

教員初任者研修のカリキュラム改革へ向けた考察

——P市での参加者へのアンケート調査を基に——

石原陽子
ISHIHARA Yoko

関西教育学会研究紀要 第11号 抜刷

2011年

教員初任者研修のカリキュラム改革へ向けた考察

—— P市での参加者へのアンケート調査を基に——

プール学院大学 石原陽子

1. 初任者研修考察の意義と問題の所在

近年、団塊の世代の退職を機に教育の場でも世代間交代の加速度が増してきている。初任者の成長の問題は学校教育にとって緊急且つ重要な課題となっている。それだけでなく、教職に対する社会の目の厳しさを背景に免許更新制や教職大学院の設置、教員の評価制度の問題など教員の資質に対する政策が文部科学省や都道府県教育委員会で行われており、それは、大学までも巻き込んだものとなっている。

このような中で、新規採用された教員をどのように成長させていくのかを考えるにあたって、初任者研修を検証することは意義あることであると考え。特に、国の重要な施策として予算化され、日本における新任教師全員が受講を義務づけられている初任者研修について検討を加え、その在り方を考察することはその後継続される経年研修への示唆も与えることができるものと考え。

初任者研修は、校内で定めた計画に沿って実施される校内研修と各自自治体が計画実施する校外研修に分けられる。本稿では、各学校事情によって左右されやすい校内研修ではなく、計画的かつ広域に実施されており、全初任者が確実に受講する校外研修に焦点を当てる。全国的に実施される初任者研修が、果たして効果を上げているのかを検証し、初任者研修の有効な在り方を考察する。

2. 先行研究の概観

初任者研修そのものを対象とした研究は数少なく、実態はあまり明確にはされていない。その中であって、前島（1987）は初任者研修実施決定後の試行期間時に次のような調査分析を試みている。

前島は、埼玉県を中心に8府県の試行内容について調査し「驚くほど文部省案と整

合性を有しており、基本的には文部省案を規準とした画一的案が全国的に立案されていることが予想される」(p.9)と述べている。また、「研修の内容の広範・多岐な事、各回ごと、いやほほ講義の時間ごとに研修内容が次々と変化している。」(P.10)と調査結果について記述している。これらはここ数年の文部科学省の実施状況調査結果とも一致している。前島は、調査結果のまとめとして「実際の初任者成長の契機と『初任者研修制度』の間には基本的なズレがある」(p.18)とし、そのズレを3点に渡って整理している。

1点目は、初任者を子どもから引き離し、かなり広範で多岐にわたる研修内容を上から与えようとしていること、2点目は「初任者研修制度」では管理職を中心とした元教員あるいは現管理職・中間管理職を指導教員に充て、しかもマンツーマンでの指導を検討していること、3点目は、「初任者研修制度」は基本的に定型化され、しかも全国的にも画一化された制度を一斉に実施しようとしていることの3点の指摘である。

また、山崎(2002)は教師のライフコース研究の中で、初任者の成長に最も寄与するものは先輩教員とのインフォーマルな会話であると論じている。また、同著の中で初任者研修について調査分析をしている。初任者研修の中で、「よかった」と感じることを11項目の選択肢から2項目選択するものである。その調査結果から、「研修のカリキュラムとして組み込まれた内容以上に、研修の場での出会い、同じ新任教師たちとの交流そのものに価値が見出されている」(p.134)と論じている。すなわち、新任教師は初任者研修の主催者の意図とは異なり、研修内容よりも同世代の新任教師との交流を意味あるものと認識しているというのである。

以上のように、「初任者研修制度」は実施当初より研究者に問題点を指摘されながら、歓迎されない形で導入されたと言える。制度成立から20年近くたち、教員養成についてさまざまな意見が交わされるようになり、教員養成期間の延長も取りざたされる中で、本稿において、改めて「初任者研修制度」を問うことの意義は大きいと考える。「初任者研修制度」は、初任者の成長に有効に機能しているのか、初任者を学びの場から切り離すだけのものなのか、同じ立場の新任教員たちとの出会いの場としての意味しかないのであろうか。近年の状況を分析し、その実態の検討は重要なことであると考える。そこで、本稿では、初任者研修参加者の声を集約し、その有用性を検討すると共に今後の在り方について考察する。

本稿では、続く3節で初任者研修制度の概観を行う。初任者研修制度の歴史的経緯と文部科学省による近年の全国的な調査結果を整理し分析する。4節でP市における初任者研修受講者へのアンケート結果の分析を行い、5節で調査結果を踏まえた考察を行

う。

3. 初任者研修制度についての概観

まずはじめに、初任者研修の歴史的経緯を整理し、その上に立って、最近の文部科学省の「初任者研修実施状況調査結果」報告の分析から初任者研修制度について概観する。

3-1 初任者研修制度の歴史的経緯

1967年、中央教育審議会（以下、中教審）「今後における学校教育の拡充整備のための基本的施策について（答申）」の第2章第2節に「教員の養成確保とその地位の向上のための施策」が述べられている。その中に、教員養成大学の整備拡充とともに「教員の自覚を高め、実際的な指導能力向上を図るため、まず新任教員の現職教育を充実すると共に実地修練を行わせ、その成績によって教諭に採用する制度を検討すること」と初任者研修制度を示唆する文言が記されている。更に、1978年の中教審「教員の資質能力の向上について（答申）」では、「新任教員については教員としての自覚と実際的な指導力を高めるため、初任者研修を充実し、できるだけ長期間にわたって実施できるようにすると共に、将来において、採用後1年程度の実地修練を行うという施策を実現するように努力すること」とあるように、初任者研修という名前と期間が明確に記述されている。

1987年には、教育職員養成審議会（以下、教養審）「教員の自主的・主体的研修活動の奨励・支援」において、年間計画を立てて研修を実施することの重要性と内外の初任者研修の方針として、個々の教員の経験や力量、個々の学校の抱える課題、日々の実践の反省点と、あくまで初任者の実態や状況に合わせて研修を実施することを求めている。また、校外研修実施に当たっては、校内研修との連携や、初任者が自己の問題意識に応じて講師や研修内容を選択したり、問題解決的な研修内容を推薦したりするなど初任者のニーズに合った内容にするよう指示している。ここから読み取れるのは、初任者研修実施者の意図より以上に初任者のニーズや初任者自らが課題解決をすることを重要視していることである。あくまでも視点は初任者にとって、初任者の困難を克服し、専門職としての力量を高めるという観点で初任者研修を捉えている。

以上の教養審答申を受け、文部省は1988年に初任者研修制度を創設し、1989年から学校種毎に段階的に実施している。1992年に文部省は初任者研修の内容・成果として、

「①新任教員が、自主的・意欲的に研修に取り組み、その資質能力の向上が著しい、②指導教員についても自らの教育活動を振り返り、指導力向上を図る機会となっている、③初任者の指導が学校経営の重要事項として位置づけられ、従来の校務分掌や研修体制に見直しが行われるなど、学校全体の活性化につながっている」と高く評価している。しかし、1999年の教養審答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」では、「校内研修における研修内容の画一化、校外研修が講義中心になっており受講者に魅力のない内容になっている」と異なる評価がなされている。また、運用上の問題点としては、研修の時間が十分に取れないこと、初任者を受け入れた学校において校内研修の実施体制が確立していない例や管理職や指導教員の指導の不足等により校内研修が十分に実施されない例、同一教科の教員がいない例などがあると述べられている。これは初任者研修実施から10年経過し、研修内容及び運営上の問題点が明確になってきたことを表している。校外研修において、講義中心の受講者に魅力のないものになっているとの指摘は、1987年の教養審答申における受講者のニーズに合った課題解決的な研修という当初の目的から大きく離反していると言えよう。

3-2 文部科学省の「初任者研修実施状況調査結果」報告から

文部省（1992）見解と教養審答申（1999）との異なる評価が存在する初任者研修であるが、本項では、近年の文部科学省の「初任者研修実施状況調査結果」報告から校外研修の内容をみることによって、初任者研修の実態に迫ることとする。99自治体（都道府県・指定都市・中核都市）において校外研修で実施している内容の多い項目は次のようになっている。（研修項目は27）

表1 自治体による実施が多い項目（2007）

90%以上実施の研修項目		80%以上実施の研修項目	
教科指導	道徳教育	特別活動	カウンセリング
生徒指導	教育相談	人権教育	情報教育
特別支援教育	学級経営	学校保健	安全指導
		公務員倫理	対人関係能力

出典：「平成19年度初任者研修実施状況調査結果」（文部科学省）より筆者作成

表1は研修項目27の内、90%以上の自治体を実施している研修項目と80%以上の自治体を実施している研修項目を表している。これを見ると、いかに多岐に渡って内容が網羅されているかがわかる。このように多岐にわたった内容で初任者研修を実施することによって、連続性が欠ける講義中心の研修内容になりやすく、受講者の経験や力量に応じた課題解決的なものとなりにくいことが考えられる。この傾向は2007年度以前も同様であった。

実際に、筆者はX県P市における初任者研修に何度か参加したが、ほとんどが、1講座が2時間という枠での設定であり、1講座毎に内容が区切られていた。講師が1時間位講義し、参加者が質問をしたり、枠内で参加型の活動を取り入れたりするものであった。教育相談①・②などのように同一内容の講座を数コマ企画するなど、研修企画担当者は一方的な講座にならないように工夫をしていたが、実施しなければならない内容が多くて、結局、参加者の主体的な研修にはなりにくいと言っていた。

以上、法令に基づき実施されている初任者研修が初任者の成長にどのように寄与しているのか定かではないが、1987年の教養審答申にある当初の目的とは大きく離れたものになっていると言えよう。

そこで、筆者は、初任者の受講者アンケートを基に初任者研修制度を分析することとした。調査対象は、同県P市に2007年度に新規採用された小・中学校教員全員である。P市は西日本に位置する人口50万人以上の都市で、団塊の世代の退職により2006年度には100人以上、2010年度には250人以上の新任教員が採用されている市である。P市は、今後数年間で教員の世代交代が予想される日本の教育界の中で、いち早く世代交代の波が押し寄せており、初任者育成を重要視せざるを得なくなった市である。P市の初任者研修制度を検討することによって、日本の初任者研修制度を考察するための示唆を得ることができるものと考えられる。なお、本調査は初任者研修の改善のために教育センターと筆者が協働で実施したものである。

4. アンケート結果の分析

4-1 アンケート実施方法

アンケート実施時期は、閉講式を残すのみとなった2007年12月26日の初任者研修時である。実質的には、このアンケート実施時が研修の最終とみなしてもよいであろうと判断した。本アンケートは、新任教師が初任者研修参加時に記名により記述したものであり、選挙時などの出口調査とは異なり、主催者側の枠内で実施されている。

しかし、受講者全員を対象とできること、「次年度以降の研修の改善のために正確に」というアナウンスの元で実施されたこと、自由記述の回答を詳細に検討すると、率直な批判が記入されているケースもあり、ある程度初任者の意識の正確な反映とみなすことができると考えている。

アンケートの対象者はP市に2007年度小・中学校教員として新規採用された教師全員である。小学校教師119人（欠席12人）、中学校教師28人（欠席3人）である。

アンケート内容は大きく3つの部分からなっている。一つ目は、初任者研修の講座ごとについての意識調査である。開設講座は、開講式と閉講式を除く23コマである。小学校教員の講座内容は、教育公務員としての心構え、学級びらき、児童生徒理解、学級づくり、理科安全指導、わかる授業づくり、教育相談①・②、人権教育、特別支援教育、実技指導（音楽・体育・書写・図工）、教科指導（国語・算数・社会・生活総合）、道徳教育、学習指導案の検討と模擬授業及び研究授業、社会福祉体験活動、特別支援学校での1日体験活動、在日外国人教育、情報教育となっている。

中学校教員の講座内容は、教育公務員としての心構え、学級びらき、児童生徒理解①・②・③、学級づくり、教育相談①・②、人権教育、特別支援教育、教科別指導①・②・③・④、キャリア教育、道徳教育、学習指導案の検討と模擬授業及び研究授業、社会福祉体験活動、特別支援学校での1日体験活動、在日外国人教育、情報教育となっている。

実施した全ての講座内容に対して「とても興味をもった」「興味をもった」「あまり興味をもてなかった」「興味をもてなかった」の4つの選択肢から1つ選択することになっている。また、それぞれの項目について、研修後の実践ということで「よくできた」「だいたいできた」「あまり実践できなかった」「実践できなかった」の4つの選択肢から1つ選択することになっている。

二つ目は、「学習指導や生徒指導において、役に立ったことを下の①～⑨から5つ選び、順に番号を記入してください」という問いである。選択肢は次の9項目である。

- ①管理職による指導
- ②専門指導員による指導
- ③初任者指導教員による指導
- ④教育センター研修（初任者研修）
- ⑤学年会
- ⑥校内研修
- ⑦先輩教師との日常会話
- ⑧同年齢くらいの教師との日常会話
- ⑨その他

なお、②に記載されている専門指導員とは、初任者指導を目的として教育センターに配属されている教師経験のあるOBのことである。P市では2007年度から制度化され、非常勤職員として全部で9人（2009年には14人）いる。新任教員の配置されている学

校へ月に1回程度訪問し、初任者の授業参観後に指導を行い、初任者の学習指導力向上を目指しているものである。

三つ目は、「この1年間で自分が成長したことを記入してください」という自由記述である。「授業力について」と「子ども理解について」に分けられ、それぞれ9行の野線が引かれた枠が設けられている。

アンケート実施結果を次項より記述し、それに基づいた考察を行う。

4-2 講座ごとの興味と実践についての結果から

まず、はじめに小学校の新任教师の回答結果をみると、いくつかの特徴が読み取れた。

ほとんどの講座において否定的評価より肯定的評価のほうが高かったことである。特に、学級びらきや学級づくり、図工・音楽・体育などの実技指導については、70%以上の新任教師が「とても興味をもった」と肯定的評価をしている。これらの実技指導は、P市の授業力の高い教師が、初任者研修の指導者になって行い、体験する中で先輩教師たちの指導方法を学ぶことが意図されているのである。新任教師は、楽器演奏や絵画、体育などを体験的に学ぶことを意味あるもの認識していた。また、新任教師による評価の高い講座は区毎の研究授業である。これは、新任教師たちが作成した指導案に基づき、実際に他校へ出張して他校の新任教師の授業参観を行うものである。特別支援学校や幼稚園への1日参観も興味深く参加していた。このように、新任教師の初任者研修に対する興味関心は実践志向であることが読み取れる。

教育センターで学んだことを実際に実践に移したかどうかの設問についても、興味関心と実践の有無にはある程度の整合性がみられた。

紙面の都合で表は割愛するが、中学校教師の興味関心の傾向も小学校教師とよく似た傾向を示していた。特に、4コマ実施される教科別指導と3コマ行われる生徒理解への興味関心が高く、講話中心の「情報教育」「キャリア教育」への興味関心は小学校教師と同様に低い傾向があった。教科別指導とは、中学校教師が教科毎に集まり、指導主事の指導の下、新任教師が持ち寄った指導案について検討を行い、代表者が模擬授業や実際の研究授業を実施するものである。このように、中学校教師も小学校教師と同様に実践志向の傾向を示していた。

小・中学校新任教師の初任者研修の受け取りをまとめると次のようになる。①新任教師たちは体験的な教科指導について高い興味関心を示し研修後に実践をしている。②自分たちで指導案を作成し研究授業をするという一連の流れによる授業実践も高く評価している。③社会福祉体験活動や、養護学校や幼稚園での1日体験実習にも興味

表2 研修内容への興味関心と実践の状況 (2007)

講座内容	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
教育公務員としての心構え	13	83	10	0	16	74	13	3
学校開き	81	25	0	0	20	62	18	6
児童生徒理解	68	39	0	0	22	68	13	3
学級づくり	76	30	0	0	18	64	18	6
教科指導①	56	39	5	0	12	30	22	32
わかる授業づくり	58	42	4	0	8	64	29	2
教育相談①	54	51	1	0	22	69	14	0
人権教育	28	58	17	1	4	36	49	13
特別支援教育	40	59	5	0	13	48	38	5
実技指導①(音楽)	79	20	5	0	28	27	18	27
実技指導②(図工)	77	24	3	0	28	31	34	10
実技指導③(書写)	65	37	2	0	17	32	18	36
情報教育	14	65	25	1	4	20	53	26
教科指導②(国語)	55	43	5	0	14	64	22	4
”(算数)	50	47	5	0	10	67	21	4
実技指導④(体育)	81	21	4	0	38	49	15	4
学習指導案の検討	51	50	4	0	35	58	7	2
模擬授業	62	41	1	0	18	61	19	3
キャリア教育	16	61	27	1	2	28	54	20
社会奉仕体験活動研修	61	39	6	0	30	43	23	7
教科指導③(社会)	31	58	11	0	7	31	30	30
”(生活・総合)	54	42	3	0	10	46	34	8
養護学校/幼稚園での	80	21	2	0	30	51	20	2
区ごとの研究授業(小学校)	79	23	0	0	32	52	16	2
区ごとの研究授業(中学校)	55	40	3	0	15	39	27	15
在日外国人教育	33	64	7	0	0	0	0	0
道徳教育	56	46	2	0	0	0	0	0

① = とても興味をもった、② = 興味をもった、③ = あまり興味を持たなかった、④ = 興味を持たなかった、⑤ = よく実践した、⑥ = 大体実践した、⑦ = あまり実践できなかった、⑧ = 実践できなかった

(網掛け = 肯定的な評価①②⑤⑥は70%以上、否定的な評価③④⑦⑧は20%以上)

深く参加している。④講師による講話については興味関心が低い。以上のように、新任教師たちは実践につながるような講座内容に高い興味関心を示し、学んだことを実践に移しているということがわかる。P市における初任者研修は研修担当者の工夫により、実施された講座についての受講者の評価は予想より高いものであった。次に、新任教師が初任者研修を自分の成長に役立ったと認識しているのかについて次項で検討することにしよう。

4-3 成長に役立ったと考えるものの選択から

「学習指導や生徒指導において、役に立ったことを下の①～⑨から5つ選び、順に番号を記入してください」という設問結果は次のようになった。なお、初任者研修はセンター研修と表記されている。

※ 役にたったと思う項目(①～⑨)集計結果

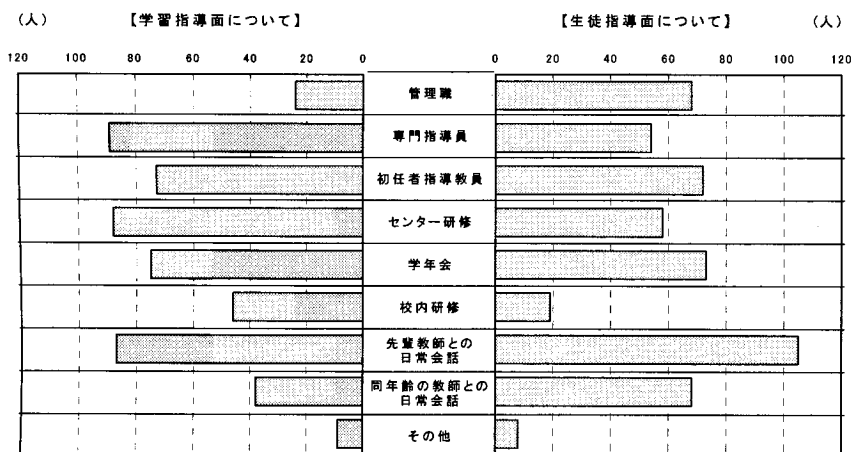


図1 役に立ったと思う項目の合計(小学校)

図1は小学校教員に対する調査結果である。これを見ると、学習指導において、自分の教育実践にとって役立ったと選ばれたもので多いのは、専門指導員による指導、初任者研修、先輩教師との日常会話の三つである。共に80人以上の新任教師が役に立った項目として選択している。

生徒指導面で見ると、一番役に立ったと感じているのが、先輩教師との日常会話であり、100人を超える新任教師がその存在を大きく捉えている。続いて、管理職による指導、初任者指導教員による指導、学年会となり、その次に、初任者研修が位置づいている。日常の学級指導の中で、生徒指導について困ったときには、同じ教育現場に

いる管理職や同僚、自分の指導担当である初任者指導教員に相談していることがわかる。初任者研修も、50人以上の新任教師が生徒指導面で役に立ったと回答している。以上のように、学習指導と生徒指導では彼らが役に立ったと回答しているものが異なっているが、半数ほどの新任教師が初任者研修の効果について肯定的に評価していることを読み取れる。

新任教師の意識を更に明確にするために、彼らが一番役に立つと答えた項目のみを見てみる。

※ 役にたったと思う項目①集計結果

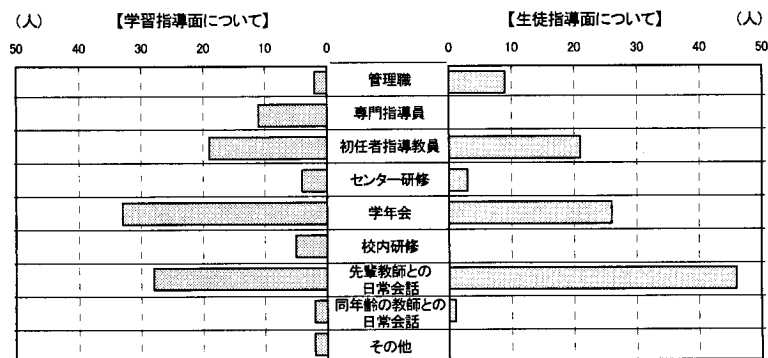


図2 一番役に立ったと思う項目（小学校）

図2を見ると、学習指導で最も役に立ったと感じているのは学年会である。次が先輩教師との日常会話となっている。初任者研修の位置は低く5人未満となっている。生徒指導面をみると、彼らが一番にあげたのは先輩教師との日常会話で、45人以上の新任教師が選択している。次が学年会、初任者指導教員と続いている。新任教師にとって、生徒指導は学習指導以上に日常的な実践の中での相談や指導助言が必要であることがわかる。ここにおいても、初任者研修を選択した新任教師は5人未満となっている。

次に、中学校教師が役に立つと選択する項目がどのようになっているかをみる。中学校の初任者のアンケート実施者は20人と少なく、安易に傾向を判断するべきではないと考えられるが、回答内容を見ると、自由記述との整合性も感じられ、初任者の意識の傾向を反映していると判断した。

※ 役に立ったと思う項目(①～⑤)集計結果

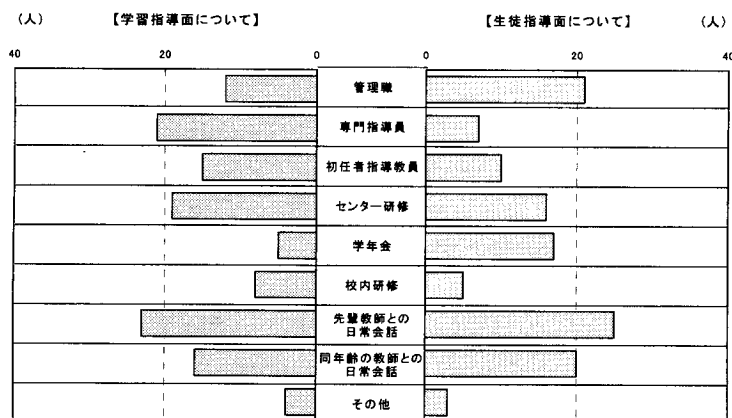


図3 役に立ったと思う項目(中学校)

図3をみると、学習指導面で20人以上の選択があるのは、先輩教師との日常会話と専門指導員の指導である。次に初任者研修と続いている。小学校教師との大きな違いは、学年会の選択が少ないことである。5項目選択であるのに、5人ほどしか選んでいない。

生徒指導面をみると、一番多く選択されているのが、先輩教師との日常会話であり、管理職、同年齢教師との日常会話、学年会と続き、その次に初任者研修が選択されている。学習指導面で選択の少なかった学年会が、生徒指導面では多く選択されている。同学年教師に同一の教科指導をする教師が少ないため、学年会の議題が学習指導に関するものではなく、生徒指導に関するものになっているのであろうことが推察される。これらの中であって、新任教師は初任者研修を学習指導に役に立つこととして位置づけていた。次に、小学校教師と同様に新任教師が自分の成長に一番役に立ったと認識しているのを見てみる。

図4を見ると、新任教師は、学習指導面・生徒指導面共に、先輩教師との日常会話を最も役に立つものとして選択している。学習指導面では、先輩教師との日常会話の次に初任者研修、専門指導員、初任者指導教員となっている。しかし、小学校とは異なり、学年会や校内研修が学習指導面における相談・指導助言の場になっていない。生徒指導については、先輩教師との日常会話を最も重要なものと認識しており、初任者研修や校内研修などのような公的な研修については一人も選択していない。

成長に役立ったと考えるものの選択から言えることは次のことである。①先行研究にあるように、初任者は自分の成長にとって最も意味あることとして先輩教師との日常会話を挙げていた。②初任者研修での研修の有用性は学習指導についての方が高く、

※ 役に立ったと思う項目①集計結果

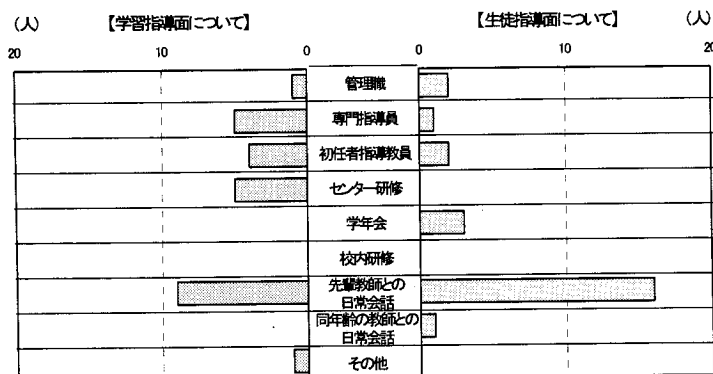


図4 一番役に立ったと思う項目（中学校）

生徒指導においては、公的な研修についての有用性の認識は低い。③教科指導において、中学校教員は小学校教員のように校内における組織的研修への依拠が少なく、その分、初任者研修や専門指導員による指導などのような公的な指導を必要なものと認識している。

5. 初任者研修のカリキュラムについての考察

5-1 初任者研修の実態調査結果から

本調査から以下の3点が指摘できよう。まず、1点目は、文部科学省「初任者研修実施状況調査結果」にあるように、各自治体を実施している25回程度の初任者研修の約半数はよく似た内容の研修を実施しているということである。内容も表1にあるように自治体が初任者に身につけてほしい知識・技能が中心となっている。初任者研修内容が網羅的になっており、初任者が自己の問題意識に応じて、講師や研修内容を選択するような主体的・自律的内容になっているとは言い難い。

P市の初任者へのアンケートを見ても、新任教師は講義形式の研修の評価を低く、図工や音楽、体育の実技指導のようなベテラン教師の指導による参加型・体験型研修を高く評価している。先行研究で意味あるものと論じられていた研修の場での同世代教師たちとの交流だけでなく、実施内容や方法によっては研修を興味あるものとみなしている。すなわち、初任者研修の場における内容の質が問われていると言える。

2点目は、初任者の成長に役立ったものの選択についてである。1つ目の講座への評価回答にあるように、個々の講座への評価は高くても、自分の成長に役立つものとし

での初任者研修の評価は低いと言わざるを得ない。小・中学校教師共に自己の成長に役立つことの選択においては、先輩教師との日常会話を最も効果があると選択していた。これは、先行研究とも一致することであり、初任者の成長にとって先輩教師とのインフォーマルな会話が自分の成長に最も寄与しうると言うことである。小学校と中学校で異なっていたのは、学年会の位置づけであった。小学校は組織的に学習指導力向上の機会が設けられているのに対して、中学校では学習指導は個々の教師に任されており、教師個人の問題とされているのではないかと考えられる。このように、校内で組織的に教員研修が実施されていない場合、初任者は初任者研修の有用性を高く評価していた。すなわち、自分の成長にとって、初任者研修の評価は高いとは言えないが、所属する場の相違が、初任者研修の必要性を規定するとは言えるのではないだろうか。

3点目として言えることは、1987年教養審答申「教員の自主的・主体的研修活動の奨励・支援」に指摘されていた、自己の問題意識にあった課題、課題解決的な研修といった、教師の自律性や主体性を尊重した内容ではないということである。筆者がフィールドワークで出会った新任教師は「センター研修でいい授業とか観るじゃないですか、僕が知りたいのはどうしたらあんなにできるかなんですよ、そこが分からない」（2008年、P市K小学校新任教師）と初任者研修と自分の課題とのズレを指摘していた。これは、初任者が研修内容を興味深く受講しても、初任者の日々の実践から生じる初任者のニーズに即したものになっていないということを意味している。初任者研修が年度当初には計画されていなければならないこと、初任者の人数が多く一人ひとりの課題に応えにくいことなどから、初任者のニーズから出発するのではなく、主催者の意図に沿ったものになっていると言えよう。

初任者研修が有効に機能するための方策があるのであろうか。次項において、カリキュラム面から検討することとする。

5-2 カリキュラム改革について

レイヴとウェンガーは彼らの著の中で「学習のカリキュラムと教育のカリキュラムを区別せざるを得なくなる。（中略）学習のカリキュラムは、学習者の視点から見た日常実践における学習の資源がおかれている場である」（p.79）と述べている。学習が状況に埋め込まれているという視点で、日常実践と学習を切り離して考えることができないということである。本調査においても、初任者は先輩教員との日常会話や学年会など実践の場での学びを強く意識していたという事実が判明した。また、初任者研修の個々の講座には興味を抱いていても自分の日常から生起する課題とは離反しており、

初任者研修を自分の成長に寄与するものとしては強く認識していなかった。文部科学省が作成した事例に基づき全国ほぼ同一の内容の研修が実施されることは、初任者の学習という視点でみた場合、基本的に無理な設定であると言えよう。

初任者研修が、彼らの学びの場として有用なものになるためには、多くの項目を立てて講義式に研修を実施するのを改め、設立当初の目的のように、初任者の状況に合わせて彼らの日常に生起する課題に直結したものにするべきであろう。初任者研修で自らの課題を主体的・自律的に解決していく方を模索する中で自己を成長させていく教師として成長していくものと考えられる。特に、P市における中学校のように職場において学習指導についての学びの機会が少ない教師にとって、初任者研修はその運営の仕方によって有用なものとなりえると言えよう。そこで、本稿では下記のような運営の仕方やカリキュラムについて提案をしたい。

- ①初任者研修では、自治体が採用した教員を一堂に集める機会を最小限にする。近隣の小中学校区毎に新規採用された教員で構成する小人数の研修会とする。初任者も集まりやすく、おかれている子どもの状況も似ており、課題に共通性があり相互交流に意味がある。
- ②初任者研修の内容については、基本的には初任者の問題意識に基づいたものとする。学習指導力と生徒指導力の2側面について、グループ毎にテーマを決め、テーマ探究のために初任者が必要に応じて講師を招聘したり、事例研究や授業研究を行い相互に検討会を実施したりする。研修成果は小論文にまとめ評価対象とする。そのために、教育センターは研修計画の大枠のみを提示し、細かな内容は初任者に任せる。また、初任者指導教員はコーディネーター役に徹し、専門指導員も一方的な知識注入は避けるようにする。

以上のような大胆な改革を実施することによって初任者研修は当初の意図に沿ったものとなるであろう。一律に決められ与えられた講座内容はその場では興味を持って受講することが可能ではあるが、初任者の日常から生じた課題ではなく、その後続く継続的な探究とはなりにくい。初任者研修は校内の資源のみならず、所属する自治体全体の資源をも取得し、自ら学ぶ機会となりえる可能性をもっている。特に、P市の中学校のように所属する学校で組織的な研修が実施されていない場合、初任者研修は学習指導や生徒指導について考え、実践を振り返る機会となると考えられる。初任者の時期は、多くのことを吸収する時期である。学び続けるという姿勢と自分の実践を

振り返るという習慣を形成し、成長し続ける基礎を形成する重要な時である。生涯学び続ける教師育成のためにも、初任者研修は一律、かつ画一的に実施するのではなく、初任者のニーズに合った大胆な改革を望みたいものである。

(参考文献)

- 秋田喜代美 (1996) 「教師教育における『省察』概念の展開 反省的実践家を育てる 教師教育をめぐる」教育学年報第5巻 世織書房
- 秋田喜代美 キヤサリン・ルイス 編著 (2008) 『授業の研究 教師の学習』明石書店
- Angela, M. O'Donnell (2006) "Effective Teachers and the Process of Teaching," *Educational Psychology*.
- Schon, D.A. (1983) "The Reflective Practitioner," *New York*. (= 訳佐藤学・秋田喜代美 訳 (2001) 『専門家の知恵』ゆみる出版)
- 神内靖彦 (2008) 「教師と教師教育をめぐる今日の問題状況」日本教師教育学会編『日本の教師教育改革』学事出版
- Jean Lave & Etienne Wenger "Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation," 1983. (= 佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習 正統的周辺参加』産業図書、1993年)
- 久富善之 編著 (2008) 『教師の専門性とアイデンティティ』勁草書房
- 久富善之 編著 (2003) 『教員文化の日本の特性』多賀出版株式会社
- 前島康男 (1987) 「初任者教員の成長と初任者研修制度」熊本大学教養部紀要
- パトリシア・クラントン (1995) 入江直子・三輪建二 訳 (2004) 『おとなの学びを創る 一専門職の省察的実践をめざして』鳳書房
- 佐藤学 (1997) 『教師というアポリア 反省的実践へ』世織書房
- 佐藤学 (2008) 「教師教育の危機と改革の原理的検討」日本教師教育学会編『日本の教師教育改革』学事出版
- 佐藤公治 (1999) 『対話の中の学びと成長』金子書房
- Shimahara, N. & Sakai, A. 1995, *Learning to Teach in Two Cultures: Japan and The United States*.
- 上野直樹 (2006) 『文化と状況的学習』凡人社
- 山崎準二 (2002) 『教師のライフコース』創風社
- 油布佐和子 編著 (2009) 『教師という仕事』日本図書センター
- 船寄俊雄 (2002) 「教師とは一教師の役割と専門性を深める」『講座教師教育学第1巻』学文社

The Usefulness of the Induction Course for New Teachers: As Reflected in a Survey among its Participants

The purpose of this research is to evaluate the usefulness of the induction course that new teachers are legally required to attend. In Japan, new teachers have to take the induction course 25~30 times during the first year of their appointment. Since previous research has pointed out that new teachers develop their teaching skills primarily through on-the-job-training, it is important to examine to what extent an induction course outside of the workplace is actually beneficial.

In order to examine this issue I conducted a survey among new elementary and high school teachers (from the same city) who attended the induction course. The results of my survey show that (1) they considered the daily conversations with their more experienced colleagues the most significant, (2) they made remarkable progress through programs related with empirical and practical matters, and (3) the elementary school teachers and their high school counterparts had different perceptions as to the significance of the course. The lack of a systematic in-school training program in the case of the high school teachers led them to evaluate the usefulness of the course higher.

This research thus shows that in order to make the induction course more useful, greater emphasis should be placed on issues concerning daily teaching activities and on problem-solution exercises in small groups.