

## 3 教職員と研修

### 1 研修の意義

児童生徒は、教職員の指導力や情熱を敏感に見抜くものである。平素の学習指導や生徒指導上の問題の解決等に真剣に取り組んでいる教職員の姿が、児童生徒に及ぼす影響は極めて大きい。

教育公務員は、次に示す通り一般公務員よりも強く研修の義務と権利が定められている。

○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。

【教育公務員特例法第 21 条】

○教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。【同第 22 条】

○教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

【同第 22 条第 2 項】

上の第 22 条第 2 項により、教員は研修を行う場合、職務専念義務（地方公務員法第 35 条）を免除される。

また、次のように法律で定められた研修があり、該当者に対して必ず実施されなければならないことになっている。

○公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その採用の日から 1 年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（次項において「初任者研修」という。）を実施しなければならない。【教育公務員特例法第 23 条】

○公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（次項において「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施しなければならない。【同第 24 条】

○公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。【同第 25 条】

さらに、中央教育審議会の「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～」（令和 4 年 12 月）では、子どもたちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現することの必要性が述べられており、その具体が次のように示されている。

◆変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」

◆求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」

◆新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」

◆他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

（本県の教職員として求められる基本的な資質能力については、P9「教職員に求められる資質能力」を参照。）

## 2 人材育成の機会

教職員の資質向上を図るための機会は様々である。人材育成の手段として、次の3つが挙げられる。

### (1) 校外研修 (Off-JT「Off the Job Training」)

一般的な「集合型研修」のイメージであり、通常、あるテーマを設定して、講師やファシリテーターなどが中心となって行う講義や演習等を通して、研修のために集まった参加者が知識を習得したり、理解を深めたりする活動である。

### (2) 校内人材育成 (OJT「On the Job Training」)

校内における研修並びに管理職等による指導、同僚間による学び合い、教え合い等を通して職務遂行に必要な資質能力の向上を図ることである。会議資料の作成、業務に関する他者への相談などもこれに含まれる。

教員に対してのアンケート調査や先行研究では、力量形成の契機として「校内の優れた先輩や指導者との出会い」「研究校への赴任」「研究授業」「教育実践上の経験」などが挙げられており、これらの契機のほとんどは学校内で提供されるものである。

すなわち、教職員の資質能力向上に最も影響を与える機会は、校内人材育成であると言ってよい。

### (3) 自己啓発 (SD「Self Development」)

教職員が課題意識を持って、様々な研修や研鑽に自ら励むことを示している。

教科における指導法の研究、研究会や学会等への参加、島根県教育センターや独立行政法人教職員支援機構 (NITS)、国立特別支援教育総合研究所 (NISE) 等が提供しているオンデマンド型研修の活用、文献を読んだりすることなどが当てはまる。

以上の3つの要素が相互に関連して、教職員の人材育成は図られている。これらの機会を積極的にバランスよく機能させ、校長と対話しながら自ら研修を深めることが求められている。「新たな教師の学びの姿」の実現を目指して、教師自身が新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教職員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが求められている。

## 3 研修の種類

「島根県教職員研修計画」では、県教育委員会が行う研修を次のように位置づけている。

<b>教職経験年数に応じた研修</b>	教職員研修の基幹として、教職員としての生涯にわたる研究と修養の観点にたち、教職経験年数に応じて、専門職としての職務遂行に必要な知識・技能・態度を習得させるために行う新任教職員研修（初任者研修及び新規採用教職員研修）、フォローアップ研修及び教職経験者研修。
<b>管理職等研修</b>	各学校の管理職等に対し、経験年数に応じた学校運営上必要な知識・技能の習得及び自覚の向上等を目的として行う研修。
<b>職務研修</b>	職務遂行上必要な知識・技能の習得や校内のリーダーとしての自覚の向上等を目的として、職務や分掌上の校務に応じて行う研修。
<b>テーマ研修</b>	社会の変化に対応するための教育課題や、県教育委員会の喫緊の課題を解決するために行う研修。
<b>能力開発講座</b>	社会の変化に対応した教育を行うために、教職員が自発的に参加し、資質能力の向上を図る研修。

その他、県教育委員会が参加者を指定したり推薦したりする派遣研修や、学校や教育研究団体・市町村教育委員会等が実施する研修など、さまざまな形態で行われている。それぞれ自己の研修の目的を明確にして、積極的かつ意欲的に研修に臨むことが大切である。