

教員養成課程における女子大学生のレジリエンスと 教職能力，理想の教師像との関連

佐々木恵理

岐阜女子大学 文化創造学部

(2016年11月18日受理)

Relation Between Female University Students' Resilience and Teaching Competence, and Images of Ideal Teachers in Teacher Training Course

Department of Cultural Development, Faculty of Cultural Development,
Gifu Women's University, 80 Taromaru, Gifu, Japan (〒501-2592)

SASAKI Eri

(Received November 18, 2016)

要 旨

本研究では、教員養成課程における女子大学生のレジリエンスを高める要因の特徴を明らかにするために、レジリエンスと教職能力の自己評価、自己成長、理想の教師像との関連を検討した。その結果、教師になるために必要な能力や自覚、態度、考えが身につけていると感じているほど、レジリエンスが高かった。さらに、目標・理想とする教師の存在や教師像の明確さ・具体性によりレジリエンスに差異がみられるかを検討したところ、目標・理想とする教師が存在し、どのような教師になりたいか明確かつ具体的に考える機会が多いほど、レジリエンスが高かった。レジリエンスを高める要因として、学生の教職能力やコンピテンスを高める働きかけや理想の教師像を具体化することの重要性が示唆された。

<キーワード>レジリエンス，教員養成課程，教職能力，理想の教師像，女子大学生

I. 問題と目的

1. 教員のメンタルヘルスと研究背景

中央教育審議会（2012）は「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」で、「学び続ける教員像」の確立を挙げている。教員はグローバル化や情報通信技術の進展，少子高齢化など社会の急激

な変化に伴い，高度化，複雑化する諸課題への対応が求められており，こうした課題に対応できる専門的知識・技能の向上を図る必要がある。

その一方で，教師のメンタルヘルスの問題として精神疾患による教員の病気休職者数は平成23年度に約5,300名と依然と高い水準にあり深刻な状況である。そのための予防的取

組として、自らを客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようメンタルヘルスの自己管理に努力することなど教員自身の「セルフケア」の促進が重要であることが指摘されている(文部科学省, 2013)。

このように、新たな諸課題に対応することができる教員が求められている中で、教員のメンタルヘルスの問題は深刻であり、教員養成段階からの予防的取組やストレス対処を身につける教育が必要であるといえる。

そこで、本研究では、個人のストレスへの防衛因子や抵抗力を表す概念である「レジリエンス(resilience)」に着目し、教員養成課程における女子大学生のレジリエンスを高める要因を検討する。

2. レジリエンスと研究の位置づけ

レジリエンスとは、「困難な出来事を克服し、その経験を自己の成長の糧として受け入れられる状態に導く特性(Grotberg, 2003)」や、「ストレッサーを経験しても心理的な健康状態を維持する、あるいは不適応状態を一時的なものとして乗り越え、健康状態へと回復していく力や過程(齋藤・岡安, 2011)」と捉えられている。

また、キャリア形成に特化したレジリエンスの研究(児玉, 2015; 児玉, 2016)では、キャリアレジリエンスを「キャリア形成を脅かすリスクに直面したとき、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性」と定義し、それらの構成概念を明らかにしている。仕事を進めていく上で困難な状況に出会った場合でも、仕事を投げ出すことなく適応的に課題をやり遂げようとする点で、レジリエンスの向上は「学び続ける教員像」に必要な心理的特性の一つであるといえる。

教師のレジリエンスを扱った研究は、小学校の教員を対象として授業の設計・実施・評

価に係るレジリエンスを授業レジリエンスとして捉えて構造化を試みた研究(木原, 2011)や、教師レジリエンスの構造を検討した研究(紺野・丹藤, 2006)が報告されている。

このような教師を対象としたレジリエンスには、他の職業と異なる次の特徴が挙げられる。教師レジリエンスを、Day, C. & Gu, Q. (2014)は、「極端な逆境から復活する力だけではなく、日常的にレジリエンスを発揮する資質であることを主張したい」としている。また、多くの教師が日常の生活や仕事を特徴づけているルーチン的なプレッシャーや避けることができない不確かさ(このため日常的レジリエンスが必要)に加えて、その専門的な生活の局面で固有に接する挑戦的な事項に遭遇することが、教師レジリエンスの特徴の一つであることを指摘しており、小柳(2015)もその日常性(日常的レジリエンス)に着目することの重要性を指摘している。

これらのことを、教員養成段階の学生にあてはめると、学業や友人関係といった学生生活のルーチン以外に、特に教育実習やアクティブ・ラーニングといった教育実習以前に取り入れている児童・生徒を対象とした体験的活動の中では、それぞれの局面で様々な事態に対応することになる。学生は、講義や演習で学んできたことを生かそうにも新たな事態や予測ができない事態に直面することになり、授業実践や児童・生徒への対応など日々対処していく必要がでてくるといえる。そのため、教員養成段階からこのレジリエンスに着目し、高めることによって、教員となつてからの資質能力の向上に影響を与えるものと考えられる。

3. 教員養成段階のレジリエンス

教員養成段階のレジリエンスを検討した研究もいくつか報告されている。教職志望度と

教職を履修する大学生について、杉崎(2009)は、教職志望度と教職適性認知度の相違に着目し、レジリエンスとの関連について検討を行っている。教職を選択肢の一つとしている学生は、免許取得や授業履修のみを考えている学生に比べて、精神的回復力が高い結果が得られている。

また、教育実習を適応的に送る要因についてレジリエンスと自己効力感に注目した研究(今林・川畑・有馬, 2007)では、レジリエンスが高い者は、低い者に比べて教育実習中の精神的健康状態が良いことが示唆されている。

このように、本邦において教員養成段階のレジリエンスを扱った研究は、徐々に組み込まれているものの、明らかになっていない部分も多い。本研究では、教員養成段階の学生のレジリエンスに着目し、困難な状況を適応的に自己の成長に結びつけているかを明らかにするため、まず、学生が教職に関する能力をどの程度身についたと評価しているかということとレジリエンスの関連を明らかにすることとした。

4. レジリエンスと理想像の関連

教員のストレスを軽減する要因として、文部科学省(2013)によると、教職員としての理想像を有していることを挙げている。教員としての理想像が明確にある教員ほどストレス得点が低い傾向にあり、理想の強さは厳しい仕事によるストレスから身を守る面があることが分かっている。

また、佐々木(2013)は、教員や教員養成課程におけるレジリエンス研究について文献的検討を行い課題を明らかにする中で、教師モデルや理想像の明確化がレジリエンス育成のアプローチとして重要な視点であることを指摘している。このことから、レジリエンス

を高める要因として教師の理想像に注目した。

5. 本研究の目的

そこで、本研究では、教員養成課程における女子大学生のレジリエンスを高める要因を明らかにするために、次の2点を研究の目的とした。

1つめに、学生のレジリエンスと教職能力の自己評価、および学び成長し続ける姿勢(自己成長)との関連を検討する。

2つめに、目標・理想とする教師の存在や教師像の明確さ・具体性によりレジリエンスに差異がみられるかを検討する。

II. 方法

調査対象者 教職課程を受講する1年生～4年生の女子大学生165名(平均年齢 $M = 19.30$, $SD = 1.84$)。

調査時期 2016年7月～8月に実施した。

調査手続き A私立大学の授業の終了後、もしくは、授業外の時間に実施されている教員採用試験対策講座の参加学生に個別記入式質問紙を配布し、記入終了後に教室内の回収ボックスに投函する形式で実施した。回答の際には、フェイスシートに、目的が集団の傾向を把握するものであること、無記名式の調査であること、調査への回答は自由意志によるものであること、調査への回答をもって研究の協力を承諾をしたとみなすことを記載した。

調査内容

①デモグラフィック変数;所属学部,性別,年齢,学年,現在考えている進路(1.教職 2.教職以外の職種 3.まだ決めていない),将来つきたいと考えている職種・校種(1.中・高等学校教諭 2.小学校教諭 3.幼稚園

教諭 4. 保育士 5. 栄養教諭 6. 一般企業
7. 未定 8. その他)を尋ねた。

②レジリエンス；学生のレジリエンスを測定するために、大学生用レジリエンス尺度 (RS-S) (齋藤・岡安)を用いた。この尺度は、より広汎な事象に対する心理的健康の維持と一時的不適応からの回復の二つの機能を強調しており、「ストレスを経験しても心理的な健康状態を維持する、あるいは陥った不適応状態を一時的なものとして乗り越え、健康状態へと回復していく力や過程」と捉えている。情緒的サポートや周囲の資源である「ソーシャルサポート」、事象に対する肯定的あるいは楽観的な側面を重視する「肯定的評価」、自己の能力に対する肯定的な評価である「コンピテンス」、様々な面において影響を与える他者である「重要な他者」、他者や状況に肯定的に接することができる「親和性」の5因子からなる。25項目、4件法で回答を求めた。

③教職能力；学生の教職能力の習得度を自己評価する指標として、秋光 (2011) の教育実習における学習内容尺度の「教職意欲の向上」因子を参考に作成し、8項目で尋ねた。項目例として、「子どもを教育することへの使命感が身についている」「授業を振り返り、自らの課題を発見することができる」「子どもたちに合わせて交流の仕方を工夫することができる」であり、「1. あてはまらない、2. あまりあてはまらない、3. どちらでもない、4. まああてはまる、5. あてはまる」の5件法で回答を求めた。

④理想の教師の存在；理想の教師像と教師像の明確さについて尋ねるために、「目標となる教師がいる」「理想とする教師がいる」という教示に対し、「1. いる 2. どちらかというという 3. どちらかというといない 4. いらない」の4件法で回答を求めた。

⑤教師像の明確さ；教師像の明確さや具体性を尋ねる項目として、「どのような教師になりたいか明確である」という教示に対し、「1. はっきりしている、2. ややはっきりしている、3. あまりはっきりしていない、4. はっきりしていない」の4件法で回答を求めた。また、「どのような教師になりたいか、具体的に考えることがある」という教示に対し、「1. しばしば考えている 2. やや考えている 3. あまり考えていない 4. 考えていない」の4件法で回答を求めた。

⑥自己成長；学び成長し続ける姿勢を測定する指標として、心理的 well-being 尺度 (西田, 2000) のうち「人格的成長」因子 (8項目、6件法) を使用した。心理的 well-being の「人格的成長 (Personal growth)」は Ryff (1989) の心理的 well-being 概念および心理的 well-being 尺度 (Ryff&Keys, 1995) に基づいて作成されており、“発達と可能性の連続上にいて、新しい経験に向けて開かれている感覚”を測定している。項目例として、「これから、私はいろいろな面で成長し続けたいと思う」「新しいことに挑戦して、新たな自分を発見するのは楽しい」などが挙げられる。
分析方法 分析には、SPSS 23を使用した。

Ⅲ. 結果と考察

1. 分析対象と記述統計、信頼性の検討

調査回答者165名のうち、165名すべてを対象とし、以降の分析を行った。回答者の学年は、1年生61名、2年生48名、3年生40名、4年生15名、未記入1名であった。

また、回答者の現在考えている進路は、教職120名、教職以外の職種9名、まだ決めていない28名、未記入8名であった。将来つきたいと考えている職種は、中・高等学校教諭32名、小学校教諭47名、幼稚園教諭18名、

保育士33名、栄養教諭11名、未定19名、その他3名、未記入2名であった。

レジリエンス尺度と教職能力各項目の記述統計を Table 1 に示す。

大学生用レジリエンス尺度の α 係数を算出したところ、ソーシャルサポートが .86、コンピテンスが .67、肯定的評価が .72、重要な他者が .85、親和性が .76 であり、概ね十分な値を示した。そこで、項目得点を合計して“レジリエンス合計”得点とした。

教職能力の8項目に関して α 係数を算出したところ .89 であり、十分な値を示した。そこで、8項目を合計して“教職能力”得点とした。

成長し続ける姿勢を測定する指標とした、心理的 well-being 尺度の「人格の成長」8項目の α 係数を算出したところ .84 であり、十分な値を示した。

2. レジリエンスと教職能力、自己成長との関連

レジリエンスと教職能力、理想の教師像、

自己成長の関連を検討するために、レジリエンスの合計得点および下位尺度得点と、各尺度の相関係数を算出した (Table 2)。

レジリエンスと教職能力の関連

レジリエンスと教職能力との間に有意な正の相関がみられた ($r=.46, p<.01$)。また、レジリエンスの下位尺度と教職能力の関連をみると、コンピテンス ($r=.47, p<.01$)、重要な他者 ($r=.42, p<.01$)、親和性 ($r=.41, p<.01$) と中程度の相関がみられ、肯定的評価 ($r=.19, p<.05$) とは、ほとんど相関がみられなかった。

つまり、学生自身が教職能力を身につけていると感じているほど、レジリエンスが高い結果となった。教職課程を履修する学生は、大学生活の多くの時間を、教職に関わる講義や演習を受講し、さらには学校体験活動や教育実習に励んでいる。そのため、教職能力に関して自己評価が高いことは、他者から認められる機会や自分の能力を発揮することができる機会が多く、学生の自信を高めることにつながったものと考えられる。

Table 1 レジリエンス尺度および教職能力各項目の記述統計 (N=165)

	M	(SD)
レジリエンス合計	76.87	(11.19)
1 ソーシャルサポート	18.93	(3.83)
2 コンピテンス	17.57	(3.14)
3 肯定的評価	13.56	(2.87)
4 重要な他者	14.27	(2.23)
5 親和性	12.60	(2.48)
教職能力	29.71	(5.68)
1 教師になるために必要な向上心や探究心を持っている	3.83	(0.92)
2 教師を目指す自覚が身についている	3.64	(1.04)
3 子どもを教育することへの使命感が身についている	3.64	(1.00)
4 授業を振り返り、自らの課題を発見することができる	3.51	(0.94)
5 任された仕事を成し遂げる責任感が身についている	4.08	(0.85)
6 教育について自分の考えを持っている	3.67	(0.96)
7 子どもたちに合わせて交流の仕方を工夫することができる	3.62	(0.94)
8 教師を目指す学生としてふさわしい態度でふるまうことができる	3.69	(0.90)

Table 2 レジリエンスと教職能力, 理想の教師像, 人格的成長の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. レジリエンス合計	—									
2. ソーシャルサポート	.81**	—								
3. コンピテンス	.81**	.53**	—							
4. 肯定的評価	.69**	.34**	.50**	—						
5. 重要な他者	.70**	.55**	.47**	.29**	—					
6. 親和性	.81**	.56**	.57**	.55**	.51**	—				
7. 教職能力	.46**	.30**	.47**	.19*	.42**	.41**	—			
8. 理想の教師の存在	-.30**	-.14	-.25**	-.11	-.49**	-.25**	-.34**	—		
9. 理想像の明確さ	-.37**	-.28**	-.34**	-.18*	-.40**	-.26**	-.52**	.44**	—	
10. 人格的成長	.58**	.42**	.54**	.32**	.51**	.47**	.40**	-.25**	-.30**	—

** $p < .01$, * $p < .05$

さらに、レジリエンス下位尺度である自己の能力に対する肯定的な評価を測定する「コンピテンス」と教職能力に関連がみられた理由は、次のように考えられる。今回測定したのは、教職能力といった自己の側面の評価ではあるが、教員養成課程に在籍する学生にとっては、他学部学生に比べ直接自己評価に大きく影響を与えると考えられ、自分の目標を達成する力があると思ったり、努力すればどんなことでも自分の力でできると思うといったコンピテンスの向上に寄与していると考えられる。

一方、物事の明るい面を見ようとしたり、楽観的に考えようとする「肯定的評価」と教職能力との関連は、ほぼ認められなかった。今回、このように関連がみられなかったのは、困難な出来事やストレスに対して、物事の見方を肯定的に変えるだけでは状況は変化しないことから、場面に応じて現実的な見方や多様な見方ができることが重要であることが挙げられる。ポジティブな面だけでなく、ネガティブな面を直視し課題解決をすることができるからこそ、高いレジリエンスや教職に関する自覚や使命感、責任感につながる事が示唆された。

レジリエンスと自己成長の関連

次に、レジリエンス合計得点と人格的成長との間に有意な正の相関がみられた ($r = .58, p < .01$)。つまり、レジリエンスが高いほど、様々な面で成長し続けたいという思いをもち、新たなことに挑戦することに対して開かれた感覚を持つ傾向があるといえる。

この結果は、レジリエンスを日常的に発揮することと、新たな諸課題に対応することができる「学び続ける教員像」に必要な成長し続ける姿勢に関連が認められ、教員養成段階においてレジリエンスを高めることの重要性が示された。

3. レジリエンスと理想の教師像の関連

レジリエンスと理想の教師像の関連

レジリエンス合計得点と理想像の有無 ($r = -.30, p < .01$)、理想像の明確さ ($r = -.37, p < .01$) との間に有意な負の相関がみられた。さらに、レジリエンスの下位尺度得点との関連をみても、ソーシャルサポートや重要な他者と理想像の有無には、有意な相関がみられなかった ($r = -.14, n.s.$; $r = -.11, n.s.$)。

教師の理想像の存在、明確さによるレジリエンスの差異

次に、目標となる教師や理想とする教師がいるかどうかによってレジリエンスに差異がみられるかを明らかにするために、理想の教師の存在を尋ねる項目を独立変数、レジリエンス合計得点を従属変数として、1要因3水準の分散分析を行った。主効果が有意であったものについて、Turkey法による多重比較検定を行った (Table 3)。教師像の明確さや具体性を尋ねる項目に関しても同様に分析を行った (Table 3)。

その結果、目標となる教師や理想とする教師が「いる」と回答した群は、「どちらかというといふ」「どちらかというといない」「いない」と回答した群に比べてレジリエンス合計得点が有意に高かった。

教師像の明確さを尋ねる項目において、どのような教師になりたいか「はっきりしている」と回答した群は、「ややはっきりしている」「あまりはっきりしていない」「はっきりしていない」と回答した群に比べてレジリエンス得点が有意に高かった。

加えて、教師像の具体性を尋ねる項目において、どのような教師になりたいか具体的に

「しばしば考えている」と回答した群は、「やや考えている」「あまり考えていない」「考えていない」と回答した群に比べてレジリエンス得点が有意に高かった。

以上のことから、目標となる教師や、理想とする教師がいる学生や教師像が明確で具体的に考える機会が多い学生のほうが、レジリエンスが高い傾向が認められた。文部科学省 (2013) が行った現職教員を対象とした調査結果からも、教員としての理想像が明確にある教員ほど、ストレス得点が低い傾向が報告されている。今回の結果は、教員養成課程の学生においても、同様の結果が得られたと考えられる。

さらに、理想像が明確になることが、なぜストレスを低減し、適応に導くかという点に関し、次の理由が考えられる。大江・塚原・永山・西村 (2014) が新卒看護師の職業継続意思を獲得するプロセスを明らかにする中で、“理想の看護師像”が職場適応へ果たす役割を示している。これらを参考に“理想の教師像”としてあてはめて考えてみると、教育に関して学修を進める中で、＜自分にできる教師の役割の模索＞をしながら、経験を蓄積し、先輩やこれまで出会った恩師、周囲の

Table 3 教師の理想像の各群におけるレジリエンス得点の分散分析結果

	1			2			3			F 値	p
	N	M	(SD)	N	M	(SD)	N	M	(SD)		
1 目標となる教師の存在	94	79.48	(11.05)	45	73.96	(9.46)	23	71.96	(12.47)	6.72*	1>2,3
2 理想とする教師の存在	98	79.55	(10.84)	44	73.95	(9.50)	19	70.37	(13.03)	8.14***	1>2,3
3 教師像の明確さ	47	82.57	(9.96)	83	75.79	(10.10)	32	71.34	(12.38)	11.70***	1>2,3
4 教師像の具体性	61	81.25	(9.73)	74	74.91	(11.23)	27	72.44	(11.47)	8.61***	1>2,3

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

$df = 2 / 159$

注) 群わけは以下のとおりである。

目標となる教師の存在、理想とする教師の存在 1: 「いる」2: 「どちらかというといふ」3: 「どちらかというといない」「いない」

教師像の明確さ 1. 「はっきりしている」2. 「ややはっきりしている」3. 「あまりはっきりしていない」「はっきりしていない」

教師像の具体性 1. 「しばしば考えている」2. 「やや考えている」3. 「あまり考えていない」「考えていない」

教員の姿から〈理想の教師像の明確化〉を進め、その結果、具体的に理想の教師像に近づくために知識や技術獲得の意欲を抱いて行動するため、適応に影響を与えたと考えられた。

IV. 総合的考察

本研究の目的は、教職課程を履修する女子大学生のレジリエンスを高める要因を教職能力、理想の教師像との関連から明らかにすることであった。

まず、教職能力の自己評価と関連を検討したところ、教師になるために必要な能力や自覚、態度、考えが身につけていると感じているほど、レジリエンスが高い傾向があることが明らかになった。また、レジリエンスが高いほど、様々な面で成長し続けたいという思いをもち、新たなことに挑戦することに対して開かれた感覚を持つ傾向があることが明らかになった。

さらに、目標・理想とする教師の存在や教師像の明確さ・具体性によりレジリエンスに差異がみられるかを検討したところ、目標・理想とする教師が存在し、どのような教師になりたいか明確であり、具体的に考える機会が多いほど、レジリエンスが高かった。

これらの結果から、レジリエンスを高める要因として、学生の教職能力やコンピテンスを高める働きかけや理想の教師像を具体化することの重要性が示唆された。

1. 教育実践への示唆

本研究の結果から、教員養成課程における学生のレジリエンスを高めるために、教育実践への示唆を2点述べる。

1点目は、教職科目や実習等においてコンピテンスを高める働きかけが望まれる。特に教員養成課程の学生にとっては、教職分野で

のコンピテンスを高めることは、教職に関する能力を最大限伸ばし、自己実現に近づくと考えられる。そのため、様々な面で成長し続け、新たな経験を楽しみながら挑戦することにつながることを期待できる。

2点目は、理想の教師像を具体化するために、様々な人と積極的に交流を持ち大学生活を送ることや、学校体験活動や現場での授業見学、教育実習などで多様な考えをもつ教師との出会いを個人が大切にできるように働きかけることが挙げられる。加えて、初年次の教職科目から、講義や演習内容と結びつけ、どのような教師になりたいのかより具体的に考え、その姿に近づくための具体的な手段や行動を計画するキャリア教育も有効であると推察された。

2. 本研究の限界と今後の展望

本研究の限界は、2点挙げることができる。

1点目は、今回測定した教職能力に関して自己評価を用いたため、実際に学生がどの程度それらの能力が備わっているかについて、自己評価から十分捉えることには限界がある。そのため、教員の他者評価や本人のポートフォリオ等での評価を用いるなど教職能力を捉える方法を検討していく必要がある。

また、2点目に、理想像の明確さや具体性から検討を行ったが、どのような理想像や教師を目指しているか、実際に教師像を具体的に描くことができているのかという点については、検討ができなかった。教師それぞれが理想とし重視している側面への自信低下がバーンアウトを引き起こす要因になることが示唆されており(伊藤, 2000)、どのような理想像を描いているかということと、実際の教職能力のズレから、レジリエンスの差異を検討することも今後の課題である。

引用文献

- 秋光恵子 (2011). 教育実習経験が教師に必要な資質能力に関する自信と教師志望度に及ぼす影響—実地教育Ⅲを履修した学部学生と大学院生の比較— 学校教育学研究, **23**, 43-52.
- Day,C.,& Gu.Q (2014). RESILIENT TEACHERS, RESILIENT SCHOOLS:Building and Sustaining Quality in Testing Times
(小柳和喜雄・木原俊行 (監訳) (2015). 教師と学校のレジリエンス 子どもの学びを支えるチーム力 北大路書房)
- Grotberg,E.H. (2003). What is resilience? In E.H. Grotberg (Ed.), *Resilience for today: Gaining strength from adversity*. Westport, Connecticut: Praeger Publishers. pp 1-20.
- 今林俊一・川畑秀明・有馬博幸 (2007). 教育実地研究に関する教育心理学的研究 (7) 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, **17**, 213-224.
- 伊藤美奈子 (2000). 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究—経験年数・教育観タイプに注目して— 教育心理学研究, **48**, 12-20.
- 木原俊行 (2011). 授業レジリエンスのモデル化—小学校教師への質問紙調査の結果から— 日本教育工学会論文誌, **35**, 19-32.
- 児玉真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発, 心理学研究, **86** (2), 150-159.
- 児玉真樹子 (2016). デモグラフィック要因からみたキャリアレジリエンスの特徴 学習開発学研究, **9**, 23-35.
- 紺野祐・丹藤進 (2006). 教師の資質能力に関する調査研究—「教師レジリエンス」の視点から— 秋田県立大学総合科学研究彙報, **7**, 73-83.
- 文部科学省中央教育審議会 (2012). 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (答申)
- 文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議 (2013). 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ)
- 西田裕紀子 (2000). 成人女性の多様なライフスタイルと心理的 well-being に関する研究, 教育心理学研究, **48**, 433-443.
- 大江真人・塚原節子・長山豊・西村千恵 (2014). 新卒看護師が職業継続意思を獲得するプロセス 日本看護科学会誌, **34**, 217-225.
- Ryff,C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 1069-1081.
- Ryff,C.D.,& Keys,C.I. (1995). The structure of psychological well-being revised. *Journal of Personality and Social Psychology*, **69**, 719-727.
- 齊藤和貴・岡安孝弘 (2011). 大学生のレジリエンスがストレス過程と自尊感情に及ぼす影響 健康心理学研究, **24** (2), 33
- 佐々木恵理 (2013). 教員養成課程におけるレジリエンスの育成と展望—セルフケアを促進する予防的な視点から— 岐阜女子大学紀要, **43**, 119-127.
- 杉崎雅子 (2009). 教職課程を履修する大学生のレジリエンス —教職の志望度, 教職適性認知度による評価— 日本教育心理学会総会発表論文集, **51**, 224.

付記

本研究の調査にご協力いただきました学生の皆様に心より御礼申し上げます。また、データ収集に際してご協力をいただいた先生方に厚く御礼申し上げます。

