

小学校における若手教員育成、

同僚との連携の在り様に関する研究

～初任者を対象としたインタビュー調査を通して～

Survey on Development of Young Teachers at Elementary Schools ;
on How to Collaborate With Colleagues
—Through an Interview Survey Targeting a First - Time Teacher—

辻 井 満 雄 氷 見 卓 也
TSUJII Mitsuo HIMI Takuya

教員の大量退職に伴って全国的な教員採用の倍率低下が、人材の質の低下に繋がっているのではないかと危惧する声が増している。教育界が今ある現状を他人事として捉えず、全国の教員が一丸となって人材育成を含めたよりよい教育システムを構築していくことが何より大切であると考えます。そこで本研究では、卒業生が勤務するC小学校の協力のもと、共同研究により教育システムを明らかにしていく。主に、インタビュー調査を通して明らかにいき、今後の若手教員育成に必要な要素や先輩教員との連携の在り方等を探っていく。結果は、以下の通りである。「喜び」については、児童のよさや成長に気付くことや自級の児童が他の教員から褒められることである。また、「苦難」については、いろいろな場面で他の教員から一歩遅れることや怒ることを避けることにより学級が緩んでしまったことである。さらに、「他の教員との関わり」については、勤務校における若手・中堅・ベテランの教員がバランスよく揃っていたことに安心感を持ち、示唆を提供してくれる先輩に対し恩返しをしたいと貢献意欲を示し、同僚へ自己開示をできるようになったことから他の教員からの「声かけ」があったことより所属意識の高まりがみられた。「展望」について、学校組織における若手教員の役割を意識し、気付いてすばやく動きたいという願望が見て取れた。様々な失敗をしたり他の教員と比べたりしながら、自分自身を明確に見つめて次の段階に進もうとしている。インタビュー調査によって、若手教員の思い、成長、展望等についてある一定の示唆を得ることができた。

キーワード： 教師教育 若手教員 教員養成 同僚性

1 はじめに

教員の大量退職に伴って生じる大量採用については、ここ 1、2 年落ち着いてきたと言われている。

富山県に目を向けてみたところ、2019 年度の合格者は 305 名、2020 年度の合格者は 325 名、2021 年度の合格者は 343 名、2022 年度の合格者は 335 名、2023 年度の合格者は 338 名である。過去 5 年間の採用数の推移を見ても、300 名近くの教員を新たに確保しなくてはいけない状況は続いていることが分かる。当然、多くの学校には初任教員が毎年配属されることとなり、現場としては、大量採用が落ち着いたという実感は全くないであろうことが予想される。また、富山県公立学校教員採用選考検査の 2023 年度の実質倍率は 2.1 倍であり、志願者数自体の減少から決して狭き門とは言えない状況となっている。

ベネッセ（2019）の調査によると、全国的な教員採用の倍率低下が、教員の質の低下に繋がっているのではないかと危惧する声も多数あることが明るみとなっている。しかし、「採用倍率が低下している。だから、若手教員の質が落ちるのは仕方がない」と、早急に決めつけてしまうことはいかなるものであろう。各学校の児童・生徒達のためにも、教員は確かな学びを保障しなくてはいけない。また、先輩教員が責任をもって若手教員を育成し、未来に繋いでいく義務を果たすべきである。教育界が今ある現状を他人事として捉えず、全国の教員が一丸となって人材育成を含めたよりよい教育システムを構築していくことが何より大切であると考えられる。

そこで本研究では、富山国際大学の卒業生に焦点を当て、卒業生が勤務する小学校の協力ののもとに、共同研究により教育システムについて明らかにしていく。1 人の小学校教員を対象とし、1・2 学期を通しての教員として、社会人としての成長、苦難、今後の展望等について、インタビュー調査を通して明らかにしていく。そして、その調査を通して見えてきたことを考察することにより、今後の若手教員育成に必要な要素や先輩教員との連携の在り様等を導いていきたい。

2 研究の概要

(1) 本研究における調査の方法

① 調査対象

- ・ A 県 B 市 C 小学校 初任小学校教員 D 教諭（25 歳男性 第 3 学年児童 25 名の担任）
- ・ A 県の隣県出身であり、A 県内の大学を卒業後、隣県の大学院へ進学し、教育学修士となる。A 県の教員採用検査に合格し、令和 4 年度より小学校教員としてスタートを切る。学年主任（42 歳女性）、2 年次教員（24 歳女性）、特別支援学級担当教員（30 歳女性 D 教諭の学級が 1 名と交流している）、特別支援学級担当教員（55 歳女性）と共に第 3 学年を担当している。

② 調査期間

第 1 回調査・・・D 教諭へのインタビュー調査（2022 年 7 月末実施）

第 2 回調査・・・D 教諭へのインタビュー調査（2023 年 12 月末実施）

③ 調査内容

1 学期終了時である 7 月末、2 学期終了時である 12 月末の 2 回のインタビュー調査を行うこととした。対象である D 教諭の「語り」を「喜び」、「苦難」、「他の教員との関わり」、「展望」といった文脈ごとに区切り、カテゴライズすることとした。その際、山崎 (2002) が述べる教師のライフヒストリー研究を参考にすることとした。山崎は教師の「語り」を聞き取り、そこから教師としての発達の過程・内容を解明するという手法を推奨している。教師の発達・成長を一般的な段階性で見るとはならず、各自が直面する状況と困難・課題とに対応し、いくつかの取り得るべき方向性の中から主体的な決断と選択によって、教師として進んでいく方向を見定めていくという「選択的変容型」の発達観に立脚する必要性を山崎は説いている。この山崎の主張は、個々の教師において自身が置かれた状況での経験から、自分なりの教師像を思い描いていくということと捉えることができる。

しかし、本研究における対象は初任教員であるため、約 9 か月という短い経験における調査となる。よって、対象者の長期間にわたる経験から導くライフヒストリー研究にまではたどり着かない。とはいうものの、初任教員の 1 年間は、社会人としての始まりでもあり、本人にとって濃密なものであると予想され、短い期間ながらも価値あるインタビュー調査となることが期待できると考えた。

1 回目、2 回目のインタビュー項目は同じ内容とし、D 教諭の「語り」から変容・成長を導き出していくことができるようにした。また、D 教諭の「語り」をさらに掘り下げるため、文脈によっては、その場において補助質問をすることとした。

以下は、1 回目・2 回目に共通したインタビュー項目である。

- ア「学期を通して、自身にとって『喜び』であったことを教えてください」
- イ「学期を通して、自身にとって『苦難』であったことを教えてください」
- ウ「同僚との関係において、感じていることを教えてください」
- エ「学期が終わり、今後、どのような教員になっていきたいのかを教えてください」

以上のインタビュー項目を柱とした。しかし、基本的には D 教諭の自由な「語り」を尊重しながら調査を進めていくこととした。

2 回のインタビュー調査を行った後、D 教諭の「語り」において見られた実態・変容等を考察し、若手教員の育成について、さらには同僚との連携についてよりよい在り方を導いていくこととした。

3 若手教員の現状について

昨今の若手教員の増加は、富山県のみでなく全国的に見ても同様の状況となっている地域が多数あると言われている。

大脇（2019）は、教員の世代交代が急速化し、教育現場に大きな変化が生じていることを指摘している。具体的には、全国を視野に入れた調査から、年長教員が次々に定年退職していく一方で、若手教員の大量採用が促進し、20代や30代の教員が半数以上を占める学校が一般的となっていることを明示している。また、それと比して少し過去に目を向けた場合、2000年代初頭は、40代50代の年長教員が大半を占め、20代30代教員が少数である「ワイングラス型」の年齢構成であったと述べている。そして、2005年以降になると、大都市部を中心として教員の大量採用時代が始まった。現在、その波は全国的に広がり、20代30代教員が6割を超える程の若年化が促進していることを指摘している。そういった現状から、昨今よく見られる教員の年齢構成は、若手教員の大きな塊と年長教員の塊に挟まれて40代の薄さが目立つ、いわゆる「フラスコ型」と呼ばれる型へと変化してきたことは、富山県でもよく耳にする。大脇の調査報告からも、全国の多くの学校の職員室が、ベテランが多数を占めた1990年代の様相とは、かなり異なったものとなったことは想像に難くない。

また、平田（2018）は、「若手」、「中堅」、「ベテラン」間の世代間のギャップは互いに一定程度は理解されており、問題となるのは「理念に基づく指導法」のギャップであると指摘している。自身が推す方法と逆の考え方で指導する教員を、「敵」と見なすようになることなどがその最たるものであり、度が過ぎた場合はやることなすことが許せず、人格否定にまで発展するケースもあり得ると述べている。

しかし、我々教員は、それでもチームを成して職務を遂行していかなくてはならない。平田はそういったギャップによる課題を乗り越えるためには、「児童生徒のために」という共通の思いが必要だと述べている。指導法は異なったとしても、目の前にいる児童生徒の成長のために行っているのだという思いだけは共通している、それを念頭に置いて世代の違いを乗り越えていかねばならないということである。

平田が述べる「共通理解」の大切さは最もと頷くことはできるが、それ以前にまずは「若手」、「中堅」、「ベテラン」といった世代間において互いの「思い」等を聴き合って知ることが重要であると考えられる。

そこで本研究では、若手教員の「思い」等に焦点を当て、そこから見えてくる今後の若手教員育成、世代が異なる教員間の連携等のよりよい在り方を考察していきたい。

4 研究の結果

(1) 1学期終了時点における7月末のインタビュー調査の結果

ア 「1学期を通して、自身にとって『喜び』であったことを教えてください」

子供が成長したと感じた時が何より、うれしかったです。最初は子供たちも自分も「どんな人なのだろう」と勘ぐっているというか、浅い関係というか。時間が経つにつれて新しい表情を見せてくれる子供たちがかわいいなと思うようになりました。例えば、全然手伝い等はしてくれなかった子供が、すっと配り物を手伝ってくれるとか、何気ない行動の変化に、成長を感じました。「そんな一面があるんだ」とうれしくなるというか。

自分自身のこととなると、右も左も分からない自分に、一緒に学年を組む先生を中心に、いろいろと教えてもらえたこともうれしかったです。他の先輩の先生にしたら当たり前にできることなのかもしれないけれど、何かを成し終えた時に「がんばったね」と声かけしてもらえたことは励みになりました。うん、声かけは重要でしたね。また、初任でだめなことも分からないので、「そうじゃない。こうしたらいいよ」といったことを言ってもらえることはとてもありがたかったです。「これはしてはいけないんだな」とか「これを繰り返していこう」みたいな感じで、次につながっていくと思うんです。だから、声かけはかなり重要でした。ありがたかったです。

D 教諭は、初任教員ということもあり、目にする何もかもが新しく、当然児童との関わりにしても、かなり警戒心をもっていたことが分かる。一方の児童もまた、担任教師の特性を窺ってかかることは必然であろう。しかし、4月から7月までの約4か月間を共に過ごす内に、互いを見知っていき、D教諭への信頼感を根底として、児童がよりよい行動を行うまでに学級自体が成長していったと言える。つまり、D教諭が語る「子供の成長」とは、教師・児童間の「信頼関係の深化・成長」とも言い換えることができる。

また、D教諭は周りの同僚との関係性にも触れて「喜び」を語っている。中でも特筆すべきは、自身の今後の指導行動のベクトルとなり得る他の教師からの「声かけ」がD教諭の「喜び」として語られたことである。さらには、「声かけ」が賞賛ばかりでなく、「今後、気を付けていこう」という気付きに繋がる叱責に近いものも、ありがたいとD教諭が語っていることも注目すべき点である。当然、「何も分からない状態の自分」をメタ認知できているD教諭だからこそ素直に受け止められるということも加味する必要はあろう。

イ 「1学期を通して、自身にとって『苦難』であったことを教えてください」

初任で何も分からない状況だったので、他の先生より全ての行動が一步遅れてしまうことです。所見も書くのが遅いし、2年次の先生は、僕より先に進めることができるし、辛かったです。見通しがもてない辛さというか。いろいろな先輩方から「初任はとにかく辛い。2年目からがんばってね」とよく言われる。そう言われると、今は真っ暗なトンネルを歩いているというか。でも、これからスキルを得て少しずつ光が見えてきたらいいなって。今は辛いし、行動が遅れてしまう自分が他の先生方に申し訳ない気がします。

初任教員が、同僚から行動が一步遅れてしまうということは致し方ないことである。しかし、D教諭はそのような自分を「悔しさ」という視点でなく、他の同僚に申し訳ないという謙虚な思いで語っている。

この点からも、D教諭が、学校教育を推進していく上でチームワーク、同僚性を重んじていることが見て取れる。

また、初任教員にとって全ての教育活動が未知であるため、見通しをもつことができないことも当然である。そういった点からも、初任教員には、教務主任、学年主任等からの一早い予定提供が必須であることも頷ける。

ウ 「同僚との関係において、感じていることを教えてください」

若手・中堅・ベテランがバランスよく揃っている学年に配置されているので、分からないことをいろいろと聞くことができることはありがたいです。気軽に相談できます。たいしたことないことなら年齢の近い若い先生に聞きます。それで解決できないようなことであつたら、経験ある中堅の先生に、生徒指導が大きく絡む話等、重い話は学年主任といったベテランの先生に相談します。相談内容によって相手を変えていますね。それはありがたいです。

一方で、校務分掌に関わる話で、誰に聞いたらよいのか分からない時があります。まだ、誰が何の責任者なのか分かっていなくて。そもそも校務分掌に何があつて誰が担当しているのかよく分かっていません。

人間関係では悩んでいません。疎いのかな。でも、それに甘えていくのではなく、今の自分ができる簡単なことや細かいことをやって、恩返ししたい。それをがんばることがよい同僚性につながると思っています。例えば、3年生みんなで明日版画の掲示をすることになっていたが、それをこっそり放課後に全クラス分掲示した。翌日、「ありがとう」と言ってもらえた。自分としては日頃の恩返しでしかないんです。

D教諭は、勤務校の若手・中堅・ベテランが一定程度バランスよく配置されていることを評価している。また、自身が困った時に、その相談案件のレベルによって尋ねる相手を選択していることも注目すべき点である。確かに、コピー機の使用法を学校長に尋ねるわけにはいかないわけであり、その内容の重要度によって相手を選択することは組織の中で必須と言えよう。D教諭は、それを自らの判断基準によって、うまく使い分けていることが見て取れる。

一方で、学校全体の分掌の種類をまだ十分に把握しているわけではないため、誰に相談すべきかを悩む時があることは仕方がないと考える。この点に関しては、経験則から学んでいくという点であろう。

特筆すべきは「恩返し」という言葉である。初任教員であるD教諭は、日頃多くの教員から指導を受ける機会がある。そのことを十分に理解しているD教諭は、日頃の指導への感謝を、今の自分にもできる範疇で返そうという思いをもっている。その思いや行動は、同僚の喜びに繋がるであろうし、さらには今後の同僚からD教諭への指導をよりよいものとしていくであろう。D教諭のような思いや行動が、教員と教員の職務の糊代となり、よりよい学校教育の在り様に繋がっていくのかもしれない。

エ 「1学期が終わり、今後、どのような教員になっていきたいのかを教えてください」

とにかく終わった。振り返れば助けられっぱなしの1学期でした。授業の進度のペースも分からなかったし、学期末のテストがあることすら知りませんでしたし。行事へ向かう忙しさとか。いろいろな先生を見て、自分もあんな風に動けばよかったとか。

とにかく、1学期の失敗を繰り返したくない。テストをすることを忘れて子供にすごく迷惑をかけたりとか。2学期が全く同じで進むとは思っていないけれど、似ている点はあると思うから、同じ失敗を2度としない、そんな風になっていきたいです。

1学期を終えたばかりのD教諭からは、「こういった教師になりたい」という明確なものは語られなかった。「～な教師」といった語りができるということは、一見明確な意志をもつ者と認識されがちであるが、それは「まだ経験していない者」が夢を描いて語る場合、「一定程度の経験を経た者」が見えてきたことを基にひねり出した場合であることが多いのではないだろうか。初任教員であるD教諭も教職に就く前には「～な教師」という理想像をもっていたであろう。しかし、1学期の経験を経て現実を知り、今はとにかく「同じ失敗を2度としない」という小さくとも目の前の自分の成長を願う真に迫る「語り」であったと考える。

(2) 2学期終了時点における12月末のインタビュー調査の結果

ア 「2学期を通して、自身にとって『喜び』であったことを教えてください」

1学期は、自分が子供のよさや成長を知ることがうれしかったんですけど、今もそれはうれしいんですけど、2学期が終わって振り返ってみると他の先生から自級の子供が褒められるとうれしい方が強いです。僕が褒められるより、僕の受けもつ子供が褒められるとうれしいというか。なんでこんな風に変化したんだろう。

D教諭は、自分が褒められるよりも、自身が担任する児童が他の教員に褒められることの方がうれしいと語っている。D教諭本人はこのように思うようになった理由を導き出せないでいるが、これはD教諭と児童との関係性がより深くなり、我が子のように思う気持ちや、同じ集団(学級)に所属する仲間としての思い等が関連しているのではないだろうか。いずれにせよ、D教諭が学級担任として、受けもつ児童に深い愛着があることが十分に分かる。

イ 「2学期を通して、自身にとって『苦難』であったことを教えてください」

20年目の先生とかには、オーラがあるじゃないですか。子供が先生を恐れるというか、言うことを聞くというか。でも、僕はあまり子供を怒ることは好きじゃなくて。だからなるべくしないようにしてきた。でもそしたら子供達が緩んでしまって、多分、力のある先生だったらそこを引き締めることができるのでしょけれど、僕にはできないのでクラスが緩み出しているという感じです。自分も子供も辛いというか。長く一緒にいると、互いに分かってきているので。それが苦しかったです。

1・2学期を通して、D教諭と児童の間には、互いをよく見知った上での一定の人間関係が結ばれている。当然、信頼関係を基盤としたよい関係性でもあると思うが、慣れ合うことによる学級の緩みをD教諭は感じている。

ここで特筆すべきは、「僕にはできない」という言葉である。D教諭は、児童を怒りたくないと言っている。しかし、学校教育には児童の健やかな成長のために時には厳しく指導する場面が必要不可欠である。当然、「怒る」という表現はD教諭が何気なく語った言葉であり、「叱る」ことも学校教育では重要であるため、D教諭がどのような行動を「怒る」と認識しているのかについてはこのインタビュー調査からは明確にはできなかった。ただ、D教諭は「怒る」という行動を自身が避けるために、学級が緩むという負の状態に繋がっていることは認識しており、そういった行動が必要なかもしれないというジレンマに陥っていることが窺い知れる。

D教諭は、「怒る」行動を、「僕にはできない」と語っており、これはD教諭の前に現れた学級担任としての壁と捉えることができると考える。「怒る」ことはしたくない、しかしそれに代わる何かしらの指導方略がない限り、学級は緩んでいってしまう。D教諭がこの壁を乗り越えていくために、今後いろいろな試行錯誤をするであろうし、他者からの影響も受けていくであろう。そして、「僕にはできない」という自分を見つめるスタンスは非常に重要であり、「僕にしかできない」を見付けるための長い追究の入り口にD教諭は立ったのだと考える。「怒る」ことはしたくないという点に温かい人間性を窺うことができる。D教諭の成長に伴い、「怒る」と「叱る」について、今後どのように捉えていくのかを見守っていきたい。

ウ「同僚との関係において、感じていることを教えてください」

同僚の皆さんとも打ち解けたのか、他愛のない話をできるようになったことですね。どうでもよい話、僕が料理教室に通い出したこととか。仕事外の話ができる楽しさも出てきましたね。それが互いに知り合うことに繋がるし、それが仕事にもよい影響があると思うんです。まずは仕事の話をしてから、「他愛のない話をしてみようかな」と思って、試してみて仲良くなっていくというか、自己開示していくというか。最初は、先に他愛のない話をしてから仲良くなって仕事の話をしていくみたいに思っていたのが、結果的に逆だったというか。仕事を通じて、他愛のない話もできるようになるという感じです。

難しいなと思うことは、3年生は3学級あるので、情報交換ですかね。この学校のことをよく知っている先生方はいいけれど、この学校のことをよく知らない僕には最後に情報が知られるという点ですね。後で、何だそれって驚くというか、まあ、仕方ないけれど。とにかく、僕は同僚のことではあまり悩んでいることはないので、大丈夫です。

D教諭は、同僚と他愛のない話をできるようになったことを喜びと感じている。他者との距離感を詰めるためには、少なからず互いの自己開示を要すると考える。その自己開示をするタイミングは人それぞれであり、ましてや初任者にしてみれば周囲はほぼ年上の先輩であり、非常に躊躇われることなのかもしれない。D教諭は、まずは職務上必要となる会話を繰り返すこと

で、徐々に自己開示していった。個としてのD教諭の人物上の一端が吐露されていくことにより、他の教員達は人としてのD教諭に対しての信頼感を増していったのではないかと考える。確かに、若い教員が中堅やベテランの教員に自分のことを語る際には、「どのように思われるのだろう」、「教員として逸脱していると思われるのではないか」といった懸念を抱くことが予想される。

またD教諭は、学校組織そのもののもつ文化、ましてや勤務校が独自に擁する文化について、当然詳しくはない。それらの面でも、前述の「一步遅れる」といった認識をもつことは致し方ないことであると考え。教員歴自体が長い、また勤務校での経験が長いといった教員が共有する前提認識・文化といったものは、初任教員にとってみれば驚きの連続であることが、D教諭の語りから見て取れる。

エ 「2学期が終わり、今後、どのような教員になっていきたいのかを教えてください」

来年は2年次になるので、1年目の4月よりはできることは増えていると思います。そして、次入ってくる人達に伝えられそうなことを考えておきたい。若手なら、何か物を運ぶ時は真っ先に取りに行くとか、電話をすばやく取るとか、運動会準備でも、すぐにぱつと動くことができる自分になりたい。今年は、動こうと思うけど、いっぱいの人が行ったから任せようと思った。そういう行動が遅い自分ではなく、頼まれる前に動ける人になりたい。

また、学級経営が分かっていないので、授業をがんばっていると学級はうまくいくと思っているけれど、でも生徒指導もがんばらないといけないと思うようになりました。黄金の3日間でしっかりルールを設定するとか、4・5月は特にがんばりたい。

1・2学期を通し、D教諭は学校組織における若手教員の役割を意識するようになったことが見て取れる。それは、少し先輩の教員の動き方や助言により得たものであろうし、役立つ若手として認知されたいという願望も伝わってくる。「一步遅れる」自分をずっと気にしてきたD教諭にとって、頼まれる前に動くことができる、つまり人より早く若手が行うべき職務に向かうことができる教員を目指すことは必然だったと捉えることができる。何を成すべきかを察知して動くためには、当然、知識も必要であり、この1・2学期の経験から得たものがその察知する力を高めていっているとも言えよう。

また、生徒指導に力を入れたいという語りからは、前述のD教諭が気にかけている学級の緩みからも学びを得ていることが分かる。やはり経験し、肌身で感じて次の自分を思い描く、といった自然な流れと考えられる。

5 考察

D教諭を対象としたインタビュー調査の結果を基に、「喜び」、「苦難」、「他の教員との関わり」、「展望」といったカテゴリーごとに1・2学期を通しての変容を中心に考察していく。

(1) 「喜び」について

1 学期末の D 教諭は、児童のよさや成長に自身が気付くことに喜びを見出している。これは、初の学級担任ということもあり、目の前の児童をとにかく見ることに必死であった様子を窺い知ることができる。1 学期末においては、頭の中が担任する児童の一挙手一投足で一杯であるとも言えよう。

一方、2 学期末には D 教諭自身が褒められるよりも、自級の児童が他の教員から褒められることがうれしいと語っている。この変容は、D 教諭と学級に所属する児童との関係性が深化した結果と考える。D 教諭は、担任する学級を自身の所属集団であるという認識を強め、児童個々を教え子ではあるが仲間に近い存在として認識するようになったと考える。

(2) 「苦難」について

1 学期末の D 教諭は、学校教育自体について詳しくないため、いろいろな場面で他の教員から一步遅れることを辛く感じていた。また、そういった状況を暗いトンネルを進んでいるといった表現で語った。これは初任教員として仕方がないことであるが、注目すべきは、スキルを身に付けて少しでも光を灯したいと語った点である。

一方、2 学期末になると、怒ることを避けることにより、学級が緩んでしまったことを辛かったと語っている。この思いを語る際、D 教諭は「怒る」という手法をとる他のベテラン教員を比較対象として挙げている。そしてさらには、自身には、それはできないと語っている。

D 教諭がこの考えに至るにあたっては、暗いトンネルを進む中であつても少しでもスキルアップして光を灯したいという思いから、他の教員の様々な手法を参考としながら自身で「選択」していったという背景があると考えられる。そういった「選択」を繰り返す、言い換えれば自身に合う手法を模索し続ける中で、「怒る」という手法を「僕にはできない」と判断したのだろう。しかし、D 教諭は、「怒る」をできない自分であるため、学級が緩んでしまったことを実感している。今後 D 教諭は、自分にしかできない、自分に合った手法を見付け、学級をよりよいものにしていくという課題に立ち向かっていかなければならない。

D 教諭の語りから、初任教員が例え他の教員から一步遅れたとしても、他の教員がもつ手法やスキルを比べながら取捨選択し、自分なりのものを構築していくという過程の重要性が垣間見えた。

(3) 「他の教員との関わり」について

1 学期末の D 教諭は、勤務校における若手・中堅・ベテランの教員がバランスよく揃っていたことがありがたかったと語っている。初任教員にとって、学校教育のあらゆることが未知であり、行動を選択する際に分からないことだらけであることが予想される。そこで D 教諭は、相談内容の重要度の段階によって、若手・中堅・ベテランと相手を変えるという手法をとっていた。これは、日々をサヴァイブする上で D 教諭に自然と身に付いていったことであると考えられる。そして、示唆を提供してくれる先輩に対し、恩返しをしたいと語っている。これは、学校組織に対する貢献というよりも、助けてくれた先輩に恩返しをしたいという人間関係に根付いたものであろう。

2学期末には、D教諭は同僚に対し、自己開示を始めたことを語っている。1学期は、自分から声かけをすることができず、職務内容に関することを話すに留まっていた。しかし、2学期になり、自分自身のプライベートにおける出来事等を同僚に語っている。自己開示に至る契機については語られていないが、職務内容であれ、人と人とがとにかく対話を重ねることが重要であり、いつの日かどちらかのタイミングで自分自身を語ることに繋がるのではないかと考える。また、1学期の「喜び」についての語りの中で、他の教員からの「声かけ」がありがたかったと述べている。例えばそれが些細なことへの賞賛や叱責・アドバイスであったとしても、うれしかったと語っている。赴任間もない頃の初任者が他の教員に話しかけることは非常に緊張感を伴うことであることは想像に難くない。初任教員が自らの意志で他の教員に話しかけ、自分自身を語るに至るまでには、些細なことであっても先輩教員が声をかけて気持ちをほぐしていくことが重要であると考えられる。

(4) 「展望」について

1学期末のD教諭は、同じ失敗を2度としない自分になりたいと語った。これは、4月から7月までの約4か月を振り返り、多くの失敗を実感しているということである。また、理想的な教師像を語らず、現実に即した少し未来の自分像を思い描いている点からも、日々をサヴァイブすることに必死であったことを窺い知ることができる。また、現実の厳しさを正面で受け止めた結果とも考えられる。

2学期末になると、頼まれる前に動ける人になりたいと語っている。また、学校組織における若手教員の役割を意識し、気付いてすばやく動きたいという気持ちも語っていることから、1・2学期間を通して身近な若手教員の先輩の仕事振り等に感化された点もあったと考えられる。また、他の教員から「一步遅れる」という点を気にしていたD教諭であるため、他の若手教員よりもせめて早く動きたいという願望も見取れる。

また、生徒指導に力を入れたいと語っていることから、「怒る」という手法は選択できないものの、自分なりの生徒指導の在り様を模索しようとする姿とも捉えられる。D教諭は、教員となつての9か月の間、様々な失敗をしたり他の教員と比べたりしながら、自分自身を明確に見つめて次の段階に進もうとしていると考える。

このように、D教諭へのインタビュー調査によって、若手教員の思い、成長、展望等についてある一定の示唆を得ることができた。全てが初めてである初任教員にとって、1学期間は他の先輩教員からのあらゆる声かけが非常に重要であり、その声かけが刺激となり、初任教員自身が自己開示して居場所を得ていくと考察する。

また、今回の対象であったD教諭のように、自分を振り返る、メタ認知する力を高める研修が全ての初任教員に必要不可欠であると考察する。やはり、自分自身と相対して長所や短所を捉えた上で次の課題を設定していくことができる研修体制が求められると考える。

6 今後の課題

本研究は、初任教員の9か月における「喜び」、「苦難」、「展望」、「他の教員との関わり」にカテゴリズしてその変容を捉えることを主軸として進めた。しかし、一般性を求めるためには課題が残る。それは、初任教員一人を対象とした限定的なデータである点、インタビュー調査の分析や解釈に筆者の主観が入り込む点である。

今後は、以上の課題を補うために、多面的なデータを蓄積し、より客観性がある分析を試みていく必要がある。

また、若手教員のみならず、中堅教員、ベテラン教員も研究対象として、教員の職能発達の分野における研究を継続していきたい。

7 おわりに

若手教員は、今後の学校教育、ひいては日本の未来にとって大切な宝である。そして、彼らがどのように育つかは我々先輩教員の双肩にかかっているとんでも過言ではない。

しかし、当然のことながら世代間ギャップが横たわっていたり、世間一般に言われる働き方改革等も影響したりすることで、先輩教員が経験したことをそのまま伝授するという手法はきつと通じないであろう。

とはいうものの、多くの先輩教員が培ってきたスキルを伝えることは続けていかねばならないと思う。その提示されたスキルのいろいろを、時代の風潮を読みながら、若手教員が取捨選択し、また色を変えて自分のものにしていけばよい。そのためにも、世代の違いを問わず対話することを我々は止めてはいけない。

何気ないことであっても若手に声かけを続け、「啐啄同機」の思いを胸に育てていかななくてはいけない。

この研究に協力いただいたA県B市C小学校に感謝を申し上げる。研究により教員の変化を見ることができ、大学における教員養成に生かすヒントを頂いた。ただ、この研究は始まったばかりであるので、研究を継続し、多くの現場に協力を仰ぎ、現場と共に教員を育てることに尽力していきたい。

文献リスト

- 1) ベネッセ教育情報サイト(2019)「増える若い先生、採用倍率の低下で心配される『質』問題。『育成』に視点も必要」 最終アクセス 2023年2月18日
- 2) 平田洋典(2018) 教師を分断するあるギャップ。「共通の想い」で乗り越える！
最終アクセス 2023年2月18日
- 3) 名越清家(2007)「教師の『ライフストーリー』に関する一考察 - 『教師への過程』『重要な他者』『教育的信念』『学校観・教師観』等を基軸として-」福井大学教育地域科学部紀要 第IV部 教育科学 63 pp35-78
- 4) 大脇康弘(2019)「若手の増加による新たな学校経営課題」ぎょうせい教育ライブラリ
最終アクセス 2023年2月18日
- 5) 富山県公式ウェブサイト(2023)「富山県／教職員数(公立)(各年度5月1日現在)」 最終アクセス 2023年2月1日
- 6) 山崎準二(2002)「教師のライフコース研究」創風社 pp359-367