

2年目教員に起こりうるリアリティショックに焦点を当てた校内支援の検討

～メンターチームを活用して行う教育制度・職場内キャリアカウンセリング～

横浜国立大学大学院 教育学研究科高度教職実践専攻

森 綾乃

1. はじめに

近年、団塊世代の退職に伴い教員の大量採用が始まり、全体に対する若手教師の割合が増えており、新任教員を含めた若手教員に焦点化した研究は多い。Schein(1968)は「新しいメンバーが、その組織あるいはグループの価値システムや規範、要求されている行動パターンを学び、適合していくプロセス」で取り上げられる初期適応課題をリアリティショック(以下 RS)と定義している。尾形(2012)は、RSの要因と遭遇する現実の組み合わせによりRSを3つに分類し、中でも組織参入前に厳しい現実を把握し厳しい現実が待っているという覚悟をしているにも関わらず、予想を超える過酷な現実遭遇する「専門職型RS」の存在を明らかにしている。要するにRSは、就職した労働者における期待と現実との間に生まれるギャップにより衝撃を受けることである。学校では、組織内外にて公に支援を受ける1年目教員はRSを素通りし、公の支援がなくなる2年目教員においてRSに直面しているのではないかと考えられる。若手教員と一括りにしている研究が多い中で、脇本(2012)は初任者と2年目教員の困難経験を分けて調査している研究もあるが、2年目教員に焦点をあてた研究は多くはない。

2. 学校の課題と研究の目的

採用1年目の初任者は校内外の研修が制度化されているのに対し、2年目教員には2日間の校外研修はあるが、校内での公の研修等の支援はほとんどないのが現状である。

そこで、本研究ではこれまで若手教員(諸説あるが1～5年目)として一括りにされることが多かった2年目教員に焦点をあて、直面している困難を明らかにする。そして、2年目教員が、RSを乗り越えるためには校内でどのような活動や場を確立することが望ましいのかについて実践を通して明らかにすることを目的とする。

3. 課題解決の方法

尾形(2007)は「専門職型RS」の解決方法として組織参入後の「組織内キャリアカウンセリング」と「教育制度」の重要性を述べている。2年目教員におこるRSを解決するべく、若手教員の研修会という「教育制度」、職場内の年齢の近い者同士で悩みを語ったり解決したりする「組織内キャリアカウンセリング」の2つの機能を持ち合わせているものが、横浜市が行っている「チームメンタリング」である。メンターチームは、経験年数の近い教員(2年目～7年目)8名の参加を基本として、企画会(管理職・総括教諭・学年主任など)と同時並行で月一度程度行った。

4. 結果・考察

「教育制度」の機能としては、研修内容を参加者自身が決定することで、必要性の高い研修となり、その後実践する姿がみられた。研修形態では、相互に教え合ったり、自身が体験したりすることで、より主体的な取り組みになった。「組織内キャリアカウンセリング」の機能としては、研修のはじめと終わりに「一言タイム」で自由に話す場と時間を確保したことで、本音での語りや活発な意見交換が研修内でも見られた。また、7年目(2校目)の教員の参加により、助言やアドバイス、そして時には褒めたり認めたりするような言葉をかけてもらえ、若手教員の支えとなり励みとなった。

2年目教員にとってメンターチームでの活動が、困難度が増すことなく同僚性を高め、リアリティショックの支援として機能したといえよう。

5. 主な参考文献

- 尾形真実哉、「新人の組織適応課題：リアリティ・ショックの多様性対処行動に関する定性的研究」『人材育成研究』第2巻第1号(2007)
- 尾形真実哉(2012)「リアリティ・ショックの概念整理」『甲南経営研究』第53巻1号 85-126頁
- 中原 淳・脇本健弘・町史大祐(2011)「教師の学びを科学する」北大路書房
- Schein, E.H. "Organizational socialization and the profession of management," (1968) *Industrial Management Review*, Vol. 9, pp. 1-16.