

# 初任者教員のモチベーション研究 I

## — 1 年間の変容の軌跡 —

佐々木邦道<sup>1)</sup> 保坂 亨<sup>2)</sup> 明石要一<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>千葉県野田市立南部小学校 <sup>2)</sup>千葉大学・教育学部

### How Beginning Teachers Sustain Initial Motivation

SASAKI Kunimichi<sup>1)</sup> HOSAKA Toru<sup>2)</sup> AKASHI Youichi<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Noda Nanbu Elementary School, Chiba Prefecture <sup>2)</sup>Faculty of Education, Chiba University, Japan

団塊の世代の大量退職に伴い学校現場には、新規採用者が増加しつつあるが、1年後に初任者が教育現場を去っていく割合も増加している。その要因を探るため、アンケートとインタビューによる調査を組み合わせ、初任者のモチベーション変化の要因を明らかにしていくことが本研究の目的である。

その結果から、初任者の1年間のモチベーションには2つの落ち込みがあり、それぞれ質的に異なることが判明した。これをふまえて、初任者教育に対して (1)学校の先を見通すことの重要性、(2)すばらしい授業の追試、(3)教育サークルへの参加、(4)指導員と管理職の接し方を提言した。

キーワード：初任者教員 (beginning teachers) 教員研修 (teachers training) モチベーション (motivation)

#### I 問題設定

千葉県の教職員年齢構成は図 I に示したとおりで、40代後半から50代前半にピークが存在しており、また、団塊の世代の大量退職にともない、学校現場には新規採用者が増加しつつある。

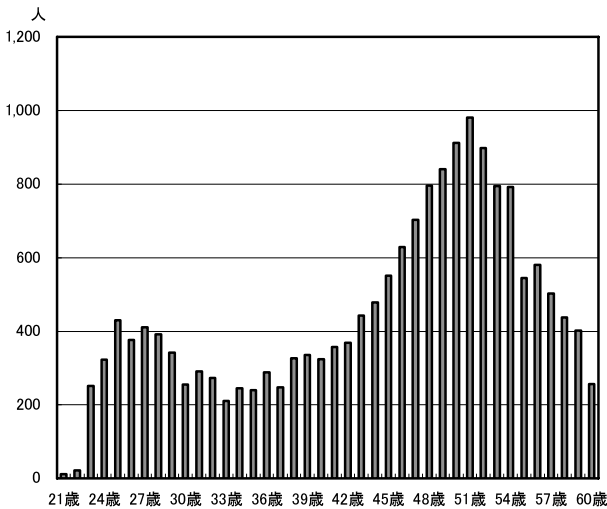


図 I 2007年度千葉県小学校教員年齢別人数

山崎博敏『教員採用の過去と未来』によれば、千葉県の新規採用者は2015年まで1200人前後で推移すると見られ、新規採用者の増加傾向は今後10年は続くものと推測されている。

新規採用者が増える一方で、1年後に初任者が教育現場を去っていく割合が増加している。図 II に示すグラフは、過去10年間の新規採用者の1年目退職者数とその割合を示している。

全国レベルで見ると、1年目で辞めていく割合は2006年現在で全体の1.35%に過ぎないが、その増加率は10年間で6.1倍になっていることがわかる。

初任者の1年後離職率の変遷(全国)

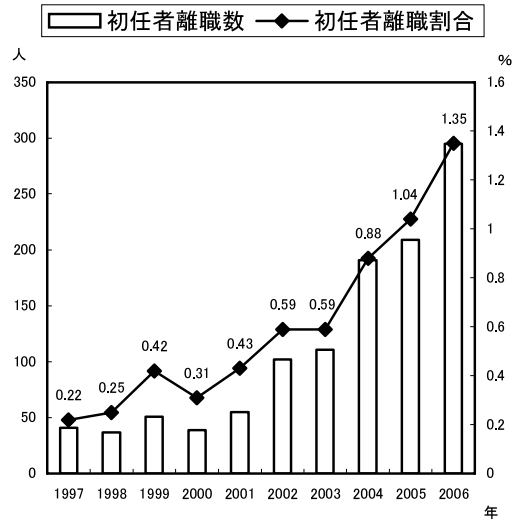
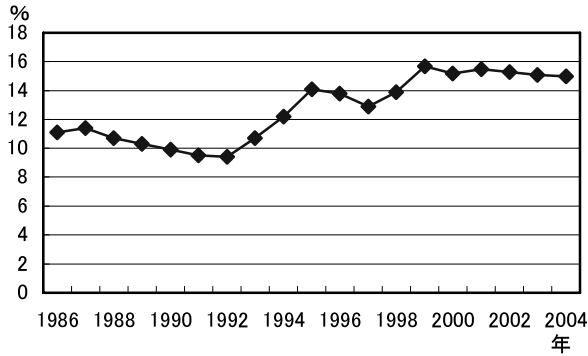


図 II 初任者の1年後離職率の変遷

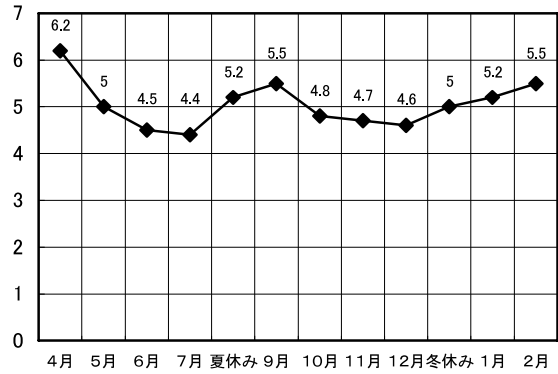
このような傾向が、現在の若者の一般的傾向であるかどうかを知るために、一般企業のデータを調べてみた。図 III は、一般企業に勤めた若者の1年後退職率の変化をグラフにしているが、教職員ほど1年目退職率が増加傾向にあるとは言えない。

なぜ初任者教員の1年後退職率がこの10年間で6倍に増加しているのか。そこにはどんな要因が隠れているのか。その要因を探るため、アンケートによる量的調査とインタビューによる質的調査を組み合わせながら、初任者のモチベーション変化の要因を明らかにしていくこと

連絡先著者：保坂 亨



図Ⅲ 若者の1年後離職率の変遷（企業）



図Ⅴ 初任者の平均的モチベーション変化

が本研究の目的である。

## Ⅱ 研究方法

初任者の1年目にどのようなモチベーション変化が現れているのかを探るために、1年目の2月にアンケート調査を実施した。対象は千葉県内小学校初任者462名で初任者研修の最終日に行われた。アンケート内容は次のような項目から成り立っている。

①属性、②教員の意欲、③管理職、④児童、⑤保護者、⑥研修体制、⑦職場の雰囲気、⑧自己研修、⑨年間モチベーション変化グラフ、⑩やる気度が低下した原因、⑪落ち込んだときの管理職の対応、⑫1年間で一番困ったこと等。

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
7		●												●
1														●
4														
7														
1														

図Ⅳ モチベーション自己評価表

その際、図Ⅳのような用紙を用意し、各月別に自分のモチベーションレベルをプロットしていく項目も盛り込んだ。

また、2年目教員4名に1年目をふり返るインタビューも実施した。加えて、3ヵ月で学校を退職した小学校教諭へのインタビューもおこなった。その際にも上記の方法を用いて、モチベーションの変容を自己評価してもらい、その落ち込みの理由などについて話してもらった。これは、量的調査と質的調査を併用して、初任者のモチベーション変化をより具体的に明らかにするためである。

## Ⅲ 結果

### 1 初任者の年間モチベーション変化

モチベーション変化を集計し、初任者の平均的な年間の変化をグラフにまとめると図Ⅴのようになった。

この結果から、初任者の1年間のモチベーションには2つの谷と二つの山があることが判明した。筆者らはこの二つの谷を次のように命名した。

- 4月～7月への谷 … 第一クライシス期
- 9月～12月への谷 … 第二クライシス期

### 2 118項目の要因別に見た各月のモチベーション

調査票には次のようなA～Hまでのカテゴリーで質問項目を用意して、小学校初任者教員に回答してもらった。合計で118の質問事項を要因として掲げた。これらと月別モチベーションをクロス集計し、どんな要因が各月のモチベーションと相関があるかを分析していった。その結果、表Ⅰに示すような【初任者のモチベーションを左右する60の要因】が浮かび上がってきた。

- A領域…「学校生活の日常における具体的な行動」 →15項目
- B領域…「仕事に対する感情」 →12項目
- C領域…「どんな管理職だったか」  
校長・教頭・教務・学年主任・指導員 →45項目
- D領域…「クラスの児童の実態」 →11項目
- E領域…「クラス児童の保護者の実態」 →8項目
- F領域…「校内研修体制」 →7項目
- G領域…「職場の雰囲気」 →10項目
- H領域…「自己研修」 →10項目

表Ⅰ 初任者のモチベーションを左右する60の要因

番号	主な要因（内容）
1	クラスにはいる時「おはよう」と言って入る
2	笑顔で子どもに接する
3	子どもの姿に感動した経験がある
4	朝の目覚めがよい
5	自分の得意な教科がある
6	週に一度は学年の先生と教科について話す
7	土日に教材研究をする
8	教育サークルに参加している
9	学年便りは自分から書く
10	日曜日来週のことを考えると気が重くなる
11	授業参観や懇談会が重荷になっている
12	管理職とあまり顔を合わせない

- 13 子どもと離れてゆっきりしたい
- 14 叱り方がよくわからない
- 15 自分のクラスが他のクラスより劣っている
- 16 教師を辞めようと思ったことがある
- 17 学校の事を考えると眠れなくなることがある
- 18 児童のことがかわいいとは思えない
- 19 成績処理に困る
- 20 やることが多すぎて仕事ができな
- 21 仕事がいっぱい後手後手になってしまった
- 22 初任者研修の回数が多かった
- 23 教師に向いていない自分との葛藤
- 24 児童の学力の差が激しくて困った
- 25 教師の指示に従わずに勝手な児童がいた
- 26 特別支援を必要とする子が2人以上いた
- 27 靴隠し事件や物を隠す事件があった
- 28 いつもひとりぼっちの子がいる
- 29 友だちの間違いを冷やかす児童がいる
- 30 満足するような授業をすることができない
- 31 授業中に私語をする児童がいた
- 32 授業中に立ち歩く子がいた
- 33 授業がうまくできない
- 34 クラス内にイジメがあった
- 35 児童生徒が、担任になつてくれなかった
- 36 クラスの友人関係がグループ化
- 37 学級崩壊の状態に近づいた
- 38 クラスをまとめることができない
- 39 連絡帳で細かいことを指摘する保護者がいた
- 40 問題があると学校に怒鳴り込む保護者がいた
- 41 懇談会の時担任を批判する保護者がいた
- 42 管理職に文句を言う保護者がいた
- 43 保護者からのクレームが多かった
- 44 校長から初任者への関わり度合い
- 45 教頭から初任者への関わり度合い
- 46 教務から初任者への関わり度合い
- 47 学年主任から初任者への関わり度合い
- 48 指導員から初任者への関わり度合い
- 49 管理職からの厳しい指導があった
- 50 管理職からの指導が多く自信がもてなかった
- 51 学年主任から学級経営について指導
- 52 同じ学校に目標とする先輩がいる
- 53 教材研究のやり方を気楽に聞ける先生がいた
- 54 他の先生の授業を見る回数が4回以上あった
- 55 1週間に一度は全体研修があった
- 56 職場に気楽に話ができる同僚が1人以上いた
- 57 放課後部活動で、退勤まで自分の時間が無い
- 58 職員室で仲間の会話に加わることができる
- 59 同僚とのつきあい方に困惑した
- 60 自分に対してきつく当たる同僚がいた

この60項目は次のようなカテゴリーに分類することができる。

- 「1」～「9」…仕事への意欲（プラス面）
- 「10」～「23」…仕事への意欲（マイナス面）
- 「24」～「38」…クラス児童の実態
- 「39」～「43」…保護者

- 「44」～「51」…管理職との関わり方
- 「52」～「60」…職場の人間関係

### 3 二つのクライシス期の質的差異

次に、両クライシス期の特徴をより鮮明にするために、両クライシス期をもたらず要因に質的な差異があるのかどうかを検討した。

前節では年間の初任者モチベーションと要因をクロス集計したが、ここでは「4月→7月」「9月→12月」という2点間の「変化」に着目することによって、質的な差異を分析することを試みた（表Ⅱ）。

このクロス集計から次のような「質的な差異」を導き出すことが出来る。

#### ア 両クライシス期の共通点

- 「子どものことを考えると眠れなくなる」
- 「日曜日の夜の憂鬱」
- 「懇談会に対する不安」
- 「どのように叱ったらよいかわからない」
- 「教師を辞めようとしたことがある」

イ 第一クライシス期では、同じ学校に、「あのような先生になりたい」と思える人がいれば、モチベーションが高まる。

ウ 第二クライシス期では「管理職にできるだけ会わないようにしている人」のモチベーションが下がる傾向になる。

表Ⅲの網掛けの部分に注目すると、両クライシス期の質の違いが現れている。つまり、第一クライシス期では有意差があまり見られなかった「保護者との関係」において、第二クライシス期では網掛けの質問項目に有意差が見られたからである。このことから第二クライシス期は「保護者への対応」がキーワードとなってくるように思われる。

このように、118項目と両クライシス期のモチベーションとをクロス集計をしながら両クライシス期に質的な違いがあるかどうかを分析していった結果、次に示すような質的な差があることが判明した。

#### 【両クライシス期の共通要因】

- ① やることが多すぎて、仕事ができな
- ② 成績処理に困る
- ③ 教師に向いていない自分との葛藤
- ④ 日曜日の夜、次の週のことを考えると気が重くなる
- ⑤ 学校のことを考えると眠れなくなる
- ⑥ 教師を辞めようと思ったことがある
- ⑦ どの様に叱ったらよいかわからない
- ⑧ 他のクラスに比べて、自分のクラスがとてつもないように感じる

#### 【第一クライシス期の顕著な要因】

- ① 朝学校に行ったら、すぐに教室に向かう
- ② 児童には笑顔で接している
- ③ 月間の教育雑誌を1冊以上読んでいる

表Ⅱ 初任者の仕事に関する勘定と両クライシス期のクロス集計

	質問項目 B 初任者の仕事に関する感情	YES/NO	4月～7月の変容分類		有意差	9月～12月の変容		有意差
			a-c	a-a		a-c	a-a	
1	朝の目覚めが良い。	はい	13%	87%		13%	87%	
		いいえ	12%	88%		13%	87%	
2	日曜日の夜、次の週の事を考えると気が重くなる。	はい	15%	85%	**	16%	84%	**
		いいえ	8%	92%		8%	92%	
3	授業参観や懇談会は自分にとって、とても重荷になっている。	はい	16%	84%	**	17%	83%	**
		いいえ	8%	92%		5%	95%	
4	管理職にできるだけ会わないようにしている。	はい	14%	86%		38%	63%	*
		いいえ	13%	87%		12%	88%	
5	子供と離れてゆっきりしたい。	はい	15%	85%		9%	91%	
		いいえ	12%	88%		12%	88%	
6	どの様に叱ったらよいかわからなくなることがある。	はい	15%	85%	**	15%	85%	*
		いいえ	7%	93%		9%	91%	
7	他のクラスに比べて自分クラスがとても劣っているように感じる。	はい	17%	83%	***	17%	83%	***
		いいえ	9%	91%		8%	92%	
8	教師を辞めようと思ったことがある。	はい	18%	82%	**	16%	84%	***
		いいえ	10%	90%		11%	89%	
9	学校の事を考えると、眠れなくなることがあった。	はい	19%	81%	**	22%	78%	***
		いいえ	10%	90%		9%	91%	
10	児童のことがかわいいとは思えない。	はい	33%	67%			100%	
		いいえ	12%	88%		13%	87%	
11	「子供って、こんな事を考えるんだ！」と感動した経験がある。	はい	13%	87%		13%	87%	
		いいえ	14%	86%			100%	
12	同じ学校に、「あのような先生になりたい」と思える先輩教員がいる。	はい	12%	88%	**	13%	87%	
		いいえ	24%	77%		10%	90%	

表Ⅲ 保護者の行動と両クライシス期のクロス集計

	質問 E 保護者の行動パターン	YES/NO	4月～7月の変容分類		有意差	9月～12月の変容		有意差
			a-c	a-a		a-c	a-a	
1	連絡帳で細かいことを指摘する保護者がいた	はい	15%	85%		15%	85%	*
		いいえ	11%	89%		9%	91%	
2	給食費未納の保護者がいた。	はい	10%	90%		16%	84%	**
		いいえ	15%	85%		8%	92%	
3	問題があると学校に怒鳴り込む保護者がいた	はい	17%	83%		19%	81%	**
		いいえ	12%	88%		10%	90%	
4	懇談会の時、担任批判をする保護者がいた。	はい	15%	85%		10%	90%	
		いいえ	13%	88%		12%	88%	
5	管理職に文句を言う保護者がいた。	はい	15%	85%		21%	80%	***
		いいえ	12%	88%		9%	91%	
6	授業参観時保護者の私語が気になる。	はい	18%	83%	*	13%	87%	
		いいえ	11%	89%		11%	89%	
7	連絡がつかないことのある保護者がいる。	はい	12%	88%		12%	88%	
		いいえ	13%	87%		11%	89%	
8	下校が遅れると学校に電話をかける親がいた	はい	12%	88%		18%	82%	*
		いいえ	13%	87%		10%	90%	

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

- ④ 1年間、見通しが持てず仕事が後手後手になってしまう
- ⑤ いじめが原因で不登校になった児童がいる
- ⑥ 児童の満足するような授業ができない
- ⑦ 授業中に私語をする児童がいた
- ⑧ 学級崩壊の状態に近づいた
- ⑨ 授業参観時、保護者の私語が気になる
- ⑩ 教材研究のやり方を自分から気楽に聞くことのできる先生がいた
- ⑪ 同じ学校に「あのような先生になりたい」と思える教員がいる

【第二クライシス期の顕著な要因】

- ① 自分の得意な教科がある
- ② 教師の指示に従わない児童がいた
- ③ 連絡帳で細かいことを指摘する保護者がいた
- ④ 給食費未納の保護者がいた
- ⑤ 問題があると学校に怒鳴り込む保護者がいた
- ⑥ 管理職に文句を言う保護者がいた
- ⑦ 下校が遅れると学校に電話をかける親がいた
- ⑧ 職場で気楽に話ができる同僚が一人以上いる
- ⑨ 自分に対してきつくあたる同僚がいる
- ⑩ 問題のある児童は全校の職員が知っている
- ⑪ 管理職にできるだけ会わないようにしている
- ⑫ 「教頭」「教務」「学年主任」…良い所をほめてくれる
- ⑬ 「指導員」  
  - 〈質問すると、気さくに答える〉
  - 〈話の内容が具体的で実践に役立つ〉
  - 〈良いところをほめてくれる〉
  - 〈悩みを良く受け止めてくれた〉
  - 〈授業をよく見てくれた〉
- ⑭ 学年主任から学級についての指導があった
- ⑮ 管理職からの指導が多く、自分に自信を持つことができない

4 インタビュー調査

量的調査が一個人の経験と合致しているのかを確かめ、より信頼性のあるデータにするために、〈表 I：初任者のモチベーションを左右する要因60項目〉の視点で、実際のインタビューを解釈していく作業を行った。インタビューの所にある「量的調査まとめNo.」は〈表 I〉のナンバーである。

○両クライシス期を経験したA教諭

- ① 新卒    ② 講師経験なし    ③ 女性・22才
- ④ 全校 児童数330名    ⑤ 2学級・21人
- ⑥ 小さい頃から教員を目指す
- ⑦ 4月後半から子どもがかわいくない
- ⑧ 校長から長時間校長室で指導を受ける
- ⑨ いじめ問題の発覚    ⑩ 保護者対応に追われる
- ⑪ 子どもに助けられながら涙の別れ

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年
7	●									●
1			●							●
4									●	
5	●	●							●	
1		●						●	●	●

図 VI A教諭のモチベーション変化

A教諭のインタビューから、「モチベーションを左右する60の要因」と関連する部分をインタビュー内容と重ねていく作業を行った。たとえば、次のような作業である。

① 始業式が来る前に、きちんと教科書を見て教材研究をしておけば良かったのに…全くやっていたらなかったんですよ。始まってから、やっぱり授業が大変だということに気づいて…。教科書の教材研究をしていると、次の日の1時、2時になっていたりしたんですね。最初の4月とかは本当に寝不足で、車通勤をしていたんですが、眠くて仕方ありませんでした。途中から、これじゃまずいと思って、土日で一週間分教材研究をするようになりました。

(量的調査まとめNo.7…「土日に教材研究する」)

② 最初に困ったのは、子ども達を叱ることができなかったことです。自分があまり、叱られて育てきたわけではなかったの、ほめてほめて育てられてきたので…。

5年生というと、私の中ではもっと〈大人〉というイメージがあったんです。「教室の中を走ってはいけない」とか…とにかく、子ども達ってこんなに幼稚なんだって、思ったんです。言わなければなんにもできないし…。こっちが許すとどんどんくずれていくし…。なんだか毎日「こわいな…」と思いながら過ごしていました。怒る目安がわからないんです。

(量的調査まとめNo.14 「叱り方がわからない」)

その結果、A教諭のインタビュー内容から、次のような要因を抽出することが出来た。

【A教諭の第一クライシス期】

量的調査番号 7・11・18・49・50

「叱り方がわからない」

「児童をどうやって掌握するか」

「管理職からの欠点指摘による自信喪失」

【A教諭の第二クライシス期】

量的調査番号 6・19・34・47・50・51

「いじめ問題の発覚」

「保護者からの問い合わせと対応」

「管理職からの指導」

○第一クライシス期を乗り越えられず退職したB教諭

大学卒業後、講師経験なしで小学校に着任。3学年の担任で学年学級数は3クラス。学級人数は31人。一学期で退職を決意し、現在他の職に就いている。

B教諭とのやりとりをA教諭で行った手法を使って分析していった結果、次のような要因が浮かび上がってきた。

① 児童掌握技術不足の悩み

- 20 やることが多すぎる
- 23 教師の向いていない自分との葛藤
- 25 教師の指示に従わない児童
- 31 授業中の私語
- 32 授業中たち歩く子がいる。
- 33 授業がうまくできない。
- 38 クラスをまとめることができない

(ナンバーは表Iの量的調査番号)

② 管理職との対応

- 44 校長の対応
- 45 教頭の対応
- 46 教務主任の対応
- 47 学年主任の対応
- 48 指導員の対応
- 49 管理職からの厳しい指導
- 50 自分に自信が持てない

このような分析をしていった結果、量的調査で出ている60項目と対応する内容が、インタビューの中に出ることがかなり存在することがわかった。

5 調査結果から明らかになったこと

以上のような調査から、次のようなことが明らかになってきた。

- ①初任者の年間モチベーションには二つの谷が存在することが多い。
- ②二つの谷の要因は質的に差異がある。

量的調査から明らかになったことをもとに、第一クライシス期、第二クライシス期の心情を文章に表現してみると次のようになるだろう。

第一クライシス期

【児童掌握技術不足による学級崩壊の危険性】

4月、大きな夢を抱いて着任する初任者であるが、学校の先の見通しが持てずに、仕事が後手後手になることが多い。児童に、満足のいく授業ができる技術がないので、授業中の児童の私語が気になり出す。どの様に叱ったらよいか、その叱り方の基準、つまり学級経営の柱になるべき自分の優先順位がないために、クラスをまとめることができない。周りを見回すと、どうも自分の学級は他の学級より劣っているようにも思えてくる。

そのような状態が続く中、いじめが原因で不登校の児童が出たり、靴隠し事件などが発覚。このような毎日が続くと「自分は教師に向いていないのではないか」と考え始める。日曜日に次の週のことを考えたり、学校の状況を考えると眠れないこともある。

しかし、同じ学校に「理想となる先生」がいたり、「教材研究を気軽に聞くことのできる先輩」がいると、少しは自分の仕事へのモチベーションも上がってくるが、現実問題に直面すると、自分の教師への自信が揺らいでくる。

第二クライシス期

【保護者・同僚・管理職等の人間関係問題】

夏休み、大学時代の友人に会ったり、実家に帰るなどして自分の気持ちを整理することができたので、教員の仕事へのやる気が復活。しかし、いざ学校の毎日が始まると、クラスをまとめられない自分の技術の未熟さは、改善されていないことがわかる。授業中に教師の指示に従わない児童も目立ち始める。

すると、その学級の状態を見て、学年主任から学級経営についての指導がなされ、自分も何とかしなければいけないと、自分なりにあがいているのだが、その方法がどうしても思いつかない。

そんな迷いの中、授業参観と学級懇談会があり、学級についての不安や不満を話題にする保護者が始め、管理職に何とかして欲しいと願う出る保護者や連絡帳で細かいことを指摘する保護者も増え始めた。

指導員の先生にいろいろなことを相談すると、良く話を聞いてくれ具体的なアドバイスももらうことができた。しかし、もし、指導員の先生がこのような方でなかったら、かなり落ち込みを引きずることは間違いないだろう。自分が工夫したことに対して、教頭や教務、学年主任がプラスの評価をしてくれると、自分の教師への自信のなさも少しは和らいでくるが、自分の実践が至らないせいで、ほとんどほめられることはない。

そのような中でも、気楽に悩みを話せる同僚がいたり、自分のクラスの問題児を多くの先生が知っていたりしてくれると、自分の気持ちも落ち着いてくる。

IV 考 察

以上のような結果をふまえて、初任者教育に次のようなことを提案していきたい。

1. 第一クライシス期を乗り越えるための手だて

①学校の先を見通すことの重要性和その具体的方法の提示(月行事と週計画簿の具体案)

どの職場でもそうであるが、新しい場所に行けば行事などの見通しが持てず、仕事が後手後手になることが多い。これは初任者に限ったことではなく、何年も教職を経験した教員でも同じことである。しかし、決定的に初任者と違う点は、初任者は「全ての学校行事が初体験で

ある」という所だ。経験職員は類似の経験を持っているため、自分の経験を変化させることによって、対応することができる。しかし、初任者は、「行事そのもの、学校の1年間が全て初めて」であるから、行事そのものを理解するだけで精一杯となる。授業計画にしても、初めのうちは「次の日の授業」だけに追われる時期があり、その後でようやく〈日曜日に1週間の授業予定を立てることの大切さ〉を痛感するようだ。つまり、初任者は「学校を点によってとらえることしかできない存在」であり経験者は「学校を面によってとらえる技術をもっている」といえるだろう。

それでは、初任者には、学校行事や授業を「面によってとらえる」ことはできないのだろうか。実は、「面によってとらえる必要性」を具体的に教えてもらっていないだけだと考えられる。量的調査の結果から、「1年間先の見通しが持てずにとっても困った」としている初任者が全体の65%いることからわかるとおり、多くの初任者が困っている問題である。それならば、具体的に「先の見通しを持たせること」を校内の初任者研修で行う必要性がある。

その具体的な方法は次の通りである。職員会議には必ず「月間行事予定表」がついてくる。その職員会議に参加する際に、週計画と同じ様式のコピーを4枚用意し、その月の行事予定を説明される際、週計画簿の行事欄に、自分に関係する行事を書き込んでいく。出張や研修会なども記入していくことによって、「書くことによって、点でしか抑えられなかった流れが、線となってイメージ化」されていく。そのメモをもとに、日曜日に週案をもう一度立てる習慣を作るのだ。授業についても、〈明日の1時間〉では全体像をとらえることが難しい。それと同様に、学校行事や学校の流れも月単位でイメージ化していく手だては、初任者に最初から教えていかなければならないだろう。

## ②授業改善の方法論

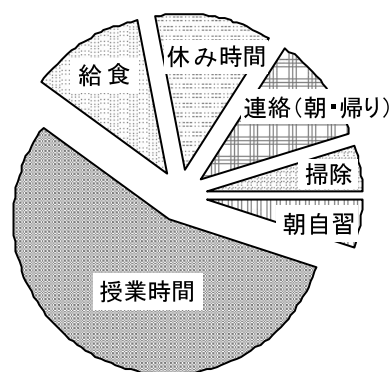
### —すばらしい授業の追試—

初任者は新卒者であれば、教育実習の4週間分の授業しか経験したことがない。つまり、1教科1単元くらいは、全体の見通しを持って授業をした経験があるが、それ以外の教科は、どの様に授業を流して良いのかわからないままに赴任している。しかし担任を任せられると、小学校であれば8教科の全てを自分で計画しなければならない。しかも、授業以外の仕事に追われる毎日。インタビュー事例のA教諭は奇しくも、「先生って、授業だけやっていればよいと思っていたけど、それ以外の仕事がかんなに多いんですね」と、しみじみと述べていた。

現実には、8教科全てにわたって、満足のいく授業をしようとするのは初任者には不可能である。それならばどうするか？ その一つとして、〈得意な教科を教科の柱にして、追試可能な授業を実践する〉ことを提案したい。

「要因別にみた各月モチベーション」の結果から、〈得意な教科があると第一、第二クライシス期前後のモチベーションを維持しやすい〉ことが明らかになっている。これは、初任者にとっては非常に重要なことであり、8教科全部に満足の行く授業ができなくても、「一点突破」で、学級経営を支えることができる可能性を示唆してい

る。年間を通して困ったことの一つに〈どのように叱ったらよいかわからない〉と答えている初任者が65%存在し、その項目は7月、9月、11月のモチベーションに有意な差が出ている。「叱り方の基準」というと、生活指導の問題のように思われるが、学校生活の時間を項目別にみても、「叱り方の問題」は授業時間に関わってくる可能性が大きいことがうかがえる。



図Ⅶ 学校の生活時間

学校生活の時間を割合でみたときに、〈図Ⅶ〉のように授業時間は全体の65%程度を占める。生徒指導は生活指導からと考えられがちであるが、教師と児童が最も接する時間は授業時間であり、その運営の中に「ほめ方」「叱り方」のエキスが含まれているのだ。

つまり、「得意な1教科の授業スタイルを確立すること」が「学級経営の柱の構築への早道」になる可能性が大きいのである。

では、どの様にして授業スタイルを確立するのか？ 筆者らの一人（現職教員）は、仮説実験授業を授業の中心に据えながら、その方法論をいろいろな教科に適用して「たのしい授業」を開発してきた経験がある。

創造的な授業は、まねするに値する授業の模倣と、その成功の繰り返しのうちに生まれる。こういった経験をふまえて、授業を上達させるためには、模倣に値する授業プランの追試を初任者に経験させる必要性を強調したい。教師にとって、〈一つの授業形式の確立は、他の教科の運営に転位する〉と思われる。このような日々の授業運営の改善が、ひいては「靴隠し事件」「いじめ」にも予防的に効いてくる可能性が大きい。

## 2. 第二クライシス期を乗り越える手だて

### ①「教育サークルへの参加」と「教育雑誌の購読」が力量アップへの近道

「両クライシス期の質的差異」で述べたように、双方ともに関係している要因は「クラスをまとめることができない」「自分のクラスが劣っているように見える」など、学級経営に対する自信のなさがある。学級経営への自信を回復する手だては、①にも述べたが、「授業構成力の向上」が影響してくる。

夏休みにかけて、民間の教育研究会に参加するなど、質の違った風当たりながら、自分の学校内だけでなく人間関係を築くことが重要になるだろう。

### ②指導員と管理職の接し方

第二クライシスの主な要因は、「職場の人間関係」「保

護者からの苦情」などであることが明らかになった。

保護者の苦情はどこから起こってくるか？その根本は「学級経営に対する不満」である。つまりは、「学級経営の根本である授業運営法の未熟さ」が全ての問題の根源になる。それを解消するためには、〈教員養成のあり方〉〈教師の基礎技術とは何か〉〈教育原理とは何か〉という問題に帰属してきてしまうので、別稿で述べたい。

量的調査から、この時期のキーマンは、「指導員の対応」であることがわかっている。初任者にとって、校長や教頭と言った管理職よりも、現実問題に対処してくれる指導員が、問題が起こったときに頼りになる存在なのだ。これは、日常の学級経営の悩みや疑問点を早い段階で相談できれば、モチベーションを下げずにすむことを表している。

「質的差異」の所でも述べたが、指導員がていねいな対応をしてくれると、第二クライシス期の落ち込みが少なくすむ。指導員の対応は、初任者の第二クライシスを乗り越える大きなキーワードになってくる。

また、管理職との関係では、管理職がプラスの評価をしないと初任者のモチベーションが下がる傾向にあることがわかった。しかし、量的調査から「管理職からの指導が厳しくて自分に自信を持つことができなかつた」と答えた初任者は全体の8%に過ぎなかつた。だが、普通でもほめなければモチベーションが下がるというのに、厳しすぎる指導があつた場合は、かなりのダメージになることは間違いない。インタビュー事例におけるB教諭が1学期で退職を決意した背景にも管理職の配慮不足が

大きく関与している。そのことを考えれば、8%の教員は、B教諭と同様の体験をしているのではないかと推測できる。

管理職の初任者への関わりは、他の教員よりもかなり少ない傾向にあるが、第二クライシス期を乗り越えるためにも、管理職は初任者に意識的なプラスの評価をしていくべきであろう。

#### 〈文 献〉

1. 『教員採用の過去と未来』山崎博敏 玉川大学出版部1998年
2. 文部科学省ホームページ：「指導力不足教員の人事管理に関する取り組みについて」(図Ⅱ)
3. 「若者の人間力を高めるための国民運動」ホームページ <http://www.wakamononingenryoku.jp/pdf/data> (図Ⅲ)
4. 『新採教員の力量形成—やる気カーブを用いた事例研究』坂本昭 中川出版 1991年

#### 〈注〉

- 1 IGF法 (Inner Graphic Formura Method)：被験者のやる気が過去から現在までどのように変化したかを示すカーブを書いてもらう方法 (一番やる気があつた時を「7」、一番やる気のなかつた時を「1」で表現)。