

「10 年経験者研修」の充実に関する研究

広島市教育センター主任指導主事 井坂 雅 浩
指導主事 水ノ上 俊 一

平成 14 年 2 月に「今後の教員免許制度の在り方について（答申）」の中で、「心の教育」の充実と「確かな学力」の向上の実現を目指して、教員のこれまで以上の指導力の向上の必要性をあげ、特に、教職 10 年を経過した教員に対しての新たな研修の構築が提言された。これを受け、平成 14 年 6 月に教育公務員特例法を一部改正し、「10 年経験者研修」が制度化され、平成 15 年 4 月より実施されることになった。

このような状況の中で、本市教育センターでは、従来より実施している「教職経験 11 年次研修」を、このたびの「10 年経験者研修」の趣旨に沿って、研修内容の見直し、拡充を図り実施しているところであるが、その研修内容・方法の改善・充実に向けては、本年度の実施状況を踏まえながら検討していく必要がある。

そこで、「10 年経験者研修」の実施状況について、アンケート調査等を行い、各学校の研修内容や対象教員及び所属長の研修に対する意識を把握し、分析・考察することとした。

その結果、今年度の「10 年経験者研修」の成果と課題を整理するとともに、今後の研修の充実に向けた視点を得ることができた。

目 次

	頁
問題の所在	1
研究の方法	1
研究の内容	1
1 広島市の教員のライフステージに応じた研修体系と 「10年経験者研修」の位置付け及び本年度の「10年経験者研修」の概要	1
2 本年度の研修に対する対象教員・所属長の意識及び研修効果	5
(1) 「充実感」と「意味感」～「10年経験者研修」を対象教員はどのようにとらえたか	5
(2) 「研修の意義・目的の明確化」と「充実感」「意味感」の関係	7
(3) 「充実感」「意味感」と研修計画の関係	9
(4) 「充実感」「意味感」の背景にある研修項目	12
(5) 「充実感」「意味感」が「もてた」「もてなかった」背景や理由	18
(6) 対象教員が今後身に付けたいと考えている力量	26
研究のまとめ	27
資料1 「10年経験者研修」に関する調査票	30
資料2 「10年経験者研修」に関する調査票単純集計結果	41

問題の所在

文部科学省は、平成 14 年 2 月に「今後の教員免許制度の在り方について（答申）」の中で、「心の教育」の充実と「確かな学力」の向上の実現を目指して、教員のこれまで以上の指導力の向上の必要性をあげ、特に、教職 10 年を経過した教員に対しての新たな研修の構築を提言した。これを受け、平成 14 年 6 月に教育公務員特例法を一部改正し、「10 年経験者研修」が制度化され、平成 15 年 4 月より実施されることになった。

このような状況の中で、本市教育センターでは、従来より実施している「教職経験 11 年次研修」を、このたびの「10 年経験者研修」の趣旨に沿って、研修内容の見直し、拡充を図り実施しているところであるが、その研修内容・方法の改善・充実に向けては、本年度の実施状況を踏まえながら検討していく必要がある。

そこで、研究の目的を「10 年経験者研修」の実施状況について、各学校の研修内容や対象教員及び所属長の研修に対する意識をアンケート調査等を通して把握し、「10 年経験者研修」の成果と課題を整理するとともに、今後の研修の充実に向けた視点を得るとした。

研究の方法

調査研究

1 調査の目的

校内及び校外における「10 年経験者研修」において、研修内容や方法等について対象教員及び所属長の研修に対する意識や実態を把握し、「10 年経験者研修」の成果と課題を整理するとともに、今後の研修の充実に向けた視点を得る。

2 調査の内容

研修を実施する前の「10 年経験者研修」評価票の内容を踏まえて、主に「学習指導」「生徒指導等」「学級経営等」の三つのカテゴリーから調査の内容を構成した。

3 調査の対象者と方法

小学校（校長 45 名、教員 52 名）、中学校（校長 17 名、教員 20 名）、高等学校（校長 4 名、教員 4 名）、養護学校（校長 1 名、教員 1 名）に対する無記名方式による質問紙法（今年度、幼稚園は対象なし）

4 調査の時期

平成 16 年 1 月 13 日（火）～ 1 月 20 日（火）

5 データ処理、分析等

統計的な処理による単純集計及びクロス集計による分析を行うとともに、自由記述については統計的な処理は行わず、主要な具体例を挙げながら全体的な意見を整理し、成果や課題、実態等を分析する。

研究の内容

1 広島市の教員のライフステージに応じた研修体系と「10 年経験者研修」の位置付け及び本年度の「10 年経験者研修」の概要

広島市においては、平成 13 年度に、次頁の図に示すような広島市の新しい教育実現のための教員の資質能力の向上と生涯にわたる教員としての資質能力の向上を目指した教員研修体系を策定し、それまで実施していた研修を見直し、整理あるいは拡充したり新規に研修をスタートしたりしている。

この研修体系策定に当たっては、教員のライフ

ステージに応じた職能成長を図ることと、職務に応じて求められる資質能力の向上を図ることを考え方の大きな柱にし、ライフステージに応じた研修を、全ての教員が必ず研修しなければならない指定研修として経験者研修に位置付けた。

特に「教職経験 11 年次教員研修」については、

本年度から教育公務員特例法の一部改正に伴い、制度化された研修として実施されることになったことから、学習指導・生徒指導・学級経営等に係る実践的指導力の向上を目指して、これまで実施していた研修内容・方法等を大幅に見直し拡充を図った。本年度実施した研修の概要を以下に示す。

広島市の教員研修体系

		職務能力の育成	職務能力の向上	職務能力の充実	職務能力の発展・円熟				
教職年数		0	5	10	15	20	25	30	(年)
教師像	基礎的	基礎的教職能力の育成	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上
	発展的	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上	実践的教職能力の向上
基本研修 (指定研修)	教育センター等での研修	初任者研修 新規採用幼稚園・養護教員研修	2年次教員研修	6年次教員研修	11年次教員研修	16年次教員研修 中堅層教員研修	新任教務主任研修 新任生徒指導・進路指導主事研修 新任学年主任・保健主事研修	新任教頭・副園長研修 2年次教頭・副園長研修 3年次教頭・副園長研修 新任校長・園長研修 3年次校長・園長研修	
	専門研修 (一般研修)					教務主任・校内研修 推進教員研修	管理職研修		
長期研修	派遣研修								
	校内研修								
自任研修	各学校において実施								
	各自において実施								

なお、平成16年度からは、「教育センター等での研修」の中に特別支援教育及び情報教育を学校においてコーディネートする教員を養成する研修を推薦研修として位置付け、実施する予定である。

下表は、本年度の「10年経験者研修」(11 年次教員研修)の概要である。

校外(教育センター等)における研修

共通研修：14日

時期	日数	内 容	形 態
1 学 期 中	1	オリエンテーション, 教育公務員の服務・倫理, 不登校児童生徒の理解と支援	講 義
	1	特別支援教育の理解と具体化	講 義
	1	学習指導・学習評価の基本	講 義
夏 季 休 業 中	1	学級(教科)経営案の見直しと再構成(小・中・高等学校) 学級(教室)経営案の見直しと再構成(養護学校及び障害児学級等担任)	講 義 実 習
	1	単元の指導計画の見直しと再構成(小・中・高等学校) 児童生徒の発達と障害への理解(養護学校及び障害児学級等担任)	講 義 実 習
	1	構成的グループエンカウンターの理論と方法	演 習
	2	学習指導の実際(校種別・教科等別分散会) (教材研究・学習指導案の作成・模擬授業など) 年間指導計画の見直しと再構成(養護学校及び障害児学級等担任) 学習指導の実際(個別の指導計画の見直しと再構成, 学習指導案の作成など)	実 習 演 習 協 議
	1	生徒指導の現状と課題, 生徒指導の基本	講 義
	1	生徒指導の実際(事例研究など)(校種等別分散会)	講 義 協 議・交 流
	1	教育相談の基本, 教育相談の実際(事例研究など)(校種等別分散会)	講 義 協 議・交 流
	1	カウンセリングの理論と方法	講 義・演 習
	1	広島市における人権教育, 人権教育の実際	講 義・実 践 発 表・協 議
	業 冬 中 季 休	1	1年間の研修のまとめに向けて

選択研修：6日

「課題別研修」, 「教科等別研修」, 「特別実践研修(学習指導)(生徒指導)(学級経営)」, ボランティア体験研修より6日間選択して研修した。

校内における研修 20日間

学習指導, 校務運営, 教育課題等に係る事項について, 教育センターが例示した「校内研修内容例」を参考にし, 教諭等の関心や課題等に応じて具体的な研修内容を検討して, 研修を進めた。そ

の際, 校長の指導のもとに, 校内の関係職員が, 教諭等に対して指導・助言を行うようにした。

授業研究は, 教諭等の個々の課題等に応じて, 適切な時期に参観授業を計画的に行い, 加えて, 授業公開を年3回程度実施し, 校長等が観察・評価して指導助言するようにした。

課題研究の内, 校務運営についての研修では, 担当の分掌等に係る学校の経営計画実現に向けた努力目標を設定し, 実践を行い, 校長等は, その過程・成果について指導助言するようにした。

また、教育課題についての研修では、教育センター等における研修成果を踏まえて教育課題に係るテーマを設定し、文献等による研究を行う。校

長等は、その過程・成果について指導助言するようになった。

教育センターが例示した校内研修内容例（小・中学校）

研修領域	校内研修の項目例	研修形態
学習指導	年間指導計画の評価と改善 学習指導案の作成 個に応じた指導の進め方 少人数による指導の進め方 体験的な学習や問題解決的な学習の指導の進め方 視聴覚教材や教育機器を活用した指導の進め方 家庭や地域社会との連携を図った指導の進め方 選択教科の指導の進め方（中学校） 教材・教具の開発 評価方法の改善と学習評価の進め方 公開授業，授業参観の実施	教材研究 公開授業 授業参観 講話 協議 レポート作成 発表
校務運営・教育課題	学校評価の理論と方法 学年経営の評価と改善 生徒指導の進め方 進路指導の進め方 人権教育の進め方 国際理解教育の進め方 保護者や地域社会との連携の進め方（学級通信等の工夫） 学級経営の評価と改善 校務運営の評価と改善 教育相談の進め方 道德教育の進め方 平和教育の進め方 特別支援教育の進め方	

教育センターが例示した校内研修内容例（高等学校）

研修領域	校内研修の項目例	研修形態
学習指導	年間指導計画の評価と改善 学習指導案の作成 個に応じた指導の進め方 少人数による指導の進め方 課題学習や問題解決的な学習の指導の進め方 視聴覚教材や教育機器を活用した指導の進め方 家庭や地域社会との連携を図った指導の進め方 選択教科の指導の進め方 教材・教具の開発 評価方法の改善と学習評価の進め方 公開授業，授業参観の実施	教材研究 公開授業 授業参観 講話 協議 レポート作成 発表
校務運営・教育課題	学校評価の理論と方法 学年経営の評価と改善 生徒指導の進め方 進路指導の進め方（ガイダンス機能の生かし方等） 道德教育の進め方 平和教育の進め方 特別支援教育の進め方 保護者や地域社会との連携の進め方（学級通信等の工夫） 学級経営の評価と改善 校務運営の評価と改善 教育相談の進め方 人権教育の進め方 国際理解教育の進め方	

教育センターが例示した校内研修内容例（養護学校・障害児学級等担任）

研修領域	校内研修の項目例	研修形態
学習指導	年間指導計画の評価と改善 学習指導案の作成 個に応じた指導の進め方 体験的な学習や問題解決的な学習の指導の進め方 視聴覚教材や教育機器を活用した指導の進め方 家庭や地域社会との連携を図った指導の進め方 自立活動の指導の進め方 交流教育の進め方 教材・教具の開発 評価方法の改善と学習評価の進め方 公開授業，授業参観の実施	教材研究 公開授業 授業参観 講話 協議 レポート作成 発表
校務運営・教育課題	学校評価の理論と方法 学年経営の評価と改善 生徒指導の進め方 進路指導の進め方 人権教育の進め方 国際理解教育の進め方 保護者や地域社会との連携の進め方（学級通信等の工夫）	学級経営の評価と改善 校務運営の評価と改善 教育相談の進め方 道徳教育の進め方 平和教育の進め方 特別支援教育の進め方

2 本年度の研修に対する対象教員・所属長の意識及び研修効果

(1) 「充実感」と「意味感」 ～ 「10年経験者研修」を対象教員はどのようにとらえたのか
 本年度の対象教員は，今年の研修を振り返って

自分にとってどのような意味があったととらえているのだろうか。

図1は，「10年経験者研修」が，自己の指導力アップに意味あるものであったか（意味感）を問うた結果である。

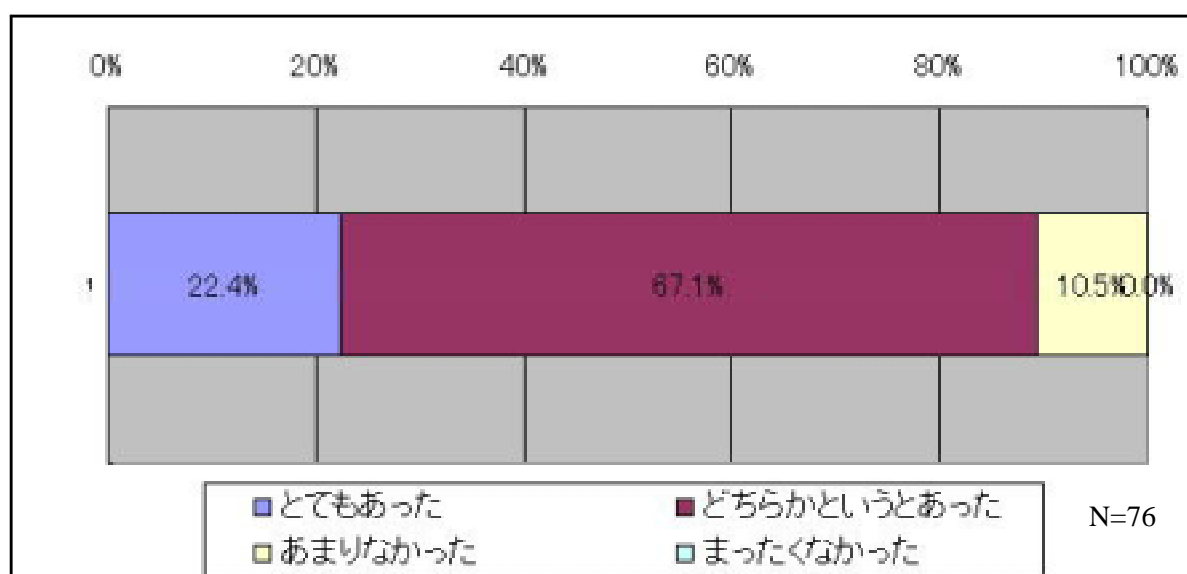


図1 「研修は自己の指導力アップに意味あるものだったか（意味感）」に対する意識

「とてもあった」が 22.4 % , 「どちらかという
とあった」が 67.1 % となっており , 両者を合わ
せると 89.5 % の教員が , この研修が自己の指導
力アップに意味あるものだったと感じている。

なお , 「まったくなかった」と回答した教員は
いなかった。

この「10年経験者研修」が , 自己の指導力ア
ップの機会の一つであったといえる。

さらに , 「10年経験者研修」を通して , 充実
感を感じることができたかを問うた結果が図 2 で
ある。

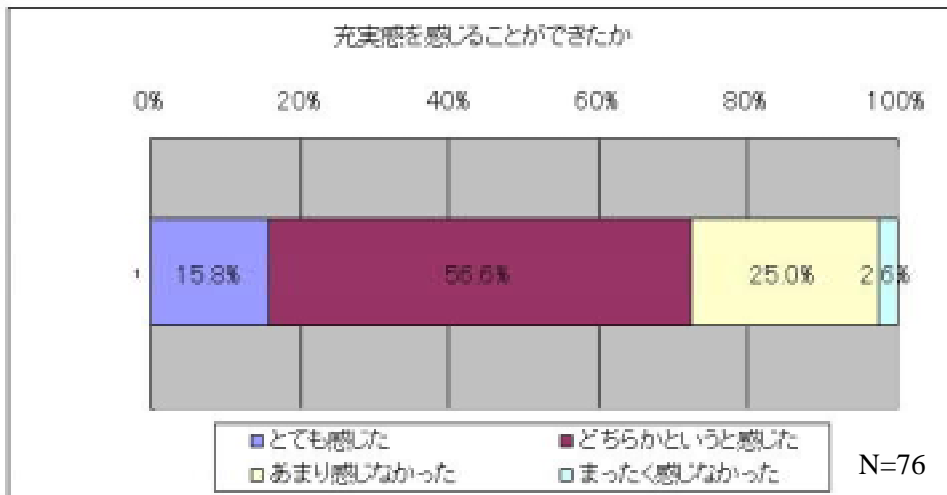


図 2 「研修を通して , 充実感を感じることができたか」に対する意識

「とても感じた」が 15.8 % , 「どちらかという
と感じた」が 56.6 % となっており , 両者を合わ
せると 72.4 % の教員が充実感を感じたと回答し
ている。

意味感の感受と充実感の感受の両者の結果を比
べると「とても感じた」「どちらかというと感じ

た」とも意味感の感受の方が充実感の感受より高
い割合になっており , 充実感に比べ , 意味感をよ
り感じた教員が多かったことが分かる。

また , 両者の関係をみるためにクロス集計した。
図 3 は , その結果である。

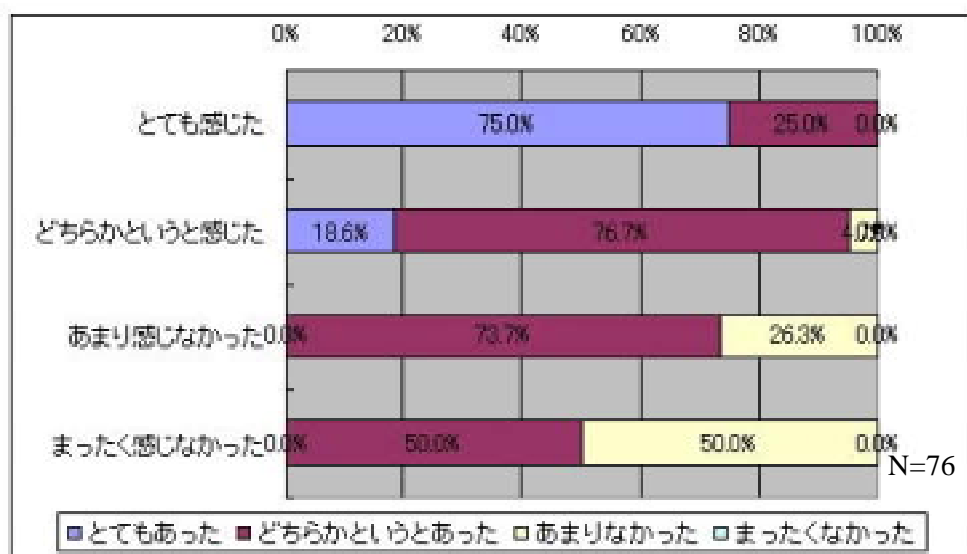


図 3 「充実感」と「指導力アップへの意味感」のクロス集計結果

充実感が高いほど、意味感を感じている傾向が高くなっている。充実感をもてるような研修にすることが、重要であり、それが指導力アップの意味感の感受につながるといえる。

研修に取り組む意識や姿勢により、研修の意味感や充実感の感じ方に違いが現れると考えるが、なぜこのように高い割合で、意味感や充実感を感じることができたのだろうか。その背景を、研修の意義や目的を意識していたかや研修計画の立案

等の関係から、以下探ってみることにする。

(2) 「研修の意義や目的の明確化」と「充実感」「意味感」の関係

ア 研修の意義・目的の明確化について

図4は、対象教員にどのようにして研修の意義や目的を明確にすることができたかを問うた結果である。

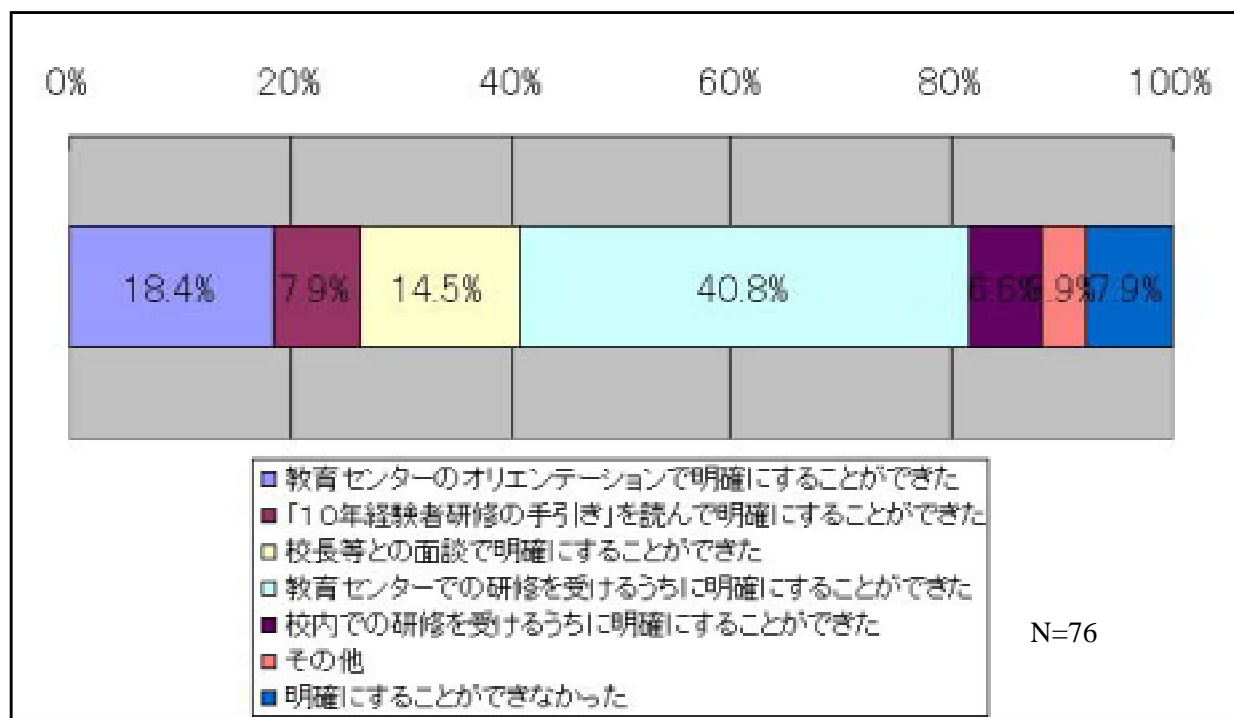


図4 「どのようにして研修の意義や目的を明確にすることができたか」に対する意識

全体では、92.1%の教員が、何らかのことであり意義や目的を明確にできたと回答している。

「教育センターでの研修を受けるうちに明確にすることができた」が40.8%と最も多く、以下「教育センターのオリエンテーションで明確にすることができた」が18.4%、「校長等との面談で明確にすることができた」が14.5%、「『研修の手引き』を読んで明確にすることができた」が7.9%と続いている。

特筆すべきは、教育センターでの研修等だけでなく、校長等との面談も、研修の意義や目的を明確にするうえで影響が大きいということである。

イ 「充実感」と「研修の意義等の明確化」の関係

「10年経験者研修」を通して、充実感を感じることができたかと、研修の意義や目的について明確にできたかの関係をみるためにクロス集計した。図5はその結果である。

充実感を「とても感じた」と回答した教員では、「校長等との面談で明確にすることができた」が33.3%、また、「教育センターで研修を受けるうちに明確にすることができた」が、33.3%と同じ割合となっている。なお、「とても感じた」と回答した教員では、「校内での研修を受けるうちに明確にすることができた」は、0%であった。

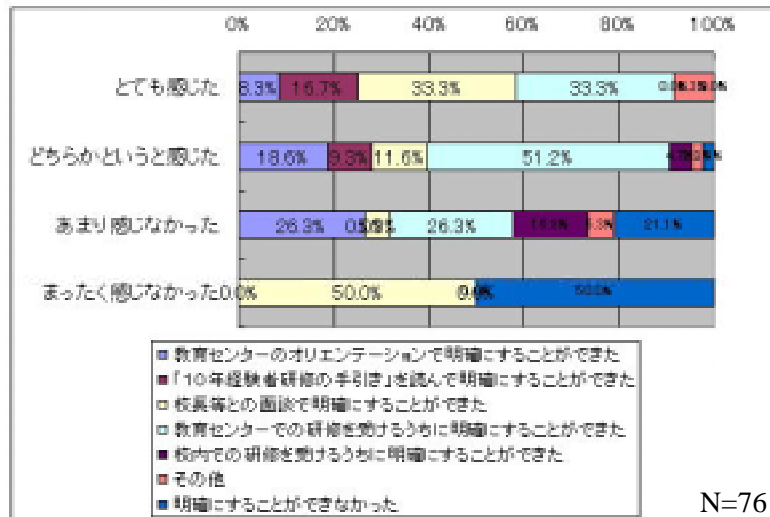


図5 「充実感」と「研修の目的や意義の明確化の方法」のクロス集計結果

また、「どちらかというと感じた」と回答した教員では、「教育センターでの研修を受けるうちに明確にすることができた」が51.2%と最も多く、ついで「教育センターのオリエンテーションで明確にすることができた」が18.6%と続く。「校内での研修を受けるうちに明確にすることができた」は、4.7%であった。

以上のことから、研修に対する充実感をもつことに関して、教育センターでの研修や校長等との面談が関与していることが分かる。また、教育センターが作成し対象教員に配布した「10年経験者研修の手引き」やオリエンテーションも充実感をもたせることにつながっていることが分かる。

反面 校内での研修の関与度は低いことが分かる。

「あまり感じなかった」「まったく感じなかった」と回答した教員では、「明確にすることができなかった」がそれぞれ、21.1%、50.0%となっている。これらのことから、研修の意義等を明確にしながら取り組むことが、研修に対する充実感の感受に影響していることが分かる。

ウ 「意味感」と研修の意義等の明確化との関係

「10年経験者研修」を通して、意味感を感じることができたかと、研修の意義や目的について明確にできたかの関係を見るためにクロス集計した。図6はその結果である。

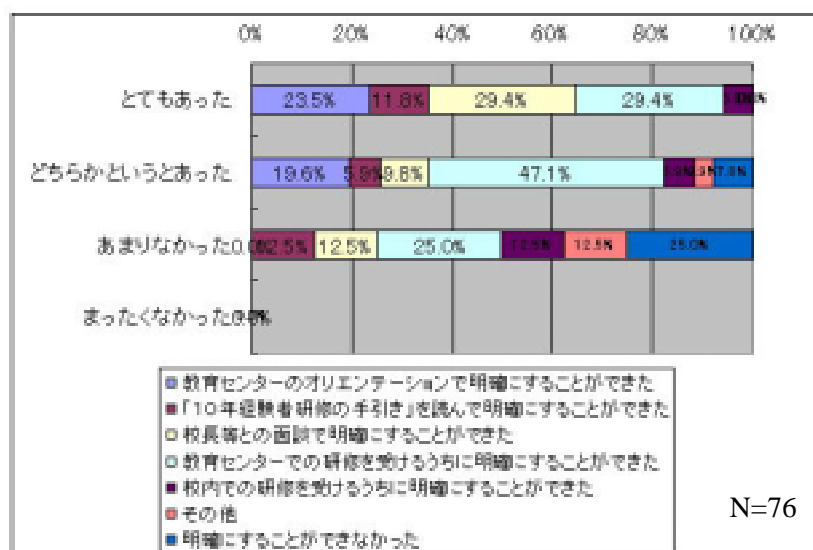


図6 「意味感」と「研修の目的や意義の明確化の方法」のクロス集計結果

研修の意味が「とてもあった」と回答した教員では、「校長等との面談で明確にすることができた」が 29.4 %、「教育センターでの研修を受けるうちに明確にすることができた」が 29.4 %、「教育センターのオリエンテーションで明確にすることができた」が 23.5 %となっており、三者がほぼ拮抗しており、上位に挙がっている。反面、「校内での研修を受けるうちに明確にすることができた」は 5.9 %であり、低い割合となっている。以上のことは、研修に対する意味感をもつことに関して、教育センターでの研修や校長等との面談、「10年経験者研修の手引き」やオリエンテーションが関与していることを示している。反面、校内での研修の関与度は低いことが分かる。

また、図6（意味感）の結果を図5（充実感）の結果と比較すると、「教育センターでの研修を受けるうちに明確にすることができた」や「校長等との面談で明確にすることができた」はその割合がほぼ同じ数値であるのに対して、「教育センターでのオリエンテーションで明確にすることができた」の割合が高くなっている。この項目が意味感を受取るうえで影響が大きいことが分かる。これは、オリエンテーションで「10年経験者研修」の趣旨等の理解を図ることが研修の意義

に気付かせることにつながっていることを示していると思われる。

「あまりなかった」と回答した教員では、教育センターのオリエンテーションで明確にすることができたと回答した者はいなかった。さらに、「明確にすることができなかった」は、25.0 %であった。これらのことから、研修の意義等を明確にしながら取り組むことが、研修に対する意味感の感受に影響していることが分かる。また、研修の意義や目的を明確にすることができるよう、オリエンテーション等を一層工夫することが必要であることを示していると思われる。

なお、来年度の研修では、その工夫の一つとして、本年度の「10年経験者研修」の対象教員の代表者に、「10年経験者研修」を通して学んだことを語ってもらう場を位置付ける予定である。

(3) 「充実感」「意味感」と研修計画の関係

図7は、「充実感」と研修計画が自らの能力や適性等を十分に踏まえたものになったかとの関係を探った結果である。また、図8は、「意味感」と研修計画が自らの能力や適性等を十分に踏まえたものになったかとの関係を探った結果である。

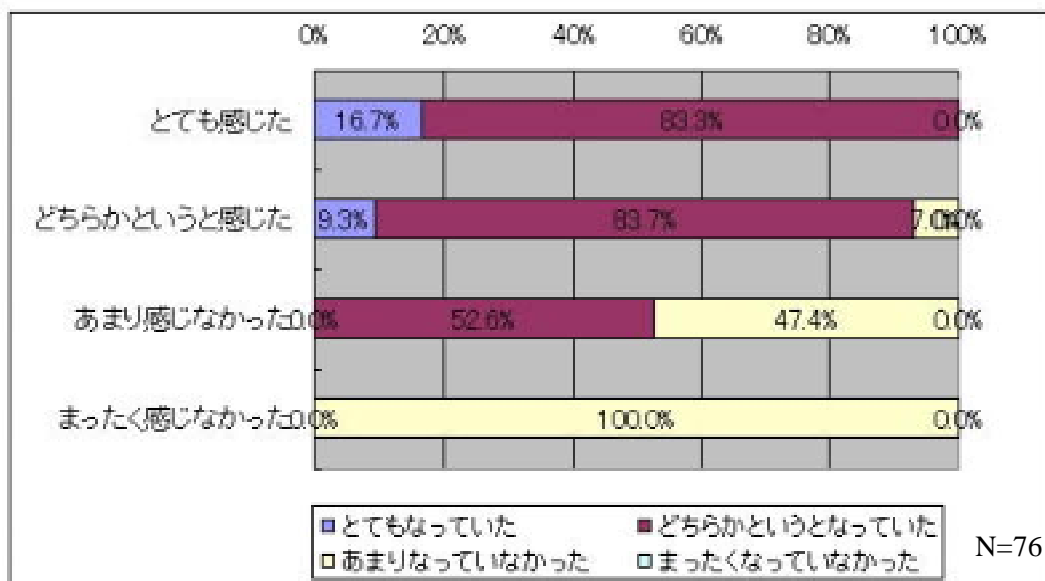


図7 「充実感」と「研修計画が自らの能力や適性等を十分踏まえたものになったか」のクロス集計結果

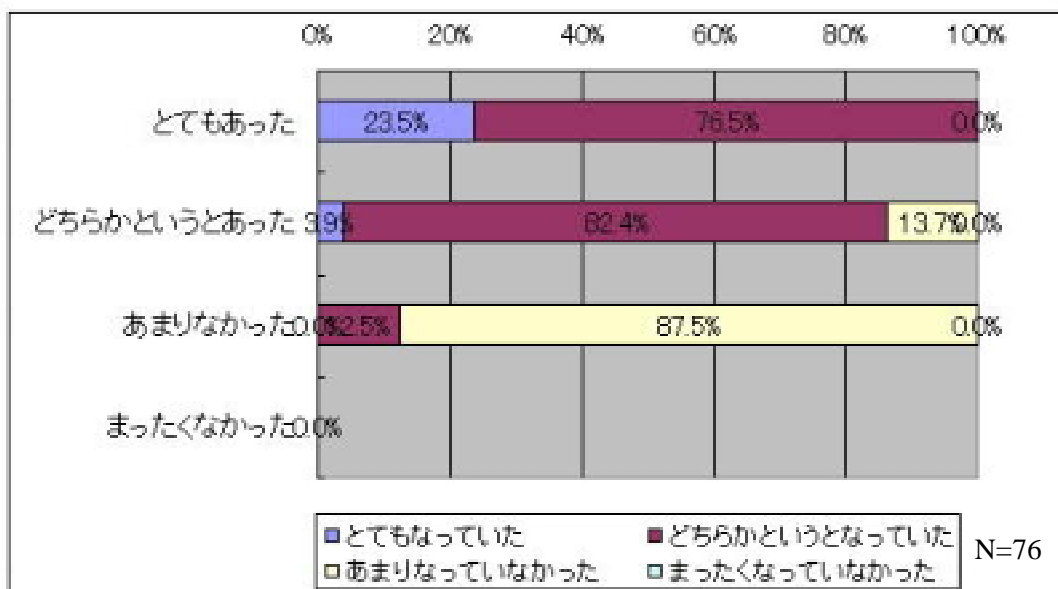


図8 「意味感」と「研修計画が自らの能力や適性等を十分踏まえたものになっていたか」のクロス集計結果

「充実感」を感じた教員ほど、研修計画が自らの能力や適性等を踏まえたものであったと感じている割合が高い。また、「意味感」の感受にも、同様の傾向が見られる。

両者を比較すると研修計画の自らの能力、適性への適合性は、どちらかという、「充実感」よりも「意味感」の感受により関与していることが分かる。

どちらにしても、どのような研修計画を作成するのが、この「10年経験者研修」の充実を図るうえで重要なカギを握っていると考えられる。

次に、研修計画の作成に当たり、対象教員がどの程度参画していたのかを探る。図9は、対象教員の能力、適性等について評価することに、教員がどの程度参画したかを所属長に問うた結果である。

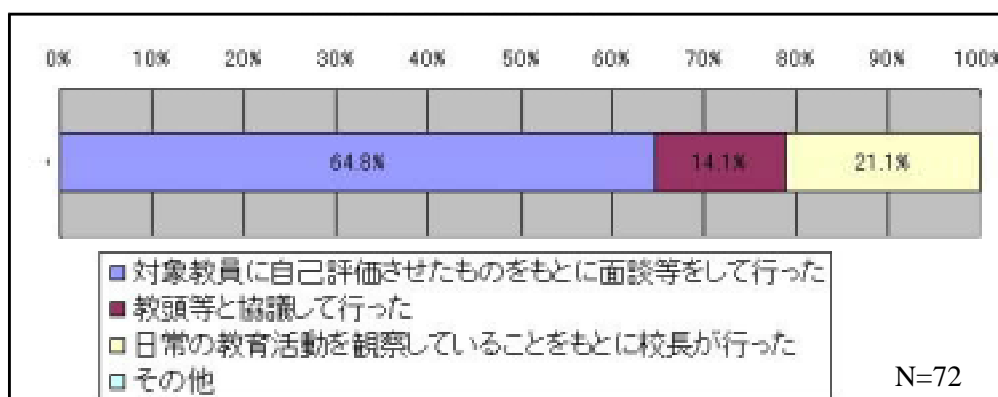


図9 事前の評価の方法

「対象教員に自己評価させたものをもとに面談等を行なった」と回答した所属長が、64.8%と半数を超えていた。また、「教頭等と協議して行なった」は14.1%であり、両者を合わせると約80%になる。

これらのことから、所属長として、対象教員の能力をより多面的、多角的にとらえ、研修計画に反映していこうとする姿勢がうかがえる。

また、図10は、研修計画の作成方法を問うた結果である。

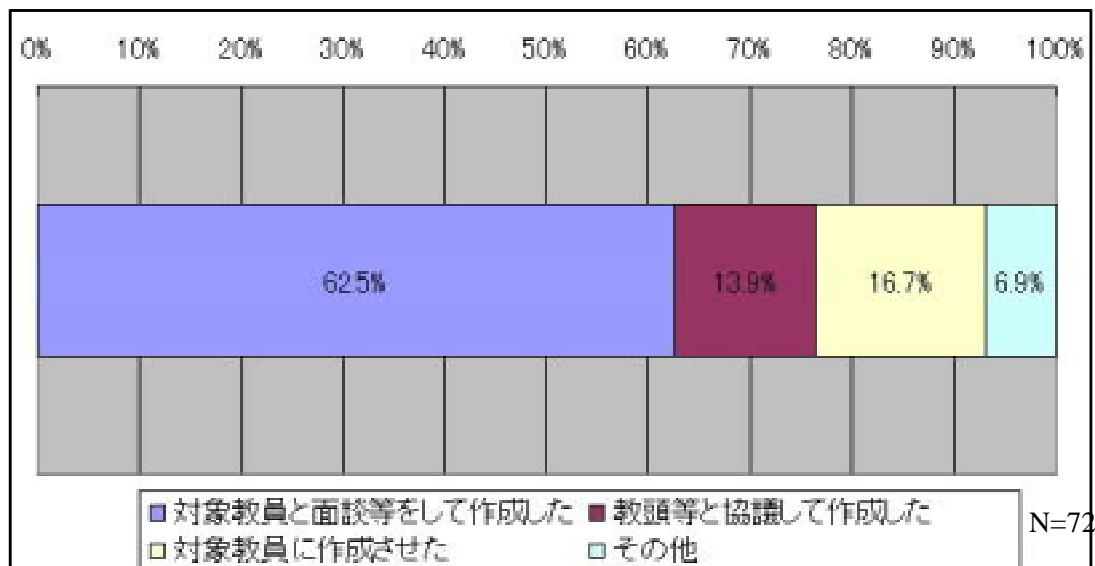


図10 研修計画の作成方法

「対象教員と面談等をして作成した」と回答した所属長が、62.5%と半数を超えていた。また、「対象教員に作成させた」は、16.7%であり、両者を合わせると約80%となり、図9と同様な傾向を示している。これらのことから、所属長として、対象教員により目的的に主体的に研修を進めてほしいという姿勢がうかがえる。

図11は、所属長に「事前の評価は研修計画の立案に役立ったか」を問うた結果と「事前の評価の方法」を問うた結果をクロス集計した結果である。また、図12は、所属長に「事前の評価は対象教員の資質向上に役立ったか」を問うた結果と「事前の評価の方法」を問うた結果をクロス集計した結果である。

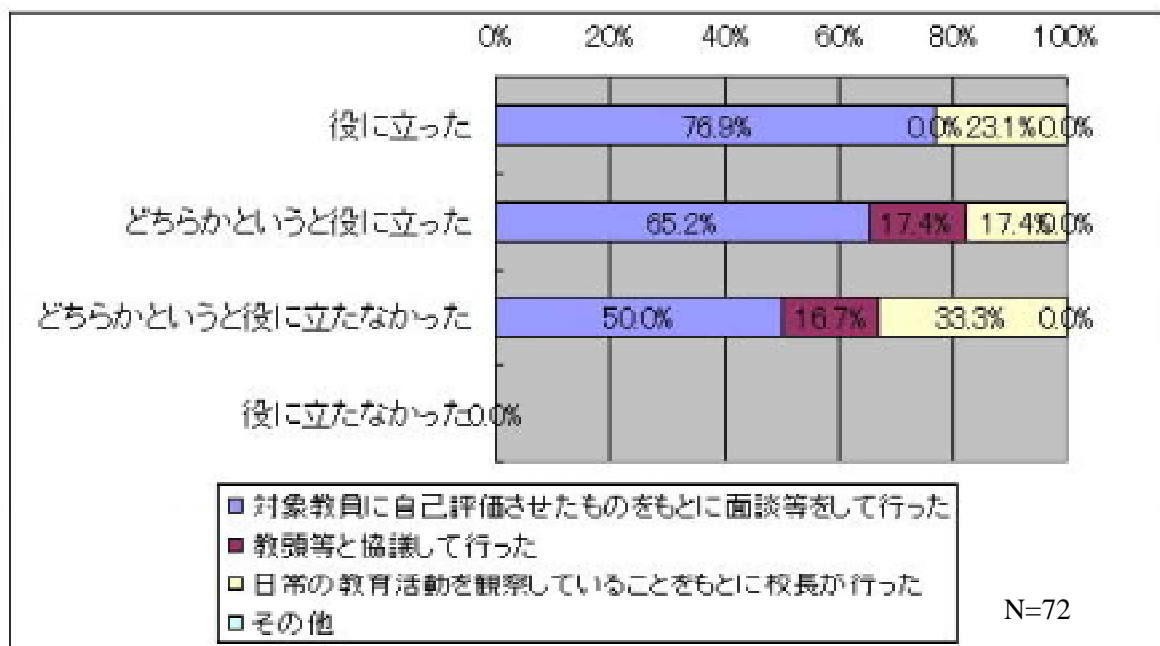


図11 「事前の評価は研修計画の立案に役立ったか」と「事前の評価の方法」のクロス集計結果

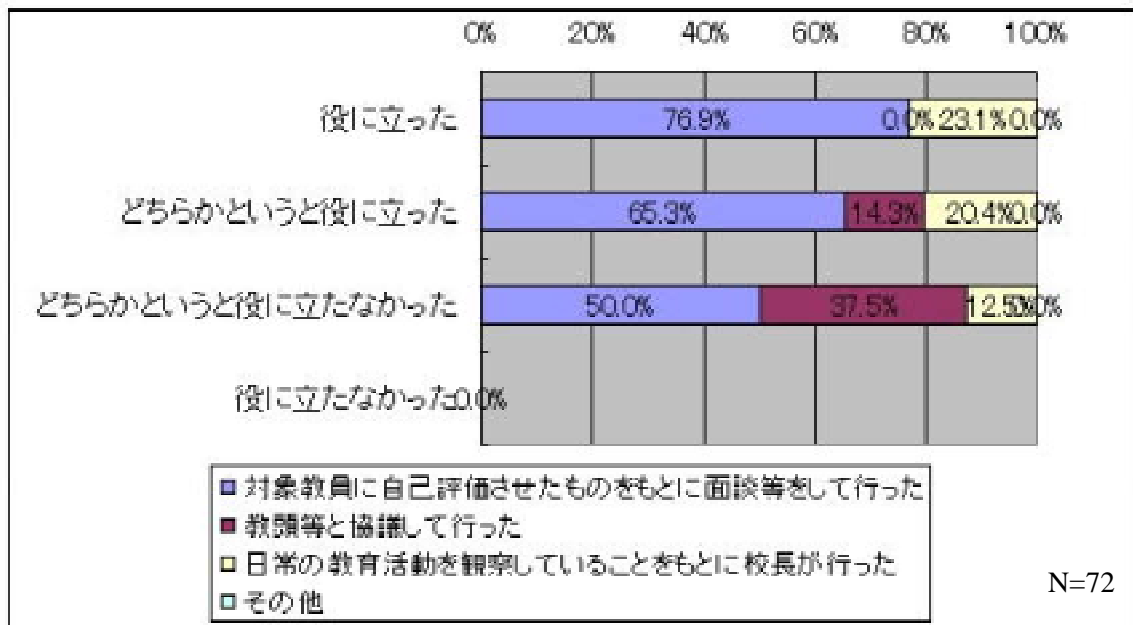


図12 「事前の評価は対象教員の資質向上に役立ったか」と「事前の評価の方法」のクロス集計結果

事前の評価が研修計画の立案に「役に立った」と回答した所属長では、「対象教員に自己評価させたものをもとに面談等をして行なった」が76.9%であり、80%近くになっている。また、「どちらかというと役に立った」では、65.2%、「どちらかというと役に立たなかった」では、50.0%となっており、研修計画の立案に役立ったと感じている所属長ほど、対象教員の事前の評価への参画率が高かった。また、「事前の評価が対象教員の資質向上に役立っているか」と「事前の評価の方法」においても同様の傾向を示している。

これらのことは、事前の評価に教員を参画させることが、事前の評価をより精度の高いものにつながり、計画の立案や教員の資質向上に影響が大きいことを表しており、「10年経験者研修」を充実・改善するうえで配慮すべき事項であると考えられる。

(4) 充実感・意味感の背景にある研修項目

対象教員や所属長は、「10年経験者研修」を通して、対象教員の資質能力がどのように変化したととらえているのであろうか。以下、研修後の力量に関する意識について分析した。

ア 対象教員の研修後の力量に関する意識

(ア) 学習指導に係る力量に対する意識

図13は、対象教員が、自身の学習指導に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているかを問うた結果である。

どの項目においても、50%以上の教員が「向上した」(とても・やや)と回答している。中でも、「教材研究を進める力量」と「学習指導案を作成する力量」に関して、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、それぞれ89.5%、86.5%であり、80%を超えている。なお、「とても向上した」と感じている割合は、それぞれ14.5%、22.4%であった。教育センターにおける研修の中での「単元の指導計画の見直しと再構成」「学習指導の実際」では、教材研究、指導案の作成、模擬授業などを行ったが、この研修を通して、授業改善のための具体的な方法や手だてを学ぶことができ、自己の指導力の向上を実感できた教員が多かったと思われる。研修に関する意見(自由記述)にも「学習指導の実際」の時間を増やしてほしい」という意見がみられ、この研修の効果や有用性を感じている様子がうかがえる。

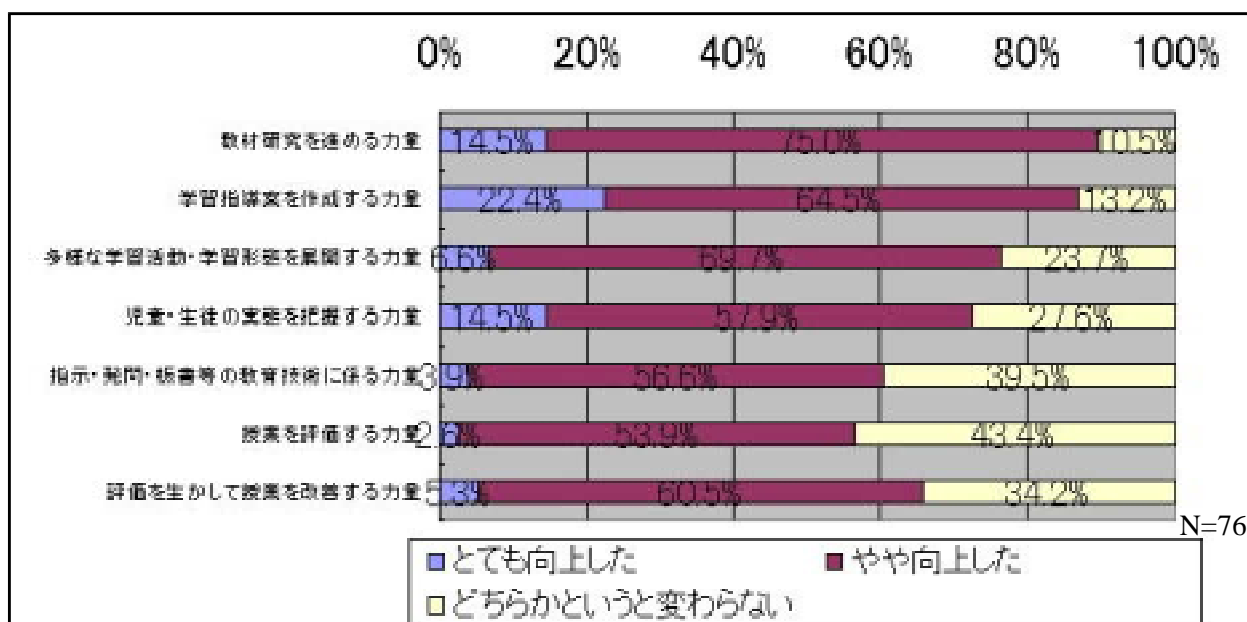


図13 学習指導に係る力量の向上に対する意識

「指示・発問・板書等の教育技術に関わる力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、60.5%であり、他の項目に比べ低くなっている。対象教員が、教職経験10年であることを考えると、これらの力量については、既にほぼ定着している状況であったとも考えられる。また、既に身に付けた技術や方法からなかなか変わりにくいことも理由として考えられる。

同様に「授業を評価する力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合も、56.6%となっている。

評価する力量を高めることは、自己の指導を改善するうえで大変重要なことである。しかし、この力量を高めるためには、日々の授業を振り返ったり、他の教員等から授業のアドバイスを受けたりすることを繰り返すなど長い期間や経験が必要であり、ここに校内における研修の難しさがあるのではないかとと思われる。また、研修に関する意見(自由記述)に、評価に係る研修の充実・改善を望む意見がみられなかったことから、教員の授業を評価する必要感や課題意識があまり高まっていない様子もうかがえる。したがって、授業評価に対する意識や理解をより深めるような研修内容の一層の充実が必要であると思われる。

(イ) 生徒指導等に係る力量に対する意識

図14は、対象教員が、自身の生徒指導等に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているか問うた結果である。

どの項目においても、50%以上の教員が「向上した」と答えている。

中でも、「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」、「児童・生徒の実態を把握する力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、それぞれ73.7%、76.3%となっており、70%以上の教員が、力量が向上したととらえている。なお、そのうち「とても向上した」と感じている割合は、それぞれ17.1%、9.2%であった。教育センターで実施した「生徒指導の実際」「構成的グループエンカウンターの理論と方法」「教育相談の実際」「カウンセリングの理論と方法」等の事例研究や演習を中心とした研修が効果的であったのではないかと考える。研修に関する意見(自由記述)にも、「演習や実技を増やしてほしい」「研修したことを生かして、2学期に実践したら効果があった」という意見がみられた。今後もこれらの研修内容、形態を取り入れていくことが望ましいと考える。

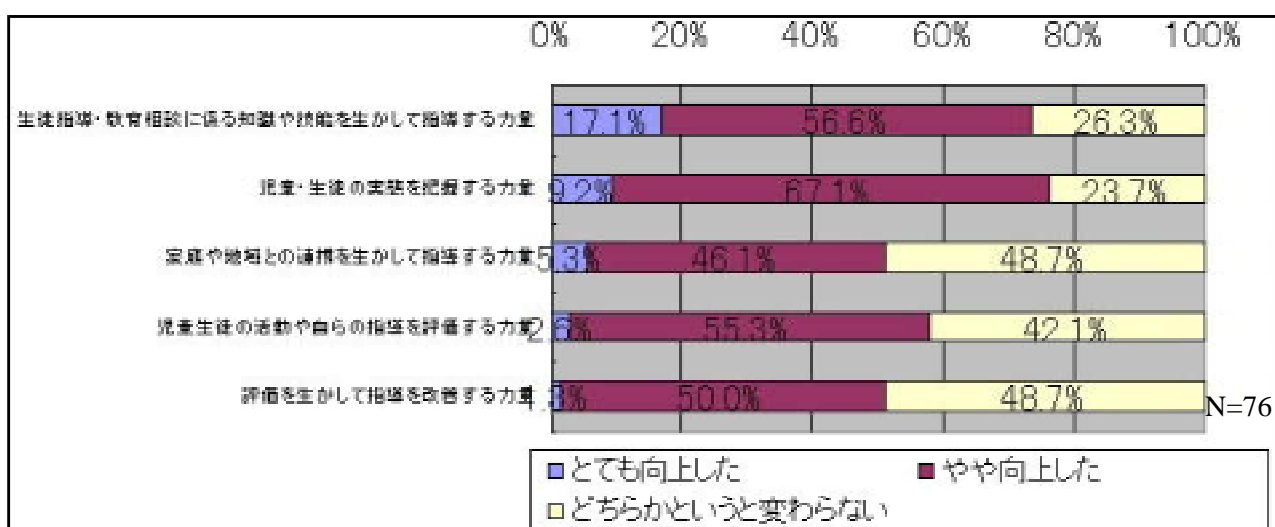


図14 生徒指導等に係る力量の向上に対する意識

「家庭や地域との連携を生かして指導する力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、51.4 %であった。また、「児童生徒の活動や自らの指導を評価する力量」、「評価を生かして指導を改善する力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、それぞれ、57.9 %、51.3 %となっている。校内において事例研究を進めることや、実際の対応等につい

て指導できる体制づくりをより一層工夫することが必要であると思われる。

(ウ) 学級経営その他に係る力量に対する意識

図 15 は、対象教員が、自身の生徒指導等に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているか問うた結果である。

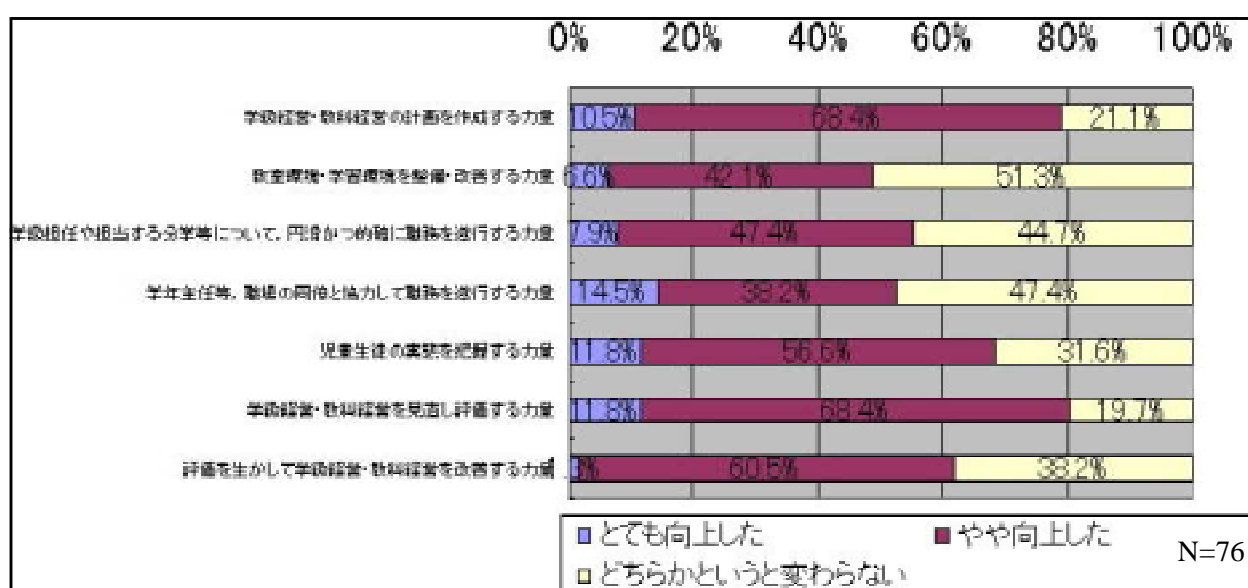


図15 学級経営その他に係る力量についての意識

どの項目においても、50 %程度以上の教員が「向上した」と答えている。

中でも「学級経営・教科経営の計画を作成する力量」、「学級経営・教科経営を見直し評価する力量」について、「向上した」(とても・やや)と感じている割合は、それぞれ 78.9 %、80.2 %となっており、約 80 %の教員が、力量が向上したととらえている。なお、そのうち「とても向上した」と感じている割合は、それぞれ 10.5 %、11.8 %であった。

図 13 (学習指導に係る力量)、図 14 (生徒指導等に係る力量)における評価に係る結果と比較すると学級経営その他に係る力量では、評価に係る力量を「向上した」ととらえている教員が多かった。教育センターの「学級(教科)経営案の立案と見直し」で一学期の経営を評価し、二学期以降の経営案を実際に書いて研修したことが、こ

の結果に結びついたのでないかと考えられる。

「教室環境・学習環境を整備・改善する力量」「学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量」については、「向上した」(とても・やや)と感じている割合が、48.7 %、52.7 %となっており、50 %程度になっている。この項目についても「授業を評価する力量」や「家庭や地域との連携を生かして指導する力量」などと同様に、日々の実践を通じた学校、学年内での OJT によるところが大きいと考えられる。

イ 所属長の対象教員の研修後の力量に対する意識

(ア) 学習指導に係る力量に対する意識

図 16 は、所属長に、対象教員の自身の学習指導に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているか問うた結果である。

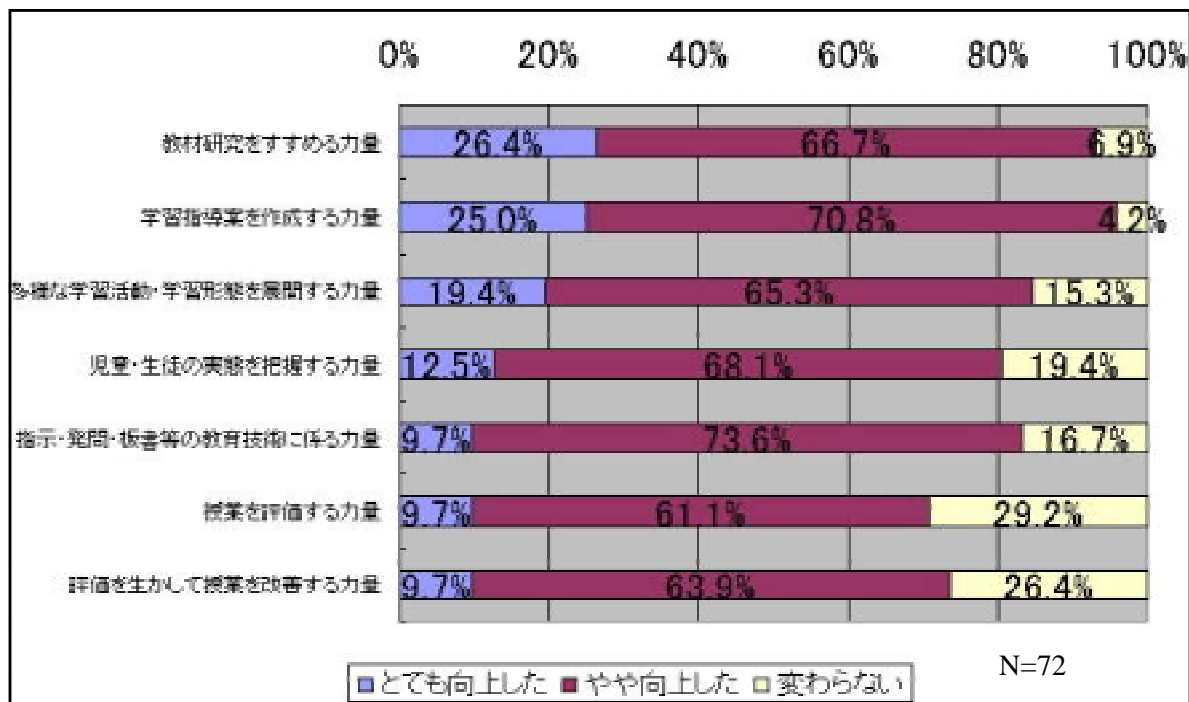


図16 学習指導に係る力量に対する意識

どの項目においても、「向上した」(とても・やや)と感じている所属長が、70 %以上になっている。

中でも「教材研究を進める力量」については、93.1 %の所属長が「向上した」と感じており、そ

のうち 26.4 %が「とても」と回答している。また、「学習指導案を作成する力量」についても、95.8 %が「向上した」と感じ、そのうち 25.0 %が「とても」と回答している。

(イ) 生徒指導等に係る力量に対する意識

導等に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているか問うた結果である。

図 17 は、所属長に、対象教員の自身の生徒指

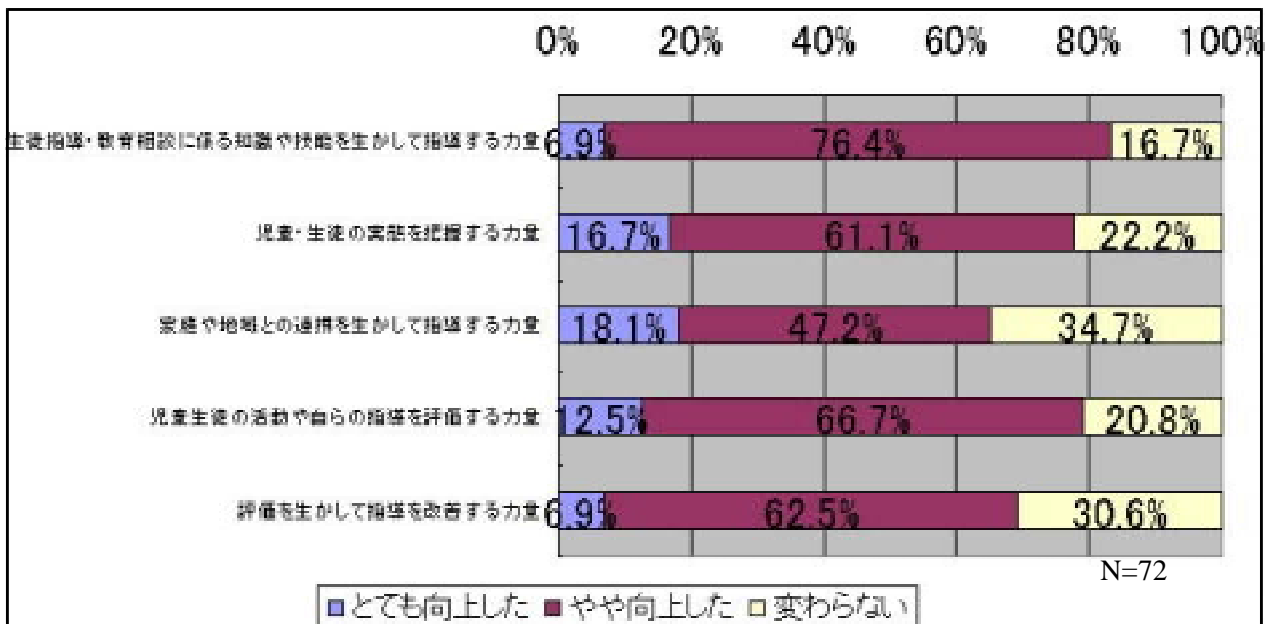


図17 生徒指導等に係る力量に対する意識

どの項目においても、65%以上の所属長が「向上した」(とても・やや)と答えている。

中でも「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」を「向上した」と感じている所属長は、83.3%となっており、そのうち

「とても」と回答したものは6.9%である。

(ウ) 学級経営その他に係る力量に対する意識

図 18 は、所属長に、対象教員の自身の学級経営その他に係る力量が、研修を通してどのように向上したと感じているか問うた結果である。

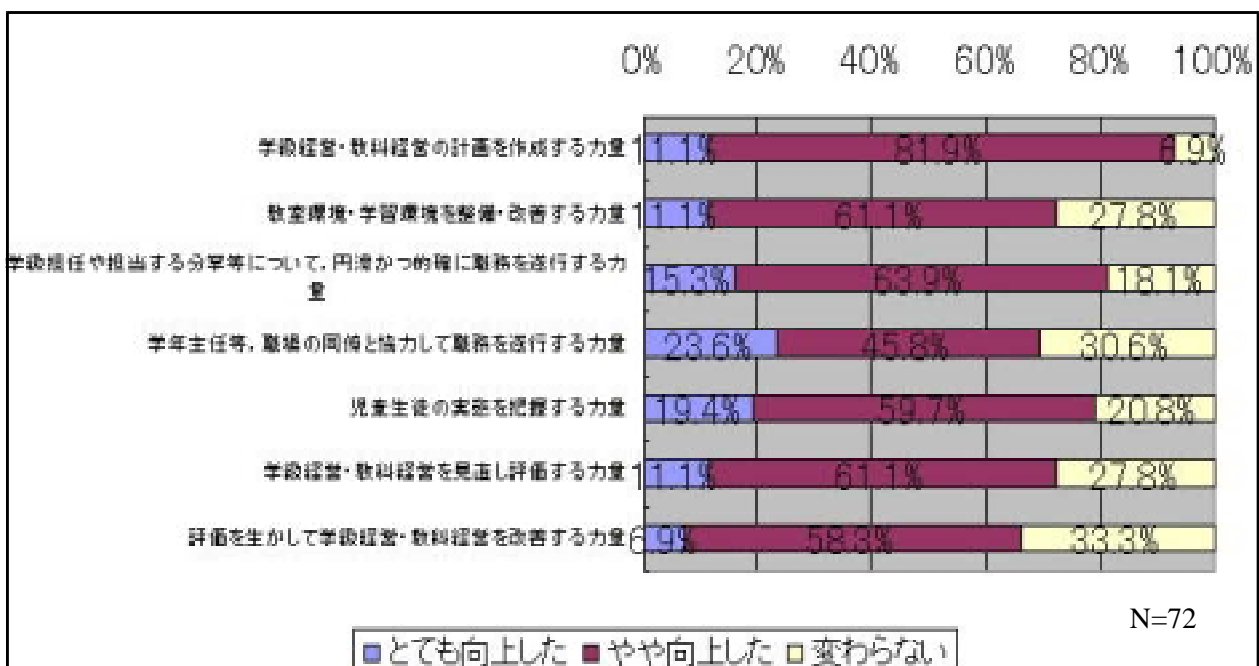


図18 学級指導その他に係る力量に対する意識

どの項目についても、65 %以上の所属長が「向上した」(とても・やや)と答えている。

中でも「学級経営・教科経営の計画を作成する力量」については、93.0 %もの所属長が「向上した」と感じており、そのうち、11.1 %が「とても」と回答している。

また、「学級担任や担当する分掌等について、円滑かつ的確に職務を遂行する力量」「児童・生徒の実態を把握する力量」について「向上した」

(とても・やや)と答えた所属長は、それぞれ 79.2 %、79.1 %となっており、これらも 70 %以上となっている。

ウ 力量の向上に係る対象教員の意識と所属長の意識の比較

学習指導や生徒指導等、学級経営その他に係る力量のうち、教員が「向上した」(とても・やや)とじている割合が 80 %程度あるいはそれを超えた項目は以下の通りである。

自らの力量が向上したとじている対象教員の割合

学習指導に係る力量

- ・ 教材研究を進める力量 (89.5 %)
- ・ 学習指導案を作成する力量 (86.9 %)

生徒指導等に係る力量

- ・ 該当なし

学級経営その他に係る力量

- ・ 学級経営・教科経営の計画を作成する力量 (78.9 %)
- ・ 学級経営・教科経営を見直し評価する力量 (80.2 %)

同様に、学習指導や生徒指導等、学級経営その他に係る力量のうち、所属長が「向上した」(と

ても・やや)とじている割合が 80 %程度あるいはそれを超えた項目は以下の通りである。

対象教員の力量が向上したとじている所属長の割合

学習指導に係る力量

- ・ 教材研究をすすめる力量 (93.1 %)
- ・ 学習指導案を作成する力量 (95.8 %)
- ・ 多様な学習活動・学習形態を展開する力量 (84.7 %)
- ・ 児童・生徒の実態を把握する力量 (80.6 %)
- ・ 指示・発問・板書等の教育技術に係る力量 (83.6 %)

生徒指導等に係る力量

- ・ 生徒指導・教育相談に係る知識や 5 能を生かして指導する力量 (83.3 %)
- ・ 児童生徒の活動や自らの指導を評価する力量 (79.2 %)

学級経営その他に係る力量

- ・ 学級経営・教科経営の計画を作成する力量 (93.0 %)
- ・ 学級担任や担当する分掌等について、円滑かつ的確に職務を遂行する力量 (79.2 %)

両者の結果を比較してみると、次のようなことが明らかになった。

力量の向上についての対象教員の自己評価と所属長の評価とを比べると、所属長の方がより「向上した」とじている傾向が強く、ほとんどの項目で所属長の評価が対象教員の自己評価の結果を上回っている。

「学級経営その他に係る力量」のうち、評価を生かして学級経営・教科経営を改善する力量の項目のみ、逆転現象がおこっている。

エ 力量の向上に対する意識と「充実感」「意味感」

図 19 ~ 24 は、教員の力量の向上に対する意識と研修に対する「充実感」「意味感」の結果をクロス集計したものである。

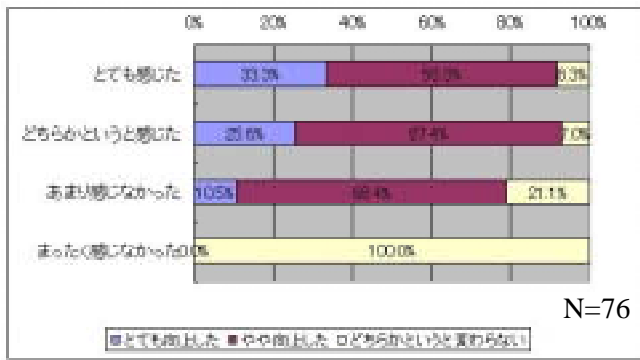


図19 「充実感」と「学習指導案を作成する力量」ののクロス集計結果

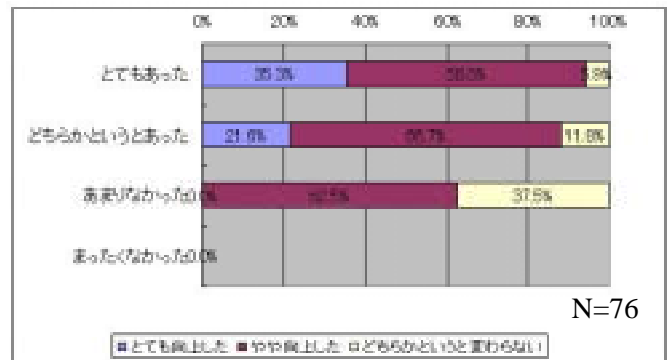


図20 「意味感」と「学習指導案を作成する力量」ののクロス集計結果

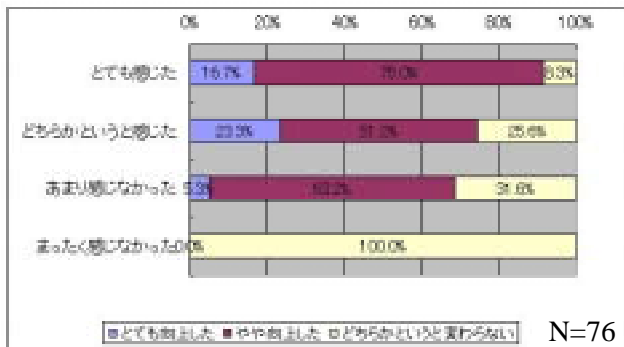


図21 「充実感」と「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」ののクロス集計結果

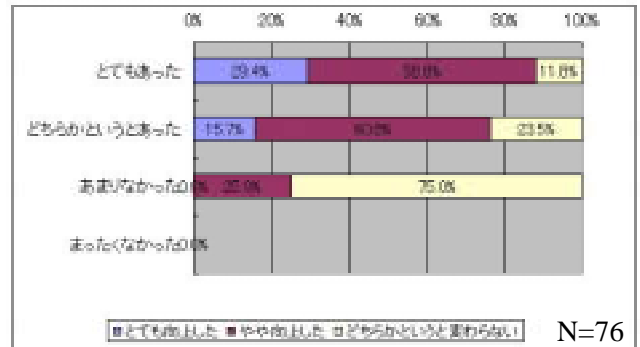


図22 「意味感」と「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」ののクロス集計結果

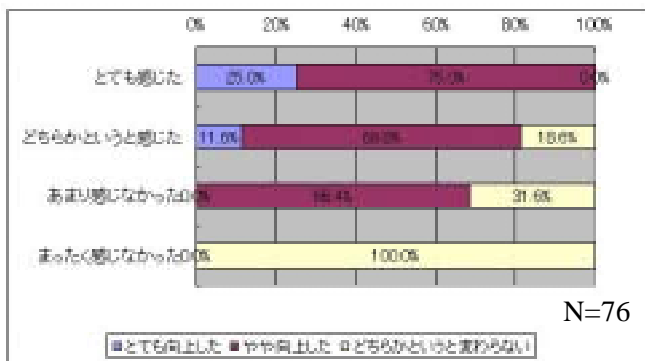


図23 「充実感」と「学級経営・教科経営の計画を作成する力量」ののクロス集計結果

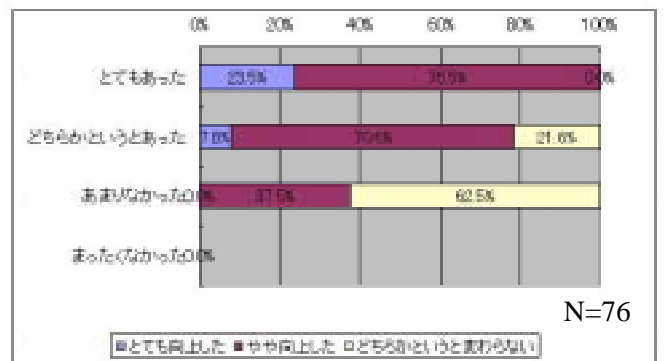


図24 「意味感」と「学級経営・教科経営の計画を作成する力量」ののクロス集計結果

いずれの結果も、「意味感」や「充実感」を強く感じている教員ほど、力量が「向上した」と感じている傾向が強いことを示している。

特に「充実感」を「まったく感じなかった」教員は、全員が力量を「どちらかというと変わらない」と答えている。「意味感」の感受においても「あまりなかった」と答えた教員は「どちらかというと変わらない」と感じている割合が高くなっ

ている。

これらのことは、研修を通して、自らの力量が向上したと感じることが、研修に対する意味感、充実感に強く結びついていることを示している。

(5) 充実感・意味感が「もてた」「もてなかった」

背景や理由

ア 校外における研修への意識

(7) 対象教員の校外における研修への意識

ての意識を問うたものである。

図 25 は、対象教員の校外における研修について

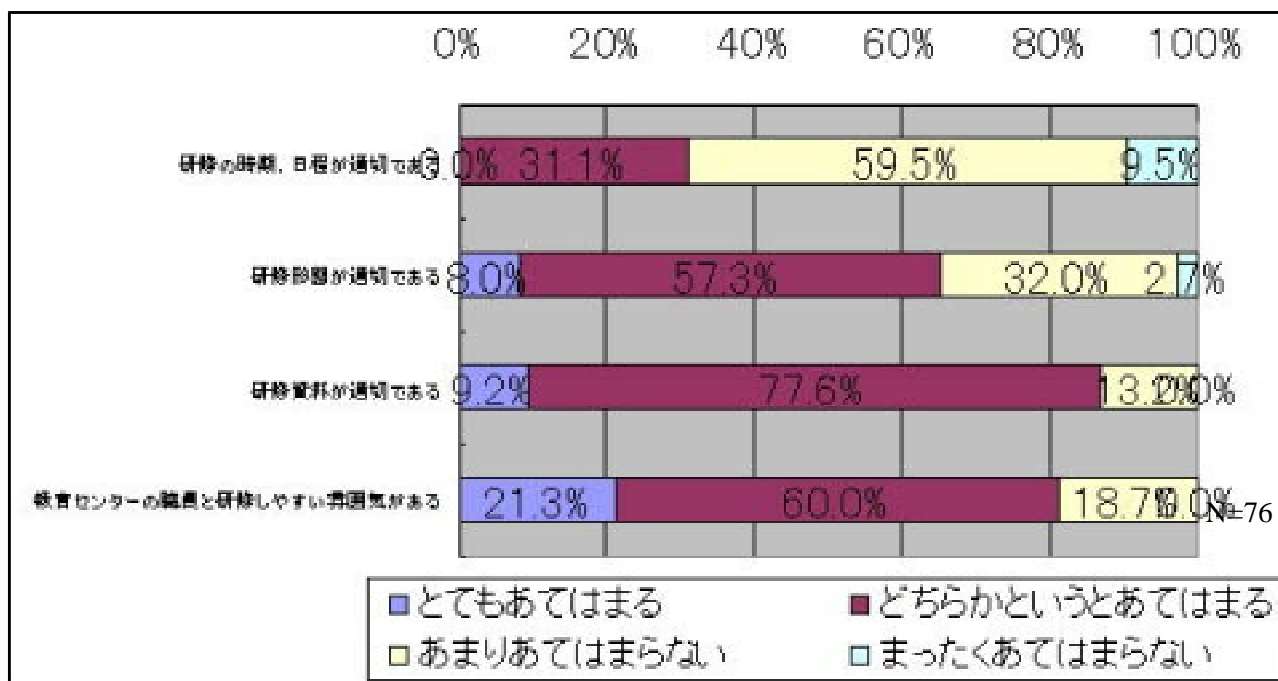


図25 校外における研修に対する意識

「研修の時期・日程」以外は、60%以上の教員が「適切である」と回答しており、概ね適切であったと考えられる。

しかし、「研修の時期、日程が適切である」という問いに対しては、「とてもあてはまる」と感じている者は0%、「どちらかというにあてはまる」と感じている者は31.1%となっている。70%近くの教員が「適切でない」と感じていることが分かる。このことは、夏季休業中に実施した研修のほとんどが全日で行われたため、部活動の指導や大会への引率等に支障を来したこと、また、夏季休業中の講座の中から選択受講できるものが最大3日であったため、ほとんどの教員が課業期間中の講座の中から選択していたという実態であった。そのため、校内体制や授業時数の確保等に支障を来すなどの難しさがあったのではないかと考えられる。これらの課題を解決するため、来年度は、研修内容の重複を整理することにより夏季休業中の研修の日程を見直す、課業期間中の選択研修の日数を減らす、夏季休業中の選択講座の選択幅を拡大するなどの改善を図っていく必要があると思われる。

(イ) 「校外における研修に対する意識」と「充実感」「意味感」

図 26 は、「充実感」と「研修の時期、日程が適切である（校外）」の結果を、図 27 は、「充実感」と「研修形態が適切である（校外）」の結果を、また、図 28 は、「充実感」と「研修資料が適切である（校外）」の結果をさらに、図 29 は「充実感」と、「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある（校外）」の結果をそれぞれクロス集計した結果である。

充実感を「とても感じた」と回答した教員では、「研修の時期・日程が適切である」「研修形態が適切である」「研修資料が適切である」「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」というそれぞれの項目について「あてはまる」（とても・どちらかという）と感じている割合が、いずれも50%を超えている。その中でも「とてもあてはまる」と感じている割合に着目すると、「研修資料が適切である」、「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」とも33.3%となっており、30%を超えている。

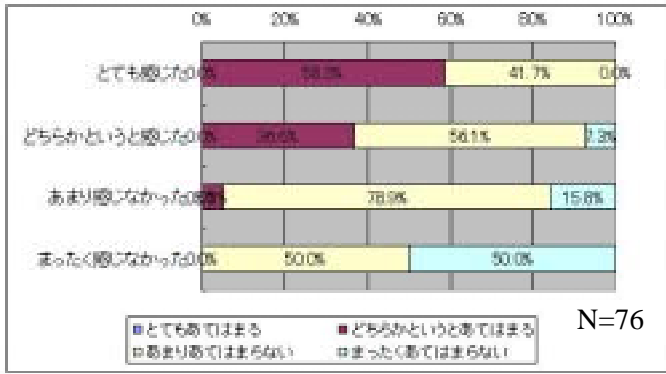


図26 「充実感」と「研修の時期・日程が適切である」のクロス集計結果

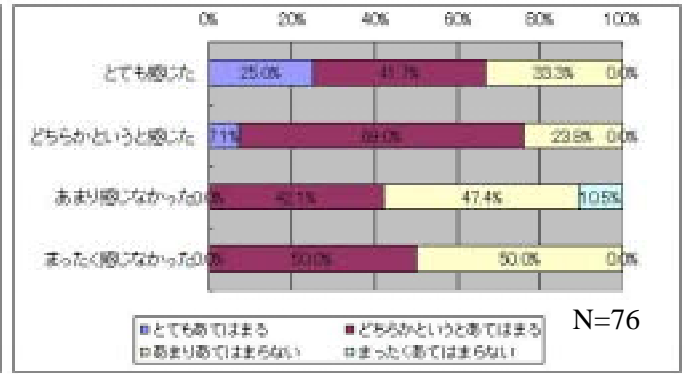


図27 「充実感」と「研修形態が適切である」のクロス集計結果

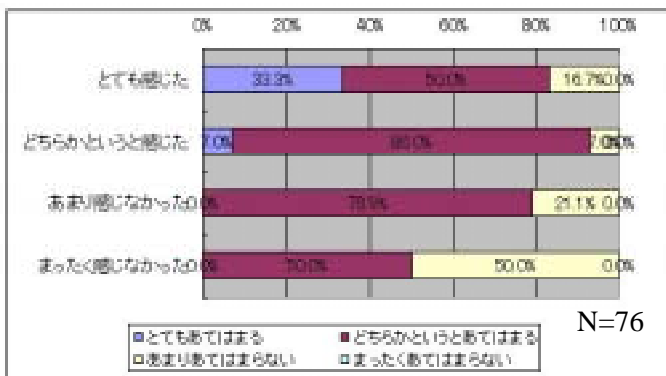


図28 「充実感」と「研修資料が適切である」のクロス集計結果

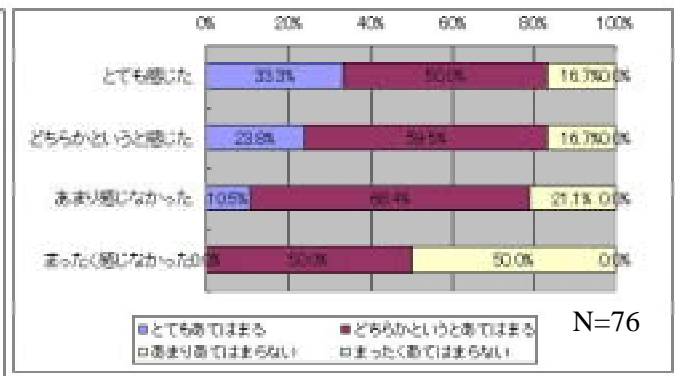


図29 「充実感」と「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」のクロス集計結果

これらのことから、これら四つの項目はいずれも、研修に対する充実感を感じるうえで影響が大きいことが分かる。なお、中でも「研修資料が適切である」「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」の2つの項目は、充実感を感じるうえで

で重要な要素となると考える。

また、図30～33は、「意味感」と前述の四つの項目の結果をそれぞれクロス集計した結果である。

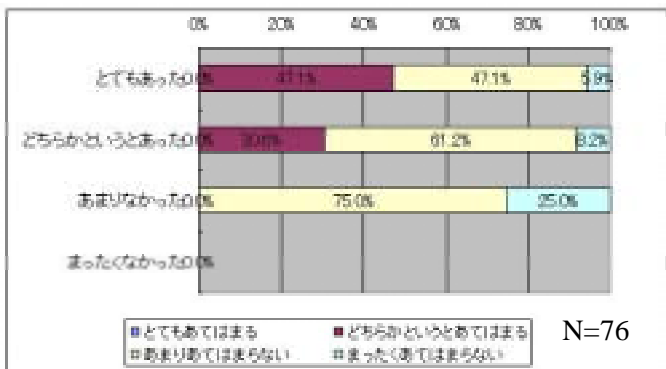


図30 「意味感」と「研修の時期・日程が適切である」のクロス集計結果

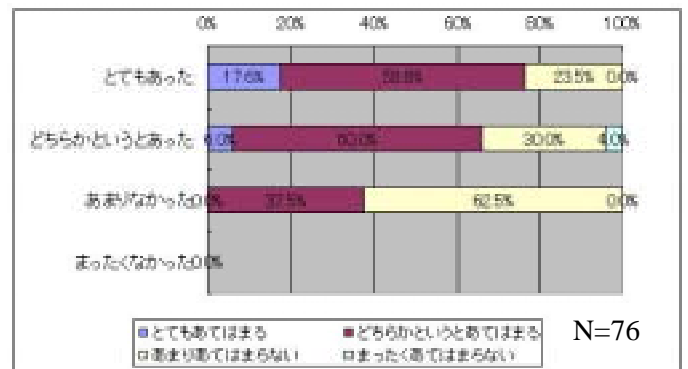


図31 「意味感」と「研修形態が適切である」のクロス集計結果

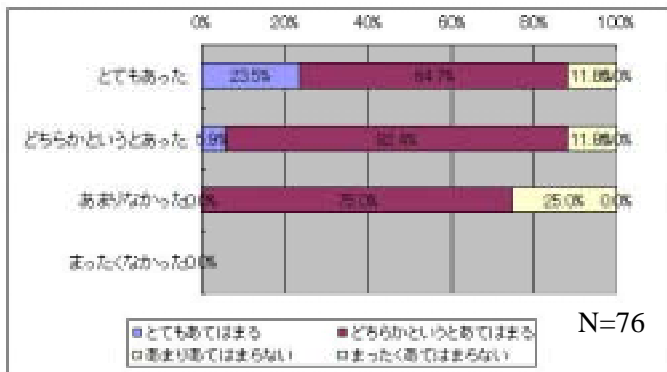


図32 「意味感」と「研修資料が適切である」のクロス集計結果

意味感についても、図 26 ~ 29 (充実感) と同様の傾向を示しており、これら四つの項目がいずれも、研修に対する意味感を感じるうえで影響が大きいことが分かる。また、その中でも「研修資料が適切である」「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」の2つの項目が、意味感を感じるうえで特に重要であるということも充実感の感受と同様である。

充実感と意味感の両者の結果を比べてみると、

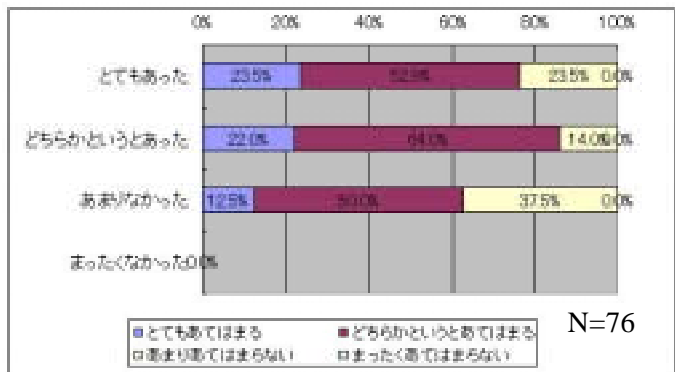


図33 「意味感」と「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」のクロス集計結果

「研修の時期、日程が適切である」については、どちらかということ意味感よりも充実感の感受に、より関与している様子が見える。

イ 校内における研修に対する意識

(ア) 対象教員の校内における研修に対する意識

図 34 は、対象教員に「校内における研修への意識」を問うたものである。

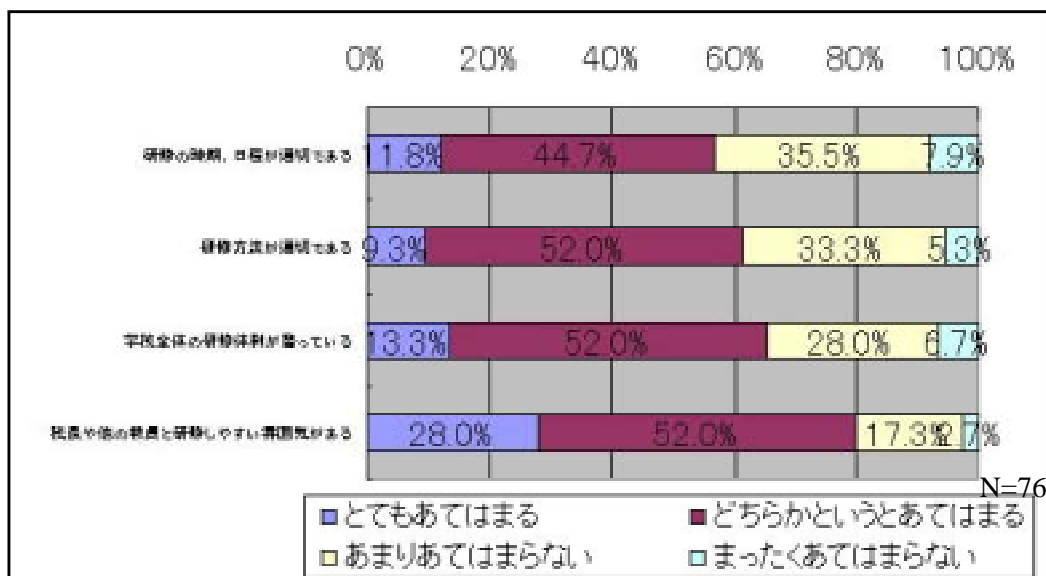


図34 校内における研修に対する意識

全ての項目について、50 %以上の教員が「適切である」と回答しているが、校外における研修と同様、「研修の時期・日程」は、他の項目と比較して、最もその回答の割合は低い。主として二・三学期に校内における研修を計画することにな

っていたが、研修時間を確保するため、一学期や夏季休業中に実施した学校も多く、教員の課題や特性に応じた内容の研修を校内研として位置付けて計画することに難しさがあったのではないかと推察する。

「研修方法が適切である」という問いに対して、「あてはまる」(とても・どちらかという)と感じている者は、61.3%であった。そのうち、「とてもあてはまる」と感じている割合は、9.3%であった。改善への要望としては、「計画を立てる段階で、具体的な手本となる資料が欲しかった」「テーマ設定に苦労した。共通の課題を教育センターで設定してもらえ等できないだろうか」等の意見や計画を立てる段階での教育センターの支援を望む声がみられた。また、研修の報告書の作成に関して、「簡略化を望む」声もみられた。

「学校全体の研修体制が整っている」という問いに対して、「あてはまる」(とても・どちらかという)と感じている者は、65.3%であった。そのうち、「とてもあてはまる」と感じている割合は、13.3%であった。改善への要望としては、「校内のバックアップ体制づくり」「校内研修への位置づけ」等、体制づくりそのものに係る意見や「他の先生方の負担が大きい」「校務分掌を軽減する

等、配慮してほしい」等、教員の負担軽減に係る意見がみられた。

「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」という問いに対して、「あてはまる」(とても・どちらかという)と感じている者は、80.0%であり、80%の教員が研修しやすい雰囲気であると感じていることが分かる。なお、そのうち、「とてもあてはまる」と感じている割合は、28.0%であった。

(イ) 「校内の研修に対する意識」と「充実感」「意味感」

図35は、「充実感」と「研修の時期、日程が適切である」の結果を、図36は、「充実感」と「研修方法が適切である」の結果を、また、図37は、「充実感」と「学校全体の研修体制が整っている」の結果を、さらに、図38は「充実感」と「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」の結果をそれぞれクロス集計した結果である。

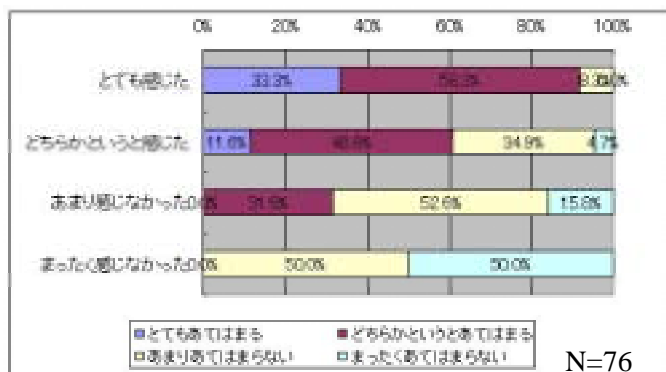


図35 「充実感」と「研修の時期・日程が適切である」のクロス集計結果

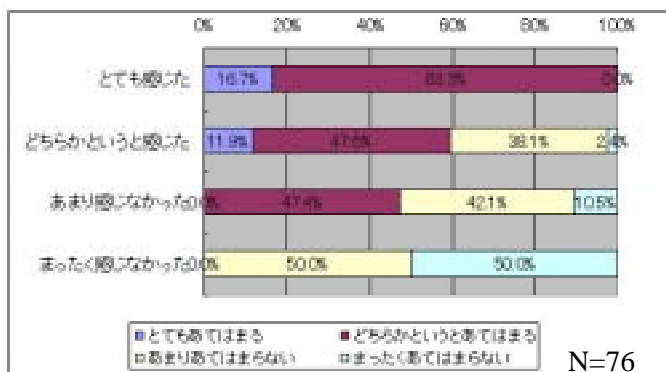


図36 「充実感」と「研修方法が適切である」のクロス集計結果

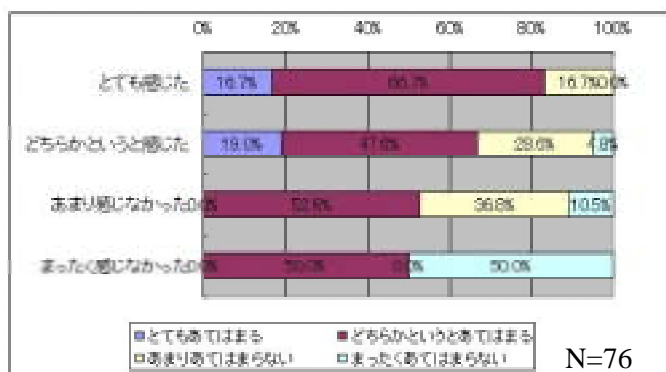


図37 「充実感」と「学校全体の研修体制が整っている」のクロス集計結果

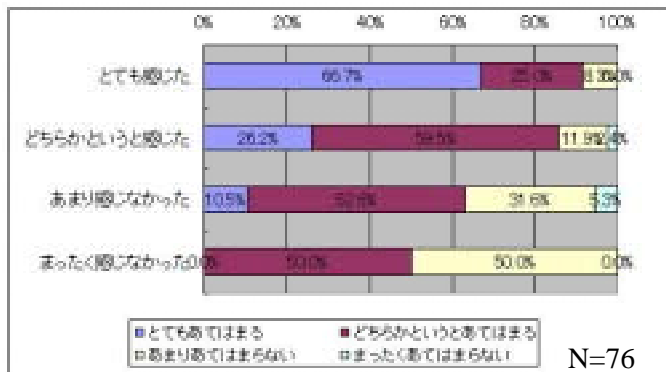


図38 「充実感」と「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」のクロス集計結果

充実感を「とても感じた」と回答した教員では、「研修の時期・日程が適切である」「研修形態が適切である」「研修資料が適切である」「センター職員と研修しやすい雰囲気がある」というそれぞれの項目について「あてはまる」(とても・どちらかという)と感じている割合が、いずれも80%を超えている。その中でも「とてもあてはまる」と感じている割合に着目すると、「研修の時期、日程が適切である」が33.3%であった、また、「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」につ

いては66.7%であり、60%を超えている。これらのことから、これらの項目はいずれも、研修に対する充実感を感受するうえで影響が大きいことが分かる。中でも「研修の時期、日程が適切である」「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」の2つの項目は、充実感を感受させるうえで特に重要であると考えられる。

また、図39～42は、「意味感」と前述の四つの項目の結果をそれぞれクロス集計した結果である。

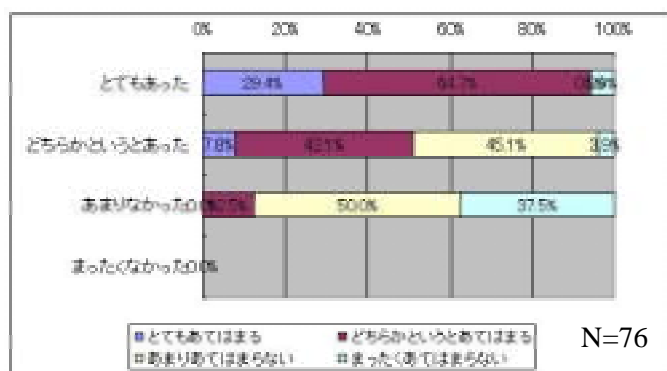


図39 「意味感」と「研修の時期・日程が適切である」のクロス集計結果

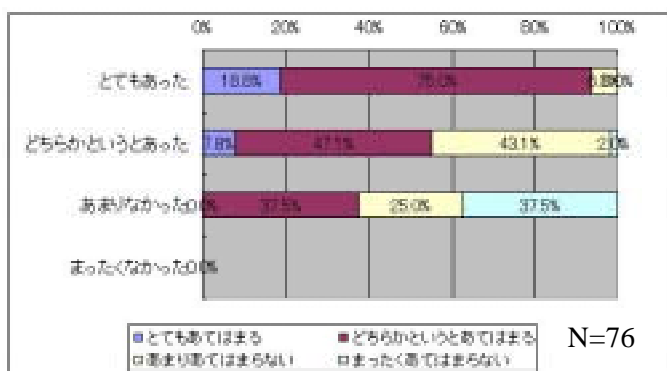


図40 「意味感」と「研修方法が適切である」のクロス集計結果

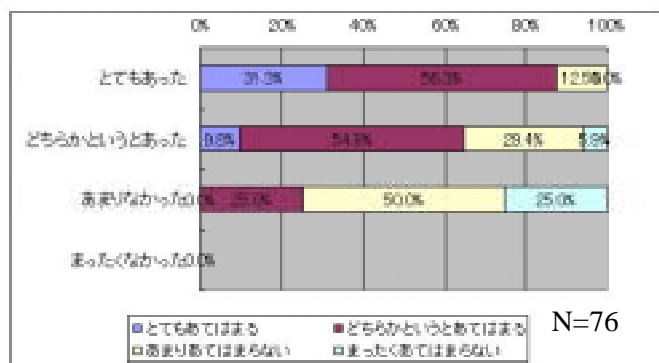


図41 「意味感」と「学校全体の研修体制が整っている」のクロス集計結果

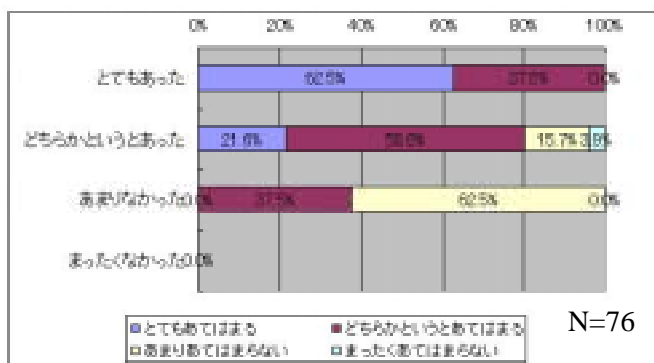


図42 「意味感」と「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」のクロス集計結果

意味感についても、図35～38(充実感)と同様の傾向を示しており、これら四つの項目がいずれも、研修に対する意味感を感受するうえで影響が大きいことが分かる。また、その中でも「研修の時期・日程が適切である」「学校全体の研修体制が整っている」「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」の三つの項目については、意味

感を感受させるうえで特に重要であると思われる。

充実感と意味感の両者の結果を比べてみると、「研修方法が適切である」については、どちらかというという意味感よりも充実感の感受により関与している様子が見え、また、「校長や他の教員と研修しやすい雰囲気がある」については、ど

ちらかという充実感より意味感の感受により関与しているようである。

ちどのような研修が力量向上に役立ったと感じているか問うた結果である。

図 43 は、対象教員に、校内における研修のう

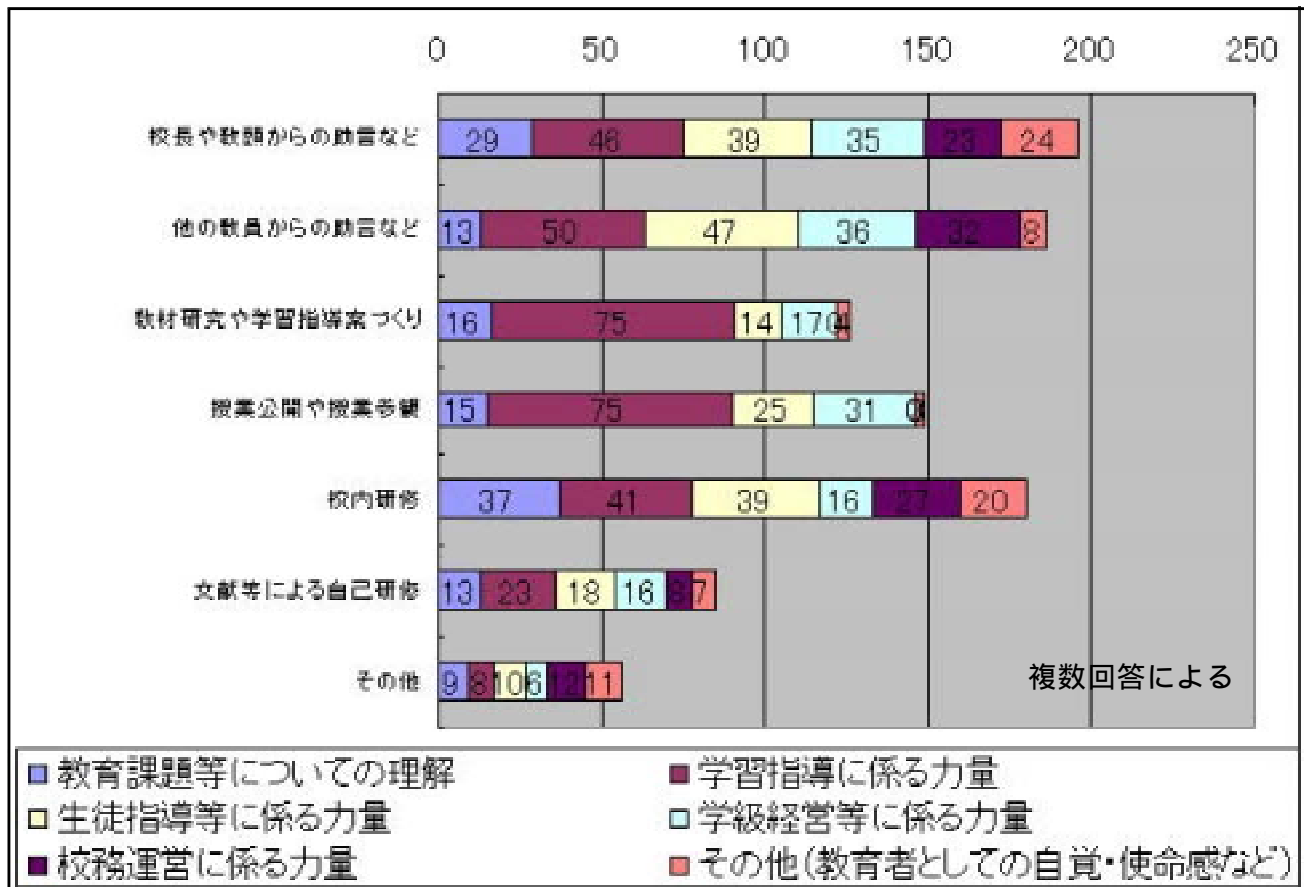


図43 力量向上に役立った校内における研修の内容

「校長や教頭からの助言など」「他の教員からの助言など」が力量向上に役立ったと感じている教員が多いことが分かる。このことから、管理職や指導、相談に当たる教員などの存在とその関わり方が、研修の成否に大きく係っていることが分かる。

また、「校内研修」が力量向上に役立ったと答えた教員も多かった。校内研修体系に「10年経験者研修」を位置付け、効果的に実施している学校も多かったと思われる。

(ウ) 自由記述にみられる校内研修推進に係っての工夫点

校内研修推進に係っての工夫点を所属長に問うた結果を次頁に示した。

これらの結果をまとめると、「研修の雰囲気作

り」では職員の共通意識をどう作るか、研修の意義や目的を対象教員や他の職員にいかに関係するかという点での工夫が多かった。研修体制やシステムづくりにおいては、既存の学校組織をどう研修体制に取り込む工夫や「10年経験者研修」を核に据えた研修体制の工夫などがあげられる。また、「研修時間の確保」については、担任決定の際の配慮や校務分掌の負担軽減、会議等の時間をできるだけ減らすなどの工夫がみられた。さらに「研修成果の把握や評価」については、授業観察や面談の充実や自己申告カードの活用、また、研修成果を広報する場の設定などが工夫点としてあげられている。できる限りこのような工夫を参考に改善していけるよう働きかけていきたいと考える。

校内研修推進に係って工夫した点（所属長の自由記述を要約，整理したもの）

研修の雰囲気づくりの工夫

- ・ 研修の目的や意義を全職員に周知し，協力を要請した。
- ・ 研修計画を全体に配布した。
- ・ 研修内容を板書するなどして，他教員への広報に努めた。
- ・ 行事予定表に研修計画を入れておいた。
- ・ 職員会議等で広報した。
- ・ 校内の人材を指導者として生かせるよう，配慮した。
- ・ 夏季休業中の研修は，他の教員にも希望参加を募った。
- ・ 随時，報告や相談に応じ，支援していることを伝えるようにした。
- ・ 授業研の後の協議内容を全教職員に知らせるようにした。
- ・ 校内研修会等で，研修成果を発表する機会をとり，学んだことを全体に出すようにした。

研修体制やシステムづくりの工夫

- ・ 教諭4名を指名し，協力を依頼した。
- ・ 指導教員のような役割を持つ教諭を一人決めた。
- ・ 校内全体研修と重ね，教職員全体で取り組むようにした。
- ・ 研究グループを，低・中・高学年で分けて，より多くの教員がかかわれるようにした。
- ・ 学年会，ブロック研究会，児童理解委員会等を活用した。
- ・ 所属学年が主体となり，研修に協力した。
- ・ 組織的な取組になるよう，校務部会でも話題にするよう伝えた。

研修時間の確保の工夫

- ・ 学校外研修を中心に，専科等の教員が時間割変更を行い，研修時間の確保に努めた。
- ・ 学年会をもって，研修にあてた。
- ・ （5クラスなので）学年の中で工夫してもらった。
- ・ 校内研修とのリンクを図り，今回の研修の一環とした。
- ・ 学校の諸会議のスリム化を図った。
- ・ 2時間ずつ2回に分けて実施するなどして，時間を分けて実施した。
- ・ 校務分掌等，加重負担にならないよう，配慮した。
- ・ 校務分掌に二人担当制を取り入れた。
- ・ 低学年の担任に配置し，午後からの研修が受けやすいように工夫した。

研修成果の把握や評価の工夫

- ・ 「自己申告カード」を活用した。
- ・ 新しい人事評価システムを活用し，実施した。
- ・ 「授業観察カード」により，記録を整理した。
- ・ 学年主任，教務主任，研修部長等で記録を読み，励ましの言葉をかけるようにした。
- ・ 校長のみでなく，学年間や教科担任ともにそれぞれ評価をし，成果を認めるなどした。
- ・ 授業観察，授業後の面談を行った。
- ・ 毎日一度は授業の様子を観察した。
- ・ 学級に行く機会を増やし，児童の様子から研修成果を把握するようにした。
- ・ 研修報告書について質問をし，研修の様子を聞くようにつとめた。
- ・ 研修報告書を丹念に書くこと，日々の授業を定期的に観察するようにした。

(6) 対象教員が今後身に付けたいと考えている力量
 ア 学習指導に係る力量

ている学習指導に係る力量について、示したものである。

図 44 は、対象教員が今後身に付けたいと考え

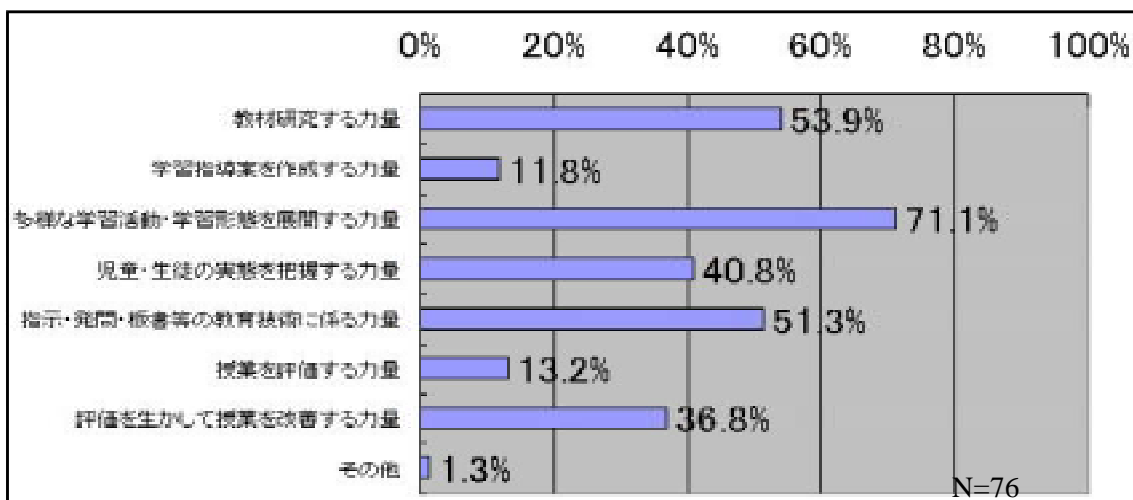


図44 今後身に付けたい学習指導に係る力量

このグラフの結果では、「多様な学習活動・学習形態を展開する力量」をあげた教員が 71.1 % と最も高い値を示した。少人数指導、個に応じた指導等、現在多様化している学習形態等について課題意識が高い教員が多いことがうかがえる。

また、「教材研究する力量」「指示・発問・板書等の教育技術に係る力量」をあげている教員もそれぞれ、53.9 %、51.3 %となっており、教職経験 10 年の教員の半数以上が、基本的な教育技術等に対する向上意識が高いことがうかがえる。

「授業を評価する力量」については、13.2 %と

低くなっており、課題意識がそう高くないようである。校外外における研修に、評価の意義を問い直したり評価を生かした指導の工夫を取り上げたりするなど、評価に係る内容を工夫することが必要であると考えられる。

イ 生徒指導等に係る力量

図 45 は、対象教員が今後身に付けたいと考えている生徒指導等に係る力量について、示したものである。

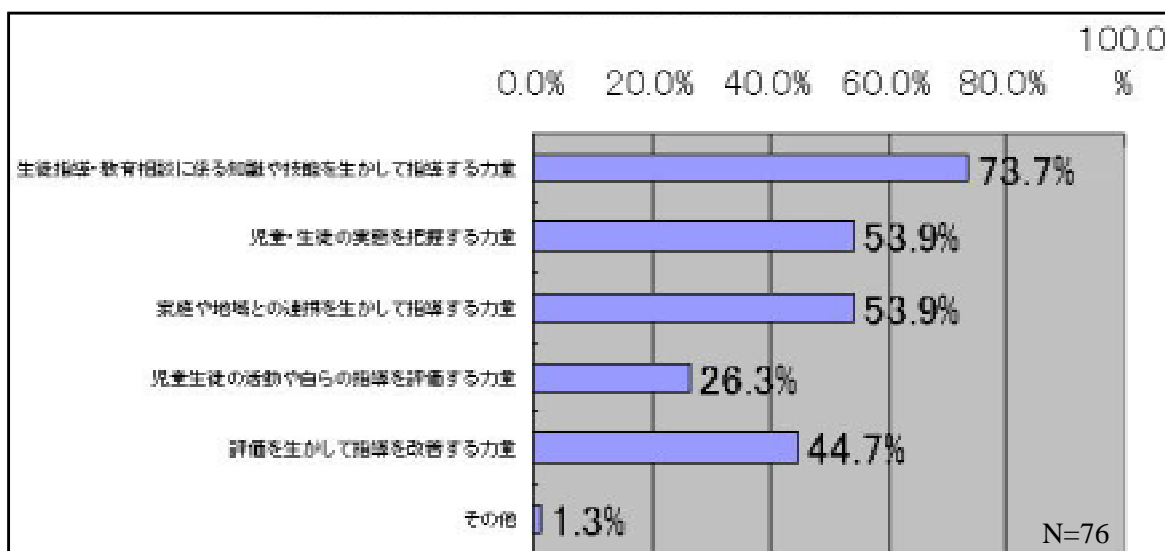


図45 今後身に付けたい生徒指導等に係る力量

「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」をあげているものが、73.7%となっている。今年度の研修内容には、構成的グループ・エンカウンターやカウンセリングの実際等、生徒指導・教育相談の手法に係る講座を多く取り入れたが、このような実践的な内容に係る力量について、今後も身に付けたいと考えている教員が多いことが分かる。

また、「児童・生徒の実態を把握する力量」「家庭や地域との連携を生かして指導する力量」をあげた受講者はどちらも53.9%となっており、これらについても半数以上の教員が身に付けたいと

志向している。

反面、指導を評価する力量については、26.3%にとどまっており、学習指導に係る力量同様、課題意識が低いことが分かった。このことから、評価に係る研修内容の工夫・改善が必要であるといえる。

ウ 学級経営その他に係る力量

図46は、対象教員が今後身に付けたいと考えている学級指導その他に係る力量について、示したものである。

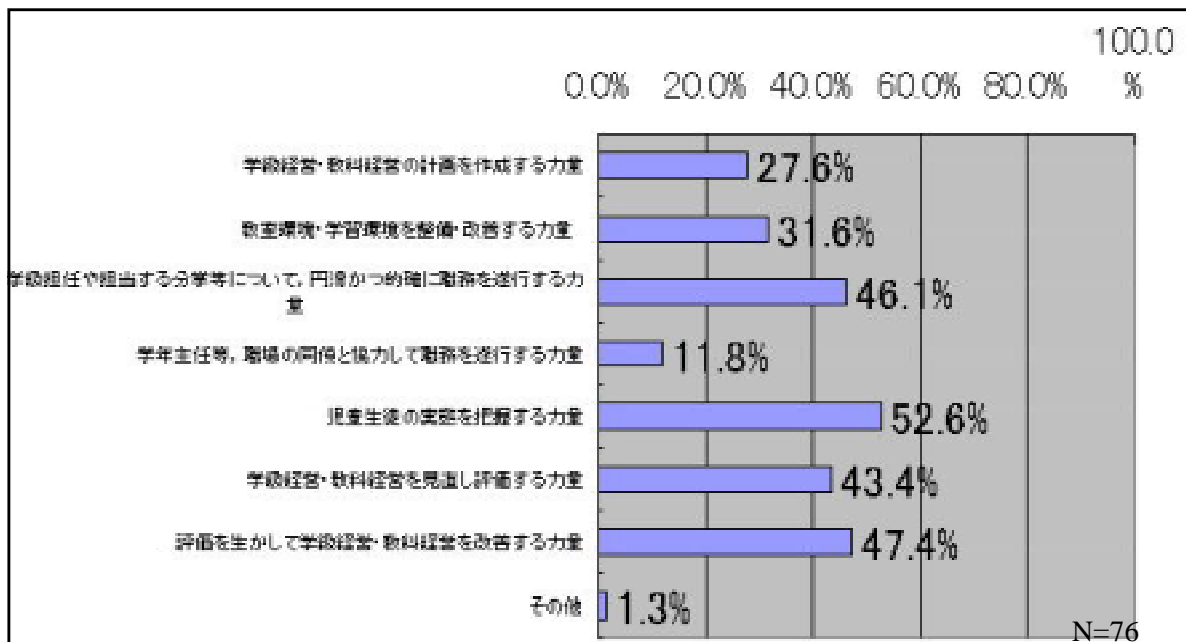


図46 今後身に付けたい学級指導その他に係る力量

「児童・生徒の実態を把握する力量」をあげた教員が、52.6%となっているが、他の項目については50%を越えるものはなく総じて横並びの結果となり、「学習指導に係る力量」や「生徒指導等に係る力量」のように突出している項目はみられなかった。

「学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量」が11.8%と低くなっているが、これについては既にできていると感じている教員が多いとも考えられるし、また、逆にかなり困難な状況であるが故に、身に付けたいという気持ちをもちにくくなっているともとらえることができ

る。

以上、対象教員が身に付けたいと考えている力量について分析・考察してきたが、これらの結果を踏まえながら、教育センターとしては、学校等との連携を図りながら、研修内容・方法の充実・改善に努めていく必要があると思われる。

研究のまとめ

本研究では、校内及び校外における「10年経験者研修」において、研修内容や方法等について

対象教員及び所属長の研修に対する意識や実態について調査を行った。

その結果、「10年経験者研修」の成果と課題を次のように整理することができた。

対象教員の研修に対する意識

研修が「自己の指導力アップに意味あるものであった」と答えている教員は90%であり、「充実感を感じた」と答えている教員は70%以上である。また、充実感が高いほど、意味感を感じる傾向が高い。

研修が「自己の指導力アップにとっても意味があった」「充実感をとても感じた」と答えている教員は、研修の意義や目的を明確にするうえで「教育センターでの研修そのもの」「教育センターのオリエンテーション」「校長等との面談」が有効であったと感じているものが多い。

「充実感」「意味感」を感じた教員ほど、研修計画が自らの能力や適性等を踏まえたものであったと感じている割合が高い。

充実感・意味感の背景にある研修項目

教員は、「学習指導に係る力量」「生徒指導等に係る力量」「学級経営その他に係る力量」のいずれにおいても、50%以上が「向上した」と感じている。中でも、「教材研究をすすめる力量」「学習指導案を作成する力量」「学級経営・教科経営の計画を作成する力量」については90%以上が向上したと感じている。反面、「授業を評価する力量」「家庭や地域との連携を生かして指導する力量」「授業を生かして指導を改善する力量」「教室環境・学習環境を整備・改善する力量」「学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量」については、50%程度にとどまっている。

対象教員の力量向上についてのほとんどの項目で、所属長の評価が教員の評価の結果を上回っている。ただし、「評価を生かして学級経営・教科経営を改善する力量」の項目のみ逆転現象がおこっている。また、自らの力

量が向上したと感じることが、研修に対する意味感、充実感に強く結びついている

校外における研修では、「研修資料」「センター職員の研修しやすい雰囲気」を充実させることが、教員の研修に対する充実感や意味感を高めるうえで特に重要な要因になっている。

校内における研修では、「研修の時期や日程」「校長や他の教員との研修しやすい雰囲気」を工夫することが、教員の研修に対する充実感を高めるうえで特に重要な要因となっている。また、「研修の時期や日程」「研修方法」「校長や他の教員との研修しやすい雰囲気」を工夫することが、教員の研修に対する意味感を高めるうえで特に重要な要因となっている。

対象教員が今後身に付けたいと考えている力量

「学習指導に係る力量」では、「多様な学習活動・学習形態を展開する力量」を、「生徒指導等に係る力量」では、「生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量」を、また、「学級経営その他に係る力量」では、「児童生徒の実態を把握する力量」をあげた教員が多かった。

「授業を評価する力量」「生徒指導を評価する力量」「学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量」については、身に付けたい力量としての課題意識が高いとはいえない。

これらのことをふまえて、今後の研修をさらに充実させるための視点として、次のようなことが考えられる。

対象教員が研修の目的や意義を明確にしなが研修を進められるよう、教育センターのオリエンテーションや校長との面談（指導・助言や励まし）等の内容や方法を充実・改善する。

研修計画の作成に当たっては、対象教員を積極的に参画させるなどして、より自己の能力・適性にあったもののできるよう工夫する

評価に対する意識や理解をより高め深めるよう、研修の内容を工夫する。また、生徒指導の事例研究を進めたり、実際の対応等について指導できるよう、校内体制づくりを工夫する。

教育センターの研修内容の重複を整理し、夏季休業中の研修の日程を見直す、授業期間中の選択研修の日数を減らす、夏季休業中の選択講座の選択幅を拡大するなどの改善を図る。

校内における研修では、その充実・改善のために「研修の雰囲気作り」「研修体制やシステムづくり」「研修時間の確保」「研修成果の把握や評価」等について見直し、工夫する。

以上のように本研究では、「10年経験者研修」の成果と課題を整理するとともに、今後の研修の充実に向けた視点を得ることができた。

これらの結果を生かしながら、今後も、教育センター・教育委員会・学校とで連携を取り合いながら、教員の資質能力の向上に資するべく、「10年経験者研修」の内容や方法等の更なる充実・改善に取り組んでいきたいと考える。

最後に、本研究をすすめるに当たって御指導いただいた安田女子大学助教授大園隆久先生、そして、御協力を頂いた広島市立小・中・高等学校の各校長先生方に心より感謝の意を表したい。

資料1 「10年経験者研修」に関する調査票

「10年経験者研修」に関する調査票（教員用）

調査の趣旨

本調査は、本年度より実施されている「10年経験者研修」について、先生方の研修に対する意識や実態を把握することによって、研修の実施内容及び方法に係る課題等を明確にし、「10年経験者研修」の改善に資することを目的として実施するものです。

あなたが勤務されている学校の校種・学級数について伺います。
あてはまる番号に をつけてください。

- | | |
|---|------|
| 1 | 小学校 |
| 2 | 中学校 |
| 3 | 高等学校 |
| 4 | 養護学校 |

1

- | | |
|---|---------|
| 1 | 7学級以下 |
| 2 | 8～13学級 |
| 3 | 14～19学級 |
| 4 | 20～25学級 |
| 5 | 26学级以上 |

2

Q1 「10年経験者研修」を通して、あなたの学習指導に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Gの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した	やや向上した	どちらかという と変わらない	
A 教材研究をすすめる力量	1.....	2.....	3	3
B 学習指導案を作成する力量	1.....	2.....	3	4
C 多様な学習活動・学習形態を展開する力量	1.....	2.....	3	5
D 児童・生徒の実態を把握する力量	1.....	2.....	3	6
E 指示・発問・板書等の教育技術に係る力量	1.....	2.....	3	7
F 授業を評価する力量	1.....	2.....	3	8
G 評価を生かして授業を改善する力量	1.....	2.....	3	9

Q2 「10年経験者研修」を通して、あなたの生徒指導等に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Eの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した	やや向上した	どちらかという と変わらない	
A 生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量	1.....	2.....	3	10
B 児童・生徒の実態を把握する力量	1.....	2.....	3	11
C 家庭や地域との連携を生かして指導する力量	1.....	2.....	3	12
D 児童生徒の活動や自らの指導を評価する力量	1.....	2.....	3	13
E 評価を生かして指導を改善する力量	1.....	2.....	3	14

Q3 「10年経験者研修」を通して、あなたの学級経営等に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Gの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した 1.....	やや向上した 2.....	どちらかという と変わらない 3.....	
A 学級経営・教科経営の計画を作成する力量	1.....	2.....	3.....	15
B 教室環境・学習環境を整備・改善する力量	1.....	2.....	3.....	16
C 学級担任や担当する分掌等について、円滑かつ的確に職務を遂行する力量	1.....	2.....	3.....	17
D 学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量	1.....	2.....	3.....	18
E 児童生徒の実態を把握する力量	1.....	2.....	3.....	19
F 学級経営・教科経営を見直し評価する力量	1.....	2.....	3.....	20
G 評価を生かして学級経営・教科経営を改善する力量	1.....	2.....	3.....	21

Q4 校外（教育センター）における「10年経験者研修」は、あなたのどのような力量の向上に役立ちましたか。

A～Nの研修内容それぞれについて、 内から特に向上に役立ったと思うものを3つまで選び、回答欄に記入してください。

A 教育公務員のサービス・倫理	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	教育課題等についての理解 学習指導に係る力量 生徒指導等に係る力量 学級経営等に係る力量 その他（教育者としての 自覚・使命感など）	22
B 不登校児童・生徒の理解と支援	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		23
C 特別支援教育の理解と具体化	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		24
D 学級経営案の見直しと再構成	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		25
E 学習指導・学習評価の基本	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		26
F 単元・年間指導計画等 の見直しと再構成	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		27
G 構成的グループエンカウ ターの理論と方法	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		28
H 学習指導の実際（学習指 導案作成、模擬授業等）	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		29
I 生徒指導の現状と課題、 生徒指導の基本	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		30
J 生徒指導の実際（事例研 究）	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		31
K 教育相談の基本、教育相 談の実際	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		32
L カウンセリングの理論と 方法	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		33
M 広島市における人権教育 、人権教育の実際	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		34

N 選択研修	講座名	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	35
	講座名	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	36
	講座名	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	37
	講座名	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	38
	講座名	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	39

Q5 校外（教育センター）における「10年経験者研修」全般について伺います。

(1) A～Dのそれぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても あてはまる	どちらかという あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない	
A 研修の時期，日程が適切である	1.....	2.....	3.....	4	40
B 研修形態が適切である	1.....	2.....	3.....	4	41
C 研修資料が適切である	1.....	2.....	3.....	4	42
D 教育センターの職員と研修しやすい雰囲気がある	1.....	2.....	3.....	4	43

(2) 校外（教育センター）における「10年経験者研修」を進めるうえでの課題や今後改善した方がよいと思われることをお書きください。

A 課題

B 今後改善した方がよいと思われること

Q6 校内における「10年経験者研修」は、あなたのどのような力量の向上に役立ちましたか。
 A～Gの各項目それぞれについて、右の内から特に向上に役立ったと思うものを3つまで選び、回答欄に記入してください。

A	校長や教頭からの助言など	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	教育課題等についての理解 学習指導に係る力量 生徒指導等に係る力量 学級経営等に係る力量 校務運営に係る力量 その他（教育者としての 自覚・使命感など）	44	
B	他の教員からの助言など	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		45	
C	教材研究や学習指導案づくり	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		46	
D	授業公開や授業参観	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		47	
E	校内研修	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		48	
F	文献等による自己研修	研修の具体的な内容		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	49
G	その他	具体的な内容		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	50

Q7 校内における「10年経験者研修」全般について伺います。

(1) A～Dのそれぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とてもあてはまる	どちらかというにあてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	
A	1	2	3	4	51
B	1	2	3	4	52
C	1	2	3	4	53
D	1	2	3	4	54

(2) 校内における「10年経験者研修」を進めるうえでの課題や今後改善した方がよいと思われることをお書きください。

A 課題

B 今後改善した方がよいと思われること

Q8 「10年経験者研修」の次のことについて、どのように感じておられるか伺います。

(1) 「10年経験者研修」の意義や目的についてどのようなことを通して明確にすることができましたか。

最もあてはまるもの一つを選んで番号に を付けてください。

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1 教育センターのオリエンテーションで明確にすることができた。 |) |
| 2 「10年経験者研修の手引き」を読んで明確にすることができた。 | |
| 3 校長等との面談で明確にすることができた。 | |
| 4 教育センターでの研修を受けるうちに明確にすることができた。 | |
| 5 校内での研修を受けるうちに明確にすることができた。 | |
| 6 その他 | |
| 7 明確にすることができなかった。 | |

55

(2) 研修計画は、あなた自身の能力や適性、課題に応じたものになっていたと思いますか。あてはまる番号に を付けてください。また、そのように判断する理由をお書きください。

- | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| とても
なっていた
1 | どちらかという
と
なっていた
2 | あまり
なっていなかった
3 | まったく
なっていなかった
4 |
|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|-----------------------------|

56

《そのように判断する理由》

--

(3) 「10年経験者研修」を通して、充実感を感じることはできましたか。

- | | | | |
|-------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| とても感じた
1 | どちらかという
と
感じた
2 | あまり感じ
な
かった
3 | まったく感
じ
な
か
つ
た
4 |
|-------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|

57

(4) 「10年経験者研修」は、自己の指導力アップに意味あるものでしたか。

- | | | | |
|---------------------|---|------------------------------|---|
| とてもあ
つ
た
1 | どちらか
と
う
と
あ
つ
た
2 | あまり
な
か
つ
た
3 | ま
つ
た
く
な
か
つ
た
4 |
|---------------------|---|------------------------------|---|

58

Q9 あなたが今後、より身に付けたい(必要である)と考える力量は何ですか。

A～Cの各項目について、それぞれ最も近いものを3つまで選んで、番号に を付けてください。
なお、「その他」を選んだ場合は、()の中にどんな力量かを記入してください。

A 学習指導に係る力量

- | |
|-----------------------|
| 1 教材研究をすすめる力量 |
| 2 学習指導案を作成する力量 |
| 3 多様な学習活動・学習形態を展開する力量 |
| 4 児童・生徒の実態を把握する力量 |
| 5 指示・発問・板書等の教育技術に係る力量 |
| 6 授業を評価する力量 |
| 7 評価を生かして授業を改善する力量 |
| 8 その他 |
| () |

59

B 生徒指導等に係る力量

- | |
|--------------------------------|
| 1 生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量 |
| 2 児童・生徒の実態を把握する力量 |
| 3 家庭や地域との連携を生かして指導する力量 |
| 4 児童生徒の活動や自らの指導を評価する力量 |
| 5 評価を生かして指導を改善する力量 |
| 6 その他 |
| () |

60

C 学級経営等に係る力量

- | |
|-------------------------------------|
| 1 学級経営・教科経営の計画を作成する力量 |
| 2 教室環境・学習環境を整備・改善する力量 |
| 3 学級担任や担当する分掌等について、円滑かつ的確に職務を遂行する力量 |
| 4 学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量 |
| 5 児童生徒の実態を把握する力量 |
| 6 学級経営・教科経営を見直し評価する力量 |
| 7 評価を生かして学級経営・教科経営を改善する力量 |
| 8 その他 |
| () |

61

御協力ありがとうございました。

「10年経験者研修」に関する調査票（所属長用）

調査の趣旨

本調査は、実施方法や実施上の課題等を把握し、「10年経験者研修」の改善に役立てるものです。

あなたが勤務されている学校の校種・学級数について伺います。あてはまる番号に をつけてください。

- | | |
|---|------|
| 1 | 小学校 |
| 2 | 中学校 |
| 3 | 高等学校 |
| 4 | 養護学校 |

1

- | | |
|---|---------|
| 1 | 7学級以下 |
| 2 | 8～13学級 |
| 3 | 14～19学級 |
| 4 | 20～25学級 |
| 5 | 26学级以上 |

2

Q1 「10年経験者研修」を通して、対象教員の学習指導に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Gの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した	やや向上した	変わらない	
A 教材研究をすすめる力量	1.....	2.....	3	3
B 学習指導案を作成する力量	1.....	2.....	3	4
C 多様な学習活動・学習形態を展開する力量	1.....	2.....	3	5
D 児童・生徒の実態を把握する力量	1.....	2.....	3	6
E 指示・発問・板書等の指導技術に係る力量	1.....	2.....	3	7
F 授業を評価する力量	1.....	2.....	3	8
G 評価を生かして授業を改善する力量	1.....	2.....	3	9

Q2 「10年経験者研修」を通して、対象教員の生徒指導等に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Eの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した	やや向上した	変わらない	
A 生徒指導・教育相談に係る知識や技能を生かして指導する力量	1.....	2.....	3	10
B 児童・生徒の実態を把握する力量	1.....	2.....	3	11
C 家庭や地域との連携を生かして指導する力量	1.....	2.....	3	12
D 児童生徒の活動や自らの指導を評価する力量	1.....	2.....	3	13
E 評価を生かして指導を改善する力量	1.....	2.....	3	14

Q3 「10年経験者研修」を通して、対象教員の学級経営等に係る力量はどのように向上したと思いますか。

A～Gの各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけてください。

	とても向上した	やや向上した	変わらない	
A 学級経営・教科経営の計画を作成する力量	1……………	2……………	3	15
B 教室環境・学習環境を整備・改善する力量	1……………	2……………	3	16
C 学級担任や担当する分掌等について、円滑かつ的確に職務を遂行する力量	1……………	2……………	3	17
D 学年主任等、職場の同僚と協力して職務を遂行する力量	1……………	2……………	3	18
E 児童生徒の実態を把握する力量	1……………	2……………	3	19
F 学級経営・教科経営を評価する力量	1……………	2……………	3	20
G 評価を生かして学級経営・教科経営を改善する力量	1……………	2……………	3	21

Q4 「10年経験者研修」の意義や目的についての指導や対象教員の意識についてお伺いします。

対象教員は、「10年経験者研修」において、その意義や目的を明確にしなが研修を進めることができたと思われませんか。あてはまる番号に を付けてください。また、そのように判断する理由をお書きください。

十分できた	おおむねできた	課題が残った	
1……………	2……………	3	22

《そのように判断する理由》

Q5 「10年経験者研修」における、事前の評価及び研修計画立案についてお伺いします。

(1) 事前の評価をどのようにして行いましたか。あてはまる番号に を付けてください。

1 対象教員に自己評価させたものをもとに面談等をして行った。) 23
2 教頭等と協議して行った。	
3 日常の教育活動を観察していることをもとに校長が行った。	
4 その他	

(2) 研修計画はどのようにして作成されましたか。あてはまる番号に を付けてください。

1 対象教員と面談等をして作成した。) 24
2 教頭等と協議して作成した。	
3 対象教員に作成させた。	
4 その他	

(3) 事前の評価は、研修計画の立案と対象教員の資質能力向上に役に立っていると思われませんか。
 次の各項目それぞれについて、あてはまる番号に をつけ、その理由（成果または課題）をお書きください。

			どちらかという 役に立った	どちらかという 役に立った	どちらかという 役に立たなかった	どちらかという 役に立たなかった	
		A 研修計画の立案	1	2	3	4	25
理由（成果または課題）							
		B 対象教員の資質能力向上	1	2	3	4	26
理由（成果または課題）							

Q6 校内における「10年経験者研修」を円滑かつ効果的に進めるために工夫されたことについて、お伺いします。

(1) 対象教員及び他の教員に対する啓発等、研修の雰囲気づくりのために工夫されたことをお書きください。

(2) 研修を進めるための組織等、校内体制やシステムづくりについて工夫されたことをお書きください。

(3) 研修時間の確保のために工夫されたことをお書きください。

(4) 研修成果の把握や評価に係って工夫されたことをお書きください。

Q7 校内における「10年経験者研修」を進めるうえでの課題や今後改善した方がよいと思われること
をお書きください。

A 課題

B 今後改善した方がよいと思われること

Q 8 校外（教育センター）における「10年経験者研修」を進めるうえでの課題や今後改善した方がよいと思われることをお書きください。

A 課題

B 今後改善した方がよいと思われること

Q 9 「10年経験者研修」全般についての感想や要望がありましたら、お書きください。

御協力ありがとうございました。