

教員の育成指標と研修体系との関連づけの実態 ー東北六県及び政令市の教員研修計画の分析及び運用の実態把握からー

鈴木 久米男^{*}、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^{*}, FUKUSHIMA Masayuki^{**}

The Relationship Between Teacher Development Indicators and Training System: Based on an Analysis of
Teacher Training Plans in the Six Prefectures of Tohoku and a Government-designated City

要 旨

本研究の目的は、教員等としての資質向上に関する指標（以下、育成指標）を踏まえた都道府県等の教育センターにおける研修体系の構築や今後の研修への取り組みの実態を明らかにすることにより、望ましい研修体系構築のあり方を検討することである。

本研究により、東北6県及び政令指定都市における育成指標等と研修プログラムの関わりについて検討した。その結果、育成指標の記載事項や設定されている視点の数、さらに視点と研修プログラムの関連、研修履歴作成の取り組み、免許更新講習と研修との関連の実態等を示すことができた。

一方課題も残った。その一つが調査対象とした県等が東北地方に限定されていたことである。今後調査対象県等を増やすことにより全国の傾向を把握したいと考えている。二つ目は、調査時期の問題である。2021年現在、免許更新制度の見直しが行われていることから、教員の研修体系の変化を踏まえた研究も必要になると考える。

1 はじめに

本研究の目的は、教員等としての資質向上に関する指標（以下、育成指標）を踏まえた都道府県等の教育センターにおける研修体系の構築や今後の研修への取り組みの実態を明らかにすることにより、望ましい研修体系構築のあり方を検討することである。

育成指標策定の動きは、2016年11月の教育公務員特例法の一部改正により開始された。該当法の改正により、校長及び教員の資質の向上を目的として、指標及び教員研修計画の策定が義務付けら

れることになった。このことを踏まえ、2017年3月には、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質向上に関する指標の策定に関する指針」が示された。その中で、地域の実情に応じて指標を策定することや協議会での協議を経ることが示された。法改正を踏まえ、2016年度から2017年度にかけて全国の都道府県等教育委員会は、策定のための協議会を設置して育成指標の策定に取り組んだ。

各都道府県教育委員会は、育成指標及び研修体系を踏まえて、教員研修計画を策定した。さらに、

^{*} 岩手大学大学院教育学研究科、^{**} 盛岡大学

各都道府県等の教育センターは、策定された育成指標及び教員研修計画を踏まえて研修体系を構築した。現在、これらの体系に基づいて教員研修が行われている。

本研究の前提として、各都道府県において教員等に求められる資質が育成指標として示され、研修体系と関連付けられてきていることがある。しかし、実態として、都道府県等によっては、育成指標に示された教員として身につけるべき資質と教育センター等で行われる研修体系との関連づけが十分でない場合もみられる。さらに、育成指標に示された資質が、教育センター等における研修で必ずしも育成される状況にはないことがある。そもそも、教員の研修体系を教育センター等の研修のみとすることには、研修の機会や対応の実態からは無理がある。このことから、都道府県教育センター等では、センター等が実施する研修としての Off-JT と校内で行われる OJT とを関連付けて研修体系を構築している事例もみられる。

加えて、現在教員の免許状更新制度見直しの動きがあることがある（中央教育審議会 2021）。これまで教員研修において、教員免許状更新講習は、一定の役割を果たしてきた。しかし、この制度が廃止になった場合、教育センター等がその役割をどのように担うのが課題となる。このことに関する具体的な方策は、中央教育審議会の検討を待つことになる。

以上が本研究の主題及び研究の目的を設定した理由である。このことを踏まえ、育成指標の策定過程や内容の分析、さらに育成指標と教員養成や採用、研修の関連に関する先行研究をみていく。

第一は育成指標の策定過程に関する先行研究である。山本（2021）は、育成指標と人材育成の関連づけについて報告している。その中で、横浜市の育成指標策定の意図を示すとともに、学校において育成指標が活用されるようなシステムとしての「メンターチーム制」の現状と課題を指摘している。また、牛渡・牛渡（2019）は、秋田県教育委員会における育成指標の策定過程を報告している。その中で育成指標策定における教員育成協議

会設置の経緯と内容の構造とともに、育成指標の特色を示し、活用の方策として「秋田キャリアアップシート」を紹介した。また鈴木（2019）は、A 県教育委員会による育成指標の策定過程として、組織のメンバー構成や指標の概要、設定した視点等を報告し、その中で育成指標と教員研修との関連づけが重要であることを指摘した。

これらの先行研究により、都道府県等による育成指標の策定過程や内容の概要が明らかにされてきた。しかし、育成指標と教育センター等で行われる研修との関わりは不明のままである。

第二は、育成指標の内容分析に関する先行研究である。赤星（2020）は、教員育成指標に関して、内容の分析や海外の教職スタンダードとの比較を行った。その中で、横浜市や熊本県の育成指標を分析し、一つの指標に「知識・技能」と「パフォーマンス」の両面が記載されていると指摘した。このことを踏まえ、アメリカ「州間教員評価支援協会」の「教職スタンダード」に記載されている「パフォーマンス」「必須の知識」「重要な心構え」の3観点が参考になると指摘した。また、櫻井・阿内・佐久間（2019）は、全国の都道府県等の育成指標でのキャリアステージ区分等の分析結果を報告している。その中で、育成指標が果たしうる機能として研修と結合することで、キャリアステージごとの標準化を可能にするとした。その上で、最終ステージにおける卓越化や入職時の多様性を反映することの困難さを指摘した。さらに津村（2020）は、育成指標として関東地方一都六県に焦点を当てて分析をしている。その中で、キャリアステージの設定や構成さらに設定する視点に関して、地域特性に配慮した工夫や特徴があることを明らかにした。

これらの先行研究により、育成指標の内容としてキャリアステージの区分や設定している視点の違いが明らかになった。しかし、育成指標の内容や設定している視点と研修との関係性についての考察はなされていない。

第三は、育成指標と教員養成、採用、研修の関連に関する先行研究である。鈴木（2019）は、育

成指標の策定過程と教員養成、採用、研修の関係を分析している。報告の中で、育成指標と大学の教員養成課程のカリキュラムとの関連性や各都道府県における採用や研修との関わりを検討した。また、若松・鈴木・多田（2021）は、小学校における育成指標の認知状況を明らかにするとともに、校内研修における指標活用のあり方を実践に基づいて報告した。さらに後藤（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いて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ことを報告している。

これらの先行研究により育成指標と学校における研修との関わりが明らかにされてきた。しかし、育成指標とセンターで実施される研修講座や校内研修との関わりは、明確にされていない。

これらの先行研究により、育成指標の策定過程の概要や示されている資質の内容、さらに教員養成や採用、研修との関係の一部が示されてきた。

しかし、教員研修における育成指標と各都道府県等の教育センターの研修体系との関連は十分に明らかにされていない。さらに、2021年度現在、免許状更新制度の見直しが行われている。このことの補完としての教育センターの役割を再検討する必要もある。加えて、教員研修の全体像を把握するためには、これまで不十分であった各教員の研修履歴の活用状況にも関係してくる。

このことを踏まえ、本研究の目的を「教員等の育成指標を踏まえた都道府県等の教育センターにおける研修体系の構築や今後の研修への取り組みの実態を明らかにすることにより、望ましい研修体系構築のあり方を検討すること」とした。そのために、都道府県等教育委員会で策定している教員研修計画等の内容の調査分析及び関係者への聞き取り調査を行って、育成指標と教員研修との関係を分析、検討することとした。

2 実態調査について

本研究の目的に迫るための調査対象は、実態の詳細を分析するために東北地方の六県及び政令指定都市である仙台市に限定することにした。さらに、育成指標と教員研修との関係を明らかにするために、各県等で策定されている教員研修計画（2021年度）に着目した。教員研修計画を分析することにより、育成指標と教員研修の現状を把握することができる考えた。

育成指標と教員研修との関わりを明らかにするために、次の7つの視点を設定した。一つ目は、教員研修計画の記載内容である。そのために、各県等の教員研修計画の記載内容を記載事項の視点を踏まえて分析して、特徴を検討することとした。二つ目は育成指標と研修プログラムの関連である。具体的には育成指標において教員の資質能力として設定している視点を検討する。さらに、育成指標に示されたキャリアステージの設定と研修体系との関連から、特徴を検討する。三つ目は中堅期以降の研修体系の各県等による違いである。研修体系として各県等により特徴がみられるのが、中堅教諭等資質向上研修以降の研修体系であり、実践状況を検討する。四つ目は、教員研修体系への育成指標の観点の示し方である。その方法として、研修体系との関連や各研修との関連づけを示すなど多様な取り組みにみられることから、実態を把握した上で検討する。五つ目は教員研修体系への校内研修の位置づけである。教員の実践と研修とを結びつける場としての校内研修の重要性が指摘されており、各県等の位置づけを検討する。六つ目は教員研修の実績としての研修履歴への取り組み状況の把握である。研修履歴の作成は、教員研修を充実していく上で前提となるべき事項であり、各県等の取り組みに注目すべきである。七つ目が教員研修と免許更新制度との関連である。免許更新における教員研修との関連づけの実態は多様であり、各県等の実態を把握する。以上の7つの視点に基づいて、教員研修と育成指標との関連を各県等の教員研修計画等を分析することにより検討していく。

本研究における調査対象は各県等が策定している教員研修計画等とし、青森県⁽¹⁾、岩手県⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾、秋田県⁽⁵⁾、山形県⁽⁶⁾、宮城県⁽⁷⁾、福島県⁽⁸⁾の東北六県及び政令指定都市である仙台市⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾とした。

さらに調査方法は、各県の教員研修計画（2021年度）等を分析するとともに、不明な点は各県の実教育センター等の担当者に直接聴き取りをした。

3 各県の育成指標と研修体系等の関連の実態

本章では、主に東北6県における研修体系の概要及び研修体系、育成指標の具体的内容、研修との関連付け等の実態を検討していく。

(1) 教員研修計画における育成指標と研修の位置づけ

本節では、各県等における教員等の研修体系と育成指標及び研修との関連付けをみていく。その際の検討事項は、基本方針・基本構想や研修体系の全体図、育成指標の提示（校長用、事務職員用の有無）、特別・派遣研修、校内研修、研修計画の提示状況等である。表1は、各県等で策定された教員研修計画の記載内容一覧である。

検討事項の第一は、研修計画の名称及び基本方針や基本構想の提示状況である。

山形県が教員研修計画としているが、他の5県と仙台市は「教職員」研修計画としており、事務職員の研修も含んだ研修体系としている。

さらに、基本方針や基本構想である。これらについて表記の違いはあるものの、各県等がすべて記載している。その際、多くの県等が新たに教職員研修計画として、育成指標を踏まえて研修計画を策定している。一方、秋田県は、昭和60年3月に策定した教職員研修体系を改訂することで、教職員研修計画としており、育成指標を体系の参考資料として掲載している。加えて仙台市は仙台市学校教

職員人材育成基本方針に基本的な事項を記載し、育成指標としての内容はセンター研修2021に示している。

以上のように、すべての県等において、教員研修と育成指標との関係を、教員研修計画や基本方針等で示していた。さらに、提示の方法は異なるものの、教員研修の基本方針や育成指標等が示されていた。

第二は育成指標の職種による策定状況である。校長や管理職用を別業で示しているのは、青森県と山形県及び仙台市である。青森県では、校長、教頭の育成指標として、人間力とマネジメント力に特化して具体的な資質を示している。山形県では、校長用の指標として、総合的な人間力や経営・組織マネジメント力等4つの視点を設定して策定している。仙台市では、求められる「管理職」の姿と力量として、「深い教育力」や「優れたリーダーシップ」「確かなマネジメント」の3つの力と教育的リーダーシップや人間的リーダーシップなど5つの力量を掲げている。

このように、いくつかの県等は校長や学校管理職用として、具体的な指標を掲げて育成指標を策

表1 各県等の教員研修計画の記載内容

視点 \ 県等	青森	岩手	秋田	山形	宮城	福島	仙台
基本方針・基本構想	○	○	○	○	○	○	○
研修体系 全体図	○	○	○	○	○	○	
育成指標 教員	○	○	○	○	○	○	○
育成指標 校長用あり	○			○			○
育成指標 事務職員			○		○		○
派遣研修	○	○	○	○	○	○	
校内研修			○		○	○	○
研修と指標との関連	○						
基本・指定研修 計画	○	○	○		○	○	○
職能・職務研修 計画	○	○	○		○	○	○
専門研修 計画	○	○	○	○	○	○	○
基本研修各講座 含指標		○	○		○	○	○
職能研修各講座 含指標			○		○	○	○
専門研修各講座 含指標				○	○	○	○
教育委員会の組織			○	○			
担当者会議設置要綱						○	
特徴ある記載事項	研修と指標	自己研修	担当所管	指標の説明	研修ガイド	研究指定校	OJT推進

定していた。

次に事務職員の育成指標である。秋田県と宮城県及び仙台市は、事務職員の育成指標を教員研修計画等に示している。山形県は研修計画の名称を「教員」としているの、事務職員については触れられていない。秋田県の学校事務職員の育成指標は、大枠は教員と同様であるが、視点として専門的知識・技能やチーム学校を支えるマネジメント力、学校内外をつなぐ力の3点を設定し、4段階のキャリアステージを設定している。宮城県では、事務職員等に求められる資質能力として、革新創造や論理展開、計画遂行等の7つの視点を設定して具体的な内容を示している。仙台市は求められる「事務職員」の姿と力量として、確かな業務遂行力や豊かな対応力、自律的な行動力の3つの力と12の具体的な力量を示している。

このように、いくつかの県等は事務職員の育成指標を具体的な力量を示しながら、策定している。

第三は、センター研修以外の教員研修の位置づけである。岩手県を除く青森県や福島県等の5県及び仙台市が研修体系に、教職大学院や教職員支援機構、企業等派遣研修を位置づけていた。岩手県については、派遣研修として長期研修生（教育研究コース、養成研修コース）としていた。宮城県は、派遣研修の具体的な研修機関を示すとともに、「職務遂行に必要な識見を高め、指導力の向上を図るために、県内外の研修機関へ派遣する研修」としていた。以上のように、各県等が研修体系に学校外で実施される派遣研修を位置づけている。

第四は、センター研修の研修区分の提示状況である。各県等が研修体系に、基本研修や職能研修、専門研修等の研修区分を位置づけている。しかし、研修区分の示し方や各研修講座における育成指標の観点との関連の示し方が県等により異なっている。青森県は、研修と指標の関連を研修区分で示している。さらに研修計画としての説明は、「研修の時期、方法及び施設」として、概要が示されている。山形県は研修体系とともに、専門研修の各講座と育成指標の各視点との関連性が示さ

れている。岩手県は研修区分ごとに計画が示されるとともに、基本研修の各講座と育成指標の各視点との関連性が示されている。秋田県では、研修領域ごとの概要とともに、基本研修としての教職員経験者研修と職務別研修の各講座について、育成指標との関連が示されている。ただし、専門研修については、各講座の研修内容と研修の担当を示している。宮城県と福島県では研修区分にそれぞれの研修講座の一覧表を作成するとともに、各研修講座について内容や育成指標との関連を示している。仙台市では、研修計画が教育センターや保健教育課等の担当部署ごとに作成されるとともに、各研修について実施日や実施内容が示されている。このように、県等により研修区分での研修の具体や育成指標との関連の示し方が異なっていた。

第五は、各県等の研修計画における特徴ある記載事項についてである。青森県は教諭や養護教諭、栄養教諭ごとに、研修領域と育成指標との関連図が作成されていた。この図により研修体系と育成指標の各視点との関連の認識が可能となる。岩手県では、教職員研修を促すための手引の作成をしている。具体的には、『教職員研修の手引』や『いわての教職員研修ガイドブック』さらに『教員のための自己研修の進め方』である。秋田県では、研修講座の実施日数を研修担当機関ごとに示している。一覧表には、県教育庁の各課や総合教育センター等とともに、各学校・園の担当日数も示されている。山形県の研修計画においては、育成指標に関する詳細な説明がある。指標の説明として教員の実践や素養に関する資質・能力、指標の構成、県としての用語等の説明がある。宮城県や福島県では、初めに研修体系の説明や求められる資質能力として育成指標を示している。さらに、研修の概要とともに、各研修講座のねらいや実施内容、加えて育成指標の観点との関連性を示している。仙台市では、教育委員会の各部署や教育センター等で行われるキャリアステージに応じた研修実施の理念が、各学校で行われるOJTを支えるとしていた。

以上のように、教員研修計画の記載内容には、研修の概要や育成指標の提示、さらに研修との関連性の示し方等が県等により異なっていた。

本節での検討により教員研修と育成指標に関して、次の事項が明らかになった。一つ目はすべての県等で教員研修の体系と育成指標との関連を、教員研修計画や人材育成基本方針等に記載していることである。

二つ目は育成指標の策定状況として、学校管理職や事務職員用を別葉で提示している県等があったり、教員用に加えたりと多様な形式がみられた。

三つ目は教育センター以外での教員研修の位置づけである。ほとんどの県等が、教職大学院や教職員支援機構、企業研修等を位置づけていた。また、別の県は長期研修制として、教育研究や養成研修を位置づけていた。

四つ目は教育センター等における教員研修内容の提示方法であり、多くの県等が研修体系に基本研修や職能研修、専門研修等を位置づけていた。その中でもある県等は、担当する部署ごとに実施する研修を示していた。

五つ目は教員研修計画における特徴ある記載事項であり、記載内容に関しては研修内容や育成指標との関連づけ、さらに方針の提示方法などに違いがみられた。さらに、提示の手立てとしては、別に作成した手引や方針に記載している事例もみられた。

(2) 育成指標と研修プログラムの関連性

本節では、各県等の育成指標におけるキャリアステージと研修体系の関連としての視点やキャリアステージの区分、中堅期以降の研修体系、校内研修との関わりをみていく。

① 育成指標における視点の設定

表2は、各県等で策定した教員の育成指標で設定した視点の一覧である。各県の育成指標で設定している視点の

特徴として、共通している視点や設定した視点の数、視点の括り方、そして県等の課題の示し方で特徴がみられた。

第一は視点設定における共通事項である。すべての県等で教員としての素養や人間力さらに、学習指導や生徒指導力が設定されていた。マネジメント力については、すべての県等で示していたが、提示方法が異なっていた。秋田県や宮城県ではまとめて示していたが、その他の県等ではさらに協働や危機管理等の視点を設定していた。

第二は設定している視点の数の違いである。表2で示したように、育成指標に示されている表で設定した視点の数は5から11と幅がみられた。表2で福島県は、表中で設定した視点の中で11の視点が該当することを示している。実際には、教科指導においてさらに中項目として3つの視点が設定されており、生徒指導においても特別支援とともにそれ以外に3つの視点が設定されているなど、実際の視点数は14であった。同様に岩手県は、視点数を10としているが、実際は教員としての素養が6視点、さらに学習指導や生徒指導、マネジ

表2 育成指標において設定している視点（教員）

視点 \ 県等	青森	岩手	秋田	山形	宮城	福島	仙台
教員素養・人間力	○	◎	○	◎	○	○	◎
教育への情熱					○	○	◎
自己研鑽力					○		○
教育公務員 自覚				○			
学習指導力	○	◎	○	◎	○	◎	◎
生徒指導力	○	◎	○	○	○	◎	○
子ども理解		○			○	○	○
マネジメント力			○	◎	○	○	
学級・学校経営	○						◎
教職員 連携・協働	○	○				○	○
地域 連携・協働	○	○				○	○
危機管理 学校安全		○		○		○	○
ICT・情報モラル				○			○
復興教育		○					
キャリア教育		○					
多様性・特別支援	○	○		○		○	
県の教育課題			○			○	
表中の視点の数	7	10	5	8	7	11	11
実際の視点の数	7	17	5	17	7	14	22

※：○は視点が一つ、◎は下位に複数の視点を含む

メントが各3視点の合計17の視点が設定されていた。山形県の視点は8としているが、チームマネジメント力として4視点、総合的な人間力として3視点、学習指導力として3視点など17の視点を設定している。また、青森県はマネジメント力で3視点、宮城県は教育への情熱等の2視点、秋田県は県の教育課題についての視点を設定しているが、それ以外の学習指導や生徒指導等共通の視点が多い。さらに、仙台市は求められる力量として、たくましい精神力や豊かな人間性、確かな指導力の3点をあげ、表中で該当する項目は11であるが、実際は力量構成要素として22項目を設定している。以上のように視点の細分化及び括り方において、視点数が5から22と幅が大きく、各県等により特徴がみられた。

第三は各県等の独自の視点設定である。岩手県は東日本大震災からの復興を踏まえ、独自の視点として復興教育を設定している。さらに、秋田県は県の教育課題として視点を設定している。また、山形県では他県等にはみられないICT・情報モラルを独自で設定している。加えて宮城県では、教育への情熱や自己研鑽力等教員としての素養の視点を設定している。仙台市では、求められる力量としての学級づくりにおいて、いじめの防止・いじめへの対応や危機管理・安全管理（いじめ、アレルギー、緊急対応）等いじめ対応の視点を設定している。

以上のように岩手県や秋田県のように、県の重点としている実践事項を踏まえた視点を設定したり、山形県や宮城県、仙台市のように学校に求められている今日的な課題を視点として設定したりする場合があった。

② キャリアステージの区分と研修体系

各県の育成指標におけるキャリアステージの設定と研修体系としての研修区分による研修講座との関係を示したのが、表3である。この表には、育成指標に示されたステージや区分を示すとともに、ステージごとに示されている研修を、基本研修や職能研修、専門研修と対応させて示した。このことから分かることとして、ステージ区分や研

修区分ごとの研修講座、及び悉皆として行われる基本研修の設定が、県等によって大きく異なっていることである。

第一にステージ区分の実態である。青森県は形成期、向上・発展期、充実期、仙台市は育成期、向上期、充実・発展期の3区分である。秋田県はやや変則的な区分となっているがほぼ4区分である。山形県や宮城県、福島県は明確に4区分としており、山形県は一部年齢の設定が異なるものの区分名もほぼ同様である。さらに岩手県は基礎力の形成期や実践力の向上期、実践力の充実期等5区分としている。このように、全体としては、初任研、5年研、中堅教諭等資質向上研修、それ以降の研修と対応させたステージ区分となっていた。

第二に研修区分の実態である。宮城県や福島県は研修区分として、基本研修や職能研修、専門研修の3区分としていた。同様の区分である青森県は、職能研修を職務研修とし、さらに秋田県は職能研修を職務別研修としていた。また山形県は基本研修に他県での職能研修と区分される研修を含めていた。また、岩手県では専門研修を希望研修としていた。最後に仙台市では、研修を基本的な研修1～3、授業づくり研修1～3等9つに区分して実施している。

以上のように、山形県のように2区分の県及び仙台市のように9区分の市もあったが、ほとんどの県は3区分となっていた。

③ 中堅期以降の研修講座の設定の違い

基本研修における中堅期以降の研修講座の設定の違いである。初任者研修、5年目以降行われる研修、中堅教諭等資質向上研修までは、名称の違いはあるものの、各県等でほぼ同様となった。しかし、それ以降の研修設定が県等により異なっていた。表4は、各県の中堅期以降の研修体系を示した一覧である。

青森県では、特別な設定はない。次に基本研修として悉皆で実施しているのは、岩手県、山形県、宮城県、仙台市である。岩手県では、20年、30年の経験者に授業力向上研修として実施してい

表3 育成指標におけるキャリアステージの設定と研修体系

形態：◎悉皆、○指名、△希望

県等	年齢 経験年数	22 1	27 5	32 10	42 20	52 30	60 38 ～
青 森	ステージ区分	形成期		向上・発展期		充実期	
	基本研修	◎初任者研修		◎中堅教諭等資質 向上研修 (前期) ◎同(後期)			
	職務研修	○職務に関する研修 ○新任主任に関する研修、新任管理職に関する研修					
	専門研修	△教科、領域、生徒指導・教育相談、特別支援教育等に関する研修					
岩 手	ステージ区分	基礎力の 形成期		実践力の 向上期		実践力の 充実期	
	基本研修	◎初任者研 修 ◎2,3年目 研修		◎経験者 研修 5年研		◎中堅教諭等 資質向上研修 ◎授業力向上研修	
	職能研修	○新任研修、新任副校長研修 等					
	希望研修	△教科研修・領域研修・情報教育研修等					
秋 田	ステージ区分	実践的指導 力習得期		実践的指導 力向上期		実践的指導力充実期／教職経験活用・発展期 ／学校経営推進・充実期	
	基本研修	◎初任者 研修		◎教職5年 目研修		◎中堅教諭等資質向上研修 ◎実践的指導力発展研修	
	職務別研修	○教務主任、研究主任、学年主任等研修 ○副校長・教頭、校長研修					
	専門研修	△今日的課題、教科等の指導 に関する研修					
山 形	ステージ区分	始発期		成長期		充実期	
	基本研修	◎初任者 研修 ◎フォローア ップ研修		◎教職5年 経験者研 修		◎中堅教諭等資質 向上研修 ◎ステージア ップ 研修	
	専門研修	△教科・領域、教育課題、マネジメントに関する研修					
宮 城	ステージ区分	基礎形成期		資質成長 期		資質充実期	
	基本研修	◎初任者研 修		◎5年経 験者研修		◎中堅教諭等資質 向上研修	
	職能研修	○新任主任・主幹教諭研修 ○新任校長・教頭研修					
	専門研修	△教科、特別支援、教育相談、情報教育等に関する研修					
福 島	ステージ区分	基礎形成期		資質 成長期		資質充実期	
	基本研修	◎初任者研 修 ◎フォローア ップ 研修		◎経験者 研修Ⅰ		◎経験者研修Ⅱ(中 堅教諭等資質向上 研修)	
	職能研修	○学級経営、新任主任研修等 ○経験者研修Ⅲ ○新任教頭、校長研修					
	専門研修	△学校教育の基礎事項、専門職としての力量形成、指導力向上のための研修					
仙 台	ステージ区分	育成期		向上期		充実・発展期	
	基本的な 研修1	◎フレッシ ュ先生研修 1～4年次		◎5年次研修 ◎中堅教諭 等資質向 上研修Ⅰ		◎中堅教諭等資質向上研修Ⅱ(13年次) ◎ミドルリーダー研修(15年次) ◎充実期(21年次)研修 ◎発展期(26年次)研修	
	基本的な研 修2、3	○新任主任研修 ○新任研修主任研修 ○新任教頭 ○新任校長研修 等					
	授業づくり、 ビッグ研修	△各校種教科研修 △ホームページ研修 防災教育研修 等					

表 4 各県等の中堅期以降の研修体系

県等名	中堅期以降の研修体系	実施形態
青 森	特別な設定はなし	なし
岩 手	20 年、30 年を目安に、悉皆で研修を実施（授業力向上研修） ※免許状更新講習を兼ねる	悉皆
秋 田	実践的指導力発展研修を実施 新任主任研修会の未受講者が対象	全体で 10 名程度
山 形	20 年研として「中長期経験者研修」を悉皆で実施 ※校内研修やセンター研修、大学での研修等から自分で選択	悉皆
宮 城	20 年経験者研修を悉皆で実施 ※研修：一日、講話、実践発表	悉皆
福 島	経験者研修Ⅲを実施：教職経験 15 年程度の推薦を受けた教員が対象 ※事務所推薦、教務主任、学年主任等から リーダー養成が目的	推薦
仙 台	中堅教諭等資質向上研修Ⅱ（13 年次）、ミドルリーダー研修（15 年次）、充実期（21 年次）研修、発展期（26 年次）研修を悉皆で実施 ※充実期研修は不登校対応（135 分）、発展期は危機管理（135 分）	悉皆

る。さらにこの研修は、免許更新講習も兼ねている。山形県では、20年研修として、中長期経験者研修を実施している。内容として、該当教員が校内での研修や教育センター及び大学で実施される講座等から校長の承認を経て選択する。宮城県では20年経験者研修として学校の組織運営に関する内容を一日のプログラムとして受講する。その他の形態として秋田県は、それまで新任主任研修等の受講経験のない教員を対象に30年の経験を目安に一日のプログラムとして実施している。福島県は、経験者研修Ⅲとして、教職経験15年以上の推薦を受けた教員を対象に、ミドルリーダー養成を目的に実施している。仙台市は10年目の教員を対象に中堅教諭等資質向上研修Ⅰ、13年目には同Ⅱを実施する。さらに、15年目にはミドルリーダー研修、21年目には充実期（21年次）研修、26年目には発展期（26年次）研修を実施しており、これらはすべて悉皆で実施されている。

以上のように、研修の対象者は、悉皆であったり、推薦であったり、特定の研修の未受講者であったりと様々な形態が存在していた。

④ 育成指標の視点の研修計画への示し方

次に、各県等における研修計画への育成指標の観点の示し方をみていく。各県の実態をまとめたのが表5である。育成指標と研修講座との関連の示し方として、4つのパターンがあった。その一つが青森県のような、研修と育成指標との視点を図示する形式（図1 参照）であり、全体像の把握が主な目的である。パターン2は、指標の視点ごとに相当する研修を配置するもので、岩手県

表 5 研修体系への育成指標の視点提示の方法

県等名	育成指標の視点の研修体系への関連付け
青 森	研修と指標との関連として、基本研修や職務研修体系に指標の視点を表示
岩 手	研修体系として、キャリア・ライフステージと目指す教員像、育成指標との視点との関係の概要を提示、さらに基本研修については、育成指標の視点と研修講座の対応表を表示
秋 田	基本研修では研修名と育成指標の資質能力の視点との関連を提示 職務別（職能）研修では、高めたい資質能力として学校マネジメントの3つの視点との関係を表示
山 形	基本研修については、すべての視点としての領域が対象 専門研：教科、教育課題、マネジメントに 区分し、各研修講座と視点との対応を表示
宮 城	研修講座ごとに、育成指標の経験段階及び対応している視点を表示
福 島	各研修講座について、対応するキャリアステージ及び育成指標の視点との対応を表示
仙 台	各研修講座について、「求められる教員の姿と力量」から「OJT に生きる力量」として具体的な力量構成要素を表示

の育成指標と基本研修の関係を示した配置表（図2参照）による提示である。パターン3は、各研修講座に育成指標の観点を示すもので、秋田県や山形県が作成している（図3参照）。仙台市は指標の視点を「OJTに生きる力」としているが、ほぼ同様の形式である。パターン4は、育成指標の各視点を研修講座一覧で示すことと、一つひとつの講座に示す組み合わせによる方法であり、宮城県や福島県がこれにあたる（図4参照）。

以上のように、県等によって育成指標と研修講座の関連を図示したり、研修一覧で示したり、研修講座ごとに示したりと、様々な工夫がみられた。

⑤ 研修体系と校内研修との関連付け

研修体系における校内研修との関わりをみていく。表6は、教員研修体系と校内研修の関わりとの概要である。

研修体系への校内研修等の関わりへの提示の有無、さらに表示の仕方に特徴がみられた。特徴の

第一は、研修体系への校内研修等の記載の有無である。すべての県等が、校内研修等を直接的、間接的に研修体系に記載していた。表示法として、多くの県等が研修体系に校内研修を記載していた。青森県は、研修の体系図にOJTとして日常的な職場内研修としていた。秋田県は、「校内（園内）研修及び自己啓発への支援・OJTの推進」としていた。また山形県や宮城県、福島県は「校内研修」として位置づけていた。その中で岩手県は、研修体系に直接的な記載はないが、教員を対象とした手引き「自主研修の進め方」を作成して公表している。さらに仙台市では、教育センター研修の基本方針として各学校で行われるOJTとの関わりを記載していた。このように、調査対象としたすべての県等が教員研修と校内研修とを関連づけていた。

第二は、校内研修の提示方法である。多くの県等が研修体系図等に、校内研修等として位置づけ

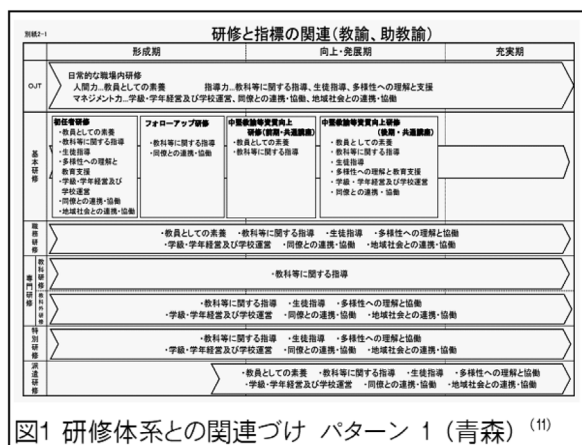


図1 研修体系との関連づけ パターン1 (青森) (11)

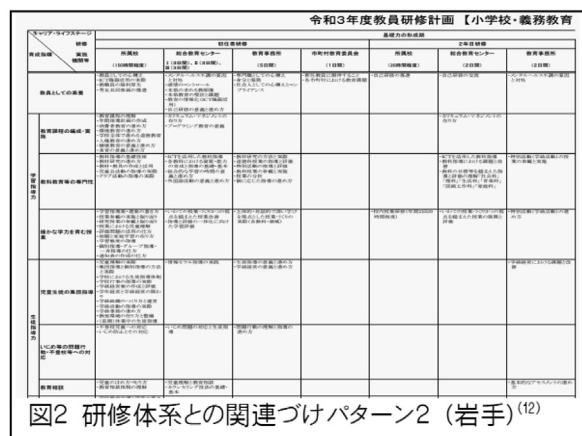


図2 研修体系との関連づけパターン2 (岩手) (12)



図3 研修体系との関連づけパターン3 (秋田) (13)



図4 研修体系との関連づけパターン4 (宮城) (14)

表 6 研修体系における校内研修等の関わり

県等名	研修体系への職場内研修や自己研修の関連付け
青 森	日常的な職場内研修として、育成指標の視点「人間力」や「指導力」「マネジメント力」を表示
岩 手	研修体系への明示はないが、別にテキスト「自己研修の進め方」を提示
秋 田	研修体系の全体構造に「校内（園内）研修及び自己啓発への支援・OJTの推進」と表示
山 形	校内研修として、「授業研究」「職員研修」を表示 免許更新制度を研修体系に位置づける
宮 城	研修体系に校内研修を位置づけ「教員一人一人の指導力を高め、学校が直面する様々な課題への対応を図るため、各学校が主体的に取り組む研修」とし、センターや事務所などの関わりを表示
福 島	現職教育体系図に校内現職研修に、「教員研修の基盤として、学校において計画的、実践的に行う研修」、さらに、研究として指定研究、プロジェクト研究、個人研究を表示
仙 台	「センター研修」における学びを学校での OJT に生かすことができるよう、（中略）研修内容の検討及び精選を行っています。としており、各校で行われる OJT を研修の中核と位置づける

ていた。図示と併せて説明文として、提示しているのは秋田県や宮城県、福島県であった。福島県は、研修体系として、教員研修の構想や育成指標、さらに研修の体系等に関する詳細な説明があった。仙台市は、教育センターが研修の手引として作成している「センター研修2021」の中の基本方針としてOJTとの関わりが記載されていた。

以上のように、各県等の教員研修計画は、Off-JTとしてのセンター等での研修とともに学校でのOJTさらに自己研修との関連も規定していた。

本節では、各県等の育成指標におけるキャリアステージと研修体系の関連としての視点やキャリアステージの区分、中堅期以降の研修体系、校内研修との関わりに関して、次の事項が明らかになった。

一つ目は育成指標における視点の設定についてであり、教員としての素養や学習指導力等共通する視点とともに、復興教育やいじめ対応等独自に設定している県等もみられた。さらに視点の設定数も5から22と多様性がみられた。

二つ目はキャリアステージの区分と研修区分である。キャリアステージの区分については、青森

県や秋田県が3区分、岩手県は5区分、それ以外の山形県や宮城県、福島県は4区分となっていた。さらに研修区分として、山形県のように2区分の県及び仙台市のように9区分の市もあったが、ほとんどの県は3区分となっていた。

三つ目は、中堅期以降の研修講座の設定についてである。県等によって実施形態は様々であり、実施しない県や20年次研修として一度、さらに10年ごと、5年ごと等があった。その際の研修対象者は、悉皆であったり、推薦であったり、特定の研修の未受

講者であったりと様々な実施形態があった。

四つ目は育成指標の視点の研修計画への示し方であり、県等によって育成指標と研修講座の関連を図示したり、研修一覧で示したり、研修講座ごとに示したりと、様々な工夫がみられた。

五つ目は、研修体系と校内研修との関連付けであり、調査対象としたすべての県等が教員研修と校内研修とを関連づけており、教員研修計画や基本方針等に具体的な内容を示していた。

(3) 研修履歴作成の取り組み

各県の研修履歴作成状況の概要を示したのが、表7である。

教育委員会としてすでに研修履歴の作成を開始しているのは、岩手県と宮城県及び仙台市である。仙台市教育センターが研修申し込みのための現行システムを導入した際に、受講申込者が自己の研修履歴を確認できるようにした。また、岩手県は2020年度から基本研修を中心に研修履歴を作成している。また、宮城県は今年度より受講者管理システムを導入して、研修履歴の作成を開始している。青森県と秋田県は、以前からセンター研修の参加者名簿を作成し蓄積している。それ以外の山

表7 研修履歴の作成

県等名	現 状	今後の取り組み	作成の目的
青 森	作成していない。センターで実施した研修については、記録作成	未定	—
岩 手	2020年度より作成開始 記録の対象：基本研修のみ	今後、他の研修にも拡大するのかを検討	教員のライフステージと研修の意識化を図ること
秋 田	センター研修への参加者の記録あり	国の動向を踏まえて対応	—
山 形	部内で話題にしている	未定	—
宮 城	2021年度より「受講管理システム」を導入	学校での紙ベースの管理から一括管理へ推移	教員自身がいつでも研修履歴を確認できるようにすること
福 島	部内で話題にしている	状況により判断	—
仙 台	数年前に、研修履歴の現行システムに移行	今後も継続	教員自身が堅守履歴を確認できること

た教員を対象に授業力向上研修を実施している。教職経験10年を経た教員は、中堅教諭等資質向上研修の一環として実施し、同時に更新講習に振替となる。秋田県では、実践的指導力発展研修や職務別研修として実施される研修の一部を更新講習の一部の科目として振り替えている。

一方、青森県や山形県、福島県、仙台市は教員研修と免許更新制

形県と福島県は、研修履歴の作成について話題に上っている状況である。今後の取り組みとしては、未定の県もあるが、国の動向を踏まえて実施していくことになると思われる。さらに、作成の目的として岩手県や宮城県は、教員自身の研修意欲の向上にあるとしている。

以上のように研修履歴の作成については、すでに取り組んでいる県等も

あるが、今後の状況を踏まえて取り組む、とする県等が多くみられた。また、すでに取り組んでいる県等の研修履歴作成の目的は、研修者自身の研修意識の向上にあった。
(4) 免許更新講習との関連づけ

教員研修体系における免許状更新制度見直しとの関連付けの検討に関する各県の取り組みを示したのが、表8である。

岩手県は、教職経験が10年、20年、30年を超え

は無関係としており、今後の取り組みはこれから検討するとしている。宮城県は、2021年現在次年度の研修内容を検討しているが、基本的には免許更新講習を代替するような研修の計画はない、としている。

以上のように、一部の県は免許更新制と教員研修を一体化したり、一部振り替えたりして実施し

表8 教員免許更新制と関連と今後の対応

県等名	更新制との関連	今後の取り組み
青 森	教員研修との直接の関連性、なし	今後検討
岩 手	授業力向上研修を更新講習に振替	次年度はそのまま実施、それ以降は文部科学省の方針が決定してから検討
秋 田	実践的指導力発展研修等の研修等を、更新講習に振替	次年度の振替可能な研修講座を実施
山 形	教員研修との直接の関連性、なし	今後検討
宮 城	現在、次年度の研修内容を検討中	免許更新制がなくなっても、代替するような新たな研修実施の計画はない
福 島	教員研修との直接の関連性、なし	今後検討
仙 台	教員研修との直接の関連性、なし	今後検討

ている。しかし、多くの県が教員研修と免許更新講習を関連づけていないことがわかった。さらに今後の取り組みについては、ほとんどの県等が、国の方針が確定してから見直すとしていた。

5 研究のまとめ

本研究の目的は、本研究の目的は、教員等の資質としての育成指標を踏まえた都道府県等の教育センターにおける研修体系の構築や今後の研修への取り組みの実態を明らかにすることにより、望ましい研修体系構築のあり方を検討することであった。そのために、都道府県等教育委員会で策定している教員研修計画等の内容の調査分析及び関係者への聞き取り調査を行い、育成指標と教員研修との関係を分析、検討した。

本研究の成果を以下のようにまとめることができる。成果の第一は、教員研修と育成指標に関して、教員研修計画の内容や育成指標の記載内容等を分析したことである。教員研修計画の記載内容として、教員研修の体系と育成指標との関連を記載しており、育成指標については教員用とともに、学校管理職や事務職員用を別業で提示している県等があった。さらに、Off-JT の場として教育センター以外では、教職大学院や教職員支援機構、企業研修等を位置づけていた。また、教育センター等における教員研修内容の提示方法として、多くの県等が研修体系に基本研修や職能研修、専門研修等を位置づけていた。

第二は育成指標におけるキャリアステージや研修区分、校内研修との関わりに関する事項である。育成指標の視点設定については、共通する視点とともに県等が独自に設定していた。さらに視点の設定も大項目から小項目と多様性がみられた。また、キャリアステージの区分については、3から4区分の県等がほとんどで、中には5区分の県もあった。さらに研修区分は、2から9と多様性がみられた。加えて、中堅期以降の研修講座の設定については、県等で実施形態が異なり、実施しない県とともに20年次研修や、10年ごと、5年ごとがあり県等によって様々であった。

第三は研修履歴の作成状況であり、すでに取り組んでいる県等もあるが、今後の状況を踏まえて取り組む、とする県が多くみられた。また、すでに取り組んでいる県等の研修履歴作成の目的は、研修者自身の研修意識の向上にあるとしていた。

第四は、免許更新制と研修の関わりの実態であり、一部の県は免許更新制と教員研修を一体化したり、一部振り替えたりして実施している。しかし、多くの県が教員研修と免許更新講習を関連づけていないことがわかった。

以上のように本研究により、教員研修と育成指標等との関わりについて、記載事項や研修プログラムとの関連、研修履歴の取り組み、免許更新講習との関連の4つの視点から実態を検討することができた。

一方課題も残った。その一つが調査対象とした県等が限定されていたことである。本研究では、調査対象県等を、東北6県と政令指定都市である仙台市に限定した。このことから、実態把握は限定された地区の傾向を示すことになった。今後調査対象県等を増やすことにより全国の傾向を把握したいと考えている。二つ目は、調査時期の問題である。現在、免許更新制度の見直しが行われており、国としての研修体系も大きく変化することになる。このことから今後、教員の研修体系の変化を踏まえた調査研究も必要になってくると考える。

なお、本稿は2021年度における調査結果を、検討したものである。

【註】

- (1) 青森県教育委員会「青森県教職員研修計画」、<https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-gakyo/files/kenshuu.pdf>、2021年12月 閲覧
- (2) 岩手県教育委員会「令和3年度教職員研修の手引き」https://www1.iwate-ed.jp/kensyu/tebiki/r03/r03_kenshu_tebiki_all.pdf、2021年12月 閲覧
- (3) 岩手県教育委員会「令和3年度いわての教職員研修ガイドブック」https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page/_001/006/500/

- 2021_guide.pdf、2021年12月閲覧
- (4) 岩手県立総合教育センター「令和3年度教員のための自己研修の進め方 アクション・リサーチの手法を用いて」、https://www1.iwate-ed.jp/kensyu/r03/R3_textbook.pdf、2021年12月 閲覧
- (5) 秋田県教育委員会「令和3年度 秋田県教職員研修体系」<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/7054>、2021年12月 閲覧
- (6) 山形県教育委員会「令和3年度 山形県教員研修計画」、<http://www.yamagata-c.ed.jp/>、2021年12月 閲覧
- (7) 宮城県教育委員会「令和3年度 宮城県教職員研修計画」<https://www.pref.miyagi.jp/documents/6881/838545.pdf>、2021年12月 閲覧
- (8) 福島県教育委員会「福島県公立学校 教職員現職教育計画」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/433034.pdf>、2021年12月 閲覧
- (9) 仙台市教育委員会「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」<http://www.sendai-c.ed.jp/00jinjihou/01housin/sendaikihon.pdf>、2021年12月 閲覧
- (10) 仙台市教育センター「センター研修2021」<https://sendai-c.ed.jp/01home/01sougou/06centerkensyu/kencen/R03/0000allpages20210331shuusei.pdf>、2021年12月 閲覧
- (11) (1) と同様
- (12) (3) と同様
- (13) (5) と同様
- (14) (7) と同様

【引用・参考文献】

- 赤星晋作「わが国における「教員育成指標」の策定：その実際と課題」（『広島国際研究』26、2020）33-44
- 牛渡淳・牛渡亮「地方自治体における教員育成協議会と教員育成指標作成の動向と課題：秋田県の事例を中心に」（『仙台白百合女子大学紀要』24、2019）1-12
- 後藤芳文「福岡市教員育成指標」に基づいたミド

ル層の資質・能力向上に関する研究 ―校内研修の自律的な運営を促すマネジメントを通して―」（『福岡教育大学大学院 教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）年報』11、2021）301-308

櫻井直輝・阿内春生・佐久間邦友「教員育成指標にみるキャリアステージ区分の態様に関する研究」（『国立教育政策研究所紀要』148、2019）75-88

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

津村敏雄「教育育成指標の研究：関東地方一都六県に焦点を当てて」（『東洋学園大学教職課程年報』2、2020）39-51

三浦亨・武田篤・鎌田信・細川和仁「求められる教員養成の新たな視点－教員養成段階における「秋田県教員育成指標」の活用－」（『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』43、2021）143-152

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 教育学研究科研究年報』5、2021）165-179