

大量退職時代に対応する研修講座の在り方について

－若手教員を育成する研修講座の在り方についての一考察－

教職研修係長 今 西 一 盛
Imanishi Kazumori
調 整 員 寺 嶋 敏
Terashima Bin
研究指導主事 金 子 博 和
Kaneko Hirokazu
研究指導主事 宮 田 有 子
Miyata Yuko

要 旨

教職員の大量退職時代を迎え、若手教員の資質能力の向上に資する研修の充実が求められている。その対応のために、奈良県立教育研究所（以下「本研究所」という）では、平成23年度に研修の体系や講座内容等を変更した。研修講座受講者アンケートの結果を見ると、研修講座についての受講者の満足度は前年度より向上しており、変更は好意的に受け取られたと言える。

キーワード： 教職員研修、研修体系、研修形態、受講者アンケート

1 はじめに

いわゆる団塊の世代の大量退職の時代を迎え、学校現場では若手教員の割合が増加しつつある。30歳代から40歳代の教職員数が少なくなり、若手教員には、従来よりも早いスピードで、実践的指導力を磨き、教職員としての経験値を高めることが求められている。県内教職員の研修を担当する本研究所においては、時代に対応した研修体系を整えるとともに、若手教員の指導力向上を意識した研修講座を実施する必要がある。そこで、本研究では、平成23年度から実施した、研修の体系や講座内容等の変更を整理するとともに、研修講座受講者アンケートの結果を基に現状を検証しながら、研修講座をより充実させるための在り方について考察したいと考えた。

2 研究目的

研修講座受講者アンケートの結果に検証を加え、研修講座のよりよい在り方を考察する。

3 研究方法

- ・平成23年度以降の研修講座編成についての整理
- ・研修講座受講者アンケートの結果を用いた分析及び考察

4 研究内容

(1) 平成23年度以降の研修講座編成について

平成23年度の研修講座を編成するに当たって、本研究所では、当面する課題として次の2点を確認した。

- ・今後、20代の教員が大幅に増加し、30・40代の教員が減少していくことが予想される中で、年齢構成のアンバランスによって発生する様々な問題を解決するために、教員相互の円滑な

意思の疎通を図るための資質や能力を高める必要があること。また、若手教員が身に付けるべき基礎的な指導力や学級経営能力等を、一層高める必要があること。

- ・喫緊の教育課題の解決と「生きる力」の育成への対応が求められる中、本県の子どもたちが抱える教育課題を解決するための取組を推し進める必要があること。また、学習指導要領の趣旨を踏まえて、全ての教職員が実践的指導力を身に付ける必要があること。

この課題認識に立った上で、「講座編成の基本方針」として、「1. 学校運営等が組織的かつ円滑に行われるために、必要な課題解決能力やコミュニケーション能力の向上を図る。」「2. 職務能力の開発に重点を置く。」「3. 本県教育の、今日的課題の解決に向けた研修内容を増やす。」「4. 学校現場の授業研究や校内研修などを支援する講座となるように、研修内容の見直しを図る。」「5. 研修効果の広がりを求めるために、多様な形態の研修講座を確保する。」「6. 研修内容の明確化と、評価・検証の充実を図る。」の6点を掲げた。

この方針に基づき編成した平成23年度の研修講座について、特に1点目の、若手教員の育成の重要性に着目し、まず、その具体的・特徴的な変更点を整理したい。

主な変更としては、次の4点が挙げられる。

ア 研修体系の変更

平成22年度まで実施された研修講座は、教職員のライフステージ（教職経験年数）に応じた研修体系（表1参照）となっていたが、平成23年度から「職能研修」の部門を新設し、「経験年数に応じた研修」「職務や今日的課題等に応じた研修」「訪問研修」「自主的な研修」の四つからなる体系（表2参照）に変更した。これは、教職員に自分の教職経験年数ではなく在籍校での役割を踏まえて研修講座を選択してもらい、実践的指導力を高めてもらうことを意図した変更である。

表1 平成22年度の研修体系

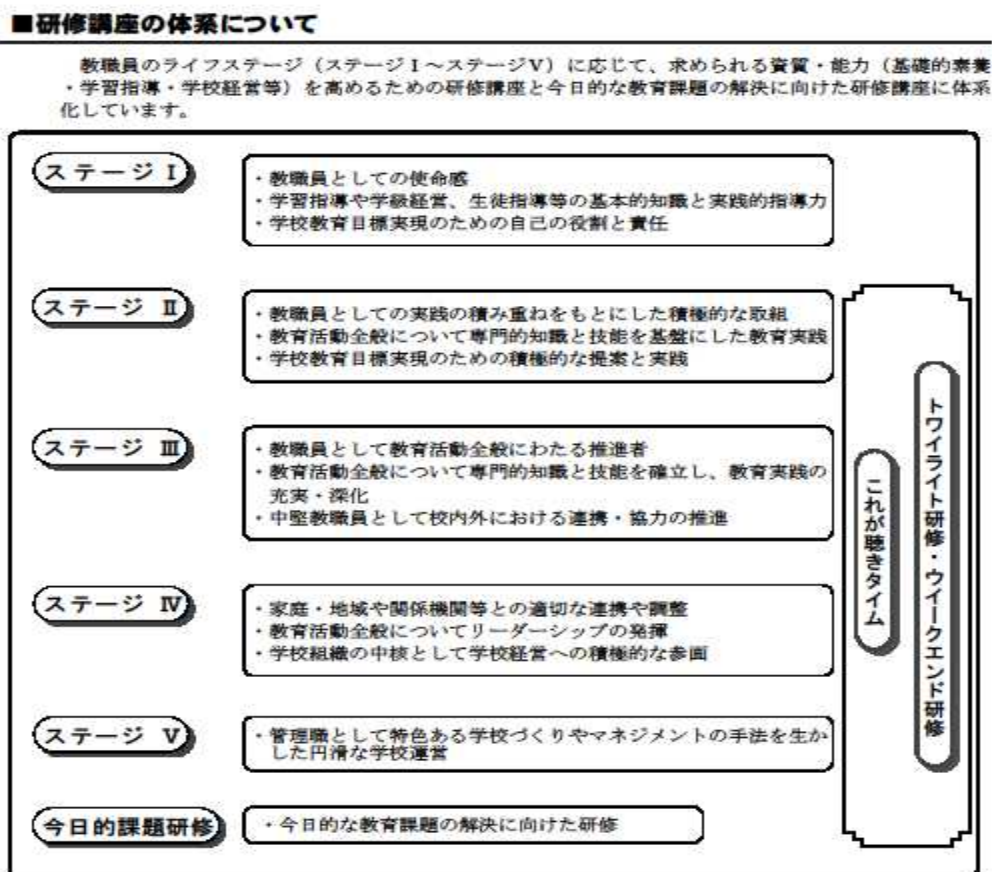
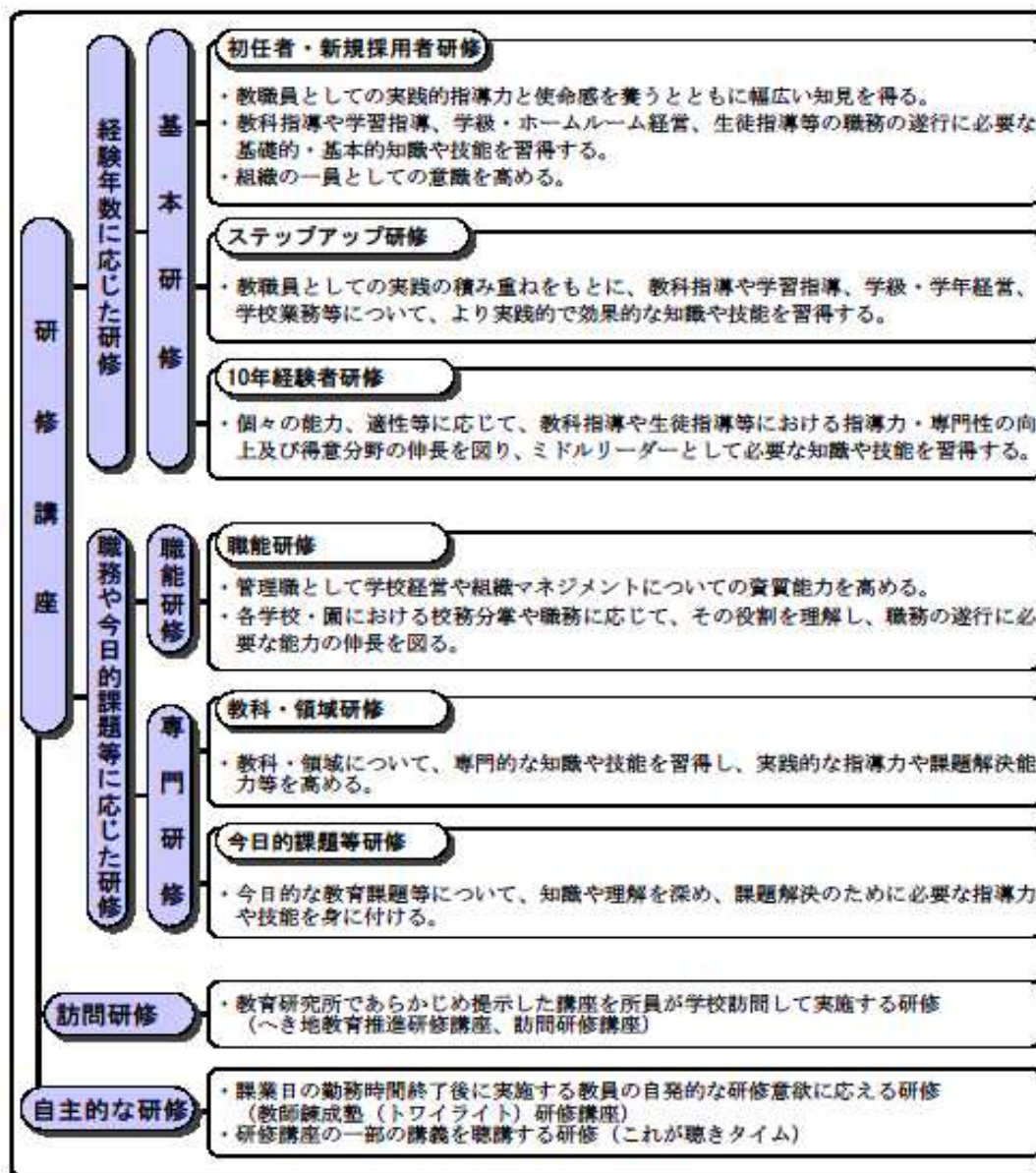


表2 平成23年度の研修体系



イ 職能研修の新設

初めて担当する校務分掌や職務についての不安感・抵抗感を軽減することをねらい、従来の管理職研修以外に、主幹教諭研修、教務担当者研修、特別支援教育コーディネーター研修など、校務分掌や職務別の研修を加え、「職能研修」として新たな枠組みを設けた。

平成23年度は、表3のような17講座を実施した。

表3 平成23年度 職能研修

職能研修<17講座>		
講座名	対象校種	
新任校長・事務長研修講座	小 中 高 特	
校長・事務長(2年目以降)研修講座	小 中 高 特	
管理職「人権教育」研修講座	小 中 高 特	
幼稚園経営研修講座	幼	
新任教頭研修講座	小 中 高 特	
教頭(2年目以降)研修講座	小 中 高 特	
主幹教諭研修講座	小 中	
学年経営担当者研修講座	小 中 高 特	
生徒指導担当者研修講座	小 中 高 特	
教務担当者研修講座	小 中 高 特	
「校内研修推進」研修講座	小 中	
初任者研修担当教員研修講座	小 中 特	
保健主事(新任)研修講座	小 中 高 特	
特別支援教育コーディネータースキルアップ研修講座	幼 小 中 高 特	
小・中学校特別支援学級担任(新任)研修講座	小 中	
学校教育相談コーディネーター養成研修講座	幼 小 中 高 特	
学校教育相談コーディネータースキルアップ研修講座	幼 小 中 高 特	

ウ 若手教員を対象とした講座の新

設

教育実践の少ない若手教員の増加に伴い、教育の質の低下が懸念される。本研究所の先行研究でも、上西（2007）が「2年目以降の教員の指導力の育成が今後の課題」と指摘している。そこで、主に2年目から10年目までの教職員を対象とした研修講座を新設した。「ステップアップ研修」として、「基本研修」（経験年数に応じた研修）の中に位置付けた。

表4 平成23年度ステップアップ研修

基本研修（ステップアップ研修）〈5講座〉	
講座名	対象校種
ステップアップ(2年目～5年目)学級経営研修講座	小
ステップアップ(6年目～10年目)生徒指導研修講座	小
特別支援学校教員ステップアップ研修講座	特
学校事務職員スキルアップ研修講座	小 中
栄養教諭研修講座	小 中 特

平成23年度は、表4のとおり5講座を実施した。また、「専門研修」の中の研修講座についても、受講対象を「1年目～5年目までの教員」「2年目～10年目までの教員」と絞り込んで提示した講座を3講座設けた。

エ 研修形態の多様化

上西（2007）が指摘するように、講義形式の研修では「どうしても受講者が受け身になり、知識の習得のみとなってしまいがち」である。また、年齢構成のアンバランスに伴う教職員相互のコミュニケーション不足やコミュニケーション能力の低下も懸念される。そこで、集団での討議やワークショップ、事例研究等、受講者参加型の研修形態を積極的に取り入れ、多様な形態の研修の確保に努めた。

平成23年度は、『研修講座ガイドブック』に記された講座の研修形態は、図1のような分布になった。

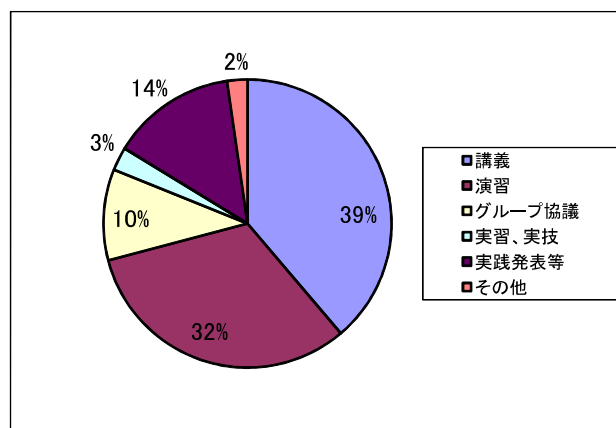


図1 平成23年度研修形態

(2) 平成23年度研修講座の実施結果

ア 研修講座受講者数

平成23年度の研修講座受講者のべ人数は、14,193名を数えた。平成22年度は13,910名であり、283名の増加となった。

体系別に見ると、初任者研修、ステップアップ研修及び10年経験者研修からなる基本研修講座への参加が過半数を占めた。新設した職能研修講座への参加人数は、全体の1割強を占めた（図2参照）。

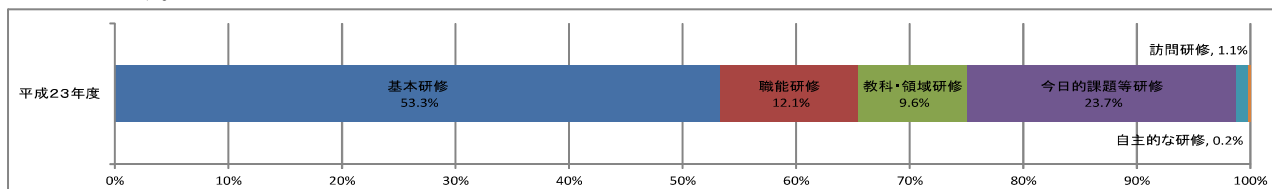


図2 平成23年度の体系別受講者の割合

イ 研修講座受講者アンケートの結果

本研究所では研修講座の評価と研修の効果測定を行うために、研修講座直後に受講者アンケートを行っている。知識・理解の深まり、スキルの向上、受講目的の達成及び今後の活用可能性の4分野について、4件法で問うものである。作成の経緯については、堀内らの論文（2009）に詳

しい。

平成22年度と平成23年度のアンケート結果を比較したものが、表5である。4分野とも第一項目の数値について、2.4%～5.2%の増加が見られた。今回の研修の体系や講座内容の変更が、受講者にとって満足のいくものであり、有益なものであったことを示していると言える。

また、同じアンケートで、研修講座の感想や内容等についての意見を、記述式の回答で求めている。平成23年度に新設したステップアップ研修や、若手教員を対象とした研修講座の受講者からは、次のような回答が寄せられた。

表5 アンケート結果

(%)		
知識・理解に関する深まり	H22	H23
十分に深まった	37.6	41.2
概ね深まった	60.1	56.3
あまり深まらなかった	2.2	2.1
深まらなかった	0.1	0.4
スキルの向上度	H22	H23
十分身に付いた	23.6	26.0
概ね身に付いた	71.5	70.0
あまり身に付かなかった	4.7	3.8
身に付かなかった	0.3	0.1
受講目的の達成度	H22	H23
十分に達成できた	37.7	42.4
概ね達成できた	58.7	54.2
あまり達成できなかった	3.3	3.0
達成できなかった	0.3	0.3
活用の可能性	H22	H23
活用できる	48.3	53.5
ほぼ活用できる	48.2	43.4
あまり活用できない	3.4	3.1
活用できない	0.1	0.1

「ステップアップ（2年目～5年目）学級経営研修講座」の受講アンケートより

- ・いろいろ自分の考え方や姿勢を見つめ直す機会になり、前向きな気持ちになりました。
- ・グループワーク、少人数での体験型研修はとても楽しく参加できた。

「ステップアップ（6年目～10年目）生徒指導研修講座」の受講アンケートより

- ・様々なワークを用いて他の先生方と交流できたのがよかった。また少人数で他の先生方の話を聞くことができてよかった。同様の研修を行ってほしい。
- ・様々な事案について話を聞くことができたので、今後も事案について学ぶ機会があればよいと思う。

「特別支援学校教員ステップアップ研修講座」の受講アンケートより

- ・実際に検査をしているVTRを見て、読み取りについてもいろいろな見方について意見交換をすることができて、ためになりました。
- ・事例もあったので、わかりやすかったです。

「小学校の体育の授業づくり研修講座」（対象2年目～10年目の教員）の受講アンケートより

- ・公開授業を見て、講義で知った「協同的な学び」について、さらに深めることができました。また、実際に授業を見ることで、自分の授業に対する反省や新たな発見をすることができ、今後に活かしていける講座になりました。
- ・具体的な実践を講義に交えていただいたので、深く学ぶことができた。

こうした記述内容からは、研修講座の中に、ワークショップ、実践発表、事例研究など体験型の研修形態を取り入れたことが、受講者の満足度を高めることにつながったことがうかがえる。

表6 アンケート結果

(3) 平成24年度研修講座の実施結果

ア 研修講座受講者数

平成24年度の研修講座については、平成23年度の研修体系を継続して実施した。研修講座受講者数は、平成25年1月末現在で、のべ15,362名となっている。平成23年度より千人あまりの増となった。

イ 研修講座受講者アンケートの結果

平成24年度の研修講座受講者アンケート結果の数値は、表6に示したとおりである。4分野とも第一項目の数値について昨年度に比して増加が認められる。平成22年度から平成23年度にかけて見られた変化が継続されたと言える。特に、研修内容の

(%)	
知識・理解に関する深まり	H24
十分に深まった	42.9
概ね深まった	55.5
あまり深まらなかった	1.4
深まらなかった	0.1
スキルの向上度	H24
十分身に付いた	28.4
概ね身に付いた	69.0
あまり身に付かなかった	2.5
身に付かなかった	0.1
受講目的の達成度	H24
十分に達成できた	45.4
概ね達成できた	52.3
あまり達成できなかった	2.2
達成できなかった	0.1
活用の可能性	H24
活用できる	59.7
ほぼ活用できる	38.4
あまり活用できない	1.8
活用できない	0.1

今後の活用可能性について「活用できる」と答えた受講生が59.7%と高い数値を示した。体験型の研修形態の導入に努めた結果の現れかもしれない。

平成24年度は、職能研修の中に特別支援教育関係の講座を増設したほか、若手教員の実践的指導力をより高める目的で、「ステップアップ（2年目～10年目）先輩に学ぶ研修講座」を新設し、学級づくりや授業づくりについて学校現場の先輩の実践例に学ぶ講座を企画した。受講生からのアンケートには、次のような感想が見られた。

「ステップアップ（2年目～10年目）先輩に学ぶ研修講座」の受講アンケートより

- ・若手ばかりでとても楽しかったし、いろいろな話ができた。教科も授業づくりも、二学期からがんばろうという気持ちになった。
- ・授業づくりや学級経営の小ネタがつまっていて、視野を広げていただきました。まだまだ未熟な私ですので、先輩方のお話で引き出しを増やしてもらえた、貴重な時間でした。引き出しの増やし方も教えていただきました。また、受講させてもらいたいです。

また、この研修講座のみの受講者アンケートの数値は、表7に示したとおりである。4分野とも肯定的な回答が多い。若手教員にとって満足いく研修を提供できたと言える。

5 研究結果と考察

今回の整理により、平成23年度からの研修講座についての一連の変更が、受講者数、受講者の満足度及び受講内容の活用可能性等の数値を高め、教職員の受講を促す方向に作用した（少なくともマイナス方向には作用しなかった）ことが分かった。

また、平成24年度の受講者（初任者研修、新規採用教職員研修及び10年経験者研修は除く）の教職経験年数（平成25年1月末現在）を見ると、図3のような分布になっていた。教職経験年数6年未満の受講者が四分の一以上を占めている。もちろん、本研究所の研修講座の受講のみが、若手教員の資質・能力向上に対して即効力をもつと限るわけではないが、若手教員の指導力向上を図るために企画した研修が受け入れられ、広がりを見せつつあることは確かであり、この手応えを大事にしていく必要はあろう。

平成25年度の研修講座編成にあたって、この流れを継続したいと考え、現在の研修体系や編成に当たっての基本方針等は維持する方向で計画である。また、一つ一つの研修講座については、受講者アンケートの結果を指標として評価し、PDCAのマネジメントサイクルを機能させ、よりよい研修講座となるように、研修内容、形態等に修正を加え、改善を図っているところである。

平成23年度11月に初任者教員を対象にアンケートを実施した。その中で、研修効果が高かったと思われる講座について回答を求めたところ、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の4校種とも、「教科指導」「授業展開の工夫」など授業づくりについての講座を挙げる回答が上位を占めた。初任者研修が教職員としての課題意識を芽生えさせ、研修の必要性や有効性を実感させ得ているのだとすると、その芽を大事に育てていく必要がある。

表7 アンケート結果

		(%)
知識・理解に関する深まり	十分に深まった	53.8
	概ね深まった	46.2
	あまり深まらなかった	0.0
	深まらなかった	0.0
スキルの向上度	十分に付いた	51.3
	概ね身に付いた	48.7
	あまり身に付かなかった	0.0
	身に付かなかった	0.0
受講目的の達成度	十分に達成できた	61.5
	概ね達成できた	38.5
	あまり達成できなかった	0.0
	達成できなかった	0.0
活用の可能性	活用できる	66.7
	ほぼ活用できる	33.3
	あまり活用できない	0.0
	活用できない	0.0

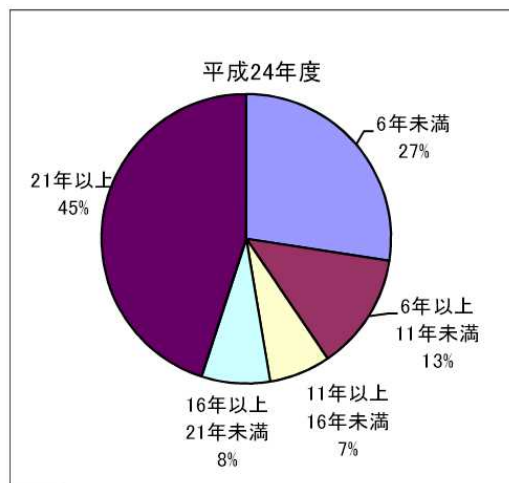


図3 平成24年度受講者の教職経験年数

教職研修の効果測定については、複数年にわたる継続的な検証が必要であることを、西田ら（2012）が指摘しているが、今後も受講者の動向・推移を注視しながら、研修講座の在り方を検討していく必要があると考える。様々な検証を可能にするために、データの集積に努めたい。

6 今後の課題

研修講座への参加については、研修講座の案内や広報によって変化するところも大きいのではないかとと思われる。若手教員を育成するためのより有効な講座の在り方を検討するとともに、参加を促す広報の在り方についても検証を加えていくことも必要であり有効なのではないかと考える。

参考文献

- (1) 奈良県立教育研究所「研究紀要・研究集録」 上西善吉「教員研修の在り方」（2007）
<http://www.nps.ed.jp/nara-c/gakushi/kiyou/h19/data/a/01.pdf>
- (2) 奈良県立教育研究所「研究紀要・研究集録」 堀内秀規ら「研修の効果測定」（2009）
http://www.nps.ed.jp/nara-c/gakushi/kiyou/h21/data/kiyo1_keiei.pdf
- (3) 奈良県立教育研究所「研究紀要・研究集録」 西田敏夫ら「研修の効果測定Ⅱ」（2012）
<http://www.nps.ed.jp/nara-c/gakushi/kiyou/h22/1kouka.pdf>