

中学校教師のチーム援助モチベーション に関する研究

—インタビューを題材とした質的研究—

Team Work Motivation of Junior High School Teachers

—Qualitative Research on Interviews with Teachers—

山口豊一・吉田香衣・石川章子

要 旨

本研究の目的は、中学校教師へのインタビューを題材として、「中学校教師のチーム援助モチベーションを促進する要因は何か」を実践現場からのデータに基づいて明らかにすることである。データ収集においては、研究対象校の校長の許可を得て、第一筆者が教育相談主任、養護教諭、学級担任との半構造化面接を実施し、面接から逐語記録を作成した。データ分析においては、質的研究法の1つであるグラウンデッド・セオリー・アプローチを用い、分析は学校心理学研究者および臨床心理学専攻の大学院生2名（第二、第三筆者）により実施された。分析の結果、15の概念が見出され、それはさらに【Iリーダーシップ】【II組織】【III雰囲気】【IV意識】の4つのカテゴリーにまとめられた。

結果からみると、チーム援助モチベーションの促進要因は、ハード面の《組織》およびソフト面の《リーダーシップ》《雰囲気》《意識》であることが明らかになった。そして、《リーダーシップ》が《組織》の【柔軟なチーム援助】【システムの構築】および《雰囲気》に直接的に影響を与えていた。さらに、《雰囲気》は《組織》の【役割分担によるチーム援助】に影響を与え、《意識》とは相互に影響を与えていた。

チーム援助モチベーションが促進されるためには、組織が整えられることは大切であるが、その組織がより効果的に機能するためには、それを動かす教師集団の雰囲気や意識が大切であることが確認された。実践現場から導かれた本研究の結果は、理論的な先行研究では十分扱われてこなかったチーム援助モチベーションの促進要因が学校組織の視点から明らかになり、現在の教育界に対応するチーム援助の特徴を示唆している。

キーワード：中学校教師、チーム援助、援助モチベーション、インタビュー、学校組織

I 問題と目的

学校心理学の心理教育的援助サービス（以下、援助サービス）のシステムは、3つのレベルで整理される（石隈、1999）。一つは、チーム援助である。特定の子どものための担任、保護者、養護教諭、特別支援教育担当、スクールカウンセラー（以下、SC）などによるチームの形態をとっ

た援助である（例えば、石隈・田村、2003；石隈・山口・田村、2005 など）。個別の指導計画や教育支援計画を作成し援助する。二つに、コーディネーション委員会である。学校・学年の援助サービスのコーディネーションである。学年会、教育相談部会、生徒指導部会、校内（支援）委員会がこれに当たる（家近・石隈、2003、2007；Tomas R. K. & Stephan N. E.、2002）。学年主任、生徒指導主事、特別支援教育担当、教育相談担当、養護教諭などが部会や委員会のメンバーとなる。三つに、マネジメント委員会である。企画委員会がこれに当たり、カリキュラムや援助サービスのマネジメントをする。管理職、主任などによって担われる。

ところで、今日、学校現場でチーム援助が求められている（例えば、石隈、1999）。チーム援助が積極的推進される背景の一つとして、学校教育の動向がある。例えば、児童生徒の苦戦の多様性である。発達障害（学習障害、注意欠陥／多動性障害、高機能自閉症、アスペルガー症候群）の児童生徒への対応、つまり特別支援教育の推進である（文科省、2003）。そして、不登校問題、いじめ問題、暴力行為、学校危機問題などである（文科省、2006a、2006b；山口・石隈、2005）。

このような状況において、学校教育に関わる援助者が多様化し、援助者の緩やかな分業化が進んでいる。SC、スクールソーシャルワーカー、巡回相談員、ボランティアヘルパー（大学生：例えば新座市教育委員会が取り組んでいるピアサポーター）等の配置である。また、地域の援助資源の多様な活用の必要性も叫ばれている。例えば、特別支援学校の相談センター的機能が求められ、地域教育への貢献が期待されている（文科省、2003）。このような援助資源を活用し、援助活動を組み合わせ、集まりとして、効果的になる必要がある。

これまで、チーム援助に関する研究や実践はすでに行われている（例；山口・石隈、2001；石隈・田村、2003；八並、2002；田村・石隈、2003 など）。しかし、援助チームが機能し、児童生徒により効果的な援助サービスが行われ、保障されるためには、援助チームのメンバーの援助モチベーションが重要である。淵上（1992、1995、2005、2006）によって、教師のエンパワーメントや教師集団の協働的風土、集団的効力感などに関する研究、伊藤（1997）による教育相談体制に関する研究は進められているが、援助チームのメンバーのチーム援助モチベーションに関する学校組織的研究はほとんどみられない。

そこで本研究では、「中学校教師のチーム援助モチベーションに関する研究」を主題とする。その際、中学校教師のインタビューを題材にし、「中学校教師のチーム援助モチベーションを促進する要因は何か（リサーチ・クエスチョン）」を学校組織の視点から具体的に検討しながら、その促進要因を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ A中学校およびインタビュー調査対象者の概要

1. A中学校の概要

A中学校は、市の郊外にある学校である。生徒数約 600 名、18 学級の中規模校である。問題行

動がやや多かったが、ここ数年減少しつつある。学力向上、不登校問題への対応が課題である。部活動が盛んで、先生方は熱心に指導している。

2. インタビュー調査対象者の概要

A先生：教育相談主任、女性、経験30年、家庭科担当、本校勤務4年

教育相談の姿勢は、積極的であり、チーム援助に進んで取り組んでいる。教育相談部会の長を務め、コーディネーター的役割を果たしている。

B先生：1学年担任、男性、経験1年、英語科担当、本校勤務1年

教育相談の姿勢は積極的であり、生徒一人ひとりに進んで関わっている。特別支援教育に関心がある。

C先生：養護教諭、女性、経験5年、本校勤務3年

教育相談の姿勢は、主体的である。保健室を中心に生徒一人ひとりに受容的に関わっている。教育相談部会に参加している。生徒の情報を多く持っている。

Ⅲ 方法

1. 調査・分析の方法

本研究では、調査・分析の方法として、質的研究を採用した。その理由は、本研究で取り上げる援助モチベーション、特にチーム援助モチベーションに関する理論やモデルが少ないこと、そのため実践の調査データから研究対象者の用いている概念やそこに現れた現象の意味を明らかにしていく方法が有効であり、本研究の目的に合うと考えたからである。

2. 手続

第一筆者が、教師2名（教育相談主任、1学年学級担任）と養護教諭にインタビュー調査を行った。インタビューでは「学校組織がどのようなであるとチーム援助がやりやすいですか」と質問された。インタビューはテープに録音され、それを基に逐語記録が作成された。

3. データ分析

インタビューはすべて逐語記録に起こされ、学校心理学研究者1名および臨床心理学専攻の大学院生2名により検討された。

データ分析に当たっては、木下（1999、2003）の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを適用し、インタビュー対象者の発言からカテゴリーを生成することを目指した。

IV 分析の過程と結果

1. 予備的分析 (ステップ1)

ステップ1では、分析テーマを設定するために、インタビューデータから逐語記録の作成を行った。発言者の内容を一発言ごとにまとめた。そして、そのデータについて内容的に分析を行った (A. Strauss, J. Corbin, 1998; 木下, 1999, 2003; 原田, 2003, 2004)。

2. インタビュー調査対象者の発言データの概念化 (ステップ2)

ステップ2では、インタビュー調査対象者の発言データの概念化を行った。

手続きとしては、3件のデータを対象に、インタビュー調査対象者の発言データを内容のまとまりごとに集め、ワークシートを作成した (木下, 1999)。そして、抽象的な概念名をつけた。TABLE 1はその具体的な例である。概念は、学校心理学の研究者1名及び臨床心理学専攻の大学院生2名により検討された。その結果、15の概念が生成された。以下にそれを記す。〔①管理職の理解〕、〔②学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ〕、〔③役割分担と役割の実行〕、〔④役割分担と初期対応の影響〕、〔⑤時間設定式チーム会議の実用性〕、〔⑥即時的チーム会議の活用〕、〔⑦メンバーの変化に左右されないシステムづくり〕、〔⑧メンバーを支える相談窓口システムの設定〕、〔⑨子どもを見守るゆとりある組織・学年〕、〔⑩動きやすいチームづくり〕、〔⑪メンバー間の積極的コミュニケーションづくり〕、〔⑫メンバー間の協力的雰囲気〕、〔⑬メンバーが共通意識を持つ〕、〔⑭メンバーの協働意識の高まり〕、〔⑮ルールの共有化を図る〕 (TABLE 2)。TABLE 2に示された「発言データ」は一部であり、実際には多くのデータが各々の「概念」にまとめられ、3件のデータが十分に説明されるまで、概念は繰り返し修正された。

3. 下位カテゴリーへの統合 (ステップ3)

ステップ3では、インタビュー調査対象者の発言の「下位カテゴリー」を生成することを目指した。

手続きは、ステップ2で生成された「概念」において、共通要素のある「概念のまとまり」を作り、下位カテゴリー化を図った。

以下に、下位カテゴリーへの統合の例を示す。

概念〔①管理職の理解〕、〔②学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ〕は【管理職とミドルリーダーのリーダーシップ】のカテゴリーに統合された。次に〔③役割分担と役割の実行〕、〔④役割分担と初期対応の影響〕は【役割分担によるチーム援助】に統合された。そして〔⑤時間設定式チーム会議の実用性〕、〔⑥即時的チーム会議の活用〕は【柔軟なチーム援助】に、〔⑦メンバーの変化に左右されないシステムづくり〕、〔⑧メンバーを支える相談窓口システムの設定〕、

TABLE 1 インタビュー対象者の発言データの概念化の手続き例（ステップ2）

概 念	学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ
定 義	学年主任や教育相談主任が中心となり、リーダーシップを発揮して生徒の情報を集める。学級担任等が話しやすい雰囲気作りの側面としてのリーダーシップがある。
T-54	そこは多分ね。(動きやすいっていうのは…) 動きやすいっていうのは…どうですかね。…だいたい私の所に相談に来ますよね。あの～、(……) ちょっと、ことここで休みが続いてるんだけどって言われたら、私が主任に相談をして、じゃっていう話になりますよね。だから、なんかそういう誰かの、こう、相談する人がいれば、担当者がね、それぞれの学年とか、まあ、学年主任でもいいんだけど、そういう人のところにこう、ぱっと相談をすれば、いいことですよ。だから、担任がそこで抱えちゃって、ああもう3日休んじゃった、4日休んじゃったと思っていると、進まないけど、そこから先に学年の教育相談の担当に言うとか学年主任に言うとか…
I-53	言うとかって言う、そういう、こう、挙げ合うじゃないけど、(そうですね) そういうものができているといいんですかね。(そうですね) やりやすいですかね。とりあえずこうなったら、誰々に相談してくださいっていうと(そうそうそうそう)、その人がじゃやろうよっていうふうに決まってるっていうか、ある程度定期的に決まってるっていうか、(そうですね) そうするとやりやすいんですかね。
T-55	はい、なので、まあそういう話になったら、学年主任がこうね、まあじゃ養護の先生に聞いてみるとか、授業がどうか聞いてみよう、授業の時の様子はどうか聞いてみようとか、ね、友達関係で、部活の方でトラブルはなかったか聞いてみようとかって、まあ、情報を集めて、じゃ、もしかしたら、こっちの方かもしれないからじゃその友達からまた、情報を集めてっていうふうに動きますよね。だから、やっぱり抱えないで誰かに相談できる…
T-56	そうですね。で、その人がやっぱり、次の動きをね、するっていうことですよ。だから、それがこうばらばらやっても担任の先生がばらばらあっちこっちに聞きながらやるっていうのももちろんいいんだけど、う～ん、それよりもぱっと情報を一カ所に集めると、何か見えてくるものっていうものがありますよね。それぞれ持って何となくおかしいおかしいと思って、集めてみたらそうだったっていうことがあるから、やっぱりそういう、そういう面では、組織っていう、ね。
I-39	学年全体があったかい学年なんでしょうね。
T-39	まあ、先生も何人も変わっているの。
I-40	なんか、そういう雰囲気が…。
T-40	あったかい感じが大きいのかなって。あんまり組織と関係ないですよ。(いやいやいや)でも主任の考えでそうなるんでしょうけど。変わると思うんですけど。
I-41	リーダーの考え方があって、こう、学年という組織があったかい感じがあれば、先生方も頑張ろうって気持ちが湧いて、じゃあ3人で見に行こうとか、みんなで行って子どもを心配しようよっていうのが、援助につながってるんじゃないかと。あったかい関係がね。
T-41	あと予防にもなるかなって思うんですよ。エスケープしないための。(そうですね。)結局行き場所は教室みたいな。なんかすいません。
T-53	やっぱり、それを誰かが招集するっていうね、ことですよ。う～ん。
理論的メモ	学級担任が問題行動を抱え込まずに、気軽に相談できる組織をつくる。学年主任や教育相談主任のリーダーシップで情報を共有化する。

T：インタビュー調査対象者

I：インタビュアー

TABLE 2 概念名とその発言データ例 (ステップ2)

概 念	発言データ例
① 管理職の理解	「家庭訪問先を見てきたほうがいいよっていうね。行かせなさいって言うってくれるかどうかっていうのはね、大きいですよ。」
② 学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ	「学年主任がこうね、養護の先生に聞いてみるとか (中略) 情報を集めてっていうふうに動きますよね。」
③ 役割分担と役割の実行	「たとえば、僕が強めにいくと、じゃあ私はその様子を見て優しくとか。じゃあ、自分は親が来たときには一緒に入るとか。そういう部分で役割分担ですよ。」
④ 役割分担と初期対応の影響	「担任の先生からこういう電話を入れてもらいましょうとかっていう、その起こった瞬間っていうのは比較的動きやすいんだけど長引いたときにね、なかなか。」
⑤ 時間設定式チーム会議の実用性	「去年あたりはチーム支援会議をもちましょって言うってたんですね。(中略) でも時間が取れない。一番いいのは時間を設定して、メンバーがぱっと集まるっていうのができればね。」
⑥ 即時的チーム会議の活用	「担任の先生と何人かが集まって、ちょっと急遽打ち合わせしたいんだって言うって、ぱっと集まって、じゃあ役割これでいきましょってね。」
⑦ メンバーの変化に左右されないシステムづくり	「果たしていくまでにはやっぱり大変だと思います。その土台を作るのは何年もかかるし。人も変わったりしますから。」
⑧ メンバーを支える相談窓口システムの設定	「担任が相談できるようなシステムというかそういうのができていると。」
⑨ 子どもを見守るゆとりある組織・学年	「落ち着いているのは (中略) 先生たちがその子に対して真剣にとか、優しく声をかけてあげるとか、そういうのが伝わるんじゃないかって思うんです。」
⑩ 動きやすいチームづくり	「相談室と職員室との距離を感じますね。気持ちの部分でも場所もそうなんですけど。」
⑪ メンバー間の積極的コミュニケーション	「職員室で話をするとか、職員室をできるだけ明るく楽しくとか (中略) 最近あの子どう? とかそういう会話を職員室でどんどん増やしていくといいのかなというふうには思っているんですけどね。」
⑫ メンバー間の協力的雰囲気	「みんなでこうやっていこうっていうそういう雰囲気になるかどうかっていうことですよ。」
⑬ メンバーが共通意識を持つ	「そういう先生の共通意識みたいなものがあるんでしょうね。」 「そうですね。」
⑭ メンバーの協働意識の高まり	「まあ、反発もありますよ (中略) だけど、決まったからにはやっていきたいと思いますよっていうのが。皆さん頑張ってると思います。」
⑮ ルールの共有化をはかる	「何事にも、こういうふうによろって決めたら徹底していきましょよって。(中略) 2日休んだら電話するとか、3日休んだら家庭訪問とか徹底させようっていうのが大きかったと思います。」

TABLE 3 概念のカテゴリー化（ステップ3・4）

概 念	下位カテゴリー	上位カテゴリー
①管理職の理解	管理職とミドルリーダーのリーダーシップ	リーダーシップ
②学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ		
③役割分担と役割の実行	役割分担によるチーム援助	組 織
④役割分担と初期対応の影響		
⑤時間設定式チーム会議の実用性	柔軟なチーム援助	
⑥即時的チーム会議の活用		
⑦メンバーの変化に左右されないシステムづくり	システムの構築	
⑧メンバーを支える相談窓口システムの設定		
⑨子どもを見守るゆとりある組織・学年		
⑩動きやすいチームづくり	協働的雰囲気	雰 囲 気
⑪メンバー間の積極的コミュニケーションづくり		
⑫メンバー間の協力的雰囲気		
⑬メンバーが共通意識を持つ	目標の共有化	意 識
⑭メンバーの協働意識の高まり		
⑮ルールの共有化をはかる		

〔⑨子どもを見守るゆとりある組織・学年〕は【システムの構築】に統合された。また〔⑩動きやすいチームづくり〕、〔⑪メンバー間の積極的コミュニケーションづくり〕、〔⑫メンバー間の協力的雰囲気〕は【協働的雰囲気】に統合され、〔⑬メンバーが共通意識を持つ〕、〔⑭メンバーの協働意識の高まり〕、〔⑮ルールの共有化を図る〕は【目標の共有化】に統合された。

6つの下位カテゴリーと3件のデータが十分説明されるまで、下位カテゴリーは繰り返し修正された。

4. 上位カテゴリーへの統合（ステップ4）

ステップ4では、ステップ3で生成された「下位カテゴリー」をさらに「上位カテゴリー」としてまとめ、上位カテゴリー化を図った。

以下に、上位カテゴリーへの統合の例を示す。

【管理職とミドルリーダーのリーダーシップ】は《リーダーシップ》とした。【役割分担によるチーム援助】、【柔軟なチーム援助】、【システムの構築】は《組織》へ統合した。また、【協働的雰囲気】は《雰囲気》、【目標の共有化】は《意識》として、4つの上位カテゴリーにまとめた。

4つの上位カテゴリーと3件のデータが十分説明されるまで、上位カテゴリーは繰り返し修正された。

なお、最終段階で、当事者である教育相談主任のメンバー・チェック（Flick, U, 1995）を受

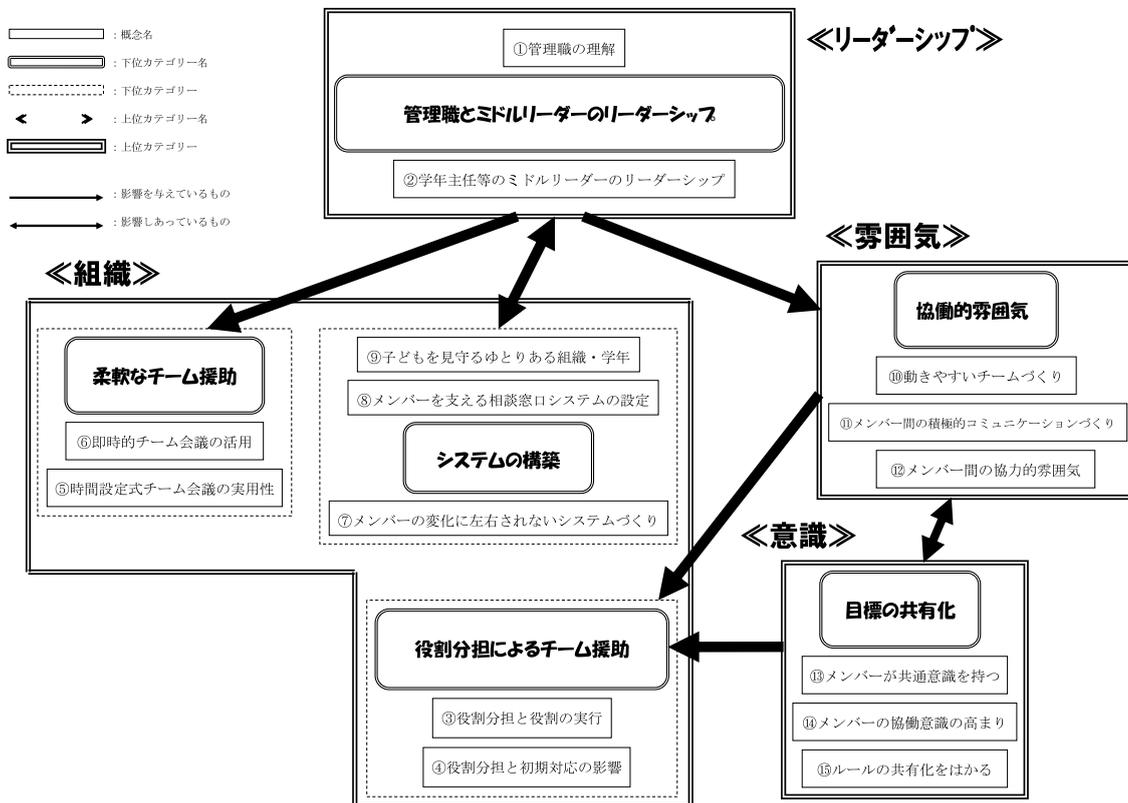


FIGURE 1 チーム援助モチベーション概念図

け、概念、カテゴリーの妥当性を検討した。その結果、概念名、カテゴリーの妥当性が確認された。

5. カテゴリーの概念図の作成 (ステップ5)

ステップ5では、ステップ2～4で生成された概念、下位カテゴリー、上位カテゴリーについて、相互関係を検討し、概念図を作成した (FIGURE 1)。

その結果、【管理職とミドルリーダーのリーダーシップ】は【柔軟なチーム援助】、【システムの構築】、【協働的雰囲気】に影響を与えていることが明らかになった。そして、【協働的雰囲気】と【目標の共有化】は相互に影響しあっており、また、この2つは【役割分担によるチーム援助】に影響を及ぼしていることが示唆された。

V 考察

1. 研究から得られた知見

本研究では「中学校教師のチーム援助モチベーションに関する研究」を主題とし、「中学校教師

のチーム援助モチベーションを促進する要因」を学校組織の視点から具体的に検討することを目的とし、すすめてきた。その結果、15 の概念が得られ、6 の下位カテゴリー、4 の上位カテゴリーにまとめられた。カテゴリー生成を通じて、本研究で新たに見出されたことは、以下の通りである。

(1) 本研究から生成されたカテゴリー

(ア) 《リーダーシップ》

この上位カテゴリーの下位カテゴリーは【管理職とミドルリーダーのリーダーシップ】であり、管理職や学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップに関するものである。〔①管理職の理解〕では、管理職のチーム援助についての理解がチーム援助活動の幅に影響を及ぼしていることが示唆された。また〔②学年主任等のミドルリーダーのリーダーシップ〕では、チームの中心となるミドルリーダーの存在がチームとしてのまとまりを生み、スムーズなチーム援助活動を行うために重要な役割を担っていることが示された。学校としてのチーム援助活動の方向性を決定する管理職や実際のチーム援助活動の中心となる学年主任等のミドルリーダーの存在がチーム援助活動に大きな影響力を持っていると考えられる。

(イ) 《組織》

この上位カテゴリーには【役割分担によるチーム援助】【柔軟なチーム援助】【システムの構築】の3つの下位カテゴリーが含まれ、チーム援助活動に関連する学校内の組織面に関するものである。【役割分担によるチーム援助】は各人が自分の役割を理解し、その役割を実行することでチーム援助がうまくいくことを示したカテゴリー（③役割分担と役割の実行）である。また、緊急性のある問題に対する初期対応時のスムーズな役割分担が、その後の問題解決過程に影響を与えると考えられている（④役割分担と初期対応の影響）。【柔軟なチーム援助】では、チーム援助会議の形態についての概念がまとめられた。時間を設定し、確実にその時間その場所に必要なメンバーが集まる「時間設定式チーム会議」の重要性が挙げられる反面、時間的制限が大きい教師にとって、必要ときに短時間で行われる「即時的チーム会議」の必要性も述べられた。問題の内容、緊急性などを考慮し、どの形態が問題解決への有効手段か、柔軟に対応する必要があると考えられる。しかし【システムの構築】では、様々な変化に影響を受けにくいシステムづくりの必要性が示唆された。公立中学校では毎年職員の異動があり、メンバーが変わることでチーム援助活動にも影響を及ぼす。その変化にメンバーたちは少なからず混乱し、チーム援助活動をスムーズに行うことが困難となる。その変化の影響を最小限にするためのシステムづくりが重要であると考えられる。つまり《組織》にはその問題に応じた「柔軟な対応」と変化に左右されない「枠組み」の両面があることでチーム援助がやりやすくなると考えられる。

(ウ)《雰囲気》

この上位カテゴリーの下位カテゴリーは【協働的雰囲気】である。このカテゴリーは、チーム全体がお互いの協力し合う雰囲気、あるいは協力を求めやすい雰囲気の重要性を示している。職員室と相談室や職員同士の物理的・心理的距離をいかに近づけていくかが協働体制を作っていくうえでの重要な要素になってくる。また、その体制を作っていくためには、日ごろからの積極的なコミュニケーションが有効である。日々の積み重ねがメンバー間の協力的雰囲気を生み出し、協働体制を確かなものにしていくと考えられる。

(エ)《意識》

この上位カテゴリーの下位カテゴリーは【目標の共有化】であり、メンバーが同じ方向に意識を向けていくことを示す。共通意識を持つことで、問題への姿勢が一致する(⑬メンバーが共通意識を持つ)ことや、同じ問題にメンバーで決めたルールに従って同じように対応していくことが協働意識を高め(⑭メンバーの協働意識の高まり、⑮ルールの共有化をはかる)、メンバー間の足並みがそろい、目標の共有が促進されると考える。つまり、一人ひとりのメンバーの意識を一致させていくことがチーム援助を促進する要因の一つであることが明らかになった。

(2) チーム援助モチベーションの促進要因の関係

概念図(FIGURE 1)は、インタビュー調査対象者の発言において、カテゴリー同士の影響関係について示したものである。上位カテゴリー《システム》の中で《リーダーシップ》から影響を受けていないものは【役割分担によるチーム援助】だけであった。【柔軟なチーム援助】におけるチーム会議の設定はチームリーダー(ミドルリーダー)の仕事であるし、【システムの構築】は学校全体のシステムであれば管理職、学年のシステムであれば学年主任が中心となって構築していく。つまりリーダーシップを発揮することで実行されるものと考えられる。それに対して【役割分担によるチーム援助】では、リーダーのトップダウンによる方法ではうまくいかない。「あなたはこれをやりなさい。」と言われて役割を引き受けるのではなく、「あの人がこの役割なら、自分がこの役割をしたほうがうまくいくのではないか」、あるいは「この役割なら自分で実行できる」という相互的、自発的に役割を担っていく必要がある。【協働的雰囲気】と【目標の共有化】が【役割分担によるチーム援助】に影響を与えていることから、メンバーのそのような感情や姿勢を促進する働きがこの2つのカテゴリーにあるのではないだろうかと考えられる。しかし、《雰囲気》は《リーダーシップ》から影響を受けていることから、【役割分担によるチーム援助】を促進するためにリーダーシップが不必要なわけではない。つまり、【役割分担によるチーム援助】に対して直接的影響がなくとも間接的影響を《リーダーシップ》が持っていると考えられる。《雰囲気》を高めるためにリーダーが率先してコミュニケーション活動を行うなど、メンバーに働きかけることも重要である。さらに《雰囲気》と《意識》は相互に影響しあっていることから、《リ

リーダーシップ》は《意識》に対しても間接的影響を持っているといえるだろう。したがって、《リーダーシップ》はすべてのカテゴリーに対して直接的あるいは間接的影響を持っているといえる。《リーダーシップ》によってチーム援助活動のやりやすさが決まると考えられるだろう。

しかし、【システムの構築】は《リーダーシップ》から影響を受けているだけでなく、【システムの構築】が《リーダーシップに》に影響を与えている側面もある。システムが整っているからこそ、リーダーがより力を発揮することができる。このように、リーダーがしっかりとしてさえいればチーム援助がやりやすくなるというわけではなく、リーダーとしての働きを促進させるような環境面での整備も重要な要因であることが示唆された。

また、抽出された4つの上位カテゴリーをソフト面、ハード面として見てみる。ソフト面に含まれるものは《リーダーシップ》《雰囲気》《意識》であり、《組織》はハード面となる。FIGURE 1より、ソフト面がハード面に対して様々な側面から影響を与えていることが明らかになった。たとえ組織を十分に整備したとしても、それだけでは十分な働きはできず、ソフト面がハード面に対して働きかけることで組織として機能していくと考えられる。

(3) 本研究の限界と今後の課題

本研究では、中学校教師のチーム援助モチベーションの促進要因を明らかにするため、A中学校の2名の教師と養護教諭に対するインタビュー調査を実施した。

前述のように、《リーダーシップ》《意識》《雰囲気》の学校組織のソフト面および《組織》のハード面の二つの側面が抽出された。そして、《リーダーシップ》等のソフト面が《組織》のハード面に影響を与えていることが示唆された。

しかし、インタビュー調査対象者の発言内容は、その教育相談主任等の特性に起因する場合がありますと考えられる。例えば、A中学校の教育相談主任の「チーム援助を尊重する態度」「一人ひとりの生徒を大切にできる態度」「家庭科の教師であるという特殊性」等である。よって、得られたデータはA中学校における教育相談主任、1学年学級担任、養護教諭のそれぞれ個人のデータであるという限界がある。

また、学校は地域の中で存在する。地域性が学校における援助サービスに影響する。したがって、市内の郊外のA中学校のデータという偏りは免れない。さらに、学校における援助サービスは、その規模や組織（そこに配置されている教員など）、地域社会にも影響されることは自明のことである。

このように、本研究で得られたカテゴリーは、分析に用いたデータに関する限りという限定つきのものであり（木下、2003）、限定された実践現場からの知見であるという限界がある。

また、本研究は実践現場からのデータに基づいて、チーム援助モチベーションの促進要因を学校組織の視点から明らかにしたのであるが、これらの促進要因がA中学校の特有なカテゴリーな

のかどうかの確認は未解決である。したがって、本研究で生成されたカテゴリーが全ての中学校の教師等から生成されるとは言えない。

そこで、本研究で得られた知見をベースとして、他の中学校のチーム援助モチベーションと比較検討しながら、新たな知見を得ることが必要である。そのことで、実践的活用を促す理論（木下、2003）につながるのである。

引用文献

- Anselm Strauss, Juliet Corbin 1998 Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded theory, 2nd ed. Sage Publications. (操華子、森岡崇／訳 2004 質的研究の基礎 グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順 医学書院)
- Flick, U. 1995 Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hanburg: Rowohlt. (小田博士・山本則子・春日 常・宮地尚子(訳) 2002 質的研究入門—〈人間科学〉のための方法論 春秋社)
- 淵上克義 1992 学校組織の人間関係 ナカニシヤ出版
- 淵上克義 1995 学校が変わる心理学 ナカニシヤ出版
- 淵上克義 2005 学校組織の心理学 日本文化科学社
- 淵上克義 2006 学校臨床 篠原清昭編著 スクールマネジメント—新しい学校経営の方法と実践— p194-211 ミネルヴァ書房
- 原田杏子 2003 人はどのように他者の悩みをきくのか—グランウンデッド・セオリー・アプローチによる発言カテゴリーの生成— 教育心理学研究 51 54-64
- 原田杏子 2004 専門的相談はどのように遂行されるか—法律相談を題材とした質的研究— 教育心理学研究 52 344-355
- 家近早苗・石隈利紀 2003 中学校における援助サービスのコーディネーションに関する研究—A中学校の実践を通して— 教育心理学研究 51 230-238
- 家近早苗・石隈利紀 2007 中学校のコーディネーション委員会のコンサルテーションおよび相互コンサルテーション機能の研究—参加教師の体験から— 教育心理学研究 55 82-92
- 伊藤美奈子 1997 小・中学校における教育相談系の意識と研修に関する一考察 教育心理学研究 45 295-302
- 石隈利紀 1999 学校心理学—教師・スクールカウンセラー・保護者のチームによる心理教育的援助サービス— 誠信書房
- 石隈利紀・田村節子 2003 チーム援助入門 図書文化
- 石隈利紀・山口豊一・田村節子 2005 チーム援助で子どもへのかかわりが変わる ほんの森出版
- 木下康仁 1999 グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的研究の再生— 弘文堂
- 木下康仁 2003 グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—弘文堂
- 文部科学省 2003 今後の特別支援教育の在り方(最終答申) 中央教育審議会答申
- 文部科学省 2006a 義務教育諸学校における学校評価ガイドライン
- 文部科学省 2006b 生徒指導上の諸問題の現状と文部科学省の施策について
- 田村節子・石隈利紀 2003 教師・保護者・スクールカウンセラーによるコア援助チームの形成と展開—援助者としての保護者に焦点を当てて— 教育心理学研究 51 328-338
- Thomas R. K. & Stephan N. E. 2002 Best Practices in School-Based Problem-Solving Consultation Best Practices in School Psychology IV NASP Publications.
- 山口豊一・石隈利紀 2001 予防的教育相談の学校心理学的研究—A子への二次的援助サービスを通して—

中学校教師のチーム援助モチベーションに関する研究

教育相談研究 39 1-9 筑波大学教育研究科カウンセリングコース

山口豊一・石隈利紀 2003 チーム援助に関する学校心理学的研究—不登校に関する三次的援助サービスの
実践を通して— 学校心理学研究 3 41-53

山口豊一編著・石隈利紀監修 2005 学校心理学が変える新しい生徒指導—一人ひとりの援助ニーズに応じ
たサポートをめざして— 学事出版

八並光俊 2002 チームサポートの展開 月刊生徒指導 1月号 33-37 学事出版

