

I 目的

1年次は「初めての人事異動」を経験したフォローアップ研修受講者を対象に、初任校と現任校の職場環境の相違が教職員としての教師効力感*に与える影響について実態把握を行った。2年次では、実態把握のための調査を継続するとともに、インタビュー調査を実施し、「初めての人事異動」を経験した教職員に対する支援体制や人材育成の在り方を提言することを目的とする。

*Ashton(1985)「子どもの学習に望ましい効果を与えるという自らの能力に関する認識」

II 結果

□調査方法・分析対象

- ①令和5年度フォローアップ研修受講者を対象にアンケート調査を行い、1年次のアンケート結果と併せて分析を行った。(以下、「R4+R5アンケート調査」)
- ②令和5年度アンケート調査の分析対象者の中から、現任校で適切な支援を受けていると推察される者を対象にインタビュー調査を行った。

□分析方法

- ①初任校と現任校の職場環境(学校の荒れ、保護者関係、管理職関係、同僚関係)について、初任校から現任校への異動パターンを4つ(低→低、低→高、高→低、高→高)に分類した。次に、「学校の荒れの異動パターン」「保護者関係の異動パターン」「管理職関係の異動パターン」「同僚関係の異動パターン」それぞれにおいて、教師効力感の違いを検討するために分散分析を行い、有意差がある場合は多重比較を行うことで有意差が表れている異動パターンを調査した。
- ②聞き取った内容について発言録を作成し、それをもとに管理職、同僚、保護者からの支援に関する内容を分類し、具体的な支援の在り方についての考察を行った。

□「R4+R5アンケート調査」分析結果

- 「人事異動による管理職との関係性の変化が、教師効力感に与える影響」〔図1〕
→異動パターン〔高→高〕は、すべての教師効力感にポジティブな影響を与える。
- 「人事異動による同僚との関係性の変化が、教師効力感に与える影響」〔図2〕
→異動パターン〔高→高〕は、学級経営を除くすべての教師効力感にポジティブな影響を与える。

□「インタビュー調査」考察結果

- 同僚は、初めての人事異動を経験した教職員に対し、授業等の準備段階で積極的に支援することが有効。
- 管理職は、初めての人事異動を経験した教職員に対し、生徒指導や保護者対応において問題やトラブルが起こった場合に積極的に支援することが有効。また、授業における支援の在り方としては、授業実践に対する助言が有効。

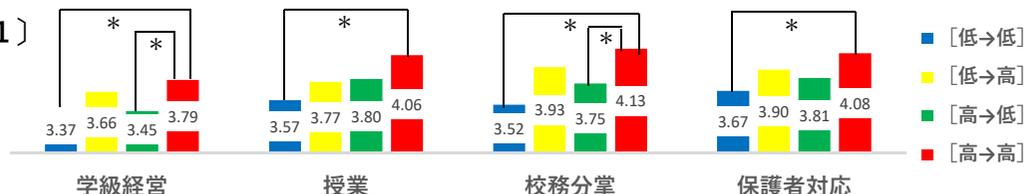


図1 人事異動による管理職との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *P<.05

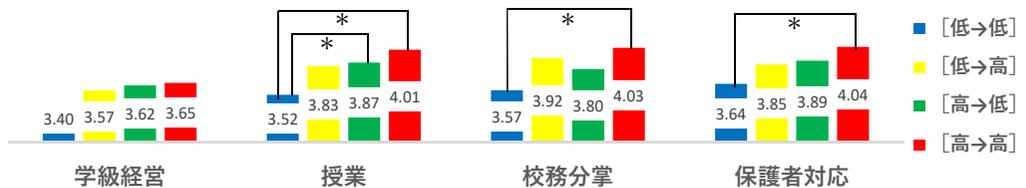


図2 人事異動による同僚との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *P<.05

III まとめ

分析・考察の結果から、初めての人事異動を経験した教職員に対する校内での支援体制や人材育成の在り方について、次の2つのことが提言できる。〔図3〕

- (1)初めての人事異動を経験した教職員とその同僚関係にある教職員は、自律的なチームを作り、授業や校務分掌等についての事前の情報交換をする場を設ける。
- (2)管理職は、(1)の自律的なチーム活動に対し開催の支援をするとともに、初めての人事異動を経験した教職員の教育実践に対して、支援や助言を行う。

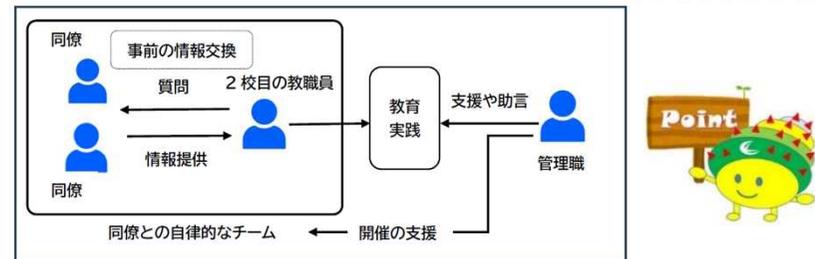


図3 「初めての人事異動」を経験した教職員に対する支援体制や人材育成の在り方モデル