

提出日 令和3年 1月8日

聖徳大学大学院 博士前期課程

通信教育課程

教員養成課程における大学生の志望意欲及び
教職レジリエンスと資質能力との関連

**The Relations in Motivation, Teacher Resilience, and Qualification
among University Students in the Teacher Training Course**

児童学研究科 児童学専攻

2001182001 小池 早苗

教員養成課程における大学生の志望意欲及び教職レジリエンスと資質能力との関連
The Relations in Motivation, Teacher Resilience, and Qualification among
University Students in the Teacher Training Course

児童学研究科 児童学専攻 2001182001 小池 早苗

問 題

中央教育審議会（2005）は、教師の質の向上を目指して、あるべき教師像を明示した。しかし、近年では精神疾患を理由として休職、退職する（文部科学省, 2012a）初任者の増加、休日出勤等の増加による「学校現場に対する“ブラック”なイメージ」（川崎, 2019）も原因の一つとなり、教職を選択する学生減少や、教員採用選考の倍率は低下、さらには、教師不足が顕著な問題（文部科学省, 2018b）となっている。こうした厳しい現状でも、健康で、子どもたちに適切に対応できる教員になるためには、何が必要なのか。

困難な状態から立ち直る力のことを「レジリエンス」(resilience) といい、杉崎 (2009) は、教職志望度と教職適性認知度の相違に着目し、レジリエンスとの関連について検討を行った結果、教職を強く目指す学生は、免許取得や授業履修のみを考えている学生に比べ、精神的回復が高い結果が得られたことを報告した。別惣・鈴木・龍輪・渡邊・大関・藤原 (2011) は、養成・採用・研修を一貫して行うために、大学生の卒業時の 50 項目の資質能力を分類、「教師としての基礎的素養」「子ども理解に基づく学級経営・生徒指導」「教科等の指導」「連携・協働」5 つの下位領域を構造化した小学校教員養成スタンダードを作成した。

山崎 (2012) は、教職を心に決めた時期、教職を心に決めた一番のきっかけ、教職選択や教育実践遂行に影響を受けた教師の存在、職業として教職を選択したことに影響を及ぼした映画や本について調査した。その結果、教師としてのモデルの存在や実際の仕事を行う経験が教職を強く目指そうとするきっかけになることを示唆していた。

このような環境の中で、病気による休職や退職を余儀なくされる初任者がいる一方で、厳しい職場環境の中でも、なんとか踏みとどまって勤務を続けていける初任者がいる。厳しい現状から、変化の著しい社会や学校、子どもたちに適切に対応できる教員になるためには、何が必要であり、かつ、どのような資質能力を身に付けていくことが必要なのか。そのために、教員養成課程で学ぶ段階の大学生のレジリエンスに着目することとした。そして、本研究では、教員養成課程における大学生を対象に、教職に求められる資質能力が志望意欲と教職レジリエンスとどのように関連しているか検討する。本研究から得られた知見を、教員養成と採用・研修との連携の円滑化につなげ、初任者指導に反映したい。

目 的

大学生のレジリエンス尺度（齋藤・岡安，2010），教員養成課程で学ぶ大学生のレジリエンスを高める要因の特徴の検討（佐々木，2016），看護系大学生のレジリエンス尺度（隅田・細田・星，2013），教師のレジリエンス尺度（紺野・丹藤，2006）の研究は進められているが，教員養成課程で学ぶ大学生に絞った教職レジリエンス尺度は未だ作成されていない。本研究では，教員養成課程における大学生を対象に，教職に求められる資質能力と志望意欲が教職レジリエンスとどのように関連しているか検討することを目的とする。

予備調査

目的：教職課程に在籍し，教育実習を終了した大学生4年生を対象に，半構造化面接を実施する。インタビューから分析した教員養成課程における大学生のレジリエンス構成要素をもとにして，教職レジリエンス尺度項目を作成する。

方法：〈調査時期 2020年 8月〉〈調査対象者〉教育実習を終了した教職課程在籍の大学生4年生で依頼要請を受諾した5名〈調査方法〉半構造化面接，テレビ会議システム使用
〈調査項目〉(1)「教育実習」で難しかったこと，困ったこと，大変だと感じた経験，
(2)どのようにして「難しかったこと，困ったこと，大変だと感じたこと」を乗り越えたか，
(3)「この体験をしたからこそ，次も頑張れる」と思った経験。

〈分析方法〉大学生のレジリエンス関連の尺度の構成要素（Table 4）を参考に，インタビューから得られた内容を分析した。

結果：聞き取った内容は，目標を設定して未来に向かって行動していこうとする大学生の発達の段階をふまえ，対人援助職の特徴である相手を尊重し，人間関係を形成していこうとする内容や，感情調整にかかわる内容について検討した。さらに困難を乗り越えてきた経験や，信頼する他者とのかかわり，子ども理解に基づいた実践に喜びをもって取り組もうとするなどの教職レジリエンスにかかわる内容から項目を構成した。その結果，サブカテゴリー 53項目，カテゴリー 17項目，カテゴリーグループ 3項目構成になった。さらに，サブカテゴリーの53項目の中から，各カテゴリーグループで内容と表現に重なりが見られる項目を検討，整理した結果，サブカテゴリー35項目，カテゴリー15項目，カテゴリーグループ3項目となった。カテゴリーグループは【信頼する他者の存在】【教職に対する思い】【感情と行動のコントロール】である。この35項目を使って，本調査を行うこととした。

本調査

目的：教員養成課程の学生の志望意欲及び教職レジリエンスと資質能力との関連を検討。

方法：〈調査期間〉：2020年10～11月。〈調査対象〉教員養成課程の大学生男子21名、女子49名、専門科目の学部で教職免許を取得している大学生男子23名、女子28名の合計121名〈調査項目〉(1)フェイスシート：学部、学科、コース、学年、性別、教育実習の有無、教育実習の期間、教育実習の校種、ボランティア活動の有無と回数、選択法。

(2)教職への意欲、教職に就きたい意欲の程度、心に決めた時期、モデルとなる教師について、三島（2009）、山崎（2012）を参考に質問紙を作成。意欲の程度、心に決めた時期、モデル教師の有無を選択法にて、モデルとなった教師の姿、心に決めたきっかけについて、4件法。(3)小学校教員における資質能力：別惣ら（2011）小学校教員養成スタンダード50項目、4件法で回答。(4)教職レジリエンス尺度・予備調査で自作したもの35項目、4件法で回答。〈実施方法〉オンライン授業の大学生には、オンラインによる質問紙調査を。調査はグーグルフォームにて作成。方法はオンライン授業後の時間を利用し、質問紙をオンラインによって配信、回収。統計処理には、SPSS（Version25）を使用。

結果

1. 尺度の検討(1)教職レジリエンス尺度：「教職レジリエンス尺度」を作成、全35項目について主因子法・プロマックス回転による因子分析の結果、第1因子信頼する教員($\alpha = .84$)。第2因子教職に対する意志($\alpha = .73$)。第3因子援助資源の選択と相談行動($\alpha = .76$)。(2)教職を心に決めたきっかけ：心に決めたきっかけについての因子分析の結果、全11項目、主因子法・プロマックス回転。第1因子教職での学びと実践($\alpha = .54$)。第2因子印象的な経験($\alpha = .53$)。第3因子専門科目の学びと実践($\alpha = .46$)。 α 係数は、低い値だが採用。(3)モデルとなる教師の存在について因子分析の結果、全15項目、主因子法・プロマックス回転。第1因子教職への熱意($\alpha = .82$)。第2因子子ども理解($\alpha = .82$)。第3因子、「丁寧な指導」($\alpha = .74$)。(4)別惣ら（2011）が教員養成課程で学ぶ大学生が卒業時に身に付けておくべき資質能力として項目を構成した小学校教員養成スタンダードを資質能力の尺度として使用。(5)教職に就きたい意欲の程度、「自分の職業として教職に就きたい程度」を5段階で評価し、尺度得点とした。

2 (1) 教職レジリエンスと大学段階での影響要因との関連：一要因分散分析の結果、性差第3因子において、ボランティア活動経験の有無第1・第2因子において、教職に就くことを決定した時期第2因子において、5%水準で有意な差があった。

(2) 資質能力と大学段階での影響要因との関連：一要因分散分析の結果、ボランティア活動経験の有無「学び続ける教師」において、1%水準で有意な差があった。

(3) 志望意欲における大学段階での影響要因との関連：一要因分散分析の結果、ボランティア活動経験の有無において、1%水準で有意な差があった。

(4) 教職に就くことを心に決めたきっかけと大学段階での影響要因との関連：一要因分散分析の結果、専攻課程第2因子において、1%水準で有意な差があった。ボランティア活動経験の有無では第1因子「教職での学びと実践」において1%水準の有意な差があった。

(5) モデルとなる教師の存在と大学段階での影響要因との関連：一要因分散分析の結果、いずれも有意な差はなかった。

3 (1) 教職レジリエンス第1因子「信頼する教員」の重回帰分析の結果、 $R^2 = .25$ であり、0.1%水準で有意。子供理解に基づく学級経営・生徒指導 ($\beta = -.32, p < .05$)、教科等の指導 ($\beta = .28, p < .05$)、志望意欲 ($\beta = .21, p < .05$) に関連があった。

(2) 教職レジリエンス第2因子教職に対する意志の重回帰分析の結果、 $R^2 = .56$, 0.1%水準で有意。連携・協働 ($\beta = .31, p < .01$)、志望意欲 ($\beta = .45, p < .01$) である。それ以外には教職レジリエンス第2因子教職に対する意志には有意な関連を示さなかった。

(3) 教職レジリエンス第3因子援助資源の選択と相談行動の重回帰分析の結果、 $R^2 = .15$ で、有意な関連を示す下位尺度はなかった。

考察

(1) 教職レジリエンスの因子構造について：第1因子：ともに考える、助言をもらうことは他者からの援助を要請する目的だけでなく、連携・協働のある同僚性を含んだ関係性である。第2因子：成長していこうとする希望ある感情と行動が統合されていると考えられる。過去と現在を未来につなげて行動していこうとする大学生の意志があることが示唆された。第3因子：心の支えとしての援助があり、さらには、それらの援助をもとに、連携・協働につなげて問題解決を図ろうとする援助者の選択であり、相談行動である。

(2) 教員養成課程における教職レジリエンス、資質能力、志望意欲、教職を心に決めたきっかけ、モデルとなる教師の存在と大学段階での影響要因との関連から

1) 性差：情緒的サポートとして相談と、被援助要請志向性は女子が男子よりも積極的に行うことが示唆された。2) 専攻課程：自分の興味のある学びを生かすために、専門の科目を優先した学部学科を履修し、合わせて教職免許を取得しようとする選択肢があった可能性が考えられる。3) 教職に就くことを決定した時期：教職を目指す人は、大学受験時より

以前の小・中・高それぞれの学校段階ですでに教職に就くことを決定している可能性が考えられる。4) ボランティア活動経験の有無，ボランティア活動経験頻度：大学生は，ボランティア活動経験を通して，自ら課題を見出し，現場の教師に助言を求め，自ら学びを実践していこうとする学び続ける教師の姿を見出している。

(3) 教職レジリエンスと資質能力，志望意欲の検討： 学級経営・生徒指導は，子どもの特性や子ども同士の関係を把握し，信頼関係構築のもとに経営，指導にあたるため，指導が難しいと感じるほど，大学生は学校現場の教員とともに考えたり，助言を求めたりすると考えられる。教科の指導と評価についての自己評価が高いほど，学校の教員に助言を求めることが示された。教科の指導は子供理解に基づく生徒指導と密接な関連があり，教科の指導を充実するための教材研究の仕方や指導と評価，授業改善において，教員に指導を求められる力に関連すると思われる。また，大学生の実践への教員からの支援を伴う評価が，反省材料となり，肯定的な動機付けにつながるのではないかと考えられる。教職課程で学ぶ大学生は教職を目指して進学するとき，自身の特性を生かして，志望意欲をもち，教職課程を選択してきたと考えられる。志望意欲が高いほど，問題を解決していく過程で自分自身を肯定的にとらえ，「あの経験があるから次も頑張れる」と想起して困難を乗り越えていこうとするのではないかと考えられる。連携・協働が高いほど，ともに働く人たちとの共通理解に基づく学級経営・生徒指導が行われると考えられる。教職の実践の場では，相談行動よりも連携・協働によって，支えられたり，ともに働いたり，情報をもらったりしているのではないかと考えられる。

総合考察

教職課程における大学生の教職レジリエンスは，学びや経験による成長，信頼する教員からの助言，対人援助職の特徴と教職を目指すものとして未来への肯定的な感情が先行研究と共通の内容として見出された。また，大学生は教職レジリエンスを，これまでの経験をネガティブ，ポジティブの両面から，心に残る大切な経験として，教職での実践に反映させようとしている。作成した教職レジリエンス尺度は，教職を目指す大学生が，教職を目指すきっかけの想起や困難を乗り越えてきた経験，教職を目指し，教員として働くときの支え，実現したいことは何かといったことを，自身に問い，気づき，自覚する内容になったと考える。今後は，教職課程で学ぶ大学生の教員の養成から採用後の研修に向けて，援助資源の選択と相談行動につながっていないことが，初任者研修で若手教員が困難をしている姿と重なった。今後は，大学生段階から初任者として勤め始めた教員がもつ意欲と意志を信頼する教員がどのように援助資源となり支援していけるのかが課題となった。