

平成 24 年度教職大学院派遣研修研究報告書

派遣者番号	24K14	氏名	小島 崇義
研究主題 —副主題—	小学校教師のバーンアウトを防ぐための研究 —小学校教師用バーンアウトとモチベーション促進要因測定尺度の作成—		
所属校	足立区立辰沼小学校	派遣先	東京学芸大学教職大学院

項目	内容
I 研究の目的	<p>近年、東京都では大量退職、大量採用により、半数が若い先生という学校が多く存在する。また、学校教育においては、子供、学校、家庭・地域に関する課題が山積みとなっている。今、学校や教師の役割は複雑化、困難化が進んでいるといえる。こうした中、教師は、日々過度なストレス環境にさらされ続けていると考えられる。</p> <p>東京都では、退職者が年々増加している。中でも精神疾患による退職者が増加していることがわかる。さらに、東京都の精神疾患による退職者の割合は、全国平均を大きく上回っていることがわかる。</p> <p>そもそも、教師を含むヒューマンサービス従事者は、バーンアウトのリスクが高いとされている。教師の精神疾患による退職者の増加は、このバーンアウトが1つの原因になっているのではないかと考えられる。</p> <p>バーンアウトとは何か。バーンアウトは、持続的な職務ストレスに起因する衰弱状態による、意欲喪失と情緒荒廃、疾病に対する抵抗力の低下、対人関係の親密さの減弱、人生に対する慢性的な不満と悲観、職務上の能率低下と職務怠慢といった、5つの症状を引き起こす症候群と定義されている。</p> <p>そこで、本研究では教師のバーンアウトを防ぐための方法について検討した。その方法として、内的または外的なモチベーション・コントロールの有効性に着目し、調査を行った。そのために、本研究では、小学校教師用のバーンアウトとモチベーション測定尺度を作成し、バーンアウトとモチベーションの関連性について調べ、モチベーション向上によるバーンアウトリスク軽減の可能性について考察することを目的とした。</p>
II 研究の方法	<ol style="list-style-type: none"> インタビュー 調査対象：都内小学校の過去に辞めたいと思ったことがある教師5名 調査時期：平成24年7月 調査内容：方法：辞めたいと思った理由と辞めずにいられた理由の2点について、インタビューを行った。 質問紙による調査 調査協力者：都内小学校7校の教師115名 調査時期：平成24年11月～12月 調査方法：バーンアウトを測定する尺度として、日本版MBI（バーンアウト尺度）（久保1998）をもとに、小学校教師の専門職性にそった表現に編成し直したものの18項目を用いた。また、教師のモチベーションの強さ・傾向を明らかにするために、Motivation of status Quoダイジェスト版（JTBモチベーションズ研究開発チーム1998）をもとに、小学校教師の専門職性にそった項目に編成し直したものの47項目を用いた。そして、全65項目について「よく当てはまる：4」、「当てはまる：3」、「当てはまらない：2」、「全く当てはまらない：1」の4件法により調査した。 教師用バーンアウトとモチベーション診断シートの作成 2の調査をもとに因子分析及び因子間相関分析を行い、分析結果をもとに教師用のバーンアウトとモチベーション促進要因測定尺度を作成した。さらに、教師個人又は学校全体のバーンアウトとモチベーション状態の診断を行うための診断シートを作成した。 バーンアウトを防ぐための学校経営・運営チェックシートの作成 2の調査をもとに因子分析及び因子間相関分析を行い、分析結果からバーンアウトを軽減できると期待できるモチベーション促進要因を抽出した。その因子から考えられる、教師のモチベーションを向上させるための学校経営、運営上の視点を見出し、バーンアウトを防ぐための学校経営・運営チェックシートを作成した。

<p>Ⅲ 研究の結果</p>	<p>1 インタビューにより分かったこと 辞めたいと思ったきっかけとして、「校内研究の授業者にさせられ、しかも十分に指導もしてもらえず、気が重い日が続いていた。」「初任の頃、学年の足並みをそろえることに、いつも後れをとってしまい辛かった。」「事務仕事が進まず、周りと比べていつも遅かった。」「学年主任との関係が悪くなり、それが半年くらい続き辛かった。」「子供との関係が悪くなり、学級が崩れていくのを感じた。」など、長期的なストレス環境が続いていたことが分かった。また、同僚との関係性に関する発言が頻繁に表れていた。 それに対し、辞めずにいられたのは、「教師が自分の夢だったから、根性で乗り切った。」「学級の子供の存在が支えになった。」「仲間の存在を感じたから。」「家族が支えになった。」などがあげられた。さらに、話の中で「人」の存在が大切であったことを強調していた。</p> <p>2 調査分析による結果 まず、小学校教師のバーンアウト症状の特性について分析したところ、①個人的達成感の低下（職務に対する有能感や達成感が低下している状態）、②情緒的消耗感（仕事を通じて、情緒的に出し尽くし、消耗してしまった状態）、③同僚に対する脱人格化、④子供に対する脱人格化（同僚や子供に対する、無情で、非人間的な対応をとる状態）と大きく四つの症状に整理することができた。 次に、小学校教師のモチベーションは、何によって支えられているのか分析したところ、①期待・評価、②人間関係、③職務改善、④保護者志向、⑤環境整備、⑥適職感、⑦職務遂行、⑧自己表現、⑨プライベート、⑩子供志向、⑪自己啓発、⑫研修・研究の12個のモチベーションの源となるものがあることを確認した。 さらに、四つのバーンアウト症状とモチベーションの源の相関関係を分析したところ、個人的達成感の低下は八つのモチベーションの源との相関関係があった。また、情緒的消耗感と同僚に対する脱人格化は三つ、子供に対する脱人格化は、一つのモチベーションの源との相関関係があった。個人的達成感の低下は、他の症状と比べても多くのモチベーションの源との相関関係があることがわかった。このことより、モチベーション・コントロールによってバーンアウトの中でも「個人的達成感の低下」であれば、抑制できる可能性があると考えられる。</p> <p>3 自己診断ソフトの作成（バーンアウトとモチベーション測定尺度作成） 教師がバーンアウトリスクやモチベーションの状態を、いつでも容易に自己診断するための「やる気の源発見シート」を開発した。また、外的なモチベーション・コントロールを行う役割としての学校管理職用「元気な学校づくりチェックシート」を開発した。</p>
<p>Ⅳ 考察</p>	<p>本研究において、バーンアウト及びモチベーション促進要因測定尺度を作成することができた。また、モチベーション促進要因は、特に「個人的達成感の低下」との相関があることを確認できた。さらに、「個人的達成感の低下」を軽減するために、教師のモチベーションをコントロールすることが有効ではないかという可能性が生まれた。これが今後明らかになれば、モチベーションの向上は、バーンアウトリスクを軽減し、子供にも教師にも健康的な学校創造を生み出すものとなる。 そのためにも、二つの測定尺度の更なる精度の向上が必要である。また、本研究において示唆されたことをもとに、現場において具体的にモチベーション・コントロールを実施することが不可欠である。その際、今回作成した『やる気の源発見シート』『元気な学校づくりチェックシート』を実際に活用し、その効果を検証することが必要である。</p>