

E 0 4 - 0 6

研究報告 第 3 7 4 号

新しい教員研修の在り方についての基礎的研究 ー大量採用時代の初任者研修を中心にー

平成 2 1 年 3 月

千葉県総合教育センター

新しい教員研修の在り方についての基礎的研究 ー大量採用時代の初任者研修を中心にー

研究指導主事 齋藤 崇生
研究指導主事 小川 輝芳
研究指導主事 吉野 康彦
(文責)

はじめに

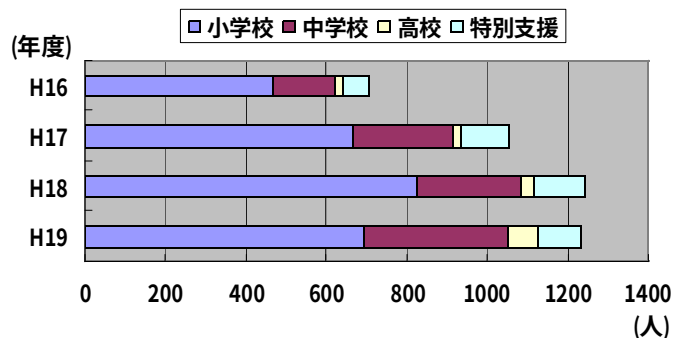
少子高齢化、核家族化、国際化、情報化、知識基盤社会の到来、地方分権への移行など、社会は大きく変化している。このような社会を生きてゆく子どもたちに、「確かな学力」「豊かな心」「健やかな体」の調和を重視する「生きる力」を育むことが望まれており、その直接の担い手である教員の資質能力の向上は、ますます重要になっている。

一方、学校では、学力の低下やいじめ・不登校への対応、働く意欲の向上など、課題が多い中、教員の大量退職・大量採用の時期が訪れている。(〈資料1〉参照)

これに対応するには、新しい時代の教育に対応できる、質の高い教員を育成しなければならない。そのためには、教員研修の在り方を検討し、これまで以上に教員研修を充実させていく必要がある。

そこで本研究では教員研修の現状をまとめ、そこから新しい時代に対応するための教員研修の在り方について探ってみることにした。本年度はその初年度として、初任者研修を中心に基礎的な資料の収集を行う。

〈資料1〉 新規採用者数(含助教諭)



I これからの学校・教員に求められるもの

社会の大きな変動に対応し、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教員に対する揺るぎない信頼を確立し、国際的にも教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。

変化の激しい時代だからこそ、教員に求められる資質能力を確実に身に付けることの重要性が高まっている。また、教員には、不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けていくことが重要となっており、「学びの精神」がこれまで以上に強く求められている。

中央教育審議会総会(第53回)配付資料より 2005.12.8

1 求められる学校

中央教育審議会では求められる学校について、次のように述べている。

「社会の大きな変動に伴い、保護者や国民の間に、学校に対して、必要な学力や体力、道徳性等を確実に育成する質の高い教育を求める声が高まっている。これからの学校は、子どもたちの知・徳・体にわたるバランスの取れた成長を目指し、高い資質能力を備えた教員が指導に当たり、保護者や地域住民との適切な役割分担を図りながら、活気ある教育活動を展開する場となる必要がある。

また、これからの学校には、保護者や地域住民の意向を十分に反映する信頼される学校となるため、教育を提供する側からの発想だけではなく、教育を受ける側の子どもや保護者の声に応える教育の場となることが求められている。」(同上配付資料より)

ここからは、教員が自らの資質能力を高めていくことと、保護者や地域と連携して教育にあたることの必要性が読み取れる。

2 教員に求められる資質能力

資質能力についての基本的な考え方は、『教職員研修体系について（報告）』千葉県教職員研修体系検討会議（平成13年3月）で以下のように示されている。

「教職生涯において必要な資質能力は、その教職経験に応じて広がり深まるものと思われるが、主任、教頭及び校長等のような職務に応じて獲得しなければならない資質能力がある。また、社会の変化等に伴い新たに必要となる資質能力もある。

教職員一人一人の資質能力は決して固定的なものではなく、経験を積むことで変化し、課題意識をもち課題解決のための努力により、成長が可能となり、それぞれの職能、専門分野、能力・適性、興味・関心等に応じ、生涯にわたりその向上が図られる必要がある。」

つまり、資質能力は自らの努力で向上させることができるものであり、教員は教員である限り、常に資質能力を高め続けなければならない。そこで大切になるのが研修である。

また、教職員の資質能力を「基本的な資質能力」「幼児児童生徒の指導に直接的に係る資質能力」「幼児児童生徒の指導に間接的に係る資質能力」に分け、具体化し、一覧表にまとめている。（次項〈資料2〉参照）

教員に求められる資質能力については、いつの時代にも求められる資質能力と、変化の激しい時代にあって、子どもたちに「生きる力」を育む観点から、以下のように示している。

①いつの時代にも求められる資質能力

教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力

②今後特に求められる資質能力

○地球的視野に立って行動するための資質能力

（地球、国家、人間等に関する適切な理解、豊かな人間性 等）

○変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力

（課題探求能力等に関わるもの、人間関係に関わるもの 等）

○教員の職務から必然的に求められる資質能力

（幼児児童生徒や教育の在り方に関する適切な理解 等）

前掲『教職員研修体系について（報告）』

また、平成17年10月の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、優れた教師の条件について、以下の3つの要素が重要であるとしている。

①教職に対する強い情熱

教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感など

②教育の専門家としての確かな力量

子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの教材解釈の力など

③総合的な人間力

豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していくことなど

教員を取り巻く社会状況が急速に変化し、学校教育が抱える課題も複雑・多様化する今日、これらの資質能力を身に付けることは重要であると考えられる。だからこそ「学びの精神」をもっていることが必要であり、学びの場である研修は、常に見直され、質の高いものになっていなければならない。

〈資料２〉教職員の資質能力として考えられる項目一覧

Ⅰ 基本的な資質能力	(１) 人間性	１豊かな人間性	・豊かな知性・感性・創造性 ・強い使命感、責任感、深い人間愛 ・協調性や一体感、豊かな対人関係能力 ・人権・福祉への理解 ・高い倫理観と服務規則の厳守
	(２) 教養	２一般教養	・得意分野をもつなどの人間としての幅広く豊かな教養 ・社会の変化に対応する資質能力
		３専門的教養	・教職に関する専門分野についての深い教養 ・視野を広げ、専門性を追求する意欲
Ⅱ 幼児児童生徒の指導に直接的に係る資質能力	(３) 実態を把握する資質能力	４観察・理解する資質能力	・学力や考え方を観察する資質能力 ・健康状態や体力を観察する資質能力 ・悩みや要求、つまずきや成長・発達を理解する資質能力 ・生活態度を観察する資質能力 ・家庭や地域の特性を観察する資質能力
		５検査・調査し、判断する資質能力	・学力を検査し、判断する資質能力 ・意義や考え方を調査し、判断する資質能力 ・健康や体力を検査・調査し、判断する資質能力 ・家庭や地域の状況を把握し、判断する資質能力
		６資料を収集し、分析する資質能力	・学校生活の状況や記録から情報をつかむ資質能力 ・校外から情報をつかむ資質能力 ・文献や資料から情報をつかむ資質能力
	(４) 指導する資質能力	７計画を立てる資質能力	・学校教育目標及び具現化計画をたてる資質能力 ・各教科等の目標及び指導計画をたてる資質能力
		８計画を展開する資質能力	・個人や集団を掌握し、実態に応じて指導する資質能力 ・個に応じたカウンセリングやガイダンスを行う資質能力 ・各教科等のねらいに応じて指導する資質能力 ・効果的な指導のために創意工夫する資質能力
		９評価する資質能力	・学校・学年・学級経営について評価する資質能力 ・指導計画や指導の在り方について評価する資質能力 ・個々の幼児児童生徒を評価する資質能力
Ⅲ 幼児児童生徒の指導に間接的に係る資質能力	(５) 環境や安全に対処する資質能力	１０環境を構成利用する資質能力	・環境に対する理解を深め、環境保全に参加する資質能力 ・教室や学校環境を構成整備し、利用する資質能力 ・地域や社会環境を利用し、働きかける資質能力
		１１不測の事態に対処する資質能力	・事故に対処する資質能力 ・災害に対処する資質能力
	(６) 事務を処理する資質能力	１２記録し管理する資質能力	・記録し整理保管する資質能力 ・文書事務を処理する資質能力
		１３物品管理や会計処理を行う資質能力	・会計を処理する資質能力 ・教育財産を管理する資質能力
	(７) 望ましい人的環境をつくる資質能力	１４校外と連携する資質能力	・保護者と連携・協力していく資質能力 ・地域住民・団体等と連絡・協調する資質能力 ・ボランティア活動を行う資質能力 ・開かれた学校づくりを推進する資質能力
		１５学校運営を円滑に進める資質能力	・組織の中で自分の立場を理解する資質能力 ・校内の組織活動を活発にする資質能力 ・勤務、サービスを適正にする資質能力
		１６研修（研究）を進める資質能力	・研修を進め日常実践に生かす資質能力 ・地域の研修（研究）を推進する資質能力 ・研修活動を他に広める資質能力

II 教職員研修の現状と課題

1 千葉県の教員研修体系

教員の研修については、教育公務員特例法に以下のように記されている。

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

これにより都道府県・政令指定都市教育委員会等は、教職経験に応じた研修、専門研修、管理職研修、長期研修等を計画・実施し、体系化を進めてきた。

現在の本県の教員研修は、千葉県教職員研修体系検討会議による『教職員研修体系について(報告)』（平成13年3月）を基に行われている。そこに示されている教職員研修体系図（p20）と、今年度に総合教育センター・子どもと親のサポートセンター主催の研修を当てはめたのが、〈資料3〉である。今年度は200を超す講座が開催されている。

〈資料3〉研修体系

	前期（～10年程度） （初任・成長期）	中期（～20年程度） （推進・発展期）	後期（21年程度～） （深化・充実期）
研修の重点	教職員としての生涯を通して、経験や職務に応じた資質能力の成長を期待し、研修を体系づける ←——— <基本的指導力の育成> —————→ ←——— <実践的指導力の向上> —————→ ←——— <実践的指導力の充実> —————→ ←——— <豊かな企画力と指導力の育成> —————→ ←——— <経営力の向上> —————→ ←——— <豊かな人間性や幅広い教養，教育者としての使命感> —————→		
悉皆・推薦研修	初任 5年 10年 新任教務主任研 新任教頭研 新任校長研 新任者研修（特別支援） 県立学校セクハラ相談員 組織マネジメント 授業力アップ 中期層教員 後期層教員 学校人権教育指導者 進路指導 教科（英語，技術，技術家庭） メディア教育 生徒指導 教育相談 長期研修		
希望研修	《教科・領域（図工・美術，英語，学級経営，算数・数学，道徳，国語，社会，音楽，理科，商業，農業，技術・家庭）》 《現代的課題（事務長，健康教育，コミュニケーション，消費者）》 《教育相談》 《メディア》 《特別支援》 《公開講義》 《休日開放講座》 《資格取得》		

2 初任者研修

(1) 初任者研修の概要

初任者は、校内では週10時間程度、年間300時間、校外（総合教育センター等）で年間25日の研修を受けることになっている。その目的は「新任教員に対して、教育公務員特例法第23条の規定により、現職研修の一貫として1年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させることを目的とする」とされている。

〈資料4〉小・中学校初任者研修項目例

基礎的素質	学級経営	教科指導	道徳	特別活動	総合的な学習の時間	生徒指導・進路指導
1 公務員の役割と諸課題の解決に向けた取組 - 公教育と使命 - 教育改革と学校教育の現状 - 関係法令と目標の実現 - 社会教育、家庭教育との関連 - 教育施設や事業の展開 2 学習指導要領と教育課程の編成・実施並びに評価 - 学習指導要領の法的位置と基準性 - 学習指導要領と教育課程の編成実施 3 学校教育目標の具現化に向けた取組 - 学校教育目標と目指す児童生徒像 - 学校教育目標と学校経営 - 学校教育目標と指導計画 - 学校教育目標と教育活動 - 学校教育目標と学校評価 4 教員の勤務と公務員としての在り方 - 服務、義務 - 勤務と給与 5 学校の組織運営 - 関係法令と学校組織 - 校務分掌とその機能 - 教育環境の整備 - 開かれた学校づくり - P T C A の運営 - 安全管理・事故防止 6 職員研修と教員としての生き方 - 教員としての心構え - 教職観の涵養 - 研修と自己成長 - 校内研修・研究への参画 7 教育課題の解決に向けた取組 - 人権教育 - 環境教育 - 教育の情報化等への対応 - 教育の国際化等への対応 - 帰国・外国人児童生徒への対応 - 学校保健、安全指導の進め方 - 食に関する指導の進め方（給食指導を含む） 8 特別支援教育の制度と具体的な取組 - 特別な教育的ニーズと指導 - 特別支援教育体制の整備と活用 - 特別支援教育の制度 9 教育機関や企業等における体験を通じた研修 - 体験研修 - 課題研究 10 研修の総括 - 初任者研修の総括	1 学級経営の意義 - 学級経営の内容と果たす役割 - 学級経営案の作成と活用 2 学級経営と学年経営 - 学級の組織づくり - 教室環境づくり - 児童生徒による活動の運営 - 児童生徒との関わり方 - 学級集団づくり - 日常の指導 3 保護者と連携を図った学級経営 - 授業参観と保護者会 - 学級通信 - 保護者への助言 4 学級事務の処理 - 年度当初、各学期当初の学級事務 - 成績等にかかわる諸表簿の作成などの学級事務 - 各学期末、年度末の学級事務 - 学級事務と情報処理の活用	1 基礎技術 - 教科指導の基礎技術 2 授業の進め方 - 授業実践に関する技術 - 学習指導案の作成 - 授業における児童生徒理解 - 授業の診断と記録の分析 - 教材研究の方法と実際 - 教材研究の進め方 - テストの作成と評価の在り方 - 教科指導と情報機器の活用 - 授業の分析と診断 - 個に応じた学習指導の進め方 - 学習指導と評価の要点 - 教材・教具の作成と活用の仕方 - 授業の反省と評価 - 指導計画の作成 3 授業参観 - 示範授業参観の視点 4 授業研究 - 授業研究	1 道徳教育の基礎的理解 - 道徳教育の目的や意義 - 学校、地域における道徳教育の基本方針 - 道徳教育の諸計画の意義とその作成 - 他教科・領域等における道徳教育 「心のノート」の趣旨とその生かし方 2 道徳の時間の指導 - 道徳の主題構想と資料研究 - 道徳学習指導案の作成 - 道徳における評価の在り方 - 示範授業参観 - 道徳の授業研究	1 特別活動の教育的意義 - 特別活動の目標 - 特別活動の内容 - 特別活動の特質 2 特別活動の指導計画と授業の実践 - 全体の指導計画と年間指導計画 - 学級活動(1)の指導計画の作成と授業の実際 - 学級活動(2), (3)の指導計画の作成と授業の実際 3 学級活動の指導と評価の工夫改善 - 学級活動(1)の指導と評価の工夫 - 計画委員会の指導と評価の工夫 - 係の活動の指導と評価の工夫 - 集会の活動の指導と評価の工夫 - 学級活動(2), (3)の指導と評価の工夫 4 児童会・生徒会活動、クラブ活動、学校行事の指導と評価の工夫改善 - 児童会活動・生徒会活動 - クラブ活動 - 学校行事 - 集団宿泊体験	1 趣旨・ねらい - 総合的な学習の時間の趣旨 - 総合的な学習の時間のねらい 2 全体計画の作成 - 全体計画作成の必要性 - 全体計画の内容と取扱い 3 学習活動の進め方 - 学習活動の展開 - 体験的・問題解決的な学習 - 学習形態、指導体制の工夫 - 地域の教育資源の活用 - 国際理解・外国語会話等の学習活動 4 評価の特質と評価の方法と生かし方 - 評価の特質 - 評価の方法と生かし方	1 生徒指導 - 生徒指導の意義 - 児童生徒理解の内容と方法 - 教員と児童生徒の人間関係 - 児童生徒の誉め方・叱り方 - ガイダンスの機能と教育相談の充実 - 社会奉仕体験活動等、体験活動の意義と進め方 - 児童生徒の健全育成の取組 - 問題行動等に関する事例研究 - 学校における生徒指導体制 - 家庭・地域や関係機関との連携 2 進路指導 - 進路指導(キャリア教育)の意義 - 進路指導(キャリア教育)の展開と事例研究 - 進路情報の収集と活用 - 職業や進路にかかわる啓発的な体験活動の指導の実際 - 学校における進路指導(キャリア教育)体制 - ガイダンスの機能と教育相談の充実 - 家庭・地域や関係機関との連携 - 進路指導(キャリア教育)の反省と評価

その内容は前項〈資料4〉小・中学校初任者研修項目例（『初任者研修目標・内容例（小・中学校）』文部科学省平成19年2月16日 より引用）に示すが、公務員の役割、学級経営、教科等の指導、特別支援教育、生徒指導等に関する講義・講話、他校種参観、ボランティア体験、社会教育施設を使っている宿泊研修等、幅広い内容が計画されている。これは、初任者の段階に求められる資質能力が

大学の教職課程で取得した基礎的、論理的内容と実践的指導力の基礎等を前提として、採用当初から教科指導、生徒指導等を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力が必要であり、さらに教科指導、生徒指導、学級経営等、教職一般について一通りの職務遂行能力が必要である。養護教諭については、心身の健康観察、応急処置、保健指導等児童・生徒の健康保持増進について採用当初から実践できる資質能力が必要である。

「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」 教育職員養成審議会 H11.12.10

とされているためである。

(2) 校外研修

校外研修の内容は〈資料5〉のようになっている。

このような研修を、受講者である初任者はどのように受け止めているのか、平成19年度初任者研修アンケートより探してみる。

〈資料5〉平成19年度初任者研修【校外研修】年間計画（小学校）

回	研修方法	研 修 内 容
1	話	開講式・千葉県知事挨拶（初任者に期待すること）・千葉県教育長講話（千葉県の教育課題）
2	話	・教員としての倫理観の高揚（教員の身分と服務） ・生徒指導①生徒指導の意義と学校人権教育・生徒指導②学級担任の役割と学級づくり
3	話実	・教育相談①教育相談の進め方、学級の人間関係づくり（開発的な教育相談の手法）
4	参協	・学習指導①②③授業で学ぶ（質の高い授業実践の参観を通して）
5		
6		
7	話演	・企業に学ぶ（接遇の基礎）
8	話演	・社会奉仕体験活動の意義と活動の進め方
9	話協発	・学習指導④学習指導要領と教育課程 ・学習指導⑤学習指導の基礎技術（A教科指導の基礎、B指導方法の工夫改善）
10	話演協	・学習指導⑥学習指導案の意義と分かりやすい授業づくり・学級経営の実際
11	話協	・体力向上教育・健康・安全教育（薬物乱用、エイズ教育、交通安全指導、食育等を含む） ・学習指導⑦豊かな心を育む道徳教育
12	話演発協	・教育相談②特別支援教育を学ぶⅠ（LD、ADHD、高機能自閉症等の理解と対応） ・2年目教員の体験発表、今までの実践を振り返って
13	実協	・学習指導⑧理科実験の基本技術と運用の方法
14	話演	・学習指導⑨教材研究の方法と実際Ⅰ（国語科・算数科から選択） ・学習指導⑩教材研究の方法と実際Ⅱ（社会科・理科、生活科から選択）
15	実	・体験研修①社会奉仕体験活動
16	話演実協	合同宿泊研修・社会教育施設の役割・施設や地域の特色を生かした自然体験活動 ・異校種交流協議・各施設毎の独自プラン
17		
18		
19	参話実	・体験研修②他校種（幼稚園又は中学校）1日体験
20	話参実	・体験研修③特別支援教育を学ぶⅡ（特別支援学校等参観）
21	話	・現代の教育課題（危機管理、説明責任等）
22	話演	・学習指導⑪特別活動の意義とその指導
23	発協話	・生徒指導③指導上の課題について・指導要録の見方と書き方
24	発協	・課題研究発表
25	話講	・講演会・閉講式

※研修方法の各略字は次の通り

講：講演会 演：演習 話：講話 実：実技、実習 義：講義 発：発表 協：協議 参：参観
（「平成19年度初任者研修 研修の手引 小学校・中学校」 千葉県総合教育センター）

校外研修の内容の満足度について、以下のような質問がなされている。

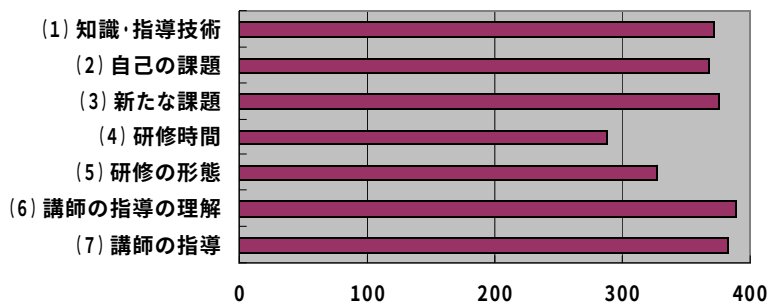
- (1) 専門的な知識の理解や指導技術の向上に役立つ内容だったか。
- (2) 自己の課題の解決、授業改善、校務等に役立つ内容だったか。
- (3) この研修を通じて、新たな課題を見つけ、それに取り組もうと思うか。
- (4) 研修時間は、研修内容の質・量から見て適切だと思うか。
- (5) 研修の形態は適切だと思うか。
- (6) 講師の指導等は理解できたか。
- (7) 研修全体を通して講師の指導は良かったか。

次項のグラフ（＜資料6＞初任研満足度）は、小・中・高・特別支援学校の4つの校種の「思う」「概ね思う」と答えた初任者の割合をたしたものである。全体に、満足度は高いと考えられる。

しかし、その中で「(4) 研修時間」と「(5) 研修の形態」は検討の必要がありそうである。

実際、「協議や演習等を取り入れた研修をより充実させて欲しい(小)」「初任者も参加できる内容に変えて欲しい(小)」「研修の量が多く、児童と十分に触れ合うことができない(小)」「講話の時間を少なくして欲しい(中)」「少人数での協議、意見交換の時間を増やして欲しい(中)」「年間の実施回数が多い(中)」「班別協議は教科も生活指導も有意義なものだった(高)」「班別協議の時間こそ貴重な研修の場となった(高)」という意見が出されている。

＜資料6＞初任研満足度



ここから考えられる校外研修の課題として、以下の2点が考えられる。

ア 実施回数が多いこと

イ 講義スタイルの研修が多いこと

この2点の課題を解決の方向へ向かわせるためには、

ア 研修内容の精選を行うとともに、2年目又は3年目研修を教育委員会・教育事務所単位で制度化し、可能なものはそちらへ移す

数年前に、校外研修で、小・中それぞれの道徳教育の講師を受けたことがある。小学校の初任者はとても意欲的に参加していた。一方、中学校の初任者はそれほど意欲的ではなかった。これは、小学校の初任者が全員学級担任であり、道徳の授業を行っているのに対し、中学校の初任者は学級を持っていない、つまり道徳の授業を行っていないためと考える。それならば、中学校の道徳教育の校外研修は学級担任となる2年目以降に行う方が効果的であろう。

イ 拠点校方式で同一指導教員に指導を受けている初任者同士で演習や協議を行うなど、校内研修の充実を図る

現在のように大量採用の状況では、講義スタイルの研修が多くなることは仕方がないし、そのような研修であっても、受講する側の意欲次第で力がつくと考ええる。さらに、研修担当者が事前に講義内容やスタイルについて把握し、その変更を申し出ることはほぼ不可能である。そこで、原則として拠点校方式で行われている校内研修で演習や協議等を行うようにする。

ということが考えられる。

(3) 校内研修

ア 校内研修の種類と時間

校内研修には、A「授業研修」、B「年間指導計画に基づく研修」、C「適性等に応じた研修」があり、週10時間、年間300時間（単位時間は小学校45分、中学校50分）以上実施する。

これらは週時程に位置付けて計画的に行うが、C「適性等に応じた研修」については、学校の実情

に応じて、児童生徒が下校した後に実施する等、適時実施することができる。これらを表にまとめると〈資料7〉のようになる。

〈資料7〉校内研修の種類、時間、内容等

校内研修の種類		研修時間	内容・方法等
A 授業 研修	A-1 授業実践研修	週 4時間 年間 120時間以上	○指導教員の指導の下、初任者が授業を行う ○指導教員の実演授業から学ぶ
	A-2 授業に関する研修	週 2時間 年間 60時間以上	○授業の事前・事後研修を行う ○指導教員以外の教員の授業参観を行う
B年間指導計画に基づく研修		週 2時間 年間 60時間以上	○指導教員等が年間指導計画（当該市町村教育委員会が作成）に基づき指導を行う ○教育活動全般について指導する
C適性等に応じた研修		週 2時間 年間 60時間以上	○初任者の適性或研修の進展等に応じた研修を行う ○初任者部会※を充てる場合もある ○内容例としては以下のものが考えられる ・個別課題研究 ・教材、教具の開発 ・学級経営や生徒指導等の相談、指導助言 ・学校及び学級の事務処理 ・コンピュータ ・教室環境整備 ・フィールドワーク 等

※ 校務分掌に初任者部会を位置付け、拠点校指導教員の指導日の放課後に開催し、校内初任者研修を点検・評価及び計画の見直しをするとともに、相互の意見交換や初任者の抱える悩みの相談等を行う。メンバーは、初任者の他に、教頭、指導教員、教務主任、研究主任、生徒指導主任等が考えられる。なお、初任者研修部会に初任者が加わる場合は、「適性等に応じた研修」の時間と見なす。

イ 校内研修の内容と校内研修体制

校内研修の具体的な内容とその実施時期例については、次項以降に〈資料8〉として示す。これだけの研修を、初任者配置校ではどのように行っているのか。

平成17年度より、原則として「拠点校方式」で実施されている。拠点校方式での研修について、

（前略）4人の初任者を複数の学校に配置した場合、その中の1校を拠点校（本務校）とし、その拠点校に指導教員（以下、拠点校指導教員という。）として、教員1名を加配措置します。そして、拠点校指導教員は、初任者1人に対して週に1日の割合で、当該初任者配置校において研修指導します。

また、初任者配置校では、校内の教員の中から指導教員（以下、校内指導教員という。）を選任します。選任された校内指導教員は、コーディネーター役として他の教員と連携し、「校外研修日及び拠点校指導教員の指導日」以外の日に、週3時間研修を担当します。（略）

校内指導教員について

初任者研修は、全教員がかかわることで、その効果がより発揮されます。その中心的な役割を果たすのが校内指導教員です。校内指導教員が、コーディネーター役になり、教科指導、学級経営等、必要な研修分野を、各教員が分担して指導することが大切です。また、初任者研修の「年間指導計画」の原案を作成します。

（前掲「研修の手引」）

と説明している。しかし、いくら「各教員が分担して指導する」といっても、これだけ多岐にわたる内容について、1つの学校で指導するためには、校内指導教員だけでなく、他の教員が力を持っていることが必要である。そのためには、

- 研修意欲を喚起させること
- 校内研修・研究を充実させること
- 総合教育センター等、校外の研修を充実させること

の3点が大切である。また、一人一人が得意な分野をもっていることも必要なことであろう。

〈資料8〉平成19年度初任者研修【校内研修】参考例（小学校）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
基礎的 素養	◆本校の教育課題と学校教育目標 ・校内組織 ・施設設備 ・地域の特性	○本校の教育課程の編成 ○校内全体研修の意義と対応 ◆■不祥事防止①(体罰, わいせつ等)	○職員会議の機能 ◆■接遇の基礎 ■社会奉仕体験の立案	◆第1学期の反省 ■学校人権教育 ■特別支援教育の推進	各自の課題に基づく研修 適性等に応じた研修	○PTA活動と地域の連携 ◆■不祥事防止②(公金の取扱い, 飲酒運転)
学級経営	◆学級経営計画 ・学級目標の意義と立て方 ◆学級経営の意義と実際 ○朝の会, 帰りの会の進め方	◆学級担任の役割 ◆教室環境づくり ◆家庭訪問の意義と進め方	○学級集団指導の進め方 ○保護者会の持ち方	○第1学期の学級経営の評価 ◆通知表の作成 ○個別面談の進め方		◆第2学期の学級経営 ○学級活動の進め方
教科指導	◆年間指導計画 ・見方, 立て方 活用の方法 ○日課表 ○学習指導の展開の基本 ○教科書の意義と活用	○教材研究の方法と実際(国語・算数・体育) ○効果的な板書 ◆総合的な学習の時間の計画 ○週案の意義と書き方 ★分かりやす授業の進め方	◆発問と指名の仕方, 板書の工夫 ○ノート指導 ○教材研究の方法と実際(生活科・社会・理科) ★基礎・基本の定着(国語・算数)	○作品の見方と評価 ○水泳指導の在り方 ◆★コンピュータの活用 ★基礎・基本の定着(社会・理科)		○教材研究の方法と実際(音楽・図工・家庭科) ◆■学習指導案の作成
道徳	○年間指導計画 ○道徳教育の目標と意義	○道徳教育の諸計画の作成	○道徳の時間の指導 ・指導内容と資料	○道徳学習指導案の作成		○道徳の時間の進め方 ・主題とねらい ・指導過程 ・発問の工夫
特別活動	◆学校行事の意義とその指導 ・入学式, 始業式等を中心に	○遠足, 集団宿泊的行事	○学級活動の内容と指導過程 ◆学校給食の意義と指導の仕方	○話し合い活動の進め方		○健康安全・体育的行事 ○係活動の活性化 ◆交通安全指導の進め方
習総の合時的 間な学	○総合的な学習の時間の趣旨 ねらい	◆全体計画の作成	○学習活動の進め方 ・学習活動の展開	○評価の方法とねらい		○学習活動の進め方 ・体験活動を取り入れた工夫
生徒指導・ 進路指導	○学級担任の一日 ○児童の実態把握と理解 ○遊びを通しての子ども理解 ◆基本的生活習慣の形成 ○進路指導の意義	◆上手なほめ方 叱り方 ○集団指導の技術 ○清掃指導 ★生徒指導と学校教育相談	◆集団指導と個別指導 ・集団の掌握と個への配慮と指導 ■社会奉仕体験の意義と活動の進め方 ○進路情報の収集と活用	◆夏季休業中の生活の仕方 ◆ボランティア活動の意義 ◆■教育相談の進め方(事例研究) ★児童理解の方法		○長期休業後の生徒指導
その他	○諸表簿の取扱い ◆サービスとサービスに関する表簿・文書 ★校務分掌への対応	○健康診断 ・健康診断の記録と活用 ○身体測定の実際 ◆日常の健康観察	○安全指導 ◆事故や緊急時の対応 ○保健室の機能 ★養護教諭と保健主事の役割	○安全点検の進め方		◆災害時の対応と避難のさせ方 ★避難訓練の計画

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
基礎的素養	◆ ■ 学校間連携 ・幼稚園理解 ・中学校理解 ◆健康教育(性 エイズ教育)	○環境学習への 取組 ◆PTAの組織 と運営 ■男女共同参画 社会	◆第2学期の反 省 ○外部機関・団 体との連携 ◆ ■ 学校の危機 管理	◆国際理解教育 ○開かれた学校 ・地域との連携 と融合	○学校保健委員 会 ■校外研修のま とめと評価	◆1年間のま とめと来年 度への展望
学級経営	◆学級通信の作 り方 ○学級レクリエ ーションの実 際	◆適切な言語活 動 ・教師の適切な 言語の使用 ・言語環境の整 備	○第2学期の学 級経営の評価	◆第3学期の学 級経営	◆学年末学級事 務処理の進め 方	○1年間の学 級経営のま とめと来年 度への展望
教科指導	○実態のとらえ 方 ○生徒指導の機 能を生かした 授業 ◆一人一人を生 かす授業の工 夫 ■校外研修に基 づく授業研修	■授業研究の進 め方 ・授業研究 ・授業参観の視 点	○授業における 具体的な評価 方法 ○書写指導の進 め方 ◆★学級形態の 工夫 ★指導と評価の 一体化	◆教育機器の活 用 ○教材・教具の 工夫 ★少人数指導の 進め方	◆学習指導の反 省と評価 ○テストの評価 と結果の分析 ○情報教育	○1年間の学 習指導の振 り返りと来 年度への課 題
道徳	◆体験活動を生 かした道徳教 育 ■豊かな心を育 む道徳教育	○教科等との連 携を図った道 徳の時間	○家庭・地域の 協力による道 徳教育	○心に響く道徳 教育	○授業研究に関 する研修 ・授業参観の視 点	○授業の反省 と評価
特別活動	◆学校図書館の 活用及び読書 指導 ○校外学習の計 画と取り組み の実際	◆児童会活動の 進め方 ○クラブ活動	◆学級活動の進 め方 ○勤労生産・奉 仕的行事の意 義と進め方	○第3学期の学 校行事の意義 とその指導	○健康な生活 ・風邪予防と健 康管理 ○学芸的行事の 意義と進め方	○儀式的行事 の意義と進 め方
習総 の合 時的 間な 学	○学習の進め方 ・学習形態の工 夫	○活動案の作成	○評価の方法 ・自己評価・相 互評価	○学習の進め方 ・国際理解教育 ・福祉教育	○評価の方法 ・指導要録の記 入	○年間のまと め ・評価と改善
生徒 指導 ・進 路指 導	■教育相談の手 法 ○学校における 進路指導体制	◆ ■ 特別な支援 を要する児童 への指導 ○児童虐待の対 応 ◆学校における 生徒指導体制	◆冬季休業中の 生活の仕方 ◆キャリア教育 の意義 ○進路相談の充 実	○問題傾向のあ る児童の事例 研究 ◆ ■ 生徒指導上 の課題(いじ め、不登校)	◆教育相談の具 体的実践 ○進路指導の反 省と評価	◆学年末にお ける指導の 在り方
そ の 他	○文書の整理と 保管	○公文書の扱い ・行政文書開示 と個人情報保 護 ◆PTAの組織 と運営	★学校事故と法 律問題	◆諸表簿の整理 の仕方	■指導要録の見 方書き方	◆ ■ 指導要録 の作成

◆県作成の年間研修計画に記載の研修内容
内容の例 ○具体的に指導する研修内容
■校外研修との連携を図った研修内容
★経験や力量へ配慮した研修
内容(前掲「研修の手引」より)

おわりに

初任者研修は受講者に高い満足感を与えている一方、「量」や「スタイル」に工夫の余地があると考えられる。

「量」については、早くから見直しを求める声があがっている。本当に初任者に必要なことは何なのか、という視点で内容を見直すことはもちろん必要である。同時に、2年目、3年目の研修を制度化し、初任から3年目までの長いスパンで研修の内容を振り分けることや、同じ内容でも軽重をつけることを考えたい。できれば、2・3年目の研修を、個人で選択できるようにすれば主体的に受講できると考える。

「スタイル」については、大量採用が続く限り、講義・講話が多くなることは仕方がないと思う。講師と連絡を取り合い、できる範囲でグループによる協議や演習を入れていただくことや、校内研修の在り方を工夫していくこと、講座の評価をしっかりと行い、必要があれば内容や講師を変えていくことで対応することが考えられる。会場と予算が確保できれば、1研修所の初任者を2グループに分け、午前と午後で内容を入れ替えることも考えられる。

一方、校内研修を充実させるためには、すべての教員の質を上げていくことが必要であると思う。そのためには校内研修・研究の充実、研修意欲の向上、得意分野をもつこと、研修に出やすい校内体制の構築等、様々な対策が考えられる。また、どの段階で、どんなことを学んだらよいのか、という教師生活のデザインを、早い段階で描けるようにする。そうすることで主体的に研修を受けることができるようになるし、一人一人が個性をもつことができる。

このように考えてくると、教員の資質能力の向上は、初任の1年間のみで行われるのではなく、教員である以上、不断の努力によって培われるものであると言える。初任者研修だけを独立させて考えるのではなく、5年経験者研修、10年経験者研修等の悉皆研修や希望研修、教員免許状更新講習の在り方と併せて考える必要がある。よって、次年度以降は、初任者研修以外の講座の現状や在り方を探る。

【参考文献】

※文中に引用したもの以外を示す

静岡県教育委員会『静岡県教職員研修指針』平成15年6月

富山県教育委員会『富山県教職員研修在り方検討会報告書』平成19年3月

栃木県総合教育センター『教員の資質・能力向上への取組み』平成17年11月