

# 若手教員の教職レジリエンスに関する諸概念の整理

川原 誠司

宇都宮大学共同教育学部教育実践紀要 第11号 別刷

2024年8月31日



# 若手教員の教職レジリエンスに関する諸概念の整理<sup>†</sup>

川原 誠司\*

宇都宮大学共同教育学部\*

近年の教職に関する現状やそれに対応した報道の影響によって、大学生の教職志向や教員就職意識を育てるには厳しい状況が続いている。その中で、教職を目指す大学生や教職に就いて間もない教師が（これらをまとめて若手教員と表現する）、現状の職務の過酷さにつぶれないレジリエンス（精神的弾力性）を持てることは、適応やメンタルヘルスを維持する際の現実的かつ重要な課題となっている。本研究は、この教職レジリエンスに関連する研究動向をまとめ、教職レジリエンスの諸概念について整理するものである。

キーワード：教職レジリエンス、若手教員、リアリティ・ショック

## 1. 若手教員におけるレジリエンスの重要性

### 1.1 教職をめぐる現状

学校教員の仕事というのはいつの時代でも大変なものであると感じるが、昨今の報道はそれに輪をかけて騒がしくなっている。時として、そのことは「ブラック」という表現までなされている（東洋経済ONLINE, 2021）。

教師のなり手が不足している実態があり（文部科学省, 2022a）、臨時免許の交付は過去最高になっているという報道がある（NHK, 2023）。さらに、教員免許状を持たない社会人への特別免許状の活用まで提言されている（文部科学省, 2022b）。大学で教員免許状取得のための学修を真摯に積み重ねても教員採用試験で不合格になる大学生が生じている事態を眼前にする大学教員の筆者としては、なり手がいないとされるのは非常に忸怩たる思いをする現状でもある。

教師のなり手不足については、日本に限ったこと

ではなく、Craig, Hill-Jackson & Kwok (2023) においても「教師不足 (teacher shortages)」として考察されており、教職の実態やイメージの不良さが世界的な規模で見ても起きていると考えられる。中国の研究でも教師のメンタルヘルスは悪化しているということを示したものがある (Yang, et al., 2019)。多忙をはじめとした教職イメージの不良さやそれが教師のメンタルヘル스에悪影響を及ぼす懸念は、当然、教員就職や教員養成の段階にも大きな影を落としている。

### 1.2 若手教員の教職志向や教職適応の問題に関する注目

このような状況下では、教育学部をはじめ、教職課程を受講して教師を志望する学生にもますますの否定的感情を惹起させることは想像できる。本稿では「若手教員」として、教職に就いて間もない経験の浅い者だけでなく、教師を目指す大学生をも含むこととし、「養成→就職→教職初期」の一体的な流れを視野に入れる。

国立の教員養成学部では、教員就職率が毎年公表され（文部科学省, 2023）、それが大学や学部の評価として大きく影響するため、所属学生がどのように教師志望を維持していくかに苦慮している。所属大学の学生を対象に教員志望のありようを直接的に調査した研究も多い（山田, 2021；佐々木, 2019；若松, 2012；甲村, 2011；春原, 2010）。また、

<sup>†</sup> Seishi KAWAHARA\*: Organizing various concepts related to the teaching professional resilience of early career teachers

Keywords: teaching professional resilience, early career teachers, reality shock

\* Cooperative Faculty of Education, Utsunomiya University

(連絡先: kawahara@cc.utsunomiya-u.ac.jp)

志望の変化に直結するであろう「不安（教職不安）」について研究したのも多い（國吉，2022；園部，2022；藤原他，2020；今泉，2018；宮前他，2017；小野・安藤，2011）。多くの教員養成系等の大学で、教師志望が低減しないように教育に関与する大学教員が苦慮している様子がうかがえる。

また、当然のことであるが、教職への不安の最たるものとしては「教員採用試験に合格するか」という問題があり、不合格によって進路を変更する大学生もいる。臨時的任用の道を選んだとしても、正規採用に比して身分の不安定さの問題（井上・村松，2007）や職務に追われてしまうことによる次回の採用試験への準備時間不足の問題などが挙げられる。

幸いにして採用試験に合格しても、教職に就いて間もない教師においては、それまで大学の授業や実習でイメージしてきた、理想ややりがいに彩られた見方や捉え方に比して、現実の多忙や対人関係上の諸問題があまりにも衝撃的過ぎて精神的混乱を生じさせる「リアリティ・ショック」という問題も取り沙汰される（古谷他，2019；小川・東條，2018；松永他，2017；松浦，2017）。一定割合の者が早期に退職してしまっており（AERA dot.,2023；渡邊他，2023），これはわが国の問題にとどまらず、例えば、イギリスの研究において最初の5年で初任者教師の25%から40%が教職を辞めてしまうという懸念される動向に触れ、若手教員のレジリエンスの大切さに着目したオーストラリアの研究もある（Le Cornu，2013）。

前述した教師不足の問題からもわかるように、教師の仕事の現実が不良な面を抱えていることは紛れもない事実であり、この現実若手教員がどのような形で向き合い、対応していくのかが、養成段階から教職初期段階にかけてのキャリア形成にとって重要な課題となるであろう。

### 1.3 現状での悪化防止のための「現実的やりくり」としてのレジリエンス

前項で触れた教職への不安やリアリティ・ショックに関して、現在の教師の職務の多忙や複雑さ等が関係していることは言うまでもないだろう。このような教師に対する一方的とも言える職務上の量的ならびに質的問題をシステムとしてどのように減らしていくかが、まずもって重要であることは言うまでもないだろう。

しかし、制度やシステム全体で低減を図ることは現状では極めて難しいと感じる。誤解の無いように付言すると、これは制度やシステムとして減らさなくてよいという意味ではない。むしろ逆に、そのことは極めて重要である。しかし、そのような改善要求は長年叫ばれ続けているが、国レベルや行政レベルで教員の仕事が低減されたことはほとんどなく、カリキュラム上で教師に課される仕事の多様性やCOVID-19下での授業や学級経営における緊急対応等から鑑みると、むしろ増加の一途と思えるような状況である。それらをすべて教師が完璧にこなさなければならないとしたら、職務としてのキャパシティを明らかに超え続けたものになっている。

したがって、理想的な形ではないが、教師個人が職務に潰されないためには、「やりくり」をして教師の心身状態が悪化しないようにすることが必要になる。そこで鍵となるのは、教師を取り巻く身近な環境（例えば、所属学校のような単位）が仕事量や仕事にまつわる感情を上手くコントロールすること、教師個人が自分の心の持ちようや意識を工夫してうまくコントロールすること、といったことである。多大なストレスや逆境において個人の力を駆使して乗り越えるこのような心理的概念は、「レジリエンス（resilience）」としてまとめられてきた。筆者は、この語について「精神的弾力性」という訳語を当てはめ（川原，2018；川原，2012），自らの中で柔軟に受け止めて簡単には凹まないイメージとして捉えてきた。

教師に限定する前に、まずはレジリエンスそのものについて眺めると、人の多様な状況下で考慮されており（奥上他，2018；上野他，2016；齊藤・岡安，2009），尺度化されている（竹田・山本，2013；齊藤・岡安，2011；平野，2010；小塩他，2002）。

また、教職に限らず、職務上・仕事上で特にこの点を発揮する必要があることに注目したときに、「キャリアレジリエンス」という用語でとらえているものもあり（児玉，2015），それを基に教師のレジリエンスを展開させている研究もある（児玉，2021a；児玉2021b）。ストレスにさらされやすい仕事という場面で、あるいは特にストレスにさらされる職業においてレジリエンスが機能することの大切さが考慮されていると言える。

このようなレジリエンスを若手教員の頃から意識し、備えるようにしなければ、現実の職務の多大な

ストレスに圧倒されてしまう危険性が高い。本来はシステムとして教職の量や内容をコントロールしなければならないことを繰り返し申し添えておくが、それが実現するまで待つだけではメンタルヘルスは悪化する一方なので、教師個人や身近な教師たちによって何とかやりくりしなくてはならない。決して大げさではなく、「生き延びる (surviving)」といったニュアンスでの現実的な乗り越え方が傍らになければ難しい。しかし、これによって過酷な状況に対応していくことで一定の「力強さや育ち (thriving)」となり、教師にとって大切な人格的成長につながる契機となりうる (Beltman, et al., 2011)。

#### 1.4 若手教師を主な対象とした教職レジリエンス研究

前述したレジリエンス概念の注目を受け、学校現場や教職に絞られたときにどのように発揮されているかに注目した研究が相応数おこなわれている。「教師レジリエンス」という用語で研究されているものもあり (高橋・紺野, 2024; 前田他, 2013; 紺野・丹藤, 2006), また、教師個人レベルのみではなく、校長の働きを含めて学校という職場組織でレジリエンスを考慮しているものもある (勝田, 2023; 福島, 2020; 福島, 2018)。本稿の「若手教員」の範囲として教員養成段階の教師の卵的存在についても含めることを前述したが、教員養成段階においてもレジリエンス教育のありようが考察されている (深見・廣瀬, 2021; 佐々木, 2014)。

以上のような視点を踏まえ、教師が教職において働かせるレジリエンスについては、量的にも質的にも様々に研究されてきている。本論文では、「教職レジリエンス」と表記して論考する。

量的に見ているものの例としては、以下のようなものがある。初任期教員を対象に質問紙調査をおこない、重回帰分析によって疲労感という従属変数に対して教師レジリエンスの中の「楽観性」などが疲労感の緩和に影響していることを明らかにした (東條, 2019)。教員養成課程の女子大学生におけるレジリエンスと教職能力知覚との関連を見た研究においては、レジリエンスの各要素と教職能力知覚との間に有意な正の相関が見られていた (佐々木, 2017)。

若手教員だけを対象にしたものではないが、小学校教員のバーンアウトに対するレジリエンスの影響

を重回帰分析で検討したものがあり、男女ともバーンアウトの「脱人格化」に対してレジリエンスの「対人的安定性」と「自己能力信頼感」が有意な負の説明変数となっており、バーンアウトの「個人的達成の後退」に対してはレジリエンスの「楽観的自己肯定」が有意な負の説明変数となっていた (杉田, 2013)。

特定の自治体内の学校教員の質問紙調査の分析として、レジリエンスとして測定した「自尊感情」が、ストレスラーとしての「対子ども困難」と「対大人困難」との間に有意な負の相関を示し、バーンアウトの「心的摩耗」との間に有意な負の相関、「仕事充実」との間に有意な正の相関を示していた (高林・藤井, 2019)。また、余暇活動の意義を見るために、余暇活動にまつわる要素とレジリエンス尺度との関連をみたものもあり、「趣味数」や「没頭度」のような余暇活動にまつわるものと「新奇性追求」や「肯定的未来志向」、「感情調整」との間に有意な正の相関が見られていた (松中他, 2019)。

レジリエンスという用語を用いてはいないが、初任期の教員を対象に、相談などの関わりのしやすさ等を独立変数、授業力や業務処理力を従属変数とした重回帰分析をおこない、相談することの重要性を明らかにしたものがある (波多江, 2017)。

一方で、質的なものを中心とした研究としては次のようなものがある。プログラムを実施し、その効果について検討したものとして、教員志望学生や (若手教員のみならず) 中堅・ベテランの教員向けにレジリエンス形成プログラムを実施したものがある (深見・廣瀬, 2021; 深見・木原, 2021; 深見他, 2019)。これは、Mansfield, et al. (2012) の研究を基にしたBRiTE (Building resilience, Relationships, Wellbeing, Taking initiative, Emotionsの5つの内容) プログラム (<https://www.brite.edu.au/>) を援用している。

対象は若手教員ではないが、17名の学校教員を対象にしたインタビュー調査において、多くの教員が20代の初任校や2校目での困難さを語っており、そこからの乗り越え過程についてまとめられている (森下・葛西, 2016)。北海道の特定の高校教員10名を対象にしたインタビュー調査からは、困難状況の語りの中での受け止め方や乗り越え方に関して、「感情調整」「楽観性」「自己肯定感」「自己効力感」のようなレジリエンスに関連する要素が駆使される

ことで、レジリエンスが強化されることをまとめている(藤川, 野口, 2021)。また、教職大学院に在籍している1名の現職教員のリフレクションから、当該教師のレジリエンスについて詳細に探索したものもある(若木, 2019)。

レジリエンスの語を用いたものではないが、大学卒業・大学院修了後すぐに教職に就いた2年目の若手教員を対象にストレスに関するメンタルヘルスのプログラムをおこなったものもあり(棕田・小野, 2014)、また、新任期の小学校教員9名に経時的なインタビューをおこない、学期単位での心の動きを丁寧検討したものもある(曾山, 2014a)。

教育委員会の若手教員への対応に関するガイドブックの中にレジリエンス概念に触れたものがあり、それを含めた若手教員のメンタルヘルスの維持・増進に関する職場での留意事項を説明したものもある(山形県教育委員会, 2021)。

### 1.5 教職ストレス過程から見た教職レジリエンスの位置づけならびに教職レジリエンスの要素の分類

ストレス過程を考えたときに、レジリエンスの位置づけとしては、入口としてのストレスを受け、出口としてのストレス反応を過剰に悪化させないという「中間的位置づけ」として主に考えられるだろう。しかし、レジリエンスということを人のトータルな予防・対応機能として鑑みると、ストレスやストレス反応そのものに対しても一定の能動的働きかけをなしようと捉えられるだろう。

ストレスに対しては、過剰に背負いすぎないように適切に断るなどのアサーションを発揮するか、不当なものに対しては一定の予測をして構えておくといったようなインプット上のコントロール意識を発動することが大事である。また、ストレス反応に対しては、一定の現れ方をした段階で(極度の症状に至っていないという意味)、そのことを感受性豊かに知覚し、自分自身を大切に休息をとることや気分の安定化を図ることをして、重篤化させずに次のストレスに不用意に繋げないことが大事である。

以上のような観点を含めつつ、1.4で触れた教職レジリエンスの要素(用語)は多様に挙げられている。これらの百花繚乱のような教職レジリエンスの概念についてある程度まとめておく必要がある。以

降で「気持ちの切り替えや精神的バランスに関して」「改善への意欲や具体的実行に関して」「サポートの seeking や享受に関して」という3つの要素に大別し、それぞれの要素について先行研究で検討された見方や概念を抽出して整理する。

## 2. 教職レジリエンスの要素1：気持ちの切り替えや精神的バランスに関して

リアリティ・ショックといった現象があるとしたら、若手教員はそのショックからうまく回復していかなければならない。ショックを受けているということは、当然、否定的感情に苛まれていることになる。その感情と上手に付き合うためには、必要な気持ちの切り替えや精神的バランスが必要となるであろう。その観点で以下にまとめる。

### 2.1 過剰な理想化や不合理な信念を避けること

マスコミ報道などで問題ある教師という点に偏ることがあると、必死に勤務している教師がさらに自らにプレッシャーをかけてしまうような事態も起こりうる。周囲からの「教師なんてどうせ皆……」という過度の一般化のような視線にさらされる不安を持つからである。筆者の以前の研究でも示したが(川原, 2022)、そこには過剰な理想化のようなものが生じやすい。Gordon (1974) が「教師の神話」として取り上げたように、とかく教師は完璧な存在であることを求められやすく、教師自身も意識してしまいやすい。教育実践演習において「(教師としての) 使命感」という語が用いられているが(文部科学省, 2006)、それが極端になってしまうと「滅私」のような歪みすら生じさせてしまう恐れがある。

松永他(2019)は「完璧主義傾向」を取り上げており、実際の新任教員を対象とした研究で「ミスに過度に気にする傾向」「自分の行動に漠然とした疑いを持つ傾向」「自分に高い目標を課す傾向」として測定された完璧主義傾向が、リアリティ・ショックとの間に正の相関を示していた。

完璧主義に近い概念として、不合理な信念というものもある。村上他(2013)の教員養成課程の大学生へのインタビュー調査からは、「抑制的教師像」「過度に理想化された児童生徒像」「完璧な能力」「保護者とのディスコミュニケーション」「自己犠牲傾向」の5つの不合理な信念が抽出されており、「抑制的

教師像」と「自己犠牲傾向」においては90%以上の学生の発言に見られた。

曾山 (2014b) においても、新任教師にとって担任としての責任において「すべてが自分の責任だと感じる」という語が見られている。

森下・葛西 (2016) の若年教師のインタビュー調査のまとめにおいて、「自身の状況や能力を受容する」「気づきの作業 (折り合いをつける作業)」するといったレジリエンスの要素を挙げており、カウンセリングの自己一致の様相と重ねて述べている。藤川・野口 (2021) のインタビュー調査の要約結果として図示したものの中で、「自己肯定感」「自己受容の強化」としてまとめられているものも同様の要素であろう。

## 2.2 割り切ること、悲観的になりすぎないこと

ストレス状態にさらされると否定的な感情を引き起こすことが問題となるので、メンタルヘルスとしてはその状態を適度に切り替える必要がある。そのためには、うまく受け流すことや否定的な気持ちをいったん脇に置くといった要素も必要であろう。

紺野・丹藤 (2006) の研究においては、レジリエンスを7つの尺度で構成しているが、この中に「楽観性」があり、バーンアウトに有意な負の相関を示している。東條 (2019) でもこの「楽観性」が疲労感への有意な説明変数として示されていた。齊藤・岡安 (2011) では、大学生のレジリエンスを5つの尺度で構成しているが、その中に「肯定的評価」というものがあり、その質問項目の中に「楽観的に考える」「あれこれ考えこまない」という表現がある。この齊藤・岡安 (2011) の尺度を使った佐々木 (2017) の研究においては、肯定的評価と教職能力知覚との間にやや低い数値であるが有意な正の相関が見られている。杉田 (2013) においては、森他 (2002) の大学生を対象にした項目を用いて、教師のレジリエンスについて3つの尺度構成をしたが、その中で「楽観的自己肯定」というものがある。この中の項目については、気持ちの問題もさることながら、自分自身のありかたについての表現も多く、後述の3.1との関連もある。

藤川・野口 (2021) のインタビュー調査の要約結果として図示したものの中で、「楽観性」「ポジティブ思考」としてまとめられているものがある。以上の研究では「楽観」という用語が示されており、楽

観性は心理学でよく使われる概念だが、これが安易な否定的感情の否認 (それを表面的に塗り固めるような過剰な激励) にならないように注意する必要がある。実際のところは、「悲観的になりすぎない」というニュアンスのほうが適切であるように感じる。

深見・廣瀬 (2021) においては、BRiTEプログラムのE (Emotion) として「感情のマネジメント」というものが挙げられている。やはりこれも否定的な感情に流されてしまわないようにすることが反映されている。

児玉 (2015) のキャリアレジリエンス6尺度の中には「未来志向」というものがあり、「自分の将来に希望をもっている」「将来の見通しは明るい」「将来にはきっといいことがある」といったような項目から成っている。否定的な感情が未来永劫続くようなことはなく、先に希望 (変化の可能性) を持てる力も必要であると言える。

## 2.3 ユーモア、笑い

否定的感情とのバランスを明確にとるものとして、ユーモアを表出させたり、程よく笑う行為が想定できるだろう。「真面目な教員像」というものが強調されてしまうと、固さの方向に行きやすくなるので、ユーモアや笑いといったことで上手く緩めることも精神的バランスにおいては重要と言える。

紺野・丹藤 (2006) のレジリエンスの7尺度の中に「ユーモア」があり、バーンアウトに有意な負の相関を示している。また、齊藤・岡安 (2011) のレジリエンス5尺度の中の「肯定的評価」の中の質問項目の中に「笑いとばせる」という表現がある。児玉 (2015) のキャリアレジリエンス6尺度の中には「ソーシャルスキル」というものがあり、そこに含まれる項目の中で「人を笑わせるのが」「面白く話をすることが」「ユーモアを言うのが」といった表現のあるものが相対的に高い因子負荷量を示していた。

## 2.4 リラクゼーション、レクリエーション

緊張や否定的感情は身体へも影響することは容易に考えられるので、切り替えといったときに感情レベルだけでなく、身体的なものもおこなえることが本来は重要であろう。しかし、学校という職場においては時間的な余裕のなさや空間としての場所のなさなどがあり、身体的なほぐれは「だらしない姿

と捉えられる危惧がある。本来なら職場内でのメリハリとして設定されることが望ましいと考えられるが、現状では学校外でどの程度おこなえるかということになろう。学校外でおこなうという点では、自らの趣味等に没頭できるレクリエーションも大事な要素であろう。

児玉 (2015) のキャリアレジリエンス6尺度の中には「新奇性・興味関心の多様性」というものがある。職務においても当然使えるであろうが、レクリエーションで一定の趣味を持ち得ることもつながるであろう。そのことは、深見・廣瀬 (2021) において、BRiTEプログラムのi (Wellbeing) として「ワーク・ライフ・バランスをより意識した生活」というものが挙げられており、趣味や休日への意識について触れられている。

### 3. 教職レジリエンスの要素2：改善への意欲や具体的実行に関して

ストレス状況は一朝一夕には改善されないので、冷静で粘り強い対応が必要になり、そのためには内なる意欲的な姿勢があることが前提である。また、改善の際には、理念理想や主義主張のみにとらわれずに具体的・現実的に改善していく必要がある。

#### 3.1 関与、挑戦心、自律性

Brown, et al. (2001) のPORTモデルにおいて、「関与 (Participation)」という要素があり、これは問題状況から回避しすぎることなく、関わっていくことを示している。また、深見・廣瀬 (2021) において、BRiTEプログラムのB (Building resilience) として「自ら問題解決に向けてのアクションを起こす」「課題のかじ取りを自ら行う」というものが挙げられている。

紺野・丹藤 (2006) のレジリエンスの7尺度の中に「挑戦心」「自律性」があり、バーンアウトに有意な負の相関を示している。この紺野・丹藤の尺度を用いた東條 (2019) の研究でも、「挑戦心」「自律性」が疲労感への有意な説明変数として示されていた。

齊藤・岡安 (2011) のレジリエンス5尺度の中に「コンピテンス」というものがあり、その質問項目の中には「努力すれば」「諦めない」「ベストを尽くす」という表現がある。この尺度を使った佐々木

(2017) の研究においては、コンピテンスと教職能力知覚・人格的成長との間に比較的高い値の有意な正の相関が見られている。杉田 (2013) の教師のレジリエンスの3尺度の中で「自己能力信頼感」というものがある。その項目内容は、前記の齊藤・岡安 (2011) の「コンピテンス」と類似している。

高林・藤井 (2019) では、森他 (2002) の項目を用いて2つの尺度構成をおこない、その中に「自尊感情」というものがある。その中の項目は、1段落前に記述した杉田 (2013) の「自己能力信頼感」ならびに2.2の部分で記載した「楽観的自己肯定」の因子に含まれている項目が合わさったものとなっている。

児玉 (2015) のキャリアレジリエンス6尺度の中に「チャレンジ・問題解決・適応力」というものがあり、「職業役割に関する自分らしさの感覚の獲得感」との間に非常に高い有意な相関を示している。藤川・野口 (2021) のインタビュー調査の要約結果として図示したものの中で、「自己効力感」「自ら動かす勇気」としてまとめられているものであった。

以上のように、あきらめずに問題状況に向き合うということについて、多様な用語から説明されていることが分かる。無理矢理に直面し続けることではないが、諦めて投げてしまえばそれまでとなってしまう。外から指示、命令されるのではなく、どれだけ自分の心の内にその力を保持し続けられるかが肝要と言える。

#### 3.2 観察、思考、内省

Brown, et al. (2001) のPORTモデルにおいて、「観察 (Observation)」という要素があり、これは問題状況についての情報を丁寧に集めることを示している。また、「内省 (Reflection)」という要素もあり、自分の何が問題であるかといったことを見つめることを示している。

深見・廣瀬 (2021) において、BRiTEプログラムのT (Taking initiative) として「問題について記述する」「記録を取る」というものが挙げられている。前記の「観察」と類似の要素であると言える。森下・葛西 (2016) の若年教師のインタビュー調査のまとめにおいて「自身の在り方を外在化」といったレジリエンスの要素を挙げており、自らの状況を冷静に見つめる契機となることを想定している。ここでの外在化というのは自らの内面を外部に表せる



ことを意味しており、自らの状況を記述可能なようにすることと言えるだろう。

また、児玉（2015）のキャリアレジリエンス6尺度の中に「理解力・主張力」というものがあり、この中の項目の中に「自分の考えや気持ちがよくわからない」「他人の考えていることを推測するのが苦手」（いずれも逆転項目）といった表現のものが含まれている。このあたりは前述の「内省」と類似の要素が求められていると考えられる。

藤川・野口（2021）のインタビュー調査の要約結果として図示したものの中には、「感情調節」「感情より思考」としてまとめられているものがある。「感情調節」という用語は気持ちに関することと受け取りやすいが、その中に書かれている具体的な言葉として「他者からどう見えるか」「考えの甘さの結果」「何かいけなかったか」「自分の弱さを自覚」というものがあり、「内省」の要素が強い記述であると感じられる。

観察によって集められた材料・情報を基に、内面まで深く思考・感じ取る姿勢は、実感を伴った振り返りや次の具体的な一手を考える際にやはり不可欠のものである。

### 3.3 アイデア創出，具体的実行

Brown, et al. (2001) のPORTモデルにおいて、「変換（Transformation）」という要素があり、これは問題状況に具体的に働きかけ、変えていけること（可能な限り改善していくこと）を示している。

紺野・丹藤（2006）のレジリエンスの7尺度の中に「課題解決」があり、バーンアウトに有意な負の相関を示している。児玉（2015）のキャリアレジリエンス6尺度の中の「チャレンジ・問題解決・適応力」にも同様の要素が盛り込まれている。

具体的な変換については、その時のその場面の問題状況に合わせる必要があるため、他の要素に比べて、今回のレビューの中ではあまり表れなかった。しかし、発言や行動など具体的にアイデアを創出し、具体的に実行（試行錯誤）してみることは重要であろう。

## 4. 教職レジリエンスの要素3：サポートのseekingや享受に関して

教師個人が孤立しないためには、適切にサポート

をもらえる状態が必要になる。そのためには、普段からサポートのための人間関係（サポートネットワーク）が構築され、危機が訪れたときにその苦境を適切に伝え、適切にサポートを求める必要がある。

### 4.1 人に苦境を表出できるか（そのような人間関係を構築しているか）

サポートは求めないと得られにくい。その点ではseeking（自ら探し求めていく）という要素が重要となる。そのためには、まず自ら苦境を表出し、サポートを得られるようにすることが重要である。

教師のレジリエンスにおいてもseekingに関する視点が示されている。中村他（2019）では、新任教師の初年度の8月と1月に回答した上司と同僚への援助要請行動を従属変数として、それらに関連する要因を検討しているが、特性被援助志向性の「被援助に対する懸念や抵抗感」が負の影響を与えている。波多江（2017）においても、業務処理力を説明するものとして「現任教校の本音の相談相手の数」や「同僚への仕事の相談しやすさ」「管理職への仕事の相談しやすさ」といったものが有意な（有意傾向を含む）説明変数として挙げられている。

杉田（2013）の教師のレジリエンスの3尺度の中に「対人的安定性」というものがある。そこに含まれる項目は「本音で話ができる人がいる」「自分の問題や気持ちを打ち明けられる人がいる」といったものであり、悩みを表出できる要素であることがわかる。高林・藤井（2019）では「他者信頼」という尺度名称であるが、その中の項目は、杉田（2013）の前記の「対人的安定性」の因子に含まれている項目と重なっている。また、森下・葛西（2016）の若年教師のインタビュー調査のまとめにおいては、「自身の思いを開示する」というレジリエンスの要素が挙げられている。

古谷他（2019）では新任教員のバーンアウトを防ぐ要因の1つに「職場の人間関係」を挙げ、「職場内ソーシャル・キャピタル×職場の人間関係」の交互作用がバーンアウトの脱人格化得点に正の影響を与えていた。予想と反する傾向であるように捉えられていたが、対人関係が構築されているからある程度のネガティブな感情表出を知覚できているといった逆方向の意味付けも考えられる。

深見・廣瀬（2021）において、BRiTEプログラムのR（Relationship）として「同僚との関係構築」

「サポートネットワークを維持することの重要性」というものが挙げられている。紺野・丹藤（2006）のレジリエンスの7尺度の中にも「同僚性」があり、バーンアウトに有意な負の相関を示している。森下・葛西（2016）の若年教師のインタビュー調査のまとめにおいて「周囲との関わりを築く」といったレジリエンスの要素を挙げている。

児玉（2015）のキャリアレジリエンス6尺度の中に「援助志向」というものがあり、これは項目文から見ると自分から相手にサポートをする項目になっている。しかし、サポートの相互性の点から考えると、自分自身も支えてもらいたいという志向が垣間見られるともいえる。

藤川・野口（2021）のインタビュー調査の要約結果として図示したものの中に、「他者への信頼感」としてまとめられているものがあり、この要素はサポートを求める前提となるであろう。

#### 4.2 実際にサポートをもらえるか（知覚されたサポート）

サポートをseekingしたとしても実際にもらえるかどうかは、所属組織の状況において異なることが予想される。

小川・東條（2018）では、初任教員のワーク・エンゲイジメントに対して情緒的サポートが初任1年間の3時点（5月、10月、2月）全てで有意な正の説明変数となっていた。また、齊藤・岡安（2011）のレジリエンス5尺度の中に「ソーシャルサポート」がある。齊藤・岡安のこの尺度を使った佐々木（2017）の研究においては、ソーシャルサポートと教職能力知覚・人格的成長との間に有意な正の相関が見られている。

サポートになるのは同僚だけではない。曾山（2014a）では「子どもとの関係で癒される」という語りが全対象者から得られたことが示されている。このような子どもの存在は教職のやりがいとして根底にあるものと思われる。ただし、これは「全ての」子どもからということではなく、教師としての自分の存在を認め、好意的に近寄ってくれる子どもが存在しているかであると思われる。「全ての子どもから」といった不合理な信念にならないように留意する必要もあるだろう。

#### 引用文献

- AERA dot. (2023). 若手教員の離職増や採用試験受験者数の減少に危機感 「一人で担任を持たせない」新卒サポート体制導入の学校も Retrieved from <https://dot.asahi.com/articles/-/194664> (2024年3月31日)
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience *Educational Research Review*, 6, 185-207.
- Brown, J.H., D'Emidio-Caston, M., & Benard, B. (2001). *Resilience education*. Thousand Oaks: Corwin.
- Craig, C.J., Hill-Jackson, V., & Kwok, A. (2023). Teacher shortages: What are we short of? *Journal of Teacher Education*, 74, 209-213.
- 藤川 聡・野口 直美 (2021). 教員のレジリエンスを高める要因とメンタルヘルスとの関連—「職務上経験した困難な状況からの乗り越え」調査から— 北海道教育大学紀要（教育科学編），72, 593-600.
- 藤原 和政・川俣 理恵・福住 紀明 (2020). 教職課程を受講する大学生の教職に対する不安の探索的検討 教育カウンセリング研究, 10, 41-45.
- 深見 俊崇・廣瀬 真琴 (2021). 教員志望学生向けレジリエンス形成プログラムの開発と評価 日本教育工学会研究報告集, 2021 巻3号, 56-63.
- 深見 俊崇・木原 俊行 (2021). 中堅・ベテラン教師向けレジリエンス形成プログラムのデザイン 島根大学教育学部紀要（教育科学）, 54, 1-5.
- 深見 俊崇・木原 俊行・小柳 和喜雄・島田 希 (2019). 教師のレジリエンス形成を促す研修プログラムの開発と試行 日本教育工学会論文誌, 43, 177-180.
- 福嶋 真治 (2020). 高校における学校組織レジリエンス要因特定の試み—公立高校における比較調査を通じて— 国立教育政策研究所紀要, 149, 43-63.
- 福嶋 真治 (2018). 学校組織動態の説明概念としてのレジリエンス 東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢, 38, 95-103.

- 古谷 嘉一郎・松永 美希・中村 菜々子 (2019). 新任教師のバーンアウトを防ぐためのソーシャル・キャピタルII—リアリティ・ショックの内容に着目した検討— 日本心理学会第83回大会発表論文集, 275.
- Gordon, T. (1974). *T.E.T.: Teacher Effectiveness Training*. Wyden. (奥沢 良雄・市川 千秋・近藤 千恵 (訳) (1985). 教師学効果的な教師=生徒関係の確立 小学館)
- 春原 淑雄 (2010). 親の要因, 教職志望動機および教師効力感の関連: 教員養成課程の新入生を対象として 学校教育学研究論集 (東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科), 21, 1-10.
- 波多江 俊介 (2017). 関わりの中における初任期教師の職能開発 教育経営学研究紀要 (九州大学大学院人間環境学府 (教育学部門)), 19, 3-12.
- 平野 真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成— パーソナリティ研究, 19, 94-106.
- 今泉 博 (2018). 教師をめざす学生の不安と課題—「教職論」の授業から見えてくること— 松本大学研究紀要, 16, 113-134.
- 井上 いずみ・村松 泰子 (2007). 臨時的任用教員の就業意識とその実態 東京学芸大学紀要総合教育科学系, 58, 515-531.
- 勝田 拓真 (2023). 学校経営とレジリエンス 日本教育工学会研究報告集, 2023巻4号, 289-293.
- 川原 誠司 (2022). 教職ストレス対処としてのリスク予測ストーリー作成の意義 宇都宮大学共同教育学部研究紀要, 72, 23-32.
- 川原 誠司 (2018). 子どもの精神的弾力性 (レジリエンス) の涵養に関連した教育的働きかけの概観 宇都宮大学教育学部研究紀要, 68, 21-34.
- 川原 誠司 (2012). 児童期中期の精神的弾力性の涵養に関する考察 宇都宮大学教育学部研究紀要, 62, 11-24.
- 甲村 和三 (2011). 教員志望学生の教職および教員イメージに関する心理学的研究 愛知工業大学研究報告, 46, 97-102.
- 國吉 正彦 (2022). 教員志望学生の教職への不安 武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要, 12, 203-210.
- 児玉 真樹子 (2021a). キャリアレジリエンスによるストレス緩和およびキャリア形成の効果—小学校教員を対象として— 日本教育心理学会第63回総会発表論文集, 176.
- 児玉 真樹子 (2021b). 教師の職業的アイデンティティ形成に及ぼすキャリアレジリエンスの働き—ストレッサーに着目して— 広島大学大学院人間社会科学研究所紀要, 2, 9-18.
- 児玉 真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発 心理学研究, 86, 150-159.
- 紺野 祐・丹藤 進 (2006). 教師の資質能力に関する調査研究—「教師レジリエンス」の視点から— 秋田県立大学総合科学研究彙報, 7, 73-83.
- Le Cornu, R. (2013). Building early career teacher resilience: The role of relationships. *Australian Journal of Teacher Education*, 38, 1-16.
- 前田 一篤・山木 彩加・生関 文翔・岩田 昌太郎 (2013). 若手体育教員の苦悩に関する実証的研究—「教師レジリエンス」に着目して— 日本体育学会大会予稿集, 354.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff:" Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28, 357-367.
- 松永 美希・中村 菜々子・三浦 正江・原田 ゆきの (2017). 新任教師のリアリティ・ショック要因尺度の作成 心理学研究, 88, 337-347.
- 松永 美希・古谷 嘉一郎・中村 菜々子・三浦 正江 (2019). 新任教師の完璧主義傾向とリアリティ・ショックおよびメンタルヘルスとの関連 日本健康心理学会第32回大会プログラム, 127.
- 松中 久美子・大川 尚子・倉恒 弘彦 (2019). 教員の余暇活動とレジリエンスとの関連 *Journal of Health Psychology Research*, 31, 101-111.
- 松浦 美晴 (2017). 過去5年間のリアリティショック研究におけるリアリティショックの概念定義

- と捉える手法 山陽論叢 (山陽学園大学紀要), 24, 67-74.
- 宮前 義和・植田 和也・七篠 正典・山本 木ノ実・毛利 猛・高木 愛・宮前 淳子・片岡 元子・池西 郁広・谷本 里都子 (2017). 香川大学教育学部の教職志望学生が教員になるにあたって感じている不安に関する調査 香川大学教育実践総合研究, 34, 83-92.
- 文部科学省 (2023). 令和5年3月国立教員養成学部卒業者の教員就職状況 Retrieved from [https://www.mext.go.jp/content/20231225-mxt\\_kyoikujinzai01-000033103\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20231225-mxt_kyoikujinzai01-000033103_1.pdf) (2024年3月31日)
- 文部科学省 (2022a). 「教師不足」に関する実態調査 Retrieved from [https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt\\_kyoikujinzai01-00020293-1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-00020293-1.pdf) (2024年3月31日)
- 文部科学省 (2022b). 教師不足に対応するための教員免許状等に係る留意事項について Retrieved from [https://www.mext.go.jp/content/20220425-mxt\\_kyoikujinzai01-000022259-2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220425-mxt_kyoikujinzai01-000022259-2.pdf) (2024年3月31日)
- 文部科学省 (2006). 今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申) Retrieved from [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm)
- 森 敏昭・清水 益治・石田 潤・富永 美穂子・Hiew, C.C. (2002). 大学生の自己教育力とレジリエンスの関係 広島大学学校教育実践学研究, 8, 179-187.
- 森下 左知子・葛西 真記子 (2016). 若年教師が自身の状況と力量を受容し困難な状況を乗り越える過程について 鳴門教育大学学校教育研究紀要, 30, 75-84.
- 椋田 容世・小野 圭司 (2014). 若手教師のメンタルヘルスのための実践的取り組みの検討—教員メンタルサポートプログラム— 埼玉大学教育学部教育実践総合センター紀要, 13, 77-83.
- 村上 千恵子・鈴木 俊太郎・島田 英昭・久保田 佳折・小川 文 (2013). 教職志望学生における教職に関する不合理な信念の検討 日本心理学会第77回大会発表論文集, 325 (IEV-062)
- 中村 菜々子・松永 美希・古谷 嘉一郎・三浦 正江 (2019). 新任教師の援助要請行動に影響を与える要因の検討 日本健康心理学会第32回記念大会プログラム, 173.
- NHK (2023). 教員確保の“切り札”「臨時免許」増加のワケは? Retrieved from <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230523/k10014074801000.html> (2024年3月31日)
- 小川 倫弘・東條 光彦 (2018). 初任期教員のリアリティ・ショックがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響 日本認知・行動療法学会第44回大会プログラム・抄録集, 292-293.
- 奥上 紫緒里・西川 一二・雨宮 俊彦 (2018). エゴ・レジリエンスの構成概念について—自己報告式尺度の概念— 関西大学社会学部紀要, 49, 1-26.
- 小野 稔文・安藤 美華代 (2011). 教職志望大学生の就職不安への予防介入に関する予備的研究 教育実践学論集 (兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科), 12, 55-69.
- 小塩 真司・中谷 素之・金子 一史・長峰 伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成— カウンセリング研究, 35, 57-65.
- 齊藤 和貴・岡安 孝弘 (2011). 大学生のレジリエンスがストレス過程と自尊感情に及ぼす影響 明健康心理学研究, 24, 33-41.
- 齊藤 和貴・岡安 孝弘 (2009). 最近のレジリエンス研究の動向と課題 明治大学心理社会学研究, 4, 72-84.
- 佐々木 顕彦 (2019). 教職課程履修者の教職回避に関する調査研究—英文科の学生を対象に— 武庫川女子大学学校教育センター年報, 4, 89-101.
- 佐々木 恵理 (2017). 教員養成課程における女子大学生のレジリエンスと教職能力, 理想の教師像との関連 岐阜女子大学紀要, 46, 1-9.
- 佐々木 恵理 (2014). 教員養成課程におけるレジリエンス育成の適用と展望—セルフケアを促進する予防的な視点から— 岐阜女子大学紀要, 43, 119-127.
- 園部 友里恵 (2022). 教職に魅力を感じる大学生は何が不安なのか—1年次必修「教職入門」受講者の自由記述分析から— 三重大学教育学部研究紀要 (教育実践), 73, 467-475.
- 曾山 いづみ (2014a). 新任小学校教師の経験過程

- 1年間の継時的インタビューを通して— 教育心理学研究, 62, 305-321.
- 曾山 いづみ (2014b). 教師の初期発達過程 東京大学大学院教育学研究科紀要, 54, 325-333.
- 杉田 郁代 (2013). 教員のバーンアウトとレジリエンスの関連について—小学校教員のメンタルヘルス研究— 心理相談センター年報 (比治山大学大学院現代文化研究科), 9, 21-28.
- 高林 真衣・藤井 基貴 (2019). 教師の働き方とレジリエンスに関する考察—静岡県A市における質問紙調査の分析から— 中部教育学会紀要, 19, 39-54
- 高橋 智男・紺野 祐 (2024). レジリエンスと教師レジリエンス—教職の特異性に着目して— 東北学院大学教育学科論集, 6, 11-32.
- 竹田 七恵・山本 貫利子 (2013). 日本人大学生のレジリエンス尺度の開発及びレジリエンスと立ち直りと精神的健康に関する研究 久留米大学心理学研究, 12, 1-8.
- 東條 光彦 (2019). 初任期教員の疲労感に影響を及ぼす身体的・精神的要因とその継時変化 岡山大学教師教育開発センター紀要, 9, 259-266.
- 東洋経済ONLINE(2021). 学校のブラック化招く、教員「隠れ残業」の問題点 進まぬ学校の働き方改革, どこへ行った? Retrieved from <https://toyokeizai.net/articles/-/477074> (2024年3月31日)
- 上野 雄己・飯村 周平・雨宮 怜・嘉瀬 貴祥 (2016). 困難な状況からの回復や成長に対するアプローチ—レジリエンス, 心的外傷後成長, マインドフルネスに着目して— 心理学評論, 59, 397-414.
- 若木 常佳 (2019). リフレクションとレジリエンスの関連についての考察—今後の教師教育の手がかりを求めて— 福岡教育大学紀要, 68 (第4分冊), 133-147.
- 若松 養亮 (2012). 教員養成学部生における教職志望の変動要因 滋賀大学教育学部紀要教育科学, 62, 87-97.
- 渡邊 はるか・峯村 恒平・枝元 香菜子・藤谷 哲 (2023). 離職者を対象とした若手教員の働き方・仕事内容に関する調査 日本教育心理学会第65回総会発表論文集, 257.
- 山田 美都雄 (2021). 教員養成大学入学後の教員志望及び志望変更に関する計量的分析—宮城教育大学学部生対象アンケートから— 宮城教育大学紀要, 56, 349-362.
- 山形県教育委員会(2021). 若手教員育成ガイドブック 若手教員とともに育つ
- Yang, R., You, X., Zhang, Y., Lian, L., & Feng, W. (2019). Teachers' mental health becoming worse: The case of China. *International Journal of Educational Development*, 70, 1-9.

#### 付記

本研究は、科研費基盤研究 (C) 「若手教員のストレスに効果的な教職レジリエンスプログラムの開発」(研究課題番号23K02453) の助成を受けておこなったものである。

令和6年4月1日 受理





# Organizing various concepts related to the teaching professional resilience of early career teachers

Seishi KAWAHARA