

視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する教師の自己効力感成長過程に関する研究

著者	奈良 里紗
内容記述	この博士論文は内容の要約のみの公開（または一部非公開）になっています
発行年	2019
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2019
報告番号	12102乙第2930号
URL	http://hdl.handle.net/2241/00158163

〔博士論文概要〕

視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する
教師の自己効力感成長過程に関する研究
平成 30 年度

奈 良 里 紗

筑波大学大学院人間総合科学研究科
障害科学専攻

第1章 視覚障害特別支援学校における早期教育相談の現状と課題

本章では、センター的機能の一環として行われている視覚障害特別支援学校における早期教育相談の位置づけについて整理した。本研究で取り扱う早期教育相談とは、視覚障害特別支援学校に在籍しない地域で暮らす視覚障害乳幼児を対象に行われる相談と定義した。

視覚障害特別支援学校の行う教育相談の中でも、早期教育相談が重要視される背景として来談者数の多さが挙げられる。例えば、猪平（2010）が行った早期教育相談に関する全国調査によれば、2007年度の早期教育相談利用者数は1304名であったことに対して、同年の視覚障害特別支援学校幼稚部在籍者数は260名であった（文部科学省, 2008）と報告されている。

このように高いニーズが報告されている早期教育相談であるが、具体的な相談内容について先行研究を概観すると、視覚障害乳幼児の育児に関する相談（沖本, 2010）、発達に関する相談（丹羽, 2004）、就学相談（佐藤・香川, 2003）、情報提供相談（河上, 2000）、視覚補助具相談（猪平, 1999）、親の障害受容に関する相談（神田, 1999; 奈良, 2018）等が報告されていた。また、各視覚障害特別支援学校の実線報告をみると、早期教育相談の実施方法や実施体制、早期教育相談の歴史等、各学校により異なることが示されていた（森, 2003; 丹羽, 2004; 庄子・金子, 2003）。このような実態から、早期教育相談における課題として、教師の資質・能力を向上させることの難しさが挙げられ、その背景には、視覚障害特別支援学校で勤務できる時間が短期的になってきている（川口・小林, 2010）ことや、視覚障害領域の特別支援学校免許状（以下、視覚免許と略記）の保有率の低さ（文部科学省, 2018）、そして、必要な研修の場の不足が課題として挙げられていた。

第2章 教師の資質・能力に関する文献的検討

前項で述べたような課題に対する解決方略の手がかりを得るために、教師の成長過程に関する研究を概観した。成長過程を明らかにするためには、対象となる教師の選定が鍵を握ること（任・安藤, 2012）、調査法としては、個人の経験を詳細にヒアリングする必要があるため半構造化面接が適していること（曾山, 2014）、分析手法はプロセスを取り扱うことに優れたM-GTA（木下, 2003）やテキスト分析に優れた質的分析手法（佐藤, 2008）を用いることが方法論上、重要であることが示されていた。また、高い資質・能力を有する教師を特定するための心理変数として、Bandura（1995）が提唱した自己効力感が紹介され、教育場面に特化した自己効力感として、教師効力感が提唱されており（Ashton, 1986）、現在は、Tshannen-Moran & Hoy（2001）により教師効力概念は、「児童・生徒支援に関する効力感」「学級経営に関する効力感」「授業実践に関する効力感」の3因子構造であるという概念で落ち着いている（春原, 2007）。早期

教育相談は、いわゆる、教師が生徒に授業を行うといったスタイルのものではないことから、本研究では、教師効力感よりは、Bandura（1995）が提唱した行動を予期するための自己効力感のほうが適していると考えられる。

問題は、何に対する教師の自己効力感を測定するかである。先行研究では、来談者の相談内容や実践報告はされているものの、早期教育相談に求められる資質・能力を具体的に明らかにしているものはみられないため、まずは、そこから具体的に検討する必要性が示された。

第3章 本研究の目的と構成

本研究では、視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する教師の自己効力感成長過程を明らかにするため、次の3つの研究を実施する。まず、研究1では、視覚障害特別支援学校の早期教育相談において対応が求められる相談内容を明らかにするために、早期教育相談の実態把握、及び、相談内容の構造について検討した。研究2では、研究1で明らかになった相談内容に基づき、相談内容に対する教師の自己効力感を測定するための尺度を構成した。その上で、相談内容に対する教師の自己効力感に影響を及ぼす個人要因の検討を行った。研究3では、研究2で明らかになった高い自己効力感を有する教師の条件に該当する教師に対して、早期教育相談に対する自己効力感を成長させた契機について検討を行い、その契機が教員歴にどのように位置づいているのかを明らかにした。

第4章 視覚障害特別支援学校の早期教育相談における相談内容（研究1）

本章では、視覚障害特別支援学校の早期教育相談に寄せられる相談内容を明らかにするため、16校の視覚障害特別支援学校において、2005年度から2009年度までの5年間に実施された早期教育相談記録716ケースを収集した（研究1-1）。これらを質的分析手法に基づき、相談内容をコーディングしたところ、1252件の相談内容が抽出され、これを分類した結果、52個の小カテゴリからなる8個の大カテゴリ（視覚について、就園・就学、育児について、支援・配慮・情報提供、医療に関する内容、発達について、心理的な内容、盲学校について）が抽出された（研究1-2）。そして、これら的大カテゴリ（以下、相談カテゴリと示す）は年齢により関連が異なることが示された（研究1-3）。早期教育相談を担当する教師は、本研究で明らかになった相談内容へ対応するための資質・能力を身に付けることが求められる。

第5章 視覚障害特別支援学校における早期教育相談に対する教師の自己効力感に影響を及ぼす個人要因の検討（研究2）

本章では、研究1で作成された8個の相談カテゴリのうち、事務的な内容が含まれた「盲学校について」を除く、7個の相談カテゴリに基づき、早期教育相談に対する教師の自己効力感を測定するための尺度を作成し、等質性及び内的

一貫性の確認を行った（研究 2-1）。主成分分析の結果、第 I 主成分に対する各項目の負荷量は 0.59 以上、*Cronbach* の α 信頼性係数の値は 0.88 以上で基準値を満たしており、等質性及び内的一貫性の確認がされた。これをもって、7 つの下位尺度（視覚尺度、医療尺度、育児尺度、発達尺度、就学尺度、支援尺度、心理尺度）からなる視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する教師の自己効力感尺度が構成された。

次に、7 つの尺度得点を従属変数、8 つの個人属性（視覚障害特別支援学校勤務年数 6 年以下 7 年以上、視覚免許の有無、相談経験の有無、教師としての総勤務年数 6 年以下 7 年以上、幼稚園教諭免許状保有の有無、幼稚部設置の有無、所属学部、性別）を独立変数としたカテゴリカル重回帰分析を行ったところ、全ての尺度に採択された個人要因は、視覚障害特別支援学校勤務年数、視覚免許、相談経験の 3 つであった（研究 2-2）。

そこで、最も影響力のあった視覚障害特別支援学校勤務年数を 4 群にわけ、多元配置分散分析を行ったところ、尺度により異なるものの、視覚障害特別支援学校勤務年数は 7 年から 11 年以上にならないと、相談に対する自信が持てないことが示された（研究 2-3）。

第 6 章 視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する教師の自己効力感成長過程（研究 3）

本章では、研究 2 で相談に対する自己効力感への影響が見出された視覚障害特別支援学校勤務年数 7 年以上で、視覚免許を保有し、相談経験のある教師 12 名に対して、相談に対して自己効力感を向上させた契機について半構造化面接により検討を行った（研究 3-1）。616 件の契機が抽出され、これを分類した結果、65 個の小カテゴリからなる 8 個の大カテゴリ（【日々の教育活動】、【研修】、【他機関との連携】、【巡回】、【専門性の発信】、【就学指導委員会】、【当事者・当事者団体】、【他県・他校とのネットワーク】）が生成された。このうち、【日々の教育活動】と【研修】にはそれぞれ 150 件以上の効力感契機が見出され、成長に影響を与える主軸はこの 2 種類であることが示唆された。さらに、これらの経験時期をみると、ベテラン期（勤務年数 11 年以上）に効力感契機が集中していた（研究 3-2）。

第 7 章 総合考察

本研究を通じて視覚障害特別支援学校の早期教育相談に対する教師の自己効力感成長過程を明らかにすることができた。まず、早期教育相談には 7 個の相談カテゴリに含まれる相談内容に応じることが求められ、それらに応じることができると感じている教師の個人要因の特徴をみると、視覚障害特別支援学校勤務年数が 7 年以上で視覚免許を保有し、相談経験がある教師であるということが見出された。さらに、研究 2 をふまえて、高い自己効力感を有するこ

とが予想された教師に半構造化面接を行ったところ、教師の成長過程においてベテラン期に効力感契機を経験しているものが多いことが示され、早期教育相談に対する教師の自己効力感は5年や10年といった時間で向上するのではなく、11年以上になってから、成長に影響を与えるような効力感契機を経験することが見出された。一般的に、教師の人事異動は5年から10年程度で行われることが多い（川口・小林, 2010）が、視覚障害特別支援学校の早期教育相談を担う教師が確実に相談に必要な知識・技能を身に付け、それらを継承していくためには、少なくとも10年では足りないということが本研究の結果から示唆された。

本研究の限界としては、早期教育相談の記録に基づき分析を行ったため、年齢や相談内容以外の個人属性からの分析ができなかったこと、ベテラン教師に対する回想法による面接調査を用いたため鮮度の良い効力感契機の抽出が難しかったことがあげられる。今後は、本研究の結果をふまえて、適切な時期に適切な研修や実践経験を積み重ねることで、より確実に早期教育相談に関する知識・技能を身に付けることができるようなシステムの構築が望まれる。