

アンドラゴジーの考え方に基づく教員研修の在り方

聖徳大学大学院教職研究科教授 なんぶ まさとし 南部 昌敏

1 現職教員に求められていること

教員は、一生涯、自らの教師としての資質能力の向上という課題を背負っている。その際、学校教育を取り巻く社会状況の変化や諸課題に対応し得る、より高度な専門性と豊かな人間性・社会性を身に付けること、また、日々の教育実践を省察して自らの成長を自覚するとともに、改善すべき課題を明確化し、同僚と共にチーム学校として協働して絶えず研鑽に励むこと、そして、生涯にわたって、専門職業人として教師の職能を成長させ続けることが求められている。

2 教師としての成長を支援するための考え方

教師としての成長を支援する仕組みとしては、千葉県教職員研修体系に基づく研修はもとより、所属校において実施されている校内研修や各自で参加する自主研修等があり、各自、教師としての資質能力の向上に向けて取り組んでいる。

そこで、本稿では、教師としての成長を支援する際の考え方について、M.S. ノールズ(1980)が示している「アンドラゴジー」の考え方に着目してみたい。

ノールズは、アンドラゴジーのプロセス要素として次の7項目を示している。①雰囲気(リラックスした、信頼的、相互に尊敬し合う、インフォーマル、温かい、共同的、援助的)、②プランニング(学習者と学習援助者との相互的に)、③ニーズの診断(相互査定(assessment)による)、④目標の設定(相互交渉による)、⑤学習計画の設定(ラーニング・コントラクト、学習プロジェクト、レディネ

スによる順序付け)、⑥学習活動(探究プロジェクト、個人学習、経験開発的技法)、⑦評価(仲間・援助者・専門家によって妥当とみなされた、学習者の収集したエヴィデンスによる達成規準(criterion)による。)

この7項目は成人である現職教員を支援する際に留意すべきことと捉えることができよう。

また、ノールズは、アンドラゴジーの四つの枠組みを示している。①学習者の概念:「人間が成熟するにつれて、依存的状態から自己主導性(self-directedness)が増大していくのは自然なことである。もちろん、個々の差や生活状況による差は見られるが、教師は、この変化を促進し、高めるという責任を持つ。成人は、特定の過渡的状況では依存的であるかもしれないが、一般的に、自己主導的でありたいという心理的欲求を持っている。」(下線筆者) ②学習者の経験の役割:「人間は、成長、発達するにつれて、経験の貯えを蓄積するようになるが、これは、自分自身及び他者にとってのいっそう豊かな学習資源となるのである。さらに、人々は、受動的に受け取った学習よりも、経験から得た学習によりいっそうの意味を付与する。それゆえ、教育における基本的な技法は、経験的手法である。実験室での実験、討論、問題解決事例学習、シミュレーション法、フィールド経験など。」(下線筆者) ③学習のレディネス:「現実生活の課題や問題により満足いくように対処しうる学習の必要性を実感したときに、人々は何らかを学習しようとする。教育者は、学習者が自らの「知への欲求」を発見するのを援助する

条件をつくり、そのための道具・手法を提供する責任をもつ。また、学習プログラムは、生活への応用という点から組み立てられ、学習者の学習へのレディネスにそって順序付けられるべきである。」(下線筆者) ④学習への方向付け:「学習者は、教育を自分の可能性を十分に開くような力の高まりを開発するプロセスとして見る。彼らは今日得た知識や技能を、明日をより効果的に生きるように応用したがる。それゆえ、学習経験は、生活能力開発(competency-development)の観点から組織されるべきである。人々は、学習への方向付けにおいて、問題解決中心(performance-centered)である。」(下線筆者)

上述した四つの枠組みは、成人である現職教員を支援する教員研修プログラムに不可欠な要件であるといえよう。

3 教師の学級経営力の向上をめざしたワークショップ方式集合型研修プログラム

アンドラゴジーの考え方を取り入れ、筆者が2012年度から2019年度の8年間、秩父市教育研究所において継続して実施してきた「若い教師のための学級経営講座『秩父師範塾』」の教員研修プログラムを紹介する。

(1)受講生各自が所属校において取り組む実践と省察のサイクル

受講生自らが学級経営を改善充実させていく実践と省察のサイクルを次のとおりとした。①教師は年度初めに自ら学級経営方針を定め、それを具体化するための最善の手立てを適用して学級経営に取り組む。②実践途中でそれまで取り組んできた学級経営を省察し、上司や同僚教師等からの支援を受け、新たな課題を解決するための手立てを考案し、実践に取り組む。③年度末に1年間を省察して成果と課題をまとめ、改善策を考案し、次年度へと継続する。

(2)年度末に行うワークショップ方式集合型教員研修プログラム

このプログラムは、1年間の取組を各自で省察し、それを持ち寄って共有し合うとともに、明日からの学級経営を改善する手立てを

協働して考案し、次年度に向けた学級経営の方向性を明らかにすることを目的としている。その手順を次に示す。①「取り組んだこと」は何かを付箋紙に書く:1年間を省察し、「取り組んだこと」に焦点を当て付箋紙に書く。それを模造紙の左側寄りに出し合い、仲間分けをして小見出しを書く。②その結果、「実を結んだこと」は何かについて、受講者それぞれが別の色の付箋紙に書く。それを模造紙の左側中央寄りに出し合い、仲間分けをして小見出しを書く。③その結果、まだ「残っている課題」について、別の色の付箋紙に書く。それを模造紙の右側中央寄りに出し合い、仲間分けし、小見出しを書く。④「取り組んだこと」から、「実を結んだこと」へ、さらに、「残っている課題」へと関連を線で結ぶ。⑤以上の一連の線結びを通して、1年間を省察し、良さを更に伸ばし、残っている課題を解決するための「改善策」を付箋紙に書く。それを右端に出し合い、仲間分けし、小見出しを付け、関連を線で結ぶ。⑥次年度に向けた学級経営の方向性について協議し、共同宣言をまとめ、下段に書く。⑦順番に発表し合い、相互に、コメントを交換する。研修の時間が限られている場合は、「取り組んだこと」、「実を結んだこと」、「残っている課題」に関する事項は、自らの1年間の学級経営を省察することで書き留めることができるので、事前に準備して研修会に参加するようにすると効率的に研修を行うことができる。

4 結び

現職教員のみなさんの一生涯成長し続ける姿を願っている。

参考文献

- 池田祥子(1997)『アンドラゴジー』(森隆夫・耳塚寛明・藤井佐和子編著「生涯学習の扉—理念・理論・方法」、ぎょうせい)
- 堀薫夫(1987)『成人教育学(アンドラゴジー)を求めて』(麻生誠・泉敏郎編「人間の発達と生涯学習:生涯学習実践講座2」、亜紀書房)

教師の資質能力の向上について ―質の高い教員採用に向けて―

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課 企画係長 石田 一真^{いしだ かずま}

1 はじめに

社会が急激に変化する中で、我が国が将来に向けて更に発展していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い教育が必要である。とりわけ、複雑化、多様化する教育課題に対応するためには、教師の資質能力の高度化が図られなくてはならない。このため、教師の養成や研修について、大学と教育委員会が連携して、一層の充実を図っていくことが不可欠である。

本稿では、直近の文部科学省の動きとして、令和元年12月に公表した「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」、また、今後の方向性として平成31年4月17日に中央教育審議会に諮問した「新しい時代の初等中等教育の在り方について」の現在の審議状況を解説する。

2 令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について

文部科学省では、各教育委員会に御協力いただき、全68都道府県・指定都市・豊能地区（大阪府）教育委員会が平成30年度に実施した公立学校教員採用選考試験を取りまとめた「令和元年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」を公表した。

(https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1416039_00001.html)

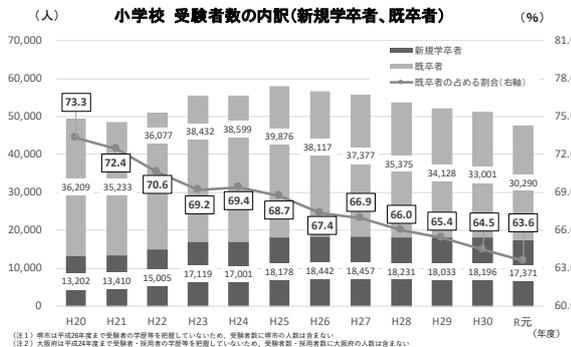
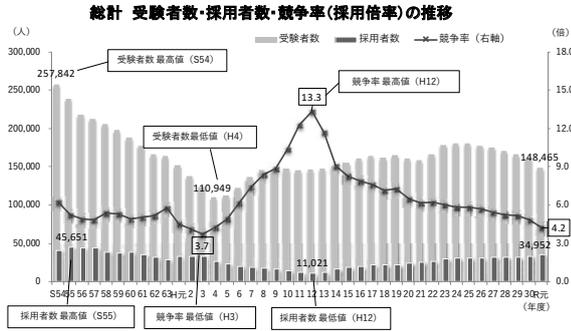
本調査において、近年、公立学校の教員採用選考試験の採用倍率の低下傾向が続いており、特に、一部の自治体で採用倍率が著しく

低くなっていることが明らかになったことについては、文部科学省として危機感を持って受け止めている。そうしたことも踏まえ、今回、調査結果とともに「調査結果を踏まえた文部科学省の分析と今後の対応」を併せて公表した。ここでも分析しているように、中長期的に見れば、採用倍率の低下傾向は採用者数の増加によるものである。また、各自治体の状況の推移を詳しく分析すると、特に採用者数を近年増加させた自治体で採用倍率が低下している傾向が見られる。

特に採用倍率が低下している小学校について見た場合、平成26年度以降、受験者数は減少傾向にあるものの、その内訳は、新規学卒者は横ばいであるのに対し、既卒者が減少傾向であることがわかる。これは、近年の民間企業等の採用状況の好転等の要因により、教員採用選考試験に不合格となった後、翌年度以降に再チャレンジする者が減ったためと考えられる。すなわち、データから見れば、小学校については、教師を目指す学生の数自体はほぼ減少しておらず、「倍率低下の原因は教職の人气が下がったことである」とは必ずしも言えない結果となっている。

一方で、中学校については、全体として5.7倍の倍率を保っているものの、直近2～3年間では新規学卒者数の減少傾向が見られる。教員養成大学による養成中心の小学校よりも、中学校は免許を取得できる大学等が幅広く、民間の採用状況により受験者数が左右されやすいため、一概に人気の低下だけが原因とは

言えないものの、新規学卒者の減少傾向に歯止めをかけることは急務と認識している。



文部科学省としては、こうした分析結果も各教育委員会にお示しすることにより、中長期的な視野に立って計画的に教員採用を行うよう一層の取組を促したいと考えている。また、各自治体において、①特別免許状や臨時免許状等の活用による社会人や退職教員など多様な人材の活用、②採用年齢上限の撤廃や民間からのミドルリーダーの採用、教職経験者特別選考等、優れた事例や結果を上げている事例についての情報を参考として各教育委員会に提供するなど、好事例の横展開を図っていく。同時に、教育の仕事に意欲を持つより多くの方に教職を志していただけるよう、教師という職の魅力発信や学校における働き方改革も進めていく。

3 今後の方向性

Society5.0時代の到来といった急激な社会変化が進む中で、これからの時代に応じた初等中等教育がどうあるべきかについて、現在、中央教育審議会において御議論いただいている。次代を担う子供たちには、単に知識を習得するにとどまらず、知識を活用したり、自ら探究したりする力が求められるが、そのためには、教師自身が、知識を教えるだけでなく、自らの多様な経験を活かして、子供たちの学びや議論を引き出し、思考を深める役割を担う必要がある。多様な経験や職歴を持つ適任者を広く教育界内外から確保し、教師の流動性や多様性を高めるためには、教職の魅力向上、教員養成・採用・免許制度も含めた対応が必要である。

これらを踏まえ、平成31年4月から、中央教育審議会において、これからの時代に応じた教師の在り方について審議を重ねていただいている。具体的には、「多様な背景を持つ人材によって教職員組織を構成できるようにするための免許制度や教員の養成・採用・研修・勤務環境」等について御議論いただいております。令和2年度には答申をいただいた上で、必要な制度改正を行うこととしている。

4 おわりに

教師の資質能力の一層の高度化を図るためには、大学と教育委員会が連携して、教師の養成や研修の更なる充実を図っていくことが不可欠である。また、研修については、平成29年4月に施行された教育公務員特例法等の一部改正で法定された「協議会」や「教員研修計画」等の枠組みの下で、各地域の課題やニーズに応じた教師の資質能力の向上に向けた取組が計画的に行われる必要がある。文部科学省としては、こうした各教育委員会等の取組を今後とも支援していく。

信頼される教職員を目指して ～学び続ける環境づくり～

県教育庁教育振興部学習指導課

1 「千葉県教職員研修体系」策定までの経緯

生産年齢人口の減少、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会構造や雇用環境は大きく、また急速に変化しており、予測困難な時代となっている。また、教師の世代交代が進み、世代間のバランスが変化し、教育に関わる経験や知見をどのように継承するか課題となる中、学校が抱える課題も複雑化・困難化し、これからの学校教育を担う教員の資質能力向上の重要性が高まっている。

教育公務員特例法の一部改正に伴い、本県においては、平成30年3月に教員等が身に付けるべき資質能力を示す「千葉県・千葉市教員等育成指標」（以下「指標」という）を、平成31年2月には、指標に基づき今後10年間を見通した教職員の研修計画である「千葉県教職員研修体系」（以下、「研修体系」という）を策定した。

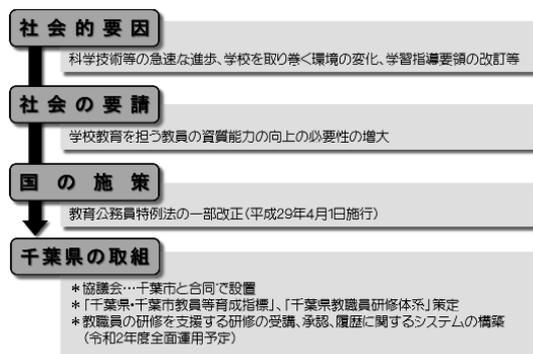


図1 「千葉県・千葉市教員等育成指標」策定までの経緯

これらの経緯を踏まえ、指標・研修体系を基に、高度専門職として、「信頼される教職員」の育成を目指すこととした。

2 四つの柱と三つのキャリアステージ

指標において、教員等の職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質能力を以下の四つの柱に整理している。

- ・教職に必要な素養
- ・学習指導に関する実践的指導力
- ・生徒指導等に関する実践的指導力
- ・チーム学校を支える資質能力

また、「成長期」「発展期」「充実期」の三つのキャリアステージを設定し、それぞれの立場や役割で必要とされる資質能力を関連付けて明示した。

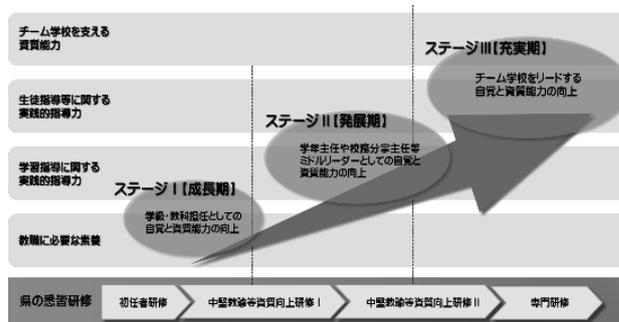


図2 指標の四つの柱とキャリアステージ

3 研修体系に基づく教職員の育成

(1) 県の悉皆研修の充実

令和2年度から新たな研修体系に基づき、職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるよう、悉皆研修を県教育委員会が実施する。(一部、令和元年度から実施)これは各キャリアステージに応じた研修を積み重ねられるよう、5年経験者研修、フォローアップ研修を廃止し、中堅教諭等資質向上研修I(8~10年目)、中堅教諭等資質

向上研修Ⅱ（18～20年目）、専門研修（29～30年目）に整理・統合・新設した。

今後はより一層、中堅・ベテラン教職員が高い使命感をもち、チーム学校をリードする自覚をもって職務に当たることが求められる。それぞれの悉皆研修の機会を生かし、教員等としての資質能力の向上を目指し学び続けることが重要である。

(2) 校内研修の充実

教職員の資質能力の向上のためには、自発的、継続的な校内研修の実施が不可欠である。組織的な校内研修は、教職員間での組織目標の共有化や協働が進むなど、学校の組織力・経営力の向上に大きく寄与することが期待される。そのため指標の中に「チーム学校を支える資質能力」の一つとして、研修体制づくりを取り上げている。

校内研修の活性化を図る取組の一つに、「若手教員研修チーム」による授業研修を位置付けている。授業力向上のため、初任から7年目の教員が、一人年1回以上の授業研究を行う。その際、中堅教諭等資質向上研修Ⅰ対象者（8～10年目）がメンターとして支援の中心となることで、授業力・実践力の伝承の一部を担っていくこととなる。

各学校の実態に応じて、研修成果を日々の教育活動にどう生かしていくか、生かすことができたか、検証結果を互いに共有し合い、高め合うことも効果的である。

4 自ら学び続ける教職員の育成・支援

教職員がどのような研修をどれだけ受けたのか、自らの学びの蓄積を確認し、新たな目標や課題を見出すことが、資質能力向上のための第一歩と言える。

そのため、各研修を指標に体系付けることで、自身の学びを振り返ることができる、研

修履歴システム「Asttra」を構築し、令和2年度から全面運用を開始する。このシステム運用により、各研修の検索から受講申し込み、これまでの研修の受講履歴の確認等を行うことができるようになることから、教職員一人一人が研修計画を立案し、キャリア形成に役立てることが可能となる。

県教育委員会では、教職員の学びのサイクル確立に向け、様々な機会を活用して、より一層の指標、研修体系、研修履歴システム「Asttra」等の周知を図っていききたい。

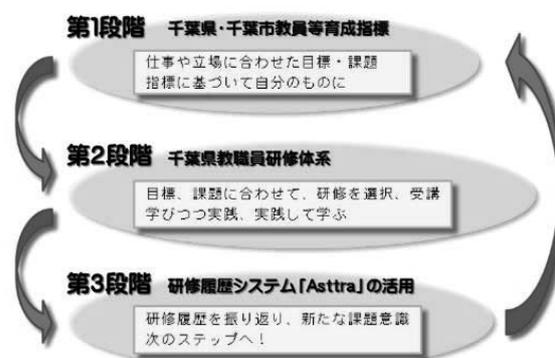


図3 教職員の学びのサイクル

5 今後の取組と方向性

今後の10年間を見通して策定した「千葉県教職員研修体系」に基づく研修が、令和2年度に完全実施を迎える。

県教育委員会として、研修事業の検討、研修履歴システム「Asttra」の全面運用をはじめ、大学等と連携した研修・単位認定の仕組みの確立、県の悉皆研修の一部免除、教員免許状更新講習の一部相互認定、eラーニングの実施等、より効果的な研修の在り方について継続して検討していく。

新たな研修を通して学んだことを、日々の実践に生かし、資質能力を高めようとする「信頼される教職員」の育成に向け、支援を推進していききたい。

教職員の資質・能力の向上に向けた研修

県総合教育センター研修企画部

1 中堅教諭等資質向上研修Ⅰについて

(1)研修の目的

中堅教諭としての資質能力向上のための研修を行い、視野の拡大、専門性等の教師力を身に付けることができる。また、「主体的・対話的で深い学び」の実践を通し、新しい学びを進める教師として必要な、問題発見力、マネジメント力、コーチング力、コーディネート力等の授業力を身に付けることができる。

(2)研修の対象

採用から8・9・10年目に達した者で、その3年間の中から1年間受講する。

(3)「主体的・対話的で深い学び」の実践



「主体的・対話的で深い学び」の授業力向上を目指すため、PDCAサイクルを取り入れた実践的研修を1年間通じて行う。

「Plan（計画）」では、校外研修で「主体的・対話的で深い学び」の実践に関する理論研修を行った後、年間を通じた授業の目標を持ち、自己の課題を明確化する。そして、その課題を解決するための研修計画を校内研修で検討しながら作成する。

「Do（実行）」では、年間の研修計画に沿っ

て、日常の授業や校内授業研修で実践を重ねたり、課題解決のための選択研修を行ったりして「主体的・対話的で深い学び」の授業実現を図る。また、計画や実践の過程で県総合教育センターのシステム等を活用し、受講者同士で年間の研修計画や実践内容の共有等を行い、改善を図る。

まとめとして、校内研修と校外研修で「Check（評価）」、「Action（改善）」を行う。校内研修を中心とした報告会では、受講者が作成した報告書等を基に、1年間の実践について評価、振り返りを行う。また、校外研修での発表・協議では、年間の実践の成果や児童生徒の変容等を発表し、受講者同士で共有する。そして、それらの研修を通し、今後の自己研修への展望を持つことにより、自己の成長につなげていく。

(4)免許状更新講習との相互認定

本研修の一部で免許状更新講習必修領域等の内容を扱い、相互認定を行う。免許状更新講習を履修済みの場合には本研修の一部を免除したり、未履修の場合には受講した領域の履修認定を行ったりすることにより、教職員の負担軽減を図り、子供と向き合う時間を確保できるようにした。

(5)おわりに

本研修は、年間を通じて「主体的・対話的で深い学び」の授業力向上に取り組む実践的な研修である。自己の課題解決に向け、校外・校内研修を両輪とした実践に加え、年間を児童生徒の変容を受講者同士で共有することにより、研修の成果や課題を把握し、今後の自己研修への展望・自己の成長につなげたい。

2 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業デザイン研修について

(1) 研修設定の理由

本教育センターでは、本県の「主体的・対話的で深い学び」の実践者の育成をねらいとして『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けた授業デザイン研修を実施している。新しい学習指導要領は、小学校では令和2年度、中学校では令和3年度から全面実施、高等学校では令和4年度の入学生から年次進行で実施されることになっている。県内に実践者はたくさんいるが、指導講師を担える教員はまだ少ない。そこで、本研修を通して、「主体的・対話的で深い学び」を主導できる教員の育成を目指して研修を展開している。

(2) 研修について

主題・内容
①<講話・演習> これからの社会を生き抜く児童生徒が身に付けるべき資質・能力とは
②<講話・演習> 主体的・対話的で深い学びを実現する授業デザインを学ぶ
③<講話・協議> これからの社会を生き抜く児童生徒の資質・能力を育成するための指導の先行実践
④<演習> 実践を考え共有しよう

【表1 当日の研修スケジュール】

本研修の定員は36名。今年度希望した人数は146名で、約4倍の募集倍率となり、教師からのニーズの高さが窺える。研修は、ICT機器を活用し、受講者の意見の共有を図りながら研修を行っている。

<講話・演習> (表1①) は、2030年代の社会で活躍する人材の育成を目的とし、Society5.0時代を生きる子供たちが身に付

けるべき資質・能力を受講者たちが考える時間として設定している。

<講話・演習・協議> (表1②③) は、「主体的・対話的で深い学び」の授業改善につなげる授業デザインの方法と実践例を聴き、自身の実践へのイメージをつかむことを目的としている。

先進的な実践を行っている教師を講師に招き、課題解決型の単元構成作成のポイントや、教科横断型の年間指導計画の作成、子供の資質・能力を伸ばすための評価の在り方等を学び、カリキュラムをマネジメントするイメージをつかむことができるようにしている。

<演習> (表1④) は、授業デザインを考える演習の時間である。研修で学んだ授業改善のポイントを振り返りながら、本日の学びを深めることを目的としている。作成中に新たに浮かんだ疑問を実践者に直接質問できるようにし、より実践的な授業デザインの作成ができるようにしている。

今年度の受講者の感想として、「子供たちに身に付けさせたい資質・能力を発見するためのポイントを知ることができた。」「子供たちの資質・能力を高めるために、教員も『課題発見』、『課題解決』等の力を磨く必要があると感じた」等、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業デザイン力を高められたと感じている受講生の声が多くあった。

3 今後の展望

本県に「主体的・対話的で深い学び」の実践者を育て、その実践を伝達できる教員を増やしていきたいと考えている。所属する学校や子供たちにすぐに還元できる具体的な実践ベースの研修として今後も運営していくつもりである。