



Title	先輩教員は初任期の教員をどのようなまなざしで見つめているのか：計量テキスト分析により探索する
Author(s)	山口, 晴敬
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 133, 69-89
Issue Date	2018-12-25
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.133.69
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/72322
Type	departmental bulletin paper
File Information	50-1882-1669-133.pdf



先輩教員は初任期の教員をどのようなまなざしで見つめているのか

— 計量テキスト分析により探索する —

山 口 晴 敬*

【要旨】 本研究の目的は、高等学校における先輩教員と初任期の教員の同僚関係について、先輩教員の初任期の教員へのまなざしに着目し検討することである。学校現場に初めて赴任した初任期の教員を支える役割を担っている先輩教員は、どのようなまなざしで初任期の教員を見つめているのかを探索するため、質問紙調査を実施した。分析に当たっては多重回答結果と、自由記述回答において計量テキスト分析を用いた。

先輩教員の初任期の教員に対するまなざしは、初任期の教員の「姿勢や行動」に関わることを表したものと、「同僚性」「教職のイロハ」など、「いまここにある」教職遂行に関わることを表したものの二つに大分された。

すなわち、先輩教員は初任期の教員を、「個人」に着眼点を置いた「姿勢や行動へのまなざし」と「同僚」に着眼点を置いた「いまここにある教職遂行へのまなざし」で見つめ評価していた。

「いまここにある教務遂行に関わることへのまなざし」は、初任期の教員を否定することとなったが、「姿勢や行動へのまなざし」は、初任期の教員を肯定的に評価するばかりでなく、先輩教員自らの内省を促す作用も期待できた。また、初任期の教員への期待は、教務遂行に関わることばかりではなく、姿勢や行動の両方を含むこととなった。

職場の「同僚」としての初任期の教員へのまなざしは、「いまここにある職務遂行に関わること」のまなざしとなり、初任期の教員を否定的に見つめるということで、同僚関係にはプラスの作用を生まないことが明らかとなった。

【キーワード】 高校教員、初任期の教員、同僚、先輩教員、計量テキスト分析

1. 問題の所在

4月から教壇に初めて立った新任教員は、自らが生徒であったころの「学校」と、教員として関わっている「学校」とは、まったく異なる「学校」であるという認識を持っているに違いない。これから始まるであろう充実した教員生活に胸を膨らませ4月に学校の門をくぐった新任教員は、その初日に先輩教員との緊張した出会いを経験し、数日間続く学年会議、分掌会議そして職員会議は、先輩教員にとっては顔合わせのレベルでありルーティーンの域を超えないが、新任教員にとっては何が話し合われているのか訳が分からないまま、目まぐるしく過ぎる怒涛の会議となる。机上に山のように配布される確認事項や会議資料も、先輩教員にとっては既習の確認であるものの、新任教員にとってはすべてが初めて目にする資料で、それを頭に叩き込むことは

* 北海道大学大学院教育学院博士後期課程
DOI: 10.14943/b.edu.133.69

容易ではない。しかし、新任教員は、それを頭に叩き込まなければならないとのプレッシャーから、ただがむしやりに資料を目で追っていき、そして疲弊する。そうやって、生徒が登校する始業日までの時間があつという間に過ぎていく。

始業日が過ぎ、教員として生徒との初めての出会いは様々な感情を新任教員に与えるが、生徒から教員に向けるあらゆるまなざしは、生徒の意に反して、時には鋭く新任教員を射抜き、新任教員に恐ろしさをも感じさせることになっているのかもしれない。新任教員のこのような出来事はリアリティ・ショックと呼ばれている。

リアリティ・ショックを受けた新任教員を支える存在が先輩教員である。先輩などの同僚からなる教員集団の、若手教員の力量形成に大きな影響を与える作用を、佐藤学（2009）は「教師は学校で育つ」と表現している。また、山崎（2012）によれば、静岡大学教育学部1951～2003年度卒業生1452人を対象とした調査において、いずれの年度においても、若手教員が初任校時代において教職活動の方針を決め具体的方法を判断・選択する際に役立ったものとして、「経験豊かな年配教師のアドバイス」が最上位に位置するという。先輩教員の存在が、新任教員を支えている構図が学校にある。

多くの教員が常に意識しているのは、新任であるかないかに関わらず、生徒の成長であり、生徒の成長にどのように関わっていくかである。そのことを考えながら、教員は日々目の前の生徒に向き合っている。そして、先輩・後輩などの同僚や管理職と、生徒の情報を共有することをできる限り行うことで、あるいは同僚の直接的・間接的な援助によって、課題の解決に取り組んでいる。そのような教員の実態は、「授業間や放課後のインフォーマルな教師間の会話の中で最も話されるのは『問題のある児童・生徒の話』」（久富 2017）という事実からも明らかであり、特に新任教員にとっては先輩教員とのインフォーマルな会話も、教職遂行の支えになっている。

一方、初任期の教員にとって必要な経験豊かな先輩教員からのアドバイスを、受けることができない環境もある実態も明らかになっている。北海道の高等学校の初任期の教員の研究を進めている山口（2018）によれば、北海道の高等学校の初任期の教員は、生徒指導や教職遂行に関わる具体的業務を先輩教員から学びたいと考えているものの、頼ることのできる先輩教員が勤務校にはいなく、いたとしても、その先輩教員も経験の少ない初任期の教員であるため、頼りたくても頼ることができないとしている。そして、それは郡部・小規模校において顕著であるとしている。

また、先輩教員との関係構築に悩む新任教員の存在もある。山口（2011）は、先輩教員との関係構築に新任教員が多くのエネルギーを費やし、関係構築がなされて初めて生徒と向き合える実態を明らかにしている。

すなわち、先輩教員との同僚性の構築も、初任期の教員の大きな課題の一つとなっており、先輩教員との良好な関係が構築されなければ、先輩教員からのアドバイスや、インフォーマルな会話も期待できない現実がある。

2. 研究の目的

学校において教員は、「価値を同じくした教員間の協力関係の構築を図ることで個々の教員と

しての職務の遂行の援助を促している作用がある」ことを認識していることが当たり前であり、教員間においてその認識を各自自覚していることが無自覚に求められている。そのような同僚との関係を示す概念として、「同僚性」という言葉が広く使われている。「同僚性」についての研究は内外を通し広く進められているものの、「同僚性」という言葉はそれぞれの研究の文脈の中で、多義性をもって語られている。

秋田（1998）によれば、「同僚性」の特徴は、「専門職としての成長を目的としてインフォーマルに生まれてくる教師文化である。これは、効率的に結果を生み出すよう事前にプログラム化された形ではなく、プロジェクトのような形で、その時々目的や必要に応じて、力動的に集団のあり方が変化し、時に集団同士が重なり合ったり、様々な形で教師同士が互いに繋がり合うというあり方である」とし、「同僚性」を専門職としての成長を目的として生まれてくる教師文化と捉えている。

また、教員の職能発達と職場・同僚関係について研究を進めている浜田（2009）も、「学校の『共有ビジョン』形成のプロセスに教員が参加することは、教員をエンパワーする。（中略）その手応えを教員同士で確かめ合い、次のステップにある手ごたえを求めようとする意欲を生み出すのは、コミュニケーションである。エンパワーされた教員どうしが、学校課題の解決のために紡ぎだす多様なコミュニケーションは、学校の組織力を高める原動力になるといえよう」と述べ、教員同士のコミュニケーションが学校の組織力を高め、チーム学校としての効果にも良い影響を与えていると説いている。

一方、小沼ら（2013）は、学校心理学の視点から教員の「同僚性」に着目し、教職間における「支えの体制」について検討し、「同僚性」の形成には「授業実践の観察」と人間関係性（仕組まれた同僚性）の二つが大きな影響を与えていることを示し、個人主義とプライバシーゼーションが多くを占める教員の職場環境においては、政策的に進められる「仕組まれた同僚性」は有効であると説いている。

ハーグリーブズ（1999）もまた、国際カンファレンスでの報告において、欧米において孤立的な教師によって営まれてきた学校が、より協働的な学校へと再分化化させられ、その手段として政策的に「画策された同僚性」を強制されているとし、一方で日本の教師は協働的な学校文化を伝統的に内包しているとした。

しかし、紅林（2007）は、ハーグリーブズの報告に対し、「日本の教師文化が協働の同僚性を持っているという前提に立っているが、その前提に二つの誤謬が含まれている」とし、日本の教師の同僚関係においては、協働の同僚性の元ではプラスに機能するものとして期待されている同僚関係のいくつかの側面が、むしろマイナスに作用していることをあらためて指摘している。

そのような指摘は以前からあり、永井（1977）は、「日本の教師は同僚との協働を意識するばかりに自らの授業実践や教育実践を自己抑制する傾向がある」と述べている。

これらの指摘を踏まえると、先行研究の数多くの文脈で肯定的に描かれている「同僚性」が、個々の教師に焦点を当てるならばプラスの作用を生まないという側面もあるという知見を、より実証的に検討する必要も生じる。

新任教員の困難に着目している久富（2010）は、『教師の同僚性』や『同僚性の回復』という日本語は、同じ職場の教員たちが『もともと信頼ある仲間関係だった』『そういう関係であるのが本来のやり方』『そうでないのはおかしい』という美化されたイメージと価値観を強く喚起

する言葉となっている」とし、「そもそもそういうものだろうか」と問題を提起している。さらに久富（2010）は、「管理職も含めた教師同僚たちの職場での関係が、教員評価制度の浸透もあって学校職場関係の『悪質化』へ誘う力も強く働いている」と述べ、「例えば、初任者教師と子供・保護者との間のトラブルにおいて管理職や同僚は、初任者教師の苦しい立場を受け止めてその苦労や努力を認めて支えているどころか、『あなたが悪いからだ、あなたの責任だ、謝りなさい』とここぞとでもいうように責める側に回っている」（久富2010）と述べている。

すなわち、「同僚性」を構築する上で欠かすことの出来ない職場の同僚という存在が、初任期の教員の困難の一つになっているなど、「同僚性」は無条件に良いものとは決まっていなかった。しかし先行研究においては、そのような視点からの実証的研究は見当たらない。

秋田（1998）も、同僚性の議論の中で「教師の問題意識と必然性から生まれる関係は不確かでもろく、議論や葛藤も生じやすい」と述べている。教員それぞれが持っている“教職”に関わる問題意識（それは勤務校によっても変わるであろう）の違いから生じる、他の教員との議論や葛藤は、時には他の教員への“注文”や“圧力”となりうる。そして、それは新任教員へより強く作用することは想像に難くない。であるならば、先輩教員は新任教員をどのようなまなざしで見ているのだろうか、検討することは必要である。

「教員の仕事と意識に関する調査」（教員養成ルネサンス・HATOプロジェクト2016）によれば、学校種別の職場の様子や同僚・管理職との関係について聞いた項目において、「子供の指導上の課題についてよく話し合う」「学習指導の方法についてよく話し合う」「校内での研修や研究の機会が多い」「組織として教育の目標を共有している」「管理職に気軽に相談する」「若手を育てる雰囲気がある」「教職員の間で自由に意見を言い合える」「職場以外でも同僚と親しく付き合う」等、多くの項目で肯定的な回答をする割合は小学校教員が高く、特に「校内での研修や研究の機会が多い」「若手を育てる雰囲気がある」では、小学校教員と高校教員の間に20ポイント以上の差があると報告している。また、同調査においてロールモデル（目指したい教員）がいると回答した割合は、小学校で65.1%、中学校で58.2%、高校で47.6%となり、高校は5割を下回っている。さらに、仕事の悩みや不満の調査項目において、「同僚との関係に疲れる」と回答した割合は、小学校18.6%、高校24.5%と高校の割合が高くなっている。ただ、この調査においては、高校において同僚とのどのような関わりが疲れに繋がっているのかは具体的に明らかになっていなく、より詳細な調査が期待されるところである。

これらの先行研究を踏まえ、本稿では、高等学校における先輩教員と初任期の教員の同僚関係について、先輩教員の初任期の教員へのまなざしに着目し検討することを目的とする。目的を達するため、先輩教員と初任期の教員に質問紙調査を実施し、学校現場に初めて赴任した初任期の教員を支える役割を担っている先輩教員は、どのようなまなざしで初任期の教員を見つめているか探索する。

3. 調査のアウトライン

北海道の高等学校に勤務する教員に質問紙調査を実施した。なお、本稿においては、質問紙調査の一部を用いて分析した。質問は、初任期の教員以外の教員（教職歴5年目以上）に対して

の、初任期の教員（教職歴4年目以下）の「最も期待するもの」「見習いたいところ」「ここがだめと思うところ」についての回答を用い、初任期以外の教員の初任期の教員へのまなざしを検討した。

3.1 調査方法

北海道が設置者となっている高等学校リストから、2013年度に初任者教員が配置されている高等学校および地域キャンパス校（他の高校への通学が困難な地域を抱え、かつ地元からの進学率が高い第1学年1学級の高校）を中心に抽出した、79校1,984人に、「教師の仕事へのかかわりに関するアンケート」を配布した。1,984人については北海道教育委員会教育政策課北海道学校一覧（2014. 5）に基づいた各高等学校本務教員（校長、副校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師）数の合計を元に算出した。調査時期は2015年3月から4月にかけてである。方法は郵送法で各高等学校に配布し、回収は個人ごとに郵送していただいた。回収は363人、回収率は18.3%である。

3.2 質問紙の設計

質問紙は、初任期の教員及び初任期以外の教員を含む全ての教員に対して質問する形式をとり、選択式と記述式を取り混ぜて設計した。初任期以外の教員との比較から初任期の教員が直面する困難の検討や、初任期の教員が先輩教員から教えて欲しいこと、初任期以外の教員の初任期の教員へのまなざしを探る等の項目を立てて質問紙を作成した。

3.3 回答者属性

研究の趣旨に鑑み、本稿で使用するデータは、回答時点において、期限付き教諭・非常勤講師ではない正採用教諭343人（校長3.8%、教頭4.1%、教諭85.1%、主幹教諭0.3%、養護教諭6.7%）のデータとした。

調査対象者の内訳は、本稿において対象となっている「初任期以外の教員」301人（87.8%）、「初任期の教員」42人（12.2%）であった。

また、初任期の教員の教職経験年数を見ると、1年未満（33.3%）、2年（21.4%）、3年（35.7%）、4年（9.5%）であった。

4. 調査結果

以下が、具体的な調査結果である。

4.1 初任期の教員に最も期待するものは何か

教職歴5年目以上の教員に、初任期の教員に「最も期待するものは何か」との質問を行った。回答方法は、自由記述での回答と、選択肢からの複数択一方式による多重回答を求めた。選択肢は以下の通りである。

- 同僚との関係
- 教科指導
- 部活動指導
- 何とを問わず、自ら考え判断して、仕事を遂行して欲しい
- 何とを問わず、他人のアドバイスを受けて、仕事を遂行して欲しい
- 何とを問わず、周りと協調して、仕事を遂行して欲しい
- その他
- 管理職との関係
- HR経営
- 保護者との関係
- 生徒指導
- 分掌業務
- 地域交流

4.1.1 「多重回答結果」からみた、最も期待するもの

以下の図表1より、初任期の教員に最も期待するものは「教科指導」(62.9%)「生徒指導」(56.5%) 続いて「部活動指導」(41.0%)であった。5年目以上の教員は、初任期の教員に教職生活を遂行する上での最低限必要な基本的な要素についてあたりまえに期待していることがここから分かる。

次に多いのは「同僚との関係」(39.2%)で、「周りと協調して、仕事を遂行して欲しい」(35.7%)や「他人のアドバイスを受けて、仕事を遂行して欲しい」(31.8%)との項目の割合も高く、初任期の教員に対して同僚と上手く関係を構築することを期待していることもうかがえた。また、「自ら考えて判断して仕事を遂行して欲しい」(30.4%)との記述も多く、初任期の教員が自立性をもって仕事をすることも望んでいる。

図表1 初任期の教員に最も期待するものは何か（多重回答結果）

	度数(件)	内訳(%)
同僚との関係	111	39.2
管理職との関係	27	9.5
生徒指導	160	56.5
教科指導	178	62.9
HR経営	108	38.2
分掌業務	70	24.7
部活動指導	116	41.0
保護者との関係	83	29.3
地域交流	44	15.5
自ら考えて判断して仕事を遂行して欲しい	86	30.4
他人のアドバイスを受けて仕事を遂行して欲しい	90	31.8
周りと協調して仕事を遂行して欲しい	101	35.7
その他	11	3.9
総回答数	1185	—

※内訳(%)は度数(件)を有効回答数(283)で除したものである。

4.1.2 「自由記述回答」からみた、最も期待するもの

自由記述回答を分析するにあたり、越中・高田他(2015)を参考にして、KH Coder 3(樋口2018)を使用し「テキストマイニング」とよばれる手法を用い、テキストから出現頻度に基づく単語の抽出を行ったうえで、それらの語の共起関係を探った。

自由記述は、教職歴5年目以上の教員301人のうち227人から得られた。記述率は75.4%である。KH Coder 3を用いて前処理を実行したところ、総抽出語数(分析対象ファイルに含まれて

いる全ての語の延べ数)は3,728語、異なり語数(何種類の語が含まれていたかを示す数)は762語であった。そのうち、助詞や助動詞などどのような文章にでも現れる一般的な語が除外され、分析に使用される語として1,754語、異なり語数は602語が抽出された。なお語を抽出するにあたって、前処理のコマンドを用い複合語を検出した結果、スコアの極めて高い(スコア100以上)「生徒指導」と「教科指導」の語をそれぞれ一つの語とした。以下の図表2は語を上位30語までの出現頻度で並べ替えたものである。

図表2 「初任期の教員に最も期待するもの」の自由記述における頻出語

順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度
1	生徒	68	10	教員	13	20	持つ	11
2	仕事	33	10	考える	13	22	思う	10
3	積極	30	10	行動	13	23	若い	9
4	自分	20	10	取り組む	13	24	関わる	8
5	姿勢	19	10	力	13	24	気持ち	8
5	授業	19	16	コミュニケーション	12	24	謙虚	8
7	学ぶ	18	16	教育	12	24	人	8
8	教科指導	14	16	指導	12	24	先輩	8
8	失敗	14	16	生徒指導	12	24	挑戦	8
10	学校	13	20	チャレンジ	11	24	同僚	8

図表2より、「生徒」が68回と出現頻度が最も高かった。続いて「仕事」(33回)、「積極」(30回)、「自分」(20回)、「姿勢」「授業」と続いている。また、多重回答結果において最も回答の多い「教科指導」、次に回答の多い「生徒指導」はそれぞれ出現頻度14回と12回であった。ただ、「教科指導」と同じ様な意味を持つ「授業」(19回)も加えると、教科指導や授業に期待していることが明らかである。

次に、KH Coder 3の「共起ネットワーク」を用い、共起の程度が強い語を線で結んだネットワークを描いた(図表3)。なお、分析にあたり、出現数による語の取捨選択に関しては最小出現数を5に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を60に設定した。

図においては、強い共起関係ほど太い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画されている。また、語の色の濃淡は「セグメント」を示す。

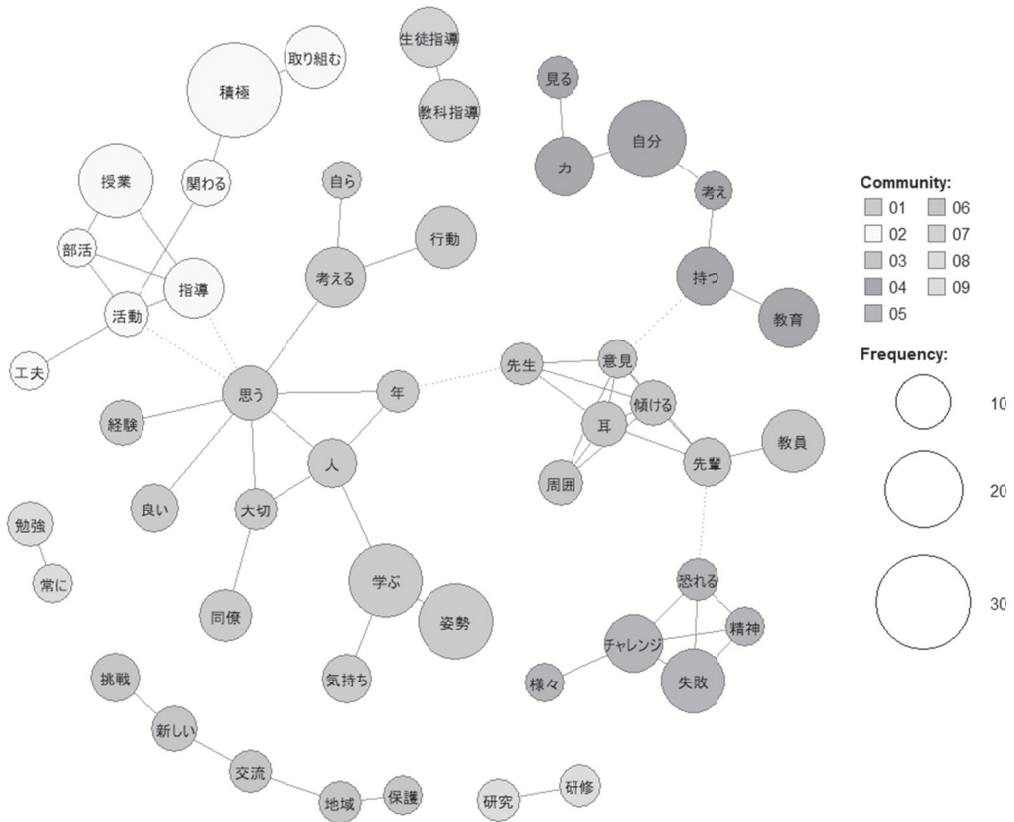
分析の手順として、出現頻度と共起ネットワークの「セグメント」に着目し、分析者が特徴的な記述のまとまりと判断したものを項目として立て、初任期の教員に期待するものを抽出した。回答における実際の記述は“ ”内に原文のまま抜粋した。なお、抜粋にあたっては、KH Coder 3のKWICコンコーダンスのコマンドを用い、それぞれの語がどのように用いられているのか文脈を探った。下線を記しているのは、図表の中にあらわれている語である。

以下が、抽出した初任期の教員に最も期待する5項目である。

1. 何事にも積極的に取り組むこと

図の上部左から、出現回数の多い「積極」という語句がみられ「取り組む」と結ばれている。具体的な記述として、“幅広く、どんな仕事にでも積極的に取り組むこと”や“初めて関わる全てのことを、積極的に取り組んで欲しい。「初めてだからわかりません。(だから、自ら動かせん)」ではなく、聞きながら、質問しながら、学びながら進んで欲しい”“何事にも積極的に取り組むこと”“フットワークを軽くし、失敗を恐れずに積極的に業務に取り

図表3 「初任期の教員に最も期待するもの」共起ネットワーク



組んで欲しい”などの記述がなされており、特別に何かに対してというわけではなく、どんなことに対してでも積極的に取り組むことを期待している事が理解できる。

2. 周囲から学ぶ姿勢を大切にすること

図の下部中央から、出現回数の多い「姿勢」という語句がみられ「学ぶ」と結ばれている。具体的な記述として、“上下問わずいろんな人から学ぶ姿勢が大切だと思います”“教科指導、生徒指導において周囲から学ぶ姿勢”“どんどん聞きにくる姿勢”“先輩から学ぶ姿勢”“謙虚な姿勢で学び、行動すること”など、先輩後輩問わず、周りの先生方から学ぶことを期待している記述が多い。

また、“常に学び続ける姿勢”“積極的に学ぶ姿勢”“謙虚に、何事からも学ぶ姿勢で”など、謙虚さを失うことなく、積極的に継続的に学び続けることを期待している様子も伺える。

一方で“教育相談など技法を含めて学ぼうとする姿勢が薄く、マニュアルに頼りがち”との記述もあり、学ぼうとする姿勢が初任期の教員に見受けられないことに対する嘆きも感じられた。

3. 自分で考えを示し、かつアドバイスを受けて行動すること

図の上部右に出現回数の多い「自分」という語句がみられ「考え」と太く結ばれている。具体的な記述として、“自分の考えを持ち、アドバイスを聞き仕事を進めてほしい”“自分の考えを提示しながらアドバイスを受けつつすすめてほしい”“自分で考え個性が出せること”

などが記述されており、自分の考えを示し、自ら行動することを期待しているが、独善的にならず、先輩を頼ることを求めている。

4. 失敗を恐れず、チャレンジすること

図の下部右において、「失敗」「チャレンジ」「恐れる」などの語句のまとまりが見て取れる。“自分である程度判断してチャレンジする精神（気概）を持ってほしい。失敗を恐れてチャレンジしない人が多すぎる気がする”“積極的に主体的に行動すること（元気よく!!）。失敗を恐れず、チャレンジしようとしている姿勢を見せること”“失敗を恐れない、チャレンジ精神”などの記述があり、どんどんチャレンジすべきとの先輩教員のエールが感じられる。

また、“チャレンジ、失敗しても得るものはある”“失敗を恐れずに経験を積んでほしい。悩むことはつらいけれどそれが活かされる時が来るから”など、「失敗しても構わない。その失敗から得るものがあるはずだ」との叱咤激励も伺える。

5. 教科指導や生徒指導をしっかりと行うこと

図の上部中央において、「教科指導」と「生徒指導」が強く結ばれている。具体的には、“不正をしっかりと指摘し、教科指導や生徒指導でミスがない教員”“失敗が許される時期だからこそ、失敗を恐れずに、生徒指導、教科指導に当たって欲しい”などの記述があり、初任だからという甘えを持たずにしっかりと教科指導や生徒指導を行って欲しいと要求していることが伺える。

また、“教科指導、生徒指導において周囲から学ぶ姿勢”“教科指導や学校経営について最新の情報を取り入れて仕事をして欲しい”“学校の仕事は複合的なものなので、教科指導もHR経営も部活動指導も選り好みせずに一生懸命やって欲しい”など、自分の独りよがりではなく周囲に聞くなどして多くのことを取り入れて教科指導・生徒指導に取り組んで欲しいとの期待もある。

また、出現回数の多い「教科指導」にのみ特化してみれば、“多少自分を犠牲にしても教科指導に力を入れて欲しい（勉強して欲しい）”“教科指導の力”“教科指導の向上”“教科指導力の向上”“教科指導に力を入れることが必要です。特に5年間での指導力がその後の教師人生に役に立ちます”“まずは教科指導、いかにして理解させるか、いかにして定着させるか、いかにして発展的内容まで積極的に取り組ませるか”など教科指導（力）をつけることの大切さを訴えている。

4.1.3 初任期の教員に最も期待するものは何か

多重回答結果からは、「教科指導」「生徒指導」「部活動指導」など、教職遂行に係るイロハについて、初任期の教員にあたりまえに期待していることが分かった。しかし、「周りと協調して、仕事を遂行して欲しい」や「他人のアドバイスを受けて、仕事を遂行して欲しい」など、同僚と上手く関係を構築することを期待していることもうかがえた。また、「自ら考えて判断して仕事を遂行して欲しい」など、初任期の教員が自立性をもって仕事をすることも望んでいた。

自由記述回答からあきらかになった、初任期の教員に期待する5項目は、1. 何事にも積極的に取り組むこと、2. 周囲から学ぶ姿勢を大切にすること、3. 自分で考えを示し、かつアドバイスを受けて行動すること、4. 失敗を恐れず、チャレンジすること、5. 教科指導や生徒指導をしっかりと行うこと、である。この結果は、多重回答結果を担保することになった。

4.2 初任期の教員の「ここがだめ」と思うところは何か

教職歴5年目以上の教員に、初任期の教員の『「ここがだめ」と思うところは何か』との質問を行った。ない場合は「なし」との記載を求めた。回答方法は、自由記述での回答である。

4.2.1 「自由記述回答」からみた、「ここがだめ」なところ

自由記述回答を分析するにあたり、前項と同じ手続きを用いた。

自由記述は、教職歴5年目以上の教員301人のうち280人から得られた。記述率は93.0%である。そのうち「なし」との記載は93人で、5年目以上の教員の30.9%が、初任期の教員のだめなところはないと回答した。

「なし」以外の自由記述を、「KH Coder 3」を用いて前処理を実行したところ、総抽出語数（分析対象ファイルに含まれている全ての語の延べ数）は3,497語、異なり語数（何種類の語が含まれていたかを示す数）は758語であった。そのうち、助詞や助動詞などどのような文章にでも表れる一般的な語が除外され、分析に使用される語として1,612語、異なり語数は583語が抽出された。

図表4 「初任期の教員の『ここがだめ』」の自由記述における頻出語

順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度
1	生徒	52	11	先輩	12	21	教師	7
2	人	26	12	多い	10	21	地域	7
3	思う	22	13	意見	9	23	意識	6
4	経験	20	13	教員	9	23	学ぶ	6
4	自分	20	13	見る	9	23	関係	6
6	言う	18	13	失敗	9	23	教育	6
6	指導	18	17	行動	8	23	考える	6
8	聞く	15	17	先生	8	23	社会	6
9	仕事	14	17	相談	8	23	良い	6
10	ダメ	13	17	対応	8	24	コミュニケ	5

図表4より、「生徒」が52回と出現頻度が最も高かった。続いて「人」(26回)、「思う」(22回)、「経験」「自分」(20回)と続いており、初任期の教員の「生徒に関する何か」についてダメだとしていることが読み取れる。

次に、前項と同じく、KH Coder 3の「共起ネットワーク」を用い、共起の程度が強い語を線で結んだネットワークを描いた(図表5)。なお、分析にあたり、出現数による語の取捨選択に関しては最小出現数を6に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を60に設定した。

図においては、強い共起関係ほど太い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画されている。また、語の色の濃淡は「セグメント」を示す。

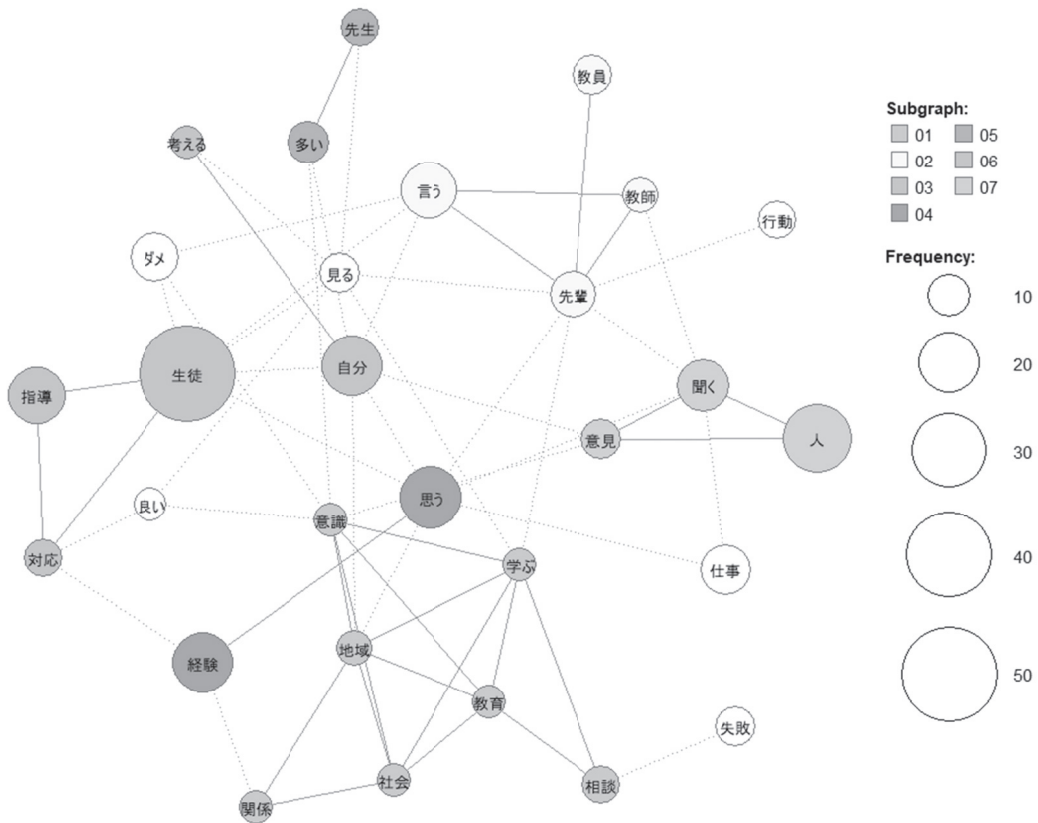
分析の手順も前項と同じである。

以下が、抽出した初任期の教員の「ここがだめ」5項目である

1. 生徒への対応や指導ができていない

図の中央部左において、再頻出語の「生徒」と頻出語の「指導」「対応」などの語句のまとまりが見て取れる。具体的には、“経験不足ゆえ「連携した生徒指導」に課題はあると

図表5 「初任期の教員のここがだめ」共起ネットワーク



感じます。いわゆるお父さん役、お母さん役ができない（暗黙的に）時があるなと思っています”“対応した生徒、保護者の数がまだ少ないため、経験がないこと”“生徒指導のノウハウがまだわかっていない”“年が近いので友だち感覚なところ。生徒指導上強く言うところがあっても伝えられていない”“生徒と年令が近いだけに、生徒・教師間に一定の線を持って、しっかりと生徒指導ができていない時。「このくらいは、いいでしょう」という自分本位な結論にしてしまう時”“クレームを予想した対応ができない場面がある”“生徒指導に甘さがある”“自分の経験と比較して、生徒に対応するところ”“長期的、本来的に生徒のためになる指導ではなく目先の指導をしてしまう”など、経験不足に起因する生徒指導の未熟さを指摘する記述が多い。

2. 人の意見を聞かない

図の中央部右より、「聞く」という語句がみられ「意見」と太く結ばれている。さらに「聞く」は頻出語の「人」とも結ばれている。具体的な記述として、“人の意見を聞かない”“自分勝手、人の意見を聞かない”“人の意見（考え）を聞かない”“周りの意見を聞いて活かさない”“経験が少ないのに経験者の意見を聞かない。地域色や環境の要因で同じようにはいけないことがあるので経験者の先輩の意見は参考にするといいと思っています”などの記述から、人の意見を聞かないこと、特に経験者の意見を参考にすることを期待しているのに経験者の意見を聞かないことが「だめ」だとしている。

3. 先輩教員を頼らないことや先輩教員任せになってしまう

図の上部中央から、「先輩」という語句がみられ「教師」「教員」「言う」と太く結ばれている。

“先輩教師の言うことをきかない、質問しないで勝手に行動して人のせいにする” “先輩（年齢）教師への言葉遣いや、話を聞こうとしない” “わからない事は先輩教師に聞いて仕事をしてほしい。勝手に判断し、まちがっていることが多い。生徒に好きがられようと、必死になっているように感じられる。「生徒は見破る」ということをわかっていないと思う。何かをやっています、みたいな、外向のアピールに力を入れすぎていると思う” “貪欲に先輩や周りの教員に質問をしない” など、先輩教員を頼らないとの記述が多い。

さらに、“積極的に主体的に学ぶ姿勢が見られない。先輩教員まかせだったり、前例踏襲でできたつもりになったり、意欲が見られない” “先輩教員に流されやすすぎること” “先輩教師に対して配慮する点がずれている時がある” など、先輩教員任せであるとの記述もあった。

4. 自分の考えを優先しすぎる

図の上部左に頻出語の「自分」と「考え」が太く結ばれている。具体的な記述として、“挑戦する気持ちはあるが、自分の考えを優先することが多く、個人プレーが多いと感じる。「生徒のために」という意識がもう少しほしい。○か×だけでなく、お互いの考えの良い部分を採用したり、とりあえずやってみてから判断するなどの機転をきかせてほしい” “自分の考えが正しいと思いこんでしまうことがあるところ” など、自分の考えを優先しすぎるという記述がある。

5. 「地域にある高校」という意識が弱い

図の下部において、「地域」を中心に「意識」そして「社会」などの語句のまとまりが見て取れる。具体的には、“その土地（地域）を理解しようと思っていない常に「こしかけ」。心は都会にある。入試の点数の低い生徒はダメ、自分は入試点数の高い生徒が集まっている高校では活躍できているところ” “保護者や地域と距離を置こうとするところ” “地域との交流” “保護者、地域との関係性が弱い”などの記述が多い。

4.2.2 初任期の教員の「ここがだめ」と思うところは何か

自由記述回答からあきらかになった、初任期の教員の「ここがだめ」なところ5項目は、1. 生徒への対応や指導ができていない、2. 人の意見を聞かない、3. 先輩教員を頼らないことや先輩教員任せになってしまう、4. 自分の考えを優先しすぎる、5. 「地域にある高校」という意識が弱い、である。

初任期の教員に対して、教職遂行のイロハのイである、生徒への対応ができていないことに対する不満と同時に、「できないのに、なぜ先輩教員にどうやったらいいのかを聞かないんだ」など、先輩教員に聞こうとしない初任期の教員への不満が渦巻いていることが伺える。初任期の教員の「じゃあ、先輩がやってください」との態度も推測され、先輩教員は、初任期の教員の、自身（先輩教員）との同僚関係について「だめ」だとしている。

4.3 初任期の教員の「ここを見習いたい」と思うところは何か

教職歴5年目以上の教員に、初任期の教員の『「ここを見習いたい」と思うところは何か』との質問を行った。ない場合は「なし」との記載を求めた。回答方法は、自由記述での回答である。

4.3.1 「自由記述回答」からみた、「見習いたい」ところ

自由記述回答を分析するにあたり、前項と同じ手続きを用いた。

自由記述は、教職歴5年目以上の教員301人のうち280人から得られた。記述率は93.0%である。そのうち「なし」との記載75人で、5年目以上の教員の25.0%が、初任期の教員の見習いたいところはないと回答した。

「なし」以外の自由記述を、「KH Coder 3」を用いて前処理を実行したところ、総抽出語数（分析対象ファイルに含まれている全ての語の延べ数）は2,091語、異なり語数（何種類の語が含まれていたかを示す数）は492語であった。そのうち、助詞や助動詞などどのような文章にでも表れる一般的な語が除外され、分析に使用される語として1,011語、異なり語数は379語が抽出された。

図表6 「初任期の教員の『ここを見習いたい』」の自由記述における頻出語

順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度	順位	抽出語	出現頻度
1	生徒	42	10	取り組む	9	20	近い	5
2	姿勢	21	10	情熱	9	20	軽い	5
3	仕事	17	10	素直	9	20	研究	5
4	新しい	16	14	熱心	8	20	見習う	5
5	積極	15	15	活用	7	20	元気	5
6	一生懸命	13	15	教科	7	20	行動	5
6	若い	13	17	活動	6	20	授業	5
8	指導	12	17	人	6	20	柔軟	5
9	自分	10	19	フットワーク	5	20	先生	5
10	思う	9	20	吸収	5	20	多い	5

図表6より、「生徒」が42回と出現頻度が最も高かった。続いて「姿勢」(21回)、「仕事」(17回)、「新しい」(16回)、「積極」(15回)と続いており、初任期の教員の「生徒」に関する「姿勢」について見習いたいとしていることが読み取れる。

次に、前項と同じく、KH Coder 3の「共起ネットワーク」を用い、共起の程度が強い語を線で結んだネットワークを描いた(図表7)。なお、分析にあたり、出現数による語の取捨選択に関しては最小出現数を5に設定し、描画する共起関係の絞り込みにおいては描画数を60に設定した。

図においては、強い共起関係ほど太い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画されている。また、語の色の濃淡は「セグメント」を示す。

分析の手順も前項と同じである。

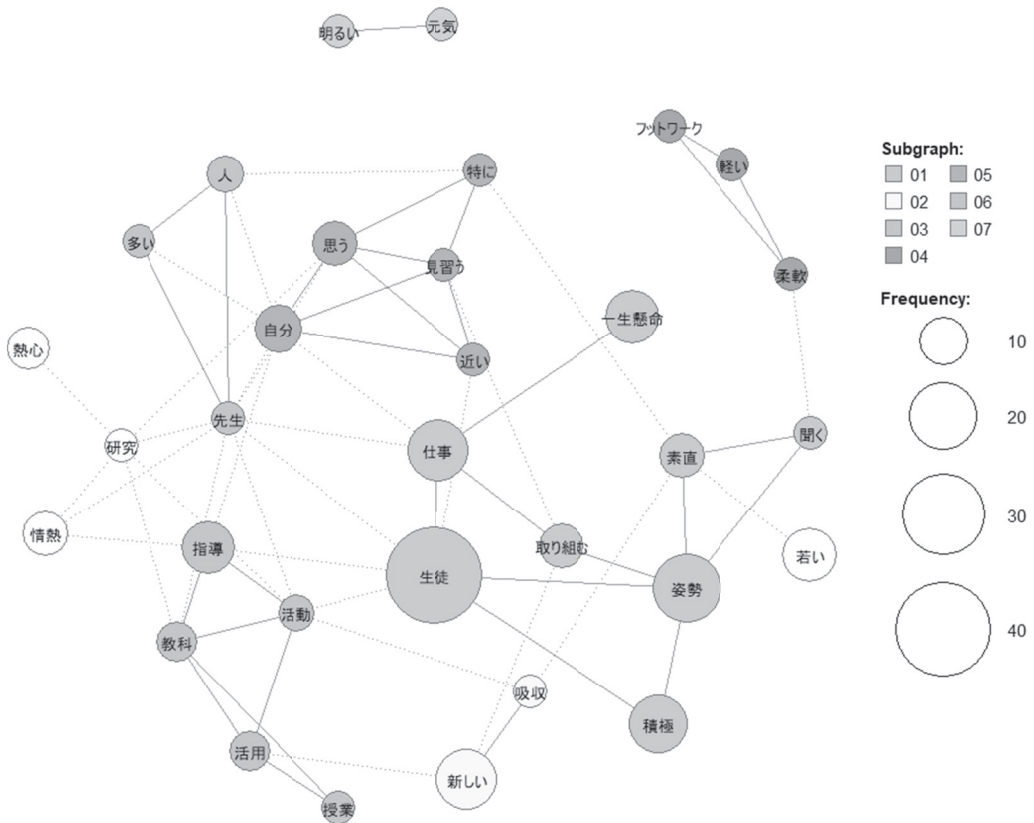
以下が、抽出した初任期の教員の「ここを見習いたい」5項目である。

1. 積極的に、素直に、一生懸命に取り組む姿勢

図の中央部右より、頻出語の「姿勢」が「取り組む」と太く結ばれている。さらに「姿勢」は「積極」「素直」とも結ばれている。また、「取り組む」は「仕事」という語を媒介に、「一生懸命」や再頻出語の「生徒」とも結ばれている。

具体的に、“エネルギーに物事に取り組む姿勢や意気込み”“前向きに仕事に取り組む姿勢”“何事も真摯に取り組む姿勢”との記述があり、“雑務もいやがらず積極的にする

図表7 「初任期の教員のここを見習いたい」共起ネットワーク



姿勢”“柔軟性と積極的な姿勢”“生徒と関わる積極的な姿勢”など、積極性についての記述と、“素直さ、吸収していかうという姿勢”“分からないところを素直に聞く姿勢”“若い感性がある与えられた仕事を素直に受ける”“素直に忠告等を聞き入れる姿勢”“若さ、素直さ、やる気、将来性”など、素直さについての記述がある。

さらに“積極的に仕事をさがそうとする一生懸命さ”“一生懸命さ（な、ところ）”の記述も加わっている。

2. フットワークの軽いところ、柔軟な発想や思考

図の右上部から、「フットワーク」という記述がみられ「軽い」・「柔軟」と太く結ばれている。具体的に、“フットワークの軽さ”“新しいことに対してもフットワークが軽いところ”“フットワーク軽く頑張るところ”“柔軟な思考、フットワークの軽さ、柔軟な発想”の記述があった。

3. 明るく元気なところ

図の上部より、「明るい」と「元気」が太く結ばれている。具体的に“明るく、元気、誰とでも話ができる”“明るさと若さ（あらゆる面で）”“元気に明るく前向きな所”“明るさ（元気）”との記述がある。

4. 新しいことを吸収しようとする力

図の下部より、「新しい」と「吸収」が結ばれている。“新しいことを吸収する力”“何で

も吸収しよう、新しいことを始めよう、というエネルギー”との記述があった。

5. 教材研究に熱心に取り組む姿勢

図の下部左より、「指導」と「教科」「活動」「活用」とが結ばれている。具体的に、“教科指導”“教科指導に対して十分な時間をかけて行うこと”“教科指導に関してはよく勉強している”など、教科指導に係る準備に力を入れていることや“映像を使用したものなど教科、教科指導の基礎的知識が、昔の私よりあること”“新しい情報に対して収集し、それを上手に活用する点”“新しい教材や、機器の活用”“教科指導のアイデア（ICTの活用など）”など、ICT等を活用した斬新な教科指導についての記述がみられた。

4.3.2 初任期の教員の「ここを見習いたい」ところは何か

自由記述回答からあきらかになった、初任期の教員の「ここを見習いたい」ところ5項目は、1. 積極的に、素直に、一生懸命に取り組む姿勢、2. フットワークの軽いところ、柔軟な発想や思考、3. 明るく元気なところ、4. 新しいことを吸収しようとする力、5. 教材研究に熱心に取り組む姿勢である。

先輩教員は、初任期の教員の教職に対しての積極的な姿勢や、行動力、さらには新人であるフレッシュさを見習いたいとしている。これは、「目の前の新任教員の教職実践」というフィルターを通して、経験を積んだ先輩教員が自らを見つめ、内省したときに、新任教員と比較し自分の足りないところを自覚したのであろう。

4.4 先輩教員はどのようなまなざしで初任期の教員を見つめているのか

前述の自由記述回答において、それぞれ5項目が表出した。回答で表出した項目を表にまとめると以下のとおりである。

図表 8 初任期の教員に期待するもの

初任期の教員に期待するもの(a)
1. 何事にも積極的に取り組むこと
2. 周囲から学ぶ姿勢を大切にすること
3. 自分で考えを示し、かつアドバイスを受けて行動すること
4. 失敗を恐れず、チャレンジすること
5. 教科指導や生徒指導をしっかりと行うこと

図表 9 初任期の教員のここがだめ

初任期の教員のここがだめ(b)
1. 生徒への対応や指導ができていない
2. 人の意見を聞かない
3. 先輩教員を頼らないことや先輩教員任せになってしまう
4. 自分の考えを優先しすぎる
5. 「地域にある高校」という意識が弱い

図表10 初任期の教員のここを見習いたい

初任期の教員のここを見習いたい(c)	
1.	積極的に、素直に、一生懸命に取り組む姿勢
2.	フットワークの軽いところ、柔軟な発想や思考
3.	明るく元気なところ
4.	新しいことを吸収しようとする力
5.	教材研究に熱心に取り組む姿勢

図表8より、初任期の教員に期待するものとしては、積極性や周囲から学ぶ姿勢であり、教職遂行に関わる基本的な要素の「教科指導」や「生徒指導」を期待していた。

図表9より、初任期の教員のだめなところとして、期待している「生徒指導」についてだめだとしていると同時に、先輩教員に聞かないことや、聞かないでやってしまうこと、あるいはまかせっきりになってしまうことがだめだとしており、先輩との同僚関係について注文を付けていた。

図表10より初任期の教員の見習いたいところとして、教職に対しての積極的な姿勢や、行動力、さらにはフレッシュさを見習いたいとしている。また、見習いたいと考える行為は、経験を積んだ先輩教員が自らを見つめ、内省することを促し、先輩教員の自身の成長へとつながる可能性も含んでいる。

では、これら初任期の教員へ向いた先輩教員のまなざしはどのような構造を持っているのだろうか。そのことを検討するため、最初に、図表8～10までの各5つの項目を、合わせて15項目とし、それぞれをKJ法におけるグループ分けの手法を使い、いくつかのカテゴリに分けた。それが以下の図表11である。

図表11 先輩教員のまなざし15項目 カテゴリ分け

大カテゴリ	カテゴリ	項目
姿勢や行動	積極的な姿勢	a. 1. 何事にも積極的に取り組むこと
		c. 1. 積極的に、素直に、一生懸命に取り組む姿勢
		c. 5. 教材研究に熱心に取り組む姿勢
	行動力	a. 4. 失敗を恐れず、チャレンジすること
		c. 2. フットワークの軽いところ、柔軟な発想や思考
	若者らしさ	c. 3. 明るく元気なところ
		c. 4. 新しいことを吸収しようとする力
教職遂行に関 わること	同僚性	a. 2. 周囲から学ぶ姿勢を大切にすること
		b. 3. 先輩教員を頼らないことや先輩教員任せになってしまう
		a. 3. 自分で考えを示し、かつアドバイスを受けて行動すること
		b. 2. 人の意見を聞かない
		b. 4. 自分の考えを優先しすぎること
	教職のイロハ	b. 1. 生徒への対応や指導ができていない
		a. 5. 教科指導や生徒指導をしっかりと行うこと
		b. 5. 「地域にある高校」という意識が弱い

※各項目のアルファベットは、図表8～10の質問「期待するもの(a)」「ここを見習いたい(b)」「ここがだめ(c)」のものであり、数字は同じくそれぞれの項目に付記されたものである。

図表11より、15項目は5カテゴリに分類された。それらは、「積極的な姿勢」「行動力」「若者らしさ」など、初任期の教員の姿勢や行動に関わることを表したものと、「同僚性」「教職のイロハ」など、「いまここにある」教職遂行に関わることを表したものの二つに大分された。

すなわち、先輩教員は初任期の教員を、「個人」に着眼点を置いた「姿勢や行動へのまなざし」と「同僚」に着眼点を置いた「いまここにある教職遂行へのまなざし」で見つめているのである。

最後に、カテゴリ分けした項目を、それぞれの質問の回答ごとに再度括りなおした。それが以下の図表12である。

図表12 先輩教員のまなざし質問項目ごと カテゴリ分け

質問	項目	カテゴリ	大カテゴリ
初任期の教員に期待するもの(a)	1. 何事にも積極的に取り組むこと	積極的な姿勢	姿勢や行動
	2. 周囲から学ぶ姿勢を大切にすること	同僚性	教職遂行に関
	3. 自分で考えを示し、かつアドバイスを受けて行動すること	同僚性	わること
	4. 失敗を恐れず、チャレンジすること	行動力	姿勢や行動
	5. 教科指導や生徒指導をしっかりと行うこと	教職のイロハ	教職遂行に関わること
初任期の教員のここがだめ(b)	1. 生徒への対応や指導ができていない	教職のイロハ	教職遂行に関わること
	2. 人の意見を聞かない	同僚性	
	3. 先輩教員を頼らないことや先輩教員任せになってしまう	同僚性	
	4. 自分の考えを優先しすぎる	同僚性	
	5. 「地域にある高校」という意識が弱い	教職のイロハ	
初任期の教員のここを見習いたい(c)	1. 積極的に、素直に、一生懸命に取り組む姿勢	積極的な姿勢	姿勢や行動
	2. フットワークの軽いところ、柔軟な発想や思考	行動力	
	3. 明るく元気なところ	若者らしさ	
	4. 新しいことを吸収しようとする力	若者らしさ	
	5. 教材研究に熱心に取り組む姿勢	積極的な姿勢	

図表12より、先輩教員は、初任期の教員に何かを期待するとき「教職遂行に関わること」と「姿勢や行動」という両方のまなざしで見つめていることが分かった。

また、先輩教員は、初任期の教員の見習いたいところを考えると「姿勢や行動」というまなざしで見つめていた。

しかし、初任期の教員のだめなところを考えると「いまここにある教職遂行に関わること」というまなざしで見つめていた。

すなわち、先輩教員は初任期の教員を、「個人」に着眼点を置いた「姿勢や行動へのまなざし」で眺めれば、「それは見習いたい」ということになり、そのことは肯定的に初任期の教員を評価しているのである。しかし、「同僚」に着眼点を置いた「いまここにある教職遂行へのまなざし」で眺めれば、「それはだめだ」ということになり、そのことは初任期の教員を否定することとなる。

5 まとめと今後の課題

本稿は、高等学校における先輩教員と初任期の教員の同僚関係について、先輩教員の初任期の教員へのまなざしに着目し検討することを目的とした。学校現場に初めて赴任した初任期の教員を支える役割を担っている先輩教員は、どのようなまなざしで初任期の教員を見つめているか探索するため、質問紙調査を実施した。

具体的には、教職歴5年目以上の教員に対して、初任期の教員に「最も期待するものは何か」、初任期の教員の「ここがだめと思うところは何か」、初任期の教員の「ここを見習いたいと思うところは何か」との質問を行い、自由記述回答において、それぞれ5項目が表出した。

初任期の教員に期待するものとしては、積極性や周囲から学ぶ姿勢であり、教職遂行に関わる基本的な要素の「教科指導」や「生徒指導」を期待していた。初任期の教員のだめなところとして、期待している「生徒指導」と、先輩教員に聞かないことや、聞かないでやってしまうことあるいはまかせっきりになってしまうことなど、先輩との同僚関係であった。初任期の教員の見習いたいところとして、教職に対しての積極的な姿勢や、行動力、さらにはフレッシュさを見習いたいとしていた。

次に、これら初任期の教員へ向いた先輩教員のまなざしはどのような構造を持っているのか探索するため、それぞれの項目を合わせ、カテゴリ分けを行った。合わせた15項目は5カテゴリに分類された。それらは、「積極的な姿勢」「行動力」「若者らしさ」など、初任期の教員の姿勢や行動に関わることを表したものと、「同僚性」「教職のイロハ」など、「いまここにある」教職遂行に関わることを表したものの二つに大分された。

すなわち、先輩教員は初任期の教員を、「個人」に着眼点を置いた「姿勢や行動へのまなざし」と「同僚」に着眼点を置いた「いまここにある教職遂行へのまなざし」で眺めていたのである。

具体的には、先輩教員は、初任期の教員に何かを期待するとき「教職遂行に関わること」と「姿勢や行動」という「同僚」「個人」両方のまなざしで見つめている。また、初任期の教員の見習いたいところを考えると、「同僚」としてではなくあくまでも初任期の教員「個人」への「姿勢や行動」というまなざしで見つめていた。

しかし、初任期の教員のだめなところを考えると「いまここにある教職遂行に関わること」という「同僚」としてのまなざしのみで初任期の教員を見つめていた。

先輩教員は、初任期の教員を「個人」に着眼点を置いた「姿勢や行動へのまなざし」で見つめれば、「それは見習いたい」ということになり、そのことは肯定的に初任期の教員を評価している。しかし、「同僚」に着眼点を置いた「いまここにある教職遂行へのまなざし」で眺めれば、「それはだめだ」ということになり、そのことは初任期の教員を否定することとなる。

同じ学年の、同じ教科の、同じ職員室内の初任期の教員は初任期といえども「同僚」としてともに生徒に向き合っている。ともに生徒に向き合っていればいるほど、「同僚」としての関係は強くなる。「同僚性」が構築されればされるほど、初任期の教員へのまなざしは「同僚」へのまなざしとなり、「いまここにある職務遂行に関わること」のまなざしとなる。それは、結果として初任期の教員を否定的に見つめることとなる。その先輩教員のまなざしは、同僚関係にはプラスの作用を生まないことにもつながっているのである。

今後の課題として、では初任期の教員は先輩教員をどのように見つめているのかを探索する必要がある。それらを検討するため、これまで行ってきた質問紙およびインタビュー調査をも

とに分析し、職員室内の同僚関係についてさらに検討していきたい。

また、初任期以外の教員への質問紙調査において、例えば今回の質問項目の「見習いたい」を回答するにあたっての考える行為は、経験を積んだ先輩教員が自らを見つめ、内省することを促し、先輩教員の自身の成長へとつながる可能性も含んでいることを申し添えたい。

「主な引用・参考文献」

- 愛知教育大学・ベネッセ教育総合研究所、2016、「教員の仕事と意識に関する調査」『教員養成ルネサンス・HATOプロジェクト』
- 秋田喜代美、1998、「実践の創造と同僚関係」『岩波講座(6)教師像の再構築』岩波書店、pp.235-259
- A・ハーグリーブズ、2016、「知識社会の学校と教師」金子書房
- 石田真理子、2011、「教育リーダーシップにおける『同僚性』の理論とその実践的意義」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』、60、1、pp.419-436
- 越中康治・高田淑子・木下英俊他、2015、「テキストマイニングによる授業アンケートの分析：共起ネットワークによる自由記述の可視化の試み」『宮城教育大学情報処理センター研究紀要』、22、pp.67-74
- 大城房美・島袋恒男、2009、「高校教師の成長に関する心理学的研究」『琉球大学教育学部紀要(75)』、pp.183-193
- 太田堅一郎、2018、「これからの時代における高等学校の教員研修と若手教員支援～中堅教諭等資質向上研修とメンタリングに注目して～」『京都大学地域連携教育研究』、2、pp.69-81
- 大脇康弘・西川潔、2014、「学校組織開発の理論形成と実践的省察－佐古秀一氏の所論を中心に－」『大阪教育大学紀要』、62、2、pp.167-180
- 嘉瀬貴祥・坂内くらら・大石和男、2016、「日本人成人のライフスキルを構成する行動および思考：計量テキスト分析による探索的検討」『社会心理学研究』、32、1、pp.60-67
- 勝野正章、2009、「教師の協働と同僚性」『人間と教育』、pp.28-35
- 久富善之・佐藤博、2010、「新採教師はなぜ追い詰められたのか」高文研
- 久富善之、2017、「日本の教師、その12章 困難から希望への途を求めて」新日本出版社
- 紅林伸幸、2007、「協働の同僚性としての《チーム》－学校臨床社会学から－」『教育学研究』、74、pp.174-188
- 後藤壮史、2016、「学校現場における同僚性の構成概念についての検討－教員間の関係性に着目して－」『奈良教育大学教職大学院研究紀要』、8、pp.19-28
- 小沼豊・蘭千壽、2013、「教師を支える『教師用援助シート』の有効性についての一考察－『同僚性』(collegiality)に着目して－」『千葉大学教育学部研究紀要』、61、pp.305-311
- 佐々木邦道・保坂亨・明石要一、2010、「初任者教員のモチベーション研究Ⅰ－1年間の変容の奇跡－」『千葉大学教育学部研究紀要』、58、pp.29-36
- 佐々木邦道・保坂亨・明石要一、2010、「初任者教員のモチベーション研究Ⅱ－受け入れ側ができる配慮－」『千葉大学教育実践研究』、17、pp.43-57
- 櫻井直輝・梅澤希恵・津田昌宏他、2013、「カリキュラム形成に関わる教職の専門性・専門職性の研究」『学校における新たなカリキュラムの形成』研究プロジェクト平成24年度報告書』、pp.67-195、東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化センター
- 佐藤学・岩川直樹・秋田喜代美、1991、「教師の実践的思考様式に関する研究(1)－熟練教師と初任教師のモニ

- タリングの比較を中心にー』『東京大学教育学部紀要』, 30, pp.177-198
- 竹林正能, 2014, 「若手教員の教育実践上の困難性を克服する上で有効なOJTの在り方」『平成26年度奈良県立教育研究所研究収録』, pp.1-12
- 千家弘行, 2010, 「授業研究会の活性化と同僚性に関する研究ー高等学校における取り組みからー」『兵庫県教育委員会研究紀要』, 121, pp.65-74
- 津田昌宏, 2013, 「教職の専門職性としての同僚性」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢 (33)』, pp.179-193
- 永井聖二, 1977, 「日本の教員文化」『教育者科学研究』, 32, 東洋観出版社
- 浜田博文, 2009, 「学校の組織力向上」を考えるための理論」『「学校の組織力向上」実践レポート』教育開発研究所
- 樋口耕一, 2014, 「社会調査のための計量ー内容分析の継承と発展を目指してー」, ナカニシヤ出版
- 樋口耕一, 2017, 「言語研究の分野におけるKH Coder活用の可能性」『計量国語学』, 31, 1, pp.36-45
- 樋口紘一, 2018, KH Coder 3
- 広田照幸・武石典史, 2009, 「教員集団の同僚性と協働性」『学校運営』, 7, pp.16-19
- 姫野完治ほか, 2014, 「高校教師の力量形成と研修のあり方に関する基礎的研究」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』, 36, pp.205-215
- 藤田英典・名越清家・油布佐和子・紅林伸幸他, 2003, 「教職の専門性と教師文化に関する研究ー日本・中国・イギリスの三カ国比較ー」『日本教育社会学会発表要旨集録』, 55, pp.224-229
- 藤田英典・名越清家・油布佐和子・紅林伸幸他, 2009, 「教師の仕事と教師文化に関する比較研究ー日中英3カ国比較ー」『モノグラフシリーズ』, 3, 日本学術振興会平成13-15年度科学研究費補助金基盤研究 (B)(1) 課題番号13410077研究成果報告書, 研究代表者藤田英典
- 山口晴敬, 2011, 「高校教師の教職継続に係る促進要因の探求」, 筑波大学大学院教育研究科, 修士論文
- 山口晴敬, 2018, 「北海道の初任期の高校教員の困難は何か, それは何によってもたらされているのか」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』, 131, pp.1-32
- 油布佐和子, 1999, 「教師集団の解体と再編ー教師の「協働」を考えるー」『シリーズ子供と教育の社会学(5)教師の現在・教職の未来』, pp.52-70, 教育出版

What the senior teacher expects from a novice teacher —Search by quantitative text analysis—

YAMAGUCHI seikei

Key Words

high school teachers, novice teacher, senior teacher, colleagues, quantitative text analysis

Abstract

The purpose of this research is to focus on the teacher's point of view for beginner teachers, and to examine the relationships with beginner teachers and colleagues. The teacher's teachers who played the role of teacher support for beginners conducted a questionnaire survey and examined whether the teacher is watching. Analysis used weighing text analysis according to free description.

Senior teachers saw novice teacher in two viewpoints. One is to look at "attitude and behavior" and the second is to involve "to be here" such as "colleague" "Iraha of teaching work" and so on.

In other words, the senior teacher looked at and evaluated the novice teacher, from the perspective of "individual" and "colleague". Looking at 'individuals' as lecturers of the novice teacher reflections, and the viewpoint of 'colleagues' was to deny the novice teacher as a result. Also, expectations for novice teacher included both "colleagues" and "individuals".

Senior teachers neglected a faculty member who was a "colleague" for the novice teacher, with a view on "working here" that is "here right now". It has no positive effect on colleague relations.