

高校教員の研修希望と大学の役割

—— 宮城県高校教員意識調査の分析 ——

清水 禎文・柴田 聡史・高橋 文平・大桃 敏行
東北大学大学院教育学研究科

【要約】

本稿は高校教員における職能成長の問題を、研修に対する希望、大学における研修への期待と実態とを通して明らかにすることを目的とする。多様化・個性化の進む高校教育においては、教員の資質もまた多様化し、個性化することが求められている。そのためには行政や学校を主体とする研修の体系化と並び、大学の教育的資源を活用するなど研修を促進するための種々の研修機会を構築する必要がある。調査結果においては、教科専門性を高めるための研修を望む傾向、県教委等の実施する研修への期待が高い傾向、そして大学に対しては公開講座や大学院への受け入れ等の期待が高い傾向が認められた。また年齢、教科、性別等の属性による研修希望、大学に対する期待に大きな差異を認めることはできなかった。

キーワード：高校教育 教員意識 職能成長 研修 大学の役割

1. 課題設定

本稿の目的は、宮城県の公立高校の教員を対象に実施したアンケート調査の分析から、高校の教員が自らの研修についてどのような希望をもっているのか、そして、高校教員の職能成長に対する大学の役割をどのようにとらえているのか、を明らかにすることである。

近年、教員の職能成長を支えるための研修体制は拡充し、体系化してきた。しかしその一方で、教員免許更新制の導入など教職をめぐる制度的変化は著しい。また、後期中等教育では生徒の多様なニーズへの対応が求められる一方で、教員の意識やライフコースも多様化しつつある。こうした教職をめぐる制度的変化、教員意識の多様化などに対して、十分に応えうる研修体制の構築が大きな課題となっている。

教員研修に関する体系的な調査研究として、日本教育行政学会が1980年度から1981年度にかけて行なった「教職の質的向上と教育指導行政に関する調査」がある。これは、教員の質的向上という観点から教育指導行政のあり方について当時の問題点を探るべく、宮城県を含めた11都府県において、一般教員、校長・教頭、指導主事を対象に実施された調査研究である。教員に関しては小・中学校の一般教員、校長・教頭を中心として行なわれたが、東京都、大阪府、宮崎県の3都府県では高校教員についても調査が行われている。

同調査から四半世紀を経るなかで、高校教員は研修に対してどのような希望を持っているのか。本研究においては、この日本教育行政学会の調査項目を参考にしてアンケートを作成し、調査を実施した。

2. 調査の概要

本調査においては、ランダムサンプリングにより宮城県教職員録から半数の高校を抽出し、当該高校に勤務する常勤教員を対象に悉皆調査を実施した。調査の方法は質問紙法を用いた。質問紙は平成20年1月中旬に各学校宛に郵送し、記入後に学校ごとに返送していただいた。有効配布数は51校、回収校数43校、有効回答数1057であった。

質問項目は、①回答者の属性、②研修の内容とその実施主体に関する高校教員の希望、周囲の教員への研修に対する期待、③研修における大学の役割、の3項目から構成されている。回答者の内訳は次の通りである。

表1 回答者内訳

	男	女	不明	計
一般教員	547	203	0	750
部長・主任	230	20	0	250
副校長・教頭	33	1	0	34
校長	17	1	0	18
不明	1	3	1	5
計	828	228	1	1057

研修の内容に関しては、①教育活動に関するもの、②教職に関するもの、③学校の組織運営に関するもの、④個別の課題に関するもの、の4グループについて計26項目を設定した。また、研修を実施する主体として、①独立行政法人教員研修センター、②都道府県教育委員会（教育センター）、③市町村教育委員会、④教育職能団体、⑤研究サークル、⑥民間団体、⑦教職員組合、⑧学会、⑨大学、⑩学校、⑪個人、の11項目を設定した。

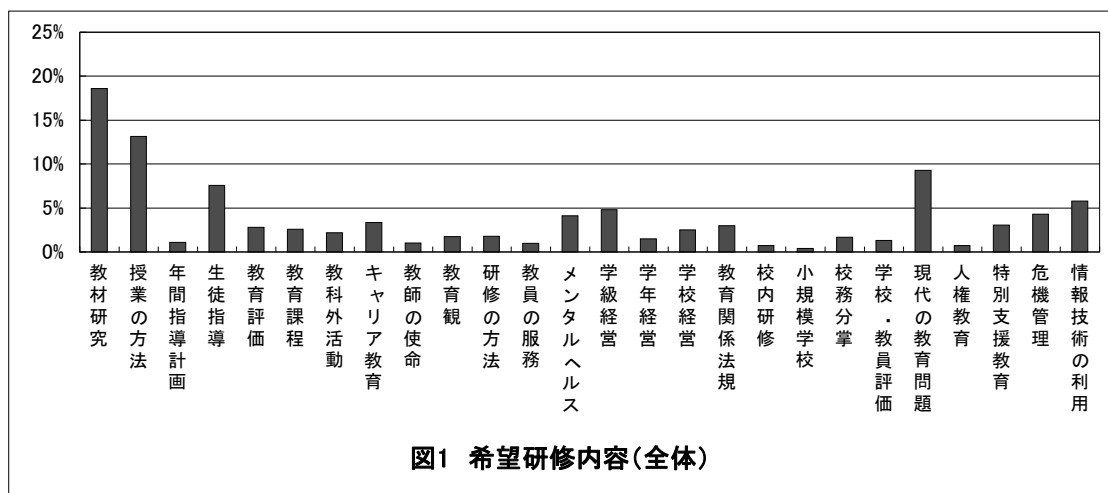
3. 高校教員の希望する研修内容

回答者には、26項目の中から現在自分自身が希望する研修項目を3つ選択してもらった。ここでは調査の結果より、高校教員の希望する研修内容について、全体的な傾向と性別、年齢、職務、担当教科ごとの特徴的な傾向について示す。

(1) 全体的な傾向

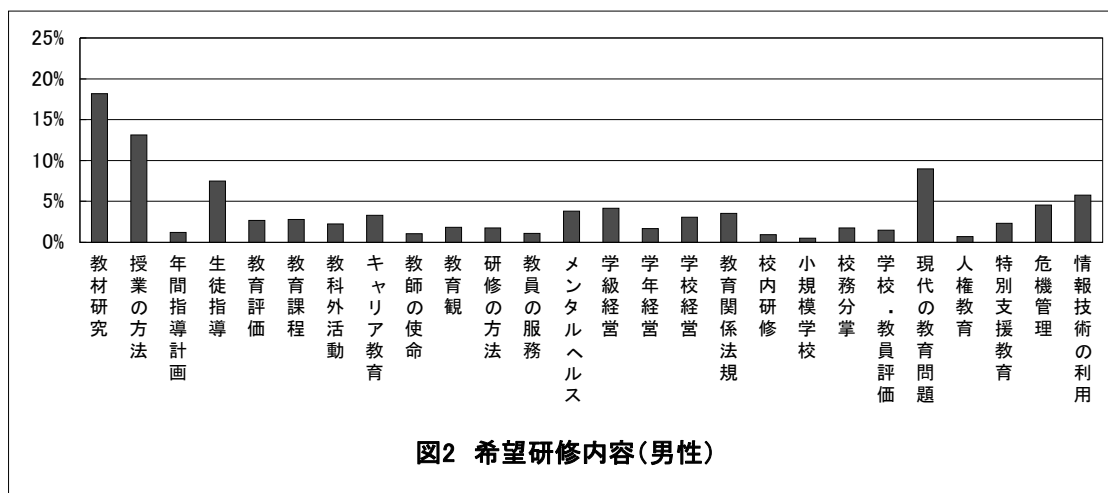
まず、全体的な傾向について示す。図1は、希望する研修内容についてのすべての回答を集計したものである。

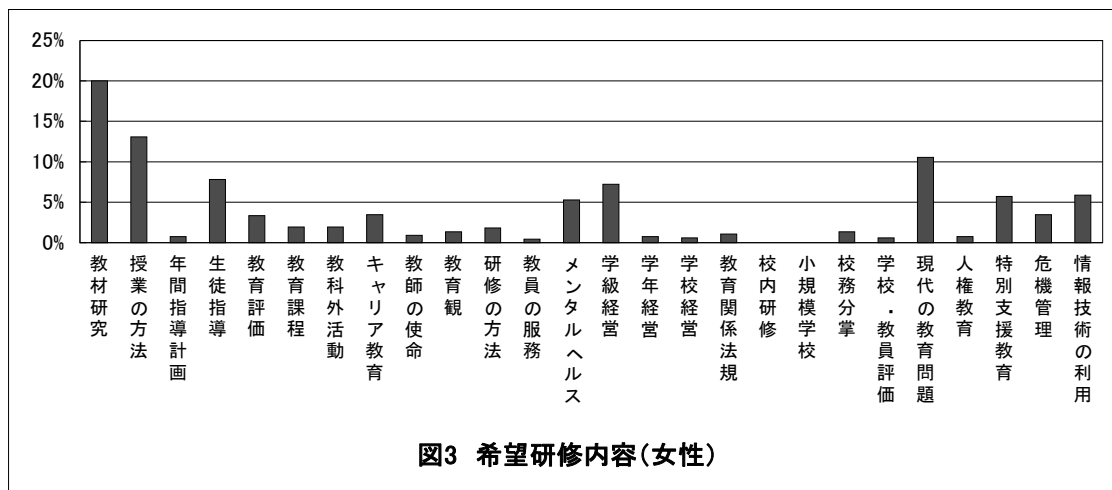
全体的な傾向としては、「教材研究」(18.6%)、「授業の方法」(13.1%)に希望が集中していることが分かる。また、「現代の教育問題」(9.3%)や「生徒指導」(7.6%)に対する希望が続いており、そのほかに「情報技術の利用」(5.8%)や「学級経営」(4.8%)などへの分散もみられ、多様な希望を持っていることが明らかになった。



(2) 性別

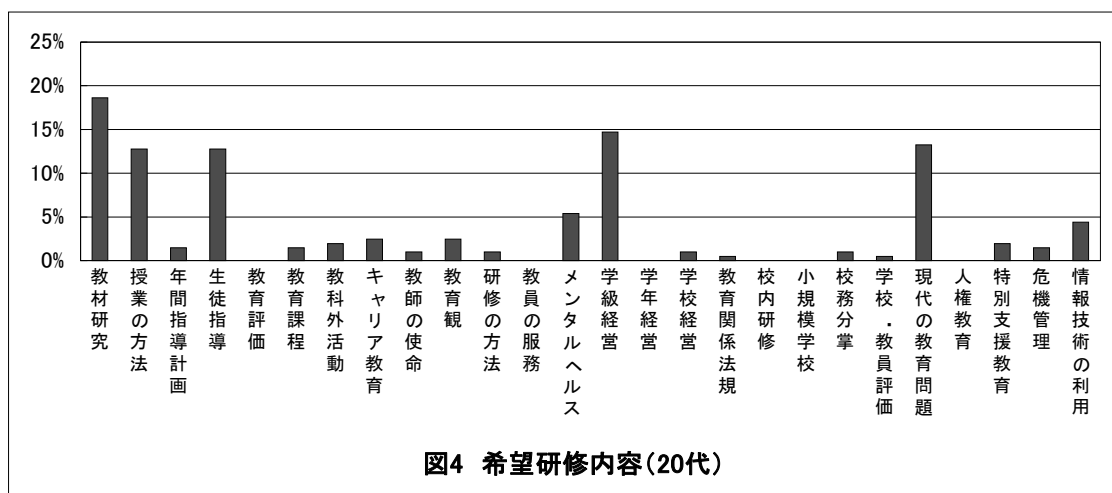
次に性別による特徴である。図 2、3 は男性、女性それぞれが希望する研修内容の結果である。研修内容の希望に関して、本調査では性別による大きな違いはみられなかった。

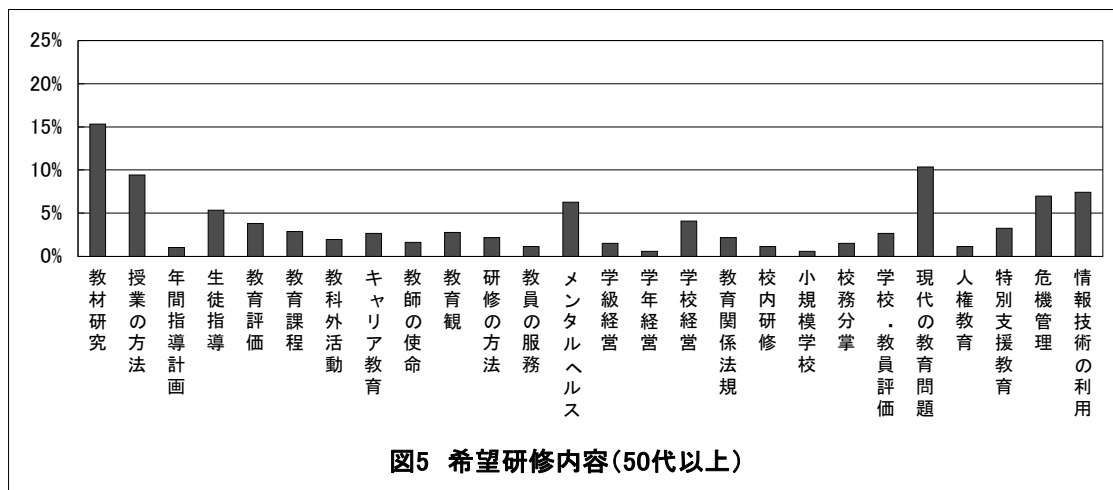




(3) 年齢

次に、年齢による相違についてである。20代、30代、40代、50代以上の4つに区分して分析を行なった結果、20代の教員とそれ以外(30代~50代以上)の教員において違いがみられた。20代の教員はいくつかの特定の内容に希望が集中している一方、30代から50代へと年齢を重ねるにつれて希望が分散していく傾向にあった。ここでは特徴的な傾向を示した20代の教員と50代以上の教員を取り上げてその相違を述べる。図4、5は20代、50代以上の教員それぞれの希望する研修内容の結果である。



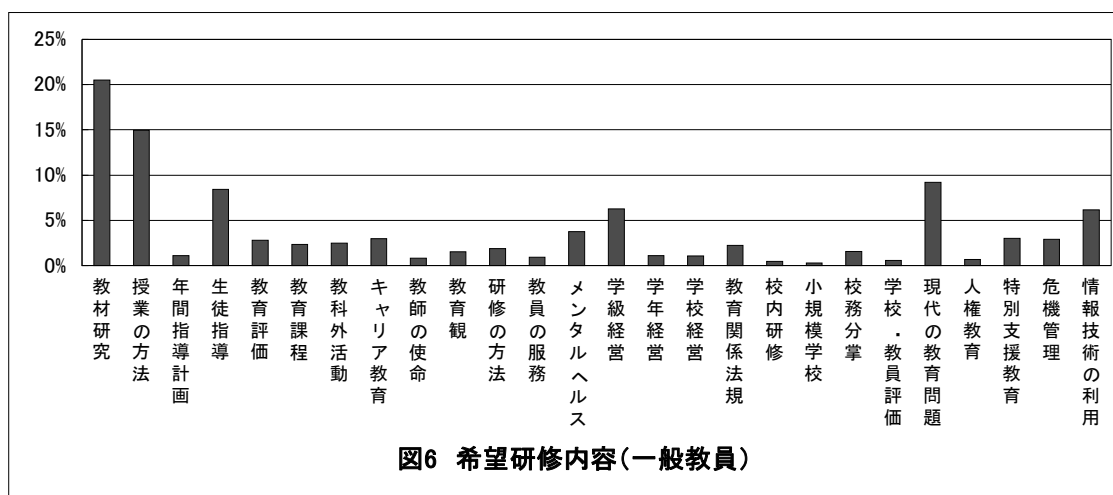


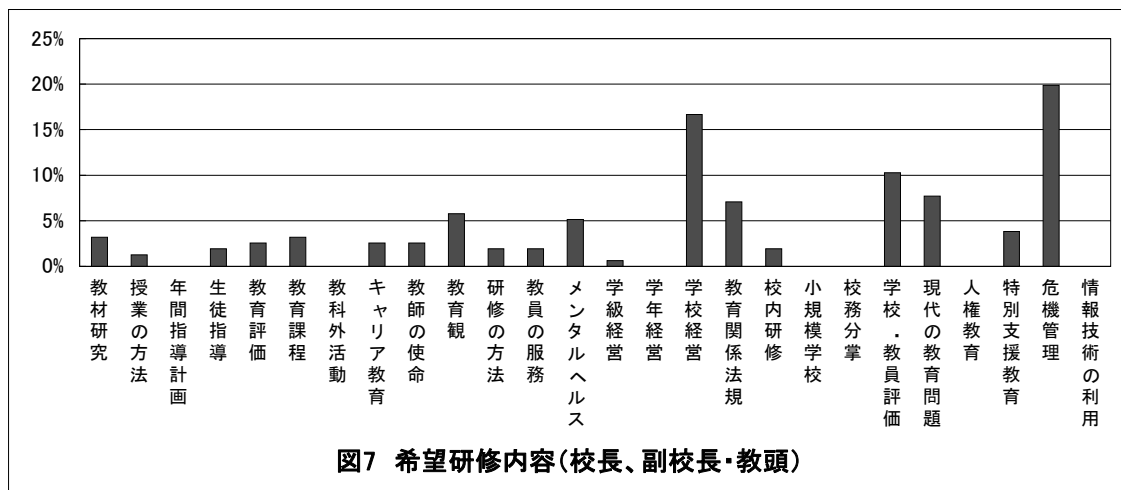
20代の教員は、「教材研究」(18.6%)や「学級経営」(14.7%)、「授業の方法」(12.7%)や「生徒指導」(12.7%)への希望が高くなっている一方で、その他の内容に対する希望は低く、特定の内容に対して希望が集中する傾向がみられる。

一方、50代以上の教員では、20代と同様に「教材研究」(15.3%)や「授業の方法」(9.4%)が高いものの、20代に比べるとそれらの希望は低くなっている。また、「現代の教育問題」(10.3%)や「情報技術の利用」(7.4%)、「危機管理」(7.0%)が高くなっており、さらにそれ以外の内容に対しても希望が分散している点が50代以上の教員にみられる特徴的な傾向である。

(4) 職務

次に、職務による相違である。一般教員、部長・主任、管理職(校長、副校長・教頭)の3つに区分して分析を行なった結果、一般教員と部長・主任については同様の傾向がみられ、管理職が特徴的な傾向を示した。図6、7は一般教員、管理職の回答結果である。

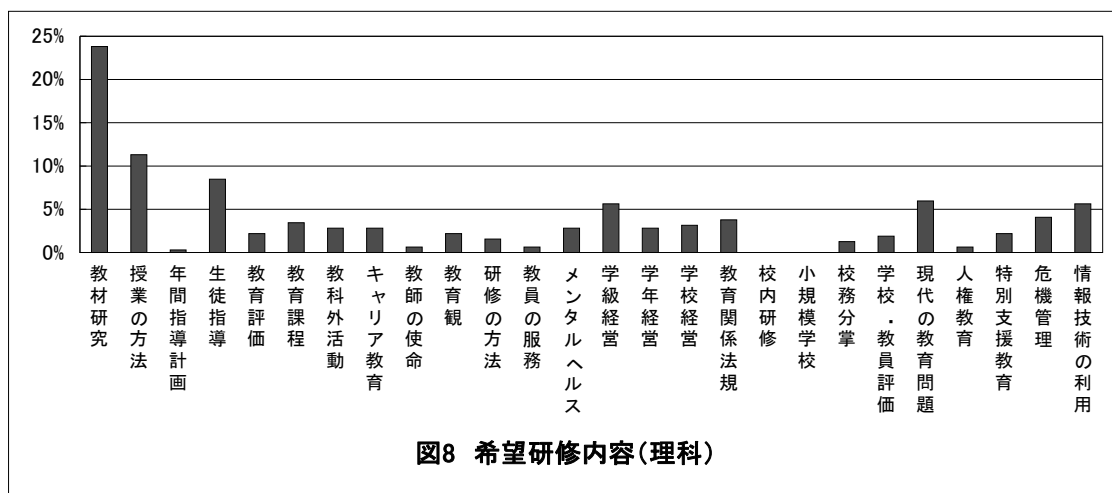


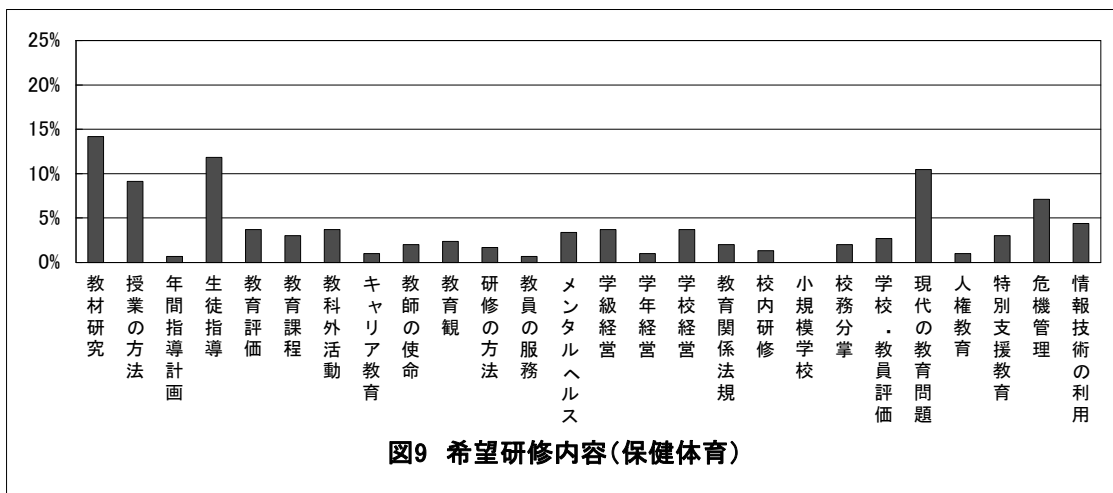


一般教員は「教材研究」(20.5%)や「授業の方法」(15.0%)の他に「現代の教育問題」(9.2%)や「学級経営」(6.3%)、「生徒指導」(8.4%)に対する希望が高くなっている。一方で管理職はそれらの希望が減少し、「危機管理」(19.9%)や「学校経営」(16.7%)、「学校・教員評価」(10.3%)に希望が集中している。

(5) 担当教科

次に担当教科ごとの傾向である。ここでは特徴的なものとして理科と保健体育について示す(図8、9)。理科の教員は、「教材研究」(23.8%)に希望が集中しており、そのほかの研修内容への希望が比較的低くなっている。一方で保健体育の教員は、「教材研究」(14.2%)が低くなり、「生徒指導」(11.8%)や「現代の教育問題」(10.5%)に対する希望が高くなっている。こうした担当教科ごとの相違については、各教科の特性とともに、教員の校務分掌上の役割を反映しているものと考えられる。





(6) まとめ

以上の結果から、研修内容に対する高校教員の希望は、年齢よりも職務によって特に一般教員と管理職の間に大きな違いがあることが明らかになった。20代から50代へと年齢を重ねるにしたがって希望が分散していく傾向にはあるが、「教材研究」や「授業の方法」など希望が高い内容は共通している。それに対し、職務ごとでは大きな相違がみられ、一般教員は教育活動に関わる内容に対しての希望が強い一方で、管理職は学校の組織運営に関する現代の課題を反映した内容への希望が強いことが明らかになった。

4. 教員の職能成長に対する大学の役割

図10は、高校教員が研修において希望する実施主体を表したものである。希望する実施主体として大学は10%程度の数字である。この数字は都道府県教育委員会と比較すると決して大きいものではないが、大学に対して一定の期待があることが示されている。

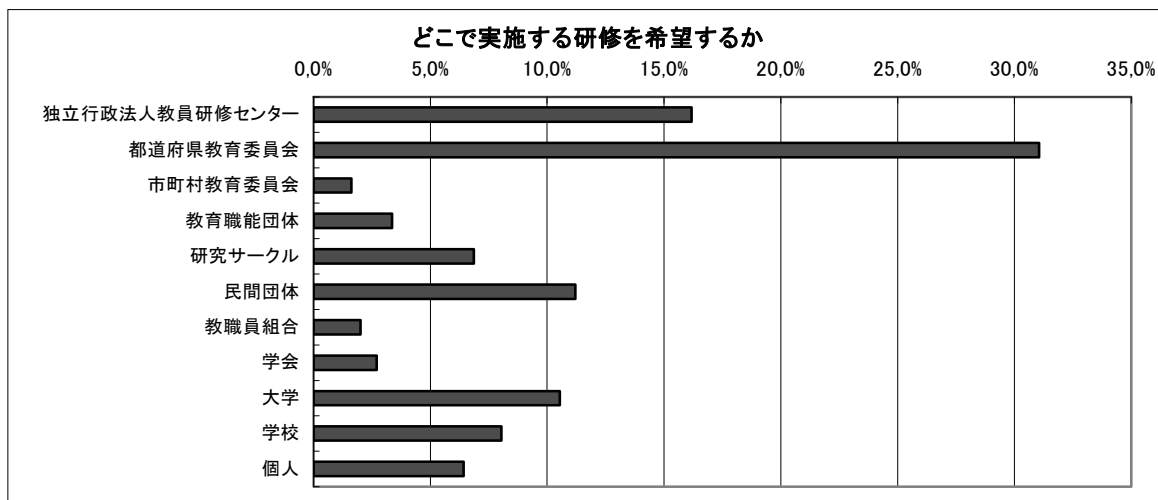


図10 希望する研修の実施主体

教員研修において大学が果たす役割については、上寺（1982）や西（1986）、河上（1987）、石川（2005）、田上（2007）らの研究がある。しかしながら、上寺と西は高校教員を対象とするものではなく、河上、田上については調査の規模も限定的である。石川は大規模調査ではあるが、10年経験者研修を対象としたものである。一方大規模調査としては、前述したように日本教育行政学会が1980年度から1981年度にかけて行った「教職の質的向上と教育指導行政に関する調査」がある。ここではこれを手がかりとして、宮城県の公立高校教員を対象に実施したアンケート調査から、高校教員が研修・職能成長に対する大学の役割をどのようにとらえているのかを明らかにする。

5. 属性によるアンケート結果の分析

本調査では大学が教員研修へ関わる方法として以下7つを提示した。①研修センターへの講師の派遣、②公開講座の開催、③現職教員の大学院への受け入れ、④授業改善への支援、⑤生徒指導改善への支援、⑥進路指導改善への支援、⑦学校教育改善への支援である。ここでは大学が教員研修へ関わる7つの方法について、男女、年齢、教科、校内の職務という4つの属性別に高校教員の現状認識と今後の期待を分析する。

なお、図中の数字1から4は、1はまったく役割を果たしていない、まったく期待していない、2はあまり役割を果たしていない、あまり期待していない、3はある程度役割を果たしている、ある程度期待している、4は大いに役割を果たしている、大いに期待している、をそれぞれ示している。また役割と期待はそれぞれ、大学が教員研修において果たしている現状認識を、そして今後それに関わるべきかという期待を表しているものと考えられる。

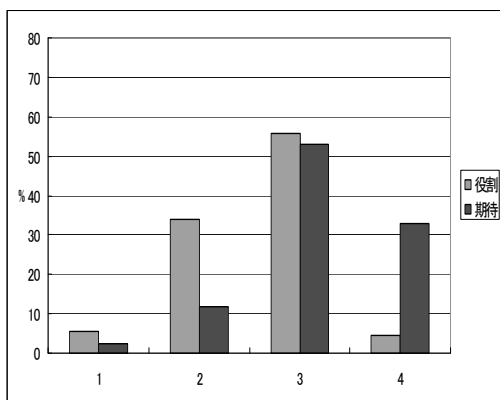


図 11 現職教員の大学院への受け入れ（男性）

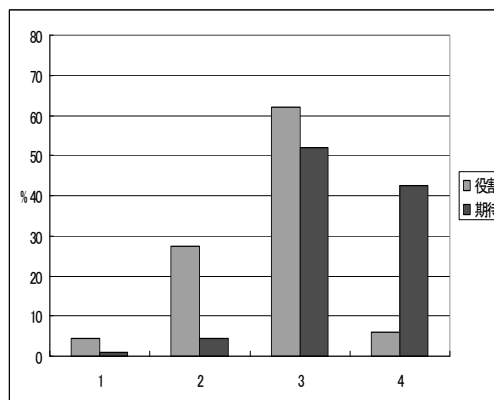


図 12 現職教員の大学院への受け入れ（女性）

図 11、図 12 は、現職教員の大学院への受け入れについて男女別に示したものである。性別による大きな差異は本調査では認められなかったが、女性は現職教員の大学院への受け入れに対する期待が大きい。

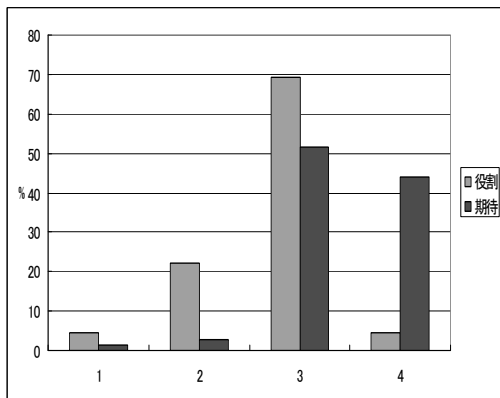


図 13 現職教員の大学院への受け入れ (20代)

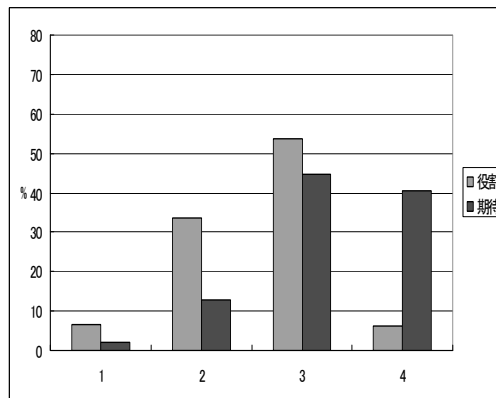


図 14 現職教員の大学院への受け入れ (30代)

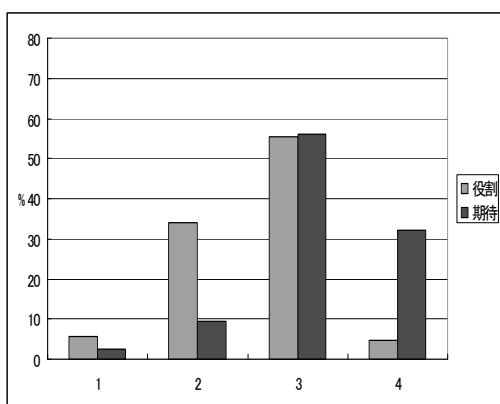


図 15 現職教員の大学院への受け入れ (40代)

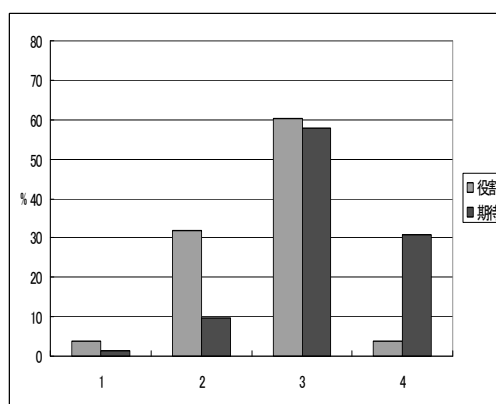


図 16 現職教員の大学院への受け入れ (50代以上)

図 13、図 14、図 15、図 16 は、現職教員の大学院への受け入れについて年齢別に示したものである。20代で大学に対する期待が高く、30代、40代で低下し、50代以上で上昇する傾向がみられた。

教科別の大学における教員研修の役割と期待については本調査では差異を見出すことはできなかった。

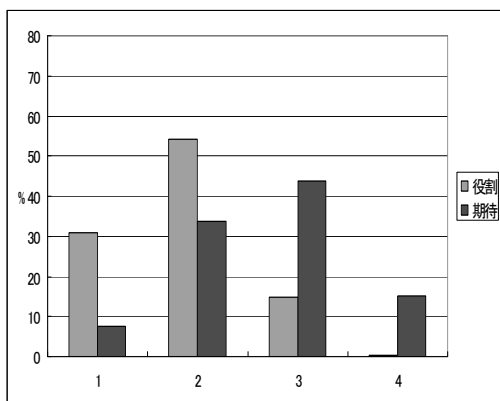


図 17 学校経営改善への支援 (一般教員)

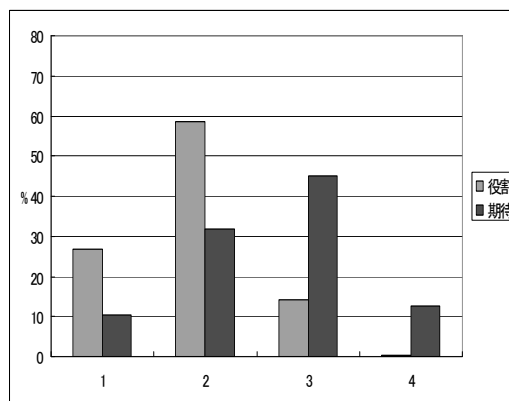


図 18 学校経営改善への支援 (部長・主任)

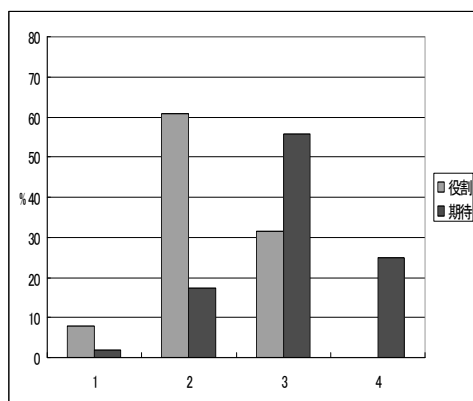


図 19 学校経営改善への支援（校長、副校長・教頭）

図 17、図 18、図 19 は、学校経営改善への支援について校内の職務別に示したものである。校長、副校長・教頭において大学に対する期待が相対的に高くなっている。これは、校長、副校長・教頭の年齢が 50 代に多いことから、図 7 の 50 代の大学に対する期待の上昇を後押ししているものと考えられる。

本調査のアンケート結果は、年齢と校内の職務において大学に対する期待に差異がある可能性を示している。しかしながら男女と教科については大きな差異を見出すことはできなかった。

6. 高校教員の現職研修と大学における研修

今回の調査は、25 年前の日本教育行政学会による大規模調査を参考に質問紙を作成したものであり、いわば追試験である。ただし調査対象は高校教員に限定した。その理由は既に述べたように、高校教育は制度的にも内容的にも多様化・個性化が推進されており、高校教員もまた年齢に応じた職能成長と同時に一層の専門化・多様化を求められているからである。こうした教員の職能成長及び専門化・多様化は、教員一人ひとりの自己変革と自己変容を基盤とするものであり、究極的には一人ひとりの自覚に待つより他はない。しかし教員の資質向上を外側から促すための種々の「サポートストラクチャーの構築」（牧 (1984) は、教員政策上の喫緊の課題と言えよう。そのさい、大学の有する教育的資源の積極的な活用は、高校教員の資質向上にとって有効であろう。

本調査から明らかになったことは、以下の通りである。

第一に、高校教員の研修に対する希望は、教科に関わるもの及び教育方法に関わるものに集中している。それは年齢、性別、教科など、今回の調査において設定した属性を越えて共通している。ここから高校教員においては、教科の専門家として自覚が強いことが確認できる。その一方で教育課程編成や教育評価、学年経営や学校経営に対する研修期待は、管理職では高い期待が示されているものの、一般教員の間では高くない。

第二に、実施主体が研修センターや県教委の研修に対する期待が著しく高いことである。これについては、なお分析を深める必要があるが、研修体制が整備されるにつれ、教員のニーズに応じた研修が組み込まれるようになったこと、学校の研修機能が低下してきていること、教員組合の組織率が低下してきていることなどの要因が推測できよう。

第三に、大学の関わる研修に対する現状認識と期待についても、年齢、性別、教科などの属性から見たとき、顕著な差異は認められない。相対的に期待値の高いものは、公開講座及び大学院への受け入れである。これは教科専門性に対する高い研修期待に一致していると言えよう。これに対して、生徒指導、学校経営、進路指導は相対的に期待値が低い。教育現場という状況拘束性ないし密着度が高く、教育現場でしか学び得ないと思われている領域においては、大学に対する期待が相対的に低くなるのは自然のことであろう。しかし、これらの期待値の高くない領域においても、大学は豊かな研究蓄積を有している。大学における高校教員の現職研修を構想するさいには、教科の専門家としての力量形成に資する研修機会と、必ずしも期待は高くないものの学校教育を改善する上で必須と思われる研修機会とを提供すべきであろう（天笠(1986)を参照）。

最後に研修の本質と大学の本質について簡単に確認することによって、本稿を締めくくりにしよう。牧(1984)によれば、「研修のポイントは一人ひとりの教師の自己変革」にある。研修の本質を端的に言い表したこのテーゼには、教員の知識・技術の向上と同時に人格的な成長まで含まれている。しかし西(1991)の指摘するように、「大学は現職研修促進の決定的かつ十全な機能を備えた機関でありうるはずもないし、事実上担いうる機能にも自ずと限界がある」。したがって、真理の探究と学問の自由とを本質とする大学本来の目的や機能に照らし合わせながら、また高校教員の研修に対する期待の実態的調査や県教委等による研修体制や内容を踏まえながら、大学において責任的に担いうる現職研修、あるいは大学においてのみ可能な現職研修を構想していく必要がある。

参考文献

- 岩下新太郎（1984）、『教育指導行政の研究』第一法規
- 牧昌見（1982）、『教員研修の総合的研究』ぎょうせい
- 牧昌見（1984）、「校内研修と指導行政」、岩下新太郎『教育指導行政の研究』所収
- 日本教育行政学会（1982）、『教職の質的向上と教育指導行政に関する総合的研究』
- 上寺久雄（1982）、「教員研修と大学の役割」、牧昌見『教員研修の総合的研究』所収
- 西穰司（1986）、「教師の職能発達環境としての大学の位置と役割 -現職教師の教育系大学院修士課程における履修を中心にして-」、『上越教育大学研究紀要』第5巻第1分冊
- 西穰司（1991）、「現職研修と大学の役割」、市川昭午『学校改善と教職の未来』教育開発研究所
- 天笠茂（1986）、「教師の当面する研修課題」、伊藤和衛『教師教育の再検討』教育開発研究所
- 河上婦志子（1987）、「教員の現職教育における大学の役割」、『神奈川大学 心理・教育論集』第5号
- 古賀一博（2003）、「教員研修充実方策の視点」、『日本教育行政学会年報』29

- 石川英志 (2005)、「教員研修に対する大学の役割に関する事前調査とその分析 -現場は大学に何を期待しているか」、岐阜大学教育学部『教師教育研究』第1号
- 石川英志 (2004)、「教員の職能発達にかかわる大学研修の構想とその展開 -10年経験者研修に対する大学の貢献の可能性-」、日本教育大学協会日本教育大学協会第二常置委員会『教科教育学研究』第22集
- 田上哲 (2007)、「大学が取り組む現職教員研修に関する研究 -香川大学研修講座の研修参加教員へのアンケート調査より-」、『香川大学教育実践総合研究』第15号
- 田上哲 (2005)、「教員研修への大学のかかわりと教育実践総合センターの役割と課題」、『香川大学教育実践総合研究』第11号
- 田上哲 (2004)、「大学における現職教員研修システム開発のための基礎的考察 -教師の資質、使命感と力量伸張の契機の問題-」、『九州教育学会研究紀要』第32号
- 小松茂 (2001)、「新しい時代に向けての教師教育の在り方 -行政・大学の連携による現職教員研修の可能性」、『京都教育大学教育実践研究紀要』第1号
- 眞城知己 (2001)、「現職教員の研修機会の設定への要望に関する予備的調査」、『千葉大学教育学部研究紀要』第49巻I・教育科学編

付記

本稿は、東北大学大学院教育学研究科・教育ネットワークセンターの先端的プロジェクト型研究(A)「高校教員の職能成長と大学における研修の構想」(研究代表者・清水禎文、大桃敏行、水原克敏、宮腰英一、小川佳万、柴山直)の研究成果の一部である。