

# 教員の資質・能力の向上に資する効果的な研修の在り方について

## －調査結果を活かした初任者研修（校外研修）－

山 口 京 子

学校教育の成果は、その担い手である教員の資質や能力に負うところが大きい。現在我が国では、情報化、国際化、科学技術の高度化等の社会の変化に対応した学校教育の展開が求められている。また、いじめや不登校など今日的な教育課題を解決する上でも、教員の資質や能力の向上を図ることがますます重要になっている。教員研修のスタートである初任者研修についても、一層の充実が望まれている。

本研究は、初任者研修の評価方法を工夫することにより、初任者研修の効果を高めることを図るものである。研修評価の客観性をもたせるため、従来からの直後アンケート調査に、平成20年度から「研修成果の活用状況アンケート（以下 研修成果アンケートと記す）」を加えた。「研修成果アンケート」は、研修の1～2ヶ月以上後に、初任者自身（自己評価）と所属する学校長（他者評価）にその成果を評価してもらう調査である。両アンケートの結果を分析・考察し、現場の実態に即した研修のカリキュラムを考え、初任者への主体的・積極的参加を啓発していきたい。

〈キーワード〉 初任者研修、校外研修、研修評価

## I 主題設定の理由

初任者研修は、教育公務員特例法23条の規定に基づき、新任教員に対して1年間の研修を実施している。勤務校において校長の指導の下に指導教員等を中心に行う校内研修を年間300時間以上、宿泊研修を含む校外研修を年間25日程度実施している。研修の主な内容は、豊かな人間性、高い専門性（教科指導、生徒指導、進路指導等）、マネジメント、変化への対応等の領域から、教員に必要な資質・能力の向上に必要と思われるものを毎年精査している。

本県では、校内・校外の両研修で活用できるように「研修の手引き」（ハンドブック）を作成し、校外研修においてはカリキュラムやシラバスを作っている。また、校内研修においても、年間研修計画を立てる参考となるように研修項目例を挙げている。文部科学省初等中等局教職員課「初任者研修目標・内容例」（平成19年）では、研修の目標（身に付けたい資質・指導力）や研修時間を明記している。限られた研修時間の中で研修の目標を達成できるよう、研修の在り方について検討することが必要である。

教員としての基礎を確立する時期に行う初任者研修は、教員としての成長を左右する重要な研修と考え、受講者による研修直後のアンケート調査や研修報告書等を基に研修を評価し、毎年、改善に向けた見直しを行っている。しかし、それらの研修評価は受講者個々の感想や印象に留まり、研修成果を客観的に測定する方法としては不十分で、研修全体の改善に必ずしも効果的に機能していないのではないと思われる。

そこで、研修成果が学校においてどの程度還元されたかについて十分に把握し、研修の改善に反映させるために、「研修成果アンケート」を実施した。これらの調査結果を活かして研修の企画・運営に当たることにより、初任者研修の効果が高められると思われる。

## II 研究の目標

初任者研修の参加者に対しての直後アンケート調査や、初任者自身と所属校長への「研修成果アンケート」を実施し、現場の実態に即した研修のカリキュラムについて考察する。

### Ⅲ 研究の方法

本年度は、研究の2年次として、次のように研究をすすめた。

#### 1 平成20年度の初任者研修を分析

- (1) 初任者研修（校外研修）における「研修成果アンケート」を基に分析する。
- (2) 初任者研修（校外研修）における「1年間の振り返りアンケート」を基に分析する。

#### 2 調査結果を活かした平成21年度の初任者研修研修（校外研修）の企画・運営とその分析

- (1) 平成21年度の初任者研修（校外研修）の企画に調査結果を活かす。
- (2) 初任者研修（グループ協議第1回目）における「研修成果アンケート」を基に分析する。
- (3) 初任者研修（グループ協議第2回目）における「直後アンケート」を基に分析する。

### Ⅳ 研究の内容

#### 1 平成20年度の初任者研修を分析

- (1) 初任者研修（校外研修）における「研修成果アンケート」を基に分析する。

##### ① 「研修の評価・効果測定レベル」（カークパトリック）の活用

初任者研修（校外研修）の後には直後アンケートを実施し、研修の振り返りを行ってきた。しかし、研修評価から課題を見付け、次年度の改善・工夫に繋げるためには、研修評価の測定レベルを上げることが必要であると思われた。

そこで、カークパトリック（Donald.L.Kirkpatrick）の研修効果測定の手法を活用して、研修評価に客観性を高める工夫を試みた。カークパトリックの「研修の評価・効果測定レベル」は、米国で1959年に発表され、それ以来研修評価の枠組み（評価モデル）の標準として認められている概念である。「Kirkpatrick's four levels」と言われるように、4段階に分けられている。（表1）

表1 カークパトリック（D.L.Kirkpatrick）の「研修の評価・効果測定レベル」

レベル1	Reaction	研修満足度	受講直後のアンケート等による受講者の研修に対する満足度の評価
レベル2	Learning	学習到達度	筆記試験やレポート等による受講者の学習到達度の評価
レベル3	Behaviour	行動変容度	受講者自身へのインタビューや他者評価による行動変容の評価
レベル4	Results	成果達成度	研修受講による受講者や職場の業績向上度合いの評価

レベル1は、受講者の反応を評価する。これは、研修直後にアンケートを用いて、受講者から研修の感想を聞くもので、研修の満足度を評価するものである。レベル2は、研修の中で提供された内容をどれだけ理解・習得したか、理解度を見る評価である。レベル3は、受講者の行動の変容を測定する。レベル4は、受講者の行動変容が、組織にどのような成果の達成をもたらしたのかの度合いを測るものである。

初任者研修で例年実施してきた直後アンケートの内容は、「研修講座の満足度、研修講座の感想、研修成果の活用意欲、研修講座への要望」などで、カークパトリックの評価方法ではレベル1（満足度）の研修評価にあたる。これだけでは、研修成果を客観的に測定する方法として

は不十分で、研修全体の改善に必ずしも効果的に機能していなかったと考えられる。

そこで、研修の評価・効果測定レベル1（研修満足度）から、レベル2（学習到達度）、レベル3（行動変容度）を目指して、受講者が学校において研修成果をどのように還元したかを調査し、その結果を各研修担当者が協働で分析して研修の改善を図ることにした。具体的には、初任者自身による「研修成果アンケート（自己評価）」に加え、校長による「研修成果アンケート（他者評価）」に取り組んだ。研修成果が学校においてどの程度還元されたかについて十分に把握し、研修の企画・運営に反映させ、研修の充実を目指すことにした。

## ② 初任者自身による研修成果アンケート（自己評価）

### ア アンケートの内容

下表（表2）の初任者研修について、研修後1～2ヶ月以上経過頃に、「研修成果アンケート」を行った。「研修を受講して関心をもったり、教育活動に活かそうという意欲をもったりしたか」「学校での教育活動に活かしたか」について回答をお願いした。

表2 平成20年度初任者自身に「研修成果アンケート」を実施した研修

期日	研修内容	調査人数	調査日
5/8	人間関係づくり（構成的グループエンカウンター等）	57名	7月10日
5/9	社会人としての良識（あいさつ・マナー等）	58名	7月10日
5/22	理科実験（理科実験の安全管理、観察と実験の指導方法等）	（小）27名	7月10日
5/22	生徒理解（基本的な考え方、生徒指導の具体的方法等）	（中・高）21名	7月10日
6/12	教科別学習指導（学習指導、教材研究、指導と評価等）	59名	7月10日
7/24	情報教育（情報教育、情報化への対応等）	85名	10月2日
8/6～7	環境教育・国際理解・福祉	79名	10月2日
8/21	生徒指導・健康安全教育・学級経営	73名	10月2日

### イ アンケートの集計結果

「関心・意欲」の質問では、「関心・意欲をもった」と「やや関心・意欲をもった」を合わせると全てが95%～100%の中にあり、どの研修も高くなっている。そこで、「学校での教育活動に活かしたか」についての集計結果（図1）だけを載せることとする。

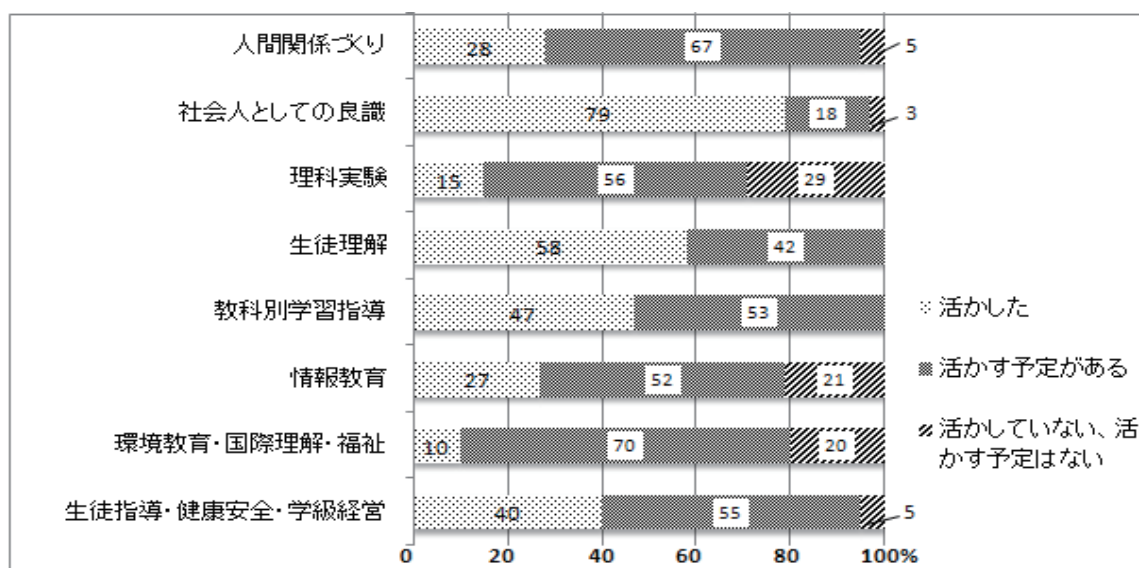


図1 平成20年度研修成果アンケート（自己評価）「学校での教育活動に活かしたか」

## ウ 考察

「学校での教育活動に活かした」と最も多く答えている「社会人としての良識」は、挨拶・マナーなど、校種や教科、担任の有無にかかわらず、日常の中で誰もが活かしやすいからであると思われる。「生徒理解」「教科別学習指導」は、「活かした」と「活かす予定がある」を合わせると100%になる。「人間関係づくり」「生徒指導・学級経営」も合わせると95%である。これらは、初任者にとって日常的に指導する機会が多くあったためと考えられる。また、その研修内容・方法は、生徒と向かい合ったり話したりするときの話の進め方、具体的な教科の指導法、グループエンカウンターのやり方、アサーショントレーニングを取り入れた表現の仕方など、すぐに実践できるものになっている。「環境・国際理解・福祉」については、総合的な学習の時間に指導する機会が多く、まだ実践の場面が少なかったのではないかと考える。

研修成果の活用場面としては、学校全体や学年・校務分掌はごくわずかで、ほとんどが自分の教育活動である。日常の生徒指導や教材研究等で活用している事例が多かった。例えば、アサーショントレーニング（人間関係づくり）や保護者対応など、初任者研修の演習によって習得したスキルを教育活動の中で実践しているという回答が多くあった。

このことから、演習や実技、体験等が効果的であることが分かる。しかしながら、演習の前提となる基本的な理論や考え方も、初任者の実態やレベルに応じてポイントをおさえることが必要であると考えられる。

### ③ 所属校長による研修成果アンケート（他者評価）

#### ア アンケートの内容

「研修成果アンケート」は、客観性を高めるために、受講者の自己評価だけでなく、所属校長の他者評価アンケートも実施した。県内の地域や小・中・高校のバランスを考慮して選出した24校の校長に「研修評価アンケート」への協力を依頼した。平成20年度の7、8月に実施された「情報教育」・「環境・国際理解・福祉」・「生徒指導・保護者対応・健康安全教育・学級経営」の初任者研修（校外研修）について「初任者が研修成果を学校でどのように活用したか」、「初任者が研修内容を学校で伝えたか」、「初任者研修への要望」について、初任者研修の実施1～2ヶ月後に答えていただいた。

#### イ アンケートの結果

ここでは、「初任者研修への要望」についての意見から、研修企画の参考になるとと思われるもののみを挙げることにする。

- 1年に1回2日間程度、初任者自らが自分たちの研修会を企画すると、より効果的である。
- 手厚くすると、タナボタ待ちで「してもらえ」と思いがち。自ら求めていくような研修でありたい。
- グループ討議など意見を出し合う機会を増やした方がより積極的に取り組める。
- 10年経験者研修の自己申告書や自己評価表の「初任者研修版」があってもよいのではないか。予めレールを敷いた研修ばかりではなく、見通しや振り返りを同じ様式でまとめるというのも一案。
- 教員として勤務歴が浅く、同じような立場や課題を持ったもの同士が学び合い、実践意識を高め合うことができる研修機会になるよう望む。
- 教員として生徒や保護者との対応を学ぶ、あるいは授業研究が何よりも大事と思っているが、教員間のコミュニケーションの機会が少なくなっている。職業人としての心構えやマナー、義務等をしっかり体得することが何より優先と考え、企業体験こそ必修とすべきと思う。
- あらゆる事に経験を積ませる。
- 宿泊研修においては、具体的な活動を取り入れた内容にすると活かされた研修になる。
- 教科指導的な研修を増やして欲しい。



●校外の指導者を訪ねたり、本を輪読したり、前年度の初任者の話を聞いたりする研修が足りない。

#### ウ 考察

アンケートの結果、初任者の77%～88%に「意識や行動に変容がみられた」と校長が評価した。初任者研修が契機となり、学校での教育活動に意欲的に取り組んでいることがうかがえる。学級経営や生徒指導では子どもへの接し方に研修の成果が見られている。初任者は日常的に子どもと接しており、すぐに研修成果を活用できる機会があったためと考えられる。

また、「初任者研修への要望」についての回答に今後の研修に有効だと思われる意見が多く見られた。「主体的に取り組むような研修」、「演習や事例研究、体験などの研修」を要望する意見から、「初任者には、様々な問題に対応する実践力を培ってもらいたい」との校長の願いが読み取れる。学校では、初任者といえども貴重な戦力であり、子どもにとっても一人前の教師でなければならない。また、研修に対して即効性を期待する一方、「社会人として教育公務員としての意識を高めることが大事」というように教師としての基本的な考え方を身に付けてほしいという願いも校長にはあることがうかがえる。

### (2) 初任者研修（校外研修）における「1年間の振り返りアンケート」を基に分析

#### ① アンケートの内容

平成20年度最終の初任者研修（2月12日）で、1年間の研修全体を振り返るアンケートを実施した。アンケートでは、1年間に実施した36項目の研修の中から、次の質問についてそれぞれ3つまで選び、その理由を答えてもらった。（小・中・高等学校85名）

- ・ これまで受けてきた校外研修の中で、特に「自分に役立つ」と思う研修内容
- ・ 今、自分が最も高めたいと思っている資質・能力等の分野
- ・ 今後の研修で、もっと重点をおいて欲しいと思う内容

#### ② アンケートの集計結果

その結果は、次頁のグラフ（図2）のようであった。

#### ③ 考察

「教科指導」「学級経営・ホームルーム経営」「生徒指導・児童生徒理解」は研修を受けた内容が自分に役に立ったと思っている上で、さらに資質・能力を高めたいと思っていることが分かる。

研修が役に立ったと思う理由の記述から、初任者がどのような研修に有用性を感じているかをまとめると、研修の内容では、「毎日の授業ですぐに役立つ指導法」「教材研究の具体的実践例」「悩んでいることについての新しい知識」、研修の方法では、「楽しく分かりやすいグループワークやロールプレイ」「初任者同士での意見交換」などが主なものとして挙げられる。

高めたい資質・能力の理由としては、「授業が一番。分かりやすく楽しい授業を作りたい。」「学級経営・ホームルーム経営が一番大切。難しさを感じる。」「生徒指導、児童生徒理解ができてこそ教員だ。担任をする上で必要かつ大切である。」などが大多数の初任者の声であった。このことから、「教科指導」「学級経営・ホームルーム経営」「生徒指導・児童生徒理解」については、これができることが教員にとって必要不可欠なものほとんど初任者が実感し、これらの能力を高めたいと思っていることが分かる。初任者の向上心に加えて、日々の教育活動の中で悩みの多い分野であるから高めたいと思っていることもうかがえる。

もっと重点をおいて欲しいものとしては、「具体的な方法や技術の伝授」「全教科の指導法」「専門教科の定期的な研修」などが挙げられる。また、初任者同士のグループ協議を増やして欲しいという意見が多く見られた。

以上のことから、今後の研修においては、教科の指導法・教材研究の実践例などについて初任者同

士でのグループ協議を行うような研修ができるかと有効ではないかと思われる。

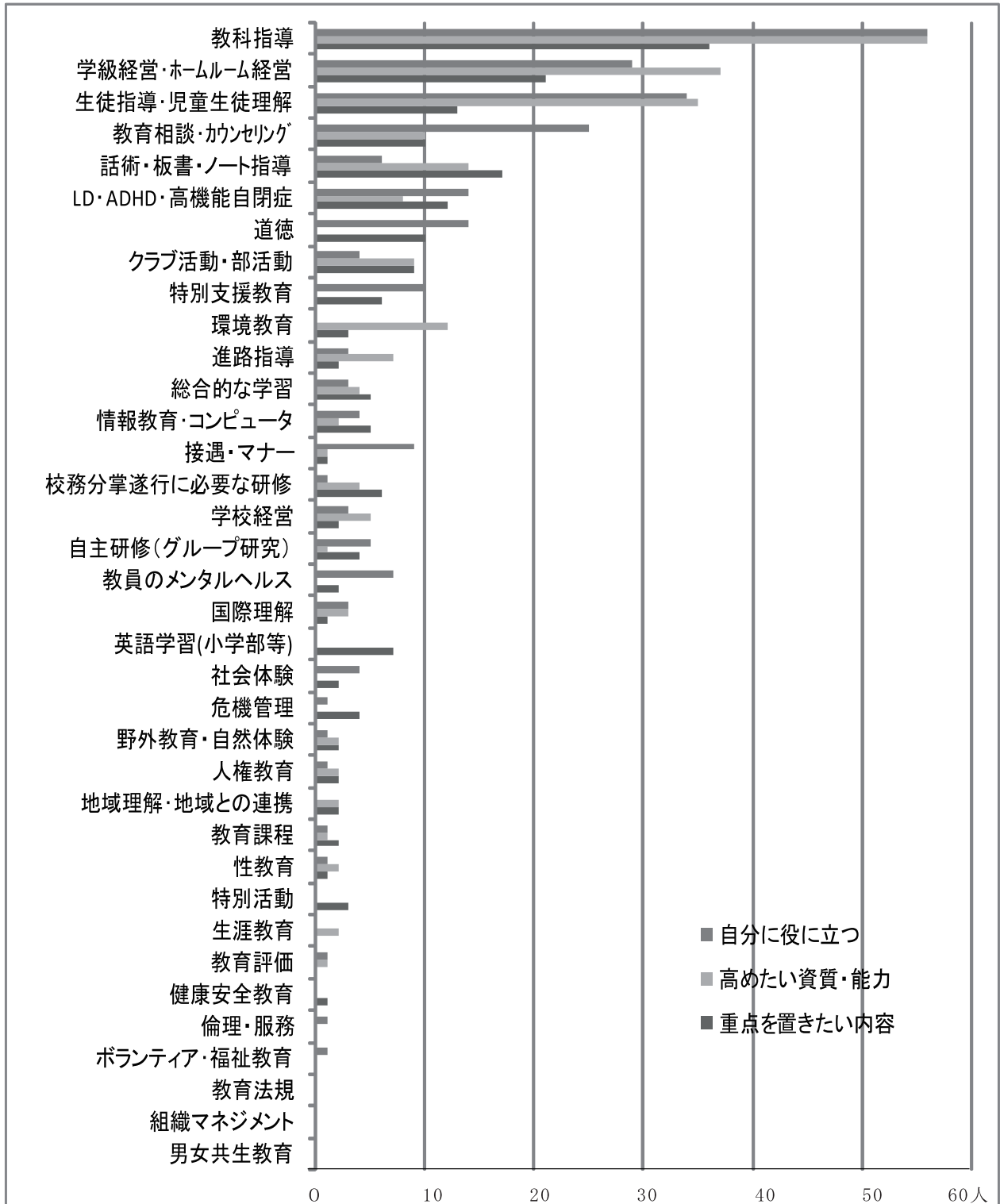


図2 平成20年度初任者研修「1年間の振り返りアンケート」(複数回答)

## 2 調査結果を活かした平成21年度の初任者研修研修(校外研修)の企画・運営とその分析

(1) 平成21年度の初任者研修研修(校外研修)の企画に調査結果を活かす。

調査結果を基に、全体研究会の意見を参考にして、初任者研修の改善を行った。「初任者が主体的

に学ぶ」「初任者同士のコミュニケーションを大切にする」ことを重視し、課題研究のグループ協議を年間3回計画した。

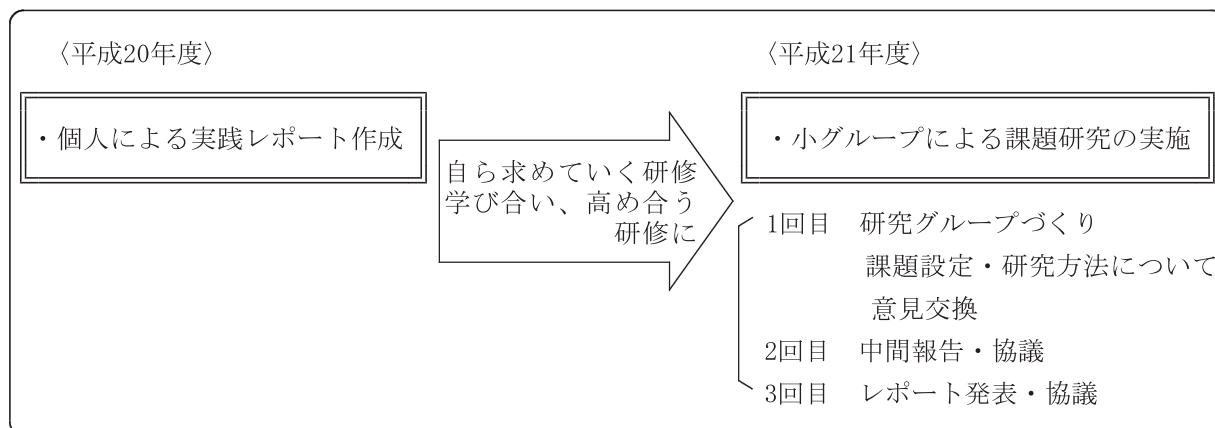


図3 初任者研修改善案

(2) 初任者研修（グループ協議第1回目、8月5日）における「研修成果アンケート」を基に分析する。

① アンケートの内容

第1回目のグループ協議は、宿泊研修の第1日目に行われた。小グループによる課題研究を新しく行うことについては、5月の研修の時に説明し、6月末までに各自の課題を決めて提出するようワークシートも配布しておいた。課題設定に当たっては、前年度の調査結果から分かった初任者のニーズを活かして、教科指導や生徒指導などを中心にする事とした。提出されたワークシートを基に、校種や教科、地域を考慮して小グループを編成した。グループ協議当日は、初任者同士で意見交換をし、主に「研究の内容・方法」について互いにアドバイスをを行った。

グループ協議を行った2ヶ月後に初任者全員と全ての所属校長に「研修成果アンケート」を行った。宿泊研修で行った研修内容について、「意欲・活用・伝達」の3点について活用状況を調査した。

② アンケートの結果

ア 初任者の自己評価における自由記述より

- ・グループ協議で話したことで、研究の方法が定まった。それを意識して、日々の授業をしたり、参観したりしている。
- ・グループ研究で他の先生と話したことやアイデアを普段の授業に取り入れ、今までより活発な生徒の話し合い活動を見ることができた。
- ・グループ協議の時にもらったアドバイスを参考にして教材を作成した。
- ・グループ協議のテーマを常に心がけて授業をしている。
- ・同じような悩みを抱えている同期の先生方と協議を重ねていくうちに、意欲が更に湧いていった。

イ 所属校長の他者評価における自由記述より

- ・グループ協議の時に話し合ったことが大変役に立ったようで、授業に活かしている。
  - ・グループ研究の情報交換を基に、教材教具の作成に努めている。
  - ・グループ協議で同期採用者と話し合うことが意欲を触発する契機となっている。
- ◇初任者同士で話し合う時間を増やす。

- ◇グループ協議の時間を増やし、継続的に情報交換をしたり、教材教具作成の時間を設ける。
- ◇初任者同士のグループ協議は気軽な雰囲気の中で話ができやすいが、必要に応じてアドバイザーも同席するとよい。（◇は、今後の要望）

ウ 考察

その結果、多数の初任者がグループ協議の成果を活用していることが分かった。所属校長に依頼したアンケートでも、グループ協議を高く評価する意見が多数見られた。

しかし、グループ協議の持ち方については、時間やアドバイザーについて検討すべき点もある。宿泊研修の打ち解けた中で話しやすいというメリットもあるが、テーマについてより深く話し合うためには、落ち着いた場所の方が適しているとも思われる。また、初任者同士で話し合うことで意見を出しやすく、悩みを共有することもできる。反面、話し合いが深まらず、専門的なアドバイスをもらいたかったという意見もあり、第2回のグループ協議では、各グループにアドバイザーが付いた。

(2) 初任者研修（グループ協議第2回目、11月19日）における「直後アンケート」を基に分析する。

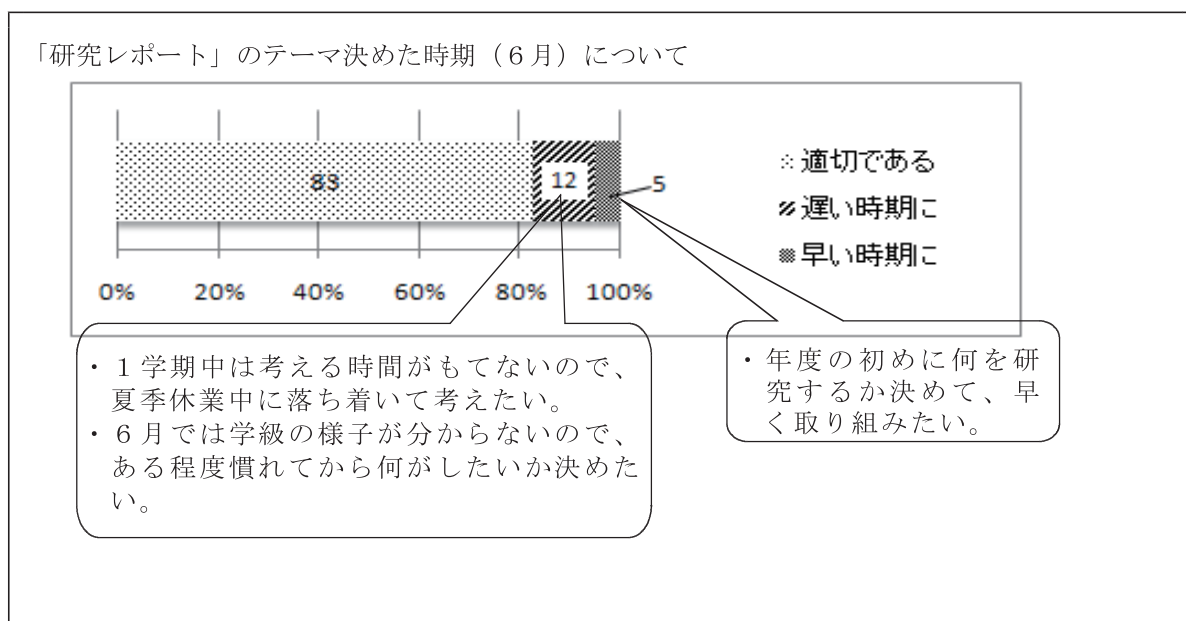
① アンケートの内容

研修後に、次の項目について評価をお願いした。

- ・「研究レポート」のテーマ決めた時期（6月）について
- ・グループ協議第1回目（8月）の有効性について
- ・グループ協議第1回目（8月）のアドバイスを活かしたか
- ・グループ協議第2回目の有効性について

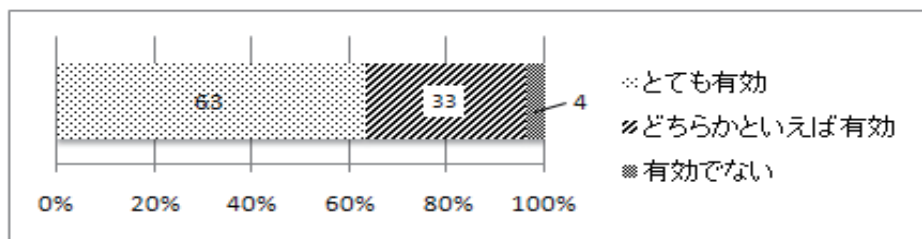
② アンケートの集計結果

図4は、11月19日の初任者研修を受講した嶺北の小・中、県立学校の初任者76名の回答を集計したものである。



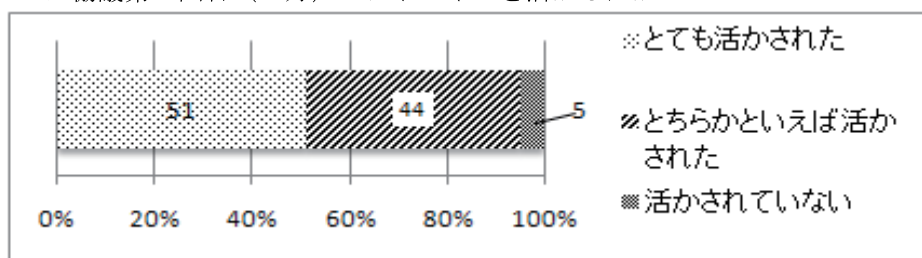


グループ協議第1回目（8月）の有効性について

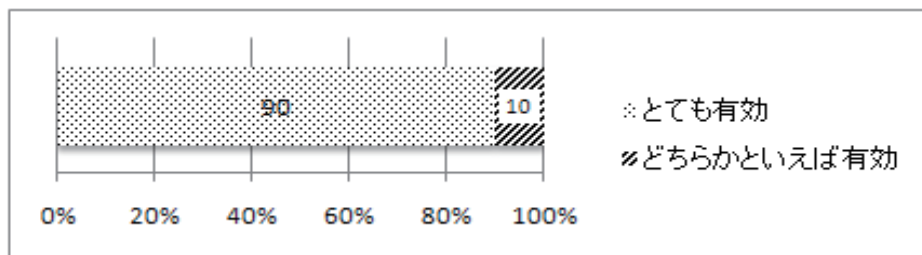


- 同じ教科の先生たちとの話し合いは具体的で、これからの課題改善に活かせる。
- 他の人の事例についても一緒に考えることができ勉強になった。
- 1学期の反省と2学期に向けての見通しがもてた。
- 同じようなことに悩み、同じようなことを頑張ろうとしていることを知り、励みになった。
- 他の先生の取組みを聞いて、自分にはない視点に気づき刺激になった。
- 話すだけで情報交換や協議に至らなかった。
- 話し合う時間が足りず、深まらなかった。

グループ協議第1回目（8月）のアドバイスを活かしたか



グループ協議第2回目の有効性について



- まだ十分な実践ができていない状態だったので、今回の協議で今後の見通しが少しもてた。
- ずっと悩んでいたことの糸口が見付けられた。
- 同じ教科の初任者だと、言いたいことが言え、聞きたいことが聞けてとてもためになる。
- 同じ状況の先生方の話を聞けるのは嬉しく、共感できた。意欲に繋がった。
- 研究内容を話すことで、自分でも内容が整理できた。アドバイスと合わせて、これからの進め方について見通しをもてた。
- 前回のグループ協議で聞いた取組みが、今日の発表での成果に繋がっていて、日々の地道な積み重ねや教員の工夫が、子ども達をより良く変えていけるのだと実感した。
- 助言者のアドバイス（専門的な意見）がとても参考になった。
- 指導の先生が付いて、前回よりも内容が深められた。話し合いが引き締まった。
- 時間が短く、協議の時間が充分に取れなかった。もう少し長く話し合うと考えが深まる。

図4 グループ協議第2回目における「直後アンケート」

### ③ 考察

グループ協議をすることで、互いにより刺激を与え合い、意欲を喚起していることがうかがえる。日頃の悩みや気になっていることを話すことで気持ちが楽になった、また、自分と同じ悩みをもっていることを知って安心できた初任者も多い。そのうえ、話し合いをしていく中で、自らが自分のこれからやるべきことを見付けているようである。グループの中で説明したり、質問に答えたりすることで、自分の考えが整理でき、研究の方向性がよりはっきりしたと考えられる。

第1回目のグループ協議で「話し合いが深まらず、専門的なアドバイスをもらいたかった」という初任者の感想と、「初任者同士のグループ協議は気軽な雰囲気の中で話ができやすいが、必要に応じてアドバイザーも出席するとよい」という所属校長からの意見を活かして、第2回では、各グループごとにアドバイザーが付いた。初任者同士の話し合いを支援することに重点をおいて、必要に応じてアドバイスをするかかわりであったが、話し合いの内容を深める効果があったと考えられる。アドバイザーになった先生から、「1回目から年間を通してかかわりたい」という声もあり、十分な協議時間の確保とともに、来年度に向けて検討すべき課題であると思われる。

## V 研究のまとめと今後の課題

この研究を通して、今年度の初任者研修に新設した「グループ協議」を考察すると、当調査結果にも見られるように、「学び合い、高め合う」「初任者同士のコミュニケーションを大切にする」という観点においては、十分な成果があったと思われる。また、「初任者が主体的に学ぶ」ということについては、レポート発表のみを行っていた平成20年度までよりは、初任者の課題研究への意識の向上が見られた。しかし、グループ協議と言っても、限られた時間の中で報告してアドバイスをし合うにとどまっている。「研修成果アンケート」で所属校長の望んでいる「初任者自らが求めていく研修」に向けては、これからもアンケート調査を行いつつ、検討・改善をしていかななくてはならないと思われる。

10月から、当研究所のHP初任者サイト上にフォーラムを開始している。初任者同士のコミュニケーションによる教育活動の支え合いを目的に、Web上での情報交換の場として開設された。平成22年度の初任者から本運用を開始する予定で、学校支援の一助になることを願っている。

初任者研修の企画・運営に当たっては、研修全体を広角的に鳥瞰し、今日強く教員に求められている資質・能力を高めるという観点から、個々の研修を有機的に関連付けて行う必要がある。「小グループによる課題研究」の充実と初任者の多忙化解消を考慮し、課題研究と校外研修の他の内容や校内研修とが関連付けられるよう配慮することが望ましいであろう。

教員は日ごろから種々の研修を通して自己研鑽に努めているが、急速に変化する社会情勢の中で保護者・地域などの信頼を得るためには、一人ひとりが自己の崇高な使命を深く自覚し、高い資質・能力を備えることが何より重要である。そして、その課題解決の一つの鍵となるのが教員研修の充実である。当研究所の研修が、初任者の資質・能力の向上や研修の充実につながっていくことを期待している。

最後に、本調査にあたり多大な御協力をいただいた受講者の皆様に、心より感謝申し上げます。

### 《引用文献》

○福井大学教職大学院「学校変革実践研究報告No.48」『教員研修期間における研修の充実』p.22、p.45

### 《参考文献》

○文部科学省初等中等教育局教職員課「初任者研修目標・内容例」（平成19年）