

〔論文〕

教師5年目のライフストーリー分析Ⅱ

—T教諭の場合 その2—

滝 浪 常 雄

名古屋学院大学スポーツ健康学部

要 旨

本研究は教師教育カリキュラムの開発を目指して、T教諭の教職キャリア形成に関するインタビュー調査をもとに、ライフストーリー分析をしたものである。本稿の調査では内容を①「転勤直後の様子」②「前任校（本稿から初任校とする）の振り返り」③「現在校の半年の様子」に3部に分けて分析考察することとし、すでに①については「児童教育」（安田女子大学児童教育学科2016.2）で論じているので、本稿では②「初任校の振り返り」の部分分析考察することにした。これまでも1年目と4年目に調査してきたが、5年目に入って、今だからこそ語られる初任校在職4年間にわたる彼女の内実を探ってみた。それを語るT教諭の姿には、初任校で学んできたゆえの自信あふれる姿があった。そして、初任校での質の高い教職経験は、初任教師の力量形成に大きく寄与することを明らかにすることができた。

キーワード：教職キャリア，教師教育，ライフストーリー分析，初任教師

Analysis in Teacher's the Fifth Year of her Life Story II

—The Case of Teacher T (Part 2)—

Tsuneo TAKINAMI

Faculty of Health and Sports
Nagoya Gakuin University

1 はじめに

本研究は、安田女子大学教育学部児童教育学科の教授藤原逸樹氏と、准教授八木秀文氏と2012年から教師教育カリキュラムの開発を目指して、共同で取り組んできたことに端を発する¹⁾。同大学同学科は小学校教員と幼稚園教員、保育士の育成を目指しており、その歴史は長く、広島県内に多くの教員を排出している。

しかし、昨今の教育事情を鑑みるに、教師の質が大きく問われる時代となっている。特に養成、採用、現職のそれぞれの段階において、質を高める方策が制度的に位置づけられている。そこで、八木、滝浪、藤原は養成段階において、教師の指導スキルを高めるだけでは現代の教育問題に対処することは難しいと考え、教育現場に立つ上で大学ができることは何かを究明することが急務であると考えた。

そのためには、まず教育現場の教員が、卒業後どのように教職キャリアを形成し、いわゆる熟達した教員となっていくのかを探ることとした。これまでもライフヒストリー研究として教師のライフワークを分析する研究は行われてきている。しかし、この研究はある程度教職生活を送ってきたベテラン教員に絞られている。本研究ではさまざまな世代の教員を調査し、その世代において、教育現場における当事者として何を学びながら、教員の質を高めているのかを明らかにしようと考えたのである。(八木、滝浪、藤原2012及び2015) また、筆者は大学4年生にもインタビューし、教員になる直前の声とも比較してきている²⁾。

このように世代別に学びの当事者としての語りを分析しながら、大学の教員養成課程で何が必要であり、教育現場との互恵関係を勘案した場合、どういう視点で連携をしていくか。それを考える視座として本研究を位置づけている。

対象者はT教諭であり、平成28年度で5年目を迎え、初任当時から追跡調査してきている。本稿は5年目を迎えた彼女へのインタビュー調査を分析したものである。

ライフストーリー分析の方法を選んだのは、質的な研究として、当事者の声をできるだけ教師教育カリキュラムの開発に生かすのに適当であると考えたからである。つまり質問紙法によるア

-
- 1) 八木秀文、滝浪常雄、藤原逸樹との共同研究として2012年にスタートし、研究の成果として「教師教育カリキュラムの開発に関する基礎的研究—学生と教師へのライフヒストリー・アプローチを手がかりに—」『教育学研究紀要』中国四国教育学会編2012, pp99-106。にまとめた。本論文では教職キャリア年数が少ないほど、目の前の仕事に忙殺され、学ぼうという意識が低く、大学での学びがほとんど生かされていないことが明らかになった。しかし、教職キャリアを積むにしたがって、学び続ける教師としての意識が芽生え、大学時代の学びを後悔する傾向があることが分かった。現在も継続研究している。
 - 2) 大学生を数名調査したが、ほとんどの学生は教職志望の意識が高い場合が多く、目標を持って入学している傾向にある。また、親兄弟祖父母等が教員であり、その影響によって入学する子が多い。特に親の影響が強いA子を取り上げた。教職を目標とすることに何の迷いもなかった。しかし、意識が高まったのは教育実習であり、大学で用意されたものを肯定的に捉えていた。どのことが教育現場で生きるかはまだ分からないようであった。滝浪常雄「教職志望学生の教職意識の形成に関する考察—ライフストーリーからのアプローチ—」『安田女子大学大学院文学研究科紀要』2013.3 pp1-11。にまとめた。

ンケート調査では見えてこない、学びの当事者の内実を明らかにしたいと考えたのである。量的な調査と違い、パーソナリティを分析することでもあり、多くの被験者を対象にできないという意味では、一般論として語るのは難しい面はある。が、逆に一般化してしまうことで、内実に迫ることなく、表面的な視点で終わってしまうという危惧が、本研究の方法を選択した理由である³⁾。

2 T教諭の語り「①転勤直後の様子」の概要

2012年の新規採用時からT教諭の教職キャリア形成の軌跡を追っている。インタビューの内容としては①「転勤直後の様子」②「初任校の振り返り」③「現在校の半年の様子」に分けられる。すでに①「転勤直後の様子」については彼女の内面を分析考察してあるので、その概要を以下に記述する。(滝浪2015)

T教諭に久しぶりに会い、その成長した姿の変貌ぶりに驚かされた。そもそも転勤は教員にとって大なり小なりストレスがかかるものである。彼女は特に環境の変化に弱く、体調も崩しがちな気質であっただけに心配されたが、この壁は乗り越えていた。そこには前任校である初任校4年間のキャリアがそうさせたようであることがわかった。

転勤直後の語りのキーワードは「プライベートの確保」「同期同世代という存在」「自分の居場所、立ち位置の確保」「わからなければ聞けばいいのだ」である。要するにT教諭の環境の変化に弱いという自覚がすでに経験しているだけに、転勤への耐性ができていたと言える。どうも、以前の生活空間は校区に近く、精神的に学校から離れられない頸木感覚があったようである。そこで転居の場所を考えて決め、「プライベートの確保」をすることで、学校生活と私生活の距離を作った。次に「同期同世代という存在」が大きかったようである。同期生がいたこと、管理職が同性で、彼女の大学の卒業生であったこと等、彼女を取り巻く人的環境は親和的であったようである。しかし、これは彼女の人間関係構築力が発揮された結果かもしれない。「分からなければ聞けばいいのだ」という言葉に表されているように、頻繁に相談したようである。しかも、分かれば聞けばいいというスタンスは、学校に置ける自分の存在（「自分の居場所、立ち位置の確保」）を確かなものにする処世術のような学びがあったと考えられる。この学びはやはり初任校に拠るところが大きいと言える

3 「初任校の振り返り」の分析

3.1 調査分析にあたって

「転勤」という壁を乗り越えたT教諭の姿に、初任校の学びが大きかったというのが、前稿の

3) ライフストーリー分析の方法については、大久保孝治『ライフストーリー分析—質的調査入門—』学文社 2009を参考にさせていただいた。

結論である。これは2012年に1年目の様子を語ってもらっているので、想定内の結果でもある。今回改めて「初任校の様子」を語ってもらったのは、1年目の当事者を5年目の当事者が振り返ることで、より整理され、新しい事実が見られることを期待したものである。中でも2つの疑問を抱いていたことがある。一つ目は筆者である大学教員の訪問によってそれまで落ち込む彼女が立ち直った理由が判然としていなかったことである。彼女は大学教員の訪問を立ち直りのエピソードとして語っていたが、もし大学教員の訪問が貢献しているのであれば、今後、新規採用者には必要な行動となってくる⁴⁾。

二つ目には、彼女の成長ぶりに関わる出来事や人物をより明確にしたかったからである。当時は筆者も研修で当校を訪問しているので、ある程度人間関係を把握していたが、特定することはなかった。つまり、彼女と筆者との間に、想定していた人物のずれがあるかもしれないと感じたからである。教師にとって重要な他者との出会い、出来事は確実に教師を成長させることがこれまでも言われている。名越(2007)は、「教師は「学生期」やその後の長い間の「教職経験」を通して、どのような「教育観」・「学校観」・「教職観」等を獲得してきたのか。それらの過程において、どのような「困難・喜び・辛さ等」を経験し、どのような「出来事」や「重要な他者」と出会ってきたのか。一中略—それらの問題を織り込み、かつそれらを基軸としながら、「教師のライフストーリー」の一側面を解説しようとする試みである。」と述べている。T教諭の教育観学校観等を探る上で、果たしてT教諭の場合、それがだれであったのか、どんな出来事だったのかを分析することとした⁵⁾。

3.2 調査内容と分析

日時：2015年10月9日（金）17：00～18：00

方法：インタビュー調査（ライフストーリー分析法）

聞き手：滝浪常雄

語り手：T教諭（女）

場所：〇〇市立F小学校 相談室にて

T教諭の基本情報

平成27年度で教員生活5年目に入る。平成27年度より△△市立K小学校から転勤。現在4年2組担当。4年生は2クラス。

*以下、Qは質問、Aは回答である。なお、個人情報や学校情報に関わるので、地域が特定されないように、また人物も特定されないように、教員や子どもに関することについてはイニシャルで表記し、出来事も概略にとどめることにした。また、口語体であるため、わかりにくいと思われる方言は共通語に修正し、意味が通るように（ ）で語句を補った。なお、下線は筆者である。

4) T教諭初任校のK小学校へは研修会の講師として呼ばれたことがきっかけである。偶然T教諭の存在を知り、当時の校長と面談の折に、彼女の状態を知ったのである。T教諭とは大学在学中に面識がある。

5) インタビューの質問内容については(名越2007)を参考にさせていただいた。

聞いてなんぼ、打たれ強さと図々しさ

△△市はある程度(仕事が)厳しいと言われていたので、そんなに差はなかったんですけど、細々したところが違っていたので、それも聞きつつ、覚えつつ。これまでは、4年目なので自分のペースでできるじゃないですか。わかっているから、こう先、先を見通して、これ最初にやっておこうとか、できてない子のフォローとかもできていたので、学年も仕事もできたんですけど、ここに(〇〇市)来ると全部聞いて、自分のスピードではできないし、ほかの先生の時間は取るし、それは当たり前のことなんですけど、早く覚えないといけないという焦りはありましたね。

ここでのT教諭の語りからも、初任校から成長していることがわかる。下線部に「4年目なので先が見通せた」という前段があって、ここではわからないので全部聞くというのである。しかも「早く覚えないといけない」という言葉から積極的に学校に適應する姿勢が感じられる。

Q1：最初の一年目は大変だったけど、今はちゃんと聞けるんだ。

筆者の質問は質問というより相づちである。1年目でなかなか聞けなかった事実があっただけに思わず出てしまった言葉である。

ちゃんと聞ける。聞いてなんぼだなと思って。K小学校を出る時の送別会の時にみなさんに言ったんですけど、4年間でいちばん身に付いたことは打たれ強さと図々しさですと。(笑)みなさんにスピーチしてから出てきました。やっぱ社会の波にはもまれないといけないんですよ、って思いました。今までぬくぬく育てきたんだなと。この4年間で、よく感じております。

この送別会のスピーチのエピソードから「聞いてなんぼ」の裏に、「打たれ強さ」と「図々しさ」があったのだと推察する。仕事場で物事を聞くことは、実はなかなか難しい。相手は先輩教師ではあれば尚更である。自分以上に忙しく立ち働いているからだ。「いつでも聞いてね」と先輩教員はよく言うが、間隙をぬって聞くことは、初任教師には至難の業である。聞けたとしても、いつも優しく丁寧に対応してくれたとは思えない。おそらく彼女も聞くことによって、その都度さまざまなプレッシャーを受けたはずである。そこを、T教諭は4年間で「打たれ強さ」と「図々しさ」という言葉に集約したのである。

Q2：4年間で(K小学校に)育てていただいたわけだ。そこからのところを聞きたいんだけど。どういう人と出会ったか。こんな出来事が自分を変えたんじゃないかとか。そういうことについてはどうですか。

教職就いた理由—最終的に教職に流れ着いた—

1年目は。1年目はというか、そもそもこの職に就いたきっかけというか動機というか、それが自分の中では流れだと思っているんですよ。小学校の5、6年生の時に担任をしていただいた先生にずっと中学受験を進めていただいていたY中学を受けてみたらと言われていたんですけど、それはせず、地元の中学校に通って、高校はYに決まったので、中学と高校は違うけど学校は同じなので、Yに決まりましたと報告に行った時に、「何か将来のこと決まってる？」と聞かれて、「いやまだです。今から考えて、見つけたらいいな」と思ってますと、話をした時に「いやTさん絶対先生に向いていると思うよ」って、勧められて、そこでそういう道もあるんだなと頭の片隅にずっとあって、高校の時もキャリア教育でも仕事を調べるじゃないですか。それも小学校を調べてみて、なんか片隅にあって。

あとずっと高校で勉強をせずにバレーボールばかりで、行けるところがY大学ぐらいしかなかったんですよ。行くとしたら、自分が興味があるのが、日本文学だったんですけど、どうせ行くなら〇〇学科の方が就職率がいいし、一回小学校の先生に言われたこともあるし、〇〇学科を選んで、そこから楽しい4年間を過ごし、その周りの雰囲気にも乗かって。

母校実習に行った時に私絶対ならぬって決めたんですよ。最初の3週間、いつものみんなのこの流れというか、楽しい雰囲気に、みんなのやる気の熱意に乗かって、楽しく過ごしていたんですけど、いざ子どもたちを目の前にして、こんな中途半端な気持ちでやったらいけないなと思ったし、あ、う、小学校の先生ってすごい影響力あるじゃないですか。どの学校の先生もそうですけど、なんかこんな未熟者が、影響力がある仕事に就くのは無責任すぎるなと思ったり、で、いろんな思いがあって、いやなったらいけんなと思ってたんですけど、最後の1週間、実習に入らせていただいたクラスの先生がインフルエンザで休まれたんですよ。その時いろんな先生がこう、クラスに入って、できた穴を埋めていくスタイル。なんか対子どもに感動したというより、対職場に感動して、こんなふうに一人の穴を埋める職場ってそうそうないんじゃないかと思って、こんな職場で働けるのは幸せだなと思って、で、一回キョウサイ（教員採用試験）受けてみてダメだったら、もう違う道に行こうと、その一回で勝負を決めようと思ったんですけど、それで受けたら受かったの、まあ受かったんだしたら、やってみようっていう。もし自分に向いてないと思ったら、そこはすっぱりやめようと思っていて、でも3年やってみろって言われるので、3年は続けてみたらいいよって、先輩にも親にも言われていたので、3年は続けるように、でも無理はしないようにと思っていたんですけど……。

T教諭は、まず教職に就くきっかけから語り始めた。そもそも教職に対する強い意志はなかったことを語りたかったようである。中学での担任教員の一言で「小学校の先生」という選択を与えられ、漠然と頭に残る。それにしてもこういう時の教師の一言は大きいものである。この一言をきっかけに教員養成の大学に入り、彼女の言に従えば「流れに乗って」小学校教員の出口へと押し出されていったのである。彼女の語りからは教職に流れ着いたといった消極的職業の選択の

結果であると思われた。

特に注目したいのは、実習中に教師の責任の重さに一度は教員になることを拒否するも、職場で助け合う教員の姿に感動して教員になっていくというものである。なぜなら、多くの教員志望の動機は、子どもが好きであるとか、憧れの先生が存在であるとか、親が教師であるといったことが多い中で、職場の人間関係に着目したからである。この点では、教員志望の学生と視点が違っていたようである。この後、まさに職場の力によって助けられるわけであるが。

1年目 ー私のクラスになったばかりにごめんよー

1年目は何もわからず過ぎてしまったんですけど、夏休みをはさんで2学期、自分のできなさとなんか周りのなんていうですかね、できる感じとが、すごい見えるようになって、できないの当たり前じゃないですか、でもそこで比べたりとか、なんか自分のクラスの子がかわいそうだと思って、ほかの先生の担任になったら、こんな授業受けてよかったのに。なんかたまたま私のクラスになったばかりにごめんよ。そんなことずっと思っていたから、子どもの前に立つのがこわくなって、嫌になって一週間ぐらい休んだんですけど、メンタル弱いで、メンタルがすぐ体に表れるんで。

T教諭の苦悩の様子が語られている。前段の実習中に抱いた自分への問いが噴出した形である。今でこそ笑顔で語っているものの、当時は子どもの前に立つ責任感につぶされる思いだったに違いない。1週間欠勤するというのは尋常ではない。校長以下多くの同僚が彼女を心配し、支援もしたようである。その後も精神的な重圧で、体調を崩すことがよくあったという。これは多くの初任教師がぶつかる壁である。彼女はだれかのせいにするのではなく、自分への責めが「私のクラスになったばかりにごめんよ」という言葉になって表れたのだと考える。まじめな彼女だけに、この悩みは深いと考えた。

大学教員の訪問でふっきれる

(ひどかったのは)9月10月ぐらいで。そしたら先生(筆者)が来てくれて。そうなんですよ。なんかふっきれたんですよね。話もいっぱい聞いてくださって、私あんだけキョウサイの勉強頑張ったじゃんっていうのをその時に思い出して、まあ年度途中で辞めるのはだめだと、もう辞めるならちゃんと一年間やりきってって思ってて、一年やりきった時に、まだできるなと思ったんですよ。

筆者の訪問がきっかけになって「ふっきれた」と言う。筆者とT教諭の関係はゼミの学生でもなく、チュータークラスの学生でもなかったが、比較的フレンドリーな関係にはあった。おそらく筆者が教員採用試験の対策講座の担当をしていた関係があり、印象に残っていたのだろうと思う。前述したがカウンセリングのつもりで話を聞いたことは確かである。カウンセラーではないが、受容と共感に努めたことは心に残っている。そして、彼女が筆者と出会うことで、大学時代

を思い出し、さらに猛勉強をしていた自分と出会ったようである。あれだけ勉強して教師になったんだからと気付いたのである。ただ彼女はそれまでにだれにも相談していないわけではなく、親や友人に悩みを相談している。悩みにもがく中でなんとか出口を見いだしたかった。そんなところへ、啐啄同時という言葉があるが、新たに自分を理解してくれる人物の存在が功を奏したのだろうと思う。「ふっきれた」という言葉に迷いがなくなった意志が強く感じられた。

2年目 打たれ強さとそれを支えた同僚の存在

しんどい時期、乗り越えたし、まだ辞める時期ではないなと思って2年目スタートしたら、ちょっと学年の先生とうまくいかず、一略一ぱあと怒られたりして、いろいろあったんですよ。2年目。いろいろ。いろいろあって。周りの先生は、あとからフォローに来てくださって、いやいや職員室で報告しとったのを周りは聞いとるけんね、じゃけん、一人じゃないけんね、言ってくさってたから。

(それに) 子どもがかわいかったんですよ。1年生で、1年生の途中で担任代わるって、すごい心のよりどころなくなるじゃないですか、ちょっとそれは無理だなと。辞めるのはできないなと思ってたし、ここで辞めたら負けた気がすると思って、で、いろいろあったんですけど、私はここで打たれ強くなったと思います。

打たれ強くなったし、なんか、思っていることは言わないとだめなんだと気づきました。わかってはいたんですけどね、頭では。

その周りでいろいろ言ってくれた先生ってだれ。(筆者)

S先生とかどっちかな、K先生ってわかります。育休に入られて、G先生という特別支援学級されていた先生とか、よく話を聞いていただきました。

しんどい時期を乗り越えたが、2年目も順風満帆とはいかなかったようである。2年目は学年の人間関係に悩まされる。しかし、1年生を担当したことがT教諭には救いだったようである。何よりも目の前の子どもがかわいと感じられれば、それだけで頑張れるものかもしれない。そして、何よりも彼女を理解してくれる同僚の存在が大きいと、その語りから判断した。これまでも彼女には、1年目の悩む時期に管理職や同僚の先生方があの手この手で救いの手がさしのべられている⁶⁾。1年目を終えられたのは、その支援が大きいと筆者は考えている。2年目もまた同僚の存在は大きかったようである。

6) 同僚については、学年の同僚だけでなく、校内研修のプロジェクトチームに所属し、研修部会のリーダー、先輩といった同僚に支援を受けていた。実際に名前が挙がった教員たちを思い浮かべると、むしろこのつながり方が公私にわたった支援として大きかったと考えられる。

3年目 一見通せることで、いろいろなことができる—

Q3：それで、どうかな、わりと自信を持ってやってきていると思うけど、自信もってやっていけるなと思えたのって、いつぐらいですか。

T教諭が語る姿から「自信」がどことなく感じられたので、この質問になったのであるが、彼女は特に否定しなかった。自信を持つだけの出来事があったのである。

3年目です。3年目の担任の構成が1組のS先生（学年主任）、M市から来られた。2組が初任者のO先生で3組が私だったんですよ。2回目の3年生だし、本校のこと知らないお二人だし、2組は初任者だし、ということで3年目で学年のことが見えるようになったし、あと前に出る。学年をひっぱりすることもできるようになってきたし、あと見通しを持って進めることも3年目でいろいろなことができるようになったなと思います。そうですね。

3年目の学年の布陣は、まったく本校を知らない二人であり、一人は初任であった。当校をよく知る先達者という意味から、精神的に優位に立ったT教諭は、二人に頼られ、学年の牽引者となった彼女の存在感は増したことだろうと思う。2回目の3年生ということでも初任の時の轍を踏むまいと意欲的に取り組んでいた。実際、当時彼女の授業を参観する機会を得たが、自信たっぷりに授業を進める姿や、研修会で後輩に頼られている姿があった。教師としての主体が構築されたように思われる。授業研修にも積極的に取り組み、まさに「学ぶ主体」として動き出している萌芽を見た感を受けた。

4年目 一めっちゃ楽しみました—

いやあ、4年目はめっちゃ楽しみました。本当にあまり言ったらいけないことですけど、いちばんかわいかったです。子どもが。自分も余裕があるし、いちばん一人一人が見えた学年だったかと思います。いや楽しみました。はい。そうなんですよ。

一略一（学年は）1組、I先生、M市から来られた先生で、女の先生。2組がK先生っていう私の一個下先生で、3組が私です。みんな女です。

みなさん仕事が早いんですよ。だからストレスがなく、それでこだわりたいところが結構一緒だったりしたので、よかったです。この学年。

事務処理が早いので、分担できるんですよ。一略一学年の仕事をほぼやっていて、成績のこともゆっくり見られていたりしていたので期日に間にあわなかったりして、一略一ストレスというか焦りというか、心配というか。それがなかったんですよ。分担ができたんですよ。

自分の仕事ができたといいことですね。学級のことも学年のこともバランスよくできたと私は思っています。

4年目は2回目の1年生を担当する。この学年は3年目のように牽引するプレッシャーはなく、学年内で互いにまとまりつつ、自分の仕事を進めることができたと言え、充実した4年目であったと、T教諭は語っている。4年目ともなれば、学校の様子を掌握し、職場における存在感が大きくなったことだろう。また、八木、滝浪、藤原（2015）では、この時期のインタビュー調査を分析した結果、彼女は最近授業研究に際して大学時代に学んだ指導案を取り出してみたり、授業研究のサークル活動にも参加しようとしているということも語っていたのである。

4 今回の語りの考察

そもそもT教諭との出会いは、2学期に該当校での研修会に呼ばれ、偶然にも、その学校にいたということであった。校長の話を受けばかなり苦しんでいるという。これは見逃すことができず、その日話を聞いてあげることからスタートした。

そして、初任教4年間の彼女の教職経験は質が高かったと言える。このことは、着実に彼女の教師としての成長に寄与していることは明らかである。そのポイントを以下にまとめる。

○「できない自分」という悩める教師の姿を肯定すること

1年目の1学期までは、わけがわからないまま過ぎ去ったと語った。そして、夏休み以降は、自分の視野が広がり、自分の力量を再認識することになる。それは「何もできない自分」への気付きである。こうして精神的に追いつめられていったのが2学期であった。

T教諭は視野が広がることで「できない自分」を知り、さらに責任感の重圧に負け、焦燥感に苛まれる。しかし、教師としての悩みの本質は、実はここからスタートするのではないか。自分が本当に目の前の子どもに自信を持って立っていいのか。自分にそれだけの力量が備わっているのか。その問いは至極正当な問いではないだろうか。むしろ、この悩みの内容ならば、教師の声を聞き、まさに自分が教師の原点に立っていることに気付かせることが大切だと考える。当時、彼女の中で、大学での学びを現実と結びつけられないと考えた。まさに悩める時期に、教師の本質論を説く機会を設けることが必要なのだと思う。

○チーム学校として初任教師を同僚性の構築枠に取り込むこと

T教諭が悩む姿に対して校長以下、同僚たちは彼女を支えている姿があった。数名の先生方が公私にわたってサポートをしていたようである。そこに初任教師を育成していこうとする学校の意志、教育力の高さを感じた。こうした精神面でのフォローが重要であることは「同僚性」という言葉でよく指摘されるが、改めてその重要性を痛感する。同僚性の構築には当然問題も含まれている。その点を後藤（2014）は「①初任教師が先輩教師同士の複雑な人間関係に巻き込まれたり、何よりも先輩・同僚教師の教育観・教育法について強い影響を受けたりすることがある。②今、学校現場から同僚性を活かしたインフォーマルな学び合いが消えている。」と指摘している。しかし、彼女の場合、①についてはかなり感化されたに違いないので、転勤後の同僚との関係で、一つの価値観からどう抜け出していくのかを見ていきたい。②については初任教では公私

にわたった学び合いが展開されていたと言える。

総じて同僚性は教員文化の一面でもあった。学校という一つ屋根の下で仲間意識を育て、チームワークを大切にしてきた良さがある。K小学校の場合、彼女の悩む姿をいち早くキャッチし、校長以下、先輩のベテラン教員を中心に彼女を支援する体制が自ずと生まれ、同僚性が機能的に十分発揮されていた。この自ずと生まれる土壌、文化が今後見直されてきてもよいのではないだろうか。

○学校現場と大学との連携は地道な人的関わりが必要とされること

本研究のスタートは大学の学びと学校現場との学びの架橋的關係を築くためであった。より具体的にいえば、大学は卒業した後も支援していけないかと考えたことである。実際、共同研究者たちは常に卒業生の動向をリサーチしているし、「学びの広場」というサイトを開設して卒業生の相談に応えようとしてきている。時にはT教諭のように悩む教師に対して行動を起こすこともあった。彼女を救うことができたのは、偶然からスタートしたかもしれないが、大学教員の関わりが必要な場合があることを証左する機会になったことは事実である。これは草の根運動的に地道な活動ではあるが、養成学科、養成学部で丹念に卒業生を追跡することが必要なのではないかと考える。

5 おわりに

平成27年12月の中央教育審議会において「チームとしての学校」の提言がなされた。学校マネジメントの上で最重要課題として取り上げられている。しかし、その言を借りるならば、若手教師の育成もプロジェクトチームとして学校で支援していく、育成していくマネジメントが必要ではないかと、今回のT教諭へのインタビューで痛感した。しかも、若手教師を育成する体制は、過去にも教員文化として学校に本来存在した機能ではなかったかとも考えた。

どの時代とは言えないが、そう昔のことではなく、若手教師が赴任すると、いわゆる「世話を焼く」ベテラン教師がいた。年の近い同僚が公私にわたって相談に乗っていた。当人は日々失敗を繰り返しながらも、時に自信を失いつつも、周りのスタッフが補完する形で励まされ、立ち上がっていったのである。そして徐々に教師としての「学びの主体性」を身に付け、成長していったのである。しかも、その姿を温かい目で見守る周りのスタッフや保護者がいたように思う。昨今では、若手教師は（全ての教師もと言うべきか）徹底した管理体制と厳しい世間の目にさらされている。管理者は、若手教師を早く「一人前の教師」にさせるべく、研修を繰り返す、校内では管理し、査定し、時に検閲していく。こうして教師の「学びの主体性」が身に付く間もないまま、「一人前の教師」として促成されていくのである。

今回の分析を通して、K小学校の取り組みは「一人前の教師」を育てる上で、研修に熱心な学校であり、管理体制がしっかりしている。それでもどこかに温かみを感じたのは、本人の成長を支援するために多くの同僚が動いているからだと考えた。また本人も教師としての力量のなさ

に悩んだ分、「ふっきれた」自分が「学びの主体」に転化し、教師の力量を形成しようと自ら学ぼうとしたのである。4年目の彼女は、まさにそれを体現している姿だと考える。これからもT教諭の「教師のライフストーリー」を追っていきたい。

今後は、本学名古屋学大学スポーツ健康学部こどもスポーツ教育学科から、2019年に卒業生を送り出す予定である。本研究を生かして教員養成指導に貢献し、彼らの教職への軌跡を追っていきたく考えている。

引用文献

- 八木秀文, 滝浪常雄, 藤原逸樹 (2012) 「教師教育カリキュラムの開発に関する基礎的研究—学生と教師へのライフストーリー・アプローチを手がかりに—」『教育学研究紀要 (CD-ROM版)』中国四国教育学会編, 第57巻 2012, pp99-106。
- 八木秀文・滝浪常雄・藤原逸樹 (2015) 「教師教育カリキュラムに関するライフストーリー・アプローチ」中国四国教育学会編『教育学研究紀要 (CD-ROM版)』第60巻, 2015, pp218-223。
- 名越清家 (2007) 「教師の「ライフストーリー」に関する一考察—「教師への過程」「重要な他者」「教育的信念」「学校観・教師観」等を基軸として—」福井大学教育地域科学部紀要IV (教育科学) 63, 2007, pp35-78。
- 後藤郁子 (2007) 『小学校教師初任教師の成長・発達を支える新しい育成論』学術出版会2014.10.25 pp20-21。

参考文献

- 大久保孝治『ライフストーリー分析—質的調査入門』学文社, 2008。