

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 2 日現在

機関番号：17102

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2011～2013

課題番号：23653249

研究課題名(和文) 教員のストレスとキャリア発達に対するコンサルテーションシステムの開発

研究課題名(英文) Development of a Consultation System for Teacher Stress and Career Development

研究代表者

増田 健太郎 (MASUDA, KENTARO)

九州大学・人間・環境学研究科(研究院)・教授

研究者番号：70389229

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円、(間接経費) 840,000円

研究成果の概要(和文)：教職員のコンサルテーションを行う場合、ストレスにおいては、質問紙でコンサルテーションは可能であるが、職位によって職務が異なるため、そのニーズが異なる。管理職対象には、ストレスチェック票を用いること、また、学校の状況・ニーズに応じて、コンサルテーションを行った。教職員の関係性といじめ問題の解決、学力向上が課題であることが明らかになった。そこで、管理職向けには、ストレスマネジメントの研修会を行うと共に、その後、各学校に応じたコンサルテーションを行った。その結果、いじめ問題の対応や教職員のストレス軽減のために何が必要なのかの明らかになった。

研究成果の概要(英文)： When consulting with a schools faculty member, it is possible to conduct a questionnaire survey regarding stress, however, an individuals needa vary by position and duty. This implicated that worksshops shuoud be continuously held for each school and career, and using the same tool will enhance the schools autonomy, thus, suggesting tat consultation is effective.

研究分野：教育学

科研費の分科・細目：教育方法

キーワード：キャリア コンサルテーション キャリア別研修会

1. 研究開始当初の背景

教員のメンタルヘルスの状況は、悪化の一途をたどっている。精神疾患などでの理由での休職者・退職者の増加傾向は止まらない。その背景にいたるものは、教職スキルの欠如、職務適合などである。コンサルテーションを通して、職務適合を高めることによって、教職員のメンタルヘルスの悪化の一因を減少させることができるのではないかと推察される。

2. 研究の目的

教員のストレス対処を支援するためのコンサルテーションシステムを開発することを目的とする。教員のストレスは、『職能(職務・職場・職業)に対する不適応』というキャリア発達上の問題に起因することから、ストレス対処とキャリア発達(スキル・効力感の獲得)の双方に対する支援の実現することが必要である。そのために、教員のストレス対処とキャリア発達の状態の「診断ツールの作成」と「ツールを利用したコンサルテーションシステムの開発」を行う。従来のストレス対処のみに注目した治療的アプローチにとどまらず、ストレスの原因であるキャリア発達の課題に踏み込んだ予防・開発的アプローチでの総合的な支援を実現することで、教員のストレス対処を効果的に支援できると考えられる。

3. 研究の方法

本研究では、「教員のストレスとキャリア発達についての診断ツールの開発」と「ツールによる診断結果を利用したコンサルテーションシステムの開発」を行う。初年度にツールの開発を行い、次年度以降、そのツールを利用しながら実践を行い、コンサルテーションシステムの検討を行う。ここでいうコンサルテーションとは、異なった専門性や役割をもつ者同士が、当該の問題状況について、検討し今後の援助のあり方について話し合うプロセスを指すが、本研究においては、教育経営学を基軸として、臨床心理学、社会心理学、教育心理学の専門的な知見を組み合わせることで、教員のストレスに対して総合的な観点から検討する。さらに、検討結果をもとに、支援プログラム、スキルアップ研修、カウンセリングなどの具体的な実践を行い、各キャリア発達段階に応じたストレス対処とキャリア発達に対する支援のあり方を提案する計画である。

4. 研究成果

筆者らが平成 18 年度に行った「教職課程履修学生と初任者教員、公立の小中学校の教員に対して行ったストレス反応の調査」の結果(3)である。ストレス反応が「高い」と「やや高い」を合計すると、学生が 34.9%、初任者が 30.4%、教員が 24.7%であった。教職課程履修学生のストレス反応も高い。この結果から、「求められる教員像」そのものといえる性格特性(生真面目さや誠実さ、一生懸命さなど)がストレス性精神疾患自体のり

スクにつながることを推察される。同様のことは対人援助職のバーンアウト研究でも指摘されているが、教員と教員志望学生の持つ教職への適性自体の宿命ともいえるのが、メンタルヘルスの問題でもあるといえる。

本邦の教員ストレスには、児童・生徒に対する職務が円滑に遂行できるか否かが大きな影響を及ぼしていることが指摘されている。たとえば、露口(2008)では、心理的ストレスに対する職能適応の抑制効果が認められることを報告している。これは諸外国の調査と比べても特徴的で、本邦の教員の場合、ストレスを予防・軽減するためには、職務遂行能力(教授スキル・相談スキルなど)を開発し、職能(職務・職場・職業)適応を支援することが不可欠である。

前学習指導要領では「新学力観」が示され、俗に言う「ゆとり教育」により学校現場が混乱し学校現場の多忙感が募った感が否めない。これに、学力低下の批判を受け新学習指導要領では「新学力観」をそのまま受け継ぎつつ、再度の学力重視へと方向転換を行った。また、学校教育制度も変わりつつある。「副校長」や「主幹教諭」、「指導教諭」といった中間管理職を法的に位置づけることによって学校組織をピラミッド構造へと変革しつつある。加えて、「開かれた学校」を目指して学校自己評価や学校関係者評価、第三者評価などの学校評価制度を導入し、学校と教員が評価される対象と変化しつつある。よって、教員のストレスもその職位によって異なる面がある。

(2)管理職・教職員のニーズ調査から

1)管理職のニーズ

表1は、第一筆者が平成 24 年度に行った小学校・中学校の管理職研修(主幹教諭以上 4 回での研修会後、希望テーマ記入者 76 名 48%)の結果である。組織課題とともに、教職員のストレスに対するニーズが多いことがわかる。教職員がストレスからうつ病、そして休職に至ると学校組織のモラル(士気)が低下し、代替教員の手配、学級支援に時間が費やされることが多く、管理職は教職員のストレスマネジメントへの関心の高さが伺える。しかし、実際に学校現場で教職員へ面接調査をしてみると、管理職自身がストレスサーになっていたり、多忙感への配慮がなかったりすることも多い。ここに管理職の意識と実際のリーダーシップの乖離をみることができる。校長は校務を司るリーダーとしての役割と安全衛生管理監督者としての二つの役割を担っているという意識と行動が必要である。

2)教職員のニーズ

表2は、第一筆者が行った平成 24 年度に小学校 5 校の教職員研修後(記入 59 名、記入率 52%)に行った研修への希望調査である。学級経営や Q U アンケート、エンカウンター

グループ等実際に学級で使える技法のニーズが高いことが推察される。また、不登校やいじめ、保護者対応など実際に児童生徒と関わることが多く、それらの対応がストレスになっていることが推察される。

当然のことながら、その職務の特性から、研修会のニーズは管理職と教職員では異なる。それは、コンサルテーションのニーズであり、その職位・学校組織文化に応じたコンサルテーションが求められていることになる。つまり、コンサルタントは、学校のあらゆるニーズに応えられる専門的知識とスキルが求められることになる。管理職と教職員らのコンサルテーションがうまく機能することによって、教職員のストレスは軽減されると推察される。

これまでの教員ストレスに対する取り組みをふりかえってみると、ストレス反応の原因（ストレス）の究明やその反応を軽減する医療・心理的な治療的アプローチによる対処法の開発が中心だったが、それだけでは教員のストレスの多様性に対応することは難しい。今後は、教員のストレスに対する予防・開発的なアプローチが求められる。特に、本邦の教員のストレスに対処し予防・開発的な関わりをするには、ストレスに対して治療的な対処を実施するだけでなく、キャリア発達（専門知識の増加・能力の向上など）を視野に入れ、総合的に支援することが必要である。

そのような支援を実現するためには、コンサルテーション（異なった専門性や役割をもつもの同士が、当該の問題状況について、検討し、今後の援助のあり方について話し合うプロセス）が不可欠である。しかしながら、予防と開発に焦点をあてて、学際的な視点から教員のストレスとキャリア発達を支援しようとする研究、あるいは、それを実践するようなコンサルテーションの取り組みが進んでいるとはいえない。そこで、本研究では、教員を対象として、そのストレスとキャリア発達に対するコンサルテーションシステムの開発に関する実践的な研究を行う。

ここでは、教員のストレスへの組織的な対応についてのコンサルテーションの事例、QUとストレスアンケートを使ったコンサルテーションの事例、職務遂行能力開発におけるコンサルテーションの事例を報告する。そして、その実践から得られた知見をもとに、教員のストレスとキャリア発達に対するコンサルテーションシステムの提案と今後の展望について述べる。

(2) QUアンケートを使ったコンサルテーションの事例

いじめ自殺事件を契機に、河村茂雄氏が開発したQUアンケートを実施する学校が増加している。河村（2004）は日本の学級集団は閉鎖集団になりやすいことを指摘し、ルールとリレーションの確立が学級集団の基本で

あることを、QUアンケートを行うことによって、満足型・管理型・なれあい型・崩壊型の五つに分類すると共に、プロット図でその児童生徒の学級満足度を視覚的に提示すると共に、その方略を提案した。

第一筆者は、平成24年度に、6小学校にQUアンケートを使い、教職員のコンサルテーションを行った。前述のように教職員のコンサルテーションのニーズは、学級経営の方法が多い。学級経営がうまくいっていると教員のストレスは低くなる傾向にある。QUアンケートは、教職員のコンサルテーションを行う上で、優れたツールである。それは、学級の状況が視覚的にわかること、その対応と教師の学級経営スキルと授業スキルを見立てた上で、コンサルテーションを可能にすることができるからである。第一筆者は以下の方法でQUアンケートを使ったコンサルテーションを行った。

研修日の午前中にQUアンケートとストレスアンケートを行う。

二つのアンケートを研修時間に持参してもらう。

QUについての概略とプロット図の作成の方法を説明する。

各担任でプロット図の作成を行う。管理職・副担任・専科教員等は、各学年に分かれてプロット図作成をサポートする。

プロット図をもとに、自分の学級の型と要支援群の児童・生徒の把握とその背景、対応を話し合う。

今後の学級経営の具体的目標を話し合う。

要支援群の児童生徒とその対応、学級経営の具体的提案を発表する。

小学校は学級王国と揶揄されるように、閉鎖的な傾向が強い。しかし、研修会でプロット図を他の職員と作成することで、学級の状況を共有することができる。また、要支援群の児童生徒の情報を共有することで、その児童生徒への見方・関わり方が変容する。要支援群の児童生徒を報告してもらうときは、管理職・専科の教員は、その児童生徒を何人知っていたかを最後に発表してもらうことにしている。事前に知らせておくと、要支援群の児童生徒の報告を真剣に聞くことができ、管理職や専科の立場として、どのような対応が必要か考えることができる。また、その学校の情報共有度の指標にもなる。

研修時間内にプロット図を作成することで、時間外にすることはなくなり、多忙感はなくなる。また、業者に結果を依頼すると結果が帰ってくるまでに1ヶ月のタイムラグが生じるが、この方法で行うと、QUアンケートの結果が次の日から実践できる。また、ストレスアンケートをすることによって、その児童生徒のストレスが友人関係にあるのか家庭にあるのか、を把握でき、いじめの早期発見にも繋がる。事実、ストレス調査に

よって6校のうち4校で5件のいじめの早期発見ができ、早期対応が可能になった。留意すべきは、Q Uアンケートの結果を教員評価に使わないことである。その学級をよくするために、何をしたらよいかを考えるツールであることをしっかりと確認しておくことである。

Q Uアンケートを使った研修会の後は、管理職や教職員からの相談が多くなる。つまり、ここから、教職員のコンサルテーションが始まるのである。そのことを踏まえ、Q Uの研修会の後は、コンサルテーションの時間を個別にとるようにしている。

日本の学校文化の中に、コンサルテーションの文化はまだ根差していない。何もない状況の中で、「コンサルテーションを行います」と言っても、教職員は誰も来ないのは当然である。必要なことは、コンサルテーションを行うだけの教師の困り感とコンサルタントの力量・スキルである。コンサルタントの要因は、研修会で理解してもらうことができる。教師の困り感は、日常的に思っていることQ Uやストレスアンケートの結果によって浮き彫りになる。そこに、時間が確保されれば、コンサルテーションは可能になる。

Q Uアンケート実施校のうち、2校は継続的に研修会を行っているために、管理職や担任から相談という形のコンサルテーションの申込みがある。対面で行う場合もあるが、電話やメールで行う場合もある。継続的に研修会は、コンサルタントとコンサルティの信頼関係を生み、教師の困り感が軽減されることによって、間接的に教職員のストレス軽減にもつながると推察される。

(3) 授業スキル向上のための授業研究会の改善についてのコンサルテーション事例
授業研究は、日本の学校文化として根付いており、教師としての力量向上に一定の機能を果たしてきたと考えられる。しかし、日本の授業研究は、多様であり、単純な様式ではなく、形式主義的な理解にとどめるべきではない(佐藤、2008)。授業研究は、さらに進化・発展することが可能であり、またそれを実現していくことが求められる。

授業研究のあり方は多様である。浦野(2009)は、校内授業研修会を『従来型』の教科等の学校訪問や要請訪問時の研修会の方式、『ワークショップ形式』の研修会の方式、『子どもの学び』に焦点化した研修会の方式の3つのタイプに分類される。この中で、より一般的なものが従来型で、指導主事等による計画訪問や要請訪問の場合、授業参加後にもたれる研究協議会(授業検討会)の形式はほぼ次のように定式化されている。校長等のあいさつ、授業者による振り返り、質疑応答、指導主事等からの指導助言、校長等からのあいさつの順に進行することが多い。この従来型では、授業者への質問と気付いたことの発言は一部の教員に偏ることが多く、ほとんどの教員は大多数の時間を聞き役として

過ごすことが多い(浦野、2009)。

ワークショップ型授業研究会は、このような研究会が形骸化し、その機能を失った際に活用されることが多く、教師力を高めていく方法として選択されることが多い(村川、2005、2010)。ワークショップとは、「講義など一方的な知識伝達のスタイルではなく、参加者が自ら参加・体験して共同で何かを学び合ったり創り出したりする学びと創造のスタイル」(中野、2001)のことを指す。ワークショップ型の授業研究会の効果について、横浜市教育センター(2009)では、協議会におけるコミュニケーションの活性、人間関係・チーム力の向上、教科を越えた授業研究、異校種間での相互理解に効果があると指摘している。ワークショップ形式は、教員としての力量向上を促進するために導入するケースも増えているが、まだ一般的な方法として定着しているわけではない。今後、従来型の授業研究会と機能を分かちながら、ワークショップ形式の利用可能性を高めていくために、このような研究や実践が蓄積されていく必要がある。また、これまでと異なる方式の研修会に取り組む場合、コンサルテーション(異なった専門性や役割をもつもの同士が、当該の問題状況について、検討し、今後の援助のあり方について話し合うプロセス)が、導入過程において重要な役割を果たすと考えられる。

ここでは、第二筆者が今サルトンテーションを行った公立小学校における実践について報告し、ワークショップ型授業研究会に取り組む過程でのコンサルテーションの事例について検討する。この事例については、生田(2014)の論文において詳細を報告している。本報告では、ワークショップ型授業研究会では、3年間の取り組みの中で、整理会の進め方を確立したこと(表)ワークショップ自体が目的とならないような工夫として、改善案まで検討することを目的とするためのワークシートを考案したことを成果としてあげることができる。表 の下線部分は、コンサルタント(研究者)が関わりながら、研究会のあり方が効果的に修正された箇所である。また、ワークシートについても、参加者の意見が反映され、より効果的な様式に改善することができたが、これもコンサルテーション日本の教師のストレスの状況を概括した後、ニーズの分析とコンサルテーションの実際について、言及してきた。日本の学校文化の中にコンサルテーションの文化はまだ、根付いていない。コンサルテーションそのものの言葉の意味さえも知らない教職員が多いと考えられる。単純に言えば、専門家同士の問題に対する作戦会議であるが、コンサルタントが専門家であればあるほど、教員の専門性・主体性がスポイルされる危険性も孕んでいる。また、教職員のストレスは社会問題化しているが、教職員のストレスに直接的にコミットする方法もあるが、ストレスサ

ーとなっているもの、言い換えれば教職員の潜在的ニーズを汲み取り、Q Uアンケートやストレスアンケート、授業方法のスキルなどのツールを通して、コンサルテーションを行うことが、職務適合が向上し、ストレスも少なくなるのではないかと考える。

学校コンサルタントという専門家は、社会的認知度はない状況である。コンサルテーションという文化もない。そこで、研修会を行い、その研修会の中で、コンサルテーションの体験をしてもらい、その後、これが「コンサルテーション」というネーミングを附加する。そして、その後、個別コンサルテーションの時間を設けるといった取り組みを実施する必要がある。一方、学校のニーズは、教師のストレスから保護者のクレーム、学校組織の問題など多岐にわたる。その問題に関わる教育の専門家と言っても、臨床心理や授業方法、教育行政、教育経営など、その専門性は多岐にわたる。そこで、教育に関わる専門家がゆるやかなネットワークを作り、その学校組織文化やニーズに応じた研修会を、そのニーズに応じた専門家が行い、専門家同士でその学校の情報共有を行い、支援していく体制作りが今後の課題であると考え

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

増田健太郎, 初任者教員のストレスを考える, 慶應義塾大学出版会, 教育と医学 2011年5月号 p76-87, 2011.04. 査読無し

増田健太郎, 改めて、教員のストレスを考える, 慶應義塾大学出版会, 教育と医学 2011年5月号 p56-62, 2011.04. 査読無し

[学会発表](計1件)

日本教育心理学会第55回大会 2013.8.11 東京法政大学

教員のストレスとコンサルテーション

増田健太郎・生田淳一・黒川光流

6. 研究組織

(1) 研究代表者

増田 健太郎 (MASUDA, Kentaro)

九州大学大学院・人間環境学研究院・教授
研究者番号: 70389229

(2) 研究分担者

松崎 佳子 (MATUZAKI, Yoshiko)

九州大学大学院・人間環境学研究院・教授
研究者番号: 30404049

(3) 研究分担者

大場 信恵 (OBA, Nobue)

九州大学大学院・人間環境学研究院・教授
研究者番号: 00403931

(4) 研究分担者

生田 淳一 (IKUTA, Junichi)

福岡教育大学教育学部・准教授
研究者番号: 70412450

(5) 研究分担者

友清 由希子 (TOMOKIYO, Yukiko)

福岡教育大学教育学部・准教授
研究者番号: 20363294

(6) 研究分担者

黒川 光流 (KUROKAWA, Mituru)

富山大学・人文学部・准教授
研究者番号: 80342385