

博士号取得者の論文概要

秦, 敬治
愛媛大学 : 准教授

田村, 知子
中村学園大学 : 准教授

<https://doi.org/10.15017/17039>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 12, pp.93-97, 2009-12. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン :
権利関係 :

大学職員の専門性に関する研究 －大学アドミニストレーターを中心として－

秦 敬治
(愛媛大学 准教授)
(平成 20 年 6 月取得)

【目次】

- 第 1 章 大学職員の専門性に関する研究の目的と進め方
- 第 2 章 大学職員の専門性に関する仮説の実証
- 第 3 章 大学職員の実態と環境
- 第 4 章 大学職員の専門性の確立 －大学アドミニストレーターを中心として－
- 第 5 章 本研究の成果と残された課題
- 主要参考文献
- 資料一覧

【論文の要旨】

本研究は、大学職員の専門性が必要とされていることを質的・量的な実証的分析で明らかにした上で、その対象を大学アドミニストレーターに絞り込み、必要とされる素養や専門性の概念、キャリアパス・モデルの提示を探索する試みである。我が国のこれまでの大学職員研究においては、大学職員の専門性の確立や向上の必要性は唱えられてきたが、必要性の検証を多角的に行なった上で対象となる大学職員を限定し深く追究されたことがほとんどなく、この視座からのアプローチにより大学職員の専門性確立の方向性を定めることが本研究の目的である。

本研究は、全 5 章から構成されている。

第 1 章では、本研究の目的と進め方について説明した上で、先行研究のレビューを通じて、大学職員の専門性研究を行う上で必要な大学職員に関する基礎理論をまとめている。先行研究レビューに際しては、先行研究論者の視点と立場を明確にした上で、大学の役割や大学を取り巻く環境、大学職員の役割と位置付け、アメリカにおける大学職員についてまとめている。これら先行研究は、主に 1990 年代以降の国内やアメリカを対象とした信頼性の高い先行研究である。また、これまで大学職員の専門性研究に含まれてこなかった大学職員を取り巻く組織文化について先行研究のレビューを織り交ぜながら整理した。これまで大学職員論や大学職員の専門性を研究する上で深く掘り下げられなかった大学職員を取り巻く組織文化について考察し、大学職員研究の中で脇役的に取り扱われてきた大学職員を取り巻く組織文化を、大学職員の専門性確立の一つのポイントとして捉えた。日本の大学の設置形態別による組織文化、大学職員自身により形成される組織文化、大学教員および大学経営者等により形成される組織文化、大学の組織運営上形成される文化などについてアプローチした。さらに、政策的視点から見た大学職員の専門性について、中央教育審議会答申や大学審議会答申、臨時教育審議会答申を中心にまとめている。そして、この章の最後に、大学職員の専門性に関する研究の仮説と検証方法を提示した。

第 2 章では、第 1 章で設定した、大学における「職員の専門性の確立と向上は、職員自ら、経営者、先行研究のいずれの視点からも必要不可欠である」という仮説の検証を行った。大学職員および大学経営者が考える大学職員の専門性の必要性をそれぞれの立場から調査・分析し、

それらの結果と先行研究から見る大学職員の専門性の必要性を合わせながら検証し考察を行った。検証に際しては、「大学職員現意識調査」、「国公立大学学長と私立大学理事長の大学職員に対する意識調査」、「国立大学の学長・総長、私立大規模大学の理事長、公立大学の学長に対するインタビュー調査」を分析し、先行研究を踏まえながら進めた。結論として、本研究での仮説は、全ての業務についての専門性や大学職員全体を一括りにして実証することは困難であるが、一定の大学職員層や職制および特定の業務についての専門性確立・向上は不可欠であることが明らかとなり、既にそれを証明するような事例の存在も提示できた。

第3章では、第2章で使用した各種調査やデータをもとに大学職員の処遇、評価、育成、学位取得、専門性の向上意識について考察を行った。大学職員の処遇面については、専門性や大学アドミニストレーターを確立するには、地位と処遇の改善の必要性があることや、教職員の協働や大学運営面の強化のためには、処遇や地位に関する制度の構築・見直しを図り、大学職員の位置付けを明確にし、かつ向上させることの必要性が確認できた。評価面については、大学職員の専門性が確立されれば、評価制度の改善が必要になることを示すことができた。育成面については、職場の中に自己研鑽に対する理解が完全に浸透している状態とは言えない結果が出ており、自己研鑽を支援するといった職場の組織文化作りが必要であることが認識できた。学位取得については、大学職員は自らや部下・後輩が大学院に行くことについて前向きであり、大学経営者も修士の学位を持つことについては、概ね肯定的な意見を持っていることが示せたが、それと同時に、大学アドミニストレーター養成系大学院のカリキュラムや到達目標の構築・改善の必要性も認識できた。専門性意識向上については、大学職員自身の意識向上、処遇の改善、学外研修の充実とともに、ネガティブな組織文化の打破の必要性や制度の構築・改善などが必要であると、大学経営者が考えていることを示すことができた。

第4章では、第1章、第2章、第3章で行ってきた、先行研究のレビュー、仮説の検証、職員の環境や実態をもとに、(1) 大学職員全体を捉えた専門性確立の限界を踏まえた上で、その対象を大学アドミニストレーターに限定し、(2) 本研究の大学アドミニストレーターの定義、(3) 専門性の要件から見た大学アドミニストレーターの専門性、(4) 大学アドミニストレーターの業務領域、(5) 大学アドミニストレーターの理論的枠組みと概念の構築、(6) 大学アドミニストレーターにおける専門性の概念の再構築、(7) 大学アドミニストレーターの専門性を規定する個人的能力のキャリアパス・モデルの提示を行った。

最後に、第5章では本研究のまとめと、本研究の残された課題を提示している。

初等中等学校におけるカリキュラムマネジメントの規定要因の研究 ーカリキュラムマネジメント・モデルの開発と検証を通してー

田村 知子
(中村学園大学 准教授)
(平成21年3月取得)

【目次】

序章	研究の目的と方法
第1節	研究の背景と目的
第2節	研究の方法と全体構成
第1章	カリキュラムマネジメントの構造の概念的考察
第1節	カリキュラムマネジメントの前提としての教育課程行政改革
第2節	教育課程経営論からカリキュラムマネジメント論へ
第3節	カリキュラムマネジメントの規定要因
第4節	カリキュラムマネジメント構造のモデル化
第2章	カリキュラムマネジメントの規定要因間の関係-組織文化に焦点をあてて
第1節	カリキュラムマネジメントを規定する組織文化
第2節	カリキュラム文化と組織文化の実態とカリキュラムマネジメントへの影響
第3節	カリキュラムマネジメント導入校の事例分析
第4節	カリキュラムマネジメント伝統校の事例分析
第5節	カリキュラムマネジメントの課題解決過程の事例分析
第6節	小括ーカリキュラムマネジメント・モデルの妥当性
第3章	組織文化における教師の価値観の影響力
第1節	教師の価値観とカリキュラムマネジメント
第2節	カリキュラム・リーダーが保有する価値観の傾向
第3節	価値観の相違に起因するカリキュラムマネジメント上の諸問題
第4節	価値観の相違に起因する問題状況への対応過程
第5節	組織文化における価値観の傾向と影響力
第6節	価値観の相違に起因する問題状況の誘発要因と抑制要因
第7節	小括ー組織文化における価値観の影響力とその対応
第4章	カリキュラム・リーダーのカリキュラムマネジメント力量
第1節	求められるカリキュラムマネジメントの力量
第2節	一般教諭の力量とカリキュラム・リーダーの力量
第3節	教務主任のカリキュラムマネジメントにおける役割実態
第4節	カリキュラムマネジメントの阻害要因とカリキュラムマネジメント力量
第5節	カリキュラムマネジメント力量の形成時期と機会
第6節	小括ーカリキュラム・リーダーのカリキュラムマネジメント力量
終章	総括ー研究の成果と課題
第1節	要約と本研究の成果
第2節	本研究の限界と今後の研究課題
引用文献・主要参考文献	

【論文の要旨】

本研究は、近年必要性が叫ばれているカリキュラムマネジメントを研究対象として、その規定要因及び規定要因間の関係性を明らかにし、カリキュラムマネジメントの全体構造をモデル化し、そのモデルの妥当性の検証までを行った理論的・実証的研究である。

第1章では、単位学校におけるカリキュラムマネジメントを具現化させる背景となった教育課程行政改革における学校の裁量権拡大の動向について論じた。その動向と連動して教育課程経営論からカリキュラムマネジメント論へと移行してきた経緯を論じ、両論の異同を検討し、カリキュラムマネジメント論の特徴を明らかにし、カリキュラムマネジメントの定義をした。カリキュラムマネジメントとは、学校の裁量権の拡大を前提として、「学校の教育目標を具現化するために、カリキュラムのPDSサイクルに、組織文化を含めた学校内外の諸条件のマネジメントを対応させ、これを組織的に動態化させる課題解決的な営み」である。

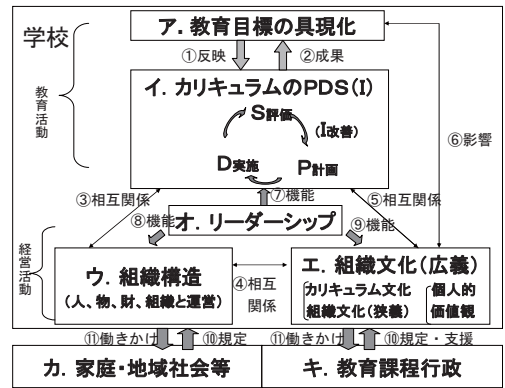


図 カリキュラムマネジメント・モデル

その後、先行研究において論じられてきたカリキュラムマネジメントの規定要因および構造モデルの検討を行い、本研究全体の枠組みとなるカリキュラムマネジメントの構造をモデル化した(図参照)。このカリキュラムマネジメント・モデルは、従来提示された教育課程経営モデルやカリキュラムマネジメント・モデルに対して、カリキュラムマネジメント構造全体をみわたすことができること、組織文化と学校外の要因を新たに付け加えたこと、規定要因間の関係性を明示した点に独自性がある。さらに、第2章以下で、規定要因の内実と規定要因間の関係性を検証した点も、他のモデルにない特色である。

第2章では、組織文化がカリキュラムマネジメントの重要な規定要因として位置づけられることの妥当性を、量的・質的調査によって実証し、また、組織文化と組織構造及びカリキュラムのPDSサイクルとの関係を明らかにした。カリキュラムマネジメントを規定する組織文化は、カリキュラム面に焦点のあるカリキュラム文化と、マネジメント面に焦点のある狭義の組織文化とに識別できる。カリキュラム文化においては、カリキュラムに対する教師の自律的な関与、教師の創造性、子どもの学習を基点とする視座である学習者中心性がカリキュラムマネジメントを促進する。狭義の組織文化においては、協働文化がカリキュラムマネジメントを促進するが、協働には、協働意識が伴わない形式上の協働が行われている場合があり、教師のカリキュラムへの自律的関与を前提としてこそ、ポジティブな協働文化になる。カリキュラムに関して他律性の感覚とそれに伴う多忙感が生じる可能性が高い。

また、量的調査によって、カリキュラムマネジメントの実態を明らかにした。すなわち小中高校を比較した場合、小学校-中学校-高等学校の順で活発であること、PDSの各段階では計画(P)段階-実施(D)段階-評価(S)段階の順で活性化されており、実態としては「評価から始まるカリキュラムマネジメント」は未だ不十分であることなどである。

質的調査においては、カリキュラムマネジメントが活発で成果を上げている2つの学校の事例を、カリキュラムマネジメント・モデルの枠組みを用いて分析した。これらの学校では、カリキュラムマネジメント・モデルが示すほとんどの要因をターゲットとして、トータルにマネジメントを行っていることが明らかになった。さらに他の事例校でカリキュラムマネジメント上の課題を解決する過程をカリキュラムマネジメント・モデルで分析した。これらによって、カリキュラムマネジメント・モデルによる事例の説明可能性が検証された。

第3章では、先行研究においては、その重要性が指摘されながらも解明が研究課題とされてきた教師の個人的価値観の影響を検討した。まず教師が保持する個人的価値観の内容を分類した。教師の価値観は子どもに実現される価値と教師に実現される価値に二分されるが、前者は肯定的な子ども観に基づく価値観を持つか否かに大別され、これは教師間の価値葛藤の要因とな

る。特に問題が生じしやすい価値観は、指導観であり、特に問題が生じしやすいカリキュラムマネジメント段階は実施（D）段階である。

また、教師の価値観には階層があり、異なる教育観の間の葛藤のような階層内葛藤と、教育観と労働観の間の葛藤のような階層間葛藤とがある。これらの葛藤によって生起する問題状況の内容、問題状況への対応過程、問題の誘発要因と抑制要因などを質問紙調査によって解明した。生起する問題内容は、カリキュラム・リーダーの問題（「トップダウン」）、教職員の問題（「反対・抵抗」「対立」「低い意欲」「実施不能」「バラバラの指導」「異なる指導法」「自己中心の指導」「孤軍奮闘」「指導力不足」「子ども軽視の指導」「過度の子ども尊重」）、学校経営上の問題（「改善なし」「保護者との価値観葛藤」）に分類できる。また、校長・教務主任の価値観の影響力は同程度で、大方の教諭や保護者の価値観よりも学校のカリキュラムマネジメントに影響力があると認識されているが、問題の起こりやすさとの関係では、実際は校長・教頭の価値観よりも大方の教職員の価値観である組織文化の影響が大きい。さらに、問題の抑制要因はポジティブな（協働的、親和的、風通しのよい、コミュニケーションのある）組織文化及び共通理解、組織的な指導体制、管理職などが意図的につくった相談体制等である。価値観を共有化する場や機会の頻度は、問題の起こりやすさよりも、起こった時の対応のあり方と関係が深く、共有化の場や機会が多いほど、問題に組織的に対応する傾向があることなどが明らかになった。

第4章では、カリキュラムマネジメントの力量の内容、影響力、力量の形成要因について、カリキュラムマネジメント・モデルの枠組みを活用して解明した。力量は大きく、カリキュラムマネジメント・マインド、それを基盤として発揮されるスキル、リーダーシップに三分できるが、これらの力量を具体的な事例によって説明した。

さらに、教務主任を対象とした質問紙調査によって、カリキュラムマネジメントのリーダーに期待される力量だけでなく、力量発揮の実態、力量の形成時期と形成機会を明らかにした。教務主任は協働文化醸成を含む学校のカリキュラムマネジメントのほとんどに関与しているが、PDSサイクル段階別では、計画（P）段階と評価（S）段階への関与が高い。組織構造のマネジメントにおいては、校務分掌や時間のマネジメントへの関与が高く、予算や資料整備については低い。また、教職員の授業実践への関与度も低い。カリキュラムマネジメントの各項目について、教務主任の関与度が高い学校は学校の達成度も高い傾向がある。

さらに、カリキュラムマネジメント実行上の課題及び阻害要因、教務主任が形成したいと願う力量についても明らかにした。カリキュラムの評価・改善を行う力量、人をマネジメントする力量が特に重要である。しかしながらこれらの多くが「勤務校での仕事の経験そのもの」によって得た力量であり、力量を形成する具体的な方法については未開発で、その開発は、今後の課題であることが明らかになった。また、カリキュラムマネジメントの認知度や理解度、実践度は未だ低い段階であり、概念の理解を促進することが喫緊の課題である。

以上、本研究はこれまで曖昧であったカリキュラムマネジメントの規定要因の明確化・構造化を行い、今後、多様で複雑な実践を一定の枠組みで分析することを可能とするモデルを提示した。さらにカリキュラムマネジメントの実態、促進・阻害要因の内実の解明を行なったものであり、今後のカリキュラムマネジメント研究の礎となる性格のものである。