

### 3. 高等学校教員の力量の向上や成長について

—教科指導, ホームルーム経営, 組織マネジメントの面から—

岐阜県教育委員会教育研修課研修企画監 大平高司

#### 1 研究のねらい

現在、教員の資質向上が教育界の課題としてあげられ、平成21年度から教員免許更新制が実施されようとしている。しかし、そもそも教員は、どのようにして自己の力量を向上させ成長していくのだろうか。教育研修課は、岐阜県の教員の研修を担当する課だが、原点に戻って、まずこのことを明らかにしたいと考えた。

ところが、このテーマについて、小・中学校の教員を対象とした研究はあるのだが、高等学校教員を対象にした研究はあまり見当たらなかった。そこで今回、高等学校教員を対象として、教科指導、ホームルーム経営、組織マネジメントの三つの分野について、教員がどのように力量を向上させ成長したのか、調査研究をすることにした。

この調査では、個々の高等学校の教員が、自身の教科指導・ホームルーム経営・組織マネジメントの力が向上するもととなったと感じられる事柄を、以下の選択肢から、それぞれ1位から3位まで選択するとともに、その事柄がいつごろのどのような事柄だったか記述式で答えてもらうことにした。なお、アンケートの作成や分析に関しては、岐阜大学教育学部石川英志教授と同総合情報メディアセンター益子典文教授の御助言を仰いだ。

- 【選択肢】
- ① 個人及び家庭生活における人生経験（結婚、子どもの誕生、病気など）
  - ② 個人での研究・研修活動
  - ③ 自分の教育実践における気付き（特定の生徒との出会い、教室での生徒の反応等をきっかけとした）
  - ④ 学校における管理職や先輩、同僚教員の助言や実践の見聞
  - ⑤ 学校における研究授業、校内研修・研究活動
  - ⑥ 総合教育センターにおける研修や研究活動
  - ⑦ 学校外における研修や研究活動（企業での研修や実習、内地留学、研究サークル等）※総合教育センター以外のもの
  - ⑧ 学校外における教員以外の人との出会い
  - ⑨ その他

調査は、平成19年12月に、岐阜県内の16の高等学校から教員237人を抽出し、アンケートを行うことによって実施した。また、高等学校には多様な校種があるので、対象校が普通高校、専門高校（農業科、工業科、商業科、家庭科）、総合高校にわたるようにした。年代も30代から50代（60歳まで）にまんべんなくわたるようにした。ただし、組織マネジメントについては、「それを必

要とする立場に立っていない場合には記入しなくてよい」としたので、回答した教員は175人であった。

## 2 教科指導力の形成について

### (1) 全体的傾向

教科指導力が向上するもととなったと感じられる事柄として、最も多くあげられたものは「②個人の研究」「④教員の助言や実践見聞」及び「③個人の実践での気づき」の3つである。(下のグラフの1～3位の( )内の人数は、それぞれの順位にあげた人数の合計である。1位だけに記述がある場合は、2・3位の人数が少なくなることになる。)

記述回答から具体的な意見をあげてみる。まず「②個人の研究」については、

「教材の徹底的研究が絶対条件だと思います。まずは、自信をもって生徒に教えることができる力を身につけることが必要だと思います。」(50代、地歴公民)

「教材研究を丹念に行うことにより、教材の魅力や真髄を生徒に伝授す

ることができた。生徒の学習意欲を喚起することも、教師の教材研究の深さと関係があると思う。」(40代、国語)

「専門高校の授業において、身近な技術革新などの事象の紹介は不可欠である。そのため、先端技術の習得やそれらの情報源として、学会誌等の活用や企業の研修会等に参加した。」(50代、工業)

などの意見が書かれていた。

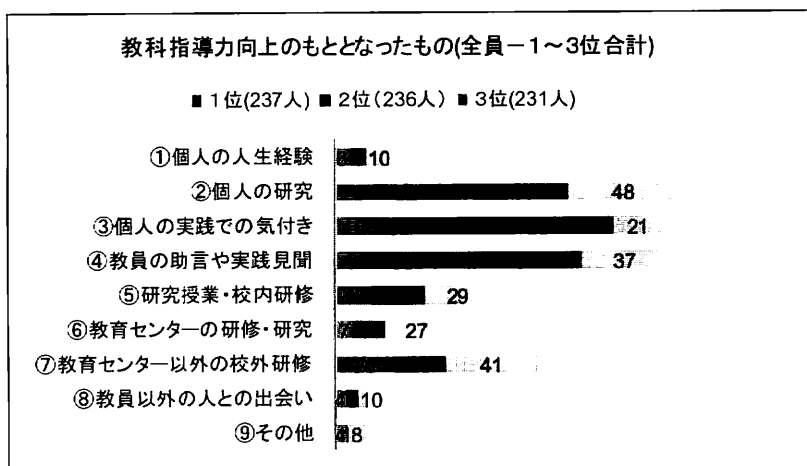
「④教員の助言や実践見聞」については、

「新任校時代に、常に自分の行っている実践が誤ったものでないかのチェックを、管理職、先輩の先生、同僚から助言を受けたり、先輩教員の授業見学等を行うことによって実施。とにかく、日々日常的に校内で行われる実践から試行錯誤しながらも自らの授業力を磨くことが重要である。」(50代、英語)

「特に、初任の頃、授業における導入法・板書法などを実際に参観することで、様々な指導法を身につけることができた。また、同じ教科の学年団で、指導法について毎日意見し合える環境であったことが今日の自分を築きあげたのではないかと思う。」(30代、数学)

「管理職や直属の上司から教師として在り方や生き方、生徒との関わり方等について、教示いただいたり、同僚と教員住宅で教育について語り明かしたことが今を支える大きな力になっている。」(40代、商業)

などの意見が書かれていた。



「③個人の実践での気づき」については、

「初任の頃に、生徒の解答の間違いを集めて分析したことを皮切りに、どんな授業にどんな反応を生徒が返してくるかの経験を蓄積していくことが最も大きい。想定外の反応があって学習が深まった経験は、特にその後の授業の方向性を左右する。」(40代、国語)

「生徒の反応から気付かされることが多くあり、授業改善を努力するきっかけとなっている。また、生徒一人一人の個性を考えて授業を行うことによって、自分自身も成長できていると感じている。」(30代、商業)

「授業は生きものです。一人一人の生徒の家庭環境、学力、意欲、進路希望等、またその日のクラスの雰囲気や状況によっても授業の方法や内容を変えざるを得ない場合もあります。生徒を離れて教科指導はあり得ません。」(50代、地歴公民)

などの意見が書かれていた。

なお、高校では、人事異動によってかなりタイプの違った学校に赴任することがあり、それが力量向上の機会としてあげられることがある。特徴としてあげられるのは、進学校での体験と学習への動機付けが弱い生徒の多い学校での体験である。進学校での体験については、「④教員の助言や実践見聞」の記述回答に、次のようなものがあった。

「進学校に転勤した時、従来続けてきた歴史の授業展開や地理的なものの見方について、同僚教員から授業研究や考査問題作成の打合せなどの機会に、論理的な授業展開の方法を教えてもらうことができた。」(50代、地歴公民)

「(前任校で) 大学受験に十分対応する実力の養成において、学年としての統一した見解を持ち、実力向上に向けて徹底的に指導に当たることの大切さについて先輩の教員から実践によって教えていただきました。また、宿題の量、定期考査の問題作成の仕方など、英語教員として当然知っておくべきことを具体的に教えてもらったことは、その後の教科指導でたいへん役に立っています。」(40代、英語)

進学校における授業のための教材研究や、大学受験の目標を実現させるための先輩や同僚教員からのアドバイスは、教科指導力を付けるために大いに役立っていると言えるだろう。

学習への動機付けが弱い生徒の多い学校での体験については、「③個人の実践での気づき」の記述回答の中に次のようなものがあった。

「新任当時、学習への意欲がなく授業が成立しにくい学校で、七転八倒しながら試行錯誤した授業実践が現在の授業にも活かされていると感じている。」(50代、国語)

「教育困難校といわれていた学校での5年間(26～30歳)の授業経験が、非常に良い経験になった。50分の授業をいかに成立させるか、学ぶ意欲をどう喚起するか、を常に考えていた。」(40代、理科)

「新任時には自分のペースだけで指導を進めてきたように思います。転勤のあった20代後半(5年目以降)、指導困難な生徒たちに出会い、彼らとのやりとりの中で授業の進め方、進度、テストなどの評価方法など、生徒の力量に応じた改良を重ねてきたように思います。」

(40代、地歴公民)

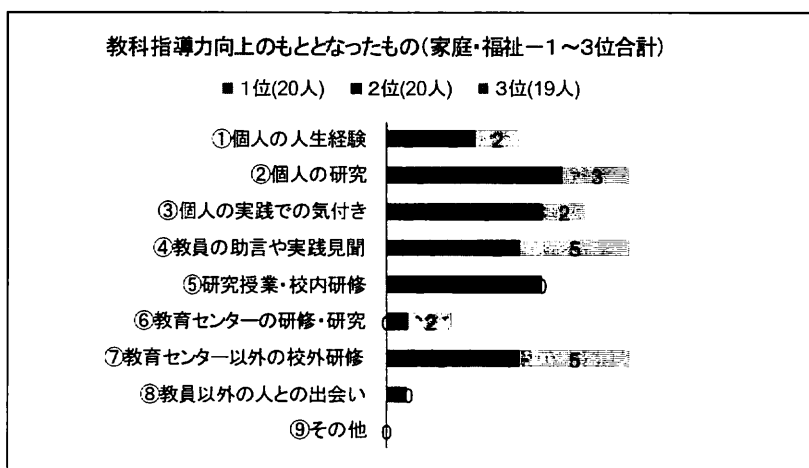
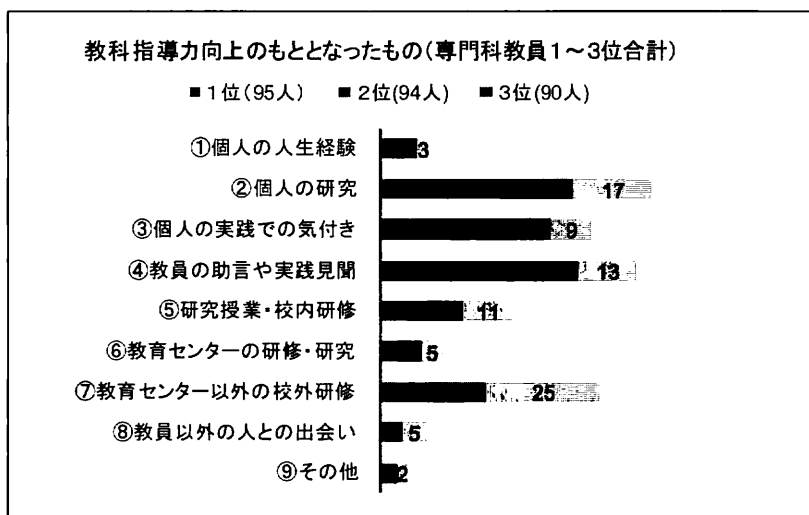
学習への動機付けが弱い生徒に対する授業方法の改善の努力が、後々まで生きる教科指導力の向上につながったと言えるだろう。

## (2) 教科による相違点

普通教科の教員と専門教科の教員（農業、工業、商業、家庭・福祉、情報）との違いを調べると、全体的な傾向は似ているが、専門教科の教員に「⑦教育センター以外の校外研修」の割合が大変多いことが特徴としてあげられる。特に、家庭・福祉科教員の場合は、調査対象者数は少ないのだが（20人）、「②個人の研究」「④教員の助言や実践見聞」をあげた人と同数（11人）が、「⑦教育センター以外の校外研修」をあげている。⑦をあげた割合が多いのは、ほかに英語科教員である（31人中15人）。

専門教科や英語科の教員の記述回答には、次のように述べられている。

「専門教科では先進的な技術の習得や実践力の向上が欠かせない。そのためには企業や研究機関、先進農家など外部での研修や体験は大切であり、そのようにして得た知識・技術は教科を指導していく上で大いに役立っている。」（50代、農業）  
 「産業教育実地研修の機会をいただき、企業における『ものづくり』を研修し、校内ではできない実体験から教科指導ができるようになり、生徒の指導がし易くなった。」（50代、工業）



「自分自身を振り返って、『産業教育実地研修』と『産業教育指導者講習会』への参加でこれまでの教育観が大きく変わった経験がある。『産業教育実地研修』では、実際の企業の経営活動や環境への対応、地域貢献の実際を学び、『産業教育指導者講習会』では国の教育行政や、先進の教育理念や実践例を学んだ。」（50代、商業）

「30代後半頃の企業への実地研修（3ヶ月間－テキスタイルデザイン関係）が役立った。また、高教研家庭部会の教員研修（毎年の夏期休業中－衣食住保育・消費者教育・介護技術関係）が役立った。」（50代、家庭）

「一昨年度の英語教員パワーアップ研修への参加をきっかけに、高等学校で修得させるべき英語力や教科指導のあり方について、自分なりのビジョンを確認したいと考え、外部の英会話スクールに1年間通いました。自分が生徒の立場に身を置くことで、教え方の技術や必要

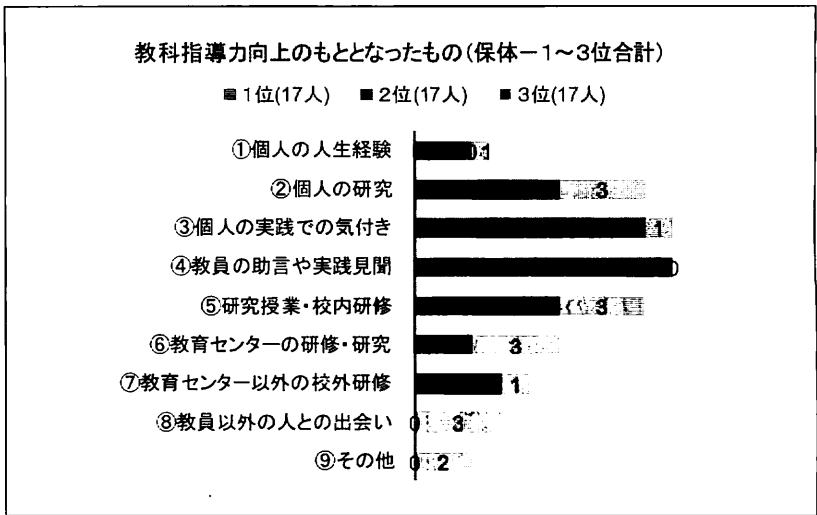
な英語技能について改めて考えると同時に、生きた英語に触れて、自分自身の英語力の向上にも繋がったと考えます。」(40代、英語)

ほかに教科として特徴があったのは、保健体育科である。この教科も、調査対象者数(17人)は少ないのだが、1位に「④教員の助言や実践見聞」をあげた数が7人と多かったこと、また、「⑤研究授業や校内研修」を1位から3位のいずれかにあげた数が多かったことが特徴である。

④⑤についての体育科教員の記述回答をあげる。

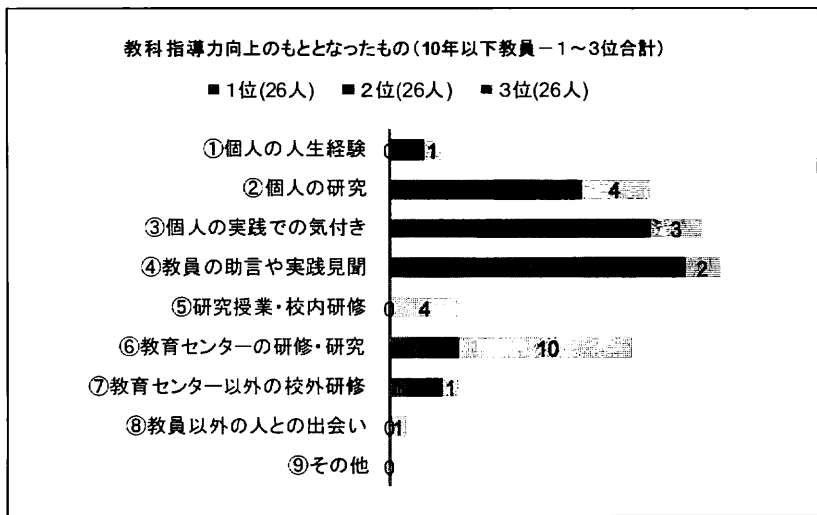
「これまで及び現在の学校の先輩教員の助言や実践の見聞が基本。特に初任時の指導教官には大きな影響を受けた。規律や進め方、指導のポイントや評価法など、まずは多くの先生方(種目)の授業を真似ること、良い部分を盗むことが教科指導力を向上させる上で最も重要だと感じる。」(30代、体育)

「研究授業を行うことで、教材研究を深めたり指導案を作成するなどよい機会となった。また、科内の先生方とのコミュニケーションを深め、授業を見学したり、疑問点を聞くなど話しやすい雰囲気づくりも大切だと思っている。」(50代、体育)



### (3) 経験年数による相違点

経験年数による違いを調べると、教科指導力向上のもととなったものとして、経験年数が浅いほど「④教員の助言や実践見聞」をあげる割合が多く、経験年数が多くなるに従って「②個人の研究」をあげる割合が増えてくる。若いころは先輩教員などの授業を見たり教えを受けたりして成長し、ある程度の年齢になれば自分自身での教材研究や指導法の研究によって力量を向上させていくということであろう。



また、経験年数10年以下の教員の場合、「⑥教育センターの研修・研究」を3位までにあげている割合が多い。岐阜県では、初任、3年目、6年目、12年目と経年研修の回数が多く、それが教科指導力の向上により影響を与えていると考えられる。記述回答には、次のように書かれて

いる。

「初任者研修・3年目研修・6年目研修において、指導主事の先生方からご指導頂いた内容（商業教員としての自覚・情報収集・教材研究の仕方・資格取得へのこだわり……ビジネスマナーなど）が現在の私自身の教科指導に大きな影響力を与えております。」（30代、商業）

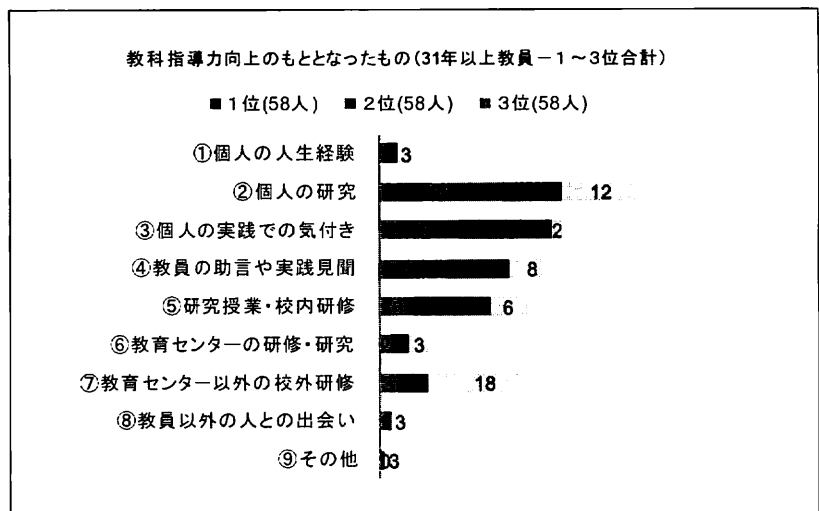
「初任者研修の教科ごとの研修で非常に自分自身が鍛えられたと感じている。特に指導主事の先生から多くのことを教えていただき毎回出席するのが待ち遠しかった。評価の仕方やカリキュラムのことだけではなく、一農業教員としての歩み方まで熱心に話してくださり、今でも感謝している。」（30代、農業）

10年以上の経験をもつ教員の中にも次のように述べている人がいる。

「特に新任の頃は心細く不安でしたが、センターの研修などに参加して、同じ立場の『仲間』と学び合い、情報交換できたことが有意義で、励ましにもなりました。」「教師としての基礎基本はセンター研修に負うところが大きいと思います。」（40代、国語）

なお、31年以上の経験者では、「⑤研究授業・校内研修」をあげている教員が多い。記述回答を見てみると、

「研究指定等の授業では毎日の授業で出来ないような内容・方法になることもあったが、研究授業・研究活動の積み重ねが、内容の精選、効果的な資料の作成、提示方法など力量向上に大いに役立った。」（50代、地歴公民）



「他人の研究授業や校内研修が多く開催され、それが大きく力量アップにつながった。」（50代、農業）

などの意見があった。なお、経験年数10年以下の教員と比較して、31年以上の教員に「教育センター以外の校外研修」をあげた人の割合が多くなっているのは、経験年数31年以上の専門教科の教員に「教育センター以外の校外研修」をあげた人が多かったからである。（⑦をあげた26人中の20人）

#### (4) まとめ

アンケートをみると、多くの教員の教科指導力向上の基本には「個人での教材や指導方法の研究、先端知識の獲得」の積み重ねがあり、さらに「教室における生徒の反応からの気づき」や「先輩や同僚教員の助言や実践の見聞」をきっかけとして自分の指導法や生徒への対応の仕方を改善していく、と考えられる。

また、教科指導力を向上させる研修の機会として、経験年数の少ない教員にとっては「教育センターの研修」が、専門教科の教員にとっては「教育センター以外の校外研修」が貴重であるこ

とがわかる。

なお、小・中学校の教員と比較した場合、「学校における研究授業、校内研修・研究活動」を力量形成のきっかけとしてあげる割合が少ない。高等学校は、小・中学校より研究授業・公開授業の機会が少ないことはしばしば言われることであるが、高等学校教員の力量形成の機会として、他者の目で自分の授業を評価される研究授業・公開授業及びその後の気兼ねのない授業研究の場を、今後もっと多くするべきであろう。

※少し古いデータではあるが、『教師のライフコース』（稲垣忠彦ほか編／1988）に掲載された長野県師範学校卒の小・中学校教員対象のアンケートによれば、教師の力量形成の契機として一番多かったのは、「学校内での研究活動（読書会、研究会、研修、書物など）」である。

### 3 ホームルーム経営力の形成について

#### (1) 全体的傾向

ホームルーム経営力が向上するもととなったと感じられる事柄として、最も多くあげられたものは「③個人の実践での気づき」「④教員の助言や実践見聞」の二つである。その二つを両方あげた教員も多かった。また、③や④の半分の割合ではあるが、「教科指導力の向上」の場合と違って、「①個人の人生経験」をあげた教員が多かったことが特徴である。なお、教科指導の場合と違って、普通教科と専門教科の教員の違いは余りなかった。

記述回答から、「③個人の実践での気づき」「④教員の助言や実践見聞」の両方をあげている教員の意見を見てみたい。③については、

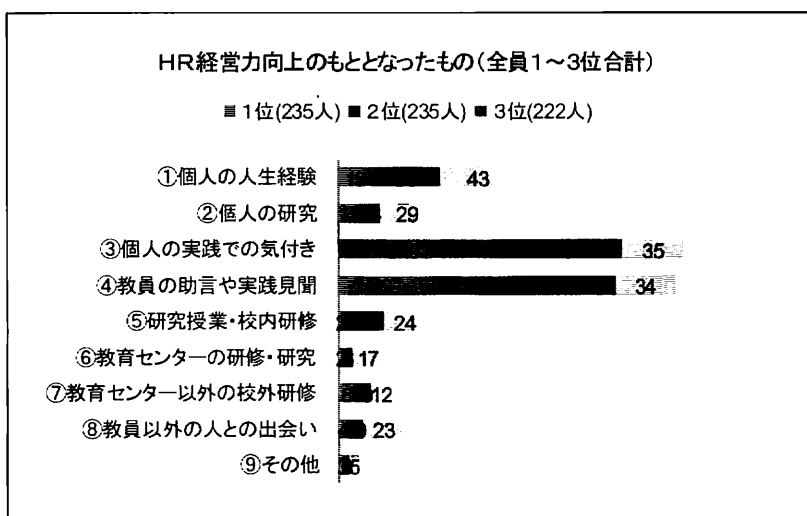
「毎年毎年多くの生徒を担当し、生徒や保護者の多様な考え方や様々な反応に接していく中で、向上させてもらっていると考えます。また、特定の

一人ということではありませんが、特に集団生活に適應できない生徒に接するときなどは、様々な事件や状況に対応していく中で、とても大変ではありましたが自分の教師としての経験や力量の向上につながったと考えます。」(30代、理科)

④については、

「常に先輩や同僚の実践からよいところを学びたいと考えています。また、学年会や職員室でのなにげない会話の中からも生徒に対してやホームルームに対して参考になる話を聞かせていただく事も多く、それらの積み重ねが自己の向上につながっていると考えます。」(同上)  
また、別の教員の意見として、③については、

「自分の存在価値を認めない生徒が多い中、ホームルーム経営では、ひとりひとりの存在を



認め、目標を持たせ、集団の中で活躍でき、クラスとして高まるように取り組んだ。指導困難なクラスや、特定の生徒から学んだことは多い。」(50代、農業)

④については、

「ある尊敬する先輩の生徒指導、クラス運営などに取り組まれる姿を見ながら、自分もあなりたいと願い、実践をまねていた。そこから、自分のホームルーム運営の形ができていった。」(同上)

「①個人の人生経験」についての記述回答には、やはり、子どもを持つことによる影響について述べたものが多かった。

「ホームルーム経営は、教科指導とは違い、生徒指導、教育相談、進路指導など生徒の動向に気を配ることが必要で、結婚・子どもの誕生により、子どもの悩みや保護者の気持ちが変わるようになった。現在は子どもが小学校に通っているが、小学校の授業参観や子どもや妻の話から子どもの成育過程や現在の課題・小学校の取り組みがわかった。」(30代、商業)

「仕事と家庭の両立。子どもが受け持つ生徒の年齢に近づき、自身が保護者の年代になった。働きながら子育てをすることの大変さとやりがいを実感している。子どもと生徒の悩みや願いについて、保護者の子どもへの思いについて考える幅が広がり、生徒や保護者への対処の仕方を実体験を通して学ぶことができたと思う。」(40代、国語)

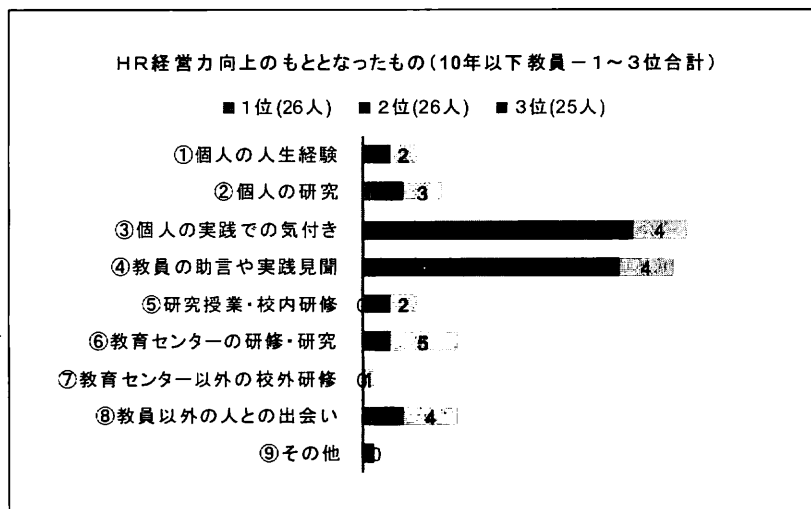
ほかにホームルーム経営力を伸ばすもとになった「①個人の人生経験」として、部活や生徒会活動のリーダー体験をあげた次のような回答があった。

「高校時代に生徒会長をやった経験を生かし、リーダーシップのとれる生徒をクラスの中で数人育てることにより、円滑にクラス運営を行うことができた。」(30代、工業)

「第一に、大学で70人程度の合唱団の指揮者をしていたこと。同年代の人に対して自分の考えを伝え、相手の考えを聞き、まとめていたのだから、集団がどのような傾向を持ち、どのようなときにはどのような話し方や話の内容が効果的か、身をもって知っていたこと。」(40代、国語)

## (2) 経験年数による相違点

ホームルーム経営力向上のもととなったものとして、どの経験年数の層も、1・2番目に「③個人の実践での気づき」「④教員の助言や実践見聞」のいずれかをあげている。しかし、3番目には、経験年数11年以上のどの層も「①個人の人生経験」をあげているのに対し、経験年数10年以下の教員は、これを6



番目にしかあげていない。これは、経験10年目以上となれば人生経験も豊かになり、それがホー



ムルーム経営に影響を与えることになったからだと考えられる。

なお、教科指導と比べてホームルーム経営については、経験年数10年以下の教員は、力の向上のもととなったものとして、「②個人の研究」や「⑥教育センターの研修・研究」をあげる人数が少ない。力の向上が経験的なものによることが多いと言えるだろう。しかし、最近ではホームルーム経営、カウンセリングやエンカウンターなどホームルームの人間関係づくりについての書籍も増えている（県図書館、県総合教育センター図書館に関連書籍が多く置かれている）ので、そのような書籍から勉強することもできる。また、同センターの研修では、ホームルーム経営の研修は今までは経年研修の中に一部含まれていただけであったが、平成20年度から単独の「ホームルーム経営」についての講座が新設されるので、それがよい研修の機会となるだろう。

### (3) まとめ

アンケートをみると、ホームルーム経営力の向上には、「多様な生徒との出会いから得られる気付き」や「個々の生徒の観察・理解」が大変重要だとわかる。集団生活に適応できない不登校生徒との出会いと葛藤が教員の生徒理解を深め、ホームルーム経営力を向上させたというような例もあった。また、学生時代に、リーダーとして部活動等で大勢の人間をまとめるような経験を積んでいれば別だが、そうでない場合、ホームルーム経営力を付けるには、教科指導以上に、クラス運営の上手な教員の実践に学ぶことの意義が大きい。

なお、ホームルーム経営力の向上には、教師の人的成長が大きく影響する。子育てなどの人生経験が向上の契機としてあげられるのもその故であろう。

ところで、近年、ホームルーム担任を希望しない教員が増えているという声を聞くことがある。アンケートにも、「最近ホームルーム担任を希望しない教諭が多くなってきた。教育に誇りや夢が持てるような魅力ある研修講座の構築に努めていただきたい。」(50代、管理職)という声があった。私自身も若いころホームルーム経営がうまくいかず、「教科を教えるだけだったらいいのに。」と思ったことがある。しかし、先輩教員の助言によって教育相談関係の書籍を読んで目が開かれ、自分の生徒理解の幅を広げようと努めて、少しずつホームルーム担任としてのやり甲斐が感じられるようになった。今では、「担任を持ってこそ教師」と思っている。そのような体験を恐らく多くの教員がしていることであろう。だからこそ、若い教員には、ホームルーム経営についての先輩や同僚の適切な助言がほしいと思う。

## 4 組織マネジメントの力の形成について

### (1) 全体的傾向

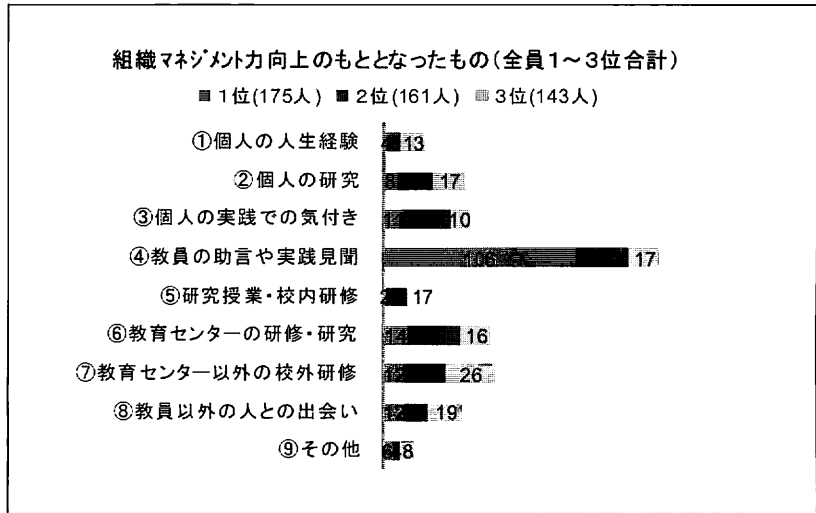
組織マネジメントの力が向上するもととなったと感じられる事柄として、最も多くあげられたものは「④教員の助言や実践見聞」である。1位にあげられたものでも、④が圧倒的に多い。この傾向は普通科の教員の場合も、専門科の教員の場合もほとんど変わりがなかった。記述回答から「④教員の助言や実践見聞」をあげた教員の具体的な意見をあげてみる。

「管理職や直属の上司から学校経営の在り方や危機管理等について教示いただいたことが大いに参考になった。また、人の動かし方や体制作りについて体験を通して学んだ。」(40代、商業)

「教務・生徒指導・進路指導全般を受け持つ学年主任として、先輩の助言や同僚の学年経営の仕方を参考に行ってきた。自分の学年方針を示すとともに、クラスの情報交換を行い、担任が抱えている問題を学年全体の問題として捉え、学年が同じ方向に向かって取り組めるよう努めた。学年所属の先生の協力を得ながら学年経営が行えた。」(50代、地歴公民)

「日頃から校長・教頭・教務主任・進路指導部長・生徒指導部長・事務長などの行動を観察するなかから、それぞれの役割を学ぶことができた。現在管理職となって、それぞ

れの組織を活性化するため、その長が働きやすい環境づくりをしているのをいかに手助けしようかと苦心している。」(50代、理科)



## (2) 経験年数による相違点

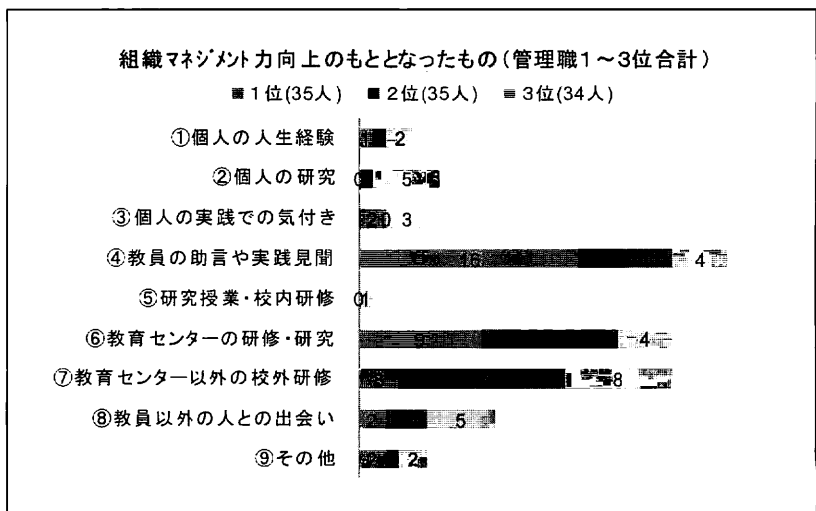
組織マネジメントの力が向上するもととなったと感じられる事柄のアンケートで特徴が表れていたのは、経験年数による違いである。経験年数31年以上の教員は、他の経験年数の教員と違って「⑥教育センターの研修・研究」「⑦教育センター以外の校外研修」をあげる割合が多い。特に管理職の場合、その二つは「④教員の助言や実践見聞」に次いで非常に多くあげられている。「⑥教育センターの研修・研究」については、以下のような記述回答があった。

「管理職としての心構えや管理の仕方について研修したことが大きい。」(50代、管理職)

「『学校組織マネジメント』研修で学んだことがきっかけとなって、それを実践することによって力がついたと思う。」(50代、管理職)

「新任校長研修に(組織

マネジメントが)位置づけられ受講し、SWOT分析の手法を研修させていただいた。この分析はいろいろな場面に活用できありがたい研修であった。このような研修を管理職になる前に研修できる機会があるとよいと思う。」(50代、管理職)



「⑦教育センター以外の校外研修」については、以下のような記述回答があった。

「分掌の長の時代に、民間派遣（企業研修）1ヶ月を通して、組織マネジメントの実態を学び、企業とは異なる、より学校教育に必要な事象等が明確化し、目的意識を持つことができた。」  
(50代、管理職)

「……長期社会体験研修（1年間民間企業研修）。特に企業研修では顧客第一主義・改善哲学と小集団活動・組織運営上の原則・地域との連携など学校現場でも通じる多くのことを学んだ。」(50代、管理職)

管理職が、多く「⑥教育センターの研修・研究」をあげたのは、県の総合教育センターの初任校長研修や初任教頭研修、教頭対象の専門研修等の中で、「学校経営」「学校組織マネジメント」についての講義や演習を受ける機会が多かったからであろう。また、「⑦教育センター以外の校外研修」については、長期にわたって研修を受けられる「教頭等民間派遣研修（1か月）」と「産業教育実地研修（3か月）」の体験が大きかったようである。

### (3) まとめ

以上のことから、組織マネジメントの力の向上には、「管理職や各主任などのリーダー層の助言や実践の観察」が大変重要であるとわかった。また、リーダー層となる40以上の教員にとって総合教育センターにおける職務研修（初任校長研修、初任教頭研修、各種主任対象の研修）、組織マネジメントについての講座、そして企業での長期研修が、組織マネジメントの力を向上させる貴重な機会となることがわかった。

## 5 そのほか教師としての力量の向上や成長のために大切だと思われること

アンケートでは、「教科指導」「ホームルーム経営」「組織マネジメント」の力の向上について答えてもらった後、それ以外で「教師としての力量の向上や成長のために大切だと思われること、今後の課題」について記述回答をお願いした。そこで、多く述べられたことを以下にあげる。まず、教師としての姿勢の面で、謙虚さや学ぶ意欲を持ち続けることの大切さについて述べた意見が多くあった。(17人)

「『自分も学徒である』という自覚と向上心を持ち続けることが大切であり、知識の切り売りや毎年同じことの繰り返しということはだめである。現代社会との兼ね合いの中で自分をブラッシュアップすることを心がけ、学ぶことが大切であると思う。」(40代、理科)

「工業高校の教師として、知識を身につけることは当たり前だが、特に技術の進歩のスピードに対応すべく、自己研鑽・研修が必要であり、さらには企業や大学との連携や研修等も重要なファクターになると考えられる。また、本校のように、学校や学科の特色の一つでもある資格取得を指導をするためにも、その指導者として自らが高度な資格取得を行うことも必要であると思う。」(30代、工業)

また、教育界の狭さ、閉鎖性を意識して多様な人との交流の必要性を述べた意見も多かった。企業での体験的な研修の充実を求める声もあった。(19人)

「教員はどうしても狭い世界で働いているので、世間一般の常識と教員の常識とは違うことに気づいたり、勉強する必要があると思う。企業研修や見聞を広めるような研修が欲しい。」  
(30代、家庭)

「一瞬で世界につながり、世界情勢の影響を受ける現代の日本において、教師が力量を身につけるには、教師集団の中で自分の専門分野の研鑽を積んでいるだけではいけない。世界にあるいは未来に先鞭を付けている研究者や企業経営者、団体など、あらゆる人々から学ぶ必要がある。現代の仕組みのあらゆる分野に生徒を送り出す身として、自信をもって教育するには、教育以外の世界を知り、情報を得る努力が必要だと思う。」(40代、国語)

「私は、一般の会社で研修を3ヶ月したことがある。この経験は本当の意味で役に立っている。よって、教師の力量の向上や成長のためは、体験的な研修を実施すべきではないか。」

(50代、工業)

教員としての人間性の陶冶の必要性を述べた意見もかなりあった。(8人)

「専門分野の深化を図ること以上に、生徒の気持ちを少しでも理解しようとする度量の広さ、人間性を高めることが最も大切であると思う。」(50代、商業)

「まずは人間性を磨くことだと思います。受容力、カウンセリングマインドと共に、時には強く指導できる厳しさと粘り強さを併せ持つことが必要だと思います。」(50代、地歴公民)

以上のような教師自身の資質向上に関する意見がある一方、資質向上のための環境整備の必要性を訴える意見が多くあった。特に学校での時間的ゆとりを求める声は大変多かった。(22人) また、それと関連して、学校の中で教員が話し合える環境・ゆとり作りを求める声もあった。(8人)

「今の教師は忙しすぎる。まともにやっていると消費はしても成長はしない。やるべきことかどうかをよく考え、意味のある仕事に取り組むことが大切である。ゆとりの中で考える環境をつくることである。」(50代、数学)

「教師にゆとりを持たせる工夫が必要ではないだろうか？ パソコンの時代になって楽になった面があるが、何故か時間の余裕がなくなってしまった。授業以外で、生徒と接する時間が少なくなったのではないか？」(50代、体育)

「多くの先生方の授業を見たり、自分の授業を多くの先生方に見てもらい率直な意見を言い合える雰囲気作りと時間的余裕が大切ではないかと思います。」(50代、家庭)

## 6 アンケート全体から

### (1) 三つの分野のアンケート結果の比較

教科指導、ホームルーム経営、組織マネジメントの三つの分野のアンケート結果の共通点と相違点について考察したい。

共通点は、力を向上させるもととなったものとして、「④教員の助言や実践見聞」がどの分野でも多くあげられたことである。教師としての力を向上させる基盤として、先輩や同僚教員の助言や実践の見聞が大切であることは間違いない。

ところが、この点に関して、現在学校では時間的なゆとりが失われつつあり、また、高等学校の職員室では、教員が個々にパソコンの画面をのぞいているだけで同僚との会話が減っていると言われている。後者の傾向については、パソコンによる仕事の増加ということだけでなく、社会全般と同様、教員の世界でも個人主義的傾向が広がっていることが影響しているのだろう。しかし、教員に必要な三つの分野での力量の向上という面からみると、これは危惧されることである。

教員の力量の向上のためにも、時間的ゆとりを生み出し、同僚性の回復、すなわち生徒や授業、クラスのことなどについて教員同士の会話のある職場をつくる工夫が非常に大切である。

「研究授業・公開授業」についても、高等学校ではもっと実施機会を増やすことが望まれるが、教科やLHRの授業を見た後に、お互いに授業やホームルーム経営について気兼ねなく話し合える雰囲気を作れば、教員の助言や実践見聞の場としてより生きるだろう。

相違点は、主なものをあげると、

ア 教科指導の分野では、力が向上するもととなったものとして「②個人の研究」が多くあげられているが、他の2分野では少ない。

イ ホームルーム経営の分野では、力が向上するもととなったものとして「⑥教育センターの研修・研究」「⑦教育センター以外の校外研修」など外部的な研修をあげるものが少ない。

ウ 組織マネジメントの分野では、力が向上するもととなったものとして「③個人の実践での気付き」をあげるものが他の2分野と比べて少ない。

などである。ア、イ、ウについて原因などについて考察してみたい。

アについて、ホームルーム経営・組織マネジメントの分野で力が向上するもととなったものとして「②個人の研究」が少ないのは、教科指導の分野と比べると、今までは書籍など個人の研究の手がかりとなる資料が少なかったことが原因の一つであろう。しかし、現在は以前より書籍も増えており、今後個人の研究による力量向上が期待される。

イについて、ホームルーム経営は高等学校の教員は誰でも経験しなければならないことであるが、すでに述べたとおり、県総合教育センターに「ホームルーム経営」単独の研修講座がなかったことも影響しているだろう。また、外部機関での研修の機会も少ないことが影響しているだろう。

ウについて、ホームルーム経営と学校経営（あるいは分掌・学年経営）とは集団を経営するという面では同じでも、「個人の実践での気付き」に関しては対生徒（「ホームルーム経営」分野）と対教員（「組織マネジメント」分野）で異なっていることが興味深い。「ホームルーム経営の上手な先生は、分掌や学校経営等も上手なことが多い。」と言われることがあるが、ホームルーム経営の中で、集団を経営することについてすでに気付いたことがあり、「分掌や学校経営等」という面で新たに気づくことが少なくなっているのであろうか。研究の余地のあるところである。

## (2) 今後の県総合教育センターの教員研修の充実について

最後に、教科指導、ホームルーム経営、組織マネジメントの三つの分野に関する県総合教育センターの教員研修について、今後の展望を記したい。

教科指導力は、高等学校の教員の力量の中でも最も向上を図るべきものである。今回のアンケートでは、教員の力量向上についてのほか、当センターの研修に対する要望についても意見を聞いたが、「力を入れるべき研修の分野」として最も多くあげられたのは、教科指導の分野である（47%の教員があげた）。すでに述べたとおり、経験年数10年以下の教員にとって当センターの研修は、教科指導の基礎力を身に付けるために貴重なものであり、一層の充実が求められる。経験年数11年以上の教員においても、「力を入れるべき研修の分野」として教科指導の分野は、一番目か

二番目にあげられている。当センターでは、平成20年度、高等学校の「授業力向上講座」をほぼ全教科に拡充して実施し、受講しやすいように前・後期開講とする予定である。

しかし以前、県教育センター（当センターの前身）で高等学校の教科の講座を開設していたとき、受講者が大変少なく講座が成立しがたかったことがある（特に普通教科）。来年度以降、何か工夫をしないと同じ結果になることが危惧される。工夫のポイントの一つは、講座の焦点を明確にすることであろう。高等学校は多様であるので、例えば、進学校と、学習への動機付けが弱い生徒の多い学校とでは、教科指導の課題が異なることが多い。そのため、どちらかの課題に焦点を当てて講座を構築することが考えられる。また、教科の中で、教員の多くが苦手とする分野に焦点をあてて講座を構築することも考えられる。そこで来年度、当センターの「授業力向上講座」は、焦点を絞り、どのような指導力を付けることができるのかなど、講座のねらいが受講者にも分かるようにして実施する予定である。

ホームルーム経営については、当センターですでに実施されている3年目・6年目研修の中の該当の講座と、平成20年度から新設する「ホームルーム経営力向上講座」を充実させることがまずは重要であると考えている。また、それとともに、今回の「力を入れるべき研修の分野」のアンケートで二番目に多くあげられた教育相談の講座（45%の教員があげた）を充実させたい。教育相談的な考え方や態度を身に付けることは、ホームルーム経営に大変役に立つ。当センターでは、来年度「学級担任のための教育相談講座」「不登校対応講座」などを実施するとともに、教育相談に関する「出前講座」（総合教育センターから講師が学校に出向いて行う講座）を新設する予定である。

組織マネジメントについては、一つは、以前から総合教育センターの初任校長研修や初任教頭研修等の職務研修の中で実施されていた、校長・教頭等経験者の学校経営についての講話や、企業的手法を取り入れた組織マネジメントに関する講義・演習を充実させることが重要である。当センターでは、後者の組織マネジメントの講義・演習がそれぞれの職務のニーズにあったものとなるよう、内容の再検討をしている。

また、当センターでは19年度から組織マネジメントの研修体系を整備したが、今後これらの講座が学校の組織運営に合った形で充実するよう努めていく予定である。具体的には、19年度県内の二つの高等学校を対象として「学校づくり支援事業」を実施し、学校の中で組織マネジメントの手法を効果的に生かす研究をしてきたので、そこで得られた実践的手法を組織マネジメントの講座に生かしていきたい。そして、学校経営の改善に利用できる校内研修ハンドブックを作成し、管理職だけでなく分掌や学年の主任などの中堅層を対象とした組織マネジメント研修を実施し、教職員の実践的マネジメント能力の向上を図りたいと考えている。

最後に、アンケートの中で、平成19年度に県総合教育センターが新たに始めた試みが教員にどの程度周知されているか聞いたので、そのことについてふれたい。新たな試みである「自主研修土曜講座（土曜日に、先生方の自主的参加によって行う講座）」「出前講座」「教育講演聴講講座（講座の一部となっている、特定の講師の講演のみを聴講する講座。受講したいが、全日程の受講が困難な先生のために開講）」について、知っているか否かを尋ねた。その結果、知っている教員はそれぞれ37%、77%、27%であった。「出前講座」以外余り知られていない。平成20年度はPRの方法を工夫し、この三つの試みについて一層の周知を図る予定である。

## 〔参考文献〕

『教師のライフコース』 稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久編／東京大学出版会／1988年

『教師のライフコース研究』 山崎準二著／創風社／2002年

『教員の資質能力向上に関する調査研究』 群馬県総合教育センター／2006年

## 〔参考資料〕 アンケートの内容・方法

アンケートは、以下のような質問用紙をメールで送信し実施した（回答用紙は省略）。質問用紙・回答用紙それぞれ2ページずつである。実施をお願いした学校は、岐阜、各務原、岐阜農林、岐阜工業、岐阜総合学園、大垣北、大垣商業、大垣桜、郡上、関有知、八百津、東濃実業、瑞浪、恵那農業、益田清風、高山工業の計16高等学校である。対象者は、各校およそ14人〔校長1人、教頭1人、30代以上の各年代の教諭4人ずつ〕程度で、できる限り男女を入れてもらうこととした。

なお、アンケートの集計に当たっては、教育研修課の平井学課長補佐・石原泰三指導主事の協力を得た。

-----  
高等学校教師の力量の向上や成長についてのアンケート

平成19年12月3日  
岐阜県教育委員会教育研修課

教育研修課では、今後の教員研修の参考にするため、高等学校教師の力量の向上や成長に関する調査研究をしたいと思い、下記のアンケートを作成しました。大変御面倒をおかけしますが、よろしく御回答ください。アンケートは、質問用紙（このページも含めて2ページ）と回答用紙（2ページ）に分かれていますので、回答用紙のみ御提出願います。（学校分まとめてメールで。）

なお、調査研究のまとめは岐阜大学教育学部発行の『教師教育研究』第4号に掲載します。調査に御協力いただいた各学校あてには、調査研究のまとめを送付させていただく予定です。

御回答いただく前に、先生御自身についてお答えください。答えは回答用紙に記入願います。

〔学校名〕 ( ※回答用紙に記入願います。以下同じ。 ) 高等学校  
〔職名〕 ① 校長・教頭 ② 教諭 ③ その他  
〔年代〕 ① 30代 ② 40代 ③ 50代（～60歳）  
〔教職経験年数〕 ① 10年以下 ② 11～20年 ③ 21～30年  
④ 31年以上  
〔担当教科〕 ( )  
〔性別〕 ① 男 ② 女

-----  
質問事項

1 先生の教職経験を振り返って、以下の三つの力が向上するもとなつたと感じられる事柄を、先生にとって意味の大きいと思われる順に、【選択肢】からそれぞれ1位から3位まで選択し、回答用紙にその番号を御記入ください。（①～⑨が複合したような事柄の場合は、中心的な事柄の番号を御記入ください。）

A【教科指導の力の向上について】

B【ホームルーム経営の力の向上について】

C【組織マネジメント（学校経営、学年経営、分掌経営、学科経営、教科経営等）の力の向上について】

また、差し支えがなければ、その事柄がいつごろのどのような事柄だったか具体的に書かしてください。なお、【組織マネジメントの力】については、それを必要とする立場、例えば管理職、学年・分掌・学科・教科主任等を現在担当している、あるいは過去に担当していたという方に御記入をお願いします。

【選択肢】

- ① 個人及び家庭生活における人生経験（結婚、子どもの誕生、病気など）
- ② 個人での研究・研修活動
- ③ 自分の教育実践における気付き（特定の生徒との出会い、教室での生徒の反応等をきっかけとした）
- ④ 学校における管理職や先輩、同僚教員の助言や実践の見聞
- ⑤ 学校における研究授業、校内研修・研究活動
- ⑥ 総合教育センターにおける研修や研究活動
- ⑦ 学校外における研修や研究活動（企業での研修や実習、内地留学、研究サークル等）  
※総合教育センター以外のもの
- ⑧ 学校外における教員以外の人との出会い
- ⑨ その他

2 1で記入いただいたこと以外で、教師としての力量の向上や成長のために大切だと思われること、今後の課題についてお考えのことがあれば、回答用紙にお書きください。

3 総合教育センターにおける研修について、以下の質問にお答えください。

(1) 総合教育センターで、今後どのような分野の研修にもっと力を入れることを希望されますか。三つまであげて、回答用紙にその番号を御記入ください。また、そう思われる理由を書いてください。

- ① 教科指導 ② ホームルーム経営 ③ 生徒指導 ④ 組織マネジメント
- ⑤ 教育相談 ⑥ 危機管理 ⑦ 発達障害 ⑧ 情報関係
- ⑨ 体験学習（食育・環境教育等） ⑩ その他

(2) 今年度、総合教育センターでは下記のような新たな試みを始めましたが、御存じのものはありますか。当てはまる方の番号を回答用紙に御記入ください。

〔自主研修土曜講座について〕

※土曜日に、先生方の自主的参加によって行う講座。

- ① 知っている ② 知らなかった

〔出前講座について〕

※総合教育センターから講師が学校に出向いて行う講座。

- ① 知っている ② 知らなかった

〔教育講演聴講講座について〕

※講座の一部となっている、特定の講師の講演のみを聴講する講座。受講したいが、全日程の受講が困難な先生のために開講。

- ① 知っている ② 知らなかった

(3) その他総合教育センターの研修についての御要望があれば、お聞かせください。研修の方法、実施時期、広報の方法、申込み方法や、希望する外部講師など何でも結構です。