

鹿児島における教師の職能成長に関する研究

新規採用教師を取り巻く環境に注目して

A Study on Development of Educators in Kagoshima
Focusing on the Environment Around New Employees

内田豊海・松崎康弘

Toyomi Uchida, Yasuhiro Matsuzaki

鹿児島女子短期大学

抄録：本稿では、教育者は子供とともに成長する態度にこそ、職能的専門性を置くべきだという立場に立脚し、それを反省的実践家として捉える。新規採用された教員が、反省的実践家として成長するためにいかなる環境が必要であるかを考察することを目的とし、調査を実施した。その結果、特に幼稚園、保育所において自らの教育実践を省察する前段階で、様々な課題に直面し、思い描く職能成長を遂げられない現状に多くの新規採用者がいることがわかってきた。

Key words：反省的実践家、職能成長、労働環境

1. はじめに

教育は人間形成を目的とした、社会的・文化的営為である。一方で、それを担う教育者は、決して完成された人格や能力をもつわけではない、ありふれた一人の未完な個人である(岩崎 2012)。そのような発達途上にある人間が教育者たり得る所以は、教師は確固たる人格者であるべきという夢に依拠するのではなく、寧ろ自らの未熟さを自覚しながら、子供とともに成長するその態度にこそ求められよう。

では、なにをもって教師の成長を捉えればいいのか。佐藤(1996)は教師の職能的専門性を、「技術的熟達者」と「反省的実践家」の二つに大別した。技術的熟達者が専門的知識と心理学を基盤とした科学的原理や技術で規定した技能の習熟を求めるのに対し、反省的実践家は、原理や知識の習得にとどまらず、自ら展開した実践を省察と熟考を通し改善していく実践のプロセスが求められる。本研究では教育者が教育者たる所以を、自ら反省を繰り返しながら成長していく「反省的実践家」であることに求め、その成長過程を把握することを最終的な目的に据える。

そこで、本稿では、教育者の成長を支える「反省・省察」のメカニズムを先行研究より鳥瞰し、それが起こり得る環境を調査を通し明らかにする。特に、新任採用された教育者が、困難に直面するさい、どのような困難点があり、い

かなる状況において「反省」的実践が為されうるのかを把握することとする。

2. 教育者の成長と反省的実践家

ここでは、反省的実践家としての教育者像を中心に、教育者の職能成長についてまとめていく。

反省的実践家は Schön (1983) によって提示された教師像である。教職の専門性は、複合的で高度な知見を駆使して展開される実践的な問題の表象と解決を遂行する実践的見識の成熟度によって保障され、その専門的成長は、実践的な問題解決家庭で形成される「実践的認識」の発達で性格付けられている(佐藤 1996)。この反省的実践家という考え方は、保育士の専門性に関してもパラダイムシフトを起こし、保育研究においても、知識・技能の豊かさが専門性とされてきたのに対し、1990年以降は、行為の中に現れる実践を省察する行為自体にこそ、専門性を求められるようになった(香曾我部2011)。

佐藤(2009)は、教師が反省的実践家として育つ場所を考察し、自身の調査結果より、「教師としての成長において何が最も有効であったか」という質問に対し、最も回答が多かったものが「自分の授業の反省」、次いで「同学年における授業の研修」、「校内研修」と続き、その後に地域の「研究サークル」や「教育委員会主催の研修会」「大学教授の講

演」がくることを述べている。「教師としての成長に誰が最も有益であったか」という質問に対しても、第1位が「同学年の教師」で、「同じ学校の同僚教師」「校長・教頭」と続き、その後に「近隣の学校の先輩教師」「指導主事」とあり、最後に「大学教師」があげられているとし、教師の成長の契機は、その教師自身の教室を中心にして同心円状に拡大していることを指摘している。すなわち、教育者の成長は、同僚性が大きな要素を占め、決して教育現場の外における研修ではなく、自ら教育実践するその場を中心に起きているといえよう。

上垣内ら(2008)は、保育養成校卒業生の就職後の追跡調査をする中で、早期離職者が当初持っていた自負と実際の保育力のギャップと、自らの成長を実感できないという悩みを抱える傾向があることを述べている。

これは、教職において、環境、特に同僚性が教員・保育者の成長の大きな要因となっており、同僚との関わりの中でこそ、自らの成長を実感できることを示唆している。

3. データから見る教育現場

3.1. 統計データから見る現場

ここでは、総務省統計局が公開している2012年度のデータをもとに、教育現場の現状を鳥瞰していく。以下取り上げるデータは、特記がない限り一般教諭・保育士のものである。さらに、本校の就職実態を踏まえ、小学校は公立校、保育所、幼稚園は私立園を取り上げている。

まず平均勤続年数をみると、幼稚園教諭が6.1年、保育士7.6年、小学校教諭18.1年となっている。月額給料に関しては、幼稚園教諭18.3万円、保育士21.3万円、小学校教諭36.9万円であり、教員の学歴構成は、幼稚園教諭が大学23.9%、短期大学74.2%であるのに対し、小学校教諭は大学・大学院88.4%、短期大学10.9%となっている。

統計局のデータでは、幼稚園教諭の離職理由も調査されており、総計9512件のうち、1891件が転職、3321件が家庭の事情、444件が病気のためとなっている。森本ら(2013)らは、これに踏み込んで調査し、「進路変更」や「体調不良」を理由とした離職の背景には、職場における上司や同僚、保護者との人間関係が強く影響していることを指摘している。定年まで勤めての退職は、152件に留まっている。

これらのデータは、幼稚園教諭や保育士は、小学校教諭に比べ労働環境が整っていないことを示している。前者二つは他の職種に比べ、平均給与が少なく、離職率も高い職業だと言えよう。平均勤務年数が少ないことが平均給与が

少ない一因になりえようが、同年齢、同勤務年数の幼稚園教諭、保育士、小学校教諭を比べると、どの年齢でも小学校教諭の給与額が他の二つに比べ、顕著に高い。

3.2. インタビュー調査から見る教師の一日

次に、小学校、幼稚園、保育所の新任教諭・保育者がどのような一日をすごしているか、新規採用教諭を対象に行ったインタビュー調査から、三例を取り上げ提示する。

小学校H教諭(第二学年担任)の一日

7:15	学校到着	教室の確認、児童の状態チェック
8:15	朝の会	
8:50	授業開始	(1~4時間目)
12:30	給食、昼休み	
14:00	掃除の時間	
15:10	帰りの会	
15:50	放課後の雑務	(丸つけ、書類・プリント作り等)
19:30	帰宅	
21:00	自宅にて翌日の授業準備	

小学校教諭の一日は、インタビューした4人ともある程度共通したものであった。7時から8時までの間に出勤し、5、6時間目まで授業をする。児童の下校後、書類や授業プリント等を作成、学級菜園の点検、日によっては会議等があり、翌日の授業準備は、自宅に持ち帰るケースが多いようであった。小規模学校では、児童数が少なく、宿題の添削や採点等にかかる時間は中・大規模校より短いものの、学校業務に関する雑務を少数で分担するため、こちらの負担は大規模校よりも大きい傾向にあった。

幼稚園R教諭の一日

7:00	園到着	朝の準備と子供受け入れ、自由遊び
10:00	サークルタイム	および設定保育
11:30	給食	
12:30	自由遊び	
14:00	降園、バス添乗、掃除	
17:00	残業	
21:00	帰宅	

インタビューした8名の幼稚園教諭の一日で、大きな違いが見られたのは一点、残業後の帰宅時間であった。基本的に、残業が少なく、18時以前に帰宅という園も見られた一方、縁を出る時間が平均して21時半を過ぎる園もあった。また早めに帰宅できる園でも、自宅に仕事をもち帰り、夜それらをこなすことがほとんどのようである。一年目で全ての仕事が初めてということもあり、平日は仕事以外のこ

とをする時間はなく、土曜日出勤も多いものが多かった。

保育士の日

保育士の勤務形態は、基本的に早番・通常・遅番の3形態に分けられる。園による多少の違いはあるが、早番は7時から16時、通常は8時から17時、遅番は10時から19時が目安となっている。調査対象の9名の保育士のうち、行事や研修といったイベント前以外では、定時上がりの園が多かったものの、常時研修を設けており、どの時間帯に出勤しても、帰宅は21時をまわる園も見られた。

以上のことより、特に小学校教諭、幼稚園教諭の一年目は、仕事以外の時間を作ることは難しい現状があることがわかる。労働時間は園により異なるが、保育所でも幼稚園でも、残業手当なしで長時間拘束される園が存在することがわかった。

4. 新規採用教諭のおかれる現場

ここでは、アンケート、インタビュー、参与観察を通して見えてきた短大卒の新規採用者がどのような環境下において、教育・保育を実践し、果たしてそれが反省・省察に結びついているかを確認していく。また、今回は環境を詳細に記述することにつとめることとし、あくまで事例提示に留める。以下の事例は一般的な小学校、保育所、幼稚園を記述しているわけではなく、教育者のおかれる環境と反省のあり方を考察する上で、わかりやすい事例として恣意的に取り上げた事例である。調査から得られた統計データ等の提示は、次稿に記載する。

【遠隔地の少人数幼稚園】

A 幼稚園教諭は、離島の小規模幼稚園に就職した。正規教諭は、主任、A 教諭を含め3人と少人数である。園内の人間関係は良好で、主任からの信頼も厚く、本人も離島から積極的に各地に研修に参加している。勤務体系は良好で、18時前には帰宅でき、本人は帰宅後、持ち帰った仕事をこなすだけでなく、自営業である実家の手伝いをする余裕がある。

さて、A 教諭の保育を参加した際の気づきを記述していく。設定保育や給食、帰りの会等、全体を通し、場面場面で声を出し走り回る数名の子供達をコントロール仕切れず、クラス全体はそれに慣れきってしまっており、子供は甘えても許されることを経験的に知っている様子が伺えた。その大きな要因として、教師の言動や行動が単調でメリハリがなく、何が重要なのか、何を本当に伝えたいのかがわか

りづらい状況があった。A 教師が本気で叱っているのか、軽く注意しているのか、その差が小さく、子供は常に甘く受け止めていて、A 教諭も伝わらない状況に諦める場面も見られた。

本人とのインタビューを通し、1年目の教員でありながら、園の人員構成上、一人で担任を受け持ち、他の教諭の保育を見たり、自らの保育を参観される機会が限定されていることがわかった。本人は、幼稚園教諭としての成長を望んでおり、そのための契機を探し求めている。具体的には、自らの保育を誰かに見てもらい、助言を求めたり討論する機会を欲しているものの、主任教諭すら、担当するクラスに掛かりっきりになることが多く、通常、ほぼ一人きりで保育をしなければならない現状がある。自己改善すべく反省を望みながら、反省するために必要な「同僚」という周囲の客観的視点を得られない環境にある。自分では叱っていると思う行為でも、実際に子供は、軽く注意されているだけだと捉え、教師の言葉を受け止めないという状況を改善するためには、自らの保育を客観的に受け止め、省察を通し、叱り方や注意の在り方を改善する必要があるが、客観的視点を与えてくれる「第三者の目：同僚の存在」が欠けてしまっているため、省察することができないでいる。

【新人保育士を見守る保育園】

地方都市の保育園に勤めている K 保育士のアンケート結果からは、自らの保育に対する真摯な反省が読み取れる。保育内容、同僚との関係、保護者との会話、電話対応等、K 保育士が悩んだこと、そしていかにそれを乗り越えようと努力したかが伺える。

K 保育士の勤務する園では、K 保育士と N 保育士の二名が同時に採用された。N 保育士は、学生時代に保育所実習で同園にお世話になっており、園の園長、主任保育士とも N 保育士の能力を高く評価し、採用に至った。実際に N 保育士も、就職後、真面目な働きぶりでの期待に答えていった。主任はインタビューの中で、N 保育士を評価するにあたり、保育士として必要なコミュニケーション能力や子供への暖かな眼差しをもっているだけでなく、精神的に優れていることを挙げている。どのような状況におかれても、決して弱音を吐くことなく、自らを律して行動でき、自分で自分を高めていける心の強さを持ち併せており、これは、これまでの人生の中で、N 保育士が培ってきたものであろうと指摘する。

一方、K 保育士は、同園で実習をしておらず、園長、主

任はどのような人材かきちんと把握できない不安の内に採用を決めた。働き始めてすぐのインタビューで、主任はその不安が的中したことを述べている。大人しく、弱々しいイメージがあり、騒がしい子供をしっかりとコントロールしきれない中、体調を崩すこともあった。主任は、K保育士をいかに育てるかを迷っているようであった。しかし、半年、一年と経つにつれ、主任の印象は徐々に変わっていった。私が参観した保育の中でも、K保育士がめきめきと保育力をつけていることが見て取れ、その成長に目を見張った。当初はコントロールしきれなかった子供達の注意をきちんと引けるようになり、単調で平坦だった言葉が、抑揚のある「保育士の言葉」へ、硬かった表情が活き活きした顔へと変化していた。無論、保育内容にもその変化は現れ、一人一人の子どもを把握しようと努め、適切なタイミングで適切な表情で適切な言葉を発することができるようになっていった。

この園の特徴として、主任へのインタビューを通し、管理職が一人一人の保育士の実態をよく把握していることがあげられる。主任は、「K保育士が自分の力で一人で成長していった」ことを強調したが、言葉の端々から、K保育士の状態をしっかりと見極め見守り続けながら、必要に応じて手を差し伸べる園全体の姿勢も同時に伺えた。この園では、もともと心が強く、順調に成長を続けるN保育士と、当初心身ともに心配されたものの、園の温かな雰囲気にも囲まれて、自らを鼓舞しながら成長を続けているK保育士という2名が育っており、反省に必要な環境の在り方のいい例を示唆している。

【小学校教諭の場合】

小学校教諭は、鹿児島県においては、教員採用試験が狭き門となって久しく、短大卒業後数年の間、臨時的採用教師や非常勤講師として働く場合が多い。昨年度では、地方の大規模校の新規学級増設や、遠隔地において、特別支援学級が新たな設置に伴い新規に4名が採用された。特に、特別支援を必要とする児童数が1、2名の場合、児童の移動等により学級の存続が不鮮明であり、正規採用の教員を振り分けるのが難しいため、担任として臨時的採用教員が登用されるケースが目立つようになってきた。

そんな離島で特別支援学級の担任になった2名の臨時的採用教諭にインタビューを行った。まず、2名に共通することは、1人の児童を受け持つことになったこと、そして、同僚教師の中で、特別支援学級に関わったことがある教員がいなかったということである。無論、本人たちも初めて

の経験であり、全てを手探りの状態から始めなければならぬ上、先輩教諭からも適切なアドバイスを得ることができない状況にあった。両名共、個人による教材研究の他、積極的に学外研修へ参加したり、地域の養育施設と連携をするなどし、自己啓発を図っているが、学校内における同僚性の欠如に大きな不安を抱いている。さらに、小規模校においては、人員は少ないものの、通常業務は他校と変わらない量が求められるため、教員一人当たりにかかる事務的負担は大きく、不慣れな特別支援学級を抱えていながら、様々な業務に忙殺され、自分の学習時間を確保できない状況もある。

一方で、都市部で問題校と言われる大規模校に配属された臨時的採用教師は、配属翌日から担任業務を拝命し、問題校ならではの児童・家庭の問題に晒された。一方で、アドバイスを仰げる同僚教諭や上司に恵まれ、教諭本人は大きな精神的負担を抱えながら日々を乗り越えていったものの、自らの課題に対し、様々な相談、アドバイスに耳を傾けることができ、結果として一年で大きく成長した。無論、前者の小規模校の2名の教諭も成長している。しかし、成長の方向性が、教授学的反省に至っていない現状がある。

【体育会系風習の残る幼稚園】

一部の幼稚園では、強い縦社会の風習が見られた。例えば、主任が帰宅するまで、他の教諭は園に留まる習慣となり、主任が帰宅のため駐車場から車を出すと、その後一台ずつ年功序列で車を出していくといった園が、複数見られた。残業中、自らの仕事を終えて手持ち無沙汰になっても、変えることができず、他の教諭の手伝いをして早く帰ろうとしても、制作物や行事の用意以外で、教諭が指導案や日誌などを書いている場合は手伝いようがなく、ただ時間が経つのを待つ状態にある。

また、極めて閉鎖的な空間であり、

5. 職場の環境と新任教諭の成長

新任教諭が成長するために、省察が重要であることが重要であり、本稿では、省察することができる環境について考察することを目的とするものである。新任教諭が悩む場面として、以下、大きく4点が指摘できよう。

- (1) 自らの授業力・保育力不足
- (2) 労働時間や給与等の労働環境
- (3) 人間関係
- (4) その他（園が違法状態にある等）

(1) は、教育者、保育者として成長するために、常に直面する課題であると同時に、自らの成長を促す上で、最も重要なものである。この中で、多かったのは、子供の叱り方やクラスのマネージメント、障害児への接し方、そしてピアノ、そして園の方針と自らしたい保育の違い、の4点であった。

(2) の人間関係は、上司との関係、同僚との関係、そして保護者との関係に細分される。インタビューを通し、保護者との関係で当初、悩む教員が多数見られた。その大きな理由は、保護者が若く経験不足な新採教員に対する不信に起因しているようである。そのため、時間の経過とともに、保護者が教育者を受け入れるようになり、関係は改善する傾向がある。小学校教諭2名、保育士1名、幼稚園教諭2名で、このような保護者とのこじれが見られ、そのうち、すべてが、8ヶ月以内で保護者と打ち解けたと報告してきた。繰り返し、保護者と面談する機会を設け、保護者の思いを受け止めながら教師・保育者の考えを伝えること、そして何より、子供と信頼関係を築くうちに、家庭内で子供が先生のいいところを親に伝えるようになっていくこと、を通して、関係は緩やかに改善されていった。

一方で、同僚や上司との人間関係は、解消されないケースが多い。それどころか、最も新採教員を悩ませる要因となっている。(3) の労働環境も、特に幼稚園においては、安い低賃金、重労働、長時間労働と厳しい条件下にありながら、それらは子どもへのためと思いきり切れると考えている保育者が多い。それらの新規採用者たちは、高いモチベーションを持ちながら過酷な労働環境に耐える力を持っていながらも、職場内の人間関係によって、そのモチベーションを維持できなくなっている現状がある。

(4) のその他では、園が違法状態にあることを指摘するものが見られた。園に適切な人材が配置されていなかったり、不当な金銭要求が見られたりするものであり、それを発見した保育者は、不信感を持って園をみることになり、正常な保育を行うことが困難となっていた。

アンケートにおいて、仕事で一番嬉しかったことは何かという項目において、すべての教員・保育者が子どもに関することを挙げた。一方で、一番辛いことは何かということに対しては、労働条件や保護者対応は少数にとどまり、職場内の人間関係が大多数を占めた。特に、人間関係に問題があると答えた教諭・保育者は、省察・熟考を通じた自己反省を行う余裕をなくす傾向があり、労力の多くを人間関係改善や逃避に使う傾向が見られた。

人間関係に問題がなく、同僚性が円滑に機能している園

や学校では、教諭の悩みの大半は、子供への対応と自らの授業・保育が占めていた。人間関係の悩みは、改善されず、早期離職を考える傾向が強くなるのに対し、子供のことで悩んでいるものたちは、次第に悩みの質の様相が変化し、表面的な子供の振る舞いや自らの行動の反省から、より内面的な子供の心情によりそうようになり、省察を通しながら自らを高めている姿が観察された。人は悩みながら成長する。しかし、悩みの種類により、成長する力量は異なり、教育者・保育者としての省察・熟考を通じた専門性の発展の可否は、環境に依存することが確認された反面、誰もが(新規採用者だけでなく、上司・同僚・管理者をも含めて)そのような成長できる環境を望みながら、それを提供できない実態も見えてきた。

6. まとめ

小川(2013)は、早期離職幼稚園教諭の動向調査の中で、職場に対する不満として、最も多かったものが労働環境(労働時間・有給休暇等)、次いで処遇(給与・福利厚生等)をあげ、そのあとに職員同士の人間関係、そして上司との人間関係がくることを述べている。一方で、本調査で行ったインタビューからは、過酷な労働環境や処遇に不満を持ちながらも、「子供のため」という高いモチベーションでそれを乗り越える新採教諭の姿がありながら、その高いモチベーションも、職場内の人間関係を前に、崩れ去る現状が見えてきた。

教師の成長を支える反省的実践家たり得る上で、重要な要素は同僚性である。しかし、見えてきた教育・保育現場においては、成長しようと試みる新規採用者に対して、教育や保育に関する課題とは別次元の課題が重くのし掛かっている。1年目終了時の調査において、小学校教諭全員が一生この仕事を続けたいと答えたのに対し、保育士、幼稚園教諭で、一生この仕事を続けたいと答えたものは、一名に留まった。これこそ、今置かれている現状を指し示しているものと考えられるかもしれない。

今後、そのような環境下にある教育者が、いかなる変容を遂げるか、継続的に追跡調査をしていきたい。

引用または参考文献

- 1) 岩崎秀樹：未完の不在、数学教育研究、No18、特別号、pp 2- 9、2012
- 2) Schön D A : The Reflective Practitioner, London, Teple Smith, 1983
- 3) 佐藤学：教育方法学、岩波書店、1996

- 4) 香曾我部琢：保育者の専門性を捉えるパラダイムシフトがもたらした問題、東北大学大学院教育研究科研究年報、No59、Vol 2、pp.53-68、2011
- 5) 佐藤学：教師花伝書—専門家として成長するために—、小学館、2009
- 6) 森本美佐、林悠子、東村和子：新人保育者の早期離職に関する実態調査、奈良文化女子短期大学紀要、No55、pp.101-109、2013
- 7) 小川千晴：幼稚園・児童福祉施設における早期離職—動向調査と卒業生の現状を通して—、聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要、No11、pp.55-64、2013

(平成27年1月28日 受理)