

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 8 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23531060

研究課題名(和文) 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

研究課題名(英文) The Excavation and Succession of Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture developing the Distinctive, Open Schools

研究代表者

林 孝 (HAYASHI, Takashi)

広島大学・教育学研究科(研究院)・教授

研究者番号：30144786

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、学校評価システムの実働に教職員間の「職員室文化」の発掘と継承が必要であることに着目し、職員室文化の理論的枠組みを論究し、職員室文化に関する調査研究と事例研究を通じて職員室文化の構築に向けた基礎的な知見を得ることを目的とした。

職員室文化は「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」と定義できる。職員室文化は、「特色ある開かれた学校」の構築に影響を与え、教職員の専門的成長に重要となる。調査研究・事例研究を通じて、児童生徒や保護者からの学び、同僚からの学び、教育実践からの学びによる教員としての生き方や専門性の確立への影響が明らかになった。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this study is to deal with a theoretical framework for Shokuinshitsu (faculty room) culture. Furthermore, through analysis of episodes at working schools and case study, we will gain fundamental opinions aimed at construction of a Shokuinshitsu culture.

As a result, we understood Shokuinshitsu culture as “the whole of education skills and ideas / behaviors cherished over many years as something as value at each school,” and Shokuinshitsu culture was found to possibly affect the “development of distinctive, open schools” and the professional development as a teacher. Furthermore, we used text mining to analyze the data to investigate episodes at working schools. As a result, it became clear that episodes of learning from one's students & their protectors, episodes of learning from colleagues in one's school, and episodes of learning from accumulated various educational practice can have an effect on one's way of life and professional development as a teacher.

研究分野：学校経営学

キーワード：教育学 職員室文化 学校評価システム 特色ある開かれた学校

1. 研究開始当初の背景

(1) 学校教育の質の向上に役割を担う学校評価システムの実働による「特色ある開かれた学校づくり」の推進が求められている(林, 2009)。しかし、学校評価システムの実働にシステム疲労の存在, すなわち教職員間の多忙感が教職員間の協働を奪う傾向が危惧される。そのような危惧を払拭するためにも、学校教育の推進に、各学校には組織文化の確立と組織風土の耕作が不可欠である。

この確立されるべき組織文化は、従来、「職員室文化」とも呼ぶべきものとして、各校(所在する地域を含む)で綿綿と伝えられてきた教育技術や教育に関する「ものの見方・考え方」が、その学校で勤務することを通して教職員にその価値あるものとして伝播され、教職員間に豊かに受け継がれてきていたと回顧される。

(2) 学校教育の質的向上は家庭・学校・地域社会の共通の関心事である。「特色ある開かれた学校づくり」に保護者や地域住民が責任ある立場で「学校運営への参画」を可能とするには、それを支える教職員間の積極的で主体的な「職員室文化」の構築は喫緊の課題と考えられる。本研究では、この職員室文化を「特色ある開かれた学校づくり」を推進する際の重点的課題として検討し、家庭・学校・地域社会の教育連携の視座から、教職員間の不可欠な職員室文化の発掘と継承の方途を明らかにすることが喫緊の課題であると捉えたものである。

2. 研究の目的

(1) 本研究では、第一に「職員室文化」の理論的枠組みについて明らかにする。第二に、「職員室文化」に関する調査結果の分析考察を通じて、「職員室文化」の構築に向けた基礎的な知見を明らかにする。第三に、職員室文化に関する事例研究の結果から、学校のもつミッションの観点から、「職員室文化」の具体を明らかにする。以上を通じて、学校における「職員室文化」の持つ意味について再整理して、「職員室文化」の構築に向けた基礎的な知見を明らかにする。

(2) 得られた知見を整理し、学校評価システムを支える教職員間の「職員室文化」について提案するとともに、「職員室文化」に関する研究の今後を展望する。

3. 研究の方法

(1) 「職員室文化」の理論的枠組みの検討においては、文献研究により、従来から教育経営学において注目されてきた「組織風土」「組織文化」(例えば、岡東・福本, 2000) や、主として教育社会学の研究で注目されてきた「学校文化」「教師文化」(例えば、稲垣・久富, 1994) 等にも言及して考察することとした。

(2) 「職員室文化」に関する調査研究では 2012 年 8 月から 9 月にかけて、A 県内の公立小学

校と公立中学校の校長・教頭・教務主任・研究主任・学級担任を対象に無記名・郵送形式の質問紙調査を実施した。その結果、小学校 179 校、中学校 145 校から回答が得られた。回収された調査票の内、回答に大きな不備の無かった 1575 名(小学校 855 名、中学校 720 名)を本研究の分析に利用することとし、勤務校の「特色ある教育・特色ある学校づくり」をめぐる意識や、勤務校で重視している教育活動、教職員の力量を向上させる効果的な取組、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についての分析考察を行った。

(3) 職員室文化に関する事例研究では、公立学校における「職員室文化」の事例検討において断片的な整理となり、学校の状況と「職員室文化」を対応させる検討結果の報告が困難であったため、校長として勤務した 4 年間の踏まえて検討した広島大学附属東雲小学校を例に「職員室文化」の具体について、学校のもつミッションの観点から明らかにした。

4. 研究成果

(1) 「職員室文化」の理論的枠組みについて検討した結果、本研究においては、「職員室文化」を「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」として定義した。この「職員室文化」は「学校の伝統」(縦軸)と「地域の願い」(横軸)との両軸の接点にあって価値あるものとして継承・発展される際に、学校では 2 つの視点で大切にされてきている。すなわち、目標として価値をおくべき「職員室文化」と、その目標達成に具体的に取り組む方策としての「職員室文化」である。なお、その両軸の接点にあって、「特色ある開かれた教育」として現在の学校の教育活動が行われているのであり、また、その営みが将来に向かって継続されていくことになるといえる。

(2) 「職員室文化」が継承されるプロセスは、次のような図式で示すことができる。

創意ある取組が探究され推敲されて、「特色ある教育」の取組として遂行される。

その取組に関わるなかで、その学校で勤務する教職員もまた創意工夫する。

その結果は、より充実した「職員室文化」として継承されることとなる。

そのような積み重ねを通じて、地域や児童の実態など、学校の置かれている状況の中で生成・発展し、その学校で長い間取り組んできた教育内容や指導方法として存在してきていることが指摘できる。そのような各学校の価値ある取組が、「学校のもつ条件性」と対応ある書式で検討されることによって、「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」のもつ意味が整理される。また、「職員室文化」は、学校独自に継承されるばかりでなく、教職員の異動を通じて各学校に伝播され、その新しい地において、「地域とともにある学校」としてその「学校のもつ条

件性」に対応して転移・継承が図られていくことになる」と指摘した。

(3)「職員室文化」に関する調査研究では、「職員室文化」の構築に向けた基礎的な知見として、次のような結果が得られた。

第一に、現在の勤務校や地域の特色に関する意識の分析・考察から、地域の伝統文化・産業や立地を生かした教育活動の展開、家庭（保護者）と連携・協力した教育活動の展開といった学校全体で取り組んでいる教育活動や、自校の子どもたちの姿、自主的な教職員集団を特色として捉えていることが明らかになった。この他に、学校規模によるメリット・デメリット、家庭（保護者）・生徒指導に関連する課題も特徴として挙げられた。さらに、現在の勤務校でアピールしていきたい点に関する意識の分析・考察から、活気やまとまりのある教職員や子どもたちの姿が挙げられるとともに、家庭や地域、関係諸機関、異なる校種との連携によるそれらの教育力を生かした家庭・地域とともにある開かれた学校づくりをアピールしていきたい点として捉えていることが明らかとなった。これらの点は、上述の勤務校や地域の特色に関する意識の特徴と関連していると思われる。

第二に、「特色ある教育・特色ある学校づくり」に取り組んだ効果の分析・考察を通じて、「特色ある教育・特色ある学校づくり」の取組が、地域との協力・連携関係を強化し、教職員の協働意欲と子どもの学校生活満足度を向上させ、学校らしさを確立していることが明らかになった。その一方で、生徒指導上の問題の減少や子どもの学力向上、他校種との協力・連携関係の強化には至っておらず、今後の課題であると考えられる。

第三に、勤務校で重視している教育活動に関する意識の分析・考察を通じて、重視されているこれらの教育活動が、「特色ある教育・特色ある学校づくり」を進める上での前提条件となるものであり、教職員はその前提条件を重視していることが明らかになった。その一方、学校の現状として十分な配慮のある状況にあるのであれば、この割合は問題とされないかもしれないが、教育活動を組織的に展開する上で必要な学校運営や校務分掌といった視点が意識・想起されることの乏しい状況にある可能性が窺えた。

第四に、「特色ある教育・特色ある学校づくり」に取り組む上での配慮についての校長の意識から、校長がこれまで積み重ねてきたノウハウを参考に、自校の「特色ある教育・特色ある学校づくり」の主たる担い手である教職員への働きかけや学校組織体制づくりに配慮していること、その一方で、教職員の職務の詳細な把握に苦慮している可能性のあることが明らかになった。さらに、勤務校で重視している重点施策と「特色ある教育・特色ある学校づくり」を進める上での重要条件に関する校長の意識から、全体的な特徴として、基礎・基本の定着を重点施策として置きつつ、生徒指導上の諸問題の対策や体験活動、体力・運動能力向上の取組の推進、道徳教育や特別支援教育、ことばの教育の推進といった重点施策も設定しており、各校が自校の実態や条件性を踏まえて「特色ある教育・

特色ある学校づくり」を進めるための重要条件を設定していることが明らかになった。

第五に、勤務校で教職員の力量を向上させるために行っている効果的な取組に関する自由記述の分析考察から、勤務校における生徒指導の充実や教職員の生徒指導に関する力量の向上に資する生徒指導に関する取組や教員研修の充実、地域に開かれた学校づくりの促進や教職員と保護者・地域との連携強化に資する教育活動の展開や学校の地域行事への積極的参加、教職員の授業改善に向けた意欲や力量の向上に資する校内研修や授業研究の充実が、教職員の力量を向上させるために行っている効果的な取組であることが明らかとなった。

第六に、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に関する自由記述の分析考察から、教職員それぞれは学校で大切にされてきたことや他者とのかかわりを通じて、自身のあり方・生き方を鍛錬してきていることが明らかとなった。

(4)「職員室文化」に関する事例研究では、広島大学附属東雲小学校の例に「職員室文化」の具体について検討し、国立小学校としての独自性を踏まえることで「職員室文化」の意味をより明確に指摘できた。なぜなら、「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」が、学校のミッションの遂行に意図的・無意図的に作用していることを指摘できたからである。このような「職員室文化」の存在は、重要な2つの意味を有していることが指摘できた。第一は、不易という観点において、学校教育に要請され自校が目指す普遍的な価値の追求にあって変わることなく「教育技術や思考・行動様式の総体」として継承されていくものとして、「職員室文化」が存在するという意味である。第二は、流行という観点において、時代の要請や自校の教育課題を条件として創意工夫し創生・開発されてきた「教育技術や思考・行動様式の総体」として日々生成されていくものとして、「職員室文化」が存在するという意味である。

前者の観点では、学校が目標として価値をおくべき「職員室文化」とその目標達成に具体的に取り組む方策としての「職員室文化」を確認した。したがって、各校における「学校評価システム」に反映して、その目標と手段の関係において、教職員間に受け継がれてきた積極的で主体的な「職員室文化」を、学校で追求すべき価値ある目標として同定するとともに、その目標達成に具体的に取り組む方策に、長く地域に根ざした特色ある教育活動として位置づけることが必要であり重要となることが指摘できた。

後者の観点では、継承されてきた「教育技術や思考・行動様式の総体」は、時代の要請や自校の教育課題というフィルターを通過するなか、新たな「教育技術や思考・行動様式」の萌芽がみられたり開発されたりして、新たに生成されることを明らかにできた。各校の「職員室文化」が日々生成されるとともに教職員の日々の力量形成を支援する機能を果たすのであり、「職員室文化」の存在は、時代とともに、いわば、持続可能な教育活動

を開発していくプロセスとして機能し、そのような場に常に教職員を置くことを可能にする点で、「職員室文化」の自覚化が必要であり重要であることを明らかにした。

(5)学校評価システムの実働に果たす「職員室文化」への期待については、次のような知見を得ることができた。

学校評価が学校の置かれた状況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積極的で主体的な「職員室文化」によってこそ、経営目標として価値を見出して追求する「職員室文化」が同定されるとともに、その目標達成に具体的に取り組む方策として「職員室文化」が継承され、長く地域に根ざした特色ある教育活動の展開を可能とすると考えられる。

「地域とともにある学校づくり」が求められる今日、喫緊の課題として、それを支える教職員間の積極的で主体的な「職員室文化」を自覚するとともに再構築・創造に取り組むことを通じて、学校の軸としていくことが必要とされる。すなわち、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再定位することが必要とされる。その方法については、目標として価値をおくべき「職員室文化」と、その目標達成に具体的に取り組む方策としての「職員室文化」として、目的と手段の関係において峻別することが必要とされる。

そのため、学校においては、次のような取組が重要となる。すなわち、

地域における自校の使命や学校内外の状況

を的確に把握すること、

子どもたちに身に付けさせたい力や態度を明らかにすること、

それを実現するための学校や教職員のあるべき姿を具体的に設定すること、

それらとともに、

目指す学校像（ビジョン）について教職員の共通理解を図ること（「学校内を開いていくこと」）、

子どもたちや家庭、地域にも周知すること（「学校外に開かれたこと」）、である。

その際に、目標として価値をおくべき「職員室文化」を、この目指す学校像（ビジョン）と重ね合わせて明確化し、学校内外で共有することが重要である。この作業は、学校教育目標・目指す学校像を踏まえ、当面の学校の目指すべき方向を示した中期経営目標とそれを達成するためのより具体化された短期経営目標を設定する際にも必要とされ、目標として価値をおくべき「職員室文化」と経営目標との適合を検討することである。さらには、達成すべき目標に対する手段となる具体的方策には、目標達成に具体的に取り組む方策としての「職員室文化」を、中期経営目標・短期経営目標を達成するための具体的な手だてとして検討するものであり、また、目標の達成度を評価するための項目として検討することである。

学校評価システムを実働させて、学校の「ある姿」から「あるべき姿」に向かって学

校が教育活動を展開していくためには、経営目標の設定とそのための具体的方策とが適合することが重要である。その際に、「学校の伝統」（縦軸）と「地域の願い」（横軸）との両軸の接点にあって価値あるものとして継承・発展されてきた「職員室文化」を検討することは、「特色ある開かれた学校」「地域とともにある学校」としての取組そのものでもあるといえる。なお、「職員室文化」を学校評価表に反映する具体例の提示や「職員室文化」に関するチェックリストの開発については、今後の検討課題として残されている。

(6)今後は、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ていきたい。

第一に、「職員室文化」の継承をめくって、地域に根ざした特色ある教育活動を展開する「職員室文化」の現状を、学校の条件性に照らして明らかにする。そのことを通じて「特色ある開かれた学校づくり」の取組との関連から職員室文化形成のメカニズムを明らかにすることを目指す。以上の検討を通じて、「職員室文化」の継承による「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」に不可欠となる力量についての示唆を明らかにする。

第二に、地域に根ざした特色ある教育活動を展開する「職員室文化」の現状と「特色ある開かれた学校づくり」の取組との関連に基づいて、学校のもつ条件性に根ざす「特色ある開かれた学校づくり」の事例から、「職員室文化」の継承による学校づくりの力量を抽出したい。ここでは、「職員室文化」に見られる学校の伝統(縦軸)を明らかにすること、「特色ある開かれた教育」に対する地域の願い(横軸)の接点を検討することの二点から、「地域とともにある学校」として「特色ある開かれた学校づくり」につながる力量の構成要素とその構造化を考察し、力量形成プログラムに関する示唆を明らかにしたい。

以上の検討課題の遂行の成果に基づき、学校のもつ条件性に根ざす「特色ある開かれた学校づくり」の事例を検討して、「職員室文化」の継承による学校づくりに係る研修プログラムの開発のための学校経営方策について明らかにしていきたい。

<引用参考文献>

林孝「「特色ある開かれた学校づくり」に学校評価を生かす」岡東壽隆監修『教育経営学の視点から教師・組織・地域・実践を考える』北大路書房、2009年、pp.122-132.

稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会、1994年。

岡東壽隆・福本昌之編『学校の組織文化とリーダーシップ』多賀出版、2000年。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 3本)

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(1)、学習開発学研究、査読無、第8号、2015年、pp.49

58.

<http://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00036762>

林孝，「職員室文化」を考える，教育情報初等教育，査読無，第 103 号，2013 年，pp.5-8 .

<http://www.hiroshima-u.ac.jp/shino/>

林孝，学校と地域の連携に関する校長のマネジメント，日本教育経営学会紀要，査読有，第 54 号，2012 年，pp.35 45 .

<http://jasea.sakura.ne.jp/>

6 . 研究組織

(1)研究代表者

林 孝 (HAYASHI, Takashi)
広島大学・大学院教育学研究科・教授
研究者番号：3 0 1 4 4 7 8 6

(2)研究協力者

米沢 崇 (YONEZAWA , Takashi)