

別紙 4

報告番	※	第
-----	---	---

## 主 論 文 の 要 旨

論文題目

教師の成長と心理危機に関する研究  
ーライフテーマの理解と支援ー

氏 名

小 林 由 美 子

## 論 文 内 容 の 要 旨

### 本研究の構成

本研究は、第1章から第5章の構成としている。第1章は、本研究の背景と目的を説明し、第2章は、長い教職生活を終えた教師の「自己語り」を手がかりに、ライフテーマ（教師個人の内発的な課題）や心理危機が教師の人生や教育実践などどのように関連付けられているのかを明らかにし、次に、第3章では、第2章の知見をもとに、教育現場で心理危機に陥っている教師に対して、管理職の立場から教師のライフテーマを理解し、心理危機への介入、心理危機の危機水準の軽減・改善を行って、アイデンティティの安定や成長を促した事例を考察し、心理的・個別的な支援の方法を明らかにした。さらに、第4章では、教師個人の心理危機への支援から危機状態にある学校組織への支援へと発展させ、管理職である校長が行う心理

危機マネジメントの方法について事例を通して明らかにし、学校組織の中で教師の成長を促す具体的な方法を提案した。最後に、第5章で、研究上の貢献と課題について述べた。

## 第1章 本研究の目的

教師の成長への支援の方法に関する研究である。今日、学校では、子どもたちの「非行」や「校内暴力」、「不登校」や「いじめ」など、子どもたちの「危機」への対処・対応に教師たちは追われ、教師たちは、「多忙化・ストレス・バーンアウト・精神疾患」というような身体的・精神的な「危機」が深刻化している。

そこで、教師を取り巻く環境との相互作用も踏まえて教師一人一人の人生の中におけるさまざまな生活領域の中で生じるライフテーマに焦点をあてて、教師の心理危機を理解し、教師の心理危機への支援、教師の成長への支援の具体的な方法を提案することを目的とした。

## 第2章 教師の成長とライフテーマに関する研究

教師の成長に深くかかわるライフテーマが、教師の人生や教育実践、退職後の人生などにどのように関連付けられているか、また、ライフテーマの克服や変遷が教師の成長・発達とどのような関連があるのかを長い教職人生を終えた4人の退職教師の「自己の語り」を手がかりに検討した。その結果、

1) それぞれの教師は教職や教職以外の領域（主に家庭領域）の中で、さまざまなライフイベントが契機になり、各生活領域でライフテーマが生まれ、それらのライフテーマは互いに影響し合いながら青年期の中核テーマの克服に向かい、その過程で新たなライフテーマが生まれたり、心理危機が生じたりして、ライフテーマの

進展を阻んだり、停滞させたり、促進させたりする。

また、さまざまな生活領域のライフテーマの統合的な克服が、教師としての成長に大きな意味をもつことが示唆された。

さらに、ライフテーマは、ライフイベント、歴史・社会・文化（学校風土）、パーソナリティ特性の影響を受けることが確かめられた。以上のことから、

2) 教師の成長を促す次のような3つの支援の視点が導き出された。(1) 職場ばかりでなく教師個人の生活領域を含めたトータルな人間理解の視点をもつこと、(2) 教師一人一人のライフテーマの克服に向けたさまざまな生活領域での現実的な悩みや内的な悩みを理解すること、(3) 温かい関係性のある学校風土づくりが重要であること、である。

### 3章 教師のライフテーマと心理危機支援に関する事例研究

管理職の立場から教育現場で心理危機に陥っている教師に対して支援した事例から次のような結果や示唆が得られた。

1) 心理危機への支援過程は、第1期・第2期・第3期に分かれ、第1期は、目の前の現実的問題をともに解決するプロセスを通して教師の自己理解を高め、信頼関係を形成した。この信頼関係を基盤にして、第2期は、心理危機の核心に介入し、ライフテーマへの肯定的な意味付けをして、心理危機水準を軽減し、ライフテーマ克服への取組みを促した。第3期は、必要なときに心理的支援を行えるように見護り、アイデンティティの安定・成長を支える、であった。

2) 一人の教師への支援は学校の間人関係や教育活動の質を変化させ、教師のメンタルヘルスを高める体制づくりへの第一歩となることが確かめられ、その基盤と

なるのは深い信頼関係であった。

3) 教師が職場内で気軽に相談でき、悩みに共感し、解決の方向性を示唆できるスーパーバイザー的な管理職の存在を求めていることが示され、心理危機支援での管理職の役割の重要性が示唆され、また、管理職が教師への心理的支援を行うには、専門的な技術の習得とその専門性を学校の状況や枠組みに合わせて進めることができる技術と能力が求められることも確かめられた。

#### 4章 学校組織と復職者の心理危機マネジメントに関する事例研究

危機的状态にある学校組織に対して、管理職としての校長が学校組織とその中で大きな心理危機に悩む復職者に対して行った2年間の心理危機マネジメントの事例を総合的に検討した。その結果、

1) 学校組織への支援過程は、学校運営の流れに沿って1年間で1つの支援サイクルとし、その中をさらに3つの学期に分けて行った。

支援1年目・1学期は、心理危機マネジメント推進の基盤となる「校長と教師との信頼関係の形成」であり、中核的リーダーの関係づくり、明確な所信表明、関係調整や場面構成、協働的な支援のモデリング、学校組織内の教育環境の整備・改善などの支援を行った。支援1年目・2学期は、関係調整や場面構成、ときには学校組織のリーダーとしての毅然たる姿勢を見せて、教師たちの「協働的な支援活動の繰り返し」を支え、支援1年目・3学期は、「信頼関係に基づく協働的な支援体制形成」を見護った。支援2年目は、これまでに形成された体制が、4月の人事異動による学校組織の再編となっても維持できるように、基本的には支援1年目の支援を繰り返した。

2) 復職者への個別的・心理的な支援過程は3つの期（初期，中期，後期）に分かれた。初期は，校長が調整した協働的な支援体制のある温かい教師集団の中で，校長との信頼関係を基盤にして，復職者は治療的体験を繰り返し，適応的な教育活動を取戻した。中期は，初期に形成された校長や教師集団との信頼関係を基盤にして，復職者の心理危機の核心に介入，ライフヒストリー・インタビューを通して，心理危機やライフテーマへの肯定的な意味付けや自己理解を促し，復職者の自主性・自発性の回復を促した。後期は，復職者自身のライフテーマへの取組みを見護り，「教師・社会人としてのアイデンティティの安定・成長」を支援した。

3) 心理危機マネジメントは，個別的・心理的支援と組織的な支援が並行して行われることで，安心・安全感のある教師集団・職場の形成となり，信頼構築による協働的な問題解決支援体制の形成であった。

4) 心理危機マネジメントでは，職場を超えた生活の中で生きる教師としてのトータルな理解に基づく教師の心理危機やライフテーマへの理解が基本である。教師のライフテーマ克服への支援は，一人一人の教師の心理危機水準の軽減や改善，成長を促し，学校改善や学校の教育力を向上させ，教師のメンタルヘルスの向上につながる有効な方法であることが示唆された。

## 第5章 研究上の貢献と課題

教師の成長の背景に，教師を取り巻くさまざまな生活領域から生じるライフテーマの相互作用が大きくかかわっているという新しい視点を示せたこと，教師の心理危機，成長への支援には，人間としてのトータルな理解とライフテーマ克服への支援が必要であること，信頼構築を基にした協働的な問題解決体制の形成はすべての

教師の成長とメンタルヘルスの維持・増進に有効であることを明らかにできたことの意義は大きい。また、危機的な状況に直面している学校で、出来事の進行や教師の対応などをその現場で調査することは困難であると、三島・上地（2003）が、指摘しているが、危機状況の学校組織の中で、心理危機に悩む教師への支援と学校組織への支援の実践事例を分析し、学校組織の中での心理危機マネジメントの方法を明らかにできた意義も大きいと考える。

しかし、本研究は仮説生成的な研究であり、インタビュー対象人数や事例数の少なさは、否めない。教師の性差や教職経験年数、学校組織では、学校間格差（学校の規模、校種、構成員の性別や年代、地域性など）について、インタビュー対象者や学校組織の対象を広げたり、質問紙等による量的な研究も加えたりして、心理危機マネジメントの有効性を検討する必要がある。

また、学校組織の心理危機マネジメントへの管理職の役割が重要であることが示されたが、日本の教育システムの中で管理職になるためのプロセスは、ある時期がくると一般教諭の中から推薦されて管理職コースへと向かう。そうしたプロセスを考慮すると、心理危機マネジメントのための力量形成には、教師になった早期、初任者研修の時期から長期的な見通しを立てた研修プログラム作成が必要である。

さらに、各学校の心理危機マネジメントを支える行政機関やその他の関連機関との連携や支援方法を明確にしていく必要がある。