

職務としての研修

教員の研修については、教基法第9条において次のように定められている。

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。

これに基づき教特法第21条では、「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。」とし、「研修を受ける機会が与えられなければならない。」（同法第22条）とされている。

初任者研修

初任者研修は、教特法第23条において、次のように定められている。

公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で指定する者を除く。）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践的な研修（以下「初任者研修」という）を実施しなければならない。

また、同条では、任命権者が「初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行う」指導教員を命じることが定められている。

このような規定に基づき、京都府では、初任者・新規採用者研修を次のように実施している。

<初任者研修（1年間）>

対象者	項目数・日数	
	勤務校研修	センター等研修
教諭（小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校）	52項目	20日

<新規採用者研修>

対象者	実施期間	項目数・日数	
		勤務校研修	センター等研修
養護教諭・栄養教諭	1年間（4月～3月）	15日（15項目必修）	16日
幼稚園教諭・保育教諭	6箇月間（4月～9月）	10日（11項目必修）	11日
実習助手・寄宿舎指導員	6箇月間（4月～9月）	6日（6項目必修）	9日
学校事務職員	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	8日
学校図書館司書	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	7日
学校施設管理職員	6箇月間（4月～9月）	必要に応じて	9日

中堅教諭等資質向上 研修

中堅教諭等資質向上研修は、教特法第24条において、定められている。京都府では、京都府総合教育センターにおいて、「中堅教諭等資質向上研修」として講座を開講している。

単位制履修制度

京都府総合教育センターの研修については、「単位制履修制度」を採用している。単位制履修制度は、教職員個々の意欲を大切にし、キャリアステージに応じた研修を計画的・継続的に受講できるようにすることを基本的な考え方としている。また、研修受講履歴を活用することで、今後の研修計画に生かしたり、計画的な人材育成につなげたりしている。教諭は60単位、事務職員は30単位を生涯にわたる標準的な単位数としている。

「新たな教師の学び の姿」

高度な専門職である教師は、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る義務を負っており、学び続ける存在であることが社会からも期待されている。

「新たな教師の学びの姿」として、

○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「主体的な姿勢」

○求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」

○新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」

○他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

が示されている。

令和3年中教審答申では、「一人一人の子供を主語」にし、「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」の充実を通じて、主体的・対話的で深い学びを実現するという学校教育の目指すべき姿を示しており、子供たちの学び（授業観・学習観）の転換を目指している。

個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、主体的・対話的で深い学びを実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題である。つまり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。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である。

「令和の日本型学校教育」を実現するためには、子供たちの学びの転換とともに、教師自身の学び（研修観）の転換を図る必要がある。

《参考資料》

- 「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（中央教育審議会 令和4年12月）
- 「『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）」（中央教育審議会 令和3年1月）
- 「令和7年度教職員研修計画」（京都府教育委員会 令和7年4月）