

新任教員が抱える困難感

和井田 節子 (共栄大学)

1. 研究の目的

本節の目的は、(1) 新任教員の適応の実態をさぐり、現場で抱える困難感をあきらかにすること (2) 新任教員への適応援助の在り方をさぐること の二つである。

新任教員の適応については、もともと「リアリティ・ショック」という言葉があるように、特に大学を出てすぐに教員として採用された新任教員が適応に苦勞するのは、現場の感覚としてよくあることであった。そのショックの内容に関する研究としては、佐々木邦道が、2007年と2008年に千葉県小学校初任者教員約900人にアンケートを行い、新任教員の1年間をモチベーションという観点から振り返ってもらった調査がある¹。それによると、(1) 現場で抱える困難感 としては、6-7月に児童掌握の技術不足から来た学級崩壊の危険がある「第一クライシス期」が、10-12月には児童掌握の技術不足に反応する保護者の不満と学年主任や管理職からの指導を受ける「第二クライシス期」があるという。そのうえで、(2) 新任教員への適応援助の在り方 として、新任教員自ら職場の先輩に情報発信することやこまめにコミュニケーションをとることを提案している。これはもともと新任教員を対象としたものだったため、新任教員へのアドバイスになっている。

しかし、本人がコミュニケーションをとろうとすれば解決するというばかりではないのは確かである。周囲の支援の在り方を考えることは必要である。

2. 研究方法

新任教員への聞き取り調査

平成21年から平成24年にかけて、教諭として採用された1年目の28名に聞き取り調査を行った。そのうち4名からは、複数回話を聞き、2名に関しては学校を訪問して管理職、指導教員にも話を聞いた。聞き取り時間は、それぞれ平均1時間であった。形式は、一人に対して行ったものもあれば、集団インタビューの形で行ったものもある。で、次の項目について質問した後、自由に話をしてもらい、という半構造化形式をとった。質問項目は以下のとおりである。

- ① 現在ぶつかっている壁、これまでに感じた困難
- ② 困難の解決にあたって助けられたこと
- ③ 初任研の印象

聞き取り対象者の人数および勤務校のある自治体は次のとおりである。

小学校 愛知県 6名、名古屋市 4名、三重県 1名、川崎市 1名、神奈川県 1名
川崎市 2名 富山県 1名 石川県 1名 滋賀県 2名 福岡市 1名

中学校 沖縄県 2名 長野県 1名

高校 富山県 1名 滋賀県 1名 静岡県 2名 埼玉県 1名

3. 結果

(1) 新任教員が感じる困難感

表5は、新任教員への聞き取り調査を行った結果のうち、校内における困難感を時期ごとにまとめたものである。

表5 新任教員へのインタビュー結果

4月	初任研	<ul style="list-style-type: none"> ・重要事項を短期間にたくさん一度に教わり追いつかない。
	ぶつかった壁	<ul style="list-style-type: none"> ・何もかもが初めてで、何を準備したらいいかわからない。 ・授業の組み立て方も仕事も何をしていいかわからない。 ・学校のシステムがつかめない ・職員室の用語で理解できない言葉が多い ・今やっていることの見通しが立たない ・方針として決まっていることと、自由にやっているとの違いがわからない。 ・日々の忙しさで、子どもとの関係をじっくりとることができない。 ・事務仕事が大変。 ・ゆとりがない
	校内支援	<ul style="list-style-type: none"> ・何でも尋ねていいということは言われるし、尋ねたらみんな親切に教えてくれるが、いつ何を誰に尋ねたらいいのかわからない。 ・特別支援教室に配属されたが、何をやればいいのかの引き継ぎがあまりなくて苦労した。
5月の連休明けから	初任研	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週の授業案づくりと授業が本格的になり、準備が追いつかず大変だった。 ・通知表の記載等、評価を指導された。助かった、または、指導員と価値観が異なり、難しかった。 ・初任研以外にもさまざまな研修が重なっていて、書類をまとめるのが大変。 ・校外初任研は、実践的なものは役に立った。

	ぶつかった壁	<ul style="list-style-type: none"> ・5月中旬～6月中旬が最もつらかった。 ・学級経営・学力差・発達障がい疑われる子どもの対応・行事の指導・保護者との対応に悩んだ。 ・子どもも自分を出してぶつかってくるようになった。 ・忙しすぎて毎日の帰宅が遅くなる。睡眠不足。 ・子どもを叱ってばかりになってしまう。 ・授業準備が追いつかない。わかった、楽しかったという授業にまでたどりつけない。 ・単学級で、全てを自分で決めていかなければならないのが大変だった。・4月からずっと子どもたちと共にいて、少ししんどく感じるがあった。
	校内支援	<ul style="list-style-type: none"> ・周囲の教員が忙しそうで、尋ねられない。 ・相談しても、助言が人によって違つてとまどう。 ・助言されてもうまく実行できない。
	夏休み	<p>初任研はあったがゆつたりできた。</p> <p>夏休みがあつて、ようやくゆとりをもつて二学期に臨めた。</p>
9月 から 12月	初任研	授業案づくりが大変で授業もとても緊張する、(または、授業案づくりも授業も慣れてきたし、助言が役立った。)
	ぶつかった	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども理解の難しさ。家庭環境の複雑さがわかつてきて悩む。 ・発達障がいの疑いのある子どもへの支援。 ・行事と授業の見通しが難しく、行事のために授業が遅れて追いつくのが大変だった。
	校内	・行事で係としてまかせられたことが、何をしていいかわからず、周囲も手伝ってくれずに悩んだ
1月 から 3月	初任研	・ほぼ終わっている。
	壁	落ち着いて子どもに向き合えるようになった。
	校内支援	・同僚からの日常的な支援

3. 考察

(1) 新任教員が壁にぶつかる時期

1) 二つのクライシス期

本研究においても、佐々木のいう、二つのクライシス期とその特徴は、同様に確認できた。5月の連休明けから6月にかけてと、10月から11月にかけては、新任教員にとって辛い時期となっていた。特に5月から6月の方が深刻で、夏休みに元気をとりもどすパターンが共通していた。10月から11月にかけての時期は、5-6月の困難をある程度解決できてきたか、校内に親身になってくれる人や相談できる人がいるかどうかで、大変さが異なる傾向があった。

2) 初任者の適応を支えるシステムとしての初任研

聞き取りより、初任研は初任者の適応を支える役割を果たしていることがわかった。そして、本人の問題解決を助ける成長支援が、適応援助になっていくという傾向もあった。

① 初任研という支援システム

1988（昭和 63）年に教育公務員特例法が改正され、初任者研修（以下、初任研と略記）に関する条項が追加された（20 条の 2）。それは、「公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者に対して、採用の日から1年間、学級や教科・科目を担当しながら、教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を行う」というものである。平成 15 年度より「拠点校方式」が導入され、初任研に専念する教員として初任者 4 人当たり 1 人の拠点校指導教員を配置する自治体が増えた。さらに、校内にコーディネーター役の校内指導教員を置き、教科指導、生徒指導、学級経営等、必要な研修分野を初任者配置校の全教員で分担しての指導が行われている。つまり、校内研修においては、週 2 日（年間 60 日程度）指導教員から教科指導や学級経営などについて指導を受け、校外研修においては、教育センター等で週 1 日（年間 30 日程度）、講義、演習、実技指導を受け、あるいは他の学校、社会教育施設、民間企業を参観したり、またボランティア活動や、4 泊 5 日程度の宿泊研修に参加したりする中で、新任教員は育てられているのである。

② 新任教員の適応援助・成長支援システムとしての初任研

初任研に着目すると、新任教員は、以下のシステムの中で育てられているということになる。

新任教員を支えるシステム

A 初任者研修（校外）

教育委員会等による年30日程度の研修

B 初任者研修（校内）

コーディネーター役の校内指導員（初任研に専念する教員として初任者4人あたり1人の拠点校指導員が配置される場合もある）による指導支援

C 校内での人材育成（OJT）の一環としての支援

校内の日々の業務を通じた、管理職・同僚（先輩教師）による指導支援

支援の内容

支援内容は、次の3点にわけることができた

- 1) 問題解決的支援 新任教員が直面している困難の解決にむけた具体的な支援
- 2) 予防的支援 新任教員が困難を感じやすい事態への対応を伝え準備させる支援
- 3) 力量形成による成長支援 教師としての力量を高めることを目的に行われる支援

③ 新任教員の初任研に対する印象

校外で行われるものについては、新任教員自身は楽しみに感じている場合が多かった。その理由として次のような意見が大半であった。

- ・初任者同士で仲間ができた。悩みを共有できて、励まし合って帰れる。
- ・講義の内容も授業に役立つことだけでなく、関心をもてるものが多く、おもしろく、視野が広がり役にたった。

校内で行われる初任研については、肯定的（いい学びであり、助けられている等）に感じている者と、否定的に感じている者（負担が大きい、緊張する）とに分かれた。最初は否定的な者も、9月を過ぎるころになると、慣れてくる者も多かった。最後まで否定的な場合は、指導教員との人間関係がうまくとれていなかったり、指導教員が厳格だったり、過重な要求をしていると新任教員が感じたりしている場合があった。

（2）新任教員への適応援助の在り方

聞き取り調査から得られたことを参考に、初任者への適応支援として有効だと考えられることを述べる。

① 始業式前までの学級づくりへの支援

4月当初の学級への働きかけについて、準備がないまま担任として教壇に立ったために起こる困難が示されていた。学級づくりは、見通しをもった働きかけを最初に行うと、その後がスムーズになる。学級開きの方針決めを早めに行えるようにしておく、ということができるのと困難感は和らぐと考えられる。

これらの支援の主体は、勤務校はもちろんだが、着任前の研修などでも伝えられるとよ

りよい。大学の授業においては、最初の学級づくりや一年を見通した学級への働きかけ、学級づくりに関する指導案の作成、学級開きで使えるゲームなどを準備できるようにしておく、4月当初の新任教員の助けになると思われる。

② 5月～6月の精神的、問題解決的支援

不安と緊張感が続く4月が終わると、学校が本格的に動き始める。日々の授業の準備に追われ、子どもたちの言動にとまどい、その日にやるべきことをやるだけで精一杯の日々を送るうちに、学級の落ち着きがなくなってきた、問題が見えてくる。そういう5月の連休明けの姿が示されていた。周囲の教員も忙しくなり、新任教員への十分な配慮ができにくくなっていく。解決を求めて自分からどんどん動ける者であればいいのだが、一人で抱え込んでしまうと、大きなストレスになっていく。特に、「ここは生徒指導が大変な学校である」と教員が認識している学校に赴任した新任教員ほどこの時期の不応感が高かった。

校内においては、管理職が声をかけたり、初任者指導教員と一緒に考えたりする学校では、新任教員は「助けられている」と感じていた。また、頼りになる、あるいは尊敬できる教員と思える教員が校内にいと、この時期を乗り越えることがよりスムーズになっていた。逆に、指導教員と価値観ややり方が合わないと感じていたり、校内に協力体制がなかったり、同期で入った者同士のつながりが薄かったりすると、この時期の不応感が高くなっていた。

以上のこともふまえて、5月後半から6月上旬にかけての支援が特に必要であり、うまくいくと、適応援助に有効であることが示唆された。

¹ 佐々木邦道「初任者教員には2つのクライシス期が存在する！ あなただけの問題ではないことを知り、早めの対処を！」明石要一・保坂亨編著『新任教員の悩みに答える』教育評論社、2011、pp.124-130