

教師の相談手とそ関係性についての考察 ーチーム 学校下における人的ネットワークに着目してー

兼安, 章子
九州大学人間環境学研究院

<https://hdl.handle.net/2324/1928661>

出版情報：九州地区国立大学教育系・文系研究論文集. 5 (1), pp.No.3-, 2017-09-30. 九州地区国立大学間の連携に係る企画委員会リポジトリ部会

バージョン：

権利関係：Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives

教師の相談相手とその関係性についての考察

—チーム学校下における人的ネットワークに着目して—

兼安 章子

Akiko KANEYASU¹

妙録：本研究は、教師が持つ相談相手とその関係性に影響する要因を明らかにすることを目的としたものである。チーム学校においては、教師の同僚との関係が重要な役割を持つことから、同僚との関係を含む教師の人的ネットワークを考察した。具体的には、中学校教師へ相談相手に関する質問紙調査を行い、ネットワーク分析の手法を用いて、対象教師と相談相手との関係性を考察した。校外で行われる研修に参加する教師の多くは、校外の相談相手を保有しており、相談経路の拡大が期待できる一方、校内の同僚への相談経路を縮小する傾向が見出された。校外に相談相手を保有する教師は、その中で必ずしも密度の高いネットワークを形成しているわけではなく、校外に複数の相談相手を持っていることが確認された。

キーワード：教師、相談相手、チーム学校、同僚、ネットワーク分析

I はじめに

教師の同僚との関係について、プライベート化の進行（油布 1994）の指摘から、孤立化する教師の現状が浮き彫りとなり、教師集団のあり方が問われ続けている。

2015 年 12 月の中央教育審議会答申「チーム学校のあり方と今後の改善方策について」においては、チーム学校として、教師には同僚の教師だけでなく、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員、地域住民などとともに学校を運営することが求められている。紅林(2007)は、それぞれの専門性を生かしたチームとしての可能性を模索している。しかし、教師同士の同僚との関係こそが、チーム学校の基盤となる部分である。同僚との関係が構築されていないとすれば、その他職員や外部機関等との連携を含

¹ 九州大学 人間環境学研究院 福岡市東区箱崎 6 - 10 - 1

むチーム学校を実現することが可能なのだろうか。教師同士の関係について、再検討を試みる必要があるだろう。

これまで、教師の同僚関係の研究においては、校内の教師をその対象とする研究において、その相談経路が校務分掌の担当者へ集中すること（徳榊・茂呂 2010）や、学年間を超えた相談経路が見出されにくいこと（波多江 2014）が指摘されてきたが、その相談経路は、校内の同僚を前提にしたものであった。川上・妹尾（2012）は、人事異動の観点から、同僚性を広く捉え、教師が異動する範囲をネットワークとして捉えることを試みている。教師同士の関係は、校内のみならず校外の教師との関係も構築されており、特に近隣の学校に勤務する管理職同士のネットワークの形成（川上 2013）や、研修参加の副次的な効果として教師同士の関係構築（當山 2010）も指摘されてきた。

そこで本研究は、学校内外のどちらにも限定せず、教師の相談相手の保有状況とその関係性に影響する要因を明らかにすることを目的とする。本稿では同僚を校内の教師に限定し、校外の教師と分離して検討する。特に相談相手に着目し、その関係性について分析することで教師の保有するネットワークを考察する。

II 研究方法

2017年3月に6県の全中学校及び中等教育学校909校に勤務する教師を対象に調査を行った。調査項目として、授業について相談する相手の有無、相談相手がいる場合はその相手を最大5名まで仮にA～Eとし、その相手との関係性、調査対象年度の相談回数、相談の手段、知り合った契機を尋ねた。また、性別、年齢、職位、教員経験年数、現任校勤務年数、部活動担当の有無、研修への参加（都道府県主催の研修、事務所や市町村など地域の研修、大学の同窓会主催の研修、自主的な研修やサークル活動）の有無を尋ねた。研修の参加の有無については、複数回答可とした。相談相手への相談内容として、授業についてと限定した。同僚との相談に関わる先行研究では、主に相談経路に着目されており相談内容の特定は行われてこなかったが、教師の職務は無限定性（久富 1988 ほか）という性質を持つことから、職務内容を限定した考察も必要である。授業は教師の本務であり、まず、検討されるべき事項であると考えた。また、教科の授業実施や計画については、主として学校内で行われるものであり、校内の同僚との関係を検証することができる職務内容である。

複数教科の教師を対象に行ったが、今回は、理科教師の授業についての相談相手に限定し分析を行う。理科教師は、1校に複数名同教科の教師が在籍している場合が多いと考えられる。校内においては、授業において使用する施設・設備が限られており、複数の教員が実験教室の設備や教材を共有する関係にあり、打ち合わせが不可欠なものとなる。そのため、授業に関して相談する機会も多いと考えられ、その関係性をまず理科教師の実態と

して検証することが妥当であると考えた。

理科教師への調査は、1809名を対象に行い、477名より回答を得た（回収率26.4%）。

回答者の属性は、次の通りであった。年代、男性367名、女性109名、回答なし1名であった。また、年代別には、20代45名、30代106名、40代165名、50代以上160名、職位は、教頭8名、主幹教諭2名、指導教諭2名、教諭440名、常勤講師24名であった。

III 同僚への相談経路について

授業に関する相談相手がいると答えた教師は402人で、全体の相談相手の平均人数は、2.37人であった。同僚を挙げた教師は315人（78.4%）、あげなかった教師は87人（21.6%）であった。

以下、相談相手の数、相談相手が同僚かどうかに着目し、年齢、現任校への赴任後の年数、部活動の担当状況との関連について検討する。相談相手としての同僚と校外の相談相手の人数について、t検定を行い、有意差が確認された部分を表に記載した。検定結果は、***： $p < 0.001$ 、**： $p < 0.01$ 、*： $p < 0.05$ を意味する。

年齢や性別によって大きな差はなく、50代で多くの相談相手を持たなくなる傾向は、先行研究の結果と重なる。特に40代の教師は、同僚よりも校外の相談相手を多く保有していることが確認された。

現任校への赴任後の年数については、特に赴任後1年未満の教師は有意に、校外の相談相手を多く保有しており、同僚との関係が構築されていないことが影響していると考えられる。その後、概ね1名以上の相談相手を獲得している傾向にある。

部活動については、担当（主顧問・副顧問どちらも含む）の有無によって、同僚の相談相手数平均に大きな差がみられた。部活動担当として、同僚との業務の中で、同僚への相談会が多くなるのではないかと考えられる。部活動を担当しない教師は、担当教師より校外の相談相手数が多くなっており、校外の相談相手を獲得しやすい傾向にあった。例えば、自主的な研修やサークル活動への参加状況は顧問担当が23.5%であったのに対して、担当していない教師が38.9%であり、研修へ参加しやすい状況から、校外の相談相手獲得へ繋がっている可能性があると考えられる。

研修参加状況に関して、参加していない教師は同僚の相談相手の方が多かった。一方で、都道府県や市町村主催など研修の種別に関わらず、研修に参加した教師の相談相手数は校外の教師が同僚を上回っており、有意に差がみられた。特に複数の研修に参加している教師は、相談相手数平均及び校外の相談相手数平均が多いことから、研修への参加が、校外の相談相手を獲得する契機となっていることも考えられる。

表 1. 性別と相談相手

	相談相手数平均(人)	同僚の相談相手数平均(人)	校外の相談相手数平均(人)
男性	2.34	1.06	1.29
女性	2.47	1.06	1.41

表 2. 年齢と相談相手

	相談相手数平均(人)	同僚の相談相手数平均 (人)	校外の相談相手数平均 (人)
20代	2.73	1.53	1.20
30代	2.47	1.14	1.33
40代	2.46	0.99	1.48 **
50代以上	2.09	0.94	1.15

表 3. 現任校への赴任後の年数と相談相手

	相談相手数平均 (人)	同僚の相談相手 数平均(人)	校外の相談相手 数平均(人)
1年未満(115人)	2.25	0.90	1.36 *
1年以上3年未満(200人)	2.29	0.99	1.30
3年以上5年未満(107人)	2.37	1.14	1.22
5年以上7年未満(49人)	2.53	1.06	1.46
7年以上(5人)	2.42	1.32	1.11

表 4. 研修等参加状況と相談相手

	相談相手数 平均(人)	同僚の相談相 手数平均(人)	校外の相談相 手数平均(人)
参加なし(35人)	1.53	0.97	0.56
都道府県主催の研修(①)参加(201人)	2.45	0.98	1.47 ***
事務所や市町村など地域の研修(②)参加 (342人)	2.49	1.13	1.35 *
大学の同窓会主催の研修(③)参加(5人)	4.00	0.00	4.00
自主的な研修やサークル活動(④)参加(人) (116人)	3.16	0.86	2.30 ***
①と②の参加(149人)	2.52	1.33	1.49 **
②と④の参加(74人)	3.31	0.93	2.38 ***
①と④の参加(50人)	3.44	0.80	2.64 ***

表5. 部活動担当状況と相談相手

	相談相手数平均 (人)	同僚の相談相手数平均 (人)	校外の相談相手数平均 (人)
主顧問 (298 人)	2.39	1.08	1.31
副顧問 (144 人)	2.30	1.11	1.19
担当なし(36 人)	2.46	0.57	1.88 ***

IV 相談相手との関係からの検討

(1) 校外の相談相手の属性

校外の相談相手として、延べ 623 名が挙げられた。一番多く挙げられたのは近隣校の教師、続いて元同僚であり、4 人に 1 人以上の教師が人事異動後も元同僚への相談を継続していた。その内、現任校の同僚との関係も持つ教師が 67.1%、現任校の同僚の相談相手を持たずに、元同僚への相談を継続している教師が 32.9%であった。近隣校の教師ではなく、距離的にも遠い場合にも電話やメールでも相談していることから、身近な存在に相談するのではなく、前任校の教師を相談相手として継続して選択していることが伺える。また、その他として相談相手にあげられたのは、恩師、指導主事、同期採用の教師などであった。

表6. 校外の相談相手

	近隣校の教師	元同僚	大学の同窓	同サークル所属	現任校前任者	その他	合計
人数(人)	258	179	70	24	18	74	623
割合	41.4%	28.7%	11.2%	3.9%	2.9%	11.9%	100%

(2) ネットワーク分析を用いた検討

相談相手との関係を考察するために、ネットワーク分析の手法を用いる。ネットワーク分析 (Network Analysis) とは、社会的行為を行う複数の行為者間の「関係」を定量的に測定し、数値としてとらえられた行為者間の関係とその特徴から、個々の行為者の行為を分析しようとするアプローチである(安田 1994)。

ネットワークは図1のようなソシオグラムとも呼ばれるネットワークグラフで示される。図1は、A・B・Cの3者にそれぞれ関係がある場合のグラフである。数量的に捉えた関係性を紐帯に方向性をもたせることや、太さを変えたり、線の種類を変えたりすることで、関係を明確に表現することも可能である。

本研究では、教師が持つ相談相手との関係をネットワークとして捉え、相談相手間が相互に知り合いであるかどうかということから、ネットワークの密度を算出することを試みた。

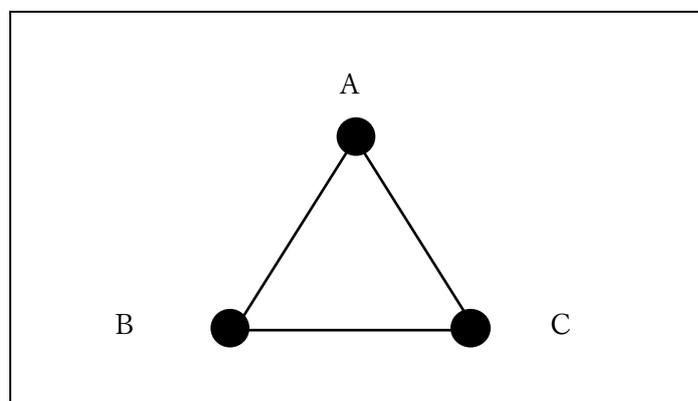


図1. 3者間ネットワークグラフ例

ネットワーク分析において、密度とは、ネットワークに含まれるノード（ここでは対象教師と相談相手）の関係性によって決められ、紐帯の数によって求める。実際に存在する関係の紐帯数を考えられる紐帯の最大値で割ることで求められ、0～1の間の値となる。本研究では、対象教師が相談する5名までの相手について、さらに、その相談相手が複数いた場合、相談相手としてあげられた者同士の面識の有無から、ネットワークの密度を求めた。最大値は、 $\{ \text{ネットワーク内の人数} \times (\text{人数} - 1) \} / 2$ と算出した。²

表7は参加した研修毎に保有するネットワーク内の密度について示したものである。川上・妹尾（2012）の分類に従い、密度を低い・中程度・やや高い・高いの4つに分類した。

研修参加の別による大きな差はみられなかったが、密度が低いもしくは中程度と高いに偏っており、二極化していることが伺える。比較的、低いもしくは中程度の密度のネットワークを持つ教師が多いことから、所属するさまざまな集団内に相談相手を保有する教師が多いと理解できる。

一方、この密度の算出方法には課題もある。本調査は、対象者が持つネットワークを基に、その構成するノード間の関係を調査したものであり、対象者との間に紐帯があることは前提として考えることができるという点である。例えば、A・B・C・Dの4者間のすべてに関係性があるネットワークは次の2種類のネットワークグラフ（図2）のように描くことができる。中でも1人の対象者（ここではAとした）を中心として描く手法は、エ

² 数式は、安田（1997）より、無向グラフの場合のものを用いた。無向グラフとは、紐帯が方向性を持たないものである。本研究では、相談相手であるかどうか、相談相手同士が知り合いであるかどうかを尋ねたものであり、紐帯に方向性を用いないことから判断した。

表7. 教師の参加研修とネットワーク密度

		低い (0.5 以下)	中程度 (0.7 未満)	やや高い (0.9 未満)	高い (0.9 以上)	平均
参加なし	回答数	4	8	2	11	0.78
	割合 (%)	16.0%	32.0%	8.0%	44.0%	
都道府県主催の 研修	回答数	48	49	18	56	0.71
	割合 (%)	28.1%	28.7%	10.5%	32.0%	
事務所や市町村 など地域の研修	回答数	79	85	19	118	0.74
	割合 (%)	26.2%	28.2%	6.3%	39.0%	
大学の同窓会主 催の研修	回答数	2	1	0	2	0.66
	割合 (%)	40.0%	10.0%	0%	40.0%	
自主的な研修や サークル活動	回答数	29	31	9	41	0.71
	割合 (%)	26.4%	28.2%	8.1%	37.3%	

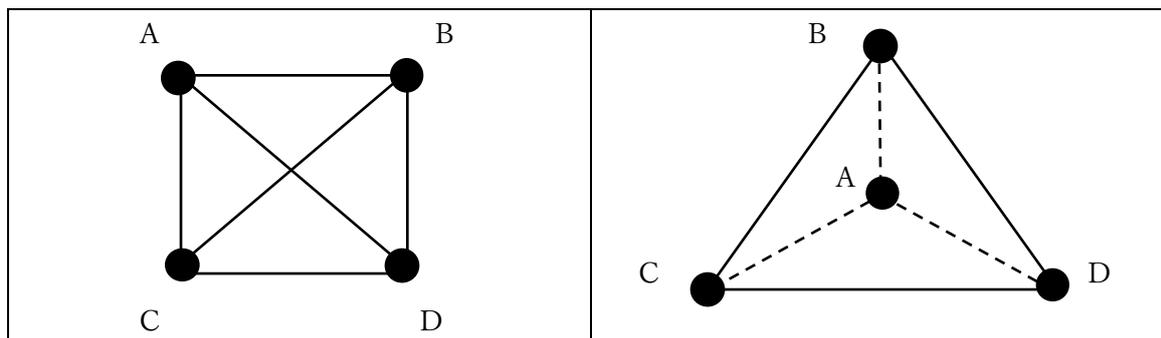


図2. 4者間のネットワークグラフ例

ゴセントリック・ネットワークと呼ばれる。³エゴセントリック・ネットワークは、特定の個人であるエゴ (ego) のネットワークを描くことから、個人が持つネットワークに迫る方法であり、図2の右のグラフのように表現され、AとB、AとC、AとDに存在している紐帯（ここでは点線で示す）は当然存在するものとして、密度算出の際に考慮しない場合がある。

そこで、対象者を中心として考えるエゴセントリック・ネットワークの手法に従い、調

³ エゴセントリック・ネットワークに対して、もう1つのアプローチであるソシオセントリック・ネットワークは、ネットワークの全体像を示し、その後に、個別的な関係に迫る方法である。

査対象者との関係を前提とし、対象者と相談相手の間に存在する紐帯を含めず、それ以外のノード間の関係性から密度を算出し直した（表8）。

その結果、全体として、密度は低く、同質の集団に属している教師は少ない傾向となった。強いていえば、研修等に参加していない教師よりも、参加した教師の持つネットワーク内の密度の方が高い傾向にあった。研修に参加することで、関係が得られたり、関係性が構築されたりする人物との関係を強めているとも考えられる。

表8. 研修参加の状況と2種類の密度

	対象者との関係を 含めて算出した密度	対象者との関係を 含めずに算出した密度
参加なし	0.78	0.14
都道府県主催の研修	0.71	0.29
事務所や市町村など地域の研修	0.74	0.31
大学の同窓会主催の研修	0.66	0.35
自主的な研修やサークル活動	0.71	0.37

V 終わりに

教師が校外の研修に参加することは、校外の相談相手の獲得に繋がり、相談経路の拡大が期待できる一方、校内の同僚への相談経路を遮断する可能性が見出された。教師は絶えず、研究と修養に努めなければならず、法的拘束力を持つ研修も存在する。積極的な校外研修に参加するための出張、勤務時間外の自主的な研修への参加は、教師間で否定される対象ではないはずである。今後、同僚間の相談経路の積極的な構築と、研修参加の関係について、個々の教師の相談相手獲得のプロセスも含めてより丁寧に考察していきたいと考える。

校外に相談相手を持つ教師は、その中で必ずしも密度の高いネットワークを形成しているわけではなかった。校外の緊密な集団に属しているというより、校外に複数の相談相手を保持している状態であると表現できる。教師の意識は定かではないが、校外に個別の相談相手を求める所以は、校内の同僚との関係の希薄さから、もしくは、その他の要因から生じるものなのか、今後、検討する必要があると考える。教師の相談相手はすでに校内に留まらず、広く近隣の地域以外にも広がりを見せており、学校内や校区内だけのチーム学校として捉えられるのか、検討する必要があるのではないだろうか。

また、今回の調査は対象を中学校理科教師、そして、相談内容を授業に関する内容に限定した。授業について同教科の同僚との連携が不可欠な理科教師が校外の教師へも相談している現状から、他教科の教師においても同様の結果が得られる可能性が高いと考えられ

る。その他の相談内容については、別途その内容によって個別に丁寧に検証する必要があると考える。

これらの結果は、校内の同僚との関係性だけでなく、チーム学校の構成員として想定されている学校に関わる職員との相談経路の確保にも繋がるのではないかと考える。教師間の相談経路や関係性とあわせて、教師以外の学校に関わる職員への相談経路についても、今後の研究課題である。

【引用・参考文献】

- ・ 川上泰彦「学校管理職による情報交換と相談：校長・教頭のネットワークに着目して学校管理職による情報交換と相談：校長・教頭のネットワークに着目して」『日本教育経営学会紀要』第47号、2005年、pp.80-95。
- ・ 川上泰彦「教育経営研究と「社会ネットワーク分析」一導入段階における“質的アプローチ”一」『日本教育経営学会紀要』51号、2009年、pp.116-119。
- ・ 川上泰彦『公立学校の教員人事システム』学術出版、2013年、pp.191-213。
- ・ 川上泰彦・妹尾渉「教員の異動・研修が能力開発に及ぼす直接的・間接的経路についての考察：Off-JT・OJTと教員ネットワーク形成の視点から」『佐賀大学文化教育学部研究論文集』第16号第1巻、2012年、pp.1-16。
- ・ 久富善之『教員文化の社会学的研究』多賀出版、1988年。
- ・ 紅林伸幸「協働の同僚性としての《チーム》：学校臨床社会学から」『教育學研究』第74号(2)、2007年、pp.174-188。
- ・ 酒井朗「多忙問題をめぐる教師文化の今日的様相」志水宏吉編『教育のエスノグラフィー—学校教育のいま』嵯峨野書院、1998年。
- ・ 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」2015年12月21日
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365657.htm 最終アクセス2017年6月5日)。
- ・ 當山清実「「優秀教員」の職能開発における自主研修の効果」『日本教師教育学会年報』第19号、2010年、pp.101-111。
- ・ 徳舛克幸・茂呂雄二「小学校教師ネットワーク分析—相談・被相談関係からネットワークを捉える—」『筑波心理学研究』39号、2010年、pp.1-9。
- ・ 波多江俊介「教師間コンフリクトを起点とするコミュニケーション発生可能性の検討—三者間の関係性に着目して—」『日本教育経営学会紀要』56号、2014年、pp.98-112。
- ・ 平松闊『社会ネットワーク』福村出版、1990年。
- ・ 平松闊・鶴飼孝造・宮垣元・星敦士『社会ネットワークの研究・メソッド』ミネルヴァ書房、2010年。

- 藤田秀典・油布佐和子・酒井朗・秋葉昌樹「教委市の仕事と教師文化に関するエスノグラフィ的研究」『リーディングス日本の教育と社会 第15巻 教師という仕事』2009年、pp. 27-50。
- 安田雪「社会ネットワーク分析：その理論的背景と尺度」『行動計量学』第21巻第2号（通巻41号）、1994年、pp. 32-39。
- 安田雪『ネットワーク分析 何が行為を決定するか』新曜社、1997年。
- 安田雪『実践ネットワーク分析 関係を解く理論と技法』新曜社、2001年。
- 油布佐和子「Privatizationと教員文化」久富善之編『日本の教員文化』1994年、pp. 357-389。

本研究は、科研費の助成 16H07039 を受けたものです。