(2) 平成18年度10年経験者研修（12年目研修）に関する アンケート調査分析

－アンケート調査の結果とその分析－

岐阜大学教員研修計画委員会委員　松　永　洋　介
同　尾　高　広　昭
数学教育専修　山　田　雅　博

1. はじめに

昨年度に引き続き,岐阜大学教育学部で行われている現職教員対象の12年経験者研修について，研修教員と大学教員双方に対して無記名アンケート調査を行った。ここでは，その調査結果とその分析について述べる。研修教員対象のアンケートについては，質問項目を若干変更した。昨年度の質問項目に加えて，職場において授業等について相談するか等の項目を新設した。また，岐阜大学教育学部の役割について明確にするため，大学教員に気軽に相談できる体制があればいいと思うか等の質問も加えた。大学教員向けについては，昨年度と同じ質問項目とした。研修教員の回答者は224名，大学教員の回答者は72名であった。

研修教員に対する質問項目は，(1) ～ (13) までの13項目である。(1) ～ (12) までの質問項目は，当てはまる番号を選んで回答してもらう選択式であり（複数回答項目を含む)，(13) は記述式で自由に意見を書いてもらうこととした。また，大学教員に対する質問項目は，(1) ～ (9) までの９項目である。質問項目 (1) ～ (4) 及び (6) ～ (8) は，当てはまる番号を１つ選んで回答してもらう選択式であり，質問項目 (5) と (9) は自由記述式である。

以下，２節において研修教員に対する選択式の質問内容とその結果を述べる。また，３節では，大学教員に対する選択式の質問内容とその結果を述べ，研修教員の結果との比較を行う。なお，記述式の回答については，様々であり，今後の研修のあり方についての参考意見とするにとどめ，ここでは触れないこととする。

2. 研修教員に対する選択式の質問内容とその結果

以下に研修教員に対して行ったアンケートの結果を示す。

質問内容によって項目を分類した。項目は,【校種･研修コース】,【大学研修に対する期待･ニーズ】,【大学研修に対する成果･評価】【大学教員に対するニーズ】,【大学について】の５つから成っている。

以下に各質問項目とともに回答結果を示す。

【校種・研修コース】

(1) 勤務先の校種をお答えください。

1　小学校　2　中学校　3　高等学校　4　特別支援教育学校

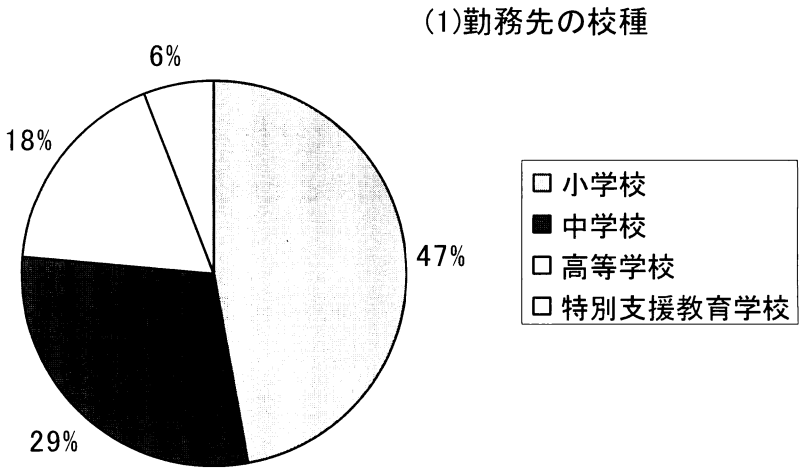


図1

最初の質問である。研修教員の勤務先の校種を問う設問である。小学校が最も多く47%であった。研修教員の人数は，採用された年度の採用事情と，校種別の学校数と関わってくるため，小学校教員が多くなるのは当然の結果といえる。

(2) 研修を受けたキャリアアップフィールドをお答えください。

1　教科教育　2　特殊教育　3　教育相談　4　総合的学習　5　児童生徒の発達理解　6　学校改善　7　学校経営・実践研究法

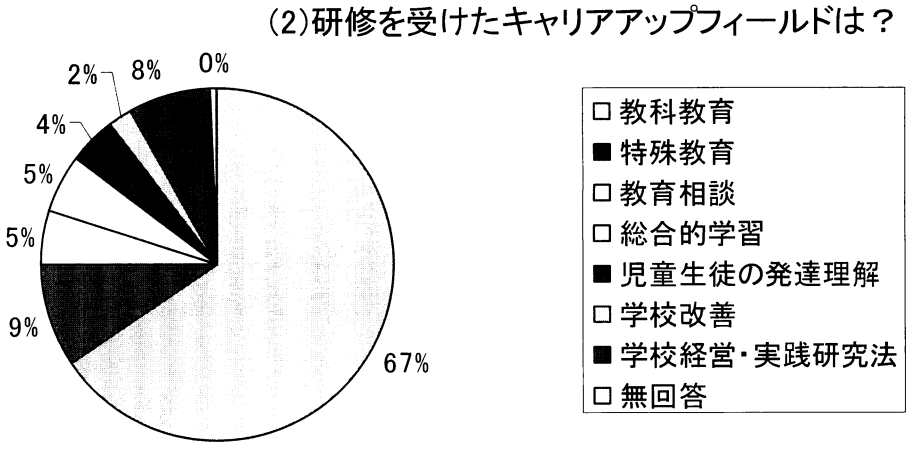


図2

研修教員の問題意識について問う設問である。

7つのキャリアアップフィールドすべてに選択者があった。

最も多かったのは教科教育で，67%を占めている。教科教育を選択した教員は昨年度は57%，一昨年度は62%と毎年最も多い。ただし，研修教員が実際に選択する基準になるのはキャリアアップフィールドではなく，大学教員がそれぞれ提示するテーマによって決定する場合が多い。そして，そのテーマがどのキャリアアップフィールドに属するかが，この設問項目の数字に反映されると思われる。

そこで各キャリアアップフィールドを選択した理由を問う必要があると考え,設定したのが(3)である。

【大学研修に対する期待・ニーズ】

(3) そのキャリアアップフィールドを選んだ理由をお答えください。

1 普段の指導において問題意識を強く感じ，今後の改善に生かしたいと考えたから

2 これからの自分の勉強に生かせそうな分野だから

3 所属校との相談によって，今後の校務で必要とされると考えられた分野だから

4 どれでもよかったが面白そうだったから

5 その他

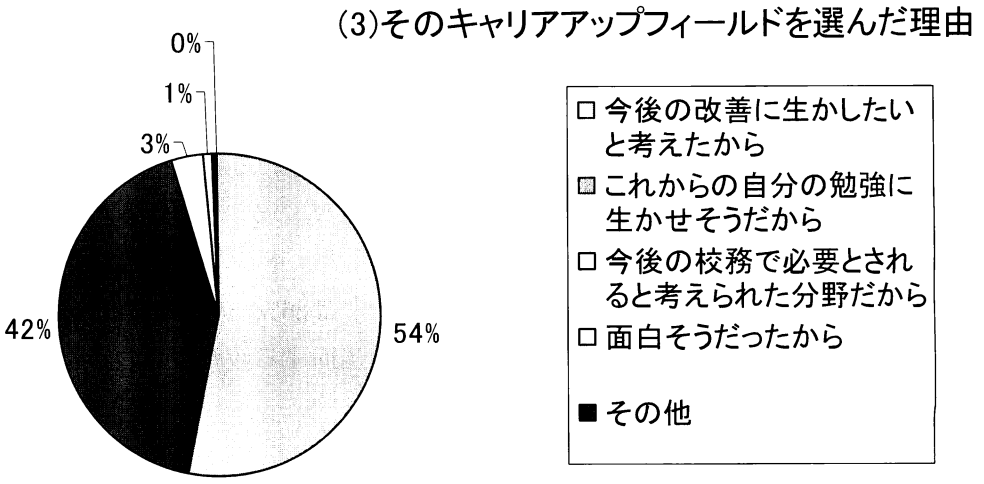


図3

最も多かったのは「1」で54%あった。また，その次に多いのは「2」の42%で，両方合わせると96%である。12年目研修の趣旨から言えば，これらの項目は最も多いことが予想される項目であり，この研修の意義が裏付けられるものである。

また，「4」を選択した研修教員はほとんどいなかったこともこのことを示唆している。「4」を選択したのは1名で，しかも「1」「2」との複数回答である。したがって，提示された研修テーマの選択には，研修教員の切実な意識が感じられる。

(4) この研修に対して，あなたが期待していたことはどんなことでしたか（複数回答可）。

1 授業の技術を身につけたい (57)

2 学校づくり・学級経営を考えたい (8)

3 学問的知識を高めたり・専門技能を身につけたい (67)

4 学校の直面する問題に対応できる考え方を身につけたい (18)

5 様々な児童・生徒に対する理解の方法を知りたい (26)

6 学生時代に学んだことを学び直してリフレッシュしたい (10)

7 特に何も期待はしていなかった (0)　〔(　　) 内の数字は，研修教員224名の選択人数〕

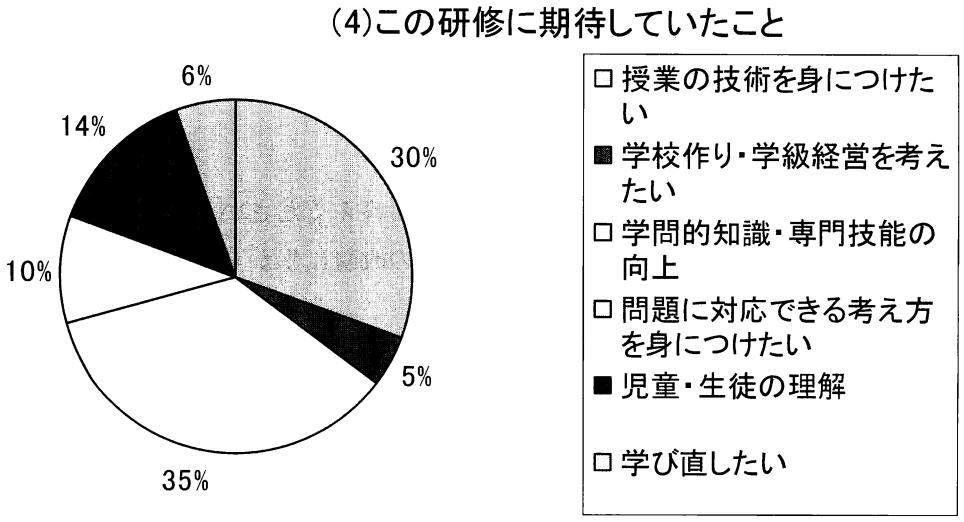


図4

研修に対する期待度を問う設問である。最も多かったのは「3」の35%，第2位が「1」の30%であった。また，「5」や「4」のように現在の学校現場に要請される課題への期待も多い，この回答は複数回答を可としているので，全回答数から集計したものが図4である。また，研修教員224名の各項目に対する選択率を計算したものを上記の（　）内に示した。これによると「3」と「1」の選択率は，それぞれ67%，57%となった。また，「5」と「4」は26%，18%である。この結果から，研修教員の意識は大きく，自分の専門性を深めることと，当面する教育現場の課題への解決方法の模索の2つの方向性があると考えられる。

【大学研修に対する成果・評価】

(5) 今回の研修は，自分の課題解決や関心を満足させるものでしたか。

1　とても満足した　2　おおむね満足できた　3　あまり満足できなかった　4　全く満足できなかった

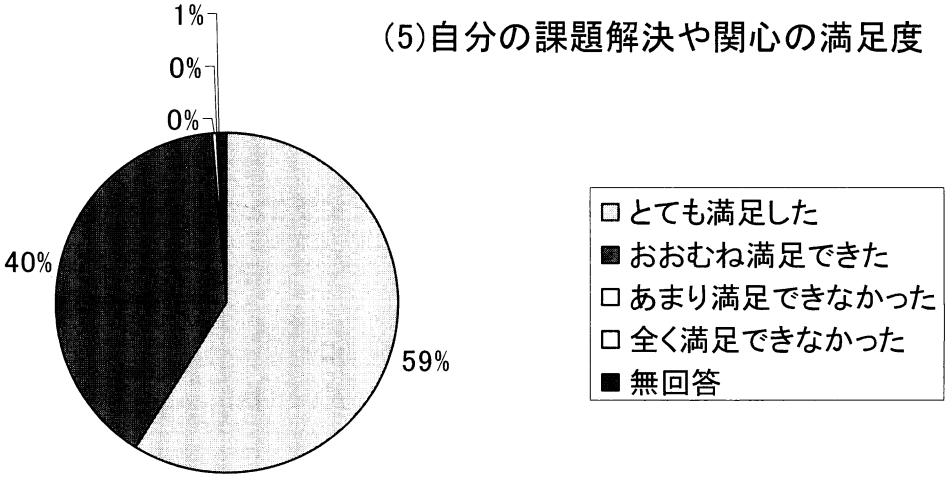


図5

今回の大学研修に対する研修教員の満足度を問う質問項目である。この項目は，大学研修に対する評価であると同時に，研修教員自らの課題解決に対する満足度を問うものでもある。「1」と「2」を合わせて99％と満足度は高かった。昨年は「1」が50％，「2」が47％であり，「1」の選択率が高くなった。

一方１名ではあるが「3」を選択した研修教員は，その理由を「フィールドによっては集まったメンバーの思惑が必ずしも一致するとは限らず，そのため研が期待しているような役割を十分果たすことができない状況が生まれてきているように思う」と述べている。すなわち，大学教員の示したテーマを研修教員は選択するが，実際に抱えている課題は個々さまざまであり，研修教員は提示されたテーマの近似値を選んでいると考えられる。ただ，それに対しての「1」「2」の選択率の高さは，大学教員がそれぞれの課題に対して個々に対処できていることも現れであるともいえよう。その中で研修教員が「1」を選ぶか「2」を選ぶかは，大学の研修方法によるものなのか，研修教員のさらなる解決意欲によるものなのかのいずれかの理由によると考えられる。この点については今後さらに分析が必要である。

なお，図5に現れた１％は未記入によるものである。

(6) 今回の研修は，2学期以降の実践に直接役立つものとなりましたか。

1　とても役立ちそうだ　2　役立つと思う　3　あまり役に立たない　4　全く役に立ちそうにない

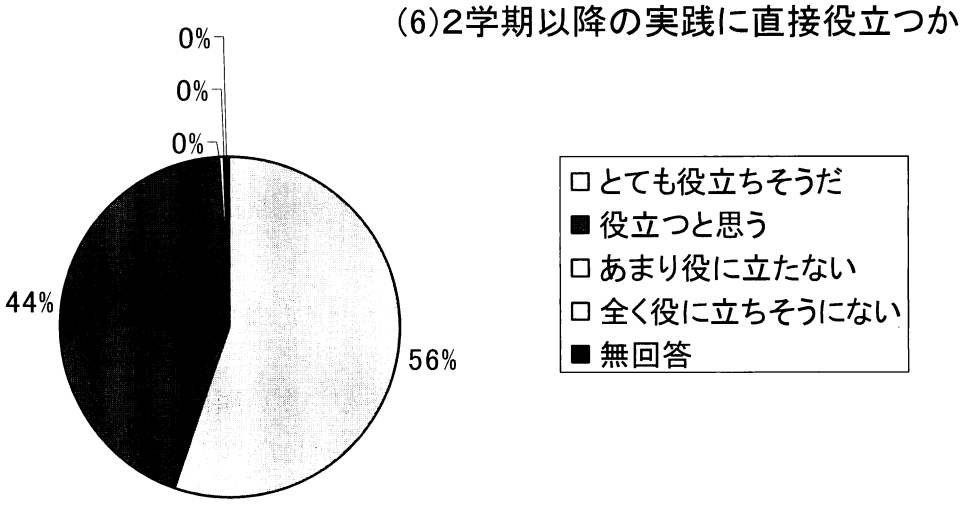


図6

この設問は，昨年度の設問「今回の研修で，現場に直接つなげられる成果を得たと思いましたか」と同趣旨であるが，特に夏休み明けの２学期の授業に研修教員が自信を持って実践できるかどうかについての意識を問うために改変したものである。

「1」が56％，「2」が44％であり，両方合わせてほぼ100％と満足度が高いことを示している。一方「3」の「あまり役に立たない」を選択したのは１名であったが，その理由として「もともと実践に役立つことを目的とした講座ではない。でも新しく知ったことや自分でもっと調べてみたいことはたくさんあった」と回答していることから，研修内容に対する不満ではなく，選択者

の意識が専門性を高めることを目的としているためであると考えられる。

昨年度は「1」が50%,「2」が46%であり,「あまりそう思わない」を示す「3」が4%であったのを考えると，満足度は昨年度よりも上昇したと言える。

【大学教員に対するニーズ】

(7) 日常の指導における疑問点について，相談したいと思うことはどんなことですか。

1　単元（題材）構成や教材分析　2　授業の指導技術　3　学校経営・学年経営・学級経営の方法　4　学級の児童・生徒の理解方法　5　特別支援教育の方法　6　その他　7　特に相談したいとは思わない

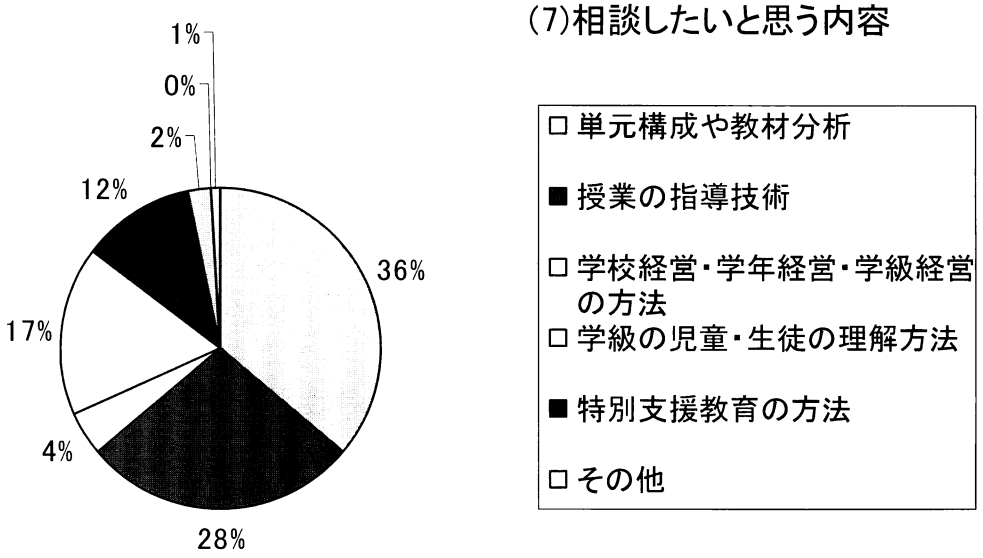


図7

この設問は相談対象を大学教員とした場合，どのようなニーズがあるのかを掘り起こすための設問である。

図7は複数回答による総合計から算出したものであるが，多い順にベストスリーは「1」の36%,「2」の28%,「4」の17%である。この3つは研修教員が日常的に向き合っている授業をどうするのかという課題に対応したものとなっている。昨年度の結果を見ても，誰かに相談したいと思うことは授業の力量と学級作りであると結論づけられていることから[1]，この課題については現職教員が恒常的に抱える問題点であり，その相談役としての大学に対する期待があることが読みとれる。

(8) 現場で日常抱く指導上の問題点等について，主に相談するのは誰ですか（複数回答可）。

1　校長・教頭　2　学年主任　3　その教科・領域の主任　4　先輩　5　同僚　6　その他

[1] 山田雅博・尾高広昭（2006),「平成17年度12年目経験者研修に関するアンケート調査分析」，岐阜大学教育学部『教師教育研究』第2号，p.39

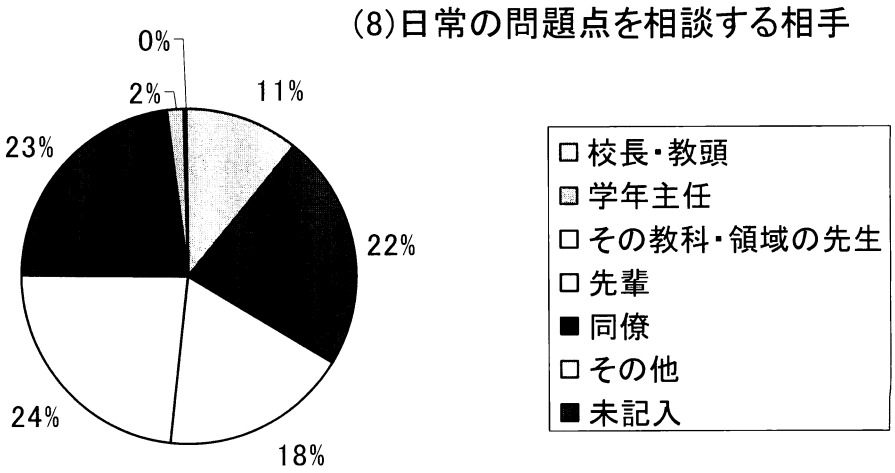


図8

この設問は昨年度の設問「(3) 現場での疑問点等について，職場の同僚や先輩等に相談していますか」について，さらにその対象を問うものである。今年度の設問 (7) を受け，大学が日常的に関わっていないとすれば，疑問を抱えた教員は誰に相談しているのかを問うことによって，大学がその役目を果たすことができるのかどうかについての基礎調査とするという目的で行った。

図8は複数回答によるものであるが，「2」，「3」，「4」，「5」がほぼ近い数値を示した。学年主任や教科・領域主任が，先輩や同僚とほぼ等しい数値を示すのは，校内における指導的立場にある教員の専門性や人間性に信頼があることを示していると考えられる。また，これらの結果から，研修教員の相談対象は，その教員との人間関係とも関係してくることも推測される。

(9) (7) であげた日常の指導において感じた疑問点などを，大学教員に気軽に相談できるシステムがあれば利用したいと思いますか。

1　ぜひ利用したい　　2　内容によっては利用したい　3　あまり利用したくない　4　全く期待しない

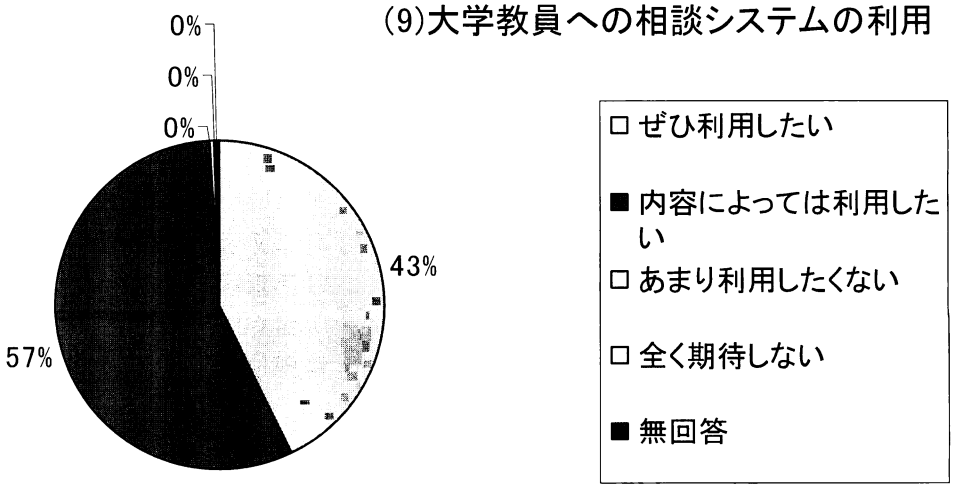


図9

設問（8）では，研修教員の疑問の相談対象を現職教員に絞ったが，大学教員はその受け皿となりうるのかということを問うのがこの設問である。

「1」が43%，「2」が57%であった。「2」の方が多いのは，研修教員が自分の抱える課題を解決するのに適切なのは現職教員か大学教員かを明確に意識しているからであり，「1」を選択した研修教員もそのことは当然意識していると思われる。

また，この設問では「気軽に相談できるシステムがあれば」という仮定条件によっているが，現在システムは大学教員が個別に構築しているものをのぞいては整備されていない状況にある，したがって，現職教員の潜在的なニーズは十分にあると考えられる。

(10)「3　あまり利用したくない」「4　全く期待しない」と答えた方のみ，その理由をお答えください。

1　大学教員よりも現場教員の方が信頼できる　2　学校外に相談するのは面倒だ　3　距離的に遠い　4　時間的な余裕がない　5　電話ならよいが，メールを打つのが面倒だ　6　その他

この設問は（9）で「3」，「4」を選択した研修教員を対象としたものである。「3」を選択した研修教員は1名であり，その理由は「4」の時間的な余裕がないというものであった。また，(9)で「2」を選択しながら，本設問で「3」と「4」にマークしている研修教員もいた。

このことは相談したいという気持ちはもっているが，現場での忙しさに追われて十分時間が取れない状況にあることや東濃地区や飛騨地区のように距離的な問題が，回答した教員に限らず潜在的に存在していることを示している。ただ，この設問からは回答した教員が，12年目研修のように大学に来て相談することを想定しているかどうかは読みとれなかった。したがって，電話やメールなどによる気軽な相談システムの構築もこの解決手段となりうる。ただ，そのためには大学への敷居を低くしておくことも必要であろう。

【大学について】

(11) 今回の研修を通して，大学教員はあなたに有益な示唆をもたらすことができましたか。

1　たいへんよかった　2　まあまあよかった　3　あまりよくなかった　4　まったくよくなかった

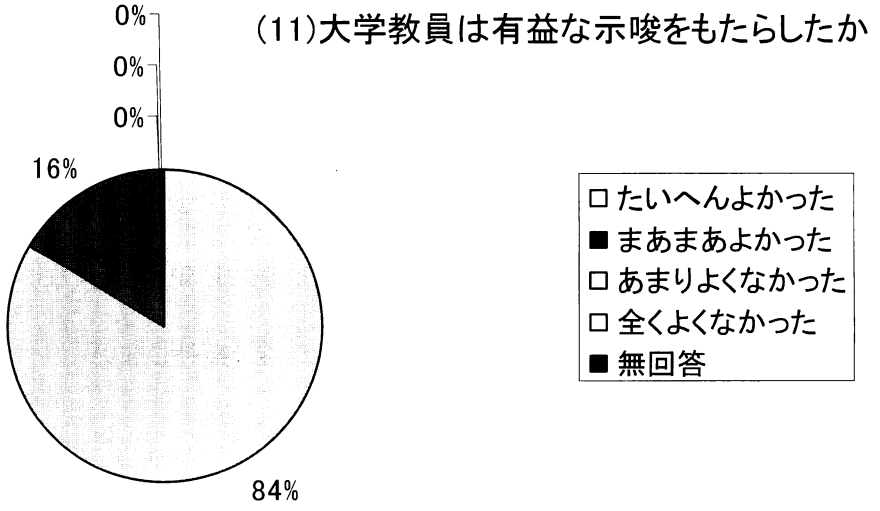


図10

設問（5）「今回の研修は，自分の課題解決や関心を満足させるものでしたか」が，研修教員自身に対する満足度を問うものであるのに対して，この設問は大学教員への研修教員自身の評価を示すものである。

「1」が84%，「2」が16%であり，「3」と「4」を選択した研修教員はいなかった。なお，無回答は1名であった。

一昨年度，昨年度の「1」に対する回答率は，それぞれ78%，81%であり，「2」に対する回答率は，それぞれ22%，19%であった。「1」の選択率が年々上昇していることから，研修教員の満足度が高くなっていることと，大学教員の12年目研修への意識が高くなっていることが読みとれる。

（12）今回の研修を通して，岐阜大学に対する印象は変わりましたか。

1　よくなった　2　かわらない　3　わるくなった

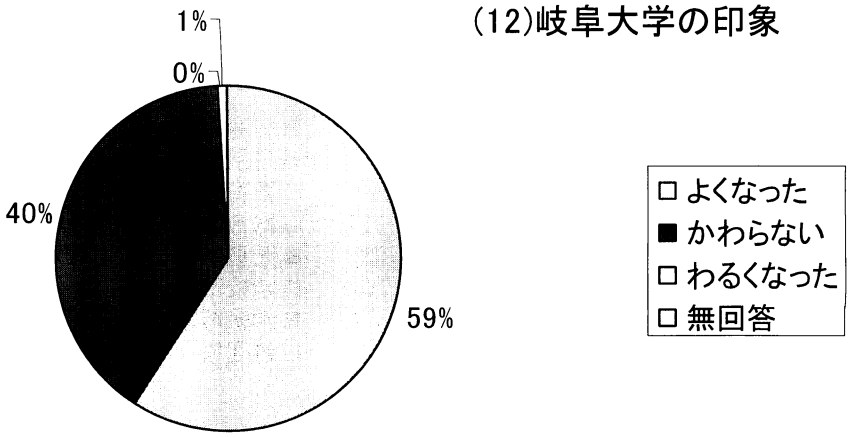


図11

研修教員が12年目研修を通して岐阜大学に対するイメージをアップさせたかどうかを問う設問である。「1」が59%，「2」が40%であり，無回答が2名であった。

一昨年度と昨年度の結果は，「1」がそれぞれ38%，53%，「2」がそれぞれ62%，47%であり，「2」が減少して「1」が年々増加してきていることから，岐阜大学に対する好感度が上昇していることが読みとれる。

しかし，今回分析して明らかになったことは，「2」を選択した研修教員の中で，「以前からよい印象を持っているので『変わらない』にした」という記述がかなりあったことである。すなわち，「1」がよくなったのに対して，以前からよい印象を持っていたから「2」を選択したという場合，岐阜大学に対する印象は「2」の方がより好ましい結果とも考えられ，この評価は相対化することが難しい。

また，岐阜大学出身教員と他大学出身教員による違いはこの設問からは読みとることができないため，岐阜大学に対する印象を一概に結論づけることは困難である。

3. 大学教員に対する選択式の質問内容とその結果，及び研修教員の結果との比較

以下では，選択式の質問項目（1）～（4）及び（6）～（8）の質問ごとに，質問内容，選択肢，回答結果を示す円グラフを示してある。なお，質問内容によって項目を分類し，【研修コース】が（1），【大学研修のねらい】が（2），【大学研修の成果】が（3），（4）および（5），【大学研修の方法】が（6）および（7），【研修教員の印象】が（8），【研修全体】が（9）となっている。

【研修コース】

（1）担当したキャリアアップフィールドをお答え下さい。

1．教科教育　2．特殊教育　3．教育相談　4．総合的学習　5．児童生徒の発達理解
6．学校改善　7．学級経営・実践研究法

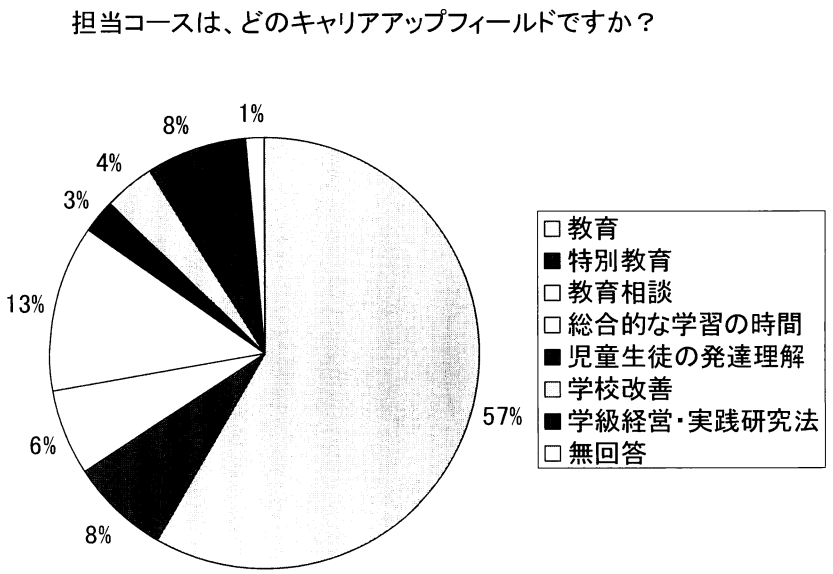


図12　担当した研修コース

質問（1）の「担当したキャリアアップフィールド」に対する回答結果を図12に示す。この結果より，57%（H17年度52%，H16年度64%）の大学教員が教科教育を担当したと回答している。次いで，13%（H17年度12%，H16年度11%）が総合的学習であり，教科教育を担当した大学教員の割合が高いことがわかる（H17，H16年度の傾向と同様の結果）。

この結果の要因は，第一に大学教員が研修教員の要望を考慮したため，第二に大学教員が現職教員に必要なキャリアアップフィールドを教科教育と判断したことが考えられる。

【大学研修のねらい】

（2）どのような期待やねらいを計画し，今回の大学研修のコース担当にのぞみましたか？

1. 専門的知識や情報を獲得させる
2. 子どもへの関わり合いを深める授業の力量形成
3. 教科の教材研究
4. 変わりつつある児童生徒に対応できる考え方の養成

5. 経験を積んだ教師のスタンスを問い直す契機
6. 教育現場の様々な課題を解決
7. 学校づくりや学校経営
8. 大学院志望の動機付け
9. その他

どのような期待やねらいを計画して、コース担当にのぞみましたか？

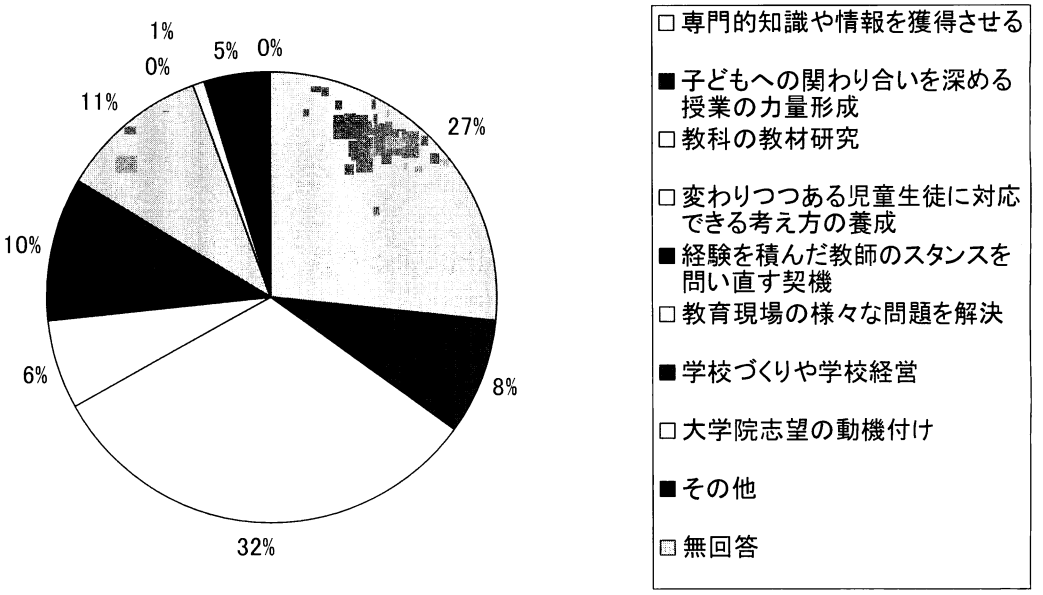


図13　大学教員の研修のねらい

質問（2）に関する，「大学教員の研修のねらい」に対する回答結果を図13に示す。これより，大学教員は研修のねらいを第一に32%（H17年度23%，H16年度24%）が教科の教材研究，第二に27%（H17年度27%，H16年度30%）が専門的知識を獲得させ，新しい情報を知らせることを挙げていた。この結果と現職教員の結果より，大学教員と現職教員の期待やねらいはほぼ一致していることがわかる（H17，H16年度の傾向と同様の結果）。

大学教員と現職教員は，学校教育の現場で活用できる知識や情報の獲得，教師としての力量形成を大学研修の目標としていた。

【大学研修の成果】

（3）研修教員とのかかわりのなかで，教育や研究のために意味がありましたか？

1. とてもそう思う　2. そう思う　3. あまりそう思わない　4. 全くそう思わない

研修教員とのかかわりで、教育や研究のために意味がありましたか？

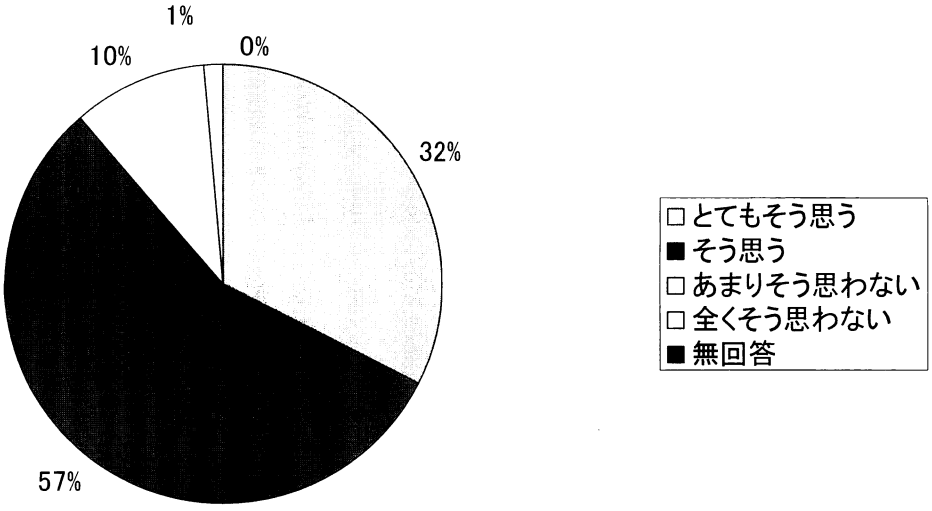


図14　大学研修の担当による意義

質問（3）の「大学研修の担当による教育や研究への意味」に対する回答結果を図14に示す。この結果から，32%（H17年度30%，H16年度28%）がとてもそう思う，57%（H17年度58%，H16年度64%）がそう思うと回答しており，全回答者の89%（H17年度88%，H16年度92%）が「とてもそう思う」「そう思う」と大学研修の意義（教育や研究の意味）を評価していることがわかった（H17，H16年度の傾向と同様の結果）。なお，「全くそう思わない」の回答は0%であった。

（4）大学教員に対して，学校現場に直接つなげられる指導ができましたか？

1．とてもそう思う　2．そう思う　3．あまりそう思わない　4．全くそう思わない

現場につなげられる指導ができましたか？

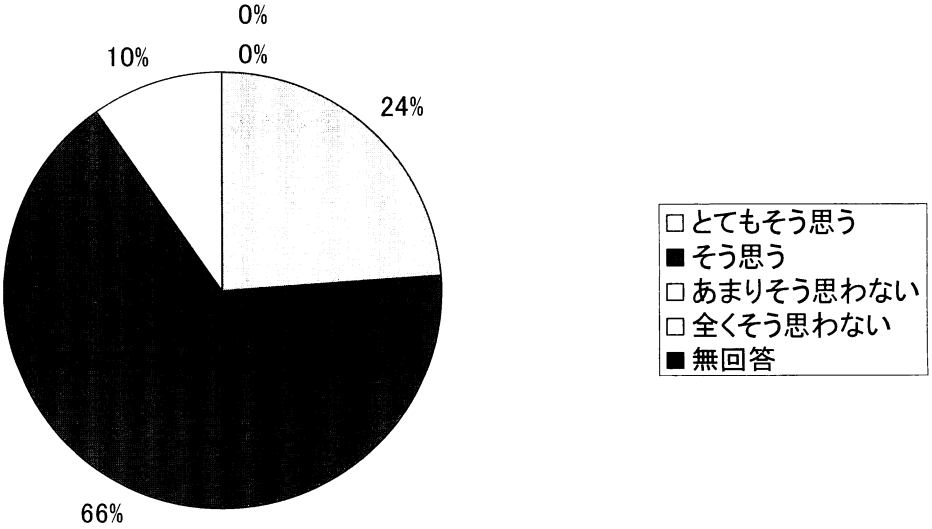


図15　学校現場につなげられる指導ができた

質問（4）の「学校現場につなげられる指導ができたか」に対する回答結果を図15に示す。指導ができたかに関しては，回答結果の24%（H17年度30%，H16年度19%）が「とてもそう思う」，66%（H17年度57%，H16年度72%）が「そう思う」と回答した。大学教員は，昨年度の経験を活かしつつ自信の持てる研修を実施できたことが結果より推察できる。
研修教員の回答結果と比較すると，「とてもそう思う」と回答したのは，指導した大学教員は24%，研修教員56%であった。この結果より，大学教員は自分の指導に関して厳しい自己評価をしていることがわかる。

ただし，学校現場につなげられる指導ができたについて「とてもそう思う」「そう思う」と回答した大学教員は90%，研修教員は100%であった。

【大学研修の方法】

（6）大学の設備・施設（附属図書館，ブラックボード，AIMS-GIFU など）を利用しましたか？

1．良く利用した　2．時々利用した　3．あまり利用しなかった　4．全く利用しなかった

大学の施設・設備を利用しましたか？

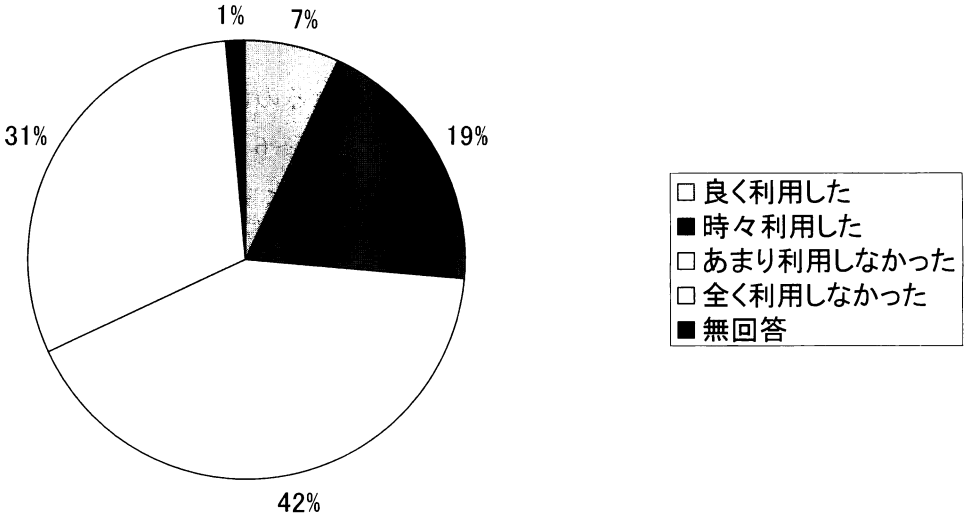


図16　大学の施設・設備の利用

質問（6）の「大学の設備・施設を利用したか」に対する回答結果を図16に示す。その結果，あまり利用しなかったが最多で42%（H17年度38%，H16年度42%），次いで全く利用しなかったが31%（H17年度24%，H16年度42%），時々利用したが19%（H17年度27%，H16年度14%）である。前年度の結果と比較すると，施設・設備を時々利用したとの回答が減少し，「全く利用しなかった」「あまり利用しなかった」の計が73%に増加した点が注目すべき結果である。

岐阜大学の施設・設備の利用が減少したことは，研修教員の勤務校の情報化に関する施設・設備の影響や使い勝手の良い携帯電話等による電子メールの活用が優先された結果と考えられる。

さらに，事前説明会での ID 通知の工夫が必要であることがわかった。

(7) 担当する研修教員の人数は，どのくらいが適当だと思いますか？

1．1～3人　2．4～6人　3．7～9人　　4．10人以上　5．その他

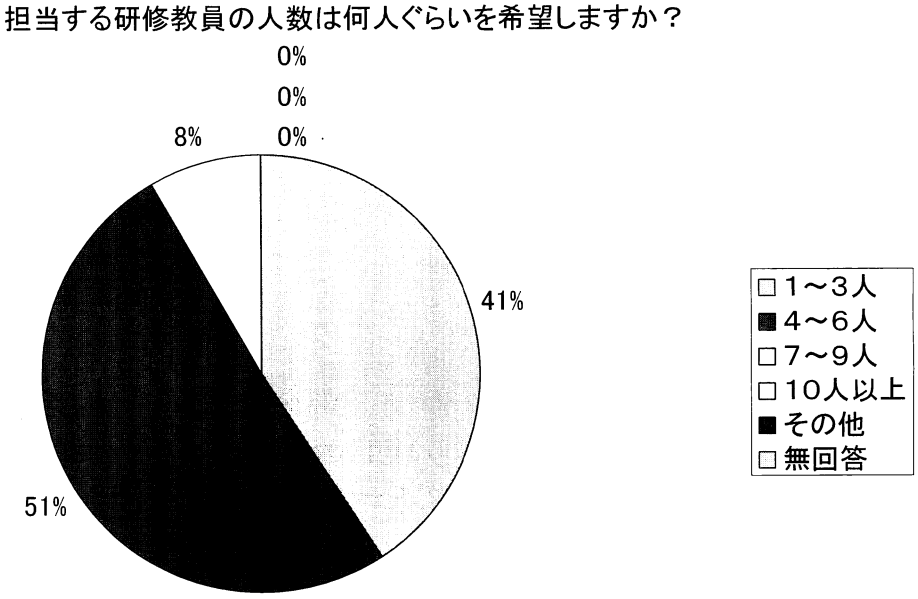


図17　担当する際に希望する研修教員数

質問（7）の「担当する研修教員の人数として適当と思われるのは何人くらいか」に対する回答結果を図17に示す。その結果，グループの研修教員数は，「4～6人」を適当とすると回答したが51%（H17年度52%，H16年年度49%），次いで「3人以下」を適当とすると回答したのが41%（H17年度42%，H16年度11%）である。H16年度の結果と比較して，H17年度から研修教員数を3人以下と回答した大学教員が約四倍に増加したことが特徴である。大学教員は，研修教員との少人数指導を希望していることがわかった。

今後の課題点として，一昨年度から引き続き「研修の効果を高めるための研修教員の最適な配属人数（配属教員数）の調整」を挙げる。

【研修教員の印象】

(8) 今回の研修を通して，研修教員に対する印象はどうでしたか？

1．非常に良い　2．まあまあである　3．あまり良くない　4．全く良くない

研修教員に対する印象はどうでしたか？

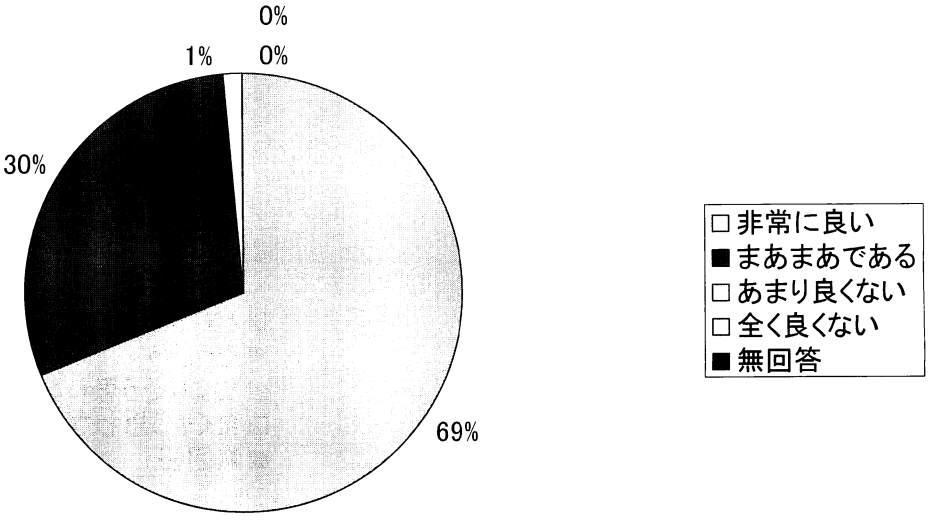


図18　研修教員の印象

質問 (8) の「研修教員の印象はどうでしたか」に対する回答結果を図18に示す。この結果から，大学教員の69%（H17年度61%，H16年度67%）が非常に良い，30%（H17年度37%，H16年度28%）がまあまであると回答している。

大学教員は，研修教員の研修姿勢や課題意識などを良い印象で捉えていることがわかった（H17，H16年度と同様）。

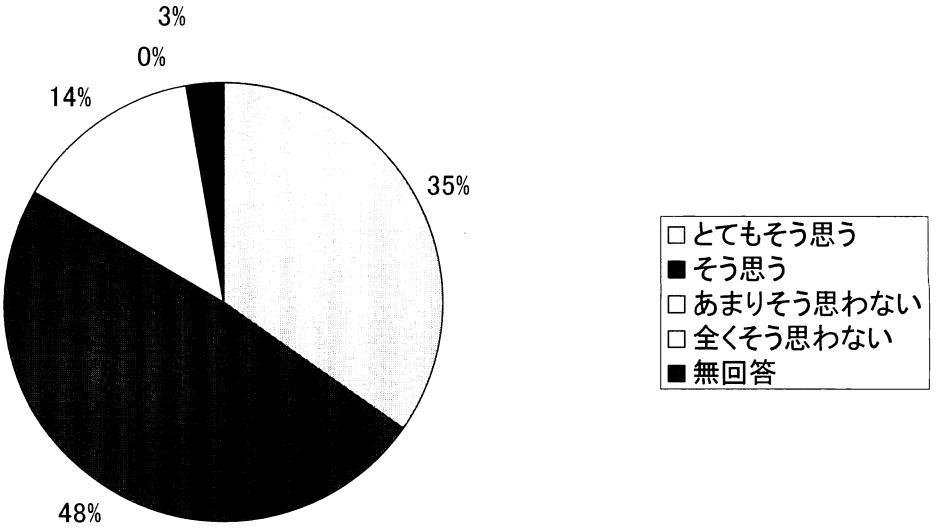
4. 終わりに

12年経験者研修は，今年度で4年目である。昨年度に引き続き，我々が分析を行うこととなった。これらの客観的な資料を参考にし，より良い研修のあり方を探っていければと考える。

今後は，岐阜大学教育学部の役割もさらに多様化し，様々な分野での貢献が求められるであろう。それらの中でも，岐阜県教員の教育と質の向上という分野は大変重要なものである。12年目経験者研修については，教員の資質向上のために特に重要であり，管理・運営を行う関係機関は，本分析に基づいた改善を絶えず行っていかなければならない。

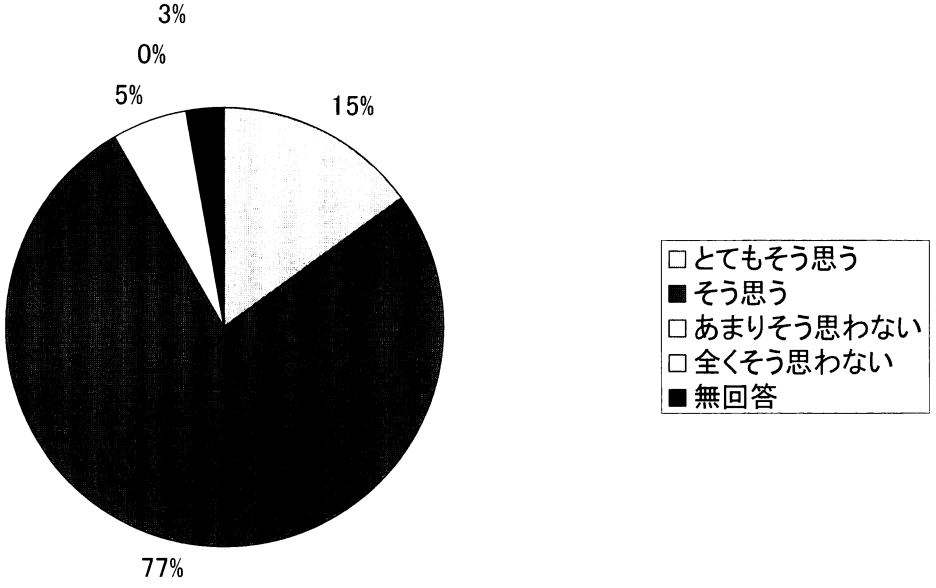
資　料　　大学研修に関しての大学教員の意識

研修の趣旨をいかした研修でしたか？



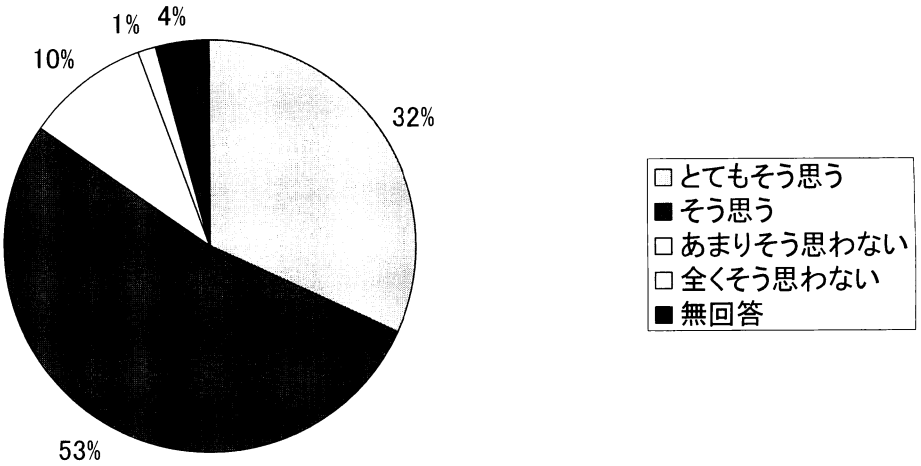
資料1　研修の趣旨

研修教員の課題意識などに即した研修ができましたか？



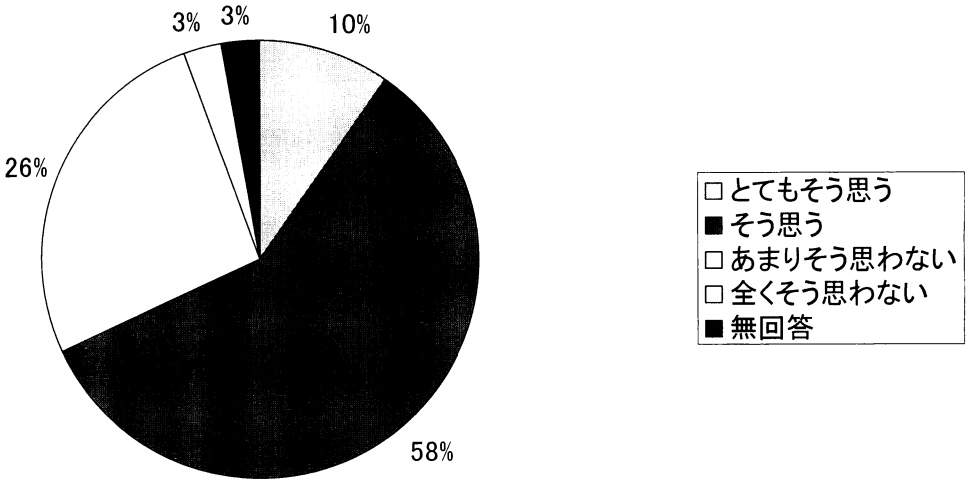
資料2　研修教員の課題意識への対応

研修教員は受身でなく、自分から課題意識などをもって大学研修を受講していましたか？



資料3　研修教員の受講実態

研修教員の実際の取り組みを観察するため、勤務校を訪問したいですか？



資料4　研修教員の勤務校への訪問