

現職教員が教育臨床研修で得られる 効果の性格別比較

大野雄子 小柴孝子

Comparison of Outcomes in Teacher Training.

Yuuko OHNO Takako KOSHIBA

教育改革の潮流の中、現職教員の研修や再教育の重要性が叫ばれている。本研究はA県の長期教育臨床研修生を対象とし、性格傾向を感覚・感情を指向するSFグループと直観・感情を指向するNFグループに分け、性格傾向によって研修効果に違いがあるか研修開始前と1年間の研修終了直後、教育現場への復帰後の計3回にわたり自己実現の尺度を用い測定した。その結果、SFグループは自己指向性が上昇し、NFグループでは他者指向性が上昇した。また、感受性や攻撃性の受容、自己実現的価値、人間関係形成能力は、SFグループは研修を通し上昇するが、NFグループはもともと点数が高いものの、研修後には下がる傾向にあった。NFグループが他者指向性になることに起因すると思われる自己イメージの変化を今後の現職教員の研修のあり方や職場復帰後のフォロー体制にどう反映させたらよいか考察された。

1. 問題と目的

いじめや不登校など現在の教育現場は、様々な問題を抱えている。その場に応じて子ども心を一層理解できるように、教師の意識改革や資質能力を向上させるための現職教員の再教育の必要性が叫ばれている。A県は、教育公務員特例法第20条第3項に基づき現職教員に長期の研修の機会を与えている。その中でも教育臨床研修生は、学校教育で生じる生徒指導上の諸問題の解決に必要な実践的知識・態度・技術の習得を目的としている。研修の内容は、カウンセリング、生徒指導、教育相談、教育心理学、発達心理学、臨床心理学、教育相談事例研究、教育臨床実習、グループ体験などである。

教育臨床研修の中で、エンカウンター・グループ等を通し、教員の自己理解を促進させる働きが様々な形で行われている。例えば福井(1997)は、いじめ・不登校等人間関係のあり方に起因する学校病理への対応として、1996年より大学院学校教育臨床専攻生徒指導コースの学生(現職教員)を対象として授業にエンカウンター・グループを導入して、現職教員が自己理解を促進させることによる教育への効果を報告している。また小柴

(2005)は、教育臨床研修の効果について、POI (Personal Orientation Inventory :自己実現尺度)の結果を研修前と研修後とで比較し、TC(Time Competence, 時間的指向性)及び、Sr(Self-Reactivity, 自己肯定)の項目が上昇することを見出し、1年間の教育臨床研修が現職教員に及ぼす心理的効果の有効性を指摘している。

ところで、A県の教育臨床研修の中では、MBTI(Myers Briggs Type Indicator) *1という性格検査を研修の一環として取り入れている。この検査は通常性格検査のように性格をタイプ別に分類をするためだけのものではなく、フィードバックを原則とした自己理解のためのツールである。つまり、MBTIを用いることは、研修による自己理解のための促進にもなっている。その一方でMBTIが本来持つ性格検査としての意味合いからMBTIによって評価される性格の違いによって、教育臨床研修の効果がもたらされるのではないかと予測される。

そこで本研究では、同集団にMBTIを実施し得られた性格の違いによって、教育臨床研修の効果に違いがあるか、その特徴について検討することを目的とした。

2. 方法

(1) 調査対象者：A県2004年度教育臨床研修生10名

(男性5名,女性5名,平均年齢41.06歳)

(2) 評価方法：まず、前述のように対象者の性格傾向の評価にはMBTIを用いた。MBTIは、C.G.Jungの『タイプ論(Psychologische Typen)』(1921)をもとに、K.C. Briggsと、I.B.Myersが開発した性格検査である。MBTIの理論(園田2000)からは、①外向 Extraversion (以後E)―内向 Introversion (以後I)の心的態度の指標と、②感覚 Sensing (以後S)―直感 Intuition (以後N)、③感情 Feeling (以後F)―思考 Thinking (以後T)の心的機能の指標、④外界に対し知覚的態度 Perceiving (以後P)―外界に対し判断的態度 Judging (以後J)の心的態度の指標と、4つの二律背反の指標から性格タイプの結果が、16タイプに表される。そして1つのタイプ性格の中にはダイナミックスが存在するということも大きな特徴として挙げられる。タイプ性格を構成する心的機能、心的態度にそれぞれ主機能・補助機能・第三機能・劣等機能と序列が存在する。つまり、MBTIは、ユングのタイプ論にはなかった、心的態度の指標(P/Jの指標)を付加することで、タイプで示される性格の力動を、明確に表すことができるようになった。

次に研修の評価にはPOIを用いた。このPOIは、A.Maslowの自己実現の概念を理論的背景にE.L.Shostromが開発した質問紙型性格検査である。日本では、村山ら(1982, 1983)、福井ら(1978, 1980)によって翻訳された。今回は松浦(1999)によって日本人の文化的背景を鑑み理解し易い言葉で翻訳された新訳POIを使用した。そ

現職教員が教育臨床研修で得られる効果の性格別比較

れは、150対300項目の2分択一方式をとり、結果はTc(Time Competence, 時間的指向性), Ti(Time Incompetence, Tcの逆転), I(Inner Directed, 自己指向性), O (Other directed, Iの逆転)の4つの主尺度とSAV(Self-Actualizing Value, 自己実現的価値), Ex(Existentiality, 実存性), Fr(Feeling Reactivity, 感受性), S (Spontaneity, 自発性), Sr(Self-Regard, 自己肯定), Sa(Self-Acceptance, 自己受容), Nc(Nature of Man,Constructive, 人間性の本質), Sy(Synergy, 統合性), A (Acceptance of Aggression, 攻撃性の受容), C(Capacity for Intimate Contact, 人間関係形成能力)の10の下位尺度で評価される。

- (3) 手続き：調査は教育臨床研修生に、研修開始前の2004年4月(以後PREと略す)、1年間の研修終了直後の2005年4月(以後POST-1と略す)、教育現場への復帰後2005年12月(以後POST-2と略す)の計3回にわたりPOIを実施し、研修効果を調べた。

一方、MBTIは2004年9月に実施された。性格タイプは、検査の結果から算出された「報告されたタイプ」をもとに、グループフィードバックを通し、自分自身にじっくりするタイプを検証し「真のタイプ」に近いとされる「ベストフィットタイプ」を得た。Table 1に各タイプに分類された人数を示す。

Table 1 対象者のベストフィットタイプ

ESFJ	3名
ENFP	3名
ISFJ	2名
ESFP	1名
ENTP	1名

3. 結果

- (1) 性格の分類：MBTIの結果は、先にも述べた通り16のタイプ性格に表すことができるが、本研究は、個人の心的機能の中で最も優先される主機能とそれを補佐する補助機能を抽出し(Table 2)、知覚機能に感覚、判断機能では感情を指向するSFグループと知覚機能に直感、判断機能に感情を指向するNF(NFを1名含む)グループに分けた(Table 3)。

- (2) 性格傾向による研修結果の違い

NFグループ、SFグループの違いによって、POIの得点に差が見られることを確認するために分散分析を行った(Table 4)。自己指向性(I)、自己指向性の逆転(O)、実存性(Ex)の3つのカテゴリーでは5%水準でその差が有意であり、自己指向性や実

存性はSFグループよりもNFグループの方がPRE, POST-1, POST-2を通して高かった。つまり、もともとの性格傾向を反映して研修前から教育現場へ復帰後も高かったということがいえる。同じように自己肯定(Sr), 自己受容(Sa), 人間関係形成能力(C)においては1%水準で有意差が見られ, SFグループよりもNFグループの方がPOIの得点が高いことがわかった。

Table 2 タイプ別性格のダイナミックス

性格タイプ	主機能	補助機能	第3機能	劣等機能
ESFJ	外F	内S	内外N	内T
ENFP	外N	内F	内外T	内S
ISFJ	内S	外F	内外T	外N
ESFP	外S	内F	内外T	内N
ENTP	外N	内T	内外F	内S

Table 3 主機能・補助機能別グループの人数

SFグループ	6名
NFグループ(NFを含む)	4名

(3) 研修前後と教育現場復帰後の効果の変化

研修前後と教育現場復帰後の効果の変化を知るためにPRE, POST-1, POST-2の3度の時期的な効果の違いを測定した。結果はTable 4の繰り返しの主効果に示したように, 時間的指向性(Tc), 自己実現的価値(SAV), 実存性(Ex), 自己肯定(Sr), 人間関係形成能力(C)の5つのカテゴリーにおいて, 5%水準で有意差が見られた。

以上からPREとPOST-1を比較すると得点が上昇する傾向にあり, 1年の教育臨床研修の効果が見られたことがいえる。しかしPOST-1とPOST-2の間の得点は下降し, その効果は教育現場に復帰して8ヶ月後まで維持していないことがわかった。

(4) 性格別に見た研修の効果

ここでは, 性格傾向による研修前と研修直後, 職場復帰後の差異を見る。Table 4の交互作用の欄からわかるように, 自己指向性(I), Iの逆転(O), 自己実現的価値(SAV), 感受性(Fr), 攻撃性の受容(A)については5%水準で, 人間関係形成能力(C)は1%水準で有意な交互作用が見られた。

自己指向性(I)の結果(Fig.1)では, SFグループの自己指向性は研修を通し上昇し,

Table 4 研修結果の(POI)の時間的様態と性格別の平均値(SD)及び分散分析結果

上位カテゴリー (主尺度)	性格グループ	平均(SD)			分散分析		
		PRE	POST1	POST2	MBTIの主効果	繰返しの主効果	交互作用
Tc 時間的指向性	SF	12.83 (1.94)	14.50 (3.02)	15.17(2.40)	0.712	0.037*	0.420
	NF	13.25 (1.50)	16.50 (2.89)	14.25(2.50)			
Ti Tcの逆転	SF	10.17 (1.94)	8.50 (3.02)	7.50(2.51)	0.580	0.123	0.180
	NF	8.75 (2.50)	6.50 (2.89)	8.50(2.89)			
I 自己指向性	SF	64.83 (9.68)	71.50 (7.87)	71.67 (7.42)	0.030*	0.207	0.036*
	NF	81.75 (9.36)	82.25 (3.30)	77.25 (6.13)	SF<NF		
O Iの逆転	SF	62.17 (9.45)	55.50 (7.26)	54.50 (5.47)	0.014*	0.496	0.027*
	NF	40.00 (11.80)	43.50 (3.32)	47.25 (10.44)	NF<SF		
(下位尺度)							
SAV 自己実現的価値	SF	14.83 (2.86)	17.83 (2.56)	17.00 (2.00)	0.432	0.034*	0.047*
	NF	18.50 (2.38)	18.00 (2.94)	16.50 (1.73)			
Ex 実存性	SF	17.33 (2.42)	18.83 (3.37)	18.67 (1.51)	0.022*	0.039*	0.312
	NF	21.00 (3.27)	24.75 (2.62)	21.00 (2.71)	SF<NF		
Fr 感受性	SF	10.17 (3.54)	13.50 (3.33)	13.17 (3.76)	0.473	0.585	0.030*
	NF	14.25 (1.71)	13.00 (2.94)	13.50 (1.29)			
S 自発性	SF	8.83 (0.98)	10.00 (1.67)	9.50 (2.88)	0.316	0.165	0.260
	NF	11.00 (2.58)	11.00 (2.16)	9.75 (1.50)			
Sr 自己肯定	SF	6.17 (1.83)	8.67 (2.34)	8.00 (1.90)	0.008**	0.029*	0.117
	NF	11.25 (1.50)	11.25 (0.96)	10.50 (1.91)	SF<NF		
Sa 自己受容	SF	13.83 (3.49)	15.17 (2.32)	14.83 (2.04)	0.007**	0.249	0.656
	NF	18.00 (1.63)	19.00 (2.00)	18.00 (1.41)	SF<NF		
Nc 人間性の本質	SF	10.67 (1.03)	10.83 (1.72)	10.67 (0.82)	0.800	0.392	0.747
	NF	11.00 (2.94)	9.75 (0.95)	10.75 (1.71)			
Sy 統合性	SF	6.33 (1.03)	6.67 (1.63)	6.83 (0.98)	0.954	0.773	0.127
	NF	7.25 (1.25)	6.75 (1.50)	5.75 (1.50)			
A 攻撃性	SF	11.17 (2.99)	11.33 (2.80)	12.83 (3.37)	0.463	0.265	0.027*
	NF	14.00 (0.82)	12.00 (0.81)	12.50 (1.73)			
C 人間関係形成能力	SF	11.83 (2.93)	13.17 (1.94)	13.00 (3.63)	0.009**	0.021*	0.001**
	NF	18.50 (2.38)	19.75 (1.50)	15.25 (1.50)	SF<NF		

有意水準：**p<.01. *p<.05

NFグループは下降する傾向にある。Iの逆転(O)の結果(Fig.2)から見ると、NF指向は他者指向性を身につけていくということがいえる。

人間関係能力(C) (Fig.3)については、もともと高い得点を示すNFグループとそれに比較して低い得点であったSFグループともに研修前と研修後を比較すると研修後の方が得点は上がっている。しかし、職場に復帰した後にSFグループは変化がないの比べ、NFグループは研修前よりも得点が下がってしまう傾向が見られた。

また、自己実現的価値(SAV) (Fig.4), 感受性(Fr) (Fig.5), 攻撃性の受容(A) (Fig.6)は、SFグループの場合PREからPOST-1の間で上がり、POST-1からPOST-2の間は下がる。一方NFグループはPREからPOST-1の間は下がり、POST-1からPOST-2の間は上がっていた。このように3つのカテゴリーの変化の仕方が類似する傾向が見られた。

4. 考察

(1) SFグループとNFグループの研修結果の特徴

Fig.1 性格別に見た自己指向性(I)の変化

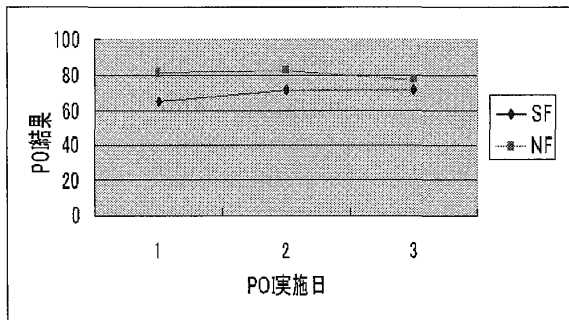


Fig.2 性格別に見たIの逆転(O)の変化

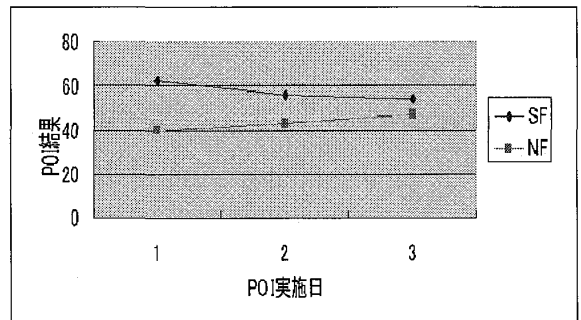


Fig.3 性格別に見た人間関係能力(C)の変化

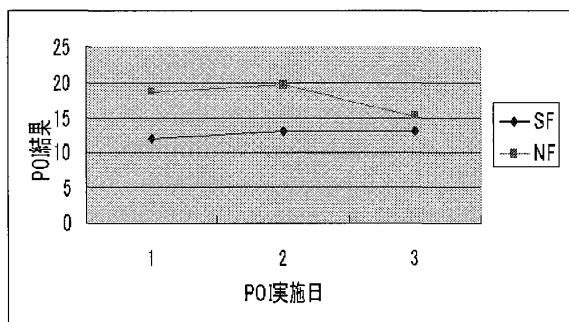


Fig.4 性格別に見た自己実現的価値(SAV)の変化

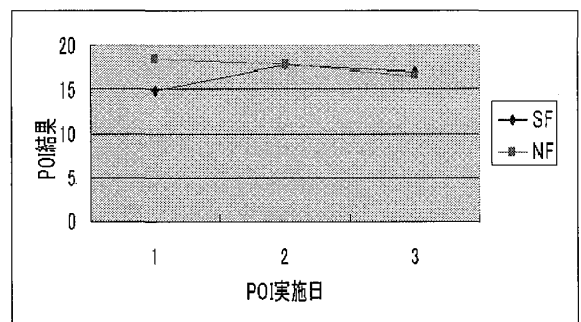


Fig.5 性格別に見た感受性(Fr)の変化

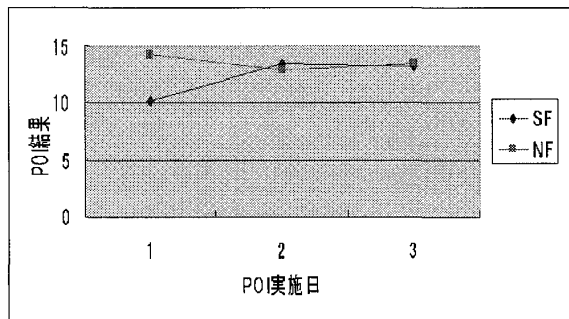
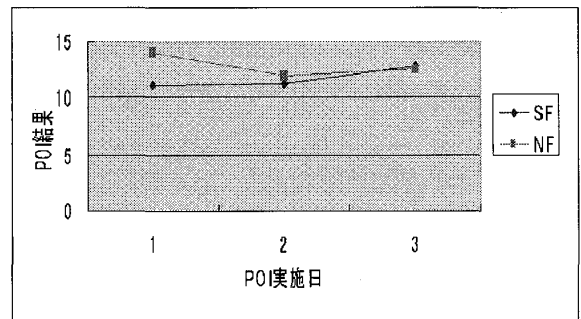


Fig.6 性格別に見た攻撃性の受容(A)の変化



性格傾向によってPOIの得点に差が見られるということがいえた。自己指向性(I), 自己指向性の逆転(O), 実存性(Ex)では5%水準, 自己肯定(Sr), 自己受容(Sa), 人間関係形成能力(C)の各尺度においては, SFグループよりもNFグループの方が得点は高かった。

ところで, S指向とN指向の違いは, どのように知覚し, 情報収集をするかというところにある。Myers(2000)によれば, S指向は, 実際に起きていることを捉えるために, 五感を通して情報を取り入れ, 具体的事実に着目しようとする。または経験の積み重ねを信頼し, 今, 実際に役立つことや実践的なことに価値を置きやすい。一方N指向は, 物事の全体像から関係性やつながりに着目して情報を取り入れ, 事実の背景にあるパターンや, イメージや洞察, 可能性に価値を置きやすいと指摘している。

つまり、SFグループとNFグループのPOIの得点に差があるのは、自己イメージや自己実現に対する捉え方が異なるのではないかと考えられる。SFグループは、現時点の自分に目を向け、現状を着実に具体的に捉えているのに対し、NFグループは、自己実現のあり方を、可能性や長期的な時間をも含めた全体的な視点で捉えることが得点の高さに繋がったのではないかと推測する。

(2) 研修効果の性格別比較

性格別に研修効果を比較すると、自己指向性(I)やIの逆転(O)では、SFグループは、自己指向性が上昇し、他者指向性が下降した。NFグループは、自己指向性が下降し、他者指向性が上昇した。自己指向性(I)とは、阿部・村山(1984)、福井・小柳(1980)によれば、行動様式が自己の内部によるか、或いは社会や他者の権力によるかを測定するもので、得点が高いほど自分の内部的欲求に起因するものである。

つまりSFグループは、研修により自己の内部的欲求に気づくのに対し、NFグループは、他者指向性(社会や権力など外的状況)に気づき始めるということがいえる。そしてNFグループは、他者指向性が増すことによって、自分の外側に注意が向き、人間関係形成能力(C)や攻撃性の受容(A)といった対人関係を示す指標にも変化が現れたと考えられる。

しかし、NFグループの人間関係形成能力(C)は、現場復帰後に下降してしまう。それに対して、自己指向性が上昇するSFグループは、復帰後も人間関係形成能力(C)や攻撃性の受容(A)に上昇傾向が見られる。NFグループの人間関係形成能力(C)が、復帰後に下降してしまうということは、現実とは離れたことがらに価値を置いていたNFグループが、教育現場という現実の場で、自分の置かれている状況や現実を再認識するようになったためではないかと思われる。

感受性(Fr)、攻撃性の受容(A)、自己実現的価値(SAV)の3つのカテゴリーについて、SFグループは、研修を通し上昇する傾向がある。一方NFグループは、はじめから点数は高い傾向にあるが、研修後には下降傾向を見せ、最終的に研修後と職場復帰後とSFグループとNFグループの得点がほぼ同じになってしまうという特徴的な動き方をした。この3つカテゴリーの動き方が似ているのは、どのようなところに原因があるのかだろうか。阿部・村山(1984)、福井・小柳(1980)の説明によれば、感受性とは、自分自身の内部に生じた欲求や感情に対する感受性であり、高得点であれば、自分自身の心の動きに敏感で、低得点であれば、真の自己の欲求に防衛的であるとしている。また、攻撃性の受容とは、人間関係において必然的に生ずると思われる攻撃的感情をどの程度受容できるかを示し、高得点であれば怒りに対して不自然、不合理な抑圧をもたず、自然な本能として受け入れることができるということである。自己実現的価値(SAV)とは、自己実現的人間が持つ価値観をどの

程度肯定しているか自己実現的な者ほど高得点であるとしている。

ここから考えられることは、1年間の教育臨床研修という守られた時間と定まったメンバーの中で、自分に対しても他者に対して感情のやり取りを行ううちに、SFグループもNFグループそれぞれ歩み方は異なりながらも、研修後にはメンバー全員としての一体感や統一性が現れ同得点になったということがいえないであろうか。

(3) 教育現場復帰後のフォローアップの必要性

教育臨床研修において、NFグループは研修後に自己実現尺度が上がるものの、現場復帰後に下がるということは、研修後の教育現場で、自己実現への不全感を抱くのではないかとということが懸念される。

そこでまず、なぜ下がったのかを考えてみたい。NFグループは、全体的な視点でどのようなことがいえるかの大筋を大切にするために、具体的なことや事実を見過ごすことがあるという弱みを持っている。しかし1年間の研修により「いまここ」という現実的な感覚を大切にして過ごすことで、使い慣れていない或いは、自分の心の利き手としないS(感覚)機能に気づき、使い始めの状態現場復帰したことが、自己実現尺度の下降につながったと思われる。MBTIのNFタイプの成長のためのヒントに、重要な詳細について注意関心を向けるとある(Hirsh&Kummerow 2003)。

NFグループの自己実現尺度の下降が、成長のためのステップであるという捉え方をすれば、特にこのグループへの現場復帰後のフォローアップ体制が必要である。フォローアップの方法としては、今日の前の起きていることに対して、そのまま体験できるように、或いは折り合いがつくように、研修仲間と継続して学びあえる機会を作ることが大切である。Myers(2000)によれば、キャリア選択の上でSFグループは他者に実際に役立つサービスをすることに興味を持ち、NFグループは他者の可能性を見つけ、それを伸ばすことに興味を持つと指摘している。SFグループの視点も、NFグループの視点も教育現場の中では必要である。しかし、教育現場は生徒と現実に向き合うということでは、S機能を要求されることの方が多いというのも否定できない。様々なものの見方や判断の仕方を強みとして生かすことができるように、教育現場の中に今以上に柔軟な体制を整えていくことも大切なのではないかと考える。

引用文献

- 1) 阿部啓子・村山正治1984 エンカウンター・グループの効果測定尺度作成の試み 九州大学教育学部紀要（教育心理部門）29（2） p221～228
 - 2) 福井康之 1978 自己実現測度にみるエンカウンター・グループ経験の効果 愛媛大学教育学部紀要 第1部（教育科学） p71～79
 - 3) 福井康之・小柳晴生 1980 エンカウンター・グループ経験の効果の測定について 相談学研究13（1） p1～7
 - 4) 福井康之 1997 人間関係が楽しくなる エンカウンター・グループへの招待 新水社
 - 5) Hirsh,S.K. & Kumerrow,J. M.（園田由紀訳） 2003 MBTIタイプ入門・職場編 金子書房
 - 6) Jung,C.G. 1921 *Psychoishe Typen.*（林道義訳1987『タイプ論』 みすず書房）
 - 7) 小柴孝子 2005 教師臨床研修が現職教員に及ぼす影響 未刊行
 - 8) 松浦光和 1999 新訳POI（Personal Orientation Inventory）の作成～理解しやすい質問項目の作成を中心にして～ 応用心理学研究25 p11～28
 - 9) 村山正治・山田裕章・峰松修・冷川昭子・亀石圭志 1982 自己実現尺度で測る精神的健康（1） 九州大学健康科学4 p177～185
 - 10) 村山正治・山田裕章・峰松修・冷川昭子・亀石圭志 1983 自己実現尺度で測る精神的健康（2） 九州大学健康科学5 p1～9
 - 11) Myers,I.B.（園田由紀訳） 2000 MBTIタイプ入門 金子書房
 - 12) 園田由紀 2000 MBTI手引き 金子書房
- *1 MBTI and Myers-Briggs Type Indicator are registered trademarks of Consulting Psychologists Press,Inc.