

中堅教師が語る教師・学校にとっての異動の意味：  
キャリア形成としての異動，リセットのための異動

Meaning of Personnel Changes for School and Teacher:  
Analyzing Narrative from Mid-Career Teachers

東海林 麗 香  
SHOJI Reika

# 中堅教師が語る教師・学校にとっての異動の意味： キャリア形成としての異動，リセットのための異動

## Meaning of Personnel Changes for School and Teacher: Analyzing Narrative from Mid-Career Teachers

東海林 麗 香  
SHOJI Reika

**要旨：**中堅教師が語った異動に関するナラティブを素材に，異動への意味づけから，異動という機会が教師の発達にどのように関わるのかについて検討した。中心的に取り上げるケースは，異動を希望しながらそれがかなわなかった経験をした後，異動そのものや教師としての専門性についての意味づけが変わった教師1名（特別支援学校勤務，男性，40代）である。「リセットのための異動」から「キャリア形成としての異動」と意味づけが変容し，その過程で専門性についての認識やキャリア展望も明確化していった。

### 問題と目的

#### 1. はじめに

本稿では教師の発達について，人事異動を切り口に検討する。検討の素材は公立学校に勤務する中堅教師が語った異動に関するナラティブであり，特に，教師および学校にとっての異動の意味に焦点化する。

教師の異動に着目するのは，公立学校教職員にとって異動は避けられないものであるからである。異動それ自体は人生における転機の一つであり，その経験によっては発達に寄与する機会となるものであるが，ネガティブなものとして経験されることや，ネガティブな影響を及ぼすこともある。またその影響は，異動する教師自身の職業生活のみならず，その個人的生活，異動元・異動先の組織や児童生徒など様々な方面に及びうるものである。全員が必ず経験するものであるならば，異動という機会が教師との発達に結びつくような経験の仕方や，それを可能にする組織のありようについて検討する必要があるだろう。

#### 2. 中堅教師に焦点を当てることについて

筆者はこれまで教師の人事異動に関する研究を重ねてきた（東海林，2020；東海林・小田，2020など）。それらは異動を切り口に教師の発達について検討するものであるが，一貫して中堅教師に焦点を当ててきた。本稿でも同様に，30代後半から40代の中堅教師が語ったナラティブを検討の素材とする。それは以下のような理由からである。中堅教師は異動によって複数回の異動経験があるため，勤務先だけでなく異動の経験そのものを比較した語りが可能である。これにより，経験の個人差だけでなく学校・地域差についても検討の材料が得られる。また，キャリアに関する展望について様々な可能性が具体的に見えてくることや周囲を見る余裕が出てくる年代であるため，一人の教員として教壇に立ったり各種指導をしたりするという立場からの観点だけでなく，学年や学校，教育政策などの多様な観点からの語りが可能である。これにより，異動を個人的経験としてだけでなく，様々な文脈に位置づけて検討するための材料を得ることができる。さらには教師の発達に関して，中堅は経験を重ね自分なりの価値観やふるまいの型ができてきているが，それは成長であると共に硬直化などネガ

タイプに働くこともあるだろう。そこから、右肩上がりの成長曲線としてだけではない発達の捉え方ができると考えた。中堅教師の成長に関する先行研究において、自信がついたからこそ成長が頭打ちになってしまう様子が描かれるなど、中堅ならではの発達の軌跡は他の研究でも指摘されている（小原，2018）。

### 3. 教師の人事異動に関する先行研究について

教師の人事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、多くは異動する教師に焦点を当てたものであるが、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行われている。異動に伴う困難の分類に関しては、例えば武智ら（2015）がある。教師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。その結果、「硬直な文化」「文化の差異」「いびつな人間関係」の3群が抽出された。メンタルヘルスへの影響に関しては、國本・松尾（2016）により、研究の動向と展望がまとめられている。そこでは、ストレスなどのメンタルヘルスに影響を及ぼす要因と、ソーシャルサポートなどのメンタルヘルス向上のために必要な視点が明らかになってきたと述べられている。異動が能力開発に及ぼす影響に関しては、例えば川上・妹尾（2011）の研究がある。そこでは、異動経験の直接的・間接的影響について検討が行われ、勤務校が増えることや広域異動を経験することが、特にキャリア中期の教師にとって能力形成に直接的な影響を与えること、異動を経験した教師の相談者ネットワークが有用感や学校組織に対する認識に影響を与えていることなどが示された。

異動のライフヒストリー研究も蓄積されており、例えば古川（2019）では普通科高校から養護学校（当時）へと異なる校種に転勤した教師のライフヒストリーから、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。このケースでは交流人事の任期終了後、教育委員会の方針への疑問から普通科高校（進学校）に戻ることはせず、養護学校の校長として教職を全うするという大きなキャリア転換を主体的に決意した。このような異動が教師の発達にもたらす影響について述べている。

これらは異動する教師に焦点を当てたものであるが、異動そのものがどのように行われているかについての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、ある自治体のケースから検討した。また、榊原・松村・浅田（2020）では、ある県を任用権者として2007年度と2009年度に小・中・高校の教諭に採用された計658名を対象に、彼らの採用後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。

先述のとおり、著者も異動についての研究を発表している。例えば東海林・小田（2020）では教師としての発達と異動の関係について検討するため、進学校から進路多様校へ異動した1ケースを2年間にわたって追跡し、縦断的に聞き取ったナラティブおよび授業記録を複線径路・等至性モデル（Trajectory Equifinality Model：TEM）を用いて分析した。また、東海林（2020）では、義務教育段階の中堅教師が語る異動の経験に関するナラティブを検討の素材とし、中堅教師の異動に特有の困難さ、異動そのものや異動してきた個人の学校改善に向けたアクションが学校組織にどのような影響を及ぼすのか、また、アクションを起こすことへの促進要因および阻害要因、異動と教師の発達の関係、異動と学校組織の変容の関係を明らかにした。

### 4. 「異動をしてどうだったか」ではなく「どのような理由から異動を希望したか」に焦点を当てることについて

著者が行ってきた研究では全て、異動によって葛藤や困難や危機を経験したケースを対象として、

それをどう意味づけるか、それに際してどのようにふるまうか、またそういった意味づけやふるまいがどのように変容するかということから、教師の発達について検討してきた。対象としたほとんど全てのケースにおいて異動先やタイミングは希望に沿ったものではなく、不本意な異動として語られていた。しかしながら、先に示した榊原ら（2020）で「教員の学校への配置や転任は、教育行政行為として官僚的なものの、教員はただ動かされる受動的な存在に留まらない。すなわち、人事異動は自身の教職キャリアをいかに辿るかという、すぐれて個々の思惑や人生設計の投影でもあるという観点が不十分」とであると指摘されていることを鑑みると、筆者のこれまでの研究ではこの引用の後半部分、「個々の思惑や人生設計の投影」という部分を十分扱ってこなかった。東海林・小田（2020）では、キャリア形成の観点から異動を希望しそのとおりととなったケースを扱ったが、検討したのは異動後の経験についてのみであり、異動をどのようなものと捉えて希望するに至ったかについては触れていない。

このようなことから本稿では、異動を希望しながらそれがかなわなかった経験をした後、異動という機会そのものや教師としての専門性についての意味づけが変わったケースを主な対象とし、教師や学校にとっての異動の意味を改めて検討することとした。

## 方法

### 1. 調査全体について

本稿で分析の対象とするのは、教師の異動に関する調査によって得られたデータの一部である。2017年度から調査を開始し、関東近県の公立学校に勤務する小学校教師3ケース（全員女性、そのうち縦断2ケース、調査回数計5回）、中学校教師2ケース（男女、調査回数各1回）、高校教師3ケース（男性2名女性1名、そのうち縦断2ケース、調査回数合計16回）、特別支援学校教師1ケース（男性、調査回数1回）のインタビュー調査を行っている。その他にも、異動1～2年目の授業観察および授業録画によるデータ収集も行っている。調査は現在も継続中である。全調査協力者と調査者（筆者）は調査前から研修等で交流があり、調査後も交流が継続している。上記9名のうち6名は本人より、異動をしたということ、また、それによる大変さや難しさを感じているということを知り、その年度のうちに（1名のみ異動2年目）に調査依頼を行った。これら6名は小・中規模の小中高等学校での勤務経験のみであったため、①大規模校での勤務経験がある、②私立学校での勤務経験がある、③特別支援学校の勤務経験がある、ということから3名に追加で調査協力を依頼した。

### 2. 本稿で取り上げるケースについて

本稿では上記のうち、特別支援学校教師1名（Aさん、男性）および大規模校での勤務経験のある中学校教師1名（Bさん、男性）を取り上げる。中心となるのはAさんである。各人の教職歴は次項で述べる。Aさんは初めて正規採用された学校で勤務上の困難を経験した。そのため異動希望を出したがかなわず、その経験から「異動そのもの」への意味づけが変容した過程を語った。Aさんは、異動をキャリア形成の機会として重要なものであると考えているが、異動経験そのものを自身にとって大きなインパクトのあったものとしては語っておらず、不本意な異動は経験していないという。この点で共通しているのがBさんである。ナラティブ研究では、研究主題となる事柄に関して何かしらインパクトのある経験を持つ場合が多いが、彼らはそうではない。これまでの筆者の研究では全て、異動が大きなストレスとなって心身に影響を及ぼしたケースを扱ってきたが、教師の経験する異動が全て大きなストレスとなるものではないだろう。そのようなことから、この2名のような経験の仕方も扱っていく必要があるだろうと考えた。

### 3. インタビュー調査の手続きについて

インタビューは、質問内容や質問の順序を臨機応変に変えたり付け加えたりするという意味で構造化の度合いが低く、また調査者である筆者も自身の考えや感想を交えながら進める対話的な手続きで行った。はじめに採用時からの教職歴について尋ねた後、「学校」「教師、教えること」「子ども、学ぶこと」「授業以外の学校生活に関わること（特に学校行事）」「教師にとっての異動の意味」といったトピック例を示し、異動とからめて話しやすいこと、話したいことから話してもらうという手続きで行った。インタビューの所要時間はAさん73分、Bさん51分であった。この2ケースを含め、全てのケースにおいて協力者の承諾を得て録音し、逐語録を作成している。以降で語りを引用しイタリック表記とするが、読みやすさのために言葉を補ったり語尾等を変更したりした箇所がある。また、個人が特定されるような情報は削除したり表現を変更したりしている。下線部は、本文中で言及した箇所や注目を促したい箇所である。

### 結果と考察

#### 1. Aさん、Bさんの異動経験について

Aさんは、特別支援学校に勤務している。4年間の非正規採用を経て、正規採用後に1校目4年、2校目7年、3校目の現任校は5年目となる。これまでに小学部、中学部、高等部を経験し、校内での配置転換もあった。本稿では、校内での学部の配置転換についても学校間の異動と同様の異動経験として扱う。これは、Aさんの以下のような語りからである。同じ学校内の配置転換であっても学校間の異動と同じくらいの大変さがあり、配置転換者向けのマニュアルも十分整備されているとはいえず手探りの部分も大きいとのことであった。

Aさん「(筆者：学部の異動は、学校の異動と同じような感覚なのか、その辺がよくわかんないんです。) 結構、異動と同じような感覚だと思う。学校を変わるみたいな、そこまで大げさじゃないですけど。小中高の三つの学部があって、三つの学校が学校の中に入ってるっていうふうによく例えられるぐらい。だから、高等部から小学部になんてなると、やり方とかも同じ学校とはいえどもやっぱり違いがあって、戸惑ったりするときもありました。(中略) 当然学校が変われば、何かしらの負担っていうか、大変だろうとは想像つきますよね。でもひょっとしたら、同じ学校内で学部が変わるっていうのも、同じぐらい大変なのかもしれません。(中略) 小学生の段階から、大人になりかけの高校生までが担当できるので、それはいいと思うんですけど、組織ってなるとぎくしゃくがある。書類とかのマニュアルはあるんです。(中略) でもどういうふうに進路指導やったらいいとか、急に低学年やるときにどういうふうな対応がいいとか、そういうのはなかなか。やっぱり人から人へ伝わるっていうか、そこがうまくマニュアル化できないんですかね。そこはもう、見て学べというか。」

Bさんは中学校に勤務している。1年間（1学年6学級の大規模校）の非正規採用を経て、正規採用後に1校目7年（1学年6～7学級の大規模校）、2校目の現任校は5年目（1学年1～2学級の小規模校）となる。

先述のとおり両者とも不本意な異動の経験はない。それについての両者の具体的な語りを以下に紹介する。

Aさん「一応、校内で希望調査みたいのがあるので、そこでどこの担任をやりたいとかどういうことしたいかっていうのを出せます。(希望はかなう感じですか。) 比較的かなうと思います。担任とか校務分掌とか。当然それなりの理由を自分で書いたり。私は強い希望があれば管理職に言うようにして

るんです。それでも通らなければ仕方がないとは思ってるんですけど。皆さんそうかもしれないですけど、安易に希望はしてないんだっていうことを示して、それで駄目なら仕方がないと。これまで100パーセント全て通ったかっていうとそうではないですけど、思い返してみると、自分の思い通りのポジションだったりそうでなかったりしてると思うんです。（中略）いわゆる不意転っていうんですか、急に自分が思ってた所に異動っていうのは、幸いにも今までないの。」

Bさん「（新しいところに動くことについて）気疲れするので、好きかっていうとそんなに好きじゃないとは思ってますけど、すごく嫌だっただけでもないっていうか。それはそれで、いいやみたいなの。（中略）（筆者：異動については希望が通るわけではないので大変な思いをするケースもあるようだが）自分が勤務する自治体は割と希望が通りやすい環境にあると思っていて。（中略）人事異動に関しては、手厚い対応を比較的してもらっている自治体だと思っていて。なので、今まで自分の本意な異動はないんです。回数も少ないからあれですけど。レアケースというか、それは大変だったねっていう例も見聞きしますけど」

両者ともに、異動について大変なケースがあることを認識しながらも、自身はそのような経験はないと語っている。しかしながら実はAさんは以下の引用のとおり、学内の配置転換において希望通りとはならなかった経験をしている。

Aさん「（筆者：ということは今の配属先は希望どおりなわけですね。）そうです。さかのぼると実は違うんですけど。小学部をやっていて非常にその担任が面白くて、よし、まだやるぞって思ってたときに、ちょっと高等部どうだって言われて。全然興味がなかったんです。えー、と思って。小学部でその子どもたちが成長していくのが楽しくて面白くて。ちょうど自分でも年齢的にも脂が乗ってきたのかなとか思ってたときに、校内の人事なんですけどちょっと行って言われて。そのときはやっぱり最初1年は、わーっと思ったんです。ただやってくと、小学部っていうのは学校でいうと入り口みたいな所なんですけど、特別支援でいうと高等部は出口なので、今度そこに関わることができなくなるほどっていうことで。最初の1年は、自分の中で折り合いをつけられずに業務に当たってたんですけど、でも1年たつと、そういうことだったのかっていう。そういう意味で管理職が、そういうところも経験しなさいっていう意味もあったのかなということ、今は高等部でやっていて満足してます。」

先の引用でAさんは「（異動の希望は）比較的かなうと思います」と述べている。これは、「希望どおりにならないこともあったが、結果として今は満足している」ということを含んでのという認識ということには留意したい。調査時には上記の経験も含めてポジティブに意味づけられるような状況にあったということであり、配属先が希望どおりにならなかった当時に調査をしたなら、また調査時の状況によっては、異動に関する意味づけもネガティブなものになっていた可能性がある。

## 2. 異動を希望したが、異動できなかった経験について：リセットのための異動

前項のとおり異動に関して「希望は比較的かなう」という認識を持っているAさんであるが、学内の配置転換（現任校における小学部から高等部への配置転換）の件だけでなく、学校間の異動に関しても希望がかなわなかった経験をしている。これは初任の学校における「異動を希望したが異動できなかった」という経験である。

Aさん①「(筆者：先ほど小学部からの配置転換のことがありましたが、それ以外のことできつかった異動っていうのもありましたか?) 全体的に順風満帆というか。ほとんど自分で希望を出しての異動なので。学部間の異動もそうですけど。ただ一点、初任の学校で3年が終わって、さあ次っていうときに、保護者との関係とか教師集団の関係とかでちょっとうまくいかなかったときがあったんです。そのときに、今の学校から異動してしまえばリセットできるとか、これまでのいろんな関係が全部なくなるので、異動希望を出したことがあるんです。そしたら校長先生から、駄目だって言われたんです。もう1年、頑張りなさいって言われて。でもそれは、そんなことはこれから長い教員生活を考えればいくらでもあるんだから耐えなさいと、頑張りなさいというメッセージだったのかなと思って。そこで、ぐっとまた歯を食いしばったんです。そこが一番辛かったかも。ありましたやっぱりそういうときが。そのときですね。(中略) 駄目っていうのはどうして駄目かは聞いてないんですけど。駄目なことは駄目だって感じたので。で、もう1年食いしばってやりました。今、思うとそれがそういうことだったのかなとか、自分自身もう一度、見つめ直したり。生徒、保護者、教員とどういうふうにもうまくやっていったらいいのかっていうのを考えさせられた、勉強した1年だったと思います。」

Aさん②「(1校目で異動希望を出したことについて) それは多分、今思うと逃げてたんです。全然積極的な異動じゃないんで。それは駄目だって言ったその当時の校長先生はすごいと思うんです。まだ20代で採用されて数年だったので、駄目だよあんたっていうことだったと思います。多分そこで異動していたら、自分の思うように異動希望を出せば、自分が嫌と思えばそこから逃げられるし、みたいになったと思う。」

異動を希望したのにできなかったことで、その環境での勤務を続けなくてはならなかったことが辛かった、とのことである。このときの異動をAさんは「リセットのための異動(希望)」と表現しているが、結果的にはこの「リセットのための異動(希望)」がかなわなくてよかったと語っている。調査時にはこの件は、「勉強した1年」とポジティブに意味づけられている。しかしながらその1年で状況がさらに悪くなったり心身へのネガティブな影響が生じたりした可能性もあった。Aさんも以下の引用で「ありますよね。自分がいっぱいいっぱいになったときの」と、前向きではない異動があることを認めながらも、自分はこの件をきっかけに、異動を前向きなものとして捉え直すようになったと述べた。

Aさん「前向きじゃない異動みたいなことで、やっぱり人間関係のもつれみたいなのは。(筆者：あと、地域がしんどいとか) ありますよね。自分がいっぱいいっぱいになったときの。だからリセットって意味では、最初の学校の時、それは若いときだったからだったのかもしれないけどそうだった。今、自分の中で、リセットのために異動っていうのはあまりなくて。リセットって言われればリセットなのかもわかんないですけど。今の勤務校からさらに次の学校で自分もステップアップ、次の学校でも微力ながらも何かできないかっていう思いで異動するっていう感じです。異動もそんないっぱいではないですけど。でも今、そういう気持ちで。異動っていうのは、そういうものかなとは。」

Aさんの「リセットのための異動」と関連してBさんは、「異動というものがあることによって、最悪、異動があるしって思えるっていうのが、心の余裕にもつながらんじやないかなとは思っています。」と語っている。これらの語りには、異動が職場での関係や環境をリセットするためのものとして機能している側面が示されている。

3. 「リセットのための異動」から「キャリア形成としての異動」へ

Aさんは、「リセットのための異動希望」がかなわなかった経験、それについて考えた経験を経て、異動の捉え方が変わったという。前項の「Aさん②」に続けて以下のように語った。

Aさん「(前項Aさん②より：多分そこで異動していたら、自分の思うように異動希望を出せば、自分が嫌と思えばそこから逃げられるし、みたいになったと思う。) でもそうじゃない。だからその後からは自分が本当に希望する学校に、自分がこの学校でやり切ったとか自分がこれ以上学ぶことは取りあえずこの時期ではないってなったときに異動を出してます。今、思うと。だからその1年目の学校での経験っていうのは自分の異動を出す出さないとかっていうのの基準になっているかもしれないです。(中略)嫌だと思って異動希望を出した件については自分の中でしっかりと処理して、終わって、次の所に行きたいって、今度は前向きな希望で出したんです。それがかなったので非常に良かったですけど。異動ってこういうもんだって思ったんです。」

「この学校でやり切った、これ以上ここで学ぶことはない」ということについて、以下の語りで説明が補足されている。専門性を高めるというキャリア形成のプロセスに、異動を位置づけて考えているという。

Aさん「異動は何なのかっていうと、やっぱり自分の経験というか専門性っていうものがもしあるとすれば、それを高めるために自分は異動を希望しているって思うんです。当然学校の組織からすれば、いろいろな年齢構成とか多分いろんなことを総合して、異動っていうのは行われていると思うんですけど、私自身は自分の特別支援っていう校種の中で自分の専門性を上げるために、いろんな学校を動かさしてもらって自分が上がるように。それによって出会う子どもたちに自分が思う教育っていうのも提供できればいいと。それが異動かなと自分では思ってるんです。」

続けて、専門性を高めるということに関して、特定の障害種を極めるか、様々な障害種での経験をする形をとるか、特別支援ならではの専門性の考え方があるのではないかと語った。また自分はそれを踏まえて、自身のキャリア形成に異動を位置づけ、ある意味戦略的に考えているとのことであった。

Aさん「(異動の意味は) ある意味戦略っていうか、それが一つなんだろうと思うんです。特別支援の教員として採用されてるので、基本その枠には入っていると思うんですけど、その中でもまた、障害種で指導とか目指すところが異なるので、どれを自分が特別支援の教員としてそこから選んでいくかっていうのも、その人の考え方だと思うんです。満遍なくいろんな障害種でいろんな経験をして、自分の専門性を上げるっていう方もいらっしゃいますし。私なんかは、肢体不自由っていう車いすか何かに乗る子どもたちと、あとは知的障害の子どもたちしか、現場ではやったことがないので、その二つなんです。自分の中では知的障害の障害種が自分の性にも合っていたり、学生時代に学んできたことに近いっていうか、そこに結構、力を入れてやってきたので、そこでやっていきたいと思ってるんです。だから、現任校が知的障害の学校なんです。なので、そこでスキルアップというか自分の専門性を上げていって、上げていけば、ひよっとしたら、違う学校に異動してもそれが通用するかもしれないし、その自分の専門性でその学校に在籍する子どもたちの教育ができる、指導ができると思って。でまた、そこから、その子どもたちから学んで、自分がまた上がっていくっていうことができればいいとは思っているんです。教員生活って、30~40年とかあって、あと20年ぐらいしかないわ

けですけど、その中でどれができるかってなると、自分が盲学校やろう学校に行くって、それも当然選択肢としてはあるんですけど、今あるかっていったらそうじゃなくて、1個の障害種をある程度極めるっていうか、そういうのは特別支援特有の何かかも。自分がずっとこれまで知的障害教育でやってきたので、その専門性を生かして、また次の学校も知的障害の学校を選択するっていうのはあるかもしれません。そういうことは考えてます。」

こういったキャリア形成としての異動は、他の人にも、またもう少し若い世代でもあるのではないかと考えている。

Aさん「(地域によっては)教職員集団が大体20代から30代ぐらいで構成されているので、(そのような学校では)30代でも主任をやる。逆にそういう(30代でも主任をやってみたいという)気持ちがある方がそこへ飛び込んでいくっていう場合もあって、そこに異動希望を出すとか。」

廣松・尾澤(2020)では、中堅社員の仕事観・信念の確立と熟達者への成長のプロセスを探るために5名に対してインタビュー調査を行い、TEA(Trajectory Equifinality Approach: TEA 複線経路等至性アプローチ)により分析した。これは会社員を対象にした研究であるが、教師のような専門職の熟達化において語られる内省は会社員にとっても重要であると考え、仕事観・信念の確立に着目したという点で参考になる。そこでは仕事観・信念の確立と熟達者への成長に関わる経験の一つとして、異動・配置換えにより新しい仕事に就くことが挙げられている。看護師を対象とした研究であるが、中村(2010)でも配置転換による「一皮むけた経験 quantum leap experience」に焦点化していることから、異動は専門性を高める契機の一つと考えられる。そのため異動を「いつどうなるかわからないもの」とただ受け身的に捉えるのではなく、Aさんが語るように異動をキャリア形成のプロセスに位置づけていくことは、教師としての発達に寄与するものとなるだろう。

しかしながら異動をそのように位置づければ異動プロブレム(異動によって生じる様々な問題)を経験しなかったり、それにうまく対応したり乗り越えたりできるかという点、そのような単純な線形のプロセスではないだろう。それは、以下の語りにも示されている。

Aさん「異動先でどこに配属されるかっていうのは、それは最初の気持ちというかモチベーションに大きく左右すると思います。ああ、こういう待遇かと。(中略)若いときだったら当然だろうっていうふうに思うわけですけど、中堅ぐらいになってきて、こういうふうに自分は評価されているかって、ちょっと思うかもしれません。ステップアップするつもりで来たけど、ここじゃなかったって。当然受け入れ側の学校の事情もあつたり、年齢構成とかいろんなことあるので当然なんですけど。」

経験を重ねたからこそ、自身のキャリア形成のプロセスに位置づけて、異動を主体的なものとして捉えていくことが可能になる。しかしながらその一方で、経験を重ねてきたことでの自負があり、そこから派生する異動プロブレムもあることを、上の語りは示している。

#### 4. Aさん、Bさんが語った「学校、子どもにとっての異動の意味」

Aさん、Bさんは共に、異動を自身にとって大きなインパクトをもたらすものとしては語っていない。特にAさんは、異動を自身のキャリア形成の手段のひとつとして捉えている。では、学校や子どもにとっての異動は、どのようなものと捉えられているのだろうか。

Bさん「学校には文化っていうものがどうしてもあって、管理職の異動に伴って学校文化が変わるってこともあるんですけど、自分を主体に考えると異動しないと別の文化に触れられない。なので、その文化においてはよしとされていたこと・駄目とされていたことが必ずしも、他に行くとそうでもなかったりするっていうことを実感することが、結構重要だなと思ってまして。視野がどうしても狭くなっちゃうんですね、異動しないと。それによって、子どもにもかなり悪影響があるんじゃないかなど。特定の価値観の押しつけにつながっちゃうんじゃないかなんていうのも思うので。その文化なりの中での素晴らしい先生がいるので、この分野・この価値観で素晴らしい先生を見ると、そういうのもあるのかという。」

Bさんは、自身の教師としての成長という観点だけでなく、異動がないと学校の価値観（学校文化）が硬直化し、それが子どもにも悪影響を与えるため、異動には意味があると考えている。その一方で、教師の異動は学校や子どもにさほど大きな影響を与えないのではないかと語っている。

Bさん「学校においては、子どもたちの方が（教師より）人数的には圧倒的に多いんですよ。その子どもたちが大多数残って相互に影響を受けるので、子どもの文化が維持される。それによって、新しく来た教員もその文化に染まるっていう要素もあるのかなど。」

「学校においては、子どもたちの方が（教師より）人数的には圧倒的に多い」という大規模校での勤務経験があるからこそその実感が含まれているだろうが、自身にとっては異動が大きなインパクトのある経験でなかったことで、子どもたちにとっても大きなインパクトはあるものではないと捉えたのかもしれない。東海林（2020）では、異動後のストレスにより心身が危機的状態となり欠勤をした小学校教師が、「子どもって意外と教師の心を読むっていうか。なので、私、疲れてるときは多分、読まれてたと思うんですけど。最初のすごい張り切ってやるよ、みたいなときは、すごい受けてくれて、よし、みたいな感じだったので。やっぱりストレス、先生が疲れてると（子どもに）及ぼす影響は大きいと思いますね。」と子どもへの影響を語っている。しかしながら東海林・上杉（2019）において、異動によるストレスのためか声が出なくなり筆談でコミュニケーションした経験を持つ高校教師は、「異動の子どもへの影響について考えたことはない」「子どもに影響するとしても彼らは柔軟で適応が早い」といったことを述べている。具体的には以下のとおりであった。

「児童生徒にとっての教員の異動は？」「異動のショックやストレスに対面している先生が担当となることは、児童生徒にどんな影響を及ぼすのか？」とのお尋ねがありました。正直、これまで教員側からの視点でしか異動を捉えたことはありません。思ってもみなかったです。どんなふう子どもたちには見えているのだろう？そういう視点も必要なのかと気づかされました。（中略）よっぽど大人の方が引きずっている時間が長いと反省させられます。まさに、子どもたちの「柔軟で適応が早い」ことに救われているのですよね。（東海林・上杉，2019）

教師の異動が学校や子どもに影響を与えるか、またどのような影響を与えるかについて一概にはいえないが、異動後に力を発揮できるようになるには中堅・ベテランであっても時間がかかることは認識しておく必要があるだろう。大島・田中・松下（2017）は看護師についての研究であるが、同じ対人援助の専門職としては参考になる。ここでは、看護師長が内示を受けてから配置転換後の部署で役割を発揮するようになるまでの経験を明らかにするため、過去に経験のない部署への配置転換した看護師長9名を対象にインタビュー調査を行った。彼らは看護師長としての経験が既に平均8.9年あったが、それでも配置転換後の部署で役割を発揮するようになるまで約1年を要し、1年を経過しても

なお、納得できない苛立ちや戸惑いを抱いている状況が認められるケースもあったとのことである。

先に述べたとおり、異動を受け身的に経験するのではなくキャリア形成のプロセスに位置づけていくことは教師としての発達に寄与するものと考え、自身の専門性発達に結びつけていくと共に、学校・子どものためという観点も忘れるべきではない。これはAさんの「今の学校をよくするためにじゃあ自分がどういうことができるのかっていう視点で、異動っていうのはあるのかなとも思うので。」という言葉にも表れている。

### 課題と展望

本稿では、異動をキャリア形成のプロセスに位置づけていくことの発達の意義について述べたが、キャリア形成の展望を持つことについてはジェンダー差があるかもしれない。中堅はライフイベントの岐路が多くある年代であり、本稿「方法」の「調査全体について」で述べた調査協力者の女性はほとんど全て、産休育休によるキャリアの中断を経験していた。対して本稿で中心的に取り上げたAさんは男性である。異動の意味づけのジェンダー差について、今後検討が必要であると考え。

異動の経験が発達の契機となるような支援についての検討も必要である。ここでも、教師と同じ対人援助の専門職として看護師についての研究が参考になる。武藤・石井(2018)では、今まで経験を積んできた中堅看護師だからこそ陥るバーンアウトの傾向もあるのではないかという問題意識から質問紙調査を行い、468名の回答を得た。そこから、人事異動の有無がバーンアウトに関連していること、人事異動によっても今まで行ってきた看護実践が引き続き自信をもって行えるように、異動を受け入れる病棟側でも配慮していく必要があることを指摘している。また、先にも引用した中村(2010)では配置転換による「一皮むけた経験 quantum leap experience」のプロセスを明らかにすることを目的としているが、中堅看護師が配置転換をキャリア発達の機会にするためには、配置転換で得た知を実践に結びつける力を持つことが重要であり、それを支援する必要があることを指摘した。これらから言えるのは、これまでの実践知を異動先での実践に結びつけていくような支援の必要性である。その具体的手立てについて考えていきたい。

自分から希望したり展望を持ったりした上で異動をすると、「自分で希望したのだから」と無理をして頑張りすぎてしまうことがあるかもしれない。Aさんは「前の学校と違うとか、やり方が違うとか。ただ私は自分の中で、希望で行ったならばそれは言わないようにしようっていうのは、自分で決めてます。」と語った。しかしながら、異動先の学校も異動によって人的配置や組織のありようが変わっている可能性が高く、異動という機会はとて不確実性が高いものである。異動先でうまくいかないことやストレスを感じることに、自身についても他者についても寛容であることは忘れないようにしたい。

### 付記

この研究は科学研究費17K04346(基盤研究(C)「個の多様性を支える教師のありようと教育実践の変容可能性」)の助成を受けて行われた。

### 文献

古川治(2019)普通科高校から養護学校へ転勤した教師のライフヒストリー研究: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,甲南大学教職教育センター年報・研究報告書2018,1-24

廣松ちあき・尾澤重知(2020)内省支援が必要な中堅社員の経験学習における仕事観・信念の形成プロセスに関する質的研究,日本教育工学会論文誌,43,4,363-380

川上泰彦・妹尾渉(2011)教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考

- 察－Off-JT・OJTと教員ネットワーク形成の視点から，佐賀大学文化教育学部研究論文集，16， 1， 1-20
- 川村光（2003）教師の中堅期の危機に関する研究：ある教師のライフヒストリーに注目して，大阪大学教育学年報， 8， 179-190
- 國本可南子・松尾直博（2015）教員の異動とメンタルヘルスに関する研究の動向と展望，東京学芸大学紀要 総合教育科学系 I， 67， 207-214
- 町支大祐（2015）教育経営における教員人事異動の研究：決定過程における学校の関与の再評価，東京大学大学院教育学研究科紀要， 55， 471-480
- 武藤諒介・石井範子（2018）看護師のバーンアウトと関係要因～中堅看護師の特徴を探る～，秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要， 26， 1， 47-59
- 中村由子（2010）配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」，日本看護研究学会雑誌， 33， 1， 81-92
- 小原快章（2018）若手教師と中堅教師の同僚関係に関する実証研究：共に学び成長を続けるための助言・援助関係を目指して，日本高校教育学会年報， 25， 6-15
- 大島千佳・田中彰子・松下由美子（2017）看護管理者の人事異動に関する考察－看護師長が内示を受けてから配置転換後の部署で役割を発揮するようになるまでの経験－， 25， 4， 315-323
- 榎原禎宏・松村千鶴・浅田昇平（2020）教員の学校配置と学校間転任に関する事例研究－その傾向と多様性，学校政策の影響，京都教育大学紀要， 136， 109-125
- 東海林麗香（2020）教師・学校組織にとっての異動の意味：中堅教師のナラティブからの検討，教育実践学研究：山梨大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要， 25， 111-122
- 東海林麗香・小田雄仁（2020）ナラティブと授業記録から検討する教育実践の質的変容プロセス：教育ニーズの異なる学校への異動を経験した中堅教師の事例から，山梨大学教育学部紀要， 30， 183-196
- 東海林麗香・上杉尚子（2019）教師にとっての異動の意味とそのプロセス：実践者と研究者の往復書簡による検討，教育実践学研究：山梨大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要， 24， 177-187
- 武智康晃・チニントアプリナ・岡谷絢子・田中理恵（2015）教職員の意識調査（1）－若手教師への指導基準と異動時の困難に着目して－，研究論叢第3部 芸術・体育・教育・心理， 65， 169-178