

## 指導力の向上をめざした研修のさらなる充実を図るために

### －若手教員の意識からみた研修ニーズ－

指導力向上をめざして自己研鑽を積むことは、教員にとって大切な営みである。その中で、近年、児童生徒の多様な現状に対応するために、より専門的な知識を身につけることが求められるなど、教員をめぐる状況が大きく変化していることや、大量退職に伴う教員の世代交代が進む現状において、特に若手教員の資質能力の向上に資する研修の充実が求められている。

この“研修の充実”を図るためには、若手教員が自らの指導力を向上させる上で、どのような研修が“役立った”と感じ、どのような研修を“必要”だと感じているのか、その意識やニーズを明らかにすることが必要である。また、若手教員が抱えている“悩み”について把握することも、大切な視点であると考えられる。

本研究では、採用2・3年目の京都市立小・中学校の教員を対象に、研修に対する具体的なニーズを把握するためのアンケート調査を実施した。そして、その結果を基に分析を進め、今後の研修や取組について工夫・改善を図るための基礎資料を作成した。

# 目 次

はじめに ..... 1

## 第1章 教員研修に求められるもの

### 第1節 教員に求められている資質能力

- (1) 今日求められている教員としての資質能力 ..... 1
- (2) 研修の整備・企画を進めるために ..... 5

### 第2節 研修ニーズを把握するために必要なこと

- (1) 研修ニーズについての再考 ..... 6
- (2) 調査の目的と構造 ..... 9

## 第2章 若手教員の指導力向上を支えるもの

### 第1節 属性の概要 ..... 10

### 第2節 日々の取組に対する意識

- (1) 満足度から見た若手教員の意識 ..... 11
- (2) 若手教員を支える人々の存在 ..... 13
- (3) 自主的な研修に参加するきっかけ ..... 14

### 第3節 指導力を高める場や研修

- (1) 指導力を高めるために役立つ「場」 ..... 15
- (2) 受けたい研修のテーマ ..... 17
- (3) 自由記述からみた役立ち感の高い研修テーマ ..... 18

## 第3章 若手教員が求めているもの

### 第1節 学習指導に関する研修ニーズ

- (1) 学習指導で必要感の高い研修内容 ..... 20
- (2) 学習指導で優先的に受けたい研修内容 ..... 22
- (3) 学習指導で困りや悩みが多い内容 ..... 23
- (4) 学習指導で役立つと考える時期別研修ニーズ ..... 24

### 第2節 学級経営に関する研修ニーズ

- (1) 学級経営で困りや悩みが多い内容 ..... 29
- (2) 学級経営で役立つと考える時期別研修ニーズ ..... 30

### 第3節 教育センターに望まれる支援機能

- (1) 学習指導案を活用した教材研究 ..... 34
- (2) 求められている実践交流の場 ..... 35

## 第4章 分析を終えて

### 第1節 学校の財産を蓄積・共有する ..... 36

### 第2節 LQ型よりもL0型の交流を大切に する ..... 37

おわりに ..... 38

付表：基礎集計表

アンケート

「若手教員の研修ニーズに関する調査」

---

< 研究担当 > 西田 晋

(京都市総合教育センター研究課 指導主事)

< 調査協力 > 平成19・20年度採用 京都市立小学校・中学校教員 計335名

## はじめに

「京都市では『一人一人の子どもを徹底的に大切にする』教育を推進しています。ただし、このことは、そう“簡単にできること”ではありません。一人一人を徹底的に大切にすることは、決して自然発生的にできることではないからです。この言葉には、常に目の前の子どもの実態から出発し、一人一人の豊かな学びを確実に保障する、という“並々ならぬ決意”が込められているのです。」

これは、筆者が受講した研修会で、講師であった先輩の先生が冒頭に話された内容である。その方は、子どもや保護者との出会いを通して学んだこと、そして、ご自身の失敗談を交えながら、教育に対する厳しさと喜びについて語られた。そこには“教えるプロ”としてなお学び続ける真摯な姿があり、実践に裏づけられた教育に対する深い哲学があった。

筆者がこれまで受けてきた校内外の研修内容は、新しい指導方法を学んだり、他校の実践に学んだりするなど多岐にわたる。その中で上記のような心に残る研修との出会いは、実践を進める上での“エネルギー”となり、貴重な“財産”となった。

『平成21年度学校教育の重点』では、京都市の学校が取り組むべき教育課題と重点的な取組内容を示している。その中で、学校が重点的に進める取組の一つとして「魅力的で尊敬される教員として教壇に立つために、教員は日々研修に努め、授業力をはじめとした教員としての資質・能力の向上を図ります」<sup>(1)</sup>と示している。

教職は、日々変化する子どもの教育に携わり、一人一人の子どもがもつ可能性を開く創造的な仕事であるといえる。そのため、指導にあたる教員には、常に研究と修養に努め、専門性の向上を図ることが求められているのは間違いない。

さらに、社会状況が急速に変化する中で、教員には、時代に応じた最新の専門的知識や指導技術などを身につけていくことが求められる。また、学校組織の有り様や、大量退職に伴う教員の世代交代が進む現状においては、特に若手教員の資質能力の向上に資する研修のさらなる充実が、今まさに求められていると考える。

そこで本研究では、本市採用2・3年目の小・中学校教員を対象に、研修に対するニーズを把握するためのアンケート調査を実施し、研修内容の工夫・改善を図るための基礎資料を作成した。

(1) 『平成21年度学校教育の重点』京都市教育委員会 2009.4

## 第1章 教員研修に求められるもの

本章では、今日教員として求められている資質能力とは何かを、各種答申から明らかにするとともに、教員研修の充実に向けて、どのような動向にあるのか、その現状について概観する。

### 第1節 教員に求められている資質能力

#### (1) 今日求められている教員としての資質能力

平成9年の中央教育審議会答申の中に、教員の資質能力について次のように解説した一文がある。

「教員の資質能力とは、一般に『専門的職業である[教職]に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能などの総体』といった意味内容を有するもので、『素質』とは区別され、後天的に形成可能なものと解される」<sup>(2)</sup>

これを見ると、教員に求められているのは、教科指導ができる能力だけに限らず、教育の専門家としての多様な知識・技能が求められていることがわかる。それは、教科内容の専門的な知識や授業を組み立てる力はもちろんのこと、子どもを理解する力や集団を指導する力、そして学級づくりができる力などを含むものである。また、教師という仕事に対する誇りや児童生徒に対する愛情をもち続け、さらにそれらを統合する基礎的な力として、常識や教養をはじめ豊かな人間性や社会性をはぐくむ必要がある、と読み取ることができる。

特に後半の「後天的に形成可能」という部分に着目するならば、教員の資質能力は、多様な経験や研修などを通じてその向上を図ることが可能であると解釈できる。それは、日々の教育実践を通して高めることが可能であるとともに、“研修”という場に参加することによって、その時代の要請に応じた最新の情報や専門性、技能を身につけることができるということである。

それでは、今日求められている教員としての資質能力とは、具体的にどのようなものとしてとらえることができるのであろうか。

はじめに、これまでの教育職員養成審議会と中央教育審議会の答申が示している見解の要点を列記する。

昭和62年の教育職員養成審議会答申は、**教員に求められる資質能力**として、「教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そして、これらを

基盤とした実践的指導力」が必要であることを示している。(3)

その後、平成9年の同審議会第1次答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」では、昭和62年答申で提言した資質能力を「いつの時代も教員に求められる資質能力」ととらえた上で、「今後特に教員に求められる具体的な資質能力」として以下の資質能力を例示している。

- ① 地球的視野に立って行動するための資質能力
- ② 変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力
- ③ 教育の職務から必然的に求められる資質能力

また、教員の資質能力を考えるに当たっては、「学校では多様な資質能力を持つ個性豊かな人材によって構成される教員集団が連携・協働することによって充実した教育活動を展開すべきもの」という考えから、積極的に各人の「得意分野づくりや個性の伸長を図ることが大切である」として、「得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性」を掲げている。(4)

さらに、平成17年の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」は、優れた教師の条件は様々な要素があるとしながらも、大きく集約すると「教職に対する強い情熱」「教育の専門家としての確かな力量」「総合的な人間力」の三つの要素が重要であることを例示している。そのうち「教育の専門家としての確かな力量」では、教科の指導に関する専門性だけでなく、子ども理解力や集団づくりの力など、子どもの成長を支援するために必要な指導力について例示している。(5)

これまでの審議会答申を受けて、平成18年の中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」は、「これらの答申の文言や具体的な例示には若干の違いはあるものの、これからの社会の進展や、国民の学校教育に対する期待等を考えた時、これらの答申で示した基本的な考え方は、今後とも尊重していくことが適当である」と示している。(6)

以上、概観してきた答申内容を基にすると、教員に求められる資質能力は、概ね図1-1のようにまとめることができる。

これらの資質能力をはぐくむものは、“日々の教育実践”が大きな役割を果たしていることは言うまでもない。しかし、めまぐるしく変わる社会状況や新しい教育課題への対応を進めるために、最新の専門的知識や指導技術などを幅広く身につけていくには、校内外の研修に参加することを通し

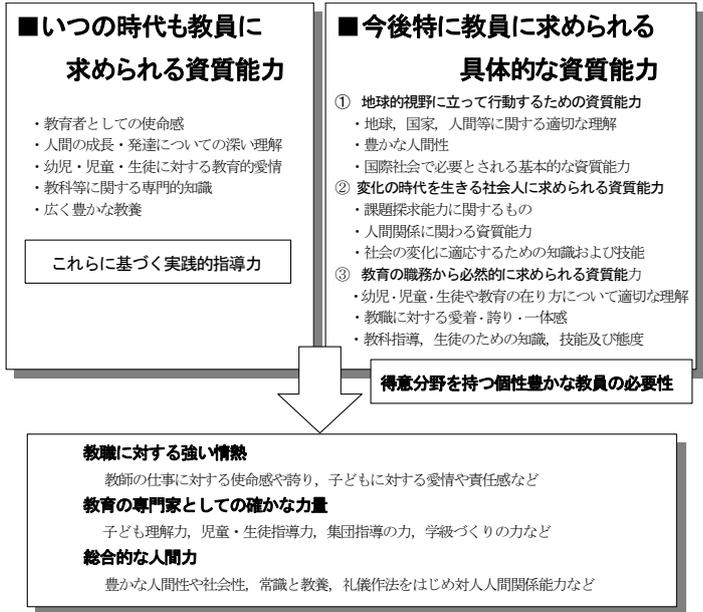


図 1-1 教員に求められる資質能力

て、資質能力の維持・向上を図る必要がある。

その点について、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」は、「大多数の教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情等を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきた。そのような教員の真摯な姿勢は、広く社会から尊敬され、高い評価を得てきた」とした上で、後に触れるが、“教員をめぐる状況が大きく変化”していることを挙げている。そして「現在の変化に迅速かつ適切に対応するためには、これまで以上に、必要かつ高度な専門的知識・技能を修得し、適時に刷新していく」ことが必要であり、教員に求められる資質能力の維持・向上を図るために、更なる取組が必要であることを提起している。(7)

以上の内容を踏まえると、教員一人一人が、自分にとって今何を高めなければならないのかを見極め、そして、校内外の研修で積極的に“学ぶこと”がこれまで以上に強く求められている時代である、といえるのではないだろうか。

さて、先に掲げた答申では、“教員をめぐる状況が大きく変化”している点を、様々な要因・側面があるとした上で、「社会構造の急激な変化への対応」「学校や教員に対する期待の高まり」「学校教育における課題の複雑・多様化と新たな研究の進展」「教員に対する信頼の揺らぎ」「教員の多忙化と同僚性の希薄化」「退職者の増加に伴う量及び質の確保」の6点に整理している。

それぞれの背景について、詳細に把握したいところではあるが、ここでは“若手教員をめぐる状況”に焦点を絞り、諸調査の結果と京都市の状況を加味しながら、二つの現況を見る。

一つめは、若手教員が急増する現状である。

現在の教員の年齢構成は、全国的に見ても大量採用期の40歳代から50歳代前半の層が多く、いわゆる中堅層以下の世代が少ない構成となっている。

柴崎は、文部科学省の調査結果を受け、「2006年度から全国の公立小・中学校で退職者が毎年一万人台に達し、(中略)12年後のピークには25,500人に及ぶ」ことをはじめ、その間の退職者が合わせて26万人にのぼることや、その時期には、現在の在職教員のおよそ4割が退職することになると述べている。そして、若手教員が急増し、小・中学校とも教員の年齢構成が大きく変化することについて触れ、今後の教員養成や学校経営の在り方について提言をしている。(8)

それでは、大量退職に伴い若手教員が急増する現状は、京都市に当てはめると、どのような状況にあるのだろうか。そこで、京都市立学校の総教員数と新規採用教員数から考えてみる。

表1-1は、平成17年度から21年度までの京都市における新規採用教員の数を、表にまとめたものである。(9)

また、表1-2は、平成19年度の京都市立小・中学校の総教員数を表にまとめたものである。(10)

表1-1に示す小学校教員を例にとると、ここ数年

表1-1 過去5年間の採用選考試験実施結果

	採用者数(人)				
	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
小学校	220	233	212	213	185
中学校	57	53	76	90	74
高等学校	12	12	11	9	11
養護教員	8	8	5	8	7
計	297	306	304	320	277

※「小学校」には幼稚園での採用者を含む。

は200人規模で採用が行われていることがわかる。概算すれば、この5年間で、約千人を採用していることになる。一方、表1-2で示すように、平成19年5月現在の小学校教員数が3,907人であることから、現在の小学校教員数はおよそ四千人ととらえることができる。この二つの数字から、現在の小学校教員の構成は、およそ4分の1が、採用5年目以内の教員で占められている現状がうかがえる。

中学校についても総教員数を約二千二百人ととらえ、この5年間で350人を採用している現状から考えると、現在の中学校教員の構成は、およそ6分の1が、採用5年目以内の教員で占められている現状がうかがえる。

以上のように、若手教員が急増する現状の中で、柴崎が指摘したように、京都市の教員の年齢構成も大きく変わりつつあることがわかる。

二つめは、同僚性の希薄化する現状である。

筆者は、学校の児童生徒数の減少と学校の小規模化を背景に、1校当たりの教員数が少なくなっていることから、教員同士が“学び合う機会”や、思いや悩みを“共有し合う機会”が減少しているのではないかと懸念している。

図1-2は、昭和25年以降の京都市の児童生徒数の推移を表している。(11)

表1-2 京都市立小・中学校の総教員数 平成19年5月1日 (筆者作成)

	教員数(人)
京都市立幼稚園	80
京都市立小学校	3907
京都市立中学校	2198
京都市立高等学校	665
京都市立特別支援学校 (京都市立総合支援学校)	824

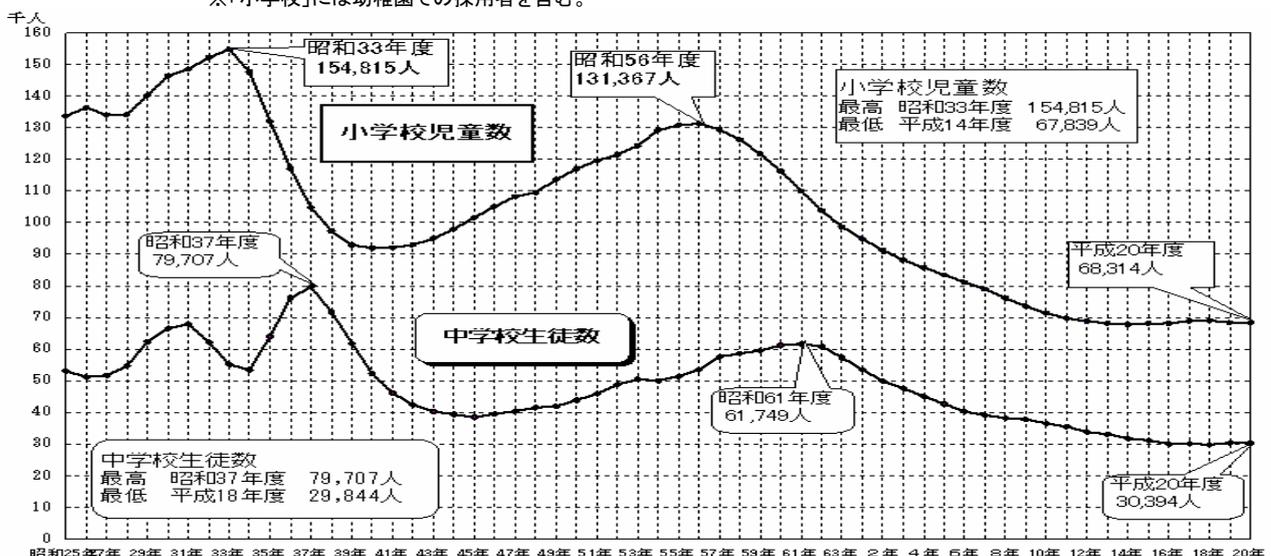


図1-2 京都市の児童生徒数の推移

小学校を例にとると、平成20年度の児童数は、昭和56年度と比べるとほぼ半数になっていることがわかる。この状況は、筆者が以前勤務していた前任の小学校も例外ではない。前任校では二十数年前には学年ごとに3学級があったのだが、年数を経て児童数が減少するにつれ、現在ではすべてが単級になっている。当然のことながら、以前は当たり前のように情報交換や切磋琢磨をシェアうことのできた学年会そのものが成立しない状況が生まれている。また、経験豊富な、いわゆるベテランの教員が分掌上割り当てられることの多かった学年主任という立場を、若手教員が一人で行わなくてはならない状況が生じているのである。

熊木は、単学級小学校における若手教員の育成を推進するために調査研究を進めた。その結果、「自分のやっていることに自信がもてなかったり、方向性があるのか不安を感じたりしている」といった若手教員の実態を浮き彫りにしている。また、悩みや困りごとがあっても、担当学年が異なることでなかなか相談できなかつたり、多忙感を理由に、相談することすらあきらめてしまったりする実態を課題として挙げている。(12)

このように、学校の小規模化などの理由により、若手教員が悩みや困りごとを解決できない状態が慢性化した場合、力量の向上を妨げるばかりではなく、仕事に対する情熱を薄れさせることにもつながりかねない。それについては、有村が「同僚や上司のなかに、職務上の悩みや出来事を相談できる人（中略）が得られないことが、新任教師の自己成長を困難にしている場合がある」(13)と指摘している通りである。

加えて、近年行われた教員に対する意識調査の結果からは、共通の課題として、教員が日々の忙しさに悩みを感じている現状が報告されている。

例えば、文部科学省では、教員の勤務実態を把握するために公立小・中学校の教員の時期ごとの残業時間や仕事の持帰り時間などを調査しており、その結果から、教員が多忙な日常を過ごしていることを浮き彫りにしている。(14)

また、ベネッセ教育研究開発センターでは、小・中学校における学習の実態や、教員の意識をとらえることを目的としてアンケート調査を実施している。その結果から、小・中学校ともに「教材準備の時間が十分にとれない」「作成しなければならない事務書類が多い」「休日出勤や残業が多い」と回答した割合がそれぞれ7割を超えており、「教員は日々の忙しさに悩みを感じているようだ」との

考察を導き出している。(15)

他にも、栃木県教育委員会の学校経営改善調査委員会では、小中高校の教員に対して「多忙感」に関する意識調査を行っている。その結果、「9割以上が『多忙』と感じ、6割が授業準備などに必要な時間をとれていないと思っていることがわかった」とし、分析を通してその改善策を打ち出す方針を明らかにしている。(16)

京都市の実態については、本件に関する調査結果がないので一概には言えないが、文部科学省や全国規模で行われた調査結果から考えると、京都市の教員についても、多忙な日常を過ごしていることや、多忙化していると感じる教員が少なからず存在することは、十分に予想できることである。

教師の仕事は複雑多岐にわたっている。その中で教師は、いわゆる「若手」「ベテラン」といった経験年数に関係なく、プロの教育者として子どもたちや保護者に向き合うことになる。急増する若手教員が、職務上の悩みや困りごとが生じた場合、そのことを相談できる職場環境や人間関係ができていれば何の問題もない。また、自ら解決する方法を身につけていれば問題はない。

しかし、前述したように、学校の児童生徒数の減少と学校の小規模化が背景にあり、全国的には教員の多忙な日常が課題として浮き彫りになっている。その中で、若手教員の中には「教員としてすべてのことを一人で解決しなくてははいけない」という考えにとられるあまり、なかなか相談できないケースや、一人で多くの業務を抱え、相談することもできずに悩みを抱えてしまうケースがあるのではないだろうか。同時に、そのような思いや悩みを、共有し合う機会すら減少している状況があるのではないだろうか。

また、京都市においては、これまで様々な機会を通じて先輩教員から若手教員へ受け継がれてきた考え方や指導方法がある。前述した状況の中で、先輩教員の優れた指導方法・考え方を若手教員と共有する機会や教員相互が切磋琢磨をする機会が減少している状況はないだろうか。

以上のように、若手教員をめぐる状況に焦点を絞って現況を見てきた。この状況を踏まえたとき、本市教育の中で大切にはぐくまれてきた「一人一人を徹底的に大切にすること」という教育に対する考え方を継承し、優れた実践事例と出会い、より多くの指導方法・技術などを習得することを通して指導力の向上を図ることができるよう、研修の機会をさらに充実させる必要があると考える。

## (2) 研修の整備・企画を進めるために

教員研修の見直しについては、平成11年に教育職員養成審議会が「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」の中で、「教員が生涯を通じて自らの資質能力の向上を図っていくためには、（中略）個々の教員の自発的・主体的な研修意欲に基づいた研修を奨励し、そのための支援体制の整備を図ることが必要である」(17)と示している。

その具体的な方策として、「学校における研修体制の整備等」が示されている。そこでは、学校長のリーダーシップの下、日常の教育活動を通じて、校長、教頭、他の教員が、指導案の作成など教員の日々の職務の遂行に必要な助言、協力を日常的に行うなどの学校運営が例示されている。そして、各学校や地域の具体的な教育課題に即した校内研修の充実を図るなど、校内における研修体制の整備を図ることが必要であるとしている。また、都道府県、市町村においては、教育センターなどを中心に「勤務時間外の研修機会の提供」「研修に関する情報提供」「指導者の派遣等により教員の自主的・主体的研修活動を奨励・支援」するように努めることを求めている。(18)

この見直しを受けて、各学校や各教育委員会では実状に応じて具体的な改善策を講じている。

平成16年度から平成19年度にかけて全国教育研究所連盟が行った教育課題調査によると、教育センターなどから指導主事らを各学校に派遣する事例や、教育センターの夜間開館、土曜開館を通して講座を開く事例が増えていることが報告(19)されており、各教育センターなどが様々な形で条件整備と環境整備を進めている様子がうかがえる。

さらに、近年、受講した研修の評価を基に研修内容の見直しを図っている事例や、調査を通して研修ニーズを把握するなど、研修の充実に向けて、その改善の礎を築いている事例がある。

京都市の田中は、教員自らが力量を高めるための教員研修の在り方についてアンケート調査を行い、考察した結果を報告している。そこでは、教員自らの力量形成に役立った研修の場や、参加したい研修内容・形態について把握するとともに、校種別・教職経験年数別による差異を分析して今後の研修の在り方について提言している。(20)

田中の研究では、研修の在り方を把握するためにアンケートの設問構造を工夫しており、筆者は次の2点に着目している。

一つめは、教員に求められる資質・力量の「専

門的な力量」を、「授業の力」「経営する力」「子どもにかかわる力」「家庭や地域と連携する力」に細分化し、そのカテゴリーごとに把握した点である。

二つめは、研修の場を「フォーマルの場」と「インフォーマルな場」としてとらえた点である。ここでは、教員の資質能力の向上は研修以外の場でも重要であるかという意識と、その場をどれだけ大切にしているかという意識を尋ねている。この内容は、学校組織作りに向けた提言を策定するために意味あるものとしてとらえることができる。

大崎は、研修講座の内容や体制の充実を図ることが教員の資質能力向上に直結するものであると考え、研修受講者を対象にアンケートを行い、研修に対するニーズを年代別に探っている。その結果、20代の教諭については「教科指導」「学級経営」「生徒指導」「児童生徒理解」「道徳」が多かったことを報告している。また、40代では、「教科指導」「コンピュータ」「教育評価」「教育法規」「児童生徒理解」が多かったことを報告している。そして年代による研修ニーズの違いを明らかにし、次年度の研修計画の改善点を提言している。(21)

湯島は、前述した大崎と同様の調査を行い、研修ニーズを把握している。そこでは、より具体的な研修ニーズを把握するため、記述を求める設問を重視している。その結果、受けたい研修の項目を把握するだけにとどまらず、「学校ですぐに活かせるもの」「他校の実践に学ぶこと」「模擬授業をして指導の実際を体験すること」「教材教具を製作すること」など、研修講座を組み立てる上で指針となるキーワードを導き出している。(22)

湯島が、教員の研修ニーズをより具体的に引き出すために、アンケートの回答形式を選択式だけではなく、具体的な記述を求める設問を重視した考え方は参考にしたい点である。

ここで、本市教育センターにおける研修の取組と重点について『平成21年度教職員研修計画』(23)を基に概観する。

京都市総合教育センターでは、高い専門性に裏打ちされた実践的指導力を有する教職員の育成に向けて、校内研修、支部研修、教育研究団体研修の支援を行うとともに、職務別、経験年次別、課題別の研修や各種事業を実施している。

研修においては、「研修が必要な教職員には徹底した研修（特化）」「学校及び教職員のニーズを踏まえた多様な研修（自由化）」「共に学び合い、高め合うような組織による研修、研究（組織化）」の三つの観点から、校外での学びの場としての各

種研修機会を企画し、個々の教員のニーズに応じた多様な内容・方法の研修機会を、夜間も含め、勤務時間外にも幅広く提供している。

また、本市には、日々の教育実践に対して同じ志をもつ教職員が、自主的に組織する127（平成21年3月現在）の教科・領域などの教育研究団体があり、教育センターを活用して教員自らが研修を企画し、自主的に参加することが可能となる環境整備を行っている。

さらに、平成15年度に開設したカリキュラム開発支援センターは、教職員の図書館として、教育資料の検索や教材開発に取り組むことのできる環境として整備されている。そして、希望者が勤務時間外にも利用できるように、夜間は21時まで開館し、土曜日は9時から17時まで開館している。

これらの状況を踏まえるならば、京都市総合教育センターの条件整備・環境整備は、先の教員研修の見直しの方向性をかなり具現化した形で企画・運営が進められているといえるだろう。

なお、『平成21年度教職員研修計画』の策定に当たっては、前年度に開催した一つ一つの研修について精査・検討し、研修体系を再構築している。その検討を進めるために、京都市立学校・園長へのアンケートや、研修受講者アンケートの分析結果が取り入れられている。前者は、管理職の立場から、自校の教員にどのような資質能力を向上させる必要があるのかを問い、そのニーズを引き出す目的で行われている。後者については、研修を受講した教職員の意識を問うもので、「ねらい」「理解」「満足」「役立ち」「運営手法」の5観点から、研修の企画・運営に対する評価を得るためのものである。さらに、研修全般に関しては、学識者、企業関係者、保護者らによって構成される外部評価委員会からの意見を聴取し、研修内容を検討する際の参考資料を得ている。

このように多面的な意見を取り入れながら研修体系が構築されているが、本計画の「今年度の重点研修」の筆頭項目には「**若手教員の資質能力の向上に向けた研修の充実**」が掲げられている。また、研修計画の策定にあたっては「**自発的意欲に基づく研修・研究の奨励・支援**」が掲げられている。本年度途中には、次年度の研修体系の構築に向けて検討を進められるが、以上の内容に着目するならば、「**急増する若手教員がどのようなニーズをもっているのか、より具体的に把握すること**」が、本市教育センターで行う研修を一層充実させるために必要な視点の一つになると考える。

## 第2節 研修ニーズを把握するために必要なこと

### （1）研修ニーズについての再考

一般的に“研修ニーズ”を把握するといえば、「あなたは、どのような内容の研修を受けたいと思いますか。」という問いを設定し、個々の考えを引き出すことが考えられる。それによって、教員が受けたいと考える分野やその内容について探ることができるだろう。ただし、それぞれの回答には様々な理由や背景があることに留意しておかなければならない。

田上は、教員研修ニーズの基本的なとらえ方を「教員としての資質や能力と、現有する資質能力との差」ととし、そのとらえ方を、図1-3のように図示している。(24)

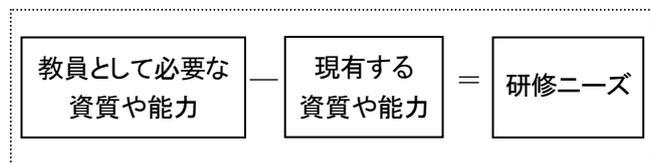


図1-3 研修ニーズの基本的なとらえ方

ここに示す研修ニーズは、単に「受けたいと考える分野やその内容」だけを示すものではないだろう。それは、個々の教員が、自らの「現有する資質や能力」をどのようにとらえているのかによって、受けたいという思いの“強さ”が変わるからである。つまり、研修ニーズは、“受けたいと思う理由やその背景”を含んだものとしてとらえる必要があると考える。

例えば「新しい分野だから」「指導がうまくいかなかったから」という理由であれば、自身の指導の在り方を謙虚に振り返り、足りない部分を補いたい、という意識が存在するであろう。また、「以前受けて役に立ったから」「もっと勉強して、役立てたいから」という理由には、積極的に向上しようとする意識の存在がうかがえる。

いずれにしても、どのような研修を受けたいのか、その“研修ニーズ”を把握するためには、研修内容とともに、その理由や背景にある教員の期待感や要望を把握することが必要である。それは、研修に対する意欲や、動機付けとなる背景を把握することにつながると考えるからである。

そこで、**研修に対する“動機”**という観点から、若手教員の研修ニーズを把握するための視点について検討する。

市川は、生徒がどのような動機で学習に向かっているのかをより正確に把握するために、縦軸に「学習の功利性」、そして横軸に「学習内容の重

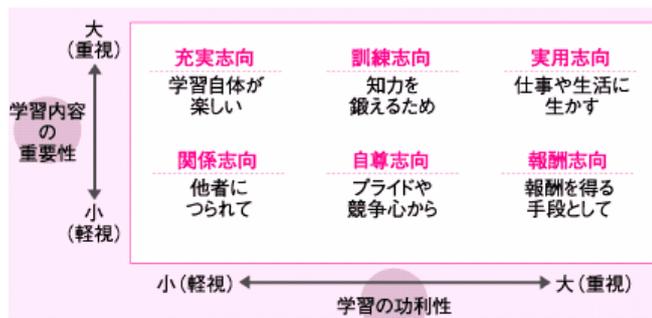


図1-4 学習動機の2要因モデル

要性」という二軸を設けて、図1-4に示す「学習動機の2要因モデル」(25)を提案している。そこでは、六つの学習動機を、学習目的と学習内容の関連性が高い「内容関与的動機(充実・訓練・実用)」と、その関連性が低い「内容分離的動機(関係・自尊・報酬)」にとらえ直している。図1-4の上段に示されている三つの学習動機は学習内容の重要性を重視したものを示しており、それぞれ「充実志向」「訓練志向」「実用志向」と命名されている。

さて、教員が“研修を受ける”行為そのものは、“学習”をする姿としてとらえることができるのではないだろうか。そこで筆者は、市川の「学習動機の2要因モデル」で示されている“学習”という言葉をも、“研修を受ける”という内容に読み替えて、図1-5「研修を受ける動機の2要因モデル」を作成した。

図1-4の縦軸に示されている「学習内容の重要性」を、図1-5のように「研修内容の重要性」と置き換えると、上段に示す三つの志向の内容は、次のように解釈することができる。

「充実志向」の内容は、「研修自体が楽しい」と読み替えた。そこには、研修を通して新しいことを知りたいという気持ちや、自分にとって役立つ内容を身につけたいという期待感が、主な動機になっていると考えた。また、すぐに役に立たないにしても、研修で知識や技能を身につけることそのものが楽しい、という動機であると考えた。

「訓練志向」の内容は、「自らの指導力を鍛えるため」と読み替えた。そこには、多様な指導方法を身につけて役立てたいという気持ちや、自らの指導力を振り返ったときに身につけておかなければならない、あるいは、必要だ、という思いが動機になっていると考えた。また、研修を受けないと自分の指導力が向上しないから、という思いも動機の一つになっていると考えた。

「実用志向」の内容は、「日々の指導に生かすため」と読み替えた。そこには、日々の指導の中で困ったり悩んだりしないようにしたいという思いや、今抱えている困りや悩みを解決するために知

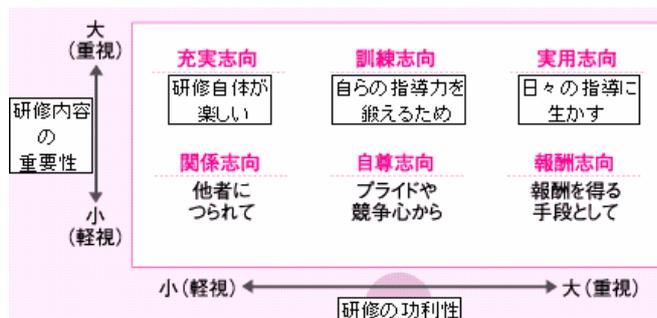


図1-5 研修を受ける動機の2要因モデル (図1-4を基に)

識や技能を身につけたいという思いが動機になっていると考えた。また、研修で身につけた知識や技能をすぐに生かしたいから、という思いも動機の一つになっていると考えた。

以上のように、“動機”という観点から、研修ニーズを把握するための視点を検討した。教員が研修を受けたいと考える動機には様々なものが想定されるが、これらを総合的に考えた結果、研修内容に対する「役立ち感」や「必要感」そして、指導上の「困りや悩み」の解決という三つの視点からとらえることが必要ではないかと考えた。

さて、図1-5の下段に示す三つの志向は、研修内容に重きを置いた動機というわけではない。しかし「関係志向」に示される内容は、「同僚や仲間ががんばっているから」「いっしょにがんばらないといけないと思うから」といった動機が想定される。また、「自尊志向」では、「同僚や仲間になんか負けたくないから」「教育に携わる者の責任として、切磋琢磨してがんばらないといけないと思うから」といった動機が想定される。これらの動機は、主に人と人とのつながりを意識したものではないだろうか。これは「同僚性の希薄化」が指摘されている中、今後の学校組織作りや教育研究会の組織作りを推進する上で留意しておきたい内容である。

また、受けたい研修の“内容”を把握するに当たっては、先行研究を参考にして二つの分野をより詳細に把握したいと考えた。

一つは、「学習指導」に関する内容を把握することである。

前節で述べたように、京都市では、今年度の重点研修の一つに「若手教員の資質能力の向上にむけた研修の充実」を掲げている。そこでは、「『豊かな子ども理解』『深い教材理解』『確かな指導法』『高まり合う学習集団づくり』といった視点を大切に授業改善にむけた研修の充実」(26)を図り、若手教員の実践的指導力を高める取組の推進を図ることを掲げている。そこで、「学習指導」に関する研修ニーズを把握するために、前述した四つの視点から具体的な指導内容を例示し、それ

それぞれについて「役立ち感」や「必要感」、指導上の「困りや悩み」の観点から把握したいと考えた。

二つめは、「学級経営」に関する内容を把握することである。

第1節図1-1で示したように、教員に求められる資質能力は多岐にわたる。その中の「教育の専門家としての確かな力量」で例示されているように、集団指導の力や学級づくりの力は、今まさに身につけておきたい専門性の一つである。

しかし、諸調査の結果からは、「学級経営」を進める上で、悩みや困りを抱える教員の存在が浮き彫りになってくる。

東京都教職員研修センターでは、初任者教諭の職務遂行における意識調査を実施している。ここでは「小学校の初任者教諭では、約80%の者が、学級経営について困難や課題として感じたこととして『学級集団の掌握や指導の仕方』『個々の児童理解や指導』を挙げている」「『年度当初の学級づくり』について困難を感じた者も同じ程度あった」と報告している。また、同調査は、中学校・高等学校の初任者についても「日常の指導を通じて、『学級集団の掌握や指導の仕方』『個々の生徒理解や指導』については、70%を越える者が困難や課題を感じていた」と報告している。(27)

さらに、文部科学省が毎年実施している生徒指導に関する調査結果のうち、平成19年度の調査結果は「いじめの認知件数が已然として相当数に上る」「暴力行為の発生件数がすべての学校種で過去最高となった」「小・中学校の不登校児童生徒数が前年度との比較で2年連続の増加となる」ことなどを、生徒指導上憂慮すべき点として述べている。また、「近年、インターネットや携帯電話を利用した新しい形のいじめが社会的に大きくとりあげられる」ことについても触れている。(28)

このように、日常の指導で克服すべき課題が年々増えているとともに、子どもたちの間に“新しい荒れ”とも言うべき状況が見られているのである。

これらすべての課題が、学級経営を円滑に進めることで解決できるとは言い切れない。しかし、児童生徒相互の好ましい人間関係を育てる学級経営は、あらゆる教育活動において機能するものになるはずである。

例えば、学習規律や学習集団としてのルールを確立することは、結果として児童生徒一人一人が安心して過ごすことのできる居場所を確保し、落ち着いた学習・生活環境を保障することにつながるはずである。また、学級の機能を生かすことに

より、生徒指導上の問題を未然に防ぐことができる場合がある。他にも、学級がうまく機能していれば、何か困難な問題に遭遇したとしても、子ども同士が力を合わせて問題解決の糸口を導き出す可能性を秘めていることは、筆者の経験則から考えても十分に期待できることである。

久保木は「4月、学年はじめの子どもと教師の出会いは、一年間の生活を左右するほど大事である」(29)と述べており、子どもが精神的に安定して生活を始めるための学級経営の大切さを強調している。特に、小学校では、担任が学級の児童と接する時間が長く、学習指導をはじめ、児童に対する指導が学級担任に大きく委ねられている現状がある。この学級経営をスムーズにスタートするためには、事前の準備や年間を見通した計画が必要になる。そのためには、それぞれの学級担任が、“めざす学級像”を明らかにし、いつ、どこで、どのような指導・支援を行うのか、具体的な手法を身につけておくことが望ましい。また、計画を遂行するためには、子どもを理解する力や集団指導の力が必要になる。

しかし、前掲した東京都の調査結果に示されているように、学級担任の経験がない、あるいは、学級担任経験が少ない初任者にとっては、学級経営をどう進めるのか、その指導の在り方が悩みの一つとなっていると考えられる。これは筆者自身が初任時に「指導した経験がない。」「経験則の範疇で指導してしまう。」など、同様の体験を持っていることにもよる。

さらに、学級づくりの力や集団指導の力は、教員として求められる資質能力として掲げられながらも、具体的に望ましい学習集団の育成方法や学級経営に特化した、あるいは系統立てた研修の機会が少ない、というのが現状ではないだろうか。

以上のことから、若手教員が抱く学級経営について、その「必要感」や指導上の「困りや悩み」の観点から把握したいと考えた。

教員が参加したいと思う研修は、教員自らがより高い認識や理解を導きたいという期待感に基づく内容が求められるであろう。そう考えると、教員にとって研修の機会は、「(日々多忙な業務の中でも)来て良かった、受けて良かった。」と思える、すなわち、教員の期待感や意欲を満たす内容・場の設定をすることが必要である。

そこで、これまで述べてきた視点を取り入れながら設問構造を吟味し、若手教員の研修ニーズを把握するためのアンケート調査を実施した。

## (2) 調査の目的と構造

### <調査名称>

若手教員の研修ニーズに関する調査

### <調査目的>

本調査は、現行の研修内容や研修手法の工夫・改善を図るための基礎資料を作成するために、若手教員の研修ニーズを把握する目的で行う。

### <調査対象>

小学校・中学校に勤務する採用2・3年目の教員。ただし、本市採用前に他都市現職教員であった者については調査対象から外している。

### <調査人数>

対象者数及び有効回答数を、表1-3に示す。

表1-3 対象者数及び有効回答数

	小学校	中学校	計
対象校	147校	65校	212校
対象者数	310人	148人	458人
有効回答数	228人	105人	333人

### <調査構造>

質問紙の作成に当たっては、研修ニーズを「役立ち感」「必要感」「困りや悩み」から把握することができるように調査の構造を考え、項目を設定した。また、カリキュラム開発支援センター(以下、カリC)について、設備面・条件面からの要望を把握できるようにした。

回答形式は択一式を主としているが、具体的な内容を問う設問では、自由記述式を採用した。

設問内容の一覧については表1-4に示す。

表1-4 研修ニーズを把握するための質問紙構造

属性や事実を問うものを中心に	設問番号	主に意識や考えを問うものを中心に	設問番号	
属回答者A	性別(選択)	役立ちの感	指導力を高めるために役立った「場」	[7]
	校種(選択)		役立った研修(自由記述)	[8]
	採用年度(選択)	必修性の	研修全般を通して受けたいと考えるテーマ(選択・自由記述)	[9]
	学級担任経験の有無(選択)		学習指導に関する内容について必要感の度合い	[10]
	講師経験の有無(選択)		学習指導に関する内容について優先的に受けたいと考える内容(選択)	[11]
属回答者B	満足度の度合い	困りや悩みの	学習指導に関して困ったり悩んだりした内容(選択・自由記述)	[12]
	困りや悩みの有無の度合い		時期別研修のニーズ(自由記述)	[13]
属回答者C	相談の頻度		の力利用C	学級経営に関して困ったり悩んだりした内容(選択・自由記述)
	相談しない理由(選択・自由記述)	カリC利用実態(選択・自由記述)		[16]
	相談者の存在(選択・自由記述)	カリCへの要望(自由記述)		[17]
属回答者D	自主的な研修参加の有無(選択)	その他	自由記述	[18]
	自主的な研修参加の契機(選択・自由記述)			

### <調査時期>

平成21年7月7日(火)～7月15日(水)

### <調査方法>

調査対象教員の在籍する学校長宛に調査依頼文と、調査対象者分の調査用紙・実施要項・返信用封筒を同封して送付した。また、実施要項には、回答を記入後、平成21年7月17日(金)までに返信用封筒に入れて返送する旨の内容を付記した。

- (2) 「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について(第1次答申)」教育職員養成審議会 1997.7
- (3) 「教員の資質能力の向上方策等について(答申)」教育職員養成審議会 1987.12
- (4) 前掲(2)
- (5) 「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」中央教育審議会 2005.10 第2章
- (6) 「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」中央教育審議会 2006.7 第1章
- (7) 前掲(6)
- (8) 柴崎信三「大量退職次代で問われる教員の数と質」『教職研修』教育開発研究所 2005.3 pp.16～17
- (9) 『平成22年度京都市立学校教員採用試験実施要項』京都市教育委員会 2005.9 p.13
- (10) 『平成20年度版京都市統計書』京都市総合企画局情報化推進室情報統計課 2009.3 pp.226～230
- (11) 『平成20年度教育調査統計5月1日学校現況調査』京都市教育委員会情報化推進総合センター 2008.8
- (12) 熊木 崇「東京都区内の単学級小学校における若手教員の育成に関する研究」『平成20年度教職大学院派遣研修研究報告』東京都教職員研修センター 2009.3 pp.91～92
- (13) 有村久春「新任教師の心の健康」『教職研修』教育開発研究所 2005.3 p.60
- (14) 『平成18年度文部科学省委託調査研究報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』国立大学法人東京大学 2007.3
- (15) Benesse教育研究開発センター『速報版第4回学習指導基本調査』2008.2 p.18
- (16) 「教員の9割『多忙』」朝日新聞(栃木)朝刊 2009.3.17 『切り抜き速報教育版 日本ミック』2009.8 p.109
- (17) 「養成と採用・研修との連携の円滑化について第3次答申」教育職員養成審議会 1999.12
- (18) 前掲(17)
- (19) 千々布敏也「これからも求められる教師像」『指導と評価』日本教育評価研究会 2008.1 p.6
- (20) 田中洋三「No.476 教員自らが力量を高める研修のあり方アンケート調査が示す効果ある研修」『平成14年度研究紀要』京都市総合教育センター 2005.3
- (21) 大崎ふみ代「教員の資質能力を高める研修の在り方—研修講座の充実を通して—」『福井県教育研究所研究紀要No.111』2006.3
- (22) 湯島雅俊「教員の資質能力を高める研修の在り方—教職員の資質能力の向上のために—」『福井県教育研究所研究紀要No.112』2007.3
- 湯島雅俊「教員の資質能力を高める研修の在り方—教職員の資質能力の向上のために—」『福井県教育研究所研究紀要No.113』2008.3
- (23) 『平成21年度教職員研修計画』京都市教育委員会 2009.3
- (24) 田上富男「研修ニーズの把握」『研修の企画・運営 講師のための知識・技術』独立行政法人教員研修センター2005.7 p.20
- (25) 市川伸一「学習動機2要因モデル」『学ぶ意欲とスキルを育てる』小学館 2004.4 p.37
- (26) 前掲(23)p.2
- (27) 『平成18年度後期教育課題研究 初任者教諭育成に関する指導資料』東京都教職員研修センター 2007.3 p.8
- (28) 「生徒指導の現状と課題について」『生徒指導白書'09』学事出版 2009.7 pp.11～13
- (29) 久保木聡「学級の人間作り」『学級経営実践チェックリスト』教育開発研究所 2004.3 p.54

## 第2章 若手教員の指導力向上を支えるもの

### 第1節 属性の概要

質問紙の全回収数は335件であったが、校種が特定できない2件を今回の分析対象からは除外し、小学校228件、中学校105件、計333件を有効回答数として分析を進めることにした。図2-1は、回答者の属性を、校種別に示したものである。

採用年度は、小・中学校ともほぼ半数ずつの割合となった。平成19年度採用教員は3年目となり、平成20年度採用教員は2年目を迎えることになる。同じ集団ではないので、一概に経年変化としてとらえることはできないが、経験年次の差に注目することによって、若手教員の研修に対するニーズの違いなどを明らかにすることができるのではないかと考える。

学級担任をした経験の有無については、小・中学校とも、ほとんどの教員が、これまでに学級担任をした経験が「ある」と回答している。今回の質問紙では学級経営に関する設問を設定しているが、ほぼ全員が「学級担任の経験がある」ことを踏まえた上での回答としてとらえることができる。

京都市に採用される以前の講師経験の有無については、小学校では57.0%が「ある」と回答しており、講師経験が「ない」と回答した割合は42.5%であった。中学校の回答結果を見ると、講師経験が「ある」と回答した割合は77.1%であり、講師経験が「ない」と回答した割合は21.9%であった。

講師経験が「ない」と回答した教員の中には、大学を卒業してすぐに教壇に立った者もいるだろう。おそらく、子どもたちを前に授業を行った経験については、教育実習期間中の経験が中心であ

ったことが予想される。また、採用されるまでに、学級担任をした経験がないことも予想される。

講師経験が「ない」ことは、教職をスタートさせるに当たり、決してマイナスに働くものではないが、講師経験の「ある」教員と比較をするならば、スタートラインに立った時点で“経験値”に差があることは否めない。仮に講師経験の有無によって、採用後の困りや悩みなどの意識に違いが認められるならば、それらを参考にしながら、求められる研修内容を工夫することができるのではないかと考える。

次節より、小・中学校教員の回答結果を単純集計し、グラフ化したものを中心に提示する。その際、小学校教員のデータについては、図や表の表題に[小]と示す。同様に中学校教員のデータについては[中]と示す。

なお、本調査は、小学校教員と中学校教員の意識の差を比較することを目的としたものではないが、次節以降、それぞれの校種における特徴を浮かび上がらせるために、あえて「小学校(中学校)と比べて」という表記をする場合がある。

分析については、「校種」「採用年度」「学級担任経験の有無」「講師経験の有無」を観点としてクロス集計を行うことや、意識を問う設問間で相関係数を算出することを通してデータ相互の関連について検討をする。

また、クロス集計結果の図において、同じ選択肢についての割合の比較を行った際は、「二標本の比率の差の検定」によって有意水準を求め、有意差の判定を行った。各種検定により有意水準を求め、有意差の判定を行った結果については、「有意水準1%以内」を<sup>(\*\*)</sup>、「有意水準5%以内」を<sup>(\*)</sup>という形で示すことにする。

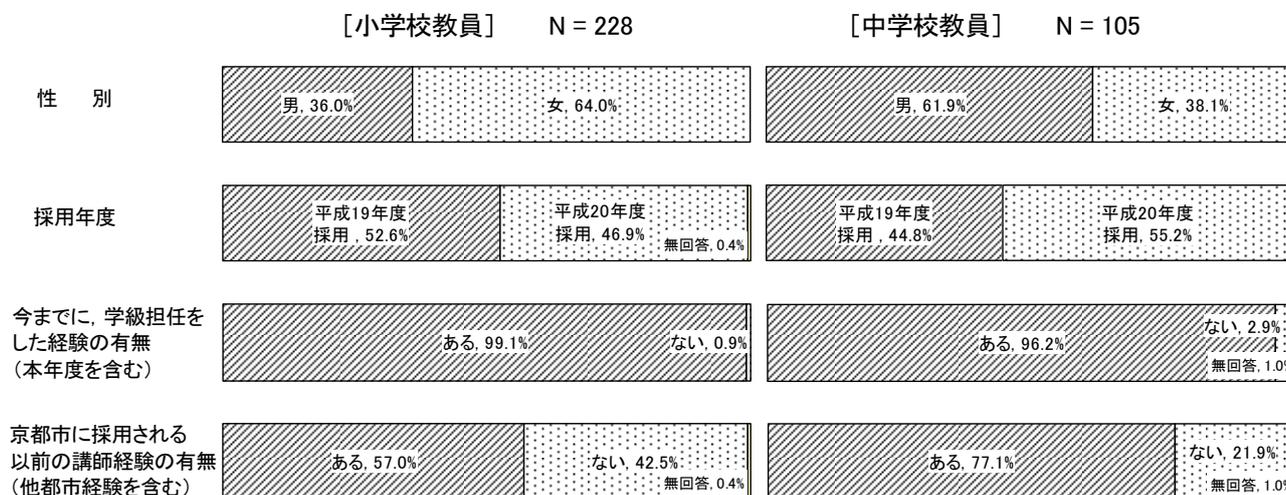


図2-1 回答者属性

【なお、グラフ内に表示する相対度数(%)は、小数第二位を四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならないことがある。】

## 第2節 日々の取組に対する意識

### (1) 満足度から見た若手教員の意識

若手教員は、[学習指導][学級経営][生徒指導][家庭・地域との連携（以下、[地域連携]とする。）]に関して、これまでの取組を振り返ったとき、どのような意識をもっているのだろうか。

図2-2は、「あなたは、ご自身のこれまでの取組を振り返ったとき、それらの取組にどのくらい満足していますか。」という問いに対する小学校教員の回答結果である。回答形式は、五つの段階を示した選択肢から、自分の意識に最も近いものを一つ選ぶ形を設定している。

「かなり（まあ）満足している」と肯定的な回答をした割合に着目すると、[学習指導]が最も低くその割合合計は22.8%であった。それに比べ、[学級経営][生徒指導][地域連携]については、36.4%、34.3%、34.6%であり、およそ三人に一人が満足の度合いに関して肯定的な回答をしている。

一方、「まったく（あまり）満足していない」と否定的な回答をした割合に着目すると、[学習指導]が最も高く、その割合は27.6%であった。

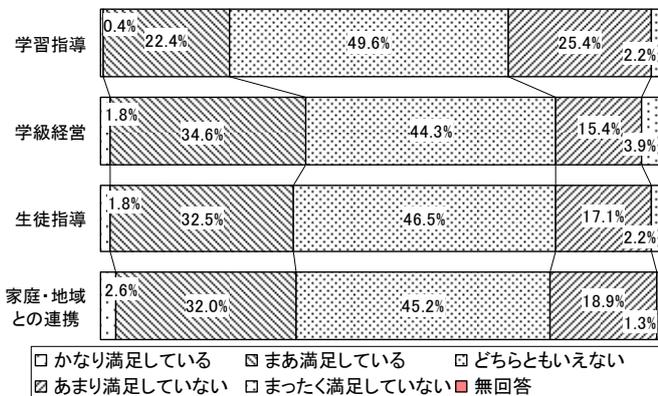


図2-2 [小]あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、それらの取組にどのくらい満足していますか。

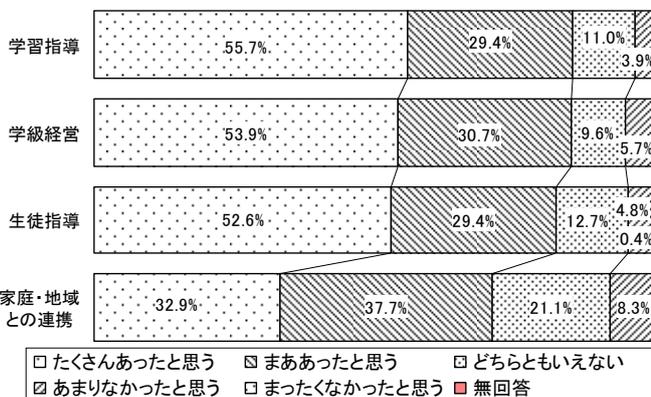


図2-3 [小]あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことがどのくらいあったと思いますか。

図2-3は、「あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことがどのくらいあったと思いますか。」という問いに対する小学校教員の回答結果である。

「まったく（あまり）なかったと思う」と回答した割合は、いずれも10%に満たない結果を示している。それに対し、「たくさん（まあ）あった」と回答した割合は、[学習指導][学級経営][生徒指導]では、いずれも八割を越えていることがわかる。

図2-4は、中学校教員の満足度の度合いについての回答結果である。[学習指導]で「かなり（まあ）満足している」と回答した割合は32.4%であり、小学校よりも9.6ポイント高い数値を示している。一方、[学級経営][生徒指導][地域連携]に関して、肯定的な回答をした割合はいずれも30%未満であり、「まったく（あまり）満足していない」と否定的な回答をした割合においては、どの項目も小学校よりも高いことがわかる。

また、図2-5は、困りや悩みの度合いについての回答結果である。「たくさんあった」と回答した割合が最も高かったのは[生徒指導]に関する取組であり、59.0%であった。

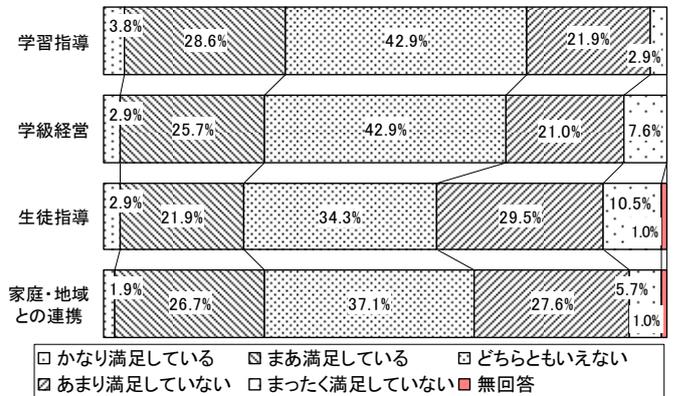


図2-4 [中]あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、それらの取組にどのくらい満足していますか。

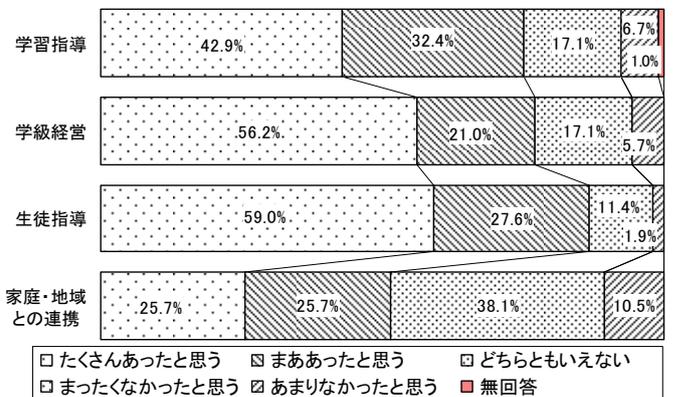


図2-5 [中]あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことがどのくらいあったと思いますか。

表 2-1 [小] 満足の度合いと、困りや悩みの度合いとの相関行列 N=228

		満足の度合い				困りや悩みの度合い			
		学習指導	学級経営	生徒指導	地域連携	学習指導	学級経営	生徒指導	地域連携
満 足 の 度 合 い	学習指導	1							
	学級経営	0.571	1						
	生徒指導	0.530	0.742	1					
	地域連携	0.420	0.532	0.625	1				
困 り や 悩 み の 度 合 い	学習指導	-0.170	-0.123	-0.167	-0.048	1			
	学級経営	-0.100	-0.199	-0.221	-0.062	0.671	1		
	生徒指導	-0.107	-0.203	-0.213	-0.051	0.606	0.734	1	
	地域連携	-0.097	-0.108	-0.067	-0.207	0.408	0.512	0.547	1

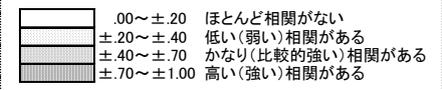
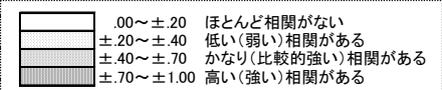


表 2-2 [中] 満足の度合いと、困りや悩みの度合いとの相関行列 N=105

		満足の度合い				困りや悩みの度合い			
		学習指導	学級経営	生徒指導	地域連携	学習指導	学級経営	生徒指導	地域連携
満 足 の 度 合 い	学習指導	1							
	学級経営	0.585	1						
	生徒指導	0.372	0.577	1					
	地域連携	0.366	0.471	0.551	1				
困 り や 悩 み の 度 合 い	学習指導	-0.176	-0.190	-0.188	-0.112	1			
	学級経営	-0.110	-0.190	-0.278	-0.083	0.628	1		
	生徒指導	-0.127	-0.156	-0.404	-0.190	0.517	0.650	1	
	地域連携	-0.022	-0.049	-0.196	-0.267	0.379	0.434	0.451	1



それでは、若手教員の意識の中で、満足の度合いと困りや悩みの度合いとの間にはどのようなかわりがあるのだろうか。

表2-1は、小学校教員の満足の度合いと、困りや悩みの度合いとの相関行列を示したものである。

満足の度合い同士の値に着目すると、[学習指導][学級経営][生徒指導][地域連携]の相互には比較的強い相関関係があることがわかる。とりわけ [生徒指導]と[学級経営]との相関係数は0.742を示しており、相互には強い相関があるといえる。

困りや悩みの度合い同士の値に着目すると、先ほどと同様に[学習指導][学級経営][生徒指導][地域連携]の相互には比較的強い相関があることがわかる。また、[生徒指導]と[学級経営]との相関係数は0.734を示しており、両者には強い相関があることがわかる。

表2-2は、中学校教員の満足の度合いと、困りや悩みの度合いとの相関行列を示したものである。

満足の度合い同士、困りや悩みの度合い同士の値は、小学校と比べ、それぞれ低い値を示すものが多いが、全体の傾向としては、小学校と同様に相互には比較的強い相関があることがわかる。

また、二つの表の左下に示された数値は、困りや悩みの度合いと満足の度合いとの相関係数を示している。弱い相関があることを示す数値が数ヶ所あるが、いずれの数値も負の値を示しており、これは、困りや悩みが多くあるほど、満足度が低くなることを示唆するものであろう。そう考える

と、表2-2の[生徒指導]に関する困りや悩みの度合いと満足の度合いとの相関係数は-0.404を示しており、中学校の若手教員へのかかわり方やサポートの在り方を考慮する上で留意すべき点であろう。

次に、「講師経験の有無」によって、満足の度合いや、困りや悩みの度合いの意識について差があるのかを調べてみた。すると、小学校の[生徒指導]に関する満足の度合いについて、有意な差を認めることができた。

図2-6は、小学校の[生徒指導]に関する満足度の度合いを、講師経験の有無別に示した図である。

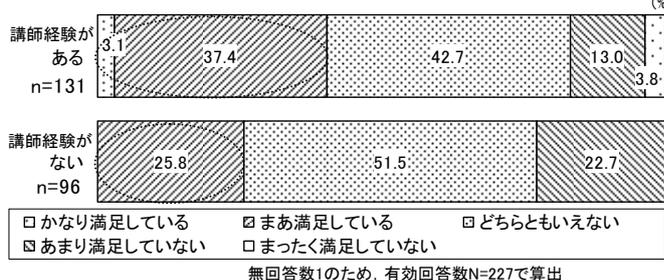


図 2-6 [小] [生徒指導] 講師経験の有無と満足の度合い

「かなり(まあ)満足している」と肯定的な回答をした割合に着目すると、「講師経験がある」群の方が高く、その格差は有意(\*)である。生徒指導上の問題を未然に防いだり、解決に導いたりするためには、その時々に応じた子どもへの適切な支援や対応が求められる。学校現場でしか学べない内容もあるだろうが、研修内容を検討する際、早い段階で[生徒指導]に関する実践事例の交流をするなどの工夫を加えることも一案であろう。

## (2) 若手教員を支える人々の存在

図2-7は、「《仕事のことで、困ったり悩んだりしたときに、同じ職場の人に相談をしましたか。》という問いに対する回答結果である。

小学校ではおよそ九割、中学校ではおよそ八割が「よく(どちらかという)相談した」と回答している。一方、「ほとんど相談しなかった」と回答した割合はごくわずかであったものの、「どちらかという)と相談しなかった」という回答結果を含めると、小・中学校とも一割前後が否定的な回答をしたことになる。

それでは、困ったり悩んだりしたときに、同じ職場の人に相談をしなかったのは、どのような理由からなのだろうか。

図2-8は、「《どのような理由で相談をしなかった

のですか。》という問いに対する回答結果である。

小・中学校それぞれ複数回答で、30件ずつの回答を得た。小・中学校で件数の多かった上位3項目については、共通の項目であった。その中で「職場に相談できる雰囲気がいなかったから」「職場に相談できる人があまりいなかったから」のように、職場の人間関係に関する理由が挙げられていることは、留意しておきたい点である。

図2-8は、「《仕事のことで周りの人に相談をしたときは、誰に相談することが多くありましたか。》という問いに対する回答結果である。これを見ると同じ職場の人をはじめ、身近な人に相談をしていることがうかがえる。若手教員の困りや悩みを受け止める環境として、各学校が大切な役割を担っていることが再確認できる。

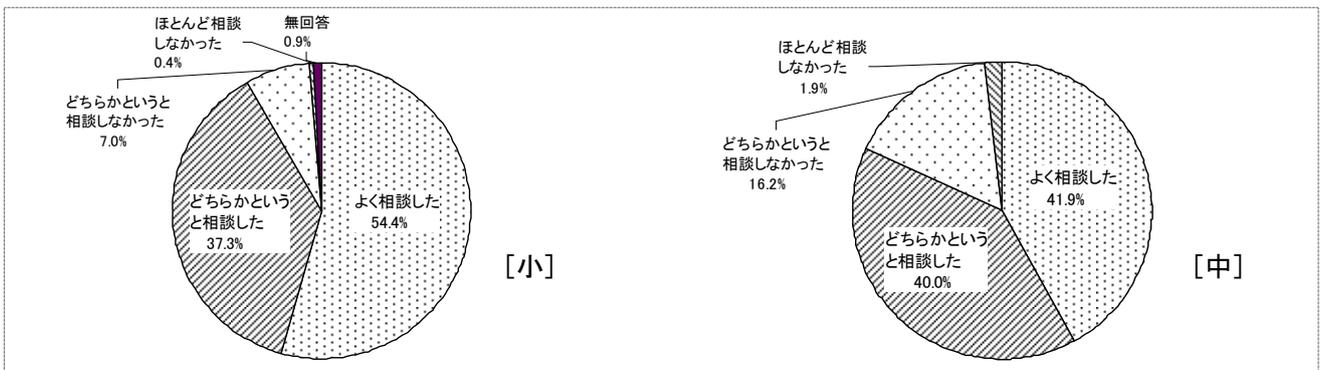


図2-7 仕事のことで、困ったり悩んだりしたときに、同じ職場の人に相談をしましたか。

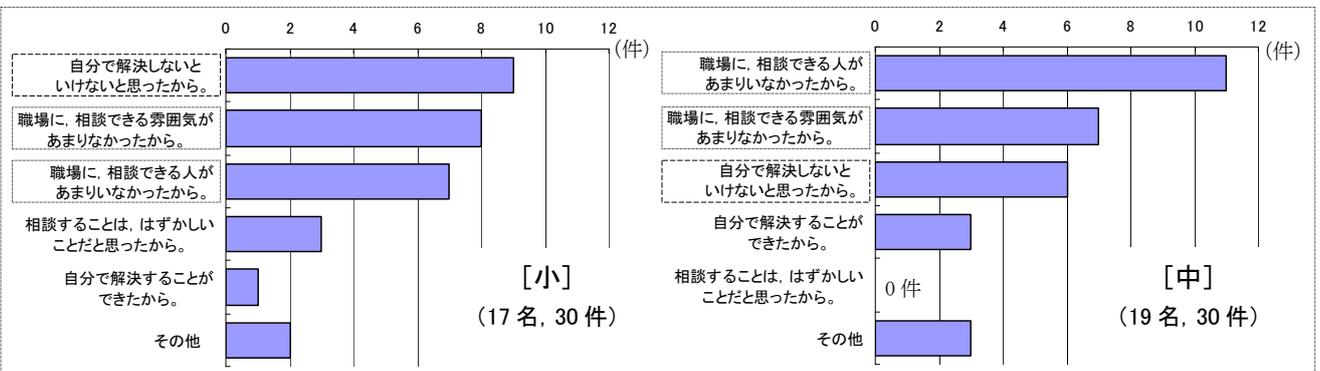


図2-8 どのような理由で相談をしなかったのですか。(複数回答)

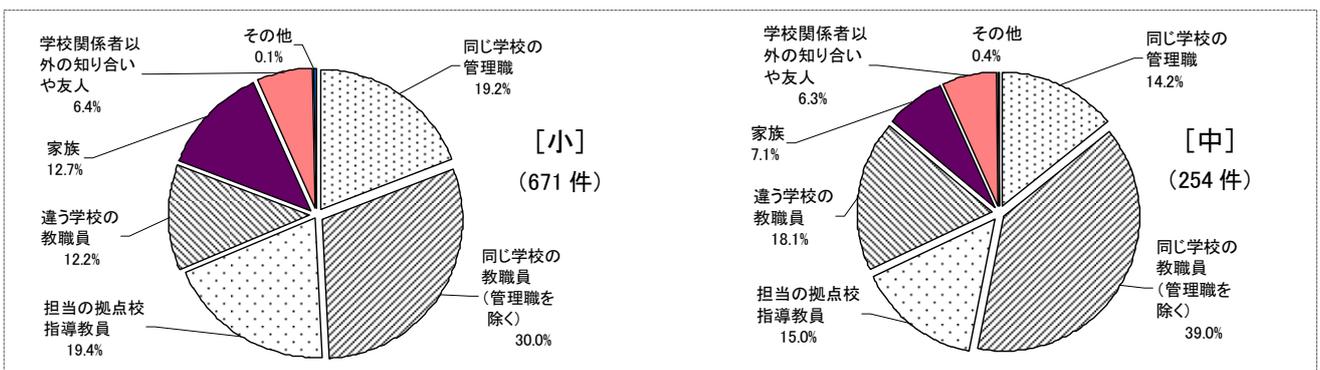


図2-9 仕事のことで周りの人に相談をしたときは、誰に相談することが多くありましたか。(複数回答)

**(3) 自主的な研修に参加するきっかけ**

図2-10は、《主に校外で行われる研修（総合教育センター、支部研修会等）で、自主的に参加した研修（指名研修以外の研修）がありますか。》という問いに対する回答結果である。

「ある」と回答した割合を見ると、小学校が82.0%、中学校が75.2%であった。ちなみに、2年目教員の回答に絞ると、小・中学校ともおよそ八割が自主的に参加した研修が「ある」と回答していた。これらのことから、多くの若手教員が自主的に研修に参加している様子がうかがえる。

図2-11は、《自主的に参加した研修には、どのようなきっかけで参加しましたか。》という問いに対する回答結果である。

小・中学校とも、最も多くの回答があったのが「案内を見て研修内容に興味をもったから。」というきっかけであり、中学校教員の回答ではおよそ六割を占めている。次に多かったのが、同じ学校の先生や管理職、そして違う学校の先生から“すすめられた”というものであった。

以上のように、若手教員の日々の取組に対する意識を中心に分析をすすめた。そこには、日々の取組に対して“困りや悩み”を持ちながらも、自らの指導力を向上させるために自主的に研修に参加しようとする前向きな姿勢を感じることができ

る。また、悩みや困りに応えたり、研修参加をすすめたりして、若手教員を支えている人々の存在を垣間見ることができる。

本節の分析結果を、次のように概括する。

**概括①**

**○満足度からみた若手教員の意識**

[学習指導][学級経営][生徒指導][家庭・地域との連携]の観点から把握した。小・中学校の数値に若干の差はあるものの、満足であると肯定的な回答をした割合は平均的に見ても三割前後であった。それに対して、[学習指導][学級経営][生徒指導]では、それぞれ八割を超える割合で困りや悩みが多かった旨の回答をしていた。

**○若手教員を支える人々の存在**

困ったときや悩んだとき、多くの若手教員が職場の人に相談をしている。相談をしなかったと回答した教員にその理由を尋ねると、小・中学校とも、職場の人間関係に起因すると思われる理由が半数を占めていた。

**○自主的な研修に参加するきっかけ**

多くの若手教員が自主的に研修に参加したことがあると回答している。参加したきっかけは、研修案内を見て興味をもったからというもののが最も多い。また、同じ学校や違う学校の先生に“すすめられた”と回答した割合も多かった。

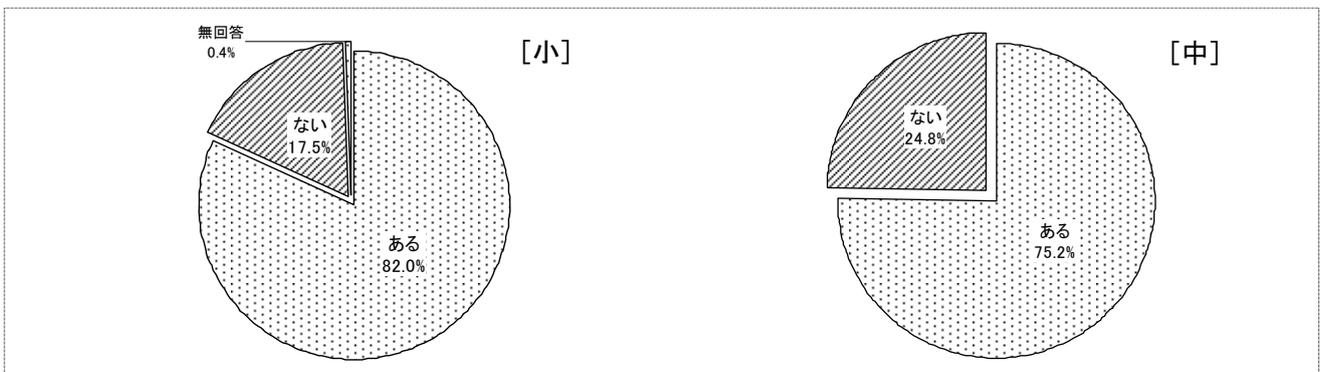


図2-10 主に校外で行われる研修で、自主的に参加した研修(指名研修以外の研修)がありますか。

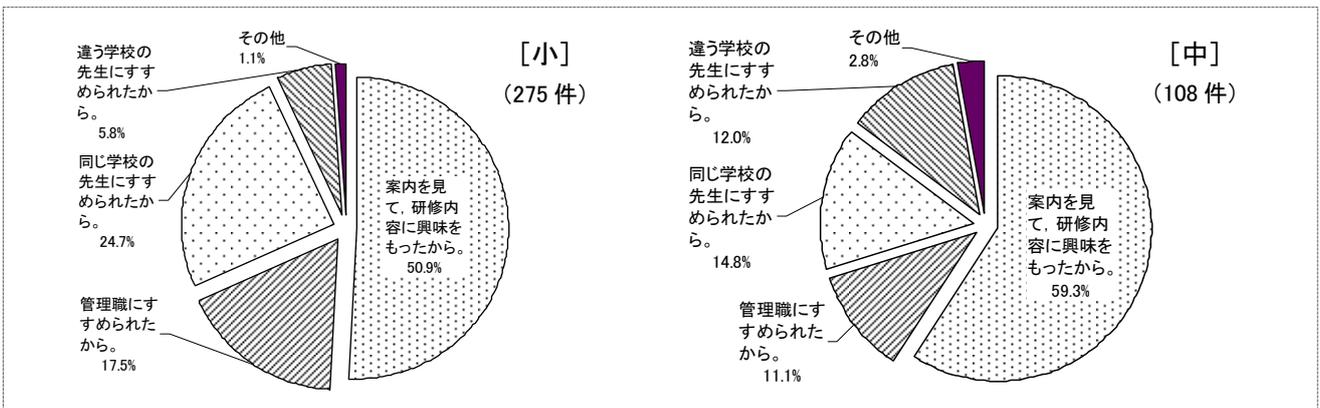


図2-11 自主的に参加した研修には、どのようなきっかけで参加しましたか。(複数回答)

### 第3節 指導力を高める場や研修

#### (1) 指導力を高めるために役立つ「場」

自らの指導力の向上を図るためには、研修の場が有効に働くことは言うまでもない。一方、研修の場以外においても、その営みや何気ない会話そのものが、指導力向上に寄与するものになることは十分考えられる。若手教員の指導力向上を図るために、どのような場を大切にしていくことが必要なのだろうか。そこで、若手教員が、どのような場で自身の指導力を高めてきたととらえているのか、その意識を探ることにした。

設問は、「《[学習指導][学級経営][生徒指導]に関する指導力を高める場として以下のa～fの場は役立ったと思いますか。》という問いを設定した。

- a 主に校外で行う研修の場  
(総合教育センターや支部研修)
- b 主に校内で行う研修会の場
- c 校内の学年会や教科会の場
- d (上記以外の)先輩や同僚との話し合いの場
- e 研究会(小教研や中教研)の活動の場
- f 個人的な研修や自己研鑽の場
- g その他( )

回答は「かなりそう思う」から「まったくそう思わない」までの五つの選択肢から、自分の意識に最も近いものを一つ選ぶ形を設定している。

なお、結果については肯定的な回答をした割合に着目したいと考えたため、作成した図に示す数値については「かなり(まあ)そう思う」の回答割合のみを示し、その該当部分を斜線で表すことにした。また「gその他」について該当件数が2件あったが、本項で示す図については省略する。

図2-12は、学習指導に関する指導力を高めてきた場についての小学校教員の回答結果である。

「かなり(まあ)そう思う」と肯定的な回答をした割合が最も高かったのは、「d 先輩や同僚との話し合いの場」であり、その割合は89.9%であった。また、校外・校内の研修の場や学年会・教科会の場についても、肯定的な回答の割合は75.0%を超えており、学習指導に関する指導力を高めてきた場として役立ち感が高かったことがうかがえる。

図2-13は、学級経営に関する指導力を高めてきた場についての小学校教員の回答結果である。

図2-12と比べると、「a 主に校外で行う研修の場」「b 主に校内で行う研修会の場」の肯定的な回答の割合は低くなっているが、「c 校内の学年会や教科会の場」「d 先輩や同僚との話し合いの場」については、その割合が高くなっていることがわかる。

図2-14は、生徒指導に関する指導力を高めてきた場についての小学校教員の回答結果である。図2-13とはほぼ同様の傾向を示していることがわかる。

いずれの結果にも共通するのは、「先輩や同僚との話し合いの場」が役立ったと回答した割合が最も高かったことである。また、全体的に「あまり(まあ)そう思わない」と回答した割合が低かったことから考えると、若手教員は、様々な「場」を自らの指導力を高める場であることを意識していると考えられるのではないだろうか。

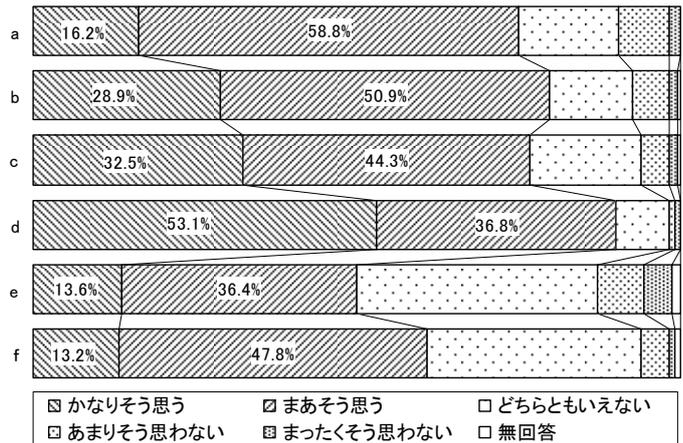


図2-12 [小]学習指導に関する指導力を高めてきた場

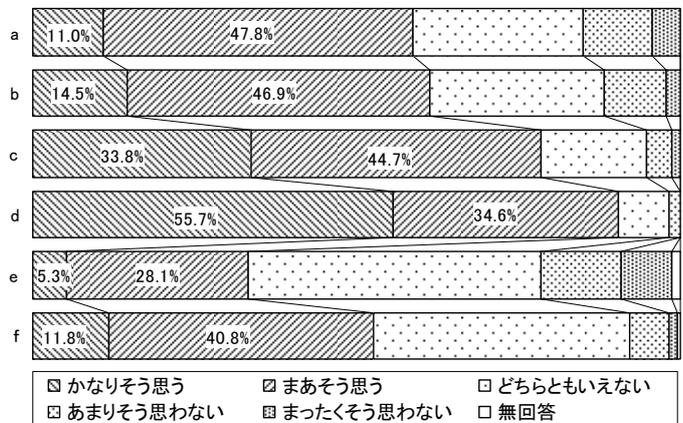


図2-13 [小]学級経営に関する指導力を高めてきた場

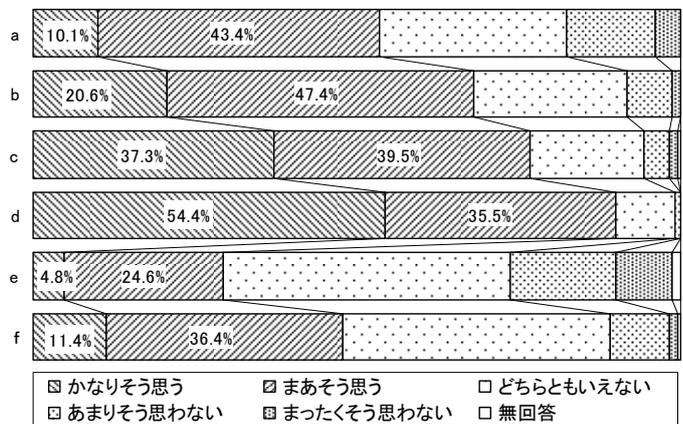


図2-14 [小]生徒指導に関する指導力を高めてきた場

それでは中学校の若手教員は、どのような場で指導力を高めてきたととらえているのだろうか。

図2-15 は、学習指導に関する指導力を高めてきた場についての中学校教員の回答結果である。

「かなり(まあ) そう思う」と肯定的な回答をした割合が最も高かったのは、小学校教員の回答と同様に「d 先輩や同僚との話し合いの場」であり、その割合は81.0%であった。次に同割合が多かったのは「a 主に校外で行う研修の場」「f 個人的な研修や自己研鑽の場」であった。校内の研修や学年会の場も指導力を高めてきた場として意識されているが、中学校では担当する教科の専門性を高めることを主にした場が、より強く意識されているのではないだろうか。

図2-16 は、学級経営に関する指導力を高めてきた場についての中学校教員の回答結果である。

「かなり(まあ) そう思う」と肯定的な回答をした割合が最も高かったのは、小学校教員の回答と同様に「d 先輩や同僚との話し合いの場」であり、その次に多かったのは「c 校内の学年会や教科会の場」であった。一方、「a 主に校外で行う研修の場」「b 主に校内で行う研修会の場」については、いずれもおよそ三割にとどまっている。小学校教員の同回答割合(前掲図2-13)はそれぞれ六割程度を示しており、中学校のおよそ2倍の割合を示している。校外の研修の場は、学級経営に関する指導力を高めてきた場として意識される割合が低いととらえることができるであろう。

図2-17 は、生徒指導に関する指導力を高めてきた場についての中学校教員の回答結果である。

「かなり(まあ) そう思う」と肯定的な回答をした割合が最も高かったのは、「d 先輩や同僚との話し合いの場」であり、その割合は88.6%であった。次に多かったのは「c 校内の学年会や教科会の場」であった。

いずれの結果にも共通するのは、「先輩や同僚との話し合いの場」が役立ったと回答した割合が最も高かったことである。また、学年会や教科会の場が、他の場と比べて役立ったとする回答が多かったことは、中学校では学年担当者間の連携や、教科担任間の連携が大切にされていることが関係しているのではないかと考える。

小・中学校教員の回答を通じて、筆者が注目しているのは、「e 研究会の活動の場」である。学習指導に関しては小学校では50.0%、中学校では43.8%が指導力を高めてきた場として肯定的な回答をしている。さらに、学級経営や生徒指導にお

いては、小学校がおよそ三割、中学校ではおよそ二割が指導力を高めてきた「場」であると、肯定的な回答をしている。自主的に組織する研究会活動を通してたくさんの人々と知り合い、学び合うことが、若手教員にとって大切な場になっていることを示唆していると考えられる。

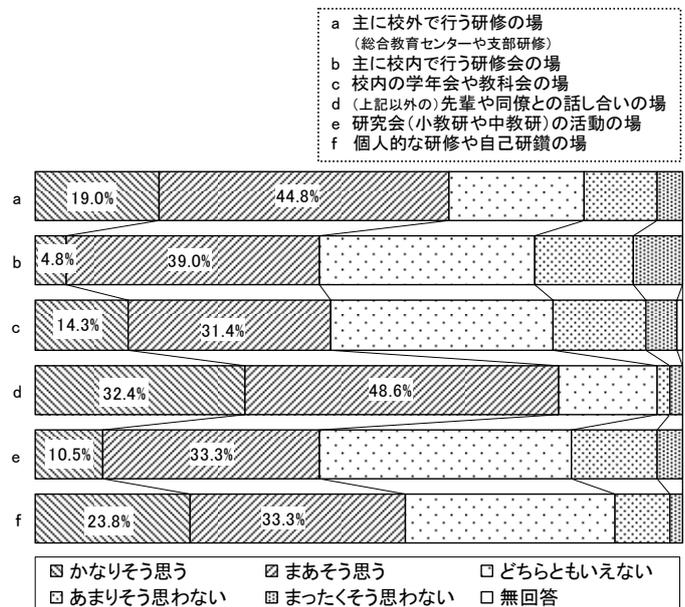


図2-15 [中]学習指導に関する指導力を高めてきた場

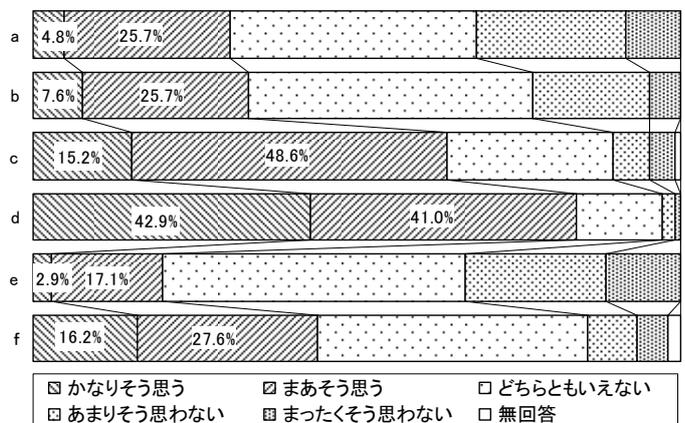


図2-16 [中]学級経営に関する指導力を高めてきた場

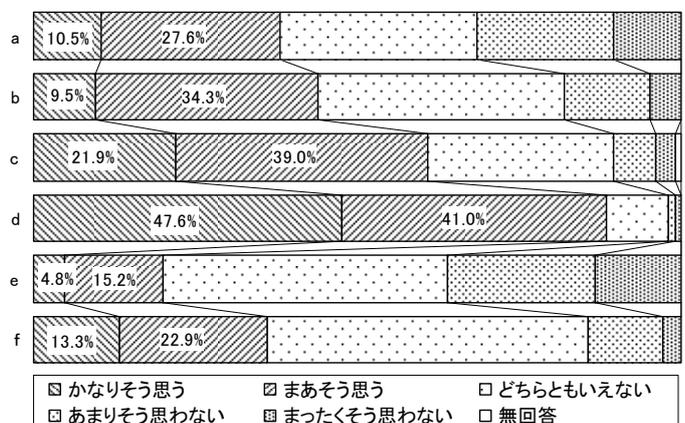


図2-17 [中]生徒指導に関する指導力を高めてきた場

## (2) 受けた研修のテーマ

若手教員は、自らの指導力の向上を図るために、どのようなテーマの研修を受けたいと考えているのだろうか。そこで、「ご自身の「指導力の向上」を図るために、今年度、以下のテーマの研修を受ける機会があるとします。この中から、あなたが優先的に受けたいと考える研修テーマはどれですか。順位をつけて七つ選び、番号を回答欄に数字で書いてください。」という設問を設定し、左下に示す36テーマを例示した。優先順位を加味して点数化・序列化することを試みたが、上位群では選択総数を合計した結果と同じであったので、ここでは単純集計結果を示して傾向を見る。

図2-18は、小学校教員の回答結果である。

選択数順に見ると最も多かったのは「1 教科指導」であり、続いて「6 学級経営」「18 生徒指導」「2 道徳教育」の順であった。

また、次に選択数の多いテーマは「9 総合育成支援教育」「7 学習評価」「35 保護者対応」「21 授業研究の進め方」「15 小学校英語活動」「17 いじめ・不登校」であった。

図2-19は中学校教員の回答結果である。

選択数順に見ると最も多かったのは小学校と同

様「1 教科指導」であった。続いて多かったのが「2 道徳教育」「6 学級経営」「18 生徒指導」であり、上位4テーマは小学校の回答と同じであった。

また、次に選択数の多いテーマは「17 いじめ・不登校」「19 進路指導」「8 人権教育」「23 教育相談・カウンセリング」「24 コーチング」「35 保護者対応」であった。

小・中学校に共通していえることは、まずは「教科指導」の研修テーマに対するニーズが最も高かったことである。また、選択数が多かったものの上位には「学級経営」「生徒指導」「道徳教育」が共通したテーマとして入っていた。

前節で述べたように、若手教員の困りや悩みの度合いについて調べた際、[学習指導][学級経営][生徒指導]では、概ね八割の教員が困りや悩みが多かった旨の回答をしていた。なぜ受けたいと考えるのか、その理由まで把握した訳ではないが、困りや悩みの度合いの強さが、選択数に反映していると考えられるのではないだろうか。

また、小・中学校の回答結果を比べた際、中学校教員の回答は、小学校教員と比べて、「道徳教育」や「進路指導」、生徒指導に関する内容がより強く求められていることがうかがえる結果となった。

### ◆研修テーマの番号

- 1 教科指導
- 2 道徳教育
- 3 特別活動
- 4 総合的な学習の時間
- 5 生き方探究教育
- 6 学級経営
- 7 学習評価
- 8 人権教育
- 9 総合育成支援教育
- 10 情報教育
- 11 健康教育
- 12 安全教育
- 13 食育
- 14 英語以外の外国語
- 15 小学校英語活動
- 16 校種間連携
- 17 いじめ・不登校
- 18 生徒指導
- 19 進路指導
- 20 校内研究の進め方
- 21 授業研究の進め方
- 22 職業意識・公務員倫理
- 23 教育相談・カウンセリング
- 24 コーチング
- 25 コミュニケーション能力
- 26 社会常識、話し方・言葉遣い
- 27 メンタルヘルス
- 28 伝統文化等の教養
- 29 ミドルリーダー養成
- 30 学校運営事務
- 31 学校教育・サービスに関する法令・法規
- 32 組織マネジメント
- 33 カリキュラムマネジメント
- 34 家庭教育
- 35 保護者対応
- 36 地域教育・地域活動への参画

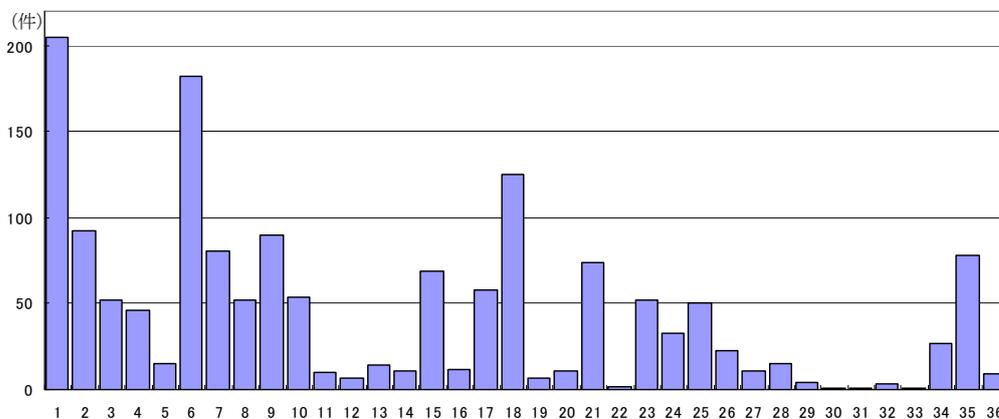


図 2-18 [小]あなたが優先的に受けたいと考える研修テーマはどれですか。

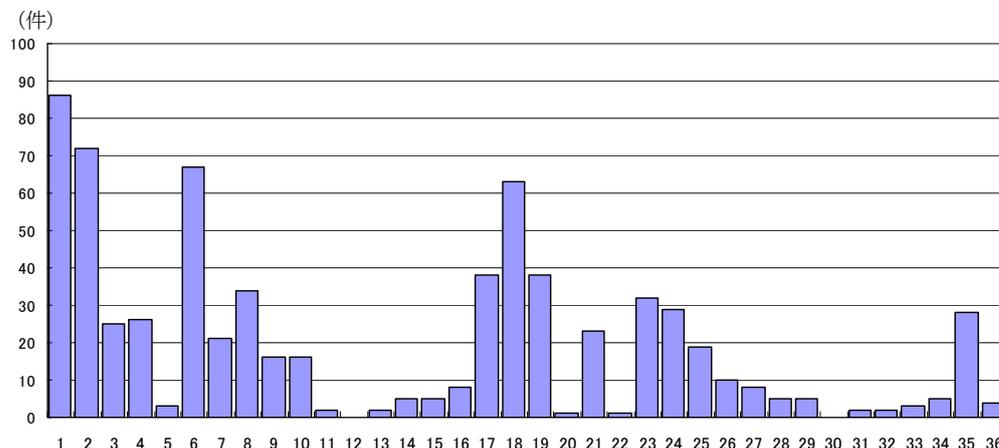


図 2-19 [中]あなたが優先的に受けたいと考える研修テーマはどれですか。

### (3) 自由記述からみた役立ち感の高い研修テーマ

採用後、2・3年目を迎えた若手教員が、これまで受けてきて役立ったと感じている研修の内容を把握することができれば、今後の研修を企画する際の参考にすることができるだろう。そこで、役立ち感が高かったと感じている研修内容を自由記述によって求め、把握することにした。

設問では、「あなたが今まで参加した研修のなかで、ご自身の「指導力の向上を図る上でとても役立った。」と感じた研修はどのような内容でしたか。その内容と役立った点（または理由）について、一つ以上書いてください。」と示した。その結果、小学校については計319件、中学校については計140件の有効回答を得た。

記述内容については、以下の手順で分析を進めることにした。

- ① 研修の「テーマ」と「場」を分類できるように、すべての回答をコード化した。なお、研修の「テーマ」については、本節第2項で提示した36種類のテーマを活用した。また、研修の「場」については、本節第1項で提示したa～fの六つの場を活用した。
- ② 「テーマ」と「場」を組み合わせる上で、分類を行い、内容に関する共通のキーワードを探索した。

表2-3は、役立ったと感じた研修の「テーマ」について小学校教員の回答を分類し、その数を示した結果である。また、表2-4は、役立ったと感じた研修の「場」について小学校教員の回答を分類し、その数を示した結果である。

研修の「テーマ」に着目すると、最も多かったのは「教科指導」であり、178件の記述があった。具体的には以下のような記述があった。

- ・初任者研修として、他校の師範授業、代表者授業を見に行ったことが、とても役立ったと思います。
- ・採用2年目の研修で、自身が授業をさせていただき、たくさんの先生方からご意見をいただいたことは大変勉強になりました。

このように、授業を参観する機会を通して、明日からの実践のヒントになったり悩んでいたことが解決できたりしたという意見が多数あった。また、自分が授業をしたことやその後の助言や実践交流の時間が大変役だったという記述も多かった。

二番目に多かったテーマは「総合育成支援教育」で22件、三番目は「小学校英語活動」で17件の記述があった。いずれも最新の情報や指導方法の具体例が提供される内容であり、前項で取り上げた

表 2-3 [小] 役立ったと感じた研修の「テーマ」

テーマ	件数(件)
教科指導	178
総合育成支援教育	22
小学校英語活動	17
道徳教育	10
情報教育	10
生徒指導	6
教育相談・カウンセリング	6
人権教育	5
特別活動	3
職業意識・公務員倫理	2
コーチング	1
コミュニケーション能力	1
メンタルヘルス	1
学級経営	1
その他	56
計	319

表 2-4 [小] 役立ったと感じた研修の「場」

場	件数(件)
a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	225
b 主に校内で行う研修会の場	59
c 校内の学年会や教科会の場	2
d (上記以外の)先輩や同僚との 話し合いの場	5
e 研究会(小教研や中教研)の 活動の場	10
f 個人的な研修や自己研鑽の場	1
g その他	17
計	319

←うち、44件は、  
授業の“参観”  
“公開”に関  
する内容

「受けた研修テーマ」で上位に入っている研修テーマである。

なお、全体を通して、「授業」に関する記述に着目して「場」を限定できる内容を数えると、「a 主に校外で行う研修の場」では50件、「b 主に校内で行う研修の場」では44件が該当していた。このことから、特に校内で授業を“参観”“公開”した機会に対する役立ち感が高いことがうかがわれる。

なお、テーマ別で「その他」に分類した内容が56件あるが、最も多かったのが夏期休業中に実施された宿泊研修の内容であり、21件の記述があった。その内容を見ると、「実践のヒントともなり、また励ましにもなった。」「班別討論は同じ立場で悩みや課題点を共有することができた。」のように、話し合いを通して、これまでの実践や自分の思いを交流する機会が役立ったとする回答が多かった。

また、若年教員を対象とした授業実践を交流する研修については、10件の記述があった。その内容を見ると「違う学校の先生と話す機会が増え、参考になる話が聞けた。」「自分でも即実践できることがあり、とても役立った。」という声があり、ここでも“交流”を通して学ぶ機会が役立ったという意見が特徴的であった。

次頁表2-5は、役立ったと感じた研修の「テーマ」について中学校教員の回答を分類し、その数を示

した結果である。また、表2-6は、役立ったと感じた研修の「場」について中学校教員の回答を分類し、その数を示した結果である。

研修の「テーマ」に着目すると、最も多かったのは「教科指導」であり、55件の記述があった。うち、15件については授業に関する内容で、以下のような記述があった。

- ・1年目の研究授業を他の学校へ見に行き、同期の仲間と話し合えたこと。授業内容の話し合いや今の学校の様子を聞いて、学ぶ内容が多かった。

他に、各教科の指導力向上を目的とした研修講座について、37件の記述があった。その内容を見ると「即実践」「すぐに使える」「役立つ」「アイデア」といった言葉が複数見られた。

また、授業や講座で「研究会主催の」という記述が数件あり、他テーマの回答内容を見ても、教育研究会が企画したと思われる研修があった。教育研究会によって、現場のニーズに応じた研修内容が積極的に展開されていることは、今後の研修を企画する際に参考にしたい点である。

二番目には「道徳教育」の記述が28件あった。うち7件については、道徳の授業を参観した旨の内容が記されていた。また、三番目に多かった「生徒指導」に関しては、体験談や講話内容が大変参考になったという記述が多かった。

小学校と比べると、「校外で行われる」「各教科に特化した指導講座」の記述が多かった。また、

表 2-5 [中] 役立ったと感じた研修の「テーマ」

テーマ	件数(件)
教科指導	55
道徳教育	28
生徒指導	16
総合育成支援教育	6
教育相談・カウンセリング	3
人権教育	3
特別活動	2
情報教育	1
コーチング	1
学級経営	1
その他	24
計	140

←うち、15件は授業、37件は各教科の指導力向上を目的とした研修講座の内容  
3件はその他

表 2-6 [中] 役立ったと感じた研修の「場」

場	件数(件)
a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	97
b 主に校内で行う研修会の場	18
c 校内の学年会や教科会の場	1
d (上記以外の)先輩や同僚との話し合いの場	2
e 研究会(小教研や中教研)の活動の場	7
f 個人的な研修や自己研鑽の場	6
g その他	9
計	140

←うち、22件は、授業の“参観”“公開”に関する内容

道徳の研修について役立ち感が高かったという記述が多かった点については、前項で取り上げた「受けた研修テーマ」で上位に入っていることから、ニーズに合致した研修内容であるといえよう。

## 概括②

### ○指導力を高めるために役立つ「場」

[学習指導][学級経営][生徒指導]の観点から把握した。小・中学校に共通していることとして、「先輩や同僚との話し合いの場」の役立ち感には、どの観点においても「かなり(まあ)そう思う」と回答した割合が最も高かった。また、校内外の研修の場に加え、「校内の学年会や教科会の場」も役立ち感が高かったと肯定的に回答する割合が高かった。

中学校の[学習指導]に関しては、「主に校内で行う研修会の場」に比べ、「主に校外で行う研修の場」の方が肯定的に回答する割合が高かった。

### ○受けた研修テーマ

36項目の研修テーマを例示し、優先的に受けたテーマ七つを選択した。校種別に、選択数の多かった順(ここでは、上位10項目を示す。)に示すと、表2-7のようにまとめられる。

表 2-7 受けた研修テーマ(上位10項目)

\* 校種別に選択数の多かったテーマについて上位10項目を表示

	小学校 (件)	中学校 (件)
① 教科指導	205	教科指導 86
② 学級経営	182	道徳教育 72
③ 生徒指導	125	学級経営 67
④ 道徳教育	92	生徒指導 63
⑤ 総合育成支援教育	90	いじめ・不登校 38
⑥ 学習評価	81	進路指導 38
⑦ 保護者対応	78	人権教育 34
⑧ 授業研究の進め方	74	教育相談・カウンセリング 32
⑨ 小学校英語活動	69	コーチング 29
⑩ いじめ・不登校	58	保護者対応 28

小・中学校で共通していたことは、「教科指導」の選択数が最も多かったことである。また、選択数が多かった共通のテーマには「学級経営」「生徒指導」「道徳教育」がある。

### ○自由記述からみた役立ち感の高い研修

これまで受けてきた研修の中で、役立ち感が高かったと感じている研修内容を自由記述によって求めた。小・中学校とも「教科指導」にかかわる記述が最も多く見られた。内容に着目すると、小学校では、授業を“参観”“公開”した際の記述が多く、とりわけ校内研修の場と回答した数が多かった。中学校では、授業の“参観”“公開”に加えて、“校外で行われる”“各教科に特化した指導講座”や“道徳”に関する記述が多かった。

### 第3章 若手教員が求めているもの

#### 第1節 学習指導に関する研修ニーズ

##### (1) 学習指導で必要感の高い研修内容

若手教員が、自らの指導力について補いたいと感じている内容や必要だと感じている内容を把握することができれば、今後の研修を企画する際の参考にすることができるだろう。そこで、学習指導に関する研修ニーズについて、必要感が高い研修内容を探ることにした。

設問は、「ご自身の「授業力の向上」を図るために、今年度、以下の内容の研修を受ける機会があるとすれば、どのくらい必要だと感じますか。」という問いを設定し、以下の12項目を例示した。

(以後、以下に示す12項目を本文中で示す際、右側に示した【略称】で記述することにする。)

##### <学習指導に関する内容>

##### 【略称】

1 教材研究の進め方に関する内容	1 教材研究
2 学習指導案の書き方に関する内容	2 学習指導案
3 教具の作り方や工夫に関する内容	3 教具
4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	4 学習意欲
5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	5 発達段階
6 学習評価に関する内容	6 学習評価
7 ノート指導の工夫に関する内容	7 ノート指導
8 板書の工夫に関する内容	8 板書
9 発問、指示の工夫に関する内容	9 発問、指示
10 学習規律(ルール・マナー・しつけ)に関する内容	10 学習規律
11 指導形態(一斉・グループ・少人数指導など)の工夫に関する内容	11 指導形態
12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容	12 話し合い

回答は「とても必要だ」から「まったく必要ではない」までの五つの選択肢から、自分の意識に最も近いものを一つ選ぶ形を設定している。

なお、結果については肯定的な回答をした割合に着目したいと考えたため、作成した図に示す数値については「とても(まあ)必要だ」の回答割合のみを示し、該当部分を斜線で表すことにした。

図3-1は、学習指導に関する研修の必要感の度合いについての小学校教員の回答結果である。

全体を見ると、ほとんどの項目について、肯定的な回答割合がおよそ八割から九割を占めていることがわかる。各項目に示された内容に対する必要感の高さがうかがえる結果となった。

その中で、「とても必要だ」と回答した割合に着目すると、最も高い割合を示したのが「発問、指示」であり、70.6%を表している。続いて高かった順に列記すると「学習意欲」「話し合い」「ノー

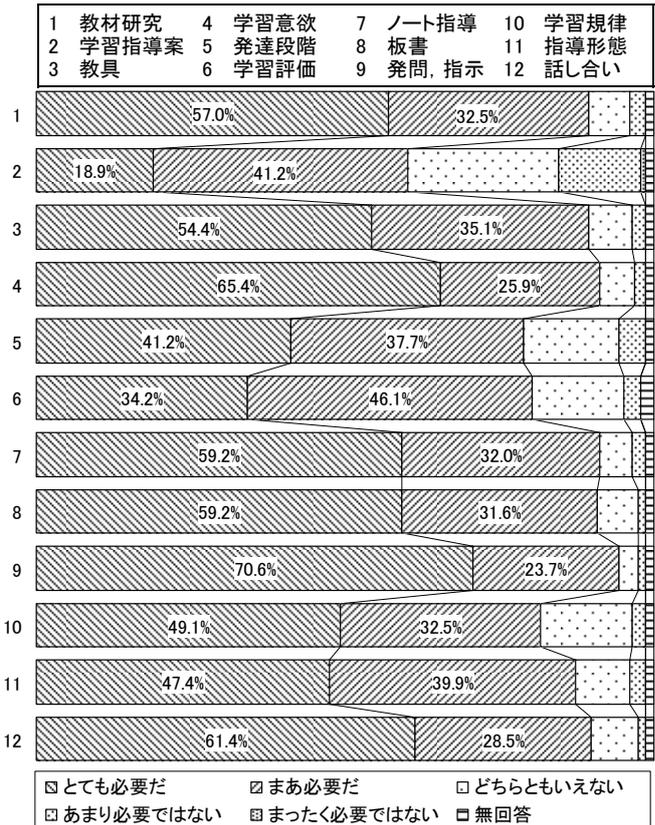


図3-1 【小】学習指導に関する研修の必要感の度合い

ト指導」「板書」「教材研究」「教具」であり、これらはいずれも「とても必要だ」と回答した割合が50.0%を超えていた。言い換えるならば、今回の回答者の中で少なくとも二人に一人は、前述した内容の研修を「とても必要だ」と回答していることになる。

一方、「学習指導案」については、肯定的な回答の割合が他の項目に比べて低い。また、「まったく(あまり)必要ではない」と否定的な回答をした割合が他の項目に比べてやや高いことがわかる。この理由を明らかにするための設問を設定していないので断定はできないが、京都市の初任者研修では全員が何らかの形で授業を伴って指導案を書く機会があったことや、各校で授業を伴う研究推進の際に指導案を書いたり読んだりする機会があったことによるものではないかと考える。

ただ、仮に指導案を書いたり読んだりした機会があったからだととしても、およそ六割の若手教員が、「とても(まあ)必要だ」と回答していることから考えると、必要感が低い内容であるとは決して言い切れないであろう。

次頁図3-2は、学習指導に関する研修の必要感の度合いについての中学校教員の回答結果である。

「とても(まあ)必要だ」と肯定的な回答をした割合が最も高かったのは、「教具」であり、その次

に多かったのは「学習意欲」であった。以下、肯定的な回答をした割合が高かった順に列記すると「発問・指示」「話し合い」「指導形態」「教材研究」であり、ここまでは70.0%以上が肯定的な回答をしている。

一方、「学習指導案」については、小学校の回答結果と同様に、「とても（まあ）必要だ」と肯定的な回答をした割合は、44.7%であった。他の項目に比べて最も低い割合を示しているが、およそ二人に一人が、肯定的な回答を示していることから、小学校と同様に、決して必要感が低い内容であるとは言い切れない内容であると考えられる。

さて、学習指導に関する研修の必要感の度合いについて概観してきたが、これらの数値は、教職経験年数の違いによって左右されることが予想される。その中で、経験年数による必要感の差を浮き彫りにすることができれば、初任者研修の内容で留意したい視点を浮き彫りにすることができるのではないかと考えた。そこで、採用年度別に必要感に差があるのかを調べることにした。

まず、属性の採用年度と、1～12までの研修に対する回答結果とのクロス集計を行った。その際、標準で得られた相違が母集団においても相違として認められるかについて推測するために検定を行ったところ、小・中学校各1項目について有意(\*)な差が認められた。

図3-3は、小学校の「話し合い」に対する必要感の度合いを採用年度別に示したものである。

「とても（まあ）必要だ」と肯定的な回答をした割合は、採用年度にかかわらず、およそ九割を占めていることから、その必要感の度合いの高さがうかがえる。その中で「とても必要だ」と回答した割合に着目すると、「平成19年度採用」教員、すなわち3年目の教員の群の方が高く、その格差は有意(\*)である。

筆者は、「とても必要だ」と回答する割合は、各項目とも平成20年度採用教員の方が高い値を示すのではないかと考えていた。それは平成19年度採用教員と比べて教職経験が少ないために、示された内容に対するニーズが高いのではないかと考えたからである。「話し合い」に関して、平成19年度教員の方が「とても必要だ」と回答する割合が高かったのは、「学習活動の工夫をさらに進めていきたい。」という経験を経た上での思いの表れかもしれない。あるいは「話し合い活動を活性化させる工夫を試みたが、うまくいかなかった。」のように経験を踏まえた上での理由があるのかもしれない。

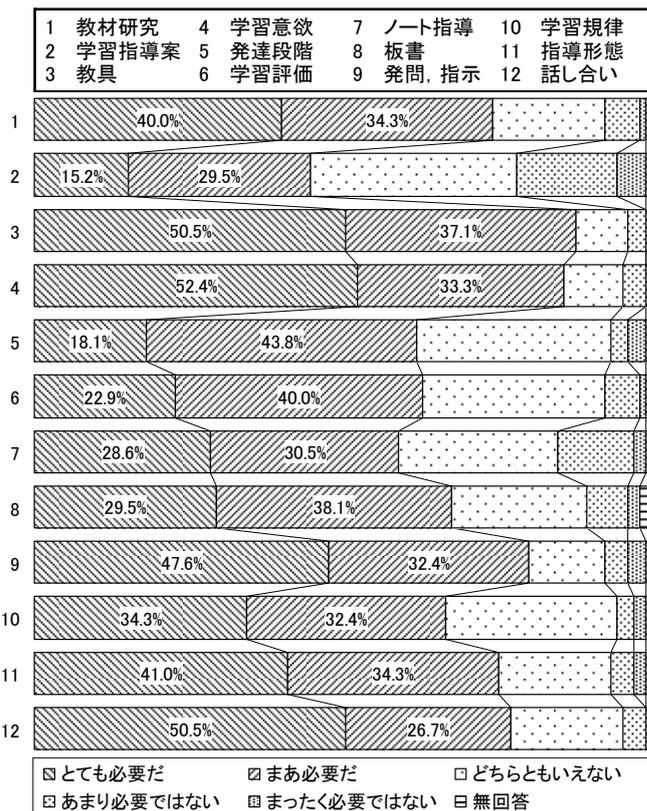


図3-2 [中] 学習指導に関する研修の必要感の度合い

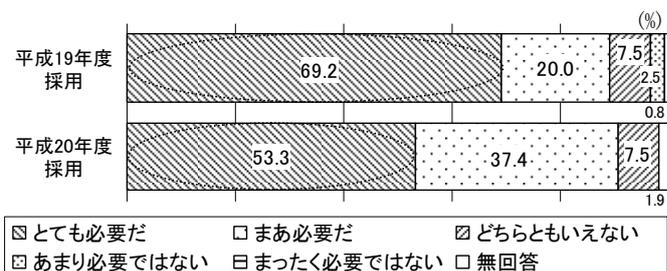


図3-3 [小] 「話し合い」に対する必要感の度合い

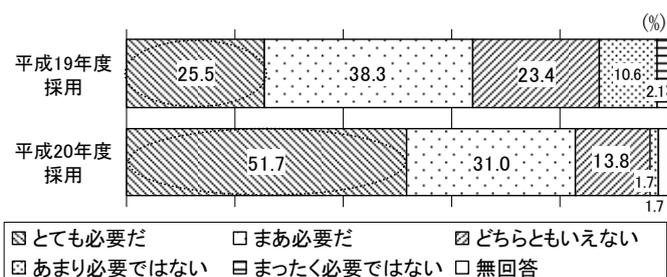


図3-4 [中] 「教材研究」に対する必要感の度合い

図3-4は、中学校の「教材研究」に対する必要感の度合いを採用年度別に示したものである。

「とても必要だ」と回答した割合に着目すると、「平成20年度採用」教員、すなわち2年目の教員の群の方が高く、その格差は有意(\*\*)である。

1年目の経験を振り返る中で、「教科の専門性をさらに高めていきたい。」という思いや「さらに充実した授業を展開したい。」という思いの表れとらえることができるのではないだろうか。

## (2) 学習指導で優先的に受けた研修内容

若手教員が、学習指導に関して優先的に受けてみたいと考えている研修は、どのような内容なのだろうか。設問では、「下記に示す研修内容で、あなたが優先的に受けたと考える研修内容はどれですか。研修内容番号1～12から五つ選んで○をつけてください。」と示した。

### <学習指導に関する内容>

1 教材研究の進め方に関する内容	7 ノート指導の工夫に関する内容
2 学習指導案の書き方に関する内容	8 板書の工夫に関する内容
3 教員の作り方や工夫に関する内容	9 発問、指示の工夫に関する内容
4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	10 学習規律(ルール・しつけ・マナー)に関する内容
5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	11 指導形態(一斉・グループ・少人数指導など)の工夫に関する内容
6 学習評価に関する内容	12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容

なお、ここで示した12項目は前項で示した<学習指導に関する内容>と同内容である。同様に略称についても前項に倣うこととする。

図3-5は、小学校教員の回答結果である。小学校教員については、回答者総数228名から有効回答計1,104件(無効回答は無記入分36件とした。)を得た。図中の点線は、回答者の過半数に当たる115件目の位置を示したものである。

選択数順に見ると最も多かったのは「発問、指示」であり、その件数は170件であった。これは、およそ四人のうち三人が選択していることになり、優先的に受けた内容としてとらえることができるだろう。続いて多かったのは、「学習意欲」「ノート指導」の順であり、以上の3項目については、過半数を示す点線を越えていることから、少なくとも二人に一人以上が本項目を選択していることがわかる。

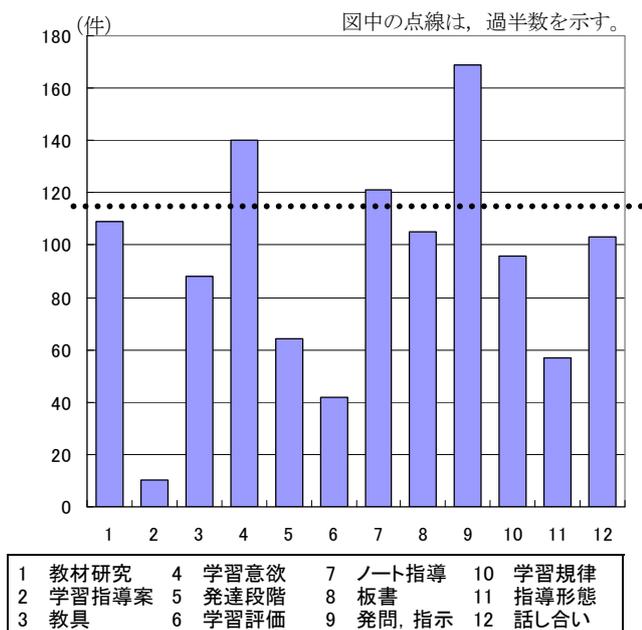


図3-5 [小] 学習指導に関して優先的に受けた研修内容

図3-6は、中学校教員の回答結果である。中学校教員については、回答者総数105名から有効回答計506件(無効回答は無記入分19件とした。)を得た。図中の波線は、回答者の過半数にあたる53件目の位置を示したものである。

選択数順に見ると最も多かったのは「学習意欲」であり、ほぼ同数で「発問、指示」の選択数が多かった。続いて「教具」「教材研究」が続き、以上4項目は中学校教員の過半数が選択している項目となっている。続いて選択数の多かった項目は「話し合い」「指導形態」「学習規律」のように、学習集団作りに関する内容であった。

小・中学校で過半数を超えた選択項目に着目すると、「学習意欲」「発問、指示」に関する内容が共通項目として挙げられる。また、過半数を超えていない項目ではあるが、「教材研究」「教具」などの教材理解にかかわる項目や、「学習規律」「話し合い」など、高まり合う学習集団を作るために必要な内容が求められていることがわかる。

一方、中学校教員の回答結果と比べた際、小学校教員の回答で特徴的な項目としては、「ノート指導」「板書」の選択数が多いといえる。同様に考えると、中学校教員の回答で特徴的な項目としては「教具」の選択数が多いといえるだろう。

前項で示した“必要感の度合い”においても、小・中学校別の特徴として、小学校では「ノート指導」「板書」、中学校では「教具」が上位に位置づけられており、“必要感”と“優先的に受けた内容”についてそれぞれのニーズが一致していることがわかる。

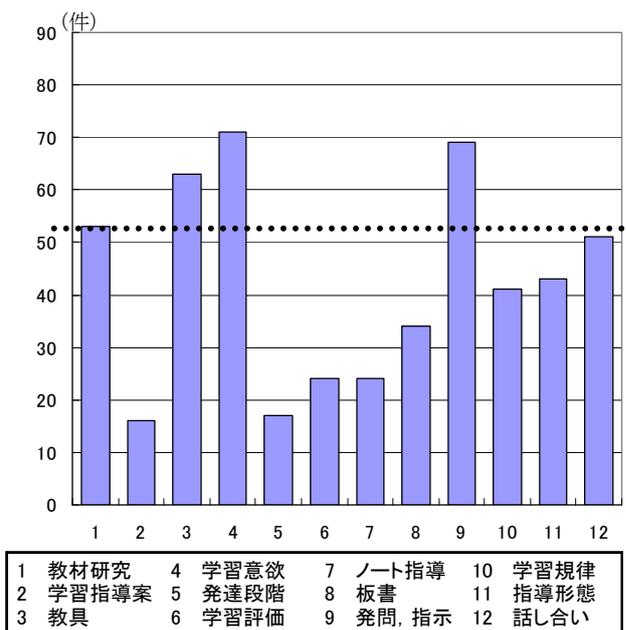


図3-6 [中] 学習指導に関して優先的に受けた研修内容

### (3) 学習指導で困りや悩みが多い内容

本節ではここまで学習指導に関する研修ニーズを明らかにしてきた。そこでは、「なぜ必要だと思うのか。」「なぜ優先的に受けたいと考えるのか。」といった理由を把握することにまで踏み込んだ訳ではないが、その背景に日頃の困りや悩みが関与していることは十分考えられる。

そこで、若手教員がどのような内容で困りや悩みを抱いているのかを探ることにした。

設問では、「学習指導に関する内容で困ったり悩んだりしたことは、どのような内容ですか。内容番号1～12から、当てはまる番号すべてに○をつけてください。また、これ以外にもある場合は、その他( )に書いてください。」と示した。

なお、ここで示した12項目は、前項で示した「学習指導に関する内容」と同内容である。同様に略称についても前項に倣うこととする。

図3-7は、小学校教員の回答結果である。小学校教員については、回答者総数228名から有効回答計1,279件を得た。図中の点線は、回答者の過半数にあたる115件目の位置を示したものである。

選択数順に見ると、最も選択数が多かったのは「発問、指示」であった。次に多かったのは「ノート指導」「学習意欲」「話し合い」「学習規律」「板書」であり、これらはいずれも過半数が選択していたことがわかる。

選択数の多かった以上の項目は、前項で示した「優先的に受けたい内容」と共通する項目が多く、困りや悩みを解決する目的でそれらが選ばれていると考えることができるのではないだろうか。

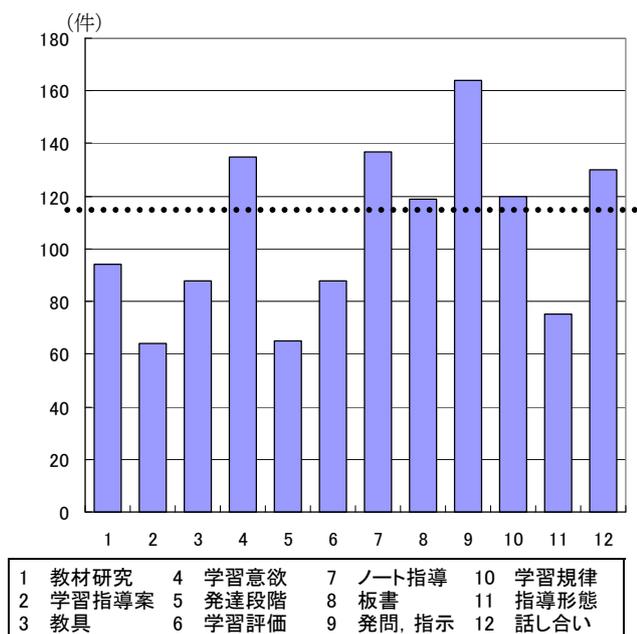


図3-7 [小] 学習指導に関する困りや悩み

図3-8は、中学校教員の回答結果である。中学校教員については、回答者総数105名から有効回答計452件を得た。図中の波線は、回答者の過半数にあたる53件目の位置を示したものである。

選択数順に見ると最も多かったのは「学習意欲」であり、以下、「発問、指示」「話し合い」「学習規律」「教具」となっている。

小・中学校別に、選択数の多い順を見ると、以上の結果となったが、筆者はそれぞれの「学習評価」の選択数に着目している。前項で示した「優先的に受けたい内容」では、その優先順位こそ高くなかったが、特に中学校教員の回答では、およそ三人に一人が困りや悩みがあった旨の結果が得られた。若手教員は、「学習評価」に関して「悩みや困り」があるが、それを解決するために、「研修の場よりも、何か別の方法や“場”において見識を深めたい。」という思いの表れとしてとらえることができるのではないだろうか。

一方、「その他」で自由記述を求めたところ、以下の5件の回答があった。

- ・小学校(2年目) できる子とできない子の進み具合の差をどうするか。
- ・小学校(2年目) 学級経営。
- ・小学校(3年目) 家庭学習の取りませせ方や内容。
- ・中学校(3年目) 同じ学年を担当している先生と指導の観点が合わない。
- ・中学校(3年目) 教材研究の時間がない。

少数意見ではあるが、若手教員の真摯な姿勢を垣間見ることのできる記述がある。若手教員の意識を把握する上で留意しておきたい。

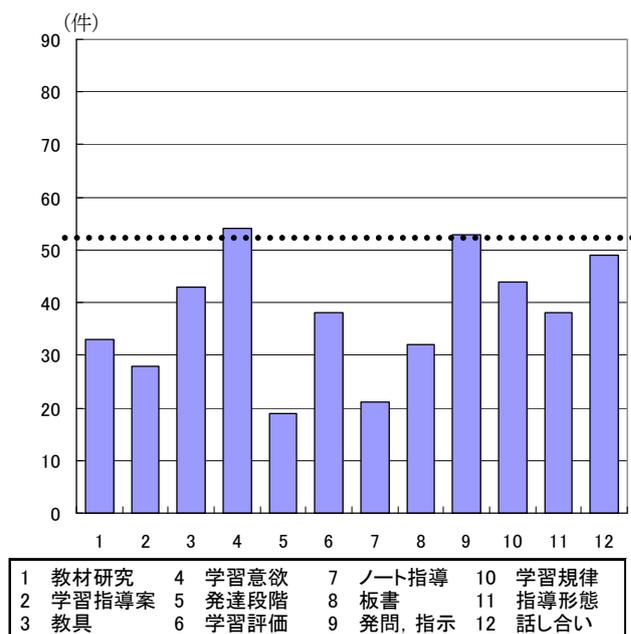


図3-8 [中] 学習指導に関する困りや悩み

#### (4) 学習指導で役立つと考える時期別研修ニーズ

前章で示したように、学習指導に関して、小・中学校の若手教員は、それぞれ八割を超える割合で困りや悩みが多かった旨の回答をしていた。また、前項では、発問や指示の工夫や学習意欲を高めるための工夫をはじめ、具体的な困りや悩みの内容の一部が明らかになった。

それでは、このような困りや悩みを解決するために、若手教員は、いつ頃どのような研修があれば役立つと考えているのだろうか。その時期や内容について、具体的に把握したいと考えた。

設問では、「あなたは、学習指導に関して、困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立つと思いますか。」と示し、自由記述による回答を求めた。

小学校教員からは、合計291件の有効回答数を得た。筆者は記述内容を基に各回答をコード化し、「月別」「内容別」にカテゴリー化することにより、分析を進めた。

図3-9は、小学校教員の回答を基に、学習指導に関する研修の月別件数を示したものである。

月別件数で見ると「4月」「5月」の合計は、全回答数の半数を超えており、「6月」を加えると全回答数の三分の二を占めていることがわかる。年度の比較的早い時期に実施することを望むものであろう。また、「7月」「8月」については、夏季休業中の実施を望む声としてとらえることができる。

それでは、その内容については、どのようなものであれば役立つと考えているのだろうか。

コード化した回答を分類する際、全回答291件のうち、184件については、前項までに示してきた学習指導に関する研修内容の12項目のカテゴリーで分類することができた。

次頁図3-10は、その184件について、学習指導に関する研修の内容別件数を示したものである。これを見ると「学習規律」や「発問、指示」に関する内容、そして「教材研究」の進め方に関する内容の記述が多いことがわかる。

次頁図3-11は、図3-10で示した内容別件数を月別に示したものである。なお、ほとんどの記述が1年次を想定しての記述と判断できたが、2年次・3年次を特定して記述してある場合は年次がわかるように示した。

月別件数で最も多かった4月の内容を見ると、「学習規律」に関する内容が最も多く挙げられていることがわかる。本内容は、前項で示した「学習指導に関する困りや悩み」の中でも上位に挙げられていた項目である。言うまでもなく、教材研究や教具の工夫だけをすれば、授業が完全な形で成立するわけではない。授業を成立させる前提条件として、“始業チャイムで授業が始まること”や“友だちや先生が話をしているときには静かに聞く”といったルールや規律を指導し、確立させておくことが必要なのである。この「しつけ」ともいふべき学習規律が機能していない状態では、効率の良い授業が展開できないばかりではなく、授業が成立すらしなくなる事態に発展する可能性がある。言い換えれば、学習規律が機能している状態は、授業時間の確保だけでなく、児童生徒が安心して活動するための環境や活動の場を保障するための必要条件なのである。その積み上げが結果として効果的な活動の保障と高まり合う学習集団作りに寄与することは間違いない。指導経験が少ないと考えられる若手教員が、4月に「学習規律」に関する内容の研修があれば役立つという意見が多かったことは着目しておきたい点である。

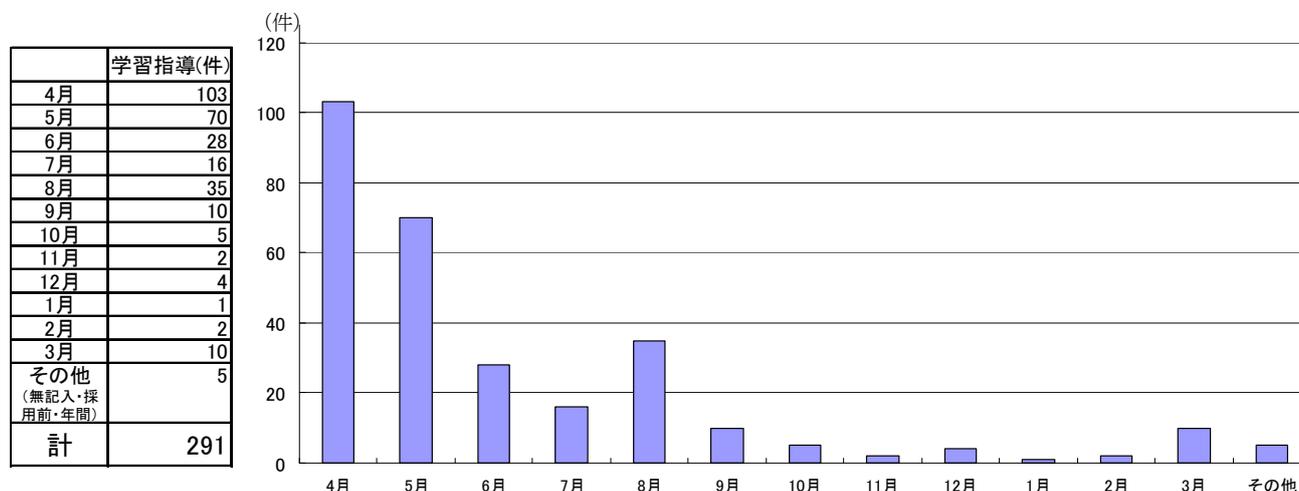


図3-9 [小] 学習指導に関する研修の月別件数

その他の項目を見ると、4～6月にかけては、「教材研究」や「発問、指示」の工夫にかかわる内容があれば役立った、とする声はやや多い傾向にあるといえる。

また、7,8月は、夏季休業中を想定してのことと考えられるが、「教材研究」の進め方や「教具」の作り方や工夫に関する内容が役立つとする意見が複数あった。

なお、＜学習指導に関する研修内容＞の12項目に分類できなかった記述が107件あった。その記述内容を見ると、「教科指導」という記述が最も多く、他に、授業の進め方や展開の仕方、指導方法の工夫などが挙げられていた。また、記述内容から判断して「授業を見たい(内、示範授業が2件)」「情報交換をしたい。」といった記述が19件あった。これらの記述から、具体的な研修内容を特定することはできないが、運営方法や研修の機会を検討する際には留意しておきたい。

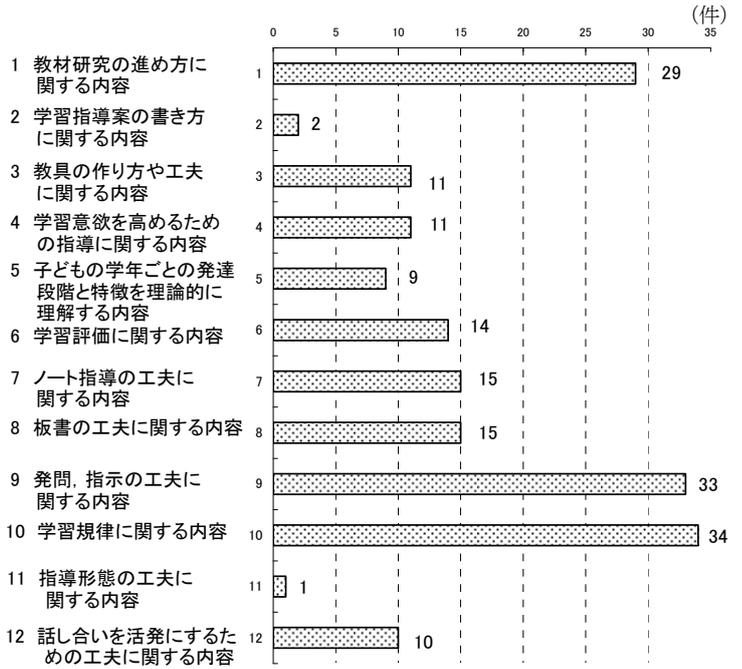


図3-10 [小] 学習指導に関する研修の内容別件数

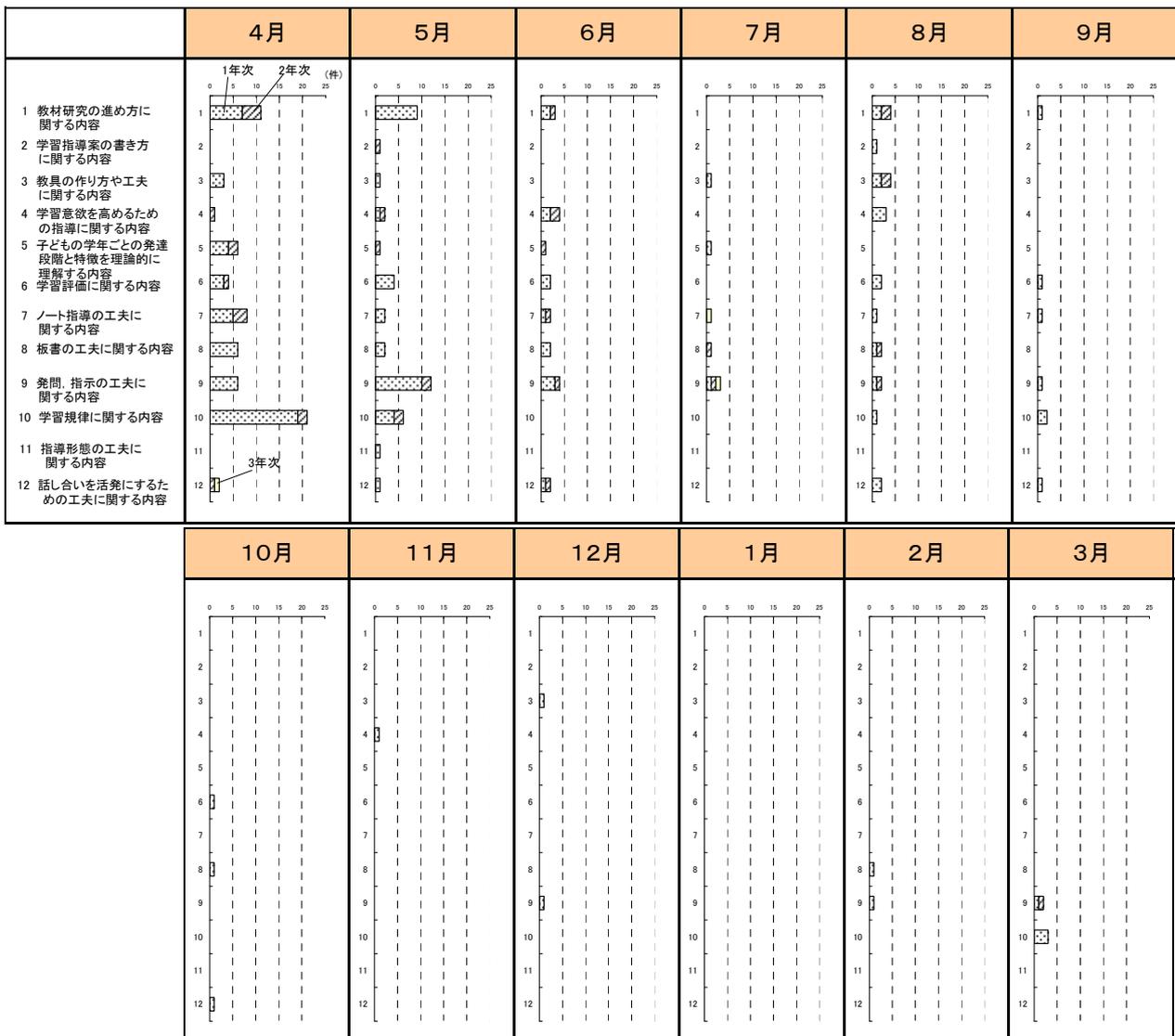


図3-11 [小] 学習指導に関する研修の月別・内容別件数

中学校教員からは、合計104件の有効回答数を得た。小学校の回答と同様に、記述内容を基に各回答をコード化し、「月別」「内容別」にカテゴリー化することにより、分析を進めた。

図3-12は、中学校教員の回答を基に、学習指導に関する研修の月別件数を示したものである。

月別件数で見ると「4月」が最も多いことがわかる。小学校と同様に4月から8月に件数が集中しており、その割合は全回答数の七割を占めている。また、3月にあれば役だったという声も少なからずある。この時期が比較的研修を受けやすい時期ととらえられているのか、あるいは、次年度に向けて準備を意識したものか、定かではないが、中学校教員の回答の特徴として留意しておきたい。

それでは、その内容については、どのようなものであれば役立ったと考えているのだろうか。

コード化した回答を分類する際、全回答104件のうち、63件については、前項までに示してきた学習指導に関する研修内容の12項目のカテゴリーで分類することができた。次頁図3-13は、その63件について、学習指導に関する研修の内容別件数を示したものである。これを見ると「学習評価」に関する内容の記述が最も多いことがわかる。続いて多かったのは「教材研究」の進め方に関する内容であった。

次頁図3-14は、図3-13で示した内容別件数を月別に示したものである。ここでも、ほとんどの記述が1年次を想定しての記述と判断できたが、2年次を特定して記述してある場合が1件あり、年次がわかるように示した。月別件数で最も多かった4月の内容を見ると、「学習評価」に関する内容が最も多く挙げられていることがわかる。また、5、6月にも「学習評価」に関する内容が挙げられてい

ることから、本内容は早い時期に実施されることが望まれていると考えることができる。

「学習評価」については、優先的に受けた研修を問うた際に上位に挙げた項目ではなかったが、困りや悩みを問うた際に比較的上位に挙げられていた項目である。

平成14年度より中学校では目標に準拠した評価が導入されており、観点別評価については明確な基準を設定して実施されている。その中で各学校では、評価の客観性と信頼性を高めるために、各観点における評価の工夫を常に進めている現状がある。そう考えたとき、中学校においては、一つの学年の教科を複数の教員が担当することがあり、例えば第1学年が6クラスあれば、二人の教員が分担することもある。その際には評価の観点とその基準を統一する必要がある。評価の観点や基準について、経験豊富な、いわゆるベテラン教員と若手教員との間で共通理解が図られていけば問題はない。ただ、少数意見ではあるが、困りや悩みを問うた際「同じ学年を担当している先生と指導の観点が合わない。(3年目)」といった声があったことも事実である。また、若手教員が経験が少ないために、評価基準に対する自信がもてなかったり不安を抱いたりすることも十分に予想できる。さらに中学校の特徴として、主に教科担任制をとっていることが挙げられるが、同じ学校・学年に、同じ教科担当者が必ずしも複数在職しているとは限らず、高い専門性を有する内容であるために、“相談する人が限られてしまう状況”があるのではないだろうか。困ったときや悩んだときに相談しなかった理由として「職場に相談できる人があまりいなかったから。」という回答が複数あったことは、それを反映してのことなのかもしれない。

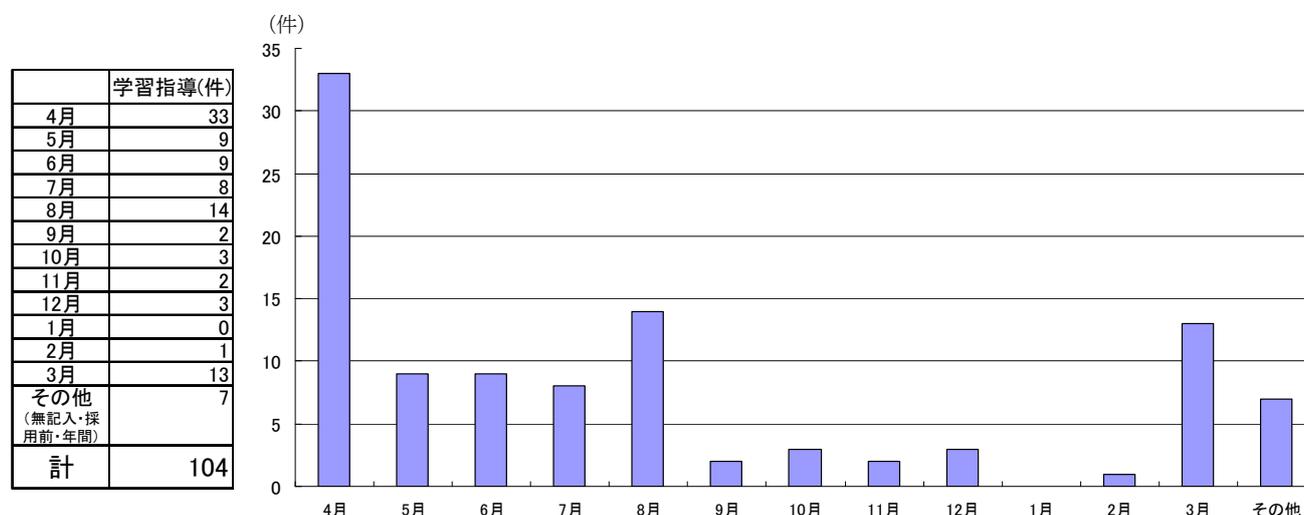


図3-12 [中] 学習指導に関する研修の月別件数

その他、総件数が少ないので一概に断定することは避けたいが、以下の点についても留意しておきたい。

まず、年度当初に「学習評価」に関する内容の研修があれば役立ったという声が多かったことである。また「教材研究」「学習規律」に関しても、件数こそ少ないが、早い段階であれば役立ったという声が多いととらえることができる。年度途中で悩みや困りが生じないようにするために、比較的早い時期にこれらの研修があれば良かったという考えが反映された結果ではないだろうか。

また、全体を概観すると、「8月」「3月」にあれば役立ったとする件数がある。日頃はなかなか校外の研修に参加する機会がないけれど、時間の融通が比較的つきやすい休業中には積極的に研修への参加をしたいという思いや、次年度のスタートを円滑にしたいという思いの表れとして、とらえることができるのではないだろうか。

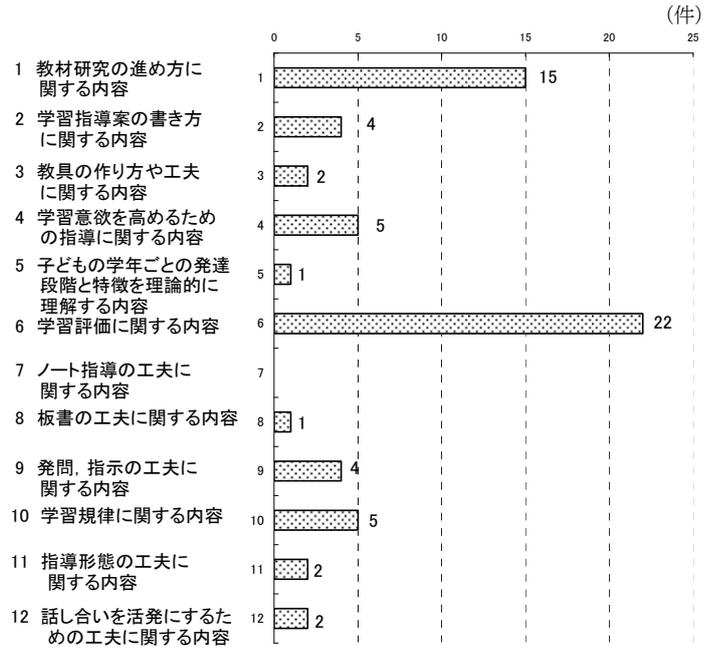


図3-13 [中] 学習指導に関する研修の内容別件数

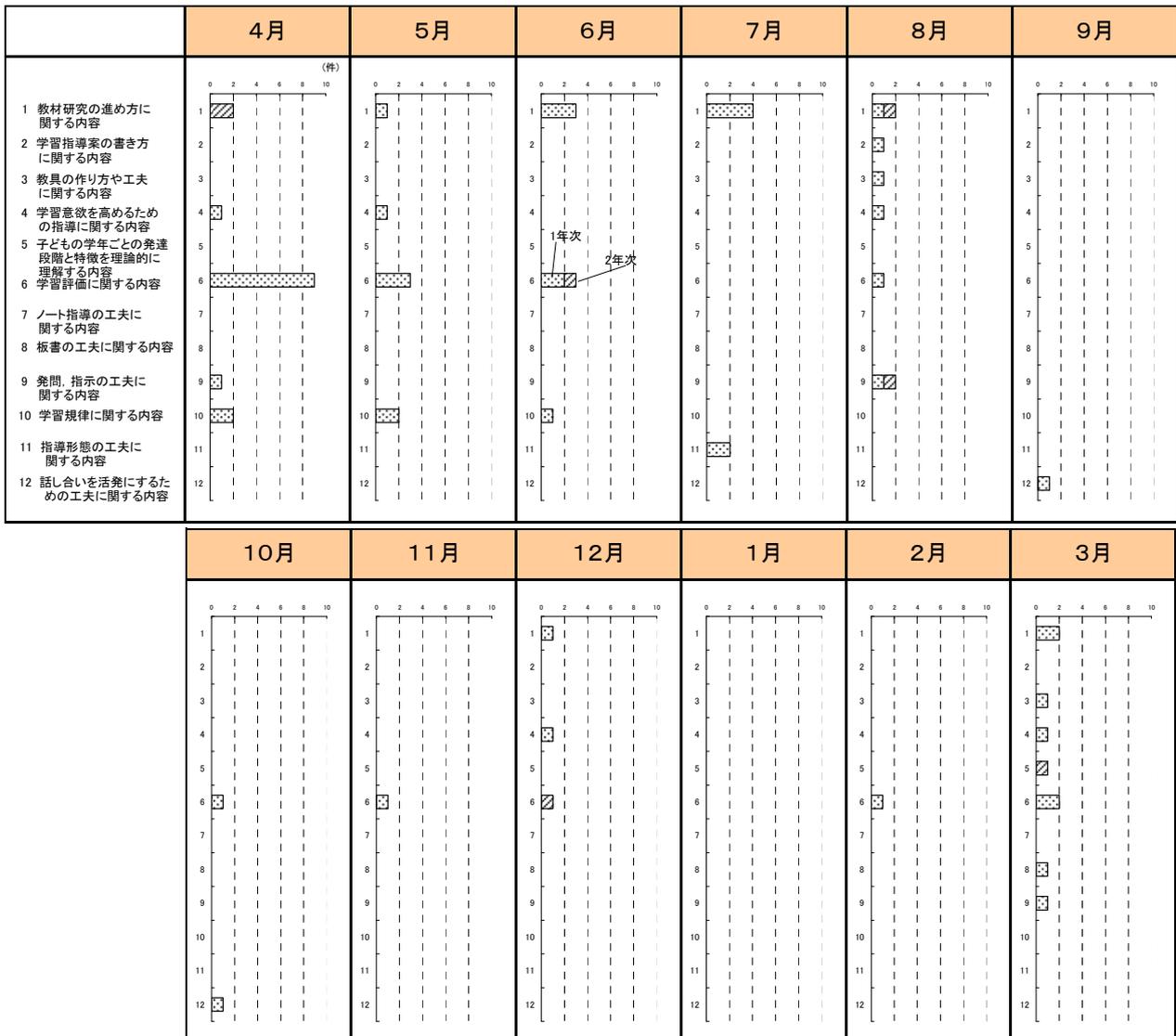


図3-14 [中] 学習指導に関する研修の月別・内容別件数

概括③

○学習指導に関する必要感の高い研修内容

学習指導に関する研修内容として以下の12項目を例示した。

<学習指導に関する内容>

【略称】

1 教材研究の進め方に関する内容	1 教材研究
2 学習指導案の書き方に関する内容	2 学習指導案
3 教具の作り方や工夫に関する内容	3 教具
4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	4 学習意欲
5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	5 発達段階
6 学習評価に関する内容	6 学習評価
7 ノート指導の工夫に関する内容	7 ノート指導
8 板書の工夫に関する内容	8 板書
9 発問、指示の工夫に関する内容	9 発問、指示
10 学習規律(ルール・マナー・しつけ)に関する内容	10 学習規律
11 指導形態(一斉・グループ・少人数指導など)の工夫に関する内容	11 指導形態
12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容	12 話し合い

どの項目についても「とても(まあ)必要だ」と肯定的に回答した割合が高かった。

校種別に、肯定的に回答した割合合計の高い順に並べると、表3-1のようにまとめられる。

表3-1 必要感の高い学習指導に関する内容

\*表中の割合は、[とても(まあ)必要だ]と回答した割合の合計を示す

	小学校	割合(%)	中学校	割合(%)
①	発問、指示	94.3%	教具	87.6%
②	学習意欲	91.2%	学習意欲	85.7%
③	ノート指導	91.2%	発問、指示	80.0%
④	板書	90.8%	話し合い	77.1%
⑤	話し合い	89.9%	指導形態	75.2%
⑥	教材研究	89.5%	教材研究	74.3%
⑦	教具	89.5%	板書	67.6%
⑧	指導形態	87.3%	学習規律	66.7%
⑨	学習規律	81.6%	学習評価	62.9%
⑩	学習評価	80.3%	発達段階	61.9%
⑪	発達段階	78.9%	ノート指導	59.0%
⑫	学習指導案	60.1%	学習指導案	44.8%

小・中学校とも上位には「発問、指示」「学習意欲」が共通する内容として挙がっている。

校種別に見ると、小学校では「ノート指導」や「板書」、中学校では「教具」が特徴的な内容として上位に挙がっている。

「学習指導案」は、肯定的な回答割合が他の項目に比べて低いが、全員が初任者研修などを通じて研修を受ける機会があったことによるものと推測する。また、その回答割合から考える限り、決して必要感が低い内容とは言いきれないだろう。

採用年度別で見ると、小学校では「話し合い」、中学校では「教材研究」で、「とても必要だ」と回答した割合について有意な格差が認められた。

概括④

○優先的に受けたい学習指導に関する内容

前掲した12項目から、優先的に受けたい内容を五つ選択した。校種別に回答数を高い順に並べると、表3-2のようにまとめられる。

表3-2 優先的に受けたい学習指導に関する内容(5つ選択)

	小学校	(件)	中学校	(件)
①	発問、指示	169	学習意欲	71
②	学習意欲	140	発問、指示	69
③	ノート指導	121	教具	63
④	教材研究	109	教材研究	53
⑤	板書	105	話し合い	51
⑥	話し合い	103	指導形態	43
⑦	学習規律	96	学習規律	41
⑧	教具	88	板書	34
⑨	発達段階	64	学習評価	24
⑩	指導形態	57	ノート指導	24
⑪	学習評価	42	発達段階	17
⑫	学習指導案	10	学習指導案	16
	計	1104	計	506

○困りや悩みが多い学習指導の内容

前掲した12項目から、困ったり悩んだりした内容を複数選択した。校種別に回答数を高い順に並べると、表3-3のようにまとめられる。

表3-3 困りや悩みが多かった学習指導に関する内容(複数選択)

	小学校	(件)	中学校	(件)
①	発問、指示	164	学習意欲	54
②	ノート指導	137	発問、指示	53
③	学習意欲	135	話し合い	49
④	話し合い	130	学習規律	44
⑤	学習規律	120	教具	43
⑥	板書	119	学習評価	38
⑦	教材研究	94	指導形態	38
⑧	教具	88	教材研究	33
⑨	学習評価	88	板書	32
⑩	指導形態	75	学習指導案	28
⑪	発達段階	65	ノート指導	21
⑫	学習指導案	64	発達段階	19
	計	1279	計	452

○時期別研修ニーズ(自由記述より)

困りや悩みを解決するために、何月頃にどのような内容の研修があれば役立つと思うのかを自由記述により求めた。小学校では「学習規律」「発問、指示」「教材研究」に関する内容を求める意見が多くあり、特に4月に「学習規律」に関する内容があれば役立つとする意見が多かった。中学校では「学習評価」「教材研究」に関する内容を求める意見が多くあり、特に、4月に「学習評価」に関する内容があれば役立つとする意見が多かった。

## 第2節 学級経営に関する研修ニーズ

### (1) 学級経営で困りや悩みが多い内容

学級経営は、学級を単位とする教育活動をより効果的に行うためのものである。そこでは教育目標達成のために、総合的で意図的な教育計画を立案・実行するとともに、児童生徒の実態に合わせた軌道修正が繰り返し行われているだろう。それでは、若手教員は、学級経営に関してどのような悩みや困りを感じているのだろうか。

設問は、「学級経営に関する以下の内容をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことは、どのくらいあったと思いますか。」という問いを設定し、以下の7項目を例示した。

(以後、以下に示す7項目を本文中で示す際、右側に示した【略称】で記述することにする。)

#### <学級経営に関する内容>

- A 学級経営年間計画の作り方に関する内容
- B 学級目標の作り方に関する内容
- C 4月の学級開きの仕方に関する内容
- D 教室環境の整え方に関する内容
- E 学習ルールや規律作りに関する内容
- F 子ども同士の間関係作りに関する内容
- G 日常的な活動(朝・帰りの会、給食時間、清掃活動など)に関する具体的な内容

#### 【略称】

- A 年間計画
- B 学級目標
- C 学級開き
- D 教室環境
- E 学習ルール
- F 人間関係作り
- G 日常的な活動

回答は「とても必要だ」から「まったく必要ではない」までの五つの選択肢から、自分の意識に最も近いものを一つ選ぶ形を設定している。なお、結果については肯定的な回答をした割合に着目したいと考えたため、作成した図に示す数値については「たくさん(まあ) あったと思う」の回答割合のみを示し、該当部分を斜線で表すことにした。

図3-15 は、学級経営に関する困りや悩みの度合いについての小学校教員の回答結果である。

肯定的な回答割合に着目すると、最も高い割合を示したのが、「人間関係作り」であり、以下、「学習ルール」「日常的な活動」「学級開き」の順となっている。

図3-16 は、学級経営に関する困りや悩みの度合いについての中学校教員の回答結果である。

肯定的な回答割合に着目すると、最も高い割合を示したのが、「人間関係作り」であり、以下、「学習ルール」「学級開き」「日常的な活動」と小学校教員の回答とほぼ同様の順位を示した。

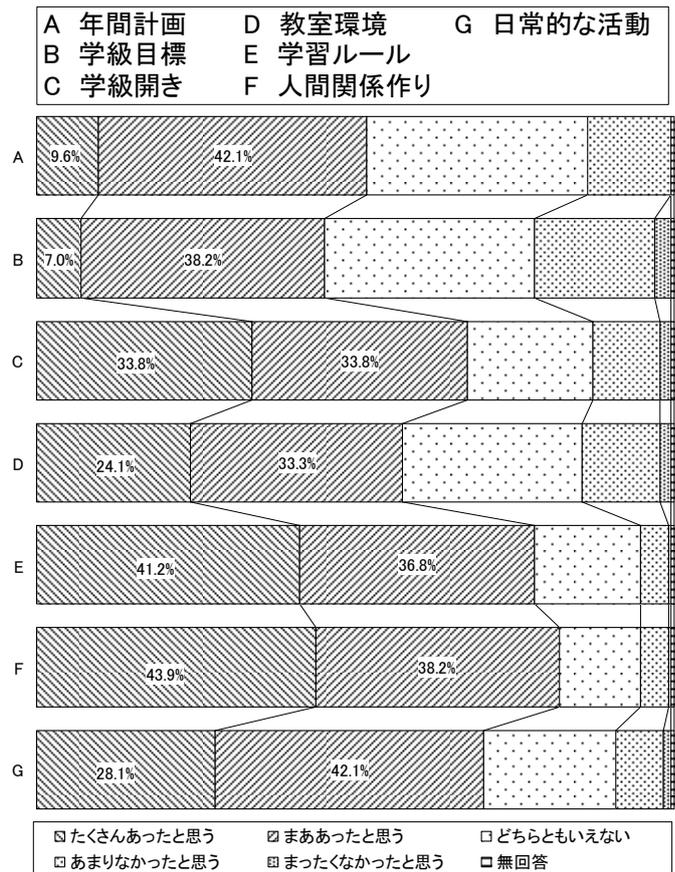


図3-15 [小] 学級経営に関する困りや悩みの度合い

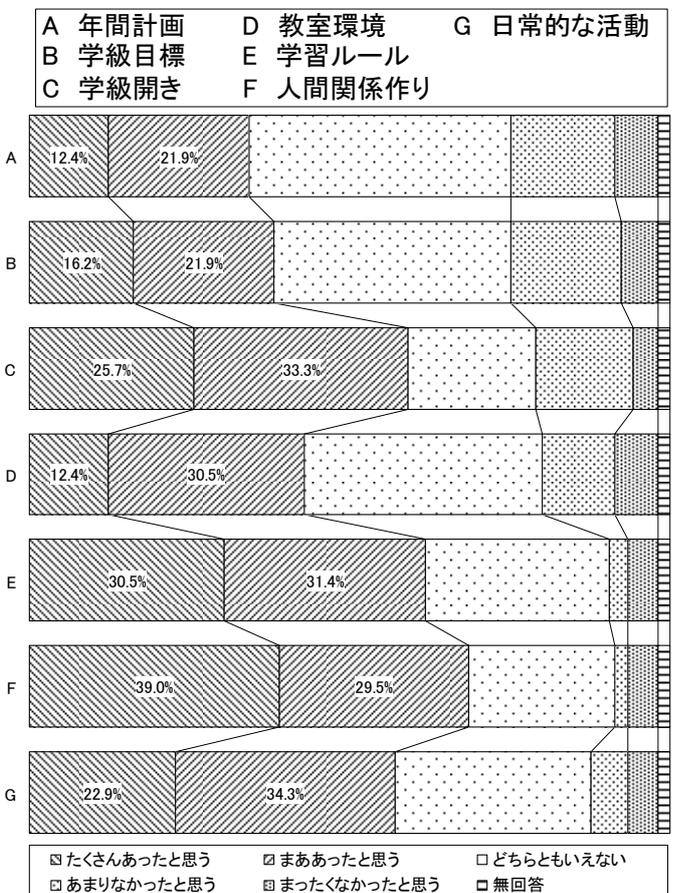


図3-16 [中] 学級経営に関する困りや悩みの度合い

## (2) 学級経営で役立つと考える時期別研修ニーズ

それでは、学級経営に関する困りや悩みを解決するために、若手教員は、いつ頃どのような研修があれば役立ったと考えているのだろうか。その時期や内容について具体的に把握したいと考えた。

設問では、「あなたは、学級経営に関して、困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立ったと思いますか。」と示し、自由記述による回答を求めた。

小学校教員からは、合計243件の有効回答を得た。筆者は記述内容を基に各回答をコード化し、「月別」「内容別」にカテゴリー化することにより、分析を進めた。

図3-17は、小学校教員の回答を基に、学級経営に関する研修の月別件数を示したものである。

月別件数で見ると「4月」「5月」の合計は177件となり、全回答数のおよそ七割を占めていることがわかる。学習指導と同様に、年度の比較的早い時期に実施することを望むものであろう。また、「3月」については次年度に向けての準備として実施を望む声としてとらえることができる。

それでは、その内容は、どのようなものであれば役立ったと考えているのだろうか。

コード化した回答を分類する際、全回答243件のうち、171件については、前項に示した「学級経営に関する内容」の7項目(A~G)のカテゴリーで分類することができた。

次頁図3-18は、その171件について、学級経営に関する研修の内容別件数を示したものである。これを見ると「学習ルール」や「学級開き」「人間関係作り」「日常的な活動」に関する内容の記述が多いことがわかる。

次頁図3-19は、図3-18で示した内容別件数を月別に示したものである。ほとんどの記述が1年次を

想定しての記述と判断できたが、2年次を特定して記述してある場合は、年次がわかるように示した。

月別件数で最も多かった4月の内容を見ると、「学級開き」の仕方に関する内容が最も多く挙げられていることがわかる。

続いて多かったのは「学習ルール」であった。前節を振り返ると、学習指導に関して“4月に学習規律に関する内容があれば役立った”という回答が多くあった。また、学習指導に関する困りや悩みについては、およそ二人に一人が「学習規律」を選択していた。

特に小学校では、学級担任が自学級の児童と接する時間が長く、児童に対する指導が学級担任に大きく委ねられている。年度当初に、学習が学校生活を送る上でのルールや規律を徹底させておくことが、その後の学校生活や学習の進め方に影響を与えることは十分予想されることから、その重要性を踏まえての回答ではないかと推測する。

同様に、年度当初である4,5,6月に、「人間関係作り」に関する内容が挙げられていた。前項で、学級経営に関する困りや悩みを尋ねたところ、「人間関係作り」について「たくさん(まあ)あった」と回答した割合は82.1%と、最も高い割合を示していた。また、役立ち感の高い研修を自由記述で求めたところ、宿泊研修や生徒指導研修の内容において「コミュニケーションゲームなどすぐに使える内容が多く、役に立ちました。」「アイスブレイキングが役立った。」「学級で使えるような様々なゲーム等を教えていただいたこと。」といった記述が複数あった。「人間関係作り」を進めるためには、コミュニケーションゲームだけを習得すればよいというものではないが、研修会で紹介されたゲームなどが若手教員にとって役立ち感の高いものであったことは、留意しておきたい点である。

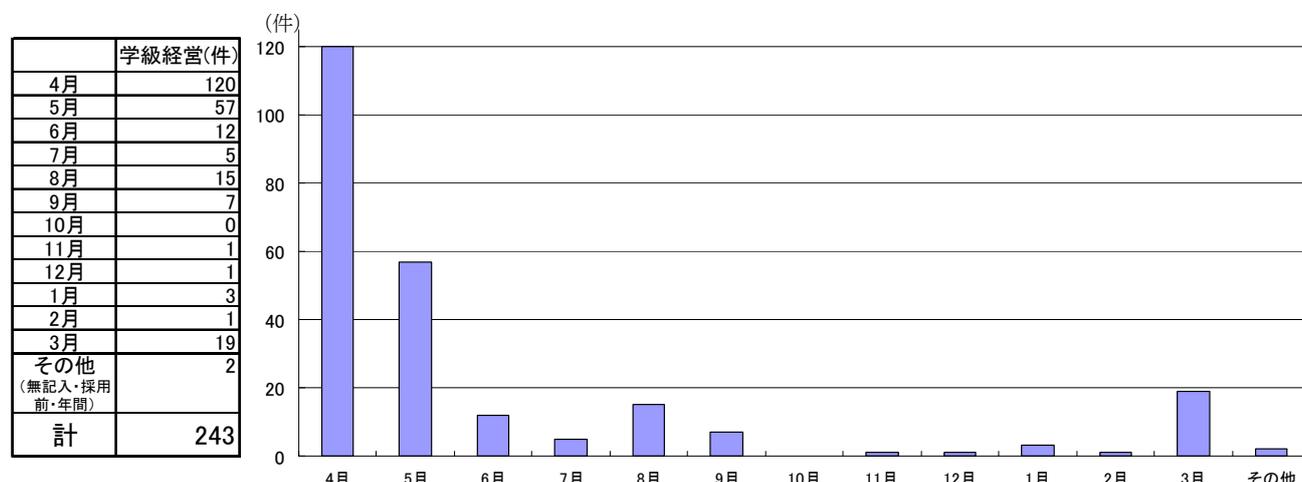


図3-17 [小] 学級経営に関する研修の月別件数

その他、「日常的な活動」が、4,5月に集中していることは、小学校教員の回答の特徴といえるだろう。前項で、学級経営に関する困りや悩みを尋ねたところ、「日常的な活動」について「たくさん(まあ)あった」と回答した割合は、70.2%を示していた。子どもにとって、朝の会や帰りの会は、一日の生活の節目であり、生活のめあて作りの場でもある。また、当番活動や係活動は、その活動内容の工夫をすることにより、児童の社会性や自主性を育むための手だてともなる。この「日常的な活動」を工夫する際には、自身の小学生時代の経験が基になっていたり、書籍や同僚教職員から学んだりするケースが多いだろう。現状として、「日常的な活動」に特化した形で、校内外の研修を実施しているケースは皆無ではないかと考える。若手教員の困りや悩みにこたえるために、情報交換や研修の場の工夫が求められると考える。

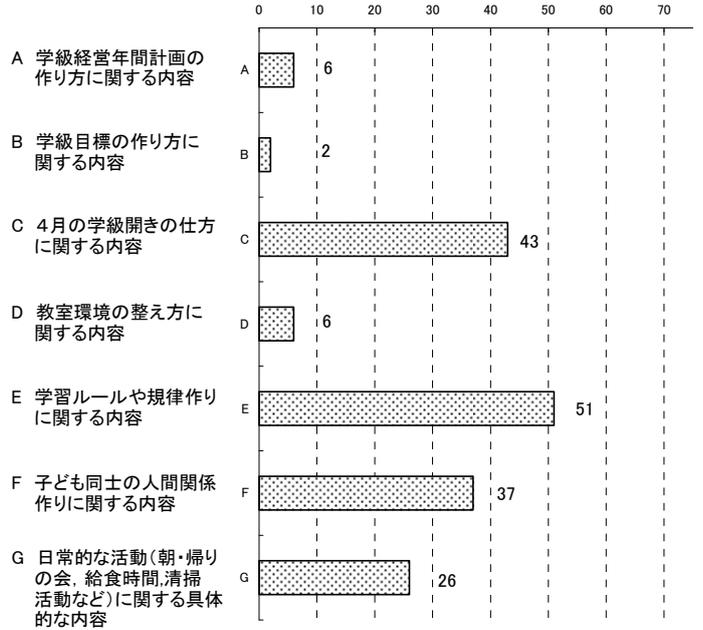


図3-18 [小] 学級経営に関する研修の内容別件数

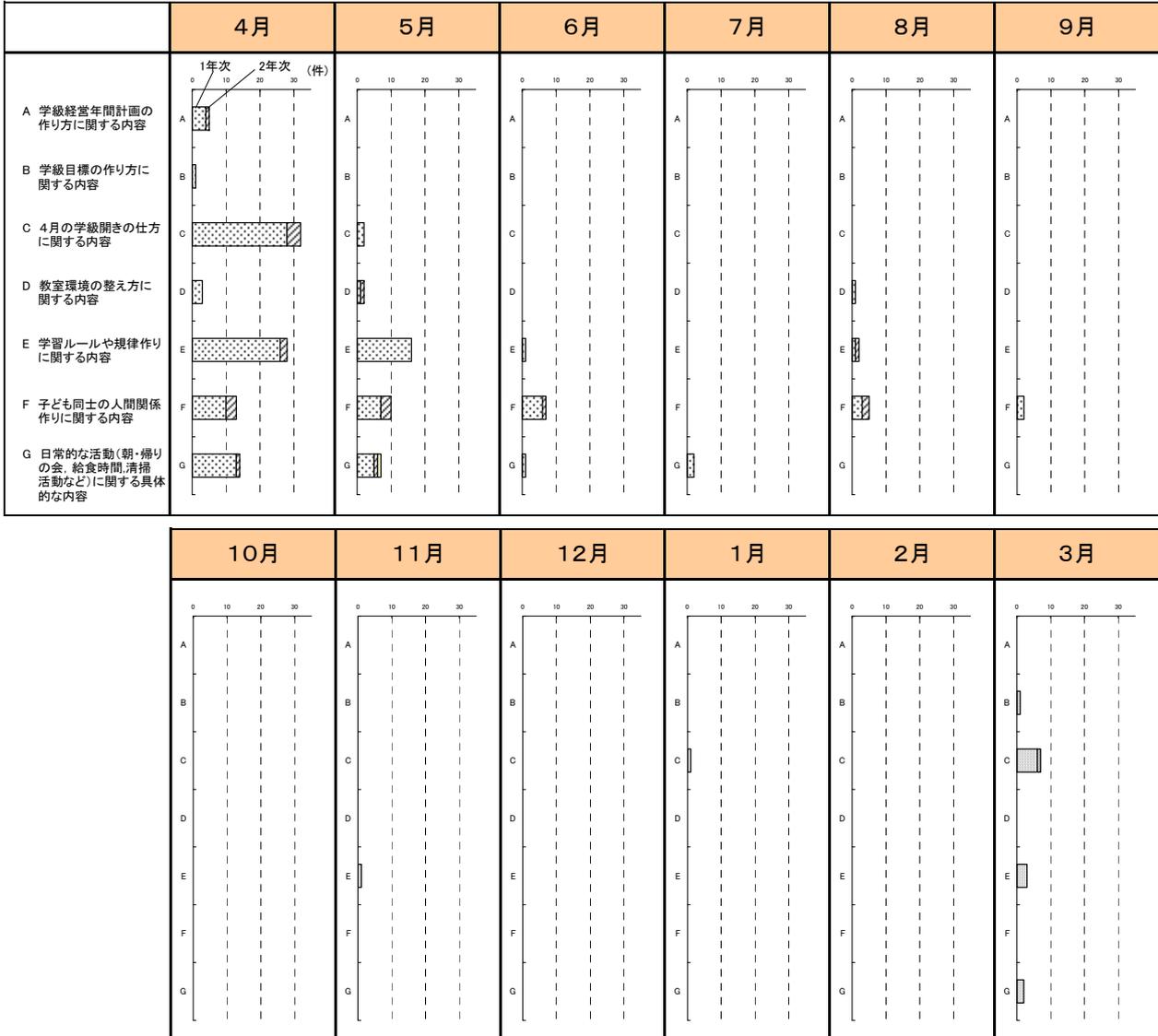


図3-19 [小] 学級経営に関する研修の月別・内容別件数

中学校教員からは、合計98件の有効回答を得た。

図3-20は、中学校教員の回答を基に、学級経営に関する研修の月別件数を示したものである。

月別件数で見ると「4月」「5月」の合計は43件となり、全回答数のおよそ半数近くを占めている。また、「3月」にあれば役立ったとする回答数は全体のおよそ二割を占めていることがわかる。それでは、その内容については、どうだろうか。

コード化した回答を分類する際、全回答98件のうち、56件については、前項までに示してきたく学級経営に関する内容の7項目のカテゴリーで分類することができた。

次頁図3-21は、その56件について、学級経営に関する研修の内容別件数を示したものである。これを見ると、4月の「学級開き」の仕方に関する内容がもっとも多いことがわかる。続いて多かったのは、「人間関係作り」や「学習ルール」に関する内容の記述であった。

次頁図3-22は、図3-21で示した内容別件数を月別に示したものである。研修の内容別で最も多かった「学級開き」の件数は、「4月」が最も多いのだが、「3月」にも比較的集中しているといえるだろう。また、前述した7項目に該当する件数が56件であるが、全体的な傾向として、年度当初、あるいは年度末にあれば役立ったという傾向を読み取ることができる。

7項目（A～G）に該当する56件については、以上の結果となったが、その他の42件の記述を見ると、「具体的な学級経営のアイデアを紹介して欲しい。」「すぐにマネができるようなもの。」「先輩方の学級経営の工夫を聞いたり、実際に見せてもらったりするような内容があればよい。」のように、内容を特定せず、何らかの具体的な事例やアイデアを学ぶ場が欲しい旨の意見が複数あった。

その他には、以下のように学校行事と連動させて、学級をどのように作っていけばよいのかを求める意見が複数あった。

- ・学校行事を盛り上げるための工夫。
- ・合唱コンクールでクラスをまとめる方法。
- ・文化祭や体育祭に向けて。
- ・学校祭などのクラス行事に向けた雰囲気作り。

また、子どもを理解するための手だてや生徒指導上の問題を解決するための内容として、以下のような記述があった。

- ・様々な具体例のある生徒指導の在り方と実践事例。
- ・ケーススタディー。
- ・カウンセリング実習。

以上の内容を踏まえると、中学校では成功事例とともに、困りや悩みをどのように解決したのか、その道筋で具体的に知ることができる内容が求められているのかもしれない。

#### 概括⑤

#### ○困りや悩みが多い内容

学級経営に関して困ったり悩んだりしたことについて7項目を例示し、各項目について、その意識の度合いについて尋ねた。「たくさん（まあ）あった」と回答した割合合計を高い順に並べると、表3-4のようにまとめられる。

表3-4 困りや悩みの多かった学級経営に関する内容

	小学校	割合(%)	中学校	割合(%)
① 人間関係作り	82.0%		人間関係作り	68.5%
② 学習ルール	78.1%		学習ルール	61.9%
③ 日常的な活動	70.2%		学級開き	59.0%
④ 学級開き	67.5%		日常的な活動	57.2%
⑤ 教室環境	57.5%		教室環境	42.9%
⑥ 年間計画	51.8%		学級目標	38.1%
⑦ 学級目標	45.2%		年間計画	34.3%

小・中学校とも「人間関係作り」に関する内容で最も困りや悩みが多かったことがうかがえる。

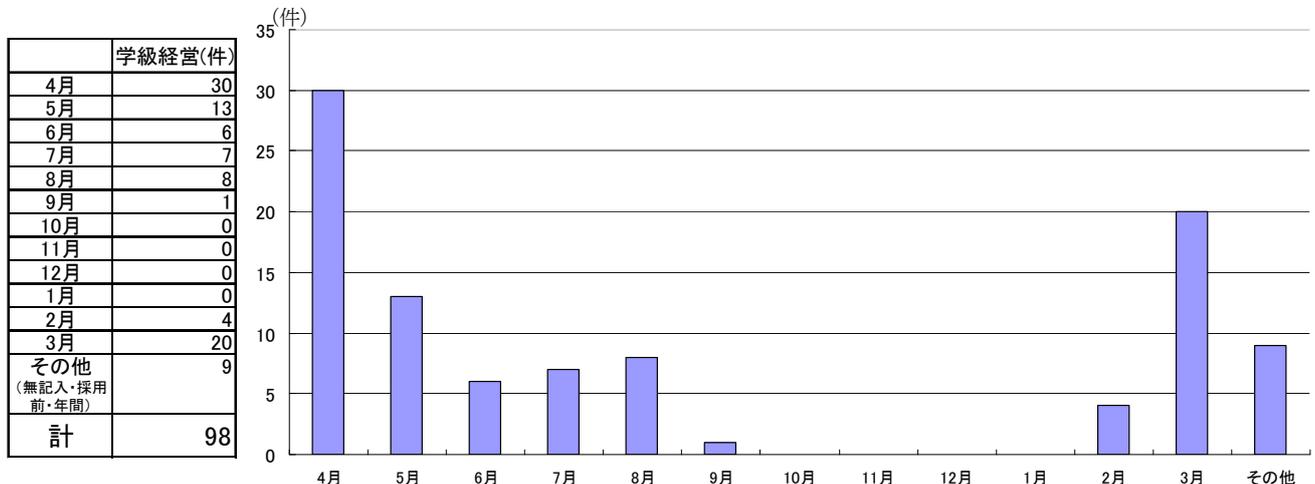


図3-20 [中] 学級経営に関する研修の月別件数

### 概括⑥

#### ○時期別研修ニーズ

学級経営に関する内容で、困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃にどのような内容の研修があれば役立ったと思うのかを自由記述により求めた。

実施時期については、小・中学校とも、「4月」「5月」が多く、その他は夏期休業中である「8月」や新学期を迎える直前にあたる「3月」に集中していた。

内容については、小学校では、「学習ルール」「学級開き」「人間関係作り」「日常的な活動」に関する内容の研修が年度当初にあれば役立ったという意見が多かった。

中学校では、「学級開き」「人間関係作り」「学習ルール」に関する内容の研修が、年度当初や「3月」にあれば役立ったとする記述が多かった。

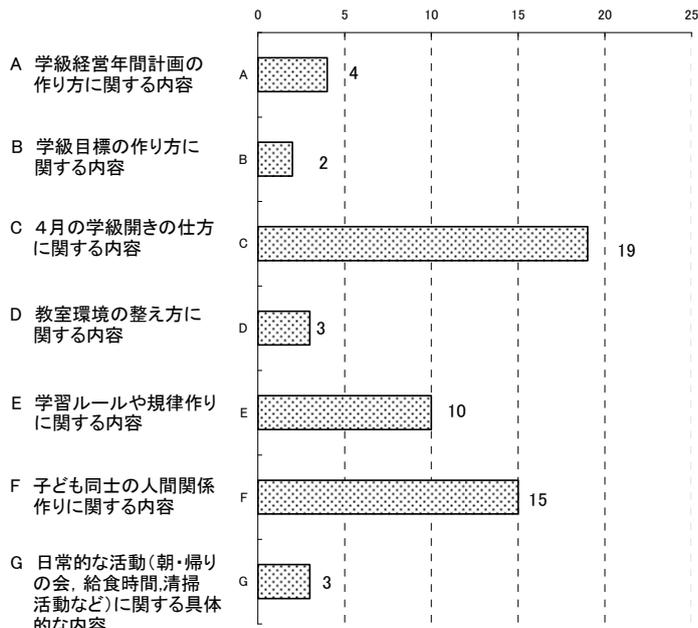


図3-21 [中] 学級経営に関する研修の内容別件数

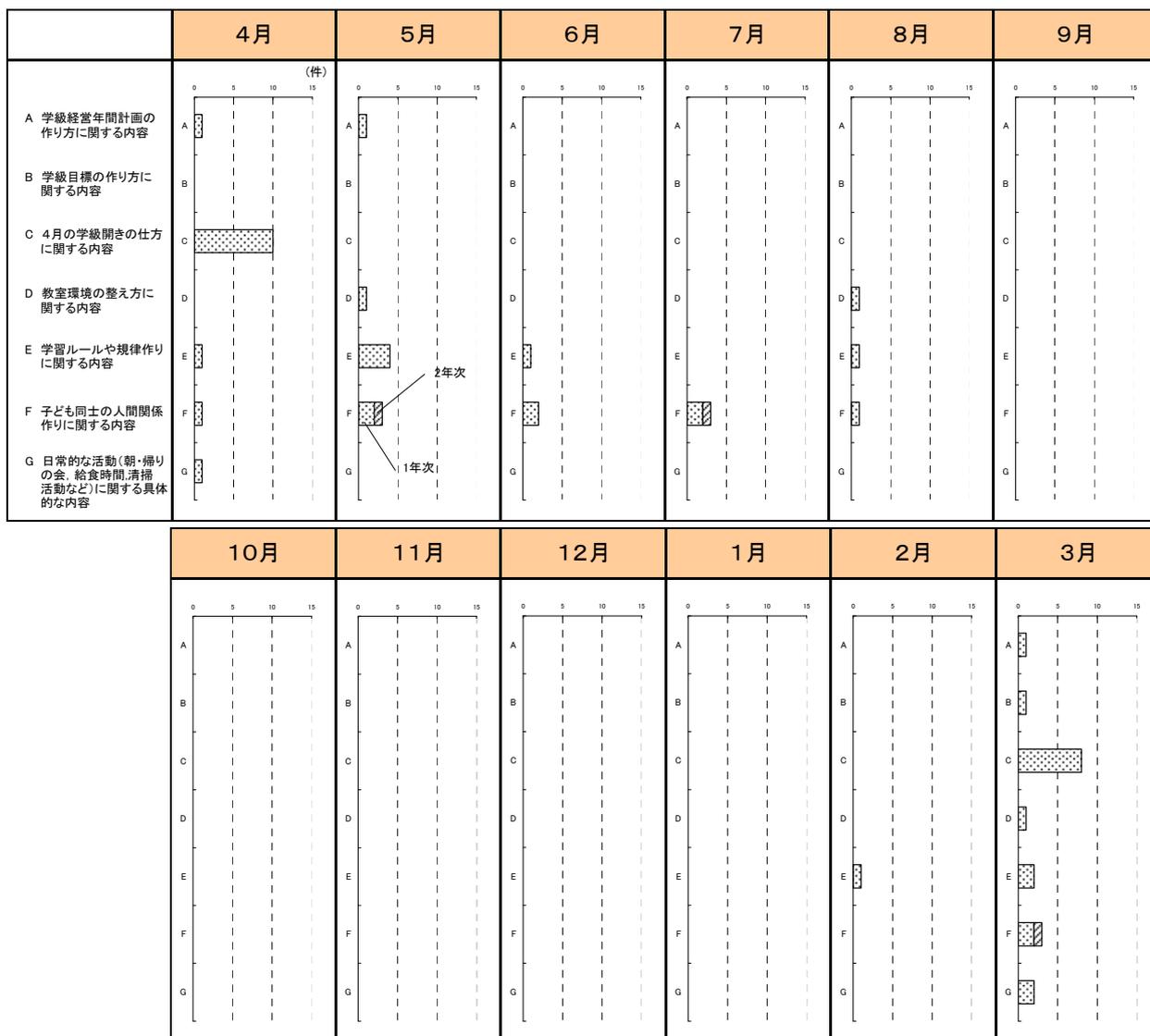


図3-22 [中] 学級経営に関する研修の月別・内容別件数

### 第3節 教育センターに望まれる支援機能

#### (1) 学習指導案を活用した教材研究

平成15年度に開設したカリキュラム開発支援センター（以下、カリC）は、平成19年度には年間延べ来室者が1万人を越えた。基本的に、教職員の自主的・自発的な利用を運営の主旨とすることから考えると、カリCに対する需要度、期待度の高さがうかがえる数であろう。来室者の要望にこたえるために、日々新しい分野の図書資料の配架や資料の更新・充実を図っていることが、本来室者数に反映されていると考える。

図3-23は、カリCの利用状況を、小・中学校別に示したものである。「よく（時々）利用している」と回答した割合は、小学校教員ではおよそ七割、中学校教員ではおよそ四割弱となっている。

図3-24は、カリCの利用状況で「よく（時々）利用する」と回答した者に対し、どのような目的で利用をしているかを尋ねた結果である。ここでは、主な活用例を提示し、該当する理由のすべてを選択する形で回答を求めた。

小学校教員については、159名から369件の有効回答を得た。選択数が最も多かったのは「学習指導案を活用した教材研究のために。」という利用目的であった。159名中、142名が本項目を選択していることから考えると、来室者のおよそ九割が本目的をもって来室していることが推測される。

次に選択数が多かったのは、「図書、雑誌等を活用した教材研究のために。」であり、159名中77名が選択していることから考えると、来室者の半数が本目的をもって来室していることが推測される。

中学校教員については、38名から91件の有効回答を得た。選択数が多かったものは「新しい資料や情報を得るために。」「図書、雑誌等を活用した教材研究のために。」「学習指導案を活用した教材研究のために。」という利用目的であり、選択数から考えるとおよそ二人に一人はこのいずれかの利用目的をもって、来室していることが推測される。

以上の結果を踏まえると、カリCが有している学習指導案や、図書・雑誌等を活用した教材研究をすることが、カリCを利用する主たる目的となっていると考えられるだろう。

一方、カリCを利用していない理由を尋ねたところ、小学校からは68名から115件、中学校からは67名から89件の回答を得た。

利用していない理由として挙げられていたのは、「行きたいが都合（時間）が合わないから。」「行きたいが遠い、または交通の便が悪いから。」といった内容であり、小学校では全回答数の80.9%、中学校では73.0%を占めていた。また、「どのような資料があるのか知らないから。」と回答した割合がそれぞれ8.7%、16.9%あり、利用者の拡大を図る意味でも、資料の更新情報などを効果的に広報する工夫が求められる結果となった。

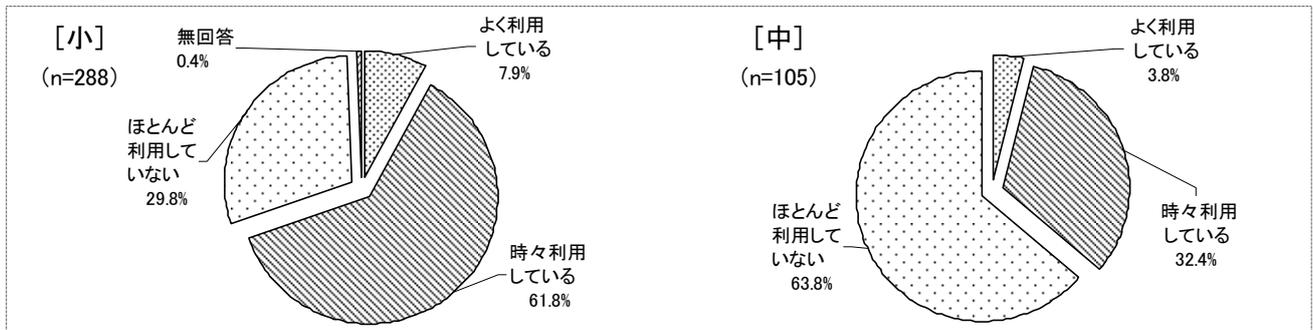


図3-23 カリキュラム開発支援センターの利用状況

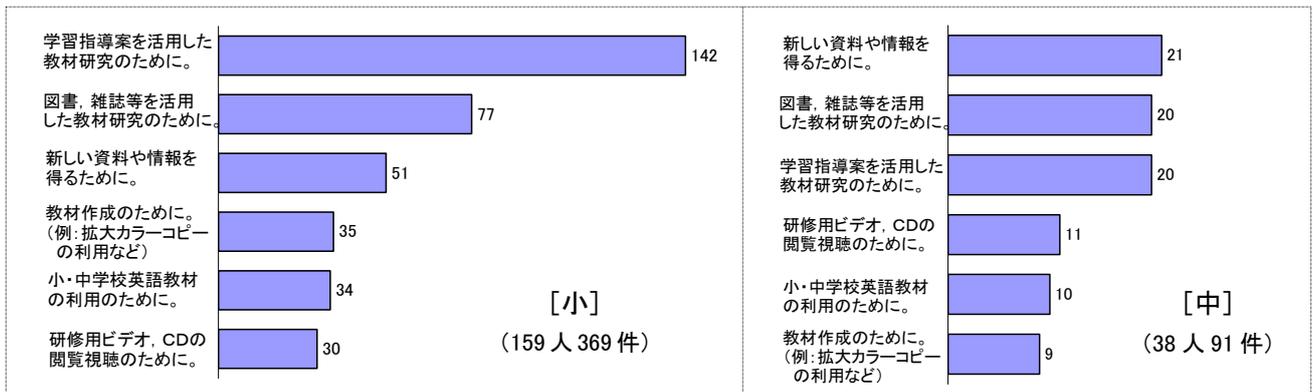


図3-24 カリキュラム開発支援センターの利用目的（複数回答）

## (2) 求められている実践交流の場

若手教員は、どのような研修があればよいと考えているのかを把握したいと考え、アンケートの最後に、「あなたは、教育センターや校内でどのような研修があればよいと思いますか。」という設問を設け、自由記述による回答を求めた。その結果、小学校教員からは132件、中学校教員からは45件の回答を得た。内容については、多岐にわたるため、ここでは共通して挙げられていた内容や特徴的な内容を中心に列記する。

小学校教員が教育センターの研修に望む内容については84件の記述があり、その内容を見ると、次の二つの内容が特徴的なこととして挙げられる。

一つめは、少人数グループに分かれて、授業実践や事例の「交流」を望む声が多かったことである。以下に例示したものととも同内容と考えられる記述が18件あった。

- ・少人数グループに分かれて、いろいろな経験やアイデアを話し合えるような研修。
- ・他校の先生と情報交換のできる研修。
- ・同じ学年間での教材研究の交流。
- ・少人数で活発に意見交換できる研修。

二つめは、授業ですぐに活用できる「実技」を伴う内容を望む声が多かったことである。以下に例示したものととも同内容と考えられる記述が15件あった。

- ・実践を伴う研修など、即生かせるもの。
- ・実際に活動しながら学ぶ研修。
- ・教科書にそった、より具体的な教科ごとの指導のヒントになるような研修。

教科やその内容では、図画工作、音楽、体育、毛筆指導、コンピュータ活用が挙げられていた。

学習指導の場面以外では、「先輩や有名講師を招いた講義（4件）」「学級経営に関する実践発表（4件）」「総合育成支援教育研修（3件）」が挙げられていた。

中学校教員が教育センターの研修に望む内容については26件の記述があり、その内容の半数は学習指導に関する内容であった。具体的には以下のような記述があった。

- ・いろんな先生方の実践発表。
- ・たくさんの模擬授業(教科・道徳)。
- ・具体的な事例をもとにした研修。
- ・教師間で具体的な事例を挙げて指導方法を教え合う。

他には、「学級経営のアイデアを学べる研修（3件）」「(生徒指導に関して) ケーススタディーや実践した取組の紹介等（3件）」が挙げられていた。

次に、校内研修に関する記述が複数あったので、同様に特徴的な内容のみを取り上げる。

小学校教員が、校内研修に望む内容については58件の記述があった。その半数は、学習指導に関するものであり、授業を伴った記述が多かった。

- ・先輩教師の公開授業。
- ・各教科の専門の先生の授業の技。
- ・とにかく授業を見せ合う研修。
- ・教具の交流や作り方の紹介など。
- ・体育などの実技研修。

また、以下のように学級経営に関する情報交換を望む声が7件あった。

- ・学級経営の研修を、実際にクラスを見に行き行って行う。
- ・教室掲示等の工夫。

また、学習指導とは限らないが、以下のように研修形態について触れたものが5件あった。

- ・活発に意見交流を行える研修。
- ・課題がある子について、学級経営など、ざっくばらんに話せる研修（生徒指導でうまくいった実践交流等）。
- ・同じような先生との学校全般の悩みを話し合う場。

中学校教員が、校内研修に望む内容については19件の記述があり、学習指導に関しては以下のような記述があった。

- ・授業研修、他の人の授業を見せてもらいたいです。
- ・教師間で具体的な事例を挙げて指導方法を教え合う。
- ・具体的な事例をもとにした研修。

その他、「生徒指導に関する内容（5件）」「総合育成支援教育研修（3件）」が挙げられていた。

小・中学校に共通することとして、授業をはじめとする多くの実践を見て学び取る研修を望む声が多かった点が挙げられる。特に、同年代の教員だけでなく、先輩教員の実践や事例にできるだけ多く触れたいという記述が多かった点は注目しておきたい。また、研修を通して学ぶ際には、講義型よりも、「少人数で実践を交流する研修」や、「すぐに活用できる内容や実技を伴う研修」を望む声をとらえることができた。ただ、小学校教員の回答で付記されていた内容を見ると、現行の実施回数、内容に満足であるという意見が複数ある一方で、以下のような意見があった。

- ・新採研は、学級経営しなければならない4、5月は、できるだけはずしてあげたほうがいいと思います。

他にも4、5月の多忙な状況を例に研修の精選を望む意見が一部にあった。前節で、月別研修のアイデアを求めたところ、「年度当初に」という意見が多くあったが、新規採用者の4、5月の状況から考えると、慎重に検討しなければならないと考える。

## 第4章 分析を終えて

### 第1節 学校の財産を蓄積・共有する

本研究では、若手教員の研修に対する具体的なニーズを把握するためのアンケート調査を実施し、研修内容の工夫・改善を図るための基礎資料として、第2・3章に分析結果を提示した。これらを受けて、若手教員が望む研修の“量を増やすこと”のみを提案することは、現実的ではない。むしろ基礎資料に示した内容を受けて、現行の校内外の研修内容や回数を精査したり、研修に参加しやすい条件作りについて検討したりすることが、まずは望ましいと考える。

そこで、若手教員の資質能力の向上を図るために、各学校ではどのような工夫や、体制・システム作りができるのか、分析結果を踏まえつつ、改めて見直したい三つの視点を提案することにする。

一つめは、互いの授業の良さを共有するための工夫である。

調査結果より、若手教員の意識として、授業を“参観”“公開”した際の役立ち感が高かったことや、先輩の授業や優れた授業をもっと見たいといった要望が挙げられていた。また、学習指導に関しては、教材研究だけではなく、授業中の発問や指示の仕方、板書の仕方、ノート指導の仕方などの研修があれば受けたいという声が挙がっていた。これらの内容を踏まえたとき、日常的に授業を公開できる条件作りや工夫が必要になると考える。その工夫の一つとして“学習指導案略案”（以下、略案）を活用した公開授業実施の推進を提案する。

この略案は、指導の流れを以下に例示する6項目に従い、A4版1枚にまとめたものである。

- 1.日 時
- 2.単元名
- 3.単元を通して育てたい姿
- 4.本時の目標
- 5.本時の展開(表にする。表頭には3項目を位置づける。)
  - 小学校での例)「学習活動」「主な発問と指導・支援」「留意点」
  - 中学校での例)「学習活動」「教師の指導」「指導上の留意点・評価基準」
- ・支援については、「Aすることにより、Bできるようにする。」とする。
  - Aには支援の内容、Bにはめざす児童生徒の姿を示す。
- ・評価の観点とその方法を、表内に点線で囲み記入する。
- 6.板書計画
  - ・授業の終了時を想定して、図で示す。

このように、本時に限った略案を短時間で作成し、若手教員がお互いの授業を見せ合ったり、先輩教員の授業を見たりする機会を、校内体制の工夫によってさらに設けることができればと考える。

この略案には、若手教員が望んでいる「発問・指示」「板書」や支援の具体例を示す欄が設けてある。また、校内の教科主任が担当教科の授業を公開したり、教員が一番得意な分野で授業を公開したりして互いに学び合う機会を作ることができれば、若手教員が優れた実践を取り入れるきっかけにすることができるだろう。略案は、個人で綴じるとともに、学校の財産として蓄積すれば、若手教員だけでなく、他の教員の指導力を高める契機にすることにもなるだろう。

二つめは、互いの学級経営の進め方を共有するための工夫である。

講師経験がない初任者の多くは、学級経営を進めた経験がないと考えられる。初めて学級を任されたものの、教職課程で学んだ知識や、自身の小・中学校時代の経験だけでは対応しきれず、そこから生じた思いが、困りや悩みとして調査結果に示されていたのではないかと推測する。

そこで、学級経営に関する実践を、テーマごとにまとめ、冊子化することを提案する。

例えば、「席替えの仕方」について各教員が今まで実施して一番良かった方法を、A4版一枚程度にまとめるのである。そこには、席替えに対する「考え方」や実際の「進め方」を箇条書きにしたり簡潔にまとめたりしておく。このようなテーマ別の実践記録を集約し、いつでも閲覧できるようにしておくことによって、若手教員が自分の担当する学級の実態にあった方法を選択することができ、同時に、作成者である先輩教員に質問や相談をするきっかけにすることができるのではないだろうか。子どもの実態を踏まえるならば、すべてをマニュアル化できるものではないが、多様な実践例を、形あるもので集約することで、困りや悩みが生じた際の参考にすることができるだろう。

同様に、「私の係活動」「私の学級開き」「私の教室掲示」といったテーマで、これまでの実践をまとめたものを集約し共有することは、若手教員にとって大変役立つものになるばかりでなく、他の教員にとっても貴重な実践記録集となるであろう。

加えて、学年同士、あるいは学年を越えて、お互いの学級を積極的に見合うことのできる雰囲気をお互いに大切にしたい。例えば、掲示物一つとっても、若手教員にとっては学級経営を進める上で、大きなヒントになる。教室移動をする際や日直で校内巡視をする際は、学級経営を学ぶ絶好の機会ととらえ、お互いに話し合うきっかけとしたい。

三つめは、校務分掌ごとの遂行手順及び作成デ

一タを共有するための工夫である。

学校では、初任者であっても校務分掌の中心的な役割を担う場合がある。おそらく多くの内容が初めてであり、先輩教員から教えてもらいながら進めることになることが予想される。ただ、必ずしも前任者やその分掌の仕事を詳しく知っている者がいるとは限らない。求める研修内容の中には、「校務を効率よく進めるための工夫について知りたい。」という声の一部にあり、若手教員の中には、割り当てられた校務分掌でまず何をしたらよいのかで悩む者も少なからずいると考えられる。

そこで、**校務遂行の手順を記録すること**を提案する。具体的には、前年度の担当者が仕事を進める「目的」「時期」「手順」を記録し、それを共有することである。例えば、年間行事予定の中に「いつまでに」「何を」「どのような形式で提案すればよいのか」などを、時系列に沿って年度末に記録しておくだけでも貴重な資料になるだろう。

また、不測の事態も含め、対応事例をまとめておくことも役立つものになるだろう。一般的には危機管理マニュアルなどがフローチャート形式で作成されていることが多いが、「子どもが怪我をしたとき」や「生徒指導上の問題が発生したとき」の初期対応の仕方や、報告・連絡・相談といった基本的な対応手順をまとめておくことで、若手教員の年度当初における困りや悩みを少しでも軽減することができるのではないだろうか。

以上、三つの視点を提案したが、いずれも各学校の実践や取組をはじめとする“財産”をいかにすれば目に見える形で蓄積し、共有することができるのかを念頭においたものである。時間的な制約があるものの、前述した視点を参考に、教職員間で支え合ったり学び合ったりすることが、結果として若手教員の指導の幅を広げたり専門性を深めたりすることにつながるのではないかと考える。

既に、京都市内の学校でも、若手教員を中核に据えた取組が試行錯誤の中で進められている。例えば、京都市立太秦小学校では、経験年数5年未満の教職員が「みどり塾」を組織し、年間を通して授業を公開し合ったり、懇談会や家庭訪問をテーマにした情報交換を定期的に行ったりしている(30)。全国に目を向けると、横浜市では新人教員を見守り支え合う職場内の関係作りを促進するために「メンターチーム」と呼ばれる校内新人育成システムのモデルを提示し実践している(31)。

このように、若手教員同士が授業研究や話し合いを通してお互いに研鑽し合ったり情報交換をし

合ったりする場を、工夫して設ける取組が進められている。「先輩や同僚との話し合いの場」が、自らの指導力向上を図る上で役立ったという声が多かったことから、先進的に取組を進めている学校に学びながら、各校の実態に応じて若手教員を支援する取組が工夫・展開されることを期待する。

## 第2節 LQ型よりもL0型の交流を大切にする

次に、今後、教育センターとして積極的に進めたい取組として、二つの提案をしたい。

一つめは、**研究会活動への支援である**。自主的・自発的な参加による研究会活動によって企画される研修内容は、教職員の研修ニーズを十分に反映したものであり、調査結果からも、タイムリーで役立ち感の高いものになっていたことがうかがえる。また、教育研究会主催・共催の研修会が役立ったという声が複数挙がっており、優れた実践や教材が交流されていると考えられる。ただ、教育研究会で積み上げられた貴重な財産を「見たいときに見る」「欲しいときに手に入れる」ことができるようなシステム構築がさらに進めば、研究会活動がさらに活性化するきっかけになると考える。

そこで、**Webページを活用してデータ共有を促進すること**を提案する。現在、京都市の各教育研究会ではWebページを活用して様々な情報を発信している。その多くは、研究主題や研究大会案内、研修案内であるが、既に一部の研究会では、実践事例や動画などを盛り込んで発信している例がある。例えば小学校家庭科研究会では、実践事例とともに、指導案の一部が掲載されている。小学校体育研究会では、とび箱運動やマット運動などの動画データを掲載している。また、中学校吹奏楽研究会では「吹奏楽指導のアドバイス」を例示し、指導上の困りや悩みにこたえる内容が掲載されている。技術面や条件上の制約に即して、京都市のインターネット内のみといった閲覧条件を加えたり、共有フォルダを設置したりする方法も考えられる。いずれにしても、研究会で積み上げられてきた財産を、欲しいときに簡単に手に入れることができるようにするために、Webページを活用した蓄積・共有システムの構築を提案したい。

二つめは、**カリキュラム開発支援センターにおける時期別特設コーナーの設置である**。

これまでにも、カリCでは、6月には環境コーナーの設置や、12月には人権に関するコーナーの設置をしてきたが、若手教員のニーズには、学級経営や行事に関する研修ニーズがあった。そこで、3

月から4月にかけては「学級経営」に関する特設コーナーや、夏季休業中に学習発表会や運動会に関する特設コーナーの設置を行うことを提案する。合わせて、特設コーナーや新刊図書、資料の広報については、希望者に対して電子メールによる情報提供・広報も今後視野に入りたい内容である。

最後に、校内外の研修運営について、一つの提案をする。若手教員の意識を回答結果から見ると、学習指導や生徒指導、学級経営に関して先輩や同僚との話し合いの場が役立ったと回答した割合が高かった。また自由記述からは少人数グループに分かれて意見を交流できる形式を臨む声が複数あった。これらを踏まえると“研修の中で参加者同士が互いの意見を交換し合う場を位置づけること”を若手教員が望んでいると考えることができる。

筆者は、すべての研修が少人数で討議する形態になればよいと考えている訳ではない。講義中心の研修で、短時間に多くの知識や理論、概念を習得することも可能だからである。ただ、前述した若手教員の思いを踏まえながら、かつ、より効果的な研修にするために、意見交流や協議の進め方に工夫を加えることができるのではないかと考える。そこで、意見交換や協議会の工夫として、“**LQ型からL0型の交流**”を進めることを提案する。

講義を聞いた後や公開授業を見た後で、意見交流をしたり協議をしたりする場合がある。その際、司会の方から「何か質問はありませんか。」という問いかけをすることが多いのではないだろうか。筆者の経験則ではあるが、多くの場合、しばらくの沈黙があり、その後質問が出される。それに対し、授業者や講演者から「回答をする」という一対一のやりとりで終始する場合がある。この、いわゆる“質疑応答”を主とする進行は、「質問がない」者にとっては、往々にして自身の思いを表明することなく終わってしまうことが多いのではないだろうか。筆者は、このように学んだことに対して質問をすることが主体となる協議会を、**LQ型（Learning&Question型）の交流**と名付ける。

それに対し、**L0型（Learning&Open型）の交流**とは、授業や講義を通して「学んだこと」を、自分の率直な思いとして「発信し合う」スタイルの協議会である。例えば授業や講義の後、司会の方から「**皆さんが学んだことや参考になったことを話してください。**」と問いかければ、誰もが自分の思いを表現する機会になるだろう。また、同席する参加者が発言した思いに、新たに感じた感想を付け加えながら、自分の思いを表明することができ

れば、交流はさらなる広がりを見せることになる。

他にも「**皆さんが実践していることや工夫していることを紹介してください。**」という問いかけをすれば、自校の実践を紹介するきっかけになる。進行の仕方によっては、互いの思いを述べ合う中で、困りや悩みを出し合ったり、質問をし合ったりする交流に発展させることもできる。

同じ授業を参観しても、参観する教員によって着目する出来事は違うだろう。同じ講義を聞いても同様に、経験年数や今担当している子どもたちの様子、すなわちそれぞれの教員のもつ背景によって感じ方が違うのではないだろうか。L0型の交流、すなわち「**学んだことを交流し合う**」という形態は、自分とは違う解釈や物の見方に出会うきっかけになる。これは実践交流の場とその充実を求める若手教員のニーズにこたえるものでもある。このように、研修の場で参加者自身が自分の思いを表現し、話し合いを通して出会った新しい価値観や自分とは違う物の見方を吸収し合うことは、教員として“**学び続ける姿勢**”を培い、確かな力量を必ず向上させるものになると考える。

(30)『力のつく学校づくり研究発表会』京都市立太秦小学校研究発表会資料 2009.1

(31)矢内忠「若手教員育成に新システムを」『内外教育』第5953号 時事通信社 2009.11 pp.14~15

## おわりに

若手教員の研修ニーズを把握するに当たり、今回は「役立ち感」「必要感」「困りや悩み」を調査設計に組み入れて質問紙を作成した。その結果、“**受けた研修内容**”の背景に存在するであろう若手教員の意識や実態について、一部ではあるが把握することができたと考える。

今回実施した調査以外にも、教員の研修ニーズを把握する方法としては、研修受講後に行うアンケートを利用することが考えられる。ただし、研修に対する“**満足度だけ**”を尋ねるものでは不十分であろう。例えば、受講者の理解度や習得度を把握する欄や、「**新たな気づきは何か。**」「**次は何が必要なのか。**」という記述欄を設けるなど、受講者が“**自らを評価する観点**”を組み入れる工夫をすることができれば、研修ニーズを集約するとともに研修効果についても把握する契機となるだろう。この記載事項を精査するためにも、研修受講後のアンケートの在り方についてさらに研究が進められ、その事例が交流されることを期待する。

最後に調査にご協力いただいた関係者の皆様、本研究のために様々な視点でご支援・ご指導いただいた関係者の皆様に感謝の意を表したい。

付表 基礎集計表 有効回答数【小学校】228件、【中学校】105件 <表中の数字の単位はすべて(件)>

(1) あなた自身のことについてお尋ねします。あてはまる番号に○をつけてください。

	【小学校】	【中学校】
◆男	82	65
◆女	146	40
無回答	0	0
◆学級担任経験あり	226	101
◆学級担任経験なし	2	3
無回答	0	1

	【小学校】	【中学校】
◆平成19年度採用	120	47
◆平成20年度採用	107	58
無回答	1	0
◆講師経験あり	130	81
◆講師経験なし	97	23
無回答	1	0

(2) あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、それらの取組にどのくらい満足していますか。A～Dのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をしてください。

◆満足の度合い	【小学校】				【中学校】			
	学習指導	学級経営	生徒指導	家庭・地域との連携	学習指導	学級経営	生徒指導	家庭・地域との連携
かなり満足している	1	4	4	6	4	3	3	2
まあ満足している	51	79	74	73	30	27	23	28
どちらともいえない	113	101	106	103	45	45	36	39
あまり満足していない	58	35	39	43	23	22	31	29
まったく満足していない	5	9	5	3	3	8	11	6
無回答	0	0	0	0	0	0	1	0

(3) あなたは、ご自身のこれまでの取組をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことがどのくらいあったと思いますか。A～Dのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をしてください。

◆困りや悩みの度合い	【小学校】				【中学校】			
	学習指導	学級経営	生徒指導	家庭・地域との連携	学習指導	学級経営	生徒指導	家庭・地域との連携
たくさんあったと思う	127	123	120	75	45	59	62	27
まああったと思う	67	70	67	86	34	22	29	27
どちらともいえない	25	22	29	48	18	18	12	40
あまりなかったと思う	9	13	11	19	7	6	2	11
まったくなかったと思う	0	0	1	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	1	0	0	0

(4) 仕事のことで、困ったり悩んだりしたときに、同じ職場の人に相談をしましたか。あてはまる番号1つに○をしてください。

◆相談の有無	【小学校】	【中学校】	◆相談しなかった理由	【小学校】	【中学校】
	よく相談した	124		44	自分で解決することができたから。
どちらかという相談した	85	42	自分で解決しないといけないと思ったから。	9	6
どちらかという相談しなかった	16	17	職場に相談できる雰囲気あまりなかったから。	8	7
ほとんど相談しなかった	1	2	職場に相談できる人があまりいなかったから。	7	11
無回答	2	0	相談することは、はずかしいことだと思ったから。	3	0
			その他	2	3

(5) 仕事のことで周りの人に相談をしたときは、誰に相談することが多くありましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

◆相談者の存在	【小学校】	【中学校】
1 同じ学校の管理職	129	36
2 同じ学校の教職員(管理職を除く)	201	99
3 担当の拠点校指導教員	130	38
4 違う学校の教職員	82	46
5 家族	85	18
6 学校関係者以外の知り合いや友人	43	16
7 その他	1	1

(6) 主に校外で行われる研修(総合教育センター、支部研修会等)で、自主的に参加した研修(指名研修以外の研修)がありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

◆自主的な研修参加	【小学校】	【中学校】	◆自主的な研修参加理由	【小学校】	【中学校】
	ある	187		79	1 案内を見て、研修内容に興味をもったから。
ない	40	26	2 管理職にすすめられたから。	48	12
無回答	1	0	3 同じ学校の先生にすすめられたから。	68	16
			4 違う学校の先生にすすめられたから。	16	13
			5 その他	3	0

(7) 【7】ご自身の指導力を高めてきた場についてお尋ねします。学習指導・学級経営・生徒指導に関する指導力を高める場として、それぞれa～fの場は、役立ったと思いますか。それぞれについて、あてはまる番号1つに○をしてください。また、これ以外にも大変役立ったと思う場があれば、g その他( )に書いてください。

【小学校】						
A 学習指導に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	37	66	74	121	31	30
まあそう思う	134	116	101	84	83	109
どちらともいえない	35	29	39	19	85	75
あまりそう思わない	18	13	10	2	16	10
まったくそう思わない	4	3	3	2	10	2
無回答	0	1	1	0	3	2
B 学級経営に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	25	33	77	127	12	27
まあそう思う	109	107	102	79	64	93
どちらともいえない	60	61	37	18	103	90
あまりそう思わない	24	22	9	4	28	14
まったくそう思わない	10	5	3	0	18	3
無回答	0	0	0	0	3	1
C 生徒指導に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	23	47	85	124	11	26
まあそう思う	99	108	90	81	56	83
どちらともいえない	66	54	40	21	101	94
あまりそう思わない	31	16	9	2	37	21
まったくそう思わない	9	3	3	0	20	3
無回答	0	0	1	0	3	1
【中学校】						
A 学習指導に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	20	5	15	34	11	25
まあそう思う	47	41	33	51	35	35
どちらともいえない	22	35	36	16	41	34
あまりそう思わない	12	16	15	2	14	9
まったくそう思わない	4	8	5	2	4	2
無回答	0	0	1	0	0	0
B 学級経営に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	5	8	16	45	3	17
まあそう思う	27	27	51	43	18	29
どちらともいえない	40	46	27	14	49	44
あまりそう思わない	24	19	6	2	23	8
まったくそう思わない	9	5	4	1	12	5
無回答	0	0	1	0	0	2
C 生徒指導に関する指導力	a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	b 主に校内で行う 研修会の場	c 校内の学年会や 教科会の場	d 先輩や同僚との話し合いの場	e 研究会(小教研や 中教研)の活動の場	f 個人的な研修や 自己研鑽の場
かなりそう思う	11	10	23	50	5	14
まあそう思う	29	36	41	43	16	24
どちらともいえない	32	40	30	10	46	52
あまりそう思わない	22	14	7	1	24	12
まったくそう思わない	11	5	3	1	14	3
無回答	0	0	1	0	0	0

[8] あなたが今まで参加した研修のなかで、ご自身の「指導力の向上を図る上でとても役立つ。」と感じた研修はどのような内容でしたか。その内容と役立つ点(または理由)について、1つ以上書いてください。(自由記述・有効回答【小学校】319件、【中学校】140件 記述内容は省略)

[9] ご自身の「指導力の向上」を図るために、今年度、以下のテーマの研修を受ける機会があるとします。この中から、あなたが優先的に受けたいと考える研修テーマはどれですか。順位をつけて7つ選び、番号を回答欄に数字で書いてください。

◆受けたい研修内容	【小学校】	【中学校】
1 教科指導	205	86
2 道徳教育	92	72
3 特別活動	52	25
4 総合的な学習の時間	46	26
5 生き方探究教育	15	3
6 学級経営	182	67
7 学習評価	81	21
8 人権教育	52	34
9 総合育成支援教育	90	16
10 情報教育	54	16
11 健康教育	10	2
12 安全教育	7	0
13 食育	14	2
14 英語以外の外国語	11	5
15 小学校英語活動	69	5
16 採種園遊学	12	8
17 いじめ・不登校	58	38
18 生徒指導	125	63

◆受けたい研修内容	【小学校】	【中学校】
19 進路指導	7	38
20 校内研究の進め方	11	1
21 授業研究の進め方	74	23
22 職業指導・公務員倫理	2	1
23 教育相談・カウンセリング	52	32
24 コーチング	33	29
25 コミュニケーション能力	50	19
26 社会常識、話し方・言葉遣い	23	10
27 メンタルヘルス	11	8
28 伝統文化等の教養	15	5
29 モドリダー養成	4	5
30 学校運営事務	1	0
31 学校教育・服務に関する法令・法規	1	2
32 組織マネジメント	3	2
33 カリキュラムマネジメント	1	3
34 家庭教育	27	5
35 保護者対応	78	28
36 地域教育・地域活動への参画	9	4

[10] ご自身の「授業力の向上」を図るために、今年度、以下の内容の研修を受ける機会があるとすれば、どのくらい必要だと感じますか。それぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけてください。

【小学校】	1 教材研究の進め方に関する内容	2 学習指導案の書き方に関する内容	3 教具の作り方や工夫に関する内容	4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	6 学習評価に関する内容
とても必要だ	130	43	124	149	94	78
まあ必要だ	74	94	80	59	86	105
どちらともいえない	15	56	16	13	35	34
あまり必要ではない	6	30	5	4	10	6
まったく必要ではない	0	2	0	0	0	0
無回答	3	3	3	3	3	5

【小学校】	7 ノート指導の工夫に関する内容	8 板書の工夫に関する内容	9 発問、指示の工夫に関する内容	10 学習規律(ルール・しつけ・マナー)に関する内容	11 指導形態(一斉・グループ・少人数指導など)の工夫に関する内容	12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容
とても必要だ	135	135	161	112	108	140
まあ必要だ	73	72	54	74	91	65
どちらともいえない	12	15	7	34	20	17
あまり必要ではない	5	3	3	5	6	3
まったく必要ではない	0	0	0	0	0	0
無回答	3	3	3	3	3	3

【中学校】	1 教材研究の進め方に関する内容	2 学習指導案の書き方に関する内容	3 教具の作り方や工夫に関する内容	4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	6 学習評価に関する内容
とても必要だ	42	16	53	55	19	24
まあ必要だ	36	31	39	35	46	42
どちらともいえない	19	35	9	10	33	31
あまり必要ではない	6	17	3	4	3	6
まったく必要ではない	1	5	0	0	3	1
無回答	1	1	1	1	1	1

【中学校】	7 ノート指導の工夫に関する内容	8 板書の工夫に関する内容	9 発問、指示の工夫に関する内容	10 学習規律(ルール・しつけ・マナー)に関する内容	11 指導形態(一斉・グループ・少人数指導など)の工夫に関する内容	12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容
とても必要だ	30	31	50	36	43	53
まあ必要だ	32	40	34	34	36	28
どちらともいえない	27	23	13	29	19	19
あまり必要ではない	13	7	4	3	4	4
まったく必要ではない	2	2	3	2	2	0
無回答	1	2	1	1	1	1

[11] 上記の研修内容で、あなたが優先的に受けたいと考える研修内容はどれですか。

◆受けたい研修	【小学校】	【中学校】
1 教材研究の進め方に関する内容	109	53
2 学習指導案の書き方に関する内容	10	16
3 教具の作り方や工夫に関する内容	88	63
4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	140	71
5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	64	17
6 学習評価に関する内容	42	24
7 ノート指導の工夫に関する内容	121	24
8 板書の工夫に関する内容	105	34
9 発問、指示の工夫に関する内容	169	69
10 学習規律(ルール・しつけ・マナー)に関する内容	96	41
11 指導形態の工夫に関する内容	57	43
12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容	103	51

[12] 学習指導に関する内容で困ったり悩んだりしたことは、どのような内容ですか。

◆困ったり悩んだりした内容	【小学校】	【中学校】
1 教材研究の進め方に関する内容	94	33
2 学習指導案の書き方に関する内容	64	28
3 教具の作り方や工夫に関する内容	88	43
4 学習意欲を高めるための指導に関する内容	135	54
5 子どもの学年ごとの発達段階と特徴を理論的に理解する内容	65	19
6 学習評価に関する内容	88	38
7 ノート指導の工夫に関する内容	137	21
8 板書の工夫に関する内容	119	32
9 発問、指示の工夫に関する内容	164	53
10 学習規律(ルール・しつけ・マナー)に関する内容	120	44
11 指導形態の工夫に関する内容	75	38
12 話し合いを活発にするための工夫に関する内容	130	49

[13] あなたは、学習指導に関して困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立つと思いますか。あなたのアイデアを1つ以上書いてください。(自由記述 記述内容は省略)

[14] 学級経営に関する以下の内容をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことは、どのくらいあったと思いますか。それぞれについてあてはまる番号1つに○をつけてください。

【小学校】	A 学級経営年間計画の作り方に関する内容	B 学級目標の作り方に関する内容	C 4月の学級開きの仕方に関する内容	D 教室環境の整え方に関する内容	E 学習ルールや規律作りに関する内容	F 子ども同士の人間関係作りに関する内容	G 日常的な活動(朝・帰りの会、給食時間、清掃活動など)に関する具体的な内容
たくさんあったと思う	22	16	77	55	94	100	64
まああったと思う	96	87	77	76	84	87	96
どちらともいえない	79	75	45	64	38	29	47
あまりなかったと思う	30	43	24	28	10	10	17
まったくなかったと思う	0	6	4	4	1	1	3
無回答	1	1	1	1	1	1	1

【中学校】	A 学級経営年間計画の作り方に関する内容	B 学級目標の作り方に関する内容	C 4月の学級開きの仕方に関する内容	D 教室環境の整え方に関する内容	E 学習ルールや規律作りに関する内容	F 子ども同士の人間関係作りに関する内容	G 日常的な活動(朝・帰りの会、給食時間、清掃活動など)に関する具体的な内容
たくさんあったと思う	13	17	27	13	32	41	24
まああったと思う	23	23	35	32	33	31	36
どちらともいえない	43	39	21	39	30	24	32
あまりなかったと思う	17	18	16	12	3	2	6
まったくなかったと思う	7	6	4	7	5	5	5
無回答	2	2	2	2	2	2	2

[15] あなたは、学級経営に関して困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立つと思いますか。あなたのアイデアを1つ以上書いてください。(自由記述 記述内容は省略)

[16] あなたは、カリキュラム開発支援センターを利用していますか。

◆利用の度合い	【小学校】	【中学校】
1 よく利用している	18	4
2 時々利用している	141	34
3 ほとんど利用していない	68	67
無回答	1	0

◆利用目的	【小学校】(159人)	【中学校】(38人)
1 図書、雑誌等を活用した教材研究のために	77	20
2 学習指導案を活用した教材研究のために	142	20
3 小中学校英語教材の利用のために	34	10
4 研修用ビデオ、CDの閲覧視聴のために	30	11
5 新しい資料や情報を得るために	51	21
6 教材作成のために(例: 盗撮スキャナーの利用など)	35	9

◆利用していない理由	【小学校】(68人)	【中学校】(67人)
1 行く必要性がないから。(例: 校内の資料等で解決できるから)	4	4
2 行きたいが、都合(時間)が合わないから	54	46
3 行きたいが遠い、または交通の便が悪いから	39	19
4 求めている資料や書籍がないから	5	3
5 どのような資料があるのか、知らないから	10	15
6 その他	3	2



【4】 仕事のことで、困ったり悩んだりしたときに、同じ職場の人に相談をしましたか。  
あてはまる番号1つに○をしてください。

- 4 よく相談した。      3 どちらかというと相談した。      2 どちらかというと相談しなかった。      1 ほとんど相談しなかった。

(2・1のいずれかに回答した場合)  
どうして相談をしなかったのか、その理由について、  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- 1 自分で解決することができたから。      4 職場に、相談できる人があまりいなかったから。  
2 自分で解決しないといけないと思ったから。      5 相談することは、はずかしいことだと思ったから。  
3 職場に、相談できる雰囲気があまりなかったから。      6 その他 ( \_\_\_\_\_ )

【5】 仕事のことで周りの人に相談をしたときは、誰に相談することが多くありましたか。  
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- 1 同じ学校の管理職  
2 同じ学校の教職員（管理職を除く）  
3 担当の拠点校指導教員  
4 違う学校の教職員  
5 家族  
6 学校関係者以外の知り合いや友人  
7 その他 ( \_\_\_\_\_ )

【6】 主に校外で行われる研修（総合教育センター、支部研修会等）で、自主的に参加した研修（指名研修以外の研修）がありますか。あてはまる番号に○をつけてください。

- 1 ある      2 ない

↓

(1. ある の場合) どのようなきっかけで参加しましたか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- 1 案内を見て、研修内容に興味をもったから。  
2 管理職にすすめられたから。  
3 同じ学校の先生にすすめられたから。  
4 違う学校の先生にすすめられたから。  
5 その他（自由記述： \_\_\_\_\_ ）

【7】 ご自身の指導力を高めてきた場についてお尋ねします。

学習指導・学級経営・生徒指導に関する指導力を高める場として、それぞれ a ～ f の場合は、役立ったと思いますか。それぞれについて、あてはまる番号1つに○をしてください。

また、これ以外にも大変役立ったと思う場があれば、g その他( )に書いてください。

	かなり そう思う	まあ	あまり	まったく そう思わない		
<b>A 学習指導に関する指導力</b>						
a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
b 主に校内で行う研修会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
c 校内の学年会や教科会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
d (上記以外の) 先輩や同僚との話し合いの場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
e 研究会(小教研や中教研)の活動の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
f 個人的な研修や自己研鑽の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
g その他( )						

	かなり そう思う	まあ	あまり	まったく そう思わない		
<b>B 学級経営に関する指導力</b>						
a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
b 主に校内で行う研修会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
c 校内の学年会や教科会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
d (上記以外の) 先輩や同僚との話し合いの場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
e 研究会(小教研や中教研)の活動の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
f 個人的な研修や自己研鑽の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
g その他( )						

	かなり そう思う	まあ	あまり	まったく そう思わない		
<b>C 生徒指導に関する指導力</b>						
a 主に校外で行う研修の場 (総合教育センターや支部研修)	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
b 主に校内で行う研修会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
c 校内の学年会や教科会の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
d (上記以外の) 先輩や同僚との話し合いの場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
e 研究会(小教研や中教研)の活動の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
f 個人的な研修や自己研鑽の場	5	4	3	2	1	○を1つ つけてく ださい。
g その他( )						

【8】 あなたが今まで参加した研修のなかで、ご自身の「指導力の向上を図る上でとても役立った。」と感じた研修はどのような内容でしたか。

その内容と役立った点（または理由）について、1つ以上書いてください。

【自由記述】 どのような内容だったのか。どのような点が役立ったのか。（「いつ・どこで」は、わかる範囲でお書き下さい。）

他にも

【自由記述】

【自由記述】

例) 1年次の〇月頃、総合教育センターで、「〇〇研修」に参加。〇〇の演習をしたことが、即実践につながった。

例) 〇〇について困っていた。総合教育センターの〇〇講座に参加したところ、〇〇指導をすすめるヒントをもらった。

例) 〇月頃、総合教育センターの〇〇講座に参加した。講師の先生の「〇〇〇〇〇〇」という言葉が心に残っている。

例) 校内の〇〇研修で、〇〇のお話を聞いた。〇〇指導をすすめる上で、ヒントになる具体例がたくさんあった。

例) 校内の〇〇に参加した。〇〇について学ぶことができた。〇〇の実践は見習いたいと思った。

例) 校内で行った〇〇研修は、〇〇という点で大変役立った。教師として、〇〇という姿勢が大切だと感じた。

【9】 ご自身の「指導力の向上」を図るために、今年度、以下のテーマの研修を受ける機会があるとします。この中から、あなたが**優先的に受けたい**と考える研修テーマはどれですか。

順位をつけて7つ選び、番号を回答欄に数字で書いてください。

順位	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位
記入欄							

「下記の選択肢」以外でありましたら、具体的に記入してください。

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| 1 教科指導      | 21 授業研究の進め方           |
| 2 道徳教育      | 22 職業意識・公務員倫理         |
| 3 特別活動      | 23 教育相談・カウンセリング       |
| 4 総合的な学習の時間 | 24 コーチング              |
| 5 生き方探究教育   | 25 コミュニケーション能力        |
| 6 学級経営      | 26 社会常識、話し方・言葉遣い      |
| 7 学習評価      | 27 メンタルヘルス            |
| 8 人権教育      | 28 伝統文化等の教養           |
| 9 総合育成支援教育  | 29 ミドルリーダー養成          |
| 10 情報教育     | 30 学校運営事務             |
| 11 健康教育     | 31 学校教育・サービスに関する法令・法規 |
| 12 安全教育     | 32 組織マネジメント           |
| 13 食育       | 33 カリキュラムマネジメント       |
| 14 英語以外の外国語 | 34 家庭教育               |
| 15 小学校英語活動  | 35 保護者対応              |
| 16 校種間連携    | 36 地域教育・地域活動への参画      |
| 17 いじめ・不登校  |                       |
| 18 生徒指導     |                       |
| 19 進路指導     |                       |
| 20 校内研究の進め方 |                       |



【13】 あなたは、学習指導に関して困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立ったと思いますか。あなたのアイデアを1つ以上書いてください。

1 or 2

1~12

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

他にも

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

◆ 学級経営に関することを中心に、お尋ねします。

【14】 学級経営に関する以下の内容をふりかえったとき、困ったり悩んだりしたことは、どのくらいあったと思いますか。それぞれについてあてはまる番号1つに○をつけてください。

A 学級経営年間計画の作り方に関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

B 学級目標の作り方に関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

C 4月の学級開きの仕方に関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

D 教室環境の整え方に関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

E 学習ルールや規律作りに関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

F 子ども同士の人間関係作りに関する内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

G 日常的な活動（朝・帰りの会、給食時間、清掃活動など）に関する具体的な内容

5 - 4 - 3 - 2 - 1

たくさん まあ あまり まったく  
あったと思う なかったと思う

それぞれ  
○を1つ  
ずつ、つ  
けてくだ  
さい。

上記A~H以外に、困ったり悩んだりしたことがあれば、具体的に書いてください。

I その他 ( )

【15】 あなたは、学級経営に関して困ったり悩んだりしたことを解決するために、何月頃、どのような内容の研修があれば役立ったと思いますか。あなたのアイデアを1つ以上書いてください。

1 or 2

1~12

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

他にも

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

( ) 年次, ( ) 月頃, ( ) の研修があれば役立ったと思う。

