

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月11日現在

機関番号：14601

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2011

課題番号：22730664

研究課題名（和文）初任者への指導・支援と学校の組織風土が初任者の力量形成に及ぼす影響

研究課題名（英文）Effects of the Advisory Instructions from Their Mentors & the School Organizational Climate on the Development of the Competencies of the Novice Elementary School Teachers

研究代表者

米沢 崇（YONEZAWA TAKASHI）

奈良教育大学・教育学部・准教授

研究者番号：20569222

研究成果の概要（和文）：本研究では、初任者への指導・支援の取り組みと教職員集団の組織風土が初任者の力量形成に及ぼす影響とその内実について明らかにすることを目的とした。小学校に勤務する教職経験年数2～3年目の若手教員や新規採用教員を対象に質問紙調査を実施した。得られたデータをもとに数量的分析および質的分析を行った。

その結果、指導教員による初任者への指導・支援が初任者の力量の形成にポジティブな影響を及ぼしていることが明らかになった。さらに、初任者の勤務校で組織風土（「成長的・挑戦的雰囲気」「開放的・一体的雰囲気」「校長との肯定的雰囲気」）が醸成されているほど、初任者の力量形成に資する指導教員からの具体的な指導支援が行われていることが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：This study explain about effects of the advisory instructions from their mentors and the school organizational climate on the development of the competencies of the novice elementary school teachers. The author conducts a survey of new teachers and young teachers (2 or 3 years passed since they became a teacher) and analyze by quantitative and qualitative ways. Then, the mentor's advisory instructions affected positively on the growing up novice teachers competence. Furthermore, ferment more school organizational climate, the mentors do more concretely advisory instructions for novice teachers.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
年度			
総計	800,000	240,000	1,040,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：初任者、指導教員、力量形成、組織風土

1. 研究開始当初の背景

近年、ベテラン教員の大量退職により、小学校を中心に新規教員の採用者数が増加している（文部科学省，2008，2009，2010）。これに伴い、若い教員、とりわけ初任者の力量を研修センター等で行われる校外研修や

勤務校で行われる校内研修などによって、形成していくことが従来以上に求められている（山崎，2006；大阪市教育委員会，2008）。ところで、先行研究では、初任者が最初に勤務した学校の諸条件（校内研修のあり方、指導教員（初任者への指導・支援に中心的な役

割を果たしている教員を含む)からの指導・支援, 校長のリーダーシップ, 教職員集団の組織風土など)が彼らの力量形成に大きく影響していることを指摘している。とりわけ, 初任者を対象とした個別事例的研究 (Carre, 1993; Furlong & Maynard, 1995; 木原, 1998; 吉崎, 1998) や教師のライフコース研究 (山崎, 2002, 2005, 2006) では, 指導教員あるいは初任者への指導・支援に中心的な役割を果たしている教員からの指導・支援が, 初任者の力量形成に影響していることを指摘している。

例えば, 吉崎 (1998) は, 初任者を対象とした自由記述形式の質問紙調査を行い, 初任者の授業に関する力量の特徴を「子ども観」「授業設計」「授業実施」の三側面ととらえた。さらに, その中から初任者 1 名の記述内容をとりあげ, 先輩教員からの指導・助言が初任者の授業に関する力量の形成に及ぼす影響が大きいことを指摘している。木原 (1998) は, 初任者 1 名及び勤務校の学校長や指導教員を対象に授業観察やインタビュー調査を行った。その結果, 初任者の問題の特徴が「教師間の協力」「授業づくり」「子ども把握」「学級経営」「時間」であることを明らかにするとともに, 初任者がこれらの問題を解決し教師として成長していく上で指導教員の物心両面にわたるサポートがあったことを指摘している。この他に, 山崎 (2002) は, 教職歴 5 年から 10 年以上の現職教員を対象としたインタビュー調査によって, 初任期における勤務でのすぐれた授業力を持つ先輩教師との出会いが, 若い教師のその後の教職アイデンティティの確立や力量形成を決定づけると指摘している。

これら先行研究の知見を踏まえると, 指導教員からの指導・支援が, 初任者の力量形成に影響を及ぼす可能性が示唆される。しかしながら, 先行研究では, 少数の初任者を対象とした個別事例的な研究によって, 初任者への指導・支援の取り組みの重要性が指摘されるにとどまっており, 彼らの力量形成に及ぼす指導・支援の影響やその内実について量的かつ統計的に検証している研究は見当たらない。

また, 教師の社会化に関する研究によれば, 上述した指導教員からの指導・支援が初任者に意識的に働く要因とするならば, 初任者に無意識的に働く要因として教職員集団の組織風土が勤務校には存在し, 初任者の力量形成に影響することが指摘されている (田中, 1975; 林ほか, 1993; 浅田, 1995)。組織風土とは, 学校の教職員の人間関係や仕事への取り組みによって醸成される雰囲気である (ポーラ・シルバー, 1986)。従来の研究では, この組織風土と教師の力量形成との関係について検討されている (林ほか, 1993, 1994,

1995; 菊池ほか, 1993; 露口, 1996)。初任者を対象とし, 組織風土と教師の力量形成との関係について検討した研究に林ほか (1993) と菊池ほか (1993) があげられる。林ほか (1993) は, 初任者の認識している勤務校の組織風土に見られる特徴と教師としての力量の自己評価との間に弱い相関関係があることを明らかにしている。菊池ほか (1993) は, 初任者の認識している勤務校の組織風土と教科指導面での力量評価との間に有意な相関関係があることを報告している。

これら従来の研究の知見を踏まえると, 初任者の力量形成と勤務校の教職員集団の組織風土が関係していることを指摘できる。したがって, 本研究で対象とする初任者の力量形成にも教職員集団の組織風土の影響が予想される。しかしながら, 当時の分析手法の限界もあって, 先行研究では, 初任者の力量形成と教職員集団の組織風土との間に相関関係があることは指摘されているが, 教職員集団の組織風土が初任者の力量形成に及ぼす影響, すなわち因果関係については明らかにされていない。近年, 重回帰分析や共分散構造分析などの分析手法が紹介されるようになってきた。そこで, 初任者の力量形成を図る上で, 教職員集団の組織風土が初任者の力量形成に及ぼす影響について量的かつ統計的に検証する必要があると考えられる。

2. 研究の目的

以上のことから, 初任者への指導・支援の取り組みと教職員集団の組織風土が初任者の力量形成に及ぼす影響とその内実について明らかにすることを本研究の目的とする。本研究で得られた知見により, 初任者の力量形成に及ぼす指導・支援の取り組みと教職員集団の組織風土の影響とその内実を明らかにすることができれば, 教員の大量採用に伴い生起する問題の解決に寄与する示唆を提供することができると考えられる。

3. 研究の方法

(1) 調査対象及び手続き

本研究では, 以下の 2 つ調査を実施した。調査①では, A 県内の公立小学校 337 校に赴任している平成 20 年度と平成 21 年度に新規採用された教職経験年数が新規採用後 2~3 年目の若手教員 599 名を調査対象に, 2010 年 8 月中旬から下旬にかけて, 郵送法による無記名形式の質問紙調査を実施した。その結果, 256 名から回答が得られ, 下記の調査項目で欠損値の無かった若手教員 228 名のデータを分析対象とした。

調査②では, A 県内の公立小学校 268 校に赴任している平成 22 年度新規採用教員 313 名, 赴任校の指導教員 268 名, 赴任校の学校

長 268 名を調査対象に、2011 年 2 月下旬から 3 月下旬にかけて、郵送法による無記名形式の質問紙調査を実施した。その結果、新規採用教員 101 名、赴任校の指導教員 90 名、赴任校の学校長 86 名から回答が得られ、下記の調査項目で欠損値の無かった新規採用教員 93 名、赴任校の指導教員 86 名、赴任校の学校長 86 名のデータを分析対象とした。

(2) 調査項目

上記の調査ではそれぞれ、以下の調査項目を用いた。

①フェイスシート 若手教員と新規採用教員には臨時採用経験年数や教職以外の勤務経験年数等を、赴任校の指導教員には教職経験年数等を、赴任校の学校長には校長としての勤務年数等を尋ねた。

②小学校教員の力量に関する調査項目 初任者として 1 年間過ごした中で形成された小学校教員の力量に対する調査対象者の意識を測定するために、小学校教員の力量に関する調査項目全 19 項目を用いた。これらは「人間関係づくり・学級づくり」「授業計画・授業実施」「子どもへの対応」「教師としての態度」の 4 因子で構成され、若手教員と新規採用教員に尋ねた（回答形式：「1 全く身についていない」～「5 かなり身についた」の 5 件法）。

③指導教員の指導・支援に関する調査項目 初任者として赴任した学校の指導教員の指導・支援に対する調査対象者の意識を測定するために、指導教員の指導・支援に関する調査項目全 15 項目を用いた。これらは「授業計画・授業実施に対する指導・支援」「勤務校での生活に対する指導・支援」「心理的サポート」「教師としての模範の提示」の 4 因子で構成され、若手教員と新規採用教員にその実施度と有用度を尋ねた（実施度の回答形式：「1 全くなかった」～「5 かなりあった」の 5 件法、有用度の回答形式：「1 全く役立っていない」～「5 かなり役立った」の 5 件法）。

④教職員集団の組織風土に関する調査項目 初任者として赴任した学校の教職員集団の組織風土に対する調査対象者の意識を測定するために、教職員集団の組織風土に関する調査項目全 9 項目を用いた。これらは「成長的・挑戦的雰囲気」「開放的・一体的雰囲気」「校長との肯定的雰囲気」の 3 因子で構成され若手教員と新規採用教員、赴任校の指導教員、赴任校の学校長に尋ねた（回答形式：「1 そう思わない」～「5 そう思う」の 5 件法）。

⑤初任者に対するイメージに関する調査項目 初任者に対するイメージを測定するために、12 の形容詞対を準備し、赴任校の指導教員、赴任校の学校長に尋ねた（回答形式：「1 非常に」～「5 非常に」の SD 法）。

⑥最も印象に残った指導教員の指導・支援に関するエピソード 新規採用教員には、初任

者として 1 年間過ごした中で最も印象に残った指導教員の指導・支援について自由記述形式で尋ねた。

⑦初任者の力量形成に関する管理職と指導教員の期待 指導教員には、初任者への指導・支援を通じて、どのような力量を育てて行きたいかについて自由記述形式で尋ねた。管理職には、貴校の初任者に初任者研修を通じて、どんな力量の形成を期待しているかについて自由記述形式で尋ねた。

なお、統計解析ソフトウェアには PASW Statistics 18.0 を、テキスト分析ソフトウェアには TRUSTIA/R2 を使用した。

4. 研究成果

(1) 指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響とその内実

①指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響 調査①で得られたデータをもとに、小学校教員の力量の各下位尺度を目的変数とし、指導教員の指導・支援（有用度）の各下位尺度、教職員集団の組織風土の各下位尺度、臨時採用経験年数、教職以外の勤務経験年数を説明変数として重回帰分析（ステップワイズ法）を行い、指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響を検討した。その結果、以下の知見が得られた（表 1、表 2）。

第一に、指導教員からの勤務校での生活に

表 1 指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響①

	人間関係づくり ・学級づくり	授業計画・ 授業実施
	β	β
授業計画・授業実施 に対する指導・支援	-	-.20*
勤務校での生活に に対する指導・支援	.23**	.24**
心理的サポート	-	.18*
教師としての模範の提示	-	-
臨時採用経験年数	-	.22***
教職以外の勤務経験年数	.13†	.12†
R^2	.06***	.14***

※ β ：標準回帰係数。

※† $p < .10$ 、* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$ 。

表 2 指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響②

	子どもへ の対応	教師として の態度
	β	β
授業計画・授業実施 に対する指導・支援	-	-
勤務校での生活に に対する指導・支援	.20**	-
心理的サポート	-	-
教師としての模範の提示	-	.29***
臨時採用経験年数	-	-
教職以外の勤務経験年数	-	.14*
R^2	.03**	.10***

※ β ：標準回帰係数。

※† $p < .10$ 、* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$ 。

に対する指導・支援が有用であったと認識した若手教員ほど、人間関係づくり・学級づくり

①教職員集団の組織風土が指導教員の指導・支援に及ぼす影響 先述したように、小学校教員の力量形成への教職員集団の組織風土の直接的な影響は確認できなかった。そこで、教職員集団の組織風土が指導教員の指導・支援に及ぼす影響を検討することとした。調査①で得られたデータをもとに、指導教員の指導・支援（実施度）の各下位尺度を目的変数とし、教職員集団の組織風土の各下位尺度を説明変数として重回帰分析（ステップワイズ法）を行った（表3、表4）。その結果、以下の知見が得られた。

表3 教職員集団の組織風土が指導教員の指導・支援に及ぼす影響①

	授業計画・授業実施に対する指導・支援	
	β	β
成長的・挑戦的雰囲気	.26***	-
開放的・一体的雰囲気	-	.50***
校長との肯定的雰囲気	-	-
	R^2	.07**
		.25***

※ β ：標準回帰係数。

※† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

表4 教職員集団の組織風土が指導教員の指導・支援に及ぼす影響②

	教師としての模範の提示	
	β	β
成長的・挑戦的雰囲気	-	.32***
開放的・一体的雰囲気	.25**	-
校長との肯定的雰囲気	.23**	-
	R^2	.17***
		.10***

※ β ：標準回帰係数。

※† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

第一に、勤務校における教職員集団の組織風土が成長的・挑戦的雰囲気であったと認識した若手教員ほど、授業計画・授業実施に対する指導・支援や教師としての模範の提示が行われたと認識していることが明らかになった。第二に、勤務校における教職員集団の組織風土が開放的・一体的雰囲気であったと認識した若手教員ほど、勤務校での生活に対する指導・支援や心理的サポートが行われたと認識していることが明らかになった。第三に、勤務校では校長との肯定的雰囲気があったと認識した若手教員ほど、心理的サポートが行われたと認識していることが明らかになった。

②指導教員の指導・支援に影響を及ぼす教職員集団の組織風土の内実 つづいて、テキストマイニングの手法を用いて、指導教員の指導・支援と教職員集団の組織風土との関連を検討する。具体的には、教職員集団の組織風土の各因子において下位尺度得点の平均値で成長的・挑戦的風土高群・低群、開放的・一体的雰囲気高群・低群、校長との肯定的関係高群・低群に分類し、新規採用教員による最も印象に残った指導教員の指導・支援に関するエピソードの記述データをもとに、新規

採用教員からみて指導教員がどのような指導・支援をしたのか検討するために行動分析を行った。これにより、教職員集団の組織風土と指導教員の指導・支援との対応関係を検討した（図2）。図2には、動詞句のラベルがつけられた点（赤色）と教職員集団の組織風土の分類別のラベルがつけられた点（青色）が示されている。

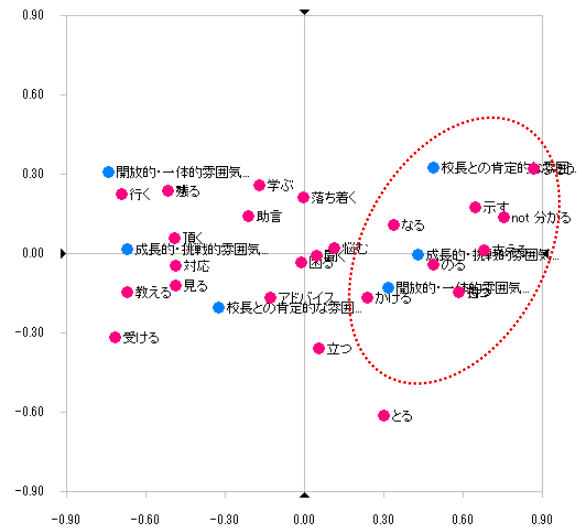


図2 テキストマイニングによる分析結果②

図2中の成長的・挑戦的風土高群のラベル周辺には「のる」「支える」「もつ」「なる」のラベルがある。例えば、勤務校の組織風土が成長的・挑戦的雰囲気であると認識している新規採用教員からは「私自身の事務所訪問での研究授業について、一緒に考えたこと。こうした方が子どもがよく活動するね、などと親身になって相談にのって下さいました。」などの記述がみられた。

つづいて、開放的・一体的風土高群のラベル周辺には「かける」「もつ」のラベルがある。例えば、勤務校の組織風土が開放的・一体的雰囲気であると認識している新規採用教員からは「いつも温かい言葉をかけて頂き、分からないことは細かく丁寧に教えて頂いた。」などの記述がみられた。

この他に、やや距離が離れているものの、校長との肯定的関係高群のラベル周辺には「示す」「ふるまう」のラベルがある。例えば、教職員と校長との関係が肯定的であると認識している新規採用教員からは「困った時は一人で悩まないで、みんなで解決していきましょうという姿勢を示して下さいました。」などの記述がみられた。

(3) その他の成果

この他に、調査②で得られたデータをもとに、初任者・校長・指導教員ともに勤務校の組織風土をポジティブに捉えていることや、校長と指導教員では初任者イメージに対す

る意識に差異があることも明らかとなった。

(4) まとめ

これらの成果から、初任者にとって意味ある他者として、指導教員の存在は非常に大きく、彼らの力量形成にポジティブな影響を与えていることが示唆された。さらに、勤務校の教職員集団の組織風土が指導教員の指導・支援にポジティブな影響を与えていることも示唆された。本研究の知見を踏まえると、ベテラン教員の大量退職により新規教員の採用者数が増加する今日、初任者の力量の向上を図っていくためには、少なくとも本研究で設定したような指導教員の指導・支援を行うことは有用であり、それらを促進する組織風土の醸成は初任者の成長を支える上での鍵を握っているといえよう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

- ①沈蝶・米沢崇・林孝「初任者への指導・支援体制に対する管理職と指導教員の意識の差異」『教育学研究紀要 (CD-ROM 版)』第57巻、2011年、257-262頁。(査読無)
- ②米沢崇「初任者への指導・支援に対する学校長の意識—テキストマイニングによる分析を通じて—」『奈良教育大学紀要』第60巻第1号、2011年、169-175頁。(査読無)
- ③米沢崇「校内指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響—教職経験年数2~3年目の若手教員を対象とした調査の結果から—」『日本教師教育学会年報』第20号、2011年、88-98頁。(査読有)

[学会発表] (計2件)

- ①沈蝶・米沢崇・林孝「初任者への指導・支援体制に対する管理職と指導教員の意識の差異」『中国四国教育学会第63回大会』、2011年11月、広島大学。
- ②米沢崇「校内指導教員の指導・支援が初任者の力量形成に及ぼす影響—教職経験年数2~3年目の若手教員を対象とした調査の結果から—」『日本教育経営学会第51回大会』、2011年6月、日本大学。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

米沢 崇 (YONEZAWA TAKASHI)
奈良教育大学・教育学部・准教授
研究者番号：20569222

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者 ()

研究者番号：