



尾北教労HP

教員免許更新制廃止と新たな研修制度

～押しつけでなく、自主的・自発的に研修ができるゆとりを～

5月11日に「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律案」が可決され、教員免許更新制が廃止となりました。

そして同時に、「新たな研修制度」ができ、「指針案」と「ガイドライン案」が文科省から提示されました。

教員免許更新制が廃止となった大きな理由の1つは「教員の負担軽減」でした。それゆえ、新たな研修制度により負担が増えるのは許されないことです。

教員免許更新制はなぜ廃止となったか

教員免許更新制については、これまで「経済的、時間的に負担が多い」「現実とかけ離れ、実践的でない」「形式的で、意義を感じない」など、さまざまな問題点が指摘されてきました。

そして、ここ数年の深刻な教員不足につながる問題として教員免許更新制が取り上げられたことも、その背景として考えられます。

今後は、有効期限が切れて失効している教員免許についても、教育委員会に申請すれば「有効期限のない免許状」を受けることが可能となりました。専門職としての教員免許と教員としての経験が大切にされることが求められています。

教員にとって研修とは

教員の研修は、法律で定められています。

(教育基本法9条)(研修)

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。

(教育公務員特例法21条)(研修)

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。

研修は「自己の崇高な使命を深く自覚し」「絶えず研究と修養に努めなければならない」とあるように、そもそも自主的・自発的に行うものです。

そして、本来、教員にとっての学びは、やりがいや喜びにつながるものであり、研修で学んだことを生かし、「授業がうまくいった!」と手応えを感じたり、児童理解を深めたりできるものです。

また、「研修」とは、「研究」と「修養」のことです。「研究」については、授業研究や教材研究などでも取り組んでいます。「修養」については、あまり意識していません。では、どのようなか。

「修養」とは、「身を修め、心を養う」ことであり、「知識・技能を高める」というより、「人間的に成長すること」に近い内容です。「芸術鑑賞」「視察旅行で見聞を深める」「ボランティア活動に参加する」など、幅広い取り組みが考えられます。

また、**研修の目的は**、法律にあるように「**職責の遂行**」であり、**教諭の職務は**、「**教諭は、児童の教育をつかさどる**」(学校教育法第37条)と定められています。

それゆえ、「**研修は、子どもの教育のために行う**」という視点が大事であり、「教育委員会や管理職から言われたからやる」というのは本筋で

はありません。「自分の学校の子どもの実態を見つめ、子どもをのばすためにどんな教育が必要かを考え、そのために教師として必要な学びや実習に自ら取り組む」のが本来の研修の姿です。

新たな研修制度とは

以下が、新たな研修制度の概略です。

◆【求められる資質能力】

- ①これまでの①教職に必要な素養、②学習指導
- ③生徒指導に、④特別な配慮や支援を必要とする子供の対応 ⑤ICTや情報教育
- データの活用を追加した5つの柱とする。

◆【記録】

- ・校長及び教員は研修履歴を「記録」する。
- ・記録は、情報システムや電子ファイルとして保存する。

◆【指導助言】【受講奨励】

- ・校長及び教員は、指導助言者から、資質向上に関する指導助言等を受ける。
- ・指導助言は、主として、校長には市町村教育委員会、教員には校長が実施する。
- ・校長は、研修履歴の記録をもとに、教員との対話を通じて、指導助言及び受講奨励を行う。
- ・年2回行っている校長との面談、自己評価シートをもとにした面談の場を活用する。

また、「期待される水準の研修」を受けていることは到底認められない場合は、職務命令を通じて研修を受講させることもあり、それでも従わない場合は、「人事上・指導上の措置を講ずる」こともある、となっています。

さらには、研修したのにも関わらず、指導に課題がある教員については、「指導が不適切な教員」として認定されることもあるなど、管理的で強圧的な側面が見られます。

自主性の尊重を

新たな研修制度では、研修の場として、
◆教育委員会や教育センター等が実施する研修

◆学校現場における校内研修・研究等

◆教師が自主的に参加する研修等
を示しています。

研修の内容については、「**多様な内容・方法による資質向上**」という観点で、

◆教育委員会・教職員支援機構・大学等の様々な学習コンテンツの活用

◆対面・集合型研修

◆オンライン研修

◆オンデマンド型（自分の都合に合わせて動画を視聴する）研修

といった内容を示しています。

しかし、大事なことは、教師や教師集団が**自主的・自発的に研修ができるゆとり**

や**職場の雰囲気をつくる**ことです。そうでないと教師自らの学びにつながりません。

また、研修の時間数については触れられていないため、今後、各市町や学校で、教育計画に合わせて検討されていくことが考えられます。

押しつけでない

指導助言・受講奨励を

新たな研修制度では、校長は、教員と年2回の面談を行い、研修記録を活用して、対話に基づく指導助言及び受講奨励を行います。

特に、対話に基づく校長による受講奨励について、ガイドライン案では、

「教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、**必要な学びを主体的に行っていく**ことが基本である」

「対話に基づく受講奨励は、**教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意欲を十分にくみ取って行う**ことが望まれる」

となっています。それゆえ、校長からの指導助言や受講奨励が、教員の意欲をそくような押しつけ的なものになってはならないと言えます。

また、「期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合」は、「職務命令により研修を受講させる」「人事上・指導上の措置をとることもある」といったことも示されていますが、国会で法案が審議可決された際の附帯決議の中で、

「本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この**人事評価制度と趣旨・目的が異なる**ことを周知する」と

といった内容が決議されています。

新たな研修制度が、教職員評価制度と安易に結びつけて考えられないようにしていく必要があります。

万が一、校長からの管理的・強圧的な指導により、神経を擦り減らし、委縮してしまふような事態になつては、**パワハラ問題**にもつながり、教員の健康面に悪影響を及ぼし、**学校運営や子どもの教育に支障**が生じます。

そういった事態にならないよう、校長による個々の教員に対する柔軟で冷静な対応が求められています。

記録の簡素化を

新たな研修制度での研修履歴の記録について、ガイドライン案では、

「記録すること自体が目的化することがあってはならない。…**記録の簡素化を図る**よう留意する必要がある」となっています。

そして、「**教師が自主的に参加する研修等の記録については**

「その記録の負担のために、…研修に参加したりすることをためらうことも考えられる」

「**教師の申告により選択的に記録すること**を原則とする」となっています。

また、「**研修の成果の確認方法の明確化**

として、指針案では「テストの実施やレポート・実践報告書の作成」を示していますが、**レポート等の提出については**「**真に必要なものに限る**など、教員等の負担に十分留意する必要がある」としています。

一方、オンラインによる**オンデマンド型の研修動画の視聴**については、「単に動画等を視聴するだけでなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、…その成果の確認方法も合わせて設定しておく」としています。が、**心身ともに負担が増したり、オンデマンド型の研修動画が選択しづらく**なったりすることが懸念されます。

そして、国会で法案が審議可決された際

の附帯決議では、

「オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、**正規の勤務時間内に実施され、教員自身の費用負担がないこと**が前提であること」について、文部科学省は周知・徹底すること」

といった内容が決議されました。

それゆえ、研修に関する「準備・計画」「実施」「記録」などの時間が勤務時間内に確保され、多忙化を招かないよう職場で計画的に進めることが求められます。

学び合い育ち合える職場を

学校現場では、昔から「教師は現場で育つ」と言われてきました。職場の同僚や先輩の日頃の教育実践を見たり、子どもや授業について語り合ったりして、自らも試行錯誤しながら実践し、失敗を繰り返しつつ、そこから得られた教訓を糧にして、まさに「現場」で育ってきました。

来年度から、新たな研修制度が導入されますが、制度そのものは、かなり管理的な内容が強いものとなっています。

しかし、**実際の運用面では**、文科省がガイドライン案で示しているように、「**教員の意欲 主体性と調和したものとなるよう柔軟に対応**することが強く求められます。そして、**多忙化を招かないよう、時間的なゆとりを確保**することが必要だと言えます」

同時に、校長と教員との日常的な意思疎通が大切であり、**学び合い育ち合う職場づくり**が求められています。