

# 新任教師に対する心理教育的支援および有効なサポートシステムの開発

## The development of an effective psycho-educational support system for new teachers

棕田 容世 (埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター・准教授)

Hiroyo MUKUTA (Associate Professor, Faculty of Education Saitama University Integrated Center for  
Clinical and Educational Practice)

### 1. 研究の概要

本研究は、学部での教員養成から卒後教育としての若手教師支援までを視野に入れた、総合的な教職支援体制の構築を最終目的としている。今回の研究プロジェクトでは、新任教師を対象とした実態・意識調査を実施し、新任教師のメンタルヘルスの傾向や新任教師が抱える問題を明らかにするとともに、新任教師への支援や学部での教員養成のあり方について検討を行った。

### 2. 調査の実施概要

埼玉県内の各市町教育委員会の協力を得て、以下のような面接調査と質問紙調査を行った。

#### (1) 面接調査

**対象と方法：**対象は、平成17年度本学卒業生で、平成18年度に埼玉県内の小学校・中学校に新規採用となった新任教師25名。対象者の勤務校を訪問し、調査者と対象者との個別での半構造化面接を行った。主な質問項目は、1日のおおよその平均労働時間と睡眠時間/抑うつ体験や体調の乱れ/ストレス解消法/教師になって一番大変だと感じる事/児童・生徒との関係について感じている事/保護者との関係について感じている事/職場での人間関係について/初任者研修についての感想/大学生の時に学んでおいてよかったと思う事/大学生の時に学んでおけばよかったと思う事/大学での教職支援に関する要望/埼玉大学による若手教師を対象とした研修セミナーへの参加希望とその理由、である。

**時期：**平成18年9月下旬から平成19年1月下旬までの4ヶ月間。

#### (2) 質問紙調査

**対象と方法：**対象は、面接調査の対象と同様。面接調査終了後に、「教師のためのストレス・セルフチェック表」、「日本大学医学部公衆衛生学教室式ストレスチェック表」、「NIMH原版準拠/CES-D Scaleうつ病(抑うつ状態)/自己評価尺度」を手渡し、その場で記入するか、もしくは後日、記入後に郵送するかを対象者が選択する方法で実施した。

**時期：**面接調査の時期と同様。

### 3. 研究成果の概要

研究成果として、以下のような調査結果および考察が得られた。

ストレスに関する質問紙は主観的な自己評価ではあるが、新任教師のストレスの平均値は小・中学校ともに軽度以下であり、「ストレスコントロール」および「ストレス対処能力」も良好の範囲内であった。またストレスの平均値は、小学校教師に比べ中学校教師の値が高いという結果が得られた。しかし、抑うつに関する調査では、予備群を含む「抑うつ状態」の新任教師の割合が、小学校

では2割弱、中学校では5割に上り、面接調査でも、抑うつ感を抱いたことのある教師が、小学校では2割、中学校では8割弱いた。新任教師たちがこうした抑うつ的な状態にありながらも職場適応を維持できているのは、個人の資質に加え、ベテラン教師をはじめとする周囲の先輩教師からの温かいサポート、さらには周囲の同世代の若手教師との交流が得られていることによると考えられる。このことは、新任教師にとってこうした双方からの継続的なサポートが有効であることを示唆している。換言すれば、職場内でピア・サポートやピア・カウンセリングの関係の構築が図られているか否かが、新任教師のメンタルヘルスに大きくかかわっていると言えるだろう。

しかしながら、新任教師のメンタルヘルスは、抑うつ調査結果に見られるように個人差があるため、個に応じた支援が必要であり、今後、こうした個別支援をどのような形で行っていくかが課題である。一般にメンタルヘルスにかかわる問題は、心療内科や精神科などの医療機関による対応が中心となっている。だが、新任教師や若手教師のメンタルヘルスの悪化は、教師としての知識や経験の不足に起因するものが多いことから、より現状に即した支援として、「教師個人のメンタルヘルスに関するカウンセリング」と「教師としての教育活動に関するコンサルテーション」の両方を織り交ぜた援助を提供することが重要であろう。そのために、この二つの点を併せ持った、医療機関とは異なる独自の相談機能を大学が担い、新任教師をはじめとする若手教師たちがより早い段階で気軽に相談できる窓口を学部内に設けるなどの方策を講じることは、新たな試みとして有効であると考えられる。こうした教師への支援が、ひいては児童・生徒が受ける教育の質の向上につながることは言うまでもない。

また今回の調査では、勤務校に新任教師の他にも若手教師（臨時的任用の教師を含む）が在籍しており、本音で話す、愚痴を言い合うなど、お互いにサポートし合える職場環境にいる新任教師が多かった。しかし実際には、他に若手教師がおらず、職場内で孤立し悩みを一人で抱え込まざるを得ない新任教師が存在していると推測される。新任教師が同年代の若手教師との情報交換やつながりを求めており、それがストレスの解消に大きく貢献していることから、若手教師支援として、大学が新任教師や若手教師を対象としたセミナーなどを開催して、教育委員会の主催による初任者研修とは別の新たな交流の場や機会を提供していくことも有効であると思われる。その内容としては、教育相談や生徒指導を含めた児童・生徒とのコミュニケーションのとり方や関係づくり、学級経営、保護者への対応などについて、より専門性を高めることができる実践的なものが求められている。

学部での教員養成においては、児童・生徒や保護者との関係形成に必要な能力や基礎的能力の向上と専門的能力の開発、また教職業務の遂行に伴うストレス耐性の強化を目指した教育プログラムを検討していく必要があると考えられる。具体的な内容としては、コミュニケーション能力や対人関係能力、共感能力を培うために必要な心理学やカウンセリングの理論・技法の習得、自己理解の促進、ストレスマネジメントやストレスコーピングなど自己のメンタルヘルスに関する知識の習得などが挙げられる。さらに、それらをより実践的に学ぶことができるよう、子どもにかかわる体験や学校参加体験を一層、充実化することも必要であろう。教職に就いた時点で、即戦力を要求される学校現場の厳しい現状に適応していくためには、学部学生の段階で、多様な能力をできる限り身に付けておくことが肝要である。今年度より、教育学部は教員養成に特化した学部としてスタートしており、学部での教員養成ならびに卒業生教師支援におけるニーズに応じたより一層の取り組みが求められている。