九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

平成26年度/27年度修士論文・卒業論文概要

楊, 暁興
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

周, 伊濛
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

田中, 美保
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

杜, 艾臨
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

他

https://doi.org/10.15017/1563527

出版情報：教育経営学研究紀要. 18, pp.125-161, 2016-01-23. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law Graduate School of Kyushu University
バージョン：
権利関係：

学校における教育実践の導入に関する一考察
—知識移転論に着目して—

木村　栞太
（平成 27 年 3 月卒業）

【章構成】

序章　本論文の目的と方法
　第一節　本論文の目的
　第二節　本論文の方法と論文構成
第一章　組織の自己変革
　第一節　組織学習論における組織の自己変革
　第二節　組織間学習論への展開と自己変革をもたらす知識
　第三節　知識移転のメカニズムと学校組織における知識移転
　第四節　知識移転と教育実践の導入
第二章　タイプ別にみる教育実践の導入
　第一節　対象の選定と分析方法
　第二節　教育実践の類型と分析
　第三節　教育実践の特性と傾向
第三章　事例調査にみる教育実践の導入
　第一節　調査概要と事例紹介
　第二節　教育実践の導入への影響
　第三節　導入における促進要因と阻害要因
終章　本論文の成果と課題
　第一節　本論文の成果
　第二節　本論文の課題と展望

【概要】

序章　本論文の目的と方法

本論文は、知識移転プロセスを参考に、学校組織の外部にある教育実践の導入とその促進・阻害要因を明らかにすることを目的とする。

知識移転とは、一般経営学における組織学習の一形態である。組織学習において共通して言及されるのは、組織はその前提として存在する文化やシステムを修正することによって自己変革を達成するということである。また、組織学習は近年、市場がグローバルな場へと転換されてゆく中で変化が生じてきている。国際的な競争力の中での生き残りをせまられるようになった企業が、組織内での知識の創造に限界を認め、他社との戦略的提携（アライアンス）による新たな価値創造を模索するようになった。組織内における組織学習から、外部組織との交流の中で新たな知識を生み出そうとする組織の学習行動は組織間学習とよばれ、そこでは、自己変革の資源として知識が探索された。そのような背景から知識移転のメカニズムを明らかにしようとする機運が高まっている。他方、近年の学校ならびに教師を取り巻く環境も大きな変化にさらされているといわれる。団塊の世代の大量退職とそれに伴う若手の大量採用は学校組織の年齢構成をいびつなものとしている。

また行政による上意下達の学校改革は教員のペーパーワークを増大させ、「多忙化」を招いていると指摘される（油布,2007）。このように日本の学校組織では校内研究などフォーマルな場やそれ以外のインフォーマルな場で行われてきた知識の創造・発展・継承が難しいものとなってきていると言われる。そのような中で、OECD（2000）においてもナレッジ・マネジメントの視点から、学校組織における知識移転の可能性に期待が高まっている。

なお、組織の知識創造に関しては、野中（1996）を筆頭としたナレッジ・マネジメント論において議論されており、知識は組織にとってヒト・モノ・カネに次ぐ新たな経営資本とされる。本論文ではそうしたナレッジ・マネジメント論のなかで解明が試みられようとする知識がどのように組織間で移転するのかという議論から、学校組織における教育実践の導入とその促進・阻害要因の考察を試みる。

第一章　組織の自己変革

本章では、教育実践の導入を考察するための視点を知識移転論に求めるために、その根拠と妥当性について論じることを目的とした。第一節では知識移転を包含する組織学習についてその動向を整理し、組織の自己変革がその根底にある文化やシステムの修正によって生じることを明示した。また第二節においては、企業組織の組織学習が社会の変化に伴って組織間学習へと広がるなかで、自己変革を生じさせる知識の性質やその探究に関心が高まり、知識移転論が導き出されることを示した。第三節では、本論の関心である学校による教育実践の導入が知識移転論における創始の段階に着目することで、その視点として①実践を行う必要性に関する意識②教育実践の導入への意思決定が析出されることを示した。

第二章　タイプ別にみる教育実践の導入

本章では、第一章で導き出した教育実践の視点から、種々の教育実践におけるその導入過程を考察することを目的とした。第一節では、雑誌資料『総合教育実技術』が種々の教育実践の導入過程を参照するにあたって適した資料であることを論じ、そこで紹介される実践を教科のなかで行われるもの（A タイプ）、教科外活動として行われるもの（B タイプ）、教科においても教科外活動においても行われているもの（C タイプ）の 3 種類にタイプ分けし、その考察を試みてゆくことを示した。第二節では、前節で示した手続きのもと得られた情報を整理し、第三節においてその考察を行った。その結果、学校における教育実践の導入に当たっては、生徒の問題行動などに見られる組織内での課題意識や、研究指定校に当たっていることなど、組織外から刺激を与えられることで新しい実践を導入するインセンティブが生じていることを明らかにした。すなわち、その実践の教育効果に対する期待感などはその促進要因としては大きな影響力を持たないことが分かった。

また、意思決定に関する視点からは、実践の導入の最終的な決断を下すのは校長を筆頭とした管理職ではあるものの、取り組みが始まる条件として学校組織の外部資源の利活用の状況が促進・阻害要因として影響することを明らかにした。

第三章　事例調査にみる教育実践の導入

本章では、第一章でその視点として析出した①実践を行う必要性に関する意識②教育実践の導入への意思決定に加え、第二章より新たに析出された③実践の導入における研究指定の影響④外部資源の利活用の状況について聞き取り調査を行った。学校組織の外部にある資源としての教育実践を、取り入れようと試みた 2 つの事例（「[よのなか]科」と「トイレ掃除に学ぶ会」）について、そのキーパーソンを対象に聞き取り調査を行った。またそれによって導入へのより詳細な取り組みに関する情報から考察を試みた。第一節では、調査の概要と取り扱う実践に関する紹介を行った。2 つの事例の社会的な広がりなど関連資料から可能な限り論じた。第二節では、第一節で示した手続きのもと得られた情報を整理・分析し、第三節においてその考察を行った。

その結果、教育実践の導入にあたっては、内的な要因として組織内で新たな取り組みを行うことに対する抵抗感のなさが教育実践の導入に影響していることが分かった。これは、第一章における組織間学習の特性として指摘された学習の慣性のあらわれである可能性が高い。

また、外的な要因としては、第二章で析出した視点から、研究指定が新たな実践の導入を促進しているということを明らかにした。

なお、実践の導入には予算面での壁が存在していたことから、研究指定は組織にとって研究発表のための準備をしなければならないという動機付けを行うのみならず、その為の資金を提供しているという側面があることを明らかにした。また予算に関しては、「トイレ掃除に学ぶ会」の事例では、校長の教育行政とのコネクションやマネジメントによって、予算的な壁がクリアされ、その実践の導入が大きく促進される要因となっていたことがうかがえた。このことからも予算面での障壁は実践の導入を大きく阻害する要因として存在していることが確認された。

終章　本論文の成果と課題

本論文では、組織ルーチンの変化を伴う教育実践の導入を考察した。その結果、教員の新たな取り組みを始めることに対する抵抗感のなさと、校長の外部資源の利活用の状況を内部要因として指摘し、また研究指定校のもたらす、2 つの促進要因として、新しいことを始めなければならないとするインセンティブが働くこと、予算的に条件が整備されることで導入のハードルが下がることを明らかにした。

一方で方法論の妥当性に関して、多様な実践の導入過程を比較検討することを行うために雑誌資料を用いたものの、その実践の抽出方法にあたっては、その基準には曖昧性が残ったままとなった。また、本論文の成果と先行研究の接続に関しては教育イノベーション論などの理論的背景を踏まえた位置づけを再考する必要性があるだろう。

【主要参考文献】

- OECD(2000) , Knowledge Manegement in the Learning Society , OECD.（立田慶裕監訳『知識の創造・普及・活用―学習社会のナレッジ・マネジメント』明石書店、2012 年。）
- 安藤史江『組織学習と組織内地図』、白桃書房、2001 年。
- 佐古秀一、曽余田浩史、武井敦史編著『学校づくりの組織論』、学文社、2011 年。
- 松行康夫・松行彬子『組織間学習論』白桃書房、2002 年。
- 中西善信「知識移転の構成概念とプロセス―知識の使用とルーチン形成の相互作用」『日本経営学会誌』第 31 号、2013 年、pp.27-38。