



岐阜大学機関リポジトリ

Gifu University Institutional Repository

Title	新規採用教師の初年度末の成長状況に関する一考察：「経験から学ぶ力」の自己評価に基づく分析
Author(s)	日比, 光治; 益子, 典文; 國府田, 珠実
Citation	[岐阜大学カリキュラム開発研究] vol.[37] no.[1] p.[81]-[85]
Issue Date	2020-10
Rights	
Version	兵庫教育大学連合学校教育学研究科 / 岐阜大学教育学部 / 多治見市立南ヶ丘中学校
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12099/79959

この資料の著作権は、各資料の著者・学協会・出版社等に帰属します。

新規採用教師の初年度末の成長状況に関する一考察

—「経験から学ぶ力」の自己評価に基づく分析—

日比 光治^{*1}・益子 典文^{*2}・國府田 珠実^{*3}

新規採用教師には教育公務員特例法に基づいて採用後1年間の初任者研修が実施されており、その内容の充実が図られているが、本研究では、新規採用教師が初任者研修を終える初年度末の時点で「独り立ち」可能な状態となっているか、その成長状況について考察する。初任者研修では校内研修が重視されつつあることから新規採用教師の「経験から学ぶ力」に着目し、初年度末の自己評価に基づく分析を行った。小・中学校に勤務する新規採用教師の分析結果からは、着任前の講師経験の有無に関係なく、経験学習サイクルが駆動する状態になっており、個人を取り巻く環境も肯定的に認識されていた。また、経験学習サイクルの状態では「ストレッチ」が「リフレクション」「エンジョイメント」に比べ相対的に低いことや、個人を取り巻く環境の認識では「同僚感」が相対的に高い一方「期待感」が相対的に低いことが示された。

〈キーワード〉教師教育、新規採用教師、初任者研修、経験学習

1. はじめに

教員の資質能力の向上が社会的にも強く求められるようになる中、2015年の文部科学省中央教育審議会答申では、教員研修に関する改革の具体的方向性として「『教員は学校で育つ』ものであり、同僚の教員とともに支えあいながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる」ことが示された^[1]。これを受け都道府県教育委員会等においても教員の研修制度の見直しが進められた。答申そのものは、幅広く教員研修の在り様を検討したものであったが、教育公務員特例法にその根拠がある初任者研修も改善の対象となり、校内での研修割合が増加することとなった^[2]。

初任者研修の軸足が校内研修へと移動してきている理由として、校内の教師コミュニティにおける学びや、新規採用教師自身の日常的に学ぶ力が重視されていることが背景にあると思われる。一方で、職員の年齢構成に着目すれば、ベテラン世代教員の大量退職が続き、職員全体に占める若手教員の割合は相対的に増加している。永年の実践経験から多くの実践知を蓄積し、それを若手へと伝え

る立場であるベテラン教員世代が減少することは、新規採用教師を含む若手教員層の学校での成長機会の低下を意味している。そのため、若手教師が独り立ちするための学校内での能力育成の必要性は増加していると言えよう。

このような初任者研修の現状を考えると、学校での1年間のさまざまな経験を通じた学びの成果として、新規採用教師が初年度末の段階で「独り立ち」可能な状態となっているかを検討することは重要である。次年度の4月からは初任者研修対象者ではなく、同僚らとともに担任等として児童生徒の成長により責任を持つ立場になると同時に、校内分掌にも携わり、さらに後輩を迎え入れる先輩としての役割も担う可能性があるからである。

そこで本研究では、新規採用教師が初年度末の段階で「独り立ち」可能な状態となっているかどうか、その成長を促す学校での環境をどのように認識しているかについて、アンケート調査に基づき検討を加える。

2. 研究の方法

「独り立ち」の状態を把握するにあたり、本研究では、松尾の経験学習モデル^[3]に基づく質問項目を設定するこ

*1 兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究所 *2 岐阜大学教育学部 *3 多治見市立南ヶ丘中学校

A note on development level of newly hired school teachers at the end of first year

—Based on analysis of self-evaluation with "ability of learning from experience"—

ととする。松尾のモデルでは、経験学習に関する先行研究モデルも参考にしつつ、経験から学ぶための三つの力「ストレッチ」「リフレクション」「エンジョイメント」と、この三つの力を駆動する原動力として「思い」と「つながり」を位置付けている(図1)。このモデルを用いて新規採用教師が「独り立ち」している状態を表せば、学校での様々な経験を通して「ストレッチ」「リフレクション」「エンジョイメント」のサイクルを駆動し、教師としての発達を自ら果たしていく準備が整っている状態と見なすことができる。そして、「思い」や「つながり」については、新規採用教師を取り巻く適切な学校環境を得ることができている状態と言うことができるだろう。

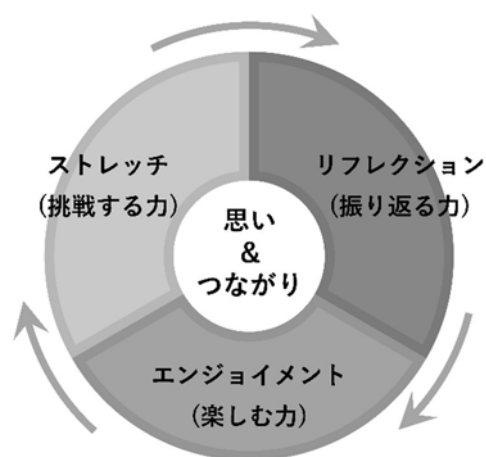


図1 経験学習モデル(松尾2011)

2.1. 調査方法と対象者

X県教育委員会の研修担当課が、2019年2月に実施した当該年度最後の対面による初任者研修の際に、参加した県内小中学校に勤務する新規採用教師全員を対象にして質問紙によるアンケート調査を実施した。

当日の受講者全体は311名であり、その内訳は小学校勤務が173名、中学校勤務が138名である(義務教育学校勤務者は本務籍の校種で計上している)。本研究は新規採用教師の経験から学ぶ力の初年度終了時の状況について分析することを目的としているが、経験から学ぶ力は教職への着任前の個々の経験によっても獲得される可能性が考えられるため、大学卒業と同時に採用され教師となったもの(以下、大学新卒教員)と、常勤または非常勤で小・中学校での講師経験を経て採用され教師となったもの(以下、講師経験教員)、その他、民間企業等での勤務経験

表1 調査対象者

	小学校	中学校	計
大学新卒教員	71	71	142
(うち有効回答者)	(69)	(67)	(136)
講師経験教員	91	55	146
(うち有効回答者)	(87)	(54)	(141)
企業等他職種経験者	11	12	23
計	173	138	311

のあるものを区別した。表1は調査対象者の内訳である。

ここで企業等他職種経験者の採用前経験は多種多様であり一群として扱うことが難しいことから、分析対象からは除外するとともに、大学新卒教員・講師経験教員の回答を精査して一部に欠損等の不備があるものを取り除いた有効回答者を分析の対象とすることとした。その結果、小学校は大学新卒教員69名(有効回答率97.2%)・講師経験教員87名(同95.6%)、中学校は大学新卒教員67名(同94.4%)・講師経験教員54名(同98.2%)を分析対象とする。

2.2. 調査内容

調査当日の初任者研修プログラムは終日対面で複数の講話を受講するものであった。県研修担当課担当者(第3著者)による50分の講話内において、冒頭30分で「人は経験から学ぶことで成長する。そして成長の過程において、徐々に仕事への『思い』が養われ、他者との『つながり』が形成されていく。この『思い』と『つながり』が、『ストレッチ、リフレクション、エンジョイメント』という経験から学ぶ力を高める原動力となる(松尾³⁾。」という論をもとにした具体例を交えた講話を行った。その後の20分間で、研修を受講した2月時点で自身が感じている「経験学習サイクルの状態」と「個人を取り巻く環境の認識」について、質問紙により回答を求めた。質問紙の構成は以下のとおりである。

i. フェイスシート

回答者の属性として、次の各項目の選択肢から1つ選択を求める。勤務校種(小学校、中学校)、所属学年の規模(1学級、2学級、3学級以上)、担任の有無(有、無、その他)、部活顧問(有、無)、勤務地区(県内6地区から選択)、経験(大学新卒、講師経験有、企業等他職種経験有)。

ii. 現在の経験学習サイクルの状態

「あなたの今の状態を振り返り、どの程度あてはまるかを6段階で回答してください。」との教示後、経験学習の3つの下位過程の状態に対する回答を求める。具体的には、ストレッチ「挑戦的な課題に取り組もうとしている」、リフレクション「常に振り返りながら改善しようとしている」、エンジョイメント「やりがい、意義、おもしろさを感じている」の各問に対し、6件法(すごくあてはまる、あてはまる、わりにあてはまる、あまりあてはまらない、あてはまらない、全くあてはまらない、から1つ選択)により回答を求める。

iii. 現在の個人を取り巻く環境の認識

「あなたの今の周りの人との関わりを振り返り、どの程度あてはまるかを6段階で回答してください」との教示の後、経験学習モデルの構成要素の一つである「個人を取り巻く環境(学習のための条件)」(姫野・益子^[4])の認識について回答を求める。具体的には、学校のコミュニティ(教員集団)への関与水準を尋ねるための項目であり、居心地「「学校は楽しい」と感じるが多い」、同僚感「「声をかけてもらえる」と感じるが多い」、期待感「「期待されている」と感じるが多い」、成長感「「成長している」と感じるが多い」、

「期待されている」と感じるが多い」、成長感「「成長している」と感じるが多い」、の各問に対し、6件法(すごくあてはまる、あてはまる、わりにあてはまる、あまりあてはまらない、あてはまらない、全くあてはまらない、から1つ選択)により回答を求める。

以上の質問を通じて、新規採用教師が初年度末の段階で「独り立ち」可能な状態になっているかどうかを、経験から学ぶ力の自己認識を通じて検討する。なお、質問紙にはさらに「経験学習の状態が1年間を通じてどのように変化したか」についても問うセクションも設けていたが、それについての詳細と結果の検討は本論文とは分かつこととし、ここでは初年度末の段階での新規採用教師の状態に焦点をあてて分析することにする。

3. 結果

まず、「現在の経験学習サイクルの状態」と「現在の個人を取り巻く環境の認識」を6件法により尋ねた質問項目の回答について、大学新卒教員と講師経験教員の2群に分

表2 小学校教員 年度末の経験学習の状態と環境の認識 着任前経験別回答の平均値

	大学新卒教員(n=69)		講師経験教員(n=87)		t値 (df=154)	検定 結果
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
ii 現在の経験学習サイクルの状態						
ストレッチ: 挑戦的な課題に取り組もうとしている	3.96	0.95	3.97	0.73	0.06	n.s.
リフレクション: 常に振り返りながら改善しようとしている	4.35	0.73	4.36	0.63	0.06	n.s.
エンジョイメント: やりがい、意義、おもしろさを感じている	4.33	1.28	4.53	0.60	1.28	n.s.
iii 現在の個人を取り巻く環境の認識						
居心地: 「学校は楽しい」と感じるが多い	4.26	1.28	4.33	0.76	0.45	n.s.
同僚感: 「声をかけてもらえる」と感じるが多い	4.83	0.56	4.83	0.84	0.01	n.s.
期待感: 「期待されている」と感じるが多い	3.87	1.06	4.06	1.12	1.11	n.s.
成長感: 「成長している」と感じるが多い	4.04	0.92	4.22	0.66	1.23	n.s.

※尺度得点

すごくあてはまる=6 あてはまる=5 わりにあてはまる=4 あまりあてはまらない=3 あてはまらない=2 全くあてはまらない=1

表3 中学校教員 年度末の経験学習の状態と環境の認識 着任前経験別回答の平均値

	大学新卒教員(n=67)		講師経験教員(n=54)		t値 (df=119)	検定 結果
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
ii 現在の経験学習サイクルの状態						
ストレッチ: 挑戦的な課題に取り組もうとしている	4.18	1.00	3.96	1.13	1.15	n.s.
リフレクション: 常に振り返りながら改善しようとしている	4.36	0.93	4.30	1.12	0.34	n.s.
エンジョイメント: やりがい、意義、おもしろさを感じている	4.52	1.28	4.46	1.27	0.29	n.s.
iii 現在の個人を取り巻く環境の認識						
居心地: 「学校は楽しい」と感じるが多い	4.40	1.15	4.22	1.38	0.88	n.s.
同僚感: 「声をかけてもらえる」と感じるが多い	4.81	1.07	4.57	1.46	1.14	n.s.
期待感: 「期待されている」と感じるが多い	3.78	1.21	3.83	1.24	0.28	n.s.
成長感: 「成長している」と感じるが多い	4.06	1.15	3.93	1.05	0.70	n.s.

※尺度得点

すごくあてはまる=6 あてはまる=5 わりにあてはまる=4 あまりあてはまらない=3 あてはまらない=2 全くあてはまらない=1

け、「すごくあてはまる」から「全くあてはまらない」までを6点から1点に得点化後、得点の平均値を算出した(表2・表3)

項目ごと独立に2群間の平均値の差の有意性を検定するため t 検定を行ったが、いずれも有意な差は見いだせなかった。このことから、初年度末の時点においては、「経験学習サイクルの状態」「個人を取り巻く環境の認識」ともに、大学新卒教員か講師経験教員かという着任前の講師経験の有無による特段の差異はなく、また、いずれの項目の平均値も中央値3.5に対しては高い値を示していることから、全体として肯定的な認識が示された。一方で、「経験学習サイクルの状態」「個人を取り巻く環境の認識」の各質問項目の平均値間には相対的な高低差が見られることから、二元配置分散分析を試みることにする。

3.1. 経験学習の状態

着任前経験[講師経験あり/講師経験なし] (2水準) × 経験から学ぶための力[ストレッチ/リフレクション/エンジョイメント] (3水準) により経験学習サイクルの状態に関する二元配置分散分析を行う。

まず、小学校教員について分析したところ、交互作用と着任前経験の主効果は有意でなく、講師経験の有無による差は見出されなかった。経験から学ぶ力の主効果のみが有意であった ($F(2, 308) = 16.20, p < .01$)。Holm法を用いた多重比較の結果、初年度末の小学校教員の経験から学ぶ力は、「リフレクション」「エンジョイメント」と比較して「ストレッチ」が有意に低く ($MSe = 0.6019, p < .05$)、「リフレクション」と「エンジョイメント」の差は有意ではなかった。

次に、中学校教員について分析を行った結果、交互作用と着任前経験の主効果は有意ではなく、小学校教員同様、講師経験の有無による差は見出されなかった。経験から学ぶ力の主効果のみが有意であった ($F(2, 238) = 10.61, p < .01$)。Holm法を用いた多重比較の結果、初年度末の中学校教員の経験から学ぶ力「リフレクション」「エンジョイメント」と比較して「ストレッチ」が有意に低く ($MSe = 0.5086, p < .05$)、「リフレクション」と「エンジョイメント」の差は有意ではなかった。

小中いずれの校種においても、着任前の講師経験の有無に関わらず、新規採用教師は初年度末に経験学習サイ

クルが駆動する状態になっていると考えられるが、経験から学ぶ力の自己評価は「リフレクション」「エンジョイメント」よりも「ストレッチ」が相対的に低いことが示された。

3.2. 個人を取り巻く環境の認識

続いて、着任前経験[講師経験あり/講師経験なし] (2水準) × 周りの人との関わり[居心地/同僚感/期待感/成長感] (4水準) により個人を取り巻く環境の認識に関する二元配置分散分析を行う。

まず、小学校教員について分析を行った結果、交互作用と着任前経験の主効果は有意でなく、講師経験の有無による差は見出されなかった。周りの人との関わりの主効果のみが有意であった ($F(3, 462) = 44.39, p < .01$)。Holm法を用いた多重比較の結果、周りの人との関わりは、「同僚感」が他の「居心地」「期待感」「成長感」全てに比べて有意に高く、「期待感」は「居心地」「同僚感」に比べて有意に低かった ($MSe = 0.4846, p < .05$)。また、「成長感」と「居心地」、「成長感」と「期待感」の差は有意ではなかった。

次に、中学校教員について分析を行った結果、交互作用と着任前経験の主効果は有意でなく、講師経験の有無による差は見出されなかった。周りの人と関わりの主効果のみが有意であった ($F(3, 357) = 29.89, p < .01$)。Holm法を用いた多重比較の結果、周りの人との関わりは、「同僚感」が他の「居心地」「期待感」「成長感」全てに比べて有意に高く、「期待感」「成長感」は「居心地」「同僚感」に比べてそれぞれ有意に低かった ($MSe = 0.6028, p < .05$)。「成長感」と「期待感」の差は有意ではなかった。

小中いずれの校種においても、周りの人との関わりの主効果のみ有意であり、着任前経験による差は見出されなかった。周りの人との関わりの中でも、両校種に共通して「同僚感」が相対的に高いことから、講師経験の有無や校種にかかわらず、周囲の教職員は新規採用教師に対し自校コミュニティの一員として認識した上で日常的な対話を心掛けていることが伺われ、それ故、初年度末のこの時期には経験から学ぶ力を駆動する「つながり」が高い水準で形成されていると考えられる。しかし、「期待感」が相対的に低いことは、年度末のこの時期には、周囲の教職

員からの期待を感じ取るような経験があまりないことも関係していると考えられる。

4. 考察

本研究は、新規採用教師の初年度勤務終了時点での「経験から学ぶ力」の自己評価を分析することで、法定研修期間である採用後1年間を経て「独り立ち」できているか、換言すると新規採用教師にとって2年目以降も必要となる「経験から学ぶ力」がどのように自覚され定着しているかを検討しようと試みたものである。

新規採用教師の初年度末の経験学習サイクルの状況や個人を取り巻く環境の認識は、着任前経験の違い、すなわち講師経験の有無による差異は観察されなかった。このことから、着任前の経験よりも、学校内で着任後の1年間のプロセスによって得た経験、すなわち自身の経験から学ぶ力の向上や、取り巻く環境との関係性の成熟の方が、新規採用教師の成長に影響を与えていることが想定される。すなわち、着任前経験によらず、採用後の1年間の経験によって、おおむね「独り立ち」するための準備が整備されていると考えることができるだろう。

しかしながら、今回は初年度末の時点における分析であり、1年間の初任者研修期間中に「経験から学ぶ力」とそのドライバーがどのような過程を経て自覚されてきたか、定着してきたかについては検討できていない。「リフ

レクション」「エンジョイメント」と比較すると相対的に「ストレッチ」の自己評価が低い理由、この時期の「期待感」の自己評価が相対的に低い理由も、1年間の時期毎の変化を分析することによって、明確になると考えられる。

今後は、初任者研修期間である1年の間に、初任者がどのように「経験から学ぶ力」を自覚し身につけたか、その過程を明らかにしていきたい。それによって法定研修である初任者研修の在り方、とりわけ校内研修を中心とした在籍校の職場環境の中で初任者が成長できるための条件を見出していきたい。

引用・参考文献

- [1] 文部科学省、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～（答申）（中教審第184号）、2015.
- [2] 岐阜県教育委員会教育研修課、令和2年度初任者研修の手引き-小・中・義務教育学校 指導者用-. 2020.
- [3] 松尾睦、職場が生きる人が育つ「経験学習」入門。ダイヤモンド社、2011.
- [4] 姫野完治・益子典文、教師の経験学習を構成する要因のモデル化、日本教育工学会論文誌, vol. 39, no. 3, 139-152, 2015.