

初任者研修の現状と問題点

小東 由男

一 初任者研修制度の運用

政府・文部科学省の制定した初任者研修制度は、教職員の勤務期間全体の中で、その最初となる体系的な研修制度と位置付けられている。

◇目的

「新規採用された教員に対して、採用の日から一年間、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ため、学級や教科・科目を担当しながらの実践的研修(初任者研修)を行う」
(時間数) 週十時間以上、年間三〇〇時間以上

これをうけて、各都道府県では、教員の加配などの予算措置を取りながら、研修を実施している。

新潟市で実施されている初任者研修制度の概要を記す。

【小学校採用者に対する研修の場合】

◇校内研修

(校内で実施する研修 年間一八〇時間以上)

①「基本研修」

ア 基礎的な素養 イ 学級経営

ウ 教科指導 エ 道徳

オ 特別活動 カ 総合的な学習の時間

キ 生徒指導

② 「授業研修」

ア 授業参観（他の人が行う授業の参観）

イ 授業公開（自分が授業を行い公開する）

◇ 校外研修（ ）内は日数

（校外で実施する研修 年間二十五日以上）

① ガイダンス（一） ② 学習指導研修（九）

③ 特別支援教育研修（三） ④ 情報教育研修（二）

⑤ 生徒指導研修（四） ⑥ 体験研修（三）

⑦ 宿泊研修（二泊三日）

二 軽減・代替措置

小学校の場合、初任者は学級担任をしながら各種の研修を受けることになる。その上、管理職、教科主任、各種教育部の主任、指導担当者から講義を受けることになるため、過重負担にならないよう、一部の教科を、学級担任をしていない校内の職員から担当してもらう。また、校外研修に参加する場合、不在となるため、その日（火曜日）の不在時の代替として臨時に講師が派遣され、その仕事に当たってもらう。

三 研修を受けている初任者の感想

ベテランの教職員から様々なアドバイスや指導を受け、実践的なノウハウを身につけることができるので、概ね有用感を持って、受講している。さらに、校外研修の折、同年度に採用された人たちとの交流が可能で互いに励まし合うこともできる。

四 問題点

① 忙しすぎる職場の実態

軽減・代替措置が行われているが、学校現場では、過密労働、長時間勤務の渦の中に飲み込まれている。そのため、健康を害したり、中途退職に追い込まれる事例も起きている。

② 条件付採用期間が一年間に延長された

正式に採用されれば当然ある権利が無いばかりか、免職になることもあるなど、雇用の不安定な状況に置かれている。実際、条件付採用期間終了時の退職強要や免職などの問題が起きている。

③ 教職員評価制度、給与の差別支給の下で教職員集団は、近年、教職員評価制度や成績給の運用によつ

て分断・支配され、力を合わせて教育活動を進めようとする意識を阻害されている。これらの制度は「試行錯誤の中から見つけ出す」「何事にも果敢に挑戦する」など、初任者の求めている闊達な教育活動を進めることを困難にしている。

④ 研修漬けの日々・自主的研修を抑制

初任者研修の他に勤務校で実施されている校内研修があり、研修漬けの状態である。初任者研修は、研修内容があらかじめ決められていて、その研修項目の内容を忠実に学習させられ、「この方面の研修を深めたい」などの自主性がほとんど生かされない。

五 制度改善のために

① 研修制度の見直し、改変を

初任者へのアンケートを実施して、問題点を見つけ出し、制度の見直し・研修項目の改変など柔軟に実施すること。特に、担任する児童生徒と引き離される校外研修のあり方については、期間の短縮や、時期の改善が必要だ。

② 教育条件の整備、多忙化の解消を

校内研修を実施する時間の確保もままならず、初任

者研修制度の運用が、多忙化に拍車をかける要因にもなっている。欧州並の少人数学級の実現などで、今よりもゆとりをもって教育に打ち込める教育条件が必要である。

③ 条件付採用期間の短縮、共同性の伸長を

失敗を許さない環境では、初任者らしいはつらつとした教育実践ができない。不安定な身分を無くし、教育活動が多く教職員と共同して実行できる環境を創り出すことは、初任者が大きく育つ前提条件である。そのため、教職員評価制度やその成績給の運用によって分断・支配されることのないような取組が必要である。

(こひがし よしお・新潟市)

