場から
- ・ メンターとして関わることで、自分の指導を振り返る機会になり、自分自身の学びにつながった。
 - ・ 人材育成の意識を職員全員が持つことができた。

初任者研修を基点として初任者の資質向上とOJTの活性化を図ることができた。

アピールポイント(アイディア)： もっとも、がんばったこと、注目したことをアピールしてください。

全職員がメンターとして初任者と関わるようにしたことで、OJT が活性化され、研修意欲が高まった。
専科等の時間に授業代理に入ったり、学年合同で授業を進めたりして、メンターが研修に参加できる体制を構築した。
主題研究を各学年での研究とし、第2、第4学年の学年メンターチームは、主題研究の時間とともに学年会の時間を活用して、メンターグループの補充指導及び日常的な支援を実施した。これにより、きめ細やかな初任者への指導が可能になった。
初任者研修への当事者意識が高まり、組織として初任者を育てていくという機運が高まった。

メンター方式による初任者研修（南方小バージョン）全体構想図



学年メンターによる研修

初任者による授業(4年)



初任者による授業(2年)



教科メンターによる研修



・事前研の様子

・授業を参観している様子



研究サークルの様子



初任者研修に関わる教職員の割合
(初任研に関わる教職員 ÷ 全教職員)

