

初任者研修の試行とその課題

川崎市立日吉小学校 丸山 義王

1. 校内の組織を生かして初任者研修を実施しようとする川崎市の施策

日本教育新聞において過日、「独自方式で初任研，指導教員を置かず，研修推進者中心の体制，神奈川県と川崎市」という見出しで，初任者研修の試行実施について次のように報じている。

『川崎市教委は小・中学校 13 校 21 人を対象に試行を実施する予定。校内研修は神奈川県教委と同様に指導教員を置かず研修推進者が核となり研修体制を整える。研修推進者は「現職研修担当者，教務主任などから学校が選択する。一人とは限らず二人選んでもかまわない。何でもかんでも一人で指導しては効果がない」（市教委）と学校の裁量に任せる方針だ。

川崎市では従来から新採教員全員を対象に六段階に分けた研修を計画的に実施している。

すでに各学校に研修担当者があり，各研修スタッフがいろいろな角度から新採者に助言する体制が確立されているという。

つまり「研修推進者」を中心にして，試行校は対象教員の課題に対応できるよう校内の組織を生かして研修を推進するというのである。

2. 本校における初任者研修の実際

対象者は 2 名で，2 年担任（男），3 年担任（女）である。

試行に当たっての基準は以下のようなものである。

(1) 指導教員の役割を明確にする

- ・教頭が研修の推進と調整の役割をとりながら学級経営と教育相談の研修を担当。
- ・指導教員を 2 名選任し，対象者は一年間その指導のもと教育活動の実務およびその他の研修を行う。
- ・指導教員として 1 年主任（女），5 年主任（男）を当てた。（マンツーマン指導のため）

(2) 指導時間の確保

1 年の主任は午後の時間，5 年の主任は専科教員による空時間を指導時間に当てるようにする。

(3) 初任者研修年間計画を作成

これは年間の行事予定を勘案し教務主任が作成した。共通研修（初任者に共通する基本的な研修）11日、選択研修（自ら課題をもち、共通研修を充実、発展させる研修）60日。

(4) 初任者研修と従来からある校内新任研修とを関連さす

指導教員としての1年主任は教務であり、5年生の主任は校内新任者研修の係である。学校では、従来3年目までを新任としていたので、昨年度の新任者とともに研修を行った。校内研究と連動させ、初任者も校内研究の中で研究授業を行なわせた。

(5) 地域の実態に即し、学級経営に重点を置いた研修を実施

当学区は人口急増地域であり、転入、転出が多く、学級経営に苦慮する新任が多かったため、特に学級経営にウェイトを置いた研修計画をたてた。

3. 初任者研修と教頭のかかわり

教頭としては、以下の表のように研修内容を分担した。

昭和63年度初任者研修	教頭用
選択研修 全体テーマ（児童・生徒指導に関すること）	
M教諭テーマ（男）	「学級集団活動に適応しない児童の理解のし方」
N教諭テーマ（女）	「児童の興味関心を持続させる指導法」
	— 集中力の喚起を促す工夫 —

日 時	共 通 研 修 の 要 点	備 考
4月 1日	勤務・サービス・校務分掌	
4月22日	教育課程の年間計画・学級経営案	→ 年間経続
4月26日	校舎・教室の管理	
5月 6日	学区や地域環境の実態・PTA活動 児童指導・学級指導	→ 年間経続
7月12日	夏季休業における児童の扱い	
8月16日	児童理解	→ 年間経続
9月20日	児童への接し方（しかり方・ほめ方 ・体罰など） 児童の人権を尊重する学級経営	→ 年間経続

日 時	共 通 研 修 の 要 点	備 考
10月4日	学校における教育相談のあり方	→ (中間報告)
12月6日	学級経営の実践報告	
2月1日	公簿の記入処理・指導要録の記入	
3月7日	学校事務・校務分掌事務の反省 教育課程実践と学級経営の反省	
3月10日	教師間の連携と人間関係	
3月中	選択研修のレポート完成	→ (まとめ)

研修のすすめ方

○各自のテーマに従って以下の点に留意して研修を進め、実践結果を報告する。

研修の観点	研 修 内 容	方 法
1. 児童の実態を知る	<児童理解> 学級経営上の基礎となる児童の実態を把握し、指導に配慮を用する児童の様態を理解する。	ソシオメトリーによる座席表の活用 家庭環境調査 作文・絵の活用
2. 授業分析をする	<教育技術> 指導の流れ、児童の反応 興味関心のあり方 発問の効果、発声法、板書 教育機器の活用について	授業分析 (国・社・算・理の中から一教科を選択し、経続研究をする。)
3. 児童への接し方を知る	<児童指導> ほめ方・叱り方・児童の受容のあり方を研修 生活指導と授業を両立さす。	児童理解のチェック・リストをつける
4. 指導教員との連携	<指導教員による指導> 新任者研修担当者の、新任教員からの相談に応じ適宜指導する。	授業参観 研究授業 示範授業
5. 研修テーマの報告	<研修のまとめ> 研修結果について中間報告を行ない、その後各自のテーマに従って報告する。	中間報告(12月6日) レポート作成 (原稿用紙5枚)

※ 必要に応じ他校の見学、養護学校・特殊学級の見学をも実施する。

なお教頭として、試行計画推進の際に、次のことに配慮した。

学級経営に重点を置く一方、教員養成の場においては専攻科目中心に教育がなされている傾向があるので、初任者が全教科にわたって、研修ができるようにした。提出される学級経営案については、児童指導及び教科経営方針について特に注意して指導を行った。

また教頭として実際に研修に参加して、次のようなことに気づいた。

- ・新任教員の疲労が高いこと

研修を受けながら学級担任をしているので、午後からの協議や指導は負担となり、非常に疲れている。

- ・研修内容の重点化と精選が必要なこと

70日の校内研修は、多岐に渡るので日数的には妥当と思われるが、内容の重点化が必要である。学校行事で、日時に変更のある場合は指導の時間がとりにくくなる。

以上のことが実際に研修にかかわってみてわかった。教頭の仕事は多くなるが、研修の実状を知るためにかかわることは必要である。

- ・教頭がかかるとその職務内容が多くなる。

4. 初任者研修試行を実施しての問題点と課題

(1) 勤務校外における研修について

問題点 2人配置校で、2人一度に勤務校外での教委主催の研修に参加する場合、手不足になるので、補欠をつける面で困難がある。

課題・そのため研修のコース制、選択制などを取り入れ、学校事情により交替で参加できるように工夫できないか。

- ・校外で行う研修は夏休み等長期休業期間中にまとめて実施することが望ましい。
- ・洋上研修については、不均衡のないようにする。11月に10日間、学校をあけることについて、日課表の変更や授業の補充に苦勞するので、長期休業中に実施するとか、2年間程度の期間の中に参加できるような柔軟な体制を国がとれないものか。

(2) 初任者研修の計画について

問題点 研修回数が多いので、年間計画がたてにくく、かつ学校行事等により初任者研修をする時間が圧迫される。

課題 研修内容の精選と重点化が望まれる。

- ・そのためには、教委が研修の企画・立案をする際に現場の意見を取り入れてほしい。
- ・一年間、試行を実施した学校が集まり、その経験をもとにして研修内容の基準について検討することが必要でないか。

(3) 指導教員について

問題点 適任の指導教員が得られないことがある。

課題・試行校の場合、指導教員個人に頼らず、指導教員以外にも、研修内容に合わせて校長、教頭、教務主任、学年主任等が指導に当たるようにする。

- ・研修内容によっては、学年研修や校内研究に関連させるなど学校全体の運営に含めた研修形態を工夫する。これにより、指導教員の個人的負担、人材難が軽減される。
- ・指導教員の同数配置が望まれる。

(4) 教員定数との関連について

問題点 2人配置校においては、次年度学級減になった場合、過員が1名となり、過員解消に苦慮することが予想される。

課題・対象教員は定数外の配置にできないだろうか。

できなければ、非常勤講師を4月に配置し、研修に余裕を持って当たれるようにしてほしい。

- ・教委は、初任者を標準規模以上の学校に配置すると同時に、学校の現況についても配慮してほしい。

(5) 事務処理等について

問題点 初任者の出張旅費等の事務処理が煩雑である。

課題・大部な研修報告の義務づけをして初任者の負担を高めたり、その他事務処理が過重負担にならないように工夫する。

(6) 非常勤講師について

初任者研修制度においては、校長、教頭、教諭の退職者を非常勤講師とした上で指導教員に充てたり、教頭、教諭を指導教員に充てたその後補充として非常勤講師を入れる場合があるとされており、研修を徹底するためには非常勤講師の派遣が必要であるが、以下の問題点が予想される。

- ・指導教員に退職者の非常勤講師を当てた場合、果してその人が指導教員としてふさわしい人格や能力を持っているかどうかを予想しにくい。
- ・教頭・教諭の補充としての非常勤講師に教頭・教諭の職務のどの部分を補充してもらうのか、その扱い方には工夫を用する。
- ・非常勤には特勤の保証がなく、学校行事の多忙なおりに、問題が生じる。
- ・非常勤は出張ができないので、校外学習等に支障が出てくる。
- ・指導教員の質を向上するための研修が必要ではないか。

5. おわりに

改正法では、初任者研修制度を創設することに伴い、その対象となる国・公立の小学校等の教諭等の条件付採用期間を現行の六ヶ月から一年にすることとしている。条件付採用制度は、すべての公務員に共通する制度であるが教員のみが一年となることは、他の公務員とのバランスがとれなくなるのではないかと懸念されている。

条件付採用の期間中に、もし教員としての適性を欠く者を発見した場合、どのように扱うのか、余り厳しい初任者研修を行うならば、教員の志望者の減少につながらないか。などが問題となろう。

初任者研修の試行を実施して当校としてのメリットは、校内の指導体制が活性化したことであった。新任教員を全職員で育てようとする意識が高まったことと、指導教員をはじめ中堅教員の研修意欲が高まったことである。初任者研修試行が、学校に良い刺戟となったといえよう。