

教員養成段階におけるレジリエンス育成にむけた手法への一考察 —レジリエンス向上プログラムの整理から—

佐々木恵理

岐阜女子大学文化創造学部

(2023年11月11日受理)

A Study on Methods for Developing Resilience in the Teacher Training Phase ; From Organizing Resilience Improvement Programs

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

SASAKI Eri

(Received November 11 , 2023)

要 旨

本研究では、教員養成段階におけるセルフケアの視点から、介入を行うことで個人のレジリエンスを向上させようとする実践やプログラムについて、実施方法やプログラムの構成を中心に、主に大学生、教員養成、教師の3つの視点で国内の研究を整理した。

その結果、講義での対面形式でのプログラムを中心としながらも、学習した知識や技能を日常場面に般化して応用していくためには、講義以外の場面での動画などの活用が考えられた。また、教員養成の学生にとっては、教育実習や教育活動で多様な他者と共に課題解決を目指すような学修を積極的に講義に取り入れることでより日常のレジリエンスを発揮することができるように向かわせることが重要であることが明らかになった。

キーワード：レジリエンス、教員養成、教師のメンタルヘルス、組織レジリエンス

I. 問題

1. 教師のメンタルヘルスとレジリエンス

令和3年度における公立学校教育職員の精神疾患による病気休職者数は、5,897人（全教育職員数の0.64%）であり、過去最多の人

数となっている。また、精神疾患を理由とした1ヶ月以上の病気休暇取得者を合わせると精神疾患による1ヶ月以上の長期療養者は、1万人を超えた（全在職者比率1.19%）ことが報告されている（文部科学省、2022）。さらに、年代別の内訳では、20代、30代で急

増していること、精神疾患による休職発令時点での所属校勤務年数データでは、着任した所属校勤務年数が2年未満の教員が精神疾患による休職者数全体の50.1%を占めていることも明らかになっている（文部科学省，2022）。このような状況から、労働安全衛生管理の充実などメンタルヘルス対策等の推進や勤務時間管理の徹底をはじめとする学校における働き方改革の一層の推進が求められている。教師自身が職務上の諸課題に取り組む中で出会うストレスを上手に対処することは、自身の心身の健康や学級の児童生徒の心の安定にとっても重要な課題であると考えられる。

そこで、本研究では、個人のストレスへの防御因子や抵抗力を表す概念である「レジリエンス（resilience）」に着目している。

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る状態に導く特性（Grotberg, 2003）」である。また、「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。

次に、レジリエンスの測定に関する研究では、小塩ら（2002）が、将来に目標をもつなどの未来に対する肯定的な志向性、感情調整力、興味や関心の多様性、および忍耐力に注目し、3因子からなる精神的回復力尺度を作成している。

齋藤・岡安（2009）は、大学生を対象として大学生用レジリエンス尺度（Resilience Scale for Students：RS-S）を作成している。この尺度は、「ソーシャルサポート」「肯定的評価」「コンピテンス」「重要な他者」「親和性」という5因子から構成されている。

平野（2010）は、多様なレジリエンス要因

の中から、持って生まれた気質と関連の強い「資質的要因」と発達的に身につけやすい「獲得的要因」を分けて捉える二次元レジリエンス要因尺度を開発している。下位尺度である資質的レジリエンスは4因子（楽観性、統御力、社交性、行動力）、獲得的レジリエンスは3因子（問題解決志向、自己理解、他者心理の理解）から構成されている。

2. 教師個人および学校組織に求められるレジリエンスの発揮

日本の学校教育の現場においては、近年、「教師個人」および「学校組織」としてのレジリエンス発揮の視点が求められている。

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会では、これからの変化が激しく、予測することが困難な時代においては、教師が高い資質能力を身に付けるとともに、学校も多様な教職員同士の関わり合いを軸にする様々な教育課題を克服できる組織として進化していくことが強く求められているとしている。

「教師個人」は、教員免許で担保される基礎的な資質能力を備えたうえで、それを越えた強みや専門性を発揮することが求められている。

一方、多様な教職員集団で構成される「学校組織」は、レジリエンスを発揮して、社会の急激な変化に対応できるようにするため、（児童生徒等を「自律的な学習者」として育成する）教師個人も自律的な学習者としての主体性をもって学び続けることが重要であることが指摘されている（中央教育審議会，2021）。

そのため、教員養成段階からこのレジリエンスを高め、教員となつてからのストレッサーに備えることはメンタルヘルス対策等の予防的取組として重要であるといえる。

Ⅱ. 目的

そこで、本研究では、大学生、教員養成課程の学生、教員を対象としたレジリエンスの向上を目的としたプログラムの内容や方法を整理し、メンタルヘルス対策等のセルフケアの視点から教員養成課程におけるレジリエンス育成のアプローチについて考察することを目的とした。

Ⅲ. 結果と考察

1. 実施方法や実施形態の特徴

表1には、日本における大学生～社会人、教員養成課程学部生、教師を対象としたレジリエンスの向上を目的としたプログラムについて、対象、実施方法、プログラムの構成を整理した。

整理した7つのプログラムのうち、講義や研修形式の方法が5つ、オンラインやオンデマンドを活用した方法が2つであった。

オンラインやオンデマンドを活用したプログラムを見てみると、次のように展開されている。魚地・前野（2021）では、日常の思考や行動を振り返りながらレジリエンスの向上を目指すことができる、オンラインでのワークショップ型プログラムを実践している。4つのワークから構成され、それぞれの個人活動の後に、個人活動で行った内容の一部を他者へ共有したり、他者の話を受容的な態度で聞き交流をもつといった共感的集団活動を取り入れたプログラムである。

また、平野（2022）では、レジリエンスの多面的プロフィール作成プログラムとして、オンデマンド、非同時シェアリング、最終回では、オンラインでの交流を用いて行っていた。2019年以降、コロナ禍であったこともあり、オンラインでのプログラムの実施の中

でも他者と意見交流を持てる機会を工夫して設定していた。

しかし、上野・平野（2020）は、個人活動が不得意で内省作業がうまく進められない個人にとっては個人活動によるプログラム提供だけでは個人のレジリエンスの拡張に寄与することが難しいことを指摘している。

また、個人のレジリエンス向上を考えるうえで個人活動よりも他者評価を通して新たなレジリエンスに気づくプログラムや集団作業のプログラムといった集団活動によってしか得られない経験の方が個々人のレジリエンス向上に対する効果が高い可能性が示されている（上野・平野，2020）。

このことから、講義や研修形式、オンライン形式のどちらの方法にとっても、個人の省察が他者との対話や関係性の中からより深まる状況を設定していく機会が含まれたプログラム構成が必要である。

加えて、実施回数や期間をみると、1回～7回であり、期間として1日～7週間に渡る実践であった。また、大学生や教員養成課程の学生を対象とした実践は、講義時間内での取組であった。講義内での取組は、学生にとっては、対象となる全員が取組みやすいものであるが、それぞれの時期に応じた方法により、レジリエンス向上のプログラムが提供されることが望ましいであろう。

例えば、教員養成課程では、講義は継続的に行われることから、講義での対面形式でのプログラムを中心としながらも、学習した知識や技能を日常場面に般化して応用していくためには、講義以外の場面での複数のアプローチが考えられる。必要な知識に関してフォローアップ動画の作成や、実践や気づいたことについて書き込み学習者同士で共有ができる学習システムの利用など、講義後も内容に触れることができる機会を多く提供する

表1 レジリエンス向上を目的としたプログラムの実践例

著者	プログラム名	対象者	実施方法	プログラムの構成	特徴
上野・平野 (2019)	個人と集団活動を通したレジリエンス・プログラム	首都圏の大学に所属している学生 Sample 1: 53名, Sample 2: 55名, Sample 3: 63名	講義にて実施 週1回90分×4回	①レジリエンスの概念の理解 ②個人活動を通したレジリエンスの理解（自分のレジリエンス、定義、自分の強み、回復アイテム、自分の資源、レジリエンスの種を貯める） ③他者から見た自身のレジリエンスの理解（グループの作成、偏愛マップを用いた自己紹介、メンバーの共通点を10個探す、ジョハリの窓） ④集団活動を通した自身のレジリエンスの理解（グループの作成、問題解決と創造に関する2つの課題）	従来の個人ベースの活動に加え、集団ベースの活動の視点を導入
上野・平野 (2020)	個人と集団活動を通したレジリエンス・プログラム	首都圏の大学に在籍する大学生 介入群49名、 統制群50名	講義にて実施 週1回90分×4回	同上	
魚地・前野 (2021)	共感的な集団活動を取り入れたレジリエンス向上プログラム	20代から60代以上の男女94人	オンラインによるワークショップのプログラム 3時間	レジリエンスの概略についての知識を深めるレクチャー ①自己のレジリエンスの視覚化 ②目的、原因と向き合い、柔軟な対処を考える ③現在から未来へ時間軸を広げる ④相互サポートを深める	個人活動の後に集団活動を実施
平野 (2022)	レジリエンスの多面的プロフィール作成プログラム	A 大学34名, B 大学40名	#1.6 オンデマンド、#2-5個人＋非同時シェアリング、#7オンライン 1週1セッション×7回	①レジリエンスの多様性の理解 ②内的・外的資源に気づくための内省的ワーク ③レジリエンス観に気づくための投影法ワーク ④志向性に気づくための場面想定法ワーク ⑤イメージに気づくための写真ワーク ⑥レジリエンス・プロフィールの作成 ⑦プロフィールを用いた自己紹介ワーク	非同時シェアリングを利用
深見・廣瀬 (2021)	教員志望学生向けレジリエンス形成プログラム	教員志望学生（2018年度～2020年度まで総計38名）	教職実践演習の講座の1つとして設定 2018年度90分×2回 2019、2020年度100分×2回	[導入] レジリエンスとは何か ①関係性（R）の構築について学習する。 （関係性の構築と維持、専門的ネットワークとSNS、保護者・児童との関係構築） ②ウェルビーイング（i）の重要性について自覚化する （個人のウェルビーイング、ワークライフバランス、モチベーションの維持） ③主体性を保つこと（T）を意識化する （問題解決、継続的な専門学習、効果的にコミュニケーションを図る） ④感情（E）の重要性について自覚する （感情の自覚、感情のマネジメント、楽観主義を育む）	BRiTE のフレームワークを活用
深見・木原・小柳・島田・廣瀬 (2019)	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	教職経験10年以上の教師7名	研修形式 前半90分、休憩10分、後半90分	[導入] レジリエンスとは何か ①関係性（R）の構築について学習する。 （関係性の構築と維持、専門的ネットワークとSNS、保護者・児童との関係構築） ②ウェルビーイング（i）の重要性について自覚化する （個人のウェルビーイング、ワークライフバランス、モチベーションの維持） ③イニシアチブを取る（T）を意識化する （問題解決、継続的な専門学習、効果的にコミュニケーションを図る） ④感情（E）の重要性について自覚する （感情の自覚、感情のマネジメント、楽観主義を育む）	BRiTE のフレームワークを活用
深見・木原 (2021)	中堅・ベテラン教師向け発展プログラム	中堅・ベテラン教師向けプログラムを受講した10年以上の教職経験者5名	研修形式 前半90分、休憩10分、後半90分	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 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おくるのか ③レジリエンスを高める学校組織の要件 ④「希望」という観点でこれからの展望を検討。グループ対話による助言や励まし	BRiTE のフレームワークを活用

ことで、個人の思考や行動の変容を促すことに有効であると考えた。

2. プログラム内容の特徴

(1) レジリエンス向上と肯定的感情

表1より、上野・平野(2019)は、レジリエンスの概念の理解、自分の強みや自分の資源といった個人活動を通したレジリエンスの理解、他者から見た自身のレジリエンスの理解、集団活動を通したレジリエンスの理解で構成されている。個々人が持つ自分なりのレジリエンスの気づきを促し、発揮できることを目指している。

従来のストレスコーピングに関する研究では、事後対応的あるいは回避的対処に焦点をあてて研究が行われてきたが、近年ストレスを成長の機会として捉える対処方略も提案されている(武田・永峰・石川, 2022)。

大学生を対象とした質問紙調査からは、レジリエンスによって主観的幸福感が高まり、主観的幸福感の度合いが高ければ事前対応型コーピングが動機づけされることが確認されている(宇佐美, 2014)。レジリエンスの向上により、自信というポジティブな感情のストレス予防機能を促すことができると考えられる。

また、宇佐美(2014)は、青年期の学生が、過去の成功体験を振り返りつつ、未来の目標の実現に向けて粘り強く取り組む経験を積むことにより自信を感じさせることが、次の直面する課題や困難状況に前向きに取り組む動機につながるとしている。

武田・永峰・石川(2022)は、看護師のストレスマネジメント介入研究の動向について検討を行っている。その中で、2011-2021年の文献のうち、対象とした文献は20件であり、そのうちポジティブな心理的機能に着目した介入は、全20件の論文のうち6件であっ

たことを報告している。また、その際検討されていた心理的機能は、主観的幸福感や首尾一貫感覚であった。看護師を対象としたストレスマネジメントプログラムについても、ストレス反応の低減に向けたプログラムが多く実施されてきたが、人のポジティブな側面への介入が有効であることも明らかになってきている。

以上のように、認知面からのアプローチだけでなく、レジリエンスに焦点を当てた取り組みは、ポジティブな感情を経験し、ストレス予防機能として重要であるといえる。

(2) 個人のレジリエンスと組織のレジリエンス

深見ら(2019)は、教師のレジリエンス形成を支援するプログラムBRiTEを援用し、中堅・ベテラン教師のレジリエンスの形成に寄与するプログラムを開発・実践している(2020)。BRiTE(Building Resilience in Teacher Education)とは、オーストラリアのマンスフィールド博士らが開発したオンラインプログラムであり、主に教員志望学生が教職生活においてレジリエンスを促進するためのスキルと実践を自覚させることを目的としている。しかし、BRiTEモジュールで扱われる事例が日本の学校文化や教師の仕事で相違することから、日本の文脈に合う形で書籍化や中堅・ベテラン教師向けの研修プログラムが構想され、実践している。日本においては、講義参加者や研修参加者を対象とした報告であり、主に個人のレジリエンス向上を目的としたプログラムである。

福畠(2016)では、学校組織のレジリエンスも重要であることを示唆している。今後、学校現場を対象とした実践によって、個人および組織のレジリエンスを高めるアプローチが検討されていく必要があると考える。

(3) 教員養成におけるソーシャルスキルとレジリエンス

教育現場では、心理的強さだけでなく、適切な対処やスキルが求められる。個人のレジリエンスが高まったとしても、場面に応じた適切な対処が取られていなければ、周囲にとっては迷惑なものとなり、組織のレジリエンスを活性化することが困難になる。

表1に整理した深見・廣瀬 (2021)、深見ら (2019)、深見・木原 (2021) のプログラムからも BRiTE のフレームワークを活用し、関係性の構築については、レジリエンスの理解の導入後に最初に学習する。

齋藤・岡安 (2014) は、大学生のソーシャルスキルと自尊感情がレジリエンスに及ぼす影響を検討している。その結果、自尊感情が低い人のレジリエンスにおいては、ソーシャルスキルの影響が大きく、そのような人に対してソーシャルスキルを高めることでレジリエンスを効果的に促進させられる可能性を示している。加えて、どのスキルがレジリエンスをより促進するかといったターゲットスキルの選定も重要であることを示唆している。

しかし、教員養成課程においては、コミュニケーション能力やソーシャルスキル、ストレス対処能力といったスキルを育む心理教育は、カリキュラム内で十分に扱われているとはいえない現状であり、一層の充実が求められる。

(4) 日常レジリエンスへの応用

今回表1に整理したプログラムは、研修や講義形式のものであったが、大学の教育活動の中への大学教員の意味づけ次第で、学生のレジリエンスの向上へ寄与するアプローチを考えていくことも重要であろう。

清野・原 (2022) では、教育学部生の教育実習前後の実習経験やレジリエンスとの関連

を明らかにすることを通して、教員養成課程においては教育実習で達成したい目標を明確にさせて実習に臨むことや、興味価値を高め、多様な他者と共に課題解決を目指すような学習を積極的に講義に取り入れることで獲得的レジリエンスを高めていくことが求められると述べている。

そのため、教員養成課程においては、レジリエンスを向上させるプログラムとともに、大学教員向けにそれぞれの各活動や学びがどのように学生のレジリエンスを育てているのかという活動例や具体例資料の提供が有効なのではないかと考えた。

付記

本研究は、JSPS 科研費 19 K 14110 の助成を受けたものである。

引用文献

- 中央教育審議会 (2021). 「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会検討の方向性 令和3年11月15日
- 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.
- 深見俊崇・木原俊行・小柳和喜雄・島田希 (2019). 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, 177-180.
- 深見俊崇 (編) (2020). 教師のレジリエンスを高めるフレームワーク—柔軟な問題解決者となるための5つの視点 北大路書房
- 深見俊崇・木原俊行 (2021). 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 島根大学教育学部紀要 (教育科学) 54, 1-5.
- 深見俊崇・廣瀬真琴 (2021). 教員志望学生向け

- レジリエンス形成プログラムの開発と評価
日本教育工学会研究報告集, 57-63
- 福島真直 (2016). 学校組織へのレジリエンス概念の適用可能性の検討ーレジリエンス概念に関する諸分野の適用可能性の検討ーレジリエンス概念に関する諸分野の研究レビューを通してー 東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢, 36, 149-179.
- 平野真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試みー二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成ーパーソナリティ研究, 19 (2), 94-106.
- 平野真理 (2022) レジリエンスの多面的プロフィール作成プログラムの検討ー非対面・非同時性のグループアプローチを用いてー 東京家政大学附属臨床相談センター紀要 22, 53-71.
- 清野あかり・原郁水 (2022). 教育学部生の教育実習前後における教職志望度の変化に関する研究ー 弘前大学教育学部紀要, 128, 95-108.
- 文部科学省 (2022). 公立学校教職員の人事行政状況調査について (概要) 令和4年12月26日
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性ー精神的回復力尺度の作成ー カウンセリング研究, 35, 57-65.
- 齊藤和貴・岡安孝弘 (2009). 大学生用レジリエンス尺度の作成 明治大学心理社会学研究, 5, 22-32.
- 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), 33-41.
- 齊藤和貴・岡安孝弘 (2014). 大学生のソーシャルスキルと自尊感情がレジリエンスに及ぼす影響 健康心理学研究, 27, 1, 12-19.
- 武田清香・永峰大輝・石川利江 (2022). 看護師のストレスマネジメント介入研究の動向と課題 日本ヘルスサポート学会年報, 7, 1-16.
- 上野雄己・平野真理 (2019). 個人と集団活動を通したレジリエンス・プログラムの効果検証 日本ヘルスサポート学会年報, 4, 17-24.
- 上野雄己・平野真理 (2020). 個人と集団活動を通したレジリエンス・プログラムの再検証 教育心理学研究, 68, 322-331.
- 魚地朋恵・前野隆司 (2021). 共感的な集団活動を取り入れたレジリエンス向上プログラム, 日本創造学会論文誌, 24, 155-169.
- 宇佐美尋子 (2014). ストレスプロセスにおける主観的幸福感の機能ー主観的幸福感と反応型及び事前対応型ストレス対処との関連ー 聖徳大学研究紀要 47, 15-20.

