

職員室文化に関する調査研究（1）

林 孝・米沢 崇・周 蘭君¹⁾・川原 陽子²⁾
(2015年1月5日受理)

Survey Study about Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture (I)

Takashi HAYASHI, Takashi YONEZAWA, ZHOU Lanjun, and Yoko KAWAHARA

The purpose of this study is to deal with a theoretical framework for Shokuinshitsu (faculty room) culture different from the organizational climate and culture understood by educational administration theory. Furthermore, through analysis of episodes at working schools, which had the greatest effect on one's way of life as a teacher, 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 from 1,344 teachers currently working in elementary & middle schools to investigate episodes at working schools which had the greatest effect on their way of life as teachers. 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.

Key words: Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture, Teacher, School, Episode

キーワード：職員室文化，教師，学校，エピソード

I 問題と目的

本研究の目的は、従来の教育経営学で捉えられている組織風土・組織文化とは異なる「職員室文化」の理論的枠組みについて論究するとともに、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の分析を通じて、職員室文化の構築に向けた基礎的な知見を得ることである。

学校は「子どもの学びと育ちの場」として、生きる力の育成や心の教育の充実といった課題に応じて行くことが求められている。そのため、学校経営にあたっては「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いくことが不可欠とされる。したがって、自らの守備範囲で日々の

実践をこなせば良いといった学校や、問題を問題と捉えられない教職員集団で構成された学校、あるいは、認識された問題を学校組織の課題として教職員間で検討できないといった学校ではいけないのである。

そうではなく、学校内外から新しいものを取り入れ有効に活用して、学校の教育活動を高めていこうとする成長的・挑戦的な組織風土、「学び」重視の組織文化を教職員間に生成することが必要とされる。教育活動の展開にあたって、教職員それぞれの持ち味（専門性）が生かされ、その取組の過程や成果を自由闊達に論議できたり、教職員一人一人が学校としての明確な教育方針のもとに組織的一体的な教育活動を展開していたりすることが求められている。そのような学校であろうと、学校内部を開き、学校内外の情報を共有

1) 広島大学大学院教育学研究科博士課程前期

2) 庄原市立東城小学校

し、すべての教職員がその職務と責任を十分に自覚し一致協力して、自校の教育活動を展開しようとしている（林，2009）。

以上のような組織風土・組織文化のもとに展開される教育活動の遂行が今日の学校には期待される。そのようなそれぞれの学校においては、学校独自にあるいは教職員の異動を通じて各学校に伝播しつつ、教職員が長年にわたり大切にしてきたことを指摘できる。その大切にしてきたことを、勤務校の良さを生かして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として捉えて注目し、後述するように、我々は「職員室文化」¹と名付けた。その「職員室文化」はそれぞれの学校で脈々と受け継がれて日々の教育活動の中で大切にされてきたことであり、教職員は日々そのことを感じながら、自身のあり方・生き方を鍛錬してきていると考えられるものである。

そこで、本稿では、第一に「職員室文化」の理論的枠組みについて論究する。その際、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」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」等に言及し、本研究で用いる「職員室文化」の理論的枠組みを明らかにする。それとともに、職員室文化のもつ可能性について学校づくりの視点や教職員の力量形成の視点などから述べる。

第二に、まず、本研究で実施した職員室文化に関する調査の全体概要について述べる。続いて、得られた調査結果から、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について自由記述形式で尋ねた結果を用いて、テキストマイニングによる分析を行い、実際の記述を引用しながら考察して、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。

最後に、得られた知見を整理するとともに、職員室文化に関する調査研究の今後を展望する。

なお、この「職員室」とは、明治期以来の日本の小学校や中学校において、教職員の居室として授業の準備や会議などが行われてきた部屋²を指す用語である。そのような職員室を居室の意味においても捉えるものの、本研究においては、教職員にとって職場である学校という「場」を指す際の「象徴的な場」としても捉えて「職員室」という用語を用いている。

II 職員室文化の理論的枠組み

1. 従来の組織風土・組織文化等との違い

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り、時には、そのことを指して「学校

の常識は社会の非常識」と揶揄されるようなこともある。このような雰囲気や文化について、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。例えば、稲垣・久富(1994, p.13)では、「教師たちが個人的及び集团的に形成・蓄積・伝達してきた教育実践力量をも含んで、かれらの世界のもつ独特の行動様式・行動原理の全体」を「教師文化」と名付けている。

また、これらとは異なる概念として、先述したように、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」についても、従来から教育経営学において注目されて研究されてきており、その重要性・必要性が指摘されている（林，1994；岡東・福本，2000）。「学校には『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いくことが不可欠」というのは、学校にあってはその教育目標の達成に向け、どのような価値を重視し確立して、どのような風土を醸成し耕作するかを表したものである。

この「組織文化」や「組織風土」で捉えられた事象とよく似た事象がある。教職員それぞれは、勤務校での教育実践に取り組み、自らの教育観・指導観や児童観を形成しつつ、その学校の教育活動を支えて行く。そこでは「組織文化」として確立される価値について働きかけを受けるとともに、長年にわたって勤務校で大切にされている価値に触れてもいる。また、教職員間に醸成された「組織風土」を感じつつ、長く学校に伝えられてきた日常の仕事のやり方・進め方に依拠して日々の業務を遂行していく。したがって、教職員それぞれは、長年にわたって追求してきた価値の実現を教育目標とする学校の一員として、また、その価値の実現についての取組を通じて学校の教育目標の達成に努めているということができるとであろう。それだからこそ学校としての価値ある取組が継承されるということが出来る。つまり、勤務校の良さを生かしながら長年行ってきた教育活動が継承されることとなり、結果として、そこに実感される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行くことが期待されてきたといえる。

このような「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」を、本研究では「職員室文化」という言葉で捉えるものである。

2. 職員室文化の理論的枠組み

書物を通じて学んだ知識が、学校という場で子どもの成長や教職員の成長に繋がる知恵とされる。それぞれの学校で脈々と受け継がれてきたそれぞれの学校で大切にされてきたことを感じながら、教職員それぞれは自身のあり方・生き方を鍛錬してきている。そのことが結果として、その学校ならではの価値ある取組を生み出してきたのである。いわば、「職員室文化」とは、「学校の伝統」としての時間軸（縦軸）をもつものであり、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（横軸）をもつものといえる。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であろう。

この「職員室文化」が「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される際に、「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」は、学校にあっては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」として、継承・発展させてきている。

このような営みのプロセスを図式的に示すならば、次のようにいうことができる。①それぞれの学校で、取組の形態も多様であるものの、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。②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。③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といえるであろう。

また、そのような各学校の価値ある取組が、「学校のもつ条件性」³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、他校にとっても意味ある「職員室文化」となると考えられる。すなわち、「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、「職員室文化」の転移・継承が図られていくことになると考えられる。

3. 職員室文化の可能性

ここでは職員室文化の可能性をめぐる学校づくりの視点や教職員の力量形成の視点などから述べる。

まず、学校づくりの視点である。「学校評価ガイドライン（平成22年改訂版）」において「学校評価は、教職員や保護者、地域住民などが学校運営についての意見交換を行うことを通じて、相互理解を深めることに大きな意義があり、学校評価の取組を通じて、保護者・地域住民の学校運営への参画を促進し、開かれた学校づくりを進めていくことが重要である。」と明示された。そのことを考慮した場合、学校評価システムが学校の提供する教育の質の向上に果たす役割を具体的に検討することが求められる。つまり、システム疲労を引き起こさない学校評価システムが求められているといえる（林、2006）。そのためには、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。そのことに鑑み、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いえるであろう。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」にあたって、保護者や地域住民が責任ある立場で「学校運営への参画」を可能としていくことが必要と考えられる。したがって、「地域とともにある学校づくり」が求められる今日、それを支える教職員間の積極的で主体的な「職員室文化」を自覚化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喫緊の課題と考えられる。

続いて、教職員の力量形成の視点から考えられる「職員室文化」の可能性である。先述したように、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、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」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。この点に関する検討によって、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を抽出することが期待される。加えて、「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」の事例についての検討からは、「職員室文化」の継承による学校づくりの力量を抽出することも可能である

う。そのため、(1)「職員室文化」に見られる「学校の伝統」(縦軸)を明らかにし、(2)「特色ある開かれた教育」に対する「地域の願い」(横軸)を明らかにして、その接点を検討することが求められる。それによって、「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することを通じて、力量形成プログラムについても明らかにすることも可能性として示唆される。

さらには、学校づくりの方向を共有し、その方向へと挑戦して力量形成を図るとともに自分自身の教師としての成長を実感できることが期待できる。その状況は、結果として、多忙であっても多忙感ではなく充実感を得ることに作用し、教職員の心身の健康に資するものとなることが期待される。そのような状況にあって、このような教職員の充実した取組が「地域とともにある学校」としての具体的な「学校のもつ条件性」との関連において解明されることも期待される。

以上、職員室文化の可能性をめぐって述べた。この可能性を実現するためには、学校が組織として機能することが不可欠である。したがって、「職員室文化」のもつ「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、「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、その営みが将来に向かって継続されるためには、学校と地域との連携における校長のマネジメントが重要であること(林, 2012)を付言しておきたい。

Ⅲ 職員室文化に関する調査研究

本章では、本研究で実施した職員室文化に関する調査の全体概要について述べる。

1. 方法

(1) 調査協力者と手続き

本研究では、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)を本研究の今後の分析に利用することとした(表1, 表2)。

(2) 調査項目

本研究では、以下の調査項目を設定した。一部、特定の調査協力者にのみ設定した調査項目がある。

- 1) フェイスシート 性別、年齢、通算教員経験年数、現在の職位の経験年数、現任校での勤務年数を尋ねた。加えて、校長と教頭には、学校以外での機関・施設の勤務年数を尋ねた。校長には、学校規模についても尋ねた。
- 2) 現在の勤務校や地域の特色に関する意識 勤務校の教職員がよさを一番発揮していると思う場面や、学校・地域の特色について自由記述形式で尋ねた。
- 3) 勤務校の学校づくりに関する意識 勤務校の「特色ある教育・特色ある学校づくり」を充実させるために工夫・配慮していることについて自由記述形式で尋ねた。さらに、「特色ある教育・特色ある学校

表1 調査協力者の属性(1)

		全体		小学校		中学校	
		n	%	n	%	n	%
校 種	小 学 校	855	54.3				
	中 学 校	720	45.7				
職 位	校 長	224	14.2	112	13.1	112	15.6
	教 頭	241	15.3	126	14.7	115	16.0
	教 務 主 任	205	13.0	113	13.2	92	12.8
	研 究 主 任	188	11.9	104	12.2	84	11.7
	学 級 担 任	717	45.5	400	46.8	317	44.0
	性 別	女 性	761	48.3	515	60.2	246
男 性		814	51.7	340	39.8	474	65.8

づくり」に取り組んだ効果について8項目6件法で回答を求めた。校長には、勤務校で重視している重点施策（12選択肢）や「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（12選択肢）について順位づけを求めた。

- 4) 勤務校で重視している教育活動に関する意識 勤務校で重視されている教育活動について20項目6件法で回答を求めた。
- 5) 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意識 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ついて自由記述形式で2つ回答することができるように尋ねた。その際、その取組と関連すると考える内容領域（6選択肢）も一つ選ぶように求めた。
- 6) 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 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自由記述形式で尋ねた。さらに、その勤務校に在籍していた時期（5選択肢）と学校規模（5選択肢）について尋ねた。

7) 教師がいつも心に留めている大切な「ことば」について 職務を遂行するときに心に留めている「ことば」や出合った状況を自由記述形式で尋ねた。本稿では、調査項目6)のデータを用いる。

2. 教師としての生き方に最も影響を与えたエピソードの検討

ここでは、テキストマイニングを用いて、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を分析・考察する。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回答した1344名（校長190名、教頭207名、教務主任180名、研究主任167名、学級担任600名）のデータを利用した。

(1) テキストマイニングと分析前処理

テキストマイニングとは、形式化されていないテキストデータを単語に分割し、その出現頻度や相関関係等を解析することで、一定の知見や発想を得るテキストデータ分析手法の総称である。調査実施者が項目内容や回答形式をあらかじめ設定している質問紙調査で

表2 調査協力者の属性(2)

			全体		小学校		中学校	
			M	SD	M	SD	M	SD
年	年齢	校長	56.1	2.3	56.2	2.2	56.0	2.4
		教頭	53.2	3.1	53.2	3.1	53.1	3.1
		教務主任	49.2	4.8	48.8	4.8	49.7	4.7
		研究主任	45.0	7.4	44.9	7.6	45.2	7.3
		学級担任	44.4	10.2	43.2	10.9	46.0	9.0
経験年数	校長	校長	32.3	3.8	32.3	3.6	32.3	4.0
		教頭	29.6	3.9	29.7	4.0	29.6	3.9
		教務主任	26.1	5.1	25.6	5.1	26.8	4.9
		研究主任	21.7	9.0	21.4	9.4	22.0	8.5
		学級担任	20.6	10.9	19.4	11.6	22.2	9.8
勤務年数	校長	校長	2.9	2.9	2.9	3.2	2.8	2.5
		教頭	2.3	1.5	2.2	1.1	2.3	1.9
		教務主任	4.4	2.3	4.2	1.9	4.6	2.6
		研究主任	3.8	2.1	3.7	1.9	3.8	2.4
		学級担任	3.4	2.3	3.2	2.2	3.7	2.4
校長経験(校長のみ)			4.9	2.8	4.9	2.8	4.8	2.8
生徒数(校長のみ)			289.5	226.1	289.9	247.9	289.2	203.2
学級数(校長のみ)			11.6	6.5	12.7	7.0	10.5	5.9
特別支援学級数(校長のみ)			1.7	1.2	1.7	1.0	1.7	1.4

は、平均値や選択割合などで対象者の全体的な傾向を把握することができる。けれども、平均をとってしまうと少数意見の重みが無視されてしまう点や、あらかじめ設定された項目内容や測定範囲の中でしか対象者の意識を把握できない点などの欠点があった。テキストマイニングを用いることによって、数値情報だけでは把握できない調査対象者の意識の傾向を把握できる(ジャストシステム, 2006, 2007; 谷塚, 2009; 谷塚・東原, 2009)。なお、今回の分析にはテキストマイニングソフトとしてジャストシステムのTRUSTIA/R.2を用いた。

テキストマイニングによる分析を行うために、以下の分析前処理を行った。テキストデータ(自由記述文)合計1344件を分析対象とした。さらに、分析に用いるテキストデータは書式や表記が統一されておらず、誤字もみられる。テキストマイニング手法を用いる場合、これらは分析の精度を低下させる原因となる。そこで、書式や表記、誤字は可能な限り修正した。例えば、「子とも」は「子ども」というように表記を変換した。また、分析の信頼性を向上させるため、同じ意味をもつ語句が異なる語句として扱われないように研究協力者と協議しながら同義語としてまとめた。例えば、「子」「子供」「児童」「生徒」「児童生徒」を「子ども」、「教師」「教員」「職員」「先生」を「教職員」、「校長」「教頭」「リーダー」を「管理職」というように処理した。

(2) 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と考察

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、テキストマイニングの一つである主題分類を行い、分析・考察する。主題分類とは、内容が似ている文章を抽出してグルーピングを行い、調査対象者の関心が高い内容を把握する分析方法である(ジャストシステム, 2007; 谷塚, 2009; 谷塚・東原, 2009)。この主題分類では、分析データのパターンが似ている内容を同じクラスターにまとめ、分析データの持つ特徴の構造を抽出し、各クラスターの形

成状態を図1のようなデンドログラムで表示される。デンドログラムに表示される分類名には、分類された各クラスターの文章の中から最も特徴的な名詞句が選ばれる。デンドログラム表示のツリー上で、近くに並んでいる分類ほど内容の関連性が高く(文書の内容が似ている)、遠く離れているほど低い(ジャストシステム, 2006)。

図1は、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記述を主題分類した結果である。1344件の記述の1文書あたりの平均語句数は51語、1文書あたりの平均文字数は75文字であった。単語のうち名詞句31%、形容詞句4%、副詞句2%、動詞句17%、その他46%であった。主題分類の結果、【指導】、【保護者】、【子ども】、【教職員】、【管理職】、【授業】、【研究】の七つのクラスターが得られた。以下では、これら頻出の名詞句を中心に、実際の記述を引用しながら各クラスターの特徴について考察する⁴。

【指導】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《落ち着いた子どもたちが、様々な行事や指導を通して、静かになり落ち着いて学習するようになった。》(小学校, 学級担任, 男性, 30歳, 8年目, 2年目~4年目, 12学級~18学級)

《日常生活の中で問題行動のある生徒でも関わり続けることで指導が通るようになったり、学校行事などで自身の力を発揮している姿を見て、生徒の成長を感じられたこと。》(中学校, 学級担任, 女性, 24歳, 2年目, 1年目, 6学級~11学級以上)

これらの記述からは、生徒指導や学校行事の取組を通じて、子どもが懸命に取り組み、成長しようとする姿から学び、子どもとともに成長しようとしていることを指摘でき、子どもの姿に学んだことが教師としての生き方に影響していると思われる。

【保護者】のクラスターでは、以下のような記述が

デンドログラム表示	分類名	文書数	信頼度(%)	代表語句	類似度
	指導	163	37	指導/生徒指導/子ども/教職員/部活指導	0.874503
	保護者	61	48	保護者/保護/保護者対応/対応/子ども	0.930102
	子ども	273	34	子ども/登校/家庭/not 登校/不登校	0.825266
	教職員	434	38	教職員/教職/学級/先輩/子ども	0.778738
	管理職	70	34	管理職/校長先生/下/管理/校長室	0.924972
	授業	68	35	授業/授業研究/参観/研究授業/研究	0.929601
	研究	275	12	研究/学校/教育/地域/主任	0.792181

図1 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

みられた。

《「〇〇先生のクラスだと安心して子どもを任せられる。」と保護者に言われたことが一番うれしく思い、教師としての生き方に影響を与えられたことです。保護者の方に信頼されているということが、やる気にもつながりました。》（小学校、教務主任、男性、51歳、28年目、20年目以上、24学級以上）

《保育所時代に自閉症と診断され学校へは登校しないと言われていた児童を保護者と交換日記をしながらすべて登校させることができました。教師の構えが大切だと思った。》（小学校、教頭、女性、51歳、31年目、20年目以上、19学級～23学級）

《同和教育の推進のもと、個の生徒の学習面と生活面に徹底的によりそいかかわっていたことで、各家庭の実態や生徒保護者の状況をよくつかんで指導することの大切さを痛感できた。》（中学校、研究主任、男性、39歳、17年目、2年目～4年目、12学級～18学級）

これらのエピソードから、子どもへの指導・支援を行う中で、保護者との人間関係や信頼関係を築き、それが職務の充実感に繋がっている可能性を指摘できる。

【子ども】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《学級経営がうまくいかず、いろいろあったが、子どもと向き合うことで、子どもの姿も変わり、自分の姿勢を改めて見直すことができました。真正面から向き合い、がんばろうと思った。》（小学校、学級担任、女性、47歳、24年目、5年目～10年目、12学級～18学級）

《荒れた生徒とぶつかり合うことが多かったが、本気で言ったことややったことは伝わると感じた。また、そういった生徒も本当は先生に味方してほしい、わかってほしいと思っていることにも気づくことができました。また、自分をごまかして生徒に接してもばれるので本音でぶつかっていくことも大切だと思った。》（中学校、研究主任、女性、39歳、17年目、5年目～10年目、6学級～11学級以上）

これらの記述内容から、子どもへの指導・支援を行う中で、子どもとの人間関係を築いたことが教師としての生き方に影響を与えていると推測される。

【教職員】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《特別活動を中心に熱心に取り組んでおられた先生に学級経営の基本をはじめとして教育の在り方等教

えて頂いたことが、その後のすべての基本となっている》（小学校、教頭、男性、54歳、31年目、2年目～4年目、24学級以上）

《先輩の先生方に学習面や生活面の指導について細かく指導していただいたこと。提示物の提示方法・生活ノートの見方・学級経営や子どものかかわり方など。》（中学校、学級担任、女性、54歳、2年目～4年目、24学級以上）

これらのエピソードからは、同僚教師や先輩教師に指導・助言を受けたことはもちろんであるが、同僚や先輩の授業や仕事ぶりを見て、協働・交流を図ったりする中で、自身の成長につなげていると思われる。

【管理職】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《校長先生自らが、児童と進んで声かけ、あいさつをして、関わっておられた。指導の仕方、学習の進め方を共通認識しながら、仕事ができるよう、リーダーとなる先生がおられた。今、思うと、気持ちよく仕事ができる、声かけを教職員の間でも出来ていたからこそその成果だと思う。》（小学校、学級担任、女性、44歳、21年目、11年目～20年目、19学級～23学級）

《同年代の教職員が多く、それらの教員が校長のリーダーシップのもと中心となって、学校を変えていったこと。その取り組みの中で他の教員と本気で口論することもあったが充実していた。》（中学校、教頭、男性、55歳、32年目、11年目～20年目、19学級～23学級）

これらのことから、校長をはじめとする管理職の学校経営に取り組む姿から学ぶとともに、管理職のリーダーシップのもとで取り組んだ教育活動の経験が教師としての生き方に影響を与えていると推測される。

【授業】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《授業研究が厳しく、教材の研究の仕方など、学校として統一したものが、めざす授業のあり方、子どもの姿が明確だった。力量のある先生がおられ、その先生からいいモデルを見せてもらうことができました。》（小学校、学級担任、女性、54歳、32年目、5年目～10年目、12学級～18学級）

《教研がさかんで全員の公開授業研をしていた。やらされるのではなく、職員が主体的になって授業研究をしていた。》（中学校、学級担任、女性、55歳、35年目、11年目～20年目、12学級～18学級）

これらのエピソードから、授業研究の取組を通じた

同僚との協働的な学びが教師としての力量向上に寄与していることを指摘できる。

【研究】のクラスターでは、以下のような記述がみられた。

《小規模校へ勤務した7年間は地域のひとと大変密着した日々をすごした。休日にも地域のひとと活動することが多く、ある意味大変であったが、おかげで、子どもたちともとても楽しくうまくいった7年で、学校と保護者、地域が一体となることの大切さを強く感じた。》(小学校、研究主任、男性、45歳、23年目、5年目～10年目、6学級～11学級)

《地域に残る文化財や保護者、地域の老人の記憶に残る思い出を題材として、音楽劇を創作してみないかと、当時の校長に提案され、自分の知見をフルに活用して感性、発表にこぎつけ、今でも学校、地域の宝として大切に受け継いでもらっている。》(小学校、学級担任、男性、44歳、22年目、2年目～4年目、12学級～18学級)

これらの記述内容からは、学校行事や総合的な学習の時間に関係する取組を通じて、学校教育の果たす教育的意義を実感し、それが教師としての生き方に影響していることが指摘できる。

IV まとめと今後の展望

本研究では、従来の教育経営学で捉えられている組織風土・組織文化とは異なる職員室文化の理論的枠組みについて論究するとともに、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の分析を通じて、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。以下では、本研究で得られた知見を要約して、職員室文化に関する研究の今後の展望について述べ、本研究のまとめとしたい。

本研究においては、第一の検討課題に関しては、次の3点を挙げることができる。

第一に、「組織文化」「組織風土」や「学校文化」「教師文化」と峻別して、「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」として捉えた。この「職員室文化」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)をもつものであることを示した。

第二に、この「職員室文化」には、教職員間に受け継がれてきた積極的で主体的なものとして、経営目標として価値を見出して追求する「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継承されてきた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」との2側面を指摘できることを示した。

第三に、「職員室文化」は、学校づくりにあたって学校評価における経営目標の設定や具体的な方策に位置づけることができること、それら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」を教職員それぞれは咀嚼し自身と集団の力量向上へと繋げていること、さらに、結果として、教職員の心身の健康に資するものとなることが期待されることを示した。

続く第二の検討課題とした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・考察においては、テキストマイニングの手法の一つである主題分類を行った結果、【指導】【保護者】【子ども】【教職員】【管理職】【授業】【研究】の七つのクラスターが得られた。その結果の総合考察としてエピソードの特徴を3点に整理できた。

第一に、【指導】【保護者】【子ども】のクラスターは、デンドログラム表示のツリー上で、近くに並んでおり、内容の関連性が高く、子どもへの指導・支援等を通じての子どもや保護者との直接的なかかわりが教師としての生き方に影響を与えたエピソードとしてあげられていた。

第二に、【教職員】【管理職】のクラスターは、デンドログラム表示のツリー上で、近くに並んでおり、内容の関連性が高く、直接的あるいは間接的な同僚とのかかわりが教師としての生き方に影響を与えたエピソードとしてあげられていた。

第三に、【授業】【研究】のクラスターは、デンドログラム表示のツリー上で、近くに並んでおり、内容の関連性が高く、他者とのかかわりだけでなく、様々な実践や経験を積み重ねから学んだことが教師としての生き方に影響を与えたエピソードとしてあげられていた。

以上のことから、教職員それぞれが、それぞれの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と思われる。しかしながら、本稿では、これら勤務校でのエピソードを通じて鍛錬してきた自身のあり方・生き方が教職員個人あるいは当該の学校にのみ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、「職員室文化」として転移・継承が図られていく過程を明らかにすることはできなかった。今後は、教職員が自身のあり方・生き方を「職員室文化」として、どのように転移・継承していくのか、その過程を明らかにする必要がある。

最後に、職員室文化に関する調査研究の今後の展望について述べる。本研究で実施した職員室文化に関する調査の全体概要について述べた調査項目の分析・考察であるが、次のような視点で整理する。

第一に、学校づくりの視点に関わって、「職員室文化」の可能性を探究する。具体的には、勤務校の「特色ある教育・特色ある学校づくり」を充実させるために工夫・配慮していることについて自由記述の整理である。その分析・考察にあたっては、テキストマイニングの手法の一つである主題分類を行い、特徴的な工夫・配慮していることについて分析・考察する。さらに、「特色ある教育・特色ある学校づくり」に取り組んだ効果についての意識、校長による勤務校で重視している重点施策や「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との関連を検討し、現在の勤務校や地域の特色に関する意識を整理する。それらを通じて、勤務校の「特色ある教育・特色ある学校づくり」との関連を検討して、学校づくりを支える教職員間の積極的で主体的な「職員室文化」の構築への示唆を明らかにする。それとともに、「地域とともにある学校」としての具体的な「学校のもつ条件性」との関連において児童生徒の「学び」と「育ち」の成果につながる「特色ある開かれた学校づくり」のメカニズムについての示唆を明らかにしたい。

第二には、教職員の力量形成の視点に関わって、「職員室文化」の可能性を探究する。具体的には、①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ついて自由記述をめぐって、その取組と関連すると考える内容領域を踏まえて整理するとともに、②職務を遂行するとき心に留めている「ことば」や出合った状況に関する自由記述を整理する。これらの分析・考察にあたっては、テキストマイニングの手法の一つである主題分類を行い、特徴的な効果的な取組や大切な「ことば」について分析・考察する。それらを、今回の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分析・考察と総合して、教職員の力量形成に寄与してきた「職員室文化」についての整理を試みる。それらを通じて、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の構成要素やその構造化、さらには力量形成プログラムについての示唆を明らかにしていきたい。

注

¹ 「職員室文化」の用語については、執筆者の林が東

広島市教育委員会策定の「第三次学校教育レベルアッププラン」（平成 22～25 年度）における「職員室文化創造調査研究」の協力者として関わったことから、その着想を得ている。

東広島市教育委員会「職員室文化創造調査研究」では、最終的に「教職員が心身ともに健康で、教職への意欲とやりがいとを共有し、専門職的能力を高め合う、人間関係、雰囲気醸成させる職員室を中心とした文化」と定義して検討された。いわば、職員室という「場」を教職員にとっての限定的な居室とし、その「場」における教職員の関わりを通じて学校組織力の向上、教員の力量形成やメンタルヘルスの充実などを目指すものといえる。本研究では、「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」と定義し、そのような「職員室を中心とした文化」の内実とその機能や活用のあり方をめぐって明らかにしようとしている点で区別できる。

なお、東広島市教育委員会「職員室文化創造調査研究」では、①学校組織向上（人材育成）に資する職員室文化創造、②教職員個々の力量形成に資する職員室文化創造、③教職員の心身の健康に資する職員室文化創造、及び④学校に根付く文化醸成に資する職員室文化創造という、4 点の事業が事業推進の方向性として示されている（東広島市教育委員会「東広島市職員室文化創造調査事業『職員室文化創造に関する調査』結果」2014 年 3 月 31 日）。これらの事業推進の方向性として示される期待される成果は、本研究において「職員室文化の可能性」として論述するように、我々は学校教育の推進に果たす「職員室文化」の機能として捉えているものである。

² 「職員室」について、田浦勝次は「教師が児童生徒の教育について、それぞれ専門職に必要な共通理解を深め、学校運営の適正とその円滑を図る民主的な話し合いの場である。いいかえれば職員室は教育室であり、教育活動の中心室である。」と述べている。続けて、そうした教育的意義からみて、「①校務を処理する室、②会議をする室、③研究や修養をする室、④休息や休憩をする室としての四つの機能」の必要性を指摘している（田浦、1974）。我々はこのような「職員室」を、教職員にとって職場である学校という「場」を指す際の象徴的な「場」として捉えている。というのも、教職員同士が学校組織の一員として教育活動に邁進する際の緊密な関わり合いを持つことになるのは、その多くが「職員室」という「場」と考えられるからである。

³ 「学校のもつ条件性」とは、「学校経営における経

営条件として考慮すべき、各学校の有する人的・物的・財的な教育資源や所在する地域の特性等のことであり、これらには差異があり、また、有限であることを意味（林，2009，123頁）」するものである。本研究において「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」と定義した「職員室文化」は、「学校の伝統」を築いていく中で、「地域とともにある学校」として各学校の置かれた状況と密接に関わる、すなわち「学校のもつ条件性」を規定因としていと考えられる。したがって、「職員室文化」の検討にあたっては「学校のもつ条件性」との関連を明らかにすることが不可欠とされると考えられる。

⁴ 《 》内の記述は、調査協力者の記述をそのまま記している。（ ）内の情報は、校種、職位、性別、年齢、教職経験年数、体験時期、体験した時の勤務校の規模の順に示している。

引用文献

- 林孝「学校の組織風土・組織文化に関する考察～教諭の組織風土イメージを中心に～」『広島大学学校教育学部紀要』第I部第16巻，1994年，111-125頁。
- 林孝「学校評価・教員評価による学校経営の自律化の可能性と限界」『日本教育経営学会紀要』第48号，2006年，16-27頁。
- 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，122-132頁。
- 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』第54号，2012年，35-45頁。
- 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。

ジャストシステム『TRUSTIA / Mining Assistant 導入・利用ガイド』株式会社ジャストシステム，2006年。

ジャストシステム『テキスト分析システム Mining Assistant 分析の手引き』株式会社ジャストシステム，2007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。

田浦勝次「職員室」海後宗臣・村上俊亮・細谷俊夫監修『教育経営事典第3巻』帝国地方行政学会，1974年，456頁。

谷塚光典「教員養成初期段階の臨床経験科目における学生の課題意識—INTASCスタンダードによる分析を通して—」日本教師教育学会編『日本教師教育学会年報』18号，2009年，118-127頁。

谷塚光典・東原義訓「教員養成初期段階の学生のティーチング・ポートフォリオのテキストマイニング分析—INTASC観点「コミュニケーション」に関するリフレクションの記述から—」日本教育工学会編『日本教育工学会論文誌』33巻（Suppl.），2009年，153-156頁。

付記

本研究は、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」(研究課題番号:23531060, 研究代表者:林孝)の成果の一部である。

最後に、ご多忙の中、本研究の調査にご協力いただきましたA県内の公立小学校及び公立中学校の先生方に厚くお礼申し上げます。