

**研究主題「教職員のライフステージにおける研修体系の在り方」
～基本研修・職能研修の体系化を通じた研修の充実を目指して～**

機 関 名（宮崎県教育研修センター）
職・氏名（指導主事 金澤 由紀子）

1 主題設定の理由

昨年度7月に策定された「第二次宮崎県教育振興基本計画」の施策の目標Ⅳ「魅力ある教育を支える体制や環境の整備・充実」における「施策1：教職員の資質向上」をふまえ、本年度、「～学び続けよう。子どもたちの豊かな未来を切り拓くために～」をスローガンに「教職員の資質向上実行プラン」が示された。本プランにおいて、今後の「求められる教職員像として、「愛情と情熱・使命感」、「高い専門性」、「幅広い社会性、倫理観、人間性」、「マネジメント力」、「学び続ける姿勢」の5点が掲げられている。今後、教職員を対象とした研修においては、前述の5点を教職員一人一人にどのように身に付けていくかが大きな課題である。

また、各学校において、学習指導要領の趣旨をふまえた学習指導の工夫・改善や学級経営、生徒指導等、様々な課題の解決に向けた取組がなされている中で、それらに資する研修の更なる充実が求められているところでもある。

教職研修担当が担う悉皆研修（基本研修・職能研修）は、その性格上、教職員のライフステージに基づいた研修の実施が重要である。そのために、教職経験年数や職能に応じた適切な研修内容を吟味し、体系的に位置付けるとともに、意図的・計画的に実施していくことが求められる。

これらのことをふまえ、昨年度より、本センターで実施する教職研修については、教職員の専門性や社会性、マネジメント力の向上を大きなねらいとし、その具現化に向けた研修内容の検討における重点目標を以下のように設定した。

【基本研修】

- 教科等の指導力を高める。
- 学級、学年等の経営力を高める。
- 学校経営参画意識の向上を図る。

【職能研修】

- 職務の専門性と学校組織を活性化する力を高める。
- 家庭・地域と連携する力を身に付ける。

上記の重点目標を受け、昨年度、本センターで行う基本研修や職能研修を全面的に見直し、ライフステージの各段階のコンセプトを明確にするとともに、研修内容を系統的に整理した研修計画づくりを進めてきた。その結果、本センターで行う教諭を対象とした全ての悉皆研修についての体系化を図ることができた。

そこで、本年度は、体系化した研修内容の実施初年度として、具体的な研修の実施を通して、今後更なる研修の充実を図るための課題を明確にするとともに、各研修のねらいに迫る方策を探ることとした。

2 研究内容

上記の理由から、本年度、以下の3点について重点的に取り組んでいくこととした。

- 体系化した研修内容を具体化する運営の工夫及び次年度に向けた改善点の明確化
- リーダー養成研修及び管理職研修の充実
- 養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員の研修の充実

3 研究の実際

(1) 体系化した研修内容を具体化する運営の工夫及び次年度に向けた改善点の明確化

- より具体的な研修の実現に向けた工夫について

公立小学校教諭を対象とした基本研修については、初任者研修から2年経過研修における3年間で全教科等の研修を行うように位置付けた。(図1)

初任者研修については、国語と算数の講義を通して、学習指導要領の趣旨を理解させるようにし、教職経験1年及び2年経過研修については、各教科等の指導力の基礎・基本を身に付けさせることをねらいに、講師による模擬授業を取り入れた研修を行うようにした。

研修名	初任者研修		1年経過研修		2年経過研修		5年経過研修		10年経過研修	
	教科等指導の進め方の基礎		教科等指導の基本		教科等指導の基本		実践で見えてきた課題解決		課題研究を通し	
コンセプト	3年間で全教科等における指導の基礎・基本を身に付ける									
テーマ	授業づくりの基礎や学習指導案の書き方等を学び、授業評価を通して日々の授業改善に取り組む。		学級経営を基盤とした授業づくりの基本と教科等の特性をふまえた実践的な指導力を身に付ける。		学級経営を基盤とした授業づくりの基本と教科等の特性をふまえた実践的な指導力を身に付ける。		教科指導の取組を振り返るとともに、教科の指導方法について再確認する。		校内研修の研究授業を授業力向上を図るとともに、課題研究を通して教科指導の継続的に分析し、課題意識を取り組む。	
回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回
内容	8:30 学習指導要領における教師の役割 10:30 教科等指導の進め方の(国語) 12:00 昼食・休憩 13:00 教科等指導の進め方の(算数)	8:30 特別な教育的支援を必要とする子どもの理解と指導 10:30 アンパング・インプランドを主とした児童理解と生徒指導 12:00 昼食・休憩 13:00 教科等指導の進め方の(算数)	8:30 開講行事 8:40 学級経営の在り方 11:10 教科等研修の進め方 12:00 昼食・休憩 13:00 教科等指導の進め方の(算数)	8:30 授業における積極的な生徒指導 10:30 教科等指導の進め方の(算数)・(家庭活動)・(道徳) 12:00 昼食・休憩 13:00 教科等指導の進め方の(算数)	8:30 開講行事 8:40 生徒指導における組織的対応、関係性・関心の確保 10:30 教科等指導の進め方の(算数)・(家庭活動)・(道徳) 12:00 昼食・休憩 13:00 教科等指導の進め方の(算数)	8:30 開講行事 8:40 研究の進め方 10:30 教科指導上の課題研究との対応 12:00 昼食・休憩 13:00 教科指導上の課題研究との対応	8:30 開講行事 8:40 研究の進め方 10:30 教科指導上の課題研究との対応 12:00 昼食・休憩 13:00 教科指導上の課題研究との対応	8:30 開講行事 8:40 研究の進め方 10:30 教科指導上の課題研究との対応 12:00 昼食・休憩 13:00 教科指導上の課題研究との対応	8:30 課題研究の進め方 10:30 学習指導要領の概要と授業実践の在り方 12:00 昼食・休憩 13:00 学習指導要領の概要と授業実践の在り方	8:30 課題研究の進め方 10:30 学習指導要領の概要と授業実践の在り方 12:00 昼食・休憩 13:00 学習指導要領の概要と授業実践の在り方

【図1:公立小学校 教科指導に関する講座内容一覧(一部)】

教職経験2年経過研修の教科指導「家庭科」では、第5学年の題材「はじめてみようソーイング」を取り扱い、模擬授業を通して、日常着の手入れとボタン付け等に関する具体的な指導方法を身に付けさせる研修を行った。また、学習指導要領の内容、年間指導計画の立て方等についても研修内容に盛り込んだ。

研修を行うに際して、様々な衣服を掲示する等の場作りを行ったり、具体物を使った演習をふんだんに取り入れたりして、小学校教諭として必要な教科指導の基礎を具体的に理解させることができた。(図2)



【図2:公立小学校2年経過研修 家庭科の様子】

なお、受講者アンケートからも「なかなか学ぶ機会の少ない内容だったので、とても参考になった」、「家庭科の指導に対する研究意欲が高まった。」等の感想が見られた。

教科指導研修の実施については、担当と講師との事前打合せが非常に重要である。主に、コンセプトの共有、研修で使用する資料や協議事項の内容等についての打合せを行うが、長時間の打合せは確保できないため、今後更に研修のねらいや受講者の実態等について要点を整理するなどして、短時間ではあるが、効果のある打合せをこまめに行っていくことが重要であると考えます。

- より実践的な研修の実現に向けた工夫について

公立中学校教職経験1年経過研修については、年間2回の教科指導研修を位置付けた。(図3)

第1回目のワークショップ型研修を通して指導上の自己課題を明確にさせるとともに、第2回目で課題解決のための模擬授業を行わせるようにした。その後、各所属校での実践を行い、成果及び課題等を報告書にまとめ、年度末に提出させるようにした。

このように、受講者の教科指導力の向上を目指し、各所属校における授業実践を中心に据えた研修を実施することができた。

中学校や県立高等学校の教科指導においては、より専門性が求められるため、今後更に教科の特性に応じた研修の工夫・改善が求められる。

また、10年経過研修については、次年度、受講者のニーズに応じた研修の実現のために、研修の選択幅の拡大を図るようにする。具体的には、教諭の教育課題専門研修において、課題別研修が実施する希望研修の「教育課題専門研修」の中からも新たに選択できるようにした。

10年経過研修は、学校での職務や役割が異なる受講者が混在し、それに伴って各自が抱えている教育課題も多岐にわたっている。したがって、研修は多様なニーズに対応していく必要がある。

このことから、教育課題の研修についてその選択肢が拡大することは、悉皆研修の最後となる10年経過研修において、各自の教育課題に即した学びを保障するとともに、より実践的な研修を実現することにつながるものと考え。更にライフステージに沿って行う基本研修と10年経過研修以後の希望研修とをつなぎ、今後の学ぶ意欲を更に高めていくためにも有効であると考え。

第1回		第2回	
9:30	開講行事	9:30	授業における積極的な生徒指導
9:40	学級経営の在り方	10:30	教科等指導の進め方⑤ (道徳の時間)
11:10 11:20		10:45	
12:00	教科等研修の進め方	12:00	教科等指導の進め方⑥ (教科別研修)
12:00 昼食・休憩		12:00 昼食・休憩	
13:00	教科等指導の進め方④ (教科別研修)	13:00	教科等指導の進め方⑥ (教科別研修)
16:00		15:40	
16:00		15:50	閉講行事
講義 ワークショップ型研修を通じて、自己の課題を見つめよう。		受講者による 模擬授業	

【図3:公立中学校1年経過研修】

○ 少数配置職種職員及び教科指導の研修の充実に向けた工夫について

養護教諭等の少数配置職員の研修の充実を図ったり、教科指導に係る研修をより充実させたりすることをねらいに、本年度、右のように複数の研修のコラボレーションによる実施を取り入れた。(表1)

特に、教職経験10年経過研修の専門研修においては、生徒指導に関わる研修で右表のような教諭と養護教諭のコラボレーションによる研修を行った。具体的な事例を基に、教諭、養護教諭の職種を越えて、学級担任や養護教諭等の役割を設定したロールプレイングを通して、その後の協議も深まりが見られ、充実した研修を行うことができた。

<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダー研修 ・養護教諭15年経過研修 <p>講義・演習・協議「カリキュラム・マネジメント」</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダー研修 ・公立小中学校初任者研修 <p>講義・協議「教科指導の在り方」</p> <p>講義・協議「教科指導の進め方」</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・教職経験10年経過研修(教諭) ・教職経験10年経過研修(養護教諭) <p>講義・演習・協議「生徒指導における対応の在り方」</p>

【表1:主なコラボレーションによる実施研修】

一方、ミドルリーダー研修に養護教諭15年経過研修受講対象者も加えたカリキュラム・マネジメントについては、研修設定時に教職研修担当が意図した校内組織において期待される養護教諭の役割と養護教諭である受講者自身が求める職務遂行上の必要感とが合致せず、その目的を十分に達成することはできなかった。また、

教科指導に関わるミドルリーダーと初任者とのコラボレーションによる実施についても課題が残る結果となった。

しかしながら、コラボレーションによる研修の実施は、本センターにしかない強みでもあり、生かし方によっては高い研修効果が期待できるため、更なる研究の余地があると考えます。次年度、少数配置職員のコラボレーションによる実施を行う研修を以下のように予定している。

- ・ 実践発表・協議「学校栄養職員の職務における学校・家庭・地域との連携」を初任者研修と15年経過研修と合同で行う。15年経過研修受講者の実践発表を聴くことで初任者にはより具体的な学びを得る機会とするとともに、15年経過研修受講者には初任者の質疑等に対応することで、リーダーシップやOJT機能を発揮した関わり等を学ぶ機会とする。同様に、養護教諭においても実践発表・協議「養護教諭の職務における課題解決の実際」で15年経過研修と5年経過研修を合同で行う。
- ・ 養護教諭の研修において、講義・演習「心と体のアセスメント～保健室来室者の症状を想定して～」では、全ての基本研修（初任者、5年、10年、15年）を、講義・協議「学校の危機管理における養護教諭の役割」一部（5年と10年）を、研修の目的・内容に応じて合同実施する。
- ・ その他、ミドルリーダーと養護教諭1年経過研修において、講義・演習「生徒指導における組織的対応」を、ミドルリーダーと栄養教諭初任者研修において、講義・演習「学校教育における健康教育と食育の推進」を、教諭と養護教諭の10年経過研修において、講義・演習「生徒指導における対応の在り方～教育相談の理論と実際～」を合同実施する。

また、教科指導の研修については、次年度更なる充実を目指して、以下のように改善・実施することにした。

- ・ 基本研修（法定研修以外）の教科指導研修においては、スーパーティーチャー及び指導教諭等を講師として活用する。2年間継続して依頼することを原則とする。
- ・ 県立高等学校の1年経過研修等において、3名未満の受講者の教科については、午後から開始の半日実施とし、より密度の濃い研修とする。

（2）リーダー養成研修及び管理職研修の充実

○ 本年度の実施状況と次年度に向けた改善点について

本年度のリーダー養成研修について、実施上の主な改善点は以下の通りである。

【トップリーダー養成研修】

- ・ 個人研究については、トップリーダー受講者自身が互いに学びを深めていけるようなグループ協議の時間を設定する。それに伴って、サポート対応もグループによる対応とする。

【ミドルリーダー研修】

- ・ マネジメント関係に加え、教科指導力を磨くための研修を充実させる。

トップリーダー養成研修については、全ての研究員の共通テーマである「学校経営ビジョンの具現化のための職務遂行上の課題とその解決策」について、所属する学校の現状と課題を共有しつつ、今後の手立て等の練り合いを目的に、4～5名で編制する校種混合グループ協議を行うようにした。

どのグループにおいても、現任校の現状と課題について、協議を通して客観的に見つめ直し、より有効な解決策について熱心

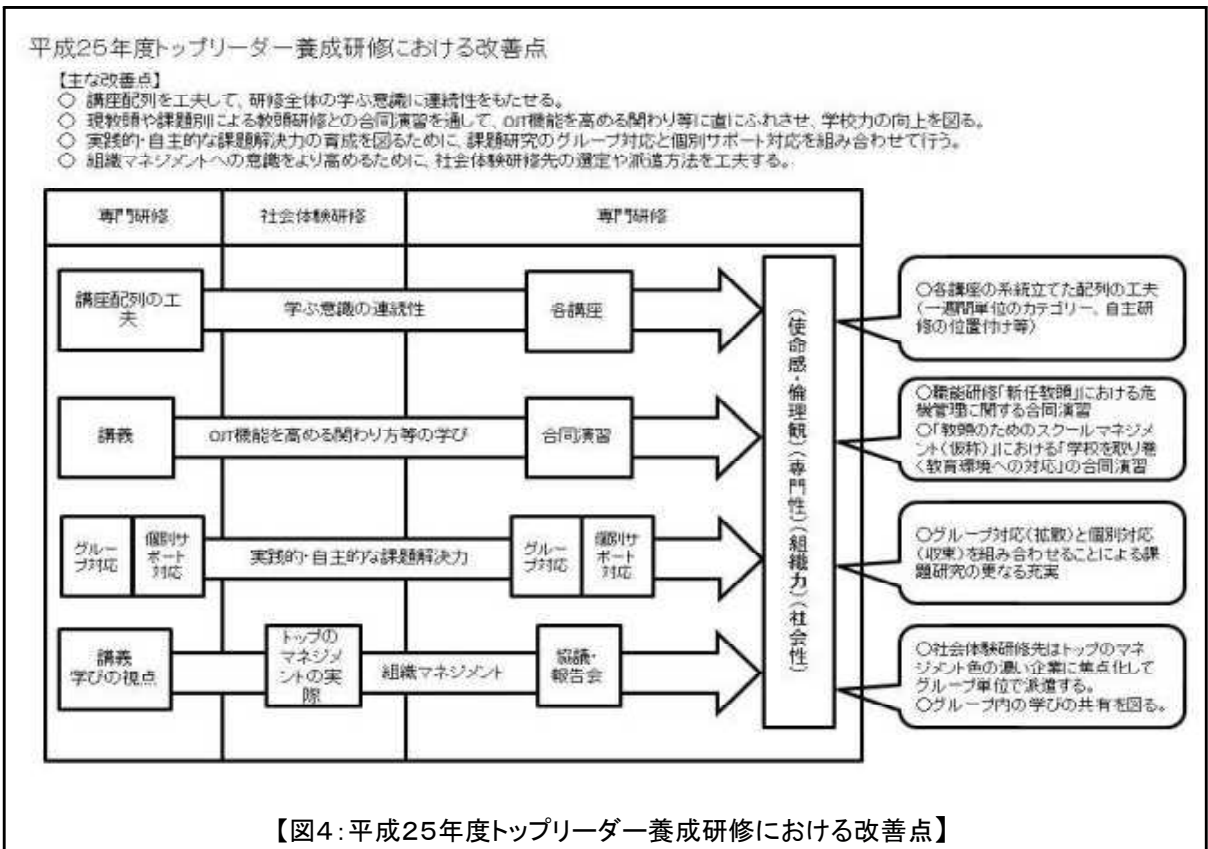


に協議する姿が見られた。また、サポート対応についても各課の担当ごとにそれぞれグループで対応するようにしたため、幅広く意見が交わされる様子が見られた。

このように、今回新たに導入したグループ協議は、研修員の主体的な学びを引き出す上で有効であった。しかしながら、学校の教育的課題を解決するためのより具体的・実践的な研究へ練り上げるという観点からは課題が残った。限られた時間の枠内では、各自が所属する現任校の現状と今後の取組についての分析に大半の時間を必要とし、他校の現状と課題を十分に共有するまでには至らなかったからである。また、サポート対応についても同様で、複数の研修員の研究の進捗状況の把握や確実な見届けを行うことが困難であった。したがって、グループ協議においては校種の異なるグループのメンバーに適切な助言を行うことの難しさが伴い、協議の深まりが十分ではない部分も見られた。



次年度は、グループ協議のよさ（拡散思考）と個別のサポート対応（収束思考）を組み合わせた個人研究を進めていく予定である。なお、次年度のトップリーダー養成研修における主な改善点は、次のとおりである。（図4）



また、ミドルリーダー研修の教科指導に関わる研修については、研修員自らの教科指導力を高めることはもとより、学校組織のOJT機能の牽引役としての役割を果たすことを期待して、本年度、初任者研修とのコラボレーションによる実施を導入した。

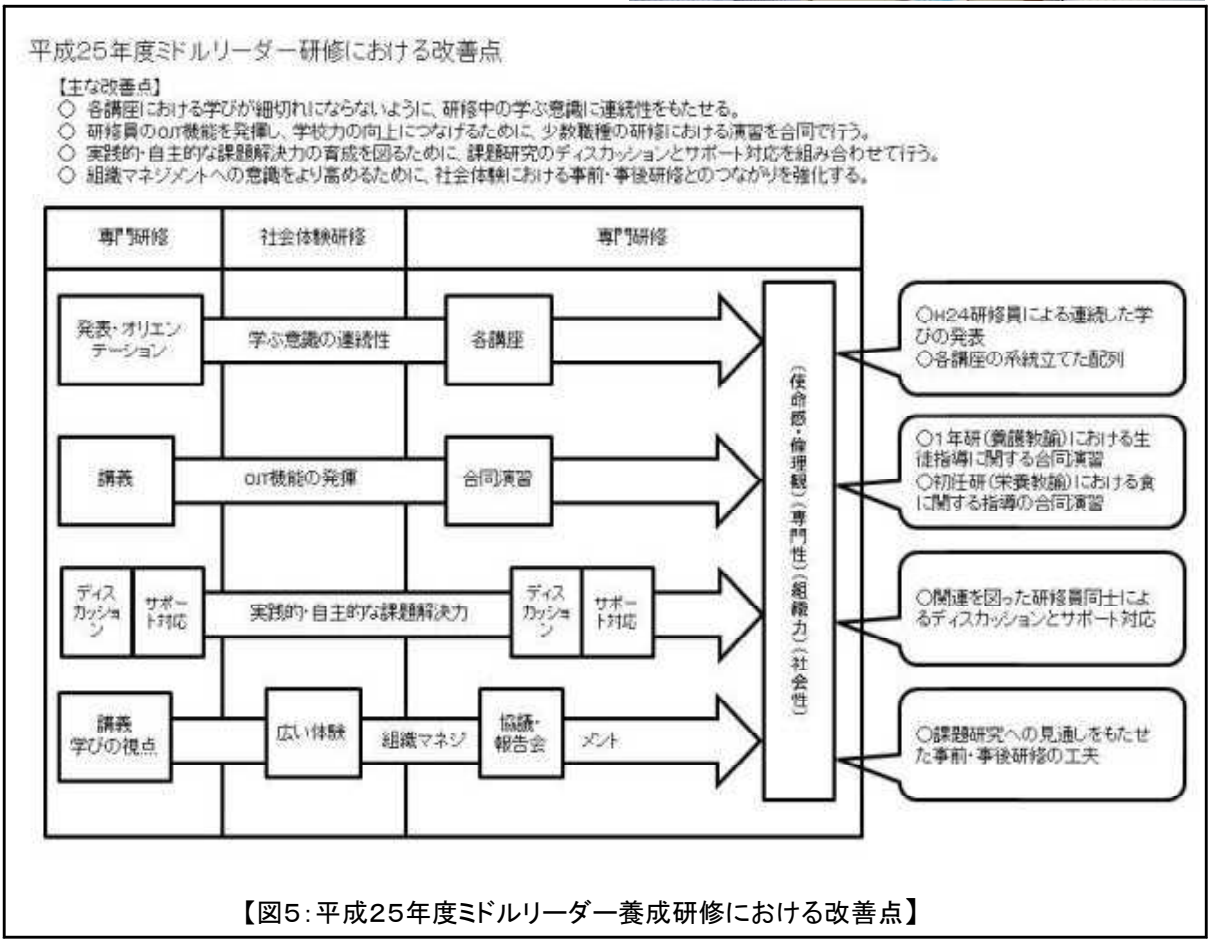
中学校所属のミドルリーダーは、担当教科ごとに編制されたグループにおいて、指導上の課題やその解決策に関する協議のなかで、初任者の抱える指導上の悩みに共感したり、具体的な助言を与えたりする等、OJTを擬似的に体験する姿が見られた。研修後の初任者の感想は、「先輩のアドバイスが具体的に聴けて大変参考になった。」等、好意的な内容が数多く見られた。一方、ミドルリーダーについては、自らの教科指導について振り返り、新たな課題を見付けることに加え、ミドルリーダーとしての自覚をより深めるのに有効であったと考える。また、小学校所属のミドルリーダーについてもねらいに迫る学びの様子が見られた。



一方、県立学校所属のミドルリーダー研修員についての学びを十分保障できなかった等の課題も見られた。



次年度、更に充実した研修を行っていくために、次のような全体構想のもと研修を具体化していくことにした。(図5)



○ 管理職研修の実施の工夫について

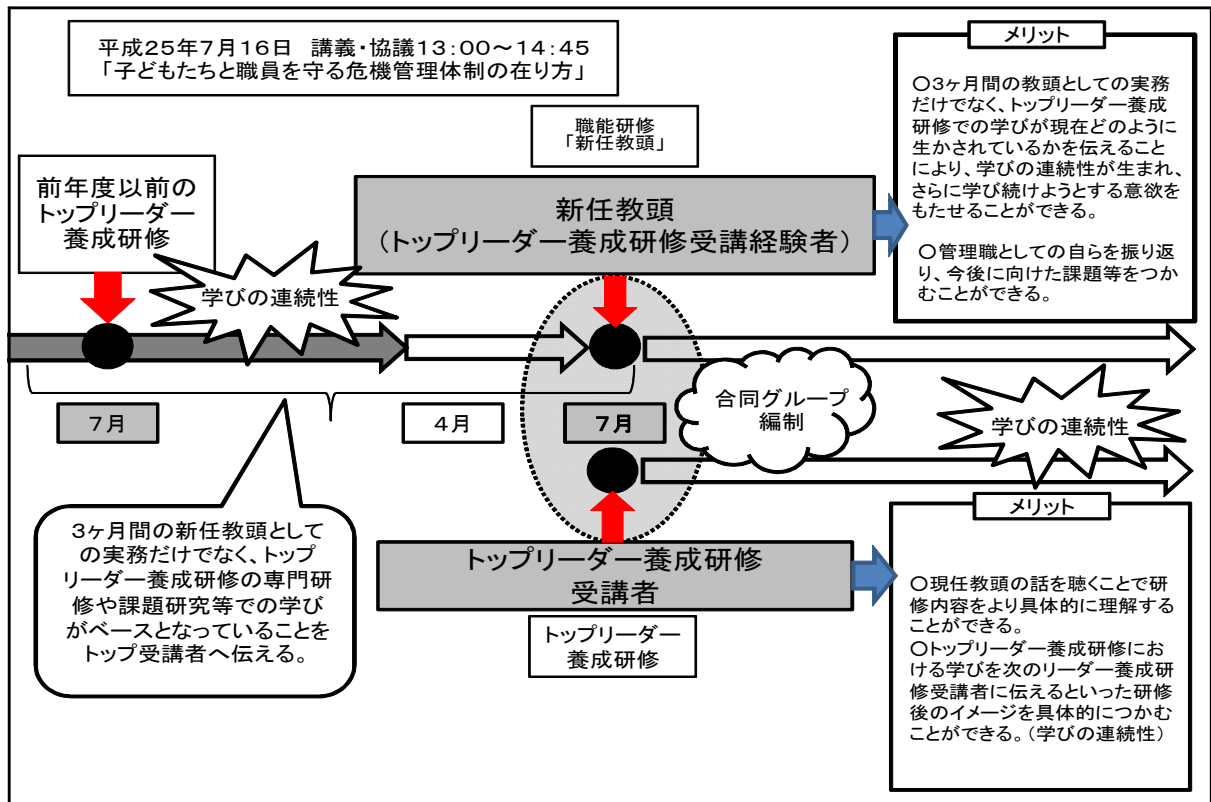
本センターの課題の一つに、管理職を対象とした研修の充実がある。

トップリーダー養成研修は、次期管理職を対象にした研修である。そのため、6週間にわたる専門研修や社会体験研修における学びは、研修受講時の所属校だけでなく、研修員が管理職として実際にマネジメントしていく立場となってより具体的に職務に生かされていくものである。その観点で現状のトップリーダー養成研修の報告会を見直してみると、トップリーダー養成研修における学びが現任校の立場（主幹教諭等）で、どのように生かされたかについては述べることも、実際、管理職となって各自の学びが職務にどのように生かされ、どのような成果があったのか等について、語る機会がなかった。

そこで、次年度、講義・協議「子どもたちと職員を守る危機管理体制の在り方」をトップリーダー養成研修と職能研修「新任教頭」とのコラボレーションにより実施していくことにした。

このことにより、トップリーダー養成研修受講経験者である新任教頭と次年度のトップリーダー養成研修受講経験者との合同グループを編制し、危機管理に関する事例の協議を通して、トップリーダー養成研修を受講した教頭が、研修で得た学びを実際どのように生かしてきたのか等を伝える機会とする。

具体的なイメージは次のとおりである。（図6）



【図6：トップリーダー養成研修と職能研修「新任教頭」の実施イメージ】

その他、講義・演習・協議「学校現場での事件・事故・トラブル等にどう対応するか」において、トップリーダー養成研修と課題別研修「教頭のためのスクールマネジメント」とをコラボレーション実施させる。このことで、トップリーダーにとってはより具体的な学びを、教頭にとっては OJT 機能を発揮した学びをねらうようにする。

このように、本センターで実施する研修の課題の一つである管理職を対象にした研修の脆弱性の克服のためにも、管理職前の研修と管理職の研修とをつなぐことにより、学びの「連続性」を生み出す契機とし、管理職としての今後の学びに更に発展していくような研修となるよう今後も工夫していく必要がある。

(3) 養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員の研修の充実

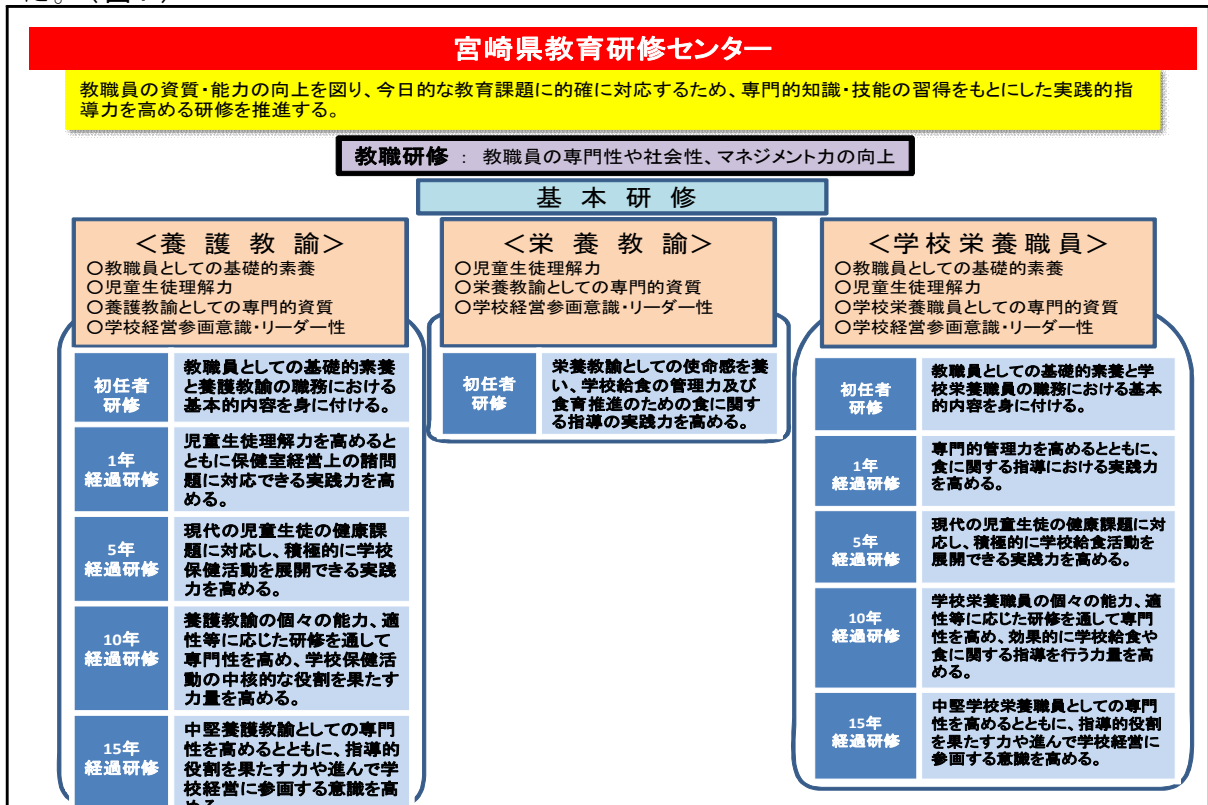
○ 研修内容の体系化について

「教職員の資質向上実行プラン」において、少数配置職員（養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員）の資質向上と学校経営への参画意識を高めるための研修内容の充実が掲げられていることを受け、昨年度の教諭に引き続き、本年度から少数配置職員の研修内容の体系化についても、取り組んでいくことにした。

対象となる研修は、以下のとおりである。

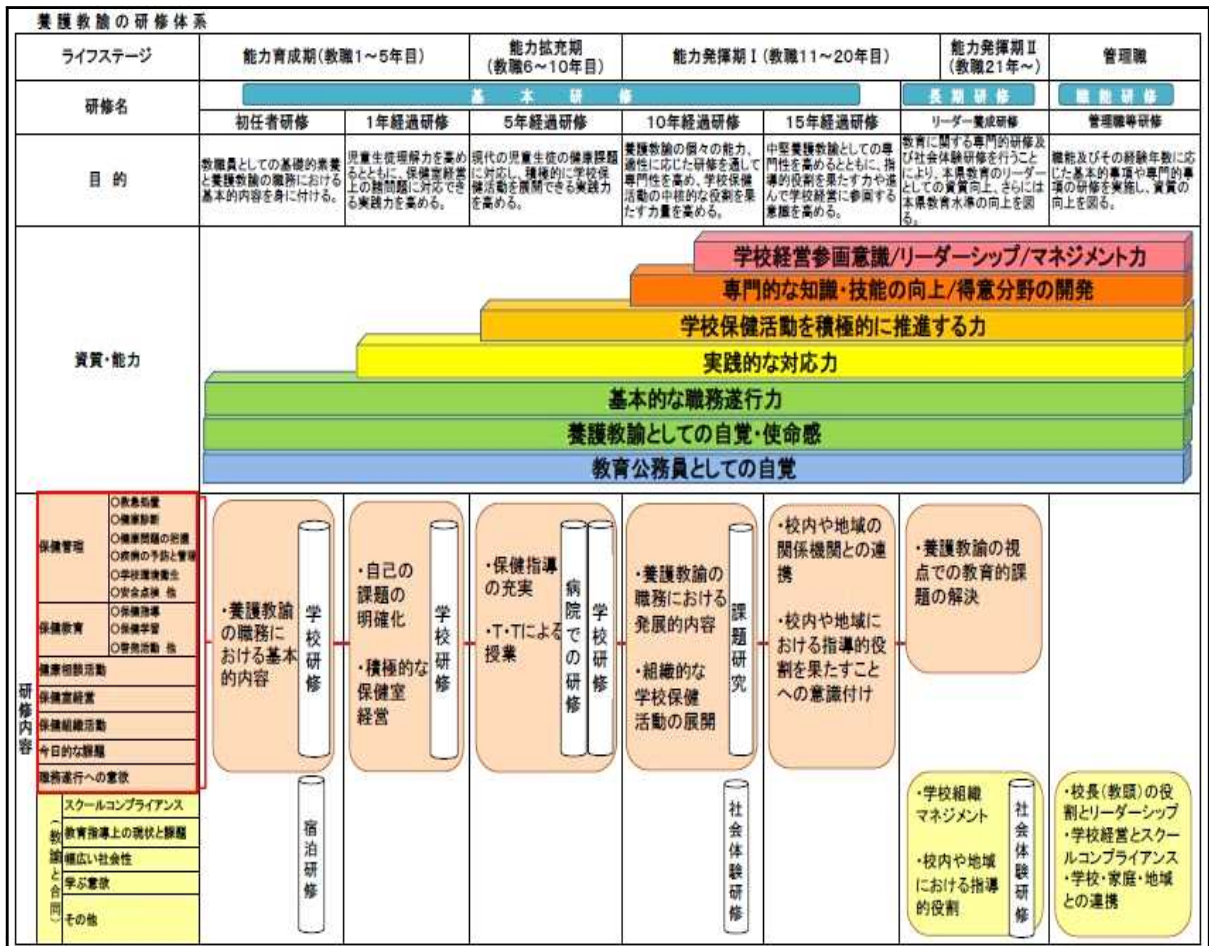
【養護教諭】	【栄養教諭】	【学校栄養職員】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修 ・ 1年経過研修 ・ 5年経過研修 ・ 10年経過研修 ・ 15年経過研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修 ・ 1年経過研修 ・ 5年経過研修 ・ 10年経過研修 ・ 15年経過研修

教職員のライフステージに求められる資質能力と職種の専門性等の観点から、それぞれの研修において身に付けたい内容を具体的に洗い出し、以下のように整理した。(図7)



【図7：少数配置職員の基本研修の目標一覧】

養護教諭については、各基本研修に位置付けた目標に即して、どのような研修内容を設定していくかについて検討した。図7で整理した経過研修ごとの目標と養護教諭としての専門的な資質・能力や教職員として身に付けておくべき資質・能力を考慮し、研修内容を以下のように整理した。(図8)



【図8: 本センターで行う養護教諭の研修体系】

○ 栄養教諭、学校栄養職員の基本研修における実施上の課題について

少数配置職員である栄養教諭及び学校栄養職員の研修については、その採用システムが本年度より変更したことに伴い、今後、新たな研修体系とそれに伴う実施方法の工夫が求められる。

学校栄養職員としての採用は本年度までとなり、次年度以降は、栄養教諭のみの採用が始まる。したがって、今後、本センターで行う基本研修については、以下のような対象者に対応していく必要がある。

- ・ 栄養教諭として採用され、栄養教諭として継続していく者
- ・ 学校栄養職員として採用され、栄養教諭に任用替えされた者
- ・ 学校栄養職員として採用され、学校栄養職員として継続していく者

このような様々な受講対象者に即した基本研修の体系づくりに取り組んでいくため、次年度の早い段階から、スポーツ振興課と連携しながら作成に入っていく予定である。

4 成果と課題

(1) 成果

- 体系化した研修の実施初年度であったが、全ての研修を予定通り実施することができ、研修イメージを具体的に把握できたこと
- 教科指導及び少人数配置職員を対象にした研修の充実のために、本年度導入した複数の研修のコラボレーションによる実施等、体系化した研修の充実のための手立てを次年度の研修計画に反映できたこと
- 次年度の研修計画の作成において、これまでの課題であった「基本研修」、「職能研修」と課題別研修との体系化・一元化につながる研修設定ができたこと
- 少数配置職員である養護教諭について、スポーツ振興課との連携のもと、本センター独自の研修体系を確立することができたこと

(2) 課題

- より充実した研修の実施を目指し、体系化のねらいや各研修のコンセプトを講師と十分に共有する等、運営上の工夫を更に推進していくこと
- 栄養教諭・学校栄養職員の研修体系について、次年度、スポーツ振興課と連携しながら、計画的に整備していくこと
- 本庁総務課を中心とする「研修体系の見直し」作業部会及び研修調整委員会の検討・協議事項を的確に把握し、全県的な研修体制の動向をふまえた上で、今後の本センター実施の研修の在り方を柔軟に考えていくこと
- 「基本研修・職能研修」と「課題別研修」との体系化を更に進めていくこと