

初任期における教職アイデンティティ構築のための支援 ～問いから始まる対話的实践～

学籍番号 229121

氏名 濱崎 聡志

大学院主指導教員 田中 満公子

大学院副指導教員 木原 俊行

1. 序論

実習校のめざす学校像は「『なりたい自分』を追求し、お互いを『輝かす』ことのできる学校～安心して学ぶことができる楽しい学校をとおして～」であり、生徒にとっても教職員にとっても、さまざまな教育活動にチャレンジできる環境である。

しかし、この10年で実習校には、急速な世代交代が起こっていることが課題である。教職員の移り変わりや時代の流れによって、今まで実習校が培ってきた人権・同和教育の実践知の継承が厳しくなっている。

2. 研究の目的と先行研究

この課題を解決するために本研究の目的として、①「対話による教職アイデンティティ構築のための支援」②「主体的に教育活動に取り組むことができる教職員の育成」を設定した。

目的を成し遂げるために、高井良健一の「教師の集合的アイデンティティ」と「自己アイデンティティ」二つのベクトルが融合するかたちで「個人の教職アイデンティティ」が形成されるという先行研究（2015）を軸とした。また、山崎準二らは、初任期の教師の場合、リアリティショックから教職アイデンティティを形成し、このリアリティショックに苦しみながらも無我夢中で試行錯誤の実践を展開することが、自分の教師としての実践課題を次第に見つめ、その課題に向き合うことにより、教師としてのアイデンティティの初期形成が遂げられていくという指摘（2012）や、中原淳らの物事を理解するためには、他者のまなざしが必要で、自分の仕事や、自分自身を語り、その語りに対して他者からのコメントや問いかけがなされるとき、結果として、振り返りが可能になるという指摘も実践の拠り所とした。

3. 教師の集合的アイデンティティからのアプローチ

本アプローチとしていくつかの取組みを実施したが、その中で新転任者研修に着目した。本研修では実習校のこれまでの取組みや文脈を理解するために、対話的な研修を実施し、教職員としての基盤づくりや主体的に教育活動を実践していく教職員の育成をめざした。成果物として、対象者それぞれがアクションプランを作成し、次年度の明確な目標を設定した。対象者は自身の実践を振り返るとともに、どのような教職員像が実習校で求められているのかを学ぶことができた。対象者が教職アイデンティティの概念に触れ自身を深く見つめ直す

ことで、これからの教師としての歩みを進めていく一歩になった。

4. 自己アイデンティティからアプローチ

本アプローチとしていくつかの取組みを実施したが、その中で次の3つに着目した。

①個別ミーティング

「じっくり立ち止まって考える時間」として、対象者と対話する時間を設けることにした。対象者へ助言を行い、「リアリティショック」に対する解決策を見出すことを目的とした。個別ミーティングでは、自身の悩みや実践の振り返りを行う対話ができる。対象者に主体的に話してもらうように意識しながら実施した。また、報告者は相手に興味を持ち、話を引き出すことが重要であることを学んだ。

②新転任者実習ノート

対象者の被教育体験や経験を引き出し、報告者が個人を理解していくために、交換ノート形式で行った。対象者の被教育体験を引き出し、整理し、ポジティブに捉えなおすことを目的とした。対象者は、それぞれが抱える課題や振り返りに、焦点を当てて考えることができた。報告者は問いを投げかけるだけでなく、適切なタイミングで自己開示したことで、対象者が安心して自分の経験や思いを返すことができた。

③アクションプラン点検シート

対象者自身が作成することで主体的に計画を実践することができ、その実践の中で生徒や保護者、同僚との関係に目を向け、振り返りを行っていくことを目的とした。アクションプランミーティングでは、報告者が対象者との対話を通してやりがいや達成感、努力を見取り、適切に対象者をエンパワーすることができた。また、対象者の困り感や詰まり感もつぶさに見て取れ、アドバイスや支援を的確に行うことができた。

5. 総合考察

問いからはじまる対話による教職アイデンティティ構築のための支援について、転任者研修というオフィシャルな場で研修が行われたことで、一定の枠組みが形成でき、実習校が大切にしている教職員像を共有できた。その枠組みの中での対話的なアプローチを通して、初任期における教職アイデンティティは概ね構築できた。主体的に教育活動に取り組むことのできる教職員の育成については、対象者主体の研修会の実施、アクションプランの実現により、自己有用感や主体性が育まれた。アクションプラン点検シートの記入やアクションプランミーティングは、対象者が責任をもって行動していくために必要なチェック機能を果たし、主体的に行動し目標を実現しようとする教職員を育成することができた。

初任期の教職員に「勤務時間外」の「インフォーマル」な場を暗黙的に期待することは時代にそぐわない。報告者は、本研究を通して、「勤務時間内」の「フォーマル」な場で、「まじめなおしゃべり」ができる「インフォーマル」な要素を組み込んだ育成の場を構造化していくことが必要であるとの考えに至った。

今後の課題として、①報告者が行った実践研究の内容を勤務時間内に組み込んでいくことができるか。②実習校の特色に合った系統的な研修や支援を計画できるか。③初任者に対する2年目以降の支援の方法についての見直し、の3点が挙げられる。