

中年期の小学校教師の中途退職の要因

福祉心理学専攻 後藤 幸恵

1. 問題と目的

本研究の目的は、中年期の小学校教師の退職の要因を究明することである。

新人を支える役回りである中年期の教師にとっての職務不安全感や消耗感とはどのようなものなのだろうか。また、若手の教師が学校現場に対するリアリティ・ショックで追い詰められたり、子育てとの共存に息切れしたりするのはむしろ当然ともいえるが、ライフスタイルを確立したはずの50代以降の中年期の教師が退職を選択する要因とは、どのようなものなのだろうか。大学を卒業してから教職に傾注してきた中年期の教師が、教育公務員という安定した職業から退職を選択するにあたり、葛藤を抱かないはずがない。

しかし現状では、離職を選択した中年期の教師の内面に踏み込んだ研究は見当たらない。そこで本研究では、定年を待たず中年期に退職をした小学校の元教師を対象にインタビューを行い、中途退職の要因を探究した。

リサーチクエスションは以下の通りである。

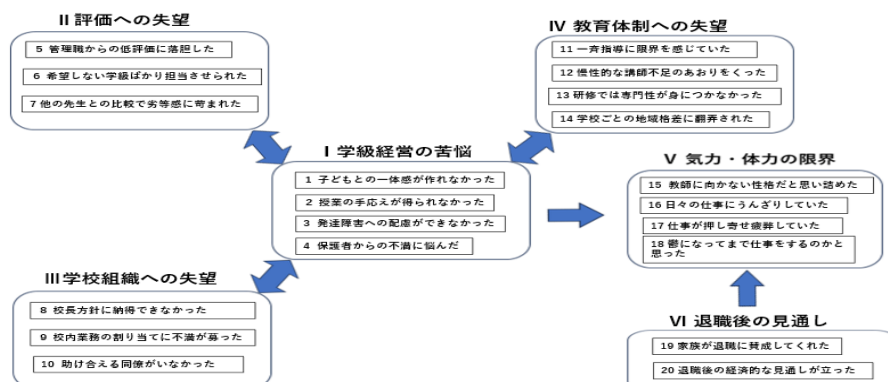
- (1) どのような要因が中年期の小学校教師に退職を選択させるのか。
- (2) どのような要因が退職意思を促進あるいは抑制させるのか。

2. 方法

- (1) 研究協力者 定年を待たず中年期に退職をした小学校の元教師 6 名
- (2) 調査方法 半構造化面接によるインタビュー調査
- (3) 分析方法 KJ 法

3. 結果

インタビュー結果を逐語記録に起こし、記述化、ラベル化、統合化の分析を経て、「Ⅰ学級経営の苦悩」、「Ⅱ評価への失望」、「Ⅲ学校組織への失望」、「Ⅳ教育体制への失望」、「Ⅴ気力・体力の限界」、「Ⅵ退職後の見通し」の6 カテゴリー・グループに集約された。このカテゴリー・グループの空間配置から中途退職の要因モデルが生成された。2度のメンバーズ・チェックにより構成概念の妥当性が確認され、モデルの適切性の一部が確認された。



中年期の小学校教師の中途退職の要因

4. 考察

1. 退職を選択させた要因

(1) 学級経営の苦悩

いずれの事例も、学級経営の基盤である「子どもとの一体感」を構築できず、学級担任としての自己効力感が低下していた。また、「授業の手応えが得られない」「発達障害の子どもたちへの適切な配慮ができなかった」などの経験は、教師としての専門性に対する自信を著しく損なわせた。さらに、保護者の不信を受け、「自分は先生を続けていく価値があるのか」と自責の念に駆られ、学級経営の不全をめぐる悪循環が教師を消耗させていた。

(2) 評価への失望

一方、管理職に対しては、こんなに頑張っているのに分かってくれない、なぜ頑張っていることを認めて助けてくれないのだろうかと不満が募っていた。この管理職からの低評価は、自尊心を傷つけ、精神的な消耗を加速させた。また、頑張っても報われないという思いを抱き、自分を卑下する悪循環もつくられた。

(3) 学校組織への失望

管理職への不信感、見捨てられたという失望感、同僚からの孤立感などを感じ、この学校ではどれだけ頑張っても報われないという無力感と失望が生まれた。

(4) 教育体制への失望

多様な子どもに対する一斉指導の限界感、講師不足による組織への不信感と物理的負担、教師としての成長を見込めない研修へのジレンマ、異動先の学校ごとの地域格差によっては蓄積した経験では成り立たない現実、「教育専門職としての自負」が摩耗し、異動にも希望を見い出すことができなかった。

2. 退職意思を促進させた要因

(1) 気力・体力の限界

学級経営に苦悩した協力者たちは、自己否定の悪循環に陥り気力を失い、仕事量の多さから体力的にも限界を迎え、バーンアウト状態に陥った。

(2) 退職後の見通し

教育公務員の退職という決断を促進させたのは、「家族の賛成」と「経済的な見通し」であった。

学級担任としての「Ⅰ学級経営の苦悩」が、「Ⅱ評価への失望」、「Ⅲ学校組織への失望」、「Ⅳ教育体制への失望」の3つの要因と複雑に絡み合い、苦悩が消耗を深め、「Ⅴ気力・体力の限界」を迎えたが、「Ⅵ退職後の見通し」が立ったことで退職の意志が強固となったのである。