

2. 「教員の生活と教育課題に関する意識調査」の結果

調査分析班（奥住秀之・金子真理子・腰越滋・冨江英俊）¹

第1節 調査概要

本プロジェクトでは、「教員の生活と教育課題に関する意識調査」と銘打ったアンケートを企画・立案した。まず調査のサンプリングを行うに際して、短期間で実施する必要性などの現実的な要請を勧告し、次のような立場をとることとした。

- a) 都鄙(都市 VS. 遠隔地)の差はあまり意識しない。
- b) 一都三県全域からサンプリングを考えるのが、本来は望ましい。しかし検索の煩雑さ等々、種々の問題があるため、公立小・中学校ごとの規模、教職員数などが把握できる資料²が、既に入手できている点を考慮し、埼玉県に絞った。
- c) 先行研究にしたがい(三輪 研究代表, 140 頁)、①学校種別(小・中)、②年齢層別(20代・30代・40代・50代)、③学校規模別(児童・生徒数 300 人未満→小規模校、300 名以上 700 名未満→中規模校、700 名以上→大規模校)の三つのうち①と③の基準を中心にサンプリングを行った。以下に項目ごとに分け、調査概要を示す。

i. 調査テーマ

調査テーマは、大きくは次の二点に集約されよう。

- ① 近年の「教員養成大学・学部」の組織的改編が課題とされる中で、今後の大学・大学院における教員養成・研修の機能を充実させる方途に関する研究的な裏打ちを得るため、教職に就いておられる方々のお考えをお尋ねする。
- ② 調査の結果を踏まえ、将来的には東京学芸大学等における教員養成・研修プログラムの改善に活用する。

ii. 調査方法

調査方法としては、郵送による自記式質問紙調査を採用した。具体的には、以下に示す I から IX の 9 つのエリア(地区管内)のそれぞれから学校規模別に小学校・中学校それぞれ 3 校ずつ計 54 校抽出する方法①、小学校に比重をかける方法②、をまずは想定した。次に、5 つのエリア(教育事務所)の中で、30 校抽出する方法③、小学校に比重をかける方法④、を想定した。さらに教員数の比重の高い南部・西部・東部から多めに抽出する方法⑤、計 5 パターンを想定した。

表 2-1-1 層化抽出想定パターン

	方法① 54 校		方法② 36 校		方法③ 30 校		方法④ 20 校		方法⑤ 48 校	
	小学	中学	小学	中学	小学	中学	小学	中学	小学	中学
I 南部教育 事務所管内 (北足立南 地区管内)	大1	大1	大1	大1	大1	大1	大1	大1	大2	大2
	中1	中1	中1	中0						
	小1	小1	小1	小0						
II 南部教育 事務所管内 (北足立北 地区管内)	大1	大1	大1	大0	小1	小1	小1	小0	小2	小2
	中1	中1	中1	中1						
	小1	小1	小1	小0						
III 西部教育	大1	大1	大1	大0	大1	大1	大1	大0	大2	大2

事務所管内 (入間地区管内)	中1	中1	中1	中0						
	小1	小1	小1	小1	中1	中1	中1	中1	中2	中2
IV 西部教育 事務所管内 (比企地区管内)	大1	大1	大1	大1						
	中1	中1	中1	中0	小1	小1	小1	小0	小2	小2
V 秩父教育 事務所管内 (秩父地区管内)	大1	大1	大1	大0	大1	大1	大1	大0	大1	大1
	中1	中1	中1	中1	中1	中1	中1	中0	中1	中1
VI 北部教育 事務所管内 (児玉地区管内)	大1	大1	大1	大0	大1	大1	大1	大0	大1	大1
	中1	中1	中1	中0						
VII 北部教育 事務所管内 (大里地区管内)	大1	大1	大1	大1						
	中1	中1	中1	中0	小1	小1	小1	小0	小1	小1
VIII 東部教育 事務所管内 (北埼玉地区管内)	大1	大1	大1	大0	大1	大1	大1	大0	大2	大2
	中1	中1	中1	中1						
IX 東部教育 事務所管内 (埼葛地区管内)	大1	大1	大1	大0						
	中1	中1	中1	中0	小1	小1	小1	小1	小2	小2
	小1	小1	小1	小1						

※ 大：大規模校 中：中規模校 小：小規模校

続いて、以下のような流れで作業を進め、調査票を郵送することとした。

- ① 9の地区管内に属する市区町村ごとの校数を確認する。
- ② 抽出方法を選択する。考慮の結果、方法①～⑤のうち、方法⑤を採択した。
- ③ 児童・生徒数で規模を確認しつつ、抽出校を選択する。選択の方法は、層化抽出による無作為抽出法である。
- ④ 『職員録』抽出校の教員数を調べ、人数分の調査票をプリントし、学校ごとに郵送する。

表 2-1-2 9の地区管内に属する市区町村

9 地区管内	該当市町村	5 教育事務所管内
I 北足立南地区管内	さいたま市(旧浦和市)、川口市、蕨市、戸田市、鳩ヶ谷市、草加市、さいたま市(旧与野市)、朝霞市、志木市、新座市、和光市	1 南部教育事務所管内
II 北足立北地区管内	さいたま市(旧大宮市)、鴻巣市、吹上町、北本市、上尾市、桶川市、伊奈町	
III 入間地区管内	川越市、狭山市、所沢市、飯能市、名栗村、日高市、越生町、毛呂山町、坂戸市、鶴ヶ島市、入間市、富士見市、上福岡市、大井町、三芳町	2 西部教育事務所管内

IV比企地区管内	東松山市、滑川町、嵐山町、小川町、都幾川村、玉川村、鳩山町、川島町、吉見町、東秩父村	
V秩父地区管内	秩父市、横瀬町、荒川村、大滝村、吉田町、小鹿野町、両神村、皆野町、長瀬町	3 秩父教育事務所管内
VI児玉地区管内	本庄市、上里町、児玉町、美里町、神川町、神泉村	4 北部教育事務所管内
VII大里地区管内	熊谷市、深谷市、妻沼町、寄居町、大里村、江南町、岡部町、花園町、川本町	
VIII北埼玉地区管内	行田市、加須市、羽生市、騎西町、南河原村、川里町、北川辺町、大利根町	5 東部教育事務所管内
IX埼玉地区管内	春日部市、岩槻市、蓮田市、越谷市、八潮市、久喜市、白岡町、菖蒲町、宮代町、栗橋町、鷲宮町、幸手市、杉戸町、庄和町、松伏町、吉川市、三郷市	

iii. 調査時期

平成 14 年 3 月～4 月である。

iv. 調査対象

前述の『職員録』(注 2)から、教育事務所のエリアごとに小・中の別、学校規模を考慮しながら層化抽出を行っていき、無作為に選ばれた公立小・中学校教諭、約 2,000 名が調査対象となった。

v. 調査項目

おおよそ、以下のような項目について回答してもらった。

問 1 ①： 調査対象者の勤務（年齢／性別／教職歴／所有の教員免許状／出身大学／家族人数）

問 1 ②～③： 調査対象者の職務の状況（教育事務所／勤務校・学校規模／担任の有無・児童生徒数／担当学年・教科／通勤手段・通勤時間）

問 1 ④： 調査対象者の生活の状況（退勤時間／自宅での趣味の時間／自宅での教材研究の時間／自宅での学校関係の事務仕事の時間／自宅での育児の時間）

問 2 ①～⑩ I： 教員に必要な知識・技能についての、調査対象者自身のニーズ（授業／学級経営／進路指導／生活指導／総合学習／学校運営／学校行事／時代の変化／学校のあり方／情報化／生き方、の各項目につき 4 事項ずつ計 44）

問 2 ①～⑩ II： 教員に必要な知識・技能についての、研修場所（授業／学級経営／進路指導／生活指導／総合学習／学校運営／学校行事／時代の変化／学校のあり方／情報化／生き方、の各項目につき 4 事項ずつ計 44）

問 3 ①： 研修にあった方がよいと思うプログラム(自由記述) (大学院では／行政研修では／校内研修では)

問 3 ②： 大学院で現職研修を受けるとしたら、重視する事柄は？ (距離・通いやすさ／開講時間／履修のしやすさ／入試の難易／授業の内容／修士論文の有無／研究指導の態勢／授業料・奨学金制度／研修中の生活／研修中の勤務条件／その他)

問 4： 今後の教員養成・研修のあり方についての意見（自由記述）

vi. 回収率とサンプル数

回収率は大凡 8 % という低率であり、有効回答票としては 163 名のサンプルを得るにとどまった。

回収率が極端な低率にとどまった理由としては、①異動等を控え、教員が最も多忙な年度末に実施せざるを得なかったこと、②質問票が煩瑣に過ぎて、回答する意欲を喚起させられなかったこと、等が考えられる。しかしながら、そうした状況下で回答して下さった方々の有効回答票には真摯な回答がみられ、分析する価値は十分にあると思われる。よって次節以降で、結果の概要を紹介しながら、簡単な分析を試みる。

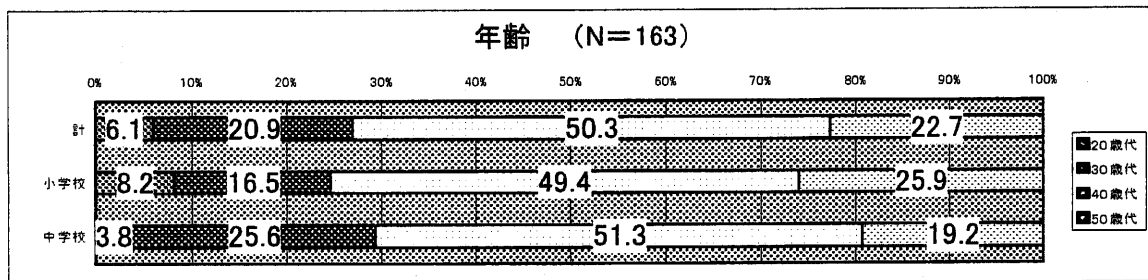
第2節 結果の概要

まず、単純集計の結果を中心に、回収データ票の特性を紹介する。

問1 あなたの勤務と生活をめぐる状況 (注：N=サンプル数)

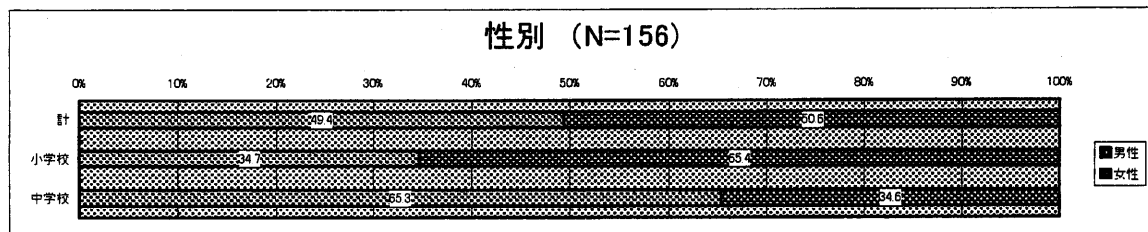
① ご自身に関して

図 2-2-1



最も多いのは40歳代で約半分を占める。50歳代と30歳代はほぼ20%程度。

図 2-2-2



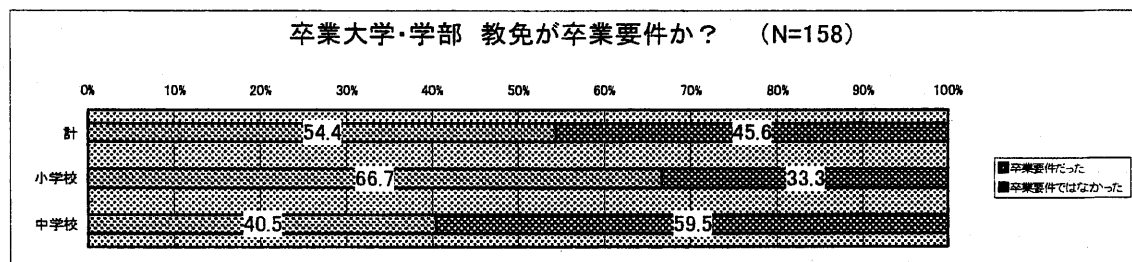
全サンプルでは男女比は半々であるが、小学校では女性が多く、中学校では男性が多い。

表 2-2-1

	計	小学校	中学校
教職歴 (経験年数) (N=160)	19.9	20.6	19.0
教職歴 (経験校数) (N=159)	3.87	4.2	3.5

経験年数、経験校数ともに小中学校でそれ程差はない。

図 2-2-3



小学校では、教免が卒業要件であった割合が2/3を占めているが、中学校では4割に止まる。

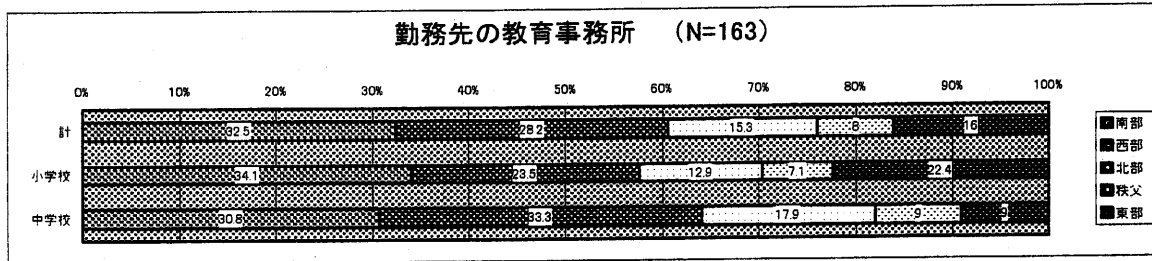
表 2-2-2

	計	小学校	中学校
家族の人数 (N=161)	3.90	3.95	3.84

家族の人数は、小中学校であまり変化はない。

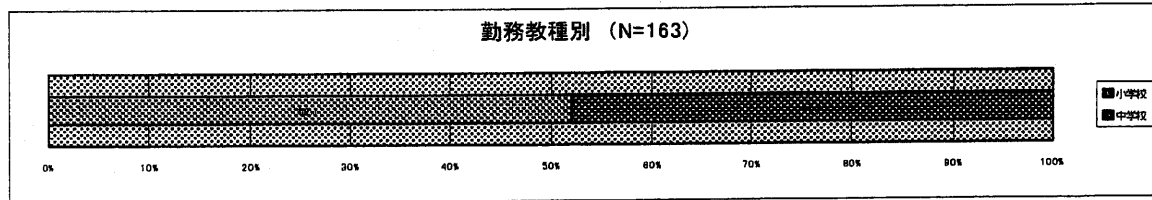
② 職務に関して

図 2-2-4



南部・西部が多い。

図 2-2-5



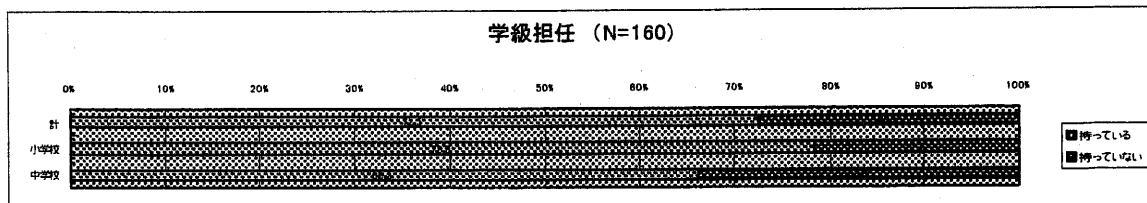
小学校と中学校で、ほぼ半々となっている。

表 2-2-3

	計	小学校	中学校
勤務校総学級数 (N=53)	21.1	23.3	20.2
勤務校総児童・生徒数 (N=74)	772.2	816.3	742.1

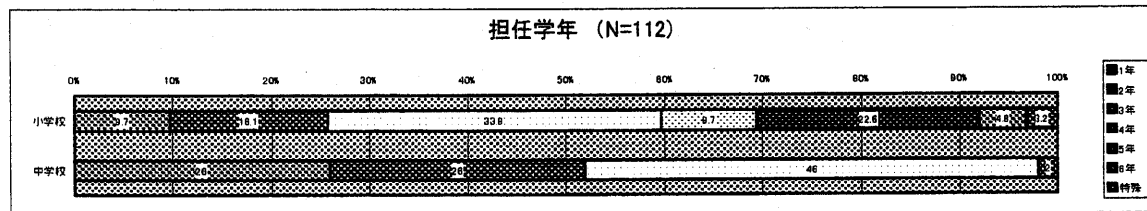
小学校は6学年、中学校は3学年であるが、このように総学級数、総児童生徒数で比較すると、やや小学校の方が多くなる。

図 2-2-6



担任を持っているのは、小学校では8割弱であるのに対し、中学校では約2/3とやや少ない。

図 2-2-7



小学校・中学校ともに3年生が最も多くなっている。

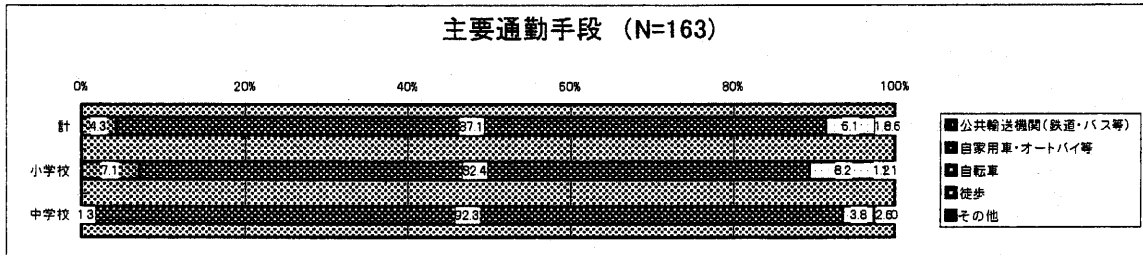
表 2-2-4

	計	小学校	中学校
担任児童・生徒数(N=111)	35.4	32.2	39.7

小学校は、中学校に比べて学級規模が小さいことがわかる。

③ 通勤に関して

図 2-2-8



自家用車・オートバイでの通勤が圧倒的に多い。

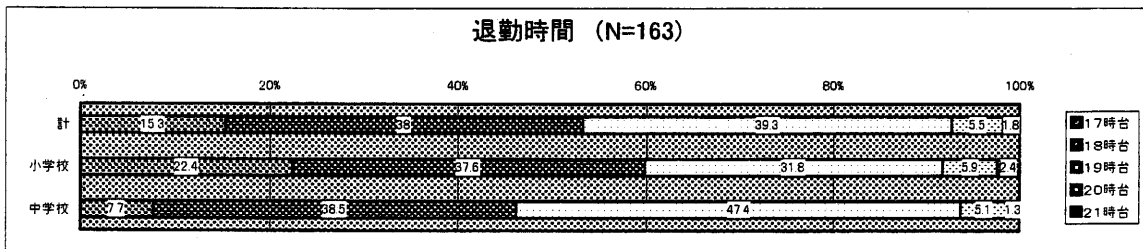
表 2-2-5

	計	小学校	中学校
片道通勤時間(N=160、単位：分)	24.95	24.7	25.2

通勤時間には、小中学校では差がない。

④ 生活に関して

図 2-2-9



18時台と19時台が多い。小学校は中学校に比べてやや退勤時間が早い。

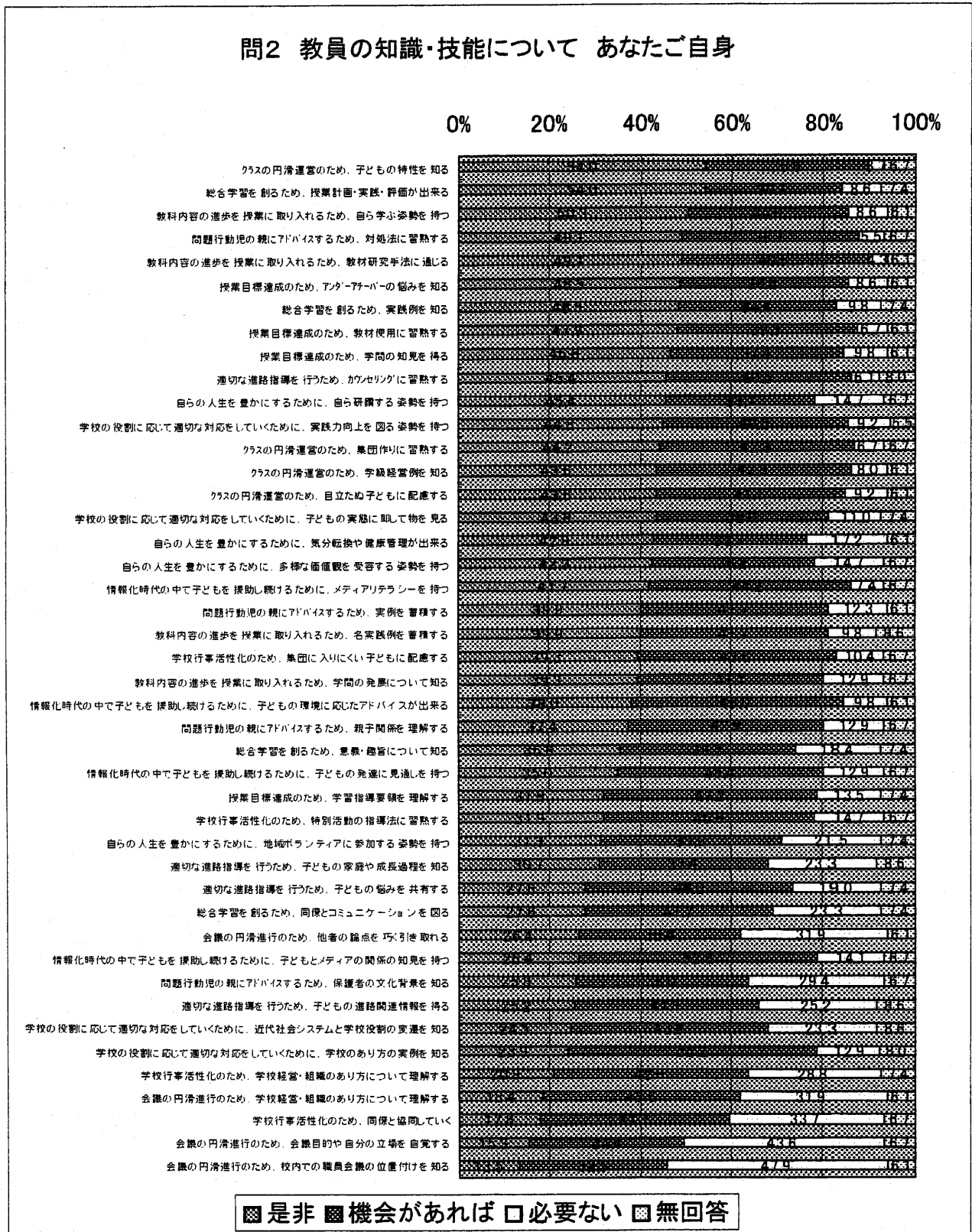
表 2-2-6

	計	小学校	中学校
家での娯楽に使う時間	51.37	49.6	53.4
家での授業準備・教材研究時間(N=158)	41.44	35.3	45.5
家での学校関係・事務処理従事時間(N=158)	33.72	40.9	27.7
食事準備や育児の従事時間(N=158)	85.72	96.5	73.8

すべて N=158、単位：分

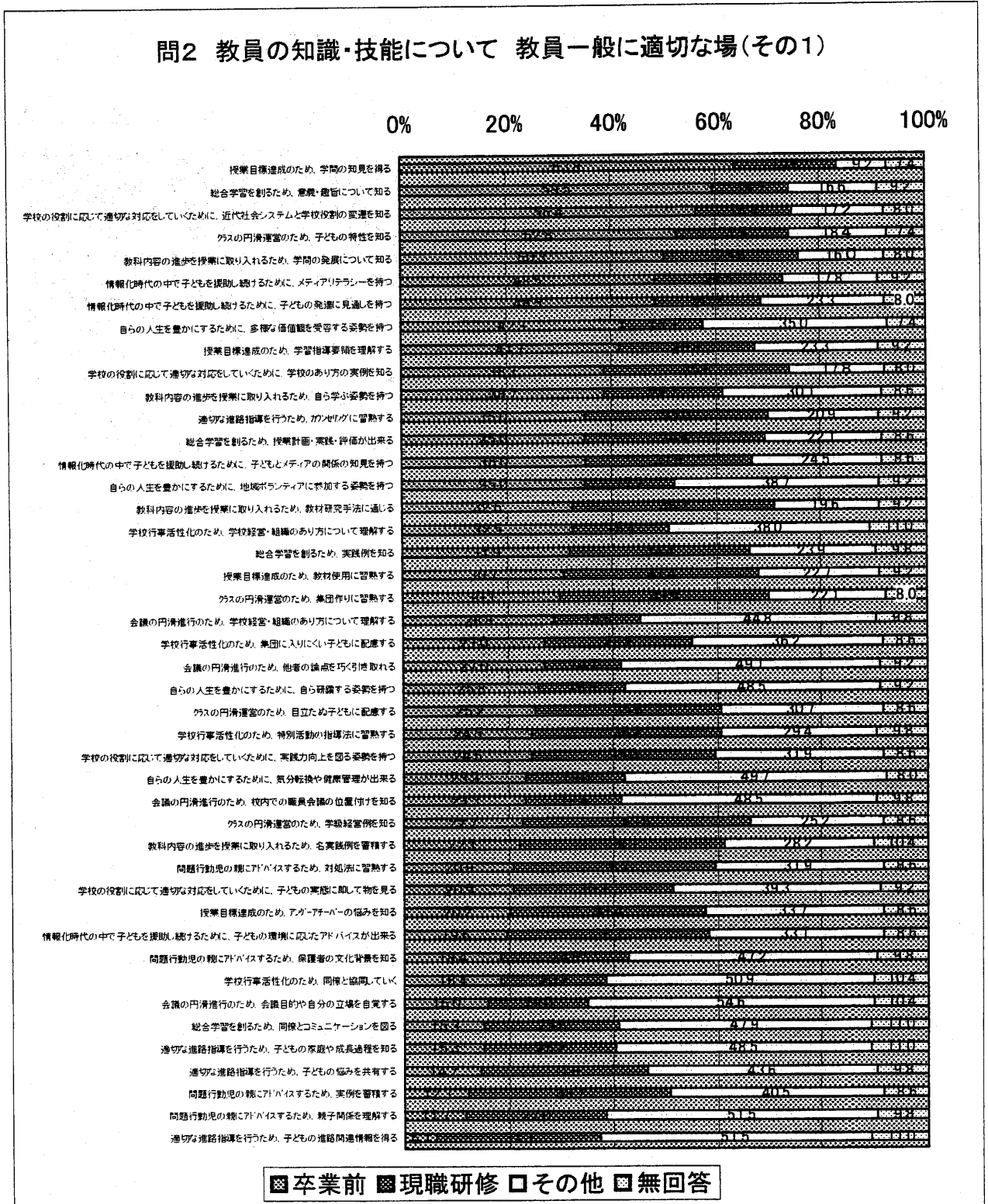
小中学校の比較では、授業準備・教材研究の時間は中学校の方が多く、学校関係・事務処理従事時間は、小学校の方が多。

図 2-2-10



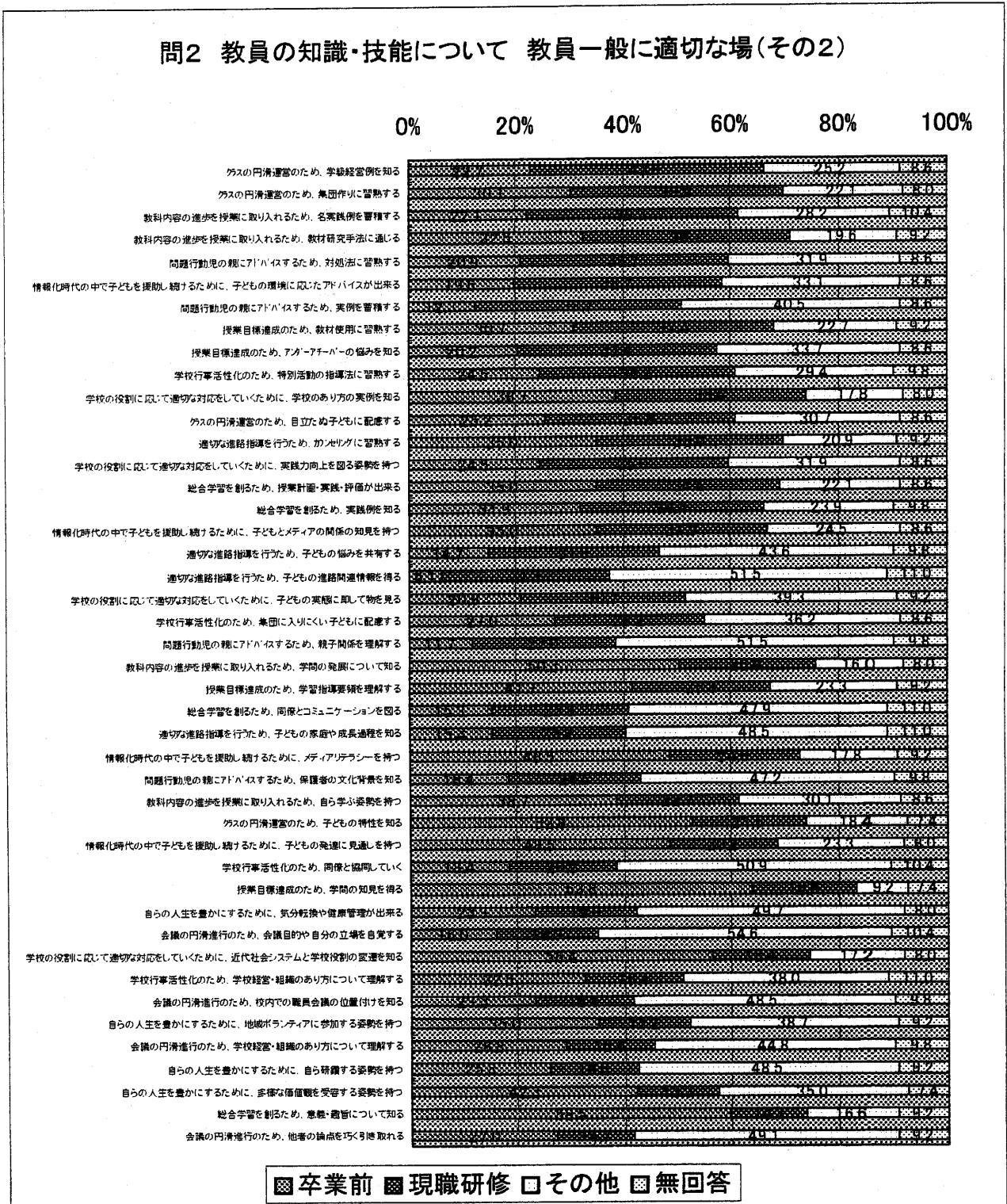
上位の「ぜひレベルアップさせたい」というのが多いのは、総合学習に関連するものや、問題行動児のカウンセリングなどである。「ぜひレベルアップさせたい」が少なかったのは、「会議の円滑進行のためのスキル」だとか、「同僚と共同する」であった。

図 2-2-11



卒業前に大学でやった方がいいというのが最も多かったのは、「授業目標達成のため、学問の知見を得る」であった。他に上位で目立っているのは、情報化時代の中で、メディアリテラシーを持つなどの、パソコン関係のスキルである。逆に大学で卒業前にやった方がいいというのが少ないのは、「問題行動児にどのようにアドバイスをするか」や、進路指導などであった。

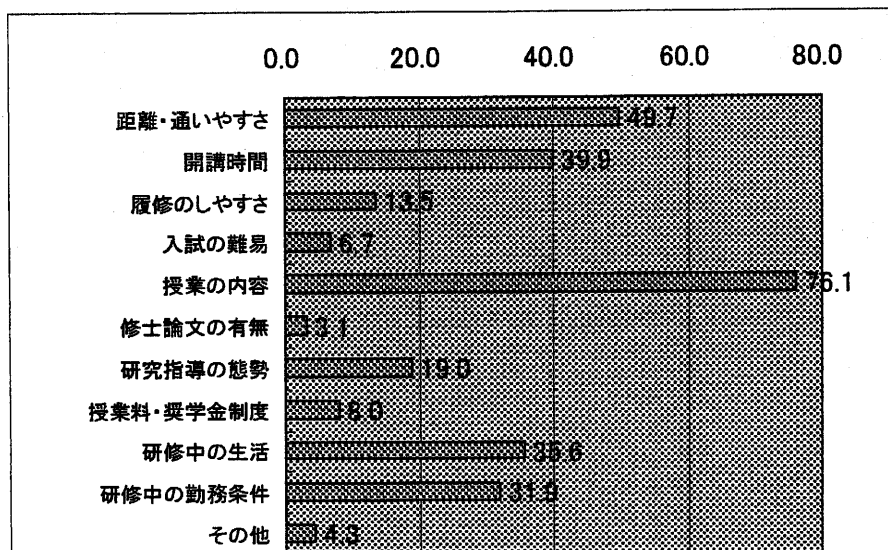
図 2-2-12



前の表を「現職研修でやった方がいい」が多い順に並べ直したものである。「クラスの円滑運営のために学級経営例を知る」や、「卒業前」では少なかった「問題行動児の親にアドバイスをする」などが多くなっている。「自らの人生を豊かにするために地域ボランティアに参加する」をはじめ、「人生を豊かにする」関連のものは少なかった。「その他」も多いので、教員研修には必要ないということかもしれない。

問3② 現職のまま大学院で研修を受ける時に、重視すること
(3つまでの複数回答)

図 2-2-13



「授業の内容」が76.1%で最も多く、「修士論文の有無」が3.1%で最も少ない。

表 2-2-7 年齢層別

	距離・通いやすさ	開講時間	履修のしやすさ	入試の難易	授業の内容	修士論文の有無	研究指導の態勢	授業料・奨学金制度	研修中の生活	研修中の勤務条件	その他
20歳代	0.6	3.7	0.0	0.0	4.9	0.0	1.2	2.5	3.7	1.2	0.0
30歳代	11.1	3.7	3.1	1.9	15.4	0.6	4.9	1.9	11.7	4.3	0.6
40歳代	27.8	21.0	6.8	4.3	38.3	2.5	9.3	3.1	15.4	16.7	3.1
50歳代	10.5	11.7	3.7	0.6	17.9	0.0	3.7	0.6	4.9	9.9	0.6

表 2-2-8 男女別

	距離・通いやすさ	開講時間	履修のしやすさ	入試の難易	授業の内容	修士論文の有無	研究指導の態勢	授業料・奨学金制度	研修中の生活	研修中の勤務条件	その他
男性	18.1	14.2	7.7	3.9	37.4	2.6	10.3	5.8	21.9	16.8	2.6
女性	32.3	25.8	6.5	2.6	38.7	0.6	8.4	2.6	14.2	14.8	1.9

年齢層別ではそれほど傾向は出ていないが、40歳代、50歳代で「研修中の勤務条件」というのがやや多い。男女別では差が出ていて、女性の方は、「距離・通いやすさ」とか「開講時間」とその辺のものを重視するというのが多く、一方男性の方は「研修中の生活」とか「授業料・奨学金制度」を重視するというのが多い。

第3節 探索的データ解析 (EDA) の立場からの分析

i. 仮説検証的統計解析から探索的データ解析へ

前節では、単純集計結果を中心に、調査全般にわたる回答の傾向を紹介した。本節では、前節との重複を敢えて恐れず、いまま少し分析を続けてみたい。

我々調査分析班としては、調査テーマ①に関連する、現職教諭の自分自身の現状やニーズを尋ねた問2①～①I (別添の質問紙を参照)にまずは注目し、因子分析¹を行ってみた。結果、子ども理解、組織運営、自己成長、メディアリテラシー、事例収集、総合学習とネーミングしうる6因子が抽出された。寄与率の高い因子について、属性による因子得点の差を検討してみたが、分散分析では有意差が確認されなかった。

そこで、仮説検証的な統計解析の立場からやや離れ、データから何らかの規則性(ルール、パターン)を発見しようとする探索的データ解析² (Exploratory Data Analysis ; EDA) の立場から、データを再度見直してみることにした。紙面や作業時間の制約上、全ての問にEDAでアプローチは出来ないため、ここではひとまず筆者(腰越)が主として担当した問3②に注目し、この問を中心に分析・考察を試みた。

ii. 「問3② 現職での大学院研修で重視する事柄(3つ以内)」の多重回答から

前述したように(第1節v)、問3②は、「大学院で現職研修を受けるとしたら、重視する事柄は?」と尋ねた多重回答の問である。項目は「その他」を含めて11あり、3つ以内の項目選択が可能である。

前節・図2-2-13に示されるように、現職でしかも大学院で研修を受けようとする方々であるため、当然のことながら「入試の難易」や「修士論文の有無」を気にされる方は少ない。たとえ入試が難しくタフな修士論文を課されようとも、何といても教員としての力量伸長に繋がる「授業内容」が、重視されるわけである。同列に比較するデータを持ちあわせるわけではないが、このことは、入試難度を気にする、或いは気にせざるを得ないであろう一般受験生の動向とは全く異なっていると考えられる。だが、日本の大学では学部入試の比重が大きいため、入学試験には神経質にはなっても、入学後の教育内容を緻密に点検・整備するということにまで、大学側の神経が行き届いていない現状がある。よって、こうした現職研修の大学院でのプログラムを大学側が用意する場合には、これまで以上に学校現場で起こっている諸々の問題に気を配り、実践に裨益する理論を中心に教育内容を組み立てる必要がある。理想を言えば、現職経験の無い学部・大学院生の授業とドッキングさせてしまうような授業の提供の仕方ばかりではなく、それとは異なる現職研修院生のための授業内容を想定する必要性が、示唆されているとも考えられよう。

表 2-3-1 現職での大学院研修で重視する事柄 (q3②) × 年齢 (q1①a 加工)

	現職での院研修で重視する事柄										
	問3②a 通 いやすさ	問3②b 勤 務時間	問3②c 履 修のしやす さ	問3②d 入 試の難易	問3②e 授 業内容	問3②f 修士 論文の有無	問3②g 研 究指導の態 勢	問3②h 授業 料・奨学金制 度等の状況	問3②i 研 修中の生活 **	問3②j 研修 中の勤務条件	問3②k 其 他
20~30代 (44)	43.2%	27.3%	11.4%	6.8%	75.0%	2.3%	22.7%	15.9%	56.8%	20.5%	2.3%
40代(82)	54.9%	41.5%	13.4%	8.5%	75.6%	4.9%	18.3%	6.1%	30.5%	32.9%	6.1%
50代(36)	47.2%	52.8%	16.7%	2.8%	80.6%		16.7%	2.8%	22.2%	44.4%	2.8%
全体(162)	50.0%	40.1%	13.6%	6.8%	76.5%	3.1%	19.1%	8.0%	35.8%	32.1%	4.3%

表<注> ** p < .01

※多重回答(3つ以内選択)。() 内の数値はサンプル数。

※※表2-2-7中の表%での表示とは異なり、本表では各年齢層中での項目が選好されているかをみるために、行%を示した。

表 2-3-2 現職での大学院研修で重視する事柄 (q3②) × 性別 (q1①b)

	現職での院研修で重視する事柄										
	問3②a 通 いやすさ **	問3②b 勤 務時間**	問3②c 履 修のしやす さ	問3②d 入 試の難易	問3②e 授 業内容	問3②f 修士 論文の有無	問3②g 研 究指導の態 勢	問3②h 授業 料・奨学金制 度等の状況	問3②i 研 修中の生活 *	問3②j 研修 中の勤務条件	問3②k 其 他
女性(78)	64.1%	51.3%	12.8%	5.1%	76.9%	1.3%	16.7%	5.1%	28.2%	29.5%	3.8%
男性(77)	36.4%	28.6%	15.6%	7.8%	75.3%	5.2%	20.8%	11.7%	44.2%	33.8%	5.2%
全体(155)	50.3%	40.0%	14.2%	6.5%	76.1%	3.2%	18.7%	8.4%	36.1%	31.6%	4.5%

表<注> ** p < .01, * p < .05

※多重回答(3つ以内選択)。() 内の数値はサンプル数。

※※表2-2-8中の表%での表示とは異なり、本表では男女の別で、それぞれの項目が選好されているかをみるために、行%を示した。

次に、前節・表2-2-7では年齢別の傾向が、それほど出なかったことに鑑み、有効回答数(162)中、回答者が少なかった「20歳代」(10名)を、「30歳代」(34名)と併せた「20~30歳代」のカテゴリーを新たに用意し、問3②とのクロス表を作成してみる(表2-3-1)。すると、各年齢カテゴリー別で、研修へのニーズの項目で選択されている事項中30%を超えるものは、表2-3-1からも明らかのように、以下の順で示されることが分かる。

20~30 歳代：「授業内容」>「研修中の生活」>「通いやすさ」

40 歳代：「授業内容」>「通いやすさ」>「(開講時間と)勤務時間(の関係)」>「研修中の勤務条件」>「研修中の生活」

50 歳代：「授業内容」>「(開講時間と)勤務時間(の関係)」>「通いやすさ」>「研修中の勤務条件」

試みに、問3②の各項目のそれぞれにおいて、「重視する」か「重視しない」かの2カテゴリーに変換し、上記の加工年齢層とのクロス集計表を算出した後に、 χ^2 二乗検定を実行³してみると、「研修中の生活」($\chi^2 = 12.731$, $df = 2$, $p < .01$)の項目において、統計的有意差が確認される。意外にも20~30歳代で「研修中の生活(家族・経済面など)」が重視されており、40歳代以上になると、それほど選択されていない。これは、後述する等質性分析での解釈にも関わるが、ベテランほど研修の重要性を認識しているが故に、「現職で研修を取れたなら、研修中の生活は、多少の無理をしても研修機会を活かしたい」と考えるからではなからうか。

ひとまずここでは、余り有意差に拘泥せず、各年齢層ごとに多く選択されている項目から、大学側がとりうる方略は何かについて考えてみる。すると、大学側の守備範囲としては、「授業内容」と「通いやすさ」ということになってくるのではないか。「通いやすさ」に関しては、サテライトの他に、都の施設を借りて夜間授業を充実させる等の工夫の拡充が必要だろうが、限界もある。やはり「授業内容」を、どのように変えていくのかが鍵がありそうだ。現役学部生からの院生、6年制一貫教員養成コースの院生、それらに加えての現職教員大学院の授業ということで、ここには教官の過重負担が不可避的になるという厄介な問題が含まれる。現役の学部生・院生と現職研修院生との授業を分けたらという、先の提案とはやや矛盾するが、現職教員院生の多い夜間の時間帯に、6年制一貫教員養成コースの院生をジョイントさせるなど、他方で過重負担を回避する手だてを講じながら改良を試みる、ということも考えられなくはない。

続いて表2-3-2であるが、「授業内容」が重視されることは、両性とも当然のことながら共通している。男女の違いを探すと、男性は「研修中の生活(家族・経済面など)」、「通いやすさ」、「研修中の勤務条件」を重視しているのに対して、女性は圧倒的に「通いやすさ」、「(開講時間と)勤務時間(の関係)」などを重視している。地位達成指向の推進が、男性にはア・プリオリに容認される傾向があるのに対して、女性にはまず家庭生活の維持がのしかかっているかのようである、というのは穿った見方に過ぎるだろうか。

さて、ここでも問3②の各項目のそれぞれにおいて、「重視する」か「重視しない」かの2カテゴリーに変換する。そして、性別とのクロス集計表を算出した後に、 χ^2 二乗検定を実行してみると、「通いやすさ」($\chi^2 = 11.31$, $df = 1$, $p < .01$)、「(開講時間と)勤務時間(の関係)」($\chi^2 = 7.925$, $df = 1$, $p < .01$)、「研修中の生活」($\chi^2 = 4.507$, $df = 1$, $p < .05$)の3項目において、統計的有意差が確認される。後の図2-3-2を巡る議論と併せても確認されるが、3項目のうち、男性では「研修中の生活」が、女性では「通いやすさ」及び「(開講時間と)勤務時間(の関係)」が、それぞれ有意な差を以て重視されていることが分かる。

今度は、これまでの議論を図式的に確認することを試みる。等質性分析(多重対応分析)という手法がそれである。この手法を採用することにより、図2-3-1や図2-3-2のような二次元プロットでの表示が可能となる。図2-3-1では、年齢層ごとに親和的な項目はどれかとか、図2-3-2では性別の違いではどうかなどが、視覚的に示せる。以下に示される二つの図(図2-3-1と図2-3-2)は、カテゴリ数量を散布図で表現したものであり、関連の強いカテゴリー同士は近くに位置し、関連の弱いカテゴリー同士は遠くに位置することを意味する。さらに、問3②の各項目において「重視する」をR(=respect)、「重視しない」をN(=neglect)の記号に置き換え、散布図上で表現されるようにしてある。以下、二つの散布図を見ながら考察を進めよう。

図 2-3-1 現職での大学院研修で重視する事柄 (q3②) と年齢 (加工 q1①age) の関係図 等質性分析 (多重対応分析) による二次元プロット

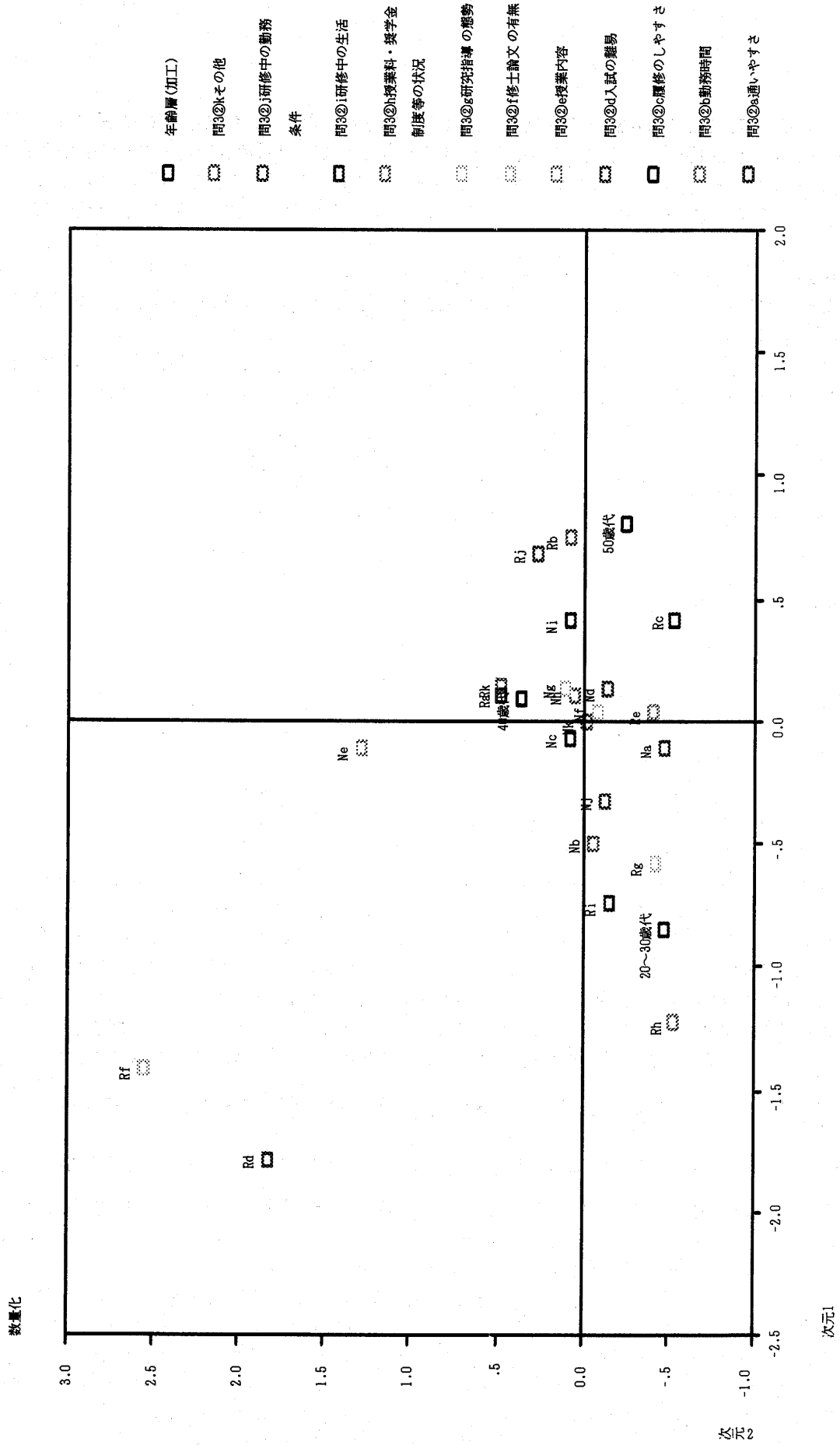
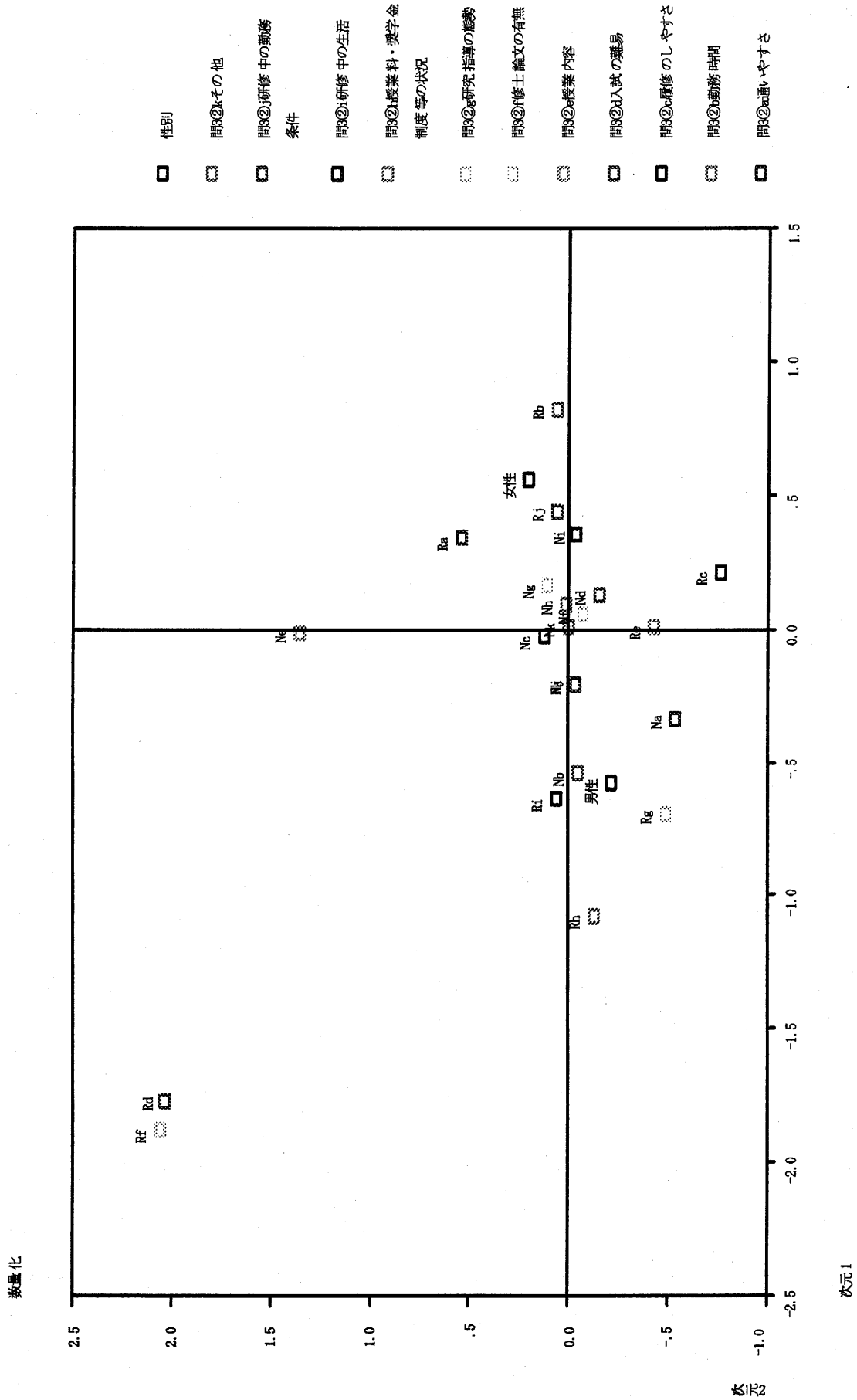


図 2-3-2 現職での大学院研修で重視する事柄 (q3②) と性別 (q1①b) の関係図 等質性分析 (多重対応分析) による二次元プロット



まず図2-3-1からは、20～30歳代の近辺にRh「授業料・奨学金制度等の状況」、Rg「研究指導の態勢」、Ri「研修中の生活」、の3つの項目が、重視する事柄としてプロットされていることが分かる。ここで興味深いのは、表2-3-1の頻度では、「授業内容」>「研修中の生活」>「通いやすさ」の順で20～30歳代に選好されているはずであるのに、この図2-3-1の散布図による二次元プロットになると、それとはやや異なる情報が提供されることである。

これは二元プロットの場合、単なる頻度ではなく、他の年齢層、他の項目との相対的位置関係から布置が決定されることに起因する。つまり、20～30歳代では、他の年齢層に比して、相対的にはRh「授業料・奨学金制度等の状況」、Rg「研究指導の態勢」、Ri「研修中の生活」、の3つの項目が重視されていると解釈できるのである。また逆に、Nb「(開講時間と)勤務時間(の関係)」、Nj「研修中の勤務条件」、Na「通いやすさ」は、20～30歳代において相対的に軽視される傾向にあることが、散布図から読みとることが出来る。

続いて40歳代ではどうか。40代の周辺には、Ra「通いやすさ」がほぼ重なる形でプロットされている。これも、表2-3-1から得られる「授業内容」>「通いやすさ」>「(開講時間と)勤務時間(の関係)」>「研修中の勤務条件」>「研修中の生活」の頻度の順序とは、やや異なった角度からの情報を、我々に提供してくれる。子育てその他で最も忙しい40代にとっては、相対的にはRa「通いやすさ」が重視されることになる、と解釈できないだろうか。反面、Nh「授業料・奨学金制度の状況」、Ng「研究指導の態勢」、Ni「研修中の生活」などは、他の年齢層に比して相対的に軽視される傾向が窺われる。例えばこのことを解釈するに際して、共働きで40歳代の夫婦などを想定してみると、自ずと納得がいくように思われる。即ち共働きで収入は多いから、奨学金が出ず授業料を払うことになっても、さほど苦にはしない。ただ、教職に就いて20年近く経つただから、研究指導態勢はさておき、学び直す長期の研修期間が欲しい。たとえ、研修に通う上での生活の中で多少の無理をしても、研修を貰えたらどんなによいことか。こんなストーリーを想起できないだろうか。

最後に50歳代である。50歳の周辺には、Rb「(開講時間と)勤務時間(の関係)」、Rj「(研修中の)勤務条件」、Rc「履修のしやすさ」などが、布置されている。先の表2-3-1の頻度では、「授業内容」>「(開講時間と)勤務時間(の関係)」>「通いやすさ」>「研修中の勤務条件」の順となっていたことからすると、一見すると理解に苦しむ。だが、Ni「研修中の生活」を相対的に重視しない人が一定数いることも含めて考えると、次のような解釈は出来ないだろうか。即ち、管理職になる方々が増える50歳代では、本務(勤務時間や勤務条件)の間隙をぬって履修しやすい時間帯・場所での研修を考えざるを得ない。しかし、厳しい条件だと分かっているのに、仮に研修を受けられるのなら、研修中の生活を多少は犠牲にしても頑張ろうと考える、というわけである。

図2-3-2についても同様の見方ができる。即ち、まず男性は、Rg「研究指導の態勢」、Ri「研修中の生活(家族・経済面など)」、Rh「授業料・奨学金制度等の状況」、などが重視する項目として近くにプロットされている。Re「開講されている授業の内容」に関しては、女性よりは相対的に近い布置にはあるが、極めて親近的というわけではなさそうだ。

続いて女性であるが、Ra「通いやすさ」、Rb「(開講時間と)勤務時間(の関係)」、Rj「(研修中の)勤務条件」が、重視する事柄として付近にプロットされている。女性には、まず子育てを含む家庭生活の維持がのしかかっているかのようであり、男性以上に研修を受けるのには困難がありそうだ。これに対して、男性ではNaが近くにあり、「通いやすさ」が女性ほど問題にはされていない。ここからも、男性には地位達成指向の推

進がア・プリアリに容認される傾向が窺われるとは言えまいか。

iii. 終わりに―課題を含めて―

以上、本節では問3②を中心に、探索的データ解析の立場から、比較的自由に複数の解釈の可能性を紹介してきた。今後の課題としては、1. より多くのデータを集め、データマイニングの実現へと進んでいくこと、2. 特定の問に留まらず、全問に関して分析を詳細に行うこと、3. 他の手法、例えば決定木解析などからも新たな知見導出の可能性を探ること等々、様々に想起されるが、それについては他日を期したい。特に今回は、第2節で単純集計を示すにとどまり(図2-2-10&図2-2-11)、十分な検討が全く出来なかった問2に関して、重点的に再分析を進めていきたいと考える。

1 この部分は金子が作業を担当した。

2 内田(2002, 14・18頁)などを参照のこと。なお、本データでは無理であるが、データ数が大量であれば、EDAの延長線上に、データマイニングがあると考えてよい。

3 多重回答のような複数回答の問であっても、 χ^2 検定は実行可能であるため、試行してみた。詳細は例えば菅(1998)等を参照のこと。

<引用・参考文献>

- * 岩永・大塚・高橋 編著 2001, 『社会調査の基礎』, 放送大学教育振興会。
- * 三輪 定宣 研究代表 1999, 『教員の年齢構成と教職活動・教育効果に関する調査研究』, 平成8年度～平成10年度科学研究費補助金(基盤研究(B)(1))研究成果報告書。
- * 埼玉県教育局管理部企画総務課 調査・統計担当, 「教職員の年齢構成調査」(Ⅱ 調査結果の概要)。URLは、<http://www.pref.saitama.jp/A20/BA00/chousa/nennrei/kekka1.htm>
- * 埼玉県教職員組合 編 2001, 『埼玉県教育関係職員録 2001年(平成13年)度版』, 関東図書。
- * 菅 民郎 1998, 『すべてがわかるアンケートデータの分析』, 現代数学社。
- * 内田 治 2002, 『例解 データマイニング入門』, 日本経済新聞社。

自由記述・問3

※各回答末尾の番号はデータ整理の際につけたものである。

【大学院】

南部

- カウンセリング研修(南・小-2)
- 実際、学校現場に一日いて体験するとよい。公立、私立、両方の実情を肌で感じて、子どもたちを知ることが大切。(南・小-3)
- 教育行政のあゆみ。指導法。(南・小-4)
- 現場では、多様な子どもを相手にしています。特に障害児が普通学級の中に入級する例が多くなりました。様々な障害についての知識や個別な対応の仕方を学べればと思います。若い人に対しては、生活の技が身につけていない人が多いので補う中身を。(南・小-5)
- 現場に即した学習プログラムと専門性に踏み込んだプログラムがどのように相互関連していくかが問題だと思います。大学院で学習したことは、現場にとって必ずしも必要ではないにせよ、知識レベル的には大変高度なものであってほしいです。(南・小-8)
- 専門的であり、より高度な理論を学ぶ場所であることから、それぞれの分野(教科だけでなく、心理学などすべて)の内容をより深く学習していくプログラム。(南・小-9)
- 「各教科の目標と評価の仕方について」「新しい通知票のあり方、要録の評価のめやす等について」。いわゆる通知票を廃止することも考えて、2学期制の通知票を導入する際にぶつかる問題点は?など。(南・小-13)
- 「教育基本法についての学習」、「子どもの権利条約」についての学習。(南・小-16)
- 子どもの授業のわかり方、子ども意識を追求した研修があったらいいと思います。形ばかりにとらわれ、子どもの考え方や深まりが、今1つ重要視されていないと思う。(南・小-17)
- 学校のあり方、生き方、人間としての教養学問等(南・小-22)
- 教師の専門性が問われている現在ですが、専門性は元よりそれ以外の教科の授業が素人のようである。よって工夫した指導ができないのが現状であるから教師の意欲を持たせる意味からも大学院で学べるシステムが欲しい。(南・小-23)
- 地元大学(埼大)では1年目は現場をはなれられるが2年目は勤務しながらというようになるが、これでは大変そうで、あえて行こうと思う人は少なくなってしまう。勤務しながらにせざるをえないなら、2~3年かかってよいシステムにしてゆとりをもたせたい。(南・中-1)
- 全国の実践をまとめたもののデータ等があるとよいと思う。(南・中-5)
- カウンセリング(南・中-7)
- 指導法(指導技術)向上のためのプログラム(南・中-11)
- 教科の専門性を高める内容のもの他、先進メディアの効果的な利用法等について(南・中-12)
- 児童心理や現在の子供の変化をしっかりと把握する現状があると思います。(南・中-14)
- 教科の指導法と共に、学習内容と生徒の心理的なものとの関係(南・中-15)
- 学校の役割、地域とともに生きる学校のあり方(南・中-16)
- 数年前から「長期研修」として、特定の大学等で、教科・生徒指導などの研修がありますが、これからは「5日制」となり、長期研修も難しくなるのではないかと考えます。

自分としては、この研修を受けていませんので、希望はしているのですが…。(南・中-18)

- 教科指導、専門的なものとしての内容等。カウンセリングなど、必要であり、専門的な分野のもの。(南・中-21)
- すぐれた授業法の実績者からの直接講義。中学校社会では、例えば、安井俊夫氏の歴史教育授業など。現職教員からのアンケートでベスト3くらいの人に講座を持ってもらう。(南・中-23)

西部

- 「不登校」「引きこもり」(西・小-2)
 - 教授、指導法の開発及びその効果の実践的検討(西・小-4)
 - 思春期の頃の身体の発育と精神的な不安定さについて(西・小-5)
 - 私は34年の内、担任を8年間、音楽専科を26年、その間に多くの合奏や合唱曲を編曲して来ました。(1年に最低2~3曲)それらを発表する場合は、校内、市内、地区の音楽会に出場し発表は出きますが、それだけで終わってしまう。実際の子供達を完成させた過程、どんな所を、この曲を完成させるのに大切か等、本を出版することも出来ません。せめて、現場の声を、お互い持ち寄り、さらに、一曲一曲の編曲に力を注ぐ、そんな研修の場が欲しい。(西・小-6)
 - 専門的な教科教授法(西・小-13)
 - カウンセリング(西・小-16)
 - 人間関係作り(グルーブエンカウンター等)プログラム…生徒と生徒、生徒と教員、教員と教員。教科教育方法…一般論としての教育法ではなく、個々の現場における実践方法(西・中-1)
 - 特に、生徒とうまくいかない学級崩壊の例があったら急いでその全体像を研究することが求められていると思う(西・中-5)
 - 専門をきわめること(西・中-15)
 - 10年つとめたら全員2年間大学院へ行くというようなシステムがあると良いのでは。(西・中-16)
 - 学校にかぎらず、社会全般の動きを的確に判断できる人材の育成。(西・中-17)
 - 生徒指導のあり方(西・中-20)
 - 学びたいことの研修(教科?)(西・中-21)
 - 教科指導法、学級経営の向上、進路指導のあり方、生活指導のあり方(西・中-23)
 - 総合学習に活かせるクロスカリキュラムについて(西・中-25)
- #### 北部
- 体育や図工、家庭科など実技を通して学べる内容のものもあった方がよい。(北・小-4)
 - 学校教育における不易の部分と流行の部分の双方に関わるプログラム。家庭や地域の教育力に関わるプログラム。学年・学校経営や特別活動に関する専門的なプログラム。(北・小-10)
 - 管理職の方々の再教育(管理ばかりでなく、教育理念、総合的学習への実践力、生徒指導力、保護者への対応力)(北・小-11)
 - 専門教科に関する講座(北・中-2)
 - 国際比較教育学(日本国の只今の情況に左右されない知見)。教育原理(民間教育研究の運動と理論も学問的に直視する)。教育法規(哲学)(人権思想の発展と教育との関係。とくに児童生徒の人権、教育職(教師)の人権と権利擁護。国民の教育権と国家権力との関係又将来像)。教師に自信と誇りを与えなければ自立した教師は生まれない。(北・中-

6)

○多様性(北・中-8)

○私の教科は美術です。絶対評価の基準についての研修があると良いと思います。生徒の保護者がわかりやすい評価が求められていると思います。(北・中-9)

○学習障害。教育相談(カウンセリング)。(北・中-11)

○開かれた学校、地域とのコミュニケーションを大切にしている学校は、社会情勢が複雑化、多様化する中でとても必要である。もっと多くの人々に学校に入って頂きたいが難しさもある。ぜひ教育関係者や教師を目指す人々に中学校における教育活動の補佐としてボランティアで来て頂くようなプログラムを提案する。(北・中-12)

○最先端に位置すると思われる教育技術、授業展開、教育機器等を扱ったり、触れたりする機会。(北・中-13)

○教育系の大学でオープンカレッジのような形で講義をしてもらおうと、研修を受ける機会が増えると思う。(北・中-14)

秩父

○大学で学んだ理論が現場でどのように生身の子供達、保護者、各地域と接する中で、変わるか、見つめ直し、実態を基に理論を組む研究(秩・小-3)

○現場に行かせる内容…即授業に使える研修。夏休みに短期に研修できるもの。(パソコン、英会話、児童の様子、カウンセリング)(秩・小-4)

○文部行政について、特に方向性について意見を述べたり、影響を与えられるような研修プログラムがあればよいと思います。(秩・小-5)

○学校での実習→学んだことと、実際児童を目の前にしての違いを知るため(秩・小-6)

○日本の現実の中における子どもの実態をできるだけ詳細にとらえ、その中で、公教育はどのようなべきかを研修するプログラム(秩・中-1)

○ボランティア(秩・中-3)

○カウンセリング等心理学。教科の最先端の内容。教育工学的授業改善。(秩・中-6)

東部

○新しい指導方法。例えば、今回の改訂による指導法の違いを実例を挙げて説明してほしい。(東・小-2)

○情報提供を現場へ紹介していただきたい。実践(現場)をよくみていただき、現状に役立つ研修を積み重ねていただきたい。(東・小-4)

○児童・生徒の指導上の質問に答えてほしい時がありました。(例、自閉症、学力、チック、児童虐待等の)判断やその指導上に必要な配慮を、専門研究機関にどう連絡したらよいのか悩みました。(医師なら母校の大学を通して、大病院や専門家に相談できるように)。教育大学の母校が教師の良きバックになってほしいです。現在、児童相談所、民生委員、教育委員会と別々になっています。卒業した母校がその後も心強い相談相手となると考えては、いけないのでしょうか？卒業して30余年たつと、私自身が教育のプロとして保護者から期待されることが過大すぎて悩みます。今までの価値観と違い、実践の結果が即、見られない者は、退職を考えてしまいます。親も子どもも両方に関わっていかねばならない時、自分の力の無さを他人にわかってほしくなくて、それでもがんばらなくちゃと思っています。(東・小-6)

○カウンセリング、教科教育法など、日々の勤務からでは深めきれない内容についてじっくりと学びたい。(東・小-8)

○現場の実態を知ること…そのためには、現場の教師を講

師として使えばよい(東・小-10)

○「総合的な学習」の意義。日本の教育システムの向上のために改善すべき具体的方策。登校拒否、問題行動児への対応と解決すべき原因について。(東・小-11)

○教科の授業実践を分析するプログラム(東・小-12)

○全てにおいて疲れきっている教育をリフレッシュできるプログラム。人間として豊かでなかったら教育などできません。(東・小-13)

○現場の教師が勤務時間外で受講できるようなカリキュラムを増やしてほしいです。私も専修免許を取得しようかなと思ったのですが、時間的に難しくできませんでした。通信教育や夏季スクーリング等で、学ぶ意欲のある教師に学習の機会を多く与えてほしいです。(東・小-16)

○種々の問題事例を抱えた、現場の教員が、専門家の意見を学び、あらためて、指針を持ち現場に帰れるようであればいいと思います。(東・中-1)

○実践に即した児童・生徒との触れ合う機会づくり(東・中-2)

○児童生徒の心理分析やカウンセリング手法の研修など。
・「学力」についての分析・解明・教育と経済に関する研究。
・『道徳教育』(倫理でない)の根本を追求する学問的研究(東・中-4)

○現在、一部の教員だけが希望により選考試験を受けて研修に行くsystemであるが、より多くの教員に門戸を開き、気軽な研修が可能な制度を作してほしい。特に10年以上の先生の必須の研修として位置づけて日常の業務から解放されて、研修できる(単位の取得の義務化等)systemが望まれる。(東・中-5)

○経営・運学と組織のあり方、それにとりまう協働体制づくり等。(東・中-7)

【行政研修】

南部

○カウンセリング研修(南・小-2)

○大学の専門的なものをあらためて知らされる時もある必要である。研究生と現場との交流。(南・小-3)

○カウンセリング。評価法。(南・小-4)

○主旨と合っていないかもしれませんが、今、現場を離れて、異なる場所で研修ができるとするならば、スーパーやデパートではありません。障害児施設や、文化的な所です。様々な実践をしている現場を見ることも大切。(ただし子どもを自習にしながらもすむように。)(南・小-5)

○民間とのつながり(総合学習に関して)。指導してほしい。(南・小-7)

○学校をとりまく地域性に十分配慮し、市、県、地方が、必ずしも同一の対応のやり方ではうまくいかないということ、を考えて、研修をしてほしい。(南・小-8)

○理論と実践を結びつけ、学校で行われている学習活動はどのような理論をもとに行われているのか研究していく場としてのプログラム。(南・小-9)

○能力が不足しているしていないに限らず、土曜日等についても教育関係の大学に出向き、質問したいことが沢山あります。「総合的な学習の時間の持ち方と生きる力の向上」「子供が伸びるティームティーチングのあり方」(南・小-13)

○「カウンセリングの方法」「パソコンの活用の仕方」等、実技研修的な内容(南・小-16)

○焦点をしばった深い内容の研修がしたいです。でも、中には、不得意な分野をなんとかしたいと願って参加している先生もいるので、そこらへんのランクづけがあってもいいと思います。(南・小-17)

○コンピュータ研修(南・小-22)

- 学校は組織で動いているから、そのポジションにとって、必要な力量をつけなければならない。例えば、危機管理能力とか教育相談能力等、これらの専門性をどの教師も身につけられるような研修をしてほしい。(南・小-23)
- 英語。4月から入ってくるので。(南・小-24)
- 指導のたのしさ、は教科のおもしろさを教員自身が感じることであるから、希望研修をふやして、最新の教材研究、理論を紹介すべきである。(南・中-1)
- 教員の資質向上を高める職場研修等(南・中-5)
- 先進校の実践にふれることができること。具体的、実践的な研修がよい(南・中-6)
- カウンセリング(南・中-7)
- 教員としての資質、指導力の向上のためのプログラム(南・中-11)
- 教育改革にともなう学校のあり方やそれに必要な技術や資格のための研修(南・中-12)
- カウンセリングの知識を身につけたり、スキルを向上させる演習。福祉、環境に関する異業種の研修。(南・中-15)
- 各種分掌の仕事の確認(実践)(南・中-16)
- 行政の研修も、4月から、6時限目の日も多くなり、増々、参加できなくなる現状です。研修の参加も減っていくようになるのでは？(南・中-18)
- 教員の意識改革にかかわる講演や個別指導。(南・中-19)
- 多くの情報の交流ができるもの全般的に。学校という情報の中で考えられるもの。(南・中-21)
- 学習指導要領の解説はいつも口頭で行われるので、焦点や意図が必ずずれて現職の教員に伝わっている。作成者本人がビデオの番組や対談などの形を通して現職教員に直接伝える工夫がないと現場は理解するだけで疲労する。(南・中-23)

西部

- 「社会生活(自由と権利)」(西・小-2)
- 実践における問題点とその解決方法の具体例。地域社会を視点にいたした学校経営のあり方(西・小-4)
- 退職後に、今の小学校教諭の仕事、どう生かしていくか。私は全日本リコーダーコンクールにも出場し、金賞を得てますし、TBS合唱、合奏、重奏部門にも、7年間連続出場し、全国放送、埼玉TV出演も体験しています。NHK合奏コンクールも県で2年間連続、銅賞も頂き、埼玉博でリコーダーオーケストラで、県知事より賞も頂きました。色々な賞も80枚近くもあります。しかし、小中学生の児童又、五十才〜七十才近くまでの人達との、合唱指導を気軽にやれて、日常生活に明るさの持てる工夫をし、「音楽と生活」との関係を体験すると同時に、研修会を設け、話し合える場があるといい！(西・小-6)
- ADHD・LD児の夏の合宿研修(西・小-10)
- 到達度評価に関する研修(西・小-13)
- 他の学校を見てみたい(西・小-14)
- 人事評価(西・小-16)
- 人間関係作り(グループエンカウンター等)プログラム…生徒と生徒、生徒と教員、教員と教員。教科教育方法…一般論としての教育法ではなく、個々の現場における実践方法(西・中-1)
- 総合学習と選択教科についての悩み(混乱?)が現場にあるように思われるので、この2つについての研修を求めたい。(コンピュータの研修よりも人間性の理解だと思ふ)(西・中-5)
- 民間企業との交流(民間の優れたノウハウの研究、特に人事評価など)(西・中-9)

- 学校・家庭・地域の協力・連携について(西・中-10)
- コンピュータの使い方(西・中-15)
- 2つめ、3つめの教科の免許をとらせる研修があった方がよいと思います。少ない先生がたで、免許外の授業をさせられないと、学校内の仕事の分担がアンバランスになるためです。県の単位で、2つめ、3つめの免許をとらせることを行うべきです。(西・中-16)
- こどもが激的に変化しているのでそれに対応する研修(西・中-17)
- 学校運営、時代の変化、学校のあり方、生き方(西・中-23)

北部

- 年令の高い者でも学ぶ意欲のあるものも受け入れる方針があった方がよい。(北・小-4)
- 家庭教育の重要性(親のあり方、躾について etc)(北・小-11)
- 他業種研修(1ヶ月)(北・中-3)
- (現職教員による、要望に基づく、自主運営プログラム)講座を行政機関が機会として解放する研修講座。行政はサバント役。(北・中-6)
- 現場の課題に即した最先端の内容(北・中-8)
- 具体的な実践例を中心とした研修が参加者にとってもわかりやすい。新指導要領等の伝達は夏休み一日での研修は無理がある。(北・中-9)
- 共同参画社会を目指す教育(北・中-11)
- 教員の仕事内容は多岐に渡っているが、特に事務処理(成績処理、生徒の出席統計、指導要録)のコンピュータ化が進めば随分生徒に関わる時間を増やすことができる。(北・中-12)
- 総合的な学習をはじめとする新学習指導要領等の意図・補足説明など。「ゆりの教育」に対しての考えが、少し文科省内で変化したように感じるので、再度ははっきりと伝えてほしい。(北・中-13)
- カウンセリングの中期研修は、応募人数が少なく、多くの人が受講できないと聞いています。是非機会を増やしてほしいです。(北・中-14)

秩父

- 文部科学省で新たに出された方針・方向をすみやかに教員全体に伝えられるシステムを各校の代表者が考え、学校差や地域差を減らす。(秩・小-3)
- 現場に行かせる内容…即授業に使える研修。夏休みに短期に研修できるもの。(パソコン、英会話、児童の様子、カウンセリング)(秩・小-4)
- 「行政研修」という言葉自体が何を指すのかわかりませんが、教育行政の場には、教員あがりの経験ある方が行かれるので、現場の声はそれなりに生かされていると思います。但し、上から降りてくることに関しては言われたようにするしかないので、改善しようがないと考えています。(秩・小-5)
- 授業研究を増やす。又、自分で実施したい授業について出し合い研修する。児童理解。(秩・小-6)
- 日本の現実の中における子どもの実態をできるだけ詳細にとらえ、その中で、公教育はどのようにあるべきかを研修するプログラム(秩・中-1)
- パソコン(秩・中-3)

東部

- 総合学習の進め方、計画立案(他の授業との違いを明確にして指導したい)。実践と評価のし方(計画、実践、評価のし方。児童も含め)(東・小-2)

○専門的な立場の方を学校へ導入していただき、教育実践に深みを加えていただきたい。ITの活用、導入、地域の人材がいつでも派遣できる方をリストアップしてほしい。

(東・小-4)

○学習指導要領の趣旨の説明、コンピュータ活用法など、日々変わっていく新しい教育について、積極的に情報提供してほしい。(東・小-8)

○リテラシー、心の教育、カウンセリング等の具体的な方法。(東・小-10)

○管理職の資質向上(東・小-11)

○授業研究会ひとつにしても、意見交換のあまりないことが多い。もっと、批評する姿勢をもって、お互い高めあおうとする気もちのもてるものをのぞむ。(東・小-12)

○現場の教員の仕事の多種多様なこと。過密な労働時間、精神的疲労について、実態をきちんと把握してほしい。(東・小-13)

○学校運営、経営学、組織に関する学問(システム・マネージメント)など。人をどう動かす育てるのか。ハードとソフトのバランスを考えたより実践的な研修。管理職の真の在り方を問う研修を!(東・中-4)

○日常の業務をこなしながらの研修のため、効果がなかなか上がらない。そこで、業務を離れてできる様な研修が望ましい。特に教科や、生徒指導、教育相談の研修が大切である。(東・中-5)

○経営・運学と組織のあり方、それにとまなう協働体制づくり等。(東・中-7)

【校内研修】

南部

○社会の変化に対応していく技量アップ(南・小-2)

○まず、子どもの実態をつかみ、そこから何が必要かを考え、教職員の総意で研修内容を考えるべき。近年、現場の教員の思いとは違って、上から押しつけられた研修が多くなっています。そこを正すのが先決。(南・小-5)

○総合学習(南・小-7)

○教員個々の能力によって大きく左右されすぎる。管理者の指導力を発揮し研修、研鑽の義務をさらに明確にされた。(南・小-8)

○実践研究を中心として、教科の教材や、指導方法と認知心理学的な考え方を結びつけて、より子どもにわかりやすく実態に近づくことのできる研修プログラム。(南・小-9)

○我校は今年は総合ということですが、英語を少し取り入れたいと思っています。英語を生かしたカリキュラムを研究したいのですが。ちなみに3年生は地域学習から入ります。(南・小-13)

○「学級経営」、「生徒指導」に関する事例研究。「子ども理解」(実態や背景)。「学習指導法の研究」(南・小-16)

○実際の授業が見られ、研修の場としては、とてもいい場だと思います。大学の研修生の方の積極的な参加も良いのでは…と思っています。本校では、時々、そのような方がいらしています。(南・小-17)

○教育相談、パソコン。(南・小-18)

○生徒指導、カウンセリング、総合的学習の実践、等(南・小-22)

○学校の実態に基づいた子どもたちに身につけるべき能力を校内研修では研究していく必要があると思う。又、教師の年齢差もあるので、経験の浅い者やそうでない者にとって身に付く研修でありたい。(南・小-23)

○学校独自で内容を決めるというより、研究発表があるので、それに合わせて研修をやっているのが今の現状です。(南・小-24)

○教員は元来まじめだから、研修会はやるが、経験論でや

りあうだけで理論を紹介できる人材が一番とほしい。指導主事もセンターの人は別格だが、教員レベルでは指導要領に基づいた説明しかできない。例えば、「構成主義」をきちんと解説できる人はいない。指導者として呼ぶほどでないために校内研修は一生けんめいやっているが低レベル。(南・中-1)

○ADHDの生徒の見極めとその対処法(南・中-4)

○生徒理解、学級経営についての研修(南・中-5)

○生徒も多様化しています。教育技術の向上に関すること(集団の動かし方、指示の仕方など…)。コンピュータ操作。授業研究。(南・中-6)

○カウンセリング(南・中-7)

○指導のあり方(南・中-11)

○実践力を高められる内容の研修(日々を生かすことのできるもの)(南・中-12)

○情報化に対応していける研修(コンピュータ関連の研修)(南・中-13)

○我が校では、教員の研修は充実されていますが、教員のレベルダウンが激しく自覚が足りないと思われれます。(南・中-14)

○学級経営の仕方などを提案し学び合う研修(南・中-15)

○生徒理解、生徒指導に係る研修(南・中-16)

○最近、平日では実施できなくなっており、夏休み、冬休み、春休み等々、入れ込んで研修を行っている現状です。これは、まぎれもなく、教員の自由を束縛するものです。参加できる人も、少なくなっている現状です。(南・中-18)

○勤務時間内に時間を確保した「研修会」はもうとれません。長期休業中に、LDや教育相談について、じっくり研究することが不可欠です。(南・中-19)

○具体的なことを中心として。(南・中-21)

○公平な仕事分担の在り方(南・中-23)

○その学校に現在学びたいことをまわっている。(南・中-24)

西部

○病院で実際にカウンセリングを担当している医師の方又は患者カウンセリングを担当している学校の先生を講師としたカウンセリングの仕方(西・小-1)

○「基礎学習の充実」(西・小-2)

○教師の力量をあげるための実践的研修(西・小-4)

○毎年学校では、今年どんな内容、学習で1~2年、研究するか決めますが、私のように、一人で、大きいテーマが決まると、その内容を音楽では、どうしていくか、かみくだき、その1年、自分なりに努力する。こつこつ努力し、研究した内容をどこにもなかなか発表する機会がない。論文でまとめる発表があるが、実際、口頭で話し合う方がとても簡単である。文にすることは大変なのである。工夫アイデアはいっぱいあるが…。(西・小-6)

○ブリーフセラピー研修。構成的エンカウンターは毎回続けて、技術を深めていくべき(西・小-10)

○基礎基本の指導法(西・小-13)

○教員相互の情報交換をしたい(西・小-14)

○教科の専門性(西・小-16)

○学習障害、ADHD児、LD児の研修。医学的な内容より。(西・小-19)

○人間関係作り(グループエンカウンター等)プログラム…生徒と生徒、生徒と教員、教員と教員。教科教育方法…一般論としての教育法ではなく、個々の現場における実践方法(西・中-1)

○生徒指導(積極的生徒指導)、特別活動、学級経営、救急

対処の方法、カウンセリング（西・中-4）

○教科領域の研修（理由；お互いの意見交換の時間が少なくなってきた。上意下達で、企画委（週2～4回）の決定が下るされてくるが、現場の下の方はこまってしまうことが増えた。企画委のメンバーが、各職員の意向と離れていることによる労力のロスがある。）（西・中-5）

○児童生徒理解の方法（カウンセリング手法の向上）。道徳教育の指導力の向上。（西・中-9）

○道徳や特活指導、生徒指導について（西・中-10）

○学校の課題にあったもの（西・中-15）

○校内研修は、ない方がよいです。時間のムダ、自己研修で十分です。（西・中-16）

○目の前の生徒とどうかかわっていくかの研修（西・中-17）

○現状に即した実践的な内容が良いと思われる（西・中-18）

○総合的学習のあり方（西・中-20）

○生徒指導事例研修、カウンセリング研修、集団づくりの研修（西・中-21）

○総合的学習の時間について（西・中-23）

○地域にあった授業の組み立て、総合学習の他教科間の調整・理解・学習（西・中-25）

北部

○総合学習の時間など新しい内容についてもっと研修する時間がほしい。（北・小-4）

○時流に乗った内容だけでなく、教材教具、用具、楽器等、授業をするにあたっての基礎、基本となる事についての研修（北・小-6）

○人権教育、生徒指導、情報教育等の現代的教育課題に関わる研修のいっそうの充実を図る。各教科、総合的な学習の時間に関わる研修は日常的に行う。学年・学級経営の研修を充実させ、道徳や特別活動の成果を確実にあげられるようにする。（北・小-10）

○教育相談、生徒指導（北・小-11）

○生産活動研修（年間）（北・中-3）

○実践研究会（北・中-6）

○最先端の内容を提示する教材や講師（北・中-8）

○順番制の研究発表のための校内研修は意味がない。そんな研修が多すぎる。生徒・保護者からの意見などを考えた上での研修会が大切であると思う。（北・中-9）

○人権教育、体罰。共同参画社会を目指す教育。性に関する教育。セクシュアルハラスメント。メディアリテラシー。（北・中-11）

○地域の方々と接する場面の何と少ないことか。教師の方が門戸を開く姿勢がないような気がする。学校を理解してもらうためにはもっと地域とのコミュニケーションを研修に取り入れたい。（北・中-12）

○生徒指導や進路指導等、すべての教師が関わるものに対して、きちんとした共通理解を図ること。現在もプログラム化されているが、もっと多くの時間をとり意見をかかわすようにしたい。（北・中-13）

○問題行動を起こす生徒に対して共通理解をし、学校全体で取りくめるような体制をつくる研修があったら良いと思う。（北・中-14）

秩父

○基礎・基本の充実を図るための全校的な取り組みの検討。総合的な学習の時間の評価の研究。（秩・小-1）

○英会話の授業、コンピューター活用の授業などの模擬授業、検討。授業その他の実践例の追試、検討。講師を招いている教わる。（秩・小-2）

○「総合的な学習の時間」をはじめ、各校の地域の実態に即した指導法。（秩・小-3）

○全職員で総合的な学習の時間について学ぶ（秩・小-4）

○授業研究を増やす。又、自分で実施したい授業について出し合い研修する。児童理解。（秩・小-6）

○子どもと地域の実態の中で、学校現場のスタッフが協力しあいながらよりよい教育をしていくためにはどうしたらよいか、根本から考えられるようなプログラム（秩・中-1）

○学級経営に関して、意見交換を行う場面、機会があるようで、なかなかないと思う。学校、学年経営の基盤だと思うので、絶対不可欠なものだと思う。（秩・中-2）

○生徒指導。カウンセリング。評価方法。（秩・中-6）

東部

○総合的な学習の時間について。情報化について。（東・小-3）

○体力向上に関するもの。表現活動に関するもの。心豊かな児童の育成に関するもの。（東・小-4）

○コンピュータ活用法、総合的な学習についてなど、学校の実態に応じた内容になっているが、研究指定校などになると、そちらに偏りがちになってしまいがちである。（東・小-8）

○これは現場の実態を優先させて考えるべき→特色を出す（東・小-10）

○児童理解のためのカウンセリング。児童心理。（東・小-11）

○短い時間で内容のこいもの。（できるだけ子どもとふれあう時間をもてるように）（東・小-12）

○ひとりひとりの児童をよく知り、その子に合った支援のあり方を考える時間の確保！（東・小-13）

○実際は課題を絞って、校内研修の回数をへらして児童・生徒と一緒に活動する時間を多くした方が効果大だと思います。（東・中-2）

○総合学習の実践と評価のあり方（東・中-3）

○指導計画と評価、教育課程研究、行事検討、生徒指導（カウンセリングも含む）、総合的学習の時間の指導と評価、資質向上のための研修、道徳教育についての研修（東・中-4）

○忙しい中で行う事から意欲という面では喚起していくのは大変である。ケースワークによる生徒指導、教育相談は大変に重要である。（東・中-5）

○人権教育、情報教育（東・中-7）

総合的意見

○見識を上げ、いろいろなもの見方ができるという研修で、なおかつそれをうけたから現場で身分、賃金が右左されるシステムになってないのなら、うけてみたいと思う。現場の教員は、毎日、忙しすぎ。広い見識をもてず、日々のことにのみこんでしまう。のめりこまないでまた仕事が終わらない。現場の教員には、ゆとりこそ必要。研修をうけたからとか、大学院に行ったからとか身分に差ができるようだと、さらに戦々きょうきょうとしてしまう現実。現場でしっかりやらず、資格だけをとって上昇志向する人間がふえると、教育界はさらにひどいものになる。（南・小-10）

自由記述・問4

※各回答末尾の番号はデータ整理の際につけたものである。

南部

○初任前の大学では、学生が実際の模範授業を行ったり、多動の子供など、いろいろな子供に対応できるような研修を行うことが大事だと思います。(南・小-1)

○教育実習の充実。期間の長さをふやす、授業実践のみならず、学校経営に到るものをふやす。(欄外に「ぜひこれまでにない研修のあり方を検討して行って下さい。子どもは大きく変わっています。」)(南・小-2)

○そもそも教員は人間を相手にする職業であり、現場の実践で学ぶことがほとんどだと思う。その土台となる必要な人間性や理想を追い続ける情熱等が一番重要なのではないか。人間として、教職としての自分なりの哲学をもつことが出来ることを望みます。(南・小-3)

○現場における体験的な学びが大切ではないか。様々な困難な子どもの指導例に対する解決策や、適切な指導の在り方を討論したりする場を通して、よりよい教育が育成できると思う。(南・小-4)

○現場にいる先生が、週一回現場を離れての初任者研修は、学級を落ち着かない状況にします。そうしてまでやる初任研の内容が充実しているとは思えません。若手研、5年次研、10年次研と…と強制しなければ、現場の教員は学習しないと思っているのでしょうか。今目の前の子どもとたっぷりつき合い理解し伸ばしていくことが、大切なのに。若い方には、まず、子どもを好きになって、子どもの立場を理解して行って欲しい。管理的になっている人が多くなっているように思います。すぐれた実践を共有する事、学んでいく事も大切。民間教育団体が活動してきた方の実践に学ぶものが多い。若い人こそふれて欲しい実践です。(南・小-5)

○現状の社会が期待するものと、教師の持つ力には大きな溝があると思います。また本当に必要とされていることを、教えようとしているのかも疑問が残ります。子供が、元気に明るく、大きな夢を持つことができるような、研修をしたいです。(南・小-8)

○小学生の学びについて、学力低下論をふまえた話になっているが、それは、指導要領が変わったからではなく、教師の資質から問われることではないか。このことから、教師の研修のあり方を探り、よりよい教師になるための意識改革も含めた大学のあり方も問われるべきではないだろうか。(南・小-9)

○教育技術、等々もあるかと思うが、最終的には教員1人1人がどんな価値観をもって生きるか、子どもに接していくか、が必要。人間の可能性を信じ、人間の尊厳を守り、どの子ども大切にされる、平和の世を願う教師が必要。(南・小-10)

○週休二日制になりましたので、土曜日は大学等で学校の教材研究の勉強や日常困っていることなどの相談ができるとよいと思います。※ちなみに学芸大学に学習について交流するために解放する教室やお部屋があるとよいと思います。実は学芸大が母校なのでなつかしい気持が多々あります。(南・小-13)

○教員を3年間やってきて痛感することは、教育するための教員の教育的力量をいかに高めるかということである。今までの経験が通用しない現実と直面することが何度もある。その為に、私自身機会があれば学び続けているところであるが追いつかないというのが実状である。従って、要望したいことは、「子ども一人一人を主人公として、未来を生きていく人格として尊重できる教員の養成」「教育に情熱

を持つような教員の養成」「教員としての力量を常に高めようとする向上心を持つ教員の養成」「探究心旺盛な姿勢を持つ教員の養成」。(南・小-16)

○実際に子ども達に授業をしている先生・した先生の話が聞きたい。子どもがどんなことを考えどんな授業の展開が予想されるか、などの追求できる研修、実践に近い研修を臨みます。また、実践例をたくさんもっている先生は信頼されると思います。そんな研修ができる機会があったら若い頃にもどりたい。(南・小-17)

○研修を開いて下さる側の方々が、日常の児童の実態がわかると、研修で求めている教師の思いが伝わると思います。研究校や附属の小・中学校にはない、難しさや子供の姿が、どこにでもあるものです。又、私のように、家をあげられない立場では、インターネット等で、研修内容がうけとれると、誠に有難いのです。川口に住んでいますが、東京はとてとても遠いのです。ぜひ、インターネット研修ができるような研修を作って下さい。(南・小-19)

○私も30年前に国立大学教員養成過程を卒業しておりますが、大学と現場の違いに驚きました。でもやはり学問的なことは大学で、実践的なことは現場で研修するのが一番適切だと思います。教員としての適性、自分の生き方をしっかりみがいて、現場の多種多様さに耐えられる背景をしっかりと身につけてほしいし、その方面の研修をしてほしいと思います。(南・小-22)

○今年度(H14)新任教員の指導をすることになったが、子どもとどう向き合い、子どもの能力をどう評価して育てるのかわからないようだ。知識としては持っているのだが、教師としての『生きる力』がないように思った。大学でも(小・中と同じように)生きる力、自ら考える力を養うようにしていただけたら嬉しい。(南・小-23)

○この数年、研究発表校の指定を受けることが多く、自分たちが選んだものを研修するとか、学校に通うことは時間的に無理です。とにかく忙しい。(南・小-24)

○児童にとっては、1年目も20年目も、教師という立場では同じ。児童にとっての学年は1回限りの繰り返しのないものであるから、現場に立った時に生きた力となるような研修を出来る限り多く、組んで欲しいと思います。(南・小-25)

○教員養成といっても、一般の大学生には授業案作りなど、あまり実践的な部分を追求する必要はないと思う。一度現場に出た教員が、学問的な背景を学びながら、実践プランを作ることは、有意義と思われるが、一般学生は、人権感覚とか、児童観、基本的な社会構造等をきちんと身につけ、人格をみがく教育を大学で、しっかりやるべきだと考える。現場で、実際に子ども達を目の前にしながら、じっくり教材と向き合い、教師自身が、学びを深める場と時間がほしいと痛切に感じる。名ばかりの‘ゆとり’でなく、その日の授業を振り返り、翌日のプランを立てる事のできる時間を、放課後に確保したい。現状のまま、大学院に通うとすれば、クラス子ども達と家族を犠牲にすることになる。(南・小-29)

○教育実習が4週間もあるのは、大学の講義に出られない期間として長すぎる。大学側の授業スケジュール、学期制を改善して対応できないか。(南・中-1)

○子どもと接する以前に、自分自身と正面から向き合うことの必要な新採用の方をよくお見受けします。私は“子どもとは”などという授業よりも、“自分とは”、“自分を社会の中でどう位置付けるか”を徹底的に追及するカリキュラムを受けてきたの方が、結果として子どもたちと接する時にはプラスになると思っています。是非御検討下さい。(南・中-3)

○①週5日制なので、実習が2週間ではとても短いです。

どの教科も新指導要領で過当たりの時数が削減になり、1時間1時間の授業がとても貴重なものになります。進捗の都合等で実習生に授業をどんどんやってもらう、というわけには、いかなくなりません。実習期間が伸びると指導する方でも余裕をもって実習計画をたてサポートすることができます。②現場で求められる能力と大学で学習する内容があまりにも離れているような気がします。教育実習に出る前に、もっと基本的な技法や指導法、指導案の立て方など、しっかり教えてもらいたい。関プロや先進校の指導案レベルの指導案を、数回、書かせて下さい。(南・中-7)

○ここ数年になって強く感じていることは、自分の専門分野(担当教科)はもちろんです、それ以外の面(特に総合学習)についての幅広い教養を持たなければいけないということです(社会的にモノを一番よく知らない、遅れているのは教師のような気がします)。教師は日々勉強、耐えず勉強ですね。(南・中-8)

○現場は日々忙しくたとえ新任といえども、スタートラインに立ったらベテランと同じ仕事が要求されます。子供達にとっては一度の学校生活であり、知らなかったでは、あまりにも無責任な教師になってしまうことになり。必要な技能や知識をもち、やる気のある教員を育てることのできる研修であることを願っています。(南・中-12)

○大学で学んだことは、今現在、ほとんど役に立っていない様な気がする。それは現場(職員の)現状がわかっていない人が、大学で、講義をしているからです。机上の空論が多く感じられる。(今回の総合学習の導入に関してもそうです)。また、一般的に既婚の女性は、大学院等に行つてまで研修するなどといういみじな話です。家庭をさしおいて、ということになるからです。教員の資質の向上ということのならば趣味や自分の関心のあることをどんどん(教科以外で)やってよいというような方向が見えないとダメです。現状はそういうことはまずムリです。(南・中-13)

○教員本来の姿である、生徒を愛するという心を育てていただきたい。知識や技術だけでは、人間を育ててはいけません。(南・中-14)

○大学のプログラムで、指導法の工夫(教科教育法)を学ぶ機会を増やす。専門教科の専門性を大学時に様々な方面から身につけていこうとする姿勢をもつと共に、専門に限らず、一般的な教養も幅広く学んでいくべき。さらに、性別、年齢にこだわらずコミュニケーションを深められるような人間関係作りをしていこうとする考えをもつ。(南・中-15)

○・インターン制の導入。採用後1年の現場中心の実習が必要。・複数校における現場の教育体験を積み、大学等での学習に役立つ教育実習を重視したい。・長期休暇の研修の利用(部活動の指導でできない)。(南・中-16)

○激変するこの世の中で常に(研修の)課題を発見できる教育の養成に努めたい。(南・中-19)

○様々な問題のある学校、教員自らの研修も必要であるが、家庭崩壊の続く中、生徒をいかに導いていくか、正しく生きる力を身につけられるような教員を育成してほしいと思います。(南・中-20)

○第1番目に生徒(子ども)へという点、自分(教師)のやりたいこと(学びとして)という点で、より自由に学べる環境が必要。出ていきたくてもむずかしいことが多すぎるし、管理職への道のための研修も多く、自分の出世しか考えていない、つまり理想を考えないケースの上司が増えている気がする。(委員会も含めて)。制度を含め、質を高めるためにどうしたらよいかを考えるべきだと思います。(南・中-21)

○現職の教員からの話を講義にとり入れたらどうか。また、部活動や教科など相互に人材を交流すれば、生徒たちにも

良い兄さん姉さんとして現場も活気づくのではないだろうか。実習生は意識の高い学生にして、十分に大学内で人選または指導をして現場に出してほしい(芸芸大学の学生は大丈夫だとは思いますが)。現場に出て生徒に信頼される第一歩はまず教科の教え方の上手な先生であることだった。在学時代、実習で、それを身につけることを5週間やったおかげで内容はともかく心構えはできた。しかし、あまりにも学生と付属中の先生の間に差があったために、理解するのに5年くらいかかり、新任の先生同士の相互学習によってやっと確立した。採用数が減少する中で、授業研究を学生同士で小・中学校の授業を行うなど、大学のプログラムに入れないと、技術の向上と継承は図れないと思う。(南・中-23)

西部

○かなり前の、しかも一部分しか知らない立場の者としてですが、今後の研修、教員養成は、方法を大幅に多様化させる必要があると思っています。現在の教育現場は、学級崩壊クラス及びその予備軍然としたクラスの増加・協調していくことの難しい保護者の急増により、学習効果を十分にあげられない状況にあります。実績あるベテラン教師でも崩壊クラスを担任すれば体調をくずしたり、病休をとったりしています。そこで、これからの教師は、今まで以上に、広い教養、深い探求心、専門的知識が求められるものと思います。(西・小-1)

○グローバル化も大切だが、より以上に教員の専門化が必要であると思う。(西・小-2)

○大学で学んだことを現場でどうかすのか、ということについて大学の教官はもっと意見をのべて欲しい。教育学部で教えている教授はもっと現場に来て、今、実際にどんな問題があるのかを感じとり、その解決についてどうすればよいか考え、積極的に提言、指導を行ってほしい。(西・小-4)

○私の体験から…。私は大学は、1~2年、ピアノ科、3~4年、教育科に編入。実際、教員になってみると、大学での勉強は大して役に立たない。合奏1つにしても、合唱の声作り1つにしても、教員になってから、1つ1つ努力し、子供を実際、使いながら体験した。大学で、教員養成する場合、現場ですぐ生かせることを学ばせて上げてほしい。担任も音専も両方体験しています。多くの、コンクール出場も体験してますし、これから教師になる人達へ、色々話す機会があれば協力します。書くより話す方が、私は好きです。実際、子供を使つての合奏、合唱、指導者も、何十回も頼まれ指導しています。臨時教員が試験を受ける際、ピアノの曲想、歌指導を、何十人も指導し、教員として合格もさせました。(東京都も合格してます。)参考になれば…。(やつと卒業式の合唱を聴いた人が、涙を流せるまでに、私も成長しました。)(西・小-6)

○大学で学んだことで一番役に立ったのは教育実習の経験でした。どんなに教育原理や理論を学んでも、実際の現場で役立つのは、目の前にいる児童に対して、どう対応しているかという感性(かんせい)の部分が非常に大切だと実感しています。教育のノウハウよりも1人の人間として豊かな経験やコミュニケーションの力が、身につくようなもっとグローバルな研修が必要かと思っています。(西・小-8)

○私事ですが、教育相談主任や市の相談員を行っているため、県の上級学校カウンセリング終了後民間のカウンセリング講座を受けていますが、とにかくお金が高くて困っています。カウンセリング内容も毎年新しいものが入ってきますが、もっと公的機関で希望者が学べる機会が増えてくれればいいと願っています。又、研修も机上のものだけでなく、外国のように夏休みにキャンプを伴う型での子供と

共に学ぶ研修などもいいのではないかと思います。(西・小-10)

○毎日、子どもたちの指導と事務的な仕事で精一杯で、研修する余裕はほとんどありません。しかし世の中の変容に伴い、教師が研修しなければならないことはたくさんあります。難しいですね。新しい時代に向かって、できる限り対応できるよう頑張るのみです。(西・小-11)

○もっと大学院、長期研修等たくさんの教員に経験させたい。(西・小-13)

○厳しい方がよい(西・小-14)

○現在の子どもは樽のタガがはずれたような子が多い中で教員は今後さらに大変だと思われる。通常のクラスの担任でも、ADHDやLD、自閉症といった児童の理解や支援のあり方をたくさん学ぶことが必要だと思われる。そのような研修を積むことが未来に活躍できる子どもを育てることになると思われる。(西・小-15)

○マスコミの口にマスクをかけ、長い目で教育を考えられるように教員一人ひとりの力量を高めたい。(西・小-16)

○特別支援教育を担当する教員の各々の障害における専門性を育てること。そしてその専門性を伸ばし、保障していく行政の在り方(ひとくくりにした免許状の方向は不要)。質の高い特別支援教育を行うためにそれを志し続けようとするものに誇りがもてるように、養成もその任用もあってほしい。(西・小-17)

○無駄のない研修を！(指定研でも充実していない)。長期休業中に！(午後研、一日研は自習が多くなる)。(西・小-19)

○研修はTop downでしょうから現場のニーズに合っていないことも多いと思います。理論と実践が同時に身につくような研修が少ないこともあると思います。大学で指導される先生方は現場を知っていただく必要があるでしょうし、行政研修では現場の先生が講師のこともありますが、？のこともあるようです。また数学を担当していますが、大学から研修等のお知らせは、東京理科大学から毎年夏に来るようですが学芸大学からのものはあまり見たことがありません。現場の声として蓄積がデータとして理科大から得られるかもしれません。(西・中-1)

○とにかく子供が好きじゃないのに教員になっている人が目につく。どうして？とってしまう。自分の好きな仕事に就く(天職)に出会える人はすくないのでしょけれど、もうすこし、大人なんだからたのしくはたらいて、たのしくすごしてほしい。グチりながら仕事をするのは本人もつらいし、まわりの人(もちろん生徒たちにも)へ悪影響を及ぼす。根本的なてきせいの部分を問い直すのが先決かなあと思います。(西・中-2)

○教師の心の育成、倫理観の確立、教師としての使命感を育成すること(西・中-3)

○現場での一年間の研修。学力的に高いものを持っている方でも、現場での生徒とうまくいかず、病休になる例を沢山見えています。文章上の知識は実践することではじめて理解できるのではないのでしょうか。バイタリティーある若い教員を現場は求めています。貴校の姿勢に期待します。(西・中-4)

○現在の研修は、管理職試験受験資格として、40~46位で研修し、48才で教頭試験を受けるためと考えられている。形式だけの研修で将来もやっていけるのだろうか。現場の中学では部活動では勝ち、部活で、若いうちに実績を上げ、50才~45才までに生徒から離れる職になることにあこがれる人が多い。部活動を教育課程として認めていただける方がいちばんいい、研修、教員養成なのかと思う。アメリカのハブリックスクールとプライベートスクールのように、私立中学に行く生徒が増えていると、特に、

その必要性を感じる。(西・中-5)

○夏期(季)休業日などを使った研修の講座がたくさんあるとよい。インターネットなどを利用して学習できる(自宅でも)システムがあるとよい。(もうあるかもしれないが、)…そして、それでも単位かなんらかの手段で取れるとよいが…。(西・中-6)

○机上の空論になってしまいがちな研修は意味がないと思う。現場は日々実践であり、きれい事、通り一べんの指導では通らない生徒を相手にしなくてははいけないので、より実践的な、頭デッカチではない研修が必要であると感じます。(西・中-8)

○向上心ある教員とそうでない教員の差がありすぎるため、個人研修、研究を支援し、経済的なバックアップが図れるとよい。明確な目的を持ち、それなりの成果が出た場合など研修費がさらに充実していく(差を出してよい)と教員も少なからず努力する。(金銭面での差をはっきりと)そのためには、人事評価制度にじっくり取り組む必要はある。(西・中-9)

○最近、新任2~4年の先生の病欠(6ヶ月~1年間)が私の職場で2名ありました。職場ではその先生の補助を色々行ったのですが、その先生に教職についての目的意識や人間を教育するプロという気持ちがうすかったのかなと思うことがあります。大学の段階で時代に即した(今の子供の心理状況)学習も必要ではないかと思えます。(西・中-10)

○教育学部の英文科にかぎれば、学習の内容が中途半端な気がします。学問的でもなければ実用点でない。変に学問的な英語は全部捨てて、実用英語 only にすること、4年間で英語をきちんと使いこなせるようにして卒業させるべき。一般教養を多くとり、知識、考えを深め、後は英語の力をつける。これだけで十分に思えます。(西・中-12)

○現場で児童・生徒と接してはじめて分かることが多いので、現場にいい指導者がいるのがもっとも望ましい。管理職がそうあるべきだか、すべての管理職がそうではない。教員養成のためには先ず管理職研修でよい指導者たる管理職を送り出すことが肝要と考える。机上の論理で人は動かない。机上にあるのは実践のうらづけだけである。(西・中-13)

○現在の学校の課題に即した内容を深めると同時に自分の専門性をみがくような研修ができるとよい。(西・中-15)

○研修は、時間があれば、教員ならばだれでも行っているものであり、校内研修や行政研修に行かせるよりも、生徒と話す時間やまわりの先生方と話したり、家庭訪問をする時間の方が大切だと思います。(西・中-16)

○こどもがかなり変化してきているので、それに対応することができる人材の育成。こどもの変化、親の変化がはげしいので、それに対応するシステムの改革(つまりムダな研修はなくす)(西・中-17)

○現在の仕事の中でどう研修をとり入れていくかが問題であると思われる。実力をつけたい、つけるべきと思っている教員は多いのだが時間的な問題がある(ゆとりなし)。(西・中-18)

○例えば、生徒指導面のことは、本当にケースバイケースで、マニュアル通りに行かないことを痛感しています。大学等での得た知識、手法は、そこから生徒の良い変容を期待するのは本当に理想的です。若い先生方が、採用される数も少ない中、実際、生徒との対応で精神的に参ってしまったり、病休になってしまう人が少なくありません。学校に、力ある若い教員がいない現状です。30代以上の中年の教員が頼りにされていて、若い人が育たないです。育つような人が入ってこない、と言うほうが適切かもしれません。現実の厳しさを知る、社会性のある教員養成・研修を

期待します。(西・中-21)

○現場で直けつする内容。教科についてはある程度の知識は必要だが、現場ですぐ生かせる内容、すぐ使える生きた研修がよいと思います。教員養成についても、ある程度の知識は必要だが、それよりも、人間として幅のある、心豊かな人、多様な価値観を受容できる人の養成が一番だいじと思う。(西・中-23)

北部

○現在のカリキュラムでは、研修時間の確保は難しい。また、時間がとれたとしても、週に一時間位では深まらない。夏季休業中等にまとめて研修すると効果が上がるものもあると思うが、授業や児童・生徒に関することは、日々の中で必要である。(北・小-2)

○文部科学省では、学校に(教師間に)競争や序列を持ち込もうとしたり、いろいろ揺れ動いているが、めまぐるしく変わるものではなく、普遍的なことを追求していただきたいと思います。教員養成まず、人間養成から始まると思います。(北・小-3)

○研修は、年齢が高くなるとほとんど受けなくなったり、窓口も中けんの教員のみにしぼられることが多いので、だれでも気軽にできる意欲のあるものについてほしいと思う。(北・小-4)

○カウンセリング、コミュニケーション、自然体験、礼儀、指導案等の基礎、基本の定着をしっかりしてほしい。子どもあつかいの上手な先生をおくりだしてほしい。教育実習が甘すぎる。(北・小-5)

○はば広い教養を見につけた魅力ある教員を養成してほしい。物事を多角的にとらえることのできる人材を育成してほしい。(北・小-6)

○他人の意見に耳を傾けたり、他人とともに協調したりできるなど、人間性の豊かな教員が養成されることを期待します。新しい学習指導要領で「生きる力」の育成を目指していますが、教員自らが生きる力を身につけていること(身につけようとしていること)が大切だと考えています。そのため研修の機会や場があることが重要だと思います。(北・小-10)

○現職についてからの研修制度は色々あるが、まだ気軽に出られないのが現状である。(北・中-1)

○理科の教員ですので、大学生の時に教えていただいた知識も時代とともに古いものになってしまい、先端の科学情報について、知る機会がなかなか持てません。自分で積極的にやれば別ですが、忙しい中、なかなかさうもいかず、知識不足に不安を感じています。このような研修を大学院等でできるとありがたいなど、常々、思っております。(北・中-2)

○学問化した教育が多すぎる(学校教育を第1義として論じているが)。画一的な思考が自然に身に付く様な環境である。集団主義的な価値は年々強まる傾向である。個人の尊厳を無視した、強引な指導や強さを求める教育をひかえて、地球的スケールの方向にしていきたい。(北・中-3)

○教師が、教員という消耗的労働力に終ることのないような時代、権力、流行を貫き通して国民に奉仕できる、確固とした見識と、能力と、哲学と創造性と実践力を生み出しつづけられる基を大学は養成してほしい。学問の府は迎合すべからず。(北・中-6)

○特になし。※教師である以上、プログラムに頼らなくても自分で、必要なプログラムを作る力が必要である。(北・中-7)

○様々な研究団体があり、出張の回数も多い先生は、授業等がやりにくいだろう。長期の研修等は出にくい状況でもあり、研修の機会も日頃の忙しさのためか、参加する意欲

もわからない。美術の教科指導は特に必要と思われ、各校1名の美術教師にとって相談する場や機会も少ない。(北・中-9)

○現在の教育実習のシステムでは現状では現場は多くの場合混乱するばかり。実習生は大事にされ、短期間であるため多少のことは互いにかまんでしまい、本来の実習の役割を充分果たしているとは考えにくい。社会の変化に応じるかのように児童生徒の変化も急である。現在の社会の要請に応じるだけでは、未来の大人を育てる良き教育者の養成は不十分。また、教師(公教育はとくに)が多くの内容をかかえ過ぎの面がある。スクールカウンセラーや学校カウンセラーなどが出てきたが、子どもをとりまくあらゆることに1人に対応するのではなく多面(角的)的、複数の専門職がチームをつくり行う形にするべきだと考える。「研修」も取れることにはなっているが、取る時間も人的余裕も補償されているとはいえない。学びたい、知りたいと感じた時、必要に応じて研修できるシステムづくりが国や地方行政には考えられていない。あまりにも個人にたよりすぎている。(北・中-11)

○広い視野を持ち、多様性に対応できる大きな力、柔軟性、豊かな創造力、経験、強い精神力、同僚とのコミュニケーション能力、事務処理能力、美意識、体力…などあらゆる能力が必要である。実質的な研修と人間性、人格を高める研修が不可欠である。勉強だけできる人間では生徒を生かす教師になれない。(北・中-12)

○理論よりも実践を重視する。経験することは最高の研修だと思っています。理論を知っていることは大切ですが、型にとらわれない人間を扱うわけですから、人間同士のコミュニケーションがとれる、とらうとする心をもつ人間を育てていかなければならないと思います。(北・中-13)

○今までの経験からすると、研修に出ているのは男性ばかりのような気がするし、それをステップとして昇進していくパターンが多い。女性の中でもレベルアップのために研修をしたいと考えている人もいると思うので、短期間でも良いから研修の機会を与えてもらいたいと思う。(北・中-14)

秩父

○選抜された者だけが受けられる大学院等の研修ではなく、より多くの教員が受けられる行政研修の機会を増やしていくべきである。それより以前に、組織の一員として職務を自覚遂行できる人材の登用(育成)を図っていくべきである。いわゆる学生気分のまま教員となった者が多すぎる。社会的な広い視野を持った人材の養成が図れるとよい。(秩・小-1)

○大学では、小学校なら小学校の教員の実践報告、実践例の検討などがもっとあると思う。指導案だけではなく、ビデオや学校見学などで、より、子どもを意識した授業のイメージを持ち、内容だけでなく、指導、評価、支援など様々な観点から検討するような講義があったら勉強になると思う。また授業だけでなく、朝の会、帰りの会、給食、そうじ、係活動、班づくりといった全体的な学級づくりの実践例の報告・検討もあると思う。(秩・小-2)

○子供の発達段階を熟知した上で、教員養成段階の学生は、指導要領の内容を学んだり、教材研究・演習を行うべきと考えます。難しいことかもしれませんが、そのために教育実習(特に付属小・中での実習のみにならない方が好ましいと思います。小規模校と大規模校、農村区と都市区の組み合わせも含めて)を2段階に分け、低学年、高学年の両者を経験させ、各々の学級経営の違い等を早い内から体験すること、また、多くの教員の指導の実際を見せることが必要と考えています。いつも同じ、ひとりよがりの指導で

は、多様化し変化していく子供達の前に、学級崩壊も防ぎかねるのでは…。(秩・小-3)

○理論がよくわかり、とても優秀な教員が採用されていますが、時には児童の扱い方、いわゆる学級経営力に問題がみられることがあります。現代の社会に、親に、児童に対応できる能力の必要性を感じております。(秩・小-4)

○特にありません。近年のフレッシュマンは多様な力を持っていると感心しております。(秩・小-5)

○教育問題は現在、経済問題等以上に、深刻な問題だと思う。何が大切で、どうしていったらよいのか、時代の先の見通しのかかぬ中で、子どもをどう育てたらよいのか、親の立場としても悩むところが多い。実際に学齢の子を持つ現職教員(現場の実情を熟知している者)が果たして心から自分の子どもを公立の学校で学ばせ続けることに肯定的であるかどうかきいてみたいとさえ思う。この先、人を育てていく人財の教育のためにどのようなカリキュラムが有効であるのか。真の意味で、学芸大を卒業して現場に出てくる教員の質が向上していくことを卒業生として期待すると同時に自分自身もがんばりたいと思う。(秩・中-1)

○教師は、1年目からプロとして、仕事をするので、大学で、できるだけ、多くのことを学べるとよいと思います。教科はもちろん、生徒指導等、実践がないと難しい面もありますが、理論(?)だけでも、学べるとよいのではないのでしょうか。(秩・中-2)

○教員といえども人間で、本当にいろいろな個性を持った人が多いには驚きます。知識や受験テクニックを教えるだけなら、高等教育を受けた人なら誰でも教えられる。今の教員は、特に、精神的な面を支え、物事の善悪までしっかり教えなければなりません。教員の中には、あまりにもわがまま、自己中心的、一國一城の主気分の人が多く、よくこんな人が生徒に道徳を説けるものだと思ってしまうような人もいます。ですから、これからの時代、もっと普通の感覚を持った、精神年齢の高い人を採用すべきです。そのためにも大学で、なるべく多くのボランティア活動をさせるべきだと思います。現職教員も同じで、老人福祉施設や企業でもっと「生」の研修をすべきだと思います。(秩・中-4)

○インターネットを活用して、大学院まで行かなくても研究ができるようになると良い。「研究」が現場でできる条件整備ができることが必要。ゼミは、教授が各学校を巡回する。教員養成⇒How to。(秩・中-6)

東部

○小学校でも、教科担任制に近い形をとれば、研修会などに行き易くなると思っています。(東・小-1)

○教育に関する熱意。人間性(適性)。専門性。(東・小-4)

○新任研…本人も学級も管理職も大変です。もう少しなんとかなりませんか。(東・小-6)

○総合的な学習の時間が始まり、より一層教師の人間としての在り方が問題になってきている。教科が指導できるという能力以上のものが望まれている。教育以外の経験・体験が現場で生きてくると思われる。教員養成や研修では、授業法だけに限らず、幅広い視野が持てるようなプログラムが必要となってくるのではと思います。また、そのような経験が生かされるよう、採用試験についても、改善される点が多いのではないのでしょうか。(東・小-8)

○多様化していく必要がある。現在の長期研修以外に、①週1回の1年間、②短期の集中講座、③カリキュラムが自分でくめる、等内容に応じて柔軟性をもって組んでいくべきだと思う。(東・小-10)

○・申し訳ありませんが、現場を離れて研修することを好

みません。机上の空論にならぬよう常に現場の実態を把握していただきたいと思います(研修される方々)。どんな研修を受けているか否かより、教職に関わる人間の内面の向上を望みます。教員養成には、知識より現場での経験、現場に生きる知恵を学んでほしいと思います。(東・小-11)

○「子どもがすき」ということがまず大切であるものの、それ以上に、給料に見合うプロの仕事についてもっと考えられる研修や大学の授業が必要であると思う。はっきりいって、私のきんむする地区の先生は、年齢層が高い。経験豊富という武器はあるものの、それにいつまでもたよりすぎて、新しいものへチャレンジしようとしないうし、子どものことを第一に考えていないと思う。(東・小-12)

○今年で24年になりましたが、年々、ゆっくりと子供の事を考える時間が、へってきています。常に上からのおしつけによる○○研修で振りまわされています。ゆっくりと子供を考える時間を下さい。(東・小-13)

○いろいろな年代の人(教員・子ども)と、お互いを尊重しながら関わっていけるような人間性を育てて欲しい。(東・小-15)

○社会の変化に伴い子ども達も変化しています。学級崩壊も多いです。また保護者の要望も年々きびしくなっています。その結果、精神的に病んでいる教員も多いのが現状です。これからの教師にはやはり、パワーがなくては、マルチタレント的な要素も必要となります。現場での研修、教育実習の回数を増やし、適性を見ぬいたり、実際の授業をやってみるようなカリキュラムが大切になってくるのではと思います。子どもをひきつける力はすぐに身につくものではありません。(東・小-16)

○今、現場は、荒れる子供たちの指導に手を焼いています。研修も大切ですが、子供たちとふれあう時間が少なくなっていることを考え、逆に、研修を、本当に必要なものだけに絞り込んでいくことも必要だと思います。研修という名目で命令される出張に出かけても、中身の無いものがあまりにも多いです。子供たちと過ごす時間や教材研究の時間を減らしてまで行かなくてはならない出張に行き、中身がない話などをきかなくてはならないなんて、時間のムダです。自分の学びたいことに出かけられるようにしてほしいです。(東・小-19)

○この一年間ADHDの生徒を担当しました。学級の中でのその生徒の行動にふりまわされるだけの一年でした。担任として行うことと、他の先生、諸機関との連携について、もっと知りたいと切実に思いました。私自身がADHDの生徒との関わりについて、更に学習したいと思いました。今後このようなケースは増えると思います。個性の尊重が重視されるのですから。(東・中-1)

○教員養成のプログラムの中に、協働性や協調性を養うものをぜひ入れて欲しいと思います。(東・中-2)

○教育法規を中心に教育の現状(国の動向)と課題について、より今日的な視点の研修。実践に役立つ教授法というより、授業実践、指導力を養成するような研究。しかし、何よりも知識や机上の空論より人としてどんなことを他とふれあって体験したのかを重要視する教育養成(例えばボランティアetc)の方向が最重要と考えます。(東・中-4)

○年々忙しくなり仕事にゆとりがなくなっている。時間的なゆとりを確保してもらった上で、現場の実践に役立つ研修、専門分野(各教科)や生徒指導、進路指導、教育相談の研修が必要である。(東・中-5)

○学校現場がかかえている問題を取り上げた、研修や研修課題とし、教員養成を推進する。教育実習の期間を長くするとともに、実習中の研修内容もしっかりとおさえない。(東・中-7)

教員の生活と教育課題に関する意識調査

(この用紙を返信用封筒にてご返送ください)

質問紙

問1 まずはじめにあなたの勤務と生活をめぐめる状況についておたずねします。それぞれあてはまるもの()の中に○をご記入ください。[]の中には具体的な内容を、差し支えない範囲でご記入ください。

- ①. ご自身に関して
 年齢 () 20歳代 () 30歳代 () 40歳代 () 50歳代以上
 性別 () 女性 () 男性
 教職歴 [] 年目・[] 校目
 お持ちの教員免許状 []
 ご出身の大学 [] 学部 [] 学科・課程
 →教員免許取得が () 卒業要件だった () 卒業要件ではなかった
 家族の人数(あなたを含めて) [] 人・内訳 []

○ 中学校教諭一種・国語

- ②. 職務に関して
 教育事務所 () 南部 () 西部 () 北部 () 秩父 () 東部
 勤務校 () 小学校 () 中学校 [] 学級 児童生徒の総数 [] 人
 学級担任 () 持っている→ [] 年生・[] 人
 () 持っていない
 授業の担当学年 [] 年生 担当教科 []
 校務分掌 []

- ③. 通勤に関して
 主な通勤手段 () 公共交通機関(鉄道・バス等)
 () 自家用車・オートバイ等
 () 自転車 () 徒歩
 () その他【具体的に [] 分】
 片道通勤時間 [] 分

- ④. 生活に関して(勤務のある平日の平均的な日をお答えください)
 職場を出る時間 おおよそ [] 時 [] 分
 家で趣味や娯楽等に費やす時間 おおよそ [] 分
 家で授業準備や教材研究などに費やす時間 おおよそ [] 分
 家で学校関係の連絡や事務仕事に費やす時間 おおよそ [] 分
 食事の支度や育児などに費やす時間 おおよそ [] 分

★今後、本研究プロジェクトでは、先方のお考えを今後さらに活かすために、可能な限りインタビューもしくは座談会のようなものを開催したいと考えております。ご協力いただける方は、お手数ですが以下に連絡先等をご記入ください。

ご氏名
 ご住所
 電話番号
 e-mail
 FAX番号

問2 学校現場で働いていく上では、教員にさまざまなこと(知識・技能など)が求められます。以下の①~④のそれぞれに挙げたようなこと()に「あてはまる」欄に○をお聞かせください。

- I A・B・C欄(左側)には、それぞれのこと()に「あてはまる」欄に○。
 ようにお感じになっているかをお答えください(あてはまる欄に○)。
 A=ぜひレベルアップさせたい
 B=研修などの機会があればレベルアップさせたい
 C=とくにレベルアップさせる必要を感じない
 II X・Y・Z欄(右側)には、教員一般がそれぞれの知識・技能などを修得し、伸ばしていく場としてどこが適切なのか、という点でのあなたの考えをお聞かせください(あてはまる欄に○)。
 X=大学卒業前(初任前)の大学のプログラムに取り入れるのがよい
 Y=大学・大学院における現職研修のプログラムに取り入れるのがよい
 Z=その他

①【授業】日常的に行う各教科の授業目標を達成するために

教科の背景をなす学問についての知見を得ること.....	A	B	C	X	Y	Z
学習指導要領の内容や趣旨を理解すること.....						
教材や教具の使い方に習熟すること.....						
その教科を苦手とす児童・生徒の悩みを知ること.....						

②【学級経営】自分の担当クラスをまとめて、円滑に運営するために

児童・生徒の心理や行動の特性を知ること.....	A	B	C	X	Y	Z
学級経営についての豊富な実践例を知ること.....						
児童・生徒の「集団づくり」の技術に習熟すること.....						
ふだん目立たない児童・生徒に配慮すること.....						

③【進路指導】児童・生徒の適性を見きわめて進路指導を適切に行うために

児童・生徒の家庭事情や成長過程を知ること.....	A	B	C	X	Y	Z
児童・生徒の進路先に関する情報を得ること.....						
児童・生徒を相手に上手にカウンセリングを行うこと.....						
児童・生徒が抱える進路の悩みを共有すること.....						

④【生活指導】問題行動を起こす児童・生徒の保護者に適切なアドバイスをするために

さまざまな保護者の文化的な背景を知ること.....	A	B	C	X	Y	Z
保護者に話されるだけの豊富な事例を蓄積すること.....						
児童・生徒の問題行動の状況とその対処法に習熟すること.....						
児童・生徒各々と保護者との関係を理解すること.....						

A =是非レベルアップ/B =機会があれば/C =レベルアップの必要なし
 X =初任前に大学で/Y =大学・大学院の現職研修で/Z =その他

⑤【総合学習】異なる専門を持つ同僚と協同して「総合的な学習の時間」を創るために、

A	B	C	X	Y	Z

「総合的な学習の時間」の意義や趣旨について知ること……
 「総合的な学習の時間」の授業計画・実践・評価ができること……
 「総合的な学習の時間」の実践例を豊富に知っていること……
 多様な同僚たちとコミュニケーションがはかれること……

⑥【学校運営】職員会議等の校内の会議を円滑に進行させるために、

A	B	C	X	Y	Z

学校経営や組織のあり方について理解すること……
 学校における職員会議等の位置づけを知ること……
 会議の目的やその中で自分の立場を自覚すること……
 他人の話の論点を上手に引き取れること……

⑦【学校行事】同僚と協力して学校行事を活性化させるために、

A	B	C	X	Y	Z

学校経営や組織のあり方について理解すること……
 学校行事（特別活動）の指導法に習熟すること……
 同僚とコミュニケーションして協同していくこと……
 集団に入りやすく児童・生徒に配慮すること……

⑧【時代の変化】教科の内容に関する進化・変化を授業に取り入れつつしていくために、

A	B	C	X	Y	Z

学問の進歩や発展の様子について知ること……
 ささまざまな教材研究の手法に通じること……
 授業づくりについての放る名実践例を蓄積すること……
 新しいことを自ら学んでいこうとする姿勢をもつこと……

⑨【学校のあり方】「学校」の社会的な役割が変容しても、それぞれに適切な対処をしていくために……

A	B	C	X	Y	Z

近代という社会のシステムと学校の役割の把握を知ること……
 学校のさまざまなあり方についての事例を知ること……
 自らの実践力の向上を絶えずはかるうとする姿勢をもつこと……
 児童・生徒の実態・実情に即して物事を見ること……

⑩【情報化】情報化の進む時代の中で児童・生徒それぞれの成長を援助しつづけるために、

A	B	C	X	Y	Z

子どもの成長・発達に関する全体的な見直しをもつこと……
 情報の取り扱いに関する能力（リテラシー）をもつこと……
 児童・生徒とメディアの関係についての知見をもつこと……
 児童・生徒の環境に応じたアドバイスができること……

⑪【生き方】自らの人生を豊かなものとするために、

A	B	C	X	Y	Z

多様な価値観を受容する姿勢をもつこと……
 校外の地域やボランティア活動に参加する姿勢をもつこと……
 趣味や興味のあることを自ら研鑽する姿勢をもつこと……
 気分転換や健康管理ができること……

問3 研修プログラムのあり方についておたずねします。

①「大学院」「行政研修」「校内研修」にあったほうがよいとおもわれるプログラムの内容に関して、ご意見がございましたらご記入ください。

大学院

[.....]
 [.....]
 [.....]

行政研修

[.....]
 [.....]
 [.....]

校内研修

[.....]
 [.....]
 [.....]

② あなたが、現職のまま大学院で研修を受けようとする場合、どのようなことがらを重視しますか。以下のうちから3つ以内でお選びください（あてはまるものに○）。

- () 自宅および勤務地からの距離・通いやすさ
- () 開講時間と勤務時間の関係
- () 大学院のカリキュラムにおける履修のしやすさ
- () 大学院の入試の難易
- () 大学院で開講されている授業の内容
- () 修士論文の有無
- () 研究指導の態勢
- () 授業料・奨学金制度等の状況
- () 研修中の生活（家族・経済面など）
- () 研修中の勤務条件
- () その他 [具体的に]

問4 現在および今後の教員養成・研修のあり方についてのご意見がございましたらお書きください。

[.....]
 [.....]
 [.....]

最後までご協力いただき、ありがとうございます。