



岐阜大学機関リポジトリ

Gifu University Institutional Repository

Title	「学び続ける教師」を支える研修の在り方：青年教師(若手教員)研修を中心にした県教委の工夫改善
Author(s)	加納, 博明
Citation	[岐阜大学カリキュラム開発研究] vol.[30] no.[1] p.[1]-[12]
Issue Date	2013-10
Rights	
Version	岐阜県教育委員会
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12099/50336

この資料の著作権は、各資料の著者・学協会・出版社等に帰属します。

「学び続ける教師」を支える研修の在り方

— 青年教師（若手教員）研修を中心にした県教委の工夫改善 —

加納 博明^{*1}

岐阜県教育委員会は、2012年度に教員研修の在り方について見直しを行っている。特に青年教師（若手教師ではなく、熱意ある若い教師という意味でとらえる）の研修の工夫改善を行ってきた。これは、教員の大量退職、大量採用時代を迎えるにあたり、計画的な研修体系を構築することによって、個々の教師の指導力を継続的に向上し続けることができると考えたからである。しかし、研修の見直しという作業は1年で完結するわけではない。研修内容や研修方法について常に検証をしつつ、次年度の計画を立案していくことが求められると同時に、それを推進できる組織体制が必要となる。また、研修体系を構築する上で基盤となる考え方、つまり「研修の基本方針」を明確に定めて推進しなければ、年度ごとに変化する流動的な研修になりかねない。そこで、改めて「基本方針」を確認するとともにさらなる発展が期待できる青年教師研修となるよう継続的な研修の見直しを図りたい。

〈キーワード〉 教員研修, 若手教員, 研修体系

1. はじめに

教員研修は常に変化・成長する生き物のようなものであると考える。その理由は、教員を対象とした研修内容は時代に応じた教育課題やその時々の教員の実態などが大きく影響するからである。

とりわけ、自己課題の解決を求めて受講する「専門研修」においては、いわゆる喫緊の課題に対応するための講座が設定されることが多い。例えば、「いじめ」の問題である。いじめに関する研修は過去にも存在した。しかし、2012年度に滋賀県で事案が顕在化したことにより、全ての学校でもう一度、襟を正して向き合うことが求められたのである。本県においても、いじめに対してどのような方針で指導を進めてきたのか、あるいは、昨今の児童生徒の心理はいかなるものかといったことについて研修する必要感が生まれたのである。

また、例えば、「防災教育」である。3.11の東日本大震災以降、学校において防災教育の在り方について、大きく見直しが図られ、学校では避難訓練の方法や実施回数など格段の進化が見られる。これに伴い、全ての学校において従来の防災訓練の在り方を一新するような変

化に対応するための研修が求められている。これは、まさに喫緊の課題である震災や豪雨等の災害に対応することができる子どもを育てるために学校でどのような教育（指導）が必要なのか、求められた結果であると言える。

教員研修はこのように、常に時代の課題に対応した講座の設定が要求される。このことは学校や教師からのニーズだけでなく、研修主催者側としても実施すべき研修を熟慮する必要があると考える。

一方、変化・成長のための課題もある。「専門研修」が時代の要請に応じた変化が考慮されているのに対し、「基本研修」と呼ばれる職務に応じた悉皆研修においては、前年度に実施した研修内容に沿って新たな研修を企画・実施する傾向が強いのが現状である。そのため、研修内容の工夫改善が図られにくい実態が見られる。さらに、初任者研修や12年目研修（10年経験者研修）は法的根拠のある研修であるため、容易に変更できない、変更してはいけないという先入観が研修主催者としての担当者間にあるように思われる。

本県では2011年度、初任から6年目までの研修の改善にむけて、教育研修課として取組始めたところである。

*1 岐阜県教育委員会

しかし、「研修は生き物」と言う考え方から見ても、研修の改善は1年で完結するものではない。よって、年度ごとに改善の成果や課題を具体的に把握するとともに、年度内に改善できる部分を見出して積極的な改善を図っていききたい。研修改善の見通しとしては、「基本方針」を確立した上で、3年を改訂の期間ととらえて取り組ん

でいきたいと考えている。そこで本論文では、3年の改訂期間の具体的な取組として平成23年度の研修の見直しを踏まえた平成24年度研修の改善、および平成25年度に向けた研修改善の企画について報告する。

2. 平成23年度の見直しを踏まえた青年研修の工夫改善

表1 「青年教師研修の見直し」

	平成23年度	平成24年度
初任研	校外研修（全25日） ・センターTV研修 5日 ・宿泊研修 4日 ・事務所研修 8日 ・連携校研修 4日 ・市町村教委研修 4日 校内研修（年間180時間） ・学習指導 120時間程度 ・一般指導 60時間程度	校外研修（ <u>全20日</u> ） ・センターTV研修 3日 ・宿泊研修 4日 ・事務所研修（授業研修） <u>5日</u> ・連携校研修 4日 ・市町村教委研修 4日 校内研修（年間180時間） ・ <u>個に応じて計画</u>
2年目研	<設定案の作成>	<平成23年度案> ①教育事務所研修（全2日） ・教科指導 ・学級経営 ②在勤校研修（全1日） ※実施は平成25年度から
3年目研	校外研修（全3日） ①センター情報研 1日 ②事務所研 2日 ・学習指導 ・学級経営 在勤校研修（全2日） ①学習指導について 1日 ②学級経営について 1日	校外研修（ <u>全1日</u> ） ①センター情報研 1日 ② <u>（削除）</u> 在勤校研修（全2日） ① <u>ICT活用実践</u> 1日 ② <u>研究授業</u> 1日
4年目研	<設定案の作成>	<平成23年度案> ①教育事務所研修（全2日） ・教科指導 ・学級経営 ・児童生徒理解 ※実施は平成25年度から
6年目研	校外研修（全3日） ①センター研修 1日 ②教科別研修（大学等） 2日 在勤校研修（全5日） ①道徳または特活 2日 ②情報活用 1日 ③生徒指導 2日	校外研修（全3日） ①センター研修 1日 ②教科別研修（大学等） 2日 在勤校研修（全5日） ①道徳または特活 2日 ② <u>研究授業</u> 1日 ③生徒指導 2日

表1に平成23年度・24年度の青年研修の内容を示す。青年教師の研修については、以前から次のような課題があった。

- ▲初任者には「法」に基づいた初任者研修があり充実した1年間となる。
しかし2年目になると全く研修（悉皆）がなく、糸が切れた凧のような状態となり、教員自身も不安になることが多い。
- ▲初任者研修は日数や時間数を設定する際に条件があるが、学校の状況に適応しないことや回数等の多さなどから初任者にとっての負担感がある。

上記の課題を解決する上で、表1において着目し改善したい点は次の2点であった。

- (1) 青年教師の研修をトータルで見直す
- ・初任，3年目，6年目の3回の悉皆研修を個々に見直すのではなく，6年間の中で青年教師研修を総合的に捉えなおした。
- (2) 教師の実態やニーズに応じた研修を設定
- ・初任者の負担増とならないよう初任研等の日数を削減するとともに，2年目研修等へ研修実施日を移動するように工夫改善した。
 - ・2年目，4年目という今までの研修の狭間をつなぐ研修を位置付けた。
- この方針の下，平成24年度の研修を実施することとなった。

3. 青年研修見直しの視点設定と改善：平成24年度の取組

平成24年度を迎え，前年度の案に基づき青年教師研修を進めた。しかし，最初に直面した疑問は，「研修の必然性」であった。

研修を企画する立場としては受講者に配慮し，工夫改善した研修内容ではあるが，受講者にとって，受講する必然がある研修となっているかが課題として浮き彫りになったのである。そこで，研修を進めながら工夫改善できる点（見直しの視点）を明らかにして，さらなる見直しを図ることとした。

(1) 研修体系の見直しの視点

4月当初，初任者研修の担当者に対し，次のような課

題を提示した。

- ア) 「なぜ，乗鞍で宿泊研修をするのか？」
- イ) 「なぜ，岐阜県中から初任者を集めるのか？」
- ウ) 「なぜ，3泊4日なのか？」

この課題を与えたのは，平成23年度に青年教師研修をトータルで見直した際に，企画段階において必然性が明確に意識されていないと感じたからである。

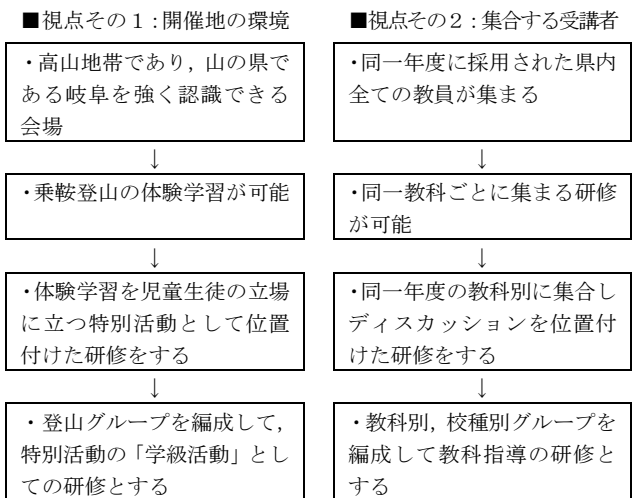
青年研修6年間の研修体系を再構築する上では，日数の設定は重要なポイントである。そのため見直しの中心が日数の調整を図ることにやや重点が置かれ，初任者研修の校外研修が25日間から20日間へと変更されたものの，なぜ20日間が必要か，その理由を示すまで至っていなかったと思われた。そこで初任者研修の宿泊研修に焦点を当て，改めて研修の必然性を探り，その中で研修日数の根拠を再確認することを平成24年度研修の見直し冒頭の課題にすることとした。担当者の意識は前年度から継続する研修であることや，研修内容は変更できないものであるといった先入観がやはり強く見られた。

(2) 初任者研修(乗鞍における宿泊研修)の見直し

研修を見直す視点を示し，研修再構築の第一歩として宿泊研修に焦点をあてたが，その理由は，研修内容の改善の余地が残された研修であること，及び研修の必然が最も明確にやすかったこと，の2点からである。実際，提示した課題から見直しの視点（2点）についての分析は研修担当者によって，表2のように考えられた。

一つ目の視点については，次のように考えた。

表2 「宿泊研修の見直しの視点」



乗鞍で宿泊して研修するには、「乗鞍という岐阜県ならではの自然環境」を生かした「登山」を体験学習として位置付ける。しかしその際、単に初任者による「登山」だけに終わらせたのでは初任者研修にならない。そこで「登山」を実際の学校の体験活動としてとらえ、研修者が児童生徒役を互いに演じる「ロールプレイ」を行うような「特別活動」領域の学級活動の演習的な研修内容とすることにした。

二つ目の視点については、研修の対象者から次のように考えた。

県内の同年度に採用された教師が教科別に集まり、同様の悩みや課題を抱えている現状を理解し合うことができる人的環境の中、同一水準の教科指導力のメンバーによる研修が可能となる。この教科指導の研修では、研修者が1学期間に毎日の実践を通じて抱えてきた教科指導における課題を出し合い、その中から協議する課題を自分たちの力で明確にしてその課題解決を目的とした教科別研究会を設けることにした。一連の協議の流れの中で初任者は、教科に関する自身の課題を解決し2学期以降の実践に結び付けることができる研修になると考えたのである。この経験は、常に先輩教師とともに活動する研修では得られないものであり、全てを与えられる研修ではなく、自らの力で課題を明確にして解決していくという研修となるよう工夫改善されたと言える。

このように「研修の必然性」について、視点を明確にして解決を図るように考えていくことで、それぞれの研修内容や研修方法をさらに工夫改善することができたのである。

図1は、平成24年度の乗鞍研修における研修アンケートの一部である。昨年度までのアンケートと内容が異なるため、比較はできないが、教科についての研修の有効性の高さがこの結果から判断できる。

Q：教科別研究会について

- 1) 大変充実 223名
- 2) 充実 68名
- 3) どちらとも 5名
- 4) あまり 2名
- 5) していない 0名

小中学校初任者299名 平成24年8月実施
(乗鞍研修最終日)

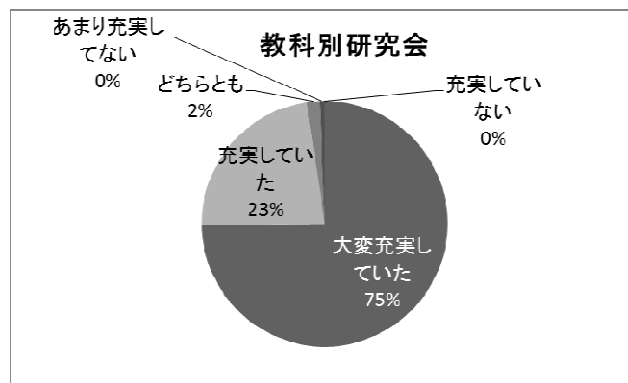


図1 「乗鞍研修の教科別研究会の成果」

4. 青年教師対象の研修体系構築の「基本的な考え方」

初任者研修の宿泊研修については、上述のように見直しの視点を設定して取り組むことで、研修の必然性について確認するとともに充実した研修を企画運営することができた。引き続き、今後の青年教師の研修体系全体について見直し、再構築していくために必要な「基本的な考え方」について示すことで、研修のコアを確立させたいと考えた。

そこで、平成23年度に実施した青年教師の研修アンケートの結果を再度見直した。

図2は平成23年度の初任者、3年目、6年目の教師による研修アンケートの中から学校現場において最も苦勞することや研修で力を入れて欲しいことに関する項目を取りあげたものである。

アンケート結果から明らかになってくることは多くあるが、結果から得られる中心課題は「青年教師は『教科指導』についての指導力を高めたいと願っている」ことだった。このことは今まで感覚的に多くの場で語られ、多くの先輩教師が当たり前のようにとらえてきていたことであるが、教科指導に関する指導力を高めることは、やはり青年教師の継続的な課題である。

よって、青年教師に対する研修体系を構築する上での基本方針を簡潔にするため、次のように定めた。

研修体系構築の基本的な考え方：「教科指導」の指導力向上

このことは、「青年教師研修は教科指導のみ実施する」というものではない。

2年目研修や3年目研修等へとつながる研修体系を構築する上で『教科指導』の指導力向上』を基本方針に位置付けることで、この方針に基づいた研修内容や研修方法を次年度以降具体化することが容易になると考えたのである。

5. 平成 25 年度以降の青年教師研修

これまで述べたように、平成 24 年度は、青年教師研修の在り方を工夫改善するために初任者研修を実施しながら見直しをした。さらに、工夫改善するための柱となる「基本的な考え方」についても確立した。

そこで、平成 25 年度以降に実施することとなっている

「2年目研修」と「4年目研修」の在り方については再度検討し直すこととした。

さらに、6年目（12年目）研修は、教員生活を送る上での節目となる研修として、人事異動も研修の一環とらえて考えることができる研修を設計することとした。

これらの研修を見直す基本的な考え方は「教科指導の指導力の向上」であることを再確認しつつ、次の工夫改善案を考えた。

(1) 初任者研修における教科別研修

ア) 県小中教育研究団体との連携

乗鞍での宿泊研修は、平成 24 年度の成果を踏まえ、県内全ての初任者が集まる利点を最大限に生かして、研修プログラムに教科別研修をより明確に位置付けることとした。

平成 24 年度は、教科別グループを編成して研究討議の課題を明確にして討議を行う形態の研修とした。そこで、さらに教科指導の最前線で活躍する教師を講師として招き、指導者の立場から助言をすることにした。具体的には、県小中教育研究団体と連携し、各教科の主務者や研究部長を担当する教師を講師として要請することにした。図 3 は、乗鞍研修において一部の教科でプレ実施した教科の初任者によるアンケート結果である。初任者にとっては、授業づくりにおける「教材研究の考え

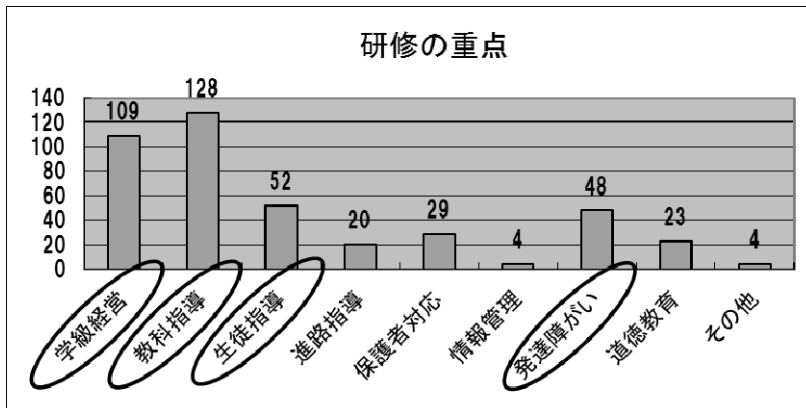
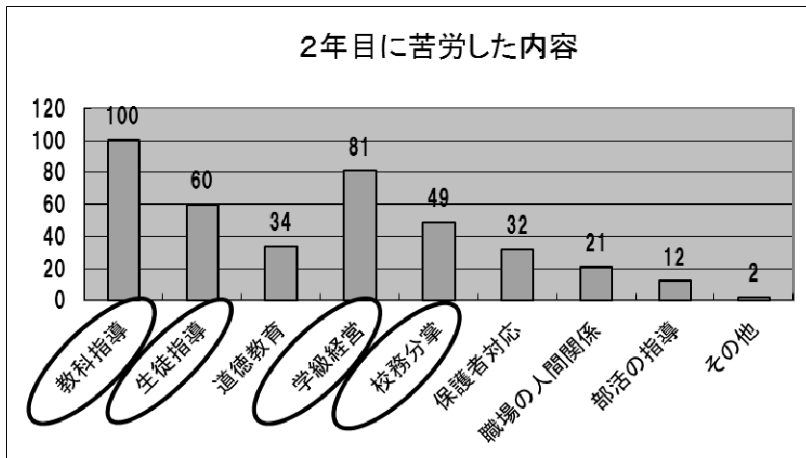
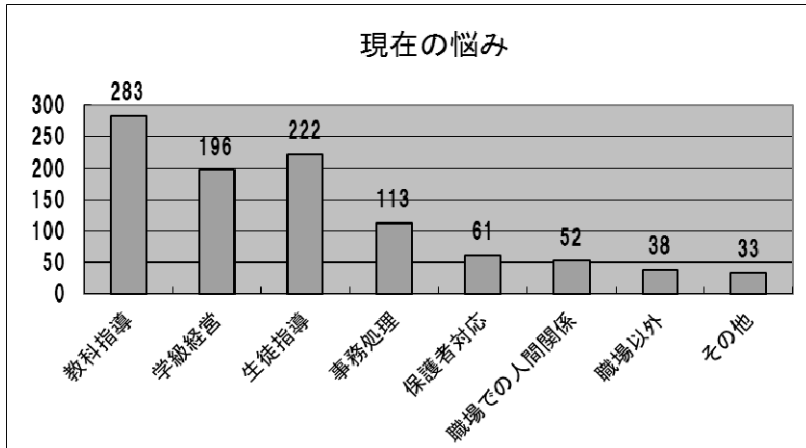
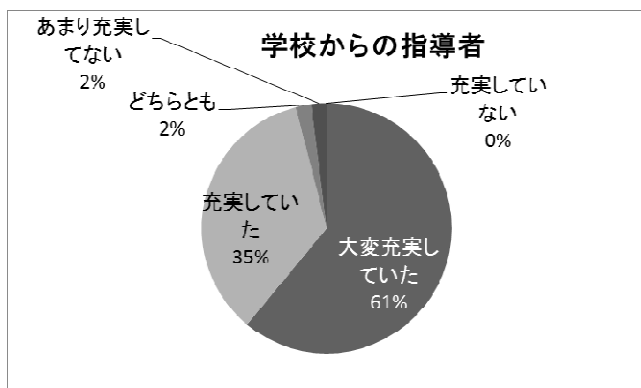


図2 「アンケート結果(教員研修の課題 初任, 3年目, 6年目)」



Q：学校からの指導者について

- 1) 大変充実 26名
- 2) 充実 15名
- 3) どちらとも 1名
- 4) あまり 1名

図3 「学校からの指導者について」

小中学校初任者43名 平成24年8月実施
(乗鞍研修最終日)

- 5) していない 0名

方「実際」を研修するとともに「あこがれの教師像」が形成された瞬間でもあった。

このように、プレ実施の結果、多くの初任者から指導者の評価が高かったことから、初任者研修において教科別研修を明確に位置づけ、その場で活躍する教師を講師として招くことにより、効果的な研修が期待できるはずである。

イ) 総合教育センターにおける研修の改善

初任者研修において総合教育センターが行う研修は3日間であり、全てTV会議システムによる研修である。この研修において、教科指導の研修を位置付けることは大切と考える。特に、1回から3回までを「教科指導」のテーマで統一して指導し、その後に教育事務所でも継続的に指導できるような体制づくりが必要である。

平成24年度の研修では、「1年間こだわり続ける指導は確かな指導力につながる」というテーマを設定して取り組むことができた。

第1回の研修においてテーマについての説明を位置付け、第3回の研修ではその見届けとして全会場(5会場)から初任者の代表が、1年間の実践を資料を提示したり講師の質問に答えたりして発表することができた。

県全体が一体となった印象を受けながらの研修となり、どの会場においても双方向でやりとりする中で同じ初任者の中で努力している仲間から学び合うことができたと言える。

また、第3回の研修へ向けて各教育事務所においては初任者の実態を把握するとともに、初任者の取組内容についても指導することが可能となった。

今後もTV会議システムのメリットを最大限活用し、教科指導について全県で確かめあうことができる研修を位置付けていきたい。

(2) 2年目研修・4年目研修における教科指導

2年目研修を企画するにあたり、初任者研修との接続の課題、つまり、研修日数のギャップを埋めたり、継続的に実施する必然があったりという課題があった。しかし、議論を進める中で、2年目教師について校種別にみると次のようなより本質的な課題が明らかになった。

また、4年目の青年教師についてはさらに複雑な状況が考えられた。青年期の教師にとって、最初の2校目学校勤務となる異動の様子により、抱える課題も異なるからである。そこで、実態把握のため改めて6年目教師を

ア) 小学校2年目教師の課題

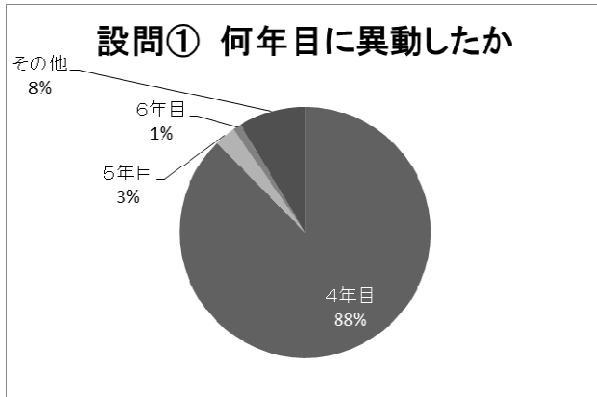
- ・自身の専門教科の研修については受講の機会があるが、他教科の研修機会は皆無に近い。(2年目だけでなく、岐阜県小学校教師の課題でもある)

イ) 中学校2年目教師の課題

- ・2年目になるとほとんどの教員が学級担任となることが多い。学級経営についての具体的な研修が必要になる。
- ・教科指導についても、専門教科のさらなる研修が望まれる。

対象にアンケートを実施した。

感覚的には、2校目を迎える教師は4年目だけでなく5年目の教員も多いと考えていたが、図4に示すアンケート結果を見ると約88%が4年目で初めての異動を迎えていることが示された。そこで、研修の対象者を4年目教師のみとすることにした。また、4年目の人事異動の実態として、校種間の異動については次の設問②に示すようにその様子は様々であるため、それぞれの教師の課題に応じた研修内容を設定できるよう工夫することがニーズに対応することと考えた。



設問①「何年目に異動したか」

- 1) 4年目 163名
- 2) 5年目 5名
- 3) 6年目 2名
- 4) その他 16名

＜小中学校6年目教師 186名対象＞
平成24年7月実施

図4「何年目に異動したか」

「設問② 異動の状況を教えてください。」

- 小学校 → 中学校 (27%)
- 小学校 → 小学校 (31%)
- 中学校 → 小学校 (11%)
- 中学校 → 中学校 (31%)

さらに6年目の教員を対象としたアンケートからは、次の設問③に示すように、異なる校種に異動した場合に直面する課題も明らかになった。

「設問③ 校種が変わる異動をした時、最も苦勞したことは何ですか」

- | | |
|-------------|-------------|
| ○小学校→中学校の場合 | ○中学校→小学校の場合 |
| ・教科指導 33% | ・教科指導 55% |
| ・学級経営 27% | ・校務分掌 23% |
| ・生徒指導 14% | ・生徒指導 9% |

この結果から、異なる校種に移動した場合、校種を問わず「教科指導」が最大の課題となっていることが分かる。このことは、前述の「青年教師研修の基本方針」にも合致していると言える。

しかし、この両者が示す課題の「教科指導」についての問題は、次のようにその内容が大きく異なる。

○小学校→中学校 の場合

・今まで、全ての教科について指導してきた。しかも3、4年生を担当することが多い青年教師であるが、中学校へ異動すると教科の専門性が求められる。その専門性の高さが、4年目の中学校へ異動した教師の最大の課題であることが明らかになった。

○中学校→小学校 の場合

・上述と逆の異動では、中学校において専門教科を中心として同一学年内の指導が多かった教師が、全ての教科について指導を求められることから生ずる課題である。

・さらに、小学校において配慮されることとして中学校経験だから、児童理解も中学生の実態に近い6年生等の高学年の学級担任となることが多い。

・しかし、高学年となると全教科においてある程度の専門性が求められ、このことが異動した教師の最大の課題となる。

こうした実態を踏まえて、企画・計画した研修が、図5に示す「平成25年度(小学校・中学校)2年目研修・4年目研修について」である。平成25年度はこのような教師の実態分析に基づいて企画・計画された、2年目、4年目研修を計画し推進したいと考える。

(3) 教員人生を俯瞰し、設計する研修の工夫改善

青年教師研修の出口として位置付けている「6年目研修」では、6年間の教員経験からその後の教員人生について見通しを持ち、教師としての目標を設定することができるように考えた。

具体的には、6年目研修に「教員人生を考える」講座を位置付けることとした。長い教員人生において、「教師としてどのような生き方をするのか」ということについて考える機会を設定したいと考えたのである。

この講座を6年目研修に設定した最大の理由は、「学び続ける教師像」を具体化したいという願いがあったからである。目標を設定して教員人生を送ることは、教師という職業にやりがいや生きがいを感じることにつながるとともに、生涯に渡って学び続けることができると考えるからである。そのため、6年目研修において「教員人生を考える」講座を位置付けるとともに、考える足場となる資料「教員ライフプランニング表」(図6)を作成した。

平成 25 年度（小・中）2 年目研修・4 年目研修について

教育研修課

【ねらい】

【2 年目研修 3 日（センター研修 2 日、事務所研修 1 日）】

・研修機会の少ない教科についての指導力を身に付けるとともに、学級経営の実践的指導力を高める。

*事務所研修 1 日は、各教育事務所が主催する。

【4 年目研修 2 日（センター研修 2 日）】

・教科等における指導の基本的な考え方を理解するとともに、実践的な指導力を身に付ける。

【参加対象教員】

2 年目研修	平成 25 年 3 月 31 日までに教職経験が満 1 年を経過した教員及び前年度までの該当者で当研修の未受講者
4 年目研修	平成 25 年 3 月 31 日までに教職経験が満 3 年を経過した教員及び前年度までの該当者で当研修の未受講者

【センター研修について】

各地区

<岐阜、西濃> 県総合教育センター 1 日目：6/13, 2 日目 10/2
 <美濃、可茂、飛騨> 国際たくみアカデミー 1 日目：6/18, 2 日目 10/4
 <東濃> 恵那総合庁舎 1 日目：6/20, 2 日目 10/8

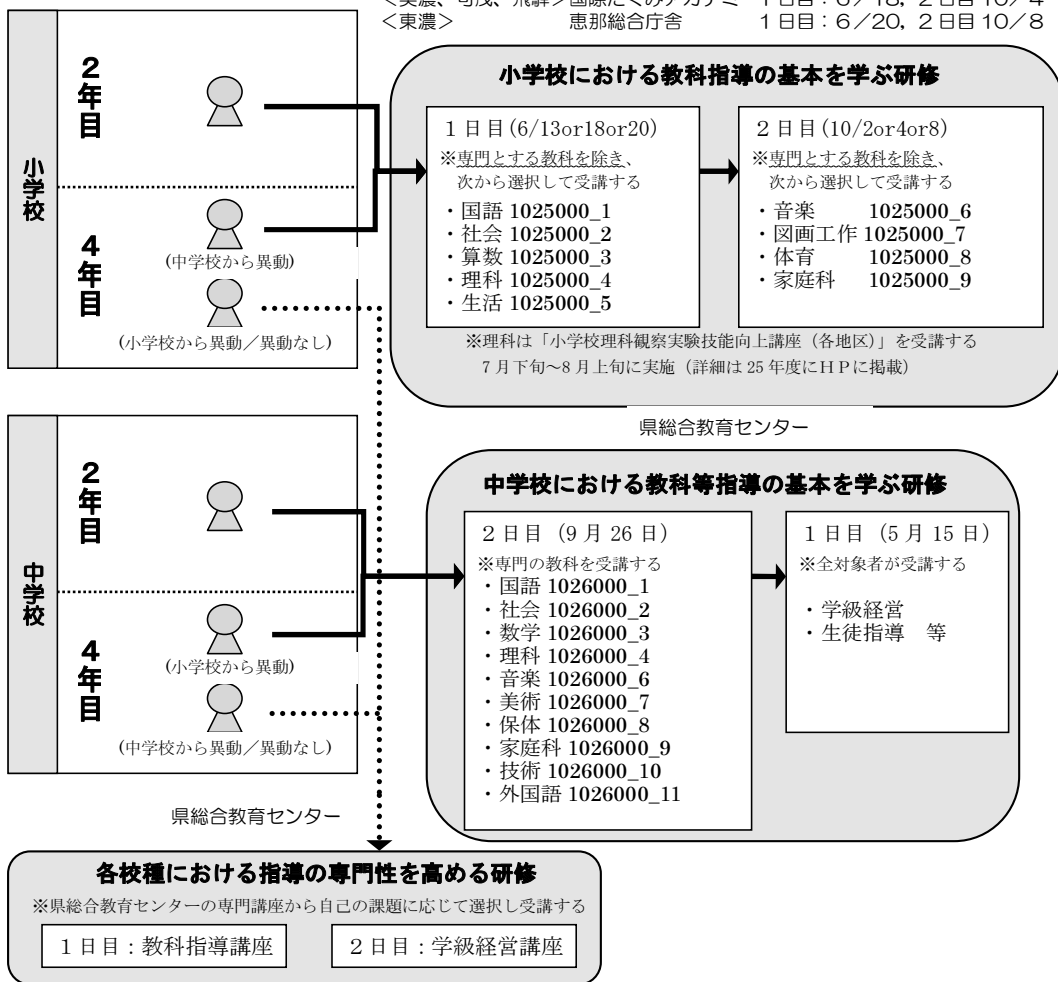


図5 「平成25年度(小学校・中学校)2年目研修・4年目研修について」

講座では、資料をもとにしてその後 30 年以上の教師生活について、その概略を理解するとともに「へき地学校へ赴任した経験のある教員による講話」や「実習校における教師としてのやりがいを見つけ、取り組んだ経験

の講話」等を内容として設定することとした。

このように 6 年目研修を青年教師研修体系の出口としてとらえ、「学び続ける教師像」を意識し、具体化されている契機となる研修にしたい。

6. 今後の研修について

青年教師研修については、今後もさらなる実態把握と分析、あらたな研修についての検証をするなど、研修企画者の経験や想像だけでなく実態に応じた研修として工夫改善を進めたい。そこで、平成 24 年度の総合教育センターにおける研修講座受講者の PDCA アンケートを分析することにした。

対象としたデータは、表 3 に示した「研修講座『全体』年代別アンケート結果」と「研修講座『教科』年代別アンケート結果」である。

ここでは、次のように分析した。

□全体

- ・「研修内容」から「会場等」までの 5 項目において、「十分満足」の評価が高いにも関わらず、総合的な評価である「目標達成」の項目において評価が低いのは、研修全体を見直す必然性があることを示している。
- ・全ての年代において「講師」の項目における評価が高いことは、研修講座を企画する上で評価できることである。
- ・50 代の評価が「配布資料」「時間設定」「会場等」の項目において、「十分満足」より「ほぼ満足」の方が高い点については実態としてきちんと受け止める必要

がある。

□教科

- ・「全体」と比較して「教科」の評価は、全項目において高い。
- ・「講師」の項目の評価が全年代で「全体」より高い。とりわけ、20 代や 30 代の教師からの評価が高い状況から、若い教師は教科指導について強い課題を持ち、解決の糸口をつかませてくれた「講師」に対する評価と受け止めることができる。
- ・反面、40 代や 50 代での評価が厳しい実態については原因を追究する必要がある。

以上のことやこれまで工夫改善してきた実践を踏まえ、これからの研修の在り方について改善していくには、3 つの視点から企画・計画するとよいのではないかと考える。

それは、「研修内容」「研修対象」と「研修方法」の 3 つの視点である。

○研修内容

これは、「研修は生き物である」という研修に対する考え方からすれば、当然のことである。時代のニーズ、教師の実態といったものは、研修内容に直結するものである。

なお、これから早急に対応すべき研修内容としては

表 3 「岐阜県総合教育センター研修講座受講生アンケート結果」

平成 24 年 12 月末現在の集計より

H24.12

□研修講座「全体」年代別アンケート結果(%)

年代 (受講人数)	目標達成				研修内容				講師				資料				時間				会場等			
	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満
20代(809名)	36	60	4	0	70	29	1	0	80	19	1	0	70	29	1	0	60	35	5	0	60	35	4	1
30代(607名)	40	55	5	0	70	29	1	0	80	20	0	0	68	29	3	0	63	31	6	0	64	31	5	0
40代(574名)	37	58	5	0	63	34	3	0	72	25	3	0	57	36	6	1	52	42	5	1	54	42	3	1
50代(624名)	34	60	5	1	55	42	2	1	61	36	2	1	42	52	6	0	40	51	8	1	39	54	6	1

□研修講座「教科」年代別アンケート結果(%)

年代 (受講人数)	目標達成				研修内容				講師				資料				時間				会場等			
	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満
20代(181名)	57	40	3	0	82	17	1	0	92	8	0	0	80	19	1	0	70	29	1	0	77	19	3	1
30代(152名)	52	47	1	0	79	21	0	0	95	5	0	0	82	18	0	0	74	25	1	0	79	19	1	0
40代(149名)	45	54	0	0	72	28	0	0	88	11	1	0	80	18	1	1	66	31	2	1	69	31	0	0
50代(44名)	39	61	0	0	75	25	0	0	80	20	0	0	62	36	0	2	56	39	5	0	59	34	5	2

「ICTを活用した指導」に関する研修である。

今までは、ハード面にやや重点が置かれてきたが、今後はICTの指導における『活用』に焦点化した研修内容の充実が必要となるのは必至である。

○研修対象

研修対象については、今まで6年目までの青年教師に焦点をあててきたが、その後の教師にもそれ以上に焦点をあてて考える必要がある。

ア) 12年目以降の教師に対する研修

- ・ 悉皆研修を終了する12年目研修を終えた教師がいかにも目標をもち、継続的・計画的に研修を受講するかは、大きな課題である。
- ・ 6年目で描く「教員人生」について、一度立ち止まって考え、修正したり、発展させたりしていく必要がある。それを具体化するのが12年目研修である。

イ) 管理職に対する研修

- ・ 校長、教頭等管理職の総合教育センター等の研修講座受講状況は次のようである。

岐阜県総合教育センター（教育研修課）主催研修	
■管理職等の研修講座（専門研修）への参加状況	
校長	= 55名
教頭	= 67名
主幹教諭	= 25名
□管理職等の悉皆研修への参加状況	
校長	= 新任校長研修（3日間）
教頭	= 新任教頭研修（2日間）
主幹教諭	= 新任主幹教諭研修（2日間）
教育事務所が主催する研修	
□管理職等の研修	
人権教育管理職研修（隔年で参加の義務）	
教育課程研究協議会管理職部会（3年に1回の参加義務）	
新任校長（教頭、主幹教諭）研修（1日）	

【校長等管理職の研修の実態】

- ・ 校長等に課せられた研修は上述の通りで、悉皆研修である新任時の研修を終えると悉皆研修はなくなり、校長の自主的な参加となる。
- ・ 教育事務所が主催する研修で校長に参加の義務がある研修は、人権教育と新任校長研修の2種類である。

- ・ 自主的な参加となる専門研修に参加する校長等は全体の10%程度にとどまっている。

- ・ また、校長等は勤務する市町村（郡）を単位とした校長会への参加が多く、校長会等における自主研修が主たる研修の機会となっている。

【管理職の研修の今後について】

- ・ 青年教師に焦点があたっているが、大量退職時代を迎えると若い管理職等が増える状況が考えられる。
- ・ 悉皆研修として、新任校長研修が位置付けられているが、管理職としての効果的な研修方法や必要な研修について、考えておく必要がある。
- ・ 「新管理職研修」なる研修体系の構築が必要と考える。

○研修方法

- ・ 総合教育センターの所在地が岐阜市であり、岐阜県の南西部に位置する。そのため、東濃地区は飛騨地区からの参加は時間的、経済的な面から岐阜地区等の学校と比較してやや困難な状況が見られる。
- ・ また、県内には42もの市町村あり、市及び郡において教育研究所を設置して研修を実施できる自治体もあるが、とりわけ町村においては教育委員会主催の研修を実施することが困難な個所がある。
- ・ 以上のことから、「訪問型研修」の在り方について調査研究する必要がある。

平成25年度には、その成果の検証をするために「市町村連携型研修」や「地区開催型研修」等の研修方法を工夫した研修講座を一部で設定して実施する予定である。

7. 終わりに

1年間の岐阜大学における客員教授会に出席させていただき、当課の研修業務について見直す機会となった。

しかし、今までの自分も含めて、経験知を優先して研修講座を構築してきたことは見直すべき点であると考えられる。また実態調査としての教師アンケートなどはすぐには実施して、教師のニーズを把握することはできても、それによって工夫改善された研修講座について、その成果としての検証がなされていないことが実に多いことも反省すべき点である。

こうした状況が生まれた背景には、先ほどの経験知や

感覚的な思考によるが多かったためと思われるが、
今後は科学的に検証できる仕組みの中で研修講座を工
夫改善できるよう、教育委員会としても努める必要があ
るだろう。

また、過去の研修方法や研修内容にとられることな
く、何のために、誰のために行う研修であるのかを常に
明確に且つシンプルに持ち続けることが大切と考える。