

人事異動後の困難に関する調査研究 (2年次/2年)

—採用後、初めての人事異動に着目して—

大分県教育センター教科研修・ICT推進部
指導主事 佐藤 隆司

I 研究の背景

大分県教育委員会では、「大分県公立学校教職員の人材育成方針」において、キャリアステージを通じた人材育成の取組を示しており、「大分県公立学校教員育成指標」に基づいた人材育成や教職員の資質能力の向上を重点課題として捉えている。教職員の大量退職・大量採用や中堅教員層の割合が低くなっていることを背景に、大分県教育センター等で行われる Off-JT（学校外人材育成）と各学校で行われる OJT（学校内人材育成）を効果的に接続し、若手教職員に対する継続的・体系的な支援体制の構築が急務となっている。

II 1年次の調査研究における成果と課題

1年次の調査研究では「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^{◆1}（以下「FU研」とする。）を対象に、初任校と現任校の職場環境の変化が教職員としての教師効力感^{◆2}にどのような影響を与えるのかについて実態調査を行った。

調査の結果、「初めての人事異動」による職場環境の変化が教職員の教師効力感に影響を与えることがわかった。特に、保護者や管理職からの理解や支援は、「初めての人事異動」を経験した教職員の教師効力感にポジティブな影響を与えるという成果を得た。一方、課題としては、サンプル数を蓄積し、より実態に即した調査にすることや採用年数や学校種ごとの分析を通して、多様な層別の実態を明らかにすることが挙げられた。2年次での本調査研究では、これらの課題を踏まえ、「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。

III 調査・研究の内容

1 調査方法

本調査研究では、アンケート調査及びインタビュー調査を実施した。

アンケート調査は、令和5年度FU研受講者を対象とし、オンライン（Google Forms）による調査を行った。アンケート項目は、1年次の調査研究と同様である。主に、前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）についての質問と、教師効力感（授業に関する効力感、学級経営に関する効力感、保護者対応に関する効力感、校務分掌に関する効力感）についての質問で構成されている。それぞれの項目について5件法^{◆3}で質問し、回答を収集した。ただし、「多様な層別の実態を明らかにする」という課題を踏まえ、校種ごとの分析を行うために、基本事項に、「学校種」についての質問を追加した。質問項目については【別添資料1】の通りである。

インタビュー調査は、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

-
- ◆1：フォローアップ研修は在職4～7年目の教職員が受講する研修。大分県ではこの期間に初めての人事異動を経験する可能性が高い。
 - ◆2：教師効力感とは、Ashton(1985)によって「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」と定義されており、本調査研究においても同義として使用する。
 - ◆3：5件法とは5段階の選択肢から選んでもらう回答形式をいう。本調査研究では、「1あてはまらない、2あまりあてはまらない、3どちらともいえない、4ややあてはまる、5あてはまる」となっている。

推察される者を対象に、オンラインまたは対面（対象者希望制）で実施した。予め質問項目を定めておき、回答の内容に応じて、具体的な内容へと掘り下げていく半構造化インタビュー調査を行った。質問項目については【別添資料 2】の通りである。

2 分析対象・分析方法

2-1 アンケート調査の分析対象・分析方法

アンケート調査の分析は、2つのカテゴリーで行った。1つは、「より実態に即した調査にする」という課題を踏まえ、R4年度とR5年度のアンケート（以下、「R4+R5 アンケート調査」とする。）を合わせて分析した。調査対象者は263名で、そのうち勤務校歴が2校目であった217名を分析対象とした。もう1つは、「多様な層別の実態を明らかにする」という課題を踏まえ、R5年度のアンケート（以下、「R5 アンケート調査」とする。）について、学校種別での分析を行った。調査対象者は138名であり、そのうち勤務校歴が2校目であった114名を分析対象とした。各カテゴリーの勤務校歴は【表 1】の通りである。なお、本調査研修の目的に鑑み、採用年数別の分析は行わず、学校種別に焦点化して分析することとした。

表 1 調査対象者の勤務校歴（人）

	勤務校		
	1校目	2校目	3校目
R4+R5 アンケート調査対象者	20	217	26
R5 アンケート調査対象者	10	114	14

「R4+R5 アンケート調査」及び「R5 アンケート調査」の分析方法は1年次の調査研究と同様である。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った。有意差が見られた場合は多重比較を行い、有意差が表れている異動パターンを調査した。

2-2 インタビュー調査の分析対象・分析方法

アンケート調査の分析結果を受け、現任校で適切な支援を受けていると推察される7名（小学校教諭2名、中学校教諭2名、高等学校教諭2名、特別支援学校教諭1名）をインタビュー対象とした。その7名から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。

IV 調査・研究の結果

1 「R4+R5 アンケート調査」の分析結果

職場環境の異動パターンによる教師効力感の違いを検討するために、分散分析及び多重比較を行った。全体の結果については、【別添資料 3】の通りである。本調査研究は、『「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』を目的としているため、学校において教職員の支援体制や人材育成に活用しやすいと考えられる「管理職関係との関係性の変化」及び「同僚との関係性の変化」が教師効力感に与える影響に焦点化して分析結果を述べる。

1-1 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

管理職関係の異動パターンによる教師効力感の違いを検討するために、管理職関係の異動パターンを独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行った。分散分析の結果、「学級経営に関する効力感」「授業に関する効力感」「校務分掌に関する効力感」「保護者対応に関する効力感」

人事異動後の困難に関する調査研究

において有意な差が見られた。そのため、多重比較を行ったところ、「学級経営に関する効力感」において、〔低→低〕と〔高→低〕よりも〔高→高〕の方が高かった。「授業に関する効力感」において、〔低→低〕よりも〔高→高〕の方が高かった。「校務分掌に関する効力感」において、〔低→低〕と〔高→低〕よりも〔高→高〕の方が高かった。「保護者対応に関する効力感」において、〔低→低〕よりも〔高→高〕の方が高かった。【図1参照】

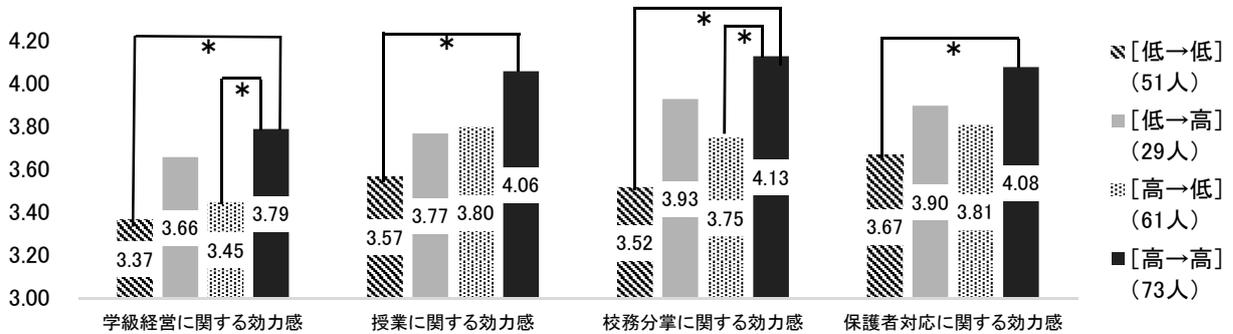


図1 人事異動による管理職との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *p<.05

1-2 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

同僚関係の異動パターンによる教師効力感の違いを検討するために、同僚関係の異動パターンを独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行った。分散分析の結果、「授業に関する効力感」「校務分掌に関する効力感」「保護者対応に関する効力感」において有意な差が見られた。そのため、多重比較を行ったところ、「授業に関する効力感」において、〔低→低〕よりも〔高→低〕と〔高→高〕の方が高かった。「校務分掌に関する教師効力感」と「保護者対応に関する教師効力感」共に、〔低→低〕よりも〔高→高〕の方が高いことが分かった。【図2参照】

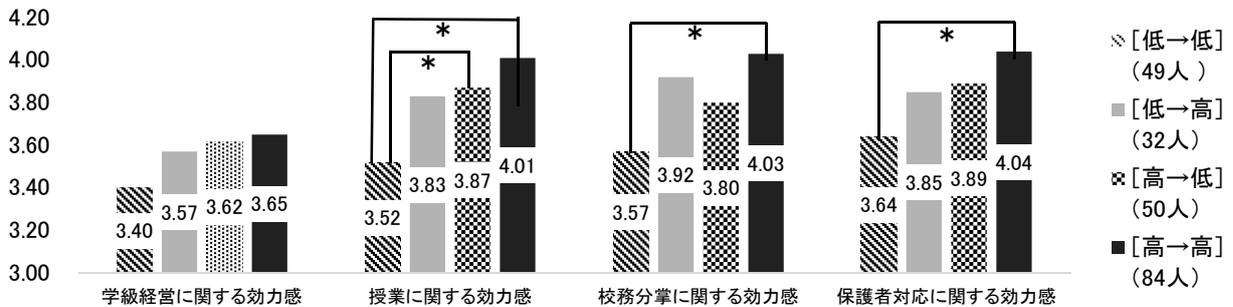


図2 人事異動による同僚との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *p<.05

2 「R5年度アンケート調査」の分析結果

学校種による教師効力感の違いを検討するために、学校種を独立変数、教師効力感の各尺度得点を従属変数とする分散分析を行った。分散分析の結果、いずれの教師効力感においても有意な差は見られなかった。【別添資料4】の通りである。

3 インタビュー調査の結果

3-1 インタビュー調査結果の概要

インタビュー対象者7名から聞き取った内容について発言録を作成した。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たものが【表2】である。

表2 インタビュー調査の回答をもとに作成した支援内容別の件数

支援の主体	支援の内容
管理職	生徒指導（4件）授業（3件）生徒理解（1件）校務分掌（1件）保護者対応（1件）
同僚	授業（4件）生徒指導（3件）生徒理解（3件）校務分掌（2件）学校の環境・ルール・取組（2件）部活動（1件）人間関係作り（1件）学級経営（1件）
保護者	生徒指導（3件）生徒理解（3件）学校行事（1件）部活動（1件）学習（1件）

3-2 管理職からの支援

管理職からの支援について、次のような発言があった。

- A 教諭：指導が難しい児童であったり自分との関係性がギクシャクしたりしたときなどに、アドバイスをいただいたり、管理職がその児童を呼んで話をしたりしていただきました。生徒に対する支援でもありますし、自分に対する支援であったと思います。（生徒指導）
- B 教諭：進路のことで、保護者や生徒と話をする中で、自分がうまく説明しきれずに、トラブルになりかけたことがありました。その時に、管理職が中に入ってきてくださって乗り切れたというところがあるので、そこのところはとてもありがたかったです。（保護者対応）
- A 教諭：管理職は、よく授業を見に来てくださるので、その時のフィードバックなどを通して支えてもらっています。（授業）
- C 教諭：互見授業の期間があった時には、必ず管理職が見てくださって、放課後にちょっと指導してくださることが参考になります。（授業）

3-3 同僚からの支援

同僚からの支援について、次のような発言があった。

- B 教諭：3年生に飛び込みで入っているので、同じ年齢の先生が、今までの流れであったり、1・2年生の間に子どもたちがどういう過ごし方をしてきたかなど、生徒の実態として把握しにくい部分を教えてくれたり、「こういう流れで1・2年生の間やってきているから3年生はこんな感じでやったらいいよ」などアドバイスをくれたりしました。（生徒理解）
- D 教諭：授業もそうなのですが、自分の考えを伝えると、「それもいいですね。こんな方法もありますよ。」と教えていただいたり、生徒の支援でうまくいかないこともあるので、この方法だとどううまくいかないですと相談すると、「私、こうやったら支援がうまくいきましたよ。」と具体的な例を教えていただいたりするので、学年部の先生に相談して助かっています。（授業）
- E 教諭：2年生の国語を担当されている先生に、授業プリントの内容や生徒に考えさせるような問の作り方などについてお聞きしたので、それを踏まえた上で、自分はどうするかについて考えやすかったです。ノープラン、ゼロベースから作るのではなく、今の2年部の先生方がしていたことを聞いたのが大きかったと思います。（授業）

V 考察

1 アンケート調査及びインタビュー調査の分析結果についての考察

「R4+R5 アンケート調査」の結果を見ると、管理職や同僚から初任校と現任校ともに高い支援を受けた者〔高→高〕は、ほとんどの教師効力感にポジティブな影響を与えることが分かった。つまり、若手教職員への支援は、初任校のみで終わるのではなく2校目においても重要だということにほかならない。では、2校目における効果的な支援とはどのようなものか。インタビュー調査の結果を見る

人事異動後の困難に関する調査研究

と、同僚の支援の在り方としては、授業等の準備段階で積極的に関わっていくことが有効だと言える。脇本（2015）は、教師の経験学習はサイクルを循環させることでなされていると指摘している。それは、「具体的経験→内省的観察→抽象的概念化→能動的実験→具体的経験→…」というサイクルである。しかし、初めての人事異動を経験した教師には、2校目での具体的経験がないため、その代替として、授業等を実施するための様々な事前情報を必要としていると推察できる。次に、管理職の支援の在り方としては、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関わっていくことが有効であると言える。このような支援によって、初めて人事異動を経験した教師は、初任校での経験をもとに、安心して教育活動を行うことができると考えられる。授業における支援の在り方としては、同僚の事前支援に対し、授業実践に対する助言が有効であると言える。町支（2015）においても、若手教員の育成について「副校長や校長などの豊富な授業経験をもった先輩からのアドバイスは、問題解決につながりやすい」という指摘がなされている。同僚は平素からコミュニケーションをとり、様々な情報を共有することで事前支援を行うことが有効であるのに対し、管理職は結果に対して支援や助言を行うことが有効であると考えられる。

2 校内での支援体制や人材育成の在り方について

インタビュー調査で次のような発言があった。

職員室が話をしやすい雰囲気というのは感じます。いろんな先生方が、生徒の情報共有をこまめにしているという印象があって。この雰囲気があるから、自分も大丈夫だなと思い、いろんな先生にこの生徒はどうですかなどの話を聞きに行きやすかったです。

今回のインタビュー調査では、教師が自ら進んでコミュニケーションを取り、手厚い支援を受けているケースが多くあった。しかし、若手教員の中には、自分から支援を求めることができない者もいることが考えられる。教職員の大量退職・大量採用に伴い、若手教員が増え中堅教員層の割合が低くなっている中で、今後、若手教職員が自ら進んで支援を求められることができる職場環境の維持が難しくなる恐れもある。このように考えると、支援のための組織的な取組が必要になると考えられる。このことに関連して、インタビュー調査で質問した「支援の在り方への意見」に、次のような示唆深い発言があった。

去年、若手の先生の悩みを「ベテラン先生に聞いてみたいな会」があり、とても有意義でした。若手教員が管理職や教務の先生とこういう時間があつたらいいよねと雑談している中からやってみようとなりました。水曜日の会議の後に、短時間で実施したので、ほぼ全員が参加できていたと思います。こうしたシステムのものがあつた方がよいのではないのでしょうか。

脇本（2015）は横浜市教育委員会が提唱したメンターチーム^{◆4}を分析し、若手教職員の育成モデルについて研究をしている。そこで若手教職員への効果的支援について、次の3つの結果を挙げている。

- ・先輩教師の経験談は若手教師の問題解決を促す。
- ・若手教師が話せることが若手教師の問題解決を促す。
- ・自律的にメンターチームの活動を行うことが若手教師の問題解決を促す。

まさに、このようなチームでの活動が行われていたと考えられる。

以上を総括すると、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（モデルを【図3】に示す）。

- （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。

◆4：横浜市教育委員会は「複数の先輩教職員が複数の初任者や経験の浅い教職員をメンタリングすることで人材育成を図るシステム」と定義している。

- (2) 管理職は、(1) の自律的なチーム活動に対し環境的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。

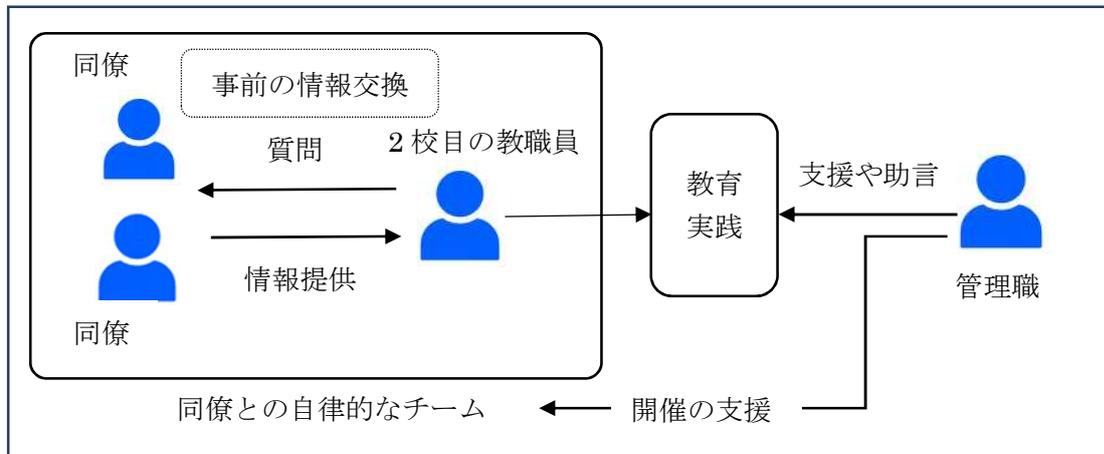


図3 「初めての人事異動」を経験した教職員に対する支援体制や人材育成の在り方のモデル

3 調査・研究のまとめ

1年次の調査研究では、「初めての人事異動」に伴う環境の変化が教職員に与える影響について分析し、その実態を把握した。2年次である本調査研究では、サンプル数を増やして分析し、より実態に近い結果を得ることができた。また、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必要な具体的な支援の在り方について提言をまとめることができた。大分県教育センターで実施される管理職研修や主任等研修でこの提言内容を還元報告したい。

初めての人事異動を経験した教職員には初任校での学びや経験がある。しかし、それをもって一人前と判断し、全てを任せるのではなく、初任校での学びや経験が十分に発揮できるように支援をする必要があることが分かった。安心して教育実践に取り組む環境があつてこそ、若手教員はさらなる自己の成長を目指すことができるのだろう。この調査研究が、「初めての人事異動」を経験した教職員の困りを軽減し、さらなる飛躍につながるための参考資料となることを期待し、まとめとしたい。

VI 参考文献等

- ・ Ashton, P.t., "Motivation and the teacher sense of efficacy." C. Ames & R. Ames (Eds.), Research on Motivation in Education, Vol. 2. Academic Press, 1985, pp. 141-171
- ・ 町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳 (2014) 『教員の人事異動と自己効力感に関する研究：“荒れ”の変化に着目して』 東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢, 34, 143-153.
- ・ 中原淳・脇本健弘・脇本健弘 (2015) 『教師の学びを科学する—データから見える若手の育成と熟達のモデル—』 北大路書房 第4章, 第8章, 第10章, 第12章, 第14章
- ・ 町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳 (2017) 『異動にともなう保護者との関係性の変化と教師効力感・バーンアウトとの関係に関する研究』 日本教育工学会論文誌 vol. 41, 165-168.

【別添資料】人事異動後の困難に関する調査研究

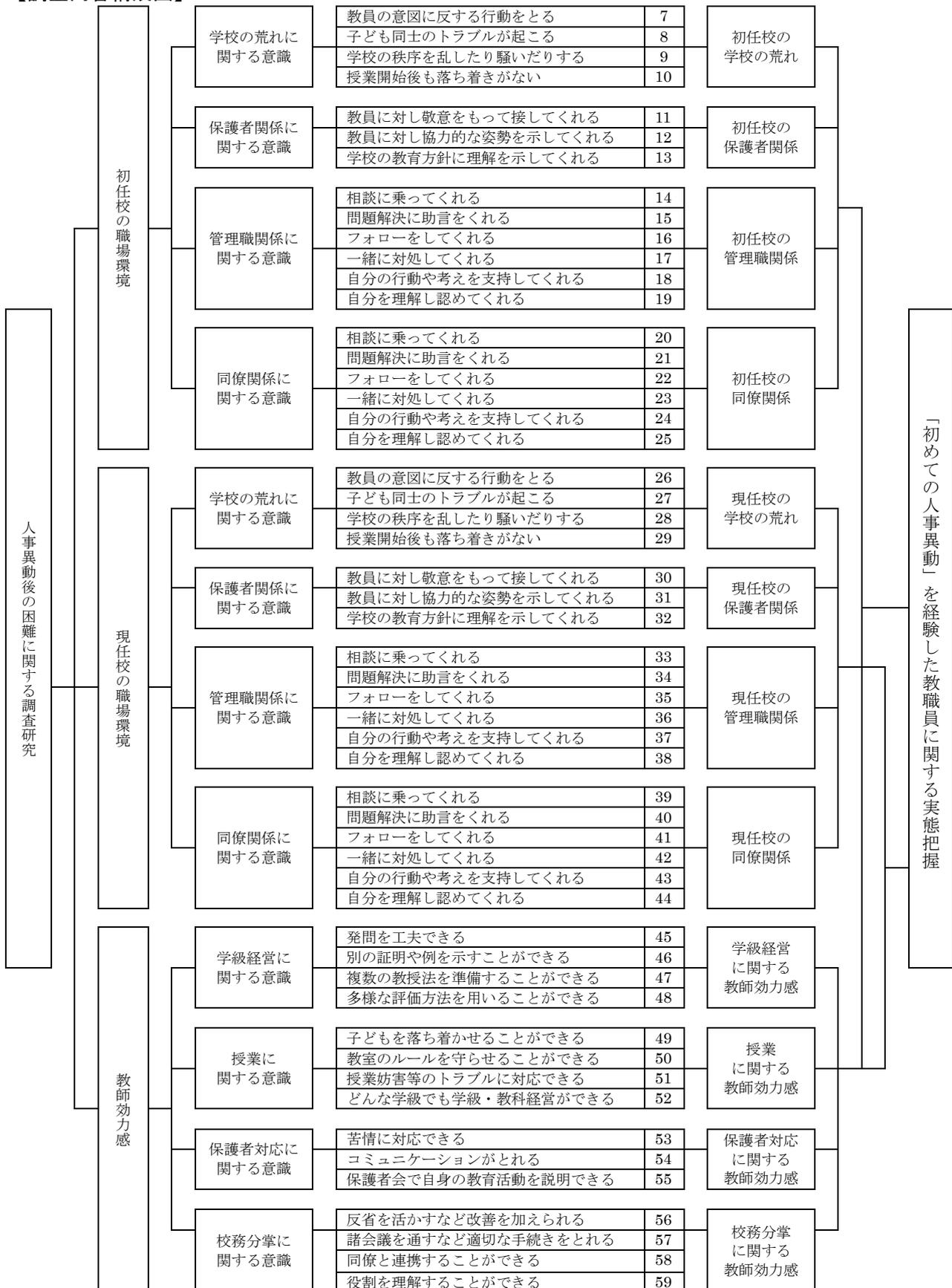
【別添資料1】アンケート調査の質問内容

【質問項目】

番号	質問項目
問1	年齢をお答えください。
問2	採用年数（R4年度末における満採用年数）をお答えください。
問3	現在勤務されている校種をお答えください。
問4	臨時講師の経験の有無をお答えください。
問5	正規採用されてから現在の勤務校数は何校目かをお答えください。
問6	勤務校2校目以上の先生にお伺いします。現在の勤務校での困りがあれば具体的に記入してください。
問7	教員の意図に反する行動をとる子どもが多かった
問8	子ども同士でトラブルがよく起きていた
問9	学校の秩序を乱したり、騒いだりする子どもがいた
問10	授業をはじめっても落ち着きがない子どもがいた
問11	多くの保護者が教員に対して敬意をもって接してくれた
問12	多くの保護者が教員に対して協力的な姿勢を示してくれた
問13	多くの保護者が学校の教育方針や児童生徒指導方針を理解していた
問14	管理職がいろいろと相談に乗ってくれていた
問15	管理職が問題解決のためにアドバイスをくれていた
問16	管理職が自分のフォローをしてくれていた
問17	管理職と一緒に対処してくれていた
問18	管理職があなたの行動や考えを支持してくれていた
問19	管理職があなたのことを理解し、認めてくれていた
問20	同僚（管理職を除く）がいろいろと相談に乗ってくれていた
問21	同僚（管理職を除く）が問題解決のためにアドバイスをくれていた
問22	同僚（管理職を除く）が自分のフォローをしてくれていた
問23	同僚（管理職を除く）と一緒に対処してくれていた
問24	同僚（管理職を除く）があなたの行動や考えを支持してくれていた
問25	同僚（管理職を除く）があなたのことを理解し、認めてくれていた
問26	教員の意図に反する行動をとる子どもが多かった
問27	子ども同士でトラブルがよく起きている
問28	学校の秩序を乱したり、騒いだりする子どもがいる
問29	授業をはじめっても落ち着きがない子どもがいる
問30	多くの保護者が教員に対して敬意をもって接してくれる
問31	多くの保護者が教員に対して協力的な姿勢を示してくれる
問32	多くの保護者が学校の教育方針や児童生徒指導方針を理解している
問33	管理職がいろいろと相談に乗ってくれる
問34	管理職が問題解決のためにアドバイスをくれる
問35	管理職が自分のフォローをしてくれる
問36	管理職と一緒に対処してくれる
問37	管理職があなたの行動や考えを支持してくれる
問38	管理職があなたのことを理解し、認めてくれる
問39	同僚（管理職を除く）がいろいろと相談に乗ってくれる
問40	同僚（管理職を除く）が問題解決のためにアドバイスをくれる
問41	同僚（管理職を除く）が自分のフォローをしてくれる
問42	同僚（管理職を除く）と一緒に対処してくれる
問43	同僚（管理職を除く）があなたの行動や考えを支持してくれる
問44	同僚（管理職を除く）があなたのことを理解し、認めてくれる
問45	子どもたちへの発問を工夫することができる
問46	子どもたちが困惑している時、別の説明や例を示すことができる
問47	授業では、複数の教授法を準備して実行することができる
問48	授業において多様な評価方法を用いることができる
問49	学級の秩序を乱す子どもや、騒がしい子どもをうまく落ち着かせることができる
問50	子どもたちに教室のルールを守らせることができる
問51	教室での授業妨害等のトラブルにうまく対応することができる
問52	どのような学級集団に対しても学級経営や教科経営が行える
問53	保護者からの苦情に対応できている
問54	保護者とコミュニケーションが取れている
問55	保護者会で自身の教育活動について説明することができる
問56	自らが関わる校務分掌について、前年度の反省をいかすなどして改善を加えることができる
問57	校務分掌に関する自らの計画を実現するため、諸会議を通すなどの適切な手続きをとることができる
問58	校務分掌における役割を果たすため、同僚と連携することができる
問59	それぞれの校務分掌がどのような役割を担っているかを理解している

【別添資料】人事異動後の困難に関する調査研究

【調査内容構成図】



【別添資料】人事異動後の困難に関する調査研究

【別添資料2】インタビュー調査の主たる質問内容

①	初めての異動後、大変だと感じたこと
②	初任校と2校目との支援の違いについて感じる事
③	管理職から受けた支援について
④	同僚から受けた支援について
⑤	保護者からの受けた支援や理解について
⑥	有効な支援体制の在り方について

**【別添資料3】職場環境の異動パターンによる教師効力感の違いを検討するための分散分析
全体での結果（有意差がある場合、F値に「*」がついている）**

学校の荒れの異動パターンによる教師効力感の分散分析結果

		学校の荒れの異動パターン				F値	多重比較
		低→低	低→高	高→低	高→高		
学級経営に関する効力感	平均値	3.77	3.38	3.80	3.43	5.00*	低→高<低→低, 高→低
	標準偏差	0.71	0.76	0.65	0.77		
授業に関する効力感	平均値	3.93	3.73	3.90	3.82	1.07	
	標準偏差	0.60	0.68	0.58	0.69		
校務分掌に関する効力感	平均値	3.96	3.71	3.90	3.91	1.19	
	標準偏差	0.78	0.80	0.78	0.75		
保護者対応に関する効力感	平均値	3.94	3.77	4.05	3.81	1.67	
	標準偏差	0.72	0.74	0.62	0.74		

* p < .05

保護者関係の異動パターンによる教師効力感の分散分析結果

		保護者関係の異動パターン				F値	多重比較
		低→低	低→高	高→低	高→高		
学級経営に関する効力感	平均値	3.46	3.60	3.49	3.68	1.18	
	標準偏差	0.79	0.68	0.63	0.78		
授業に関する効力感	平均値	3.74	3.81	3.64	3.99	3.40*	高→低<高→高
	標準偏差	0.65	0.61	0.72	0.59		
校務分掌に関する効力感	平均値	3.71	3.81	3.66	4.04	3.03*	n.s.
	標準偏差	0.80	0.78	0.84	0.75		
保護者対応に関する効力感	平均値	3.67	3.98	3.72	4.04	3.99*	低→低<高→高
	標準偏差	0.70	0.68	0.57	0.75		

* p < .05

【別添資料】人事異動後の困難に関する調査研究

管理職関係の異動パターンによる教師効力感の分散分析結果

		管理職関係の異動パターン				F値	多重比較
		低→低	低→高	高→低	高→高		
学級経営に関する効力感	平均値	3.37	3.66	3.45	3.79	4.18*	低→低, 高→低<高→高
	標準偏差	0.73	0.86	0.72	0.68		
授業に関する効力感	平均値	3.57	3.77	3.80	4.06	6.50*	低→低<高→高
	標準偏差	0.67	0.66	0.66	0.53		
校務分掌に関する効力感	平均値	3.52	3.93	3.75	4.13	6.93*	低→低, 高→低<高→高
	標準偏差	0.89	0.80	0.74	0.66		
保護者対応に関する効力感	平均値	3.67	3.90	3.81	4.08	3.68*	低→低<高→高
	標準偏差	0.76	0.68	0.65	0.72		

* p < .05

同僚関係の異動パターンによる教師効力感の分散分析結果

		同僚関係の異動パターン				F値	多重比較
		低→低	低→高	高→低	高→高		
学級経営に関する効力感	平均値	3.40	3.57	3.62	3.65	1.31	
	標準偏差	0.85	0.79	0.78	0.64		
授業に関する効力感	平均値	3.52	3.83	3.87	4.01	6.29*	低→低<高→低, 高→高
	標準偏差	0.76	0.55	0.66	0.54		
校務分掌に関する効力感	平均値	3.57	3.92	3.80	4.03	3.73*	低→低<高→高
	標準偏差	0.84	0.75	0.90	0.67		
保護者対応に関する効力感	平均値	3.64	3.85	3.89	4.04	3.40*	低→低<高→高
	標準偏差	0.78	0.63	0.65	0.70		

* p < .05

【別添資料4】R5年度アンケート調査の分析結果（有意差がある場合、F値に「*」がついている）

学校種による教師効力感の違い

		学校種				F値
		小学校	中学校	高校	特別支援	
学級経営に関する効力感	平均値	3.67	3.46	3.54	3.22	1.25
	標準偏差	0.70	0.81	0.70	0.76	
校務分掌に関する効力感	平均値	4.00	3.96	3.94	3.75	0.43
	標準偏差	0.58	0.61	0.52	0.93	
授業に関する効力感	平均値	3.72	3.62	3.77	3.33	1.24
	標準偏差	0.66	0.70	0.53	0.60	
保護者対応に関する効力感	平均値	4.03	3.68	3.75	3.78	2.14
	標準偏差	0.67	0.79	0.62	0.76	