HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	高等学校の新任教員は何に悩んでいるのか ： ナラティヴに着目し探索する
Author(s)	山口, 晴敬
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 134, 63-80
Issue Date	2019-06-27
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.134.63
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/75117
Type	departmental bulletin paper
File Information	07-1882-1669-134.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究院紀要
第134号　2019年6月

高等学校の新任教員は何に悩んでいるのか

― ナラティヴに着目し探索する ―

山　口　晴　敬*

【要旨】　本研究の目的は，インタビューによって得られたナラティヴを分析することを通して，高等学校の新任教員が，日々何に悩み，何によって支えられているのかを明らかにすることにある。

新任教員が入職してからどのような経験を踏まえてどのような思いや気づきがあったのか時系列で知るため，2名の新任教員に複数回インタビューを実施した。質問項目は，それぞれのインタビュー時期において，つらいことや苦しいこと，あるいは困難であると感じた出来事は何か，また喜びややりがいは何かである。

新任教員は，教員になって初めて，生徒との関係構築よりも先輩との関係構築が一番困難なことであることに気づき，同僚との関係構築を一番の気がかりとしていた。そして，関係性を築くことができなければ，教職遂行がスムーズにいかないとも考えていた。

また，新任教員から先輩への関係構築の働きかけをしても，先輩からの理不尽な言葉や行動で，教員という職業に対してまで，否定的な気持ちにもなっている。すなわち，同僚（先輩）が，新任教員が教職を遂行する上でのプラスの作用になってはいないということであり，新任教員にとっては同僚との関係構築が，避けて通ることのできない大きな課題となっている。

しかし，「同僚」は，一方で，新任教員を支える存在になることもこの研究によって明らかとなった。多くの場面で新任教員を気遣い，良き気付きを与えている存在として「同僚」や「管理職」がいた。そのような「同僚」や「管理職」の存在が、新任教員の教職遂行を支えていた。

同僚の支援が得られにくい高等学校においても，「同僚」や「管理職」が，新任教員の支えとなっていることは，「新任教員への支援」を考えるときの良き示唆となる。

【キーワード】高校教員，新任教員，初任期の教員，ナラティヴ，同僚，困難

1. 問題の所在と研究の目的

本研究の目的は，インタビューによって得られたナラティヴを分析することを通して，高等学校の新任教員が，日々何に悩み，何によって支えられているのかを明らかにすることにある。

初任期という時期を，松崎（2007）は「多くの若者が教職をめざし，夢を実現して教師になっていく。彼らは最初は教職に就けた喜びを語る。次に，現実の教職生活が始まり，毎日とまどいの現実の連続で，苦闘しながら毎日を何とかやりくりしていくことが続く。予想もしていなかった難題にぶつかることもある。しかし次第に自分なりのやり方が確立されていく。この教職生活最初の数年間である初任期は，ある教師がどのような教師になっていくのかを方向付けるきわめて重要な時期である」と述べている。初任期における，教員という職を遂行するスタイルや，生徒・同僚に対する関わりや想い，学校文化へのさまざまなアプローチ

* 北海道大学大学院教育学院博士後期課程
DOI：10.14943/b.edu.134.63

は，今後の教職生活を継続していく上での，教員としての立ち位置を決定する大変重要なファクターになるのである。

しかし，初任期の教員は，教育実習での経験や，あるいは自らが生徒としておそらく学校文化にきわめて親和的に過ごしてきたこととは全く質の異なった予想しなかった多くの出来事と主体的に遭遇するのである。そして，今まで考えていた生徒像や教員像，学校文化とはあまりにかけ離れている現実に，「リアリティショック」を受け，自ら教師という職を続けていくことへの自信を失うことすらあるのである。

シャイン（1991）によれば，初めて仕事に就いたときその職務と職場に適応し，組織に対して貢献できる正規のメンバーとして認められることで責任を引き受け，最初の正式な任務に伴う義務を首尾良く果たせるようになるまでの時期を初期キャリアとしており，そのあり方次第では早期の離職の可能性を高めることから，この時期が特に重要だと述べている。

「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査」（2017）によれば，公立校の教員採用試験に合格しながら一年間の試用期間後に正式採用とならなかった教員は350人，そのうち病気による依願退職は110人で，そのうちの約90％，100人は精神疾患による依願退職だという。また，依願退職のうち自己都合は197人であるが，精神疾患による病気退職とまではならないものの何らかの困難を感じて職を離れている多くの新任教員の存在も伺われ，新任教員を取り巻く環境は険しいものであると言わざるを得ないのが現実である。

和井田（2012）は，一般職の労働者と公立学校の新任教員の離職率及び離職理由を比較し，新任教員の離職率は低くかなり良い定着を示しているとは言えるものの，離職の理由が，一般職の「会社の将来への不安」や「労働条件が悪い」という理由と，教育を専門的に学び専門職として教員になったあと「精神的な不調」から離職する人が多い教員とは質が異なるとし，新任教員をサポートし，育てていく体制を創っていくことが必要なことには変わりないとしている。

初任者が教育現場を去って行く割合が増加している現実に着目し，小学校の初任者教員のモチベーションの変化を明らかにした佐々木（2010）によれば，初任者のモチベーションが一番高い時期は4月当初であるが，その後2度の顕著な落ち込みがあり，一つは7月（第1クライシス期）であり，二つは12月（第2クライシス期）であるとしている。その二つは質的に異なり，第1クライシス期は「児童掌握技術不足による学級崩壊の危険性」によるクライシス，第2クライシス期は「保護者・同僚・管理職等の人間関係問題」によるクライシスによるとしている。特に第2クライシス期を乗り越えるには，指導員や管理職など同僚の関わりが大きなキーワードになってくると指摘している。

同様に小中高校教員のインタビュー調査結果より，新任教員の困難感を分析した和井田（2015）も，新任教員には2回のクライシス期が確認され，同僚や管理職のサポート体制が充実していると初任者が感じている場合において，クライシスといえない範囲の困難感で収まる傾向が見られたとしている。ただ，佐々木の研究においては小学校の新任教員の調査であり，和井田においても主に小学校を取り上げており，高等学校の初任者についての知見は限られている。

小中高の教員を対象にした「教員の仕事と意識に関する調査」（教員養成ルネッサンス・HATOプロジェクト2016）によれば，「子どもの指導上の課題についてよく話し合う」「学習指導の方法についてよく話し合う」「校内での研修や研究の機会が多い」「組織として教育

の目標を共有している」「教職員の間で自由に意見を言い合える」「若手を育てる雰囲気がある」「職場以外でも同僚と親しく付き合う」等，同僚との関係について聞いた項目で肯定的な回答をする割合は小学校教員が高く，特に「校内での研修や研究の機会が多い」「若手を育てる雰囲気がある」では小学校教員と高校教員の間に20ポイント以上の差があるとしている。

各教科科目の準備室が存在する強固な教科担任制をとっている高等学校と，小学校の同僚関係に係る教員文化はかなり異なっている。そのような教員文化を内包している高等学校において新任教員は，小中学校の新任教員と比較し，同僚との関係，特に先輩との関係において先輩から支援を得られない等の課題を生じうると考えられる。

それらを踏まえ本研究では，ナラティヴ・アプローチを用いての分析を試みた。ナラティヴとは一般的に日本語で「語られたもの」や「物語」と訳されている。野口（2006）によれば，ナラティヴとは「具体的な出来事や経験を順序だてて語る行為、およびその産物」で，それは「時間軸上につないだもの」としており，ナラティヴ・アプローチは，対象である「個」の「物語性」に着目することで臨床的に意味ある知見を描き出す可能性を含んでいる。言い換えれば，それは，一般化することでそぎ落とされた「個」の「物語」をある意味回収する役割を担い，その「個」の回収された「物語」から，「個」のストーリーが筋立てられていく。そしてその「個」のストーリーに着目することで，「個」を取り巻く社会関係性を見取ることができるのである。

二宮（2010）は，ナラティヴ・アプローチの議論の中で「実践研究においては，世界中でたった一人しかいない「鈴木さん」の行為にまつわる意味こそ，中心に据えるべきではないだろうか」とし，教育実践にナラティヴ・アプローチを適用することの意義は，これまで紹介してきた様々な事例から実感されるだろう」と述べている。

教員は，「教科指導」「生徒指導」「部活動指導」など教職のイロハはもとより，分掌業務等の遂行にあたっても「生徒」「保護者」「教員（同僚）」との社会関係性の中で教職実践に尽力している。しかし，これまで教員の「個」のストーリーから見えてくる社会関係性の検討は十分とはいえなく，さらに高校教員においては，対象とする先行研究が少ないこと，また，小中学校教員の社会関係性と比較し，「教員（同僚）」との関係において少し異なる結果があることが前述の先行研究から読み取れる。

従って，本稿においては，高等学校新任教員のナラティヴを分析することを通して，彼らが日々何に悩み，何によって支えられているのかを社会関係性に着目して個別具体的に明らかにするとともに，彼らにはいったいどのような関わりや支援が必要なのかについても検討していく。

2．研究の方法

Z県の高等学校の新任教員2名に対して半構造化面接を行った。実施時期は201X年4月から10月までで，複数回実施した(図表1)。複数回実施した意図は，新任教員が入職してからどのような経験を踏まえてどのような思いや気づきがあったのか時系列で知るためである。質問項目は，それぞれのインタビュー時期において，つらいことや苦しいこと，あるいは困難であると感じた出来事は何であるか，また喜びややりがいは何であったかを語ってもらった。

インタビューは，同意の上でICレコーダーに録音し，インタビュー内容はすべて文字に起こしデータ化した。分析にあたり，まず初めに実施回ごとのインタビュー対象者のプロトコルデータから，KJ法を用いてそれぞれにラベルを張り，そのラベルをもとにカテゴリ分けをした。特にこの稿の分析においては，カテゴリ「苦しさ・つらさ・悩み」とカテゴリ「支えているもの」に着目した。また，それぞれに関連する要因を社会関係性に着目した上で抽出した。

図表1　インタビュー実施回数と実施時期

回数	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
対象者１	4月26日	5月10日	6月4日	6月21日	7月8日	7月21日	9月21日	10月21日
対象者２	4月21日	5月17日	6月8日	6月30日	実施不可	7月29日	9月29日	10月2日
時期	最初の1か月終えて	ゴールデンウイークを終えて	初めての部活動大会	初めての定期考査	夏季休業を迎えて（対象者2は都合により第5回インタビュー不可）		前期を終えて	後期を迎えて

３．調査結果

（1）対象者１　Z県A高等学校 保健体育科 二学年副担 IS先生のインタビュー

図表2　第2回インタビュー（5月10日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・顧問の先生も周りで感じていたところがあり，管理職の方に，新規採用誰でもいいからサッカーの専門の教員をっていう風に何年か言い続けた結果，僕が来たっていう流れだ，ということを聞きました。すごいやりがいはあるっていうか，最高のところにきたっていう感じですね。		同僚や管理職からの嘱望	同僚 管理職
・好きなこと（サッカー部の顧問）やっているので，正直あんまり苦ではないんですよ。でも他の人から見たら，奇人変人だと思うんです。なんで毎日七時八時まで学校にいて，土日もないのに，そんなに頑張れるのか，と。でも僕は普通の感覚でやっていけると思うので，そうした感覚の違いが普通の人との間にあるんだと思います。		部活動指導そのもの	部活動
・まずこの学校の先生とか生徒に認められなくちゃ，いくらサッカーがんばっても「先生授業も適当だし，朝も遅刻してくるし」とかそういう風に見られたら，自分もやりづらいですし，学校に居場所なくなっちゃうと思うんですよ。なのでまず仕事の面とか，先生方への挨拶とか。自分が普段生徒に言っていることを自分でしっかりやって，ISに任しておけば大丈夫だって任せてもらえるようになることが先決だと思ったので。		生徒・先生に認められたい	同僚 生徒

『支えているもの』

教員として嘱望されたところに赴任するということは，その嘱望理由に一番のやりがいを感じて職務を遂行することになる。IS先生は，サッカーを教えることが出来る教員が必要だとのことで呼ばれたのである。そのことを「やりがいがある，最高のところに来た」と表現している。サッカーを教えることがIS先生を支えており，無制限に時間を投入できる理由となっている。

また，部活動以外に，勤務校の生徒や同僚に認められたいという意識が，支えになっている。

図表3　第2回インタビュー（5月10日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・（GWの最後で）近くのM高校と試合したんですね。そのM高校というのは正直，ウチとやりたくなかったみたいなんです，ずっと。チャラチャラしているやつらが来るからと。その監督さんと知りあいなので，「試合お願いします」って頼みに行ったら，「A高校サッカー部良くなったな，ビリッとなったよ」って言われたんですよ。自分で見ているとわかんないところもあったので，そうやって客観的に見て「変わったな」って言われて，やっぱりそうなんだなって思って少しうれしかったというのはありますね。自分のやっている事は間違ってないのかなという自信というか，この方針でやっていこうかな，というのはあります。		他校の教員からの部の生徒への良い評価	他校の教員部の生徒
・サッカーの指導がしたくて教員になったようなもの，それが半分くらいを占めているので自分の気持ちが向いているところについて褒められればうれしいですね。言われたらもっとやる気が出るというか。「自分のやっていることは間違いではないんだな」って自信をもってこの先もできるような気がしています。		同僚からの部の生徒への良い評価	同僚
・まあ皆お世辞が入っているんですよね。最初のうちは僕に気を使ってくれて。「仕事早いね」とか「朝から晩まで良くやってるね」とか。そういうことはよく言ってくれますよね。でもまだ腹を割ってとかっていうのは，指導教官くらいしかないですけど，（周りの先生が）はやく慣れさせてくれているとは感じます。ありがたいです。		同僚からの仕事への姿勢などの良い評価	同僚
・やっぱり学校の先生もいろんな人がいるじゃないですか。そういう人たちとうまく付き合いながらやらなくちゃいけないですよね。でもどうしても，「えっ」って思う人も中にはいるんですよ。生徒との，というより，先生同士の関係が難しいなっていうのはあります。別に僕がある先生と仲が悪いとかいうことではなくて，「あーゼッタイこれは違うだろ」というのが僕の中でありますし，職員室の中でも普通に耳をすませると，皆同じ事を思っていたり。そこらへんはもうどうにもならないかなって最近は思っています。	同僚の理不尽な行動		同僚
・同じ授業持っていたりするので。僕が年下なので，やっぱりいろいろ聞くじゃないですか。それでもなんか全然教えてくれなかったり，めんどくさがっていたり，授業投げ出してどっか行っちゃったり。「えっ」みたいなことがたくさんあるんですよ。そういったことがあると，やりたくないなと思いますけど，それはみんな思っている，僕だけじゃないので仕方ないなと思っています。	同じ授業を持っている同僚の理不尽な行動		同僚

『支えているもの』

サッカーの仕事がしたくて教師になったというIS先生にとって，他の高校のサッカー部顧問からみて，IS先生が顧問になってからとそれ以前とを比較して，「A高校のサッカー部，良くなったな」と評価されるようになったことが，自分の指導の自信にも繋がっており，それがやりがいにもなるのである。さらに，同僚が「仕事早いね」とか「朝から晩まで良くやっているね」などと，IS先生を肯定的に評価して声がけしてくれることが，新任教員の支えに繋がっている。

『苦しさ・つらさ・悩み』

同僚について「どうしても，『えっ』って思う人も中にはいるんですよ。生徒とのというより，先生同士の関係が難しいなっていうのはあります」と語り，「それが原因ですごいストレスで来たくないな，というのはありますか」という質問に対して「ありますよ」と答えている。すなわち，同僚との関係構築が初任期のこの時期においての悩みとなっているのである。また，同じ授業を受け持っている同じ教科の先輩教員が教科についてのアドバイスを求めても受けてくれないことや，授業を投げ出していなくなってしまうという理不尽な行動もIS先生の悩みとなっている。

図表4　第3回インタビュー（6月4日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・まぁ負けちゃいましたね。実は同じチームとあたっちゃったんですよ。0-3で負けたところと。「リベンジだー」と思ってやったんですが，結果としては負けちゃったんですけど，相手の監督も，ウチのゲームだって言ってくれたんです。結局最後のところが点数決まらなくて，なんかラッキ-なシュートが入っちゃって，勝ちゲームを逃したという感じで，悔しかったですね。		他校の教員からの部活動への肯定的評価	他校の教員部の生徒
・引退なんですけど，熱い気持ちを持った子が3人いて，冬の高校サッカー選手権ってところまで3年生はできるんですけれども，「そこまで続ける」って言ってくれました。		部活動生徒の肯定的な言葉	部の生徒

『支えているもの』

サッカー指導を自分の一番の職務と考え，この数ヶ月をサッカー部の指導に力を注いだのであるが，その結果として，他の監督から，サッカー部を評価する言葉をいただき，また，サッカー部の選手も，三年生であるにもかかわらず，冬のサッカー選手権までがんばるという想いをIS先生に伝え，その言葉をうれしく思うことが，IS先生のやりがいにも繋がり下支えになっている。

図表5　第4回インタビュー（6月21日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・「先生授業で2・3回間違うよねー。でも先生の授業ね，おもしろいからけっこう好きなんだよ」って言われて，あーあーけっこう悪くないなぁと思いました。間違うけど面白いんだと思って。2・3回間違うことが面白いって言ったわけじゃないんですよ。「授業のことが面白いね」って言ってくれたので，かわいいなと思いました。		授業に関する生徒からの肯定的な言葉	生徒
・（監督している，第2顧問部活内でのトラブルについての語りにおいて）リーダー辞めたら自分もやめようかなと思っていたらしいんですけど，その部活がやりたくて入ってきたのに，やめちゃうのは残念なので。「でも先生，私たちやめませんから」ってことを言って，「その状況に負けないで，最後まで頑張るので見守ってください，何かあったら相談しにくるので」って言われて「わかった，頑張れ」って言ってあるんですけど。		部活動の生徒から頼られた事実	部の生徒

『支えているもの』

生徒から「先生の授業ね，おもしろいからけっこう好きなんだよ」という言葉をもらい，生徒を「かわいいなと思いました」と語っていた。その生徒の言葉が，次の授業への改善ややる気に繋がり教職を支えていくのである。

図表6　第5回インタビュー（7月8日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・「ダメなことはダメ」って言う時に言わないといけないなって思うので，強くいくときは強くいきますし，褒めるところを褒めると，ホントにその褒めた行為をまたやってくれるので，多分生徒は悪くなくて，その僕のコントロールの声かけによって変わっていくんだなって最近は思いますね。		生徒との関わりの中で生徒の変化	生徒

・「A高校だより」(作成）で今日写真を撮っていたんですけど，どんな写真かというと，部活動紹介で見ひらき2ページ，「お前やってみろ」って言われて，「マジですか」ってなって。「写真の撮り方とか加工とか何もわからないですけど，僕でいいんですか」って言っても，「いいんだ。お前やってみろ」って言われて。それの〆切が来週の金曜なんですけど，今日からそれを始めて，マジかよ・・・みたいな。もっと早く言ってくれればよかったのに。	同僚の理不尽な仕事の押し付け		同僚
・進路の話とか，部活の話とか毎回文面によって内容違うんですけど，「IS君，今回のA高校だよりは部活特集まかせるから。これをみて，中学生入ってくれるから，責任重大だからね」って。じゃあなんで俺にやらすんだって思いましたけど。「はい・・わかりました・・・」って言って。	同僚の理不尽な仕事の押し付け		同僚
・僕は特別活動と生徒指導です。でまあ僕は若いので，いろんなことをやれやれと言われるんですよ。言われたことに対して，「またオレこんなことやるの」みたいな事を思うんですけど。	若いという理由からくる仕事の押し付け		同僚
・クラスマッチの後に飲み会をやるってことを（職員会議）で言う事になって，その時体育の先輩に「おい，IS。飲み会じゃつまらないから夜の大運動会って言え」って言われたんですよ。で，言ったら見事に滑って。それ以来何も怖くないなと思って。周りの先生も「頑張ったな」って言ってくれたんで。先輩の先生見てても，いろんな人がいるので，いろんな人のいいところを盗みながら。僕なりにやるしかないなと思ってるんですけど。	若いという理由からくる仕事の押し付け		同僚

『支えているもの』

生徒が起こす行動の要因は生徒にあるのではなくて，教員である自分のコントロールによるところが多々あるということに気づき，生徒がそう動いてくれるすなわち，教員の関わりによって生徒が変わるそのことこそが，教員のやる気を促し支えてくれるのである。

『苦しさ・つらさ・悩み』

先輩教員の新任教員への行動や言動が，新任教員にとってつらいこととなっている。若いというだけで，半ばからかうようにIS先生を扱っている先輩教員がそこにいる。

図表7　第6回インタビュー（7月21日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・(学校便りを先輩が)「すごくいいね」って言ってくれました。お世辞かもしれないですけどね。		同僚からの肯定的な評価	同僚
・生徒は，下駄箱に靴入れて階段登るんですけど，その下駄箱と階段の間にそれ（学校便り）が貼ってあるんでみんな止まって見ていますよね。「あ，おれ出てるよ」とか言って。うれしそうにしています。デザインがどうのこうのとかは関係なく。		自分が作った学校頼りに対する生徒の好反応	生徒
・(学校便りを）作ったんですけど。超大変でした。最後の〆切の日なんか，午前1時くらいまで若い先生と一緒に教官室こもって作ってました。パソコン操作もできない，レイアウトもできない中で，「やれ」って言われたので。できるかなと思っていたら想像以上にめんどくさくて，さらに出来上がったものをダメ出しされ，「じゃあもう一回作り直します」って。編集者の気持ちが超分かりましたもん。こんなにつらいんだと思って。	同僚からの理不尽な仕事の評価		同僚
・僕は各部の写真を撮って，均等に張り付けた感じなんですけど，そしたら，「どこが強いとかどこを押してるかわからないだろ」っていわれて。「ごもっともです」と，もっともなんですけど，「初めての俺にそこまで求めちゃう」と思って。でもまあそれを飲み込んでやりました。	同僚からの理不尽な仕事の評価		同僚

『支えているもの』

先輩教員の理不尽な行動や言動に悩みながらも，「A高だより」が完成し，同僚から肯定的

な評価を受けたり，生徒がその頼りを見てうれしそうな声を上げている場面を見たことで，その仕事に携わって良かったという気持ちと，さあまたがんばろうという気持ちが表出した。

『苦しさ・つらさ・悩み』

ここでもまた，前回のインタビューで出てきた「A高便り」の話が語られた。しかし，理不尽な先輩教員の言動や行動に対して，IS先生はポジティブな姿勢でその状況を乗り切ろうとしている。

図表8　第7回インタビュー（9月21日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・周りの先生たちよりも，なんかこう，生徒に教わっているような気がしなくもないです。あいつらは本当に正直ですから。面白い授業をやれば聞きますし。訳わかんないこと言ったら反発しますし，ダイレクトなんですよ。それが僕の授業の評価と言うか，授業の出来とか関わりかたにつながっているのかなって思いますし。いい話しができたり，良い授業ができて，その次あった時にはいい反応が返ってきたりするので。結局僕次第かなって。やってみて，「どう」ってなって良かったら，間違ってないんだと思うし，やってみてちょっとミスったなと思ったら反応が悪いんで，修正しようと思うので。向こうの様子を見ながらちょっとずつ変えようかなって。		授業に関する生徒からの肯定的な言葉	生徒

『支えているもの』

自らの成長は，生徒の影響によるものだとIS先生は考えている。生徒が与えてくれる影響の方が大きいという。そして，生徒が夢にまで登場するほど，IS先生のなかで，生徒の存在が大きくなってきている。それが，教師として半年経った実践知である。

図表9　第8回インタビュー（10月12日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・教官室にはソファーが置いてあって，周りに先生方の机が並んでいるんですね。で，前までは自分の席に座って，「いいなーソファー」とかって思っていたんですよ。今は先生方がいる前でも，「えっ」っていう目で見られませんし，最初たぶんお客さんというか，否定的なところから見るじゃないですか。そういうのを何となく感じていたので。いい子いい子していたんですけど。ある程度メンバーとして認められた感が自分の中には出てきたので。じゃあいいかなとおもってドカッと座ってます。		同僚に認められる	同僚
講師の常勤の先生がいるんです。僕より年上で，講師ってことで，最初気まずいかなって思っていたんですけど，すごく誠実で，僕のくだらない話も聞いてくれるんですよ。なので逆に僕もその人の話を聞きますし，だから同年代なんですけども，お互い気を遣わずにちょっとした違いも関係なくアドバイスも貰ったりしているので。その先生が一番助かっていますね。ありがたいです。上の先生には聞けないような，ちっちゃな悩み事ってあるじゃないですか。そんなこともさらっと聞けたりするので。お互いわからない事だらけなので，二人で助け合っています。		年の近い同僚との良好な関係	同僚

『支えているもの』

「ある程度メンバーとして認められた感が自分の中には出てきたので。じゃあいいかなとおもってドカッと座ってます」という表現がある。これは，これまではまだ同僚として，先輩にそう見てもらえていなかったというこれまでの現状を表現し，そのことが教職を賭していく上で困難になっていたのであるが，今では認められたというそれこそが逆に支えにも

なっているのである。

また，気も遣うことなく，お互いに多くのことを相談しアドバイスしあえる仲間の存在がIS先生の職員室での存在を安定としたものにしているのである。

(2) 対象者2　X県B高等学校 英語科 二学年副担 SY先生のインタビュー

図表10　第1回インタビュー（4月26日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・この仕事，私無理って思ったんです。人間関係とか。最初のうち子どもがいなくて，生徒がいないから心のよりどころがいなくて・・・		生徒の存在	生徒
・何が嫌だって，体育会系なんですよ，学校の雰囲気が。先生たちの雰囲気っていうか生徒指導びしびしやっていて，男の先生方がしめるわけですよ，怒鳴り散らすわけですよ。私もびびっちゃって。体育関係の先生が多くて，体育系の部活の教官室があって，一番下の人がコーヒーを入れるとか。	体育会系的な学校の雰囲気や同僚の存在		学校同僚
・歓迎会があったんですけど，お酒つぎに行くのなんてできなくて，そうしているうちに校長が優しい言葉をかけてくれて，そしたら涙が出てきちゃって，もうトイレで泣いちゃってね。		管理職の優しい声かけ	管理職
・私，ホントは二次会まで行くつもりだったんだけど，もうそういう感じだから一次会で帰ったんですよ。それで翌日部活に行ったら，部活の顧問も男の先生で，「あーいうときは顔を出した方がいいよ」と言われて，「えーっ，そんなプライベートまで学校に関わりたくないんだけど」って思って・・・。	同僚の厳しい言葉		同僚
・この仕事，私無理って思ったんです。人間関係とか。最初のうち子どもがいなくて，生徒がいないから心のよりどころがいなくて，先生方と全然打ち解けられないし，先生方は1年も2年も何年も培っている人間関係ができてて，そこにぽーんと入っていくゼロの状態でそれが辛くてなんか嫌な気持ちを共有できる人もいないし。・・・まだまだいろいろ気は遣うし，「うーんやっぱり大変」みたいな，	同僚と関係が築けない		同僚
・なんだろうなあ，先生忙しいっていうけどこういう事なんだって。けど何より，部活動は嫌っていうか休みたいし帰りたい早く・・・。	多忙		部活動

『支えているもの』

SY先生は，教師になって最初のインタビューにおいて，新学期においてまだ生徒が登校していない職員室内での経験を「生徒がいないから心のよりどころがいなくて」と語っている。SY先生は，「生徒を心のよりどころにしていこう」と思っているということが，支えとなるのである。

『苦しさ・つらさ・悩み』

同僚の体育会系の雰囲気が嫌だと言っている。そして，そのことは教職を続けていきたくなくなる程度の容認できないことのように語っている。先輩ばかりの職場においての，学校の雰囲気や同僚関係が新任教員であるSY先生のきわめて重い悩みとなっている。

図表11　第2回インタビュー（5月17日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・月曜日に行って嫌になっちゃって，次の日有給もらって、水曜日に復帰して行ったじゃないですか。そしたら，みんなもう優しいんですけど。教頭体育でその教頭に呼ばれて，教頭って四月から私と一緒に赴任してきたんですよ。「SYさん大丈夫かい」って呼ばれて，印刷室で二人でしゃべっていたんです。「4月に一緒に来たし，SYさんもX大の卒業生でしょ」って言われて。資料を見たんですって，教頭もX大ですって。（中略）　だから「X大に仲間意識とか誇りもあるし，なんとかしてあげたい」って言ってくれて励ましてくれて。		管理職からの励まし	管理職

・「なんか部活がすごい嫌だっていうけど，そんなのもう適当でかまわないんだ，立場上そんなことはいえないから，教頭っていう立場で言っているんじゃないって思って聞いてくれ」みたいな風に言われて，「今年はまあそうやって○○（運動系）部になったけど，来年から希望も出せるから希望出せば俺が権限持っているから何とでもしてやる，○○（文科系）部にしてやる」とまで言ってくれて，「つらいことがあったら同窓生なんだ相談しな」って言ってくれて，だいぶ気が楽になって，私来年から○○（文科系）部に行けるんだって思って・・・。		管理職からの配慮の言葉	管理職
・29日は休みもらったし，合宿の予定だったのに合宿も外してもらったし，五連休はまるまるもらえたのでだいぶリフレッシュして，でなんかもう今日も部活行ってきたんですよ，午前中，なんか一緒にプレイして，そこまでなんか回復しているっていうか忙しさになれたっていうか七時とかそれくらいまで学校にいても，まだ七時かみたいな感覚になってきちゃってそれもいいのか悪いのかわからないですけどね。		休みをもらえたこと	休み

『支えているもの』

仕事になじめず，同僚になじめず，部活動指導になじめず，さらに部活動指導があるため休みをとれず，学校に来るのが嫌になって，気持ちの整理をつけるために有給休暇を取った。休暇明け，職場に復帰したときに，SY先生を受け入れてくれる暖かい雰囲気が職員室にあり，同じ大学の先輩である教頭先生が話を聞いてくれて励ましてくれたことが，SY先生の支えとなっている。

教頭先生が，組織の管理職として，そして同窓生である先輩教員として，SY先生に関わったことが，SY先生ががんばろうと思うことになった，良い結果を誘引したのである。

図表12　第3回インタビュー（6月8日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・一人すごい女の子でだらしないのがいるんですよ，注意しても反抗的だし，ホント扱いに困っちゃった子がいて，その子のことを，あれはたぶん学年主任ですね。言ったんですよ。「あの子はどうしたもんかなって，思うんです」って言ったら，「いいんじゃないですか，あの子だけが生徒じゃないんですよ」って言われて，確かになって。生徒は100人弱もっていますけど，その中で，まあ一人そういうのがいるのは当然だみたいな。いい子ももちろんいるから，大好きな子もいるし，そうそう，「その子だけが生徒じゃないんだよ」って言われたのがすごく良かったかも。なんか，全員とうまくやろうとしてたんですねその時は。だからその子とも，どうしたらいいんだろうって思っていたのが，そう言われて，頑張ろうって思っているの。		学年主任のアドバイス	同僚
・本気かどうかわかんないけど，「英語本当に楽しい」とか「SY先生はホント頑張っている」とか，だからそうやってノートを持って行ってはいけないのかもしれないですけど，自分の秘密ノートとか、それを子どもが休み時間に見るんですよね。「すげー勉強してる」とか，そういうのも見てくれて，人によりけりですけど，「俺英語の時間は頑張れるんだよね」とか，言ってくれる子もいるから，なんかうれしいですよね。やっぱりそうそれまでは「ぐたぐたですね」って言われたりもするけど，ちゃんと準備してやれば違うんだなっていうのがぽちぽちあって，心に響くことが。		授業に関する生徒からの肯定的な言葉	生徒
・子どもとはいいんですよ本当に，で，先生同士の関係が本当にまだ築けなくて特に担任との関係もそうだし，疑心暗鬼ですね，ただ怖くて話しかけることすらできなくて，・・・私なんか本当に裏で何言われたかわかんないって思って，超怖いですよ。	同僚と関係が築けない		同僚

『支えているもの』

授業を聞いてくれない生徒がいて，その生徒のことで悩んで学年主任に相談したときに，「いいんじゃないですか，あの子だけが生徒じゃないんですよ」とアドバイスを受けた。そのことで，SY先生の気持ちのなかに生徒に対しての新しい考え方が芽生えて，「頑張ろうって

思っているの」という，これからの教職に対して前向きな気持ちになることができた。

また，SY先生が英語を教えているクラスの生徒が，「英語本当に楽しい」「俺，英語の時間は頑張れるんだよね」など，授業が生徒のやる気を引き出したということが，SY先生のやる気にもつながり，生徒がSY先生の授業指導ノートを休み時間に見ては，「すげー勉強してる」「SY先生頑張ってる」と言い，このこともまた，自身の自己肯定感に繋がり，支えとなっているのである。

『苦しさ・つらさ・悩み』

6月になっても，まだ，担当のHR 担任との関係を築くことができないでいるのである。最低限の組織のポジションである担任・副担関係の構築が未だなされていない理由として，NM先生の同僚への極端な疑心暗鬼が挙げられる。しかし，それは，6月までのSY先生に対する同僚の行為や職員室内の雰囲気や，生徒との関わりにおいての態度が，そうさせているのであろう。

図表13　第4回インタビュー（6月30日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・生徒の暴言なんですよ廊下で。（中略）なんか私あしらってたんですけど，それを言われてもそんなに今までそれを気にしなかったんですけど，病んでた，心弱っていたと思うんですけど，なんかつくづくいやになっちゃって，彼の副担に相談して「あいつがひどいんですよ」って話始まっちゃったら，何か感極まってゃって涙出てきちゃって，それってその先生が結構優しくしてくれたから，それに泣いちゃった感じなんですよ。生徒の暴言よりも生徒の暴言っていうよりも。		同僚の受容的な態度	同僚
・私が泣き出したのを見て，学年主任がそいつを呼び出してくれて，学年主任がそいつをしめてくれて，そいつ泣いたらしいんですよ。号泣したらしいです，「謝りたいです」とか言って。私（生徒への指導を）やっているのをよくわかんなくて帰っちゃったんですよ。本当にここいたくないって。翌日主任に呼び出されて，怒られはしないですけどやんわりと，「そこは帰らないで欲しかったな」って言われて。「すいません」って言って。	同僚との意思疎通ができていない		同僚
・非常勤のベテランのおじいちゃん先生の授業を見学させてもらって，（生徒の様子を）見学して歩いちゃったんですね，何かどんなプリントやってるかなって。それをまず怒られ，生徒がいる前で怒られたんですよ。「このクラスはぼくがマネジメントしてるんだから，先生は黙ってここに座って見てんの」って言われて。「あっ，すいません」って言って。	同僚との意思疎通ができていない		同僚

『支えているもの』

初任者であるSY先生に対する先輩教員の優しい関わりが，SY先生を支えた一つの要因になる。

『苦しさ・つらさ・悩み』

暴言をはく生徒や指導にのらない生徒の存在と，自分の教員としての自覚の甘さから学年主任に諭された現実と，授業見学の時に授業者に言われた注意とが重なり合って心が疲れてしまった。

※第5回インタビューはSY先生の都合がつかず不可

図表14　第6回インタビュー（7月29日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・教頭はもういつも気にしてくれて声かけてくれて，事務室に行ったら優しい言葉をかけてくれる事務長が，「適当にやれよ」って「あんまり根詰めたら体壊しちゃうからな」って。		管理職の配慮	管理職
・体育教官室の，なんか私結局，○○部の顧問だから教官室使うんですよ。最初に言われたんです，○○部の正顧問に，「体育の先生たち，上下関係にすごく厳しいから，来たらコーヒー入れて，掃除したりゴミ捨てしたり，それが一番下の人の仕事だから，そんなことやっておけば周りもよくしてくれるから」みたいなこと言われて，「何それきもって」思って・・・。避けてます。・・・なんかまあ，私が嫌なのは教員間のぐちゃぐちゃ。	同僚関係の悪さ		同僚

『支えているもの』

教頭や事務長が新任教員であるSY先生をいつも気にかけて，優しい言葉をかけている。そのような先輩のフォローが，SY先生の心を支えているのである。

『苦しさ・つらさ・悩み』

体育会系部活動顧問として体育教官室を使うときの「しきたり」や，「私が嫌なのは教員間のぐちゃぐちゃ」と表現しているところの教員集団の状態，そして自らがその組織の一員であり，その先生方と同僚であるということにおいて，苦しんでおり，そう表現しているのである。

図表15　第7回インタビュー（9月29日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・体育の先生と（打ち解けた），若干ですけど，まだ。わかんないですけど。なんか，学校全体の飲み会で，1週目は2年時の学年の飲み会だったんです。私も飲んで，ガンガン飲んで，2次会でカラオケに行ったんですけどそこで完全につぶれちゃって，吐いて。顔もすごいことになってて，化粧も落ちて。ずっと寝ていたっぽくて。で，その翌週にはたぶん噂が広まっていて，「SYさんだいぶ飲んだらしいね，だいぶ酒が好きらしいね」って。		体育教官室の同僚との関係改善	同僚
・本当にそれは行って良かったなって思って。なんせその私が二番目三番目くらいに恐れていた体育の先生がいるんですけど，その先生と結構仲良くというか，「なんだ，SYお前つきあいいいな」とか。そういう風に言ってもらえて，しかも帰りはその先生を送っていって，私飲まなかったので，その日は。なので「ちょっと距離も縮まったかな」みたいな。「やりやすくなったかなこの学校で」みたいな事があったんです。それがこの間で。		体育教官室の同僚との関係構築	同僚
・担任の先生とあんまりうまくいってないんですよね。担任は私の事きらいなんです，多分。被害妄想かもしれないですけど。もともと寡黙なところがあって，口を開けばブラックな事を言う人なので，あんまり私からも話しかけづらいんですよね。向こうからも話しかけてこないし，なので本当に1日挨拶しかしない日もあります。そういう日ばっかりだし。	担任との関係が築けない		同僚

『支えているもの』

歓迎会において，泣きながら帰宅をしたSY先生は，9月の懇親会において，自らを認めてもらえていないと思う体育科教員から「SYお前つきあいいいな」と言われて，「ちょっと距離も縮まったかな，みたいな。やりやすくなったかなこの学校で」と思ったのである。SY先生にとっては，関わることが大変難しいと思っていた体育科教員から認められることが，教職遂行上とても大切なことであり，ようやく同僚として認められたということが，この語りから

読み取れる。

『苦しさ・つらさ・悩み』

9月になってもまだ，担任との関係を築くことができないでいる。最低限の学校組織のポジションである担任・副担関係の構築が未だなされていない理由として，SY先生の担任への極端な疑心暗鬼が挙げられる。担任との関係構築ができないSY先生はそのことが悩みとなっている。

図表16　第8回インタビュー（10月22日）

プロトコルデータ	苦しさ・つらさ・悩み	支えているもの	関連する要因
・「教員向いているんじゃない」って言われたことがあって，私が女だからかもしれないですけど，細かいこと気づくんですよね。「あの子の様子がおかしい」とかそういう事にパッと気づいて，それがホントに的中というか，やっぱり悪い事件の予兆だったりとかして，そういう事が何回かあって。学年主任にも「若い先生だから気づけるんだ。それは貴重な能力だ。SYさん向いているんだよ」とか言われることもあって。		学年主任からの肯定的な言葉	同僚
・最近関係の良くない子が何人かでてきたなと思って，嫌なんですけど。最初仲がいいというか，私にすごく話しかけてきた男の子とかがいたのに，全然最近は無視みたいな感じになっちゃって。何が気に入らなかったのか。たぶん私が言った言葉が・・・。	生徒との関係の悪化		生徒
・最近は，「ああ，ああしてはダメだったんだな」って，それを勉強だって思うようにしようと思って。別にその子に嫌われても他に何人も生徒はいるし，100人いて100人に好かれる先生になるなんてムリじゃないですか。だから何人かでも合う生徒がいれば，他の子に嫌われても・・・でもどうなのかな，そのまま卒業まで・・・うーんでもそういう子にどうやって歩み寄っていったらいいのか分からない。	生徒との関係構築ができない		生徒

『支えているもの』

学年主任を含めた先輩から「教員向いているんじゃない」と言われ，さらにSY先生が生徒の変化をすぐ見つけることの出来る様子を見て，「それは貴重な能力だ」との評価を受けた。そのことが，SY先生が教師という職を遂行していくことにおいての支えとなっている。

『苦しさ・つらさ・悩み』

関係が良好であった生徒との関係が悪くなり，原因は自分の発言にあったのではと悩んでいるのである。生徒とそのような関係で悩むことは，自らの教職経験において役に立つとは思っているものの，今後その生徒に「どうやって歩み寄っていいかわからない」と考え，そのような出来事が教師をこれから続けてこうと思ったときに，苦しさとして頭に残るのである。

(3)「支えているもの」「苦しさ・つらさ・悩み」と関連する要因は何か

新任教員のIS先生とSY先生にとって，「支えているもの」や「苦しさ・つらさ・悩み」の関連する要因について前出の表から抜粋し、時系列に一覧にまとめたのが以下の図表17である。

図表17 「支えているもの」「苦しさ・つらさ・悩み」と関連する要因

回数		1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回
時期		4月	5月	6月(1)	6月(2)	7月(1)	7月(2)	9月	10月
できごと		最初の1か月終えて	ゴールデンウイークを終えて	初めての部活動大会	初めての定期考査	夏季休業を迎えて（SY先生は都合により第5回インタビュー不可）		前期を終えて	後期を迎えて
対象者1 IS先生	支えているもの	部活動 生徒 同僚 同僚 管理職	他校の教員 部の生徒 同僚 同僚	他校の教員 部の生徒 部の生徒	生徒 部の生徒	生徒	生徒 同僚	生徒	同僚 同僚
	苦しさ・つらさ・悩み		同僚 同僚			同僚 同僚 同僚 同僚	同僚 同僚		
対象者2 SY先生	支えているもの	生徒 管理職	管理職 管理職休み	同僚 生徒	同僚	実施不可	管理職	同僚 同僚	同僚
	苦しさ・つらさ・悩み	学校 同僚 同僚 同僚 部活動		同僚	同僚 同僚		同僚	同僚	生徒 生徒

図表17より，IS先生の「苦しさ・つらさ・悩み」に関連する要因については，5月と7月のインタビューで語られ，そのすべてが「同僚」であった。SY先生においては，10月のインタビュー以外，「苦しさ・つらさ・悩み」について語られたのは総じて「同僚」であった。

ここだけに着目すると，「同僚」が新任教員の「苦しさ・つらさ・悩み」を誘引しており，「同僚」の存在は新任教員にとって教職遂行にプラスの作用を生まないということになるが，「支えているもの」についても，IS先生においては入職すぐの4，5月はもとより，7月や10月のインタビューにおいても「同僚」がその存在として語られ，SY先生においても，すべての時期において「同僚」や「管理職」が，「支えているもの」の語りに表現されている。

「生徒」の存在は、IS先生においては10月以外のインタビューにおいて積極的に語られたものの，SY先生においては，4月と6月のインタビュー以外語られることはなく，10月においては「苦しさ・つらさ・悩み」に関連する要因として「生徒」が現れた。

佐々木（2010）が明らかにした小学校の初任者教員が経験する「第1クライシス期（7月）：児童掌握技術不足による学級崩壊の危険性」および第2クライシス期（12月）：保護者・同僚・管理職の人間関係問題」とは，対象校種の違いと調査時期の不足により正確な比較はできないものの，高等学校の新任教員においても，「同僚」「管理職」との関わりが教職遂行へ大きな影響を与えていることは明らかであり、佐々木（2010）の「特に第2クライシス期を乗り越えるには，指導員や管理職など同僚の関わりが大きなキーワードとなってくる」という指摘は，本調査で明らかになった「支えているもの」の存在に，「管理職」や「同僚」があるということを洞察している。

4. 研究のまとめ

インタビューで，IS先生は，生徒との関わりにおいて生徒から多くを与えられ，やりがいを感じ，支えられてきた。そして生徒との良好な関係性を，「教員としてのIS」として先輩からも認められて，「同僚」として，組織の一員として評価されるようになったのである。

SY先生においては，生徒からの言葉や態度が教員としての自己効力感を与えることがあったとしても，そのことに気付いたのはわずかであり，第8回インタビューの10月まで，教職におけるほとんどを同僚との良い関係性をいかに築いていくかということに縛られていた。すなわち，新任教員においては，教員になって初めて，生徒との関係構築よりも先輩との関係構築が一番困難なことであることに気づき，そこでの同僚との関係構築を一番の気がかりとしているのである。そして，関係性を築くことができなければ，教職遂行がスムーズにいかないとも考えている。

新任教員に，生徒からの暖かい言葉や，自分の指導によって行動を起こす生徒の姿を見ることが出来る力が少しでもついていれば，それは直ちに教員としての喜びに繋がるのであるが，一日のすべてのエネルギーを，同僚との良い関係構築に費やすことになってしまうと，本来まなざしを向けるべき生徒のことが目に入らず，生徒との関係が新任教員の下支えにならないでいる。

さらに，新任教員から先輩への関係構築の働きかけをしても，先輩からの理不尽な言葉や行動で，教員という職業に対してまで，否定的な気持ちにもなるのである。すなわち，同僚（新任教員にとってはそのほとんどが先輩）が，新任教員が教職を遂行する上でのプラスの作用になってはいないということなのであり，新任教員にとっては同僚との関係構築が，避けて通ることのできない大きな課題となっている。

また，生徒との関わりにおいてある困難さが生じたときに，たとえ同僚の下支えがありその困難な事象は解決したとしても，新任教員は同僚との関係構築ばかりに注視しているので，新任教員を支えることに繋がるに違いない生徒との関わりがあったとしても，そのことには気付かず，同僚の下支えがあったか否かによってのみの，きわめて小さいファクターによってその事象を評価するのである。

一方で，「同僚」はまた，新任教員を支える存在となることもこの研究によって明らかとなった。2名のインタビュー対象者の「支えているもの」についての語りの多くに，「同僚」や「管理職」が登場した。多くの場面で新任教員を気遣い，良き気付きを与えてくれている「同僚」や「管理職」の存在があったということである。そのような「同僚」や「管理職」の存在が、新任教員の教職遂行を支えていた。

先行研究において，「同僚」特に先輩から支援を得られにくいとされている高等学校でも，教育的な関わりの中で，生徒という存在にともに向き合っている「同僚」や「管理職」が，新任教員の支えとなっていることは，「新任教員への支援」というものを考えるときの良き示唆となりうる。

さらに，先述したとおり，和井田（2015）は，同僚や管理職のサポート体制が充実していると初任者が感じている場合において，クライシスとは言えない範囲の困難感で収まる傾向がみられるとしていた。この2名の新任教員においても，「支えているもの」となっている「同

僚」や「管理職」の存在に自明的に気づくことができるとするならば，教職遂行にプラスの作用を与えることになるであろうし，この研究にナラティヴ・アプローチを取り入れた意義もあるということである。

ところで，「同僚」である先輩教員は，新任教員を「支えている」という意識はあるのだろうか。山口（2018）によれば，先輩教員は，同じ教科・学年等ともに生徒に向き合っていればいるほど，新任教員に対してのまなざしは「同僚」として「いまここにある職務遂行」を期待するまなざしとなり，多くの課題や困難を抱えて教職遂行に悩んでいる新任教員を結果として否定的に見つめることとなっており，同僚関係にプラスの作用を生まないことにもつながっているという。すなわち，新任教員に対して，少なくとも，「今年の新任はつかえるかつかえないか」ということでのみ「同僚」である新任教員を評価しており，よちよち歩きの新任教員を「支えている」あるいは「支えていく」という先輩教員としての意識を窺い知ることはできない。

よって，今後の課題として，新任教員にとって必要な支援は，「新任教員は，同僚である先輩教員を支えとしている」という意識を前提とした，「先輩教員の，新任教員への関わり方はいかにあるべきか」を検討することで明らかにしていきたい。

「主な引用・参考文献」

愛知教育大学・ベネッセ教育総合研究所，2016，「教員の仕事と意識に関する調査」『教員養成ルネッサンス・HATOプロジェクト』

石原陽子，2012，「新任教員の自律的な成長のための考察－S市に採用された教員への量的質的調査より－」『新任教員の適応および成長支援に関する総合的研究』，pp.21-37.

伊藤安浩・桂直美・高井良健一，2016，「初任期における若手教師の経験と成長のモノグラフ（1）－第1回インタビュー調査の分析を通して－」，『大分大学教育学部研究紀要』，pp.63-78

エドガー・H. シャイン（二村敏子・三善勝代訳），1991，「キャリア・ダイナミクス－キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である－」『白桃書房』

桂直美・高井良健一・伊藤安浩，2017，「初任期における若手教師の経験と成長－語り直しを通しての省察の深化－」，『東洋大学文学部紀要教育学科編』，43，pp.23-31

亀崎美沙子，2010，「ライフヒストリーとライフストーリーの相違－桜井厚の議論を手がかりに－」，『東京家政大学博物館紀要』，15，pp.11-23

久富善之・佐藤博，2010，「新採教師はなぜ追い詰められたのか」『高文研』

佐々木邦道・保坂亨・明石要一，2010，「初任者教員のモチベーション研究Ⅰ－1年間の変容の奇跡－」『千葉大学教育学部研究紀要』，58，pp.29-36

佐々木邦道・保坂亨・明石要一，2010，「初任者教員のモチベーション研究Ⅱ－受け入れ側ができる配慮－」『千葉大学教育実践研究』，17，pp.43-57

田中昌弥，2011，「教育学研究の方法論としてのナラティヴ的探究の可能性」，『教育学研究』，78（4），pp.411-422

二宮祐子，2010，「教育実践へのナラティヴ・アプローチ－グランディニンらの「ナラティヴ探究」を手がかりとして－」『東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科学校教育学研究論集』，22，pp.37-52

松崎正治，2007，「初任期国語科教師の力量形成の過程」『学びのための教師論』藤原顕他編，勁草書房，pp.57-82.

三和秀平・外山美樹，2016，「新任教師の教科指導学習動機と教職における自己有能感および健康状態との関

連」『教育心理学研究』, 64, pp.307-316
文部科学省, 2017,「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査」
山口晴敬, 2018,「先輩教員は初任期の教員をどのようなまなざしで見つめているのか－計量テキスト分析により探索する－」『北海道大学大学院教育学研究院紀要』, 133,pp.69-89
山﨑準二, 2015,「教師の現状と教師教育研究の課題」『日本教師教育学会年報』, 24, pp.30-40
和井田節子, 2012,「新任教師の離職の背後にあるもの（特集 新人・若手教師への支援のあり方）」『季刊教育法』, 175, pp.28-31

The difficulties faced by novice high school teachers

— Search from narrative —

Seikei YAMAGUCHI

Key words

high school teachers, novice teacher, difficulty, colleagues, narrative

Abstract

The purpose of this study is to clarify what kind of problems make novice teachers suffering from, and what kind of support help them in high school from Narrative analysis.

I conducted multiple interviews with the novice teachers in order to know what kind of experience they had spent since they started working in high school in chronological order.

The question items are, at each interview time, what are the hardships, pains, or events that they feel difficult, and what are the joys and rewards.

They realized it was more difficult to build relationship with their seniors than with their students, therefore they found it was the most difficult factor to build relationship with their seniors.

In addition, even if the novice teachers make efforts to build relationships with their seniors, unreasonable words and actions from the seniors have also made them feel negative about the profession of teachers.

However, this research also revealed that "colleagues" would be one of the factors to support novice teachers. There were "colleagues" and "managerial positions" who cared about the new teacher in many situations and gave good awareness. The existence of such "colleagues" and "managerial positions" supported the new teaching staff's teaching duties.

Even in high school where it is difficult to get support from colleagues, the fact that "colleagues" and "managerial positions" are supporting novice teachers is a good suggestion for you when considering "support for novice teachers"