

初期層教員の資質能力の向上を目指す校内研修のあり方

— 小規模校における合同初期層研修の実践を通して —

黒木 智志

1 問題の所在

(1) 研究主題に関する現在の課題

人工知能(AI)、ビッグデータ、Internet of Things (IoT) 等の先端技術が高度化し、Society5.0 の時代と言われる等、社会は急激に変化する時代となっている。そのような中で、教師に求められる資質能力は、使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等に加え、ファシリテーション能力、情報活用指導力等、より多くなってきている。

その一方、教員の年齢構成には偏りがあり、退職者の増加に伴い、新規採用者の人数は増加し、教員の若年化や初期層教員の増加が進んでいる。産前・産後休暇や育児休業を取得する教員や特別支援学級設置の増加、少人数学級の実施に伴い、臨時的任用教員の需要も大きくなり、初任者研修を経験していない若い臨時的任用教員も増えている。各自自治体においては、教員の育成指標の策定やキャリアステージに応じた研修の充実と改善を行っているが、臨時的任用教員に対しての研修については十分に実施されていない状況がある。

また、学校現場の変化が激しい中においては、産休・育休により1年以上職場を離れて復帰することに不安をもっている教員も多いと考えられる。そのような教員に対しては、校内で悩みを聞いたり相談をしたりできる場や、個々の必要性に応じた研修ができる場が必要となっている。

(2) 在籍校(千葉市立さつきが丘西小)の現状

在籍校は、通常学級7クラス、特別支援学級2クラスの小規模校で、今年度は3名の初期層教員が担任をしている。内訳は、3年目

の教員が1名、新任の臨時的任用教員が1名、3年経験した後、産休・育休を取得して復帰した教員が1名である。臨時的任用教員や育休明けの教員は新学期を迎えるにあたり、かなり不安があるようであったので、困っていることを聞いたり、授業についての助言をしたりするなどの支援を行ってきている。

2 研究の目的と方法

(1) 研究の目的

小学校における初期層教員に対する校内研修の現状及び初期層教員が抱える課題や研修に対する意識等を調査し、①初期層教員に校内研修は必要なのか、②初期層研修で行うべき内容は何か、③どのようにして研修を実施すべきかを明らかにする。

その上で、初期層教員やベテランの指導者が少なく、初期層教員に対する研修が充実しづらい傾向にある小規模校においての、合同初期層研修のあり方を実践を通して検証し、研修推進の方向性を示す。

なお、本研究において「初期層教員」とは、教職経験年数3年以内とし、臨時的任用教員も含むものとする。

(2) 研究の方法

- ①基礎的理論研究や全国、千葉市の研修についての現状把握
- ②千葉市花見川区内小学校22校の教務主任、初期層教員や育休明けの教員へのアンケート調査の実施
- ③調査結果の分析、及び在籍校を含めた合同初期層研修の実践
- ④成果と課題の整理・提言の作成

(3) 倫理的配慮

アンケート調査や研修を実施する際には、

プライバシーに関する内容についての守秘義務について告知する。

3 研究の内容

(1) 研究主題に関する理論研究

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」(2015)では、教員の資質能力の向上は、教育政策の最重要課題であるとした上で、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があり、継続的な研修を充実させていくための早急な対策が必要であると述べている。

OECD 国際教員指導環境調査「TALIS」(2018)によると、我が国の教員は研修へのニーズは高いものの、「職能開発の日程が自分の仕事のスケジュールと合わない」「家庭でやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない」が職能開発への参加の障壁としては特に多く、参加国の中で最も多い状況となっている。日常業務の多忙化などにより、必要な研修のための時間を十分に確保することが困難な状況であることがうかがえる。

湯田 (2018) は、「校内研修をOJTかつ体系的なものとして位置付け、今後の条件整備の方向性は、行政研修として地方公共団体の研修センターで実施していた研修の代替となりうるようなものをいかに保証するかになる」と述べている。また、校内研修の課題としては、「研修を進めるための教材教具や研修コンテンツに関する情報、後輩教員を指導しうる年配の教員の存在など、学校が持つ教員の資質向上のための資源の量が学校間で異なる実態がある」ことを指摘しており、この課題を解決するための手立てとして、双方向コミュニケーションシステムやwebコンテンツの活用等を提案している。

道園・森・岡井 (2018) は、小規模校にお

いて若年層研修会を意図的に組織し、若年層教員の必要感が高かった授業づくりを内容の中心として、資質能力の向上を図った。小規模校のよさを生かし、日常の関わりから若年層教員の課題を捉え、協働で解決する若年層研修会を行うことは、実践的指導力の向上だけでなく、同僚の関係性の向上にも有効であることを述べている。また、小規模校では若年層教員の課題に応えることのできる人材が不足していることを指摘している。

全国都道府県教育長協議会第3部会(2020)では、臨時的任用教員の研修を悉皆研修としている自治体も多くみられるが、初任研に比べ、十分に行われているとは言い難い現状があることを指摘している。

千葉市教育センター (2021) では、遠隔コミュニケーションシステムの構築について調査・分析し、ライブ配信やeラーニングにおける、受講者や主催者ごとの特色や研修内容等との適否についてまとめた。遠隔コミュニケーションシステムを活用することは、新型コロナウイルス感染症対策として有効であるだけでなく、学校や受講者の研修に対する負担感を減少させる効果もあることが明らかになった。一方、「議論が活発にならない」、「教職員のメディアリテラシーに差がある」等の課題も明らかにしている。

千葉市の臨時的任用教員向けの研修としては、千葉市教育センターにおいて「ビフォーアフター研修」が希望型の研修として勤務時間外に実施されている。千葉市教職員組合では、育休中の教員向けの「カムバックセミナー」を希望型の研修として実施している。

以上のことを踏まえ、小規模校の初期層教員に対して、他校との合同による、オンラインを利用した同時双方向型の校内研修を実施したいと考えた。また、研修の方向性を定めるために、千葉市の校内研修の実情や、初期層教員の課題や研修に対する考え等を把握するためのアンケート調査を実施した。

(2) 花見川区小学校 22 校の調査結果

6月に「Google フォーム」を利用してアンケート調査を実施した。22校の教務主任、及び初期層教員等から60名(3年目までの教諭35名、講師20名、育休明けの教諭5名)の回答を得た。調査結果の一部を以下に示す。

①初期層研修を校内で行っているか (教務主任回答)

はい……16校 (73%)
いいえ…6校 (27%)

<「はい」の主な理由>

- ・指導力や資質能力の向上のため
- ・情報を共有や悩み相談等を行うため
- ・技能や対応は、初任研や外部の研修だけでは十分に身に付けることが難しいから

<「いいえ」の主な理由>

- ・初期層教員がいないため
- ・時間が取れないから

②臨時的任用教員は初期層研修に参加しているか (教務主任回答)

※②～④は初期層研修実施の16校が対象
はい……13校 (81%)
いいえ…3校 (19%)

<「はい」の主な理由>

- ・指導力向上のため
- ・経験が浅いため
- ・学級担任を務める場合があり、求められる力は正規の教員と変わらないため
- ・児童のため

<「いいえ」の主な理由>

- ・年齢、職種、経験数等から必要ないと判断したため

③初期層研修は年度当初から年間計画に位置付けられているか (教務主任回答)

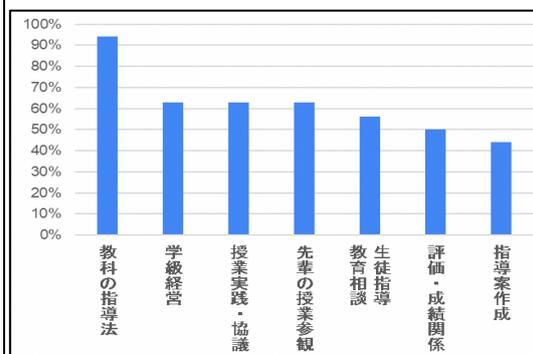
はい……5校 (31%)
いいえ…2校 (13%)
適宜行っている…9校 (56%)

ほとんどの学校で初期層研修を実施しており、その理由の多くが初期層教員の指導力向上のためである。情報共有、悩み相談の場として考えている学校もある。また、外部の研修では不十分であるという意見もあった。実施しない理由としては、初期層教員の不在や

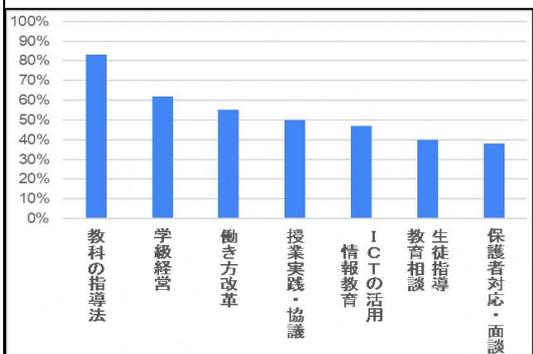
時間の確保が難しいことを挙げていたが、どの学校も初期層教員に対する研修の必要性は感じているようである。また、どの学校も臨時的任用教員を含めて実施しているが、教員や社会人としての経験が豊富な教員については研修に参加させていない場合もある。

初期層研修を年度当初から計画的に実施している学校は少ない。日程の調整が難しい、もしくはできそうな時間を見つけて実施しようとしている学校が多い。

④初期層研修はどのような内容か (教務主任回答)



⑤現在課題としていることは何か (初期層教員回答)



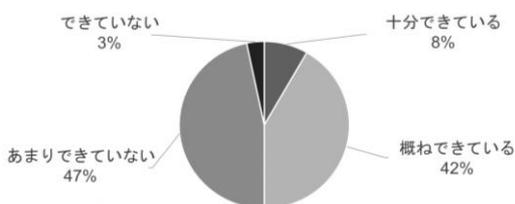
※18項目中多いもの7つを抜粋

研修の内容については、「教科の指導法」が最も多く、ほとんどの学校で実施されている。次に、「学級経営」、「授業実践や授業参観」、「先輩の授業参観」が多い。初期層研修の内容は、幅広く実施するというより、学習指導、学級経営、児童理解、保護者対応等に特化している学校が多い。

初期層教員の課題については、「教科の指導法」が最も多く、「学級経営」、「働き方改革」、

「授業実践・協議」が課題だとする教員が50%以上いた。初期層研修の実際の内容と比較すると、「働き方改革」の研修を実施している学校は無かったが、初期層教員の55%が課題としていた。「ICTの活用・情報教育」を研修内容としている学校は13%であったが、初期層教員の47%が課題としていた。初期層教員の課題は多種多様であり、初期層研修で行っている内容以外のものも多くあることが分かった。

⑦課題は校内研究・研修や校外研修で克服できているか（初期層教員回答）



<課題が研修で克服できていない主な理由>

- ・自分の実践につながっていない
- ・都合が合わずあまり参加できていない
- ・自分の課題の範囲が広すぎる
- ・個々のケースには研修で対応できない
- ・学級経営のことが学べていない
- ・ベテラン教員の日常の授業が見たい
- ・研修内容が不十分である
- ・課題についての研修を受けていない

個々の課題が研修で克服できていると回答した教員は50%である。克服できている要因については、自分の課題に合った研修が受けられ、実践につながっていることだけでなく、先輩や同僚に相談しやすい環境にあることが大きく関わってくるのが分かった。ただ研修を受けるだけでなく、分からないところを質問したり、実践で困った時に相談したりすることで、研修で受けた内容をより深く理解し、実践へとつなげていくことができるのではないかと考える。克服できていない要因としては、課題は個人によって違いがあり、多岐に渡るため、ニーズに合った研修が受けられていないこと、研修を受ける時間や余裕がないこと等が挙げられる。特に受講者が多く

なりやすい校外研修では、個々のニーズに応えるのは難しい傾向にあるものと考えている。

⑧教育センターの「ビフォーアフター研修」を知っているか（臨時的任用教員回答）

はい……12名（60%）

いいえ…8名（40%）

<「はい」の人→今年度の4,5月に実施した「ビフォーアフター研修」に参加したか>

参加した…0名

参加しなかった…12名（100%）

<参加しなかった理由>

- ・授業準備等の業務があり、時間的に参加することが難しかったから
- ・研修に行く余裕がなかったから
- ・仕事が終わらなかったから 等

<「いいえ」の人→11月に実施予定の「ビフォーアフター研修」に参加したいか>

参加したい…4名（50%）

分からない…4名（50%）

参加したくない…0名

⑨育休明けの教員向けの研修についての要望（育休明けの教員回答）

- ・オンラインでの研修を希望
- ・3月ごろから週2ぐらいで現場復帰し、現場の様子を知ったり次年度の見通しを立てたりしたい
- ・育休明けに起こりうる福利厚生などの権利についての内容が知りたい
- ・短い時間で何回かに分けて行ってほしい

4、5月に実施した臨時的任用教員向けの「ビフォーアフター研修」を知らなかった人が多く、花見川区では参加した人はいなかった。「時間がない」、「余裕がない」という意見も多くあり、身支度等の準備や移動に時間がかかるという校外研修のデメリットが要因となっている。18時からという時間帯も参加しなかった要因ではないかと考える。また、育休明けの教員に対する研修については、育休から復帰する前に研修を受けたいという希望等があった。臨時的任用教員や育休中の教員に対しては、より研修に参加しやすい仕組みや校内での支援体制を充実する必要がある。

(3) 調査結果の分析から考えた研究の方向性

小規模校においては、初期層教員が少なく研修が充実しないこと、初期層教員の課題に応えることのできる人材が不足していること、校内研修では他校の教員とのつながりが広がらないこと等を踏まえ、他校と合同で研修を実施する。その際、初期層教員の課題は個人によって大きく異なるため、研修を実施する前に研修内容の希望を聞き、必要感のある研修を実施する。

また、「Google Meet」を使用することで、準備や移動にかかる時間を短縮し、初期層教員の負担感が少なくなるようにする。研修の日程については、勤務時間内で長時間にならないよう他校と調整し、研修の目的や内容についての共有、今後の研修内容の検討を含めて4回実施する方向で計画する。

なお、研修を受けるだけでなく、他校の初期層教員との交流や情報交換も大切にし、各回のリフレクションの記入や共有を通して、学びをより深いものにし、実践につなげていけるようにしたいと考えた。

(4) 合同初期層研修の実践

① 3校合同初期層研修について

目的	<ul style="list-style-type: none"> 必要感に応じた研修を行うことで、初期層教員の資質能力の向上を図る。 他校の初期層教員との情報交換などを行い、交流を図る。 「Google Meet」を使った研修の有効性を探る。
対象校	千葉県A小学校 7学級 千葉県B小学校 12学級 千葉県C小学校 6学級 ※学級数は普通学級の数
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 4年目までの教員…7名 (育休明けの教員1名を含む) 臨時的任用教員…2名 計9名
形態	同時双方向型のオンライン研修 (Google Meet を使用)
場所	各所属校の任意の場所 (タブレットを使って参加)

日程	<第1回> 9月10日 (金) 「研修の目的や内容についての共有、今後の研修内容の検討」
	<第2回> 10月15日 (金) 「学習指導と学級経営について」 講師：C小学校教諭
	<第3回> 10月29日 (金) 「タブレットの活用」 講師：A小学校教諭
	<第4回> 11月24日 (水) 「外国語 (英語) の指導法」 講師：B小学校教頭
	※各回とも 15:50～16:30 (40分)

[表1] 合同初期層研修の概要

時期	実施した内容
6月	<ul style="list-style-type: none"> 研修実施校の検討 各校の教務主任に研修実施の可能性や初期層教員の状況等を確認
7月	<ul style="list-style-type: none"> 依頼書を作成し、在籍校の校長から各校の校長へ研修実施の依頼 直接各校の校長、教務主任に依頼 各校の教務主任と研修の日程調整

<各回の研修についての準備>

- 研修内容の確認、資料の準備等 (2週間前まで)
- 研修の講師への依頼、打合せ (2週間前まで)
- 研修の案内や資料、リフレクションシートを作成し、各校の初期層教員や校長、教務主任に送付 (1週間前)
- 研修の流れの確認 (前日まで)
- 研修の実施 (当日)
- リフレクションの回収、成果と課題の整理 (1週間後まで)
- 研修のまとめの文書を作成し、各校の初期層教員や校長、教務主任に送付 (2週間後)

[表2] 合同研修までの流れや準備

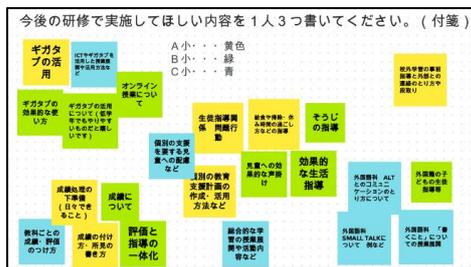
時間	活動内容
5分	前回の振り返りや今回の研修内容について共有する
5分	今回の研修内容について初期層教員同士で課題等を共有する
20分	研修
10分	講師の先生への質問 初期層教員の情報共有等
5分	まとめ、次回について
終了後	リフレクションの記入

[表3] 各回の研修の基本的な流れ

対象校は、6月に実施したアンケート調査をもとに、小規模校であることや初期層教員の有無等を調査し、決定した。第2～4回の研修内容については、第1回で初期層教員の希望を聞き、できるだけ全員の希望が入るよう決定した。研修内容を決定した後、研修内容の専門的な知識をもつ各校のベテラン教員に講師を依頼した。なお、研修の対象者に対して、参加は任意とした。

②第1回合同初期層研修（8名参加）

参加者の自己紹介や研修についての共通理解及び今後の研修内容の検討を行った。初期層教員には、事前に「ちばの先生スキルアップツール」（一部改変）を使い、教員としての自分の強みや課題を把握した上で、希望する研修内容を決めてもらった。初期層教員の希望を聞いてまとめる場面では、「Jamboard」が有効であった。チャットを使ったアイスブレイクは楽しい雰囲気で行うことができた。



【図1】研修の希望（Jamboardを使用）



【図2】実際の研修の様子

参加者は任意の場所でタブレットを使用して参加した。服装も任意とし、気軽に参加できるようにした。

第1回の参加者の感想等

- 他校の先生方と関わる機会がもててよかった。アイスブレイクがあり、他校の先生方について知ることができた。
- 明るい雰囲気で行われていて、他校の先生との交流が深められそうだと感じた。
- 「ちばの先生スキルアップツール」で改めて自己分析ができた。自己の能力開発にもつながられる。
- △他の学校の先生ともっと話をしたかった。

③第2回合同初期層研修（8名参加）

学習指導や学級経営を「ラーメン屋の経営」に例え、お客さん（児童）が満足するためには、どのような工夫や努力が必要なのかを考えた。初期層教員が作業をしたり考えたりする活動を取り入れながら、学習指導や学級経営はどちらか一方ができればよいのではなく、両立させることが大切であることや、様々な児童に対応するために、より多くの選択肢をもつことが必要であること等を学べる内容であった。

今回は、できるだけ参加者のニーズに合った研修を行いたいという思いから、「学級経営や学習指導」という大きなテーマを設定したが、もう少し内容を絞るべきだった。

第2回の参加者の感想等

- 学習指導や学級経営を他の分野に置き換えることで、考えやすくなった。
- 学級経営と学習指導について、両方のバランスが大切だと改めて感じた。
- 子供のがんばりをまずは認めることが大切だと分かった。些細なことでも褒めて伸ばしていけるようにしたい。
- 様々な問題に対して対応の選択肢を増やしておくことで、落ち着いて対応することができると感じた。
- △研修の内容を精査してほしい。
- △指導の具体的な事例をもっと知りたい。

④第3回合同初期層研修（6名参加）

タブレット型端末を使った各教科での具体的な実践例や、授業で使える便利なアプリ、サイトについて学んだ。講師が様々な資料を用意してくれたので、理解しやすく、すぐにも学級で実践できるような活用方法を学べる内容であった。随時初期層教員からの意見等を交えて研修を進めることができたが、協議する時間までは確保することができなかった。講師の話聞くだけでなく、意見交流も充実させる必要がある。

第3回の参加者の感想等

- 低学年や特別支援学級の児童でも扱える方法を知ることができた。
- これまでギガタブについて気持ち的に後ろ向きであったが、今回の研修を機に少し

ずつ活用していこうと思った。
 ○講師の先生が「Classroom」に貼り付けてくれた資料がすぐに活用できると思った。
 ○自分自身もっと勉強しないとイケないなと刺激を受けた。
 △児童用のタブレットを用いて実際にやりながら学ぶことしてみたい。

安や悩みなどを共有できたらと思う。
 ○毎回のリフレクションを共有していただけたのがとてもよかった。復習になり、違った意見や感想にふれることができた。
 △テーマが幅広かったこともあり、40分という時間の中だともっと聞きたいと思うことがあった。

⑤第4回合同初期層研修（8名参加）

外国語科（外国語活動）の授業の進め方やスモールトーク等について学んだ。講師が準備した様々な資料により、たくさんの褒め言葉やアクティビティについて学べる内容であった。また、模擬授業のような形で進められたので、実践につなげやすい内容であった。初期層教員のほとんどが英語の指導について不安や悩みをもっていることが分かり、それぞれの質問に対して講師が的確に答えてくれたため、限られた時間の中で充実した研修を行うことができた。

各回の講師の感想等
 ○他校の先生方と交流する機会をもち、不安や悩み等を共有することができた。
 ○他校の先生方の状況を知ることができた。
 ○普段学校の中で初期層教員と様々な指導法について話をする機会がなかったことに気付いた。これをよい機会に話をするが増えればよいと思う。
 ○「Classroom」を通して簡単にたくさんの資料を共有することができた。
 ○講師として指導内容を考えることで、自分も学び直すことができた。
 △時間が足りず、やりたいことが全部できなかった。
 △一方的に話す時間が多くなってしまった。

第4回の参加者の感想等
 ○アクティビティやスモールトークの実践を見せていただきとても勉強になった。
 ○これまで外国語の授業を見る機会がなかったので、とても貴重な時間になった。
 ○外国語は難しいという意識をもっている児童がたくさんいるので、楽しいと思ってもらえるように支援していきたい。
 ○悩みについての質問に回答していただき、少し気が楽になった。

項目	実施	効果	今後の課題	備考
① 研修の準備ができたか				
② 研修の時間（45分）が足りたか				
③ 研修中講師の話をよく聴くことができたか				
④ 研修中講師の話をよく聴くことができたか				
⑤ 「New」言葉の活用ができたか				
⑥ 研修中講師の話をよく聴くことができたか				
⑦ 研修中講師の話をよく聴くことができたか				
⑧ 研修中講師の話をよく聴くことができたか				

各回の研修後には、参加者や講師にリフレクションを記入してもらい、自らの学びや気づきについて振り返ることができるようにした。また、研修に対する質問や意見等も書いてもらい、その後の研修に生かすようにした。

[図3] リフレクションシート

研修全体を通しての参加者の感想等
 ○すぐに学校で活用できるようなことを学べる機会をいただけてよかった。
 ○毎回新しい発見や気づきがあった。
 ○ちょうどよい時間であり、内容が絞られていたので、集中力も途切れず受講することができた。
 ○研修したい内容を事前に聞いてくれたので、みんなの関心のある内容になった。
 ○充実した研修だった。もっといろいろな分野について交流したい。
 ○単学級であるとしても一人で考え込んで前に進まないことがあるので、これからもいろいろな先生方の話が聞ける会があると嬉しい。
 ○普段あまり聞くことのできない質問ができたり、不安や悩みを共有できたりととても有意義な時間になった。いつか対面で不

1 第4回「3校合同初期層研修」のリフレクション 研修内容：外国語（英語）の指導法について

<新たに学んだことや気付いたこと、考えたこと等>

- ・アクティビティやスモールトークの実践を見せていただきとても勉強になった。
- ・学習の流れやポイントを教えていただいたのがよかった。すぐに生かせようと思った。
- ・改めて楽しい授業の大切さが分かった。すぐに実践したい。
- ・これまで外国語の授業を見る機会がなかったので、とても貴重な時間になった。
- ・「チェーニング」や「一本橋ゲーム」など少し工夫をするだけで児童にとってとても有効な手立てになると感じた。ライティングも積極的に取り入れていきたい。
- ・外国語の授業は全て英語で話すべきだと思っていたが、必要に応じて日本語を使うことも大事である。

研修での学びを共有し、より深い学びにつなげるために、毎回リフレクションの内容をまとめ、参加者に配付した。それぞれの意見や質問等にはコメントを入れ、補足資料を添付したり参考になる資料を紹介したりした。

[図4] 研修のまとめ

4 研究のまとめ

(1) 成果

教員の若年化や初期層教員の増加が進む中、初期層教員の資質能力の向上は必要不可欠である。また、初期層教員の課題は多種多様であり、既存の校内研修や校外研修では克服できていない教員が多くいることや、希望型の校外研修に参加するには障壁があることが分かった。それらを解決するために、本研究では、同時双方向型のオンライン合同研修を実施した。3校合同初期層研修の成果は以下の通りである。

- ・初期層教員の希望を踏まえた研修内容を実施することができた。また、3校の初期層教員で交流や情報交換を行い、不安や悩みを共有することができた。
- ・「Meet」や「Classroom」を使うことで、身支度等の準備や移動にかかる時間を短縮することができ、活用を含めたデータや資料等の共有を図ることができた。
- ・研修の講師を3校で分担し、専門知識のある教員から指導を受けることができた。また、講師となった教員にも新たな学びや気付きがあった。
- ・初期層教員のリフレクションをもとに、各回のまとめを作成・配付することで、成果や課題を共有したり、さらなる学びにつなげたりすることができた。

(2) 課題

本研究では、小規模校に焦点を当てて実践を行った。3校合同初期層研修の課題は以下の通りである。

- ・初期層教員の希望する研修内容の全てに対応することはできなかった。また、研修内容は幅広く設定するのではなく、的を絞る必要があった。
- ・年度途中からの日程調整が難しく、時間が40分間と限られていたため、研修と情報交換を行うには時間が不足していた。
- ・初期層教員の研修に対する意欲を高める工

夫や、余裕をもって参加できる開始時刻の設定が必要である。

- ・各学校において、研修のリーダーシップをとる教員の育成が必要である。

なお、今後大規模校においての合同研修の有効性の検証が必要である。

5 提言

教員免許更新制の発展的解消により、今後より一層任命権者が実施する教員研修や校内研修の充実が求められている中、以下のことを本研究のまとめとして提言したい。

①校内研修を充実していくためには、本研究で実践したような合同研修を各学校に位置付けることが有効である。その際には、各学校で研修のリーダーシップをとる教員（教務主任や研究主任等）同士が連携し、前年度末から教育課程や年間計画に位置付けて実施していくことが必要である。

②自治体によっては、臨時的任用教員に対する校外研修や校内研修の手引きとなるものを作成したり、悉皆研修を実施したりしている。千葉市においても、特に新規採用の臨時的任用教員に対しては、研修に参加しやすい仕組みや校内での支援体制の充実を図るための取組が必要である。

③産休や育休を取得する教員が増えている中で、長期間の育休明けの教員に対する復帰への不安を軽減するための研修や校内体制の構築が必要である。

【主な引用／参考文献等】

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（答申）」2015

OECD「OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）」2018
湯田拓史「再編対象としての『校内研修』—OJTとしての意義と課題—」2018

道園祐子・森保之・岡井正義「小規模校における若年層教員の実践的指導力向上に関する研究—3つの視点で『授業づくり』を高める若年層研修会のマネジメントを通して—」2018

全国都道府県教育長協議会第3部会「新規採用教員への支援について」2020

千葉市教育センター「研究紀要第29号」2021

中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して（答申）」2021