

# 特別支援教育にかかわる支援者のバーンアウト防止に関する研究

## 「U理論」との理論的接点に関する考察

松浦淳 森浩平 熊井正之 (青森中央短期大学)(東北大学大学院教育情報学教育部,日本学術振興会特別研究員)(東北大学大学院教育情報学教育部)

### ■序論

- 特別支援学校教員を対象とするバーンアウトに関する先行研究量的な調査が各地域で実施されている段階より具体的な要因、大規模な状況の把握→個別および全体的なバーンアウト防止策の提案に向かうことが予想される
- 障害者福祉領域で支援活動を啓発する竹端寛の指摘C. Otto Scharmerの提唱するU理論を援用支援者がより積極的に行動する際に辿る思考過程を描き出す現状の支援の枠組みを一旦外して再検討することを推奨
- 課題竹端の指摘は特別支援教育の領域を直接の対象としていない先に挙げたバーンアウトに関する先行研究との比較も未実施

### ■目的

文献を通じて両者の接点を理論的に検討し、特別支援教育におけるバーンアウト防止策を検討する際の示唆を得る

### ■方法

- 方法1特別支援学校教員、隣接する職業を対象としたバーンアウトに関する文献を通じて、バーンアウトの要因や対策等を整理する
- 方法2日本においてU理論を主に取り上げている竹端寛の文献を中心に、U理論の内容や特徴について整理する
- 方法3両者の理論的接点について考察を行う

### ■バーンアウトに関する文献検討

- 特別支援学校教員を対象とした報告(坂本・一門,2013;田中,2009;森・田中,2011他)外的要因:職務内容・業務量の増大内的要因かつ有効なサポート源:職務に関わる能力の自己評価
- 隣接する職業<sup>※</sup>への従事者を対象とした報告(高田,2009;宮下,2010他)  
※障害を持つ児の在籍する普通学級担任、小・中学校教員、保育者、ソーシャルワーカー内的要因:職場環境に対するネガティブな認知内的要因:職務上の理想と現実とを比較しすぎること外的要因かつ有効なサポート源:職場内の人間関係
- 提案されている対策
  - ◇各人の専門性の向上、管理職による環境調整→職務上の問題に対し、回避ではなく解決に向かう姿勢
  - ◇個人、グループ、職場内等の各水準でのスーパービジョン→現状を俯瞰し、職務に従事する姿勢や方法の改善に取り組む

### ■竹端の指摘を中心としたU理論に関する文献検討

- 障害者福祉領域での問題解決における特徴と課題
  - ◇特徴現状の支援を支える既存の枠組みを、前提として残しやすい支援の背後にある過去の価値判断を問い直す視点を欠きやすい→現場の諸問題に対して、追認・是認する結論に至ることが多い
  - ◇課題障害者福祉は、既存の制度の守備範囲を超えるような新しい問題が生じる領域であり<制度の未成熟>に対応することが求められる→問題解決に向かうには「枠組み外し」が重要

### ○U理論の内容

- C. Otto Scharmerが科学者や起業家グループへのインタビューにより描いた、イノベーションの生まれる過程
- ◇以下の7つのシフトで構成【参照:Fig】
- (1)Downloading: いつもの自分の尺度で現状を把握する
  - (2)Seeing: 判断を保留し、現状を見直す
  - (3)Sensing: 現状を俯瞰し全体に注意を向ける
  - (4)Presencing: 現状の背景、由来、動機の源泉に触れる
  - (5)Crystallizing: 源泉から得たビジョンを基に行動を計画する
  - (6)Prototyping: 実践により未来を切り拓く
  - (7)Performing and embodying: 現実の資源を生かし、新しいやり方を継続的な活動にする
- ※(1)~(7)が属する各段階について、現実に近い順に(1)(7)がReacting、(2)(6)がRedesigning、(3)(4)がReframingと命名されている

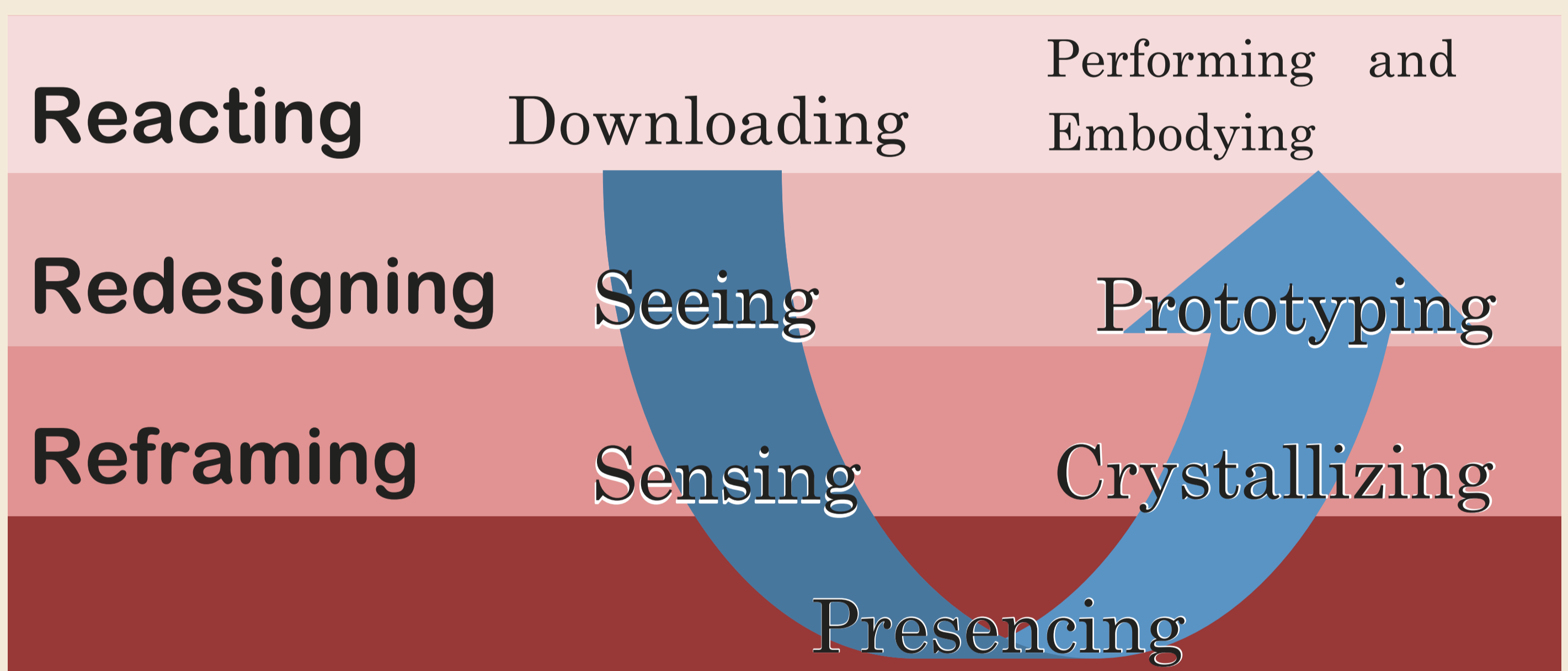


Fig :U理論 (竹端(2012); C. Otto Scharmer(2010)を基に筆者作成)

- U理論の特徴:「枠組み外し」を伴う問題解決の過程として現状を非審判的態度で俯瞰する:既存の制度にとらわれない現状の背景を追求する:発端、経緯、理念を明確化する過去~現状を「自分が関与しており変えられるもの」と認識する

### ■両者の接点に関する考察

- 特別支援教育と<制度の未成熟>の関係
  - <制度の未成熟>にあたる側面校内・外の支援体制、発達障害を持つ児童生徒への支援方法に関する多様な実践と検証の過程→制度がその成果に応じて整えられる、試行錯誤の状況
  - <制度の未成熟>とは遠い側面学校教育の制度は多様な対象、多様な目標に向けて、大規模に長期間をかけて整備されてきた制度→「枠組み外し」を特別支援教育の視点で実践するのは困難
- 個人の内的体験に関する比較
  - 共通:現状を俯瞰しようとする
  - 相違:U理論は俯瞰の目標とレベルをより明確に示すEx:現状の発端、経緯、自分が関わる理由など
- 組織の状態の変化に関する比較
  - 共通:問題を相対化する、問題解決志向の必要性を認める
  - 相違:バーンアウト防止策は、組織と個人、業務の関係を再検討→それぞれに無理のない方法を見出す方向性U理論は、個人の内的過程、その変化に注目→辿った個人は賦活されると期待できる

### ■結論

- 特別支援教育は<制度の未成熟>にあたる部分がある→既存の枠組みを一旦外す段階が、個人及びその周囲にとっての問題解決に向けて有効と思われる
- ⇔現実の組織の中である個人が単独でU理論の過程を経ると孤立する可能性も想定される
- U理論が示す思考過程を経て個人が賦活されても、その後の行動には周囲の他の教員、職場の考えが強く影響する→数多くの教員がU理論について知り、その思考過程を経ていることが、バーンアウト抑止にも有効と思われる

### ■今後の課題

- ある個人が「現状に問題がある」と感じた後、U理論に示されたような過程を経る、もしくは経ないで離職したりバーンアウトする要因は何なのか?
- 組織の流れとU理論を経た個人の要望とが、対立しつつ両立する状況はあるか?そこでは何が起きているのか?