

報告番号	※ 乙 第 号
------	---------

主 論 文 の 要 旨

論文題目

小学校教師の援助要請を支える学校組織に関する量的・質的研究
—新任期教員に着目して—

氏 名

小沼 豊

論 文 内 容 の 要 旨

【問題と目的】

教師を支える学校組織に関して、学校心理学の視点から研究がなされている。校長のリーダーシップや組織風土などといった要因の関連性が示唆され、支えの体制を検討する上で重要な視点となる。特に、入職して間もない新任教師の様態を丁寧にとらえた検討が重要といえる。団塊世代教員の大量退職に伴い、新任教師の急増が予想されている。新任教師が授業実践や学級経営面そして子ども理解などの面で抱く困難を支えるような体制が重要になる。すなわち、困難を抱えた際に、援助要請が容易にできるような組織体制が求められている。

これまでの、教師の援助要請研究の動向をみると、援助要請に関わる要因として、性や年齢といったデモグラフィック要因、教師個人の認知の課題、環境や状況、そして、問題を1人で抱え込むことがないような「チーム援助」などといったことがある。

デモグラフィック要因である性別や年齢からは、若手教員は被援助志向性が高いことが指摘されているが、援助要請に関わる状況や要因についての検討は充分とは言えない。更に女性の若手教員は、男性と比較して援助要請ができるということも指摘されているが、女性という要因だけをもって援助体制が不必要ということにはならない。性別に関係なく困難を抱えやすい新任期を支える援助体制の構築が望まれる。

また、教師の援助要請に関わる認知として、自尊感情が傷つく恐れから援助を抑制している可能性があることが指摘されている。援助要請に関わる環境や状況については、職場風土や校長のリーダーシップから指摘がなされている。すなわち、協働的な職場風土やそうした風土を醸成するような校長のリーダーシップが被援助の態度につながることを示唆されている。そしてまた、協働的な職場風土による「チーム援助」は、バーンアウトや自尊感情を高められる可能性がある。しかしながら、「チーム援助」の有効性は理解できる一方で、その諸要因についての検討は充分とは言えないだろう。援助者と被援助者との人間関係づくりなどの視点を考慮した検討が重要になると考えられる。

そこで、第 1 の課題として、新任期教員の被援助志向性について、これまでの先行研究からみえてきた複数の関連する要因から計量的研究法（質問紙調査）を用いて詳細に分析することをあげる（研究 1）。その中で、第 2 の課題として、計量的研究法からはとらえにくい、個々の新任期教員の困難の内容とその対処について、誰にどのような援助を求めたのか、あるいは求めたいのか、そしてどのように解決・解消していったのかということを、教員個人の内的過程について質的研究法を用いて詳細に分析することをあげる（研究 2）。それによって、計量的研究からではとらえることのできない、新任期教員の困難とそれに対応する援助体制に必要な諸要因について明らかにすることができると考えられる。また、これまでの研究動向から 1 人で抱え込むことなく、「チーム」で問題・課題を検討する有効性が叫ばれてきた。すなわち、「チーム援助」の視点である。しかし、「チーム援助」内での人間関係づくりや、構成人数などの共通したとらえ方（多くは、担任教師・生徒指導担当教員・養護教諭・スクールカウンセラー）などはないといえる。特に新任期教員においては、どのような状況において、誰のどのようなサポートが、どのように作用し困難を乗り越えていったのかという実際のプロセスを「チーム援助」の視点から検討したものはない。そこで、第 3 の課題として、新任期教員の困難に対する援助体制の一つとして、指導教員との「チーム援助」を詳細に検討し、有効であった援助の内容やタイミング、そのときの新任教師の認知的変容を明らかにしていくことの必要性をあげる（研究 3）。そうすることによって、教師のキャリア形成のために特に重要な時期である新任期に、どのような援助やサポートが必要なのか、チームを組む指導教員側の指導力や援助力（態度）はどのようなものであるのか、ということを見出すことも可能になり、被援助者（新任期）の視点に立った援助体制を構築していくことができるといえる。

本研究では、新任期教員の困難を支える組織体制づくりに関して、計量的な調査（質問紙調査）および質的研究法を手がかりとして、援助体制に必要な諸要因と援助要請モデルを生成することを目指す。また、実証的な「チーム援助」の検討も行い、新任期教員の困難を支えるような体系的な組織体制づくりを明らかにしていくことを目的とした。

【各章の概要】

第 1 章 教員の援助要請をしやすい環境づくり

この章では、教員の援助要請研究の動向を概観し特徴をとらえた上で、小学校の

新任期教員の困難を支える援助体制に関係する課題を明らかにした。今後の課題として3点を指摘した。1つ目は、小学校教員の被援助志向性に関する論文と新任期教員に焦点を当てた研究が少なく、援助要請に関係する要因について計量的研究法（質問紙調査）を用いて詳細に分析することであった（研究1）。2つ目は、計量的研究法からはとらえにくい、個々の新任期教員の困難の内容とその対処について、誰にどのような援助を求めたのか、あるいは求めたいのか、そしてどのように解決・解消をしていったのかということを、教員個人の内的過程について、質的研究法を用いて詳細に分析を行うことであった（研究2）。3つ目は、新任期教員の困難に対する援助体制の一つとして、指導教員との「チーム援助」を詳細に検討し、有効であった援助の内容やタイミング、そのときの新任教師の認知的変容を明らかにしていくことであった（研究3）。そうすることによって、ある意味制度化された時期（新任期）に、どのような援助やサポートが必要なのか、チームを組む指導教員側の指導力や援助力（態度）はどのようなものであるのか、ということを見出すことも可能になり、被援助者（新任期）の視点に立った援助体制を構築していくことができるといえる。

第2章 小学校新任期教員の被援助志向性を構成する要因の検討（研究1）

本章（研究1）では、新任期教員に対する援助体制（サポートシステム）の構築に向けて、校長のリーダーシップが職場風土や教師としての有能感を高めることにつながり、被援助志向性に作用していると仮定し、探索的にモデルを検討することを目的とした。量的研究法（質問紙調査）を用いて検討した。A県B市内の全公立小学校に所属する教員382名に質問紙を配布し、有効回答があった268名のうち、新任期（1年目～6年目）の教員92名について分析を行った。その結果、校長のリーダーシップ（教育的リーダーシップ）が、協働的風土に影響し、自尊感情を介して援助の欲求と態度へとつながり、被援助志向性に影響を与えていることが示唆された。困難を抱えた際に援助要請を行うかどうかは、職場での人間関係や教師個人の知見・課題といった影響からもとらえていく必要があり、質的研究法を通じてより詳細な検討を進めていくことが課題として考えられる。

第3章 小学校新任教員の困難を支える援助体制モデルの検討（研究2）

本章（研究2）では、1年目から6年目までの新任期のキャリアを有する小学校教員を対象として、援助要請が容易になされる援助体制について検討した。A県B市内の16名の教師を対象として「教育実践における困難場面と相談した相手、そして必要と感じた援助体制」について半構造化面接を実施し、その中から得られた32事例に関するインタビューデータを、グランデッド・セオリー・アプローチを用いて分析を行った。その結果、4つのカテゴリー・グループ（【新任期教員当事者の

多面的な見立てと困難】【同僚教師の支え】【教師・保護者間の発達障害に対する理解】【管理職の姿勢】), 10 のカテゴリー, 27 のサブカテゴリーが導き出され, 援助体制のモデルを生成した。教師の援助要請は, 抱えている困難に対して多面的な見立てに基づく, 同僚教師の支え(「風通しのよい」)に関連しており, それらは, 管理職の姿勢に影響していることが示唆された。本研究で対象とした事例の多くは, 教育実践の中で抱えた困難と必要とされる援助体制について認識している教師の事例であった。援助要請を適切に行えないといった教師のデータなどを踏まえて, モデルを精緻化していくことが課題として考えられる。そしてまた, 研究から導き出された困難を抱えた際の【同僚教師の支え】である風通しのよい同僚関係の内実を事例研究の手法を用いて検討する必要性が考えられる。

第4章 新任教師の困難を支える指導教員との「チーム援助」について(研究3)

本章では, 教師の困難を支える1つの援助体制として, 指導教員との「チーム援助」の実際から検討した。教育実践上で困難を抱えた3事例を通して, 指導教員が一方的に新任教師に対して指導するのではなく, 「チーム援助」の体制をつくるという認識の有効性が示された。「チーム援助」によって, 新任教師は「気が楽になった」「教師と子どもの関係性の改善」「子どもの指導へのゆとり」などを得ている。さらに, 指導教員との「チーム援助」は困難場面に対する援助体制として機能し, 困難場面を乗り越えることによって, 新任教師の変容にも影響するということが考えられる。つまり, 指導教員による「同僚教師の支え」(「風通しのよい」)ということが, 困難を支える要因になることが実証的に明らかになった。指導教員との「チーム援助」を新任教師の支えの体制として取り込むことで, 援助要請をしやすくするための組織体制づくりの構築につながっていくといえる。

第5章 総合考察

本章では, これまでの章の内容をまとめ, 新任期教師の困難を支える組織体制づくりに関して, 計量的な調査(質問紙調査)(研究1)および質的研究法(研究2)を手がかりとして, 援助体制に必要な諸要因と援助要請モデルを生成することを試みた。また, 実証的な「チーム援助」の検討(研究3)も行い, 新任期の小学校教師に着目した困難を支える組織体制づくりに向けて, 提言を行った。

第1に, 新任期教員の置かれている現状と課題を管理職や同僚教師の教員が認識することが重要である。協働的風土は, 援助要請に重要な役割を果たしていた。そして, 校長のリーダーシップが, 協働的風土に影響し自尊感情を介して援助の欲求と態度へとつながり, 被援助志向性につながった。

第2に, 制度上, 新任教師にとって身近な存在となる指導教員との関係性である。教職経験が乏しい新任教師にとって, 困難に対する援助体制(サポートシステム)

となる。援助体制の一つとして、指導教員との「チーム援助」は援助要請を促進させるような要因といえる。指導教員を同僚としてとらえ、同僚教師の支え（「風通しのよい」）の体制の内実から検討していくことが大切である。指導教員が一方的に新任教師に対して指導するのではなく、「チーム援助」体制をつくるという意識を持って進めるような関係性の構築が必要である。指導教員側としては、新任教師の特性やパーソナリティを見極めた上での働きかけが大切であるといえる。加えて、新任教師を指導する指導教員の教育といった視点が援助体制の構築に向けて重要であると考えられる。すなわち、「指導教員教育」である。指導教員になる教員は、これまでの自身の教育実践で培った経験を新任教員に伝えていくことになり、その伝え方や指導・援助の方法について改めて検討していくことが必要である。そして新任教師としては、先輩教員から助言（アドバイス）をもらえるという謙虚な姿勢が積極的・情緒的な交流に繋がっていくと考えられる。新任教師の困難に対する「チーム援助」としての支えの体制を構築することで、援助要請をしやすくするための組織体制づくりを行うことができる。

今後の課題として、管理職や指導教員（一般教員）がそれぞれの立場から、新任期教員を支えていくためには、協働的風土を醸成するようなリーダーシップの在り方や、新任教師と「チーム援助」体制をつくるという意識をもてるかが重要といえる。組織風土と「チーム援助」という視点を新任教師の指導に取り入れる、新しい研修体制についても検討することが重要だと考えられる。