

## **VI 教育委員会・学校と大学が連携した現職教員の育成の充実に向けた今後の取組**

- これからの学校は、常に新しい情報等を得ながら、様々な教育課題に的確に対応していくことが求められることから、豊富な知見を有する大学が教育委員会や学校等が実施する現職教員研修を支援するとともに、共同研究等を推進していくことが必要である。
- こうした取組を推進するため、県教育委員会が作成した、県内の大学教員の教育に関する研究の実績や学校支援の実績などがわかるデータバンクを活用するとともに、大学においても、学校現場が抱える教育課題等に関する研究を推進していく必要がある。
- 県教育委員会は、教員が知識・技能を絶えず刷新し、変化に対応できる視野の広さと高度の専門性を持ち続けるため、現職教員の研修体制を見直すとともに、大学における知を活用し、現場で実践を積み重ねていく中で見つかる課題を学び直すことができる仕組みづくりや学校運営に関する資質能力を身につける学びの充実など、学び続けるための新たな仕組みを構築する必要がある。

## 1 教育委員会や学校等が実施する現職教員研修の大学による支援や共同研究の推進

- 県教育委員会は、やまぐち総合教育支援センター等において、体系的な教職員研修を実施するとともに、市町教育委員会においても、それぞれの教育課題を踏まえた研修を実施しているところである。また、学校においても、授業研究等様々な校内研修が行われるとともに、教員も、自発的な研修等によって、学び合い、高め合いながら資質能力の向上に努めているところである。
- 教育を取り巻く環境は急速に変化しており、これからの学校は、常に新しい情報等を得ながら、複雑化・多様化する教育課題に的確に対応していくことが求められている。
- このため、教育委員会や学校等が実施する研修や各校種単位で実施している教育研究会等の研究団体の研究・研修等に、新たな知見を有する大学教員がアドバイザー等として参加したり、共同研究を行ったりするなどして、これらの研修等を支援していく取組を進めていく必要がある。
- 大学にとっても、これらの取組を通して、学校現場が抱える教育課題等を把握することが可能となり、研究と実践の融合が図られ、双方にとって効果があると考えられる。
- 県教委と大学が連携するだけでなく、市町教委と大学が連携していくことも重要である。例えば、小・中学校で取り組まれている「若手人材育成の強化・加速 1,000 日プラン」における「人材育成スペシャリスト会議」に大学も参加し、送り出した学生の成長過程を追跡すると、大学における教育課程の充実にもつながるのではないかと。

### (データバンクの作成による情報提供)

- こうした取組を推進するため、県教育委員会は、県内の大学教員の教育に関する研究の実績や学校支援の実績などがわかるデータバンクを作成するなどして、学校等が研修内容に応じて大学教員を招聘しやすいような体制づくりに努める必要がある。

- 上記意見を踏まえ、大学の教員研究内容や専門分野等に加え、教育委員会による教師力向上指導員の実績等をまとめたデータバンクを作成し各学校に配布した。データバンクを積極的に活用し、各学校の教育内容の充実や教員の指導力の向上を図ることが望まれる。

### **(大学における学校現場の教育課題についての研究の充実)**

- 大学教員が学校現場の実態を踏まえた的確な指導助言を行うため、大学においても、県内の学校現場が抱える教育課題等に関する研究をより一層推進していく必要がある。

## **2 教員が学び続けるための体制づくり**

- 教育を取り巻く環境が急速に変化する中、これからの教員は、知識・技能を絶えず刷新し、変化に対応できる視野の広さと高度の専門性を持ち続けるため、探究力を持ち、学び続ける存在であることが必要である。
- また、教員は教職経験を積み重ねる中で、求められる役割や資質能力も変化していくことから、こうした観点からも、教員は学び続けることが必要である。
- このため、県教育委員会は、教員が学び続けるための体制づくりに向けて、現職教員の研修体制を見直すとともに、大学における「知」を活用し、学び続けるための新たな仕組みを構築する必要がある。

### **(実践を積み重ねていく中で見つかる課題を学び直すことができる仕組みづくり)**

- 学校現場で実践を積み重ねていく中で見つかった課題を学び直すことができる仕組みが必要である。特に、初任研終了後の2、3年目の若手教員は実践を通して、自分の課題が見えてくる頃であり、良い教員になりたい、良い授業がしたいと研修意欲が最も高まる時期である。教員になって何年か経験した早い段階で、自分が学びたい新たな課題が生じた時に、希望者が学び直すことができるような仕組みづくりを進める必要がある。
- 中でも、小学校の教員については、幅広い分野の授業を行うこととなる。大学では研究室に所属し、特定の分野についての研究を深める形になっているが、教員になり、教壇に立って、初めて、自分の苦手分野に気がつくこともある。そういった苦手分野の克服に向けた研修が必要である。県教育委員会が研修体系等の中で、そうした仕組みをつくることも重要である。

### **(学校運営に関する資質能力を身につける学びの充実)**

- 教員の大量退職に伴い、管理職が急速かつ大量に入れ替わる中、将来、管理職として、または分掌の主任等として、学校全体を見渡してマネジメントしていく力を身につけた人材を計画的に育成していくことが必要である。

- 特に、中堅教員は、近い将来、学校運営の責任者や中核を担う人材であるが、これまで校務分掌の主要な役割を層の厚いベテラン教員が担っていたため、学校運営に関する経験が浅い状況が見受けられる。こうした中堅教員が、管理職や学校運営の中核を担うこととなった時に、的確に職責を果たすことができるよう、学校運営に関する資質能力を身につけさせることが求められている。

### **(管理職研修の充実)**

- 急速に増加する複雑化・多様化した教育課題に迅速かつ的確に対応できるよう、学校運営の責任者として、管理職の資質能力に向けた取組を進める必要がある。
- 管理職は、学校運営全般において責任者としての役割が求められ、強いリーダーシップとともに、様々な教育課題に的確に対応できる連絡調整能力や情報収集能力、危機管理能力等、学校マネジメントに関する幅広い資質能力が求められる。
- こうした管理職に求められる資質能力は、学校における教職経験の積み重ねとともに、新たな学びにより培われるものもある。このため、管理職を対象とする研修はもとより、管理職候補者名簿登載後の研修も充実させていく必要がある。
- 県教委と大学が連携して実施するスクールリーダー研修講座の実施に当たっては、県内の他の大学との連携による地域分散型の実施方法も検討が求められる。
- スクールリーダー研修講座の研修内容は、市町教委における管理職や中堅教員への研修にも参考になることから、指導主事等の参加など対象者を拡大したり、市町教委に資料を提供したりするなど、研修成果を広めていくことが必要である。
- 管理職を養成するためには、管理職を担うことのやりがいを発信し、モチベーションを高揚させることも必要である。

### **(県の研修体系の見直し)**

- 新規採用後2、3年目に実施するフォローアップ研修から10年経験者研修の前後に実施する職務別研修までの間、そして、職務別研修後の長い教職生活の間に、希望に応じて、新たな学びを行うことができる仕組みを設けることにより、自ら学ぼうとする高い意欲をもつ者が、学び続ける仕組みづくりが必要である。
- スクールリーダー研修で実施している学校組織マネジメント等の研修内容は、30歳代前半の若年中堅教員にも是非必要であり、受講対象を拡大したい。また、やまぐち総合教育支援センターでの中堅研修の一層の充実を図ることも必要である。