

新たな教員研修のさらなる充実を目指して

ーライフステージに応じた研修の在り方を考えるー

教職研修センター 教員研修課

谷口 恵美 西尾 昭宏 森田 史生 伊藤 裕貴 柴田 朱美 八田 玲子

今年度から、福井県の教員研修体系が大きく変わった。初年度ということで、運営していく上でいろいろな課題が見付かり、それらを来年度の研修設計に生かしていく。

また、今年度は、教員育成指標の策定に取り組んだ。今後指標に基づいた研修結果の検証を行うとともに、育成指標の見直しを行うといったPDCAサイクルを構築することが必要である。さらには、指標の効果的な活用についても探っていきたい。

<キーワード> 資質能力の育成、教員育成指標、学び続ける教員、免許状更新講習、大学との連携

I はじめに

近年、社会の急激な変化に伴い、子どもたちに求められる学力や教員に求められる資質や能力が変化している。教育現場では、大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教員の資質向上に係る体制の構築が、今まで以上に必要となっている。これらの現状に対応するため、国では教育公務員特例法が一部改正され、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化や研修の効率化を図ること等が示された。

そこで、「ふくい教育」の良さを継承しながら、新しい時代に対応できる教員を育てるために、福井県の目指す「学び続ける教員」の育成を目的とした教員研修全体の改善を図る中で、基本研修や職務研修を含む教員研修体系を大幅に見直した。

今年度の新しい教員研修体系では、5年経験者研修を廃止し、10年経験者研修を改訂した中堅教諭等資質向上研修、免許状更新講習に読替え可能な世代ごとの中堅教諭等資質向上研修、学び続ける教師のキャリア形成を支えるミドルリーダー養成研修、40歳代教員を主な対象とした学校マネジメントの能力を高めるマネジメント研修を新設した。このように、特に30歳代以降の教員を対象とした研修を充実させ、キャリアステージに応じた教員研修体系を組み立てた。また、福井型の教員研修として根付いているクロスセッションは、これまでの成果と課題を踏まえて実施した。さらに、免許状更新講習に読み替え可能な研修を基本研修とすることで、研修の効率化を図った。

表1 育成指標と教員研修体系（基本研修・職務研修）の関連 ※は悉皆ではない

育成指標		基本研修・職務研修	
キャリアステージ	目指す姿	平成28年度	平成29年度
第1ステージ	教職の基礎を固める	<ul style="list-style-type: none"> 若手教員研修 初任、2年、3年 5年経験者研修 	<ul style="list-style-type: none"> 若手教員研修 初任、2年、3年
第2ステージ	専門性を高め、ミドルリーダーとして学校組織内の中心となって牽引する	<ul style="list-style-type: none"> 10年経験者研修 	<ul style="list-style-type: none"> 中堅研修*1 (30歳代) ミドルリーダー養成研修 中堅研修*1 (40歳代)
第3ステージ	豊富な経験を生かし、シニアリーダーとして広い視野で組織的な運営を行う	<ul style="list-style-type: none"> 中堅教員研修※ (40～50歳代の中堅) 	<ul style="list-style-type: none"> 中堅研修*1 (50歳代) マネジメント研修※ (40～50歳代の管理職候補)

*1 中堅研修とは、中堅教諭等資質向上研修（兼 免許状更新講習）をさす

II 新たな研修

1 中堅教諭等資質向上研修（兼 免許状更新講習）

(1) 概要

① 背景

教育公務員特例法等の一部改正

ア 10年経験者研修を廃止し、中堅教諭等資質向上研修の実施

イ 中堅教諭等資質向上研修は指標（教特法第22条の3第1項）と教員研修計画（第22条の4第1項）に基づき運用

ウ 都道府県の教育委員会は協議会（第22条の5第1項）を設置し、指標と教員研修計画を規定

エ 協議会は研修に協力する大学等と連携

これらに伴い、中堅教諭等資質向上研修に当たって、次のことが通知された

- ・中堅教諭等資質向上研修をはじめとする現職研修と免許状更新講習の整合性を確保し、相互認定を促進すること
- ・学校現場で多忙を極める教員が、児童・生徒と向き合う時間を確保しつつ、法の趣旨に則った効果的な研修を受講できるような配慮、体制を整えること

（「教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行について（通知）」28文科初第1803号から一部を抜粋して引用）

② 目的

県教育委員会と福井大学による教員免許状更新講習共催科目運営協議会を設置し、教育総合研究所と福井大学教職大学院が協力して免許状更新講習を実施、運営する。教特法第22条の5の必要事項「協議会での大学との連携」を一つの目的とし、教育総合研究所と福井大学教職大学院の協力体制、県教育委員会と福井大学の連携をよりいっそう深める。

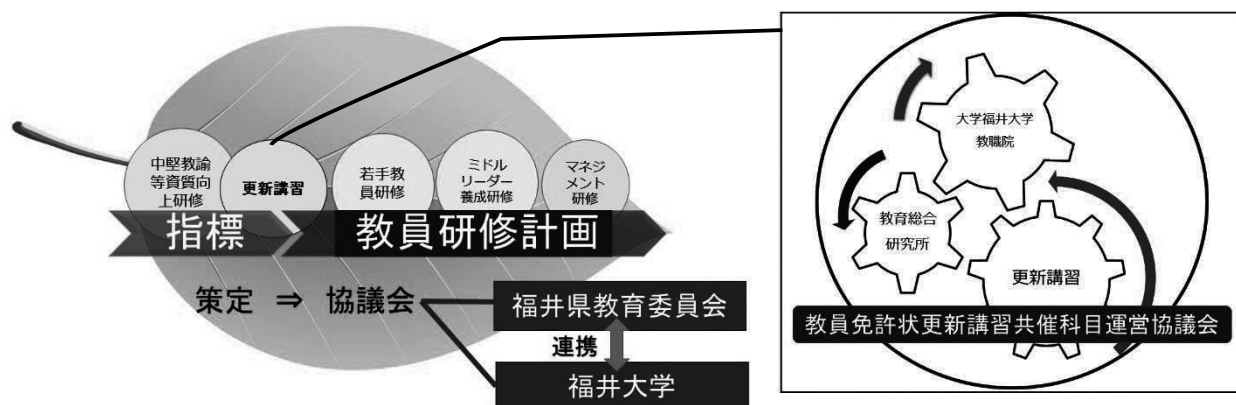


図1 指標・教員研修計画に基づく研修と更新講習

③ 対象者と内容等

本年度は、福井大学との共催の講習を、中堅教諭等資質向上研修に必要な8日間の研修のうちの3日間として認定した。この研修を、キャリアに合わせて対象者全員が受講する基本研修とした。また、免許状更新講習に読替可能な研修としたことで、10年経験者研修と免許状更新講習の時期や内容の重なりをなくし、負担軽減を図った。

(2) 福井大学と共催した免許状更新講習

① 申込み

本年度は研修講座申込システムを改修した。各個人が免許状更新講習を Web 上で申込み、受講者のメール宛に一斉に連絡をし、講習のレジュメ・資料や受講票がダウンロードできるシステムを導入した。これにより事務手続きを簡易化し、教員の負担軽減に配慮して、余裕を持って講習に臨める日を選択できるようになった。

② 日程

教員の負担軽減に配慮して、受講し易いように、学校の長期休業中に 3 カ所で実施した。

表 2 実施期日・実施会場

地区	実施期日	実施会場	受講者数
	〈1〉 7月 24 ～26 日	教育総合研究所（坂井市）	135 名
	〈2〉 8月 8 ～10 日	教育総合研究所（坂井市）	90 名
	〈3〉 8月 16 ～18 日	嶺南教育事務所（小浜市）	46 名
	〈4〉 8月 23 ～25 日	サンドーム福井（越前市）	86 名
	〈5〉 12月 25 ～27 日	教育総合研究所（坂井市）	32 名

③ 内容

平成 28 年度まで福井大学教職大学院が行っていた免許状更新講習（必修領域 6 時間、選択必修領域 6 時間、選択領域 6 時間の計 18 時間）のプログラムを県教育委員会が運営した。

講習を基本研修として位置づけるために、30 歳代、40 歳代、50 歳代それぞれのキャリアに合わせたテーマを選択必修領域に設定した。

表 3 キャリアに合わせた選択必修領域の設定

キャリア	領域(時間)	研修内容・テーマ	
全	必修領域(6)	教育実践と教育改革Ⅰ	「これからの教育」を学ぶ
30 歳代	選択必修領域(6)	教育実践と教育改革Ⅱ	「授業づくり」を学ぶ
40 歳代			「気がかりな子どもの支援」を学ぶ
50 歳代			「チーム学校」を学ぶ
全	選択領域(6)	教育実践と教育改革Ⅲ	「教育実践の省察」を深める

④ 方法

福井大学と共催した講習の内容は「アクティブに学ぶ」を標榜して、現場の先生方の教育実践を 3 日間の講習期間の中でまとめ、教育実践を語り、他者の実践を聴く活動を多く取り入れている。活動で得た省察をもとに教育実践を続けていくことを目標としているため、次のような内容で行っている。

ア 「読む・書く・語る・聴く」の活動を繰り返す。

イ 30 歳代・40 歳代・50 歳代の異なる年代から成るグループ（ファシリテーターを含め 5 人程度）で話し合う（クロスチーム・ホームチーム）。ホームチームは 3 日間を通してベースになる年代の異なるグループである。クロスチームはグループ討議の度に変更される。

ウ 新任教頭研修を更新講習と同時に行い、教頭は「傾聴の技術と実践」をテーマとしたファシリテーションの講義を受講し、その後、クロスチームやホームチームでのファシリテーターを担当する。

(3) 成果と課題

更新講習3日間のアンケートを行った結果は次のとおりである。

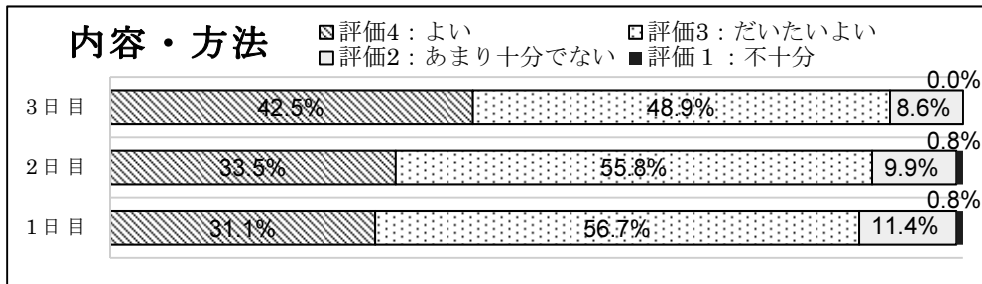


図2 内容・方法について

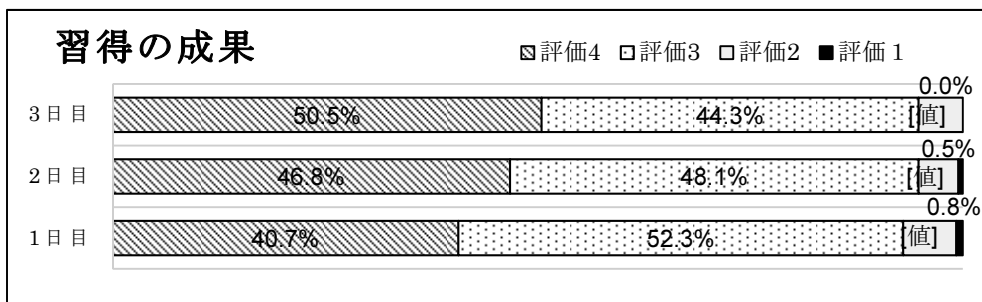


図3 習得の成果について

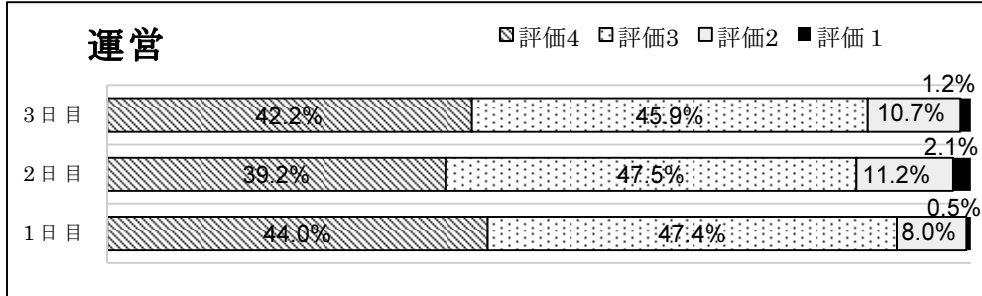


図4 運営について

アンケート結果から次のことが考察できる。

- ① 内容・方法、習得の成果、運営はどれも4段階中で評価3と4を合わせると85%以上を占めており、アクティブな講習は評価をされている。
- ② 内容・方法と習得の成果での3日間の変化を見ると、日を追うごとに評価4の割合が増えている。最初は受講者に戸惑いがあるが、「読む・書く・語る・聴く」の活動を繰り返すことで研修の目的が達成されている。
- ③ 運営面では2日目から受講者にレポートをまとめることが課せられるが、このレポートの書き方の指導が十分でないと運営の評価が低くなり、講習全体の評価を下げている。
アクティブな講習の成功のためにも、受講者にとって教育実践レポートが書き易くなるように運営側で十分に誘導する必要がある。また、講習の内容・評価の満足度を押し上げるためには講習内容を平易化することも課題である。

2 ミドルリーダー養成研修

(1) 概要

① 背景

大量退職時代を迎え、中堅教員には、協働する学校組織において学校運営の中核としての資質向上を図る必要がある。そこで、30歳代、40歳代で受講する中堅教諭等資質向上研修の中間にミドルリーダー養成研修を実施した。

② 目的

校内研修におけるOJTに関する研修を行い、世代を超えて協働するミドルリーダーに必要な資質やスキルを高める。

③ 対象者等

以下の条件を全て満たす者

- ・平成29年度中に年齢が39歳となる者（昭和53年4月2日～昭和54年4月1日生）で、国立および公立の小学校、中学校、高等学校および特別支援学校の教諭・助教諭。
- ・法定研修〔初任者研修、2年目研修、3年目研修、中堅教諭等資質向上研修（旧10年経験者研修）〕の受講が完了している者。ただし、受講時期は学校長の判断で2年間（41歳まで）延期できる。

④ 実施内容

第1回集合研修（5月）

OJT「校内研修におけるOJTの組織作りについて」（外部講師）…ア
 教科指導「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善について」（外部講師）…イ
 教育実践研究Ⅰ「所属校における現状と課題の把握について」（外部講師）…ウ

アンケート…エ

教育実践研究についてのアンケート実施（6月下旬）
 アンケート結果報告（7月下旬）

講師からのメッセージ（12月下旬）…オ

第1回集合研修の振り返りと実践記録作成上の注意点

教育実践研究（随時）

- ・所属校における自己の課題から実践テーマを設定する
- ・チームを組む
- ・実践と振り返りを行いながら教育実践研究を進める
- ・実践記録にまとめる

第2回集合研修（2月）

教育実践研究Ⅱ「所属校における校内OJTの実践事例報告」（外部講師）
 OJT「校内OJTのPDCAサイクル」（外部講師）

ア OJT「校内研修におけるOJTの組織作りについて」

提示したスクールプランの学校目標を達成するために自分が取り組むことを考えて、グループディスカッションや全体ディスカッションをした。その中で、「自分一人が取り組んだとしても目標は達成できないため、学校が組織として取り組むことが必要」「取組みを共有化する方法を考えることが必要」「主体的・対話的で深い学びのある授業を目指して授業改善をするためには、チームでの学び合いが必要」などの意見が出てきた。課題解決のため、ミドルリーダーとして学校の中で若手教員や先輩教員を含めた学び合うコミュニティを作って取り組んでいくことを確認した。



図5 全体ディスカッションの様子

イ 教科指導「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善について」

「主体的・対話的で深い学び」が求められている理由や、子どもたちに伸ばしてほしい、身につけてほしい、気付いてほしい資質能力を考えた。「主体的・対話的で深い学び」を促す具体的な方法を知り、ミドルリーダーとして専門職の学び合うコミュニティを作り協働して授業研究を行うこと、その際には「実践－省察－再構成」という省察的实践にしていくことなどを確認した。

ウ 教育実践研究Ⅰ「所属校における現状と課題の把握について」

「協働で研究する体制ができていないか」「体制や授業自体の課題は何か」など所属校の現状や、「どのような取組みが考えられるか」「自分の役割は何か」など協働体制を改善する方法や各学校で明日から取り組むべきことをグループで話し合った。

エ アンケート

第1回集合研修は、若手へのサポートやコミュニティづくりがミドルリーダーとしての役割だという意識をもち、自分が今の職場で何ができるかを考えるきっかけになったようである。しかし、「数年後には中心になって役立たいと思うが、所属校の年齢構成上、求められているような研修を引っ張る存在にはなれない」「問題点や悩みについての話が多くなり、課題について深めることができなかった」という意見もあり、教育実践研究を進めていくことに対して不安をもつ受講者がいることが分かった。そこで、受講者の現状把握のために、6月下旬に右のアンケートを行った。受講者102名のうち、77名の回答を得られた。7月下旬に結果を全受講者にメールで送付した。

○ 教育実践研究のテーマ（内容）について

- ・ 授業改善…60名
- ・ 特別活動…7名
- ・ 児童生徒理解…4名
- ・ 教育課程全般…3名
- ・ 業務改善…2名
- ・ 基礎学力向上…1名

資料 ミドルリーダー養成研修
教育実践研究についてのアンケート

アンケート	
ミドルリーダー養成研修 教育実践研究について	
1	教育実践研究のテーマを書いてください。 主体的・対話的で深い学びの追求 ～ 教科指導を通して ～
2	いっしょに取り組むメンバーについてお答えください。 (○) ①メンバーが決まった あなた以外のメンバーの人数を教えてください。 20歳代(2)名 30歳代(2)名 40歳代(1)名 50歳代()名 ※あなたを含めた合計(6)名 () ②まだメンバーが決まっていない
3	実践の計画や経過について、簡単に書いてください。 ・ 授業検討会および反省会の実施 ・ 生徒理解のための情報交換 ・ 空き時間等を利用しての授業反省会
4	これまでの実践で気付いたことや計画を進めるにあたり困っていること、実践について悩んでいることなどを書いてください。 【気付いたこと】 ・ ホワイトボードを利用することで、グループ内の話し合いの様子が見えるようになった。さらに、発表することを通して、自分の言葉で説明する力にもつながっている。 【困っていること】 ・ 意見や考えを共有しながら取り組みたいが、部活動後の時間のずれや、多忙化解消の考えもあり、まとまった時間を確保しにくい。そのため、隙間時間を利用して取り組んでいる。

- メンバーの人数…平均 6.8 名
- 実践の計画や経過について (例)
 - ・自分の授業を公開し、指導案と授業をもとに事前検討と事後研究会の実施。その後、他のメンバーの授業研究会も実施。
 - ・若手教員が相互に授業参観をし、授業に関して協議する。代表者が先進校を視察し、その報告会を行う。教頭、教務主任、ミドルリーダーがファシリテーターとなって協議を行う。
 - ・地域に開かれた学校づくりをテーマに話し合い、総合的な学習の時間のもち方について検討。月末に総合的な学習の内容について振り返りをし、どんな力がついているかを考え、翌月や次学期の内容に生かす。
 - ・月 2 回程度、特別支援学級の児童の実態に応じて、人との接し方や話し方、基本的なルールを理解することなどのソーシャルスキル活動を行う。その活動を交流学級での生活や交流学級の子どもの関係づくり等に生かしていく。
- ⑤ これまでの実践で気付いたことや計画を進めるに当たり困っていること、悩んでいること (例)
 - ・地域との相互交流を深めるためには、生徒側から地域に対してもっと積極的に発信し、活動していく必要があるのではないか。また、部活動での活躍など、既に活動している各教員間での情報の共有や連携を今後いっそう強めていきたい。
 - ・テーマに関し、「主体的・対話的で深い学び」とは何か改めて考えながら一つ一つの授業における目標やねらいが達成されることを意識して実践研究していきたい。
 - ・ホワイトボードを利用することで、グループ内の話し合いの様子が見えるようになった。さらに、発表することを通して、自分の言葉で説明する力にもつながっている。
 - ・意見や考えを共有しながら取り組みたいが、部活動後の時間のずれや多忙化解消の考えもあり、まとまった時間を確保しにくい。そのため、隙間時間を利用して取り組んでいる。

オ 講師からのメッセージ

第 2 回集合研修は、受講者がまとめる実践記録をもとに実践事例を報告する。そこで、実践記録をまとめ始める冬季休業前に、担当外部講師からのメッセージを全受講者にメールで送付した。第 1 回集合研修の振り返りとともに、実践記録作成上の注意点などを伝えた。

(2) 成果と課題

① 成果

第 1 回集合研修後のアンケートを集計し、結果を点数化し考察したところ、研修内容に対する満足度は高いとは言えなかった。(表 4)

しかし、受講者のアンケート記述からは、「組織マネジメントについて学び、学校内での協働、チームづくりの大切さを実感した」「若手の先生とチームを組み、チームとして教育活動を行う組織力を高めていきたい」「理論だけでなく演習もあったので、自分たちで実際にやりながらアクティブ・ラーニングについて考えられた」という意見が聞かれた。グループ協議においては、「同世代の体験談や考え方、実践を話し合う場をもてるのはよい」「お互いに課題の共有ができ、それに対する手立てを考えることができた」という意見が多く、講義・演習から得た知識を自分自身の言葉でアウトプットする時間が必須であることが分かった。

また、6 月下旬に行ったアンケートからは、初めての研修であるため戸惑いはあるものの、チーム

表 4 第 1 回集合研修満足度回答人数

満足度	人数 (回答数90)
満足 (4 点)	22
概ね満足 (3 点)	52
やや不満 (2 点)	16
不満 (1 点)	0
平均点数	3.1

を作って取り組んでいることが分かった。時間確保が難しい学校現場において、隙間時間を利用したり集まれるメンバーだけで始めたりするなど、なんとか工夫して実践を進めていたのが現状ではあったが、若手やベテランの教員とともに実践や研究を進めることで気付いたことを次の取組みに生かしていたようである。

② 課題

第1回集合研修の満足度が低かった理由として、「何を学び、考えるべきなのかを焦点化されなかった」「具体例や実践例がないのでイメージしにくい」という意見があり、理解を深めるための講義・演習の運営方法に課題が残った。

また、今回は6月下旬のアンケート回答をもって所属校における教育実践研究の現状把握をしたが、回答を得られなかった受講者の現状把握はできず、受講者によってはテーマ設定ができていなかったりメンバーを決められなかったりしている可能性もあった。そこで、7月下旬にアンケート結果報告をしたり、12月下旬に第1回集合研修の振り返りと実践記録作成上の注意点をまとめた講師からのメッセージを送ったりした。来年度は、5月末までに受講者が「教育実践研究の概要」を作成して提出することで現状把握をする予定である。さらに、テーマ設定のヒントとしたり1年間の研修の見通しを立てたりできるように、今年度の取組みを例として提示したい。

3 マネジメント研修

(1) 概要

① 背景と経緯

かつて福井県教育研究所では、「中堅教員の資質能力向上研修」や「ミドルリーダー研修」と称して、管理職育成を直接の目的とした研修を行っていた（～平成17年度）。しかし、近年では「ミドルステップアップ研修」等と名称を変え、広義のミドルリーダー育成を目的として位置づけるようになっていた。大量退職時代を迎え、管理職登用の若年化が進んでいることを背景に、学校運営に直接関わってマネジメントできる資質や能力を身につけたリーダーを育成する研修が必要となった。本年度において、管理職育成を念頭に、新たに「マネジメント研修」として開設し、市町教育委員会または県立学校の管理職より推薦を受けた教員を対象として実施した。

② 目的

学校経営の理論やそれに基づいたビジョンを理解し、その改善のための方法を学ぶ学校組織マネジメントと、教育課程を編成し改善するスキルを高めるためのカリキュラム・マネジメントに関する研修を行うことで、中堅教諭等が管理職を目指す上で必要な資質や能力を高める。

③ 対象者等

- ・研修の受講を希望する者で、市町教育委員会または県立学校の管理職より推薦を受けた、40歳代から50歳代前半の教諭
- ・受講者数 47名

④ 実施内容

研修名	研修内容	時間・場所
学校組織 マネジメント (8月)	事前研修 通信型研修「学校組織マネジメント」を受講 ・学校経営方針の作成と共有 ・人材育成、危機管理、学校組織の活性化 事前課題 A4判2ページで作成し提出 ・所属校における内外環境のSWOT分析 ・ミッションおよび重点事項の検討	

	研修ガイダンス 講義・演習（外部講師） ・組織の活性化に向けた学校組織マネジメントの活用 ・内外環境の把握と学校経営のビジョンづくり ・作成したビジョンの検討と意見交換	午後半日 教育総合研究所
	実践プラン作成 ・事前課題を再検討しA4判2ページで作成	
カリキュラム・マネジメント (9月)	事前研修 「中央教育審議会『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）（中教審第197号）』の『第4章』 pp. 19-26」を読み、通信型研修「カリキュラム・マネジメントの基礎」を受講 ・カリキュラム・マネジメントの必要性 ・カリキュラム・マネジメントの推進 事前課題 A4判2ページで作成し提出 ・所属校における昨年度の学校評価結果を分析 ・社会に開かれた教育課程に向けての児童・生徒および教員の現状と課題について具体的に記述	
	講義・演習（外部講師） ・教育目標実現のためのカリキュラム・マネジメント ・学校経営のビジョンとカリキュラム編成 ・教育課程全体を通しての取組み ・作成したカリキュラムの検討と意見交換	午後半日 教育総合研究所
	実践プラン作成 ・事前課題を再検討しA4判2ページで作成	

※2日間の受講と各学校における実践にて構成し、各校での実践については1月末に報告書A4判5ページを提出

(2) 遠隔による学校別協議（11月、図6）

① 目的

受講者が作成した所属校の分析の検証とマネジメント研修の在り方について、所属校の管理職から助言をいただく。

② 日程等

- ・指定期間の内1日、午後1時15分～5時15分のうち任意の時間帯
- ・各受講者1名につき15分

③ 参加者

- ・実践校 2名〔所属校の管理職（校長または教頭）および受講者〕
- ・教育総合研究所 4名〔本庁、福井大学教職大学院教員、校長OB、センター長〕

④ 内容

- ・所属校の分析および実践プラン〔所属校の現状と課題、社会に開かれた教育課程に向けた課題、プランの評価〕
- ・研修全体の在り方〔マネジメント研修の成果と課題〕

※所属校の管理職が所感を述べ（5分）、その後受講者を含めスカイプで話し合う。

(3) 実践プランの発表（2月）



図6 遠隔システムを使った学校別協議

① 目的

受講者が研修受講後の実践やプランについて発表し、また聴講することで、研修の成果を共有し、所属校での実践に生かす。

② 発表タイトル

ミドルリーダーからのボトムアップによる学校マネジメント～SWOT分析、ミッション検討から実践プラン提案へ～

③ 日時・場所・実施方法

ア 福井大学教職大学院ラウンドテーブルにおけるポスター発表

- ・計6名（小学校3名、中学校1名、高等学校2名）
- ・発表者ごとにポスターを作成・掲示し、指定された時間帯に発表

イ アの発表者以外は、県内各学校に配付する実践記録集への報告書掲載により代替

(4) 成果と課題

① 成果

研修受講後のアンケートを集計した結果を点数化し考察したところ、研修内容に対する満足度は高く、受講者からは一定の評価を得られたと考えられる。（表5）記述式の回答には、次のようなものがあり、肯定的な意見が多く見られた。

表5 研修内容別満足度回答人数

満足度	学校組織	カリキュラム
満足（4点）	25	24
どちらかという満足（3点）	21	20
どちらかという不満（2点）	0	2
不満（1点）	0	1
平均点数	3.5	3.4

- ・課題対応マップにまとめることでビジョンが見えやすくなった。（学校組織）
 - ・教務の仕事をしていて、人との関わりや子どもとの関わりなどに悩むことが多いが、マネジメントの取組みを通して、自分が、というよりも組織全体としてどう取り組んでいくと良いのかについて考えることができた。（学校組織）
 - ・カリキュラム・マネジメントの実施に当たっては、教育目標、経営目標、実施目標など、学校のミッションや目標を具体的な姿として捉え、教職員間で共有し、教育活動を進める中で絶えず捉え直しを行っていくことが大切だと分かった。（カリキュラム）
 - ・「適切な教育課程の編成」（管理的側面）と「創意工夫を活かした特色ある教育活動の展開」（開発的側面）の同時的達成の意味がよく分かった。（カリキュラム）
- また、遠隔による学校別協議では、所属校管理職からも、受講者に関して、「よく分析している」「大変勉強になったことと思う」などといった感想が聞かれた。

② 課題

①と同様に、受講後アンケートおよび遠隔による学校別協議での回答から次のような課題が浮かび上がった。

ア 「学校組織マネジメント」と「カリキュラム・マネジメント」それぞれの研修、および事前研修としての通信型研修における内容の吟味

2回の研修が別々の講師であること、通信型研修の内容を摺り合わせる事が難しかったことが原因で、内容が一部重複することになり、既知の内容であるという印象をもった受講者もいた。次年度は、講義から事後の学校別協議までを一貫した講師に依頼し、事前打合せを密にすることで、内容についてより吟味し、この点を改善したい。

イ 多忙な職務の中での研修参加と課題の作成・提出

所属校において教務主任や学年主任といった受講者が多く、当初に示した当研修の通知になかった

事後課題や学校別協議が追加されたことについて、不満が挙げられた。この点については、募集の時点で予め全ての計画を示し、昨年度の課題の作例を HP 上で閲覧できるようにする。

ウ その他

次のような意見があった。

- ・実践について、具体的にどうすればよいか分からない。（受講者）
- ・後で講師に質問できるよう仲介してほしい。（受講者）
- ・研修の成果が見て取れない。明らかに実績が上げられるものを望む。（管理職）
- ・これから先を見越したマネジメントのアイデアを示してほしい。（管理職から受講者へ）

これらの意見からは、学校現場は、即効薬となるような研修の成果を求めていることが分かる。受講者によって学校における立場が異なり、それぞれがどのように実践していくかを具体的に指導してほしいという要望があることが伝わってくる。また、管理職の意見からは、多忙な中で十分に実践プランを練ることができていない受講者に対するジレンマのようなものも感じられる。受講者が概念的な話から具体的な実践に結びつけていく力の伸張を念頭に置いているが、所属校の実態や時間的余裕、ひいては受講者の基礎的能力によってもプランの創出力・実効性は左右される。このような実態に鑑み、受講者に身につけてもらいたい資質や能力について今一度再考し、研修の内容に反映させていく必要があると考える。

Ⅲ 福井県教員育成指標をもとにした教員研修体系の構築について

1 教員育成指標の意義

教育公務員特例法第 22 条の改正に伴い、公立の小学校等の校長および教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針が定められた。この背景として次の点が挙げられている。

- ・教員の大量退職、大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校において行われてきた、ベテランから若手教員への知識のおよび技術等のノウハウの伝承が困難になってきているなど、教員を巡る環境が大きく変化してきている。
- ・グローバル化、情報化、少子高齢社会の進展など、社会の急激な変化の中にあつて、こうした社会の変化を踏まえた新しい時代の教育に対応するための教員の資質向上に向けた環境を整えることが不可欠である。

このような状況を受け、任命権者である県教育委員会が教員育成指標を策定する主旨として、次の点が挙げられる。

- ・教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験および適性に応じて身につけるべき資質を明確にする。
- ・教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて明示する。
- ・研修等を通じて教員等の資質向上を図る際の目安として、教員等一人ひとりのキャリアパス*2が多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰しつつ、教員自らの職責、経験および適性に応じてさらに高度な段階を目指す手がかりとする。
- ・教員自身が効果的、継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的な指標が必要である。

*2 キャリアパスは、仕事の経験やスキルを積みながら自らの能力を高くしていくための順序を系統立て、将来の目的や昇進プラン、キャリアアッププランを具体化、明確化するものである。キャリアパスを設定することにより目標意識が高まり、仕事に対するスキルも効率良く高めていくことができる。キャリアパスは個人の自己啓発で自らのキャリアを磨いていくために活用するものである。

本県の教員研修では、教えの専門家から学びの専門家への転換を図り、学び続ける教員の育成を目指

した研修体系を構築し、内容の充実を図ってきた。その効果として、「若手－5経年－10経年－中堅教員研修」の中で、学び続ける研修サイクルがつながってきたといえる。さらに、本年度、前述のように教員研修体系を、教員のキャリア形成がより系統的、継続的に行えるように大幅に改訂し、若手から50歳代まで研修が継続していく学び続ける教員のサイクルを再構築した。しかし、現行の教員研修体系の中では、教員一人ひとりが自分の経験年数のキャリアに相応する資質がどのようなもので、どのような資質を求めていけばよいのか明確になっていなかった。そのため、研修実施者である教育総合研究所の研修内容そのものが、その年代に求められる資質として提供してきた。だが、教員を取り巻く環境が大きく変化してきている中で、教員の採用年齢に大きな幅が出てきており、採用までの経験や教職になってからの経験の違いによっても資質・能力の違いが大きくなってきている。さらに、教員になってからの研修は充実してきているが、大学との連携による養成の段階や採用時に求めている教員の資質能力については、研修体系の中に位置づけられてはいるものの、研修との関連性は着目されてこなかった。今後は、社会の変化に対応した教育を実現するためにも、教員等一人ひとりが自らの資質能力を認識し、生涯にわたって自分自身の職能を成長させながら、キャリアアップを図っていくキャリアパスになるものが不可欠である。

そのため、「養成－採用－研修」が一体化された指標を策定することで、一人ひとりの教員においては、以下のような点が期待できる。

- ・教員等一人ひとりが現在の自分の資質能力を認識し、その世代で求められるものを獲得しているかどうかを省察しながら、力量形成を図る。
- ・これからのキャリアパスを一人ひとりが展望し、そのための自分自身の研修の在り方を自ら構想していく。
- ・研修に対し、目的意識を持ち、主体的に取り組む。
- ・経験年数とともに学校における役割の変化を自覚し、若手の育成や学校の中堅リーダーとして実践的に行動する。

2 福井県教員育成指標の作成

指標を作成していく上で、まずワーキンググループにおいて勉強会を開催し、育成指標作成の目的や先行都県の指標をもとに作成の方針をどのようにしていくかを話し合った。ワーキンググループは、福井大学教員、教育政策課、本所先端教育センターおよび教員研修課のメンバーで構成され、適宜開催していった。まず、指標の年代のキャリアステージは、採用時よりおよそ10年ごとの段階を想定し、【採用時の姿】【第1ステージ】【第2ステージ】【第3ステージ】と位置づけた。そして、【管理職】独自の指標として作成し、教員は3つのステージで作成していくこととした。

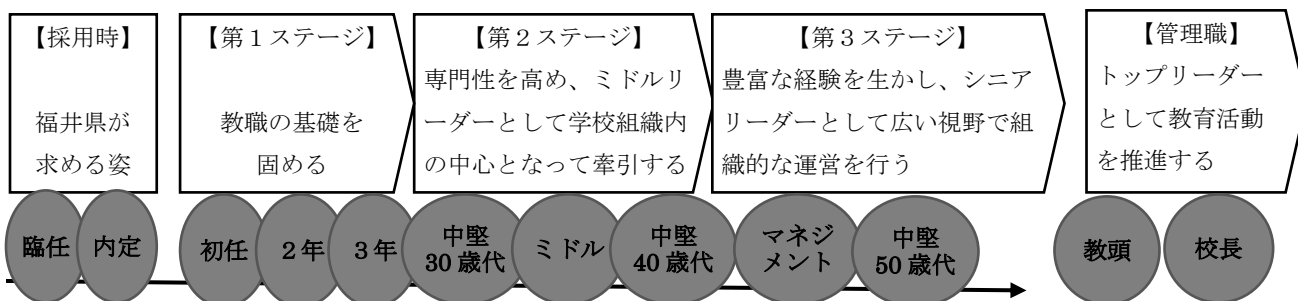


図7 キャリアステージと基本研修の位置づけ

次に、柱となる教員等の資質能力は、文科省が提示する「指標の内容を定める際の観点」をもとに福井の特色も織り交ぜながら5つにまとめ、それぞれのステージで系統性が明確になるように作成した。

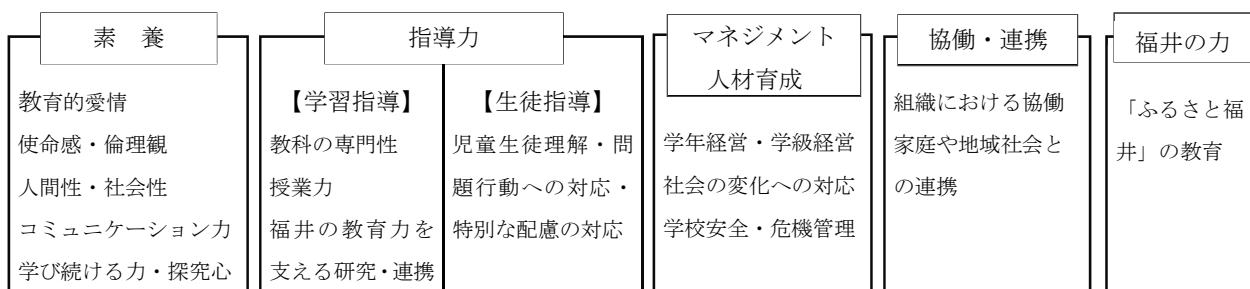


図8 福井県の求める教員の資質能力

3 教員育成指標の活用

教員育成指標は「福井県教員育成協議会」にて決定されるが、もちろん作成が目的ではない。一人ひとりの教員がキャリアパスとして活用できるようにすると同時に、この指標に基づき、研修を計画し、研修の成果を指標と照らし合わせて捉え直していかなければならない。育成指標も常に見直すことができる弾力性をもたせることが、活用できる指標となっていく。中堅教諭等資質向上研修が基本研修として30歳代、40歳代、50歳代で実施されたことにより、若手から50歳代までを教育総合研究所が主体となって研修するシステムが構築された。そこで、指標をもとに研修内容をより継続的、系統的になるように見直し、体系化していくことで、受講者自身の中でつながりのある研修を生み出していくことになる。

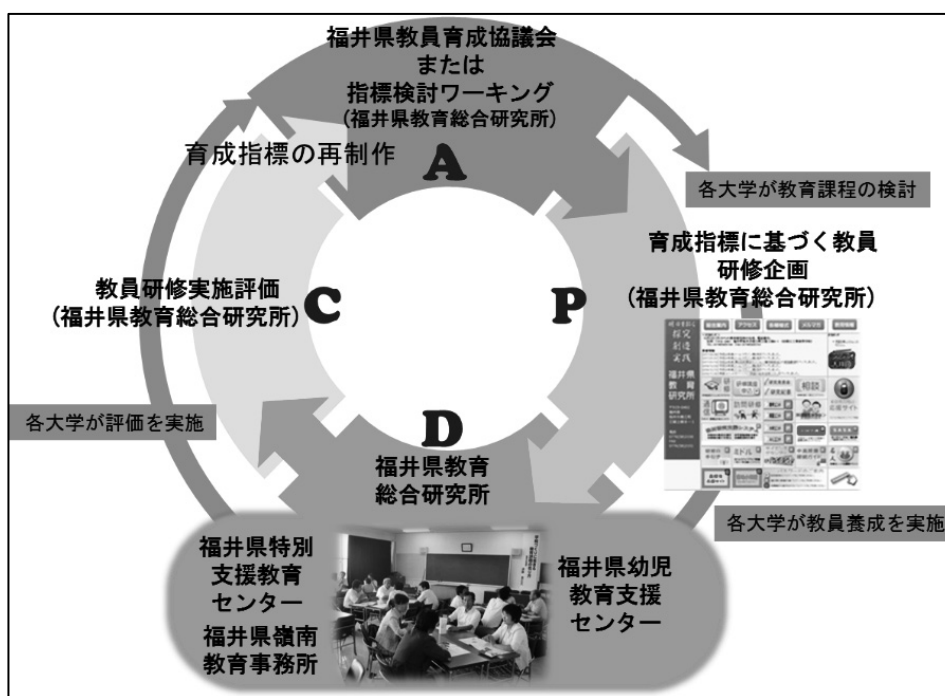


図9 指標のPDCAサイクル (松木健一氏作成)

また、受講者も、自分自身のキャリアステージに応じた資質・能力が身についているかどうかを認識しやすくなる。認識することで、自分に不足している部分に対してどのような研修をどのように受講していくかを考える意識改革につなげていきたい。さらに、指標をもとに県内全教員が同じ方向性の研修を受講していくことで、県全体の教員の資質向上を図っていくことにつながると考えている。

IV まとめ

今年度から始まった新たな研修においては、それぞれ手探りで運営してきた経緯がある。中堅教諭等資質向上研修（兼 免許状更新講習）では、1回目よりも2回目、2回目よりも3回目・・・と、よりスムーズな運営に向けて毎日反省会をもちながら取り組んできた。ミドルリーダー養成研修では、1回目の5月から2回目の2月までの間に、何かしら受講者へのフォローアップが必要と考え、現状把握のためのアンケートを6月に行ったり、受講者が実践記録をまとめ始める頃に講師からのメッセージを送ったりした。また、マネジメント研修は、年度当初に予定されていた2回の集合研修以外の部分を、受講者のニーズを意識し、管理職を目指す上で必要な資質や能力を高めるには何が効果的かを考えながら実施していった。

来年度は、研修体系レベルの大きな変更はないが、その分、各研修の内容や運営の仕方など細部を見直し、より充実したものにしていきたい。

同時に、今年度策定した教員育成指標に基づいて計画した研修を、来年度はしっかりと検証するとともに、指標の見直しを図っていかなければならない。また、学校での活用として、各自が指標を常に見える所に掲げ、自身が身につけるべき資質・能力を意識し、面談や自己評価などの際に活用し、自分に足りない資質・能力を育成するために主体的に研修を受講するといった、個人のPDCAサイクルを構築するのに是非役立てていただきたい。

最後に、今年度も各研修で多大なる御協力をいただいた福井大学教職大学院をはじめ、各関係機関の皆様に、改めて感謝申し上げます。

《参考文献》

- 文部科学省(2017)『文部科学省告示第55号』
- 松木健一(2018)「育成指標の作成にあたって」
- 福井県教員育成協議会(2018)「福井県教員育成とその活用について」
- 研修部 キャリア形成研修チーム(2017)「クロスセッションを活用した研究のあり方」『研究紀要』第122号、福井県教育研究所

資料 平成 30 年度 福井県の教員研修体系

