

中核市と連携して実施する法定研修の効果的な体制について

～小中学校の若手教員の育成を図るために～

三重県教育委員会事務局 研修推進課 基本研修班
研修員 稲田 保昭

I 調査研究の目的

若手教員の実践的指導力や教員としての資質能力の育成と向上を、段階を追っていかにして図っていくか、そのライフステージ別研修の内容を確認するとともに、全国の中核市の現状から法定研修を実施する上でのメリット（利点）やデメリット（課題）を明らかにし、法定研修を県と四日市市が連携・協働して実施した場合を想定し、その効果的な研修体制について考察する。

II 調査研究の内容

(1) 本県における法定研修の課題

- ・ 研修内容の重複を避け、多様な受講者に対応した工夫・改善と研修体制の見直しが必要である。
- ・ 校外研修で学校を1日空けることで児童生徒と向き合う時間が不足している。
- ・ 夏季休業中の短期間に研修が集中する。
- ・ ライフステージに応じた教員の資質能力とそれに合わせた研修内容が明確でない。
- ・ 受講者を収容する研修スペースを確保することが困難になってきている。

(2) 中央集権から地方分権へ

前述した課題解決には研修の地域開催が効果的だと考える。本県の四日市市は中核市に移行できる市であり、移行すると研修権移譲により市独自で研修を実施できるようになる。

中核市による地域開催が実施できれば、少人数である利点を生かし受講者相互の人間関係をより強められること、職場以外の支援者や相談者を作ること等が期待できる。そして、収容人数の多い施設を確保する必要がなくなり、市内の施設で実施できることにより受講者が児童生徒と向き合う時間も確保できるようになる。また、短期間に研修が集中するという課題も県と市で分散して開催することで、現状を緩和できると考える。

(3) 中核市における法定研修の課題

中核市移行によって市独自の研修が実施できるという利点がある一方で、「指導主事の負担が増す」や「一般教職員対象の研修が組みにくい」といった制度上の課題が明らかになった。受講者側の課題としては、研修対象者が少数で他の市町の教員と広域での交流を図る機会が持てず、研修対象者相互の交流・ネットワークづくりの範囲が狭くなり、研修の内容が深まりにくいといったことが危惧される。そのため、研修の内容によっては県と共催という形で実施している市があることがわかった。

(4) 四日市市における法定研修の現状と課題

四日市市では「若手教員研修」や「ミドルリーダー教員研修」を市独自で実施している。

しかし、どちらの研修も、ほとんどが夏季休業中に集中しており、自己研鑽のための研修や校内研修等と重なり、負担感が生じてしまう。

そして、「ミドルリーダー教員研修」においては、各学校で30～40歳代前半の教員が管理職から薦められて受講する形になっているため、その年代全ての教員が同等の研修を受講し、実践的指導力や資質能力の向上が図られるわけではない。さらに、研修が終わった後、その研修の生かされ方や効果などを追跡調査することがないため、その分析・把握がされず、研修成果の評価が不十分であることも課題である。

(5) 教員のライフステージと資質能力の向上

若手教員を対象にした、より充実した研修の講座構築を図るため、ライフステージに応じた教員の資質能力とそれに合わせた研修内容を明確にする必要があると考え、初任者と11年次研受講者を対象とした調査を実施した。その結果から、国が求めている教員の資質能力について、「A:現段階で自己評価は高いが、今後も

(様式 4)

さらに高めたいと考えている力」と「B:現段階で自己評価は低いが、今後も低いままで問題ない(構わない)と考えている力」を、明らかにすることができた。

初任者のAは「自立した社会人としての豊かな人間性・社会性・コミュニケーション力」と「児童生徒の目線に立って考えることのできる力」であり、Bは「文部科学省や県教育委員会の最新の教育政策・教育行政の動向」であった。11年次研受講者のAは「教員と児童生徒との関係づくり・児童生徒同士の集団づくりに関すること」であり、Bは「文部科学省や県教育委員会の最新の教育政策・教育行政の動向」「教育法規に関する事例」「危機管理に関すること」の3つであった。

(6) 本県と四日市市が協働して実施する法定研修の体制

これまでの調査結果から、研修全体を精査し、県と市が扱うべき内容のすみ分けを行うと以下ようになる。

【県と市の連携実施における法定研修項目の配置例】

研修	回	月	回	県	回	市	研修	回	回	県	回	市	
採用前研修		3月		授業の基礎、教科指導、授業方法、学級経営									
初任者研修	1	4月	1	教育長挨拶・講話 オリエンテーション(初任者研修の概要について)児童生徒理解【概論】			教職11年次研修	1	1	オリエンテーション(11年次研の概要について、教職員の修養、最新の教育事情) ネットDE研修(教職員の服務)【事前視聴】			
	2	5月	2	防災教育				2	2	防災教育、人権教育			
	3				1	情報教育							
	4	6月			2	人権教育【フィールドワーク】							
	5	7月			3	児童生徒理解【実践事例】							
	6	7~8月	3	授業実践研修①(講義・授業研究)				3			1	人権教育、教育コーチング	
	7	8月	4	特別支援教育、人権教育				4	3	授業実践研修①(講義・授業研究)			
	8		5	生徒指導実践研修				5	4	生徒指導実践研修			
	9				4	防災教育、危機管理							
	10				5	保護者との関係づくり						2	防災教育、危機管理、情報教育
	11			6	学級経営								
	12		9~10月	7	授業実践研修②(授業研究)				7	5	授業実践研修②(授業研究)		
	13	12月	8	対人関係能力、1年のふり返り				8	6	学校経営品質、学校経営・教育法規			
	14	11~12月	9	授業実践研修③(授業研究)						授業実践研修③(授業研究)【任意】			
	15	1~2月	10	授業実践研修④(講義・授業研究)				9	7	授業実践研修④(講義・授業研究)			
	16	通年	11	ネットDE研修(教職員の服務、教職員の修養、教育に対する心構え、学校経営品質)				10			3	社会体験研修	
	17	通年			6	異校種連携							

III 成果と課題

【成果】本調査研究は、中核市への移行を念頭に置いている市にとって有効な資料になったといえる。

また、ライフステージ別に応じた教員として身につけるべき資質能力の見直しを通して、県と市のそれぞれの特色を活かした研修内容の再検討を実施し、そのすみ分けから法定研修の具体的な案を提案することができた。そして、講座の構築の経験を通して、その困難さと苦労を実感できた。

【課題】研修対象者を客観的に把握することができる調査も必要であり、管理職や指導教員、各市町の指導主事を対象にした調査を取り入れるなどの工夫が必要であった。

また、ライフステージ別の研修内容はその時代に見合った研修内容に改善していく必要があり、それに応じた教員像の明確化が求められるが、それ以上に、その教員像を教員自身が自覚できるよう明示していくことが必要である。

そして、研修の講座構築の際には、校内研修と一体にして考えていく必要性を十分に感じた。教員に与えられた研修の機会は法定研修等の校外研修だけではないはずであり、一人の教員が採用されてから、その後の教員人生の中でいかに実践的指導力と資質能力を育成・向上させていくことができるか、校内と校外の研修について見直していく必要がある。