

教員の資質能力向上を図る能動的自立研修の活性化に関する研究

～ちばの先生スキルアップツール幼稚園等教諭版の改訂を通して～

千葉県総合教育センター
カリキュラム開発部
研究指導主事 宮野 勝典

1 主題設定の理由

第3期千葉県教育振興基本計画「次世代へ光り輝く『教育立県ちば』プラン」の基本目標1「ちばの教育の力で、志を持ち、未来を切り拓く、ちばの子供を育てる」の施策1の(6)で「幼児教育の質の向上と初等教育への円滑な接続」が掲げられている。

そこで、幼稚園等教諭を調査研究の対象職とし、ちばの先生スキルアップツール(以下、スキルアップツール)が活用できるよう同ツールを改訂することで、幼児教育に携わる指導者の専門性、資質・能力を高め、幼児教育の質の向上を図る一助となるよう主題を設定した。

2 研究の目的

スキルアップツールを活用して能動的自立研修を行えるようにすることで、幼児教育の質の向上に資する。

3 研究計画

令和3年度	令和4年度
<ul style="list-style-type: none">・評価項目の検討、作成・評価項目の県平均データ作成・スキルアップツール改訂版作成・スキルアップツール改訂版のWebアップ及び周知文書の発出	<ul style="list-style-type: none">・幼児教育に係る研修でのスキルアップツール改訂版の周知及び活用推進・スキルアップツール改訂版の活用状況調査・成果と課題のまとめ

4 研究の概要

(1) これまでの経緯

平成22年度策定の千葉県教職員研修体系で、教職員の資質能力向上のための研修の在り方として「受身的画一研修」から「能動的自立研修」へ移行という方向性が示された。それに伴い、千葉県総合教育センターでは、平成23年度から教職員自らが資質能力を高めるための自己研修を計画したり、実践したりできるよう、R-PDCAのマネジメントサイクルに沿って研修を進めることができる、能動的自立研修ツールの開発を開始した。研究協力校等と連携を図りながら、試験的運用を経て、平成25年度に完成している。

その後、令和元年度に千葉県教職員研修体系が見直されたことで、能動的自立研修ツールの改訂を行った。また、「千葉県・千葉市教員等育成指標」(以下、指標)の改訂に伴い、それまでの「能動的自立研修ツール」の評価項目の見直しと

県平均データの作成を行い、令和2年に名称を「ちばの先生スキルアップツール」に改めた。

(2) 能動的自立研修の構想

千葉県総合教育センターでは、能動的自立研修を、年間を通してR－P D C Aサイクルに沿った形で行い、「自ら積極的に、自分の力で計画し、実践し、資質能力を高めていく研修」とした（図1）。

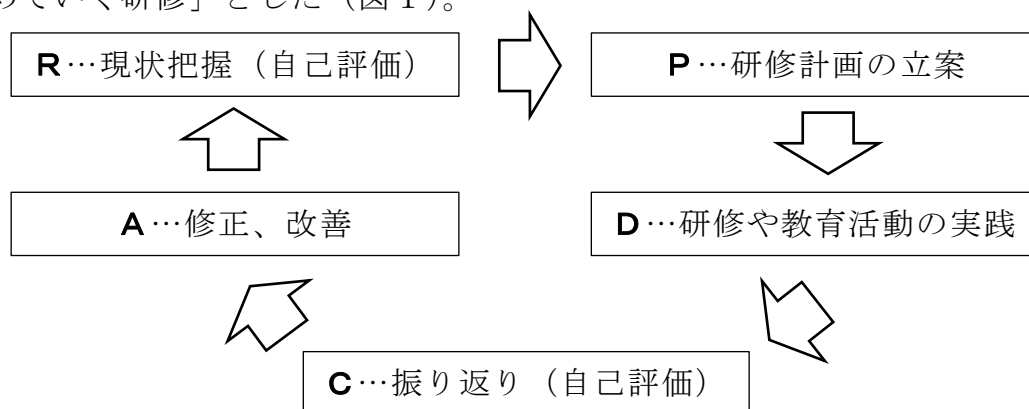


図1 能動的自立研修の構想

(3) スキルアップツールについて

スキルアップツールは、能動的自立研修の構想で示したR－P D C Aサイクルに沿って研修が進められるように作成されている（表1）。スキルアップツールはMicrosoft Excelを用いて入力作業等を行う。初期設定を行うと、10年分のシートが自動で作成され、継続的に研修が行えるようになっている。

自己評価では、年度初めに指標に基づいて校種及び職種（※1）・経験年数毎（※2）に作成された「自己評価表」（図2左）を用いて4段階評価を行う。そこから自身のよさや課題等を見つけ、「研修計画書（研修の記録）」（図2右）を用いて具体的に研修を計画し、実践していく。最後に、年度末に再度自己評価を行い、次年度の研修へ向けて改善を行っていく。

なお、年度末の自己評価表は次年度の年度初めの自己評価表に引き継ぐことができるようになっている。

能動的自立研修の構想	スキルアップツールを用いた研修の主な内容
R...現状把握（自己評価）	自己評価表により年度初めの自己評価をし、自身のよさや課題を把握する。
P...研修計画の立案	年度の重点目標を決め、その達成のための計画を立てる。
D...研修や教育活動の実践	計画に沿って、校内研修、教育実践（O J T）、個人研修、校外研修等を行う。
C...振り返り（自己評価）	自己評価表により年度末の自己評価をし、年度初めの自己評価と比較しながら、実践を振り返る。
A...修正、改善	振り返りをもとに、研修計画や実践の修正及び改善を行い、次年度に生かす。

表1 能動的自立研修とスキルアップツールの相互性

教員の資質能力 自己評価表 <小学校教諭>

資質能力	No	評価項目	年度初め	年度末
教職に必要な素養	1	職務に対する使命感、責任感、教育的愛情をもち、日々の教育活動に取り組んでいる。	3	3
	2	勤務規律や職務命令等、法令や規則に従って仕事をしている。	3	4
	3	セクハラ・わいせつ行為、情報漏えい、飲酒運転、体罰、公金着服・紛失等、不祥事防止に取り組んでいる。	4	4
	4	誰に対しても誠意を持って真摯な態度で接している。	3	3
	5	相手の考えを柔軟に受け止め、自分の考えを分かりやすく伝えている。	3	3
	6	積極的に他の教職員と協働し、幼児、保護者、地域等と関わっている。	4	4
	7	経験年数や職務内容に応じて、積極的に研修に取り組んでいる。	4	4
	8	教員として、学び続けることの必要性を理解している。	3	3
	9	社会の出来事について情報を取り込むよう心がけている。	3	3
	10	「学校教育の充実のためのホームページ」を参考に、指導の改善に努めている。	2	3
	11	近年の教育政策の動向を理解している。	3	3
教職に関する教養	12	学習指導に必要の専門的知識と指導技術を身に付けている。	3	3
	13	学習指導要領に示された教科等の目標と内容を理解している。	2	3
	14	最新の授業実践等の情報を積極的に入手している。	3	3
	15	資質・能力を育成するために主体的・対話的で深い学びの観点からの授業改善に努めている。	3	4
	16	「目標を、改善する力」を高める実践モデルプログラムを取り入れた授業に努めている。	3	3
	17	授業の中で児童を生かす、一人一人の発達と支援に当たる等、指導と評価の一体化を図っている。	3	3
	18	教材やICTを効果的に活用して授業を行っている。	2	3
	19	児童や保護者の希望やニーズを理解し、適切な支援をしている。	3	3
	20	通達による指導及び自主活動の意義と内容を理解している。	2	3
	21	個別の指導計画及び個別の教育支援計画を適用して、学習上の支援を行っている。	3	3
	22	児童の成長や発達段階に応じた指導の在り方を理解している。	3	3
子どもを指導する実践的指導力	23	児童一人一人とコミュニケーションを図る時間をつとめている。	3	3
	24	児童間の良好な人間関係づくりに努め、安心して学ぶ場をつとめている。	3	3
	25	多様な悩みや不安等の、早期発見と早期対応に努めている。	3	3
	26	発音・読解・英語理解等のカウンセリングの基礎的な姿勢や技法を理解している。	2	3
	27	児童の発達段階や発達課題に応じた教育相談の方法を理解している。	3	3
	28	生活指導に特別な支援が必要な児童への支援の手法を考えた指導にあたる。	3	3
	29	インクルーシブ教育システムを含めた特別支援教育に関する制度の理念や仕組みを理解している。	2	2
	30	個別の指導計画及び個別の教育支援計画を活用し、生活上の支援を行っている。	3	3
	31	生活上の支援のために、家庭、他の教職員、関係機関等との連携を図っている。	3	3
	32	人権教育の意義と理解を深めている。	3	3
	33	人権についての理解を深める指導をしている。	2	3
チーム学校を支える資質能力	34	生徒指導上の課題解決において、専門家や関係機関との連携の在り方を理解している。	3	3
	35	いじめ、不登校、情報モラル等の生徒指導上の課題に対して、組織で課題を共有しながら対応している。	3	4
	36	教育活動全体を通じた指導の在り方やキャリア教育の視点を理解している。	3	3
	37	一人一人の社会的・職業的自立に向けて必要となる資質・能力を育てることを実践している。	2	3
	38	児童が自分の力や適性を生かす、成長の達成感を得ることができるよう取り組んでいる。	3	3
	39	学校が育点を重点目標として教育活動の向上を図っていることを実践している。	4	4
	40	学校教育目標の実現に必要な教育課程(教育計画)を教科横断的な視点から組み立てている。	3	3
	41	教育課程(教育計画)の実施に必要な教員人材、環境、地域等を活用するとともに、その改善を図っている。	3	3
	42	教育課程(教育計画)の実施状況に基づいて、その改善を図っている。	3	3
	43	特別な支援を必要とする児童の教育課程の構成について適切に対応している。	3	3
	44	学校教育目標を達成するための自分の役割を理解している。	3	3
教職(研究)体制	45	学校運営上の課題や自らの役割を明確し、積極的に活動している。	3	3
	46	担当する役割を適切に行い、評価(改善)に努めている。	3	3
	47	校内の教職員等と効果的に連携・協力・分担をしている。	3	3
	48	保護者や地域住民等との適切な連携関係づくりに必要であることを理解している。	3	3
	49	児童の教育のために、保護者と協力して取り組んでいる。	3	3
	50	児童の発想に応じ、校内・校外の組織等と連携・協力している。	3	3
	51	教員研修の意義及び制度上の位置づけを理解している。	3	3
	52	学校職員の一員として、教員としての資質・能力の向上を図るために必要な校内研修(研究)体制に積極的に関わっている。	3	3

研修計画書 (研修の記録)

※ 項目のヒントのボタンをクリックし、手引きの該当ページを見てから入力しましょう。

1 自分の資質能力を振り返りましょう。 小学校 氏名 そうごうたろう
(1) 自己評価表の年度初めの欄に入力しましょう。(ヒント)

(2) グラフを見て思ったことを書きましょう。(ヒント)

2 今年度、重点的に取り組みたい研修テーマを1つ決めましょう。(ヒント)

3 取組例(教職員)を参考に、研修テーマに取り組みたい計画を立てましょう。(3つ以内) (ヒント)

4 実践したことを記録しましょう。(ヒント)

5 自分の成長を振り返りましょう。(ヒント)

6 今年度実践した成果と課題をまとめてみましょう。(ヒント)

教員の資質能力自己評価表

図2 自己評価表(左)と研修計画書(右)

- ※1 校種及び職種…小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭、幼稚園等
- ※2 経験年数毎 …ステージⅠ (0～6年)、ステージⅡ① (7～16年)、ステージⅡ② (17～27年)、ステージⅢ (28年以上)

5 研究の内容

(1) 自己評価項目作成(幼稚園等教諭版)

幼稚園等教諭に向けた自己評価表の項目作成にあたって、指標を基に、幼稚園教育要領を参考にしたり、千葉県教育庁学習指導課義務教育指導室幼児教育担当及び幼児教育アドバイザーの助言を得たりしながら、指標の16の構成要素1つにつき2～5問程度評価項目を作成した(図3)。

構成要素

教員の資質能力 自己評価表 <幼稚園等教諭>

4・・・とてもあてはまる 3・・・おおむねあてはまる 2・・・あまりあてはまらない 1・・・まったくあてはまらない

資質能力	No	評価項目	年度初め	年度末
教職に必要な素養	1	職務に対する使命感、責任感、教育的愛情をもち、日々の教育活動に取り組んでいる。		
	2	勤務規律や職務命令等、法令や規則に従って仕事をしている。		
	3	セクハラ・わいせつ行為、情報漏えい、飲酒運転、体罰、公金着服・紛失等、不祥事防止に取り組んでいる。		
	4	誰に対しても誠意を持って真摯な態度で接している。		
	5	相手の考えを柔軟に受け止め、自分の考えを分かりやすく伝えている。		
	6	積極的に他の教職員と協働し、幼児、保護者、地域等と関わっている。		
	7	経験年数や職務内容に応じて、積極的に研修に取り組んでいる。		
	8	教員として、学び続けることの必要性を理解している。		
	9	社会の出来事について情報を取り込むよう心がけている。		
	10	「学校教育の充実のためのホームページ」を参考に、指導の改善に努めている。		
	11	近年の教育政策の動向を理解している。		
取組例				

図3 幼稚園等教諭版の自己評価表(一部)

(2) 自己評価の状況調査及び研修計画書への反映

自己評価表（幼稚園等教諭版）の評価項目の内容について、県内幼稚園等教諭（※3）の状況を把握するため、アンケートにより自己評価表（幼稚園等教諭版）を用いて自己評価を行った（表2）。

調査を集計し、経験年数毎の評価項目の評価3及び4の割合を算出した（表3）。それを県平均とし、研修計画書のレーダーチャートに反映させた（図4）。レーダーチャートには、年度初めの自己評価が青線、年度末の自己評価が緑線、県平均が赤線で表示されるようになっている。

自己評価表に自己評価を入力することによって、レーダーチャートへ反映され、自己評価がグラフとして可視化することができ、自己評価の結果（年度初めと年度末）と県平均を比較できるようになっている。これによって、自己のよさや課題等を見つけたり、成長を実感したりすることができる。

対象	回収数
0～6年	211名
7～16年	151名
17～27年	112名
28年以上	108名
合計	582名

表2 自己評価の状況調査漂白

※3 依頼先…市町村立認定こども園、私立認定こども園、市町村立幼稚園、私立幼稚園

構成要素	県平均	県平均	県平均	県平均
	ステージⅠ	ステージⅡ①	ステージⅡ②	ステージⅢ
1	90%	86%	86%	86%
2	42%	72%	73%	73%
3	78%	77%	76%	79%
4	61%	60%	56%	63%
5	73%	71%	71%	74%
6	69%	69%	68%	68%
7	59%	53%	52%	52%
8	37%	71%	68%	63%
9	70%	65%	64%	63%
10	63%	57%	55%	56%
11	69%	60%	60%	65%
12	65%	56%	57%	58%
13	67%	63%	65%	66%
14	78%	72%	78%	74%
15	83%	78%	76%	71%
16	64%	65%	65%	69%

表3 経験年数毎の評価項目の評価3及び4の割合（%）

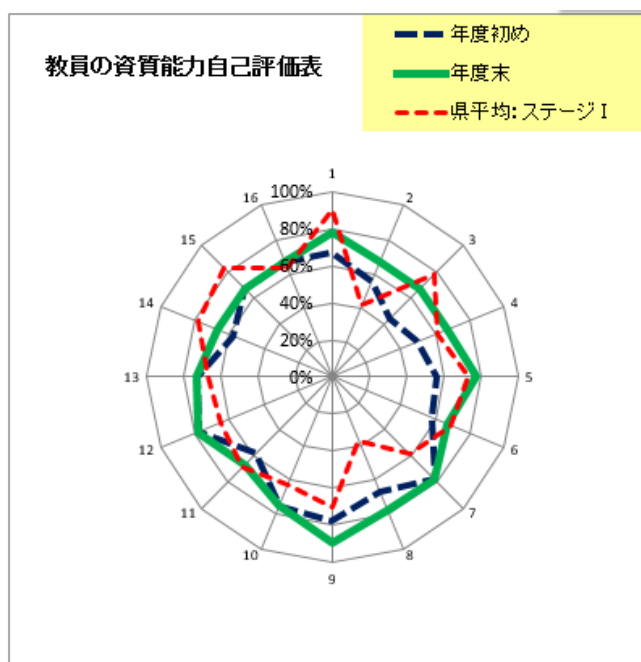


図4 レーダーチャート

(3) スキルアップツールの周知及び活用推進

周知文書の発出、幼児教育に係る各種研修及び幼稚園等への訪問にて推進活動を行い、スキルアップツール活用の推進を図った（表4）。

悉皆研修	・幼稚園等初任者研修 ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（幼稚園等教諭）
推薦研修	・園長等運営管理研修 ・幼児教育アドバイザー育成研修（推薦） ・保育技術研修
希望研修	・スマイル先生！円滑な接続のための幼児教育研修 ・幼児教育アドバイザー育成研修（希望）
訪問	・市町村立幼稚園（3） ・私立幼稚園（2）

表4 幼児教育に係る各種研修及び幼稚園等への訪問

(4) スキルアップツールの活用調査

令和4年11月から12月までの1カ月間で、スキルアップツールの県内幼稚園等教諭（※3）の活用状況を、アンケートにより調査した（表5）。アンケート項目とその結果については以下ア～エのとおりである。

なお、アンケート項目のイ～エは、アで「①活用した」と回答した幼稚園等教諭の回答である。

対象	回収数
0～6年	67名
7～16年	62名
17～27年	51名
28年以上	50名
合計	230名

表5 スキルアップツールの活用状況調査

ア スキルアップツールを活用しましたか。

①活用した（31.4%） ②活用しなかった（68.6%）

【活用した理由】

・やってみようと思ったから。

【活用しなかった理由】

- ・忙しくて時間がなかった。
- ・園にパソコンが1台しかない。
- ・パソコンが苦手だから。
- ・スキルアップツールを知らなかった。
- ・スマートフォンでできなかったから。
- ・乳児保育担当なので余裕がない。

イ 自己評価表は自己を振り返る（自身のよさや課題）うえで有効でしたか。

①有効だった（25%） ②おおむね有効だった（50%）
③あまり有効ではなかった（0%） ④有効ではなかった（25%）

【肯定的回答（一部）】

- ・自分の資質能力について考えるいい機会になった。
- ・自分の不足している部分を明確化することができた。

【否定的回答（一部）】

- ・自己評価の項目が多い。
- ・参考程度にしかならなかった。

ウ 研修計画を立てるうえで、スキルアップツールは有効でしたか。

- ①有効だった（23.1%）
- ②おおむね有効だった（46.2%）
- ③あまり有効ではなかった（7.7%）
- ④有効ではなかった（23%）

【肯定的回答（一部）】

- ・自分のスキルにあった内容を選択していきたいと思った。
- ・研修の機会を増やしたり、新しい事に取り組んだりしていこうと思った。

【否定的回答（一部）】

- ・園内研修や市研修の受講をしているので必要性を感じなかった。
- ・日々忙しく、自分から計画しようとしなかった。

エ 資質能力向上において、スキルアップツールは有効でしたか。

- ①有効だった（39%）
- ②おおむね有効だった（28.3%）
- ③あまり有効ではなかった（27%）
- ④有効ではなかった（5.7%）

【肯定的回答（一部）】

- ・見聞を広げたり、教材研究を行ったりして保育のスキルアップを図れた。
- ・指導力の向上や経験を積むことができた。

【否定的回答（一部）】

- ・有効かどうかわからなかった。
- ・参考程度にしかならなかった。

6 成果と課題

スキルアップツール活用調査のアについて、「スキルアップツールを知らなかった」との回答が多く、スキルアップツールの認知度の低さがわかった。特に、こども園、私立幼稚園等の教員への周知が難しいことがわかった。また、「園に1台しかパソコンがない」「乳児保育担当だからパソコンを見る機会がない」等の回答も多く、幼児教育の現状からも周知の難しさがわかった。

認知度の低さについては、今後の周知及び推進を一層工夫し、県内幼稚園等の教員に広めていきたい。また、「園に1台しかない」「時間がない」等については、スマートフォン等で気軽にできる環境を作ることができれば、より多くの先生方に利用してもらえると考える。

イ～エについて、およそ7割が肯定的回答だった。否定的回答については「自己評価の項目が多い」「必要性を感じなかった」等、能動的自立研修への理解が不十分と捉えられる回答があり、同時に課題とも捉えられる。

スキルアップツールについては、幼稚園等の教員においてもおおむね資質・能力の向上に向けて効果があったと考えられる。課題の解決として、スキルアップツールの周知及び推進により一層力を入れ、能動的自立研修の重要性の理解を深めていきたい。また、それが教員の「個別最適な学び」になり、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現につながると考える。