

令和 6 年 6 月 10 日現在

機関番号：13501

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K02995

研究課題名（和文）中堅教師の専門性発達と異動の関係：個人の意識，職場環境，研修の3側面からの検討

研究課題名（英文）The relationship between professional development and personnel changes of mid-career teachers

研究代表者

東海林 麗香（Shoji, Reika）

山梨大学・大学院総合研究部・教授

研究者番号：90550749

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 900,000 円

研究成果の概要（和文）：異動を教師としての専門性発達の機会とするには，どのような教師の意識や教師への支援が必要だろうか。これを明らかにするため，面接調査および質問紙調査を行い，教師の異動経験と専門性発達の関係，異動を専門性発達の機会とするための組織・同僚性および研修プログラム，について検討した。その結果，異動は中堅教員にとってもストレスや困難をもたらす可能性が高いものであることが示された。また，異動のストレスにより休職・離職に至ることを防ぐために，しがらみのない同業者の集まりで自身の困りごとや弱さについて語れる機会を設けることや，異動者の困難を知る機会を管理職研修等で設ける必要性が明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

異動は経験豊富な中堅教員にとってもストレスや困難をもたらす可能性が高いものであり，それに一人に対応しているケースも多くあることが明らかになった。異動初年度の業務過重や配置と経験のミスマッチによるストレスが大きいことから，異動者の困難を知る機会を管理職研修等で設ける必要性が明らかになった。また，オープンダイアログを理論的背景とした対話の場を定期的実施したところ，学校・地域・校種を超えたしがらみのない場で対話をする機会へのニーズが高いことが明らかになったが，一方でオンライン開催としたり平日夜間や休日の開催としても参加が難しいという，教員の多忙さが改めて浮き彫りとなった。

研究成果の概要（英文）：In this study, interviews and questionnaires were conducted to clarify teachers' attitudes and support for teachers to make personnel changes an opportunity for their professional development as teachers. We examined (1) the relationship between teachers' experiences of personnel changes and their professional development, and (2) the organization, collegiality, and training programs that make personnel changes an opportunity for professional development. The results indicated that personnel changes are likely to cause stress and difficulties for mid-career teachers. In order to prevent teachers from taking leave or leaving their positions due to the stress of personnel changes, it is necessary to provide them with opportunities to talk about their own problems and weaknesses in a peer group without ties to others. In addition, it became clear that it is necessary to provide school managers with opportunities to learn about the difficulties of personnel changes through training.

研究分野：発達心理学

キーワード：教員の学校間異動 中堅教員 教員の専門性発達 ナラティブ 対話

1. 研究開始当初の背景

本研究では以下の2つを研究課題として設定した。異動は教師の専門性発達にどのように関わっているのか、異動が専門性発達を促進する機会として機能するには、教員個人にどのような意識が必要か、教員にどのような支援が必要か、という2点である。これらを検討することは教師の専門性発達の2つの方向性、特定のタイプの学校に求められるローカルな専門性、どんな学校でも適用できるグローバルな専門性、をどのように統合していくかという学術的な問いにこたえ、教師の専門性発達についての理論を整理することにつながると考えた。

専門性発達の2つの方向性について補足すると、公立学校といっても、規模や学校課題は様々である。例えば進学校であればそこで求められる専門性があり、進路多様校であればそこで求められる専門性がある。一方で、異動のタイミングや勤務校は個人の希望が反映されないことも多く、いつどこに異動しても着任した4月からすぐに教師としての専門性を発揮することが求められる。このようなことを鑑みると、現任校で求められるローカルな専門性を高めることに加え、いつどこに異動になっても力を発揮できるようなグローバルな専門性も並行して高めていくのが、公立学校の教師に求められる姿であろう。しかしながら、現場では目の前の児童生徒への焦点化からローカルな専門性が重視されがちであり、一方で各教育委員会により策定されている教員等育成指標はグローバルな専門性の指標となっている。そのため、個々人が専門性発達の道筋をローカルとグローバルの両面から統合的に見通すことは、現時点では難しいのではないか。これは異動プロブレム(メンタルヘルス悪化等の異動に関わる諸問題)の要因の一つであると考ええる。

以上のことから本研究では、発達についてローカルとグローバルの両側面あるものとして捉え、各々がどう発達していくのか、またそれらを促進・阻害する要因について検討し、両側面を統合していくような支援のあり方を提案することとした。

教員の異動に関する先行研究としては、異動に伴う困難の分類、メンタルヘルスへの影響、能力開発・授業改善への影響等、といったものがある。困難の分類に関しては、例えば武智ら(2015)がある。教員167人を対象とした質問紙調査を行い、異動に伴って直面した困難に関する自由記述の回答を分類した。能力開発に及ぼす影響に関しては、例えば川上・妹尾(2011)がある。約2000人からの質問紙調査の回答をもとに異動経験の直接的・間接的影響について検討が行われた。これらは質問紙調査により傾向を検討しようとするものであるが、ナラティブアプローチやライフヒストリー法などを用いて個人の経験を記述するような研究も行われている。例えば古川(2019)ではベテラン教師の教職アイデンティティのゆらぎと再構築について検討した。ここまでの研究は、異動当事者の主観的経験に焦点を当てたものであり、研究代表者のこれまでの研究もここに分類される。

異動の決定過程に関する研究やそのシステムに関する研究も少ないながら行われている。例えば町支(2015)では、行政文書の調査や校長および教諭へのインタビューを行い、人事異動決定プロセスにおいて学校が関与する部分がどこであるのかについて検討した。また、榊原・松村・浅田(2020)では、ある県を任用権者として採用された計658名を対象に採用後10年間の学校等への配置・転任についてデータ化し、配置・転任の傾向を分析している。

このように教員の異動に関する研究は多く行われてきているが、個別の具体的経験が集団としての傾向か、個人の主観的経験かシステムか、といういずれかの側に寄ったものであった。本研究は、個人の経験プロセスを明らかにした上で、それらを比較検討して共通点・相違点を導き出すこと、個々の主観的経験をもとにして当事者同士が交流することから、彼らがシステムの創造・改善の担い手となることを支援するプログラムを提案する、ということから先行研究の不十分であった点を乗り越えることを目指した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、以下の3点である。

目的1: 教師が異動をどのように経験しているか、また、それが専門性発達とどのように関係しているかについて異動当事者の語りを聴き取り、具体的なプロセスをボトムアップに整理する。そこから、発達の促進要因・阻害要因を明らかにする。

目的2: 専門性発達の機会として異動を経験するための組織、同僚性のありようについて、現状および理想像を整理し、受け入れに当たっての環境調整のポイントを明らかにする。

目的3: 異動を教師としての専門性発達の機会とするための「異動のあるべき姿、そのために必要な関係性やシステム」について対話を通して考え、学び合えるような研修・講習プログラムの開発を行う。

3. 研究の方法

目的1および2に関して、インタビュー調査および質問紙調査を実施した。

インタビュー調査は、山梨県内の公立学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校)の現職教員(教育行政職経験者含む)14名に実施した。内訳は、目的1について6名、目的2につ

いて 8 名である。実施方法は対面あるいはオンラインを調査協力者が都合に合わせて選択するもので、調査時間は 52 分から 2 時間 3 分であった。調査協力者の同意を得て録音したものを文書化し、分析データとした。

インタビュー調査の内容は、目的 1 については、教職経験（専門、経験年数、勤務校数）、職務の状況（主に担任をした学年やコース、分掌など）、異動の経験、自身が考える異動のポジティブな側面、自身が考える異動のネガティブな側面、異動を発達の機会とするための「個人のありよう」とは、異動を発達の機会とするための「職場の人間関係のありよう」とは、異動を発達の機会とするための「職場のシステムのありよう」とは、教師・子ども・学校にとっての異動の意味とは、であった。目的 2 については、教職経験（専門、経験年数、勤務校数）、職務の状況（主に担任をした学年やコース、分掌など）、異動の経験、これまでの異動経験の中で、特に環境面に絞ってよかった点について、これまでの異動経験の中で、特に環境面に絞って不便・不都合・ストレスを感じた点について、異動先がどのような環境（人、モノの配置など）であれば異動プロブレムが生じないか、また、どのような環境であれば異動が教師にとってポジティブな経験となるか、異動の意義や課題について、であった。

質問紙調査は、山梨県内の公立学校教員を対象として、学習会や研修あるいは知人を通じてチラシを配布した。チラシには研究目的、調査内容、web 回答フォームにアクセスするための QR コードを記載した。一部、調査票（印刷物）を配布して回答してもらったケースもあった。調査回答者は 105 名（小学校、中学校、高等学校）であった。質問項目は、現在の勤務校種、教員経験年数（正規のみ）、非正規の教員経験年数、現勤務校は何校目か（正規のみ）、「異動」と「教職としての専門性の発達」の関係を考えたとき、異動はどう影響すると思うか（5 段階評価）、「異動」と「教師のメンタルヘルス」の関係を考えたとき、異動はどう影響すると思うか（5 段階評価）、「【教師】にとって、異動にはどんなメリットがあると思うか（自由記述）」、「【学校】にとって、異動にはどんなデメリットがあると思うか（自由記述）」、「【教師】にとって、異動にはどんなデメリットがあると思うか（自由記述）」、「【学校】にとって、異動にはどんなデメリットがあると思うか（自由記述）」、「【異動先の理想の姿】について（自由記述）」、これまで異動先での違和感に、どのように対応してきたか（単一選択）、であった。

目的 3 に関して、100 人規模の研修会において異動を含めた転機の経験および自身の専門性発達を TEM 図（TEM：Trajectory Equifinality Model、複線径路・等至性モデル）を援用し、俯瞰し整理する機会を設けた。また、現職教員を対象とした対話の場を、月に 1 回（2 時間）、計 19 回行った。この会はオープンダイアログの理念をもとに、学校・校種・地域を超えた対話の場として企画・実施したものである。異動を含め参加者が経験する困りごとや疑問、課題について自由に話すもので、研究代表者がファシリテーターを務めた。

4. 研究成果

目的 1 は、「目的 1：教師が異動をどのように経験しているか、また、それが専門性発達とどのように関係しているかについて異動当事者の語りを聴き取り、具体的なプロセスをボトムアップに整理する。そこから、発達の促進要因・阻害要因を明らかにする。」であった。また、目的 2 は、「専門性発達の機会として異動を経験するための組織、同僚性のありようについて、現状および理想像を整理し、受け入れに当たっての環境調整のポイントを明らかにする。」であった。これらについて、調査結果の概要を示す。

先述の質問紙調査において、異動と「教師としての専門性の発達」の関係、異動と「メンタルヘルス」の関係について、ネガティブに影響するほど「1」、ポジティブに影響するほど「5」と 5 段階で回答を求めた。図 1 のとおり、異動と「教師としての専門性の発達」の関係について

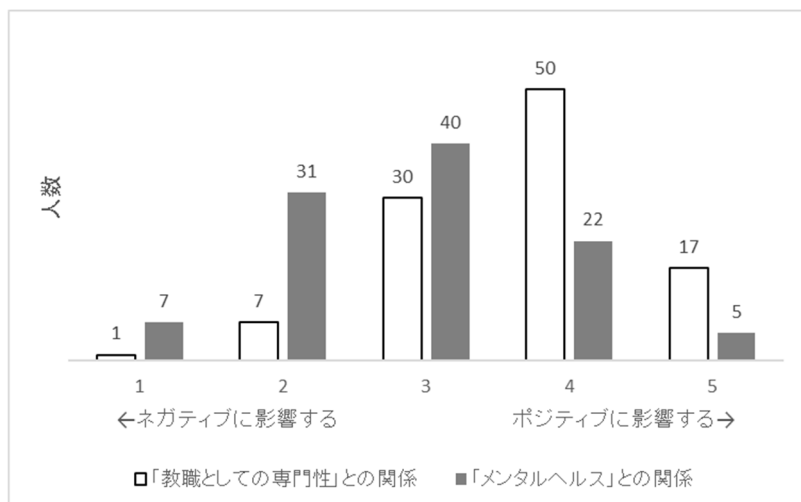


図 1 異動と「教師としての専門性発達」「メンタルヘルス」の関係

／ポジティブの両側面を併せ持つものと捉えられていることが改めて確認された。

は、どちらかというポジティブな影響があると回答する傾向があった。一方、異動と「教師のメンタルヘルス」の関係では、どちらかというネガティブな影響があると回答する傾向にあった。また、この項目への回答者 105 名のうち、両方とも 1 あるいは 2（どちらかというネガティブ）と回答した者は 6 名、両方とも 4 あるいは 5（どちらかというポジティブ）と回答した者は 23 名であった。ここから「精神的に辛いけれど教員としての成長につながる」のように、異動がネガティブ

また、同アンケートにおいて教員にとっての異動のメリット・デメリットを尋ねた自由記述項目の回答を分類したところ、メリットに関する大きなまとまりとして「学校の違いを知ることができる」「環境が新たになる」「人間関係のリセットになる」「指導の幅が広がる」があった。教員にとって、異動が新陳代謝や成長・発達の機会になっていることが見て取れる。同様に学校にとってのメリット・デメリットも尋ねたところ、メリットに関する大きなまとまりとして、「異動は教師や学校にとって必要」「新しい考え方が入る」「他校の視点を取り入れる」「組織の活性化」「新たな考えや価値観を持つ」といったものがあり、学校にとっても同様の機会であることが示された。しかしながら、インタビュー調査において、異動に伴う困難は多く語られた。そこから、異動で経験する違和感・困難にどう対応するのかについても結果を次で示す。

質問紙調査には、異動先での違和感にどう対応してきたかを問う項目があり、これまでの対応で最も多かったものを1つ選ぶものであった。図2のとおり、違和感があった際に「同僚に違和感を伝える」「誰にも言わずに自分で対応する」という2つが半数を占めた。ここで注目したい

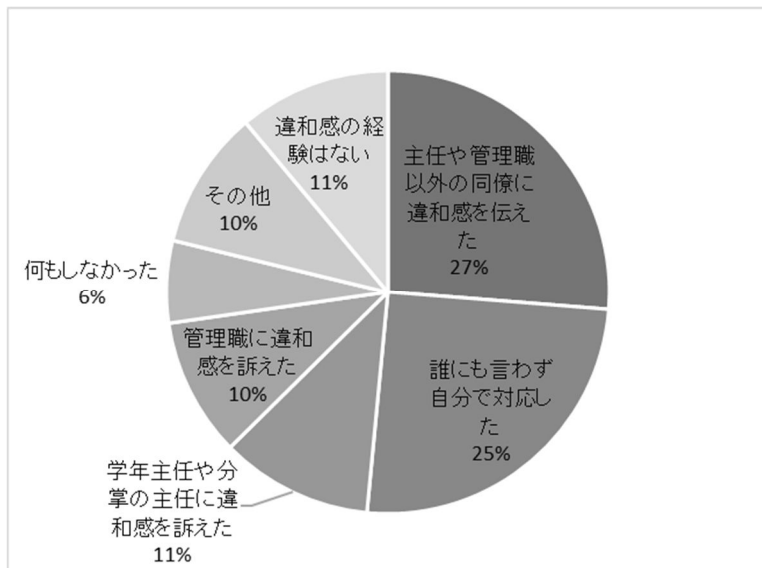


図2 異動に伴う違和感にどう対応してきたか

のは「誰にも言わずに自分で対応する」という回答である。この質問紙調査では、理想とする異動の姿も自由記述で回答を求めた。そこでは「わからないことを教えてくれる学校の温かな雰囲気」「わからないことを温かい目で見てほしい」「異動先の学校のシステムについて、わかりやすく説明してくれる体制がある。引き継ぎ資料が丁寧に準備されている。」といった記述があった。昨今、教員の仕事を語る際に「個業」「孤業」といった言葉が使われることがあるが、まさにそのような状況であることが示された。

このような「個業化」「孤業化」の状態は、教員の発達の妨げにもなる可能性がある。

教員の発達を考えるに当たって、成人の学習プロセスを示した Mezirow (1991 / 2012) の変容的学習が参考になる。変容的学習とは「将来の行為を方向づけるために、以前の解釈を用いて、自分の経験の意味について新たな、あるいは修正された解釈を作り出すプロセス」と定義されている。変容的学習の考えでは、自分の経験を把握し解釈する際に用いる準拠枠を「意味パースペクティブ」と呼ぶ。より広がりのある、統合されたパースペクティブに向けたパースペクティブ変容を、成人発達の中核をなすものとしている。この変容は個人が深く身に着けている価値観に疑いを持ったり、自己という感覚をも脅威にさらしたりするような「混乱するジレンマ」が契機となって生じる。そのようなジレンマを自身の発達の機会として捉え、避けたり目を逸らしたりせずに自分ごととして対峙するためには、サポート的な環境は欠かせない。学校がそのような環境であることが望ましいが、昨今の学校の多忙化や年齢構成の不均衡、教員不足等により余裕のない職場環境となってしまうことはいふまでもない。そこで、学校以外で、異動者の困難を支援することも考える必要があるだろう。これに関係するのが、本研究の目的3「異動を教師としての専門性発達の機会とするための「異動のあるべき姿、そのために必要な関係性やシステム」について対話を通して考え、学び合えるような研修・講習プログラムの開発を行う。」である。

目的3に関しては、まず100人規模での教員研修の結果を示す。そこでは、異動を含めた転機の経験および自身の専門性発達をTEM図(TEM: Trajectory Equifinality Model、複線径路・等至性モデル)を援用し、俯瞰し整理する機会を設けた。自身の教員歴を振り返った上で、先述した「ローカルな専門性」「グローバルな専門性」について記述することを求めた。これらを踏まえて自身の教員としての強みをまとめた後、現在の学校で発達した(獲得した)専門性についてその発達プロセスを、TEMを援用した方法で図示するよう求めた。研修の感想では、自身の教員としての強みを複数の視点から整理したり、自身の発達の軌跡を振り返るようなことは初めてであったという記述が散見され、また、それが今後の職務上の自信につながっていくさうだという記述があった。異動に焦点化すると、異動が自身の強みの獲得や職務上の幅を広げるきっかけになっていたことに気づいたといった記述があった。ここから、異動をキャリアに位置付け、自身の発達との関連で捉えなおす機会になったと考えられる。異動を発達の機会として捉えなおすことで、自身あるいは教員全体にとっての異動のあるべき姿を今以上に考えるようになる可能性がある。しかしながら、異動にまつわる困難を支援する機会としては機能しにくい。今回のような大人数および1回のみでの研修においては、その後の心理的フォローが十分できないことから、困難について語り合うような内容は組み込めなかった。そこで、少人数および継続的に参加可能な機会を設けることとした。

少人数および継続的に参加可能な機会として「つながる会」と称する会を企画・運営した。毎月1回、日曜日の午前中に2時間で行うものである。公立学校教員を対象としており、参加者の困りごとや気になっていることについて、話題提供者も含めた参加者全員でただ話をするというものである。この会に参加した感想や今後の希望を尋ねたアンケート結果より、解決に拘泥せずじっくり対話できることや、「どうにもならなさ」を共有できることが意義として示された。また、他の場とこの会の違いとして、評価懸念のない中で困りごとや気になることを話せることという回答があった。このように、しがらみのない場で困難や弱みについて対話する場の有効性が示されたが、異動に焦点化すると、異動直後の配置や分掌がそれまでの経験とマッチしていなかったり、過大であることが適応への困難につながるということがインタビュー調査により示された。そこから、異動者の困難とそれへのサポートについて管理職が知る機会を研修等で設ける必要があると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 1件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 東海林 麗香	4. 巻 33
2. 論文標題 教師が対話する場の意義：オープンダイアログの理念を基礎とした「つながる会」という対話実践からの検討	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 山梨大学教育学部紀要	6. 最初と最後の頁 265～276
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.34429/00005237	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 東海林 麗香	4. 巻 34
2. 論文標題 社会物質的アプローチから教員の発達を考える：学級担任制と教員人事異動に焦点を当てて	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 発達心理学研究	6. 最初と最後の頁 344～354
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.11201/jjdp.34.407	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 東海林麗香	4. 巻 72
2. 論文標題 教員の異動とキャリア形成	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 教育と医学	6. 最初と最後の頁 70～76
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
研究協力者	小田 雄仁 (Oda Takehito)		

7．科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8．本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------