2版

様　式　C－１９、F－１９－１、Z－１９　(共通)

科研費 KAKENHI

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　元 年　　６ 月 １０ 日現在

機関番号：１５４０１
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2015～2018
課題番号：１５Ｋ０４２９９

研究課題名（和文）「職員室文化」の継承による学校づくり推進のための力量形成に関する研究

研究課題名（英文）A Study of the Formation of Competence for Promoting the School Management, focusing on working on the Succession of "Shokuinshitsu (Staff Room) Culture"

研究代表者
林　孝（HAYASHI, Takashi）

広島大学・教育学研究科・教授

研究者番号：３０１４４７８６

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　1,400,000円

研究成果の概要（和文）：　地域に根ざした特色ある教育・特色ある学校づくりを推進する学校の「職員室文化」継承に取り組む事例を手がかりに，学校づくり推進のための力量形成に注目し，その力量の構成項目を考察して「職員室文化」の継承による学校づくりに関する効果的な推進方略について明らかにした。
　そのため，第一に，「職員室文化」における教職員の力量形成からみた学校づくり推進の力量をめぐって，その力量の特徴を明らかした。第二に，「職員室文化」の継承による学校づくり推進をめぐって，「職員室文化」の継承に係る課題を明らかにした。なお，「職員室文化」継承による学校づくり推進の今後を展望して，今後の研究の課題についても明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義
本研究成果の意義は，地域に根ざした特色ある教育・特色ある学校づくりを推進する学校の「職員室文化」継承に取り組む事例を手がかりに，学校づくり推進のための力量形成に注目し，その力量の構成項目を考察して「職員室文化」の継承による学校づくりに関する効果的な推進方略について明らかにしたことである。これまで学校が培ってきた「職員室文化」，すなわち，「長年それぞれの学校で価値あるものとして大切にされてきた教育技術や思考・行動様式の総体」の具体を明らかにし，その「職員室文化」によって育まれた学校づくり推進の力量や「職員室文化」継承による学校づくりに関する効果的な推進方略について明らかにした。

研究成果の概要（英文）：Focusing on the formation of competence for promoting the school managemet, focusing on the case of working on the succession of "Shokuinshitsu(staff room) culture" in the school promoting the creation of distinctive education and distinctive school rooted in the area, the component items of the competence are considered. And we clarified the effective promotion strategy about the making of school by succession of "Shokuinshitsu culture".
Therefore, first of all, we clarified the feature of the ability about the promotion of the school making promotion from the viewpoint of the ability formation of the teaching staff in "Shokuinshistu culture". Second, over the promotion of creating a school by the succession of "Shokuinshitsu culture", we clarified the issues related to the succession of the "Shokuinshitu culture". In addition, we foresee the future of the school development promotion by succession of "Shokuinshitsu culture" and clarified about problem of future study.

研究分野：学校経営学

キーワード：職員室文化　教師の力量形成　特色ある学校づくり　チーム学校　地域とともにある学校

様　式　Ｃ－１９，Ｆ－１９－１，Ｚ－１９，ＣＫ－１９（共通）

１．研究開始当初の背景

(1)本研究課題は，これまで科学研究費補助金基盤研究(C)「学校評価システム導入による家庭・学校・地域社会の教育連携の推進に関する研究」(平成15・16・17・18年度，課題番号：15530508，研究代表者：林孝，研究経費：2700 千円)において検討してきた学校評価システムを基盤に「職員室文化」を検討した科学研究費補助金基盤研究(C)「特色ある開かれた学校づくりに資する職員室文化の発掘と継承に関する研究」(平成 23・24・25・26 年度，研究代表者：林孝，研究経費：1600 千円)の成果に基づき，「職員室文化」の継承により「地域とともにある学校づくり」に資する教職員の力量形成のあり方を検討しようと企図したものである。

(2)先行研究となる「特色ある開かれた学校づくりに資する職員室文化の発掘と継承に関する研究」(平成 23・24・25・26 年度）では，「職員室文化」を勤務校の良さを生かしながら長年行ってきた教育活動の積み重ねによって継承されてきた勤務校の価値ある取組を，教職員それぞれは咀嚼し自分の力量向上へと繋げてきている「長年それぞれの学校で価値あるものとして大切にされてきた教育技術や思考・行動様式の総体」として捉えることを明らかにするとともに，学校評価システムが果たす学校の提供する教育の質の向上に対する役割を踏まえて「特色ある開かれた学校づくり」を推進する教職員間の「職員室文化」の発掘と継承が不可欠と考え実施したものである。その結果，学校評価が学校の置かれた条件性に依拠してこそ，学校の提供する教育の質の向上につながる「特色ある開かれた学校づくり」に寄与することに鑑み，教職員間に受け継がれてきた（あるいはかつて存在した）積極的で主体的な「職員室文化」の発掘と継承の方途をめぐって検討し，家庭・学校・地域社会の教育連携を進める方略の重要性・必要性を再確認した。

２．研究の目的

(1)本研究では，学校の「職員室文化」の継承により，「地域とともにある学校」としての「特色ある開かれた学校づくり」に資する教職員の力量形成のあり方を検討しようとすることを研究の目的とした。

(2)とりわけ，研究期間内において，「職員室文化」に関するアンケート調査結果から教師としての生き方に最も影響を与えた勤務校でのエピソードの特徴について分析考察して，学校づくり推進のための力量について考察するとともに，地域に根ざした特色ある教育・特色ある学校づくりを推進する学校における「職員室文化」継承に取り組む事例を手がかりに，学校づくり推進のための力量形成に注目して，その力量の構成項目を考察し，「職員室文化」の継承による学校づくりに関する効果的な推進方略について明らかにした。

３．研究の方法

(1)質問紙調査に基づく校長・教員を対象とした調査研究の調査結果の再分析による考察とともに，面接調査に基づく聴き取り結果の分析考察を行った。

　再分析した質問紙調査は，A 県内の公立小学校 240 校と公立中学校 243 校の校長・教頭・教務主任・研究主任・学級担任を対象に，2012 年 8 月から 9 月に無記名・郵送形式で実施した質問紙調査である（小学校 179 校，中学校 145 校から回答が得られ，回収された調査票の内，回答に大きな不備の無かった 1,575 名（小学校 855 名，中学校 720 名）を本研究の再分析に利用した)。再分析では，テキストマイニングを用いて，学校・地域の特色や力量向上に効果的な取組に関する意識，教師としての生き方に最も影響を与えた勤務校でのエピソード等に関する自由記述を分析・考察している。

(2)面接調査では，まず，調査協力校の現職教員１名を対象にインタビュー調査を企画し，探索的にインタビューを実施した調査結果の分析を通じて，教師の力量形成に資する「職員室文化」の具体的な様相を明らかにするよう努めた。続いて，現職教員 4 名を対象としたグループ・インタビュー調査を実施し，「職員室文化」としての効果的な取組とはその学校に同時代を共有した教職員全てにおいて効果的であるのか，また，教職員全てにおいて自覚化されるものであるのか，さらに，時代を超えて共有され続けていくのかに視点をおいて調査結果を分析考察した。分析にあたっては，比較的小規模の質的データにも適用でき，分析過程が明示化されており，質的データ分析の客観性を高めることに有効とされ，本研究の分析手法として適していると判断し，質的データ分析手法の１つである大谷（2008；2011）の SCAT（Steps for Cording and Theorization）を用いた。

４．研究成果

（1）「職員室文化」の継承による学校づくり推進の力量の構成項目について

1）「職員室文化」にみる学校づくり推進に係る力量の特徴

　「教師としての生き方に最も影響を与えた勤務校のエピソード」や「勤務校における力量向上のための効果的な取組に関する意識」からみた教師の力量をめぐっては，学校の一体感を生み出すような研究授業や校内研修，学校での組織的な取組は，教職員の力量形成と同様，学校づくり推進にも効果的な取組であることが指摘できた。それとともに，学校の伝統づくりに地

域の伝統や文化の取り入れやその継続的な研修，学校組織の体制づくりの強化，学校の教育力の地域社会への発信なども効果的な取組である。とりわけ，教職員集団づくりには，校務分掌や人材配置に工夫をして持続的な人材育成と校内体制づくりを進めていることを指摘できた。

また，「『職員室文化』の具体的な様相」からみた教師の力量をめぐっては，目標として価値ある取組につながる「職員室文化」や手段として取り組むこととなった「職員室文化」との出会いから，勤務校の価値ある取組についての本質を，教職員それぞれが咀嚼し自分の力量向上へと繋げて行くとともに，その学校や地域ならではの大切にされてきた価値を日々感じながら，自身のあり方や生き方を鍛錬してきたことを指摘できた。すなわち，価値あるものとして受け止められた教育技術や思考・行動様式が，自身の教師としての力量形成に取り込まれている。

さらに，「職員室文化」のもつ学校づくり推進に対する機能についての特徴からは，経験年数や勤務校数の違いに見られる「職員室文化」の視座に対する構えの異なりから，学校づくり推進に向かうかどうかには，次のような分岐点の存在が指摘できた。すなわち，①継承したい教育活動の根本にある継承したいその本質となる価値に気づくか・気づかないか，②それが学校の軸として継続された教育活動となると捉えられるか・捉えられないか，さらには，③それを通じて学校の伝統・文化を創り出して子どもの誇りとなる教育活動を生み出すことにつながることに意識を向けられるか・向けられないか，である。

したがって，「職員室文化」に出会い，自己の立場に引きつけ，その価値を体感し獲得することによって，自己の勤務校における学校づくりに生かすための自己の学習課題に引きつけて捉えたり，学校の特色ある教育活動として学校の伝統や文化として創り出し展開したりすることによってこそ，特色ある学校づくりが進められているとの実感を獲得していると考えられる。

２）「職員室文化」の継承による学校づくり推進の力量の構成項目

そのような「職員室文化」に係る教師の力量の特徴から学校づくり推進の力量の構成項目については，日本教育経営学会「校長の専門職基準 2009（一部修正版）」に示された 7 つの基準を参考にして検討する枠組みを得た。すなわち，力量の構成項目を考える枠組みとして，基準 1「学校の共有ビジョンの形成と具現化」，基準 2「教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり」，基準 3「教職員の職能開発を支える協力体制と風土づくり」，基準 4「諸資源の効果的な活用」，基準 5「家庭・地域社会との協働・連携」を取り上げることによって，「職員室文化」の継承による学校づくり推進の力量の構成項目を，次のように整理した。

① 基準 1「学校の共有ビジョンの形成と具現化」では「学校の教職員，児童生徒，保護者，地域住民によって共有・支持されるような学校のビジョンを形成し，その具現化を図る」とされる。したがって，「職員室文化」の継承に示された力量項目として，「学校全体で達成すべき目標や子ども像を共有できること」，「各自の学級経営の参観を通じて学校組織としての一体感を生み出せること」などが，学校づくりに寄与する力量項目として指摘できる。また，「学校の伝統づくりを進めるにあたって地域の伝統行事や伝承文化を教育活動に取り入れることができること」，「地域の人々との関わりや児童生徒同士の関わりを生み出すことができること」なども必要な力量項目として指摘できる。

② 基準 2「教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり」では「学校にとって適切な教科指導及び生徒指導等を実現するためのカリキュラム開発を提唱・促進し，教職員が協力　してそれを実施する体制づくりと風土醸成を行う」とされる。例えば，「小・中連携やチーム体制の構築についての取組を推進できること」や，「学校としての指導方針の統一や組織的な生徒指導を展開できること」，「組織的な生徒指導の取組のための教員研修を推進できること」といった力量項目などを通じて，学校づくりを進めていくことができることを指摘できる。

③ 基準 3「教職員の職能開発を支える協力体制と風土づくり」では「すべての教職員が協力しながら自らの教育実践を省察し，職能成長を続けることを支援するための体制づくりと風土醸成を行う」とされる。したがって，「研究授業や公開授業等やその研究協議を通じて意識の共有化を図ることができること」，「小中一貫教育の展開に成果を収めるように学校種を超えて教職員集団の組織力の向上を進めることができること」といった力量項目を指摘できる。

④ 基準 4「諸資源の効果的な活用」では「効果的で安全な学習環境を確保するために，学校組織の特徴を踏まえた上で，学校内外の人的・物的・財政的・情報的な資源を効果的・効率的に活用し運用する」とされる。したがって，「保護者や地域住民と連携・協働した教育活動を展開すること」，「自校の教職員の人員や年齢の構成を考慮して校務分掌や人材配置を行えること」，「持続的な人材育成を進め校内体制づくりをできること」，「校内研修などでは教職員の参加を促し積極的に関与できるような工夫ができること」といった力量項目を指摘できる。

⑤ 基準 5「家庭・地域社会との協働・連携」では，「家庭や地域社会の様々な関係者が抱く多様な関心やニーズを理解し，それらに応えながら協働・連携することを推進する」とされる。したがって，「保護者や地域住民と連携・協働した教育活動を展開すること」，「児童生徒や教職員を地域行事やボランティア活動に積極的に参加させることで学校のもつ教育力を発揮し学校による地域への貢献を図れること」，「学校の存在を地域社会に発信して保護者や地域住民との信頼関係を築けること」といった力量項目を指摘できる。

（2）「職員室文化」の継承による学校づくりに関する効果的な推進方略について

「職員室文化」の継承による学校づくりのための推進方略について，次の点から課題を踏まえ展望を明らかにした。第一に「職員室文化」の継承を推進する研修プログラムの構築について，第二に教職員内で閉じられた継承ではなく，学校内外において「職員室文化」を「ともに」継承することについてである。

1）「職員室文化」の継承を研修プログラムとして構築すること

「職員室文化」の継承に係る課題に，時代の変化に求められる教育課題の急増に「職員室文化」を継承した学校づくり推進が困難になっていることや,「職員室文化」そのものの喪失への危惧と継承への期待との狭間にあることが指摘できた。そのような課題の解決には,「職員室文化」のもつ価値の本質を如何に理解するかが重要である。そこで,「職員室文化」のもつ価値の本質を伝えることをめぐって，今後を展望した。

その点では，面接調査の協力者であるB教頭の語りを中心に整理しておくことができる。「いくつかの学校を経験して，それぞれの学校の文化や風土の違いを肌で感じ，そこで児童や学校の実態に合った取組を実践する」ことが，経験年数の多い教職員の存在の重要性が示される。次に,「子ども達がもっているよさに気付き，それを生かそうとする姿勢」を教職員自身が学ぶことによって,「自身の成長につながることであると体得するには，時間と経験と仕組みが必要である」ことに，研修としての取組の可能性が示されている。

それに加えて，教職員の異動や若い教員の赴任によるメンバーの入れ替わりが継続的な学校づくりにとって課題とされるところであるが，それらの状況に対しては次のようなことが示唆的である。すなわち,「学校づくりのなかで，スクールリーダーは職員にそれぞれの職務の資質能力を高めさせるよう指導・支援するのはもちろんであるが，一方，その学校がもつ歴史や条件性を把握し理解して，どんな取組がその学校で大切にされてきたかを“視る”意識とその取組の真のねらいを理解し価値を高めていこうとする意識，手腕が学校づくりの胆になることを忘れないでいたい。」との語りである。そこには，教頭である現在の立場からの自らのあり方についての省察があり，「職員室文化」の継承による学校づくり推進に対する決意が窺える。

その点で，学校内外を通じて，学校づくり推進に「職員室文化」の継承による視点を付加するとともに，研修プログラムとして構築することも考えられる。例えば,「《新しく転勤された先生方に組曲を理解してもらうことができる。》といった効果を得た〈組曲●指導のための研修会〉」もその例といえる。また,「《ベテランから若手へ指導体制ができる。分掌や学年会議もスムーズにできる。》といった効果を得た〈若手教員とベテラン教員のペアを組むように仕事分担をする。〉という取組」「《皆で関わる気運とそれぞれがリーダーとして研修をすることでいろんな人が，主体的に学習をおこなうようになる。》といった効果を得た〈服務研修を管理職だけでなく，教員が分担しておこなっている〉という取組」などをあげることができる。

B教頭が語ったように,「その学校がもっている歴史や条件性を把握し理解して，どんな取組がその学校で大切にされてきたかを“視る”意識とその取組の真のねらいを理解し価値を高めていこうとする意識，手腕が学校づくりの胆になること」を大切にする必要性が指摘できた。

2）「職員室文化」の喪失への対応と継承に向けられた努力

続いて，教職員内で閉じられた継承ではなく，学校内外において「職員室文化」を「ともに」継承することをめぐって，今後を展望した。第一に,「職員室文化」とは,「学校の伝統」としての時間軸（縦軸）をもち，また，その「学校の伝統」に対する「地域の願い」という場の広がりとしての空間軸（横軸）をもつものといえること，その両軸の接点にあって「特色ある教育」は「開かれた教育」として，現在の学校の「特色ある開かれた教育」活動が行われている。そう考えると，教職員のみならず，地域住民など「地域の願い」をもって,「ともに」教育活動を推進する存在として,「職員室文化」を「ともに」継承することが考えられる。第二に,「職員室文化」の継承による学校づくり推進が，どのようなアウトカムを産出するかを考えることが重要である。すなわち，子どもの学びや育ちの姿にどのようなアウトカムが見出せるか,「ともに」継承する存在として，子どもの存在が考えられる。とりわけ，後者の子どもの存在に焦点化し，B教頭が「職員室文化は児童が継承する」と語るエピソードが示唆的であった

B教頭の勤務するZ小学校では，職員は4年前に大きく入れ替わっており，現在も職員数12名と少なく,「一人の職員が様々な職務を抱えて組織的に仕事を進めるという意識も低い現状も以前は特にあった」と言う。B教頭は「『職員室文化』は暗黙知であることが多く，何が勤務校の『職員室文化』であるのかを意識して視なければ，様々な活動の中にあるその学校の価値あるものは認識できないのではないか」と語り，現実には「職員室文化」の認知には時間がかかり，継承する人数が少なければより難しくなって小規模の学校で職員室文化が継承しにくい現状があると考えている。「学校全体の動きや地域を知り,『職員室文化』の価値づけや継承をするためには，それを担う職員もしくは人が必要だと実感する。」と語った。そのように考えていくとZ小学校の「職員室文化」の継承は困難であるかと問うと,「Z小学校の『職員室文化』の継承は難しいと思われるがそうではない。子ども達が『職員室文化』を価値づけし，継承しているように感じる。そして，今の職員はそれを阻害しない（インタビュー調査において「今の職員はその価値に気づいていないように感じるものの，積極的に介入して職員の思いで動かそ

うとはしていない」という意味だと補足）。だから，大切な取組として続けられている。」と答えた。その例として，一つには次のような事例を挙げた。ある朝のこと，朝会が体育館であるので体育館に向かう際のエピソードである。「体育館に近づいても声もしないし人がいる気配もない。一瞬場所を間違えたかと思ったが，ドアを開けると，一言も発しない全校児童が，穏やかな顔をして座っていた。」とのことで，体育館では静かに待つということが浸透しているのである。「卒業，入学を経てメンバーが変わっても児童の中で当たり前のものとなっている。私は，『みんなが静かに待っていてくれたから，すぐに始められるね。ありがとう。』と言うだけだ。」と語っている。

また，二つ目の事例として，「かなり自治的な活動であると言える」という児童会活動について語った。以前に勤務していた先生の話では，「学級経営が困難な時期があり，学校づくりの方策として生徒指導とともに児童会活動に力を入れられ，児童の自治力を高めることによって学校を立て直したことがあったらしい。」とのことである。そして，現在も「各委員会の活動は児童が先輩から継承して自治的に進めている」こと，「そのことが児童の心の安定を生み，学びに向かう意欲向上につながっていること」，さらに，「指導者との共感的人間関係が高まり，学校教育目標である『ふるさとを愛し，夢の実現に向けて学び続ける児童の育成』に大きく寄与している」と感じていると語っている。

子どもの様相に関する具体的な姿では，次のような活動の様子を語っている。10 月には児童会役員選挙があり，児童会役員が交代した。月末の代表委員会では各学級の代表が集まり，その中で新しい役員が進行し運営をしていた。「先生が何か指示を出しているふうでもなく，シナリオがあるわけでもない。子どもたちの中にシナリオがある。」「6 年生は進行や黒板書記を務め，5 年生の役員は 1 年生や 2 年生のそばに待機し，アドバイスをしたり，解説をしたり忙しい。」それが，当たり前の風景のように進んでいく。また，最初の委員会では，各委員会の目標づくりをするが，まだ，児童会目標が決まっていなかったため，「委員長は『児童会目標が決まったら教えてくれるそうなので，私たちの委員会の目標はそれを教えてもらってから決めましょう。待っている間に，常時活動の分担をしましょう。』と言った。児童会目標と委員会目標をリンクさせるという意識をもっている委員長である。」と児童会活動における子どもの様子を語った。そこには，Z 小学校で大切にされてきた「職員室文化」が子ども達にも体現されており，子どもの学びや育ちの姿にみられる「職員室文化」の存在が B 教頭の実感としてあると思われる。それゆえに，B 教頭は「職員室文化は児童が継承する」との思いをもったと考えられる。その他にも「児童会や委員会が行う英語での校内放送，業間の 3 分間走，掃除朝会，通学朝会，縦割り班活動，職員室の入り方，下駄箱の靴の置き方まで・・・」と指摘して，この学校を通過した職員が「その時の学校づくりをなんとかしようとして持ち込んだもの」の存在をあげた。それらには「少し統一感がなく雑多な感じも否めないが，児童が体現しているこれらの『職員室文化』は，学校づくりに大きく寄与し，Z 小学校の学校の雰囲気をも形成しているとも感じる。」と語り，子どもは毎日大変落ちついて学校生活を送っている現状に，子どもが継承していく「職員室文化」の存在を指摘している。

以上に述べたように，学校内外において「職員室文化」を「ともに」継承することに今後の可能性が示唆される。すなわち，教職員のみならず，地域住民など「地域の願い」をもって「ともに」教育活動を推進する存在や，教育活動のアウトカムを示すこととなる子ども，すなわち「ともに」教育活動を推進する存在を含めて，学校づくりについての思いを共有して，その具体を構想することが，「職員室文化」の継承による学校づくり推進にとって可能性のある重要な方略となると考えられる。

（3）本研究の今後の課題

本研究では，学校づくり推進のための力量形成に注目して，その力量の構成項目を考察し，「職員室文化」の継承による学校づくりについての課題を整理するとともに，効果的な学校づくり推進方略についての今後を展望した。

本研究における「職員室文化」への着目は，学校には長年にわたって作り出されてきた独特の雰囲気や文化があることへの関心である。このような雰囲気や文化については，主として教育社会学等の分野で注目され「学校文化」「教師文化」として研究されてきた。また，これらとは異なる概念に，学校の職務遂行の態様や人間関係の有様によって醸成されている雰囲気である「組織風土」や，学校の成員間に共有されている支配的な価値や信念や規範の総体である「組織文化」も，その重要性・必要性が指摘されている。本研究においては，それらの「学校文化」「教師文化」や「組織文化」「組織風土」の議論を踏まえつつ，「特色ある開かれた学校づくり」の構築に「地域とともにある学校」が「チーム学校」として実働するための学校経営のあり方に，「職員室文化」のもつ有用性を提案したいとの思いである。すなわち，今日求められる「地域とともにある学校」は「チーム学校」として，「学び」を重視する組織文化を確立し教職員間に成長的・挑戦的な組織風土を醸成して「特色ある開かれた学校づくり」を推進していくことが求められており，そのための経営方略を明らかにすることが喫緊の課題とされる。

本研究の「職員室文化」の検討を通じてそのような課題に応えようとするものであり，「職員室文化」形成のメカニズムの解明，学校のもつ条件性に根ざす「職員室文化」継承による学校づくりの様相の解明，および，「地域とともにある学校」「チーム学校」として学校内外において連携・協働する「職員室文化」開発のための学校経営方略の提案に取り組みたい。そのため，

今後は,「職員室文化」の継承による学校づくりに関する効果的な推進方略についての検討を進め,①地域に根ざす特色ある教育活動を展開する複数・多校種の事例校における現状と各事例校における「職員室文化」形成のメカニズムを検討すること,②それら事例校のもつ条件性に根ざす「特色ある開かれた学校づくり」の実態から「職員室文化」の継承による学校づくりの様相を丁寧に解明すること,③学校内外において連携・協働する「職員室文化」開発のための学校経営方略を提案することに取り組んで行きたい。

５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計　４件）
①林孝・米沢崇・藤井瞳「『職員室文化』の継承による学校づくりに関する一考察－学校づくり推進のための力量形成に注目して－」中国四国教育学会編『教育学研究紀要』（CD-ROM 版）第 64 巻，2019 年，561 - 572 頁。査読無し。
https://home.hiroshima-u.ac.jp/cssse/html/file/2018index.pdf
②林孝・米沢崇・藤井瞳「職員室文化に関する調査研究（4)」『学習開発学研究』第 11 号，2018 年，13 - 28 頁。査読無し。
http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/list/HU_journals/AA1244667X/--/11/item/45276
③林孝・米沢崇・藤井瞳「職員室文化に関する調査研究（3)」『学習開発学研究』第 10 号，2017 年，25 - 32 頁。査読無し。
https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/list/HU_journals/AA1244667X/--/10/item/42634
④林孝・米沢崇・周蘭君・川原陽子「職員室文化に関する調査研究（2)」『学習開発学研究』第 9 号，2016 年，143 - 150 頁。査読無し。
http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/ja/list/HU_journals/AA1244667X/--/9/item/39436

〔学会発表〕（計　３件）
①林孝・米沢崇・藤井瞳：「職員室文化」の継承による学校づくりに関する一考察 －学校づくり推進のための力量形成に注目して－，（中国四国教育学会第 70 回大会，2018 年 11 月 18 日（日）於：島根大学松江キャンパス）
②林孝・米沢崇・藤井瞳：「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関する一考察，（日本教育経営学会第 57 回大会，2017 年 6 月 11 日（日）於：茨城大学）
③林孝・米沢崇・藤井瞳：教師の力量形成に資する「職員室文化」についての一考察，（日本教育経営学会第 56 回大会，2016 年 6 月 12 日(日)　於：京都教育大学)

〔図書〕（計　０件）

〔産業財産権〕
○出願状況（計　０件）

○取得状況（計　０件）

〔その他〕
ホームページ等

６．研究組織

(2)研究協力者
研究協力者氏名：米沢　崇
ローマ字氏名：YONEZAWA Takashi
研究協力者氏名：藤井　瞳
ローマ字氏名：FUJII Hitomi

※科研費による研究は，研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため，研究の実施や研究成果の公表等については，国の要請等に基づくものではなく，その研究成果に関する見解や責任は，研究者個人に帰属されます。