

3 研修内容・方法のニーズから

◇ 指導者、若手教員は、それぞれどのような研修内容を求めているのでしょうか。指導者が求める研修ニーズと若手教員が求めるそれぞれの研修ニーズを調査した。

(1) 指導者、若手教員が第一に求める研修内容のニーズ

◆ 経験年数別の研修内容のニーズ比較【調査① (17)・調査② (36)】 (%)

項 目	2～4年目		5・6年目	
	指導者	若手教員	指導者	若手教員
教育理念	12.0	2.0	14.2	2.3
教材研究のすすめ方	22.4	17.0	13.4	17.0
発問、板書、評価などの授業スキル	27.9	43.6	18.1	40.0
教室環境の工夫	1.0	2.2	1.3	2.0
学級での児童・生徒の人間関係づくり	27.7	15.1	19.8	13.5
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導の在り方	4.4	8.2	7.2	12.3
学校行事での全体指導の在り方	1.0	4.3	19.9	4.0
保護者への対応の仕方	2.9	2.4	3.1	2.3
教育論文の書き方	0.1	1.4	1.7	0.9
部活動の指導の在り方	0.0	3.9	0.1	0.9

- ・ 2～4年目教員、5・6年目教員のどちらも、「発問、板書、評価などの授業スキル」のニーズが高く、約4割を占めている。また、2～4年目教員と5・6年目教員の順序の違いはあるものの、「教材研究のすすめ方」や「学級での児童・生徒の人間関係づくり」の割合が高く、この3項目は、2～4年目教員から5・6年目教員になっても、割合がほとんど下がっていない。
- ・ 「発問、板書、評価などの授業スキル」「学級での児童・生徒の人間関係づくり」「教材研究のすすめ方」については、指導者、若手教員で割合に多少の差はあるものの、共に上位を占めている。反面、「教育理念」については、指導者は、若手教員と比べて10%以上の差がある。また、「学校行事での全体指導の在り方」についても、指導者と5・6年目の若手教員で10%以上の差が現れている。

◇ 一方、校種別の研修内容のニーズをみると、以下の表のような結果となった。

◆ 校種別の若手教員の研修内容ニーズ（クロス集計）【調査②（2）・（36）】（％）

項 目	全 体	小学校	中学校
教育理念	2. 2	2. 0	2. 5
教材研究のすすめ方	17. 1	17. 2	17. 0
発問、板書、評価などの授業スキル	42. 0	<u>44. 8</u>	36. 7
教室環境の工夫	2. 1	1. 4	3. 2
学級での児童・生徒の人間関係づくり	14. 5	12. 3	<u>18. 5</u>
特別な支援を必要とする児童・生徒への指導の在り方	9. 8	<u>12. 0</u>	5. 9
学校行事での全体指導の在り方	4. 2	3. 6	5. 2
保護者への対応の仕方	2. 3	2. 4	2. 2
教育論文の書き方	1. 2	1. 0	1. 4
部活動の指導の在り方	4. 4	3. 1	<u>6. 8</u>

- ・ 校種別に比較してみると、「発問、板書、評価などの授業スキル」のニーズは高く、約4割を占めている。ただ、小学校に比べると、中学校は8ポイントほど低くなっている。
- ・ 小学校では「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導の在り方」について、中学校では「学級での児童・生徒の人間関係づくり」、「部活動の指導の在り方」について、有意差が見られた。

◇ また指導者が若手の経験年数を問わず毎年行いたいと考えている研修をみると、以下の4項目が上位を占めた。

◆ 指導者が毎年行いたいと考えている研修内容ニーズ【調査①（23）】（％）

項 目	全 体
教育理念	25. 9
発問、板書、評価など授業スキル	24. 7
学級での児童・生徒の人間関係づくり	22. 0
教材研究のすすめ方	12. 2

< (考察D) 指導者が若手教員に求める研修内容について >

- 指導者も若手教員も、授業づくりを第一に考えている傾向がうかがえる。若手教員について、校種別で見ると、小学校の方が発問、板書、評価など授業スキルに関する研修項目に有意差が見られた。これは、中学校の学年数が少なく、教科担任として同じ内容を扱う授業を複数のクラス数で展開するのに対して、小学校は、1学年で教える教科数が多いことや学年が多く、配当学年によっては、毎年一から新たな教材研究をしなければならないことなどが考えられる。
- 指導者は、「発問、板書、評価などの授業スキル」も重視しているものの「学級での児童・生徒の人間関係づくり」「教材研究のすすめ方」についての割合が高くなっている。指導者の授業観として、目先の授業スキルのみではなく、子どもに寄り添いながら、子どもたちの興味や関心を生かした授業づくりを研究することの大切さを示していると考えられる。
- 「学校行事での全体指導の在り方」について、指導者は、5・6年目教員に全体指導の力を身に付けてほしいと考えている傾向がうかがえるが、この項目についての5・6年目教員の回答割合は低く、学校行事に関わる自らの役割をまだ十分に感じていないととらえることができる。
- 「特別な支援を必要とする児童・生徒への指導の在り方」の項目について、小学校及び5・6年目教員に有意差が見られた。日々の学校生活の指導における困り感から、若手教員は、特別な支援を必要とする子どもへの指導に関する項目の方がむしろ高くなっている。経験年数を重ねるにしたがって、特別な支援を要する子どもたちの担任も受け持つようになり、研修を求めているとも言える。
- 「教育理念」について、指導者は大切にしたいと考えている傾向がうかがえるが、反面、若手教員のニーズは低い。「授業スキル」などは、木々に例えると、枝や葉の部分であるが、「教育理念」は、幹となる部分である。どちらも大切ではあるが、幹があつての枝や葉である。教育の実践の裏付けとなるものであり、教員生活の礎となるものである。指導者は、研修ニーズが低いから内容に取り上げないということではなく、先輩教師として、その時その時に必要と感じる内容について研修に盛り込みたいものである。ただ、「教育理念」が理論だけのものにならないように、具体的な実践を通して示すなど、若手教員に受け入れやすい方法について工夫する必要はある。

(2) 研修方法のニーズ

① 学年・学級経営【調査② (16) ～ (18)】 (％)

	(16)いつ	(17)どのくらい	(18)誰から
全 体	①随時 25.9	①20分 40.8	①学年主任 44.2
	②週1回 22.4	②1時間 29.5	②同じ職場の主任以外の 他の職員 20.0
	③月1回 21.1	③40分 20.0	
2～4年目	①週1回 <u>24.9</u>	①20分 42.2	①学年主任 <u>46.7</u>
	②随時 23.2	②1時間 29.3	
	③月1回 22.6		
5・6年目	①随時 <u>30.1</u>	①20分 38.4	①学年主任 40.3
	②月1回 18.7	②1時間 29.9	②同じ職場の主任以外の 他の職員 20.7
	③週1回 18.4	③40分 20.6	

- ・ 「学年・学級経営」の研修方法として、「随時・20分くらい・学年主任から」学びたいという割合が高かった。
- ・ 経験年数別で比較してみると、「週1回」「学年主任から」（2～4年目教員）、「随時」（5・6年目教員）、学びたいという項目で有意差が見られた。

② 学習指導【調査② (20) ～ (22)】 (％)

	(20)いつ	(21)どのくらい	(22)誰から
全 体	①週1回 23.8	①1時間 34.0	①同じ職場の主任以外の 他の職員 26.0
	②随時 22.8	②20分 31.0	②学年主任 19.3
	③月1回 22.7	③40分 21.7	
2～4年目	①週1回 <u>26.7</u>	①1時間 34.4	①同じ職場の主任以外の 他の職員 25.6
	②月1回 24.3	②20分 30.8	②学年主任 <u>22.5</u>
	③随時 19.8	③40分 22.2	
5・6年目	①随時 <u>27.5</u>	①1時間 33.4	①同じ職場の主任以外の 他の職員 26.3
	②月1回 20.1	②20分 30.8	②外部講師 18.3
	③週1回 19.4	③40分 21.4	

- ・ 「学習指導」の研修方法として、「週1回・1時間くらい・同じ職場の職員から」学びたいという割合が高かった。
- ・ 経験年数別で比較してみると、同様の傾向が見られるが、2～4年目教員が「週1回」に対して、5・6年目教員では「随時」の項目で有意差が見られた。

③ 生活・生徒指導【調査② (24) ～ (26)】 (％)

	(24)いつ	(25)どのくらい	(26)誰から
全 体	①随時 32.8	①20分 36.5	①同じ職場の主任以外の 他の職員 23.4
	②月1回 23.0	②1時間 29.7	②学年主任 20.7
2～4年目	①随時 30.3	①20分 36.1	①同じ職場の主任以外の 他の職員 21.9
	②月1回 24.7	②1時間 30.7	②学年主任 21.8
		③40分 22.3	
5・6年目	①随時 <u>36.9</u>	①20分 37.0	①同じ職場の主任以外の 他の職員 26.3
	②月1回 20.4	②1時間 28.4	②学年主任 19.0
	③週1回 13.7	③40分 23.9	

- ・ 「生活・生徒指導」の研修方法として、全体として、「随時・20分くらい・同じ職場の職員から」学びたいという割合が高かった。
- ・ 経験年数別で比較してみると、同様の傾向が見られるが、5・6年目教員では「随時」の項目で、有意差が見られた。

④ 家庭・地域連携【調査② (28) ～ (30)】 (％)

	(28)いつ	(29)どのくらい	(30)誰から
全 体	①随時 34.5	①20分 36.8	①教頭 22.7
	②学期1回	②1時間 30.7	②外部講師 18.7
	20.7	③40分 21.8	
2～4年目	①随時 33.2	①20分 36.7	①教頭 21.9
	②学期1回	②1時間 31.1	②外部講師 18.8
	21.9	③40分 21.5	
5・6年目	①随時 <u>36.9</u>	①20分 36.7	①教頭 24.0
	②長期休業中	②1時間 30.1	
	22.5	③40分 22.3	
	③学期1回		
	20.7		

- ・ 「家庭・地域連携」の研修方法として、「随時・20分くらい・教頭から」学びたいという割合が高かった。
- ・ 経験年数別で比較してみると、「随時・20分くらい・教頭から」という傾向が見られるが、5・6年目教員では「随時」の項目で、有意差が見られた。

⑤ 特別支援【調査②（32）～（34）】

(%)

	(32)いつ	(33)どのくらい	(34)誰から
全 体	①随時 27.5	①1時間 33.2	①外部講師 38.7
	②長期休業中 25.4	②20分 27.4	②同じ職場の主任以外 他の職員 27.6
	③40分 20.0		
2～4年目	①長期休業中 25.1	①1時間 34.6	①外部講師 38.4
	②随時 24.7	②20分 26.6	②同じ職場の主任以外 他の職員 27.9
	③40分 19.8		
5・6年目	①随時 <u>32.0</u>	①1時間 30.6	①外部講師 38.4
	②長期休業中 26.0	②20分 28.9	②同じ職場の主任以外 他の職員 27.3
	③40分 20.2		

- ・ 「特別支援」の研修方法として、「随時若しくは長期休業中・1時間ぐらい」「外部講師から」学びたいという割合が高かった。
- ・ 経験年数別で比較してみると、大きな差はなかったものの、研修の機会「いつ」について、5・6年目教員では、「随時」受けたいという項目に有意差が見られた。

◇ 研修内容ごとに1位をまとめると、以下の表のような結果が見られた。

◆ 研修内容ごとの1位項目

	いつ	どのくらい	誰から	誰と
①学年・学級経営	随時	20分	学年主任	同じ職場の主任以外の職員
②学習指導	週1回	1時間	同じ職場の主任以外の職員	同じ職場の主任以外の職員
③生活・生徒指導	随時	20分	同じ職場の主任以外の職員	同じ職場の主任以外の職員
④家庭・地域連携	随時	20分	教頭	同じ職場の主任以外の職員
⑤特別支援	随時	1時間	外部講師	同じ職場の主任以外の職員

- ・ 「誰から」学びたいかについては、学年・学級経営は「学年主任」、学習指導、生活・生徒指導は「同じ職場の主任以外の他の職員」、家庭・地域連携は「教頭」、特別支援は「外部講師」の割合が高かった。
- ・ 「誰と」学びたいかについては、いずれの項目も、「同じ職場の主任以外の職員」と学びたいという割合が高かった。

⑥ 校外の自主的な研修のニーズ【調査②（46）～（47）】

ア 勤務時間外に行われる自主的な研修会や講演会への参加状況 (%)

経験年数別	全 体	2～4年目	5・6年目
週1～2回	0.5	0.7	0.2
月に1～2回程度	13.7	<u>16.3</u>	9.5
学期に1～2回程度	35.4	37.5	31.8
年に1～2回程度	38.6	34.6	45.5
参加したことがない	1.4	9.5	11.6

イ 自主的な研修への参加理由 (%)

経験年数別	全 体	2～4年目	5・6年目
案内・チラシを見て興味をもったから	27.8	23.9	<u>34.8</u>
同じ学校の管理職に勧められたから	29.8	<u>33.2</u>	24.2
同じ学校の管理職以外の先生に勧められたから	23.7	25.5	20.1
違う学校の先生に勧められたから	7.8	7.6	8.0
所管の市町村教育委員会の指導主事に勧められたから	0.5	0.6	0.4
外部講師に勧められたから	0.2	0.1	0.4
その他	8.7	8.1	9.7

- ・ 校外で行われる研修や講演会への参加について、経験年数別で比較したところ、2～4年目教員では「学期に1～2回程度」、5・6年目教員で「年に1～2回程度」が多かった。2～4年目教員については、「月に1～2回」で有意差が見られた。
- ・ 自主的な研修への参加理由について、2～4年目教員は、同じ学校の管理職に勧められて参加したのに対して、5・6年目教員では、自分で案内、チラシを見て興味をもって参加した割合が最も多かった。

＜（考察E）研修方法のニーズについて＞

- 「学年・学級経営」の項目を中心に、学年主任への依存度が大変高くなっている。学校現場における学年主任の役割は大変重要なものであり、若手教員に対しても、学年主任がリーダーシップを取りながら、若手教員のよき手本となり、若手教員の育成を通して、学年主任自身がミドルリーダーとして研修を深めることも大切であると考えられる。
- 「学年・学級経営」や「学習指導」では、2～4年目教員が「週1回」に対して、5・6年目教員では、「随時」の項目で有意差が見られた。経験の浅い2～4年目教員が、定期的な研修を望んでいるのに対して、経験を積んだ5・6年目教員は、ある程度は自分で見通しをもって取り組むことができる現れであろう。自力では問題解決ができなかったり、新たな方法や知識を求めたりするときなどに、随時、研修を求める傾向がうかがえる。
- 「学習指導」「生活・生徒指導」では、学年主任以外の同僚職員の存在がクローズアップされてくる。同じ学年や同じ教科の先生同士で、同僚性を高めながら、職場の全体で取り組んでいく研修が大切である。
- 「地域連携」では、教頭を選んでいるのも特徴的である。若手教員が、自ら直面している諸問題を解決するために、誰に尋ねるとよいかを的確に判断している結果と言える。
- また、「特別支援」では、外部講師から学びたいという点に注目したい。専門家の助言を必要とすることなど、学校現場で特別支援に対する専門的知識を得たいというニーズがあると言える。校内研修項目として、この分野の充実が望まれる。
- 自主的な研修については、経験とともに目が外へ向く傾向がある。2～4年目教員は管理職の勧めで参加しているのに対して、5・6年目教員については、自分で案内やチラシを見て参加している。5・6年目教員は視野が広がり、多岐にわたるニーズに対して自ら必要な研修を選んでいることがうかがえる。
- 研修方法については、全体的に「随時、20分くらい」の割合が高かった。日々の多忙感から、じっくりと時間をかけて研修するゆとりがない様子である。また、困り感をもったときに、研修について、自身に直面する課題への対処法を求めている傾向がうかがえる。目先の対応ばかりの研修に陥らないように、研修内容や研修の方法について、定期研修—不定期研修、スポット研修—カンファレンス研修、などと整理し、ビジョンをもって実施するなど、研修の体系化が必要である。

※スポット研修…適宜、事案を課題として取り上げ、話し合いをする研修

※カンファレンス研修…あらかじめ計画された課題について講義、レクチャー形式で行う研修

4 若手教員の育成体制から

◇ それぞれの学校において、若手教員を育成する上での組織づくりや学校体制はとても大切な項目である。学校の育成体制について調査した。

(1) 見通しのある若手教員の育成プランについて

① 育成プランの有無【調査① (26)】 (%)

項 目	全 体
5～6年間を見通した育成プランがある	4. 7
2～3年間を見通した育成プランがある	9. 9
単年の育成プランがある	24. 1
研修ごとの育成プランがある	17. 7
明確な育成プランはない	42. 4

② 育成プランの必要性【調査① (50)】 (%)

項 目	全 体
とても当てはまる	28. 6
おおむね当てはまる	55. 6
余り当てはまらない	11. 6
全く当てはまらない	0. 4

- ・ 「若手教員育成のため、中期的な見通しのある研修を計画的に組むべき」と回答が、「とても当てはまる」「おおむね当てはまる」を合わせて、8割以上の回答があった。
- ・ 反面、「5～6年間を見通したプランがある」と答えたのは、わずか4. 7%であった。単年の育成プランや研修ごとの育成プランがあるのは、「とても当てはまる」「おおむね当てはまる」を合わせて、約4割であった。

(2) 若手教員の育成体制

① 職場の若手教員への声かけ【調査① (27)】 (%)

項 目	全 体
毎日必ずしている	22. 4
ほぼ毎日している	49. 5
週に2～3日している	23. 3
週に1日ぐらいしている	3. 8

② 相談対応【調査① (28)】 (%)

項 目	全 体
定期的に声をかけ意図的に面談の機会をもっている	5. 3
本人の様子を見ながら、必要と思われるときに随時している	78. 3
本人が希望すればいつでも応じると伝えてある	8. 1
特に何もしていないが、申出があれば応じている	7. 7

③ 校長・教頭の指導役（複数回答可）【調査①（29）～（32）】 (%)

項目	全体
校長・教頭ともに担っている	94.3
教務主任・校務主任ともに担っている	84.0
学年主任は若手教員への指導役を担っている	68.0
主任以外の同僚教員は若手教員への指導役を担っている	36.7

④ 自己研さん支援【調査①（34）】 (%)

項目	全体
本人が申し出た研修は極力認めている	46.6
指導者自身がよいと思ったものを若手教員に勧めている	37.9
本人が申し出た研修を精査し、認めている	12.8

- ・ 若手教員に「毎日」「ほぼ毎日」声かけをしている指導者の全体は、約7割であった。
- ・ また、面談の機会として、「定期的に」行っているのは5%程度である。「本人の様子を見ながら随時」が、8割程度であった。
- ・ 校長・教頭どちらも若手教員の指導役を担っているのは9割強である。また、教務・校務主任どちらも指導役を担っているのは、8割強であった。

(3) 若手教員育成の課題

① 若手教員育成における問題点【調査①（35）・（36）】 (%)

項目	全体
若手の指導役となる中堅教員不足	40.8
多忙により研修機会が設定できないこと	38.3

② 目指す先輩教員の存在【調査②（48）】 (%)

項目	全体
同じ学校にいる	62.3
他の学校にいる	26.5
学校以外にいる	5.6
いない	4.1

③ 若手教員の育成を図る上で大切にすべきと考えていること

【調査① (39) ~ (50)】(複数回答)

(%)

項 目	全 体
若手教員への日常の指導を重視し、校内研修を大切にすべき	53.0
若手教員の研修への参加意欲を高める工夫を大切にすべき	49.1
若手教員の研修に関わる時間的、事務的負担の考慮を大切にすべき	48.8
若手教員をサポートするチーム作りを大切にすべき	39.5
若手教員の若さを生かした指導を大切にすべき	35.4
若手教員が必要と考える研修を大切にすべき	29.8
指導者側が必要と考える研修を大切にすべき	28.6
中期的(5年程度)な見通しのある研修プログラムを計画的に組むことを大切にすべき	28.6
若手教員には、教育理念を踏まえた研修を大切にすべき	27.2
若手教員には、ノウハウを重視した指導方法に関する研修を大切にすべき	25.3
若手教員の視野やネットワークを広げるために、校外研修を大切にすべき	14.6
若手教員を育成する担当者に任せることを大切にすべき	2.5

- ・ 「若手の指導役である中堅教員不足」を指摘した回答が約4割であった。また、「多忙により研修機会が設定できないこと」を課題としている回答が、約4割であった。
- ・ 目指す先輩教員が自分の学校にいると回答したのが、6割以上であった。
- ・ 研修で大切にすべきと考えている上位項目は、「若手教員への日常の指導を重視した校内研修」「若手教員の研修への参加意欲を高める工夫」「時間的事務的負担の考慮」の3点であった。
- ・ その他、「サポートするチーム作り」「若さを生かした指導」なども比較的ポイントが高かった。

< (考察F) 若手教員の育成体制について >

- 若手教員の育成プランを必要と感じながらも、準備ができていないことが明らかになった。若手教員の勤務校や地区の状況も、育成体制が整っている地区もあれば、校内指導教員など担当者に任せている地区もあるであろう。指導者としても、若手教員の育成は重要な課題であるとは思いつつも、若手教員の経験年数が増えるにつれて手が離れてしまい、ビジョンをもった計画的な育成にまでは至っていない現状もうかがえる。
- 校長、教頭や教務主任、校務主任が指導役としての役割を担っているという認識が大変高い。しかしながら、若手にとっては、学年主任を中心とした同僚に依存している傾向がうかがえた。これは、職場において、様々な職員が若手教員に関わっていくことが求められていると考えたい。若手教員を育成していくために、これまで以上に、ミドルリーダーを養成していくとともに、役職者がリーダーシップを発揮していくことを意識する必要がある。
- 指導者が「中堅教員不足を感じている」と回答したのが約4割であった。しかしながら、若手教員は、約6割が「自分の学校に目指す先輩教員がいる」と回答している。目指す先輩教員と若手教員を結び付け、メンターの存在として、先輩から学ぶ機会を設けることで効果的な研修が期待できる。
- また、多忙感についても、約4割の回答があった。研修により、多忙感が高まるようでは逆効果である。業務の精選を図るとともに、いわゆる「やらされ感」ではなく、実のある研修を組み、やりがいをもたせながら、達成感をもたせるような工夫が大切である。
- 学校単位で育てることと地域単位で育てることのバランスを鑑みながら、それぞれの学校や地域のおかれた状況に合わせた研修を計画的に実施していくことが大切である。

※メンター…「良き指導者」「優れた助言者」「恩師」のこと。自分自身の仕事や職場での手本となり、助言・指導をしてくれる人材のことを表す。

IV まとめ

これら一連の調査結果を分析することで、若手教員の全体的傾向はとらえることができた。しかしながら、若手教員一人一人に目を転じれば、講師経験の有無、担任の有無、現在勤務している学校規模、若手教員自身の個性など、その実態は様々であった。

調査の結果を踏まえ、次のようなまとめをしたい。

◇ 調査結果のまとめ、考察を踏まえると…

- 若手教員一人一人の実態を鑑み、研修に際して、若手教員が何を求めているか、また若手教員の経験年数や成長の様子に合わせて、指導者は、若手教員に何を教えていくかを的確にとらえることが大切である。
- 校長、校内指導教員等の指導者の異動によって、若手教員の育成が大きく左右されないよう、計画的・効率的に実施していくプランニングも重要であり、それを実行できる学校体制や指導者の育成が大切である。
- 勤務校での研修を核としつつも、多くの教員との関わる場を提供し、若手教員が、広い視野をもちながら「学び続ける教師」となるように、教員としての力量を自ら高めようとする意欲や態度をもたせることが大切である。

◇ これらの結果から、以下の点に課題があるととらえた

1 若手教員の実態を的確に把握し、ビジョンをもって計画的に育成を図ること

- ・ 若手教員の実態や経験年数に応じた研修ニーズを的確にとらえる方法
- ・ 学び続ける教師像の実現と指導者の若手教員への関わり方の工夫
- ・ 6年間を見据えた育成に係るプランニング

2 校内研修を実施するに当たっては、次のような観点から工夫・改善を図ること

- ・ 職場における同僚性を意識した組織によるチームサポートづくり
- ・ 若手教員が求める実用的な研修内容と指導者が求める理念的な研修内容の選定や調整
- ・ 多忙化、過負担解消を考慮した効率的な研修方法の工夫

3 若手教員の研修を支える環境の整備・充実を図ること

- ・ 若手教員のメンターとなるミドルリーダーの指導力向上
- ・ 異校種、異年齢など、多くの教員と関わるができるネットワークへの参画促進
- ・ 校外研修における校内研修の補完
- ・ 育成を目的とした面談の実施など、若手教員の「学び続ける教師」として自己成長を促す指導者の姿勢