

| | | | |
|---------------|---|-------|-------|
| 派遣者番号 | 管R7K05 | 氏名 | 伊藤 進 |
| 研究主題 —副主題— | 教員の学びを促進する校長の指導・助言の在り方についての—考察 —自己申告面談における対話に着目して— | | |
| 派遣先大学 | 東京学芸大学 教職大学院 | 指導担当者 | 伊東 哲 |
| 所属 | 教育庁指導部指導企画課 | 所属長 | 藤田 修史 |

キーワード：自己申告面談 対話による受講奨励 教員育成指標 成人学習

要旨：本研究は、教員免許更新制の発展的解消や研修登録・研修履歴の一元化が進み、「新たな教師の学びの姿」の実現が求められる中、自己申告面談における校長の指導・助言が教員の学びをいかに促進するかを明らかにすることを目的とした。先行研究は成人学習論や教員育成指標の意義を示す一方、面談場面での校長の具体的働きかけが教員の学びに与える影響に関する実証的知見は十分でない。そこで、東京都内の公立小学校・義務教育学校、国立大学附属中学校で校長・教員に半構造化インタビューを実施し、SCAT（大谷 2019）で分析、ノールズの成人学習論で整理した。結果、①「東京都教員育成指標」・研修シート等による対話の共通基盤の構築、②キャリア情報提供等による自己主導性支援、③役割付与と心理的安全性の確保を通じた経験活用と動機付け重視、が共通して見いだされた。以上を踏まえ、「対話の準備」「自己主導性支援」「動機付け」からなる校長の対話における働きかけモデルを提案する。

教員の学びを促進する校長の指導・助言の在り方についての一考察

—自己申告面談における対話に着目して—

伊藤 進

1. 研究の目的

教員免許更新制の発展的解消、教員育成指標の策定、研修登録・研修履歴の一元化が進み、管理職と教員が対話を通じて研修ニーズを把握し、受講を奨励することが求められるようになった。学校現場において教員育成指標の周知・理解を更に進め、対話に基づく受講奨励が具体的にどのように実践され、教員の学びにどのような影響を及ぼし得るのかについて明らかにすることは教員育成にとって不可欠である。そこで本研究は、教員の学びを促進する校長の指導・助言の在り方を、自己申告面談における対話に着目して考察し、人材育成を牽引する校長の指導・助言の実態を明らかにする。なお本研究では、教員の学びを「OJT、Off-JT、自己啓発（SD）に取り組み、自身の行動等を変容させていくこと」と捉える。

2. 研究の方法

| 理論研究 | 調査研究 | 分析 | まとめ |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">・成人学習・教員育成指標の活用・校長による人材育成についての先行研究 | <ul style="list-style-type: none">・校長・教員への半構造化インタビュー調査 | <ul style="list-style-type: none">・校長の指導・助言の共通性（SCAT分析）・教員の意識や行動の変容（SCAT分析） | <ul style="list-style-type: none">・考察・指導・助言モデル提案・成果と課題 |

3. 研究の成果

3-1 先行研究

本研究は、（1）教員の学び、（2）成人特有の学び、（3）教員育成指標の活用、（4）校長による人材育成に関する先行研究に基づいている。これらから次の3点の示唆を得た。第1に、教員が成人学習者として自己主導的に学びを進めるためには、学校組織の環境整備や校長等によるフィードバックが不可欠であること。第2に、校長は教員が自らの学びを設計できるよう対話的に支援する役割を担うこと。第3に、教員育成指標を対話の共通言語として活用することである。これらを踏まえ、本研究では自己申告面談を「学びを促す対話の機会」と位置付けて検討した。

3-2 調査研究

研究協力校の校長に対して、（1）教員の学びをどのように促しているか、（2）教員とどのような対話を行うか、（3）自己申告面談における「東京都教員育成指標」の活用のポイント等について尋ねた。教員に対しては、（1）自己申告面談で大切にしていること、（2）「東京都教員育成指標」の活用、（3）対話による自身の学びの変化等について尋ねた。語られたテキストをSCATで分析し、校長の働きかけを成人学習論の枠組みに対応付けて整理した。

調査分析結果から、自己申告面談における校長の働きかけは次の3点に整理できる。

第1に自己主導性、特にキャリアアップにおける自己主導性を確保する助言である。管理職がキャリアアップを誘導するのではなく、教員が自律的にキャリアアップを希望する際に、受容したり、必要な情報を提供したりする行動が見られた。

第2に、教員の経験と動機付けを重視した働きかけである。若手教員、ベテラン教員そ

それぞれの経験を踏まえた役割付与が、有能感を刺激し、内発的動機付けを高めていた。

第3に、教員の学びへのレディネス（学びに向かう準備性）に関する働きかけである。管理職と教員との間で、対話の共通の基盤が構築されていた。本調査では「東京都教員育成指標」と研修シートがツールとして使用され、教員の資質・能力を客観的に把握すること、受講する研修を可視化することが可能になっていた。

4. 研究のまとめと課題

本研究で明らかになった校長の働きかけとして、3校に共通して「対話の基盤整備」「自己主導性支援」「動機付けの工夫」が見られた。一方で、組織文化や特徴的な取組には違いも認められた。したがって、自己申告面談や対話による受講奨励を通じて人材育成を図る学校現場において、成人学習論に合致する働きかけが有効であると考えられるが、実践の重点や工夫は各校の文化や校長のリーダーシップによって異なる可能性も示唆された。

本研究には、3点の限界がある。第1に、サンプル数が限定的であるため、結果の一般化には慎重な解釈が求められる。第2に、研修受講奨励をほとんど行っていない学校や教員のデータを比較対象としていないことから、研修受講奨励の有無や質の違いが教員の学びに与える影響を直接的に検証したものではない。第3に、研修意欲のない教員に対する働きかけの在り方については、本研究からは十分に明らかにできなかった点も課題である。

5. 成果の活用法

本研究で提示した「教員の学びを促進する校長の働きかけモデル」（図1）は成人学習論の知見と、実際の学校現場における校長の実践を統合したものである。多忙な教育現場において効果的・効率的に面談等の対話を行う際の一つの方向性となると考えられる。ただし、本モデルは3校の事例に基づく仮説的提案であり、今後は多様な学校種等での検証が必要である。また、「対話の場面におけるチェックリスト」（表1）は、対話における具体的な行動を示す実践ツールとして位置付けたものである。文部科学省のモデル（図2）を補完する具体的な行動として、教員育成指標や研修履歴と併用することで、教員の学びを促進することが期待できる。

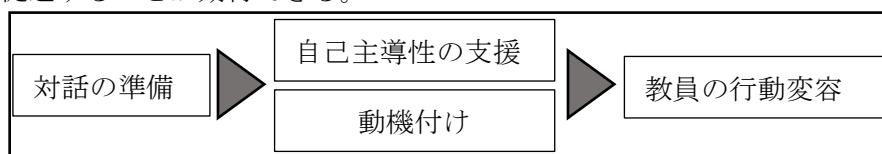


図1 教員の学びを促進する校長の働きかけモデル（概念図）（出典：筆者作成）

表1 対話の場面におけるチェックリスト（出典：筆者作成）

| | |
|----------|---|
| 対話の準備 | <input type="checkbox"/> 「東京都教員育成指標」を用いてギャップを確認 <input type="checkbox"/> 学習契約として研修シートの使用 <input type="checkbox"/> 時間的余裕の創出 |
| 自己主導性の支援 | <input type="checkbox"/> キャリアに関する情報提供（今後の見通しの提示） <input type="checkbox"/> 研修に関する情報提供（学習リソースの提示） <input type="checkbox"/> 教員の自律的選択を否定しない対話 |
| 動機付け | <input type="checkbox"/> キャリアアップの支援 <input type="checkbox"/> 意欲喚起（ピアコーチング、成果発表） <input type="checkbox"/> 役割や責任の付与（校内研修、若手育成、様々な学びの機会 等） |

| |
|---|
| <input type="checkbox"/> 教員の実態・ニーズの把握 |
| <input type="checkbox"/> 共感的受容的会話 |
| <input type="checkbox"/> 肯定的評価 |
| <input type="checkbox"/> 研修情報の提供 |
| <input type="checkbox"/> 研修できる体制 |
| <input type="checkbox"/> 心理的安全性と組織目標の共有 |
| <input type="checkbox"/> 学び合う組織 |
| <input type="checkbox"/> 自律的に学ぶ |

図2 校長の研修受講奨励の要点

(チェックポイント) (出典：文部科学省 2024)

【引用・主要参考文献】

ノールズ, M. S. 堀薫夫・三輪建二監訳(2008)『成人教育の現代的実践：ペダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房

ノールズ, M. S. 堀薫夫・三輪建二監訳(2013)『成人学習者とは何か—見過ごされてきた人たち—』鳳書房

Richard, M. Ryan and Edward, L. Deci. (2000). “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being”, *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, pp. 68-78.

岩崎久美子(2025)『改訂版 成人の発達と学習』一般財団法人放送大学教育振興会

宇佐見香代(2025)「教師の主体的な研修を促す効果的な受講奨励プロセスのモデル開発の概要—令和4年度文部科学省委託・教員研修の高度化に資するモデル開発事業による—」『埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』第23巻, pp. 1-8.

牛渡淳、牛渡亮(2020)「地方自治体における教員育成協議会と教員育成指標作成の動向と課題—秋田県の事例を中心に—」『仙台白百合女子大学紀要』第24巻, pp. 1-12.

白井智美(2016)「学校組織の現状と人材育成の課題」『日本教育経営学会紀要』第58巻, pp2-12.

大谷尚(2019)『質的研究の考え方』名古屋大学出版会

教職員支援機構(2024)「令和6年度公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定に関するアンケート調査結果」https://www.nits.go.jp/service/shihyo/files/index_enquete_202410_001, (参照 2026-1-12)

中央教育審議会(2022)『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)』文部科学省 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00004.htm, (参照 2026-1-12)

東京都教育委員会(2017[2023改定])「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」東京都教育委員会 <https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/sihyou>, (参照 2026-1-12)

東京都教育委員会(2023)「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標の改定について」東京都教育委員会 <https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/information/press/2023/02/2023021604>, (参照 2026-1-12)

八王子市教育委員会(2024)「八王子市教員育成研修基本方針」八王子市 https://www.city.hachioji.tokyo.jp/kuras-hi/kyoiku/003/004/004/p004785_d/fil/kihonnhouinn.pdf, (参照 2026-1-12)

文部科学省(2022)「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」文部科学省 https://www.mext.go.jp/content/20220831-mxt_kyoikujinzai01-000024760_4_2.pdf, (参照 2026-1-12)

文部科学省(2024)「令和4年度 文部科学省委託 教員研究の高度化に資するモデル開発事業 成果報告書 教師の主体的な研修を促す効果的な受講奨励プロセスのモデル開発 埼玉大学教育学部」文部科学省 https://www.mext.go.jp/content/20240718-mxt_kyoikujinzai01-000037075_063.pdf, (参照 2026-1-12)

山崎準二(2023)『教師と教師教育の変容と展望—結・教師のライフコース研究—』創風社

若松優子他(2021)「校内組織をいかにOJT推進の手立て」『岩手大学大学院教育学研究科研究年報』第5巻, pp. 165-180.