

# 教員の力量形成における研修の役割に関する実態と課題

## — A県での研修及び育成指標に関する実態調査の結果から —

鈴木 久米男・佐藤 進・川上 圭一\*、仁昌寺 真一\*\*、福島 正行\*\*\*

(令和4年2月13日受付)

(令和4年2月14日受理)

SUZUKI Kumeo, SATO Susumu, KAWAKAMI Keiichi, NISYOJI Sinichi, FUKUSHIMA Masayuki

The Current Role of Training in the Formation of Teachers' Abilities

: Based on a Survey on Teachers' Cognition and Training in Prefecture A

### 要 約

本研究の目的は、教員の力量形成における校内研修会の実施状況や校長及び教員の資質向上に関する指標（以下育成指標と表記）の、学校における活用状況と必要性に対する認識を明らかにすることである。そのために、各学校の研修への取り組みの実態とともに力量形成における育成指標の役割や認識を調査結果に基づいて検討し、現状と課題を明らかにする。

本研究により教員の力量形成における校内研修会の実施状況において、研修テーマの意向把握対象者として校長や副校長の割合が多いことが明らかになった。また、研修内容として小・中学校では教科、高等学校では、生徒指導やICTに関する内容が多いことが示された。さらに講師依頼の状況、実施回数の実態を検討することができた。加えて、育成指標の学校における活用状況として、周知の回数や必要性に対する各校の認識の実態を明らかにした。

### 1 はじめに

本研究の目的は、教員の力量形成における校内研修会の実施状況や校長及び教員の資質向上に関する指標（以下育成指標と表記）の学校における活用状況と必要性に対する認識を明らかにすることである。そのために、各学校の研修への取り組みの実態とともに力量形成における育成指標の役割や認識を調査結果に基づいて検討し、現状と課題を明らかにする。

本研究の目的を設定した理由の一つは、変化する社会における教員の力量形成において、教員研

修の役割がいっそう重要になってきたことがある。さらに、教員の免許更新制度の発展的解消が打ち出されるとともに（中央教育審議会 2021）、育成指標に基づいた教員の資質向上が進められている等教員研修の果たすべき役割の重要性が増してきていることがある。

第二として、学校教育を取り巻く現状の変化がある。新型コロナウイルス感染症の発生から数年が経過しているが、2022年2月時点において、未だに収束の見通しは立っていない。その中で新型コロナウイルス感染症の蔓延による登校規制等があったり、これまで行われてきた対面による授業

\* 岩手大学大学院教育学研究科, \*\* 同教育学部附属教育実践・学校安全学研究開発センター, \*\*\* 盛岡大学

形態の見直しが進められてきたりしている。このことから、教員や都道府県及び市町村教育委員会は、ICT活用を踏まえた授業の実践を迫られた。併せて、情報化社会を踏まえたGIGAスクール構想（文部科学省 2019）が提唱され、教育行政により各学校でネットワーク環境や情報機器の整備が進められていることがある。

第三として、答申等による新たな教師の学びが示されたことがある。中央教育審議会による『『令和の日本型教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議のまとめ（案）』（中央教育審議会 2021）では、日本型学校教育を担う教師の資質能力の向上のために、新たな教師の学びの姿を示している。具体的には、学び続ける教師への期待や継続的な学びを支える主体的な姿勢、教師の個性に即した個別最適な学びの必要性があげられている等、教育課題の変化がある。

これらの変化する社会における研修の必要性や教育を取り巻く環境の変化、さらに教師の新たな学びの提示等が本研究のテーマを設定した理由である。

本研究のテーマ設定及び研究の目的を踏まえ、これまでの先行研究の成果と残された課題を検討する。その際の視点は、教員研修の役割と教員の研修に対する認識、及び教員研修と育成指標の関わり方の3点である。

第一は、育成指標を踏まえた教員研修の役割に関する研究である。鈴木（2019）は教員研修の役割を育成指標との関わりを踏まえて検討した。報告の中で、育成指標と教員研修との関連づけの重要性や研修内容の吟味の必要性を指摘した。さらに角島（2019）は、学校現場が求める教員の資質・能力に関する研修内容について、私立学校の実践を踏まえて検討した。その中で、多様な学びのスタイルへの対応等により教育の質を確保していくために、教員研修が担うべき役割を認識するとともに、教職の意義や教員の役割を捉える複眼的な視座を持つことの必要性を指摘した。また、松田（2020）は、「学び続ける教員像」の具現化に向けた研修の奨励施策を、都道府県や政令指定都市

の教員研修計画に基づいて検討した。その中で、教員研修の義務的側面が強調されることで「学び続ける教員」が「教えられ続ける教員」とされないことへの配慮の必要性を指摘している。これらの先行研究により、教員研修の実態や役割が明らかにされてきた。しかし、それらの研究成果は、研修の役割について教員の認識を、校種の違いを踏まえて分析してはいない。

第二は、教員の研修に対する認識に関する先行研究である。福島県教育センター（2006）は、福島県で勤務する教職員の意識調査として、教員の資質能力の形成過程を検討した。調査結果から、教員の行き詰まりを乗り越えた方法として、先輩教員からのアドバイスや同僚との会話、実践、自己研修等とし、OJTの必要性を指摘した。さらに、鈴木・鈴木・多田（2019）は、教員の研修に対する意識を調査結果に基づいて検討した。報告の中で、研修方法により教員の有効性に対する認識が異なることや年代による研修意欲の低下等の課題を指摘した。また、橋本・吉岡（2021）は、自己研修の機会としての研修会受講の効果を、小学校教員を対象にした事例研究の結果をもとに報告している。その中で、受講の手法としての焦点化のスキル向上により受講者の気づきが生まれ受講後の教員の変化を促進したとして、研修の有効性を主張した。これらの先行研究から教員研修に対する認識や研修の効果への意識の実態が明らかになった。しかし、各学校で行われている研修の内容や認識の実態は明らかにされているとはいえない。

第三は、教員研修と育成指標の関係に関する先行研究である。鈴木（2019）は、育成指標の作成過程と研修内容との関係を報告した。その中で、育成指標と教員研修の内容の関わりを検討し、職務遂行を踏まえたOJTと校外での研修機会としてのOff-JTを育成指標により計画的に実施することの必要性を指摘した。さらに、若松・鈴木・多田（2021）は、小学校における育成指標の認知状況と校内研修における活用のあり方を、実態調査に基づいて報告した。その中で、育成指標を踏

また自己目標を設定するとともに、教員自身の自己把握を踏まえた研修の必要性を指摘した。加えて、後藤（2021）は、育成指標に基づいたミドル層の資質・能力向上を図るために、校内研修の自律的な運営を促すマネジメントのあり方に関する実践研究の成果を報告している。その中で、研修の計画や運営におけるマネジメントを意識することにより、ミドル層の資質・能力の向上がみられたとしている。これらの先行研究により育成指標の策定の経過や活用状況の実態が明らかにされてきた。しかし、各学校の活用の実態や校種による必要感に対する認識の違い等は不明のままである。

以上の先行研究により、教員研修の実践状況や教員の研修に対する認識の実態、さらに教員研修と求められる資質能力としての育成指標との関わり等が明らかにされてきた。しかし、学校の研修の実態や内容、さらに育成指標の活用状況や必要性の実態については、明らかにされたとはいえない。このことを踏まえ、本研究の目的を、教員の力量形成における校内研修会の実施状況及び育成指標の活用状況と必要性に対する認識を明らかにすること、とした。

なお、各学校で行われている校内研修の形態として、多くの小学校や中学校において研究テーマを設定して取り組まれている学校課題研究と、各学校において研修テーマを設定して取り組む校内研修会がある。本論ではその中の後者を扱うものとする。

本論の構成として、2章に実態調査の概要を示す。3章では、各学校における校内研修会への取り組み状況について検討する。4章では各学校における育成指標の活用状況及び必要感について検討する。5章は本論のまとめとする。

## 2 実態調査の実施について

本章では、A県内の小学校や中学校、高等学校における校内研修会及び育成指標の活用状況に関する調査の概要を示す。

各校の校内研修会の実施状況及び育成指標の活用や必要性の実態調査は、A県内から抽出した小学校や中学校に対して質問紙の郵送、及び高等学校に対してはインターネットを用いて調査を実施した。

本調査の概要は次のとおりである。

### (1) 調査対象

本調査対象は、小学校及び中学校については、A県内より無作為に抽出した。高等学校については、A県内の全県立高等学校とした。回答に協力いただいた学校の数は表1に示したとおりである。

### (2) 調査内容

小学校や中学校及び高等学校の管理職を対象に、校内研修会と育成指標の活用状況について、現状と認識について調査した。調査内容は表

表1 回答学校数

| 校種   | 学校数 |
|------|-----|
| 小学校  | 34  |
| 中学校  | 18  |
| 高等学校 | 52  |
| 合計   | 94  |

2に示したように、各校の校内研修への取り組み及び育成指標の活用状況等の実態や必要度に対する認識である。

表2 分析対象とした調査内容

### 1 校内研修会の実態

- (1) 研修内容の意向把握対象者
- (2) 「校内研修会」の実施内容
- (3) 「校内研修会」実施時の講師
- (4) 「校内研修会」の実施回数

### 2 育成指標の活用状況

- (1) 活用状況 【学校対象】  
会議等で県が示した『校長及び教員としての資質の向上に関する指標（育成指標）』を話題にした回数
- (2) 教員の育成指標の活用に関する学校としての必要性に対する認識
  - a 機会に応じて育成指標の周知を図ること
  - b 勤務状況確認シート作成の際に育成指標を踏まえること
  - c 自己のキャリアステージを踏まえて育成指標を活用すること
  - d 育成指標の内容と自己の課題意識とを関連づけること
  - e 育成指標の内容を踏まえて、センター等の研修に参加すること
  - f 育成指標を踏まえて、自己の研修履歴を再確認すること

### (3) 調査方法及び実施期間

調査は、小学校及び中学校は紙面による調査紙を各校に郵送することで実施した。高等学校についてはインターネットにより、マイクロソフト社のFormsを用いて実施した。調査の実施期間は、2021年11月から翌年の1月までとした。

なお、育成指標の必要性に対する認識調査は、6件法とし、「強く、そう思う」を6、「強く、そう思わない」を1等として、分析を行った。

## 3 各学校の校内研修会への取り組み状況

本章では、各学校における校内研修への取り組み状況として、テーマ設定の際の意向把握や、研修内容、講師の内訳、実施回数を、調査結果に基づいて検討する。

校内研修会の実施形態は、小学校や中学校、高等学校の校種によって多少異なる。小学校や中学校では、多くの場合教科に関する内容については、校内で設定した研究テーマに基づいた研修会となる。さらにそれ以外の校内研修会は、各学校の課題解決のために設定した生徒指導や特別支援に関するテーマ、今日的な教育課題としてのICTや学習指導要領の改訂を踏まえた研修等が実施される。これらの実施主体になるのが現職教育や研究部等の分掌主任である。

高等学校では、多くの場合、学校全体で統一的

な研究テーマを設定した上での研究は実施されていない。このことから研修の機会は校内研修会が主となる。さらに研修は教務部が主管する場合が多い。このように校内研修会の実施実態の違いを踏まえた上で、調査結果を検討するものとする。

### (1) 研修テーマ決定の際の意向把握

校内研修会を担当する組織は、一般的には小学校や中学校では研究部であり、高等学校では教務部である。

各学校において校内研修会を実施する際の、テーマ設定における意向把握の対象者の実態をまとめた結果が図1である。図1では、校種として上から小・中・高等学校、対象者として左から校種全体の合計が多い順に配置した。なお、図中の数字は回答校数である。さらに複数回答を可とした。この図によると、研修における意向把握の対象者は小・中学校は「校長、副校長」がもっとも多く、「主幹・教務」「研修主任」「各分掌主任」が続いた。高等学校については、「校長、副校長」「各分掌主任」「主幹・教務」「教諭」等の順となった。

次に小学校についてみていくと、「校長、副校長」とした学校が5割弱となり、「主幹・教務」が約2割、「研修主任」が2割弱となった。さらに、「各分掌主任」や「教諭」等が続いた。このことから、多くの学校で校内研修会のテーマは、校長や副校長、主幹教諭や教務主任、そして研修主任により決定されることが分かった。中学校も、「校

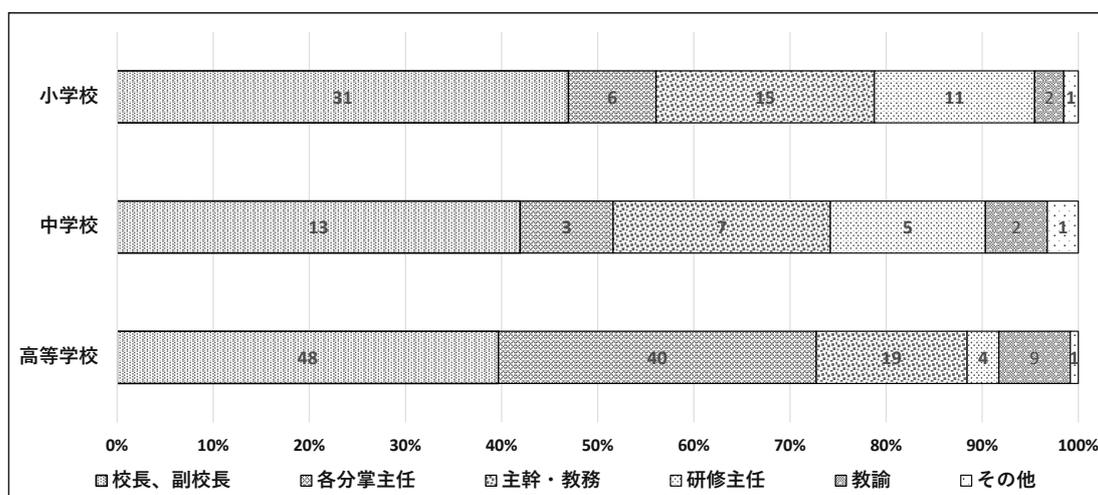


図1 研修テーマ決定の際の意向把握

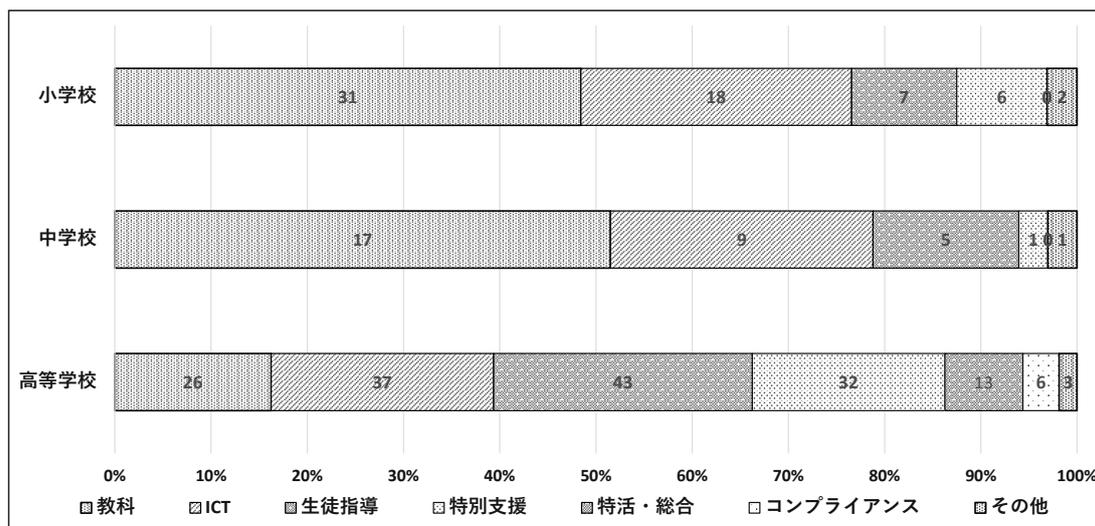


図2 校内研修会の内容

長や副校長」の割合が多少減少するものの、全体としては小学校と同様の傾向がみられた。

高等学校については、「校長、副校長」が約4割、「各分掌主任」が約3割、「主幹・教務」が1.5割とこれらの関係者で研修テーマが決定されることが分かった。高校におけるテーマ決定の手順として、多くの学校で分掌主任や学年主任等が所属する教員の意向を集約し、最終的に主任会等で決定されることが想定される。

以上のように、校内研修会のテーマ決定における意向把握の対象者として、小・中学校では、校長や副校長とともに、主幹教諭や教務主任、さらに研修主任が主となっていた。このことは、研修テーマが、いわゆる校内課題研究に関する内容とそれ以外の内容とに区分されていることが反映していると考えられる。さらに高等学校では、校長、副校長とともに、各分掌主任の意向が主となっていることから、学校の組織運営や今日的課題、及び生徒に関する課題を解決するための研修が主となっていることが反映していると考えられる。

(2) 研修内容

各学校において校内研修会を実施する際のテーマ設定の実態をまとめた結果が図2である。図2では、校種として上から小・中・高校、さらに左から各校種の総計が多い内容の順に配置した。

全体の傾向として、小・中学校は「教科」「ICT」「生

徒指導」の順になっていた。高等学校は「生徒指導」「ICT」「特別支援」「教科」の順になっていた。

小学校については、「教科」に関する内容が全体の5割程度を占めていた。このことは校内課題研究としての教科に関する内容が主となっていると考えられる。次に「ICT」に関する内容が約3割となり、コンピュータやタブレットの活用等に関する研修が想定される。さらに「生徒指導」と「特別支援」がほぼ同数の1割程度となった。いじめや不登校児童への対応とともに、特別な支援を要する児童の増加を反映して研修が行われていることが想定される。また、中学校については、小学校と同様の傾向があるものの「特別支援」とした学校は1校であった。

高等学校については、「生徒指導」がもっとも多く約3割を占めた。次が「ICT」であり、2割強、さらに「特別支援」に関する内容が2割弱となった。「教科」に関する内容は1.5割程度、「特別・総合」に関する内容は1割程度であった。

以上のように、校内研修会の内容として、小・中学校は「教科」に関する内容が主となっており、学校課題研究との関連が推察される。さらに「ICT」や「生徒指導」「特別支援」等が続いた。高等学校では、「生徒指導」に続き「ICT」「特別支援」教育となっており、今日的な学校課題に対応した研修内容となっていた。

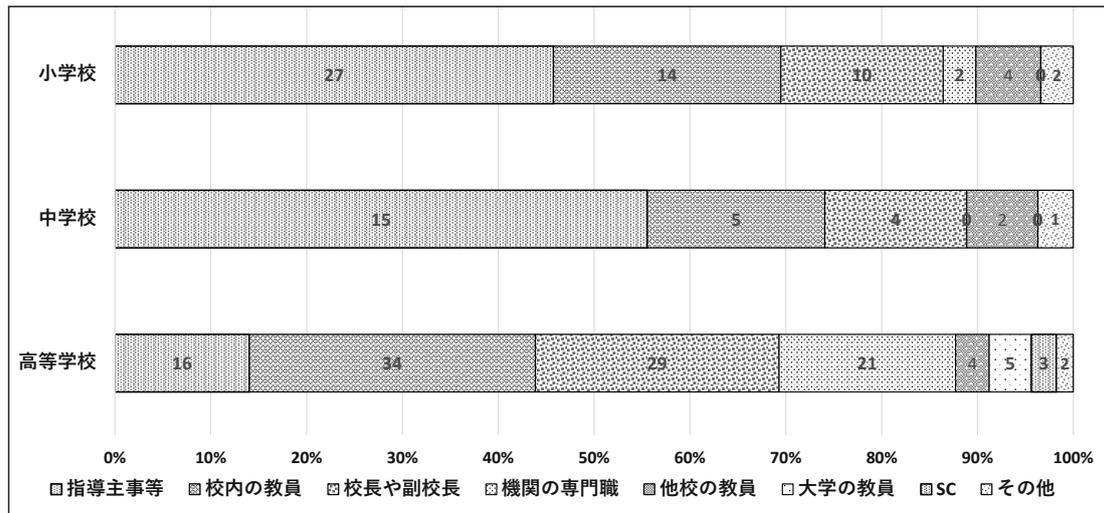


図3 校内研修会における講師の内訳

### (3) 研修会実施時の講師

次に、校内研修会を実施する際の講師依頼対象者の内訳をまとめた結果が図3である。図3では、講師依頼の内訳の各校種の総計が多い内容の順に配置した。

全体の傾向として、小・中学校は、校内研修会の講師として「指導主事」が多くの割合を占め、「校内の教員」や「校長、副校長」と続いた。高等学校では、「校内の教員」と「校長や副校長」、「機関の専門職」が比較的多かった。

講師依頼の内訳の詳細として小学校については、「指導主事等」に依頼している割合が5.5割程度であった。さらに、「校内の教員」が約2.5割、「校長や副校長」が2割弱となった。少数ではあったが、「他校の教員」や「機関の専門職」の場合もあった。このことから、校内課題研究やICTに関する専門的な指導の要請によるものと考えられる。中学校についても、「指導主事等」への依頼の割合が約6.5割とやや多いものの、小学校と同様の傾

向がみられた。

高等学校については、講師依頼の内訳として、校内の教員が約3割、校長や副校長が2.5割となり、機関の専門職が約2割と続いた。それ以外に他校の教員や大学の教員、スクールカウンセラー等の事例があった。講師依頼に関して、このように比較的多様な状況がみられた。

以上のように、校内研修会での講師依頼については、小・中学校では指導主事が多くの割合を占め、それ以外を学校内の管理職や教員等が担当していた。高等学校においては、5割以上を校内の管理職や教員等が担当するとともに、学校外の機関の専門職や指導主事、大学の教員等に講師を依頼しており、多様性がみられた。

### (4) 校内研修会の実施回数

各校で今年度実施及び予定されている校内研修会の回数をまとめた結果が図4である。図4では、左から実施回数の少ない順に配置した。

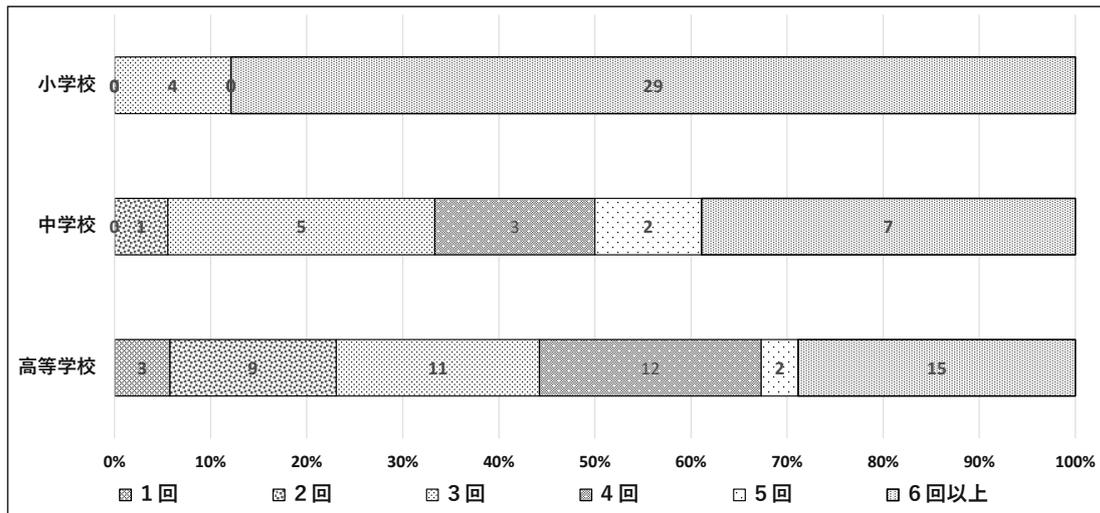


図4 校内研修の実施回数

研修の実施回数に関する全体の傾向として、小学校は、ほとんどの学校が6回以上とした。中学校は多い学校と比較的少ない学校が二極化していた。高等学校では、学校によるばらつきが顕著であった。

校種ごとに詳細をみていくと、小学校については、6回以上が約9割、3回とした学校が約1割と極端な結果となった。小学校では、多くの学校が月に1回程度校内研修会を実施しており、そのことが調査結果に反映されていた。中学校では、6回以上が約4割、3回が約3割、4回が約1.5割、5回が約1割となり、比較的实施回数の多い学校と少ない学校の二極化がみられた。高等学校については、6回以上が約3割となり、4回が2割強、3回が2割程度、2回が2割弱となった。このように高校では、学校によって実施回数に幅がみられた。校内研修会の実施回数として、小学校はほとんどの学校が6回以上、中学校では6回以上と3回の二極化、高校では学校によって異なる等、校種による違いがみられた。

本章の結果をまとめる。第一は、校内研修会のテーマ設定における意向把握の対象者である。小学校や中学校、高等学校において、テーマ設定の際、校長や副校長の意向がもっとも重視されていた。さらに小・中学校では、主幹教諭や教務主任とともに、研修主任の意向が重要視されていた。

このことは、研修テーマの決定において、校内課題研究との関わりは研修主任の意向が、さらに今日的課題への対応については学校管理職や主幹教諭、教務主任の意向が反映されることが多いと考えられる。また、高等学校では各分掌主任の意向が反映されており、学年や生徒指導、進路指導等の主任が分掌のメンバーの意向を収集し反映させていることが想定される。第二は、校内研修会の実施内容である。小・中学校は教科に関する内容が半数を占め、ICTや生徒指導等であった。これらは、学校課題研究とともに高等学校で行われている学校課題への対応を踏まえた研修内容と同様になっていると考えられる。第三は、校内研修会の講師依頼の内訳である。講師依頼については、小・中学校がほぼ同様の傾向を示し、指導主事がもっとも多く、続いて校内の教員や校長、副校長となっていた。このことは、研修内容との関連から、学校課題研究やICT等の場合は指導主事に依頼し、それ以外は校内で対応していると考えられる。高等学校では、校内の教員が多くさらに校長や副校長、機関の専門職、指導主事となっており多様性がみられた。第四は、校内研修会の実施回数である。調査結果から小学校は6回以上が約9割となり、ほぼ毎月のように実施していることが想定される。中学校は、3回と6回以上が多くの割合を占め、学校による二極化がみられた。高校

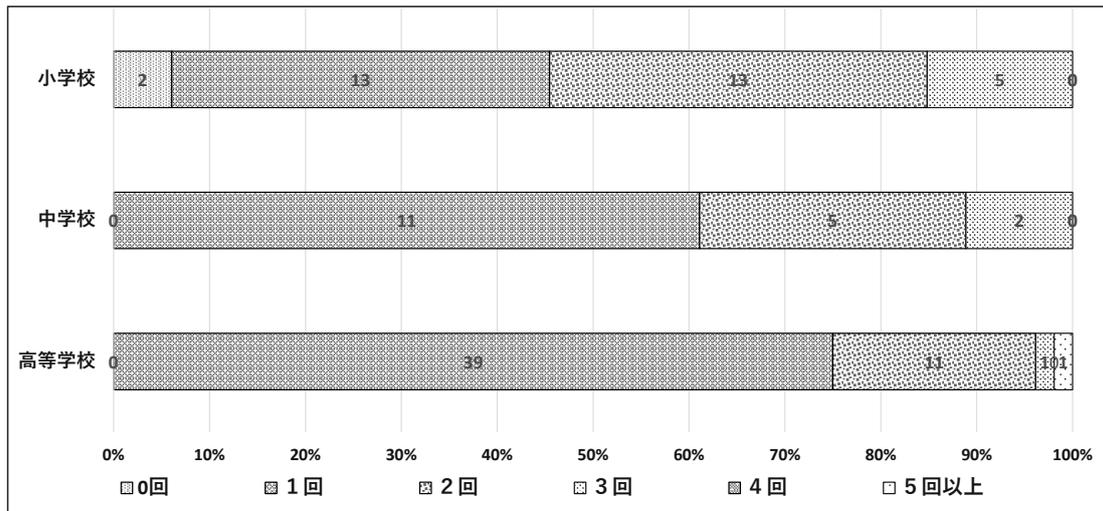


図5 育成指標の周知状況

については、1回から6回以上と実施回数に幅がみられた。

本章では、校種を踏まえた各学校における校内研修への取り組み状況として、テーマ設定の際の意向把握や、研修内容、講師の内訳、実施回数を、調査結果に基づいて検討することができた。

#### 4 育成指標の周知機会及び必要性に関する認識の実態

本章では、教員の力量形成と関連がある育成指標に関して、校内での周知状況及び必要性の認識に関する調査結果を検討する。

##### (1) 育成指標の周知機会の状況

各学校で実施される職員会議等での育成指標の周知回数を調査した結果が、図5である。図5における調査結果の各項目の配置は、図4と同様とした。

全体的傾向として、多くの学校が1回となったが、校種により違いがみられた。小学校では、周知の回数が0とした学校がわずかだがあった。このことから、周知の方法が他校と異なっていたと考え

られる。また1回及び2回とした学校が、それぞれ約4割となり、3回とした学校が約1.5割であった。このことから、調査対象小学校における周知回数が0回から3回と、学校によってばらつきがあることが分かる。中学校については、6割の学校が1回としており、約3割の学校が2回実施していた。さらに1割程度の学校は、3回実施していた。高等学校については、7.5割とほとんどの学校が1回実施していたが、2回実施した学校も2割程度あった。

以上のように、ほとんどの学校が育成指標を1回以上周知していた。2回や3回以上実施した学校は小学校に多く、その割合は中学校、高等学校と減少していた。しかし、ほとんどの学校で育成指標の重要性を認識して、教員の力量形成と関連づけて周知を図っていることが分かった。

##### (2) 育成指標の必要性に対する認識

###### ① 育成指標の必要性に対する各校の認識

育成指標の必要性に関する6つの調査項目に対する認識調査の結果を、グラフで示したのが図6である。

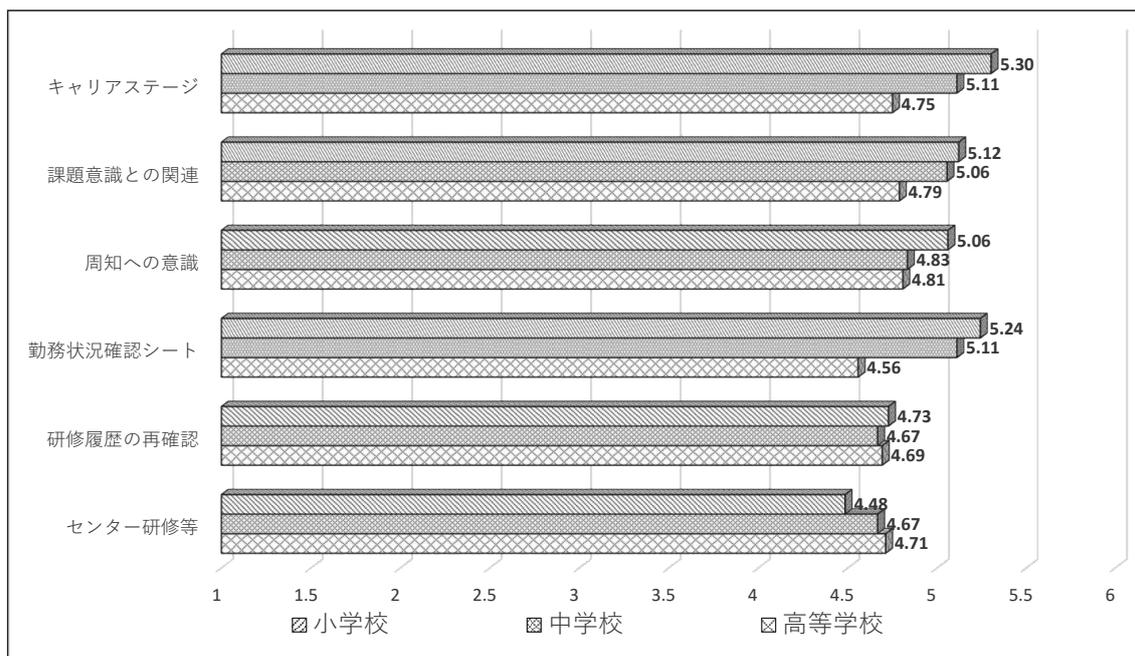


図6 育成指標の必要性に対する認識

調査内容は、表2の「2 育成指標の活用状況 (2)」に示したaからdの各調査項目である。さらに、各校の必要性の認識として、おおいに必要：6、かなり必要：5、少し必要：4、少し不必要：3、かなり不必要：2、まったく不必要：1の6件法で回答を求めた。図6では、各調査項目の平均値が高い項目、さらに小学校、中学校、高等学校の順にグラフを配置した。加えて、グラフの右側には、各項目について校種ごとの平均値を示した。

育成指標の必要度に対する認識調査の全体的傾向として、もっとも必要度が高かった項目が「自己の『キャリアステージ』を踏まえた活用」であり、「自己の『課題意識との関連』『育成指標の『周知への意識』『育成指標を「勤務状況確認シート」作成の際に踏まえる』『育成指標を踏まえた『研修履歴の再確認』と続き、「指標を踏まえた『センター研修等』への参加」がもっとも低くなった。さらに、校種による特色として、「研修履歴の再確認」と「センター研修等」以外は、すべての項目について必要度を小学校、中学校、

高等学校の順で高かった。

育成指標策定の目的は、キャリアステージに応じて教員が必要とされる資質を把握できることである。本項で検討した各校の育成指標に対する必要度への認識調査の結果によると、「キャリアステージ」や「課題意識との関連」が上位に位置し、育成指標策定の意図との一致がみられた。一方、センター研修等への参加や研修履歴の再確認等については、必要度がやや低くなっており、今後の周知への取り組みが求められる。

② 校種による認識の違い

校種間の違いを検討するために、必要度の認識に対する小学校、中学校、高等学校への調査結果について、分散分析の実施結果を表3に示した。なお、統計分析に清水(2016)によるフリーソフトであるHADを用いた。表3では、認識に対する平均値の高い項目から配置し、左から校種ごとの平均値、さらに全体平均、そして分散分析の結果として、F値、p値、 $\eta^2$ 値、多重比較の結果を記した。

表3 育成指標の必要感に対する各校の実態

| 項目        | 現状認識の平均値 |      |      |      | 分散分析の結果 |         |            |               |
|-----------|----------|------|------|------|---------|---------|------------|---------------|
|           | 小学校      | 中学校  | 高等学校 | 平均値  | F 値     | p 値     | $\eta^2$ 値 | 多重比較 (Holm 法) |
| キャリアステージ  | 5.30     | 5.11 | 4.75 | 5.18 | 4.605   | .012*   | .084       | 小 > 高         |
| 課題意識との関連  | 5.12     | 5.06 | 4.79 | 5.11 | 1.770   | .176    | .034       |               |
| 周知への意識    | 5.06     | 4.83 | 4.81 | 5.07 | 0.945   | .392    | .019       |               |
| 勤務状況確認シート | 5.24     | 5.11 | 4.56 | 5.06 | 5.419   | .006 ** | .098       | 小 >> 高        |
| 研修履歴の再確認  | 4.73     | 4.67 | 4.69 | 4.82 | 0.026   | .974    | .001       |               |
| センター研修等   | 4.48     | 4.67 | 4.71 | 4.70 | 0.711   | .494    | .001       |               |

※1 p 値の表記 \*\* :  $p < .01$ 、\* :  $p < .05$   
 ※2 多重比較における表記 小→小学校、中→中学校、高→高等学校  
 ※3 > : .05、>> : .01、= : 有意差なし

分散分析の結果によると、育成指標の必要度について校種間で有意な差がみられた項目は、1%の危険率で「勤務状況確認シート」であった。多重比較の結果、小学校の必要度の認識が高等学校と比較して1%の危険率で有意に高くなった。また「キャリアステージ」について5%の危険率で有意な差がみられた。多重比較の結果、高等学校と比較して小学校が5%の危険率で有意に高くなった。それ以外の4項目については、校種間に有意な差はみられなかった。

以上のように育成指標に関する必要度の認識に関して、「勤務状況確認シート」と「キャリアステージ」の2項目については、校種間で認識の差

がみられた。このことは各学校での育成指標の周知や活用状況の実態を反映しているものと考えられる。しかし、それ以外の項目に関しては、校種間に有意な差はみられず、認識の差は全体としては少なかったといえる。

(3) 育成指標の活用に対する意見について

各学校に対して、育成指標の今後の活用について自由記述を求めたところ、各校から回答を得ることができた。それらの自由記述についてKH Coder (樋口2014) を用いて頻出語を抽出した結果が、表4である。これらの結果によると、育成指標の活用に対する各校の意見

表4 頻出語一覧

| 抽出語  | 出現回数 |
|------|------|
| 活用   | 17   |
| 意識   | 11   |
| 教員   | 8    |
| 自己   | 7    |
| 目標   | 7    |
| 育成指標 | 6    |
| 研修   | 6    |
| 必要   | 6    |
| 機会   | 5    |
| 教育   | 4    |
| 会議   | 3    |
| 確認   | 3    |
| 校内   | 3    |
| 指導   | 3    |

として、「活用」が17回、「意識」が11回、「教員」が8回、「自己」と「目標」が7回「育成指標」と「研修」が6回等となった。このことから、自由記述の記載事項をまとめると「育成指標の活用として、教員の自己目標の設定とともに、必要な研修を意識すること」とすることができる。

さらに、KH Coder を用いて共起ネットワーク図を作成した結果が、図7である。この図によると、育成指標の活用について、まとまりが5つで

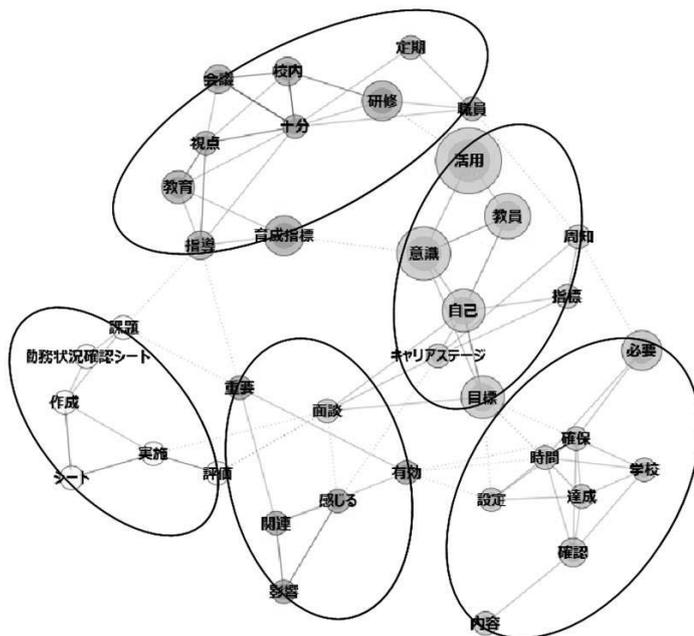


図7 育成指標の活用に関する意見

きた。第一のまとまりは「活用」や「意識」「教員」「自己」「目標」等から構成されていた。このことから「周知により、キャリアステージに応じた教員の自己目標の指標として意識化し活用する」とすることができる。第二のまとまりは、「育成指標」や「研修」「会議」「校内」「教育」「職員」等から構成されていた。このことから、「教育指導の視点に関する育成指標について、校内での定期的な会議において十分に研修する」とすることができる。第三のまとまりは、「必要」や「学校」「確認」「達成」等で構成されていた。このことから、「学校で時間を設定して、各内容の達成状況を確認する必要がある」とすることができる。第四のまとまりは、「重要」や「関連」「面談」等から構成されていた。このことから「面談により、(育成指標の)影響や関連性、重要性、有効性を感じる」とすることができる。さらに第五のまとまりは、「勤務状況確認シート」や「作成」「評価」「シート」等から構成されていた。このことから、「勤務状況確認シートや評価シートにおける課題設定を実施する際に(育成指標を踏まえて)実施する。」とすることができる。

以上のように、育成指標の活用に関する自由記述から、「教員の自己目標を意識する際に活用する」や「育成指標に関する校内会議での研修」「達成状況を確認する必要性」等を抽出することができた。

本章での検討から、育成指標の周知状況として、ほとんどの学校が育成指標を1回以上実施していた。小学校は周知の頻度が比較的多く、回数が多い割合は中学校、高等学校と減少していた。次に育成指標の必要性に対する認識の実態として、「キャリアステージ」や「課題意識との関連」等の必要度が比較的高かった。しかし、センター研修等への参加や研修履歴の再確認等については、必要度がやや低くなっていた。育成指標の必要性の認識については、いくつかの項目で小学校と高等学校で差がみられたが、全体的には校種間の差は大きくなかった。さらに、育成指標の活用に関する意見として、「教員の自己目標を意識する際に活用する」や「育成指標に関する校内会議

での研修」等、活用の場面や方法等の意見を抽出することができた。

## 5 本研究のまとめ

本研究の目的は、教員の力量形成における校内研修会の実施状況や校長及び教員の育成指標の学校における活用状況と必要性に対する認識を明らかにすることであった。そのために、各学校の研修への取り組みの実態とともに教員の力量形成における育成指標の役割の実態や認識を調査に基づいて検討し、現状と課題を明らかにした。

本論での検討により校内研修会の実態及び育成指標の活用状況を明らかにすることができた。第一は、校内研修会のテーマ設定における意向把握であり、小学校や中学校、高等学校において、校長や副校長がもっとも重視されていた。さらに小・中学校では、校内課題研究との関連から、主幹教諭や教務主任とともに、研修主任の意向が重要視されていた。また、高等学校では校長や副校長とともに、学年や生徒指導等の分掌主任の意向が反映されていたことが明らかになった。

第二は、校内研修会の実施内容であり、小・中学校は学校課題研究との関連から、教科に関する内容が半数を占めていた。それ以外の内容は高等学校で行われている学校課題への対応を踏まえた研修内容と同様となっていた。

第三は、校内研修会の講師依頼の内訳として、小・中学校がほぼ同様の傾向を示し、指導主事をもっとも多く、続いて校内の教員や校長、副校長となっていた。高等学校では、校内とともに機関の専門職や指導主事など多様であった。

第四は、校内研修会の実施回数についてであり、ほとんどの小学校で6回以上実施していたが中学校は3回と比較的少ない学校と6回以上の割合が多く実施状況に違いがみられた。また、高等学校については、1回から6回以上の学校がほぼ同数みられ、実施回数に幅がみられた。

第五は、育成指標の周知状況として、ほとんどの学校が育成指標を1回以上周知しており、小学

校はその頻度が比較的多く、回数の多い割合は中学校、高等学校と減少していた。

第六は、育成指標の必要性についてであり、「キャリアステージ」や「課題意識との関連」等の必要度が比較的高くなった。一方、センター研修等への参加や研修履歴の再確認等については、必要度がやや低くなっており、活用状況に課題がみられた。さらに、校種による必要度への認識の差は比較的小さいことが分かった。

第七は、育成指標の活用に対する意見であり、「教員の自己目標を意識する際に活用する」や「育成指標に関する校内会議での研修」等、活用の場面や方法等に関する事項を抽出することができた。

以上のように、本研究では教員の力量形成における校内研修会の実施状況として、研修テーマの意向把握対象者や研修内容、講師依頼の状況、実施回数の実態を検討することができた。さらに、育成指標の学校における活用状況として、周知の回数や必要性に対する各校の認識の実態を明らかにすることができた。

しかし、一方課題も明らかになった。それは校内研修会や育成指標の活用状況に関する実態把握が学校単位の取り組みに限定されていたことである。教員一人ひとりの意向を踏まえた上での分析が必要である。今後、学校としての実践状況とともに、教員の取り組みの実態を関連づけた実態把握及び分析に取り組みたい。

### 【謝辞】

本研究を進めるにあたり、A県内の小学校や中学校、及び高等学校の校長、副校長、教諭等多くの皆さんにご協力いただきました。心より感謝申し上げます。

### 【参考・引用文献】

清水裕士「フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」(『メディア・情報・コミュニケーション研究』1、2016) 59-73

鈴木久米男「教員及び学校管理職の資質としての

指標の策定と養成・採用・研修との関係」(『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』18、2019) 93-107

鈴木義幸・鈴木久米男・多田英史「教員の研修に対する意識と育成指標をふまえた研修推進シート開発について」(『岩手大学大学院教育学研究科研究年報』3、2019) 79-89

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会「『令和の日本型学校教育』を担う新たな学びの姿の実現に向けて審議のまとめ(参考資料2-2)」、[https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/2021\\_1221-mxt\\_kyoikujin\\_zai01-000019560-14.pdf](https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/2021_1221-mxt_kyoikujin_zai01-000019560-14.pdf)、2022\_2\_1 閲覧

角島 誠「学校現場が求める教員の資質・能力に関わる研修内容の一考察～私立学校における事例から見えてくること～」(『広島工業大学紀要教育編』18、2019) 77-87

橋本和幸・吉田秀晃「自己研鑽のための研修会受講の効果 - 小学校教員4名の事例をもとに -」(『了徳寺大学研究紀要』15、2021) 123-140

樋口耕一『社会調査のための計量テキスト分析 内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版、2014

福島県教育センター「平成17年度『福島の教職意識調査』調査結果報告書」(2006)

松田香南「『学び続ける教員像』の具現化へ向けた研修の奨励施策 - 47都道府県20政令指定都市の教員研修計画からの抽出 -」(『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要(教育科学)』67-1、2020) 99-107

文部科学省「GIGA スクール構想の実現へ」([https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt\\_syoto01-000003278\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_syoto01-000003278_1.pdf)) 2022\_1\_10 閲覧

山本朝彦「教員の人材育成指標と育成のあり方についての一考察」(『教育デザイン研究 横浜国立大学大学院教育学研究科』12-2、2021) 5-13

若松優子・鈴木久米男・多田英史「校内組織をいかすOJT推進の手立て: 育成指標を踏まえた研修ツール開発」(『岩手大学大学院教育学研究科研究年報』5、2021) 165-179