

経験年数の少ない教員が働きやすい環境

学籍番号 239125

氏名 松尾なつみ

主指導教員 陸奥田維彦

副指導教員 池上英明

1. 背景

1.1 日本の現状と事例校

日本では、心の病で休職する20代教員が増加しており経験年数が少ない教員が抱える悩みとしては「業務負債」と「職場の人間関係に関するもの」が多いことがわかっている。また、現場の業務について「体にどんどん石がのせられていくよう」であると例えられることもある。事例校では、経験年数の少ない教員が半分以上を占めるが、教員間の関わりが薄く、困っていることを相談する時間も機会も乏しい。また、本校は校舎一体型の義務教育学校でありながら、前期課程・後期課程の交流もほとんどないのが現状である。事例校は義務教育学校であり、1年生から6年生の前期課程（小学校相当）と、7年生から9年生の後期課程（中学校相当）までを、1つの学校として9年間の一貫性のある教育を進めている。そんな中、経験年数1年目の教員と話していると、「普段困ったことがあっても相談しにくいし、どんどん悩みが溜まってきているので、いつ急に休んで迷惑をかけてしまうかわからない。」などの声が聞かれた。年に何度か行われる「教科会議」がある。後期課程の各教科の教員と、前期課程のその教科担当の教員とが集まって会議し、前期課程での学習の仕方や、中1ギャップを感じないために後期課程の学習の仕方を共有して、内容を記録し、職員会議で共有するなど、義務教育学校ならではの取り組みが行われている。それでも教員同士の交流が乏しく感じる、予測できる原因としては、事例校が令和5年度より小規模特認校となったために仕事量が増加したことや、小規模特認校に指定されたことにより、X市内に住んでいる小学生誰もが登校可能になり児童数が増加したこと、事例校ならではの取り組みとして、英検や漢検の実施、休み時間に学年ごとに外国語活動で使った歌や単語を楽しく学ぶため、英語担当の教員が交代で開く「English village」を実施していること等による業務量の増加が考えられる。英検や漢検の実施に伴い、英検担当・漢検担当の校務分掌の追加や放課後の試験監督、また振込確認や保護者への連絡などの業務が増加した。経験の少ない教員の授業力向上が求められる一方、一人で抱え込まずに相談できる環境整備は重要である。

そこで本研究は、経験の少ない教員同士がまず関係性をつくり、その関係性をベテラン教員にまで広げるためのボトムアップの実践として取り組みを進めながら、多忙な業務に追われながらも、教員の自己研鑽や、先輩教員に相談できる学校としての環境をつくることにある。

2. 実践と結果

2.1 実践

若手の意見を中心とした自主研修会で自尊感情と同僚性を高めるための取り組みとして、自主研修会を行うこととした。自主研修会は、開校当時から行われている研修会であり、学力部の中の研修担当者が事例校から講師を募り、放課後や長期休み中に1時間程度開かれるものであり、参加は自由である。研究1年目の校務分掌は、学力保障部と健康教育部に所属しており、学力保障部では学期に1度程度、自由参加型の教員研修を行う。また、研究2年目の校務分掌は、学力保障部と人権教育部に所属し、人権教育部では部長の役割を担った。校内人権教育研修を夏休み期間中に行うこととした。

また、成果として自尊感情と同僚性が高まったのかを検証するために、実施前と実施後の2回、職員会議中にFormsにつなげるQRコードを配布し、質問紙調査を実施した。

2.2 結果と考察

実践の結果として、自尊感情と同僚性が高まったのかを検証するために、質問紙調査を実施した。第1回の質問紙調査では、回答が肯定と否定の中間的な立場に集中しているが、第2回の質問紙調査では比較的肯定的でポジティブな回答が多かった。これまで自主研修会や校内人権教育研修を行う中で、今まで話す機会のなかった教職員同士が少しでも自分の考えについて議論して共有し、交流したことによってポジティブな傾向となった。第1回の質問紙調査と比較し、全体的に否定的な回答を選択した教員の割合が減少している。教員全体が「助けてほしい時や困っているときに素直に声をかけられる」環境となり、「教職員同士で互いの仕事内容を知る」ことが、「自分も助けることができるかも」という気持ちに繋がると考えている。今年度から事例校では、支援学級在籍の子どもたちの授業は、支援学級の担任だけでなく普通学級担任の空き時間でも受け持つこととなった。これには様々な声があったが、支援学級在籍の子どもたちの顔と名前と勉強の進度が一致するため、職員会議での子ども様子を共有する時間に想像しやすいという声が多かった。今のところ前期課程のみの取り組みであるが、いずれは、後期課程の教職員も巻き込んで取り組むべき事項である。義務教育学校での勤務経験しかないため、小中連携をいつでもできる贅沢な環境が当たり前と思わず、どの学校に赴任しても積極的に連携できる環境を築いていかなければならない。校内人権研修以前の自主研修会では、グループ編成をすることなく、来た順番に着席するという形をとっていたが、円卓型で着席した夏休み中の人権研修会後の反省用紙では、「グループ編成がよかった。前期課程・後期課程の教職員がこういった活動からつながるのは有意義であると感じた。」との感想があった。

「経験年数の少ない教員が働きやすい環境」とは、①経験年数が多い教員と情報を共有する場がある②どの教職員とも話さなければならない場面がある③経験年数が少ない教員が感じている課題やニーズに寄り添うという3つの要素が必要であることが明らかとなった。学校全体の教職員が働きやすい環境となることで、経験年数の少ない教員が働きやすい環境にもつながる。

また、これまで経験年数の少ない教職員のために、働きやすい環境をつくるのが大切であると考えていたが、経験年数が少ない教職員側も、働きやすくなるために工夫できることがあることもわかった。