



教師の成長の契機となる困難について

メタデータ	言語: ja 出版者: 公開日: 2024-06-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 真田, 武知, 蘭, 千壽 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.32150/0002000226

教師の成長の契機となる困難について

Difficulties as Opportunities for Teacher Growth

真田武知* 蘭千壽**

SANADA Taketoshi* ARARAGI Chitosh**

*北海道教育大学附属函館小学校

**千葉大学

*Hakodate Elementary School attached to Hokkaido University of Education

**Chiba University

論文概要

本研究の目的は、教師の成長の契機となる困難について調査し、教師が会える困難の軽減・克服にポジティブな影響を及ぼす要因を明らかにすることである。小・中・高・特別支援学校の教師 130 名を対象に、質問紙調査を行った。その結果、教師が会える困難の軽減・克服に「①積極的に相談し、援助を求めること」「②考え方を転換させること」の要因がポジティブな影響を及ぼすことが示唆された。

キーワード：教師の成長 困難 軽減・克服 援助要請 思考の転換

1 問題

現在、学校現場においては、児童生徒によるいじめ、不登校などの教育課題が山積している。また、情報化の進展やコロナ渦などの影響で、教師が抱える負担は倍増している。文部科学省(2023)の令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査によれば、教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,897人で、前年度から694人増加し、過去最高を記録したという。

教師は、学校現場において様々な困難と会える。教師の困難について調査した研究として、秦(1991)、柿田・渡辺・根本(1992)の研究が挙げられる。これらの研究により教師が会える困難は多様であることが明らかにされている。

また、これまでに教師のストレスやバーンアウトに関する研究は、数多く行われ、多くの示唆や提言が行われている。それにも関わらず、教育職員の精神疾患による病気休職者数は増加している。これまでの研究の多くは、教師が会える困難をネガティブな出来事として捉えている。しかし、教師が困難に出会い、克服しようとすることで、教師として成長することも往々にしてある。

そこで、本研究では、教師の成長の契機となる困難について調査し、教師が会える困難を軽減・

克服する要因を探ることを研究目的とする。また、本研究では、教師の困難の軽減・克服にポジティブな影響を与える要因として、環境要因(学校風土)と個人要因(教師個人特性)を想定する。淵上(1999)は、「教師の成長をはぐくむのは、お互いに認め合い、助け合う関係が成立している教師集団であろう」と述べている。また、木原(1998)は教師の成長へのメンタリングの効果の大きさを指摘している。さらに佐藤(2006)は、同僚性の重要性を指摘している。学校風土が教師の成長に影響を与えるということは、教師の困難に対してもポジティブな影響を与えると考えられる。ゆえに環境要因(学校風土)を1つの要因と想定した。

田村・石隈(2001)は、「被援助志向性」を高めることが「バーンアウト」の予防につながる可能性を示唆している。林ら(1993)は、初任教師の力量形成において「意味ある他者」の存在が大きいことを明らかにしている。森田(2007)は、教師のピリーフの中でも、教師の責任や役割意識に起因する「教師信念」の不合理性が高い場合、教師は情緒的に消耗したり、脱人格化を引き起こしたりすることを示唆した。また、他者に対して援助の欲求が高く、援助関係に抵抗感を持っていないことが、ソーシャル・サポートをより多く受容することに影響し、さらに、バーンアウトの軽減につながることを示した。さらに、バーンアウトの軽減には、職場内の円滑な人間関係の構築が大きな役割を果たすことを示唆した。これらから、個人要因(教師個人特性)をもう1つの要因として想定した。

2 調査の目的

教師の成長の契機となる困難について調査することを目的とした。また、教師が会おう困難の軽減・克服にポジティブな影響を与える要因を明らかにすることを目的とした。

3 調査の方法

3-1 調査対象

小・中・高・特別支援学校の教師 130名(養護教諭も含む)。

3-2 調査時期

20XX年7月

3-3 実施の手続き

教員免許状更新講習にて、参加者に調査質問紙を配布し回答を依頼した。回収率は、100%(130名)であった。このうち、未回答箇所があった8名を除き、有効回答数を122名として分析した。

3-4 回答者の属性

男性 29名、女性 93名。教職歴は、1～5年目 54名、6～10年目 16名、11～15年目 10名、16～20年目 32名、21年目以上 10名であった。

Table1 成長の契機となった困難の内容と回答数

		内容	度数
人間関係 42	同僚との人間関係	同僚との指導方針・教育観の相違	13
		先輩からの一方的な指導	3
		同僚からのいやがらせ(2)・同僚からの否定(1)	3
		同僚から協力が得られない	2
		職場の保守的な雰囲気	1
		管理職のひいき	1
		同僚の身勝手な行動	1
	保護者との人間関係	指導へのクレーム(5)・事実ではないことへのクレーム(1)・一方的な要求(3)	9
		子どものケガによるトラブル(2)・子ども同士のけんかによるトラブル(1)	3
		学校不信	2
		責任転嫁	2
		価値観の相違	1
子どもとの人間関係	院内学級の子どものとの出会い(病気から救えない無力感)	1	
生徒指導 44	問題行動・非行のある児童生徒への対応	14	
	特別支援を要する児童生徒(特別支援学級・普通学級の児童生徒)への対応	12	
	不登校(保健室登校も含む)・退学・いじめへの対応	8	
	児童生徒からの反発・反抗	5	
	生徒同士の人間関係の修復	2	
	意欲の低い児童生徒への指導	2	
	学校外での子ども同士のトラブルへの指導	1	
学級経営 9	学級崩壊・荒れた学級の担任	2	
	学級の人間関係の固定化(1)・孤立児の救済(1)	2	
	教師のリーダーシップ(1)・前担任の指導との比較(1)	2	
	教師と生徒の人間関係の不和	1	
	女子グループのトラブル	1	
	専門外校種での学級経営	1	
授業 7	専門外の教科を担当	4	
	授業中の私語(1)・授業不成立(1)	2	
	楽しい・わかりやすい授業ができない	1	
その他 8	同時期に仕事の担当が重なったことによる多忙(1)・相談者不在による多忙(1)	2	
	校種が変わったことによる仕事の変化(1)・専門外校種への赴任(1)	2	
	仕事と家庭の両立	1	
	部活動の指導の仕方が前担当者と異なることによる苦情	1	
	セカンドオピニオン	1	
	児童の家庭環境	1	

3-5 質問紙

質問紙の質問は以下のとおりであった。

- ① 成長の契機となった困難の経験の有無(有 or 無の2択回答)
- ② 成長の契機となった困難の内容(記述)
- ③ 成長の契機となった困難の程度(4択回答)
(選択: 1 なんとなく気になる、2 頭から離れない、3 学校に行くのが憂鬱、4 退職を考える)
- ④ 困難時の状況
(管理職・同僚との人間関係、児童・生徒との人間関係、職場からの期待: 記述)
- ⑤ 困難解決のプロセス(どのように困難と向き合い、解決のために取り組んだか: 記述)

4 結果

4-1 成長の契機となった困難の経験の有無

成長の契機となった困難を経験したことがあると回答したのは122名中96名(78.69%)であった。

4-2 成長の契機となった困難の内容

Table1に成長の契機となった困難の内容と回答数を示した。困難の内容をまとめると、「職場・保護者・子どもとの人間関係」を挙げたのは42名、「生徒指導」を挙げたのは44名、「学級経営」を挙げたのは9名、「授業」を挙げたのは7名、「その他」が8名であった(複数回答を含む)であった。「職場での人間関係の困難」として、指導方針・教育観の相違を挙げる教師が多かった。また、「保護者との人間関係の困難」については、指導に対するクレームや一方的な要求が多く挙げられた。「生徒指導に関する困難」では、問題行動のある児童生徒への対応・特別支援を要する児童生徒への対応が多く挙げられた。「学級経営に関する困難」では、とりわけ目立って多い回答はなく、学級崩壊や荒れた学級の経営などが挙げられた。「授業に関する困難」では、専門外の教科担当をしたことが最も多く挙げられた。「その他の困難」では、仕事が重なったことによる多忙・仕事と家庭の両立などが挙げられた。

4-3 成長の契機となった困難の程度

成長の契機となった困難経験時の困難の程度について、1 なんとなく気になる、2 頭から離れない、3 学校に行くのが憂鬱、4 退職を考える、から回答を求めた結果(Table2)、3が最も多かった。また、2も多く、困難時は退職を考えるまでではないが、かなりの困難を感じていたことがうかがえる。

Table 2 困難度の分布

	困難度			
	1	2	3	4
人数	13	30	38	15

N=96

4-4 困難時の状況

困難を経験しているときの状況(管理職・同僚との人間関係、児童・生徒との人間関係、職場からの期待)についての記述を、3段階(人間関係:良=2、普通=1、悪=0 職場からの期待:小=2、普通=1、大=0)に分類し、困難の程度と困難時の状況との関係を分析した(ピアソンの積率相関係数を算出(Table 3))ところ、困難の程度と「管理職・同僚との人間関係の状況($r = -.36, p < .01$)」、「児童・生徒との人間関係の状況($r = -.21, p < .05$)」、「職場からの期待($r = -.20, p < .05$)」、それぞれには負の相関があることが明らかになった。つまり、人間関係(管理職、同僚、児童、生徒との)が良好ならば、困難の程度が低く、また、職場からの期待によるプレッシャーが小さいほど、困難の程度が低いという関係があるということである。

Table 3 状況と困難度の相関分析(相関係数)

	困難度
管理職・同僚との人間関係の状況	-.36**
児童・生徒との人間関係の状況	-.21*
職場からの期待	-.20*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

N=96

4-5 困難解決のプロセスについて

4-5-1 困難を軽減・克服する手立てについて

困難を軽減・克服する手立てとして、「管理職・同僚・初任者指導教師への相談・協力依頼」に関する記述が多かった(96名中34名が回答)。また、家族や友人に話を聞いてもらうという回答もあった。それほど多くはないが、「研修」・「読書」・「保護者との協力」・「聞き直り」という回答があった。

この結果は、山崎(2002)の調査結果と類似する。山崎は「ゆきづまり」状況に直面したとき、教師たちはどのようなものを支えとして、その状況を克服していくのかについて調査するため、「ゆきづまった問題に対して支えとなっている一番のもの」を10の選択肢から回答してもらい、分析した。その結果、指摘率が高かったのは、「自分の努力」「教育専門書・雑誌などからの示唆」「年齢の近い若手の教師からの励ましやアドバイス」「経験豊かな先輩教師の励ましやアドバイス」であった。本調査でも、「管理職・同僚・初任者指導教師への相談・協力依頼」が多く指摘されたので、困難の軽減・克服には「他者からの援助」が重要であることがわかる。

管理職・同僚・初任者指導教師に相談することで、解決策が見出され、困難を克服している教師もいれば、相談しても解決策が見出されないという教師もいた。しかし、話を聞いてもらい、理解してもらえることで楽になったという記述が複数あった。

4-5-2 困難経験による変化について

困難の経験による変化について記述したのは9名だった。

具体例として、『初めは“クラスを自分の色に染めよう”と思っていたが、“子どもに合わせる”ということを感じた』『自分ひとりの力は小さく、できないこと、困ったことは話して、手伝ってもらったことが一番だと思うようになった』『自分の子どもへの要求が高すぎることに気づき、厳しくするところはするが、もっと自分自身が楽しんでも良いと思えるようになった』などであり、困難経験の前後で価値観が変化していることが示された。

4-5-3 困難克服のプロセス

記述から、困難克服のプロセスを検討すると、以下の流れが多く見られた。「管理職・同僚などへの相談→解決への手立てが見つかる→困難と向き合う→克服」というプロセスであった。

その他には、「相談→価値観の変化→困難と向き合う→克服」「相談→困難と向き合う→克服→価値観の変化」というプロセスもあった。

5 考察

上の結果から、以下のことが明らかになった。

5-1 成長の契機となる困難

成長の契機となる困難として、多く挙げられたのは「職場・保護者・子どもとの人間関係」と「生徒指導」に関する困難であった。具体的に示すと、「職場での人間関係の困難」については、指導方針・教育観の相違が多く挙げられた。また、「保護者との人間関係の困難」については、指導に対するクレームや一方的な要求が多く挙げられた。「生徒指導に関する困難」では、問題行動のある児童生徒への対応・特別支援を要する児童生徒への対応が多く挙げられた。

「職場での人間関係に関する困難」「保護者との人間関係に関する困難」「生徒指導に関する困難」がそれぞれ、なぜ成長につながったのかについて考察する。

まず、「職場での人間関係に関する困難」の代表的なものは、同僚との指導方針・教育観の相違であった。この困難が成長につながるのは、新しい指導方針・教育観に出会い、視野が広がる、つまり新しい価値観を獲得できたからだろう。それは、実際の記述「いろいろな考え方があることに気づいた」からで証明される。「自分の今までの対応の仕方を見直すのに良い機会だった」という記述もあり、自分のもつ価値観とは異なる価値観に出会うことは内省のきっかけになることも示唆された。

次の「保護者との人間関係に関する困難」の代表的なものは、指導に対するクレームや一方的な要求であった。この困難が成長につながるのは、保護者とのコミュニケーションを通して、保護者への共感性を高めたり、管理職・同僚から援助を受け職場の協力関係の大切さに気付かされたりしたからだろう。自由記述の中に「保護者の対応に自信がついた」という記述があった。これは、保護者との人間関係に関する困難だけに当てはまることではないだろう。他の様々な困難に関しても、克服することができればそれが自信につながるのである。

最後に、「生徒指導に関する困難」の代表的なものは、問題行動のある児童生徒への対応・特別支援を要する児童生徒への対応であった。このような事例については、稲垣・寺崎・松崎(1988)

や山崎(2002)の「教師のライフコース研究」でも報告されている。また、田丸・戸田(1993)は、教師の成長過程に関する研究を実施し、「養護施設の子」「精神薄弱の子」「一言も口をきかない子」「つっぱっていた子」との「出会い」により、「自然体でふれあっていこう」「子どもから学ぶから教師は育つ」という心境に変化したことを報告し、教師としての成長は「出会い」にあることを示唆している。

では、問題行動のある児童生徒への対応・特別支援を要する児童生徒への対応が、なぜ成長につながるのでしょうか。1つは、特別支援を要する児童生徒とかかわる場合、一般的に教師本位の指導では上手くいかない。ゆえに、必然的に児童生徒へ寄り添うような指導に転換することになる。そして、子どもとのかかわりの中で多くのことに気づかされる。これが大きな理由であろう。もう1つは、問題行動のある児童生徒・特別支援を要する児童生徒を指導するには、チームによる組織的な指導が必要になる。そこからチームの大切さ、援助・協力関係の大切さを学ぶことになることが大きな理由であろう。

5-2 良好な人間関係

人間関係(管理職、同僚、児童、生徒との)が良好ならば、困難度が低く、また、職場からの期待によるプレッシャーが小さいほど、困難の程度が低いという関係があることが示された。

まず、管理職、同僚との人間関係が良好ならば困難の程度が低いということについて考察する。管理職、同僚との人間関係が良好であれば、日頃から連絡・報告等がスムーズであり、困難に会った時に援助が得られやすくなる。ゆえに、管理職、同僚との良好な人間関係は困難の程度を低下させるのだろう。これは、上記、木原(1998)、淵上(1999)、佐藤(2006)の研究から支持される。さらに、調査1で職場が援助的で、相談しやすい雰囲気であれば困難の程度が低くなるということが明らかになっているので、そこからも支持される。

次に、児童、生徒との人間関係が良好であれば困難の程度が低いことについてだが、研究協力者の自由記述に「困難時に、子どもの笑顔が励みになった。子どもに支えられた。」という類の記述がいくつか見られた。ゆえに、児童生徒との良好な関係が、教師の心理的な援助・支えになるといえる。

最後に、職場からの期待に関してだが、本調査ではプレッシャーが小さいほど困難の程度が低下するという結果が得られた。それは、プレッシャーが小さいほど気楽に働けるため困難が低くなる。逆にプレッシャーが大きければ、重荷に感じ困難の程度を高めてしまうと考えられる。町支(2019)は、中学校教員が初めての異動後に、『一人前扱い』『値踏み』されることにより、困難を感じた事例を報告しており、本研究の結果と同様の結果であるといえる。しかし、本調査の結果については再調査の必要があると考える。なぜなら、「プレッシャーが小さいから、働きやすい」という教師もいれば、逆に「プレッシャーが小さい=自分は期待されていない」と捉え、モチベーションを下げる教師もいる。同様に、「プレッシャーが大きい=自分は期待されている」と捉え、モチベーションを高める教師もいれば、反対に「プレッシャーに押しつぶされたり、重荷になったり」する教師もいるからである。本調査では、その点を考慮することができなかった。

ゆえに、職場からの期待の影響に関して、一般化するには、教師の特性(認知の仕方)も合わせて、再検討する必要がある。

5-3 困難を乗り越えるための相談

困難を軽減・克服するために管理職・同僚・初任者指導教師に相談することが有効であることが示された。具体的に示すと、管理職・同僚・初任者指導教師に相談したことで、解決策が見出され、困難を克服できた。また、たとえ解決策が見出されなくても、話を聞いてもらい、理解してもらえたことで困難が軽減した。

困難を軽減・克服するためには管理職・同僚・初任者指導教師に相談することが有効であることが示された。このことは、調査1の結果から証明される。また、高見(2010)は、小学校音楽科における新人教師の困難克服には、メンターの存在が重要であることを指摘している。さらに、学校内でのソーシャル・サポート関係の充実が、教師のストレスやバーンアウトの低減に大きな効果をもつことが明らかにされている(Sarros & Sarros, 1992)。

5-4 困難克服のプロセス

困難克服のプロセスとして、以下の流れが多く示された。「管理職・同僚などへの相談→解決への手立てが見つかる→困難と向き合う→克服」のプロセスであった。

自由記述の結果から、代表的な困難克服のプロセスを示すと以下のようになった。「管理職・同僚などへの相談→解決への手立てが見つかる→困難と向き合う→克服」というプロセスである。

まず、困難に出会い、その困難が1人で解決できなければ、管理職・同僚などに相談をする。アドバイス(困難克服の手立て)を受け、その手立てで困難に挑戦する。そして、困難を克服する。困難への挑戦過程で価値観の変化があった事例、また困難克服後に価値観の変化があった事例も見られた。

本研究では、困難との出会いから成長までのプロセスについての質問が漠然としていたために、表面的な記述しか得られなかった。

本研究の結果から、困難に出会った時に、困難を軽減・克服するためにできることを挙げるとすると、2つ挙げることができる。

- ① 積極的に相談し、援助を求めること。
- ② 考え方を転換させること。

①に関しては、困難を1人で抱え込まないということである。困難に出会ったときに、解決の見通しがもてない場合、困難さは高まる。解決の見通しがもてないのに、1人で考え込むと思うが負のスパイラルに陥ってしまう。ゆえに、誰かに相談したほうが良い。相談することで、心理的な援助が受けられるし、物理的な援助(チーム指導など)も受けられるかもしれない。また、自分とは異なる視点の考えに出会うことで困難解決の糸口が見つかる可能性がある。解決の糸口が見つければ、困難さはかなり低くなるだろう。援助要請に抵抗のある場合は、フォーマルな場で

はなく、インフォーマルな場で相談すると良いのではないか。

②に関しては、「開き直す」という表現をしている教師もいたが、具体的にいうと、「これまでは子どもがパニックを起こすのは“自分のせい”と思っていたが、“仕方がない時もある”というように考えるようになった」などというように、考え方を転換させることである。「仕事はすべて1人でやらなければならない」、「人に助けを求めてはいけない」などという、考え方を柔軟に転換することで、困難は軽減・克服されるだろう。

6 本研究の限界と今後の展望

本研究を振り返り、調査方法に課題があったと考える。調査の質問内容が、研究協力者の過去のことにについてであるため、記憶の風化の影響を免れない。ゆえに、収集データの質に、ばらつきが生じてしまう。この問題をクリアするためには、サンプル数を増やし、データを平均化する方法が無難だろうと考える。困難経験について回答する場合、困難経験から時間が経っているからこそ、その経験を自分の中で整理し、相対的に回答できるということもあるため、若い教師からベテラン教師まで、満遍なくデータを収集することが望ましいだろう。

本研究では、「①積極的に相談し、援助を求めること」「②考え方を転換させること」の要因が、教師が会う困難の軽減・克服にポジティブな影響を及ぼすことが示唆された。また、どのような困難が教師の成長の契機になるのかということも明らかにすることができた。さらに、困難との出会いから克服までの大まかな流れを捉えることもできた。しかし、なぜ困難が教師の成長につながるのかというメカニズムまでは検討することができなかった。

今後、教師が困難に出会い、どのようなプロセスで成長を遂げるのか、そのメカニズムについて検討したい。

引用文献(五十音順)

- 稲垣忠彦・寺崎昌男・松崎信男 1988 『教師のライフコース』 東京大学出版会
柿田恵子・渡辺実由紀・根本橋夫 1992 教師の危機とその克服 千葉大学教育学部研究紀要, 第1部 40, 25-44
木原俊行 1998 自分の授業を伝える—対話と成長— 浅田匡・生田孝至・藤岡完治編 『成長する教師 教師学への誘い』 金子書房 185-196
Sarros, J.C. & Sarros, A.M. 1992 “Social Support and Teacher Burnout” Journal of Educational Administration, 30, 55-69
佐藤学 2006 『学校の挑戦—学びの共同体を創る』 小学館
高見仁志 2010 小学校音楽科における新人教師の成長—遭遇する困難と力量形成— 音楽教育実践ジャーナル=Japanese journal of music education practice 7(2), 114-125
田丸敏高・戸田有一 1993 教師の成長過程に関する試論的研究 鳥取大学教育学部研究報告 教育科学, 35(1), 291-307
田村修一・石隈利紀 2001 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究—バーンアウトとの関連に焦点をあてて— 教育心理学研究, 49, 438-448
秦政春 1991 教師のストレス—教師のストレスに関する調査研究— 福岡教育大学紀要, 40, 4, 79-146

- 林孝・曾余田浩史・矢藤誠慈郎・福本昌之 1993 教師の力量形成に及ぼす学校の組織風土・組織文化の影響に関する実証的研究(Ⅱ) 中国四国教育学会 教育学研究紀要, 39(1), 310-321
- 淵上克義 1999 教師の成長を支える学校組織 藤岡完治・澤本和子編 『授業で成長する教師』 ぎょうせい 151-164
- 町支大祐 2019 中学校教員の異動後の困難に関する研究 ―初めての異動に着目して― 教師学研究, 22(1) 37-45
- 森田慎一 2007 P F 048 教師のバーンアウトに関する研究: イラショナル・ビリーフとソーシャル・サポートに注目して 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 570
- 文部科学省 2023 令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査について https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00006.htm (閲覧日 2023年3月12日)
- 山崎準二 2002 『教師のライフコース研究』 創風社