

I 現状と課題

令和3年度フォローアップ研修受講者（在職4～7年目の小・中・高等・特別支援学校教員）の声から、「初めての人事異動」を経験した教職員は学校組織を支える中心的役割を担うことになるものの、一方で「一人前」として扱われることで資質能力向上のための支援が十分ではない現状があると想定される。しかし、「初めての人事異動」を経験した教職員の実態を詳細に掴んだ事例は、本県をはじめ全国的にも乏しい。

II 目的

「初めての人事異動」を経験した令和4年度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*にどのような影響を与えるのか実態を把握する。

*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」

III 内容

□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）の各得点の平均値をもとに高群・低群に分け、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。
- ②4つの異動パターンに属する教職員群間で教師効力感（授業、学級経営、保護者対応、校務分掌）を比較するため、分散分析・多重比較を実施。

□分析結果

①「人事異動による保護者との関係性の変化が、教師効力感に与える影響」図1

- 授業・校務分掌に関する教師効力感が高いのは、「低→低」より「高→高」
- 保護者対応に関する教師効力感が高いのは、「低→低」より「低→高」

②「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2

- 授業に関する教師効力感が高いのは、「低→低」より「高→高」
- 校務分掌に関する教師効力感が高いのは、「低→低」より「高→高」
- 「高→低」より「高→高」

□考察

- ・初任校と現任校の教職員に対する支援の一つとして、各学校において**保護者および管理職からの理解や協力が実感できるような環境整備や支援体制を構築することが必要である。**

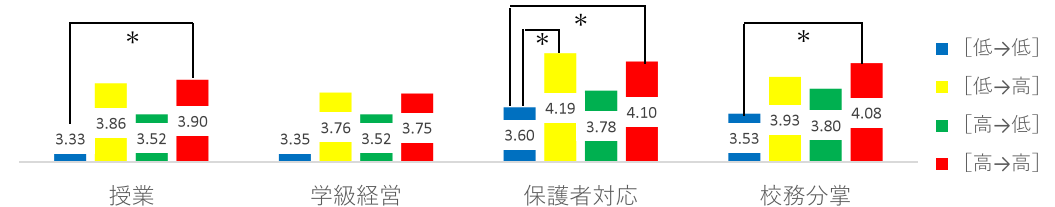


図1 人事異動による保護者との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *P<.05

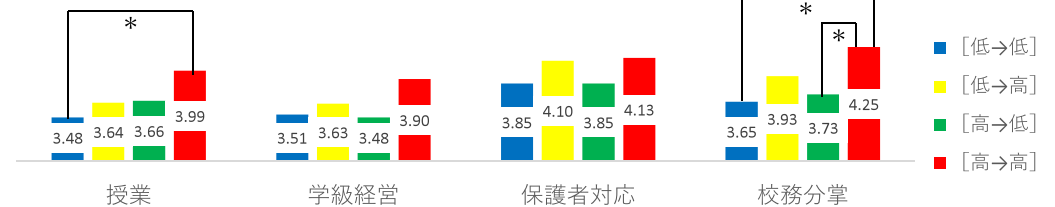


図2 人事異動による管理職との関係性の変化がもたらす教師効力感の平均値比較 *P<.05

IV 次年度に向けて

①研修内容の還元

- ・研究結果を県教育センターが実施するフォローアップ研修をはじめ、管理職やミドルリーダー層を対象とする研修において、**研修内容に還元**する。

②次年度研究の要点

- ・アンケート調査を継続し、サンプル数を蓄積する。また、校種および採用年数ごとの分析を追加し、新たな視点や実態を明らかにする。
- ・各学校への提言として、校内研修を組織的・計画的に実施している学校やキャリアステージに応じた支援体制が充実している学校を調査・分析し、**好事例集を作成**する。

