

総合教育センターにおける学校支援の在り方に関する研究

—— 平成 25 年度 研修体系の見直しを通して ——

カリキュラムセンター指導主事研究会議

須山佳代子 南谷 隆行 宮嶋 俊哲 鈴木 克彦 中西 憲子 仲野 雅子
縄田 芳信 倉賀野 滋 野田まなみ 森島 烈 明瀬 正一 水之江 忠
川野 佳秀 安藤 勉 藤中 大洋 田中 理恵

I 研修のとらえ方

1 学び続ける教員であるために

「先生って立場がたくさん。」「先生って四六時中悩んでる。」「先生って片思い。」「先生っておかあさんみたい。」「先生ってとても幸せな仕事ですね。」これらは初任者の言葉である。学校現場の現実直面し、教員の複雑で多様な仕事とその重責を実感する一方で、子どもとの出会いによって心を揺り動かされ、教職と向き合う決意を新たにす、素朴だが真摯な姿が見えてくるようである。

教員の職務は、人間の心身の発達に関わっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるものである。このような重要な職責を遂行するため、教員には使命感や誇り、教育的愛情等をもって教育活動に当たり、研究と修養に努めることが求められている。

教員が教員であろうとする情熱やその職務を遂行する能力を支えていく要素、つまり、「これからの教員に求められる資質能力」は、次のように整理されている。¹

(1) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力

(使命感や責任感、教育的愛情)

(2) 専門職としての高度な知識・技能

・教科や教職に関する高度な専門的知識

(グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む)

・新たな学びを展開できる実践的指導力

(基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力)

・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力

(3) 総合的な人間力

(豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)

昨今、教員を取り巻く社会状況の変化はさらに加速している。また、学校教育が抱える課題も複雑化、多様化している。教育の質の向上が一層重要となってくるこれからの社会においては、学校教育への期待はますます高まるばかりであろう。そんな今だからこそ、教員としての専門性の基盤となる資質能力を一人一人の教員が確実に身に付けることが重要になってくる。さらに、社会の急速な進展

¹中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」2012年8月

の中で、絶えず最新の教科や教職に関する高度な専門的知識を身に付け、新たな学びを展開できる実践的指導力を高めるための研究と修養に努めることが求められている。探究力をもち「学び続ける力」は、その基盤となる。成長し続ける教員の姿は、生涯にわたって学び続けることの意義を子どもたちに示し、模範ともなるはずである。

2 今 研修に求められること

少子高齢化、グローバル化、情報化、価値観の多様化などが進む変化の激しい社会においては、次代を担う子どもたちにも、多様で高度に絡み合った複雑な課題に対応できる力を身に付けさせていくことが求められている。それは、すなわち、「生きる力」の理念の中に示された、様々な力に他ならならず、基礎的・基本的な知識や技能の習得はもとより、それらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力等が必要である。しかも、その知識・技能は、陳腐化しないように常に更新する必要がある。そのため、生涯にわたって主体的に学ぶ姿勢、そして、個人や社会の多様性を尊重しながら他者や社会と協働して課題解決していく力を子どもたちに育むための研修として、次に示す2つの視点で見直していくことが大切だと考えた。

(1) 新たな学びを展開できる指導力の養成

教材選択、指導法等を改善していく上では、様々な言語活動や協働的な学習活動が効果的であると考えられている。

川崎市小・中学校教育基本調査²⁾によれば、「授業の中で話し合ったり発表し合ったりする学習は『好き』または『どちらかといえば、好き』と回答した割合は、この5年間で小4、小6、中3のどの学年においても微増傾向にはある。

しかし、最も数値の高い小4においても約70%に留まっており、学年を追って減少していくことに変化が見られなかった。

また、「授業中に『そうか。わかった!』『やった。できた!』(達成感や満足感)という気持ちになることがある」と回答した割合は、どの学年も75~80%に達しているが、前回調査との比較では小学校

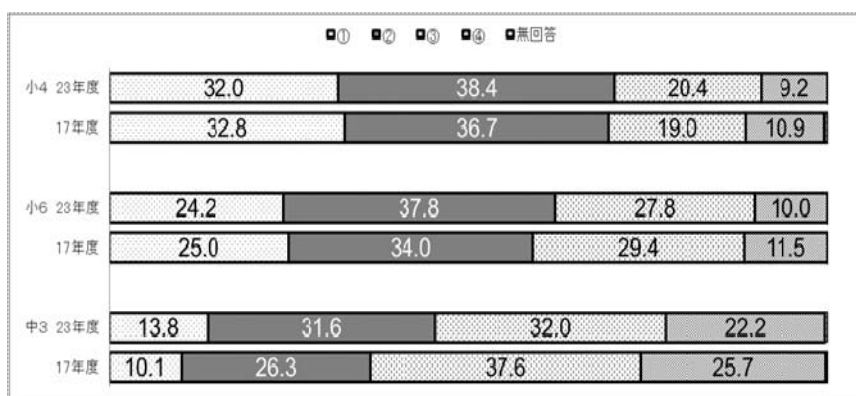


図1 あなたは、授業の中で、友だちと話し合ったり、発表し合ったりする学習は好きですか。(%)

①好き ②どちらかといえば、好き ③どちらかといえば、きらい ④きらい

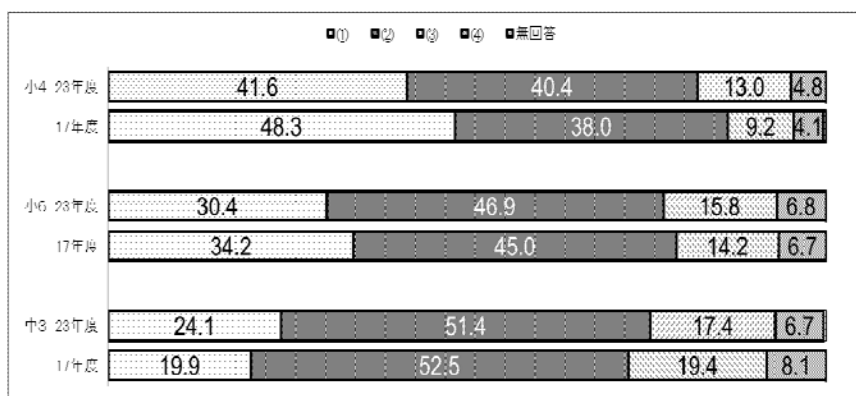


図2 あなたは、授業中に「そうか。わかった!」「やった。できた!」(達成感や満足感)という気持ちになることがありますか。(%)

①よくある ②ときどきある ③あまりない ④まったくない

²⁾川崎市総合教育センター「平成23年度川崎市小・中学校教育基本調査報告書」2012年3月

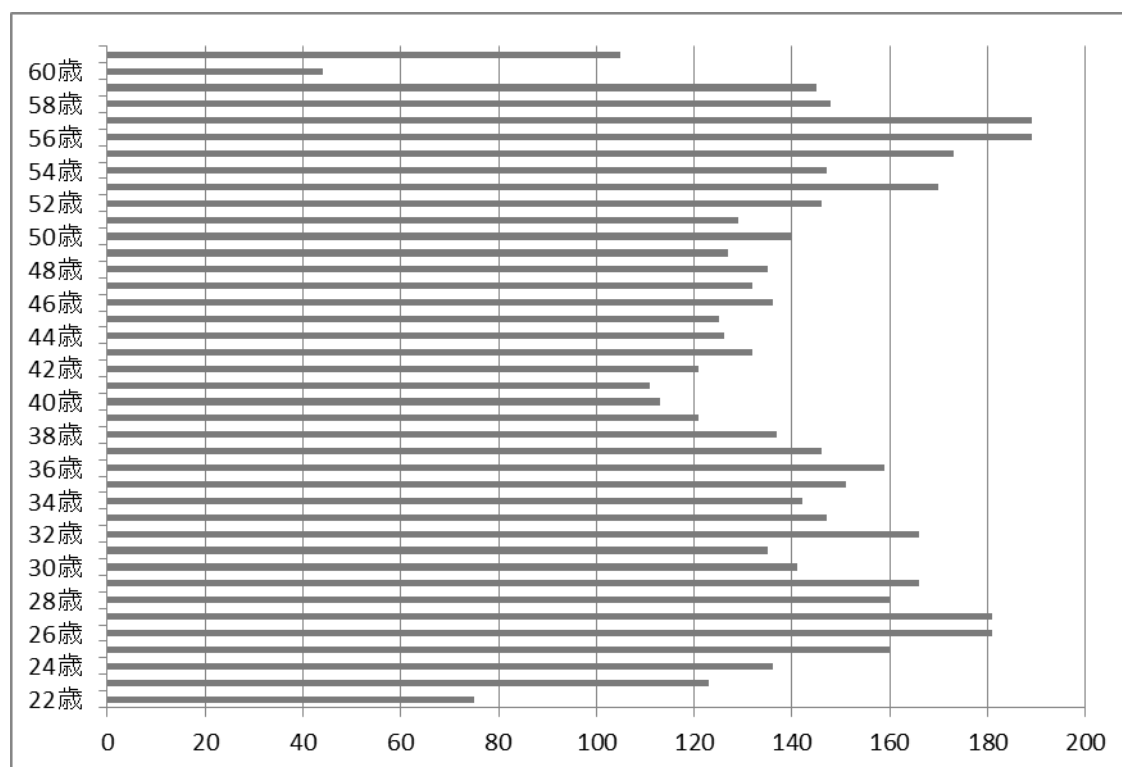
で微減の傾向にあり、『あまりない』『まったくない』と答えた子どもの状況も見過ごすことはできない。子どもがお互いの考えを交流して自分の考えを深めることができる授業づくりや、思考・判断・表現の過程を大切に、子どもたちの達成感につながる授業づくりなど、子どもたちの新たな学びを支える実践的指導力とそれを常に刷新し続けようとする探究力をもった教員が望まれるところとなる。

(2) 学校を組織として機能させる力の養成

一方、学校では、大量退職による初任者の増加により、教員の年齢構成が不均衡な状況が生じている。本市においても、図3から、この10年間の新規採用者の累計数は、2,500人余りに上り、管理職を除く総教員数(栄養職員を含む)5,300人弱に占める割合は、ほぼ半数となることから分かる。さらに、向こう10年間の新規採用者の累計数は、1,900人近くになると予想される。これまでの学校では、日々の教育実践を通して経験豊富な教員から経験の浅い教員へと知識・技能が伝承され、教員間で教え合い、学び合いながら教員の力が育まれてきた。しかし、その機能に頼っているだけでは十分とはいえない状況を迎えている。

このような状況にあって、各学校では、個々の教員の資質能力を向上させると同時に、自主的な校内研究の推進や日常的な授業研究の活性化を図る等、その力を組織的に機能させることが必要とされている。そのためには、同僚とチームで協働し、日々の校内実践や授業研究等の校内研修を推進する力や、困難な諸課題に対応できる力を身に付けた中堅のリーダーを教職生活の比較的早い段階から育成していく必要がある。さらに、組織のトップリーダーとして、管理職の役割は極めて重要となる。マネジメント力のある管理職のリーダーシップのもと、地域や社会の力を活用しながら、諸課題にチームとして組織的、効果的に対応していける学校づくりが望まれるところとなっている。

縦軸：年齢 横軸：人数



【川崎市教育委員会教職員課資料】

図3 「川崎市立学校教員 年齢別人数構成(管理職は除く) 2011年5月」

3 研修見直しの視点

これからの社会で求められる力を子どもたちに育むためには、「教員としての専門性の基盤となる実践力」「新たな学びを支える実践的指導力とそれを常に刷新し続けようとする探究力」「同僚と協働しチームで対応する力」等が求められていることは、先に述べた。これらは、教員自身が主体的・自発的学習者として、「学び続ける」ことによって身に付けていくものである。

教員が教職生活全体を通じて資質能力の向上を図っていくためには、それを支援する研修制度が必要である。総合教育センターでは、身に付けるべき資質能力の視点からライフステージに応じた研修を見直し、教職生活のステージ毎に研修の内容と方法を示すことにした。

各ステージに示された身に付けるべき資質能力をもとに、一人一人が自らの成長を描き、自己研鑽に努めることを期待して、各ステージでの研修のねらいを次のように考えた。

ステージ1 教員としての土台となる資質能力を身に付ける

ステージ1では、川崎市の教員としての専門性の基盤となる資質能力を確実に身に付けることをめざしている。採用からの3ヶ年を中心に教科指導、児童生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成するとともに、様々な教育課題に的確かつ柔軟に対応できる力量を計画的に育成していく。担当指導主事のもとでの班別研修を基本とし、日々の実践の成果と課題を振り返り、意味付ける省察力を磨く。自分にとって必要なことを学び、一步一步着実に力を付けていくとともに、1年後、5年後の自分をイメージし、目標に向けて努力する「学び続ける教員」としての素地を養う。

ステージ2 みんなをつなぎ 自ら専門性を高める

ステージ2では、同僚とチームで対応する力を身に付けたミドルリーダーとしての資質を養うことをめざしている。ミドルリーダーとして、自らの力量形成のみならず「校外での学びを校内の実践につなぐ」「若手とベテランをつなぐ」ことも求められており、研修の成果を校内研究等に有機的に生かす調整役、促進役としての役割も視野に入れた研修を実施する。新たな学びを支える中核的な役割が期待されるミドルリーダーをめざし、学校現場における実践を理論的に省察し、探究的に課題を解決する姿そのものが、校内組織を活性化させ、若手教員の効果的な育成を図ることにつながる。

ステージ3 組織と人を育てる力を高める

ステージ3では、教員一人一人の魅力を引き出し、相互に高め合う組織をつくるマネジメント力を身に付けたリーダーとしての資質を養うことをめざしている。幅広く豊かな見識と人間性の上に教員の意欲を引き出すリーダーシップを示し、高度化・複雑化する諸課題への対策を、既存の枠組みにとらわれることなく創造していけるリーダーの存在が、これからの学校には不可欠である。保護者や地域の意向を十分把握し、関係諸機関と連携しながら組織的・機動的に学校運営を行ったり、学校の教育目標の実現に向けて、教職員の意欲を引き出したりするマネジメントに関する手法や考え方の習熟を図っていく。

このように、ライフステージに応じた研修は、教職生活全体を通して「学び続ける教員」の軸となることを期待するものである。「学び続ける教員」として、さらに高度な知識・技能の習得をめざす教員の意欲に応じていくために、研修の機能や内容の充実を図っていくことが総合教育センターの責務であると考えている。

Ⅱ 「ライフステージに応じた研修」の実施に向けて

1 「ライフステージに応じた研修ハンドブック」の作成

平成 25 年度からの研修体系について周知を図るために、研修ハンドブック（A 4 判 20 ページ）を作成し、配付する。（平成 25 年 3 月予定）

子どもたちとともに学び続ける教員であるために
—ライフステージに応じた研修ハンドブック—

（1）編集の視点

冊子の役割として次の 2 点を中心に編集を行い、「ライフステージに応じた研修」の周知を図った。

- ① 該当するステージの研修のねらいを理解し、研修への意欲を高める。
- ② 「学び続ける教員」として自身のキャリアをデザインする。

（2）編集の方法

各研修担当者を中心に、「ステージ 1」「ステージ 2」「ステージ 3」の 3 作業部会を構成した。作業部会ごとに、「ステージのねらい」「研修のねらい」を検討し、各ステージの教員に求められる資質能力を具体的に示すことに努めた。また、ステージ間の有機的なつながりを意識し、作業部会の責任者間の連携を密にした。

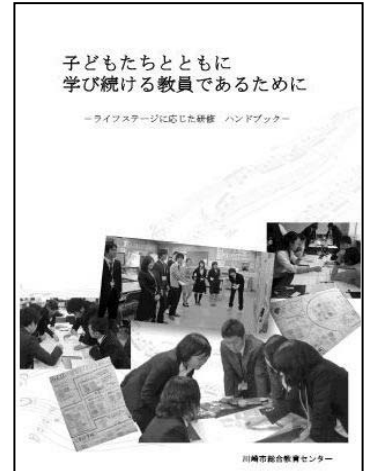


図 4 研修ハンドブック

表 1 研修ハンドブックプロット

序	教員は学び続ける限りにおいて教員であり得る
ステージ 1	◆教員としての土台となる資質能力を身に付ける ・初任者研修（新規採用教員研修）・2 年目教員研修 ・3 年目教員研修 ♪新たな学び ◇学びを記録する
ステージ 2	◆みんなをつなぎ 自ら専門性を高める ・2 校目異動者研修 ・10 年経験者研修 ♪ミドルリーダー ・15 年経験者研修
ステージ 3	◆組織と人を育てる力を高める ・新任総括教諭研修・新任教頭研修 ・教頭研修・新任校長研修・校長研修 ♪自ら求める研修を

◆扉 ◇特集 ♪コラム

（3）内容の構成

研修ハンドブックは、内容を表 1 のように構成した。「ステージのねらい」「研修のねらい」を解説するとともに、研修がめざす教員の姿を、吹き出しを用いた会話で示したり、研修受講者の振り返りを掲載したりした。また、新たな教育課題として留意する必要がある内容を取り上げ、「コラム」で問題提起を図った。

研修の内容

研修の概要

研修がめざす教員の姿



研修受講者の振り返り

研修のねらい

研修がめざす教員の姿

コラム

図 5 研修ハンドブックのページ例

2 「ライフステージに応じた研修」実施に当たっての課題

平成 25 年度より「ライフステージに応じた研修」に取り組むに当たり、次のような課題を設定し、計画、実施、評価を経て、さらなる改善に努める。

(1) 各研修の充実

各研修のねらいを実現するために、研修内容、方法等の充実を図る。専門的な知識・技能の伝達にとどまらず、新たな学びを展開できる実践的指導力、チームで課題に対応する力、地域と連携できるコミュニケーション力等を身に付けることを視野に入れた研修を構成する。教員自身が自ら課題を設定し、学校現場における実践とその省察を通じて、解決に向けた探究的活動を行うことを促す研修とする必要がある。

(2) 各研修、各ステージ間の有機的なつながり

研修を通じ、一人一人の教員が主体的・自発的な学習者として、自己のライフステージに応じた研修の目的をその時々更新し続けながら、学び続けることをめざす。各研修では、受講者の研修に対する振り返りを、日々の実践やさらなる研修での課題設定につなげることを意図して、内容の構成を図る。研修担当者は、個々の研修、ステージの位置付けを明確に自覚するとともに、研修間、ステージ間の有機的なつながりを意識する必要がある。

(3) 希望研修の見直し

①ミドルリーダーの育成

15 年経験者研修終了後、ステージ 3 では全教員が受講する「ライフステージに応じた研修」は設定されていない。ステージ 2 までの研修内容をもって、「組織や人を育てる力を発揮するためのミドルリーダーとしての資質能力」のうち、基盤となるものは形成できていると考えるからである。希望研修においては、ミドルリーダーがこの基盤の上に、さらに各自の得意分野の資質能力を高め、学校組織を俯瞰的にとらえて学校づくりに参画していくことができるよう、内容を見直していく必要がある。

②希望研修のアンケートから

平成 24 年度の希望研修後のアンケート³の結果では、受講者の 98% が内容について「大変満足」または「満足」と回答しているものの、その活用状況について尋ねると、「研修内容の生かし方を考えているところである」「生かしていない」が約半数を占めている。研修内容の構成に当たっては、研修成果を各学校の課題に応じて還元する方策を含めていくよう検討していく必要がある。

(4) 指導主事の力量形成

「学び続ける教員」に求められる「探究心をもって、知識・技能の絶えざる刷新に取り組み、日々の実践を省察する力」は、指導主事に求められる力であることにも他ならない。「担当する業務の専門性」「喫緊の教育課題を敏感にとらえる知識・見識」「協働的に課題を解決する力」等を向上させるために、指導主事自身が探究力を持ち、学び続けることが不可欠である。指導主事研修の充実や 4 センターの枠を超えた情報の共有に努め、指導主事の力量を高めるとともに、総合教育センターの研修の機能や内容の検証を重ね、研修の充実を図る必要がある。

³ 川崎市総合教育センター「希望研修後のアンケート集計」2013 年 3 月