

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

深見俊崇*・木原俊行**

Toshitaka FUKAMI・Toshiyuki KIHARA

Program Design for Building Resilience of Mid-career and Veteran Teachers in Japan

ABSTRACT

筆者らは、教師のレジリエンス形成を支援するプログラムであるBRiTEを援用し、中堅・ベテラン教師のレジリエンスを形成に寄与するプログラムを開発・実践してきた（深見ほか 2019）。本研究では、その受講者に対して発展プログラムを実施し、2回のプログラムに関する理解度と学習成果を自己評価してもらった。その結果、受講者は初回のプログラムの学習内容を意識しながら実践に取り組んでおり、2回のプログラムの学習内容についても十分な理解度に到達していた。このことから、中堅・ベテラン教師のレジリエンス形成にあたっては、BRiTEの5つの視点を学んだ上で、それを基に職場における問題解決のアプローチを検討するプログラムデザインが鍵を握ることが明らかとなった。

【キーワード：レジリエンス、問題解決、BRiTE、職場、教員研修】

1. 問題と目的

近年、福祉や建築等の様々な分野で「レジリエンス」が着目されてきた。英語の“resilience”は、「復元力」「立ち直る力」を意味する言葉である。

American Psychological Association (2013) によると、レジリエンスは、「逆境、トラウマ、悲劇、脅威、ストレスの重大な原因（家族や人間関係の問題、深刻な健康問題、職場や経済的なストレス要因等）にうまく適応するプロセス」と定義されている。この適応プロセスは、問題解決に向けた「アクション」だと捉えることができる。例えば、Ungar (2011) は、レジリエンスが「リソースをコントロールできる個人の資質」と「リソースを個人や集団で折り合いをつけられる資質」のいずれも含むものだと提起している。例えば、深刻な悩みに直面した時、親しい友人に相談できる人は、それができない人に比べて、精神的に追い詰められる事態から回避しやすくなるだろう。「親しい友人」がいるというのはリソースの1つであるが、「相談」するというアクションにつながらなければ状況が改善することは難しい。仮に相談できるような親しい友人がいなかったとしても、医師やカウンセラー等に相談しやすい制度や環境があるならば、問題解決につながる可能性はより高くなる。リソースがあれば問題解決につながる可能性は高まるが、リソースがあったとしても自らもしくは集団（社会システム）でそれを活用するというアクションを伴わなければ問題解決には至らないのである。

海外の教師教育研究では、教師のレジリエンスに関す

る研究が進展しているが、その背景として、American Psychological Association (2013) の定義にある「人間関係の問題」や「職場」のストレス要因が深刻に認められているからである。例えば、ガーディアン誌 (The Guardian) (2016) は、英国の4,450名の教員を対象とした調査結果を報告している。回答者の82%は、仕事量が管理できないレベルにあると捉えており、回答者の3分の2は過去5年間で教師に対する期待が大幅に上昇したと回答した。それに伴い、回答者の73%が身体的な健康状態に、回答者の76%が精神的な健康状態に影響があると認識していた。教師の働き方を変革するような社会システムからのアプローチも不可欠であるが、教師自らが問題解決に向けたアクションを起こすというレジリエンスの形成は急務であると言えるだろう。

Day and Gu (2014) によると、教師のレジリエンスは、①文脈固有性、②役割固有性、③単に「立ち直る」以上のことを意味する、という3つの特徴を有する。①については、勤務する学校、同僚との関係性、児童・生徒の実態等によってレジリエンスが大きく左右されるということである。②は、教職への使命感に関わるものである。Brunetti (2006) は、米国における都市部の高等学校に勤務する教師の事例研究から、困難に直面しながらも挑戦し続ける教師の姿にレジリエンスを見出していた。そして、③については、教職経験を通じて、教師は様々な困難に直面していくが、その困難からさらなる学習の機会を得たり、より実践を向上させたりする契機となり得ることを意味する。

近年、教師のレジリエンスは、学習可能だと認識され

* 島根大学学術研究院教育学系

** 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科

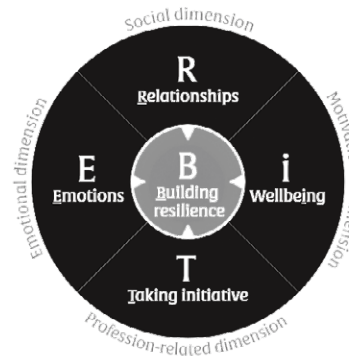


図1 BRITEの構成要素

表1 BRITEの学習コンテンツ(深見ほか 2019)

Bモジュール	
<ul style="list-style-type: none"> ・レジリエンスとは何か/レジリエンスの専門家による定義 ・レジリエンスに関する知識理解(Quiz) ・学校におけるレジリエンス ・レジリエントな教師とは ・レジリエンスのプロセス ・BRiTEの重要性 	
Rモジュール	iモジュール
<ul style="list-style-type: none"> ・サポートネットワークの維持 友人や家族 大学の同期 専門的ネットワークとソーシャルメディア シナリオ(友人ともしばらく会えない状況で) ・新しい関係の構築 新しい同僚との関係構築 メンター教師との協働 資格を得た後は… 保護者との関係構築とコミュニケーション 新しいコミュニティの一員となる 児童・生徒との関係構築 シナリオ(新しい学校で圧倒される時) ・他の参考資料 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人のウェルビーイングとメンタルヘルス ストレスの認知と対処 健康的な生活 シナリオ(ストレスに直面した時) ・ワーク・ライフ・バランス 他の関心を維持する 時間管理 シナリオ(仕事が山のようにある場合) ・モチベーションの維持 教師になる理由 楽観思考 持続性と自己肯定感 シナリオ(情熱を維持するには) ・他の参考資料
Tモジュール	Eモジュール
<ul style="list-style-type: none"> ・問題解決 自分の頭で考える 問題解決のプロセス 助けを求める シナリオ(スケジュール変更への対応) ・持続的な専門的学習 専門職としての旅路 専門職につながる(授業観察/研修等) 目標設定 シナリオ(APSTのスタンダード) ・効果的なコミュニケーション 効果的な傾聴 アサーティブにコミュニケーションを図る 関わりながら境界を引く シナリオ(支援が必要な生徒とその他の教師等との関係) ・他の参考資料 	<ul style="list-style-type: none"> ・感情的自覚を高める 感情的自覚を高める 感情に応答する ・感情のマネジメント 感情をマネジメントするための実践的方法 感情のマネジメント クラスの感情的雰囲気 個人で引き受けない ・楽観主義を引き出す 楽観主義 ユーモア ・他の参考資料

ている。例えば、オーストラリアの研究者たちは、教師のレジリエンス形成を支援するオンラインプログラムBRiTE (<https://www.brite.edu.au>)を開発している。レジリエンスの形成(B: Building resilience)にあたっては、関係性(R: Relationships), ウェルビーイング(i: Wellbeing), イニシアティブをとる(T: Taking initiative), 感情(E: Emotion)の4つを学ぶことが必要なのである(Mansfield et al. 2016)(図1)。BRiTEの学習コンテンツについては、表1に示している。

深見ほか(2020)は、日本においてこのBRiTEを採用とした中堅・ベテラン教師向けのレジリエンス形成の研修プログラムの開発・試行に着手してきた。プログラム受講者のコメントからは、BRiTEの視点を学ぶことで、自身が取り組めていない点を自覚できたこと、これまでの実践を理論的に整理できること、他者の問題解決アプローチを学ぶことができたという成果が確認された。

本研究は、深見ほか(2020)の受講者に対する発展プログラムを構想し、2回のプログラムを通じての理解度と学習成果について評価を行うものである。それを通じて、問題解決に向けたアクションと捉えられるレジリエンスを中堅・ベテラン教師が学習するためのプログラムデザインのポイントを解明することを目的とする。

2. 研究方法

2.1 発展プログラムの開発と実施

2019年3月に実施した中堅・ベテラン教師向けのプログラムを受講した10年以上の教職経験者に対して実施した発展プログラムについては表2の通りである。

まずプログラムの導入として、BRiTEの5つの視点とそれぞれのポイントを確認した上で、前回受講時から当日までのリフレクションを設定した。レジリエンスは問題解決に向けたアクションとして捉えられるため、それが実際にできたか、もしくは意識できたかどうかを確認するためのものである。ワークシートに各観点について4段階(4:非常にそう思う～1:全くそう思わない)で自己評価してもらい、その後グループで共有活動を行った。

プログラムの発展的な要素として、問題解決に向けたアクションをグループで検討してもらったが、その基盤となるのがDay and Gu(2014)の「レジリエンスを活性化する職場の諸要因」である。管理職のリーダーシップに加えて、集団的な効力感(共同体意識)、協同性に基づく同僚との関係性(対話と相互作用,共有する文化等)、個人のウェルビーイングの尊重といった要素が重要となる。中堅・ベテラン教師は、それらを学校組織において実現するポジションを担っており、積極的なアクションを選択することが期待される。そこで、次の3つのワークを設定することにした。

1つ目は、同僚との関係構築(R)である。武田・金井・横須賀(2016)による「同僚との協働に関する7つの視点」で勤務校の実態を捉え直し、改善点をグループで相互に確認し合った。2つ目は、個人のウェルビーイング

(i)である。ワーク・ライフ・バランスやプライベートな時間を保障するために何を意識して生活すべきかを検討した上で、その共通点をグループで整理した。そして、3つ目は、「レジリエンスを活性化する職場の諸要因」に焦点化し、自校の実態を明らかにしつつ、問題解決のための手がかりをグループで検討した。

プログラムの締めくくりとして、「希望」という観点でこれからの展望を検討してもらった(E)。希望を持つことは、いかなる努力も成功へとつなげていくために重要なことだからである(Bullough 2011)。自身の実践、職場に関する理想と現実とのギャップを確認し、そのうちの1つを取り上げ、グループメンバーから対話的に助言・励まし・示唆を得られるようにした。

発展プログラムは、2019年7月21日に大阪市内で実施した。受講者は5名(うち1名は教育委員会に在籍)であった。深見ほか(2020)の受講者は7名であったが、全員の参加は叶わず、日程上都合を合わせることで5名が限界であった。実施時間は、前半・後半それぞれ90分で10分間の休憩を合間に挟んだ。プログラムでは、3名と2名の2グループを編成し、課題の検討や意見交換を行ってもらった。それぞれのグループには第1著者、第2著者が調整役として参加し、グループ活動の時間配分や共有活動での受講者への発言の促し等を役割として担った。

2.2 プログラムの評価

まず、2.1で述べた前回プログラムから今回までのBRiTEの5観点に関する自己評価を評価対象とする(表3)。前回プログラムの内容が協力者の行動変容につながっていたかを確認するためである。発展プログラムの終了後には、4段階(4:非常にそう思う～1:全くそう思わない)で2回のプログラムの内容20項目について理解度と学習成果を自己評価してもらった。これら20項目は、BRiTEの5観点(B:1項目,R:4項目,i:5項目,T:2項目,E:3項目)、レジリエンスを高める学校組織の要件(2項目)、職場・日常生活での応用(2項目)、仕事の捉え方の変化(1項目)である。各項目の回答者数と割合から、これらの到達度について確認していく。

これらの自己評価に加えて、発展プログラムで取り組んだワークシートの課題やコメントも評価対象とする。

3. 結果及び考察

表3は、受講者が前回プログラムから今回の発展プログラムまでにBRiTEの内容を意識して取り組んだかをまとめたものである。表3の通り、BRiTEの5観点のうちiを除く4観点では「4:非常にそう思う」「3:そう思う」と回答した受講者の割合が高いことから、前回プログラム受講後もこれらの視点を意識して実践に取り組んできたことが確認できた。

受講者のコメントからは、「同僚、上司との連携に気がつけた。課題に取り組んでいること、新しい案の共有に努めた」(R)、「教職とは一見関係のないような本を読むようにした」(T)、「『こういう状態にしたい』『こうでき

表2 中堅・ベテラン向け発展プログラムの概要

	前半のプログラム		後半のプログラム
前半導入	プログラム全体の流れを確認する。	後半導入	後半の内容を確認する。
復習	BRiTEフレームワークの5つの視点とそれぞれのポイントを振り返る。	展開③	レジリエンスを高める学校組織の要件(Day and Gu 2014)について確認する。
振り返り	・3月の学習会から7月まで意識して取り組めたことや行動したことを確認する。 ・グループで振り返りを共有する。	展開③ ワーク	学校組織の要件を踏まえて、自校の現状を把握し、問題解決のための手がかりをグループで検討する。
展開①	同僚との関係構築に関する自己評価とグループでのリフレクションを行う。 武田・金井・横須賀(2016)が示した同僚との協働に関する7つの視点を捉え直し、改善点をグループで相互に確認し合う。	展開④	・自身の実践、職場に関する理想と現実とのギャップを確認する。 ・そのうちの1つを取り上げ、グループメンバーから対話的に助言・励まし・示唆を得られるようにする。(1人8分)
展開②	ウェルビーイングの観点からどのようなことを意識した生活を送るかのポイントをまとめる。	まとめ	後半の概要を押さえ、コメントを記入する。
まとめ	前半の概要を押さえ、コメントを記入する。	評価	2回のプログラムの評価を記入する。

表3 前回プログラムを踏まえて行動できたかもしくは意識できたか(N=5,括弧内%)

観点	4	3	2	1	無回答
B	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)
R	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
i	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
T	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
E	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

表4 2回のプログラムについての理解度と学習成果(N=5,括弧内%)

観点	項目	4	3	2	1
B	1)教師のレジリエンスについて理解できた	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
R	2)サポートネットワークの重要性について理解できた	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	3)職場での関係構築の重要性について理解できた	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	4)学習会を通じて職場における新たな関係構築の方法を学ぶことができた	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	5)専門的ネットワークの重要性について理解できた	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	6)メンタルヘルスの重要性について理解できた	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
i	7)健康的な生活を送ることの重要性について理解できた	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	8)ワーク・ライフ・バランスの重要性について理解できた	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	9)個人のウェルビーイングを維持するための手立てについて学ぶことができた	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	10)モチベーションの維持の重要性について理解できた	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
T	11)問題解決につながる具体的な手立てを学ぶことができた	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	12)問題に直面した際、助けを求めることの重要性について理解できた	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
E	13)感情のマネジメントの重要性について理解できた	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)
	14)感情のマネジメントを踏まえて自分が意識すべき点について学ぶことができた	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	15)楽観主義の重要性について理解できた	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
学校組織	16)レジリエンスを高める職場の諸要因について理解できた	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	17)レジリエンスを高める職場の諸要因を踏まえて職場の改善点を把握することができた	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
応用	18)学習会で学んだことを職場で活かすことができそう	4 (80.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)
	19)学習会で学んだことを日常生活で活かすことができそう	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
捉え方	20)学習会を通じて仕事の捉え方について変化が見られた	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

るはず』とプラスの状態をイメージし、物事のよい面に目を向けて未来を想像することが多くなった」(i, E)と行動レベルでの変容につながっていたことがうかがえる。しかし, iについては、「気をつけようと思ったのが『仕事の問題』として限定すること。個人の人格や人生が問われているわけではないという意識を持つこと。でもこれはなかなか難しい」というコメントのように意識しながらも簡単に実現できない場合もあることが明らかとなった。

表4からは、20項目のうち「2: そう思わない」の回答が認められたのは、項目13 (40%), 項目7, 14, 18 (20%)の4つのみであり、2回のプログラムを通して十分な理解度と学習成果に到達できたことが分かる。なお, Eの感情のマネジメント(項目13・14)の2項目については、表2の通り、発展プログラムにおいて焦点化した活動を設定していなかったことが理由として考えられる。また、職場で応用することが難しいとした受講者も1名見られたが、職場・日常生活での応用や仕事の捉え方に変化が見られたという点からも、中堅・ベテラン教師であっても、2回のプログラムで行動・認識の変化をもたらすことができたと言えるだろう。

ある受講者は、本プログラムから特に学んだこととして、「レジリエンスは職場の状況に大きく左右されることがわかりました。その職場をよりよい方向にもっていくためにめざすべき姿、それを阻むもの、自分にできることを考える必要性を実感しました」と述べていた。また、「レジリエンスとは、いかに自分で価値を見出していけるかというところが大きな要素になってくるかもしれないと思う。(だからこそ、やる気、自信、前向きなどが生み出されていくのかも…)」と言及していた者もいた。

以上の結果から、深見ほか(2020)と本研究で開発した発展プログラムを通じて、中堅・ベテラン教師が問題解決に向けたアクションと捉えられるレジリエンスを学習できたと結論づけられる。中堅・ベテラン教師のレジリエンス形成にあたっては、BRiTEの5つの視点を学んだ上で、それを基に職場における問題解決のアプローチを検討するプログラムデザインが鍵を握ることと言える。今後は、このような学習機会を研修等に取り入れることが求められるだろう。

しかし、本研究では協力者が5名と極めて少数だったことは課題として認められる。さらなる実践によりプログラムデザインについてより精緻な検討を重ねたい。

付記

本研究は、日本教育工学会2020年春季全国大会での発表を加筆・修正したものである。

謝辞

本研究は科学研究費補助金基盤研究(C)「日本における教師のレジリエンス形成に寄与するプログラムの開発」(研究代表者: 深見俊崇・課題番号: 17K01127)に依るものである。

参考文献

- American Psychological Association (2013) The road to resilience: what is resilience? URL: <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx> 【2020/09/30最終確認】
- Brunetti, G. J. (2006). Resilience under Fire Perspectives on the Work of Experienced, Inner City High School Teachers in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 22: 812-825
- Bullough, R. V. (2011). Hope, Happiness, Teaching, and Learning. In C. Day & C.-K. Lee (Eds.), *New Understandings of Teacher's Work*. New York, NY: Springer, pp. 15-30
- Day, C. and Gu, Q. (2014) *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge (小柳和喜雄・木原俊行(監訳) 教師と学校のレジリエンス. 北大路書房)
- 深見俊崇, 木原俊行, 小柳和喜雄, 島田希, 廣瀬真琴 (2019) 教師のレジリエンス形成を支援するフレームワークの検討. 日本教育工学会研究報告集, JSET19-2: 203-208
- 深見俊崇, 木原俊行, 小柳和喜雄, 島田希 (2020) 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(Suppl.): 177-180
- The Guardian (2016) 60-hour weeks and unrealistic targets: teachers' working lives uncovered. <https://www.theguardian.com/teacher-network/datablog/2016/mar/22/60-hour-weeks-and-unrealistic-targets-teachers-working-lives-uncovered> 【2020/09/30最終確認】
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T. and Weatherby-Fell, N (2016) Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education* 54: 77-87
- Ungar, M. (2011). The Social Ecology of Resilience: Addressing Contextual and Cultural Ambiguity of a Nascent Construct. *American Journal of Orthopsychiatry* 81: 1-17