

関わりの中における初任期教師の職能開発

波多江, 俊介
熊本学園大学 : 講師

<https://doi.org/10.15017/1807596>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 19, pp.3-12, 2017-03-27. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)
教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン :
権利関係 :



関わりの中における初任期教師の職能開発

波多江 俊介
(熊本学園大学／講師)

- I はじめに
- II 分析に用いたデータ
- III 分析結果の提示と考察
- IV おわりに

I はじめに

1. 教師間の関わりと職能開発

教師間の協働と、その中での職能開発は、学校現場において重視されてきた。平成 27 (2015) 年 12 月 21 日には、文部科学省から相互に関連する 3 つの答申が提示された。「これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上について - 学び合い、高め合う教師育成のコミュニティの構築に向けて (答申)」では、高い専門性に加え、多様な課題へ他者と協働して取り組む力が一層教師に求められていくことが示されている。そのような力量発揮の方法については、「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)」で具体的に提示されている。同答申では、学校内外における様々なリソース (資源) を活用して、学校教育を行っていく方針が提示されている。また、「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について (答申)」では、地域との連携・協働を促すコミュニティ・スクール等の制度活用について述べられている。

これらの答申が提示された背景の一つとして、日本が人口減少社会へ突入したことが挙げられる (小畑 2009)。資源として期待される地域の教育力も弱体化が想定される中で (波多江・川上 2013: p. 199)、社会を支えていく人材の育成において課題があり、社会全体で労働力一人当たりの生産性を引き上げていくこと、女性・高齢者の積極的活用すること、移民受け入れを行うこと等を積極的に検討していくことが必要である (小峰ら 2007、小峰 2010)。

教育 (学) 界でも、教師一人ひとりの職能成長を促しつつ、学校組織内外の人材と連携・協働して教育活動を行っていくことの重要性が高まって

いるものといえる。学校組織において、教師間のコミュニケーションを介した関わりは、組織活動を円滑にしていくためには不可欠である。ここでの「関わり」を本論文では、「初任教師が学校組織内において、能動的にサポートを求めることで生じる周囲との接点」と定義する。ただそういった関わりが、必ずしも円滑になされているというのが常態ではないものの (淵上 2005: p. 51)、そういった関わりを通して教師の職能開発が促進されてきたという事実・実感は示されている (山崎 2002)。

経営学における職能開発関連の研究では、上司・先輩・(世代の近い) 同僚といった複数方向での関わりが形成されていることが、職能開発にとって有効であることが示されている (中原 2010)。教師も同様に、同僚や先輩教師、管理職といった組織内の人間と関わる中で、職能開発がなされていく。例えば、教師として仕事をする中で抱える悩みを同僚教師へ相談することで、新たな視点に気が付くことができる。あるいは分掌業務と一緒にこなしていく中で、そのやり方を学んでいったりする (山崎 2002)。このように、管理職や先輩・同僚教師との関わりが職能開発 (自己の成長) にとって有効であったことが、インタビューデータや回顧データの分析をもとに示されている (山崎 2012)。

初任期教師の場合、特に入職時のリアリティ・ショックが問題となる。初任期教師にとって、「自分は教師として、それなりに仕事をやれている」という実感をもてるのが職能開発上、またリアリティ・ショックを乗り越えるものとして重要であるとされている (久富 2008: p. 24)。この、「それなりに仕事をやれている」という感覚がどのようなもので、初任教師を取り巻く関わり合いの環

境が、どのようにその感覚を持たせることに寄与するのかを検討する必要がある。

初任期教師にとって、同僚・先輩教師・管理職との関わりの中で得られるものは大きい。実際、初任期教師は客観的に多くの配慮と助言を必要としている存在であり、配属される学校でどんな先輩教師や同僚教師に出会ったか、管理職からどのようなサポートを受けたか等が、その後の教師の職能開発に大きく影響するものとされる（小島 2008：pp. 166-167）。

しかし、現代では特に都市部の都道府県の学校では中堅層の薄さが問題となっており、単位学校組織内で初任期教師の職能開発をまかなう難しさがある。そのためメンター制度を整備する等、初任期教師の指導やサポートを充実させようとする自治体もある（脇本・町支 2015）。それでもなお難しい課題として、初任期教師にメンターとして関わる教師次第で、初任期教師の職能開発が阻害される恐れさえあると指摘されている（後藤 2014：p. 121-122）。そこでは、管理職に相談した際にメンター教師に相談するようにとたらい回しにされてしまう事例や、方針の違いからメンター教師間でコンフリクトが生じ、かえって初任期教師の関わりを難しくさせる事例が示されている。学校組織内において、メンターを実質一人だけに限定することは、かえって相談経路を狭くする恐れもあるといえる。

以上のことから、初任期教師の職能開発にとって、周囲の教師や管理職との関わりが重要であることは確認される。しかし、関わりそのものが困難、あるいは限定的であるという可能性も指摘される学校組織内において、初任期教師にとってどの程度関わりが形成されているのかどうかを再考されるべきである。それを踏まえた上で、初任期教師への周囲の関わりが、職能開発にとって継続的に有効であるのかどうかを検討されるべきであろう。

2. 教師の職能開発に関する研究上の課題

教師の職能開発過程に関する研究は、複数個人を一斉に追跡調査を実施することの困難性と、そこで得られた知見の普遍性の問題があるため、その全体像を描いた研究となると多くは存在しない（例えば、山崎 2012）。それらの研究の中では、

管理職や先輩・同僚教師との関わりが職能開発（自己の成長）にとって有効であったとことが、インタビューデータや回顧データの分析をもとに示されている。

学校組織において、教師それぞれが自己完結的に業務遂行する状況になってしまう場合があること（佐古 2006）や、三者目へ相談経路が拡がりづらい可能性の存在（波多江 2014）について指摘されている。そういう意味で研究のフェーズは、教師の職能成長というリニアな視点から、周囲の働きかけの作用までを捉えた職能開発という視点へ移行していると考える。その中では、「個としての発達」と「かかわりの中での発達」が統合されて考えられるべきことが指摘されている（熊谷 2009：p. 45）。事実、経営学においても、「個としての発達」と「かかわりの中での発達」とを統合した考え方のもとで、研究蓄積が進められている（例えば、中原 2010）。また、教育経営学においてもその視点での萌芽的研究が見られるようになってきた（例えば、脇本・町支 2015）。

これらの有益な蓄積に対して研究上の課題を指摘するのであれば、「観測されない異質性」を統制することの必要性であろう。従来の研究では、主にクロスセクション・データ（横断的データ）によるものが多く、そのデータを用いた分析では個々人の特性（そもそも力量がある程度開発されていた）を統制できないという限界を持っている。そのため、「個人内の変動によるもの」か「単なる個人間変動によるもの（個体の分布によるもの）」かの判別が困難となる（中澤 2010、中澤 2012）。ゆえに、管理職や同僚教師との関わりが教師の職能開発に有効であるという分析結果が得られたとしても、それが観測できない個人の特性を介した見せかけの相関である可能性を排除できない。加えて、クロスセクション・データのような単発調査の場合、一定期間の調査を通してはなお、管理職や同僚教師との関わりが、教師の職能開発にとって継続的に有効であるかどうかを検証できない。これらの分析上の課題を乗り越える必要がある。

3. 本論文の目的

本論文では上記の課題をふまえ、学校組織における教師間や教師と管理職との関わりが職能開発をどれほど促進しうるかについて、パネルデータ

を用いて観察されない異質性への対処を行いながら、分析と考察を行う。

本章では特に初任期の教師に焦点を当て、分析を行う。経営学の研究では、組織参入の初期段階（目安 90 日程度まで）における周囲の関わりが、他のどの期間よりも後の業績に影響することがパネルデータの検証により明らかにされている（Kammeyer, Jら 2013）。初任期の教師を調査対象とした理由は、OECD の TALIS 調査等において、正規採用からの数年間が最も力量形成幅が大きい等の各国教師間の共通項が発見されているためでもある。日本国内に限定した類似の調査においても、他の年代層と比較して、教職キャリア 5 年未満の教師における能力観の向上幅が大きいことが確認されている（川上・妹尾 2011）。つまり、教師の職能成長の変化・職能開発の過程を捉えやすいと想定できる。これが第一の理由である。

第二の理由は、初任期教師は組織参入時に、他教師よりも相対的に特定のネットワークを保持していないと考えられ、変数間の関係性や変化を捉えやすいと考えたためである。公立学校教師は一定期間ごとに学校の間を異動する制度的な仕組みがあるため（川上 2013）、所属校で保持していたネットワークは一端リセットされるものの、異動の範囲次第では以前同じ学校で勤務した経験のある教師と異動先で一緒になる可能性もある。したがって、異動を伴ったとしてもネットワークが一部持ち越される可能性がある。そのあたりの積み重ねた経験は、パネルデータを用いても完全に統制は困難である。初任期教師は異動の経験をしていないため、対象として適当であると考えたためである。これが第二の理由である。

これらが、初任期教員に焦点を当てる理由であるが、初任期教員が職場や教職へ適応していく上での促進要因の検討が必要となるのは、何も早期に適応を促したいという思いがあつてのものではない。かつてある新採教員が追いつめられ、自死に至ってしまった事件が起き、それを受け遺族は訴訟を起こしている（川人 2014）。同事件の判決では、休むことへの恐怖心を抱えながら苦悶に陥っていく新採教員の認識と、一部その新採教員の指導力に問題があるとしつつもサポートや声かけを行ってはいたとする学校側の認識との間にズレ（非対称性）が生じていたことが示されている（朝

日新聞教育チーム 2011）。無論、教師の職能開発にとって、自助努力が重要となり、見守ることの重要性、つまりは教師の自律性（紅林 2007）が尊重されるべきであることは重々理解している。ただそれは、どちらも重要なのである。組織的な働きかけと自律性のバランスのあり方・取り方（鈴木 2013）を考究・究明していくことこそが、教育経営学における学校組織研究の最重要課題なのである。つまり、そのバランスを調整・考慮していく上で、そもそも初任期教師と周囲の教師や管理職との関わりが継続的に形成されているかを確認することが重要となる。そして、その関わりが初任期教師の職能開発にとって有効であると示されれば、「自分は教師として、それなりに仕事をやっている」という実感（久富 2008 : p. 24）につながり、リアリティ・ショックを乗り越え教職への定着を促すと考えられる。

なお本論文では、特に初任期の教師に焦点を当てることとしたが、その中にも講師・非常勤講師の経験者が一定数存在する。個々の教師が積み重ねてきたそういった経験の要素も加味しつつ、考察を進めていきたい。

II 分析に用いたデータ

1. 調査概要

(1) 調査自治体とデータ

調査は、X 県教育センターの了解・協力を得て実施した。X 県新規採用教員ら（小・中・高・特支）に対して、初任者研修時に配布・回収を実施した。該当者 139 人のうち、67 名分について 3 時点分紐付けをしたデータが得られた。2013 年 8 月、2014 年 3 月、2014 年 10 月の合計 3 回実施しており、年度をまたいだパネルデータを収集・構築することができた。

X 県では、任命権者を置く他の教育委員会同様、初任期教師への研修（初任者研修）を行っている。初任期教師のキャリア断絶の予防策として、配属一校目は教育困難校を避けることや、規模が大きめの学校をセレクトする等の配慮をしている。ただ、他の教育委員会と比較して、X 県が特徴的な教育政策を実施しているかということとそうでもない。基本的に一人配属校であり（配属校には初任者が

1校につき原則一人)、拠点校方式をとっている。学校組織内では、配属初年度の教師の対応・指導は概ね管理職が担当するようである。したがって、他の教育委員会でも実施されていそうな配慮策が実施されているものと捉えられる。ゆえに、学校組織内での関わりを形成・促進するような制度運用ではなく、慣例的ではあるが、よく言えば学校の裁量で対応・運営がなされているといえる。

(2) 変数の処理

各変数中の欠損値や異常値は、分析ソフト SPSS Statistics 22 を用いて箱ひげ図を描いた上で個体 ID を特定し、同一個体 ID の他 2 時点分を用いて平均値を算出し、代替値として入れた。なお、同一会場・同一時点にて調査実施・回収できた点は強みである一方で、X 県教育センターとの調整の都合で長期休暇時期も測定時点に含まざるを得なかった。測定時期のバイアスを完全にはコントロールできなかった点を留意しつつ、解釈を行いたい。

2. 分析で用いる変数と分析モデル

(1) 従属変数

職能開発に関する従属変数について、「授業がきちんとできている」と感じていること（以下-[授業力]）、「②全般的な分掌業務をこなせている」と感じていること（以下-[業務処理力]）という 2 つの項目を設定し、それぞれ「1: 全く当てはまらない～10: とても当てはまる」の 10 段階で回答を求めたものを用いる⁽¹⁾。

従属変数の記述統計量は次の表 1 の通りである。時間の経過とともに単調な数値の向上がみられるというわけではないことがわかる。また、この職能開発関連の項目 2 つどちらも、同じようにポイントが高下を示しているわけではない。ゆえに、測定時期によるバイアス以上の要因が、従属変数ポイントの高下に作用していると推測される。

表 1：従属変数の記述統計量

	授業力		業務処理力	
	Mean	SD	Mean	SD
1 時点目	6.03	2.06	6.08	1.98
2 時点目	6.40	1.90	5.95	1.83
3 時点目	6.24	1.64	6.07	1.84

Note. 回答者数[67]

(2) 独立変数

時点不変の変数として、「[性別]」（男性 0、女性 1 のダミー変数）、「[出身県]」（X 県 0、それ以外の県 1 のダミー変数）。それに加え、正規採用前の経験の態様は個々の教員にとって多様であると考えられ、「[常勤講師経験有無]」（無 0、有 1 のダミー変数）、「[非常勤講師経験有無]」（無 0、有 1 のダミー変数）、「[教員以外の職の経験有無]」（無 0、有 1 のダミー変数）」の 3 つを分析に用いることとした。

時点可変の変数は、「『個としての発達』と『かかわりの中での発達』が統合されて考えられるべき」（熊谷 2009 : p. 45）との指摘をふまえ、その両方を設定する。

「個としての発達」については、「キャリア適応力」に関する項目を用いる⁽²⁾。これは職業への前向きで能動的な態度・行動を指しており、受動的にサポートを期待するのではなく、能動的に考え展望を以て状況を切り拓く力であり、研修等によって育成可能であるとされている（Super & Knasel 1981）。調査票で該当する、「読書や講演で、仕事に必要な情報を積極的に集めるように心がけている」・「自分に必要な能力や仕事を充実させていく上での計画・見通しを持っている」といった項目を含む 7 項目を足し合わせて平均したものをを用いた（ $\alpha=.76$ ）。

「かかわりの中での発達」については、初任期教師にとって関わりそのものが形成されていると感じているのかどうかを検討するため、「管理職の先生には仕事の相談をしやすい[管理職への仕事の相談しやすさ]」と感じていることと、「仕事のことにについて相談しやすい同僚がいる[同僚への仕事の相談しやすさ]」を感じていること、「現任校における本音の相談相手の数[現任校の本音の相談相手の数]」の 3 項目を用いる。独立変数は、「相談しやすさ」の 2 項目は「1: 全く当てはまらない～10: とても当てはまる」の 10 段階、「相談相手の数」は「0: 0 人～9: 9 人以上」で回答を求めたものである。

時点可変の変数に関する時点ごとの平均値と標準偏差は以下の表 2 のとおりである。いずれの変数も 2 時点目がピークである。特に相談しやすさや相談相手の数といった、初任期教師にとっての関わりについていえば、次の 2 通りの捉え方がで

きる。一つは、年度をまたがることで人事異動が生じるため、一部人間関係がリセットされる可能性である。今一つは、同一学校組織内における相談相手が頭打ちになる可能性を示唆しているとも捉えられる。

表2：時点可変変数の記述統計量

	1時点目	2時点目	3時点目
キャリア適応力	7.12 (1.16)	7.25 (1.13)	6.87 (1.24)
管理職への仕事の相談しやすさ	6.27 (2.79)	6.82 (2.74)	6.79 (2.50)
同僚への仕事の相談しやすさ	7.90 (2.11)	8.34 (2.22)	7.75 (2.27)
現任校の本音の相談相手の数	2.48 (2.08)	3.19 (2.21)	3.10 (2.26)

Note. 回答者数[67]、表中の括弧の中は標準偏差

(3)分析モデルの選択

パネルデータ分析において、個別効果と真の攪乱部分とを区別せずに誤差項として分析するのがプールド回帰モデルである。個別効果と真の攪乱部分とを区別した上で、個別効果を確率変数として扱うモデルが変量効果モデルであり、個別効果が観測期間中一定であると想定したモデルが固定効果モデルである(武内 2004: p. 8)。パネルデータ分析を用いた先行研究では、上記の3つの中から検定等を用いて適切なモデルをセレクトしている。

本論文の関心は、個体間の差異や変化よりも個体内の差異や変化にある。個体内の差異や変化に関心がある場合、固定効果モデル用いるが、固定効果モデルはその特徴上、性別等の時点不変の変数を分析に用いることができない。時点不変の変数を用いたい場合は、変量効果モデルを用いて固定効果モデルと比較検討するが、変量効果モデルは「個人内の変動を考慮に入れつつ、個人間の変動(違い)に注目した推定結果」として解釈できるため(中澤 2010: p. 90)、結果の解釈がやや難しい。

そこで本論文では、ハイブリットモデルを用いる(Allison 2009)。このモデルでは、「データの変換とモデリングを工夫することで、バイアスのない個人内効果(※個人内変化-執筆者加筆)を

推定することと、個人間効果(※個人内変化-執筆者加筆)を推定することを、同時におこなうことが可能(三輪・山本 2012: p. 64)」となる。教育社会学分野でも、ハイブリットモデルを活用し、教育意識の個人間の差異と個人内の変化を明らかにした研究が存在する(藤原 2015)。社会学・教育社会学的な関心は、個人内変化よりもむしろ個人間変化にあるようだが、本論文の関心は正規採用前の経験等の時点不変の変数の影響を考慮しつつ、主に個人内変化と関連する要因を析出することにあるため、ハイブリットモデルを用いることとする。それぞれの従属変数に関して、2期分のデータ(単年度内での変化)、3期分のデータ(年度をまたいだ変化)をそれぞれ使用したハイブリットモデルのパネルデータ分析を行う。2つに区分することで、年度内と年度をまたいだ形での職能開発の過程を見ることができる。

III 分析結果の提示と考察

1. 従属変数「授業力」の場合

分析の結果は表3の通りである⁽³⁾。2期分のデータでの分析結果は、初任期教員の単年度内の変化に関わる諸要因を示しており、3期分のデータによる分析結果は、年度をまたいだ変化に関わる諸要因を示している。

(1)2期分のデータ

[授業力]を従属変数とした場合、初任期教員の個人間変化においては、[キャリア適応力]が授業力に関する自己認識の変化にプラスに作用することが確認された。他方、個人内変化については、[管理職への仕事の相談しやすさ]が授業力の向上にプラスになることが分かった。X県では、各学校内において、主として管理職が初任期教師へ対応していることを述べたが、そのことを反映しているものとみられる。

個人間・個人内の差を示す指標として、表3の下部に「Between/Within」値を示しているが、ほとんどが個人間の差であることがわかる。学校ごとに事情が異なるとはいえ、配属時にその点は極力配慮されている。そう考えると、初任期教師の授業力向上の認識は、周囲との関わりよりも、個人差によるものの方が大きいと考えられる。

なお、[常勤講師の経験]を有する教師の方が、自身の授業力向上を認識しやすい傾向にあることがわかる。

(2)3 期分のデータ

これが3期分の分析結果となっても、変数間の関係性に大きな変化はみられない。有意となった項目は、2期分のデータ分析結果のものと同じである。他方、2期分と比較して3期分では、個人内変化の係数が小さくなり、かつ「Between/Within」値も小さくなっている。年度をまたぐことで、初任期教師の[授業力]の個人差はやや縮小するものの、個人間の差は依然として大きい。[管理職への仕事の相談しやすさ]との関係性が確認されるものの、個人間の差を大きく埋めるほどにはいたらないようである。

2. 従属変数「業務処理力」の場合

(1)2 期分のデータ

表4のとおり、[業務処理力]を従属変数とした場合、個人間変化において[キャリア適応力]項目との関係性が見出された。個人内変化では、[管理職への仕事の相談しやすさ]・[同僚への仕事の相談しやすさ]・[現任校の本音の相談相手の数]の3項目との間に関係性が見出された。初任期教師の

[業務処理力]向上認識にとって、管理職や同僚との関わりが重要であることがわかる⁽⁴⁾。

なお、[現任校の本音の相談相手の数]の係数が負になっている。表2でも示した通り、初任期教師にとっては、2時点目が相談しやすさや相談相手の数のピークである。そうであるにもかかわらず、係数が負となっている。本音で相談できる相手というのは、そうそう増えるものではない。それどころか、所属組織における本音の相談相手の数は、徐々にしぼられていくことであろう。それに伴い、相談の質も変化するものと考えられる。つまり、全体的な傾向として、年度内で本音の相談相手の数そのものは増える傾向にあるとしても、初任期教師の職能開発にとって重要となっていくのは、その数の多寡ではなく、相談の濃密さといった質の方であるものと考えられる。したがって、特定の相談相手との関わりが職能開発にとって重要であることを考えると、係数が負になったということは、おそらく相談相手の数が限定されていくのと同時に、その関わり(コミュニケーション)の質が濃密になっていったためと考える。この点は、初任期教師への追加的なインタビュー等を行って確認する必要があるだろう。

表3：「授業力」を従属変数とする分析結果

授業力		パラメータ	2 期分 (初年度分)		3 期分 (二年度分)	
			係数	標準誤差	係数	標準誤差
		切片	-1.50	1.47	-0.86	1.29
時点不変の変数		性別	-0.53	0.37	-0.35	0.32
		出身県	0.50	0.59	0.61	0.52
		常勤講師経験有無	1.14 *	0.48	0.79 †	0.42
		非常勤講師経験有無	0.33	0.38	0.36	0.33
		教員以外の職の経験有無	0.39	0.52	0.01	0.45
時点可変の変数	個人間の変化	キャリア適応力	0.95 **	0.20	0.85 **	0.18
		管理職への仕事の相談しやすさ	-0.04	0.09	0.03	0.08
		同僚への仕事の相談しやすさ	0.04	0.12	0.01	0.11
		現任校の本音の相談相手の数	-0.03	0.10	0.01	0.09
	個人内の変化	キャリア適応力	0.28	0.24	0.22	0.17
		管理職への相談しやすさ	0.16 †	0.09	0.11 †	0.07
		仕事の相談をする同僚の存在	-0.05	0.11	-0.06	0.07
		現任校の本音の相談相手の数	0.02	0.10	0.01	0.07
R2 乗 (Between / Within)			0.4787 : 0.0659		0.4640 : 0.0332	
R2 乗 (Overall)			0.3969		0.3263	

(2)3 期分のデータ

これが3期分の分析結果となると、概ね2期分のデータ分析結果と変わらないが、注目すべきは、個人内変化における[キャリア適応力]との関係性が見られるようになることである。年度を越して2年目ともなると、仕事の概要や年間の動きが把握でき、前向きな展望を初任期教員が持つようになるためと考えられる。

引き続き[管理職への相談しやすさ]と[同僚への相談しやすさ]との間で関係性が見出された。表2では、2時点目が相談しやすさのピークになっていたものの、年度を越して担当する(担当できる)分掌業務等の範囲が拡張され、同僚に相談することが一層必要となる。引き続き関わりが形成されていることで、年度をまたいでも[業務処理力]向上との関係性が見いだされたものとする。他方、[現任校の本音の相談相手の数]については、相談相手の数が頭打ちになるか、人事異動による一部の関わりがリセットされるために、業務処理力との関係性が見いだされなくなったものといえる。

「Between/Within」値について、2期分と3期分で比較すると、「Between」値は上がり、「Within」値が下がっている。このことから、[業務処理力]

に関しては、[授業力]と比較すれば個人内の変化がなされやすくなるが、継続的に見れば個人内の変化は漸減していき、その逆に個人間の差は徐々に拡大していくようである。

3. 分析結果の考察

(1) 従属変数との関係について

本論文ではパネルデータの分析を通して、先行研究における課題である「観察されない異質性」への対処問題を乗り越え、初任期教員の職能開発にとって、組織内での関わりが形成されているかどうか、またその関わりが継続的に有効であるかを検証した。

[授業力]については、[管理職への相談しやすさ]が授業力向上の自己認識の変化にプラスに作用することが確認された。このように関わりが形成され、それが有効であることは示されたものの、その効果は限定的と言わざるを得ない。一方で、[キャリア適応力]に関しては、継続的に見ていくとその個人差は縮小する兆候が見られたものの、依然として個人内の変化に比べれば個人間の差が大きいことを示している。ゆえに、授業力向上に関しては、周囲との関わりがプラスに作用する分は限定的であり、その向上は概ね初任期教師個々

表3：「業務処理力」を従属変数とする分析結果

業務処理力	パラメータ	2期分(初年度分)		3期分(二年度分)		
		係数	標準誤差	係数	標準誤差	
	切片	-3.69 **	1.36	-3.11 *	0.30	
時点不変の変数	性別	0.16	0.34	0.07	0.48	
	出身県	0.22	0.54	0.25	0.39	
	常勤講師経験有無	0.71	0.45	0.41	0.31	
	非常勤講師経験有無	0.14	0.35	0.04	0.42	
	教員以外の職の経験有無	-0.38	0.48	-0.32	0.16	
時点可変の変数	個人間の変化	キャリア適応力	1.29 **	0.18	1.27 **	0.07
		管理職への仕事の相談しやすさ	0.03	0.08	0.04	0.10
		同僚への仕事の相談しやすさ	-0.02	0.12	-0.05	0.08
		現任校の本音の相談相手の数	-0.06	0.10	-0.04	0.13
	個人内の変化	キャリア適応力	0.05	0.18	0.30 *	0.05
		管理職への仕事の相談しやすさ	0.11 †	0.07	0.10 †	0.06
		同僚への仕事の相談しやすさ	0.21 *	0.08	0.10 †	0.06
		現任校の本音の相談相手の数	-0.24 **	0.08	-0.08	1.20
R2乗 (Between / Within)		0.5331 : 0.2813		0.5968 : 0.1430		
R2乗 (Overall)		0.4945		0.4936		

人の努力次第という面があるといえよう。

[業務処理力]については、依然として個人間の差による部分が大きいものの、[授業力]に比べれば、周囲との関わりが形成されていることで、業務処理力向上の個人内変化にプラスに作用する部分が一定程度存在することが確認された。また、[キャリア適応力]が年度をまたいでから関係性を示すようになったのは、単年度内のデータ検証では明らかにしえなかった部分である。

(2) 初任期教員の職能開発について

本論文の分析結果から、個人間の差と個人内の変化とに区分した上で、初任期教師の[授業力]や[業務処理力]の個人内の変化と、学校組織内での関わりとの間に、一定程度の関係性が確認された。

先行研究でも指摘されているように、初任期教師にとって、「自分は教師として、それなりに仕事をやれている」という実感をもてることが職能開発上、またリアリティ・ショックを乗り越えるものとして重要であるとされている(久富 2008: p. 24)。今回の分析結果から考えれば、[授業力]向上を企図するよりも、[業務処理力]の向上を促し、それを通じて職能開発を進め、学校組織への定着を促す方が適当であると考えられる。

[授業力]については、本論文は以下のように考える。教師の仕事(あるいは教師という仕事)には3つの特徴があるとされる(佐藤 1997: p. 94)。それぞれ、再帰性・不確実性・無境界性とされる。教師自らの教育実践は、子どもの態度や行動になってかえってくる(再帰性)。例えば、指導したにもかかわらず子どもが思った通りの反応を返さなかったために、あるいは子どもが失敗をしてしまったがために、そのことで子どもを怒鳴り散らしてしまうと子どもはそっぽを向いてしまう。その反応を見て教師は更に怒りだすという悪循環に陥ることがある。これら3つの特徴の中で、不確実性というのが教育活動の難しい問題である。なぜなら、相手(子ども)次第というところがあるためだ。ある学級で有効であった教授法が、別の学級で有効に機能しないというのは往々にして存在する(佐藤 1997: p. 97)。したがって、授業力の早期向上を初任期教員に求めすぎることはハードルが高いことなのである。本論文の分析結果でも、[業務処理力]と比較すれば、個人内変化が生じづ

らいことが示されている。初任期教師の[授業力]向上に関しては、別途その方途を探っていく必要があるだろう。

本論文の分析結果から、「自分は教師として、それなりに仕事をやれている」という実感をもたせ、とにもかくにも職場や教職という仕事への適応を促すためには、[授業力]よりも[業務処理力]の向上を促すような働きかけが重要であると指摘できる。勿論それは、[授業力]向上をないがしろにするという意味ではなく、プレッシャーをかけすぎないことが重要であるという意味である。

IV おわりに

教師の職能開発の「職能」について、本研究では先行研究を参考にして、[授業力]と[業務処理力]の2側面で捉え、分析・考察を行った。先行研究で課題であった「観測されない異質性」の問題を、パネルデータを用いて分析することでクリアした。分析の結果、キャリア適応力等の「個としての発達」部分と、他教師や管理職とのコミュニケーションといった「かかわりの中での発達」部分の双方が(熊谷 2009: p. 45)、初任期教師の職能開発にとって重要であることが部分的に確認された。特に「かかわりの中での発達」については、「自分は教師として、それなりに仕事をやれている」という実感をもたせ職場や教職に適応させるために、[業務処理力]の向上を促すことが効率的・効果的であることが示された。

なお、初任期教師の学校組織における関わりについては、人事異動に伴い一部の関わりがリセットされる可能性や、校内における相談相手の数が頭打ちになっている可能性が示唆された。学校組織内に限定せず、組織外へオープンなネットワーク作りができるよう促す必要があると考える。事実、調査票の自由記述の回答の中には、相談できる年代の近い教員が同じ学校内にいないといった悩みが綴られていた。

本研究で残された課題は次の2点である。

一点目は、調査票設計上の問題である。教師の職能開発関連を分析する場合、指標のブラッシュアップが肝要となる。先行研究のような「能力観」で回答を求めるのか、それとも「～できる」とい

う具体的な行動水準を測定するのかについて、検討が必要となる。また、職能開発指標について、自己認識を低下させる要因の析出には至っていない。おそらくは所属校の規模や多忙など、環境的要因である推測されるが、引き続き検討していきたい。

二点目は、今回の測定において特に生徒指導関連を従属変数として用いることができなかつた点である。実は本論文用いた分析データの調査票でも、対応の難しい児童生徒への対応の有無は尋ねている。しかしそれは、生徒指導関連の対応力とは同義ではないため、分析に用いることはしなかつた。職能開発の「職能」の部分について、生徒指導の対応力に関する質問項目も盛り込んで測定・分析を行っていくべきである。

以上を課題として指摘し、今後の研究の中で取り組んでいくこととしたい。

【注】

(1) 調査票では、「全体として仕事をこなせている」と感じていること、「日常の分掌業務を処理できている」と感じていることと、分けて設定をしていた。項目間の相関係数が高かつたため

(0.6以上)、両項目の平均値を算出し、「全般的な分掌業務をこなせている」と感じているという項目にまとめた。なお、脇本・町支(2015)において「教師効力感」は4タイプが析出されており、それぞれ授業に関するもの、学級経営に関するもの、保護者対応に関するもの、校務分掌処理に関するものである。本論文では、保護者対応に関するものと(生徒指導力も含めた)学級経営に関するものを測定できていない。その点は今後の課題である。

(2) MBI (Maslach's Burnout Inventory) の日本語版(田尾・久保 1996)の改編版(高木・田中 2003)から、上記論文の共著者と開発者の許諾の上で2007年からメンタルヘルス問診チェックリスト(株式会社カイトック)として商品化したものを受け、2012年度夏時点の蓄積データ(教諭のみ12723部)をもとに省力版を田中宏二(岡山大学名誉教授)・高木亮(就実大学)、株式会社カイトックらが開発している。具体的

には「情緒的消耗感」・「達成感の後退」・「脱人格化」・「キャリア適応力」それぞれの因子を構成し(信頼性係数 α が0.8以上)、高い負荷量を構成する質問項目をそれぞれ5~10程度までに限定したものが省略版であり、その信頼性・妥当性は確認されている。本稿執筆者はこの作成者に許諾を得て、省略版の調査票を使用した。

(3) 結果の提示の仕方や解釈の仕方は、藤原(2015)や三輪(2014)等を参考にしている。本稿ではサンプルサイズの関係から、10%水準で有意となる(有意傾向を示す)項目についても差があるとみなして言及している。なお、表中の記号は、「** : $p < .01$, * : $p < .05$, † : $p < .10$ 。」を示している。

(4) 質問項目で「仕事の相談」としていることから、そのワーディングのために従属変数との関係が見られた(あるいは[授業力]では関係が見られなかつた)という捉え方もできる。確かに、質問項目のワーディングの問題については改善を要する点であり、今後の検討課題と考える。ただし、少なくとも観測されない異質性を統制した上で、関わりと力量向上との関係性が確認されたというのは成果である。

【参考文献】

- Allison Paul D. Fixed Effects Regression Models. Sage, 2009.
- 朝日新聞教育チーム[編]『いま、先生は』岩波書店、2011年。
- 藤原翔「教育意識の個人間の差異と個人内の変化—『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』(JLPS) データを用いた分析」『社会と調査』第15号、2015年、40-47頁。
- 後藤郁子『小学校初任教師の成長・発達を支える新しい育成論』学術出版会、2014年。
- 波多江俊介「教師間コンフリクトを起点とするコミュニケーション発生可能性の検討—三者間の関係性に着目して」『日本教育経営学会紀要』第56号、2014年、98-112頁。
- 波多江俊介・川上泰彦「人口減少社会における教育経営課題とその研究動向」『日本教育経営学会紀要』第55号、2013年、196-205頁。

- ・ J. Kammeyer-Mueller C.W., A. Rubenstein, Z. Song. Support, Undermining, and Newcomer Socialization: Fitting in During the First 90 Days. *Academy of Management Journal*. National University of Singapore, Vol. 56, No. 4, 2013, pp.1104-1124.
 - ・ 川人博『過労自殺 第二版』岩波新書、2014年。
 - ・ 川上泰彦『公立学校の教員人事システム』学術出版会、2013年。
 - ・ 川上泰彦・妹尾渉「教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考察－Off-JT・OJTと教員ネットワーク形成の視点から」『佐賀大学文化教育学部研究論文集』16(1)、2011年、1-20頁。
 - ・ 久富善之『『改革』時代における教師の専門性とアイデンティティー－それらが置かれている今日の文脈と、民主的文脈への模索』久富善之[編著]『教師の専門性とアイデンティティー－教育改革時代の国際比較調査と国際シンポジウムから』勁草書房、2008年、15-29頁。
 - ・ 熊谷慎之輔「成人学習論とスクールリーダーの職能発達」淵上克義・佐藤博志・北神正行・熊谷慎之輔[編]『スクールリーダーの原点－学校組織を活かす教師の力』金子書房、2009年、33-45頁。
 - ・ 小峰隆夫／連合総合生活開発研究所[編]『人口減・少子化社会の未来－雇用と生活の質を高める－』明石書店、2007年。
 - ・ 小峰隆夫『人口負荷社会』(日経プレミアシリーズ086)、2010年、日本経済新聞出版社。
 - ・ 三輪哲・山本耕資「世代内階層移動と階層帰属意識－パネルデータによる個人内変動と個人間変動の検討」『理論と方法』第27巻(1)、2012年、63-83頁。
 - ・ 三輪哲「パネルデータのマルチレベル分析」三輪哲・林雄亮[編著]『SPSSによる応用多変量解析』オーム社、2014年。
 - ・ 中原淳『職場学習論－仕事の学びを科学する』東京大学出版会、2010年。
 - ・ 中澤渉「メンタル・ヘルスのパネルデータ分析」『東洋大学社会学部紀要』47(2)、2010年、83-95頁。
 - ・ 中澤渉「なぜパネル・データを分析するのが必要なのか－パネル・データ分析の特性の紹介」『理論と方法』27(1)、2012年、23-40頁。
 - ・ 小畑和「人口激減社会の力学的考察」『日本教育政策学会年報』16、2009年、39-52頁。
 - ・ 小島弘道「教師の専門性と力量」『教師の条件－授業と学校をつくる力』(第3版)、学文社、2008年、161-203頁。
 - ・ 佐古秀一「学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究－個業化、協働化、統制化の比較を通して」『鳴門教育大学研究紀要』第21巻、2006年、41-54頁。
 - ・ 佐藤学『教師というアポリアー－反省的实践へ』世織書房、1997年。
 - ・ Super, D.E., & Knasel, E.G. Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 1981, pp.194-201.
 - ・ 鈴木竜太『関わりあう職場のマネジメント』有斐閣、2013年。
 - ・ 高木亮『教師の職業ストレス』ナカニシヤ出版、2015年。
 - ・ 高木亮、田中宏二「教師の職業ストレスサーに関する研究」『教育心理学研究』51(2)、2003年、165-174頁。
 - ・ 武内真美子「女性就業のパネル分析－配偶者所得効果の再検証」『日本労働研究雑誌』46(6)、2004年、76-88頁。
 - ・ 田尾雅夫、久保真人『バーンアウトの理論と実際』誠信書房、1997年。
 - ・ 脇本健弘・町支大祐[著]、中原淳[監修]『教師の学びを科学する－データから見える若手の育成と熟達のモデル』北大路書房、2015年。
 - ・ 山崎準二『教師のライフコース研究』創風社、2002年。
 - ・ 山崎準二『教師の発達と力量形成－続・教師のライフコース研究』創風社、2012年。
- ※本論文は、平成28年度 科学研究費助成事業：基盤研究(C)「教員の勤務環境とその変化が職能形成に及ぼす諸影響の解明と実践的対応策の検討」(課題番号：26381087)の助成を受けている。