

主体的な学びを支える教員研修の在り方についての一提案 — 次世代の創り手である若手・中堅に未来を託すために —

福地 淳 宏
岐阜聖徳学園大学教育学部

井 嶋 潤
瑞穂市教育委員会学校教育課

A Proposal for Teacher Training to Support Their Proactive Learning: Entrusting Future Education to the Young and Mid-level Teachers Who Are the Creators of the Next Generation

Atsuhiko FUKUCHI, Hiro IJIMA

キーワード：主体的・協働的な学び 研修体系 支援型研修 若手支援 ミドルリーダーの育成

I. 実践研究の背景と目的

1. 求められる教師の学びの姿

教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部が改正されたことに伴い、平成 21 年度に導入された教員免許更新制が、令和 4 年 7 月 1 日で廃止された。いわゆる発展的解消である。そのことを周知する文部科学省事務次官通知において、改正の趣旨として次のことが記されている。『このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現するこれからの「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。』¹⁾

以上の動きの中で、児童生徒の主体的・対話的で深い学び、個別最適な学び・協働的な学びを支える教師の学びの在り方として、いわゆる「知識伝達・承り型」だけではなく、ニーズや課題に応じて、教師自身が個別最適で協働的な学びを主体的に行う研修を具体化することが急務であると考えられる。

2. 本市の実態

実践研究の母体となる瑞穂市（以下、本市と省略）は、人口 55,746 人（令和 4 年 7 月 29 日現在）であり、この 3 年間で 873 人増加（令和元年 7 月 31 日 54,873 人）している。全国的に少子化が叫ばれる昨今においても、本市の児童生徒数は 5,200 人弱を維持しており、著しい減少はみられない。小・中学校の数は、小学校 7 校、中学校 3 校の合計 10 校とコンパクトな地域で、学校現場の先生方と教育委員会事務局とが、相互に顔の見える関係で共に歩むことができるという強みがある。教諭の年齢構成としては、令和 4 年 5 月時点では、教諭（講師は除く）231 人について、図 1 が示すように圧倒的に 20 代、30 代の教諭が多く、講師まで含めれば、さらに 20 代の割合が高まる。つまりこの世代の教員が力を付け、生き生きと活躍していかなければ、学校経営は非常に難しくなることが見て取れる。また、市内のある中学校では、全学級担任のうち 40% を 20 代が占めるなど、現場経験の少ない教員の力量をどう高めていくのか、どうリーダーを育てていくのが、本市全体の教育力の向上に向けて大きな課題である。

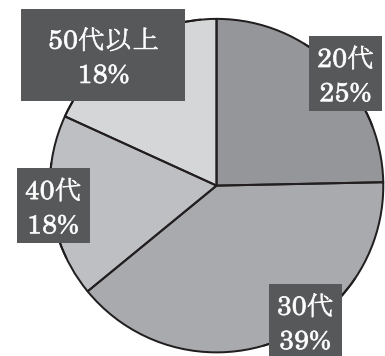


図 1 教諭の年齢構成

II. 実践研究の目的と方法

1. 研究の目的

経験の少ない若手教員は、教科指導力の不足、生徒指導への対応やそれに伴った保護者対応等で、心

身ともに疲弊しがちになるという傾向が危惧されている。本市では、近年、多様化が進む児童生徒とうまくコミュニケーションを取ることができず、問題を一人で抱え込み悩んでしまうという若手教員も少なくない。また、教務主任、生徒指導主事、学年主任等の学校運営に大きく関わる校務分掌にも、教職経験10年前後で就かなければならないという現状もある。一学級担任の立場から、広い視野で学校運営の一翼を担う立場への意識の切り替えは喫緊かつ重要な課題となっている。本来なら、十分な現場経験を経て醸成されていくそのような意識への急な転換は難しく、立場が変わったことにより精神的に追い込まれていくという状態も懸念される。このような中、本市では、若手や中堅教員の研修を計画的には行ってきたものの、従来のように集合型で年数回の研修を行うだけでは、若手や中堅教員のニーズに応えていくのは難しいと考えた。さらに、いわゆる「集合型研修」では、どうしてもやらされ感が拭きえず、研修で最も大切な教員の「主体性」を生み出すことにも困難があった。そこで、教員一人一人が自ら資質向上に取り組むことができるよう、現場で頑張っている教員のニーズに応えながら、継続的に支援していく研修が必要であると考えた。

2. 実践の重点及び進め方

以上の考え方に立ち、本市の教育委員会において、令和2年度から令和4年度までの3年間、市内の学校に勤務する教員一人一人の資質向上を目指し、以下のことを重点として教員研修の改革に取り組むこととした。そのことを通して、結果としての指導力向上にとどまらず、教員自身の主体的に学び続ける意欲や姿の向上と創出につながる場の充実を願っている。

- (1) 「主体的に学ぶ教職員を、学校と共に育てる」というコンセプトの下、市の教育委員会が行う教職員研修の体系化を図る。
- (2) 「若手に自信」、「中堅に自覚」をそれぞれ生み出し、主体的に資質向上に取り組む姿を引き出すために「支援型研修」を充実する。
- (3) 教職員本人が自身の成長を自覚できるよう、市の教育委員会と学校が連携して支援することができる研修構造を具現するとともに、振り返りを重視する。

成果と課題については、研修に参加した教職員の受講後の振り返りや勤務校における姿の変容等をもとにして、分析と考察を行う。

Ⅲ. 実践内容詳細

1. ニーズを踏まえ、教師の主体性を引き出す研修形態・研修体系の工夫

本市では、「主体的に学ぶ教職員を、学校と共に育てる」という方針のもと、令和4年度の教員研修の重点として、「若手研修の充実」、「ミドルリーダーの育成」、「教科指導力・ICT活用能力の育成」の3つを重点として掲げ、市としての研修体系を作成した。これは、若手教員の増加、学校の中核を担う学年主任や生徒指導主事等を、教職経験が浅い教員でも担っていかなければならないという本市の現状から生み出されたものである。さらに、この3つの重点を具現するために、特に、教員一人一人の主体的な参加意欲を大切にし、できるだけ学校現場に近いところで研修を展開できるよう、表1にあるように「集合型研修」、「出前型研修」、「支援型研修」という3つの研修形態に整理した。

表1 瑞穂市の3つの研修形態

研修形態	内容	対象となる研修
集合型研修	従来の研修のように同一会場で行う研修	職務研修等の悉皆研修
出前型研修	学校の希望に応じて、学校へ指導者（外部講師含む）を派遣する研修	授業研究会、防災教育、情報教育等の研修
支援型研修	指導者が受講者の希望に応えながら、学校を定期的に訪問して行う研修	若手、ミドルリーダー、実践論文等の希望研修

これらの研修形態の中で、最も力を入れて取り組んでいるのが「支援型研修」である。令和4年度にこの「支援型研修」の対象となっている研修は、「若手教員支援研修」、「ミドルリーダー研修」、「実践論文研修」の3つであるが、これらは、日時や会場を教育委員会が指定して行う従来の「知識伝達・承り型」が主となる「集合型研修」よりも、参加教員自身の意欲が増すなど効果を上げている。「集合型研修」では、研修を必要とする時期が、それぞれの受講者によって異なることや、指定された日時に、学校行事が重なってしまい研修を受講できないことなどの課題があったが、「支援型研修」では、受講者が年間を通して、自ら研修を希望する時期を決定し、継続的に指導者から指導を受けられるような形態をとっている。特に、成果を上げているのは、若手教員に対する「若手教員支援研修」である。令和4年度の「若手教員支援研修」は、令和3年度の成果と課題を分析し、改善することで、受講者数を令和3年度の17名（希望者）から大きく伸ばし、30名（希望者）として実施されている。このように、受講者数を伸ばした背景には、受講者のニーズに応えただけでなく、昨今の働き方改革による教員の超過勤務抑制や、教員不足により研修参加者の後補充ができない等の学校現場のニーズも考慮し、それらに就いていったことが大きいと考える。

以上のように、本市の教職員の実態から重点を生み出し、教員や学校のニーズに沿った研修形態を工夫していった。それを踏まえ、令和4年度の研修体系を図2のようにまとめ、研修一覧表と同時に各校に配布し、教育委員会と学校で願いを共有し、研修を行うこととした。

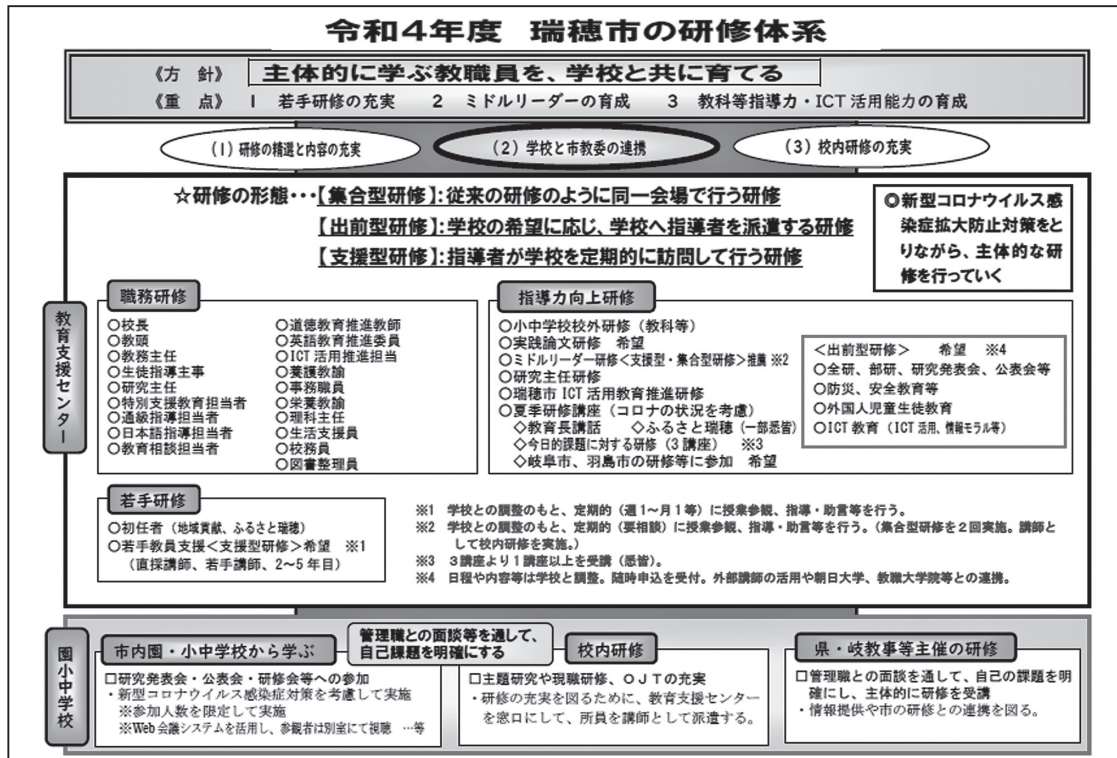


図2 令和4年度 瑞穂市の研修体系

この研修体系の土台部分には、各学校における校内研修が位置付けられている。教育委員会が「学校と共に」教員を育てるという意識を大切にすることで、校内研修の充実にもつながるような様々な支援を行っている。市の教育委員会と学校が互いに手を取り合っ、教員にとって、主体的に取り組むことができる研修を生み出していくことが、教員一人一人に力を付ける一番の方法だと考えている。また、本市の研修体系を支えるために、瑞穂市教育支援センターの研修指導員の存在も忘れてはならない。令和4年度の研修指導員は3名が教育支援センターに常駐している。3名とも市内小・中学校の校長経験者であり、豊富な経験を持ち、市内の現状を熟知している点が強みである。この研修指導員と学校の管理職、市の教育委員会とが情報交換しながら研修体系を形作っている。

さらに、この研修体系の具現に向け、図3ように年間を通して、PDCAのサイクルで、成果や課題を

分析している。毎年度5月と2月に、2回行われる瑞穂市教育支援センター運営委員会では、外部から招いた学識経験者等や学校現場や保護者の代表により、研修体系や研修そのものについて客観的に協議を深め、継続的に取組改善ができるようにしていることで、教員研修の見直しを適宜行っている。筆者も市内校長OB・学識経験者の一人として、運営委員会に継続的にかかわっている。

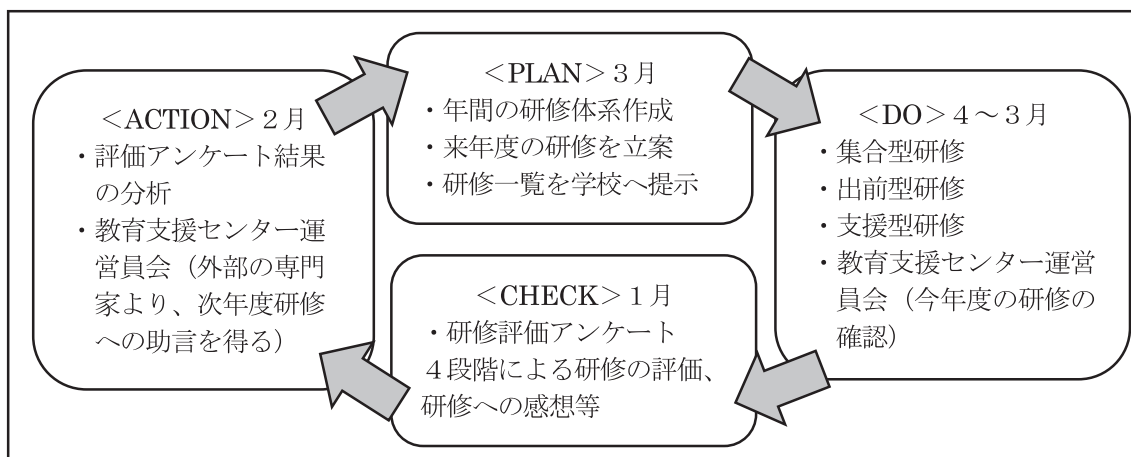


図3 研修の年間サイクル

2. 支援型研修による実践について

(1) 若手に自信を生み出す「若手教員支援研修」

本市の「若手教員支援研修」は、「①若手教員の教科指導、生徒指導、学級経営などの基礎・基本を身に付ける」ことと、「②若手教員のメンタルヘルス」の2側面からサポートする意図で行っている。また、そこには、若手が力を付けることで、総体的に学校の教育力を引き上げることにつながり、それが児童生徒の学力の向上や自己肯定感、自己有用感を生み出すことにつながってほしいという願いも込められている。研修は、以下の表2のような内容で実施されており、あくまで受講者のやる気と主体性が重視されている。

表2 若手教員支援研修について

目的	授業実践や指導者の指導・助言を通して、教科指導や生徒指導、学級経営等の基礎を学ぶ
対象者	【希望者】直採講師、2～5年目教諭、講師（希望すれば、6年目以上も受講可）
実施期間	【1年間】 受講者の希望により、週1～月1程度
実施内容	【支援型研修】瑞穂市教育支援センター教員研修指導員、瑞穂市教育委員会学校教育課指導主事が学校を訪問し、受講者の授業参観や指導等を行う。

また、管理職と市の教育委員会が連携して受講者を育成していくことも大切にしている。具体的には、市の教育委員会の指導主事又は、教育支援センターの研修指導員が、受講者の教科指導、学級経営の現状等を管理職に報告しながら、管理職の願いも共有した上で、研修を実施していくようにしている。令和4年度は前述のように、30名の希望があった。教育支援センターの研修指導員3名で27名の受講者を担当し、学校教育課の指導主事3名が3名の受講者を担当している。5月より研修が始まると、受講者と指導者が連絡を取り合いながら、研修の実施日を決めていく。受講者によって、週1回～月1回など、本人の意思や学校の現状を考慮しながら進めていく。また、公表会や研究発表会の前などは、本人や学校の希望によって、回数を多くするなど柔軟に対応できる。研修方法としては、多くの場合は、受講者の1時間の授業を参観して、その次の時間（小学校なら20分休み、中学校なら授業のない時間）、または放課後に、指導者から指導を受けるスタイルがとられている。指導の内容は、教科指導、学級経営等の基礎・基本を中心にしながら、受講者の悩みを聞いたり、それに応えたりすることも行っている。相談できる指導者が身近にいて、必要なときに指導を受けられるということは、若手の教員にとって、心強いものである。また、研修が充実すればするほど、受講者の主体性が向上してくると感じている。指

導者は、観点別のチェックリストを活用し、受講者の授業を参観し、このチェックリストを毎時間蓄積することで、受講者の伸びも把握できるようになっている。さらに、教育支援センターの研修指導員からは、毎月の初めに、受講者の現状や指導内容等をシートにまとめ、市の教育委員会に報告するようになっている。本シートを活用し、市の教育委員会の内部においても若手の教員の現状把握に努め、必要があれば、学校に連絡を入れながら、受講者を見守る体制をとっている。このような仕組みは、研修の長期化により途中で研修が停滞してしまう受講者もいたという過去の研修の反省を踏まえ、学校教育課が、受講者と研修指導員の間に入ってサポートできる体制の構築として、令和3年度の後半に確立した。



図4 若手教員支援研修

例えば、令和3年度は、市内中学校に勤務する教職5年目のA教諭が支援型の「若手教員支援研修」に参加した。A教諭の専門教科は英語であったが、初任校が小学校であったため初めての中学校勤務となり、どのように教科指導を行えばよいのか戸惑いと不安の中、中学校での1年目を送り、2年目がスタートしていた。年度当初のA教諭の授業では、日本語に頼り、生徒に説明する形の授業が多く見られ、授業がうまくいかずに、悩む姿もあった。そこで、指導者とじっくり話し合いながら、自己の指導を振り返り、授業の改善点や、授業の中での生徒指導、次の授業で大切にポイントなどを一つ一つ明確にして取り組んでいった。年度当初は、研修の間隔を短くして、週一回のペースで授業の土台づくりを行ったが、英語の授業の指導過程に改善がみられてきたことを踏まえて、月に2回ほどの継続的な支援に切り替えた。研修年度の後半になると、A教諭の授業は、コミュニケーション活動を主体とした英語らしい授業スタイルに変わっており、生徒が楽しそうに授業に取り組む姿が見られるようになってきた。何より、授業の中で、A教諭自身が明るい表情を絶やさずに、堂々と英語を使いながら生徒とやり取りする姿がどの授業でも見られるようになり、A教諭の成長が感じられた。

(2) ミドルリーダーとしての自覚を生み出す「ミドルリーダー研修」

本市の「ミドルリーダー研修」は、「①次期ミドルリーダー候補者に自覚を促す」とことと、「②これまでの実践を振り返り、今後取り組むべき自己課題を明確にする」ことの2つを目的として行っている。そこには、これまでの自分自身の実践を省察し、その価値を自覚するとともに、管理職と若手をつなぐ架け橋として、各学校の学び合いの中核になってほしいという願いが込められている。研修は、以下の表3のような内容で実施されており、受講者は学校推薦という形で行われている。

表3 ミドルリーダー研修について

目的	次期ミドルリーダーとしての自覚を促し、学校経営の一翼を担う存在としての課題を明らかにし、その解決を図る。
対象者	【学校推薦】次期ミドルリーダー候補
実施期間	【1年間】 初回（5月）と最終回（2月）は、集合型。 その他は、受講者の希望に応じて、講師を派遣。
実施内容	【支援型研修・集合型のハイブリッド】 ① 市内実践者から学ぶミドルリーダーの役割、研修計画立案 ② 自校の校内研修の講師として研修を実施（内容は管理職と相談の上実施） ③ 実践交流会（今年度の実践や実施した研修について） ※各自の希望で担当研修指導員と連絡を取り、指導を受ける。

「ミドルリーダー研修」の具体的な内容としては、受講者自身が、講師となって自校において、校内研修等を企画・運営するというものである。校内研修を実施することで、受講者は、後輩や同僚に伝えるべき内容、これまでの自分の実践、磨いてきた専門性について今一度振り返ることになる。このように、自らの実践を省察することで、その価値に改めて気付くとともに、乗り越えるべき課題も発見できる。受講者が校内研修を実施すると、その後、研修指導員の指導を受けることができ、一回り成長した自分とも出会うことができる。そして、年度末に、自分の行った校内研修の成果と課題について、プ

プレゼンテーションを作成し、他の受講者や研修指導員に発表することで、研修のまとめを行う。「支援型研修」としては、校内研修を実施するまでの過程や、その後のプレゼンテーション作成までの過程において、受講者自身が必要とする時に担当の研修指導員が学校を訪れ、指導を受けることができる。また、受講者は学校推薦としているため、各学校の管理職、教育支援センター、市の教育委員会が連携して、次世代の教育を担うリーダーとして、1年間を通して丁寧に成長を促していく体制も整っている。受講者は、研修指導員との対話的な学びを繰り返すことで、自分の立場と実践力の変化に気づき、力のあるミドルリーダーとして成長するとともに、所属校においても、教師同士の学び合いなどを通じた主体的・協働的な学びのコミュニティづくりのきっかけとなっていく。

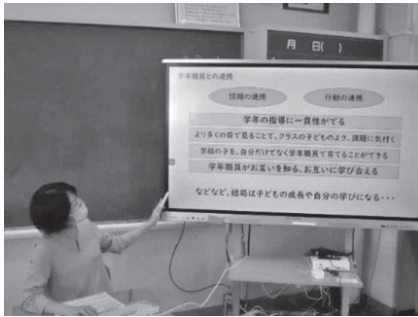


図5 校内研修を行うミドルリーダー

例えば、令和3年度の「ミドルリーダー研修」に参加したB教諭は、市内小学校6年生の学年主任という校務分掌を担っていた。生徒指導や教科指導の力は安定しているが、若手育成について、その方法や内容について悩みがあった。そこで、担当の研修指導員が自分の経験を語りながら、B教諭のこれまでの実践の価値について自覚を深め、結果的に学級経営についての自分の実践を踏まえて校内研修を行い、若手に大きな影響を与えることができた。

またC教諭は、特別支援学級で多くの実践を残してきた実践者である。特別支援教育について磨いてきた専門性を、校内研修で伝えたいという思いで、研修指導員との対話を通じて校内研修の内容を整理し、校内研修用のプレゼンテーションを完成した。所属学校ではC教諭の講話から、特別支援教育を大切にしたい日常の指導についての理解を深めることができた。

この2名のように、これまでの実践の質が高い実践者と言えども、その価値を振り返る場は、教員生活の中では少ない。また、そういった実践やその価値を後輩や同僚の教員に伝え、主体的に学び合う場も少なくなっている。「ミドルリーダー研修」を終えると、どの受講者も、自分がこれまで行ってきた実践への自信が湧き、自分が置かれている立場を自覚することができるようになっていく。各学校における教員自身による主体的・協働的な学びのコミュニティづくりの核となる人材として、ミドルリーダーの育成は今後ますます重要になってくる。

(3) 指導力と意欲を高める「実践論文研修」

自分の実践を文字化して論文にまとめる活動は、その実践の意味について再整理・再認識でき、今後の自分の指導に生きる力として蓄えられていくと考える。本市の「実践論文研修」は、市内の教員の教科指導力の向上や、自己の優れた実践を書きまとめることで、教員としての資質向上を図ることができるように意図して行われている。また、近年では、若手や中堅層の育成において、実践論文の作成が有効に活用されている。研修は、以下のような内容で実施している。

表4 実践論文研修について

目的	教科指導、学級経営、校務分掌に関わる自己課題を明確にし、計画に基づいて勤務校の理解と協力を経て、その課題解決を図るとともに、実践論文作成を通して、実践力を確かなものにする。
対象者	【希望者】実践論文作成希望者
実施期間	【5月～12月】 初回（5月）のみ、集合型。その他は、受講者の希望に応じて、講師を派遣する。
実施内容	【支援型研修・集合型のハイブリッド】 ①教育実践論文の作成の意義と作成の仕方、論文構想の交流 ②2回目以降適宜 ※各自の希望で担当研修指導員と連絡を取り、指導を受ける。

「実践論文研修」の第1回目の研修は、「集合型研修」で行う。ここでは、実践論文の意義について知り、論文の書き方や、計画の仕方について学んだり、担当の支援センター研修指導員との顔合わせを行ったりする。その後は、「支援型研修」として、担当研修指導員と連絡を取りながら、作成段階の実践論

文の指導を受けたり、実践論文で執筆する実践の授業を参観してもらい、指導を受けたりする。こうすることで、締め切り間近に、慌てて論文のために論文を執筆するのではなく、計画的に実践を積み重ね論文作成を行うことができるようになってきている。また、本市では傾向として、10年目以下の教員の執筆が非常に多い。このことから、実践論文を若手の教科指導力向上の一環として捉え、各学校において論文執筆に取り組んでいる。しかし、若手教員が、いざ執筆しようとしても、日々の忙しさから、論文作成が後回しになってしまうことは実際に多い。また、そうなることで若手教員の精神的な負担も大きかったと考える。この点も踏まえ、「実践論文研修」を「支援型研修」主体に切り替えた。「実践論文研修」が支援型の研修形態となってから、本市の教育実践論文での研修受講者の受賞は、令和2年度…最優秀賞者2名（うち1名を外部論文審査へ推薦）、最優秀新人賞1名（外部論文審査へ推薦）、優良賞1名。令和3年度…最優秀新人賞1名（外部論文審査へ推薦）、優秀賞1名、優良賞4名となっている。このことから、作成される論文の質が向上してきていることが分かる。

令和3年度では、市内の小学校で日本語教室を担当するD教諭は、日本語教室において、日本語の理解が不十分な児童に対して、熱心に指導を行ってきたその足跡を実践論文にまとめた。放課後等の時間をうまく活用し、担当の研修指導員と何度も懇談し、論文の内容を精選していった。また、自らの実践を研修指導員に参観してもらい、論文にするとよいポイントなどを指導してもらった。提出された論文は、児童の成長の様子が見事に描かれ、日本語教室に通う児童へのD教諭の愛情が溢れるものであった。優秀賞を獲得し、表彰式のD教諭の表情からは、やり遂げた達成感を感じることができた。

3. 研修受講者や市内実践者の声の見える化

研修受講者の主体的な学びを支える手立てとして、まずは研修を受けてみたいと思えるようにすることが大切である。令和4年度は、希望研修の募集段階で、前年度の研修受講者の声を集めて、図6のとおり研修募集のチラシを作成し、各学校に配布した。過去の受講者の声は、受講を考える教員にとって、研修の見通しをもつことができ、研修受講の後押しにつながったと考えている。特に「若手教員支援研修」の希望者の増加に、大きく貢献したと考えている。この他にも、「実践論文研修」では、令和3年度、市内で最優秀賞を受賞した教諭のインタビュー動画を撮影し、第1回目（集合型）の研修で、受講者に視聴してもらった。このように、過去の受講者や、学校現場の優秀な教員の生の声を大事にして、研修受講者に伝えることで、研修受講への意欲を高めることも行っている。

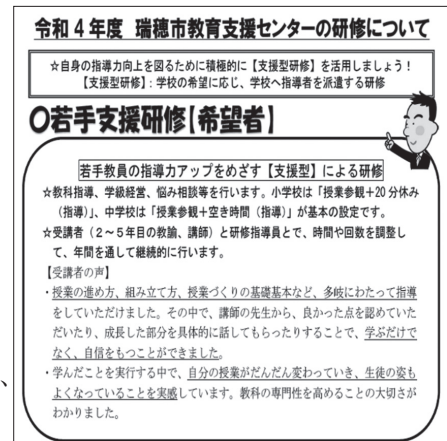


図6 研修受講者の声を集めた募集チラシ

IV. 研修後の振り返りから

今回、重点を置いて取り組んだ令和3年度「支援型研修『若手教員支援研修』」受講者からは、前向きな研修後の振り返りが寄せられた。若手教員の中には、周りに自分から尋ねることも躊躇してしまいがちな状況がみられる中、一律に形式的な集合研修を強制するのではなく、個々の教員の実情や願いに寄り添い、褒めたり認めたりして継続的に支援できたことが、若手教員の自信につながり、成長の実感につながったと思われる。以下に抜粋する。

- ・授業の進め方、組み立て方、授業づくりの基礎・基本など多岐にわたって指導をしていただいた。またその中で講師の先生から、良かった点を認めていただいたり、成長した部分を話していただいたりしたので、学ぶだけではなく、自信をもつこともできた。
- ・講師1年目のため、授業を見ていただきご指導をいただける機会がなかったので、本当に研修指導員の先生に助けられて、1年も残り三ヶ月まで来ることができました。ご指導だけでなく、講師の先生に、様々な点で褒めていただき、ずっと課題意識をもって人前で話すことに自信がもてるようになりました。
- ・集団での研修ではないので、教科指導や学級経営について、自分に合った内容の話が聞けたり、質問

できたりしてとても充実した研修になった。来年度も若手教員支援研修を行ってほしい。

また、同年度実施の「支援型研修『ミドルリーダー研修』」においては、以下のような振り返りが寄せられた。所属学校の職員をも巻き込んで一緒に考える校内研修の大切さを実感できたという声があるが、まさにミドルリーダー研修の真のねらいがそこにある。ミドルリーダー本人の指導力はもちろんのこと、所属学校において、主体的・対話的・協働的な学びのコミュニティづくりを推進する核を育てるという手がかかりが感じられる。以下抜粋である。

- ・中堅教員として、若手、中堅、ベテラン、管理職というそれぞれの立場を意識して、職務に当たることの大切さを改めて感じた。
- ・研修に参加することで、ミドルリーダーとしての自分の考えやめざす姿を整理し、実践することができた。これからは、自分の役割や責任ということも考えていきたい。また、ミドルリーダーとして職員との関わりを大切にしながら、柔軟な対応ができるような教員をめざしたい。
- ・同僚に対して、校内研修を行ったことで、多くの先生方をまきこんで、一緒に考えていくことの大切さを感じた。わずかな時間であっても他の先生とコミュニケーションをとって、関係を築いていきたい。また、若手のロールモデルという言葉も印象に残った。この研修では、先を見通しながら、準備をしたり実践したりすることが、自分の課題であるということも改めて感じた。この課題を意識して、これからも成長していきたい。
- ・研修の時だけでなく、そこに向けて、研修指導員に何度も連絡をしながら、校内研修や実践交流の発表内容を考えることができ、大変勉強になった。

V. まとめと課題

昨今、教員の働き方改革が大きく取り上げられている。しかしそれは、教員の学校における労働時間を短縮すること自体が目的ではない。本来、高度な専門職としての教員が担うべき崇高な使命を自覚し、未来ある児童生徒のために、教科指導や生徒指導など日常における教育指導の質的向上に取り組み、誇りを持ち、笑顔で子供たちへの指導に勤むことが目的であろう。そのために、免許更新制が廃止されたこの機に、学校現場の労働環境の見直しとともに、教員自身が本来もっている「学びたい」という内発的な研修意欲を引き出し、一人一人の教員が主体的に資質向上に向かうことができる研修等の環境を整えていく必要があると考える。本実践研究は、教員の成長を考える上で現場に最も近い教育行政機関、服務監督権者である「市の教育委員会」が行う研修に焦点を当てた。そこであらためて分かったことは、先生方の心の奥には「学びたい」という切なる願いがあること、硬直化した一律の集合研修ではなく自己の課題に応じた柔軟な研修を用意すれば、主体的に学ぶ姿が生まれるということ、実践を振り返る中でこそ、その価値を再認識し自信につながり、若手も含めて次なる実践への意欲が湧いてくるということ、そして、教師の学びの「軸」は、やはり学校にあるということなどである。

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の一つである「学び続ける教師」には、その具体として「主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル」²⁾と明示されている。そのためにも、個々の教員がニーズに応じて柔軟にかつ向上心をもって学び続ける姿や、ミドルリーダーを中核としながら協働的に学び合う教員同士の姿の具現は重要である。今後は、さらにICTを活用した個別最適な研修の工夫も視野に入れながら、研究を一層進めていきたい。

次世代の創り手となる若手・中堅教員の育成は待ったなしの状態である。未来に繋がる今後の教員研修の在り方として、支援型にシフトしていった本市の教員研修の摸索をぜひ参考にしたい。

注・文献

- 1) 文部科学省事務次官(2022):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等の施行について(通知),4文科教第444号,令和4年6月21日,改正の趣旨
- 2) 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(2021):「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 審議のまとめ,令和3年11月15日,11-12.