

幼稚園新規採用教員研修資料

新しい先生とともに

平成16年3月

文部科学省

まえがき

新規採用教員は希望と意欲に満ちて教育者としての第一歩を踏み出したところでもあり、この時期の研修は今後の教員生活の基礎を形成するものです。

このことを踏まえ、平成4年度から教育公務員特例法の定めに基づいた新規採用教員に対する研修が行われているところです。

この資料は、平成10年6月に文部省が作成した幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」の内容の一部を改訂したものです。幼稚園新規採用教員研修の園内研修における研修指導員のための手引きとして、指導にあたっての基本的な考え方や研修の内容・方法について、事例に即して解説しております。

研修指導員各位が本書を十分に活用され、また、合わせて新規採用教員研修用ビデオや幼稚園教育指導資料等を参考に研修を工夫され、幼稚園教育の未来を託す新規採用教員の資質・力量の向上のため充実した指導が行われることを望みます。

平成16年3月

文部科学省初等中等教育局幼児教育課長

義本博司

目 次

○幼稚園新規採用教員研修の意義と必要性	2
○この研修資料の活用について	3
I 園内研修と研修指導員の役割	
1 先生が育つとき	4
2 夢と希望の送り手として	4
3 良き理解者，良き相談相手に	5
4 実践的指導力を育てる	5
II 研修を円滑に進めるために	
1 はじめの一步	9
2 温かい輪の中で	10
3 共に歩む	11
III 指導にあたっての悩みに応える	12
IV 資料の活用	
1 幼稚園教育関係資料等について	20
2 ビデオ教材の活用について	21
V 参考資料	
1 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）	26
2 教育職員養成審議会答申（抄）	28
3 教育公務員特例法（抄）	28
4 教育公務員特例法施行令（抄）	29
5 教育公務員特例法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令 の公布について（抄）	29

○ 幼稚園新規採用教員研修の意義と必要性

平成4年度から、教育公務員特例法の定めにより、公立の幼稚園の全新規採用教員を対象に、幼稚園教諭の職務遂行に必要な事項に関する研修が実施されています。この幼稚園新規採用教員研修は、新規採用教員に対して、組織的、計画的な研修を実施することにより、教員としての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ようというものです。

幼稚園教育において教師の果たす役割は、きわめて大きいものがあります。幼稚園教育の質的な充実を図るためには、教師の資質の向上を図ることが必要不可欠です。そのため、幼稚園教員のための様々な研修の機会が設けられていますが、教員にとってとりわけ新規採用の時期は養成機関における教育と幼稚園現場での実践をつなぐ大切な期間であり、新規採用教員に対する研修は極めて重要です。

公立幼稚園の新規採用教員研修の具体的な実施内容は、実施主体である都道府県・指定都市教育委員会において地域の実態等に応じて定められているところですが、文部科学省（文部省）では、各地域において、新規採用教員が一定の水準の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするため、「新規採用教員研修に関する文部省モデル」を作成し、園内研修、園外研修からなる研修項目例等を示しております。その中で、園内研修は、教育委員会から派遣された研修指導員が、新規採用教員に対して指導を行うものとし、園外研修は、教育センター等において講義・演習等を行うとともに、長期休業期間中に宿泊研修を実施するものとしています。

また、新規採用教員に対する研修の必要性は設置主体の別にかかわらないものであり、国立及び私立幼稚園においても、計画的に研修が実施され、長期休業期間中に教育委員会が実施する園外研修への参加など新規採用教員の資質向上のための取組が望まれます。

○この研修資料の活用について

新規採用教員研修は、各地の研修にかかわる関係者の努力によって、高い評価を受けております。

本書は、研修指導員の方々がそれぞれの力を十分に発揮して新規採用教員を指導・助言する際の手引書となることを願って、指導にあたっての配慮事項を中心にまとめたものです。

「Ⅰ 園内研修と研修指導員の役割」では、研修指導員の果たすべき役割や指導の内容について特に大切にしたい事項を取りあげています。

「Ⅱ 研修を円滑に進めるために」では、事例をあげながら配慮したい事項について述べています。ここに取りあげた事例等を手掛かりにして、様々な視点から実際の指導について考えていただきたいと思います。

「Ⅱ 指導にあたっての悩みに応える」では、研修指導員自身が研修にかかわる中で特に戸惑いを感じた点をもとに事例を取りあげています。

ここに書かれていることは模範解答ではありません。指導員の方々がそれぞれの状況に合わせた指導方法を工夫される際の一つの資料として読んでいただきたいと思います。

「Ⅳ・Ⅴ」では、参考資料として出版物、ビデオ教材、関係法令等を載せています。

なお、本書に述べられていることは、新規採用教員のためだけでなく、各幼稚園の日常の園内研修等にも役立てることができるでしょう。

また、様々な研修で指導にあたられる先生方のハンドブックとして広く活用していただきたいと思います。

I 園内研修と研修指導員の役割

1. 先生が育つとき

幼稚園教員となって3年目のF教師は、幼稚園教育に情熱を燃やし、毎日の保育に生き生きと取り組んでいます。一人一人の幼児にとって幼稚園が楽しい生活の場になるために、周囲の環境や指導の方法などを工夫することが楽しくてたまらないようです。そんなF教師も、新任のころを思い出して、こう語っています。「最初は、何をどうしたらよいか、不安ばかりが先に立って、せっかくの先輩のアドバイスも、何を言われているのかよく理解できなかつたと思います。」

F教師でなくても不安感や緊張感が高い中では、周囲の情報を適切に受け止めることは困難でしょう。

初めての職場になじめずに過ごすF教師の緊張をほぐしたのは、園内の他の教師と一緒にする作業や話合いです。このような触れ合いを通してF教師は、自分も幼稚園の一員であると感じ取ったようです。中でも、F教師は、「主任のS教師が、悩みを受け止めたり保育を陰で支えたりしてくださった援助がうれしかった。」と言います。

園内研修に期待されているのは、具体的な保育の場面で幼児の言動を受け止め、個々に応じて、適切な援助を行うための実践的指導力を育てることです。しかし、実践的指導力は、教えられて身に付くものではありません。一人一人の教師が、幼児との生活の中で幼児に学び、先輩の教師をモデルにしながら体得していくのです。そこでは、教師自身の自らを高めようとする意志と意欲が大切なのです。

幼稚園教員に限らず、人は誰でも周囲の人々に温かく見守られ、存在を認められていると感じるときに、自己の力を発揮して、意欲を持って課題を乗り越えていくことができます。

研修指導員の役割は、まさに、教師自身が喜びを持って保育にあたり、一歩ずつ専門性を高めていこうとする意欲を支えることにあります。

2. 夢と希望の送り手として

幼稚園教員として第一歩を踏み出した教師の胸は、夢と希望でいっぱいにくらんでいることでしょう。若い教師にとって、この夢と希望を持ち続けることが、様々な課題を乗り越えて教師としての道を歩むための原動力となるのです。幼児との生活を始めて数週間、Y教師の戸惑いと焦りは、だんだん高くなっていきました。自分の描いていたイメージと少し違う幼稚園の生活や思い通りにならない子どもたちの中で、Y教師は、もしかすると自分は幼稚園の教師としてふさわしくないのではないかとさえ思うようになったようです。そんなY教師の様子に気付いた研修指導員のA指導員は、Y教師が幼児たちと心の触れ合いをもてる機会を作り出すような指導を心掛けました。翌日の指導案について相談する中で、皆で楽しめる遊びを一緒に考えたり、保育の中で、Y教師が子どもたちと一緒に安心して遊びに熱中できるように、側面からの指導に努めたのです。

A指導員は、Y教師と一緒に保育にあたりながら、子どもたちの楽しそうな様子やY教師を必要としている子どもの姿を伝えるようにしました。A指導員のアドバイスでB男の砂遊びに参加したY教師は、「砂山のトンネルの中で手が触れたときは、B男が本当にうれしそうに笑ってくれました。ほんの小さな出来事なのに、胸が熱くなって。」と、幼児と触れ合えた喜びを語ってくれました。Y教師の中に、多少の苦しさはあっても、子どもたちと一緒に歩いていこうとする気持ち芽生えたとはいえません。また、A指導員は、機会をとらえては自分自身の新任のころの戸惑いや失敗を話すようにしました。最初は、誰にでも戸惑いや失敗があること、そんな中でも、教師が一人一人との触れ合いを大切に保つて保育を進める姿勢があれば、幼児は教師に信頼を寄せるようになることを伝えたかったからです。

指導員には、当初の意欲を失いそうになった教師に、子どもたちとの生活を通して、教師としての役割や子どもと共に過ごす楽しさを感じ取り、幼稚園の教員になってよかったと思えるように指導することが求められているのです。

3. 良き理解者、良き相談相手に

しっかりやろうと思うほど緊張感が高まり思うように動けなくなったり、幼児の気持ちや周囲の状況が見えにくくなったりするものです。指導員は、このような教師の気持ちを受け止め、何でも話せる相談相手になることが大切です。

新規採用教員の悩みや戸惑いは、経験の深い教師からすれば、取るに足らないことであるかもしれませんが。「もっとがんばりなさい。」と励ましたり、「そんなことが。」と言いたくなるようなことも多いと思います。しかし、それは初めて担任として幼児の前に立った教師にとっては、切実な悩みや疑問なのです。新しい教師の悩みは、保育上の問題だけでなく、職場の人間関係や保護者との関係など多様です。指導員は、このような悩みにすぐに解決策を与えるのではなく、何よりもまず、良い聞き手となることが大切です。

良い聞き手となるためには、相手の立場に立って話を受け止めることと同時に、話の内容を他の人に話したりすることのないようにする配慮が大切です。安心して自分の本心をはなす指導員との関係のもとでは、教師が自分の課題を見つけることができるでしょう。また、指導員のアドバイスを受けながら、具体的な対処の仕方を身に付けていくこともできるでしょう。

誰にも新規採用の時期があったはずですが、どのような先輩からの支えが役立ったかを思い出してみることが、新しい教師との間に良い関係を作り出すことにつながるのではないのでしょうか。

良き相談相手ということとは、良きアドバイザーであるということです。初めから完成された姿を求めるのではなく、一人一人の教師に合わせて、今ある状態から一歩進めるようなアドバイスを具体的にすることが必要があるでしょう。短所ばかりを指摘されるよりも、自分の特性を認められ、そこに何かをプラスすればもっと良くなると言われた方が意欲も高まり、達成したときの喜びも大きいものになるでしょう。

4. 実践的指導力を育てる

(1) 自分の保育を通して

園内研修で大切なことは、幼稚園の生活の中で起こる様々な事態に応じて適切に対応できる実践的指導力を育てることです。そのような力は、具体的な場面に教師が直面することを通して、一つずつ体験的に身に付けていくものです。したがって、研修指導員はその教師が今抱えている問題について一緒に話し合い、具体的な手立てを自分で考えられるようにしていくことが必要だと思います。

次に一人の研修指導員が新規採用教員の気持ちを受け止めながら歩んだ一年間の指導の事例をあげてみましょう。

< 4月 >

新規採用のN教師は、子どもたちを迎える喜びと、緊張感でいっぱいの中、担任としての生活を入園式からスタートしました。

当然のことながら、保育はN教師の思うように進みません。

- ・「先生、先生。」と絶対に自分の方を向いてほしいと怒ったり、泣いたりして求めるA子。
- ・自分の思うようにならないと誰でもぶつR男。
- ・紙芝居を読み始めてもざわざわ騒がしい。
- ・初めての誕生会。ペープサートを使って話を始めると「やりたい」「ほしい」といって騒がしくなってしまった。落ち着いた雰囲気の中でお祝いしたかったのに。
- ・S男は今日も職員室に入り込んだきり。

はりきって指導にあたっていたN教師も毎日の保育の中で出会う様々な出来事を前にして「どうしてこうなってしまったんだろう。」「こんなはずではなかった。」「自分には向かないのでは。」と徐々に不安がふくらみ始め、ときには涙が先に立ってしまうような様子も見られました。

T指導員は、そのようなN教師の様子を見て、N教師は社会人として新生活のスタートを切ったばかりで、通勤、教材準備、週日案の立案、記録、整理などの時間に追われ、自分の時間を持っていない状態にあるのではないかと考えました。緊

張感で職場の中でも自分を出せない、気分転換を図る機会がないという状態が、学生時代に学んできたことや実習経験などからN教師なりに描いていた保育と現実とにうまくいかない保育とのギャップや焦りを更に高めているようでした。

当初は、T指導員も保育に入って一緒にやってみたのですが、N教師に不安感、緊張感があり、「自分で何とかしなくては」という気構えもあるようだったので、少し距離をおいて保育に参加しながら子どもたちの様子を把握するように心掛けてみました。そして、N教師が不安なことや悩みなどを自分から話しかけてきた時に受け止める役に徹し、N教師が自分の気持ちを表せるような雰囲気作りに努めてみました。また、週日案の形式にとらわれて、実践に結び付けた計画を作成することが難しいようだったので、何でも自分の思っていることが書けるように日々の記録を中心にすることを提案し、必ず感想を入れることを勧めました。

また、特に5月の連休には仕事を忘れて、自分らしく過ごすことを勧めてみました。

< 5月の連休明け >

4月以来の疲れがとれたのか、N教師の表情はさわやかです。生活の仕方が変わり、毎日の時間の使い方が徐々に上手になり、自分から保育のこと、子どものことを相談してくることが多くなりました。また、自分の記録やビデオから自分の動き、自分の保育を振り返ってみることができるようになってきました。

< N教師の連休明けの感想 >

入園してからずっと、いろんな所を見なければ、あちらの方にも行かなければと走り回っていた時は、「今日、私は子どもに何を残したんだろう、何をしていたんだろう。」と思うことがしばしばだった。

今は心も元気になって、自分自身も子どもといる時間を楽しいと思うときが多くなった。そして、確実に「今日は〇〇ちゃんとは～できた。」と思えることが一つずつ出てきた。

毎日、仕事に張り詰めていたN教師の気持ちが、連休の間、自分の時間が持てたことで和らぎ、新たな気持ちで仕事のこと、子どものことを考えられるようになったようでした。

T指導員は、新鮮な気持ちで仕事に取り組み、子どもとの生活の楽しさが感じ取れるようになってきたN教師に、N教師と子どものかかわりの場面の記録やビデオに撮ったものをもとに、幼児理解、教師のかかわりについて一緒に話し合いました。そして、子どもとかかわるとき、素直に自分の思いを出した方がよいとアドバイスしました。

< 10月 >

運動会を間近に控えた園に、T指導員は7回目の指導に訪問しました。

運動会は、子どもたちの大好きなリズム遊び、かけっこなど、やることははっきりしているのです。N教師も保育が進めやすいようです。学年で取り組むことが多く、ベテランの先生の保育を見ながら進めることができることも、安心感につながっているようです。他の学級の教師のかかわり方ややっていることを見て、自分の保育に取り入れる様子が見られます。

T指導員は、N教師に、この時期は行事にむけての活動が多くなりがちなので、行事のみに目を向けず、学級の雰囲気を大事にして保育の流れを作ることが大切とアドバイスし、個々の幼児について感じたことを伝えて、話し合いました。

— < 「1年間の研修を終えて」 - N教師の感想 - > —

1年という時間の中で、人が成長することの大きさに驚かされます。日々成長する子どもたちとともに過ごし、学ばされ、私も変わってきたのではないかと思います。

4月の始めは、20人の子どもがいっぺんに、それぞれの思いで話しかけてくる言葉に生返事をし、また、あっちへ行く子、こっちへ来る子を追い駆け回すことだけで、1日が終わったような気がします。

子どもも私も園生活に慣れてきた5月頃、今度は私の中に「私は教師なのだから」という構えができていました。

子どもが池にいるたくさんのオタマジャクシをすくい、歓喜の声をあげているとき、「ほんとね。」と言いながら、頭の中では「この後、どの入れ物に入れておけば、この子はオタマジャクシをよく見てくれるだろうか。」と考えていました。「ほんとね。」という私の言葉には、何の気持ちも込められないままになっていたのです。

このように、子どもの喜びの声を聞いても、子どもの大発見を知らされても、こういう行動はやめて欲しいと思っても、私は、頭の中で一度「教師だからどう答えるべきだろう。どう動くべきだろう。」と考えてから行動していました。子どもの喜び、驚き、悲しみなど、真の心の動きに対して、私は、自分の心をどう感じたのか、どう思ったのかを見せていなかったのです。

こんなとき、研修指導員の先生から、「あなたの思ったこと、感じたことをそのまま言葉にしてみればいいのよ。」という助言をいただきました。『そのままを言葉にする』ということは、“教師”という立場にこだわっている私を見せるのではなく、私そのものを子どもにぶつけることでした。

教師という構えがなくなったとき、私には20人の子どものそれぞれの心の色が見えてきたように思います。

空箱と長い筒で作った虫採り網。この網でやっとトンボが採れたときの感動。そのトンボの目にはたくさんの目が入っていることを発見した驚き。

冬の朝見つけた大きな大きな氷。両手を広げて持ったときの冷たさや向こうが見えることを知った時の喜び。

さっきまで一緒に遊んでいた友達に仲間はずれにされてしまった時の悲しみ。

— 中 略 —

子どもたちのこんな素敵なたくさんの心に支えられ、私の中には以前より“感じる心”が増えてきた気がします。

(2)先輩の保育に触れる

ア 園内の他の教師の保育を見る

新規採用教員は、日常の園生活で、他の教師の保育を見ることによって様々なことを学んでいます。園内での生活の仕方、保育の準備の仕方、幼児とのかかわり方、保育に対する考え方、保護者とのかかわり方等について先輩の教師から伝えられていくことが多々あります。

しかし、ややもすると新規採用教員は自分自身の不安や戸惑いに気を取られて周りが見えなくなりがちであり、学習する機会をとらえられずにいることもあります。

そこで、他の学級の保育を指導員とともに参観させ、担任教師や幼児の行動について具体的な場面をもとに話し合うなどすることが効果的です。また、併せて保育の終了後に担任教師から話を聞くことも実践的指導力を高めるために大切なことです。

他の教師の保育を見る際に、次の点に目を向けさせるようにするとよいでしょう。

○保育の準備、環境作り

保育の参観は、保育が始まる前の保育室の準備や環境作りから行うようにしたいものです。できれば前日から保育の準備にも参加させながら、担任の教師からなぜそのように環境を構成するのかなどを具体的に聞くようにさせることが望ましいでしょう。

また、保育を進める中で、幼児の活動の展開に応じて環境を作りかえていく様子に目を向けさせることも必要です。

○登園時の幼児の迎え方

登園してくる幼児を迎える際の教師の指導も重要です。保護者からの連絡事項の把握、幼児への声の掛け方、話をしながら教師が幼児の様子を観察していること、遊びに入っていく幼児への援助などを具体的に見て学ばせるようにしたいものです。

○遊びを通しての援助の仕方

遊びの中での援助について理解するためには、一人一人の幼児の言葉や行動、表情などに着目して観察ができるようにし、教師の援助が幼児の興味・関心、発達の実情に即して行われることに気付いていけるようにすることが大切です。

教師が目の前にいる幼児の行動ばかりではなく、離れた場所で遊んでいる幼児にも気を配って、必要に応じて援助していく様子を見たり、遊びに必要なと思われるものを幼児と相談しながらタイミングよく準備して行く様子などを見ながら、自然に生活が展開していくようにする教師の援助について学ばせるようにします。さらに、突発的に起きたけんかへの対応や、特に配慮が必要な場面での教師の指導の在り方についても、機会をとらえて担任の指導に目を向けさせるようにします。

○降園時の指導

降園時間を考えながら遊びの片付けなどを指導し、帰宅の準備ができるようにしていく教師の様子に目を向けさせ、一人一人の幼児への配慮等を学ばせるようにします。

降園時に絵本を読んだりすることもあります。その時は、幼児の集中のさせ方、絵本の読み方なども参考にしていくようにします。出迎えに来た保護者へのあいさつ、連絡の仕方などにも触れるようにしたいものです。

イ 指導員の保育に触れる

保育は本来、連続性を大切にして行うものですから、外部から指導者が来てすぐに模範的な保育ができるというものではありませんが、指導員は継続してその学級に入っているため、部分的な指導を行うことも可能でしょう。そこで、例えば、指導員と新規採用教員と同じ場や遊びにかかわって指導を行い、指導員が幼児とかかわる姿から、幼児への話し方、表情、環境の構成の仕方などを新規採用教員に学ばせるようにすることもできます。

このような保育を行う場合には、事前に十分に打合せを行い、お互いの役割分担などを理解しておくことが大切です。

Ⅱ 研修を円滑に進めるために

1. はじめの一步

「子どもが好きだから」「人を育てる大切な仕事だから」「幼児期の教育が大切だから」などを、新しい教師の多くが幼稚園教員の仕事を選んだ理由としてあげています。自分の選んだ職業に誇りや使命感、責任感を持っていることの現れでしょう。

新しい教師がこの気持ちをいつまでも持ちつづけ、幼児教育に若い情熱を燃やすように指導することが大切です。

幼稚園の教師として歩いていくこれからの道のりにとって、はじめの一步をどのように踏み出すかが大きな意味を持ちます。指導員の存在の意義もこのことにあるのではないのでしょうか。

実際に、指導員として新しい教員に接していると、親身になればなるほど足りないところや問題点が目について、あれもこれもと教えたくなくなってしまうかもしれません。しかし、あまり多くを望んでしまうとかえって新規採用教員の負担となり、研修内容を消化できないばかりか保育に対する意欲までも失わせることになりかねません。

何といたっても、新規採用教員にとっては新しい経験ばかりなのです。保育だけでなく、保育後の環境の整備、記録や反省、明日の計画、分掌された事務の処理、園外での研修と、心身共にゆとりのない日々を送っているのが実情でしょう。指導員はこのような教師の気持ちを理解し、できるだけ自然な姿で安心して保育にあたれるように配慮する必要があります。

次の事例は、指導員の初めての訪問日の記録です。

＜事例 緊張感を解くことから＞

6月の末、S指導員は初めて新規採用のK教師の幼稚園を訪ねました。

K教師は前日から非常な緊張で、夜眠れなかったとのこと。朝、顔色が悪く元気がない状態で、泣きそうな表情でした。

教頭が前日に「明日はしっかりやるように」と励ましたこともあり、指導員に対して最初から緊張感を持っていました。

子どもたちが遊び始めるとK教師は、指導員から見えないところへ、見えないところへと動く様子が見られ、明らかに指導員を避けたいという気持ちが伝わってきました。

子どもたちの前でも緊張した表情で棒立ちになることが何回もありました。途中で指導員に「先生、私、どうしたらいいか毎日わからないんです。」と泣きそうな顔で訴えました。

S指導員は、「私がいることを気にしないで、子どもたちの仲間に入れてもらって遊びなさい。」と言い、少しの間ほかの学級に行きました。

お弁当の時間になって、やっとK教師の表情が安定してきました。

保育の終わった後、部屋の掃除をK教師と一緒にしながら、何が一番困っていることなのかを聞きました。その内容は、次のようなものでした。

- ・毎日の指導案を書くのに時間がかかる。
- ・年長組として、子どもの姿がこれでいいのかよく分からない。
- ・遊びにどのように助言したらいいかよく分からない。
- ・他の担任の先生が立派に見えて、自分に自信が持てない。
- ・ベテランの先生が話している内容がなかなか理解できない。

これらの訴えを聞きながら、S指導員はK教師が園内でベテランの先輩に囲まれていることが、緊張感を高め、保育の悩みを大きくしているのではないかと思いました。「しっかり」「がんばってね」など、いつも励まされることも、かえって負担になっているのだろうとも思いました。

そこで、取りあえず子どもと一緒にいることが楽しくなるように、S指導員もK教師と一緒に遊び、また、園の他の教師にも援助してもらおうと思い、K教師の悩みを伝えました。

何の苦もないように保育をこなすベテランに囲まれ、その上、指導員の指導を受ける。このことだけでも新規採用教員は緊張してしまうでしょう。また、周囲から励まされ期待されるほど身構えてしまい、身動きがとれなくなってしまうでしょう。

園内研修における指導はまず、この事例にみられるような新規採用教員の抱えている過重な緊張感を解くことから始められなければならないこともあります。

このことは、当該幼稚園が新規採用教員の指導の体制や指導員の受入れ体制をどのように作っているかとも深くかかわっていることです。

指導員が指導に当たる際には、事前に幼稚園との連絡を取り合うなどして、園内研修の意味についての共通理解を図り、全職員の協力のもとに園内研修が進められるようにしたいものです。その際、新規採用教員に過重な負担をかけたり、主体性を失わせることのないように配慮することが大切です。

当該幼稚園との信頼関係をどのようにして作り出すか、新規採用教員と同じく指導員にとっても、「はじめの一步」を大切にすることが必要があるでしょう。

2. 温かい輪の中で

日々の幼稚園生活における新規採用教員に対する指導は、園長や先輩によって行われています。また、新規採用教員自身も日々の保育や園務に取り組む中で自ら学ぶことも多いでしょう。指導員による園内研修は、新規採用教員の実践的な指導力を高めるために、実際の保育場面において一対一の関係の中でその教師に応じた指導・助言を行うものです。しかし、その際にも、上記のような日常的な営みがあることを視野にいれる必要があります。

そのため、指導員は何よりもまず、幼稚園の教職員全員が新規採用教員の育ちを温かく見守り、研修に対する協力体制を作れるように援助することが大切です。

— <事例 そんなつもりでは> —

S指導員は、新規採用のF教師が指導計画をどのように作成したらよいかに悩むあまり、保育に楽しさを感じなくなっているので、「指導計画を書くよりも子どもと一緒に遊ぶ方が大切では」と助言しました。

ところが、そのことをきっかけにして、いつのまにか他の教師の間にも指導計画をおろそかにする風潮が出てきてしまったのです。当然、F教師は先輩から指導計画について助言を受ける機会は失われてしまい、また、指導計画をめぐって保育の話が教師間ですることも少なくなっていました。

その後S指導員は、園長が日頃から教師同士が保育についての話合いを活発にするようにと願って週日案を重要視していたことを聞いて、幼稚園の状況を十分に把握して指導にあたらなければならないことを痛感しました。

この事例にみられるように、指導員は幼稚園全体を視野にいれ、園の経営方針に沿って園全体の向上につながるような援助をしなければなりません。そして、園長や先輩の日頃の指導が生かされるように研修を進めることが大切です。さらに、指導員がどのように研修を進めようとしているのかを園長や他の教師に伝え、理解してもらおう努力も欠かすことができないでしょう。

＜事例 気持ちを伝える＞

W指導員は3回目の園訪問で新規採用のA教師の子どもへのかかわり方や動き方が不自然でギクシャクしていることに気付きました。A教師に聞いてみると、「他の先生方のクラスはまとまっているし皆楽しそうに遊んでいるのに、自分のクラスは他のクラスのようにうまくいかない。どうしたらよいか聞きたいのだが、どう切り出していいかわからない。」というのです。

W指導員は、このようなA教師の気持ちを園長に伝え、全員で話し合う機会を作ってもらいました。そしてA教師が自分の言葉で今の悩みを先輩の教師に伝えられるようにW指導員も側面から言葉を添えていったのです。

A教師の話聞いて先輩の教師たちは、そんなことで困っていたのかとA教師の悩みに初めて気付きました。そして、これまでの話合いの足りなさやお互いに協力することの大切さを感じ取ったようです。具体的な連携の取り方や、困ったときにはすぐに先輩に聞くようにすることなどが話し合われました。A教師のほっとした表情を見ながらW指導員は、幼稚園全体の協力体制を作ることの大切さを感じていました。

この事例にみられるように、思いがけないところで新規採用教員が悩んでいることがあります。新しい職場にとけ込めず、忙しそうに働いている先輩に聞きたいことがあっても切り出す機会が見出せずにいることもあります。指導員は、そのような新規採用教員の気持ちを受け止めて、実情に応じた形で園長や他の教師に伝わるようにしながら、協力の輪を作り出す努力をする必要があるでしょう。

3. 共に歩む

新規採用教員の存在によって、幼稚園の雰囲気明るくなり、活気が出てくることがあります。指導員にとっても、若い世代から学ぶことは多いでしょう。新しい教師の感じ方や発想を取り入れ、その新鮮な息吹とエネルギーが生かされるようにしたいものです。

教師一人一人の持っている悩みや課題は、年代やこれまでの経験によってそれぞれ違っており、同じ指導をしても受け止め方が違うことがあります。

指導にあたっては、その教師が今抱えている問題を取りあげ、実際の場面を通して具体的な手立てを一緒に考え、明目の保育に生かせるようにしたいものです。

実際の保育の中では、指導員自身が幼児と共にいて指導に当たる機会などを通して、自然な姿で援助の在り方や環境の生かし方などを知らせることも必要です。

しかし、指導員の考えや思いを押し付けることになると、かえって混乱を招くことになりかねません。

ある県では、指導員同士が集まって情報を交換し合う機会を設けています。どんなにベテランであっても指導員としてどのように対応すればよいか悩むこともあるかもしれませんが、お互いに情報を交換する中で新しい視点に気付くことも多いようです。

幼児に学び、新規採用教員に学び、そして指導員同士が学び合う姿勢が、新規採用教員を育てるために何よりも大切なことではないでしょうか。

Ⅲ 指導にあたっての悩みに応える

Q 1

幼児とのかかわり方に戸惑う教師にどのような指導が役立つでしょうか？

新規採用教員にとって、“幼児とのかかわり方がよくわからない”、“うまくかかわることができない”ということは、いわば当然のことです。最初から、ベテランの教師と同じかかわり方ができるはずはありません。指導員の役割は、新規採用教員が自分なりのやり方を徐々に発展させ、よりよい保育へと近づいていけるよう指導を行うことにあります。

同じ新規採用教員であっても、わからない点やうまくできない点はそれぞれ違います。「子どもの気持ちがわからない」「子どもと一緒に遊べない」「子どもにどう話しかければよいかわからない」「子どもが自分の方を向いてくれない」など、それぞれの教師によって戸惑うところは様々です。

しかし、その一つ一つについて、誰にでも通用するような援助の仕方はありません。同じ指導をしても、その人の個性によって受け止め方は違ってくるでしょう。また、それは、指導員とその教師との関係によっても大きく影響されるのです。

たとえば、ある指導場面について「このような指導方法もあるのではないか」という助言をしても、ある教師はその指導方法を採らなければいけないと思い、また、ある教師は自分の指導を否定されたと受け止めるかもしれません。

言葉で言うよりも、実際にやってみせる方が受け止めやすい教師もいるでしょう。また、自分でやってみないと納得できない教師もいるでしょう。同じことでも指導員との関係があまり深くない時期と、何でも相談できる関係になった時期とでは、受け止め方が当然違ってきます。

指導員には、教師の個性や周囲の状況によって、それぞれの教師が受け止めやすい指導の方法を作り出していくことが求められているのです。

＜事例 子どもと遊ぶことを通して＞

S指導員は、新規採用のA教師の週案をみて「まじめな人だ」と感じたそうです。細かい字でびっしり書き込まれ、内容もしっかり押さえられています。計画性もあり、室内の整備への配慮も行き届いています。

しかし、いざ子どもたちとの生活が始まってみると計画どおりに進めようと必死になってしまい、子どもの心の動き、子どもの発見や意欲がくみ取れず、子どもたちと気持ちがかみ合いません。言葉かけも指示的命令的になってしまいます。

S指導員は、A教師にとっては子どもの気持ちを心で受け止められるようになることが第一だと思いました。そこで、子どもたちが遊びのことでいさかいになった場面を取りあげて具体的に話し合ってみました。ところが、指導員が何を言っても、「そのことは分かっています。」と言うばかりです。まじめで自立心が強く、自分でも自分の保育に問題があることは認識しただけに、自分の非をつかれたと思って焦り、指導員の話聞き入れる気持ちになれないのでしょう。理論的なことで話し合うことはあまり効果がないと考えました。

そこで、指導の方向を少し転換して、とにかく子どもと共に遊ぶことを勧めました。そして子どもと一緒に遊んだ楽しさや面白さ、子どもたちと共感できた喜びを話し合うようにしました。その中で少しずつ、心の触れ合いを作らなければ子どもの心は読み取れないことを伝えていきました。A教師のまじめで理論的なよさのうえに、子どもと共感することができるようになることを願った指導でした。

何回かの指導の間に、「子どもって面白いことをよく考えるんですね。」と子どもの心を受け止めた言葉が聞かれるようになり、保育も次第に改善されていきました。

— <事例 子どもの姿を鏡にして> —

新規採用のB教師は、自分なりに一生懸命に保育に取り組んでいるのですが、これまで子どもと遊んだ経験が乏しいことから、自分から子どもたちの中に飛び込んでいくことがうまくできません。子どもが自分の言うことを聞かないとどうしてよいのか分からなくなり「子どもが悪いから」と子どものせいにしてあきらめてしまう傾向があります。

2回目の園内研修のとき、M指導員は、降園時の集まりの様子から「どうして子どもたちが話を聞こうとしないのか」についてB教師と話し合いましたが、「子どもたちが興味をもたないから」「子どもたちがやろうとしないから」というばかりで話が進みませんでした。

そこでM指導員は次の研修のとき、B教師と話し合っ降園前の時間を使い、M指導員自ら学級の幼児に絵本を読み聞かせてみました。B教師は、幼児たちが集中して聞き入る姿を見て、何か感じるどころがあったようでした。そこで、絵本の読み方という具体的なことから入り、子どもたちの興味や関心のとらえ方、日ごろの教師との心のつながりなどを話し合いながら、子どもの姿は教師の指導を映し出す鏡であることに気付かせるようにしました。

B教師は、さっそく翌日から実践してみたということでしたが、当然ながらすぐにはうまくいきませんでした。次の指導では、「他の先生ならうまくいくのに」「私は教師に向いていないのかも」などと気弱な言葉も聞かれました。M指導員は子どもはすぐ変わるのではなく一つ一つ積み重なって育っていくこと、子どもの心を知るにはあきらめてしまうのではなく、教師の方から飛び込んでいかなければならないことを根気強く話しました。また、それとともに、少しずつ変わってきた子どもの姿を具体的に知らせ、それがB教師の指導の結果であることに気付かせていきました。

— <事例 先輩の実践に学ぶ> —

新規採用のC教師は、おおらかで明るくやさしい人柄で、子どもたちも「先生、先生」と慕って来ます。C教師も一人一人丁寧に話を聞き、気持ちもくんでやろうとしています。しかし、何でも受け入れようとするのが子どもたちのいいなりになる結果となり、收拾がつかなくなってしまうことがありました。

そこでN指導員は、指導のときに子どもの気持ちを受け止めることは基本であるが、教師としての思いや考えもはっきり伝えることが大切なことを話しました。ところがC教師は「そんなことを言うと子どもに嫌われてしまいます。子どもたちにそっぽむかれたらどうしよう。」と恐れます。

次の研修のとき、保育の中で突然けんかが起こりました。理由はそれぞれにあったのですが、一人の子どもが突然つばをはきかけました。そこにいた先輩教師が「人に向かってつばをはきかけるのはいけません。」と一言はっきり言いました。教師の厳しい態度に一瞬身をこわばらせていた子どもも、しばらくするとけろっとして遊んでいました。

保育が終わった後、N指導員はそのときの教師と子どもたちの様子をC教師と話し合いました。子どもの姿を具体的に見たことで、C教師にもはっきり注意することの大切さと、相手のことを真剣に思っの叱責は通じること、そのことで子どもは教師を嫌ったりしないことに気付いたようでした。

Q 2

新規採用教員が、幼児の気持ちを理解して指導にあたるようにするにはどのような指導が必要でしょうか？

幼児の気持ちを理解することは、一朝一夕にできることではありません。保育の中で出会う様々な出来事とその都度取りあげて、幼児の気持ちについて話し合っていくことが効果的なのではないのでしょうか。

＜事例 お手紙あげません＞

新規採用のD教師の担任する4歳児のクラス。入園して1ヵ月半。園内研修2回目の訪問日。幼児たちはやっと気の合う友達が見つかり、その友達と一緒に興味ある遊びを見つけて楽しむ姿が見られるようになってきたころのことでした。D教師についていえば、前回に比べて、少し緊張の様子は薄れてきているものの、一生懸命保育をしているのがひしひしと伝わってくるような姿でした。

この日は、五月晴れの気持ちのよいお天気でした。お弁当の後、幼児が園庭で元気よく遊んだため、降園の時間が迫り準備を急がせる結果になりました。

その上、幼児に持ち帰らせるものがありました。降園準備のできた幼児から座らせて、一人ずつ名前を呼んで家庭に持ち帰らせるプリントを配り始めました。他の幼児は静かに待っているのにT男とM男はおしゃべりに余念がない状態でした。

D教師は焦りが出たのか「名前を呼んでも取りに来ない人にはお手紙あげません。」と言いました。

T男はD教師の声に気付いて、名前を呼ばれて取りに行きましたが、M男は再度呼ばれてもT男に話しかけていてとうとうプリントを取りに行きませんでした。全員に配り終えた頃になって、M男はやっと自分だけプリントがないことに気付き、泣きだしました。D教師がとりなしましたが泣きやまず降園しました。

私(研修指導員)はこの時、D教師の気持ちとM男の気持ちの両方に自分の気持ちを重ねて一部始終を見ていました。そして、かつて、自分もこのことと全く同じような苦い経験を何度かしたことを思い出していました。

幼児が帰った後、D教師はひどく意気消沈していました。私は、自分の経験を重ねながらD教師を励ましていきたいと思うと同時に、D教師にとってまたとない学ぶ機会でもあると考えました。

そこで、

- ・なぜT男とM男がおしゃべりに夢中になっていたのだろう。
- ・M男が泣き出してしまった気持ちをどう受け止めればよかったのだろう。
- ・D教師の指導はM男の心に届いていたのだろうか。

などについてD教師と話し合うことにしました。

そして、もちろん「静かに先生の話聞く姿勢」は育てていかなければならないが、やっと心を通わせ始めたこの時期の幼児にとって、特にT男とM男にとって、この降園前のひとときは、格別うれしいものだったに相違ないこと。そのために「おしゃべり」を制することばかりに目を向けず、この時期、先生と、そして友達と心を通い合わせ始めていることを大切に受け止めた上での応じ方が、より重視されるべきであったことなどを伝えていきました。

D教師は「この時期の」幼児の見方や理解の仕方を体験を通して学んでいったと思います。

Q 3

新規採用教員に、幼児のものの見方、感じ方に気付かせるようにするには、どのような指導が必要でしょうか？

幼児のものの見方、感じ方には、幼児期特有のものがあることは、一般に知られているところです。幼児らしい見方や感じ方がどんな場面でどのような現れ方をするか気付くことは、教師の適切な指導を生み出すために大切です。

しかし、幼児の言動などからものの見方や感じ方をくみ取るとは容易なことではありません。そのため、指導員は自分自身も幼児と触れ合う機会を持ちながら、その見方や感じ方を感じ取り、それを実感として新規採用教員に伝えられるようにする必要があります。具体的な一つ一つの場面を取りあげて一緒に話し合いながら、新規採用教員がその現れ方に気付いていけるようにすることが大切です。

＜事例 先生、これ温かいよ＞

園内研修6回目なので、私(研修指導員)もE教師のクラスの幼児と親しくなってきたころのことです。暖かな小春日和の日で、うさぎたちも園庭に設けられた囲いの中でのどかに餌を食べていました。うさぎの様子を見たり一緒に遊んだりしていたS男たちは、しばらくして、保育室に戻り「先生、絵を描くから紙ちょうだい」と絵を描き始めました。E教師も紙を用意したり、机を出したりしました。

しばらくして、S男は薄茶色の紙にクレヨンで円を白くぬった絵をにこにこしなから私に見せにきました。私もはじめは何かわからなかったのですが、親しみを込めたS男の笑顔に癒えながら見ていました。

すると、S男が、「先生さわってみて。温かいよ。」と私に言います。言われたとおり私は白い絵をなでていましたが、ここで私はやっと気付きました。

思わずにっこりしてS男をみると、「これ、ふわふわのうさぎなの。」と言います。優しくぬられている白い塊は、まさしくS男がだっこしていたふわふわのうさぎに違いなかったのです。

幼児たちが帰った後、私はS男の描いた絵を見せながら、そのときの体験をE教師に話しました。E教師は真剣なまなざしをS男の絵に注いでいました。そして、日ごろS男のうさぎに対する親しみを込めたかかわり方が思い起こされたと話してくれました。

本物らしく、大きく描く、きれいに色をぬるなど、幼児の絵を見るときE教師の“ものさし”になっているものが崩れて、単に白いクレヨンの丸だった絵が、S男の心をとおして生命を吹き込まれて、ふわふわした毛のうさぎそのものに見えてきたと語ってくれました。

そして幼児の絵をとおしても、その気持ちに触れることができることや絵を見るときにも、幼児が「何を表そうとしたのかな」という気持ちが必要であることに気付いたようでした。

Q 4

新規採用教員に集団を育てることと一人一人を育てることの関係を理解させるには、どのような指導が役立つでしょうか？

新規採用教員にとって、集団を育てることと一人一人の幼児を育てることの関係は、もっとも理解しにくいことの一つかもしれません。

先生が好き、友達が好き、楽しくてたまらないというような集団の中では、学級の幼児たちの誰もが、他者と心を通わせながら成長していくものです。集団を育てるということは、一人一人の幼児を大切にして、集団の中に位置付けていくことの積み重ねに他ならないのだと言えましょう。そのことが実感できたとき、新規採用教員はまた一つ成長するのではないのでしょうか。

＜事例 できたできた＞

新規採用のF教師は、熱心に保育に取り組んでいますが、集団を指導することと一人一人の幼児に向き合って指導することの関係がとらえられず、その二つを別々のものと考える傾向がありました。理屈では理解できても実際にどうしてよいかわからないというのが本音のようでした。

このことはすぐに理解できることではないので、私(研修指導員)はできるだけ先輩の保育に触れることで学んでほしいと思い、折にふれて保育を参観させてもらえるように先輩の教師に頼んでいました。

次の記録は、三学期半ばF教師が先輩のK教師の保育を参観した際のもので

す。

— F教師の記録より —
今日、先輩のK先生の保育(5歳児)を見せてもらった。それぞれの遊びが一段落してから、全員保育室に入った。今日初めて一堂に会する時間だという。

K先生はM子を自分の傍らに立たせて「今日はとてもうれしいニュースをお知らせします。Mちゃんがなわとびができるようになりました。みんなに見せてあげてね。」と優しい笑顔でおっしゃって、M子を促した。

M子は、少し緊張してなわとびをクラスメイトに披露した。そのときである、期せずして拍手が起こったのは、「うわ～、できたできた。」という声とともに。

私は、この光景を胸を高鳴らせながら見た。

あとで、K先生に伺ったところによると、このクラスの幼児は二学期から一人、また一人となわとびができる幼児が増えてきて、三学期になった今ではM子だけ残っていたという。この日、何か心が弾んでいる様子のM子を見て、K先生が誘って一緒になわとびをしたところ、初めてできたのだそうだ。

そして、K先生は「Mちゃんがなわとびができたことも、もちろんうれしいけれど、それより仲間たちのあの拍手が本当にうれしかった。」と、うれしそうな表情でおっしゃった。

私は、この日のことは、ずっと忘れないと思う。

この記録をもとにして、私は訪問日にF教師と次のようなことを話し合いました。

一人で多くの幼児を受け持った場合、「遊べない子」「乱暴する子」「すぐに泣く子」など、気にかかる子が何人もいて、つい「この子は困った子」などと外から見えてしまいがちです。K教師は、M子のことを「一人だけできない子」という見方ではなく「今にできるようになるよ」という温かな見方で支えてきていました。そのことが、M子のできたことを一緒に喜ぶ温かい集団を生み出したのです。

F教師は、学級がどの子にとっても楽しい生活の場になるようにすることが大切であり、幼児同士のつながりを育てていくことが集団を育てるために必要なことを先輩から学んだようです。

Q 5

新規採用教員が保育を参観する際は、どのような指導が必要でしょうか？

先輩の保育に触れることは、新規採用教員にとって何よりも大切な学習の機会です。しかし、新規採用教員の場合、どのように保育を見るかがわからず、何となく見ているだけに終わることもありますので、自分なりの課題や視点をもって参観させることが大切です。そして参観の後で何を見たかについて一緒に話し合ってみることが望ましいと思います。

— <事例 教師の動きを中心に— D教師の場合> —

新規採用のD教師と一緒に、F教師の保育を参観しました。

D教師は、「自分のクラスの子どもたちはそれぞれよく遊んでいると思えるのだけれど、その中で自分が何をしたらよいかわからない」という悩みを持っていたので、事前の話し合いで「教師の動きを中心に参観してみよう。」という約束をしました。私(研修指導員)は、教師を見るときは、幼児が何をしていた、教師がどう動いているかという関係の中で見るのだということをアドバイスし、付け加えて、その際、教師がしていること、見ているところ、発している言葉などに注意してみようという具体的な観点も出しておきました。

参観後の話し合いで、お店やさんごっこをしていた友達の様子を離れて見ていた一人の幼児が話題になりました。F教師はそれに気付いていたのにすぐには声をかけずにいたのはなぜか、ということになりました。そして、F教師は、その幼児が、見ているといっても何を見ているのかな、どうしたいのかな、ということをもまず見届けたくて、しばらく見守っていたのだらうということになりました。

私は、D教師が目に見える教師の動きだけでなく、その教師が何を考えていたのかまでとらえようとしていたことを褒め、これからも参観のときは何かの観点を設けて見るのが大切だと話しました。

— <事例 環境の構成を中心に— T教師の場合> —

新規採用のT教師と一緒に、S教師の保育を参観しました。

T教師は、「環境の構成といっても、毎日のことで、何をすればよいかわからない」という悩みを持っていたので、「幼児がどこで何をしていたか、そこには何があったかをよく見よう。」という約束をしました。

参観後のT教師のノートには、保育室と園庭の図が大きく描かれていて、その中に幼児が○や△で記されていました。そして、その周辺に、いろいろなものが絵や言葉で記入されていました。

それをもとに話し合っていくうちに、幼児がかかわっている物や場、教師が途中で位置や向き、量などを変えている物等々、物や場に限って環境の構成を見ても、いろいろなものが見えてくるのが実感できたようです。

T教師は、毎日のことであるだけに自分の学級の幼児についても、何かにつけて同じように様子をとらえてみようと考えを語ってくれました。

このほかにも、保育を見る観点には様々なものがあります。

○K教師は、『楽しそうに走ってきたG君』に興味をひかれたので、他にもいろいろ見たいところはあったが、G君を重点的に参観しようと考えた。

○H教師は、『担任の動き』を中心に参観して自分の悩みの解決に役立てたい

と考えた。

○M教師は、『遊びの種類や内容について』全般的に参観しようと考えた。

○N教師は、『幼児の生活の流れ』を時間の経過とともに参観してみることにした。

○U教師は、『幼児の遊びの様子』を詳しくとらえてみようと考えた。

新規採用教員が、保育参観から何かを身に付けられるように援助することが指導員の役割なのです。

Q 6

保護者への対応に不安を持つ教師にどのような指導が必要でしょうか？

新規採用教員も、保護者にとっては大事な我が子を預ける先生であり、信頼できる先生であってほしいという保護者の願いを受け止めていかなければなりません。しかし、若い教師にとって、初めての保育にあたりながら、自分よりも人生経験の多い保護者の期待を受け止め、適切に対応していくことは大変なことです。新規採用教員がしばしば保護者との対応に不安を持つことは、無理のないことかもしれないかもしれません。そのような場合には、研修指導員も含め幼稚園全体の協力で新規採用教員を支えることが何よりも重要ではないでしょうか。

保護者からの信頼を支えるものは、子どもたちの「先生大好き」という信頼です。新規採用教員にとっても、自分はこの子どもたちを守り、責任をもって教育しているという自覚を持つことが基本であることはいまでもありません。その上で、保護者の気持ちを受け止め、保護者からも学ぼうという姿勢で対応していけるよう指導することが望ましいと思います。

— <事例 園全体のバックアップを得て> —

「もうすぐ保護者会があると思うと気が重く憂鬱なのです。」と新規採用のI教師が言います。理由を尋ねると、どうもクラスの保護者たちが自分に対して不信感を抱いているように思えるというのです。伝達事項に不明瞭な点があるとすぐそこをついてくるし、当然分かっているようなことでも問い直したりすると言います。相談を受けたA指導員には、I教師のその不安が保護者たちの不信感を一層あおっているように感じ取れました。

若い新規採用教員にとっては、自分よりも生活経験も豊かで育児についての情報も多い保護者への対応には、戸惑いを感じることもあるようです。保護者会という場になれば余計に不安が増すのでしょうか。

A指導員は、この場合I教師一人にまかせておくのではなく園全体でバックアップすることの必要を感じ、園長と相談し対策を考えました。そして、園長からI教師のよさを保護者たちに伝えることとし、先輩教師に保護者会に出るであろう話題とその対応をあらかじめ一緒に考えてもらうことになりました。先輩たちは、自分たちの経験や悩みなどを交えてアドバイスしてくれました。

園長は、様々な機会をとらえてさりげなく『I先生は子どもたちに慕われ温かい学級運営をしていること』、『まじめに一生懸命取り組んでいること』、『若いけれど、それ故に子どもと感じ合うことも多く生き生きと保育していること』などを伝えるようにしてくれました。

園長や先輩の教師のバックアップを得て、I教師は少しは気持ちに余裕を持って落ち着いて対応できたようでした。

これをきっかけに、保護者たちの気持ちも次第に不信感から信頼感へと移っていったようです。

IV 資料の活用

1. 幼稚園教育関係資料等について

新規採用教員が実践的指導力を身に付けていくためには、幼稚園教育の基本や特質などについての理解を深めることが必要です。

文部科学省では、これまでに幼稚園教育の在り方についての共通理解を図るために、資料一覧に示すような指導資料などを作成してきました。

園内研修に当たっては、これらの資料を活用することも有効です。

<幼稚園教育関係資料一覧>

資料名	内容等
「幼稚園における心身に障害のある幼児の指導のために」 昭和62年，文部省 (東山書房発行)	心身に障害のある幼児を指導する際に必要となる一般的な理解，障害の程度に応じた指導の在り方や留意点，家庭・地域や専門機関との連携の在り方や留意点などを示す。
「幼稚園教育指導書増補版」 平成元年12月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育要領について具体的に解説。
幼稚園教育指導資料第1集 「指導計画の作成と保育の展開」 平成3年9月，文部省 (フレーベル館発行)	指導計画を作成する際の手掛かりとして，幼児の生活する姿を基に指導計画を作成する手順や環境構成，活動の展開と教師の援助の在り方など実践事例を中心に解説。
幼稚園教育指導資料第2集 「家庭との連携を図るために」 平成4年7月，文部省 (世界文化社発行)	幼稚園と家庭とが相互の教育機能高め合いながら，幼児の発達を促していくための基本的な考え方や具体的な方法について実践事例を中心に解説。
幼稚園教育指導資料第3集 「幼児理解と評価」 平成4年10月，文部省 (チャイルド本社発行)	幼児理解と評価の意味，幼児理解に必要な教師の姿勢と方法，記録の方法，指導要録の記入のほか，創意工夫して適切な幼児理解と評価を進めた実践事例を紹介。
幼稚園教育指導資料第4集 「一人一人に応じる指導」 平成7年3月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育の課題と教師の専門性について考えるとともに，一人一人に応じるための教師の基本姿勢や指導の実際について，事例をもとに解説。
「幼稚園における教育環境の整備充実の在り方について」 平成6年12月，文部省	幼稚園教育をめぐる状況の変化等を踏まえ，教育環境の整備充実の在り方について提言。
「幼稚園における園具・教具の整備の在り方について」 平成8年2月，文部省	幼稚園設置基準において，用具・教具の規定が大綱化されたことを踏まえ，各幼稚園が園具・教具を整備する際，特に留意すべき事項について提言。
「時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方について」 —最終報告— 平成9年11月，文部省	教育内容の改善に関する事項及び早急な取組が期待される幼稚園運営の弾力化に関する事項等について提言。
「幼稚園教育要領解説」 平成11年6月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育要領について具体的に解説。

資 料 名	内 容 等
「幼児教育の充実に向けて～幼児教育振興プログラム（仮称）の策定に向けて～」(報告) 平成13年2月，文部科学省	幼児教育の振興に関して，今後の幼稚園教育の条件整備等のための方策について提言。
「幼稚園における道徳性の芽生えを培うための事例集」 平成13年3月，文部科学省 (ひかりのくに発行)	幼稚園における道徳性の芽生えを培うため，道徳性の発達の基本的な考え方，指導をする際の配慮事項や指導計画作成の手掛かりのほか，具体的な実践事例を通して教師の役割について解説。
『「預かり保育」の参考資料』 平成14年6月，文部科学省	幼児や保護者にとっても，幼稚園にとっても望ましい「預かり保育」が実施されるよう，「預かり保育」の現状，基本的な考え方，実施に当たっての留意事項や観点例を示し，全国の実施事例を紹介。
「幼稚園教員の資質向上について～自ら学ぶ幼稚園教員のために～」 平成14年6月，幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議	幼稚園教員やその志望者が，養成から現職段階を通じて，自ら資質向上に取り組んでいくためには，どのような課題があるか，今後の展望と方策は何か，について報告。
「幼稚園と保育所の連携事例集」 平成14年12月，文部科学省・厚生労働省	幼稚園と保育所の施設の共用化，教員・保育士の研修の合同開催，幼稚園・保育所の合同活動など，地域の実情に応じた連携を実施している地方自治体の事例を紹介。
「幼稚園教育年鑑」各年度版 (初等教育資料臨時増刊) 文部科学省教育課程課・幼児教育課編集 (東洋館出版社発行)	各年度における幼稚園教育の現状や施策に関する資料，幼児教育課の指定した調査研究指定地域の研究成果を紹介。

2. ビデオ教材の活用について

(1) ビデオを見ることを通して

新規採用教員にとって，先輩教師の指導を見て学ぶことが必要です。しかし，実際には自分も保育をしながら先輩教師の指導をじっくり見て学ぶことは難しいでしょう。そこで，保育を収録したビデオ教材を指導員と一緒に見ながら，学ぶ機会を持つことが効果的だと思います。

ビデオ教材は何回も繰り返して見たり，ある部分だけを中心に見たりすることが可能であり，幼児の可愛らしさ，素晴らしさを感じ取ることもできます。また，教師が幼児とどのようにかかわっているかを見て，自分の保育を重ね合わせて反省することができるなどの点で，優れた教材です。

ビデオ教材は見ることによって学ぶものも大きいのですが，自分との差異が大きいと感じてしまうこともあると思われます。教材を生かすためには，見た後の話合いが大切です。新規採用教員の悩みや感想に合わせて次のような視点をもって話し合うようにすることが効果的でしょう。

- ・ビデオを見た感想
- ・疑問に思ったこと
- ・一人一人の幼児のよさや興味・関心
- ・教師のとった行動の意味
- ・遊具，素材，室内の環境の作り方

(2) 新規採用教員研修用ビデオを使って

新規採用教員研修の実施に伴い文部科学省では、新規採用教員研修用ビデオ「幼児とのかかわりを考える」「幼児理解にはじまる保育」シリーズを作成しています。このビデオは研修指導員と新規採用教員と一緒に視聴しながら、具体的な教師のかかわり方について話し合うことを想定して編集されています。また、このビデオは毎年文部科学省から、各都道府県の公私立幼稚園担当部局に送付しており、市販もされています。

参考として、「幼児理解にはじまる保育②，せんせいだいすき」の内容を紹介します。

(参考)

新規採用教員研修用ビデオ

「幼児理解にはじまる保育②，せんせいだいすき」

〔活用にあたって〕

<その1>新規採用教員の方々へ

幼児一人一人には、その子らしいものの見方や考え方があります。保育の基本である幼児一人一人に応じる指導を行うためには、幼児の心の揺れ動きを感じ取り、その子らしさが、どんな場面でどのような現れ方をするかに気付くことが必要です。しかし、こうした幼児の内面の理解は、はじめからできるものではありません。保育の中で出会う出来事をその都度取りあげ、幼児の気持ちについて、先輩や同僚と話し合う中で、少しずつ磨かれていくものです。

このビデオは、新しく幼稚園教員になった方々が、幼児の内面を理解する力を身に付けることを目的として編集されています。

<その2>新規採用研修指導員の方々へ

新規採用教員がまず身に付けたい力は、保育の中で起こる様々な状況に応じて適切に対応できる実践的指導力です。それは、幼児と共に生活しながら、具体的な場面に直面して、体験を通して身に付けていくことが基本です。

研修などで、このビデオを活用し、幼児の表情や言葉から幼児の思いや実現したいと思っていることなどの理解を深め、どのような教師のかかわりが必要かを具体的に考えていくことが、効果的です。その際、この画面に映し出された教師のかかわりを単に批判的に見るのではなく、まずそれぞれの場面に自分が直面したらどうするかなどを考えてみるのが大切です。また、ビデオの視聴後に、研修指導員、先輩や同僚など様々な人々と話し合うことも、自分には気付かない多くの視点に気付くことができるので有効です。

<主な内容>

このビデオには、入園当初の4歳児と新任の先生との生活が、ありのままに収録されています。

<アカリちゃん ありがとう>

やっと母親から離れることができたアカリですが気持ちの整理がなかなかできず、身支度などの登園時の活動ができずにいました。「あっ、こんなところに落とし物」という、教師の何気ない一言で、アカリは動き出します。そして、「アカリちゃん、ありがとう」という教師の言葉によって、アカリの表情は全く別人のようです。

アカリの心の中では、どんな動きがあったのでしょうか？アカリの表情や動きの変化を見ながら、みんなで話し合ってみましょう。

<甘えたいの？それとも・・・>

トモチカは、先生が大好きですが、先生と一緒に遊びたいという気持ちをうまく表現することができません。どろんこ遊びを始めたトモチカは、先生と一緒に遊ぶつもりで、その泥だらけの手で先生の後を追いかけて始めます。トモチカの気持ちを理解しつつも、ダメなことはしっかりと伝えたいと思う先生です。

こんな時、どのようにかかわったらよいのでしょうか。自分自身が、このような場面にいることを想定して、自分だったらどうするかについて、話し合ってみま

しょう。

<お靴をとりにいくだけ>

水たまりで遊ぶケンジ，お集まりの時間ですが，保育室に入ろうとしません。ケンジは，お集まりの時になかなか集まってこないのので，教師は厳しい表情で話しています。

みんなと一緒に楽しく充実した園生活をおくるためには，守らなければならないいくつかの約束があります。こういった約束に幼児が気付いていくためには，教師がどのようなかかわりが必要でしょうか。みんなと話し合ってみましょう。
<先にいただきます してていいからね>

ナオは，いつも先生の近くにおいて，先生の動きが気になっています。しかし，遊びの場面ではなかなか先生を一人占めすることはできません。お弁当の時間には，先生の座る場所を確認し，その隣りに自分の席をつくり，先生が座ってくれることを待っています。

ナオは，なぜいつも先生を待っているのでしょうか。ナオの表情の変化をおいながら，ナオの気持ちへの理解を深めましょう。そして，こうした場面で，教師はどのようなかかわりをしたらよいかについて，みんなと話し合ってみましょう。

<幼稚園教育関係教材映画・ビデオ一覧>

(1)新規採用教員研修用ビデオ

このビデオは，文部科学省（文部省）監修で幼稚園の新規採用教員研修用の資料として，幼稚園生活の中で教師が幼児とかかわる姿をありのままに記録し，構成したものです。

新しく教師になった方々が，自分自身の幼児とのかかわりを振り返り，どうすればよいかを自分で探るための手掛かりが得やすいように編集されています。

教材名	内容等
幼児とのかかわりを考える ～新しい先生とともに～ 4歳児 20分	保育は，幼児理解にはじまる。新任の先生が，園生活の中で幼児とのかかわりに戸惑う場面を通して，幼児理解の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える2 ～はじめての幼稚園～ 4歳児 21分	登園，かたづけ，お弁当など，毎日の園生活での幼児の思いにふれながら，その指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える3 ～こんなことがおこったら～ 4歳児 22分	園生活で起こる様々な出来事は，いずれも，幼児の発達にかかわる大切な場面である。生活の中で育つ姿やそのための援助を考えていく。
幼児とのかかわりを考える4 ～新しい生活がはじまって～ 3歳児 20分	新しい園生活が始まって戸惑う幼児の姿から，幼児とともに園生活のリズムをつくり出すことを考えていく。
幼児とのかかわりを考える5 ～せんせい，見てて～ 4歳児 22分	一人一人に応じていくためには，幼児一人一人のやっていることに温かな関心を寄せ、その思いを受け止めていく必要がある。二人の幼児とのかかわりを通して一人一人に応じる指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える6 ～だって， やりたいんだもん～ 4歳児 20分	幼児一人一人が，その子らしさを発揮していくためには，温かな雰囲気のある学級をつくるのが大切である。友達との出会いから始まる暮らしづくりを考えていく。
幼児とのかかわりを考える7 ～せんせいは，トオルくんと つきあってるんだよ～ 4歳児 22分	幼児の話に最後まで耳を傾け，行動を見守る教師としてのかかわりは，幼児との信頼関係を築く。幼児が語る言葉から，その心の揺れ動きを受け止め，幼児とのかかわりを考えていく。

教材名	内容等
幼児とのかかわりを考える8 ～ふたりだったら、 チョーさみしそう～ 4歳児 24分	幼児の主体的な活動は友達とのかかわりの中で、より豊かになっていく。幼児一人一人の心を受け止め、幼児同士のかかわりを深めながら、一人一人のよさを生かす指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える9 ～ここだからね せんせい～ 5歳児 22分	幼児の主体的な活動を促すためには、幼児一人一人の思いや願いを受け止め、それにそって教師が様々な役割を果たすことが必要である。教師と幼児とのやりとりから、幼児理解の基づく保育について考えていく。
幼児とのかかわりを考える10 ～アリちゃんはアメリカへ いっちゃったの～ 3歳児 21分	園生活に慣れ、安定した気持ちをもつようになるためには、幼児一人一人の心の動きにそった教師のかかわりが大切である。入園当初の3歳児がしだいに安定していく姿から、幼児理解に基づく保育について考えていく。
幼児理解にはじまる保育① ～3歳児の世界～ 3歳児 23分	幼児一人一人の内面への理解を深め、保育の様々な状況に応じて適切に対応できる実践的指導力を身につける視点から編集している。入園当初の自分中心な3歳児が、様々な出来事と出会い、幼児が何を求めているのかを戸惑う姿を捉えている。
幼児理解にはじまる保育② ～せんせい だいすき～ 4歳児 20分	幼児の表情や言葉、動きなどから、幼児の思いや願いを捉え、幼児理解を深める教材として編集している。入園当初の4歳児の幼児一人一人の先生への思いを捉えている。

(2) 指定教材映画

現職の幼稚園教員を対象とした研修用教材として、文部科学省（文部省）が指定した教材映画です。幼児理解を深め、保育の在り方を考えるという視点から編集されています。指定教材映画は昭和51年度から制作されていますが、ここにはこの10年間に制作されたものを紹介します。

教材名	内容等
「何がやりたいの？」～生活 の中で育つ子どもたち～ 4歳児 23分 文部省選定 岩波映画製作所	教師や友達とふれ合って園生活を展開する4歳児の活動を記録。幼児の言葉や表情、行動から、幼児が何を求めているのかを読み取ることや、教師の援助の在り方を考えていく。
「3人でやるってきめたのに」 ～友だちと、先生と、 環境と～ 4歳児 20分 文部省選定 岩波映画製作所	4歳児の3人の幼児の友達や先生、環境とのかかわりをありのままに記録。幼児の思いにそった援助や幼児同士のかかわりをつくる援助から、主体的な遊びを確保するための環境の構成のあり方を考えていく。
「わすれてできる？」～友だ ちと先生の暮らしづくり～ 5歳児 21分 文部省選定 岩波映画製作所	5歳児の幼児たちと教師との暮らしづくりの過程をありのままに記録。かっ藤やいざこざの体験乗り越えて、幼児同士のかかわりを深める学級づくりを考えていく。

教 材 名	内 容 等
「きょう、きてよかったね!」 ～サトシのこだわりと自分さがし～ 4歳児 21分 文部省選定 岩波映画製作所	ひとつのものにこだわって、試したり確かめたりして遊びを進める4歳児の姿をありのままに記録。ものや人とかかわりながら、自己の世界を広げていく幼児の姿から、幼児の活動を支える教師の役割を考えていく。
「ほんとうのオバケみたい」 ～レイカのお友達づくり～ 4歳児 21分 文部省特選 岩波映像	4歳児の幼児たちが教師とともに遊びをつくり出す姿を記録。教師の存在が幼児の友達づくりを支える過程から、心の拠り所としての教師の役割を考えていく。
「あしたね」 ～ゆれ動く心、4歳児～ 4歳児 22分 文部省選定 岩波映像	4歳児の幼児が、友だちと出会い、かかわりをつくる姿をありのままに記録。ゆれ動く友達関係の中で、少しずつ自己の世界を広げていく幼児の姿を通して、教師の役割を考えていく。
「ちっちゃいけどいい？」 ～友だちを求めあうなかで～ 5歳児 22分 文部科学省特選 岩波映像	夏休み明け、5歳児の幼児たちが、互いに友達を求め合って遊びを進める姿を記録。幼児が、かっ藤やいざごぎの体験を乗り越えていく姿を通して、幼児が人間関係を学び、よりよい関係をつくるための教師の役割を考えていく。
「迷路ごっこだよ」～伝える喜びから伝えあう楽しさ～ 5歳児 22分 文部科学省特選 岩波映像	5歳児12月の幼児たちと教師との生活をありのままに記録。教師の仲立ちによって、「伝える喜び」から「伝えあう楽しさ」へ変容する幼児の姿を通して、コミュニケーションを育てる教師のかかわりを考えていく。
「年長さんがつくったおばけやしき」 ～生活発表会に向けて～ 5歳児 23分 文部科学省特選 岩波映像	5歳児が、教師とともに、工夫し合ってお化け屋敷をつくり、学年全体で生活発表会に向かう姿を記録。幼児一人一人がその子らしさを発揮しながら、仲間と話し合い、協力して活動する姿から、協同的な学びを支える教師の役割を考えていく。
「ごめんねまたこんどね」 ～4歳児のゆれる心～ 4歳児 22分 文部科学省選定 日本映画新社	友だちとのつながりができ始めた4歳児11月の幼児たちと教師の生活をありのままに記録。友だちの言葉や動きを気にしながら、心がゆれ動く幼児の姿を通して、人間関係の学びの場としての園生活のあり方を考えていく。

V 参考資料

1. 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）

1 目的

幼稚園等新規採用教員研修は、幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部（以下「幼稚園等」という。）の新任教員に対して、教育公務員特例法の規定に基づき、幼稚園等の教育水準の維持向上を図るため、現職研修の一環として、その職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施し、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ことを目的とする。

2 内容

(1)実施主体： 都道府県・指定都市教育委員会

(2)事業内容： ①園外研修

教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。

研修日数：年間10日間（うち宿泊研修4泊5日程度）

対象者：公立及び私立の幼稚園等の新任教員

②園内研修

園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。

研修日数：年間10日間

対象者：公立の幼稚園等の新任教員

(3)研修内容： 別紙研修項目例を参照

(4)研修計画： 都道府県・指定都市教育委員会は、市町村教育委員会と連携・協力の上、園外研修及び園内研修の項目及び時期その他必要な事項について定めた研修計画を作成する。

(5)運営協議会： ①都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。

②運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。

(6)研修指導員： ①都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。

②研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。

3 その他

各幼稚園等においては、幼稚園等新規採用教員研修として行われる研修のほか、所属の教員（園長及び教頭を含む。）による指導等を行い、新任教員がその職務を遂行するに当たって必要な事項が修得されるよう配慮する。

（別紙）－幼稚園等新規採用教員研修の研修項目例－

	園外研修	園内研修
基礎的素養	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教育の現状と課題 ・幼稚園の組織と運営 ・教員のサービスと心構え ・幼稚園教育の基本 ・同和教育 ・心身に障害のある幼児の理解 ・小学校教育との連携 ・体験的研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園の教育目標、方針の理解 ・地域の理解と活用 ・園務分掌 ・健康安全指導の進め方

学級経営	<ul style="list-style-type: none"> 学級経営の意義 	<ul style="list-style-type: none"> 学級事務の進め方 保護者の理解と家庭との連携の仕方 保護者会の進め方
教育課程 （指導計画）	<ul style="list-style-type: none"> 教育目標と教育課程 指導計画の作成 保育参観と研究保育 園具，教具，視聴覚機器等の活用 	<ul style="list-style-type: none"> 週，日案の作成の方法 指導の実際 遊びや生活の仕方の指導と実際 行事の考え方と実際 環境構成の考え方と実際 園具，教具等の工夫 保育の展開と反省・評価
幼児理解	<ul style="list-style-type: none"> 幼児の発達の理解 幼児理解と評価 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児の理解と指導の実際 幼稚園教育における評価の考え方 記録の取り方と指導要録の記入の実際

- (注) 1 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の現状と課題」では，各地域における実情等に配慮すること。
- 2 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の基本」では，“環境を通して行う際に重視すべき事項”についても配慮すること。
- 3 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では，自然体験・観察，ゲーム，音楽・リズム・造形・身体表現，体育，飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。
- 4 教育課程（指導計画）における研修項目「指導の実際」では，遊びを中心とした幼稚園生活の流れを通して，総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお，歌の指導，絵本の読み方，飼育・栽培物の世話，食事や片づけ等，実技を中心とした観点にも配慮すること。
- 5 幼児理解・評価における研修項目「幼児の理解と指導の実際」では，具体的な場面の中で一人一人の幼児に応じた指導を進める観点に配慮すること。

○研修項目例の利用に当たっての留意事項

1. 研修項目例については，各研修項目のねらいを明確にするため4領域に分けて例示しているが，研修項目を設定するに当たっては，必要に応じて領域間の統廃合を行う等，適切に配慮すること。
2. 研修項目については，例示してある研修項目を組み合わせたり，必要に応じて加除する等・地域や学校の実情に応じて工夫すること。
3. 研修項目を実施する時期については，それぞれの研修項目の関連等に配慮して，適切に設定すること。なお，園外研修については，学期始め（始業式までの間）や長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。
4. 研修項目を実施するに当たっての所要時間については，それぞれの内容に応じて，適切に設定すること。
5. 盲学校・聾学校及び養護学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては，これらの学校における初任者研修の年間研修項目例を参考の上，心身障害教育に関する基本的内容を盛り込むなど，新任教員の所属する学校の実態等に応じて適切に配慮すること。

2 教育職員養成審議会答申

「教員の資質能力の向上方策等について」(抄)(昭和62年12月)

第2 教員の現職研修の改善

1. 初任者研修制度の創設 (略)

(3) 公立の幼稚園の新任教員に対する初任者研修

幼稚園の新任教員に対する初任者研修については、将来、小学校の新任教員に対する初任者研修に準ずる方法によりこれを実施することが望ましい。

しかしながら当面は、幼稚園の実態等にかんがみ、都道府県教育委員会は、10日程度の園内における保育の実践に関する研修及び10日程度の研修会の受講など年間20日程度の研修を実施することが適当である。

この研修を円滑かつ効果的に実施するため、都道府県教育委員会における幼稚園担当の指導主事の配置を促進するとともに、園内における保育の実践に関する研修において新任教員を指導する指導員を配置する必要がある。

このため、国及び都道府県は、適切な措置を講じる必要がある。

(4) 国立学校の新任教員に対する初任者研修

国立学校の新任教員については、任命権者は、公立学校の新任教員の場合と同様の方法により初任者研修を実施する必要がある。

その際、公立学校の新任教員に対する初任者研修を参考にして、それぞれの学校の実情に合った研修となるよう改善・工夫することが適当である。

なお、国立の小学校、中学校、高等学校及び特殊教育学校の新任教員についても、初任者研修制度の実施に伴い、条件付採用期間を1年とする必要がある。

(5) 私立学校の新任教員に対する初任者研修

私立学校の新任教員については、設置者は、それぞれの学校の実情に応じて、公立学校の新任教員の場合を参考にして、初任者研修を実施することが望ましい。

その場合、国及び都道府県教育委員会は、その実施に協力することが望ましい。

(略)

3 教育公務員特例法(抄)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等(政令で指定する者を除く。)に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。

2～3 (略)

附則(平成15年7月16日法律第119号)

第一条 この法律は、地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)の施行の日から施行する。

(施行の日=平成十六年四月一日)

※平成16年4月1日以前の該当条文

第二十條の二 小学校等の教諭等の任命権者は、小学校等の教諭等(政令で指定する者を除く。)に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。

附則(昭和63年5月31日法律第70号)

第二条 幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部(以下この条において「幼稚園等」という。)の教諭、助教諭及び講師(以下「教諭等」という)の任命権者については、当分の間、改正後の教育公務員特例法(以下「新法」という。)第二十条の二第一項の規定は適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者(地方自治法(昭和二十三年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(次項において「指定都市」という。)以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等については、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会)は、採用した日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等(政令で指定する者を除く。)に対して、昭和六十四年度から昭和六十七年度までの年度で政令で指定する年度から、幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2 市(指定都市を除く。)町村の教育委員会は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県の教育委員会が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

3 (略)

〔※附則(昭和63年5月31日法律第70号)第二条中に「改正後の教育公務員特例法第二十条の二第一項」とあるのは、平成十六年四月一日以降は教育公務員特例法第二十三条第一項のことである。〕

4 教育公務員特例法施行令(抄)

附則(平成元年3月22日政令第54号)

1 (略)

2 教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律(以下「改正法」という。)附則第二条第一項の政令で指定する者は、次に掲げる者とする。

一 臨時的に任用された者

二 教諭、助教諭又は講師(常時勤務の者に限る。)として国立、公立又は私立の学校(大学及び高等専門学校を除く。)において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、改正法附則第二条第一項後段の研修を実施すべき任命権者又は都道府県の教育委員会が教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、当該研修を実施する必要がないと認めるもの

(平成四年政令第三十六号・全改)

3 改正法附則第二条第一項の政令で指定する年度は、平成四年度とする。

(平成四年政令第三十六号・追加)

5 教育公務員特例法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令の公布について(抄)

平成4年3月21日文教教第173号

附属学校を置く各国立大学長、国立久里浜養護学校長

各都道府県・指定都市教育委員会あて文部省教育助成局長通知

このたび、別添のとおり、「教育公務員特例法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令」が、平成4年3月21日政令第36号をもって公布され、同年4月1日から実施されることとなりました。

今回の改正の内容及び留意事項は、下記のとおりですので、各位におかれては、事務処理上遺漏のないように願います。

なお、各都道府県教育委員会にあっては、貴管下の市町村教育委員会に対してこのことを通知し、今回の改正の趣旨を徹底されるよう御配慮願います。

記

1 改正の内容

(1)教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律(昭和63年法律第70号)(以下「改正法」という)附則第2条第1項の幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修の対象から除く者を以下のとおり指定すること。(附則第2項関係)

① 臨時的に任用された者

② 教諭，助教諭又は講師(常時勤務の者に限る。)として国立，公立又は私立の学校(大学及び高等専門学校を除く。)において引き続き1年を超える期間を勤務したことがある者で，改正法附則第2条第1項後段の研修を実施すべき任命権者又は都道府県の教育委員会が教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し，当該研修を実施する必要がないと認めるもの

(2)幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修の実施を開始する年度を平成4年度と指定すること。(附則第3項関係)

(3)この政令は，平成4年4月1日から施行すること。

2 留意事項

幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修は，教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものであることから，この研修の対象者は，これを受けた後に継続して勤務することを予定している者である。したがって，1年を超えない期間を定めて任用された者についても，臨時的に任用された者と同様に取り扱うものとする。