

高校の学校組織特性が教師とスクールカウンセラーの連携に及ぼす影響

瀬戸 健 一¹

本研究では、スクールカウンセラーの実効性ある連携を探索するために、質問紙調査による検討を行った。スクールカウンセラー配置経験校9校の教師231名を対象とする質問紙は、以下の4つの内容を含んだ。①生徒数、進学率、教職経験などの属性②所属校の学習充実、職場満足、校内研修、分掌の機能性、協力体制、管理職の指導力などの学校組織特性③スクールカウンセラー連携の実践的課題と期待感④スクールカウンセラー連携後の有効度。質問紙調査の結果は、教師の期待感と同様に組織的支援活動が、スクールカウンセラー連携の有効度に肯定的に影響することを示した。最後に、将来のスクールカウンセラー連携に関する提案が行われた。

キーワード：学校組織特性、高校教師、スクールカウンセラー、スクールカウンセラー連携有効度、組織的支援活動

問 題

近年、学校生活に不適応を示す児童生徒の数は増加傾向にあり、そのための日常的で組織的な対応が急がれている。それらの対応のひとつとして平成7年度から始まった文部省のスクールカウンセラー派遣事業がある。この事業は、年々拡充し、開始当初に予算約3億円、派遣校約150校だったものが、平成11年度は、約33億円の予算と約1600校への派遣が決定している。また、各都道府県教育委員会派遣のカウンセラー事業も推進されている。

それらの実践報告は、全国規模では文部省(1997, 1999)、派遣校、スクールカウンセラー(山本, 1998)などにより行われている。その中でもスクールカウンセラーによる最近の報告は、学校以外の専門家による客観的な援助活動の評価という視点から、より多くの示唆に富んでいる。このような実践報告から教師とスクールカウンセラーの連携のあり方を検討することが急務である。

事業開始当初は、教師とスクールカウンセラーの専門性の違いからくる連携の課題が指摘されていたが、関係者が試行錯誤を重ねる中で、着実に連携の効果が現れ始めた(文部省, 1999)。この連携に関して、氏原・村山(1998)は、“学校臨床心理士が学校の組織や校務分掌、生徒指導係り等の役割や機能に精通するよう努力し、教師との連携、協力体制・協力要請のあり方を明確にすること(p.13)”を提言し、鶴飼・鶴飼(1997)、村山・

山本(1995)も、“学校教育の中でどのような組織の中にスクールカウンセラーが位置づいているかは、その活動の方針、内容、対象を決定してしまうことになる(p.46)”、“学校組織上の位置づけは、円滑に仕事を行う上で重要である(p.142)”など、いずれもスクールカウンセラーが学校組織へ関与することを重視している。また原田(1997)は、“組織づくりの土台として教職員の理解をあげ、コーディネーター型教育相談の実践(p.175)”を事例報告し、学校組織へのコンサルテーション(石隈, 1998; 大野, 1997)が有効であることが指摘されている。

これまでのスクールカウンセラー制度の導入に関する研究においては、“学校現場の認識と要望”(伊藤, 1996)、“教師とスクールカウンセラーの意識調査”(伊藤・中村, 1998)、“教員の期待するスクールカウンセラー像”(中島・原田・草野・太田・佐々木・金井・蔭山, 1997)、“派遣校教師の期待と懸念の変化”(武内・東・山本, 1998)、“スクールカウンセラーの役割と期待”(三浦, 1997)などがあり、教師の期待感、懸念などの意識調査が報告されている。

しかし、これらの研究報告では、先に述べた学校組織への関与を目指す上での前提となる具体的な「学校組織特性」の関係について触れたものは見られない。調査対象校の学校属性として、学校種、児童生徒数、進学率、教師属性、年齢、職種などが調査されているだけである(伊藤, 1996; 伊藤ら, 1998; 三浦, 1997; 中島ら, 1997; 武内ら, 1998)。学校組織への積極的な関与を重視するならば、スクールカウンセラー派遣校の「学校組織特性」を調査する必要がある。

本研究の第1の目的は、これまで研究のなされな

¹ 旧 網走南ヶ丘高等学校(筑波大学にて研修)
現 東京農業大学

かった「学校組織特性」に着目し、学校経営学の知見である、教職員の協力体制、分掌の機能性、職場での満足度、校内研修の活発度、管理職の指導力、学習充実がスクールカウンセラーとの連携にどのように関連するのかを検討することである。なお本研究でいう「学校組織特性」は、「協働性(職場内での活発さの大小)」「職場での満足度」(久富, 1994)を要因とし、さらに「生徒指導と学習指導は相関関係」(八並, 1994)から「学習充実」を加えた3要因とする。また「教師とスクールカウンセラーの連携」は、「教師のスクールカウンセラー連携に関する期待」「教師のスクールカウンセラー連携に関する課題」(武内ら, 1998)を要因とし、さらに「教師がスクールカウンセラー連携後に評価した連携への姿勢(組織的支援活動と教師の評価した有効度)」を加えた3要因とする。

ところで、これまでの学校経営学の研究(学校風土研究, 学校組織文化研究)において、「学校組織特性」との関連で教師の生徒理解・生徒指導に関して、どのような研究が行われているのであろうか。まず、永井(1997, 1981)は、教師たちが、さまざまな教育場面で意思決定する際、教師が自分自身の経験や教育観による判断よりも周りの同僚と足並みをそろえることを重視する傾向があることを明らかにした。すなわち、教師の教育活動を規定するものとして「同僚との調和という規範」(同調圧力)が存在することを指摘している。その後の研究で同調圧力は、「生徒の指導内容に関する場面」で強く影響を与える(油布, 1990)ことが報告されている。これらの指摘を踏まえると、学校現場では教師個人の判断よりも同僚と足並みをそろえようとする同調圧力が存在し(学校組織特性の特徴)、それが教師の生徒理解・生徒指導に影響を与えている可能性があるのではないだろうか。また、教師に働く同調圧力の観点から、学校(小学校・中学校)を類型化した結果、個別の学校ごとに職場の雰囲気・職場の教師文化(学校組織特性)の違いが存在すること(久富, 1994)も報告されている。他に、教育効果を高める生徒指導のあり方を分析した結果、「生徒指導の明確な目標設定」「教師間の協働関係」「指導目標の共有化」「教師の学習機会」など学校組織特性の複数の要因が関連する(八並, 1994)ことが報告されている。これらの研究成果から、生徒理解・生徒指導の場面において教師の選択する行動は、学校組織特性の影響を受け、現場の教師にとって初めての経験になるであろうスクールカウンセラーとの連携もまた、学校組織特性の影響を受けることが予測される。

次に、学校組織特性を調査する上で、FIGURE 1 に示

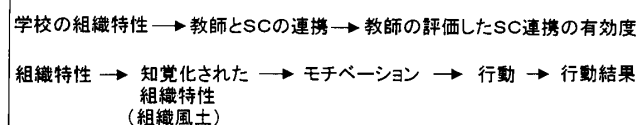


FIGURE 1 本研究で仮定される要因間の関連
(SC は、スクールカウンセラーを示す)

される「組織特性」の要因間の関連(Litwin & Stringer, 1968)を参考に各要因を検討した。この「組織風土モデル」は、“技術や構造、経営方針、リーダーシップのような個々の「組織特性」をアマルガムとして、複合的なモノとしてメンバーが「認知」し、その累積として「組織風土」が形成される。つぎに、さまざまな「モチベーション」がそれによって喚起され、メンバーが判断を下し、「行動」が促されて、「成果」が得られることになる(田尾, 1991, p.181)”と解釈されている。これはFIGURE 1の下段に対応している。

本研究では、次のような要因間関連(FIGURE 1の上段)を想定し、ひとつのモデルとして検討した。つまり、スクールカウンセラー派遣校では、“学習充実・協働性・職場の満足度など個々の「学校組織特性」を、複合的なものとして教師が「認知」し、その累積として「知覚化された組織特性(組織風土)」が形成される。つぎに、教師のさまざまな「モチベーション」がそれによって喚起され、教師がスクールカウンセラー連携の場面で、具体的な判断を下し「行動(スクールカウンセラー連携)」し、「行動結果(連携の有効度)」が得られることになる。”と予測した。

本研究の第2の目的は、これらの要因間の関連を、パス解析の中で検証することである。

また、先行研究からスクールカウンセラー未配置校の調査ではあるが、個人属性である「教職経験」と学校属性である「進学率」から次のことが明らかにされている。三浦(1997)は、教職経験が長くなるにつれて、スクールカウンセラーへの教師の必要性(期待感)が低くなることを指摘し、尾崎(1994)の「教師のコンサルテーションへの抵抗」に加えて、教職経験とともに教師としての自覚がつくことが背景として推察される教員文化(学校組織特性)の領域からの研究の必要性を提唱している。同じく三浦(1997)は、スクールカウンセラーに対する必要性は、「校種」「学校規模」では差がないが、「進学率」に着目すると、「70%以上」「30-70%」「30%未満」の順に高くなることを報告している。また、赤石・武内・穂坂・畠山・大野・河野(1991)は、高校教師の意識調査から生徒指導の考えを類型化し、20歳代・30

歳代では、勤務校の「進学率」に生徒指導の考えが規定され、非進学校では「生活指導型」に、進学校では「放任型」になり、40歳代以上は、「教職経験」に規定されることを報告している。また、油布(1990)は、「生徒指導のあり方について(不満があるが、同僚の考えに黙って従うという質問項目)、40歳代を境に差異があり、教職経験の浅い教師が、異議を唱えにくい組織特性が学校現場にある」ことを報告している。以上のことから、個人的属性である「教職経験」と学校属性である「進学率」は、教師とスクールカウンセラーの連携に、関連があることが考えられる。

本研究の第3の目的は、これらふたつの属性から「学校組織特性」、「教師とスクールカウンセラーの連携要因」を考察することである。なお、調査対象となったA県では、積極的な教職員の人事交流(都市部と郡部、大規模校と小規模校)が進められているため、「教職経験」は今までの教師成長モデルを参考にした10年区切りよりも短い5年区切りとし、より明確な差異を検討した。

文部省(1997, 1999)の報告にもあるように、「カウンセリング機能の充実のため学校体制づくり」を目指すには、派遣校の「学校組織特性」を現場の教師との密接な連携と理解の上にたち、検討することが急務である。

以上のことから本研究では高校の学校組織特性に着目し、教師とスクールカウンセラーの効果的な連携モデルを開発するために、学校の組織特性が教師とスクールカウンセラーの連携(以下、SC連携)の有効性を左右する重要な要因であるという仮説を検証し、学校現場における教育相談活動をさらに推進させるための実証的な課題を検討することを目的とする。

方 法

<予備調査>

目的 ①所属校の学校組織特性に関する質問。②SC連携の姿勢に関する質問とSC連携に関する期待と課題に関する質問項目の作成と検討。

調査対象 A県教育相談研究会参加者(高校教師166名)

調査時期 1999年1月

方法・手続き 次の手続きにより実施された。

「学校組織特性」は、先行研究から「協働性(職場内での活発さの大小)」、「職場での満足度」(久富, 1994)を変数とし、さらに「学習充実」(八並, 1994)を加えた3変数を設定した。①の質問項目は、A県54名の高校教師の自由記述「あなたは、ご自分の学校をどんな学校だと

思いますか。どんなことでも結構です、自由に記述してください。思いつくことを箇条書きにし、なるべく多くお願いします」から、回答結果をKJ法で分類し、質問項目を収集した。また、関連の文献である組織評価(太田, 1996)、アメリカの学校風土測定(中留, 1994)、学校運営の満足度と職場での交流の研究(油布, 1990)を参考にし質問項目を作成した。この質問項目により、高校教師(166名)を対象に予備調査を実施した。続いて、回答分布の偏り、項目の相関など項目分析を行い、極端に偏っている項目がないかを検討した。なお各尺度の α 係数は「学習充実($\alpha=.65$)」、「職場での満足度($\alpha=.80$)」、「協働性($\alpha=.70$)」となり、一応の内的一貫性が認められた。最後に教育学専攻の大学院生6名(現職教師2名含む)により、質問項目18項目の内容的妥当性が検討された。その結果、作成した質問項目は、「学習充実(6項目)」「職場での満足度(6項目)」「協働性(6項目)」のそれぞれの変数に当てはまることが確認された。以上の手続きにより、①「学校組織特性に関する質問紙(18項目)」が作成された。

②の「教師とスクールカウンセラーの連携」は、「教師のスクールカウンセラー連携に関する期待」、「教師のスクールカウンセラー連携に関する課題」(武内ら, 1998)を参考にし、さらに「教師がスクールカウンセラー連携後に評価した連携への姿勢」を加えた3変数を設定した。質問項目は、文部省の「平成7・8年度スクールカウンセラー活用調査報告」を参考にし、32高校の報告書から「SC連携の期待」、「SC連携の課題」、「SC連携への姿勢」について項目を収集し、先行研究の質問項目(伊藤ら, 1998)を参考にし、教育相談担当の大学教員、認定学校カウンセラー、教育相談担当の高校教諭3名で字句の修正を行った。それらの質問項目により、高校教師(166名)を対象に予備調査を実施した。続いて、回答分布の偏り、項目の相関など項目分析を行い、極端に偏っている項目がないかを検討した。なお各尺度の α 係数は、「SC連携の期待($\alpha=.78$)」、「SC連携の課題($\alpha=.79$)」、「SC連携の姿勢($\alpha=.82$)」で内的一貫性が認められた。最後に教育学専攻の大学院生6名(現職教師2名含む)により質問項目28項目の内容的妥当性が検討された。その結果、作成した質問項目は、「SC連携の期待(3項目)」、「SC連携の課題(11項目)」、「SC連携の姿勢(14項目)」のそれぞれの変数に当てはまることが確認された。以上の手続きにより②「SC連携の姿勢とSC連携に関する期待と課題に関する質問紙(28項目)」が作成された。

なお①は、「とても当てはまる」、「少し当てはまる」、

「どちらともいえない」、「あまり当てはまらない」、「まったく当てはまらない」の5件法とし、②は「とてもそう思う」、「多少思う」、「あまり思わない」、「まったく思わない」の4件法とした。

これら以外にフェイスシートでは、性別、教職経験(5年ごと7択)、職名、校務分掌、課程、学科、生徒数(100人以下, 101から200人, 201から300人, 301から400人, 401から500人, 501から1000人, 1000人以上)、進学率(30%以下, 30から70%, 70%以上)を質問した。

<本調査>

調査対象 A県のスクールカウンセラー配置経験高校の教職員(9高校)。内訳は、教諭209名、養護教諭8名、管理職5名、実習助手9名の計231名である。

調査内容 ①所属校の学校組織特性に関する質問18項目。②SC連携の姿勢に関する質問14項目とSC連携に関する期待と課題に関する質問14項目の合計28項目(以下スクールカウンセラーをSCと記す)

調査手続き スクールカウンセラー配置校に郵送・回収。回収率は78%。

調査時期 1999年2月から1999年3月。

結 果

①調査尺度項目に関する因子分析

因子分析に先立って①学校組織特性に関するもの、②SC連携に関するもの全質問項目を、平均値、標準偏差、頻度から検討した結果、分布に偏りのある項目はなかった。また、すべての項目間の相関も.70以上の項目がなかったので全項目が、因子分析にかけられた。

まず、所属校の学校組織特性(以下、組織要因と記す)に関する18項目について回答結果を因子分析(主因子法、プロマックス回転)し、固有値の減衰状況を確認し、十分に因子負荷量(.40以上)の得られなかった7項目を除外し、再度因子分析を行ったところ、固有値1.00以上で、次の3因子が抽出された(TABLE 1)。「進路指導に熱心である」、「学習に熱心である」、「生徒指導が少ない」、「学校行事が盛ん」など学習に関わる4項目からなる<学習充実>因子、「職員の協力体制がある」、「分掌が機能的に活動している」、「校内研修が活発である」、「管理職の指導力が発揮されている」など教員の協働体制に関わる4項目からなる<協働性>因子、そして「教師という仕事にやりがいを感じる」、「学校で充実感がある」、「生徒に愛着を感じる」など職場への満足を表わす3項目からなる<職場満足>因子の3因子が抽出された。これら3因子の α 係数は、TABLE 1に示すように、.76, .84, .73であった。

TABLE 1 組織特性に関する11項目の因子パターン行列(プロマックス回転後)

質問項目	F1	F2	F3	共通性
第1因子 学習充実 ($\alpha=.76$)				
A4 進路指導に熱心である	.91	-.03	-.04	.76
A3 学習指導に熱心である	.74	.10	.01	.64
A2 生徒指導が少ない	.57	-.07	.04	.32
A5 学校行事が盛んである	.46	.13	.11	.36
第2因子 協働性 ($\alpha=.84$)				
C4 職員の協力体制がある	-.07	.83	-.04	.61
C5 分掌が機能的である	.01	.77	.01	.61
C3 校内研修が活発である	.17	.53	-.12	.33
C1 管理職の指導力がある	-.01	.43	.13	.27
第3因子 職場満足 ($\alpha=.73$)				
B5 教師のやりがいがある	-.07	-.02	.87	.67
B2 生徒に愛着がある	.16	-.17	.75	.58
B6 学校で充実感がある	-.02	.22	.73	.71
寄与率(%)	18.4	17.4	17.5	
因子間相関		F 1	F 2	
	F 2	.49		
	F 3	.50	.46	

TABLE 2 SC連携に関する11項目の因子パターン行列(プロマックス回転後)

	F1	F2	F3	共通性
第1因子 指導の不一致予測 ($\alpha=.87$)				
S0 進級で指導が不一致する	.87	.07	-.03	.73
R8 不登校で指導が不一致する	.75	-.13	.10	.64
R5 非行問題で指導が不一致する	.73	-.03	.00	.55
S8 学業不振で指導が不一致する	.70	.04	-.09	.49
R1 出席不足で指導が不一致する	.61	.04	-.01	.36
第2因子 SCへの期待感 ($\alpha=.79$)				
Q1 SCが今後も必要である	.02	.86	-.15	.68
S3 SCに今後も期待している	-.06	.78	.05	.67
Q7 SCの助言を希望している	.07	.68	.18	.55
第3因子 組織的支援活動 ($\alpha=.71$)				
R6 保護者に広報活動を実施した	.09	-.01	.74	.54
R2 生徒向け広報活動を実施した	-.06	-.03	.72	.52
R7 事例・校内研修実施をした	-.08	.07	.53	.33
寄与率(%)	24.9	16.9	13.1	
因子間相関		F 1	F 2	
	F 2	-.32		
	F 3	-.08	.31	

次に、教師とスクールカウンセラー連携の期待・課題や姿勢(以下、SC連携要因と記す)を問う22項目(有効度に関わる6項目は除外)についても因子分析(主因子法、プロマックス回転)し、固有値の減衰状況を確認し、十分に負荷量(.40以上)の得られなかった11項目を除外し再度因子分析を行った。以下の3因子が、固有値1.00以上で抽出された(TABLE 2)。なお、28項目中SC連携の有効度に関わる6項目は、次の主成分分析(一因子性確認)に用いるため除外している。

まず「学業不振生徒の進級(卒業)が難しくなったと

き、教職員とSCの指導方針が一致しないことがある」、「不登校生徒への援助について教職員とSCの指導方針が一致しないことがある」、「非行・校則違反などの問題行動を起こした生徒への対応で教職員とSCの指導方針が一致しないことがある」、「学業不振生徒への対応で教職員とSCの指導方針が一致しないことがある」、「不登校傾向の生徒が、定められた出席日数に足りないとき教職員とSCの指導方針が一致しないことがある」、など指導の不一致に関する5項目からなる<指導不一致予測>因子、「SCが今後も必要である」、「SCに今後も期待する」、「SCの助言を今後も期待する」など、これからもSCに期待する3項目からなる<期待感>因子、「事例研究会や校内研修会が活発に行われた」、「保護者に対して教育相談やSCについての広報活動や紹介を積極的に行った」、「生徒に対して教育相談やSCについての広報活動や紹介を積極的に行った」などの3項目からなる<組織的支援活動>因子など3因子抽出された。それぞれの α 係数は、.87, .79, .71であった。[組織要因][SC連携要因]ともほぼ十分な信頼性が確認された。

② SC有効度と[組織要因][SC連携要因]得点間の相関

SC連携の姿勢で、効果に関する質問項目「校内における相談活動の組織づくりと運営で効果があった」、「生徒に対する相談活動で効果があった」、「教職員の生徒に対する理解で効果があった」、「教職員に対する助言で効果があった」、「保護者に対する助言で効果があった」、「教職員の相談資質の向上で効果があった」など6項目を、主成分分析した結果、いずれも0.68以上負荷していることが認められ、一因子性が確認されたので、6項目の有効性に関する得点の総和を「SC有効度」(6点から24点)とした。各下位尺度間の相関をTABLE 3に示す。5%水準で正の有意な相関を示すのは「協働性」と「組織的支援活動」($r=.27$)であり、弱い相関である。1%水準で正の有意な相関を示すのは、

TABLE 3 各下位尺度間およびSC有効度の相関

	学習充実	職場満足	協働性	不一致予測	期待感	組織的支援活動	SC有効度
学習充実	—	.46**	.42**	.16*	.32	.12	.21**
職場満足		—	.38**	.08	.07	.13*	.16*
協働性			—	-.09	.15*	.27*	.29**
不一致予測				—	-.26**	-.09	-.21**
期待感					—	.28**	.65**
組織的支援活動						—	.51**
SC有効度							—

* $p<.05$ ** $p<.01$

次のようになる。「学習充実」と「職場満足」($r=.46$)、「学習充実」と「協働性」($r=.42$)、「職場満足」と「協働性」($r=.38$)、「組織的支援活動」と「SC有効度」($r=.51$)で、いずれも中程度の相関である。同じく、「学習充実」と「SC有効度」($r=.21$)、「協働性」と「SC有効度」($r=.29$)、「期待感」と「組織的支援活動」($r=.28$)は弱い相関を示し、「期待感」と「SC有効度」($r=.65$)は強い相関を示した。また、「不一致予測」と「SC有効度」($r=-.26$)、「不一致予測」と「SC有効度」($r=-.21$)は、負の弱い相関を示した。

③ SC有効度と各要因との関連

各要因間の関係をさらに明確にするため各得点を、平均0、標準偏差を1に標準化し、そのSC有効度の平均得点(標準因子得点)を基準として高群、低群に二分し、2群間の差を検定した。「学習充実」、「協働性」、「職場満足」、「不一致予測」、「期待感」、「組織的支援活動」の6要因すべてについて2群間に有意差(それぞれ $t=2.06, p<.05$; $t=3.59, p<.001$; $t=2.50, p<.01$; $t=3.36, p<.001$; $t=8.53, p<.001$; $t=6.37, p<.001$)が得られた。「不一致予測」は、低群が高得点であったが、残りの5要因はすべて高群が高得点であった。「組織要因」、「SC連携要因」の得点プロフィールをFIGURE 2に示す。群間の差の大きさを比較すると、「期待感」、「組織的支援活動」、「不一致予測」の順になり、続く「学習充実」、「職場満足」、「協働性」は同じような差になっている。

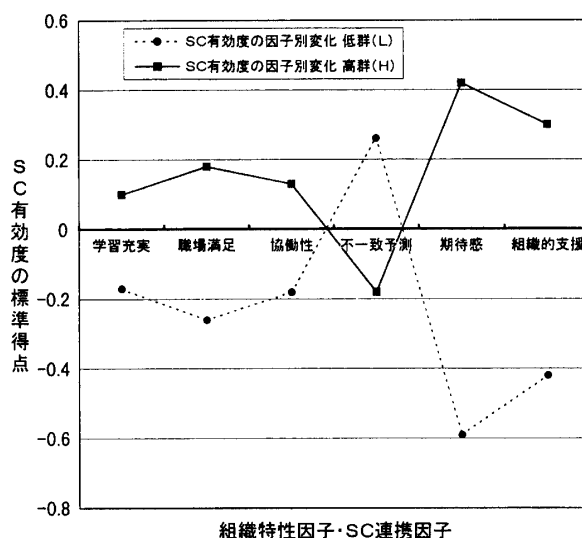


FIGURE 2 SC有効度の因子別変化

④本研究で仮定する要因間の関連とパスダイアグラム
組織要因、SC連携要因、SC連携の有効度という3つの関連を検討するために、FIGURE 1のような逐次モデルを構成した。このモデルはLitwin & Stringer

(1968)の組織風土モデルを参考にしている。重回帰分析を繰り返し行うことによりパス係数を求めた。5%水準まで有意なパスを示し、その結果がFIGURE 3である。

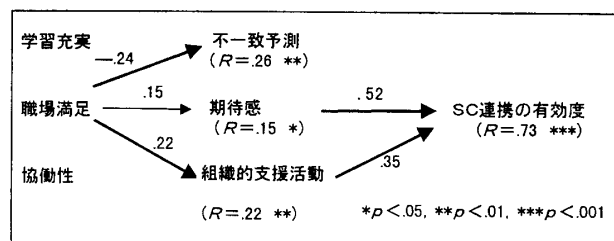


FIGURE 3 スクールカウンセラー配置校のパスダイアグラム

パス解析を行った結果、組織要因の職場満足からSC連携要因の不一致予測へ1%水準で負のパスが見られた。同じく期待感には5%水準で正のパスが見られ、組織的支援活動には1%水準で正のパスが見られた。なお学習充実、職場満足、協働性の変数間にはそれらの単相関の高さからも、多重共線性の問題をパス解析の解釈には考慮しなければならない。SC連携要因のうち期待感と組織的支援活動からSC連携の有効度に0.1%水準で、正のパスが見られた。不一致予測からはSC連携の有効度へのパスは見られなかった。その結果、期待感、組織的支援活動が、SC連携の有効度に有意な正の影響(説明率53%)を持つことが明らかにされた。

⑤ [組織要因] [SC連携要因] について教職経験、進学率を2要因とする分散分析結果

下位尺度得点の平均値および標準偏差をTABLE 4に示す。教職経験(1-5年, 6-10年, 11-15年, 16-20年, 21-25年, 26-30年, 31年以上)と進学率(30%以下, 30-70%, 70%以上)を2要因とする分散分析を行ったところ、組織要因3因子すべてが、教職経験と進学率の主効果が有意で、交互作用は、協働性のみ5%水準で有意であった。SC連携要因については、不一致予測のみが、進学率の主効果が有意で、交互作用は見出されなかった。それらの結果をTABLE 5に示す。

さらに教職経験別、進学率別にTukey法で多重比較したところ「学習充実」では、教職経験31年以上と次の6-10年, 11-15年, 16-20年のそれぞれの群で5%水準で有意差(6-20年<31年以上)があった。進学率における3群間では、5%水準で有意差(30%以下<30-70%<70%以上)があった。「職場満足」では、教職経験26-30年までの群と6-10年の群で5%水準で有意差

TABLE 4 下位尺度得点の教職経験・進学率別平均点

教職経験	進学率	n(人)	学習充実		職場満足		協働性	
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1-5年	30%以下	13	2.48	0.83	3.10	1.21	2.71	0.69
	30-70%	10	3.05	0.86	4.00	0.67	2.78	0.68
	70%以上	12	3.69	0.44	3.81	0.82	2.96	0.66
6-10年	30%以下	20	2.54	0.48	3.35	1.07	2.58	0.69
	30-70%	21	3.19	0.63	3.22	0.64	3.01	0.41
	70%以上	8	3.66	0.35	3.88	0.59	2.91	0.60
11-15年	30%以下	9	2.47	0.59	3.17	1.05	2.90	0.53
	30-70%	21	2.56	0.83	3.49	0.86	2.71	0.76
	70%以上	16	3.69	0.56	3.92	0.74	2.98	0.39
16-20年	30%以下	7	2.25	0.76	2.81	0.69	2.71	0.37
	30-70%	12	2.63	0.82	3.28	1.07	2.63	0.72
	70%以上	11	3.75	0.55	3.76	0.63	2.89	0.53
21-25年	30%以下	7	2.82	1.10	2.76	0.81	2.96	0.60
	30-70%	7	3.00	0.54	3.43	0.71	3.54	0.71
	70%以上	12	3.52	0.46	3.85	0.66	2.77	0.43
26-30年	30%以下	4	2.44	0.55	3.92	0.50	3.00	0.71
	30-70%	6	3.33	0.34	4.00	0.76	3.79	0.37
	70%以上	7	3.89	0.52	4.24	0.60	3.43	0.35
31年以上	30%以下	8	3.00	0.85	3.46	0.83	3.19	0.64
	30-70%	9	3.61	0.63	3.89	0.75	3.89	0.75
	70%以上	10	3.85	0.43	4.03	0.66	3.10	0.69
			不一致予測		期待感		組織的支援活動	
教職経験	進学率	n(人)	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1-5年	30%以下	13	2.51	0.64	3.33	0.71	2.69	0.52
	30-70%	10	2.18	0.53	3.57	0.61	2.70	0.73
	70%以上	12	2.32	0.29	3.36	0.52	2.42	0.57
6-10年	30%以下	20	2.15	0.54	3.47	0.74	2.58	0.73
	30-70%	21	2.15	0.39	3.57	0.55	2.73	0.54
	70%以上	8	2.15	0.14	3.54	0.56	2.83	0.50
11-15年	30%以下	9	1.88	0.44	3.73	0.38	2.93	0.56
	30-70%	21	2.13	0.41	3.10	0.56	2.73	0.52
	70%以上	16	2.15	0.59	3.40	0.53	2.89	0.59
16-20年	30%以下	7	2.00	0.58	3.62	0.45	2.62	0.45
	30-70%	12	1.75	0.55	3.19	0.73	2.94	0.74
	70%以上	11	2.29	0.28	3.30	0.69	2.53	0.61
21-25年	30%以下	7	2.60	0.79	3.33	0.64	2.67	0.64
	30-70%	7	1.97	0.47	3.33	0.75	2.90	0.50
	70%以上	12	2.44	0.49	3.42	0.47	2.83	0.46
26-30年	30%以下	4	2.00	1.00	3.22	0.84	2.67	0.27
	30-70%	6	2.30	0.60	3.06	0.65	3.06	0.74
	70%以上	7	2.30	0.41	3.24	0.57	2.86	0.54
31年以上	30%以下	8	2.05	0.56	3.25	0.94	2.75	0.61
	30-70%	9	1.74	0.56	3.33	0.53	3.25	0.53
	70%以上	10	2.44	0.51	3.27	0.34	3.07	0.57

(6-10年<26-30年)があった。進学率における3群間では、5%水準で有意差(30%以下<30-70%<70%以上)があった。「協働性」では、6-10年, 11-15年, 16-20年までのそれぞれの群と31年以上の群間では、5%水準で有意差(6-20年<31年以上)があった。進学率は、2群間で5%水準で有意差(30%以下<30-70%)があった。「不一致予測」では、進学率30-70%, 70%以上の2群間で、5%水準で有意差(30-70%<70%以上)があった。

TABLE 5 [組織特性要因得点], [SC 連携要因得点]
について教職経験, 進学率 2 要因とする分散
分析結果

	主効果		交互作用
	教職経験	進学率	
学習充実	2.83*	49.20***	n.s.
職場満足	2.20*	11.05***	n.s.
協働性	5.34***	4.62*	1.96*
不一致予測	n.s.	4.42*	n.s.
期待感	n.s.	n.s.	n.s.
組織的支援活動	n.s.	n.s.	n.s.

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

考 察

学校組織要因と SC 連携要因の関連

学校の組織要因と SC 連携要因との関連を検討すると、まず組織要因としては、因子分析の結果「学習充実」、「協働性」、「職場満足」が抽出されたが、「学習充実」因子は、「生徒指導が少ない」、「学校行事が盛んである」という項目が含まれ、学習活動が教科指導だけでないことを示唆している。また「協働性」因子には、「管理職の指導力が発揮されている」という項目もあり、SC 派遣事業、研究指定校などに関する管理職の指導力も「協働性」に関連していることがわかる。「職場満足」因子は、職務特性である教師としてのアイデンティティと職場での充実感があることがうかがえる。それらの因子はどのような関連があるのだろうか。

組織要因は下位尺度間で、それぞれ中程度の相関があり、「協働性」は「組織的支援活動」と弱い相関があり、「有効度」にも弱い相関がある。

SC 連携要因は、「不一致予測」と「組織的支援活動」では相関が見られないが、それ以外の要因間では、すべて相関が見られる。特に、教師の教育観および学校教育相談の考え方に関わるであろうスクールカウンセラーへの「期待感」は、「SC 有効度」に大きな相関を示し、次に「組織的支援活動」が中程度の相関を示した。これらの相関関係から、組織要因の影響力は SC 連携要因の影響力よりも弱い、本研究の仮説である教師とスクールカウンセラー連携の有効性を左右する重要な要因であることが示された。

SC 連携の有効度

SC 連携が有効であったと回答した教師(高い群)とそうでない教師(低い群)の組織要因、SC 連携要因の回答における差異は何であろうか。両者の差異を検討する。SC 連携有効度の高い群、低い群との差は、FIGURE 2 に

示すように、組織要因については、有効度の高い群が、低い群よりも高得点になる。同じく SC 連携要因についても、有効度の高い群が、低い群よりも高得点になるが、「不一致予測」のみプロフィールは逆転している。標準得点の組織要因における差の大きさは、.40前後であり、「期待感」「組織的支援活動」の差は、それぞれ1.00,.70近くになる。これは、最近のスクールカウンセラー派遣事業での実践者が報告している「学校の組織への積極的な関与の重要性」とも一致している。すなわち、日常の教育活動の中で、「保護者に対して教育相談や SC についての広報活動や紹介を積極的に行う」、「生徒に対して教育相談や SC についての広報活動や紹介を積極的に行う」、「事例研究会や校内研修会を活発に実施する」こと、言い換えるとより多くの情報発信、情報共有、信頼関係の構築が、近年の実践者の報告にあるように有効であることがわかる。伊藤(1997)の述べている「学校全体が相談活動の勉強を積極的に進めようという雰囲気を持ち、教師が互いに情報交換できる気風があることも重要な促進条件になるといえる」とも一致した。

パス解析とモデルの妥当性

FIGURE 1 に示されるような一連の連鎖の中で、組織要因、SC 連携要因、SC 連携有効度のパス解析を検討する。組織風土研究 (Litwin & Stringer, 1968) の組織風土モデルから、次のようなことが明らかにされた。多重共線性の問題から「職場満足」を説明変数として用いたが、「職場満足」から「不一致予測」「期待感」「組織的支援活動」へのパスを考えると数値が低く(それぞれ標準偏回帰係数は、-.24, 重相関係数 $R=.26$ $p<.01$; .15 $R=.15$ $p<.05$; .22 $R=.22$ $p<.01$)、モデルの信頼性に問題が残ると思われる。これは、田尾(1991)の「組織風土の測定上の問題として構成員の満足度と高い相関(職場満足と学習充実、協働性はそれぞれ $r=.46$ $df=228$ $p<.001$; $r=.38$ $df=229$ $p<.001$)があり、測定尺度が洗練されなければならない」ためであり、多重共線性の問題を考慮しておく必要がある。次に「期待感」、「組織的支援活動」から「SC 連携の有効度」には、強い影響力が確認された。今後、組織要因、SC 連携要因、SC 有効度の三者の関係をより明らかにすることでモデルの妥当性を高めていく必要がある。

各要因と教職経験・進学率の関連

SC との連携を進める上で、教師の教職経験と学校の進学率においては、どのような差異があるのだろうか。まず、「期待感」、「組織的支援活動」とも学校属性としての進学率、個人属性としての教職経験と明ら

かな違いは見られなかった。これは、いわゆる進学校、非進学校と言われているものとは無関係に、そして教職経験とは無関係に SC への「期待感」があり、SC との「組織的支援活動」が行われていることが明らかになった。なお先行研究では、三浦 (1997) が SC 配置未経験校ではあるが、「進学率が低いほど期待感が高い」と報告している。A 県 SC 配置経験校における今回の調査では、その差異は認められなかった。一方、組織要因には、進学率・教職経験が関連し、特に「学習充実」は、すべての教職経験の群で、進学率が高いほうが高得点を示し、同じように「職場満足」も16年以上の群で、進学率が高いほうが高得点を示した。なお現場の教育活動の中心的課題になるであろう「協働性」は、教職経験1年から20年目 (20 歳代・30 歳代・40 歳代前半) まで、平均得点2.8前後であり、21年を超える (40 歳代後半・50 歳代) と3.3前後に増加する。これは一例として同一校での勤務を仮定すると、初任者、中堅層の前半の年代は、「職員の協力体制」、「校内研修の活発さ」、「分掌の機能性」、「管理職の指導力」を低く評価し、中堅層の後半の年代からは高く評価していることがわかる。視点を変えると、所属校での学校組織としての教育相談実践の危機感の程度 (スクールカウンセラー連携への意識) が、教職経験によって異なることがうかがえる。これは、三浦 (1998) の「教職経験が長いとスクールカウンセラーへの期待感が低くなる」、赤井ら (1991) が明らかにした「生徒指導の考えは、20歳代・30歳代の教師群 (進学率に規定される) と40歳代以上 (教職経験に規定される) の教師群で異なる」こととも関連しており、油布 (1990) の「生徒指導のあり方は、40歳代を境にして差異があり、経験者に対して異議を唱えにくい組織特性がある」に関連している。学校の「協働性」を外部の専門家である SC や校内の担当者が、アセスメント (学校診断) する際、学校属性では「進学率」、個人属性では「教職経験」が、1つの指標となることが示唆された。

組織的支援活動の重要性

従来は、教師とスクールカウンセラーの連携が繰り返し叫ばれながらも、どのようにして連携すればよいのかは示唆されてこなかった。本研究では、学校の組織特性が、連携の有効性を左右する重要な要因ではないかと予測し、これを検討したところ、それが確認された。具体的には、教師個人のスクールカウンセラーへの「期待感」と同様に「組織的支援活動」、つまり「保護者に対して教育相談や SC についての広報活動や紹介を積極的に行う」、「生徒に対して教育相談や SC についての広報活動や紹介を積極的に行う」、「事例研究

会・校内研修会を活発に実施する」ことの重要性が示唆された。

すなわち、現段階でのスクールカウンセラーの短い時間での勤務 (週1回から2回) を考慮すると、教師自身の価値観 (期待感・不一致予測)、学校の組織特性 (学習充実・職場満足・協働性) に着目しながらも、より広範な「組織的支援活動」を展開していくことが、連携に際して有効であることが示唆された。

今後は、学校の組織特性と教職員の構成の関連がどのようなになっているのかを個別の学校においてエスノグラフィ的な調査 (藤田・油布・酒井・秋葉, 1995) をすることが必要である。また教職員の構成・異動と組織特性が、どのように関連があるのか縦断的に研究する必要がある。さらに、小学校・中学校など学校種の違いも検討されなければならない。現場の教師と研究者の密接な連携と理解の上に立った今後の研究が待たれる。

さまざまな困難を抱える教育現場では、スクールカウンセラー連携の担当者が、貴重な実践を展開しているが、その担当者を支える研修プログラムとして伊藤 (1997) の提案するような「研修内容の多様化・複線化」が必要となる。本研究から、それらのプログラムのひとつとして、従来の個別対応におけるカウンセリング技術とともに「担当者が、学校組織特性をアセスメントし、そのダイナミズムを積極的に引き出すこと」が考えられるであろう。具体的には、関係者間の情報の共有からくる信頼関係づくりがあり、情報の発信、情報の管理、情報の共有、保護者・生徒への情報開示が重要になる。連携の担当者は、教師とスクールカウンセラーの連携をより有効なものにするためにも、校内研修、学年会議、分掌会議、職員会議、校内組織づくり、学校行事、各種連絡会議、PTA 活動、各種通信など多面的な実践の中での組織的展開をマネジメントすることが求められるであろう。

文部省のスクールカウンセラー派遣事業は、6 年目を迎え、教育委員会単独の派遣事業も各自治体で展開されている。また教育資源としてスクールカウンセラー派遣以外にも、教員免許を持たないもの (届出制) が、生徒の前に立つことができる。さまざまな教育実践が有効に展開されるためにも、学校組織のアセスメント (学校診断)、学校組織のダイナミズムなど学校組織特性の課題をより多面的に検討していかなければならない。

引用文献

- 赤石要一・武内 清・穂坂明德・畠山 滋・大野道夫・河野銀子 1991 高校教師の現状分析 千葉大学教育学部研究紀要, **39**, 127—169.
- 藤田英典・油布佐和子・酒井 朗・秋葉唱樹 1995 教師の仕事と教師の文化に関するエスノグラフィ的研究—その研究枠組と若干の実証的考察—東京大学大学院教育学研究科紀要, **35**, 29—66.
- 原田正文 1997 スクールカウンセリング再考—コーディネーター型教育相談の実践— 朱鷺書房 Pp. 175.
- 伊藤美奈子 1997 小・中学校における教育相談係りの意識と研修に関する一考察 教育心理学研究, **45**, 59—60.
- 伊藤美奈子 1996 スクールカウンセラー制度に対する学校教師の認識と展望 カウンセリング研究, **29**, 120—129.
- 伊藤美奈子・中村 健 1998 学校現場へのスクールカウンセラー導入についての意識調査—中学校教師とカウンセラーを対象に— 教育心理学研究, **46**, 127—129.
- 石隈利紀 1998 学校臨床 下山晴彦編 教育心理学 II 発達と臨床援助の心理学 東京大学出版会 Pp.170—171.
- 久富善之 1994 日本の教員文化 多賀出版 Pp. 267.
- 占部都美(訳) 1971 組織風土 白桃書房 Pp.38—41. (Litwin, G., & Stringer, R. 1968 Motivation and Organizational Climate. Cambridge, MA: Harvard University Press.)
- 文部省 1997 中等教育資料 平成7・8年度スクールカウンセラー活用調査研究委託研究集録 大日本図書
- 文部省 1999 中等教育資料 平成8・9年度スクールカウンセラー活用調査研究委託研究集録 大日本図書
- 村山正治・山本和郎 1995 スクールカウンセラー—その理論と展望— ミネルヴァ書房 Pp.42.
- 三浦美智子 1997 高等学校におけるスクールカウンセラーの役割と位置付けに関する学校心理学的研究—管理職・教員・養護の意識調査に基づいて— 筑波大学教育研究科修士論文(未公刊)
- 永井聖二 1977 日本の教員文化 教育社会学研究, **32**, 93—103.
- 永井聖二 1981 現代の教員社会と教員文化 亜紀書房 Pp.577—618.
- 中留武昭 1994 アメリカの学校評価における理論的・実証的研究 第一法規 Pp.325—347.
- 中島義実・原田克己・草野香苗・太田宣子・佐々木栄子・金井篤子・蔭山英順 1997 義務教育現場における教員の期待するスクールカウンセラー像 心理臨床学研究, **15**, 536—545.
- 太田 馨 1996 個人尊重の組織論 中公新書 Pp. 131—134.
- 大野精一 1997 学校教育相談—具体化の試み— ほんの森出版 Pp.77—83.
- 尾崎端子 1994 高等学校における専任学校カウンセラーの役割に関する考察 筑波大学大学院教育学研究科修士論文(未公刊)
- 武内珠美・東 晃子・山本義史 1998 スクールカウンセラーに対する派遣校教師の期待と懸念の変化 日本教育心理学会第40回総会発表論文集, 236.
- 田尾雅夫 1991 組織の心理学 有斐閣ブックス Pp.180—184.
- 鵜飼美昭・鵜飼啓子 1997 学校と臨床心理士—心育での教育を育てる— ミネルヴァ書房 Pp.46—47.
- 氏原 寛・村山正治 1998 今なぜスクールカウンセラーなのか ミネルヴァ書房 Pp.13—14.
- 油布佐和子 1990 教員文化と学校改善 牧 昌見・佐藤全編 学校改善と教職の未来 教育開発研究所 第4巻 Pp.44—54.
- 八並光俊 1994 生徒指導における学校組織要因の分析 片岡徳雄編 現代学校教育の社会学 福村出版 Pp.109—111.
- 山本和郎 1998 スクールカウンセラー 学校からの報告 発達 75 ミネルヴァ書房 Pp.2—61.

謝 辞

調査にあたって貴重なご助言、ご指導をいただきました筑波大学教育学系庄司一子先生、水本徳明先生、堀和郎先生、心理学系海保博之先生、ならびに多忙な中、調査協力いただいたカウンセラー派遣校の皆様にご心よりお礼申し上げます。

(1999.3.11 受稿, 2000.2.14 受理)

Influence of Organizational Characteristics on High School Counselors' Efficacy

KENICHI SETO (TOKYO UNIVERSITY OF AGRICULTURE) JAPANESE JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY, 2000.48, 215—224

The purpose of the present study was to explore the efficacy of high school counselors. 231 teachers from 9 high schools at which part-time school counselors had worked completed questionnaires covering 4 topics: (1) attributes of the school (e.g., number of students), (2) organizational characteristics (e.g., a sense of fulfillment in teaching), (3) the teachers' expectations for the school counselors' work, and (4) the efficacy of the school counselors' work. Analysis of the questionnaire results suggested that teachers' expectations and systematic supporting activities influenced the efficacy of the school counselors' work. Finally, some recommendations for enhancing the efficacy of school counselors were discussed.

Key Words : organizational characteristics, high school teachers, high school counselors, efficacy of high school counselors, systematic supporting activities