

Ⅲ 調査結果と考察

1 若手教員の実態から

- ◇ 若手教員を指導する立場にある指導者は、最近の若手教員をどのようにとらえているのであろうか。また、若手教員は、自分自身をどのようにとらえているのであろうか。若手教員の実態について、指導者と若手教員それぞれの立場から調査した。

(1) 指導者と若手教員の意識比較【調査① (3) ～ (13)・調査② (6) ～ (12)】

※ 各項目について、「できている」「おおむねできている」と回答した割合 (%)

項 目	指導者	若手教員	ポイント差
子ども理解とよさの伸長	93.5	69.3	24.2
若手教員自身の指導力向上	94.3	73.8	20.5
研究協議会や職員会議での発言	71.5	53.2	18.3
提出物厳守、適正処理	87.2	81.2	6.0
指導助言の活用	94.4	88.6	5.8
使命の自覚、責任遂行	98.3	94.5	3.8
生徒指導上の家庭連携	91.3	87.6	3.7
子どもへの声かけ	97.1	93.7	3.4
先輩教員の指導や助言の受入れ	96.8	94.5	2.3

- ・ 総じて、若手教員自身よりも指導者の方が若手教員の取組に対して評価が高い。
- ・ 指導者と若手教員の意識の差が少ない項目は、「先輩教員の指導や助言の受入れ」「子どもへの声かけ」「生徒指導上の家庭連携」「使命の自覚、責任遂行」である。
- ・ 指導者と若手教員との各評価合計が10%以上離れている項目は、「子ども理解とよさの伸長」「若手教員自身の指導力向上」「研究協議会や職員会議での発言」の3項目である。

- ◇ 指導者と若手教員との各評価合計が10%以上離れている3項目を取り上げる。

(2) 指導者と若手教員の意識に差がある項目

① 「子ども理解とよさの伸長」について【調査① (4)・調査② (7)】 (%)

項 目	指導者	若手教員
できている	19.9	3.4
おおむねできている	73.6	65.9
余りできていない	6.3	30.3
全くできていない	0.1	0.1

② 「若手教員自身の指導力向上」について【調査① (5)・調査② (8)】 (%)

項 目	指導者	若手教員
できている	36.1	9.2
おおむねできている	58.2	64.6
余りできていない	5.3	25.5
全くできていない	0.1	0.5

③ 「研究協議会や職員会議での発言」について

ア 指導者・若手教員別【調査① (12)・調査② (44)】 (%)

項目	指導者	若手教員
できている	16.3	11.7
おおむねできている	55.2	41.5
余りできていない	28.3	40.4
全くできていない	0.3	5.8

イ 経験年数別【調査① (12)・調査② (44)】 (%)

項目	2～4年目	5・6年目
できている	10.4	14.4
おおむねできている	38.5	46.4
余りできていない	44.0	34.3
全くできていない	6.5	4.5

- ・ ①「子ども理解や子どものよさの伸長」、②「自分の指導力向上」について、9割以上の指導者が「できている」「おおむねできている」と回答している。しかし、若手教員は、3割近くが「余りできていない」「全くできていない」と回答している。
- ・ ③「研究協議会や職員会議での発言」については、約半数近い若手教員が「余りできていない」「できていない」と回答している。また、経験年数別の比較では、2～4年目教員は「余りできていない」、5・6年目教員は「おおむねできている」で有意差がみられた。

< (考察A) 若手教員の実態について >

- 全体として、指導者が若手教員を「よくできている」「できている」と好評価している。若手教員が現状に満足せず、向上心をもって教育活動に取り組んでいるととらえることができる。意欲あふれるこの時期に適切な研修を組み、力量の向上を図ることは大切である。
- 指導者と若手教員自身の意識に大きな差が見られる項目がある。これは、若手教員側からみると、若手教員が指導者より自己を厳しく分析しているか、あるいは、まだ自分を評価する基準を確立していない結果と考えられる。また、指導者からすると、指導者が若手教員の様子を的確に把握していないことが考えられる。指導者は若手教員をよく観察をして、その実態をとらえることが必要である。
- 「研究協議会や職員会議で発言が少ない」ことは、会議等で自己表現する内容や方法が身に付いていないことや職員間での経験差による階層意識があることが挙げられる。特に、2～4年目教員はそれが顕著に現れている。逆に、5・6年目教員は教職経験も増え、自己表現する内容、方法が少しずつ身に付いてきているので、積極的な発言を促すことで、ミドルリーダーへの自覚をもたせることができる。
また、研究協議会や職員会議等への主体的な参加を促す意味でも、若手教員が発言しやすい会議の持ち方や、発言する機会を意図的に設けるなど、方法の面でも工夫する必要がある。

◇ 若手教員が日々の教育活動の中で、何に対して困ったり、悩んだりしているのだろうか。若手教員の困り感を中心に調査した。

(1) 若手教員の困り感の内容について【調査② (13)】 (％)

項目	全体
学習指導に関わること	28.0
学級経営に関わること	21.9
生活・生徒指導に関わること	14.4
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること	13.0
保護者への対応に関わること	7.1
部活動の指導に関わること	7.0
職場の人間関係に関わること	4.0
特にない	1.6
特別活動に関わること	1.5
その他	1.5

- ・ 若手教員の困り感の内容について、全体の割合としては、「学習指導に関わること」が最も多く、次いで、「学級経営に関わること」「生活・生徒指導に関わること」「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること」の順であった。

◇ この4項目を経験年数別に見てみると、以下の表のような結果となる。

◆ 経験年数別の困り感の内容について【調査② (13)】 (％)

項目	2～4年目	5・6年目	ポイント差
学級経営に関わること	<u>24.6</u>	17.3	7.3
学習指導に関わること	30.1	24.7	5.4
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること	12.3	14.0	-1.7
特にない	0.9	<u>5.9</u>	-5.0
生活・生徒指導に関わること	11.4	<u>19.0</u>	-7.6

- ・ 経験年数別の比較では、2～4年目教員は、「学級経営に関わること」、5・6年目教員は「生活・生徒指導に関わること」の項目に有意差が見られた。
- ・ 「学習指導に関わること」「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること」が、経験年数に関わらず多いのに対して、2～4年目教員に多い「学級経営に関わること」は、5・6年目教員になると減少し、かえって「生活・生徒指導に関わること」が多くなっている。

◇ 一方、小・中学校別に困り感の内容を見てみると、以下の表のような結果となった。

◆ 校種別の困り感の内容について【調査② (13)】 (%)

項 目	小学校	中学校
学習指導に関わること	<u>32.2</u>	20.3
学級経営に関わること	21.3	22.9
特別活動に関わること	1.0	2.3
生活・生徒指導に関わること	10.2	<u>21.9</u>
保護者への対応に関わること	7.4	6.6
職場の人間関係に関わること	4.5	3.1
部活動の指導に関わること	4.4	<u>11.7</u>
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること	<u>15.6</u>	8.4

- ・ 校種別で困り感の内容を見てみると、小学校では「学習指導」「学級経営」「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導」の順に高く、中学校では「学級経営」「生活・生徒指導」「学習指導」の順に高かった。
- ・ 校種別の比較では、小学校で「学習指導」「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導」、中学校で、「生活・生徒指導」「部活動の指導」の項目で有意差が見られた。

◇ さらに、学校規模別に集計したところ、次のような結果が出た。

◆ 校種別、学校規模別の困り感の内容について【調査② (13)】 (%)

項 目	小学校			中学校		
	小規模	中規模	大規模	小規模	中規模	大規模
学習指導に関わること	<u>40.1</u>	<u>32.0</u>	30.2	21.4	18.5	21.5
学級経営に関わること	17.4	23.8	20.3	22.9	20.3	25.3
特別活動に関わること	0.8	1.0	1.1	2.9	2.6	1.9
生活・生徒指導に関わること	9.6	9.9	10.6	18.6	<u>27.8</u>	17.6
保護者への対応に関わること	6.1	6.7	8.4	4.3	7.5	6.5
職場の人間関係に関わること	5.3	3.7	5.0	4.3	4.9	1.2
部活動の指導に関わること	4.6	4.5	4.3	11.4	9.3	<u>13.8</u>
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること	12.9	16.1	16.0	10.0	7.9	8.4

※ 11学級以下…小規模校、12～18学級…中規模校、19学級以上…大規模校
(特別支援学級を含む)

- ・ 学校規模別の比較では、小学校の小規模校・中規模校で、学習指導に関する困り感、中学校の中規模校で生活・生徒指導に関する困り感、中学校の大規模校で部活動に関する困り感で有意差が見られた。

◆ 講師経験の有無による困り感の内容について【調査② (13)】 (％)

項目	講師経験あり	講師経験なし
学習指導に関わること	26.5	29.2
学級経営に関わること	20.0	23.7
特別活動に関わること	2.1	1.0
生活・生徒指導に関わること	15.2	13.7
保護者への対応に関わること	7.1	7.0
職場の人間関係に関わること	4.5	3.5
部活動の指導に関わること	6.5	7.5
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導に関わること	14.1	12.0

- ・ 困り感の内容としては、講師経験の有無に関わらず、「学習指導」「学級経営」「生活・生徒指導」「特別支援」の項目で割合が高かった。しかしながら、講師経験の有無の比較では、どの項目でも有意差は見られなかった。

< (考察B) 若手教員の困り感の内容について >

- 若手教員は、学習指導について困り感をもつ割合が一番多い。若手教員にとって学習指導の重要性は認識するが、自分の指導法が確立してないために、その負担の大きさが困り感として現れている。
- 小・中学校別にみると、小学校では、一人で教えるべき教科数が多いことから、一度に多くの種類の教材研究をする必要がある。また、学年が変わると、扱う学習内容も変わるので、新たに多くの種類の教材研究をする必要がある。このようなことも要因となり、学習指導への困り感が大きくなっていると考えられる。
一方、中学校は教科担任制なので、指導方法の面では、子どもの実態に応じた教材研究が必要だが、学習内容の面では、同じ学年であれば同じ内容を扱うことになる。5・6年目教員になると、ある程度の経験を重ねることができることから、教材研究の負担感は減ってくると考えられる。ただ、指導法が確立し、自信をもって指導することはよいとしても、自分の指導法に子どもを無理に合わせようとしたり、マンネリ感を抱かせたりすることがないように、絶えず研究・研修を続けることも求められる。

- 「学習指導」に加えて、「学級経営」での困り感が多くなっている。小学校では、「特別支援」の項目が多くなっている。学校生活に適応させるために特別な支援を要する子どもへの指導方法で悩む教員が多いと言える。中学校では、さまざまな小学校区から子どもたちが集まることにより、いかに学級をまとめるかという学級営のこと、そして、思春期の子どもたちへの対応が求められる生活・生徒指導のこと、さらに、部活動のことなどが特徴的である。校種別でそれぞれの困り感が如実に現れている。指導者は、それぞれの学校の状況をきちんと踏まえた上で、校種や経験年数に応じた研究内容、方法をさらに工夫する必要がある。
- 困り感について、講師経験の有無の比較による有意差は見られなかった。講師経験者は、ある程度の指導力や事務処理力などを身に付けており、即戦力として期待されがちである。講師にもさまざまな種類があり、一概には言えないが、新しい職場につけば、環境はそれまでのものとは異なるものとなり精神的な負担となる。また、講師のときよりも重要な校務分掌を任せられ、責務が重くなることなど、これまでに経験していないことにも直面することが考えられる。
- 指導者としては、新たな職場となる若手教員に対して、講師経験があるからといって安心をせず、その職場に適応して、その教員が自身の力を発揮できているかどうか、一人で悩みを抱えていないかなどについて、きちんと把握する必要はある。
- 職場の人間関係を校種で比べてみると、小学校では、学年主任を中心に、学年でのまとまりが密になる。反面、人間関係が固定化される傾向も考えられる。中学校では、学年でのまとまりのみならず、教科でのつながりも出てくる。
また、教科によっては、学校に少数しかいない場合もあり、自分の勤務校の中だけでは、教科の専門的な指導が受けにくい状況も考えられる。見識を広めるための研修の機会をもつことが大切になる。
- 職場の人間関係を学校規模から比べてみる。小規模校では、家族的な雰囲気の中で、先輩から随時指導が受けられる反面、人間関係が固定化されて、新しい刺激を受けにくいということも考えられる。また、大規模校では、多くの人から学ぶ機会には恵まれているものの、学校全体で共通で取り組んだり、意思疎通を図ったりすることが難しいという面もある。

いずれにしても、問題を解決するための指導方法を身に付けるには、学校の置かれた状況を鑑み、多様性や発展性を求めながら、絶えず困り感の解決を図る方策を工夫することが必要である。

◇ 若手教員は、困り感をもったとき、どのような方法で解決を図ろうとしているのであろうか。困り感の解決方法について調査した。

(2) 若手教員の困り感の解決方法について

① 教育情報の活用について (クロス集計) 【調査② (39)】 (%)

項 目	全 体	小学校	中学校
よく調べて、解決策のより所に行っている	9.5	10.5	7.7
ある程度調べて、解決策の参考にしている	63.9	<u>69.3</u>	54.3
余り調べず、解決策の参考にしていない	20.8	17.4	<u>26.9</u>
全く調べず、解決策の参考にしていない	5.3	2.4	<u>10.6</u>

- ・ 問題の解決方法を専門書や各種教育情報により所を求めるかどうかについて、経験年数別の比較による有意差は見られなかった。しかし、校種別の比較では、小学校では、「ある程度調べて解決策の参考にしている」の項目に、中学校では、「余り(全く)調べず参考にしていない」の項目に有意差が見られた。

② 困り事や悩みについての相談頻度について 【調査② (40)】 (%)

項 目	全 体
よく相談している	46.5
どちらかという相談している	40.5
余り相談していない	11.6
全く相談していない	1.0

◇ この結果を経験年数別、小・中学校別でみると以下の結果となる。

◆ 経験年数別、校種別の相談の頻度 (クロス集計) 【調査② (40)】 (%)

項 目	2～4年目	5・6年目	小学校	中学校
よく相談している	48.7	43.1	<u>51.6</u>	37.6
どちらかという相談している	39.1	42.6	38.3	44.4
余り相談していない	11.0	12.5	9.1	<u>16.0</u>
全く相談していない	0.8	1.4	0.6	1.8

- ・ 困り事や悩みが出てきたとき、8割強の若手教員は「よく相談している」「どちらかという相談している」と回答している。
- ・ 経験年数別の比較では、大きな違いは見られなかったものの、校種別の比較では、小学校は「よく相談している」、中学校は「余り相談していない」という項目に有意差が見られた。
- ・ 経験年数を問わず、約1割が「余り相談していない」状況にある。

③ 相談相手について（クロス集計）【調査②（41）】 (%)

項目	全体	2～4年目	5・6年目
同じ学校の同世代の教職員	18.1	18.1	18.0
同じ学校の先輩教職員	63.6	64.8	61.8
同じ学校の管理職	5.2	4.7	5.1
他の学校の同世代の教職員	4.4	<u>5.1</u>	2.8
他の学校の先輩教職員	2.5	1.7	<u>3.8</u>
家族や友人	5.9	4.9	6.7

- ・ 約6割が同じ職場の先輩に相談し、約2割が同じ学校の同世代の教員にも相談している。
- ・ 経験年数別の比較では、2～4年目教員では、相談相手を「他の学校の同世代の教員」に、また5・6年目教員では、「他の学校の先輩職員」に求めていることに有意差が見られた。

◇ 「相談していない」と回答した196人について、その理由を尋ねた。

④ 「相談していない」と回答した理由について（クロス集計）【調査②（42）】 (%)

項目	全体	2～4年目	5・6年目
職場に相談できる人がいないから	23.0	<u>27.2</u>	17.5
自分が人に相談できる時間が余りないから	13.8	14.0	13.8
相談しようとする相手が忙しく時間が余りないから	20.0	23.7	13.8
自分で解決すべきだと思ったから	26.5	20.2	<u>36.2</u>
その他	15.3	14.0	16.3

- ・ 「相談していない」と回答した12.6%の若手教員の中では、「相談していない理由」として、「自分で解決すべきと思った」の割合がもっとも多く、次いで、「職場に相談できる人がいないから」「相談しようとする相手が忙しく時間が余りないから」の順であった。
- ・ 経験年数別に比較してみると、2～4年目教員については、「職場に相談できる人がいない」が3割弱であった。また、5・6年目教員については、「自分で解決すべき」が4割弱であった。経験年数別で「相談していない」ことの原因が異なる傾向が見られた。

< (考察C) 困り感の解決方法について >

- 小学校教員は、問題の解決方法として、文献などによる研究的な解決方法も取り入れているのに対して、中学校教員は、具体的、現場主義的、行動的に解決を図ろうとしている傾向がうかがえる。「自分で解決すべき」という意気込みは大切にしていきたいが、独りよがりになるのではなく、チームとして指導に当たる意義や、相談することで自らの力量向上につながることを理解させていく必要がある。
- 87.6%の若手教員が「よく相談している」「どちらかという相談している」と回答している。若手教員は「おおむねよく相談している」と言える。ただ、「相談していない」とする若手教員をどのように支援していくかは課題である。多忙化により相談相手の手が空かないという状況や、起こった事案について誰に相談するとよいのか、分からないでいることも考えられる。また、「自分で解決すべき」という回答についても、真面目さから問題を一人で背負い込んでしまったり、人に弱みを見せられなかったりしていることが懸念される。経験年数など状況によって変わってくるので、その都度の相談できる体制を確立する必要がある。
- 校内の先輩教員や同世代の教員に相談しながら、職場内で解決を図ろうとする方向はよい傾向である。反面、職場外にも相談相手を求めている傾向もうかがえる。多様なものの見方、考え方を求めて外部の教員に助言を求めることは、大切にしたい。しかしながら、校内の指導や助言が不十分なために外部へ指導を求めなければならなかったり、指導に納得がいかないままであったりするケースがあるかもしれない。若手教員のよき手本となるミドルリーダーの育成や校内での相談体制を見直す必要もある。
- 困り事の相談相手として、管理職を選んでいる割合が少ない。これは、まずは学年主任に相談する、次に教務主任・校務主任・生徒指導主事、あるいは教頭に相談するなど、校内の報告・連絡・相談体制にも関連することである。ただ、若手教員の困り感を解決するためには、管理職の関わりも大変重要である。管理職としてどのような関わり方、サポートの仕方があるかということについては、十分工夫すべき点である。