

教員養成課程から教員への就職というトランジションとその課題②

— トランジション課題としての「適応」に着目して—

- 藤谷哲 (目白大学)
- 渡邊はるか (目白大学)
- 峯村恒平 (目白大学)
- 枝元香菜子 (金沢学院大学)

1 研究の背景と目的

わが国では、大学の教員養成課程において「教育実習」が課せられている。教育職員免許法の改正により、「学校インターンシップ」(学校体験活動)を教育実習の一部として含むことが可能となった。だが、その内容は各大学の裁量に任されている現状にあった。以上から我々は、学生にとっての教職課程と教職キャリアとの連続性を考慮し、また、学生のキャリア意識形成を促すための、学校インターンシップカリキュラムを作成することを目的とした研究を実施した。その結果をもとに学校インターンシップに求められる要素を明確にして、カリキュラム案を作成し、そのカリキュラム案に基づいた2度の実践を行い、最終的なカリキュラムの成案を完成させた(山本ら, 2022)。

児玉・深田(2005)は、職業的アイデンティティを「職業人としての自分が自分で一貫しているという感覚、すなわち職業領域における自分らしさの感覚」と定義し、職業に関する自分らしさの感覚の2側面を、職業的生き方と職業役割と捉えている。我々は、学校インターンシップのカリキュラム開発に携わる中で見出した学生の職業的アイデンティティに関する問題に向き合う。教員志望の大学生が教員養成課程の専門教育を経て、実際に教員として就職することを『大学から教職への「トランジション」』と定義し、円滑な「トランジション」のために、現状どのような課題があるか、課題としての「適応」について、初期教員養成期を対象とした教育実践効力感尺度の開発(渡邊ら, 2020)等を通じて、職業的アイデンティティとの関連から明らかにすることを目指している。

2 職業的アイデンティティとその形成プロセス

キャリア初期である若者就業者の職場における構成員との関係性に関する研究(正木ら, 2010)では、アイデンティティがいわば「個」から他者との「関係性」の中で形成されると捉え、プロセスに焦点を当てた研究へと広がりを見せていることを指摘している。つまりアイデンティティ形成が、自己に生じた葛藤を相互調整するプロセスであると指摘する。そして、アイデンティティ形成の媒介要因として、「自己への気づき」「他者の視点の内在化」「経験に基づく学習」の三つを取り上げている。

Côté, & Levene (2016)は、殊に欧米社会を取り上げ、若者たち自らの発達の欲求としてのアイデンティティを形成するのに、時間の流れの中で、個人固有の特質を経験することが必要であり、それはたとえ集団の構成員であることだけでは十分ではないと指摘する。そして「社会的アイデンティティ」「個人的アイデンティティ」「自我アイデンティティ」の3つの発達レベルで示し、アイデ

ンティティ形成について述べている。

3 若者就業者の組織社会化

企業が採用した人材が組織に関わり、適応を果たすこと、また、組織社会化と呼ばれる、組織における能力形成については従前より多くの研究がある。

組織社会化とは一般に、組織参入時に組織から個人にもたらされる「社会化」の諸力であり、「組織への参入者が組織の一員になるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」(高橋, 1993)とされる。中原(2014)によれば、この組織社会化には、社会科を担う主体とベクトルの違いから2つに大別できるとされ、一方を、組織が主体となって行う「組織による社会化」、他方を、新規参入者の能動的な社会化、自らが社会化を完遂させる「個人による社会化」と呼んでいる。舘野(2014)は企業への組織適応において、大学時代の人間関係、特に異質な他者と交流していたことの重要性を質問紙調査により示している。また一方で、知識社会における教師の仕事と関係性に着目して、知識社会の到来が教職を真の学び合う専門職にすることの難しさであるとする指摘(Hargreaves, 2015)との指摘がある。

参考・引用文献

- Dan C. Lortie (佐藤学監訳) (1975) 『スクールティーチャー 教師の社会学的考察』, 学文社, pp. 93-95.
- 山本礼二・藤谷哲・渡邊はるか・枝元香菜子・峯村恒平・多田孝志 (2022) 『学校インターンシップの充実と教職課程の発展に向けて 2018-2021 年度科研費基盤研究(C)「教職課程におけるキャリア形成を促す『学校インターンシップ』のカリキュラム開発」研究成果報告書』.
- James E. Côté, Charles G. Levine (川井亨・溝上慎一訳) (2016) 『若者のアイデンティティ形成 学校から仕事へのトランジションを切り抜ける』, 東信堂.
- 児玉真樹子・深田博己 (2005) 「企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成」『産業ストレス研究』12, pp. 145-155.
- 正木澄江・岡田昌毅 (2010) 「キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響」『産業・組織心理学研究』No. 24-1, pp. 29-42.
- 渡邊はるか・枝元香菜子・藤谷哲・峯村恒平・山本礼二 (2020) 「初期教員養成期を対象とした教育実践効力感尺度の開発」『日本教育心理学会第62回総会発表論文集』, P346, p. 389.
- 高橋弘司 (1993) 「組織社会化研究をめぐる諸問題: 研究レビュー」『経営行動科学』8(1), pp. 1-22.
- 中原淳 (2014) 「「経営学習研究」から見た「大学時代」の意味」『活躍する組織人の探究 大学から企業へのトランジション』, 東京大学出版会, pp. 15-48.
- 舘野泰一 (2014) 「入社・初期キャリア形成期の探究: 「大学時代の人間関係」と「企業への組織適応」を中心に」『活躍する組織人の探究 大学から企業へのトランジション』, 東京大学出版会, pp. 117-138.
- Andy Hargreaves (木村優・篠原岳司・秋田喜代美監訳) (2015) 『知識社会の学校と教師』, 金子書房.