

新採用教員研修における教育委員会の行政責任

— 千葉県を事例として —

篠原 清 昭

1. 現代研修行政における「行政責任」原理の変容

現代のような行政国家的現象の拡大のもとでは、行政が担うべき責任の現範（基準）は、すでに現行法から導かれる法的責任と同義に解され得ない。在来の市民的法治主義のもとにおいては、行政行為は確かに法律（政策）の忠実なる執行であり、行政責任は「対外的かつ法的説明可能性を意味すること」⁽¹⁾（外在的責任）であったわけだが、今日の行政の活動にみられる裁量性・計画性志向は、行政責任を静態的認識規範から動態的行為規範に変容させ、新たな行政責任の概念定義を予定する。すなわち、行政責任とは、「政策の形成とともに、大網的にしか規定されていない政策（法律）の裁量的執行にいたるまでの複雑な過程についての責任」⁽²⁾と理解されるわけである。

教育行政の一分野をなす研修行政においても、以上のことがあてはまる。教員研修のための行政責任は、現行法上、教員個人の研究と修養の機会を保障し、充実させるための条件整備義務であると認識されるが、現代の研修行政は、その条件整備義務を単に施設・設備の保障、充実を求めることから、さらに教員個人の指導力（教育力）形成に有効に機能する条件整備的措置の必要を求めるにいたっているといえる。したがって教員研修充実に向けられた研修行政の課題（＝行政責任）は、例えば行政研修事業の拡大あるいは、指導主事の絶対数増大による指導行政の充実という量的対応から、行政作用自体の合理性・効率性を保障するため、教員の指導力形成に内容面において対応するトータルな研修行政計画の樹立など、計画的な裁量行政の質的課題に応じるものでなくてはならない。その点において、静態的、文言的な法的責任は後退するといえよう。例えば、教育公務員特別法第19条2項が規定する都道府県教委の研修行政の施策・実施義務は、「研修に関する計画を樹立し、その実施」により、一応そのトータルな行政作用の計画性が説明されているが、従来の都道府県教委の教員研修のための行政計画は、現実には、本庁所属の指導主事を中心とした行政研修会の企画・運営や学校訪問などに重点をおく行事計画であり、教員研修のための行政施策を総合的、体系的に整備した行政（事業）計画にまで発展していないと思われる。

本章においては、研修行政における行政責任概念を「目標設定性と手段整合性を重要な二つの要素として」⁽³⁾、各種の行政手段を総合化し、体系化する計画行政への志向としてとらえ、以下、千葉県における新採用教員研修のための、研修行政の実態ならびに問題点を整理し、研修行政の改革動向を考察することにより、新たな行政責任について考えてみたい。

2. 千葉県における新採用教員のための研修行政の実態

前記北神論文において述べられたように昭和45年度から、文部省は新規採用教員研修費補助金を交付して、各都道府県、指定都市における研修行政充実のための措置を講ずる。昭和52年においては、さらに初任者教員研修充実のため、今まで行なわれてきた「一般研修」に加えて、新たに「授業研修」を実施すべく予算措置をとるが、こうした文部省の行政施策に対して、千葉県教委では、地方教育行政機関としてどのような新採用教員に向けた研修行政を展開しているのであろうか。以下、その実態を概観してみる。

(1) 新採用教員のための行政研修(会)の企画・運営・実施

新採用教員のための行政研修(会)の企画は、例年三月までの県教委指導課、新採用教員研修担当の指導主事の手による「小・中学校新採用教員研修会全体研修計画」⁽⁴⁾並びに「新規採用教員自校研修計画案」⁽⁵⁾の立案・作成に始まる。両者は県教委主催の行政研修計画であり、県下11の各出張所単位で実施されるが、人口規模3万以下の市町村教委では、管轄の新採用教員の研修を県教委(出張所)が主催する行政研修(会)に依存している(第一表)。また人口規模20万を越える大規模教委(千葉市・船橋市・松戸市)においても、自教委の主催する行政研修のモデルを上記の二計画(案)に求めていることから、実施された行政研修の内容はほぼ類似であるといえる。

第一表 市町村教委による研修会の企画・実施状況

(%)

| 項目 | 人口規模 | | C 1.5~3万 | D 3~5万 | E 5~10万 | F 10万以上 | 計 |
|----------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | A 8千以下 | B 8千~1.5万 | | | | | |
| 教委独自で企画実施している | | 3 (13.0) | 2 (15.4) | 4 (44.4) | 6 (100.0) | 5 (83.3) | 20 (28.2) |
| 一部を他へ委託し実施している | 8 (57.1) | 7 (30.4) | 7 (53.8) | 4 (44.4) | | 1 (16.7) | 27 (38.0) |
| すべて他へ委託実施している | 5 (35.7) | 7 (30.4) | 2 (15.4) | | | | 14 (19.7) |
| 無 | 1 (7.2) | 6 (26.2) | 2 (15.4) | 1 (11.2) | | | 10 (14.1) |
| 計 | 14 (100) | 23 (100) | 13 (100) | 9 (100) | 6 (100) | 6 (100) | 71 (100) |

(千葉県教育センター研究紀要104 昭46年)

したがって千葉県下の行政研修計画の内容の全体は、県教委の作成した二つの計画(案)に代表されることから、以下、二つの計画(案)の内容を検討してみることにする。まず行政研修(会)の実施内容であるが、「一般研修」と「授業研修」とが明確に区別され、後者「授業研修」はすべて自校研修という勤務校研修の形式で行なわれることとされている。実施日数に

ついても、文部省の基準どおり計20日とされている。また、実施時期は、全体研修については4月赴任当初と夏季休学期間中とに研修を集中して実施する方式がとられているが、「授業研修」を中心とした自校研修については毎月約1回という分散方式がとられている。しかし、このことは例えば松戸市新規採用教員研修事業計画によると、4月と7月・8月の夏期休暇中に一般・授業合わせて7回の研修が予定されており、必ずしも、県下全域に実施時期が一律であるわけではない。

つぎに研修方式であるが、千葉県では上述した通り行政研修の10日間を自校研修として勤務校研修の形式により実施している。このことは「画一化をまねきやすい全体研修に対して、勤務校研修では個別的に個性的な研修が可能といえる」⁽⁶⁾ことから、学校現場のなかま集団による個性的な研修が期待されるわけであるが、他面、過疎地域の小規模学校など、教職員の不足から、充実した授業研究の成果が期待できないという短所をもつといえる。その点、県教委では、昭和54年度より現職教育課の企画、教育放送専門委員会の運営による「千葉テレビ」の放送利用研修を実施している。この放送研修は過疎地域の小規模学校での自校研修に、特に有効とされ、新規採用教員を対象とした授業研修のテキストとして役立てられている。現に先の県教委の自校研修計画(案)においても5月、6月、10月、11月と比較的忙しい時期における自校研修では、便宜的な放送研修の利用が予定されており、県教委による広域的な研修行政施策の一つの現われともいえる。

(2) 行政研修(会)以外の研修行政施策

行政研修(会)以外の研修行政施策として、指導主事による学校訪問(計画訪問)並びに広報活動を含めた「手びき」による指導があげられている。例えば学校訪問(計画訪問)では、公開授業の後、午後から生徒指導主任、長欠対策主任との話し合いなどと並んで、新採用教員との話し合いが予定されており⁽⁸⁾また学校側も、公開授業の担当者に新採用教員をあてるケースもしばしばみられ、新採用教員が直接指導主事の指導を受ける機会を確保している。しかし、小規模学校を管下に多くもつ過疎地の市町村教委においては、指導主事を含めた専門的職員の不足から、上記のような学校訪問が年一回、しかも県教委(出張所)からのもち回りの指導主事によるところから、その効果が乏しいといえる。

つぎに文書指導であるが、これについては毎年4月、県教委より県下全域の小・中学校の新採用教員に対して、「教育実践の手びき ― 新しく教壇に立つ人のために ―」⁽⁹⁾、「学習指導の手びき」が配布されている。これらの「手びき」は、その題目の示すとおり内容において、県の教育行政、教職員の身分・服務、福利厚生、学校の組織・運営などの一般研修事項と並んで、学習指導、各教科・領域別指導の努力点、生徒指導などの授業研修事項を記載し、指導案事例を参考として載せるなど具体的な指導の過程に言及した実際的な内容を重視しているといえる。あるいはまた行政研修(会)の会場において配布される新採研指導資料についても教科指導を中心とした実際のタイプのものが多く、指導効果が期待される。しかし、上記「研修の手びき」に関しての調査

(10)では(第二表),「あなたは,県教委より発行されている『研修の手びき』を読んだことがありますか」という問いに対して,ほぼ2/3に及ぶ教員が,ないと答えており,内容の精選とともに教員側の研修意欲についても問題とされなくてはならない。

第二表 「研修の手びき」についての教員の意識

あなたは,県教委より発行されている「研修の手びき」を読んだことがありますか。

| 設問 | 区分 | 小 | 中 | 計 | 男 | 女 |
|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ある | | 34% | 37% | 35% | 39% | 29% |
| ない | | 66 | 65 | 65 | 61 | 71 |

(東葛地方教育研究所紀要20 昭48年)

3. 千葉県における新採用教員のための研修行政の問題点と改革視点

千葉県では,昭和54年9月26日に教員研修の改善施策を審議した教職員研修改善検討委員会⁽¹¹⁾が報告「教職員研修の改善について」を発表している。この報告は,これまでの教職員研修に対する研修行政施策の実際的な問題を指摘するとともに,「当面推進可能と考えられる具体的な改善方策についての審議を行ない,その結論をできるだけ早い機会に教職員研修計画の作成に反映させること」を目的としてまとめられたものである。以下その報告の内容に即して,新採用教員研修を対象とした研修行政の問題点の指摘と改善・改革視点の考察を行ないたい。報告の内容は広範多岐にわたるものであるが,特に質的改善を旨としての研修行事の精選,校内研修の充実等を当面の研修改善の重点目標としている。以下その二点に関して,新採用教員の研修との関連を考察してみる。

(1) 研修行事の精選と新採用教員研修

研修行事の精選については,まず行政研修における研修指導内容との関連で,生涯研修の立場に立った研修内容計画の体系化が重点として挙げられている。これによると,新採用教員は初期層教員として,中堅層,指導層に対して学級経営もしくは実際的な教科・領域指導,生徒指導に重点を置いた研修内容を示し,教師の服務規律,学校の組織・運営などの抽象論議よりも,具体的にどう指導するかを重視する研修内容を志向している^o(第三表) それはまた行政研修を新採用教員にとって魅力ある内容のものに改善していく契機になるともいえよう。

第三表 各分野の初期、中堅、指導の各層別研修の内容

| 分野 \ 層別 | 初 期 | 中 堅 | 指 導 |
|---------|------------|------------|-------------|
| 経 営 | 学 級 経 営 | 学 年 経 営 | 学 校 経 営 |
| 教科・領域指導 | 学習指導の原理と方法 | 学習指導の理論と方法 | 教科・領域の運営と管理 |
| 生徒指導 | 生徒指導の原理と方法 | 生徒指導の理論と方法 | 生徒指導の組織と運営 |

(教職員研修改善検討委員会「教職員研修の改善について」昭和54年)

つぎに報告は研修行事の精選を問題とする。これは、主に研修を主催とする側である県教委と市町村教委との調整の問題であり、研修行政上の役割分担の問題である。これについてはすでに文部省が昭和54年4月4日付初等中等教育局の地方課に「教員研修企画管」という新ポストを設置し、国が実施している研修の体系化を図ると同時に、都道府県、市町村の実施する研修について体系化・合理化を指導・助言する意図を明らかにしている。具体的に、それは国、都道府県、市町村のそれぞれの研修行政上の役割分担を明確にするために、地域における「現職教育計画の立案、実施に役立つ『現職教育モデル』づくりを目指す」⁽¹²⁾ものである。したがって今回の千葉県の報告は文部省に先立つ県教委自らの自主的な現職教育計画案としての価値をもつものとして注目に値する。

研修行事に関して県教委と市町村教委の役割分担は、過密・過疎の共存という地域的特性をもつ千葉県においては、それぞれの地域の実態に即した現実的対応が必要とされ、現実には、「過密地域は地教委主導型、過疎地域は出張所主導型」⁽¹³⁾という役割分担が基本的パターンとなっている。例えば、昭和54年度の新採用教員総計1,975名⁽¹⁴⁾のうち、千葉・船橋・東葛飾三地区の出張所管内の赴任者1,451名(新採用教員全体の約73%)は、過密地域である三地区の15市町村教委の手にまかされているが、その他の地区、とりわけ、山武郡・長生郡・夷隅郡・安房郡などの過疎地区の新採用教員研修については、県教委(出張所)にまかされているのが現状である。

ところで、独自の研修行政計画の立案、実施が期待される過密地域の大規模教委であるが、教職員研修改善検討委員会の調査によれば、県下の大規模教委である千葉市・市原市・市川市・船橋市・松戸市の5市教委は、県教委の研修行事数のほぼ3割程度について、同類の研修行事を実施しており、その点例えば新採用教員対象の行政研修計画についても、前述したように、県教委の立案したモデル計画案を継承し、実施していることなど大いに問題とされなくてはならない。本来、市町村教委は、「教育の現場に最も近い行政機関として、学校の教育目的実現のために教員の教育技術向上をはかるための条件を設定していく」⁽¹⁵⁾という行政責任を直接的に持つことから、専門的職員の不足、財政の不足により、県教委(出張所)や学校や地域の教育研究会等の自立的活動にまかせることを余儀なくされる小規模教委は別として、独自の研修

計画を企画・実施する行財政的能力のある大規模教委は、積極的に県教委との間で「十分な調整を図り、研修行事数、内容及び参加対象者の範囲等について一層点化する必要がある」⁽¹⁶⁾といえよう。

報告は、全体的に、行政研修（会）については消極的な態度をとり、研修内容の精選と同時に行政研修事業の精選（整理統合）・縮少を本旨としている。これは従来、教員の行政研修（会）への参加が学校側に過重な負担を強いるものであり、代替教員の補充が現実的に困難な現状では、結局のところ学校内の他の教職員の代行により対応するしかなく、当然の措置であるといえよう。また新採用教員の場合、県教委の実施する研修を始めとして市町村教委の研修にまでことごとく悉皆研修となっており、一つの学校に5名前後の新採用教員が赴任するのが珍らしくない過疎地域の小・中学校においては、学校側に過重な負担をかけることは必至であるといえる。

(2) 校内研修の充実と新採用教員研修

従来までの教員研修のための研修行政にみられた行政責任は、どちらかと言えば、条件整備の内容を行政研修（会）の拡充及び一律な研修内容による指導により、遂行しようとする傾向がみられたわけだが、本報告を契機として千葉県においては、行政研修事業の精選（整理統合）・縮少を本旨として、教員研修の場を再び学校にもどす主張がみられる。

教師の研修は、本来個性的なもの（自己研修）であり、研修の場は教育実践の中、授業実践と結びついて行なわれることを主体とする。なかでも教職経験のない新任教員は、一学級あるいは一教科を担任して、先輩同僚同様の責任をもって教育にあたるのであり、このことは他の専門職にみられない教職の特質であるとされよう。それだけにまた新任教員の研修は重要であり、緊急であるといえるのである。ところで、行政研修に参加したあるいくつかの教師はその感想を次のように述べている。

- 私たち初任の教師は経験というものがなく来る日も来る日も新しい。そのために実際に授業や学級経営に即刻役立つ研修が望ましい。
- 研修会という形で行なわなくてもいいものが多々あったような気がする。自己研修や校内研修のできるような内容が多かったように思う。総花的な研修であった。
- 「先生、また行くの」という子どもたちの言葉である。やはり、教師は学級にいることが基本だと思う。できれば少し日数を減らして、濃縮した内容にしていきたい。研修内容を整理して、系統立てれば決して不可能ではないと思う。⁽¹⁷⁾

以上はすべて行政研修の研修内容に対する不満であるが、それでは行政側の条件整備義務、いわゆる行政責任は先に述べた行政研修（会）の精選・縮少措置によりその責任を果すことになるのであろうか。その点について、次に、報告のもう一方の重点目標、校内研修の充実施策の検討を中心に考察してみよう。

報告は、研修が「本来教職員各自の自発的な研修を基盤として行なわれるものであり、また、

研修は常に日常の教育実践に結びついてこそ意義がある」として、校内研修の意義を認め、校内研修を一層重視する研修体制づくりや研修活動を推進するための適切な行政施策を講じることを強調している。例えば、「校内研修の中核となる指導者の養成のための研修を推進すること」を一つの重点目標としている。新採用教員の指導にかかわる指導者の研修については、これまで充分になされてきたとは言えず、現行の校内指導者養成講座の内容も、学年経営、学校経営個々の広範な運営原理もしくは校務分掌を中心とした実務指導に偏したものが多かった。また現実には新採用教員は「自己の実質的な指導者を所属の学年の教員に求める」⁽¹⁸⁾のに対して、「新任期教員に対して実質的な指導者としての役割が求められる学年主任にしても多様な職務をかかえているため、かならずしも新任期研修にその力を十分にさくことができない」⁽¹⁸⁾矛盾的な状況があり、一概に校内における新採用教員の研修が、自由に学校独自で行なわれるほど効果的であるわけではない。そのような現状を踏まえて、行政側は学年主任を中心とした校長・教頭・教務主任・研修主任（研究主任）などいわゆる新採用教員に対して指導的地位に立つベテラン教師（役職を必ずしも重視する研修ではない）に、効率的・体系的な新採用教員の指導を、現行の指導者養成講座の中で充実していく新たな施策を実施する必要が生まれる。

あるいは、また報告は校長に言及して、「教職員の自発的な研修を奨励するとともに、教職員相互の公開授業等を活発化し、また教科・領域及び学年などの研修に積極的に参加する体制の確立に努めること」を主張しているが、これについても、新採用教員を対象とした校内指導体制の確立の必要を含んでいるといえる。現に昭和52年に千葉県教育センターが実施した教員構成に対する校長の意識調査⁽¹⁹⁾のうち、指導体制の面に関して、「よりよい学校経営を旨とし、指導体制の面で本年度（52年度）特にどんなことに努力したか」の問いに対して、「校内研修の充実」の次に「若年教員の指導」を挙げている（あとは、「生徒指導体制の充実」・「安全教育の充実」の順となっている）。このことは学校長がいかに教職経験のない新採用教員への指導を緊急課題として意識しているかが読みとれ、また同時に指導者としての校長の役割的意思が期待されるわけである。

このような学校長の指導意識に対して、現行の行政側の対応は事務的であると言えよう。例えば、県教委は新採用教員が配置された学校の校長に対して、以下の様な様式（第一図）にもとづく「新規採用教員指導報告書」の提出を義務づけるのみである。

第一図 「新規採用教員指導報告書」様式

| | |
|---|---------------------------------------|
| <p>新規採用教員指導報告書</p> <p>学 校 名</p> <p>校 長 名</p> <p>1. 新規採用教員数</p> <p>2. どのように年間を指導したか。</p> | <p>3. 新規採用教員研修についての 意見・要望・感想等</p> |
|---|---------------------------------------|

こうした報告書（アンケート調査）は、新規採用教員自身に対しても、行政研修（自校研修）受講の際に、研修の実施記録（内容と反省）をその都度提出させることを義務づけているが、問題はむしろ、こうしたアンケート調査書の有効的な利用、すなわち教委の研修行政施策改善に直接反映するものであるかどうか、また行政の側においては、受益者である教職員の意見に耳を傾けることにより、行政主導型の研修行政に教員集団の民主的参加を保障する方途として学校現場からの報告書、記録書を重視しているかどうかである。

さらにまた報告は、校内研修充実による側面的な指導・助言として、「(2)校内研修体制の推進を図るため、例えば、『校内研修実践の手引き』などの適切な（研修指導のための）資料を作成すること」を挙げ、初任教員の研修については、適切な研修事例などの配布も強調している。しかし現行の新採用教員対象の行政側の指導文書は、行政研修会において配布される資料を除いて、年一回発行の「教育実践の手引き」のみであり、さらに新採用教員の成長段階に応じた研修事例を織り込んだ実務的な指導者の必要、さらには、先に述べたような新採用教員の指導者層のベテラン教師への研修指導の手びきの配布も必要とされるといえよう。

4. 新採用教員研修と条件整備義務の変容

千葉県を事例として、新採用教員研修のための行政側の研修行政活動上の責任を、以上具体的行政施策の実態・問題点から考察したわけであるが、先に教職員研修改善検討委員会の報告にみられたように、現行の行政研修（会）の企画・運営を中心とする研修行政主体は、行政研修事業自体の精選（整理統合）・縮小と同時に、しだいにその活動上の本質とされる条件整備義務への認識を改めていく傾向にあるといえよう。

このことは、すなわち、従来研修行政計画を行政研修（会）事業計画と同義に解していた行政側の教員研修に対する認識が、現実の研修効果の不確実性と呼応して、教員研修の個性的原理を中核とした校内研修充実のための条件整備義務に変質したことを物語る。その現われが、例えば報告全体の骨子とも言える総合的・体系的研修行政計画樹立への志向であるといえるのである。ただし、その研修行政計画において志向される計画性・裁量性を規定する規範（基準）として、我々は教員個人の指導力（教育力）の効果的成長を第一義としてとらえなくてはならず、行政活動自体の効率性・合理性は、教員個人の指導力（教育力）を前提とした枠内において発展させるものであることに、改めて注意しなければならないであろう。

対象教員を新採用教員に置いた場合、以上の課題はより強い緊急度をもって現われるといえる。新採用教員が採用後一年以内の新米教師であることから、その研修行政計画は単に現職教育段階としてではなく、より前の段階としての採用を問題としなくてはならないといえよう。それは、昭和40年以降の全国的な教員の大量補充が、「教師の資質向上」を叫ぶ国民の要求として現われていることから問題とされるわけであるが、それはある意味において、単に就学児

童・生徒の自然的増加による必然的現象への対症療法として、新採用教員数の増加自体を問題としても、何らの解決にもならないことを示す。

端的に述べるならば、行政の担うべき新採用教員の指導力形成に対応する責任は、流れとして、養成 — 採用 — 配置 — 研修のプロセスの一環を視野に入れなければならない。養成から採用、採用から配置、配置から研修という三段階のステップのそれぞれにおいて、任命権者・採用権者としての権限にもとづいていた教委の関与が、ある程度可能であろうし、また本来の新採用教員研修のための研修行政計画に内在する一人前の教師としての力量形成という設定された計画目標は、三段階のステップを含む養成 — 採用 — 配置 — 研修という総合的・体系的な手段の適合性を確保することにより可能とされるのである。

(注)

- (1) 足立忠夫 「行政学」 日本評論社 p 205 昭和46年
- (2) 前掲書 p 207
- (3) 遠藤博也 「計画行政法」 学陽書房 p 11 昭和51年
- (4) 昭和54年度の全体研修計画は以下のものである。

小・中学校新規採用教員研修会全体研修計画

千葉県教育委員会

| 回 | 月/日 | 曜 | 会 場 | 時 間 | 研 修 内 容 | 指 導 者 | 備 考 |
|---|--------------|---|--------------------------------|---|--|--|------------------------------|
| 1 | 4 / 2 | 月 | 辞 交 会 令 付 場 | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 新規採用教員に期待するもの ○ 着任後の諸注意 ○ 新規採用教員に望む ○ 市町村教育の現状と課題 | 出張 所 長 指 導 室 長 教 育 長 教委職員又は校長 | 期日は辞令交付の日及び着任日とする。研修資料を配布する。 |
| 2 | 5 / 9 | 水 | 各出張所 | 9:00-10:30 10:40-12:00 13:00-14:20 14:30-16:00 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 千葉県教育の現状と課題 ○ 学校教育目標と学級経営 ○ 教職員の服務 ○ 教職員の研修 | 指 導 課 指 導 室 長 管 理 室 長 指 導 主 事 | |
| 3 | 6 / 5 | 火 | " | 9:00-10:30 10:00-12:00 13:00-14:30 14:40-16:00 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 学習指導要領の性格と運用 ○ 学習指導の基本 ○ 授業参観 ○ 授業後の話し合い | 指 導 主 事 指 導 主 事 指導主事校長教頭 指導主事校長教頭 | 7月の研修について、事前指導を徹底しておくこと。 |
| 4 | 7 / 25 | 水 | " | 9:00-10:30 10:40-12:00 13:00-16:00 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 生徒指導の基本的な考え方 ○ 保健安全の指導 ○ 体育指導の実技 | 指導主事・校長 保 体 主 事 指導主事・教諭 | |
| 5 | 7 / 26 | 木 | " | 9:00-10:30 10:40-12:00 13:00-16:00 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 道徳教育について ○ 特別活動の指導 ○ 実技研修 | 指導主事・校長 指導主事・校長 校長・教頭・教諭 | |

| | | | | | | | |
|----|--------------|---|---|---|---|--|--|
| 6 | 7 / 27 | 金 | " | 9:00-10:30 10:40-16:00 | ○学習指導と教育機器の活用 ○教育機器利用の実習 | 指導主事・校長 校長・教頭・教諭 | |
| 7 | 10 / 2 | 火 | " | 9:00-10:30 10:40-12:00 12:00-14:30 14:40-16:00 | ○学習指導の技術 ○教材研究のあり方 ○授業研究 ○授業後の話し合い | 指導主事・教諭 指導主事・教諭 指導主事 校長 教諭 指導主事 教頭 教諭 | |
| 8 | 11 / 9 | 金 | " | 9:00-10:30 10:40-12:00 13:00-14:30 14:40-16:00 | ○同和教育について ○指導と評価 ○授業研究 ○授業後の話し合い | 指導主事 指導主事・校長 指導主事 校長 教諭 指導主事 教頭 教諭 | |
| 9 | 12 / 4 | 火 | " | 9:00-12:00 13:00-14:30 14:00-16:00 | ○2年目教員との話し合い ○授業研究 ○授業後の話し合い | 指導主事 2年目教員 指導主事 校長 教諭 指導主事 教頭 教諭 | |
| 10 | 1 / 18 | 金 | " | 9:00-10:30 10:40-12:00 13:00-16:00 | ○私の進んだ道 ○望ましい教師像 ○学級経営・学習指導及び研修の反省 | 有職者 有職者・校長 指導主事 | |

(5) 昭和54年度の自校研修計画は以下のようである。

昭和54年度 新規採用教員 自校研修計画(案) 千葉県教育委員会

| 回 | 月 | 研 修 内 容 | 備 考 |
|---|--------|--|---|
| 1 | 4 | ○学校経営の方針 ・目標と努力点 ○勤務・諸帳簿 | 〔実施上の留意点〕 1. 自校の新規採用教員の研修計画の立案に際しては、可能な範囲で全体研修計画と関連をさせ、具体的な研修計画を作成すること。 2. テレビ視聴による研修に際しては、視聴前後の指導に十分配慮し研修効果を高める。 |
| 2 | 5 | ○学級経営案の作成 ・教育放送「教育を語る一教師の力量」 「学級経営のすすめ方」 ○授業参観(経験者中心) | |
| 3 | 6 | ○授業研究 ・教育放送「教材研究のしかた」 「学習指導の基本」 | |
| 4 | 7 8 | ○生徒指導 ・夏休みの指導 ○授業研究 | |
| 5 | 9 | ○健康・安全指導 | |

| | | | | |
|----|--------|--|---------------------------------|---|
| 6 | 10 | ○授業研究 ・教育放送「授業参観のしかた」 「児童・生徒の理解」 | 放送日 9. 10. 11 16. 17. 18 | 3. 新規採用教員には、 研修の実施記録（内容 と反省）を、その都度 提出させ、適切な指導 ・助言をする。 4. 教育放送時間 火・木（通年） 16：00～16：25 水（4月～9月） 22：00～22：25 水（10月～3月） 21：30～21：55 |
| 7 | 11 | ○授業研究 ・教育放送「学習指導と評価」 「教育を語る－基礎学力の育成」 | 放送日 20. 21. 22 27. 28. 29 | |
| 8 | 12 | ○授業研究（特活など） ・冬休みの指導 | | |
| 9 | 1 | ○実技研修 ○授業研究（道徳など） | | |
| 10 | 2 3 | ○指導要録の取り扱い ○年間実践の反省とまとめ | | |

(6) 伊津野朋弘 「初任者研修の改善に関する調査研究（中間報告）」（『教師教育の改善に関する実践的諸方策についての研究』 日本教育学会 教師教育に関する研究委員会 所収論文 p 33 昭和54年

(7) 昭和54年度の小・中学校新規採用教員研修会、「教育放送テキスト」は次のようである。
なお、教育放送は先に示した県教委の示した「新規採用教員自校研修計画案」の中にも織りこまれている。

| 回 | 放 送 月 日 | テ ー マ |
|---|---------------|---------------|
| 1 | 5月15. 16. 17 | 教師の力量 <教育を語る> |
| 2 | 5月22. 23. 24 | 学級経営の進め方 |
| 3 | 6月19. 20. 21 | 教材研究のしかた |
| 4 | 6月26. 27. 28 | 学習指導の基本 |
| 5 | 10月 9. 10. 11 | 授業観察のしかた |
| 6 | 10月16. 17. 18 | 児童生徒の理解 |
| 7 | 11月20. 21. 22 | 学習指導の評価 |
| 8 | 11月27. 28. 29 | 基礎学力の育成 |

(8) 松戸市教育委員会、昭和54年度学校訪問（計画訪問）日程（案）表
日 程（案）

第2校時内 (1) 経営説明（30分以内）
第3校時 (2) 授業公開
第4校時 //

13:00～13:45 (3) 話し合い

- ① 新規採用教員との話し合い
- ② 生徒指導主任，長欠対策主任との話し合い
- ③ 保健，給食，安全関係職員との話し合い

13:55～14:40 (5) 全体会

14:50～16:20 (5) 分科会

- ① 県の教科，領域の重点について
- ② 本日の授業について
- ③ 学校の課題について

(9) とともに千葉県教育委員会指導課発行の資料であり，後者は53年度より発行された。

(10) 本調査（「東葛飾地域における教師の研修 — その実態と問題点 — 」）は東葛飾地域内の小・中学校教員500名を対象としたもので，内容は研修に関する教師の意識調査を中心とする（回収率は94％）。なお，東葛飾地域は県下11の県教委出張所管区においては千葉管区，船橋管区と並んで，有数の人口過密地域であり，管内には松戸市・柏市などの人口急増都市をもち，新採用教員の配属が特に多い。

(11) この委員会は県教育委員会側から教育長を始め7名，市町村教育委員会教育長3名（内2名は本委員会の委員長・副委員長），校長会から3名（小・中・高各1名），教育研究会から2名，教職員組合から4名（県教組・県高教組各2名），出張所長1名（千葉地方出張所）の計21名の委員により構成されている。

(12) 日本経済新聞 昭和54年4月9日朝刊

(13) 「教職員研修の改善について（報告）」 千葉県教職員研修改善検討委員会 p6 昭和54年

(14) 昭和54年度の該当者数は以下のようである。

54年度 千葉県小・中学校新規採用教員研修会該当者数

| 出張所 | 市 | 小学校 | 中学校 | 合計 |
|-----|--------|-------|-------|-------|
| 千葉 | 千葉南部地区 | | | |
| " | 千葉北部地区 | 277 | 130 | 407 |
| " | 市原市 | 74 | 23 | 97 |
| 船橋 | 市川市 | 80 | 20 | 100 |
| " | 船橋市 | 150 | 90 | 240 |
| " | 習志野市 | 39 | 15 | 54 |
| " | 八千代市 | 73 | 21 | 94 |
| " | 浦安町 | 30 | 9 | 39 |
| 東葛飾 | 松戸市 | } 270 | } 150 | } 420 |
| " | 野田市 | | | |
| " | 柏市 | | | |
| 印旛 | 1 班 | } 142 | 48 | 190 |
| " | 2 班 | | | |
| 香取 | | 22 | 10 | 32 |
| 海匝 | | 17 | 9 | 26 |
| 山武 | | 31 | 11 | 42 |
| 長生 | | 23 | 11 | 34 |
| 長隅 | | 8 | 6 | 14 |
| 安房 | | 15 | 10 | 25 |
| 君津 | | 116 | 45 | 161 |
| 合計 | | 1,367 | 608 | 1,975 |

(15) 千葉県教育センター 「市町村教育委員会の実態と報告」 研究紀要第104集 p42
昭和46年

(16) 千葉県教職員研修改善検討委員会, 前掲報告書 p6

(17) 東葛飾教育研究所 前掲書 p26

(18) 天笠茂 「新任期研修の特性に関する研究 — 人口過密地域における実態分析を通して—」
日本教育経営学会紀要 p59 昭和54年

(19) 千葉県教育センター 「市町村の小・中学校における教員講成の実態と問題点」 研究紀
要第166集 p15 昭和52年

昭和52年度に、指導体制の面で努力した事項

| 区 分 | | 1 位 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|-------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 小 学 校 | 計 | 校内研修 (95.6) | 若年教員 (41.6) | 生徒指導 (36.3) | 安全教育 (32.7) |
| | A 地域 | 校内研修 (93.8) | 若年教員 (60.9) | 指徒指導 (34.4) | 安全教育 (31.3) |
| | B " | 校内研修 (98.0) | 生徒指導 (38.8) | 安全教育 (34.7) | 教材・教具 (24.5) |
| | 18級以上 | 校内研修 (96.5) | 若年教員 (54.4) | 生徒指導 (38.6) | 安全教育 (33.3) |
| | " 未満 | 校内研修 (94.6) | 生徒指導 (33.9) | 安全教育 (32.1) | 若年教員 (28.6) |
| | 計 | 校内研修 (80.7) | 生徒指導 (71.6) | 体育部活動 (43.1) | 若年教員 (39.4) |
| 中 学 校 | A 地域 | 生徒指導 (76.6) | 校内研修 (75.0) | 体育部活動 (46.9) | 若年教員 (37.5) |
| | B " | 校内研修 (88.9) | 生徒指導 (64.4) | 若年教員 (42.2) | 体育部活動 (37.8) |
| | 15級以上 | 生徒指導 (78.0) | 校内研修 (76.0) | 体育部活動 (44.0) | 若年教員 (36.0) |
| | " 未満 | 校内研修 (84.7) | 生徒指導 (66.1) | 体育部活動 (42.4) | 若年教員 (42.4) |

注) ()内の数値は回答率(%)を表わす。

表中A地域、B地域とはそれぞれ、A地域が千葉・船橋・東葛飾・印旛管区(過密地域)、
B地域が香取・海匝・山武・長生・夷隅・安房・君津管区(過疎地域)を表わす。