

教員研修の在り方

－研修の工夫・改善－

教職研修係長 上 西 善 吉

Uenishi Zenkichi

要 旨

現在、社会が急激に変化し、学校を取り巻く環境が大きく変わる中、確かな学力、体力、規範意識などを確実に育成する質の高い教育が求められている。学校教育の充実は、教育に直接携わる教員の資質能力に負うところが極めて大きい。本研究では、教員に求められる資質を考察し、これからの教員研修の在り方を探った。

キーワード： 教員の資質能力、教員研修、研修評価

1 はじめに

今日、我が国の社会は、情報化、国際化、少子化、高齢化などが急激に進んでいる。また、学校においては、学ぶ意欲や規範意識の低下、いじめや不登校などの問題が顕在化している。このような状況の中、学校では、確かな学力、体力、規範意識などを確実に育成する質の高い教育が求められている。学校教育の充実は、児童・生徒の教育に直接携わっている教員の資質能力に負うところが極めて大きい。社会が急激に変化する現在、教員は、絶えず新しい専門的知識や指導技術等を身に付けていく必要がある。

当教育研究所では、教員の資質の向上を図るため、研修の体系化を図り、初任者研修や10年経験者研修など経験年数に応じて教員のレベルアップを図る研修、教員の専門性を高め、研修の成果を学校で広げる研修、教員一人一人のスキルアップを図る研修などを実施している。

本研究では、研修講座をより充実させるための研修の在り方について考察した。

2 研究目的

教員に求められる資質を考察し、これからの教員研修の在り方を探る。

3 研究方法

- (1) 教員に求められる資質の考察
- (2) 研修のマネジメントサイクルの考察
- (3) 研修評価の考察

4 研究内容と考察

- (1) 教員に求められる資質

平成9年、教育職員養成審議会は第一次答申において、「いつの時代にも求められる資質能力」として、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力等

を挙げている。また、「今後特に求められる資質能力」として、変化の激しい時代における教育者としての観点等から、次の内容が例示されている。

- ・地球的視野に立って行動するための資質能力
- ・変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力
- ・教員の職務から必然的に求められる資質能力

一方、中央教育審議会は平成17年の答申「新しい時代の義務教育を創造する」の中で、優れた教員の条件として、教職に対する強い情熱、教育の専門家としての確かな力量、総合的な人間力を挙げている。

「不易流行」という言葉があるが、教員に求められる資質能力についても、いつの時代であっても変わらないものと社会の状況によって変わっていくものがあると言える。前者は、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、豊かな教養、そしてこれらを基盤とした実践的指導力であり、後者は、情報処理能力、課題解決能力、コミュニケーション能力など時代に対応した能力である。このような資質能力を確実に身に付ける必要がある。

(2) 研修のマネジメントサイクル（PDCAサイクル）

教員の資質向上を図るため、マネジメントサイクル（P [Plan: 計画]、D [Do: 実行]、C [Check: 評価]、A [Action: 改善]）を有効・適切に機能させた効果的な研修を実施する必要がある。これまでも、マネジメントサイクルにより研修を実施してきたが、評価の方法が十分でないなどの課題があった。マネジメントサイクルの各段階での方法が適切であるかを検討し、改善していく必要がある。

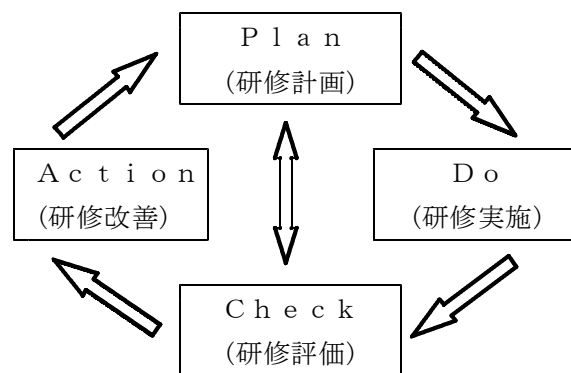


図1 研修のマネジメントサイクル

(3) 教員研修の体系

教員研修の体系は、研修のマネジメントサイクルの中で見直しを図ることが大切である。研修体系を見直す視点や内容の主なものとして、次のことが考えられる。

- ・教員のライフステージに対応した研修を行う。
- ・教員一人一人のキャリアアップを支援する。
- ・教科指導や生徒指導など特定の分野のスペシャリストの育成を図る。
- ・喫緊の教育課題に対応した研修を行う。
- ・児童・生徒の学力向上を図るための研修を充実させる。
- ・時代や学校現場のニーズに応じた研修を行う。
- ・大学、教科等研究会等と連携を図る。
- ・学校における研修の充実に結び付く研修を行う。
- ・研修の精選化を図る。
- ・学校組織マネジメント研修を中核とした管理職研修の充実を図る。

当教育研究所では、図2のように従来の4つのカテゴリーで運営していた研修体系を見直し、平成19年度から、ステージ研修（教職経験年数に応じた研修）、アドバンス研修（学校教育推進のための専門性を高める研修）、サポート研修（自発的な研修意欲に応える研修）の3つの体系に改編

した。アドバンス研修は、職務研修の外に、教科に関する専門的資質能力の向上を図る教科等研修、教育課題に関する専門的資質能力の向上を図る課題別研修からなっている。サポート研修は、夏期休業中に実施する夏期セミナー、土曜日に実施するウィークエンド研修、平日の夜間に実施するトワイライト研修からなっている。

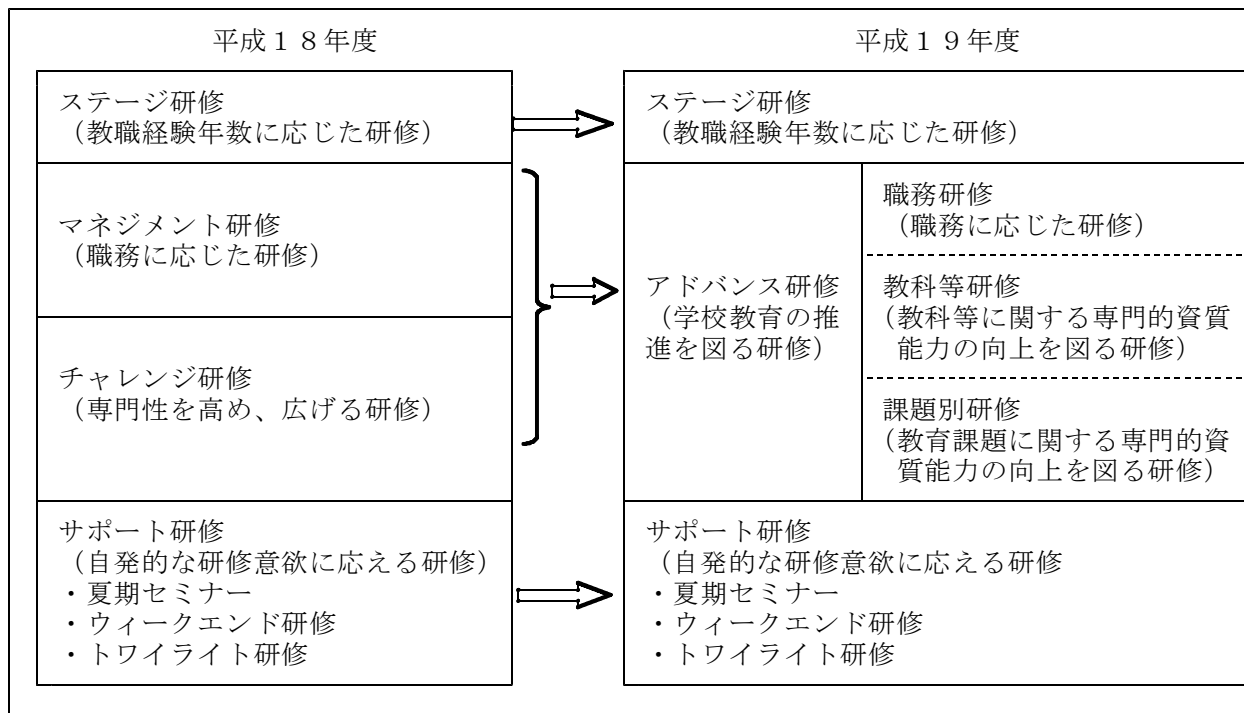


図2 研修体系の改編

(4) 研修計画

ア ニーズの把握

各研修講座の計画に当たっては、その研修の必要性を十分検討することが重要である。教育研究所の研修講座を開設するに当たっては、法律の制定等によって教員に求められていること、国や県の施策によって教員に求められていること、学校や教員が求めていること、社会が教員に求めていることなどを把握し、必要な研修であるかを検討している。また、前年度に実施した講座の評価を

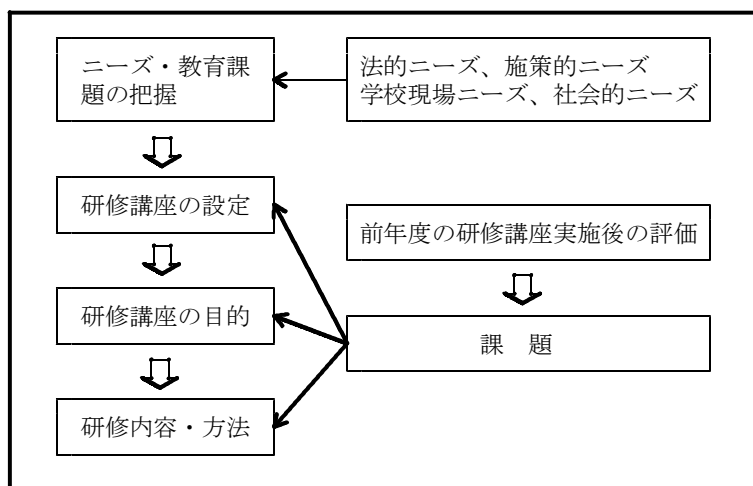


図3 研修計画

もとに課題を明らかにし、研修の目標設定、研修内容や研修方法の工夫・改善も行っている。

イ 教育課題への対応

研修講座の設定に当たっては、ニーズの把握とともに、現在の教育課題に対応したものとなるよう配慮している。学校は様々な教育課題に直面しており、その解決に向けて組織的に対応することが求められている。教員一人一人が教育課題について理解を深めることはもちろんであるが、校内で中心となって改善に取り組む人材が必要である。そのような人材を育成するための研修を充実させることが重要である。現在の教育課題として次のようなことが挙げられる。教育研究所ではそれ

それぞれの課題に対応した研修講座を設定している。

・基礎学力	・国語力	・教育相談	・生徒指導	・いじめ問題
・人権教育	・特別支援教育	・キャリア教育	・情報教育	・健康教育
・国際理解	・環境教育	・食育	・防災教育	

団塊の世代の教員の大量退職に伴って教員の新規採用が増加しつつある。初任者研修のより一層の充実と、初任者研修終了後、すなわち2年目以降の教員の指導力の育成が今後の課題である。

ウ 研修目的の明確化

研修を計画する際には、研修の目的を明確にすることが大切である。何のためにその研修を行うのか、研修を通して受講者にどのような資質能力を付けようとしているのかを明らかにし、目指すべき到達点を、「～ができる」「～の指導方法が身に付く」など具体的な行動目標として設定しておくことが大切である。

エ 研修方法の工夫・改善

研修の効果を高めるために、研修方法を工夫・改善することが重要である。講義形式の研修は、多くの知識や情報を限られた時間で伝達できるなど、研修内容によっては非常に効果的であり、今後も重要な方法の一つである。しかし、講義形式ではどうしても受講者が受け身になり、知識の獲得のみとなってしまうがちである。

受講者が主体的に研修に取り組めるように、研究協議、授業研究、事例研究、演習、実習、実技などを取り入れることが重要である。研修方法の特徴を理解した上で、実施する研修内容や受講者の人数等によって最も適切な方法を用いることが大切である。なお、どのような研修方法においても、受講者一人一人が、研修の目的を理解し、自分の課題との関連をしっかりとらえていることは言うまでもない。

(5) 研修の評価の工夫

研修の評価を適切に行うことにより、マネジメントサイクルを確かなものに行うことができる。そのため、評価の内容や方法をどのようにするかが重要となってくる。研修評価・効果測定で参考になるのは、カークパトリックの4段階評価（表1）である。これは、研修評価・効果測定をレベル1（反応）、レベル2（学習）、レベル3（行動）、レベル4（結果）によって行うものである。

このカークパトリックの4段階評価をもとに、浅野良一は、教員研修の評価・効果測定を表2のようにまとめている。これまで、多くの教育センター等で実施されてきたものは、レベル1の満足度調査が中心であった。当教育研究所においても、研修講座直後に講座内容に関する感想やどのような場面で活用できるかを記述する形式のアンケートを実施してきた。このアンケートの内容を見直し、平成19年度から図4の

表1 カークパトリックの4段階評価

レベル	内容
1 反応	受講者の満足度
2 学習	受講者の理解度
3 行動	受講による受講者の行動変容度
4 結果	受講による組織への影響度

形式で実施している。このアンケートでは、受講者が、講師の話し方、講義の内容、資料、時間配分について5段階評価を行う。このことにより研修講座自体の評価を行うことができる。また、受講者の理解度を調べるために、受講前に比べて向上したと思われる内容を、知識・理解、スキル、興味・関心の各面から記入するように求めている。これらにより、レベル1、2の効果を測定することができる。さらに、活用の可能性を5段階評価で行い、活用場面の具体的な内容と研修への要

表2 教員研修における研修評価・効果測定の様式

レベル	各レベルの内容	測定指標	効果・評価	難度
1 受講者の研修満足度	研修を構成する各種要素が適切な状態であり、受講者自身として満足できたかの度合い。	満足基準	研修自体の評価【研修のアウトプット】	↑ 易 ↓ 難
2 受講者の学習到達度	受講者が、研修が提供した知識や技能を理解・習得した度合い。	学習目標	受講者への効果の測定【研修のアウトカム①】	
3 受講者の行動変容度・実践活用度	受講者が、研修で提供された望ましい行動に変容した度合いや、学校内で活用された度合い。	行動目標 実践目標		
4 組織・顧客の成果向上度	受講者の研修で学んだ行動や取組により、児童生徒に与えた成果や、学校全体への成果の度合い。	成果目標	組織・顧客への効果の測定【研修のアウトカム②】	

アンケート

記入者氏名

県立教育研究所では受講された方のご意見をお聞きし、教育課題や受講者のニーズを踏まえた研修講座の企画と開催に努めています。お手数ですが、以下の項目にお答えください。

研修講座名

1 あなたの校種及び教職経験年数について、該当するところに○を付けてください。

校種	教職経験年数				
幼 小 中 高 特	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上

2 本日の研修講座のそれぞれの内容について、下の枠内のA～Eの記号のうちあてはまるものに○を付けてください。なお、A～Eは次の内容を示しています。

A よい B ややよい C どちらともいえない D やや悪い E 悪い

内容番号	講師の話方について	講義の内容について	資料について	時間の割り振りについて
1	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
2	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
3	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
4	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
5	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E

3 受講する前と比べて、向上したと思われる点があればお書きください。

に関する知識・理解が深まった。

に関するスキルが向上した。

に関する興味・関心が強くなった。

4 この講座の内容は今後の教育活動に活用できるものでしたか。

A 活用できる B ほぼ活用できる C 一部活用できる D あまり活用できない E 活用できない

どのような場面で活用できますか。

5 講座の感想、これからの教育に必要と思われる研修の内容等について意見があればお書きください。

図4 受講者へのアンケート

望等を記入するようにしている。

また、11月に、アドバンス研修を受講した受講者の所属する学校長に、それぞれの講座の評価を依頼している。このアンケートは、講座内容を「校内研修等で学校全体に広げることができた」「学年など特定の組織内で広げることができた」「受講者から他の教職員に広げることができなかった」のいずれかで回答するもので、その研修講座がどれだけ学校で生かされたかを把握することを目的に実施しており、これはレベル3の評価に該当する。

このように、レベル2、3の評価をアンケートにより実施しているが、更に内容や方法等について検討する必要がある。また、レベル4は、研修で学んだ行動や取組により、児童生徒に与えた成果や、学校全体への成果の度合いを評価するものであるが、特定の研修が児童生徒の成長や学校全体の教育活動に影響を与えたかどうかを測定することは非常に難しい。そのため、他府県の教育センター等でも実施されていない現状であるが、この評価についても今後研究を進める必要がある。また、研修の種類によって、どのレベルまでの評価をする必要があるのかも今後の検討課題である。

5 おわりに

平成18年の中央教育審議会の答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」において、「今後の現職研修は、個々の教員の能力、適性等に応じた多様な研修を行い、その成果を適切に反映していくという性格を強めていくことが必要であり、個々の研修の目的、内容、評価等の検証を行い、必要な改善・充実を図ることが必要である。」と述べられ、多様な研修の実施とともに、研修の目的、内容、成果等を十分検証し、改善することが求めている。

文部科学省は、マネジメントサイクルを有効・適切に機能させた効果的な教員研修体系を構築するために、平成18年度から「教員研修・改善システム開発事業」を実施している。この事業では、研修の成果の把握や評価方法についてモデルを作成することを目標にしており、その研究結果が平成19年度中に報告される予定である。また、各都道府県の教育センター等も、研修の評価について研究を進めている。これらを参考にし、研修で学んだことが日常の教育実践に生かされ、校内研修などを通して学校内に広げられるよう、また、研修のマネジメントサイクルを有効・適切に機能させることにより研修内容や方法の工夫・改善に努めたい。

参考・引用文献

- (1) 教育職員養成審議会 新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第一次答申） 平9
- (2) 中央教育審議会 新しい時代の義務教育を創造する（答申） 平17
- (3) 中央教育審議会 今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申） 平18
- (4) 社団法人日本教育工学振興会 教員研修評価・改善システム開発事業 研究課題B
国内外の研修の評価・効果測定方法等に関する調査研究 報告書 平19
- (5) 日本教育工学会 教員研修の現状と課題解決に向けた方向性 平19
- (6) 兵庫県研修所 研修の事業評価システムの構築に関する研究 平18
- (7) 独立行政法人 教員研修センター 教員研修の手引き 平19
- (8) 中本克巳 効果的な教員研修の進め方 ぎょうせい 平9