

教師の職業的社会化の研究—管理職者データの分析—

小島秀夫（茨城大学）

問題

教育社会学において教師研究は主要な研究領域でありつづけているが、最近の教師研究の特徴は、次のように整理されている。(1) 教師研究に関する普遍的視座が失われたこと、(2) 研究手法の多様化が進んだこと、(3) 他のさまざまな研究領域との境界が曖昧化したこと、である。一方、教師の職業的社会化研究については、研究が停滞していることが指摘されている。

なぜ教師の職業的社会化の研究が停滞しているのだろうか。この理由としてはさまざまなものを考えられるであろうが、私は教師の職業的社会化の研究では教師の職業的能力の発展過程が明確にされていないことが、主要な理由であると考えている。職業的社会化研究で通常とられる方法は、教師を対象として意識調査を実施し、そのデータを分析して職業的社会化を議論するというものである。しかしながら、こうしたデータは情報に制約があるため、職業的社会化研究の中核である社会化過程を解明することは困難である。こうした理由によって、教師の職業的社会化研究は停滞していると思われる。

本研究の目的は、管理職者のデータを使用して、教師の職業的社会化過程の解明を行うことである。職業的社会化過程の解明に適するデータは教師のパネル・データを使用することであるが、現在のところそうしたデータは存在していないために、管理職者のデータを使用することとした。それらのデータの性質とデータを使用することの妥当性と信頼性について、次に説明することとする。

データ

ここで分析に使用するデータについて説明しておくこととする。分析に使用されるデータは3つである。1つは1991年に茨城県内の公立小・中学校の管理職者（校長・教頭）全員（1,678名）を対象とした調査であり、調査方法は郵送調査法を使用し、1,405名（有効回収率83.7%）から回答を得たものである。2つめのデータは、全国の公立小・中学校の管理職者（校長）1000名を系統抽出法によって抽出し、郵送調査法を使用し827名（有効回収率82.7%）から回答を得たものである。調査時期は2001年1月である。第3のデータは高校の管理職（校長）のデータである。系統抽出法を使用し全国の公立高校の管理職者1,000名に対して、2001年2月に郵送調査法を使用し、687名（有効回収率68.7%）の回答を得たものである。

データの信頼性の問題

ここで管理職者のデータを使用した教師の職業的社会化過程の解明をすることが妥当かどうかについて検討しておく必要がある。妥当であるといういくつかの理由がある。茨城県内の管理職調査と同じ時期に実施した一般教師調査を使用して、年齢と性別を統制して、過去に関する質問に対する回答の結果を比較したところ差が認められないことが明らかにされた。すなわち、管理職であることによって、個人の過去に関する質問に対する回答にはバイアスは存在しないと考えられる。さらに小島は、1991年と2002年の一

一般教師を対象とした調査データを使用して、回顧的回答 (retrospective response) も、より個人的な体験であれば回答が安定しており、かつ教師の年齢が高いほど回答が安定していることを明らかにしている。したがって、回顧的回答でも信頼できると考えられる。

変数と分析方法

分析に使用される変数は、次のようなものである。「あなたは、以下のような事柄をこれまでにどの程度うまくやることができたと思いますか。それぞれの時期について教えてください」と質問し、(1)授業のやり方、(2)学級経営のやり方、(3)事務処理、(4)生徒の心を理解すること、(5)生徒の親への対応の仕方、(6)同僚や先輩の教師とのつきあい、の6項目を用意し、それぞれについて「かなりうまくやれた」から「うまくやれなかった」の5段階の選択肢の中から1つを選択してもらった。時期は、教師になった時、30才の頃、40才の頃である。こうすることによって、発達の時間軸を入れることが可能である。

分析方法として潜在クラス分析 (latent class analysis) を使用した。すなわち、これらの18変数を量的変数として分析に使用し、どのような発達過程の類型が存在するのかの探求を試みた。潜在クラス分析では最初から求めるクラス数が分かっている場合を除いては、探索的に分析を進める以外に方法がない。ここでは、AICの値を示すのみにしておくが、AICはクラス数が4では47967となり、クラス数が5では45745、クラス数が6では46400となった。そこで、クラス数が6ではなく、クラス数が5でかつ変数間に関連がある場合のモデルを考えた。その結果、AICは43724となったため、このモデルを採用することとした。

分析結果

ここでそれぞれのクラスの特徴を説明しておくこととする。潜在クラス1は教職についた時、6領域について平均的な資質能力を身につけているが、30才・40才になってもその

資質能力があまり向上しない比較的資質の伸びがフラットな教師集団であり、全体の34%がこの集団に分類される。これに対して、潜在クラス2は教職についた時には資質をあまり身につけてはいないけれども、30才までには資質が向上し、さらに40才になるまでも資質が一貫して向上しているグループである。しかしながら、40才の頃の資質の内面化の程度はクラス1とほぼ同じである。教師の22%がこの潜在クラス2に分類される。潜在クラス3は教職についた時すでにかなり高い資質を身につけており、かつ30才・40才までの資質の伸びがゆるやかに上昇している教師であり、職業的社会化が最初からうまくなされている教師集団であり、教師の21%がこのグループに分類される。

潜在クラス4は教職についた時の資質はやや低い、30才の頃までには資質が向上し、さらに40才までにも資質が向上し、40才の頃の資質は潜在クラス3とほぼ同じになっているグループであり、教師の15%がこのグループに属している。潜在クラス5は、教職についた時にも資質を身につけておらず、30才・40才になっても資質の向上があまり認められないグループであり、教師の9%がこのグループに分類される。

表1. 潜在構造分析結果

潜在クラス	比率	就職時	30才	40才
1	.34	3.494	3.935	4.141
2	.22	2.374	3.371	3.928
3	.21	4.085	4.482	4.800
4	.15	2.875	3.971	4.577
5	.09	2.480	3.064	3.308

(注) 就職時などの数字は資質の平均

この分析より、40才の頃の教師の資質は潜在クラス3と4において高く、ついで潜在クラス1と2がやや低くなり、潜在クラス5が低くなっていることが明らかにされる。社会化過程のパターンに注目すると、潜在クラス2と4、潜在クラス3と5が似ていることが理解できる。