

M-GTA 研究会 News Letter No.76

編集・発行: M-GTA 研究会事務局(立教大学社会学部木下研究室)

メーリングリストのアドレス: grounded@ml.rikkyo.ac.jp

研究会のホームページ: <http://m-gta.jp/>

世 話 人 : 浅野正嗣、阿部正子、小倉啓子、木下康仁、倉田貞美、小嶋章吾、坂本智代枝、
佐川佳南枝、竹下浩、田村朋子、丹野ひろみ、塚原節子、都丸けい子、根本愛子、
林葉子、宮崎貴久子、三輪久美子、山崎浩司(五十音順)

<目次>

◇第71回定例研究会報告	1
【第1報告】(研究発表)	2
【第2報告】(研究発表)	13
◇近況報告	19
◇第72回定例研究会のお知らせ	23
◇編集後記	23

◇第71回定例研究会の報告

【日 時】2015年3月14日(土) 13:00~18:00

【場 所】立教大学(池袋キャンパス) 14号館 3階 D301教室

【出席者】58名

青木 利江子(東京医科歯科大学)・荒居 和子(桜美林大学)・安藤 晴美(山梨大学)・石原 佳
弥子(一橋大学)・石渡 智恵美(共立女子大学)・泉田 貴美子(下越病院)・今富 摂子(目白大
学)・氏原 恵子(聖隷クリストファー大学)・大石 ゆかり(埼玉)・大塚 栄子(千葉リハビリテーション
センター)・大矢 英世(日本女子大学)・小川 洋子(日本女子大学)・小倉 啓子(ヤマザキ学園大
学)・梶原 はづき(立教大学大学院)・香月 静(足立区障がい福祉センターあしすと)・加藤 志保
子(順天堂大学)・加藤 みゆき(立命館アジア太平洋大学)・金子 史代(新潟青陵大学)・河本 恵
理(山口大学)・木下 康仁(立教大学)・沓脱 小枝子(山口大学)・倉田 貞美(浜松医科大学)・
小西 尚之(北陸大学)・櫻井 清美(足利工業大学)・櫻井 恵(川口市立岸川中学校)・佐々木
祐子(新潟青陵大学)・篠 和子(筑波大学)・清水 史恵(京都大学)・菅森 朝子(立教大学)・鈴
木 祐子(国際医療福祉大学)・清野 弘子(福島県立医科大学)・竹下 浩(職業能力開発総合大

学校)・立岡 みどり(目白大学)・田中 満由美(山口大学)・丹野 ひろみ(桜美林大学臨床心理センター)・千葉 今日子(埼玉医科大学)・千葉 洋平(国士舘大学)・西巻 悦子(駒沢女子大学)・根本 愛子(国際基督教大学)・能代 育江(永生病院)・野村 健太(目白大学)・橋本 章子(帝京大学)・林 葉子(お茶の水女子大学)・堀北 哲也(農場どないすんねん研究会)・前原 和明(障害者職業総合センター)・McDonald Darren(大東文化大学)・真寫 理美(青山学院大学)・松戸 宏予(佛教大学)・松本 三知代(早稲田大学)・美甘 きよ(岡山市保健所)・宮崎 貴久子(京都大学)・茂木 良治(南山大学)・保田 江美(東京大学)・山崎 浩司(信州大学)・山崎 義広(新潟大学)・山田 牧子(日本保健医療大学)・吉村 春美(東京大学)・米倉 康江(立教大学)

【第1報告】

吉村 春美 (東京大学大学院学際情報学府博士課程2年)

Harumi YOSHIMURA : Graduate School of Interdisciplinary Information Studies, the University of Tokyo

ミドル教員の分散型リーダーシップ発揮のプロセスに関する研究

A Research on the Process of distributed leadership from the Middle Teachers' Perspectives

[発表時のレジュメ]

1. 本発表の位置づけと研究の概要

本発表は博士論文の研究の一部として行わせて頂き、中間発表のジャンルで発表する。

修士研究では、「自律的学校経営を促進する校長のリーダーシップとソーシャル・キャピタルに関する実証的研究」(吉村ら 2014)を行い、自律的学校経営を促進する組織要因として、校長の促進的リーダーシップと学校のソーシャル・キャピタルの効果を明らかにした。

しかし、量的調査によって行った修士研究は、説明変数と被説明変数の関係を説明する日常レベルの実践が十分明らかにできていないこと、校長以外のリーダーシップが分析に含まれていないことなどの課題が残されている。

そこで、博士研究は、分散型リーダーシップ・アプローチの観点から、学校組織における校長のリーダーシップ(以下、LS)がミドル教員¹とどのように分有され、どのようなプロセスで学校の改善につながっているのかを明らかにすることを目的として行う。

2. 研究の背景と目的

¹ 本研究では、ミドル教員を「主幹教諭、教務主任、生活指導主任、学年主任、研究主任(小学校)、進路指導主任(中学校)」としている。

今日の教育改革は、学校の自主性・自律性の確立と保護者等の参画による学校運営の実現を目指している(小島 2000)。自律的学校経営の展開においては、校長のリーダーシップが重要(露口 2008 等)であり、校長の権限拡大、参加型学校運営に伴い校長のリーダーシップそのものが質的に変容してきていることが指摘されている(小島 2000)。しかし、わが国において自律的学校経営と校長のリーダーシップの関係を明らかにした実証研究は十分に蓄積されているとは言い難い。例えば、露口(2008)は変革的なリーダーシップの自律的学校経営に対する効果を明らかにしている。しかし、米国では変革的リーダーシップに台頭して促進的(facilitative/supportive)リーダーシップの効果が検証されている(Bryk, Camburn, & Louis 1999, Louis 1996)。促進的リーダーシップとは、教員をコントロールするのではなく、支援し(Blasé and Blasé 1996)、中央から導く(Bryk, Camburn, & Louis 1999)スタイルのリーダーシップであり、校長の主体的で強力なリーダーシップで組織変革を実現することの限界から生じたものである。諸外国の理論をそのまま転用することは適切ではないが、浜田(2001)は、多様な主体間の相互作用を助長する役割を担う促進的リーダーシップが日本の自律的学校経営に適応的であることを示唆している。さらに露口(2008)は校長のリーダー行動を説明する場合には、変革的リーダーシップ、支援的リーダーシップのいずれか、あるいは複合的なアプローチの使用が適切であることを指摘している。

また自律的学校経営の成果である教育の質の向上は、校長のリーダーシップの開発のみならず、授業改善や同僚性の開発、職場風土の改善などによっても行われ、その効果が確認されている(中留・露口 1997, 佐古 2006 等)。しかし、近年の学校では同僚性の脆弱化や教員の相互作用の希薄化が進行しており(勝野 2011 等)、その実効性を発揮できない学校も少なくない(浜田 2009)。そして、その同僚性の規定要因についても十分には明らかになっていない。さらに校長のリーダーシップに関しては、組織風土に直接働きかけるアプローチだけでなく、組織内外の関係(教員間関係、学校と外部環境など)の再編を促進する方法論を明らかにする必要性が指摘されている(佐古 2000)。

これらを踏まえ、自律的学校経営を促進する組織要因としては、校長のリーダーシップの他に教員の同僚性や相互作用を高めるような要因を校長のリーダーシップの媒介変数としてソーシャル・キャピタルが妥当であると考えられる。近年、信頼や相互支援の関係、あるいは情報交換や相談活動というネットワークの概念を内包するソーシャル・キャピタルの構築が学校改善に有効であることが明らかになっている(露口 2003, Leana & Pil 2006, Pil & Leana 2009 等)が、日本においてソーシャル・キャピタルと自律的学校経営の関係は未だ明らかになっていない。

そこで吉村(2014)は、校長の変革的・促進的リーダーシップが直接あるいはソーシャル・キャピタルを媒介し間接的に自律的学校経営に影響を及ぼすという仮説モデルを設定し、教員を対象としたアンケート調査から得られたデータを共分散構造分析によって分析し、仮説モデルを検証した。その結果、自律的学校経営の促進には、特に教員一人ひとりの意欲を高め、やりがいを持って取り組める環境を整備するなど教員の主体性を促進する校長リーダーシップが効果的であること、この校長の促進的リーダーシップは学校が様々な教育課題に対応する際の協働の基盤となるソーシャル・キャピタルの蓄積を促し、その結果、自律的学校経営を促進するというソーシャル・キャピタ

ルの媒介効果が明らかになった。

しかし、吉村(2014)は説明変数と被説明変数の関係を説明する日常レベルの実践が十分明らかにできていないこと、校長以外のリーダーシップが分析に含まれていないことなどの課題が残されている。

そこで、本研究は、校長が教員の主体性を促進することはすなわち、校長と教員の間にリーダーシップ分有されていると解釈し、自律的学校経営の促進に向けて、学校組織における校長のリーダーシップがミドル教員とどのように分有され、どのようなプロセスで学校の改善につながっているのかを明らかにすることを目的として行う。

3. M-GTA に適した研究であるかどうか

本研究では、以下の点から修正版グランデッド・セオリー(M-GTA)を採用した。

[他者との相互作用性]

ミドル教員の校長や子ども、保護者などとの社会的相互作用を捉えようとしている。

[現象のプロセス性]

学校組織は学校経営計画に基づく年単位の教育活動、学級運営や学校行事など日～月単位の教育活動という「計画、実践、評価、改善」の重層的なプロセスを含んでいる。ミドル教員はこのプロセスにおいて、学校組織の最高責任者である校長の発揮するリーダーシップと連携する形でリーダーシップを発揮していると考えられ、ミドル教員のリーダーシップの実践自体がプロセス的性格を持っていると考える。

[理論生成の実践的活用性]

本研究でミドル教員が校長のリーダーシップとどのように連携し学校の自律的な改善を促しているのかそのプロセスを明らかにすることによって、どうすればリーダーシップの分散が学校改善につながるのか、という「どうすればよいか(HOW)」に関する実践的知見の生成に貢献できるのではないかと考える。

また、学校組織における分散型リーダーシップ現象に基づいたミドル教員の人材育成や能力開発の推進や学校組織内部の問題をブラックボックスに閉じ込めずその解明をすべきという学校経営研究の課題(浜田 2004)の解決の一助になるのではないかと考える。

4. 研究テーマ

「ミドル教員の分散型リーダーシップ発揮のプロセスに関する研究」

5. 分析テーマへの絞り込み

吉村(2014)では、校長が教員の主体性や学校外部との協働を促進するような促進的リーダーシップを発揮することが学校の自律的改善に効果があることが示された。そこで、本研究では、分析テーマを「ミドル教員の主体性や協働によって学校が改善(以前よりよりよい状態に変化)していくプロセス」とした。

6. データの収集法と範囲

(1) 調査対象者

- ・ 公立小中学校においてリーダーシップを発揮するミドル教員。
- ・ ただし、校長のリーダーシップとの分有の現象をより適切に捉えるために、ミドル教員の他に、ミドル教員が勤務する学校の校長にもインタビューを行い、校長の推薦によりミドル教員を選定した。
- ・ 校長は、学校経営サイクルに鑑み、着任から1年以上経過している校長を対象とした。

(2) データ収集の手続き

- ・ 校長の促進的リーダーシップがミドル教員とのどのような相互作用を通じて、学校改善を促しているかを明らかにしたいため、まず校長が促進的リーダーシップを発揮していると思われる学校を教育委員会や研究者からの推薦やフィールドワークを通じた個人的評価により選定し、調査協力を依頼した。
- ・ 調査協力を得られた学校には事前調査としてアンケートを行い、校長のリーダーシップ、学校組織のソーシャル・キャピタル、自律的学校改善の状況を把握し、その後学校の承認が得られる場合は授業参観や分掌会議への参加など学校の普段の様子を把握するための参与観察を行い、インタビューを実施した。
- ・ その後、調査協力を得た学校からの推薦により調査対象を拡大した。
- ・ インタビューは1回 40 分から 60 分ほど、半構造化インタビューによって実施し、IC レコーダーで記録した。学校要覧や分掌組織図など学校経営に関わる資料も併せて収集した。
- ・ なお、事前調査の結果は、校長が促進的リーダーシップを発揮しているかどうかの客観的判断基準として用いたいと考えている。

(3) データの範囲と設定

インタビューは小学校 3 校、中学校2校(校長5名、ミドル教員12名)に行った。本発表はミドル教員12名のうち、時間の関係で逐語記録を作成できた計3名のデータを対象にしている。

7. インタビューガイド

基本情報として、事前アンケートで尋ねた「本校在校年数」と「教職経験年数」の具体的数値を尋ねた後、以下のインタビュー項目について尋ねた。

[インタビュー項目]

学校はいろいろな課題があるが、組織として認識している共通の課題について、誰かと協力して組織的な課題を解決したことについて、こういう課題について教員が協力して解決できた、というなお話を具体的にお聞かせください。

インタビューの概要と協力者の属性

調査実施校	学校規模	番号	インタビュー対象者	調査実施日	校長促進的LS平均	修士研究における校長促進的LS平均
1.横浜市小学校	大規模 (30学級 942名(1学年5クラス))	1	校長	02/13/2014	3.17	3.61
		2	教務主任 児童支援専任	02/13/2014	3.94	3.1
		3	教務副主任、6年学年主任	02/18/2014	3.06	
2.三鷹市中学校	大規模 (24学級 752名(1学年6-7クラス))	4	校長	06/20/2014	3.22	3.61
		5	学年主任	08/12/2014	3.72	3.1
		6	主幹教諭・生徒指導主任	08/18/2014	3.11	
3.野田市A小学校	小規模 (13学級 277名(1学年1-2クラス))	7	校長	10/9/2014	3.39	3.61
		8	教務主任	10/9/2014	2.61	3.1
		9	研究主任	10/14/2014	1.67	
4.八王子中学校	中規模 (10学級 344名(1学年3-4クラス))	10	校長	08/13/2014	1.94	3.61
		11	主幹教諭・教務主任	10/7/2014	3.61	3.1
		12	主幹教諭・コミュニティ推進主任	10/7/2014	3.44	
		13	主幹教諭・生徒指導主任	11/7/2014	3.83	
5.野田市B小学校	中規模 (19学級 274名(1学年3-4クラス))	14	校長	1/15/2015	TBD	3.61
		15	教務主任	2/3/2015	TBD	3.1
		16	学年主任	2/3/2015	TBD	
		17	研究主任	2/3/2015	TBD	
合計	小学校3校、中学校2校(校長5名、ミドル12名)				-	-

- ・ その活動はどのような活動でしたか？
 - あたなはどんな役割でしたか？
 - だれと一緒に活動しましたか？
 - 校長はどのような関わりをしましたか？
- ・ どのようにその活動は始まりましたか？
 - 活動のきっかけは何ですか？
 - 校長の働きかけと関係がありましたか？
 - その活動はどのように学校の改善につながりましたか？

8. 分析焦点者の設定

公立小中学校の学校経営の中核を担うミドル層の教員

9. 分析ワークシート

以下、〔自分の学級を超えた子どもへの気づき〕という概念を例に、概念生成の具体的プロセスを示す。(※回収資料)

担任がなかなか気づけない問題を周囲の教師が気づくという語りに着目した。なぜそんなことが起きるのかを不思議に思うところがあった。「周りの他のクラスの先生たちがこのままじゃいけないんじゃないかと声を上げてくれて」という語りから、この概念を〔自分の学級を超えた子どもへの気づき〕命名し、〔子どもが個人として、集団として成長できるよう学級を超えて気づくこと〕と定義し、そこ

から類似のバリエーションを収集した。

理論的メモには「気づくことができるから次のアクションができるのでは。次のアクションは何か？気づきの共有？」、「気づくためには何が必要か？」などの気づきを記述し、〔課題に焦点化した話し合い〕、〔定期的な情報共有〕、〔課題に応じた情報共有〕等の概念を作成していった。

10. カテゴリー生成

以下、カテゴリーの生成方法について、【調整の役割】というカテゴリー生成を例に、〔共通理解を創る〕、〔仕事の意味付け〕、〔やらされ感の醸成〕の概念の関係を説明する。

〔共通理解を創る〕という概念の具体例には以下のような語りがある。

会議で話し合いをしても、それぞれの担任の先生の受け止め方の温度差があるんです。つい最近もたとえば、うまくなかなか担任に背を向けてしまう男の子がいて、自尊感情がすごく低い子なので、ほめらることがなくて怒られることがとても多い子がほめることを見つけてほめて育てようという共通理解はしたんですが、なかなかその子が治らずに、この間もちょっと悪いことをして、私がひっぱって、なかなか担任とうまくいかないね、とその子と話をしたときに、意味なくほめる、と担任が。いつもやっていることで、いつもはほめられないことなのに、急にほめ始めるっていうのが気持ち悪いみたいな話をしていて、その子のがんばりをほめなくちゃいけないんだけど、なかなかほめるということひとつをとってみても、会議の中ではみんなで共通理解をしたつもりでも、それぞれやっぱり受け止め方が違って、うまくいかないところも、そんなことばかりですね。実際は。 (T01, P5-6)

このように共通理解を図るために会議を行っても、実際に共通理解を持てているかどうかは、教師の具体的な行動に表出することになる。この共通理解されたものと行動が一致するように調整することがミドルの役割であり、その一つが〔仕事を意味付けること〕ではないかと考えた。

〔仕事を意味付けること〕の具体例には、以下の語りがある。

実は、研究担当は私じゃないんです。で私が担当だったら、どうするかな、このやらされ感と思うと、組み立て、なんじゃないかな。って。だから、なんでこの講師が来てるの？ といったら、去年の反省でみなさんこう言ってましたよね、この部分から私たちこれががんばっていきましょうよ。っていうような前ふりがなければ、ただ降りてきただけだし、その辺の私たちの組み立てがなかった。 (T02, P7)

なぜ今この仕事をしているのか、それは共通理解をはかった何と結びついているのか、という意味付けを行うことがミドルの重要な役目となっていることが語られている。

そして、その意味付けに失敗するとどうなるのか。〔やらされ感〕を醸成されるのではないかと考えた。〔やらされ感〕の具体例には以下の語りがある。

研究なんかも、例えば評価の先生が来るよ、とか、今年は子供たちの話し合いをしたい年だとしたら、それに合う講師をいろいろ揃えてくださるんですけども、まだみんながその必要性に気づいていないうちから降りてきてしまうんですよ。そうなってくると、え、この忙しいときに講師くるの、え、だって、今日はその研究の日じゃないよね、とみんな、ぼろぼろっと出ちゃうんですよ。(T02, P6)

11. 結果図

回収資料参照

※3 人のみのデータなので、飽和化もしておらず、現時点で仮に作成してみたものです。(ストーリーラインも同様)

12. ストーリーライン

ミドル教員らは学校の組織的課題の解決を図るために、まず[自分の学級を超えた子どもへの気づき]を持つことを教員に奨励する。自分の学級がよければそれでよいということではなく、学年として学校として成長するために、それらの気づきを[定期的な情報共有]の場や[課題に焦点化した話し合い]の場を通じて、【学校組織の課題の設定】を行う。

共有された課題に対し、【取組みの検討】を行うが、その際には教員らに[失敗しない程度任せると同時に、[子どもとつながる保護者や姉弟へのケア]を忘れないことが重要となる。子どもたちの生活は複雑な人間関係の中に埋め込まれており、一度崩れると簡単に修復できないことから、教員に任せつつ、子どもを取り巻く人間関係への配慮をしながら取組みを検討することになる。

検討の結果、[今までにない取組みの実施]を行うことで、学校がよりよい状態になる。今までにない取組みは前例踏襲に比べ困難が伴うが、若手や変化への順応性の低いベテランへの[フォローアップ]や[学校内外の協力獲得]しながら実施していく。

実施の結果、結果が望ましい場合は[取組みの継続]となる。一方、子どもたちは小学校であれば6年間、中学校であれば3年間在籍することになるため、取組み実施後の子どもたちの変化を[継続する観察]し、観察から得た情報をもとに初めの【学校組織課題の設定】を行うプロセスに戻る。最終的に[学校全体の落ち着き]という安定的な状態になる。

ミドルは、与えられた役割りの中で上述のプロセスを担うとともに、すべてのプロセスにおいて[共通理解を創る]、[仕事の意味付け]という調整の役割りを果たす。[仕事の意味付け]に失敗すると[やらされ感]を醸成することになってしまう。

13. 理論的メモ・ノートをどのようにつけたか。また、いつ、どのような着想、解釈的アイデアを得たか。

現象特性をどのように考えたか。

理論的メモには気づいたことを初めから付けていきました。また、木下(2007)に基づき、概念名の変更や他の概念の統合などについても記録を残すようにしました。今回諸事情で3人目の分析が

最初の二人目から時間が経ってから行うことになったため、当初の概念生成時に何を考えていたのかを思い出すことができて助けになりました。

概念の生成のやり方があっているのか、概念の関係をどう考えてよいのか悩んでいる際に SV の先生から、対極例や類似例を考えながらひとつひとつの概念を創り、創りながら他のテキストを眺めるというようなお話を伺って、いま一度理論的メモを見直すと、対極例や類似例の検討を十分行っていないことに気づき、その点を考慮するようになってから、概念の関係をみながら概念を作るという木下(2007)に書いてあることの理解が進んだように思います。

14. 分析を振り返って、M-GTA に関して理解できた点、よく理解できない点、疑問点等。

もっと時間をかけて分析を進め今回の発表に臨む予定でしたが、諸事情によりそれが叶わなかったため、経験に基づいての理解が進むというよりは、まだよくわからない点が残されているという状態です。わからない点には以下のようなものがあります。

- ・概念や定義の仕方
- ・今回3人分のデータでも概念の生成、特に概念の関係を考えながら概念を生成するという作業は大変でした。これが10人以上となっていく場合、どんな風にできるのか不安が残ります。
- ・インタビューでは、校長の役割についても語りが出て来ていて(例えば、学校の進む方向性を設定する、など)、校長とミドルが連携する部分はどやって表現すればよいのだろうかと思いました。
- ・また、紹介いただいてインタビューに訪問する学校の中には、それほど促進的リーダーシップを発揮していない校長がいたり、それゆえにミドルが校長や管理職の役割りの一部を担う語りなども出ており、そうした校長が促進的リーダーシップを発揮していないあるいは、リーダーシップの発揮が不十分な例をどのように結果図に盛り込めるだろうかということがわからないままです。

[参考文献]

- Blasé, J. and Blasé, J. “Facilitative school leadership and teacher empowerment: Teacher’s perspectives” *Social Psychology of Education*, 1(2), 1996, pp117-145.
- Bryk, A., Camburn, E. and Louis, S.K. “Professional community in Chicago elementary school: Facilitating factors and organizational consequences” *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 1999, pp751-781.
- 浜田博文「学校コミュニティの創造へ向けて(3)「権限拡大」のもとで求められるのは管理職による「促進的リーダーシップ」」ベネッセコーポレーション『月刊／進研ニュース』vo.265., 2001 年。
- 浜田博文「問題の所在」小野由美子・浜田博文・曾余田浩史・淵上克義『学校経営 研究における臨床的アプローチの構築—研究-実践の新たな関係性を求めて』北大 路書房, 2004 年, 1-10 頁。
- 浜田博文「小学校の学校改善過程に及ぼす組織的要因に関する研究—教員の自律と協働の連関要因に着目して」『筑波大学教育学系論集』第 33 号, 2009 年, 41-54 頁。
- 勝野正章「教員が支えあい、学びあう学校 — なぜ「同僚性」が必要なのか」『学校運営』第 52 巻, 10 号, 2011 年,

6-13 頁。

小島弘道「現代の学校経営改革—自律的な学校経営の可能性」日本教育経営学会(編)『自律的学校経営と教育経営』玉川大学出版部, 2000 年, 12-38 頁。

小島弘道「スクールミドル論—スクールミドルはどう語られてきたか」小島弘道・熊谷慎之輔・末松裕基『学校づくりとスクールミドル』学文社, 2012 年, 44-67 頁。

Leana, C.R. and Pil, F.K., “Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools”, *Organization Science*, 17(3), 2006, pp.353-366.

Louis, S.K., Marks, M.H. and Kruse, S., “Teacher’s professional community in restructuring schools”, *American Educational Research Journal*, 33(4), 1996, pp.757-798.

中留武昭・露口健司「学校改善を規定する学校文化の構成要因に関する実証的研究 — 校長と教員の意識調査」『教育経営学研究紀要』第 4 号, 1997 年, 51-76 頁。

Pil, F.K. and Leana, C.R., “Applying organizational research to public school reform: The effects of teacher human and social capital on student performance”, *Academy of Management Journal*, 52(6), 2009, 1101-1124.

佐古秀一「教育経営研究における文化指向型リーダーシップ論の位置と課題」『教育経営研究の理論と軌跡』2000 年, 153-170 頁。

佐古秀一「学校組織開発」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』ミネルヴァ書房, 2006 年, 155-175 頁。

露口健司「信頼構築を志向した校長のリーダーシップ—リーダーシップ・信頼・学校改善の関係」『教育経営学研究紀要』第 6 号, 2003 年, 21-37 頁。

露口健司『学校組織のリーダーシップ』大学教育出版, 2008 年。

吉村春美・木村充・中原淳「校長のリーダーシップが自律的学校経営に与える影響課程—ソーシャル・キャピタルの媒介効果に着目して—」『日本教育経営学会紀要』第 56 号, 2014 年。

[会場からのコメント概要]

[調査対象者・データ収集・インタビュー項目について]

① インタビュー対象者のミドル教員から得られる回答はバイアスがかかっているのではないかな？

校長と同意見の人がいれば、そうでない人もいた。現実には同意見を持つ人ばかりをミドルのポストに配置することは難しいと考える。ただ、校長の推薦でインタビュー対象者を選出しているので、バイアスが全くかかっていないとは言い切れない。

② 一番知りたい本音の部分は校長が推薦しない教員の中に潜んでいる可能性はないかな？

研究の手続きとして、校長の承認を得て、ミドルにアクセスせざるを得ない現状がある。

③ もし本当に調べたいことが調べられないようであれば、その研究結果は現場の役立たないのではないかな？

理想的な形で研究を進めることができない現状もあり、データ収集の手続きを明記した上で、収集したデータの分析結果については限定的な解釈をするつもりである。

(フロアの SV の先生より)M-GTA で抽出される理論は、その集団がどのような集団であっても、

集団の相互作用の結果導出されるものであるため、社会学的にも価値があると思われる。

④ 本音に関して、サポートグループやピアサポートグループの研究会などで個人的に面接すると本音がでてくる場合などもあり、トライアングレーションの方法も検討してはどうか。

⑤ インタビューガイドの項目1つめがわかりにくい。学校の活動とは具体的にどのような活動をイメージしているのか？

組織的な課題と問われたときにミドル層の人が何を想起するのもも問いたいという思いもあり、課題を設定せず、回答者が組織的課題と思いついたものはなんでもよい、ということにした。

⑥ 本音を聞き出すことが質的研究が優れている点なのではないかと思う。修士研究では1人の人から3時間くらい聞き取りした。その辺はどう考えるか？

(SV 竹下先生)発達障害を持っている方を対象とする場合など、本音がなかなか言えない方もいらっしゃることもあり、すべて本音でなければだめだということでもないと考える。

[分析テーマについて]

⑦ 分析テーマではミドル教員の協働によってよりよい状態になるプロセスとあるが、校長のメンテナンス機能をミドルが媒介して学校の改善を促すということを将来的に質問紙調査するつもりで、その質問項目のために今回の質的研究をしているのではと思うところもあったのだが、今回の質的研究で知りたいところは何か？

将来的に行う量的調査の基礎調査という位置づけはない。修士研究で行った量的研究の結果提示したモデルが現場に役立つものかという疑問と後悔があり、現場では校長のLSをミドルの方が引き受けて学校を動かしていると思われ、現場の現象をより理解する方法とM-GTAを採用した。

⑧ 主体性や協働など抽象度の高い言葉を分析テーマに入れてしまっているがゆえに、それに拘束された解釈になってしまう。ミドルの先生のなんらかの活動によって環境が変わるということはテーマに入ってくることは間違いないが、よいわるいという価値的な判断や、見方を拘束するような点は言葉としても入れないほうがよい、現状では分析テーマが固いので、もっと普通の表現にしていこうとよい。

⑨ かなり価値判断が入った絞り込みになっている。分析のテーマは実態に即したオープンな形にするのがよいだろう。

⑩ 主任が発揮するリーダーシップを受けてリーダーシップを発揮するのは主任以外の先生かもしれない。教員の先生からデータを収集すると新たなバリエーションが生まれるかもしれない。

⑪ M-GTA は分析テーマと分析焦点者の2つに徹すればよい。分析焦点者の意識化が足りないために、分析テーマが絞りきれないのではないか。分析焦点者は人間で、ある条件や環境下で他の人と相互作用をしながら何かをしている。大事なのはこの研究では他者との相互作用の中心としてミドルを焦点者としており、その人たちは何を考えて誰とどのような行動をしているという内容がインタビューの中で語られているのか、焦点者であるミドル教員になぜ自分は焦点を置くのかという確認を徹底していくことが重要。分析テーマと分析焦点者の2つを連動して考えていくとよい。

[分析ワークシートについて]

- ⑫ 担任が気づかないことに他の先生が気づいて問題解決につながるということが、ミドル教員の分散型 LS とどう関わっているのか。リーダーシップが発揮されましたという事実ではなく、リーダーシップが発揮されたのはなぜか、フィードバックされたのはなぜか、どういう相互作用があったのか、という視点で逐語録をそういう視点で読んでいくとよい。そのためにもフレームワーク、分析テーマがきちんと設定する必要がある。
- ⑬ 概念名は焦点者の人がどういうことを思っていた、どういうことをやったと書いて行くべき。この研究はこの研究「ならでは」の概念名にしなければ、この研究足るべき意義がないだろう。
- ⑭ 1つの概念は複数の発話者からバリエーションを得る必要があるのではないか？

(SV 竹下先生)質的研究にはマニュアルはないので、これは研究者の解釈に委ねられる。同じ発話者から複数のバリエーションを得る場合はあるが、その判断基準は理論的メモに付記しておく。

[感想]

家庭の事情や突発的事態の発生により、十分な準備をすることができないままに発表に臨むことになりましたが、SV の竹下先生の事前そして当日のファシリテーション、そしてフロアの皆様方からご意見やご提案を頂き、大変多くのことを学ばせていただきました。途中何度も発表を辞退することを考えましたが、今は発表させて頂き本当によかったと思っています。

発表前は自分の分析に課題があることは十分理解できていても、何が課題であるのかがわからないような状態でした。発表準備そして発表を通じて、自分の課題が分析テーマの設定、その不十分さゆえに概念名にゆらぎが生じていること、比較検討を通じた概念の生成にあることがよく理解できました。今後は今回の学びを活かして、分析に取組み、なんとか論文投稿までやり抜きたいと思っています。

質的研究も M-GTA も初学者の私に丁寧なご指導と励ましを下さいました SV の竹下先生、そしてこのような機会を与えてくださいました M-GTA 研究会の皆様に関心領域なので、研究会 SV という短期間のお付き合いながら、楽しくやり取りさせて頂きました。発表前にさせて頂いたやり取りと当日のフロアとのやり取りは吉村さんが別稿で詳細にご報告頂いていると思いますので、そちらをご参照ください。ここでは、それ以外で感じた点をコメントさせて頂きます。

【SV コメント】

竹下 浩(職業能力開発総合大学校)

興味深い研究テーマで、とても勉強になりました。これは社交辞令ではなく、私も教師のソーシャルスキルや学生のチームワーク、組織的成果との関係が関心領域なので、研究会 SV という短期間のお付き合いながら、楽しくやり取りさせて頂きました。発表前にさせて頂いたやり取りと当日のフロアとのやり取りは吉村さんが別稿で詳細にご報告頂いていると思いますので、そちらをご参照ください。ここでは、それ以外で感じた点をコメントさせて頂きます。

当日は、第1、第2報告とも力作かつ内容豊富でフロアからも多数の貴重なご指摘が得られ、それに木下先生のサプライズ講義も加わりましたので、参加された方は本当に幸運だったと思います。吉村さんのセッションでもフロアから多くの貴重なコメントを頂き、改めてお礼申し上げます。さらに幸いなことに、長年の教育経験をお持ちの方がお二人参加され、貴重なコメントを頂き印象に残りましたので、一部ですが簡単にご紹介しておきます。

1つ目は、教師と生徒との関わりは、保護者だけでなく、過去在学していたその子の兄や姉、将来入学するであろう妹や弟も意識した関係である、というコメントでした。他の教員も兄弟・姉妹の担任として互いに関わりあう可能性など、地域における学校特有の教員間相互作用プロセスが想像され、改めて意義のある研究対象だと思いました。

2つ目は、分析焦点者バイアスに関する議論でした。これを私なりに解釈しますと、組織変革には計画されたものと発生型のものがありますが、トップに任命されたミドルは発生型の発想や知覚がしにくい、ということです。偶然ですが、最近の体験—あるインタビューデータ(教育指導者に「教える上で困った経験」等を質問していた)を読んで、もしかしたら「このような場合こう対処すること」的な組織的教育が徹底されているために紋切型の回答しか取れていないのでは、と思ったことを、思い出しました。

いずれも実践の知見に基づく貴重なご示唆で、この領域における理論構築の可能性を示唆していると思います。この機会を活用され、ぜひまた研究会でご報告ください。ご研究の益々のご発展をお祈り申し上げます。

【第2報告】

河本 恵理 (山口大学大学院医学系研究科保健学系学域)

Eri KAWAMOTO : Faculty of Health Sciences, Yamaguchi University Graduate School of Medicine

助産師がペリネイタル・ロスのケア体験に適応していくプロセス

Providing perinatal loss care : Adaptation process of midwives

1. 背景

ペリネイタル・ロス(Perinatal Loss)とは、流産・死産・新生児死亡など周産期に起こる胎児あるいは新生児の喪失を意味する。また、「子どもを亡くした両親が元気な子どもを産めない事実と直面する一方で、親であるという認識と同時に、夫婦や家族の気持ちに気づくこと」と定義され、子どもが生まれたことに意味をもたせて生きようとする夫婦や家族の強みと、家族形成期にある女性や家族の理解にも視点を置いた概念として提唱されている(岡永・横尾・中込, 2009)。

平成24年度人口動態統計による死産数と新生児死亡数を合わせると年間約26,000組のカップ

ルが死産・新生児死亡を経験し、統計に含まれない妊娠 12 週未満の流産を含めるとさらに多くのカップルが児(胎児を含む)の喪失を経験している。ペリネイタル・ロスに対するケアは重要であり、先行研究より、ペリネイタル・ロスを経験した母親のメンタルヘルスの問題(Hughes P・Riches S, 2003)、夫婦関係の断絶と破綻(竹ノ上・佐藤・辻, 2006)、次の妊娠時への影響が明らかとなっている。

欧米においては、1980 年代より周産期喪失の悲嘆に関する研究が多数行われ、ケアのガイドラインが作成され、両親の悲嘆に配慮したケアが展開されている。我が国においては 1990 年代から死産を経験した母親の事例研究が散見されていたが、2000 年以降ペリネイタル・ロスを経験した母親の心理、母親のケア・ニーズ、カップル(夫婦)を対象とした研究が行われるようになってきた。しかし、イギリスのセルフ・ヘルプグループ SANDS(Stillbirth and Neonatal Death Society)が作成したガイドラインが翻訳されているものの、我が国における統一したケアの見解はなく、看護者の知識や経験に委ねられている現状がある。

死産・新生児死亡を経験した母親のケア・ニーズには、「母親になることへの支援」、「悲嘆作業を進めることへの支援」、「あらゆるケア場面での意思決定への支援」があることが明らかとなっている(太田, 2006)。一方、看護者を対象にした研究においては、看護者が戸惑いやさまざまな葛藤を抱えてケアを提供していることが明らかとなっている(岡永, 2005; 鈴木・岩下・舛田, 2008)。ケアを必要としている母親とケアの困難さを抱く看護者との間には心理的な距離感が生じ、看護者は母親のケア・ニーズに沿ったケアを提供することができない可能性がある。

助産師がケア体験を肯定的に捉えることができれば母親・家族へのケアに前向きとなり、母親・家族のケア・ニーズに添った継続的な支援が可能となる。しかし、助産師がどのようにケア体験に適応していったかを明らかにした文献はみあたらない。

そこで、「助産師がペリネイタル・ロスのケア体験に適応していくプロセス」を明らかにすることを目的として本研究を実施した。助産師がケア体験に適応する過程で抱いた思いや得られた支援が明らかになることで、助産師への教育的支援、精神的支援への示唆が得られると考える。

2. 用語の操作的定義

- 1) ペリネイタル・ロス: 自然流産・死産・新生児死亡とする。
- 2) ケア体験への適応: 助産師が母親・家族に向き合い、ケア提供者として専門的な態度と行動をとれるようになることとする。
- 3) 同僚: 研究対象者と同じ職場で働く、同年代・同じ職位の助産師とする。

3. M-GTA に適した研究であるか

M-GTA は社会的相互作用を基盤とし、プロセス的特性をもつ人間行動の説明と予測に有用な理論の生成を目的とし、限定された範囲内における説明力に優れた理論を生成することができる(木下, 2007; 2013)。

助産師はペリネイタル・ロスのケア体験を通して、母親とその家族・同僚の助産師などとの社会的

相互作用をもちながら、ケア体験に適応していくと考えられる。また、「適応」はプロセス性を有しており、本研究の分析方法は M-GTA が適している。

4. 分析テーマへの絞込み

本研究の構想当初、分析テーマを「ペリネイタル・ロスを経験した母親・家族のケアに関わっている助産師がケア体験を受容するプロセス」としていた。しかし、インタビューを進めるにつれ、助産師はケアへの困難さを抱えながらも、母親・家族に向き合い、母親・家族のニーズに添ったケアを行おうとしている内容が語られた。そこで、分析テーマを「助産師がペリネイタル・ロスのケア体験に適応していくプロセス」とした。また、「ケア体験への適応」とは「助産師が母親・家族に向き合い、ケア提供者として専門的な態度と行動をとれるようになること」と定義した。

5. インタビューガイド

インタビューガイドを用いた半構成的面接を施行し、以下の内容について質問した。

- ①強く印象に残っているペリネイタル・ロスのケア体験の内容(助産師何年目での経験か、助産師自身が母親・家族に関わったときの状況とそのときの思い、ケアの内容)
- ②母親と家族に満足してもらえたと感じたケア
- ③困難さを感じたケア
- ④ペリネイタル・ロスのケアにおけるネガティブな体験をどのように受け入れてきたか
- ⑤ペリネイタル・ロスのケア体験から得たもの
- ⑥ペリネイタル・ロスのケアを良くするために必要なこと

6. データの収集法と範囲

研究対象者はペリネイタル・ロスを経験した母親・家族のケアに携わっている産科勤務経験年数 5 年以上の助産師とした。日本看護協会新卒助産師研修ガイドを参考に、実践能力強化・拡大の時期であり、自分が提供したケアの振り返りと自己課題を明確にできる時期として、臨床助産師経験 5 年を区切りとした。

産科を有する総合病院2施設から調査協力の同意を得た後、該当施設の産科看護師長より対象者の紹介を受けた。属性に関する項目(年齢、助産師経験年数、産科勤務経験年数、子どもの数、ペリネイタル・ロスの経験、ペリネイタル・ロスケア経験、ペリネイタル・ロスに関する教育・研修受講経験)は質問紙より収集し、記入後回収した。その後、インタビューガイドを用いた 40～60 分程度の半構成的面接を行い、面接内容は研究協力者の同意を得て IC レコーダーに録音した。研究対象者 24 名の分析をもって理論的飽和となり、分析を終了した。調査期間は平成 25 年 3 月 18 日から平成 25 年 10 月 31 日であった。研究協力者の属性を表1(回収資料参照)に示す。

7. 分析焦点者の設定

ペリネイタル・ロスのケアに携わっている産科勤務経験年数5年以上の助産師

8. 概念生成例

回収資料参照

[文献リスト]

岡永真由美, 横尾京子, 中込さと子. Perinatal loss (ペリネイタル・ロス)の概念分析. 日本助産学会誌. 2009, 23(2), 164-170.

Hughes P, Riches S. Psychological aspects of perinatal loss. Current Opinion in Obstetrics and Gynecology. 2003, 15(2), 107-111.

竹ノ上ケイ子, 佐藤珠美, 辻恵子. 自然流産後の夫婦が感じた関係変化とその要因—体験者の記述内容分析から—. 日本助産学会誌. 2006, 20(2), 8-21.

鈴木清花, 岩下麻美, 舩田静恵, 他. 誕生死にかかわる看護職の感情に関する研究. 母性衛生. 2008, 49(1), 74-83.

岡永真由美. 流産・死産・新生児死亡にかかわる助産師によるケアの現状. 日本助産学会誌. 2005, 19(2), 49-58.

平成23年度助産師のキャリアパス/ラダー作成に基づく教育・研修体制の整備の検討ワーキンググループ.
新卒助産師研修ガイド. 公益社団法人日本看護協会ホームページ. 2011. <
<http://www.nurse.or.jp/home/innaijyosan/pdf/shinsotsuguide/guide-2.pdf>> (アクセス: 2014年1月3日)

木下康仁. ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて.
東京, 弘文堂, 2007.

木下康仁. 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. 東京, 弘文堂, 2013.

木下康仁. 分野別実践編グラウンデッド・セオリー・アプローチ. 東京, 弘文堂, 2005.

[会場からのコメント概要]

- 赤ちゃんの死のケアに関して、助産師は具体的にどうしているのか。
- 「ケア提供者として専門的な態度と行動をとれるようになる」ということに対して、具体的なイメージがあれば教えてほしい。
- 「専門的な態度と行動」はどのように判断するのか。
- 「ケア体験の適応」というのは日本語として適切か。ペリネイタル・ロスのケアをした助産師の何がどう変わることを明らかにしようとしているのか。研究者自身の問題関心は何か。
- 誰との相互作用の中で助産師はどのような役割を果たしているのか、どのような役割を求められているのかということを明らかにすることでないと、「助産師がケア体験に適応した」となると患者さんが置いてきぼりになってしまう。
- 自分の関わりがケアになっているということを助産師が自問自答しながら、という姿を描けるのではないか。

- ケア体験という表現は適切か。助産師自身の 2 次的な喪失体験と助産師としてお母さんや家族のニーズを適切に把握して自分なりのケアのスタイルを確立していくという2つのフェーズがあると思うが、ケア体験という言葉でまとめてしまっているため、明らかにしたいことがわからなくなっていると思う。
- 長いスパンでの助産師の成長プロセスを追うという側面と、あるケースを前にしたときに喪失体験をし専門家として心理的なケアを提供していくという短いスパンでのプロセスを追うという2つの側面が考えられる。どちらを明らかにするかによって概念生成に違いが出る。
- 明らかにしたいテーマは喪失体験とケア体験の両者かそれとも後者か。概念の中には喪失体験とケア体験の両方を意味する定義があったり、ケア体験だけであったりしている。
- ペリネイタル・ロスに特有の概念が生成されると良い。
- 研究テーマは何か。
- 満足するケア、良いケアとは何かというのは母親にインタビューしたくなるのではないか。

〔感想〕

今回の発表において、SV の林葉子先生を初めフロアーの先生方から、分析テーマに関する質問を多数いただきました。先生方からいただいた質問の意図を汲みながら、自分の研究の関心と照らし合わせて分析テーマを検討することで、本当に自分が明らかにしたいことが精練されてくると感じました。「適応」という言葉に頼るのではなく、明らかにしたいことを自分の言葉で簡潔に述べることができるようにしなければ、その後の分析において揺らぎが生じてしまい、分析テーマに添った概念生成ができないことを実感しました。

また、今回の発表準備にあたり、修士論文でまとめた結果を林先生にお送りしたところ、「助産師の実践方法のプロセスが述べられている」「どのようにしたら専門的な態度・行動をとれるようになるのかが明確になっていない」とコメントをいただきました。また、先生から「なぜこのような行動をとることができるようになったのか」「どのようにしてつらさから脱出していったのか」と問いかけを常にいただきました。そして、「なぜ」「どのようにして」の答えを明確にすることで、つながりのあるプロセス、動きのあるプロセスが見えてくるということに気付くことができました。

この度は、林葉子先生、フロアーの先生方からたくさんの御助言をいただき、誠にありがとうございました。今後も分析テーマの絞り込みを十分に行い、分析焦点者と分析テーマに沿った分析を心がけていきたいと改めて感じています。

【SV コメント】

林 葉子(お茶の水女子大学)

1. 目的と研究テーマと分析テーマ

河本さんの研究テーマは、ペリネイタル・ロス(Perinatal Loss:流産・死産・新生児死亡など周産

期に起こる胎児あるいは新生児の喪失)を経験した母子を担当した看護師が、母親と同様に喪失感を感じつつも、それを克服して助産師を続けられるようになっていくプロセスです。ペリネイタル・ロスを疑似体験(?)することによって、助産師をやめてしまう看護師が多いこと、研究者自身も経験し、つらさを感じたことから始まったご研究だとうかがっています。現在増加しつつある高齢出産にともなうリスクのひとつとして、昨今、ペリネイタル・ロスは注目されつつあり、大変意義のある研究テーマだといえます。看護師のそのような経験を克服するために、どのような教育が助産師に必要なかを模索するために、ペリネイタル・ロスを経験した母親をケアした体験を持つ、熟練助産師にどのように克服していったのかについて、インタビュー調査を実施し、調査は終了しています。

今回の発表では、分析テーマを、「助産師がペリネイタル・ロスのケア体験に適応していくプロセス」としていますが、テーマとしては曖昧であることが、会場からも指摘されました。「ケア体験」という言葉や、適応の説明である「専門的な態度」など、焦点がさだまっていない感があります。分析テーマは、研究者が、何を明らかにしたいかということを明確に説明できることで、みえてくるものです。SV の過程では、何を訴えたいのかということについての意識は高いことがわかりましたが、それを簡潔にあらわす言葉がみつからず、分析テーマまでしばらくこめずにいるという様子が見うけられました。分析テーマを長い文章にならずに、簡潔にあらわすには、もっと、深く、明らかにしたいことについて考えていく必要があると思います。

分析テーマが定まらず、明確な絞り込みができないと、分析自体も何を表したいかが曖昧になり、様々な概念が生まれて、まとまりのないものとなってしまいます。分析テーマの絞り込みは、丁寧にする必要がありますでしょう。

2. 分析結果について

概念が、すでに多数作成されていましたが、上記にも書いたように、分析テーマの絞り込みがあまりなかったこともあって、何を明らかにしたいかが明確でない結果となっていました。また、概念も、助産師のペリネイタル・ロスのつらい経験が中心となって、研究テーマに掲げられている、「どのように、そのつらさを乗り越えていったか」についての概念が少ない結果図でした。

そこで、今回は、結果図までの発表はとりやめていただきました。分析テーマが固まっていなかったもので、概念生成は困難だとは思いましたが、せっかく、ご発表いただいたので、概念生成も勉強していただきたいと思い、いくつか用意していただきました。概念生成には、分析テーマを念頭に置いて、焦点者の立場にたって、目的に到達するまでの、ターニングポイントや、それに影響する、人や物事との相互作用を、データから拾っていくことが大切です。SV 前の概念には、事実や看護の教科書にあるような概念が多かったと感じています。分析焦点者ならではの概念生成を心がけましょう。

3. 今後の課題

分析テーマは、いろいろな人に説明して、納得をえられるかどうか試してください。人に語ることによって、自分自身の頭のなか整理されるでしょう。とても有意義な研究課題ですので、ぜひ、

良い、結果がえられるよう、木下先生の著書を読み、様々な発表機会を得て、勉強してください。
陰ながら応援しています。

◇近況報告

(1) 氏名、(2) 所属、(3) 領域、(4) キーワード

- (1) 清水史恵
- (2) 京都大学大学院医学研究科博士課程
- (3) 小児看護学
- (4) 子ども 医療的ケア 学校 看護師 役割

前年度のM-GTA研究会において発表させていただきました。発表の際には、スーパーバイズをいただいた木下先生をはじめ、ご参加いただいた先生方から貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

おかげさまで、発表させていただいた研究内容を論文として公表することができました！ 論文タイトル(掲載誌)は「Role development of nurses for technology-dependent children attending mainstream schools in Japan. (Journal for specialists in pediatric nursing. doi: 10.1111/jspn.12105)」です。読んでいただければ大変うれしいです。様々な領域で研究に取り組まれている方からご意見をいただける貴重な場を提供いただき、本当にありがとうございました。今後も、M-GTA研究会で勉強させていただきたいと考えています。今後とも、よろしくお願いいたします。

.....

- (1) 西巻悦子
- (2) 筑波大学大学院図書館情報メディア研究科博士後期課程(専門分野は学校図書館)
- (3) 図書館情報学
- (4) 学校図書館、学校経営、司書教諭

私は 30 年間都立高校で国語教師をしてきました。私はとても有意義な時間を生徒と共有してきました。正直に言えば、私は教室という小さな世界に守られていましたが、私は子どもたち全員を守りきれませんでした。生徒の中に途中で退学する者もいたからです。そのほとんどが経済的な問題

からきています。全く個人の能力や意思(あえてこう言います)とはかかわりません。なんとかならな
いかなあと思ってきました。学校を辞めざる得なくなっても復活するチャンスをどこで掴むの
か? 今は社会教育の場として図書館が身近にあります。今は良くなりましたが、私は、図書館のイ
メージが悪かった時代から学校にいる間に学校図書館で使い方を練習しておけばいいと思い、授
業にかなり取り入れました。しかし、学校図書館を使うことで私の業績評価がマイナスになるという
憂き目にあってしまいました。今でこそラーニングコモンズが大学図書館で一般的になり、話し合い
や選書でガヤガヤするのは自主的な学びと認識されていますが、私が仕事をしていたころは、知
識は覚えるもので、図書館は”静粛”を旨としているものでした。授業観察をして評価する立場の校
長先生には、問いを立てて考えようナンテ、騒がしく乱雑な放任授業としか見えなかったのです。
私も悪いのです。探索型授業の意義と方法については管理職はてっきり周知のことと思って丁寧
に説明していなかったのも事実です。その結果が“騒がしい”、つまり“知識が定着しない”となっ
たのです。外部の業者テストでは良かったですが、校内での定期テストでは平均並みでした。主幹教
諭の私が受け持っているクラスが校内で平均ではいけないのです。何事も数字で判断されますか
ら仕方ありません。主幹は学校図書館活用などと言ってないで、進学率を上げることを考えろとい
うことでした。理解されないのが残念で悔しかったです。

そこで早期退職し、今は、生徒たちに活用する方法をどう教えるか、さらに、公立の中学・高校のカ
リキュラムに図書館活用を指導内容とする学校特設科目創設についての提案を研究中です。

生徒が在学中に図書館活用の方法や効果を学んでおけば、退学等でピンチに陥った時に、近
くの図書館で自分の問題解決へのヒントを得ることができるでしょう。今や、大学のラーニングコモ
ンズのような取り組みは公共図書館ではヤングアダルト部門を設けてやってくれています。また、司
書がメンター役をしてくれます。困った時のセーフティネットとして公共図書館が使えるということ
を生徒全員に授業で学んでもらいたいのです。そのために私は現在の中学・高校のカリキュラムに学
校図書館がどの程度かかわっているか調査し、カリキュラム上に学校図書館活用を設けている学
校の実証研究から、必要な成立要件を洗い出したいと思っています。博論の実証部分に特色ある
学校経営での学校図書館活用とカリキュラム上の学校図書館活用を入れます。

具体的には学校図書館も学校経営の一つですからヒトや組織の相互作用に焦点を当て、学校
図書館担当者が、カリキュラムにどのように関わっているかそのプロセスから、関わりを可視化つ
まりモデル化したいのです。

日本の現状だけでなく海外の事情も知りたくて海外のカンファレンスにも何回か行きました。でも、
経済的な理由からそう何度も行けるものではないので、来年のIASL 東京大会に期するところ大な
のです。その関係のメーリングリストから情報もらいますが、やはり顔見知りでないとなんかに良い
情報でも遠いことになってしまうのです。そこで、できれば研究会で学び、IASL 東京大会に発表
の希望を出したいのです。

現状を変えるなんて、ゴマメの歯ざりですが、退学せざるを得なかった一人ひとりの生徒が私を
突き動かすのです。力になってあげられなかったという私の悔いを別の形で昇華させたいのです。
何もできないのではなく、少しでもお役に立ちたいのです。図書館活用先進国では通奏低音のよう

に教育全般の基礎部分にあることと思いますが、教育制度が違う日本ではカリキュラムに科目として盛り込むがその一歩になると考えております。それが学校図書館法を精神を生かす道だと信じています。また、今、指導している学生さんたちが教師になってくれれば、あるいは図書館司書になってくれれば、私の思いが実現するの夢ではありませんもの。

.....

(1) 橋本章子

(2) 帝京大学医療技術学部

(3) 社会医学系予防医学、臨床心理学、行動科学

(4) 世代間伝達、アレキシサイミア、喪の作業、愛着の修復、再生力

橋本章子と申します。1月の研究会で発表をさせていただきました。

木下先生のコメント、また会場のみなさまからいただいたコメントのお蔭で日々発表内容に手を入れる時間が続いています。それがやっと一つのまとまりになりつつあります。本当にありがとうございます。M-GTA を知りたいと躍起になっていたときには見落としていたことが、たまたま木下先生のご著書の結果図が目に入り、私の言いたかった事が見えて来たように思いました。とりあえず、これでまとめることにしました。

一人で考えていると、私が本当に言いたいこととは違う方向に、といいますか、誰かを傷つけてしまいそうな誤解を与えてしまうような研究になってしまうこともありそうで、会場でご報告させていただき、ご指摘をいただくことで軌道修正ができることがありがたく思います。

また、先日の木下先生の講義も、思いもかけず生講義を拝聴でき、ラッキーな時間をいただきました。取りつかれているときには見えないことってたくさんあります。私は一人で取り組むことが多いので、この研究会では、懇親会に参加させていただき、新鮮な交流の時間もありがたく楽しみです。

小倉啓子先生から、当会を最初に立ち上げる際の先生方の情熱をお聞きしました。

新しい大きな大切な力が芽生える当初は、それを支えられた縁の下の方になってくださる先生方の存在がおありになること、あらためて感謝申し上げます。そのおかげで私は一歩ずつ先に進めそうです。学ぶことの楽しさをたくさんいただいています。

.....

(1) 堀北哲也

(2) NDK:農場どないすんねん研究会(全国畜産支援研究会&獣医コミュニケーション研究会)

(3) 産業動物獣医師

(4) 獣医学、宮崎県口蹄疫、チームワーク、伝染病防疫対策

千葉県在住の堀北哲也と申します。農家を回って牛や豚の病気を治療したり予防したりする仕事をしている獣医師です。2007年に「NDK:農場どないすんねん研究会」を結成し同会を主宰しております。NDKは正式名称を「全国畜産支援研究会&獣医コミュニケーション研究会」といいます。犬猫を含めて動物を飼っている人とのコミュニケーションや仕事仲間とのコミュニケーションなどを研究する会です。以下、私がM-GTA研究会に入るきっかけになった経緯をご説明させていただきます。

2010年に宮崎県で口蹄疫が発生しました。その際、日本中から獣医師が集められ防疫対策に従事しました。彼らは、農場での殺処分や消毒作業、ワクチン接種や近隣の農家への聞き取りなど様々な仕事に従事しました。その時、全国から集められたがゆえに、見知らぬ人同士で急ごしらえのチームを組んで作業に当たらねばなりませんでした。混乱する現場、拡大する伝染病、整わぬ物資など様々な困難に加え、見知らぬ人たちと連携しなければならないという状況で、皆、防疫作業にあたり、苦勞しながらも口蹄疫を終息させることができました。

私は宮崎には派遣されませんでしたが、経験者にお話を聞くと、防疫作業の現場には様々なコミュニケーション上の課題があったことが伺い知れました。いったい防疫作業の現場ではどんな人間関係上の課題があったのか、どういうようにしてそれを克服したのか、次の発生に備えて畜産関係者はどのような準備をしなければならないのか。そういったことを明らかにしたくて、宮崎県に派遣された獣医師や畜産関係者にインタビューをしてきました。今までにインタビューをした人は12人ほどになります。インタビューをすすめながら、その内容をまとめて獣医業界や獣医学会に発表したく思いました。しかし、どのようにインタビュー内容をまとめたらいいいのか全くわからない状態でした。そんな折、南山大学の日本体験学習研究会に参加し、同大学の津村俊充先生に質的研究法についてご相談したところ、GTAを紹介して頂きました。それをきっかけにM-GTAにたどり着きました。本を読んで独学で手法を学び、集めた聞き取りデータを分析シートでまとめて獣医系の学会で発表したりしておりました。またそのころ、かねてからの知人である梶原はづきさんにM-GTA研究会を紹介して頂き入会いたしました。

入会后、2014年5月と2015年3月の2回、定例研究会に出席し研究発表などの場で発表者と皆様が討論されている内容をお聞きし、衝撃を受けました。私が本を読んで見よう見まねで進めていた分析は、M-GTAとは似て非なるものであることを知りました。特に先日の定例研究会(2015年3月)では、懇親会の席で同席した皆様にいろいろとご説明していただき、今まで自分が進めていたことの誤りとこれから進むべき道が明確になりました。ありがとうございます。近いうちに定例研究会の報告者に名乗りを上げ、正調M-GTAでもって自分のデータを分析してまとめたいと思っております。今後ともお仲間に入れて頂きいろいろとご教示いただければと存じます。なお私事ですが本年4月から日本大学獣医学科に新設される獣医産業動物臨床研究室の教授職に就任いたしますので引き続きよろしくお願い申し上げます。(2015年3月29日記)

-
- (1) 真寫 理美(まじま さとみ)
 - (2) 青山学院大学 教育人間科学研究科 心理学専攻 博士前期課程(2015 年 3 月まで)
 - (3) 臨床心理学
 - (4) エンカウンター・グループ、変化

第 68 回研究会(2014 年 5 月)にて発表させていただいた真寫と申します。おかげさまで、修士論文「エンカウンター・グループに参加することによる個人の変化のプロセス」を提出し、学位をいただくことができました。SV をしてくださった小嶋先生はじめ、フロアや懇親会等でヒントやアドバイスをくださった先生方・先輩方ありがとうございました。博士論文を見せてくださった先生もいっしょに、学びたい者を応援してくれる本研究会のあたたかさに感激しました。

どのような研究法もたぶんそうであるように、この M-GTA も実際にやってみて、結果が見えてくることの面白さ、そこに至るまでの苦しさ(何度、結果図を描き直したか知れませんが)を実感しました。今はまだ、「M-GTA をひと通り経験した」というレベルに過ぎませんが、今後も、エンカウンター・グループをはじめとする臨床の現場で、問題解決がはかれる研究法として、この M-GTA をより自由に使えるようになったら、と願っております。引き続き学んでまいりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

.....

◇M-GTA 研究会 第 72 回定例研究会のお知らせ

日時:2015 年 5 月 23 日(土)13:00~18:00

会場:立教大学 マキムホール 3 階 M302 教室

◇編集後記

NL の近況報告には、多くの方のご協力が続けております。引き続き、ご協力お願いいたします。近況報告ばかりではなく、M-GTA 研究会に対するご要望など、様々な意見も受け付けております。会員の皆様の声を掲載していきたいと思っております。ふるって、ご参加ください。(林)