神奈川県立総合教育センターの現職教育の現状と課題
―総合教育センターと教職大学院のよりよい連携の在り方を求めて―

神奈川県立総合教育センター
所長　　北村　公一

はじめに

平成 26 年 11 月 20 日、文部科学大臣が「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方」について中央教育審議会に諮問を行った。そこには、次期学習指導要領に向けた審議事項の柱の第一に「教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方を一体として捉えた、新しい時代にふさわしい学習指導要領の基本的な考え方」が掲げられ、学習・指導方法に関しては「課題の発見・解決に向けて主体的・協働的に学ぶ学習（いわゆる「アクティブ・ラーニング」）の充実と、そうした学習・指導方法を教育内容と関連付けて示すための在り方」が示されている。

また、平成 24 年 8 月 28 日の中央教育審議会答申「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」では、社会の急速な進展の中で人材育成像が変化しており、思考力・判断力・表現力等の育成など新たな学びに対応した指導力を身に付けることが必要であることが示されている。さらに学校現場における諸課題の高度化・複雑化により、初任段階の教員が困難を抱える傾向があることから、養成段階における実践的指導力の育成強化の必要性が指摘された。答申は、これらの課題を踏まえた「改革の方向性」を「教育委員会と大学との連携・協働による教職生活の全体を通じた一体的な改革、新たな学びを支える教員の養成と、学び続ける教員を支援する仕組みの構築（学び続ける教員像の確立）が必要」であることから、特に「教員養成を修士レベル化し、高度専門職業人として位置付ける」としている。

さらに「第２期教育振興基本計画」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）の「基本施策４　教員の資質能力の総合的な向上」においても、「優れた教員の教職大学院への研修派遣」、「都道府県教育委員会における大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化」などが盛り込まれた。そうした中で、平成 27 年 7 月 16 日の「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（中間まとめ）」（中央教育審議会初等中等教育分科会の教員養成部会）の「教員研修に関する課題」には、「講義形式の研修からより主体的・協働的な学びの要素を含んだアクティブ・ラーニング型研修への転換」がうたわれたのである。

本県では、神奈川の「教育のあり方」について、幅広い分野の有識者により、大局的な視点から検討を行うために設置された「かながわの教育を考える調査会」の最終まとめ（平成 25 年 8 月 29 日）において、「広域的・専門的な研究・研修機関としての県立総合教育センターの役割と業務内容を改めて見直し、学校や市町村教育委員会、県内大学等との連携による新たな教職員研修プログラムの整備など、教育の現場実態に応じた実践的な研究・研修機能を備えていくことにより、教職員の資質・能力の向上や学校支援の充実につなげていく必要がある」とされているところである。

神奈川県立総合教育センター（以下、「総合教育センター」という。）は、神奈川県教育委員会が平成 19 年 8 月に策定した「かながわ教育ビジョン」の理念の実現に向け、同年 10 月に策定された「教職員人材確保・育成基本計画」に基づき、「Ⅰ　優れた教育人材の育成」、「Ⅱ　学校を支援する調査研究の実施」、「Ⅲ　県民や学校のニーズに応える教育相談の実施」を３つの柱として事業を推進し、政令・中核市を除いた市町村立学校及び県立学校の教員を主とした研修を実施する教育機関である。

総合教育センターでは前述した経緯を踏まえ、課された役割の重さを自覚しつつ、これから求められる学習・指導方法、学習評価などを、教員研修に反映させていく必要がある。

本稿では、こうした教員育成の課題に対応するため、総合教育センターの現職教育の現状と大学連携を巡る他都県の動向を整理し、今後の総合教育センター研修の改善点や「教職大学院」との連携の在り方を展望していきたい。

1　総合教育センターが実施する教員研修の現状

教員研修は「Ⅰ　優れた教育人材の育成」に位置付けられ、図１のような体系である。

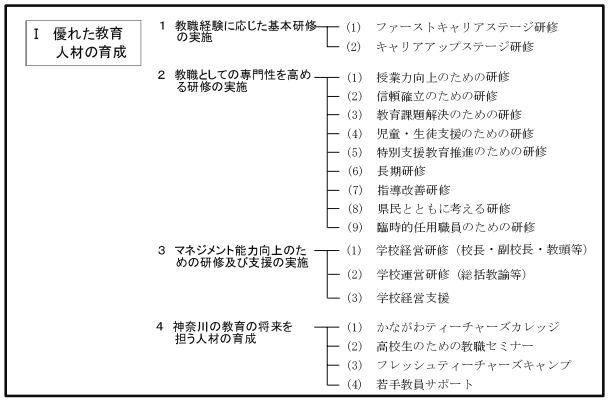

図１　優れた教育人材の育成の体系図

そして、次のように研修の種類を定め、それぞれに必要な研修を位置付けている。

○指定研修：教職経験、職務・職責に基づき、当該教職員が必ず受講する研修
- 基本研修～教職経験に応じた教職員のライフステージに即した研修（初任～ 25 年経験者研修）
- その他の指定研修～職務・職責に基づき受講する研修（管理職研修等）

○自己研鑽のための研修（希望研修）
：個々の教職員が自己研鑽のため、受講する研修

これらの他、教育局から依頼された研修や、体育センター・青少年センター等、所外の県機関が実施する研修及び連携大学が主催する研修講座についても、基本研修の選択研修講座として位置付け、受講できる枠を設けている。

「１　教職研修に応じた基本研修の実施」については、教職員のライフステージに即して、初任から 10 年目までを「ファーストキャリアステージ」とし、初任者・１年・２年・５年経験者を対象とする基礎的な知識・技術の習得と授業力の向上を図る研修を、さらに 11 年目以降を「キャリアアップステージ」として 10 年・15 年・25 年経験者を対象とする経験年数に応じたキャリアデザインや若手教員育成の意識を醸成させる悉皆の基本研修を実施している。研修は「授業力向上」、「課題解決力向上」、「人格的資質向上」の３区分で構成し、初任者研修講座（教諭対象）の区分ごとのねらいと内容は表１のとおりである。

さて、本県においては、いわゆる「大量退職・大量採用」によって、表２のように、ファーストキャリアステージとキャリアアップステージの人数が著しく不均衡と

表１　初任者研修講座の区分とねらいと講座内容

講座区分	ねらいと主な講座内容
授業力向上	○学習指導目標を体系的に理解し、授業づくりに必要な基礎的・基本的な知識や技能及び教科指導の技術を身に付ける。 ・授業技術　・模範授業　・研究授業　・他校訪問 ・他校種訪問　・校内授業研究会（小・中） ・授業研究推進のための校内研修（高・中等・特）
課題解決力向上	○今日的な教育課題を理解するとともに、学級経営や児童・生徒理解、及び人間関係づくりのための基礎的・基本的な知識や技能を身に付ける。 ・学級経営 ・児童・生徒理解
人格的資質向上	○教育公務員としての自覚・心構えと社会人としての基礎力を向上させるとともに、体験活動を通して、教員相互の交流を図る。 ・人間関係づくり　・人権教育　・不祥事防止 ・モラールアップ（意欲向上）　・メンタルヘルス ・ふれあい（宿泊）研修

なり、若手及び中堅教員の早期育成と、教育力の継承が課題となっていることから、ファーストキャリアステージ研修では、特に採用から３年間を「若手教員の育成期間」と位置付け、ここ数年の間に次のような、学校で実施する「実践的な研修」を漸次導入してきた。

表２　平成 26 年度基本研修終了者数

（人）

		小学校	中学校	高等学校	中等教育学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	合計
ファーストキャリア	初任者研修講座	318	196	365	0	172	28	2	1,083
	1年経験者研修講座	※1	※1	278	0	153	23		454
	2年経験者研修講座	346	181	253	1	135	21	※2	937
	5年経験者研修講座	348	131	217	2	102	15	※3	816
キャリアアップ	10年経験者研修講座	168	60	92	3	37	17		315
	15年経験者研修講座	35	16	20	0	13	14		98
	25年経験者研修講座	27	39	135	1	55	4		261
	合計	1,242	623	1,360	7	717	123	2	4,014

※1 小・中学校の1年経験者研修講座は、各地区で実施する。
※2 栄養教諭2年経験者研修講座は、教育局保健体育課の所管研修として実施する。
※3 栄養教諭5年経験者研修講座は、教育局保健体育課の所管研修として実施するが、平成26年度は対象者なしのため、実施していない。

- 県立学校の初任者が他の高校を訪問する「他校訪問」（平成 24 年度～）
- 同じく県立学校の初任者が近隣の小中学校を訪問する「他校種訪問」（平成 27 年度～）
- 指導主事が１年経験者全員の学校を訪問して指導助言にあたる「学校訪問サポート」（平成 25 年度～）
- インクルーシブ教育推進のため県立高校と特別支援学

校の２年経験者が相互に訪問する「他校種訪問」（平成 27 年度～）

また、キャリアアップステージ研修においても、全受講者が所属校の課題解決に向けたテーマを設定して研究に取り組み、成果を校内で発信して学年や教科などの協働化を推進する「実践研究」というプログラムも実施している。

次に、「２　教職としての専門性を高める研修の実施」については、教職としての専門性を高めるため、教員が主体的に取り組むことのできる研修として、「授業力向上」や「教育課題解決」、「特別支援教育の推進」、「児童・生徒支援」など、さまざまなテーマに関する研修講座を表３のとおり幅広く開設している。

表３　教職としての専門性を高めるための研修一覧

授業力向上のための研修	○確かな学力をはぐくむ教科指導研修講座（３講座） ○理科の観察・実験研修講座（２講座） ○小学校英語レッツ・エンジョイ・イングリッシュ研修講座 ○工業基礎技能向上研修講座 ○環境学習のための研修講座 など　全 33 講座（うち指定研修１講座）
教育課題解決のための研修	○キャリア・シチズンシップ教育研修講座 ○高等学校「道徳教育」研修講座 ○豊かな人間関係づくり研修講座 ○国際教育研修講座 ○日本語指導法研修講座 ○情報モラルと情報セキュリティ研修講座 ○学校教育におけるメディア・リテラシー研修講座 全７講座（うち指定研修２講座）
特別支援教育推進のための研修	○特別支援学校・学級新担当教員研修講座 ○医療ケア等担当教員研修講座 ○特別支援学校アセスメント担当教員研修講座 ○特別支援学校への人事交流教員研修講座（２講座） ○特別支援教育授業づくり研修講座（４講座） ○特別支援教育研修講座（４講座） など　全 15 講座（うち指定研修６講座）
信頼確立のための研修	○教職員の服務と学校の危機管理に係る研修講座 １講座（指定研修）
児童・生徒支援のための研修	○高等学校生徒指導研修講座 ○通級指導教室担当教員研修講座（２講座） ○発達障害のある子どもの理解と支援研修講座 ○非行と向き合う研修講座 ○支援の必要な子どもへの学習支援研修講座 ○幼児期からの支援研修講座 など　全 11 講座（うち指定研修３講座）

さらに、「３　マネジメント能力向上のための研修及び支援の実施」については、表４のように管理職の学校経営力の向上のための研修を行っているほか、学校運営の中核となる総括教諭の力量を高めるための研修も併せて実施している。

表４　学校経営研修受講者数（平 26）

講座名	新任校長講座（小中）	新任校長講座（県立）	新任副校長講座（県立）	新任教頭講座（小中）	新任教頭講座（県立）
日数	４日	５日	３日	４日	７日
受講者数	104 名	32 名	50 名	138 名	57 名

また、インクルーシブ教育の推進に向けて、学校の支援体制の中心を担う教育相談コーディネーター養成については、図２に示すとおり「Ⅲ　県民や学校のニーズに応える教育相談の実施」の「２　教育相談コーディネーターを中心とした学校の相談体制への支援」に位置付け、平成 16 年から「教育相談コーディネーター養成研修講座」を実施し、平成 26 年度までに、小学校 1,001 名、中学校 560 名、高等学校 656 名（合計 2,217 名）を養成してきた。

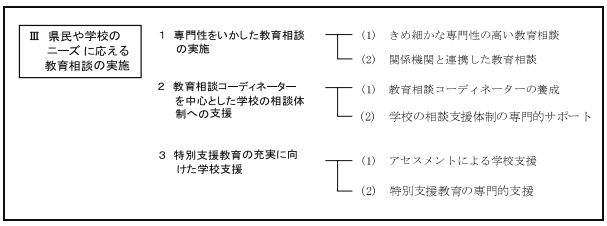

図２　県民や学校のニーズに応える教育相談の実施

２　総合教育センターが実施する教員研修の課題

総合教育センターでは、国・県の施策を踏まえ、28 年度に取り組むべき課題として次の７つの主要テーマを設定した。まず第１に、これら多岐にわたるテーマから重点となるものを明確化して研修に反映するものである。

ⅰ　組織的な授業改善
ⅱ　インクルーシブ教育・特別支援教育の新たな展開
ⅲ　学校組織マネジメント力の育成
ⅳ　いじめ・不登校等への対応
ⅴ　キャリア・シチズンシップ教育の充実
ⅵ　グローバル人材の育成
ⅶ　研修効果を測れる柔軟で効果的な研修体系の構築と受講履歴システム

ⅰは、近県でもすでに取り組んでいるように、最優先の課題である。

子どもたちに求められる力は、知識伝達型の一斉授業だけでは十分に育まれない。ペアで意見を交換したり、ホワイトボードや付箋を使って話し合ったり、立場を決

めて討論したりするなど、言語活動の充実を図った授業が求められている。さらに、そうした授業の実践的指導力をもつ教員を育成するためには、まず総合教育センターが、知識伝達型の研修から脱却することが一層求められる。

先に述べたように「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（中間まとめ）」に示された「講義形式の研修から、より主体的・協働的な学びの要素を含んだアクティブ・ラーニング型研修への転換」をいち早く実現すること、すなわち受講者が実際に行う学習活動を疑似体験し、望ましい授業のあり方を協働して練り上げていくワークショップ型の「実践的な研修」の実施が求められる。

ⅱについては、インクルーシブ教育推進のため、教員が、実践に裏打ちされた幅広い知識を身に付けることが必要である。各学校で、学習場面における障害のある児童・生徒に対する個別の支援、すなわち合理的配慮を行うために、教科教育と教育相談の両方の専門性をいかした学習支援が求められる。すべての学校種、すべての教員に対し、インクルーシブ教育の理念、及び障害に係る基本的な知識・指導力等を身に付けられる研修体制の確立を進めている。

ⅲについては、大量採用期を迎え、若手教員の早期育成が急務となるとともに、早くから中堅教員として学校経営に参画していける学校組織マネジメント力の育成が求められていることから、学校組織マネジメントに係る基本的な知識・スキル等を身に付けられる研修の確立を進めている。

ⅰ～ⅲは、特に重点とすべきテーマであり、さらに喫緊の課題としてⅳ～ⅵ、また教員採用試験の受験年齢制限緩和などによる多様な経歴を有する教員の増加等を踏まえ、ⅶを中期的なテーマとし、今後対応を研究していくところである。

第２は、教員研修を担う指導主事の力量向上である。多様な教育課題に対する実践的知識と、教員に対する指導力を有し、効果的な研修のファシリテーターとなりうる人材の確保と育成が求められている。

また第３に、これからの総合教育センターの在り方を考えるにあたり、平成 24 年８月の中教審答申を踏まえた、「学び続ける教員」を育成する視点、さらにはそれを支える組織としての学校の在り方を追究する研修体系を構築することが課題となる。

３　総合教育センターが実施する大学との連携による教員研修の現状

前掲の「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」は、大学の教員養成と教育委員会の研修は分断され、教員が卒業後も学びを継続する体制が不十分であり、教員が教職生活全体にわたって学びを継続する意欲を持ち続けるための仕組みの構築が必要であるとしている。

さらに、「教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある」と結論づける。

総合教育センターでは、平成 15 年から、教育委員会と大学との連携・協働により、現職研修プログラムを改善し、高度化を図る取組としての「大学連携事業」を実施してきた。

この事業の目的は、「地域の教育資源である大学及び附属機関と総合教育センターとが相互に人材・施設・機能等を活用しつつ連携し、学生への情報提供や学生支援に協力し、将来、社会で活躍する優れた人材を育成すること」であり、平成 27 年度は、表５に示すとおり 11 大学と連携協定を結んでいる。

表５　大学連携事業一覧（平成 27 年度）

	大学等名	締結時期	総合教育センターからの依頼事業	大学等からの依頼事業
1	横浜国立大学教育人間科学部附属教育デザインセンター	H15 3月	研修講座講師　18 大学主催研修講座の設置　7 調査・研究に係る助言　1 アドバイザリー会議委員の委嘱	連携融合事業への協力（ＴＶ会議システム等） 客員教授の派遣
2	県立保健福祉大学	H17 3月	長期研修講座に係る講義の聴講・教育研究に係る指導助言　1	H27 は依頼なし
3	鎌倉女子大学	H17 3月	研修講座講師　1 大学主催研修講座の設置　1	講師として所員の派遣（教職教養特別講座）
4	神奈川工科大学	H17 3月	研修講座講師　4	H27 は依頼なし
5	北里大学	H17 3月	H27 は依頼なし	講師として所員の派遣 学生実習の受入れ
6	関東学院大学	H20 4月	研修講座講師　1	H27 は依頼なし
7	神奈川大学	H21 3月	大学主催研修講座の設置　3	高大連携協議会の運営協力
8	昭和音楽大学・昭和音楽大学短期大学部	H22 3月	研修講座講師　2	講師として所員の派遣

9	文教大学	H22 3月	大学主催研修講座の設置　3	講師として所員の派遣
10	桐蔭横浜大学スポーツ健康政策学部	H22 3月	大学主催研修講座の設置　1	講師として所員の派遣
11	多摩大学グローバルスタディーズ学部	H22 11月	研修講座講師　1	H27は依頼なし

具体的には、現職教員の研修や今日的教育課題に対応した研究交流、大学附属学校との連携による研修・研究の充実に取り組んでおり、連携の概要は、次のとおりである。

・大学から総合教育センターの研修講座に講師を派遣
・大学の教職課程の授業に総合教育センターから講師として指導主事を派遣
・県内の教員が受講できる大学主催研修講座の設置

[今後の方向性]

現在、大学と総合教育センターが双方のリソースを活用し合う仕組みはしだいに定着してきており、実際に大学主催研修講座を受講した現職教員（平成 26 年度）は、全 17 講座合計で 592 人に上る。しかし、個別の研修講座における受講者数は最大 94 名から最少 20 名と開きがあり、今後は受講者のニーズを把握した上で、大学との連携をより明確に位置付けた講座を構築していくことなど、さらなる工夫が必要である。さらに、指導主事の力量向上に向けた研修・研究の連携も考えられる。

4　他都県における大学及び教職大学院との連携状況

これからの現職教育に資する大学連携を考える上で、他の自治体の実態を知るために、関東地区教育研究所連盟加盟機関のうち、1 都 9 県に対して調査を行った。大学との連携については表 6 の通りである。（神奈川も含む 11 自治体の集計）

表 6　大学連携事業一覧（平成 27 年度）

1　連携協定を結んでいる大学等の数（上段：大学数　下段：自治体数）

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10以上
2	4	3	0	0	0	0	0	0	0	2

2　研修講座に係る連携を行っている大学等の数（上段：大学数　下段：自治体数）

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10以上
4	4	1	0	0	0	0	0	0	0	2

3　大学等と連携して実施している研修講座の数（上段：講座数　下段：自治体数）

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10以上
4	2	0	0	1	0	0	0	0	0	4

※協定は締結していないが連携している場合を含む

教職大学院については表 7 のとおりである。

表 7　教職大学院との連携に係わる調査結果

1　教職大学院との連携について（自治体数）

連携協定を結んでいる	連携協定を結んでいない
6 自治体	5 自治体

2　教職大学院との研修講座に係る連携について（自治体数）

連携を行っている	連携を行っていない
5 自治体	6 自治体

3　教職大学院と連携して実施している研修講座の数

（上段：講座数　下段：自治体数）

0	1	2	3	4
8 自治体	2 自治体	0 自治体	0 自治体	1 自治体

※表 6 に記載した値の内数

教職大学院については、約半数の自治体が連携協定を締結している。併せて教職大学院と連携して現職教員対象の研修講座を実施している自治体 2 つについて、その内容を調査したところ、次のような状況であった。

	教職大学院と連携して実施している現職教員対象の研修講座	日数 受講数
A自治体	「学級づくりと学力向上　～学級づくりが学力を向上させる秘策～」（希望研修）	1 日 97 人
	「学級づくりと道徳教育　～内面的な資質・能力としての『道徳性』の育成～」（同）	1 日 36 人
	「リーダーのための現代的な学校運営　～教育的視点，法的視点からの検討～」（同）	1 日 24 人
	「アクティブ・ラーニングにおける学力向上　～子ども同士が関わり合う授業の創造～」（同）	1 日 45 人
B自治体	「学び続ける教師のための研修講座」 ・「国語科アクティヴ・ラーニング」 ・「総合的な学習アクティヴ・ラーニング」 ・「教師のリーダーシップ」 ・「キャリア教育」・「学力向上」	3 日 延べ約 100 人

また、各自治体で「教職大学院とともに追究したい教育テーマ」及び「今後の課題」について調査したところ、次のようなことがポイントとして挙げられた。

1　教職大学院とともに追究したい教育テーマ

・学力向上につながる学級づくり
・学校における 21 世紀型能力の育成にむけての指導の在り方
・特に高等学校における実践化に向けた「アクティブ・ラーニング」による授業力向上
・指導事例集等の教材の共同開発
・センターの研修講座や調査研究事業に対する指導助言。
・大量退職、大量採用を踏まえたミドルリーダー養成研修
・これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上のために必要な人材育成指標の在り方について
・教員の資質向上のための研修会の企画・運営
・ＩＣＴを活用したテレビ会議や遠隔授業システムの開発・導入

・教員の養成・採用・研修の一体化を目指した具体的な相互連携の在り方

各自治体とも、授業力向上を中心とした人材育成における連携、さらには共同開発や一体化を目指した連携を視野に入れていることがわかる。なお、すでに教職大学院と連携している自治体は次のように課題を挙げている。

2　今後の課題
・現在は、教職大学院が主催する協議会の一員として、運営や実践内容に関する事項の検討に携わっている。今後は、教職大学院とセンターとの人的交流の必要性が高まるのではないかと考える。
・教職大学院派遣研修の成果をいかに学校、教育委員会に還元するかについて、検討する必要がある。

5　教職大学院と総合教育センターの連携の可能性

以上、大学連携並びに教職大学院との連携状況を整理する中で、インクルーシブ教育、アクティブ・ラーニング、地域・保護者との協働、ＩＣＴ活用などの教育諸課題に対応できる教員の資質向上が、各自治体において喫緊の課題として重視されていることが明らかになった。とりわけ教職大学院との間には、これからの学校教育を担う教員の資質能力向上のための人材育成の在り方などについて、人的交流も含めた緊密な連携が求められている。その中で目指されるのは、「教科や教職に対する高度な専門的知識」、「課題探求型の学習や協働的学びなどをデザインできる専門性」、「困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応できる力」などを身に付けた、いわゆる「学び続ける教員像」につながる教員の姿であろう。

そして、若手及び中堅教員の早期育成、教育力の継承が喫緊の課題となっている現在、学校としても「学校組織マネジメントの理念を深く理解し、実践的に課題を解決できる高度な専門性」をもったリーダーの存在が期待されているのではないか。

総合教育センターではこれまでも大学などの専門性をいかした研修事業を構築してきた。今後も、大学や大学院、教職大学院との連携・協働によって、「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な資質向上」を支える仕組みづくりに貢献していきたいと考えている。今後求められるさまざまな専門性を高めるために、日ごろから高度な専門性を追究する大学院と連携・協働することの必要性が高まっているからである。

さらに、総合教育センターは、日常の業務を通じて学校現場の課題を把握しやすい立場にあり、総合教育センターがその機能を発揮して、学校に実践的研究の足場を求める教職大学院のニーズと、教育の成果をあげたいという学校の期待を結びつけることも可能である。

教職大学院と総合教育センターが連携・協働することによって、それぞれの事業の質を高め、研究成果等を共有することができれば、学校現場のさまざまな課題解決に大きく貢献できるのではないか。そのとき各学校は主体的・協働的な学びを支える組織としての成長を実感し、子どもたちの学びは、さらに活性化していくであろう。

引用文献

文部科学省　平成 26 年「 初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）
中央教育審議会 平成 24 年「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（答申）
閣議決定　平成 25 年「第２期教育振興基本計画
神奈川の教育を考える調査会　平成 25 年「神奈川の教育を考える調査会　最終まとめ」
中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会 平成 27 年「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（中間まとめ）

参考文献

神奈川県教育委員会　平成 19 年策定 平成 27 年一部改定「かながわ教育ビジョン」
神奈川県教育委員会　平成 19 年「教職員人材確保育成計画」