

教員研修の意義と課題

～多様な教員研修からの考察～

Significance and Issues of Teacher Training

～Observations based on various teacher training sessions～

小 坂 明

要 旨

1980年代から指導力不足の教員が社会問題となり、臨時教育審議会の会議などを経て、初任者研修制度という法定研修が1989年から実施された。そして、1990年以降には中堅教諭等資質向上研修の導入など法定研修は整備され、2009年には教員免許更新制度が始まった。しかし、2007年iPhoneの登場など、AI技術の急速な進化と近々の新型コロナウイルス感染症は、一気に日常を変えていった。そのような中、2021年教員免許更新制度の廃止を文部科学大臣が発表した。これを機に、ここでは、教員の多様な研修を考察し、教員の資質能力向上において、教員研修の課題を探ることとした。

キーワード：教育公務員特例法 法定研修 自己研修 教員免許更新 教員の資質能力 校内研修

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症は、私たちの生命や生活、価値観や行動、さらには経済や文化など社会全体に影響を与え、まさに予測困難な時代をもたらしている。学校においても長期にわたり通常の教育活動を行うことができない状態に陥っている。そして我が国の社会全体が大きな変革が求められ、新しい日常（ニューノーマル）へのスタートが始まった。特にICT活用が急速に求められ、デジタル社会になり、学校教育もGIGAスクール構想をはじめ、一気にICTの活用が必須となった。しかし、「教育はひとり」という言葉がある。学校教育の成果は、教員の資質能力が大きく影響することを端的にとらえた言葉である。そして、今までの日常（オールドノーマル）では当たり前であり、教員の資質能力を向上させることにより、教育の成果も向上するとされてきた。いつの時代も教員には質の高い能力が求められてきた。そのため、研究と修養は絶えず励むことを法律にも定められ義務づけられてもきた。この学びの場の一つが「研修」である。

2011年8月23日萩生田文部科学大臣は、2009年から始まった「教員免許更新制度」の廃止を発

表した。導入当時は、教員の資質向上制度として安倍政権の教育改革の目玉であった。その政策は、社会状況が加速度的に変化することにより12年間という短い期間で、構造的な問題もあり廃止されることになった。「with コロナ」「after コロナ」におけるニューノーマルは、教員の学びの場も変えていこうとしている。文科省は令和3年5月の中央審議会資料『「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）』の中で、「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」と題して「継続的な教師の学びを進める上で必要となるものは、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢。教員育成指標等も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、主体的に学びをマネジメントしていくことが重要」⁽¹⁾と述べ、主体的に学ぶ教員を提言している。そして、『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』において、『「学校の教職員組織は、同じような背景、経験、知識・技能をもった均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していく上で望ましいとされている。より多様な専門性を有する教職員集団を構築するためには、教師自身が、全教員に共通に求められる基本的な資質能力を超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことが必要。こうした強みを伸ばすための学びは、一人一人の教師の個性に即した、いわば「個別最適化」された学びであることが必然的に求められる。』⁽²⁾と、教師の学び自体の「個別最適化」まで求めてきた。本稿では、教員の研究の場である「研修」について論じていきたい。

2. 教員研修に関する法規定

教職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対応できるコンピテンス (competence) が常に求められている。そして、日々成長する子どもたちと共に、教員も成長することが不可欠である。このため、教員の研修は法に定められ、義務づけられている。現在の研修に関する法規定を確認してみる。教員の研修については、教育公務員特例法に規定されているが、平成18年5月に「戦後、教育基本法の理念のもとで構築された教育諸制度は、国民の教育水準を向上させ、我が国の社会発展の原動力となってきたと思います。しかし、科学技術の進歩や少子高齢化など、教育をめぐる状況が大きく変化する中で、道徳心や自律心、公共の精神、国際社会の平和と 発展への寄与などについて、今後、教育において、より一層重視することが求められてきております。このため、教育基本法を改正し、新しい時代の教育理念を明確にすることで、国民の共通理解を図りつつ、国民全体による教育改革を着実に進め、我が国の未来を切り開く教育の実現を目指すものであります。』⁽³⁾と時の小泉総理大臣が趣旨を述べ、12月には教育基本法は改正された。その第9条で教員の「研究と修養」の充実が明記された。しかし、旧教育基本法では、第6条（学校教育）の項目の「第2項 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。このためには、教員の身分は、尊重

【教育基本法】(抄) 平成18年12月12日(教員)

第9条1項 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項 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、待遇の適正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。

【教育公務員特例法】(抄) 最終改正：平成28年11月28日(研修)

第21条1項 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項 教育公務員の任命権者は、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1項 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項 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項 教育公務員は、任命権者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。

【地方公務員法】(抄) 最終改正：平成26年6月13日(研修)

第39条1項 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項 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3項 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

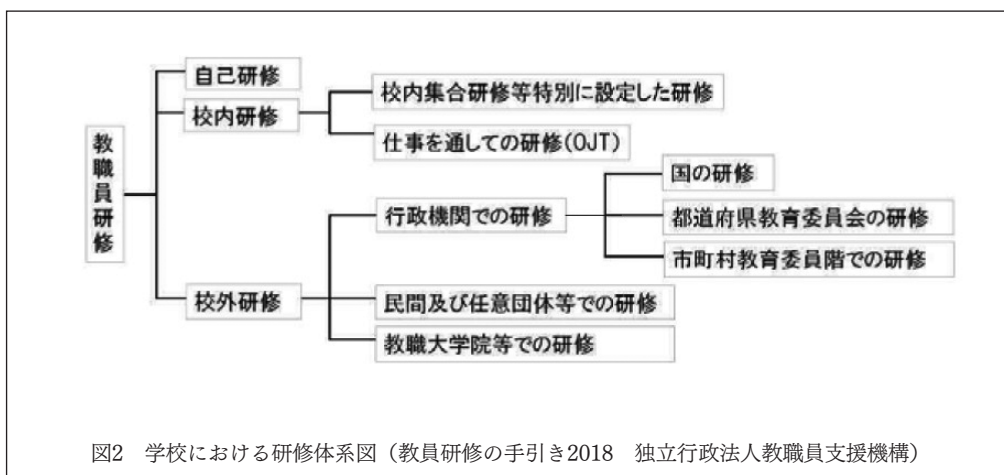
4項 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

図1 教職員研修に関する根本的な法規定(文科省HPより)

され、その待遇の適正が、期せられなければならない。」と、端的で明確に幅広く記されていた。「教員研修の手引き2018」(独立行政法人教職員支援機構)には、『「研究は」とは、知的、論理的活動である。つまり、教育的知見の獲得を目指す行為である。一方、「修養は」とは、教師としての人格を磨くことであり、精神を鍛える活動である』とし、『「これまで、私たちは、研修とは概ね、知識、技能の習得と考えてきたと考えられる。つまり、「研究」の側面を重視してきたと言い換えることができるかもしれない。したがって、これからの教職員研修においては「修養」という側面についても、考えていく必要がある。』⁽⁴⁾と提言し、2018年の時代に教員の資質向上に精神論を強調していることには興味深い。しかし、この手引きを出した1年後には、新型コロナウイルス感染症のパンデミック起り、この考えは小さくなった。

3. 教員研修の機会と体系化

教員は日々の職務と研修を積み重ねていくことで、専門的な知識や技術を不断に向上させることができる。そのため、自ら行う主体的、自主的な研修も期待される。戦後日本の教員は、教育法制にも守られ自由で創造的な教育実践を追求してきた。しかし、平成の時代に、日本では阪神淡路大震災や東日本大震災が発生、アメリカでは、9.11同時多発テロやリーマンショックなど世界の社会情勢や経済が大きく転換する状況となり、それと期を同じくして、情報社会が急速に進展し、革新的なAI技術の進化と合わせて、時代が求める人間像が大きく変わっていった。そして、「未来を担う子どもたちの育成」を求め、必然的に教員の資質能力向上がより求められた。教育公務員特例法21条第2項及び22条には「その任命権者が研修を計画し、教員に研修の計画を与えなければならない」と定められている。文科省は、研修は本来、自己研修を基本となることを認めているが、学校の業務と校務の複雑化、多様化を理由に自己研修が困難であると分析し、公的な研修機会を増やし、体系化を進めていった。



現在、ほとんどの公立学校での研修体系は (図2) のようになっている。(図1) にもあるように教育公務員特例法第22条2項と3項にあるように地方公務員法よりさらに、本属長の承認があれば「勤務場所を離れて研修を行う」ことや、「現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる」という教育公務員の特例が規定されている。そのため、(図2) のような様々な研修体制が伴ってくる。このように、「自己研修」と教職員支援機構は記し、体系図の一番上に位置させている。教員の「研究の自由」という理念が基本となっている表れではないだろうか。

次の(図3)は、文科省が示した実施体系図である。それを受け、(図4)と(図5)は、東京都と神戸市の教員研修の体系図である。両方に表されている「自己啓発」には、夜間と土曜日など勤務時間外に行う研修が準備されているのは、興味深い。しかし、教員の仕事との多忙化・多様化と共に、急激な社会の変化への対応、指導力不足教員の問題、そして職員の若年化などを受け、

2016年教育公務員特例法を改正し、教員研修計画を策定することを義務づけた。これにより教員の資質向上の研修は、大きく任命権者に任されることになった。

教員研修の実施体系

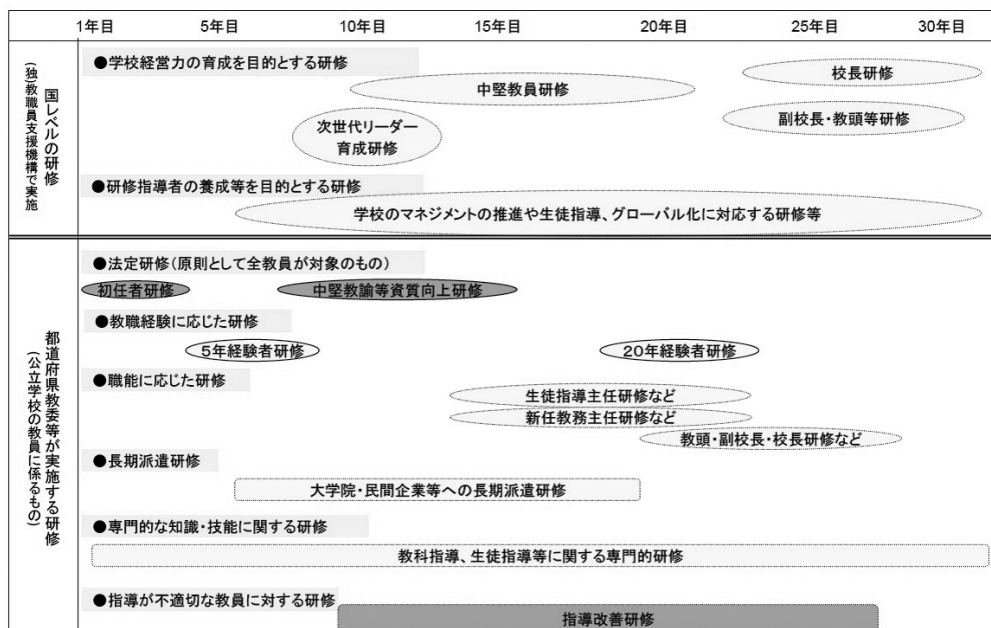


図3 教員研修の実施体系 (文科省HPより)

教員研修体系

Off-JT（通所研修）の充実

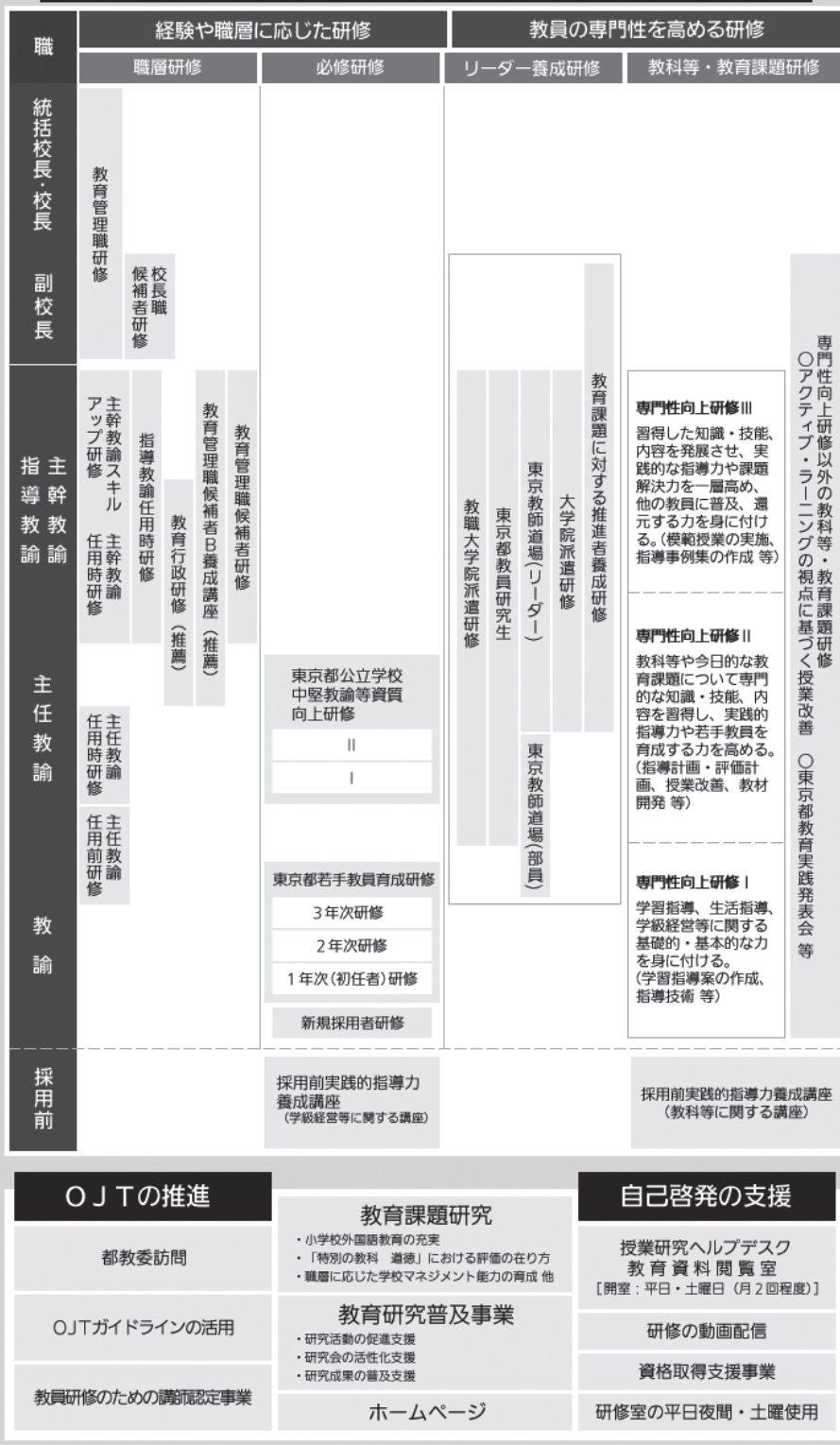


図4 東京都教員研修体系図（2021年東京都教育委員会HPより）

平成30年度 神戸市教職員研修体系(案)

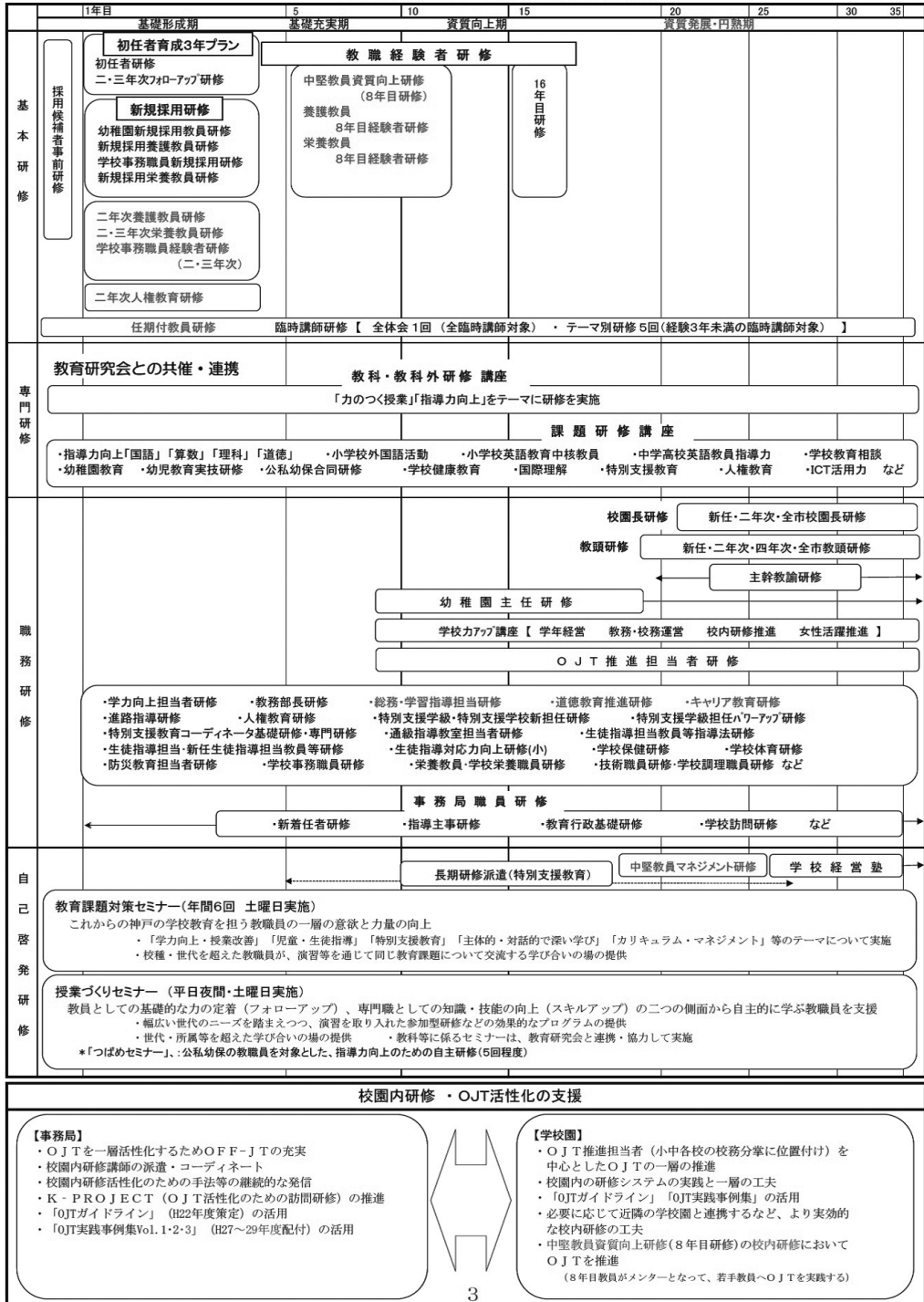


図5 神戸市教職員研修体系(2021年 神戸市総合教育センターHPより)

4. 多様な教員の職務研修

(図2)「学校における研修体系図」からも分かるように校外研修においては、国レベル、都道府県等教育委員会、市町村教育委員会が実施する研修がある。先にも述べたように、教特法21条2項と地方教育行政の組織及び運営に関する法律の第45条「県費負担教職員の研修は、地方公務員法第39条第2項の規定にかかわらず、市町村教育委員会も行うことができる。」とするされ、同法第59条には中核都市の特例も記されている。なお、政令指定都市は2019年に権限移譲されているので、同様である。このように、教員研修の校外研修の提供主体は、都道府県・政令指定都市・中核都市教育委員会となっている。しかし、近年、国からの法定研修が設置され、教員研修が固定化されている。

(1) 初任者研修

教特法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1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「初任者研修」と呼ばれ、法定研修である。1989年から制度化され、初任者は所属校で学級や教科・科目を担当しながら研修を行うことになった。

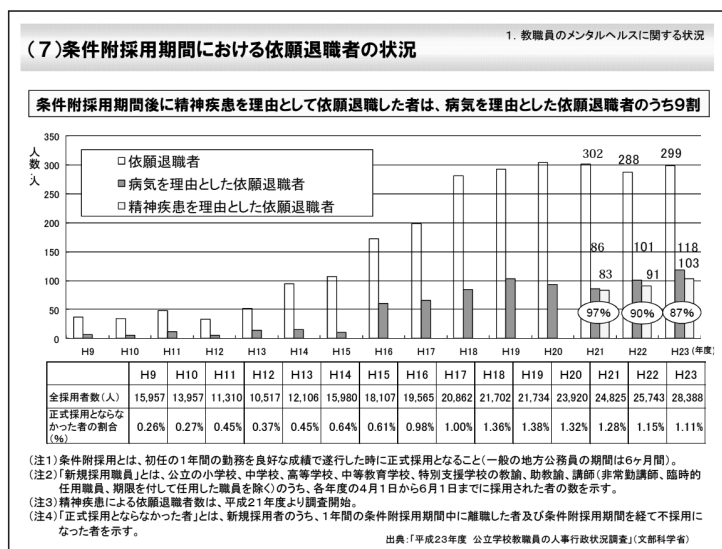


図6 平成23年 教職員のメンタルヘルスの現状等(文科省)より

校内研修と校外研修があり、校内は週10時間以上で年間300時間以上、校外は年間25日以上実施されるよう規定されている。

1960年代から教育の再生ということで「教員の資質能力向上」が求められる、国や地方自治体の行政が主となる研修が求められるようになり、自主的な研究は衰えていった。そのような中で臨時

教育審議会の答申を受けて、始まった「初任者研修制度」は教員研修問題に、大きなインパクトを与えた。その後、「教員の資質向上」という前提がクローズアップされ、世論とも結びつき、行政が主となるいわゆる「法定研修」が主流となった。2003年からは、校内に「指導教員」だけでなく拠点校方式による初任者研修に専念する教員を1名配置し、より研修を細かく指導できる体制も整えた。しかし、(図6)からも分かるように2004年(平成16年)から新採用者の依願退職が増えている結果となってしまった。

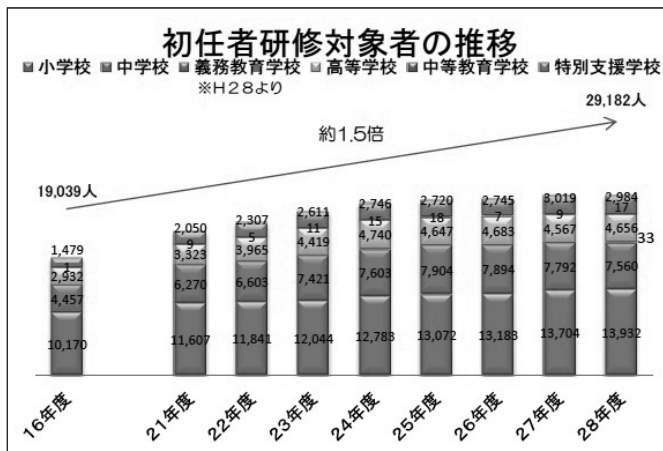


図7 初任者研修実施状況（平成28年度）調査結果（文科省）

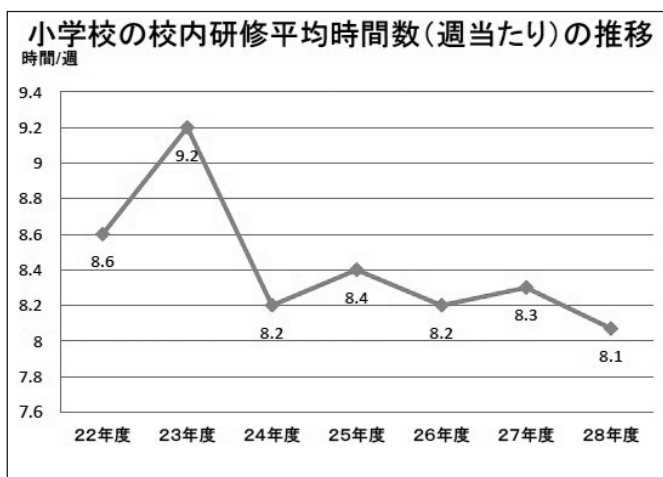


図8 初任者研修実施状況（平成28年度）調査結果（文科省）

そして、急激に変化する社会、多様性が求められる社会の中で、教育も大きな改革が進む中、人的な面に教育投資を行わなかったためか、教員不足が問題化し、この制度もひずみが出始めた。また、初任者の急増もあり、2015年には、校内、校外の研修の実施時間や日数の弾力化が可能となった。教員の「資質」を知識力に重きを置き、「On the job Training、OJT」より「Off-the job Training」を重視した方向となり、「幅広い知見」を資質能力の向上として初任者にこれを大きく限定的に求めた。教師の教育は、教育的愛情や使命感が土台となり、その上に、そのような知見が求められるのではないだろうか。知見が先にひろがれば、間違った使命感や教育的愛情になりかねない。そ

して、法定研修は、初任研だけでなく、もちろん中堅教員にも導入された。

(2) 中堅教諭等資質向上研修

教特法24条に、規定された研修である。2016年11月に教特法改正により、この名称となり、教員としての資質向上を図るための研修と焦点化して、義務づけた。2003年から「10年目研修」として実施してきた。（図5）神戸市教職員研修体系図において、8年目研修がこれに当たる。神戸市での内容は、夏季などの休業中に20日間校外研修、課業期間中20日間校内研修を実施し、主に研究授業を中心として内容であった。しかし、この研修は2009年（平成21年）から始まった免許更新制と重複するようになり、研修内容は任命権者に任せられ、免許更新講習の時間数に含むこと

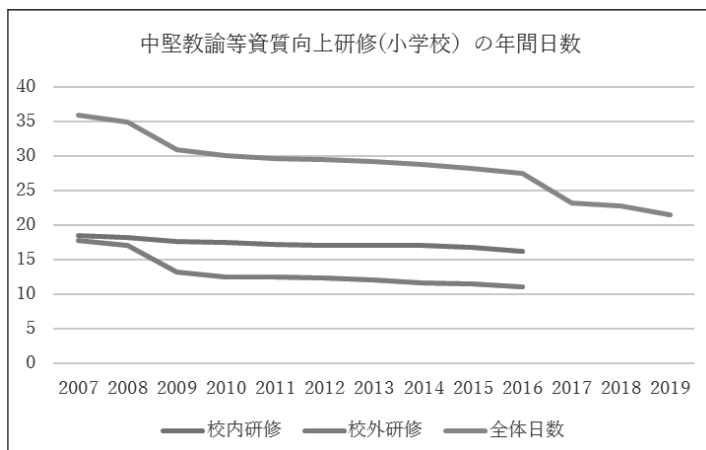


図9 中堅教諭等資質向上研修年間日数の変化（文科省資料より作成）

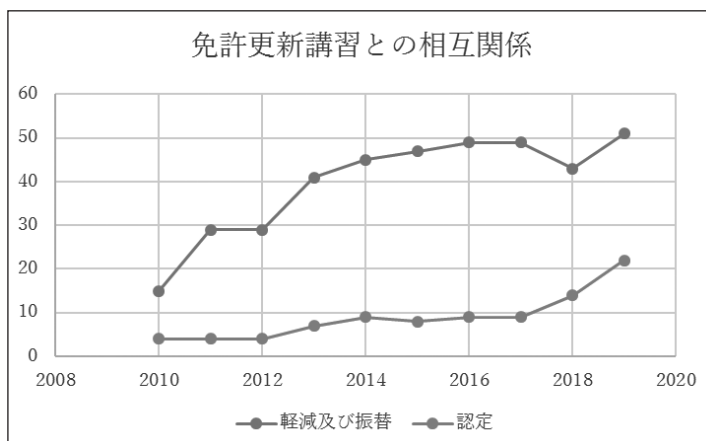


図10 中堅教諭等資質向上研修と免許更新講習と関係（文科省資料より作成）

れ、力量の向上が見られていた。(図9)や(図10)からも分かるように、各市町村の予算削減もあるが校外研修が、減っていったのは、免許更新との兼ね合いやとくに多忙化している中堅教員のニーズからである。

(3) 指導研修

1984年臨教審で教員の資質能力が大きく問題視され、教員への世間からの批判も高まり、指導力不足教員（指導が不適切な教員）が問題となった。初任者研修や経験者研修、そして免許更新制が生まれる原点が指導不足教員への対応であったことは確かである。たとえ、不適切な教員が少なかったとしても、保護者や地域にはマイナスのインパクトは大きい。そのため、各教育委員会は、独自に指導研修を実施していたが、2008年には、3つ目の法定研修となった。

「指導が不適切である」こと具体例は、平成19年7月31日付け、19文科初第541号の「教育職

もできるなど弾力化されていった。

2007年のiPhoneが登場で、世界は急激な情報社会へと進み、ますます教員の専門性と対応力が問われるときになり、教員養成に頼っていた研修は、より現職研修の重要性が高まってきた。しかし、同時に多様化する教育現場は、多忙化になっていった。(図9)に見られるように2009年から免許更新制が始まると同時に、中堅教諭等資質向上研修は減少傾向が始まった。また、(図10)のように免許更新講習との関係を持たせ、負担軽減を図る教育委員会も増えていった。

当初の10年目研修としての中堅教諭等資質向上研修は、研究授業や教材研究が中心で学び合いが実施さ

第2 教育公務員特例法の一部改正関係

2 「指導が不適切である」ことの認定について（第25条の2第1項関係）

第25条の2第1項の「指導が不適切である」ことに該当する場合には、様々なものがあり得るが、具体的な例としては、下記のような場合が考えられること。

各教育委員会においては、これらを参考にしつつ、教育委員会規則で定める手続に従い、個々のケースに則して適切に判断すること。

- ① 教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない場合（教える内容に誤りが多かったり、児童等の質問に正確に答え得ることができない等）
- ② 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない場合（ほとんど授業内容を板書するだけで、児童等の質問を受け付けない等）
- ③ 児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない場合（児童等の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童等とのコミュニケーションをとろうとしない等）

図11 「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）」平成19年7月31日（文科省HPより）

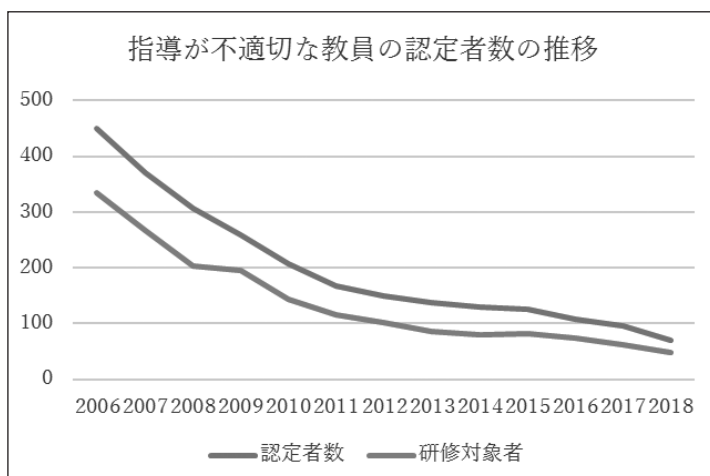


図12 指導が不適切な教員の認定者数の推移（平成30年度、27年度文科白書参考に作成）

員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律について（通知）」において、（図11）ように示している。今津幸次郎が指導力不足教員とは「専門的な知識・技術を欠き、子どもの心を理解する能力や意欲が弱く、指導法が不適切で、保護者との信頼関係を築くことができず、職場での協調性が足りずにクラスも任されないと判断されるよう

な教員」⁽⁶⁾と述べている。1979年から教員として勤務した私も少なからずこのような教員に出会っている。「宿泊体験に出発するのに、子どもの人数も確認しないで、バスにいち早く乗っている教員」「国語の授業は、本読みしかしない教員」「授業が成立しないと、子どもの責任にし、授業を放棄する教員」と自分の能力を省みず、他者の責任する傾向が良く見られるため、常に子どもや保護者から批判をされ、学校の信頼を損なっていた。これは、決して許されることではない。

（図12）、（図13）から分かるようにこの制度が始まる前後に指導が不適切な教員の認定者数は多く、近年は2006年の約6分の1にまで減少している。「公立学校教職員の人事行政状況調査」で

も精神による求職者数も約5000人を前後して推移しているの、この研修制度は一定の効果を挙げていると言える。しかし、気になるのは離職者数である。2006年から増加率は高くなっている。また、2006年奈良県の環境清美部の男性職員が5年間で、病気休暇と休職を繰り返し5年

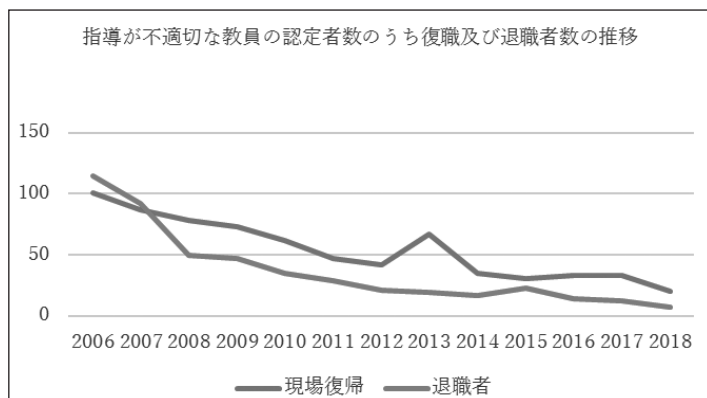


図13 指導が不適切な教員の認定者数のうち復職及び退職者数の推移（平成30年度、27年度文科白書参考に作成）

半で、8日間のみ勤務し、給与が支払いされていたなどが問題となり、精神疾患による休暇及び休職制度が見直され、また、復帰に際しての制限が課せられるなどもあり、指導が不適切な教員が減少する要因の一つにもなった。しかし、この研修制度は、一定の成果があったのは確かであるが、認定者の評価基準は、不適格な教員と不適切な教員との評価基準が明確でないことや教員不足からの勤務の見直し、小学校では教科担任制などの取り組みが進んだことも減少した要因になっている。

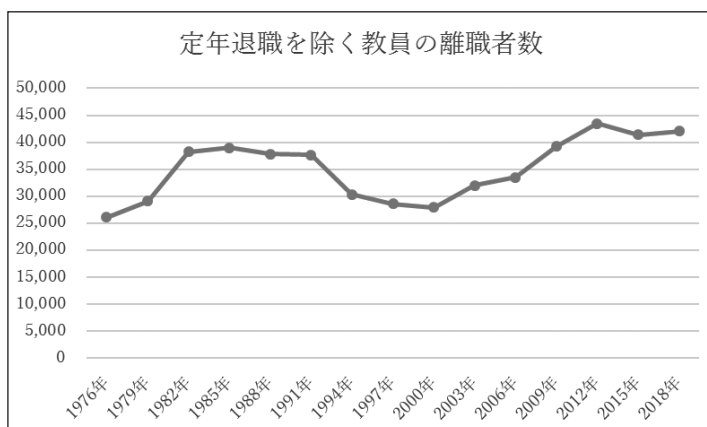


図14 2021年学校教職員統計調査より作成

5. 教員免許更新制

(1) 更新制のしくみ

2007年の教育職員免許法成立により、2009年度から「教員免許更新制」が導入された。臨時教育審議会以降、教員の質の向上は、常に世論の話題となっていた。前述の行政研修いわゆる法定研修が次々と制度化され、「適格な教員」づくりが進められていった。憲法改正を主張する動きが見える中、2006年教育基本法が改正され、教育改革の動きは、政治主導になっていった。こうした中、臨教審以降でも教育職員免許法の改正は慎重になっていたが、教員の適格性の免許更新制の意義を改め「刷新（リニューアル）」と位置づけた。当時の安部晋三総理の強い意向もあり、

この法案は国会の強行採決により可決されて実現した。(図15)からもわかるように、2年間で30時間以上の講習を受ける。対象者は、35歳、45歳、55歳である。内容は「教育の最新事情」「教科指導」「生徒指導」「その他教育の充実に関する事項」となっている。こうして、教員養成と免許制度の戦後最も大きな改革となった。

1. 新免許状と旧免許状とは？

●新免許状●

- 平成21年4月1日以降に初めて授与された免許状は新免許状といい、10年間の有効期間が付されています。
- 有効期間の満了の日の2年2か月前から2か月前までに、免許状更新講習を受講・修了し、免許管理者へ免許状の有効期間更新の申請を行う必要があります。

●旧免許状●

- 平成21年3月31日以前に初めて授与された免許状は旧免許状といい、最初の修了確認期限は生年月日によって割り振られています。(※裏面参照)
- 現職教員の場合、修了確認期限の2年2か月前から2か月前までに、免許状更新講習を受講・修了し、免許管理者へ更新講習修了確認申請を行う義務があります。
- ※平成21年4月1日以降に新たに免許状を授与されても、引き続き、旧免許状所持者の扱いです。現職教員の場合、申請を行うことで修了確認期限を延期することができます。
(自動で延期されることはありません。)

2. 免許状更新講習について

- 免許状更新講習を受講する場合、上記1で示す受講期間内に、
 - ・必修領域 6時間 以上
 - ・選択必修領域 6時間 以上
 - ・選択領域 18時間 以上
 合計30時間以上の講習を受講・修了していただく必要があります。
- 免許状更新講習は、大学等を中心に全国で開設されており、講習の開設情報は文部科学省ホームページや、開設する大学等のホームページなどで確認できます。
- 講習受講の際は、受講する大学等へ直接お申し込みください。

(参考)
 文部科学省ホームページ
 「講習開設情報」
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/004/1400217.htm




図15 教員免許更新制とは(文科省HPより一部抜粋)

(2) 更新講習の現状

大学や教育関係機関で講習は計画実施され、内容も評価も大学等に丸投げであった。2008年4月の阪神地区私立大学教職課程連絡協議会「阪神教協リポート31号」の中で、2007年12月19日第3回課題研究会の講師として、当時文科省初等中等局教職員課免許係長「田井祐子」氏が「教員免許更新制度」における講演と討議を行っている。その討議の中で、免許法が6月に成立しているにも関わらず冒頭に「(前略) 免許更新制については本年度中に結論を出すということはかなり方向性が決まっておりますが、教職実践演習は未だ外部にお示しするものがほとんどないというのが現状です。教員免許更新制の検討は今年度中には終わりますので、それ以降にいろいろな具体的な基準などをお示ししていくことになりますので、現時点で中教審においてオーソライズされたものは未だありません。(後略)」⁶⁾と述べ、内容が後追いとなってできた制度であるかが良くわかる。このように当初から教育関係者からは疑問の制度であったため、多くの問題を抱えて始まった。今津幸次郎は、①刷新で資質・能力は向上するか。②講習と研修はどのような関係か③大学の役割は何か。と3つの問題点を指摘している。そして、さらに「教育関係者のすべての人

が疑問視をもっていたので、制度に対しての取り組みが消極的になっていった。」⁽⁶⁾とも語っている。こうして文科省も各教育委員会もこの制度を整えようとはしなかった。そのため教員は、約3万円もの講習費や旅費が自費であることや、講習は都市部の会場や定員枠があり、予約に四苦八苦もしていた。また、夏季休暇の取得ができないなど、現場の多忙化も加わり、教員にとっては負担の制度へとになっていった。また、各教育委員会も更新者のリスト作りや講習会の設置など業務が増えていった。それだけではなく、中堅教諭等資質向上研修との重複や、各教育委員会が国より先に緻密に進めていた指導が不適切な教員の研修との兼ね合いなど行政にとっても負担であった。

文科省が2021年4月に行った「令和3年度『免許更新制高度化のための調査研究事業』結果概要」からも現場の教員の姿がしっかりと見えてくる。(図16)の講習内容の満足度は高く、教員には好評であるが、これは大学に対しての評価である。

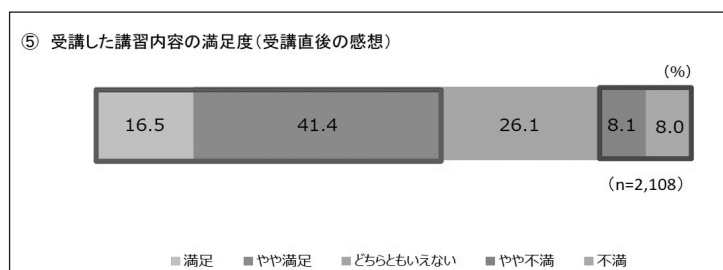


図16 令和3年度『免許更新制高度化のための調査研究事業』結果概要(文科省)

これに対して、制度そのものは(図17)⑦からも分かるように、大学の講座内容にもよるだろうが、30時間程度の内容では、資質向上にならないことがはっきりと表れている。それどころが、

(図17)⑨より時間の負担感が約84%であることが教員の多忙化を極めている。また、このコロナ禍と授業時数の増加で、夏季休業日が短くなり、その負担感は確実に増している。そのうえ、講習費用が自己負担で行われるため、(図17)⑪で見られるように不満を感じる教員は約60%近くになる。2009年から実施された免許更新講習は、教員研修との違いもはっきりせず、講習内容も評価も各大学に任せ、校内研修にも反映されず、ただ現場に大きな負担となった。文科省も政府も「指導力不足の教員」を退職させる制度ではないとしているが、世論の流れからは教員の資質向上の施策としては内容からも確立することはできなかった。そして、この制度は一部の負の教員に対する制度であるという考えが抜けきれず、文科省も各教育委員会も、学校現場も制度をより改善しようとする雰囲気にもならず、ひとり歩きしていった結果、2019年文科省は「発展的解消」として、免許更新制度の廃止を発表した。暗に目的としていた指導力不足の教員の排除には効果なく、逆に活躍している教員の更新申請忘れでの失職者の増加、更新制度による多忙化など教職の魅力の低下につながり、教員不足を増加させる大きな要因となっていった。そして、大学も収益は少なく、大学教職員の負担増になっていた。

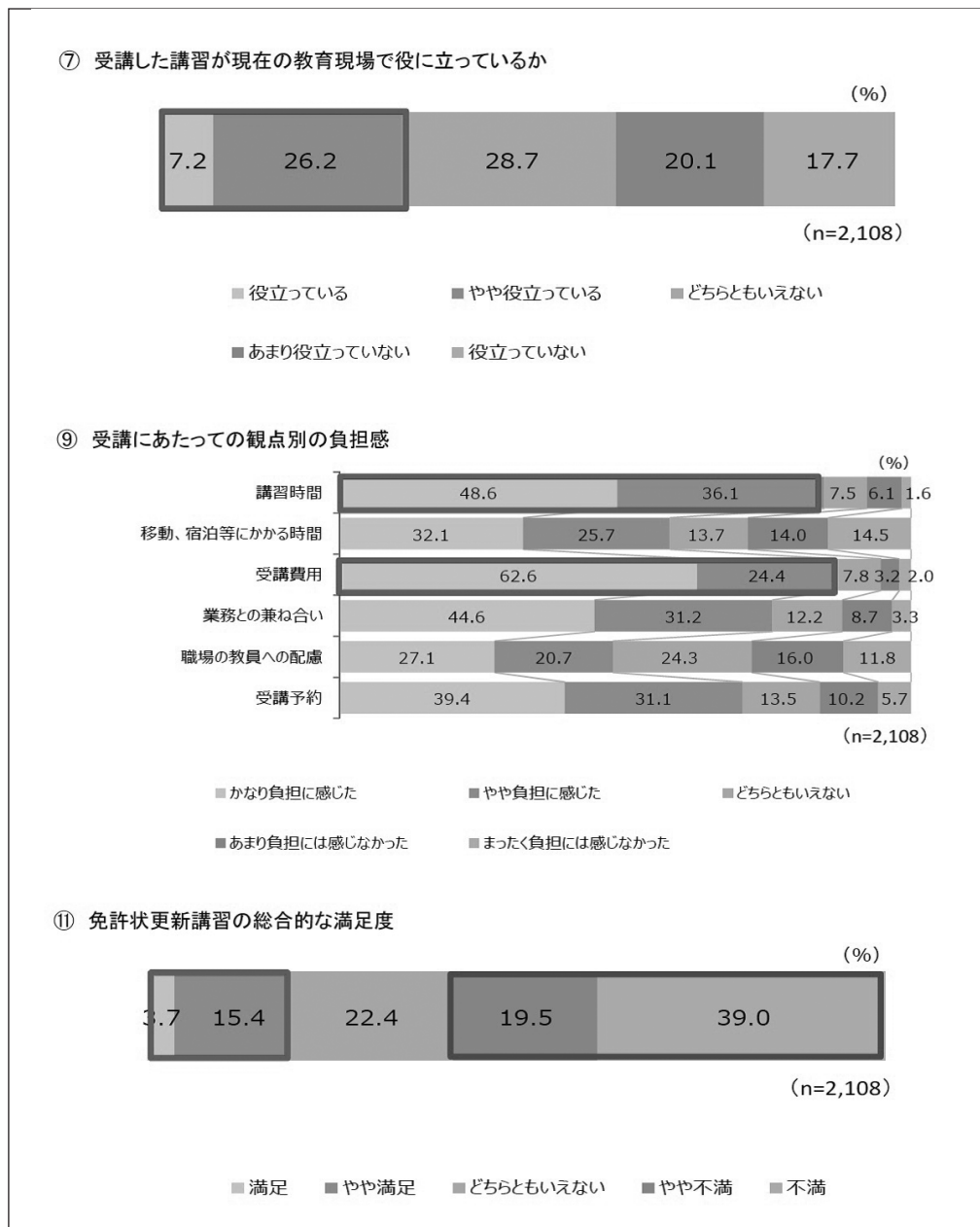


図17 令和3年度『免許更新制高度化のための調査研究事業』結果概要（文科省）

(3) 免許更新講習廃止の経緯

教員養成部会は、2019年4月17日に中央教育審議会に諮問された「新しい時代の初等中等教育の在り方について」において示された諮問事項の中に「免許更新講習と研修等の位置付けの在り方などを含めた教員免許更新制の実質化」が示された。そして、2020年7月17日にまとめとして

報告が行われている。「3. 教員免許更新制の実質化について」の中で「採用権者が実施する研修との重複などの負担感が課題として指摘されてきた。」「今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、多くの現職教師が、免許状更新講習が数多く開講されている長期休業期間中を含め、子供たちの学びの保障に注力しなければならない状況が生じている。」⁽⁷⁾と指摘し、最後に「今回の事態も契機として、教師の勤務の長時間化や教師不足の深刻化といった近年指摘される課題との関係も視野に入れつつ、例えば、教員免許更新制そのものの成果や、教師のキャリアステージごとに教師の資質能力の指標を定め、それに基づいて研修計画を策定する仕組みの定着状況など、教員免許更新制や研修を巡る制度に関してより包括的な検証を進めることにより、将来にわたって必要な教師数の確保とその資質能力の確保が両立できるような在り方を総合的に検討していくこととする。」⁽⁷⁾と述べ、更新制度への議論が大きく動き始めた。そして、2021年2月にまとめられた「教員免許更新制や研修をめぐる包括的な検証について」の報告書は、当初から指摘されていた課題である「①教員免許更新制の制度設計」「②教師の負担について」「③管理職等の負担について」「④教師の確保への影響について」「⑤講習開設者側から見た課題等」を挙げ、②では「『教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになることを目的とした「働き方改革」を実現する上で、こうした教員免許更新制に起因する負担感は一掃できるものではなく、その解消を力強く進めていくための在り方を検討する必要がある。』⁽⁸⁾と廃止に向けて言及している。そしてこの包括的検証は『ヒアリングの中では、教育委員会関係者、校長会関係者ともに、教員免許更新制の成果が限定的であるという認識の下、研修の充実と合わせて、教員免許更新制の廃止を求める意見も表明された。教員免許更新制がねらいとする「最新の知識・技能の修得」は教員育成指標に基づく体系化やワークショップ形式の導入など研修の方法の改善、オンライン化などの改善が進んでいる研修により代替できるという認識も示されている。』『包括的な検証の中で教員免許更新制については厳しい評価がなされており、指摘された課題については真摯にその解消を図る必要がある。このため、何らかの前提を置くことなく抜本的な検討が求められる。』⁽⁸⁾と言い切っている。

安部総理の退陣が決まると動きは加速し、2021年4月にこの報告を受け、当時の萩生田文科大臣が検討委員会の設置を要請し、4月30日には第1回の「特別部会教員免許更新制小委員会」が開かれた。その議事録の中で座長である兵庫教育大学加治佐部会長が、まとめの発言で次のように免許更新制について言及している。

「それでやはり気になりますのが、この小委員会、名前のとおり、免許更新制の在り方をどうするかを結論を出していかなきゃいけないわけですね。それで、この新しい学びの姿というのは、教師の研修受講履歴を記録、管理し、教師と任命権者との対話や研修の奨励が確実に行われるようにするために制度的な措置を講じるとか、あるいは教職員支援機構のオンライン講座の徹底的な活用を図ると言ったようなことです。

こういう仕組みができるのであれば、教員の資質能力の向上は、たくさん課題が指摘されていまして、改善意見もこれまでもたくさん出されてきた教員免許更新制ではなくてもできるのではないかというふうに思うわけですね。(中略)ということ、やはり私としては、こういった御意見もありますので、教員免許更新制をはっきり言って存続するのか、廃止するのかというところに一定の結論を出す必要があると思います。その上でさらに議論を進める必要があるんじゃないかというふうに思うところです。』⁽⁹⁾と、廃止という意見をしっかりと表した。これを契機に一気に教員免許更新制の見直しが進んでいった。

5月30日の朝日新聞は67教育委員会にアンケートを行った結果、8割が「見直し」を要求していることを発表している。また、朝日新聞は「教員免許更新は必要か?」という特集を組み、(図18) により中央審議会教員養成部の資料として、メリット、デメリットを紹介している。このようにメリットはとても抽象的であるのに対してデメリットは、現実的で具体的な内容であることがわかる。中教審教員養成部会の部会男長代理、福井大学副学長、松木健一は『教師は生涯学び続けることが期待されており、研修は欠かせない、ただ問題点は、目的が「最新の知識技能」の定期的な提供とされている点だ、もっと広く「資質・能力の向上」を重視すべきだ。』⁽¹⁰⁾と指摘し、更新講習の見直しを示し、さらに教員養成系の学部と大学院を教師の成長を支える機関に転換することにも言及している。早稲田大学大学院教育学研究科教授、由布佐和子は『10年ごとに失効する可能性のある教員免許更新講習は廃止すべきだ。位置づけが運転免許証並みになり、教員の社会的地位も下がった。教員志望の学生が二の足を踏むのも当然だ。「最新の知識技能を身に付ける」という目的は理解できるが、教師は忙しく、講習を内容ではなく都合のつく日程で選んでいる。成長の道筋は個別に違い、求める研究・研修も異なる。だが、講習は「必修」「選択必修」「選択」から選ばねばならず、自由度が少ない』⁽¹⁰⁾と言いきっている。確かに、教育現場にいた頃は、

個人的に学ぶチャンスと捉えていたが、実際、多くの教員は手続きが簡単な出身大学での受講、休業中の日程が合い近場の大学を優先的に選び、学びたいことを学ぶ機会にはなっていなかった。そして、専門職と言われる医師、弁護士、建築士、保育士には資格試験はあるが、

更新制のメリット・デメリット	
メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> 更新講習の内容などに高い評価 定期的に新しい知識を学べる 全ての教師に学びの機会 	<ul style="list-style-type: none"> 出産などで休む教員の代わりに臨時任用しようとしても未更新だとすぐにできない。 更新のタイミングで早期退職 手続き忘れて職を失う「うっかり失効」 土日や長期休業中の講習が多く負担 大学生から教職が敬遠される

図18 朝日新聞朝刊(2021年5月30日)中教審教員養成部会の資料から

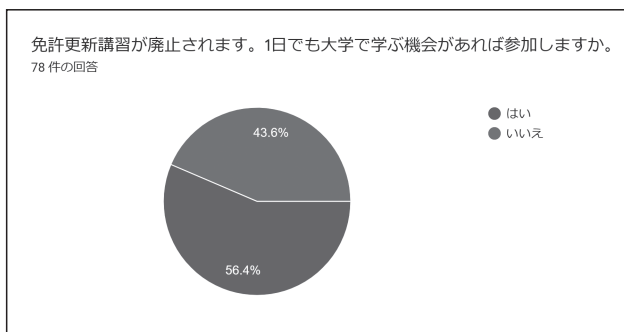


図19 神戸市立小学校14校の教職員にとっての教員研修についてのアンケートより

更新制はない。由布佐和子のいう社会的地位の低下をまねいたという意見には、大いに納得するところである。

2021年8月23日、萩生田文部科学相は、早ければ2023年度から教員免許更新制度を廃止する方針を表明した。中教審は「新たな教師の学びの姿の実現に向け、更新制を発展的に解消することを文科省

が検討することが適当」結論づけた。こうして、「不適格教員に対して、厳しく対応を」と求めたてきた政府主導の施策は、教員の地位の低下と教員志望者の減少を招く課題を残し、新たな研修制度の構築が求められることとなった。子どもも教員も学びたいことを学ぶことが大切である。

(図19)は、神戸市立小学校14校の教職員にとってのアンケートの一部である。この結果から、半数以上の教員は大学での学びを求めている。前述の松木健一の言うように大学としての機能を見直し、この半数以上の教員の熱意に答える時期がきている。

6. 校内研修

教員の研修体系図(図2)からも分かるように、校内研修は研修の3本柱の一つである。「教員一人ひとりの職能成長を期するだけでなく、教師集団としての成長と協働体制の促進・強化が期待されるところに校内研修の特徴がある」⁽¹¹⁾と、佐久間裕之は定義している。校内研修は、日本独特の教員研修体制である。勤務時間内の公的研修でもあり、勤務校の実態に即しながら伝統的に引き継がれ実施されている。その歴史は古く、1894年、95年の日清戦争以後、日本は富国強兵と天皇中心の国家体制が確立していった。そして、学校も近代化すすみ、義務教育の延長による就学率の増加で1902年には就学率が90%にたっていた。当然、教員数が増大し、校内での管理体制が急務となった。そこで、校務分掌の細分化と体系化、校長権限の強化、職員会議の定着化が行われていった。こうして、校内研修も急速に活性化してきた。中留武昭は「校内研修を創る」でこのように分析している。そして、1909年にだされた「文部省選奨優良小学校」に全国48校の学校経営の実践が紹介され、その内、20校が校内研修の記述に頁をさき、「職員研修」を条文化し、研究主任を設置している学校も4、5校あると記している。⁽¹²⁾戦後、校内研修は、民主化により自主研修とリンクするように確立されていった。また、学習指導要領が1947年発表されて以降、教育課程の基準となり、教員の研修の道しるべになったこともあり、校内研修は着実に根づいていった。1956年「神戸市学校教育方針」の中で「学校ごとに行う研究会(たとえば水曜日)は、年間にわたって実質的に計画されたい。このためには、個人研修をはかるほか、相互研修をさかんに

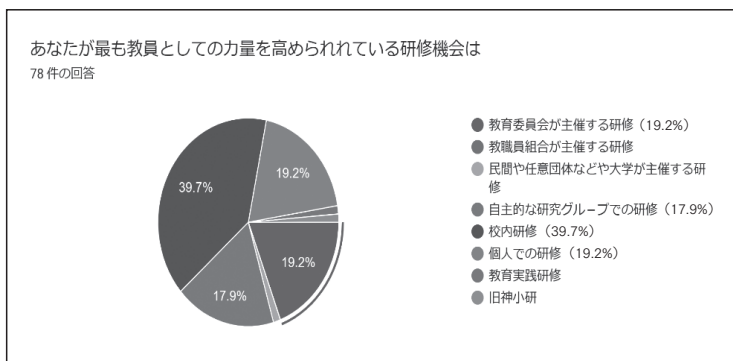


図20 神戸市立小学校14校の教職員にとっての教員研修についてのアンケートより

して（後略）」⁽¹³⁾と、校内研修を明確化している。このように1955年以降、校内研修は学校経営の中に位置付けられていった。（図20）からも分かるように約4割近くの教員が校内研修で力量がついていること

を認めている。そして、いわゆる行政研修の2倍近くにもなっている。教員の資質向上に向けて、臨教審が示した初任者研修以降、法定研修が多くなるなか、現場の教員にとって悉皆研修はある程度の成果はあげたと思われるが、多くの現場の教員にとって、身につけているのは校内研修であり、自主的な研究グループによるものであった。行政指導の研修は、どうしても「指導の不適切な教員」の排除という目的から離れなかったことが、このような結果になったと思われる。

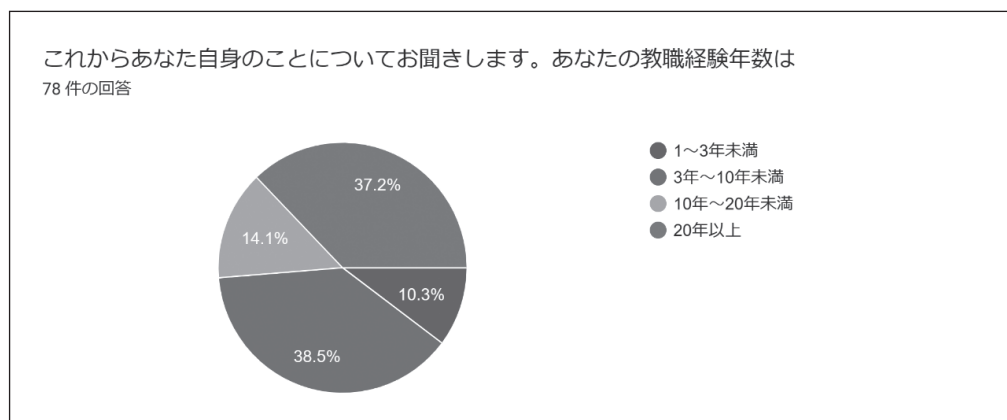
校内研修は、校務分掌に位置づけられた担当者を中心にして、毎年度企画され、各学校で研究主題設定し、毎月1回～2回程度研修する機会がある。主に教科指導や生徒指導に関することが多く、授業研究や教材研究、事例研究などを中心に据えて行われる。年に2回～3回ほど全体会が実施され、教員同士の意見交流が行われ、時には、大学の教員や教育委員会指導主事など専門家を招聘したりして指導を仰ぐこともある。そして、最後に校長が総括して終わるのが一般的な流れである。校内研修の重要性は、文科省も2006年7月11日「中央教育審議会 今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」で、「平成11年の教養審第三次答申で指摘したように、今後は、各教育委員会が実施する研修や校内研修に加えて、教員の自主性・主体性を重視した自己研修が一層重要である。各学校や各教育委員会においては、大学や、民間も含めた教育研究団体等における教員の研修活動を奨励・支援するとともに、教員の自己研修への取組を適切に評価し、処遇に反映していくことが必要である。」⁽¹⁴⁾と述べ、そして「各学校においては、魅力ある職場づくりを進めるため、教員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成生することが必要である。このため、個々の教員の能力を向上だけでなく、学校におけるチームワークを重視し、全体的なレベルアップを図るという観点から、校内研修の充実にも努める必要がある」⁽¹⁴⁾と指摘している。まさに、学校力を高めるという同じ目的での研修・研究は、教員個人にも成果として戻ってくるだけでなく、1年間という成果を身近に感じ、達成感も生まれてくる。

2019年の年末から始まった新型コロナウイルス感染症のパンデミックは社会情勢を一気に変え、教育も大きく変革を求められた。そのような状況のなか、中央教育審議会は2021年1月26日『「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）』を出した。そして、新たな教員の姿について、「技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、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」「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」⁽²⁾と示し、議論を求めている。その審議の中で、「新たな時代における教師の学びの姿の基本的な考え方」として、『教師はどのようにして学ぶ（研修する）のか。⇒例えば、目標や見通しを立て、学び（研修）を実践し、その成果を振り返るとともに、管理職を含む学校全体で共有するプロセスが重要ではないか。』『そして、これらに通貫する視点は何か。⇒例えば、管理職や同僚教員との対話を通じて、自らが担うべき役割の認識共有を図りつつ、主体性をもって学びの目標を設定し、必要な学びを選び取っていく行動が求められるのではないか。』⁽¹⁵⁾と論じられ、校内研修でできる協働性や同僚性が示され、その重要性が高まっている。

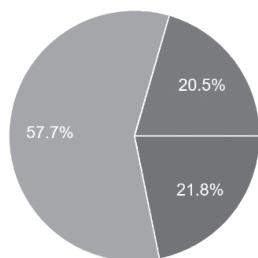
7. 今後の課題

前述の（図19、20）「神戸市立小学校14校の教職員にとっての教員研修についてのアンケート」であるが、この14校の教員数は約390人でアンケートはGoogle Formsを使用し、設問は7問「①これからあなた自身のことについてお聞きします。あなたの教職経験年数は」「②あなたが最も教員としての力量を高められている研修機会は」「③自主的な個人の研修や研究の時間は確保されていますか」「④夏季休業中などの、自主的な個人の研修や研究の時間がとれやすいとされています。その時間は、勤務時間ですか、その他の勤務体系ですか、最も多いものを選んでください。」「⑤自主的な個人の研修にかかる費用は主にどのようにされていますか」「⑥免許更新講習が廃止されます。1日でも大学で学ぶ機会があれば参加しますか。」「⑦教員の研修や研究について自由に意見や思いがあれば、お書きください。」で、④と⑤が76人、①②③⑦が78人、⑦は25件の回答があった。回答率は約20%である。回答方法は、書面ではなくスマホのQRコードを使用した。なお、実施期間は2021年9月1日～10月31日である。（図21）の①から若年教員が約50%しめたが、やはり



自主的な個人の研修や研究の時間は確保されていますか

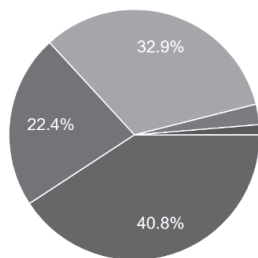
78 件の回答



- 十分時間は確保されている
- おおむね時間は確保されている
- やや時間がたりない。
- まったく時間がない。

夏季休業中などは、自主的な個人の研修や研究の...務体系ですか、最も多いものを選んでください。

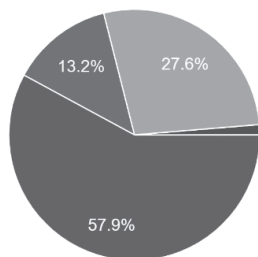
76 件の回答



- 勤務時間内で職場で行う。
- 学校長の承認を得て、学校を離れた場所で行う。
- 年休など休暇を取って、自由に行う。
- 研修や研究をする時間がない。
- 土日

自主的な個人の研修にかかる費用は主にどのようにされていますか

76 件の回答



- 自己負担
- 公費
- 自己負担と公費
- 民間や任意団体（組合なども含む）からの補助
- 特に費用はかからない。

図21 神戸市立小学校14校の教職員にとっての教員研修についてのアンケートより

ミドルエイジの中堅教員が少なく教員の年齢構成とも一致している。ただ、回答率が20%であることも踏まえると、現場が多忙であるのか、研修への意識が低いのかと考えてしまう。

さて、中央教育審議会は2021年1月26日 答申『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』では、新しい教員の姿として「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、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。その際、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。」⁽²⁾と示し、そのためには「教師の個別的な学び」の促進が求められていることも提言している。最適な学びには、教員個人の主体的で自主的な学びが必要である。過去の答申でも教員の自己研修の重要性は述べられている。しかし、現状は(図21) アンケート結果③④⑤からも分かるように、自己研修・研究時間は約80%の教員は確保されておらず、しかも研修・研究費の約85%は自費である。さらに、子どもの休業日ですら、約40%の教員が勤務校で研修している実態もあり、落ち着いて自主的、主体的な研修が行われていない実態がよくわかる。自らの力量を高めるはずの免許更新制度も自費であったことを考えれば、教員の個別最適な学びを保障することが今後の課題ではないだろうか。このような状況にも関わらず、(図19) ⑥からも分かるように自己研修に対する意識は高く、アンケートの中でも、その大切さを述べている。

「いつの間にか、研修や研究をしないまま、ときが過ぎていかないか心配します。3年を新卒で過ごし、十年もたてば一人前のように思えますが、これからの難しい時代を乗り切るためにも、絶えず研鑽に努めることが望まれます。現場は忙しいですが、そうであっても、責務を全うすることが大切です。」

「現場ですぐに使えるような研修や、一つの教科について学ぶ研修や、いろんな科目にも通ずる考え方(アクティブラーニングなど)を学べる研修があると嬉しいです。」

「できれば色々な研修を積極的に受けたいと思う。しかし、校務分掌以外にもしなければならぬ業務が多く、更にはコロナ禍による様々な作業が増え、現場では、勤務時間内に研修を取るの、今までよりも難しくなっている。良い方法があれば教えてほしい。」

「自身で勉強したいことを学ぶのが一番力が伸びると思う。しかし、現在の教育現場では時間が確保できない。」

多くの教員は、力量を高めたいと思い、日々、努力を重ねようとしている姿が読み取れる。今、教員の業務改善や教員定数を増の施策がすすんでいる。速やかに実施するべきである。また、前述したように(図20) ②からも校内研修で力量を高めている教員が約40%、自主的な研究グループと合わせると約60%に上る。このことから、多くの教員は協働性や同僚性を大切にしていることも分かる。今後は、校内研修の充実させる施策に期待したい。現場の教員もその大切さを述べている。

「現場のニーズにあった研修、タイムリーな研修はやはり校内での研修が一番だと感じている。」

「校内研修での教科ごとに分かれて行う研修が、1番身近に感じられ、すぐに日々の教育活動に繋がる。」

そして、中央教育審議会『「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（2015年12月21日）』でも次のように校内研修の利点をのべている。「校内研修の充実に関する先進的事例としては、どの教員も主体的に参加できるように校内に複数の研修チームを設け、各チームに経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーとしての活躍が期待される教員、教職経験の浅い若手教員や初任者の教員、臨時的任用の教員をバランスよく配置して行う研修や、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながらチーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式の研修等を導入し、効果を上げている例がある。このメンター方式の研修については、若手教員の育成のみならず、ミドルリーダーの育成の観点からも有効な取組である。（中略）このような取組を踏まえ、メンターが常時初任者を含む若手教員に対して指導や助言を行えるような取組が促進されることが望まれる。この際、同一学校内で一人のメンターが一人又は複数の初任者等を指導するだけでなく、複数のメンターと初任者を含む複数の若手教員が研修チームを組織し、研修を実施する方法によることも効果的であり、このような組織的な研修を行う中で、例えば臨時的任用や非常勤の教員に対する研修を実施することも可能であると考えられる。」⁽¹⁶⁾まさに、教員の協働性や同僚性により、教員一人ひとりが力量を高め、それにより学校力も高まる効果があると指摘している。教員の資質能力向上は、一人ひとりの教員のレベルアップが常に求められてきたが、これからは学校組織を高めることにより、そこで働く教員の資質能力を高めていくマネジメントが必要である。

8. おわりに

教員の資質能力の向上は、いつの時代にも取り上げられ、多くの指針や施策が施行されてきた。ただ、そこにはいつも教員個人の問題にもどり、残念ながら「指導力不足教員」や「不適格教員」がクローズアップされ、世間から問題視されてきた。ただ、この課題は少数とはいえ、目をつむることはできない。そのためには、やはり自己研修、自己研究は常に続けることが教員としての責務でもある。教員の研修制度は、ニューノーマルの社会ではICTの活用がさらに広がり、多様化し、より多くの情報の中で進められる。教員の自主的、主体的な学びが大切にはなるが、その時間の確保も課題である。今津孝太郎は、『現在の学校が様々な問題を抱えている以上、学校は組織として対応できないと課題達成はおぼつかない。そのためにも資質・能力（対人関係）が不可欠である。そこで、教師を目指す学生に教職のイメージを「個業」から「協業」へと転換する（中略）まず、「協業」とは（中略）たとえばごく身近な「学年団」や「校務分掌」、「校内研修」などである』⁽⁶⁾と、個から組織への大切さを述べ、『校内研修は「協業」としての現職教育であり各学校の特色ある教育の質を高め、各教師の資質・能力を向上させる』⁽⁶⁾と協働と同僚の重要性を語っ

ている。

また、中央教育審議会は『2021年1月26日 答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して』の中で、教職員の姿として「教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。』⁽²⁾と、ここでも形ではあるが、学校組織力のアップの重要性を述べている。

小学校の教員時代、様々な校内研修を経験してきた。その中で、「授業研究」という教科研修があった。若い教員が、力量を高めようとチャレンジする。もがき、苦しみ研究会に向けて日々切磋琢磨する。もちろんその学年グループや年齢の近い同僚などは、支援する。指導案、教材など準備を四苦八苦しながら整え、研究発表へ。当日、授業は思い通りにいかず、失敗する。放課後、授業研究会が開催され、多くの指摘を受ける。この時、一人ひとりの課題が全体に広がる。子どもを語り、授業の在り方を語り、教育実践を共有できる時である。これが教員の力量を形成する瞬間である。このように、各学校で目標を共有し、教員の共同研究を実施することにより教員の同僚性や協働性をともない教員の力量が高まることを経験してきた。校内研修の充実を柱にした教員研修を求めていきたい。

最後にこの本稿を執筆するにあたり、神戸市立14小学校の学校長はじめ、教職員の皆様には、「教員の研修に関するアンケート」調査に、神戸市教職員組合事務局には資料提供いただいたことに感謝したい。

引用文献

- (1) 2021年（令和3年）5月24日「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）中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会（第123回）・「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会（第2回）合同会議資料
- (2) 2021年（令和3年）1月26日「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～すべての子供たちの可能性を引き出す、個性的な学びと、協働的な学びの実現～（答申）中央教育審議会
- (3) 平成18年5月16日 第164回国会 衆議院 本会議 第30号 議事録（文科省HPより）
- (4) 2018年（平成30年）独立行政法人教職員支援機構編集・発行 教職員研修の手引き2018－効果的な運営のための知識・技術－ P1、2
- (5) 今津孝次郎 著 「教師が育つ条件」2017年 岩波新書 P69、P91
- (6) 阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会 編集「阪神教協リポートN031」2018年4月1日発行P36
- (7) 2019年（令和元年）7月17日「新しい時代の初等中等教育の在り方について」の報告書 中央教育

審議会

- (8) 2020年(令和2年)2月「教員免許更新制や研修をめぐる包括的な制度設計」報告書 中央教育審議会
- (9) 2021年4月30日「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会第1回議事録
- (10) 2021年5月30日 朝日新聞朝刊 P21
- (11) 佐久間裕之 編著「教職概論 改訂版」2021年 玉川大学出版部 P158
- (12) 中留武昭 編著「校内研修を創る」1984年 エイデル研究所 P16～P19
- (13) 神戸市教育委員会編著「神戸市教育史 第二集」1964年 P266
- (14) 2006年(平成18年)7月11日「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(答申) 中央教育審議会
- (15) 2021年4月30日「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会などの審議会参考資料「新たな時代における教師の学びの姿の基本的な考え方」
- (16) 2015年12月21日「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(答申) 中央教育審議会

参考文献

- 今津孝次郎 著「教師が育つ条件」岩波新書 2017年
- 佐久間裕之 編著「教職概論 改訂版」玉川大学出版部 2021年
- 中留武昭 編著「校内研修を創る」エイデル研究所 1984年
- 神田修 著「教師の研修研一学校教育と教師の地位」三省堂 1988年
- 川野和清 編著「新しい教育行政学」ミネルヴァ書房 2014年
- 東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター 編集「教師教育改革のゆくえー現状・課題・提言ー」創風社
- 久保富三夫 著「戦後日本研修制度成立過程の研究」風間書房 2005年
- 勝野正章 久保田真二 今野健一 中嶋哲彦 世取山洋介 編集「教育小六法<2021年版>」学陽書房 2021年
- 2021年(令和3年)1月26日「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～すべての子供たちの可能性を引き出す、個性的な学びと、協働的な学びの実現～(答申) 中央教育審議会
- 2021年 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会・「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会会議資料
- 2015年12月21日「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(答申) 中央教育審議会
- 2018年(平成30年)独立行政法人教職員支援機構編集・発行 教職員研修の手引き2018 ー効果的な運営

のための知識・技術－

神戸市教育委員会編著 「神戸市教育史 第二集」 1964年

謝辞

本稿における調査及び資料提供にご協力くださいました神戸市立本庄小学校、なぎさ小学校、中央小学校、桂木小学校、北五葉小学校、南五葉小学校、小部東小学校、鈴蘭台小学校、板宿小学校、だいち小学校、東須磨小学校、竜が台小学校、垂水小学校、舞多聞小学校の14校の学校長及び教職員の皆様、神戸市教職員組合執行委員長及び事務局には心より感謝申し上げます。