

研究ノート

## 公立中学校における教員の資質向上策の現状 —教育委員会に対するアンケート調査を中心にして—

The present condition of a teacher's man-power development policy in a  
public junior high school

The questionnaire report to the board of education

キーワード: 「公立中学校」「教員」「資質向上」

岩崎保道

IWASAKI, Yasumichi

(同志社大学大学院修了生)

### はじめに

本稿は、公立中学校における教員の資質向上策の現状を明らかにすることを目的とする<sup>1)</sup>。特に、資質向上策の効果と課題について、教育委員会がどのように捉えているか注目した。その課題を取り扱うことにより、今後の資質向上改善のための検討材料にしたい。

近年、教員の資質向上が重視されている。その背景には、教員としての資質に欠ける者に対する対応策がある。文部科学省の調査(2010)によると、「指導が不適切な教員の認定者数」について2009年度は260名あった。また、谷口(2009、p.90)は、教員の資質に関する問題点として、以下の六点を挙げた。①学力不足や指導技術が拙いため、学習指導が円滑に行えない、②生徒理解の力がなく、学級経営や生徒指導を円滑に行えない、③人間関係が構築されにくく、同僚、生徒、保護者の信頼が得られない、④独善的で協調性がなく、トラブルが絶えず、同僚、生徒、保護者の信頼が得られない、⑤服務上、品行上に問題があり、同僚、生徒、保護者の信頼が得られない、⑥疾病、特に精神疾患等で指導力を発揮できない。つまり、教師としての役割が十分果たせていない状態にある。

教育公務員特例法は、「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(同法第21条第1項)」、「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(同条第2項)」、「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(同法第20条第1項)」と規定している<sup>2)</sup>。

教員が資質を維持・向上するためには継続的に研修を受けることが重要である。そのことが教員の個性豊かな人間性や教育者としての使命感を培い、実践的な指導力、指導技術力の向上、課題解決能力の醸成につながる。2006年の改正教育基本法において、教員の養成や研修の在り方が盛り込まれたことや教員の資質向上は、以前より議論が重ねられてきた分野である。

公立学校の教員は、法的な根拠に基づき、資質向上のための研修等が行われている。公立学校教員の資質向上の改善に向けた取り組みは、いくつかの教育委員会での状況が示されている。学校は、教員の資質向上について、組織的な体制づくりを行う努力が求められる。また、教育委員会による教員の資質向上の支援は、教育研修行政を執行するうえで重要であることから、その実態を把握したいと考えた。

以上のように、教員の資質向上は養成や研修に拠るところが大きい。そのため、教育委員会の果たす役割は大きいといえる。

冒頭で示した目的達成のため、次章では全国（都道府県）の教育委員会に対するアンケート調査報告を行う。

## 1. 教育委員会に対する教員の資質向上に関するアンケート調査

### 1.1 問題設定（調査の意図）

調査目的は、公立中学校教員の資質向上の実態を把握するためである。調査項目は、「資質向上の支援方法に関するもの」「資質向上の効果に関するもの」「資質向上の課題に関するもの」「他組織と協働した資質向上支援の有効性に関するもの」などである。

調査にあたり、次の仮説を行った。「教育委員会は、教員の資質向上支援の効果の状況を認識している」。教育公務員特例法第21条第2項は、教育公務員の研修に関する計画の樹立や実施に努めることを求めている。また、地方教育行政の組織及び運営に関する法律は、（教育委員会の職務権限）として、第23条8に「校長、教員その他の教育関係職員の研修に関すること」を規定している。このため、教育委員会が教員の資質向上支援に関して、その効果の状況を把握（又は検証）することは、任命権者が把握すべき事項であると考えた。

### 1.2 調査の方法（対象者）

調査は2008年に実施した。調査対象は47都道府県の教育委員会に対して依頼した（学校教育課等の課長級の担当者が回答）。その結果、31機関から回答を得た（回答率66.0%）。

## 1.3 調査の結果

図表1 教育委員会に対する資質向上に関するアンケート調査結果（質問1～5）

質問1「教員の資質向上の支援を行っているか」 機関数（%）

項目	はい	いいえ	検討中	答えられない
教育委員会	31 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

質問2「教員の資質向上の支援方法（複数回答可）」 機関数（%）

No.	回 答	回答数（%）
1	各学校への指導・助言	27 (87.1)
2	各学校への関係情報の提供	23 (74.2)
3	研修会の開催	28 (90.3)
4	資質向上に関する調査	4 (12.9)
5	その他	4 (12.9)
6	答えられない	0 (0.0)

質問3「教員の資質向上支援の結果、教育改善につながったか」 機関数（%）

項目	はい	いいえ	どちらともいえない	わからない
教育委員会	25 (80.6)	0 (0.0)	3 (9.7)	3 (9.7)

質問4「教員の資質向上支援の課題」 機関数（%）

No.	回 答	回答数（%）
1	ない	4 (12.9)
2	ある（以下は内容を示す:複数回答可）	25 (80.6)
	a.効果が不明	4 (12.9)
	b.効果の検証手段がない	10 (32.3)
	c.支援体制が未整備	2 (6.5)
	d.他組織と協働がない	0 (0.0)
	e.負担が大きい	4 (12.9)
	f.その他	9 (29.0)
3.	答えられない	2 (6.5)

質問 5 「他組織と協働した教員の能力支援は教育改善に有効か」 機関数 (%)

No.	回 答	回答数 (%)
1	はい	19 (61.3)
2	内容による	7 (22.6)
3	いいえ	0 (0.0)
4	わからない	5 (16.1)

#### 1.4 結果の考察

質問 1 は、すべての教育委員会が資質向上の支援を行っている」と回答した。教育公務員の研修等における教育委員会の役割を考えると当然の結果といえる。

質問 2 は、資質向上の支援方法を問うものである。70%を超過する項目は「各学校への指導・助言」「各学校への関係情報の提供」「研修会の開催」であった。

質問 3 は、「はい」(80.6%) が最も高かった<sup>3)</sup>。多くの教育委員会が「教員の資質向上支援の結果、教育改善につながった」と捉えていることがわかった。

質問 4 は、「ない」が 12.9%、「ある」が 80.6%であった。「ある」の内容は、集中する項目はなかったが、「効果の検証手段がない」(32.3%)、「効果が不明」(12.9%)、「負担が大きい」(12.9%) という内容であった<sup>4)</sup>。

質問 5 は、協働型能力支援の可能性を尋ねた。「はい」と「内容による」を合計すると高い割合 (83.9%) になっている<sup>5)</sup>。「いいえ」は 0.0%だった。

次に、仮説(「教育委員会は、教員の資質向上支援の効果の状況を認識している」)の検証を行う。質問 3 では、肯定する割合が高く、ほぼ予測通りと考える。ただし、質問 4 では教員の資質向上支援について「課題がある」と回答した割合は 80.6%であった。また、その内容について「a.効果が不明」(12.9%)、「b.効果の検証手段がない」(32.3%) の回答割合があった。これは、教員の資質向上の支援について、何らかの課題があると認識しながらも(程度にもよるが)結果として教育改善につながったと捉える教育委員会があったものと推察される。なお、「課題がある」と自覚することは、「自己評価が正常に機能している」と解釈することもできるため、必ずしもマイナスになるとは限らない。

質問紙への回答結果をまとめると次のようになる。

第一に、教育委員会による資質向上を支援する割合は高かったが、半数以上は課題があると回答した。

第二に、協働型資質向上支援の実現可能性は高いと思われる。さらに高い効果が期待できる協働型資質向上支援システムがあれば、「わからない」から肯定的回答に移行することも考えられる。

次章では、教育委員会による教員の資質向上策の取り組み事例として、東京

都教育委員会を取り上げる。

## 2. 教育委員会における教員の資質向上策（東京都の取り組み事例）

本章は、教育委員会が教員の資質向上に果たす役割の大きさを確認するため、東京都の取り組み事例を紹介する<sup>6)</sup>。

東京都教育委員会は、現職教員の資質・能力の向上も重要な課題と認識している。同会は、これまで教員の資質・能力の向上のための取組として、能力開発型の人事考課制度を導入し、また、人事考課と連動した研修制度を構築し、個々の教員がそのライフステージごとに、それぞれの課題に応じた研修を通じて能力開発していく仕組みを整えてきた。また、指導力に課題のある教員に対する指導方針や人事・任用面での手続きのルール化を図ってきた。

東京都教育委員会『東京都教育ビジョン（第2次）』（2008）は、教員の資質・能力の向上策について、以下の方策を示した。

第一に、「教員養成段階における実践的な指導力の育成」として、「大学との連携による優秀な新人教員の養成・確保」「教員の採用選考から任用までにおける取組の充実」を示した。

第二に、「現職教員の指導力向上」として、「①東京教師道場を中心とした研修体制の充実<sup>7)</sup>」「②公立学校への指導教諭の任用」「③教職大学院を活用した現職教員の育成」「④児童・生徒の教育を担う教員の健康管理の徹底」を示した。①は、区市町村教育委員会と連携し、初任者研修後も引き続き2・3年次研修等を実施し、若手教員の育成の場である東京教師道場への接続を図るなど、教員の指導力を向上するための取組を進めるとともに、学校経営や学習指導に関する専門性の向上を図るための研修である（図表2）。②は、他の教員に対して教育指導の改善・充実のために必要な指導・助言を行う指導教諭について、具体的な職務内容や任用規模、選考方法、年次計画等について検討し、任用するものである。③は、連携する教職大学院に、現職の教員や教育管理職候補者を派遣して、経営能力をはじめ、教育課程や学習指導、新たな教育課題への対応等にかかわって高い実践力や応用力を身に付けさせ、東京都の教育の中核を担い得る教員や高い専門性と優れた行政感覚を持つ指導主事などを計画的に育成するものである（図表3）。④は、疾病の早期発見・予防の観点から生活習慣の改善による効果的な健康管理を推進するとともに、こころの健康については、学校訪問によるメンタルヘルス相談を定着・重点化するなど、疾病予防を含めた体系的なメンタルヘルス対策を実施する。

東京都教育委員会は、教員の育成と研修を通じて資質向上を図っている。特徴的であるのは、指導力向上の方策が計画的(5年間)に行われている点である。

PDCAサイクルの観点からすると、Planの段階にあたる。あらかじめ到達目標を設定し、年度ごとに着実に事業を達成しようとする方法は望ましい。

平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	5年後の到達目標
・授業研究 ・道場修了者への継続的な研修 (道場修了者 累計800名)	(道場修了者 累計1,200名)	(道場修了者 累計1,600名)	(道場修了者 累計2,000名)	(道場修了者 累計2,400名)	修了者が若手教員を指導するリーダーとして活躍

図表2 研修体制の充実（東京都教育委員会, p. 43, 2008）

平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	5年後の到達目標
・現職教員・教育管理職候補者の派遣					高い実践力や応用力を身に付けた優秀な教員・指導主事の活躍

図表3 教職大学院を活用した現職教員の育成（東京都教育委員会, p. 43, 2008）

### 3. 教員の資質向上改善のための提言

#### 3.1 教員の資質向上改善のための提言

図表4は、これまでの検討を踏まえ、公立学校における教員の資質向上改善のための方向性を提言するものである。

「①組織的取組」について、学校は教員の資質向上の意義を理解するとともに具体的な方針や計画を立案し、支援体制を整備する必要がある。(校内)研修会や(外部)研修会などを通じ、資質向上を具現化していく。また、教育委員会に相談するなど、連絡を緊密にすることも有効だろう。さらに、効果の検証を行い、次期の改善に生かすPDCAサイクルを構築すべきである。この点については、東京都教育委員会では指導力向上の方策が計画的(5年間)に行われており参考になる。なお、「研修等の実施内容と教員が求めるもの(ニーズ)にミスマッチがあった」「効果の検証手段が適切でなかった」などの課題があれば、学校は速やかに実態を把握し、改善に向けた取組を考慮すべきである。

取り組みにあたり、具体的なビジョンを示すべきである(東京都教育委員会『東京都教育ビジョン』が参考になろう)。また、研修体制の充実については、図表2で示した東京都教育委員会の事例が参考になろう。

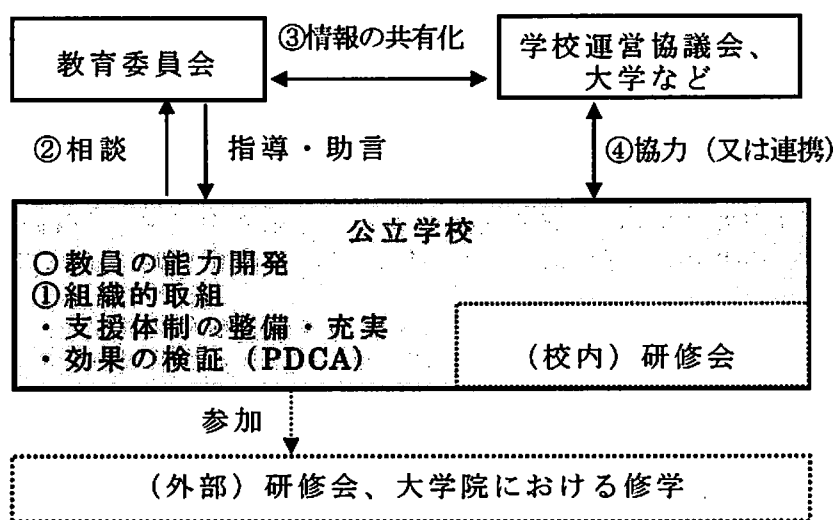
「②相談、指導・助言」について、所管の教育委員会は、公立学校の持つ課題について必要に応じた指導・助言を行うべきである。そのために、教育委員

会は、各公立学校の事情を把握しておかねばならない。

「③情報の共有化」について、教員の資質向上策の課題点などの情報を共有することにより包括的な検討が可能となる。

「④協力（または連携）」について、学校運営協議会や大学等と協力・連携体制を組むことは体系的な資質向上を推進するうえで有効だろう。「大学院における修学」については、図表3で示したように東京都でも導入している。

図表4は既存の体制を基本としているが、学校及び教育委員会が教員の資質向上を主体的に推進するうえで欠かせないシステム設計であると考えて示した。



図表4 公立学校における教員の資質向上策改善のシステム（筆者作成）

### 3.2 教員の資質向上の改善のために

本稿は、教員の資質向上策の現状を明らかにするため、教育委員会に対するアンケート調査分析を中心とした検討を行った。その結果、図表4で示した基本的なシステムを示した。教育委員会は、可能な限り教育現場の課題や実態を把握し、速やかに改善のための方針を立てることが必要である。例えば、1章で紹介した東京都教育委員会のような目標達成型の方策を示すことも有効だろう。

今後の検討課題として、以下の点を挙げたい。

第一に、研修について予算面で厳しい場合の対応が求められる。費用対効果の観点も踏まえ、効率的・効果的な資質向上策の在り方を検討する必要がある。

第二に、地域によって環境は異なるが、学校と他の組織（学校運営協議会や大学など）との協力・連携体制の実現を検討する意義があると考えられる。すでにいくつかの取り組み事例がある。

## 【文献リスト】

谷口政巳（2009）「教員に求められる資質と「指導が不適切である」教員について」  
『四天王寺大学紀要』第 47 号。

東京都教育委員会『東京都教育ビジョン（第 2 次）』（2008）

文部科学省ウェブサイト「公立学校教職員の人事行政の状況調査について」（2010）：  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/22/10/1298517.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/10/1298517.htm)、2011 年 9 月 14 日  
確認。

## 【注】

- 1) 資質向上の趣旨は、「授業力と指導技術の向上」「専門的知識の習得」「教員としての使命感や倫理観の修養」などが挙げられよう。
- 2) 教育公務員特例法第 20 条第 1 項、同法第 21 条第 1 項、同条第 2 項は努力目標である。
- 3) 「はい」の根拠として、「新学習指導要領の趣旨を生かした授業作りに着手しはじめている」「独自調査による」「研修後のアンケート調査による」「研修会での報告による」「授業力の向上がみられる」「各学校における教育活動の活性化」などの意見が寄せられた。
- 4) 「その他」は「効果の把握が難しい」「支援体制の整備、研修内容の充実」「予算」「経費削減のため、必要な支援が十分できていない」「ライフステージに応じた研修支援体制の確立」「教員に必要な能力が標準化されていない」「教員のニーズに応じた研修内容の設定」という回答が寄せられた。
- 5) 「はい」の具体的組織として、学校運営協議会、大学、校長会・教頭会という回答が寄せられた。また、「内容による」の望ましい形態として、「学校の主体性が生かされる連携」「資質向上にノウハウを持つ組織が適切な支援を行う」「内容・予算等実情に沿う形態で行う」「大学と教育委員会が教育課題を共有し、教員の能力開発を連携して開発すること」という回答が寄せられた。
- 6) 当該論文の発行機関は東京都内の行政機関であるため、東京都教育委員会の取り組み事例を取り上げた。
- 7) 東京教師道場とは、教員の授業力を高めるとともに、他の教員を指導する資質・能力を有する教員を育成する都独自の仕組みである。