

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 29 日現在

機関番号：12501

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23531043

研究課題名(和文) 現職教員の研修 / 学習機会の体系的再構築をめざして

研究課題名(英文) Systematic reconstruction of the teacher training

研究代表者

保坂 亨 (Hosaka, Toru)

千葉大学・教育学部・教授

研究者番号：30173579

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000 円、(間接経費) 1,020,000 円

研究成果の概要(和文)：本研究は、従来研究対象とされてこなかった教員研修を取り上げ、これまでの在り方を批判的に検討し、今後の方向性を探ったものである。2012年中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」をふまえて、教育委員会と大学の連携・協働により「学び続ける教師」を支援する際の課題を以下3点にまとめ、それぞれに対応した調査研究と実際の研修事例の検討を行った。校外研修の整理縮小と校内研修の充実、初期層(5年経験者まで)から10年経験者研修までの体系化、10年経験者研修と免許更新制の整理

研究成果の概要(英文)：This research took up the teacher training which was not studied until now. The system of the teacher training that should be was examined critically, and future directivity was explored. Based on the Central Council for Education report "synthetic improvement policy of a teacher's nature capability which led the whole teaching profession life(2012)", the following three subjects about the training for "the teacher who continues learning" by cooperation and collaboration of the board of education and a university were set up. 1)Arrangement reduction of "off-the-job training" and activation "on-the-job training". 2)Systematization from the initial layer to five-year experienced teachers', or ten-year experienced teachers' training. 3)Adjustment the ten-year experienced teachers' training and the license renewal system. We examined research and the training example corresponding to each problem.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学

キーワード：教員研修 学び続ける教師 教員免許更新制 校内研修

1. 研究開始当初の背景

教員研修については、教育基本法第9条第1項において「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と規定され、さらに第2項「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。」となっている。これをふまえて、教育公務員特例法には第4章として「研修」という項目が置かれ、まず「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」(21条1項)とされ、続けて「教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。」(同2項)と規定されている。従って、国公立学校教員の現職研修は、法定研修(a 初任者研修・b 10年経験者研修・c 指導改善研修)、教育センター等での以外の研修、校内研修、自主研修(教職員団体・民間教育研究団体による研修、その他個人的研修)の4形態に整理される。さらに付け加えるならば、教育公務員特例法第4章「研修」には「研修の機会」(22条)として、「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。」となっている。条文上ではこのように規定されている教員研修だが、これを「権利」ととらえるか、「義務」ととらえるかなど、その位置付けは明確ではない。前者(権利)に立てば、教員の主体性を尊重してそれを保証する仕組みとしての研修(校内研修や自主研修)が強調されるが、後者(義務)に立てば、教育行政による全員必須(悉皆)の研修の意義が主張されよう。

2012年8月に中央教育審議会は「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」を取りまとめた。その核心は「生涯を通じての職能成長」という理念の提示であり、この理念を実現するための「養成、任用、採用の一体的改善」という新たな教員システムの提言と位置付けられる。

2. 研究の目的

- (1)戦後の教員研修の歴史、特に法定研修制度についての歴史について文献研究を行う。
- (2)中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」(2012)を読み解いて、教員研修の今後の方向性を検討する。
- (3)上記方向性に対応した調査研究と実際の研修事例の検討を行う。

3. 研究の方法

- (1)文献研究
- (2)調査研究
- (3)事例研究

4. 研究成果

(1)教員研修の歴史的概観

戦後教育という大きな流れの中で捉えると、前半40年ほどは権利につらなる立場から、校内研修や自主研修(教職員団体・民間教育研究団体による研修、その他個人的研修)がさかんに行われていく中で、それを補完する形で教育センター等による研修(いわゆる官製研修)が整えられていったのに対して、後半(近年)30年ほどは義務につらなる法定研修が次々と成立するという経緯をたどっている。まず、それまでも議論はされてきた「初任者研修制度」について、1986年の臨時教育審議会第二次答申が早急に具体策を検討することを提案した。これをうけて、翌1987年に教育職員養成審議会の答申「教員の資質能力の向上方策について」が、「教員の資質能力は『素質』とは区別され後天的に形成されるもの」と明示し、すべての教員を対象として各時期(例えば、

教職5・10・20年程度)における研修を実施する必要があると提言した。こうして実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得ることを目的として「教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律」が1988年に成立し、法令上実施義務が課せられる「法定研修」として始めて「初任者研修」が創設された。なお、このとき「初任者研修」の期間に合わせて、条件付き任用期間を1年とする法改正も同時に行われた。その後試行を経て、1989年度から小学校で本格実施、翌年から順次中学校、高等学校、特別支援学校と段階的に実施に移され現在に至っている。

また、2000年12月、教育改革国民会議は、最終報告「教育を変える17の提案」において専門知識を獲得する研修の充実等、「教師の意欲や努力が報われ評価される体制をつくる」必要性を強調した。文部科学省は、この提言を受け、2001年1月、21世紀教育新生プラン(レインボープラン)を策定し、「教える『プロ』としての教師の育成」を重点戦略の一つに位置づけた。他方、中央教育審議会は、「今後の教員免許制度の在り方について(答申)」の中で「新たな教職10年を経過した教員に対する研修の構築」を打ち出し、教員が中堅段階に進んでいく過程において最も重要な通過点を経験10年目であるとし、教員の勤務成績に評定を与え、教員個人のニーズに応じた研修を各任命権者が行うことを提案した。その結果、教職経験10年に達した教員に対し、個々の能力や適性等に応じた研修を行う、「10年経験者研修」も2003年度より法的研修として動き出すこととなった。一方、学校教育及び教員に対する批判的な世論とも交錯しながら、上記の経緯の中で絶えず議論されてきたのが、「不適格」教員の問題である。すでに先の臨時教育審議会ですごした「問題教員」に対する厳しい批判が出たことを受けて、全国各地の教育センターで2000年以降いわゆる「指導力不足教員」に対する指導改善研修が始まっていた。こうした各地の実践をふまえて「指導改善研修」が

2008年から3つめの法定研修となったのである。

さらに、2009年から本格実施となった教員免許更新制の議論が始まったのは、1983年自民党文教制度調査会の「教員の養成、免許等に関する提言」からだとされ、次いで先の2000年教育改革国民会議の最終報告「教育を変える17の提案」においてその導入可否の検討が提言された。文部科学省が、これをうけて中央教育審議会に諮問したことによって本格的な議論が始まったが、いったんは、教員養成部会において、「更新制に代わるもの」として上記「10年経験者研修」の法制化となった。が、義務教育費国庫負担金をめぐる議論の中で、2005年免許更新制は再度、中央教育審議会への諮問がなされ、翌2006年実施に向けての答申が出されて、2008年予備実施を経て導入されることとなった。

(2) 今後の方向性

長期的課題：校外研修の整理縮小と校内研修の充実

「千葉県教職員研修体系」(2010)において、「教員の幼児児童生徒と向き合う時間の確保」があらためて取り上げられるほどに教員は多忙である。この多忙さに加え様々な要因によって、教員のメンタルヘルスは悪化の一途をたどってきたとも言える。1993年に文部省の調査研究協力者会議が「教員の心の健康等に関する問題について(審議のまとめ)」を報告し、「心の不健康状態に陥ることを未然に防止するための対応策」が提言された。しかし、それ以降の精神疾患の休職者の増加を見れば、十分な対応が行われてきたとは言いがたい。ようやく2012年に、それ以来ほぼ20年ぶりに「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」が設置され、「教職員のメンタルヘルス対策について」がとりまとめられた。そして、この報告書では、「教職員のメンタルヘルス不調の背景等」として、勤務時間の現状にふれて、「業務量の増加及び業務の質の困難化」が

第一に取り上げられている。従って、こうした現状からは、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」が指摘するように、校外研修を整理縮小して校内研修の充実を図っていく方向性が指摘できる。

この方向性に進むにあたって、以下2点の議論を要請したい。ひとつは教員研修の基本は、OJT(On-the-Job Training)であることをふまえて、どのような OFF-JT(Of-the-Job Training)、つまり学校を離れての研修があるのかをあらためて議論する必要がある。もうひとつは、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」の冒頭で指摘されている「チームとして組織的かつ効果的な対応」という視点からの議論である。こうした視点からは、当然教員がチームとして力量形成を図る研修、つまりは校内研修の必要性が導かれる。第一点とも重なることになるが、教員が現在所属するチーム(つまりは学校現場)を離れて個別に研修しなければならないことは何かをあらためて議論する必要がある。

中期的課題: 初期層(5年経験者まで)から10年経験者研修までの体系化

現在、学校は大きな転換期にある。今後2020年までにおよそ175万人にもものぼる小中学校教員が定年退職を迎える。そして、この数は現在の教員の3割以上に当たる。さらに、近年増えている定年を待たずに辞める教員を考えると、今後10年間で半数近くが入れ替わる可能性もあるほどの転換期を迎えているのである。とりわけ大量退職と大量採用が続く都府県においては、教員の世代交代が進んで初期層教員の占める割合も年々増えている。そのため、ベテラン教員から初期層教員への指導技術等のスムーズな引き継ぎが喫緊の課題となっている

千葉県では、小学校教員が2020年までに約8千人も定年退職を迎えるが、その数は実に現在の小学校教員の4割を超える。すでに定年前の退職者が定年退職者と同じくらい出ていることを考えれば、千葉県の小学校教員は今後10年

間で半数以上が入れ替わってしまう。中学校も同じような状況にあり、毎年多くの初任者教員が教壇に立つことになる。「千葉県教職員研修体系」(2010)において「経験豊富な教員の大量退職に伴い増加する若手教員等の育成(指導力の継承)」が第一にあがるのも当然と言えよう。しかも、こうした初任者教員を日々育てていく立場にある中堅層(30代~40代)が極端に少ないのが今の学校の現状である。そこで、5年経験者研修対象者ぐらいまでの初期層教員から10年目経験者研修対象者までの中堅層も巻き込み、ミドルリーダーとして育てていくことが急務となる。従って、今後はこのような初期層から10年経験者研修までの研修の体系化を積極的に進めていくことが必要であろう。

すでに、千葉県では「初任者研修の見直し」として、その内容を複数年に分けて初年度の研修回数を減らし、2、3年目に「フォローアップ研修」として位置づけた。文部科学省(2012)の調査でも、小中学校の2年次研修は51教育委員会、3年次研修でも38教育委員会において実施されていることが明らかになっている。つまりは、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」において「初任者研修の改善」としてあげられている点はすでに先取りして実施が進んでいたのである。従って、すでに初期層から10年経験者研修までを視野に入れたミドルリーダーの育成という観点からの研修の体系化が必要になってきている。しかし、このとき上記で指摘したように、長期的な課題として校外研修の整理縮小と校内研修の充実という方向性を忘れてはならない。また、この校内研修の充実という方向性の中で非正規職員に対する研修も検討できることを付言しておきたい。

短期的課題: 10年経験者研修と免許更新制の整理

10年経験者研修と免許更新制の整合性の問題は、当初から中央教育審議会の中間答申(2005年)においても、最終答申『今後の教員養成、免許制度の在り方』(2006年)、さらに

は中央教育審議会教員養成部会報告『教員免許更新制の運用について』(2007年)でも「現職研修との整合性の確保」として指摘されていた。とりわけ35歳・45歳・55歳を免許更新「講習」の対象としたことは、当初から10年目経験者「研修」との整合性が問題点として認識されていた。学校においてこの二つの研修が重なった教員がいると、両方を受講しなければならない中堅層が長期間学校を離れることとなり、他の教員の負担がさらに大きくなる。現実に学校運営上において様々な支障をきたしている。

これは免許更新制導入において、制度設計上「講習」とこれまでの「研修」との関係性を十分に詰めなかったことに他ならない。そもそも現職教員の研修体系は、いわば増築を繰り返して大きくはなったものの、耐用年数も過ぎてしまい、けっして住みやすい家とは言えない状態になっていたと言える。当然、教員免許更新制の導入を契機として、複雑化した研修システム全体の見直し、つまりは研修体系の再構築が必要である。

5. 主な発表論文等

(図書)(計5件)

保坂 亨、伏見陽児、吉田雅巳、笠井孝久、佐瀬一生 千葉大学教育学部附属教員養成開発センター「現職教員の研修～学習機会の体系的再構築をめざして～」2014 135頁

保坂 亨、土田雄一、笠井孝久、佐瀬一生、吉田雅巳、天笠 茂、伏見陽児、片岡洋子、磯邊 聡、星 幸広 福村出版「教育の最新事情」2013 219頁

保坂 亨(編著) 千葉大学教育学部附属教育実践総合センター「教員研修資料 教員のためのブックガイド」2013 92頁

保坂 亨、吉田雅巳、笠井孝久、佐瀬一生 千葉大学教育学部附属教育実践総合センター「現職教員の研修～学習機会の体系的再構築をめざして～(中間報告)」2012

59頁

明石要一、保坂 亨 教育評論社「初任者教員の悩みに答える～先輩教員からの47のアドバイス～」2011 141頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

保坂 亨(HOSAKA, Toru)
千葉大学・教育学部・教授
研究者番号:30173579

(2) 研究分担者

伏見 陽児(FUSHIMI, Yoji)
千葉大学・教育学部・教授
研究者番号:20156813

吉田 雅巳(YOSHIDA, Masami)
千葉大学・人文社会科学研究所(系)・教授
研究者番号:80221670

笠井 孝久(KASAI, Takahisa)
千葉大学・教育学部・准教授
研究者番号:40302517

佐瀬 一生(SASE, Kazuo)
千葉大学・教育学部・准教授
研究者番号:40595782