

実践報告

互酬性規範の醸成による教員の職能開発における実践的研究
渦潮風土づくりの視点から

鈴木 咲喜子

愛媛県四国中央市立川之江南中学校 sakikohappyworld@gmail.com

要約: 本研究の目的は、若手教員のICT活用能力とベテラン教員の実践的指導力を活かした校内研修を通して、教師間における互酬性規範の醸成する実践を提案することである。2022年度A市立B中学校の教職員37名(6月33名, 11月23名)と生徒(9月407名, 11月404名)への調査結果を基に実践した研修が教員同士の職能開発やつながり構築にどのような影響を与えたか、また教師の職能開発が生徒の学習意欲に及ぼす効果と課題について検討した。調査方法は、観察、インタビュー、質問紙である。調査結果から、職能開発に向けて、教員同士における互酬性規範が有効であること、生徒の学習意欲向上につながっている教員がいることが分かった。その一方で、分かる授業に向けてのICTの効果的な活用方法や互酬性規範の構築や研修実施に向けたファシリテーターの養成の課題が明らかになった。個の教員の自律性から、互酬性規範を活かした組織的な研修の渦を創り出し、学校組織全体の活性化につながる研修を提案する。

キーワード

互酬性規範の醸成
職能開発
渦潮風土
校内研修
つながり
ファシリテーター

1. はじめに

現在、教員の世代交代が進み、学校現場の教職員を取り巻く環境が変化している。さらに、教員免許更新の廃止や定年延長の導入、GIGAスクール構想によるタブレット端末一人1台導入が進み、教師のICT活用能力の向上が求められている。このような状況の中、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(2021)「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議まとめ」において、「学び続ける教師」の重要性が示された。持続的な成長が求められており、世代を超えた信頼関係を構築し、若手世代、ベテラン世代ともに成長できる組織づくりが必要であると考えられる。新たな学びにつながる研修の自律性が求められる中、校内研修の充実を図ることが重要課題であると感じる。そこで、本研究では、若手教員の多くが得意とするICT活用とベテラン教員の経験や知識を活かして互酬性規範を醸成し、職能開発を目指す方法を探り、実践することとした。

2. 先行研究

教員の同僚性・協働性を高めるために、ソーシャル・キャピタル(以下SC)の理論に着目した。稲葉(2011a)によれば、「社会資本系資本の定義は様々だが、基本的な構成要素としてはいくつかの異論はあるものの、広義で見れば『社会における信頼・規範・ネットワーク』を含んでおり、平たく言えば、信頼、『情けは人の為ならず』『持ちつ持たれつ』『お互い様』といった互酬性の規範、そして人やグループ間の絆を意味している。」とある。また、露口(2011)は、『社会資本関係の構成要素とそれらの相互関係については、ネットワーク・互酬性の規範・

信頼の3要素論で捉える方法が定着している』と述べている。

さらに、S Cと教職員のつながりづくりについて、露口(2016)は、「教師相互の信頼の醸成が協働性や同僚性へ正の影響を与える」と、また、大野、露口(2022)では、「教員の学習は、『つながりを通して学ぶ』ことにあり、教員はつながりを通して成長する。」と実証している。

これらの理論に基づき、世代間の互酬性規範を醸成することを通して、職能開発や世代間及び個々の信頼関係構築を促し、組織全体の職能開発につながるような研修を提案したいと考えた。

3. 研究課題

研究課題1：教員の互酬性規範を醸成し、信頼関係を構築することは、職能開発に効果的だろうか。

研究課題2：教員の職能開発は、生徒の学習意欲向上につながるだろうか。

研究課題3：「協働的な学びが、一人一人の教員を新たな渦に引き込む」という渦潮風土づくりは、つながりを醸成することができるだろうか。

4. 研究方法

(1) 調査対象

調査対象は、2022年度A市立B中学校教職員37名と全校生徒483名である。

(2) 観察、インタビュー調査

校内研修における教職員の様子を観察するとともに、職場の様子や授業実践についてのインタビュー調査を行った。

(3) 質問紙調査

6月と11月に「教職員の職場環境アンケート」、「生徒の学習アンケート」を実施して実態把握を行った。

(4) 測定項目

教員へは、学年部のコミュニケーションについて(3件法 1項目 4件法 2項目 11件法 3項目)、B校の学校全体で見たチーム点(11件法 2項目)、現在の幸福感(11件法 1項目)を設定し、2回(6月、11月)測定した。また、ICTの活用状況(4件法 8項目)、ICTの必要性について(4件法 2項目)、相互支援の必要性(4件法 1項目)、相談できる相手について(4件法 1項目)、研修の効果について(4件法 8項目・自由記述)、属性(年齢、教職年数、性別、担当学年、担当教科)を設定し、測定した。

生徒には、学習アンケートとして、平成25、26年度に仙台市で実施された「小学校区においてソーシャル・キャピタルを醸成する教育政策の探求」の先行研究で使用された質問紙(4件法 5項目)を設定し、2回(9月、11月)測定した。

(5) 互酬性規範の醸成に向けた校内研修の実施

互酬性規範の醸成に向けて、8月から11月にかけて計7回の校内研修を企画・実践した。研修内容は、「ICT活用」研修(4回：各回3講座設定)、「ベテランの先生から学ぶ」研修(3回)とし、講師は、校内の人材を活用した。9月以降の計6回の研修への参加については、任意とし、それぞれ1回以上の自主参加を促して行った。

5. 分析と結果

(1) 研究課題1 について

1) 【I C T 研修】

「I C T 研修」は、以下のように、校内のI C T 活用を得意としている教員2 人が1 講座を受け持つ体制で行った（図1 ）。

I C T 研修実施日		開講講座（各回3 講座）		
第1 回	8 月 8 日	カードづくり	アンケートづくり	小テストづくり
第2 回	10 月 13 日	カードづくり	アンケートづくり	小テストづくり
第3 回	11 月 7 日	共有のノート	カードづくり	小テストづくり
第4 回	11 月 30 日	アンケートづくり	共有ノート	小テストづくり

図1 I C T 研修実施日と研修内容

8 月の研修を観察していると、図2 のようなやり取りがあった。何気ないI C T を苦手とする 50 代教員の何気ない質問であったが、20 代教員は驚いた様子で想定外の質問だったことが伺えた。子どもの見やすさの視点でカードを選ぶという感覚が薄かったのではないだろうか。通常、教師自身の好みやその日の感覚で選びやすいように自分の経験から感じる。しかし、この質問を聞くと、やはり、ベテラン教員の視点や意識の高さに改めて、その講座の皆の学びにつながった。

11 月7 日の研修では、講師2 人に対して、受講者が2 人というマンツーマンの状態でのやり取りがあった（図3 ）。50 代教員は、20 代教員に対して、気楽に質問したり、聞き直したりしていた。相手が同僚なので、自分のできないことを隠すことなく、質問して技術を習得する姿が見られ、職員室では見られない関わり、やり取りが見られた。そして、やはり、8 月の研修では、1 講座の人数が多かった様子に比べると、少人数で行う方がより密に学ぶことができるため、効果的であると感じる。また、個々の活用能力や目的に合わせて、自己の自由意志と自己選択で、自分に最も適合した講座を受けることができることも効果的であった。

さらに、最終回の共有ノート講座では、終了後にI C T 活用についての話をしている場面があった。話題は、講座内容以外の操作の仕方や、自分の教科でこうしたいけど、どうしたらいいのかという話題で真面目なやり取りである反面、和やかで笑いも溢れる場面が見られた。一人の質問に、そこにいる人がそれぞれのやり方やアイデアを示し、つながりを感じる場面が見られた。こういう場こそが、お互いを高め合える理想的な場だと感じた。

以上の様子から、このようなコミュニケーションや関わりを通して、教師間のつながりがきる過程が見て取れた。その過程を繰り返すことによって信頼が生まれてくるのではないかと考える。したがって、職員室等でも教師間のつながりが多く見られる職場が理想であると同時に、この研修スタイルは、B 中学校教職員のつながり、信頼を醸成するために有効であると実感した。

【場面①】

- ・ 20 代の教員 : 「お好きなカードを一枚選んでください。」
- ・ 50 代教員の質問 : 「ロイロのカードは、生徒にとって何色が一番見やすいのか。」
- ・ 20 代教員の返答 : 「えっ! 何色! ? . . . いやあ、僕は〇色が多いです。」

図2 研修中の場面①

【場面②】・・・(途中略)

- ・ 50 代教員 「じゃあ、体育で〇〇したいんだけど、それはどうするん？」
(若手教員に教えてもらって)
- ・ 50 代教員 「えっ! もう一回言って。一人でできるかなあ・・・。」
(若手教員がやってきて、何度も聞いて教えてもらい)
- ・ 50 代教員 「これは、マスターした!!」

図3 研修中の場面②

校内I C T 研修の事後アンケートからは、授業におけるI C T の必要性や効果の項目が、7 月と比べると0.45 伸びた。また、効果においても、0.33 伸びた(図4)。これは、研修を通して、教師自身が利便性を感じたり、生徒への提示方法等を理解したり、I C T の活用の良さを実際の活用を通して実感したものと考える。また、I C T を活用するに当たり、教員同士の相互支援の良さを体感し、自己の職能開発につながったことから、このような研修の在り方や同僚との関わりを好意的に受け止めている教員が多いことが分かる(図5)。

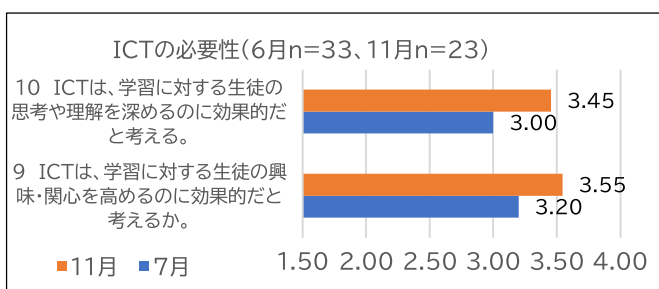


図4 I C T の必要性)

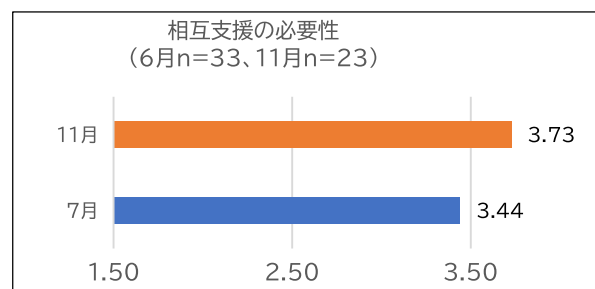


図5 相互支援の必要性

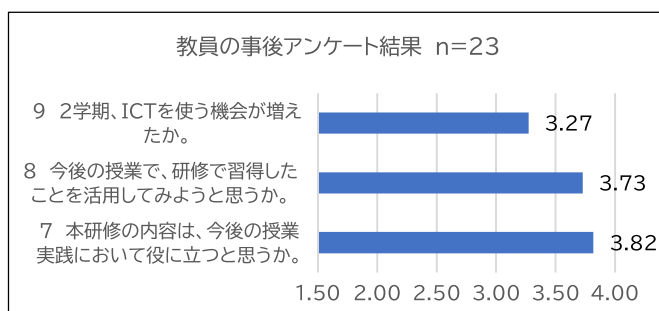


図6 ICT 研修事後アンケート結果①

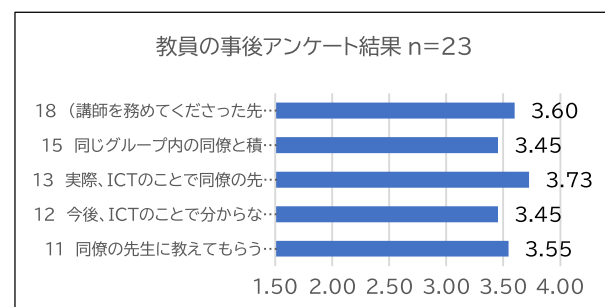


図7 ICT 研修事後アンケート結果②

このことから、I C T 活用技能の向上に関して満足度が高いことから、研修内容が教員のニーズと合っていたことが考えられる。「Q9 2 学期、I C T の活用が増えたか」という項目については、I C T 活用に長けている教員や 50 代後半の教員が、これまでとあまり変わらないと回答している人が多かった(図6)。この結果からも、I C T 活用に長けている教員の更なるスキルアップの場の機会、そして苦手意識が強い教員への関わりに課題が見られた。また、「Q11 同僚の先生に教えてもらうことで、普段でも聞きやすい」と感じている人が多かった(図7)。この研修で、教える側と教わる側の教員の間で、コミュニケーションが図れたことで、親近感を感じたこともあると考えられる。「Q13 実際、ICT のことで同僚の先生に聞いたか、教えたか」の項目では、高い割合でどちらかを経験していた(図7)。このことから、研修を通して、教員同士の距離感が近くなって

いること、また、ICTでつながることで、同じ話題での会話がしやすくなり、相手理解につながったり、普段会話する時の「構える」部分が減っていったりすることが考えられる。それが、困った時の相互扶助への期待感が「信頼づくり」の土台となっていくのではないかと考えられる。

また、教員の事後アンケートの感想からは、「学ぶことの良さ」を感じたり、夏休みの大人数の研修よりも少人数の研修の良さを感じたりした教員もいたことが分かる(図8)。今回、互酬性規範の関係づくりにおける意義を理解し、研修で教える若手教員の姿を見て、ベテラン教員が自分のできることを考えることにもつながった。さらに、研修の良さを感じる教員が増えていくことで、個から集団の学ぶ姿勢が高まり、次回の研修を受けるモチベーションの向上につながっていくと考えられる。

教員の事後アンケート結果 (感想一部抜粋)	
<ul style="list-style-type: none"> 今まで知らなかった機能や授業での使用方法を具体的に教えていただき大変勉強になりました。 若い先生にいろいろな機能を教えてもらって役立ちました。 実験の考察は、共有ノートを使えそうです。 	《学び》
<ul style="list-style-type: none"> 少人数で研修したので、質問しやすかった。 分からないことを聞きやすくなりました。 楽しかったです。 	《雰囲気》
<ul style="list-style-type: none"> 若い先生たちは、とても丁寧に、かつ温かく教えてくれました。私も何か若い先生たちのためになることをしたいと思いました。 	《思い》
<ul style="list-style-type: none"> ロイロノートの機能で分かりにくいことを聞く機会となりました。また、研修の場だと遠慮なく聞けました。(普段、みなさん、お忙しいので迷惑かけるなあと遠慮していました。) 	《研修の機会》
<ul style="list-style-type: none"> みんなとても積極的でした。 	《若手教員から》

図8 教員の事後アンケート結果 (感想一部抜粋)

2) 【実践的指導力研修】

「ベテラン教員から学ぶ」実践的指導力研修は、40歳以上の教員がそれぞれ講師を務めた。この研修は、一斉で行った。研修内容は、事前に39歳以下の教員に、学びたい内容のアンケートを実施したものを基に計画、実施した(図9)。

研修内容
第1回 10月11日：学級活動のアイデア：レクの紹介と実践
2回 11月9日、第3回 11月16日：ベテラン教員の経験や実践から学ぶ
【話の内容】
<ul style="list-style-type: none"> これまで自分が取り組んできたこと (学級経営、教科経営、生徒指導、部活動経営、不登校生徒への関わり、学級通信、自分のこだわり) 組織の一員として大切にしてきたこと ・自分にできることは・・・

図9 実践的指導力研修の内容

研修時は、必死に聞いてメモを取る姿、質問する若手教員の姿が多く見られた。その姿からも、これまでこのような研修を行って来ていなかったもので、研修で話を聞くことの価値を感じた。事後アンケート結果の一番高い項目は、「Q15(講師を務めてくださった先生の解答)これまでの自分の経験や知識が役に立った(立てる)と思うか」の項目であった(図10)。聞いてもらうことで、自分の経験を振り返ることができたり、話をして良かったと感じたりしたものとする。その次に高い項目は「Q11 個々の職能開発のためには、同僚性(相

互支援)が必要だと思うか」「Q13 先輩の教員から学ぶことは、自分の教育実践力の向上に向けて新たな知識や考えを得るのに効果的だと考えるか」の項目であった(図10)。これは、相互支援の必要性を感じた教員が多いこと、また、先輩(同僚)の先生から学ぶことの良さを感じた教員が多いことが分かる。このように、話を聞くことで、ベテラン教員から学ぶことは大切であり、有効であると感じる若手教員が多いことが分かる。講話をしたベテラン教員への理解につながり、日頃の言動の裏にあるものの理解につながることで、新たな気づきと見方ができ始め、それがつながりや人間関係構築の動機付けになると思われる。

しかしQ9, Q10の結果からは、コミュニケーションのきっかけになると感じている教員が多いものの、実際直接お礼や感想等のコミュニケーションを図った教員は、約半数にとどまっている(図11)。このような一言のやり取りが多くできる職場になるためにも、このような研修を積み重ねることは大切であると感じる。

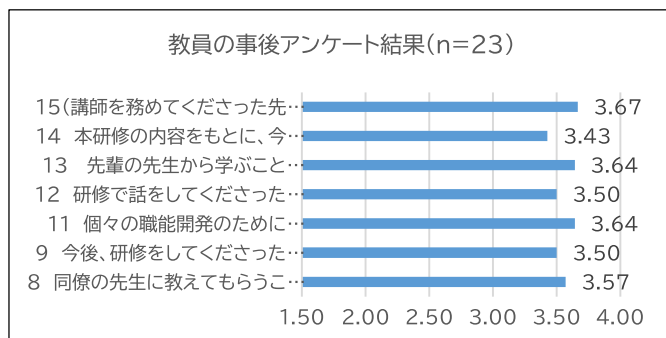


図10 教員の事後アンケート結果

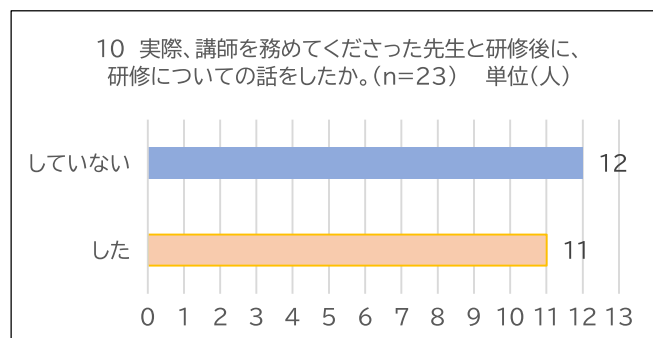


図11 事後のコミュニケーション

教員の事後アンケート結果(感想一部抜粋)	
・経験による語りだったので、自分ごととして考えていくことができた。	《学び》
・ベテランの経験からくる具体的な話は説得力があり、とても参考になりました。	
・すごく有意義な時間だったと思います。お礼や感想を伝えるべきだったのに、日々のことに追い回されてできていなかったことに気が付きました。そういうところをきちんとしていって、毎日を過ごしたいと思いました。	
・お話してくださった先生方の信念や思いなどを知ることができ、仕事面はもちろん自分のこれからの人生のことなど考える良いきっかけにもなりました。	《気づき》
・大人がやってもあんなに盛り上がり、笑顔や拍手が出るのだから、仲間づくりで生徒がすると、狙っている効果が大きいと期待できると思いました。先生たちもほっこりできて、楽しい時間でした。	《雰囲気・コミュニケーション》
・みなさんと普段とは違う形でコミュニケーションがとれてよかったです。	
・先生方がこれまで大切にしてきた指導や取組から、生徒への愛情を感じました。保健室でも先生方の思いをサポートできるよう経営していきたいと思っています。	《養護教諭》
・これまでの経験を語り、また振り返り、また学ぶことができた。	
・お話聞けてよかったです。うなずくこと、思い出すこともたくさんありました。自分自身を見つめ直すとても良い機会になりました。	《50代教員から》

図12 実践的指導力研修の感想

事後アンケートの感想からも、若手教員だけでなく、ベテラン教員への効果もあったことが分かる。「学び」に書いている若手教員の感想、そして、「50代教員から」の感想を見ると、世代に関係なく、研修効果が高いことが分かる(図12)。また、「養護教諭」の感想にもあるように、普段の会話では分からない気持ちを知ることがお互いできた(図12)。このように、教職員集団の思いが可視化でき、思いを知ること、所属感の高まりや組織が一つのチームであることを再認識できる機会になったと考える。

(2) 研究課題2 について

生徒の学習アンケート結果については、Q2，4，6，8，10の「タブレットやパソコンを使うと分かりやすい」「タブレットやパソコンを使った授業は楽しい」の項目で、学習意欲や学習に向かう姿勢を図った。これらの質問項目においては、11月には、7割以上の生徒が、好意的な回答をしていた。特に、国語科の伸びが0.3近くあり、他教科と比べると大きかった(図13)。その背景には、教員のICT活用度が高まったり、活用の仕方の改善や工夫があったりしたと考えられる。生徒自身がICTの活用に対して前向きで、教師がICT活用することで、よりプラスの効果となっていると思われる。

その一方で、Q1，3，5，7，9の「授業がよく分かる」「科目が大切だと思う」「教科が好きだ」の質問項目においては、どれも微増、微減であった(図14)。この結果から、教員がICTを活用して「分かる授業」の展開ができているとは言い切れない。各教科におけるICTの活用方法、各単元での活用方法について課題があることが明らかになった。

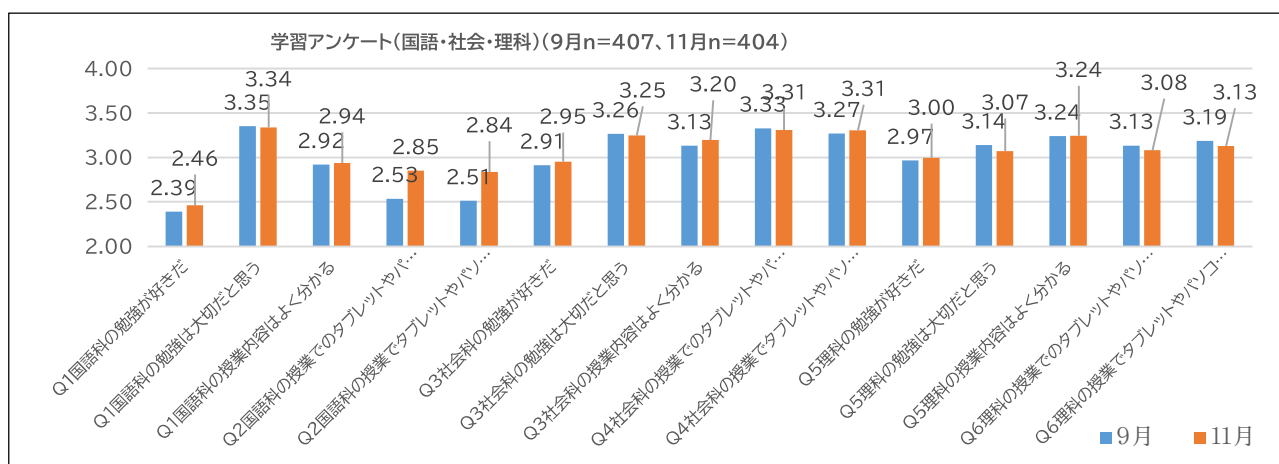


図13 学習アンケート

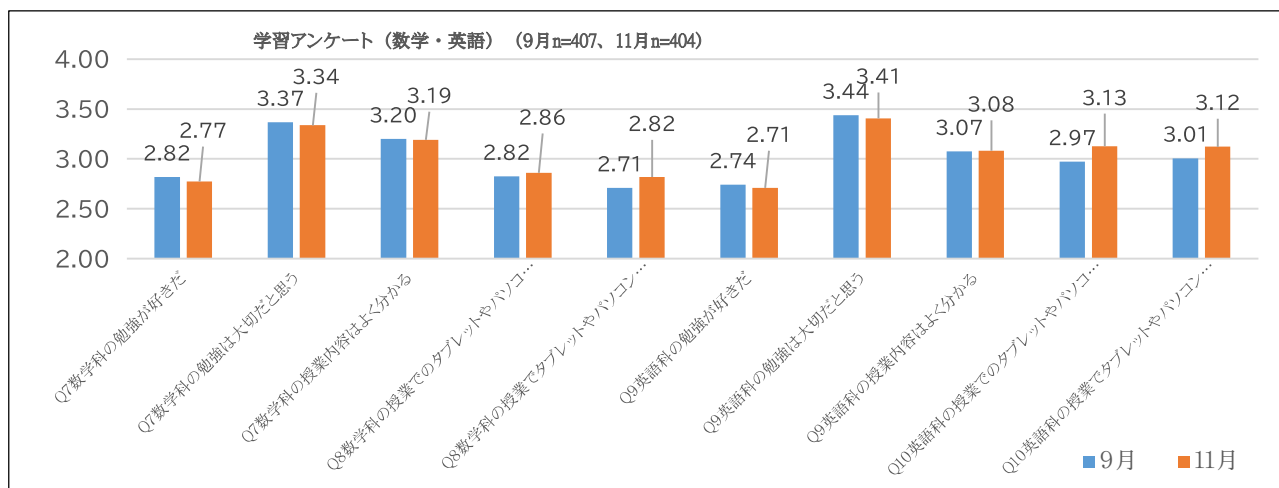


図14 学習アンケート

また、生徒のアンケート結果から、教師別の伸びを見た時に高い教員が以下の2名の教員であった(図15, 16)。

まず、X教諭については、どの項目も伸びていた。中でも、「Q2のタブレットを活用すると分かりやすい、タブレットやパソコンを活用した授業は楽しい」という項目においては、約0.5伸びていた(図15)。X教諭の7月のICTの活用状態については、「ロイロノートはほとんど使えない状態、GoogleスライドやFormは時々使う、今後のI C

T活用については、やや不安がある」という状態であった。そこで、本人に、2学期のICT活用についてインタビュー調査を行った。すると、以下のような回答があった。「生徒に発表課題を与えて、発表する機会を多くした。その時は、スライドやロイロを活用した。また、ワークシートの解答をロイロノートで活用して提示し、教師や生徒の書く時間の短縮を図った。そうすることで、授業時間に余裕が生まれ、その時間を本時のまとめの時間として確保できたり、個別支援や机間指導に充てたりすることができ始めた。そして、これまで、ロイロノートの活用については、忙しくできなさそうと感じていた。しかし、研修のおかげで「やってみよう」と思ってやった。」とのことであった。

また、英語科のY教諭の結果も、中でも、「Q2のタブレットを活用すると分かりやすい、タブレットやパソコンを活用した授業は楽しい」という項目において、約0.2伸びていた(図16)。Y教諭の7月のICTの活用状態は、「ロイロノートは時々使っているが、ほとんど使えない、パワーポイントは毎時間活用している、今後のICT活用についてはとても不安」と回答していた。そして、同じようにY教諭にもインタビュー調査を行った。すると、「2学期、研修を通して、ロイロノートを活用して、既習事項を活かして画像を付けて提出して、発表したり、スリーヒントクイズを作成したりして、授業で共有して全員で楽しむ活動が増えた」と回答した。

このように、研修で学んだことを活かした授業実践を行うことで、生徒の反応にも変化が表れてきている。自分の技量を伸ばすことで、より幅広い授業展開を考えることも可能になると思われる。それに伴い、生徒の反応も良くなっていると感じていることで、授業や授業準備へのモチベーションアップにもつながる。したがって、教師の職能開発により、生徒の学習意欲が上がると言える。しかし、ずっと同じことを続けると生徒も飽きてしまうので、やはり、教師の職能開発は持続的に必要であると考えられる。

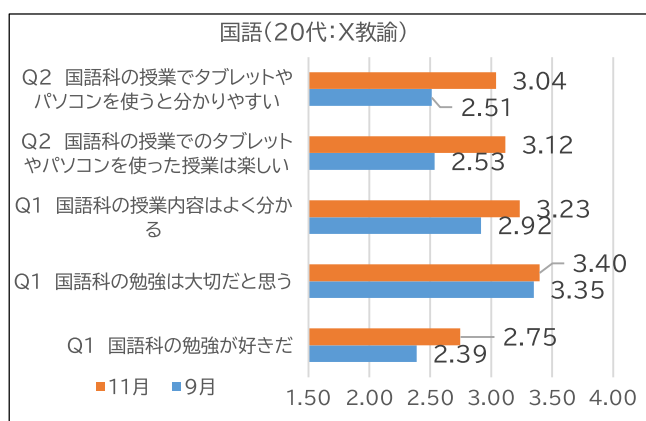


図15 国語科X教諭の結果

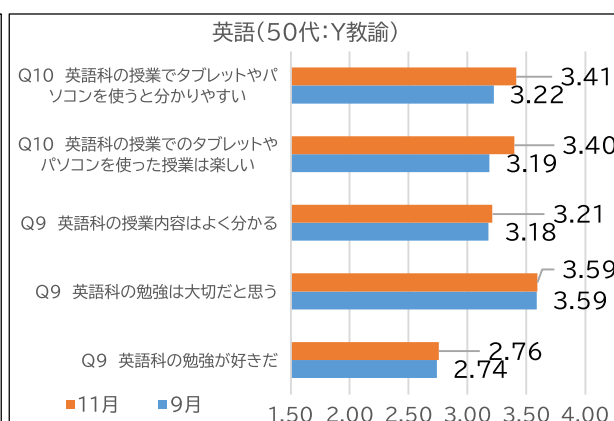


図16 英語科Y教諭の結果

(3) 研究課題3 について

互酬性規範を醸成する取組を通して、教員間の変容を見た。まず、学年部でのコミュニケーションの様子においては、39歳以下の教員が「同学年部の先輩教員に自分の聞きたいことが何割程度聞けているか」「同学年部の先輩教員に何割程度聞けて解決しているか」の問いには、6月と比べると39%以下と答える若手教員はいなくなった。しかし、他の割合においても、変動が大きい(図17)。また、実際、学年部での会話内容も仕事上のことが多いのが分かる(図18)。やはり、仕事面においては、先輩教員からの声掛けや見届け、確認が必要であると感じる。

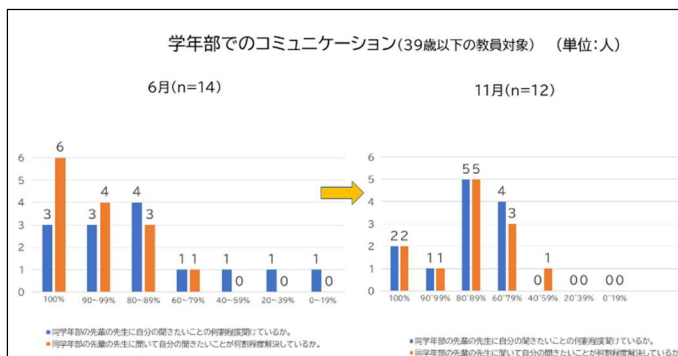


図 17 学年部でのコミュニケーション

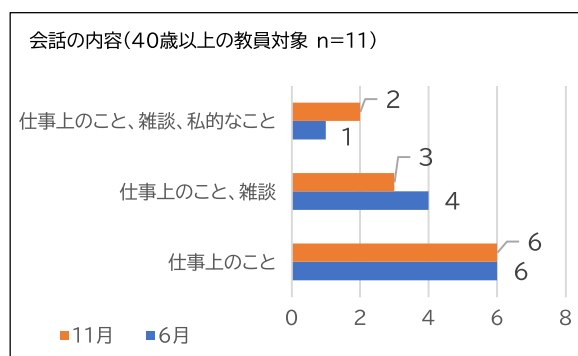


図 18 学年部での会話の内容

学校全体のチーム点数は、40歳以上の教員の解答が1.6伸び、幸福感も伸びている(図20)。学校全体のチーム点数を付けた理由として、学年部での結束の高まりを理由に挙げる人が数人いた。しかし、その反面、学年部を超えた関わりに課題を感じているという理由の教員も数名いた。学校組織、体制の改善を具体的に進めていく必要があると考える。

学校全体のチーム点	学校全体のチーム点	
	6月	11月
39歳以下の平均	6.点 (n=15)	6.5点(n=12)
40歳以上の平均	5.点 (n=18)	6.8点(n=11)
学校平均	5.9点	6.8点

図 19 学校全体のチーム点

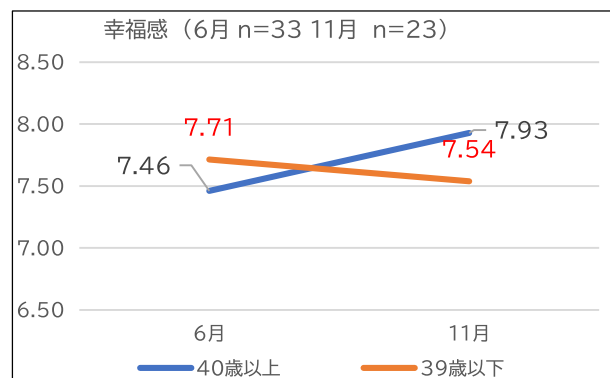


図 20 幸福感

6 実践的示唆

互酬性規範の醸成を活かして、生徒の学習意欲を高める目的を踏まえ、研修と組織体制構築を提案する。

(1) 互酬性規範の構築

1) 職員が講師を務めながら、互酬性規範の構築は、職能開発、つながりの向上において効果があった。次年度もこの研修体制を取り入れて研修内容を計画し、継続して実施していきたい。

2) ファシリテーターチームの立ち上げ

世代間、管理職をつなぐ役割として、ファシリテーターの存在は必要であると感じた。一人よりも複数数人の方が教職員の研修やコミュニケーションを図る幅が広がり、組織がより円滑に機能すると考えるため、仲間を増やしていきたい。

(2) 渦潮風土づくりの継続

1) 校内研修の充実

まず、①動機付けとして、研修内容を知った時に「やってみようかな」と思うことができるような内容を計画する。②実践で、研修を通して、新たな学びや気づきを与える内容と取組をする。③波及効果として、実際に授業実践や生徒との関わりの中で、「できた!」「使える!」「その通り!」と実感したり、効果を感じたりすることができることを目指して行う。そのためには、研修の中で、「コミュニケーション」「助け合い」「挑戦」

のキーワードを重視し構成していきたい。

2) 渦を増やす取組

今年度は研修を通して、「ICT活用能力」や「学級経営力」、「生徒指導力・教育相談力」における小さな渦を起こした。しかし、まだまだ、多様な経験から学ぶ機会、職員室、学年団等でも、このような「つながり」ができるような渦を創る。また、特別支援教育実践力」や「教科指導力」においても、小さな渦を作り、学校全体で様々な分野の大きな渦を作り、それが組織の活性化につながるような取組を目指したい。

(3) 生徒の学習意欲の向上、分かる授業の実践

今年度のICT研修から見えてきた教科での活用の仕方を研修として組み込みたい。さらに、教科同士の関りを増やし、それぞれの取組を共有し、切磋琢磨できる関係を築いていく。今年度同様、生徒にアンケートを実施してフィードバックを検証しながら授業力の向上に努めていく。

7 限界と今後の課題

(1) 研修体制の構築

中学校では、部活動指導があるため、放課後の時間の確保が難しい。そのため、研修風土が根付きにくい。しかし、今回のように、研修で効果を感じた教員が多いことを活かし、まずは研修の機会を設けて、より多くの人が学びの良さを気付くためにも、研修の取り入れ方の工夫は不可欠である。そのため、研修日の確保や長期休業中の研修内容の工夫と参加しやすい環境づくりが必要である。

(2) ファシリテーターの育成

ファシリテーターとして、ミドルリーダーの育成が課題であるが、校務分掌の割り当て等の工夫による実現可能なシステム構築から、ファシリテーターを育成することが望ましいと考える。

(3) 互酬性規範の構築に向けて

今年度は、若手教員とベテラン教員が多く、年齢層を見て研修内容を考えた。しかし、学校によって各年齢層の人数は異なるが、全員で伸びていく意識を持つことが必要であると考え。学校規模や教員の年齢構成に偏りがある場合でも、研修内容と実践方法を工夫してつながりづくりを進めることができるのではないかと考える。また、個人、学年部での関係構築は、成果も見えやすいが、組織全体のつながりづくりは別として考える必要があるため、開発的な方法での課題解決を進めていく必要があると考える。

謝辞

本研究に御協力いただいた中学校の皆様には厚くお礼申し上げます。また、本研究の実施への御理解、実施をご承認いただいた勤務校の校長先生、調査・研究に度協力いただいた先生方に厚くお礼申し上げます。最後に、露口健司先生、高橋葉子先生、研究室の先生方には、本研究の遂行にあたり、多大なご助言、ご指導を頂き、そのお陰で研究を進めることができました。深く御礼申し上げます。

引用・参考文献

- 熊井崇(2021).教員を取り巻くつながり醸成の実践研究 愛媛大学教職大学院実践研究報告書,1-2.
- 梅村武仁(2019).教職員にソーシャル・キャピタルを醸成する校内研修の試み～学校組織マネジメントの基盤としての同僚性・協働性を高める観点から～ 北海道教育大学大学院高度教職実践専攻研究紀要：教職大学院研究紀要,9:101-108.
- 文部科学省 (2014).教職員のメンタルヘルス対策検討会議 (第2回) 配布資料 資料4-3 教職員のメンタルヘルスの現状に関するアンケート【教諭用例】 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/attach/1318677.htm (最終アクセス日 2023年1月14日)
- 岡山ひとみ(2022).子どものウェルビーイングを高める研修開発プログラム-成長し続けるチームとしての学校を目指して- 愛媛大学教職大学院実践研究報告書,10-12.
- 露口健司 (2020).若年層教員のキャリア発達における信頼効果 愛媛大学教育学部紀要,第67巻 p133-154.

- 石井遼介 (2020) .心理的安全性のつくりかた 日本能率協会マネジメントセンター
- 露口健司(2016).ソーシャル・キャピタルと教育-つながりづくりにおける学校の役割 ミネルヴァ書房,9:156-171.
- 稲葉陽二(2011a). ソーシャル・キャピタルのフロンティア-その到達点と可能性-,ミネルヴァ書房,序章：3.
- 露口健司(2011).ソーシャル・キャピタルのフロンティア-その到達点と可能性-, ミネルヴァ書房,8:174-177.
- 露口健司(2016).『「つながり」を深め子供の成長を促す教育学：信頼関係を築きやすい学校組織・施策とは』 ミネルヴァ書房
- 大野裕己, 露口健司(2022).日本の教職論 放送大学教育振興会 35-37.
- 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会(2021).「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議まとめ」 https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt_kyoikujinzai02-000019122_1.pdf (最終アクセス日 2023 年 1 月 14 日)