
今後の「教職員の資質向上を図る 年次研修の在り方」に係る調査研究



埼玉県のマスコット「コバトン」



埼玉県立総合教育センター
Saitama Prefectural Education Center

教職員研修担当

平成 25 年度調査研究 今後の「教職員の資質向上を図る年次研修の在り方」に係る調査研究

1 はじめに

第 2 期教育振興基本計画（平成 25 年 6 月 14 日）では、我が国を取り巻く危機的な状況として①人口の急減（少子・高齢化）、②グローバル化の進展、③雇用環境の変容、④地域社会・家庭の変容、⑤格差の再生産・固定化、⑥地球規模の課題を挙げている。

時代の変化に伴い、教職員に求められる資質も変化している。学校規模の縮小、教員の年齢構成の二極化、教員構成の変化などの様々な教育課題に対応するためには、採用後も優れた指導力と使命感を兼ね備えた教職員の育成を着実に行うことが必要である。教職員一人一人のライフステージに応じ、時代や社会の変化に対応しながら、知識・技能を習得できるような研修を行っていくことが、今後、ますます求められている。

中央教育審議会答申において、教員は「教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。」としている。また、「これからの教員に求められる資質能力」として、（1）教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）、（2）専門職としての高度な知識・技能（①教科や教職に関する高度な専門的知識、②新たな学びを展開できる実践的指導力、③教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力）、（3）総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）」が挙げられている。（中教審答申 H24. 8. 28『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』）

一方、本県では、平成 25 年度教育行政重点施策の一つとして「教職員の資質向上」を挙げ、重点的な取組として、「教員の授業力向上」を図る教員研修の充実を示し、教職員の視野の拡大や意識の改革、教科、生徒指導、学級経営等における指導力の向上を図るため、実践的な研修を実施している。研修実施機関である県立総合教育センターにおいては、教員の授業力の向上を目指し、研修を進めている。

以上のようなことから、本調査研究では、第 2 期教育振興基本計画が提示している危機に対応するためには、教員研修の在り方を「教員の資質能力の向上」「ライフステージに応じた経験者研修」という視点から見直し、より効果ある研修へと工夫・改善していくことが必要であるとの課題意識をもち、研究を実施した。

6つの危機

- ①人口の急減（少子・高齢化）
- ②グローバル化の進展
- ③雇用環境の変容
- ④地域社会・家庭の変容
- ⑤格差の再生産・固定化
- ⑥地球規模の課題

2 研究の目的

本調査研究では、教員としての資質能力を高めるための研修内容や研修方法の工夫・改善を行い、教員研修をより充実かつ効果的なものとする 것을 目的とする。

（なお、ダイジェスト版では、管理職の研修ニーズと年次研修各層の研修ニーズを調査・分析し、管理職と教員の研修に対する意識の差異について明らかにする。）

3 研究の方法

- (1) 管理職へ「特に充実させたい研修内容」についての調査を実施し、管理職として充実させたい研修内容や意見を集約し、課題を分析する。

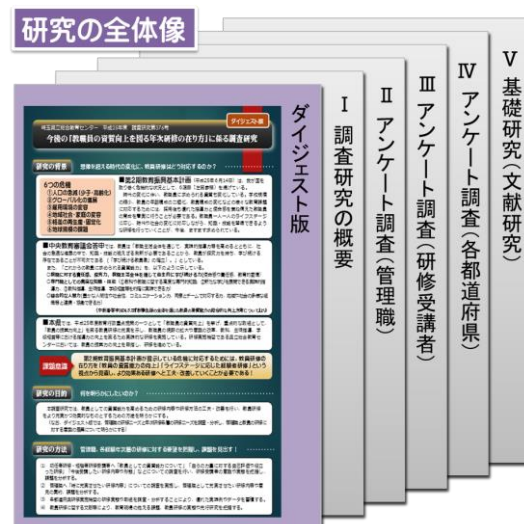
- (2) 初任者研修・経験者研修受講者へ「教員としての資質能力について」「自らの力量に対する自己評価や役立った研修」「今後受講したい研修内容や形態」などについての調査を実施し、研修受講者の意識や実態を把握し、課題を分析する。
- (3) 各都道府県研修実施機関の研修実態や取組を調査・分析することにより、優れた実践例やデータを蓄積する。
- (4) 教員研修に関する文献等により、教育現場の抱える課題、教員研修の実態や先行研究を把握する。

4 研究報告書の全体像

研究報告書は、以下のような構成でまとめた。

- (1) ダイジェスト版
- (2) 調査研究の概要
- (3) アンケート調査（管理職）
- (4) アンケート調査（研修受講者）
- (5) アンケート調査（各都道府県）
- (6) 基礎研究（文献調査）

なお、(3)～(5)については、以下のような内容でアンケート調査を実施した。



【管理職】 ※Ⅱアンケート調査結果を参照。

- ・管理職から見た「各経験者研修において充実させたい研修内容」
- ・各経験者研修、教職員研修全般において、日頃考えていること（自由記述）

【初任者研修・経験者研修受講者】 ※Ⅲアンケート調査結果を参照。

- ・「教員に求められる資質能力」についての自己評価
- ・各研修内容において、現在の自分自身の資質能力を、どうとらえているか
- ・「教員としての資質能力」をさらに高めたいと考える研修内容
- ・「教員としての資質能力向上を図る上でとてもためになった」と感じた研修内容（自由記述）

【各都道府県の研修実施機関】 ※Ⅳアンケート調査結果を参照。

- ・中教審答申の「これからの教員に求められる資質能力」で示された 3 つの要素と照らし合わせ、各都道府県で研修を実施するに当たり、力点を置いていること
- ・各都道府県の研修実態や特色ある取組
- ・今後の初任者研修・経験者研修における、3 つの要素を踏まえた研修計画と、その検討内容等

【その他】 ※Ⅴ基礎研究に係る分析・考察を参照。

- ・教員研修に関する文献により、教育現場の抱える課題、教員研修の実態や先行研究

5 研究の概要

(1) 研究の実施計画

月	内 容 等
5月～6月	・研究の趣旨説明 ・研究内容及び方向性、日程等確認
7月～9月	・研究の趣旨説明 ・アンケート調査の作成
10月～1月	・研究のまとめ、報告書の作成・役割分担 ・アンケート調査の実施・分析・文献研究
1月～3月	・アンケート調査の分析 ・文献研究 ・報告書の作成、完成

(2) アンケート調査（調査対象）

管理職、初任者研修・経験者研修受講者へのアンケートを実施し、「教員の資質能力」に関する意識や実態の把握・分析をする。

	管理職	初任者	5年経験者	10年経験者	20年経験者
小学校	61名	656名	555名	358名	79名
中学校	53名	441名	270名	121名	60名
高等学校	33名	282名	142名	98名	66名
合 計	147名	1379名	967名	577名	205名

※管理職については、小・中・高等学校長会の理事を対象とした。

※教員については、本年度の小・中・高等学校における研修受講者を対象とした。

(3) アンケート分析の視点

- (ア) 管理職は、教職員のライフステージにおいてどのような研修を充実させたいと考えているのか。
- (イ) 研修受講者は、どのような力量を高めたいと考えているのか。
- (ウ) 管理職と研修受講者の求める研修内容との間にどのようなギャップがあるのか。

(4) アンケート分析の視点

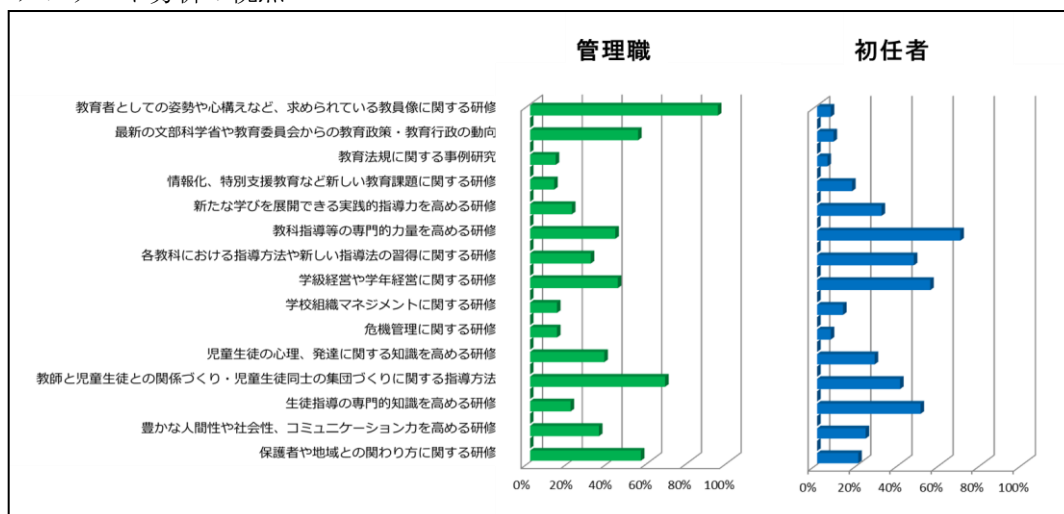


図1 管理職が「初任者」に対して充実させたいと考える研修と、初任者が力量を高めたいと考える研修

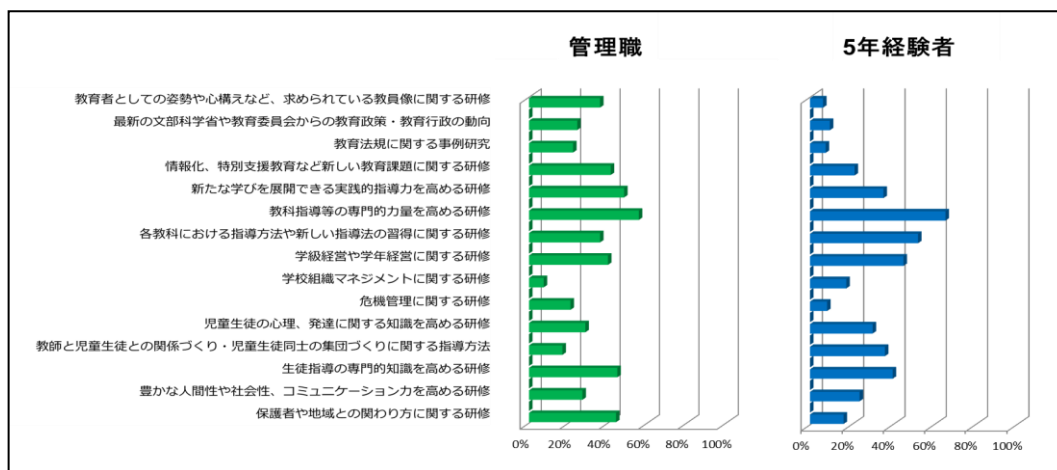


図2 管理職が「5年経験者」に対して充実させたいと考える研修と、5年経験者が力量を高めたいと考える研修

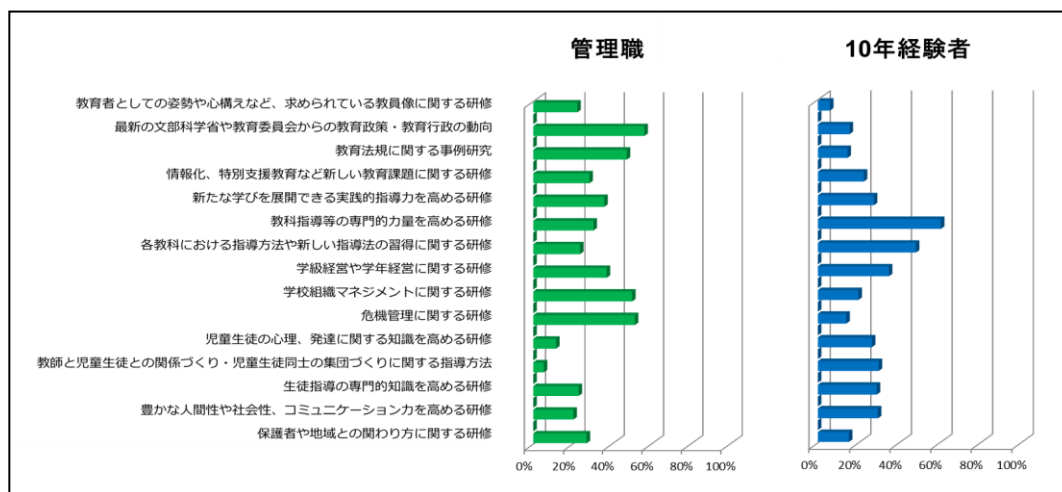


図3 管理職が「10年経験者」に対して充実させたいと考える研修と、10年経験者が力量を高めたいと考える研修

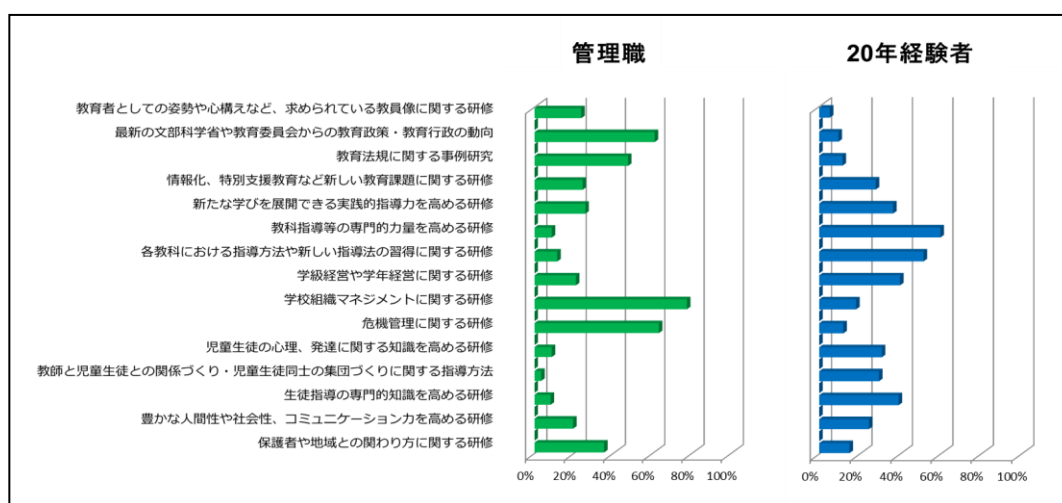


図4 管理職が「20年経験者」に対して充実させたいと考える研修と、20年経験者が力量を高めたいと考える研修

(5) 考察

ア 管理職は、初任者に対して「教育者としての姿勢や心構えなど、求められている教員像に関する研修」を強く期待し、早い時期にしっかり身に付けてほしいと考えている。しかし、初任者はすでに、自分には身に付いているととらえており、目の前の授業や担任業務に追われ、どちらかというと「教科指導」や「学級経営」に関する力を身に付けたいと望んでいるなど、両者のギャップはかなり大きい。

教員に対する県民の期待に応えるためにも、初任者のうちから身に付けることはもちろん、中堅教員もベテラン教員も初心に戻る意味でこの研修は大切である。ライフステージに応じた内容で逐次研修に取り入れていく必要があると考える。

イ 管理職は、初任・5 年経験者に対しては、教員としての基礎基本といえる「教科指導等の専門的力量を高める研修」「保護者や地域との関わり方に関する研修」を求めている。

ウ 10 年・20 年経験者に対しては、これらを求める割合が低くなる傾向が認められ、ライフステージに応じた力量形成を期待していることが分かる。

エ 研修受講者は、どの年代も「教科指導等の専門的力量を高める研修」を期待していることがうかがえる。

オ 管理職が、10・20 年経験者研修において充実させたい研修内容の上位 3 項目は、「最新の文部科学省や教育委員会からの教育政策・教育行政の動向」「学校組織マネジメントに関する研修」「危機管理に関する研修」である。一方、10 年・20 年経験者研修受講者は「教科指導と専門性」を高めたいと考えており、管理職が期待する研修内容との間にギャップがある。

カ 中堅教員は、若手教員に対する指導・支援、学校運営上の重要な担い手であり、資質能力の向上が期待されている。学校の組織力を一層強めるためにも、早い段階からこれらの 3 つの研修の充実と改善を行い、研修内容として取り入れる必要がある。

キ これからの経験者研修では、教員としての専門的力量の向上に関する研修の充実を図るとともに、各研修において大局的に教育界全体を見通す目と時流を見る目を育成し、学校運営参画の意識をもって個々の教員が成長できるよう、研修を通して啓発していく必要がある。

(6) 先進的な取組事例

以下の参考資料 1 は、各都道府県を対象に実施したアンケート調査より、これまでにない研修を実施している都府県の研修内容を、以下に報告する。

<参考資料 1>

●アンガーマネジメント <東京都>

アンガーマネジメントは、1970 年代にアメリカで始まったアンガー（イライラ、怒りの感情）をマネジメントする（上手に付き合う）ための心理教育です。アンガーマネジメントを学ぶことによって、自分自身の怒りを理解し、コントロールしたり、癒したり、ポジティブなものへ変換させたり、その要因や傾向を客観的に把握することで、衝動性が高まっても自分で抑制できるように習慣づけることでたくさんの変化が生まれ、感情がさらに豊かになり、職場での問題解決や、人間関係全般、自分の周りに関係するあらゆる物事に良い循環が生まれます。近年、保護者・児童生徒との人間関係のトラブルなどを背景に、注目が高まり、教員研修などへの導入も広がっています。

●B & S 研修（ブラザー&シスター研修）<岡山県>

B & S 研修では、「学習指導」等について、初任者が 10 年経験者から実践的なアドバイスを受けることや目標とする具体的教員像を描くことができます。また 10 年経験者は、若手教員の育成に関わることの意義や重要性を認識するとともに、自分の教育活動を振り返りながら、ミドルリーダーとしての意識を持ってこれからの教育活動を行うことも期待できます。

（岡山県総合教育センターより 一部抜粋）

●クロスセッションによる校外研修の活性化 <福井県>

「10 年後に目指す教員像」「事例研究」「授業実践」などのテーマで、初任者、5 経年、10 経年研修参加者を混ぜた少人数によるグループ協議を行い、校種・教科の枠組みにとらわれずに討論・意見交換を行うことで、教員一人ひとりが、多角的な視点を持った指導法を身に付けたり自ら抱えている課題や悩みを解決する糸口を見出すことで、自己研鑽の機会を作っています。

(教員研修の在り方検討会報告書より 一部抜粋) 福井県 平成 23 年 3 月

●キャリアデザイン <神奈川県>

これから教員としての「キャリア」をどのように形成し、発達させていくか、その設計図は今のところは空白です。将来、よりよい教員をめざすなら、3 年後、10 年後、20 年後の自分の姿を思い浮かべ、一つの目標として設定していくことが大切です。

「キャリア」を「デザイン」するとは、未来の自分の姿を描き、自分の人生における仕事の中身を自分で作り出していくということです。

研修では、「10 年後の自分」についてイメージし、次に、今の自分にできていることを考えながら、「10 年後の自分」になるために、これからすべきことを考えていきます。

(教員のためのキャリアデザインより 一部抜粋) 神奈川県総合教育センター 平成 25 年 3 月

6 成果と課題

教員に求められる資質能力は、教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力、専門職としての高度な知識・技術そして総合的な人間力である。

今まさに、大量採用時代を迎え、学校現場の変化の中で、一層豊かな人間性や社会性のある教員の質が求められている。本研究の成果を今後のより望ましい教員研修に活かすために、とりわけ年次研修のさらなる充実に向けて早急に見直し、より効果的で充実した教職員研修に向けて改善することが必要である。

(1) 成果

ア 管理職が充実させたいと考える研修内容と教員がさらに高めたいと考える研修内容を確認するとともに、課題を明らかにすることができた。

(ア) 初任者、5 年経験者ともに、「教科の専門性」、「保護者や地域との関わり」、「児童生徒との関わり」等をさらに高めたいとしている点は、概ね期待どおりである。しかし、「教育者としての姿勢や心構え」については、管理職と初任者の間には大きなギャップがある。

(イ) 10 年経験者、20 年経験者については、高めたい内容として「教科指導」、「生徒指導」等の項目が高い。一方、管理職は、「国や県の動向や施策を知ること」、「教育法規の事例研究」、「組織マネジメント」、「危機管理」等を求めている、双方にギャップがある。

イ 各都道府県へのアンケートにより、教員研修における現状、研修実態や取組の把握と分析など、特色ある研修内容や優れた実践例やデータを蓄積することができた。

ウ 教員研修に関する文献により、教育現場の抱える課題、教員研修の実態や先行研究を把握できた。

(2) 課題

ア ライフステージに応じた今後の教師像を明らかにする

研修受講者のアンケート調査だけではなく、機会を捉え、管理職対象のアンケート調査も継続して実施・検証し、管理職が求めるライフステージに応じた研修内容について考えていく必要がある。

イ 研修体系の見直し

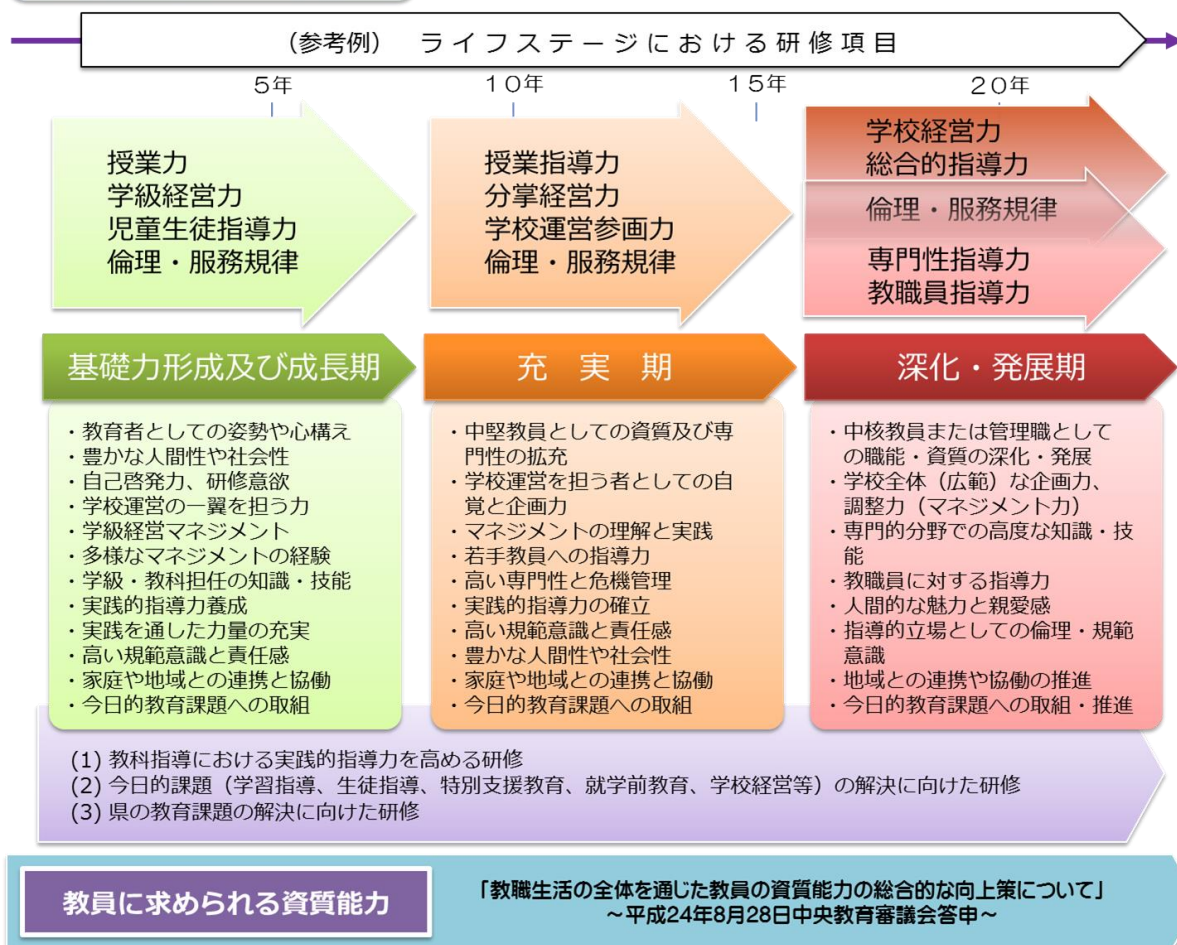
社会の変化、時代の要請に対応するため、本県の教育振興基本計画を基盤とし、教員の経験や職務等ライフステージに応じた研修体系の抜本的な見直しをする必要がある。

ウ 研修内容の改善

本研究により「教員の資質向上を図る年次研修の在り方」について検討したが、今後は、各研修の内容を精査し、それぞれの研修目的に応じた内容と関連を図った研修を進めていく必要がある。

- (ア) 初任者については、「教育者としての姿勢や心構え」、「教科指導」、「児童生徒との関わり」と並んで、学級経営と関連づけた「マネジメント」、「危機管理」の視点を持った児童生徒への対応の仕方（健康観察等）の研修を取り入れていく必要がある。
- (イ) 中堅教員、ベテラン教員については、「連携・協働」、「校務運営に積極的に関わる」等の啓発、「教育法規の事例研究」、「マネジメント」、「危機管理」などの研修をライフステージに応じた内容にして取り入れていく必要がある。また、「教科指導と専門性」を一層高めたいという思いがうかがえるが、若手教員への助言・支援や学校運営上の重要な役割をしているという意識を喚起する研修も必要である。
- (ウ) 各都道府県の特徴ある研修内容や本県学校管理職の提言、研修受講者の感想・意見を参考にし、実施に向けて改善できるものから順次取り入れていく必要がある。

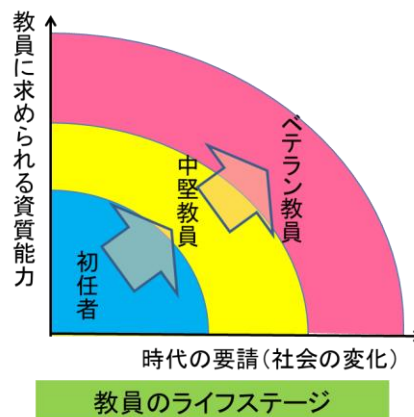
学び続ける教師像の確立



7 おわりに

教員の年齢構成が大きく変わり、年を追って中堅・ベテラン層の教員が確実に減少する。従来の教員の経験年数に応じた研修では、学校教育を充実・発展させることが難しくなり、時代の変化や教員の年齢構成を踏まえ、教員研修を再構築する必要に迫られている。研修実施機関も学校管理職もこれまでのような考えで人材育成を考えるのではなく、早い時期からの学校運営参画の意識を持たせる方向で研修を進めることが必要となっている。

急激な社会の変化の中で、時代が求める人材の変化は無視できない。中教審答申では、社会の変化、時代の要請、そして教職員のライフステージに合わせた教員研修の実施を求めている。子供たちにとって、教員は成長モデルであり、「次代を創造できる人材の育成」という役割を担う教員の資質向上は、これまで以上に重要である。学習指導だけではなく、人間関係づくり、コミュニケーション力の育成を重視した研修内容や研修形態について早急に研究を深め、時代の変化に対応できる研修体系・研修内容・実施体制を整備する必要がある。



※参考・引用文献

- ・「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」 中央教育審議会 平成24年8月28日
- ・「未来志向の教育デザインー通常学級における特別支援教育の視点に立った学級経営ー」 学苑社 2013年2月15日
- ・「国立教育政策研究所紀要 第141集 特集：人口減少下の学校の規模と配置」 国立教育政策研究所 平成24年3月
- ・「平成22年度 東京都教職員研修センター紀要 第10号」 東京都教職員研修センター 平成23年3月
- ・「学校教育研究所年報 社会の変化に対応する学校教育 57」 一般財団法人学校教育研究所 平成25年6月28日
- ・「教員研修の手引きー効果的な運営のための知識・技術ー」 独立行政法人教員研修センター 平成24年3月
- ・「第2期教育振興基本計画」 文部科学省 平成25年6月14日
- ・「学習する学校ー子ども・教員・親・地域で未来の学びを創造するー」 ピーター・M・センゲ著 リヒテルズ直子訳 英治出版 平成26年1月31日
- ・「教員研修の在り方検討会報告書」 福井県 平成23年3月
- ・「教員のためのキャリアデザインより 一部抜粋」 神奈川県総合教育センター 平成25年3月