

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 7 月 19 日現在

機関番号：34317

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24530842

研究課題名(和文)「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発に関する研究

研究課題名(英文) Study on the Development of the Faculty of Self- Formation and Career support model

研究代表者

石上 浩美 (ISHIGAMI, Hiromi)

京都精華大学・公私立大学の部局等・講師

研究者番号：00594144

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、教員の自己形成は、生涯発達のなキャリア形成の観点からとらえ、現職教員を対象とした数量調査と質的調査を基に、「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発を試みた。その結果、1)現場で働く教員のニーズに合致した校内研修・法定研修の整備、2)同僚性を担保した教職キャリア形成を支援するための学校支援の必要性、3)家庭・学校・地域が一体化した地域づくりの推進、の3点を示した。

研究成果の概要(英文)： In this study, we assumed that the self-formation of a teacher is to be perceived from a viewpoint of developmental career formation throughout the life and is to be established on the basis of cooperativity and meta-cognitive activities. Accordingly, we tried to develop “a model for supporting the self-formation and career formation of teachers” based on the qualitative and quantitative surveys for incumbent teachers. As a result, in this model, we showed the following three points: (1) Development of the in-school training and legal training that meet with the needs of teachers working on-site; (2) necessity of school support for supporting the teaching profession career formation while ensuring the collegiality; and (3) promotion of community development in which home, school, and community are unified.

研究分野：教育心理学

キーワード：教師教育 教員養成・採用・研修 教員の自己形成支援 同僚性 大学教育 地域連携

## 1. 研究開始当初の背景

これまでの教員養成・採用・研修システムでは、教職に関して必要とされる単位を履修・習得し、一定条件を満たせば教員としての基礎的な素養があるものとして教員免許状が授与され、採用後も任用年次ごとに研修が行われてきた。また、教員の資質能力は、職務経験の積み重ねによってさらに熟達し、教諭から主任職、管理職といった上位の職位へと移行することが教員のライフコース(山崎, 2000)であると考えられてきた。このようなライフコースモデルでは、先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承(「教員文化伝承システム」)があり、それが若手教員の資質能力向上要因となっていたと考えられる。

だが、過去の教員採用者数のアンバランスと、今後10年間程度に起こりうる現職管理職世代の大量退職により、今後現場では「大量の経験不足の教員と少数の多忙な中堅教員、新しい時代の学校運営に対応できない管理職により運営される学校が、全国各地に生まれる」といった状況(中央教育審議会報告, 2011)に陥る可能性が指摘されており、従来のような「教員文化伝承システム」は機能しなくなると予測されている。そのため、教員が教職生活の全体を通じて不断に専門性を高めていくための外的支援や研修のあり方、個々の現場の事例や実態に即した教員支援の具体化、さらには養成・採用・研修システムの改善が急務となっている。

文部科学省(2009)は、学校を取りまく状況や社会的ニーズの変化にともない、これからの教員に求められる資質能力として、1)教員の仕事に対する情熱、2)教育の専門家としての確かな力量、3)総合的な人間力、の3点をあげている。これにより、教員には、本来の職務遂行能力だけでなく、保護者対応なども含めた広範囲な対処・調整処理能力やマネジメント能力、より柔軟で実践的な指導力、人間的な魅力も求められるようになった。

その結果、教員個々人の職務範囲は無限大に広がり、それぞれが多忙を極めるようになった。このような状況を改善し、教職に対するやりがい感を持った教員を育成し、現場の状況を改善するためには、生涯発達の観点から、教員の職務実態や学びの特徴に即した、教員の自己形成を目的としたキャリア形成支援モデル(教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル)を開発する必要があると考えた。

## 2. 研究の目的

本研究は、教員の自己研鑽能力や省察能力といった、教員特有の省察的な学びのスタイルに着目した。そこで、これらを外的に支援することによって、教員の自己形成・キャリア形成を図ることができると仮定し、「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」を開発することを目的とした。

## 3. 研究の方法

### (1) 第1段階：数量調査(平成24年)

本研究では、教員特有の学びの実態と特徴を明らかにするために、郵送回答方式による数量調査(プレテスト)と、Web上の数量調査(ポストテスト)を実施した。これは、質問項目の妥当性を担保した上で、異なる属性の教員の学びの特徴を明らかにすること、一定数量のサンプルを確保し信頼性と妥当性を担保すること、多忙な現職教諭が調査に参加・協力しやすい環境を整備する必要があったためである。質問項目は、白井(1998)および国立教育政策研究所「教員の質の向上に関する調査研究報告書(2011,3)調査票などを参考に、独自に設定した。また、Web上で、本研究の進捗状況を適宜発信した。Webの更新・セキュリティ等も含めた管理は、民間会社に委託した。さらに、代表者および分担者間で、データ管理上のルールと倫理規定を設定し、厳格に適用した。Web調査のサンプル数は、各学校種を合わせて3000程度を

想定していた。結果的には小学校と高等学校でのサンプルにばらつきが見られたため、統計的手法で処理を行った。

(2) 第2段階：面接調査(平成25年度)

面接調査では、研究代表者・分担研究者と、日頃から研究上のつながりのある公立小・中・高等学校に勤務する教員50名程度を対象とした、また、数量調査協力者の中から、面接調査に対する理解と協力が得られ、研究代表者および分担研究者が直接訪問して面接をすることに対する同意が得られた、日本国内の公立小・中・高等学校に勤務する教諭50名程度、計100名程度のサンプルを想定していた。面接調査では、数量調査で明らかになった各学校種ごとの特徴を基に、過去の日常実践中に起こった葛藤・困難事例の中で、最も印象に残った葛藤・困難とはどのようなものか、 について、どのように対応し、解決しようとしたのか、またその時どのように周囲の支援(解決リソース)を活用しようとしたのか、 葛藤・困難体験から具体的に何を学び、それを現在の実践の中でどのように活用しているのか、 将来的に起こりえる職務上の葛藤・困難に対して、過去の葛藤・困難体験を転用して解決を図ることができるか、そうであればその理由は何か、 という4項目を設定した。

(3) 第3段階：数量・面接調査の結果をふまえた「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発と、その妥当性の検証(平成26~27年度)

4. 研究成果

(1) 数量調査1：石上(2012)では、小学校教員を対象に、郵送回答方式による数量調査を実施し、226名から回答を得た(回収率64%)。性別・任用年次別差異をTable.1・2に示す。

男女とも、教職経験年次が上がるにつれて、現在の職務上のスキルに対する満足感、自己

努力、体験知の活用の3項目は増加傾向、葛藤・困難感、職務上のスキル向上意欲、人的リソースの活用の3項目は低下傾向であった。また、任用後6年目から10年目の教員は、男性では現職に対するやりがい、満足感、現職環境、人的リソースの活用、現職継続意欲の5項目において、女性では現職に対する満足感、現職継続意欲の2項目において他の年次よりも著しく低下傾向が見られた。

Table.1 教職年次・性別による教職認識の平均(男性)

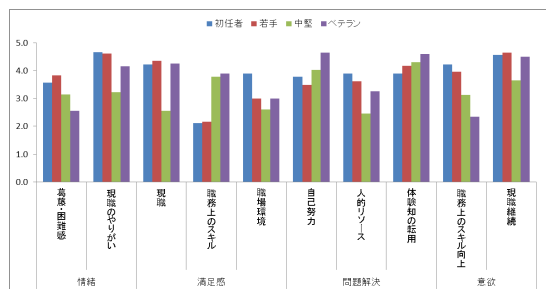
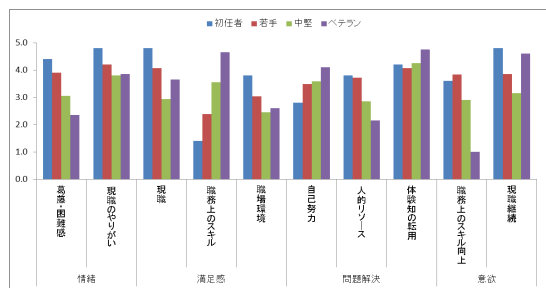


Table.2 教職年次・性別による教職認識の平均(女性)



(2) 数量調査2：石上(2013)では、小学校・中学校・高等学校教員を対象に、郵送回答方式による数量調査を実施し、小学校教員226名、中学校教員166名、高等学校教員87名(計479名)から回答を得た(回収率75%)。学校種別の特徴をTable.3・4・5に示す。

小学校教員：現職継続意欲、体験知の転用やりがい感は高いものの、職場環境や、自分の職務上のスキルに対する満足感、さほど高くはない。

中学校教員：自己努力、現職に対する満足感、スキル向上意欲、葛藤・困難感、職場環境に対する満足感が高いが、職場環境に対する満足感さほど高くはない。

高等学校：職務上のスキル、自己努力、やりがい感は高いものの、葛藤・困難感、人的リソース活用は他の学校種と比べると低い。

Table.3 小学校教員の教職認識の平均(n=226)

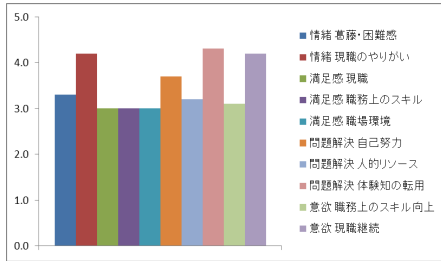


Table.4 中学校教員の教職認識の平均(n=166)

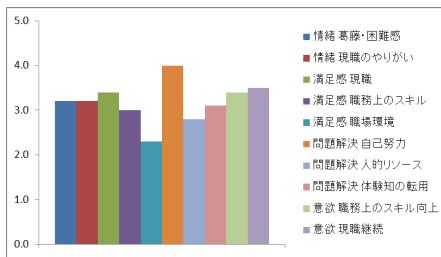
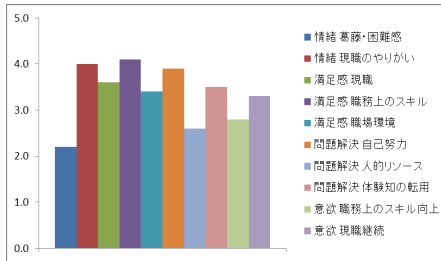


Table.5 高等学校教員の教職認識の平均(n=87)



(3) 数量調査3: 石上(印刷中)では, 小学校・中学校・高等学校教員を対象に, 石上(2013)と同様の質問項目を用いて, Web回答方式による数量調査を実施し, 1536名(小学校教員852名, 中学校教員386名, 高校教員298名)から回答を得た。学校種別の特徴をTable.6・7・8に示す。

小学校: 葛藤・困難感, 人的リソースの活用, 体験知の転用, 職務上のスキル向上意欲が高いものの, 満足感や現職に対するやりがい, 継続意欲は低い。そのため, 自己効力感や達成感など, 職務に対する満足感を向上させるような, 熟達化支援モデルを検討した。

中学校: 職務上の葛藤・困難感や, 満足感, 意欲は低い。その一方で, 自己努力によって相応の問題解決を図っている。そのため, 自己努力を, 妥当に評価するためのメタ認知的な側面を強化することによって, 職務に対する満足感や意欲を向上させるような, 熟達化

支援モデルを検討した。

高等学校: 満足感や現職に対するやりがい, 継続意欲が極めて高い。その一方で, 問題解決, 職務上のスキル向上意欲は, 他の2学校種に比べて低い。これは, 指導方略や専門性における水準が, 他の2学校種とは異質であるとも考えられる。そのため, 本研究では, 熟達化支援の必要性が低いとみなした。

Table.6 小学校教員の教職認識の平均(n=852)

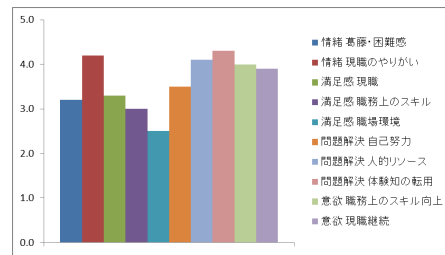


Table.7 中学校教員の教職認識の平均(n=386)

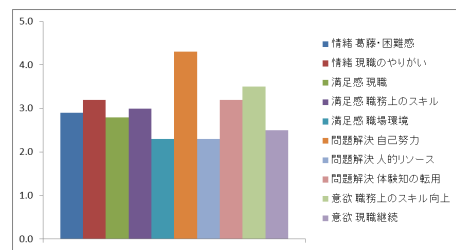
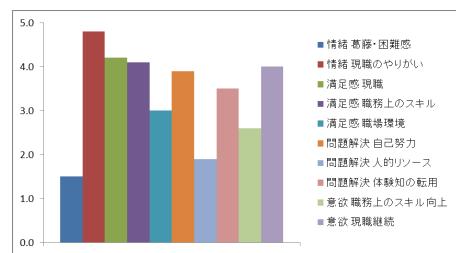


Table.8 高等学校教員の教職認識の平均(n=298)



(4) 質的調査: 石上(印刷中)では, 小学校・中学校・高等学校教員を対象に, 半構造化面接法による個別インタビューを行った。調査対象者は関東・中部・近畿地方の公立学校に勤務する教諭69名だった(小学校35名, 中学校21名, 高校13名)。発話データから, 特定の話題について繰り返される発話群を抽出して取り出し, 質的コード化の技法(Coffey & Atkinson, 1996; メイナード, 1993)などを用いて分析を行った。以下, 代表的な発話事例を示す。

初任者 A さん（20 代前半）の語り

（今必要な支援は）校内研修と時間です。毎日、子どもとかかわりながら何とかやっていますがとっさにわからないとき、先輩（教諭）が頼りです。（学外）初任研に行くときも（自分のクラスの指導を）先輩にお願いします、結構気を使います。（自分が勤務する）学校での研修がもっとあればいい、と思います。毎日自宅にも仕事を持ち帰り続きをやって。今は気持ちに余裕がないです。

若手 B さん（任用 4 年目 20 代後半）の語り

（今必要な支援は）まずは、時間がほしいです。自分の個人的な時間、プライベートもまったくない。もっと子どもと一緒に遊びたいし、先輩の先生の話もききたいと思うけれど、目の前で起こっていることを処理するので精一杯。上（管理職）はもう（B さんのことを）かばってくれないし、逆にいろいろやれと言われる。授業も、もっとしっかりやりたいけれど、準備や考える時間がない。自分でもよくやってるなと感じます。まずは、もっと自分が勉強するための時間、考えるための時間がほしいです。

中堅 C さん（任用 7 年目 30 代前半）の語り

自分の授業は問題なくできるが、それ以外のこと（生徒指導・保護者対応・書類作成）に時間を取られ、非常に忙しい。学年の先生たちと協力しながら、なんとか 1 日 1 日の仕事が回っている。時間がほしい。（指導教員として）新任の先生の指導が、結構大変であり、プレッシャーを感じる。（新任教員が）自分が新任だった頃とは何か（根本的に）違うため話が通じにくい。

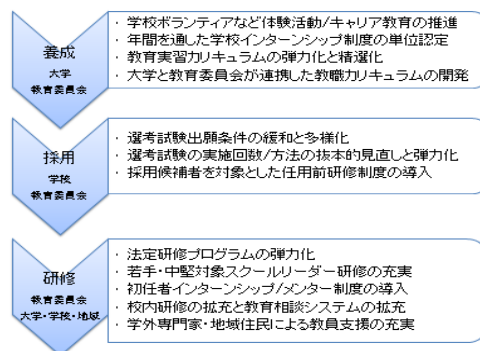
ベテラン D さん（任用 15 年目 40 代前半）の語り

校長に勧められて管理職試験を受けたが、できればなりたくない。今以上に、子どもとかかわる時間がなくなり、事務処理など、教員の本来の仕事とは言い難い仕事が増えそう。（研修や大学院などで）もう少し勉強してみたいが 現場を離れたくない。（任用 6 年目頃には）このまま現場で教師を続けたい。

（5）「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発  
発話事例からは、物理的な時間のなさによる多忙感、物理的・精神的な余裕のなさが共通して示された。これらは、中学校教員を対象

とした TALIS 調査（2013）と、ほぼ同様の結果を示した。また、教員間コミュニケーションの困難さや、業務やサービスを要因と思われる、対人関係面でのストレスを訴える発話も見られた。このような複合的な状況やストレス要因から、心身に不調をきたす教員も近年増加傾向にあるが、これらは、教員個々人の努力によって改善できるものではないだろう。特に研修については、教職年次・年数を基にした学外均一プログラムではなく、現場の教員の職務上のニーズに合致した、校内研修の機会や内容の充実が求められていることが示された。これらをふまえて、本研究では、大学・学校・教育委員会の相互連携による、教員養成・採用・研修を通じた自己形成支援モデル（Table9）を考案した。今後は、本モデルをふまえ、学校・教育委員会と連携した実証的な教員の自己形成支援プログラムを実施する予定である。

Table.9 教員の自己形成支援モデル



## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 6 件)

石上浩美, 学級経営・学校経営に関わる若手教員の意識と課題 戦後教員養成の歴史的変遷をふまえて, 教員を育て磨く専門誌 SYNAPSE, 査読有, 43, 2015, 16-19.

石上浩美, 保育士・教員養成の現状と課題 保・幼・小の教育課程の接続に着目して, 子ども環境学会第 4 回合同セミナー研究発表論文集, 査読無, 2015, 10-11.

石上浩美, 中学校「道徳」はどのように教



えることができるのか, 大手前大学論集, 査読有, 15, 2014, 1-15,

石上浩美, 教員の職務認識と教職キャリア形成に関する研究, 京都精華大学紀要, 査読有, 45, 2014, 4-21.

石上浩美, 若手教員が職務上の体験から学んだこと, 大手前大学論集, 査読あり, 14, 2013, pp1-16.

石上浩美・高橋登・大仲政憲, 教員志望大学生の体験による学び, 大阪教育大学紀要第 1 部門教育科学, 査読無, 61, 1, 2012, 117-130. [学会発表](計 8 件)

石上浩美, 教員の自己形成を支援する熟達化モデルの開発(5) 日本教育心理学会総会発表論文集, 57, 2015, 362.

石上浩美, 教員の自己形成を支援する熟達化モデルの開発(4) 日本教育心理学会総会発表論文集, 56, 2014, 575.

石上浩美・矢野正・宮前桂子・山本淳子・澤田真弓, 保育士・教員養成の現状と課題 教育実習生を受け入れる園・学校からの声, 日本教育心理学会総会発表論文集, 56, 2014, 148-149.

石上浩美, 教員の職務認識と教職キャリア形成に関する研究, 日本教師教育学会第 24 回研究大会発表論文集, 2014, 74-75.

石上浩美, 教員の自己形成を支援する熟達化モデルの開発(3) 日本教育心理学会総会発表論文集, 55, 2013, 159.

石上浩美・矢野正・古屋喜美代・島善信・菱田準子・杉江修二・高橋登, これからの教員養成・採用・研修のあり方について, 日本教育心理学会総会発表論文集, 55, 2013, S166-167.

石上浩美, 教員の自己形成を支援する熟達化モデルの開発(2) 日本教育心理学会総会発表論文集, 54, 2012, 698.

石上浩美・矢野正・高見仁志・高橋登(2012) 教員が学校現場で何を学んでいるのか - 養成・採用・研修を通じた教職キャリア形成支

援のあり方について考える -, 54, 2012, 864-865.

[図書](計 6 件)

石上浩美・矢野正編, 高橋登・宮前桂子他, 嵯峨野書院, 教育心理学 保育・学校現場をより良くするために, 2016, 137

石上浩美・中島由佳編, ナカニシヤ出版, キャリア・プランニング 大学初年次からのキャリアワークブック, 2016, 143

石上浩美編, 矢野正他, 嵯峨野書院, 保育と表現, 2015, 108.

小川圭子・矢野正編, 石上浩美他, 嵯峨野書院, 保育実践に生かす障がい児の理解と支援, 2014, 135.

矢野正・小川圭子編, 石上浩美他, 保育と環境改訂版, 2014, 150.

石上浩美・矢野正編, 高橋登他, 嵯峨野書院, 保育と言葉, 2013, 108.

[その他] ホームページ等

学術研究助成基金助成金基盤研究(C)2012 年度~2014 年度「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発に関する研究

<http://kyoto-seika.org/kaken-manabi/index.html>

京都精華大学全学研究センター研究プロジェクト

[http://www.kyoto-seika.ac.jp/researchlab/?post\\_type=project&p=83](http://www.kyoto-seika.ac.jp/researchlab/?post_type=project&p=83)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

石上 浩美 (ISHIGAMI Hiromi)  
大手前大学総合文化学部・准教授  
研究者番号: 00594144

### (2) 研究分担者

矢野 正 (YANO Tadashi)  
名古屋経済大学・人間生活科学部教育保育学科・准教授  
研究者番号: 60522381

### (3) 研究分担者

高橋 登 (TAKAHASHI Noboru)  
大阪教育大学・教育学部・教授  
研究者番号: 0188038

### (4) 研究分担者

中島 由佳 (NAKAJIMA Yuka)  
大手前大学・現代社会学部・准教授  
研究者番号: 80712835