

新任期における校内研修の実態と問題点

丸 山 義 王

1. 校内新任研修の実態

(1) 校内新任研修の三つの形態

新任研修が校内においてどのように計画され、実施されているかについて、川崎市の小学校の例を通して述べたいと思う。多岐にわたる新任研修の内容を整理すると以下のような三つの形態にまとめられる。

- ①教育委員会が採用責任において行う研修
- ②教育委員会の方針に基づき学校長が、委嘱を受けて実施する校内研修
- ③委嘱された校内研修を学校が独自に発展させて、その実状に応じて自発的に行うもので主として新任者に対する意識づけに関するもの

①と②は制度的な研修であり、③はそれ以外の研修である。これらのものを表示すれば別表1ようになる。①の教委自身の指導による研修については、この共同研究〔3〕で、千葉県「新任教員研修計画」の事例がとりあげられるので、ここは割愛し、②と③のみについて述べることとする。

表1 校内新任研修の三つの形態

形態	指導助言各	行政のかかわり	研修の場	期間	形式	ねらい	内容
教委主導研修	教育委員会 ・指導課員 ・教職課員 ・研究会長 ・常任委員	研修の手引などのテキスト使用 ↓ 制度としての研修	学校外研修	年間15回位 (夏休中心)	実技講習会 教育懇談会 夏季宿泊研修 市内見学	新任者の心がまえを育てる	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の服務 ・教育事情 ・予想される学校教育上の諸題の解明 ・実技研修
校長委嘱研修	校長 ・勤務校教諭 (教務主任 学年主任 教科主任等		学校内研修	4月から3月まで 各校でずい時間 (年間6回くらい)	示範授業 授業研究 研修会 学年会 教科部会	<ul style="list-style-type: none"> ・学年、学級経営、児童、教科指導の研修を深めることにより資質向上を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ・教科、教科外の指導法、評価 ・教育課程及び学習指導計画 ・学級経営や生活指導の実習

学校の実状に応じた自発的研修		↓ その他の研修	常時に行なわれる	学年会 教科部会等のグループあるいは 学年、教科、教務主任等の個人	学校の施設、 環境地域の実状の認識	<ul style="list-style-type: none"> • 学区の実状や 父母への対応 • 事務、教育機器 • 学校内施設
				個人の専門教科 や趣味などを通じた個人対個人 のアプローチ	新任者への 意欲づけ	<ul style="list-style-type: none"> • 同好者同志の スポーツ、教科、 研究、読書会等 グループ内個人 による自主研究

昭和54年新任教員研修の手引き（川崎市教育委員会編）を参考にして作成

(2) 校内新任研修の実際

研修の内容、対象、担当者、実施状況について述べると以下のようになる。

① 新任研修の内容

校長の計画のもとに教科、教科外の指導法について実践を通し継続的に研修し教師としての資質の向上を計ることがねらいであり、その具体的な内容は、次のようなものである。

学校経営、学級経営、教材研究、教科指導、児童指導、評価法、勤務について、事務分担や事務処理の方法、父母への対応等である。

新任者を能力的側面からみると、教育の技術面に不安定さがあるので、他からの働きかけを必要とする。そのため教委主導の研修においても、また校長委嘱の校内新任研修の学習プログラムにしても、特に新任者の教科指導、児童指導の技術向上を目的として構成されているように思われる。

なお一年目の新採用者のみに次のような出張を伴う研修会への参加がある。それは新任教員実技研修会、夏季宿泊研修会、各自実践の記録をもとに研究協議するレポート提出による研修会、教員の服務等についての研修会があり、市内の実状を知るための市内めぐりもある。要はこのような研修を通して、新任教師が主体性を持って児童の創造性を伸ばしていく態度の育成が期待されているのである。

② 研修対象の範囲

対象者の範囲は、新任者数、学校規模、学校の考え方によって異なるが、1年次から3年次までの者である。それは1年次のみの研修では、不充分であるとして、対象者の範囲が、3年次までに拡大される傾向があるからである。昭和53年度の川崎市における対象期間は、おおまかにいって、1年次のみ30%、2年次まで50%、3年次まで20%となり2年次までを新任者とするのが大勢である。また通常5月から2月までの期間、1年を単位と

して研修が実施されている。(注1)

③ 研修担当者

研修の内容により、校長、教頭、教務主任、学年主任、教科主任が分担する。教務及び新任者研修担当職員が計画をたてて教務会にはかり、そこで、それぞれの分担の確認と連携の方法が検討されるのが原則である。以下研修担当者の分担内容と役割について述べたい。

教務の研修分担の内容は、主として研修計画の立案、各学年間及び各教科部会間の連絡調整である。この中で、特に大切なのは、学年及び教科部会間の連絡調整である。教務は全体的な視野を持って研修の実施状況を把あくしなければならないからである。

つぎに学年主任の役割についてであるが、新任者指導の中心は、なんといっても新任者と最も接触の多い学年主任である。新任者の意識と意欲を高めることは、学年主任の力量にかかっているとんでも過言ではない。特に学年会においての新任者の位置づけは重要である。研修の主たる場としての学年の持つ意味を再確認する必要がある。

学年主任が、主として日常の教育活動に生起する事からについて指導をするのに対し、教科主任の任務は教科の内容及びその系統性、指導法等、各教科の本質についての知見を与えることである。教科部会のリーダーとして、授業研究の直接推進者としての役割は重要である。

④ 示範授業

示範授業で扱われる教科については、学校によって様々である。全教科で行う学校は半数程度で、そのほか4教科、6教科、7教科とかなりばらつきが見られる。示範授業をする授業者は、各教科主任である場合が多い。また授業者を教科部会に一任して部会で協議して決定する場合もあり、この時には教科主任以外のものも選ばれることがある。

示範授業を参観する方法は、参観日を設定している学校が大部分である。特に日を決めず新任者が空時間などを利用して、教科主任の授業を随時参観する学校もある。参観後の研修会は、大部分の学校で持っているが、協議を業間に持つこともあり、参観のみにする場合もある。

⑤ 授業研究

新採用者及び経験2年目、3年目の新任教師が行う授業研究の教科数は、学校によってそれぞれ異なる。8教科及び道徳まですべて行う学校から2教科までと、その差が大きい。ふつうには、2教科から4教科でなされることが多い。小学校では全教科を担当するのだから、やはり全教科にわたる方が望ましいと思われる。なお参観者は、校長、教頭、教務、該当教科主任、新任者及び希望者である。授業回数は、新採用者ほど多く、経験2年目、3年目の新任期教員は、授業回数を少なくしている学校が多い。

授業研究後の研修会には、原則として、校長、教頭、教務主任、当該教科主任が参加し指導に当たる。また新任者の授業を全職員が参観し、研修会を持っている学校もある。このような学校は、新任研修を教材研究の機会として活用し、現職教育の一環としているようである。また教科研究部会を新任者研修にあて、各研究部会ごとに研究協議を行っている学校も

多い。研修会は、授業研究のあった当日の放課後に、校長以下関係職員が参加して開くようにしているのが通例である。授業日の業間を利用したり、授業日以外の日に行事の間を縫って研修会を開いている学校もある。研修会は、だいたい年間5、6回程度持つところが多い。各学校ともに研修会の時間のやり繰りには苦勞し、一様でないのが実状である。

(3) 学校の実状に応じて行う研修

これは制度としての教育委員会主催の研修や校長が教委から委嘱を受けて実施する研修以外の内容について行うもので、新任者に意欲づけをするという側面も持っている。

内容としては、学区の実状を知ること、学区の地理的な理解をするため社会科主任等が中心となって行う学区めぐり、学校内施設の理解、教育機器や事務機器の使用法、諸帳簿の扱いや保管について、PTA活動等についてである。これは各学校の持つ特性や地域性を理解するという面で、他の研修には見られない独自性がある。各学校の持つ個性をよく知ることによって新任者は、その学校に愛着を持ち、先輩教師との人間関係も豊かになり、教育への意欲を高めることができる。ここでは個人の専門教科や趣味などを通じた個人対個人の関係が強くなってくる。インフォーマルグループは性別による構成が多いとされているが、新任者がこのようなグループの中において、心を開いて話しあうことは、モラルの向上が促され、教育の技術や情報が自然に身につくことになるのである。

2. 研修実施上の障害

(1) 研修時間の確保が困難

示範授業、授業研究の日程調整や時間を確保することがむずかしく、かなりの無理をしている学校が多い。授業研究においても、新任者は学級を持っていて多忙であるし、指導教諭との時間調整がうまくいかず、事前指導が不十分なままで、授業研究を行ってしまうようなこともありがちである。また研修会なども授業当日に持てないことがあり、印象の薄れた研修会になってしまうこともある。このように時間の確保が困難である原因として次の三点をあげることができると思う。

- ① 学校においては、通常4月当初に年間計画を作成し、年間行事はその時点ですでに固定されている。しかるに新任研修実施計画は、その後に立案されるために、研修日の設定が困難となる場合がある。
- ② 校内共同研究があった場合は、これが優先されたり、主要行事に変化があったりした場合、新任者研修が延期を余儀なくされることがある。
- ③ 研修時間に制約があること。研修をする時間が短い。実際には3時頃から1時間ぐらい

しかとれないのが普通である。また対外行事のため事前指導の時間が十分にとりえないこともある。せっかく研修会を開いても実質的な討議のできる時間の限られているのが実状である。

(2) 校内での指導者確保の困難

学校によっては、教師の年齢、性別にかたよりがみられるが、その場合には、新任研修の担当者の人選に苦慮することになる。その原因としては、現在30代教師の数が少ないこと、若い女性教師の増加があげられるが、そのため、毎年、条件を備えた特定の教師のみが、新任者研修に当たることになる。そうすると個々の教師においては、新任者研修を自分達に直接かわるものとしてとらえる意識が薄くなってしまいがちである。こうしたことは、学校全体が新任者と共に伸びるという気持を常に持つことの障害となる。

3. 校内新任研修についての教職員の意識

(1) 一般教職員のうけとめ方

教育委員会は、新採用教員に対し、採用責任者としての責務を果たすために、実技の実習面は、大巾に学校に委嘱をしている。校内研修は、校長が教委から委嘱を受けて行うものであるから、行政研修の範囲に入るものであるが、一般職員にとって新任研修が、制度としてなされているという認識はあまりない。

この理由の一つには、教委としても各学校の状況が、学区の特色、学校規模、職員構成により異なるので、新任研修を各校に一任することが最も効果的だとして、校内での計画そのものには関与しないからである。

他の理由としては、校 従来より慣習的に行われているため、当然のこととして受けとめられ行政の存在を意識する必要がないからである。しかし行政の指導がないこと、各校において新任研修が、独自に行われるだけでは、ややもすれば、マンネリに陥る危険があると思われる。

(2) 新任者自身の校内研修についての反応

新採用者は、採用後半年間は地公法第22条における条件付採用という特殊な身分であり新任研修は、主としてその期間中に行われ出張を伴った義務的な研修だといえる。しかし新採用教員自身は、教育における技術的能力の不安定さを自覚して、他からの働きかけを必要としているので、むしろ積極的に参加している。新採用教員のこうした積極性を制度的な研修にうま

く関連させるべく、その内容等が適切なものにされることが大切である。

次にあげる表2は、昭和52年に全日本中学校長会が実施した調査であるが、これを見ると新任者が、その研修に何を期待しているかがよくわかる。

表2. 教師の経験年数と希望する研修内容(%)

	初期 (0～5年)	中期 (6～20年)	後期 (20年以上)
1. 教育目標と具現化	5.5	11.0	12.1
2. 教育課程の編成と管理	2.2	10.6	14.1
3. 教科道徳領域	13.7	5.9	0.8
4. 生徒理解	16.1	4.8	0.4
5. 指導法の改善	12.2	12.3	1.5
6. 評価	7.7	7.2	2.7
7. 学級経営	17.6	1.9	0.1
8. 学年経営	0.3	15.4	3.1
9. 学校経営	0.1	1.4	17.5
10. 生活指導	9.7	5.7	1.4
11. リーダーシップ	0.3	8.3	10.7
12. 教育論	2.9	10.0	8.0
13. 教師論	7.5	4.9	6.2
14. 教育法規	2.2	4.7	14.6
15. 一般教養	3.6	3.3	5.4
16. その他	0	0.1	0.1

(S52年度「現職教育の改善に関する調査」より)

新任期の教員の希望する研修内容は、「学級経営」「生徒理解」「教科道徳領域」「指導法の改善」の順で高率であり、これは中期、後期に比して、初期においては、具体的な教育の技術的面での指導法の研修を特に希望していることを示している。新任者自身が指導技術の未熟さを自覚して、研修を求めている姿がここに見られる。

次に昭和54年度の川崎市新任教員宿泊研修会の実践記録から校内研修に対する新採用者の感想をみてみよう。(注2)一番多く見られるのは教師と子どもとの問題であった。具体的には「学級においての子どもとの接触の仕方」「話し合え、認め合えるような開かれた学級づくり」というようなことである。

示範授業については、「各学校においてベテランの先生の授業を見せていただいたが、それを自分なりに分析し、消化することが教師としての力を伸ばすことになる。」と述べ、授業後の研修会については、「研究授業を先輩の先生方に指導をしていただいたが、それを謙虚に反省して、自分の栄養にしてゆくことが大切である。」と述べている。また「先輩の先生方に質

問するには未だ基盤が整っていない、問題点も明確でない。新任にとっては、同じ立場にある新任どうしが話しあい、それについて先輩の先生方が助言して下さるといふ機会が多く有っても良いと思う。」「同じ学校の新任どうしでは、一つの枠の中での問題点としか出てこないことが、数多くの学校からの集まりの中では、様々な問題が多角的に議論され目が開かれる思いがした。」等情報交換の大切さを述べている。

また新採用者の心がまえを次のように述べている。「教師として、子どもたちの前に立っているからには、より早く一人前になるよう努力したい。」「教える技術や知識をつめこみさえすれば一人前になれるということではない。人間として成長し続けてこそ教師といえる。」「先輩の先生からの助言や、本を通じての勉強はもちろん大切だが、最終的には自分の実践から体で学びとってゆかなくてはならない。」等である。以上のような感想を通して見ても、新採用者は一刻も早く指導法に熟達して一人前の教師として自立することを希求しており、先輩教師の働きかけをもまた願っていることがうかがわれる。また同じ新採用者どうしのディスカッションが役に立つこと、それに対しての先輩教師の助言が必要であるという意見があったが新採用者どうしの水平的な横への広がりとそれに対しての先輩教師の指導という垂直的なものが、うまく交わってこそ効果が上がるという新任研修の構造を指摘しているようで興味深く思われた。

4. 校内新任研修の課題

(1) 新任研修の計画的な組織化

まず年間行事計画の上での組織化について述べたい。

新任研修の問題点として時間の確保が困難であることは前述したが、これは研修計画の立案を組織的にやることによってかなりの軽減が可能であると思われる。それには、場当りの研修にならないように、前もって、しっかりした研修計画を立てておくこと、また研修計画を確立するために、4月の時点で新任研修を年間行事として位置づける必要がある。そのためには経験3年以下の教員の研修を充実し、新採用者のいない年度においても新任研修ができるように計画しておくことが望ましいと思われる。特に川崎の場合、校内研修において、新採用教員のみならず、経験3年までの教員をも授業者として参加させ実技の研修を行わせる方向にあることは、新任期にある者のマンネリ化を防ぎ、よい刺戟を与えることになり効果的である。

3年次までの校内新任研修は、学校の努力で行っているのであるが、行政側としても、この実態に着目して、これを第1年次に行う新任教員研修の発展として組織化することが必要ではないだろうか。例えば3年目になって、それまでの実践記録をもとに、研究討議の場を持つこともよいと思う。さらに人的な面でいえば、校内新任研修を計画するに当たっては、教務を中心に、実際の担当者である学年主任、教科主任が集まって校内研修の立案をしたい。そうすれば時間的、人的なものまでを含めたより総合的な計画とすることができる。何と云っても、

新任研修の主眼は授業研究にあるので、この内容を充実させることが大切である。研修時に発問、板書、視聴覚機器の使い方、資料活用の方法等の基本をつかむことは、将来の指導能力育成のために重要である。

また研修会を充実させるため、十分に時間をとる必要がある。授業研究の成果をフィードバックする場合は研修会である。なるべく授業研究のあった日の放課後に研修会を行うようにして、出席者もできる限り多くを確保するのが新任研修を行う学校の責務である。おざなりでなく、愛情を持って授業研究の成果を分析することは、新任者の力量を伸ばす大きな援助となるので新任研修のしめくりとしてここに力を入れたいものである。

(2) 新任者指導の分担の明確化

新任者を指導する場合にまず肝要なことは、指導分担を明確にし、指導計画を綿密にたてて実施していくことである。指導の中心は学年主任、教科主任、教務であるが、研修に対するアプローチのし方が異なるので、それぞれの指導分担の確認と連携が必要である。この際に毎年同じ職員が、新任者研修を担当するということなく、役割の交替も考えたいものである。

(3) 新任研修と現職教育との連携

普通新任研修は、学年単位、教科単位で行われ、その研究討議は、各教科研究部会の責任で行っているところが多い。しかし新任者対象の授業研究を一般の教師研修と連携さす工夫をしているところもある。各教科主任が自分の授業を公開し新採用者のみならず他の職員もこれを参観し、学校ぐるみで研修を深めている例もある。これは新任研修を全校的な規模に拡大し、各々の職員がこれを利用して、自己研修の機会としている点で積極的な意義を持つ。しかし現状においては、年間の学校行事が多すぎて十分な日数を授業研究にあてられないのが実状でもある。新任研修を自発的に行うことは、校内全体の協業を助長する大切な要素となる。経験の多い教員にとっても、新任期の教員と共に学ぶことは自己の力量を更に伸ばすきっかけとなる。

また新任者から「ベテランの授業を参観するのは良いことだが、二・三年の経験を持つ新任期教員の授業を見て参考にしたい。」という意見が出されていた。これは二年次以降は授業研究を行わない学校であろうと思われるが、川崎の傾向によると三年次まで、新任研修の範囲を拡大しつつあるから、こうしたなかでは、一年次の新採用者も、二年或は三年の新任期教員と共に切磋して自己の力量をはかることが可能となるであろう。

(4) 教育事務研修の強化

新任教員研修計画を見ると特に教科指導・児童指導の技術向上に重点が置かれていて、教育事務の研修は、各校が思い思いの計画で行っているのが実状である。新採用教員に与えられる校務の内容は、清掃、保健、体育、備品、掲示、図書係等、身体を動かしてやるものが多く、手ぎわが悪くともさして影響の少ない係分担が与えられがちであるが逆に新任期においてこそ校務についての知識を十分に得ておくことが必要である。新任期に教育事務の正確なとり方を覚えておかないと、その後、忙しさにとりまぎれて、それらに習熟する機会をなかなか持ちえないからである。

(5) 学校におけるインフォーマルな研修の再評価

新任者が、将来教師として大成するかしないかは、最初に勤めた学校次第といっても過言ではないように思われる。換言すれば、最初に出会った学校の先輩や同僚の感化が大きいということであり、校内における人間関係が新任教員の態度形成に与える影響は大きいものがある。

先輩教師との間に結ばれる人間関係の絆は新任者によいイメージを抱かせ、やがては教育愛の原動力ともなる。先輩教師が励ましと希望を与えることは、新任者のモラルを高めることになる。このためには新任者のいる学校の教師全体が、新任者を育てる意識を持つことが大切である。特に新任者の所属する学年が学年主任を中心によく協力し、新任者を生かすように心がけなければならない。

また新任者和其他の教師との交流の場を設けることも大切である。スポーツ、趣味などをきっかけとしてできるインフォーマルグループの効果も大きい。こういう交流の場で、新任者は人間関係を豊かにし、自然に教育の知識や技術を身につけていくのである。

おわりに

新任期研修の主要な場は、新任者が実際に活動する各学校にあることは自然であるが、行政と学校とが連携してより一層新任研修の組織化を図ることは必要である。教育委員会と学校とが相補関係を持ち新任者をそれぞれの立場で交互に研修させるのがよく、近年はそのような形での研修が行われるようになりつつある。

また通常の場合、新採用者も学級を持っており、その中での研修なので時間的な余裕がない。そこで教科担任制をとっている小学校であれば、その組織の中に新採用者を取り入れて、1年は研修を中心にして過ごし、2年次から学級を担任するのも一つの工夫ではなかろうか。

また専門職の基礎を作るのが、新任研修の使命であるのだから、3年間を新任研修の義務的期間と考えても妥当であろう。新任期は校外への出張も少なくすむので、この間に十分な実力をつけ、その上で全市的な教科研究会等で、活躍するのが最も効率的である。

要は研修によって指導力をつけ自信を持つことがまず新任者には望まれる。その新任者を

支えることが先輩教師の務めである。よい人間関係のもとにおいてこそ、新任者はその力を一層発揮でき教育に対する情熱を燃やすことができるのである。

注1. 昭和53年度川崎市教務事務担当者研修会報告「新任研修の計画と運営」による。

注2. 昭和54年度「川崎市新任教員宿泊研修会参加者の話し合いの記録」による。

参考文献

昭和54年度新任教員研修の手引き

「はじめて教師になった人のために」 川崎市教育委員会編