

## 教師力向上に関する校内研修システムの提案 —高等学校における「教師塾」を事例に—

黒澤 寛己<sup>1)</sup>

### Training Proposal System based on Teacher's Competence — Case Study of “Kyoshi Juku” at High School —

Hiroki KUROSAWA

近年、グローバル化や情報化の急速な進展により、我が国の教育システムや教育課題は大きく変化している。また教育関係法規の改正などを契機として様々な改革が求められている。とりわけ高等学校は、少子化の影響を受け厳しい学校間競争に晒されている。そのため、多くの高等学校は特色づくりを目的とした学校改革に取り組んでいる。

その方法は大きく分けて2つある。1つ目は正規の教育課程を改革する方法である。2つ目は教育課程以外を改革する方法である。そのどちらの方法についても、教師の資質・能力の向上が最も大きな要因である。しかしながら、そのための教員研修制度は、現場教員のニーズに合っているとは言い難い現状がある。そこで、本論では筆者自らが取り組んできた高等学校における「教師塾」を事例として、教師力向上に関する校内研修システムについて提案する。

Key words : teacher's competence, training system, high school, sports club

キーワード：教師力，研修システム，高等学校，運動部活動

---

1) スポーツ学部

## 1. はじめに

近年、グローバル化や情報化といった社会の急速な進展により、我が国の教育システムや教育課題は大きく変化している。国レベルの対策としては、「教育基本法」が2006年に、「学校教育法」が2007年に、それぞれ約60年ぶりに改正され、学校教育そのものの質的変換がなされている。とりわけ、高等学校（以下、高校）においては、中学校からの進学率が97%を超え、準義務教育化の様相を呈しており多種多様な生徒が入学している。さらに少子化の影響を受け、厳しい学校間競争にも晒されている。このような背景から多くの高校では、各校の特色づくりを目的とした学校改革に取り組んでいる。

その方法は、大きく分けて次の2つである。1つ目は、「顕在的なカリキュラム」改革である。これは、難関大学受験に特化した特別進学コースや資格取得などの専門教育コースの充実などの正規の教育課程改革である。ここでは、主に教師の教科指導力が必要となる。2つ目は、「潜在的なカリキュラム」改革である。学校のイメージ向上、校舎改築、制服、行事や部活動など、正規の教育課程以外の充実である。この中でも部活動は、教育課程外ではあるが多くの生徒が自主的に加入し、学校文化として定着している。そして、ここでは主として顧問教師の部活指導力が必要となる。このように、現在の高校教師は授業などの教科指導以外に、生徒指導や進路指導、さらには部活指導や地域との連携、保護者への対応など多種多様な日常業務に取り組んでいるのである。

しかしながら、教師自らの資質・能力を向上させるための研修制度は、採用1年目の「初任者研修」、その後の「採用10年目研修」が教育公務員特例法により「法定研修」として義務付けられているが、その他の教員研修制度は、現場の教員にとって十分なものであるとは言い難い現状もある。

そこで、本研究では筆者らが取り組んできた京都市立塔南高校「教師塾」を事例として、教師力向上に関する校内研修システムについて提案することとする。

## 2. 教師力向上について

まず、議論に先立ち本論に関連する用語を整理し、先行研究について解説する。「教師力」については、現在、明確な定義はなされていないが、(文部科学省, 2014)では「実践的指導力を身に付けた教員や、教職員を指揮監督して学校を適切にマネジメントし、責任を全うできる管理職の確保・育成に向けた総合的な教師力向上の取り組みを推進する」としている。つまり、「教師力」とは、授業などの教科指導力に優れているだけでなく、生徒指導や進路指導、部活指導などの総合的な指導力のことである。

これら教師の力量については、野津・後藤(2009)によると、指導技術的な側面は「専門的力量」、人間の資質的な側面は「人間的力量」としている。



図1 教師の力量の概念図  
野津・後藤(2009)をもとに筆者作成

そして、これらは表裏の関係にあると言う。また、「人間的力量」と「専門的力量」を習得するためには教育現場における「経験」が最も深く関係しているとも述べている。(図1を参照)

また、中央教育審議会では、長年にわたり、教師力の向上について議論されている。平成26年11月6日の中央教育審議会初等中等

教育分科会教員養成部会では「これからの学校教育を担う教員の在り方」として、「社会が急激に変化する中、我が国の教育も、知識基盤社会、国際化、人口減少社会といった時代の変化に即した対応が求められており、教育を支える教員についても新たな時代にふさわしい資質能力を備える必要がある」と指摘する。そして、その方策としては「教員の養成・採用・研修に一貫性を持たせつつ、改革を進める必要がある」としている。

以上のことから、現代の教師は、社会の複雑な情勢を理解し、校内での同僚性を高め、学校経営全般に参画できることが求められている。そのためには、多くの経験を通じて「教師力」を高めていく必要があると言えるのである。

### 3. 教師の業務

ここでは、教師の業務に焦点を当て、具体的な業務内容について説明する。辻野(2012)では、図1「教職専門性の階層」を用いて教師の業務を、授業などの「中核」業務、生徒指導や進路指導などの「内縁」業務、部活動指導などの「外縁」業務に分類している。

まず、授業などの「中核」業務については、文部科学省(2006)の調査によれば高校教師の週平均持ち時間数(1コマ50分)は、14.4コマと報告されている。そして、これ以外

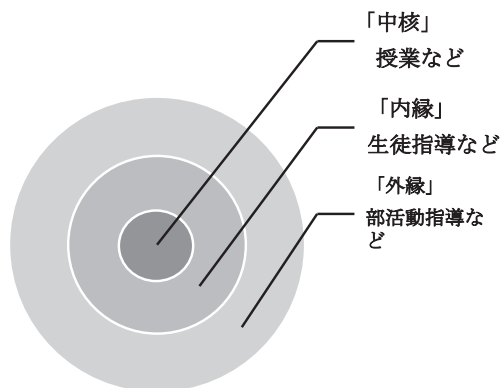


図2 教職専門性の諸層  
出典 辻野(2012: p236)

に、教材研究、定期考査の作成・採点・評価、大学受験対策などの業務が付随する。

次には、「内縁」業務とされる担任や校務分掌を通じての生徒指導がある。これは単に基本的な生活習慣を指導する生活指導だけでなく、進学や就職に関する進路指導や学校行事など特別活動の指導も含んでいる。

最後としては、「外縁」業務の部活動指導がある。部活動は、教育課程外の活動ではあるが、学校教育の中で重要な活動と認知されている。黒澤・横山(2015)では「部活動指導で身に付けた組織マネジメント能力や生徒とのコミュニケーションスキルを教科指導や学級経営、生徒指導に活用することによって、教師力そのものを向上させることにつながる」と部活動指導の効果を述べている。

しかし、部活動指導に関しては、明確な指導内容が学習指導要領に示されておらず、教員研修などで取り扱われることが少ないという課題も存在している。

### 4. 教員研修制度

ここでは、教員研修制度に焦点を当て、検討する。法定研修については、採用1年目に「初任者研修」が義務付けられている。研修内容や方法、時間数などは都道府県によって若干の違いはあるが、概ね年間300時間程度の校内研修と年間25日(長期休業中研修含む)の校外研修が実施されている。その内容は、校内研修では校長や担当教員の指導による教育法規や服務規程などの基本的事項、授業研究・生徒指導、学級経営といった実践的な研修である。校外研修では、都道府県の総合教育センターなどを活用して、大学の研究者や教育実践者からの講義の受講や学校見学会などである。

その後は、「採用10年目」の法定研修がある。これも、都道府県によって若干の違いはあるが、校内研修20日、校外研修20日が設定されており、教育法規や服務に関する「共通研修」や「生徒指導研修」、「教科指導研修」

を内容として、学校におけるミドルリーダーとしての資質向上がその目的とされている。

この他には、都道府県教育委員会が主催する研修会がある。研修内容については、出席が義務付けられている「指名研修」、研修対象者が限定されている「職務別研修」、多くの教職員が参加可能な「課題別研修」に分かれて実施されている。

ここまで、研修制度について検討してきたが、教師の業務との関係について以下課題について指摘する。

1つ目は、研修の対象者についてである。「法定研修」の対象者は、原則として各都道府県で正式に採用された教諭を対象としている。そのために、現行の学校現場で重要な役割を果たしている「常勤講師」や「非常勤講師」は、研修の対象外とされている。そのために、講師として経験年数を重ねていても、十分な研修を受講することができていない現状がある。

都道府県によっては、常勤・非常勤講師が参加可能な課題別研修を実施している事例もあるが、講座数も限定されており、時間的な制約や出張旅費の関係で実際に受講することが難しい場合もある。

2つ目は、研修方法についてである。法定研修については、原則として勤務時間内に設定されているため、参加する際には他の教諭に授業の振替や、代行を依頼する。しかし、任意の研修については、勤務時間外や夏季・冬季の長期休業中に実施されることが多い。その多くは教育委員会の研修センターでの開催となり、多忙な業務を終えてからの参加となり、移動時間などの制約があり、参加することが難しい。また、校内研修の開催についても、日常業務の多忙化により年々、その開催が減ってきている。勤務時間内に研修を開催することが非常に難しい状況にある。

3つ目としては、研修の内容である。研修の多くは、研修講師による一斉型の講義で、その内容についても、教科指導や生徒指導な

ど画一化された内容となっている。特に、「外縁」の業務とされている部活動指導に関しては、研修の対象として扱われていない。

以上のように、既存の教員研修制度には多くの課題が存在している。それらを解消し教育現場のニーズに応じた望ましい校内研修制度について、次章で提案することとする。

## 5. 塔南教師塾の取り組み

ここでは、筆者らが取り組んでいる塔南教師塾の概要と成果について説明するとともに、具体的な研修システムの展開について提案する。

塔南教師塾は、2011年（平成23）年から教師力の向上と教師間のコミュニケーション醸成の場として開始した。モデルとしたのは株式会社原田教育研究所（代表 原田隆史）（注1）が主宰している教師塾である。原田は、荒れた中学校を立て直す過程で、同じ価値観を持った教員、すなわち同志を作ることが学校改革を行う上で、最も重要であるとのことから教師塾を開講した。

現在では12年間で述べ数千人の卒塾生を輩出し、大阪のみならず、京都、東京、札幌、高知、奈良などで開校されている。筆者は、2008年と2015年に合計12回の研修に参加し、その内容と効果について確認した。この塾は、京都市や東京都などが主催する「教師塾」や「教師養成塾」とは異なり、現職教員が自身の教育理念をもとに、原田が提唱する、①態度教育②価値観教育③職能教育の3つの指導指針を基盤に、実践による成果を上げることを最大の目的としている。

2011（平成23）年から、筆者が勤務していた塔南高校で有志を募って塔南教師塾を開催するようになった。参加者は塔南の教員を中心に、研修の機会が少ない「常勤講師・非常勤講師」の参加も促した。現在では、他校教員、教育委員会関係者、大学院生や研究者、教育関連企業など毎回20名程度が参加している。概ね月に1回の開催で時間は勤務時間外

の午後6時30分から8時までである。

研修項目は、表1に示したように、教育理念の作成、生徒指導、教科指導、部活指導など、様々な分野について研修を実施している。

表1 2015年度塔南教師塾研修内容

4月から8月（前期） 研修内容	9月から3月（後期） 研修内容
第1回 教育課題の理解 自己紹介プレゼン教育 理念の作成	第1回 教科指導力向上 授業研究・評価規準作 成
第2回 教師としての心構え 自己理解（エゴグラム）	第2回 生徒指導力向上 生徒指導・保護者対応
第3回 プロ教師としての行動 指針作成 オープンウインドウ64 作成	第3回 部活指導力向上 部活指導の「目的」と 「目標」について
第4回 目標達成方法 長期目標設定用紙作成	第4回 研究成果の発表 意見交流会

筆者作成

研修会では、毎回若手教員による実践発表と情報交流会を開催し、話しやすい雰囲気醸成している。この点については、塔南教師塾に参加した美作健悟（山口県教員）が、「受講生の主体性が発揮され、強いまとまり・一体感がある取り組みである」と高く評価している（美作2015）。

また、教員採用試験前には、受験を予定している常勤・非常勤講師を対象とした面接練習や小論文指導、実技講習なども実施している。

次に現在の塔南教師塾の成果について次の3点にまとめることとする。

1つ目は、生徒指導の効果が表れたことである。開始当初から研修会の主なメンバーが生徒指導担当教員だったため、自然と生徒指導理念の統一が図られた。さらにチームワークが生まれたことにより、生徒指導において効果が表れた。具体的には、生徒指導件数や

毎日の遅刻件数の減少、さらに頭髪や服装などの軽微な違反も減少した。この成果については、株式会社リクルートホールディングス（2013）などの教育関連雑誌などに学校改革の事例として掲載された。

2つ目は、常勤講師・非常勤講師といった法定研修では対象とならない職種に研修の場を設定したことである。また、これまでの6年間で、採用試験合格者を10名以上輩出できたことも教師塾の成果として評価できる。特に保健体育科教員の採用については、京都市の採用において2013件から3年連続で教師塾の参加者が合格している。

3つ目は、教育課程外の「部活動指導」について、研修の機会を持つことができたことである。2015年には、京都滋賀体育学会の研究集会助成を受けることができた。その助成をもとに「運動部活動研究集会」として、塔南高校教諭で、夏の全国高等学校野球選手権大会に監督として準優勝という経験をもつ奥本保昭氏に、「将来の生き方につながる部活動指導」と題した基調講演を依頼した。講演後に、参加者ととも部活動指導についての「目的」や「目標」について活発な議論を行った。このような取り組みの成果として、塔南高校では年々部活動の加入者が増加し、部活動の活性化につながっている。

このような成果を上げた校内研修システムを他校でも機能させることを提案したい。

この取組が他校でも展開されることになれば、新規採用教員や常勤・非常勤講師などの若手教員は、各自の教育理念を基盤として、職務上において直面する教育課題に対して自信を持って、前向きに取り組むことができる。中堅教員は、教師塾のグループ活動や若手教員と問題意識を共有することによって、リーダーとしての自覚が芽生え、将来管理職や教育行政職員としての、活躍が期待されるのである。

## 6. まとめ

本論では、教師力向上の具体的な校内研修システムについて、教師の業務や現行の教員研修制度の実態をもとに、筆者自らが関わった「教師塾」を事例に検討した。

その成果として、「生徒指導力の向上」「若手教員の総合的な指導力の向上」「部活動指導力の向上」の3点について、教師力向上に資することが明らかとなった。また、これらの取り組みの成果が評価され2015年度からは、京都市教育委員会「若手・中堅教員実践道場事業」(注2)の研究助成を受けることとなった。本論での事例は、あくまでも塔南高校「教師塾」という1校での事例であり、他校への応用については、さらに検討することが必要であろう。

しかし、本事例の示す成果については、校内の自主的な研修が一定の成果をあげうることの証拠として評価できよう。

次期学習指導要領の改定では「アクティブ・ラーニング」や、総合的な学習の時間を発展させた「総合的な探究の時間」の導入が予定されている。また、部活動の指導では「部活動指導員(仮称)」の活用なども検討されている。これらの教育課題についても、国や教育委員会の研修に頼るだけでなく、「教師塾」などの活動を通じて、教師自らが主体的に研修を行うことが必要となると考えられる。

最後に、今後の課題として次の2点について指摘したい。1点目は更なる研修内容の充実である。近年の急速な社会情勢の変化や、教育政策の動向については、教師だけで研修を行うことが難しい、よって、この点については大学の研究者や民間の教育関連企業との連携が必要となろう。特に大学との連携については、教育委員会を通じて包括協定や連携協定を結び、研修内容を充実させる必要がある。2点目は、研修成果の発表についてである。「塔南教師塾」では毎回各教員から、授業

方法や学級経営、部活指導についての実践報告がなされている。その成果を何らかの方法で発表する必要がある。その方法については、研究授業や研究発表大会の実施、研究紀要を発刊することを検討する必要がある。

現在、筆者が大学に異動したため、若手教員を中心に「塔南教師塾」の運営を継続している。今後は、可能な限り指導・助言などの協力を継続していきたいと考えている。

### 注

(注1) 原田隆史氏は、元大阪市立中学校の保健体育科教諭である。教員を退職後は天理大学専任講師、埼玉県教育委員などを歴任し、現在は株式会社原田教育研究所の代表取締役として、教育活動に取り組んでいる。

(注2) 京都市教育委員会「若手・中堅教員実践道場事業」とは、学校組織の中核となるミドルリーダー教員養成と若手教員の指導力向上を目的として導入された事業である。

### 引用・参考文献

- 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(2014)「これからの学校教育を担う教員の在り方について(報告)―小中一貫教育制度に対応した教員免許制度改革―」, p.1
- 原田隆史(2008)『カリスマ教師の心づくり塾』日本経済新聞出版社
- 公益財団法人日本体育協会指導者育成専門委員会(2014)「学校運動部活動指導者の実態に関する調査報告書」, p.18
- 株式会社リクルートホールディングス(2013)『キャリアガイダンス2013.7 No.47』, 54
- 黒澤寛己(2009)「第2部 第2章学校教育再生への試みと対策」, 横山勝彦他『ライフスキル教育―スポーツを通して伝える「生きる力」』, 昭和堂, pp.101-110
- 黒澤寛己・横山勝彦(2015)「運動部活動を活用した教師力向上政策―「教師教育」を視点に―」『同志社スポーツ健康科学第7号』同志社大学スポーツ健康科学会
- 京都市教育委員会(2014)『平成26年度教職員研

- 修計画』京都市教育委員会
- 美作健悟（2015）「塔南教師塾訪問 復伝」兵庫教育大学大学院，p.4
- 文部科学省（2006）「教員勤務実態調査（高等学校）報告書」，p.15
- 文部科学省（2009）『高等学校学習指導要領』，p.23
- 文部科学省（2013）「世界トップレベルの学力・規範意識を育むための教師力・学校力向上7か年戦略」，p.6
- 文部科学省（2014）「平成26年度総合的な教師力向上のための調査研究事業公募要」，p.1
- 文部科学省（2015）「平成27年度総合的な教師力向上のための調査研究事業公募要」，p.1
- 野津一浩・後藤幸弘（2009）「『教師の力量』の構造に関する予備的考察」『兵庫教育大学教師教育学会紀要（22）』兵庫教育大学，pp.19-26
- 辻野けんま（2012）「第14章 教師の力量開発」『学校改善マネジメント－改題解決への実践的アプローチ－』ミネルヴァ書房，pp.233-251
- 運動部活動の在り方に関する調査研究協力者会議（2013）「運動部活動の在り方に関する調査研究報告書～一人一人の生徒が輝く運動部活動を目指して～」，p.6