

いしかわ新教員研修制度

～ 学びの力を育む指導力の継承と専門性の確立を目指して ～

平成26年5月

石川県教育委員会

目 次

はじめに	1
I 学校教育の現状と課題	2
1 教員の世代構成の変化	2
(1) 教員の大量採用と若手教員の育成	2
(2) 世代構成の不均衡を打開するための中堅層の資質能力の向上	3
(3) 大量退職前のベテラン層の活用と指導力の継承	3
2 学校教育を取り巻く状況の変化	4
(1) 時代の動向に迅速に対応できる管理職等の資質能力の向上	4
(2) 学校現場における課題の複雑化・多様化	4
① 学校の組織的対応力の向上	4
② 信頼される開かれた学校づくりの推進	5
(3) 社会や産業の変化の加速	6
常に学び続ける教員像を確立するための支援	
II 研修制度改革の方向性と対応	7
1 教員の世代構成の変化への対応	7
(1) 優秀な資質を備えた人材の確保	7
(2) 初任段階における早期の人材育成	7
(3) 中堅層の学校運営参画意識の強化	8
(4) ベテラン教員の活用	8
2 学校教育を取り巻く状況の変化への対応	9
(1) 管理職研修等の体系的・計画的な充実	9
(2) 様々な課題に対してより高い専門性を身に付けた教員の育成	9
(3) 今日的課題に対する解決力の育成	10
(4) 学校研修の活性化	10
(5) 個人の能力に応じた研修の提供	11
(6) 教員の自主的な研修に対する支援	11
(7) 効率的な研修の実施	11

【 資 料 】

はじめに

本県では50歳以上の教員の占める割合が半数近くに上っており、教員の大量退職・大量採用が今後も続き、教員の世代交代が一気に進むことから、指導力の継承が大きな課題となっています。

また、経済のグローバル化や科学技術の急速な進歩、情報化、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、学校現場の抱える課題も複雑化・多様化するとともに、学校教育において指導すべき事柄の増加や求められる人材像の変化も明らかとなってきており、学校や教員の指導力・対応力のより一層の向上が喫緊の課題となっています。

これらの諸課題に対応するには、教員個々の資質能力に加え、学校の組織としての対応力をともに高める必要があります。

そのため、各種の教員研修を通じて、学びの力を育む指導力の継承と組織的対応力の向上に必要な専門性の向上・確立に努めてまいります。研修の具体的枠組みとしては、本県の教員を目指す学生や講師を対象とした実践的な研修を既に実施しているいしかわ師範塾において、次代の中核的リーダーの育成を図る現職教員対象の研修を今年度から新たに実施すると同時に、県教育センターの管理職研修や基本研修、教務主任等の指定研修、課題選択研修等を拡充させることといたしました。

各学校においては、学校長のリーダーシップの下、それぞれの教員が研修で得た知識・技能を活用し、学校研修やOJTなどにおける実践を通して、計画的な人材育成を進めるとともに、直面する課題に学校が組織として対応できる体制づくりを整えることを急がねばなりません。

なお、各研修講座の内容については、教育基本法、学習指導要領等の国の基本方針や改革の方向性、本県教育の基本理念・基本目標等を踏まえ、時代を超えて変わらない「不易」な事柄はもちろん、激しく変化する時代に即応した「流行」の事柄をもスピード感を持ってしっかりと取り入れていきます。

石川県教育委員会としては、教育力の維持向上を図るため、市町教育委員会や学校、保護者及び地域の方々を中心とする全ての県民の協力を得ながら、今後とも、教員研修の更なる充実に努めてまいりたいと考えています。

結びに、新教員研修制度の策定に当たり、貴重なご意見をお寄せいただきました教員研修制度改革会議をはじめ多くの皆様に感謝申し上げますとともに、子供たちの心身の健やかな成長を図る本県学校教育の指導力・対応力の向上に向け、県民の皆様の一層のご支援、ご協力をお願いいたします。

I 学校教育の現状と課題

1 教員の世代構成の変化

本県では、近年、学校の各分野の中核を担ってきたベテランの教員の毎年350人程度の大量退職が続いてきた。今後も、平成25年度の教員の年齢構成において半数近く（46.1%）を占める50歳以上の教員が順次大量に退職するのに伴い、大量の新規採用者を迎えることが見込まれている。

これはとりもなおさず、これから10年程度で、学校組織の年齢構成上、若手教員が半数近くを占める状況が数多くの学校で出現することを意味する。

現在、40歳代・30歳代の比率はそれぞれ50歳代の半分以下の20%前後でしかないが、10数年後には、この人数で、各学校の運営を円滑に行い、本県学校教育の維持・発展につなげるとともに、次代の中堅・若手教員の育成指導等を担っていかなければならず、このことが大きな課題となっている。

ここでは、便宜上、世代構成を「若手層」「中堅層」「ベテラン層」の三つに区分して述べたい。まず若手層については採用後約10年間の30歳代前半までを、中堅層は30歳代後半から40歳代前半までの約10年間を、ベテラン層は40歳代後半から定年までの約15年間を指すものとする。

(1) 教員の大量採用と若手教員の育成

平成23年度から毎年350人程度の教員が新規採用されてきた。300人を超える大量採用の傾向が今後も続くとすれば、10年後には教員の年齢構成上、半数近くを若手層が占める学校も増加することとなり、小規模校ほど大きな影響を受ける可能性がある。

これまでの教員の資質向上は、県教育センター等の研修機関で、採用後に、まず教科指導や学級経営、生徒指導等に必要な力を中心に育成し、学校経営参画の意識や能力等は主に中堅以降の課題として、その後、時間をかけて進められてきた。

教員は初任段階の者であっても学級担任を任されることも多く、経験の浅い初任者であっても負うべき責務が大きい上に、今後、上記のような教員年齢構成になるとすれば、ベテラン層の大量退職の後、若手層でも組織の重要な役割を担わなければならない状況も格段に増えると見込まれる。このため、若手層がこうした役割を引き受けるだけの意識や能力を早期に高めることのできる教員研修（教員育成）の仕組みを考える必要がある。

すなわち、教員養成大学とも連携しながら、教員採用前の養成段階から、教員や学校教育現場に必要な理論に加え、実践的指導法の修得にも意を用い、優秀な資質を有する人材の養成と確保を図る必要がある。さらに、初任段階から、教員個々の教科指導力や学級経営、生徒指導力の育成と、併せて学校組織の一員として学校経営に参画する意識や態度の育成にも取り組む必要がある。

これらの資質能力は、教育センター等の研修機関のみならず、若手教員が所属する学校の教育現場で実践的な指導場面を通して不断に向上させていくべきである。

その際、若手教員を育成するOJTの推進も極めて重要であり、ベテラン層が長年蓄積した指導力を若手に教え伝えるとともに、ベテラン層の大量退職後の学校を直接に担う現在の中堅層の積極的な関わりも重要である。

(2) 世代構成の不均衡を打開するための中堅層の資質能力の向上

ベテラン層は、全教員の半数近くを占める50歳代に加え、様々な主任を務める40歳代後半も加えると、半数以上の教員がこの層に属する。そして、これらの教員たちが、各学校の中核教員として活躍していることもあり、全教員の約2割しかない中堅層は、これまで各分掌の先頭に立って行動する機会・経験も限られ、ともすれば先輩教員の指示・指導に従うだけでよい状況に置かれていたと言えるかもしれない。

現在の中堅層は、10数年後の本県学校教育の核となるべき存在であるが、人数規模で見ると層の薄さは否定しようがなく、このままいけば、教員の世代構成の大幅な変化に伴う、学校運営のみならず若手教員の育成等への影響が懸念される事態となる。

このため、中堅層の教員に、各学校において様々な教育活動の中核となって活躍する使命感を育むとともに、活躍の機会や場を意図的・計画的に確保し、経験知を高めるよう支援する必要がある。

また、現在、中堅前期で悉皆研修（全員が受講しなければならない研修）が終了してしまい、管理職や主任等の特定の教員以外は、中堅後期以降に悉皆研修の機会がなくなってしまうことから、中堅後期にも必ず研修を受ける機会を設け、絶えず学び続け、自身の資質能力の向上を図る機会を提供する必要がある。

(3) 大量退職前のベテラン層の活用と指導力の継承

これまでの本県学校教育の充実と発展に貢献してきたベテラン層の大量退職は、教育界が長年かけて培ってきた指導力や学校経営力等の弱体化の危機をも内包している。

このため、これらベテラン教員は、退職までの期間に、あらゆる機会を活用して、その指導力等を中堅層のみならず、若手層にも教え伝えることが期待されている。

また、退職後に再任用を希望する人には、学校現場等において様々な立場で引き続き石川の教育界に寄与できる機会を設ける必要がある。そのためには、新たな教育課題に対応するための研修を十分受講できるよう配慮する必要がある。

2 学校教育を取り巻く状況の変化

現在、経済のグローバル化や科学技術・産業技術の急速な進歩、産業構造の転換や就業形態の多様化、少子化・核家族化などの社会の急激な変化に伴い、高度化、複雑化する諸課題への対応が必要となっている。

学校教育においても、確かな学力の確立、道徳や社会規範等の向上への要請に加え、いじめ・不登校・暴力行為等の生徒指導上の諸問題への対応、特別支援教育の充実、ICTの活用への要請など、学校教育における諸課題も複雑かつ多様化しており、こうした課題への対応が求められている。

本文での学校教育の範囲は、公立の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校を対象としており、設置者も市町教育委員会と県教育委員会とに分かれるが、子供の12年間の成長過程を通し、一貫したより実効的な指導が可能となるよう、両教育委員会が連携と協力、協働をさらに高めていく必要がある。

(1) 時代の動向に迅速に対応できる管理職等の資質能力の向上

社会の急激な変化を背景に、学校教育における諸課題も複雑化、多様化しつつある今、管理職においては、国や教育委員会の方針を基に、求める人間像の変化や子供、保護者、地域の状況やニーズを踏まえた創意工夫を凝らした教育活動を展開するため、教育に関する高い理念や識見を有するとともに、地域や学校の状況・課題を的確に把握しながら、学校の目標を提示し、その目標達成に向けて教職員の意欲と実行力を引き出すなどのリーダーシップを発揮することが強く求められている。

また、教員の大幅な世代交代が見込まれる本県においては、副校長や教頭に加え、主幹教諭や指導教諭、主任等の縦のラインの人材育成も急がねばならない。

このため、こうした組織的、機動的かつ計画的な学校運営と人材育成を行うことができるよう、管理職等を対象とした研修のさらなる充実が必要である。

(2) 学校現場における課題の複雑化・多様化

急激な社会や子供等の変化に対し、これまでの学校は、県教育センター等での研修成果も生かしながら、社会を生き抜く力としての思考力・判断力・表現力等を育成する新たな学びの導入や、いじめ・不登校等の問題行動の増加や規範意識の低下等への積極的な対応、さらには、発達障害等の特別な支援を要する子供たちへの対応など、多方面にわたり精力的に取り組んできた。しかしながら、事態の複雑化・多様化を前にして、必ずしも十分な手応えや成果を得るまでには至っていない学校もあると思われる。

また、小規模校においては、教員数が少ないこともあり、複雑化・多様化した諸課題に対応する校内研修が深まりにくいこともある。

①学校の組織的対応力の向上

社会や子供、家庭等の変化などに伴い、確かな学力の向上や規範意識・人間力の一層の醸成、保護者の要望・苦情への対応、地域との連携・協働等に関して、教員

個々の力量や今までの経験・方法だけでは対応しきれない事案が増加している。

このため、校長のリーダーシップの下、学力向上、生徒指導、進路指導、健康・体力づくり、人間力向上などの諸課題に対して、校内の各組織が分業・協働し、組織としての力を発揮していくことが、これまで以上に求められている。

学校にはこれらの課題に強い関心をもち、得意分野としている教員も多くいると思われ、そのような人たちの専門性を一段と高めることができれば、取組チームの核として充分問題解決に当たることができると考えられることから、県教育委員会として、学校の組織的対応力の向上を促進する研修の整備充実を進めていく必要がある。

もちろん、これまでも県教育センター等での校外研修や校内研修など、教員個々の資質向上を図る機会は数多く設けてきた。しかしながら、学校現場においては時として、「研修」は基本的には教員個々の責務であり、各自の意欲や自主的な取組に委ねられているとする考えもあり、研修を通しての人材育成を意図的・計画的に進めようとする学校（管理職）はまだ一部に留まっている。

こうした従来の研修に対する考え方を打ち破り、組織的対応力の向上研修を受講した教員を活用し、社会や子供等の変化に伴う学校の新たな課題に即した学校研修を立案し、組織として絶えず課題発見・問題解決の能力を高めておく必要がある。

② 信頼される開かれた学校づくりの推進

これまで学校は、学習指導要領や各種法令、県や市町教育委員会の方針等を踏まえ、学校が設定したカリキュラムに基づき、児童生徒の心身の成長や学力の向上に教職員が一丸となって取り組んできた。保護者・地域からの高い期待や信頼を背景に、学校の教育活動の説明・報告を概ね受け入れてもらえることが多かった。

しかし、社会が急激に変化し、家庭・地域の教育力の低下等も指摘され、また、児童生徒・保護者・地域のニーズがますます多様化してきている今日、こうした学校外の様々な思いを汲み取り、全幅の信頼を得られるような取組を学校だけで行うことは次第に難しくなっている。

一方、近年、これまでの経験・方法だけでは必ずしも十分に対応しきれないことを自覚し、思い切って学校外の力も活用して、迅速かつ効果的な解決に至った事例も多く見られるようになった。

時代は確実に、これまでの学校単独の取組を評価しつつも、信頼関係に結ばれた学校外の様々な教育力も活用する方向に進んでいると思われる。

学校外の教育力とは、例えば、時代の方向性を先取りして最先端の技術開発や経営戦略を進めている企業の発想力・行動力、家庭や地域の教育力が低下したといわれながらも、まだまだ多くの知恵や郷土愛、共同体意識が残っている家庭・地域の潜在的な教育力、大学や専門機関が有する最新の科学的知見や手法などである。

信頼される開かれた学校づくりとは、家庭や地域社会等に、学校が抱える課題を共通理解してもらい、学校との連携・協働を促進することにより生まれてくるものであり、そのためには、学校は、学校の教育活動や子供たちの状況、それらの課題などについて分かりやすい言葉で伝え、時には交渉することも必要となってくる。

教員は、校内の同僚に留まらず、外部の人にも理解し協力してもらえる説明力や交渉力等を身に付けるための研修にも取り組む必要がある。

また、地域から信頼される学校づくりのためには、例えば、小中高の校種を貫く指導理念や具体的手法、小規模校ならではの指導の在り方などを当該校同士が連携して協議し、自校の指導方針や特色を積極的に情報発信していくことが求められている。

今こそ、学校が一つの核となって、子供たちの心身の成長を育む体制づくりに取り組むべきであり、そのための学校研修の活性化に繋がる諸施策を進めていきたい。

(3) 社会や産業の変化の加速

常に学び続ける教員像を確立するための支援

社会や子供・家庭等の急速な変化を背景に、学習指導要領の改訂や、より組織的・効率的な学校運営を目指した副校長・主幹教諭等の新たな職の導入など、様々な改革・改善がこれまでに進められてきた。

学校現場においても、改革・改善に熱心に取り組むようになってきている。しかし、その際、社会の変化等への対応という大きな問題意識を持たなくても、これらの取組ができたことから、学校自らが学校外の変化に進んで目を向け対応するという発想や行動が育ちにくかったとも言える。

これからの教員は、子供たちが21世紀を生き抜くための力、すなわち、基礎的・基本的な知識・技能に加え、思考力・判断力・表現力等を育成することが求められているが、まず教員自身がこれらの新たな学びを自ら体験し、実践的指導法を自分のものとしておく必要がある。つまり、社会の変化への対応を自らの課題でもありと自覚して取り組んでこそ、新たな学びについての意義や指導の難しさ、指導し得たときの達成感等を実感できる。

実は、新たな学びの場面は、教科学習以外にも、道徳の時間や総合的な学習の時間、児童会・生徒会活動、学級活動、学校行事、部活動、さらには生徒指導や進路指導、個別指導など、学校の教育活動全般に及ぶ。児童生徒は、授業のみならず様々な学びの場で得た既習事項を応用・活用させて、実践的な思考力・判断力・表現力等をさらに高めていくことが期待されている。従って、教員は、こうした指導場面において子供と向き合う時間を少しでも多く確保する観点からも、研修を通して業務の組織化・効率化を図ることが必要である。

時代は一層急速に変化すると思われる。学校や教員自らも、国や県教育委員会等の打ち出す方向性を踏まえながら、小手先の対応で済ませることなく、社会の動向に関心を寄せ、変化を先取りする様々な工夫を日頃から積み重ね、ノウハウを蓄積しておくべきであろう。そのためにも、新たな教育理論や実践的指導法を身に付けるとともに、視野を広げ人間力をも高める絶えざる学びを確立する必要がある。

Ⅱ 研修制度改革の方向性と対応

1 教員の世代構成の変化への対応

(1) 優秀な資質を備えた人材の確保

教員は初任段階から責任ある指導を求められることから、本県の教員を目指す学生や講師は、採用前の段階から、教員として必要な資質能力や実践的指導力等を高めておく必要がある。このため、大学在学時に、教員としての専門性や幅広い知識等を学ぶとともに、教育実習等を通して実際の指導場面に触れたり自身の指導経験を積んでおくことが大切である。県教育委員会は、県内外の教員養成大学とも連携強化を図りながら、こうした学生の積極的支援に取り組んでいく。

その一環として、平成25年度「いしかわ師範塾」を開設し、学生や講師を対象とした、教師としての心構えや学習指導等の実践的指導力の一層の修得を図るための研修(プレ・ステージ研修)を実施し、実際に多くの教員希望者が受講している。

その際、経験豊かな優れた指導力を有する退職教員が指導員となって、模擬授業やロールプレイなどの演習を中心に、実践的な授業づくりの要点を教えている。本県の教員を目指す学生や講師にとっては、まさにこの師範塾がベテラン教員からの知識・技能の継承の場となっているとも言える。特に模擬授業における実践的指導法の指導は大変好評であり、今後とも本事業を継続実施していく。

なお、教員養成大学との連携については、採用前の研修に留まらず、現職教員対象の研修においても、講座全体の構成内容や指導の在り方等に関してそれぞれの役割分担等を念頭に置き、より効果的な研修となるよう進める必要がある。その延長の一例として、いしかわ師範塾の研修講座を、免許更新や教育実習の単位として認定する可能性等についても将来に向けての研究課題として留意する必要がある。

(2) 初任段階における早期の人材育成

県教育センターでは、若手対象の基本研修として初任者対象の「初任者研修」から始まり、採用2年目、3年目の「フォローアップ研修」、5年経験者対象の「若手教職員研修」を計画的に実施している。特に、初任から3年目までの期間を重視し、「初任者育成1000日構想」として一貫した育成を図っているところである。

現在、学校現場は、教員の世代構成の変化に直面しており、若手教員の育成(早期の人材育成)は喫緊の課題となっている。そのため、上記の3つの研修の拡充を図るとともに、初任者に対する心得や、初任者指導員等の先輩教員向けの指導マニュアルを準備する。

若手教職員研修については、名称を5年経験者研修と変え、日数の見直しはもちろんのこと、講座内容においても、5年経験者が授業を公開し、初任者のメンターとしての役割を経験することを通して、後輩教員を育てる意識を育むなど、学校組織の在り方を早い段階から考えさせ、学校経営の一角に参画する意識づくりを取り入れることとする。

(3) 中堅層の学校運営参画意識の強化

現在の中堅層は、ベテラン層の半分以下の人数（全教員の約2割程度）であり、今後の大量退職後の学校を担うのは、間違いなく現在の中堅層に他ならないことから、層の薄さを十分に補うだけの能力の向上が、中堅層に今求められている。

現在「中堅教職員研修」は教職歴15年目の教職員（または15年目に達しない40歳の教職員）を対象としており、悉皆研修としては中堅前期で終了し、中堅後期から定年までの約20年間、全員対象の研修機会は設定されていない。

そこで、現在「10年経験者研修」の4年後に位置付けられている「中堅教職員研修」の実施時期を6年先に延ばし、「20年経験者研修」として中堅後期に実施し、教職生涯全体における悉皆研修の配置バランスを改善する。

「20年経験者研修」は、ベテラン層に入る直前の実施であり、学校の中核を担うに必要な組織マネジメント能力等が身に付く内容とする。

なお、中堅層は、学校研修やOJTの推進役を期待されており、それらのリーダー役を育成するための中堅層を主対象とした研修を計画的に実施していく。

(4) ベテラン教員の活用

ベテラン層は、管理職をはじめ校務分掌の主任等を務め、学校の中核として活躍しているが、10数年後には大量退職することから、ベテランの指導力を、中堅層や増加する若手層にいかに関承していくかが、喫緊の課題となっている。

もちろん、中堅層や若手層の育成のため、県教育センターでの各種研修講座や校内研修サポート事業が数多くの学校で利用されており、今後ますますその充実が期待されているところであるが、受講者は、それらの研修成果を、自校での日々の実践の中で活用してこそ身に付いたものとする事ができる。

このため、通常の教育活動の場面はもとより、学校研修やOJTの実施に際しても、ベテラン教員は、中堅・若手教員が校外研修等で学んだ理論や実践的指導法等を実際の教育現場で生かせるよう、支援する必要がある。こうした取組は、「若手育成塾」のような形で行っている学校もあるが、世代構成の大幅な変化を前にして、今後は次代を担う人材育成の観点から、各学校でも計画的に着実にやっていく必要がある。

さらに、その多くがベテラン層である「マスター教員」については、当該所属校のみならず地域や近隣の学校等にも授業公開や師範授業を行い、新たな学びも含めた優れた実践的指導力の機微を実地に伝えていくことが求められており、着実に拡充していくこととする。

また、優秀な指導力を有する退職教員をいしかわ師範塾の指導員として再任用し、指導力継承の機会を今後も増やしていく。学生や講師が、長い教職経験に基づく豊富な実践的指導法等を直接感じ取ることは大変貴重な体験となろう。

管理職等の再任用職員については、新たな気持ちで教壇に向かうための研修（ストレッチ研修）を実施するとともに、最新の教育理論やその実践法等を学ぶ研修などの受講機会を提供していく。

2 学校教育を取り巻く状況の変化への対応

(1) 管理職研修等の体系的・計画的な充実

本県の管理職研修は、かつては法規演習が多かったが、近年、いじめや不登校、発達障害等の児童生徒に関わる課題に加え、危機管理や組織マネジメント、様々なハラスメント、メンタルヘルス、人事評価、人材育成等の教職員に関わる幅広い事柄についての事例研究等も数多く取り入れてきている。その背景として、生きる力の育成、すなわち確かな学力の確立や心身の健やかな成長を図る上で、こうした様々な今日的課題への迅速かつ効果的な学校の対応が必要であり、校長をはじめ副校長、教頭の管理職や、主幹教諭、指導教諭、各主任等のミドル・リーダーといった縦のラインに繋がる管理職等の組織的な学校運営の手腕向上が強く求められていることがある。

このため、学校経営を司る管理職等への研修をさらに体系的、計画的に充実していくこととし、学校の教育目標の具現化を目指すカリキュラムの編成・実行や学校運営全体を視野に入れた総合的な事務処理能力の発揮に関する様々なマネジメント能力の育成を段階的に図ることとする。

その際、常日頃から緊張感を持ち危機を未然に察知し果敢に対処している民間企業の経営判断や組織的対応を学んだり、学力向上や生徒指導、部活動の振興に実績のある県外の指導者を招聘するなど県内教育界の外にも目を向け、新たな学校経営の参考となる研修講座も検討していく。

管理職等も、管理職研修等を待つだけではなく、県教育センターの課題選択研修等を自ら受講し、各校が直面する今日的課題についての新たな知識・技能や実践的な対応策への理解を常日頃から心掛けておく必要がある。

さらに、校内においては、いしかわ師範塾の「プレミアム研修」(2)参照)や県教育センター等での研修成果を生かしながら、生徒の状況把握等の情報収集や分析、意志決定、実践的な組織対応などの様々な実務的な取組を通して、資質能力を高めていく必要がある。

(2) 様々な課題に対してより高い専門性を身に付けた教員の育成

社会の急激な変化に伴い、学校現場の抱える課題も複雑化、多様化するとともに、学校教育において新たに指導すべき事柄が増加するなど、教員個々の力量や今までの知識・経験・方法だけでは対応しきれない状況が生まれている。

このため、校長のリーダーシップの下、学校の縦のラインを核とした組織的対応力を強化する必要がある。すなわち、校務分掌や学年、教科等の機能別に分業した各チームがそれぞれの専門性を生かし、きちんとした目標を掲げ、そこに至るまでの具体策を明らかにして、諸課題の解決に当たることが大切である。

その際、各チームの担当する諸課題に対し、中核的リーダー(もしくはその前段階のミニリーダー)として適切に対応できる、より高い専門性と実践力を身に付けた教員が必要であり、その養成を図るワンランク上の研修「プレミアム研修」を新たに実施する。

例えば、現状把握・分析や交渉・説得・広報を効果的に行う力、カリキュラムマネジメント、タイムマネジメント、危機管理などの諸マネジメント能力をはじめ、発達障害やインクルーシブ教育などの特別支援教育、メディアリテラシーの情報教育、学力向上等を図る最新の学問・理論などに関する研修が考えられる。

なお、これらの研修で高い専門性と実践力を身に付けることができるよう、その分野の専門家を講師とし、シリーズ化やインターバル化を取り入れた長期間の研修とする。

(3) 今日の課題に対する解決力の育成

近年、いじめや不登校、発達障害など、教員個々の力量やこれまでの知識・経験・方法だけでは対応しきれない状況が増加し、チームとして専門的な対応や指導を行う必要のある事案が顕在化しており、さらには専門機関との連携の必要性も増大している。

各学校においては、(1)で触れたように当該分野の専門性を有する教員を育成するとともに、学級担任や教科担任など、チームの一員として加わる可能性のある教員も、当該事案に対応する基礎的知識・技能を事前に身に付けておくことが、チーム全体の組織力を向上させ、効果的な未然防止や迅速な対応・解決に繋がるものと思われる。

このため、全教員を対象に、いじめ等の生徒指導に関わる研修や発達障害、メンタルトレーニングなど今日の課題に関する研修を、各自の資質能力に応じて受講できるように、県教育センターの課題選択研修を基礎・応用・発展の3段階に区分して実施し、課題解決に関わるチーム力の底上げを図っていく。

(4) 学校研修の活性化

社会の急激な変化に伴い、学校現場の抱える課題が複雑化、多様化するとともに、学校教育において新たに指導すべき事柄も増加し、これまでの知識・経験・方法だけでは対応しきれない状況が生まれていることから、各学校においては、学校研修を優先順位の高い順に計画的に実施し、教員の共通理解の下、協働して対応することが求められている。

その際、外部の専門家や豊富な知見を有する有識者、プレミアム研修参加者、校内研修サポート事業で派遣要請する指導主事等の積極的活用も考える必要がある。

また、幅広い視点から研修の実を高めるため、近隣の小規模校間や異校種間、テレビ会議システムを用いた遠隔地の学校間の共同実施も有効である。

さらには、社会や産業界のニーズの激しい変化に対応するため絶えず工夫・改善を怠らない企業等の経営感覚や取組等を肌で感じ取り、そこで働く人たちに求められる資質能力や人間性、教養等を具に見て取ることも、次代を担う人材育成に携わる教員には有用な研修であると考えられることから、こうした研修実施を積極的に推奨していく。

(5) 個人の能力に応じた研修の提供

教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。(教育基本法第9条)

教員の業務は学習指導と校務分掌に大別され、ほとんどの教員はその両方の業務に携わっている。まず、学習指導においては、小学校ではほとんどの教科を、中学校・高等学校では専門の教科を教えているが、その営みを支えるために、現行の学習内容の各分野に渡る深い理解や効果的な指導法の修得等はもとより、時代の進展や学習指導要領の改訂を受けての、指導領域の追加や新たな教育理論に基づく指導法の導入などへの対応が必要であり、日々変化する児童生徒を念頭に、常に学び続けることが求められている。

また、学級経営や学校行事、生徒指導、進路指導、部活動指導等の校務分掌においても年度ごとの担当替えがあることもあり、また、(2)で触れた今日的課題などへの対応も必要であり、これらについても常に学び続けることが求められている。

このため、教員が業務の各領域に係る自らの資質能力の程度を点検し、伸長・補強するための研修計画を立案し、適切な研修を受講できるよう、県教育センターで実施する各教科等の課題選択研修についても、基礎・応用・発展の3段階に区分した数多くの講座を開設し、研修の一層の充実を図ることとする。

教員個々の研修計画については、自己評価に加え、校長等の指導助言を基に、中長期的な展望を持って立案することが大切であり、その際、これまでの研修履歴のみならず、学会等への参加や研究論文の提出、およびそれらの成果等も記録されていれば、ポートフォリオの観点から見ても大変有用であることから、研修履歴の自己管理を推奨していく。

(6) 教員の自主的な研修に対する支援

教員は、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない、勤務時間以外であっても、教育のプロとしての専門的な資質能力に加え、人間性や社会性、教養等を不断に高め続けることが求められている。

このため、県教育センターの自主研修へのサポートやカリキュラム開発支援室の休日開室などの一層の充実を図る。

また、校種や教科、学問の先端分野への関心等を同じくする者同士が集まっての自主的研究会を開催し、互いに視野を広げ研鑽を積み重ねているグループもあり、こうした研修会への指導主事や講師の派遣など、必要な支援の充実を図っていく。

(7) 効率的な研修の実施

本県は南北に長く、道路環境が整備されたとは言え、県教育センターや県庁等のある1カ所に集まっての研修を実施する際には、往復の移動に数時間を要する場合もある。

このため、研修会場を県教育センター以外の加賀地区、能登地区等でも選定し、

実施するという研修のサテライト化をさらに拡充する必要がある。

また、今日、高度情報通信社会は現実のものとなりつつある。これまでの学校教育においては、ともすれば、情報関係の業務は、情報機器の扱いの堪能な教員や教科「情報」の担当者に任せきりになりがちであったが、状況は一変しつつある。すなわち、身近な日常の世界をはじめ、いずれの産業のどの分野においても情報化がますます浸透していくこれからの時代、その中でたくましく豊かに生き抜いていかなければならない子供たちに、想定外の場面も含め様々な場面で必要な情報収集や情報活用、情報発信等の資質・能力を育成するには、情報教育に直接関わる教科科目のみならず、国語、算数・数学などの教科学習や、道徳、総合的な学習の時間、特別活動等も含めた学校の多様な活動場面で、機会を捉えて必ず子供たちの情報活用能力の向上に向け指導する必要がある。これはとりもなおさず、全ての教員が情報教育に携わらなければならないことを意味する。

さらに、ICTを活用した、より分かりやすく、より定着しやすく、より課題解決に結びつきやすい新しい指導法の開発・普及が求められている。それとともに、ICTの急速な進展に伴う情報機器の質的向上等が急激に進むと思われ、これらの変化に対応するためにも、学校や教員に対する情報教育に関するスピーディな情報提供が不可欠である。

こうしたことから、教材やワークシート、指導案等のコンテンツの素早い入手、職場に居ながらの研修の受講（オンデマンド形式を含む）、ネットを介した共同作業やリアルタイムの質疑応答を含む双方向的な情報交換など、多彩な機能を有するスマート・スクールネット（仮称）の構築と充実を急ぐこととする。こうしたことが、教員が子供と向き合う時間を少しでも多く確保するとともに、本県学校教育のさらなる向上に繋がるものと考えられる。

このため、県教育センターのスクールネットの情報基盤を強化するとともに、教員のICT活用能力を含む情報教育を推進する資質・能力を高めるための計画的・効率的な研修の立案と実施を進めていく。

具体的には、情報基盤としては、扱いの簡単なCMS（コンテンツ・マネジメント・システム）、テキストだけでなく音声や動画などのデータを柔軟に扱えるメディアサーバ、安心して使えるウィルス対策、フィルタリングなど、また、コンテンツ面では、ICTを活用した指導法、教材やワークシート、指導案、公開授業や研修講座の動画等の充実を図っていくこととする。

資料目次

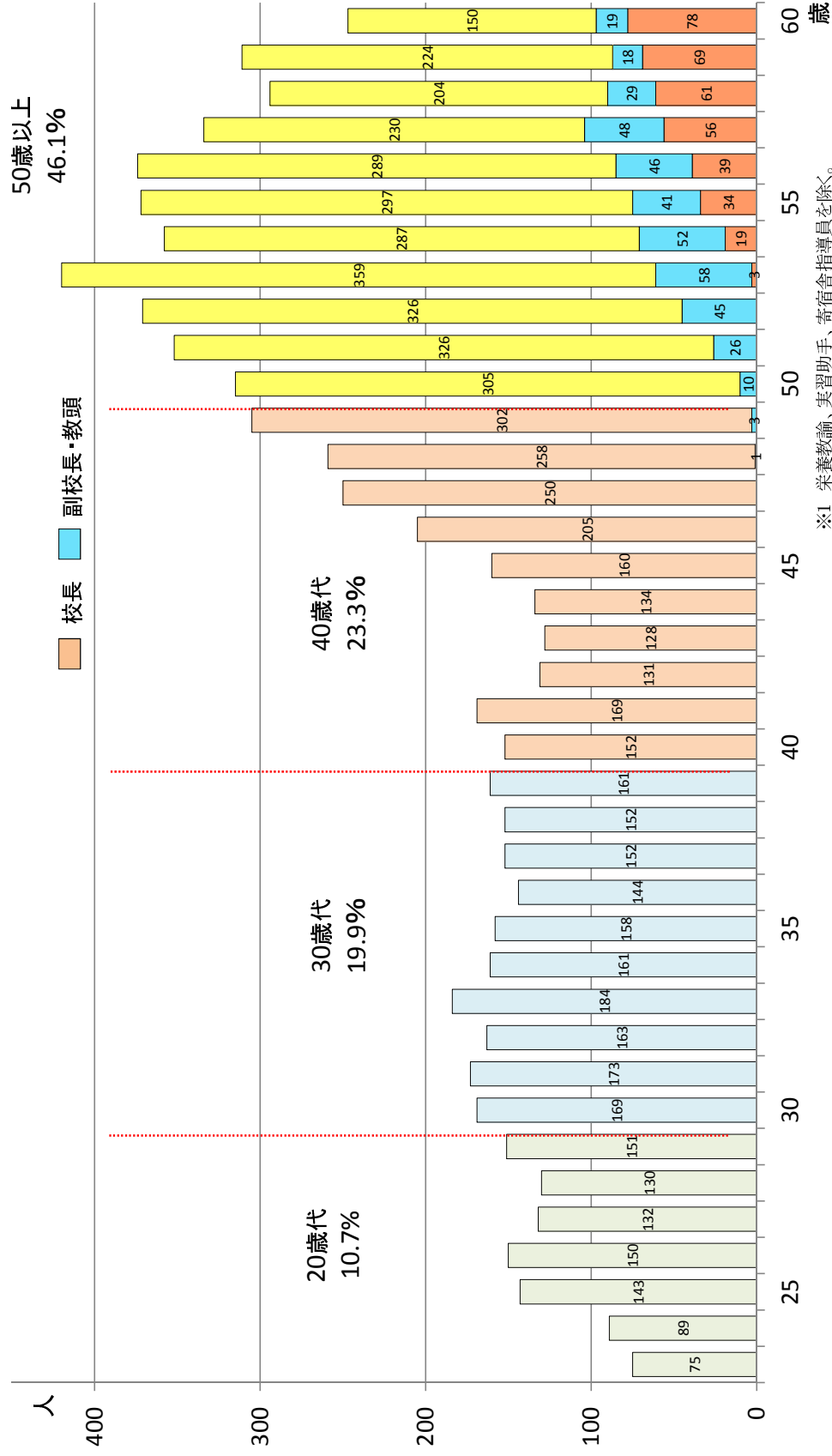
資料1	平成25年度公立学校教員年齢構成	1
資料2	教員の世代構成の変化と課題	2
資料3	教員研修制度改革会議の経過	3
資料4	教員研修制度改革会議委員等名簿	7

平成25年度 公立学校教員年齢構成

資料1

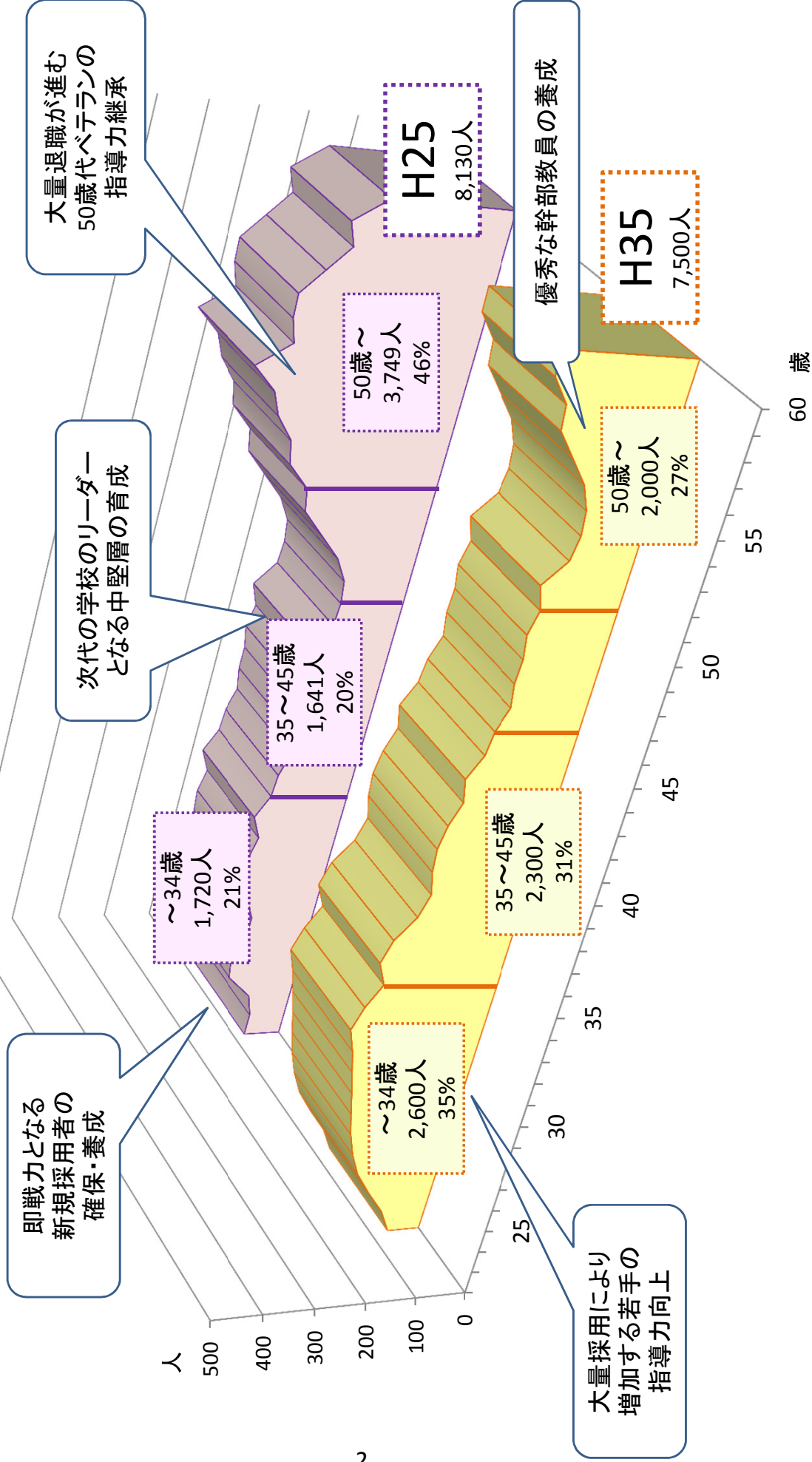
全校種 8,128人

人数はH25.5.1現在、年齢はH26.3.31現在



※1 栄養教諭、実習助手、寄宿舎指導員を除く。
 ※2 再任用教員を除く。
 ※3 金沢市立工業高等学校、小松市立高等学校を除く。

教員の世代構成の変化と課題



回	年月	回数	内 容
第1回	H24.7.4	報告	北欧教育事情視察結果
		協議	現職教員研修の現状と課題について 教員の養成段階の現状と課題について 指導力の継承における現状と課題について
第2回	H24.10.22	講演	教員研修改革の全国的な動向について
		協議	教員志望者への支援について 初任段階での研修の在り方の見直しについて 中堅以降の教員への対応について 新しい理論を常に学べるシステムについて 個人、グループの自主研修や校内研修への支援について オンラインによる研修システムについて 退職教員の活用について
第3回	H25.3.26	報告	教員指導力向上推進室の設置について スクールネット検討部会の設置について 教員志望大学生実力アップセミナーの実施状況について
		協議	教育センターにおける研修について いしかわ師範塾における研修について 研修方法の多様化について
第4回	H25.7.30	報告	いしかわ師範塾について
		協議	新たな教員研修制度について スマート・スクールネット(仮称)について
第5回	H25.9.5	報告	いしかわ師範塾学生クラスの開講について
		協議	教員研修体制見直しの方向性について
第6回	H26.3.12	報告	いしかわ師範塾プレ・ステージ研修の実施状況について
		協議	いしかわ新教員研修制度(素案)について

第1回教員研修制度改革会議概要（平成24年7月4日）

北欧教育事情視察として、フィンランドの状況が報告された後、協議に入った。

①現職教員研修制度の現状と課題について

- ・研修に対する意識改革、講義形式から参加体験型への授業の転換が必要。
- ・教員には熱意や使命感が必要であり、様々な体験で人間の幅を広げる必要がある。
- ・教員が学ぶ時間の保障、多忙感解消が必要。養成段階の人が学校に入るのも一つの方法。
- ・講座の配信、資料の閲覧、指導案の改善点の書き込みなど双方向のネット活用が大切。
- ・最終的にフィンランドのように常に自分を磨く姿が必要。

②教員の養成段階と現状の課題について

- ・模擬授業もでき、教員になりたいという目的もはっきりしているが幅が狭い
- ・学生にとって学校教育の一場面でも見られる機会があると励まされる。
- ・教育実習の方法を見なおすべきである。師範塾があれば対応できる面もある。
- ・新採は様々な点で知らないことが多い。これをどう育てていくかが大事。

③指導力の継承における現状と課題について

- ・現場ではコミュニケーション力が必要。指導力の継承に退職教員の活用は有効。
- ・若手を育てていくには、学校全体でチーム・組織として対応することが大切である。
- ・指導力の継承にはスキルだけでなく生き様を伝えることも必要である。

第2回教員研修制度改革会議概要（平成24年10月22日）

国立教育政策研究所 松尾知明総括研究官から「教員研修改革の全国的な動向」について報告がされた後、協議に入った。

①教員志望者への支援

- ・教育実習の大切さが多くの委員から指摘され、数名の委員から大学と教委の協力が必要との意見があった。研究授業への学生の参加、学生がボランティアで学校に入るなど、学生が学校へ行く機会の増加が必要という意見もあった。

②初任段階での研修の在り方の見直し

- ・初任者に対する評価の基準、中堅に対する評価の大切さが指摘された。

③中堅以降の教員への対応

- ・若手を指導することで中堅教員が磨かれていく具体例が話された。

④新しい理論を常に学べるシステム

⑤個人、グループの自主研修や校内研修への支援

⑥オンラインによる研修システム

- ・講座のネット配信、成果のデータベース化、共同学習などが推奨された。

⑦退職教員の活用

- ・ベテランならではの間の取り方など、授業を見せて若い人に伝えてほしい。
- ・ティームティーチングなどで、若い人にベテランのノウハウを伝授してほしい。
- ・退職教員を活用して、教育実習の受け入れ体制を整えることができないか。

第3回教員研修制度改革会議概要（平成25年3月26日）

教員指導力向上推進室、スクールネット検討部会の設置、教員志望大学生実力アップセミナーの実施状況が報告され、教員募集パンフレットが配布された後、協議に入った。

①教育センターにおける研修について

- ・OJTによる自主的な研修を牽引していく教師を育てていくことが大切。
- ・講師も含めて初任から5年の間を手厚くする必要がある。
- ・研修履歴を把握する必要がある。研修の単位化も一つの方法である。
- ・人事評価制度の面談を利用して不得手分野を作らないために研修を課すとよい。
- ・センターの研修と他で行われる研修の重複を無くしていくことが必要である。
- ・異校種の教員との意見交換で教員としての視野を広げる場を設定するとよい。
- ・子どもとの関係づくりを重点においた内容を入れてほしい。

②いしかわ師範塾における研修について

- ・優れた実践を行っている先生が学生を指導すれば、石川県の教員を目指す学生が増える。
- ・授業参観などでは、マスター教員を活用すればよい。
- ・学生が学校現場を経験するためにできるだけ多くの機会を作るとよい。

③研修方法の多様化について

- ・各教育事務所の指導主事の他に管内の現役管理職を活用して研修を行うとよい。
- ・ネットの使用も考えられるが、フェイス・トゥ・フェイスも大切。
- ・経年研修の隙間を市町教育委員会が埋めていく。これには県からの指示も必要。

第4回教員研修制度改革会議概要（平成25年7月30日）

いしかわ師範塾について講師クラスの実施状況、学生クラスの申込状況が報告された後、協議。

①新たな教員研修制度について

- ・発達障害の指導力向上研修はとともよい。管理職にも今日的な課題の研修が必要。
- ・新たな教員研修制度は、組織的対応力の向上という点についても有効。
- ・教師の意識改革につながる研修にしてほしい。
- ・研修等で高められた教員の力量を学校長がどう扱うかが大事。
- ・企画段階で自治体の枠を超えた情報交換があると、有効な研修ができる。
- ・企業研修のように学校から少し離れた視点で見た人間力を高める研修があるとよい。
- ・異校種間交流で、子どもたちの成長段階など学ぶことは多い。

②スマート・スクールネット（仮称）について

- ・研究グループのサイト等で情報共有を進めるようにしていきたい。
- ・オンデマンド研修を進めるには、学校内に情報化を推進する人材が必要。
- ・ほとんどの教員がパソコンとにらめっこしている現状を心配する。
- ・有名講師の話、優秀教員の授業など、オンデマンド研修の早期の実現を望む。
- ・多種多様な機会の中で経験を積むことで人間性や意欲を持った若者が育つ。
- ・双方向的に情報も含めて現場とつながっていけるシステムになればよい。

第5回教員研修制度改革会議概要（平成25年9月5日）

いしかわ師範塾学生クラスの開講についての報告がなされた後、教員研修制度見直しの方向性について協議に入った。

① 本研修の充実について

- ・5年研修で初任者のメンターになったり、授業公開をさせたりするのは、とてもよい。
- ・20年目の方は、若手の指導法、バックアップ的な指導法も研修されるとよい。
- ・「自分は必要とされる」という意識を高めることで、勉強しモチベーションもあがる。

② 個人の能力に応じた研修講座の提供について

- ・本人の研修計画と研修履歴があれば、目標管理面談が充実し人材育成につながる。
- ・若手、中堅、ベテランの年齢に応じて身につける力を示すものがあるとよい。
- ・免許更新との兼ね合いを考えて研修体系を考える必要がある。

③ 学校研修・OJTの推進について

- ・中1ギャップ解消のため、小中の9年間でどのように育てるかといった研修が必要。
- ・校外研修で得たものを校内の他の教員に還元することを考えていく必要がある。
- ・発達障害の研修は良いことであり、対応がよくわかる方が増えるとよい。

④ 研修環境の整備について

- ・センターの研修や、優秀教員の授業を動画で見られるようにしていただきたい。

⑤ 学生や講師に対する実践的な研修の提供について

- ・教員免許を持っている社会人のための講座を行うと、年齢構成を平らにする力になる。

⑥ 学校の組織的対応能力の向上を図るための専門性の高い研修の実施について

- ・校長には人材育成を行うための研修も必要。ミドルリーダーの横の連携も大切。

⑦ 再任用者の活用と研修の実施について

第6回教員研修制度改革会議概要（平成26年3月12日）

いしかわ師範塾プレステージ研修の実施状況が報告された後、協議に入った。

① 世代構成の変化について

- ・再任用の方が現場に入っていただくのは、指導力の継承という点からもありがたい。
- ・30~40代の方が少ない。次代のリーダーとして研修をしっかりとやっていくことが大切。
- ・若い方が近辺の学校でグループを組んで、再任用の方に研修していただくとよい。

② 学校教育を取り巻く状況の変化に対する対応について

- ・校長にも今日的課題に対する研修の門戸を開いていただきたい。
- ・次世代の中核的リーダーにはマネジメント能力を高める研修が大切。
- ・人の関わりの中でしなやかさを体験的に身につける研修が必要。
- ・発達障害や保護者対応など、より高い専門性を身につけた教員が必要。

③ 教員研修講座の新旧対照について

- ・組織的対応力については、具体的に例をあげて教えていかなければならない。
- ・課題選択研修は三段階だが、基礎で学んだことを突き詰めていけるような体制が良い。
- ・長期の企業研修など環境を変えることによって先生方の意識を変えることも必要。
- ・ロールプレイや模擬授業をどんどん取り入れて体験的に意識を持たせることが大切。

新教員研修制度改革会議委員等名簿

委嘱期間: H24.5.8～

○委員

氏名	役職名	備考
旭 直 樹	加賀市教育委員会教育長	
井 原 良 訓	金沢大学人間社会研究域学校教育学類副学類長	
岡 部 朋 代	内灘町立大根布小学校長	
喜 田 紘 雄	元白山市教育委員会教育長	～H25.3.31 前副議長
小 平 豊 彦	金沢市立大徳小学校長	
清 水 和 久	金沢星稜大学人間科学部こども学科准教授	
鈴 森 庸 雄	金沢学院大学スポーツ健康学部准教授	議 長
高 橋 正 英	小松市立南部中学校長	
田 中 栄 俊	珠洲市教育委員会教育長	
田 邊 俊 治	金沢大学人間社会研究域学校教育系教授	前議長
西 清 人	県立小松高等学校長	
早 川 尚 之	津幡町教育委員会教育長	H25.4.1～ 副議長
向 俊 子	七尾市立天神山小学校長	

○アドバイザー

氏名	役職名	備考
松 尾 知 明	国立教育政策研究所総括研究官	

○特別委員

氏名	役職名	備考
越 田 理 恵	金沢市教育プラザ富樫総括施設長	

H26.3.31現在