

動会の後、学級全体で、失敗の理由と今後にかかせることを考えさせた。生徒の感想からも担任教師と一致した考えが多くみられ、失敗も共有できた。学校行事は成功事例が語られることが多いが、生徒の特徴に対応できることが学級経営における教師の成長といえるのではないか。

<教師の成長と意欲>

鹿毛 雅治 (慶應義塾大学)

教師の意欲に関して、動機づけの心理学では、成功可能性や動機づけの方向性を問題とする「期待×価値理論」の観点から、教師効力感や課題-熟達型信念体系などが重要視されている。

しかし、このような従来のアプローチは、教育目標という「結果」を達成したり、そのための技術を習得することの喜びが教師のやる気の中核になると仮定しているという意味で「目標達成型意欲」を扱っているといえるだろう。しかし、教育の過程は、所与の教育目標への一本の道筋としてあらかじめ定められているのではなく、教師が反省的な思考を繰り返し、自らが教えつつ学んでいく中で創造されていくプロセスとして把握することも可能である。このプロセスでの経験によって教師は動機づけられることも多く、このような意欲（「過程充実型意欲」）を「目標達成型意欲」と区別することが可能である。

また、この区別は「技術的熟達者」と「反省的実践家」という2つの教師像に対応した動機づけスタイルであるようにも思われる。「反省的実践家」である教師の「過程充実型意欲」に注目して考えてみると、教師が「教えつつ学んでいく」中で経験する「子どもとの人間的触れ合いや子どもに教えることを通して、子どもの人間的成長に関わり、自分自身も子どもとともに成長しているという実感」こそが教師の意欲を支えているといえるのではないだろうか。

<教師の成長を支える同僚性>

秋田 喜代美 (立教大学)

子どもの発達を考える際に子どもをとりまく社会や文化の影響、またそこでの親子や教師生徒関係が詳細に分析論じられるのと同様、教師の生涯発達を考えるには、個々人の教師の成長過程、熟達の過程を明らかにすると同時に、教師の置かれている環境としての教師文化に目を向け、教師文化が教師の発達に与える影響を考えてみる必要がある。しかし、教師文化の研究は教育社会学の中では、学校文化における組織論の問題とし

て中心的テーマとなってきたが、教育心理学の視点からは、必ずしもこれまで十分に検討されてきていない。そこで、今回は単に職場の同僚という意味ではなく、近年教師教育の中で用いられる「同僚性 (collegiality)」という概念を軸に教師の発達を考えてみたい。教師が校内、校外で互いにどのような関係を形成し、専門職としての実践的な思考様式を形成していくのかという問いを、授業実践を教師同士が検討する際にどのような談話が行われるのかという教師同士の相互作用の過程を微視発生的視点から分析するという筆者が現在行っている方法とその結果を紹介し、教師の発達への1アプローチを提示したい。

またある教師集団が使用する語り口や用語、授業を検討する方法論といった、教師が学びの活動に実際に使用している道具に目を向けることによって、教育心理学者が教師の発達研究に具体的に示唆できるものは何かを考えてみたい。

<教師の成長とアイデンティティ>

伊藤 美奈子 (お茶の水女子大学)

教師の成長を考えるとき、「教師経験」というのは一つの大きな要因となりうる。学校での体験、子どもや同僚との相互作用を通して、新任時のとまどいや未熟さが克服され、教師が教師として成長していくものと考えられる。しかし近年、学校現場における子どもの心の問題が深刻化する中、これまでの生徒指導のあり方を見直し、教師にもカウンセリング的な対応が求められるようになってきた。いまや、教師としての専門性が絶対的なものではなく、学校という組織、それを構成する教師、そして教育そのものに大きな転換が迫られていると言っても過言ではない。そうした現場のニーズに応える形で、各地で教師を対象とした研修会が実施され、ロジャーズ流の非指示的なスタイルや“育つのを待つ”という姿勢が、新しい生徒指導の方法として学校現場に取り込まれるようになった。しかし、このような“個を大切にしたい関わり”は、学級という子ども集団との関係に矛盾や葛藤を生じたり、教師役割とカウンセラー役割との狭間で教師としてのアイデンティティに混乱をもたらすということも少なくない。

今回の発表では、教師が生徒指導の一つとしてカウンセリング的関わりを新たに学ぶ際に直面する“役割葛藤”や“教師としてのアイデンティティの揺らぎ”に焦点づけて、教師の変容プロセスの一側面をとらえるとともに、現代の学校現場における教師のあり方についても検討したい。