

職員室文化に関する調査研究 (4)

林 孝¹・米沢 崇・藤井 瞳²
(2017年12月22日 受理)

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

Takashi HAYASHI¹, Takashi YONEZAWA and Hitomi FUJII²

Abstract: The purpose of this research was to clarify the function of promoting school identity with "Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture" by analyzing a group interview of 4 currently-practicing teachers. The results show that when a teacher was transferred to a different school the value of "Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture" was recognized, and that its impact on the identity of a school could be felt. Furthermore, they show that "Shokuinshitsu (Faculty Room) Culture" functions not only to influence the formation of professional skills among individual teachers, but also (1) to promote the identity of that school and (2) to promote the identity of other schools through the transfer of teachers.

Key words: Faculty Room Culture, Tradition and Culture of School, Developing School

キーワード:職員室文化, 学校の伝統文化, 学校づくり

I 問題と目的

本稿の目的は、現職教員を対象としたグループ・インタビュー調査の分析を通じて、「職員室文化」^{1) 2)}のもつ学校づくり推進に対する機能を明らかにすることである。

これまでに、著者らは、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)及び、科学研究費補助金 基盤研究 (C)『『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』(研究課題番号: JP 15k04299, 研究代表者: 林孝)を得て、地域に根ざした特色ある教育活動を展開する学校において継承されている「職員室文化」の現状を分析し、勤務校で教職員の力量を向上させるために行われている取組とその効果の考察を通じて、教職員の力量形成に資する「職員室文化」の特徴を学校のもつ条件性に照らして明らかにすることを研究の目的として、継続的に研究を進めてきている。

先行して発表した林・米沢・周・川原(2015)では、従来の教育経営学で捉えられている組織風土・組織文化の特徴を踏まえ、それらとは異なる「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」を「職員室文化」という言葉で捉えるとともに、小・中学校を対象とした調査研究を実施し、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明らかにした。

続く林・米沢・周・川原(2016)では、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

¹ 広島大学大学院教育学研究科教職開発講座

² 広島大学大学院教育学研究科博士課程後期

由記述形式による回答の整理を試み、職員室文化の果たしてきた役割について教職員の力量形成の視点と学校づくりの視点から述べ、教職員の力量形成に資する「職員室文化」の特徴を指摘した。

さらに、林・米沢・藤井（2017）では、現職教員1名を対象としたインタビュー調査の分析を通じて、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ことを試みた。その結果、勤務校の「学校のもつ条件性」³⁾という良さを生かしながらか長年行ってきた教育活動に象徴される「職員室文化」が継承されることにより、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が咀嚼し、自身の力量向上へと繋げていることが明らかとなった。

以上のような知見を踏まえると、学校での効果的な取組が、教職員に自覚化され、その学校ならではの取組として語られるとき、そのような取組は「職員室文化」として教員の力量形成に寄与するとともに学校づくり推進に貢献する可能性があると考えられる（林・米沢・周・川原、2016；林・米沢・藤井、2017）。

そこで本稿では、現職教員を対象としたグループ・インタビュー調査の分析を通じて、学校のもつ条件性にみられる多様性にも着目し「職員室文化」の具体を検討するとともに、「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明らかにする。

II 研究の方法

1. 調査手続と調査協力者

2017年3月に、公立小学校教員3名、公立中学校教員1名の計4名を対象に、約120分間の半構造化面接法によるグループ・インタビュー調査を実施した。調査協力者の属性は、次の表1の通りである。

表1 インタビュー対象者の属性

	性別	学校種	教職経験年数	勤務校数
A教諭	男性	中学校	23年目	3校
B教諭	女性	小学校	25年目	6校
C教諭	女性	小学校	4年目	2校
D教諭	女性	小学校	4年目	2校

注：調査協力者の情報は2017年3月時点のものである。
教職経験年数と勤務校数については臨時的採用期間中も含む。

グループ・インタビュー調査で用いた内容は林・米沢・藤井（2017）を参考に作成した。具体的には、①これまでの教職生活を通じて、先輩や同僚の先生から、教育技術をどのような形で学んだのか、②これまでの勤務校に置いて、「その学校ならではの」と言えるような、長期にわたって行っている取組の中で、教職員が力量を向上させるために効果的であると思われること、③これまでの勤務校に置いて、「その学校ならではの」と言えるような、長期にわたって行っている取組の中で、学校づくりの推進に効果的であると思われることについて尋ねた。なお、インタビュー実施前には、本人及び所属長に対し書面による研究参加の承諾を得ている。

2. データの分析方法

調査によって得られた質的データは、大谷（2008；2011）のSCAT（Steps for Coding and Theorization）を用いて分析する。SCATは、質的データ分析手法の1つで、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た。なお、SCATによる分析手続は以下の通りである（図1参照）。

- ① 所定のSCATフォームのテキスト欄にセグメント化したデータ（テキスト）を入力
- ② そのセグメントごとに、1ステップでは「〈1〉テキスト中の注目すべき語句」の書き出し
- ③ 2ステップでは「〈2〉〈1〉の語句を言いかえるためのデータ外の語句」の記入
- ④ 3ステップでは「〈3〉〈2〉を説明するようなテキスト外の概念」の記入

⑤ 4ステップでは前後や全体の文脈を考慮して「〈4〉〈3〉から浮かび上がるテーマ・構成概念」の記述

⑥ 疑問や追究してみたい点があれば必要に応じて「〈5〉疑問・課題」の記述

以上4つのステップのコーディング後、〈4〉のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、ストーリーラインを断片化することによって理論記述（このデータから言えること）を記入する。さらに、課題・追求すべき点も記述する。

Ⅲ 結果と考察

ここでは、グループ・インタビュー調査によって収集したデータを基に、「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考察する。「職員室文化」の継承による学校づくり推進をめぐる4名それぞれのデータを分析考察の対象として取り上げ、SCATによるコーディング後の4名それぞれのストーリーラインから検討していく。

(1) A教諭（23年、3校）のストーリーライン

A教諭が語ったのは、2校目の勤務校が統廃合によって、3校目の勤務校となるに際して経験した3つの中学校を1つの中学校にする学校の統廃合と大学院での研究といった出来事である。学校の統廃合をめぐる教員の混乱が生徒に与える影響を目の当たりにして、ミドルリーダーである自身の力量不足や組織体制づくりの必要性を痛感するという学校の統廃合をめぐる混乱と課題に直面する中で、統廃合前の3つの学校の歴史・伝統・文化といった学校のもつ条件性や、統廃合前の学校の教育活動が及ぼす影響を踏まえ、学校の統廃合を進めていくことに苦慮していた。そのような中、2代目の校長の着任が新たな契機になったと語っている。具体的には、校長自身がこれまで価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式を導入し、「ふるさと学」を教育活動の軸としたことで、教育活動の推進に必要な教員組織が成熟し、カリキュラムがつくられる実感や、組織文化が確立されていく実感、組織風土が醸成されていく実感を獲得していった。さらに、「ふるさと学」という特色ある開かれた教育活動の推進（例えば、OBと連携・協働した特色ある開かれた教育活動の推進）を通じて、統廃合後の子供の成長の実感、統廃合後の大人の成長の実感、統廃合後の地域の変化の実感も得ている。このように、統廃合後の中学校の組織文化への継承の実感を経験することで、大学院での学びも振り返り、マネジメントの重要性を認識していた。

(2) B教諭（25年、6校）のストーリーライン

B教諭が語ったのは、前任校（2校目の勤務校）での子供の誇りとなる教育活動との出会いや前任校での特色ある教育活動との出会いである。その学校で行われている理科教育（是正指導前の教育経験）が学校のもつ条件性を活かす教育活動、特色ある教育活動が子供の誇りとなる教育活動であったと語っている。さらに、特色ある開かれた教育活動の推進を通じて、地域との連携・協働の重要性や子供の誇りとなる教育活動の重要性を認識していた。また、このような経験から、継続的な教育活動が学校の伝統・文化となる実感をもち、子供の誇りとなる教育活動が学校の伝統・文化となるとの認識を得ている。

(3) C教諭（4年、2校）のストーリーライン

C教諭は教職経験年数4年目の若手教員である。C教諭は、自分と同時に着任した校長による学校改革（チャレンジタイムという学力向上を目指した教育活動の推進）を目の当たりにし、校長のリーダーシップの差異に気づいている。

さらに、「あの先生たちがしていることは、居場所も感じられるし子どもに語りかける掲示や「子どもに力をつける掲示っていわれたら通年を通して振り返りをされるやつとかはそれにあたると思う」と語っているように、臨時的採用時の勤務校で先輩教員が行っていた教室掲示に継承したい教育活動の価値を見出している。

(4) D教諭（4年、2校）のストーリーライン

D教諭はC教諭と同様に若手教員である。D教諭は、「スクスク農園」という現任校の特色ある教育活動の実践や現任校の地域との連携・協働の実態把握と前任校の地域との連携・協働の実態把握の比較を通じて、地域との連携・協働の実態をめぐる前任校と現任校の差に気づき、現任校における地域との連携・協働の重要性を実感するとともに、校長の役割の重要性を認識していた。その一方で、現任校における地域との連携・協働をめぐる課題や停滞感に気づき（具体的には、教育課程の編成の上での教員の理解不足、継続的な教育活動を進める上での教員への負担、子供の学習効果をめぐる課題）、子供の学習効果をめぐる課題を教員間で共有し、現任校における教育活動を改善する必要性があると考えている。

さらに、「100マス作文」という学力向上を目指した特色ある教育活動の推進を通じて、校長が前任校の教育活動を現任校に取り入れることで、校長による学校改革が行われ、教員の意識変化が促されていると考えている。

また、自身が前任校から現任校に継承したい教育活動として、「無言移動」を挙げている。「無言移動するっていうことは移動する前にそこにいく心構えができていいる」と語っているように、この継承したい教育活動の価値を見出している。

(5) 4名のストーリーラインからみた特徴

以上のストーリーラインから、勤務校や経験年数などの異なる調査協力者に、これまでの勤務校の「職員室文化」に対する視座の異なりが見出せるとともに、学校づくりに資する「職員室文化」との出会いと自己の力量形成への取り込みに関する多様性を指摘できる。以下、3点に整理して4名のストーリーラインから見た特徴を述べたい。

第一に、「職員室文化」に対する視座の異なりについて、経験年数がほぼ等しいA教諭とB教諭の両者に注目してみる。両者の経験した勤務校について語られた「職員室文化」からは、子供の教育活動に対する学校としての軸となる取組が、これまで価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式に依拠するものであることを実感し、そのことが学校の特色ある教育活動として学校の伝統や文化となり、特色ある学校づくりが進められるとの実感が語られている。

例えば、A教諭は、勤務校における「ふるさと学」という特色ある開かれた教育活動の推進が、2代目校長自身のこれまで価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式に基づくものであり、この「ふるさと学」を教育活動の軸としたことで、教育活動の推進に必要な教員組織が成熟し、カリキュラムがつくられる実感や、組織文化が確立されていく実感、組織風土が醸成されていく実感を獲得するといった、学校づくりが進展している時代を実感している。また、B教諭においても、前任校で行われていた理科教育が学校のもつ条件性を活かす教育活動、特色ある教育活動が子供の誇りとなる教育活動であって継続的な教育活動が学校の伝統・文化となる実感をもち、子供の誇りとなる教育活動が学校の伝統・文化となるとの認識を語っているように、学校にあって地域の状況を条件として価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式に依拠する教育活動の継続が、学校の伝統・文化となって学校づくりが進展したことを実感していると考えられる。

第二に、両者においては、それら学校づくりに資する「職員室文化」との出会いを通じて、置かれた教員としての自己の立場に引きつけて、体感し獲得してきた「職員室文化」を、その後の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ている姿が感じられる。例えば、A教諭は、統廃合後の中学校の組織文化への継承を実感した経験をもとに、自身の大学院での学びも振り返り、学校づくりに資するマネジメントの重要性への認識を深め、今後の職務遂行を展望している。一方、B教諭においても、特色ある開かれた教育活動の推進を通じて、地域との連携・協働の重要性や子供の誇りとなる教育活動の重要性を実感し、子供に向き合う教員として、その職務遂行にあたって、継続的な教育活動を通じて学校の伝統・文化を創り出し、子供の誇りとなる教育活動を生み出すことを大切にしていると考えられる。

第三に、経験年数がいずれも4年と教職キャリアの少ないC教諭とD教諭に注目してみると、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ことを指摘できる。例えば、C教諭は、臨探時の勤務校で先輩教員が行っていた教室掲示に継承したい教育活動の価値を見出している。また、D教諭は、前任校から現任校に継承したい教育活動として、「無言移動」を挙げて継承したい教育活動の価値を見出している。

しかしながら、その「職員室文化」と同定された事柄のもつ価値を学校づくりに引きつけ捉えるという面において、「職員室文化」に対する視座の高さに乏しいとの印象は否めない。すなわち、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きながらも、それが学校の軸として継続された教育活動となり、それを通じて学校の伝統・文化を創り出し、子供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は向けられていないと考えられる。その点で、経験年数も多く、校内でもミドルリーダーとして期待されているA教諭やB教諭が語った「職員室文化」の視座とは異なっていることが指摘できる。

表2 「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関するグループ・インタビュー

番号	発話者	テキスト	①インタビュー中の注目の言いかえ	②インタビュー中の語句の言い換え	③テキスト外の理念	④テーマ・構成理念	⑤疑問・課題
4	インタビュアーA	教員はその学校選抜していくからもしないけど、地域と来にある学校という中で、地域の中で学校選抜していき、子どもたちはそこで育っていくという、それにはこの学校ならではの特色を教師が感じているから大事にしてきたものというのがあるのかな。そういう面で学校づくりという事を聞かなくて、自分の経験した学校という外にこういうふうなところ、本気でしていったという、そんな意味をいってこれに取組んで来たのかとか、こういう児童生徒を育てるために、実際にこういう取組がいつの何を本事にしていきたいわけ。先生が案外わかってあるという。そんなふうな視点を話を出していただければ嬉しいなという気がする。	・その学校にいる子どもたちの誇りかいたない ・小学校理科教育	・理科教育 ・科学研究 ・小規模校での勤務 ・小規模校での勤務 ・子供の誇りとなるもの	・子供の誇りとなる教育活動 ・特色ある教育活動	・前任校での子供の誇りとなる教育活動との出会い ・前任校での特色ある教育活動との出会い	
5	インタビュアーA	職員室文化という概念を自分の中に落とし込んで、ただその学校にいる子どもたちの誇りかいたないかと考えると、例えば小学校理科教育だったと聞かれます。					
8	B談論	そこでどうやうながっていく理科教育、大学との関係もあって、理科教育が根付いていて、Aには科学教育というところでもいい取組があるんだけど、科学教育中心になってAの中でもやっていたような学校で、それはどんな子どもたちもたまたま育つたかと思えておられたかというところ、きつとこの小規模な学校だったんですけど、私が行ったときにもう29名で完全複式の学校だったんですけどその学校の中にあつてやっばり大きな、大きいといっても中学校というよりもっと大きな学校に行ったら、自分にこれを誇っているといっているというものを確立して欲しい。	・若一とやられていたところに私が兼任したんだけど	・子供の誇りとなる教育活動 ・理科教育	・子供の誇りとなる教育活動 ・特色ある教育活動	・前任校での子供の誇りとなる教育活動との出会い ・前任校での特色ある教育活動との出会い	
9	B談論	そしてその自信がなかなかな学校の中でできること、それが理科教育であつて、科学研究があつて、行ったときにびっくりしたのは、学校に子どもたちが歩いてくる中であつた時、みつけたという聞き分けの鳥の聲がみつけた声は子どもたちが、そしてこの声はなんでもかいたいのをみんなに聞かして、それは何々です。眠りは眠らないうつらな植物だつた。おまが近いのですみかいたいのを共有するといつたような取組を自分自身でやられていたところに私が兼任したんですけど、	・継続的な教育活動 ・若一とやられていたところに私が兼任したんだけど	・理科教育 ・科学研究 ・小規模校での勤務 ・小規模校での勤務 ・子供の誇りとなるもの	・子供の誇りとなる教育活動 ・特色ある教育活動	・前任校での子供の誇りとなる教育活動との出会い ・前任校での特色ある教育活動との出会い	
10	B談論	あ、この取組はまさにMの学校の子もみんなここで生きて、ここで生きていくことを誇りに思つてさらにその上、職能に行つたときに自分なりのものを誇っていくためのものを作つて、そういう取組がなると思うとそれが小学校が職員室文化だつたかと思つたんですけど、聞かふればいい、聞かふらなうか。	・継続的な教育活動	・子供の誇りとなる教育活動 ・職員室文化	・子供の誇りとなる教育活動 ・職員室文化の認識	・継続的な教育活動から学校の伝統・文化となる実態	
11	B談論	誰でもいいですよ。どうでしょうか。					
12	インタビュアーA	どうでしょうか、Mの学校はそんな感じでした。なにか他にない特色がある、さらに地域にひらかれた、地域の人に協力してもらってできる理科教育かな。	・特色ある理科教育 ・開かれた理科教育 ・地域との連携・協働	・特色ある教育活動 ・開かれた教育活動 ・地域との連携・協働	・特色ある開かれた教育活動の推進 ・地域との連携・協働の重要性		
14	インタビュアーA	何歳ごろの出会いなんですか。					
15	B談論	30歳くらいです。					
17	B談論	ちょうど前ですかねいふ。平成10年に雇正なんで、雇正以前、子どもたちの誇りになるような取組があつた。	・雇正指導前 ・子供の誇りとなる教育活動	・雇正指導による変化 ・子供の誇りとなる教育活動	・雇正指導前の教育経験		
18	B談論	ずっと前から取組んでいていいことですよ。					
19	B談論	そんなと、比べてみることでいいかな。					
20	インタビュアーA	何を大事にしているのかわからないところ、監視されているのかわか、基本そのうまい一歩、それもあるたつたところ、おまが近いのですみかいたいのを共有するといつたような教育を進めていく上で子どもたちも、力を付けるために大事にしてほしいという言葉を伝えるかおそれるかという言葉で第二人は出てきたようにも思います。					

表2 「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関するグループ・インタビュー(つづき)

番号	発言者	テキスト	①テキスト中の注目すべき語句	②テキスト中の語句の言い換え	③テキスト中の概念	④テーマ・構成概念	⑤疑問・課題
21	Aインタビュー	それ今更にいっような子たちもたのりになるっていうか、それをもとに次へ嫁がつるっていうか、その学校ならではのりっていうか、のみにまっついていうか、みられるか、そのよう観点から立ちよって起していかないとどうでしょう。	①テキスト中の注目すべき語句 学習規律とかそういう細かいの、学習規律とかそういう細かいの、自分たちにはこれがあるかいな事までやることが、な事までやることが、	②テキスト中の語句の言い換え ・学校の協働の経験 ・大学院進学	③テキスト中の概念 ・学校の協働 ・大学の研究	④テーマ・構成概念 ・子供の誇りとなる教育活動の重要性	⑤疑問・課題
22	B教師	やっばい嫁がなというかその子の自信になったり、自分たちにはこれがあるかいな事までやることが、な事までやることが、					
23	A教師	ここにほんといっ来た頃っていうか、それを僕は経験して解合の初年度を産んで、二年目のときにここにまかせてもらって、					
24	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
25	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
26	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
27	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
28	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
29	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					
30	A教師	解合する前の三中学校のうちのひとつの中学校に赴任して最初の初年度の1年間で、二年目のときにここにまかせてもらって、					

表2 「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関するグループ・インタビュー（つづき）

番号	発話者	テキスト	①テキスト中の注目の言いかえ	②テキスト中の話者の言いかえ	③テキスト中の概念	④テーマ・構想概念	⑤疑問・課題
47	A(教諭)	だからそういう意味で相手も喜んで今これをするのかというのが最初の段階でわかって、向かひの形で一画を担うというように感じているので、ほんどに参画というのを今こ今いえるのかなと。	①テキスト中の注目の言いかえ ・何らかの形で一画を担うというように感じているので、ほんどに参画というのを今こ今いえるのかなと。	②テキスト中の話者の言いかえ ・学校の組織文化 ・教員組織の活性化	③テキスト中の概念 ・学校の組織文化の確立 ・組織体制づくり	④テーマ・構想概念 ・組織文化が確立されていく実感 ・教育活動の推進に必要な教員組織体制の成熟	⑤疑問・課題 ・組織文化が確立されていく実感 ・教育活動の推進に必要な教員組織体制の成熟
48	A(教諭)	これは毎学期やるんですけど、この評価シートっていうのが、これ実は昨日まで出すだけな。教務部解散。これいうふうなワーキングシートする前二の大きい雑誌紙でこのうの。またこの雑誌紙なんでも、これみんながこれどうしようかと、どうしようかとこの雑誌紙に書いてある。そういうのをこの4、5年積み重ねてきてなんかいまこう、みんながこうでやっていったカリキュラムにもなっているという文化になっているのかなというの思っています。だから相手もほんばんはんはんいって、時々主任が最初のとき台乗りますから。	①テキスト中の注目の言いかえ ・この4、5年積み重ねてきたものか ・みんながこうでやっていったカリキュラムにもなっているという文化になっているのかなというの思っています。	②テキスト中の話者の言いかえ ・学校の組織文化 ・教員組織の活性化	③テキスト中の概念 ・カリキュラム開発 ・学校の組織文化の確立 ・組織体制づくり	④テーマ・構想概念 ・カリキュラム開発 ・組織文化が確立されていく実感 ・教育活動の推進に必要な教員組織体制の成熟	
49	インタビュアー	そういうふうなことを組織風土というものはそれに伴って作られてきているのかな。	①テキスト中の注目の言いかえ ・これ最初ワーキングシートがあるから、全然最後までいい。でも最後バントとこれを各主任がこれに1回どと広げますけど最後バントと絡めていく感じ。だからみんなが明確にやるべきことというものがもっているのだから。	②テキスト中の話者の言いかえ ・開放的な組織風土 ・教員組織の活性化	③テキスト中の概念 ・教員側の組織風土の醸成 ・組織体制づくり	④テーマ・構想概念 ・組織風土が醸成されていく実感 ・教育活動の推進に必要な教員組織体制の成熟	
50	A(教諭)	そうですね、これも最初ワーキングシートなんかはもう2人とか3人というわりとよく仲良くしゃべっているような、学年毎はわりとよくしゃべるんで全組ばらすんです。しゃべりやすいな。例えばペタラがおつかいにくかったり、しゃべりやすいな。しゃべりやすいな。学年毎はわりとよくしゃべるんで全組ばらすんです。だから相手もほんばんはんはんいって、時々主任が最初のとき台乗りますから。	①テキスト中の注目の言いかえ ・その後校長からコメントがあるんで、その時に1回どと広げますけど最後バントと絡めていく感じ。だからみんなが明確にやるべきことというものがもっているのだから。	②テキスト中の話者の言いかえ ・校長のリーダーシップ ・ミッション・ビジョンの設定	③テキスト中の概念 ・マネジアントの視点	④テーマ・構想概念 ・マネジアントの重要性	
51	A(教諭)	校長もそういうのを想定しながらみている感じですかね。全然最後までいい。でも最後バントとこれを各主任がこれに1回どと広げますけど最後バントと絡めていく感じ。だからみんなが明確にやるべきことというものがもっているのだから。	①テキスト中の注目の言いかえ ・校長のリーダーシップ ・ミッション・ビジョンの設定	②テキスト中の話者の言いかえ ・新しい中学校の組織文化	③テキスト中の概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	④テーマ・構想概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	
52	インタビュアー	それはやっぱり中学校のものになってる。	①テキスト中の注目の言いかえ ・新しい中学校の組織文化	②テキスト中の話者の言いかえ ・新しい中学校の組織文化	③テキスト中の概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	④テーマ・構想概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	
53	A(教諭)	なってると思います。はい、これは。	①テキスト中の注目の言いかえ ・なってると思います。	②テキスト中の話者の言いかえ ・なってると思います。	③テキスト中の概念 ・なってると思います。	④テーマ・構想概念 ・なってると思います。	
54	インタビュアー	3つの中学校最初のときには、それぞれが式云々というう話がありましたけども、そういうふうなものは、新しいものになってる。	①テキスト中の注目の言いかえ ・3つの中学校最初のときには、それぞれが式云々というう話がありましたけども、そういうふうなものは、新しいものになってる。	②テキスト中の話者の言いかえ ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	③テキスト中の概念 ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	④テーマ・構想概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	
55	A(教諭)	なってます。はい。	①テキスト中の注目の言いかえ ・なってます。	②テキスト中の話者の言いかえ ・なってます。	③テキスト中の概念 ・なってます。	④テーマ・構想概念 ・なってます。	
56	インタビュアー	何かその中でこういうのを築きながらきたとかいうそういう格好にはなんかない。	①テキスト中の注目の言いかえ ・何かその中でこういうのを築きながらきたとかいうそういう格好にはなんかない。	②テキスト中の話者の言いかえ ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	③テキスト中の概念 ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	④テーマ・構想概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	
57	A(教諭)	こういうものを築きました。	①テキスト中の注目の言いかえ ・こういうものを築きました。	②テキスト中の話者の言いかえ ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	③テキスト中の概念 ・精華会前の各中学校の組織文化の継承	④テーマ・構想概念 ・精華会後の中学校への組織文化の継承	
58	インタビュアー	ある。B中学校の中で大事にしてきたものと、取り込んできたみたい。	①テキスト中の注目の言いかえ ・ある。B中学校の中で大事にしてきたものと、取り込んできたみたい。	②テキスト中の話者の言いかえ ・小学校の職員室文化の継承	③テキスト中の概念 ・小学校の職員室文化の継承	④テーマ・構想概念 ・職員室文化の継承	
59	インタビュアー	なにか人々の関係で中学校方式でいうような話がありあす長らく語られたけど、でも考えていった時に地域との関係という考えが時に地域域からの出身の小学校の地域を大事にしなうという取り組まれたというのにも関係もあうから、その中で大事なものも出てくる。そういうのを築きながら、中学校としての1つにまとまってくるような、そういう継承してきたものがあるんじゃないか。	①テキスト中の注目の言いかえ ・なにか人々の関係で中学校方式でいうような話がありあす長らく語られたけど、でも考えていった時に地域との関係という考えが時に地域域からの出身の小学校の地域を大事にしなうという取り組まれたというのにも関係もあうから、その中で大事なものも出てくる。そういうのを築きながら、中学校としての1つにまとまってくるような、そういう継承してきたものがあるんじゃないか。	②テキスト中の話者の言いかえ ・小学校の職員室文化の継承	③テキスト中の概念 ・小学校の職員室文化の継承	④テーマ・構想概念 ・職員室文化の継承	

表2 「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関するグループ・インタビュー（つづき）

番号	発話者	テキスト	<1>テキスト中の 注目すべき箇所	<2>テキスト中の 語句の言い換え	<3>テキスト外の概念	<4>テーマ・構成員概念	<5>疑問・課題
94	インタビュアー	どうも子どもを育てるのってかかっていうその活動がきつちもどう繋がってるか見えないうちでね。	地域の方の関わりはやっぱり管理	・校長のリーダーシップ	・校長の役割	・校長の役割の重要性の認識	
95	D発話	今年2年目まで来ると言うんですけど、地域の方の関わりはやっぱり管理、教訓から繋がってるのでたぶんたくさん話し合いをされていて、	・その色々変えられてこの地域の色んな人に変えられてみんな育つ	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
96	D発話	今の地域の色んな人に変えられてきたら、校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
97	D発話	それの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
98	インタビュアー	新しく求められる学習指導要領ってものって、あれの中で地域との関係が必ず入ってくるんですけど、	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
99	インタビュアー	それから校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
100	D発話	新しく求められるものって、あれの中で地域との関係が必ず入ってくるんですけど、	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
101	インタビュアー	それから校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
102	D発話	それから校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
103	D発話	それから校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
104	D発話	それから校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
115	D発話	それ今思い返すと、あの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
116	D発話	それ今思い返すと、あの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
223	インタビュアー	結論が明確な例もあれば、でもこの人のおかげで変わったけどこれはこの人	・校長のリーダーシップ	・校長の影響	・校長の影響	・校長による学校改革	
224	D発話	それ今思い返すと、あの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
225	D発話	それ今思い返すと、あの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	
226	D発話	それ今思い返すと、あの校長先生はもうままだってない	・校長先生はもうままだってない	・地域との連携・協働	・地域との連携・協働をめぐれる課題	・地域との連携・協働の重要性の認識	

表2 「職員室文化」の継承による学校づくり推進に関するグループ・インタビュー(つづき)

番号	発言者	テキスト	①テキスト中の 注目すべき語句	②テキスト中の 語句の言い換え	③テキスト中の 概念	④テーマ・構成員 による学校改革	⑤疑問・課題
227	D談話 インタビュー	それ以前の学校でやって、それこそ100マス算文とかもすごいふうな手 頭でやるよっていう学校が●●●いてほんとうにそうやってやりよって、年度途中 にも指導が入り込んだりするよな。そういうインタビューからかもしながらやっ て今度変わるんですけどききとそれは次の学校でも絶対 するよなって思ってますね。 その人のやり方がたいな。	それは前の学校でやって きくとそれは次の学校でも絶対 するよな	校長の継続的な教育活動	校長による学校改革	校長による学校改革	
228	インタビュー	そうですね。	そうですね。				
229	D談話	それが多分まだ続いたぶん前の学校でも、うちに来る前の学校でも今もして ていようしはらしくはこのころだろうなあ。あえて他の先生が要えようって ないから、限りはたぶんそう思うと思います。 風も悪くもわかんないけれど校長先生が家から来てから、 前の校長先生は、 学方向上のためのチャレンジ イム	校長の継続的な教育活動 校長の責任 前任校長の印象 学方向上の取組	校長の継続的な教育活動 校長の責任による変化 各校長の特徴の差異 学方向上の取組の推進	校長が前任校の教育活動を現任 校に取り入れる 校長が前任校の教育活動を現任 校に取り入れる 校長による学校改革 校長のリーダーシップの差異へ の気づき 学方向上を目指した教育活動の 推進		
230	インタビュー	そうですね。	そうですね。				
231	D談話	そういう何か新しい取り組みをするっていうのは、昨年度から変 えてきたことと、全部変えられて今年で変わっていかれる。校長先生に。 色んなことを言葉されて、これやってあれやっていっていわれ る。	校長による変革 校長による変革	校長による変革 校長による変革	校長のリーダーシップの差異へ の気づき 校長のリーダーシップの差異へ の気づき		
232	D談話	今度なきはそういう持ち込みんだけなものですけど。 もし前に次の学校、まあしく今から行く、あるいは例えはもう今期いつたときに 今までのもちろん少し思い入れの中で色々経験された中で文化としてこれは今まで 持ったと、あるいは自分なりのいうものがあるのを持たせたい、いわゆる持ち込 もうとするものがあるか。そういうものを持ち込む上で大切にしたいな ことって何なのかなあ。もしあれば、 私たぶん無言移動は好きと思う。	無言移動 無言移動	無言移動 無言移動	継承したい教育活動 継承したい教育活動	職員室文化がデジタル化の部分 になっている。	
233	D談話	そうですね。	そうですね。				
234	D談話	まずその無言移動するっていうことは移動する前にそこに行く心構えができてい る。その心構えを持っていくということと時間に明らかに短縮されるんですよ な。	無言移動の教育的価値 無言移動の教育的価値	無言移動の教育的価値 無言移動の教育的価値	継承したい教育活動の価値 継承したい教育活動の価値		
235	D談話	べらべらべらからしゃべりながら入って入って入って入って入って入って入って入 なさいとそれを待ちながら待つ時間と関係も子どもたちも話さずんぞで いうのが早いって話をして話をして話をして話をして話をして話をして話をして話 している話をするんぞです。という意味も含めて無言移動はたぶん。 たぶんそれと関係して、5年か変わったと、5年か変わったと、5年か変わったと、 またまたそれを推進しやしないけど無言移動しようかなという流れの今の学校。た ままたまそうだったんで、そのなかの間でそんな推進はなかったんですけどもそ れはすってっていくのかなあと思ってる。	無言移動の教育的価値 無言移動の教育的価値	無言移動の教育的価値 無言移動の教育的価値	継承したい教育活動と現任校で 推進している教育活動の一致 継承したい教育活動の価値 継承したい教育活動の価値		
236	D談話	それは操作性の教員との融合でいうんじやなくてそれで元にして開置にどういふ うなものを持っていく。そこを強調していくふうなことを感じて もらいたいと願ってますね。					
237	D談話	そうですね。	そうですね。				
238	インタビュー	そうですね。	そうですね。				

IV まとめと今後の展望

本稿では、現職教員を対象としたグループ・インタビュー調査の分析を通じて、「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検討してきた。以下では、得られた知見の要約として理論記述をまとめるとともに、「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示唆及び今後の課題について述べたい。

・A教諭は、勤務校における「ふるさと学」という特色ある開かれた教育活動の推進が、校長自身のこれまで価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式に基づくものと捉えている。

・この「ふるさと学」を教育活動の軸としたことで、教育活動の推進に必要な教員組織が成熟し、カリキュラムがつくられ、組織文化が確立されて、組織風土が醸成されていくという、統廃合新設の学校づくりが進展していく。

・B教諭は、前任校で行われていた理科教育が学校のもつ条件性を活かす教育活動、特色ある教育活動が子供の誇りとなる教育活動であって継続的な教育活動が学校の伝統・文化になると捉えている。

・また、子供の誇りとなる教育活動が学校の伝統・文化となると捉えている。

・学校にあり、地域の状況を条件として価値あるものにとらえ、価値あるものとして大切にしてきた教育技術や思考・行動様式に依拠する教育活動の継続が、学校の伝統・文化となって学校づくりが進展していく。

・C教諭は、臨採時の勤務校で先輩教員が行っていた教室掲示に継承したい教育活動の価値を見出している。

・D教諭は、前任校から現任校に継承したい教育活動として、「無言移動」を挙げて継承したい教育活動の価値を見出している。

・若手教員は、より明示的でテクニカルな教育活動に継承したい教育活動の価値を見出している。

さて、「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、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示唆を得たい。勤務校の「職員室文化」のもつ価値については、異動に伴って、そのことに気づかされ、学校づくりとの関わりを実感すると考えられる。A教諭が語ったように、教育活動の推進に必要な教員組織が成熟し、カリキュラムがつくられる実感や、組織文化が確立されていく実感、組織風土が醸成されていく実感といった学校づくりのプロセスに「職員室文化」が機能していると推測されるからである。確かに、経験年数の少ないC教諭においても、自分と同時に着任した校長による学校改革に校長のリーダーシップの差異を実感し学校において重点の置かれる価値の異なりに気づいている。また、D教諭は、前任校と現任校の差に気づくことで、現任校における地域との連携・協働をめぐる課題や停滞感に気づくとともに、子供の学習効果をめぐる課題を教員間で共有し、現任校における教育活動を改善する必要のあることを語っている。さらには、校長が前任校の教育活動を現任校に取り入れることで、校長による学校改革が行われ、教員の意識変化が促されているとも語っている。

しかし、経験年数も多く、校内でもミドルリーダーとして期待されるA教諭やB教諭が語った「職員室文化」に対する視座とは、明らかに異なっている。校内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・行動様式である「職員室文化」が学校づくりの軸となって機能していることを実感する機会は、確かに経験年数の多いA教諭やB教諭に多い。そうした機会は「職員室文化」の異なりを必然的に比較考量させる。そのことを通じて勤務校の「職員室文化」のもつ他校との異なりに気づかされ、その勤務校の学校づくりの特色を生み出す源泉として「職員室文化」への実感を生んでいる。そのような経験を通じて「職員室文化」の視座に対する構えが醸成され高まっていく。その結果、価値あるものとして大切にされてきた教育技術や思考・行動様式に依拠する教育活動が、学校を超えて伝播・継承されて学校づくりに機能するものと考えられる。また、「職員室文化」の視座に対する構えの高まりとともに、「職員室文化」を自己の勤務校の学校づくりの軸として取り込んでいこうとする役割遂行意識の醸成にもつながっていると考えられる。以上の点を踏まえると、「職員室文化」が教員個々人の力量形成に影響を与えることに機能するばかりでなく、①「職員室文化」は“その”学校づくり推進に機能するとともに、②教員の異動によって、「職員室文化」が“別の”学校づくり推進にも機能していると推察される。

今後の課題としては、第一に、C教諭とD教諭のストーリーラインから見出された、「職員室文化」と同定された事柄のもつ価値を学校づくりに引きつけ捉えられてはいない点に関して、教職キャリアも考慮しつつ、教員としての成長に寄り添

い、両名の「職員室文化」との今後の出合いを継続的に検討していきたい。第二に、A 教諭と B 教諭のストーリーラインから見出された「職員室文化」が、今後の異動を通じてスクールリーダーの立場で関わる学校づくりにどのように継承・伝播していくのか、継続的に明らかにしていきたい。

謝辞・付記

最後に、ご多忙の中、インタビュー調査にご協力いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

本研究は、科学研究費補助金 基盤研究 (C) 『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 (研究課題番号: JP15k04299, 研究代表者: 林孝) の研究成果の一部である。なお、表 2 では、紙幅の関係でストーリーライン、理論記述、課題や追究すべき点を除く、テキスト等については一部抜粋する形で掲載している (詳細な情報が必要な場合は研究代表者に問合せのこと)。

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学校に根づ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考えられる。

引用文献

- 浜田博文編『学校を変える新しい力—教師のエンパワーメントとスクールリーダーシップ』小学館，2012年。
- 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。
- 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』第8号，2015年，49 - 58頁。
- 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。
- 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。
- 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。
- 大谷尚「4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き—」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要』第54巻第2号，2008年，27 - 44頁。
- 大谷尚「SCAT: Steps for Coding and Theorization—明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析—」『感性工学』第10巻第3号，2011年，155 - 160頁。
- 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。