

学校現場における部活動の現状

－教職員の指導方針から考える－

小笠原 光梨 （ 和歌山大学 ）

1. 目的

本研究の目的は、時代とともに変化する部活動を現場で運営している教職員が、部活動にどのような考えや指導方針を持っているのかを調査し、部活動についての現状を把握したうえで、今後の部活動の姿について考察することである。

2. 研究方法

愛知県内の教職員にアンケートを実施し、部活動についての認識を調査した。

- 1) 対象者：愛知県内 7 校の中学校教職員
- 2) 調査方法：Google フォーム
- 3) 分析方法：クロス集計、カイ二乗検定、一元配置分散を行い、各データとやりがいとの関連を調査した。

3. 結果と考察

以下は分析を行い、有意差が認められたものの一部抜粋である。

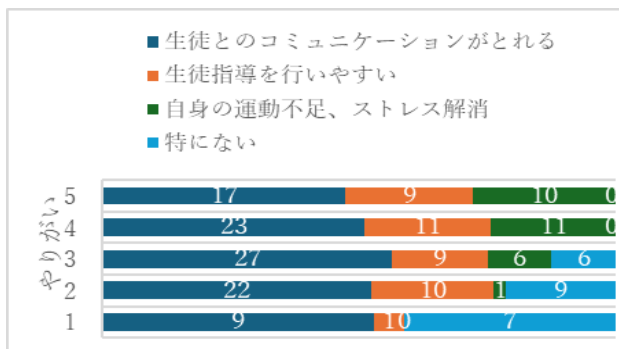


図 1. やりがい・メリットクロス集計(p 値<0.01)

1) やりがいを生み出す要因

近藤（2023）による 8 つのやりがいの構成要素と、アンケート結果を照らし合わせた考察によると、やりがいを生み出す要因は、実際の現場が求めている改革を行い、その改革がスムーズに行うことができるような環境整備をし、現場に進行度合いを委ねるのではなく、一律で推し進めること

である。現在は制度のみが先行している状態であるので、実際の現場では教員の要望を果たせていない。まずは、地域移行が十分に行えるだけの人員確保や予算の確保を行い、環境を十分に整えた後に、一斉に地域移行を行うことが、教職員それぞれのやりがいを生み出す要因になると考えられる。

2) やりがいを感じる人の特徴

分析結果から、負担を感じないことが、やりがいを感じる人の特徴であるといえる。部活動を負担に感じるか否かについては、自己実現的誘因を部活動に求めるか否かが関係してくる。やりがいを感じる人の特徴として、部活動に対して負担を感じていないことが重要であり、負担を感じないためには、部活動が教師自身の欲求を充足し足るかどうか基準になる。

4. 結論

露口(2022)は「働きがい改革」を行う必要性を説いている。このことから、ただでさえ人手が足りていない現状を打破するためには、「やりがい」を作り出し、論点を部活動にだけ向けるのではなく、教職員が負担なく部活動指導を行うことができる教員の仕事全般の環境整備から、「働きがい」を創出することである。

5. 主な参考文献

- 1) 近藤享司, 対人援助職における「やりがい」の構成概念に関する系統的レビュー, 上越教育大学研究紀要, 第 43 巻, 令和 V5 年 8 月 31 日
- 2) 露口健司, 一人ひとりがやりがいを持って主体的に働く「働きがい改革」を目指して, View next. 教育委員会版 2022, 2022