

効果的な教員研修に向けて

－研修の体系と実践－

笠原 紀昭（栃木県立宇都宮東高等学校）

はじめに

今回「教員研修」をテーマにしたのは、教員は学び続けること「研修する」ことが法的にも課されており、教員として子供たちの前に立つからには決して怠ってはいけない最も重要なことだからです。法的には、教育基本法第九条に「法律に定める学校の教員は、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。2前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。」とあり、教育公務員特例法第二十一条には「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。2教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。」とあります。

ここから、「研修」というのは「研究」と「修養」のことだと解されます。「研究」というのは、「学問的研究。専門的な知識及び技能。」を高めることであり、「修養」というのは、「人格。人間的、教育的な資質。」を高めることとなります。

また、教員の資質能力の向上は、教員自身の責務であるとともに、国、教育委員会、学校などの関係者にとっても重要な責務となります。

中教審答申『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』（H24.8.28）では、「教員は、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で知識・技能が陳腐化しないよう絶えざる刷新が必要であり、学び続ける教員像を確立する必要がある。」と、学び続ける教員像の確立が提言されました。

また、中教審答申『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～』（H27.12.21）では、教員の養成・採用・研修の一体的改革に言及し、教員研修に関する改革の具体的方向性として、①継続的な研修の推進、②初任者研修の改革、③十年経験者研修の改革、④研修実施体制の整備・充実、⑤独立行政法人教員研修センターの機能強化が示されました。このことから、今後教員研修には大きな動きがあるものと思われます。

研修に向かう姿勢

教員にとって重要な責務となる研修を効果的にするにはどうしたらよいか。研修の分野によって様々な要素があり、私の実践の中からポイントになる点を提示して、若手教員や教員を目指す学生の参考にしてもらいたいというのが今回の目的ですが、どのような研修に対しても「誠実・真剣に臨む」ということが肝要です。

誠実・真剣に臨むかどうかが研修の中身を左右します。面白くないと思いつつも誠実に

取り組むことで、様々な収穫が得られます。私にとっては、1年間の社会体験研修（企業研修）がそうでした。最初の2か月は、毎日がつまらなく、なんでこんなことをしなくてはいけないのかと思っていました。しかし、会社での業務は誠実に真剣に取り組みました。すると、計画とは異なる「JQA（日本経営品質賞）事務局」という業務が3カ月目から与えられ、残り10カ月が充実するとともに、数々の収穫を得ることとなったのです。

現在、「教員の多忙」が話題となっています。学校を「公的ブラック企業」と揶揄する人もいますが、実は、教員の仕事量というのは自分が決めるものなのです。どこまでやるかは自分が決めているのです。最低限やらなくてはいけないことからどれだけ上積みするかは自己決定ですし、やらなくてはならない仕事の中身を深くするか浅くするかも自分で決められるのです。どういう教師となるか、そのためにどれだけの研修を自らに課すか、それがその人の教員としての人生を決めることになるのです。

私の研修歴は豊富な方だと思いますが、研修意欲を持ち続けることができているのは、学生時代の勉強不足に対する負い目からです。教育実習に行った際にも、他学の学生より教育に関する勉強不足を感じましたが、教員となってからは、一層自分の勉強不足を感じ続けました。50歳を前に放送大学大学院修士課程に入り、修士号を取得するに至ったのも、その負い目からです。30代で大学院派遣を希望しましたが許されず、代わって社会体験研修の話が来ました。このことで、当時希望していた教科教育での研究から学校経営の研究に主眼が移ることとなりましたが、新たな知見を得ることで教育を多角的な視点で見ることができました。

ライフステージに応じて求められる資質能力

文部科学省ホームページには、教員研修について、「日々の職務及び研修を通じてその資質能力が育成されていくものであり、また、各ライフステージに応じて学校において担うべき役割が異なることから、各段階に応じた資質能力を備えることが必要となる。」(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm)とし、初任者の段階、中堅教員の段階、管理職の段階に分けて、それぞれの段階に必要な資質能力と研修について次のように示しています。

(1) 初任者の段階

大学の教職課程で取得した基礎的、理論的内容と実践的指導力の基礎等を前提として、採用当初から教科指導、生徒指導等を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力が必要であり、さらに、教科指導、生徒指導、学級経営等、教職一般について一通りの職務遂行能力が必要である。

【初任者研修】採用の日から1年間、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させるため、学級や教科・科目を担当しながらの実践的研修を行う。

(2) 中堅教員の段階

学級担任、教科担任として相当の経験を積んだ時期であるが、特に、学級・学年運営、教科指導、生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量の向上が必要である。ま

た学校において、主任等学校運営上重要な役割を担ったり、若手教員への助言・援助など指導的役割が期待されることから、より一層職務に関する専門知識や幅広い教養を身に付けるとともに、学校運営に積極的に参加していくことができるよう企画立案、事務処理等の資質能力が必要である。

【10年経験者研修】個々の教員の能力、適性等に応じた研修を実施することにより、教科指導、生徒指導等、指導力の向上や得意分野づくりを促すことをねらいとする。

【教員の長期社会体験研修】社会の構成員としての視野を拡大する等の観点から、現職の教員を民間企業、社会福祉施設等学校以外の施設等へ1か月から1年程度派遣する。

(3) 管理職の段階

地域や子どもの状況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、教育に関する理念や識見を有し、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を引き出すなどのリーダーシップを発揮するとともに、関係機関等との連携・折衝を適切に行い、組織的、機動的な学校運営を行うことのできる資質を備え、また、学校運営全体を視野に入れた総合的な事務処理を推進するマネジメント能力等の資質能力が必要である。

【学校組織マネジメント研修】学校運営の改善のため、校長のリーダーシップの下で教職員が協働しながら個々の得意分野を生かして学校経営に参画するなど組織として力を発揮することが求められる。

教員研修の実施体系

1 国レベルの研修（独立行政法人教員研修センターが実施）

(1) 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長、教頭及び中堅教員等に対する学校経営研修

○教職員等中央研修：校長マネジメント研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修

*筆者は平成16年に中堅教員研修を32日間受講。この年から学校組織マネジメントが研修に組み入れられた。全国から250名の教員が参加し、センター内の宿舎に寝泊まりして、日中は講義と演習及び協議が繰り返され、夜は宿舎内のフロア毎に集まり、情報交換会と勉強会が毎夜行われた。最新の教育事情を把握し、他県で起きたことは、自県でも起こるものと捉え情報を収集することが研修の効果を高めることとなった。ここで得られる情報と人脈は貴重なもので、研修後も毎年同窓会を開き、親睦を深めるとともに更なる情報交換をおこなっている。

○英語教育海外派遣研修

(2) 学校現場が抱える喫緊の重要課題について、地方公共団体が行う研修等の講師や企画・立案等を担う指導者の養成等を目的とした研修

○学校組織マネジメント指導者養成研修 ○言語活動指導者養成研修等

(3) 地方公共団体の共益的の事業として委託等により例外的に実施する研修

○産業・理科教育教員派遣研修 ○学校評価指導者養成研修等

2 都道府県教育委員会が実施する研修

- (1) 法定研修：○初任者研修 ○10年経験者研修
- (2) 教職経験に応じた研修：○5年経験者研修 ○20年経験者研修
- (3) 職能に応じた研修：○生徒指導主事研修 ○新任教務主任研修 ○教頭・校長研修
- (4) 長期派遣研修：○民間企業等への長期派遣研修（社会体験研修）

*筆者は、平成12年4月から1年間、民間企業（製造業、従業員300名）に勤務し、総務、品質保証、製造、工務の各業務を経験した他、JQA（日本経営品質賞）推進事務局長として、役員部次長会議に同席するとともに「経営品質協議会認定セルフアセッサー」の資格を取得し、日本経営品質賞受賞への道筋を作った。資格取得にかかる費用約80万円（旅費込み）は全て会社負担で、企業経営・組織経営に関する勉強をさせていただいたことは予想外の収穫であった。

- (5) 専門的な知識・技術に関する研修：○教科指導、生徒指導等に関する専門的研修
- (6) 海外派遣研修（国が実施するものもある）

*筆者は、平成7年に2週間「県単海外派遣研修」のメンバーとして、スペイン、フランス、イギリスの小学校、中学校、高校を訪問し、学校制度の違いや保護者対応などを学び、各国の文化に直に触れることによって知見を深めることができた。

3 市町村教委、学校、教員個人の研修

○市町村教委が実施する研修、校内研修、教育研究団体が実施する研修、個人の研修

効果的な教員研修をおこなうために《実践に基づく提言》

1 OJT（現職教育）としての教員研修

- (1) 生徒との交流の中で 《生徒から教わるのがたくさんあると思うことが効果的》
教員研修の基本はOJT（学校では「現職教育」という言葉を使います）であり、最も効果的な研修もOJTだと言ってよいでしょう。中でも、「生徒によるOJT」こそが一番の研修と言えます。中教審答申『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』の中にも、「教員は学校で育つ」と記されてありますが、教員を最も大きく育ててくれるのは、日々接する生徒と言えるでしょう。

教員となって2週間ほど経った頃、生徒が口をくちやくちやさせながら教室後方の入り口から入って来ました。「ガムをかむのはやめろ。」と言うと、口の中のものを床に吐き捨てました。トマトでした。「気に入らねえ。帰るわ。」と言って帰ろうとするので、「帰っていいが、床を掃除してから帰れ。」と言いますと、「何。」と言って教室後方から近づいてきます。私も教壇を降りますと、ガタガタと音がして、全生徒が机と椅子を持って動かし、教室中央にリングを作っているのです。ほんの数秒で、中央に空間がひろがり、私と生徒が対峙することとなりました。その手際の良さに「こいつら慣れてんな。」と思いました。大学出たてで、ここでなめられてはいけないという思いと、「いつでも相手するよ。」と粋がっていた頃でしたので、真っ向から向かってしまいました。ただ、採用直後に暴力沙汰はさすがにまずいなという気

持ちは働いていたので、体の後ろで右手首を左手で持ち、手が出ないように抑えていました。しばらくにらみ合った後、「気に入らねえ。」と言って生徒が下がりましたので、私も教壇に戻りました。その際もあつという間に通常の教室の形に戻りました。教壇に戻る途中、顧問をしている剣道部の生徒が「やっちゃった。」と言うのが聞こえました。後にその生徒に話を聞くと、「クラスの生徒との関係がうまく築けそうだったのに先生やっちゃったね。」と言うのです。彼は私を心配してくれていたのです。そこで、「どうすればよかった?」「このあとどうしたらいい?」と聞いて、アドバイスをもらい、関係を修復することができました。

新採当初は生徒に助けてもらうことばかりでした。教師は教える側、生徒は教わる側と考えてはだめです。生徒に助けられ教えられることで教師は成長していくのです。

授業の中でも、うまく説明できない私に、「先生それっちゃこういうことかい。」と代わって説明してくれ、「そうなんだよ。」と助けられたこともしばしばです。

ホームルーム経営においても、生徒から教えられ助けられたことがたくさんあります。初めて担任したクラス、相当意気込んでいた私は、とにかく前へ前へと生徒を引っ張っていくんだと突っ走っていました。そんな時、HR委員長に、「先生、先生がどンドン前に進んでいってしまうと、僕らついていけなくなっちゃうんです。」と諷められました。それまで、「とにかく生徒の前を先頭切って進むのが担任だ。」と思っていたのですが、自分は後ろにいる生徒の姿を見ずに前ばかり向いていたのだと気づき、これからは「斜め前」を進もうと考えました。先をみて、しかし、視野の中は生徒の姿を入れながら進もうと考えたのです。

(2) 先輩教員からのアドバイス 《先輩の言葉には多くの示唆が含まれている》

かつては、学校現場における実践の中で、先輩教員から若手教員へと知識・技能が伝承されることで資質能力の向上が図られるという側面が強くありましたが、近年の教員の大量退職、大量採用の影響により、必ずしもかつてのような先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承がうまく図られない状況があると指摘されます。しかし、現場において先輩教員からのアドバイスほど、現実的で効果的な研修はありません。

新採の年に、私は生徒指導上の問題から家庭謹慎を受けている生徒の家庭訪問によく連れて行かれました。家庭訪問中、私は一言も発することなく先輩の言動と生徒・保護者の観察をし、帰途、先輩の発した言葉と生徒・保護者の反応を振り返ってのレクチャーが車の中で行われました。これほど実践的な研修はありませんでした。

また、列車補導の際の先輩の言葉も私にとっては重いものでした。喫煙をしようとする他校の生徒を指導した後、ペースメーカーを使用している先輩から「笠原さんは若いし剣道もしていて、どんな生徒でも大丈夫だよ。私は何かあったら心臓が止まってしまうからな。」と言われたのです。この言葉は私の教育観を変えました。力で押さえつけるのが生徒指導だとしたら、力の弱い人や女性には生徒指導はできないのか。そんなことはないはずだ。では、力に頼らない生徒指導はどうしたらよいかと考えたどりついたのがカウンセリングでした。そこで、学校カウンセラー養成研修を受講し、カウ

セリングマインドに基づく生徒指導へと向かいました。

2 教科指導の自主研修

(1) 研究会への参加 《研究成果を発信することによって研修が深まる》

OJTとしての研修の他に、OFFJTとしての自主研修も是非行ってほしい研修です。個人で文献を読むのはもちろんですが、各種研究会に参加することも重要です。

私は、栃木県の高校国語科教員を中心とする「グループブリコラージュ (Groupe Bricolage) S58～」に参加し、平成10年から2年間代表を務めました。この間心がけたことは、隔月で発行する機関誌と毎年発行する紀要に必ず原稿を載せてメンバーからの批評を仰ぐことでした。参加するだけでなく、研究の成果を発表し批評を仰ぐことで一層の研修の効果があげられます。

自主的研究会、特に同期が集まって研究会を開こうという場合、自分たちだけで試行錯誤しながら進むのも一つの方法ですが、スーパーバイザーに入ってもらうことが効果的です。ブリコラージュでは、メンバーの高校時代の恩師に参加していただきました。発足時、既に管理職となられていたため、教科指導に関する内容だけでなく、学校でできること、できるようにするためにはどうすればよいかということまでアドバイスいただけたことが研修の効果をあげてくれました。

また、日本国語教育学会に加入し、幼稚園、小、中、高等学校、大学における国語教育の現状と課題、研究成果に接し、自らの実践や意見を学会誌『月刊国語教育研究』に発表した他、「全国高等学校国語教育研究連合会」の研究大会に参加して、国語教育に関する研修に努めました。平成19年には、「全国高等学校国語教育研究連合会第40回研究大会栃木大会」の事務局長として大会運営に携わり、栃木の国語教育を全国に発信しました。発信することが効果的な研修につながるのです。

おわりに

教員にとって研修の分野は、多岐にわたります。進路指導では、大学や受験産業主催の進路説明会に参加することも重要な研修となりますし、部活動に関する資格を取得するのも研修になります。私の場合、剣道部顧問として7段取得を目指しました。6段取得後に目を患い達成していませんが、生徒・保護者からは信頼を得ることができました。

管理職として、「いじめ」「発達障害」「特別支援」「防災」「職員倫理」「アクティブラーニング」等の校内研修を推進するにあたっては、その必要性を全職員に共有してもらい、全校挙げて取り組む意識を醸成したことで効果をあげることができました。

雑駁な発表となってしまいましたが、私の実践が多くの方の参考となれば幸いです。