

# 高等学校における教員研修の行方

— 静岡県立高校教員への研修に関する質問紙調査から —

池 谷 文 彦

The whereabouts of the teacher training in a high school:  
From the questionnaire about the training to  
Shizuoka prefectural high school teachers

Fumihiko IKEGAYA

## はじめに

教育行政にも地方分権化の波が押し寄せ、教育を巡る新しい取り組みが始まってきている。学校現場におけるその潮流は校長のリーダーシップの下、今まで閉ざされてきた観のある学校を開いていくこと、市場経済の原理が導入され公立といえども他校と競争する中で独自性を打ち出さなくてはいけなくなってきたことに方向付けされるものである。こうした変化は学校教育の根幹に関わる部分であり、したがって当然教員にとっても授業改善・生徒理解・校務再編などについて、意識改革が求められている。

こうした変化に対応していくためには今以上に研修を進めていくことが有効と考えられる。校内研修に関していえば、高等学校は小学校や中学校に比べ遅れているといわれる。この違いは高校における、

- 1 校長の影響力の薄さ
- 2 教科内の団結性の強さ(教科の専門性大)
- 3 学校間格差の大きさ(入試・伝統・校種など)

にある。さらに細かく校務を見てゆくなら、高等学校では教員によって、担任の有無、生徒指導・教務・進路指導の3分掌と他の分掌、部活顧問の質的量的仕事量差で多忙な教員とさほどでもない教員に別れており、仕事量にアンバランスが生じがちである。小学校・中学校とは教員文化そのものが食い違っている<sup>1)</sup>。したがって高校教員は同僚性も大切に考えているが、自身で研修をすることによって職務遂行上の知識を得ている傾向があると現状を分析できる。

来年度(平成14年度)から完全学校5日制がスタートし勤務条件が大きく変わる。完全学校5日制は実質的に研修時間を確保することが今以上に難しくなる。その他、教員研修を巡る様々な問題が指摘されていることは事実である。

本研究は高等学校教員研修の現状における問題点を洗い出し、今後の教員研修のあり方についてささやかな提言を行うものである。なお、文章中に挿入した図表は筆者が平成13年11月から12月にかけて静岡県内の20校の高校教員に対して行った「A高等学校の研修実態調査(有効回答数137枚・回収率68.5%)」、静岡県内の公立高校20校の管理職対象「B高等学校の研修実態調査(有効回答数28枚・回収率70%)」、全国都道府県教育委員会高校教育課対象「C高等学校の研修実態調査(有効回答数30枚・回収率64%)」結果(付録参照)を使用した。

## I. 教員研修の定義と種類

### A. 教員研修の定義

#### 1. 高校教員の意識

#### 教育公務員特例法(以下、教特法)

#### 第3章 研修

#### 第19条

- 1 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。
- 2 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

ればならない。

#### 第20条

- 1 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。
- 2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の許可を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 3 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。

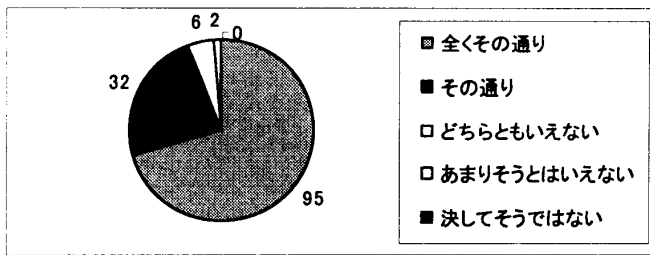


図1 教特法19条1

図1は静岡県高校教員に対する質問紙調査結果である。95%の教員が「絶えず研修に務めなければならない」と考えており、「どちらともいえない」と答えた教員(4%)もおそらく研修の必要性については認めているものと思われる。よってほとんどの教員は教員研修を必要なものと考え、前向きにとらえている。教員の研修意欲はかなり高いのである。

#### 2. 本研究における研修定義＝「無知の知」

研修を定義づけることは、アポリアである。20年程前の研究だが、永井聖二は、教員の職業的社会的化について「教員文化の根底をなしているのは“同僚との調和を第一にする”ことであった。エドガーらがいうように、教職とはその職務上の責任(task responsibility)を定めにくい職業である。そうした条件のもとで、“同僚との調和”が何より優先されたとしたら、教育活動について清新な試みを求める機会はおのずと少なくなり、個々の教員の独創性を生かす余地もまたほとんどなくなるのはむしろ当然といえる。」<sup>2)</sup>と教員文化について結論付けている。この20年間に学校を巡る社会的状況は激変してきているが、いまだ学校現場にこうした状況は存在している。この状況下、校内研修は現状肯定派たる教員の意識改革に寄与するものである必要がある。

また、行政研修についていえば、昭和22年8月の東京市政調査会「職員研修制度に関する調査報告」によ

ると「都に採用を希望してくる学校卒業生は吏員として必要な職業知識を身につけているわけではない。将来立派な吏員となり得べき可能性を認められるものが採用されるのである。すなわち採用試験においては有能な吏員となるであらうという見込みによって採用するのであって、真に有能な吏員になるかどうかは、もつぱら採用後にかかった問題である。」とし行政研修の必要を説いている。これは一般行政の研修制度導入の提言であるが、教育行政においても同じ文脈の元、教職員の行政研修が存在している。教員は反省的实践<sup>3)</sup>を積み、そこに研修が加わることにより一人前に育っていくものである。

さらに、自己研修制度について、その起源は、戦後の「買出し休業」に端を発するものであるという。50年以上隔てた今日、いまだ続く制度として自己研修があることは教員一人一人が、この意義と有効性について真剣に考えなくてはならない。

教員の仕事内容は教室で担当教科の授業をし、生徒と接し、校務のみならず社会のありとあらゆることに対して興味を持ち研修に励むことである。すなわち教員研修は「教員として知らないということを知ること」とである。「教鞭(むち)の知」ではなく「無知の知」であり、教員にとってその職責を果たす上で必要不可欠のものである。

#### B. 研修の類型

第一に教員研修を①勤務時間外の研修、②勤務時間内の研修に分類する。

##### 1. 勤務時間外の研修

勤務時間外の研修はインフォーマルな研修である。次の2点が研修となるであろう。

- ・ 勤務時間終了後、同僚教師と日々の教育実践についてアドバイスを得る、あるいは意見交換をすること。
- ・ 教材研究など自分の教員としての見識を深める活動を独自に行う。

上記の同僚との勤務時間外の意見交換研修は、マイカー通勤の増加や個人主義教員の増加によって、以前に比べ格段に減少してきている。年配教員に直接伺った話によると過去に存在した宿直制度で先輩教員から校務について教授を受けたことが自身の教育活動に大いにプラスとなったと述べていた。勤務時間外に見識

を深める活動をするは大いになすべきで、その行為に問題は何も無い。

2. 勤務時間内の研修

勤務時間内の研修には以下の4種が該当する<sup>4)</sup>。

- ・ 校内研修（所属校において企画される研修）
- ・ 行政研修（教特法19条2項による教育委員会等が計画実施）
- ・ 教育関係団体研修（自由参加の民間教育研究活動）
- ・ 自己研修（教特法20条2項の本属長の許可を得て、授業に支障の無い範囲で勤務時間中に勤務場所を離れて行うことができる自身の研修）

この「勤務時間内の研修」は後述するが、各項とも問題がある。なかでも自己研修について、昨今の教師批判の中で、管理職・教育委員会とも問題点が多いと考えているようだ。

II. 各研修の課題

勤務時間内における研修カテゴリごとの課題について質問紙調査結果をふまえながら考察する。他の一般公務員が持ち合わせていない権利である教特法20条2項による自己研修に対しては、図2の結果から決して他の研修に優越するものでないことがわかる。特に20代は知識を同僚に求め、40代（実践層）は学校経営を意識して集団での研修を重要と考える傾向があるようだが、基本的に教員は4カテゴリ全ての研修ともに重要であると考えている。

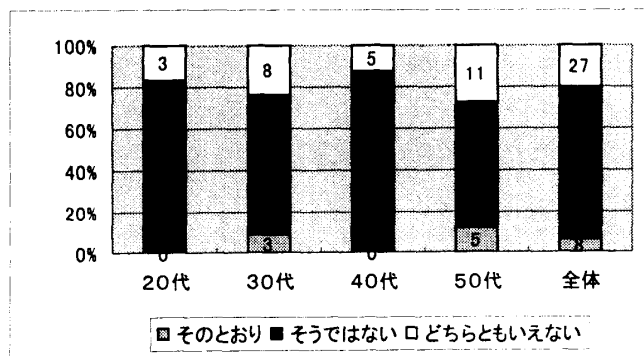


図2 自己研修があれば校内・行政研修不要

教育職員養成審議会(以下、教養審)第三次答申(平成11年12月)<sup>5)</sup>は初任者研修と教職経験者研修の問題点について各教員研修共通の問題点は、講義形式による受動的研修姿勢について指摘している。初任者研修・教職経験者研修ともに、校内研修と行政研修の両カテゴリにまたがる教員研修である。では、各カテゴリごとの研修について課題をあげてみたい。

A. 本調査における校内研修の課題

高校における校内研修は、出席してもしなくても教員本人の自由意思に任されている。したがって各校において校内研修への参加率はまちまちである。教員が100%校内研修会に出席している高校は静岡県で17%ほどであり、50%未満の高校が11%存在する<sup>6)</sup>。

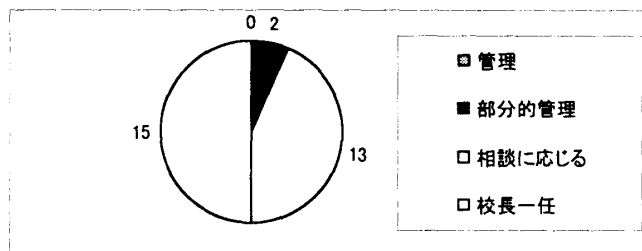


図3 校内研修への都道府県教委の関与

図3から、都道府県教委も校内研修にまでは管理には及んでいない。校内研修は文字通り校内で企画運営されている。質問紙調査から、ほとんどの高校が年度始めに研修計画をたて、年間3~5回程度の校内職員研修会を主催している。しかし図4から、まだ22%の高校で校内研修を年間行事予定に組み入れておらず、これらの学校では場当たりの校内研修に留まっていると考えられる。静岡県においては年度当初、県教委に「校内研修テーマ」を設定・報告することになっており、これが冊子になって現場に戻され、他校との研修情報交換に利用されている。そして年度内にテーマに法った研修を実施し、年度末にその研修結果に対する評価を再び県教委に報告するというPDSシステムがとられているものの、これについては簡単な報告書を提出するだけなので、形骸化が進行してきていることを指摘しておきたい。

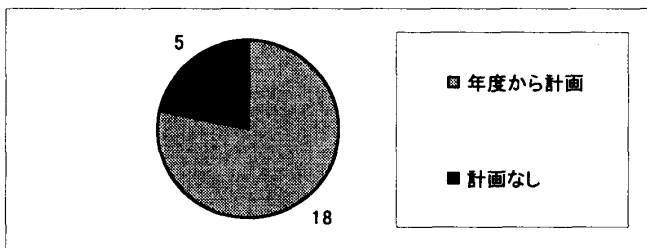


図4 静岡県立高校の校内研修の設定

校内研修によって、校務を整理し、授業改善を図り、保護者及び住民に開かれた、生徒の実態に合った学校運営が期待できるはずである。それは教員1人1人の研修が校内に広まることが肝要で、結果として教育改革に則した学校運営が可能になっていくと思われる。学校が外に開かれる前に、内に開かれている必要があるようだ。浦野東洋一教授は、「(教師が職場でのびのびとふるまえずに、被抑圧感や居心地の悪さを感じてしまう大きな要因は)同僚教師から自分に対して向けられているまなざし、直接間接耳に入ってくる自分に対する同僚や保護者からの批判、非難、評判といったもののようなものである。」<sup>7)</sup>と教員間の人間関係を表し、内に開かれることの難しさを指摘している。そのうえで「教師の相互支援的な人間関係、同僚意識をつくり出すことがだいじである。」<sup>8)</sup>と述べている。研修内容を同僚間に広める難しさは教員文化内に存在している。冒頭の出席率の低さにもつながっていることである。

## B. 本調査における行政研修の課題

### 1. 参加経験と復命

国立教育研究所の調査(平成7年2月実施)<sup>9)</sup>によれば、行政研修は指定年齢(初任研・5年研・10年研)以外は、一般教員はあまり受ける機会が無く、高校教員のうち行政研修に参加経験のある人は45.6%(小学校65.0%、中学校60.6%)である。参加者の研修日数は6.7日(小学校5.8日、中学校6.0日)である。校務分掌で研修の多い分掌に所属しない限り行政研修への参加はあまり無いのが実状となっている。指名研修と希望研修の割合は6:4であり、年齢が高くなるほど行政研修参加の割合は低くなる傾向がある(ベテラン教員の行政研修敬遠)。

本調査においても静岡県教育委員会主催の研修会に参加していない教員は意外に多い(図5)。年代ごとの行政研修参加には、あまり差がないように見えるが、

30代までと40代からとに多少の差がみられる。行政研修は多種多様であるが初任研・5年研・10年研の悉皆研修が入る分、参加率が多いと考えられる。

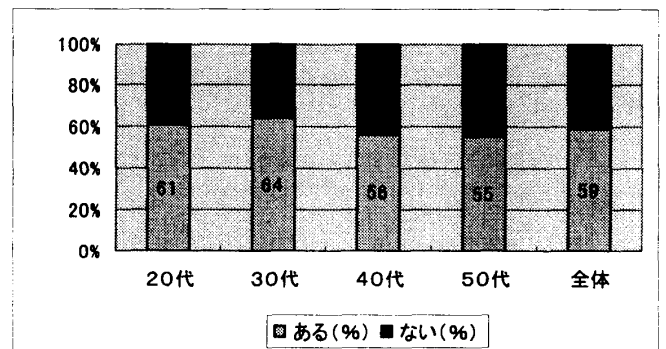


図5 静岡県高校教員行政研修参加(過去5年間)

図6は、行政研修後、学校へ帰ってどのように復命をしたかという質問に対する回答である。全体の場合で報告することは少なく、情報は研修者個人のみに残っている。指名研修のように研修者にのみ関わることが多いためと考えられるが、そこで得られた知見を現場に広めることによって、他の教員の教育活動実践上における視座になる場合も多いのではないかと。研修会へ出席したか否かが問題とされている現状を、研修会から何を学んだのかという観点に立って復命をするという方向に改めていく必要がある。復命伝達のあり方は、管理職・研修主任の今後の学校経営上大きなポイントになるといえる。

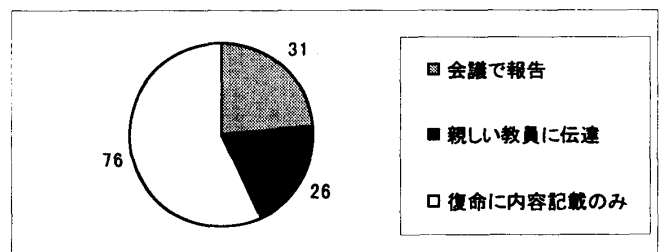


図6 行政研修の復命

### 2. 参加の感想

静岡県高校教員の行政研修参加者の感想は図7の通りである。各年代とも研修内容に高い満足度が伺える。特に30～40代の学校における一番の実践層に満

足度が高い。このことは、教育委員会が主催する行政研修の内容・ねらいが教育現場の要求と合致している結果である。対して参加者の不満は「授業を犠牲にして研修会に参加せねばならない」ことに集約される。授業を犠牲にしないで研修に参加するには授業の無い時に研修会を設定することしか方策は無い。となると夏季休業中が最も研修会設定要件を満たしている。静岡県総合教育センター年間計画<sup>10)</sup>によれば、7・8月は希望研修(教員が自由に申し込む研修会)が多く、悉皆研修や指名研修はこれ以上入り込む余地が無い。これは教養審第三次答申を受け、教職員研修の有り様を悉皆研修中心から自主的・主体的な教員研修を支援する立場に切り替えたということである。日頃の教育実践をより充実させることで、数日学校現場を離れることを生徒に理解してもらうと同時に、学校内の支援体制も強化・法則化<sup>11)</sup>せねばなるまい。

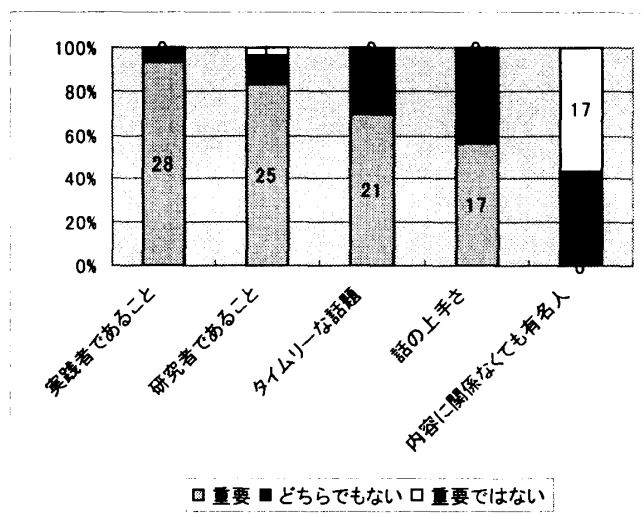


図8 講師の選択基準

C. 本調査における教育関係団体研修の課題

教育関係団体の教育研究活動は、国立教育研究所の調査<sup>12)</sup>によれば、教育関係団体の研修会への参加は、56.4% (小学校84.4%、中学校77.6%)と低い。活動が活発でないと考えられる研修会(年1~4回)に参加もしくはこうした研修会に全く参加していない教員の割合は86.9%と、この種の研修が高校教員にとってほとんど進んでいない。

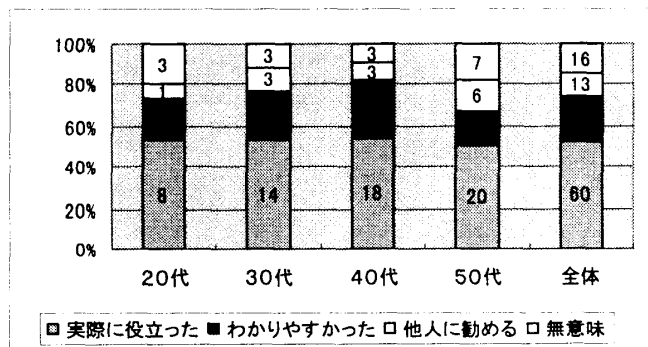


図7 行政研修の感想

さらに教養審第三次答申では、講演等の受動的な研修が問題視されている。しかしながら、講演もその内容によっては、重要な視座を得るに至ることは多い。要するに講師の選定が大切だと思われる。都道府県教育委員会に、講師の選択基準について問い合わせたところ図8のような結果になった。研究や実践を重んじているのは致し方ないが、話に引き込む話術を持ち合わせていることはおろそかにできないのではないだろうか。実際の講師評価については、「アンケートを行っている(21都道府県)」ところが非常に多く、その他「感想を求める(3都道府県)」、「評価はしない(1都道府県)」という結果であった。

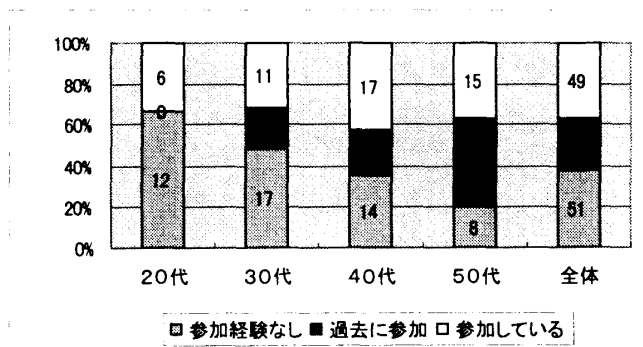


図9 教育関係団体研修

本調査でも、63%の教員が現在は参加していないと答えている。図9のグラフは、静岡県高校教員の教育関係団体研修参加状況であるが、年代間の相違が非常に鮮明に現れている。ここからこの研修会が年を追うごとに衰退してきているという歴史を読み取ることができてしまう。年代を追うごとに「過去には参加」の答えが増加している。この「過去には参加」は、やめて

しまった理由として「活動が活発でない」・「必要を感じない」・「授業日に当たり参加できない」・「多忙」をあげている。活動があまり活発でない研修会の中に含まれると思われるものに、筆者も所属していた静岡県社会科研究協議会（社教研）がある。こうした教科の研究会は、教員にとって一番身近な存在であり、「現在も参加」と答えている教員のほとんどがこの教科研参加と回答している。社教研でいえば、平日（授業日）の午後、研修会が設定されている。巡見を中心とした年数回の活動ではあるが、最低でも5校時・6校時は授業を振替、ないしは自習にして出かけなければならない。それ以上の魅力が研究会になれば衰退していく。したがって平成10年度から会費の自己負担への移行がきっかけとなり、ここ数年で会員が激減している。

#### D. 本調査における自己研修の課題

国立教育研究所の調査によれば<sup>13)</sup>、「自己研修に1週間で5時間以上当てる教員の場合は、小学校が最も低く31.4%、中学校では37.2%、高等学校では52.1%、盲・聾・養護学校では33.2%となっている。高等学校の教員は、公的機関の研修、校内研修、研修会、自己研修のいずれについても参加率が低かった。しかし自己研修をやっている者の時間は最も長い。これはやる気のある高校教員は最も時間をかけて自己研修を行っているといえよう。」と高校教員の自己研修を分析している。このことは小学校・中学校に比べて教科の専門性がより高い高校における自身の研究分野についての研究活動を研修としているためではないだろうか。もしくは、高校教員は多忙な教員とそうでない教員に大別され、一部のベテラン教員のように部活動の顧問を第一線から退いているような場合において校内・行政研修を敬遠し自己研修を多く取ることによって職責を果たしているとも考えられる。

##### 1. 自己研修の実際

図10は教特法20条2項に基づき研修願い提出しての研修を行った回数を示している。半数を超える教員が研修願いを出したことがないと答えており、この制度は実際にはあまり行使されていない。「いつ取ったか」の質問(図11)では、夏季休業中がその半数近くを占め、冬季・春季休業を合わせた長期休業中に80%近くが研修願いを出し研修を行っている。概ね年代が増すごとに自己研修を行使した回数が増える傾向にあ

る。これは、長期休業中に部活顧問の有無によりこの研修権を行使できる、できないにかかわっているためと考えられる。30代で自己研修回数が3回を越える教員は全て女性教員である。この年代層の女性教員は子育て中ということ、運動部の正顧問が少ないということから自己研修を行っていると考えられる。

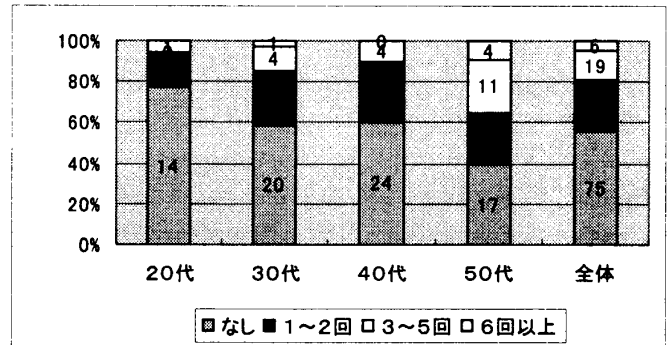


図10 職専免研修取得回数

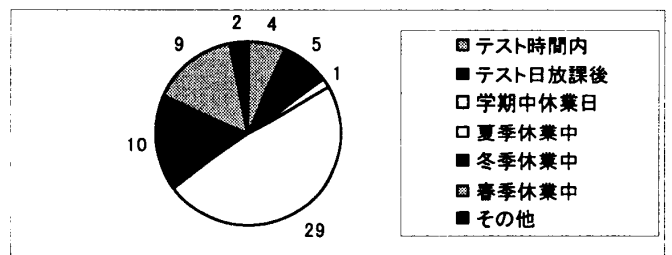


図11 自己研修をいつ取りましたか

##### 2. 自己研修が行えない理由

自己研修が行えない理由を考えるうえで、図12・13の質問を行った。やはり、教員の多忙さが自己研修の妨げになっているようだ。図13については、研修願いを出す教員が少ないが、最低限の自己研修は何らかの形で行わなければ、教員として校務に支障をきたすと考えて質問したところ、年休で研修をしている教員は40%強でさほど多くはない。しかし図10から調査対象の教員の56%は職専免研修を行っていないのであるから、この教員たちだけの回答を分析すると、職専免研修を行っていない教員の4分の1が年休では研修を行っていないと答えている。残る4分の3の教員は年休で研修を行っているのである。年休の消化と研修復命からの離脱という状況があるようだ。さらに高校教

員は授業の空き時間で教材研究をはじめとする研修を行っていることも研修願いを出しての職専免自己研修を行わない理由であろう。30代までの若い教員の中には、「教特法20条2項における研修制度自体知らなかった」という回答した者が2名存在した。本人の教職教養の問題と片付けずに、研修権について初任者研修の中で学ぶ必要があるだろう。

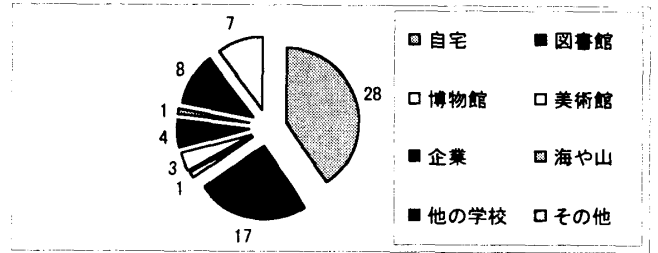


図14 自己研修場所

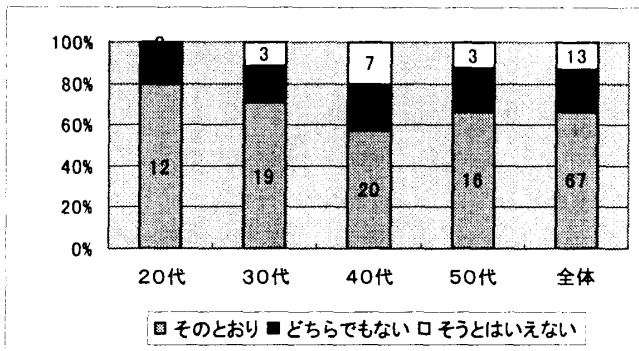


図12 多忙が自己研修の妨げになっている

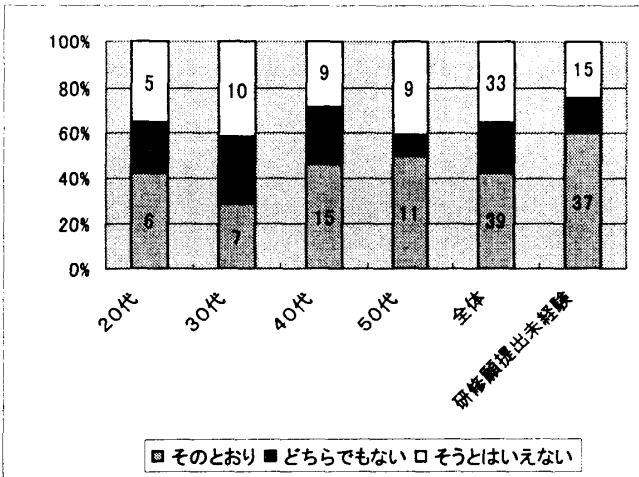


図13 年休で自己研修

### 3. 自己研修場所

自己研修場所として、最も多い回答は自宅であった。落ち着いて研究に励むのに好都合な場所である。反面、世間的に勤務時間中に家に居ることに対する厳しい見方がされるようになってきているご時世なので、教員自身その点を意識して行動すべきなのであろう。自己研修場所に対する、管理職・都道府県教育委員会の判断はどうであろうか。

図15・16から、都道府県教委よりも現場の管理職のほうが、研修場所に対して明確に承認・不承認を判断する傾向がうかがえる。現場にて即断を求められるからであろう。とはいえ、都道府県教委・管理職ともに「内容で判断」という姿勢がみられる。やはり研修場所がどこかという問題よりも、内容がどうかという観点

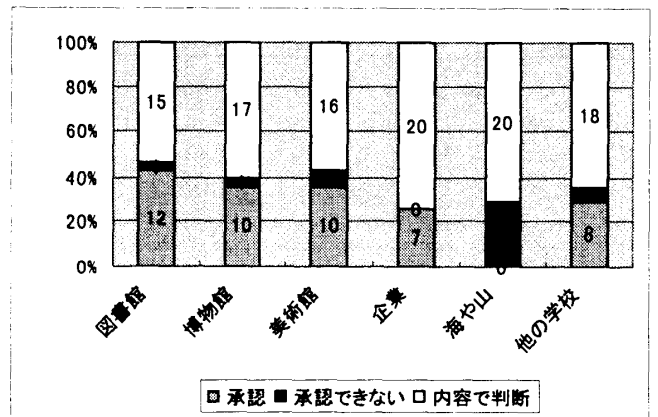


図15 自己研修研修場所 (管理職)

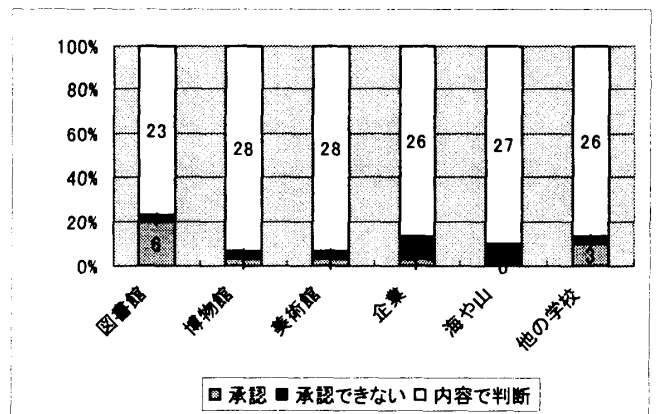


図16 自己研修研修場所 (都道府県教委)

が承認・不承認を左右する。このことは裏を返せば、復命がしっかりできる内容であるかどうかということでもある。

### Ⅲ. 教員研修の今後

#### A. 校内研修の今後

校内研修について、どんな内容を理想的と考えているか、一般教員(図17)と管理職(図18)に同じ内容で質問したところ、両者の考え方は、概ね一致している。

	理想的	どちらでもない	理想的でない
教育課程	96	26	3
学校教育目標	89	27	10
直面する教育課題	108	18	3
授業改善	92	32	3
研究授業	73	46	8
カウンセリングマインド	81	36	8
教育法規	36	58	31
文科省教委の通達	19	67	40
教委の講師派遣	25	70	27
人権・同和	55	49	19
地域企業見学	34	55	36
情報機器操作	72	35	18
海外研修報告	32	54	35

図17 校内研修(一般教員)

	理想的	どちらでもない	理想的でない
教育課程	27	1	0
学校教育目標	27	0	1
直面する教育課題	28	0	0
授業改善	28	0	0
研究授業	27	0	1
カウンセリングマインド	26	2	0
教育法規	18	6	4
文科省教委の通達	13	7	8
教委の講師派遣	14	9	3
人権・同和	21	6	1
地域企業見学	15	10	3
情報機器操作	24	3	1
海外研修報告	17	7	4

図18 校内研修(管理職)

両者とも共通して「直面する教育課題」に対する校内研修が一番理想的であると回答している。高等学校は校種や地域によって抱える問題が違っているが、どの学校でもすぐに対処せねばならない問題を何がしか抱えており、そのための職員間の共通理解や対策といったものを講じる必要性を感じているのである。他の項目が比較的簡単に学習できる内容であるのに対して「直面する教育課題」は、意見を出し合い、調整しながら進めていかななくてはならず、即効性が求められているにもかかわらず、なかなか進展していかない場合がある。普通高校なら、進路指導担当と教務担当が、職業高校なら、生徒指導担当と教務担当がそれぞれ研

修担当を中心にして、分掌の壁を越えて連携していく必要が生じることだろう。

次に理想的でないと考える向きの多い校内研修の内容について考察してみる。まず、「教育法規」・「文科省や教委の通達文書」は校内研修に向かないと考える現場の雰囲気を読み取ることができる。確かに現場に居ると法律も通達文書もあまりぴんとこない。それに関する知識がなくても困ることはなく、日々の教育活動が実践できてしまう。しかし、指導要録や調査書の開示請求をはじめとして、学校をめぐる判例を研究することは今後を考えた時必要になっていくのではないか。また、通達文書も休養コーナーや机上にさりげなく置かれているだけでは、あまり読まれないであろう。読まれたとしても理解するほどに読む教員は数少ないと思われる。改革の波が押し寄せている今日、その動向に注意を払い、ともに学びあう姿勢が必要になっていくと思われる。

教育委員会等からの「講師派遣事業」も理想的の回答が低かったが、現場において研修担当者は手っ取り早く専門家を呼んで研修会を開くのに利用している学校は少なくない。「土佐の教育改革」を進行している高知県の高知市教育委員会では、「出前研修」という講師派遣事業を平成9年度から行っている。これは、従来の研修を約2分の1に削減した上で学校からの要請に応じて、指導主事等が学校に出向いて研修指導を行う。31のメニューが用意されているがそれ以外の要望にもできる限りこたえるように準備がされているというものである。この制度に対する評価は、「必要な時に学校のニーズにあった内容の研修が受けられる。」「自校のコンピュータや器具を使って演習でき、実践に役立つ」「郊外の研修会場に移動する必要がないので通常の授業に影響しない」という肯定的な内容<sup>14)</sup>で、高知市教員の「出前研修」に対する評価は頗るよいようである。静岡県の高校教員には評判は今一歩といったところであるので、この制度には改善の余地がありそうである。第一に、研修担当教員は、今すぐに研修会で学びあう必要がある研修テーマを設定し、その内容についてアドバイザーとしての講師を派遣要請するといったスタンスで講師を利用することが望ましいようである。第二に、行政サイドは講師派遣について、今ある研修項目の見直しを図ってから、学校側の要望が高そうなメニューを用意し、支援することである。この取り組みによって、学校等支援研修(=出前研修



の静岡県での名称)は静岡県の高校現場でも今後は大いに利用されていくと考えられる。

「地域企業見学会」の項目は、平成12年度途中からスタートした企業研修とイメージがダブってしまったのか一般教員に理想的でないとする回答が多かった。企業体験研修は現場では不評であるようだ。この不評の理由は、期間が短いため5年研・10年研同様、授業と研修を計りにかけ、授業を振替(ないしは自習)にして行くほどの価値を見出していないということであろう。研修後の報告書には概ね好意的な内容が記されている。校内研修として工場見学を行うことは、企業研修制度がスタートしたことから減少していくものと思われる。

**B. 行政研修の今後**

教員の行政研修についての要望はどのようなものだろうか。図19から、一般教員が行政側に求める研修内容としては「生徒理解(支持率88%)」・「情報機器の操作(支持率82%)」・「教育課程(支持率80%)」が上位3項目となった。

この結果から、一般教員が行政研修に望むものは、学校現場が直面する教育課題について何らかの視座を示してほしいということではないだろうか。さらに、情報機器の操作については、学校現場で校内研修として一般に行われているものの、視聴覚機器を実際に取り扱える教員は意外に少ない。また、パソコンを個人で使用することはできても、高校の授業にパソコンを活かすまでに至らない教員が数多くいる。コンピュータのネットワーク化への対応も遅れがちということからであろうか。教員のイニシエーションと言うべき「新採研(=初任者研修)(支持率76%)」・「5年研(支持率62%)」・「10年研(支持率56%)」の悉皆研修は、経験年数が増すごとに支持率が低下傾向にある。経験年数による悉皆研修などは、内容に「生徒理解」・「情報機器の操作」等を盛り込んでいけば、参加者のニーズにあった研修になっていくであろう。ちなみに静岡県はこれらの内容をすでに希望研修にメニューを組み込んでいるのであるが、利用されていないということなのか。初任研については教特法20条の2から「実施しなければならない」のだが、教員個人の主体性を重んじる観点から、教養審第三次答申を受け、教職員研修の有り様を悉皆研修中心から自主的・主体的な教員研修を支援する立場に切り替えてきている。個々の研修

	あったほうがいい	なくてもよい
生徒理解	107	14
情報機器	102	22
教育課程	101	25
授業改善	88	24
新採研	100	31
福祉教育	87	32
教育課題	87	34
国際理解教育	81	38
海外研修	84	42
外国語研修	76	39
人権同和	76	41
5年研	81	49
10年研	72	56
校内研修推進	60	60
教育目標	51	68
企業体験研修	35	94

図19 行政研修(一般教員)

についてその重要度に優劣をつけることは馴染まないと思うが、悉皆・指名研修と希望研修の重要性を考慮したうえで、これからの行政研修は前項で述べたように、悉皆研修中心から脱却し、校内研修のサポート役として“学校等支援研修”、教職員個人の自己研修のサポート役として“希望研修(=研修センターがメニューを用意)”、“随意研修(=各自のテーマに基づく研修)”とニーズに応じた小回りの効く個々の研修のサポーターとなっていくものと考えられる。そうなることは同時に教養審答申で指摘のあった講義中心内容からの脱却も実現されることである。

「教育課程」研修会については、伝達講習が中心であり、各学校では教科ごと当番制でこの研修会に参加している。文部科学省が当初の予定を1年前倒しして、来年度より完全学校5日制を導入することになったため、それにあわせて改訂された指導要領が平成15年度から学年進行で導入されることとなり、このところ学校現場は混乱気味であったので高い支持率になったと推定される。新教育課程移行期の現象とも考えられるが、この内容は必然的にトップダウンの部分を含んでいるものであるので、欠かすことのできない重要な行政研修と考えられる。

「行政研修」は以上のように学校現場支援体制に変わってきている。内容が見直され充実が図られている今日、残る課題は、「研修が研修者自身に留まらない」ようにすることである。学校現場における復命・伝達のあり方が問われていかなければならない。所属校に持ち帰ってからは、校内研修になるが、管理職の学校

経営理念上、他の教員に知らせたほうがよいと判断したのなら、職員会議の折、報告をさせる等が必要である。

### C. 教育関係団体研修の今後

本調査における、この研修カテゴリのほとんどは各教科が主催する教科研究会についての参加あるいは以前に参加していたというものであった。問題点は前章で述べた通り、1) 研究会の設定日時、2) 研究会活動の停滞という2点にある。したがって活性化させるにはこの2点の問題への対処が肝要である。会の設定日時に対しては、来年度からの完全学校5日制により、土曜日の開催が望ましいと思われるが、部活動顧問教員は部活に時間を取られ参加がかなわないであろう。活動の停滞化に対しては年度ごと持ち回りで理事校を任せるのではなく、学校を超えた委員により構成された理事会を作り、そちらに運営をゆだねるといった形態のほうが、活動が活性化するであろう。

### D. 自己研修の今後

#### 1. ポジティブな捉え方

教特法19条1項に関する問いに、ほとんどの教員が、「そのとおり」と考え、教員にとって研修が必要であると思っていることは冒頭で述べたとおりである。教員は研修に前向きに臨み、研修によって職責を果たしているのである。本調査における教員の要望は、「管理職によって自己研修判断が異なりますか」という質問に対して25%の教員が、違いがあると答えている。(図20) さらに、「管理職にもっと自己研修を奨励して欲しいですか」(図21)という質問には46%の教員がそう望んでいる。自己研修を奨励することは、教員の資質向上につながる側面があり、必要なことであると考え

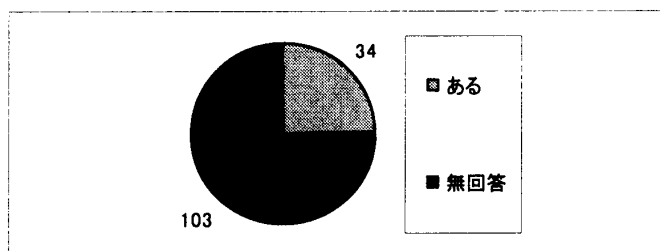


図20 管理職による自己研修判断の違い

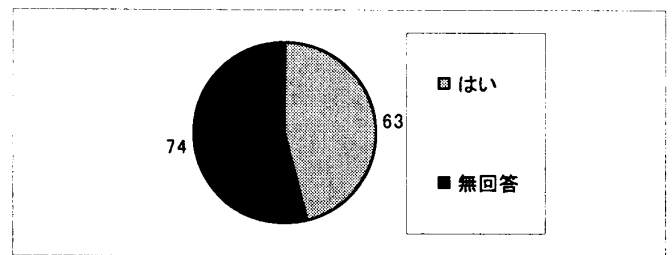


図21 管理職に自己研修奨励望みますか

る。今後の学校経営上、管理職は自己研修を奨励し、何らかの研修課題を教職員に示し(もちろん教員自身が課題設定してもよい)、年度末に報告会等で簡単に発表の場を用意することで、教員は自主的に研修を進めていくのではないだろうか。

#### 2. 完全学校5日制と自己研修権意識改革

授業日の自己研修の例として、とある高校の定時制課程では、勤務時間が13:15~22:00であるにもかかわらず、実働17:00~21:00というケースが最近まで存在していた。勤務時間の前後は自己研修というわけである。こうした研修実態を考えていくと教特法20条2項の「勤務場所を離れての研修」のあり方は本当に問題である。現時点では半数以上の教員(約56%、図10)が利用していない研修願だが、休業日の自己研修については、完全週休2日制がスタートすれば指定休業日が減少し、結果として長期休業中に教特法20条2項の研修(特に研修場所を自宅とするもの)の申請が増えるのではないかと予想される<sup>15)</sup>。生徒の登校日数にあわせた出勤日でいいのか疑問である。さらに世間の学校に対する目も厳しいものになってきた。同僚間でも、夏季休業中に1日も出勤していない同僚に対しては冷ややかな見方をするようになってきている。まじめに研究会などに参加して研修を積んでいる教員も多いが、前述のように研修の名を借りて休日としているケースも存在していると想像することは難しいことではない。とするとやはり研修には復命報告が必要ということになるだろう。しかしながら、教員の復命意識は図22の結果を見る限り低いといわざるを得ない。これはどうしたことだろう。

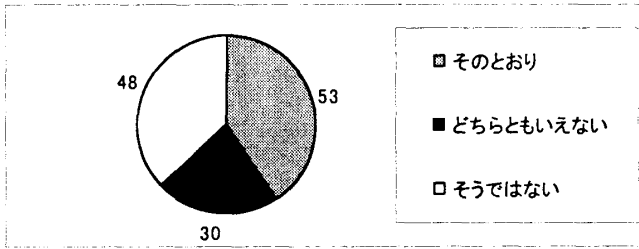


図 22 自己研修に復命報告書不要または署名捺印のみでよい

浦野東洋一教授の『学校改革と教師』に教師文化を垣間見る興味深い一節がある。少々長くなるが引用してみる<sup>16)</sup>。

「数年前私が学校長をしていた時、職員会議で子どもの権利条約の学習をしました。『教師の過労・長時間労働など、教師の人権はどうしてくれるんだ』『こんなに自由で気ままにだらしなく生活している生徒に、これ以上の自由や人権などといえば、ますます悪くなる』といった発言がいくつか続きました。こういう時には、子どもの人権の意義を真面目に説く発言はしにくいのでしょうか。生徒の間で「まじめな子」は浮き上がってしまう(場合によってはいじめの対象にされる)という話をよく聞きますが、教師の間でも同じなのではないか。……子どもの権利条約に違和感を感じるのは何故か、少し深く考えてみましょう。「子どもの権利」「子どもの人権」と言われると、教師としての思考や判断ができなくなるという予感があるからではないでしょうか。」

誰にでも状況が簡単に思い浮かぶのではないだろうか。なぜならこの話には、教員という以前に人間の本質が現れているからである。自分のことを棚に上げるという行為である。「教員と生徒は立場が違う」とか「教員は聖人君子でなければならず、生徒に指導できなくなる」などと反論する教員も多いと思うが、今日の社会は、大人にも子どもにも「権利と責任の相補」を求めているのである。タバコなどの生徒指導とは次元の違う話である。大人である教員はそれを実行できているのか。自己研修・職専免研修権を主張し行使したとき、その権利行使の責任(=復命)を果たしているのかどうか。復命についての認識を高校現場で高めていく必要がある。

小学校の例であるが、埼玉県所沢市立美原小学校校長吉野恒吉先生は、美原小学校ホームページ<sup>17)</sup>の「教

職員の資質向上」欄で、職専免研修について、PTA・保護者・地域の方々をはじめ一般に紹介し、認知を求めている。一方、美原小学校職員に対しては、1日(8時間)自己研修につきA4版1枚の報告書の提出を課している。そして未提出の場合、年休への切り替えを指導している<sup>18)</sup>。吉野校長の社会一般に向けての呼びかけと校内職員に対する研修後のレポート提出は一見正反対の行動とも見て取れるが、結果として内容のある自己研修を教員に奨励していることになっている。吉野校長の取り組みは今後の自己研修に対する管理職のあり方・一般教員の研修認識改善へのリーズナブルな解答と考えられ、大いに参考にすべきであろう。

### 3. 自己研修承認について

#### a. 争点

- ・ 教特法 20 条 2 項は授業に支障の無い限り校長が研修を承認するように義務づけているのか、校長の裁量権にゆだねられているのか。
- ・ 教特法 20 条 2 項に基づき、被告校長が原告の研修願を承認しなかったことは裁量権の逸脱・濫用があるか。

教育法学説においては、教師の教育研究の一環である研修は本務たる教育活動の一環として、教特法 19 条・20 条 1 項が教育公務員の自主研修権を保障している。「このような各教師ないし教師集団が自ら計画し、運営実施する自主的な研修こそが、教育に直接責任を持つ者の側からの主体性と創意に基づくものだけに、本来教師の研修として最も望ましく“正統”なものといふべきなのである。」<sup>19)</sup>こうした考えに立ち、本属長の承認は授業に支障があるかどうかという1点に絞られる確認的な羈束行為であるとしている<sup>20)</sup>。

これに対し、教特法 20 条 2 項は教育公務員がその本務に変えて勤務場所を離れて研修を行うことに法的根拠を与えるもので、教育公務員が勤務時間内に勤務場所を離れて研修を行おうとする時には本属長の承認を受けることを要求することによって、校務の運営と自主研修の調和を図ったものであると解釈したうえで、本属長としてはおよそ研修という名目の申し出であれば授業に支障が無い限りすべて承認しなければならないというのではなく研修と称するものが勤務時間内に勤務場所を離れて行うのを相当とし得るような実体を持った研修であるか否か、また予定されている授業の有無だけではなく、授業と密接に関係する教育課程

の編成・諸計画の立案・学校運営上の校務分担等に伴う各種業務を含め、これらに対し支障が無いかどうか総合的な判断すべきであって、本属長はこれらの多岐事項を比較衡量した上での裁量的判断権が付与されているとする説もある<sup>21)</sup>。地方公務員法35条(職務専念義務)と教特法20条2項(職専免研修)の対立がその根底にある。

では、判例はどのような判断を示しているのだろうか。

#### b. 判例から

「上告人が本件各研修を行うことにより、各研修予定日に実施される定期考査やその他の校務の円滑な執行に支障が生じる恐れが無いとはいえない上、本件各研修を各研修予定日の勤務時間内に勤務場所を離れて行うべき特別の必要性があったとも認め難い。被上告人が本件各研修につき教育公務員特例法20条2項に基づく承認を与えなかった措置はその裁量権を逸脱、濫用したものとはいえないとした原審の判決は正当として是認することができる。」<sup>22)</sup>として、不承認は校長の裁量の範囲内と判断。この判例が一般化している。この判例からすると、「自宅研修」は完全に否定されかねない。そのほかにもこの10年、それまで学校現場で慣行的に認められていた世間から見れば非常識ともいえる優遇措置が無くなっていった。例えば定期テスト期間中の研修日と、高校入試採点後の校内選抜委員による選抜会議日の委員以外の教員が事実上研修日になっていたことなどである。世間も、そして多くの教員も、あたかも生徒が休みだと教員も休みであるように錯覚してしまう。しかし、言うまでも無く教員の休みと生徒の休みは異なっている。週休日と休業日(授業日に対して授業の無い日)の区別がつかず、休業日は勤務日であるという認識が感覚的に乏しい。休業中のほとんどを学校で過ごす教員がいる一方、家で毎日のんびりと過ごす教員もいないわけではない。現状では職専免研修を取った場合、簡単な復命を形式的に提出しているだけだが、自宅を研修場所とした場合は必ず相当の研修報告を提出して内容を確認しなければならないだろう。伊津野朋弘東京学芸大名誉教授は、勤務場所を離れての研修承認に当たっての留意点として、

- i) 教員の中心職務たる授業を優先させるべきこと
- ii) 校長は学校運営全般に渡り総括する責任者

であるので、校務運営上の支障を無視して決定することはできない

- iii) その研修は、その目的・内容が勤務場所の離脱を相当とし、それが有益適切であることが必要とされるものであること

の3点の総合的な配慮が必要で、しかもそれが合理的であることが必要であるとしている<sup>23)</sup>。i・iiについては理解できる。iiiがやはり問題となるだろう。これでは「自宅」を研修場所にした自己研修は不可能と思える。それは学校を離れなければならない理由をきちんと証明するのは自宅を研修場所にした場合は難しいと言わざるを得ないからである。図14・15・16から、管理職・教育委員会ともに研修場所よりも研修内容を重視する傾向が伺える。自宅はものを考える(=研修)のに最適と思う教員は多いだろう。管理職・教育委員会の現状の自己研修承認継続を望みたいところである。そういう意味でも、前述の埼玉県所沢市立美原小学校吉野校長の前向きな自己研修の承認・報告制は参考になる。教員自身も教育公務員としての自覚の上で課題意識を持った研修とするよう心がけていかなければなるまい。そのうえで校内研修は各教員が休業中に取り組んだ研修の成果について発表するという場の設定を組み込むことで、その学校が抱える問題を検討しあっていけば、研修の名目に恥じない自主研修となるだろう。このように教員研修はそのカテゴリを超えて、最終的にひとつのものにならなければならない。

教特法の改正を受けて、本年度より、大学院修学休業制度がスタートした。無給ではあるが、大学院で修士号取得を目指しながら、研修することが可能となった。この法改正の審議過程(衆議院文教委員会)において教員研修について河村政務次官は、以下のように述べている<sup>24)</sup>。

「今までの職務研修から自発的な研修へと、研修のあり方がそういうふうさらに深まるということで今回の改正が求められるわけであります。そういう意味で、教員の資質、能力の向上が求められるということで期待をいたしておるところでございます。」

「まさにその職務とそうした責任が伴うという特殊な一面を持っているということにかんがみて、教員の自主性といいますか、それが特に研修に求められているというふうには私は思うわけでございます。」

「今後、自主的、主体的な研修活動を奨励支援していくと同時に、職務研修についても今までのように型には

まったものじゃなくて、もっと選択性、幅の広い選択を持たせて、みずからの意思によっていろいろな研修が選べるようになっていく必要があるか、こう考えておりますので、これからそういう教員研修の機会が確保できるようにしっかり対応を考えてまいりたい、このように思っておるところでございます。」

「ご指摘のように、教員の公務員としてのあり方と、一般公務員のあり方というのは、私はやはり、教員の持っている職能の特殊性からいって、少し違わなければいかぬというふうに思っておるわけでございます。」

「教員においては、研修を受ける機会も与えられなければいかぬし、さらに、支障のない限りは、承認を得て勤務場所を離れてでも研修をやらなければいかぬ、行うことができるというふうなうたっておるわけでございます。」

教育行政の教員研修に対する考え方も河村政務次官の答弁によれば、教特法の立法者意思に立ち返ったようである。

管理職は一般の人に教員研修の重要性を理解してもらえるように、開かれた学校づくりの中で、教員の研修制度とその必要性に関し、知らせる努力をしていただきたい。そしてもう1つ、自己研修を奨励し、復命を充実させていただきたい。この2点が同時に行われれば、来年度からの完全学校5日制下の長期休業に際し、自己研修が増加するのではないかという危惧は杞憂となる。

### むすび

教員にとって研修は必要不可欠なものとして、教員研修全般について考えてきた。ここから言えることは、校内研修は直面する課題を取り上げ、行政研修と自己研修については復命方法のあり方を検討し、管理職が復命書を提出させた後、他の教員に広めたほうがよいと判断したなら報告をさせることが大切である。また教員は、知らないということを悟ることの感動を研修成果として伝達しあうことが必要である。結果として、各教員が行った自己研修・行政研修が校内研修という形で結実することで情報を共有しあうという状況が理想と考えるに至った。今管理職の関心事は、完全学校5日制と自己研修権行使の関係についてのようであり、関係する資料はどれも概して「安易な自己研修は容認できない」というものである。しかし管理職が一般教員をどれだけ信じることができるかが、その

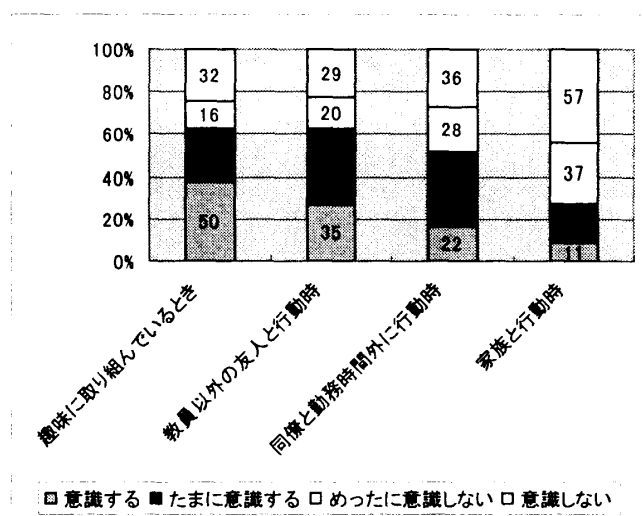


図23 教員として研修を意識しますか

学校の行く末に大きく影響を及ぼすと考えられる。

今回、質問紙調査から教員の真面目さを再確認した(図23)。家族という時以外はほとんど「教員」という自覚の元に行動している。このような信頼に足る部下に対し、管理職は「世間の評判」に目が行き過ぎているのかもしれない。直面する教育課題に対応していくのは教員が研修をすることではないのか。繰り返しになるが、教育行政は教員をバックアップする行政研修を目指し、教員は自己研修で各自のテーマ設定のもと研修を進め、校内研修で悩み・課題を共有しあっているかなくてはならない。そのためには、学校の内と外をともに開き、外に対しては、保護者・地域の方々に教員研修制度について理解を求めていき、内に対しては、研修内容の校内共有化(もちろん地域・保護者とも)することが必要である。そういう姿勢を管理職が率先して示していけば、一般教員は自覚を持って研修に励むことができ、結果は学校にフィードバックされるものとなる。

筆者は、平成13年度静岡県派遣研究生として、長期研修を体験した。教育行政のみならず広く教育・学校について考えることができた。そこでの驚きは、まさに自分がいかに知らなかったかということを知ったことに尽きる。このリサーチペーパーも研修主任を務めた経験がありながら、忙しさにかまけ、教員研修について考察したことがなかったという反省に基づくものである。長期研修の有難さを痛感した1年であった。できることなら全教員が一定の期間、大学などで研修をすることができれば教員の意識は大きく変わるであらう

う。

### 註

- 1) 佐藤学『教師というアポリア』世織書房、80頁
- 2) 永井聖二「日本の教員文化—教員の職業的社会的化研究」『教育社会学研究第32集』(1977)
- 3) 前掲、佐藤学『教師というアポリア』世織書房 103頁
- 4) 坂野慎二「教員研修の実態」(平成7年度国立教育研究所調査)『教育と情報』平成9年9月号における研修分類を参考とした。「自己研修」について、本論分では「研修願を提出しての職専免研修」ということで以後扱っている。
- 5) 教育職員養成審議会 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/yousei/](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/yousei/)
- 6) 三橋弘「高校における校内研修」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要20号』2001年
- 7) 浦野東洋一『現代校長論』(同時代社) 20～21頁
- 8) 同上 53頁
- 9) 前掲、坂野慎二「教員研修の実態」(平成7年度国立教育研究所調査)『教育と情報』平成9年9月号、35頁
- 10) 静岡県総合教育センター  
<http://www.shizuoka-c.ed.jp/center/index.html>
- 11) 現行でも、授業振替第一で無理なら自習監督ということになっているところが多いと思うが、教員によって振替を嫌いその間の授業全て自習にする人、反対に全ての授業を振り替える人がいる。振替相手も全て受け入れてくれるというわけではないので、振り替えたくてもできない場合もある。結局教務の時間割担当者が苦労している現状があるのできちんと制度化されているとはいえない。これについての研修をしてもいいくらいである。
- 12) 前掲、坂野慎二「教員研修の実態」(平成7年度国立教育研究所調査)『教育と情報』平成9年9月号、36～37頁
- 13) 同上
- 14) 植原由佳「校外研修に関する一考察」『「教育行政論」ゼミ報告集』東京大学教育学部、144頁
- 15) 教頭法令実務研究会「完全学校5日制と長期休業」『週間教育資料』No740
- 16) 浦野東洋一「学校改革と教師」(同時代社) 130頁から引用
- 17) 所沢市立美原小学校HP  
<http://www.tokorozawa-stm.ed.jp/mihara-eh/index.html>
- 18) 吉野校長先生へのヒアリングによる調査
- 19) 神田修『教師の研修権』(三省堂) 1988年、18頁
- 20) 兼子仁『教育法』(有斐閣) 1978年、322頁
- 21) 『判例タイムズ554号』山形地裁昭59・8・27判、

285頁

- 22) 「県立高等学校長が教育公務員20条2項に基づく研修の承認を与えなかった措置に裁量権の逸脱・濫用はないとされた事例(最高裁平成5年11月2日)」(判例時報1518号)
- 23) 伊津野朋弘「勤務場所を離れて行う研修の不承認」『週刊教育資料』No740、13頁
- 24) 『第147国会衆議院文教委員会会議録』第10号、2000年3月31日

### 参考文献

- 兼子仁『教育法(新版)』有斐閣、1978年
- OECD『教師の現職教育と職能開発～OECD諸国の事例比較』奥田かんな訳、ミネルヴァ書房、2001年
- 井出成三『詳解教育公務員特例法』労働文化社、1949年
- 神田修『教師の研修権』三省堂、1988年
- 今津孝次郎『変動社会の教師教育』名古屋大学出版会、1996年
- 永岡順・水越敏行「教職員の研修」ぎょうせい、1995年
- 若井彌一「夏季研修に関連する法規とその運用」『学校経営』平成11年7月
- 藤田英典『教職の専門性と教師文化に関する研究』平成6～7年度文部省科学研究費総合研究(A)成果報告書
- 藤田英典『市民社会と教育』世織書房、2000年
- 高橋恒三『新訂 教師の権利と義務』第一法規出版、1972年
- 東京市政調査会『職員研修制度に関する調査報告書』1947年
- 榊達雄「教科書展示会出張に関する紛争と研修権」『教育行政研究第7号』名古屋大学教育行政学研究室、1997年
- 伊津野朋弘「勤務場所を離れて行う研修の不承認」『週間教育資料』740、2001年

### 資料「高等学校における研修実態調査」調査票

#### A. 現場の教諭(教務主任または研修主任と一般教諭)に対して

<1>あなたご自身のことについて、お聞かせください。

- (1) 年齢 満( )歳
- (2) 性別  
1 男 2 女
- (3) 教職経験年数(平成13年度末現在)  
( )年
- (3) 現在までの経験校数  
( )校

- (4) 現在の勤務校の校種 (該当する番号を○で囲んでください) . . . . . 1 (32) 2 (25) 3 (65)
- 1 全・普 2 全・農 3 全・工  
4 全・商 5 全・総合 6 定時制  
7 通信制
- (5) 校務分掌 ( ) 課
- (6) HR担任  
1 正担任 2 副担任 3 担任なし
- (7) 担当教科 ( ) 科  
1 3 7 枚 (配布200枚)
- m) パソコンなど情報機器の操作について . . . . . 1 (89) 2 (11) 3 (31)
- n) 海外研修の報告会 . . . . . 1 (31) 2 (28) 3 (66)
- o) その他校内研修で扱う必要を感じるテーマがありましたらこたえて下さい。  
( 行事 総合学習 部活動 学力観 HR経営 )
- <2> 校内研修についてお伺いします。
- (1) 教務・研修主任の先生に伺います。  
昨年度、年間校内研修会開催回数 ( ) 回
- (2) 年間行事予定に年度当初から計画を組み入れている。  
(該当する番号を○で囲んでください)  
1. いる 2. いない
- (3) すべての先生方に伺います。校内研修会で扱う内容について、最も良く該当するものを1つだけ選んで、その番号を○で囲んでください。  
1. 扱っている 2. 扱う必要は無い  
3. どちらともいえない
- a) 教育課程に関して . . . . . 1 (60) 2 (36) 3 (26) 4 (2) 5 (1)
- b) 学校教育目標達成に関して . . . . . 1 (54) 2 (35) 3 (27) 4 (6) 5 (4)
- c) 県教委に提出した校内研修テーマに関して . . . . . 1 (27) 2 (24) 3 (54) 4 (12) 5 (6)
- d) 学校の直面する教育課題に関して . . . . . 1 (89) 2 (19) 3 (18) 4 (1) 5 (2)
- e) 授業改善に関して . . . . . 1 (67) 2 (25) 3 (32) 4 (2) 5 (1)
- f) 研究授業について . . . . . 1 (42) 2 (31) 3 (46) 4 (6) 5 (2)
- g) カウンセリングマインドについて . . . . . 1 (50) 2 (31) 3 (36) 4 (5) 5 (3)
- h) 教育関係の法規について . . . . . 1 (11) 2 (25) 3 (58) 4 (20) 5 (11)
- i) 文部科学省答申や県教委等からの通達文書に関して . . . . . 1 (1) 2 (18) 3 (67) 4 (26) 5 (14)
- j) 教委からの講師派遣研修 . . . . . 1 (7) 2 (18) 3 (70) 4 (15) 5 (12)
- k) 人権・同和に関して . . . . . 1 (21) 2 (34) 3 (49) 4 (12) 5 (7)
- l) 地域企業 (工場) 見学会 . . . . . 1 (13) 2 (21) 3 (55) 4 (25) 5 (11)
- m) パソコンなど情報機器の操作について . . . . . 1 (30) 2 (42) 3 (35) 4 (13) 5 (5)
- n) 海外研修の報告会 . . . . . 1 (9) 2 (23) 3 (54) 4 (20) 5 (15)
- o) その他校内研修で扱う必要を感じるテーマがありましたらこたえて下さい。  
( 生徒数減少 土日の活用 評価法 )

<3>教育委員会等が主催する研修についてお伺いします。

(1) あなたは過去5年間に参加した行政研修がありますか。  
該当するほうを○で囲んでください。参加経験がある方は( )に研修名をお答えください。

ある72 ( ) ない43

(2) (1) であると答えた方に伺います。その研修会について、該当すると思う項目を○で囲んでください。(複数回答可) また、その他にどんな点がよかったか、良くなかったのかお答えください。

1. 研修内容に役立つものがあった。(60)
  2. 研修内容が理解しやすかった。(24)
  3. 自分だけではなくて他の教員も参加すべき価値がある。(13)
  4. あまり意味がなかった。(16)
  5. 参加者と知り合いになれた。(18)
  6. 宿泊があって交流が深められた。(12)
- 良かった点(他校の教員との交流・実際に役立った・スキルアップにつながった)
- 良くなかった点( 授業を犠牲にして出かける点 )

(3) 教育委員会等が主催する研修の内容に関して、該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 現在あるが今後もあったほうがいい
- 2 現在あるがなくてもよい
- 3 現在無いがあったほうがよい
- 4 なくてよい

a) 教育課程に関して

..... 1 (100) 2 (18) 3 (1) 4 (7)

b) 学校教育目標達成に関して

..... 1 (32) 2 (17) 3 (19) 4 (51)

c) 校内研修推進に関して

..... 1 (43) 2 (21) 3 (17) 4 (39)

d) 教育課題に関して

..... 1 (62) 2 (11) 3 (25) 4 (23)

e) 授業改善に関して

..... 1 (63) 2 (12) 3 (25) 4 (12)

f) 国際理解教育に関して

..... 1 (55) 2 (13) 3 (26) 4 (25)

g) 生徒理解・生徒指導に関して

..... 1 (88) 2 (4) 3 (19) 4 (10)

h) 教育委員会からの講師派遣事業

..... 1 (33) 2 (18) 3 (16) 4 (54)

i) 人権・同和に関して

..... 1 (49) 2 (13) 3 (27) 4 (28)

j) 企業(工場)見学会

..... 1 (30) 2 (12) 3 (23) 4 (56)

k) パソコンなど情報機器について

..... 1 (90) 2 (9) 3 (12) 4 (13)

l) 外国語研修

..... 1 (47) 2 (9) 3 (29) 4 (30)

m) 福祉教育について

..... 1 (52) 2 (11) 3 (35) 4 (21)

n) 海外研修

..... 1 (68) 2 (16) 3 (16) 4 (26)

o) 民間企業体験研修

..... 1 (30) 2 (39) 3 (5) 4 (55)

p) 新採研

..... 1 (99) 2 (15) 3 (1) 4 (16)

q) 5年研

..... 1 (78) 2 (29) 3 (3) 4 (20)

r) 10年研

..... 1 (70) 2 (32) 3 (2) 4 (24)

s) その他(上記以外でご希望のテーマがありましたら記入してください。

( 10年研より後の悉皆研修 )

(4) 研修を受けた後についてお伺いします。学校に戻った後、研修内容についてどのように報告を行いましたか。次から最も良く該当するものを1つ選んでください。

1. 職員会議や分掌会議の折、時間を取って他の教員に内容を報告・伝達した。(36)
2. 一部の親しい(あるいは席の近い)教員に研修で得られた知見を伝達した。(26)
3. 復命書に研修内容を記載しただけであった。(76)

<4>教育関係団体研修についてお伺いします。

(1) 教科等の教育研究活動もしくは教職員組合の教育研究活動に参加されていますか。

1. 参加している(49)
2. 以前は参加していた(34)
3. 参加の経験は無い(51)

(2) (1)で「1. 参加している」とこたえた方に伺います。どんな内容の研究会ですか。

( 教科研 )

(3) (1)で「2. 以前は参加していた」とこたえた方に伺います。参加しなくなった理由についてこたえて下さい。(複数の理由の場合はすべてお願いします。)

理由( 多忙・活動低下・必要性無し  
・授業日で参加困難 )

<5>自己研修についてお伺いします。

(1) あなたはこの1年(2001年1月~2001年11月現在)の



間に研修願いを提出して自己研修を行った経験がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1. 6回以上(6)
2. 3回～5回(19)
3. 1・2回(35)
4. 全くない(75)

(2) (1) で1または2とこたえた方に伺います。

a) 自己研修を取ったのはいつですか。該当するものの番号に○をつけて下さい。(複数回答可)

1. 定期テスト日 (テスト時間内)(4)
2. 定期テスト日の放課後(5)
3. 学期中の休業日(1)
4. 夏季休業中(29)
5. 冬季休業中(10)
6. 春季休業日(9)
7. その他(午前中1, 秋休み1)

b) 自主研修を行った場所はどこですか。該当するものの番号に○をつけて下さい。(複数回答可)

1. 自宅(28)
2. 図書館(17)
3. 博物館(1)
4. 美術館(3)
5. 企業(4)
6. 海や山(1)
7. 他の学校(8)
8. その他(大学5, インターハイ2)

(3) (1) で3または4とこたえた方に伺います。該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 そのとおりである
- 2 どちらともいえない
- 3 そうとはいえない

a) 多忙でなかなか自主研修を行うことができない

..... 1 (67) 2 (21) 3 (13)

b) 研修願いを出さないで年次有給休暇を利用して研修を行っている

..... 1 (39) 2 (20) 3 (33)

c) その他の理由 ( 空き時間に研修 )

(4) あなたの研修についての理想について伺います。該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 全くそのとおりである
- 2 そのとおりである
- 3 どちらともいえない
- 4 あまりそうとはいえない
- 5 決してそうではない

a) 教員は絶えず研究と修養に勤めなくてはならない

..... 1 (95) 2 (32) 3 (6) 4 (2) 5 (0)

b) 自宅研修を休養にあてることは修養の範囲内である

..... 1 (13) 2 (13) 3 (46) 4 (21) 5 (39)

c) 特に自己研修の必要性は感じていない

..... 1 (2) 2 (2) 3 (10) 4 (25) 5 (95)

d) 自己研修があれば行政研修や校内研修はいらない

..... 1 (4) 2 (3) 3 (33) 4 (46) 5 (46)

e) 自己研修は自己の研鑽が目的なので研修報告書は不要もしくは署名捺印だけでよい

..... 1 (30) 2 (31) 3 (35) 4 (17) 5 (21)

(5) あなたの研修についての実際について伺います。該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 そのとおりである
- 2 そうとはいえない
- 3 どちらともいえない

a) あなたは絶えず研究と修養に勤めるよう心がけている

..... 1 (77) 2 (20) 3 (38)

b) 自分が研修をするのは必要に迫られた時だけである

..... 1 (29) 2 (78) 3 (26)

c) あいまいな勤務時間を考えれば自宅研修は教員にとって大切な権利である

..... 1 (70) 2 (29) 3 (34)

d) 特に研修を取らなくても教材研究や生徒理解に困ることはない

..... 1 (17) 2 (89) 3 (29)

e) 自己研修があれば行政研修や校内研修はいらない

..... 1 (8) 2 (97) 3 (27)

f) 自己研修は自己の研鑽が目的なので研修報告書は不要もしくは署名捺印だけでよい

..... 1 (53) 2 (48) 3 (30)

(6) 自己研修取得状況について、該当するものの番号に○をつけて下さい。(複数回答可)

1. これまでの勤務校のほうが研修願いを出しやすかった。(5)
2. 研修願いを出しやすい学校とそうでない学校がある。(40)
3. 研修取得について学校によって管理職の考え方に違いがある。(34)
4. もっと自由に研修を取るように管理職も奨励して欲しい。(63)

< 6 > 勤務時間外の研修について伺います。

次にあげる時、勤務時間外に教員として広い意味での研修

の必要性を意識することがあります。該当するものの番号に○をつけて下さい。

1. 意識する
2. たまに意識する
3. めったに意識しない
4. 意識しない

- a) 自身の趣味について取り組んでいる時  
 ・・・・1 (50) 2 (33) 3 (16) 4 (32)
- b) 教員以外の職業の友人たちと勤務時間外と一緒に行動する時  
 ・・・・1 (35) 2 (47) 3 (20) 4 (29)
- c) 同僚と勤務時間外と一緒に行動する時  
 ・・・・1 (22) 2 (47) 3 (28) 4 (36)
- d) 自分の家族と行動している時  
 ・・・・1 (11) 2 (25) 3 (37) 4 (57)

その他上記の項目 a～d 以外で勤務時間外の研修に当たると考えられる時がありましたら回答してください。

- ( いつでも職業を意識している  
 ・終業時刻で仕事を終えることができない )

《本調査についてお気づきの点があれば、ご記入ください》  
 自己研修が取りにくくなっている  
 必要を感じている課題に対する研修がない(行政研修)  
 悉皆研修の内容を再考希望

## B. 管理職を対象とした調査

< 1 > あなたご自身のことについて、お聞かせください。

- (1) 年齢 満 ( ) 歳
- (2) 性別 (該当するほうの番号を○で囲んでください。)
- 1 男 2 女
- (3) 管理職在任期間 (平成14年3月31日現在)  
 ( ) 年
- (4) 職名 (該当する番号を○で囲んでください。)
- 1 校長(3) 2 副校長(1) 3 教頭(24)
- (5) 教育委員会事務局経験
- 1 有(14) 2 無(14)

< 2 > 研修について、貴校の状況についてお尋ねします。

- (1) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律23条⑧に基づく研修について、学校の裁量はどの程度あると考えられますか、該当するものの番号に○をつけて下さい。
1. 教育委員会の影響大
  2. 教育委員会の影響やや大
  3. 場合により教育委員会に相談
  4. 学校現場で判断

- a) 教員の自己研修の内容に関する承認・不承認について  
 ・・・・1 (0) 2 (1) 3 (7) 4 (20)
- b) 各公立学校における校内研修の内容について  
 ・・・・1 (0) 2 (2) 3 (5) 4 (21)
- c) 自由参加の民間教育研究活動 (=教育関係団体研修) について  
 ・・・・1 (3) 2 (1) 3 (6) 4 (18)
- d) 教育委員会等主催の行政研修 (悉皆研修を除く) について  
 ・・・・1 (12) 2 (9) 3 (1) 4 (6)

(2) 管理職として、教員の自己研修における研修場所についてどのように考えていますか。該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 承認 2 承認できない  
 3 研修内容により判断

- a) 自宅 ・・・・1 (7) 2 (2) 3 (19)
- b) 図書館 ・・・・1 (12) 2 (1) 3 (15)
- c) 博物館 ・・・・1 (10) 2 (1) 3 (17)
- d) 美術館 ・・・・1 (10) 2 (2) 3 (16)
- e) 企業 ・・・・1 (7) 2 (0) 3 (20)
- f) 海や山 ・・・・1 (0) 2 (8) 3 (20)
- g) 他の学校 ・・・・1 (8) 2 (2) 3 (18)

(3) 自己研修日時についての考え方について、該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 承認 2 承認できない  
 3 研修内容により判断すべき

- a) 各長期休業中  
 ・・・・1 (19) 2 (0) 3 (9)
- b) 学期中の休業日  
 ・・・・1 (7) 2 (9) 3 (12)
- c) 定期テスト日 (テスト時間内)  
 ・・・・1 (1) 2 (18) 3 (9)
- d) 定期テスト日の放課後  
 ・・・・1 (4) 2 (10) 3 (14)

(4) 貴校職員が実際に校内研修会で扱うテーマについて、あなたの考え方を最も良くあらわしているものを1つだけ選んで、その番号を○で囲んでください。

1. 扱って欲しい
2. 機会があれば扱って欲しい
3. どちらともいえない
4. あまり扱わなくて良い
5. 扱う必要は無い

- a) 教育課程に関して  
..... 1 (23) 2 (4) 3 (1) 4 (0) 5 (0)
- b) 学校教育目標達成に関して  
..... 1 (18) 2 (9) 3 (0) 4 (1) 5 (0)
- c) 県教委に提出した校内研修テーマに関して  
..... 1 (22) 2 (5) 3 (1) 4 (0) 5 (0)
- d) 学校の直面する教育課題に関して  
..... 1 (26) 2 (2) 3 (0) 4 (0) 5 (0)
- e) 授業改善に関して  
..... 1 (25) 2 (3) 3 (0) 4 (0) 5 (0)
- f) 研究授業について  
..... 1 (15) 2 (12) 3 (0) 4 (1) 5 (0)
- g) カウンセリングマインドについて  
..... 1 (9) 2 (17) 3 (2) 4 (0) 5 (0)
- h) 教育関係の法規について  
..... 1 (3) 2 (15) 3 (6) 4 (4) 5 (0)
- i) 文科省答申や県教委等からの通達文書に関して  
..... 1 (2) 2 (11) 3 (7) 4 (5) 5 (3)
- j) 教委からの講師派遣研修  
..... 1 (5) 2 (9) 3 (9) 4 (3) 5 (0)
- k) 人権・同和に関して  
..... 1 (8) 2 (13) 3 (6) 4 (1) 5 (0)
- l) 地域企業（工場）見学会  
..... 1 (5) 2 (10) 3 (10) 4 (2) 5 (1)
- m) パソコンなど情報機器の操作について  
..... 1 (10) 2 (14) 3 (3) 4 (0) 5 (1)
- n) 海外研修の報告会  
..... 1 (4) 2 (13) 3 (7) 4 (1) 5 (3)
- o) その他校内研修で扱う必要を感じるテーマがありましたらこたえて下さい。  
( 総合的な学習 )

《本調査についてお気づきの点があれば、ご記入ください》

**C. 都道府県教委事務局（高校教育課研修担当）**

研修について、学校現場との関係についておたずねします。

(1) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律 23 条⑧に基づく研修にかかわる貴教育委員会の職務権限について、該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1. 管理している
- 2. 部分的に管理している
- 3. 校長（現場）に任せているが相談には応じる
- 4. 校長（現場）に一任している

- a) 一般教員の自主研修の内容に関する承認不承認について  
..... 1 (1) 2 (3) 3 (11) 4 (15)
- b) 各公立学校における校内研修の内容について  
..... 1 (0) 2 (2) 3 (13) 4 (15)
- c) 自由参加の民間教育研究活動もしくは教職員団体の教育研究活動（＝教育関係団体研修）について  
..... 1 (3) 2 (5) 3 (13) 4 (9)
- d) 教委主催の行政研修（悉皆研修を除く）について  
..... 1 (17) 2 (2) 3 (3) 4 (8)

(2) 教育委員会として、教員の自己研修における研修場所についてどのように考えていますか。該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 承認
- 2 承認されるべき
- 3 承認できない
- 4 研修内容により判断

- a) 自宅 ..... 1 (6) 2 (0) 3 (0) 4 (24)
- b) 図書館 ..... 1 (5) 2 (1) 3 (1) 4 (23)
- c) 博物館 ..... 1 (0) 2 (1) 3 (1) 4 (28)
- d) 美術館 ..... 1 (0) 2 (1) 3 (1) 4 (28)
- e) 企業 ..... 1 (1) 2 (0) 3 (3) 4 (26)
- f) 海や山 ..... 1 (0) 2 (0) 3 (3) 4 (27)
- g) 他の学校 ..... 1 (2) 2 (1) 3 (1) 4 (26)

(3) 自己研修日時についての考え方について、基準がありますか。貴教育委員会ではどう判断もしくは考えていますか、該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 承認できる
- 2 承認できない
- 3 研修内容により判断すべき

- a) 授業日（授業時間内）  
..... 1 (0) 2 (19) 3 (10)
- b) 授業日の放課後  
..... 1 (1) 2 (12) 3 (17)
- c) 定期テスト日（テスト時間内）  
..... 1 (0) 2 (17) 3 (12)
- d) 定期テスト日の放課後  
..... 1 (1) 2 (8) 3 (21)
- e) 学期中の休業日  
..... 1 (7) 2 (4) 3 (16)
- f) 各長期休業中  
..... 1 (10) 2 (0) 3 (20)

(4) 教育委員会等の主催する研修の内容検討について、該当するものの番号に○をつけて下さい。

- 1 現在実施で今後も継続

- 2 現在実施が見直しの対象  
 3 現在実施していないが実施検討している  
 4 今後も実施の予定は無し

e) 研修内容に直接関係しなくても、みんなが知っている有名人であること

..... 1 (0) 2 (17) 3 (13)

f) その他 ( )

a) 教育課程に関して

..... 1 (28) 2 (1) 3 (1) 4 (0)

b) 学校教育目標達成に関して

..... 1 (18) 2 (2) 3 (6) 4 (3)

c) 校内研修推進に関して

..... 1 (22) 2 (1) 3 (4) 4 (2)

d) 教育課題に関して

..... 1 (30) 2 3 4

e) 授業改善に関して

..... 1 (30) 2 3 4

f) 国際理解教育に関して

..... 1 (24) 2 (2) 3 (1) 4 (3)

g) 生徒理解・生徒指導に関して

..... 1 (29) 2 (1) 3 4

h) 教委からの講師派遣事業

..... 1 (19) 2 (2) 3 (1) 4 (8)

i) 人権・同和に関して

..... 1 (27) 2 (2) 3 (0) 4 (1)

j) 企業（工場）見学会

..... 1 (18) 2 (1) 3 (0) 4 (10)

k) パソコンなど情報機器について

..... 1 (28) 2 (2) 3 4

l) 外国語研修

..... 1 (27) 2 (1) 3 (0) 4 (2)

m) 福祉教育について

..... 1 (23) 2 (2) 3 (4) 4 (1)

n) その他（上記以外で今後重点を置く予定の項目がありましたら記入してください）

( )

(6) 講師についての評価はどのようにしていますか。ご記入ください。

( アンケート 2 1、感想を求める 3、評価なし 1 )

《本調査についてお気づきの点があれば、ご記入ください》

(5) 教育委員会等が主催する研修に講師を呼ぶ場合、講師の選択基準はどのような考えに基づいていますか。該当するものの番号に○をつけて下さい。

1. 重要である      2. 重要ではない  
 3. どちらともいえない

a) 研修内容に関しての研究者であること

..... 1 (25) 2 (1) 3 (4)

b) 研修内容に関しての実践者であること

..... 1 (28) 2 (0) 3 (2)

c) 講師の話の上手さ

..... 1 (17) 2 (0) 3 (13)

d) タイムリーな話題についての講演ができること

..... 1 (21) 2 (0) 3 (9)