

新任教員の悩みの解消に向けた援助ニーズを探る

— 小学校教員（学級担任）1・2年目の
自己変革・自己成長のための支援 —

学籍番号 199217
氏名 西谷 柚香
主指導教員 岡田 和子

1. 研究背景と目的

日本の働き方改革とDeloitteが日本企業277社に向けた働き方改革に関する調査結果・提言から、教育現場においては働き方改革を実践して教師が指導技術・支援技術等を柔軟に創出していくことのできる環境づくりが求められていると考える。しかし、文科省の資料からも教員の業務負担や多忙化が深刻であることや、特に若手教員の勤務時間増加やストレス指数の高まりが未来を担う若手教員の自己変革・自己成長の余裕を妨げていると推測する。実習者が来年度採用予定教員であることから、本実践課題報告書では教育現場において、若手教員の中でも新任教員が自己変革・自己成長を行うことができる余裕づくりと環境づくりのために、支援者に何ができるのか模索することを目的とした。

2. 新任教員の現状や支援に関する先行研究

先行研究から、若手教員は試行錯誤しつつ仕事に慣れ、職務を遂行する能力習得途上の段階にあるため、長時間勤務傾向が強い実態が明らかになった。新任教員期においては「保護者対応」「学級経営」等多様な困難を抱き、特に「授業」への困難感が強いという先行研究もあった。これらの困難感や経験不足、多忙感から就業前後のリアリティショックも感じてしまい、新任教員から指導技術・支援技術等を柔軟に創出する、また自己変革・自己成長を行うことができる余裕を奪っている可能性がある。さらに新任教員は先輩教員等他教員に対して「分からないことが分からない」等の理由からアプローチし辛いという先行研究もあった。通常2年目教員に向けたOJT事業や、学年・または学校単位での新任教員のチーム支援を、新任教員に向けて他教員との相互の関わりを大切にしながら実践し、新任教員の負担を改善していくことの可能性も本実践課題報告書で検討する。

3. 自己変革・自己成長できる余裕づくりの観点から 援助ニーズを探る。

実習校は令和元年度に新任教員A、令和2年度に新任教員Bが採用後配置されている小学校である。新任教員A・Bの学級に実習者が入り込み、依頼された支援を行い、その結果や被援助ニーズ、総合的な業務負担等についてアンケート調査を行った。また、他府県教員4名に対しても新型コロナウイルスによる特例実習を利用し、ZOOMで被援助ニーズや業務負担等について

インタビュー調査を行った。それらの結果、やはり実習者のような学校勤務経験のない支援者の支援には新任教員の被援助ニーズに基づいた支援に限界があり、より新任教員のニーズに寄り添った支援のためには、学校職務の要領を得ている且つ学級担任がすべきことと支援者がすべきことの線引きができる教員達の連携支援が必要であることが分かった。この連携支援により、新任教員の時間的余裕づくりや多忙感・負担感の軽減が期待されるのみでなく、複数の教員に頼ることができることで固定の教員と折り合いのつかない負担感を防止することができると思う。

4. 自己変革・自己成長できる環境づくりの観点から 援助ニーズを探る。

環境づくりに関する調査で教員による連携支援が必要であることが明らかになったことから、本環境づくりの調査では実習校での新任教員支援・育成体制の1事例として、新任教員Bに対しチームでの新任研修を実践し、その結果についてアンケート調査と聞き取り調査を行った。その結果新任教員Bは異学年教員の授業見学を通し、「授業手法」「学級の物的環境」「学級経営」「児童対応」、これら4点について異学年の授業見学や実習者の授業代行でできた時間を活用して学んでいた。これらの学びによって、主に「学級経営」のルールづくりに関して新任教員の中に葛藤も生じていた。実習者が行った授業代行が時間的余裕を与え、チームで行った新任研修という学びの環境が新任教員Bに自己変革・自己成長の機会を与えたのみでなく、異学年教員とコミュニケーションや情報共有できる機会づくりに繋がった。約1ヶ月という短期間の新任研修でさえ新任教員Bの成長が見えたことから、仮に1年間新任研修を計画的に実践したならば、より新任教員の成長の幅は広がると推測する。

5. まとめと提言

新任教員が指導技術・支援技術を柔軟に創出していく、また自己変革・自己成長を行うことのできる余裕づくりのために必要なことは「新任教員の時間的余裕をつくる」と「新任教員支援のための、チーム学校体制の確立」である。新任教員が指導技術・支援技術を柔軟に創出していく、また自己変革・自己成長を行うことのできる環境づくりのために必要なことは「管理職またはベテラン教員（担任教員がやるべきこと、支援者のやるべきことの線引きができる教員）の下、新任教員支援のための研修の提案」と「新任教員支援のための、チーム学校体制の確立」である。

新任教員支援・育成のためには「新任教員支援のための、チーム学校で取り組む年間指導計画作成」が最も効果的であると思う。そしてチームで支援・育成を実行するためにも、新任教員に対する新任専門教員配置への予算をつけるべきである。新任専門教員は一定の教員歴があることはもちろん、新任教員の被援助ニーズを把握するためのカウンセリングにも特化した人材であることが望ましい。新任教員と接する中で得た情報を新任教員支援・育成チームに共有し、新任教員のための年間指導計画を円滑に進行していく補助的役割を担う新任専門教員を、本実践課題報告書を通して提案したい。