

【発表題目】

教員研修の指導者＝教師教育者に求められる資質・能力
—教員研修の指導者を直接的に育成するプログラムと，そこで育成している資質・能力—
日本の事例：中央研修（教員研修センター）

【発表構成】

- I. はじめに
- II. 教員の研修
 - (1) 法律で規定されている教員の研修
 - (2) 文部科学省の掲げる教員研修の実施体系
 - (3) 事例. 広島県の教職員研修体系
- III. 中央研修
 - (1) 「教職員等中央研修」の目的
 - (2) 「教職員等中央研修」のプログラム
 - (3) インタビューを通して中央研修で期待できること
- IV. 考察
- V. おわりに

I. はじめに

本発表の目的は、中央研修（教員研修センター）（以下、中央研修）を事例にして、全国の教員研修の指導者すなわち教師教育者を直接的に育成する「教職員等中央研修」のプログラムの特徴を取り上げ、その研修によって求められる資質・能力を明らかにすることである。

中央研修は、独立行政法人教員研修センター（以下センター）が主催となって、文部科学省と密接な連携の下に、現職教員研修のナショナルセンターとしての役割を担っている。この現職教員とは、都道府県等で中心的な役割を果たし、活躍を期待されている校長、副校長、教頭、中堅教員、指導主事など推薦を受けた地方の教師教育者（以下、受講者）である。中央研修では、全国の教職員の資質・向上を目的に、「教職員等中央研修」、「喫緊の教育課題に関する指導者養成研修」など現在 22 の研修を実施している。会場は茨城県つくば市などで開催され、多くの受講者は長期の宿泊集中研修で受講している。

本発表では、中央研修で現在実施されている研修の中から、中核リーダーの学校経営研修「教職員等中央研修」¹を取り上げ、分析をしていく。分析にあたっては事前に配布した資料「NCTD2015 つくば研修ガイド」（以下ガイドブック）以外に、①中央研修において講義を行った大学教員（以下、大学教員）、②中央研修において企画・運営を担当した主任指導主事（以下、主任指導主事）、③中央研修において中堅教員研修を受講した教員（以下、受講者）、の三者からのインタビューをまとめた資料を通して考察していく（なお、本発表では「資料①（大学教員）－1（質問）」と表記していく）。

¹ガイドブック p.3 目次参照

よって、RQは以下のように設定する。

RQ①：「教職員等中央研修」のプログラムはどのような特徴があるのか？

RQ②：「教職員等中央研修」では、教師教育者（受講者）にどのような資質・能力を育成しようとしているのか？

II. 教員の研修

(1) 法律で規定されている教員の研修

中央研修を取り上げる前に「なぜ、教員は研修を受講するのか」「教員の研修にはどのような研修があるのか」について確認をし、中央研修の位置づけを理解したい。

教員は資質・向上のため、自主的に研修をすることは責務であるが、より一層の研修効果を発揮し、職務の効率的執行を図るため、任命者権による職務としての研修が法律により定められている。ここでは、地方公務員法、教育基本法、教育公務員特例法で確認していく。

地方公務員法第39条では、地方公務員である公立学校教員の研修について、右のように規定されている。この規定に基づき、任命者権である都道府県、市町村の教育委員会は、教職員を対象に各種の研修を企画・実施しなければならない。

2006年に改正された教育基本法第9条では、右のように規定され、第2項で教員の養成と研修の充実に関することが新しく追加されている。また、旧教育基本法第6条第2項では「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない」とあったが、改正では「全体の奉仕者」という公立学校教員などの教育公務員の規定が削除され、「法律に定める学校の教員」のみとなった。よって、私立学校の教員（以下、私学教員）も適用していることが明らかになった。

さらに、公立学校教員などの教育公務員は研修に関し、地方公務員法の適用に加え、教育公務員特例法で「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」と規定されている。

なお、初任者研修と10年経験者研修は法律で規定されているため、特例を除いて原則、受講しなければならない。中央研修の受講者となる推薦条件は「教職経験11年以上」ということになっているが、これは10年経験者研修を修了している教員が対象といえる。

【地方公務員法】

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命者権が行うものとする。

【教育基本法】

(教員)

第9条 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、待遇の適性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。

教職員が研修に参加する場合、その研修内容などにより、①職務命令にもとづく職務研修、②職務専念義務を免除される（職専免）の研修、③勤務時間外の自主的な研修（私的研修）の三つに分類される。①・②は公務出張となり、③は年次有給休暇の対応となっている。

以上のように、教員の研修は法律で規定されている。また、教員の職務は、一般の公務員とは異なった性格をもっているということで、教員の使命と職責の重要性を踏まえ、研究と修養に励み、研修の充実が図られることがわかる。

（2）文部科学省の掲げる教員研修

文部科学省は「いつの時代にも教員に求められる資質・能力」とは、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基盤とした実践的指導力といった能力と示している。

また、「今後特に求められる資質・能力」として、地球的視野に立って行動するための資質・能力、変化の時代を生きる社会人に求められる資質・能力、教員の職務から必然的に求められる資質・能力という3点をあげている。その教員としての資質・能力を育成するためには、養成・採用・研修の各段階を通じて生涯にわたり形成されていくものであり、各段階の教師教育者の役割分担の重要性を述べている。

次の図1は、文部科学省の掲げる教員研修の実施体系である。国レベル、都道府県等教育委員会レベル、市町村教育委員会レベルで研修が組まれており、ここからも国レベルの研修とは中央研修で実施される研修と位置づけられていることがわかる。

【教育公務員特例法】

（研修）

第21条 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 教育公務員の任命者権は、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。

（研修の機会）

第22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。

2 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。

3 教育公務員は、任命者権の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

第23条（初任者研修） 省略

第24条（10年経験者研修） 省略

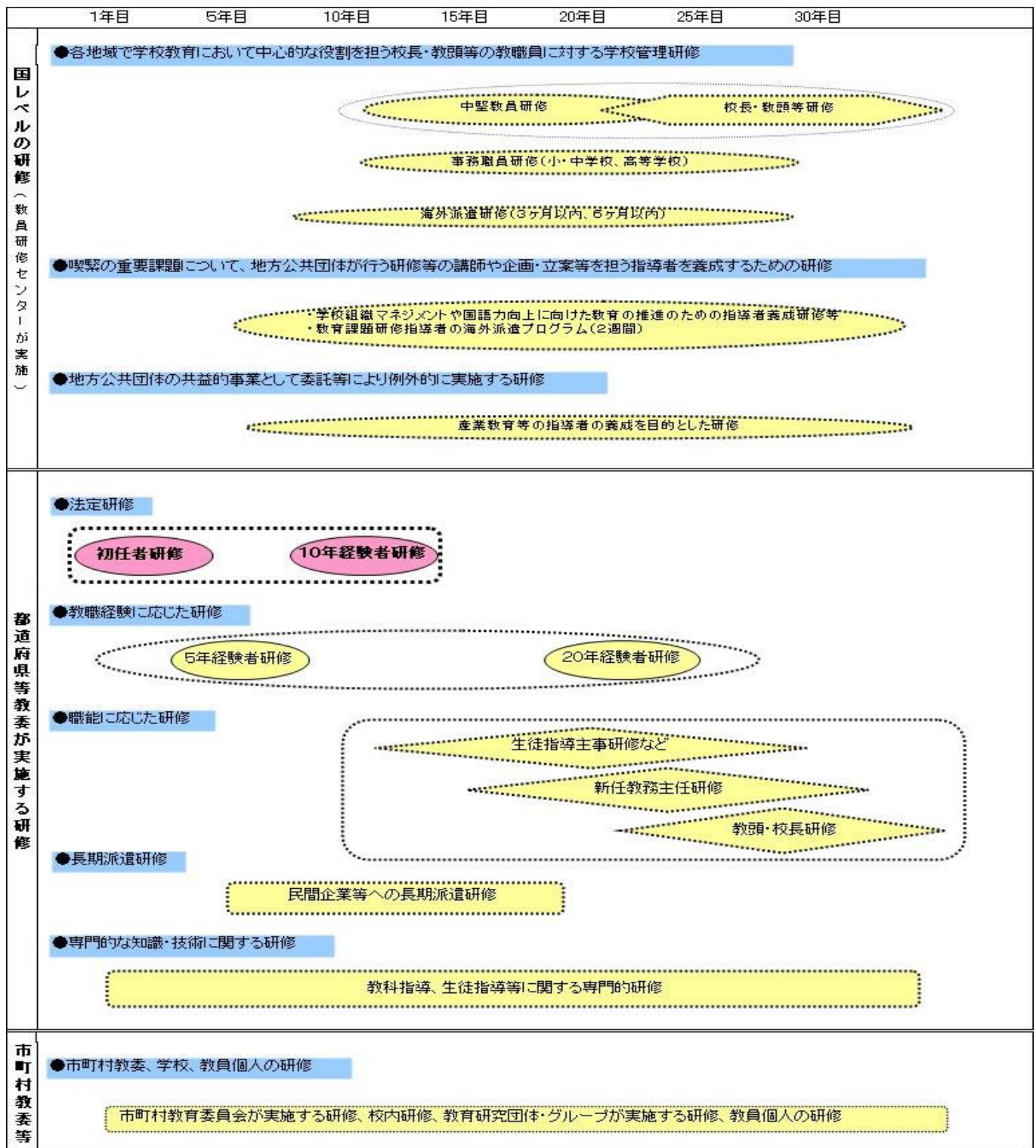


図1 教員研修の実施体系（文部科学省HPより）

また、教育職員養成審議会第3次答申（平成11年12月10日）では「教員の各ライフステージに応じて求められる資質・能力」（表1）について検討している。教員は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る。また、学校において担う役割があることから、初任者の段階、中堅教員の段階、管理職の段階に応じて必要な資質・能力を育成しなければならないと述べている。

表1 教員のライフステージに求められる資質・能力

ライフステージ	求められる資質・能力
初任者の段階	新任の教諭が教職への自覚を高めるとともに、円滑に、かつ、自立した教育活動を展開していく素地を養うことを目的として実施するものである。初任者研修を通して、一通りの職務遂行能力が求められ、実践できる資質・能力が必要である。
中堅教員の段階	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、10年経験者研修や主任研修、ミドルリーダー育成セミナーなどを通して、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つけるとともに、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。
管理職の段階	組織的、機動的な学校経営を行うことのできる資質とマネジメント能力を身に付けさせるため、校長研修の内容を教頭研修で実施するなど、管理職等研修における研修内容を前倒しし、次期管理職等の育成を図る。そのためには、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・折衝を適切に行う資質・能力が必要である。

文部科学省「教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力」より発表者作成

(3) 事例. 広島県の教職員研修体系

文部科学省の研修にもとづいて、ここでは事例として広島県の図2「教職員研修体系」を取り上げ、中央研修の位置づけを見ていく。広島県教育委員会では教職員指導力向上事業として、広島版「学びの变革」アクション・プランに基づいた経験年数や職能成長と連動した研修体系により、学校経営や教科指導等の充実を図る研修を実施し、学校経営基盤の確立と教職員の能力・適性に応じた指導力の確実な向上を図っている。

図2から、広島県教育委員会は中央研修を学校の管理運営、学校経営等の諸問題に係る見識・指導力の向上を図ることを目的としたマネジメント研修の最上位に位置づけている。派遣する教員の条件として、「教職経験11年以上かつ35歳以上で推薦された者」で、将来、管理職を目指している教員を対象として推薦している。そのことから、現在の広島県の場合、「教職員等中央研修」で研修を受講できるのは、中堅教員研修となっていることがわかる。おもな理由として、中央研修は長期研修のために費用がかかること、また校長・教頭など管理職は広島県立教育センターにおいて管理職等研修（学校経営基礎講座：新任教頭・2年目教頭が対象、学校経営実践講座：新任校長・2年目校長が対象）が指定研修となっており、充実した研修が用意されているからである。

広島県教職員研修体系

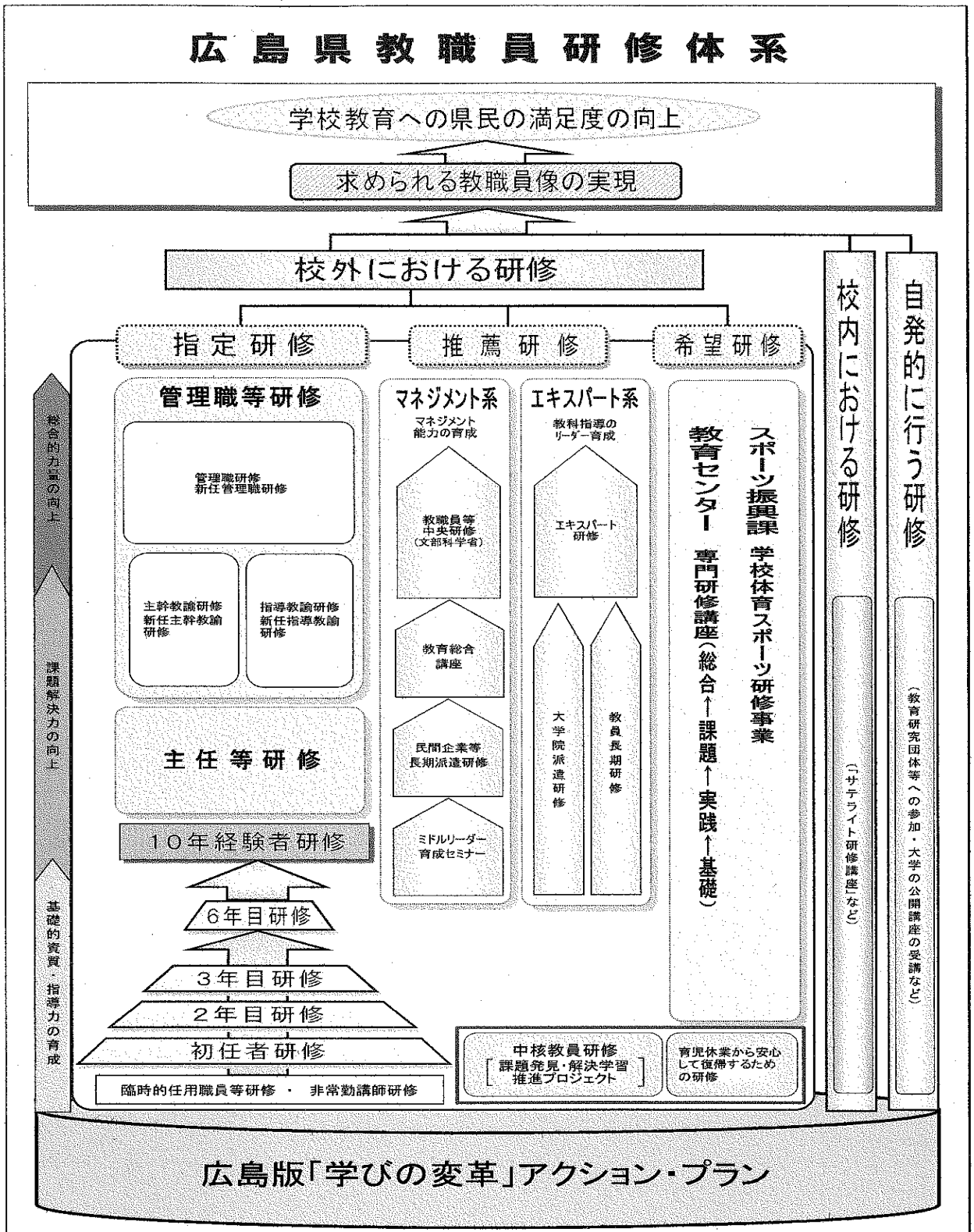


図2 平成27年度広島県教職員研修体系 (広島県教育委員会HP)

Ⅲ 中央研修

(1) 「教職員等中央研修」の目的

今まで教員の研修について確認をし、国や広島県における中央研修の位置づけを明らかにした。ここから中央研修についてとらえていく。

中央研修の歴史は、1960年7月に行われた校長、指導主事を対象とした研修に始まり、1964年度に教頭研修が、1970年度に中堅教員が加えられて、長期宿泊研修として行われるようになった。今まで「教職員等中央研修」には約8万人の受講者が学び、そして地方の教師教育者として活躍している。当初は、文部省初等中等教育局が主催していたが、2001年度からはセンターに移管されて、「喫緊の課題に関する指導者養成研修」や「委託を受けて実施する研修」などの研修も行われ、整備されるようになった。

中央研修の「教職員等中央研修」の目的は、学校の適切な運営、特色ある教育活動の推進のための高度で専門的な知識を修得させ、各地域の中核として教育に取り組む校長、副校長、教頭、中堅教員を育成することである。推薦者（各都道府県・指定都市教育委員会、私立学校、国立大学法人などの所属機関の長）に基づき、センターが決定して通知し、受講者が決定している（資料③-1）。

(2) 「教職員等中央研修」のプログラム

中央研修では、国として真に実施すべき事業に特化・重点化し、研修の内容・方法等、事務・事業の効率化については絶えず見直しを入れている。これはセンター主任指導主事の重要な役割である（資料②-3・4・6）。

第3期(平成19年度～22年度) 平成22年度	第4期(平成23年度～) 平成27年度
○校長・教頭等研修 受講定員 1,000人 研修日数 15日(実質10日) 研修回数 7回	○校長マネジメント研修：学校経営に特化 受講定員 150人程度 研修日数 5日(実質5日)に短縮 研修回数 2回に限定
	○副校長・教頭等研修：幅広くリーダーとして素養を磨く 受講定員 600人程度(主幹教諭も推薦可) 研修日数 19日(実質16日) 夏季集中型 17日(実質13日) 日数は2日延長 研修回数 5回
○中堅教員研修 受講定員 1,000人 研修日数 15日(実質10日) 研修回数 7回	○中堅教員研修：次代を担うリーダー育成の観点をもつ 受講定員 950人 増員 研修日数 25日(実質19日) 日数は延長 研修回数 4回(受講しやすい時期に研修期間をに設定)

図3 「教職員等中央研修の比較」

ガイドブックより発表者作成

図3「教職員等中央研修の比較」を見ていくと、第3期までは校長・教頭等研修であったが、第4期（平成23年度）からは校長マネジメント研修と副校長・教頭等研修に受講対象者を分けて実施し、受講定数、研修日数、研修回数も変更している。中堅教員研修では、期間が長くなり、4週間もしくは夏季集中型3週間（おもに小学校・中学校対象）（資料③-4）となっていることがわかる。

次に図4「教職員等中央研修における研修講座の内容」から研修講座の特徴について考えていく。国から選ばれた講師（大学教員・文部科学省関係など）によって、国がとらえている喫緊の課題を取り上げた最新の講義内容と受講者参画型の研修プログラムは、わが国の教師教育の中でも最高峰に位置する。（資料①-2，②-3）

4つの領域	校長マネジメント研修	副校長・教頭等研修	中堅教員研修
学校組織 マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 学校組織マネジメント リーダー論 <u>メンタルヘルス</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 学校組織マネジメント リーダー論 <u>メンタルヘルス</u> コミュニケーション力 	<ul style="list-style-type: none"> 学校組織マネジメント リーダー論 <u>メンタルヘルス</u> コミュニケーション力 <u>コーチング</u>
スクール・コ ンプライア ント	<ul style="list-style-type: none"> 新しい時代の教育 学校運営演習 	<ul style="list-style-type: none"> 新しい時代の教育 教育法規 学校運営演習 	<ul style="list-style-type: none"> 新しい時代の教育 教育法規 <u>地方教育行財政制度</u> 学校運営演習
リスク マネジメ ント	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント <u>防災管理</u> 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント
教育指導上の 課題	<ul style="list-style-type: none"> 校内指導体制の充実 ～<u>道徳</u>・生徒指導等の充 実～ 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導 <u>道徳教育</u> 特別支援教育 <u>自殺予防</u> <u>児童虐待</u> 教育と芸術 (第3回・第4回・第5 回に開設) 	<ul style="list-style-type: none"> 生徒指導 <u>道徳教育</u> 特別支援教育 <u>国際理解教育</u> <u>キャリア教育</u> 教育と芸術 特色あるカリキュラム 編成:教育の情報化,ボラ ンティア教育,健康教育, 環境教育(第1回・第4回 に開設)

図4「平成27年度 教職員等中央研修における研修講座の内容」

ガイドブックより発表者作成

講座の特色としては、平成23年度の第4期から「メンタルヘルス」の講座が開設されている。これは学校現場において、教員の病気休職者なかでも精神性疾患による休職者の割合が増え続けている状況にあり、管理職はその対応が求められている。このような学校現場の状況を背景に教育委員会や受講

者の要望から取り入れた講座である。また、「リーダー論」の講座では、新しい時代に求められるリーダーの育成を目標に、民間企業の有識者が講師となって事例から経営戦略を学ぶ講義である（資料③-8）。「リスクマネジメント」の講座では、ロールプレイ研修を通して、学校における平常時の危機管理の重要性を体験的に学ぶ講座である。また、平成25年度より道德の教科化にともない、校長マネジメント研修、副校長・教頭等研修に道德教育に関する講座が新設された。また、中堅教員研修では、道德教育の内容改善や充実が強化されている。

それ以外に副校長・教頭等研修には、防災管理や自殺予防、児童虐待の講座が設けられている。中堅教員研修では、学校組織マネジメントの領域に、平成26年から「コーチング」の講座が開設されている。中堅教員として教員への指導や関わり方を学び、学校組織をつくっていくプログラムとなっている。また、地方教育行財政制度、国際理解教育、キャリア教育など実践的な講座もあり、教育指導上の課題について演習が充実している。特に危機管理などや教育法規に関する研修にウエイトがおかれていることも特徴である（資料③-2）。これらは次世代を担うリーダーの育成に重点化したプログラムである。中央研修には当然ながら専門教科の講座は設置されていないが、中学・高校の英語科教員を中心とする英語教育海外派遣研修は設置されている。

教員の課題は、今後10年間には現在の約4割を占める50代の教員が入れ替わっていく。このため、現在の中堅教員の役割は大きく、今後は学校運営をしていかななくてはならない。中央研修に推薦された教員のなかには、都道府県では期待されているが、本人としては管理職にはなりたくない、専門の部活動や専門教科に取り組みたい、担任として児童生徒と直接関わっていききたいなどを希望していることがアンケートの回答からわかる（質問②-1）。推薦した教育委員会としては中央研修で研修することで将来は管理職になりたいと思ってもらえることを期待しているからである（資料③-8）。

なお、センターでは、平成27年度より「次世代型教育推進センター」を設置している。これは、全国から指導力のある小中学校教員10人を専属スタッフとして配置し、課題解決型学習の指導法を研究・開発するプログラムである。これを全国に普及し、教員の資質・能力の向上をはかっていく方針である。

よって、RA①は以下のようなになる。

RA①

「教職員等中央研修」では、現在の中堅教員に学校運営をしっかりと取り組むことができるリーダーを育成することが急務のため、学校組織マネジメントの領域に「コーチング」の講座を取り入れるなど次世代を担うリーダーの育成プログラムに重点化している。

(3) インタビューを通して中央研修で期待できること

本発表に向けて、①大学教員、②主任指導主事、③受講者の3名からインタビューを行った。それぞれの立場の視点から話を聞いたことは大きな学びであり、参考となった。そして、そこには教育というつながりを感じることができた。また、インタビューを通して次のことが期待できると考えた。

大学教員は中央研修で講義をすることによって、研究の成果を発表していく。また、国の方針や受講者からの現場の声を知り、これからの研究につながっていくことに期待できる。主任指導主事は、

教育現場の課題やニーズに対応するため、研修プログラムを作り上げていく。この企画・運営は地方における教員研修の工夫改善に大きな貢献になっていくことに期待できる。受講者は国がとらえている喫緊の課題を地域で広げていき、リーダーシップを発揮していくことに期待できる。いずれも教師教育者として、中央研修においてそれぞれの役割を担っていくことでセンターの機能は強化されていくのである。

よって、RA②は以下のようになる。

RA②

「教職員等中央研修」で学んだ受講者が、国のとらえている喫緊の課題を地域において広げていき、学校や教育委員会でリーダーシップを発揮していく教師教育者としての資質・能力を育成している。

IV 考察

本発表を通して発表者の考察を2点述べる。

まず、私学教員の中央研修の受講について見ていく。教育基本法改正により、私学教員も中央研修に受講できるし、中央研修の実施要項には「私立学校においては、必要に応じて各都道府県の知事部局や教育委員会と連携して、独立行政法人教員研修センター宛に、[様式3]により推薦を行う」と書かれている。しかし、資料のインタビュー②-10、③-5においてもわかるように私学教員は参加していない（地元からわざわざに参加）。

私学教員は校内研修や学園内の研修、私学協会レベルでの研修がほとんどである。私立学校の中央研修といえば日本私学全国私学教育研究大会²があるが、1泊2日もしくは1日のみ、内容は基調講演もしくはパネルディスカッション、学校視察や専門部会、そして夜は懇親会である。また、参加費用も高く、県外の場合は交通費、宿泊費もかかるため、私立学校としても多くの教員を派遣させることはできない。もし中央研修を受講する場合、交通費や宿泊費（センター1泊3,000～4,000円）は私学負担となるし、研修中、他の教員の負担も公立学校の教員よりも大きい。

そのため、私学教員は自主研修が多い。ここから明らかに公立学校の研修で差がついていることがわかる。しかも私立学校は異動もあまりない。そのまま年齢を経て、研修の受けたことのない教師教育者となっていく。魅力ある学校にするには、教員の研修は欠かせないと考えている。

次に広島県立教育センターの研修講座が充実していることである。他の都道府県等のHPと比較しても明らかであった。講師陣も著名な大学教員などを中心に組まれており、魅力である。県内の教員は、推薦研修や指定研修以外は、自分の関心・意欲で選んで受講の申し込みができる（申し込み多数の場合は外れることもあり）。例年、何を学ぼうか、年間の学校行事を合わせながら選ぶ楽しみがある。その裏側には指導主事の大学教員との交渉や日程調整など企画・運営の苦労を聞いている。しかし、こうした努力のおかげで、現職教員は研修を通して知識を活用し、これからの社会の変化に対応して求められる資質・能力が育成されていくのである。また、若い教員の中には指導主事との交流から、将来は教師教育者として教員の育成に関わっていきたいと考えていくのである。

²ガイドブック p.15～p.19 日本私学教育研究所参照

V おわりに

本発表では、中央研修から教員研修の指導者を直接的に育成するプログラムと、そこで育成している資質・能力について、分析を行った。中央研修という推薦研修のため、情報が少なかった。そのため、中央研修でどのような教材を活用しているのか、という教材の分析はできていないのが課題である。今後の発表は教材の理念と構成がテーマになっているため、期待したい。

インタビューを取り入れて、大学教員、主任指導主事、そして受講者から話を聞いた。多忙の中、親身になって質問に回答し、指導していただいたことに感謝したい。それぞれの立場は異なるが、いずれも教師教育者である。中央研修とは、教師教育者が研修を通して互いに高めあい、つながっていくことで教師の資質・向上が育成されていく最高峰の場ということを実感した。

【参考・引用文献】

- ・教員研修センター「Nctd2015 つくば研修ガイド」
- ・文部科学省「教員に求められる資質能力について 1. 教員に求められる資質能力」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/attach/1315387.htm (最終閲覧日：6月14日)
- ・広島県教育委員会「平成27年度 広島県教育資料」 p. 100-p. 105
- ・「教員を育て磨く専門誌シナプス 8」 教育新社 2011年 p. 5-p. 21
- ・文部科学省「教員に求められる資質能力について 3. 教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/attach/1315394.htm (最終閲覧日：6月14日)
- ・文部科学省「教員研修の実施体系」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244827.htm (最終閲覧日：6月14日)
- ・文部科学省「教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm (最終閲覧日：6月14日)
- ・広島県立教育センターhttp://www.hiroshima-c.ed.jp/center/?page_id=108 (最終閲覧日：6月14日)
- ・日本私学教育研究所「<http://www.shigaku.or.jp/training/index.html>」 (最終閲覧日：6月14日)
- ・友野清文「私立学校における教員研修」(「日本教師教育学会年報第14号 カリキュラム改革と教員研修」) 学事出版 2005年 p. 30-p. 35