

構成的グループ・エンカウンターへのリーダー効果尺度作成の試み

岩田 将英 (鳴門教育大学大学院)

葛西 真記子 (鳴門教育大学)

〔目 的〕

本研究は構成的グループ・エンカウンター（以下、SGE）を実施したことにより現われる教師の効果を測定する尺度の作成をおこなう。

〔方法と結果〕

1. 質問紙作成のための予備調査

現職教員 26 名を対象とし、2006 年 8 月に「SGE を展開して、あなたにとって役立つと思われることは何ですか？」という内容を自由記述で尋ねた。その結果、教師のリーダーシップや効力感、自他理解などの回答が見られ、それらを整理して 52 項目からなる質問紙を作成した。

2. 本調査

現職教員 234 名（男性 85 名、女性 146 名；小学校 152 名、中学校 37 名、高等学校 29 名、特別支援学校 6 名、その他 5 名；平均年齢 42.2 歳、SD8.6 歳；教職経験平均年数 18.8 年、SD8.9 年）を対象とした。調査時期は 2007 年 2 月～6 月であった。主因子法・プロマックス回転による因子分析の結果、「教育に対する情熱（以下、『情熱』）」（ $\lambda = .82$ ）、「学級を経営する自信（以下、『自信』）」（ $\lambda = .77$ ）、「職場での適応（以下、『適応』）」（ $\lambda = .66$ ）の 3 因子（累積寄与率 38.8%）を得た。

下位尺度得点を基に SGE の実施頻度（無し・低頻度・高頻度[月 1 回以上実施]）による比較を 1 要因の分散分析を行った結果、有意な群間差が見られ（「情熱」 $(F(2,217)=3.57, p<.05)$ ）、「自信」 $(F(2,209)=6.31, p<.01)$ ）、Turkey の HSD 法（5%水準）による多重比較を行ったところ、2 つの下位尺度とも高頻度 > 実施無になった。また SGE 研修参加経験による 1 要因の分散分析を行った結果、有意な群間差が見られ（「自信」 $(F(2,211)=5.61, p<.01)$ ）、多重比較を行ったところ、SV（スーパーバイズ）有 > SV

無 = 参加無になった。次に実施頻度 ×（性別・校種・教職年数・年齢・研修参加経験）を独立変数とし、3 つの下位尺度を従属変数とする分散分析の結果、「自信」について有意な交互作用がみられた $(F(4,201)=2.51, p<.05)$ ことから、単純主効果の検定をおこなった。その結果、SV 有群における頻度の単純主効果は $(F(2,201)=5.61, p<.01)$ であり、多重比較を行ったところ、高頻度 > 低頻度になった。高頻度群における SV の単純主効果は $(F(2,201)=6.47, p<.01)$ であり、多重比較を行ったところ SV 有 > SV 無 = 参加無であった。したがって SV 有群で高頻度の教師は、「自信」が高いことがわかった。

〔まとめと考察〕

「教育に対する情熱」と「学級を経営する自信」因子において高頻度 > 実施無であったが、SV 無群、研修参加無群は頻度による有意差が無かった。また、SV 有群でも実施無、低頻度では SV 無群、研修参加無群と有意差が無かった。つまり SV と継続的な SGE の実施には効果があると考えられる。「職場での適応」については有意差が無かった。以上のように SGE を実施した教師の効果は発見されたが、実施と効果の因果関係や他の尺度との関連については今後の課題とする。

〔参考文献〕

- 朝日朋子 2001 エンカウンターの中のリーダーとは 國分康孝・加勇田修士・朝日朋子・吉田隆江・大関健道・國分久子編 エンカウンタースキルアップ ホンネで語る「リーダーブック」 図書文化 13-15
- 藤村一夫 2004 8.リーダーのタイプ、教師への影響 國分康孝・國分久子 総編集 構成的グループエンカウンター事典 図書文化 616-617
- 大関健道 2001 エンカウンターによる教師の自己成長とは 國分康孝・加勇田修士・朝日朋子・吉田隆江・大関健道・國分久子編 エンカウンタースキルアップ ホンネで語る「リーダーブック」 図書文化 19-21