

千葉県総合教育センターにおける 研修の方向性について

千葉県総合教育センター所長 かみ こ 神子 じゅんいち 純一



1 はじめに

「道標」にあるように、教員は研究と修養に努めなければならない。本県教職員も研修に励んでいるところであり、任命権者である教育委員会も、教職員が十分な研修を受けられるよう、施設の整備や研修計画の立案、実施等に努めているところである。

ここでは、教職員の資質能力の向上を目指した研修の方向性について、千葉県総合教育センター（以下「県総セ」という。）の取組を中心に紹介する。

2 国や県の近年の動向

近年の国や県の主な動きを確認しておく。

(1)千葉県・千葉市教員等育成指標の策定 (平成30年3月)

教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成29年4月1日施行）に基づき、自ら学び続ける、信頼される質の高い教員等の育成を目指して策定した。

(2)「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～ (答申)（中央教育審議会 令和3年1月）

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」を担っていく「教職員の姿」として、「子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力」などが挙げられた。

(3)「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ） (中央教育審議会 令和3年11月)

「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成・採用・研修等の在り方について（諮問）（文部科学大臣 令和3年3月）を受け、教員免許更新制の発展的解消とあわせて、新たな教師の学びの姿が提言された。

(4)「教員免許更新制」の廃止（令和4年7月）

「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」が成立（令和4年5月）し、同年7月1日から「教員免許更新制」が廃止された。あわせて、令和5年4月1日からは、校長及び教員の任命権者は、研修等に関する記録を作成することとなった。

(5)「公立の小学校等の校長及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」の改正と研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインの策定 (文部科学省 令和4年8月)

研修履歴を活用した対話による受講奨励について、「教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる」とされた。

(6)『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申） (中央教育審議会 令和4年12月)

新たな教師の学びの姿を「個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、主体的・対話的で深い学び」とし、それを実現していくことや、「教師に求められる資質能力」に加え「校長に求められる資質能力」が明記された。



3 県総セの取組

(1)研修の現状

県総セの主要事業は、「調査研究」、「研修・能力開発」、「学校支援」、「教育相談」であるが、その中でも「研修・能力開発」はメインの事業となっている。悉皆研修、推薦研修、希望研修をあわせて、159講座660コマの研修を主催しており、受講者は年間のべ5万人を超える。毎日、大ホールを始め、各研修室において何らかの研修が行われている状況で、多くの教職員が訪れる県の中核となる研修センターである。そのため、各学校種、各職種、各種課題に対応した研修はすべて網羅している必要があり、本庁各課や近隣の大学と連携しながら、国の動向を踏まえ研修を設定している。

しかしながら、近年、新たな課題も多く、それに対応した研修も増えてきている。すべてを網羅している必要はあるにしても、新たな課題に対する研修を加えていくだけでは、場所的にも人員的にもパンクしてしまうのは目に見えている。今後新たな研修を入れるに当たっては、同じような研修を組み合わせるとか、他に置き換えられる研修をスクラップしていく必要がある。

県総セが事業を進める上で大事にしているのは、「効率的、効果的な運営」である。課題が多いからといってただ研修を増やすのではなく、より効率的で効果的な研修体制を構築していく必要がある。「研修の効率的な組み合わせ」や「効果的な研修の配置」、「研修のねらいに迫る講師の選定」などを重視し、研修企画書を作成している。

今後も、県内すべての教員の資質能力の向上のために、ひいては、県内すべての子供たちの学力向上、健やかな成長のために検討を重ねていく所存である。

また、その他の研修として「出前研修」や「要請研修」を行っている。若手育成研修や中堅教員研修を学校や市町村教育委員会の要請に応じて行うもので、8月31日現在で、既に83回行っている。各学校や各市町村教育委員会に取組が浸透してきており、年々要請の数が増えてきている状況である。大変有り難く思うのと同時に、内容的にも更に充実させていく必要があると感じている。要請に対して柔軟に対応していくので、是非、今後も活用いただきたい。

(2)研修事業の方向性について

冒頭に記述したとおり、教員免許更新制の発展的解消に伴い、今、研修事業は大きな転換点に差し掛かっている。県総セとして、研修事業を今後どのように進めていこうと考えているのか、その一部を紹介する。

①新しい時代に求められる資質能力

「公立の小学校等の校長及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」において、「教師に求められる資質能力」、「校長に求められる資質能力」が明記されている。具体的には以下のとおりである。

<教師に求められる資質能力>

構造的にみると、「教職に必要な素養」が土台としてあり、その上に「学習指導」「生徒指導」に関する資質能力があって、それら全体に関わるものとして「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」に関する資質能力や、「ICTや情報・教育データの利活用」に関する資質能力がある。

これらの内容は、今後、千葉県・千葉市教員等育成指標にも反映されてくるので、県総セにおいては、これらの資質能力に係る研修を、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修Ⅰなどの中で、すべてを網羅する形でバランス良く配置していく必要がある。

＜校長に求められる資質能力＞

今回の指針の改正により、従前より校長に求められてきた教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、新たに、アセスメント力とファシリテーション力が提示された。

アセスメント力とは、数値的（質的、量的）、客観的な分析評価のことで、特別支援教育ではこれまでもよく使われてきた言葉である。様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有することであり、端的に言えば、自校の状況を客観的に分析する能力である。

ファシリテーション力とは、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していく力であり、言い換えれば、多様な経験、価値観をもった教職員が主体的に連携、協働する体制を構築していける力である。

これらについても、校長の育成指標に反映されることになるので、それに基づいて、新任校長研修を中心に適切に組み入れていくことが必要である。

②ハイブリッド型研修の拡充

現在、県総セでは、幾つかの研修でハイブリッド型研修を行っている。これは、講義型の研修、自校での実践研修、対話による協議など、違う形の研修を組み合わせで行うものであり、より効果的に資質能力の向上を狙った研修である。

県総セは、育成指標に係る様々な内容の研修を用意し、様々なニーズに対応できるようにしているが、県総セの研修を受けて知識を得たからといって、それだけで資質能力が向上するわけではない。これは、皆さん当然のことと認識されていると思う。例えば、学習指導に係る研修を受け、様々な講師から授業力向上のポイントを聞いたとしても、それだ

けで授業力が向上するわけではない。研修で聞いたポイントを自校に持ち帰り、実際に自分の授業で試してみて効果を検証する。時には、自校の子供たちの実態を考え、指導法をアレンジして実践してみることもあるかもしれない。さらに、実践した結果を県総セに持ち寄って班別協議を行う。そのような過程を経て、あるいは、その積み重ねにより、初めて資質能力は向上するものと考えて。

「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」にも、「理論と実践の往還」が重要であると記されており、県総セや大学等で学んで得た知識と学校での実践を往還させていくことが大事とされている。そのような過程を意識的に一つの研修に組み入れたものがハイブリッド型の研修である。

＜現在行っているハイブリッド型研修＞

I 講義型研修（eラーニングを含む）により、知識、理論を学ぶ。

II 自校で知識、理論を活用した実践を行い、結果をまとめる。

III 実践の成果と課題を県総セに持ち寄り、班別協議を行う。

他にもハイブリッドの型は幾つか考えられる。今後も、効果的な研修を追及する中で、ハイブリッド型の研修を積極的に取り入れていく。

③主体的、対話的で深い学びの実現

「主体的・対話的で深い学び」は子供の学びの姿だけではない。「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成、採用、研修等の在り方について」には、新たな教師の学びとして「個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、主体的・対話的で深い学び」とあり、今後は、「主体的・対話的で深い学び」を「教師の学びの姿、研修に向かう姿」として捉え



る必要がある。

それを簡潔に表した言葉が「教員の学びは子供の学びの相似形」であり、学びの大きさや内容は違えども形や方向性は同じということである。子供たちに求めている主体的、対話的で深い学びを、まずは教師が行って見せる必要があり、研修に対して主体的に、協働的に、深い学びを実現していく必要がある。

この中で、私が最も重視するのは「主体的に」ということである。子供たちの主体的・対話的で深い学びを実現しようとしたときに、一番考えるのが「全員の子供たちに、いかに主体的に取り組ませるか」ということであり、主体的に取り組むことができなければ深い学びは実現できない。

これは、教員も同じであり、主体的に研修に向き合うことができれば、研修の効果は薄くなってしまいうだろう。大多数の教員は、主体的に研修に取り組むことができているだろうが、状況によってはそうではない教員がいるのも、自身の過去の経験から推測できることである。そういった教員に、いかに主体的に研修に取り組んでいただくかということ、県総セとしてもしっかり考えていく必要がある。また、今後、校長が研修履歴をもとに、各教員に対して、対話によって研修の受講を勧めていくことになる。そのときに気を付けていただきたいのが、教員の気持ちとして「やらされる研修」ではなく、「やりたい研修」となるように対話をするということだ。対話の中で教員本人の困り感や思いを共有し、主体的に取り組めるように導いていただきたい。また、これについては具体的に記述しないが、今後「教員が主体的に研修に取り組むための対話の在り方」などの研修を、校長研修の中に取り入れていく必要性も感じているところである。

「主体的に」あるいは「学び続ける」という観点から、県総セとしては以下のように研修体制を構築していく。

(ア)希望研修の充実

悉皆研修や推薦研修は、個人の希望に関係なく、研修体系に基づき、それぞれのキャリアステージで、あるいは職種で研修を受けていただくことになる。したがって、「主体的」という言葉は当てはまりにくいのだが、希望研修は、自分の受けたい研修を受けられるため、より主体的に受講することができる。主体的な研修を進めるに当たって、希望研修の充実が必要不可欠なものである。自分に足りない資質能力を補うために、あるいは、自分の長所を更に伸ばすために、希望研修を大いに活用していただきたい。そのためには、県総セとしても、様々な教員のニーズに合わせた研修コンテンツを用意する必要がある。令和6年度から国の研修履歴システムがスタートするが、そのプラットフォーム内に、数百件の研修コンテンツが用意される予定である。県で用意する希望研修と合わせて、国の研修コンテンツも活用しながら、研修ニーズに対応した希望研修を構築していきたい。

(イ)eラーニング研修の推進

研修は、できれば対面で行いたいと考えるが、様々な理由により、学校を離れて研修を受けることが難しいという方がいると思う。そういう方たちのために、研修機会の確保という観点からもeラーニング研修を推進していく必要がある。内容的に、協議であるとか、操作や実験など、対面の必要性がある研修は、基本的に集まっていただくが、講義形式の研修については、eラーニングに積極的に変えていく。送信手段で今後検討が必要だが、いつでもどこでも研修が受講できるような体制を構築していきたいと考える。

(ウ)「困り感」からスタートする研修

自らに学ぶ必要性があれば、意欲的に学ぶことができる。自分自身に足りないもの、うまくできないところから課題を設定し、それに沿って研修を進めていく。そのような研修を今後実施していきたいと考えている。自分の困り感から課題を設定し研修を行っていくことにより、主体的に取り組むことができるし、より大きな成果も上げることができる。ただ、現状では、個別の課題設定による研修は、講師の確保の面等から実施は困難である。今後、国で行う研修を参考にしながら設置に向け検討を進めていく。

(エ)研修事業一覧の学校配付

以前は、「研修事業一覧」を各学校に配付して、目に付くところに掲示していただいていたが、研修についてはアストラの中で確認できることから、令和2年度から配付しないことになった。だが、近年、コロナの影響もあると思うが、希望研修の受講者の減少や研修の失念者の増加が問題となっており、少なからず「研修事業一覧」の配付中止が影響しているのではないかと考えている。日常的に「研修事業一覧」を目にすることが、研修に対する意識の高揚につながり、それが、研修の失念や二重申請の防止にも役立つものと考ええる。今年度末から「研修事業一覧」の配付を改めて実施する予定である。

④研修機会の確保

教員免許更新制度の発展的解消に伴い、経験年数に応じて、最低限必要な研修は用意していく必要がある。教員免許更新制の問題点は、教員免許の期限が10年に区切られてしまったことと自費で研修を受けなければならなかったことであり、10年ごとに研修を受けることについては教育公務員特例法第21条にあるとおり教員として積極的に行わなければ

ならないことと考える。それぞれのキャリアステージでどのような研修が必要なのか検討を重ね研修を組み直していく。

(ア)20年目研修、30年目研修の実施

正規採用となっておよそ10年目の教員は、「中堅教諭等資質向上研修Ⅰ」を受講するが、それ以降、研修を受ける者と受けない者が出てきてしまうのは問題である。変化の激しい社会の中で、教育課題も次々に生じている現状から見れば、少なくとも10年に一度は研修を受ける必要があるだろう。県総セとしては、経験20年目、経験30年目の教員を対象とした研修を設定し、中堅教諭等資質向上研修Ⅰも含めて、研修内容が重ならないように、また、それぞれのキャリアステージで必要な研修をよく吟味し、設定している。

(イ)講師を対象とする研修の実施

県内の臨時的任用講師の状況は、8月1日現在で、小中学校が約2,300人、高校が約350人、特別支援学校が約270人となっている。これだけ多くの臨任講師が学校に入っている状況で、それぞれが学級担任や教科担当を担っていることを考えると、講師の指導力向上は喫緊の課題と言える。経験の浅い講師は、多少なりとも不安を抱えながら教壇に立っていることだろう。そういった不安を少しでもなくし、自信をもって教壇に上げられるようにするために、来年度から講師を対象とする研修を以下のように実施する。

○種別：推薦研修

○対象：臨時的任用講師（学級担任や教科担当）、講師経験1年目、2年目の者

○推薦：各教育委員会から推薦（人数については実施する際に連絡）

○回数：年間2回（年度の早い段階で実施）

○内容：学習指導、生徒指導等、教員として最低限知っておきたいこと

各学校においても、校長先生を中心に講師を含む若手の育成は行われていると思うが、あわせて、県総セにおいても研修を実施し、教員としてのベースとなるものをしっかり身に付け、自信をもって教壇に上られるように支援していきたいと考える。

4 教員等の育成について

県総セは、「千葉県・千葉市教員等育成指標」に基づき、研修を構成し実施している。冒頭にも記述したが、県総セとしては、すべての学校種に対応した、また、考えられるすべての課題を網羅した研修を設置し、千葉県内すべての教員の資質能力の向上を目標に取り組んでいる。ただ、「県総セの研修をしっかり受講すれば、育成が達成される」とは思っていない。むしろ、教員等の育成を考えたときに、県総セが関係するのはほんの一部分であり、大部分はOJTを含めた各学校での実践・研修であると考えている。県総セの研修から離れてしまうが、各学校における育成について少し触れさせていただきたい。

(1)講師を含む若手教員の育成

各学校に若手の教員が多く入っていると思うが、若手をしっかり支えていく、学校全体で育てていくという意識を持つことが大切である。学年会（単学級の学校においてはバディ学年会）や教科部会の中で、単元の進め方や授業のポイント、教材の作成、板書の構成など、細かいところまで一緒に作っていただきたい。学年会のメンバーがみんな若いのであれば、みんなで進め方を考えていただきたい。これは若手の育成とともに指導の平準化においても重要なことである。

また、授業力向上のために授業参観を行っていると思うが、その際に、若手にはできるだけ良い授業を見ていただきたい。料理人が

料理の腕を上げようと思ったときに、おいしい料理屋に行くのは当然であって、まずい店に行ってもまずい理由を考えても自身の向上においてあまり意味のないことである。まずは、よい授業を見て、自分の目標とする授業の様相を固めていただき、それに近づくために何をすればよいのかを考えていただきたい。

(2)校内研修の充実

校内研修を考えたときに、教科の推進や学校の伝統はもちろん大切だが、今後は今まで以上に教員の資質能力の向上に視点をおいた校内研修を行っていく必要があると考える。

教員等の育成においては、学校での研修やOJTが大きな役割を担っていると考えられ、「公立の小学校等の校長及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」の中でも、校内研修を活性化させることが明記されている。自校の校内研修が教員の資質能力の向上にどれだけ有効かという視点で今一度見直し、校内研修を更に充実、活性化させていく必要があると考える。

5 おわりに

「千葉の子どもたちの未来のために」

これは、県総セが各種事業を進めていく上でのメインテーマである。県総セは、子供たちの未来のために、先生方の資質能力向上を目指して研修事業を充実させていく。先生方は、目の前の子供たちのために、絶えず研究と修養に努め、自身の指導力を高めていく。校長は、自校の子供たちのために、校内研修やOJTを充実させ、先生方の指導力を高めていく。それぞれの立場で、それぞれのやるべきことを考え、確実にこなしていくことが大切である。県総セは、今後も「チーム千葉」の一員として、千葉の子供たちの未来のために頑張っていく所存である。