

岐阜県の教師教育制度と教職大学院

岐阜県教育委員会義務教育総括監 小林直樹

1 はじめに

(1) 理想の教師像

本稿を進めるに当たって、まず岐阜県教育委員会は、どんな教師を育てたいと考えているのかについて述べたい。

岐阜県議会平成19年12月定例会において、このことに関する質問が、ある県議会議員からあった。「教育長の考える理想の教師の姿とはどのようなものか、教師を目指す学生を指導してこられた経験を踏まえてお答え願います。」との質問であった。松川禮子教育長は、次のように答弁をした。

「教育という営みは、子どもと直接向き合う先生が明るく元気であること、自信を持って教育に当たることが必要であると考えます。県教育委員会では、子どもへの愛情と教育に対する使命感を持つ人、幅広い教養や実践的な専門性を身に付けた人、明るくて豊かな人間性を持つ人を求め、教員として採用するよう努めているところであります。

私の思う理想の教師像をあえて申し上げるならば、二つのタイプになると考えております。一つは、指導力にすぐれ、着実に子どもに力を付ける教師であり、もう一つは、自ら学問を深めたり人間的で豊かであるなど、存在そのものが子どもにとって魅力であり、子どもの学ぶ意欲を引き出す教師であります。いずれにしても、子どもに教える前に教師自身が常に学ぶ意欲を持ち、資質・能力の向上に努めることが不可欠であり、教師の学ぶ姿勢が子どもたちに影響を与える大きな教育力を持っていると考えております。」(岐阜県議会 平成19年12月定例会)

『教育は人なり』という言葉がある。良い教育を行うためには良い教師が不可欠で、教育は教師の力量に左右されるという意味合いで使われる。では良い教師、優れた教師とはいったいどんな教師なのか。中央教育審議会答申『新しい時代の義務教育を創造する』(平成17年10月26日)は、優れた教師の条件として、①教職に対する強い情熱、②教育の専門家としての確かな力量、③総合的な人間力の3つの要素を挙げている。要は、教師としての専門性と人間力、そして、それらを伸ばすエネルギーとなる情熱が教師に求められる資質・能力であると言っている。教員採用試験は、採用する前の段階における受験者の力量について、ペーパーテストと実技試験とで教師としての専門性を、面接試験で総合的な人間力を試している。そして、面接試験や論文試験で教職に対する情熱を試しているのだと拙者は解釈している。松川教育長は、これらを踏まえながら、存在そのものが子どもにとって魅力的であることが理想の教師像であり、教師には常に学ぼうとする意欲、学ぼうとする姿勢が絶対的に必要と言っている。

岐阜県教育委員会は、こうした教師の育成を願っていることを踏まえて、岐阜県における教師教育制度と教職大学院の在り方を考えたい。

(2) 教師教育に対する考え方

岐阜県議会の答弁をもう一つ紹介する。平成18年9月定例会における「岐阜県における教師育成プラン」の質問に対する鬼頭善徳教育長(当時)の答弁である。

「本県における教員の育成につきましては、採用、研修、人事異動の観点から、総合的に推進しております。採用に当たりましては、本県の求める教師像をもとに人物本位の選考を実施しており、採用後は経験年数に応じて対象者全員が参加する階層別の研修を初め、校長や教頭など、職務に応じた研修、その時々課題に応じた研修、指導力不足教員に対する個々の状況に応じた研修など、多様に実施しているところでございます。さらに、人事異動に当たりましては、幅広い経験を積ませ、能力を伸ばすために、小・中学校間の異動、市町村を越えての広域に及ぶ交流や、高等学校と盲・聾・養護学校間の交流なども行っているところでございます。今後は、現在の取り組みを人材育成の観点から一層成果の上がるよう、体系的なプランとして検討をまいります。」(岐阜県議会 平成18年9月定例会)

これは岐阜県における教師教育の有り様を端的に述べたものである。県は、人物本位の採用をした後、職務や課題に応じた多様な研修を実施し、優秀な教師の育成を図っている。加えて、人事異動についても教師育成の観点から行っていると答えているのである。教師教育の観点として、「採用」と「研修」を挙げることは当然のことであるが、「人事異動」を挙げることは一般的には理解しにくいと思う。

次の章では、人事異動の観点から、岐阜県における教師教育制度について述べることにする。

2 教師教育の観点からの人事異動

(1) 岐阜県の人事異動に対する考え方

教員の人事異動の方針については、岐阜県教育委員会が毎年度発行する『岐阜県の教育』に記載しており、平成22年度の小・中学校の一般教員については、次の通り示している。

- a 教員の人材育成と能力開発の視点に立ち、市町村教育委員会や校長の人事構想に基づき、免許教科、年齢、経験年数、健康状況及び教育能力等を勘案して、個性が生きるよう適材を適所に配置する。
- b 教員としての資質の向上と視野の拡大を図るため、職場経験の領域を広げる異動を推進する。
- c 教育事務所間・都市間等、広域にわたる計画的な異動を実施する。
- d 小・中学校の校種間交流や、高等学校や特別支援学校との交流を積極的に推進する。
- e 中堅教員の研修派遣を計画的に実施する。
- f 新規採用者は、教職に対する基礎的な技量を身に付けさせ、幅広い知見を得させるため、将来を展望して計画的に配置する。

このほかにも、「県外・海外の計画人事」の項目を設けて、他県（鹿児島県）との人事交流や、在外教育施設（日本人学校）への計画的派遣について述べている。また、中堅教員のへき地派遣制度は、へき地における教員の確保と、教員組織の充実強化を目的にしたへき地教育振興のためにつくられた制度で、制度を開設した平成37年度以来、これまで2,000人以上の中堅教員を派遣しており、教員としての視野を広げる意味からも大きな役割を果たしてきている。

教員にとって人事異動は最大の研修と言われる。岐阜県教育委員会は、人事異動を教員としての視野を広げ、職務経験を豊かにする大きなチャンスと捉え、上記のように、広域人事や校種間交流、また、様々な研修派遣を積極的に行うと明示している。こうした人事異動を行うことが、教員個々の資質や指導力の向上につながり、ひいては県内全域の学校の活性化にもつながると考えているからである。

(2) 異動の状況

では、小・中学校一般教員の異動の状況を、表1、表2を参考にしながら見てみたい。

表1は、平成22年4月の定期人事異動における一般教員の異動についてまとめたものである。異動の総数は、県内すべての一般教員の20.5%に当たる1,957人であったが、そのうち小学校→小学校、中学校→中学校の同校種間における異動が、それぞれ875人と466人の計1,341人で、異動者全体の68.5%を占めている。一方、中学校→小学校、小学校→中学校の異校種間の異動は、257人と、267人で、これに高・特→小・中

といった異校種間異動の人数を合わせると543人となり、異動者全体の27.7%を占める。採用においては小学校と中学校とを分けて募集し、教員免許においても、いわゆる“片免”の教員が相当数いる中で、岐阜県においては異校種間の異動が全体の30%近くになるのは、全国的にも極めて高い比率である。これは岐阜県教育委員会が、“片免”の教員に対して、採用後に小・中学校両方の免許を取得するよう働き掛けていることが可能にさせている。そして、1校目が小学校配置であった場合には、2校目は原則中学校に配置し、逆に1校目が中学校配置であった場合には、2校目を原則小学校に配置するといった異動内規を定め、これを施策として積極的に進めているからこそ成し得ることである。こうした、小・中学校の両方を経験する人事異動は、若手教員だけでなく、中堅やベテランの教員に対しても積極的に進めているところである。こうした異校種間の異動は、例えば、小学校算数の学習内容が理解できていないと、中学校の数学でいかに困るかといったことを理解してもらおうとか、例えば、特別支援学校における一人一人を大切にしたいきめ細やかな指導の在り方を小・中学校でも発揮してもらおうといった様々な効果が期待でき、校種間交流を積極的に進めているのである。

表1 小・中学校一般教員の異動 (平成22年度定期人事異動)

区 分	人 数 (全体に占める割合)
小 学 校 → 小 学 校	875人 (44.7%)
中 学 校 → 小 学 校	257人 (13.1%)
高校・特別支援学校→小学校	11人 (0.6%)
教育委員会事務局→小学校	4人 (0.2%)
割愛・海外日本人学校→小学校	12人 (0.6%)
小学校→割愛・海外日本人学校	29人 (1.5%)
小 学 校 → 中 学 校	267人 (13.6%)
中 学 校 → 中 学 校	466人 (23.8%)
高校・特別支援学校→中学校	8人 (0.4%)
教育委員会事務局→中学校	6人 (0.3%)
割愛・海外日本人学校→中学校	2人 (0.1%)
中学校→割愛・海外日本人学校	20人 (1.0%)
計	1,957人 (100%)

※割合(%)は、項目ごとに四捨五入したため、合計が100%にならない場合もある。

〔岐阜県の教育〕(平成22年度版)より

次に表2を見てみよう。これは平成22年4月1日の定期人事異動における岐阜市立小・中学校への一般教員の異動について示したものである。岐阜市においても、先述の積極的な異校種間における異動の様子が分かるが、併せて、いわゆる「広域人事」の様子が分かると思う。すなわち、岐阜市を除く岐阜地区から岐阜市内小・中学校への異動のほか、西濃・美濃・可茂・東濃・飛騨といった県内各地から岐阜市への異動が全体の26.6%にも及んでいるのである。一方、岐阜市内間の異動は4割余りに過ぎない。表は、岐阜市立小・中学校への異動の様子であるが、岐阜市立小・中学校から岐阜市外の地域への異動についても、ほぼ同様の傾向が見られる。離島があったりするために、やむを得ずこうした「広域人事」を実施している県はあるが、岐阜県のように、教員としての視野を広げ、指導力を身に付けるために「広域人事」を徹底して行っている県は多くはない。

県議会における答弁の通り、岐阜県では、教員個々に幅広い経験を積んでもらい、それぞれの能力を一層伸ばしてもらえよう小・中学校間の異動や、市町村を越えての広域に及ぶ人事交流、また、高等学校や特別支援学校との人事交流なども積極的に行っており、人事異動を教師教育の一環として捉えているのである。

こうした人事異動の中でも、優秀な教員の育成を実践を通して図り、地域や学校の中核教員に育てることを視野に入れて実施しているのが岐阜県における研修校派遣制度である。これは教職大学院の趣旨とも似た岐阜県独特の制度でもあるので、次の項では研修校派遣制度について述べることにする。

表2 岐阜市立小・中学校への一般教員の異動

(平成22年度定期人事異動)

区 分	岐阜市小学校へ	岐阜市中学校へ	計
岐阜市内小学校から	78人	5人	140人
〃 中学校から	13人	44人	(43.9%)
岐阜市を除く岐阜地区小学校から	32人	7人	74人
〃 中学校から	13人	22人	(23.2%)
西濃地区小学校から	17人	1人	32人
〃 中学校から	2人	12人	(10.0%)
美濃地区小学校から	5人	-	7人
〃 中学校から	-	2人	(2.2%)
可茂地区小学校から	5人	-	18人
〃 中学校から	5人	8人	(5.6%)
東濃地区小学校から	7人	7人	22人
〃 中学校から	1人	7人	(6.9%)
飛騨地区小学校から	1人	2人	6人
〃 中学校から	1人	2人	(1.9%)
県外小・中学校から	-	1人	1人 (0.3%)
特別支援学校から	7人	1人	8人 (2.5%)
岐阜大学附属学校から	7人	1人	8人 (2.5%)
岐阜市教委から	1人	1人	2人 (0.6%)
岐阜県教委から	-	1人	1人 (0.3%)
計	195人	124人	319人 (100%)

※広域人事
85人
(26.6%)

※割合(%)は、項目ごとに四捨五入したため、合計が100%にならない場合もある。

3 研修校派遣制度について

(1) 研修校とは

前述したように、岐阜県では人事異動を「研修」の一環として捉え、校種間の人事交流や広域人事等を積極的に行うことで、教員としての視野を広げ、資質や指導力の向上につなげようとしている。こうした人事異動による「研修」の性格を、より鮮明にしているのが研修校派遣制度である。

研修校とは、各教育事務所が研修校としての指定書を交付する学校のこと、多くの研修校が長い歴史を誇り、それぞれ地域の中心校としての顔を持っている。(表3参照)

表3 研修校の一覧

<p>【岐阜地区】◎長良小、◎加納小、◎長良西小、◎長良東小 ○柳津小、○黒野小、○竹鼻小、○那加第二小、○鶴沼第三小、○高富小、○牛牧小、○生津小、○席田小、○笠松小、○岐南・西小、◎岐大附属小、◎加納中、◎長良中、◎青山中、○岐北中、◎陽南中、◎東長良中、○竹鼻中、○高富中、○真正中、○北方中、◎岐大附属中 (以上27校)</p> <p>【西濃地区】○興文小、○大垣・東小、○中川小、○養老小、○垂井小、○関ヶ原小、○揖斐小、○温知小、○興文中、○大垣・東中、○日新中、○高田中、○不破中、○神戸中、○揖斐川中 (以上15校)</p> <p>【美濃地区】◎桜ヶ丘小、○美濃小、○八幡小、○桜ヶ丘中、◎美濃中、○白鳥中 (以上6校)</p> <p>【可茂地区】○太田小、○蘇南中 (以上2校)</p> <p>【東濃地区】◎養正小、○瑞浪小、○中津川・南小、○泉中、◎恵那西中 (以上5校)</p> <p>【飛騨地区】◎北小、◎日枝中 (以上2校)</p>

※◎印は、研修校のうち、岐阜大学の教育実習生を受け入れる「実習校」と呼ばれる学校。

研修校に在籍する教員は、教科教育や道徳などについて積極的に研究実践を行い、学校はそれらの成果を集約し、研究発表会という形で定期的に公表することが多い。こうしたことから教員の勤務時間はややもすると長時間に及ぶこともあって、保護者や地域住民からは“ちょうちん学校”などと揶揄されることもある。派遣された教員の「職員調書」の履歴の欄には、「研修校派遣」と記載され、仮に勤務校への通勤距離が短くても、「広域人事」と同等の人事異動として県教育委員会はみなしている。なお、本人の意思に基づく研修校への異動が「研修校派遣」であり、研修校に勤務する教員がすべて「研修校派遣」による教員ではない。本人の意思によらない、いわゆる一般異動、あるいは初任者のように計画配置によって着任した教員も在籍していることが一般的であり、研修校の中には、研修校派遣による教員がごくわずかしかないような研修校も相当数ある。しかしながら、一般異動等による教員であっても、研修校に在籍する教員としての自覚を持って勤務している。

そうした研修校の中でも異彩を放つのは、岐阜大学教育学部の教育実習生を受け入れる岐阜市立の長良小、加納小、長良西小、長良東小、加納中、長良中、青山中、陽南中、東長良中及び岐阜大学教育学部の附属小・中学校で、これら研修校は「実習校」とも呼ばれている。他の実習校、研修校には一般異動による教員が相当数在籍しているのに対して、これら岐阜市内の実習校の教員はその多くが研修校派遣による教員であり、なかには生活の本拠地が東濃や飛騨であるため、住居を岐阜市内などに移して勤務する教員もいる。これら実習校の教員は、実習生指導や研究発表会などの実習校ならではの事業があることもあって、教員としての力量を高めようとする意識が高い。送り出した地域や学校も、これら教員が実習校勤務を終えて地元に戻り、「スクールリーダー（中核的中堅教員）」として活躍して欲しいとの期待を持っている。

これら実習校の在り方について、岐阜市議会において質問されることがある。指摘は様々であるが、要約すると、市内の他の学校に比べて平均年齢が若いことと、男性教員の割合が高いことの2点である。同じ岐阜市立学校であるのに、こんなに教員の配置に違いがあってよいのかというのである。（表4参照）

表4 教員の年齢構成 ◎管理職 ●男性教諭 ○女性教諭

年齢区分	加納小（実習校）	加納西小（一般校）	太田小（研修校）
56-60歳	◎	◎◎●○○	◎
51-55歳		○○○	○
46-50歳	◎	●○	◎●○
41-45歳	○	○○	●●○○
36-40歳	●●●●●○○	●●	●●●●●○○○○
31-35歳	●●●	○	●○○
26-30歳	●●○○	○	○○
-25歳	○		
平均年齢	36.5歳	47.8歳	39.8歳
男性教員割合	66.7%	28.6%	45.5%

※表は、平成22年度の状況。養護教諭や事務職員等の職員は除いている。実習校の例として加納小、一般校の例として加納小に隣接する加納西小を例として取り上げたが、他の実習校、一般校ともおおよそ似た構成である。研修校の例として美濃加茂市立太田小を取り上げたが、太田小は他の研修校と比べると「研修校派遣」による教員が多くを占める学校である。男性教員の割合に管理職は含めていない。

指摘は事実であるが、県内各地から研修意欲のある教員を集め、先導的な研究実践を行って、県内全体の教育水準の向上を図ろうとする研修派遣制度の趣旨から考えると、この問題の解決は難しいと思われる。参考までに、岐阜市議会における「実習校の位置付けと、教員配置及び配置の年齢制限」の質問に対する安藤征治教育長の答弁を紹介する。

「実習校、研修校とといいますのは、県の教育委員会が、その学校をそのような形で指定をしておるとい
うものでございまして、その役割としては3つございまして。1つは、教員を希望する学生の教育実習。2
つには、現職の教員の研修。3つ目には、教育の先導的な研究による県下の教育水準の向上ということで
ございまして。

2点目の、実習校への教職員配置についてでございますが、今申し上げましたような目的を果たすため
に、県教育委員会による配置が行われておりまして、県内各地から3年から6年という年数を限った研
修をするための教員が配置をされております。従いまして、遠距離や単身で勤務しておる職員がどうご
ざいまして、どうしても男性が多く、年齢も30代が多くなっているのが現状でございます。

実習校への配置に制限はないかということでございましてけれども、先ほど申しましたように、研修を
したいという申し出は本人自身からでございます。本人の研修意欲に基づく研修申請が出されまして、校
長の具申に基づく教育委員会の内申を県に上げ、県の方で配置をされるということでございまして、
そういう意味での年齢制限はございません。」(岐阜市議会 平成13年第1回定例会)

教師には、常に学ぼうとする意欲、学ぼうとする姿勢が絶対的に必要であると「理想の教師像」の項で記
したが、本人の意思に基づいて研修校で研鑽を積もうとする態度は、岐阜県教育委員会の目指す教師の姿で
もあつて考える。

(2) 研修校における教師教育の実際

次に、研修校における教師教育の様子を、実習校を例にして述べる。

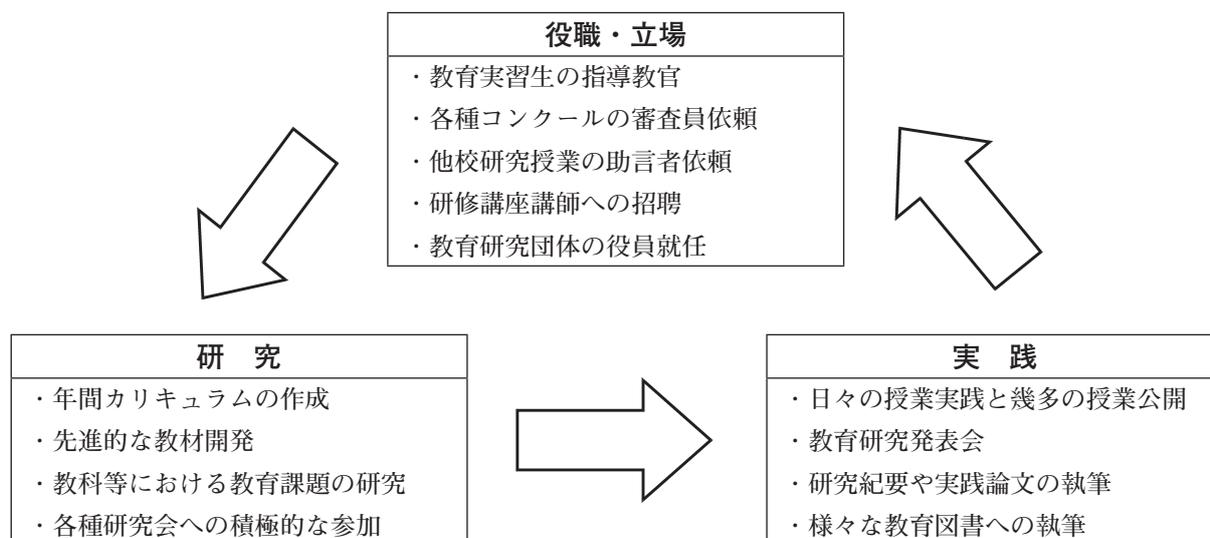
実習校の教員は概して若く、おおよそ30代に集中している。もとより、教科等に対する研究意欲が旺盛
であることから、日頃より同僚や、他の研修校の関係教員と積極的に議論をし、日々の教育実践に磨きをか
ける。様々な研究会に積極的に参加して意見を述べることも多い。また、自校のOB教員を積極的に招くなど
して授業を公開し、指導を受けるといった機会を設けたりもしている。こうした本人の向上心と、研修校
であることから授業を公開するような機会は他校の教員に比べてすこぶる多い。なかでも研究発表会は、日々
の研究実践の成果を、全県あるいは他県の教員にも示す大きな機会であり、実習校の教員は、この研究発表
会を節目にして教育実践に励む。かつては、毎年度開催された研究発表会であるが、現在は3年に一度の開
催としている。しかしながら、発表会のない年度は「中間発表会」として開催しているので、実際には毎年
度開催していることになる。また、研究実践の成果を紀要にまとめたり、実践研究論文として様々な企画に
応募したりもする。こうした研究や授業実践を積み重ねて、評価を得るようになると、他校の研究授業の助
言者であるとか、総合教育センター研修講座の講師などに招かれる機会も出てくる。本人が属している県や
市郡の教育研究団体の役員に推されることもある。(表5参照)

こうして実習校に派遣された教員は、3年から6年という限られた研修期間に、日々の教育実践を通して
高い指導力を身に付け、地元の学校に戻ることになる。そして、地域の中核的な教員として活躍する。実習
校が、岐阜県全体の教育水準の向上に果たしてきた役割は大きなものがある。

(3) 研修校における教師教育の課題

分離する前の実習校は、全校生徒が1,000人を超える規模の大きな学校ばかりで、勤務する教員の数も多
かった。校内の教科部には10人近い教員で構成するような部会もあつて活気にあふれた。日々の教育研究
や実践を、同僚と検討する場が教科部会であり、県内外の様々な先進的な研究実践も情報収集するなど、教
員個々の教科等の指導力を高める大切な場として、よく機能していたように思う。その後、分離して学校規
模が小さくなると、部会を構成する教員の数も半減し、加えて昨今は、少子化や市街地のドーナツ化によ
って児童生徒数がさらに減ることになり、現在の実習校のそれぞれの教科部会はおおよそ1~3人程度とな
っている。部員の数が減ると、研究や実践の基盤である教科部会における切磋琢磨も弱まることになった。

表5 研修校教員の研鑽の連鎖



一方、岐阜市に集中していた「実習校」を地方にも設置したり、「研修校」として設置したりする動きも表れはじめた。「研修校派遣」で岐阜市の「実習校」にまで行くには抵抗があるが、自宅から通える地元の「実習校」、「研修校」なら行きたいといったニーズに応える設置の要望が、市町村教育委員会を中心に起きたのである。もとより、各地域には教育研究のさかんな伝統校と称される学校があり、これを教育事務所が「研修校」として認める形で進んだ。こうして、岐阜市内の一部の学校に限られていた特別な学校である「実習校」が、県内各地に「実習校」、「研修校」として設置されることになり、その数は一挙に増えた。(表3参照)

その結果、研修に意欲を持つ県内各地の教員が、岐阜市の「実習校」、あるいは地元の「実習校」、「研修校」に分散して派遣されることになった。研修校の数が多いため、「研修校」といっても、研修派遣の教員が集まらず、一般異動による教員が圧倒的多数を占めるような「研修校」も生じるようになった。

研修校は増えたものの、研修派遣を希望する教員が増えるわけではなかった。これは、勤務が厳しいことを敬遠するようになった昨今の教員気質も背景にあるように思う。また、教員採用数が年に100人にも満たなかった世代が、研修派遣の適齢期を迎えていることも理由であろう。よって、岐阜市内の実習校においても、県内各地の研修校においても、研修意欲にあふれる教員を確保することが難しくなった。岐阜県の教育実践研究は、現在においても実習校や研修校が先導的な役割を果たしていることに間違いはないが、その根幹となる教員の研修派遣の確保については、問題が生じてきていると言わざるを得ない。学校規模が小さくなり、切磋琢磨する教員の数も減った上に、研修に意欲を持つ教員の確保が困難となっている。

ところで、実習校、研修校における研修の中身は、日々実践ありきである。研修派遣を希望する教員のほとんどは、教科の指導力を伸ばしたいと思っているが、実際には、教科指導に限らず、教育に係るすべての事柄、とりわけ学級経営の力を付けることを求められることが多い。「実践してからしゃべれ！」とは、実習校、研修校の教員が先輩からよく聴かされる言葉である。研修校における研修とは、とにかく実践を行うことで、この機会に汗をかいてやってみなさいというのである。教員として一人前になる修練、修行の場といった捉えである。したがって、勤務は多忙となり、帰宅も遅くなる。(表6参照)

表6 教員一日当たりの時間外勤務時間

実習校（岐阜市内の小学校4校）の平均	4時間40分
一般校（上記以外の岐阜市立小学校44校）の平均	1時間36分

(調査は平成19年11月第2週の勤務日。岐阜県教育委員会調査結果より作成)

教師には苦勞しても経験を積む時期が必要であると思う。研修校、とりわけ実習校は、そうした意味での職場としてはふさわしい。今日に至るまで、研修校、実習校は、若手、中堅の意欲ある教員を県内各地から受け入れ、3～6年の勤務期間の間に鍛えて、優秀な人材を県内各地に送り出してきた。スクールリーダー（中核的中堅教員）となる基盤づくりの場として、相応な役割を果たしてきたのである。ただ、研修の内容が実践を積ませることに主眼を置いていることから、広い視野に立って教育全体の動向を眺めたり、研究的側面を重視した研修といったことにはなっていない。研修校という看板はあっても、教師を育てる研修メニューは、実際のところ用意されていないのである。加えて、先述したように、教員同志が切磋琢磨する環境にも恵まれなくなってきている。また、研修派遣を終える年齢が30代後半であることが多く、地域に戻り、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員となるには若干年齢的に若く、そうした力量を付けることは、その後の教師個人の研鑽意欲に委ねられてきた。スクールリーダーの育成には、研修校の在り方を抜本的に見直すか、あるいは、教師個人の力量を総合的に育て、地域や学校における指導的役割を果たし得る教師育成のシステムを設ける必要が生じていた。「教職大学院」は、それを可能にするシステムである。だから岐阜県教育委員会は「教職大学院」の設置に期待したのである。

4 教職大学院への期待

教職大学院は、学校現場でリーダーシップをとれる教員の育成を目指して設置された。そのうち現職教員には、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員として、確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーとなることを期待している。

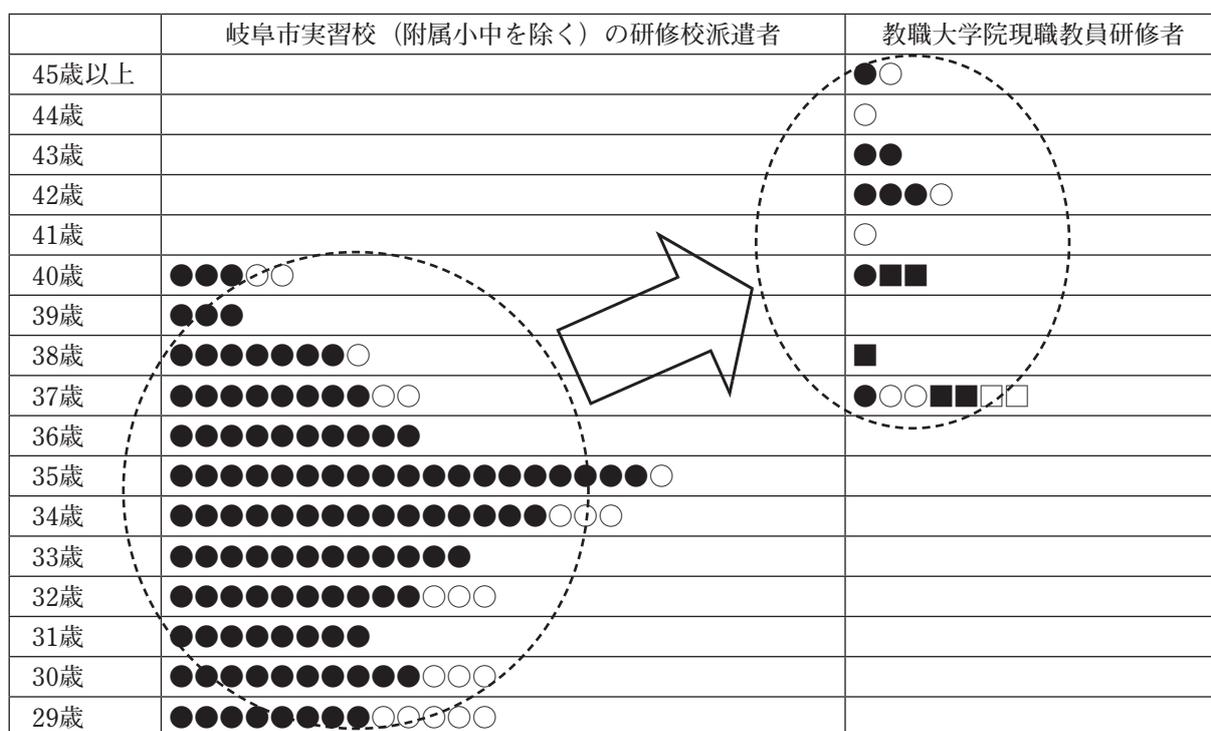
派遣が始まって3年目を迎えているが、義務教育関係においては、岐阜市内の実習校や県内各地の小・中学校から毎年度10名の現職教員が派遣に応じており、概ね順調に進んでいる。制度開始時に当たっては、入学金などで100万円を超える経費がかかることや、遠隔地に住む研修者は宿泊先を確保しなければならないこともあって、はたして派遣者を確保することができるかと心配したが、今のところ派遣者の確保に大きな支障はない。理由としては、しばらく現場を離れてこれまでの教育実践を総括し、確かな指導理論を学びたいと考える教員が多く存在することが挙げられるように思う。教職大学院派遣者の多くを実習校や研修校経験者が占めているが、これらの現職教員に尋ねると、これまでの実践ありきの研修に教職大学院で理論を学び、自分の教育指導に磨きをかけたいといった答えが返ってくる。また、教職大学院への派遣については、学校長とともに市町村教育委員会からの期待を感じているようで、研修テーマについては勤務する市町村や学校の課題、例えば学校評価や教育相談などに関する課題を意識して設定している場合が多い。それぞれが、学校や地域の中核的中堅教員となることを意識して、派遣に応募しているのである。(表7参照)

表8は、研修派遣に出た時の年齢である。実習校への研修派遣者は、ほとんどが20代後半～30代後半であるのに対し、教職大学院への派遣は40代であることが多い。これは、各地域における中核的な教員として活躍することを、個人差はあるであろうが、おおよそ認識している表れであると捉えることができる。実際、平成20年度から2年間を岐阜大学教職大学院で学んだ第1期生は、平成22年度を学校の主幹教諭や教務主任など中核的な教員として学校に復帰している。また、県や市の教育委員会に赴任し、教職大学院で学んだ力を教育行政で発揮している者もいる。

表7 研修派遣の比較

	研修校のうち岐阜市内の実習校	岐阜大学教職大学院
派遣の名称	「研修校派遣」	「教職大学院派遣」
研修の期間	3～6年	2年（2年目は週1日大学）
派遣人数	30人/年程度	10人/年
年齢層	30歳代が多い	40歳代（前半）が多い
女性の比率	15.0%（20人/133人）※平成22年度	38.1%（8人/21人）※平成22年度
研修決断	学校長の勧めが強い	市町村教育委員会の勧めが強い。（実習校からの派遣者は学校長の勧めが強い。）
研修費用	特に無し	135万円程度（入学金及び授業料）
研修テーマ	多くは学校全体の研究テーマに基づき、各教科で設定。教科のテーマが個人研修テーマになることが多い。	勤務する市町村や学校の課題を参考に各個人が設定。学校改善、授業開発等の4つのコースの中から幅広く選択できる。
研修の雰囲気	日々実践で帰宅時間は遅くなる。同僚との人間関係が濃密。修行という声あり。	研修できる環境（人・時間・もの）が整っている。研修の成否は個人が負う。
研修報告等	研修計画や研修報告は無し	研修計画書等を県教委に提出。研修終了時に、「開発実践報告会」がある。
意義	教員としての資質や指導力を、実践を通して向上させる上で有意義。苦楽をともにした同僚など人間関係も深まる。	これまでの教育実践を現場から離れて客観的に振り返り再構築できる。また、法令等も学べ、地域のリーダー養成につながる。
研修後勤務先	多くが前勤務地域の学校、一部が遠隔地への中堅派遣や教育委員会事務局等へ。	平成21年度終了の第1期生の場合、学校5人、市町村教委1人、県・県教委4人。

表8 研修派遣に出た時の年齢（平成22年度在籍の教員）



※●■男性教諭 ○□女性教諭 (■と□は実習校への研修派遣から続いて教職大学院研修へと進んだ者)

5 結びにかえて

岐阜県における教員研修は、初任者研修をはじめ、3年目、6年目、12年目研修といった経験年数に応じた研修をすべての教員に対して行っている。また、総合教育センターでは、教員個々の教育課題に応じるための研修講座を多数開設するとともに、教育事務所や各市町村教育委員会でも、地域や学校のニーズに応じた様々な研修を実施している。こうしたことから、岐阜県の教員が研修講座を受講する機会は他県に比して多い。夏季休業中に実施する教育課程講習会一つとっても、岐阜県では3年間の間に必ず受講することとしているが、他県では学校の代表者のみの参加としているところも多くあり、これらの例でも分かるように、岐阜県の教員の資質や指導力の向上を期す事業は、きめ細かく行われている。そして、これまで述べてきたように、人事異動を教員資質向上の一環と位置付け、積極的に異校種間の人事異動や県内各地域にわたる広域の人事異動などを進めている。加えて、市町村教育委員会と連携しながら50校を超える学校を、研修校として設置し、「研修校派遣」による教員を派遣して鍛え、多くの優秀な人材を県内各地に配置してきた。こうした教員養成のシステムを長きにわたって継続させるなかで、岐阜県では地域に偏ることのない高い教育レベルを維持してきた。

一方、今日の岐阜県教育をながめると、こうした教員養成のシステムが大きな転機を迎えていると言わざるを得ない。例えば県財政の悪化により、学校では教職員旅費の削減が続いている。様々な講座への参加が従前のようにできなくなっており、必然的に校内研修重視の方向に舵をきらなければならないようになってきている。研修校は先に述べたように「研修校派遣者」の獲得が難しくなっているし、県や市町村の教育課題解決のための研究先進校としての弱さが指摘され、研修校の在り方が問われるようになってきている。加えて、経験豊かなベテラン教員の大量退職時代を迎えようとしており、岐阜県が創意工夫をしながら構築してきた教員育成システムによって育てた優秀な教員が、一挙に退職を迎えようとしている。これは同時に大量採用時代を迎えているということでもある。こうしたなかで、どのようにして、常に学ぼうとする意欲のある教師を育てていくかが、大きな課題となってきている。これまでの岐阜県における教師教育制度に、教職大学院をうまく位置付け、再構築していくべき時が来ているように思う。