

教員の研修体系に関する研究課題

服部 晃*¹

学校教育において児童・生徒の教育に直接携わる教員の役割はきわめて重要であり、教員の任命権者である都道府県・指定都市教育委員会は、教育センター等において教員の資質能力の改善向上を図る研修を実施している。平成10年以降に社会問題となった「指導力不足教員」問題が根源的要因となって浮上した教員免許更新制は、これまでの教員研修体系が教職経験年数に応じて策定されていることについてさまざまな課題を露呈することとなった。ここでは、これまでの教員研修の在り方についての問題点を指摘し、あわせて今後の教員研修体系に関する研究課題を提示する。

＜キーワード＞ 教師教育、教員研修、研修体系、教員の資質能力

1. 研修体系の策定

岐阜県では、2000（平成12）年度に実施された教育委員会事務局の組織改編の際、教育センターから総合教育センターへの改編を機に、教員研修を体系的かつ機能的に行うため、教育委員会の各課で実施されていた研修を統合した。さらに、教員研修の企画・立案から計画・実施、反省・評価に至る過程での意志決定に格段の違いのある本課機能を有することで、研修内容や研修方法の改善をより効率的に実行し、三十数年にわたる教員のライフステージに即した研修体系を策定することを進めた。

まず始めに、研修内容の改善の視点として、表1に示すように、教員の経験年数や職能に応じて必要とされる資質能力の改善向上を図る目的で、初任者・教職3年目・教職6年目・教職9年目・教職12年目の該当者には全て受講を義務づける研修を基本研修（悉皆研修）とした。

また、今日的な教育課題に対応した研修やより専門性を高める研修は教職研修（希望研修）とし、その他に、内地留学等の長期派遣研修や海外派遣研修、文部科学省が主催する研修等は特別研修（指定研修）として位置づけた。

特に、9年目研修は、中堅教員を民間企業や福祉施設等へ派遣し、社会の人々との接触を通して社会の構成員としての視野を広げることにより、教員としての資質能力の向上を図ることを目的として、平成12・13年度と試行し、平成14年度から本格的に実施し

たものである。

直接のきっかけは、岐阜県において平成8年度から教育改革を進めるために、学識経験者、企業代表者、作詞・作曲家、ジャーナリスト等、いわゆる教育関係者とは異なる人からなる「フロンティアプラン教育21委員会」の提言（平成10年3月）¹⁾の中に「教員の人間幅が広がるように若手教員全員を福祉施設や民間企業等に派遣すること」があったことによる。また国においても、教育職員養成審議会第3次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」²⁾の中に「社会体験研修は対人関係能力の向上、学校運営上の効果、意欲の向上、指導力の向上、視野の拡大等の成果をあげており・・・（中略）、全ての教員に短期の社会体験研修の機会を提供することが必要である」としている。

既に岐阜県においては、平成4年度から若手の教頭または主任を民間企業等へ派遣し、学校とは異なる人事管理、経営管理等を研修させることにより、その資質の向上と指導力の充実を図り、教育の活性化に資することを目的として年間25人（平成7年度から40人）の教頭や主任・主事を社会福祉施設や民間企業等へ派遣する「教頭等民間派遣研修」を実施していた。³⁾この研修による成果を得ていたことと、地元の産業界から教員を研修者として受け入れることに対する理解が定着していたこともあって、1週間程度と短期間ではあるが年間数百人もの教員を、殆どが夏季休業期間に集中した社会体験研修として、とにもかくにも実施することができた⁴⁾。

*1 HATTORI, Akira : 岐阜女子大学文化創造学部 e-mail=akirahat@gijodai.ac.jp

表1 岐阜県教育委員会の教員研修体系(平成15年度)

基本研修(悉皆研修): 経験年数や職能に応じた資質能力や指導力の向上を図る。	
初任者研修	学校教育の全てにおける基礎基本の習得 ＜1単位時間の授業を実践する力の育成＞
3年目研修	教員としての基礎的資質や能力の向上 ＜単元指導計画に基づいた授業を実践する力の育成＞
6年目研修	教科及び校務の実践的指導力の向上・・・岐阜大学教育学部での研修 ＜教科の専門性に生かす工夫をした授業を実践する力の育成＞
9年目研修	社会を構成する一員としての視野の拡大・・・民間企業等での研修 ＜学校とは異なる勤務体験による幅広い社会性の育成＞
12年目研修	個々の教員の役割や課題に対応した研修・・・10年経年者研修 ＜中堅教員としての自覚とリーダー性の育成＞
教職研修(希望研修): 教育課題に応じた内容や専門性を高める内容により改善を図る。	
環境教育、国際理解教育、総合的な学習、自然体験、道徳教育、教育相談、特別活動、実験実習、特殊教育、農業に関する体験学習、Windows 入門、Excel 入門、PowerPoint 入門、ネットワークの構築など、情報に関する研修	
特別研修(指定研修): 教育委員会が必要に応じて実施する。	
夏季特別講座 総合教育センターの職員と学校の教員(研究員)との共同研究発表 重点講和 年間2～3回実施する「今日的課題に応える特別講演」 長期派遣研修 1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月以上教育機関等へ派遣する研修 海外派遣研修 2週間、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月以上海外へ派遣する研修 文部科学省主催による研修 中堅教員、主任主事、管理職等の研修	

2. 研修体系の見直し

国は初任者研修制度の見直しを2003(平成15)年度から順次段階を追って進めた。その1つは、初任者4人に対して1人の割合で指導に従事する指導教員を配置し、校内にはコーディネータ役の指導教員を置く「拠点校方式」を実施し、指導教員による指導を一定水準に確保することとした。

2つ目は、これまでは週2日・年間60日以上とする校内研修を1週間に6時間・年間300時間程度とし、30日以上としていた校外研修を25日程度として、それぞれ軽減を図った。

さらに3つ目として、初任者研修が法定研修として実施されてから10年以上が経過した段階で、任命権者に実施義務が課せられているこの研修が、各教育委員会において定着しているとの国の判断から、初任者研修に係る国庫補助負担金の一般財源化が図られ、研修の質の確保に必要な財政措置は、各地方自治体が講じることとなった。

1つ目及び2つ目の見直しについては、容易に理解されるが、3つ目の見直しは、初任者研修を初めとする現職研修が、地方自治体の財政力に大きく依存することとなり、教員

の資質能力の向上を図る現職研修の在り方に対する政策の転換とも取れよう。このことによって、教員研修に対する自治体の意向がそのまま教育委員会の組織体制から教育方針にまで影響を及ぼすことが懸念され、例えば、教育センターに配分される予算や人員の削減など、極めて由々しい問題が現実となってきた。

現職研修に係る国庫補助負担金の一般財源化を踏まえた平成 17 年度以降の検討により、その翌年度から教員の社会体験研修として位置付けた 9 年目研修は廃止となり、初任者研修、6 年目研修、12 年目研修もそれぞれ日数等の軽減が行われている。

岐阜県総合教育センターのプロジェクトチームとして訪問した多くの教育センターが、全く同じ課題に直面し、対応を迫られており、中には、教育センターの組織改編とともに、明らかに現在の所在地より不便な地域への移転が行われたり、計画されたりしている。

法定研修として任命権者である教育委員会に実施義務を課した現職研修は、平成元年度の初任者研修に始まり、平成 15 年度の 10 年経験者研修、そして、平成 20 年度の指導改善研修と拡大されてきたことは、教員の資質能力の改善向上を期待する国民の声を反映する施策ともとれよう。

しかし、これらの研修を実際に行う各教育委員会の教育センターが、人事面及び予算面を含めて様々な課題を抱え、まさに危機に瀕している現実を直視する必要がある⁵⁾。

3. 研修体系に関する研究課題

1987 (昭和 62) 年 12 月の教育職員養成審議会 (以後、「教養審」という) の答申「教員の資質能力の向上方策等について」は、教員の資質能力に関するこれまでの議論等を統括する見解とみることができる。

すなわち、①教員の資質能力としては、いつの時代も変わらないものと、特にこれからの時代に求められるものとして考えられること、そして、②教員の資質能力は「素質」とは区別され後天的に形成可能なものと解されること、として明示した⁶⁾。

折しも、教員の初任者研修が、法令上の実施義務が課せられる研修として制度化される直

前のことである。さらにそこには、現職教育の体系として、教職経験に基づく研修を整備することの必要性を、次のように強調した (教養審答申、1987, 15)⁶⁾。

教員の資質能力は教員養成のみならず教職生活を通じて次第に形成されていくものであり、教員が自発的に行う研修と並んで、教員の任命権者等が教職生活の全体にわたって、研修を積極的に実施することが必要である。そのため、任命権者は現職研修を体系的に整備し、初任者研修制度をその第一段階として位置づけるとともに、国は現職研修の改善を図るため、初任者研修制度の創設及び現職研修の体系的整備の二つの施策を講じることが適当である。

1988 (昭和 63) 年 2 月に教特法の一部を改正する法律が国会に提出され、同年 5 月に可決成立したことにより「法定研修」としての初任者研修制度が創設されて、翌平成元年度から学校種ごとに順次実施されることとなった。そして、教員の任命権者である各教育委員会は、教職経験に応じた教員研修を悉皆研修として、その体系を整備することとなった (教特法第 25 条)。

教職初任者研修が法定研修として制度化されて、ちょうど 20 年が経過した現在、学校教育を取り巻く社会環境は大きく様変わりしている。例えば、平成 19 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について (文部科学省、2008)⁷⁾ によると、公立学校の採用者に占める新規学卒者の割合は 27.4% (前年度 26.0%) であった。つまり、新任教員の 7 割以上が既卒者であり、その一部に民間企業等の経験者が含まれることを差引いたとしても、新任教員の 7 割近くが学校における講師等の経験者である。

20 年前に、「採用の日から 1 年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない」とする初任者研修制度を制定したときには、このような状況を想定していたとは考えられない。

結論として、初任者研修制度を継続するとしても、その内容・方法、そして期間等について検討する必要があると考える。

また、教職経験年数に応じた教員研修の体系

とすることについても課題があると言わざるを得ない。

1995 (平成7) 年6月に教員の長期派遣研修に関する調査研究協力者会議 (以後、「教長研会議」という) が、「教員が社会の構成員としての視野をさらに広げたり、これまでの経験をもとに専門的な知識・技術の一層の研鑽を積むための機会として、教員を長期間にわたり企業、社会教育施設、社会福祉施設、大学院修士課程等に派遣して行う研修の望ましい在り方に関して調査及び研究を行う」という趣旨のもとに、文部省教育助成局教職員課に設置された。筆者はこの教長研会議の委員として約2年間参画した。それまで教員が1か月以上の長期にわたって勤務場所を離れて研修を行うのは、教育センターをはじめとする研修所・研究機関や大学院等の高等教育機関が殆どで、わずかに産業教育に関わる教員が民間企業等で (平成6年度の資料では、全国で約7,600人が1か月以上の研修を行い、その内わずか79人が民間企業等) の研修であった (教長研会議、1996, 4)。

平成8年5月の「中間まとめ」では、大学院等への長期派遣研修については継続して審議を行うとして、教員を民間企業や社会教育施設等に長期間派遣して研修することの意義や実施の在り方を報告する (教長研会議、1996) というものであった⁸⁾。

教育委員会が教員の長期にわたる研修を認めるためには、その後補充の教員定数の関係があり、研修先として教育関係機関に限定していたものを、国が民間企業等での研修を認めたことの意義は大きい。つまり、教職にある者の研修として民間企業等での体験を広く認めたのである。

このような考え方は、教員採用における年齢制限を、殆どの教育委員会が40歳～45歳までを上限とするなどの弾力化に向かい、さらには、校長等の管理職に民間企業等の役職にある者を迎え入れたりすることにもなった。

平成10年度以降に社会問題となった「指導力不足教員」について、認定される教員の年齢が、40歳代、50歳代、そして30歳代という順で多いということと、教員の現職教育が長年の間、教職経験年数に基づく研修体系であったこととの関係については、明らかにすることはできない。しかし、平成10年以前にも存在したであろう「指導力不足教員」問題が、学校教育の公開

性や説明責任を問う国民の声とともに浮上してきたこと、そして、教職経験を、ともすると閉鎖的と指摘される学校教育現場を中心とした教育の世界だけに限らずに、一般社会全体にまで拡大することになったこととは、無関係であるとは考えられない。「指導力不足教員」が一人で狭い世界に閉じこもり、人間関係を築くことができない者に多くみられるということからも明らかであろう。

結論として、新規に採用される教員の約7割が新規学卒者ではないという状況や、教員の職務とは異なる分野での経験を重視するという傾向から考えると、教員として正規に採用された年齢から始まる教職経験年数による研修体系は、例えば、教員免許状更新講習が年齢で35歳、45歳、55歳としているように、年齢で区分して研修内容・研修方法を検討するという研究課題がある。

引用文献等

- 1) 岐阜県教育改革に関する提言
「フロンティアプラン教育 2 1 委員会」
(1998. 3. 24)
- 2) 教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について」第3次答申
(1999. 12. 10)
- 3) 文部時報 平成7年8月号 (No. 1424 pp. 36-38)
- 4) 服部晃、他 「教員研修の総合化～教員のライフステージに即した研修体系～」
日本教育情報学会第20回年会論文集
(2004. 8)
- 5) 服部晃 「『法定研修』としての教職初任者研修の現状と課題」日本教育情報学科『教育情報研究』Vol. 25 No. 3
(2009. 12)
- 6) 教育職員養成審議会 「教員の資質能力の向上方策等について」答申
(1987. 12. 18)
- 7) 文部科学省初等中等教育局教職員課 「平成19年度公立学校教職員採用選考試験の実施状況について」(2008)
- 8) 文部省教育助成局教職員課 「教員の長期派遣研修の在り方に関する調査研究協力者会議—中間報告—」(1996. 5)