

教員の「今」と「未来」の成長のために、 研修制度の再編・拡充を図る

埼玉県さいたま市

さいたま市では、教員が自ら課題を分析し、あるべき対応策を考え、行動に移せる力を高めようと教育委員会が実施する研修の再編・拡充を進めている。

さらに、小学校英語の教科化など、新しい教育課題に対して、教員が抱く不安を解消し、主体的に挑戦できる環境を整えることにも力を注いでいる。

研修再編の ポイント

- 1 自分に必要な研修を見いだせるよう、「教員等資質向上指標」でキャリア別の資質を示した上で、キャリアステージや領域別の研修一覧を分かりやすく対応させる。
- 2 指導主事が学校に足を運び、教員の課題をくんだ環境整備や体制の充実を図る。

さいたま市 プロフィール

◎埼玉県南東部に位置する県庁所在地。旧浦和・大宮・与野の3市合併により2001年に誕生。2003年、指定都市に移行。さらに、2005年、旧岩槻市と合併した。古くは中山道の宿場町として発達し、現在は新幹線5路線などが結節する東日本の交通の要衝であり、関東圏域を牽引する中核都市としてさらなる発展を目指す。

人口 約130万人 面積 約217.43km²
 公立学校数 小学校103校、中学校57校、高校4校、特別支援学校2校
 児童生徒数 約10万2,600人
 電話 048-829-1662
 URL <http://www.city.saitama.jp/003/002/008/index.html>

研修の再編

教員が自分で判断し、行動できる力を、 研修などを通じて高める

研修再編の基本方針

自己研さんに欠かせない 主体性や同僚性を高める

他の自治体と同様に教員の世代交代が急速に進むさいたま市では、指導技術の継承が重要な課題だ。また、教員には、次期学習指導要領で示された資質・能力の育成を図るための指導方法を身につけることが求められる。そうした中、学校教育研究所の千葉裕所長は、教員の指導力向上を図るための市の基本方針を次のように語る。

「教育を取り巻く環境の変化は激しく、今後も新しい課題が次々と出てくることでしょう。それに対して、教育委員会がノウハウを一つひとつ示すのではなく、自ら課題を分析し、対応策を考え、行動に移す力を教員一人ひとりが身につけることが必要だと捉えています」

そうした考えの下、さいたま市教育委員会（以下、さいたま市教委）では、教員研修を抜本的に見直してきた。目指すのは、知識伝授型ではなく、グループワークや対話を多く取り入れ、参加者が主体的・対話的

深い学びを経験できる研修だ。目的は、授業力や学校運営ノウハウといった研修課題の習得だけではない。教員が一生学び続けたいと思える素地の涵養だ。学校教育研究所の安島俊之研修係長は、次のように説明する。

「研修でグループワークを経験した教員が、その手法を自校に持ち帰って実践することで、指導技術の継承だけでなく、学校全体の同僚性を高められると期待しています。同僚性は、学校がチームとなって教育活動を行うために、また教員の早期離職・休職を防ぐためにも大切です」

研修では、教員の主体性を引き出せるよう、今抱えている課題やニーズに対応したテーマ、自己の成長につながることを実感できるようなテーマを設定している。



学校教育部参事
兼教育研究所長
千葉 裕
ちば・ひろし
さいたま市立小学校教頭・
校長、さいたま市教育委員
会健康教育課長等を経て、
2016年度から現職。



学校教育部教育研究所
主任指導主事
兼研修係長
安島 俊之
あじま・としゆき
埼玉県内の公立小学校教
諭等を経て、2016年度
から現職。

研修の特徴

**必要な研修を自分で
判断できる仕組みを構築**

再編された研修の内容を具体的に
見ていく。

希望研修は、教員公務員特例法で
指定都市等に策定が義務づけられた
「教員等資質向上指標」と関連させる
ようにした。まず、「教員等資質向上
指標」は、「児童生徒理解」「学級経営」
「授業力」など7項目について、キャ
リアステージごとにどのような資質
が求められているかを明示し、「キャ
リアnavi」と名づけて全教員に配布
(図1)。それとともに、7項目に関
して市教委が行う希望及び校長推薦
の研修一覧をつくり、自身のキャ
リアステージと身につけておくべき資
質とを照らし合わせて、どの研修を
受ければよいか分かるようにした。

例えば、「自分は中堅期の教員とし
て、『授業力』は水準に達しているが、
『学級経営』に課題がある」と判断
した場合、一覧の中から中堅期向け
の学級経営に関する研修を選ぶなど、
今の自分が抱えている課題や、将来
への見通しを持ちながら、研修を主
体的に選べるようにした。

「作成に協力した校長会の先生の意
見を取り入れて、敬遠されがちな『育

図1 教員等資質向上指標 (キャリアnavi【教諭】)

キャリア段階	キャリア段階Ⅰ	キャリア段階Ⅱ	キャリア段階Ⅲ
	初任期 (1年以内)	初任後 (1年を超えて3年以内)	3年以上
1 基礎	生活論、基礎を定着させる。法令を遵守すること、及び教育活動を実施することの重要性を認識している。	生活論、基礎を定着させる。法令を遵守した教育活動を展開している。	生活論、基礎を定着させる。法令を遵守した教育活動を展開している。
2 児童生徒理解	児童生徒理解の重要性を認識している。	児童生徒の特性や傾向、家庭環境、育する集団の構造等を理解し、把握することで、指導や支援に生かすことができる。	児童生徒の特性や傾向、家庭環境、育する集団の構造等を理解し、把握することで、指導や支援に生かすことができる。
3 学級経営	学級担任の役割を認識している。	児童生徒どうしのコミュニケーションを促進し、よりよい学級経営をつくることのできる。	学校教育目標の展開を目標し、効果的・計画的に児童生徒の発達を促すことのできる。
4 授業力	児童生徒に必要な基礎的なスキルを習得している。	「より授業」4つの要素を考慮し、児童生徒の発達に応じた工夫を取り入れ、授業展開ができる。	学校教員としての専門性を発揮し、児童生徒の発達を促すことのできる。
5 特別な教育を必要とする児童生徒への指導	特別な教育の重要性を認識している。	一人ひとりの教育的ニーズに応じた適切な指導や支援を行うことができる。	特別な教育を活用し、個々の教育的ニーズに応じた指導や支援を行うことができる。
6 学校運営	学校組織や校務分掌を理解している。	学校教育目標を踏まえた学校経営方針を明確にし、教科指導方針を構築し、実施することのできる。	学校教育目標の展開を目標し、効果的・計画的に児童生徒の発達を促すことのできる。
7 連携・協働	協力するものの重要性や協働の重要性について理解している。	協働の意義について、自己の役割を明確に認識し、実践することのできる。	協働の意義について、自己の役割を明確に認識し、実践することのできる。

キャリアnaviとは
教員等が高度専門職として
身につけるべき、
資質を示しています。

自分の現在地を知るためのもの
です。

これまでの自分を振り返る時に、参考
にすることができます。

自分のキャリアアップに生か
す道標です。

未来に向かって自分の能力を伸ばせる
よう、効果的、継続的な学びに結びつ
けるための目標設定に活用できます。

- 1 採用時に続き、経験年数に応じ
て3つのステージを設定しました。
- 2 さいたま市が求める教師像を目指
すために特に大切にしたい項目を
7つ設定しました。
- 3 項目ごとに各ステージで目指す姿
を記載しています。前のステー
ジの目指す姿は、次のステージの
基礎となっています。

「教員等資質向上指標」では、教職歴に応じて、キャリアは4つの区分とし、それぞれ求められる資質を示した。指標とその活用のヒントを加え、「キャリアnavi」として配布した。

*さいたま市教育委員会提供資料を基に編集部で作成。

成指標』という言葉を使わず、『資質
向上指標 (キャリアnavi)』と名づ
けました。また、先生方が指標の内容
を理解して、自身の資質の向上に役
立ててもらえるよう、具体的に短く、
分かりやすい表現を心がけました」
(安島研修係長)

さらに、希望研修については、研
修に参加できない教員のために、一
部の研修では関連する資料を校務用
パソコンで見られるようにしている。

一方、義務研修である年次研修に
は、教員の同僚性を高めるための工
夫を随所に盛り込んだ。例えば、2
年経験者研修では、あえて初任者
研修時の研修班と同じメンバーでグ
ループワークをさせるようにした。

「若手教員が1人で悩んで孤立する
ことがないよう、研修をきっかけに
悩みや課題を共有し、励まし合える
関係を同期同士で築いてほしいと考



写真1 5年経験者研修では、幼児保育体験を
行う。特に小学校教員にとって、児童が入学前
にどのような教育を受けているのかを学ぶ機会
になっている。

えています」(安島研修係長)

初任者と10年経験者が合同で行う
「メンター研修」では、グループワ
ークなどを通じて、初任者は10年経験
者から教員としてのあるべき姿を学
び、10年経験者は初任者と話す中で
ミドルリーダーとしての自覚を高め
てもらおうねらいがある。

教職歴に応じて、学んでほしいこ
とも工夫している。例えば、5年経験
者研修では、就学前の子どもの発

達段階を学ぶために、幼稚園や保育所での体験研修を行っている（P.15 写真1）。また、10年経験者研修では、民間企業での就業体験研修を行うなど、教員の視野を広げることを目的とした研修を盛り込んでいる。

展望

指導主事の力量を高める 取り組みも模索

2018年度には、さいたま市の教員志望の大学生を対象とした「あすなるプロジェクト」を始めた。同事業は3段階に分かれ、まず1年生以上を対象にした「大学生のための教育体験活動」では、アシスタント・ティーチャーとしての活動や「教師力」パワーアップ講座への参加など

を通して学校の教育活動を体験したり、現職教員と学んだりする。次に、3年生等対象の「さいたま市教師塾『夢』講座」では、さいたま市の教員志望の応募者から約30人を選抜。全13回の講座を通じて、市の学校教育の現状や展望、教員の職務について理解を深めていく。そして、「新卒者アプローチ研修」では、教員採用試験合格者や臨時的任用教員登録者のうち新卒となる学生を対象に、教員の心得や社会人のマナーなど、教壇に立つための直前準備研修を行う。

同事業のねらいは、市の教員として働くことへの学生の夢や思いを育み、また、教員に必要な資質を確実に身につけてもらうことにある。高い志や資質を備えた教員が採用されることは、早期離職を防ぐだけでな

く、市全体の学校教育力の底上げにもつながると考えている。

さいたま市教委では様々な研修を行っているが、もう1つ重要視しているのが、研修担当者となる指導主事のファシリテーション力だ。研修で行うグループワークや討論をどれだけ充実させられるかは、指導主事の力量によるところが大きい。

「本市では、指導主事が市内の全学校を訪問し、すべての教員の授業を参観した上で、指導や助言をしたり、教員間でディスカッションをする場を設けたりしています。研修と同様、そこでも求められるのは、指導主事の指導力やファシリテーション力です。指導主事自身が研さんを積める取り組みについても、今後充実させたいと考えています」（千葉所長）

英語教育に関する研修

現場の教員を支えながら ともに新しい教科を創っていく

さいたま市の英語教育概要

モデル校の実践を蓄積・共有してから全校に展開

さいたま市教委では、次期学習指導要領における小学校英語の教科化を視野に入れ、2016年度、すべての市立小・中学校に、小学1年生から教科として英語教育を展開する「グローバル・スタディ」を導入した。2018年度の年間授業時数は、小学校では1年生が34時間、2年生35時間、3・4年生70時間、5・6年生105時間、中学校では、次期学習指導要領に示されている英語科の授業時数より17時間多い、157時間だ。小・中9年間で児童・生徒の「聞く・話す・読む・書く」の英語4技能を

バランスよく伸ばすことで、グローバル社会で主体的に行動できる人材の育成を目指している。

「グローバル・スタディ」導入に際して大きな課題となったのは、英語指導の経験がない小学校教員への支援だ。また、中学校では、英語4技能を伸ばす活用を中心とした授業にするためのノウハウの蓄積が課題だった。そこで、さいたま市教委では、2015年度、小学校3校、中学校2校をモデル校に指定して先行実施し、そこで成功した授業展開や指導方法をモデルとして全小・中学校に共有した上で、翌年全校実施とした。学校教育部指導1課の辻美由紀国際教育係長は、そのねらいを次のように説明する。



学校教育部指導1課主席
指導主事兼国際教育係長

辻 美由紀

つじ・みゆき

さいたま市内の公立小学校
教諭・教頭、さいたま
市教育委員会指導主事
を経て、2017年度から現職。



学校教育部指導1課
主任指導主事

加藤 英教

かとう・ひでのり

埼玉県内の公立中学校教
諭、サウジアラビア王国
リヤド日本人学校教諭を
経て、2016年度から現職。

「先生方の不安や戸惑いを取り除こうと、先行実施をして、指導ノウハウの蓄積に努めました。そして、全校実施後には、取り組みを進める中で出てきた悩みや疑問について、丁寧な支援を心がけています。今ではモデル校以外からも優れた実践事例や改善提案が数多く挙げられており、研修などを通して共有しています。現場を支えつつも、現場とともによ

りよいアイデアを出し合い、一緒に新しい教科をつくっていくという姿勢で臨んでいます」

英語指導力を高めるために①

現場に深く入り込み、必要な情報を提供

「グローバル・スタディ」の「教師用指導資料」も作成した。この資料集には1コマごとの授業展開案や、4技能を伸ばすための具体的な活動のアイデア、児童・生徒に取り組みさせるプリントなどが収録されている。教材・教科書とも連動し、例えば、中学校の教科書で世界遺産について学ぶ単元では、地元の文化財について調べて発表するといった活動案が示されている。同冊子に収録されているプリントを教員が自由にアレンジして使えるよう、文書ファイルも配布した。学校教育部の加藤英教主任指導主事は次のように語る。

「『教師用指導資料』は現在3版で、改訂時には先生方に集まってもらって、改善点を聞き、それらを反映させました。より使いやすい資料とするために、現場の声に耳を傾けることを大切にしています」

年2回開催されるグローバル・スタディ科主任会や、夏季休業中に希望者を対象に行われる研修会は、授業で直面しやすい問題の解決方法や、優れた実践事例に関する情報などを教員間で共有する場としている。

「有益な研修とするためには、現場の教員にとって、いかに必要性の高い情報を提供できるかがポイントになると考え、研修内容も工夫しています」(辻国際教育係長)

グローバル・スタディ科担当の指導主事は、小学校では3年に1回、中学校では2年に1回の頻度で、全教員の授業を参観し、指導や助言を行っている。学校現場に深く入り込



写真2 グローバル・スタディ科主任研修会において、中学校教員を対象に実施された分科会の様子。2018年度から実施される〈GTEC〉に関する説明が行われた。どのようなテストなのかを体験してもらおうと、参加した教員にタブレット端末で行うスピーキングテストのデモ画面を操作してもらった。



んでいるからこそ、教員が今抱えている問題意識を把握でき、研修では、その問題意識に合致したテーマや内容を取り上げられるといえる。

英語指導力を高めるために②

4技能を客観的に測るテストを導入し、授業改善にもつなげる

今後の課題は、2018年度から一部の小学校で始まった専科教員と担任、ALTとの連携だ。小学校では、担任とALT・非常勤講師とのチーム・ティーチング(以下、TT)で授業が行われてきたが、今後、TTによる授業と専科教員による授業をどのように組み合わせれば、最も教育効果が高まるのかを検証しなければならない。さいたま市教委では、これまで同様に現場の状況をつぶさに見て、現場の声を聞きながら、新しい授業スタイルを教員と一緒に構築していきたいと考えている。

一方、中学校では2018年度から、中学2年生を対象にベネッセの英語検定試験〈GTEC〉*が導入される。

「これまでは、『グローバル・スタディ』で英語4技能をバランスよく伸ばすことができているかを、客観的に評価する指標がありませんでした。

〈GTEC〉の結果から、教員は生徒の状況を正確に把握し、それを授業改善に生かしてほしいと考えています。また、〈GTEC〉の出題内容や評価方法を知ることは、英語のパフォーマンステストの作問や評価のヒントにもなります」(加藤主任指導主事)

導入にあたって、まず5月に、各校のグローバル・スタディ科主任を対象に実施した説明会で、〈GTEC〉導入のねらいやテストの内容を説明。英語4技能の力を測るとともに、それを授業改善に生かすための結果分析も重視していることなどが強調された。また、4技能のうち、タブレット端末を用いて行われるスピーキングテストについては、どのようなテストかを体験してもらった(写真2)。

6月には2回目の説明会を開催し、検定実施時に用いるタブレット端末の扱い方など、より実務的な説明を行い、実施にあたっての不安を解消する考えだ。

「先生方には『グローバル・スタディ』という新しい取り組みに、自分たちで創意工夫をしながら、主体性を持って挑戦してほしいと考えています。そのための環境整備や支援は、今後も惜しまずに行っていきたいと思います」(辻国際教育係長)

* ベネッセコーポレーションが提供する英語のスコア型テスト。「読む」「聞く」「話す」「書く」の4技能別に絶対評価を行う。スピーキングテストはタブレット端末を使用して行われるため、学校内での集団実施も可能。