

## 学位論文審査の結果の要旨

1. 申請者氏名	西川 潔
2. 審査委員	主査：（鳴門教育大学教授） 久我 直人 副主査：（鳴門教育大学教授） 川上 綾子 委員：（鳴門教育大学特任教授）皆川 直凡 委員：（上越教育大学教授） 大島 崇行 委員：（滋賀大学教授） 加納 圭
3. 論文題目 教員の校長に対する信頼感形成要因の構造と教育実践に及ぼす影響	
<p>4. 審査結果の要旨</p> <p>先端課題実践開発専攻先端課題実践開発連合講座 西川 潔 から申請のあった学位論文について、兵庫教育大学学位規則第16条に基づき、下記のとおり審査を行った。</p> <p>論文審査日時：令和7年2月1日（土） 11時00分～11時30分 場 所：Zoomによるオンライン実施</p> <p><b>1. 学位論文の構成と概要</b></p> <p><b>(1) 論文の構成</b></p> <p>第1章 問題の所在と研究目的          第2章 先行研究を踏まえた「信頼」概念の構造          第3章 校長への信頼感形成の要因とその構造：質的分析          第4章 校長への信頼感形成の要因とその構造：量的分析          第5章 教員の校長への信頼感が教育実践に及ぼす影響          第6章 「校長への信頼感」形成にかかる経営行動指針の開発          第7章 総合考察</p> <p>引用文献 資料</p> <p><b>(2) 論文の概要</b></p> <p>今、学校は様々な課題や不確実性要素を抱えるなか、子どもたちが安心して通える、また教員がやりがいをもって日々の職務を遂行できる学校づくりが重要となる。そのためには、一人一人の教員が子どもたちの成長を願って、自律的、協働的な教育活動を展開する学校の構築が求められる。その際、校長の価値観、態度、行動は学校の文化に大きな影響を与えWhitener, Brodt, Korsgaard &amp; Werner (1998) は、「（教員が）信頼できる職場環境の恩恵を受け、信頼関係を築き、それを維持するのは校長の責任である」と指摘している。また、金井 (2005) は、組織経営における「信頼」の機能について、「リーダーがフォロワーに影響力を行使するためには、フォロワーがそのリーダーに信頼を寄せていないといけない。信頼性(credibility)なしに、リーダーシップはないという捉え方は、リーダーシップの定義に直結した基本中の基本の命題である。」と著わす。これらは教員の校長への「信頼」の重要性を指摘するものと換言される。</p> <p>このようなことを踏まえ、本研究の目的を次のとおり設定している。①校長のどのような経営行動によって、教員は校長への信頼感を形成しているのか、逆に信頼を損なうのかを、質的調査、量的調査によってその要因を明らかにし、構造的に明示する。②さらに教員の校長への信頼感と教員の協働や子どもの教育の質、教員のやりがいとの関係性を明らかにする。③それらを踏まえて、校長への信頼感形成を促すための経営行動指針を提示する。各章の概要は、以下のとおりである。</p>	

先ず第1章では、多岐にわたる学校組織の抱える課題や、校長のリーダーシップに頼る協働化の限界について整理した。次に校長のリーダーシップについての先行研究と信頼を基盤とした学校組織開発研究の課題を考察し、そこから教員の校長に対する信頼と協働組織開発の可能性を探り、本研究の目的とその意義について提示した。

第2章では、先ず山岸（1998）の研究を中心に一般的信頼について整理した。次に教員の校長への信頼を形成する経営行動を先行研究から考察するとともに、西川（2014）が自らの実践研究から導き出した「学校経営実践からの4つの提言」と、先行研究との関連を整理した。

第3章では、全国の小学校教員を対象として、校長への信頼感について、自由記述による調査（質的調査）を実施し、信頼感形成の要因とその構造を明らかにすることを試みた。その結果、「校長への信頼感」形成の要因としては「授業や学級経営等に対する適切なアドバイス」をはじめとする8要因、信頼感を損なう要因としては「クレーム対応・教員を守れない」をはじめとする8要因が抽出された。これらの中には、信頼感形成、信頼感損失それぞれへの単一方向性の特性をもつものと、表裏の関係（両極性）の要因が見出された。

第4章では、教員が校長に対して信頼を形成する（或いは損なう）校長の経営行動を、構造的に明らかにするために、全国の小学校教員を対象に質問紙調査（量的調査）を実施した。その結果、校長の経営行動の特徴として「不信を招く言動（逆転）」「実行力」「エンパワメント」「責任感」の4つの因子が抽出され、教員からの「信頼」を得る（失う）校長の経営行動の特徴が一定程度明らかにされた。

第5章は、第4章で明らかにされた校長に対する信頼を形成する構成要素（校長の経営行動）と、教員が認識する「校長への信頼感」との関連、さらに「校長への信頼感」が教員間の協働性や教育の質、教員としてのやりがいなどのような影響を与えているのかを総体的に明示した。結果、「エンパワメント」が「校長への信頼感」に対する最も高い要因となっていた。さらに「校長への信頼感」は「教員間の協働性」を生み出し、その協働性が「主体的に学ぶ児童の育ち、保護者信頼」の要因につながっていることが確認された。そして、「校長への信頼感」、「教員間の協働性」「主体的に学ぶ児童の育ち、保護者信頼」が、「教員としてのやりがい」を生み出している構造が確認された。

第6章では、本研究で導かれた教員の校長への信頼感にかかる経営行動指針として2点提示した。1つ目の経営行動指針【A】は、校長への信頼感形成（損失）の要因と構造について質的分析から導かれたものである。2点目の経営行動指針【B】は、校長に対する信頼を形成する経営行動（3要因）と、教員が認識する「校長への信頼感」との因果関係、及びそれらと教育実践への影響を、全体的なモデル構造として提示した。

最後の第7章では、総合考察として、各章の要約と結論、及び研究の成果と今後の課題をまとめた。

本研究は、校長への信頼感形成、損失にかかる経営行動指針と、学校組織や教員の実感への影響にかかる経営行動指針を開発、提示できた点を新規性として捉えられた。

今回の研究を通じて、主観的とされる「信頼」を形成する（或いは損失する）校長の経営行動の特徴を明らかにできたことは、今後、校長による学校経営の在り方に大きな示唆を与えられる。また、教員の校長への「信頼感」に関わる研究成果は、双方の互いの関係性に留まらず、校長が示す経営理念の組織への浸透や、校長のリーダーシップに対する教員の対応にも影響すると推察される。さらに教員間の協働や教育効果（子どもたちの変容）にも大きな影響を及ぼすものであると考えられる。本研究の今後の課題としては次の2点を挙げることができる。1点目は、今回は小学校教員を対象としたものであった。校種によって学校文化の異なる面もあり、教員の校長に対する「信頼感」の要因の特徴や構造が異なる可能性があり、今後、中学校や高等学校の校長への信頼感についても研究を進める必要がある。2点目として、今回は小学校教員を対象とした校長への「信頼感」にかかわる研究であったが、校長自身が校長の信頼についてどのように考えているのか、その点についての研究も必要である。

## 2. 審査経過

### (1) 研究の目的と論文構成の整合性について

将来の予測が困難な複雑で変化の激しい社会において、校長への信頼をベースとした個々の教員の自律性と協働性を高めることが求められている。しかし、学校現場では生起する教育課題が複雑化、高度化し、個々の教員の個業化や孤立化が問題としてとらえられる。このような学校経営上の課題を解決するために、今一度、教員の校長への信頼を高める要因とその構造を明らかにすることを構想した。具体的には、校長のどのような経営行動によって、教員は校長への信頼感を形成しているのか、逆に信頼を損なうのかを、質的調査、量的調査によってその要因を明らかにし、構造的に明示すること。さらに教員の校長への信頼感と教員の協働や子どもへの教育の質、さらに教員のやりがいとの関係性を明らかにすることを目的とする。そしてそれらを踏まえて、教員の校長への信頼感形成を促すための校長の経営行動指針を提示することとすることを本研究の目的とした。

本研究は、まず、第1章、第2章で先行研究を詳細に踏まえ、信頼の概念の整理と明らかにされてきた「教員の校長への信頼」の要因の範囲と残された課題を明らかにした。第3章では、全国の小学校教員を対象として、校長への信頼感について、自由記述による調査（質的調査）を実施し、信頼感形成の要因とその構造を明らかにすることを試みた。第4章、全国の小学校教員を対象に質問紙調査（量的調査）を実施し、校長への信頼に影響する経営行動の4つの因子を抽出し、信頼につながる校長の経営行動の特徴が一定程度明らかにされた。第5章では、第4章で明らかにされた信頼を形成する構成要素と教員が認識する「校長への信頼感」との関連、さらにそのことが教育実践へ与える影響を構造的に明示した。そして、第6章で、質的研究、量的研究の知見を踏まえ、教員の校長への信頼感につながる経営行動指針に整理した。

したがって、研究目的に整合する妥当な論文構成であると認められる。

### (2) 教育実践学の学位論文としての独創性及び発展性について

これまで、校長のリーダーシップ研究が多くなされてきた。しかし、校長のリーダーシップが教員組織に浸透し、機能するためには「教員の校長への信頼感」が、存在するという仮説を立てて研究がすすめられた。結果、質的・量的研究を通して、次の5点の成果が挙げられる。1点目は、教員による校長への信頼にかかる経営行動の認知の傾向として、「実行力」「エンパワメント」「責任感」の3点が提示され、国外の研究で提示されてきた校長への信頼感を形成する要因との間に見られる共通点や相違点が明らかにされたこと。2点目は、信頼感形成、信頼感損失にかかわって、「単一方向性」で効果を示す要因と、「表裏の関係（両極性）」を備える要因に分類されたこと。3点目として、教員の校長に対する信頼を形成する要因（経営行動）として、「エンパワメント」、「実行力」、「責任感」が抽出され、これらの要因が相互に影響し合いながら「校長への信頼感」が醸成され、校長の組織化を促すリーダーシップがより機能的に働くことが捉えられたこと。4点目として、教員の「校長への信頼感」が教員間の協働性や教育の質、教員としてのやりがいにどのような影響を与えているかを構造的に明らかにされたこと。5点目は、これらの知見をもとに、「校長への信頼感」形成にかかる2つの経営行動指針が提示されたこと、である。以上のように、教員が信頼（もしくは不信）を感じる校長の経営行動を抽出した点、教員の「校長への信頼感」が教育実践へ及ぼす影響と結び付けて、構造的に解明した点が、学位論文としての独創性として指摘され、他の校種への研究への発展性についても期待される。

### (3) 学位に学校教育学を付記する根拠としての学校教育実践への貢献について

学校教育が抱える教育課題が複雑化、高度化する中、個業化しやすい学校を組織化し、教員の協働を生み出す際に、校長のリーダーシップが重要な役割を果たす。その際に機能する校長への信頼を生み出す経営行動を構造的に明示した点、さらに信頼が教育実践にどのように影響を与えているのかについて、構造的に明示した点、さらに、得られた知見をもとに、教員の校長への信頼感につながる経営行動指針に整理した点が、今後、学校における教育改善に寄与することが期待される。以上により、本論文は、学校教育実践へ貢献する成果が認められ、学校教育学の発展に寄与する論文といえる。

## 3. 審査結果

以上により、本審査委員会は西川潔の提出した学位論文が博士（学校教育学）の学位を授与するにふさわしい内容であると判断し、全員一致で合格と判定した。