

## 教師の自己成長に関する研究

原 岡 一 馬

### 問 題

教師と子どもの相互作用が教育効果に大きな影響を及ぼすことは、いろいろな教育研究や実践から認められてきたことである。その相互作用をより効果的に行うための一つの要因に教師の力、つまり影響力があると考えられる。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資質に基礎を置いていると考えてよからう。

この教師の資質は教師になれる資格とは違って、望ましい教師としての力ということができよう。しかし、これについて明確な定義や把握の手段があるわけではない。授業改革事典(1982)では、教師の資格と資質とが明確に分化されてないため、教師の教育実践の事実に即して望ましい資質を科学的に明らかにできないと述べているが、同時に、資質の一部は、育成の可能性のあるものだとしている。つまり、教師や教師集団の自律的な研究・実践によって教師としての技量を高めることができ、教師の仕事は本来的にそうした継続的な自己研修・学習を必要とするものであると述べている。

このことは、自己研修や学習などを通して自己成長することを意味するものと解釈できる。しかし、自己成長は自己研修や学習によるだけでなく、同僚や子どもや社会との相互作用によっても促されると考えられよう。したがって、教師の自己成長がどのような内容や構造になっているかを確かめる必要がある。その上で、子どもの成長とどのように関係するかなど吟味できることになる。

本研究では、教師の自己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二つの研究によって明らかにしようとするものである。第1研究では、自由記述法によって教師の自己成長の内容を幅広く集めて構造化することを目的とし、第2研究では、第1研究の結果を基に、質問紙を作成して調査を行い、その結果を因子分析して、教師の自己成長の構造と型を明らかにし、その特徴を吟味しようとするものである。

### 第1研究

教師の自己成長がどんな内容になっているかを明らかにするため、次のような手続きを用いた。教育実践に当たっている教師たちが、自己成長をどのように捉えているか実態調査をすることにした。調査に回答した教師は、経験年数10年の小・中学校教師80名(男子31名、女子49名)であった。

これらの教師たちに、「日々の教育実践を通して感じられる自己成長とはどんなものか、また、どんなことが自己成長に関連するか」という問いに対し自由記述してもらった。これは、教師の自己成長に関する内容を幅広く引き出すためのものであった。次に、得られた自由記述の内容を意味をもとに単位に区切り、それぞれの単位が何を意味するかを簡潔に表現したステートメントとに変換し項目化した。そこで得られた項目は110個であった。第三に、それらの項目をKJ法を用いて構造化しまとめた。

その結果、大別すると5つの領域が見出された。したがって、これらが教師が考えている自己成長に関連する内容だと考えられる。

その結果は、図表化され構造的に示されたが、ここでは、分かり易くするため、得られた構造を簡単に分類し含まれる項目内容を挙げてみることにする。

#### 教師の自己成長に関連する内容

I. 研修会・読書、他の先生との接触、教材研究などによって専門知識が深まり、指導法が向上する。

1. 研修会、読書、他の先生との接触など経験を積むことで、指導法が向上し、自分の力量がわかり、成果が現れること。

①自分の指導によって、子どもが良くなり成果がでたことがわかること。

②自分の指導ができ、学級経営ができるようになること。

③管理的にならず子どもを指導していけるようになる

ること。

④どんなレベルの子にも、その子に応じた何かを教えられるようになること。

⑤研修会や経験を積むことによって、自分の成長がわかること。

⑥読書、研究会、講演会へ参加したり、他の教師と接触することにより自分の成長がわかること。

⑦幅広い経験を積み、試行を重ねることによって自分が変わっていくこと。

⑧研修会に出席したり経験豊かな先生と接触して、自分の力量のなさを実感すること。

2. 専門教科の教材研究を徹底して行うことによって、専門的知識が深まること。

①専門教科を勉強することによって専門的知識が深まること。

②教材研究を徹底して行うことによって自分に自信がつくこと。

II. 子どもと共に、子どもをありのままに受け入れる柔軟な態度と謙虚さによって自己理解と自己成長ができる。

1. 子どもと共に学び、ありのままの姿にふれ、子どもを理解できるようになったことで自己の欠点がわかること。

①子どもの優しさ、純粋さにふれ自分のこころの狭さを反省すること。

②子どもの真剣な学習への取り組みを見て、励まされること。

③子どもが成長していくのを見て、自分自身の弱点がわかっていくこと。

④いろいろな子どもや学年を担当し、経験すること。

2. どんなことでも受け入れられる柔軟な態度と謙虚さによって、忍耐力ができ自己成長ができること。

①どんな先生とも仲良くつきあっていけるようになること。

②どんな仕事にも取り組める謙虚さを持ち続けること。

③どんなことでも受入れられるような柔軟な態度がもてるようになること。

④謙虚な態度で学ぶ姿勢が持てるようになること。

III. 目標を設定し、失敗と反省を繰り返しながらその実践に努力することが自己成長につながる。

1. 自分のやっていることに不満を感じ、成長できないことに悩むが、失敗と反省を繰り返すこと。

①失敗と反省と努力を積み重ねること。

②学習指導、生活指導などいろいろな場面で苦しんだ

り失敗したりすること。

③なかなか成長できず、また、成長しているかどうかわからず悩むこと。

2. 常に何をすべきかを考え、自分なりの目標を作り、自分の持ち味を生かして実践すること。

①常に自分の目標をつくり、それへの実践に向けて努力を重ねること。

②常に自分に課題を課すことによって、安易な方法をとらないようにすること。

③自分の持ち味を最大限に生かすよう全力で事に当たるよう努めること。

④子どもの成長を目指し、研究し、実践し、悩み、考えぬくこと。

⑤初心を忘れず、努力すること。

⑥自分がやらねばならないことや役割がわかるようになること。

IV. 家庭や社会など幅広い分野に目を向けることで問題意識が広まり、自己の生活を見直すこと。

1. 趣味や友人を多く持ち、自分の生活を見直すこと。

①友人を多くもつこと。

②趣味を多くもち、自分の生活を大切にすること。

③自分の生活態度など、いつも反省すること。

2. 教育の分野に限らず、幅広い分野に関心を持ち、広い視野をもつこと。

①幅広い分野へ興味をもち続けること。

②専門的知識だけでなくさまざまな分野の知識を得ること。

③教師以外の社会にも目を向け、広い視野をもつこと。

④どんなことにも問題意識をもてるようになること。

⑤社会の新しい流れをとらえ視野を広め、適切な指導ができるようになること。

3. 結婚や子育ての経験によって、子どもを理解できるようになること。

①結婚や子育ての経験によって、子どもを知ることになること。

②学校以外、特に、家庭での子どもを理解できるようになること。

V. 職場に民主的ムードがあり、教育実践の自由が保障されること。

以上の結果を検討してみると、教師の自己成長には、次のような内容が含まれると思われる。すなわち、

I. 研修会・読書、他の先生との接触、教材研究などによって専門知識が深まり、指導法が向上すること。

II. 子どもと共に、子どもをありのままに受け入れる柔

軟な態度と謙虚さによって自己理解と自己成長ができること。

Ⅲ. 目標を設定し、失敗と反省を繰り返しながらその実践に努力することが自己成長につながる。

Ⅳ. 家庭や社会など幅広い分野に目を向けることで問題意識が広まり、自己の生活を見直すこと。

Ⅴ. 職場に民主的ムードがあり、教育実践の自由が保障されること。

## 第2研究 教師の自己成長の構造と実態

第2研究では、第1研究の内容を基に質問項目をつくって、日頃の教師たちの自己成長の構造と実態を明らかにすることを目的とした。

### 方 法

第1研究で得られた5つの領域と内容を吟味し、できるだけ幅広く重なりがないような内容のステートメントをつくり、質問項目を作ってみると、95項目が得られた。これをランダムな順序に並べ替え、①そう思う、②やや思う、③どちらともいえない、④あまり思わない、⑤思

わない、の5段階の選択法で回答してもらうことにした。

またこれとは別に、教師の自己成長の構造と教師の役割との関係を吟味するため、教師の役割と思われる10個の調査項目をこれに付け加えた。これへの回答も自己成長の項目への回答と同様、①そう思う、②やや思う、③どちらともいえない、④あまり思わない、⑤思わない、の5段階の選択法で回答してもらうことにした。

### 被調査者

被調査者は中学教師124名であったが、すべての項目に有効回答した者は119名で、経験年数1年未満の者から20年以上の者までわたっていた。その内訳はTable 1の通りである。

### 結果と考察

(1) 教師の自己成長の項目に対する反応平均と標準偏差  
個々の項目に対する反応を「そう思う」5点、「やや思う」4点、「どちらともいえない」3点、「あまり思わない」2点、「思わない」1点として平均とSDを算出した。結果はTable 2に示す通りである。

Table 1 被調査者の内訳（中学校教師）（ ）内は%

	1年～5年	経験年数 6年～11年	12年以上	計
男 性	14 (18.2)	24 (31.2)	39 (50.6)	77 (64.7)
女 性	10 (23.8)	15 (35.7)	17 (40.5)	42 (35.3)
計	24 (20.2)	39 (32.8)	56 (47.1)	119 (100)

Table 2 教師の自己成長についての質問項目への反応

項 目	Mean	SD
1. 何とか思いどおりの授業ができるようになった。……………	3.089	1.155
2. 子どもと接することによって、子どもの気持ちが理解できるようになった。……………	3.540	0.896
3. さまざまな場面で失敗と反省を繰り返すことによって成長してきた。……………	4.057	0.974
4. いろいろな趣味をもつことによって、人間的幅が広がった。……………	3.484	1.240
5. 他の先生たちの努力する姿が刺激となり、自分も大いに影響された。……………	4.008	0.992
6. 自分の指導の効果が子どもに見られるようになった。……………	3.266	0.929
7. 子どもと多く接触したからといって、良い指導ができるとは限らない。……………	3.105	1.306
8. 失敗の繰り返しばかりで、なかなか成長できない。……………	3.008	1.144
9. 多くの友人をもつことによって、自己成長がなされた。……………	3.581	1.052
10. 学校の雰囲気が自分に合わないの、やる気をなくすることがある。……………	3.226	1.168
11. 自分の指導に対し、子どもが手ごたえある反応をするようになってきた。……………	3.390	0.920
12. 子ども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。……………	3.774	0.835
13. 努力してもなかなか成長できず悩んでいる。……………	3.179	1.040
14. 自分の生活を大事にすることによって自己成長がなされた。……………	3.097	1.039
15. 他の先生たちが自分の努力を認めてくれることが自分の成長のきっかけになった。……………	3.439	1.001
16. 自分なりの学級経営ができるようになってきた。……………	3.208	1.084

教師の自己成長に関する研究

17. 子ども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。……………	3.089	0.971
18. 自分が成長しているかどうか自分ではわからない。……………	2.960	1.047
19. 自分の行動や生活態度などいつも反省するよう努めている。……………	3.821	0.924
20. 努力しないと自分だけとり残されそうなので頑張っている。……………	3.226	1.096
21. 納得いく教科指導ができるようになってきた。……………	2.919	1.048
22. ある子どもとの関係から学んだことが他の子どもの教育に役立っている。……………	3.758	0.878
23. 自分で目標をたて、常にその実践に向けて努力している。……………	3.508	0.851
24. 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。……………	3.976	0.950
25. 自分だけ努力しても、他の教師が努力しないので教育効果が上がらない。……………	2.677	1.040
26. 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。……………	3.177	0.817
27. 子どもの行動の観察から指導の在り方を学ぶことができた。……………	3.653	0.807
28. 自分に課題を課すことによって、自己規制に努めている。……………	3.331	1.010
29. 専門的知識だけでなく、幅広い分野の知識を得よう心がけている。……………	3.895	0.953
30. 自分だけ努力しても、他の教師から浮き上がってしまうので何もできない。……………	2.484	0.975
31. 押し付けたり脅したりしないで、子どもを指導していける自信がついた。……………	3.000	1.020
32. 子どもの立場に立ってみてはじめて、子どもの気持ちや考え方が理解できるようになった。…	3.395	0.909
33. 努力すれば成長するとわかっていても、すぐ安易な方法をとってしまう。……………	3.153	0.937
34. 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。……………	3.984	0.996
35. 他の教師と違ったことをやろうとすると陰口を言われるので、やりたいことができない。……	2.436	1.002
36. 子どもの理解力に応じ、自然に指導法を変えることができるようになった。……………	3.307	0.857
37. 子どもに密着していると、かえって子どもの真の姿を見失うことがある。……………	3.024	1.070
38. 自分の持ち味を最大限に生かすよう全力で事にあたるよう努めている。……………	3.726	0.896
39. 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。……………	4.427	0.828
40. 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。……………	2.831	1.131
41. 授業を通して、その子に応じた何かを教えられるようになった。……………	3.089	0.963
42. 子どもと一緒に学習することが、自分の成長にもなった。……………	3.746	0.914
43. 現状の子どもの姿に満足せず、より高い成長を考えている。……………	4.040	0.840
44. 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。……………	3.847	0.946
45. 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。……………	3.041	1.169
46. 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。……………	2.936	1.167
47. 子どもたちとの日常のふれあいから多くのことを学び、人間的に豊かになった。……………	3.500	0.897
48. 子どもの成長を考え実践していくうちに、自分の成長に気づくことがある。……………	3.452	0.887
49. 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。……………	2.935	0.807
50. 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。……………	3.250	0.907
51. 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。……………	3.661	0.970
52. いろいろな子どもに出会うことで子どもの多様性がわかってきた。……………	4.032	0.826
53. 教師になった頃を思い出し、初心に返って努力することがよくある。……………	3.395	0.936
54. 結婚や子育ての経験によって、子どもたちをよりよく理解できるようになった。……………	3.526	1.212
55. 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こなせるようになった。……………	2.863	1.015
56. 教育経験を積むことによって、自分自身人間として成長できた。……………	3.444	1.007
57. 子どもと共に悩み、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。……	3.790	0.973
58. 自分の役割が何で、今やるべきことは何かがわかるようになった。……………	3.508	0.992
59. 家庭での子どもたちの生活についても理解できるようになった。……………	3.287	0.983
60. 職場に誰でも受容する雰囲気があるので、寛容や忍耐力が身についてきた。……………	2.919	0.898
61. 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。……………	3.508	1.078
62. 子どもの教育は子どもと一体になってしまってはできないことがわかった。……………	3.211	0.977
63. 学校外での子どもの行動が理解できるようになった。……………	3.000	0.920
64. 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。……………	2.935	1.129

65. 教科指導の方法を学んでいくうちに、専門的知識も深まった。……………	3.508	1.024
66. 読書によって自分を磨くことができた。……………	3.557	1.062
67. 振り返ってみると、子どもの成長と共に自分も成長していたと感じる。……………	3.419	0.955
68. みんなの教師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。……………	3.218	0.925
69. 教材研究を徹底して行うことによって、授業がうまくできるようになった。……………	3.323	0.992
70. 一生懸命やってみても、なかなか思い通りの授業ができない。……………	3.347	0.963
71. 研究会やグループ研究を通して自己の成長が促された。……………	2.919	1.079
72. 子どもとともに問題にぶつかることにより、子どもの問題が解決できるようになった。……	3.266	0.837
73. 職場に、一人ひとりを大切に作る雰囲気があるので、自分の考えと違う考えでも受け入れる ことができるようになった。……………	2.855	1.002
74. 他の先生の立派な授業を見ても、それを自分の授業に生かすことができない。……………	2.895	0.891
75. いろいろな講演を聞き、自分の弱点がわかるようになった。……………	2.831	1.002
76. 子どもと同じ立場に立ち、子どもを人間として見るようになった。……………	3.642	0.942
77. 努力しても、学級経営はなかなかうまくいかない。……………	3.289	0.970
78. 生徒たちが成長していくにつれ、自分自身の弱点がわかってきた。……………	3.395	0.844
79. 子どもに与える自分の影響力が思っていたより少ないことを知った。……………	3.234	1.068
80. 研修会に出席しても自分の成長につながるようなものはほとんど感じない。……………	2.984	1.133
81. 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。……………	3.772	1.007
82. 子どもをありのままに受け止め、認めてやる心のゆとりができてきた。……………	3.476	0.821
83. 研究会やグループ研究に出席しても自分のためになることが少ない。……………	3.065	1.117
84. 同僚の先生との接触によって、多くのことを学ぶことができた。……………	3.683	0.952
85. どの子どもにも良い点を見つけることができるようになった。……………	3.613	0.843
86. 講演を聞いて感動するのはそのときだけで、自分の成長につながるものは少ない。……………	2.968	1.051
87. 経験を積むことで、学級経営のやり方が上手になった。……………	3.405	0.791
88. 子どもの教育にあたって、子ども一人ひとりの個性を尊重することができるようになった。…	3.452	0.810
89. 経験豊かな先生との接触を通して、自分の力量のなさが反省させられた。……………	3.797	1.016
90. 子どもの純粋さや易しさにふれて、自分の弱点に気づくことがあった。……………	3.724	0.890
91. 専門教科を勉強しても授業に生かすことはなかなかできない。……………	2.823	1.141
92. いろいろな学年を担当することによって、教え方や心構えに幅ができてきた。……………	3.715	0.919
93. 子どもを見るだけでは、その子がどのくらい理解できているかわからない。……………	3.358	0.976
94. 研修会や講演会に出たくてもなかなか暇が見出せない。……………	3.452	1.150
95. 勉強しようと思っていなくても、雑用に追われてなかなかできない。……………	3.879	1.033

なお、全般的には男女間で大きな差は認められなかった。有意な反応差があったものは、95項目中8項目だけであって、すべて5%水準であった。それらは、項目番号、6,16,58,63,77,82,84,95であって、男性の方が、自分の指導効果がみられ、自分なりの学級経営ができるようになり、自分の役割や今やるべきことがわかり、学校外での子どもの行動が理解できるようになり、子どもをありのまま受け止め認めてやる心のゆとりができ、同僚の教師との接触によって多くのことを学ぶことができたことより多く感じていたことがわかった。

(2) 教師の成長に関する反応についての因子分析と次元  
第1研究で得られた教師の自己成長に関連する多様な内容を基に、95個の質問項目を作成したが、これらへの

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、因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を用いて因子を抽出し、それらの信頼性と意味づけを検討することにした。

その結果、3つの因子が抽出されたが、第Ⅰ因子は、26項目からなっていて、これを「子ども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」と命名した。さらに、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」と命名した。

これらの因子負荷行列を挙げると、Table 3 のようになる。

これらの因子負荷行列から、それぞれの因子に負荷が

教師の自己成長に関する研究

Table 3 教師の自己成長の因子負荷行列

項目番号	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	共通性
1	0.13063	0.13700	<b>0.64632</b>	0.45357
2	<b>0.51089</b>	0.07299	0.38767	0.41663
3	<b>0.59502</b>	0.17288	0.30484	0.47687
4	<b>0.58776</b>	0.06241	0.14503	0.37039
5	0.28523	<b>0.62007</b>	-0.17984	0.49818
6	0.37334	0.22500	<b>0.68056</b>	0.65318
7	-0.04153	-0.24628	-0.09586	0.07157
9	0.49261	0.46062	0.08185	0.46154
10	0.09480	<b>-0.63757</b>	-0.02838	0.41629
11	0.31551	0.15479	<b>0.67760</b>	0.58266
12	0.48426	0.28982	0.40302	0.48093
13	-0.13169	-0.04670	<b>-0.52367</b>	0.29376
14	0.20929	0.14082	0.05849	0.06705
15	0.21549	0.40169	0.09235	0.21632
16	0.29191	0.10298	<b>0.67905</b>	0.55692
17	-0.02463	-0.21052	-0.19138	0.08155
18	-0.16932	-0.21070	-0.36654	0.20742
19	<b>0.52231</b>	0.03443	-0.05997	0.27759
20	0.23057	0.35712	-0.03869	0.18219
21	0.21511	0.21464	<b>0.68554</b>	0.56231
22	<b>0.47969</b>	0.18401	0.35389	0.38920
23	<b>0.51206</b>	0.18554	0.28602	0.37844
24	<b>0.71765</b>	-0.17130	0.03621	0.54568
25	0.11928	-0.02537	0.30040	0.10511
26	0.48918	0.19684	0.54095	0.57067
27	<b>0.68298</b>	0.14697	0.20633	0.53063
28	<b>0.57830</b>	0.22682	0.36297	0.51763
29	<b>0.74117</b>	-0.10329	0.07512	0.56564
30	-0.14661	-0.10118	0.29584	0.11925
31	0.38784	0.06173	<b>0.54543</b>	0.45173
32	<b>0.67088</b>	0.03791	0.28763	0.53424
33	-0.09937	0.16854	-0.12343	0.05351
34	<b>0.71990</b>	0.16376	-0.21920	0.59312
35	-0.04655	-0.11998	0.25260	0.08037
36	0.45530	-0.01317	0.43592	0.39750
37	0.02806	-0.13489	-0.18640	0.05373
38	<b>0.50029</b>	0.18878	0.23775	0.34245
39	<b>0.61109</b>	0.04381	-0.20588	0.41773
40	-0.01339	<b>-0.56989</b>	0.19958	0.36479
41	0.34587	0.06770	<b>0.60771</b>	0.49280
42	<b>0.60048</b>	0.21257	0.13897	0.42508
43	0.43942	0.17716	0.02892	0.22531
44	<b>0.68829</b>	0.21436	0.00274	0.51971
45	0.01196	-0.30926	0.34354	0.21380
46	0.18744	<b>0.64583</b>	0.16121	0.47822
47	<b>0.59784</b>	0.19902	0.23477	0.45213
48	<b>0.64369</b>	0.24736	0.19779	0.51465

原 著

49	0.39423	0.20292	<b>0.64423</b>	0.61136
50	0.26353	<b>0.48871</b>	0.23631	0.36412
51	0.34995	<b>0.57292</b>	0.31957	0.55283
52	<b>0.64145</b>	0.20629	0.12026	0.46847
53	<b>0.53464</b>	0.31566	0.06997	0.39038
54	0.44379	0.22251	0.03059	0.24739
55	0.15468	<b>0.64369</b>	0.07857	0.44443
56	<b>0.57431</b>	0.46722	0.15172	0.57115
57	<b>0.73100</b>	0.24641	0.19992	0.63505
58	0.41933	0.23316	0.35934	0.35933
59	0.40141	0.34308	0.26355	0.34830
60	0.26693	<b>0.59106</b>	0.11048	0.43281
61	0.39680	<b>0.59462</b>	0.13185	0.52841
62	0.21891	-0.01414	0.00265	0.04813
63	0.18520	0.38916	0.29682	0.27384
64	0.13536	<b>0.62377</b>	0.03091	0.40837
65	0.35772	0.31301	0.15863	0.25110
66	0.27044	0.12213	-0.09799	0.09766
67	0.51543	0.49398	0.04843	0.51204
68	0.24146	<b>0.69229</b>	0.14034	0.55726
69	0.34274	<b>0.51768</b>	0.20490	0.42745
70	0.08922	0.13782	- <b>0.43791</b>	0.21872
71	0.20611	<b>0.59890</b>	0.17326	0.43119
72	<b>0.61066</b>	0.13198	0.23167	0.44399
73	0.03831	<b>0.67398</b>	0.05358	0.45859
74	0.11679	-0.16020	-0.37883	0.18281
75	0.06752	0.54803	0.15772	0.32977
76	0.29708	0.41742	-0.01941	0.26287
77	-0.11610	-0.05844	- <b>0.60021</b>	0.37715
78	0.03683	<b>0.55475</b>	-0.15913	0.33443
79	-0.07760	0.03050	-0.34964	0.12920
80	0.12298	- <b>0.57095</b>	-0.11105	0.35344
81	0.32048	<b>0.62205</b>	-0.12568	0.50545
82	<b>0.63601</b>	0.23972	0.15121	0.48484
83	0.06731	- <b>0.68670</b>	-0.03820	0.47754
84	0.22471	<b>0.58402</b>	0.08358	0.39856
85	<b>0.58487</b>	-0.02124	0.26464	0.41256
86	-0.11109	- <b>0.46478</b>	-0.12432	0.24381
87	0.42687	0.28933	0.31434	0.36474
88	0.56811	0.13186	0.40893	0.50736
89	0.24996	<b>0.50122</b>	-0.38266	0.46013
90	0.35264	0.24547	-0.27973	0.26286
91	- <b>0.44751</b>	-0.25412	-0.35926	0.39392
92	0.36874	0.38093	0.30656	0.35310
93	0.04083	0.01557	- <b>0.44939</b>	0.20387
94	0.12230	0.28614	-0.10221	0.10828
95	0.11128	0.12253	0.00243	0.02740
二乘和	14.92602	11.34019	8.80929	
寄与率	15.71160	11.93704	9.27293	
$\alpha$ 係数	0.94820	0.92053	0.89372	

高く、しかも他の因子と重なるの少ない項目を選択すると、第Ⅰ因子が26項目、第Ⅱ因子が21項目、第Ⅲ因子が12項目となった。これらの選択された項目については、Table 3の中でその数値を太字で示してある。また、それらの項目を用いて尺度を構成した場合の信頼度を $\alpha$ 係数で示してあり、3つの $\alpha$ 係数とも0.9以上かその近くであり、かなり安定したものと見なすことができる。

次に、各尺度のそれぞれの項目が測定しようとする因子とどのように関連するか、すなわち、内部妥当性がどのようにになっているかを検討するために、各尺度の総得点と各項目の相関を検討することにする。Table 4は、各因子毎の尺度の総得点（その項目の得点を除いて、その因子を構成する他の項目の総得点）と各項目の相関を示したものである。

Table 4 からわかるように、各因子を測定する尺度項目が、各総得点とかなり高い相関になっていることが

わかる。因子Ⅰでは、0.55以上の相関値を示す項目が26個中24個、因子Ⅱでは、21個中15個、因子Ⅲでは、12個中8個である。このことから、内的一貫性が高いことがわかり、それぞれの選択された項目を用いて各因子を測定することが妥当であるといえよう。

測定尺度の内部妥当性を検討するに当たって、総得点と各項目の相関が高いことが望ましいが、その外に、各項目間の相関はある程度の高さは必要だが、高い相関ではない方が望ましい。それは、各項目がそれぞれその尺度の違った側面を測定していて、全体として全領域をカバーしている方が望ましいからである。項目間の相関が高すぎるのは、極言すれば、それらの項目が同じ内容の質問であることになり、同じ項目を幾つも用いて同じ内容を測定する必要はないからである。そこで、各因子尺度ごとに項目間の相互相関を検討してみることにする。なお、逆方向の項目は、逆得点の採点法を用いている。

Table 4 各因子毎の総得点と各項目の相関

項目番号	因子Ⅰ	項目番号	因子Ⅱ	項目番号	因子Ⅲ
Q 2	0.6094	Q 5	0.5729	Q 1	0.6472
Q 3	0.6532	Q10	0.5877	Q 6	0.7464
Q 4	0.5945	Q40	0.4953	Q11	0.6768
Q19	0.4566	Q46	0.6472	Q13	0.5154
Q22	0.5642	Q50	0.4808	Q16	0.6773
Q23	0.5789	Q51	0.5832	Q21	0.7426
Q24	0.6164	Q55	0.6697	Q31	0.6299
Q27	0.7162	Q60	0.5924	Q41	0.6595
Q28	0.6868	Q61	0.6470	Q49	0.7094
Q29	0.6625	Q64	0.7026	Q70	0.3710
Q32	0.7046	Q68	0.6769	Q77	0.5393
Q34	0.6325	Q69	0.5822	Q93	0.3981
Q38	0.5846	Q71	0.5963		
Q39	0.4979	Q73	0.6451		
Q42	0.6153	Q78	0.4081		
Q44	0.6830	Q80	0.4466		
Q47	0.6543	Q81	0.6348		
Q48	0.6909	Q83	0.5945		
Q52	0.6544	Q84	0.5889		
Q53	0.5951	Q86	0.4048		
Q56	0.6458	Q89	0.4441		
Q57	0.7887				
Q72	0.6740				
Q82	0.6693				
Q85	0.5743				
Q91	0.5510				



Table 5-1-1 第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」についての項目間相関

	Q 2	Q 3	Q 4	Q19	Q22	Q23	Q24	Q27	Q28
Q 2	1.0000								
Q 3	0.6202	1.0000							
Q 4	0.2450	0.4585	1.0000						
Q19	0.2544	0.2227	0.1526	1.0000					
Q22	0.4940	0.3989	0.3321	0.3532	1.0000				
Q23	0.4048	0.3949	0.3021	0.3612	0.4545	1.0000			
Q24	0.2507	0.3088	0.4751	0.4080	0.2880	0.3920	1.0000		
Q27	0.5761	0.5177	0.4193	0.3441	0.5041	0.3926	0.4827	1.0000	
Q28	0.3822	0.4335	0.5039	0.4166	0.4423	0.6426	0.4146	0.4965	1.0000
Q29	0.2815	0.3799	0.4764	0.3628	0.2941	0.4435	0.7655	0.4501	0.5532
Q32	0.5090	0.4508	0.5423	0.3326	0.4579	0.3665	0.4294	0.6694	0.4717
Q34	0.3198	0.4606	0.5224	0.2484	0.2376	0.2709	0.4800	0.4376	0.4366
Q38	0.3868	0.2913	0.3982	0.3500	0.3700	0.5636	0.4279	0.4209	0.5291
Q39	0.1462	0.2714	0.2994	0.4381	0.2700	0.3725	0.4735	0.3238	0.3900
Q42	0.5324	0.4251	0.3600	0.1100	0.3566	0.3430	0.3653	0.5640	0.3552
Q44	0.3264	0.4294	0.4599	0.4452	0.2452	0.3980	0.6127	0.3982	0.5282
Q47	0.5304	0.4862	0.3729	0.2920	0.4918	0.2601	0.3363	0.5633	0.3059
Q48	0.4282	0.4432	0.4486	0.2857	0.4694	0.3069	0.3857	0.5571	0.4363
Q52	0.4510	0.4272	0.3153	0.3496	0.3857	0.3817	0.5061	0.5633	0.3701
Q53	0.3769	0.3746	0.2972	0.4275	0.2923	0.4699	0.2954	0.4061	0.5553
Q56	0.4659	0.5368	0.4694	0.2211	0.4173	0.2692	0.2891	0.4883	0.3402
Q57	0.5716	0.6027	0.3910	0.3348	0.4179	0.5054	0.4916	0.6674	0.4369
Q72	0.4655	0.4831	0.4643	0.2206	0.4667	0.3864	0.3596	0.5609	0.4641
Q82	0.4810	0.5347	0.3789	0.2927	0.4278	0.3295	0.3510	0.3824	0.4950
Q85	0.3138	0.4028	0.3423	0.3754	0.1762	0.3110	0.4310	0.3693	0.5385
Q91	0.3715	0.4469	0.3979	0.1630	0.3928	0.3315	0.2240	0.2983	0.4577

Table 5-1-2 第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」についての項目間相関

	Q29	Q32	Q34	Q38	Q39	Q42	Q44	Q47	Q48
Q29	1.0000								
Q32	0.3396	1.0000							
Q34	0.5520	0.4003	1.0000						
Q38	0.4934	0.3762	0.3538	1.0000					
Q39	0.4586	0.2968	0.5714	0.3766	1.0000				
Q42	0.2936	0.5411	0.4446	0.4028	0.2582	1.0000			
Q44	0.6690	0.4099	0.5769	0.3205	0.4967	0.3328	1.0000		
Q47	0.3937	0.5712	0.3605	0.3223	0.2248	0.4495	0.3765	1.0000	
Q48	0.4077	0.5307	0.4447	0.3989	0.3953	0.4261	0.5700	0.5890	1.0000
Q52	0.4519	0.4862	0.3863	0.4145	0.3307	0.4836	0.4583	0.5417	0.5790
Q53	0.4224	0.3585	0.4572	0.3680	0.2868	0.4318	0.5047	0.1370	0.3121
Q56	0.3360	0.5619	0.5809	0.2995	0.1964	0.5047	0.4298	0.5822	0.5267
Q57	0.5203	0.6164	0.4970	0.5046	0.4195	0.5753	0.5403	0.5762	0.6036
Q72	0.3545	0.5624	0.3624	0.4032	0.2307	0.5423	0.3027	0.5684	0.5492
Q82	0.4429	0.4102	0.5536	0.3372	0.3192	0.4120	0.5515	0.5371	0.5584
Q85	0.4826	0.4657	0.3169	0.3277	0.2259	0.3559	0.4332	0.4411	0.3535
Q91	0.3397	0.4592	0.2030	0.3097	0.2217	0.3740	0.4418	0.4051	0.4331

教師の自己成長に関する研究

Table 5-1-3 第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」についての項目間相関

	Q52	Q53	Q56	Q57	Q72	Q82	Q85	Q91
Q52	1.0000							
Q53	0.2987	1.0000						
Q56	0.4127	0.4226	1.0000					
Q57	0.6645	0.5073	0.5791	1.0000				
Q72	0.5629	0.4261	0.4614	0.6209	1.0000			
Q82	0.4461	0.4320	0.5179	0.4645	0.4730	1.0000		
Q85	0.2997	0.4788	0.3626	0.4026	0.4335	0.4826	1.0000	
Q91	0.3422	0.3741	0.3905	0.5079	0.4378	0.4480	0.4076	1.0000

Table 5-2-1 第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」についての項目間相関

	Q 5	Q10	Q40	Q46	Q50	Q51	Q55	Q60	Q61
Q 5	1.0000								
Q10	0.3222	1.0000							
Q40	0.3742	0.4454	1.0000						
Q46	0.3093	0.3729	0.2834	1.0000					
Q50	0.3990	0.2356	0.2013	0.2637	1.0000				
Q51	0.3579	0.1845	0.1778	0.4818	0.5766	1.0000			
Q55	0.4449	0.4826	0.3756	0.3202	0.4652	0.3624	1.0000		
Q60	0.4870	0.3540	0.3577	0.3791	0.3407	0.4344	0.5542	1.0000	
Q61	0.3728	0.3296	0.3253	0.4627	0.4546	0.6491	0.4753	0.4219	1.0000
Q64	0.4318	0.6301	0.4748	0.3587	0.3939	0.4171	0.6629	0.4598	0.4569
Q68	0.4149	0.4374	0.3660	0.3823	0.5186	0.4100	0.6308	0.4529	0.4492
Q69	0.3452	0.3100	0.2096	0.3416	0.3338	0.4155	0.5352	0.4846	0.3695
Q71	0.2973	0.3307	0.2204	0.6258	0.2649	0.4078	0.3245	0.3636	0.4310
Q73	0.4212	0.5629	0.3770	0.3566	0.3874	0.3636	0.6042	0.5543	0.3941
Q78	0.4439	0.3015	0.2654	0.2787	0.1390	0.1121	0.2361	0.2545	0.1401
Q80	0.1444	0.3279	0.3170	0.5207	0.0566	0.1968	0.2022	0.1054	0.1492
Q81	0.5132	0.3771	0.3905	0.4602	0.2283	0.4606	0.4389	0.4109	0.5688
Q83	0.2092	0.4871	0.3335	0.6341	0.1318	0.2195	0.3146	0.2762	0.3404
Q84	0.2971	0.2826	0.3925	0.3166	0.4823	0.5325	0.4561	0.3091	0.6631
Q86	0.1532	0.2888	0.0668	0.4596	-0.0621	0.1880	0.2311	0.2110	0.2424
Q89	0.5161	0.1805	0.2337	0.3455	0.3287	0.3725	0.2089	0.2041	0.3853

Table 5-2-2 第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」についての項目間相関

	Q64	Q68	Q69	Q71	Q73	Q78	Q80	Q81	Q83
Q64	1.0000								
Q68	0.5587	1.0000							
Q69	0.4632	0.6505	1.0000						
Q71	0.3392	0.4251	0.3848	1.0000					
Q73	0.5882	0.5548	0.4725	0.4312	1.0000				
Q78	0.2728	0.2603	0.1682	0.2127	0.2660	1.0000			
Q80	0.2779	0.2172	0.2248	0.4236	0.2166	0.3066	1.0000		
Q81	0.4783	0.4839	0.4270	0.3234	0.3541	0.3189	0.1578	1.0000	
Q83	0.3954	0.3226	0.2853	0.5439	0.2741	0.4234	0.7211	0.2824	1.0000
Q84	0.4816	0.4671	0.4394	0.3970	0.3942	0.0846	0.2350	0.4876	0.2820
Q86	0.2817	0.1356	0.3479	0.3284	0.2494	0.2422	0.5464	0.2236	0.5365
Q89	0.2550	0.2833	0.1909	0.2712	0.2131	0.3703	0.1192	0.5221	0.2130

Table 5-2-3 第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」についての項目間相関

	Q84	Q86	Q89
Q84	1.0000		
Q86	0.1093	1.0000	
Q89	0.3079	0.1578	1.0000

Table 5-3-1 第Ⅲ因子「学習指導・学級経営力の向上」についての項目間相関

	Q 1	Q 6	Q11	Q13	Q16	Q21	Q31	Q41	Q49
Q 1	1.0000								
Q 6	0.5494	1.0000							
Q11	0.5153	0.6586	1.0000						
Q13	0.3502	0.4352	0.3881	1.0000					
Q16	0.4541	0.5883	0.5918	0.3577	1.0000				
Q21	0.6489	0.7518	0.5446	0.4420	0.5250	1.0000			
Q31	0.4097	0.5470	0.3764	0.4594	0.5656	0.5967	1.0000		
Q41	0.4874	0.5244	0.4784	0.3500	0.5230	0.5885	0.5377	1.0000	
Q49	0.4619	0.5632	0.5731	0.3224	0.5922	0.6153	0.5925	0.5817	1.0000
Q70	0.2429	0.2469	0.1753	0.2453	0.2143	0.2988	0.1988	0.3203	0.2206
Q77	0.3854	0.5099	0.3923	0.3176	0.3989	0.3738	0.2625	0.3961	0.3473
Q93	0.2470	0.3377	0.3739	0.2510	0.2809	0.2907	0.1958	0.1596	0.4172

Table 5-3-2 第Ⅲ因子「学習指導・学級経営力の向上」についての項目間相関

	Q70	Q77	Q93
Q70	1.0000		
Q77	0.3763	1.0000	
Q93	0.2173	0.3453	1.0000

以上、Table 5 の結果から、教師の自己成長に関する 3 つの因子について、信頼性と妥当性のある 3 つの尺度項目が得られたことになる。それは、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」であった。

### (3) 教師の自己成長に関する 3 つの因子の内容と測定項目

#### 1) 第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」についての測定項目

(26項目、 $\alpha = 0.948$ , 5 段階評定, 尺度値平均 = 3.657, SD = 0.611, \* 逆得点項目)

1. 子どもと接することによって、子どもの気持ちが理解できるようになった。
2. さまざまな場面で失敗と反省を繰り返すことによって成長してきた。
3. いろいろな趣味をもつことによって、人間的幅が広

くなった。

4. 自分の行動や生活態度などいつも反省するよう努めている。
5. ある子どもとの関係から学んだことが他の子どもの教育に役立っている。
6. 自分で目標をたて、常にその実践に向けて努力している。
7. 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。
8. 子どもの行動の観察から指導の在り方を学ぶことができた。
9. 自分に課題を課すことによって、自己規制に努めている。
10. 専門的知識だけでなく、幅広い分野の知識を得よう心がけている。
11. 子どもの立場に立ってみてはじめて、子どもの気持ちや考え方が理解できるようになった。

12. 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。
13. 自分の持ち味を最大限に生かすよう全力で事にあたるよう努めている。
14. 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。
15. 子どもと一緒に学習することが、自分の成長にもなった。
16. 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。
17. 子どもたちとの日常のふれあいから多くのことを学び、人間的に豊かになった。
18. 子どもの成長を考え実践していくうちに、自分の成長に気づくことがある。
19. いろいろな子どもに出会うことで子どもの多様性がわかってきた。
20. 教師になった頃を思い出し、初心に返って努力することがよくある。
21. 教育経験を積むことによって、自分自身人間として成長できた。
22. 子どもと共に悩み、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。
23. 子どもとともに問題にぶつかることにより、子どもの問題が解決できるようになった。
24. 子どもをありのままに受け止め、認めてやる心のゆとりがでてきた。
25. どの子どもにも良い点を見つけることができるようになった。
26. 専門教科を勉強しても授業に生かすことはなかなかできない。(\*)

2) 第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」についての測定項目

(21項目,  $\alpha = 0.920$ , 5段階評定, 尺度値平均=3.657, SD=0.639, \*逆得点項目)

1. 他の先生たちの努力する姿が刺激となり、自分も大いに影響された。
2. 学校の雰囲気が自分に合わないので、やる気をなくすることがある。(\*)
3. 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。(\*)
4. 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。
5. 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。
6. 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。

7. 職場に協力の雰囲気があるので、学校のいろいろな仕事こなせるようになった。
8. 職場に誰でも受容する雰囲気があるので、寛容や忍耐力が身についてきた。
9. 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。
10. 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。
11. みんなの教師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。
12. 教材研究を徹底して行うことによって、授業がうまくできるようになった。
13. 研究会やグループ研究を通して自己の成長が促された。
14. 職場に、一人ひとりを大切にする雰囲気があるので、自分の考えと違う考えでも受け入れることができるようになった。
15. 生徒たちが成長していくにつれ、自分自身の弱点がわかってきた。
16. 研修会に出席しても自分の成長につながるようなものはほとんど感じない。(\*)
17. 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。
18. 研究会やグループ研究に出席しても自分のためになることが少ない。(\*)
19. 同僚の先生との接触によって、多くのことを学ぶことができた。
20. 講演を聞いて感動するのはそのときだけで、自分の成長につながるものは少ない。(\*)
21. 経験豊かな先生との接触を通して、自分の力量のなさが反省させられた。

3) 第Ⅲ因子「学習指導・学級経営力の向上」についての測定項目

(12項目,  $\alpha = 0.894$ , 5段階評定, 尺度値平均=2.979, SD=0.658, \*逆得点項目)

1. 何とか思いどおりの授業ができるようになった。
2. 自分の指導の効果が子どもに見られるようになった。
3. 自分の指導に対し、子どもが手ごたえある反応をするようになってきた。
4. 努力してもなかなか成長できず悩んでいる。(\*)
5. 自分なりの学級経営ができるようになってきた。
6. 納得いく教科指導ができるようになってきた。
7. 押し付けたり脅したりしないで、子どもを指導して

いける自信がついた。

8. 授業を通して、その子に応じた何かを教えられるようになった。
9. 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。
10. 一生懸命やってみても、なかなか思い通りの授業ができない。(\*)
11. 努力しても、学級経営はなかなかうまくいかない。(\*)
12. 子どもを見るだけでは、その子がどのくらい理解できているかわからない。(\*)

#### (4) 各因子尺度間の相互相関

教師の自己成長について3つの因子が抽出されたが、それらの因子間でどのような関係にあるかを確かめるため、相互相関を算出した。その結果は Table 6 に示す通りである。

Table 6 の結果、3つの因子はかなり明確に分かれた

が、それらの間にはかなりの程度の相関がみられることがわかった。このことは、教師の自己成長については相互に関連しあった3つの因子からなっているといつてよからう。また、全般的に、第Ⅰ因子の成長度は高く、第Ⅱ因子は中程度で、第Ⅲ因子の成長度が低かった。

#### (5) 各因子尺度得点の性別・経験年数別比較

教師の自己成長に関する3つの尺度は、両性間で違いがあるかどうか確かめてみる必要がある。次に、因子毎に性別による得点の比較を行ってみることにする。

Table 7 から、第Ⅰ因子と第Ⅱ因子とには性差はみられないが、第Ⅲ因子、すなわち、学習指導・学級経営力については、男性の方が高い向上性を示していることがわかった。次に、経験年数の違いによって、教師の自己成長に違いがあるかどうかを3つの因子尺度毎に検討してみることにする。

Table 8 からわかるように、ここでも、第Ⅲ因子において違いがみられたが、経験年数12年以上の人が6年か

Table 6 3つの因子間の相互相関と平均、標準偏差

第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	第Ⅲ因子	N	Mean	SD	
第Ⅰ因子	1.0000		121	3.657	0.611	
第Ⅱ因子	0.4774	1.0000	121	3.231	0.639	
第Ⅲ因子	0.5355	0.3115	1.0000	121	2.979	0.658

Table 7 各因子尺度平均得点の性別比較

		N	Mean	SD	t	p
第Ⅰ因子	男 性	74	3.6486	0.589	0.01	0.992
	女 性	42	3.6474	0.668		
第Ⅱ因子	男 性	74	3.3018	0.614	1.32	0.188
	女 性	42	3.1417	0.645		
第Ⅲ因子	男 性	74	3.0590	0.658	2.14	0.035 *
	女 性	42	2.7866	0.638		

Table 8 各因子尺度平均得点と経験年数

		N	Mean	SD	F	p
第Ⅰ因子	1－5年	24	3.7436	0.4775	0.469	0.6266
	6－11年	38	3.5901	0.6434		
	12年以上	59	3.6649	0.6423		
第Ⅱ因子	1－5年	23	3.3706	0.4790	0.676	0.5105
	6－11年	38	3.2043	0.6613		
	12年以上	60	3.1944	0.6796		
第Ⅲ因子	1－5年	22	2.9508	0.5306	3.150	0.0466 *
	6－11年	38	2.7829	0.6292		
	12年以上	57	3.1213	0.6956		

Table 9 教師の役割意識についての質問項目への反応

項 目	Mean	SD
1. 教師は、子どもに教科内容を十分理解させることが第一である。……………	3.657	0.611
2. 教師は、子どものモデルとなるように行動することが第一である。……………	3.231	0.639
3. 教師は、学級管理をうまくやることが第一である。……………	2.979	0.658
4. 教師は、相談助言などカウンセラーの役割をとることが第一である。……………	3.936	1.102
5. 教師は、子ども集団のリーダーとしての役割をとることが第一である。……………	3.447	1.088
6. 教師は、社会の代表者として、社会的規範や文化を伝達することが第一である。……………	3.496	1.003
7. 教師は、父母や地域の人々に学校の立場を理解してもらうことが第一である。……………	3.637	0.868
8. 教師は、子どもを理解することが第一である。……………	3.057	0.982
9. 教師は、その仕事に魅力を感じ、満足感をもつことが第一である。……………	3.387	0.872
10. 教師は、精神的にも経済的にも安定することが第一である。……………	3.468	0.975

Table 10 教師の役割意識の因子分析

項目番号	第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	共通性
Q 1	0.62365	0.27579	0.46499
Q 2	0.59312	0.32382	0.45665
Q 3	0.71995	0.26870	0.59053
Q 4	0.58669	0.27540	0.42005
Q 5	0.53056	0.22142	0.33052
Q 6	0.32297	0.50912	0.36351
Q 7	0.36885	0.53345	0.42072
Q 8	0.32090	0.54417	0.39910
Q 9	0.31290	0.50704	0.35500
Q10	0.16005	0.75869	0.60122
二乗和	2.351617	2.0505843	
寄与率	23.516169	20.5058435	
$\alpha$ 係数	0.79140	0.73033	

ら11年までの人より学習指導・学級経営力が身についたとしているところが有意な違いである。6年から11年までの中間経験層は、最初の5年間の経験の人より自信を低下させている可能性がみられる。

## 教師の自己成長と教師の役割意識の関係

### (1) 教師の役割意識についての測定

教師の自己成長は、性別や経験年数など客観的特性との関係よりも、その個人がどのような態度や意識をもっているかということと強い関係をもつのではないかと想像できる。そこで、教師の役割について述べた原岡(1983)を参考に、10個の教師の役割を挙げ、これを質問項目のかたちにつくって教師の役割意識を測定することにした。これらの項目に、「そう思う」から「思わない」までの5段階で回答を求めた。

個々の項目に対する反応を「そう思う」5点、「やや

思う」4点、「どちらともいえない」3点、「あまり思わない」2点、「思わない」1点として平均と標準偏差を算出した。質問項目と平均、標準偏差はTable 9に示す通りである。

Table 9から、中学教師は、一般に「相談助言などカウンセラーの役割をとること」「教科内容を十分理解させること」「父母や地域の人々に学校の立場を認めてもらうこと」の3つを主要な役割と考えていることがわかった。

さらに、これらの教師の役割意識がどのような次元になっているかを確かめるため、因子分析を行うことにした。

### (2) 教師の役割の因子分析

上述の10個の教師の役割意識についても、因子分析を行ったところ、はっきりと2因子に分かれていることがわかった。その結果は、Table 10に示す通りである。

Table 10 からわかるように、教師の役割意識は 2 つの因子に分かれ、第Ⅰ因子は、「学級・教科指導」と命名でき、第Ⅱ因子は、「社会的役割と個人的安定」と命名できる。これらは、それぞれ 5 個の質問から測定できることになり、それは、Table 10 の太字によって示されている。なお、5 項目という少ない数であるが、 $\alpha$  係数は、それぞれ、0.791 と 0.730 となっており、かなり信頼性があるものとみてよからう。

### (3) 教師の自己成長因子と役割意識の因子との関係

ここでは、教師の自己成長の 3 つの因子と教師の役割意識の 2 つの因子との関係を調べてみることにする。

Table 11 の結果から、教師の自己成長は、教師の役割意識とかなりの程度関連があることがわかる。特に、教師の自己成長の第Ⅱ因子である「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」は教師の役割意識の二つの因子とも高い相関を示している。すなわち、「学級・教科指導」や「社会的役割と個人的安定」を高く評価する人ほど高いことがわかる。また、第Ⅰ因子の「子どもとの接触と幅広い人間的成長」については、教師の役割を「社会的役割と個人的安定」だと認知する者ほど高いことがわかる。第Ⅲ因子の「学習指導・学級経営力の向上」については、教師の役割意識とは相対的に低い関係である。これは、むしろ経験年数との関係があるものと思われる。

Table 11 教師の自己成長因子と役割意識因子との相関

		教師の役割意識	
		第Ⅰ因子	第Ⅱ因子
教師 自己 成長	第Ⅰ因子	0.2899 **	0.5538 **
	第Ⅱ因子	0.4803 **	0.4590 **
	第Ⅲ因子	0.0644	0.2271 *

\*\* : 1%水準      \* : 5%水準

次に、教師の自己成長の 3 つの因子別に、それぞれ程度によって 3 群に分け、上位群、中位群、下位群として、教師の役割意識の 2 つの平均因子得点の違いを検討してやることにする。それらの 3 群の分類が妥当であるかどうかを確かめるため、上位群、中位群、下位群が各因子得点において有意な違いを示しているかどうかをみたのが Fig.1 であり、どの因子においても 3 群が有意に違っていることが確かめられた。

そこで、これら教師の自己成長のそれぞれの因子毎に、上位群、中位群、下位群について教師の役割意識を、学級指導・教科指導の因子と社会的役割と個人的安定の因子に分けて検討してみることにする。

Fig.2, Fig.3 からわかるように、教師の自己成長の第Ⅰ因子と第Ⅱ因子は、教師の役割意識の 2 つの因子と

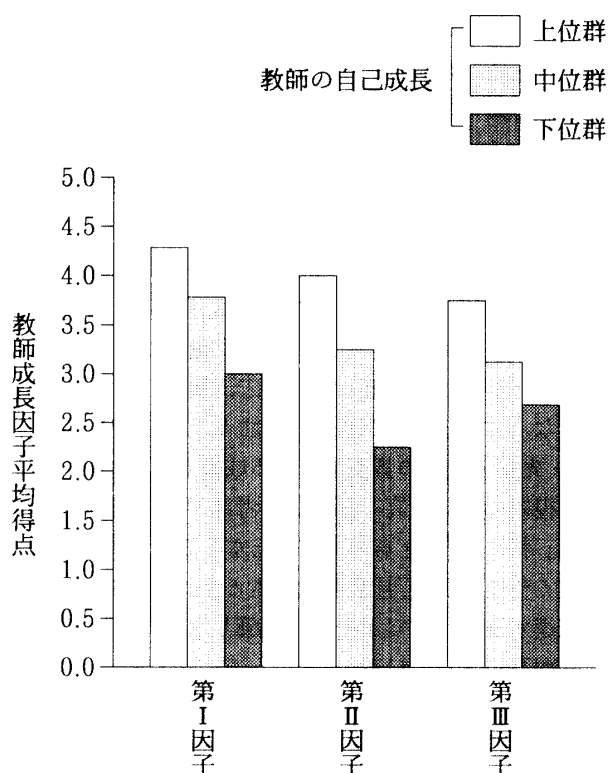


Fig.1 教師の自己成長の 3 つの因子における上位・中位・下位群の因子得点の比較

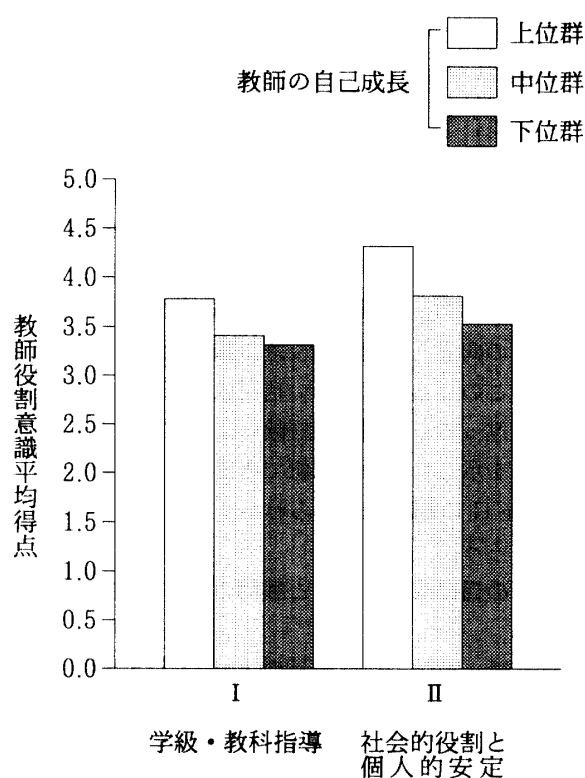


Fig.2 「子どもとの接触と幅広い人間的成長」について上位・中位・下位群の教師の役割意識の比較

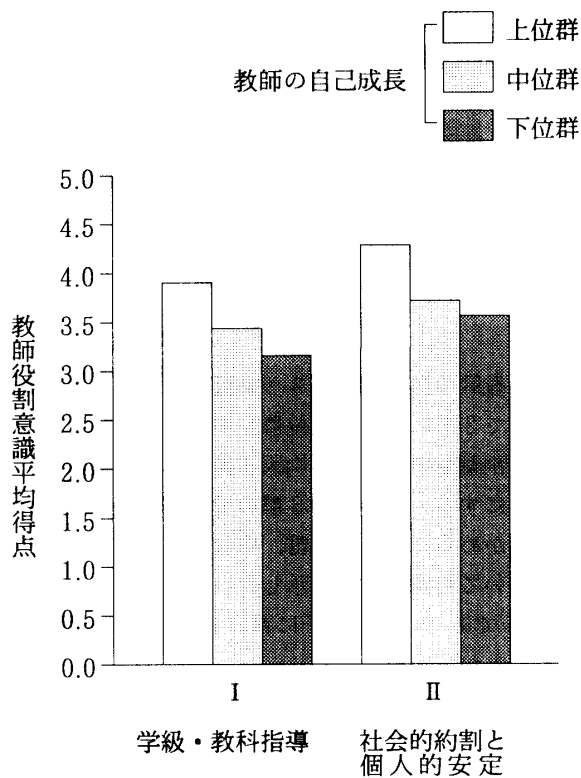


Fig.3 「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」について上位・中位・下位群の教師の役割意識の比較

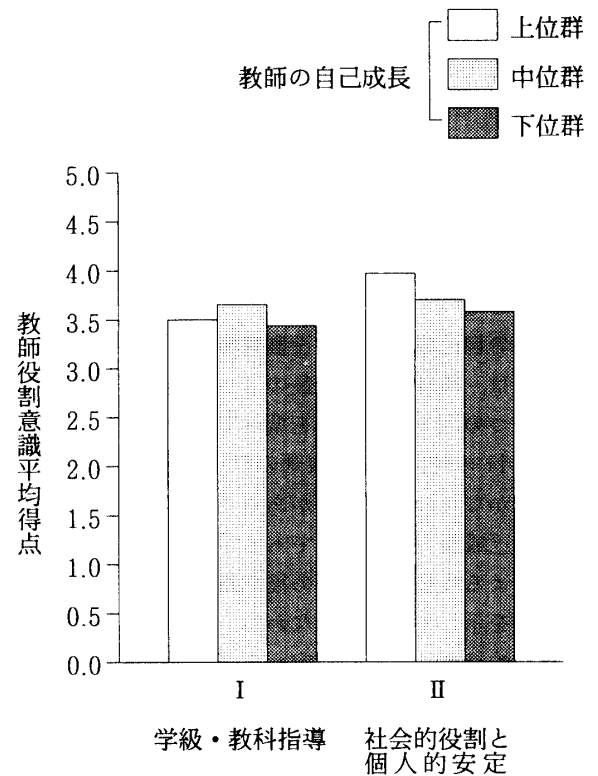


Fig.4 「学習指導・学級経営の向上」について上位・中位・下位群の教師の役割意識の比較

有意な関係があり、「子どもとの接触と幅広い人間的成長」を得ている者ほど、教師の役割を「学級・教科指導」にあるとしており、また、「社会的役割と個人的安定」にあるとしている。さらに、「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」を得ている者ほど、教師の役割を「学級・教科指導」にあるとしており、また、「社会的役割と個人的安定」にあるとしている。

ところが、Fig. 4 からわかるように、「学習指導・学級経営力の向上」と教師の役割意識とは殆ど関連がみられない。このことは、教師の自己成長には、態度や意識によって違って来る部分と経験によって得られる部分があることを示したものと解釈できる。このことは、上述の Table 11 の相関関係からわかったことを確かめたことにもなる。

#### (4) 教師の自己成長の程度と教師の具体的役割意識との関係

前節では、教師の自己成長の3つの因子得点と2つの教師の役割意識因子得点との相関関係を吟味したが、ここでは、より具体的に、教師の自己成長の3つの因子得点の程度と教師の役割意識調査の10個の質問項目への個々の反応の関係を分析して、前述の結果と合わせて検討してみることにする。

そこで、教師の自己成長の3つの因子において、各因子毎に、前述したように、上位群、中位群、下位群の教師の役割意識の各項目に対する反応の平均値の比較を行うことにする。

Table 12から、「子どもとの接触と幅広い人間的成長」は、教科内容を十分理解させることや学級管理をうまくやることを除いて、すべての役割において高く評価した者ほど自己成長があったことがわかる。特に、「子どもを理解する事が第一だ」とか「仕事に魅力を感じ満足感をもつこと」を高く評価した人ほど、幅広い人間的成長が高くなっていることがわかる。また、Table 13から、「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」は、すべての教師の役割において高く評価した者ほど高い成長を示している。特に、「子どものモデルとなること」「学級管理をうまくやること」「社会の代表者として社会的規範や文化伝達すること」などを高く評価した者ほどこの領域の成長が高くなっている。

Table 14からは、「学習指導・学級経営力の向上」が教師の役割意識とはほとんど関係ないことがわかる。ただ1つ有意な項目は「子どものモデルとなること」であるが、これもそれほど強い関係ではない。

ところで、Table 7 と Table 8 および Table 12、



Table 12 第Ⅰ因子「子どもとの接触と幅広い人間的成長」の程度と教師の役割意識項目への反応との関係

	上位群(N=41)		中位群(N=39)		下位群(N=41)	
	M	SD	M	SD	M	SD
1. 教師は、子どもに教科内容を十分理解させることが第一である。	4.12	1.10	3.85	1.20	3.80	1.01
			F=0.994		p=0.3732	
2. 教師は、子どものモデルとなるよう行動することが第一である。	3.85	1.09	3.26	1.25	3.15	0.77
			F=5.264		p=0.0065	**
3. 教師は、学級管理をうまくやることが第一である。	3.73	0.95	3.49	1.21	3.23	0.77
			F=2.659		p=0.0749	
4. 教師は、相談助言などカウンセラーの役割をとることが第一である。	4.00	0.81	3.49	0.94	3.34	0.69
			F=7.308		p=0.0010	**
5. 教師は、子ども集団のリーダーとしての役割をとることが第一である。	3.24	1.07	2.95	1.10	2.90	0.70
			F=4.061		p=0.0197	
6. 教師は、社会の代表者として、社会的規範や文化を伝達することが第一である。	3.66	0.85	3.54	0.91	2.93	0.64
			F=9.5472		p=0.0001	**
7. 教師は、父母や地域の人々に学校の立場を理解してもらうことが第一である。	3.78	0.94	3.36	1.04	3.22	0.88
			F=3.846		p=0.0241	*
8. 教師は、子どもを理解することが第一である。	4.80	0.41	4.11	0.76	3.76	0.77
			F=25.635		p=0.0000	**
9. 教師は、その仕事に魅力を感じ、満足感をもつことが第一である。	4.49	0.71	3.85	1.01	3.37	0.99
			F=15.508		p=0.0000	**
10. 教師は、精神的にも経済的にも安定することが第一である。	4.56	0.63	3.87	1.15	4.10	0.89
			F=5.976		p=0.0034	**

Table 13 第Ⅱ因子「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」の程度と教師の役割意識項目への反応との関係

	上位群(N=41)		中位群(N=43)		下位群(N=37)	
	M	SD	M	SD	M	SD
1. 教師は、子どもに教科内容を十分理解させることが第一である。	4.34	0.88	3.65	0.97	3.81	1.31
			F=4.807		p=0.0098	**
2. 教師は、子どものモデルとなるよう行動することが第一である。	3.98	0.94	3.37	0.90	2.89	1.19
			F=11.292		p=0.0000	**
3. 教師は、学級管理をうまくやることが第一である。	3.90	0.83	3.56	0.80	2.92	1.16
			F=11.010		p=0.0000	**
4. 教師は、相談助言などカウンセラーの役割をとることが第一である。	3.93	0.82	3.58	0.70	3.35	1.01
			F=4.644		p=0.0114	*
5. 教師は、子ども集団のリーダーとしての役割をとることが第一である。	3.41	1.05	3.05	0.79	2.65	0.95
			F=6.582		p=0.0019	**
6. 教師は、社会の代表者として、社会的規範や文化を伝達することが第一である。	3.78	0.73	3.37	0.76	2.95	0.94
			F=10.387		p=0.0001	**
7. 教師は、父母や地域の人々に学校の立場を理解してもらうことが第一である。	3.90	0.86	3.42	0.73	3.03	1.14
			F=8.956		p=0.0002	**
8. 教師は、子どもを理解することが第一である。	4.63	0.54	4.02	0.77	4.03	0.91
			F=8.489		p=0.0004	**
9. 教師は、その仕事に魅力を感じ、満足感をもつことが第一である。	4.34	0.76	3.79	0.99	3.54	1.14
			F=7.028		p=0.0013	**
10. 教師は、精神的にも経済的にも安定することが第一である。	4.51	0.68	4.02	0.89	4.00	1.20
			F=3.875		p=0.0234	*

Table 14 第Ⅲ因子「学習指導・学級経営力の向上」の程度と教師の役割意識項目への反応との関係

	上位群(N=41)		中位群(N=43)		下位群(N=37)	
	M	SD	M	SD	M	SD
1. 教師は、子どもに教科内容を十分理解させることが第一である。	3.78	1.42	3.85 F=1.044	0.95	4.12 p=0.3554	0.95
2. 教師は、子どものモデルとなるように行動することが第一である。	3.50	1.38	3.74 F=3.252	0.68	3.15 p=0.0423	1.01 *
3. 教師は、学級管理をうまくやることが第一である。	3.53	1.08	3.64 F=0.777	0.84	3.37 p=0.4622	1.04
4. 教師は、相談助言などカウンセラーの役割をとることが第一である。	3.78	0.99	3.65 F=1.038	0.80	3.49 p=0.3576	0.87
5. 教師は、子ども集団のリーダーとしての役割をとることが第一である。	3.03	1.06	3.23 F=0.712	0.83	2.98 p=0.4930	1.06
6. 教師は、社会の代表者として、社会的規範や文化を伝達することが第一である。	3.47	0.94	3.43 F=0.434	0.78	3.29 p=0.6490	0.93
7. 教師は、父母や地域の人々に学校の立場を理解してもらうことが第一である。	3.67	1.04	3.38 F=1.126	0.90	3.37 p=0.3280	1.02
8. 教師は、子どもを理解することが第一である。	4.26	0.85	4.20 F=0.098	0.82	4.26 p=0.9071	0.85
9. 教師は、その仕事に魅力を感じ、満足感をもつことが第一である。	4.17	1.06	3.85 F=1.977	0.95	3.71 p=0.1433	1.08
10. 教師は、精神的にも経済的にも安定することが第一である。	4.25	0.97	4.33 F=1.263	0.76	4.00 p=0.2867	1.12

Table 13, Table 14とを関連づけて考察すると、その関係が明確になってくる。すなわち、教師の自己成長の3つの因子のうち、「子どもとの接触と幅広い人間的成長」と「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」は、性や経験年数とは関係ないが、教師の役割意識や態度と関連が強く、「学習指導・学級経営力の向上」は、教師の役割意識や態度とは関連が薄く、経験年数や性に関連があることがわかる。しかも、その関連は、経験年数が中程度、すなわち、6年から11年ぐらいの者に低下がみられ、その後、次第に上がっていく傾向がみられる。また、男性が女性よりも高い傾向があった。このことから、教師の自己成長は、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られる。

## 要 約

本研究では、教師の自己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二つの研究によって明らかにしようとするものである。第1研究では、自由記述法によって教師の自己成長の内容を幅広く集めて構造化することを目的とし、第2研究では、第1研究の結果を基に、質問紙を作成して調査を行い、その結果を因子分析して、教師の自己成長の構造と型を明らかに

し、その特徴を教師の役割意識との関連で吟味しようとするものである。

第1研究では、教師の自己成長がどんな内容になっているかを明らかにするため、経験年数10年の小・中学校教師80名(男子31名、女子49名)に、「日々の教育実践を通して感じられる自己成長とはどんなものか、また、どんなことが自己成長と関連するか」という問について自由記述してもらった。次に、得られた自由記述の内容を意味をもとに単位に区切り、それぞれの単位が何を意味するかを簡潔に表現したステートメントとに変換し項目化した。そこで得られた項目は110個であった。第三に、それらの項目をKJ法を用いて構造化しまとめた。

その結果、教師の自己成長には5つの領域が見出された。すなわち、

- 1) 研修会・読書、他の先生との接触、教材研究などによって専門知識が深まり、指導法が向上すること。
- 2) 子どもと共に、子どもをありのままに受け入れる柔軟な態度と謙虚さによって自己理解と自己成長ができること。
- 3) 目標を設定し、失敗と反省を繰り返しながらその実践に努力することが自己成長につながる事。
- 4) 家庭や社会など幅広い分野に目を向けることで問題

意識が広まり、自己の生活を見直すこと。

5) 職場に民主的ムードがあり、教育実践の自由が保障されていること。

第2研究では、第1研究の内容を基に質問項目をつくって、日頃の教師たちの自己成長の構造と実態とを明らかにすることを目的とした。

第1研究で得られた5つの領域と内容を吟味し、できるだけ幅広く重なりがないような内容の質問項目を95項目作った。これに、①そう思う、②やや思う、③どちらともいえない、④あまり思わない、⑤思わない、の5段階の選択法で回答してもらった。

これとは別に、教師の役割と思われる10個の調査項目をこれに付け加えた。これへの回答も5段階の選択法で回答を求めた。被調査者は中学教師 119名で、経験年数1年未満の者から20年以上の者までわたっていた。

その結果、因子分析によって教師の自己成長に関する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」が得られた。さらに、それぞれの因子を測定する、信頼性と妥当性のある3つの尺度項目が得られた。

また、上述の10個の教師の役割意識についても因子分析を行い、2因子が見出された。第Ⅰ因子は、「学級・教科指導」と命名され、第Ⅱ因子は、「社会的役割と個人的安定」と命名された。これらは、それぞれ5個の質問から測定できることになり、かなり信頼性があるものとみられた。

そこで、教師の自己成長の3つの因子得点と2つの教師の役割意識因子得点との相関関係を吟味し、さらに、具体的に、教師の役割意識調査の10個の質問への反応の関係をも分析して、合わせて検討した。

以上の結果、次のようなことが明らかになった。すなわち、

①教師の自己成長には、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」の3つの因子が見出され、その測定尺度が作成された。教師は一般に、第Ⅰ因子の成長度は高いが、第Ⅱ因子は中間で、第Ⅲ因子の成長度は低いと感じていた。

②教師の役割意識は2つの因子に分かれ、第Ⅰ因子は、「学級・教科指導」と命名され、第Ⅱ因子は、「社会的役割と個人的安定」と命名された。

③教師の自己成長についての第Ⅰ因子、「子どもとの接触と幅広い人間的成長」は、教科内容を十分理解させることや学級管理をうまくやることを除いて、すべての役割において高く評価した者ほど自己成長があったことがわかった。

④第Ⅱ因子の「同僚・先輩・職場の雰囲気による成長」は、すべての教師の役割において高く評価した者ほど高い成長を示していた。

⑤第Ⅲ因子の「学習指導・学級経営力の向上」は、教師の役割意識や態度とは関連が薄く、経験年数や性に関連があることがわかった。しかも、その関連は、経験年数が中程度、すなわち、6年から11年ぐらいに低下をし、その後には上がっていく傾向がみられた。また、男性が女性よりも高い傾向があった。

以上のことから、教師の自己成長は、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られる。このことは、単に教育経験を積むだけでは教師の自己成長は得られないことを示すものといえよう。

## 参 考 文 献

- 東洋・中島章夫・梶田勲一1982 授業改革事典1. 授業の理論 第一法規  
 原岡一馬「教師論のこころみ」1983 佐賀大学教育学部編『黒板を背にするとき』北大路書房 Pp.111-126.  
 (1989年7月31日 受稿)

## ABSTRACT

### The Structure of the Self-Growth of Teachers

Kazuma HARAOKA

This study examined the content and the structure of the self-growth process of educators. Study 1 involved the gathering and structuring of information gathered through free-response surveys into the matter. Study 2 integrated the findings of the first study in order to construct a questionnaire, from which a factor analysis was done, identifying the components and types of the self-growth of teachers. Finally, the relationship between these characteristics and the awareness of the role of the teachers was investigated.

Study 1 had the purpose of establishing the content of the self-growth of teachers. Eighty elementary and middle school teachers (31 male, 49 female) with more than 10 years experience were asked to freely respond to the following question, "Through your daily experience as educators, what do you feel constitutes self-growth and what are some of the things that are related to it." The responses were categorized according to similarity, and each category was summarized into one statement with a common underlying idea. A total of 110 statements or items were derived, and these in turn were structured through the K J method into groups. The item groups that resulted were the following:

1. The development of knowledge and teaching skills through training programs, reading, exchange with other teachers, scrutinizing text materials, etc.
2. Realization of self-growth and self-understanding through the attainment of a modest and flexible attitude toward the acceptance of children as they are.
3. Setting goals and repetitively failing in these goals, thoroughly probing why they failed, and persisting in the same goal achievement tasks leads to self-growth.
4. Increasing the awareness of the problem by reconsidering one's life style through the examination of diverse areas, such as family and society.
5. The existence of a democratic atmosphere in the staff room, which ensures liberal teaching practices.

Study 2 involved the formation of questionnaire items from the categories derived in the previous study, and had the purpose of identifying the structure and situations of the self-growth of teachers as they perceive them in their daily routine.

A total of 95 items were formed through a careful consideration of the 5 groups in the first study, such that items were genuinely distinct from each other. They were designed to induce responses based on a five point scale of: 1. agree; 2. somewhat agree; 3. neither agree nor disagree; 4. somewhat disagree; and 5. disagree.

In addition to these, 10 more items concerning the role of the teacher were included, and these also took on the same five point design. Subjects were 119 middle school teachers, with teaching experiences ranging from less than one year to more than 20 years.

A factor analysis revealed three factors of teacher self-growth: 1. contact with children and diverse human growth; 2. growth due to the atmosphere created by colleagues, senior staff and the staff room itself; and 3. improvement in teaching and classroom management.

Further, the 10 items dealing with their awareness of the role of teachers was also subjected to a

factor analysis, dividing them into two factors: 1. classroom and subjected management; and 2. social role and personal security. Each of these consisted of five items, and their reliability was at a satisfactory level.

The three factors of self-growth and the two factors of role awareness were correlated to examine their relationships, and a further correlation of the former three factors was done with each item of the latter two.

The following findings were obtained:

1. Three factors of the self-growth of teachers was determined through a measuring device: 1. contact with children and diverse human growth; 2. growth due to the atmosphere created by colleagues, senior staff and the staff room itself; and 3. improvement in teaching and classroom management. Teachers were perceived generally to be high on the first factor, medium on the second, and low on the third.
2. Teacher's awareness of their roles consisted of two factors: 1. classroom and subject management; and 2. social role and personal security.
3. Subjects who highly evaluated every role, except those concerning the ascertainment that pupils fully understood the subject matter, and the management of the classroom, were found to have scored highest on the first self-growth factor, contact with children and diverse human growth.
4. Subjects who highly evaluated every role were found to have scored highly on the second growth factor, growth due to the atmosphere created by colleagues, senior staff and the staff room itself.
5. The third growth factor, improvement in teaching and classroom management, had little correlation with any of the roles or attitudes of teachers, but it did correlate highly with years of experience and subject sex. This relationship revealed a decline in growth during the middle experience years, that is between six and 11 years, and an increase after that. Males also were found to have higher self-growth than females.

From these findings, it can be concluded that the self-growth of teachers consists of a main part which is readily affected by personally subjective attitudes, such as the awareness of teacher roles, and another part which is composed of classroom management skills, attained through a more objective factor of teaching experience. These conclusions suggest that self-growth of teachers is not a concept that can be achieved simply through years of experience.