

群 教 七	E04 - 06
	平 18.232集

教員の資質能力向上に関する調査研究

- 教員に求められる資質能力の明確化とその伸長策具体化の視点 -

（研究の概要）

本調査研究は「群馬の教員の資質能力向上」を目指し、教員の資質能力向上に関する各種答申や文献、県内教員の意識、総合教育センター研修講座及び市町村教育研究所主催の研修の実態等を調査し、教員の資質能力伸長策の視点を提言するものである。具体的には、群馬の教員に求められる資質能力を明らかにし、さらに学校及び総合教育センターなどの研修機関における資質能力の伸長策を具体化する視点を明らかにした。

今、教員に求められる資質能力

本県の教職員研修は、「ぐんま教職員ステージアップシステム」に基づいて実施されている。これは、平成13・14年度に設置した「教員の資質向上を考える懇談会」において県内有識者や学校現場からの意見を受けて構築され、平成15年度から導入されている。その後、平成17年度の総合教育センター改革に伴い、一部見直しを行った。

今日、特色ある学校づくりや信頼される教員が強く求められている。こうした中、学校評価システムによって、各学校は羅針盤を作成し、内外の評価を経て、その情報を積極的に公表・報告するなどして、保護者や地域住民と連携・協力しながら教育の質の向上を図っている。

また、新しい人事評価制度の導入によって、一人一人の教員が目標管理と業績評価を行いながら、職能成長や能力開発を図ったり、自己啓発の促進を図ったりするのである。

その他、優秀教員の表彰等の取組や県立学校教員人事希望表明制度、いわゆる指導力不足教員に対する継続的な指導・研修の取組などもある。さらに、「今後の教員養成・免許制度のあり方について（答申）」（平成18年7月、中央教育審議会）を受け、教員免許更新制の具体的な検討も始まる。

これらの取組は、平成17年10月26日、中央教育審議会の「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」で示された、新しい義務教育の姿を具現化することにつながるものである。すなわち、「学校力」を強化し、「教師力」を強化し、それを通じて、児童生徒の「人間力」を豊かに育てることを目指すのである。この視点は、義務教育の延長線上に位置付く高校教育においても同様であると考ええる。

このように見てくると、教員が主体的に自らの資質能力の向上を図ることが一層強く求められていることが分かる。そして、教員の資質能力の向上を支える研修機会をどのように創造するのか

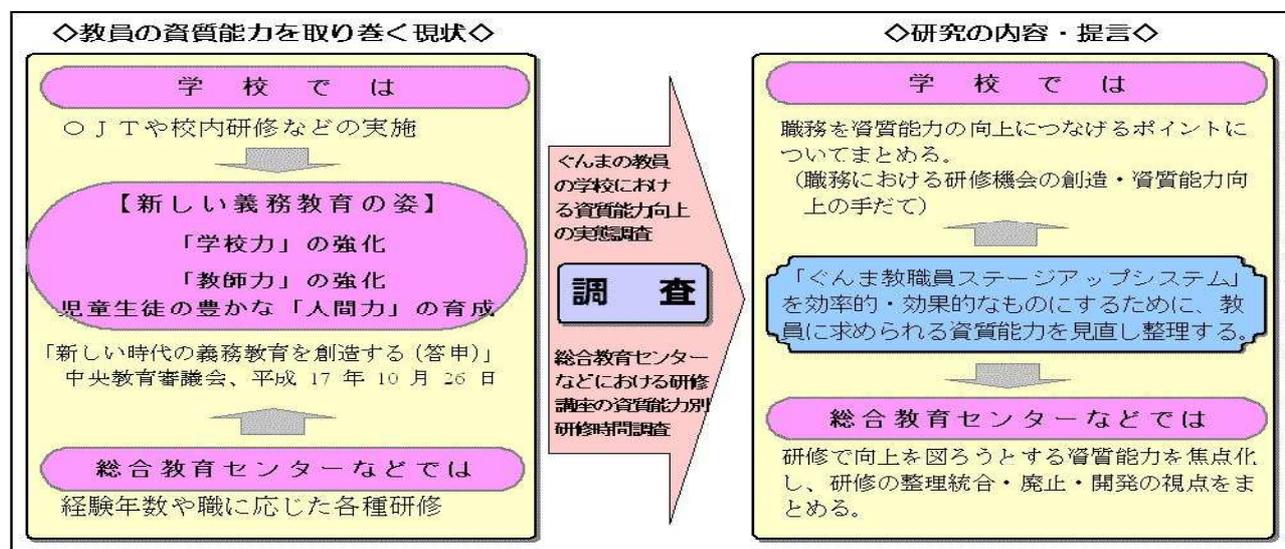


図1 研究構想図

や、教員の資質能力の伸長策をどのように具体化するのかなどの視点を明らかにすることは重要である。

しかし、多忙感の強い学校現場の状況から、「『教員のゆとり確保』のための調査研究」(平成18年3月、群馬県教育委員会)では、教員のゆとり確保のために、会議・研修等の見直しを求めている。このことは、総合教育センターなどの研修機関に対しては、研修内容や方法をさらに精査し、効率的・効果的な研修の提供を迫るものである。また、学校に対しては、学校評価システムや新しい人事評価制度を視野に入れ、職務と資質能力の関係を踏まえたOJT(On the Job Training 職場研修、実地研修)が十分に機能するような工夫を強く求めるものである。

そこで、新しい時代の教育を創造する視点から、現在求められている教員の資質能力を明らかにし、学校や研修機関における資質能力の伸長策を具体化するため、教員の資質能力向上に関する調査研究を行い、前ページ図1のとおり提言したい。

群馬の教員に求められる資質能力

あるべき教員像やその要素、教員の資質能力の規定は諸説ある。特に教員に求められる資質能力の到達目標は曖昧である。

そこで、本研究を進めるにあたり、「ぐんま教職員ステージアップシステム」で掲げる資質能力を基に改めて教員の資質能力をとらえた。

1 「ぐんま教職員ステージアップシステム」で掲げる教員の資質能力

「ぐんま教職員ステージアップシステム」では、教員の資質能力として、「教育課程企画経営能力、マネジメント能力、継続的な自己教育力、危機管理能力、変化に対応できる適応力、処理能力、課題解決能力、教科等の知識・技能、確かな実践的指導力・高い専門性、児童生徒に対する深い教育的愛情、豊かな人間性・社会性、対人関係能力、コミュニケーション能力、倫理観・使命感、協調性、協力性」を掲げている。

2 「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」(平成17年10月、中央教育審議会)で示された資質能力答申では、「人間は教育によってつくられると

言われるが、その教育の成否は教師にかかっているとんでも過言ではない。国民が求める学校教育を実現するためには、子どもたちや保護者のもとより、広く社会から尊敬され、信頼される質の高い教師を養成・確保することが不可欠である。」とし、優れた教員の条件を次のように示している。

教職に対する強い情熱	
教師の仕事に対する使命感や誇り	
子どもに対する愛情や責任感	
常に学び続ける向上心	など
教育の専門家としての確かな力量	
子ども理解力	
児童・生徒指導力	
集団指導の力	
学級作りの力	
学習指導・授業作りの力	
教材解釈の力	など
総合的な人間力	
豊かな人間性や社会性	
常識と教養	
礼儀作法をはじめ対人関係能力	
コミュニケーション能力	
教職員全体と同僚として協力していくこと	など

3 本研究における教員の資質能力

本研究では、「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」(平成17年10月、中央教育審議会)を踏まえ、教員に求められる資質能力を、「教職に対する強い情熱」、「教員としての専門的力」、「総合的な人間力」を3本の柱とし、その要素を15資質能力ととらえた。(表1)

これは、「群馬県教育委員会が求める教師」(群馬県教育委員会)や、「養成と採用・研修との連携の円滑化について(第3次答申)」(平成11年12月、教育職員養成審議会)、さらには各都道府県教育委員会が公表している「求める教師像」について比較調査し考察したものである。

学校における職務を通じた資質能力の向上

1 基本的な考え方

(1) 学校におけるOJTの可能性と問題点

「教師は現場で成長する」と言われるように、従来から校内研修や校内研究と称される研修機会は重視されてきた。学校におけるOJTの特徴は、実務能力、職務遂行能力を向上させるための実践的教育である、個人の意欲や能力に応じた個

表1 群馬の教員に求められる15資質能力

教職に対する強い情熱
強い使命感（教員の仕事の重要性を自覚し、その自覚に基づいて行動しようとする意識）
高い倫理観（教育者として誰からも信頼される正しい行動意識）
教育的愛情（児童生徒一人一人の成長を深く願う心情）
継続的な向上心（教員として常に向上しようとする意欲・態度）
教員としての専門的力量
児童生徒理解力（児童生徒の実態や発達について理解する力）
学習指導力（児童生徒が分かる授業をつくるための指導技術）
生徒指導力（児童生徒の心を育てる力）
マネジメント能力（児童生徒一人一人の力を伸ばす経営を行う力）
課題解決能力（指導上の課題を解決したり、新しい教育課題に適切に対応する力）
危機管理能力（安全で平穏な学校生活を守る力）
総合的な人間力
豊かな人間性（人間として・教師として望ましい有り様）
常識・教養（社会の常識や教養をわきまえて行動しようとする意識）
協調性・協力性（力を合わせ、互いに助け合おうとする意識）
対人関係能力（他人との関係を円滑に築き、信頼関係を構築する力）
コミュニケーション能力（相手の思いを正しく受け止め、自分の思いを適切に伝える力）

性尊重の教育である、必要な場面で必要な人に必要な量だけを教育する、職場や業務に独特の知識や技能を伝承し改善・向上させる、などととらえることができる。

しかし、学校におけるOJTを実施する上での問題点も指摘されている。例えば、教員全体の参加を保障する時間的なゆとりが十分ではない、

価値観の多様化に伴い教員の共通理解が得にくく意欲が高まらない、「鍋ぶた構造の組織」と言われるように指導者となる教員が多くなり研修や研究の推進が円滑に行われず、などである。

このようなことから、校内研修担当者を対象とする研修では、教員の研修意欲を高め効率的・効果的に校内研修を推進する工夫が協議されてい

る。また、管理職が学校におけるOJT推進のリーダーとしてどのようにかわるのかや校務分掌の工夫、いわゆるミドルリーダーの養成や具体的な取組にかかわる研修や研究も進められている。

こうした中、本調査研究では、「鍋ぶた構造の組織」のよさを生かし、特別な研修場面に限定せず、いつでも、誰でも、どこでも教員の資質能力を向上させる取組として、「学校における職務を通じた資質能力の向上」という視点に着目し、研究を進めることにした。

(2) 学校における職務とそれを支える資質能力

ア 学校における職務

教諭の職務について、新しい人事評価にかかわ

る「教職員人事評価の手引」(平成18年3月、群馬県教育委員会)では、次のように示している。

学習指導(教科指導、道徳指導、総合的な学習の時間の指導 研究・研修も含む)
 学習外の指導(特別活動(学級活動、児童会活動、生徒会活動、クラブ活動、学校行事)、生徒指導、進路指導、部活動指導 研究・研修も含む)
 学校運営(学級・学年経営、校務分掌、保護者や地域住民との連携 研究・研修も含む)
 周囲の教職員への支援・協力

本研究では、学校における職務を通じた資質能力の向上の視点から、職種ごとの職務分類を基に、中心的な職務場面を考慮し、以下の7つに分類して考えることとした。

- | | |
|------------------|-------------|
| (ア) 学習指導 | (イ) 学校行事 |
| (ウ) 生徒指導 | (エ) 学年・学級経営 |
| (オ) 会議 | (カ) 校内研修 |
| (キ) 保護者・地域住民との連携 | |

イ 職務と資質能力の関係

教員の中心となる職務は学習指導である。例えば、学習指導を遂行するためには、「学習指導力(児童生徒が分かる授業をつくるための指導技術)」が大きくかかわっている。また、児童生徒の実態をとらえ学習指導を充実させるためには、「児童生徒理解力(児童生徒の実態や発達について理解する力)」が必要である。あるいは、「教育的愛情(児童生徒一人一人の成長を深く願う心情)」や「強い使命感(教員の仕事の重要性を自覚し、その自覚に基づいて行動しようとする意識)」、「継続的な向上心(教師として常に向上しようとする意欲・態度)」も関与している。

もちろん、教員の職務には15資質能力のすべてがかかわっているのであるが、職務を通して資質能力の向上を図るには、職務に応じた中心となる資質能力をとらえることは重要であると考えられる。

(3) 一日の職務で育つ資質能力

教員の一日の職務を通して、具体的な教育活動に伴い、どのような資質能力の伸長が可能なかを考察した。(表2参照)

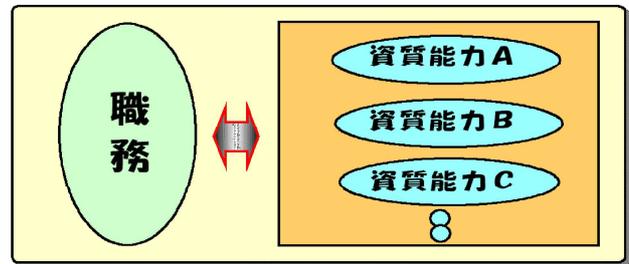


図2 職務と資質能力の関係

ここで留意したことは、以下の点である。

職務や具体的な教育活動に伴う資質能力をできるだけ限定的にとらえる。

一日の職務の流れを踏まえて具体的な教育活動を列挙する。

職務や具体的な教育活動と資質能力の向上のかかわりができるだけ明確になるようにする。

表2 教師は現場で成長する！学校の1日の職務で育つ資質能力(例)

職務	教育活動	身に付く資質能力	伸長される観点
学習指導		強い使命感	児童生徒が意欲的に学習に取り組んだり、学習能力が向上したりする場面を通して、教員としての職責の重さややりがいを感じることができる。
		教育的愛情	児童生徒のよさを把握し、一人一人が活躍できるよう、指導内容や方法を工夫することを通して、児童生徒を大切に「分かる授業」の推進に取り組むことができる。
		学習指導力	児童生徒の実態に応じた適切な指導計画の作成、個に応じた分かりやすい学習活動の展開、的確な評価に基づいた指導の改善により、授業力を向上させることができる。
		児童生徒理解力	児童生徒のものの見方や考え方、各教科領域における興味・関心、思考力、技能・表現、知識・理解などの能力について理解することができる。
		継続的な向上心	児童生徒の、生き生きとした活動や分かったときの喜び、できないことができるようになった時の充実感などに触れ、さらに指導力を向上させようという気持ちになることができる。

学校行事	儀式以外の各学校行事	児童生徒理解力	学校行事における様々な活動を通して、児童生徒のもつよさや得意分野、多面的な能力について理解することができる。
		生徒指導力	学校行事における様々な場面に応じて、児童生徒一人一人に必要な指導について考え、適切な指導を適切なタイミングで行う能力を高めることができる。
		協調性・協力性	同僚と一緒に学校行事の準備・運営を行う上で協調・協力することにより、質の高い教育実践を行い、指導の成果を実感できることや、仕事の負担感が軽減されることを理解することができる。
	 儀式的行事	常識・教養	来賓や地域の方々など、外部の人とのかかわりを通して、社会人としての接遇について自分の振る舞いをふり返ることができる。
		対人関係能力	来賓や地域の方々など、外部の人とのかかわりを通して、挨拶、会釈、お辞儀など、礼儀作法について考え、ふり返ることを通して正しい方法を身につけることができる。
生徒指導	授業	生徒指導力	授業中に、児童生徒の自己存在感を育成したり、共感的な人間関係を育成したり、自己決定の場を与えたりするような展開を工夫する力を伸ばすことができる。
	 給食 清掃指導 等	児童生徒理解力	児童生徒の仕事への取組を、共に活動しながら観察することを通して、一人一人の仕事进行处理する能力や、仕事に取り組む意欲について理解することができる。
		生徒指導力	仕事の大切さを理解させ、児童生徒が自ら仕事に取り組めるように指導する場面において、生徒指導力の向上を図ることができる。
学年・学級経営	朝の会 帰りの会	児童生徒理解力	連絡帳による家庭からの連絡や一日の感想の発表などを通して、児童生徒の前日の家庭での様子やその日の学校での出来事、思っていることや考えていることについて理解することができる。
	休み時間	児童生徒理解力	児童生徒の過ごし方を観察することを通して、友人関係や、興味のあるもの、運動能力など子どもを広く理解することができる。
	学年会議 空き時間 など	マネジメント能力	学年・学級経営について、組織マネジメントの手法を活用し教師間で話し合ったり、管理職や主任から助言されたりして、自分の経営について見直したりすることができる。
	生活全般	対人関係能力	児童生徒と思いやりの心をもつて接することにより、良好な人間関係を築くことができる。
会議	 職員会議 学年会議	強い使命感	管理職や主任から教育公務員としての職責の重さについての話を聞いたり、自分の考えを話したりすることを通して、仕事への強い思いをもつことができる。
		継続的な向上心	様々な職務にかかわる話し合いを通して各自の役割を理解すると共に、他の教員から学ぶ姿勢をもつことができる。
		課題解決能力	様々な議題に対する意見交換から、自分の指導を常にふり返り、課題を見だし、管理職や同僚の助言をもとに解決を図ることができる。
		豊かな人間性	様々な話し合いを通して、管理職や同僚の多様な人間性に触れ、人間性を高めることができる。
		コミュニケーション能力	児童生徒の話を受容的に聞いたり、実態に応じて適切に話したりする方法を管理職や主任・同僚の助言から学び、実際の指導に活用することができる。
校内研修	校内研修	継続的な向上心	様々な研修を通して、指導力が向上する喜びを感じるとともに、さらに指導力を向上させ、よりよい指導を行おうという意欲をもつことができる。
		教育的愛情	人権教育にかかわる研修などをもとに、児童生徒一人一人の人権に配慮した言動をとることができる。

	学習指導力	研究授業や指導案検討、授業研究会や様々な指導法の研究会などを通して、理論と実践を結びつけた指導力の向上を図ることができる。	
	マネジメント能力	組織マネジメントなどについての基本的な理論や手法を学び、有効な経営の方法を身に付けることができる。	
	課題解決能力	社会や子どもの変化から生じる新しい教育課題に関する研修を通して、適切に対応していく力を身に付けることができる。	
	危機管理能力	学級、学校、地域社会などのあらゆる場面における危機管理について学び、適切に対処する方法を身に付けることができる。	
	常識・教養	P T A セミナーなどの講演会や、校内研修における外部講師を活用した「マナーアップ研修会」などを通して、一般常識を身に付けたり教養を高めたりすることができる。	
保護者・地域住民との連携 	家庭訪問 保護者会 教育相談 など	強い使命感	保護者の子どもへの愛情と、学校・教師への信頼や強い期待を感じることを通して、職責の重さを理解することができる。
		協調性・協力性	積極的に P T A 活動に参加することを通して、子どものよりよい成長のために、家庭や地域と協力しようとする意欲や態度を養うことができる。
		生徒指導力	教育相談の基本的技能（傾聴、受容、繰り返し、感情の反射・明確化）を身に付け、相談者の気持ちに寄り添う教育相談を行うことができる。
		危機管理能力	保護者からの様々な訴えに対して、管理職や主任と連絡を取りながら、適切に対処し、信頼を得ることができる。
		豊かな人間性	教員以外の方々と積極的にかかわりをもつことを通して、多様な人間性に触れ、自分の人間性の幅を広げることができる。
		対人関係能力	正しい礼儀や言葉遣い・身だしなみ等を意識して保護者と接することを通して、信頼関係の構築に役立つことを理解することができる。
		コミュニケーション能力	保護者との様々な対話の中で、相手の立場を尊重して話を聞いたり、自分の考えを論理的に伝えたりする力を身に付けることができる。

2 教員の資質能力向上の意識

教員の資質能力向上にかかわり、教員がどのように意識しているのかについて、県内教員への調査を行った。

- ・ 男女別比率（男性63%、女性37%）
 - ・ 年齢別比率（40才以上60%、40才未満40%）
- 調査時期
- | | |
|---------|----------|
| 聞き取り調査 | 平成18年11月 |
| アンケート調査 | 平成18年12月 |

ねらい

教員の資質能力向上にかかわり、以下の2点について、教員の意識をとらえる。

教員の職務を充実させるために必要な資質能力は何か。

学校において、教員の資質能力の向上を図る手だては何か。

調査方法と調査対象

聞き取り調査 13名

県内小中学校の校長、教頭、教務主任、学年主任、生徒指導主事、校内研修主任

アンケート調査 109名

県内小中学校の一般教諭（各種主任を含む）、センター長期研修員、特別研修員

- ・ 校種別比率（小学校52%、中学校48%）

今回のアンケート調査は、総合教育センター研修員を中心とした県内教員に行った。調査対象としては少数であり、限定的ではあるが、十数年の教員経験において、自らの資質能力向上の経緯を振り返ることが可能な教員である。したがって、これらの調査対象から得られる調査結果は、群馬の教員の「学校における職務を通じた資質能力の伸長策」についての具体的な視点を提言することが可能であると考えた。

(1) 職務と資質能力の関係

ア 職務に必要な資質能力

各職務ごとに求められる資質能力を、県内教員に各自の言葉（自由記述）で記入してもらった。

そして、その結果を「センター15資質能力」に当てはめ集計した。図3は、7つの職務分類のうち一例として「学年・学級経営」を充実させるために必要な資質能力を、図4は、7つの職務ごとに必要な資質能力を合計したものである。

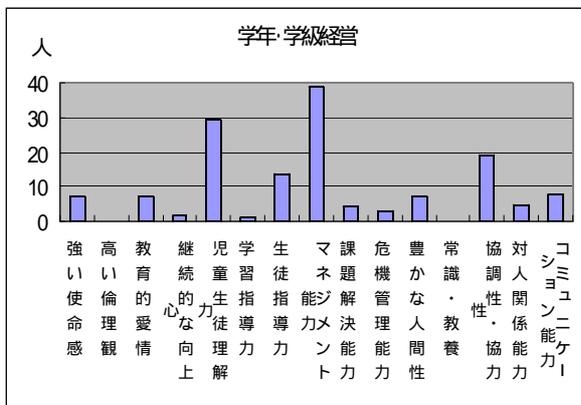


図3 7つの職務別結果より学年・学級経営を充実させるために必要な資質能力を例示したもの

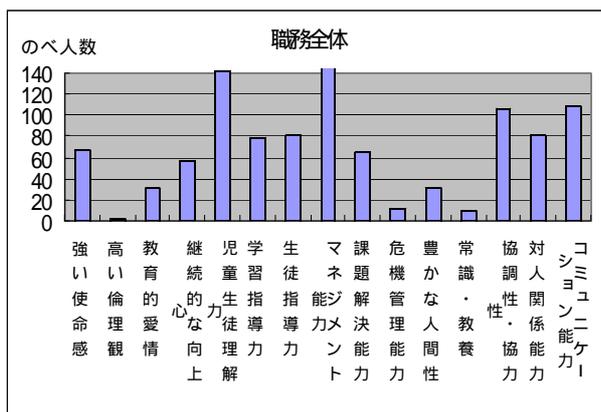


図4 7つの職務全体を充実させるために必要な資質能力

図3から、「学年・学級経営」にかかわる中心的な資質能力を「マネジメント能力」「児童生徒理解力」「協調性・協力性」などとする教員の意識が明らかになった。同様に、他の職務にかかわる中心的な資質能力が明らかになった。(次ページ表3参照)

図4から、県内の教員はすべての職務を充実させるために、今回掲げたほとんどの資質能力を必要としていることが分かった。

なお、「高い倫理観」については回答がほとんどなかった。これは職務を充実させる上で直接必要な資質能力というとならえがされなかったためであろうが、教員に必要な資質能力であることは明らかである。

イ 教員の置かれた状況と求める資質能力
次に、調査対象を「校種別(小学校・中学校)、性別(男・女)、年齢別(40才以上、40才未満)」に分け、7つの職務ごとに分析した。図5は、項目別分析のうち「学年・学級経営を充実させる資質能力(年齢別比較)」を例示したものである。

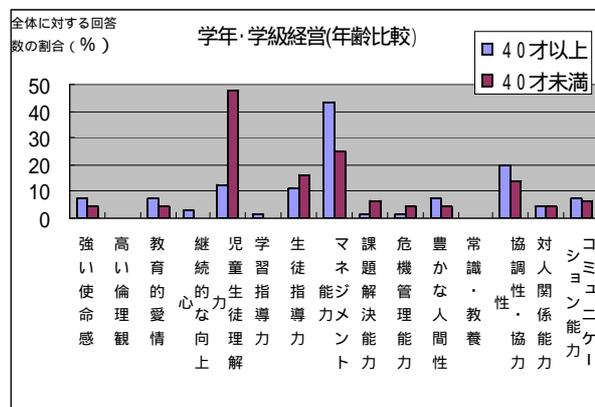


図5 学年・学級経営を充実させるために必要な資質能力(年齢比較)

図5からは、以下の2点が特徴として伺えた。

40才以上の教員は、自らが学年主任として学年・学級経営のリーダー的存在であることが多く、学年組織の運営にかかわる関心が高くなり、学年・学級経営を充実させるためには、「マネジメント能力」の向上が必要であると考えている割合が高い。

40才未満の教員は、学年スタッフとして学年主任の指導・助言を得ながら学年経営への参画や学級経営にかかわる関心が高くなり、学年・学級経営を充実させるためには、「児童生徒理解力」の向上が必要であると考えている割合が高い。

このように、個々の教員の置かれた状況により、必要と考える資質能力が異なってくるのが、確かめられた。つまり、個々の教員の置かれた状況により、向上が期待される資質能力も異なるということになる。

以上のことから、学校においては、本研究で掲げた資質能力を、各自の置かれた状況にあわせてバランスよく向上させていくことが必要になる。

以下その他の職務についても、教員の置かれた状況別の分析をした結果を次ページ表3に示す。

表3 学校における職務を充実させる中心的な資質能力、及び教員の置かれた状況別分析結果

職務	職務を充実させる中心的な資質能力	教員の置かれた状況別分析で見られた特徴
学習指導	「学習指導力」 「児童生徒理解力」 「継続的な向上心」 「強い使命感」	「女性教員」は「男性教員」に比べ、「学習指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。 「小学校教員」は「中学校教員」に比べ、「学習指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
学校行事	「マネジメント能力」 「生徒指導力」 「協調性・協力性」 「児童生徒理解力」	「女性教員」は「男性教員」に比べ、「生徒指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
生徒指導	「児童生徒理解力」 「生徒指導力」 「協調性・協力性」 「対人関係能力」 「コミュニケーション能力」	「40才未満の教員」は「40才以上の教員」に比べ、「児童生徒理解力」や「生徒指導力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
学年・学級経営	「マネジメント能力」 「児童生徒理解力」 「協調性・協力性」 「生徒指導力」	「40才未満の教員」は「40才以上の教員」に比べ、「児童生徒理解力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。 「40才以上の教員」は「40才未満の教員」に比べ、「マネジメント能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
会議 (職員・学年)	「マネジメント能力」 「コミュニケーション能力」 「協調性・協力性」 「課題解決能力」 「強い使命感」	「女性教員」は「男性教員」に比べ、「協調性・協力性」「対人関係能力」「コミュニケーション能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
校内研修	「課題解決能力」 「継続的な向上心」 「マネジメント能力」 「強い使命感」	「小学校教員」は「中学校教員」に比べ、「向上心」や「マネジメント能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。 「40才未満の教員」は「40才以上の教員」に比べ、「課題解決能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。
保護者・地域住民との連携	「コミュニケーション能力」 「対人関係能力」 「協調性・協力性」 「強い使命感」	「女性教員」は「男性教員」に比べ、「協調性・協力性」や「対人関係能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。 「40才未満の教員」は「40才以上の教員」に比べ、「コミュニケーション能力」の必要性を強く感じている傾向が見られる。

(2) 資質能力向上の手だて

各資質能力を向上させる手だてについても県内教員に意識調査を行った。「過去に資質能力が向上したと実感したときの経験」をアンケート調査し、各資質能力の向上を実感したときの手だてを集計したところ、図6に示すとおり11の内容にまとめられた。

図6より、資質能力の向上を実感するときには、「日々の職務経験から自己啓発」や「主任や同僚からの助言」が効果的であることも分かった。また、「各種研修会参加」については、「教員としての専門的力量」に属する資質能力の向上に成

果をあげていることも分かった。

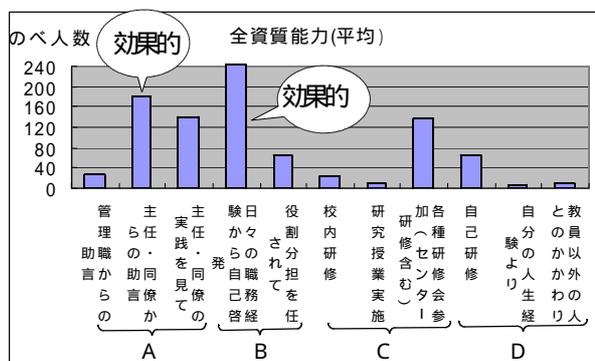


図6 各資質能力を向上させる手だて

総合教育センターなどにおける研修を通じた資質能力の向上

- 1 総合教育センターにおける資質能力別研修時間
 総合教育センターにおける研修講座について、どのような資質能力の向上を目指した研修がどの位の時間実施されたかを調査した。
 総合教育センターにおける研修講座では、講義

や演習、協議など、一日が複数の研修によって構成され、さらにこれが複数日にわたって行われることがある。

本調査では、各研修講座の研修について、主な資質能力を一つ割り当てることによって、各資質能力の向上に費やした研修時間を調査した。

集計・分析した結果は以下のとおりである。

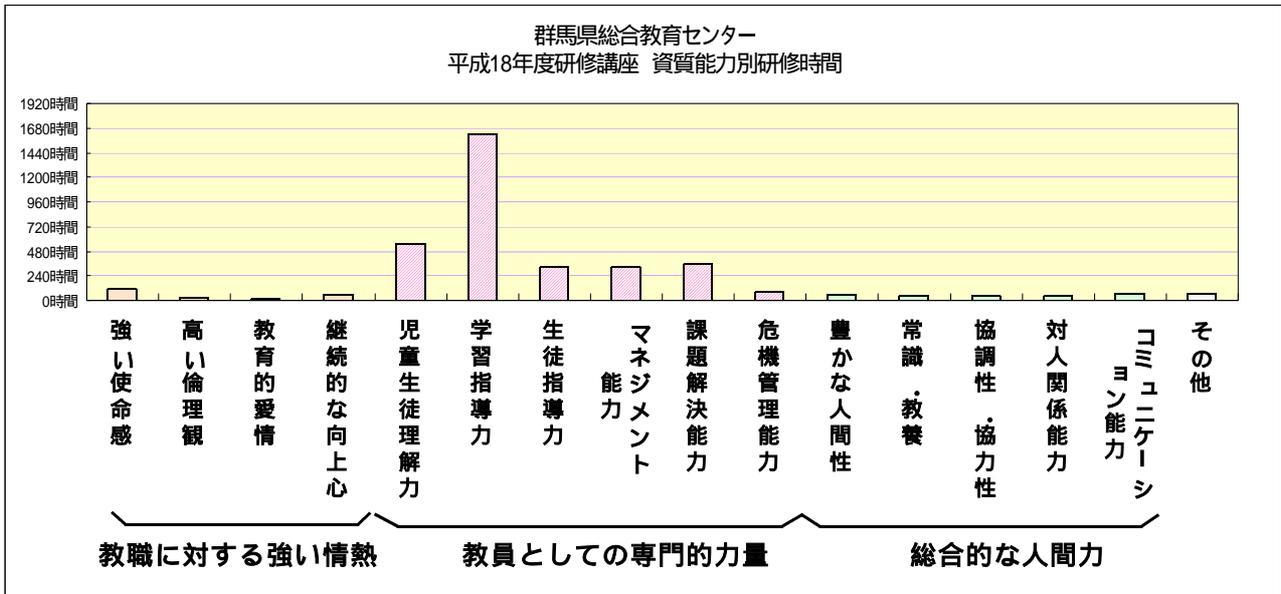


図9 群馬県総合教育センター研修講座の資質能力別時間集計結果

- 2 市町村教育研究所における資質能力別研修件数
 市町村教育研究所の協力をいただき、研修実施要項や研究紀要、研修時の資料などをご提供いた

だいた。これを基に、どのような資質能力の向上を目指した研修が何件実施されたかを分析した結果は、以下のとおりである。

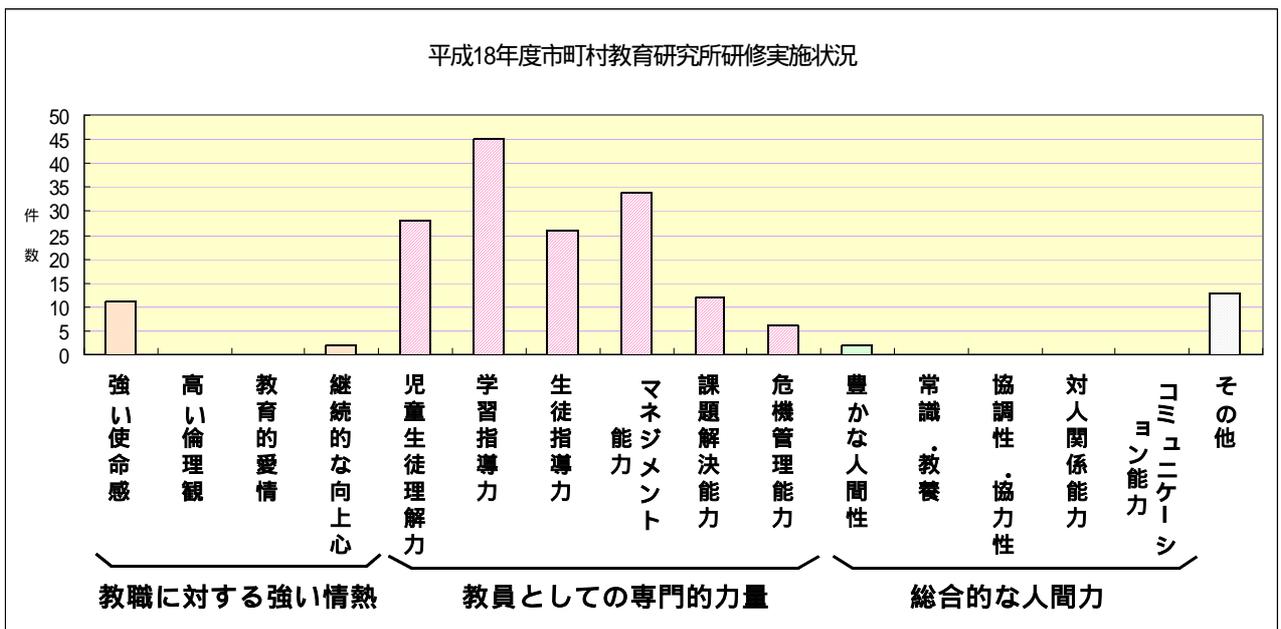


図10 市町村教育研究所主催研修の資質能力別件数集計結果

3 研修機関における研修講座の比較

(1) 総合教育センターと市町村教育研究所の共通する傾向

総合教育センターと市町村教育研究所主催の研修講座における共通する傾向は以下のとおりである。

教員としての専門的力量(児童生徒理解力、学習指導力、生徒指導力、マネジメント能力、課題解決能力、危機管理能力)にかかわる研修時間や件数が多く、これらを重視している。

協調性・協力性、対人関係能力、コミュニケーション能力などは、協議や演習など、研修形態の工夫によってその向上を図っている。

(2) 市町村教育研究所の特徴的な傾向

市町村教育研究所主催の研修講座にのみ見られる特徴的な傾向をあげると以下のとおりである。

管理職や中堅教員、各種主任などを対象とし、地域の特色や実態に応じて、マネジメント能力や危機管理能力にかかわる研修を多数行っている。

教育相談技術など、生徒指導力にかかわる研修を多数行っている。

教員の資質能力向上のための提言と課題

1 教員の資質能力の伸長策

(1) 学校における職務を通じた資質能力の向上

本研究により、学校における各職務を通して向上する資質能力が明らかになった。また、その資質能力は、個々の教員の置かれた状況によっても異なることや、職務を資質能力の向上につなげる

ポイントとして、周囲の教員の効果的なかかわりが大切であることも明らかになった。

そこで、各学校においては、職務と教員の資質能力とのかかわりを踏まえ、個々の教員が職務遂行に伴う資質能力の向上を自覚し、いつでも、誰でも、どこでも教員の資質能力の向上を図るようにかかわることが重要である。その際、各学校の実態に応じて、資料集「教員の資質能力の向上」を活用していただきたい。

(2) 総合教育センターなどにおける研修を通じた資質能力の向上

従来、総合教育センターなどにおける研修講座では、「職務」の充実に視点が置かれ、その職務を支える「資質能力」との関連を踏まえた研修の構想・実施は十分ではなかった。例えば、学習指導の充実を図りたいと考えている教員が研修講座を受講しても、その講座が、学習指導力(各教科の指導技術)の向上をねらったものなのか、各教科における児童生徒理解力の向上をねらったものなのか、受講者には明確ではない点があった。

そこで、総合教育センターなどの研修機関においては、どのような研修内容を、どのような研修方法で研修することによって、どの資質能力の向上を図るのかを明確にして、研修を企画・実施することが重要である。また、研修実績に基づく各資質能力別の研修バランスを検討していくことが求められる。さらに、各資質能力を高めたいと考えている教員向けに、具体的な職務とのかかわりを踏まえ、どの資質能力の向上を目指した研修なのかを明示していく必要があると考える。

平成18年度 教育実践基礎講座							
研修形態	研修領域		時間			研修内容例	
1 日 目	講話	教職に対する強い情熱	強い使命感	8:40	8:55	0時間15分	受付
	講話	教員としての専門的力量	継続的な向上心	9:00	9:30	0時間30分	開講式
	講話	総合的な人間力	豊かな人間性	9:30	10:30	1時間00分	講話「学校づくりに寄与する」
	講話	総合的な人間力	豊かな人間性	10:45	12:15	1時間30分	講話「教師の語力を磨く ～子どもの知と心を拓く話し方・聞き方～」
1 日 目	演習	総合的な人間力	豊かな人間性	13:15	14:45	1時間30分	演習「教師の基本 ～話し方教室～ I」
	演習	総合的な人間力	豊かな人間性	15:00	16:30	1時間30分	演習「教師の基本 ～話し方教室～ II」
2 日 目	講話	教員としての専門的力量	児童生徒理解力	8:40	8:55	0時間15分	受付
	講話	教員としての専門的力量	児童生徒理解力	9:00	10:30	1時間30分	講話「子どもの心を理解した接し方」
	講話	教員としての専門的力量	児童生徒理解力	10:45	12:15	1時間30分	講話「特別な教育的支援が必要な児童生徒の理解と支援の在り方」
	演習	教員としての専門的力量	児童生徒理解力	13:15	16:30	3時間15分	講話・演習「困ったときの対応はこれ! ～気になる子どもへの支援～」
3 日 目	講話	教員としての専門的力量	生徒指導力	8:40	8:55	0時間15分	受付
	講話	教員としての専門的力量	学習指導力	9:00	9:40	0時間40分	講話「児童生徒を動かす」
	演習	教員としての専門的力量	学習指導力	9:50	12:00	2時間10分	講話・演習「集団活動を企画・運営する児童生徒の育成 ～計画委員会や学級活動委員会、HR委員による集会活動を中心に～」
	実習	教員としての専門的力量	学習指導力	13:00	13:20	0時間20分	着替え
実習	教員としての専門的力量	学習指導力	13:30	16:30	3時間00分	講話・実習「集会におけるレクリエーション指導の充実」	

図11 総合教育センター研修講座(教育実践基礎講座)における資質能力別分析の一例

2 今後、さらに明らかにしていくべき課題

(1) 学校では

個々の教員が自らの課題に基づく明確な目的意識をもてるように、新しい人事評価制度や日々の職務に伴う周囲の教職員からの評価情報を得るシステムなど、OJTの効果的な進め方や管理職のかかわり方について考察する必要がある。

(2) 総合教育センターなどでは

学校や教員の要望の把握とそれに応じた研修講座の企画など、学校における研修を支援する研修講座について考察する必要がある。

各研修機関が共通で取り上げる資質能力と各研修機関の特性を生かして取り上げる資質能力の明確化など、研修機関相互の連携について考察する必要がある。

Web検索キーワード

【教職員研修 調査研究 資質能力 OJT
研修機関】

<参考文献>

- ・千々布 敏弥 著 『日本の教師再生戦略』
教育出版(2005)
- ・木岡 一明 編 『教職員の職能発達と組織開発』
教育開発研究所(2003)
- ・高橋 玲治 編 『学校の組織マネジメント』
教育開発研究所(2001)
- ・上地 安昭 編著 『教師のための学校危機対
応実践マニュアル』 金子書房(2003)

<共同研究者>

グループリーダー	石井 逸雄		
指導主事	萩原 勝義	上原 広行	
(研究チーフ)	大島 修	榎本 功	
	根岸 卓	立見 康明	
	加藤 仁子	中村 健	
長期研修員	手島 龍一	竹村 俊夫	