

# 私学教員の力量形成に関する一考察

教員文化における「承認の構造」を手掛かりとして

加 藤 淳 (森村学園中・高等部)

## I. 問題設定

本研究の課題は、私立学校教員の力量形成を支える枠組みについて 1 つの理論を構築することである。このような課題設定は以下のような現状認識と問題意識に基づいている。第 1 に、教師の力量形成についての研究はこれまでも数多くなされてきたが、そのほとんどが公立学校の教員を研究対象としており、私立学校の教員を対象にした研究が少ないことである。したがって、私立学校教員を対象とした力量形成についての研究を蓄積していくことは、私立学校の発展にとって急務であると言える。また、教員の力量形成を支える枠組みについては理論化されている部分が少ないことから、現状を社会学的に捕捉し理論構築を試みることも自体にも十分意義があると思われる。

公立学校教員を調査対象としたこれまでの研究によれば、教員が力量を形成していく際の諸契機の内でも大きな割合を占めるのは「学内での優れた先輩や指導者との出会い」であることが分かっている（例えば安井 2012）。つまり「同僚性」が力量形成の 1 つの基盤となっているということである。本研究では私立学校の教員においてもこの「同僚性を基盤とした力量形成」が当てはまると仮説を立て、その構造を社会学的に捕捉し理論化することを目指す。

ところでこの「同僚性」についても研究蓄積は多く、例えば山田・長谷川（2010）は同僚関係が教職アイデンティティの維持にも繋がり、アイデンティティ維持には「他者による承認」が不可欠であると述べている。こうした知見が量的研究

をベースとした研究によって提出されていることに対し、金子（2014）は質的研究によってその「承認」についての考察を深めている。すなわち、こうした「同僚性」に代表される教員文化の中に、暗黙裡に教員の働き方を規定してきた非公式の「承認の構造」があるというのである。「承認の構造」とは、「子どもたちの現状や学校の在り方を考えて自分の意見をしっかり言う人」が同僚からの同調と尊敬を集め、金銭的報酬や職層といった処遇とは無関係に集団内で自発的に育まれていたお互いの能力認知のことであり、こうした「承認の構造」が納得感をもって共有されていくことが教員の協働を可能にし、教職アイデンティティ錯乱因子に対しての緩衝材ともなり、教員集団を組織化してきたものであるとされている。これまで言語化されてこなかった教員文化の中の暗黙の部分に対して鋭くかつ的確にその構造を指摘していると言えよう。

しかし金子も当該論考においては「承認の構造」の存在指摘に留まり、その類型化や細かい分析、つまり理論化が行えているわけではない。

そこで本研究ではこの「承認の構造」に注目し、その構造を社会学的に解析することで教員の力量形成を支える枠組みについてのモデル構築を試みることにした。

## II. 研究方法

この課題を達成するため、筆者は 2014 年 9 月から 12 月にかけて、勤務校において 20 代から 50 代の一般教員 28 名（男性 14 名／女性 14 名）を対象とした半構造化インタビューを実施した。

半構造化インタビュー法を用いた理由は、インタビューが対象者の回答を踏まえてより自由に探りを入れるようにインタビューを行っていくことで、回答の本質に迫っていくことができるということが大きい(ティム 2005)。調査場所は勤務校内の一室を使用し、インタビューは1人につき原則1回、調査時間は60分から180分間で、「職員室の空気」と「職員会議の空気」について自由に語ってもらい回答内容に応じて適宜詳細を聞き取る形式で行った。インタビュー内容は調査対象者の許可を取りICレコーダーにて録音し、その後文字起こしをした。得られたデータは修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下M-GTA)の手法で分析し、「承認の構造」を解析しモデル化を試みた。本研究でM-GTAを用いる理由は、第1にM-GTAが帰納的に理論やモデルを導く手法として手続きが体系化されているからであり、第2に「他者を承認する」ことのような動的なモデルの生成や事象の捕捉に適しているからであり(木下 2003)、基礎的な知見の構造化を目指す本研究に適していると判断したからである。M-GTAによる分析の流れは、1)分析ワークシートを用いてデータから「概念」を抽出し、2)それらを相関性の中で「カテゴリー化」し、3)1つのモデル(理論)を構築しストーリーラインを記述していくこと、である。

なお、調査対象校を1校に限定しているが、それは一般的に言われている質的研究の特質(例えば西條 2007, pp.13-52)を鑑みた結果であり、そうした中でも調査対象者の数を一定数確保することで単なる事例研究にならないように努めている。

### III. 分析過程

#### 1. 概念の抽出

分析ワークシートによって概念化抽出を行った一例を以下に付す(表1)。また、続く表2は同様の手順で抽出された概念の一覧表である。いずれも紙幅の都合で一部の抜粋となっている。

#### 2. プロセスの分析及び概念のカテゴリー化

表2のように抽出された6つの概念について相互の関連性を考察し(プロセスの分析)、それらの概念を1つのカテゴリー(『良し悪しの声掛け』)へと収束させた。(表3)

### IV. 結果・考察

生成されたカテゴリーに対し、理論的メモやデータの再検討を踏まえてコア・カテゴリーの生成を試みた。

#### 1. 「価値判断基準の共有」

概念3から6に共通して見られる『良し悪し判断』を介した承認では、承認者と非承認者の中で一つの価値基準が共有されていることが分かる。その基準に対して双方の同意があるかどうかは別として、一つの「価値判断基準の共有」が「承認」につながっている。

#### 2. 「当事者意識の所有」

概念1,2及び5,6の承認においては「声掛け」が共通してみられる行動パターンである。この「声掛け」に必要なものは「人へのまなざし」「他者への関心」であり、その人間関係や協働の中に「当事者意識」を持っていることが「声掛け」へとつながっている。また、概念3,4の理論的メモからこれらの概念にも「当事者意識の所有」があることが確認されている。

以上、ここまでで得られた知見を図化すると、図1のようになる。

表1 分析ワークシートの一例: 支援を通じた承認

概念名1	【支援を通じた承認】
定義	共感的な声掛けや後始末(骨を拾うこと)を含めたインフォーマルな支援の中で、若年者が先輩教員に対して敬意や感謝といった感情を抱く。
ヴァリエーション (具体例・抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・みんなが仲良くて、ただ仲が良いだけじゃなくて積極的にヘルプ、カバーしてくれる。私なんかは若かったから本当に先輩たちが手取り足取りしてくれたと思っています。</li> <li>・失敗した時にしよげないで、次頑張ろうって思うこと。それを支えてくれたのは本当に先生方。分かってくれる人たちの存在。それが大きい。</li> <li>・いちいちそんなの会議で話し合うんじゃないで、誰かが困ってるんだったらパッと手伝うよって助けてやる。仕事ってそういうもんだろ。</li> <li>・今思えば、本当に好き勝手やらせてもらってたけど、裏で黙って色んなバックアップをしてくれてたって、後になってから知ったんだよね。</li> <li>・(新任者に対して) きちんとうやりなさいって部分もあるし、でも自分でちゃんと責任持ってやらなきゃいけないんだからっていうのがあって、そこで上手くでいなかったとしてもバックにいる先輩たちがちゃんと骨を拾ってくれてたから。</li> </ul>
理論的メモ	手を指し延ばす先輩教員の中には当然若年者への気遣いや配慮、そして「育てよう」というまなざしがあり、相手に対し無関心ではないことがうかがえる。

表2 抽出概念一覧表

概念1	【支援を通じた承認】	定義	共感的な声掛けや後始末を含めた支援といったインフォーマルな支え合いの中で、若年者が先輩教員に対して敬意や感謝といった感情を抱く。
		具体例(抜粋)	・みんなが仲良くて、ただ仲が良いだけじゃなくて積極的にヘルプ、カバーしてくれる。私なんかは若かったから本当に先輩たちが手取り足取りしてくれたと思っています。
概念2	【経験交流を通じた承認】	定義	日常の教育実践の中において先輩教員の背中を見て学んだり非公式な話し合いから得られる学びを通じた承認。
		具体例(抜粋)	・生徒指導に関して、見ることでたくさんのことを学ばせてもらった。ああこんなやり方もあるんだ、こんなケースもあるんだって感じで。
概念3	【意見表明を通じた承認】	定義	職員会議などを通じて自分の意見を述べることで同調や敬意を集める。
		具体例(抜粋)	・若い人でも全体を見渡した発言をしてくれると目から鱗だったり「いけいけ」って思ったりする。
概念4	【遊びを通じた承認】	定義	校務を離れて少人数または全体で遊ぶことや、飲食を共にする中で仕事の深い話をする中で生じる相互理解。
		具体例(抜粋)	・遊びって全員が一つのルールの中で何かをして、そのルールと照らして好プレー珍プレーって評価されるから、これも一つの承認かもね。
概念5	【作成教材を通じた承認】	定義	作成した教材や試験を一つのツールとして、その良し悪しについて声掛けをする。
		具体例(抜粋)	・一つ教材を作ると、隣の先生がこのプリントいいねとか、試験をこういう風にしたらやりやすいよねとか、色々突っ込んで下さった。
概念6	【スポットライトによる承認】	定義	行事の打ち上げなどで個々の実践が話題に上るなかで、その実践を評価し評価されることの中に承認が生じる
		具体例(抜粋)	・(中略) そこでそれぞれがみんな自分にスポットライトが当たってるっていうのが当然確かめられるわけだよね。

表3 収束化されたカテゴリと動的プロセス

『カテゴリ』	プロセスの分析	【概念】
『良し悪しの声掛け』	<声掛けによる承認>	【支援を通じた承認】
		【経験交流を通じた承認】
	<良し悪し判断による承認>	【意見表明を通じた承認】
		【遊びを通じた承認】
	<良し悪し判断による承認> <声掛けによる承認>	【作成教材を通じた承認】
		【スポットライトによる承認】

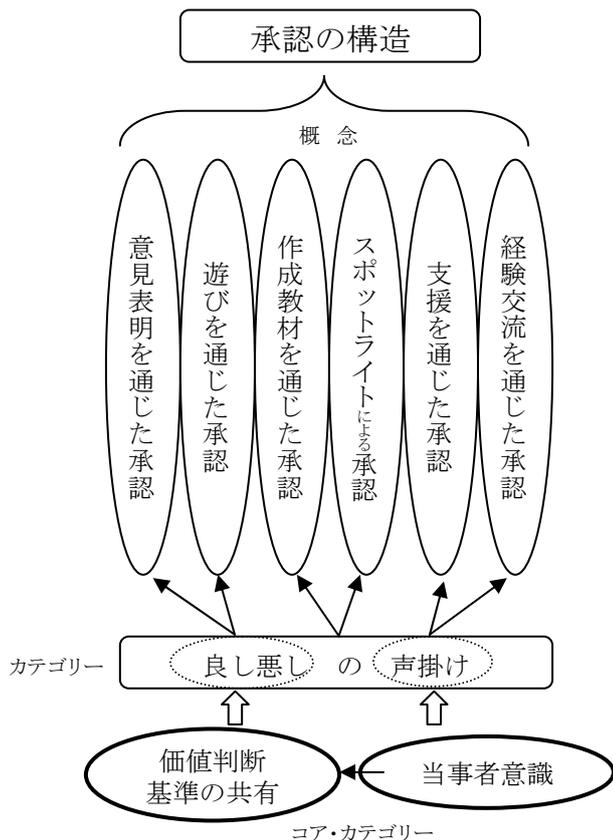


図1 調査校における「承認の構造」の構造化モデル

## V. 結語

本研究では以上のように、教員が力量を形成していく際に根底にある「承認の構造」に対して、先行研究（金子 2014）で述べられていたよりも一歩踏み込んだ形で、「承認の構造」の類型化を試みることができた（概念 1～6）。また、「承認の構造」を構造化するプロセスにおいては「価値判断基準の共有」とそれに並列して及びその下支えとしての「当事者意識の所有」が必要であることが分かった。

本研究は私立学校教員を対象として調査分析を行ったが、このことは公立学校教員に対しても当てはまることだろう。しかし、「承認の構造」が教員文化に根差し、教員文化が学校文化に端を発することを鑑みれば、教員の異動が公立学校のようにはない私立学校においてはその傾向がより顕著であるように思われる。また、今回提示し

た図を逆から見れば、「当事者意識の所有」が欠落すると「承認の構造」が理論上破綻を来たすことになり、「当事者意識」が持てない環境にならないよう注意を払い続ける必要があるだろう。

本研究は理論構築を試みるため調査対象校を1校に限定したが、このことはまた、当然質的研究の弱点も孕んでいる。さらに、ここで生成された理論は普遍性を志向し広く一般化できる性質のものではなく、分析に用いたデータに関する限りという限定つきであることも付言せねばならない。すなわち、どこまでこの知見が一般化できるかということについては今後の一層の研究蓄積が求められるということである。それは同様の調査の対象校を増やしていくことでもあり得ようし、今回の調査分析結果を踏まえた量的研究の実施ということもあり得よう。そうした研究を経る中で確固たる理論として「承認の構造」が構造化されていくものと確信するが、そのアプローチに関しては他稿を期したい。

## 主要参考文献

- ・金子真理子 2014 「教員文化における「承認の構造」とその分断」『現代の社会病理』No.29、19-37 頁
- ・木下康仁 2003 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』弘文堂
- ・西條剛央 2007 『ライブ講義 質的研究とは何か』新曜社
- ・ティム・メイ著 中野正大訳 2005 『社会調査の考え方【論点と方法】』世界思想社
- ・安井克彦 2012 「教師のライフコースと力量形成に関する研究」『名古屋大学教養・学際編研究紀要』第8号、81-103 頁
- ・山田哲也・長谷川裕 2010 「教員文化とその変容」『教育社会学研究』第86集、39-58 頁