

派遣者番号	管 29K03	氏 名	分 部 光一
研究主題 —副主題—	教師の労働感情とマネジメント —フロー理論と関連させて—		
派遣先	創価大学教職大学院	担当教官	鈴木 詞雄 准教授・若井 幸子 准教授
所属校	渋谷区立 臨川小学校	校長	土屋 康子

キーワード：フロー理論、組織マネジメント、校務改善、働き方改革

## 1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

2013年のOECD「国際教師指導環境調査」で日本の教師の勤務時間は他の参加国よりも特に長いことが明らかになった(文部科学省 2014)。2017年には中教審初等中等教育分科会のもとに「学校における働き方改革特別部会」が設置された。教師の労働環境の改善は喫緊の課題と言える。教育は「子供の幸福のため」と考える。子供に大きな影響を及ぼす教師が、働くことについて幸せを感じれば、よりよい教育活動が行えるはずである。そのためには、教師の業務の負担軽減や勤務の在り方の見直しと同時に、より望ましいマネジメントも必要であると言える。

アメリカの心理学者チクセントミハイ(2010)は、「目標が明確で、迅速なフィードバックがあり、そしてスキル〔技能〕とチャレンジ〔挑戦〕のバランスが取れたぎりぎりのところで活動しているとき、(中略)集中が焦点を結び、散漫さは消滅し、時の経過と自我の感覚を失う」状態を「フロー」と呼んでいる。また、チクセントミハイ(2008)は、「フローの要素が存在する場合は、どんなものでも楽しむことができる。」としている。この「フロー理論」を学校マネジメントに活用できないかを考える。

## 2 研究の内容・研究の方法

東京都内公立小学校6校の教師(約80名)にアンケート調査を行った。回答者の目の前にある課題(本研究においては、「校務」と「授業」の二つ)に対する「難しさのレベル(挑戦の度合い)」と「自分の技術のレベル(能力の度合い)」を7段階で自己評価してもらい、挑戦と能力のバランスを明らかにする。そして回答者の性別、職層などの属性と労働感情(4件法)を調べ、フロー状態との関連性を分析し、その結果を基にこれからの教師の望ましい働き方とマネジメントについて考察していく。

## 3 研究の結果

### (1)回答者のフローの4チャンネル分布

浅川(2011)は、中学生の授業におけるフロー状態を調査し、教育にフロー理論を応用した。そして挑戦と能力を自己評価し、その平均値を基に4チャンネルの分類を行った。本研究ではそれを参考に教師における校務と授業の挑戦と能力のレベルを自己評価してもらい、その平均値を求め、図1のような4チャンネルに分類した。平均値と比べて、挑戦・能力のレベルがともに高い状態を「フロー状態」、挑戦のレベルが低く能力のレベルが高い状態を「リラックス状態」、挑戦のレベルが高く能力のレベルが低い状態を「不安状態」、挑戦・能力のレベルがともに低い状態を「アパシー状態」とした。

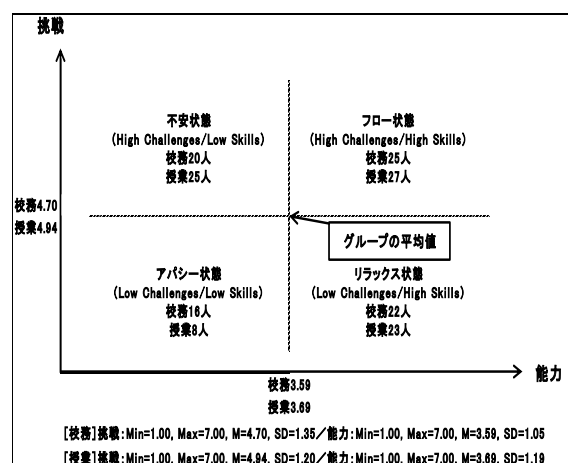


図1 校務と授業におけるフローの4チャンネル

### (2)フローの4チャンネルと属性の関連

次に、フローの4チャンネルと属性の割合を調べた(図2、3)。

校務においては、20代で不安・アパシー状態が50%を超えていることから能力の成長を重視し、30代からフロー・リラックス状態が50%を超えることからより高い挑戦の場面を設定する必要がある(図2)。

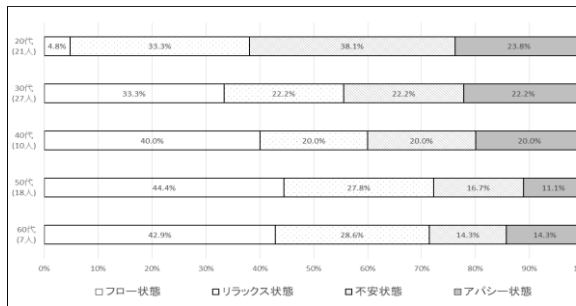


図2 校務における年齢と4チャンネルの割合

授業においては、20代は不安状態が47.5%、アパシー状態が19.0%ということから能力の育成が重要である。30代でフロー状態が多くなる一方で不安状態も多いことから、丁寧に授業技術を育成する必要がある。また、40代になるとリラックス状態が50%になるので、レベルの高い授業を求める必要がある(図3)。

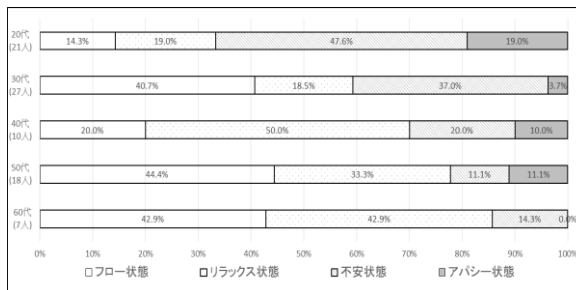


図3 授業における年齢と4チャンネルの割合

### (3) フローの4チャンネルと労働感情の関連

最後に、校務・授業のフローの4チャンネルと労働感情の相関関係を検討するために、Pearsonの相関分析を行った(表1、2)。

校務においては5項目に有意差が見られた。他人の仕事を助けることが自分の成長につながることを自覚しているとフロー状態につながることから、他人から学ぶ姿勢を重視した効果的な人的組み合わせが必要と考える。また、即時的なフィードバックができる校内研修などの環境づくり、優先順位や取り組んでいる校務の価値を明確にすることも重要である(表1)。

質問項目	相関係数
20. 優先順位を決めて働いている。	.252*
26. 他人の仕事を助けることが自分を伸ばすと思う。	.288**
28. 取り組んでいることの価値が分かることやる気につながる。	.253*
30. 同僚や先輩にすぐにフィードバックを与えようとしている。	.244*
31. 相手の強みや弱みを意識して助言している。	.326**

$N=83$  \* $p<.05$  \*\* $p<.01$

表1 校務における4チャンネルと労働感情の相関

授業では7項目に有意差が見られた。目標を明確にする、強みを生かす、仕事にかかる時間の把握をするなどの意識ができるようにマネジメントを行えばフロー状態につながる。

また、熱心に取り組んでいる教師の姿を保護者・地域に発信するなど、教師の努力への理解を深める手だてを考えていくことも重要である(表2)。

質問項目	相関係数
10. どんなことでも目標を立てて取り組んでいる。	.396**
12. 自分の強みを活かして働いている。	.230*
15. やるべきことにどのくらい時間がかかるかを把握している。	.372**
16. 感謝の気持ちをもって働いている。	.288**
17. 自分なりに楽しみを見つけて働いている。	.272*
31. 相手の強みや弱みを意識して助言している。	.300**
34. 感謝されることがやる気につながった。	.287*

$N=83$  \* $p<.05$  \*\* $p<.01$

表2 授業における4チャンネルと労働感情の相関

校務・授業ともに相手の強みや弱みを意識して助言する人ほどフロー状態になりやすい。若手教師へは強みを生かした授業を推進して自信につなげ、中堅教師は別な強みを生かした授業を試みるなど、それぞれの強みを生かせる場面をつくるのが望ましい(表1、2)。

## 4 研究の考察

以上の結果・分析から

- ① 若手教師の能力育成と中堅教師の挑戦場面の意図的な設定
- ② 有効な労働感情を活用したアプローチの2点がよりよいマネジメントにつながると考える。それぞれの属性を考慮し、有効な労働感情を取り入れた能力・挑戦の高次のバランスが取れる研修や研究の実施、分掌の配置などに取り組むことが望ましいと考える。

## 5 今後の展望

サンプル数が十分といえず、他の分析も試みたがより詳しい結果には至らなかった。職層の比較分析もサンプル数に大きな差があるために分析結果がそのまま当てはまるとは言えない。それぞれの学校の実態に応じて多角的に見る必要がある。さらに、労働感情の尺度には更なる改良が必要である。

本研究を参考に、実際の現場では個別に判断し、4チャンネルに応じたアプローチをする必要がある。