

平成 25 年度教職大学院派遣研修研究報告書

派遣者番号	25K04	氏 名	小畑 伸一
研究主題 —副主題—	「若手教員育成のための実態調査と分析」 —東京都公立小学校教員における相談行動志向性に焦点をあてて—		
所属校	日野市立東光寺小学校	派遣先	創価大学教職大学院

項 目	内 容
I 研究の目的	東京都において年々ベテラン教員の退職が続き、若手教員（東京都教育委員会の示す伸長期の主に 20 代）が多くなっている。若手教員の育成とメンタルヘルスサポートは、教育的な課題や問題が日常的に発生することを踏まえると、校内における育成体制がより重要になってくる。秋田（1998）は、教員の成長を一番動機付けるものは、同僚による指導・助言であるとしている。しかし、油布（2007）は日本の学校において「公よりも私を重視する」プライバタイゼーションの浸透を指摘しており、必要に応じて同僚の意見を求めているが、個の強さが強調されているので相談のしにくさや相談結果が反映されないのが日本の教師の特徴でもあるとしている。また、若手教員は日常的に周りの先輩教員に指導・助言を受けようとしても、相手の忙しさが気になり、相談することを躊躇してしまう場合もあり、相談すべき内容を適切に相談ができないことも予想される。斉藤・都丸・大野（2009）は新規採用教員への管理職・先輩教員からの助言の最たるものは相談することであると示し、相談相手としての同僚、特に先輩教員の重要性を述べている。 そうした相談行動に至る傾向性や態度のことを本研究では「相談行動志向性」と定義し、実態を調査し分析を行うことにした。
II 研究の方法	研究 I の目的 若手教員の相談行動を促進するものとそれを妨げる状況を明らかにし、仮説を生成する。 方法 調査対象：東京都内 A・B 市 女性 2 名男性 3 名（教員経験 1～5 年目） 調査時期：平成 25 年 7 月～8 月 調査手続き：各教員の所属校や自宅を訪問し、個別インタビューを行った。 調査内容：質問項目を設定し半構造化面接を実施。 研究 II の目的 研究 I によって生成された仮説の検証を行う。 方法 調査対象：東京都内 A 市・B 市・C 市の 1 年目～5 年目の小学校教員 調査時期：平成 25 年 10 月～12 月 調査手続き：各校校長及び教員に依頼し質問紙を配布し回答を求めた。88 名分の有効な回答票を得て分析に使用した。 調査内容：仮説を基に尺度を作成し、相談相手の選択項目を設定した。
III 研究の結果	研究 I 「若手教員の相談傾向」に関する調査 面接の内容を逐語録に起こし、グランデッド・セオリー・アプローチ法による分析の結果、「相談に対しての期待」、「相談に対する不安」、「相談行動の促進」、「人間関係の構築」を関連付け、「同世代に相談することによって不安を軽減し、相談行動志向性を高めることができ、人間関係を構築する」という仮説を生成した。

	研究Ⅱ「相談行動志向性」の仮説検証 「相談することで安心が得られる」と「人間関係ができる」項目で高い平均得点を示した。(＞4.3) これらは相談行動を示す項目であり、相談行動を起こした結果、安心が得られ人間関係ができた経験と行動の期待を示していると考えられる。この2つの項目の相関分析を行った結果、やや強い相関が見られた ($r=.41$、$p<.01$)。この結果から、相談行動によって生じる安心感と人間関係の構築は相乗効果があると考えられる。 (1) 「相談行動志向性」の因子分析 十分な因子負荷量を示さなかった5項目を削除し、固有値1以上で因子抽出を3に設定して最尤法・プロマックス回転で因子分析を行った。因子Ⅰは「相談のタイミングや伝え方や不安に関する項目の内容を踏まえ「相談に対する悩みのなさ」と命名した。因子Ⅱは話すことや意見を聞いて自信や安心が得られるという内容であることから「相談要請と期待」と命名した。因子Ⅲは同世代の教員のつながりとその効果の内容の項目から「相談を促進させる同僚」因子と命名した。 (2) 「相談行動志向性」と「相談者」及び「相談相手」との関連 因子ごとに性差があるかt検定を行った結果、「相談に対する悩みのなさ」は男性に比べ女性の得点が低い傾向にあった。相談行動志向性の高い群と低い群と相談相手の選択の関連をクロス集計や残差分析を行った結果、相談行動志向性が低い群はベテラン教員や主幹教諭・管理職に相談したいが躊躇する傾向があり、相談行動志向性が高い群は同世代の教員や主任教諭にうまく相談しながら、問題を解決しスキルアップできる傾向が見られた。しかし相談行動志向性が高くても、「学級経営の悩み」に関して同世代の教諭を選択する傾向があり、学級経営の問題を適切に解決していないことが予想される。
Ⅳ 考察	研究ⅠとⅡの結果を基にすると、相談による「期待」、「安心感」は人間関係を作ることにつながることを示し、相談行動は悩みを解決するだけではなく、人間関係を深め同僚性が増すことが明らかになった。相談相手は教諭（同世代）と主任教諭を合わせると全体の58%を占め、「相談を促進させる同僚の存在」を考えるとそれは相談行動志向性を高めるプラス効果を期待することができる。また、教員の成長を一番動機付ける同僚とは、同世代～10年程度離れた先輩教員であることを示している。これにより、研究Ⅰの仮説を支持することができた。またその世代には比較的抵抗なく相談ができ、それは「被援助に対する懸念や抵抗感が低い」ということは、「いざ必要となれば、いつでも他者の援助を求められる」可能性を示唆している。 以上の結果を踏まえ、若手教員の育成のためには同世代同士が相談できる場を設定することと、その相談を促進させるために主任教諭が従来の若手教員の指導助言に加えファシリテーターとして若手教員に関わっていくことを提案する。