

5 教職員研修に関する研究

教職員の資質能力の向上と学びのマネジメント力の育成

—研修履歴記録簿の活用と育成指標の意識改革の視点から—

《研究の概要》

本研究は、子供たちを「自立した学習者」とするために、教職員一人一人が自己の資質能力を向上させ、「学び続ける教師」を目指して、主体的に学びのマネジメントができる力（以下「学びのマネジメント力」とする）を身に付ける方策を探った。「学びのマネジメント力」を高めるためには、「育成指標」を意識し、自己の資質能力についての現状把握と課題設定を行うことが重要であるが、実態調査では、「育成指標」の認知度が低いことや、求められる資質能力を踏まえて研修を受講しようとする意識が低いことなどが分かった。その原因を分析することにより、自律的な研修受講のための「学びのマネジメント力」を高め、自己の資質能力の向上を図るための手立ての見通しができた。

1 問題の所在

令和の日本型学校教育で求められる教師の姿は、「今後の研修制度について」の中で提言された（文部科学省 2022. 3. 16）。「教師に共通的に求められる資質能力」については、現行の「教職に必要な素養」、「学習指導」、「生徒指導」の3つの柱から、新たに「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」及び「ICTや情報・教育データの利活用」が加えられ、5つの柱として再整理された。これを受け、「千葉県・千葉市教員の資質向上における指標」（以下「縣市指標」とする）では、現行の「教職に必要な素養」、「学習指導」、「生徒指導」、「チーム学校」から、新たに「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」と「ICTや情報・教育データの利活用」を加え、6つの柱とした。

また、以上を踏まえ、本センターでは、「令和の日本型学校教育 千葉市型」で目指す子供の姿である「自立した学習者」を育成する教職員に求められる資質能力や、千葉市学校教育の課題「21世紀を拓く」で挙げられている課題等をもとに、「千葉県・千葉市教員の資質向上における指標の6つの柱に対応するキャリアステージごとの目標」（以下「キャリアステージごとの目標」とする）を改訂した。

さらに、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」（文部科学省 2022. 8. 31）や「教師の資質能力の向上等について」（文部科学省

2022. 8. 31）においては、「研修等に関する記録を作成しなければならない」と明記されており、研修履歴の記録及び活用を通して、教職員としての資質能力を高めることの重要性が提示された。

これまで本市では、研修内容を記録する規定や手立てを示していない。教職員としての強みや弱み、教職員として求められる資質能力の向上やキャリアアップのための研修受講計画を教職員一人一人が自分事として意識することや、育成指標を意識し、研修記録を活用した主体的な学びを図ることは、本市の課題である。

そこで、「自立した学習者」を育成する教職員が、研修観の転換を図り、自らの学びのマネジメントができるようにする手立てを明らかにするため、本研究主題を設定した。

2 研究の目的と方法

(1) 研究の目的

本市の教職員が「縣市指標」や「キャリアステージごとの目標」で求められる資質能力を向上させ、主体的な学びのマネジメントができるようにするための方策を明らかにする。

(2) 研究の方法

①以下のア～ウについての本市教職員の意識調査と分析を行う。

ア 「縣市指標」及び「キャリアステージごとの目標」の認知度について

- イ 研修受講後の意識の変容について
- ウ 「縣市指標」をもとにした自己評価について
- ②「学びのマネジメント力」向上のためのプログラムを検討する。
- ③プログラムを活用するための手立てを検討する。

3 研究内容

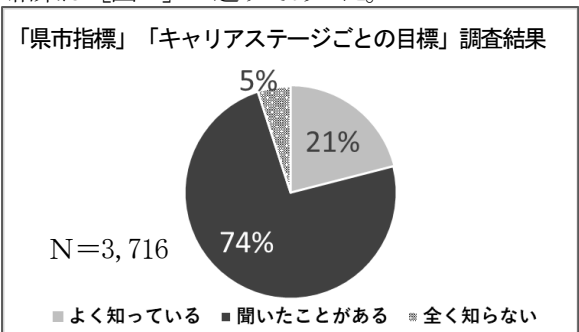
(1) 本市教職員の意識調査から

①指標や目標に係る意識調査について

本市教職員が「縣市指標」と「キャリアステージごとの目標」について認知しているかについて以下のよう

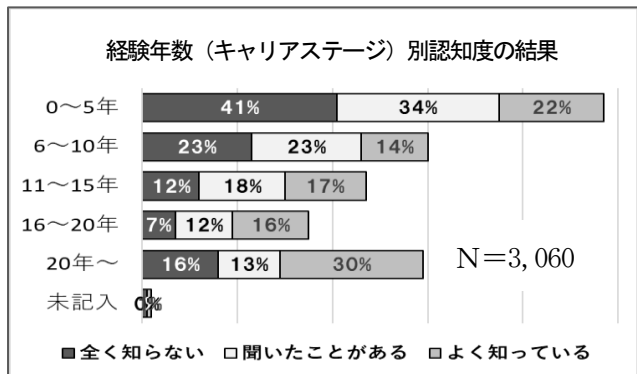
調査対象：夏の専門研修受講者
 実施期間：令和4年7月18日～8月31日
 調査方法：Google フォームでの回答及び紙面での回答
 調査内容：「よく知っている」「聞いたことがある」「全く知らない」

結果は [図1] の通りであった。



[図1] 「縣市指標」「キャリアステージごとの目標」調査結果

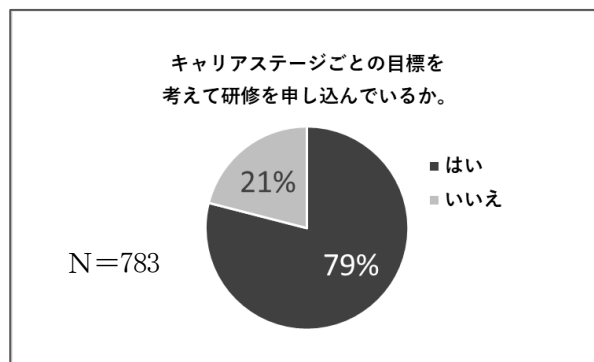
「よく知っている」と答えた教職員は約20%であり、本市の教職員は指標や目標について認知が低いことが分かった。この結果の経験年数ごとの内訳は [図2] のようになった。



[図2] 経験年数（キャリアステージ）別認知度の結果

この結果から、経験年数の浅い教職員ほど、指標や目標への認知が低いことが明らかになった。

さらに、同調査の「よく知っている」を選択した受講者の中で、「指標や目標を意識して研修を選択している」かについて調査した ([図3])。



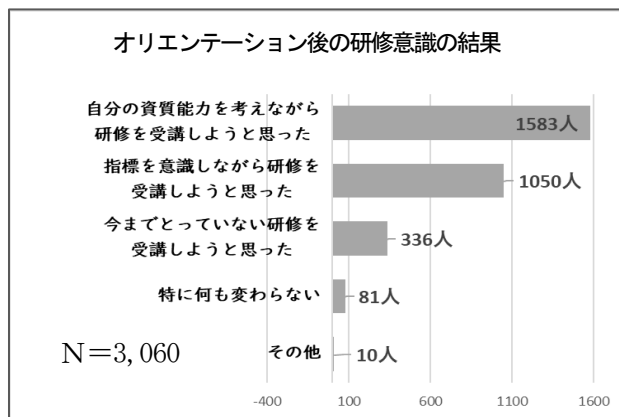
[図3] 受講の際に「縣市指標」「キャリアステージごとの目標」を考えて研修を申し込んだか

「育成指標をよく知っている」と答えた教職員の約8割が「キャリアステージごとの目標」を考えて研修を受講している。このことから、「縣市指標」と「キャリアステージごとの目標」を意識することは、主体的な研修受講において、自身の資質能力の現状把握と課題設定につながる重要な視点であると捉えられる。

②研修後の意識の変容について

(ア) 研修受講意識の変化

夏の専門研修では、オリエンテーションの際に「縣市指標」「キャリアステージごとの目標」と、「教師に共通的に求められる5つの柱」について周知を図った。オリエンテーション後、今後どのように研修の選択をするかの意識調査を行った ([図4])。



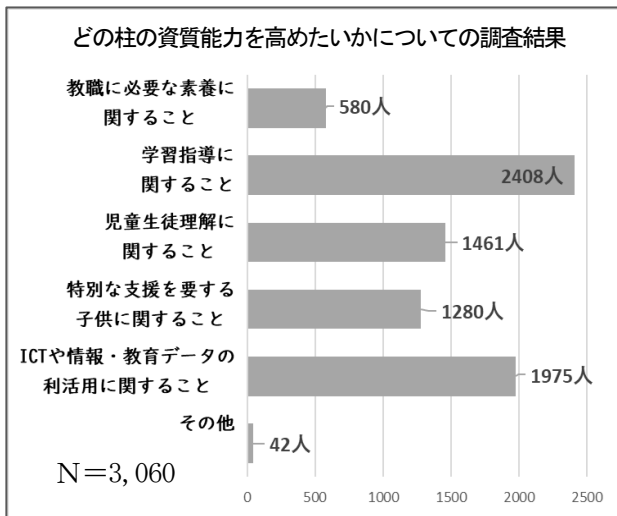
[図4] オリエンテーション後の研修意識の結果

その結果、「自分の資質能力を考えながら研修を受講しようと思った」の回答数が一番多く、次いで「指標を意識しながら研修を受講しようと思った」である。

このことから、オリエンテーションで「育成指標」の周知を図ったことは、教職員の求められる資質能力や、自身の課題についての意識が高まることが明らかとなった。今後も、このような方法で周知及び教職員の意識の醸成を図っていく必要があるだろう。

(イ) 今後高めたいと考えた資質能力について

「教師に共通的に求められる資質能力」5つの柱の中で、どの柱において自己の資質能力を高めたいかについて調査した（[図5]）。



[図5] どの柱の資質能力を高めたいかについての調査結果

調査結果から、「学習指導に関すること」が一番多く、授業実践に困り感を抱いていたり、更に力量を高めたいと考えたりしている教職員が多いことが分かった。次いで「ICTに関わること」、「児童生徒理解に関わること」という順となった。その他の回答としては、「保護者対応」が多く、「働き方改革について」「現代的な課題」「学校運営」等、昨今の教育課題についての内容が挙げられている。

③「県市指標」の自己評価について

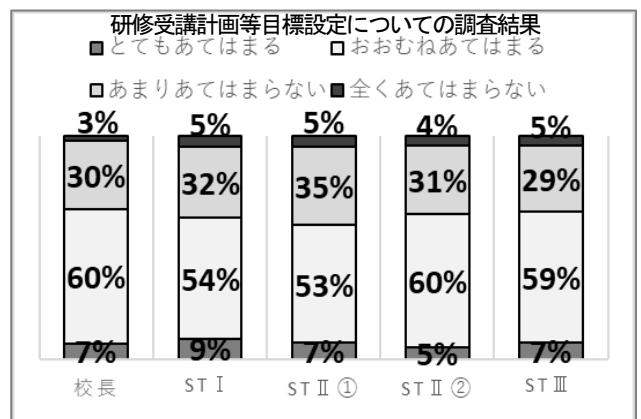
現行の「県市指標」で求められる資質能力が自身に身に付いているかについて調査した（[表1]）。項目としては現行の4つの柱に関わるそれぞれの構成要素と、「ICTに関すること」及び「研修」について調査を行った。「特別支援に関すること」の柱については、現行の育成指標では「学習指導」や「児童生徒理解」に含まれているので項目に設定はしていない。

これらの結果から、自己評価が特に低いのは「ICTに関すること」であった。特に校長及びステージⅢ（経験29年以降）の教職員の自己評価が低いことも明らかになった。今後、「ICTに関すること」の研修について、校長及びステージⅢ向けの研修の充実を図ることは、研修受講満足度や研修受講率の上昇とともに、教職員の「ICTに関する」資質能力の向上が期待される。

[表1] 5つの柱に係る肯定的回答率

調査対象：市内校長及び教職員 N=3,157 STⅠ＝ステージⅠ（1～7年） STⅡ①＝ステージⅡ①（8～17年） STⅡ②＝ステージⅡ②（18～28年） STⅢ＝ステージⅢ（29年～） 実施期間：令和4年8月24日～9月4日 調査方法：Google フォームでの回答及び紙面での回答		
	質問項目数	肯定的回答率
教職に必要な素養	4	95.8%
学習指導	3	90.4%
児童生徒理解	5	95.3%
チーム学校	4	92.0%
ICTに関すること	3	75.4%
研修に関すること		64.2%

さらに「研修について」は、「過去の研修を基に研修受講計画等の資質向上に関する目標を設定している」かについて調査を行い [図6] のような結果となった。



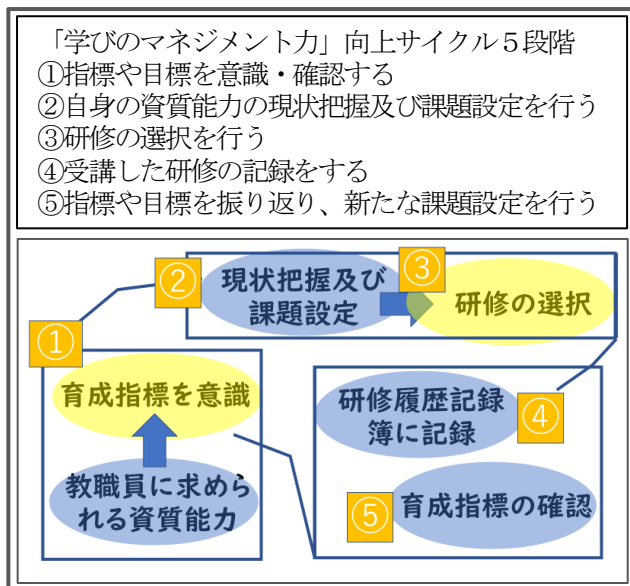
[図6] 研修受講計画等目標設定についての調査結果

どの層も肯定的回答率が低いことから、研修を選択する際、過去の研修をあまり振り返っていなかったり、資質向上への目標が定まらないまま、受講計画を立てていたりしていたことが分かった。また、特に、多

様な派遣研修対象となるステージⅡ①（8～17年）の教職員の数値が低いことから、学校現場で主任などの役割を担っている世代、また産育休や子育て時期に関わる世代については、主体的な研修への意識が低いことが考えられる。学校現場の要となる層の教職員には、資質能力の向上の視点から、過去の研修を振り返ったり、派遣研修を視野に入れたキャリアアップの意識を図ったりすることができることとよいことが示された。若手育成の視点をもつことで人材育成にも大きく関わる層でもあるので、これらの資質能力向上への意識を高めるためには、研修履歴記録簿の活用についての手立てが必要である。

(2) 「学びのマネジメント力」向上のためのプログラム

実態調査により、「縣市指標」や「キャリアステージごとの目標」を意識することがまず大切であることが明らかになった。そこで、「指標」を意識することから「学びのマネジメント力」向上までを一連の流れとして、大きく5段階に分け、以下のようなサイクルとして整理した（[図7]）。

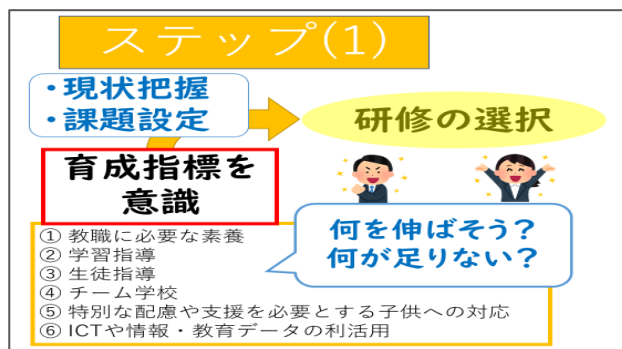


[図7] 「学びのマネジメント力」向上サイクル

また、より具体的に管理職及び教職員が意識できるよう、3つのステップとして分かりやすくした（[図8～図10]）。

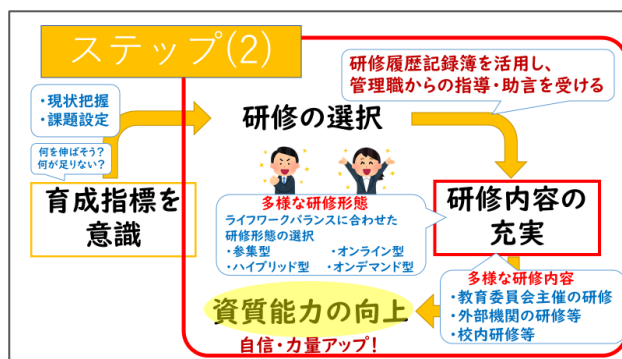
ステップ（1）（[図8]）は、「学びのマネジメント力向上サイクル5段階」の①～③にあたり、まず、研修を

選択する前に「育成指標」を意識することが必要である、と大きく捉えた。次に、「キャリアステージごとの目標」から、自身の資質能力において伸ばしたい力や、足りない力の現状把握と課題設定を行い、研修計画を立て、目標面接時等で管理職に指導・助言を受けることを通して研修の選択及び受講を考えさせた。



[図8] 【学びのマネジメント力】向上のためのステップ（1）

続いて、ステップ（2）（[図9]）では、「学びのマネジメント力向上サイクル5段階」の④にあたり、研修を受講後、研修履歴記録簿に内容を記録する。研修は本市教育委員会主催のものだけではなく、外部機関主催や校内研修、自主研修など多岐に渡る。様々な機関の研修内容から自身の資質能力の向上を目指すだけではなく、多様なライフワークバランスに応じた研修の受講形態を選択させたい。

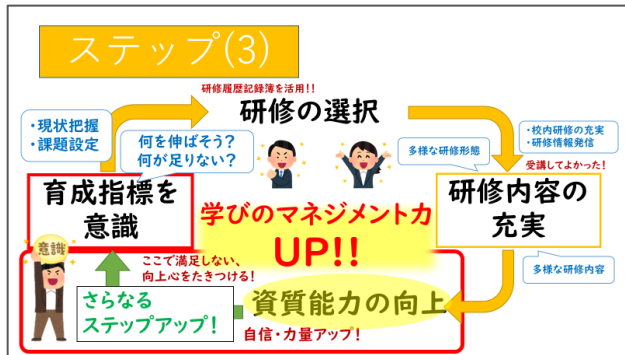


[図9] 【学びのマネジメント力】向上のためのステップ（2）

受講した研修内容や研修形態の情報共有を兼ねた校内研修を設定するなど校内研修の充実を図ることにより、更なる自身の資質能力の向上及び学びのマネジメント力の向上を図りたい。教職員の「個別最適な学び」だけでなく、情報共有を通した「協働的な学び」の一体的な充実を図ることで、「令和の日本型学校教育」の目

指すべき教職員の姿、「学び続ける教職員」に近づくと考える。

さらに、ステップ(3) ([図10])は「学びのマネジメント力向上サイクル5段階」の⑤にあたり、研修履歴記録簿の内容報告による管理職の指導助言から、「県市指標」や「キャリアステージごとの目標」を再確認し、自身の資質能力の現状把握と新たな課題設定を行うこととした。



【図10】【学びのマネジメント力】向上のためのステップ(3)

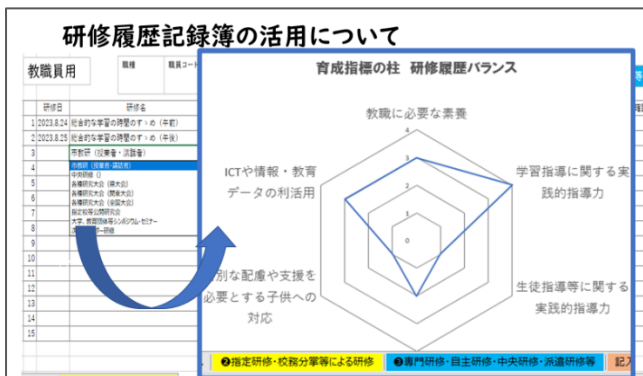
これらのサイクルを「学びのマネジメント力」向上プログラムとして整理することで、教職員の「学びのマネジメント力」が向上し、求められる資質能力の育成につながると考えた。

(3) プログラムを活用するための手立てについて

「キャリアステージごとの目標」の周知や研修履歴記録簿の活用については、次の①～⑤を考案した。

①研修履歴記録簿(柱のレーダーチャート)

令和5年度から研修記録を残すために、「研修履歴記録簿」を作成した([図11])。



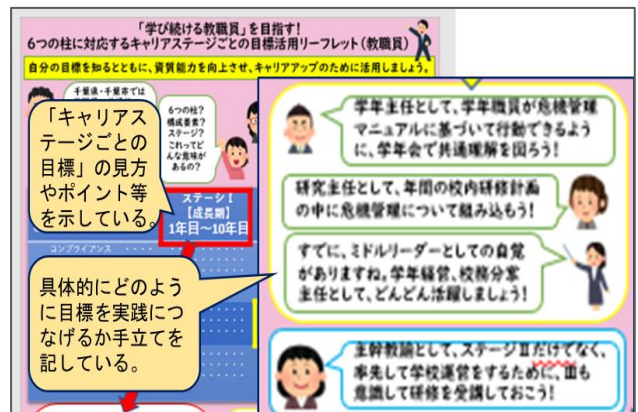
【図11】研修履歴記録簿

この「研修履歴記録簿」は、受講した研修名等を記録して残すだけでなく、入力した各研修が、「キャリアス

テージごとの目標」の柱ごとのレーダーチャートに反映されるので、自己の現状把握や課題設定の際に活用できるようにした。

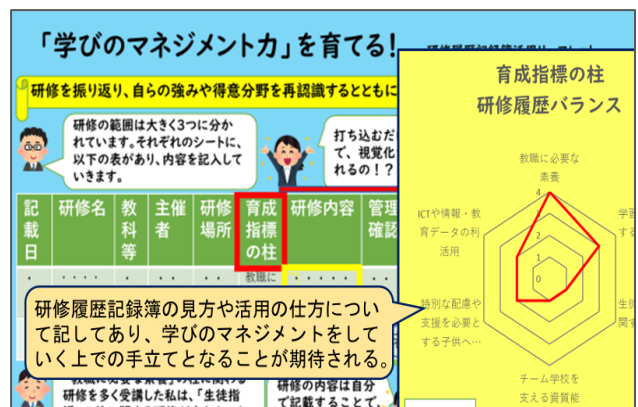
②活用リーフレット

「研修履歴記録簿」のより効果的な活用法や、「キャリアステージごとの目標」の見方を、リーフレットで紹介し、「学びのマネジメント力」向上につながる手立てとした([図12])。「キャリアステージごとの目標」の見方や、目標を確認した後どのような課題を設定し、どのような研修を選択したらよいかを具体的に紹介した内容にしている。



【図12】育成指標活用リーフレット

「研修履歴記録簿」の活用リーフレットは [図13] のとおりである。



【図13】研修履歴記録簿活用リーフレット

研修を自分事として捉えられるよう、レーダーチャートの見方や、研修受講履歴をどのように活用するかについて分かりやすく示した。キャリアステージに応じた研修の取り方や、「学び続ける教職員」としてどのように資質能力を向上させていくかという研修計画に

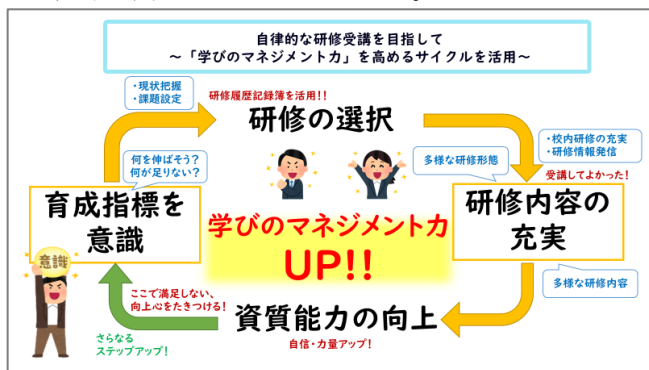
もつながり、教職員の目指すべき姿への手立てとしての活用が期待される。

③ 研修履歴記録簿の活用手引き

法改正の経緯や概要から、履歴記録簿を作成する趣旨や対象者、記録する内容を記載した手引きを作成した。研修履歴記録簿の年間の運用例やQ&Aなど、研修履歴記録簿の活用について詳細に記載した。

④ 校内研修用資料

新年度4月に、主体的に学び続けるための意識醸成を図るため、校内研修等で活用できる資料を作成した（[図14]）。教職員一人一人が「学びのマネジメント力」向上サイクルを理解し、全教職員が意識できるよう共通認識を高めるためのものである。



【図14】 校内用自律的な研修受講スライド

⑤ 教育センター主催オリエンテーションでの周知

令和5年度教育センター主催の講座では、オリエンテーションの時間に受講者が研修内容を確認し、併せて「キャリアステージごとの目標」を振り返る時間を設けることとしている。受講前に、自己の資質能力の課題

設定を再確認し、受講後には次の課題設定につなげられるように指示することになっている。研修受講前後の取組を通して、「学びのマネジメント力」を向上させていきたい。

以上①～⑤の手立てにより、自律的な研修受講への意識、及び「学びのマネジメント力」の向上を図りたい。

4 研究のまとめ

(1) 成果

① 教職員の資質能力向上を図るには、「県市指標」や「キャリアステージごとの目標」を意識し、現状把握したうえで課題意識をもつことが重要であることが明らかになった。

② 「県市指標」や「キャリアステージごとの目標」を意識し、研修履歴記録簿を活用することで、さらに研修を「自分事」として捉え、主体的に学ぼうとする意欲を高めることが分かった。そのための「学びのマネジメント力向上プログラム」を提示し、手立てとなるリーフレット等を作成できた。

(2) 課題

① 「学びのマネジメント力」向上プログラムの効果検証や課題を今後明らかにしていくことが必要である。

② 新しい「県市指標」や「キャリアステージごとの目標」の徹底を図ることが必要である。

③ 教職員に求められる資質能力の自己評価が低かった層（県市指標におけるステージⅡ①8年～17年）の更なる調査分析及び解決の方策を探る必要がある。

【研究組織】

○通年講師 千葉大学 教授 伊藤 裕志
○所内担当 教職員研修班 松村 順(担当) 藤枝 尚子 若松 諭 中後 直樹 伊藤 千恵子

【主な引用／参考文献等】

- ・文部科学省『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して(答申)』2021
- ・文部科学省「教師の資質向上に関する指針・ガイドライン」2022
- ・文部科学省『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について』2022
- ・各教育委員会育成指標(北海道・新潟県・群馬県・宮城県・静岡県・愛知県・東京都・新潟市・横浜市・さいたま市・相模原市)

千葉市教育センター 研究紀要第31号

○研究名: 教職員研修に関する研修 ○研究対象: 小・中・中等教育・特別支援学校 ○研究領域: 教職員研修
○研究内容キーワード: 育成指標 研修履歴記録簿 学び続ける教職員 学びのマネジメント力