

自治体による初任者研修

和井田 節子 （共栄大学）

1. 研究の目的

自治体の財政が逼迫し、初任研を受けるべき初任者が急増する中で、研修プログラムの見なおしに着手する自治体が少なくない。本研究では、特に各自治体による初任研や、そのプログラムを中心に検討することで、より有効な初任研の在り方をさぐる一助とすることを目的としている。

1988（昭和 63）年に教育公務員特例法が改正され、初任者研修制度（以下、初任研と略記）に関する条項が追加された（20 条の 2）。

初任研とは、「公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者に対して、採用の日から 1 年間、学級や教科・科目を担当しながら、教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を行う」というものである。校内研修においては、初任者配置校にコーディネーター役の校内指導員が置かれ、教科指導、生徒指導、学級経営等、必要な研修分野について、全教員で分担した指導が行われるようになっている。さらに週 2 日（年間 60 日程度）指導員から教科指導や学級経営などについて指導を受ける。教育委員会が行う校外研修もある。教育センター等で週 1 日（年間 30 日程度）、講義、演習、実技指導を受け、あるいは他の学校、社会教育施設、民間企業を参観したり、またボランティア活動や、4 泊 5 日程度の宿泊研修に参加したりするという研修例が文科省から示されている。さらに、平成 15 年度より「拠点校方式」が導入され、初任研に専念する教員として初任者 4 人当たり 1 人の拠点校指導員を配置する自治体が増えた。

まとめると、新任教員に対しては 3 つの次元での成長支援が行われている。第 1 は、教育委員会が行う初任者教員研修である。第 2 は、指導員の行う初任研である。第 3 は、校内の同僚による支援である。年間 90 日以上となる初任研は、新任教員の成長援助のみならず適応援助の役割を果たしていることが推察できる。

各自治体は、文科省から示される例を視野に入れながらプログラムを組んでいるが、内容も方法も自治体の状況によって異なっている。そこには、さまざまな工夫がある。しかし、初任研プログラムに関する自治体同士の情報交換の機会はあまり多くない。

2. 研究方法

（1）都道府県政令指定都市の初任研プログラムの入手と検討

教育委員会等より直接、またはHPからのダウンロードによる初任研プログラムの入手

（２）各自治体教育委員会の初任研を担当者への聞き取り調査

１）聞き取りの期間：2009 年～2012 年

２）聞き取りを行った自治体

山形県・埼玉県・千葉県・東京都（一部の区・市）・神奈川県・新潟県・富山県・福井県・長野県（長野市）・岐阜県・静岡県・愛知県・滋賀県・大阪府・島根県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県・熊本県・沖縄県（名護市）・さいたま市・千葉市・川崎市・横浜市・新潟市・浜松市・名古屋市・福岡市

３）聞き取りの内容

①形式：約 1 時間半程度の半構造面接

②質問項目：

- ・新任教員研修プログラムの改善点、特に力をいれている内容、その理由。
- ・新任教員への支援の工夫
- ・その他

３．結果と考察

（１） 研修プログラム体系化の動き

多くの自治体で、教員の研修プログラム全体を改訂する動きが大きくなってきている。研修の体系化、急増する新任教員や教育予算削減に対して質を落とさないための検討、複雑化する学校教育問題への対応、校内研修と校外研修との明確な役割分担化、教員の資質の高度化などがその理由である。ここでは、神奈川県、山形県、福井県の取り組みを紹介する。

１）研修を３つの区分に整理してバランスをとる動き （神奈川県）

① 研修の３つの区分

神奈川県は、平成 19 年度に教職員人材確保・育成基本計画を策定し、神奈川県の「めざすべき教職員像」を定めた。それは、「教職員としての人格的資質・教職への情熱」「子どもや社会の変化による課題の把握と解決」「子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践」の３つである。それにともなって、初任研のみならず、すべての研修を「人格的資質向上」「課題解決力向上」「授業力向上」の３つの区分に整理して、それぞれのバランスがとれるように研修を組み直し、平成 20 年度から新しい研修制度を開始した。平成 20 年度の初任研では、「人格的資質向上」は 10 日間（モラルアップ・メンタルヘルス・人権教育・事故不祥事防止・ふれあい研修・社会体験）、「課題解決力向上」は 3.5 日間（課題解決力・学級経営・児童生徒理解・児童生徒指導等の講義と演習）、「授業力向上」9.5 日（授業技術・授業研究等）といった具合である。表 1 は、３つの区分に整理された平成 24 年度の研修プログラムである。（平成 24 年度は、平成 20 年度とは日数が異なっている）

② 初任研をファーストキャリアステージの1年目に位置づける

研修1年目から10年目までを「ファーストキャリアステージ研修」、11年目以降を「キャリアアップステージ研修」と名付け、初任研をその最初の一步に位置づけた。

表1 神奈川県立総合教育センター 「教職経験に応じた基本研修講座一覧」¹

(1) ファーストキャリアステージ研修

※中等教育学校所属の方は、原則として、高等学校の基本研修を受講します（新任栄養教諭研修講座を除く）。

講座名	総日数	区分	日数	内容
1 初任者研修講座	18	授業力向上	9	(小)「基礎・基本の定着と個に応じた学習指導」「情報活用能力の育成」等 (中)「『わかる喜びのある授業』～不登校の未然防止のために～」「情報活用能力の育成」等 (高)「授業づくりの基礎・基本」「チームサポート」「他校訪問」等 (特)「わかる授業の実践」「アセスメントと授業づくり」「他校訪問」等
		課題解決力向上	2.5	(小・中)「問題行動等の未然防止を中心とした児童・生徒理解の在り方」等 (高)「かながわの生徒指導Ⅰ～Ⅳ」等 (特)「特別支援教育の基礎」等
		人格的資質向上	3.5	(小・中)「教員としての自覚・心構え、服務」「子どもの人権」「学び続ける教員であるために」等 (高・特)「教員としての自覚・心構え、服務」「人権教育」等
		人格的資質向上 (ふれあい研修)	2	(高・特)「オリエンテーリング」「選択プログラム」等
		選択研修	1	講義・演習・協議 等
		○ シラバスダウンロード[PDF]		
2 2年経験者研修講座	3	授業力向上	2	(小)「教材・教具の活用と授業づくり」等 (中)「教材・教具の活用と授業づくりの工夫」等 (高)「今、教科指導に求められること」等 (特)「教育的ニーズを踏まえた授業の工夫」等
		課題解決力向上	0.5	「居心地の良い学級づくり」等
		人格的資質向上	0.5	「2年経験者に期待すること」等
		○ シラバスダウンロード[PDF]		
3 5年経験者研修講座	8	授業力向上	2	「教育のユニバーサルデザインの理解」等
		課題解決力向上	1	「時代教育」「子ども支援の視点に立って校内支援体

		課題解決力向上	1	「防災教育」「チーム支援の視点に立った校内支援体制づくり」等
		人格的資質向上	1	「外国につながる児童・生徒に関する教育と課題」「組織における若手教員の育成」等
		人格的資質向上 (社会体験)	3	(高・特)社会体験研修
		選択研修	1	講義・演習・協議 等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校 中学校 国語 社会 数学 理科 音楽 美術 保健体育 技術 家庭 外国語 高等学校・中等教育学校 国語 地歴・公民 数学 理科 保健体育 音楽 美術・工芸 書道 外国語 家庭 情報 農業 工業 商業 水産 看護 福祉 特別支援学校		
4	新採用 養護教諭 研修講座	12	専門力向上	6 「養護教諭の職務と保健室経営」「救急処置の理論と実際」「保健教育の進め方」「他校訪問」等
			課題解決力向上	1 「問題行動等の未然防止を中心とした児童・生徒理解の在り方」等
			人格的資質向上	2 「教員としての自覚・心構え、服務」「子どもの人権」等
			人格的資質向上 (ふれあい研修)	2 「オリエンテーリング」「選択プログラム」等
			選択研修	1 講義・演習・協議 等
5	養護教諭 2年経験者 研修講座	○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校 中学校 高等学校・中等教育学校 特別支援学校		
		1.5	専門力向上	0.75 「健康相談に活用するカウンセリング」
			課題解決力向上	0.25 「保健室経営アセスメント」
			人格的資質向上	0.5 「2年経験者に期待すること」等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校		
6	養護教諭 5年経験者 研修講座	3.5	専門力向上	0.5 「学校事故への対応と救急処置の実際」
			課題解決力向上	0.5 「養護教諭のヒヤリ・ハットに学ぶリスクマネジメント」
			人格的資質向上	0.5 「外国につながる児童・生徒に関する教育と課題」等
			人格的資質向上 (社会体験)	2 社会体験研修
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校		
7	新任栄養 教諭研修 講座	7	専門力向上	4 「栄養教諭の役割」「食育についての情報収集と情報処理の方法」等
			課題解決力向上	1 「未然防止を中心とした児童・生徒理解の在り方」等
			人格的資質向上	2 「教員としての自覚・心構え、服務」「子どもの人権」等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校 中学校 中等教育学校・特別支援学校		

研修講座案内のページに[戻る](#)

このページの先頭に[戻る](#)

(2) キャリアアップステージ研修

※中等教育学校所属の方は、原則として、高等学校の基本研修を受講します（新任栄養教諭研修講座を除く）。

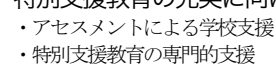
講座名	総日数	区分	日数	内容
1 10年経験者 研修講座	15	授業力向上	7	「授業研究の在り方と実践」「児童・生徒の情報活用能力の育成」等
		課題解決力向上	2	「キャリア教育の推進」「関係機関との協働によるチーム支援」等
		人格的資質向上	2	「10年経験者に期待すること」「人権教育」等
		人格的資質向上 (社会体験)	3	社会体験研修

nagawa_in / Snavi / kensyu Snavi / 24kouzaannai / 24kibon

			選択研修	1	講義・演習・協議 等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校 中学校 国語 社会 数学 理科 音楽 美術 保健体育 技術 家庭 外国語 高等学校・中等教育学校 国語 地歴・公民 数学 理科 保健体育 音楽 美術・工芸 書道 外国語 家庭 情報 農業 工業 商業 水産 看護 福祉 特別支援学校			
2	15年経験者 研修講座	3	授業力向上	0.5	「教科指導に係る課題と工夫について」 等
			課題解決力向上	0.5	「ケース会議の意義と支援教育の充実」 等
			人格的資質向上	1	「男女共同参画教育」 等
			選択研修	1	講義・演習・協議 等
			○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校 特別支援学校		
3	25年経験者 研修講座	3	授業力向上	0.5	「教科指導に係る課題と工夫について」 等
			課題解決力向上	0.5	「ケース会議の意義と支援教育の充実」 等
			人格的資質向上	1	「自己理解とコミュニケーション能力の向上」 等
			選択研修	1	講義・演習・協議 等
			○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校 特別支援学校		
4	養護教諭 10年経験者 研修講座	8.5	専門力向上	2.5	「救急処置の最新の理論と実際」「組織的な学校保健活動の展開」 等
			課題解決力向上	1	「関係機関との協働による支援教育の充実」 等
			人格的資質向上	2	「メンタルヘルス」「人権教育」 等
			人格的資質向上 (社会体験)	3	社会体験研修
			○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校		
5	養護教諭 15年経験者 研修講座	3	専門力向上	1	選択研修
			課題解決力向上	1	選択研修
			人格的資質向上	1	「男女共同参画教育」「メンタルヘルス」 等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校			
6	養護教諭 25年経験者 研修講座	2	専門力向上	1	選択研修
			課題解決力向上		
			人格的資質向上	1	「人権教育」「自己理解とコミュニケーション能力の向上」 等
		○ シラバスダウンロード[PDF] 小学校・中学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校			

初任者への校外からの支援の全体像と、研修全体と初任研の関係、および「ファーストキャリアステージ」「キャリアアップステージ」の関係を示したのが、表1である。

平成 23 年度 総合教育センターの主な取り組み



③ 校内研修も3つの区分に整理する

初任研で校内研修を中心になって行うのは、指導教員である。『初任者研修拠点校指導教員のためのハンドブック』（小・中・特別支援学校対象）を作成し、3つの区分について指導教員への周知を図っているのが図2である。

図2

初任者研修のねらいについて

iii



初任者研修は、学習指導や学級経営に必要な基礎的・基本的な知識や技能を習得し、組織の一員としての意識を高めることをねらいとして、1年間の研修を実施しています。

授業力向上の講座

～子どもが自ら取り組む、わかりやすい授業の実践のために必要な力～

学習指導目標を体系的に理解し、授業づくりに必要な基礎的・基本的な知識や技能及び教科指導の技術を身に付けます。

課題解決力向上の講座

～子どもや社会の変化による課題の把握と解決のために必要な力～

今日的な教育課題を理解するとともに、学級経営や教育相談、及び人間関係づくりのための基礎的・基本的な知識や技能を身に付けます。

人格的資質向上の講座

～教職員としての人格的資質や教職への情熱～

教育公務員としての自覚・心構えと社会人としての基礎力を向上させるとともに、多様な体験活動を通して、地域社会の理解と教員相互の交流を図ります。



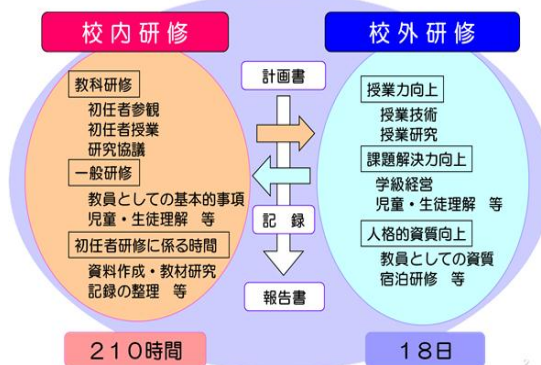
初任者研修の構成

初任者研修は、ねらいを効果的に達成するため、「校内研修」と「校外研修」から構成されています。

「校内研修」は、1年間に210時間、初任者研修実施校で計画、実施する研修です。学校における実践的研修を通して、成長するという考えに立ち、初任者が勤務する学校で取り組みます。

「校外研修」は、1年間に18日あり、県立総合教育センターや教育事務所、市町村教育委員会等が実施主体となって行う研修です。

教育活動に必要なとされる基礎的・基本的な事項について、講義や実践報告、協議等を通して研修します。



2) OJTを活性化する動き

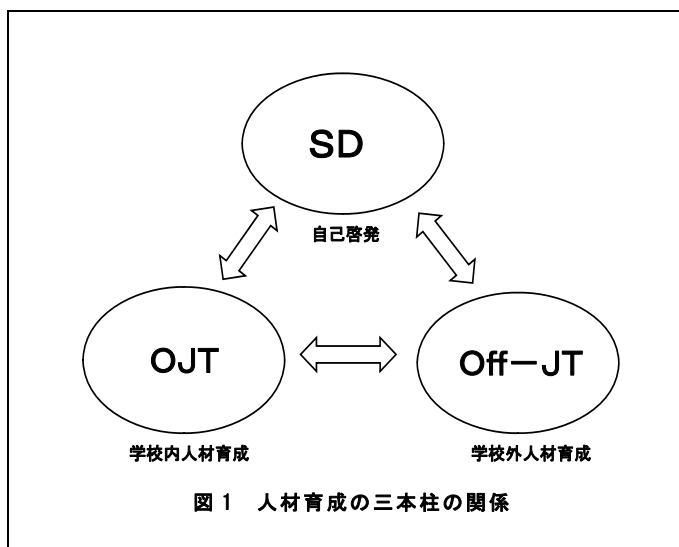
① OJT実践のためのハンドブックの発行（神奈川県）

初任研が、ファーストキャリアステージの第一歩と位置づけられると、校内における初任研は、OJTにおいても第一歩ということになる。神奈川県は、「学校内人材育成（OJT）実践のためのガイドブック」を出し、「管理職や総括教諭（以下「管理職等」という）を対象として、校内での教職員の人材育成のための考え方や具体的な方法について」啓発を行っている。図3は、その中に示されているOJTの考え方である。

図3 人材育成の三本柱とその関係（神奈川県立総合教育センター）^{iv}

【人材育成の三本柱】

- 学校内人材育成→OJT（On the Job Training）
：学校内における研修
- 学校外人材育成→Off-JT（Off the Job Training）
：学校外における研修
- 自己啓発→SD（Self-Development）
：教職員自身による力量形成



② メンターチーム編成による新任教員の校内育成（岐阜県）

岐阜県では、新任教員をチームで支えるメンターチームを、管理職のマネジメントにより校内に作ることを推奨している。初任研指導教員だけでなく、校内の複数の教員が意識的に担当することで、新任教員もわからないことを尋ねやすく、周囲も組織的に支援しやすいという効果が期待できる。

本報告書には、OJT活性化について、高知県と愛知県犬山市についてそれぞれ述べている。全国で取り組みが模索されている分野である。

3) 教員人生全体のキャリアステージに初任研を位置づける

① 10年ごとのキャリアステージに名前をつけ、必要とされる研修を整理（山形県）

山形県が教員研修全体の検討に着手したのは、2009年度（平成21年度）である。その目的は、学び続ける教師の育成である。そして、研修全体を見なおし、教員の経験年数とその段階で必要とされる研修を整理し、組み直した。その全体像の第一歩に、初任研がいちづけられている。その改訂のポイントは、以下のように示されている。

- 1 体系性の明確化：校内研修・校外研修、派遣研修を含めた全体像を示した。
- 2 研修でつける力・資質・能力を明確化：各要素を分析し、明示した。
- 3 ライフステージの区分と名称の見なおし
- 4 研修課題を明示：ステージごとにその内容を明文化した。

② キャリアステージに研修を位置づける背景

1 職階制度の変化

新しい職として、副校長や主幹教諭が法制化された。人数が全部で17名と少数であったため、既存の研修の中で工夫し、対応していく必要があった。

2 教員免許更新制講習制度の新設

免許制度が変わり、教員免許更新制講習が始まった。教員免許更新制講習と5年経験者研修・10年経験者研修（以下、「5年研」「10年研」等と略記）の時期が重なっているため、整合性を図り、5年研、10年研の日数削減を図った。

3 教職大学院との連携

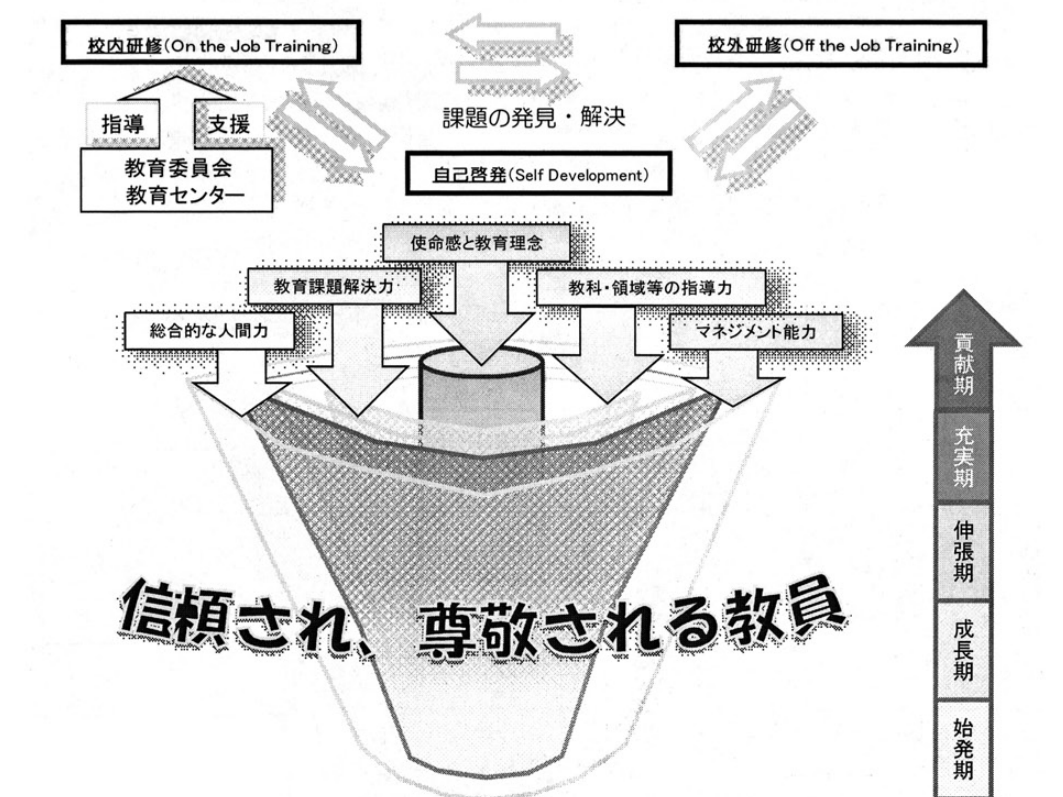
専門職大学院制度の一環として山形大学に設置された教職大学院に、毎年10名の現職教員が派遣されている。

そして、校外研修の中心となる、教育センター、教育事務所、市町村教育委員会のプログラムの関連や重複を精査し、それぞれの役割に即した精選と重点化を図った。

新しい研修制度は、2010年より始まった。その特徴は、1-5年目を「始発期・成長期」、6-10年目を「成長期」、11-20年目を「伸長期」、21-30年目を「充実期」、31-退職を「貢献期」と名付け、教員免許更新制講習もからめてそれぞれに研修を配置し、つけるべき力を明示している点にある。山形県は、教育センター・教育事務所・市町村教育委員会の研修の関連化や重複を精査し、それぞれの役割に即した精選と重点化をめざし、校内研修ともつなごうとしていた。それは、初任研のみならず、全ての研修を見通したものであった。その具体的な内容は、図4「山形県教員研修体系図」に詳しい。

図4 山形県教育委員会「平成24年度版 山形県教員研修体系図」より^{vi}

山形県教員研修体系図 I 【平成24年度版】

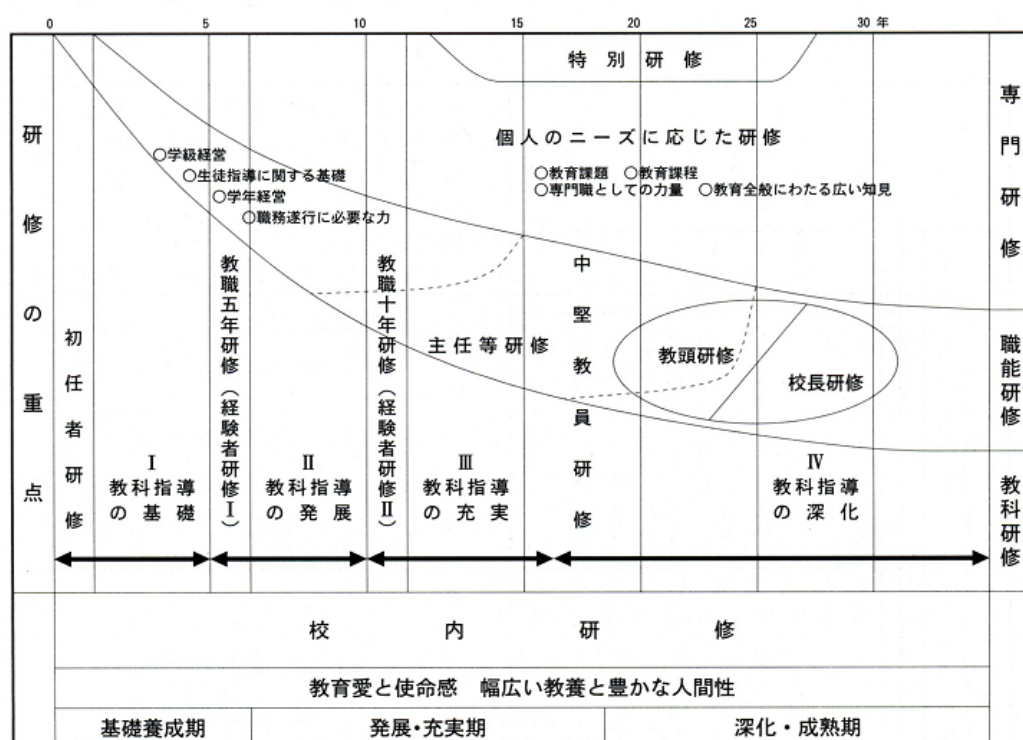


研修でつくれる力	始発期・成長期		伸張期	充実期	貢献期
総合的な人間力	年齢にふさわしい社会力		信念・理念	豊かな人間性・教養	
	コミュニケーション力		幅広い識見	学び続ける姿勢	
マネジメント能力	集団指導力		学年運営力	経営参画意識	法的理解力
	学級経営力		企画力	連絡調整力	職員指導力
教育課題解決力	ICT活用力・情報モラル			リーガルマインド	
	著作権の知識	指導の積極的な改善		総合的対応力	
	特別支援教育の理解	教育相談力			
教科・領域等の指導力	基礎的授業力		専門性の構築	指導力の還元	
	幼児児童生徒理解力		専門教科の指導力強化	後輩への指導助言力	
使命感・教育理念	教育への情熱・指導力の向上心			教育への造詣	経営理念
	幼児児童生徒への愛情と責任感、公務員としての自覚				経営哲学

③ キャリアステージを視野に入れた研修全体の体系化2（福島県）

福島県も、山形県と同様に教師のライフステージを視野に入れながら、研修全体の体系化を図ってきた。ライフステージは、5年目までの基礎養成期、20年目までの発展・充実期、それ以降の深化・成熟期に分け、研修は専門研修と職能研修、強化研修に整理している。初任研はその第一歩に位置づけられ、「実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る」^{vii}ことを目標にしている。

【福島県教職員研修体系図】



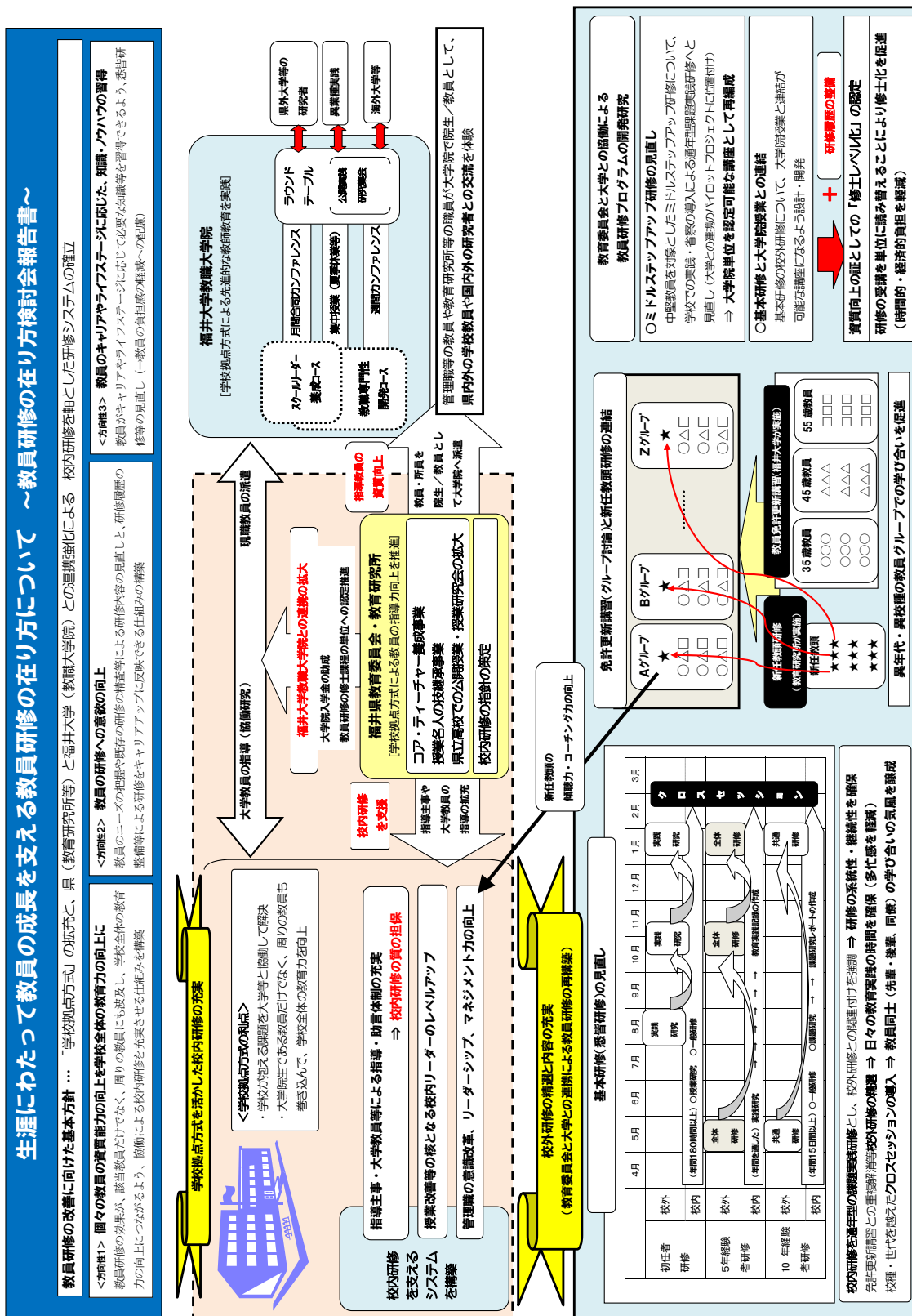
4）教職大学院との協働による研修体系の改訂（福井県）

福井県は「教員研修の在り方検討会」で、教員の資質能力の向上を目指し、福井大学教職大学院の協力も得て、2011年に研修全体の見なおしを行った。その概要は図5となる。

① 授業を中心とした実践研究のための支援

教師の力量向上のためには、実践したことを記録し、振り返り、再構成していく「実践的省察力」を育てる中で培われるという観点から、初任研は、年間を通して実践研究を支援し、研修の中に新たに「授業の組み立て方」を導入した。

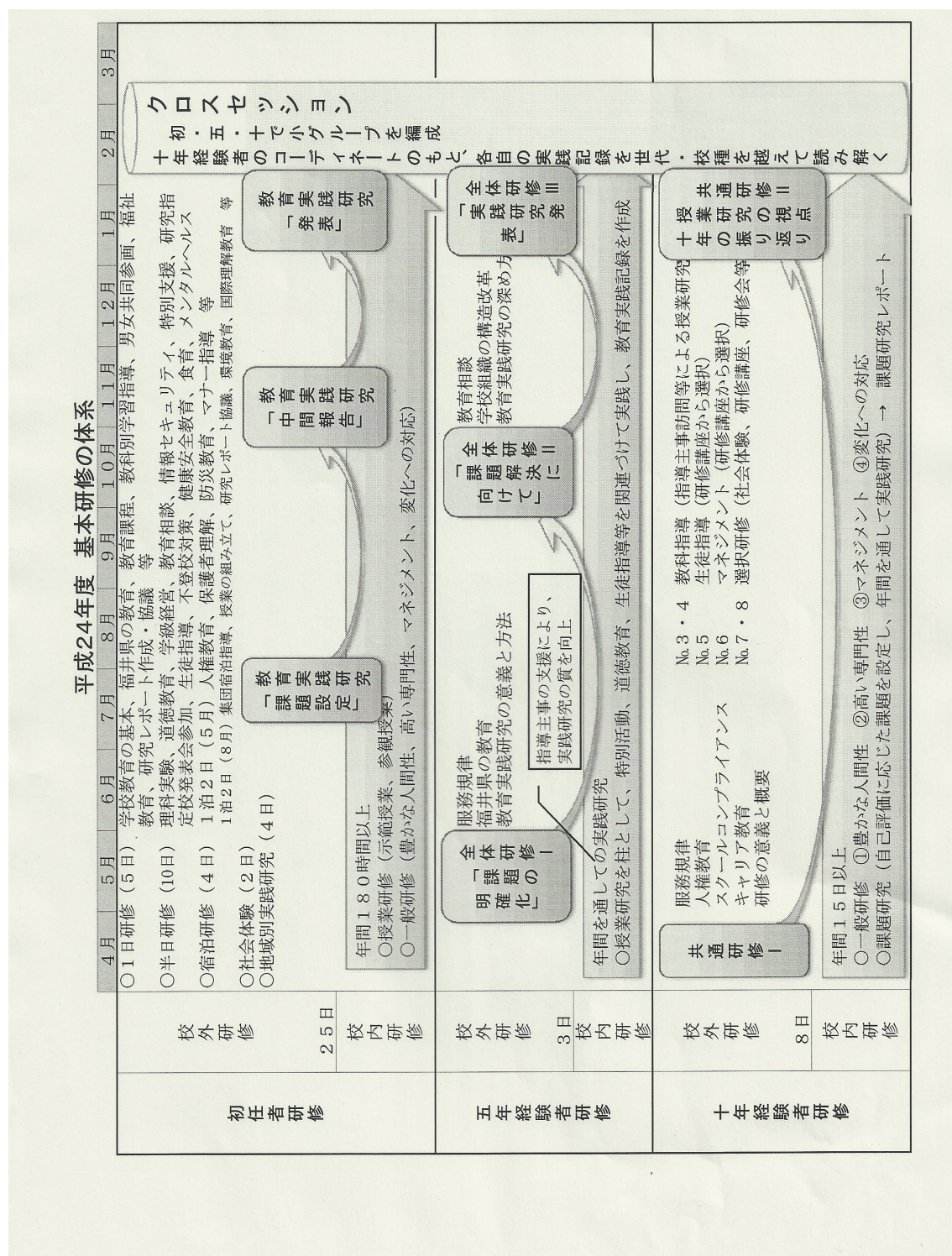
図5 「生涯にわたって教員の成長を支える教員研修の在り方について」 概要^{viii}



② 世代を超えた学び合いの場を設定 学び合う教員集団の育成

大量退職時代を控え、「学び合う教師集団」を育てるという意図をもって、初任者・5年経験者・10年経験者が学び合うクロスセッションが企画された。経験年数や校種を越えた小グループを編成し、実践記録を持ち寄って語りあい、聞きあうという企画で、年度終了近くの2月に盛り込まれている。(図7)

図7 福井県教育委員会「平成24年度 基本研修の体系」



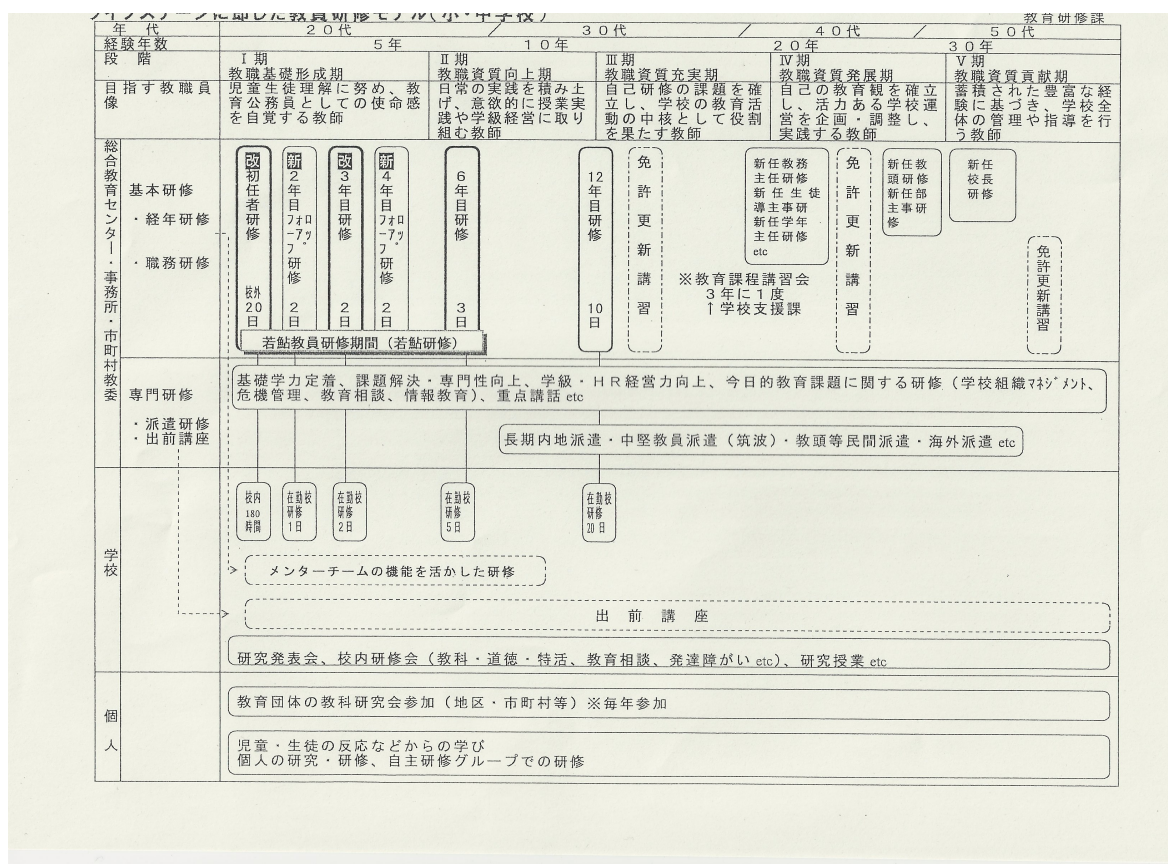
5) 6年間を一区切りとする研修体系（岐阜県）

初任研で何もかも伝えて、2年目から4年目まで各自の努力にまかせる、というのではなく、2年目にも研修を入れる自治体が増えている。急に研修がなくなることへの不安が、2年目の教員の方から出されることが多いという。

岐阜県は、もともと小学校と中学校の両方の教員免許を持った人を採用している。小学校か中学校に新任教員として3年勤め、4年目から6年目には異なる校種の学校に異動し、7年目からはどこでも充分に力を発揮できる教員になることを期待するという。

そのため、校種も地域も変わる4年目の研修が求められるのである。そこで、岐阜県は研修制度の見直しを図り、2012年度（平成24年度）より新しい研修に移行を始めた。それは、図8のようになる。

図8 岐阜県教育委員会 ライフステージに即した教員研修モデル（小・中学校）



2年目の研修や、4年目の研修があることで、初任研で全てを教えなければならないという状況から解放され、伝える方にも学ぶ方にもゆとりが生まれる。本報告でも、高知県で2年目の研修が導入されていることなどの事例が紹介されているが、必要に応じた年時研修を入れるという方向性は、今後ますます広がっていくと思われる。

（２）初任研に期待される効果と工夫

全国の初任研プログラムの収集や聞き取り調査の中で、どの自治体も研修の質の向上をめざした努力や工夫を重ねていた。どの自治体も研修後は必ずアンケートをとって初任研の質の向上を図っていた。

１） 初任研に期待される４つの効果

初任研には、共通して以下の４つの効果が期待されていた。

① 人格的資質向上

教育界全体を見通した講義や異校種交流などで広い視野と総合的な力を育てる

② 授業力向上

授業研究を中心におき、授業力の充実向上を図る

③ 実践研究能力向上

実践を振り返って省察する、個人研究発表を行うなどで自主研究・自主研鑽の力をつける

④ 課題解決能力の向上と適応支援

新任教員同士の交流の機会を増やしたり、相談にのったり、現場でその時期に必要なと思われる情報を早めに与えるといった取り組みを通して課題解決の力をつけ、困難にぶつかることによって生じる不適応を予防する

２） 初任研担当者の工夫

自治体により違いはあるが、初任研担当者は、以下の点に苦慮し、研修の工夫を行っていた。

① 研修担当者の人手不足

研修の回数を増やしたり、相談に応じたりときめ細かい対応をするのに担当者が不足すること。多くの自治体で、教育センターの指導主事が全員体制で合宿に行くなど、他の部署の力を借りる場面があった。

② 新任教員数の増加

新任教員数の増加は、きめ細かい対応を困難にする。宿泊研修の日数を削減したりせざるをえなくなる。横浜市は、講義だけでなくグループ討議やワークショップ型の研修を増やしたりして、自分たちで体験しながらさまざまな技法を身につけたり、授業研究会も自分たちで運営できるような働きかけをしている。埼玉県は、講師を招いた研修が組まれている場合、研修内容について事前に講師との綿密な協議を行い、講義だけではない形を要望するなど、研修目的を明らかにして臨んでいた。

③ 都市部の大量採用による困難

また、教育予算の特に 1000 人を越えるような採用になる自治体は、全員を収容する施設を確保することさえも難しい。研修後のアンケートを読むのも一苦勞である。

大量採用の自治体の新任教員は、全国規模で集まってくるため、赴任校の地理も文化も分からないまま教員の仕事がスタートする場合も多い。横浜市では、横浜市の特徴をインターネット上の動画で見られるようにして、パスワードを用いたeラーニングで4月以前から準備できるようにしていた。さらに、横浜市は、学校における教師の一日がわかるように、校門を入るところから教師の平均的な一日の動画を作って、新任教師の不安を和らげ準備ができるようにしたり、平成24年度からは採用前研修に学校訪問（配置校）を取り入れたり、といった工夫もしている。

④ 新任教員の負担の軽減

新任教員の初任研にかかる負担を軽減するために、群馬県は教育委員会主催校外初任研の事前レポートや事後報告を極力なくすようにしたという。また、学外に出る負担を少しでも減らすために、講義をインターネットによる動画配信にしていたり、学外に出る曜日が集中しないように班によって研修の曜日をずらしたり、と自治体によってさまざまな工夫があった。

3) プログラムの工夫

① 初日(開講日)の工夫

初任研初日のプログラムには、その自治体の姿勢が現れる。初日を4月1日に設定している自治体は、開講式と訓話のみで、午後は勤務校に行くようにしている場合が多い。4月2日以降で始業式よりも前に設定している自治体は、教職にスムーズに入れるように配慮したプログラムがみられる。あえて忙しい4月は校内研修のみにして、5月になってから校外研修を開始する自治体もある。また、教室で子どもたちの顔を見てから研修に出ることができるように、という配慮から遅い時間に開始時間を設定している自治体もある。

いくつかのパターンを示しておく。

<従来型>

開講式後は、教師としての心構えの講話、オリエンテーション

<メンタルサポート型>

- ・メンタルヘルス、ストレスマネジメント講座が入っている。
- ・人間関係を豊かにするグループ活動<グループエンカウンターなど>が入っている。

<現実対応型>

- ・保護者対応講座が組み入れられている。
- ・生徒指導講座が入っている。
- ・学級開き講座が入っている。
- ・班別の実践報告と研究協議が入っている。
- ・開講式後に自由参加の学級開きプログラムを用意している。

自然の家での講座開きは、千葉市である。アンケートでは、98%から「満足」という回答が得られ、4月の緊張している時期に、リラックスでき、仲間づくりもできてありがたかった、という記述が多かった、という。初日の班活動は、各班に教育センターの指導主事が最初からそれぞれ班を担当して活動するため、指導主事との心理的な距離も近くなり、その後の支援がスムーズになった、という意見もあった。また、初任研担当ではない指導主事も新任教員の顔や名前を覚え、その後の初任研で出入りする新任教員と会話を交わすことが増えたというのである。授業の悩みを語る新任教師に教育センターで行っている夜間講座を紹介した、という話もあった。

熊本県は、4月1日から2泊3日の宿泊研修を行う。内容は、学級づくり、授業づくりなど、最初に必要なことを全て伝えるという。毎年教育長や赴任校の校長も交えて研修の改訂を行っているが、4月の宿泊については、必要であり有効であるということで、ずっと続いているということだった。

② 班活動について

全ての自治体で、班活動が組まれていた。多くとも30人以下で、それぞれに担当者がつくという形が一般的であった。主な班編成のパターンを示しておく。

＜近い者同士が助け合えるように＞

- ・同じ地域の者同士でグループを作る。
- ・同じ学校に赴任した初任者は同じグループに入るようにする。
- ・小学校で同じ学年を担当している者同士でグループを組む。

＜視野を広げるために＞

- ・できるだけ違う地域の人同士が知り合えるようにグループを組む
- ・異なる地域、異なる校種でグループを組む

どの自治体も、初任研の隠れたカリキュラムとして、新任教員同士の横のつながりを作ることによって適応援助をはかろうとしていた。授業研究や生徒指導研修などの活動の種類によってグループを組み直すところもあった。また、宿泊研修のみ別に班を組み替えるところもあった。

班編成としては、小学校の場合は同じ学年の者同士で組む方法は新任教員にとって助けになっていた。その学年の子どもの様子を客観的に見ることができ、翌日すぐに実践できる内容を班で協議できるため、単学級などの小さな学校に勤務している小学校新任教員には特に好評であった。

新任教員への聞き取り調査でも、初任研には仲間と出会えるから楽しみにしていた、と答えていた。班別活動で横のつながりを作る、という目的は達成されているといえる。

③ 宿泊研修について

文部科学省の調査では、平成19年度の宿泊研修の実施日数の平均は、約4日間となっている。しかし、大量採用を行い、採用人数が増え続けている自治体を調査する中では、運

営にかかる費用が大きな金額になること、研修にかかわる指導主事等が不足することを主な理由に、日数を削減したり、宿泊研修そのものをなくしてしまったり、という自治体が増えていた。しかし、宿泊がなくなっても、日帰りで飯ごう炊さんやレクリエーションを行うなど、校外学習の指導法を学ぶと共に、親睦を深める企画が計画されているところもあった。また、「研究協議」という形でのディスカッションを毎回初任研に組み入れることで、宿泊研修とは異なるものの、連帯感の深まりを補い、一定の成果をあげているというところもあった。その一方で、年間に2回以上宿泊研修を行っているところもあった。いくつかの自治体では、広域であるため教育センターまで集まるのが難しく、校外研修を原則として付属している施設に宿泊して行うことになっている自治体もあった。

宿泊研修の中身も、自治体によってさまざまであった。

千葉市は、農家等への3泊4日の農山村留学を行っている。夏休みに長野県に農山村留学を行っている小学校6年生の児童たちに合流し、小学生のグループに一人ずつつく。学校によっていろいろな村に行くので、同じ村に行った者同士は仲良くなる。学年は6年生だが、校種を越えた混合班で行い、子どもにとっても新任教員にいい経験になっているという。

熊本県は、消防学校で、隊形作り、かけ声などを行うことで、子どもたちの前できびきびとメリハリのある話し方ができるようにしようしたり、宙づりから下に降りる訓練なども行うという。

山形県は、グループになってちぎり絵を作ったり、NHK合唱コンクールの課題曲を練習したりするという。

宿泊研修は、小学校の場合、必ず指導しなければならない分野であるため、指導主事側もそれを意識して行う。また、新任教員同士だけでなく、指導主事との距離も縮まる機会でもある。宿泊研修をやっている自治体の場合、新任教師からも指導主事からも、新任教員にとって良い出会いと学びの場になっている意見がよく聞かれた。また、どの自治体も、宿泊研修については新任教員からも高い満足を得られているということであった。

④ 授業への支援について

新任教員が最も力をつけなければならないことであり、各自治体とも研修の中心的な位置づけで力を入れている。

大阪府は、教育センター内にカリキュラム NAVI プラザ(カリナビ)を設置し、4地区の府民センター内に「ブランチ」という名の同様の機能を設けて、授業の充実のための支援・情報提供・教材共有などを行っている。eラーニングによって、それぞれの学年で行われる主な単元にかかわる授業をビデオ編集して指導案とともにインターネット上に置き、共有できるようにしている。

名古屋市は、書道や理科実験などのコツを、指導技術に長けた教師から学ぶ機会をよく設けていた。自治体によっては、道徳や特別活動などを自治体の教育センターでの研修で

扱い、各教科については勤務校や教育事務所など地域ごとの初任研が中心になる、という感じで分担しているところもあった。

（３）指導員制度について

１）指導員制度にかかわる課題

拠点校指導員は、そのメンタリング機能に期待するものである。ただし、次の諸点において、問題点が指摘される。

① あいまいな所属感

拠点校指導員の校内での位置づけがあいまいであるため、担当している新任教員の学校との連携が難しくなったり居場所がなく感じたりする場合がある。

② 指導員の力量の確保

力量のある教員が新任教員を育てて欲しいのだが、実際は難しい学校の事情がある。力量のある教員を校務からはずしたくない、という事態になることもしばしばある。また、新任教員が毎年着任する学校だと、力量のある教員を指導員として何年も現場からはずすことはできないため、結局ローテーションで全員に順番で指導員になってもらうことになる。

２）課題克服のための提案

① 退職教員が参加する NPO との連携（川崎市）を参考にする

川崎市は、各学校の指導教員の他に、初任者に対する巡回指導を「NPO 法人教育サポートセンター」に委託し、校内研修のフォローをしている。退職教員が多く加入している NPO 法人である。NPO 側で人選をして派遣しているが、「力のある退職校長が引き受けてくれている」という。採用人数の急増にも対応できる上、質の高い指導となっているという。

巡回指導員と指導主事との情報交換の場を設け、不適応傾向により支援が必要だと感じられる初任者の情報には、関係者によるケース会議を開いて対応しているという。外部機関との連携が、新任教員への適応援助に結びついている。

② 米国のメンタリング制度を参考にする

米国の青少年育成メンタリング制度では、メンター(ここでは指導員)とメンティー(ここでは新任教員)双方にアンケートをとったり、みんなを交えた懇親会を開いたり、ニューズレターでメンターにさまざまなよい実践を紹介したりしている。このように、指導員と初任者の仲介をする存在があるとよい。

③ 指導員は初任研に関する研究も行う

指導員のあいまいな所属感を解消するためには、初任者研修を通じた新任教員育成に関する研究も行い、それを教育センターが集約することが考えられる。

-
- ⁱ 神奈川県立総合教育センター「教職経験に応じた基本研修講座一覧」『平成 24 年度総合教育センター研修講座案内』2012 神奈川県総合教育センター
<http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/Snavi/kensyuSnavi/24kouzaannnai/24kihon-itiran.html>
- ⁱⁱ 神奈川県立総合教育センター「平成 23 年度総合教育センターの主な取り組み」『研修講座案内 2011』2011 神奈川県総合教育センター p. 2
- ⁱⁱⁱ 神奈川県立総合教育センター『初任者研修拠点校指導教員のためのハンドブック』2012 神奈川県立総合教育センター p. 2
- ^{iv} 神奈川県立総合教育センター『学校内人材育成（OJT）実践のためのガイドブック』2010 神奈川県立総合教育センター p. 4
- ^v 山形県教員研修体系検討委員会「山形県教員研修体系検討委員会報告補足資料」2009. 12. 23 山形県教育委員会（A4 1 枚の報告文書）
- ^{vi} 山形県教育委員会『平成 24 年度 初任者研修の手引 ―小学校・中学校―』2012 山形県教育委員会 pp. 88-89
- ^{vii} 福井県教育委員会『平成 24 年度 福井県公立学校 教職員現職教育計画』2012 福井県教育委員会 p. 2
- ^{viii} 福島県「教員研修の在り方検討会」報告書「生涯にわたって教員の成長を支える教員研修の在り方について」2012. 3 福井県教育委員会
http://www.pref.fukui.jp/doc/gakukyousei/arikatakento_d/fil/003.pdf