

教員育成指標に基づくアンケート調査による 小学校初任者教員に関する一考察[†]

田中 誠祐^{*}・佐藤 学^{*}・鎌田 信^{*}・細川 和仁^{*}・秋元 卓也^{**}

秋田大学教育文化学部^{*}・能代市立能代第二中学校^{**}

教員養成のカリキュラム改善の基礎的資料を得ることを目的に、秋田大学を卒業後、講師を経験せずに採用された初任者教員の状況について把握するための予備調査を行った。質問紙は秋田県教員育成協議会が公表した教員育成指標に基づき作成した。調査の結果、秋田県では、管理職は初任者に対して寛容な評価をする傾向があり、校長を対象とした全国調査結果とは異なる状況がみられた。また、初任者は自己を厳しく評価する傾向があり、特に、「授業づくりと学びの創造」の項目においては肯定的回答率が指導担当の評価を大幅に下回るなどの傾向がみられた。今回の予備調査から見い出された、これらいくつかの傾向を整理し、本調査において継続的に状況を把握するべき事柄、及び調査の実施において配慮すべきことを明らかにした。

キーワード：教員育成指標、教員養成

1 はじめに

社会や学校を取り巻く環境が大きく急激に変化する中、教員の資質能力向上は喫緊の課題であり、中央教育審議会（2015）は、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築の体制整備として、教育委員会と大学等との協議・調整のための教員育成協議会の創設、教員育成指標及び教員研修計画の全国的な整備、教職コアカリキュラムの作成等について提言を行った。教員育成指標については、2016年の教育公務員特例法等の一部改正により、全国的に教員育成協議会が組織され、2018年3月までにすべての都道府県で教員育成指標の策定が終了している。今後は、教員育成指標をどのように活用するか、その

成果をどのように把握し改善につなげるかといった、活用と検証についての検討を進めていくことが、各県の教員育成協議会に求められる。

秋田県の教員採用は、2000年代に入ってから狭き門の時代が長く続いたが、今後は、大量退職・大量採用の時期を迎えることになり、本学教員養成課程には、秋田県教員育成指標を踏まえた教員の養成を一層推進することが期待されている。このようなことから、2019年4月には、本学教育文化学部附属教育実践研究支援センターを同教職高度化センターへと改組し、教員養成において秋田県および秋田市との連携をさらに推進し、充実させる計画である。本研究は、今後の教員養成プログラムの改善に向けて基礎資料を得るために着手したものであり、本稿では、本学出身の新卒初任者教員の状況について、予備調査を実施した結果を報告する。

2 本調査に関連する研究

初任者教員に関する全国的な調査としては、文部科学省委託調査「教員の資質能力向上方策の見直しおよび教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結

2019年1月7日受理

[†]Seiyu TANAKA^{*}, Manabu SATO^{*}, Shin KAMADA^{*}, Kazuhito HOSOKAWA^{*} and Takuya AKIMOTO^{**}, A Study on Newly Adopted Teachers at Elementary School by Questionnaire Survey Based on Teacher Education Indicators

^{*}Faculty of Education and Human Studies, Akita University

^{**}Noshiro Daini Junior High School, Noshiro City

果」(2011)がある。それによると、初任者教員の資質能力の充実度について、校長による評価では、ほとんどの質問項目で「やや不足している」「とても不足している」とする割合が4割を超えており、初任者教員に対する評価は厳しい状況にある。さらに、現在の学部段階の教職課程の課題に関する質問項目では、「内容・カリキュラムが学校現場に即していない」という回答が、教育委員会(56.3%)、学校長(51.9%)、教員(49.2%)と高い。これに対して、大学は30.7%となっており、教員養成に関する大学と教育現場には課題意識に開きがみられる。公益財団法人大学基準協会(2018)は、「教職課程における質保証・向上に係る取組の調査研究」において、大学の教員養成における今後の課題として、「教員育成指標」と各教職課程の「養成を目指す教員像」との整合、教職課程の内部質保証の確立等を挙げている。

各都道府県の研修機関においても、初任研における調査等が行われているが、研修講座の改善を目的としたものが多く、大学との連携が十分に行われていないのが実情である。

3 目的と方法

本研究は、教職課程の教員養成プログラム改善のための資料を得ることを目的に、秋田県教員育成指標を活用して本学の教員養成の状況と課題を把握するために行うものである。研究初年次である今回は、本学の教員養成の状況を把握する予備調査を実施した。次年度からは、今回の予備調査から得られた知見を生かした本調査を継続的に実施し、状況を詳しく把握する予定である。

方法としては、次のように質問紙調査を実施した。
 <対象>大学を卒業後、新規採用となった初任者12名、およびその初任者を指導する立場の管理職または教諭(以下、指導担当)12名に調査を依頼する。
 <質問紙>指標に示された4つの大項目、12の中項目についての質問紙を作成する。その際、秋田県教員育成協議会教員養成部会で中項目をさらに具体化した31の小項目(参考資料1)を利用した。大項目(A～D)、中項目(A1～A3, B1～B3, C1～C3, D1～D3)、さらにそれらを構成する小項目数は表1の通りである。

回答方法は、「4:満足である」「3:概ね満足である」「2:改善を期待する」「1:早急に改善が必要である」

表1 アンケートの大項目、中項目

	小項目数
A 専門職としての自覚と責任	
A1 教師としての使命感と倫理観	3
A2 教育力の向上への心構え	2
A3 自己管理と心身の健康	2
B 協働性と開かれた学校づくり	
B1 円滑な意思疎通や関係性の構築	2
B2 組織の一員としての自覚と協力	2
B3 家庭や地域社会との連携	2
C 子どもへの共感的理解と学級づくり	
C1 子どもと集団の理解	3
C2 個と集団のバランスのとれた学級経営2	
C3 子どもの個性の伸長と自立心の育成	2
D 授業づくりと豊かな学びの創造	
D1 教育課程の編成に関する理解	2
D2 教育内容・教材に関する理解	5
D3 効果的な指導法と授業デザイン	4

の4件法とした。「概ね満足である」の判断基準としては、「先輩の指導やアドバイスを受けながらやることができる」、「これから教員として学び続ければ一人前に成長する手応えはある」とする。

<実施時期> 2018年9月

<回答方法> Excelによる質問シートに回答したものをメールで返送する。

<分析・考察者> 研究者教員2名、実務家教員2名で分析・考察を行う。

4 調査結果と考察

(1) 予備調査からみられた傾向

①調査全体として

初任者教員7名、管理職または指導担当教師8名から回答があった。31小項目すべてについての調査結果は、付属資料に掲載している。ここでは、大項目ごと(表2)、中項目ごと(表3)、小項目ごとに、「4:満足である」「3:概ね満足である」の割合の和を肯定的反応率として集計し、傾向を分析した。

<考察>

今回の予備調査結果から、本調査の実施に向けて検討すべき点として次のような点が挙げられた。

○すべての小項目において、「1:早急に改善が必要である」という回答が皆無であった。初任者、指導担当共に、極端に低い評価を付けにくいという心理を含め、「2:改善を期待する」の回答には、幅広い意味が包含されているとみられる。この点

表2 大項目ごと肯定的回答率

4 つ の 柱		初任者	指導担当
A	専門職としての自覚と責任	85.7	98.2
B	協働性と開かれた学校づくり	92.9	89.6
C	子どもへの共感的理解と学級づくり	89.8	83.9
D	授業づくりと豊かな学びの創造	61.0	93.2
計		79.3	91.5

表3 中項目ごと肯定的回答率

12 の 指 標		初任者	指導担当
A-1	教師としての使命感と倫理観	90.5	100.0
A-2	教育力の向上への心構え	85.7	100.0
A-3	自己管理と心身の健康	78.6	93.8
B-1	円滑な意思疎通や関係性の構築	92.9	100.0
B-2	組織の一員としての自覚と協力	100.0	87.5
B-3	家庭や地域社会との連携	85.7	81.3
C-1	子どもと集団の理解	85.7	83.3
C-2	個と集団のバランスのとれた学級経営	92.9	81.3
C-3	子どもの個性の伸長と自立心の育成	92.9	87.5
D-1	教育課程の編成に関する理解	42.9	100.0
D-2	教育内容・教材に関する理解	48.6	92.5
D-3	効果的な指導法と授業デザイン	85.7	90.6
計		79.3	91.5

について聞き取りを含めさらに調査する必要がある。

- 全体的に、指導担当の方が肯定的に回答する傾向がみられる。すべての質問を通した指導担当の肯定的回答率が91.5%（それに対し初任者は79.3%）と差がある。指導担当は、経験の浅い初任者教員に対して、要求水準をそれほど高く設定していない、許容的にみている等の要因が想定される。

②大項目A【専門職としての自覚と責任】

- 初任者、指導担当ともに肯定的回答率が高い。「A1 教師としての使命感と倫理観」については、両者とも肯定的回答率が高く、小項目「1 教育的愛情」については共に肯定的回答率が100%となっている。
- 指導担当は初任者よりも肯定的に回答する傾向がみられる。3つの中項目すべての肯定的回答率で両者に10%以上の差がみられる。指導担当は4つの大項目の中でも、この大項目で最も高く評価している。7つの小項目においても、6項目で肯定的回答率が100%となっている。

○中項目の中で相対的に低いのは「自己管理と心身の健康」で、指導担当よりも初任者の肯定的回答率がやや低くなっている。

<大項目Aの考察>

専門職としての自覚と責任については、初任者、指導担当共に良好に捉えているが、特に、指導担当者は好意的に評価している。指導担当の自由記述においても、「教員としての資質をもち、授業研究をはじめとする生徒の指導や研修等に真摯に取り組んでいる」、「明るく元気な若者らしさで学校に新しい風…」、「同僚先輩のアドバイスによく耳を傾け、素直に受け入れて改善しようという前向きな気持ち」等、肯定的な記載が多い。否定的なものはみられず、「初任者研修を含め、多忙な毎日の中で余裕のない生活をしているように感じる」のように、初任者の心身の健康を心配する記載がみられる程度である。

③大項目B【協働性と開かれた学校づくり】

- 初任者、指導担当ともに肯定的に捉えており、大項目での肯定的回答率は90%程度と両者ともほぼ同じである。中項目でも、「B1 円滑な意思疎通や関係性の構築」、「B2 組織の一員としての自覚と協力」で、初任者、指導担当で同様な傾向である。
- 中項目内で、やや低いのは「B3 家庭や地域社会との連携」である。小項目「地域理解」では、初任者、指導担当ともに肯定的回答率が75%程度である。
- 小項目「組織の運営・協力」では、肯定的回答率が初任者が100%となっているが、指導担当は75%程度であり意識の差が見られる。

<大項目Bの考察>

協働性と開かれた学校づくりについては、初任者、指導担当共に概ね良好と捉えている。一部、指導担当者の自由記述においては、肯定的なものだけではなく、心配される面もみられる。例えば、職場の人間関係については、「職場の先輩に自ら相談し、取り組んでいる」、「同僚先輩のアドバイスによく耳を傾け、素直に受け入れて改善しようという前向きな気持ちがある」のように良好な記載が多い。一方、「学級経営、保護者との関係作りに難儀しているようである」のように、学級経営、保護者との関わりについては経験不足と感じている様子がうかがえる。

④大項目C【子どもへの共感的理解と学級づくり】

- 初任者、指導担当ともに大項目、3つの中項目において肯定的回答率が80%を超えている。
- 初任者の方が指導担当よりも、肯定的回答率が高い傾向がある。特に「C2 個と集団のバランスのとれた学級経営」においては、初任者と指導担当者の肯定的回答率で10%以上の差がある。指導担当は、学級経営についてはまだ安心してみてもらえない様子が見える。
- 小項目でみると、子ども理解、家庭・保護者との相互理解、学級経営、生徒指導において、肯定的回答率で指導担当が初任者よりも10%以上下回っている。
- 教育相談については、初任者、指導担当者共に肯定的回答率が100%であり、概ね満足できると捉えている。
- 小項目において指導担当の方が高く評価しているのは特別支援教育であり、肯定的回答率で10%以上の差がある。

<大項目Cの考察>

子供への共感的理解と学級づくりについては、初任者、指導担当共に概ね良好に捉えている。ただし、4つの大項目の中では指導担当の肯定的回答率が他の3つよりも低くなっている。指導担当の自由記述においては、「多忙な毎日の中で余裕のない生活をしているように感じる。そのため、児童とじっくりと関わる時間を作れないでいる」、「子どもを引っ張っていく強いリーダー性もほしい」のようにこの項目においてはさらなる伸びを期待する記述がみられる。

⑤大項目D【授業づくりと豊かな学びの創造】

- 大項目Dにおいて初任者と指導担当のとらえ方に最も大きな開きがみられる。肯定的回答率において指導担当は初任者の61.0%よりも、30%以上上回る。
- 3つの中項目においてもすべて、肯定的回答率において指導担当が初任者よりも高く、90%を超えている。
- 中項目で、初任者の肯定的回答率が低いのは、「D1 教育課程の編成に関する理解」、「D2 教育内容・教材に関する理解」である。
- 小項目では、次の項目で初任者の肯定的回答率が50%を下回っている。

21 教育課程の編成に関する事項

22 現代的教育課題

23 教科及び教科教育学の専門性

24 道徳教育

25 総合的な学習の時間

26 特別活動

<大項目Dの考察>

授業づくりと豊かな学びの創造については、指導担当は肯定的な評価をしているが、初任者は教師として何事も初めてのことが多く、授業づくりの奥深さと難しさを感じている様子がみられる。ただし、初任者の自由記述においては、「実習や講義等を通して、基本的な授業の構想や実施はできています。「深い学び」を実現するために必要な仕掛けについて学ぶことができれば、今後大いに役に立つと感じます。」のように、自分の授業力に否定的というよりは、よりよい授業づくりを目指している姿がみられる。

(2) 本調査の実施に向けて

今回の予備調査はデータ数が少なかったものの、次のような傾向がみられた。

- 秋田県においては、指導担当が初任者よりも寛容に捉える傾向がある。このことは、先行研究において学校長が、厳しく初任者を評価している状況とは異なる。
 - 初任者は、授業づくりに関して日々苦慮している様子が見える。
 - 初任者、指導担当共に、教員としての使命感、責任感については、肯定的に評価している。
- これらの点を仮説として、本調査において継続的に分析していく必要がある。

本調査の実施方法の改善においては、4件法による回答において「2: 改善を期待する」の回答には幅広い意味が包含されていると予想されるために、聞き取り調査を併用することが必要である。

また、予備調査では肯定的回答率において初任者と指導担当で差が大きくなりやすい項目の存在も示唆されたため、分析を行うときには配慮が必要である。

5 おわりに

今回の調査を通して、次年度、本調査を行うに当たっての調査の効果的な進め方、本調査に表れやす

い傾向性がいくつかみえてきた。また、予備調査ではあったが様々な傾向を読み取ることができ、これらについては仮説として次年度からの本調査で継続的に検証していく必要がある。例えば、秋田県では、管理職が初任者に対して寛容に評価している傾向がみられた。これは、全国的な傾向とは異なっており、秋田県の実情との関連を踏まえて継続的に調査を行いたい。また、初任者の方が、指導担当よりも厳しく評価しているという傾向もみられた。初任者と指導担当の評価の差がみられるものとして、大項目では「D授業づくりと豊かな学びの創造」において顕著であった。初任者と指導担当では、判断基準にどのような差があるかも踏まえて分析を進めていく必要がある。

今後、秋田県では教員の大量採用を迎えることになり、効果的な教員養成を進めることが求められている。その際、教員育成指標に基づく現状把握は重要であり、次年度以降は、調査対象を拡大し本調査を実施して行く予定である。

引用文献

- 秋田県教育委員会（2018），秋田県教員育成指標及び平成30年度秋田県教職員研修体系について，
<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/32662>（参照日2018年12月25日）
- 公益財団法人大学基準協会（2018），教職課程における質保証・向上に係る取組の調査研究報告書，
https://www.juaa.or.jp/images/investigation/pdf/research_report_02.pdf（参照日2018年12月25日）
- 中央教育審議会（2015），これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い，高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～，
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/fieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf（参照日2018年12月25日）

三菱総合研究所（2011），教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証に係る調査集計結果，

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sankou/_icsFiles/fieldfile/2011/02/24/1302602_01_1.pdf，（参照日2017年4月12日）

Summary

We conducted a preliminary survey on the situation of teachers employed at elementary school immediately after graduating from Akita University with the aim of obtaining basic materials for improving teacher training curriculum. The questionnaire was prepared based on the teacher training index developed by the Akita Teacher Training Council. As a result of the survey, in Akita prefecture, the management staffs tended to make a tolerant assessment for the newly adopted teachers, and there was a situation different from the result of the nationwide survey targeting the principals. In addition, the new adopted teachers tended to evaluate themselves severely, and in particular, in the item of "Creating lessons and creating learning", there was a tendency that the positive evaluation was significantly lower than the evaluation of managerial positions. By organizing these trends found from this preliminary survey, we clarified what should be continuously grasped in this survey and what should be taken into consideration when conducting the survey.

Key Words : teacher training, Teacher Education Indicators

（Received January 7, 2019）

資料

教員養成カリキュラム改善のためのアンケート結果

大項目	中項目	小項目	質 問	初 任 者				指導担当				
				4	3	2	1	4	3	2	1	
A 専門職としての自覚と責任	A1	1	教育的愛情	教職への誇りと情熱をもち、一人一人の子どもの健やかな成長を願い行動しようとする。	42.9	57.1	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
		2	教職に対する使命感・責任感	教職の崇高な使命と責任の重さを自覚し、謙虚で真摯な態度で教育活動に取り組もうとする。	42.9	42.9	14.3	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
		3	教員としての倫理観	一社会人として高い倫理観をもって行動しようとする。	28.6	57.1	14.3	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
	A2	4	自ら学び続ける意欲	常に自己研鑽に努め、探究心と向上心をもって自主的に学び続けようとする。	42.9	42.9	14.3	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
		5	省察と改善	自らの実践を日々振り返り、課題を改善し向上に努めようとする。	28.6	57.1	14.3	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
	A3	6	自己管理能力	高い倫理観と規範意識をもち、自らを律し、困難に立ち向かうことができる。	14.3	57.1	28.6	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
		7	心身の健康	心身共に健康で、常に明るく前向きに行動する。	71.4	14.3	14.3	0.0	37.5	50.0	12.5	0.0
B 協働性と開かれた学校づくり	B1	8	コミュニケーション能力	周囲の状況や相手の思いや考えをくみ取り、自らの考えや意見を相手に分かりやすく伝えることができる。	0.0	85.7	14.3	0.0	37.5	62.5	0.0	0.0
		9	人間関係形成能力・社会形成能力	誰とでも進んで意思疎通を図り、信頼関係を構築しようとする。	42.9	57.1	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	B2	10	同僚性	チームの一員としての役割を自覚し、自分のよさを生かしながら仲間と協力して物事に対処しようとする。	14.3	85.7	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
		11	組織の運営・協力	組織としての目標を達成するために、自分の役割を自覚し他と連携・協力することができる。	14.3	85.7	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0
	B3	12	地域理解	地域の教育資源、現状や課題について関心をもち理解しようとする。	14.3	57.1	28.6	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0
		13	情報発信	他者の意見や要望に耳を傾け、必要な情報や自らの考えを適切に発信することができる。	28.6	71.4	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
	C1	14	子ども理解	子どもの成長・発達についての知識をもち、一人一人の心身の状況を集団との関係を踏まえて理解しようとする。	14.3	71.4	14.3	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0
		15	特別支援に関する理解	特別支援教育についての知識をもち、一人一人の子どもに応じた適切な支援をしようとする。	0.0	71.4	28.6	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
		16	家庭・保護者との相互理解	子ども理解のために、家庭や地域との連携を大切にしようとする。	14.3	85.7	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
	C2	17	リーダーシップ	周囲から信頼され、目標達成のために集団を統率する力を身に付けようとする。	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	87.5	12.5	0.0
18		学級経営	一人一人の子どもが互いに尊重され、学び合い、助け合える集団形成や学級づくりをしようとする。	0.0	100.0	0.0	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0	
C3	19	教育相談	受容的な態度で人と接し、共感的に相手を理解し相談を進めようとする。	28.6	71.4	0.0	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	
	20	生徒指導	生徒指導についての知識をもち、生徒指導の三機能を大切にして指導に当たろうとする。	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	
D 授業づくりと確かな学びの創造	D1	21	教育課程の編成に関する事項	カリキュラム開発の意義や方法について理解している。	0.0	42.9	57.1	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0
		22	現代的教育課題（人権・環境・国際理解等）	人権、環境、国際理解等の現代的教育課題について理解している。	0.0	42.9	57.1	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0
	D2	23	教科及び教科教育学の専門性	教科及び教科教育学についての専門的な知識・技能を身に付け、授業を構想することができる。	14.3	42.9	42.9	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
		24	道徳教育	学校における道徳教育の目標や内容について理解し、授業を構想することができる。	0.0	57.1	42.9	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
		25	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間の目標や内容について理解し、授業を構想することができる。	0.0	14.3	85.7	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
		26	特別活動	特別活動の目標や内容について理解し、授業を構想することができる。	0.0	42.9	57.1	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
		27	常識と教養	一社会人として必要な常識と教養を有している。	14.3	57.1	28.6	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
D3	28	指導方法・指導技術	指導方法・指導技術の基礎・基本について理解し、授業を構想することができる。	14.3	85.7	0.0	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	
	29	指導と評価	評価の理論について理解し、指導と評価の一体化を目指すことができる。	0.0	100.0	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	
	30	情報活用能力	情報科学及び情報倫理について理解し、情報を適切に活用することができる。	14.3	57.1	28.6	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	
	31	課題対応能力	原因の追究、課題発見、計画立案の方法について理解し、様々な課題に対応することができる。	0.0	71.4	28.6	0.0	12.5	62.5	25.0	0.0	