

フィンランドにおける新NCCの完全実施に伴う教育改革状況II — タンペレ地区における教師の研修システムを中心として —

○池野 正晴（和光大学）

1 はじめに

これまで、新National core curriculum（全国基礎学校教育課程基準，以下NCC）の完全実施に伴う教育改革状況として、フィンランドがめざすコンピテンス（教科横断型・汎用型能力）やプロジェクト型の「現象・事象ベースの学習」、プログラミング学習について発表してきた。

本発表では、その続きとして、タンペレ地区を対象に、地区化されたカリキュラムの現状及びその下での、教師の研修システムの改革状況について報告・考察する。

2 新NCC 下でのタンペレ市のカリキュラム

国の基準をもとに、各地区では、独自のカリキュラムを策定している。タンペレ市の場合も、同様である。1～6学年では、それぞれ1時間ずつ国の基準を上回っている。上回っている科目は、1・4学年では、環境学、2・3学年では算数、5学年では国語、6学年では美術となっている。また、タンペレ市の場合、市独自に、英語を1・2学年から各1時間ずつ実施している。

新しく「自由選択科目」についても設けることができることになっている。4・5・6年に、週1時間の時間が割り当てられている。内容として、家庭科（料理教室）、ボール遊び（バレーボール、バスケットボール、サッカー）、芸術関係、メディア、ダンスを設定している学校もあれば、プログラミング、体育、写真、技術、ライフスキル（木で船をつくる、火起こしで魚を焼く等）を設定している学校もあった。

3 教師の担当時間数と勤務時間数、研修時間数

勤務時間数は、授業担当時間数に教材準備の時間3時間が課せられている。

研修についても、最近では義務化されるようになり、3日間の研修が義務づけられている。参加形態は、自主参加が基本である。場合によっては、校務分掌の関係で、専門的な研修への参加を校長により要請される場合もある。

4 タンペレ地区における教員の研修システム

自治体が行う研修として、タンペレ地区ではタンペレ地区教職員能力発達センター（Osake）が担っている。当教職員能力発達センターは、タンペレ圏内、すなわち、タンペレ市及びその周辺の地域も含めての教師に対して研修計画を立てて、研修を行うセンターである。教師の職能関係の知識・能力を発展させる部署である。

対象となる教師の学校段階は、幼稚園から基礎教育、及び高校教育までをカバーするものである。対象となる教師の数は、約7～8000人規模である。

現在、一番力を入れている研修は、以下の通りであり、教師からの人気も高い。

- 評価のあり方（新NCCで強調されている「評価は連続的に常に行われなければならない」を具現する評価のあり方についての研修）

- 同時教育，協同教育のあり方（活動・文化の中の，同じ内容を，二人の教師で協同で，2つに分けて教えたり，あるいは，一緒に教えたりするやり方についての研修）
- 生徒福祉のあり方（いろいろな社会問題を抱えている子どもたちが増えており，そのような子どもたちにどのように対応したらよいかについての研修<ワークショップ型で実施>）
- 新しい教授のあり方（新しい学習のやり方として，一人ひとりを対象に授業を進めるのではなく，グループワークやペアワークでどのように授業を進めればよいか）
- I T（I C T）の活用のあり方（I T・I C Tをどういうふうに授業中に活用することができるかについての研修<どの教科でも重要なこととして>）

この他にも，汎用型能力（教科横断型能力）を意識した学習のあり方，現象・事象ベースのテーマ学習のあり方，コーディングやプログラミング学習のすすめ方等の研修も用意されている。

現象・事象ベースの，教科横断的なテーマ学習については，特に教科担任制の中学校段階で，教師同士の協力や教科同士の協力，教科を越えた実践が要求され，研修の必要性が高まってきている。また，教科横断的・汎用的コンピテンスやプログラミングなどは，教科のなかに入れることができなかつたために，その内容が別口として上乘せされ，教科を縦糸とすると，横糸として各教科に入り込んできたというイメージである。結果として，教科の内外において，教科の内容＋新内容という形になっている。その分，教師の負担感が高まっており，研修の必要を感じているようである。

5 研修システムにおける課題

教師の研修意欲の差が大きい。熱心に研究・努力している教員と，そうでない教員との間にかなり格差が生じており，そのことが子どもに対して影響を与えている。

フィンランドの場合，正規の教師は，「担当時間数＋数時間」だけ学校で職務にあたればよい。日本と異なり，1日8時間が勤務時間（拘束時間）とはなっていない。従って，その時間以外に，自ら進んで研修したり，教材研究したりしても，その分の報酬が払われるシステムとはなっていない。

勤務時間の考え方（俸給システム）は，基本的には，「教えている時間数分＋週に3時間（学校にいる時間）＋年間3日間の研修」となっている。このことが，教師の研修・訓練の障害になっていると言える。行政側も，予算措置が伴わなく，歯がゆい思いをしている。

今後は，勤務中に研修が受けられるような体制が望まれるところである。学校の勤務中に，ネット経由で，教職員全体で職場訓練（O J T）などができる方法や各学校での経験を，ネットワークを通じてシェアできるような仕組み，子どもたちが，別のクラスの活動などを見合うなどの形態も，センター内部の，研修の企画・検討の会議で検討されているところである。

6 おわりに

今後は，研修のシステムや内容について，「研修は，教師の自律性を保障するものとなっているか」，「教師の専門性を開発し，高めるものとなっているか」等の観点から検討していくことも必要である。本研究では，研修システムとして主に主催者側からの視点で調査した。重要なのは，それをもとに，受講者側がどう変わり，自律性・専門性・力量を高めたかということである。