

初任者研修の改善に関する研究 —初任者の意識調査の分析を通して—

研修・支援部 主任研究主事兼指導主事 日下部 まち子

要約

本研究は、学習指導及び日常の仕事等について、初任者の意識の変容を初任前期（7月）と後期（1月）で比較分析することにより、当センターにおける初任者研修講座の改善を図ることを目的としたものである。結果から、学習指導については、単元構想力の育成、日常の仕事等については、生徒指導力及びコミュニケーション能力の向上を図ることが重要であることが分かった。これを踏まえ、今後の初任者研修の在り方について考察した。

キーワード：初任者研修、単元構想力、コミュニケーション能力、主体的な研修

I 問題と目的

教員の大量採用、大量退職期を迎え、教員の世代交代が急速に進んでいる。本府においても、過去5年間で2千人以上の初任者が採用され、教員の人材育成が喫緊の課題となっている。特に初任者の勤務校の管理職や指導教員からは、指導力の向上とともに社会性やコミュニケーション能力の育成が課題として指摘されている。

本府では、教育公務員特例法第23条の規定により、「実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させる」（京都府初任者研修実施要項）ことを目的として、初任者研修を行っている。しかし、「変化の激しい時代だからこそ、教員に求められる資質能力を確実に身に付けることの重要性が高まっている。」（今後の教員養成・免許制度の在り方について：中央教育審議会答申（平成18年7月1日））と示されたとおり一層の研修内容の充実が求められている。そこで、初任者研修に関するアンケートを年2回実施し、初任者の意識や課題の変容を調査することにより、今後の初任者研修の在り方について考察することとした。

II アンケート調査の概要

- 1 対象 平成26年度初任者426名
(小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の教諭)
- 2 調査時期 前期：平成26年7月
後期：平成27年1月
- 3 回収率 前期：92.5%
後期：93.9%

- 3 方法 無記名、選択式（一部記述）
ただし、校種/職歴/講師歴/府内学校の在学歴は記入
- 4 内容 学習指導（12問）
日常の仕事等（8問）
マナーについて（4問：後期のみ）

5 選択肢について

以下の5つの選択肢から1つを選択する。

前期と後期で選択肢が異なるが、結果の分析には、困難性（※）を示す割合がどのように変容したのかを調べることにする。

【前期】

- 1 難しいと感じている（※）
- 2 どちらかといえば難しいと感じている（※）
- 3 あまり難しいとは感じていない
- 4 難しいと感じていない
- 5 意識（体験）したことがないのでわからない

【後期】

- 1 変わらず難しいと感じている（※）
- 2 最近難しいと感じるようになった（※）
- 3 難しいと感じていたがさほどでもなくなった
- 4 ずっと難しいと感じていない
- 5 意識したことがないのでわからない

III 調査結果の分析と考察

1 講師歴について

図1は、採用までの講師歴について調査した結果である。

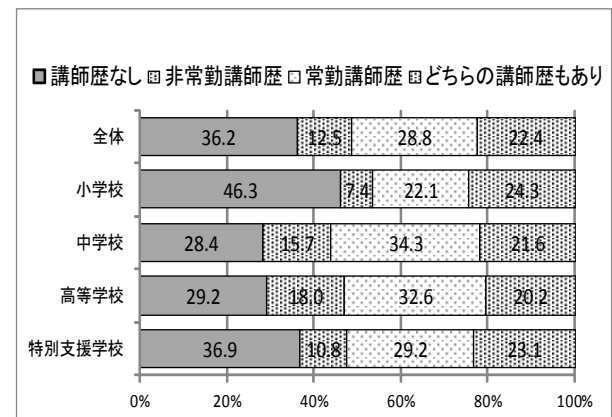


図1 採用までの講師経験

採用までに常勤や非常勤の講師歴があると回答した割合は全体の63.7%である。また、講師歴が

ないと回答した割合は、全体では36.2%であるが、校種によってかなり差があることが分かる。講師未経験の割合が一番高いのは小学校で46.3%にのぼる。次いで特別支援学校、高等学校、中学校の順である。小学校の初任者の約半数は講師未経験者であるということを考慮して、初任者指導や講座運営に当たらなければならないと考える。

2 学習指導に関しての前後比較

図2は、発問、板書及びノート指導に関して、困難性が前期と後期でどのように変容したのかを表したものである。調査対象は、小学校の初任者である。

また、図3は、図2のノート指導について講師歴の有無で比較したものである。

前期と後期が全く同じ問いになっていないため、変化を断定することはできないが、一定の傾向が見られるためまとめた。

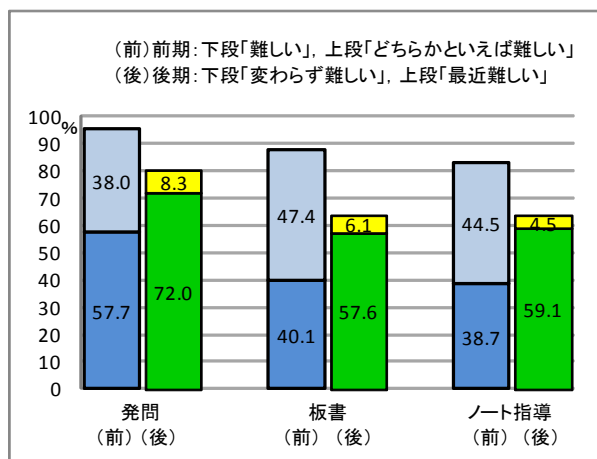


図2 学習指導の困難性の変容 (小学校)

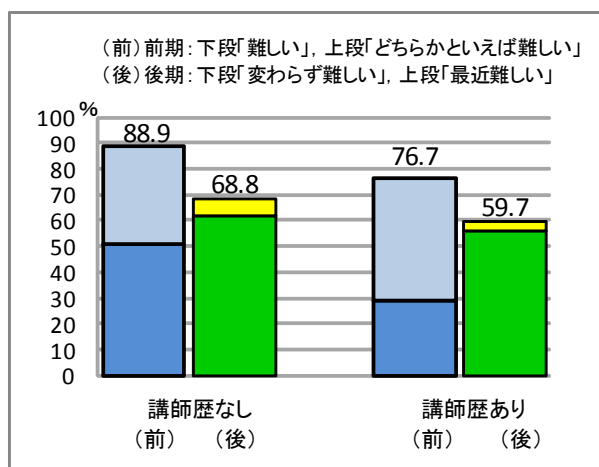


図3 ノート指導の困難性の変容 (小学校：講師歴の有無の比較)

前期には、小学校の多くの初任者が学習指導の基本的技術に困難性を示していたが、後期には減少している (図2参照)。講師歴の有無による差も縮まっている (図3参照)。これは、指導教員等による指導や日々の授業実践により、指導技術を習得できてきていると実感している小学校の初任者が増えたためだと考えられる。

図4は、初任者全校種を通して、前期に比べて後期の方が困難性を示す割合が増えた項目を示している。

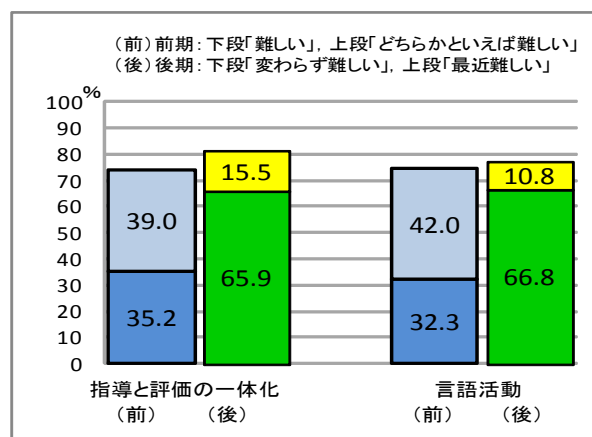


図4 学習指導の困難性の変容 (全校種)

「指導と評価の一体化に取り組むこと」及び「言語活動を意識した指導をすること」については、前期より後期の方が困難性を示す割合が増加している。これは、授業実践を積む中で、単元指導計画の立て方や児童生徒の主体的な学習活動の在り方、評価等について悩んでいる結果だと考えられる。

初任者の授業力の向上を図るため、センター講座では、単元構想力の育成を重点課題として講座内容の工夫改善を図りたいと考えている。

3 日常の仕事等に関しての前後比較

図5は、児童生徒同士の人間関係のトラブルの解決についての困難性の変容を講師歴の有無で比較したものである。

児童生徒同士の人間関係のトラブルの解決について困難性を示している割合が、後期には、講師歴のある初任者の方が若干高くなり約7割となっている。講師歴の有無に関係なく個々の児童生徒への対応や学級経営に悩んでいる初任者が多い状況がうかがえる。

そこで、次年度は、学級経営の講座を年度当初と7月の年2回開講する。その中で、生徒指導の基盤となる望ましい人間関係づくりや集団指導及び個別指導について、時期に応じた講義・演習を

行うとともに、初任者それぞれが抱えている問題を解決するための糸口を示しながら実践力の向上を図りたいと考えている。

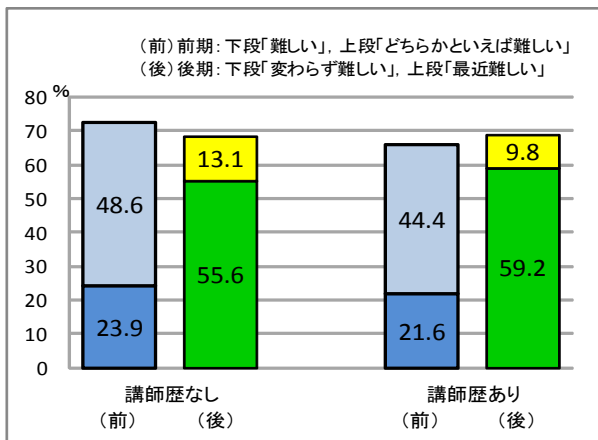
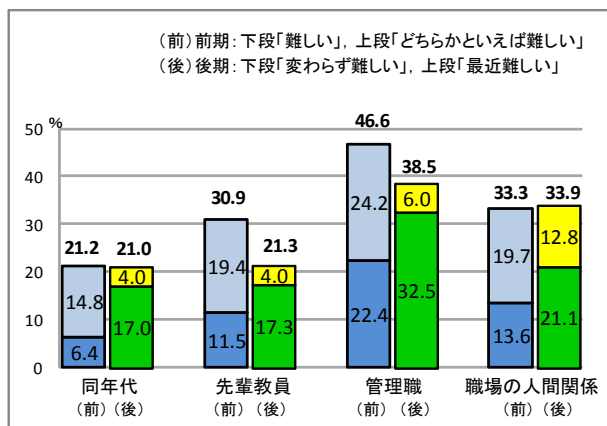


図5 児童生徒同士の間関係のトラブル解決の困難性の変容（全校種：講師歴の有無の比較）

図6①②③は、仕事の悩みを同年代、先輩教員及び管理職に相談することに難しさを感じている割合が前期と後期でどのように変容したのかを表したものである。また④は、職場の間関係についての難しさの変容を示したものである。



① ② ③ ④

図6 仕事の悩みの相談・人間関係の難しさの変容（全校種）

仕事の悩みの相談については、前期は先輩教員や管理職に相談をすることに難しさを感じている初任者の割合が3割以上であったが、後期では減少した。特に、先輩教員については大幅な減少が見られた（図6-②参照）。これは、指導教員や学年主任等、先輩教員との関係が深まり相談しやすい環境が築かれたのではないかと考えられる。

しかし、職場の間関係については、困難を示す割合が前期、後期ともに3割を超えている状況

が見られる。特に、後期の調査で「最近難しいと感じるようになった。」と回答した割合が12.8%に達していることから、一人で悩みを抱え悩んでいるという状況も考えられる（図6-④参照）。仕事上の悩みを相談し克服するには、同じ学校内の教職員の支え合いが大きな役割を果たしている。そのため、学校における同僚性を高めるとともに初任者自身も職場でコミュニケーションを図っていきける能力を育成しなければならない。センターにおいては、所員と初任者及び初任者同士のつながりを深める取組を進めながら、講義・演習を通してコミュニケーション能力の育成を図りたい。

IV 今後の講座構想について

Ⅲの調査分析を受けて、今後の講座の運営について考察する。

1 教職員としての自覚の喚起

初任者及び新規採用者が教育公務員としての「マナー」を身に付け、円滑に職務を遂行できるように、本年度作成した「心がけのススメ」リーフレットを活用し、教職員としての自覚を促す。その中で、仕事は組織的に行うものであるため管理職や同僚に報告・連絡・相談することが大切であること。また、コミュニケーションを図ることで子ども、保護者及び同僚との信頼関係が築けること、あいさつはその第一歩であることなど、明日からの実践に生かせる内容を講義する。



2 教科の単元構想力の育成

初任者研修の教科教育の講座は、単元構想力を育成することをねらいとする。そのために、まず、学習指導要領を読み込むことを指導する。その上で、各教科の目標を達成するための単元構想や言語活動について、理論的な講義と実践的な演習を織り交ぜながら講座を運営する。

受講した初任者が、「これならぜひやってみよう。教材研究を深めたい。」と思えるように、具体的な教材を用いながら講義・演習を行い、勤務校での実践につなげていきたい。

3 初任者自身が主体的に学ぶ講座の工夫

講座開始時に課題意識をもたせ、講座を受講させる。また、講座の終わりには、小グループ等で

互いにふり返る時間を取り、初任者それぞれが「今日の学びを勤務校でどう生かすのか。」を具体的に発想できるようにする。

また、小グループでの参加型講座を重視しコミュニケーション能力の育成を図る。グループ及び担当所員を固定化して人間関係づくりを進めるとともに信頼関係を築き、相談しやすい体制をつかっていきたい。

4 勤務校研修との連携

初任者の資質向上を図るためには、センター研修と勤務校研修が関連しながら進めることが重要である。校長等・指導教員等研究協議会において、本アンケートの分析結果を報告し共通理解を図るとともに、連携の在り方を検討していきたい。

V 終わりに

「幼児児童生徒は、教職員の直接的な言葉はもとより、その言葉を発する教職員自身の生き方や人となりにより大きな影響を受けます。そのため、教職員は、自ら意欲的に、専門的知識、指導技術、さらには幅広い教養を身に付けながら、人間性や社会性を磨くべく研鑽を積むことが求められています。」これは、4月1日の「開講式等」講座で初任者に配付する「学校の教育力の向上を目指して－教職の手引き－」の一節である。

これからの京都府の教育を担っていく人材を育成する初任者研修の役割は極めて大きい。研修に携わる私たちは、国や世界の動向と初任者の実態を常に把握しながら、「信じて」「任せて」「認める」ことを心に留めて人材育成に当たりたい。

文献

- ・今後の教員養成・免許制度の在り方について[中央教育審議会答申（平成18年7月1日）]
- ・生徒指導提要 [文部科学省（平成22年3月）]
- ・教員研修の手引き [独立行政法人教員研修センター（平成26年）]
- ・京都府初任者研修実施要項 [京都府教育委員会（平成27年）]
- ・学校の教育力の向上を目指して－教職の手引き－ [京都府総合教育センター（平成27年4月）]
- ・初任者研修対象教員に対する意識調査に関する一考察 [和歌山県教育センター学びの丘研究紀要（2006年）]