

初任教員の研修ニーズに関する調査研究

Surveys regarding the training needs of newly designated teachers

佐藤 幸江 (人間科学部こども学科准教授)

Yukie SATO (Faculty of Human Sciences, Department of Child Study, Associate Professor)

〈要旨〉

「教育は人なり」という言葉がある。教師こそ最大の学習環境であり、教育がよくなるのも悪くなるのも教師次第である、という通念は広く浸透している。しかし、近年、学校現場は様々な教育課題を抱えている。大学を出て採用試験に合格し、いよいよ念願の教師になれたと熱意をもって学校に赴任するが、その課題の多さに日々授業をこなすだけの教師になっている初任者も多い。質の高い教師の確保及びその資質の維持と向上を目指し「学び続ける教師」の育成は、学校教育にとっての喫緊の課題となっている。

そこで、本研究においては、本学を卒業した新規採用教員（以下「初任者」という。）及び2年目の教員に、どのような困難や課題に突き当たっているかアンケート調査を実施、分析を行い、今後本学における既卒生に対するサポート体制のあり方を検討する基礎研究とする。その結果、初任及び2年目において共通して「授業づくり」に関しては「授業の構成」「教材」「子どもの参加」「学習支援」について、課題があることが明らかになった。また、初任と2年目を比較すると初任の方が自分の実践的指導力に関する認識の低さが明らかになった。これらのことから、今後法的研修とは異なる視点からの、本学独自のサポート体制のあり方を検討していく必要がある。

〈キーワード〉

初任者研修 初等教育 困り感 授業づくり 学び続ける教師像

1 はじめに

平成24(2012)年8月に中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」において、これからの教員に求められる資質能力として、次の3つを挙げている。「①教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力②専門職としての高度な知識・技能・教科や教職に関する高度な専門的知識・新たな学びを展開できる実践的指導力・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力③総合的な人間力」である。そして、大学の知を活用した現職研修の充実を図る仕組みを構築し、学び続ける教員を支援することが提言されている。高度情報化やグローバル化という社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であり、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、教員が自立的な探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠であると示されたのである。

また、平成27(2015)年12月の中央教育審議会「これか

らの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」では、社会の変化と学校を取り巻く状況の変化の中で、平成24年度の学び続ける教員像を、どのように実現に向けて保証していくか、「学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築」に目を向けた検討が必要なこと等がまとめられた。教員の養成・採用・研修に関する課題と関わって、より具体化していくための制度的な枠組みの必要性や改革の具体的な方向性が示された。

教員の資質能力は、大学の養成課程によって完成するものではなく、それは現職教育へと継続することによって形成されていくものであると考える。初任の時期は、大学における理論と学校現場における実践知とを統合、発展させる最初の段階である。具体的な教育活動を行うための実践的指導力を身につけるとともに、直面する課題に取組み、改善策を工夫していくという教員として欠くことのできない能力を養う重要な時期であると言える。初任者がどのようにこの時期を過ごすかは、今後の教職生活に大きな影響

を与える。つまり、初任者に対しできるだけ組織的・計画的な研修を実施することが必要不可欠であり、初任者は、学校全体の支援を受けながら、優れた指導者の下で適時、適切な研修を受けつつ教育体験を深めることによって実践的指導力等を向上させることができるのである。

このような初任者の資質能力向上に資する研修等では、初任者に身につけるべき資質能力の構造や初任者に身についた資質能力の特徴を明らかにすることが重要である。これらの点を明らかにすることができれば、初任者の資質能力を向上させるためのプログラムに何をどのように組み合わせればよいかということを考えるための有用な情報を提供できると考え、本研究を構想した。

2 初任者研修に関して

現在初任者の資質能力向上に資する研修に関しては、法的研修として制度化されている。制度化に至るまでの歴史を概観する。

2-1 初任者研修の歴史を概観する

初任者研修は、21世紀に向けての教育改革の重要な課題として、昭和61（1986）年に臨時教育審議会の答申によって提案され、さらに、教育職員養成審議会による検討を経て、昭和63（1988）年の教育公務員特例法一部改正によって創設された。その意義の中に「教員としての資質能力は、研修の過程を通じてしだいに形成されるものであり、現職研修においては、大学の教職の基礎的・理論的内容と実践的指導力の基礎の上に立って、実践的指導力を向上させることに重点が置かれるべきである」とある。平成元（1989）年度から小学校、中学校、高校、特殊教育諸学校の全教員を対象に年度毎に導入され、校内研修を少なくとも週2日年間60日、校外研修を少なくとも週1日年間30日程度行われるようになった。

そして、平成14（2002）年度の完全学校週5日制の実施に伴い、初任者研修の期間が変更された。今日では、校内研修は年間30時間、校外研修は年間25日程度実施するようにされている。なお、平成11（1999）年の教員養成審議会第三次答申において養成と採用と研修の連携の円滑化を図るとともに、初任者研修制度の見直しが行われ、平成15（2003）年度から3カ年計画で拠点校方式が取り入れられた。

2-2 初任者研修制度の課題

初任者研修制度は、多分に「机上の論理」を優先して実施形態等が図られたものと言えよう。国が示す初任者研修の標準的モデルが細部にわたる内容・方法等を定めているために、実際に施行する教育委員会及び各学校においては、工夫の余地がなく、多くの研修が画一化傾向にある。

また、研修の方法も、最近はグループでの研修も工夫されてきているが、集合研修で講義中心の内容・方法となっている等、受講者にとっては魅力の少ないものになっている傾向も見られる。一人一人の教員が自立的な探究力を持ち、学び続ける存在となろうという姿勢を持ち続けるための研修のあり方を追究する必要がある。

3 研究の目的・方法

3-1 研究の目的

本学を卒業した初任者及び2年目教員が、どのような困難や課題に突き当たっているかを明らかにし、今後本学における既卒生に対するサポート体制のあり方を検討するための基礎的な研究とすることを目的とする。

3-2 研究の方法

①初任者の資質能力形成に関する初任者及び2年目教員に対する意識調査

意識調査表は、様々な自治体から出されている現職教員向けに作成されたものを検討し、カテゴリーが分かりやすく、自己評価がしやすい神奈川県逗子市のものを援用した（巻末資料参照）。自分が行っていると思う項目に「○」をつけ、その実施レベルを評価するというものである。A評価を「3」、B評価を「2」、C評価を「1」として平均値を算出した。また、倫理的配慮として、調査協力の依頼文において、調査協力の可否については回答者自身の任意に委ねる旨を明記した。また、回答における匿名性と任意性を担保するため無記名回答した。その結果、回収率は86%で計17名（初任者7名、2年目教員8名、3年目教員2名）のデータ得られた。これらは、本研究で実施する分析に必要なデータについて欠損値のないものであるが、3年目教員は総数が少ないため、考察の参考程度の扱いとしている。

②本学と現職教育をつなぐ研修のあり方の検討

本学の既卒者の困り感や課題の特徴を明らかにしつつ、初任者に身につけるべき資質能力の向上を図るための本学としてのサポートのあり方を検討し、実施する。

4 初任者及び2年目教員の困り感や課題

調査を集計、分析、考察した結果、以下のような本学の既卒者の困り感や課題の特徴が明らかになった。

4-1 共通する困り感

[表1]に見られるように、学びに向けての「学習環境づくり」に関しては、初任者も2年目教員も取り組んでいる教員が多く、それなりに学習で活用している様子が見てとれる。しかし、「授業の構成」「教材」「子どもの参加」に関しては、どちらも自己評価が低く、課題として捉えられていることが分かる。

表 1：初任期と 2 年目教員の自己課題達成評価平均値—授業づくり—

カテゴリー	初任者 (平均値%)			2年目教員 (平均値%)				
		A	B	C		A	B	C
I 授業の土台づくり	N=41	39	41	20	N=47	23	45	32
II 学習環境	N=21	64	30	6	N=23	65	26	9
III 授業の構成	N=31	42	36	20	N=34	18	47	35
IV 教材	N=14	50	43	7	N=14	29	57	14
V 子どもの参加	N=21	36	36	24	N=22	23	45	32
VI 学習支援	N=21	52	43	5	N=22	36	50	14

初任者は、大学において理論知識を学んでも、学校現場においては学んだ知識だけでは実際的な教育活動の中で不十分であり、学校現場でなかなかうまくいかなくて予想以上に困難な状況が推測される。また、初任者は学校で日常の教育活動に従事しながら、法定初任者研修を受けているのであるが、「授業力」に関しては奥が深く、まだまだ質の向上の必要性を感じており、それが困り感となっていくことが推測される。

4-2 初任者と2年目教員の意識

2年目なっても「授業の構成」「教材」「子どもの参加」等を課題に挙げている教員の割合が多いことは前述した通りである。しかし、[表1]で両者を比較してみると、2年目教員の自己評価の平均値の方が、概ね低いという結果が見てとれる。これは、経験値を重ねることにより、単なるノウハウが教員の資質能力の向上につながるものではなく、理論的背景や実践を振り返ってその効果を省察した上での授業改善をする力の必要性が見えてくる頃であるからと考えることができる。つまり、初任者の時期には、見えない、あるいは求めない域までも2年目教員は視野に入れて授業に臨むことにより、自己評価の平均値が初任者よりも低くなっているのではないかと推測される。初任時のすぐに役立つ指導技術の習得を求めている姿勢から、一つの事例のみでなく多様に応用できるようにする理論も含めて身に付けたいという意識を持つような変容が、2年目教員に生起していると考えられる。

4-3 具体的な課題

「授業の構成」「教材」「子どもの参加」に関して、具体的にどのようなことに困り感をもっているか、調査項目から抽出することができる。

①授業の構成に関して

学習者のニーズに応じた達成目標の提示、板書の工夫等に課題を感じている。

②教材に関して

学習の進度に合わせた教材の準備に、課題を感じて

いる。

③子どもの参加に関して

ここが、最も自己評価が低かった。子どもが意欲的に発言できる発問の工夫、相互的な学び合いの工夫等、新学習指導要領に通じる課題である。

5 本学と現職教育をつなぐ試み

意識調査によって、本学の既卒生が、「授業の構成」「教材」「子どもの参加」に関して自己評価が低く、課題として捉えられていることが分かってきた。しかし、それらを一人一人の教員が自立的に探究しようとしても、なかなか困難である。そこで、本研究においては、既卒生に対するサポート体制のあり方を模索してきた。まだ、基礎的な研究段階であり、評価も実施していないがここに報告という形で整理しておくこととする。

5-1 2017年度の試み

[表2]にあるような体制を組織し、以下のようなサポートを実施した。

①自分で課題を設定する

今回意識調査で活用した自己評価表により、自分が一番課題としていることを「自己の課題」として設定する。法的研修や校内研修では、課題は予め決められていることが多く、受け身の参加に陥りやすい。

そこで、本研究においては、自己の実践を振り返り、自分でより向上したいと思うことを課題として設定する。例えば、2年目教員のA教諭は、「子どもの参加」について課題を感じており、特に「相互的な学び合いにおける教師の役割」を自身の課題とした。

②継続的に課題解決に迫る

法的研修では、バラエティーに富んだ内容が用意されているが、それだけに1回の単発で終わってしまうことが多い。やはり、課題解決の方法を自分で模索し、継続的に解決に向けて改善を重ねることが、授業力の向上につながると考える。本研究においては、設定した課題について実践しデジタルカメラなどで記録し、振り返る場を設定していく。

表2 若手研究会の構想案

ひよっこ教師の会（金沢星稜大学共同研究）	
	共同研究代表者 佐藤幸江 共同研究者 井上好人 中川一史 (放送大学)
1, 創設の趣旨	
<p>近年、学校現場では様々な教育課題を抱えています。大学を出て採用試験に合格し、いよいよ念願の教師になれたと熱意をもって皆さん現場に就かれたことと思います。けれども、毎日の授業、そして様々な教育課題の多さに、困り感を抱いたり、日々の授業をこなすだけの教師になっていませんか。</p> <p>教員採用試験の志願書を書いたり、面接リハーサルをしたりした頃の、自分の強い思いを思い出してみてください。きっと、「子どもたちのために」というワードを皆さん使っていたことでしょう。そして、今の自分の状況が、「子どもたちのために」の教師になっているか振り返ってみてください。</p> <p>もし、あの頃の自分を見失ってしまっている人がいたとしたら、ぜひこの「ひよっこ教師の会」で、皆さんで語り合い、新たな自分の道を見出してみませんか。また、あの頃の思いをさらに強くしている皆さん、素晴らしいですね。教師は、「授業で勝負」です。さらに、「ひよっこの会」で授業力を磨き、「子どもたちのために」とより胸を張れる教師になっていただきたいです。</p> <p>最終的には、皆さんに続く後輩のモデルとなるような金沢市や石川県の教育をリードする教師になってほしいと考え、本会を設立いたしました。ぜひ、参加してみてください。</p>	
2, ひよっこ教師の会	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 金沢星稜大学の卒業生で構成する。 ・ 卒業3年目の卒業生が、その年の運営を担う。 ・ 本会独自の研究会「ひよっこ教師の会」（定例会）の他に、様々な研究会を紹介し、現場教師の学びの場を提供する。 ・ 機材を広く卒業生に貸し出し、その活用に関して2月に成果報告を行う。 ・ 本学教員が全面的にサポートする。 	

③実践したことを発表し、振り返る場を設定する

本年度は、2回の「若手研究会」を開催した。経過をレポートで発表したり、他校の先生方から意見をいただく場を設定したりした。

子ども達が表現することにより、考える力が高まる授業実践が重視されてきているが、それは教師にも言えることである。自分の行った実践を整理しまとめることで、客観的に自分の実践を見つめ直す機会となる。さらに、その発表を聞いた熟達者からアクションをいただくことで、授業改善の視点をもつことができると考えた。

本年度は、12月28日に金沢大学の「授業力向上ゼミ 特別セミナー」と連携して、その場を設定した。在校生20名、既卒生6名の参加があった。また、[図1]に見られるように、在学時代の同期生が発表に関して質問をするという場面が見られ、本学独自の研究会のもつ雰囲気を感じることができた。このような雰囲気の中で、互いに切磋琢磨

し、教員としての資質能力の向上をめざし学び続けることを願いたい。



図1 同期生同士で発表事例を検討する

5-2 今後の課題

- ①本年度は、意識調査の対象が第1回の若手研究会に参加した初任者及び2年目教員であった。そのため、対象人数が17名であった。そのような研究会に参加する教員は、ある意味モチベーションが高く、自分の授業をよりよくしたいと考えている教員であると考えられる。そのような会にあまり関心がないような教員も含めてより実態に即したデータを収集する必要がある。
- ②本年度は、本学の教員が中心となり、意識調査を実施

し、若手研究会を設定してきた。実施したサポート体制を継続するとともに、参加者及び学科教員に評価を実施し、さらに有効に機能する体制を構築していくとともに、教員主体から既卒者を巻き込んだサポート体制の構築をめざしていく。

- ③教員の資質能力の向上は一朝一夕にはできるものではない。継続していける取組みとして、今後教育委員会等との連携も模索していく必要がある。

<資料 授業づくりに関する調査項目>

I 授業の土台づくり	実施	自己評価
① 子どもの関心や意欲を高めるための教材研究をしている		A B C
② 授業の始まりと終わりを、きちんと意識づけている		A B C
③ 子どもが話を聞くとときや発表するときのルールを、具体的に示している		A B C
④ 教師の指示や説明が、具体的でわかりやすい		A B C
⑤ 子どもが学習に集中して取り組めるように、言葉かけなどの配慮をしている		A B C
⑥ 子どもの間違いを受けとめられる援助的な人間関係をつくっている		A B C
II 学習環境	実施	自己評価
① 黒板など教室前面には、掲示物などがなくすっきりとしている		A B C
② 子どもの机の上には、学習に必要なものが準備されている		A B C
③ 子どもたちが学習に集中できるように、座席の配慮をしている		A B C
III 授業の構成	実施	自己評価
① 授業のめあて(課題)を、明確に示している		A B C
② 学習ニーズに応じた達成目標を、わかりやすく具体的に示している		A B C
③ 授業の流れがわかりやすい板書を工夫している		A B C
④ 子どもが考えやすいように、課題をスモールステップで提示するなどの工夫をしている		A B C
⑤ 復習に役立つノートの取り方を指導している		A B C
IV 教材	実施	自己評価
① 具体物(半具体物)や視聴覚教材などを準備している		A B C
② ワークシートなど、学習進度に対応した教材を用意している		A B C
V 子どもの参加	実施	自己評価
① 子どもが意欲的に発言できる発問を工夫している		A B C
② ペア学習やグループ学習など、相互的な学び合いの工夫をしている		A B C
③ 子どもが自分の考えや意見などを発表できる場面を設定している		A B C
VI 学習支援	実施	自己評価
① 授業中、子どもの望ましい行動を見つけてほめている		A B C
② 机間支援を行い、個別に助言したり認めたりしている		A B C
③ 子どもの学習場面でのつまづきに、援助的な対応をしている		A B C

参考文献

- (1) 中央教育審議会（2012）「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/08/30/1325094_1.pdf (2017.12.27参照)
- (2) 中央教育審議会（2015）「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（中間まとめ）」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/houkoku/1360150.htm (2017.12.27参照)
- (3) 教育公務員特例法一部改正（1988）
http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/12/09/1380290_02.pdf (2017.12.27参照)
- (4) 教員養成審議会第三次答申（1999）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315385.htm。(2017.12.27参照)
- (5) 『はばたく群馬の指導プラン』（2012）群馬県教育委員会編
- (6) 『教育センター研修における授業づくり 授業づくりの研修ハンドブック』（2016）島根県教育センター編
- (7) 逗子市「授業・学級経営についての自己チェックリスト」
<http://www.city.zushi.kanagawa.jp/syokan/kenkyu/teachers/p06172.html> (2017.12.27参照)
- (8) 文部科学省 白書「学制百二十年史」—初任者研修
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318362.htm (2017.12.27参照)