

琉球大学学術リポジトリ

高校教師の成長に関する心理学的研究

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学教育学部 公開日: 2010-04-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 大城, 房美, 島袋, 恒男, Oshiro, fusami, Shimabukuro, Tsuneo メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/16530

高校教師の成長に関する心理学的研究

大城 房美*, 島袋 恒男**

A psychological study on growth of high school teacher

Oshiro fusami, Shimabukuro tsuneko

I 背景と目的

1 本研究の背景

教育界は、今大きな転換期にある。教育基本法が改正され、教員免許更新制度や指導改善研修の法制化などが行われている。かつて、教師は「献身的教師像」「聖職としての教師像」が国民から支持されていた。しかし、現在は「教師に対する国民的不信感」が教育改革、教員制度改革につながったとも言われている。久富（2008）によると、最近の教師自身の教育観を5カ国（日本・韓国・スウェーデン・イギリス・アメリカ）調査の結果から、どの国にも共通しているのは、気苦労は多いし多忙で仕事量も過重であるが、生徒と接することに喜びを見いだせるやりがいのある仕事だといっている。ところが、同時に行った教師のバーンアウトのスコアを5カ国で比較すると、どの国でも40%以上の教師が危険域を超えており、教師という仕事のハードさがうかがえる。さらに生徒や保護者の変化の中で教師たちは、教師としての適性に対する不安や多忙感、社会的信頼の低さに苦しんでいる状況にある。

2007年4月24日、文部科学省は43年ぶりに全国の小学校6年生と中学校3年生を対象に全国学力テストを再開した。その結果沖縄県が2007年、2008年も最下位となった。その結果を得て、沖縄県教育委員会は学力対策に関する取り組みを始めた。その後いろんな分野で分析や意見が出されてきている。それでも学力に対する問題の責任は教師に負うものが大きいのも事実である。全国学力

テストの結果がでるまでは、沖縄県の生徒の学力は、復帰前に比較すると「本土」との交流の影響や教育関係者の努力により教育環境が好転し、向上してきたように思われていた。だが、それは一部の生徒たちの本土国公立大学や有名私立大学への進学率の増加などによるものであった。学校現場では学力の2極化が顕著になり、進学校でない学校で教鞭を執っている教師にとっては、生徒の学力向上は実感として感じられなかった。

県教育委員会は2007年4月27日、県内小中高の児童生徒の生活調査の結果を新聞に発表した。それによると、沖縄県の高校生の平日に家庭で勉強する時間は、61.9%が「ほとんどない」としており、学習塾や通信教育などでの勉強も86.7%が「してない」と回答している。放課後は「友達と遊ぶ」が45.6%が最も多く、次いで「部活動」45.5%、「家でのおんびりする」が40%と高かった。「勉強する」はわずか9%、学校以外ではあまり学習しない高校生の実態が浮き彫りになった。重複回答と思われるが、この調査では小学校、中学校、そして高校と進むにつれ、家庭での学習する時間が少なくなっていることがわかった。このような実態では、沖縄県の高校生の学力低下が見られるのは当然の結果である。

さらに、沖縄県の高校生の中途退学率は平成18年度で1,042人（2.2%）と依然他府県に比べ高い状態である。その理由の一つに、不本意入学がある。全員入学の時代、希望していない「入れる高校」に入学してきたやる気のない生徒の対応に高校教師は苦慮している実態がある。その上、平成

* 沖縄県立首里高等学校 (Okinawa prefectural shuri high school)

** 琉球大学教育学部 (College of education, University of the Ryukyus)

18年度県立高等学校で不登校1,048人(2.17%)、休学973人やいじめが174件、暴力行為141件(170人)などの生徒指導上の問題が山積しているのである。そしてこのような中で、教育、学校のあり方が問い直され、直接生徒に対応する教師の指導力に、社会の批判が集まっているのである。その結果、教師の資質管理体制は強められ、資質を向上させるために研修が強化された。逆に、毎日の積み重ねが大事な生徒との関係作りや継続的に営まれる実践がうまくいかない状況ができてしまった。このような中で、教師として成長するためには、どうすべきかを考えなくてはならない。

沖縄県には未だ日本の米軍基地の75%が存在し、基地から発生する事件による、県民の精神的な負担は大きい。また、地場産業も少なく経済的にも困窮している家庭が多い。そんな特異な環境の中に、沖縄県の教師や生徒たちはいるのである。

学力向上対策をはじめ、教師に求められている教職能力は年々高くなっている。その要求に応じるために、教師は自己成長を求め色んな研修を受けたり、授業の工夫を凝らすなどの努力をしている。しかしながら、教育効果がなかなかあがらないのも実状である。そして保護者や社会全体から学校や教師に向けられる厳しい批判がある。さらに、これらを背景として次々と打ち出される教師に対する管理施策の数々があり、今や悪循環となり教師は身も心も疲れ果てる状況下にある。

2006年度に病気で休職した全国公立の小中高校などの教職員は、前年度より638人増えて7655人に上る。このうち、うつ病などの精神疾患による休職者は、61%を占める4675人(前年度比497人増)だった。14年連続の増加となり歯止めがかかってない精神疾患について文科省は「仕事の多忙化、複雑化に加え、保護者や同僚らとの人間関係など職場環境が厳しくなっていることが背景にあり、対策を急ぎたい」としている。沖縄県でも教職員の病気休職者は367人で、前年度より74人増えており、そのうち精神疾患による休職者は151人で全体の約4割を占めている。

これまで、教師を対象としたメンタルヘルスやバーンアウトに関する研究は数多くなされており、教育問題の多様化と深刻化、教職員の校務増加による多忙化、学校現場の荒廃、生徒・同僚・保護

者との人間関係の複雑化、教育組織の問題、教育行政との関わりなど教師を取り囲む様々な背景が教師のストレスに関与していることが明らかになっている。

教職員の健康調査報告書(2006)によると、教職員のストレス状態に最も強い影響を与えているのは「教育成果の見えにくさや児童・生徒の授業態度の変容といった教育活動を取りまく環境の変化であることが判明した」とある。生徒と関わるなかで感じる教師の喜びが感じられないときや生徒の成長に寄与できた喜びを感じられないとき、教師は教師としてのやりがいを失いストレスを感じるのである。

鈴木ら(2000)の研究によると、中学校6年目の教師の多くは、効力感がある反面、燃えつき感も共に他の教師より深刻であるという結果がでている。これは、精神的に消耗していても、高い自己効力感を抱いている教師が多いということであり、根が深くいろいろな支援が他の教師よりも必要であることが明らかになっている。

また、満足に授業ができない、生徒との人間関係が築けないなど教師としての能力や適性に欠ける、いわゆる「問題教員」(不適格教員)が2007年には全国で450人認定されている。2008年4月から「指導改善研修」を受けても改善されない教師は免職できるようになり、これも教師へのストレス要因となる懸念がある。

このような教育現場の「絶望的状况」を救うものとして尾木(2007)は、第1にあらゆる教育実践の領域に生徒たちを直接参加させるようにしていく。第2に児童・生徒に対しては、「指導」と共に「共感」の視点を大切にす。第3に職員室の同僚性を大切に育んでいくこととしている。特に、教師個人の力では無理なことでも、周りの教師のサポートがあれば可能になるという同僚性の重要性が明らかにできれば、新しい方向性が見いだせるのではないかと思われる。

このような厳しい状況の中で、教師の成長性を考えることは重要なことに思える。

2 教師の成長についての研究

河村(2003)によると「個人の生涯発達の見点は、人は死ぬまで発達していく存在であると考え、

その歩みをとらえる」ということである。さらに、この場合の発達とは、単に身体の成長、機能や能力が進歩するという外面的な向上だけではない。人が長い人生を歩んでいくなかに、各時期に出会う危機を一時的な混乱や葛藤を経て、自分なりに問題を乗り越えて、新しい生き方を生み出していくプロセスも発達と捉えることができるといっているのである。

そこで、このような生涯発達心理学の視点も踏まえ教師の仕事を通して、「教師の成長」を考えてみたいと思う。

教師はその教育実践の中で、自らの成長を意識して考えることは少ない。何か問題が生じた場合それが解決でき、以前と比較してうまく処理できた自身に対して成長したと感ずるものである。今まで、沖縄県の高校教師の成長について研究したものはほとんどない。そこで、高校教師の成長や態度がどのようになっているのか実態を調べたいと思う。

現在わが国の学校教育は激しい変革の時期を迎えている。その中において、教師は「自分自身であるとはどういうことか」を絶えず問うている。そして、この教師の内面における問いを欠いては教師の成長はないと藤岡寛治(1998)はいつている。また、浅田(1998)は、「教師であること」について、2つの相があることを指摘している。一つは授業を計画し実施し評価する役割をもつ存在である。すなわち、教えるというレベルでの教師の能力を持っていることが教師であることを意味するのである。もう一つの相は、教師と生徒とのかかわりにおける教師としての存在である。すなわち、学校教育の目標が知識理解の重視から生徒の自己概念の確立や自己理解の重視へと大きくシフトしてきており、生徒にとって「人間としての教師」は「重要な他者」であり、生徒は自己のなかに教師を反映し、教師も自己のなかに生徒を映しながら相互に成長することであるといっている。

山崎(2000)は、「教師は、教師としての力量はいかなる場で、いかなることを契機として、いかなる具体的内容のものとして、形成していくのだろうか?」ということで教師のライフコース研究を行っている。それは、一人一人の教師の聞き

取りを中心に長いスパンで教師を捉えた研究で、個人を中心に据えていること、人間の発達に注目していること、個人の意識を同時代性としての「コーホート」でまとめて観察していること、歴史的事件のインパクトを重視している。しかし、今回は個人の聞き取りではなく、アンケートを通して教師集団の特徴を見ていきたいと思う。

教師自身の成長や態度がどのようになっているのかを確かめ、それが教育効果にどのように影響しているかを吟味するために、原岡(1989)は、教師の自己成長尺度を作成した。それによって、教師の成長に焦点を当て、その次元と構成を探っている。中学校教師への調査によると、教師の成長に関する3つの因子、すなわち、第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」、第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」、第Ⅲ因子「学習指導・学級経営力の向上」を見出した。その結果を、一般に教師は、第Ⅰ因子の成長度は高いが、第Ⅱ因子は中間で、第Ⅲ因子の成長度は低かったと述べており。さらに、教師の成長は、教師の役割意識などその個人の主体的態度に影響される主要な部分と、客観的経験年数などにより形成される学級経営技術などの部分があるものと考え、単に教育経験を積むだけでは教師の成長は得られないことを示していた。

浅田(1998)は、これからの教師の役割を、教師による整理・分類された知識・技能を徐々に教え込むという、教師から学習者への単方向的働きかけをする役割ではなく、学習者が自分の動機によって学習を進め、教師は学習者の促進者(ファシリテーター)として活動するという役割が求められるのである。そのような学習においては、成長する生徒とともに教師自身も成長することが求められ、知識・技術を伝達するという教授する役割(いわゆる「教え屋」)から「教師であること」へと変化をしなければならないと指摘している。

本研究は、教師の役割については言及しないが、教師自身の成長や態度について、原岡の教師成長尺度を使って検討したいと考えている。

3 研究目的

教師と生徒の相互作用が教育効果に大きな影響力を持つと言われている。その相互作用に大きな

影響力を持つのが教師の力だと思われる。この教師の影響力は日々の教育実践を通して得られる教師の自己成長に基礎をおいていると考えられる。

そこで、本研究は沖縄県の高校教師の自己成長がどのような内容になっているのかを検討することである。今後さらにその自己成長に生徒の学習過程への理解や教師の授業理解がどのように関わっているか吟味していく。

ここでは、沖縄県の高校教師の自己成長がどのような内容になっているのか、またどのような構造をなしているのかを検討することでその特徴を明らかにする。またその規定因としての性差、年代差、教科別の違いを検討しながら教師の成長性の特徴を考察する。

II 研究方法

1 調査尺度 教師成長尺度（原岡，1989）の教師の自己成長に関する意識と実態調査に使用された質問項目95項目のうち、48項目を使用する。各項目について「1：そう思わない」「2：少しはそう思う」「3：そう思う」「4：とてもそう思う」の4段階の選択法で回答してもらった。

その他：「デモグラフィック要因」①性別②年代（20代，30代，40代，50代の4件法）③経験年数（5年未満，5年以上～10年未満，10年以上～15年未満，15年以上～20年未満，20年以上～25年未満，25年以上の6件法）④教科（文系，理系，その他の3件法）に回答を求めた。「虚偽尺度」2項目を含む。

2 調査対象者と実施

調査対象者：沖縄県内の県立高校教諭 計210名
その内訳は Table 1 の通りである。

III 研究結果と考察

1 教師成長尺度の因子分析

原岡（1989）の作成した「教師成長尺度」48項目の質問項目の反応から、それがどのような内容と構造をもっているかを確かめるため、原岡と同様に主因子法による因子分析を行った。その結果、固有値1.00以上の因子が4個抽出された。そこで4因子についてバリマックス回転を実施した後の結果を Table 2 に示した。4因子によって、全分散の44.6%が説明されている。

第Ⅰ因子に因子負荷量の高い項目順に、「納得いく教科指導ができるようになってきた」「自分の指導の効果が生徒に見られるようになった」「自分なりの学級経営ができるようになってきた」などの15項目からなっている。教科指導・学級経営などの教育指導における自信が自己成長につながるという項目がまとまっているので、これを「教育指導への自信と成長」と命名した。第Ⅱ因子は「みんなが協力して良い教育をしようと努めるので、自分も努力するようになった」「職場に協力の雰囲気があるので、学校のいろんな仕事をごなせるようになった」「他の先生が仕事に積極的に取り組むので、自分も積極的な心構えができてきた」などの10項目からなっている。同僚・先輩・職場の雰囲気・生徒とのコミュニケーションにおいて自己成長していくと答えている項目がまとまっているので、「対人関係による成長」と命名した。第Ⅲ因子は「努力しても、学級経営がうまくいかない」「職場に、一人ひとりの自主性を尊重する雰囲気がないのでやる気がしない」「学校の雰囲気が自分に合わないので、やる気をなくすことがある」などの6項目からなっている。失敗や反省をくり返しなが、実践に努力すること

Table 1 被調査者の性別・経験年数別分布

	経験年数						合計
	5年未満	5～10年	10～15年	15～20年	20～25年	25年以上	
男性	23 (11.0)	20 (9.5)	17 (8.1)	14 (6.7)	9 (4.3)	12 (5.7)	95 (45.2)
女性	30 (14.3)	24 (11.4)	15 (7.1)	19 (9.0)	8 (3.8)	19 (9.0)	115 (54.8)
計	53 (25.2)	44 (21.0)	32 (15.2)	33 (15.7)	17 (8.1)	31 (14.8)	210 (100)

()内は%

調査期間：2008年2～3月

が自己成長につながるという項目がまとまっているので「教育指導への悩み」と命名した。さらに、第IV因子は「教育のことだけでなく、幅広い人間になるよう努めている」「できるだけ幅広い分野へ興味や関心をもつよう努めている」「一般社会

の領域にも関心や問題意識をもつようになった」などの4項目からなっている。社会や幅広い分野に目を向けることで問題意識が広まり、自己成長につながるという項目がまとまっているので、「幅広い人間としての成長」と命名した。

Table 2 教師成長尺度の因子分析結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

項目番号	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅳ	共通性
s13納得いく教科指導ができるようになってきた。	.792	.039	.144	.033	.650
s4自分の指導の効果が生徒に見られるようになった。	.723	.118	-.088	-.017	.545
s10自分なりの学級経営ができるようになってきた。	.720	.022	-.119	-.011	.533
s15目的に応じ適切な指導法を用いることができるようになってきた。	.709	.089	.095	.163	.546
s22授業を通して、その生徒に応じた何かを教えられるようになった。	.667	.110	-.008	.183	.491
s7自分の指導に対し、生徒が手ごたえある反応をするようになってきた。	.640	.189	.026	.096	.455
s19生徒の理解力に応じ、自然に指導法を変えることができるようになった。	.634	.151	-.034	.079	.432
s1何とか思いどおりの授業ができるようになった。	.634	-.010	-.013	-.090	.410
s8生徒たちの反応から指導の仕方や関わり方が次第にわかってきた。	.603	.263	.008	.020	.433
s25新しい社会の流れをとらえて、適切な指導ができるようになった。	.590	.202	-.040	.265	.460
s17押し付けたり脅したりしないで、生徒を指導していける自信がついた。	.574	.027	-.120	.183	.378
s44経験を積むことで、学級経営のやり方が上手になった。	.567	.157	-.248	.010	.408
s12自分で目標をたて、常に実践に向けて努力している。	.525	.243	.071	.278	.417
s33家庭での生徒たちの生活についても理解できるようになった。	.422	.212	.011	.031	.225
s24研修会に参加することによって、生徒への接し方や指導法が向上した。	.394	.280	-.008	.177	.265
s26みんなが協力して良い教育をしようとするので、自分も努力するようになった。	.208	.686	-.075	.116	.533
s29職場に協力の雰囲気があるので、学校のいろいろな仕事ができるようになった。	.075	.655	-.144	-.034	.456
s37他の先生が仕事に積極的に取り組むので、自分も積極的な心構えができてきた。	.158	.641	-.142	.068	.460
s27いろんな先生の指導法を見ることによって自分の指導法が向上した。	.279	.639	-.058	.208	.533
s35他の先生方との日頃の接触により自分の成長が促された。	.024	.629	-.127	.112	.425
s41先輩の先生からいろいろ教えられ、多くのことを学ぶことができた。	.094	.601	-.112	.239	.439
s47どんな先生とも気軽に話せる雰囲気があるので、みんなと協調してやっていける。	.159	.493	-.319	.007	.370
s28いろんな生徒に出会うことで生徒の多様性がわかってきた。	.248	.491	.173	.215	.378
s39自分の行動や生活態度などいつも反省するように努めている。	.060	.461	.131	.305	.326
s31生徒と共に悩み、喜び、励まし合っていくことが自分にとって大切なことがわかった。	.294	.363	-.068	.148	.245
s40努力しても、学級経営はなかなかうまくいかない。	-.275	.117	.719	.004	.606
s21職場に、一人ひとりの自主性を尊重する雰囲気がないのでやる気がしない。	.149	-.226	.716	.056	.589
s6学校の雰囲気が自分に合わないで、やる気をなくすることがある。	.158	-.181	.660	.046	.495
s9努力してもなかなか成長できず悩んでいる。	-.201	.046	.618	.085	.432
s11生徒の生活の中へ入っていけばいくほど、指導の在り方がわからなくなる。	-.133	-.122	.520	-.029	.304
s36先生方の考えがみんなばらばらなので、教育効果が上がらない。	.235	-.192	.437	.122	.298
s18教育のことだけでなく、幅広い人間になるよう努めている。	.162	.174	-.010	.730	.589
s14できるだけ幅広い分野へ興味や関心をもつよう努めている。	.209	.208	.128	.671	.554
s23一般社会の領域にも関心や問題意識をもつようになった。	.143	.211	.119	.655	.509
s20教育以外の分野にも、幅広い視野をもつことが大切だと感じる。	-.021	.103	.004	.648	.431
固有値	6.46	3.99	2.71	2.45	15.62
寄与率 (%)	18.47	11.41	7.73	7.01	
累積寄与率 (%)	18.47	29.88	37.62	44.63	

以上のことから、教師成長尺度は、「教育指導への自信と成長」「対人関係による成長」「教育指導への悩み」「幅広い人間としての成長」の4因子構造であろうと考えられる。

原岡(1989)の中学校教師119名(男子77名,女子42名)の「自己成長に関する研究」では、3つの因子が抽出されて、第I因子は26項目からなっていて、これを「生徒との接触と幅広い人間的成長」と命名し、第II因子は、21項目からなっていて「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」と命名し、第III因子は、12項目からなっていて「学習指導・学級経営力の向上」と命名している。それと比較すると、第I因子に「教育指導への自信と成長」がでるということは、高校教師は、中学校教師よりも自分の専門教科の指導がうまくいくことが自己成長につながると思っている人が多いということがわかる。第III因子に「教育指導への悩み」がでたことは、高校教師は、以前の専門教科指導中心の教育指導が、現在は、生徒の多様化により生活指導・進路指導・カウンセリングなどいろんな教育指導のスキルを必要としており、中学校教師よりも「悩み」が複雑になっていると考えられる。

原岡(1990)の小・中学校教師の「教師の成長と役割意識に関する研究」では、4つの因子が抽出された。第I因子は25項目からなっていて、これを「教育指導への自信と成長」と命名し、第II因子は17項目からなっていて、「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」と命名し、第III因子は10項目からなっていて、「幅広い人間としての成長」

と命名し、第IV因子は、9項目からなっていて「教育指導への悩み」と命名している。この研究と比較すると、同じ様に4因子が出てきたことと、第II因子に同僚・先輩・職場の雰囲気に加えて生徒との関係からも成長するという項目が入っていて、今回は第II因子を「対人関係による成長」とした。高校生は、小・中学生よりも成長しているので、高校生からも高校教師は得るものが大きくそれが教師の自己成長につながっていると考えている人が多いと思われる。第III因子と第IV因子が高校教師の調査では逆になっている。ここで考えられるのは、小・中学校教師よりも高校教師の悩みが複雑化し、深いのではないかとと思われる。

2 教師成長尺度の信頼性の検討

教師成長尺度の信頼係数を検討するために、Cronbachの α 係数を算出した。「教育指導への自信と成長」は、 $\alpha = .91$ 、「対人関係による成長」は $\alpha = .86$ 、「教育指導への悩み」は、 $\alpha = .78$ 、「幅広い人間としての成長」は、 $\alpha = .80$ であった。従って、教師成長尺度は高い信頼性を持っていると考えられる。

3 教師成長尺度の各因子尺度の性別・年代別・経験年数別・教科別の比較

教師の自己成長に関する4つの尺度は、性別間で違いがあるかどうか検討してみる。

Table 3から、第I因子、第II因子、第IV因子には性差はみられないが、第III因子、すなわち、「教育指導への悩み」については、男性の方が高

Table 3 性別で教師成長尺度の平均得点の比較

	性	N	平均値	標準偏差	F	P
自信	男性	91	33.782	7.428	.338	n.s.
	女性	106	33.028	6.943		
対人関係	男性	91	26.144	4.581	.757	n.s.
	女性	110	27.350	4.669		
悩み	男性	91	8.838	3.681	11.725	***
	女性	111	8.320	2.407		
人間性	男性	93	10.610	1.961	.582	n.s.
	女性	114	10.649	2.056		

* $p < .1$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

いことがわかった。男性は女性よりも社会的責任感が強く、悩みも多いと思われる。

次に、年代によって教師の成長に違いがあるのかどうかを検討してみる。

Table 4 からわかるように、第 I 因子すなわち、「教育指導への自信と成長」において違いがみられた。20代、30代、40代、50代と年齢を重ねていくことによって教育指導への自信が高くなることがわかった。高校教師は年齢を重ねるにしたがって、専門の教科指導が深まり、学級経営においても自分なりのスタイルができて自信を持つようになり、それが自己成長につながると考えていると思われる。さらに第 II 因子すなわち、「対人関係による成長」においても違いがみられた。それによると、50代が1番低く、20代が高いことがわかった。20代が同僚・先輩・生徒とのコミュニケーションを必要としていることがわかる。50代は、教育観が完成しており、他からの助言を必要としない。また、一方ではIT化が進む教育現場においてパソコンの上手な若い教師との間に違和感を感じ、コミュニケーションがうまくいってない側面もみられる。また、評価制によって自由にものが言えなくなった職場への虚しさを感じているの

ではないかと思われる。

次に、経験年数によってどのような違いがあるかを検討してみる。

Table 5 からわかるように、ここでも、第 I 因子「教育指導への自信と成長」において違いがみられた。5年未満の教師が「教育指導における自信」が低く、20年以上25年未満の教師が「教育指導への自信」が高くなっている。また、25年以上の教師が、20年以上25年未満の教師より自信を低下させているのがわかる。5年未満の教師の教育指導の自信が低いのは経験が少ないからであろうと思われる。20年以上25年未満が教育指導における自信が一番高いのは、教師としてのやりがい感を感じ充実し、脂が乗っている時期なのではないだろうか。25年以上教師をしていると、徐々に体力的にも衰えを感じまた、教育環境の変化に伴い教育指導にも少し自信を低下させているものと思われる。

次は、教科によってどのような違いがあるのかを検討してみる。

Table 6 からわかるように、有意な差はみられなかった。これは、文系・理系・その他というあまりにも大まかな分け方によるものだと思われる。

Table 4 年代別の教師成長尺度の平均得点の比較

		度 数	平均値	標準偏差	F	P	多重比較
自 信	1	20代	39	30.154	7.284	4.126	** 1 < 2 < 3 < 4
	2	30代	83	33.426	7.342		
	3	40代	42	34.800	6.887		
	4	50代	33	35.248	5.774		
対人関係	1	20代	39	28.292	4.011	2.596	† 1 > 4
	2	30代	85	26.753	4.702		
	3	40代	42	26.771	5.125		
	4	50代	35	25.309	4.296		
悩 み	1	20代	39	8.846	2.533	1.163	n.s.
	2	30代	85	8.185	3.051		
	3	40代	43	9.169	3.682		
	4	50代	35	8.364	2.670		
人間性	1	20代	41	10.616	2.177	.011	n.s.
	2	30代	85	10.647	2.032		
	3	40代	44	10.591	2.018		
	4	50代	37	10.662	1.823		

†p<.1 **p<.05 ***p<.001

Table 5 経験年数別の教師成長尺度の平均得点の比較

		度数	平均値	標準偏差	F	P	多重比較
自信	1	5年未満	51	30.075	3.429	**	1 < 3 < 4 < 2 < 6 < 5
	2	5年以上～10年未満	43	34.478			
	3	10年以上～15年未満	31	33.637			
	4	15年以上～20年未満	33	34.170			
	5	20年以上～25年未満	14	36.029			
	6	25年以上	25	35.363			
対人関係	1	5年未満	51	27.090	.856	n.s.	
	2	5年以上～10年未満	44	27.241			
	3	10年以上～15年未満	32	27.072			
	4	15年以上～20年未満	33	26.252			
	5	20年以上～25年未満	14	27.807			
	6	25年以上	27	25.389			
悩み	1	5年未満	51	8.618	.090	n.s.	
	2	5年以上～10年未満	44	8.528			
	3	10年以上～15年未満	32	8.680			
	4	15年以上～20年未満	34	8.588			
	5	20年以上～25年未満	14	8.054			
	6	25年以上	27	8.537			
人間性	1	5年未満	53	10.396	.426	n.s.	
	2	5年以上～10年未満	44	10.830			
	3	10年以上～15年未満	32	10.766			
	4	15年以上～20年未満	34	10.390			
	5	20年以上～25年未満	15	10.883			
	6	25年以上	29	10.767			

*p<.1 *p<.05 **p<.01 ***p<.001

Table 6 教科別の教師成長尺度の平均得点の比較

		度数	平均値	標準偏差	F	P
自信	文系	101	33.493	7.443	.049	n.s.
	理系	66	33.149	7.065		
	その他	30	33.482	6.607		
対人関係	文系	106	26.475	4.499	1.765	n.s.
	理系	65	26.671	5.056		
	その他	30	28.257	4.152		
悩み	文系	105	8.698	3.186	.860	n.s.
	理系	67	8.627	3.118		
	その他	30	7.883	2.327		
人間性	文系	109	10.835	1.903	2.263	n.s.
	理系	68	10.210	2.078		
	その他	30	10.850	2.141		

*p<.1 *p<.05 **p<.01 ***p<.001

4 まとめと考察

教育活動に携わっている高校教師自身の成長や態度がどのようになっているのかを確かめるために、原岡（1989）の作成した教師成長尺度を利用して、教師の成長の次元と構成を調べてみた。その結果を因子分析法を用いて分析し、教師の成長に関する4つの因子、すなわち、第Ⅰ因子「教育指導への自信と成長」、第Ⅱ因子「対人関係による成長」、第Ⅲ因子「教育指導への悩み」、第Ⅳ因子「幅広い人間としての成長」を見出し、さらに、それぞれの因子を測定する4つの尺度はかなりの信頼性と妥当性を構成していることがわかった。

それらの次元における違いが、性、年代、経験年数、教科などでどのようになっているかを検討した。

性別は、男性教師が女性教師より、「教育指導への悩み」が深く、悩みを克服することによって成長すると考えている。

年代別は20代、30代、40代、50代と年齢を重ねることによって、「教育指導への自信」が付き、自分自身の成長を認識していることがわかる。また、「対人関係」によって成長すると思っているのは、20代が一番高く、50代は低い。これは、50代の現在の状況ではないだろうか。若いときは、同僚・先輩・職場の雰囲気の中で成長してきたと思われるが、現在の教育現場では、その関係が薄れていると50代は感じているのではないだろうか。

経験年数別は、「教育指導への自信」が5年未満が低い。それは教育実践の不足によるものである。教育指導への自信が一番高いのは20年以上25年未満の教師である。教育経験・体力・意欲も高い時期ではないかと考えられる。25年以上の教師は少し体力や生徒とのギャップを感じ、教育指導への自信を少し低下させているのではないかとと思われる。

教科別は、文系・理系・その他で大まかに分けてあるので、あまり差がでていないと思われる。

IV 要約と全体的考察及び展望と課題

1 要約

目的 本研究は、沖縄県の高校教師の成長がどのような内容になっており、どのような構造に

なっているかを検討することを目的とした。

方法 「教師成長尺度」48項目、その他・デモグラフィック要因4項目、虚偽尺度2項目から構成された質問用紙を用いて行った。対象は沖縄県内の県立高校教諭210名（男子95名、女子115名）であった。

結果 教育活動に携わっている沖縄県の高校教師自身の成長や態度がどのようになっているのかを検討する。そのために、原岡（1989）の作成した教師成長尺度を利用して、教師の成長の次元と構成を調べてみた。その結果を因子分析法を用いて分析し、教師の成長に関する4つの因子、すなわち、第Ⅰ因子「教育指導への自信と成長」、第Ⅱ因子「対人関係による成長」、第Ⅲ因子「教育指導への悩み」、第Ⅳ因子「幅広い人間としての成長」を見出し、さらに、それぞれの因子を測定する4つの尺度はかなりの信頼性と妥当性を構成していることがわかった。

それらの次元における違いが、性、年代、経験年数、教科などでどのようになっているかを確かめた。

性別は、男性教師が女性教師より、「教育指導への悩み」が深く、悩みを克服することによって成長すると考えている。

年代別は20代、30代、40代、50代と年齢を重ねることによって、「教育指導への自信」がつくことによって、自身の成長を感じていることがわかる。また、「対人関係」によって成長すると思っている教師は、20代が一番高く、50代は低い。20代が同僚・先輩・生徒とのコミュニケーションを必要としていることがわかる。50代は現在の状況ではないだろうか。若いときは、同僚・先輩・職場の雰囲気の中で成長してきたと思われるが、現在の教育現場では、その関係が薄れていると50代は感じているのではないだろうか。

経験年数別は、「教育指導への自信」が5年未満が低い、それは教育実践の不足によるものであると思われる。また、「教育指導への自信」が一番高いのは20年以上25年未満の教師である。教育経験・体力・意欲も高い時期ではないだろうかと思われる。25年以上の教師は少し体力や生徒とのギャップを感じることも、教育指導への自信を少し低下させているのではないだろうかと思われる。

教科別は、文系・理系・その他で大まかに分けてあるので、有意な差がない。

教師は、経験年数25年以上のベテラン教師、次に5年以上10年未満、5年未満、一番低いのは15年以上20年未満の経験をもつ教師である。15年以上20年未満といえば先ほどの40代に相当し、同じような結果がでている。

教科別の有意差は特にない。しかし、 $P < .1$ でみるとその他の教科の教師が、勉強のできる生徒の原因が分かりづらいと感じている。それは、知識などを問う教科でなく、感性や運動能力などを指導する教科であるからと思われる。

2 全体的考察

これらの結果から以下のような結論が得られた。

沖縄県の高校教師が自己の成長をどのように考えているかを調査すると、教育指導への自信が成長へつなぐと感じている教師が一番多い。次に、同僚・先輩・職場の雰囲気・生徒などの対人関係による成長、教育指導への悩み、幅広い人間としての成長が教師の成長につながると感じているという結果がでた。

さらに、男性教師が女性教師よりも教育指導への悩みを抱えており、年齢を重ねることによって、教育指導への自信がつくことがわかる。しかし、50代は、若いときに、同僚・先輩・職場の雰囲気などの対人関係で成長してきたと思われるが、現在の教育現場では、その関係が薄れていると感じているのではないかとと思われる。経験年数は、教育指導への自信は5年未満が低く、一番高いのは20年以上25年未満の教師である。それは教育実践の経験の差によるものだと思われる。25年以上の教師は少し体力の低下や多様化する生徒や父兄へのギャップを感じて、教育指導への自信を少しさがれていると思われる。

3 展望と課題

これらの研究の結果からわかったことは、教師が成長していくには、教育指導への自信をつけること。同僚・先輩・職場の雰囲気・生徒などの対人関係を通して成長すること。幅広い人間としての成長が教師としての成長へとつながっていることなのである。これは、教師が日々の教育実践を

大事にし、職場などの人間関係において信頼関係を築き、教師自身が人間的成長を図るために努力することが教師成長につながることを示唆している。

教師の成長が高まることによって、さらに生徒の成長・発達も促されるのではないかと予測される。今後教師の成長と生徒の学習過程の理解、教育実践のあり方との関係の検討が望まれる。

【引用文献】

- 秋田喜代美 (1998). 成長する教師 浅田匡 (編著) 金子書房 pp. 74-88
- 浅田匡・生田孝至・藤岡完治 (編) (1998). 成長する教師 金子書房
- 原岡一馬 (1989). 教師の自己成長に関する研究 名古屋 大学教育学部紀要-教育心理学-Vol. 36, 33-53
- 原岡一馬 (1990). 教師の成長と役割意識に関する研究 名古屋大学教育学部紀要-教育心理学-Vol.37, 1-22
- 原岡一馬 (1990). 教師の成長を考える ナカニシヤ出版
- 河村茂雄 (2003). 教師力上 誠信書房
- 河村茂雄 (2003). 教師力下 誠信書房
- 久富善之 (2008). 転換期にある教師像 BERD No14 Benesse
- 教職員の健康調査委員会 (2006). 教職員の健康調査報告書 労働科学研究所
- 西口利文 (1998). 成長する教師 浅田匡 (編著) 金子書房 pp. 134-146
- 尾木直樹 (2007). 教師格差 角川書店
- 沖縄タイムス (2007). 学力テスト沖縄最下位 10月25日朝刊
- 沖縄タイムス (2007). 教職員の勤務実態調査 12月13日朝刊
- 琉球新報 (2007). 4月28日朝刊
- 琉球新報 (2007). 病休61%が精神疾患 12月29日朝刊
- 琉球新報 (2008). 県教育委員会の勤務実態調査 12月27日朝刊
- 世嘉良隆子 (2004). 教職能力の発達と子どもの学習 (意欲・原因帰属) の予測・認識に関する

研究，琉球大学教育学部卒論

齋藤孝（2007）. 教育力 岩波新書

鈴木眞雄・松田惺（2000）. 中堅教員の自己効力感と燃えつき感愛知教育大学研究報告，49（教育科学編）65-80

山崎準二（2000）. 教師のライフワーク研究－その研究の特徴－静岡大学教育学部研究報告第50号，201-228

【参考文献】

藤沢伸介（1985）. 経験の蓄積による教師の指導態度・技術の変化跡見学園女子大学紀要 第18号

苅谷剛彦・増田ユリヤ（2006）. 欲ばり過ぎるニッポンの教育 講談社現代新書

木原俊行（2004）. 授業研究と教師の成長 日本文教出版

前原武子編著（2004）. 生徒支援の教育心理学 北大路書房

都丸けい子・庄司一子（2005）. 生徒との人間関係における中学校教師の悩みと変容に関する研究 教育心理学研究，53，467-478

宇都慎一郎・今林俊一（2006）. 新任教師の心理学的発達に関する研究 鹿児島大学教育学部研究紀要教育科学編 第57巻