

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 18 日現在

機関番号：33702

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24531026

研究課題名(和文)『ガイドライン』策定後の指導力不足教員の現職教育に関する総合的研究

研究課題名(英文) Educational researches of in-service training for unskillful teachers after providing the Guideline in February 2008

研究代表者

服部 晃 (Hattori, Akira)

岐阜女子大学・文化創造学部・教授

研究者番号：00387458

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：学校における指導力不足教員が問題となっている。都道府県・指定都市教育委員会は指導力不足教員の認定や教育センターでの研修の制度化を図った。平成20年2月には指導力不足教員に関する『ガイドライン』が策定されて、翌年の4月から教員免許更新制が導入されている。

教員の現職教育・研修制度がどのように行われているかを知るために、65の教育委員会に対してアンケート調査を実施し、全ての教育委員会からの回答を得た(回収率100%)。さらに、20の教育センターを訪問して、担当者にインタビュー調査を実施した。そして、3冊の報告書を作成し、その内容を2つの教育学会で発表した。

研究成果の概要(英文)：One of the serious problems in Japan has been the presence of unskillful teachers in some schools. The Board of Education in each prefecture, as well as each designated city, instituted a system in which unskillful teachers were recognized and given in-service training at each Education Center. In February 2008, the "Guideline" for unskillful teachers was provided and the Renewal System of Teachers' Certificate has been introduced since April 2009.

To clarify how the system of in-service training of teachers had been going, we sent questionnaires regarding the system of in-service training to sixty five Boards of Education and received all data sheet (100%). Following, we visited twenty Education Centers for interviewing supervisors or teachers' consultants. Also we published 3 data-reports and presented these data-reports to two Educational Associations.

研究分野：社会科学

キーワード：教育学 教育政策 教師教育 指導力不足教員 教員免許更新制 教員研修

1. 研究開始当初の背景

(1) 平成 21 年度から実施された『教員免許更新制』は、いわゆる「指導力不足教員」の問題が根源的要因となって浮上したとも言われ、今もなお国民の間ではそのような「誤解」が払拭されていない。国の『ガイドライン』策定・周知によって、各教育委員会及びその所管の教育センター等による現職教員の研修等（特に「指導力不足教員」への対応）に関する施策がどのように進展しているかは、重大な関心事である。

(2) 教員免許状更新講習は順調に進行しているばかりか、むしろ受講者の評価は全般にかなり高いものとなっている。しかし、それらは教育界の当事者たちのことであって、教員免許状更新講習後の修了認定試験をクリアできない者が殆どいないという現状を、児童生徒の保護者を始めとする一般国民はどのように理解するであろうか。肝心なことは、「指導力不足教員」問題に対する各教育委員会の施策が明らかとなること、すなわち、児童生徒に対する「指導が不適切な教員に対する人事管理システム」が適切に運用されることであり、そのための現状分析と課題解決の方策を解明する必要がある。

2. 研究の目的

近年、大きな社会問題となっただけでなく「指導力不足教員」の問題について、国は『指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン』を策定し周知を図った。各教育委員会が抱える現職教員の研修等に関する施策の現状と課題を、岐阜県総合教育センターとの連携協力のもとに追究し、今後の大学及び各教育委員会における教師教育の実践的な方策を解明する。

3. 研究の方法

教員の任命権者である都道府県指定都市の教育委員会と所管の教育センターを対象にして、教員の現職教育の全般的な取り組みから、特に「指導力不足教員」の対応を含む、個別具体的な研修の内容・方法等についての実態調査をアンケート調査と訪問インタビュー調査によって実施する。その特色としては、以下のようなものである。

(1) 平成 19・20 年度の科学研究費補助金（基盤研究 (C)）『『指導力不足教員』の現職教育に関する総合的研究』においてもアンケート調査を実施しているが、『ガイドライン』が策定される前の教育委員会・教育センターの施策や体制、問題意識などを調査したものであるため、状況が変化した現時点での実態と比較して課題を解明する内容とする。

(2) アンケート調査を実施する主体は、岐阜県総合教育センター・研究プロジェクトチームであることを明記し、調査の結果は必ずそれぞれの教育委員会・教育センターに還元し

て、現職教育の施策等に活かすよう便宜をはかることを確約する。また、アンケート調査を実施する趣旨を理解して、誠意ある回答の記載を依頼するために、調査依頼文の発信者は、岐阜県教育委員会・教職員課長と同・教員研修課長との連名とする。

(3) 主たる訪問先は各教育委員会において現職教員の研修を実施している教育センターであり、研修担当者と面談する。特に、教育公務員特例法の改正によって実施が義務づけられた「指導改善研修」が、『ガイドライン』の策定によってどのように具体的に実施されているかについて聴き取りを行い資料収集を実施する。

(4) 訪問インタビュー調査を依頼する発信者は、岐阜県総合教育センター長であり、実際の訪問インタビュー調査は服部（研究代表者）と梶山（研究分担者）が行う。日程が合うときにはセンター長または同スタッフが同行して実施することもある

4. 研究成果

(1) 現職教育に関するアンケート調査

平成 24 年度からの研究の一貫として、平成 25 年 3 月初めに、教員の任命権者である都道府県指定都市教育委員会・教育センター等に対して『公立学校の教職員の現職教育等の状況について』と題するアンケート調査を実施した。平成 25 年 4 月末にはアンケート調査の回答を依頼した 65 都道府県指定都市教育委員会・教育センター等の全てから回答を得ることができた（回収率 100%）。

(2) アンケート調査と訪問調査の考察

アンケート調査で回答を依頼した内容は、(a) 教職生活の全体を通じた教員研修体系について、(b) 教育委員会・学校と大学との連携・協働による現職教育について、(c) 教員免許更新制及び指導改善研修の現状と課題について、である。

調査では、それぞれの質問に対して（4. 全くそのとおり、3. 概ねそのとおり、2. 殆どそのとおりでない、1. 決してそのとおりでない）の中から、最も適する数字を選んで回答するように依頼した。すなわち、それぞれの質問に対する各教育委員会・教育センター等の意向が、肯定的（4. または 3.）であるか、否定的（2. または 1.）であるかを尋ねたものである。

以下にアンケート調査結果と、その後の訪問インタビュー調査の考察から、主たる研究成果を記載する。

① 「教育委員会が実施する全ての教員研修について Web 上で公開し、管内の学校・教職員に周知を図っている。」という問いに対して、回答は、4. : 32 (49%)、3. : 31 (48%)、2. : 1 (2%)、1. : 1 (2%)であった。

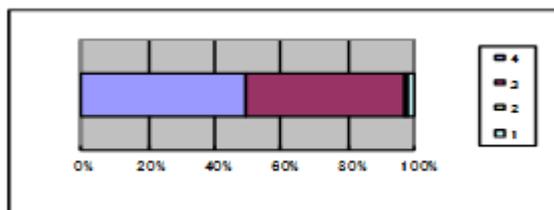


図1 ①に対する回答の割合 (%)

図1に示すように、63/65 (97%) が肯定的な回答であった。この数字は、平成 18 年度に実施したアンケート調査の同じ質問に対する回答(86%) よりも高い数字であり、Web 公開がより一層進んでいることを示している。

②「教職経験年数とは異なる年齢区分の教員研修を実施している。」という問いに対して、回答は、4. :13(20%)、3. : 4(6%)、2. :18(28%)、1. : 30(46%) であった。

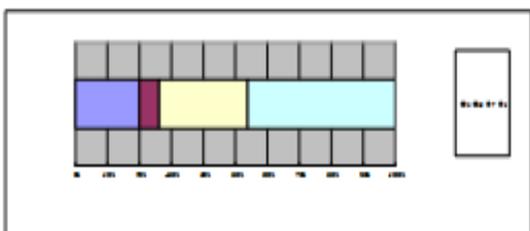


図2 ②に対する回答の割合 (%)

この質問の主旨は、平成 21 年度に始まった教員免許状更新講習が、教員免許状を取得している者を対象に、年齢が 33 歳、43 歳、53 歳に達したとき、その後の 2 年間の間に 30 時間以上の講習(5 時間以上の試験を含む)を受講することを義務付けていることから、教育センター等における教員研修を「教職経験年数に応じた研修体系」から「年齢に応じた研修体系」へと見直す動きがあるかどうかを調査しようとしたことにある。

結果は、図 2 に示すように 17/65(26%) が肯定的な回答で、48/65(74%) は否定的な回答であった。10 年ごとに受講を義務付ける教員免許状更新講習が、大学を出てからの 10 年を区切りとした年齢により実施され、その教員免許状更新講習を担当する教育センターが増えていくなかでも、教員研修は教職経験年数により体系的に実施されている傾向が強いということであろう。

③「教員研修体系としては、教員としての初期の段階(初年から 10 年間程度)に重点を置いている。」という問いに対して、回答は、4. : 16(25%)、3. : 45(70%)、2. : 2(3%)、1. : 1(2%)であった。

図 3 に示すように、61/64 (95%) が肯定的な回答であった。この数字は、平成 18 年度に実施したアンケート調査の同じ質問に

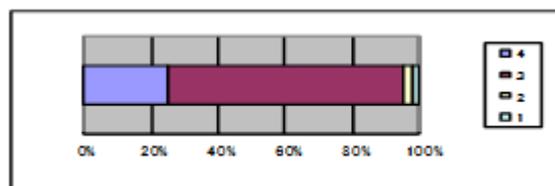


図3 ③に対する回答の割合 (%)

あり、近年、各教育委員会とも新任教員の採用者数が大幅に増加していることから、初任者研修を初めとして、教員としての初期の段階の研修に一層重点を置いて実施していることが分かる。その一方で、以下のような実情もあることが判明した。

④「40 代後半以降の非管理職教員に対する研修が必要である。」という問いに対して、回答は、4. :25(38%)、3. :33(51%)、2. :6(9%)、1. :1(2%)であった。

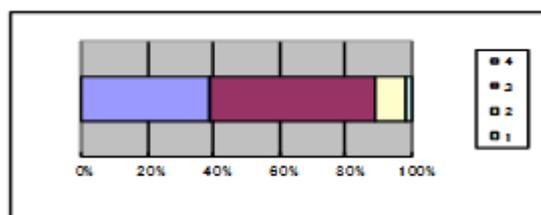


図4 ④に対する回答の割合 (%)

図 4 に示すように、58/65 (89%) が肯定的な回答であった。平成 18 年度に実施したアンケート調査では、このような質問はなかったが、その当時から大きな社会問題であったいわゆる「指導力不足教員」の年代が、40 代(50%)、50 代(34%) (平成 19 年 9 月 文部科学省発表)であることから、各教育委員会が、40 代後半以降の非管理職教員に対する研修の必要性を認識しているものと考えられる。

⑤「教育センター等での研修担当の役割として、各学校における校内研修の活性化を図ることが重要であると考えている。」という問いに対して、回答は、4. :47(72%)、3. :17(26%)、2. :1(2%)、1. : 0 であった。

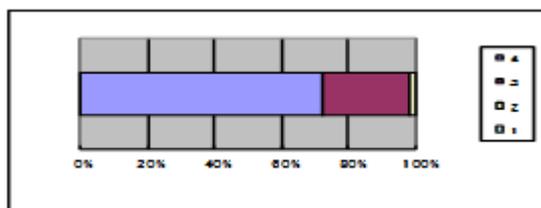


図5 ⑤に対する回答の割合 (%)

図 5 に示すように、64/65 (98%) が肯定的な回答であった。これは、各教育委員会・教育センターにおける現職教員の研修が、学校に基盤をおいたものへと方向が進んで

いるものであると考えられる。あえて言えば、「指導が不適切な教員」と認定されてからの研修の困難さから、各教育委員会・教育センターが「指導力不足教員」を生み出さないためには各学校での校内研修の活性化が重要である、との認識にたっているという考えもあろう。

⑥「教育センター等で実施する講義や講習の内容を各学校で活用したり、深めたりして、新たな課題を教育センター等に持ち寄り追究するなど、いわゆる『理論と実践の往還』を重視している。」という問いに対して、回答は、4. : 26(40%)、3. : 31(48%)、2. : 7(11%)、1. : 1(2%)であった。

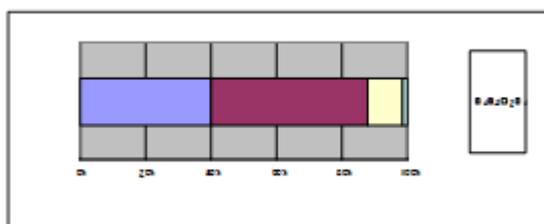


図6 ⑥に対する回答の割合 (%)

この質問の主旨は、平成24年8月28日の中央教育審議会の答申『教職生活の全体を通じた教職の資質能力の総合的な向上方策について』のなかで、取り組むべき課題の一つとして「自らの実践を理論に基づき振り返ることは資質能力の向上に有効であるが、現職研修において、大学と連携したこのような取組は十分でない」と捉え、「教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある。」と提言している。

このことを受けて、各教育委員会・教育センター等は、図6に示すように、57/65(88%)が肯定的な回答であり、現職教員の研修に対する国の教育改革の方向性を理解した対応になっているといえよう。

⑦「学校での校内研修の活性化を図るためには、教員が学校の課題を研究テーマにして大学で研修し、受け入れた大学が教員個人及び学校の指導・支援に当たるなど、教育委員会・学校と大学との連携・協働が必要であると考えている。」という問いに対して、回答は、4. : 11(17%)、3. : 47(72%)、2. : 7(11%)、1. : 0であった。

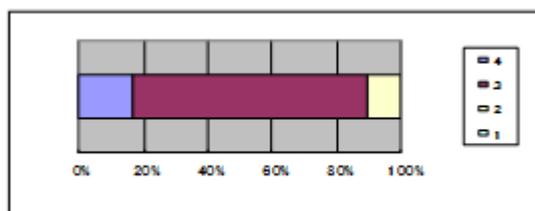


図7 ⑦に対する回答の割合 (%)

図7に示すように、58/65(89%)が肯定的な回答であった。このことは、各教育委員会・教育センター等が、管内の学校の校内研修を活性化するためには、「理論と実践の往還」を取入れるなどの、大学との連携・協働が一層重要であると考えているものといえよう。

平成22年度から24年度の3年間で実践された全国教育研究所連盟第20期共同研究は、全国研究集会における分科会の構成を「若手教員やミドルリーダーの育成」「校内研修の支援①ー要請訪問の活用ー」「校内研修の支援②ー集合研修の活用ー」として、研究発表や研究協議を行い、研究の焦点化を図り『研究報告書』にまとめられた(平成25年3月)。

⑤のところでも記述したように、各教育委員会・教育センターが『指導力不足教員』を生み出さないためには各学校での校内研修の活性化が重要であるとの認識にたっているとの見方から、岐阜県総合教育センターの研究プロジェクトチームによる訪問調査に際しても、各教育センター等での校内研修の活性化方策についても聴取し、研究成果・課題の一つとして位置付けることとした。

⑧「現時点における教育委員会・教育センターと大学との連携・協働の段階は、以下のようである。(4. 事業の企画・運営が協働で進められる、3. 事業の取組が協力・支援関係で進められる、2. 一方的な支援関係で進められる、1. 組織としてよりも個人として協力する関係で進められる。)」という問いに対して、回答は、4. : 9(14%)、3. : 47(72%)、2. : 4(11%)、1. : 5(8%)であった。

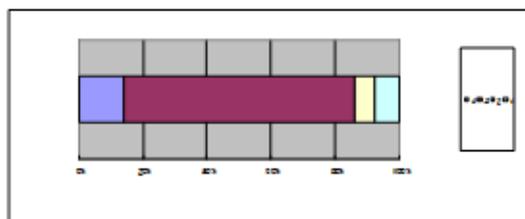


図8 ⑧に対する回答の割合 (%)

この質問に対する回答区分の数字は、そのまま教育委員会・教育センター等と大学との連携・協働の関係の強さを表す数値と捉えることができよう。すなわち、4. の段階は、教育委員会・教育センターの現職教育(研修)の施策・運営について企画の段階から大学から連携・協働して進められているというもので、最も強い(好ましい)段階であると考えられる。4. の段階と回答した県・市は、宮城県、群馬県、石川県、福井県、岐阜県、岡山県、高知県、横浜市、京都市であった。次の3. の段階は、事業の取組に対して4. の段階ほどではないが、実施に当たって互いに協力・支援を行うという関係で進められているもので、教育委員会・教育センターと大

学との連携・協働の在り方としては、かなり進んだ状況の段階であると考えられる。3.の段階と回答した県・市は最も多く47/65(72%)であった。

2.の段階は、教育委員会・教育センターまたは大学のいずれかの組織からの要請に応じて、他方の組織から支援を行うという関係で、組織と組織との連携・協働の在り方としては初期的な状況の段階と考えられる。また、1.の段階は、教育委員会・教育センターと大学との関係は、互いに異なる組織間の連携・協働という関係ではなく、いずれかの組織に所属する個人が他方に協力するというもので、例えば、ある研修講座の講師となるなど個人的な関わり方で、組織が持つ機能としての連携・協働とはいえない段階と考えられよう。

⑨「国の調査では、『指導が不適切な教員』の認定者数は平成16年度の566人をピークに毎年減少し、平成23年度は168人(前年度より40人減)となっています。このことは、『ガイドライン』策定による指導改善研修等の施策が確実に実施されているからである。」という問いに対して、回答は、4. : 4(6%)、3. : 39(64%)、2. : 15(25%)、1. : 3(5%)であった。

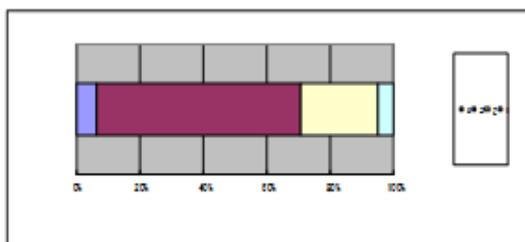


図9 ⑨に対する回答の割合 (%)

肯定的な回答は43/61(70%)であるが、否定的な回答も18/61(30%)である。このことは、単純に「指導が不適切な教員」の認定者数の減少の理由が『ガイドライン』策定による指導改善研修等の施策が確実に実施されているから」ということだけではない、ということなのか、あるいは、⑪の問いに対する回答のところでも触れるが、各教育委員会の認識では「『指導力の改善を必要とする教員』は、公表される数字ほど減少してはいない」ということから、ある意味で「曖昧な判断による数値」になっているとも考えられる。

⑩「『教員免許更新制は指導が不適切な教員を排除する制度である』と国民の約8割が思っている(朝日新聞、ベネッセのアンケート調査等)ことについて、『教員免許更新制』と『指導が不適切な教員の問題』とは無関係であることを、もっと強くアピールする必要がある。」という問いに対して、回答は、4. : 26(44%)、3. : 28(47%)、2. : 5(8%)、1. : 0

であった。

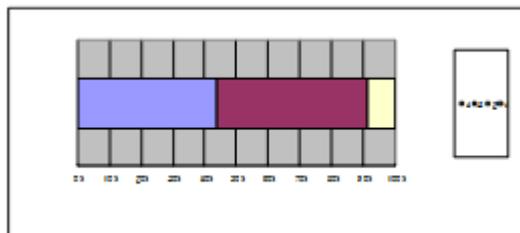


図10 ⑩に対する回答の割合 (%)

図10に示すように、54/59(91%)が肯定的な回答であった。このことは、教育委員会の認識としては依然として「国民は『教員免許更新制は指導が不適切な教員を排除する制度である』という意識が根強い」ということであろう。今回の調査研究の目的の一つに、「国民のこのような誤解を払拭するためには、何よりも、学校教育現場から『指導が不適切な教員』がいなくなることをあげており、そのための各教育委員会・教育センターの現状や課題等を調査する必要があるものと考えている。

⑪「指導改善研修の対象となるには至らないが、『指導力の改善を必要とする教員』は、管内教員の0.05%~0.1%(1万人に5~10人)程度はいる。」という問いに対して、回答は、4. : 19(37%)、3. : 19(37%)、2. : 8(15%)、1. : 6(11%)であった。

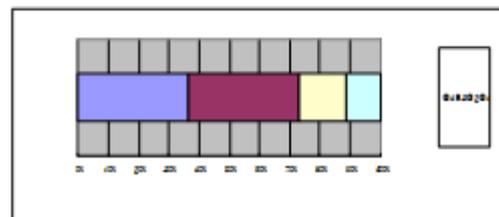


図11 ⑪に対する回答の割合 (%)

この質問には回答できないとするところがあったため、回答総数は少なくなったが、38/52(74%)が肯定的な回答であった。

また、この問いに対する都道府県の教育委員会の回答は25/36(69%)で、市の教育委員会の回答は13/16(81%)であり、統計的な有意差とまでは断定できないが、市の教育委員会の方が12%高い肯定的な回答であった。市の教育委員会が所管する学校は小・中学校が多く、この問題に対してはより厳しい見方をしているということも考えられる。

「管内教員の0.05%~0.1%(1万人に5~10人)程度」という数値は、平成16年度の全国調査による『指導が不適切な教員』の認定者数が最も多かった566人に相当する割合である。

「教員免許更新制」が論議されはじめた根源的な要因に「指導力不足教員」の問題があり、制度化に至る過程では、「指導力不足教

員に関する人事管理』の全国的な調査研究事業」、「『指導が不適切である教員』の転職措置（地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正）」、「『教職 10 年経験者研修』の法制化」、そして、「『指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン』の策定」と「『指導改善研修』の法制化」など、様々な施策が行われてきた。

しかし、各教育委員会の認識としては、「指導力不足教員」及び「それに準ずる教員」の存在について、あまり改善されていないということであろうか。

⑫「教員免許状更新講習は大学等の教育機関が実施すべきであり、教育委員会・教育センターの研修とは区分すべきである。」という問いに対して、回答は、4. : 12(20%)、3. : 24(40%)、2. : 16(27%)、1. : 8(13%)であった。

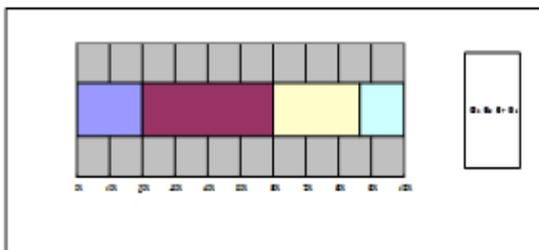


図 12 ⑫に対する回答の割合 (%)

図 12 に示すように、この質問に対して肯定的な回答は 36/60(60%) で、否定的な回答は 24/60(40%) であった。

このような回答の割合になったことから考えられることは、この問いに対する各教育委員会・教育センターの認識は「二分化している」と捉えることができる。すなわち、24/60(40%) の教育委員会・教育センターは、教員免許状更新講習と教員研修とを一体的に取扱っているものと考えられる。

最も強く「区分すべき」と(4. に回答)したのは、北海道、東京都、静岡県、岐阜県、大阪府、岡山県、山口県、佐賀県、沖縄県、さいたま市、横浜市、広島市であり、決して「そうではない」と(1. に回答)したのは、岩手県、福島県、和歌山県、高知県、鹿児島県、名古屋市、北九州市、福岡市であった。

教員免許状更新講習が実施されるようになってから 6 年が経過する。これまで長年にわたって実施されてきた教員の資質能力の向上を図る各教育委員会・教育センター等の教員研修と教員免許状更新講習との関わりについて、このように大きな「認識の差」があり、それは、例えば教育委員会と大学との連携・協力の在り方にも大きく関わってきている。

「二分化している」それぞれの立場や取組による成果・課題等について、調査研究する必要があろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3 件)

- ① 服部晃、各教育委員会・教育センターにおける現職教育の現状と課題—公立学校の教員の現職教育に関するアンケート調査から—、日本教育情報学会第 30 回年会論文集、2014、pp. 28—29
- ② 服部晃、教員の現職教育に関する現状と課題—指導が不適切な教員の現職教育に関する調査研究から—、日本教育情報学会第 29 回年会論文集、2013、pp. 482—483
- ③ 服部晃、「ガイドライン」策定後の現職教育に関する調査研究—CEART の報告書との関連—、日本教育情報学会第 28 回年会論文集、2012、pp. 232—235

〔学会発表〕(計 6 件)

- ① 中部教育学会第 63 回大会、愛知教育大学、2014
- ② 日本教育情報学会第 30 回年会、京都市立芸術大学、2014
- ③ 中部教育学会第 62 回大会、富山大学、2013
- ④ 日本教育情報学会第 29 回年会、沖縄女子短期大学、2013
- ⑤ 中部教育学会第 61 回大会、信州大学、2012
- ⑥ 日本教育情報学会第 28 回年会、聖徳大学、2012

〔図書〕(計 3 件)

- ① 服部晃 他、青山印刷、「指導が不適切な教員」の現職教育に関する調査研究 研究報告書第 3 号、2015、98
- ② 服部晃 他、青山印刷、「指導が不適切な教員」の現職教育に関する調査研究 研究報告書第 2 号、2014、78
- ③ 服部晃 他、青山印刷、「指導が不適切な教員」の現職教育に関する調査研究 研究報告書第 1 号、2013、92

6. 研究組織

(1) 研究代表者

服部 晃 (HATTORI, Akira)
岐阜女子大学・文化創造学部・教授
研究者番号：00387458

(2) 研究分担者

梶山 雅史 (KAJIYAMA, Masafumi)
岐阜女子大学・文化創造学部・教授
研究者番号：60066347