



東京学芸大学リポジトリ

Tokyo Gakugei University Repository

ロサンゼルス補習授業校における現地採用講師研修 制度の現状と課題

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-06-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 伊東,卓也 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2309/00174225

ロサンゼルス補習授業校における現地採用講師研修制度の現状と課題

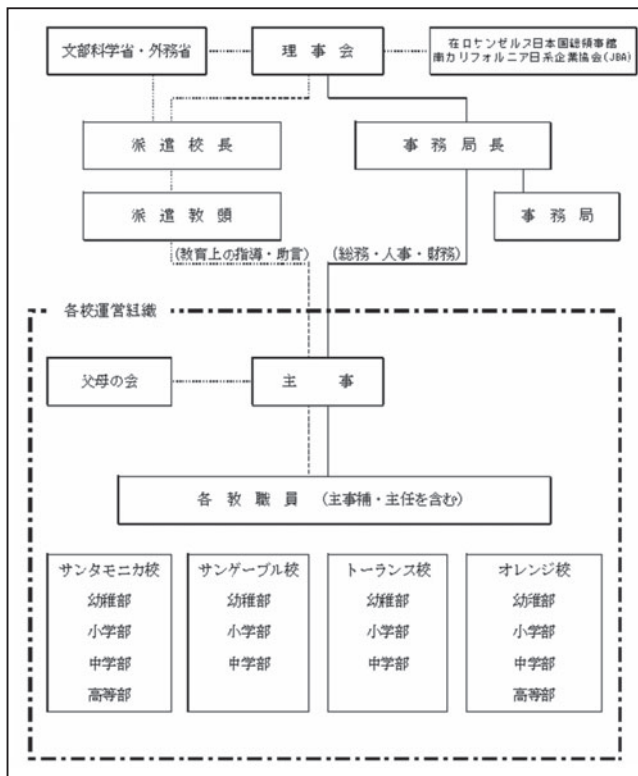
前ロサンゼルス補習授業校 派遣教頭
群馬県太田市立休泊中学校 教諭 伊 東 卓 也

キーワード：あさひ学園の教育、指導の重点、ワンポイントアドバイス

1. はじめに

北米地域には50校を超える補習授業校が存在するが、その規模は大小さまざまである。ロサンゼルス補習授業校あさひ学園（以後あさひ学園と呼ぶ）はその中でも最大の補習授業校であり、生徒数1350名、教職員は現地採用講師のみで124名である。

ロサンゼルスは関東地方でいうと東京、千葉、神奈川を合わせた位の面積があるので、学校は4校の分校に分かれている。平成23年度までは派遣校長と4人の派遣教頭が派遣されていたので、4校をそれぞれの教頭が担当していた。しかし、24年度からは派遣教員が1名減ったため、学校長も1校を担当するようになった。各校の責任者として主事があり、その教育上の指導・助言者として派遣教頭が置かれている。派遣教員の仕事の大きなところは現地採用講師への学習指導等の研修にある。



あさひ学園運営管理組織図

現地採用講師の平日の職業は会社員、大学講師、研究者、主婦など様々である。教員免許を持っている講師が約6割いる。あさひ学園での教員経験は30年にもものぼる講師もあり、日本の教員に引けを取らない指導力を持つ講師もいるが、研修が必要な講師も多い。そんな中で講師の研修を派遣教員が担当している。歴代の派遣教員が作り上げた研修制度も長く続いている。テーマを「ロサンゼルス補習授業校における現地採用講師研修制度の現状と課題」とした。長く続く中での成果、改善すべき課題を明確にすることによって、さらなる現地採用講師の研修制度の充実を図っていく必要がある。

現地採用講師の平日の職業は会社員、大学講師、研究者、主婦など様々である。教員免許を持っている講師が約6割いる。あさひ学園での教員経験は30年にもものぼる講師もあり、日本の教員に引けを取らない指導力を持つ講師もいるが、研修が必要な講師も多い。そんな中で講師の研修を派遣教員が担当している。歴代の派遣教員が作り上げた研修制度も長く続いている。テーマを「ロサンゼルス補習授業校における現地採用講師研修制度の現状と課題」とした。長く続く中での成果、改善すべき課題を明確にすることによって、さらなる現地採用講師の研修制度の充実を図っていく必要がある。

2. あさひ学園の研修制度について (現状)

(1) 全講師に配布している教材研究等資料

- ① あさひ学園の教育：派遣教員が作成した学習指導から生活指導、各学校行事のマニュアル等全てを網羅した教職員必携冊子（28版発行）
- ② 指導の重点：国、算（数）、社、理において派遣教員があさひ学園用に作成した年間指導計画
- ③ 教科書（生徒用、教師用、教師用指導書）、副教材（生徒用、教師用）
- ④ 補習授業校のための指導資料集DVD（文科省配布資料）
- ⑤ デジタル教科書（小、中各教科）、パソコン、プロジェクター、実物投影機（各校配置）
- ⑥ 各教科の毎月の教育雑誌（教育総合技術、国語教育等）

※各講師には指導の重点をもとに、指導書や補習授業校のための指導資料集DVDを参考にして授業を行って
らっている。資料については各自教材研究ができるよう十分配布している。

※昨年度は小学校で、今年度は中学校で新学習指導要領が導入されたので、その趣旨を説明し、各講師には知識・
理解の部分だけではなく、思考・判断・表現、技能の部分についての学習活動も授業の中に取り入れられるよ
う指導した。また、各校に小中学部全ての教科のデジタル教科書、プロジェクター、実物投影機を配置し、講
師に活用してもらえよう研修をした。



あさひ学園の教育

- 第1章 教育目標および教育方針
- 第2章 学習指導の充実
- 第3章 生活指導の充実
- 第4章 学校行事の展開
- 第5章 高等部
- 第6章 幼稚部
- 第7章 学校事故防止
- 第8章 教育課程編成の基礎資料
- 第9章 諸資料



指導の重点

(2) 講師の研修

① 採用時研修

- (1) 採用が決定したものは、すみやかに採用時研修を行う。
- (2) 採用時研修は2週間行う。
- (3) 次の内容で研修する。
 - ① 1週目は、授業参観を主とし、主事および派遣教員から「あさひ学園の教育」をもとにオリエンテーションを受ける。
 - ② 2週目は、授業参観に加え、作成した指導案をもとに模擬授業（授業20分、指導25分）を行い、派遣教員から指導案の作成と授業の進め方についての指導・助言を受ける。
- (4) 研修終了後、所定の書式によるレポートを提出する。

この研修ではあさひ学園の教育について知ってもらうとともに、模擬授業を通して各講師の力量を測り、採用時の資料とする。

② 新規常勤者研修

- (1) 新規採用後初めて常勤となった場合、および2年以上常勤者として勤務していなかった場合は、新規常勤者研修を行う。
- (2) 新規常勤者研修の対象者は、採用後7週間は毎週授業の3時間分の指導案を提出する。指導案の提出期間は、教職経験等に応じて短縮または延長することもある。
- (3) 新規常勤者研修の対象者は、採用後7週までの間に研修授業を行う。研修授業の指導案提出については、授業を行う2週間前までとし、派遣教員の指導・助言を受ける。
- (4) 研修授業後は、事後研修を行い、授業についての話し合いおよび指導・助言を受ける場を持つ。
また、研修後に指導案の「授業の自己評価」を記載し、コピーを主事・派遣教員に提出する。
※新規採用後非常勤として勤務するものは、必要に応じて指導案を提出し、派遣教員の指導助言を受ける。
※年度途中に新規採用となったものは、新規常勤者研修に準じて研修を行う。

この研修では、新規常勤者は毎週指導案を作成しなければならず、かなりきつい研修になる。しかし、この研修を通して、派遣教員からいろいろなことを学ぶ機会を得ることができるので、研修終了後はどの講師も勉強になったという感想を述べている。ほとんどの講師がこの研修後の週に保護者の学習参観を迎えることになる。

③ 常勤者研修

- (1) 新規常勤者となったものは、翌年常勤者研修を行う。常勤者研修は、原則として隔年で行うものとする。また、担当教科や担当学年に変更があり、主事および派遣教員が必要と判断した場合はこの限りでない。
- (2) 常勤者研修の対象者は、5月の授業参観日以降12月までの間に研修授業を行う。研修授業にあたっては、授業を行う2週間前までに研修授業指導案を提出し、派遣教員の指導助言を受ける。
- (3) 研修授業後は、事後研修を行い、授業についての話し合いおよび指導・助言を受ける場を持つ。また、研修後に指導案の「授業の自己評価」を記載し、コピーを主事・派遣教員に提出する。
- (4) 研修授業時は、主事は必要に応じて時間割を変更するなどして、多くの人が参観できるように配慮する。

2年に一度は必ず全講師が研修を行うシステムになっている。指導案作成から授業後の反省会まで細かく派遣教員からの指導が入るので、各講師にとっては普段の自分の授業を振り返る、または新しいことにチャレンジするいい機会となっている。

④ ワンポイントアドバイス

派遣教員が毎月第1週の職員の帰りの会で行うものである。普段の授業を見ていて職員に必要なだと感じられるもの、授業を組み立てていく上でのアドバイス、講師から多く聞かれる質問事項等を参考に年10回計画し、行っているものである。

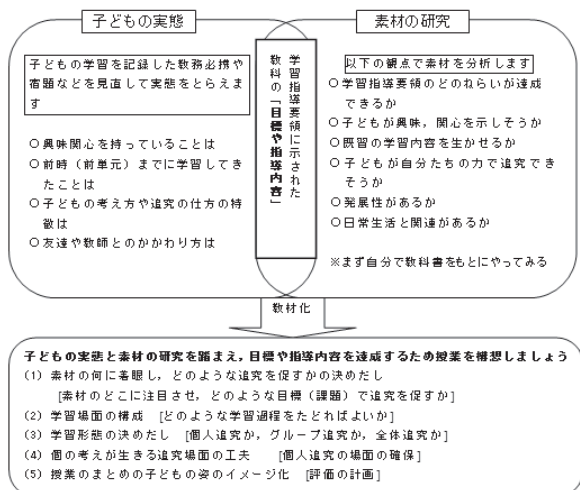


One ポイント・アドバイス (第6回)

教材研究の仕方

毎週の授業を行う上で、欠かせないのが教材研究です。「教材研究」とは、「子どもの実態」、「目標や指導内容」、「素材の研究」の3つをもとに教材化を回り、指導方法を構想する一連の過程のことです。今回はそれらの内容と相互のかわりについて考えてみましょう。

1 「子どもの実態」と「素材の研究」は、その単元(題材)や授業の「ねらい(目標)」に照らして行います



One ポイント・アドバイス (第1回)

良い学級づくりのポイント

～子どもとの信頼関係づくりを通して～

入学を終え、2012年度の園児、児童、生徒が勢ぞろいし、各学級がスタートしました。年度当初に当たり、良い学級づくりのポイントを押さえたいと思います。どんなに良い学習指導のスキルを持っていても、子どもたちとの信頼関係なくしては、それを生かすことはできません。今回は子どもたちとの良好な信頼関係を通して、良い学級づくりについて考えたいと思います。

① 学級の決まり

学級担任は、まず自分のクラスをどのようなクラスにしたいのか、自分の思いを子どもたちに伝えます。そして、学習のきまり、生活のきまりを子どもたちに示します。それらは教室に掲示し、いつでも確認できるようにします。

ポイント①なぜそのルールが必要なのかを子どもたちに説明し、わからせておく。
②罰則などのルールは必要なし。

② 教師としての態度

子どもたちは「この先生はどんな先生なのだろう。」と最初はよく観察をしています。「こわい先生なのか」、「やさしい先生なのか」、両者であってほしいと思います。学校、学級のルールに反すること、してはいけないことをした場合には、毅然とした態度で叱ることが必要です。特に、安全面、人権に関することについては特別に配慮が必要ですが、また、良いことをした場合にはオーバーなくらい褒めます。そういった教師の態度を見て、子どもたちも学んでいきます。

ポイント①叱るときはその時の気分で叱らない。なぜ叱るのか、理由を明確に。
②いつも叱っていてもいけないし、褒めていてもいけない、バランスが大事。

③ 楽しい授業、わかる授業

学校は学ぶところ。教師は勉強を教える人です。子どもにとって、教師の最大の魅力は、その先生の授業が楽しいか、わかりやすいかということにあります。「先生は今日、どんなことを教えてくれるのだろう。」というワクワク感。「今日は～ができるようになった。」「～の問題が解けるようになった。」という達成感を子どもたちに持たせることができれば、自然と子どもたちはついてきます。

ポイント①各授業で、導入を工夫し、子どもたちをひきつける。
②各授業で、目標が達成できるように、手立てを工夫する。

ワンポイントアドバイスの表面の例 (裏表1枚)

⑤ 校外研修

毎年6月に希望者を募り、シカゴ日本人学校へ研修に出かけている。補習授業校では、普段他の講師の授業を参観することは不可能である。日本の本場の教員が行っている授業実践を見ることが出来る貴重な体験である。日本人学校と補習授業校では異なる部分も多いが、参加者は大きな刺激を受けていた。



小3理科の授業の観察

⑥ 教職員研修推進委員会

活動内容

- (1) 各校の研修テーマに沿った活動を行う。研修テーマの設定については、全学年、全教科で取り組むことができるよう配慮する。
- (2) 定例部会を月1回程度開催する。(各校の状況分析と必要な研修計画、啓発活動等)
- (3) 研修計画を立てる。以下の研修計画例を参考に、各校で具体化する。

月	活動内容	月	活動内容
4	研修計画の提案 研修計画の再検討	10	校内中間報告会 活動の見直し・修正
5	情報、資料収集 アンケート作成と子どもの実態調査	11	記録の蓄積
6	アンケート集計結果の分析・実態把握 授業実践内容および使用教材等の検討	12	記録の蓄積 データ取り 子どもの実態調査
7	記録の蓄積	1	アンケート集計結果の分析・実態把握 校内研修の評価・反省 研修のまとめ
9	記録の蓄積 データ取り	2・3	校内最終報告会 次年度研修テーマの見通しと研修計画の検討

各校の研修推進委員長を中心に、各校の講師が各校の研修推進テーマを基に活動している。視聴覚機器を利用した授業について研修した学校、ノート検定を実施した学校、漢字力向上について研修した学校などがあった。

毎年10月には教職員研修会を代表校で行い、研究授業、各校の実践テーマの発表が行われている。各校から代表者4名が参加する。日本の研修会と同じような感じで行われる。参加者は非常に充実した研修だったという感想を述べているが、ごく一部の講師しか参加できないのが難点である。来年度からは、より多くの講師が研究授業を参観できるよう、各校での研修会を予定している。



研究授業の様子

3. 成果と課題

(1) 成果

あさひ学園は40年以上の歴史があり、歴代の数多くの派遣教員が研修制度を確立させてきたので、講師達は指導力を向上させることができたと思う。ロサンゼルス日本人社会には、数多くの日本語学校、全日制、補習校などが存在するが、「あさひ学園」の卒業生たちは日本、アメリカだけではなく世界中で活躍しており、「あさひ

学園」の名前はブランド化しており、保護者からの信頼も厚い。講師たちもロサンゼルスに住む日本の子ども達に日本の教育を施したいという熱意のもと、平日教材研究に熱心に取り組んでいる。事務局にいる私たちに教科指導について問い合わせる講師も多い。派遣教員にアドバイスを求めてくる講師は確実に指導力を挙げていると感じる。

(2) 課題

勤務年数が多く、経験豊富な講師は指導力もあるが、自分の教え方に自信を持ちすぎて派遣教員からのアドバイスを素直に聞き入れない講師もいる。また、独自の教え方をして「指導の重点」から逸れた内容を教えることもあり、そのときは指導をしている。他の講師たちと指導法をめぐって争うこともあり、派遣教員が仲裁に入ることもしばしばある。

あさひ学園は文部科学省の学習指導要領に則り、日本の教科書を使って日本と同じ学習をしているので「指導の重点」に沿ってすすめるということを繰り返し指導していく必要があると思う。