茨城大学全学教職センター研究報告(2022),50-61

学校教育政策の諸課題

―― 教員研修制度と教員の指導力 ――

猪 瀬 宝 裕* ・ 小 川 哲 哉**

(2022 年9月 21 日受理)

Problems of the school education policy : A teacher training system and leadership of the teacher

Takahiro INOSE and Tetsuya OGAWA

キーワード：文教政策, 教員研修制度, 茨城県, 資質能力, 教員の指導力

2022 年 7 月に教員免許講習が廃止され、現在わが国の教員養成政策は大きな政策転換を求められている。文部科学省が緊急提言した「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」には、更新講習に依存しない新しい教師像のアウトラインが提示されている。そこには、①学び続ける教師、②教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢、③個別最適化された教師の学び、④適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」、⑤質の高い有意義な学び、⑥学びの成果の可視化と組織的共有、が明示されている。ただ、このような新しい教員養成政策の実施はまだ緒に就いたばかりであり、各都道府県においては、現在の教員養成政策の更なる充実を進めて行く中で、この様な課題に応えていく必要がある。本研究の目的は、茨城県の教員養成政策の現状と課題を、特に教員研修制度の実態をつぶさに見て行くことで、新しい教員養成政策のあり方を明らかにすることに求められる。茨城県では、教育研修センターにおいて、集合研修を軸としながらも、教師の個別最適な学びを支援する仕組みづくりとして、受講コンテンツのさらなる充実や、受講の時間的・空間的制約を超えた研修リソースのプラットフォーム化、研修資料のライブラリー化等によって、教員養成政策の大きな質的転換を図る試みを進めている。

1. 教員養成政策の動向

周知のごとく 2022 年 7 月に教員免許更新講習（以下、更新講習）が廃止され、教員養成政策は大きな転換を迎えることになった。2009 年から始められた更新講習は、当初教員の資質向上を目指す重要な施策として注目され大きな期待が寄せられたが、学校教育現場における急激な変化に更新講習のような方法で対応することは難しく、新たな改革が求められている。とりわけ、コロナ禍の影響が教員にさらなる資質能力の向上を要請していることはいうまでもない。中央教育審議会（以下、

*茨城県教育研修センター　　**茨城大学教育学部

中教審）の「『令和の日本型学校教育』を担う教師の学び（新たな姿の構想）」（中教審：2021a　1～5 頁）では、更新講習に依存しない新しい教員の姿のアウトラインが構想されている。以下その骨子をまとめておきたい。

①学び続ける教師
・教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている。
・時代の変化が大きくなる中で常に学び続けなければならない。
・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教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢
・教師の主体的な姿勢。
・一人一人の教師が安心して学び打ち込める環境の構築。
③個別最適化された教師の学び
・教師の学び自体の「個別最適化」。
④適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」。
・具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施。
・適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握。
・任命権者等と教師の積極的な「対話」。
⑤質の高い有意義な学び
・明確な到達目標と適切な内容を備えていること。
・体系性を持って配置され、レベルも整理されていること。
・質の高い学びが豊富に提供されていること。
・質保証の仕組みが適切に機能していること。
・各コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること。
・学校勤務未経験者が学ぶ上で必要なコンテンツが存在していること。
⑥学びの成果の可視化と組織的共有
・学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること。
・学びの成果が組織において前向きに活用されていること。
・学びの成果を全国的に証明できる仕組みが構築されていること。

これらの一連の構想を見てみると、これまで主に更新講習や研修制度で対応してきた教師の資質能力の向上の施策とは量的にも質的にも大きな違いがあることに気付く。さらに個別の施策の実現には、時間的・空間的にも限界のある従来の制度では極めて難しいことも分かる。むしろ、「時間的・空間的制約を超えて効果的かつ効率的に構築できる余地」が不可欠で、そのためには、「デジタル技術の積極的な活用」が不可避な前提となっている。個々の教師が、あるいは学校組織が、学びの履歴管理や学びの可視化を電子的に行い、「豊富で質の保証されたコンテンツ」をいつでもどこでも活用できるようにする必要があるし、「目標設定⇒受講⇒可視化と共有⇒目標設定・・・」という螺旋状のプロセスを継続的に行っていく必要がある。

ただ、現実的にはこうした新しい教員養成政策の実施はまだ緒に就いたばかりであり、各都道府

県においては、現在の教員養成政策、とりわけ教員の研修制度の充実の更なる発展を進める必要に迫られている。本研究では、その一事例として茨城県の教員養成政策、特に教員研修制度の実態とその課題について論究したい。

（本論文は、１を小川哲哉が執筆し、２～３を猪瀬宝裕が執筆した）

2. 茨城県の教員養成政策の特質

茨城県の教育行政の基本方針となるのが「いばらき教育プラン」（以下、教育プラン：茨城県教育委員会：2022a）である。教育プランは、茨城県教育振興基本計画を兼ねており、また、その内容は茨城県総合計画の教育に関する部分をもって代えることとしている。教育プランにおける教員の研修については、「第2次茨城県総合計画　政策12　魅力ある教育環境　施策（1）　時代の変化に対応した学校づくり」の項中、「③教員の資質向上のため、教員のキャリアステージに沿った研修体制を充実させる・・・」と示されている（茨城県：2022　66頁）。

これは、2017年4月1日施行された改正教育公務員特例法によって教員のキャリアステージに応じて修得すべき「校長及び教員の資質の向上に関する指標」及びそれに基づく「教員研修計画」の策定が求められたことを受けて策定した「茨城県の公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」及び「教員研修計画」を踏まえたものである。

また、本県の総合計画において、「活力があり、県民が日本一幸せな県」を目標に掲げ、その中で、「新しい人財育成」として未来に希望を持ち、なりたい自分像に向かってチャレンジをし続けられる環境づくりを目指していることを受けて、県教育委員会では、子どもたちに「新たな価値を創造するアントレプレナーシップやシチズンシップの育成を図る」としている。教員に対しては、いじめ、不登校、ヤングケアラー等の諸問題のほか学びの変革に対応するための教員の研修や教員自身がアクティブ・ラーナーとしてリスキリングに努めた上で実践を重ねることを求めている（茨城県教育委員会：2022b　巻頭のことば）。

（1）茨城県の教員研修制度の施策方針

「令和4年度　学校教育指導方針」では、学校教育推進の5つの柱（①確かな学力を育む教育の推進、②豊かな心を育む教育の推進、③健やかな体を育む教育の推進、④時代の変化やグローバル社会に対応できる教育の推進、⑤自立と社会参加に向けた特別支援教育の推進）を実現するために「校長のリーダーシップの発揮」とともに、「教職員の資質・能力の向上（「資質の向上に関する指標」を踏まえた研修の実施）」が必要であることが示されている（茨城県教育委員会：2022b　1頁）。

さらに、教職員の研修の充実については、「学校教育における教職員の究極的な職責は、幼児児童生徒一人一人の望ましい変容、つまり人間としての成長・発達を促すことであり、教職員の力量が幼児児童生徒の人間形成に大きな影響を及ぼすものである」とし、「教職員があるべき資質能力を身に付けるためには自己研鑽はもとより、校内研修の充実、教育研究団体などによる研修、県教育研修センターの研修、大学（大学院）での研修など、教職員の積極的な研修が不可欠である」と教職員に対して研修の必要性と与えられた研修から求める研修への変革を求めている（茨城県教育委員

会：2022b　41 頁））。

このような方針のもと、本県の教員研修制度が体系的に計画されており、具体的な内容としては図１のとおり、校内研修、校外研修、教育庁が行う研修、国や県が主催する長期研修となっている。なお、校外研修は主に茨城県教育研修センター（以下、研修センター）での研修を指している。

教職員の資質・能力の向上を目指す研修体系

教職員としてのキャリアステージに即して、必要な研修の機会を確保するとともに、国の動向や本県教員の資質向上に関する育成指標を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施する。

基本研修（40講座）

新規採用教員〔初任者、2年次、3年次〕（講座番号 1～12）	新規採用（講座番号 13～17）	中堅〔前期〕資質向上（講座番号 18～26）	中堅〔後期〕資質向上（講座番号 27～34）	ベテラン教員（講座番号 35～40）
採用１年次から３年次の教員に対して、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。	新規採用教職員に対して、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。	全般的な教育活動の在り方について再認識するとともに、自己の課題を明確にし、授業力を高める。	広い視野から教育実践上の様々な課題を究明し改善を図るとともに、組織力向上のための知識や技能の習得を図る。	校内や地域の学校等において、若手・中堅教員への指導・助言ができるような資質・能力の向上を図る。
○初任者（小・中・高・特） ○２年次（小・中・高・特） ○３年次（小・中・高・特）	○新規採用養護教諭 ○新規採用栄養教諭 ○新規採用実習助手（高・特） ○新規採用寄宿舎指導員	○中堅（前期）（小・中・高・特・養・栄・実・寄宿）	○中堅（後期）（小・中・高・特・養・栄・実・寄宿）	○ベテラン教員（小・中・高・特・養・栄）

専門研修（74講座）

悉皆研修（講座番号 41～63）

各職務に関する専門的資質・能力の向上を図る。

○新任校長（小・中・高・特） ○新任教頭（小・中・高・特） ○新任主幹教諭 ○新任指導教諭	○新任教務主任（小・中・高・特） ○新任学年主任（小・中・高） ○新任生徒指導主事 ○新任進路指導主事（中・高・特） ○新任保健主事	○新任特別支援学校部主事 ○新任特別支援学級・通級指導教室担当者 ○新任特別支援教育コーディネーター ○臨時的任用職員（高・特）

推薦研修（講座番号 64～72）

教職の各領域に関する専門的資質・能力の向上を図る。

○教育課題に対応するためのリーダー養成	○情報科教育 ○産業教育（農業・工業・商業） ○校内研修を通したデジタル・シティズンシップ教育・情報セキュリティ	○いじめ対応 ○高等学校における特別支援教育の理解推進 ○特別支援学校寄宿舎指導員

希望研修（講座番号 73～114）

教職の各領域に関する自主的研修の充実を図る。

○学校組織マネジメント（基礎・発展） ○帰国・外国人児童生徒に対する日本語指導 ○道徳教育 ○特別活動	○高等学校等マネジメント	○はじめてのICTを活用した授業づくり ○新しい教育課題に対応するための教育の情報化 ○学校教育の情報化推進リーダー養成 ○小学校段階におけるプログラミング教育
○小学校国語科における児童の学びをデザインする ○市民性を育む！シティズンシップ教育 ○算数科作問力向上 ○小学校理科観察・実験 ○夏の理科観察・実験（中学校・高等学校） ○未来を創るSTEAM教育 ○音楽科授業づくり ○校舎図の伝統音楽 ○これからの図画工作・美術科 ○ヒントが見つかり授業が変わる体育・保健体育科 ○できるをいっぱいに！家庭科授業づくり	○みんなで創ろう「Technology」の授業 ○体験と参画を通して小学校外国語の授業スキルを身に付ける ○知識や技能を「活用」する力を高める指導力向上 ○明日から使える！授業ブラッシュアップ ○思考力・判断力・表現力を高める指導力向上 ○持続可能な社会を創る！SDGs ○体験する夏の環境教育 ○日常を探究にする ○学校図書館を活用した授業づくり	○不登校対応 ○悪意感のマどもと保護者に寄り添う教師のためのソーシャルスキル ○教育相談（初級・中級・上級） ○問題行動等を未然防止！育てる教育相談 ○特別支援学級・通級指導教室担当者指導力向上 ○自立活動指導力向上 ○読み書き困難のある児童生徒への指導法 ○応用行動分析に基づいた問題行動への新しいアプローチの仕方 ○特別支援教育専門 ○はじめてのICTを活用した授業づくり（特別支援学校）

特別研修

長期研修〔内地留学〕（3、6か月）	スキルアップ研修（6か月）	指導改善研修（1か年）
長期間の研修を通して、より広い視野に立った教員としての資質・能力の向上を図る。	指導力に課題や不安のある教員に対して、受講者の課題に応じた月１回の専門的な研修を実施することにより、受講者の指導力の向上をねらいとする校内研修の充実に向けて支援する。	学習指導、生徒指導及び学級（ホームルーム）経営上の課題等について、児童生徒に対する指導力の向上を図る。

教育庁が行う研修

義務教育課	高校教育課	特別支援教育課	保健体育課
○新規採用教員研修（幼児教育） ○中堅教諭等（前期）（後期）資質向上研修（幼児教育） ○保育技術専門研修 ○幼児教育教育課程研究協議会 ○園長等専門研修 ○小・中学校等教育課程研究協議会 ○授業力ブラッシュアップ研修 ○いばらきサイエンスキッズ育成事業に係る研修 ○帰国・外国人児童生徒連絡協議会 ○生徒指導教員連絡協議会 ○不登校対策連絡協議会 ○小・中事務職員研修 ○臨時的任用職員研修会 ○新規採用教員研修指導教員等研修会 ○茨城県公立学校新規採用予定者採用前研修	○高等学校教育課程研究協議会 ○総合的な探究の時間に係る研修 ○いばらき高等学校学力向上推進総合事業に係る研修 ○新規採用教員研修指導教員等研修 ○生徒指導教員連絡協議会 ○いじめ未然防止教員研修 ○英語ディベート審査員養成研修 ○外国語指導助手指導力等向上研修 ○豊かな心育成コーディネーター研究協議会 ○「道徳プラス」実践セミナー ○高校での特別支援教育研修 ○学びの変革へ向けたオンライン研修	○特別支援学校教育課程等研究協議会 ○特別支援学校自立活動指導力向上研修会 ○ICT活用エキスパート研修会 ○学校運営課題研修会 ○特別支援教育巡回相談員専門研修会 ○医療的ケア専門研修会 ○教員によるたんの吸引等に関する研修会 ○特別支援教育指導者専門研修会 ○教育支援担当者専門研修会 ○特別支援教育管理職研修会 ○通級による指導担当者養成プロジェクト ○特別支援学級担任等授業改善研修会	○運動部活動指導者研修会 ○学校体育実技指導者講習会 ○体育主任研修会 ○学校保健指導者研修会 ○安全教育指導者研修会 ○防犯教室指導者講習会 ○心肺蘇生法実技講習会 ○養護教諭研修会 ○労働安全衛生管理研修会 ○食育推進指導者研修会 ○衛生管理実地研修会 ○栄養教諭等研修会

国や県が主催する長期研修

研修名	派遣先
教職員等中央研修	独立行政法人教職員支援機構
内地留学	県教育研修センター、茨城大、筑波大、特総研
大学院派遣	上越教育大、兵庫教育大、鳴門教育大、茨城大、筑波大ほか、各大学院

研修名	派遣先
不登校児童生徒の適応指導に関する研修	市町村教育委員会
企業等長期社会体験	県内企業等
学校図書館司書教諭講習	筑波大

－ 42 －

図１　教職員の資質・能力の向上を目指す研修体系（茨城県教育委員会：2022b　42 頁）

⑵ 教員研修の実施体系

文部科学省が示している教員研修の実施体系を踏まえ、研修センターが実施する研修は法定研修としての初任者研修、中堅教諭等資質向上研修、指導改善研修のほかに、ベテラン研修、職能に応じた研修としての新任校長研修や新任生徒指導主事研修、教科や教職の専門研修などから体系化されている（茨城県教育研修センター：2022　6 頁）。

① 初任者研修

教特法第 23 条「公立の小学校等の教諭等に対して、その採用の日から一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質的な研修を実施しなければならない。」と規定されたいわゆる法定研修である。目的は「実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を修得させる」ものである。本県では、2011 年度から初任者研修を３年間かけて行っている。１年目は基礎的・基本的な資質・能力の向上を図ることを目的として実施し、採用２年次の研修は主に授業力の育成、採用３年次の研修として課題対応力の育成を図ることをそれぞれ目的として実施することとしている。

② 中堅教諭等資質向上研修

教特法第 24 条「公立の小学校等の教諭等に対して、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な事項に関する研修を実施しなければならない。」と規定された研修で、従来の十年経験者研修を改め又実施時期の弾力化を図り 2017 年度から開始されたものである。目的は「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な資質の向上を図る」ものである。対象者は、育成指標や教員研修計画の体系等を踏まえて決定することとされている。

本県では 2018 年度から、従来実施していた教職経験６年目の研修を「中堅［前期］」、同様に従来実施していた十年経験者研修を教職経験 12 年目の研修へ繰り下げ、また日数も従来の 10 日間から６日間に変更して「中堅［後期］」に位置づけて実施している。そのため、「中堅［後期］」研修の開始は令和２年度からである。

③ 指導改善研修（特別研修）

教特法第 25 条「児童、生徒又は幼児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を実施しなければならない。」と規定された研修であり、期間は一年を超えてはならないとされている。本県では、特別研修の一部に位置づけている。

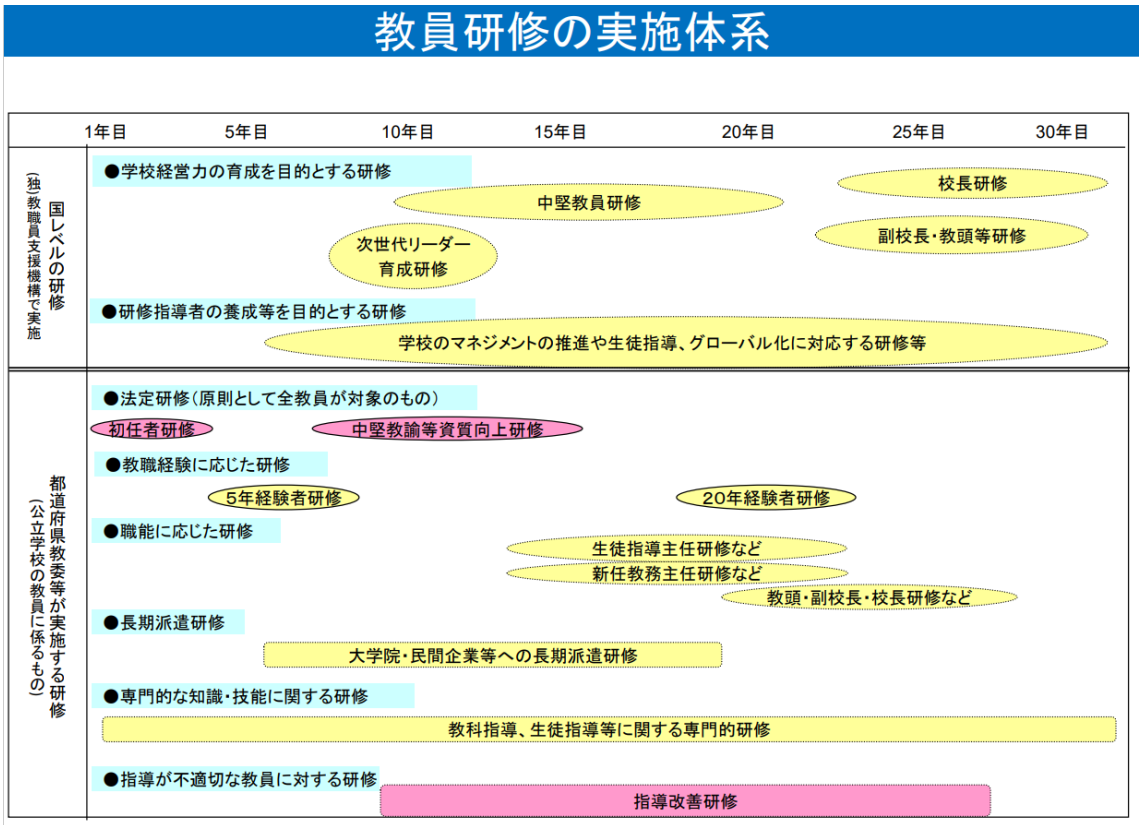

図２　教員研修の実施体系（中教審：2022b　64 頁）

（３）研修制度の内容

茨城県の教員研修体系は「茨城県の公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標」が示すキャリアステージに応じた資質及び能力の向上を図れるよう、主に研修センターが計画実施している。研修センターは研修や研究、研修支援などいくつもの事業を実施しているが、教員研修については「研修に関する事業」として、基本研修、専門研修、特別研修があり、「経験年数、職能、担当教科等を踏まえた研修を実施し、教職員としての専門的な資質・向上を図る」目的で実施されている。

①　基本研修

基本研修は、「教職員としてのキャリアステージに即して、必要な研修の機会を確保するとともに、国の動向や本県教員の資質向上に関する育成指標を踏まえ、必要とされる研修を長期的展望に立って体系化し、実施する。」目的で計画実施される研修で、前述のいわゆる法定研修（新規採用者研修、中堅教諭等資質向上研修）のほかにベテラン研修がある。

②　専門研修

専門研修は、悉皆研修、推薦研修、希望研修の３つに大別され、うち悉皆研修と推薦研修はどちらも専門的資質・能力の向上を目的として実施されているが、希望研修は自主的研修の充実を目的として実施されている。

③　特別研修

特別研修は、長期研修（３、６か月）、スキルアップ研修（６か月）、指導改善研修（１か年）となっている。

このうち、長期研修は茨城県教育委員会では、研修センターへの内地留学のほかに３、６か月の大学への派遣や大学院への内地留学なども行い、勤務校を一定期間離れて、より広い視野に立った教員としての資質・能力の向上を図る目的で実施されている。

一方で、スキルアップ研修（６か月）、指導改善研修（１か年）は、指導力に課題や不安のある教員に対して研修を行うことにより指導力の向上を図ることを目的としている。

なお、2022 年度の長期研修の研究分野と実施期間に関しては、各教科に関する研究（３か月）、総合的な学習（探求）の時間に関する研究（３か月）、小学校における外国語活動に関する研究（３か月）、生徒指導に関する研究（３か月）、教育の情報化に関する研究（３か月、６か月）、道徳に関する研究（３か月、６か月）、特別活動に関する研究（３か月、６か月）、教育課題に関する研究（３か月、６か月）、学級（ホームルーム）経営に関する研究（３か月、６か月）、教育相談に関する研究（３か月、６か月）、特別支援教育に関する研究（３か月、６か月）などとなっている（茨城県教育研修センター：2022　160 頁）。

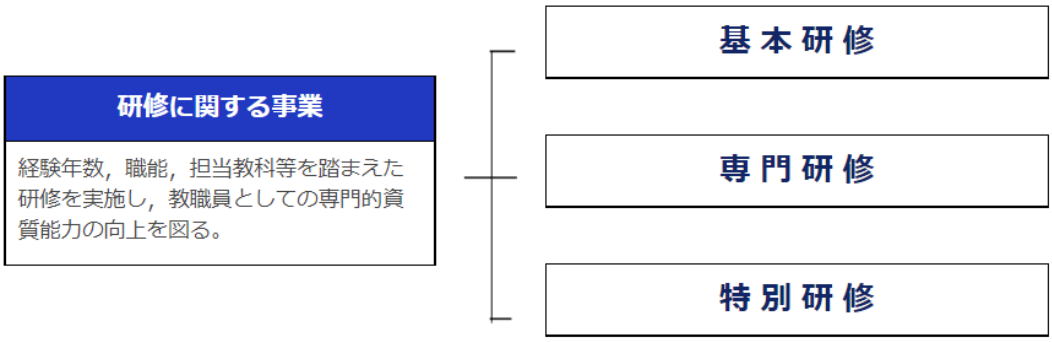

図３　研修に関する事業（茨城県教育研修センター　ホームページ）

(4) 研修制度と教員の資質能力の問題

教員に求められる資質･能力は普遍的なものと時代の変化に応じてその時々に必要なものがある。前者は、使命感や責任感、教育的愛情、専門的知識、実践的指導力、コミュニケーション能力等であり、後者はSociety5.0 時代の到来に向けて情報活用能力、データリテラシー能力などがある。

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」で述べられているように、「教師が、時代の変化に対応して求められる資質・能力を身に付けるためには、個々の教師が養成段階に身に付けた知識・技能だけで教職生涯を過ごすのではなく、求められる知識・技能が変わっていくことを意識して、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが必要」（中教審：2021b　86 頁）であり、絶えず研究と修養に努めて資質・能力を向上させるべく学び続ける教師でありたい。

① 基本研修の体系と系統性

研修センターが実施している研修から、キャリアステージと研修内容の関係を概観すると次のとおりである。

基本研修をみてみると、キャリアステージ第１期には「新規採用教員研修」、第２期には「中堅教諭等［前期］資質向上研修」、第３期には「中堅教諭等［後期］資質向上研修」、第４期には、「ベテラン教員研修」が計画配置されている。

「新規採用教員研修」の対象者は教諭であれば新規採用者１年目から３年間、教諭以外の場合は新規採用年度の一年間である。「中堅［前期］」は教職経験５年を有する者となっており、６年目の研修となっている。「中堅［後期］」は、教職経験 11 年を有する者となっており、12 年目の研修となっている。

ベテラン教員は教職経験年数ではなく 45 歳の教員が対象である。第４期は学校運営や若手教員の指導など学校のリーダーとして活躍している教員が多くいる反面、退職までを穏やかに過ごす教員も少なからず存在している状況がある。そこで、定年退職まで 15 年の教員を対象として悉皆研修を実施し、学校活性化や大量採用で増えている若手教員の指導・育成につながる研修が必要と考えたからである。

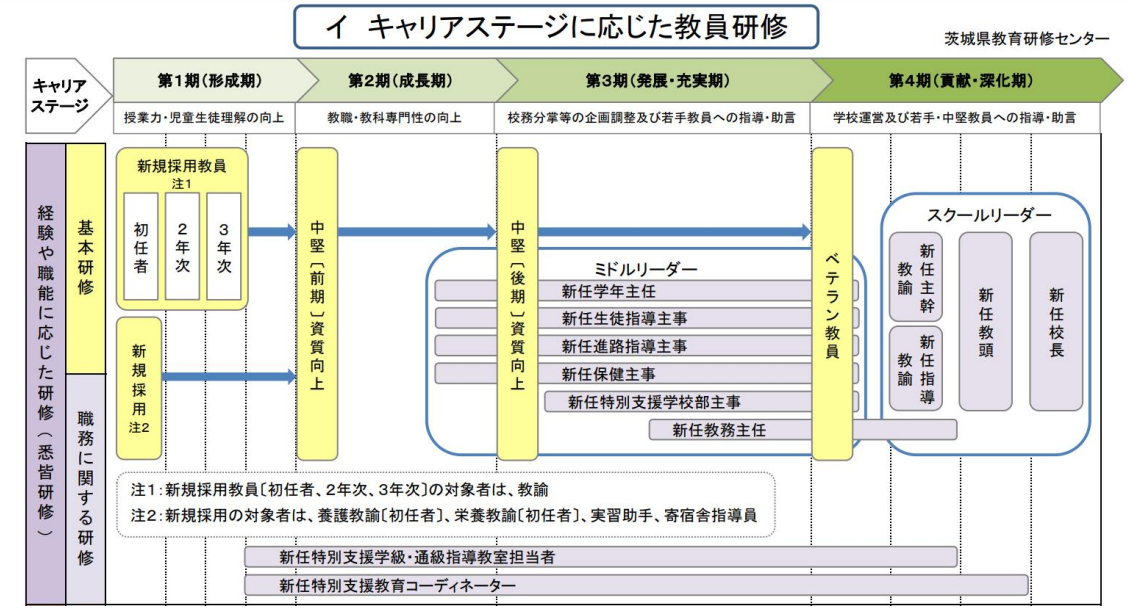

図４　キャリアステージに応じた教員研修体系（茨城県教育研修センター：2022　７頁）

② キャリアステージに沿った研修体制

基本研修の体系は上掲図のとおりであるが、教諭について教職経験のキャリアステージをとおした全体像はおおよそ次のようである。

「新規採用教員研修講座」：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。

・新規採用教員［初任者］研修講座（１４日）：主に基礎的・基本的な資質・能力の向上を図る

・新規採用教員［２年次］研修講座（２日）：主に授業力の育成を図る。

・新規採用教員［３年次］研修講座（２日）：主に課題対応力の育成を図る。
「中堅教諭等［前期］資質向上研修講座（７日）」自己の課題を明確にし、授業力を高める。
「中堅教諭等［後期］資質向上研修講座（６日）」：広い視野から教育実践上の様々な課題を究明し改善を図るとともに、組織力向上のための知識や技能の習得を図る。
「ベテラン教員研修講座（２日）」：校内や地域の学校等において新規採用・中堅教員への指導・助言ができるような資質・能力の向上を図る。

ここからわかることは、基本研修が「新規採用教員研修講座（１８日）」→「中堅教諭等［前期］資質向上研修講座（７日）」→「中堅教諭等［後期］資質向上研修講座（６日）」→「ベテラン教員研修講座（２日）」と一貫して計画されていることである。

研修内容のうち、中学校教諭の「キャリア教育」を例に見てみると、「[初任者]」ではキャリア教育の意義や基本的な指導についての理解を 0.25 コマ、「中堅［前期]」ではキャリア教育の進め方についての理解を 0.50 コマ、「中堅［後期]」では発達段階に応じたキャリア教育の進め方、実践、現状と課題を理解し実践上の工夫・改善について、1.00 コマの扱いとなっている。このように、教職経験を踏まえて各キャリアステージに応じた研修内容が計画的に実施されている。

③　これからの教員に求められる資質・能力の「育成、向上に関する研修」

変化の激しいこれからの社会に生きる子供たちに向き合っている教員には、常に新たな学びが必要である。研修センターでは毎年研修の内容を精査吟味し、学校の学びをリードする研修内容となるよう工夫改善に努めている。

今後の方向性を示す一例として研修センターが行っている研修の中で、今日的課題を取り上げ実施している研修を概観する。

＜市民性を育むシチズンシップ教育＞

社会科、地理歴史・公民科を中心としたシチズンシップ教育についての講義や実践発表、演習・研究協議をとおして、児童生徒の市民性を育成するために必要な資質と指導力の向上を図る目的で実施している。選挙年齢、成年年齢の 18 歳引き下げや今年度から高等学校で新学習指導要領がスタートしたことなども背景にある。シチズンシップ教育は主権者教育、金融教育、消費者教育、法教育など幅広い領域に及ぶが、今年度は SDGs 教育、哲学対話、法教育の 3 分科会で実践的な研修を行っている。

＜持続可能な社会を創る SDGs＞

新学習指導要領を踏まえた SDGs 達成に向けた取組についての講義や実践発表、演習・研究協議をとおして、持続可能な社会の創り手となる人財を育成するために必要な資質と指導力の向上を図る目的で実施している。具体的には、JICA 筑波を会場として、実践発表、協議をもとに勤務校で生かせる授業づくりを行っている。

＜未来を創る STEAM 教育＞

科学（Science)、技術（Technology)、工学（Engineering)、アート（Art)、数学（Mathematics）の５つの領域を対象とした理数教育に創造性教育を加えた教育理念を理解し、探求と創造のサイクルを生み出す分野横断的な学びの実践的指導力の向上を図る目的で実施している。学校では探求的な学びが広がりを見せており、教員間の連携や教科横断的学習に取り組む実践的な研修をとおして、

受講者がSTEAM教育を学校で中心的に担うことを狙いとしている。
＜はじめてのICTを活用した授業づくり＞
ICT の知識と技術の基礎・基本を習得し、分かりやすく深まる授業の実現に積極的に活用できるようにすることを目的に実施している。ICT に不慣れ、あるいは授業での活用に自信がない教職員を対象とし、教員間のICT格差を解消する狙いがある。具体的には、それぞれの学校で導入している学習ソフトを選択して受講し、ICTを生かした授業づくりを行っている。

3. 結語的考察－学校教育政策の今後の課題

以上、茨城県の教員養成政策、とりわけ教員研修制度に焦点を当てて論究してきたが、今後の教員養成政策はどのように展開されていくのであろうか。最後に学校教育政策の今後の課題等について論究しておきたい。

冒頭でも指摘したように、更新講習制度が廃止された。導入から2022年で13年以上になった更新講習制度だが、それまでには制度導入時には到底考えられなかった多様な社会的変容が生じている。高度な情報化によるグローバルネットワークの拡大によって、社会システムは極めて複雑な様相を呈しており、予測不能な出来事の生起により、明確な答えが見いだせなくなってきたことは言うまでもない。Society 5.0の到来は我々のすぐそばまで迫ってきている。ビックデータの蓄積、AIの活用、IoT等の高度先端技術が産業社会や日常生活に取り入れられてくる時代になったとき、我々の思考形式は、「連続」的なものではなく、常に「非連続」的なものを想定しておかなければならなくなってくるだろう。

こうした社会変容への対処を担っている学校教育には、常に新しい対応が求められている。新学習指導要領の円滑な実施は不可欠な課題であるが、同時に児童生徒の学習意欲をどのように高めていくのか、予測困難な時代に対応できる課題解決型の学びのあり方、さらには特別な教育支援を必要とする児童生徒の対応等、これからの学校教育には様々な問題への対応が避けられない。しかしながら、他方で学校における働き方改革の実現も必要であり、限られたマンパワーを有効に活用することによる施策の難しさは大きな教育課題である。

こうした学校を取り巻く社会状況に合わせて、教師自身の「学びのあり方」を常に刷新していくことが求められている。これまでのような受動的な知識伝達型の学びではなく、知識や技能を常に更新し、それらを活用した能動的な協働学習活動が必要とされている。

そのため、令和3年中教審答申で示された「『令和の日本型学校教育』を担う教師の学び（新たな姿の構想）」（中教審：2021a）では、①環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている、②子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている、③子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている、というものである。

また、「新たな教師の学びの姿」として、「主体的な姿勢」、「継続的な学び」、「個別最適な学び」、「協働的な学び」が挙げられ、高度な専門職である教師は、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る義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている。

一方、児童生徒の多様な教育ニーズへの対応や Society5.0 とポストコロナ時代に対応した教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が一層重要である。

今後は特に、学校における働き方改革を踏まえた教員研修の効果的、効率的な実施について工夫が必要となる。研修内容の精選や日程の短縮、課題やレポート、提出物などの削減や縮減、県と市町村間での研修の整理と精選、夏季休業中の法定研修の抑制、ＩＣＴやオンライン等を活用した効率的で効果的、そして、質の高い研修などが求められる。研修内容も時代の変化に呼応し随時見直し、教師の新しい学びを支援していかなければならない。

例えば、ＩＣＴに関する教育やシチズンシップ教育などは多くの教師にとって経験が少ない領域であるだけに研修の充実が急務である。

ＩＣＴ教育に関しては、ＧＩＧＡスクール構想のもと一人一台端末が実現し、学校や授業での活用はもちろん、家庭でも ICT 活用が日常化している。学校や授業では子どもたちがあたかも文房具のようにＩＣＴを活用している。教員のＩＣＴ活用スキルや、今後導入が拡大するであろうデジタル教科書などへの対応も急務である。学校現場でのＩＣＴ活用が一層進むことへの対応はもちろんであるが、今後は情報モラルなどを包含したデジタルシチズンシップ教育が重要となってくる。

また、シチズンシップ教育に関しては、選挙年齢や成年年齢が 18 歳に引き下げられ、高校生段階での教育に大きな変化をもたらしている。すでに高校在学中に成年に達する事態が生じており、高校生であると共に、社会人として、一人の国民として責任ある意思決定と行動が求められている子どもたちに対応する教育が計画的に実施されなければならない。

教員研修制度の今後の方向性はどうであろうか。　変化の激しい社会、不連続の社会、予測困難な社会が到来すると言われる近未来を生きる子どもたちの教育に関わる教員には不断の研修が必須であり、常に変化を前向きに受け止め、学び続ける教師でなければならない。

2016 年 11 月に教特法が改正され、校長及び教員としての資質の向上に関する指標及び毎年度教員研修計画の策定が義務づけられた。このほか、大学等との協議会の設置や十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ実施時期の弾力化が図られた。

さらに教特法及び教員免許法の改正により、本年７月１日をもって教員免許更新制が発展的に解消され、「新たな教師の学びの姿」を実現する体制構築が図られた。今後は、教師の研修履歴の記録作成と履歴を活用した資質向上に関する指導助言の仕組みが導入される予定である。

現在、育成指標の策定に関する指針改正及び研修の受講奨励に関するガイドラインの策定中であるが、改正される指針では、教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の５つの柱で再整理するとしている。また、校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校内研修の活性化、研修の性質に応じて研修後の成果確認方法を明確化するとしている（中教審：2022a)。

このように「令和の日本型学校教育」を担う教師に関わる改革が進行中であり、中でも教員免許更新講習の発展的解消に伴う研修の対話に基づく受講奨励によって「教師の新たな教師の学び」の実現を図ろうとしている点は研修センターにおける研修の在り方にも大きな影響を及ぼすことが予想される。今後、研修は研修センターへの集合研修を軸としながらも、教師の個別最適な学びを支援する仕組みづくりとして、例えば受講したいコンテンツが複数選択でき、いつでも、どこでも受

講可能とするような研修リソースのプラットフォーム化や研修センターの研修資料等のライブラリー化など、フローからストックへの対応が急がれる。

また、校内研修への支援も重要であり、研修センターの指導主事等の派遣をきっかけにして、学校が自走できるよう支援していくことも意識されなければならない。

引用文献

茨城県政策企画部計画推進課．2022.『第２次茨城県総合計画』.

茨城県教育委員会．2022a.『いばらき教育プラン』.

茨城県教育委員会．2022b.『令和４年度　学校教育指導方針』.

茨城県教育研修センター．2022.『令和４年度　事業概要』.

中央教育審議会．2021ａ．「『令和の日本型学校教育』を担う教師の学び（あらたな姿の構想）　資料２」

中央教育審議会．2021ｂ．「『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』（答申）」.

中央教育審議会．2022．「『「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（第７回）・基本問題小委員会（第７回）・初等中等教育分科会教員養成部会（第130回）　合同会議』　配付資料」.

ａ 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針改正案のポイント②.

ｂ 教師の養成・採用・研修等について（参考資料集）前半.