

異動を通じた教師の変容： 公立高等学校教師による実践記録の分析から

Developmental Process through Personnel Changes: Analyzing Journal about High School Teacher's Practices

東海林 麗 香*
SHOJI Reika

小 田 雄 仁**
ODA Takehito

要約：本論文では、学校の異動を契機に教師の意識やふるまいがどのように変化したのかについて、公立高等学校に勤務するある中堅教師の実践記録（11冊，837ページ分）を分析し、そのプロセスおよび変化の要因について検討した。その結果として、個人的・関係的・組織的な要因4つを提示した。これらを踏まえ、教師としての発達とはどのようなものかについても考察し、「変化の可能性と専門性発達の関係」「発達におけるわからなくなるということの意味」「ローカルな発達とグローバルな発達」という、教師としての発達について考える際の3つの視点を得た。

キーワード：異動，教師の変容，高等学校，授業改善，学級運営

I 問題

本論文は、公立の高等学校に勤務する教師の意識の変容から、教師としての発達について検討するものである。公立の高等学校といっても、規模や教育ニーズ、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、進路多様校でも同様である。公立学校教職員にとって異動は避けられないものであり、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い。いつどこに異動することになったとしても、着任したらすぐにその学校の教師としての専門性を発揮することが求められる。だからこそ専門性発達に寄与する機会となるが、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。その影響は、異動する教員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、さまざまな方面に及びうるものである。

関連する報告として、平成25年3月に文部科学省「教職員のメンタルヘルスについて（最終まとめ）」が出され、「人事異動等による心理的な負荷」が教職員のメンタルヘルス不調（精神疾患による休職，離職）の要因の一つとして挙げられた。また保坂（2010）は、教員のメンタルヘルス不調の構造的要因を探索的に検討し、異動がストレス要因であること、また異動が教職員にとって一般的なことであるために、メンタルヘルスへの影響が見逃されてきた可能性を指摘している。しかしながら次項に先行研究を示す通り、異動が専門性の発達に寄与する機会となっているという報告もある。いずれにせよ、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ならば、彼らの専門性発達（教師としての発達）について検討する際に、異動を切り口にするには意義があると考えられる。

* 山梨大学大学院 教育学研究科 教育実践創成講座

** 山梨県立韮崎高等学校

1. 教師の異動に関する先行研究

教師の異動に関する研究は様々あり、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、様々な分野・観点で研究が行われている。

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感性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。

本論文では中堅に焦点を当てるが、それは、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中堅を対象とすることで、経験を積むことによる成長のみならず、それがネガティブに働く側面についても捉えられると考えるからである。中堅教師の成長に関する先行研究でも、例えば小原（2018）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、中堅ならではの成長の難しさについて指摘されている。

筆者が行った中堅教師の異動に関する研究をいくつか紹介すると、例えば東海林（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検討した。その結果、経験があるからこそ異動先での重い業務を担うようになること、改善のアクションを起こすには分掌についていることが必要であること、分掌などの業務が1年ごとに決定されることがアクションを起こすことを難しくさせている、といった語りが得られた。これを含む一連の研究から、中堅特有の異動プロブレム（メンタルヘルス悪化等の異動に関わる諸問題）として、経験・知識が活用できず全てリセットしてしまったような感覚、経験があるのに問題に対応できない自分を責めた経験、そういったことによる意欲や自信の低下、燃え尽き、連続欠勤の経験、といった語りを得た。このようなことから、異動を専門性発達の危機として捉えることの必要性、また、支援の方法について検討することの必要

性が明らかになった。また東海林（2021）では、特別支援学校勤務の中堅教師が語った異動に関するナラティブを中心に据え、異動への意味づけという観点から、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。そのケースでは、「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。そこから、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が教師としての発達に寄与することが示された。異動は専門性発達の危機となるだけでなく、経験を積んだ中堅にとっても専門性発達の機会となることが示された。

2. 本論文の構成について：研究者と実践者の協働

本論文においては、実践者と研究者の協働による研究の深化を目指す。第一著者はこれまで、実践者（教師）との共著論文をいくつか発表してきた。多くは教師の実践を研究者である第一著者が書くという形式であったが、往復書簡形式（東海林・上杉，2019）により、実践者が「書かれる対象」となるのではないかたちの共著を模索してきた。本論文においては、第二著者（教師）が書き溜めた実践記録を書き手自身が分析し、研究者である第一著者は問題設定の理論的位置づけ、考察を行うという分担執筆を行うこととした。分担執筆としたのは、研究者、実践者という立場や思考、言葉のローカリティを活かすため、どちらかがどちらかに回収されないで独立性を保つためである。分担執筆といっても、後述のとおり合計約3時間の研究討議を行い、分析の視点、考察等について互いに理解することに努め、1本の論文としての一貫性が保たれるようにした。具体的な執筆箇所であるが、第一著者が「問題」「総合考察」、第二著者が「結果と考察」を執筆し、「方法」については共同執筆した。

以上を踏まえ本論文では、学校の異動を契機に教師の意識やふるまいがどのように変化したのかについて、実践記録を素材にそのプロセスを描きだす。対象となるデータは公立高等学校に勤務するある中堅教師の実践記録であり、ケーススタディである。変化に関わる個人的、関係的、組織的要因について考察するとともに、教師としての発達とはどのようなものかについても考察する。

II 方法

1. 対象

公立の高等学校に勤務する40代の教師（第二著者）である。本論文執筆時点で正規採用18年目である。

2. データ収集および分析の手続き

(1) データ収集について

第二著者の小田は、教育に関する様々なことをA4サイズのノートに記録している。授業やHRでの出来事、研修での学び、いつか使えるであろう教材の研究等、教育に関係のありそうなことを別々のノートに分けるのではなく1冊のノートに記録している。記録の目的は書くことで気持ちの整理ができたり、その時は受け止めきれない出来事をいつか振り返るため、もしくは思いつきのアイデアをいつか発展させるための備忘録であったり、他者からもらった資料や通信、配布物を貼り付けたり等、多岐にわたる。

本論文執筆時までの7年間で20冊書いており、本論文ではそのうちある学校（A高校）所属中に記録したノートが分析対象となる（11冊，837ページ分）。A高校への異動を取り上げるのは、この

異動が第二著者にとってそれまで経験のない「教育ニーズの異なる学校間の異動」だったからである。なお、異動の時期については、組織や人の特定を避けるため明記しない。

(2) 分析について

A校所属中に記録したノートを、記録者である小田が通読し、教職についてどのような考えが書かれているか、また変化した場合はどのような変化があったかについて時系列の図を作成し、整理した。この時には教職についての考えを「教師論」としていた。その教師論に関わる具体的な出来事、その際の自身の言動、他の教職員の反応や言動、その時々思いや不安、葛藤についても併記した。また、他者からの評価やアドバイス、そのとき読んだ論文等で印象に残った記述も併記した。この図はA4版で7ページに渡るものであった。ここまでは第二著者である小田が一人でやった。この図を第一著者である東海林と読み合いながら話をし、分析の際の視点について検討した。その後さらに2回、研究討議の機会を設けて、小田による分析について、また考察について話し合った。このような3回の研究討議(約3時間)はいずれも録音し、逐語起こしをしている。この逐語録は本論文では分析対象とはしないが、研究討議の際に参照したり、各自が執筆する際に視点等を確認するために活用したりするものとして作成した。

Ⅲ 結果と考察

A高校に異動してから、小田はずっと自分は通用するのかと自問自答していた。A校の教育ニーズに対し、慣れたと思えたことは最後までなかったが、そのなかで、2年目のどこからかA校の教職員の一人になれた、とは思えるようになっていた。生徒の抱えるものに対して、より受け止められるように、より関わられるようになっていた。その変化があった2年目までと、3年目以降の間を、小田自身の教職への考え方の変化を元に、①異動直後から夏休みまで、②夏休み明けから1年目の終わり、③2年目、④3年目以降、の4つに分け、それを「授業者として」、「HR担任として」の2つの視点から変化・気づきに関する記述をもとに考察した。本論文に書かれているエピソードはすべて、このノートの記述を元にしており、なかでも記述をそのまま書き出しているところは「 」とイタリックで明記し、「 」中の()は意味が分かりやすい文言を補足した部分である。また、【 】は内容ごとの見出しである。なお、組織および生徒が特定されてしまう恐れのあるエピソードは記述していない。

1. 異動1年目4月～夏休み(通用しなさを実感した時期)

(1) 授業者としての変化・気づき

【ベテランの授業の見学】進学校から進路多様校への異動に際し「HR担任としての仕事」よりも「授業者としての仕事」に進路多様校ならではの難しさ、小田自身に適応すべき課題があると考えていた。HR担任としての役割、クラスの生徒への接し方、保護者対応はどの学校でも大同小異であるのに対し、学習に関しては中学校までの学力、学習習慣の定着、卒業後の進路等、大きな違いがあり、そのために授業内容が進学校のそれと大きく異なると予想していた。授業に対するそれらの不安の解消と課題の明確化のために、新年度の授業開始後の約2週間で8名の授業を参観した。その8名は、職場の同僚との雑談の中で授業が上手い教師を尋ねた際によく名前があがった教師たちである。彼らは同僚から上手いと言われるだけあり、学びに関する面白い話で生徒を惹きつけ、ノートをとる、問題を解く、周囲と相談する等の様々な活動がテンポよく展開し、まるで調理番組を見ているような印象であった。

中でも特に印象に残った教師2人を記す。国語科である教師Aの授業は古典であった。古典の授業で生徒を惹きつけるのであれば、現代の価値観との比較や、内容の面白さを中心に展開するだろうと予想していたが、見学時の授業は謙譲語を中心とした文法の内容であった。「敬語に3種類あるとか、敬語をおさえると古文は読みやすいとか、それは受験がないA校にはどうでもいいことかもしれない。だけどそこをきっちり教えている。それは古典として、高校生として、教えておきたいこと。役に立つ・立たないではない。その教科の魅力、分かることの面白さ。プラスいかに伝えるかで勝負している。」と記述されていた。授業後になぜ、このような難しい内容をしているのかを聞いた際、古典を深く味わうためには、謙譲語は避けられないとのことであった。授業者の力量次第でここまで深い学びを提供できるのだと驚いた。

商業科の教師Bの授業はHR教室ではなく、商業科用の特別教室で行われ、黒板にはその日に配布するプリントと関連する内容がすでに記載されていた。展開されたその授業は膨大な学びの量にもかかわらず、生徒を急がせている感じはせず、小田が高校時代に学んだことがない教科なので難易のほどは分からないが、それでも非常に難解な内容をしていることは推測できた。何より生徒たちが1時間高い集中力を保っていることに驚いた。ノートの記述には「B先生にあって、オレにないものの1つに見通しがある。B先生には1年のこの時期にここをしっかりとやらないと3年で〇〇とはならないという見通し。3年間つながる授業。絶対に検定に合格させたいという思いがある。オレにはそれが無い」とあった。特別教室で授業をするという利点とは関係なく教師Bの圧倒的な授業力と生徒への思いを見た。国語など受験科目であれば、参考書が書店に多数あるために授業展開のヒントも得やすいが、そうではない教科の、この指導力の高さに、A校に異動した甲斐があったとも感じた。

【通用しないことの実感】8人の同僚の授業を参観し、進路多様校も進学校も授業は変わらないとそのときは思った。進学校と同じ内容の授業をより丁寧に展開すればいいと思った。しかし実際に授業をしてみると1カ月と経たずに生徒を授業に意欲的に参加させられていないと感じた。その頃のノートには「一部の寝てる生徒を置き去りにして授業が進んでも、それはどうかと思う。」「問題演習を生徒は嫌う？ 少しでも分からないとやろうとしない。」「女子の「足が臭いのは普通か？」という発言によって授業が脱線してしまった。授業と関係のない話ののってはダメ。」「とりあえず、今日もダメだった」と授業がうまくいっていない記述が目立つ。生徒たちは周囲と関係のない話を小田から注意されつつも着実にノートをとっているし、説明も聞いているが、実際に問題演習をすると、なかなか手が動かない。問題に取り組もうとしない。答え合わせのときに指名されて初めて考えだしたり、考えずに周りの生徒に答えを聞いたりしている生徒もいた。私の授業は参観した8人とはかけ離れていた。A校の最初の1カ月で、今の自分の授業力は通用しないと感じた。

【授業が変化するきっかけ】A校での通用しなさ加減に傷心している小田を励まそうと、元同僚たちが飲み会を開いてくれた。その中には小田より先に別の進路多様校に異動して、すでにその勤務先で力を発揮しているものもいた。教師Cが、前時の継続の授業スタイルではなく1時間完結型の授業スタイルの方が進路多様校の生徒には合っているとアドバイスをくれた。前時の学習内容の定着具合は生徒によって差が大きく、前時の学びを前提とした授業をすると最初から授業についてこられない生徒もいる。一方で、そういった生徒のフォローを重点的にすると、分かっている生徒には退屈な時間となってしまう。それを解消するためには、継続型の授業スタイルではなく1時間完結型がよいとのことであった。その数日後のノートに「今日もやっぱり負けた（授業がうまくできなかった）。C先生が飲み会のときに言っていたことについてD先生に聞いたら、やっぱりそうしてるとのこと。前の続きをやろうとするとかなり時間がとられる。一話完結。それを意識してやってみよう。」とある。担当するすべての授業を1時間完結型としてみた。

(2) HR担任としての変化・気づき

【叱り方が分からなかった過去・A校の教師たちの生徒との関わり方】進学校にいるとき生徒の叱り方がよく分からなかった。叱られるようなことをする生徒がそもそも少なかった。誰かが叱るべき場面であっても、どう対処すればいいか分からず、そのまま流れていってしまうことが何度もあった。ロールモデルにもあまり出会えなかった。一方、A校では教師がよく生徒を叱っていた。叱っている教師が話す内容は、進学校時代に私が知りたかったことそのものであった。「そうやって叱るのか」「自分ならこの言葉は使わないな」、自分に置きかえてどう叱るかを考えながら聞いていた。

いくつかの部活の顧問は、部員の普段の授業への取り組みについても指導をし、よく叱っていた。1人の生徒に多くの教師が関わっていた。授業で関わっていない接点がない生徒であっても名前と顔を多くの教師が知っていた。それは、職員室で生徒のことをよく話題にするからであるが、「クラスの生徒が、「全く知らない先生から名前を呼ばれて話しかけられビックリした」と言っていた」との記述からも、進学校では見られない生徒との関わりがA校にはあった。

2. 異動1年目夏休み明け～1年目末（育みたい生徒像や必要なスキルについて考えだした時期）

(1) 授業者としての変化・気づき

【対応できた所、足りない所】教師Cが教えてくれた1時間完結型の授業は功を奏していた。1時間の授業のなかで学びが定着するために、必ず問題演習をするようにし、その問題は必ずその日に学習した内容から出題するようにするなど1時間の授業で学びが完結するように心がけた。定期試験では授業中の問題プリントからの出題率を高くし、授業での取り組みが成績に直結するような作問をし、授業でもそのことを何度も強調して話した。その授業内の話を聞いていると演習問題ができ、その問題ができると定期試験でも高得点が獲得できることが少しずつ生徒たちの間に浸透し、演習問題やノートの書き取りなどの取り組みが改善され、配布した問題プリントが授業後に捨てられることはなくなっていった。

中学までは勉強に対して肯定的な気持ちになれなかったという話しを三者懇談でよく聞いた。あまり勉強が得意でない層が集まるA校では、本人の努力次第で成績があがり、多くの生徒がこんな良い成績をとったことがないと、自己肯定感を感じられる発言をした。自身の学びに対する気持ちを再構築できる機会がA校にはあった。

一方で授業に対して意欲を感じられないままの生徒も一定数おり、そのような生徒にどうアプローチするが課題であった。小田の誕生日に何人かの生徒からおめでとうと声を掛けられるということがあったが、声をかけてきた生徒の中には、授業中ほとんどノートをとらず、やる気が感じられない生徒もいた。その時の記述には「〇年〇組の前の廊下を歩くと、△△たちが先生おめでとう、とか言ってくれたり（中略）不思議だよね。でも、嬉しさをうまく表現できない。きっとすごくレアなことだと思うんだけどね」とある。小田のことを嫌いだと思っていた生徒から、おめでとうと言われたことが予想外過ぎて、うまく反応できなかったが、その出来事から、小田に好感を持っていないのではなく、あくまで好きになれないのは授業や学習なのではないかと思うようになった。いつの間にか授業が嫌いな生徒は小田自身のことも嫌いかもしれないと思うようになっていたが、それらは分けて考えるべきだと気づいた。

不定期ではあるが何人かに小田の授業を参観してもらった。小田自身は1時間完結型を取り入れたこと、机間巡視を多くし生徒に話しかけるようにしたこと等、変わったつもりでいたが、参観者からはあまり変わっていないと指摘を受けた。「B先生とD先生が途中から見に来てくれた。（授業後に、今日は）まだ静かな方ですと言ったら「あれですか？」と。まあそうだろうね。B先生のように

な水を打ったような静かさはない」という記述がある。教材研究、話し方、机間巡視、まだまだいろいろ足りないと思った。

【教師として必要なスキルに関する記述の初出】この年度の終わりに「今年度はダメだった」「A校で通用するには何が必要だろうか」と書かれている。教師にとって必要なスキルについての考察もこのときから散見されるようになった。このとき記述されたものは、「ムカつくことがあっても引きずらない」「きちんと叱る」「惹きつける人間性」「惹きつける授業」「体を整える」の5項目であった。多くの同僚がA校は生徒が3年間でいっきに成長する学校であると言っていた。そのためにはトラブルがあるたびに1つ1つ丁寧に関わり、しっかり叱る必要があるが、そういった場面では気持ちが滅入ることもある。自身の力不足とトラブルの多い今の状況を悲観的に受け止めることもあった。一方で見学した8人の教師のように、授業への意欲欠如や社会性の未熟さを感じる生徒も巻き込んだ授業を展開しているものもある。そういった教師に近づきたいと切に願っていた。そのヒントがこの5つにあると考えていた。

(2) HR担任としての変化・気づき

【叱る挑戦のはじまり】くじで決めた新しい座席配置を勝手に変えている女子を廊下に呼び説教をした。このようなとき、他の教師だったら烈火の如く叱るのだろうが、小田はそのようにはできなかった。だめなものをだめと言える程度であった。叱られた生徒はその不満を友人らにぶつけていた。間違っただけを叱られて、それに不満を持つ身勝手さに暗澹たる思いになったが、勝手に座席配置を替えることはなくなった。同僚からの「叱る先生と認定されてしまえば、その後叱りやすい」というアドバイスに確かにその通りだろうなと思った。

授業中、一部の生徒が徒党を組んである教師に「謝れ」と謝罪を要求したということがあった。そのことを職員室で聞いた小田は、相手のミスをあげつらい謝れというその行為は、間違っていると担任としての考えをクラスで話した。そのときの記述には「「なんでこんな嫌な雰囲気クラスはなってしまったのだろう。一人ひとり考えて欲しい」と言った。(中略)何人かの生徒に(今回の出来事についての感想やクラスへの思いを)一言ずつ話をしてもらおう。私たちが先生に対して敬意がなかったと(ある女子が言った)。この言葉がすべてを物語っている。」とある。仲間と徒党を組んで、さも正しいかのような主張をし、叱られると仲間内で不満を言いあう。このようなクラスの一部の生徒への違和感は「優先順位がおかしい」という言葉で表せられる。友人の間違った発言を擁護しようとしてしまうのも、社会常識よりも友人との関係性の維持を優先してしまうからだろう。この間違っただけ優先順位を正すことが教師の役目だと思った。目指す生徒像、育みたい生徒像が定まってきた。A校の多くの教師が言っていた言葉だが、彼らが社会に出て困らないように必要な社会性を高校時代に身につけさせることこそA校で学ぶ意味だと思うようになっていた。

3. 異動2年目(授業・HRにおいて変化が見えだした時期)

(1) 授業者としての変化・気づき

【猛者という捉え方・授業改善の取り組み】異動1年目はA校にいるすべての教師がすごい先生のように見えていた。全校集会などで不満そうにしている生徒に話しかけ、彼らから一目置かれるような存在の教師たちをノートには「猛者」と記述していた。しかし実際は、猛者は数名で、小田と変わらない普通の教師がうまくいかない気持ちを抱えながらやっている、ということが分かってきた。苦戦しているのは自分だけではないと分かったら周囲に愚痴が言えるようになってきた。

ビデオカメラで自身の授業を撮影したり、ICレコーダーで授業を録音したりもした。そのときのノートには「改めてオレは授業が下手だなと思う。(中略)このつまらない授業をよく聞いている

よ。聞いてくれてありがとうって思った。」とある。やや自暴自棄な感じがする記述ではあるが、自身の授業力のなさを改めて感じ、授業で話していた内容を文字に起こしたり、本来はこう話すべきだったという台本を作ったりもした。

【授業ルールの周知】年度当初の授業でルールを説明するようにした。授業中寝ないこと、授業と関係のない不適切な発言をしないこと、そのような行為は減点とするといった内容である。定期試験をどのように作問するか、勉強をする際のポイントについても最初の授業で説明をするようにした。何かを注意したとき「そんなことは聞いていない」と言い返す生徒が一定数いたが、そのようなやり取りにならないために、最初に説明すること、だめなものはそれを見つけた一番初めにだめと伝えることが、A校の生徒との関わりの中では大事なのだと分かってきた。注意されないことは許されたことと認識をする生徒が多く、気づいたときに注意しないとそこから崩れ出すということも分かってきた。

(2) HR担任としての変化・気づき

【上手く叱れた経験】小テストでカンニングをした生徒を叱ったとき、何のために小テストをしているのか、なぜカンニングがいけないのか、それを続けているとどのような大人になってしまうのか、そういった話もしながら担任としての思いを伝えた。「話をしながら、「オレも上手く話せるようになったもんだ」と思った。」と変化を実感しだしていた。

【同僚に恵まれていたことを実感】2年目は大小様々なトラブルがあった。トラブルがある度に気持ちが落ち込んだ。しかし、落ち込むのは間違っていると分かっていた。ノートの記事に「トラブルはあって当たり前だからトラブルがありませんようにと願うのは間違っている」「トラブルがあると状況は大きく進む(好転する)。だからトラブルを面倒くさがるのは間違っている」とある。落ち込む必要はないと分かっているにもかかわらず落ち込んでしまう、その気持ちを自分で励ましながら仕事をしてきた時期であった。なかには管理職や生徒指導主事が対応する場面もあった。担任としてのトラブル対応はA校に来て多く経験したが、同時に管理職や生徒指導主事といった同僚が関わってくれたことで、様々な立場から、どう関わればいいのかも知る機会となった。A校に長くいる彼らは様々なトラブルへの対処が分かっており、「この教師の今のこの言葉を録音できたらいいのに」と思いながら指導に立ち会うことも度々あった。同僚のユーモアに落ち込んだ気持ちが救われる場面もいくつもあった。「(生徒は)明日持ってきますって言うけど、その明日は永遠に来ないだろうね」「またto be continuedだね」といった軽口を自分もそういう立場になったときに言えるようになるだろうと思った。生徒対応、同僚への気配り、そういったものに長けた同僚のおかげで自分は何とかやれていると、同僚に恵まれたと思うことが何度もあった。

【生徒とA校での教師の役割の捉え方】その頃のノートに「いろいろな背景を抱えた子がいる。だからなのか、そのままだと教室はカオスになる。それを1つ1つ叱る。生徒も互いにぶつかりながら息苦しいなりに息をして、生きていくすべを探す。進学校は箱に生徒を入れるとこんな感じ。もしくは丸(枠の中に四角や丸がきれいに収まっている図)。でもA校はこんな感じ(枠の中にとげやギザギザがある丸や四角がある図)。そのままだと互いに傷つけあってしまう。そのとげを少しずつ丸くし、うまくとげを避け合って収まるように生活する。先生の仕事はそのとげを丸くすること(1つ1つ叱りながら社会を教えること)」という記述がある。思ったことをすぐ口にしてしまうことで友人らとトラブルを起こしやすいA高の生徒たちを、とげのある球体のようにイメージしていた。その球体同士は近づくと、どうしても互いのとげで傷つけあってしまう。それは彼らそのものである。一方で、進学校のわきまえた行動ができる生徒たちはとげのない球体である。A校の生徒たちは、互いのとげで傷つけあい、それでも少しずつ互いのとげを避けながら距離を縮められるよう

になっていく。そして3年間を通して友人や教師との関わりの中なかで、そのとげを少しずつ丸くしていく。社会に出る・働くということは、学校よりもさらに小さな箱に押し込められることに似ている。箱が小さいほど、とげで相手を傷つけてしまう可能性があるが、その時までには少しでもとげを丸くしたり、相手を傷つけずにすむ方法を身につけさせたりすることがA校の役目だと、そういう比喻表現の記述である。トラブルで気持ちが落ち込むのは教師だけでなく生徒も同じで、そのトラブルを1つ1つ越えて成長の機会に変えていくことが大事だと、このイメージを通して自分に言い聞かせていた。この頃の教師として必要なスキルについて「生徒を叱るためには回復力」「人としての魅力」「チームとして働けること」の3点が記述されている。

4. 異動3年目以降（A校の教師として安定期）

（1）授業者としての変化・気づき

【授業での新しい取り組み】授業の中なかで社会性に関わる話題にまで話を広げる試みを何回か行った。例えば「DNA」の学習のときには生まれつきのものによる差別についての物語を扱ったり、「動物の行動」の分野で体罰が生物学的にもよくないといった話を差し込んだりした。生徒からすると、授業の話がいつの間にか社会性の話になっている、といった程度の認識だったかもしれないが、多くの教師が授業の中なかで折に触れ社会性の話をするのは、生徒に多層的な働きかけになるのではないかとの思いから実践してみた。定期試験に出ないであろう内容に、生徒たちの分かりやすい学習意欲の低下を感じ、この試みの難しさと、教材がまだまだ開発途上であることを痛感した。しかし、1年目からの記述を俯瞰してみると、少なくとも定期試験に出る内容の学習に関しては生徒を巻き込んだ展開ができていたともいえ、1年目に小田が渴望していた授業力を少し身につけられたのかもしれないと思えた。

（2）HR担任としての変化・気づき

【生徒と関係性が構築できていたことを示唆する出来事】前年度まで担任をしていた生徒から「なんで今年の担任は小田先生じゃないの」とよく言われた」という記述がある。トラブルの折に何度も衝突した生徒からも、担任であってほしかったと言われることは嬉しかった。その生徒との関係性が作られていたことを示唆していると思えた。

掃除のとき、掃き掃除をしながら「先生、〇〇悩んでることあるさ（〇〇は生徒の名前）。」（と言ってきた女子生徒がいた。）「〇〇の悩み、なんとなく分かるよ。それっておじいちゃんのことでしょ」「うん」「△△なんじゃないの」「うん」と、いった具合に、その女子は自身の悩みについて言及せず、「うん」「そうなんだ」「私どうしたらいいかな」と返事をしているだけのまま会話が進み、そして最後は「ありがとう先生」で終わったということがあった。ノートには互いが発した言葉だけ記述されており、最後に「うまく話せたと思う」と書かれていた。生徒や家族の思いにまで考えを巡らせられる関係性を築けていたからこそできた、やり取りであったと思う。

自分のクラスで授業をしているとき、管理職が参観のために静かに教室に入ってきたことがあった。「今年度の授業参観は、いつ来るか事前に知らされず急に来るパターンで、今日の3校時がそれだった。（中略）というところでスッと入ってきた。生徒たちは特に気づいたそぶりは見せなかったけど、自然にちゃんとやるようになり、ずーっとちゃんとやってた。〇〇もノートをとり、△△は（解答を）黒板に書きに行くとき（短く折っていた）スカートをちょっと直して」。生徒たちがいいクラスを演じているかのように感じた。管理職たちはそのまま授業終了5分前までいて教室を去ったが、授業の終わりの号令の前に、「生徒たちに「みんなのおかげで校長たちからだめな先生と思われないで済んだよ、ありがとう。」とお礼を言った。（授業後も教卓の近くにいた生徒何人かに個別

にお礼をした際、) □□が「当然じゃないですか、来年も小田先生に担任をしてほしいから」と言った。」この行為を小田は、担任の評価を上げるためにしてくれた生徒たちからのギフトだと受け止めた。クラスでのトラブルがなくなったわけではないし、「〇〇にムカついた」「今日も授業はイマイチだった」等、1年目と似た記述は散見されるが、そこに悲観的な雰囲気はない。1・2年目よりも生徒と良い関係性が築けていると感じる機会が増えていた。

【通用するしないの意味・猛者の捉え方の変化】1年目は、自分は通用するかと自問自答していた。2年目の終わり頃、その答えが出た気がした。通用するとは「前任校のスキルがそのまま転用できるというのが通用する」という意味ではない。通用するとは「変化の可能性」のことである。「最初は戸惑うかもしれないけど、あなたならきっとその状況に自分を合わせて変わっていきよ、あなたならきっと助けてくれる人が現れるよ。」という意味だととらえるようになった。

小さなトラブルは相変わらずあった。気が滅入ることもあった。それでもA校の一員になれていると感じていた。自分は猛者ではない。仮にA校に異動してきた教師たちからは猛者のように見えていたとしたら、悪目立ちする生徒の対応をよくしていたからだろう。そのような生徒にも当たり前のように関われるようになっていた。A校での勤務を通して生徒たちと同僚から、関りあうことの大切さを教えてもらい、そのように変化していったということだろう。

5. 本論文の執筆を通して改めて思うこと

生徒との会話の記述に「(難関大学の学生がひどい事件を起こしたとの報道に対して)「頭のいい奴は悪いことを滅多にしないから加減が分からず、やりすぎてしまうし、いきなりとんでもないことをしでかす。でもA校の生徒は、いろいろやからず分、大人になるころには落ち着いて、まともな人間になっていく。」と言っていた。」というのがある。この言葉の前半部分は、その生徒の勝手な感想だが、後半部分については、自分たちは、今は問題も起こすし叱られもするが、社会に出るころには落ち着き、ちゃんと社会の一員としてやっていけるだろうという希望をもっていることがうかがえる。

現在、A校での勤務からだいぶ時間が経ち、本論文のために当時のノートを見返し改めて思うことがある。それは、教師の仕事は生徒に付き合うこと、ということだ。A校の生徒1人1人が、もしトラブルの少ない別の学校にいたら、こんなトラブルは起こさないだろうなと思っていた。それをやらせてしまう、そういった環境を提供してしまっている小田は十分な指導力がなかったと言える。しかし一方で、そういったトラブルの中の一部は彼らの成長のために必要であったのかもしれない。似た生徒が集まり、良くも悪くも呼応しあい、助長しあいトラブルを起こし、教師に見つかり、そして叱られる。その大小さまじまなトラブルと指導を通して生徒は一つずつ成長する。それは進路多様校、進学校というくくりで分けられるものではない。教師の役目は、生徒と関わり、生徒の価値観に付き合い、問題が起きたときには叱り、そうやっていくつもの成長の機会を提供することではないだろうか。いかに生徒に関われるかはトラブルが起きにくい学校であっても同じである。むしろトラブルが起きにくい学校では、より教師が率先して生徒に関わっていかないと、成長の機会を提供できないことにつながりかねない。

再び進学校に異動したら、授業者として、HR担任として、A校での変化、気づきをどう活かすだろうか2年目以降、時々考えていた。A校では感情をすぐに表出する生徒が多かったが、進学校ではそれはあまり見られない。しかし、それは見られないだけで、同じように高校生ならではの悩みがあり、感情の起伏があるはずだ。表出しないのは生徒がわかまえているから、ということも頭の片隅に置いて、より積極的に生徒に関わっていく必要があるだろう。前述の生徒が言っていた、「頭のいい奴らは…」の件は、学ぶ機会を提供してこなかった教師側にも原因の一部があること

を示唆しているともいえる。そのように考えるようになったことも小田の変化の1つである。

6. 総括

以上のA校でのエピソードの中から小田が変化した要因として、以下の4点が考えられる。

- ①異動直後にいくつもの授業を見学したこと、および生徒を指導している教師を見る機会が頻繁にあったこと
- ②授業者、HR担任としての業務についてアドバイスをくれる存在が校外内に存在したこと
- ③多くのロールモデルが存在したこと
- ④ユーモアのある会話や愚痴等、豊かなコミュニケーションがあったこと

この中の①の見学は小田が依頼することで発生したことだが、それ以外は小田が運よく機会に恵まれた、いわば偶発的なものなのだろうか。そうではなく、1人の生徒・1つのトラブルに多くの教師が関わらざるを得ないA校の状況が、教師同士の関係性を育み、異動してきた教師にA校で求められるスキルの習得を援助したのではないだろうか。では、そういった状況でなければ上記の4つの要因は存在しないのか。否、それは異動者とその受け入れ側の教師たち次第である。つまり、関わらざるを得ない状況が必要なのではなく、関りあいが必要ということだ。

学校に限らずどの職場であってもロールモデルがおり、そのロールモデルの活躍を目にする機会が多いほど、異動してきたものの変化は早まる。外部の存在も含め具体的なアドバイスをもらえる機会があればその変化はさらに加速される。そして、豊かなコミュニケーションの存在、ユーモアや愚痴を言い合える環境が変化を後押しした場面の多くは、組織や生徒の特定を避けるために排除したエピソードの中に見られ本論文には記載してないが、豊かなコミュニケーションがあることは、「変化を速める」以外の変化、方向性や変化の仕方にまで影響していると感じている。

IV 総合考察

実践記録で書かれた変化について、専門性発達（教師としての発達）という観点から考察する。

1. 変化の可能性と専門性発達について

前項で、以下のような記述があった（以下、結果と考察からの引用はイタリックとする）。「通用するとは『前任校のスキルがそのまま転用できるというのが通用する』という意味ではない。通用するとは『変化の可能性』のことである。『最初は戸惑うかもしれないけど、あなたならきっとその状況に自分を合わせて変わっていきけるよ。あなたならきっと助けてくれる人が現れるよ。』という意味だととらえるようになった。」という記述である。これは適応のために発達していきける、という展望であると考えられる。このようなポジティブな将来展望を持つことのよさは、他の転機（例：転居、新たな関係の開始）にも当てはまることであろう。教師という専門職としての発達を考えると、「変わっていくことの必要性を認識し続けること」「変化を恐れないこと」もあわせて必要になってくるのではないか。これには「無知の姿勢 Not-knowing (Anderson, H, 1997 / アンダーソン, 2001)」が参考になる。これは、セラピストが取るひとつの構え、態度、信念である。セラピストは特権的な知識を享受できるものではないし、他者を完全に理解することはできない。だからこそ常に他者から「教えてもらおう状態」を必要とし、言葉にされないことも含めてもっとよく知りたいと願う。このような構え、態度、信念を「無知の姿勢」という。無知の姿勢でいるということは、自身を疑う用意があることであり、変化を余儀なくされる。これは特に中堅以上では、自身の経験の価値やそこからくる自信への脅威ともなりかねない。しかしながら今回取り上げた実践記録では、むしろ

自分から変化を求めてアクションを起こした。また、自分のそれまでの経験を疑うことも行っている。もしかしたらこれは、頼りなく見えるかもしれない。しかしながら「無知の姿勢」を対人援助のプロフェッショナルとしてのありようを示すものと考えたら、変わり続けようとする、変わることを恐れないことは教師としての発達を促すものになると考える。

2. 変化と発達について

グローバル化、情報化など社会構造は大きく変動しており、変化のスピードもこれまでに比べて速くなっている。また、子ども・保護者の特性やニーズも多様になってきている。そのような状況の中で学校教育においても、変化や多様性に対応できるような組織や教師が求められている。中教審答申においても、平成8年「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」で子どもたちを多面的・多様な物差しで見ることが求められ、また平成18年「今後の教員養成・免許制度の在り方について」でも変化に適切に対応した教育活動が求められるなど、変化や多様性への対応が課題とされ続けている。教師は学び続け、変わり続けることが求められている。

この「変わること」には、量的なものや質的なものがある。より速く処理できるようになる、対応可能な件数が増える、といった量的な変化は、経験を重ねることで多くの人に経験されるものである。一方、教育観、教師観、学校観等の考え方が変わるような質的变化（変容）は必ずしも、経験を重ねれば多くの人に経験されるというものではない。また、変容は「わかるようになる」「できるようになる」ことにのみつながるのではなく、「わからなくなる」「迷う」「できなさに気づく」ことにもつながる。本論文ではこれを発達と捉えたい。実践記録にあった変容では、「わからなくなる経験」が書かれていた。例えば、「小田自身は1時間完結型を取り入れたこと、机間巡視を多くし生徒に話しかけるようにしたこと等、変わったつもりでいたが、参観者からはあまり変わっていないと指摘を受けた。（中略）教材研究、話し方、机間巡視、まだまだいろいろ足りないと思った。」といった記述である。自分なりに授業改善をしたからこそ、ここまでやってもまだ足りないという不全感を抱くことになった。こういった変容を次につなげていくには、総括で指摘されていた環境・関係の力が大きいだろう。このような環境・関係をどのように構築していくかについて検討することを、今後の課題の1つとしたい。

3. 2つの発達：グローバルな発達とローカルな発達

結果と考察に、「再び進学校に異動したら、授業者として、HR担任として、A校での変化、気づきをどう活かすだろうかと2年目以降、時々考えていた。」という記述がある。小田は、異動先の学校で通用するのかということにこだわりながらも、2年目以降はこのように考えていたという。ここから、公立学校の教師には、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ことが、求められる姿であると考えられる。しかしながら実際には、現場では目の前の児童生徒への焦点化ゆえに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、自己の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と考える。これが異動プロブレム（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られる。発達を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、それらを踏まえて教師の専門性発達を支援する研修プログラムを作成することを、2つ目の今後の課題としたい。

V 引用文献

- 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
- Anderson, H. (1997) *Conversation, Language, and Possibilities: A Postmodern Approach to Therapy*. New York: Basic Books. (野村直樹・青木義子・吉川悟訳 (2001) 会話・言語・そして可能性：コラボレイティブとは？セラピーとは？, 金剛出版)
- 保坂亨 (2010) 教員のメンタルヘルス問題を構造的にとらえる(教職員の健康・学校組織の健康), 日本教育経営学会紀要 52, 129-133
- 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
- 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
- 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
- 榊原禎宏・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 (2021) 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, 山梨大学教育学部紀要, 31, 327-337
- 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

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。