

派遣者番号	R7K22	氏名	宮本 ひかり
研究主題 —副主題—	教師一人一人が主体的に学び続ける組織文化に関する研究 —自律的な能力開発を促進してエンパワーメントを高める校内研究を通して—		
派遣先大学	東京学芸大学 教職大学院	指導担当者	金子 一彦
所属	西東京市立碧山小学校	所属長	新濱 英貴

キーワード：組織文化 校内研究 主体的な学び 能力開発 自己決定理論 エンパワーメント

要旨： 本研究の目的は、以下の2点を明らかにすることである。①自律的な能力開発を促進する校内研究の具体的な方策及びそれを実現させる条件、②自律的な能力開発の促進は、教師のエンパワーメントを高め、主体的に学び続ける組織文化を形成する要因となること。この目的を達成するために、自己決定理論に基づいて、3つの基本的心理欲求（自律性、有能感、関係性）を満たす校内研究を開発し、アクションリサーチを行った。その結果として、自律的な能力開発を促進する校内研究体制は、「自律性」→「関係性」→「有能感」の順に支援を行うことで構築されることが明らかとなった。また、自律的な能力開発の促進により、教師のエンパワーメントが高められ、主体的に学び続ける組織文化の素地が養われることが明らかとなった。

教師一人一人が主体的に学び続ける組織文化に関する研究 — 自律的な能力開発を促進してエンパワーメントを高める校内研究を通して —

宮本 ひかり

1. 研究の目的

本研究の目的は、以下の2点を明らかにすることである。

- (1) 自律的な能力開発を促進する校内研究の具体的な方策及びそれを実現させる条件。
- (2) 自律的な能力開発の促進は、教師のエンパワーメントを高め、主体的に学び続ける組織文化を形成する要因となること。

三沢他（2023）は、教師の自律的な学びを支える土壌として、学校組織の環境づくりに目を向ける必要性を指摘している。本研究では、「各学校の組織力を根底で支え、個々の教師の教育実践を規定する重要な内部条件である組織文化」

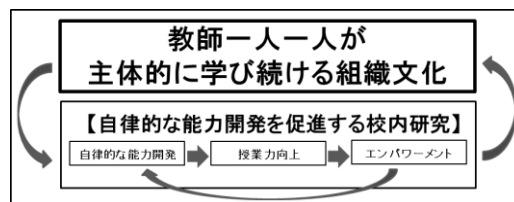


図1 本研究のテーマに関するイメージ図
(出典：筆者作成)

（浜田 2012）に着目した。図1は、本研究のテーマに関するイメージ図である。

2. 研究の方法

(1) 理論研究	(2) 基礎研究	(3) 調査研究	(4) 実践研究	(5) まとめ
<ul style="list-style-type: none"> ・組織文化 ・自律的な能力開発 ・自己決定理論 ・エンパワーメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己決定理論に基づく自律的な能力開発を促進する校内研究の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ①教師の主体的な学びと学校全体の教育活動への取組について 【事前アンケート調査→事後アンケート調査】 ②教師の主体的な学びや校内研究の取組及びエンパワーメントについて 【事前インタビュー調査→事後インタビュー調査】 	<ul style="list-style-type: none"> ・アクションリサーチ 	<ul style="list-style-type: none"> ・アクションリサーチの成果と課題 ・教師一人一人が主体的に学び続ける組織文化の形成要因

3. 研究の成果

3-1 理論研究

主体的に学び続ける組織文化を「『変化を前向きに受け止め、探究心をもって自律的に学び続ける』という組織内で共有された行動・思考様式」と定義し、「教員組織所属意識尺度」（河村他 2014）を基に教師の意識の状態を捉える。自律的な能力開発については、「個人や組織の学びのニーズに動機付けられ、自ら学びをマネジメントし、自身の能力を向上させる取組」と定義し、自己決定理論の3つの基本的心理欲求（自律性、有能感、関係性）を満たすことで促進を図る。教師のエンパワーメントについては、渡辺・金井（2019）の「精神的エンパワメント」の主要概念（「意味」「能力」「自己決定」「影響力」）を基に実態を捉える。

3-2 基礎研究

3つの基本的心理欲求を充足する校内研究を開発した。プロセスは次の通りである。①授業力自己診断②研究主題に対する個人目標の設定③個人目標の交流④個人目標の達成へ向けた授業実践⑤授業実践の振り返り（個人）⑥授業実践の振り返りの交流⑦新たな個人目標の設定。

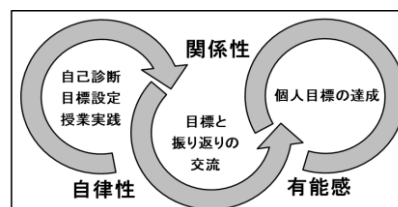


図2 校内研究と基本的心理欲求の関係
(出典：筆者作成)

図2は、取組の各段階を基本的心理欲求のどこにアプローチしたのかについて示したものであり、「自律性」→「関係性」→「有能感」の順に支援を行っていくこととした。

3-3 調査研究

対象校（都内公立小学校）の実態把握のため、全教師にアンケート調査（n=22）を行った。その結果、自身の授業力向上に関する項目では16件、教材等の情報交換に関する項目では20件が肯定的な回答だった。自主的に学ぶ教師が多く、コミュニケーションが活発であることが強みだと分かった。一方、一部の項目には否定的な回答もあり、授業力向上に関する方針の共通理解や授業の振り返りが不十分だという組織の課題が明らかとなった。

事前インタビュー調査（対象：対象校の校長、研究主任、主幹教諭、主任教諭、教諭の計5名）では、教師の主体的な学びにはアウトプットや自己肯定感、自律的な学びには自身の課題に気付く必要性への言及があり、基本的心理欲求の充足や、東京都教職員研修センターの「授業力自己診断シート」を活用して個人目標を設定する有効性が示唆された。

3-4 実践研究

対象校において、基礎研究で開発した校内研究を実施した。個人目標の設定では、「授業力自己診断シート」を活用し、自らのニーズを明確にした。個人目標の交流では、児童の実態や具体的な手立てに関する発言が多く聞かれ、研究主題の共通理解が改めて図られた。授業実践と振り返り（個人）では、児童の変容を実感し、自身の取組を価値付けることができた。授業実践の振り返りの交流では、「個人目標シート」及び板書の記録等の資料を共有しながら意見を交わし、互いの実践を価値付けた。

事後アンケートとインタビュー調査からは、教師の授業力向上へ向けた前向きな意識変容及び組織内の授業実践に関する共有意識が大きく高められたことが分かった。また、同僚の実践を自身の授業に取り入れたり、他の学級の授業を参観したりしようとする意識が複数の教師に芽生えるとともに、教師のエンパワーメントが向上したことが分かった。

4. 研究のまとめと課題

本研究の成果は、以下の2点である。第1に、自己決定理論に基づき、「自律性」→「関係性」→「有能感」の順に支援を行うことで、自律的な能力開発を促進する校内研究体制が構築されることが明らかになった点である。第2に、自律的な能力開発の促進により、教師のエンパワーメントが高められることが明らかになった点である。自身の授業力向上の取組が有意義なものであるという自覚と同僚性が高まり、授業改善に生かされたことから、教師一人一人が主体的に学び続ける組織文化の素地が養われたと考えられる。

本研究の課題は、以下の2点である。第1に、教師一人一人の主体的な学びが、組織文化として学校に根付いているのかということについては、十分に検証できていない点である。第2に、エンパワーメントの向上が、教師の主体的な学びにどの程度影響を及ぼしたのかについては、十分に検討できていない点である。

5. 成果の活用法

- (1) 校内において、自律的な能力開発を促進する校内研究の取組を一層充実させる。
- (2) 自治体の研究主任会等において本取組を普及し、各校で活用できるようにする。

【引用・主要参考文献】

エドワード・L・デシ、リチャード・フラスト、桜井茂男監訳（1999）『人を伸ばす力 内発と自律のすすめ』新曜社
河村茂雄他（2014）「教員組織への所属意識を測定する尺度の開発」『学級経営心理学研究』第3巻、第1号、pp. 52-65.
東京都教職員研修センター（2025）「授業力自己診断シート」東京都教育庁
浜田博文（2012）『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
三沢良他（2023）「教師の自律的な学習姿勢と学校組織風土に関する実証的検討」―「学び続ける教師」の実現に向けて―『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』第184巻、pp. 31-41.
渡辺真弓、金井 Pak 雅子（2019）「日本語版精神的エンパワーメント尺度の信頼性・妥当性の検証」『日本看護管理学会誌』第23巻、第1号、pp. 50-60.