慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発に関する研究 : これからの教員養成・ 採用・ 研修がめざすもの
Sub Title	Study on the development of the teacher's self-formation and career support model
Author	石上, 浩美(Ishigami, Hiromi)
Publisher	三田哲學會
Publication year	2020
Jtitle	哲學 (Philosophy). No.144 (2020. 3) ,p.239- 265
JaLC DOI	
Abstract	In this study, we assumed that the self-formation of a teacher is to be perceived from a viewpoint of developmental career formation throughout the life is to be established on the base of cooperativity and meta-cognitive activities. So, "a model was developed to supporting the self-formation and career formation of teachers" based on the qualitative and quantitative surveys for incumbent teachers. As a result, in this model, we showed the following three points : (1) Developing both of the in-school and legal training that meet with the needs of teachers working on-site. (2) Necessity of school support for the teaching profession career formation while retraining the colleagueness. (3) Promotion of community development in which home, school, and community are unified. This study also could provided for fostering curricula and teacher's training programs for the future.
Notes	特集 : 伊東裕司教授 退職記念号 寄稿論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000144-0239

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発に関する研究

――これからの教員養成・採用・研修がめざすもの――

石　上　浩　美*

Study on the Development of the Teacher's Self-formation and Career Support Model

Ishigami Hiromi

In this study, we assumed that the self-formation of a teacher is to be perceived from a viewpoint of developmental career formation throughout the life is to be established on the base of cooperativity and meta-cognitive activities. So, "a model was developed to supporting the self-formation and career formation of teachers" based on the qualitative and quantitative surveys for incumbent teachers.

As a result, in this model, we showed the following three points: (1) Developing both of the in-school and legal training that meet with the needs of teachers working on-site. (2) Necessity of school support for the teaching profession career formation while retraining the colleagueness. (3) Promotion of community development in which home, school, and community are unified.

This study also could provided for fostering curricula and teacher's training programs for the future.

* 京都市立芸術大学大学院

1. 問題

戦後の開放制教員免許制度では，教職課程を設置している大学などにおいて，教職および教科教育に関して必要とされる単位を履修・習得し，一定条件を満たせば，教員としての基礎的な知識・技能を修得したとして教員免許状が授与されてきた．そして，教員の資質能力の向上のために，採用後には法定研修（初任者研修；1988 年，10 年経験者研修；2013 年）が課された．また，教育職員免許法の改正にともない，2009 年 4 月 1 日からは，それまでの終身制から更新制へと移行した．

一方，教員の資質能力は，職務経験の積み重ねによってさらに熟達し，教諭から主任職，管理職といった上位の職位へと移行することが，一般的な教員のライフコース（山崎，2000）であると考えられてきた．その基盤となるものは，初任者・若手教員に対する同僚性による教員間支援・指導（以下「教員間相互支援・指導システム」）であり，各学校独自の文化があった．たとえば石上（2013）[1] は，初任者・若手教員が職務上の葛藤や困難を感じた時の相談相手について，初任者教員の場合は家族や学生時代の友人など，職務とは直接かかわりのない人間関係であったものが，教職年次を重ねるにつれて職場の管理職・先輩・同僚教員へと移行すること，そこで適切な助言・指導を受けることによって問題解決が図られやすくなること，さらには組織的な指導体制に組み込まれることによって，教員としての自己形成を図ろうとしていることが示された．

このような「教員間相互支援・指導システム」は，各学校が独自に行ってきたものである．初任者教員は，学級・学校運営および学校文化への新規参入者である．その意味では，「教員間相互支援・指導システム」には，正統的周辺参加（LPP: Legitimate peripheral participation, Lave & Wenger, 1991）[2] 的な機能もあると考えられる．各学校独自の校内研修プログラムは，そのような学校文化の土壌の中で培われたものである．初任者・若手教員は，管理職も含めた先輩教員の姿を投影しながら，保護者や地域と連

携・協力しつつ見守られ，育まれながら，学校文化の中で自ら学び，教員としての自己を形成し熟達化してきたといえるだろう．

だが，いわゆる団塊の世代管理職の大量退職時期への対応とした新任教員の大量採用によって，すべての学校種において，教員年齢構成配置バランスは崩れ，「大量の経験不足の教員と少数の多忙な中堅教員，新しい時代の学校運営に対応できない管理職により運営される学校が，全国各地に生まれるといった状況（中央教育審議会，2011）」となっている．以下，文部科学統計要覧（2018）[3] を基に，学校種別の教員年齢構成を示す（Table 1, 2, 3, 4）．

さらに教員の職務環境に関する国際比較調査（OECD; TALIS 2013）[4] では，日本の教員の1週間あたりの勤務時間が参加国中最長の53.9時間（参加国平均38.3時間）であること，その中でも課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が7.7時間（参加国平均2.1時間），事務業務時間が5.5時

Table 1　小学校教員年齢構成比率（男性）

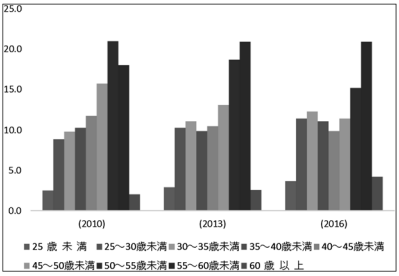


Table 2　小学校教員年齢構成比率（女性）

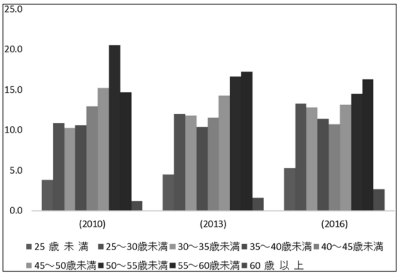


Table 3　中学校教員年齢構成比率（男性）

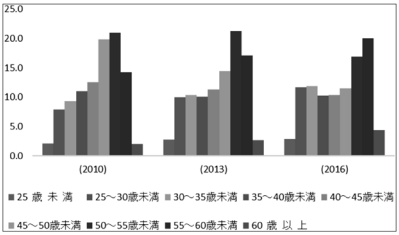
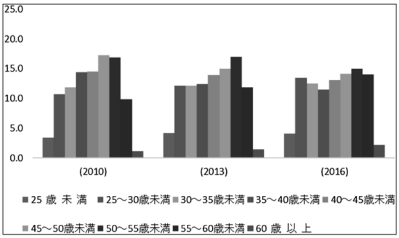


Table 4　中学校教員年齢構成比率（女性）



間（参加国平均 2.9 時間）と，他の加盟国とは異なる長時間勤務傾向が報告された．

この報告をふまえて，文部科学省が独自に行った教員勤務実態調査（2016）[5] においても，教員の職務内容の見直し，学校事務の効率化，教員のサポート体制の充実等により教員の勤務負担を軽減し，時間外勤務の縮減に取り組む必要性が示された．そして，教員の働き方改革を推進する動きは加速化し，教員の職場環境および職務内容・範囲は著しく変化した．だが，過重な職務負担による長時間勤務と多忙感，それにともなう慢性的なストレス状況要因による教員の不適応課題（バーンアウトや自己効力感の低下など）といった教員個々人の問題と，学校集団指導体制機能構造の低下によるさまざまな学校臨床課題は，依然として増加傾向にある．

このような学校を取りまく社会的状況から，教員が教職生活の全体を通じて不断に専門性を高めていくための外的支援や研修のあり方，個々の現場の事例や実態に即した教員支援の具体化，さらには養成・採用・研修システムの改善は，急務となった．中央教育審議会答申（2015）[6] は，これからの時代の教員に求められる資質能力について，以下のように述べている．

◆これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え，自律的に学ぶ姿勢を持ち，時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や，情報を適切に収集し，選択し，活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である．

◆アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善，道徳教育の充実，小学校における外国語教育の早期化・教科化，ICT の活用，発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である．

◆「チーム学校」の考えの下，多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し，組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である．

教員には，本来の職務遂行能力だけではなく，保護者対応なども含めた広範囲な対処・調整処理能力やマネージメント能力，より柔軟で実践的な指導力，人間的な魅力も求められるようになった．その結果，教員個々人の職務範囲は無限大に広がり，それぞれが多忙を極めるようになった．このような状況を改善し，教職に対するやりがい感を持った教員を育成し，現場の状況を改善するためには，生涯発達的な観点から，教員の職務実態や学びの特徴に即した，教員の自己形成を目的としたキャリア形成支援モデル（教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル）を開発する必要があると考えた．

2. 研究の目的

本研究は，教員の自己研鑽能力や省察能力といった，教員特有の省察的な学びのスタイルに着目した．そこで，これらを外的に支援することによって，教員の自己形成・キャリア形成を図ることができると仮定し，「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」を開発することを目的とし，以下の方法を用いた調査を行った．

3. 研究の方法

(1) 第1段階：数量調査（2012年度）

本研究では，教員特有の学びの実態と特徴を明らかにするために，郵送回答方式による数量調査（プレテスト）と，Web上の数量調査（ポストテスト）を実施した．これは，質問項目の妥当性を担保した上で，異なる属性の教員の学びの特徴を明らかにすること，一定数量のサンプルを確保し

信頼性と妥当性を担保すること，多忙な現職教諭が調査に参加・協力しやすい環境を整備する必要があったためである．質問項目は，白井（1998）[7] などを参考に，独自に設定した．

また，Web 上でも本研究の進捗状況を適宜発信した．Web の更新・セキュリティ等も含めた管理は，民間会社に委託した．さらに，データ管理上のルールと倫理規定を設定し，厳格に適用した．Web 調査のサンプル数は，各学校種を合わせて 3000 程度を想定していた．結果的には小学校と高等学校でのサンプルにばらつきが見られたため，統計的手法で処理を行った．

（2）第 2 段階：面接調査（2013 年度）

面接調査では，研究代表者・分担研究者と，日頃から研究上のつながりのある公立小・中・高等学校に勤務する教員 50 名程度を対象とした．また，数量調査協力者の中から，面接調査に対する理解と協力が得られ，研究代表者および分担研究者が直接訪問して面接をすることに対する同意が得られた，日本国内の公立小・中・高等学校に勤務する教諭 50 名程度，計 100 名程度のサンプルを想定していた．

面接調査では，数量調査で明らかになった学校種ごとの特徴を基に，①過去の日常実践中に起こった葛藤・困難事例の中で，最も印象に残った葛藤・困難とはどのようなものか，②①について，どのように対応し，解決しようとしたのか，またその時どのように周囲の支援（解決リソース）を活用しようとしたのか，③葛藤・困難体験から具体的に何を学び，それを現在の実践の中でどのように活用しているのか，④将来的に起こりえる職務上の葛藤・困難に対して，過去の葛藤・困難体験を転用して解決を図ることができると思えるのか，そうであればその理由は何か，という 4 項目を設定した．

(3) 第3段階：分析・考察（2014～2015年度）

第1段階，第2段階の結果をふまえた「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」の開発を行った.

4. 結果

(1) 数量調査1：

石上（2012）[8] では，小学校教員を対象に，郵送回答方式による数量調査を実施し，226名から回答を得た（回収率64%）．性別・任用年次別差異をTable 5・6に示す.

男女とも，教職経験年次が上がるにつれて，現在の職務上のスキルに対する満足感，自己努力，体験知の活用の3項目は増加傾向，葛藤・困難感，職務上のスキル向上意欲，人的リソースの活用の3項目は低下傾向であった．また，任用後6年目から10年目の教員は，男性では現職に対するやりがい，満足感，現職環境，人的リソースの活用，現職継続意欲の5項目において，女性では現職に対する満足感，現職継続意欲の2項目において，他の年次よりも著しく低下傾向が見られた.

(2) 数量調査2：

石上（2013）では，小学校・中学校・高等学校教員を対象に，郵送回答方式による数量調査を実施し，小学校教員226名，中学校教員166名，高等学校教員87名（計479名）から回答を得た（回収率75%）．学校種別の特徴をTable 7・8・9に示す.

①小学校教員：現職継続意欲，体験知の転用やりがい感は高いものの，職場環境や，自分の職務上のスキルに対する満足感は，さほど高くはない.

②中学校教員：自己努力，現職に対する満足感，スキル向上意欲，葛藤・困難感，職場環境に対する満足感は高いが，職場環境に対する満足感はさほど高くはない.

Table 5　教職年次・性別による教職認識の平均（男性）

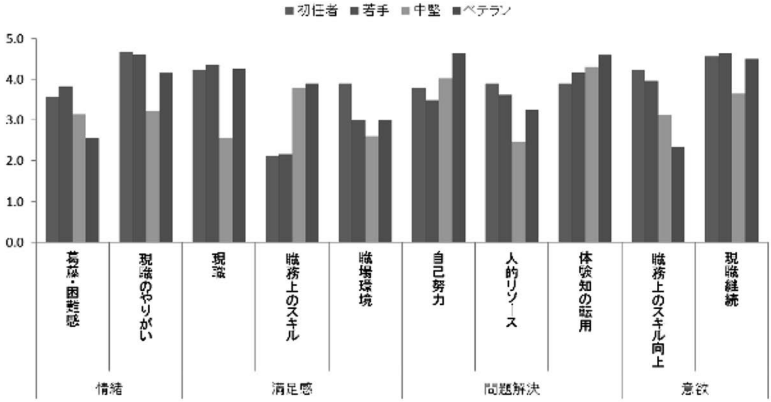
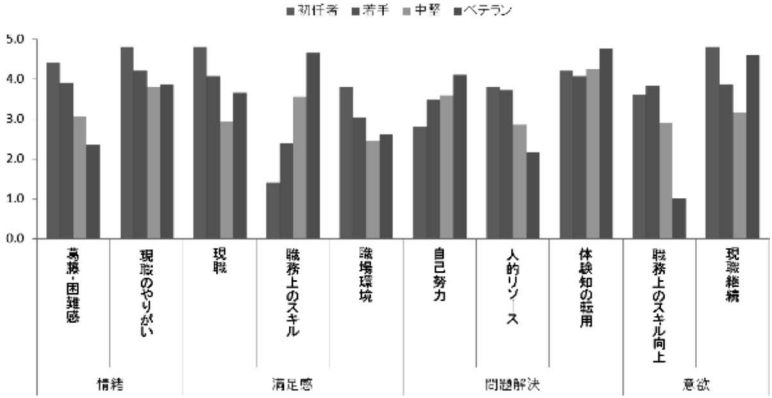


Table 6　教職年次・性別による教職認識の平均（女性）



③高等学校：職務上のスキル，自己努力，やりがい感は高いものの，葛藤・困難感，人的リソース活用は他の学校種と比べると低い．

(3) 数量調査 3：

石上（2014）[9] では，小学校・中学校・高等学校教員を対象に，石上

Table 7　小学校教員の教職認識の平均（n＝226）

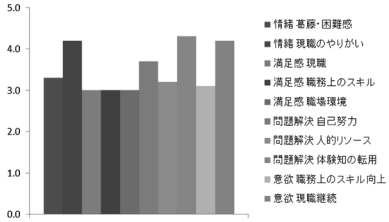


Table 8　中学校教員の教職認識の平均（n＝166）

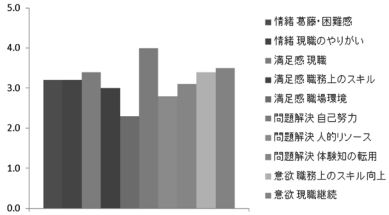
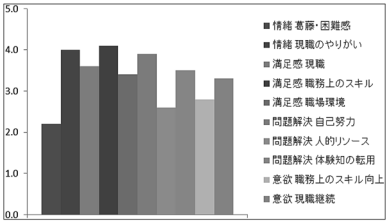


Table 9　高等学校教員の教職認識の平均（n＝87）



（2013）と同様の質問項目を用いて，Web 回答方式による数量調査を実施し，1536 名（小学校教員 852 名，中学校教員 386 名，高校教員 298 名）から回答を得た．学校種別の特徴を Table 10・11・12 に示す．

①小学校：葛藤・困難感，人的リソースの活用，体験知の転用，職務上のスキル向上意欲が高いものの，満足感や現職に対するやりがい，継続意欲は低い．そのため，自己効力感や達成感など，職務に対する満足感を向上させるような，熟達化支援モデルを検討した．

②中学校：職務上の葛藤・困難感や，満足感，意欲は低い．その一方で，自己努力によって相応の問題解決を図っている．そのため，自己努力を，妥当に評価するためのメタ認知的な側面を強化することによって，職務に対する満足感や意欲を向上させるような，熟達化支援モデルを検討した．

Table 10　小学校教員の教職認識の平均（n＝852）

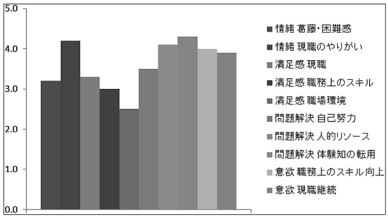


Table 11　中学校教員の教職認識の平均（n＝386）

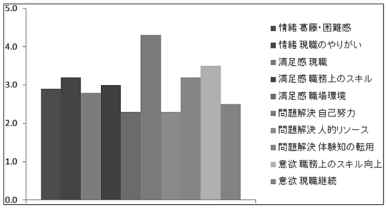
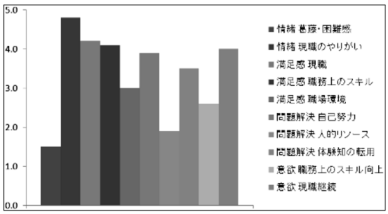


Table 12　高等学校教員の教職認識の平均（n＝298）



③高等学校：満足感や現職に対するやりがい，継続意欲が極めて高い．その一方で，問題解決，職務上のスキル向上意欲は，他の 2 学校種に比べて低い．これは，指導方略や専門性における水準が，他の 2 学校種とは異質であるとも考えられる．そのため，本研究では，熟達化支援の必要性が低いとみなした．

（4）質的調査（面接）：

石上（2015）[10] では，小学校・中学校・高等学校教員を対象に，半構造化面接法による個別インタビューを行った．調査対象者は関東・中部・近畿地方の公立学校に勤務する教諭 69 名だった（小学校 35 名，中学校 21 名，高校 13 名）．発話データから，特定の話題について繰り返される発話群を抽出して取り出し，質的コード化の技法（メイナード．1993）[11] な

どを用いて分析を行った．発話事例からは，物理的な時間のなさによる多忙感，物理的・精神的な余裕のなさがどの学校種においても共通して示された．また，教員間コミュニケーションの困難さや，業務や服務要因による対人関係面でのストレスは，小学校では高く高校では低かったものの，有意差はなかった．

初任者Aさん（20代前半）の語り

（今必要な支援は）校内研修と時間です．毎日，子どもとかかわりながら何とかやっていますがとっさにわからないとき，先輩（教諭）が頼りです．（学外）初任研に行くときも（自分のクラスの指導を）先輩にお願いしますが，結構気を使います．（自分が勤務する）学校での研修がもっとあればいい，と思います．毎日自宅にも仕事を持ち帰り続きをやって．今は気持ちに余裕がないです．

若手Bさん（任用4年目20代後半）の語り

（今必要な支援は）まずは，時間がほしいです．自分の個人的な時間，プライバシーもまったくない．もっと子どもと一緒に遊びたいし，後輩の先生の話もきたいと思うけれど，目の前で起こっていることを処理するので精一杯．上（管理職）はもう（Bさんのことを）かばってくれないし，逆にいろいろやれと言われる．授業も，もっとしっかりやりたいけれど，準備や考える時間がない．自分でもよくやってるなあと感じます．まずは，もっと自分が勉強するための時間，考えるための時間がほしいです．

中堅Cさん（任用7年目30代前半）の語り

自分の授業は問題なくできるが，それ以外のこと（生徒指導・保護者対応・書類作成）に時間を取られ，非常に忙しい．学年の先生たちと協力しながら，なんとか1日1日の仕事が回っている．時間がほしい．（指導教員として）新任の先生の指導が，結構大変であり，プレッシャーを感じる．（新任教員が）自分が新任だった頃とは何か（根本的）に違うため話が通じにくい．

ベテラン D さん（任用 15 年目 40 代前半）の語り

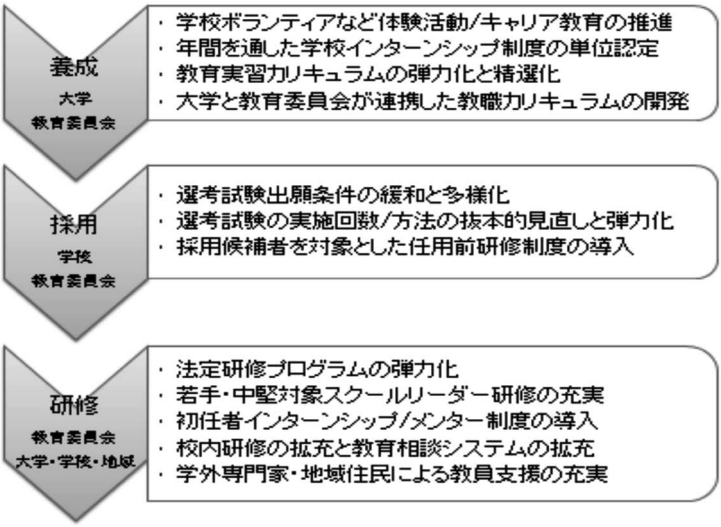
校長に勧められて管理職試験を受けたが，できればなりたくない．今以上に，子どもとかかわる時間がなくなり，事務処理など，教員の本来の仕事とは言い難い仕事が増えそう．（研修や大学院などで）もう少し勉強してみたいが　現場を離れたくない．このまま現場で教師を続けたい．

5. 考察と今後の課題

本研究では，教員特有の省察的な学びのスタイルに着目し，それを外的に支援するための「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」を開発することを目的とした．そこで，数量・質的調査結果をふまえ，大学・学校・教育委員会の相互連携を加味した教員養成・採用・研修を通した自己形成支援モデル（Table 13）を考案した[12)]．

本研究では，これまで個々の学校文化と考えられていた「教員間相互支

Table 13　教員の自己形成支援モデル（石上，2016）



援・指導システム」における限界をふまえて，教員の自己形成・キャリア形成の発達を支援するための組織的な支援システムを明確化する，という意図があり，そのモデルを開発することを目的とした．これは，ほぼ同時期に示された中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い，高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(2015) による「チーム学校」構想に近いものになっている．

ただし，本研究では教員を学びの主体として位置づけ，教職に対するやりがい感を持った教員を育成し，現場の状況を改善するためには，生涯発達的な観点から教員の職務実態や学びの特徴および自己形成の発達を捉えるべきだと考えた．ここでいう自己形成とは，日常場面における行為や経験といった外的環境との関わりをベースとして，それに付随する内的活動との相互作用によってもたらされる自己の発達およびその過程とする．

教員の学びには，外部から獲得した知識や技能をそのまま自分の実践に投影するだけではなく，それを内化し，省察しながら，常に新しい実践を作り出す特有の学びのスタイルを持っていると考えられる．ショーン (Schön, 1983；柳沢・三輪訳 2007)[13] は医師・法律家・精神療法家・教師・建築家・エンジニアやデザイナーといった専門職実践家による実践の省察を，「行為の中の省察（Reflection in Action)」とよんでいる．ショーンによると，実践の状況とは，「解決できる問題がそこにある」という状況ではなく，「ジョン・デューイが述べるような不確実性，不規則，不確定性により特徴づけられる問題状況」(同，p15) であり，何がその場で起こっているのか，よくわからない」ものである．また，日常生活における行為とは，「意識しないまま自然に生じる，直観的な行為」(同，p50) であり，その過程において何らかの経験知は生成していると考えられるものの，それがどのようなものかを説明することは容易ではないとしている．「知の形式は，行為のパターンや取り扱う素材に対する感触の中に，暗黙のうちにそれとなく存在」(同，p50) しているものに頼っており，

「有能な実践者は皆，合理的で的確な指摘や，完璧な記述ができないような現象であってもそれを正しく認識することができる」（同 p50）という．さらにショーンは，「行為の中の省察というプロセス全体が，実践者が状況の持つ不確実性や不安定さ，独自性，状況における価値観の葛藤に対応する際に用いる〈わざ〉の中心部分を占めている」（p51）と述べ，実践の文脈からいったん離れた事後的な実践のふり返りや意味づけを，「行為についての省察（Reflection on Action）」とよび，「実践者が自分の実践の中で（in），自分の実践について（on）省察する時，省察の対象は目の前にある現象や，持ち込んでくる実践の中の知の生成システムに応じて多様」（p64）であると述べている．

教員の職務および日々の実践の中には，突発的で予測不可能な出来事や職務上の葛藤・困難事例（たとえば授業実践や生徒指導）も多々ある．そして，これらの事象に対して即時適切に対応するための，さらなる資質能力の向上が求められている．これは「行為の中の省察」である．教員の学びは，実践の渦中で省察しながら問題解決や状況改善を図り，「行為の中の省察」を積み重ね，それに新たに意味づけを付与することによって，独自の実践知を形成していると考えられる．このような実践知は，単なる自伝的記憶の想起だけではなく，過去から現在・未来へと連なる時間的連続性と可変性をともなった実践の意味づけとその省察の連鎖によって生成したものである．このような教員の自己形成およびキャリア発達をより組織的に支援するための一案が，本研究において考案したモデルである．

引用文献

1） 石上浩美（2013），若手教員が職務上の体験から学んだこと，大手前大学論集，**14**, pp1-16.

2） Jean Lave & Wenger（1991）, Situated learning:legitimate peripheral participation; 佐伯胖訳（1993）状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加，産業図書.

3）文部科学統計要覧（平成30年度）https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1403130.htm（2019年12月5日閲覧）.
4）国立教育政策研究所編（2014），「教員環境の国際調査―OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2013年調査結果報告書，明石書房.
5）文部科学省（2018）教員勤務実態調査（平成28年度）の分析結果及び確定値の公表について（概要）http://202.232.190.211/b_menu/houdou/30/09/__icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_001_3.pdf （2019年12月5日閲覧）.
6）これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い，高め合う教員コミュニティの構築に向けて（答申）（中教審184号）．https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf（2019年12月5日閲覧）.
7）白井利明（1998）．大卒就職者の初期適応に関する追跡的研究―時間的展望の再編成に注目して―，平成8・9年度文部科学研究費助成金（基礎研究C2）研究成果報告書，pp46–53.
8）石上浩美・高橋登・大仲政憲（2012），教員志望大学生の体験による学び，大阪教育大学紀要第Ⅳ部門教育科学，査読無，**61**, 1, 2012, 117–130.
9）石上浩美（2014），教員の職務認識と教職キャリア形成に関する研究，京都精華大学紀要，**45**, 4–21.
10）石上浩美（2015），学級経営・学校経営に関わる若手教員の意識と課題―戦後教員養成の歴史的変遷をふまえて―，教員を育て磨く専門誌SYNAPSE, **43**, 16–19.
11）メイナード・K・泉子．（1993）．会話分析．くろしお出版.
12）石上浩美（2016），科学研究費助成事業研究成果報告書　https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHI-PROJECT-24530842/24530842seika.pdf （2019年12月5日閲覧）.
13）Schön, Donald A.（1984）．The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action，柳沢昌一・三輪健二監訳．（2007）．省察的実践とは何か．風間書房.

「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデル」開発のためのアンケート調査（参考）

このアンケートは，学術研究助成基金助成金（科研費基盤研究 C/2012–2014/社会科学ー心理学；研究課題番号：24530842）「教員の自己形成およびキャリア形成支援モデルの開発に関する研究」の一環として実施するものです．学校をとりまく社会的状況の変化をふまえて，教員の仕事は多種多様化しています．多くの教員は，多忙感と慢性的疲労を抱えつつも，子どもの成長・発達のために，日々の職務を遂行しておりますが，このままでは従来のような同僚性による教員間相互支援システムが機能しなくなると予測されています．そのため，教員が教職生活の全体を通じて不断に専門性を高め，自己形成をするための支援モデルの開発が急がれます．

本研究は，教員特有の自己形成や学びの特徴を明らかにし，それに即した教員の養成・採用・研修を通した新たな教職キャリア形成支援のあり方を提言するために，みなさまのご意見を伺いたいと考えております．結果は統計的に処理し，個人にご迷惑をおかけすることはございません．現職教員として，あなたのありのままのお考えをお知らせいただけましたら幸いです．

【本調査に関する照会先】
京都精華大学芸術学部　特別研究員
大手前大学総合文化学部　准教授
石上　浩美
ishigami@kyoto-seika.ac.jp
yix02552@otemae.ac.jp

〈回答に関してのお願い〉

1）本調査はWeb上で入力していただきます.

・多くの設問は選択肢から択一で回答する形式です．あてはまるものをクリックしてください.

・設問の中には「必須（※つき）」のものと，「選択」のものがあります.

・設問によっては，複数回答が可能です．指示に従って回答してください.

・「回答番号」とは，こちらの整理上の番号です.

2）すべての設問に回答いただけましたら，「確認」画面をご確認いただいたうえで，「送信」をクリックしてください.

3）本調査の実施期間：20XX年XX月XX日（X）からXX月XX日

Ⅰ．あなた自身のことについておたずねします.

以下の設問のそれぞれについて，あてはまる項目をひとつ選び，クリックしてください.

I-1※　性別：①男性　②女性

I-2※　年齢：①25歳未満　②25歳以上30歳未満　③30歳以上35歳未満　④35歳以上40歳未満　⑤40歳以上50歳未満　⑥50歳以上

I-3※　現在の職務上の立場：①校長/副校長　②教頭　③主幹教諭/指導教諭　④教諭　⑤常勤講師　⑥非常勤講師

I-4※　現在の勤務校の学校種　①幼稚園/保育所　②小学校　③中学校　④高等学校　⑤特別支援学校

I-5※　教職経験年数　①1年以内　②2年－5年　③6年－10年　④11年－20年　⑤21年以上

※教職経験年数：国立・公立・私立の区別なく教諭，常勤・非常勤講師として勤務した合計年数とします.

I-6-1※　教職以外の社会人勤務経験の有無を教えてください.　①あり　②なし

※社会人勤務経験：学校現場以外での就労経験（パート・アルバイトを含む）を指します.

I-6-2　上記 I-6 で「①あり」とお答えになった方のみにおたずねします．教職以外の社会人勤務経験職種の内容について教えてください
①教職以外の公務員　②農林水産業　③製造業　④医療・看護・福祉　⑤営業・販売
⑤事務職　⑦サービス業　⑧その他

I-7　中学校・高等学校および小学校専科の教諭の方（除く校長・副校長）にのみおたずねいたします．
あなたが現在ご担当なさっている科目・教科について教えてください．複数度担当なさっている場合は，主に担当なさっている科目・教科をひとつ選んでください．
①国語　②社会　③地歴　④公民　⑤数学　⑥算数　⑦理科
⑧物理　⑨科学　⑩生物　⑪地学　⑫音楽　⑬美術　⑭図画工作
⑮保健体育　⑯技術家庭　⑰家庭　⑱外国語　⑲その他（　　）

Ⅱ．あなたの現在の職務状況・内容についておたずねします．

以下の設問のそれぞれについて，あてはまりそうな項目をひとつ選び，クリックしてください．自由回答欄については，ありのままのお考えをお書きください．
※葛藤・困難：日々の職務の中で感じている葛藤や，問題解決が容易ではない事例への対処による困難さなどとします．

II-1※　あなたは現在，日々の職務の中でどの程度，職務上の葛藤・困難を感じていますか．
①強く感じている
②少し感じている
③どちらともいえない
④あまり感じていない
⑤全く感じていない

II-2※　あなたが現在，日々の職務の中で葛藤・困難だと感じている職務内容とその程度について，①～⑥それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください．「⑦その他」につきましてはご自由にお書きください．

	強く感じている	少し感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	全く感じていない
①教科指導に関すること					
②学級経営に関すること					
③特定の子どもに対する指導					
④管理職・同僚との対人関係や連携・協力に関すること					
⑤生徒指導に関すること					
⑥保護者対応に関すること					
⑦その他					

II-3※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難を解決するために努力していることとその程度について，①～⑦それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください．「⑧その他」につきましてはご自由にお書きください．

	非常に努力している	ある程度努力している	どちらともいえない	あまり努力していない	全く努力していない
①教材研究					
②学級・子どもの経過観察					
③同僚・先輩教員の実践観察					
④管理職・同僚とのコミュニケーション					
⑤校内研修					
⑥法定研修（初任者研修）					
⑦法定研修（10年研修）					
⑧学外研修以外の研修や自主学習会					
⑨その他					

II-4※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難を解決するために相談している人や組織とその程度について，①～⑦それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください．「⑧その他」につきましてはご自由にお書きください．

	頻繁に相談している	時々相談している	どちらともいえない	あまり相談していない	全く相談していない
①校長など勤務校の管理職教員					
②勤務校の同僚教員					
③保護者					
④自分の家族					
⑤勤務校外の友人					
⑥学生時代の恩師					
⑦学外の専門機関					
⑧その他					

II-5-1※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難が，あなた自身の努力で解決できるとすれば，それはどの程度ですか．

①大いに解決できると思う

②まあまあ解決できると思う

③どちらともいえない

④あまり解決できないと思う

⑤全く解決できないと思う

II-5-2　上記 II-5-1 で「④あまり解決できないと思う」「⑤まったく解決できないと思う」とお答えになった方のみにおたずねします．なぜそのように思うのか，ご自由にお書きください．

II-6-1※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難が，他者の指導や助言，支援によって解決できるとすれば，どの程度ですか．

①大いに解決できると思う

②まあまあ解決できると思う

③どちらともいえない
④あまり解決できないと思う
⑤全く解決できないと思う

II-6-2　上記 II-6-1 で「④あまり解決できないと思う」「⑤まったく解決できないと思う」とお答えになった方のみにおたずねします．なぜそのように思うのか，ご自由にお書きください．

II-7※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難が，学生時代に学んだ教職についての知識や技能によって解決できるとすれば，それはどの程度ですか．
①大いに解決できると思う
②まあまあ解決できると思う
③どちらともいえない
④あまり解決できないと思う
⑤全く解決できないと思う

II-7-2※　上記 II-7-1 で「④あまり解決できないと思う」「⑤まったく解決できないと思う」とお答えになった方のみにおたずねします．なぜそのように思うのか，ご自由にお書きください．

II-8-1※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難が，学生時代の教職に関する体験知（単位認定される教育実習，インターンシップなど）によって解決できるとすれば，それはどの程度ですか．
①大いに解決できると思う
②まあまあ解決できると思う
③どちらともいえない
④あまり解決できないと思う
⑤全く解決できないと思う

II-8-2　上記 II-8-1 で「④あまり解決できないと思う」「⑤まったく解決できないと思う」とお答えになった方のみにおたずねします．なぜそのように思うのか，ご自由にお書きください．

II-9-1※　あなたが現在，日々の職務の中で感じている葛藤・困難が，学生時代の課外活動体験知（単位認定されない学校支援・地域ボランティアなど）によって解決できるとすれば，それはどの程度ですか．

①大いに解決できると思う
②まあまあ解決できると思う
③どちらともいえない
④あまり解決できないと思う
⑤全く解決できないと思う

II-9-2※　上記 II-9-1 で「④あまり解決できないと思う」「⑤まったく解決できないと思う」とお答えになった方のみにおたずねします．なぜそのように思うのか，ご自由にお書きください．

II-10-1※　あなたが教員になってから現在に至るまで，日々の職務の中で最も葛藤・困難を強く感じていた時期とその程度について，①～⑦それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください．また，「⑦今現在」とお答えいただいた方は，現在の任用年次をお書きください

	強く感じていた	少し感じていた	どちらともいえない	あまり感じていなかった	全く感じていなかった
①任用 1 年目まで					
② 2 年目から 3 年目頃					
③ 3 年目から 5 年目頃					
④ 6 年目から 10 年目頃					

⑤10年目から15年目頃					
⑥16年目以降					
⑦今現在					
※今現在の任用年次＿＿年目					

II-10-2　上記 II-10-1 の中で，一番葛藤や困難感じていた時に，どのように対処しようとしましたか．ご自由にお書き下さい．

II-11-1※ あなたが日々の職務の中で感じていた葛藤・困難を克服することによってわかったこととその程度について，①～⑦それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください．「⑧その他」につきましてはご自由にお書きください．

	非常によくわかった	大体わかった	どちらともいえない	あまりわからなかった	全くわからなかった
①教材や授業内容に関すること					
②教育課程に関すること					
③学級運営・経営に関すること					
④学校経営・評価に関すること					
⑤生徒指導・教育相談に関すること					
⑥発達に関すること					
⑦保護者・地域に関すること					
⑧その他					

II-11-2　上記 II-11-1 の中で，一番葛藤や困難を解決できた事例についてご自由にお書き下さい．

II-11-3　上記 II-11-1 の中で，一番葛藤や困難を解決できなかった事例についてご自由にお書き下さい.

Ⅲ．あなたの現在およびこれからの教員としての職務についてのお考えについておたずねします.

III-1※ あなたが教員として，今後興味・関心を持って学んでいきたいこととその程度について，①～⑦それぞれの項目の中からひとつ選び，クリックしてください.「⑧その他」につきましてはご自由にお書きください.

	非常に興味・関心がある	まあまあ興味・関心がある	どちらともいえない	あまり興味・関心がない	全く興味・関心がない
①教材や授業内容に関すること					
②教育課程に関すること					
③学級運営・経営に関すること					
④学校経営・評価に関すること					
⑤生徒指導・教育相談に関すること					
⑥子どもの発達に関すること					
⑦保護者・地域に関すること					
⑧その他					

III-2-1※ あなたが過去に感じていた葛藤・困難とよく似た葛藤や困難が現在または今後起こった場合に，過去の体験が活かせるとするならば，それはどの程度だと思いますか.

①大いに活かせると思う

②まあまあ活かせると思う

③どちらともいえない

④あまり活かせないと思う

⑤全く活かせないと思う

III-2-2　上記 III-2-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-3-1※ あなたは現在，教員になったことに，どの程度満足していますか.

①大いに満足している

②まあまあ満足している

③どちらともいえない

④あまり満足していない

⑤全く満足していない

III-3-2　上記 III-3-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-4-1※ あなたは現在，ご自分の職務上のスキルや能力にどの程度満足していますか.

①大いに満足している

②まあまあ満足している

③どちらともいえない

④あまり満足していない

⑤全く満足していない

III-4-2　上記 III-4-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-5-1※ あなたは現在，ご自分の職務上のスキルや能力を高めるためのなんらかの努力をしていますか.

①大いに努力している

②まあまあ努力している

③どちらともいえない

④あまり努力していない

⑤全く努力していない

III-5-2　上記 III-5-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-6-1※ あなたは現在，ご自分に与えられている職務上の役割にどの程度満足していますか.

①大いに満足している

②まあまあ満足している

③どちらともいえない

④あまり満足していない

⑤全く満足していない

III-6-2　上記 III-6-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-7-1※ あなたは現在，ご自分の職場環境（衛生面，設備面，対人関係など）にどの程度満足していますか.

①大いに満足している

②まあまあ満足している

③どちらともいえない

④あまり満足していない

⑤全く満足していない

III-7-2　上記 III-7-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-8-1※ あなたは現在，教員という職業に対してどの程度やりがいを感じていますか.

①大いに感じている

②まあまあ感じている

③どちらともいえない

④あまり感じていない

⑤全く感じていない

III-8-2　上記 III-8-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-9-1※ あなたは今後も，教員という職業を続けたいと感じていますか.

①大いに感じている

②まあまあ感じている

③どちらともいえない

④あまり感じていない

⑤全く感じていない

III-9-2　上記 III-9-1 と思う理由をご自由にお書き下さい.

III-10-1※あなたは今後，どのような教員になりたいと考えていますか．ご自由にお書き下さい.

III-10-2※あなたが今後，教員として成長するためには，どのような支援が必要だと思いますか．ご自由にお書き下さい.

ご協力ありがとうございました.

「確認」画面に進んで回答内容をご確認ください.

確認後,「送信」をクリックしてください.