

初任教师向けレジリエンス形成プログラムの開発と試行
Development and Trial of a Program of Building Resilience for First-Year Teachers

○深見 俊崇
Toshitaka Fukami

島根大学
Shimane University

【要約】近年レジリエンスは、困難に直面した際に自らその解決に向けた行動をとれる資質として捉えられるようになってきた。この考え方に基づき、教師のレジリエンスを形成するためのプログラムである BRiTE のフレームワークを援用した初任教师向けのレジリエンス形成プログラムを開発・試行した。プログラムを通じて、初任教师として経験してきたことを相対化することができ、学習内容を踏まえた課題解決に向けたアクションを検討することにつながっていた。

【キーワード】・教師教育，初任教师，レジリエンス，BRiTE，初任者研修

【問題と目的】

Cole (1991) は、初任教师が働く学校の文脈と彼らが相互に関わる多くの他者のすべてが重要な意味をもって彼らの成長に影響を与えると論じている。例えば、同僚との関係性に関して、同僚から孤立することで初任教师が深刻な危機に直面するという指摘 (Ryan 1986) がある一方で、同僚との積極的なコミュニケーションが、彼らの実践を向上させるとの報告 (Herbert and Worthy 2001) がある。どのような環境で誰と働くことになるかはコントロールできないが、同僚から孤立するのではなく彼らと積極的にコミュニケーションを図ることは自ら選び取ることができるものである。

本研究では、このような初任教师の資質を「レジリエンス」として捉える。レジリエンスは、「弾性力・回復力・復元力」を意味するものである。これまでのレジリエンス研究がとりわけ大災害や虐待等の逆境に直面した事例（特に個人の特性）に焦点化してきたのに対して、近年では、困難に直面した際に自らその解決に向けた行動をとれる資質として捉えられるようになってきた。例えば、Ungar (2011) は、「自分自身のウェルビーイングを維持する心理的・社会的・文化的・身体的なリソースをコントロールできる個人の資質、そして文化的に意味の

ある形で提供されるこれらのリソースを個人や集団で折り合いをつけられる資質のいずれも含むもの」(p.10) とレジリエンスを定義している。そして、その基盤として、教職への使命感や職業の社会的意義を伴ったアイデンティティやコミットメントも考慮されなければならない (Day and Gu 2014)。例えば、Brunetti (2006) は、米国の都市部の高等学校に勤務する教師を対象とした調査から、厳しい状況に直面しながらも、諦めずに教職を継続し、挑戦し続ける姿の中にレジリエンスを見出している。

このようなレジリエンスの捉え方を踏まえて、オーストラリアの C. F. Mansfield らが開発したのが、教師のレジリエンスを形成するためのオンラインプログラム BRiTE (Building Resilience in Teacher Education : <https://www.brite.edu.au>) である。BRiTE は、レジリエンスの形成 (Building Resilience), 関係性 (Relationship), ウェルビーイング (Wellbeing), イニシアティブをとる (Taking Initiative), 感情 (Emotion) の5つのフレームワークから構成されている。BRiTE の中核にあたる B では、先に示したレジリエンスの考え方を詳しく学んだ上で、R では同僚との関わりやサポートネットワークの重要性について学ぶ。i ではメンタルヘルスや健康的な生活の重要性

を確認し、Tでは問題解決のために自らどのようなアクションを起こすことができるかを学ぶことができる。そして、Eでは働くにあたって必要となる感情のマネジメントや楽観主義の重要性を確認できる。

本研究は、BRiTEのフレームワークを援用した初任教师向けレジリエンス形成プログラムを開発・試行し、受講者のワークシートやコメントからその可能性を検討するものである。

【研究方法】

①協力者

協力者は、2019年3月にX大学初等教育開発専攻を卒業し、正規採用として4月より勤務している3名の初任教师である(いずれも女性)。協力者の3名とも、4年次の教職実践演習においてレジリエンスとBRiTEフレームワークを学ぶプログラム(Fukami and Hirose 2019)を2コマ分受講しており、学部時代にレジリエンスの考え方に関する知識を得ていた。

②プログラムの概要

前半では、冒頭にBRiTEフレームワークを再度説明し、それぞれのキーポイントを再確認した。そして、関係性(R)に関して、1学期を通じての同僚・児童・保護者との関係構築を振り返ってもらい、何ができて何ができなかったかを把握する課題に取り組んだ。

後半では、離職につながる要因(Day and Gu 2014)を解説してから、ウェルビーイング(i)と感情(E)の視点からどのような生活を送るべきかのポイントをグループで共有・整理してもらった。最後に、教師の感情研究における「希望」の重要性を説明した上で、自身の実践や職場に関する理想と現実とのギャップを検討してもらい、それを基にグループ内で対話的に助言・励まし・示唆を得られるようにした。

③データ収集

主たるデータはプログラムで用いたワークシートとリフレクションのコメントである。また、グループ活動時には、協力者の話し合いの内容をメモし、考察の材料とした。

【結果と考察】

まず、プログラムを通じて経験を相対化でき

たことが挙げられる。協力者Aは、「状況を確認し合ったり、共有したりすることで、自分が置かれている状況を客観的に見ることができた」と述べていた。

それらの気づきを踏まえつつ、レジリエンスの「困難に直面した際に自らその解決に向けた行動をとれる」という側面について、各協力者はそれぞれ次なる具体的な行動を検討していた。例えば、協力者Bは、多忙で声がかげられない状況にあったが、Rに関する内容を学ぶことで「タイミングをみて自分から声をかけに行く、おやつを持って相談するなどこころがけたい」と言及していた。また、協力者Cは、「毎日、毎日、目の前の仕事に追われていたけれど、軸を再確認することで、ただ仕事をこなすだけでなく、課題を解決する視点を持っていきたいと思った」とコメントしていた。

本プログラムは、初任教师のレジリエンス形成に一定の成果を挙げたと言える。初任者研修においてもBRiTEの視点に基づいた内容を取り入れることで彼らが解決に向けてのアクションを学ぶ場になると考えられる。

【参考文献】

- Brunetti, G. J. (2006). Resilience under Fire: Perspectives on the Work of Experienced, Inner City High School Teachers in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 22: 812-825.
- Cole, A. L. (1991) Relationship in the Workplace: Doing What Comes Naturally? *Teaching and Teacher Education*, 7: 415-426
- Day, C. and Gu, Q. (2014) *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge (小柳和喜雄・木原俊行(監訳) 教師と学校のレジリエンス. 北大路書房)
- Fukami, T. and Hirose, M. (2019) Building the Resilience of Japanese Preservice Teachers based on BRiTE. ISATT2019 Conference.
- Herbert, E. and Worthy, T. (2001) Does the First Year of Teaching Have to Be a Bad ONE?: A Case Study of Success. *Teaching and Teacher Education*, 17: 897-911
- Ryan, K. (1986) *The Induction of New Teachers*. Phi Delta Kappa