

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

—「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」の実践を通して—

《研究の概要》

本研究では、子供たちを「自立した学習者」とするため、教職員一人一人が資質能力の向上を目指し、「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」という）を育成するための「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」（以下、「プログラム」という）の効果を検証した。

研究協力校においては、プログラムに基づいた「千葉県・千葉市教員の資質向上における指標」（以下、「育成指標」という）の理解促進と、研修履歴記録簿（以下、「研修履歴」という）を活用した教職員同士の対話や管理職との対話により、自身の資質能力についての現状把握と課題設定を行えることが確認できた。その結果をもとに、自らの学びを主体的にマネジメントする方策を整理した。

1 問題の所在

2022年5月の「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」により、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現する体制を構築することになった。また、本改正を受け、2022年8月31日、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定について指針を改正するとともに、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を策定した。

それらを受け、本市では育成指標を改訂し、研修履歴を作成したところである。これらを活用することで「新たな教師の学び」の実現に向け、教師自身のニーズや強み・弱み、学校での役割に応じた校内研修の充実や授業研究の活性化による「協働的な学び」の一層の充実が期待される。

昨年度は、育成指標に係る意識調査を実施し、これらの認知度が低いことが明らかになった。特に経験年数の浅い教職員ほど認知度は低かった。また、校内のミドルリーダーとして活躍すべき中堅層教員においては、過去の自分の研修を振り返らず、目標を定めずまま受講計画を立てた者の割合が高いことが明らかになった。

以上を踏まえ、令和4年度は、プログラムを開発したところである。今年度は、研究協力校においてプログラ

ムの効果を検証し、自らの学びを主体的にマネジメントできる方策について検討することとした。

2 研究の目的と方法

(1) 研究の目的

プログラムを実施し、実施後の教職員の意識の変容と資質能力の向上について調査するとともに、教職員一人一人が育成指標を意識し、主体的に研修を受講するための方策を検討する。

(2) 研究の方法

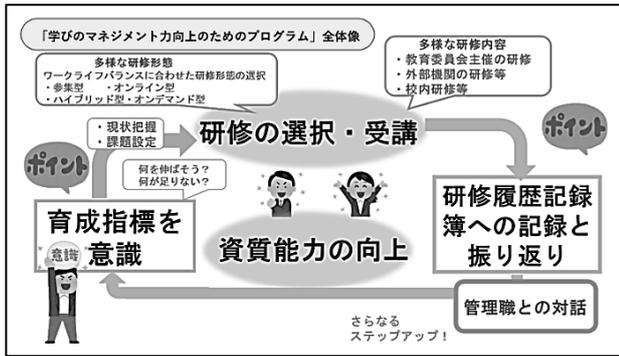
- ①研究協力校の教職員全員を対象に、育成指標及び研修履歴を活用したプログラムについての研修を実施し、理解を図る。
- ②研究協力校の若年層教職員を対象に、プログラムについての校内研修を実施し、成果や課題を把握する。
- ③本市の初任者研修（校外研修）において、育成指標のキャリアステージごとの目標のステージⅠを意識させる指導を行い、教員としての資質能力の向上の変容について調査する。
- ④5年経験者研修、中堅教諭等資質向上研修、20年経験者研修において、受講対象者にプログラムを意識させる指導を行い、主体的に研修を受講する意識の変容を調査する。
- ⑤調査結果をもとに、教職員が自らの学びを主体的にマネジメントできる方策を整理する。

3 研究内容

(1) プログラムの理解

① 育成指標の意識と研修履歴の活用

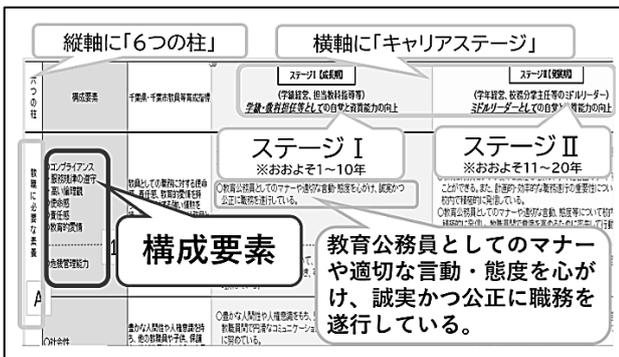
研究協力校において、6月～7月にプログラムについての周知を図るため、以下の[図1]のとおりポイントを整理して研修を実施した。



[図1] 「学びのマネジメント力向上のためのプログラム」

ア 育成指標の見方の確認

育成指標[図2]について、縦軸には教職員に共通して求められる資質能力の六つの柱や構成要素が記載され、横軸にはキャリアステージごとの具体的な目標が記載されていることを確認し、教職員同士で見合う場面を設定した。



[図2] 育成指標と目標(拡大図)

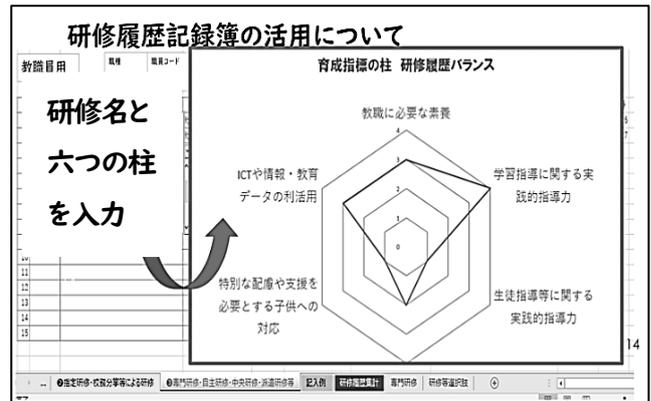
イ 研修履歴の入力方法等の確認

研修受講後に記録する研修履歴について、入力や記録をするとレーダーチャートで可視化[図3]できること、レーダーチャートを見ながら受講履歴のバランスを分析することができ、自身の現状や課題について客観的に把握できることを確認した。

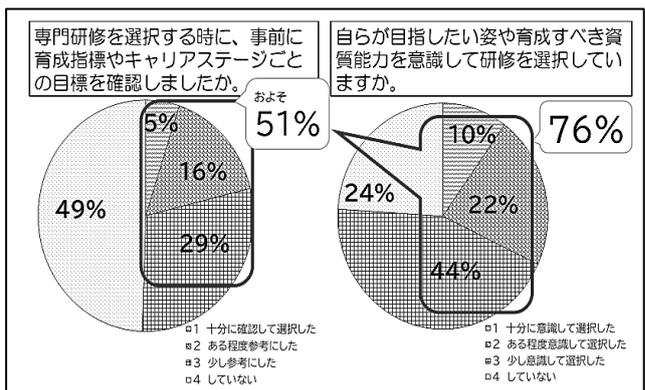
ウ 育成指標と目標、研修履歴の活用の効果

プログラムの「育成指標の意識」と「研修履歴の活用」

により、研修受講前に育成指標や目標を確認する教職員の割合は上がり、一人一人目指したい姿や育成すべき資質能力を意識して研修を選択する教職員の割合も上がった([資料1])。更に学びのマネジメント力を主体的に向上するためには、「育成指標の意識」と「研修履歴の活用」を計画的に実施する必要があると考える。



[図3] 研修受講後にレーダーチャートで可視化



[資料1] 育成指標と目標の意識についての調査結果

② 研修受講後の振り返り

研究協力校での2回目の出前講座は、時期を10月～12月に設定し、「研修受講後の振り返り」について研修を実施した。

ア 研修履歴を活用した個人での研修の振り返り

研修履歴を活用し、自身の資質能力の向上につながったと考える研修について振り返り、研修後の意識の変容や成果について調査した([資料2])。

育成指標や目標を意識し、研修を選択・受講したことで、自身の目指したい姿の把握や児童生徒への授業改善等につながったことを再確認した。

【郷土教育講座】

千葉市には教育活動につなげられる地域資源がたくさんあることに気付いた。地域とのつながりを意識し、社会に開かれた教育課程の編成や特色ある学校づくりに努めたい。

【新任研究主任研修】

研究主任としての見通しをもつことができた。実際に研修でいただいた資料や講師からの助言をもとに、校内研修を効果的に実施できた。

【出前講座：主体的・対話的で深い学びの実現】

授業の中での対話が大切なことを実感としてわかり、もっと生徒との対話、生徒同士の対話を取り入れた授業づくりをしたいと思った。実際にやってみて、生徒の思考の深まりを見取ることができる場面があった。

【資料2】 資質能力の向上につながったと考える研修の振り返り

イ 対話を通じた自身の研修受講の振り返り

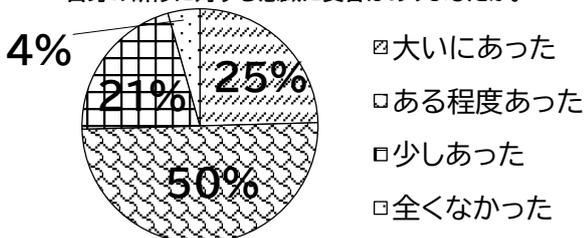
自身で研修を振り返った後、受講した研修内容を他の職員と共有する場面を設定した（【資料3】）。自身の研修受講を改めて振り返るとともに、他の職員の研修内容や研修受講後の効果を共有することで、自身の資質能力向上の一助になると考えた。



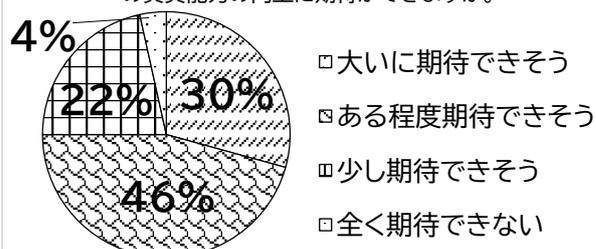
【資料3】 対話を通じた研修受講の振り返りの様子

2回目の出前講座後に、受講した研修内容を他の職員と共有することについて調査を実施した。結果は以下の通りである（【資料4】）。対話を通して自身の研修受講を振り返ることは、個々の研修に対する意識の喚起につながるとともに、自身のキャリアを見据えた研修の選択に役立つことが期待できると考える。

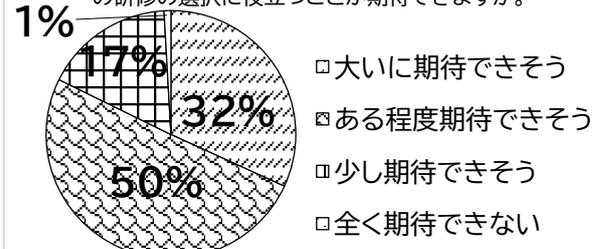
受講した研修内容を他の職員と共有することで、自身の研修に対する意識に変容はありましたか。



研修内容を共有する機会を設定することは、自己の資質能力の向上に期待できますか。



研修内容を共有する機会を設定することは、今後の研修の選択に役立つことが期待できますか。



【資料4】 他の職員と共有することについての意識調査

③管理職との対話

ア 対話の内容とポイントの整理

プログラムでは、研修履歴を活用しながら、管理職との対話を通して教職員が自ら主体的に学びをマネジメントできるよう管理職が助言を行うことが肝要となる。管理職との対話については、研究協力校の管理職を対象にヒアリングを実施した。ヒアリング内容は、以下の通りである。

- 【1】 どのような視点をもって、対話を行ったか。
- 【2】 「充実した研修ができています」教職員に対して、研修履歴を活用し、どのような対話を行ったか。
- 【3】 「研修受講に課題がある」教職員に対して、研修履歴を活用し、どのような対話を行ったか。
- 【4】 「教職員との対話に基づく受講奨励」の方法や時期についての意見や要望

なお、【2】の「充実した研修ができています」教職員とは、研修受講数だけを見て判断するのではなく、研修で得た学びを学校現場で生かそうとする教職員を含んでいる。また、【3】の「研修受講に課題がある」教職員とは、研修受講について期待できる水準を下回っていることや自身の資質能力の向上の意欲を認められないと判断する教職員を示す。【4】については、次年度以降の

改善につなげる内容となる。

管理職を対象としたヒアリングをまとめたものを、以下に示す〔資料5〕。

【1】	<ul style="list-style-type: none"> ・年度初めの面談では、自分自身の目標や課題、今年度受けた研修について聞いた。 ・年度初めは、「六つの柱」を意識することや、「学び続けることの意義」という視点で面談を行った。 ・中間面接では、研修状況の確認とともに、後期の目標や自身の課題等について聞く予定である。
【2】	<ul style="list-style-type: none"> ・次のキャリアステージを意識することについて話をした。 ・一人一人の課題に寄り添い、さらなる資質能力の向上につながるよう話をした。
【3】	<ul style="list-style-type: none"> ・自分自身で意識すべきことや次年度何を意識するかについて話をした。 ・研修受講数は関係ない、と考えていたため、全ての職員が「できている」という認識で面談を行った。
【4】	<ul style="list-style-type: none"> ・4、5月の早い時期（目標面接）から行うことが大切だと考える。 ・各面接で育成指標と研修履歴を管理職が意図的に活用することが重要だろう。

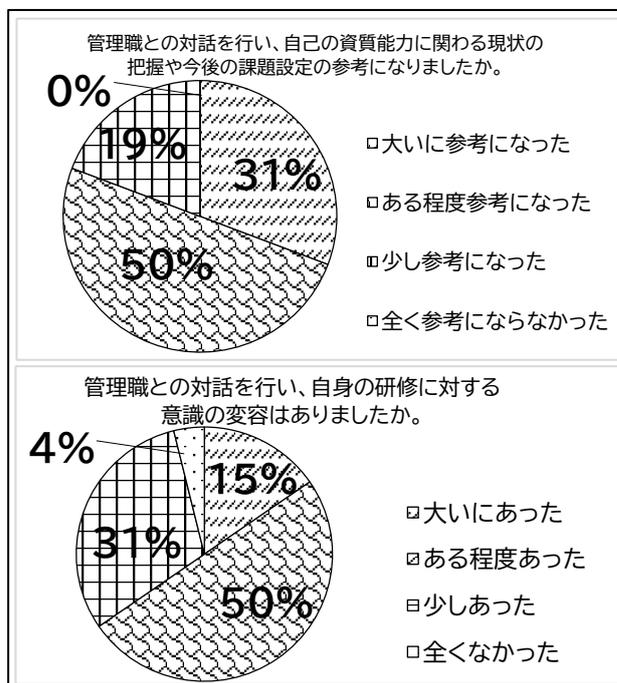
〔資料5〕 管理職との対話の内容

管理職との対話については、年3回の面接で育成指標と研修履歴を効果的に活用することが大切なポイントとなる。4、5月に育成指標を活用して面接を実施することで、意識化を図ることが可能となる。10月～12月を目途に、面接で研修履歴を確認しながら研修を振り返るとともに自身の現状把握と課題設定を行い、2月の面接では、育成指標を活用し自身のキャリアステージに応じた目標と照らし合わせながら研修を選択できるように研修計画を立てる。この一連の流れで管理職との対話を行うことで、より効果的な管理職との対話が可能になると考える。

イ 管理職との対話の効果

管理職との対話によって、教職員の意識に変容が見られたかを調査した。結果は〔資料6〕のとおりである。管理職との対話を通して「最も印象に残った対話の内容」について、自由記述で調査をした結果、次のキャリアステージの目標が明確になることや、自身の資質能力を向上させるために六つの柱を意識して、どの研修を選択するかを考えられるようになった、という回答

が得られた。自身の現状や課題を目標に照らし合わせながら確認することで、研修に対する意識の向上に効果があると考えられる。



〔資料6〕 管理職との対話の効果

(2) 若年層対象の校内研修プログラムの立案と実践

① 研究協力校の実践

各研究協力校において、校内研修にプログラムを組み込む実施計画〔資料7〕について立案し、実践した。

	研修内容	留意点
8月 25日	「研修後の振り返りの共有と、今後の計画」 ○専門研修を受講し、振り返りを職員同士で共有する。	○専門研修の振り返りを共有することで、研修内容の理解の深化に努める。
10月 12日	「個人研修」 ○自己の変容を把握する。（自己評価） ○後期の研修の内容を知り、自己の研修計画を立てる。	○専門研修受講を踏まえての実践が自己の業務にどのような影響を与えたのかを把握する。
12月 までに	○立てた計画を基に研修を受ける。 ○研修後、研修内容を記録し、振り返る。	○NITSの動画や研究主任の考えた内容の研修を行う。

〔資料7〕 研究協力校の校内研修プログラム例

②校内研修プログラムの検証

各研究協力校から今年度実施した校内研修のプログラムについて、成果や課題を整理した。内容は[資料8]の通りである。

- レーダーチャートを見て、自身の課題に対して、NITSのオンデマンド動画を視聴する若手の先生がいた。校内研でオンデマンド動画の案内をしたことが良かった。
- 育成指標を活用する機会が増え、研修の目的を再認識することができた。
- 若年層は日々の業務に追われることが多く、研修履歴記録簿を活かすところまで考えが及ばない。
- 校務分掌や学級の実態に合わせて研修を行う、という意識が若年層には多い。
- 若年層はレーダーチャートをバランスよく研修を選択することが推奨されているが、そうならない現状がある。

[資料8] 校内研修のプログラムの成果(○)と課題(●)

今年度は、年度途中からの検証となったため、十分な取組となったとは言い難い。ただ、若年層に対して、短時間で研究主任等から育成指標や研修履歴についての周知を図る計画をし、取り組むことは可能と考える。

(3) 初任者研修における取組

①育成指標のキャリアステージごとの目標ステージ I の意識付け

校外での初任者研修において、受講する研修の目標が育成指標のキャリアステージごとの目標ステージ I のどの部分に該当するか、研修開始前にスクリーンで目標を掲示したり、受講者に配付する資料やしおりに目標を記載([資料9])したりすることで目標や構成要素の意識付けを図った。

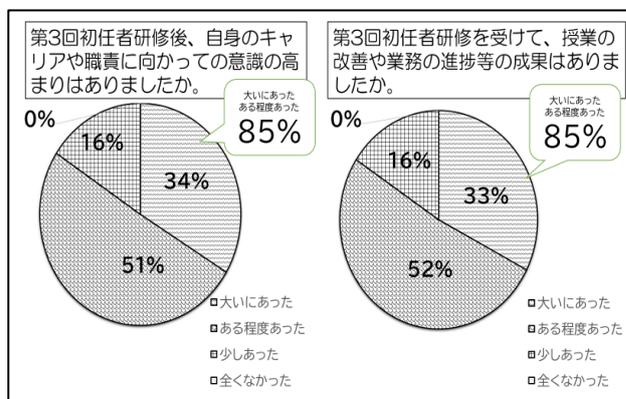
<p>第3回 小・中・中等教育学校 初任者研修 5月23日(火)</p> <p>【本日のねらい】</p> <p>○各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質能力を育むために必要となる各教科等の専門性を身に付け、それを生かした授業の実践に努めている。(B5)</p>	<p>子供理解①。 「学級経営と生徒指導の基礎」。 *教育相談の手引き 使用予定。</p>
	<p>授業力向上①。 「学習指導に必要な基礎技術」。 *テキスト 使用予定。</p>

[資料9] 研修の目標をスクリーンで記載(左)

しおりの中の研修実施計画に記載(右)

②目標の明確化と意識の変容

初任者研修受講後に、自身のキャリアや職責への意識の変容と授業改善や業務進捗等への成果について、調査を実施した。結果は以下の通りである([資料10])。



[資料10] 初任者の意識の変容と資質能力の向上のつながり

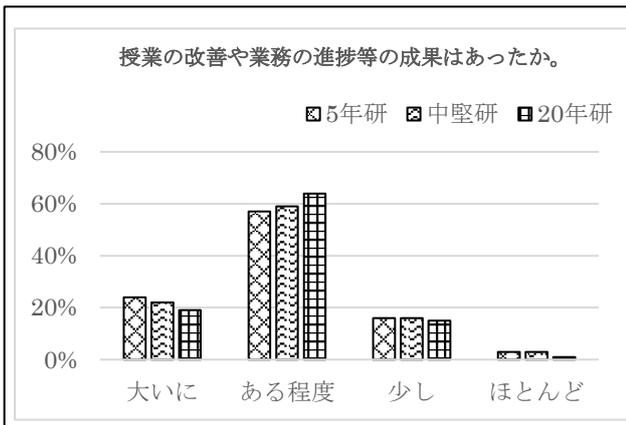
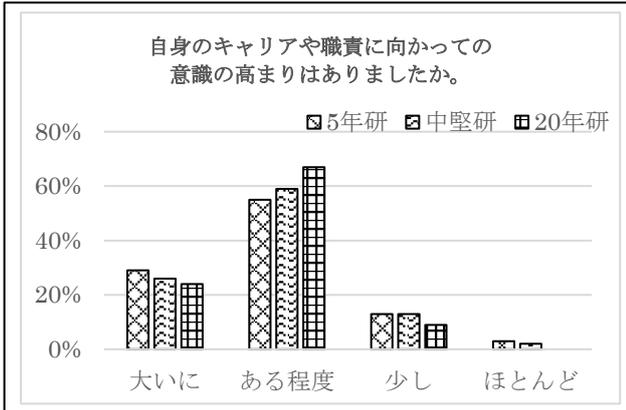
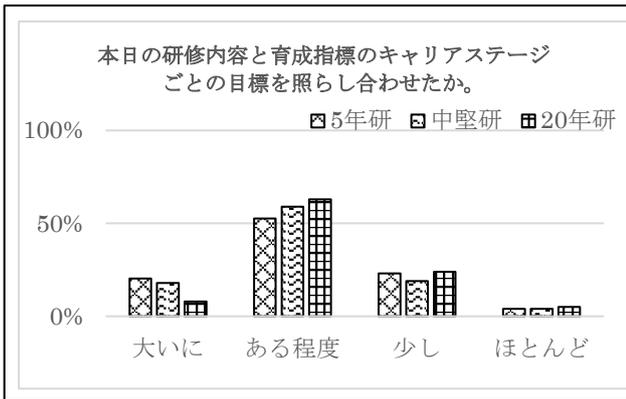
育成指標の見方や活用に不安のある初任者にとって、育成指標のキャリアステージごとの目標ステージ I を明確にすることは大切である。そして、目標や構成要素を明確にすることが自身の資質能力の向上につながっている、という認識を喚起することができたと考える。また、年間20回ある校外での初任者研修の中で、自身の資質能力の変容や新たな課題を明確に設定することで、2年目以降の教職員としての目標を設定し、主体的に学びをマネジメントすることができると考える。

(4) 各種研修におけるプログラムの理解

①主体的に研修を受講する意識の変容

5年経験者研修、中堅教諭等資質向上研修、20年経験者研修、それぞれの研修の第1回目に「自律的な研修受講について」という研修を実施し、その中でプログラムについて理解を図った。その後、各回の研修終了後にアンケート調査を行い、意識の変容が見られたかを調査した。結果は、[資料11]のとおりである。

今回の調査から、校内でミドルリーダーとなり得る教職員にプログラムの理解促進を行うことは、資質能力の向上やキャリア等に対する意識の高まりや業務進捗等に良い効果が生まれることが明らかになった。今後、ミドルリーダーを中心とした校内研修の充実に期待ができると考える。



【資料11】 5年研、中堅研、20年研受講者の意識の変容

(5) 自らの学びを主体的にマネジメントできる方策

プログラムについての効果検証をもとに、自らの学びを主体的にマネジメントできる方策を [資料12] のように整理した。

- ① 育成指標を意識し、過去の自身の研修履歴を活用すること。
- ② 自身の教職員としての資質能力について、現状把握や課題設定を行ったうえで、研修を選択すること。
- ③ 研修受講後、自身の振り返りと教職員同士の対話をおとした振り返りを行うこと。
- ④ 管理職との対話を通して、自身のキャリアステージの目標を意識し、研修の計画を作成すること。

【資料12】 自らの学びを主体的にマネジメントする方策

4 研究のまとめ

(1) 成果

- ① プログラムに位置付けている育成指標を意識すること、及び研修履歴を活用した相互や管理職との対話による振り返りは、教職員の資質能力の向上につながり、主体的に学びをマネジメントする力の育成に有効であった。
- ② 「初任者研修」や「5年経験者研修」等の経年研修において、プログラムの周知と理解を図ることにより、初任者やミドルリーダーの資質能力の向上につながる意識の高まりが見られた。
- ③ 育成指標や研修履歴を媒介として、教職員同士の対話の場を意図的に設定することは、自身の現状や課題に見合う研修の選択に役立つことがわかった。

(2) 課題

- ① 年度の早い時期に校内でプログラムを理解、共有するためには、研究主任を中心として研修を計画的に設定する必要がある。
- ② 管理職が育成指標と研修履歴を活用して教職員と対話を行うためには、計画的に面談ができる場の設定や方法を整理する必要がある。

【研究組織】

- 通年講師 千葉大学教育学部 教授 伊藤 裕志
- 研究協力校担当者 千葉市立菅田小学校 教諭 爲房 伸太郎 千葉市立生浜西小学校 教諭 中村 隆志
千葉市立蘇我中学校 教諭 富田 祐基 千葉市立轟町中学校 教諭 岩坪 朝子
- 所内担当 教職員研修班 中後 直樹 (担当) 藤枝 尚子 吉野 正紀子 若松 諭 高木 淳二

千葉市教育センター 研究紀要第32号

- 研究名：教職員研修に関する研究
- 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 研修の可視化 学びのマネジメント力向上のためのプログラム