

# 初任者研修対象教員に対する意識調査に関する一考察

基本研修課

【要旨】平成元年度より本格実施した初任者研修は、19年目を迎えようとしている。折しも、全国的に団塊の世代の退職による大量採用時代が始まろうとしている。本県においても例外ではなく、来年度以降、新規採用者の増加が見込まれている。そのため、従前より初任者研修の円滑且つ効果的な実施を目指した改善を図ってきたが、加えて今後の対象教員の増加に対応した実施方法についても検討を行っているところである。

本稿においては、本年度の初任者研修対象教員全員を対象として、質問紙法による意識調査を実施し、考察することを通して、初任者の職務遂行等に対する意識傾向を概観するとともに、次年度に向けての改善策を報告する。

【キーワード】 初任者研修，意識調査，職能成長，メンター

## 1 はじめに

平成元年度から本格実施となった初任者研修制度は、教育公務員特例法第23条に基づき、新任教員に対して、現職教育の一環として、1年間の研修を実施し、実践的指導力と使命感を養い、幅広い知見を得させることを目的としている（和歌山県教育委員会初任者研修実施要項）。校外研修の実施にあたっては、教育センター学びの丘が計画し実施する研修（研修A）とともに、市町村教育委員会が実施する研修、地域社会体験研修、県等の研究指定校発表会、教育センター学びの丘における専門研修講座の受講等（研修B）を併せて、合計25日間の校外研修を行っている。また、校内研修は年間300時間とし、小学校、中学校、及び盲・ろう・養護学校の小学部、中学部においては、主として、初任者4人に1人の拠点校指導教員を配置する拠点校方式を取り入れている。また、高等学校及び盲・ろう・養護学校高等部においては、現行一部見直し方式にて実施している。

本県における初任者研修は、実践的指導力、とりわけ授業力の向上を目指すこと、また、初任者一人ひとりの経験や課題に対応した研修の実施を目指した取組を行ってきた。折しも、団塊世代の大量退職及び、それに伴う大量採用という、いわゆる「2007年問題」がクローズアップされている。本県においても例外ではなく、今後、初任者研修対象教員の増加が見込まれている。その結果、従前までの研修改善策の検討に加えて、新たに対象教員の増加に対応した初任者研修の実施方法を検討することが、喫緊の課題として浮上している。本稿は、このような課題に対応するための基礎資料として、初任者研修対象教員の意識調査を実施した結果について報告するものである。

## 2 意識調査の実施

### (1) 実施期日

【紀南の部】平成19年1月4日（木）

【紀北の部】平成19年1月5日（金）



4. あなたには、校外外を問わず、今後の目標またはモデルとする教員がいますか？

1 はい                      2 いいえ

5. [4で、「1 はい」と答えた方に] なぜ、その教員を今後の目標またはモデルと考えたのでしょうか？ その理由を簡潔にお書きください。

5. あなたは、教職に向いていると思いますか。次の1～5から該当する番号をお選びください。また、その理由をお書きください。

5            4            3            2            1  
はい                      どちらとも                      いいえ

理由

御協力ありがとうございました。

図3 調査様式（3）

(5) 回収率  
100%である。

### 3 意識調査結果

#### (1) 教職志望理由

それぞれの回答項目について、各校種に占める割合を算出した。図4に、その結果を示す。

校種を問わず、「自分に合っていると思ったから」と回答している初任者が、20%を超えている。

また、小学校及び養護学校初任者の約30%以上が、「子どもが好きだから」と回答している。中学校及び高等学校初任者において、このように回答した割合は、20%弱である。さらに、小学校及び中

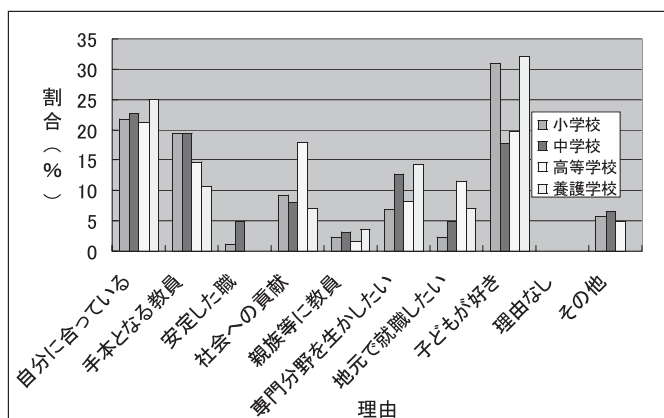


図4 教職を志望した理由

学校初任者の20%弱が、「身近に手本となる教員がいたから」と回答している。このように回答した初任者の割合は、高等学校初任者においては約15%であり、養護学校初任者においては、10%強である。高等学校初任者においては、20%弱が、「社会に貢献できると思ったから」と、回答している。また、中学校及び養護学校初任者の12

～13%が、「専門分野を生かしたいと思ったから」を志望理由に挙げている。

## (2) 初任者としての1年間の過ごし方

### ①特に力を入れてきたこと

それぞれの回答項目について、各校種に占める割合を算出した。図5に、その結果を示す。

校種を問わず、3人から4人に1人の割合で、「教科指導」を選択している。また、小学校初任者においては、「学級経営」が、3分の1を占めている。高等学校初任者の回答が皆無であるのは、学級担任をしていないことによると

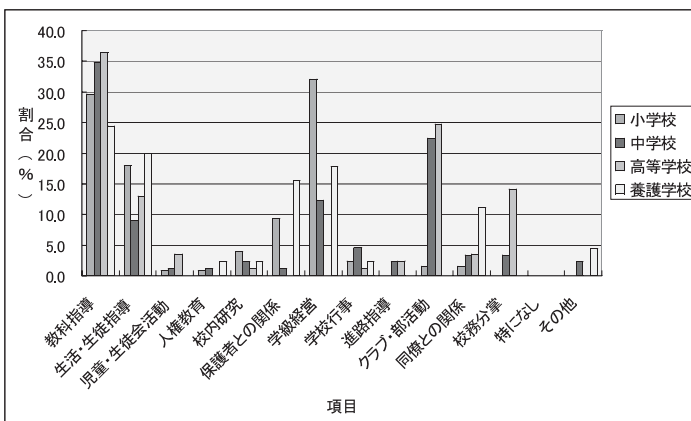


図5 この一年間、特に力を入れてきたこと

考えられる。また、中学校及び高等学校初任者においては、「クラブ・部活動」が、約25%である。さらに、小学校及び養護学校初任者の10～15%強が、「保護者との関係」を挙げている。中学校及び高等学校初任者においては、少数若しくは回答なしである。また、同様に、小学校及び養護学校初任者の20%弱が、「生活・生徒指導」と回答している。養護学校初任者の約1割が、「同僚との関係」を挙げている。高等学校初任者のうち、15%弱が、「校務分掌」と回答している。

### ②うれしかったこと等

それぞれの回答項目について、各校種に占める割合を算出した。図6に、その結果を示す。

校種を問わず、約20%の割合で、「教科指導」を選択している。小学校初任者においては、「学級経営」が、約25%を占めている。また、中学校及び高等学校初任者においては、「クラブ・部活動」が、約30%以上を占めている。小学校及び養護学校初任者の10～15%強が、「保護者との関係」を挙げている。中学校及び高等学校初任者では、少数若しくは回答なしである。また、養護学校初任者の20%弱が、「生活・生徒指導」と回答している。全校種初任者の約10%が、「同僚との関係」を挙げている。また、高等学校初任者のうち、15%弱が、「校務分掌」と回答している。

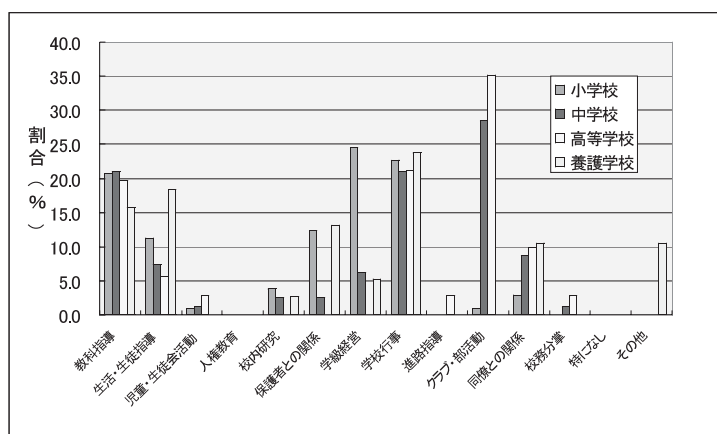


図6 うれしかったこと等

### ③悩んだこと等

図7に示すように、この1年間で悩んだことやつらかったことの有無を尋ねたところ、約85%の初任者が「はい」と答えている。さらに、「はい」と答えた者に、

その内容とともに、相談した相手について回答を求めた。  
 悩んだことやつらかったことの内容について、校種別の割合を図8に示す。

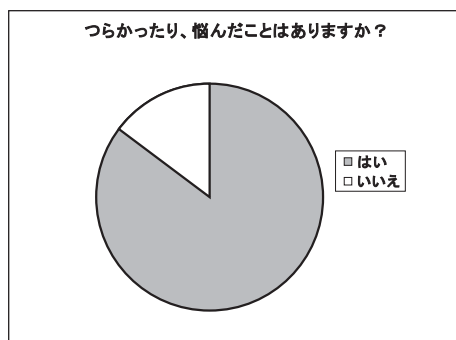


図7 悩んだこと等の有無

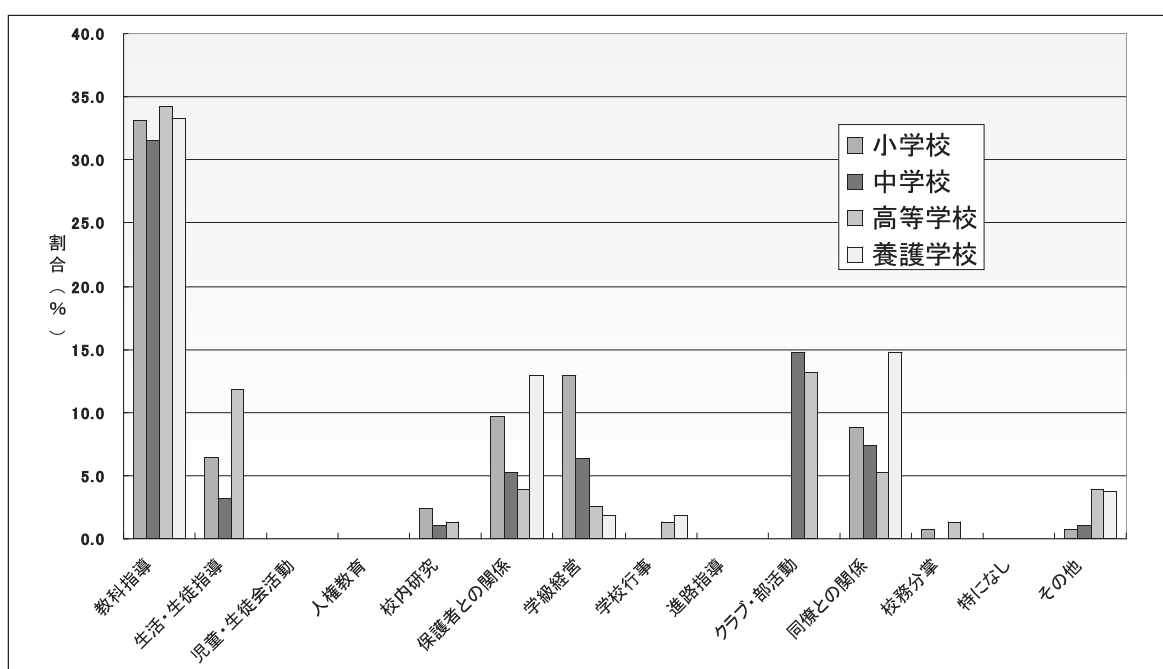


図8 悩んだこと等の内容

図8を概観すると、まず、校種を問わず、30%強の初任者が、「教科指導」について悩んだと回答している。また、中学校及び高等学校初任者の15%前後が、「クラブ・部活動」を挙げている。さらに、養護学校初任者の15%弱が、「保護者との関係」「同僚との関係」を回答しているとともに、小学校初任者の10%前後が、「保護者との関係」「学級経営」「同僚との関係」を挙げている。

次に、それらの悩み等について、それぞれの相談相手を図9～図13に示す。

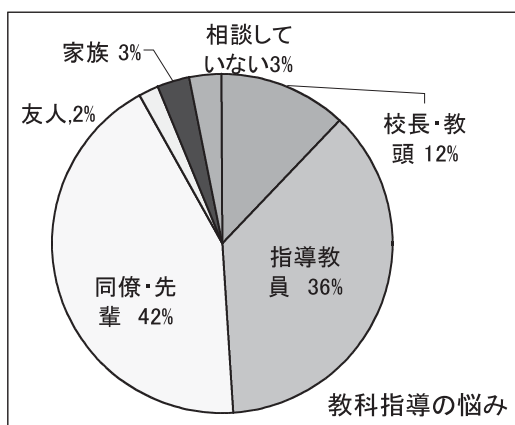


図 9 教科指導の悩み

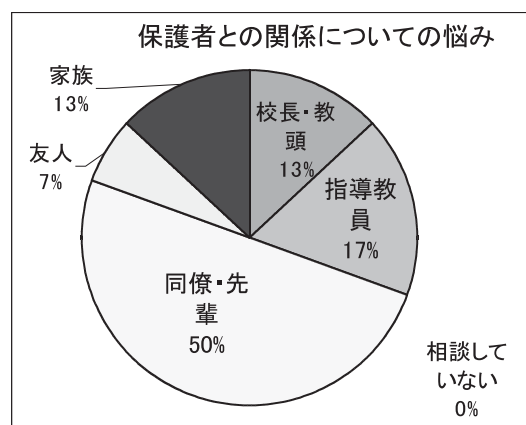


図 10 保護者との関係の悩み

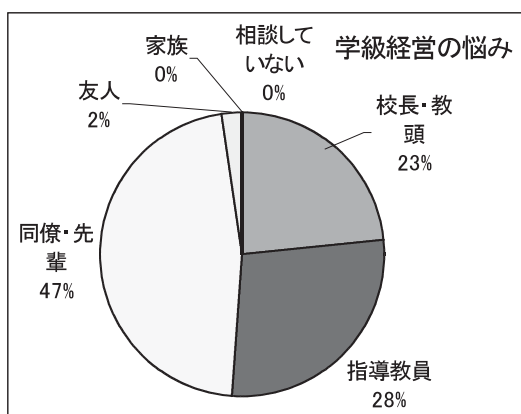


図 11 学級経営の悩み

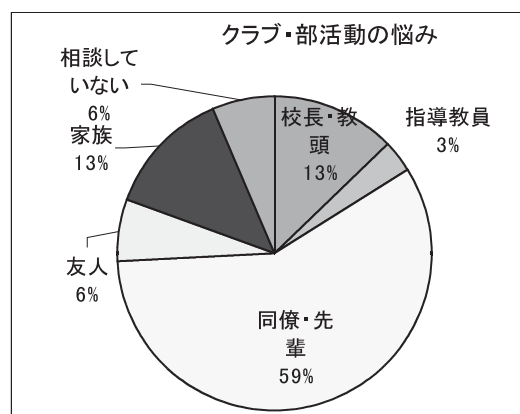


図 12 クラブ・部活動の悩み

教科指導（授業）についての悩みは、指導教員に相談している割合が多いが、「学級経営」「保護者との関係」の順に、少なくなっている。「クラブ・部活動」「同僚との関係」については、指導教員にほとんど相談していないことが分かる。

校長・教頭に相談したという回答は、それぞれの悩みにおいて、10%台にとどまる。「同僚との関係」についての悩みは、校長・教頭・指導教員には、ほとんど相談されていない。それぞれの悩みについての相談相手として、常に50%前後を占めているのが、同僚・先輩である。また、「同僚との関係についての悩み」のうち、15%が、「相談していない」と回答している。

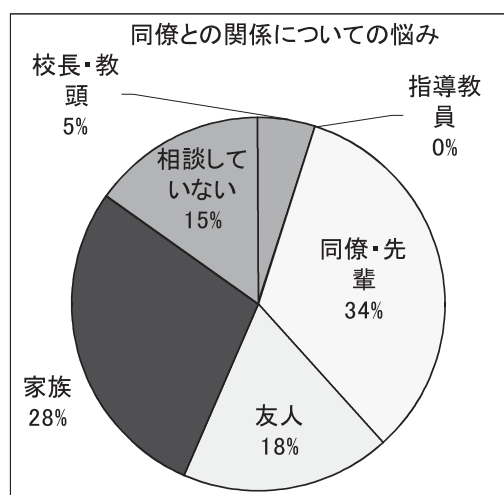


図 13 同僚との関係についての悩み

### (3) 1年間の成長

9種類の観点について、初任者が、1年間を通して成長したと感じた割合を1（「い

いえ)」から5（「はい）」の5段階にわたって回答を求めた。

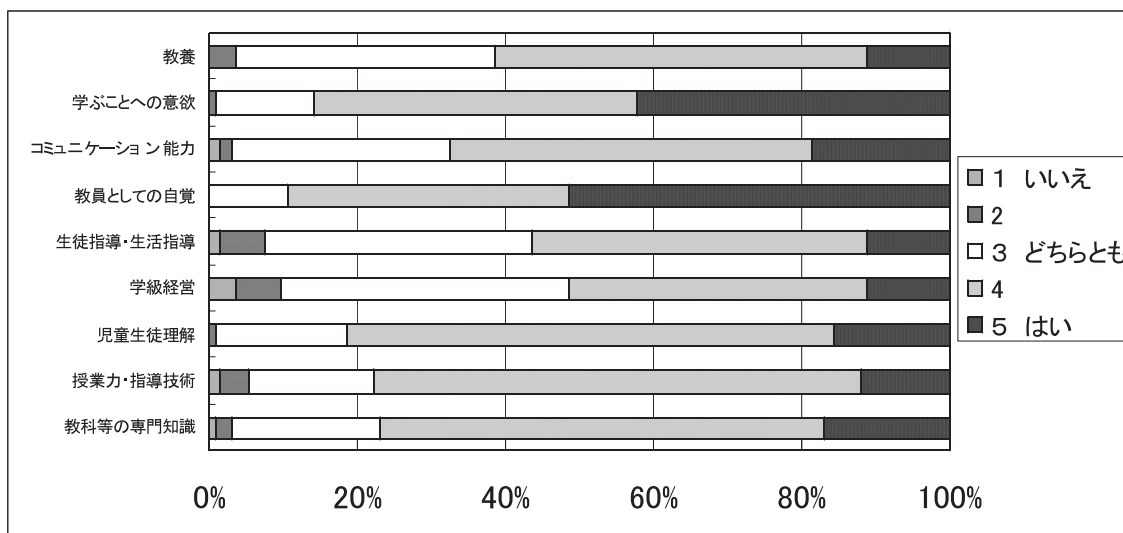


図 1 4 1 年間の成長

図 1 4 から、半数以上の初任者が、すべての観点にわたって、4 または 5（「はい）」と回答している。なかでも、「学ぶことへの意欲」「教員としての自覚」「児童生徒理解」「授業力・指導技術」「教科等の専門知識」については、高い成長感を持っていることが分かる。他方、「生徒指導・生活指導」「学級経営」については、他の観点と比べて成長感の低さがみられる。なお、この項目については、広島県立教育センターが実施したアンケート調査(2006)のうち、「1年間を通して、自らが職能成長したと感じている点」における項目を一部変更したものである。

(4) 目標またはモデルとする教員

校内外を問わず、今後の目標またはモデルとする教員の存在について、その有無を尋ねた。図 1 5 に、その割合を示した。約 86% の初任者が、「目標またはモデルとする教員がいる」と回答している。

次に、「はい」と回答した初任者に、「なぜ、その教員を目標またはモデルと考えたのか」について、自由記述させた。図 1 6 は、自由記述された内容を 7 つのカテゴリーに分類したものである。授業力や教科に関する専門知識を含む「教科指導」に関連する理由を挙げている初任者が最も多い。次いで、「教員としての使命感」「児童

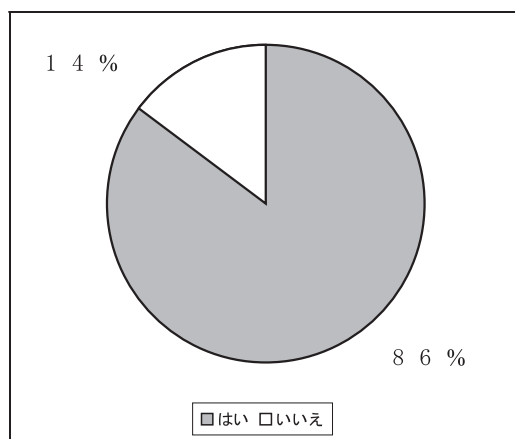


図 1 5 目標等とする教員の有無

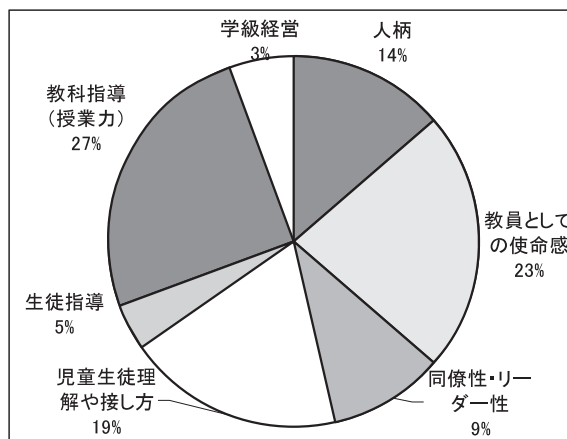


図 1 6 目標等とする理由

生徒理解や児童生徒への接し方」「人柄」が挙げられる。それぞれの具体的な回答内容を次に示す。

○教科指導（授業力）

- ・アイデアが抱負で、授業中の生徒の様子が生き生きしていたから。
- ・教科の指導がスムーズで、生徒が興味を持つような指導や工夫がある。
- ・専門科目についての深い知識と指導力を持ち、且つ、生徒一人一人にあった心遣いや向上させるための努力を惜しまない点。
- ・教科に関して常に学び続ける意識を持ち続けていることと、豊かな専門的知識に裏付けされた指導力。
- ・子どもを引き付ける素晴らしい授業で、そのための努力をしている。
- ・同じ単元に取り組んでいても、子どもの目つき（意欲）が違う。何とか、このテクニックを盗みたいと考えている。

○教員としての使命感

- ・常に向上心を持って仕事に取り組んでいるから。
- ・すすんで研究に取り組んでいる姿。
- ・若い教師の意見も取り入れてくれる。
- ・長期的展望を持って柔軟に行動されていて、子どもをどのように教え育てるかという信念を持っている。
- ・客観的に私の授業を見て、良い点、悪い点を適切に助言してくれる。
- ・いつも明るくてきばきと仕事をされている。

○児童生徒理解や児童生徒との接し方

- ・学級の子どもたちが生き生きと輝いている。
- ・子どもを見る目の的確さ。
- ・子どもとの関わり方が勉強になると感じる。
- ・子どもの見とり方が、自分よりはるかに優れているし、子どもたちの変わっていく様子や、子どもたちのまなざしを見ていると、自分もそのような力のある教師になりたいと思う。
- ・常に穏やかに子どもに接しているところ。
- ・子どもとの信頼関係を築き、的確に課題把握し、いたるところに、配慮や仕掛け、支援課題設定がなされている。そんな感性や経験を持つ人だから、何より、子どもと一緒にいて楽しめる姿があるから。

○人柄

- ・教師として以前に、“人”として尊敬しているから。教師として、子ども達に慕われ、保護者に信頼されているのは、やはり、人間として誠実であるからだと思う。私も、そんな“人”や教師になりたいとあこがれる。
- ・その先生がいることで職員室が明るくなり、学校全体が明るくなる。
- ・教養とユーモアがある。



### (5) 教職に対する適性

初任者教員に対して、この1年間の勤務を通して、自分が教職に向いているかどうかについて、その度合いを1（「いいえ」）から5（「はい」）の5段階にわたって回答を求めた。

図17に示したとおり、5（「はい」）と4を合わせると、73%の初任者教員が、肯定的に回答している。3（「どちらでもない」）は、23%であり、1（「いいえ」）もしくは2といった否定的な回答は、4%であった。

さらに、その回答理由について、自由記述にて回答を求めた。その具体例を次に示す。

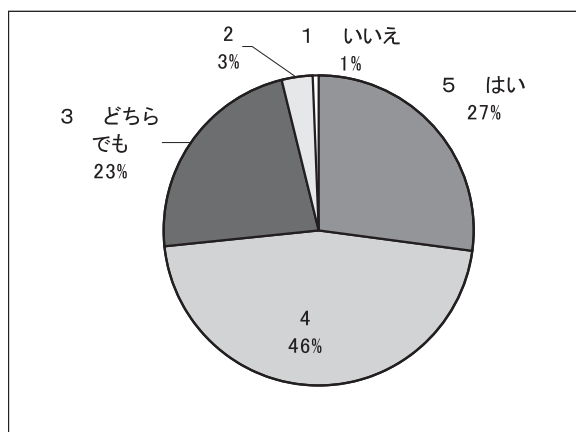


図17 教職に対する適性

#### ○5（「はい」）または4と回答した理由

- ・私は、子どもが好きで教師になりました。悩むこともありますが、子どもと一緒にいる時間が、一番自分らしいと思うから。
- ・生徒と過ごしている時に幸福感を感じ、教員になって良かったと思う。様々な点での技量は不十分ですが、生徒とともに学ぼうという意欲と、人生をこの職にかけようという心がまえば、絶えず持ち続けています。
- ・子どもの顔を見ている時が一番楽しいし、また成長していく姿を見ていくことが好きだから。
- ・子どもとともに成長していくことに喜びを感じている。何ができるのか、何に向いているのか、探しながらであるが、頑張ってみようと思える職業だと思う。
- ・子どもたちが楽しく学校生活を営み、また、学習した内容をどんどん理解していくことが、自分にとっての喜びと考えるから。
- ・他の職に就いている姿が想像できない。これといった理由はないが、周りの先生からも、「向いている」と言われて、その気になっていることも大きい。
- ・今、とても幸せである。常に学校のことを考えている。何をしても、何かをしようとしても、「これは、授業に使えるか」という基準で判断している。そして、それが楽しいと感じる。学ぶことが大好きである。

#### ○3（「どちらでもない」）と回答した理由

- ・今はまだ、教員としての自信はないが、これからも努力していきたい。
- ・採用されて、まだ1年であり、判断できない。数年たってから振り返りたい。
- ・何かを伝えるには、経験や教養が浅すぎる。ただ、子どもとともに学び合いたい気持ちがある。
- ・ある時は、自分にぴったりの職業だと感じる時があり、例えば、子どもたちと心がひとつになって喜び合えたり、悲しくて涙を流した時などありますが、授業をして、ある子どもの意見を取り上げられなかったりして、落ち込んだりした時には、「なぜ、こんなにアンテナが低いのだろう」と自分の力のなさを思い知らされる時があります。

○ 1（「いいえ」）または 2 と回答した理由

- ・クラス全員の状況を把握することが難しい。やればやるほど、教職の難しさを感じる。
- ・人との関係づくりは不得意な方だと思うからです。しかし、教育に対する情熱は持っているので、この気持ちを忘れずに努力していきたいと思う。

## 4 考察

### （1）初任者としての 1 年間

本年度 4 月、初任者一人ひとりが、「子どもが好き」、「手本となる教員のようにになりたい」、「自分に合っているようだ」、「社会に貢献したい」というように、教職に対して、さまざまな夢と憧れを持って教員生活をスタートした。

多くの初任者が、教科指導、すなわち、「授業がうまくなりたい」「子どもたちに分かりやすく教えたい」という願いを持ち、1 年間、特に力を入れてきたことが分かる。また、小学校初任者は、学級担任の仕事にも力を入れ、中学校及び高等学校初任者は、部活動にも力を入れ、養護学校初任者は、基本的な生活習慣の確立等、児童生徒の生活指導や保護者との良好な関係づくりにも力を注いできた。県内 16 校の校長等に対する聞き取り調査（抽出調査）においても、このような初任者の実態があり、一定の成果を上げていることが明らかになっている。

この 1 年の間には、多くの楽しかったこと、うれしかったことがあり、それらは、「教科指導」、「クラブ・部活動」、「学級経営」、「保護者との関係」というように、それぞれの初任者が力を注いできた事項と対応している。また、「特に、力を入れたこと」においては少数であったが、「学校行事」にも、うれしさや楽しさを見いだした初任者が多く見られた。

他方、悩んだことやつらかったことも、85%という多くの初任者が経験した。それらの内容は、「教科指導」が最も多く、この他に「生活・生徒指導」「保護者との関係」「学級経営」「クラブ・部活動」がある。これらは、「力を入れたこと」であり、また、楽しかったことや、うれしさを見いだした事項でもある。また、「同僚との関係」について悩んだとも回答している。

「力を入れたこと」の多くは、教員としての中核的な職務であり、そのため、「力を入れること」が自分自身からだけでなく、上司、同僚、保護者など周囲からも求められていることでもある。力を入れ、真面目に取り組むことにより、一定の成果が生まれ、初任者に大きな喜びと感じさせてくれるが、それだけに、うまくできないことへの悩みも大きいと想像することができる。

悩み等の解決手段として、一般に他者に相談するという方法があるが、主な内容について相談相手を尋ねたところ、「教科指導」「学級経営」については、指導教員が挙げられた。初任者研修制度における指導教員の役割は大きく、校内研修において、一般研修（基礎的素養・学級経営等）及び教科研修（示範授業、参観授業、教科研究）を担当することとなっている。特に、教科研修は、週 10 時間以上の校内研修時間のうち、6 時間以上を占めている。

指導教員による校内研修を通して、「教科指導」や「学級経営」についての資質向上を図るとともに、初任者の持つ悩み等への対応を計画的に実施していくことが更に

求められる。

また、「教科指導」「保護者との関係」「学級経営」「クラブ・部活動」については、先輩や同僚と回答した初任者が、半数程度見られた。先輩や同僚に対して、悩み等を打ち明け、その解決策を探ることは、日常的に行われていることと推察できる。インフォーマルな人間関係の構築を図ることは重要であるが、同僚教員との同僚性や協働性の構築を経て、古賀(2003)の言う「『冷静客観的な』批判的友人関係※1」へ止揚されることが必要であろう。相談相手の先輩や同僚には、本県における10年経験者研修においても取り入れている「コーチング」等の理解と活用が求められよう。

1年間の成長については、「学ぶことの意欲」「教員としての自覚」「児童生徒理解」「授業力・指導技術」「教科等の専門知識」について、高い成長感を持っているが、「生徒指導・生活指導」「学級経営」については、成長感の低さがみられた。「学級経営」については、高等学校初任者では学級担任をしていないので、全校種として算出すると、このような結果が出たものと考えられる。これらについては、小学校、中学校、及び養護学校初任者においては、校外研修において充実を図るほか、校内研修との連携を保ちながら、研修を進める必要がある。さらに、高等学校初任者を含め、すべての校種にわたって、採用後2年目以降の課題として考える必要がある。

## (2) モデルとなる教員の存在

教職志望理由(図4)において述べたように、小学校及び中学校初任者の20%弱、高等学校初任者の15%が、「身近に手本となる教員がいたから」と回答していた。その多くは、初任者自身が生徒として教えを受けた恩師であったり、卒業後、講師として勤務する中で出会った先輩であろう。広島県立教育センターの調査(2006)においても、小学校教諭を志望した動機として、「子どもとのかかわり」(46.8%)に次いで、「モデルとなる教員の存在」(35.1%)が報告されている。

新規採用後10ヶ月を経た本調査時点では、約86%の初任者が「モデルとなる教員」を得ている。

さて、初任者段階でどのような学校や先輩、同僚に出会うかということが、その後の教職生活を決めるということが、これまでも指摘されている。「新入社員入社3年説注1」と呼ばれる調査結果や、メンター(mentor)の重要性についても耳にするところである。岩川(1994)は、「多くの教師が、教師としての成長において大きな意味をもったものとして、初任期に赴任した学校の先輩教師の存在を上位に挙げている。初任教師の専門的な成長にとって、メンタリングは重要な意味をもつ※2」と述べている。浅野(2006)は、メンターとは、「自らの体験をもとに、公私にわたって適切な助言や指導を行いながら、さまざまな課題の克服を援助してくれる支援的助言者※3」であり、その役割として、①指導者 ②機会提供者 ③情報提供者 ④紹介役 ⑤キャリアカウンセラー ⑥肯定的モデルの6項目を挙げている。本調査における「モデルとなる教員」とは、このうち、⑥肯定的モデルを指すと考えられる。初任者自らが持っている肯定的モデルを自分自身のメンターとして位置付けることが望まれるだろう。また、指導教員においても、メンターとしての指導助言の在り方が問われる。このとき、岩川(1994)が、「教職におけるメンタリングの機能は、制度の内外における日常的な先輩教師と後輩教師のコミュニケーションのあり方を、相互に学び合える関係へと組み替える活動の中でこそ、豊かになっていくものだといえる※2」と指摘しているように、「共同探求的なスタンス※2」をとることが重要であろう。

### (3) 教職に対する適性

前述したとおり、約73%の初任者が、教職に対する適性について肯定的な回答を挙げている。新規採用後、約1年間の教職生活を経て、さまざまな経験を積む中で教職に対する適性を認めていることに頼もしさを感じる。「どちらでもない」と回答した初任者についても、「採用後1年であり、まだ判断できない」「経験が浅すぎる」等、今後の自分自身の成長を望む回答であった。

## 5 おわりに

平成18年度初任者研修対象教員を対象とした意識調査を実施し、その概要を報告した。その中で、初任者が、さまざまな喜びを感じるとともに悩み等を持ちつつ、初任者自身のモデルとなる教員を確立しながら1年間を過ごしてきたことを垣間見ることができた。その中で、初任者研修の実施者として、次に示す事項について、課題として捉える必要があると考える。

- ・初任者一人ひとりが持つ課題を次年度、つまり教職2年目に、どのように結びつけていくことができるか。
- ・初任者のメンタルヘルスを含めた、さまざまな悩み等に対して、校内研修の充実を図ることを通して、どのような対応策を講ずることができるか。

以上の検討事項として浮かび上がってきた課題に対して、平成19年度初任者研修において、次のような改善策を実施することとした。

まず、現行において年間25日の校外研修に関して、初年度23日間とし、次年度に2日間の校外研修を実施する。この2日間の校外研修では、初年度末に、教職2年目に向けての課題や目標を明確にさせ、2年目の夏季休業期間中を利用して、学級経営や生徒指導等に関する研修を実施する。それぞれの対象教員の取組について協議を深め、指導主事による指導助言と併せ、教職2年目の職能成長を促したいと考えている。

次に、週10時間の校内研修のうち、1時間以内において、「初任者研修を円滑に実施するための時間」の設定を可能とした。この時間において、例えば、拠点校指導教員が、兼務校の校長等と研修方針や内容について協議することや、初任者のメンタルヘルス等に係る面談等を実施するための時間が確保できるようにする。初任者研修制度においては、校外研修とともに校内研修が重視される。これは、拠点校方式の校内指導教員がコーディネーターとしての役割を兼ねているように、指導教員を核としながら、校長のリーダーシップのもと、学校全体で初任者を育てていく体制の確立を通して初任者研修を進めていくことの重要性を示している。校内研修を有効に活用することによって、初任者の課題や指導の方向性について、学校全体の共通理解のもと初任者の成長を見守っていけるものと考えている。

さて、中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、「優れた教師の条件」として、①教職に対する強い情熱 ②教育の専門家としての確かな力量 ③総合的な人間力を挙げている。※4 変化の激しい時代の中で、変化に適切に対応できる教員としての資質が求められている。初任者研修において、これらの条件を満たすことを目指して、ますますの改善を図ることが求められている。今後の大量採用時代を見通すとともに、一人ひとりの初任者の経験や課題に対応した初任者研修が実施できるよう、更なる改善を図っていきたい。

注1 浅野(2006)によると、「慶応大学がある企業に入社した社員を、かなりの期間追跡調査したもので、その結果は、『入社した3年間の上司・先輩との関係』で、新入社員の行く末がある程度決定されるという※2」調査結果を指すとのことである。

<引用文献>

- ※1 古賀一博「批判的友人関係を構築する校内態勢づくり」『教職員の職能発達と組織開発』教育開発研究所 pp70-73(2004)
- ※2 岩川直樹「教職におけるメンタリング」『日本の教師文化』東京大学出版会(1994)
- ※3 浅野良一「初任者研修に対する校内組織の支援体制」『指導教員のための初任者研修の進め方』教育開発研究所 pp146-149(2006)
- ※4 中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する」(2005)

<参考文献>

- ・安岡洋佳, 松本徹他「初任者研修プログラムの改善に関する研究 ―初任小学校教諭の意識・行動の分析を通して―」『研究紀要 第33号』広島県立教育センター(2006)
- ・八尾坂修「教師の教育力と学校改善マネジメント」『教育と医学 No. 636』慶應義塾大学出版会(2006)
- ・高倉翔, 八尾坂修「企画・立案・運営に役立つ 初任者研修マニュアル」ぎょうせい(2005)

(文責 基本研修課指導主事 稲田進彦)