別紙１－１

論文審査の結果の要旨および担当者

報告番号	※　　第　　号

氏　　名　　小　沼　豊

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－

論文審査担当者

主　査

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授　　中谷素之

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授　　平石賢二

名古屋大学大学院教育発達科学研究科准教授　狐塚貴博

別紙１－２

論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

わが国の学校教育をめぐる大きな問題のひとつとして，新任期教員の養成を巡る課題がある。近年，教員の年齢構成は団塊世代の大量退職に伴い，新任期を十分に支援することが難しくなりつつあり，新任期の教員は，教職経験が浅いことから，学習指導や生徒指導，保護者対応といったさまざまな教育課題について自力では解決が難しいことも多い。そのような新任教員に対して，ひとりで抱え込むことなく，経験ある中堅あるいはベテラン教員に相談したり，適切な助力を求める「援助要請」が重要な意味をもつ。本論文はこのような新任期教員の援助要請について，新任期教員自身および学校組織に焦点を当てた量的・質的な検討を行ったものである。

第１章「教員の援助要請をしやすい環境づくり」では，これまでの教育・学校心理学における援助要請研究の動向を概観した。そのなかで，小学校教員や新任期教員に関する研究が少ないという課題や，またどのような困難の際に他の教員に援助要請を行っているか，さらに新任期教員を取り巻く体制のもとで，学級経営や学習・生活指導，あるいは保護者対応について，実際にどのように力量を形成していっているのかなどの重要な問題があることが指摘された。

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）では，新任期教員の援助要請に関わる学校風土の影響について，質問紙法に基づく量的研究により検討を行った。先行研究に基づき，校長のリーダーシップ，職場風土，教師の有能感，被援助志向性（援助を求めようとする志向性）の尺度が構成され，想定されたモデルが検討された。小学校教員 268 名のうち，新任期（１年目～6 年目）の教員 92 名の回答に基づいて分析が行われた。その結果，校長の教育的リーダーシップが，協働的風土に影響し，結果として教師の有能感や被援助志向性につながることが示された。一方変革推進的リーダーシップや公正対処的リーダーシップでは，協働的風土や被援助志向性への影響はみられなかった。

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）では，面接法による質的検討を行っている。新任期教員の援助要請に関わる公立小学校の新任期教員 16 名を対象に，教育活動の中で直面した困難，およびその際の援助要請プロセスについて，32 事例を基に質的検討を行った。その結果，新任期教員が他者に援助を求めるためには，教員自身が多面的な見立てができること，学校組織のなかで，同僚教師の支えがあり管理職の理解があること，保護者との障害等の困難の共通理解があることが重要であるというモデル図が提起された。

別紙１－２

論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

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）では，関東圏の中規模都市にある公立小学校３年生１学級を対象に，４月から７月末までの１学期間を通して，指導教員と新任期教員とのチームによる援助がどのようになされているかについて，週２～３日，１日８時間，計 657 時間におよび，教室に参加しながら観察を行う参与観察が行われた。分析の結果，教育活動のさまざまな場面で，新任期教員が指導教員に援助を求めるとともに，指導教員にとっても新任期教員との協働がサポート資源となるという，相互コンサルテーションのプロセスが明らかにされた。

第５章では以上の研究を踏まえ，新任期教員を支える学校組織の支援体制の特徴と課題について総合的な議論がなされた。管理職のリーダーシップの役割，および支援者である指導教員教育の課題などについて，実践的な議論がされました。

以上のような内容の本論文について，口述試験では，３名の審査者から以下のような指摘・疑問が出された。

１．本論文のなかで，新任期教員を対象にした調査（例えば研究１など）が行われているが，新任期教員の被援助志向性の特徴を考えるためには，新任期でない，経験ある教員での結果と比較して提示するべきではないか。一般の教員の結果をみた上で，新任期教員の援助要請の特徴を理解するべきではないか。

２．研究１の質問紙による尺度構成では，先行研究に基づいて既存の尺度を用いているものの，今回のデータに基づいて新たな尺度構成を行っており，尺度の構造や下位尺度の概念的位置づけが適切なものであったといえるか。先行研究に基づく尺度であるならば，下位尺度の命名など，尺度構成については慎重にするべきである。

３．研究２における，新任期教員の「困難」とは，どのようなものを指しているか。教員にとっては，学級経営，学習指導，生活指導，あるいは保護者対応など，同じ困難といっても内容の異なるものである。困難の質によってどのような援助要請プロセスが生じるかといった，より深い検討が必要ではないか。

別紙１－２

論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

４． 研究３で長時間にわたり貴重なデータを収集し質的検討を行っているが，研究者が現場に入って観察することで，実験者効果は生じている可能性はないか。

５． 本論文では新任期教員の援助要請に注目し，「風通しのいい組織風土」の重要性を指摘しているが，それ自体は常識的な主張でもあり，本論文で取り上げる研究上の独自性はどの点にあるといえるのか。独自性の主張を，考察部分で構成のなかでより強調して述べるべきではないか。

６． 新任期には誰しも失敗や困難があるものであり，その経験をどう意味づけるかが重要なのではないか。新任期を，困難を抱えやすいという意味だけでなく，その後の力量形成に重要な意味をもつ時期としてポジティブにとらえることができるのではないか。

これらの指摘に対して，論文申請者はその意味を理解し，その上で，本論文の内容や主張に基づいて，適切に回答した。

上記のような課題も考えられるものの，本論文の内容は，小学校の新任期にある教員の援助要請の特徴およびそれを支える環境および援助体制について，質問紙，面接，および参与観察によって，量的・質的に実証した意義ある研究だといえる。新任期教員の援助要請を支える校長のリーダーシップや環境風土を説明する独自のモデルを提起している点や，新任期教員の指導に当たる指導教員との協働が，一方向的な支援でなく相互的なコンサルテーションになっており，それによって児童への教育活動にもプラスに働いている可能性を丁寧な観察データに基づいて検討している点など，新任期教員の力量形成に資する実践上および研究上重要な知見を得ている。

以上のことから，審査者は全員一致して「可」と判断した。