

2. 教員の意識改革をめざした教員研修

岐阜市教育委員会教育研究所主幹 後藤 知利

1 はじめに

岐阜市教育委員会では、平成14年度より評価の観点を明確にした「指導と評価の計画」の作成と改訂を継続している。この事業の成果として、小学校1年生から中学校3年生までの9年間に学ぶ全教科の各単元指導計画と、合計で6,759時間分の各単位時間の展開案をデータとして収録した。

このデータは、校内授業研究会や校外研修会などの提案授業で活用され、授業研究会では「参加者が同じベースに立っていることから、討議の視点を『指導者は子どもの実態に応じてどのように指導の工夫・改善を考えたか』に絞り込むことができる。」などの好評を得ている。

しかし、「自分の授業では使えない・役立たない。」という声もある。そこには、自分の指導観や教材観に自信をもって実践を進めている先生方の声もあり、これについては、そういった先生方の実践も取り入れて、一層岐阜市の子どもたちに力をつける授業づくりの資料となるよう改訂を進めたいと考えている。

その一方で、収録された展開案を、目前の子どもの状況に合わせて教材や展開の工夫をしてみようという積極的・創造的な姿勢の弱い先生からの声もないわけではない。このような消極的な意識は、教職員研修に対する意識と共通するところがあるように思われる。消極的意識からは「自らの指導力や専門性の可能性を切り拓くために求めて研修したい」「自己課題を解決するための研修をしたい」という意欲は生まれてこない。教員が自らの可能性を切り拓いていくための研修は、その教員自身の教育観・指導観などについての意識改革を図っていくことに他ならない。以下に、市内全教職員が自己の可能性の開発、自己課題の解決を目的とし、自信をもって子どもたちの前に立てる教育力をつけるために教職員研修に臨み、真に教育力をつけていく研修のあり方について、岐阜市教育委員会としての展望を述べてみたい。

2 岐阜市の教員研修の現状

(1) 岐阜市教育研究所の役割

岐阜市は平成8年度中核市となった。これに伴い、県費負担教職員の研修権限が移譲されたが、当分の間は県教育委員会の理解のもと、共催という形で教員研修を進めてきた。しかし、地方分権が推進される中、岐阜市独自での研修体制の確立が強く要請されるようになった。平成12年、今日的な課題に対応できる幅広い指導力など、岐阜市の教員の資質向上をめざし、岐阜市の教育に関する調査、研究及び研修を担うことを目的として岐阜市教育研究所は設置された。

開所5年目を迎えた平成16年度には、初任者研修、12年目（十年経験者）研修、新任教頭研修、新任教務主任研修などの基本研修、教育課程研究集会を岐阜市単独実施とした。併せて、研究主

任研修や教務主任研修、年度内に51歳を迎える教諭を対象とした学校経営中核者研修など、受講者を指定した研修（以下「指定研修」）も開設した。また、岐阜大学教育学部との協定を締結し、12年目研修における大学研修や、岐阜大学教育学部教員を講師とした研修講座も開設している。

平成17年度には、指定研修を27講座、受講を選択希望できる研修（以下「希望研修」）は59講座開設した。希望研修の内51講座は、夏季休業中に集中実施とした。教育課程研究集会、指定研修も含めた夏季休業中に実施した研修の受講者は延べ3,519名であった。これは、岐阜市の研修対象教職員約2,000名が、一人当たり1.8講座を受講した計算になる。

（表1）開所から6年間の利用者等の推移

年度	12	13	14	15	16	17
利用者総数	589	10,517	15,704	15,597	19,641	19,308
講座数	16	37	68	73	79	86
研修者総数	589	1,941	6,397	7,923	6,163	4,922

※17年度については平成17年12月末日現在の状況

本年度受講された教職員には概ね好評で、その感想や目的意識の明確な要望が寄せられた。

- ・パソコン講座はわかりやすくよかったので、来年度も是非開設して欲しい。
- ・合唱の研修が実践的なものだったので、他の研修も学校現場で使える実践的なものがよい。
- ・特別支援教育コーディネーターの研修に多数参加して改革に備えられるようにして欲しい。
- ・アスペルガーの生徒への対処法を学びたい。特別支援教育の講座を更に多くして欲しい。

一方、平成17年度岐阜市教育委員会の実施した教職員研修を一講座も受講しなかった教職員は約340名、研修対象教職員の16%程度という状況もある。

- ・せっかく子供たちをおいて出張しているのだから、先駆的な実践やスーパー先生の実践や新教育動向など紹介して下さるとやる気になる。
- ・間に合わせの研修より、日々の責務を真剣に全うすることの方が、真の実践力につながるのでは。
- ・研修より、もっと学級の子どもに寄り添い、いろいろなアイデアを試していく時間が欲しい。

このような意見もあり、より市内教職員のニーズに沿った、「間に合わせの研修」と感じさせないよう内容の充実を図った研修を企画していかななくてはならないと考えている。

（2）アンケートに見る教員の研修意識

岐阜市教育研究所では、夏季休業の終わった9月に、教職員研修に関するアンケートを実施している。平成17年度は、教職員研修に関する意識調査も合わせて実施した。その設問と回答は以

下のものであった。

(設問) 貴校の教職員の皆様は「研修」に対してどのような意識をもってみえるでしょうか。	絶対不可欠	53.8 %
	できればしたくない	2.9 %
(設問) 本年度、指定研修は必ず参加する研修と答えられた教職員の割合をお答えください	63.4 % (できれば参加したくない研修と回答した教職員が校内全職員の50%を超えた学校 9校)	
(設問) 本年度、まったく研修に参加されなかった教職員の割合をお答えください。	15.9 % (1校平均4.4名)	
(設問) 研修成果還元の設定についてお答えください。	場を必ず設ける	5 校
	できる限り場を設ける	52 校
	研修者個々に委任	16 校

平成17年9月30日締切 回答77校(園) 中73校(園)の回答から

「研修はできれば受けたくない」という回答が約3%という割合であったことから、岐阜市の教職員の研修意識は低くはないととらえる。現に、「学年主任や指導部長への研修に重点を置いて欲しい」「中堅層を育てるという点で学年主任研修や教科主任研修を設けて欲しい」といった講座新設についての意見や、研修の内容についての「指定研修は増やしたほうがよい。聞くだけでは弱いので参加型だったり、研修のまとめをしたりして能動的になるとよい」、「研修の意図を明確にして、この研修で何が結果として報告できるようになるのか、どんなスキルを身に付けることができるのか等を示すことが必要ではないか」など前向きな意見を多くいただいた。

また、多くの学校で、研修成果還元の間を位置付けるよう努力されていることもわかった。このことから、研究所での研修は各学校の最小限の教職員が受講し、校内研修として成果還元の間を設けていただけるよう啓発していくことで「もっと学級の子どもに寄り添いたい」という先生方の要望にも応えていくことができるのではないかとという新たな方向も見えてきた。

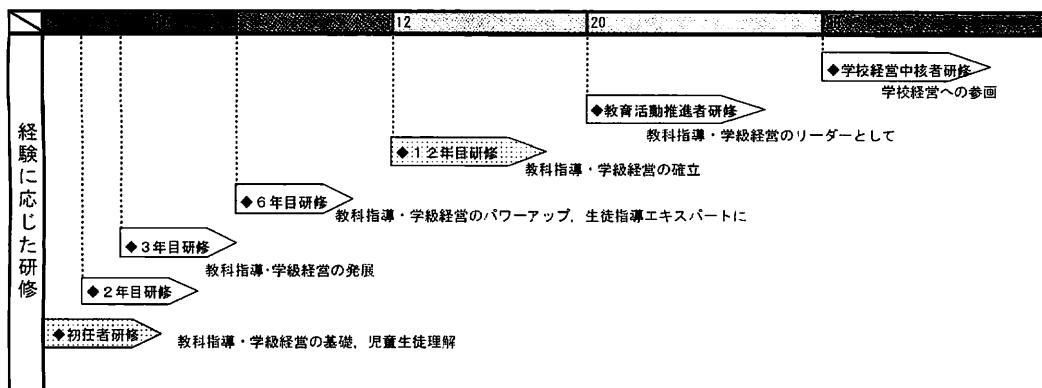
3 平成18年度教職員研修の展望

(1) 教職員研修の体系づくり

教職員が、自らの指導力や専門性の可能性を切り拓くため、自己の教育観・指導観の改革、あるいは自己課題を解決するために積極的に研修に臨む意識を生み出していきたい。その一つの方法として、教職員の経験年数や職能に応じた、いわゆるライフステージに沿った研修の体系化を考えてきた。これは今後も重視していく。

経験に応じた研修では、平成17年度、その年度に51歳を迎える教諭を対象に、それまでの経験を生かして学校経営への参画を促す意味での「学校経営中核者研修」を位置付けたが、これは継続する。平成18年度は更に、教職20年目を迎える教員を対象として、教科指導・学級経営のリーダー的な役割を期待する「教育活動推進者研修」を新たに位置付ける。

(表2-1) 平成18年度 指定研修の実施体系 (経験に応じた研修)



これによって、初任者－2年目－3年目－6年目－12年目－教育活動推進者（20年目）－学校経営中核者（およそ30年目）という節目に、その経験を生かすことや校内での立場の自覚を促す研修を位置付けられることになる。

職能に応じた研修としては、平成17年度どおり基本研修である新任教頭、新任教務主任、特別支援・通級指導教室新任担当者の各研修と、人権同和教育幹部研修、情報管理等を含む校長・教頭研修、教務主任、研究主任、人権同和教育、特別支援教育、保健、安全、給食、情報教育、幼稚園教育の各担当者を対象にした研修を継続する。平成18年度はこれに加えて、学年主任、教科等指導員、小学校英語の各担当者を対象とした研修を実施する。

学年主任研修は、学年3学級以上の小・中学校の学年主任を対象に、小学校高学年と中学校3年生、小学校中学年と中学校2年生、小学校低学年と中学校1年生の組み合わせにより3年サイクルでの実施を考えている。小学校英語担当者研修は、平成16・17年度特区指定によって推進してきた小学校英語教育を充実・定着させていく目的で実施する。

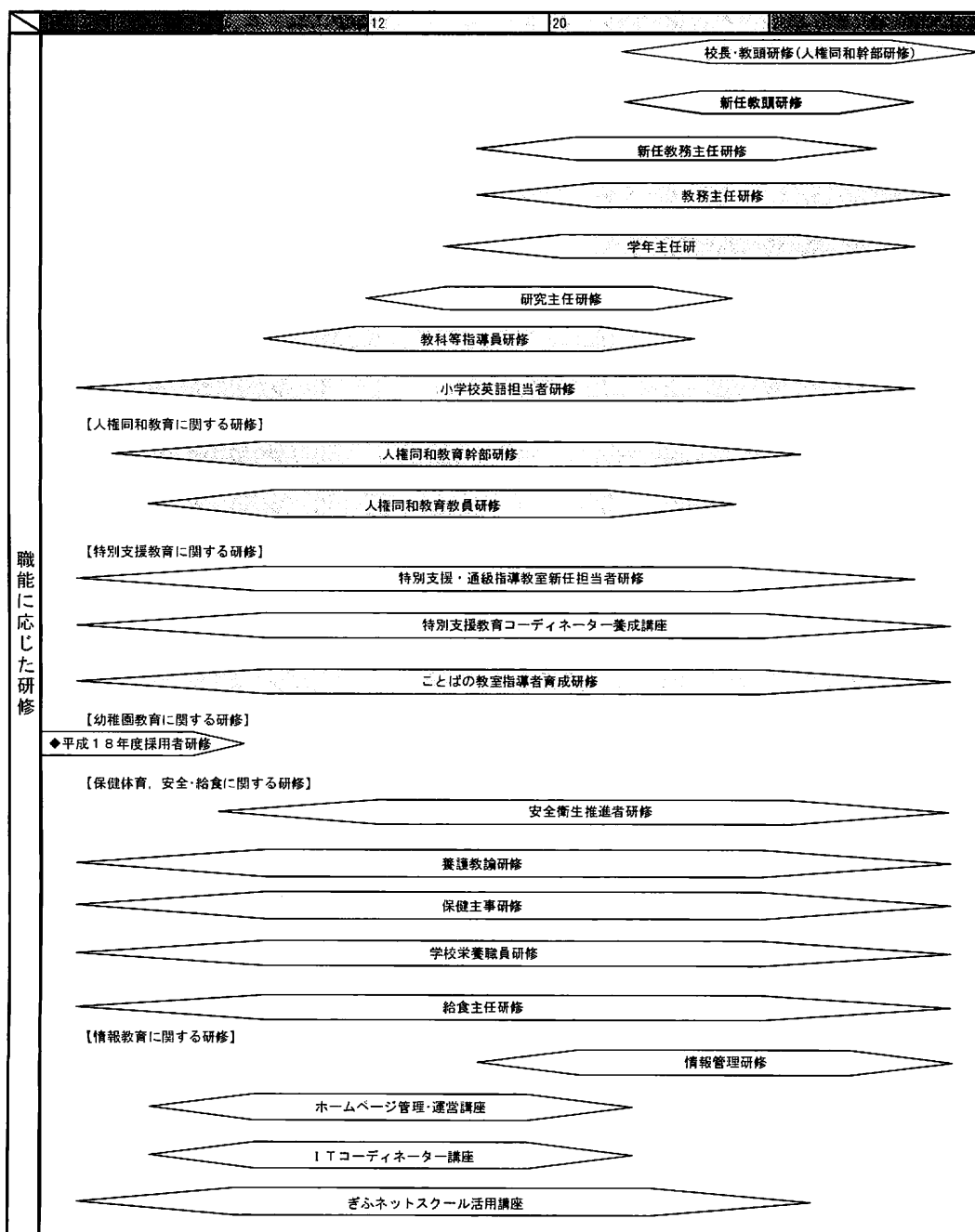
更なる試みとして、平成17年度までの反省に立って、それまで希望研修として実施した研修で、受講者を指定することで大きな成果を期待できるものについては、職能に応じた研修の内容として組み込むことにした。具体的には、以下のようなものである。

- ・「学校運営・学校管理」講座を教務主任研修、教育活動推進者研修、学校経営中核者研修の内容として位置付ける。夏期講座（希望研修）でも一講座を開設する。
- ・「教育活動の工夫」講座のうち、「揭示」・「遊び」・「学級通信」については初任者研修に、「開かれた学校づくり」は教務主任研修の内容として位置付ける。
- ・「教育動向」を教務主任研修、「教育法令（学校事故対応）」は学年主任研修の内容として位置付ける。

これによって指定研修が平成17年度の27講座から35講座に増加する。これには、希望研修を59講座から47講座に精選することで対応する考えである。

また、先のアンケートからも、「夏季休業中の研修なら参加しやすい」という声も多く、指定研修も可能な限り夏季休業中に実施できるように配慮していきたい。

(表 2 - 2) 平成18年度 指定研修の実施体系 (職能に応じた研修)



(2) 研修方法・内容の改善

平成17年度の研究主任研修では、校内研修の進め方の一手法としてブレインストーミング法を体験する場を設けた。これは、「校内研修会が形式化して深まりが見られない」という研修前の調査に基づいて、職員がお互いに計画の全体像を理解し、共通の認識に立つことの重要性の理解と、その具体的な手法を紹介するというねらいで実施した。

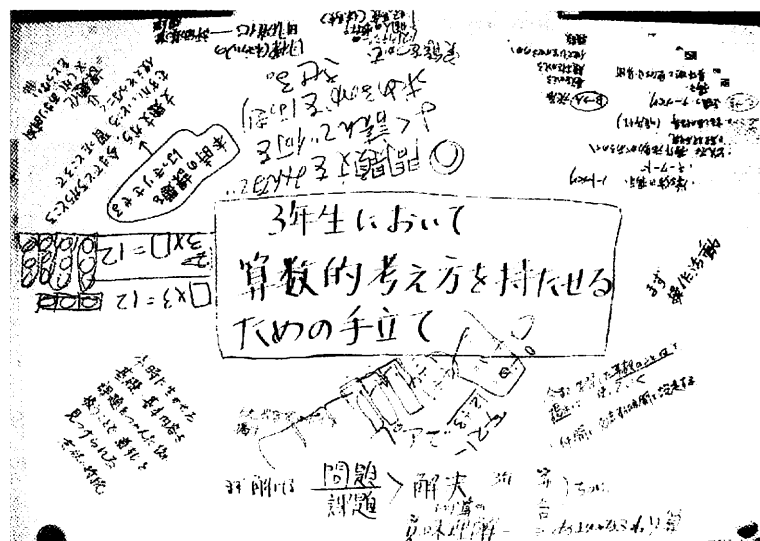
具体的には、受講者各個に「校内研究改善に向けたチェックシート」の作成と、そこから改善を図っていくとよいと思われることを三点に絞る作業を課した。これを、中学校区を基本に編制したグループごとに持ち寄り、グループごとの二つの課題に集約した。その上で、一つの課題に

についてブレインストーミング、もう一つの課題についてブレインライティングによって解決策の討議を行った。更に「解決策整理シート」に着手が容易か困難か、効果の期待が大きい小さいかなど討議された解決策を整理、全体に発表するという体験型研修であった。

研修後の感想は以下のものであった。

- ・ブレインストーミング法、ブレインライティング法の体験により、全職員による建設的な意見の交流が短時間に効果的に行えることがわかった。是非活用したい。
- ・自校チェックによる課題の明確化と問題を解決するための討議法がよく理解できた。特にブレインライティング法は発想の広がりを感じ有効であると思える。

このように、平成17年度の研修講座では意図して講義形式を減らし、資料交流や体験型の研修を導入するようにした。教育課程研究集会でも、ブレインストーミング法やKJ法による問題解決討議型の研修を積極的に取り入れた部会が増えた。従前の研修形式については「資料交流するだけの研修には意味がない」という意見も寄せられている。しかし一方では、「開発した教具や作品、児童のノート等も交流し合えると子どもの発達の様子が分かり、教師の刺激になると思う」とか「学校やブロックでの実践をもっと知りたい」という



ブレインストーミングで使用した模造紙

意見も多くある。今後も研修の手法として、交流を取り入れた講座運営の工夫や参加・体験型の研修の積極的な導入について、更に試行を重ね、より充実した研修の手法を模索していきたい。

研修内容の周知ということでは、平成17年度から「教職員研修シラバス」を作成し、研修のねらいや大まかな内容を、市内学校間を結んだイントラネット上に公開した。年度の早い時期に年度の計画を示したため、研修実施が迫った段階で内容等の変更を余儀なくされることもあった。これによって、先のシラバスに示された内容で受講を選択した受講者のニーズに十分添えない研修となった場合もあった。今後も、受講者のニーズを把握しながら、研修の内容をより精選し、正確を期した上で「教職員研修シラバス」として示していきたい。

その具体策として、「シラバス」を二回に分けて示していくことを考えている。第一弾は、4月、指定研修のうち転入職員研修会や教育課程研究集会等を除く35講座と、希望研修の内「授業改革」、「教育相談」のように研修期間が年間に渡るものと、初任者研修と兼ねて実施する「社会人としてのマナー」の3講座の内容のみを示す。夏期研修講座44講座については、内容と講師を

明確にした上で、第二弾として5月末に示す計画である。当然、受講の受付も二段階で実施していくことになる。

(3) 研修管理システムの導入

これまで岐阜市では、研修受講の申し込み方法が煩雑で、教務主任の先生方には非常に迷惑をかけた。それは、4月当初には、県総合教育センターの実施する研修へのインターネットによる申し込み、岐阜教育振興事務所の実施する研修への申し込み、そして岐阜市教育委員会の実施する指定研修等への申し込み、さらに6月に夏期研修講座への申し込みが必要であったからである。

特に、中核市として初任者研修等の基本研修を独自で実施しているのだが、県教育委員会もその受講履歴の把握を必要としている。これは、岐阜市の教職員は岐阜県の教職員であり、人事異動で市外（県教育委員会の研修権限下）に転任する機会もあり、当然のことである。しかし、そのために基本研修受講者は、岐阜市にも岐阜県にも申し込みを行わなくてはならないことになり、現場の混乱を招いた。

そこで岐阜市では、平成17年度に研修管理システムを導入した。これは、各学校の教職員を予め登録しておいて、学校ごとに設置する申し込み担当者(学校ごとのIDとパスワードを割り当て、管理・運用は教務主任を指定する予定)が、自校の教職員の研修受講を一括して申し込むことができるというものである。また、各学校の一人一人の教職員にもIDとパスワードを割り当てるので、受講を申し込んだ研修についての情報や自分の受講履歴の確認もできる。

この研修情報に県、教育振興事務所の研修講座を登録することで、各学校は先の三通りの申し込みを一括で完了できる仕組みである。この後、岐阜市教育委員会で、受講希望者を、県、振興事務所、市のそれぞれの研修に振り分けて管理、連絡・調整を図っていこうと考えている。これによって、研修申し込みについての各学校の手間はかなり省くことができると考えている。

4 連携強化の重要性

以上のような展望を実現していく上で欠かすことができないのは、県総合教育センターや岐阜教育振興事務所、岐阜大学教育学部との連携の強化である。

岐阜市教育委員会では、子どもや地域の実態、市の施策に合った研修の充実を重点に考えて指定研修を増やし、希望研修を精選していく。希望研修は教職研修に相当する内容であるが、これについては県総合教育センターにも多くの研修講座が設けられている。「センター研修で受けた『手話』の講座がとてもよかったので、市の研修にも入れて欲しい。」といった意見も聞かれるが、県が実施する研修講座と同様の内容の研修を岐阜市が実施する必要はない。同様に、岐阜教育振興事務所が実施される研修でも、岐阜地区を対象とした研修には参加する必要がある。それだけに、県総合教育センターや岐阜教育振興事務所と連携することで研修内容の競合や重複を避け、精選を進めていくことが重要であると考えている。

また、岐阜大学教育学部との連携によって、アクトプランの推進に協力していくことで、次代を担う教員の育成にも貢献したい。更に、岐阜市小・中学校教職員の研修をより専門性の高い、時代の要請や最新の情報を踏まえた充実した内容としていく上で、岐阜大学教育学部教員の指導を仰ぐことも不可欠であると考えている。この意味からも、連携を一層強化していきたい。

また、市内各学校との連携が重要なことは言うまでもない。具体的には、校長会、教頭会、教務主任会等の機会をとらえて研修の意義や内容についての理解と周知を図っていききたい。そして各学校において、教職員への理解と周知が図られると共に、一人一人の教員に、個々に応じた研修参加が促されるようにしていきたいと考えている。

岐阜市教育研究所では、平成17年度より「岐阜市教育研究所運営委員会」を設置し、教職員研修も含めた岐阜市教育研究所の諸事業について協議いただき、その提言を運営に反映していこうと考えている。委員会は、市内小・中学校校長会の代表4名、岐阜大学教育学部教員2名、県及び市の小中学校教育研究会事務局代表、岐阜市教育委員会学校指導室員で構成している。教職員研修の内容や実施方法等については、この委員会での協議、提言を受けた上で校長会に諮っていく。その上で、事業説明会等の折に教頭、教務主任に対し、より具体的な提案・説明をしていくことになる。

平成17年度までも、指定研修も経験年数に応じた研修と職能に応じた研修として体系化を図り、研修体系のイメージ、研修内容の一覧と共に「教職員研修シラバス」で示してきた。講座でも「社会人としてのマナー」として教育関係者ではない講師を招いた研修を導入してきた。しかし、その周知には今一つの観がある。この研修体系とその意義、研修内容の周知は、各学校との連携の中で最も重要な案件になると考えている。

5 おわりに

文部科学省が平成17年8月に発表した「公立学校教職員の人事行政の状況調査」の結果では、すべての都道府県・政令指定都市の教育委員会が指導力不足教員の認定制度をもっており、2004年度、長野県とさいたま市を除く58教委が認定を行ったという。そこで指導力不足教員として認定された者の年代別内訳は、40代49.6%、50代34.3%で、40代以上の「ベテラン教員」が大半を占めたというのである。これに対して、初等中等教育企画課長は「最近の子どもの変化についていけなくなっているのではないか」という見解を示している。

私たち教職員は、「子どもに寄り添う」ことは重要であると考えている。これに間違いはない。しかし、どのような意図や視点をもって子どもに寄り添うのか。また、自分の意図や視点は妥当であるのか、手法は適切であるのかについて客観的に振り返ることは難しい。そこに「これまでこの指導でよかったのだから、新たなことを考えなくても、これまでのままでよいではないか」という消極的意識も生まれがちなのではないか。このような自分の財産を切り崩していくような指導姿勢に安住してしまったところで、今の子どもに通用しない指導となってしまっている場合があるのではないだろうか。

ここにこそ研修の意義があると考えている。すなわち、私たち教員は、今の子どもたちの状況をどのようにとらえ、どのような指導法で対処していくのかななどを真摯に学び続けることが重要である。そこで、岐阜市内のすべての教職員が「自分の指導力や専門性の可能性を切り拓いていくには、たとえ指定された研修であっても、課題をもって積極的な姿勢で学ぶことが大切だ」という意識をもってもらえるように研修の充実を図っていかねばならないと考えている。