

## 同僚性の向上に関わる意識改革についての一考察

### — 援助要請で開く関係性の構築 —

森山 知之 信州大学大学院高度教職実践専攻

キーワード：同僚性 援助要請 意識改革

#### 1. 問題の所在と目的

地方中規模都市に位置するある小学校では、子どもの情報交換に関わることについてのコミュニケーションはとられているが、学級内の不安や悩み、職場の課題等に対して協働する機会が少ない。以前、学級経営に悩み、苦しんだ経験を持つ教諭からは「もっと相談すれば良かった。それは、わかっているけど、できなかった。」という、苦しかった当時の思いが語られた。それは、教職員に「学級経営は一人でできて一人前」という意識が働いていることも影響していると考えられる。

「教員の中に学校は一つの組織体であるという認識の希薄になっていることが多かったり、学校の小規模化を背景に、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下するなど、学びの共同体としての学校の機能(同僚性)が十分発揮されていない」(中央教育審議会 2006年7月10日)と、指摘があるように、このような状況は全国の小学校に見られる。社会の変化に伴い、子どもや家庭、地域コミュニティーも変化し、生徒指導や特別支援教育等に関わる課題が複雑化・多様化し、学級担任だけで課題を解決することが困難な状況になっている。教職員の業務も、子どもに関わる問題への対応に加え、調査・報告といった事務作業等が増加する一方である。メンタルヘルスの面からも「職場での教職員間のコミュニケーションに対して苦手意識を持つようになっていたり、上司や同僚に悩みを相談しづらいと感じるようになっていたりして、職場での人間関係が十分形成されず」(文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について最終まとめ」2013年3月)と報告されているように、同僚との精神的な協働性は希薄になっていると言える。では、教職員の同僚性とは何か。同僚性に関わる定義は、研究者によって様々であるが、本研究では、「同僚が互いに支え合い、成長し、高め合っていく関係」(高橋典久・新井肇「同僚性をベースにした協働的生徒指導体制をどう構築するか」『月刊生徒指導 2008年8月号』学事出版)と定義する。

本研究は、多忙化や教職員同士の人間関係の難しさを背景に、個業が増え、同僚性が十分発揮されていない教職員の意識改革を行い、校内における同僚性を向上させるための援助要請のあり方を解明することを目的とする。そのために、意識調査を行い、援助要請に関わる校内での実践を通して、分析・考察し、成果と課題を明らかにする。

## 2. 実践とリフレクション

### 2.1 <1年目の実践>

#### (1) A組の会

B校のA組は、入学式の翌日から友達同士のトラブルが多く、落ち着かない状況であった。5月に入り、A組の支援に入っていたC支援員から筆者に相談があった。「どう支援していいかわからない。何もできないことがもどかしい」という訴えであった。そこで、担任D教諭に筆者からC支援員の相談内容について伝え、担任D教諭からも、「自分もそういう時間がほしかった」と、同様の要請があった。筆者は、チームになって取り組むことが同僚性の高まりにつながると考えていたので、A組に関わる教職員に相談して、A組の会(担任D教諭、C支援員、E支援員、専科教諭、養護教諭、筆者が週に1回無理なく集まり、情報や思いを交流し、改善の方向性について話す会)を発足させた。まずは毎週木曜日、2校時後の休み時間(15分程度)に、職員室の大机に集まって、ざくばらんに事実や思いを交流することから始まった。会を重ねるにつれ、A組に関する他の、各自の悩みや思いが次々に語られるようになり、それぞれの教職員の不安等は少しずつ解消されるという方向に発展していった。そこで話されたことは、通信にまとめ、全教職員に周知し援助を求めた。それからは多くの教職員がA組を気にかけるようになり、子ども達や担任に対してプラスな声掛けや気遣いが増えた。

#### (2) A組の会のリフレクション

A組の会は、C支援員からの偶発的な相談がきっかけで発足したのであり、担任から発せられたものではない。原因は、「自分でなんとかしなければならぬ」という意識が働き、援助を求めることができなかつたからである。しかし、B校の教職員は、同僚が困っている際に、「支えて、解決してあげたい。力になりたい」という意識があり、要請後、解決に向けて協働できたことから、自分の悩み等を打ち明ける機会が必要であることを感じた。偶発的なきっかけで発足したA組の会であるが、本会の実践をふりかえると、協働し

表1 協働していくための3視点

①ビジョンの共有
②交流の場
③継続

ていくための視点が3点明らかになった。1点目は、「ビジョンの共有」である。担任の考えや思いを知ること、それを基にした子どもへの具体的な支援方法が見いだされたからである。2点目は、「交流の場」である。それまでは不安や悩みを打ち明ける場がなく、自分一人で抱えてしまう状況になっていたからである。3点目は、「継続」である。単発の話し合いでは子どもの様子を見取り、支援策を検討していくことは難しいからである。これらを、「協働していくための3視点」として表1にまとめた。A組の会を3つの視点から進めることで、担任の学級経営に関する重圧の軽減につながった。

しかし、A組の会に関わっていなかった教職員から、「学級経営への介入ではないか。学級経営は担任が行うもの」といった意見もあり、担任D教諭もそれによって不安を感じ、A組の会は中断した。これらの実践を通して、⑦「自ら援助を要請することの難しさ」と⑧「学級経営を支援していくことの難しさ」の2つの課題が明らかになった。

## 2.2<2年目の実践>

上記⑦・⑧の2つの課題の大きな要因は、お互いの学級に介入しないという学級王国の意識が存在しているため、援助を求めることに躊躇してしまうのである。また、現在の多忙の中では、他者に負担をかけたり、これ以上会合や研修等を増やしたりすることへの抵抗があることも関係している。このような背景のため、何か困難なことがあってもなかなか相談できず、悩みを貯めてしまう。他の教職員の中にも「お互いに忙しくしていて、相談する時間や場がない」「相談することは、自分の弱さを認めることになる」と述べている者も多く、同僚に自分を開いていけない意識が存在した。このような中、解決の一助となったのが援助要請である。援助要請とは「自分だけでは解決が難しい問題について、他者に援助を求めること」(信州大学高橋史先生 職員研修での講演より)である。職員研修の中で援助要請が紹介され、B校教職員は他者に援助を求めていなかったことに改めて気づかされた。そこで、日常的に援助要請していくことを合言葉に、援助要請を「ちょっとお願い」の意味合いで使用し、気軽に援助要請を行うことから始めていった。

### (1)援助要請(ちょっとお願い)に関する実践事例

#### 事例①援助要請(ちょっとお願い)のはじまり

職員研修後、多くの教職員が「先生、ちょっと教えて」「先生、エクセル助けて」と、気軽に試行し始めた。すると、パソコンが苦手な教諭では1時間かかっても解決できなさそうなエクセルの表計算が、10秒で解決したのである。全教職員が援助要請(ちょっとお願い)を意識したことで、気軽にお願いができ、研修前と比べて確実に頼ることが増加し、解決を重ねていった。援助要請(ちょっとお願い)の利便性の高さに気づくことによって、今まではできるだけ同僚に頼らずに仕事をしていたことに気が付いたのである。また、援助要請(ちょっとお願い)をされた側は、頼りにされているという気持ちが助長され、快く引き受け、積極的に相手に関わることで、相手に貢献できた成就感が得られるのである。

#### 事例②援助要請から授業への広がり

以前からも援助要請を頻繁に行っていたF教諭が「先生、授業を見に来てくれませんか。」という授業へのアドバイスを求めた。今までは、自分一人で何とかしようと思っていたF教諭が、同僚と同じ子どもの言動を見て、自分が見とれなかった子どもの様子を知ることによって、授業後にその子どもの言動や意識について話し、次の授業の支援方法を見出す機会になった。これまで授業についてのアドバイスをもらうことについて躊躇があったF教諭が、援助要請を授業にも取り入れることで、自己の授業改善と児童理解に役立て、解決策を見出すことにつながった。

#### 事例③援助要請から同僚との関係の深まり

先輩であるG教諭は、特別支援学級の担任として、在籍児童の原学級のH教諭に援助要請を出しながら、毎日会話する機会を持ち、関係性を築いていった。援助要請を始めてから1か月ほど経ったころ、自分の学級経営に介入されることにとっても抵抗があったH教諭は、G教諭に誰にも言えなかった授業の悩みに関する援助要請を行うことができた。そし

で、「こんなふうに自分の弱いところを話せたのは初めてです」と語った。援助要請をお互いに出し合うことを積み重ね、日常化していくことで、自分の弱みも伝えられるという意識に変容し、その結果、今までは話題にしづらかった学級経営や授業の悩みも積極的に話せる関係ができていった。

## (2) 援助要請のリフレクション

表2 援助要請のリフレクションから

事例①：○気軽にお願いできるようになる ○要請された側は貢献できた成就感
事例②：○自分自身(特に弱いところ)を開くことにつながる
事例③：○積み重ねていくことで新たな関係を深めることができる
課題：△援助要請された側の負担が増える

今までは、相談したり、お願いしたりすることに躊躇があった教職員ではあるが、援助要請の意識を持つことで、表2に示す変容が見られた。始めはお願いしやすいことから援助要請していく意識を持つことで、関わりが増え、自身の悩みや弱い部分も打ち明けられる

関係が期待でき、新たな関係が深まっていくことがわかった。以前までの和やかな職員室の雰囲気に加えて、「頼っても大丈夫、誰かが助けてくれる」という安心感も加わったと教職員は実感できた。しかし、援助要請された側は、相手に貢献した成就感はあるものの、回数が増え、偏ると、負担になるという課題がある。

## 3. まとめ

教職員は、これまで気軽に「ちょっとお願い」を言えていなかった。初めてのことでない限り、「一人でできて一人前」という意識があり、同僚に援助を求めることを躊躇していた。そこで、B校教職員は、援助要請をして、同僚に頼る意識を持ち始めてから、今までの負担感の一部が解消し、援助要請の利便性の高さを実感できた。図1に示すように、水色部分の学級王国の意識から、矢印のように、まずは援助要



図1「援助要請の仕組み」

請を同僚にすることで、紺色の殻を破り、学級王国から出る。すると、援助要請された同僚が援助をしてくれる。さらに、互いに援助要請を出し合い、解決策を見出すことを積み重ねていく。その過程で同僚と支え合っていくことで、高め合う関係が築かれ、徐々に同僚性の向上につながるのである。さらに、その援助要請のサイクルに「協働するための3視点」を取り入れていくことが重要である。自ら援助要請ができないことや交流の場がなくなることも考えられることから、定期的に交流の機会を設定することも、援助要請を継続していくためには重要である。また、援助要請される側も、始めは援助要請をする側とされる側にはなるが、互いに援助要請を行うことを通して、共に学ぶ機会となるようにしていき、負担にならないように配慮していくことが大切である。

以上のことから、援助要請していく意識を高め、援助要請に対して、協働するための3視点を位置づけていくことは、同僚性の向上において有効であると言える。