

効果的な高等学校初任者研修プログラムの研究

高校教育研修課 主任指導主事兼課長 門脇 千里

主任指導主事 山口 豊 指導主事 小林 二城 指導主事 田磨 幸夫

指導主事 松本 修身 指導主事 山田 潔 指導主事 長谷川 宏

指導主事 高橋 信之 指導主事 市橋真奈美

はじめに

教員の資質能力の向上は、教育改革の重要課題の一つである。本県においては、平成15年7月に「兵庫の教育改革プログラム」を策定し、教員の意識改革と資質能力の向上を重点目標の一つとしている。そこでは、初任者であっても採用後ただちに子どもたちの教育に全面的にかかわるという教員の特徴から、初任者が自立した教育活動を展開していくために、現在実施している初任者研修の内容を一層実効性のあるものにしていく必要性が指摘されている。¹⁾

当所が、平成16年度に行った研究においては、初任者研修を改善・充実させるために、校外研修の実施に際して、事前研修・事後研修などの校内研修が意図的、計画的に実施されることにより研修効果が高まることを明らかにし、校外研修と校内研修の効果的な連携方策について提示した。²⁾

本研究では、平成17年度高等学校初任者研修対象教員（以下、初任者という）の協力により、初任者の研修ニーズや意識について質問紙調査を実施した。また、初任者研修実施校の校長・教頭、指導教員等の協力により、校外研修と校内研修の連携とその効果について質問紙調査を実施した。これらの2つの調査結果の分析をとおして、初任者自身の研修ニーズを満たし、かつ教員としての職能成長を図る効果的な高等学校初任者研修プログラムの在り方について、「適時性に配慮した研修」「初任者が互いに成長を喚起しあう研修」「校外研修と校内研修の連携」「学校全体への波及効果」の4つの視点を提示することができた。

1 平成17年度高等学校初任者研修の概要

初任者研修は、当所等で行う校外研修と勤務校における校長・教頭、指導教員等による校内研修で構成される。平成17年度は、公立高等学校72校で、89名（男59名、女30名）を対象として実施した。

(1) 校外研修

校外研修は、当所が主管し「校外研修全体計画」³⁾に基づいて全25日間、年間13回の日程で実施し、「教科指導に関する研修」「生徒指導・生徒理解に関する研修」「教員の研修」の3つの領域ごとに年間研修計画（シラバス）を作成して、研修の充実を図っている。

また、校外研修の実施ごとに、「校外研修の実施内容」と題した報告書を作成し、初任者研修実施校に送付することとしている。これは、初任者研修実施校すべての教職員に校外研修の実施内容を知らせるとともに、指導教員らが事後研修をする際の資料にすることをねらいとするものである。

(2) 校内研修

校内研修は、初任者研修実施校において年度当初に計画した年間指導計画に基づき、教科指導に関する研修を週6時間以上、生徒指導や教職に関する研修などの一般指導研修を週4時間以上行い、年間300時間以上の研修を勤務校において行うものである。実施に際しては、指導教員を中心に学校全体で協同的な指導をすることとしている。

(3) 連絡協議会

校外研修と校内研修の連携による効果的な初任者研修プログラムの実施をめざして、初任者研修実施校の校長・教頭、指導教員等と年間3回の連絡協議会を実施した。

平成 17 年 4 月に実施した連絡協議会では、校内研修の年間指導計画作成のための資料として、年間研修項目例、校外研修全体計画とともに、「教科指導に関する研修」「生徒指導・生徒理解に関する研修」「教員の研修」の年間研修計画（シラバス）を提示し、連携強化に向けた取組と研究への協力を依頼した。5 月に実施した連絡協議会では、初任者研修実施校の校長と、効果的な連携に向けた取組の現状や課題の確認のための協議を行った。また、10 月に実施した連絡協議会では、初任者研修実施校から、校外研修と校内研修を効果的に連携させた実施事例の集約を行い、あわせて指導教員らと研修効果についての協議を行った。

2 初任者の意識変化と研修効果の考察

平成 17 年度高等学校初任者研修受講者 89 名、および実施校指導教員 72 名を対象に調査を実施し、その結果について分析と考察を行った。

(1) 初任者の意識変化についての調査

初任者の研修ニーズと年間をととした意識変化を調査することを目的として、初任者が着任後の早い時期（4 月から 7 月）に必要なと思う研修、その時期に受講して研修効果が高かったと思う研修、着任後約 1 年を経過した時期に、今後教員として必要だと思う研修の内容について調査を行った。

また、「教員としての基礎的素養」「教科指導」「生徒指導・生徒理解」についての意識変化の調査を、平成 17 年 4 月から平成 18 年 2 月の間に 5 回実施した。

ア 調査結果と分析

○ 初任者研修開始時

平成 17 年 7 月 28 日、校外研修（宿泊研修）において質問紙を配布し、以下の項目について自由記述により調査を行った。

- ① 「着任からこの時期(7月)までに、教員としてのあなたにとってどのような研修が最も必要だと思いますか。」
- ② 「あなたが①のように思う理由は何ですか。」
- ③ 「受講した校外研修、校内研修のうち、研修効果が高かったと思われる内容とその理由をいくつかあげてください。」

初任者の約半数は、4 月から 7 月の着任後の早い時期には「生徒指導・生徒理解に関する研修」が最も必要であると回答している。次に、約 2 割の初任者は、「教科指導に関する研修」が最も必要であると回答している（表 1）。

「その研修が最も必要だと思う理由」（資料 1）として、初任者は、生徒を指導する経験や自信がなく自分にとって不安であるため「生徒指導・生徒理解に関する研修」が最も必要であると回答している。なお、この理由は「教科指導に関する研修」が最も必要であるとする理由とも共通している。また、この時期に生徒指導・生徒理解で悩んだり、むずかしいと感じている初任者もいる。着任後の早い時期に、経験や知識が少ないため戸惑う初任者の「自信がなく不安な気持ち」が、研修の必要性として反映されている。

また、「その研修が最も必要だと思う理由」と「着任後の早い時期に受講して研修効果が高かったと思う研修内容」（資料 1）から、初任者には、すぐに役に立つもの、実践に即したものを求める傾向がある。たとえば、

表 1 着任後の早い時期に最も必要だと思う研修項目

「生徒指導・生徒理解に関する研修」 （具体的な対応、ロールプレイング、カウンセリング、校則の指導、事例研究など）	46.8%
「教科指導に関する研修」 （授業の進め方、教科の専門性、実技指導、総合的な学習の時間など）	21.3%
「教員の研修」 （信頼される教員、教員としての自覚、社会人、教員としてのマナーなど）	9.6%
学級経営、HRづくり	7.4%
班別協議・演習による問題解決	5.3%
保護者との対応	4.3%
情報機器の活用	3.2%
野外活動、自然体験活動	2.1%

（複数回答あり）

「事例に基づく演習・協議」「ビデオによる授業研究」「研究授業の実施」などがその例である。

一方、着任後の早い時期には、信頼される教員をめざして資質能力の向上を図るために、「教員の研修」が最も必要であるとする初任者もいる。

受講して効果が高かった研修として、初任者が研修内容ではなく研修形態について述べた意見もあった。例えば、班別協議や演習をとおして問題解決を図ることが有効であったとする意見である。その理由は、互いに意見交換をすることで他の初任者から刺激を得ることができた、自分の悩みに対して多くの初任者の意見を聞くことができた、他の初任者との情報交換や意見交換をとおして安心することができたというものである。

○ 初任者研修終了時

平成 18 年 2 月 24 日、第 13 回校外研修において質問紙を配布し、以下の項目について自由記述により調査を行った。

① 「着任からもうすぐ 1 年が経とうとしています。今後、教員としてのあなたにとってどのような研修が最も必要だと思いますか。」

② 「あなたが①のように思う理由は何ですか。」

回答の過半数は、着任後約 1 年が経過した 2 月末の時期に、今後「教科指導に関する研修」が最も必要であると答えている。2 番目に多かった回答は、「生徒指導・生徒理解に関する研修」である。3 番目に多かった回答は、他校の先生との情報交換、意見交換を行うことのできる研修である（表 2）。

着任後の早い時期に最も必要だとされた「生徒指導・生徒理解に関する研修」に代わって、「教科指導に関する研修」に対する回答が最も多くなっている。それは、1 年間の経験により、生徒指導に対する不安感や苦手意識が減少し、教材研究や授業展開の方法を学んだり、教科指導力を向上させるために研究授業の機会が必要であるとする初任者の数が増加したためである。

他校の先生との情報交換、意見交換を行うことのできる研修が必要であるとする理由は、いろいろな学校の実践から学ぶことが多く、自分の視野を広げることができるといえるものである。着任後の早い時期に必要なと思う研修の場合と同様に、研修項目や研修内容にかかわらず、情報交換、意見交換を行うことが研修として有効であると初任者は答えている。

また、着任後の早い時期にはなかったが、1 年を経過した時点において、「自分でテーマを決めた継続的な研修」や「得意分野を磨き、弱点を補強できるような研修」が必要であるとする回答があった。その理由は、何か一つのことに重点的、継続的に取り組むことで研修効果が高まると感じたからである。

また、着任後の早い時期にはなかったが、1 年を経過した時点において、「自分でテーマを決めた継続的な研修」や「得意分野を磨き、弱点を補強できるような研修」が必要であるとする回答があった。その理由は、何か一つのことに重点的、継続的に取り組むことで研修効果が高まると感じたからである。

○ 年間をとおした意識変容

年間をとおした意識の変化を調査することを目的として、平成 17 年 4 月から平成 18 年 2 月の間に、質問紙による択一式アンケート調査を 5 回実施した。まず、勤務校着任直後に第 1 回の調査を実施し、着任後 2 週間を経過した時点で第 2 回の調査を実施した。さらに、1 学期後半に第 3 回を実施し、2 学期が始まって 1 ヶ月が経過した時期に第 4 回を実施した。最後の調査は 2 月後半に実施した。

初任者は、「教員としての基礎的素養」「教科指導」「生徒指導・生徒理解」についての 20 項目の質問に、それぞれ「全く思わない」「ほとんど思わない」「あまり思わない」「少し思う」「かなり思う」「強く思う」の 6 段階で自己評価を行った（資料 2）。

調査結果より、「生徒のために、いろいろな援助技法を学び、身につけたい」「教師という仕事を通して、自分が成長している」「教師という職業に、満足している」「教師として、自分の仕事に意欲的に取り組んでいる」

表 2 着任後 1 年を経過した時期において、今後最も必要だと思う研修項目

「教科指導に関する研修」	55.3%
「生徒指導・生徒理解に関する研修」	19.1%
他校の先生との情報交換、意見交換	9.6%
学級経営、HRづくり	7.4%
情報機器の活用	3.2%
その他 (保護者との連携、社会人としてのマナー、進路指導、危機管理、感性を磨く研修、得意分野を磨く研修、自分でテーマを決めた継続的な研修)	5.3%

(複数回答あり)

「気になる生徒から新しいことを学んでいる」という項目について、そう思うと回答した初任者が多い。一方、「生徒に対する援助の在り方についてよい見通しが持てる」「生徒が納得できるような援助・指導をすることができる」「生徒の興味・関心を引くような授業の工夫ができる」「教師として仕事をするのに必要な手段と資源を活用できている」という項目については、そう思うという回答が他の項目に比べてやや少ない。

年間をとした初任者の意識の変化（資料2）について、その特徴を次のようにまとめることができる。

① 「教師としての基礎的素養」に関する意識の変化

「教師としてめざすべき方向が決まっている」「教師という仕事を通して、自分が成長している」については、研修を重ねるごとにそう思うと回答した初任者の数が増加している。特に「教師として仕事をするのに必要な手段と資源を活用できている」については、他の項目よりもそう思うという回答が大きく増加している。

「教師という仕事に適している」については、そう思うという回答が7月に一度減少する。「教師として、自分の仕事に意欲的に取り組んでいる」「教師という職業に、満足している」についても、10月に一度減少がみられる。しかし、いずれもそう思うという回答がその後再び増加するという特徴が認められるなど、意識の変化が大きい。

② 「教科指導」に関する意識の変化

「授業内容を生徒にわかるように説明することができる」については、研修を重ねるごとにそう思うと回答した初任者の数が増加している。「自分の中にはっきりとした授業目標を持つことができる」については、そう思うという回答が他の項目よりも大きく増加している。また、「生徒の興味・関心を引くような授業の工夫ができる」については、特に7月以降にそう思うと回答した初任者の数の増加が顕著である。

「教師自身が授業を楽しむことができる」「授業中に、生徒が否定的な態度を取っても、感情的にならず、受けとめることができる」「生徒への必要性を確信して授業をすることができる」については、そう思うという回答が7月に一度減少するが、その後再び増加するという特徴が認められる。「授業の準備にかなり負担を感じる」については、7月にはそう思うという回答がやや多いものの、10月以降にそう思うという回答は減少している。

③ 「生徒指導・生徒理解」に関する意識の変化

いずれの項目についても、研修を重ねるごとにそう思うと回答した初任者の数が増加しているが、「気になる生徒に指導援助することは満足感をもたらしてくれる」「生徒が納得できるような援助・指導をすることができる」「生徒に対する援助の在り方についてよい見通しが持てる」については、そう思うという回答が7月に一度減少する。「気になる生徒から新しいことを学んでいると思う」についても、そう思うという回答が10月に一度減少する。しかし、いずれもその後そう思うという回答が再び増加するという特徴が認められる。

イ 意識調査からみた研修効果

調査結果から、次のように考察することができる。

- ・ 初任者は、着任後の早い時期においては、生徒指導に関する内容に不安を感じており、その時期に、問題行動等の具体的な場面での対応の仕方など、勤務校ですぐに役に立つ、より具体的な研修内容を求めている。
- ・ 当初自信がなかったが、経験を重ねて生徒指導・生徒理解に対する自信や安心感が高まっている。生徒指導・生徒理解に関する研修効果が、時間の経過とともに現れている。
- ・ 生徒指導・生徒理解の研修効果が高まりを見せると、生徒の興味・関心を引くような授業の工夫ができると感じるなど、教科指導力が向上しているという意識も強くなる。生徒指導・生徒理解の研修効果が高まることで、教科指導に関する研修の効果も高めている。
- ・ 教科指導に関する項目については、できると思うという回答が途中で一度減少し、その後増加しているものが多い。時間の経過とともに、自分の教科指導力を客観的に判断し、当初はできると思っていたことが実はあまりできていないことに気づき始める。その後教科指導研修を重ねることで、授業の工夫ができる、教師自身が授業を楽しむことができる、生徒の否定的な態度を受けとめることができると感じるなど、教科指導力の向

上を自覚している。

- ・ 研修の回数を重ねることで、多くの項目においてそう思うという初任者の増加がみられ、自身の教員としての成長が意識されている。
- ・ 教師として、自分の仕事に意欲的に取り組んでいる、仕事をとおして成長していると感じるなどの項目は、7月または10月にそう思うという初任者の数がやや減少する。初任者が余裕を持って生徒を見ることがわずかではあるがでなくなり、生徒を支援していく精神的ゆとりと自信を失っていることがうかがわれる。次の成長に向けて、一度自信を失い葛藤することは今後教師として歩むうえで必要なことであり、事前に防ぐ手立てを施すことはかえって初任者の成長の妨げとなる。しかしながら、葛藤が長期に渡ると初任者に過度の負担となる恐れもある。このため、初任から3月余りが過ぎる1学期末にあわせ、精神的な面においても支援する内容の研修を実施することが望ましい。
- ・ 1年を経過した時点において、自分でテーマを見つけて研修を行うことの重要性に気付いている。得意分野を磨き、苦手分野を補強するために、学び続ける姿勢が育ちつつある。

(2) 校外研修と校内研修の連携についての調査

初任者研修実施校指導教員を対象に、校外研修と校内研修の連携のための指導の工夫と、その結果得られた研修効果について調査することを目的として、初任者研修実施校72校の指導教員に質問紙を配布し、自由記述によるアンケート調査を実施した。質問事項は、「校内研修の研修事例」「校外研修と校内研修の連携のための工夫」「初任者に認められた研修効果」である。

ア 調査結果と分析

指導教員は、校外研修の内容に合わせて、事前提出課題の作成や自校の具体的な取組等について事前指導を実施して校外研修に参加させた結果、研修効果が高められたと回答している。そして、校外研修実施後には、講義、演習や担当指導主事等の指導助言の内容について、事後指導を実施したり、実践の機会を与えたりすることで、初任者の理解を深め、研修効果が高められたと回答している。

また、校内研修の実施においては、指導教員を中心に学校全体としての協同的な指導体制を確立することが求められている。⁴⁾ 学習指導案の検討や研究授業、校外研修の報告等の機会に、多くの教員が参加するように工夫し、校内研修を学校全体の取組とすることで、学校全体に初任者研修への理解を深め、初任者を支援する協力体制ができるとともに、教員全体の研修の機会にもなっているという意見が得られた。

校外研修と連携させた校内研修の実施事例とその研修効果を、「教科指導に関する研修」「生徒指導や教職に関する研修」などの一般指導研修のそれぞれについて、以下のようにまとめることができる。

① 教科指導に関する研修

校外研修 ・ 実施済みの学習指導案と実施した授業のビデオを見ながら、プリントの使用方法、評価の観点、資料の使い方等について協議を行った。 ・ 授業のビデオ発表を行い、指導法について意見交換を行った。 ・ 年間学習指導計画について、作成の際の注意点について意見を出し合い、班別協議を行った後、指導主事から指導助言があった。 ・ 各自の学習指導案について協議した後、指導主事より、単元の指導目標を明確にし、生徒の反応を想定した学習指導案の作成について、指導助言があった。 ・ 授業後に指導の記録を残して、授業改善に生かすことの必要性について指導助言があった。	校内研修（事前研修） ・ 学習指導案の作成、年間学習指導計画の意義、評価規準について教科会で検討し、指導が行われた。 ・ 初任者の研究授業を公開授業とし、校内授業研究会が実施された。 ・ 校外研修の事前提出課題として、初任者の授業に対する生徒アンケートが実施された。 校内研修（事後研修） ・ 校外研修で指導された内容をもとに年間学習指導計画について再検討が行われた。 ・ 担当指導主事の指導・助言を確認し、授業に反映できるように指導が行われた。 ・ 校外研修の内容をもとに、初任者が校内研究授業を行い、職員全体の研修時間として設定された。
研修効果 ・ 初任者に、積極的に授業改善に取り組む姿勢が見られるようになった。 ・ 授業展開や指導技術などの校外研修で学んだことが、事後研修をとおして日々の授業実践に役立っている。	

- ・評価規準について理解が深まった。授業時間の配分を考慮した授業計画を立てることができるようになった。
- ・生徒への授業アンケートでは、初任者、指導教員ともに気づかないような指摘があった。全職員が、授業に対する生徒アンケートの実施に対して積極的な姿勢を見せた。
- ・指導教員にとっても、とても勉強になっている。

② 生徒指導や教職に関する研修などの一般指導研修

校外研修 ・生徒の個性の伸長とともに、社会的な資質や能力・態度を育成する生徒指導の意義について講義が行われた。 ・「生徒理解に基づく指導」についての講義の後、カウンセリング技法の演習を行った。 ・生徒が自己の将来の在り方・生き方について考え、主体的に進路選択をする意欲・態度や能力を育てるというキャリア教育の意義について講義が行われた。 ・「問題行動の理解と指導」というテーマで、具体的な事例をもとに、指導の在り方を班別に協議した。 ・4月からの教員生活を振り返りながら、今後何をすべきかを考え、具体的な取組について協議した。 ・「教員の服務と公務員としての心構え」についての講義の後、事例をとおして協議を行った。	校内研修（事前研修） ・校外研修の内容に合わせて、勤務校の生徒指導の現状や具体的な取組について指導が行われた。 ・「進路指導とキャリア教育」の事前研修として、勤務校の保護者対象の進路説明会の資料を使って指導が行われた。その後進路説明会に参加した。 ・校外研修の生徒指導事例研究に向けた準備として、生徒指導やホームルーム指導についての指導が行われた。 校内研修（事後研修） ・生徒指導についての校外研修の内容を受けて、校内での具体的な対処方法について指導が行われた。 ・初任者が直面している問題について指導が行われた。 ・校外研修の内容とそこで感じたこと学んだことをレポートにまとめ、職員会議等で発表した。
研修効果 ・問題意識を持って校外研修に参加することで、講義や演習を自分自身の課題と重ねながら受講することができ、内容の理解が深まった。 ・生徒指導の課題について、全体像と個別の対応を関連付けて研修でき、初任者の実践力が高められた。 ・初任者が、校外研修の班別協議で積極的な意見を提示している。 ・校外研修で協議した内容を、勤務校の実態に適した形で実践できるように指導が行われている。 ・他の教員の研修にもなった。職員全体に刺激を与え、原点の大切さを再認識させた。	

イ 校外研修と校内研修の連携による研修効果

調査結果より、校内研修を計画、実施する指導教員によって、校外研修と校内研修の連携の意義、連携による研修効果が確認された。そして、当所が配布する校外研修全体計画、シラバス、実施内容の報告が、効果的な連携を図るために実施校で十分に活用されていることがわかった。

校外研修と校内研修の連携が図られることで、初任者は、勤務校における実践の成果や課題について、校外研修をとおして理解を深めている。校外研修で受講した講義、演習・協議等の内容について、校内研修での事後指導をとおして、実践力として身に付けていると考えられる。

また、校外研修と連携した校内研修を、学校全体の取組として実施することで、全教員が初任者研修の内容や意義を理解し、協同して初任者の資質能力の育成を支援することができ、初任者の研修効果を高めるとともに、校内の研修体制や研修内容の充実という学校全体への波及効果も認められた。初任者研修に合わせて校内授業研究を行うなど、初任者研修の実施を、「学校活性化の一つの機会として捉えている」という学校長の意見も得られている。

3 高等学校初任者研修プログラムの充実に向けて

2(1)で述べたように、採用後の1年間をとおした初任者の意識変化の分析から、初任者がどの時期に、どのような内容の研修を必要としているかに配慮して研修を実施することで、意識を高め、職能成長を促すことが明らかになった。また、2(2)で述べたように、初任者研修実施校指導教員を対象に行った校内研修の実施事例の分析から、校外研修と校内研修が連携して実施されることにより得られる研修効果と、学校全体で初任者研修に取り組むことによる波及効果が明らかになった。

以上を整理して、高等学校初任者研修プログラムの充実に向けて、「適時性に配慮した研修」「初任者が互いに成長を喚起しあう研修」「校外研修と校内研修の連携」「学校全体への波及効果」の4つの視点を得た。

(1) 適時性に配慮した研修

先行研究においては、初任者研修プログラムの内容・方法が、「初任者自身のニーズを満たしておらず、そのため初任者の不満が強い」こと、そして「ニーズが乏しいと、研修の意義も実現されない」ことが課題として指摘されている。⁵⁾ 本研究をととして、初任者のニーズを満たし、かつ効果の高い研修を実施するためには、研修内容の適時性に配慮することが重要であることが明らかになった。

初任者の力量を向上させるために用意される研修プログラムは、初任者が必要とする時期に、必要な研修内容を設定した適時性の高いものでなければならない。研修担当機関および研修実施校としては、初任者に対する研修の適時性に十分配慮したプログラムを作成することで、研修の効果をより高めることができる。

以上のことから、初任者研修プログラムの充実に向けて次の提案を行う。

- ① 着任当初の初任者の高いニーズに対応するため、着任後早い時期に、生徒指導・生徒理解についての研修を重点的に実施する。
- ② 生徒指導・生徒理解に関して精神的な負担感が大きくなる7月に、初任者が互いに課題を共有しあい、アドバイスをを行うことができる研修内容を設定する。夏季休業中に実施する宿泊研修に組み込むことが効果的であると考えられる。
- ③ 9月以降も初任者が向上心を保ち続けることが必要であるため、夏季休業中に教科指導の充実を図るための研修を設定する。
- ④ 教員としての基礎的素養については、「教員の研修」をととして理解が図られている。信頼される教員をめざす意識を高めるために、年間をととして「教員の研修」を実施し、今後さらに回数を増やすとともに、内容の充実を図る。

(2) 初任者が互いに成長を喚起しあう研修

研修効果を高めるためには、研修内容の適時性ととともに、研修方法・研修形態の検討も重要である。ロールプレイングなどの演習や班別協議をととして、互いに刺激や貴重な意見を仲間からもらうことで、悩みを自分の中に溜め込まずに課題の解決を図っており、そのような研修の機会が必要であるとする初任者は多い。初任者は、互いに刺激しながら研修効果を高めることにより、教員としての成長を喚起しあうことができると考えられる。

以上のことから、次の提案を行う。

- ① 研修意欲と研修効果を高めるために、初任者同士の相互支援（ピア・サポート）を活用した研修を実施する。
- ② 初任者が、各自の勤務校における実践について、成果を共有したり、課題の解決策を協議できる機会を多く設定する。
- ③ 初任者のニーズや意識を把握しながら、演習・協議等の参加型の研修方法、研修形態を工夫することで、互いに情報や意見の交換ができる機会を設定する。

(3) 校外研修と校内研修の連携

校外研修と校内研修の内容については、「両者に重複などが生ずることのないよう、相互の関係に配慮する必要」が指摘されている。⁶⁾ しかし、単に両者の重複を避けるというだけでは、十分な研修効果は期待できない。校外研修実施機関と校内研修実施校が、初任者の職能成長に資する研修効果を把握しながら、計画的に両者を連携させるような研修プログラムが求められる。

校外研修の事前研修、事後研修として校内研修を連携させることにより、研修内容についての初任者の理解を深め、その定着を図り、勤務校において教育活動を行うための実践的指導力等の資質能力を高められるのである。

以上のことから、次の提案を行う。

- ① 実施校に対して、4月に校外研修全体計画とシラバスを配布し、各校外研修終了後には実施内容の詳細を報告して、引き続き連携に向けた取組の強化を図る。
- ② 校外研修では、初任者が校内で実践、研修した成果を発表し、深めるための機会を多く設定する。

- ③ 校内研修では、初任者が校外研修の成果を実践したり、発表する機会を多く設定する。

(4) 学校全体への波及効果

指導教員を中心に、学校全体として初任者の指導にあたることにより、校内研修が充実し初任者の研修効果が高まるとともに、他の教員の研修に対する意識も高まり、学校全体の活性化につながる。初任者研修の実施が、初任者を含めた学校全体の教員の力量形成の機会としても機能するという波及効果がある。

以上のことから、次の提案を行う。

- ① 初任者研修の実施内容について、初任者が全校の職員に発表、報告する機会を設定する。
- ② 初任者研修、特に教科指導に関する研修を、校内における授業改善に向けた取組の一つとして位置づける。

おわりに

教師という仕事は、長い年月をかけて成長・発達していく奥の深い専門職である。そのため、教職経験に応じた研修が必要であり、初任者研修においてどのような課題があるか、その課題を解決するためにどのような研修を実施し、職能成長を図るかという視点が必要である。

本県では、5年次研修、10年経験者研修、15年次研修が実施されている。また、学校におけるミドルリーダーの果たす役割を重視し、ミドルリーダーのための研修講座も実施されている。初任者研修は、これらの現職研修のスタートである。研修実施機関としては、教員としての生涯にわたる資質能力の向上を図るという観点から、初任者にどのような力を身につけさせるかを明確にして、自己を見つめる機会を適宜設定しながら、教員としての自らの研修ニーズを開発していく力も身に付けさせることが必要である。

一方、研修を実施するにあたり、研修成果の評価を正確に行うためには、研修効果の測定が必要となる。当所では、校外研修を受講した初任者に対して講座ごとの受講アンケート調査を実施している。それに加えて本年度は、初任者、指導教員の双方に対して、質問紙によるアンケート調査を実施した。今後は、初任者の職能成長を図るという視点から、研修の有効性、研修効果の定着、研修企画の見直し等の観点で効果測定を行い、研修の成果を評価していくことが必要となる。研修プログラムの研究開発とともに、研修の成果の評価に関しても、当所と実施校との連携が必要である。

注)

- 1) 「兵庫の教育改革プログラム～県民すべてがかかわる兵庫の教育をめざして～」、兵庫県教育委員会、2003。
- 2) 高校教育研修課、「高等学校初任者研修の改善・充実のための開発的研究－ライフステージに応じた研修体系における初任者研修の進め方－」『研究紀要第115集』、兵庫県立教育研修所、2005、23頁。
- 3) 平成17年度高等学校初任者研修「校外研修ノート」、兵庫県教育委員会、2005、2～3頁。
- 4) 「初任者研修実施要項」、兵庫県教育委員会、1991。
- 5) 牧昌見、「効果的な初任者研修プログラムの研究開発」、国立教育研究所、1993、6頁。
- 6) 文部省内初任者研修研究会、「初任者研修運用の疑問に答える」、日本教育新聞社出版局、1990、104頁。

<参考文献>

- ・浅田匡、生田孝至、藤岡完治、「成長する教師－教師学への誘い」、金子書房、1998。
- ・加戸守行、牧昌見（監修）、「初任者研修実務ハンドブック－計画と効果的実践のために－」、第一法規、1988。
- ・木原俊行、「授業研究と教師の成長」、日本文教出版、2004。
- ・教職研修総合特集「新教員研修読本」、教育開発研究所、1987。
- ・教職研修総合特集「指導教員のための初任者研修読本」、教育開発研究所、1987。
- ・倉地克次（編）、「初任者研修マニュアル」、第一法規、1990。
- ・平松陽一、「教育研修の効果測定と評価のしかた」、インターワーク出版、2001。

資料1

着任後の早い時期に、その研修が最も必要だと思う理由

生徒指導・生徒理解に関する研修が最も必要であると答えた理由

- ・今の自分に専門知識が少ないため、自信がない。生徒指導が自分にとって難しいから。
- ・生徒と関わっていくうえでの知識・経験とも不足しており、具体的な方法や対処法が知りたいから。
- ・どんな場面でも、戸惑うことなく対応していきたいので。
- ・生徒指導の面で悩むことの方が多いため。
- ・生徒個人なら対応はできるが、一斉指導になると指導方法が変わるため。
- ・なかなか関係が築けなくて、よく生徒とぶつかり合うなど、指導の工夫ができないため。
- ・現場ですぐに必要な力だから。
- ・実際に場面に即した対応の仕方や、他の先生方との意見交換は自分の能力を高められるから。

教科指導に関する研修が最も必要であると答えた理由

- ・授業の経験がないため、どのようにすれば授業が成り立つのか具体的に教えてほしいから。
- ・着任してから徐々に学ぶことができることもあるが、いくつかの知識は4月はじめからの仕事に必須のものだから。
- ・現在は若さで生徒をひきつけている面があるが、自分の担当教科の指導力をもっと磨くべきであると思うから。
- ・自分が担当している科目についてより専門的な知識や技術を得ることで自信にもつながり、なおかつ授業に生かせるから。
- ・毎日教科指導をする時間が一番長いから。
- ・教科の研修で学んだことが授業で使えて、役に立つから。
- ・学力差が大きく、教材や授業方法にいろんな工夫を凝らして対応していきたいから。
- ・教科指導がすべての基本となると思うから。

その他の研修について、最も必要であると答えた理由

教員の研修

- ・生徒との信頼関係を結ぶために必要である。信頼される教師でなければ生徒の指導ができないから。
- ・教員として、どのような姿勢や方向性でやっていくべきか、明確になったので、自分の課題を見つけるために必要である。

班別協議・演習による問題解決

- ・他人の意見は貴重である。互いに意見交換をすることで、刺激となる。他の先生方との意見交換は自分の能力を高められる。
- ・現在生徒指導及び学級経営について具体的な悩みがあるため、協議等で多くの先生の意見が聞きたい。
- ・自分と同じ新任の先生方の状況を聞くことができ参考になるし、安心することもあるため。

学級経営、HRづくり

- ・初めて担任を持つあたり、より実際の指導が求められているから。

保護者との対応

- ・講師のときは生徒との関係は今のよう授業・部活動等とおして築いてきたが、今までと一番大きく変わったのが保護者との関係を自分で築いていくという点だったから。

情報機器の活用

- ・学校のホームページの管理を任されて、パソコンを使って新しい授業実践をする指導教官の影響を受けてもっと操作を覚えたいと思ったから。

野外活動、自然体験活動

- ・自然体験活動を通して、コミュニケーションの向上や気づきがあったから。

着任後の早い時期に受講して研修効果が高かったと思われる研修内容 ()内は、同様意見の件数

校外研修	校内研修
教科指導に関する研修 ビデオによる授業研究・協議 (30) 情報機器の活用 (18) 学習指導案の作成 (15) 年間指導計画、指導と評価の一体化 (7) 教材研究の方法 (6) 総合的な学習の時間 (5) 指導主事等の体験談や講話 (3)	教科指導に関する研修 研究授業・公開授業の実施 (32) 他の教員の授業参観 (19) 学習指導案の作成 (13) 授業の展開、指導技術 (12) 実技、実習等の指導法 (11) テストの作成、評価 (10)
生徒指導・生徒理解に関する研修 事例に基づくロールプレイング (42) 班別協議 (27) 生徒理解、カウンセリング技法の演習 (10) 指導主事、先輩教員や他校の先生の話 (4)	一般指導研修 問題行動等の具体的な場面での対応の仕方 (17) 生徒理解、生徒との関わり方 (16) 管理職・部主任による講話 (15) ホームルーム指導、学校行事、部活動 (14) 教育課程、教務内規等について (7) 保護者との対応、地域との連携 (4) 総合的な学習の時間、キャリア教育 (4) 校務分掌 (2) 救急救命法、護身術 (2)
その他 宿泊研修、自然体験活動 (23) 教員の研修 (11) 盲・聾・養護学校訪問 (7) 他の初任者との交流、情報交換 (4) 特色ある学校づくり (3)、 救急救命法 (1)	

初任者の意識変化

資料 2

(調査実施日)

(調査実施日)

(調査実施日)

強く思う

かなり思う

少し思う

あまり
思わない

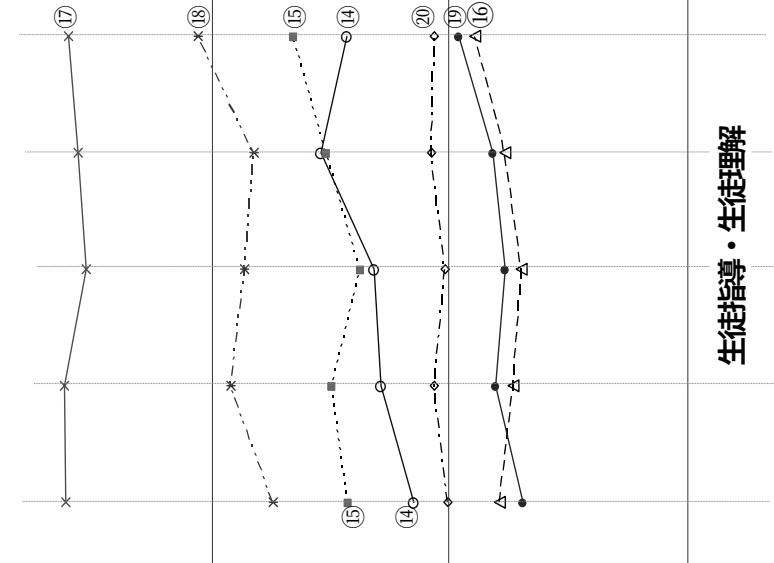
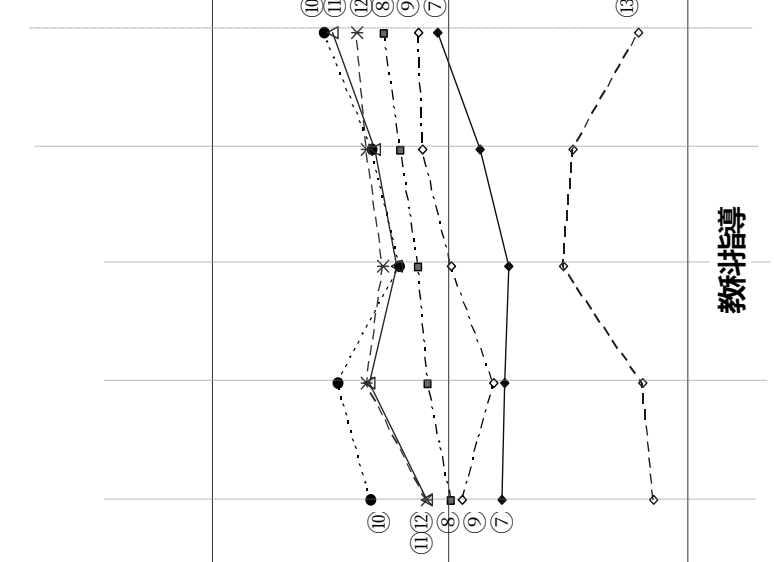
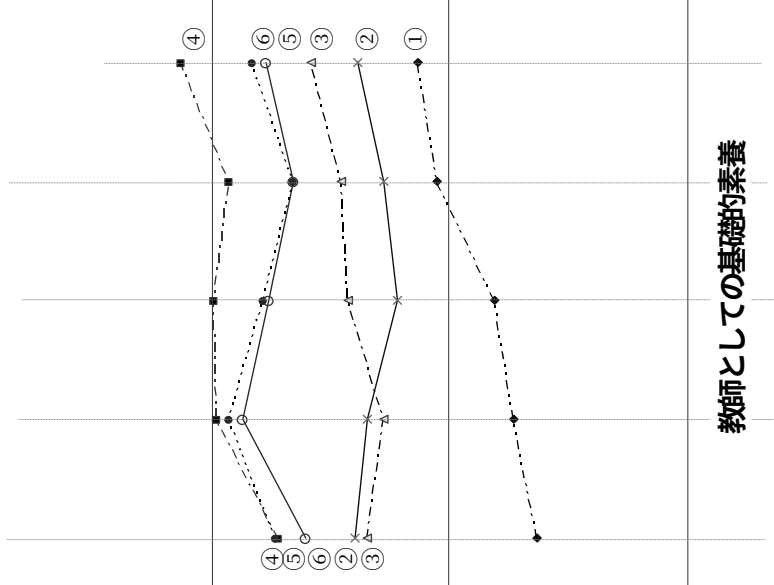
ほとんど
思わない

全く
思わない

4/4 4/21 7/1 10/7 2/24

4/4 4/21 7/1 10/7 2/24

4/4 4/21 7/1 10/7 2/24



- ① 教師として仕事をするのに必要な手段と資源を活用できている。
- ② 自分は教師という仕事に適していると感じる。
- ③ 教師として目指すべき方向が定まっている。
- ④ 教師という仕事を通して、自分が成長していると感じる。
- ⑤ 教師として、自分の仕事に意欲的に取り組みている。
- ⑥ 教師という職業に、満足している。

- ⑦ 生徒の興味・関心を引くような授業の工夫ができる。
- ⑧ 自分の中にはっきりとした授業目標を持つことができる。
- ⑨ 授業内容を生徒にわかるように説明することができる。
- ⑩ 教師自身が授業を楽しむことができる。
- ⑪ 授業中に、生徒が否定的な態度を取っても、感情的にならず、受けとめることができる。
- ⑫ 生徒への必要性を確信して授業をすることができる。
- ⑬ 授業の準備にかなり負担を感じる。

- ⑭ こころの働きかけに対し、生徒が期待した反応を示なくても、落ち着いて受けとめることができる。
- ⑮ 気になる生徒に指導援助することは満足感をもたらしてくれる。
- ⑯ 生徒が納得できるような援助・指導をすることができる。
- ⑰ 生徒のために、いろいろな援助技法を学び、身につけたいと思う。
- ⑱ 気になる生徒から新しいことを学んでいると思う。
- ⑲ 生徒に対する援助のあり方についてよい見通しを持つことができる。
- ⑳ 生徒が表している感情や、気持ちを敏感に察知することができる。