

校内研修活性化の条件についての一考察

—教師への意識調査の分析をととして—

佐竹勝利・菅井直也*

はじめに

今日ほど教職の質的向上が求められている時代はないと言われている。それは、校内暴力や落ちこぼれの著しい増加など、教育の病理的現象により社会的危機感さえ感じられるからに他ならないのである。それらの解決は、ひとり教職の質的向上によってのみもたらされるのではないにしても、それが有効な方途であると広く期待されている。

さて、教職の質的向上は、教師自身が主体的に研修を深め、職能的に成長することによってもたらされるとともに、さらに学校全体としての組織的集団的教育力の充実強化によってももたらされる。従って教育指導行政は、まず教師自身の自主的な研修を奨励し、他方、学校の組織的教育力を高める研修体制、とくに校内研修を活性化させるための研修行政を推進することが求められよう。その際、教師の職能的成長のとらえ方と研修内容の体系化、研修を活性化させるための条件と教育指導行政の役割、研修行政機関の組織化などの研究課題が考えられよう。

以上のような観点から、日本教育行政学会指導行政特別委員会が「教職の質的向上と教育指導行政に関する調査」を全国11都府県、12,826人の教員・教頭・校長・指導主事、について実施した。本報告は、次節で述べるように、その一環として香川県で行なったものについて、さらにいくつかの分析を加え、若干の考察をせんとしたものである。

調査の時期は昭和56年10月である。調査対象及び回収数(回収率)は、小・中学校の教員957名(89%)、校長・教頭397名(86.7%)である。これを属性別に分類すれば表1(稿末に掲載した)のとおりである。

調査票の配布は学校毎に依頼し、回収は個人票を封入したものを学校毎にまとめて郵送してもらった。一部直接回収したものもある。調査校の抽出は二段階層別抽出法によった。各郡市の学校数に応じて小・中学校別の調査校を抽出し、さらに各調査校毎に回答者が特定の年代、職位に偏らないよう依頼した。

稿末に掲載した図や表中の数字は百分率を表わしているが、無答・その他については省略している場合があることや、小数第2位を四捨五入してあるため、合計は必ずしも100にならない。全体集計やクロス集計については電子計算機で処理したが、基礎表作成に当っては手集計により進めた部分がある。

1. 本報告の視点

今回の全国調査において、今日、教職の質的向上が強調される理由として、第一に学校が直面している教育課題に対応しきれていないからであり(全国集計33.9%)、第二に生徒指導上の問題に対応しきれていない状況がうまれているからである(全国集計24.6%)と把握されていることがわかった。また、教職の質的向上を図るため今最も必要だと考えられている方策については、一位は教師の自主的な研修を奨励・推進することであり(32.0%)、二位は校内の研修体制を確立す

ることである(27.3%)。このことは、教職の質的向上のためには、まず教師自身の職能的自己成長を奨励し援助するような研修行政を進めることであると言える。次には、学校全体としての教育力を高めるための研修体制、とりわけ校内研修を活性化するための研修行政の確立であると言える。

以上は、香川県における調査によっても同様に指摘できるが、ただ本県の場合、興味ある特徴も見られる。それは、教師個々人の自主的研修の奨励・推進が全国比率よりも高いことである(38.4%)。これに対して校内研修体制の確立は、全国比率とほとんど同じである(27.1%)。このような自主的個人的研修重視の傾向は他の調査項目においても見られるが、これについては概略他の機会に発表した。他方、校内研修に関する意識については未だ十分分析を進めていない。

ところで、我国戦後の研修の変遷を見ると、当初は教師の再教育や資格の切り替えをはじめとした個人研修に重点が置かれていた。ところが昭和40年頃を境にして校内研修への関心が急速に高まり、学校が共同テーマの下に研修に取り組むようになって来た。その背景として、落ちこぼれや非行問題、高校の紛争、最近の校内暴力などの教育の病理的現象が社会問題となり、学校がこれに十分対応できていないことへの多くの批判があったことは周知のとおりである。そのような中で、香川県においても研修への関心はほぼ時期を同じくしているようである。しかし、当時の調査では、校内研修は自己研修や校外研修よりも充実感が少ないという結果が出ている(「今までに自己研修・校内研修・校外研修のうちで最も得るところが多かったのは」との問に対して、校外研修 43%, 自己研修 32%, 校内研修 20%, その他 5%)。校内研修の改善が示唆されている。現在ではどのように評価されているか、今回の調査において探ることができるであろう。

以上のような点から、本報告では自主的研修推進に次いで求められている校内研修をめぐって考察することとした。即ち、香川県における教員、教頭、校長は、校内研修に対してどのように評価しているか。校内研修支持者は指導行政についてどのような意識を持っているか。校内研修についての意識は年齢その他の属性的要因によって差異が生ずるものであろうか。さらに、それらの分析を通して校内研修活性化の条件をも探ることとする。

2. 校内研修への意識傾向

最初に、香川県における教員・教頭・校長の校内研修についての認識の輪郭を、全国集計を比較しつつ描いてみよう。まず教職の質的向上を図る方策として、校内研修を確立することだとする意見は、先に見たように教師の自主的研修の奨励推進に次いで2位であった。次に、校内研修のねらいはどこに置かれているのであろうか。第一に「学校の教育目標達成」48.2%(全国は36.6%以下同様)、次いで「教師の指導上の向上」20.8%(19.5%)、「学校としての集団的教育力の向上」17.9%(19.0%)、「新しい指導内容・技術の開発とその普及」7.1%の順に考えられている。学校の教育目標達成に特に比率が高く、しかも3位と合計すると、66.1%(全国55.0%)は特に学校全体としての組織的教育機能の向上をねらいとしたものと言える。

それでは、学校は研修実施主体あるいは研修の場としてどの程度評価されているのであろうか。研修希望実施主体についての調査(3項目選択)では次のような順位であった。都府県教育委員会・教育センター 78.7%(82.5%)、学校 65.1%(49.2%)、個人 42.2%(27.8%)、民間団体 27.5

％(23.0％)，教育職能団体 26.7％(27.1％)，区市町村教育委員会 25.7％(41.0％)。学校と個人への支持率がかなり高い。これは一般教員の希望する研修内容に「各教科の教材研究」や「授業の方法」が上位にあることに対応するものであるが、全国比率に比し個人志向が強く見られる。そのような研修内容に応じた研修の場についての別の質問においては次のような結果が得られた。つまり、新学習指導要領、新指導法、新職務・役割についての研修を深めるための適当な形は何かという問に対するものである(図1)。教育センター等の研修会や教育委員会の講習会も少くはないが、「校内研修」「先輩や同僚」を通して行う希望が明らかに多い。「先輩や同僚」は校内研修に準ずるものと言え、総体的に校内研修が望ましいと考えられていると言えよう。ただ、全国的に見れば、校内研修への期待はやや低く、その分だけサークルや個人への比率が高くなっている。

次に、指導主事による学校訪問と研究指定校制度について、校内研修にどのような影響があるかが問われなければならない。まず、学校訪問の役割がどこにあるかを1つ選ばば図のような結果である(図2)。直接校内研修につながるものとは考えられていないが、校内研修のねらいとする学校全体の組織的教育力を高めることが、学校訪問の役割だと考えられるようだ。それでは今少し具体的に校内研修に対する学校訪問の必要の有無を問えばどうであろうか。「校内研修が低迷しているとき」は59.6％(全国集計では61.1％，以下同様)、「校内研修会を開くとき」は54.2％(53.7％)が、それぞれ「必要」だと答えている。5割以上が学校訪問が校内研修活性化に必要なと考えていると言える。しかし、他方で学校訪問そのものに対する評価は楽観できないものがある。「形式的な学校訪問」45.9％(40.3％)、「質的向上に役立っている」37.1％(41.0％)、「管理体制の強化につながる」8.9％(6.2％)となっている。学校訪問は、少なくとも校内研修にとってその役割や必要性は認められるが、運用の仕方によっては形式に陥る危険性を含んでいる。学校自体の校内研修への自主的取り組みが求められよう。

次に、研究指定校制度については、教師たちは次のようにとらえている(図3)。第1の利点は集団的教育力の向上にある。校内研修の目指すところと同じである。しかし、この制度も問題点なしとしない。指定校制度の問題点を問えば、それは「指定校解除後の研修活動の発展につながらない」42.0％(35.9％)ことが第1とされている。これは指定校に決定される手続きが、多くの場合「行政当局の委嘱を学校が引き受けた」(65.4％)のであり、「学校が要請し、指定をうけた」のは極めて少ない点(4.2％)に原因がありそうである。この点についても、校内研修の活性化につながるにはやはり学校の自主性が求められると言えよう。

さて、それぞれの学校で校内研修を推進するために現在最も必要な方策・条件については、どのようなものがあげられようか。図4は11の選択肢より2項目を選んだ結果を示したものである。研修時間の確保が最も多く、教育課題意識を高めることがこれに続き、資料・情報の収集が3位、校内研修リーダーの育成が4位で、他は極めて少ない。研修時間を確保し、教師の課題意識を高め、資料・情報の収集や研修リーダーの育成にも努力することが大事で、それにより校内研修が推進されることになると考えられている。全国比率と比べれば、課題意識を高めることにより、時間の確保や資料・情報の収集への希望が強い。これらのことは、本調査における自由記述欄にも如実に現われている。「教育現場の執務は本務以外の業務が極めて多過ぎて……中略……最も研修をはばんでいる」(小学校教頭)。「定期的な校内研修時間」を設けていても「時間不足や行事が入ってきて実施できない」(小学校校長)。このような状況に対して具体的には、「校内研修

を学校行事の中に明確に位置づける」(小学校教頭)ことが望まれている。他方、「個人の研究テーマと校内研修のテーマとの関連づけ」(中学校教員)、「計画的に研修を進める」(小学校教員)、「教員の相互指導の充実」(小学校主任)、さらに、「全員参加の構えで、どのような研究組織でどのように取り組んでいくのかを明確にする」(小学校教員)などが様々に指摘されている。校内研修の組織作りに関するものが多く、総じて校内研修体制が十分確立されていないことが浮き彫りにされている。

3. 校内研修支持者の教育指導行政に対する意識

先に示したように、教職の質的向上を図るために今最も必要だと考える方策は、教師の自主的研修を奨励・推進することだとする者 38.4%に対して、校内研修体制の確立を 27.1% が支持している。ここではこの 27.1%の校内研修体制確立を指摘する者をめぐって、教師の自主的研修推進支持者と対比しつつ、その意識を探ることとする。なお、前者を校内研修派、後者を個人研修派と呼ぶこととする。

まず教職の質的向上が強調される理由としては図5のようにあまり差はない。ただ、上位の回答2つの間の差について見ると、個人研修派よりも校内研修派の方に差が大きく、(その差は個人研修派 8.0%, 校内研修派 11.2%), 校内研修派は新しい教育課題に対応しきれていないことの方を幾分強く感じている。この点を校長・教頭のみについてみれば、さらに強く感じているようである。即ち、校長・教頭は個人研修において1位の回答と2位の回答との間の差が 16.4%であるのに対して、校内研修派は24%も新しい教育課題に対応しきれていない方が大きい。

次に文部省や教育委員会の研修行政についてのとらえ方に差違はあるであろうか。文部省の役割については、「財政的補助」「研修に関する方針や全国的基準の設定」「地方教育委員会の研修企画・実施に指導・助言」「文部省自身が研修会を計画実施」については特に差はない。1つ「研修行政に関する情報の提供と収集」のみににおいて、大いに期待するのが校内研修派にわずかに多い。即ち、個人研修派 57.3%に対して校内研修派は 63.0%である。他方、教育委員会や教育センター等が実施する研修会の基本的なねらいについては、図6のように校内研修派は個人研修派よりも「集団的教育力の向上」においてわずかに高い数値である。「行政当局の教育方針や施策を周知徹底させる」ことにありとすることは個人研修派に少し高い比率である。他にあまり差は見られない。

現在実施されている各種の行政施策は役立っているかどうかの判断についてはどうであろうか。表6に見られるように、校内研修派が13項目中10項目について役立っていると答えた比率が高い。個人研修派が上回っている3項目についてもその差はせいぜい2%までである。全般に校内研修派が諸研修施策についての肯定の度合いが強いと言えよう。

現在の研修内容体系についての評価は図7のとおりである。「教師個々人の研修に重点が置かれすぎて、学校全体としての教育力の向上を軽視している」点については校内研修派が個人研修派よりかなり高いのは予想された結果である。教育課題に対応していないことや、管理者の育成をめざすものとなっているなどの点については、全体的には指摘率は小さいものの、個人研修派の方が比率が高い。

指導主事による学校訪問の役割については(図8)、校内研修派は上位3項目をほぼ等しい割合

が選択しており、次いで「教師一人ひとりの教育実践上の問題を助ける」こととしている。これに対して個人研修派は、「学校の教育計画の企画・実施の相談・指導」が1位、次に「学校の実情を行政当局にフィードバックさせる」「集団的教育力の向上」である。個人研修派は一人ひとりの問題の解決を必ずしも重視していない。指導主事の学校訪問は両者とも個々人の問題よりも学校全体の問題に対応することがその役割と考えていることになる。

具体的に指導主事が学校訪問の必要なときについて尋ねると、上記と少し異なる反応が見られた。図9は個人研修派と校内研修派に差が見られるものを取り上げたものである。いずれについても校内研修派が高く、個人研修派より学校訪問の必要性を感じているようである。

次に、校内研修派は校内研修をどのようにとらえているのであろうか(図10参照)。校内研修派は「学校の教育目標・課題の達成」「集団的教育力の向上」「校内研修体制の確立」において個人研修派より上回っており、「各教師の指導力の向上」「教師の意欲」においては個人研修派が上回っている。やはり校内研修派は学校の組織的取り組みをねらいとし、個人研修派は個々の教師に重点をおいて考えているようである。

更に具体的に、新しい学習指導要領、新しい指導法、新しい職務、役割について研修をするとき、どのような形態が適当と考えているかという質問によって、校内研修派の校内研修意識を見た。前2者については予想通り校内研修派は校内研修に支持が多い。個人研究においては、絶対数が少ないながら個人研修派の方が幾分多い。新職務、役割についての研修は、前2者とは異なり、校内研修は全般に支持されておらず、先輩・同僚教員の指導に集中している。これについて校内研修派がわずかに多く指摘していることから見て、これも校内研修に含めて考えることもできよう。

それでは、校内研修を推進するために現在必要とされる方策について、校内研修派はどう考えているだろうか。上位4項目のみを取り上げて図示した(図11)。研修時間の確保については個人研修派が高く、教育課題意識を高めることについては校内研修派が多く、従って両者の差は、校内研修派は個人研修派程大きくない。また、校内研修リーダーの発見・育成については校内研修派が多く指摘している。以上より校内研修派は個人研修派より、教育課題意識など内面的条件作りを意識し、個人研修派は時間や資料など客観的な条件整備に力点を置いていると言えよう。

では校外研修に参加することについてはどうであろうか。その困難な理由を選択したものを上位4項目については次のとおりである。「授業や学級運営の都合で学校をあけにくい」「校務多忙」については個人研修派が上回り、「人数制限」や「希望の内容がない」ことについては校内研修派が上回った。個人研修派は研修時間の確保をより強く求めているようである。

それでは、校長・教頭は研修推進に対して実際にどのような努力をしているのであろうか。彼らに対して、「校内または数校の教師が自発的な教育研究(修)活動をしている教育研究グループを育成するために、どのような方策をとっているか」との問いに対して、図12のような回答結果であった。グループはないので何もしていないのは全体に少いが、校内研修支持の校長・教頭が個人研修派よりも、何もしていない比率が高い。しかし個々の方策については、全てについて、校内研修派が努力しているようである。特に研修時間の確保については11.6%も上回っている。(何らかの方策をとっているかどうかについて、校長、教頭のみについて比率を計算しても、やはり個人研修派に時間確保の数字が大きい)これは、研修時間確保の必要感個人研修派に強い

が、実際に便宜を図っているのは校内研修派の校長・教頭に多いということであろう。

研究指定校制度については全体的には集団的教育力の向上を最大の利点と考え、利点が少ないという回答は極めて少なかったが、校内研修派はより強くそう考えている(図13)。なお、新しい指導内容・技術の開発と普及については、個人研修派が多く指摘している。さらに研究指定校制度の問題は解除後の研修活動の発展につながらない点については校内研修派が、仕事の量が増えて日常活動がおろそかになる点については個人研修派が、それぞれ上回っている(図14)。校内研修派は個人研修派より解除後の研修活動の発展を期待し、個人研修派は校内研修派より日常活動を重視している。また個人研修派はこの2つの問題をほぼ等しく認めているのに対して、校内研修派は前者(解除後の研修活動の発展につながらない)を特に強く意識している。

4. 属性別校内研修意識

ここでは属性別に校内研修に対してどのような意識を持っているかを見ることとする。

①職名別校内研修意識(職名別の内訳は表1参照)

まず、教職の質的向上を図るため今最も必要と考える方策は何かについて、校内研修体制の確立を選択した割合を中心に考察しよう。表7のように、「校内研修体制の確立」は校長・教頭・主任・一般教員の順に支持率が高い。そして校長に次いで比率が高いのは教務主任である。しかも教務主任としては、選択肢の中で「校内研修体制の確立」を最も多く指摘している。これに対して、教務主任と共に校内の研修に主要な役割を果たすであろう研究主任は「自主的研修の奨励・推進」を最も多く選択しており、他の選択肢よりはるかに多い。研修体制よりは教師の自主性を優先するものと言えよう。

それでは、校内研修そのものについて研修を深める希望の多い職名は何であろうか。現在最も深めたいと考えている研修項目の選択率を各職名別に表わし、その中で特に「校内研修の計画と運営」の選択率を取り上げれば一般教員は3.8%、教務主任が18.4%、研究主任が44.6%、その他の主任10.1%、教頭4.4%、校長2.8%である。研究主任が最も校内研修についての研修を希望しており、次いで教務主任である。研究主任は、第2位に「教育関係法規の理解」(30.3%)、3位が「現代的教育問題」(29.5%)である。因みに教務主任は「校内研修」を第5位としている。研究主任は最も校内研修に関心を寄せているが、教職の質的向上を図る方策としては、教師の自主的研修を重視していることになる。

校内研修のねらいについては職名によってどのような差が見られようか(図15参照)。研究主任・教頭・教務主任の順に「学校のエデュケーション・課題の達成」を多く指摘しており、しかも各々過半数である。第2位にあげられる「各教師の指導力の向上」については、職名間の差はあまりないが、一般教員よりも校長の方が幾分比率が高い。そして「学校の集団的教育力の向上」がねらいだとする比率は一般教員の方に高い。

次に校内研修推進のための方策として最も必要なものは何か(図16参照)。選択率の高い上位4項目について見れば、ほぼ一定の傾向がある。「研修時間の確保」が全体に最も多いが、一般教員、その他の主任、教務・研究主任、教頭、校長の順に若干少くなっている。「資料や情報の収集」についてもそのような傾向が明らかである。これに対して、「教師の教育課題意識を高める」ことは、その逆の傾向が歴然としている。客観的条件整備の要求は一般教員に多く、学校運営に

責任が重くなる程、内面的条件を強調する傾向が強くなっている。「研修リーダーの育成」については、大きい差はないものの、研修リーダーとして位置付けられる立場にある主任クラスが他よりも比率が若干小さいのは、自分達リーダーの努力では校内研修推進にはならないという批判を示すものであろうか。

具体的な研修内容それぞれに望ましい研修形態について職名別の傾向を見よう。新しい学習指導要領、指導法、新しい職務、役割それぞれについての職名別の傾向は図17のとおりである。

「学習指導要領」については、校内研修への期待度が、一般教員、その他の主任、研究主任、教務主任、教頭、校長の順に大きくなり、それと反比例するように教育センター等の研修会への比率は減少している。「指導法」についてもほぼ同様の傾向である。ただ、校内研修への期待度が全体に少なく、それだけサークル等の研修会が多くなっている。サークル等への期待度は職名別差異はほとんどない。新しい職務や役割については、前二者とは傾向が異なる。まず、校内研修への期待度は非常に低く、代りに先輩や同僚が高い。これについては校長・教頭に期待が大きい。教育委員会やセンターに対する希望は、校長・教頭において小さい。

以上3点で見ると、校内研修への支持率はかなり高く、しかも、先に指摘したように先輩や同僚の指導も校内研修に含まれると解釈すれば、全般に校内研修への期待は大きく、それも一般教員、主任、教頭、校長の順に大きくなる傾向が見られる。

校内研修のねらい、あるいは期待度を以上に見たが、これらと、教育委員会や教育センター等の研修への意識とを比較考察してみよう。教師たちは教育委員会や教育センターの研修会の基本的ねらいについて次のようにとらえている。第1のねらいは、「教師一人ひとりの職能的自己成長」にあり、第2に、個人や学校で解決できない問題の研修であるが、第1点について、研究主任が他よりもかなり低いことと、第2点について一般教員、主任、教頭、校長の順に多いことに特徴がある。更に、「校内研修のねらい」に見られる傾向と対比させた場合、次のような解釈ができよう。集団的教育力の向上をねらいとする点については、一般教員が校長・教頭よりも校内研修に期待度が高く、教育委員会等に低い。教師一人ひとりの職能的自己成長（各教師の指導力の向上）をねらいとすることについては、校長が一般教員よりも校内研修に期待度が高く、教育委員会等へは低い。

次に、指導主事の学校訪問の役割についても、一定の傾向がある。図18のように、一般教員、その他の主任・研究主任と、教務主任・教頭・校長とのパターンが好対称である。後者の方が「集団的教育力」「教育計画の企画実施」において、前者よりも学校訪問に期待を寄せており、校内研修の活性化に有効であると判断している。それは別の具体的な質問に対する解答から一層明らかである。即ち、指導主事の学校訪問が必要か否かの問いに対して、「校内研修会を開くとき」と「校内研修会活動が低迷している時」について、校長・教頭ほど必要度を高く感じている(図19)。その背景として、校長・教頭が指導主事の学校訪問制度を高く評価していることがあげられよう。本調査によれば、校長・教頭はそれぞれ69.0%、63%が教職の質的向上に役立っているとし(一般教員は18.6%)、形式的だと指摘するのはそれぞれ27.1%、31.2%であった(一般教員は59.7%)。

研究指定校制度は校内研修活性化に有効だと評価されているが、その利点について検討してみよう(図20参照)。「集団的教育力の向上」に効果があるとする割合が全体に高いが、教頭、校長

の方が一般教員より高く評価しており、「教師の熱意の増大」にもその傾向がある。反対に、校内研修体制の確立や指導内容・技術の開発と普及については、一般教員の方がわずかだが校長・教頭より高く評価している。質的内的面については校長、教頭の方が、技術的形式的面については一般教員が、それぞれ研究指定制度の効果を高く評価する傾向がみえるようだ。また問題点についても、図20のように一定の傾向が見られる。指定校解除後の発展につながらない点は校長・教頭が多く指摘し、一般教員は仕事の量がふえて日常活動がおろそかになる点を指摘している。

② 性別校内研修意識(表5参照)

教職の質的向上を図るために必要な方策について校内研修をめぐる性別意識差が見られるだろうか。「自主的研修の奨励・推進」は、男子 40.2%に対して女子 37.4%、「校内研修体制の確立」は 25.8%対 23.0%である。両者とも男子が上回っているが、あまり大きい差ではない。そして校内研修のねらいについても性差はほとんど表われていない。ところが教育委員会や教育センター等の研修会のねらいについては差異が見られる(図21)。男子は「集団的教育力の向上」において若干女子より高く、「一人ひとりの職能的自己成長」において女子より低い。この場合は男子の方に校内研修への志向が表われている。希望研修内容についての調査のうち、「校内研修の計画と運営」への指摘率によって関心の度合を探ってみれば、男子 17.2%に対して女子 10.0%で、男子の方に関心度が高いと言える。校内研修重視の度合を具体的に探してみよう。新しい学習指導要領、新しい指導法、新しい職務・役割について研修を深める方法として、校内研修を支持する比率が図22のとおりである。いずれも男子が高い。因みに、新学習指導要領については、教育委員会が実施する講習会及び教育センター等が実施する研修会が、それぞれ男子 17.8%、23.1%に対して、女子 26.5%、25.6%である。新指導法について、教育センター等が実施する研修会が男子 20.1%に対して女子 32.1%である。ただ、サークル等での研修会は男子 34.0%、女子 25.3%であった。新職務・役割について、教育委員会が男子 14.0%、女子 17.4%であった。先輩・同僚の指導は男子 46.1%、女子 48.8%である。男子は教委関係よりも校内研修を含めた自主的研修を志向していると言えるのであろうか。

次に、指導主事の学校訪問が校内研修活性化に寄与すると考えるのは男女いずれであろうか。まず、指導主事の学校訪問の役割について図23において見よう。女子は行政当局の施策にフィードバックさせることに特に重点を置き、男子は女子より、一人ひとりの教師への援助を重視しているものの、各項目にバラついており、多様な認識をしている。さらに、図24によると、全体に形式的になっていることへの批判が集中しているが、男子は女子よりも学校訪問制度そのものは役立っていると見ており、女子は男子より形式的になっていることへの批判が強い。

研究指定校制度についてはどうであろうか。その利点について、特に校内研修体制をめぐる男女の意識差はない。

最後に、校内研修推進のための方策についての男女差は見られるであろうか。選択項目11のうち、上位4項目について示せば図25のとおりである。「教育課題意識を高める」は男子が高く、「研修時間の確保」と「資料や情報の収集」については女子が高い。形式的技術的条件整備についての要求は女子に高い。

以上、校内研修支持は男子に多い傾向が見られるが、女子との差はあまり顕著ではない。

③勤務校種（小学校・中学校）別校内研修意識（表2参照）

教職の質的向上を図るため今最も必要だと考える方策について、教師の自主的な研修を奨励・推進すること、校内の研修体制を確立することの2点について見る。前者は小学校39.8%、中学校37.4%、後者は小学校24.1%、中学校31.4%がそれぞれ選択している。小学校勤務者は自主的な研修についてわずかに高く、中学校勤務者は校内研修体制について高い。それではこの傾向が他の調査項目ではどう表われているだろうか。以下に検討していくこととする。

校内研修のねらいはどこに置かれているかについては、上記3者を図で表わせれば次のような差が見られる(図26)。「学校としての集団的教育力の向上」に大きな差が見られ、小学校よりも中学校の方がこれに力点を置いており、しかも「各教師の指導力の向上」よりも比率が高い。小学校は「学校の教育目標・課題の達成」に集中している。これに対して教育委員会等の研修のねらいについてはほとんど差異は見られない。上位の「教師一人ひとりの職能的自己成長」についても(小学校42.4%、中学校39.9%)、「個人や学校で解決できない問題」への対応についても(小学校29.5%、中学校28.2%)、「集団的教育力の向上」についても(小学校12.2%、中学校13.4%)、小・中別の差はほとんどない。では、指導主事の学校訪問についてはどうであろうか。図27のように小学校は「教育計画の企画・実施への相談・指導」を最上位とするのに対して、中学校は「実情を行政当局にフィードバックさせること」を最上位とする。また、「教師一人ひとりの指導力」については、中学校の方が高く位置付けている。これに対応して「集団的教育力」は小学校の方が高い。小学校勤務の方が学校訪問の役割を個人よりも学校全体への指導に比重を置いて考えていることになる。前述の教職の質的向上を図るための方策や、校内研修のねらいは中学校勤務者が学校志向であるという結果と相反する。この点に留意しつつ具体的な質問項目に目を向けてみよう。

学校訪問が必要な時はどのような時か、という質問に対する回答は次のとおりである。校内研修に関する項目の質問の結果を示せば表8のように、校内研修活性化に指導主事の学校訪問が必要だと答える比率は明らかに小学校に高い。

校内研修そのものへの期待度を見てみよう。まず、新しい学習指導要領について研修を深める方法については図28のような結果である。校内研修は小・中学校相方で最も適当な方法と考えられているが、特に小学校に高い。小学校は教育委員会が実施する研修会に対しても中学校より比率が高い。これに対して中学校は個人的自主的な研修志向と言えよう。新しい指導法について研修を深める方法についても、校内研修を中心とする小学校・中学校の関係は似ている(図29)。新しい職務・役割についての研修方法については、先輩・同僚の指導を校内研修に準ずるものと考えればほぼ同じ結果であり、小・中の差はわずかである(図30)。

次に、研究指定校制度が校内研修活性化に有効かどうかについて学校種別意識を見よう。研究指定校の利点について質問した結果は、校内研修体制の確立については中学校(小学校10.4%、中学校13.2%)、新しい指導内容・技術の開発・普及については小学校(小学校22.0%、中学校18.0%)がそれぞれ高い比率であり、あまり差はない。

校内研修についての研修への関心度は先に見たように研究主任クラスに高かったが(20頁)、そこに小学校と中学校の差異があるかどうか。小学校12.7%、中学校10.4%であり、やや小学校が高く、これまでの検討で中学校より校内研修支持率が高いことと一致している。

最後に、校内研修推進のための方策について上位4項目を見てみよう(図31)。教育課題意識は中学校の方が高く、研修時間確保は小学校の方が高い。中学校が内面的精神的条件を、小学校が外的形式的条件をそれぞれ重視する比率が高い。

ここで、教職の質的向上を図る方策と、校内研修のねらいについて、小学校より中学校の方に校内研修支持率が高く、他の関連項目においては全て小学校の方が中学校より校内研修支持率が高かった点について触れなければならない。なぜこのような矛盾が生じているかは、これまでの分析では解明できない。ただ、中学校勤務者は総論として(原則として)校内研修支持であるが、個々の研修形態・研修活動について評価する場合には、個人研修・自主的研修を支持しているもののようである。このことは、小学校についてみればそのまま逆の解釈を適用することになる。すなわち、中学校勤務者と比べて総論として自主的研修を支持するものの、各論に至ると、日常の教育活動(特に授業)指向傾向と相まって、校内研修をより重視する結果となっているのではないだろうか。

④学校規模別校内研修意識 (学級規模別内訳は表3参照)

一般に学級規模は、学校教育法施行規則第17条および55条において、12学級以上18学級以下を標準とすると定められていることに基づき、それに満たないものが小規模校、それを超えるものが大規模校と呼ばれている。これをさらに、6学級以下を過小規模校、7～11学級を小規模校、19～24学級を大規模校、25学級以上を過大規模校に区分する場合もある。また地方によっては25学級以上を大規模校とするところもある。本調査では表3のように区分してある。ここで言う6学級未満が過小規模校、6～12学級が小規模校、13～21学級が標準規模校、22～30学級が大規模校、31学級以上が過大規模校に相当する。なお、全国集計では6学級未満13.8%、6～12学級27.9%、13～21学級29.1%、22～30学級20.7%、31学級以上8.1%、無答0.4%であり、表3と比較すると、6～21学級は香川県の比率が高く、22学級以上は全国集計が高くなっている。従って香川県における調査対象校は、全国的にはやや規模が小さく、標準規模校及び小規模校が多いことになる。過小規模校も若干少ない。

さて、勤務校の規模によって研修意識、ここでは特に校内研修に関する意識に差異が生ずるものであろうか。この点をめぐって調査結果を考察する。まず、教職の質的向上を図るため今最も必要だと考える方策について、上位2項目、すなわち1位の「教師の自主的な研修を奨励・推進すること」と、2位の「校内研修体制を確立すること」について、学級数別比率を見ると図32のとおりである。22～30学級校は両者の差が小さく、他は11%から15%の差がある。傾向としては、31学級以上校を除けば、「校内研修体制の確立」は学級増に伴い上昇気味である。あえて22～30学級と31学級以上を大規模校として1つにまとめて計算処理すれば、30.9%で、以上の傾向がほぼ明確になる。ただ、「自主的研修の奨励・推進」の方は、これに対応した下降傾向が見られない。「校内研修」の場合と同様の処理をしても37.9%であり、いずれの規模の学級教員も自主的研修についてはあまり意識差はないといえよう。このような傾向が他の調査項目においても見られるかどうか、また、見られるとすれば、その原因が何か等に留意しつつ分析を進めなければならない。

校内研修のねらいについては、図33のように、5学級以下を除いて、「教育目標・課題の達成」

に集中している。個人よりも学校に重点が置かれていることを示すものであろうが、各教師の指導力の向上と、集団的教育力の向上については、前述のような22～30学級と31学級以上とを1つにまとめて処理すると、前者が18.2％、後者が17.1％である。前者はやや下降気味、後者はほぼ横ばい状態である。いずれにせよ、過小規模校を除いて、校内研修のねらいは学校規模による意識差はあまりないと言える。

教育委員会や教育センター等の研修のねらいについては、学級数が多い程、「一人ひとりの職能成長を助ける機会を与える」ことに比率が高まる傾向がある(図34)。「集団的教育力の向上」については全体に低い、22～30学級が最も低い。指導主事の学校訪問の役割はどこにあるかに関しては図35のように、1位の「実情を行政当局の施策にフィードバックさせること」についても6～12学級校と、31学級以上校にやや低い。それに伴い、両校は上位3者の差が小さい。フィードバック機能についても、「集団的教育力」も「一人ひとりの問題の解決」も、指導主事の学校訪問への意識に規模別の差は大して見られない。では、学校訪問が校内研修に有効だと意識されているかどうかを見よう。図36は学校訪問が必要な時を聞いた結果を表わすもので、校内研修に関するものを取り上げてある。これによれば、大規模校ほど校内研修活性化に学校訪問が必要だと考えることが極めて明確である。研究指定校制度についてはその利点のとらえ方に学級数別による差異はほとんどない。

それでは、具体的な研修内容によって校内研修への期待度を探ってみよう。図37は新しい学習指導要領、新しい指導法、そして新しい職務・役割についてそれぞれどんな形で研修するのが適当かという問いに対して、校内研修に限って作図したものである。但し、新職務・役割についての研修形態については、「先輩や同僚の指導」を校内研修に含めて扱っている。新学習指導要領と指導法については、小規模校より標準規模、大規模校に比率が高い。新職務・役割についての研修は直接校内研修への支持は低いものの、先輩や同僚の指導は高く、しかもそこには前2者と同様の傾向が見られる。これから、この種の校内研修は、学校規模が標準以上の方が適当だと言え、小規模校は指摘率も低い。

さて、校内研修を活性化するには様々な方策が必要であるが、これについてどのような意識が見られるか探ってみよう。上位4つの方策について図表化した、図38のようにいずれについても学校規模による大きい差異は見られない。これは、「教育課題意識」「校内研修リーダー」の内的精神的条件と、「研修時間」「資料・情報」の外的形式的条件に2分して比較すると、一層学級数による差が小さくなることがわかる。

⑤ 年齢別校内研修意識

主任を含む教員については、20歳代、30歳代、40歳代、50歳以上の年齢区分によってクロス集計し、校内研修についての意識を調べた。年代別人数(比率)は表4のとおりである。

まず、教職の質的向上を図るため、今最も必要だと考えている方策について次のような結果がある(図39)。「教師の自主的研修を奨励・推進する」ことは、年齢増に従い指摘率が高くなる傾向がある。これに対して「校内研修体制を確立する」ことは、年齢による差はあまり見られない。それでは、その校内研修のねらいはどこに置かれているのであろうか。選択率の高いもの3項目について図示すれば図40のとおりである。3項目の合計では年代による差はほとんど見られ

ないが、「学校の教育目標・課題の達成」は年齢増に伴い明らかに増えており、逆に、「学校としての集団的教育力の向上」は減少している。「各教師の指導力の向上」については、20代教員の支持が他より多いようである。

教育委員会や教育センター等が実施する研修会の基本的なねらいについては、どのように考えられているであろうか。これについても上位3者の傾向を探ってみよう(図41)。20代は「教師一人ひとりの職能的自己成長」に特に重点を置いており、30代以上とかなりの開きがある。「個人や学校で解決できない問題」と「集団的教育力の向上」については、年齢増に伴い増加の傾向がある。ともあれ、教育委員会やセンターが学校単位よりも個人のレベルに対する研修をねらいとすることが期待されており、それは特に若年層に多い。

指導主事の学校訪問や研究指定校制度に年齢別差異があるかどうかを見よう。まず学校訪問は図42のように、上位4位までを比較してみた。「フィードバック」機能が年齢上昇とともに期待されなくなる。30代では「フィードバック」に次いで「学校の教育計画の相談・指導」が多い。40代では上記2者と「集団的教育力の向上」「一人ひとりへの援助」の4者に分散する。指導主事の学校訪問は、学校全体の指導・助言機能が優先的に考えられているが、40代以上では「一人ひとりへの援助」にも期待が低くない。それでは校内研修自体について学校訪問の必要度はどう考えられているのであろうか(図43)。全般に必要と考える割合の方が多いものの、若手(20代)には必要度はやや低い。年齢増とともに必要だと考えるものは多くなる傾向であり、40代以上では5割から6割が必要だと答え、必要でないと答える者はそれぞれ2割に満たない。次に研究指定校制度は校内研修に有効かどうかの年齢別意識を見よう。図44のように学校としての集団的教育力の向上が研究指定校制度の第一の利点であり、わずかではあるが、年齢増に伴い指摘率が増加している。30代は「校内研修体制の確立」について他の年代よりも高い比率であり、研究指定校制度のその面での効果を他の年代より評価している。この点も含めて、若い教員層の方が幾分校内研修体制の確立に効果があると考えていると言える。また、いずれの年代も利点を認めない者は少ない。

さて、校内研修は具体的にどのような研修に適切な形態だと考えられているだろうか。調査では、新しい学習指導要領、新しい指導法、新しい職務や役割について研修するときにはふさわしい研修形態を聞いた。図45はそのうち校内研修への支持率のみを示したものである。40代以上がそれ以下の年代よりも、どの内容についても校内研修を支持している。なお、新しい学習指導要領については他の研修形態に比して一位の支持率であった。さらに新職務・役割については、校長を含む先輩・同僚教員の指導に支持が集中しており、20代で48.1%、30代で56.3%、40代以上で44.5%であった。

最後に、校内研修の活性化に向けてどのような方策が必要だと考えられているだろうか。上位4位までの項目について年代別に示すと図46のとおりである。研修時間の確保が最も多く、年代別相違はあまり見られない。これに対して、二位の教育課題意識を高めることは年代とともに増加する。他方、資料や情報を収集することは逆に年代増とともに減少する。校内研修リーダーの発見、育成も年代増と反比例の傾向にあるが、いずれにしろ、支持率は小さい。年齢増とともに内面的精神的条件を整えることに重点が置かれ、形式的客観的条件の整備は減少する傾向があると言えよう。

研修希望項目に「校内研修の計画と運営」があるが、これを希望した率は次のとおりである。20代は1.7%、30代11.3%、40代以上は21.3%。上の年代ほど校内研修への関心は高いことがわかる。

おわりに

以上に教師の校内研修をめぐる意識調査についての分析結果を紹介した。ここでそれらを要約しつつ、校内研修活性化の条件を探り、指導行政改善の視点を模索することとしたい。

(1) 校内研修をめぐる意識傾向

校内研修のねらいについては、学校の教育目標・課題の達成が一位であるが、全国集計よりも香川県ではかなり高い数値を示している。研修実施主体としては、県教委や教育センターよりも学校への支持が高く、個人指向が強い。それも、新学習指導要領についての研修など具体的個々の問題についての研修の場としては、校内研修への支持は他県に比し必ずしも高くはない。指導主事による学校訪問については、校内研修活性化への一応の役割は認められているが、全国的に見て特徴ある評価ではない。研究指定校制度は、学校としての組織的教育力の向上を一位としており、校内研修活性化に有効と見られている。しかし、指定校解除後の研修活動の発展につながらないことへの批判は全国集計よりやや高い。そして校内研修推進のため方策については、全国的傾向と同じで、研修時間の確保、教育課題意識の高揚、資料・情報の収集、研修リーダーの育成が上位を占めている。しかし、研修時間の確保、研修資料・情報において全国より高く、教育課題意識、研修リーダーについては低い。内的精神的条件より、外的客観的条件が強く求められている。

(2) 校内研修支持派の意識

校内研修支持派の意識には、個人研修派と比し次のような特徴が見られる。①教職の質的向上が今日強調される理由として、学校が新しく直面している教育課題に対応しきれていないことを個人研修派より強く感じている。②各種の研修施策に対して肯定の度合いが高い。③研修内容体系について、個人研修に重点が置かれすぎていることへの指摘が個人研修派より高い。④指導主事の学校訪問については、個人研修派とともに個々人の問題よりも学校全体の問題に対応することがその役割だとしている。⑤校内研修のねらいについては、予想通り、学校全体としての教育力の向上であるとする者が多い。⑥研修の形態については、校内研修を多く支持している。⑦校内研修推進の方策は、教育課題意識を高めることなど、内面的条件作りをより強く指摘している。⑧校内または数校の自主的研修グループへの援助について、校内研修支持派の校長・教頭は、個人研修派より何もしていない者がやや多いものの、個々の方策についてはより努力しているようである。⑨研究指定校制度については、指定校解除後の研修活動の発展につながらないことを強く批判している。

(3) 属性別校内研修意識

①教育の質的向上のために最も必要な方策について、校内研修体制の確立を最も多く指摘しているのは校長・教務主任であり、小中学校別では中学校が少し多い。また学校規模が大きいほど校内研修支持率が高い。年齢差・男女差はあまり見られないが、自主的研修支持は年齢増につれてむしろ高くなる傾向がある。研究主任に多いことも目立っている。

②新学習指導要領、新指導法、新職務・役割についての研修のための校内研修への支持率。これらについては一般教員、主任、教頭、校長の順に校内研修支持率が高くなり、教育委員会やセンター等への支持は低くなる。この傾向は、女性よりも男性、中学校教員より小学校教員、小規模校より大規模校、年齢では40代以上において見られる。上記の校内研修体制確立の指摘とは必ずしも同一ではないが、それは特定の具体的研修内容に対する校内研修の支持は、内容に応じて変ることを示すものと言えよう。

③校内研修のねらいとして「集団的教育力の向上」を挙げる比率は、一般教員、中学校教員に高く、年齢増とともに減少する。「教育目標・課題の達成」をねらいとするのは、主任、教頭に多く、年齢増につれて多くなっている。性別、規模別にはあまり差はない。

④教育委員会や教育センターの研修のねらい。「集団的教育力の向上」について、男子が女子より選択率が高く、年齢とともに増加している。一方、「教師一人ひとりの職能的自己成長を助ける」ことに対しては、女子が高く、20代が特に高い。学校規模が大きい程多く指摘している。「個人や学校で解決できない問題の研修の機会を提供する」ことについては、一般教員・主任・教頭・校長の順に、しかも年齢増とともに増えている。②に現われた教育委員会・センター支持の層と一致する部分が見られる。

⑤校内研修推進の方策として「研修時間の確保」が最も多く求められているが、一般教員、主任、教頭、校長の順に少なくなり、女子が男子より、小学校が中学校より高い比率を示している。規模別及び年齢別にはあまり差はない。「資料・情報の収集」についてもほぼ同様の傾向である。これに対して、「課題意識を高める」ことについては、逆の傾向である。即ち、校長・教頭に高く、男子、中学校教員に多い。これについては年齢増とともに指摘率が高くなる。

⑥指導主事の学校訪問については、校内研修活性化に有効と考えるのは、一般教員、主任、教頭、校長の順に高くなる。殊に、教頭・校長は、校内研修会を開く時など特に評価するものが多い。男女別には、男性は多様な評価をしながらも女性よりもその効果を認める者が多い。中学校より小学校、若手よりベテランほど必要度を高く感じているようだ。

⑦研究指定校制度は、教頭・校長は他の教員よりも集団的教育力の向上に、より効果ありと判断しており、従って問題点についても、指定校解除後の発展につながらないことを多く指摘している。これに対して、一般教員は、指導内容、技術の開発・普及を高く評価するものの、日常活動がおろそかになることを問題としている。男女差、学校差、学校規模差による意識の相異はない。年齢増とともに有効だと答える比率は高くなる。

⑧校内研修推進の担い手は誰か。研修希望項目として「校内研修の計画と運営」を求める比率の高いもの、これを研修することを求められる比率の高いものを見ると、職名別には、研究主任の指摘率が自他共に高い。年齢別には、ベテラン教員、性別では男子教員である。これらの教員層が校内研修推進の担い手であると言えよう。因みに、研究指定校となったときの実質的推進者についての設問によれば、圧倒的に(全国集計においても)研究主任が挙げられている。

教職の質的向上のための方策として、教員達の意識はいわゆる行政研修よりも自主的な研修や校内研修に力点を置いていることが明らかである。しかし、校内研修に対する支持率・肯定の度は、全般に一般教員よりは教頭・校長が、女性より男性が、小学校より中学校教員が、また、

年齢が高いほど、規模が大きいほど、高い傾向が見られる。そして、指導主事の学校訪問、研究指定校制度等諸研修施策を校内研修活性化に有効と考える割合についても、ほぼ同様の傾向がある。校内研修活性化の具体的条件として、教育課題意識の高揚をより重視するのも、ほぼ同様の属性による。

これらのことから、校内研修活性化に向けての環境作りとして、一般教員、女性、小学校、若年層、小規模校の研修ニーズに応じる諸施策を構じることが必要だと思われる。また、個人研修派が自主的研修を支持していることから考え、校内研修をより自主的に推進するものに方向付けることにより、彼らの校内研修支持率の向上につながり、一層校内研修を活性化させることになると考えられる。

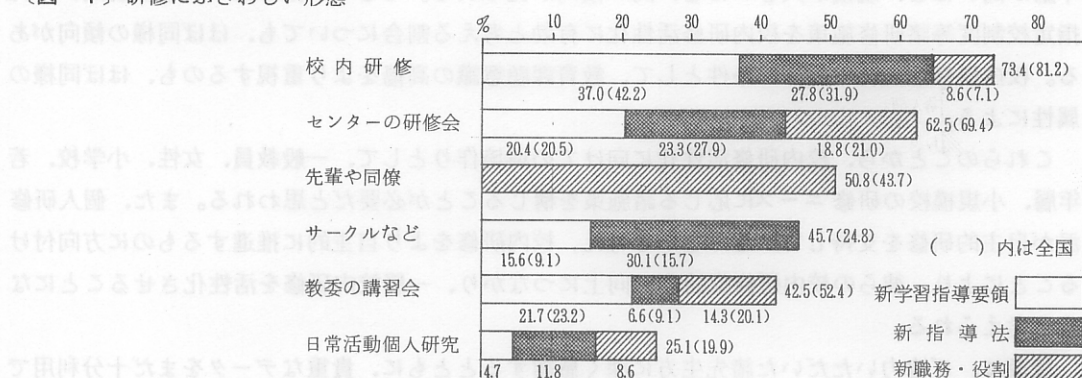
最後に、ご協力いただいた諸先生方に深く感謝するとともに、貴重なデータをまだ十分利用できていないことを深く反省する次第である。

註

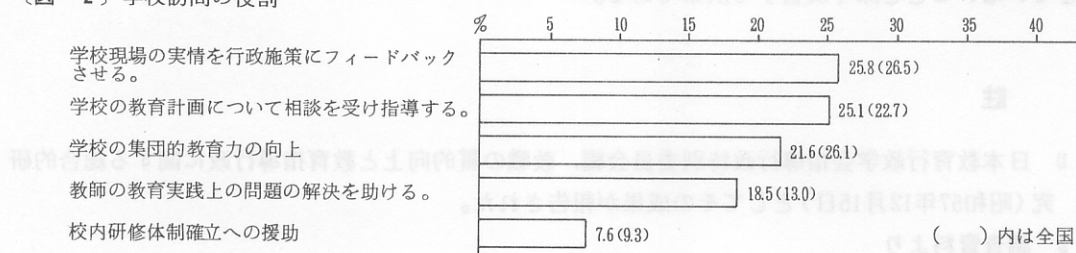
- 1) 日本教育行政学会指導行政特別委員会編、教職の質的向上と教育指導行政に関する総合的研究(昭和57年12月15日)としてその成果が報告された。
- 2) 調査資料より
- 3) 教員の研修観についての昭和54年に実施された佐藤全氏の調査(小・中・高等学校教師2,015人を対象とする)によれば、校内研修肯定率が他のいかなる設問項目よりも極立って高かった(94.0%)。(牧昌見編著、教員研修の総合的研究、ぎょうせい、昭和57年、92頁)また、同氏による他の対象に対する調査においてもほぼ同じ結果であった。(国立教育研究所内日本比較教育学会「教師教育」共同研究委員会編、教師教育の現状と改革、第一法規、昭和55年、322頁)
- 4) 日本教育行政学会指導行政特別委員会編、前掲書。
- 5) 牧昌見編著、前掲書、223～235頁。
- 6) 香川県教育センター「教職員が教育への情熱と研修意欲を高めるにはどうすればよいか」『研究紀要第一号』昭和46年、坂出市教育研究所「どのようにすれば研修意欲を高めることができるか」昭和47年、など。
- 7) 香川県教育センター、前掲書、22～24頁。
- 8) 昭和54年の佐藤全氏による調査においても同様の傾向を示している(牧昌見編著、前掲書、100頁)
- 9) 細谷俊夫他編、教育学大事典、第一巻、第一法規、昭53、368～369頁。

* 共同研究者の菅井直也氏は広島大学大学院生である。

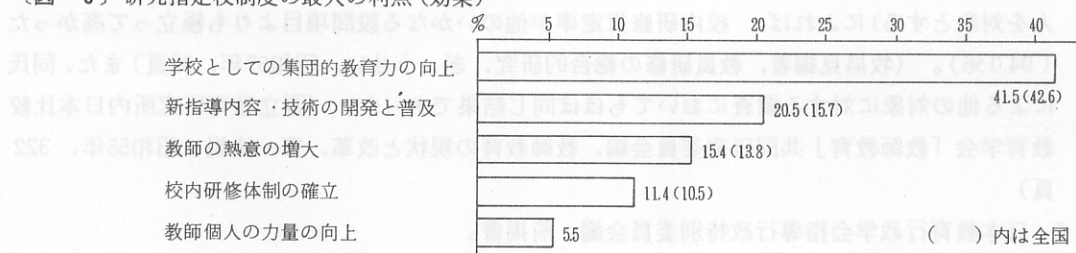
〔図－１〕研修にふさわしい形態



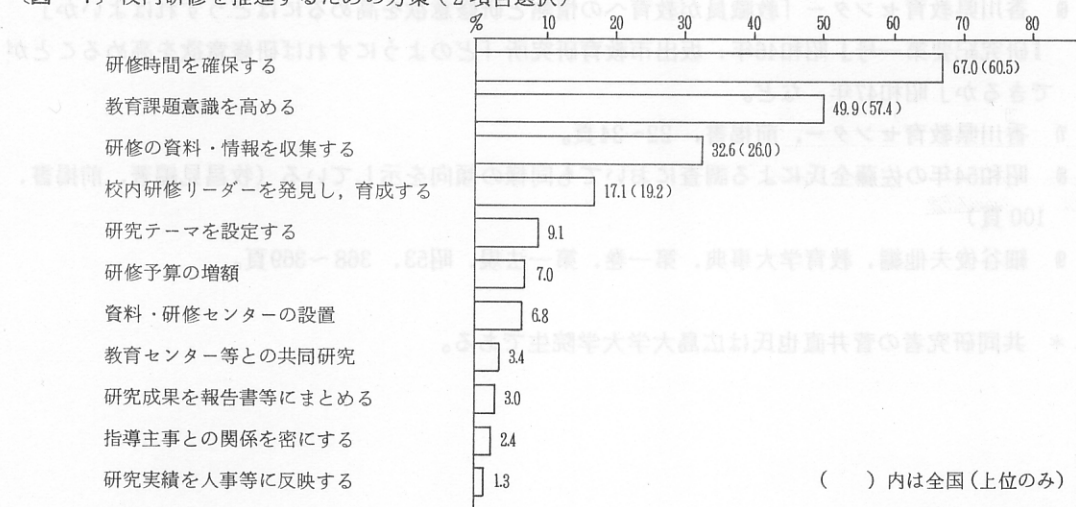
〔図－２〕学校訪問の役割



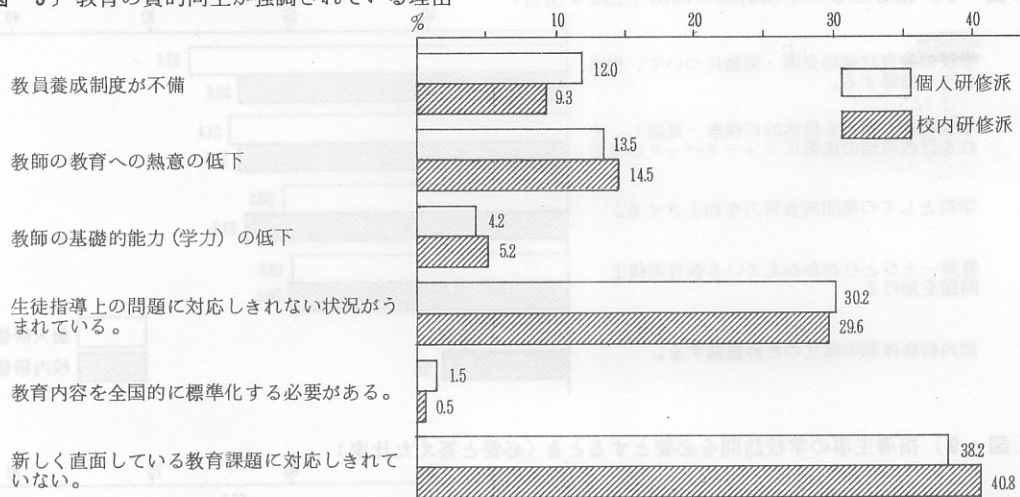
〔図－３〕研究指定校制度の最大の利点（効果）



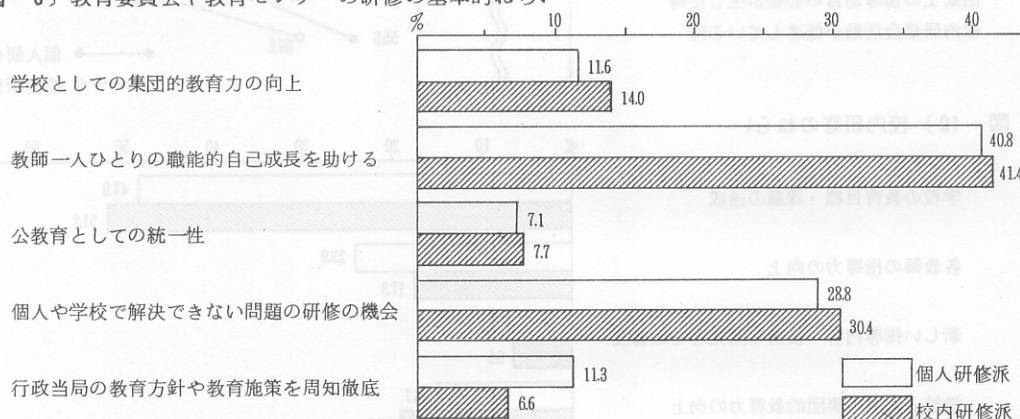
〔図－４〕校内研修を推進するための方策（２項目選択）



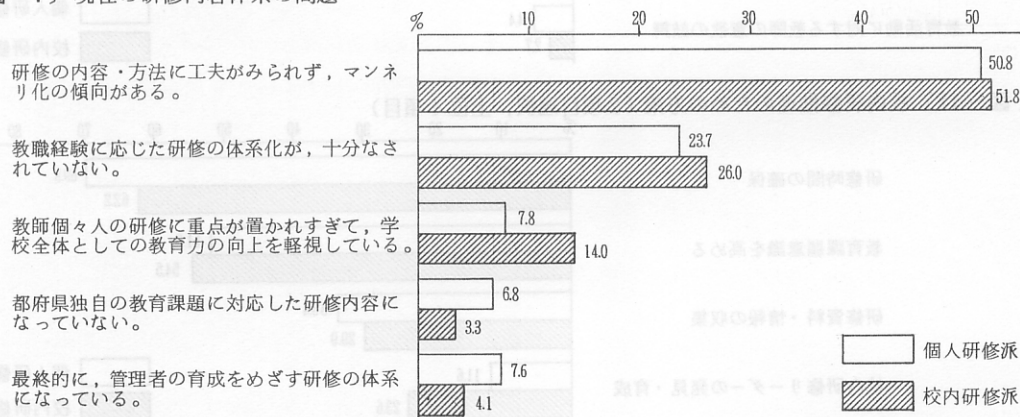
〔図－５〕教育の質的向上が強調されている理由



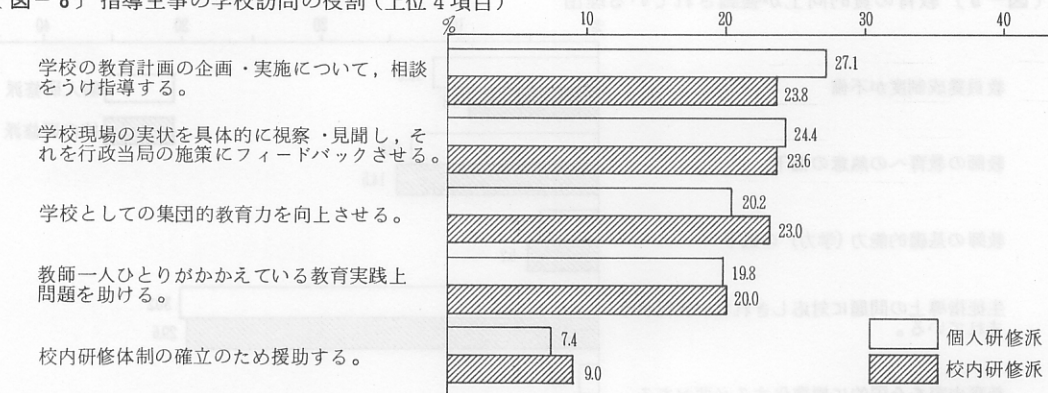
〔図－６〕教育委員会や教育センターの研修の基本的ねらい



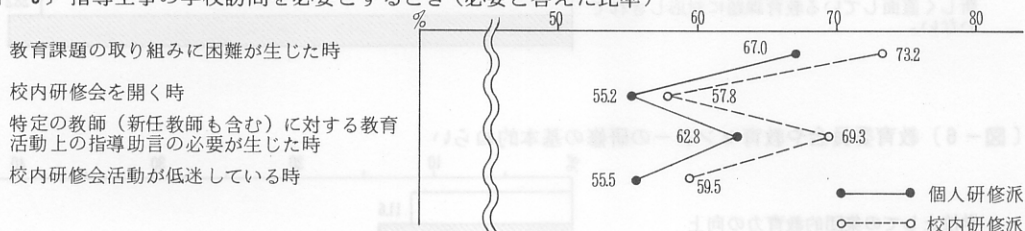
〔図－７〕現在の研修内容体系の問題



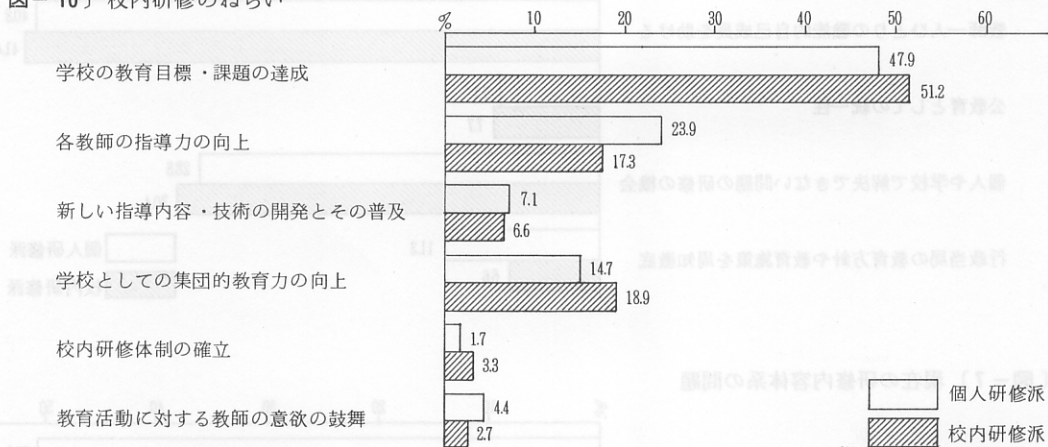
〔図－８〕指導主事の学校訪問の役割（上位４項目）



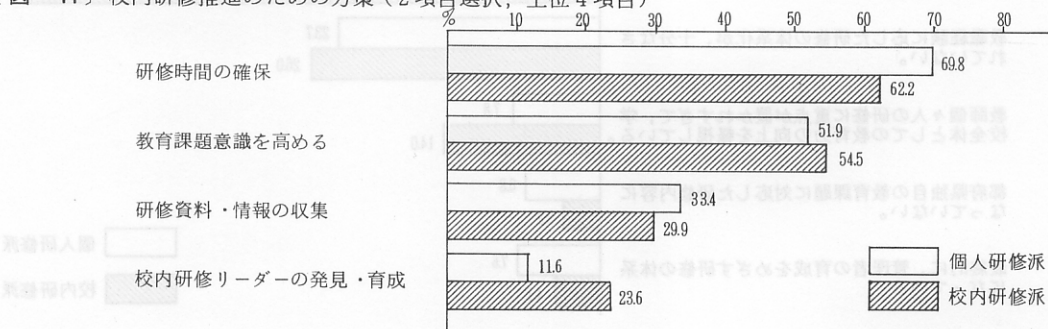
〔図－９〕指導主事の学校訪問を必要とするとき（必要と答えた比率）



〔図－１０〕校内研修のねらい



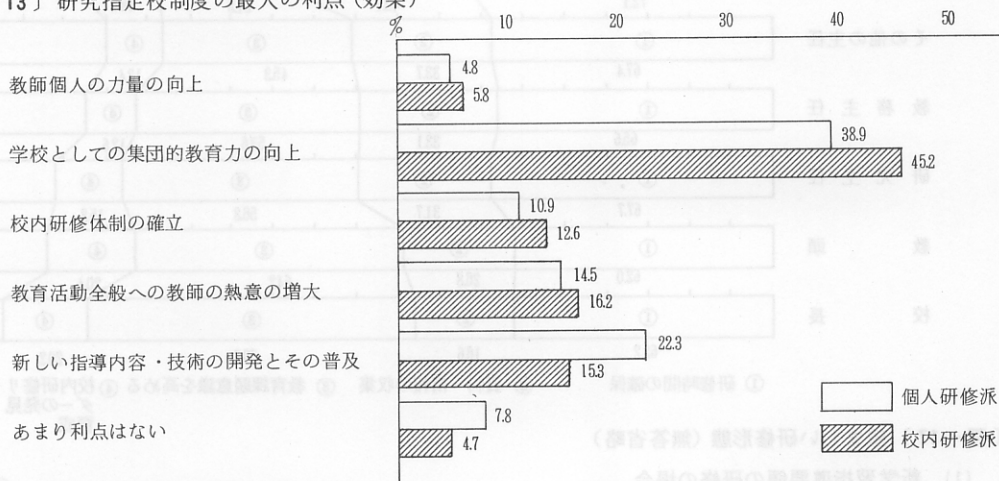
〔図－１１〕校内研修推進のための方策（２項目選択，上位４項目）



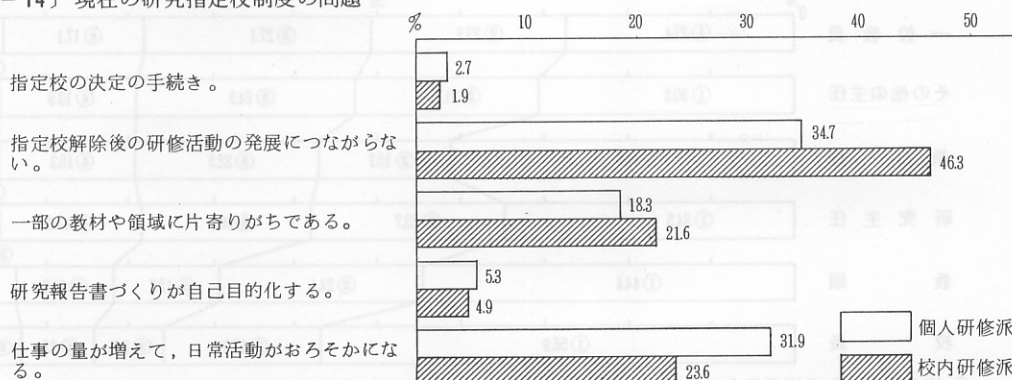
〔図－12〕 自発的教育研究グループ育成のための方策（上段 個人研修派，下段 校内研修派）



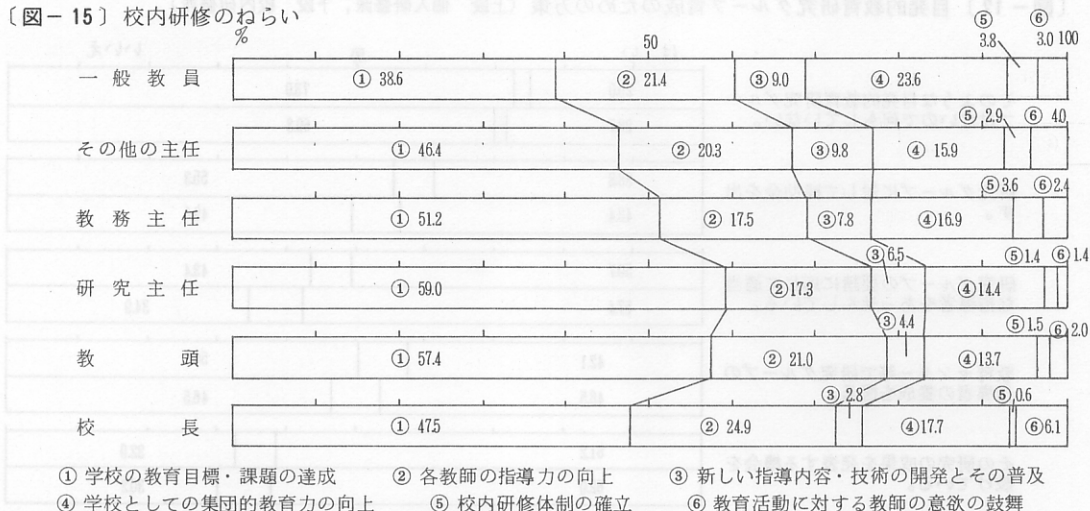
〔図－13〕 研究指定校制度の最大の利点（効果）



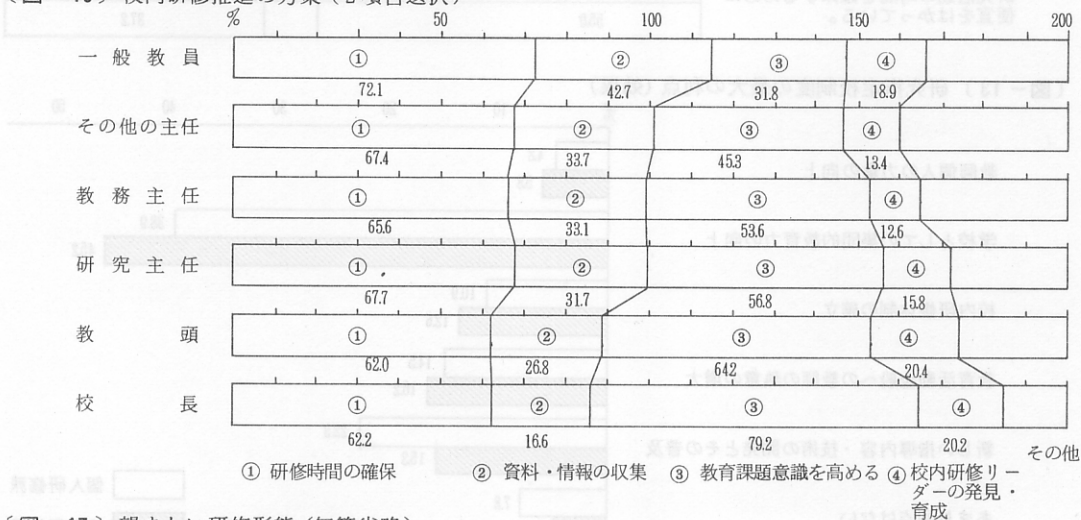
〔図－14〕 現在の研究指定校制度の問題



〔図-15〕 校内研修のねらい

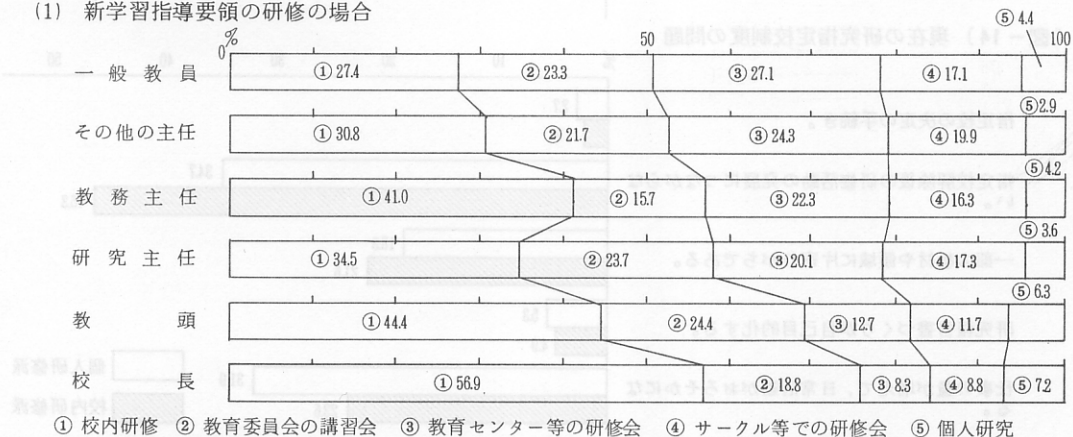


〔図-16〕 校内研修推進の方策（2項目選択）

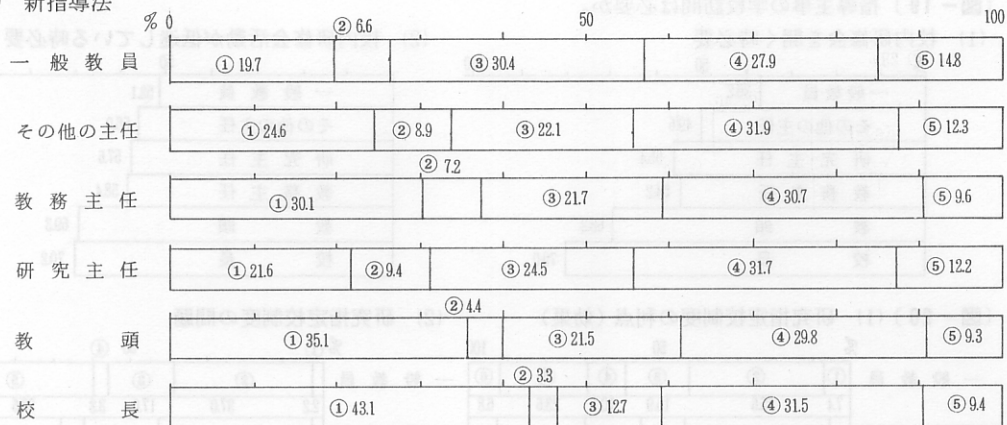


〔図-17〕 望ましい研修形態（無答省略）

(1) 新学習指導要領の研修の場合

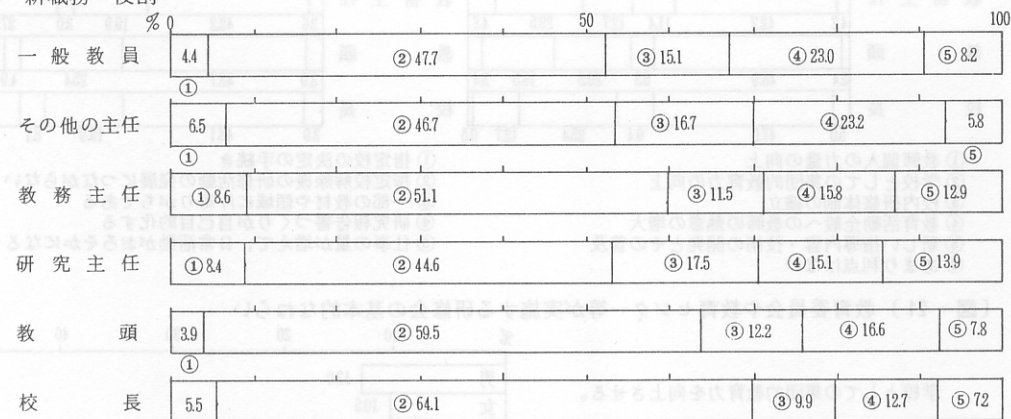


(2) 新指導法



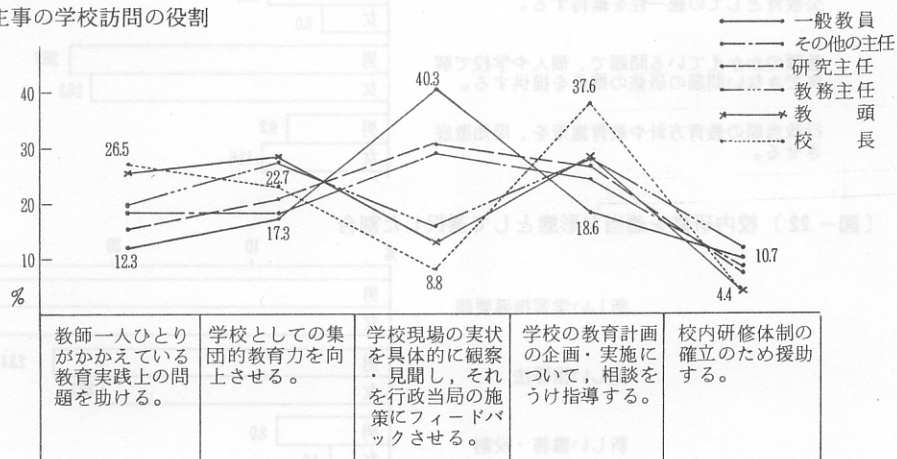
① 校内研修 ② 教務委員会の講習会 ③ 教育センター等の研修会 ④ サークル等の研修会
⑤ 日常活動や個人研究

(3) 新職務・役割



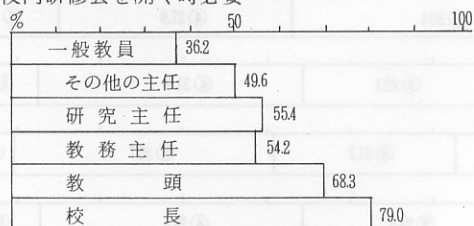
① 校内研修 ② 先輩や同僚の指導 ③ 教育委員会の研修 ④ 教育センター等の研修
⑤ 日常活動や個人研究

〔図-18〕指導主事の学校訪問の役割

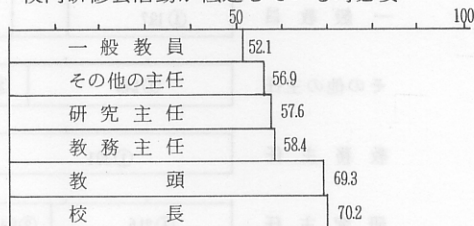


〔図－19〕指導主事の学校訪問は必要か。

(1) 校内研修会を開く時必要



(2) 校内研修会活動が低迷している時必要



〔図－20〕(1) 研究指定校制度の利点(効果)



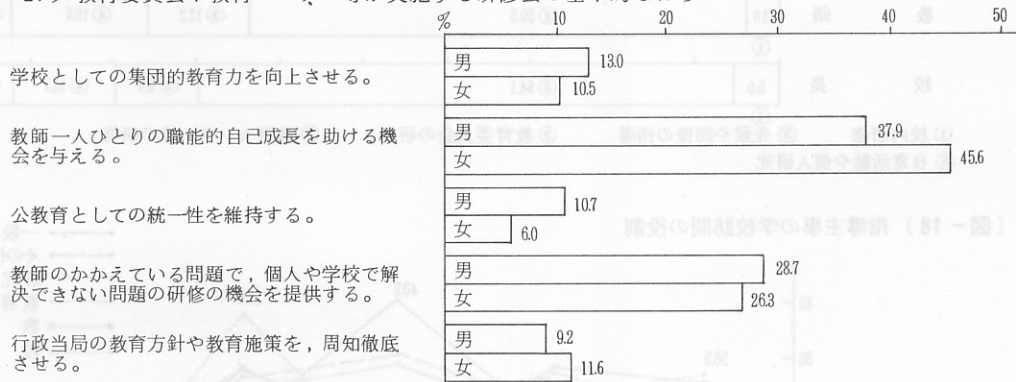
- ① 教師個人の力量の向上
- ② 学校としての集団的教育力の向上
- ③ 校内研修体制の確立
- ④ 教育活動全般への教師の熱意の増大
- ⑤ 新しい指導内容・技術の開発とその普及
- ⑥ あまり利点はない

(2) 研究指定校制度の問題

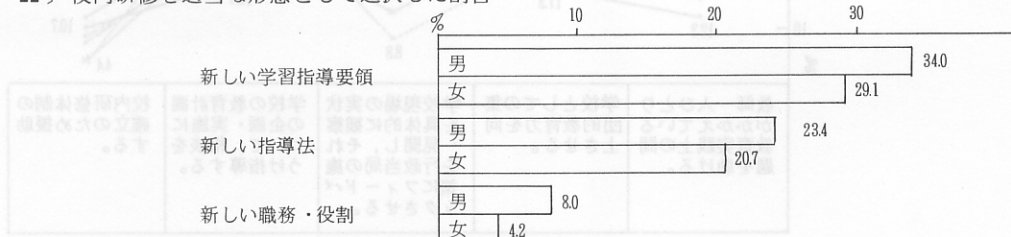


- ① 指定校の決定の手続き
- ② 指定校解除後の研修活動の発展につながらない
- ③ 一部の教材や領域に片寄りがちである
- ④ 研究報告書づくりが自己目的化する
- ⑤ 仕事の量が増えて、日常活動がおろそかになる

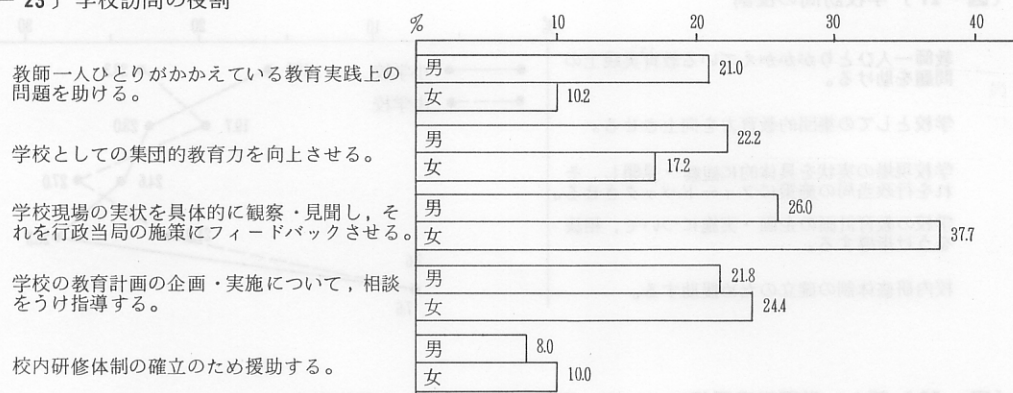
〔図－21〕教育委員会や教育センター等が実施する研修会の基本的なねらい



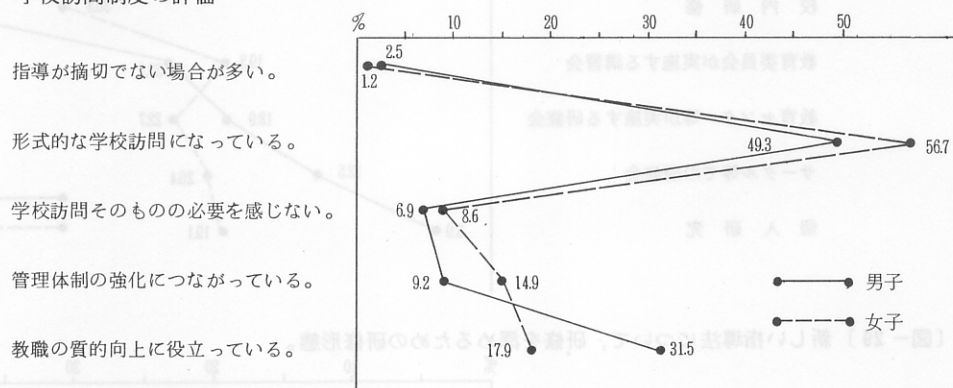
〔図－22〕校内研修を適当な形態として選択した割合



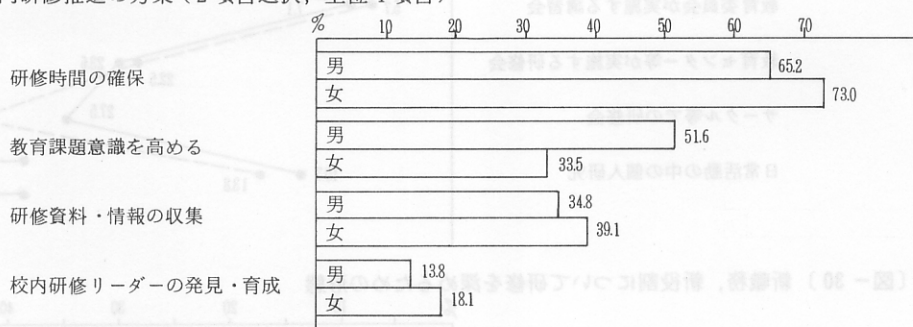
〔図－23〕 学校訪問の役割



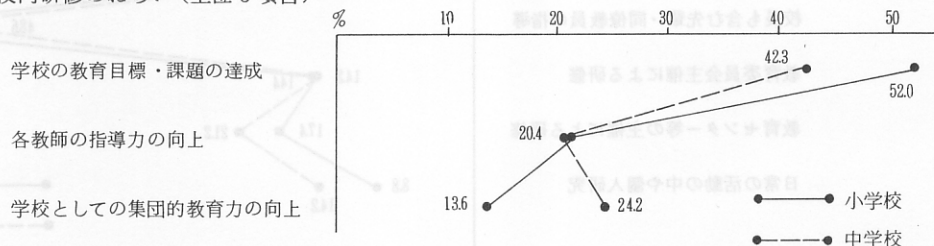
〔図－24〕 学校訪問制度の評価



〔図－25〕 校内研修推進の方策（2項目選択，上位4項目）



〔図－26〕 校内研修のねらい（上位3項目）



〔図-27〕 学校訪問の役割

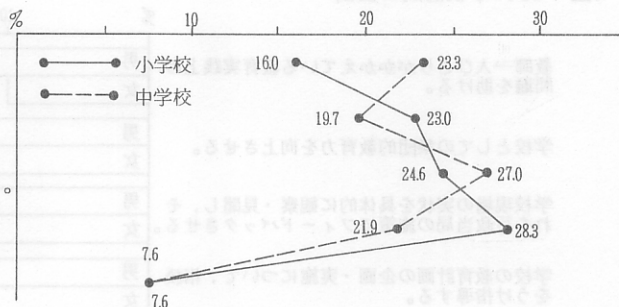
教師一人ひとりがかかえている教育実践上の問題を助ける。

学校としての集団的教育力を向上させる。

学校現場の実状を具体的に観察・見聞し、それを行政当局の施策にフィードバックさせる。

学校の教育計画の企画・実施について、相談をうけ指導する。

校内研修体制の確立のため援助する。



〔図-28〕 新しい学習指導要領について、研修を深めるための研修形態。

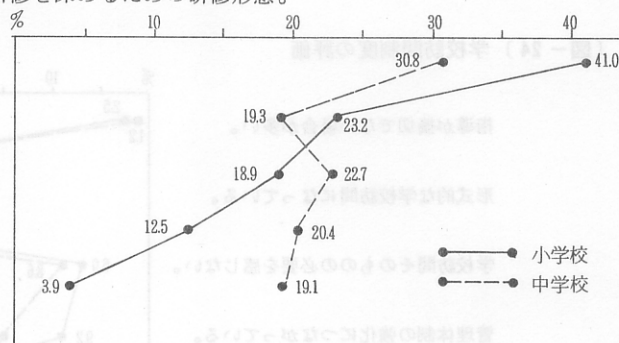
校 内 研 修

教育委員会が実施する講習会

教育センター等が実施する研修会

サークル等での研修会

個 人 研 究



〔図-29〕 新しい指導法について、研修を深めるための研修形態。

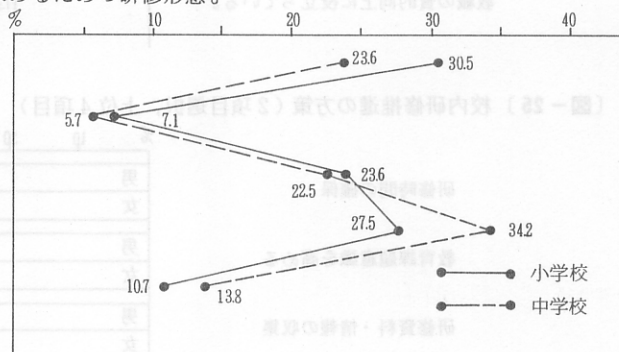
校 内 研 修

教育委員会が実施する講習会

教育センター等が実施する研修会

サークル等での研修会

日常活動の中の個人研究



〔図-30〕 新職務、新役割について研修を深めるための形態

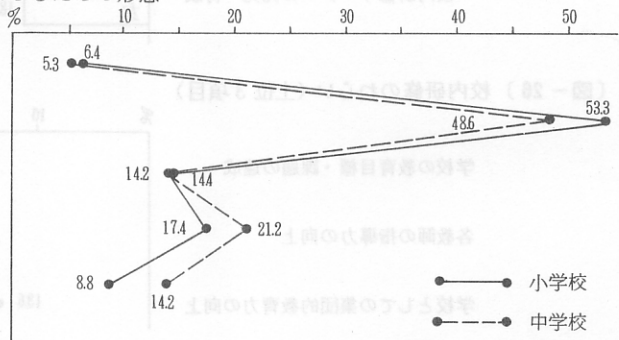
校 内 研 修

校長も含む先輩・同僚教員の指導

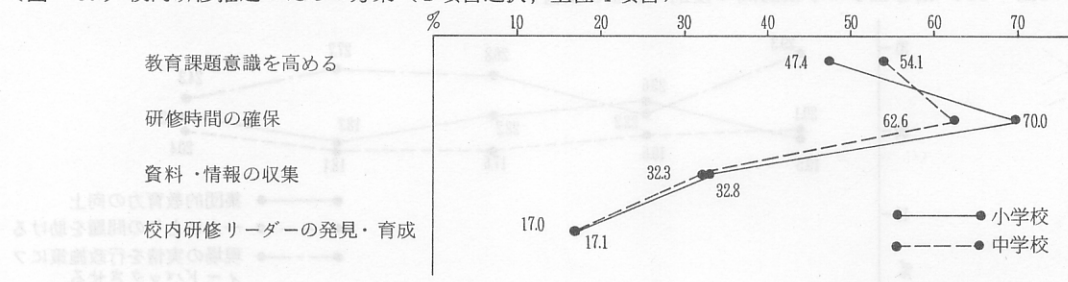
教育委員会主催による研修

教育センター等の主催による研修

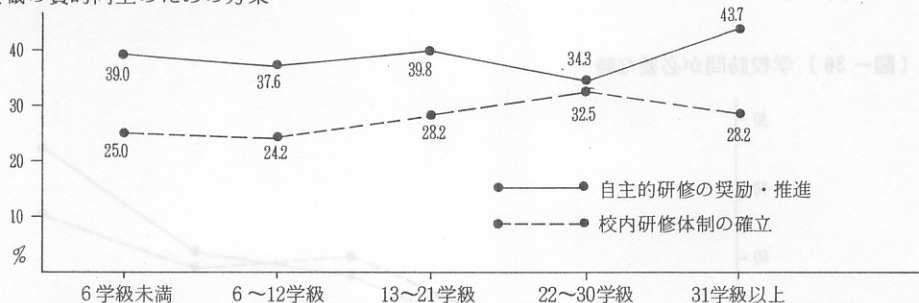
日常の活動の中や個人研究



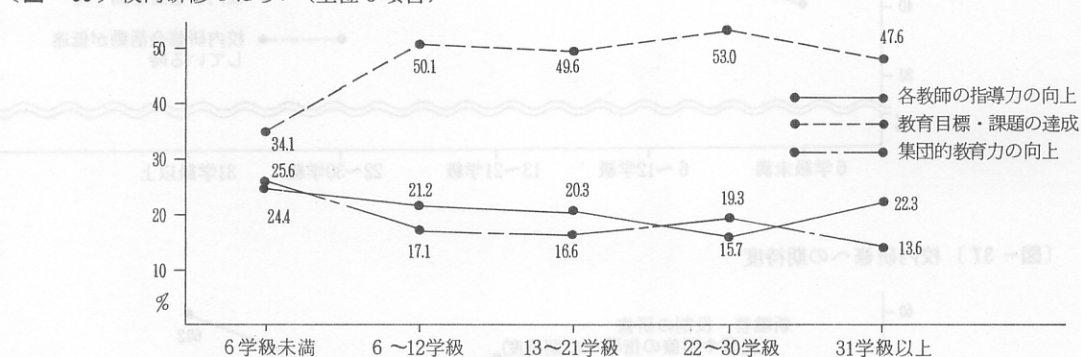
〔図－31〕 校内研修推進のための方策（2項目選択，上位4項目）



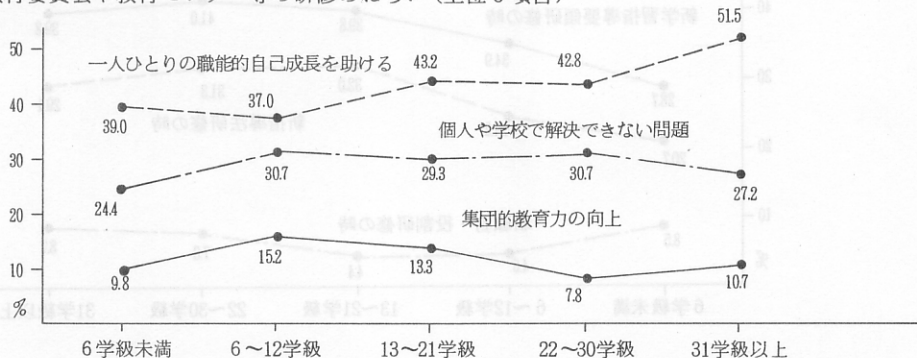
〔図－32〕 教職の質的向上のための方策



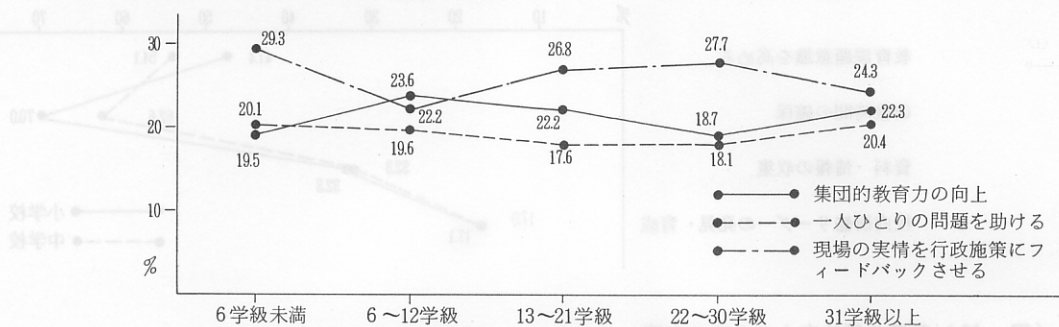
〔図－33〕 校内研修のねらい（上位3項目）



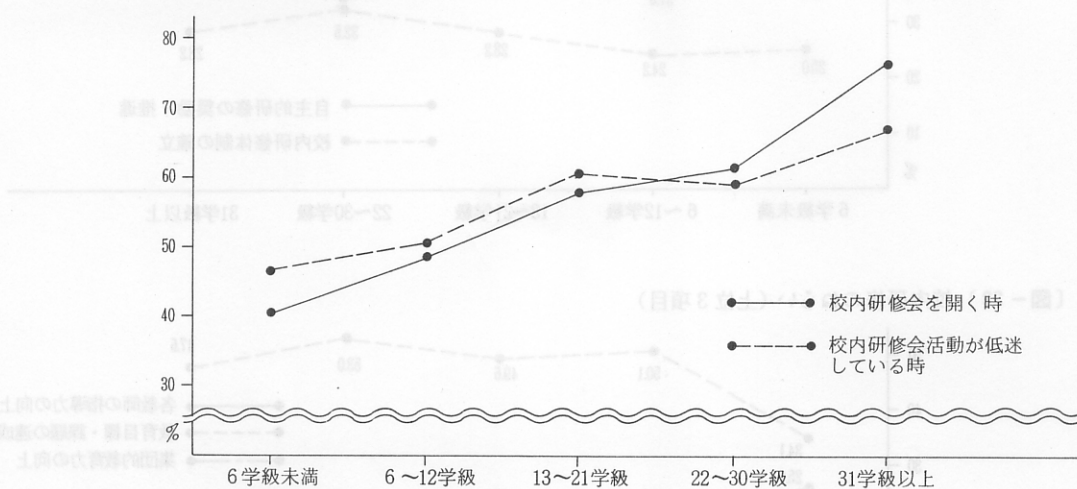
〔図－34〕 教育委員会や教育センター等の研修のねらい（上位3項目）



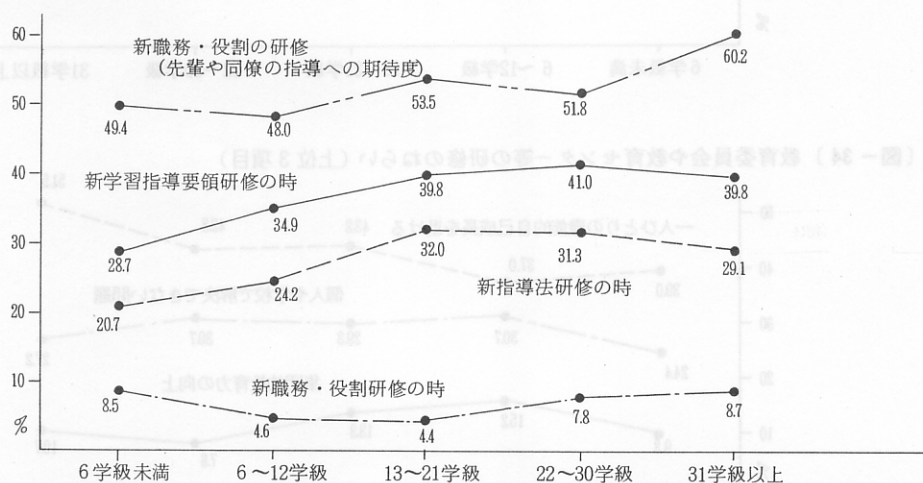
〔図－35〕 指導主事の学校訪問の役割（上位3項目）



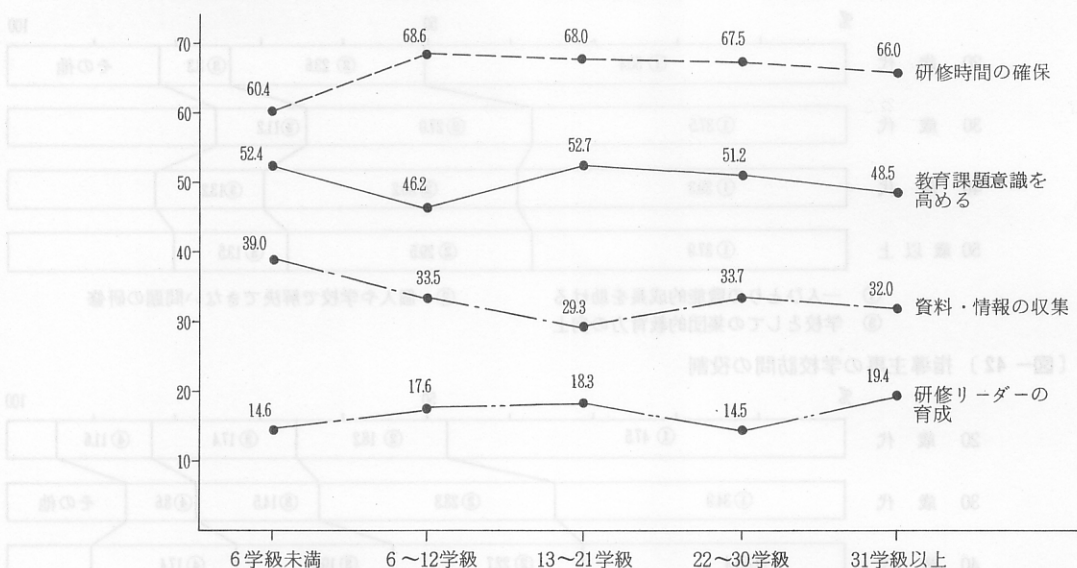
〔図－36〕 学校訪問が必要な時



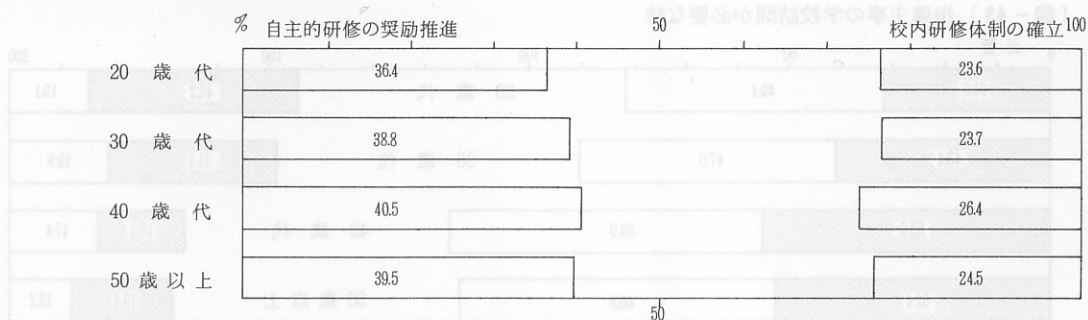
〔図－37〕 校内研修への期待度



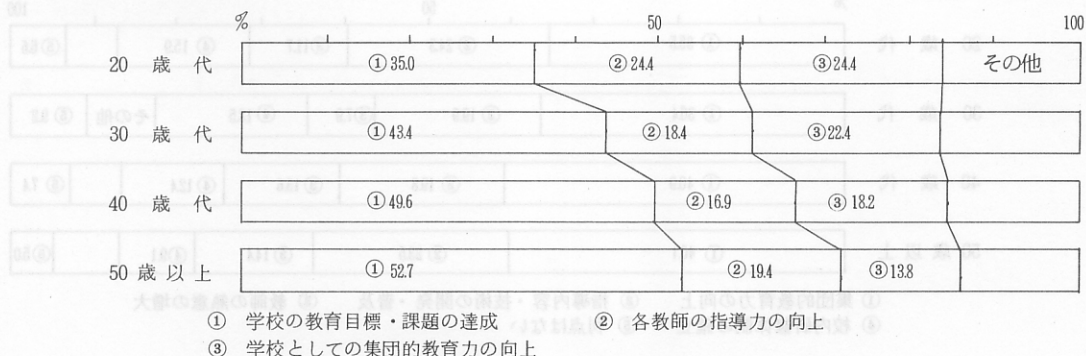
〔図－38〕 校内研修推進の方策（2項目選択）



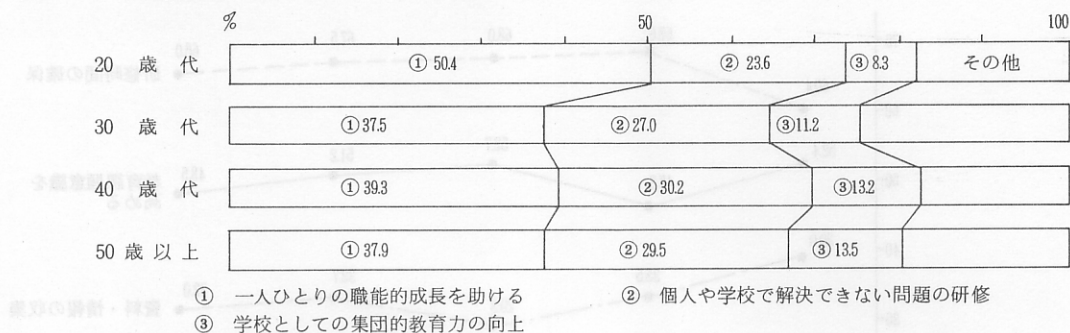
〔図－39〕 教職の質的向上を図るための方策



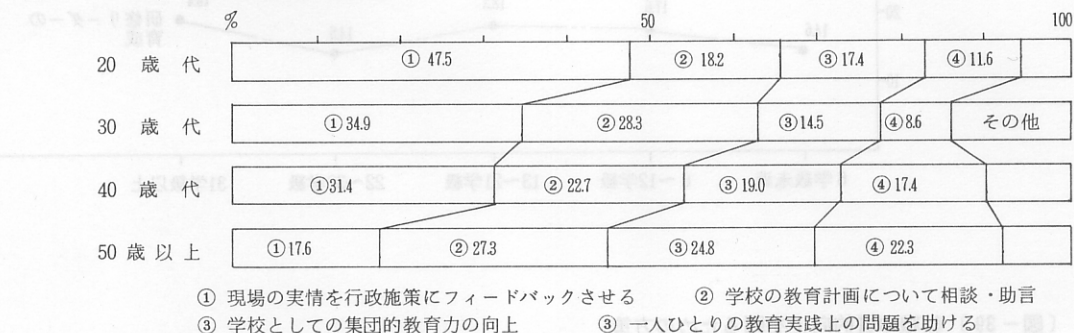
〔図－40〕 校内研修のねらい



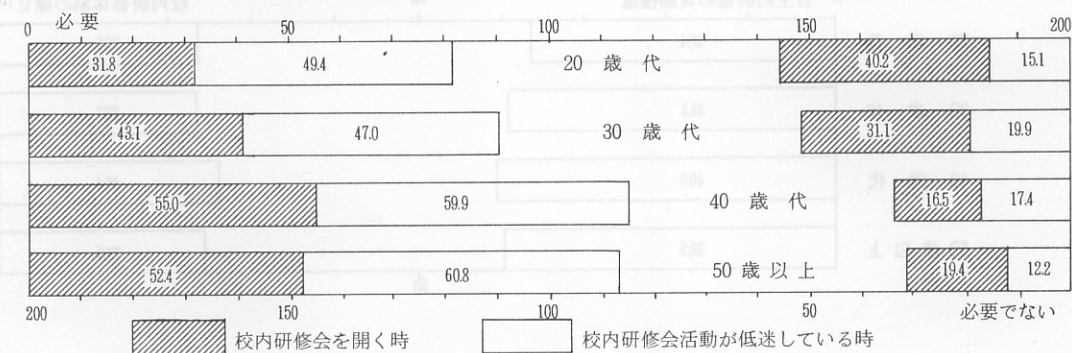
〔図－41〕 教育委員会・教育センター等の研修のねらい



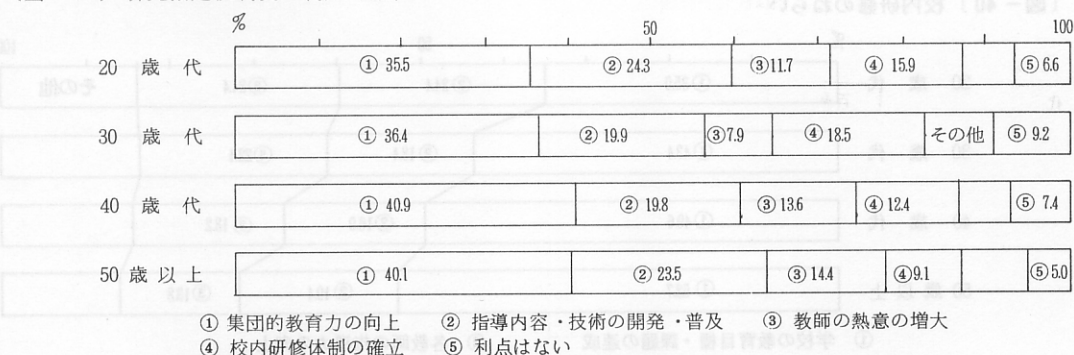
〔図－42〕 指導主事の学校訪問の役割



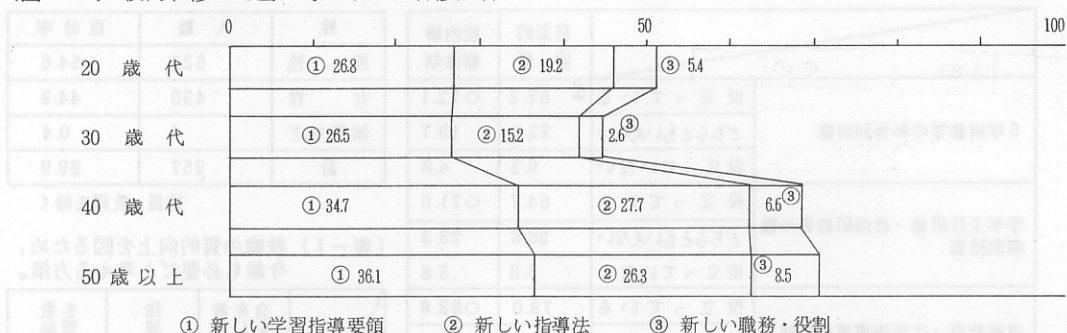
〔図－43〕 指導主事の学校訪問が必要な時



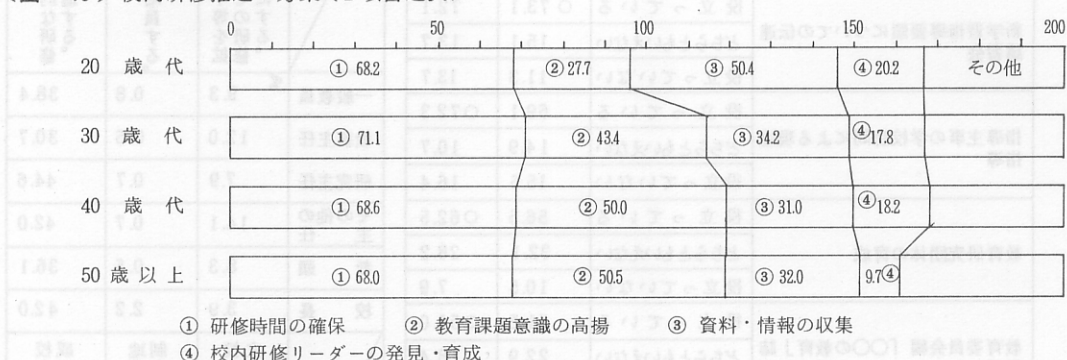
〔図－44〕 研究指定校制度の利点（効果）



〔図-45〕 校内研修が適当と考えられる研修内容



〔図-46〕 校内研修推進の方策（2項目選択）



〔表-1〕 職 名 別

職 名	人 数	百 分 率
一 般 教 員	365	27.0
研 究 主 任	139	10.3
教 務 主 任	166	12.3
そ の 他 の 主 任	276	20.4
教 頭	205	15.1
校 長	181	13.4
無 答 など	22	1.6
計	1,354	100.1

〔表-3〕 学 級 数 別

学 級 数	人 数	百 分 率
6 学級未満	164 (46)	12.1 (3.4)
6 ～12学級	433 (114)	32.0 (8.4)
13 ～21学級	482 (152)	35.6 (11.2)
22 ～30学級	166 (51)	12.3 (3.8)
31学級以上	103 (32)	7.6 (2.4)
無 答 など	6 (2)	0.4 (0.1)
計	1,354	100.0

() 内は校長・教頭

〔表-2〕 勤務校種別

勤 務 校	人 数	百 分 率
小 学 校	814 (241)	60.1 (17.8)
中 学 校	529 (155)	39.1 (11.4)
無 答 など	11	0.8
計	1,354	100.0

() 内は校長・教頭

〔表-4〕 年 代 別

年 代	人 数	百 分 率
20 歳 代	242	25.3
30 歳 代	152	15.6
40 歳 代	242	25.3
50 歳 代 以 上	319	33.3
無 答 など	2	0.2
計	957	99.7

校長・教頭を除く

〔表-6〕

		自主的 研 修	校内研 修体制
5年研修等の年令別研修	役立っている	% 67.2	○72.1
	どちらともいえない	22.5	19.7
	役立っていない	9.5	6.8
学年主任研修・教頭研修等の職 能別研修	役立っている	64.7	○71.0
	どちらともいえない	28.6	23.3
	役立っていない	5.0	3.8
道徳教育・生活指導等の問題別 研修	役立っている	79.0	○83.8
	どちらともいえない	13.4	11.0
	役立っていない	6.7	4.4
新学習指導要領についての伝達 講習会	役立っている	○73.1	72.1
	どちらともいえない	15.1	13.7
	役立っていない	11.3	13.7
指導主事の学校訪問による現場 指導	役立っている	69.1	○72.3
	どちらともいえない	14.9	10.7
	役立っていない	15.5	16.4
教育研究団体の育成	役立っている	56.5	○62.5
	どちらともいえない	32.1	28.2
	役立っていない	10.5	7.9
教育委員会編「〇〇の教育」誌 発行	役立っている	51.5	○54.0
	どちらともいえない	22.9	18.4
	役立っていない	24.6	27.1
研究指定校制度	役立っている	59.5	○65.5
	どちらともいえない	27.9	22.2
	役立っていない	11.8	11.0
地区教育研究会の育成	役立っている	○63.5	62.2
	どちらともいえない	26.1	26.6
	役立っていない	9.4	10.1
大学等への教員派遣制度	役立っている	○55.9	54.0
	どちらともいえない	34.2	32.3
	役立っていない	8.0	12.1
海外研修制度	役立っている	50.0	○51.5
	どちらともいえない	31.9	29.6
	役立っていない	16.8	17.8
教育センター等での研究員制度	役立っている	66.4	○69.6
	どちらともいえない	23.5	19.5
	役立っていない	8.8	9.3
教科指導員制度 (教育委員会が任命した教科の ベテラン教師が、地域内の学校 教育の指導にあたる制度)	役立っている	61.8	○65.8
	どちらともいえない	26.5	21.1
	役立っていない	10.3	12.1

(注)・調査用紙の選択肢は「1.大いに役立っている。2.役立つこともある。3.どちらともいえない。4.少ししか役立っていない。5.役に立っていない。」の5つであったが、本表では1と2を「役立っている」に、4と5を「役立っていない」にまとめて集計している。
・○印は役立っている比率の高い方を示している。

〔表-5〕性 別

性	人 数	百 分 率
男 性	523	54.6
女 性	430	44.9
無答など	4	0.4
計	957	99.9

校長・教頭を除く

〔表-7〕教職の質的向上を図るため、
今最も必要だと考える方策。

	充 実し、 教育セ ンター 等での 研修を 積極的 にする。 %	指 導主 事を増 員する。 %	教 師の自 主的な 研修を 奨励・ 推進す る。 %
一般教員	9.3	0.8	38.4
教務主任	12.0	0.6	30.7
研究主任	7.9	0.7	44.6
その他の 主 任	14.1	0.7	42.0
教 頭	8.3	0.5	36.1
校 長	3.9	2.2	42.0
	立校 内の 研修 体制を 確立 する。 %	制地 域的 な教育 研究体 を確立 する。 %	成校 内研 修指 導者 の育 成につ とめる。 %
一般教員	22.7	19.5	9.0
教務主任	32.5	13.9	9.0
研究主任	23.7	12.9	10.1
その他の 主 任	23.2	11.6	8.0
教 頭	30.2	12.7	11.7
校 長	35.9	8.8	7.2

〔表-8〕学校訪問が必要な時はどのよ
うな時か。 %

	小 学 校	中 学 校
校内研修会を開く時	57.0	50.7
校内研修会活動が低 迷している時	62.9	54.4

<Summary>

Conditions of Vitalizing In-service Education of Teachers in School: An Analysis of Teachers Consciousness:

Katsutoshi Satake and Naoya Sugai

Vitalization of in-service education of teachers (INSET) in school is very important for the heightening of the quality of the teaching profession. In this paper, through the analysis of teachers' consciousness, I have tried to examine the conditions of vitalizing INSET in school. Teachers rank high in maintaining the in-service training times, heightening consciousness about educational problems, gleaning the data and information on INSET, and educating the leaders of INSET. And supporters of INSET in school emphasize heightening consciousness about educational problems. They are positive towards various educational policies.

The percentage of Teachers desiring to maintain the INSET times is higher than that of principals and principal teachers. On the contrary, the principals approve of heightening educational consciousness more than the teachers. Besides, there are many interesting data.

高松短期大学研究紀要

第 14 号

昭和59年 3 月15日 印刷

昭和59年 3 月25日 発行

編集発行 高松短期大学

〒761-01 高松市春日町960

TEL (0878)41-3255

印刷 高東印刷株式会社
高松市東山崎町596番地