

教員研修の在り方検討会報告書

平成 24 年 3 月

目次

はじめに	1
これからの教員研修の在り方について 教員研修の改善に向けた基本方針	7
方策1 校内研修の充実	9
方策2 校外研修の精選と内容の充実	12
方策3 教育研究所等の研修の見直し	16

はじめに

(学校教育を取り巻く課題)

学校教育の充実・発展は、子どもの教育に直接携わる教員の資質能力の向上と意欲的な実践にかかっています。

しかし、今日の学校現場では、いじめ・不登校等の生徒指導上の諸課題、学力向上、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応など多様な課題が生じており、大学や学校の中だけでなく、広く社会全体の力を結集して教員の資質能力の向上に取り組む必要があります。

一方で、全国的に見ても、今後10年間に教員全体の約3分の1にあたる経験豊かな教員が退職し、経験の浅い教員が大量に誕生することにより、力量のある教員の確保とともに学校全体の教育力の向上が重要な課題とされています。

文部科学省の学校教員統計調査（平成22年10月1日現在）で、教職員の10歳ごとの年齢構成（「30歳未満」、「40歳未満」、「50歳未満」および「50歳以上」）を都道府県ごとにみると、その状況には大きな違いがあることがわかります。例えば、小学校教員について各年齢階層で割合が最も高い4県を取り上げた場合、「小学校50歳

公立学校（本務教員）の年齢構成（文部科学省「平成22年学校教員統計調査」より）

	小学校				中学校				高等学校			
	30歳未満	40歳未満	50歳未満	50歳以上	30歳未満	40歳未満	50歳未満	50歳以上	30歳未満	40歳未満	50歳未満	50歳以上
全国	13.3	20.4	27.9	38.4	11.3	22.1	32.6	34.0	6.8	21.5	34.3	37.4
福井	6.7	19.7	32.6	41.0	10.5	28.8	39.9	20.8	6.0	26.3	38.0	29.8
	34	15	25	19	19	7	14	46	23	18	15	30
和歌山	9.6	12.6	23.7	54.1	10.6	16.0	26.3	47.1	6.1	22.9	28.0	43.0
	18	47	38	①	18	44	44	2	21	26	45	9
秋田	1.5	13.8	49.6	35.1	2.1	20.9	50.1	27.0	4.7	34.9	36.5	24.0
	47	44	①	35	47	25	1	37	34	3	21	44
鹿児島	11.0	30.5	36.6	21.9	11.6	37.9	35.1	15.4	11.9	36.8	29.9	21.4
	15	①	14	47	10	1	29	47	2	2	42	45
大阪	23.9	22.6	11.4	42.1	18.2	20.4	17.5	43.9	9.3	14.2	23.8	52.7
	①	7	47	13	2	30	47	3	5	42	47	2

上段：年齢階層別の構成比(%) 下段：全国順位(位)

以上」の和歌山県と鹿児島県との差が32ポイント、「小学校30歳未満」の大阪府と秋田県の間にも22ポイントの差があります。

本県においては、全国と比較して、それほど厳しい状況にはないように見えますが、小学校で50歳以上の教員が4割を超えるなど、今後10年間で3割を超える教員が退職する状況にあり、教員の資質能力の向上は喫緊の課題と言えます。

(現職教員の資質能力の向上)

教員の資質能力の向上にあたっては、教員として最小限必要な資質能力を身につけさせる「養成」、その中から、より優れた資質能力を有する者を選考する「採用」、そして教職生活の中で専門的資質能力を向上させる「研修」の各段階で必要な方策を行うことが必要です。

中央教育審議会の「教員の資質能力向上特別部会」においても、教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について現在検討が行われており、平成23年1月31日の審議経過報告では、教員免許制度の改革を含め、「教職生活全体にわたって学校現場の実践に基づき自ら学ぶ精神を根底に据えて、教員の養成・採用・研修制度の骨格を改め、総合的・一体的に進める抜本改革が強く求められる」とされたところです。

しかし、教員免許制度改革は、法の改正を伴う大きな制度変更であることから、実現は容易ではありません。また、教員の資質能力の向上は、採用後30年以上にもわたる教職生活の中で研さんを重ねることにより、日々高められるものです。

そのため、教員採用と研修の実施について責任を持つ県教育委員会としては、教職生活全体を通じて教員の資質能力の向上を図り、研修制度の見直しについて検討を進めるべきと考えます。

現職教員が資質能力を向上させる場面は、学校内での「日々の教育実践」や「同僚や管理職との交流」、「校内研修」をはじめ、校外（教育研究所等）での研修、教科ごとの研究会など多岐にわたっており、これらの場면을十分活用して、教職生活全体を通じた職能成長を進める必要があります。

文部科学省が実施している「全国学力・学習状況調査（学校質問紙）」では、小中学校の校内研究や校内研修の実施状況を調査しています。

項目1の「学校でテーマを決め、講師を招聘するなどの校内研修を行っていますか」については、本県は全国平均より「よくしている」と回答した割合が低いという結果が出ています。

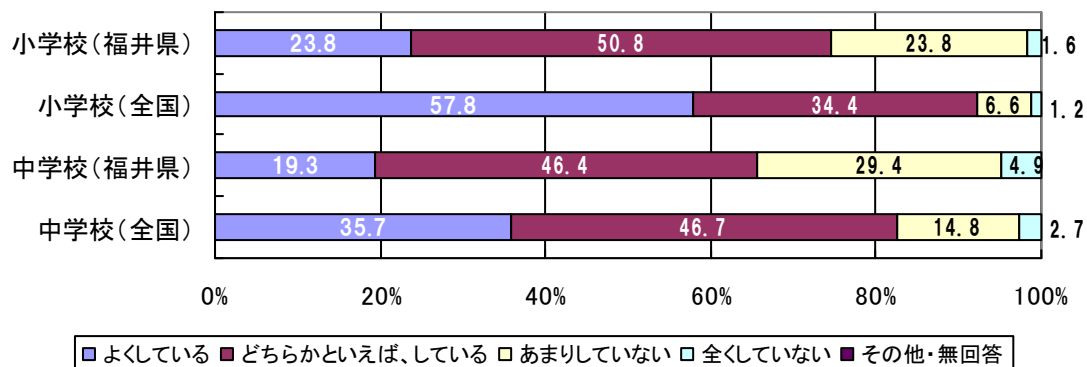
しかし、項目3の「教員が、他校や外部の研究機関などの学校外での研修に積極的に参加できるようにしていますか」や、項目5の「教職員は、校内外の研修や研究会に参

加し、その成果を教育活動に積極的に反映させていますか」では全国平均より高く、研修に対して積極的に取り組んでいる様子が見えます。

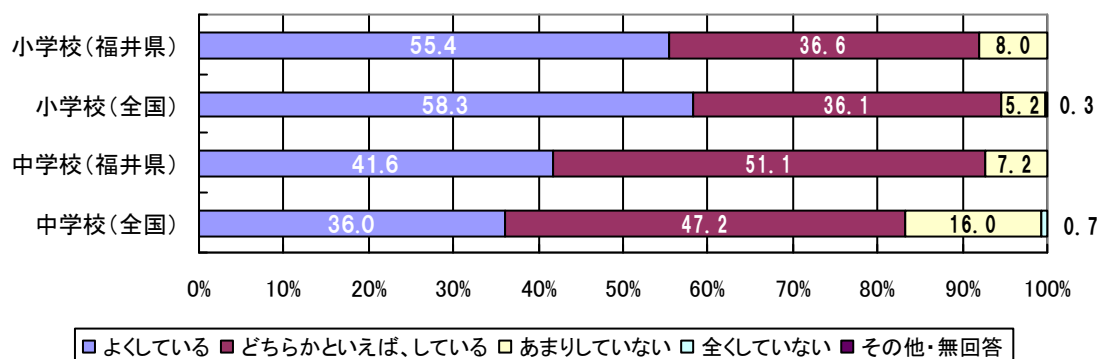
<校内研修等の状況>

平成22年度全国学力・学習状況調査〔学校質問紙〕から

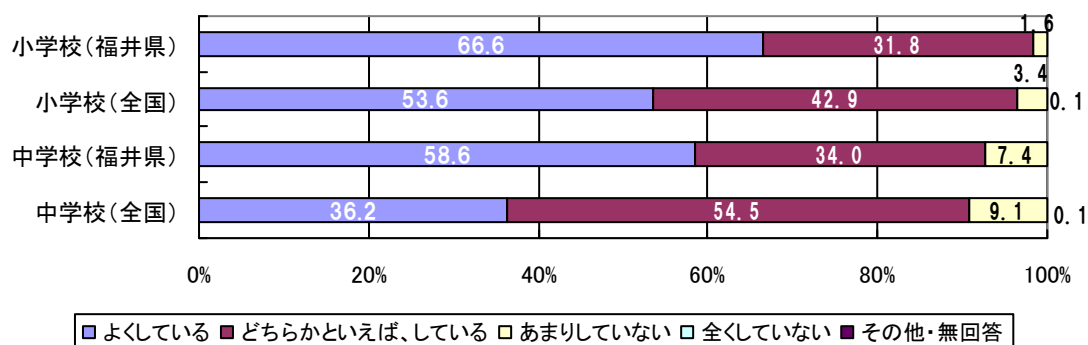
○1 学校でテーマを決め、講師を招聘するなどの校内研修を行っていますか



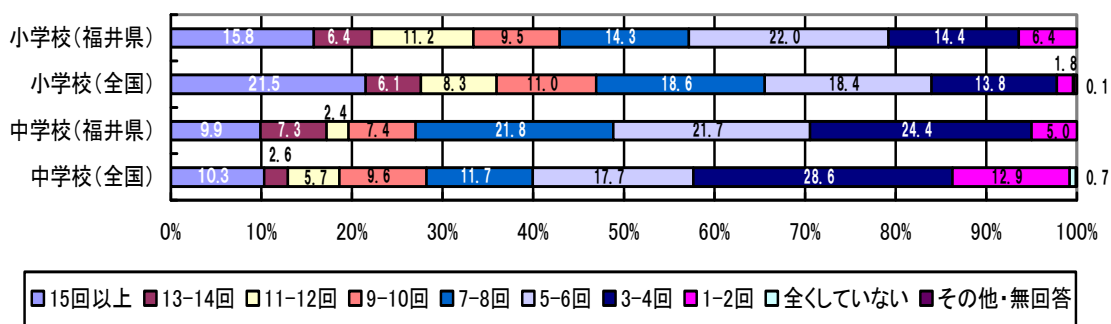
○2 模擬授業や事例研究など、実践的な研修を行っていますか



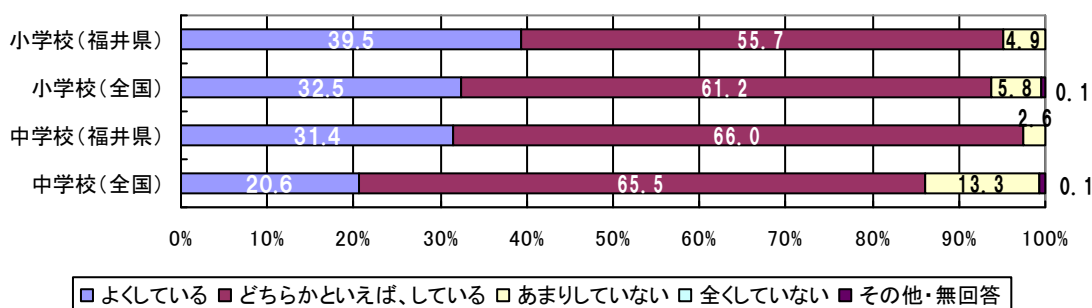
○3 教員が、他校や外部の研究機関などの学校外での研修に積極的に参加できるようにしていますか



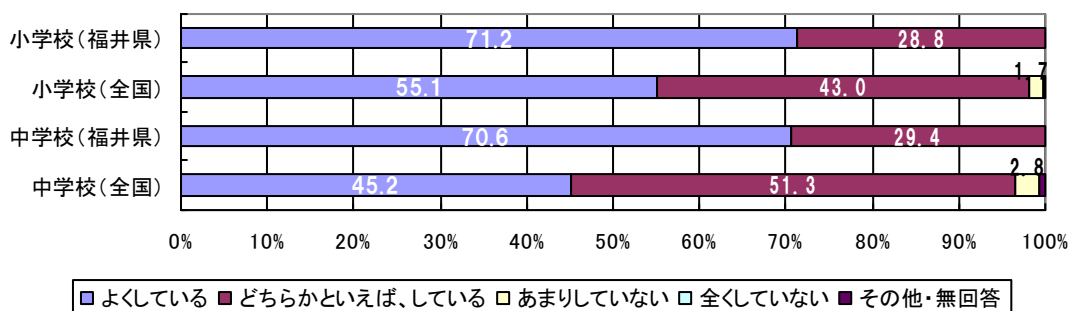
○4 授業研究を伴う校内研修を前年度、何回実施しましたか



○5 教職員は、校内外の研修や研究会に参加し、その成果を教育活動に積極的に反映させていますか



○6 学校の教育目標やその達成に向けた方策について、全教職員の中で共有し、取組にあたっていますか



また、項目6の「学校の教育目標やその達成に向けた方策について、全教職員の中で共有し、取組にあたっていますか」の結果から、本県は学校としての組織力がかなりあることが分かります。

このような特長を活かして、校内研修の充実に取り組むことができれば、学校全体の教育力の維持・向上が実現できると考えられます。

(学校拠点方式による教員の力量形成)

現在、本県では、福井大学教職大学院のスクールリーダー養成コースに、毎年15名

の現職教員を派遣し、魅力ある授業づくりや校内研修の充実に取り組むリーダーとしての教員の専門的力量的形成を進めています。

この福井大学教職大学院の大きな特色が、「学校拠点方式」です。

「学校拠点方式」とは、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターを含む県内14の「拠点校」と院生を抱える30の連携校が教職大学院とネットワークを構築し、これら全体が1つの「大学院」として機能するという仕組みです。

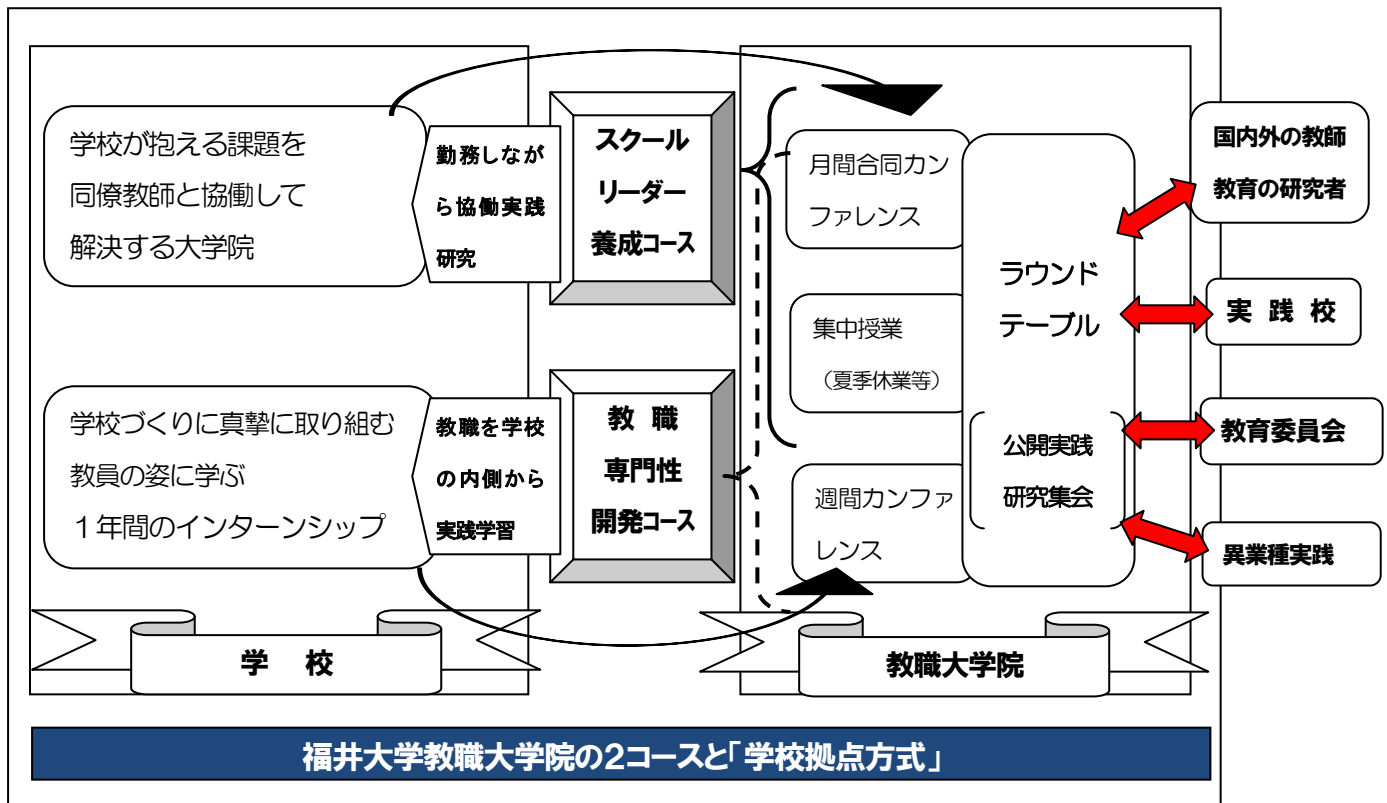
院生として教職大学院で学ぶ現職教員は、大学の研究室で研究を行うのではなく、勤務している学校において、その学校が直面している課題等を他の教員と協働しながら研究を進め、そこへ大学教員が訪問指導を行っています。

この方式のメリットとしては、①児童生徒がいる教室で現実の「授業」をベースにして高度な専門職としての実践的な力量を身に付けられること、②優秀な中堅教員が学校を長期間離れることなく大学院での研修を受けられること、③学校の中で他の教員と協働で研究することにより学校全体の教育力を高められること、④学校の実践を研究者との協働により理論化し、新しい教師教育のモデルとして全国に発信できること等の利点があります。

福井県では、全国からも注目されている本県独自の「学校拠点方式」のシステムを、県が行う「コア・ティーチャー養成事業」等に活用し、教員の指導力の向上や授業の改善を図っています。

【福井大学教職大学院教育課程の概要】

学位	教職修士(専門職)
修業年限	原則として2年
必要習得単位	長期インターンシップ、共通科目、コース別選択科目 計45単位以上
入学定員	30名程度 (スクールリーダー養成コース(15名程度) 対象: 現職教員(臨時的任用者を含む) 教職専門性開発コース(15名程度) 対象: 学部進学者)



これからの教員研修の在り方について

教員研修の改善に向けた基本方針

「学校拠点方式」の拡充と、県（教育研究所等）と福井大学（教職大学院）との連携強化による、校内研修の充実を軸とした研修システムの確立

既に福井県では、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターが福井大学教職大学院の拠点校の1つになっているため、県の機関の職員が院生として大学院で学ぶと同時に、大学院の教員が教育研究所等を訪問し、大学院との協働による研修の企画・実践が行われています。

また、教育研究所が行う新任教頭研修と大学が行う免許更新講習とをコラボレーションさせ、免許更新講習受講者による小グループでの討議のファシリテーター（まとめ役）を新任教頭が務めるという取組を始めています。これにより、傾聴力やコーチング力などといった、新任管理職として求められる力を、演習の中で身に付けられるものと期待しています。

教員の資質能力の向上については、教員の「養成」を担当する大学と、「採用」を担当する県教育委員会、「研修」を担当する教育研究所等が連携を深め、一貫性を持って進めなければなりません。

特に、県教育委員会においては、採用後30年以上にもわたる教職生活を通じて、教員の力量形成を進めることが重要です。

専門職としての教員の資質能力の向上のためには、日々の学校生活の中で、教員同士が切磋琢磨し合う環境を整えることが何より重要であり、そのためには、本県特有の「学校拠点方式」の拡充を、福井大学、県教育委員会・教育研究所、市町教育委員会等と連携しながら進める必要があります。

また、これに合わせて、校外研修についても、真に教員のニーズに沿うものとなるよう検証・充実するとともに、教員の負担の軽減も図れるよう内容を精選することが必要です。

このように教員研修を改善する場合における見直しの方向性は、次のとおりと考えます。

<見直しの方向性1>

個々の教員の資質能力の向上を学校全体の教育力の向上に

教員研修の効果が、該当する教員だけでなく、当該学校の他の教員にも波及し、学校全体の教育力の向上に資するよう、協働による校内研修を充実させる仕組みを構築すべきです。

(課題)

- ・研修の成果が授業や組織の改善にどのようにつながったかについて、個人任せになっている。

<見直しの方向性2>

教員の研修への意欲の向上

教員のニーズを把握するとともに既存の研修の精査等を図ることにより、教員の意欲を引き出し、やりがいのある研修となるよう内容を見直す必要があります。また、県が各教員の研修の履歴を残すなど、研修をキャリアアップに反映できる仕組みを構築する必要があります。

(課題)

- ・研修の意義・目的が明確でない場合や教員の目標が具体的でない場合があり、教員個人のモチベーションが上がらない。

<見直しの方向性3>

教員のキャリアやライフステージに応じた、知識・ノウハウの習得

教員が自らのキャリアやライフステージにより必要となる知識やノウハウを、必要な時期に習得できるよう、悉皆研修等既存の研修の見直しを図る必要があります。

また、これに合わせて、教員の負担感の軽減にも考慮する必要があります。

(課題)

- ・教員免許更新講習との整合性を図るなど、研修者の満足感や有用感を高める。

方策1 校内研修の充実

■校内研修を支えるシステムの構築

現職教員に求められる資質能力としては、以下のような事項が挙げられます。そして、これらは経験年数や職務・職責に応じて、常に向上させることが求められます。

現職段階の教員に求められる資質能力について

- 教員としての使命感や責任感
- 常に学び続ける意欲や姿勢
- 教育的愛情および子どもを受容する態度
- 学習指導、生徒指導等に関する専門的知識・技能および実践的指導力
- 職務・職責に応じたマネジメント能力
- 社会状況や子どもの変化等に柔軟に対応する力

「教員の資質向上に関する意見」（平成22年3月25日 全国都道府県教育委員長協議会・全国都道府県教育長協議会）

これらに加えて、「実践を振り返り意味付ける省察力」や「専門職同士が協働で学び合うコミュニケーション力」も必要であると考えます。

高度な専門職である教員が、自らの資質能力を高めることができる最大の機会は、学校における日々の教育活動の中にあり、学校の中で教員が育つ仕組みを作ることが重要であり、県教育委員会において、そのための指針を示すことが必要です。

なお、この意味において、「学校拠点方式」は、職場の中で世代を超えて学び合い互恵的に教員を育てることを可能にする仕組みと言えます。

実際に、「福井大学教職大学院（スクールリーダーコース）への現職派遣」や「コア・ティーチャー養成事業」、「授業名人の技継承事業」など福井大学や県が「学校拠点」で実施している事業は、校内の他の教員を巻き込みながら研修が進められるとともに、大学教員や県の指導主事が直接学校を訪問し、授業や授業研究会において学校が求めるものを提供できることから学校全体の教育力の向上につながっています。

また、大学教員や指導主事等、学校外の者が授業や授業研究会に参加することにより、校内研修の質の高さが保障されます。

このような「学校拠点方式」を教員研修に積極的に活用し、校内研修を充実するシステムとして拡充すべきです。同時に、教育研究所等の所員が大学院教員として派遣される等の連携が進めば、所員の一層の資質能力の向上が図られるとともに、「学校拠点方式」のさらなる拡充につながります。

- ・「校内研修指針」の策定
- ・「学校拠点方式」による研修の充実

・指導者としての教育研究所等所員の大学院派遣

■管理職のリーダーシップの向上

各学校が自らの組織力を生かして教育活動の質を高めていくためには、まずは校長・教頭の意識改革と強いリーダーシップが不可欠です。

校長・教頭には、明確な教育目標を掲げ、教員との日々のコミュニケーションを密にして学校全体の動きを俯瞰的に把握し、教職員一人ひとりの資質能力を引き出す役割が求められています。

県では、福井大学が実施している教員免許更新講習のグループ討議において、新任教頭研修の参加者をファシリテーター（進行・まとめ役）として参加させることにより、傾聴力やコーチング力の実践研修を図っています。

望ましい学校教育の推進役として求められる管理職の力量形成を、教育委員会と教職大学院が協働し、互いの教育資源を有効活用しながら進めることを検討する必要があります。

さらに、校長会や教頭会といった集まりの中で、管理職同士が研さんし合いながらリーダーシップを高められるような取組が行われることも期待されます。

- ・管理職研修の充実
- ・校長会・教頭会との連携

■学校づくりの核となるミドルリーダーの養成

中堅教員には、校内研修を先導し、若手教員を指導するスクールリーダーとしての役割が求められており、高度な専門職としての実践的な力量を備えていく必要があります。

しかし、学校の核となる年代の教員が、大学院等への派遣のために学校を長期間離れることは、学校の日々の教育活動等に支障を来すといった懸念があることや、派遣される教員個人の経済的負担も大きいことなど、ミドルリーダーの養成には様々な困難があります。

福井県では、福井大学教職大学院（スクールリーダー養成コース）への現職派遣やコア・ティーチャー養成事業などの事業を、福井大学や県が「学校拠点方式」で実施しているため、優秀な教員が学校を離れることなく、専門的・実践的な力量を身に付けることができます。

これからも、「学校拠点方式」による中堅教員の研修をさらに充実するとともに、「授業名人」も含め、これらの事業で養成されたミドルリーダーを、学校づくりの核として生かしていくことが必要です。

また、これら核となるべき教員が積極的に研修に参加し、自己研さんを積むことが

できるよう、経済的な支援を市町教育委員会と連携しながら進める必要があります。

ところで、教員の大量退職期を控え、学校の教育力の維持・向上のためには、ミドルリーダーの養成は喫緊の課題と言えます。各学校に核となる教員の配置が可能となるように、市町教育委員会と連携して、ミドルリーダーの養成を計画的に進める必要があります。

- ・福井大学教職大学院（スクールリーダー養成コース）への現職教員派遣の拡充と経済面での支援の充実
- ・コア・ティーチャー、授業名人、教職大学院修了者の活用の拡大

■小規模校への支援

小規模校では、共通の課題について全員で協力しながら、教科等の枠を越えて教員同士が学び合う取組が行われやすい反面、校内で学年会や教科ごとの研究会などを行えないことから、教員一人ひとりの実践力の向上を図るための校内研修等を行いにくい状況にあります。

平成23年度にモデル事業として始められた小規模小学校同士の合同授業においては、学習内容に合った授業形態を工夫するため、学校を越えて、教員同士がアイデアを出し合い指導力の向上につなげる取組が行われています。

このような、地域の学校同士が連携して行う合同授業研究会等を市町教育委員会、県教育委員会、大学等が支援し、その成果を教員の資質能力の向上に活かしていくことが必要です。

また、複式学級では、複式授業において同じ授業時間に異なる単元を同時に教えるなど、単式学級とは基本的に異なる授業展開があるため、複式学級を有する学校には指導主事を積極的に活用し、授業研究など校内研修を支援することが必要です。

- ・小規模校同士の連携
- ・複式学級を有する学校への支援

方策2 校外研修の精選と内容の充実

■校外研修の精選

教育研究所等が教員を対象に実施している研修は、教員免許更新講習の導入や学校の多忙化、教員の研修ニーズの多様化等により見直しが求められています。

多忙化の解消には校外研修等の精選が必要ですが、その一方で教員の資質能力向上のためには研修の充実が不可欠であり、こうした相反する課題を解決しなければなりません。

このため、教育研究所等が行っている研修について、こうした視点で検証、見直しを進める必要があります。

例えば、基本研修（初任者研修、5年経験者研修および10年経験者研修）においては、校外研修の日数等を見直す一方で、福井大学教職大学院のノウハウを生かした「学校での実践・省察」型のプログラムを取り入れ、校内研修として年間を通した実践研究を行うなど、研修の質や内容を高めながら、研修参加による教員の負担感の軽減を図ることに取り組む必要があります。

○基本研修の見直しの例

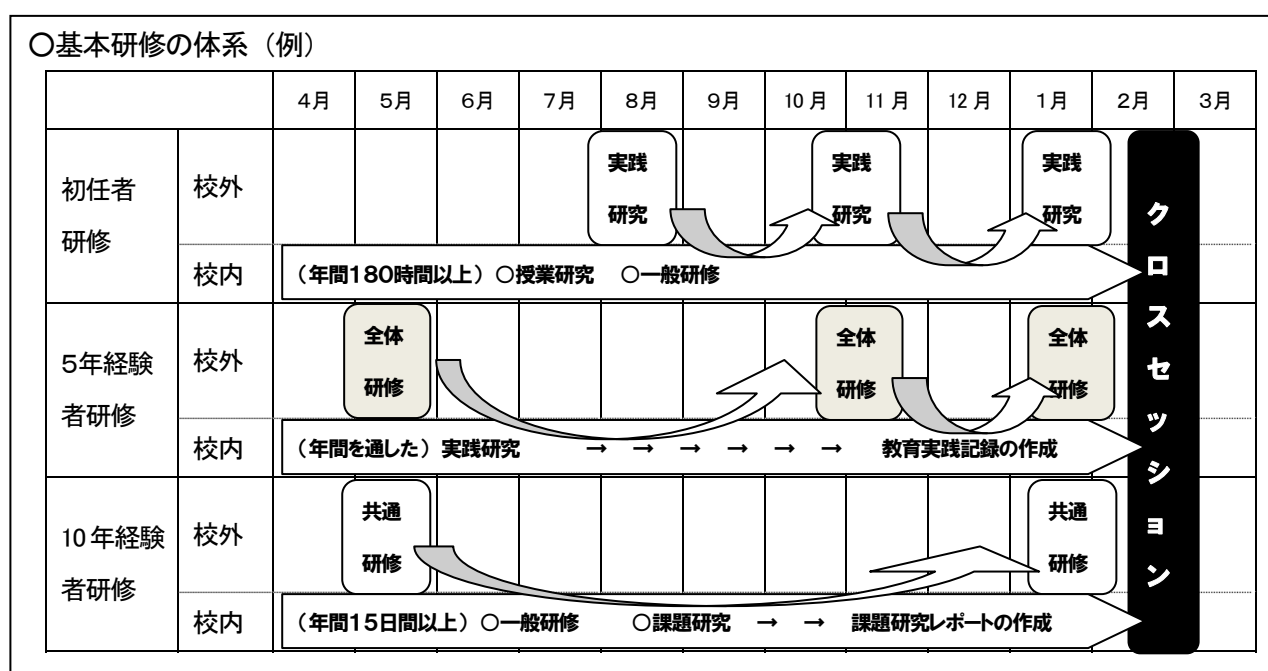
		現 行	見直しの内容
初任者研修	校外研修	25日間	1日研修、宿泊研修の効率化 クロスセッションの実施
	校内研修	年間180時間以上(授業研修、一般研修) 課題レポート	
5年経験者研修	校外研修	小・中学校教員＝5日間 高校・特別支援学校教員＝3日間	全校種＝3日間 教育実践研究への支援 クロスセッションの実施
	校内研修	課題研修(課題レポート)	年間を通した教育実践研究(校外研修とのリンクにより、課題研修を充実)
10年経験者研修	校外研修	小・中学校教員 12日間 高校・特別支援学校教員 10日間	全校種 8日間 課題設定への支援 クロスセッションの実施 教員免許更新講習との重複を回避
	社会体験	小・中学校教員＝必修 高校・特別支援学校教員＝選択	全校種＝選択により実施
	校内研修	年間15日以上(一般研修) 課題研修(課題レポート)	年間を通した課題研修(校外研修とのリンクにより、課題研修を充実)

・ 研修内容の精査・見直し

■クロスセッションによる校外研修の活性化

教員一人ひとりが、多角的な視点を持った指導法を身に付け、あるいは、自ら抱えている課題や悩みを解決する糸口を見出すためには、経験年数や校種、教科を越えた自己研さんの機会を作ることが有効です。

このため、多様な経験年数の教員が受講できる研修や、校種・教科の枠組みにとらわれずに討論・意見交換を行うことができるクロスセッション等を開設する必要があります。こうした取組は、専門職としての成長には不可欠のものであり、国内外の教師教育の研究者からも注目される取組と言えます。



- ・基本研修（初任者研修、5年経験者研修および10年経験者研修）におけるクロスセッションの導入
- ・教員免許更新講習（35歳・45歳・55歳教員が対象）での学び合いの機会創出

■管理職研修の充実（(再掲)管理職のリーダーシップの向上（P10））

福井大学が実施している教員免許更新講習においては、少人数でのグループ討議が数多く行われるため、グループの数だけファシリテーター（進行・まとめ役）が必要です。また、参加者は、経験年数や校種が様々であることから、ファシリテーターは高度な教育実践を積み重ねた実務家である必要があります。

教育研究所が行っている新任教頭研修の「コーチングの理論と実践」は、これと内容も目的も非常に似通っています。特に教職員評価において第一次評価者となる教頭にとって、評価対象者を勇気づけ、やる気を引き出し、自発的な行動を促すコミュニケーション力を身に付けることは必須であり、ファシリテーター役に求められる資質

能力と一致しています。

管理職が、教師集団全体を育成する評価者としての力量を身に付けられるように、教育委員会と教職大学院が協働し、互いの教育資源を有効活用しながら管理職研修のさらなる充実を進める必要があります。

- ・大学の免許更新講習との連動
- ・育成型の教職員評価における評価者としての力量形成

■ミドルリーダー養成研修の充実

学校での授業改善等の核となるミドルリーダーの養成を目指して、教育研究所では、ミドルステップアップ研修を実施しています。

これを、教員が生涯にわたって、高度専門職にふさわしい職能成長を果たせるものとするため、福井大学教職大学院が行っている、実践・省察型の研究・研修を応用した研修へと再構築する必要があります。

さらに、企画の段階から福井大学教職大学院と連携し、評価を適切に行うなど教員研修と大学院授業との連結が可能となるように設計することによって、修士号を取得するために必要な単位として読み替えることも可能となります。

■研修への意欲の向上

教員が自らのキャリアやライフステージにより必要となる知識やノウハウを習得できるようにするためには、大学や企業と連携した研修講座の開講が必要です。

また、福井大学教職大学院との協働により、教育研究所等の研修が大学院の単位に換算できるようになれば、それらの単位を積算することにより、1年間の在学での修士号取得が可能になります。また、将来の教員の修士レベル化にも十分対応できるものと考えます。

これにより、研修に向かう教員の意欲が高まるだけでなく、教員の時間的・経済的負担の軽減にもつながります。

現在、学力・体力向上に向けた視察や福井大学教職大学院が実施するラウンドテーブルへの参加等のため、全国から数多くの教育関係者が本県を訪れ、県内の教員との交流の機会が生み出されています。

このような視点においても、修士レベル化の仕組みがいち早く構築されれば、県内外の教員や海外の教師教育の研究者との交流が教職大学院を中心にさらに活性化するなど、学び合いの機会が数多く生まれるものと期待されます。

- ・系統立てた教員研修に …30～45時間をひとまとまりにする研修の企画・設計
- ・評価の可視化 …30～45時間の研修を評価するためのレポートの作成
- ・ミドルステップアップ研修を大学との連携のパイロット的プロジェクトとして実施

■教員養成段階での資質向上に向けた連携

大学の教職課程を「教員として最小限必要な資質能力を確実に身に付けさせるもの」として、各教員養成大学に教員養成スタンダードの策定が義務付けられました。

福井大学教育地域科学部の教員養成スタンダード策定にあたって、平成23年度から福井県教育委員会との連携が始められましたが、さらに連携を進めて、学校の管理職教員や指導主事等が大学の授業に参画すれば、養成課程のカリキュラムがより実践的なものになるものと期待されます。

また、福井大学教職大学院の教職専門性開発コースを経て採用された教員については、大学院在学中に拠点校等における1年間のインターンシップを経験していることから、採用後の初任者研修において校内研修の一部を免除する等の措置を講じることも検討すべきです。

方策3 教育研究所等の研修の見直し

■見直しの方向性

中央教育審議会「教員の資質能力向上特別部会」の審議経過報告では、現職研修の実施内容や方法について、「個別的・協働的な学習をより重視する方向での見直しが必要」との意見が示されました。

「生涯にわたって学び続け、成長し続ける専門職としての教員」の育成のため、教職大学院と教育委員会との連携・協働を一層進める必要があります。

こうしたことから、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターの所員の力量の向上を図り、研修・研究機関としての機能をさらに強化するため、以下のような見直しを進める必要があります。

○教員の学びを支援する機関に

自らのキャリアアップへの意欲を高め、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続して支援する環境を整備していくことが必要です。

学びの履歴の整備

- ・研修受講記録やレポート、実践記録等の保管と活用

大学との連携の拡充

- ・教職大学院の単位として認定可能な研修講座の拡充

○発展的・創造的な研修・研究機関に

大学や企業等との連携や学校支援のための活動のコーディネート、福井大学教職大学院との協働研究等を進め、より発展的・創造的な機関としての機能を充実することが必要です。

教職大学院への所員派遣の拡充

- ・大学院生（研修）としての派遣の充実
- ・大学院教員（指導者）としての派遣の充実

大学や民間企業等との連携・協働の拡充

- ・現職教員の研修としての大学の講義の受講
- ・大学・企業等の施設・人材等を活かした研修の実施

○スタッフ同士が学び合い・高め合う機関に

「学びのプロ」としての教員を支援する機関の一員として、スタッフ全員が課題を共有し、組織を越えて協働して研究を行う機会を充実することが必要です。

実践的な協働研究の充実

- ・優れた実践研究や研修の在り方を学び合う協働研究会の開催

- ・ 県・市町の指導主事を含めた学び合いの場の整備

○専門性と機能性の高い機関に

「学校拠点方式」により校内研修の支援を充実させるためには、スタッフ一人ひとりの専門性の向上とともに、大学等外部からの助言等が反映できる仕組みの整備や、機能性が高められるような組織等の見直しを進める必要があります。

スタッフの専門性等の向上

- ・ 福井大学教職大学院の実務家教員を兼任するスタッフの資格要件の整備等

研修・研究機関としての機能性を高めるための組織等の見直し

- ・ 大学や企業等との協働を推進する企画セクションの設置
- ・ 教師教育改革に対してリーダーシップを発揮する専任の所長の配置

(参考) 福井県内の研修機関

教育研究所

概 要	組 織 体 制 ・ 担 当 業 務																									
設置 昭和 25 年 4 月	所長 (教育庁企画幹(学校教育)が兼務)																									
場所 福井市福新町	副所長																									
職員数 30 人	所員 <table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td>管理室</td> <td>4 人</td> <td>…</td> <td>予算、庁舎管理、資料収集等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>教職研修課</td> <td>6 人</td> <td>…</td> <td>資質向上・教職別研修等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>教科研修課</td> <td>9 人</td> <td>…</td> <td>教科別研修、県学力調査等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>科学情報課</td> <td>6 人</td> <td>…</td> <td>理科・情報・産業教育等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>教育相談課</td> <td>3 人</td> <td>…</td> <td>児童生徒教育相談、いじめ相談</td> </tr> </table>	{	管理室	4 人	…	予算、庁舎管理、資料収集等		教職研修課	6 人	…	資質向上・教職別研修等		教科研修課	9 人	…	教科別研修、県学力調査等		科学情報課	6 人	…	理科・情報・産業教育等		教育相談課	3 人	…	児童生徒教育相談、いじめ相談
{	管理室	4 人	…	予算、庁舎管理、資料収集等																						
	教職研修課	6 人	…	資質向上・教職別研修等																						
	教科研修課	9 人	…	教科別研修、県学力調査等																						
	科学情報課	6 人	…	理科・情報・産業教育等																						
	教育相談課	3 人	…	児童生徒教育相談、いじめ相談																						

嶺南教育事務所

概 要	組 織 体 制 ・ 担 当 業 務																									
設置 平成 8 年 4 月※	所長																									
場所 小浜市遠敷	次長																									
職員数 25 人	所員 <table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td>総務課</td> <td>6 人</td> <td>…</td> <td>教職員の給与・福利・人事、調査統計</td> </tr> <tr> <td></td> <td>指導相談課</td> <td>7 人</td> <td>…</td> <td>学校教育・社会教育・教育相談</td> </tr> <tr> <td></td> <td>特別支援教育課</td> <td>4 人</td> <td>…</td> <td>就学・教育相談、巡回指導等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>研修課</td> <td>5 人</td> <td>…</td> <td>教職員研修、調査研究等</td> </tr> <tr> <td></td> <td>敦賀駐在</td> <td>1 人</td> <td>…</td> <td>特別支援教育課の業務</td> </tr> </table>	{	総務課	6 人	…	教職員の給与・福利・人事、調査統計		指導相談課	7 人	…	学校教育・社会教育・教育相談		特別支援教育課	4 人	…	就学・教育相談、巡回指導等		研修課	5 人	…	教職員研修、調査研究等		敦賀駐在	1 人	…	特別支援教育課の業務
{	総務課	6 人	…	教職員の給与・福利・人事、調査統計																						
	指導相談課	7 人	…	学校教育・社会教育・教育相談																						
	特別支援教育課	4 人	…	就学・教育相談、巡回指導等																						
	研修課	5 人	…	教職員研修、調査研究等																						
	敦賀駐在	1 人	…	特別支援教育課の業務																						

※若狭教育事務所、教育研究所若狭支所、嶺南へき地複式教育センター、特殊教育センター嶺南駐在を統合

特別支援教育センター

概 要	組織体制・担当業務
設置 昭和58年4月	所長
場所 福井市四ツ井	次長
職員数 15人	所員 13人 … 障害児教育に関する教育相談、教員研修、指導法の研究等

■研究成果の活用

本県教育の喫緊の課題について、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターは、所内の横断的なプロジェクトとして調査研究を行い、その成果を研修等に反映して、教員にフィードバックすることにより、教育研究所等の研究機能の向上と教員の意識の高揚を図ることが必要です。

「教員研修の在り方検討会」委員名簿

(50音順)

No.	氏名	備考
1	岩永 佳代子	福井市湊小学校長
2	川端 喜彦	福井市明道中学校長
3	小松 郁夫	玉川大学教職大学院教授
4	小和田 和義	藤島高等学校長
5	大同 保	美浜町教育委員会教育長
6	津田 さとみ	元福井県教育委員、おばま児童文学会風夢代表
7	中島 和則	越前市教育委員会教育長
8	松木 健一	福井大学大学院教育学研究科教育開発専攻長
9	松田 通彦	福井県教育庁企画幹(学校教育)
10	妙願 貴子	福井県PTA連合会副会長
11	吉岡 正盛	吉岡幸(株)代表取締役社長