

中国における教育の民営化と教師文化

王, 曉燕

九州大学大学院人間環境学府発達・社会システム専攻 : 博士課程3年

<https://doi.org/10.15017/7364842>

出版情報 : 国際教育文化研究. 4, pp.95-106, 2004-06-30. Comparative and International Education, Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :



中国における教育の民営化と教師文化

王 曉燕

1、はじめに

周知のように、中国は 1970 年代後半文化大革命終結以降、計画経済から市場経済体制へ転換しつつある。市場経済体制が本格的に導入されると同時に、政治・教育などをふくめさまざまな改革が行われている。科学や教育の振興によって、国力を上げるという方策が出された。しかし中国は人口の最も多い国であり、世界人口の 4 分の 1 を抱えている。教育を受ける人の数も非常に多い。中等教育だけでみると、1980 年の時点で全国に 12.4 万校の中等学校があり、在籍生徒数は 5677.8 万にものぼる⁽¹⁾。80 年代以来、国家財政予算内の教育支出は年々増加し、1981 年の 117.6 億元から 1990 年の 433.9 億元⁽²⁾まで増加したにも関わらず、生徒の一人あたりの平均教育経費は世界的に見ると非常に低い水準にあった。開発途上国としての中国は、貧しい国が大きな教育を行わなければならないと言われる状態にあり、政府の力だけに頼って教育を行うのは極めて困難なことであった。そこで中国政府は個人や企業団体などの社会勢力の参加なしに、国の教育経費に頼る公立学校だけでは、民衆の教育の要求に追いつかないことを認識した。さらに、1982 年に改定された「憲法」のなかで、政府以外の社会勢力による民営教育機関の設立を提唱した。それ以来、教育における民営化の流れは中国の教育改革の基本的な方向となってきた。本稿は以上のような民営化の流れの中で、教師文化がどのように影響をうけて、変容しているかを明らかにする。

2、教育の民営化に関する政策の展開

1982 年 12 月 4 日「第 5 回全国人民代表大会」で公布された「中華人民共和国憲法」の中で、「国は集団経済組織、国家企業・事業組織、その他の社会勢力が法律に則り各種の教育事業を設立することを奨励する」⁽³⁾という規定を起点として、民営教育の発展を奨励する政策が確立された。しかし、「憲法」での「その他の社会勢力」の定義が曖昧で、奨励政策が出されたにも関わらず、1980 年代前半、民営中等教育には大きな進展がみられなかった。この方針はその後公布された重要法規・決定などに広く盛り込まれるようになった。

1985 年に中国共産党中央委員会は「教育体制の改革に関する決定」を公布した。その中では、「学校の経営自主権の拡大」と「国営企業、社会团体および個人による学校経営の奨励」が記

された。しかしまた具体的な対策がなく、実効性に欠けていたため、依然として民営中等教育の発展の局面を開くことができなかった。1986年に採択された「義務教育法」でも、前述した「憲法」とほぼ同様の規定がみられた。

さらに、1987年に国家教育委員会によって、「社会勢力による学校運営に関する若干暫定条例」が公布された。それは中国の初の民営学校運営に関する条例であり、民営教育の発展を促すものであった。その後、各級の地方政府も相次いで民営教育に対して、一連の推進政策を発表し、80年代の末になってようやく民営学校の運営が実践に移されようとしている。

民営教育の発展をさらに推進したのは、これらに次ぐ政府の綱領的文書であり、1993年に国務院が公布した「中国の教育改革と発展綱要」は、「学校に対する政府の包括的管理運営の状況を改め、政府を学校運営の主体としながらも、社会の各界が共同して学校を管理運営する体制を次第に創り上げる」ことを認めた。さらに、1995年の「教育法」第25条では、「国は企業・事業組織、社会団体、その他の社会組織および公民個人が法により学校およびその他の教育機構を設立することを奨励する」と規定された。すなわち社会経済の発展を図るため、教育改革は市場化を目指す経済体制改革からの要請に突き動かされて進んだのである。民営学校は教育界において市場メカニズムを具現化する典型的な事物であるとされた。今や市場化を国是とする中国政府にとって、教育の民営化の発展を推進し、奨励規定を各種法規の中に盛り込むことが課題であった。2002年12月に全国人民代表大会常務委員会第31回大会により「民営教育促進法」が可決され、2003年9月1日から実施されると定められた。以上のように民営教育に対する積極策を具体化するための法整備が進められてきた。

90年代以降現在まで、市場経済下の教育改革の民営化政策によって、中国における教育の民営化の発展が盛んになった。ほぼ全ての民営学校が理事会を置き、かなりの程度の運営自主権をもつようになっている。また特色あるカリキュラムの設置、社会の要求に応じた教育活動の展開と人材の育成、教員の人事管理などに関して相対的に自由で柔軟性を多くもつようになった。特に教育の民営化の進展によって、教師集団に影響を与え、それによって、教師文化の変容をもたらしている。

3、教師集団へ民営化の導入

1990年代以降、市場経済に依存する民営化重視の政策は進められてきた。1990年代初期に中国では民営学校が出現し、それまで数十年にわたって公立学校一色だった状況に変化が起こってきた。教師集団にも根本的な変化が導かれた。

民営学校は国の教育方針に従うという大前提の下にありながら教育方法や形式の柔軟化、多様化に貢献し、それゆえ多くの生徒や父母に歓迎された。民営学校間の競争は熾烈なものであり、高い教育の質が公立学校以上に求められている。それに対応するため、高い資質能力をもつ教師を採用することが極めて重要なことになる。

90年代、最初の民営学校における教師の圧倒的多数は公立学校を退職した経験豊富な教員や公立学校からの実績のある転職教員である。彼らは優れた教育指導力、専門的知識と高いレベルで評判だった者が多い。彼らは公立学校教員に比べて高い給料で招聘されるが、逆に業績が

上がらなければ容赦なく解雇される。最初に、公立学校の人事雇用制度（教師は公務員であること）と異なり、民営学校の教師には契約任期制が実施されていた。

（1）雇用制度の改革

中国の市場経済下における教師集団に対する大きな改革とは、教師の終身雇用制が廃止され、契約任期制が実施されていることである。契約任期制の目的は、よりよい教育効果を得るため、より高いモチベーションを教師に持たせ、より高い資質能力の教師を確保することである。

M.ウェーバーは、近代を「魔法の庭園からの解放」と述べたが、プライバタイゼーションとは第一義的には共同態から個人が輩出されていく過程を指すものである。共同態は、外部に対しては自治を誇り、内部では相互扶助的な性格を有す社会であるが、そこでは、「単独の個人という観念がまだ存在していなかったのと同様に、中央に集中された権力という観念もまだはつきりしてはいなかった」。公と私の未分化な状態がこれである。そこに属する個人の自己意識は「個人としての自己意識であるよりも、むしろ集団成員としての意識であり」「メンバーシップと地位とが単独の個人としての意識を覆い隠していた。しかし、近代化の過程により、こうした中世的な集団主義の足かせから、個人と国家の両方が自らを次第に解き放していった」のである。

プライバタイゼーションとは、さしあたっては近代化（資本主義・工業化・都市化）に伴うこのような中世的共同態の崩壊と、それに伴う「私」の領域の確立を示す概念である。さらに、私的世界にますます意味を求めようとする傾向、貢献価値から充足価値への価値の移行などが、この趨勢を特徴づけるものとしてあげられる⁽⁴⁾。

中国では、90年代以前、教師の採用は閉鎖的な計画配分方式であった。教師はすべて国家の教育委員会による絶対的で包括的な計画管理により営まれていた。しかしそれは、教師の知識を狭くさせ、学術水準の低さを招く傾向があった。しかし、現在は契約任期制を実施することによって高い資質能力の教師を確保することができるようになった。

この制度の特徴は、『大鍋飯』（悪しき平均主義・平等主義）（M.ウェーバーの言った共同態）の弊害を克服して、優秀な人材（個人の充足価値）確保と労働の活性化を促す点にあるが、同時に校長責任制の実現との関わりにおいては、校長が直接に教師の契約任期権を持つことにより、校長責任制を確立することにある。すなわち教職員の積極性を促すことにありと同時に、「量から質へ」の転換もある。

（2）人事制度の改革

プライバタイゼーションでより重要な点は、＜公＞的なものからの離脱がどのような意味を持ち、それに代わるどのような新しい行為様式・価値を生み出すかということにあった。この点でも教員集団へのプライバタイゼーションの浸透は無視できない大きな問題をはらむ。なぜならばプライバタイゼーションが、教員集団に内在する多くの問題の解決に寄与し、ポジティブな変革をもたらす可能性も存在するからである⁽⁵⁾。

その場合、教員個々人の主体性を発揮することができる範囲が広がったという意味で肯定的

に捉えられる。第一に、つまり押し付けられた教員像や教育理念からの解放を意味し、教員の自由な発想や判断力を涵養し、活気ある教育論議を教員集団内部に保障しうる基礎になる。第二に、共同態からの輩出された個人が、新たな社会関係を取り結ぶ際に、それまでのような個人を丸ごと抱え込むがゆえに個人を拘束・制約するようなそれとは異なった、新たな結合を他者と取り結ぶことを可能にするかもしれない。プライバタイゼーションがもたらすこうした肯定的側面によって教員集団に新風を吹き込む可能性をがある⁽⁶⁾。

個人を丸ごと包むような従来の共同態から個人が輩出されたということは、同時に、生活保障はされていたが個人にとって桎梏でもあった従来の共同態の事実上の崩壊を示すものである。と同時に、輩出された個人は社会的諸関係から自由というわけではないことから、新たな社会関係を創り出すという問題に直面せざるをえない。すなわち、析出された個人とその個人がいかなる社会を創り出すかという問題がここには存在するのである。この問題に対応するため、中国では、教師に対する人事制度の改革が行われた。その特徴のいくつかをあげることができる⁽⁷⁾。

一つは校長責任制の実施である。経済改革における学校経営の合理化を志向する学校改革を目的として、1985年以降、中国の学校において、校長責任制が導入・展開されている。

この校長責任制の実施は、実際には1985年5月27日、中国共産党の「教育体制改革に関する決定」の中に指示されている。校長責任制のもとでは、校長に決定権・指導（指揮）権・人事権・財務権の四大権限が付与されている。ここでその人事権の内実についてみると、「校長は、副校長の指名（「組閣」）、中層管理者（教務主任・総務主任等）の任命権をもつ。さらに、学校の設置機構に応じて校務分掌や教員構成を調整・改革する権利をもつ。また、新採用教員を招聘し、雇用する権利や教職員を勤務評定し、賞罰を課す権力などももつとされる。」校長に権限と責任を与えて、リーダーシップを十分に発揮してもらうのが、この改革のねらいである。校長と教師たちは一緒に協力して、責任をもって、教育に取り組んでいる。効果が上がれば続投、効果が上がらなければほかの校長と交替する。このことは経済的合理化を基軸とする「効率」原理により、学校経営の合理化を目指す。

一つは校長が教師などの人事権を持つことである。この制度は校長に「教師の人事権」を實質的に保障する制度であり、「学校内部に科学的能動性と内部活力による効率的な管理システムを設置」⁽⁸⁾するという校長責任制のサブ・システムとしての機能をもつ。それまでは、教師の人事権は教育委員会に集中し、統一的に管理されていた。しかし、教育委員会が教育現場から離れているため、各学校教師への根本的な管理ができなかったのである。校長が教師を雇うことにより、校長を中心として、教育方針を理解する経験を積んだベテランの教師、やる気あふれる若手の教師たちをスカウトして、教師のチームを組むことができる。ここから、よりよい教育効果をするための連帯が生まれる。

質問紙と面接調査でわかったことは現在まで、18年間経過した制度としての校長責任制は、中国の大・中・小都市にすでに定着していたということである。校長責任制の政策の意図は、明らかに近年の中国の社会システム（特に経済システム）における合理化を志向していると考えられる。

(3) 教師に対する自主性の寄与

中国では、新中国成立以降、改革開放にいたるまで、「個」が共同態とはっきりとした境界を持たないのが普通であった（個は共同態に埋没している）。それは連続的につながっており（あるいは部分と全体が融合しており）、利害の対立・相剋はない。こうした共同態的「和」の精神が根強く生きる場所では、「個人の自己決定の要求を抑制するだけではなく、共同態を超えた存在に根ざす価値への個人のコミットメントが抑制」されており、近代的価値である「個人の主体性の確立」という側面から見れば、個人はまさしく共同態の呪縛と桎梏のうちにあったといえる。中国の教師集団がまさにこのようなものとして存在しているのは、事実である。したがって、共同態の伝統的な規制からの解放、および解放された個人を基盤とした新たな社会関係の創出の可能性に目を向ければ、それはポジティブな意味をもって受けとめられる。なぜならば「滅私奉公」からの解放は、民主主義の重要な条件であるし、個人の主体性の確立の契機となりうるからである。また個人の私生活の重視や、集団の目的や価値よりも「私的世界」における価値を重視するという価値意識の高まりは、当の個人にとっては意味充足・自己実現をもたらすからである。

90年代以降、中国の教育民営化の発展については、教育行政の地方分権化に伴い、カリキュラムの市場化（自主編成）などの動きがみられる。93年に始まったカリキュラム改革の一つの特色は、カリキュラム管理体制の柔軟化とその結果としてのカリキュラムの多様化であった。すなわち、従来は中央の教育部が統一的に決定したカリキュラムをそのまま全国各地で使う方式が長く続いてきた。しかしながら、この時期の改革により、地域差や学校差を考慮する必要性から、①国が決定する課程（必修課程および限定・選択課程）に加えて、任意（自由）選修課程については、②地方が決定する課程、③学校が独自に決定する課程と、三つのレベルでカリキュラムを管理する方法が取り入れられたのである。すなわち、1999年に出された「中共中央・国务院の教育改革を深化させ、資質教育を全面的推進することに関する決定」では、「基礎教育のカリキュラム体系を打ち立て、国の課程、地方の課程、学校の課程を試行する」ことが定められた。続く2001年5月の「国务院の基礎教育の改革と発展に関する決定」でも、いっそう明確に「国、地方、学校の三つのレベルでの課程管理を実行する」と規定された⁽⁹⁾。これにより地方や個々の学校が独自のカリキュラムを編成する余地が広がったのである。

これらによって、学校現場の教師に一定の自主裁量権が与えられ、教師の職業の自主性が確立されるようになったのである。すなわち、教室の実践が個々の教師の一定の自律性に委ねられているということになるであろう。

(4) 専門職性の強調

民営化学校の魅力のひとつは、資質や能力の高い専門的教師を確保できるということである。経済改革開放の政策の実施以降、教職の専門職化に向ける運動が理論的・実践的に活発化している。「伝統社会は、物質、権力、政治を強調していたことに対して、今日の社会は経済・文化・知識を強調している。“専門家社会（expert society）”が出現しつつある。経験的な教育は科学的な教育に転換されるべきである⁽¹⁰⁾」と論じられている。専門家としての教師が求められて

いる大勢にあるといえよう。

1986年6月21日、中国国家统计局と標準局が公布した『中華人民共和国国家標準（基準）職業の分類と略語』の中で、“教師は専門技術者”として分類された。1993年に、発布された『中華人民共和国教師法』の中で、“教師は、教育教学に関する職業を履行する専門職者である”という観点が明確に打ち出された。

中国政府2001年度の報告書は『中国教育政策評論2002』である。その中に、教職の専門職化に関する問題・政策・提案などが詳しく述べられ、中国の教職における専門職化の方向性が強く強調されている。

また、2002年に、『第10次5カ年計画期間では、教師教育改革と発展に関する教育部の提案』が公表され、政府は教師教育への投入を一層拡大し、教職の専門職としての地位も高めるための設置を検討していた。その専門職団体としての「国家教師教育審議会」が創立すべきであると提案が提起された⁽¹¹⁾。

その背景は、「民族を振興する基盤は教育であり、教育を振興する根本は教師によらねばならない」という理念の強調である。この短い言葉の一つの含意は、生徒たちの前にたって教育の営みを現実展開し、その成否・効果を実際に決する最大の要素は教師のあり方である、という点にあると考えられる。

4. 教師文化の変容

教師文化は、絶対的・不変のものではない。成員の存在状況や相互作用によって、創られ、変化していくし、集団が社会的真空の中に存在するのではない以上、マクロな社会状況の変化の影響も受けることになるであろう。プライバタイゼーションが不可避的な趨勢の中で、教師文化の変容を生じたと考えられる。

教師の協働を教師文化（teacher's culture）として正面から取り上げて分析したのがハーグリーブズ（Hargreaves, 1994, part 3）である。彼は学校の協働文化が教師文化の中心であると示している。

彼はカナダの現実に基づきながら、教師文化を「内容（content）」と「形態（form）」に区分し、教師の態度や価値、信念、習慣などの「内容」は、教師相互の関係性の型である「形態」を通じて現れると考え、形態を以下の四つに区分した。

①個人主義（individualism） 教室ごとに区画されて単独で授業をおこなう教師は、同僚とはバラバラに切り離された関係に陥りやすい。多くの教師が陥っているこうした個人主義は、教育上の保守主義の温床となる。

②グループ分割主義（balkanization） いくつかの学校では、何人かの教師が小さなグループをつくって、互いに張り合っている場合がある。同僚関係のそうした分割は高校のような教科中心の学校に見られやすく、学習観や教育方法、カリキュラム観の違いの反映であることが多い。分割主義は同僚間のコミュニケーションを貧弱にし、学校内に対立葛藤を生じやすくさせてしまう。

③協働文化（collaborative culture） この文化が働いている学校は数が少ないが、同僚教師

間に相互の開放性と信頼性、支援性をもたらす関係のありようである。日常生活のなかで自然と温かさが滲み出るような同僚関係である。この文化のもとでは、教育指導上の失敗や不確実性に対して防衛的な姿勢をとることはない。むしろ、互いに援助を与え合うように、同僚が一緒になってそれらを受け止め、相互に議論をする。同僚教師は、教育価値に広い一致点を求めるが、細かな不一致に対しては寛容である。ただし、こうした関係を作り出して維持していくことは容易なことではない。

④策定された同僚間連携 (contrived collegiality) 教師文化の変革は、「個人主義」や「グループ分割主義」が「協働文化」へと転換されることであるが、「協働文化」は自発的には生まれにくい。そこで、校長の強力なリーダーシップによって「策定された同僚間連携」が「同僚教師による教え合い (peer coaching)」や「良き指導者になること (mentoring)」といった具体的な取り組みを通じて導入される⁽¹²⁾。

以上の四分類は、従来の教師文化論がどちらかといえばその「内容」面に関心を集中させがちであったのに対して、その「形態」面への注意を喚起してくれる。しかも、この分類は教育の民営化改革のなかで、協働の力動的あり方を各学校ごとに検討するうえで有効な手掛かりとなる。そして欧米だけでなく、中国での教師の協働の状況を論議するうえでも有益である。以上の①②は現在中国の学校の現状でもっとも多い形態であり、③は数が少ないものの理想的な形態、④は③を目指すべく画策する政策的形態であると言える。

また、教育民営化の進展によって、教師―生徒関係が徐々に変わってきた。対立関係、支配と被支配関係、教えと教えられる関係から、管理関係、専門関係、協同関係へ転換しつつある。

計画経済体制から市場経済体制への転換によって、学校教育の人材養成機能が焦点化されてきている。1996年6月に第三次全国教育工作会议が開催された。同会議では、従来の従来の受験準備教育に偏った教育に代わって、子どもの資質の全面的な発達を企図した資質教育をいっそう推進する必要性が強調されるとともに、知識の集積に重点を置いた教育ではなく、実践能力、生徒自らの自己学習能力、技能や操作能力などを高める必要性が提唱された。さらに、2000年に、新しい「教育指導要領」が公布された。その中で、基礎教育の目標として特に強調されているのは、以下の諸点である。徳育面では、社会主義の祖国を愛し、中国の歴史及び国情を理解し、国家や民族に対する責任感をもち、正しい世界観、人生観、価値観を基本的に形成するとともに、民主・尊法意識をそなえ、社会的な公益活動に参加し、環境保護に対する自覚的な意識をもって行動し、集団意識や協力精神を身に付け、国際的な活動や競争に参与する意識をそなえ、自立して生活する能力をそなえ、健全な人格を形成するといったことが挙げられる。知育面では、自立的に考え、自らの自己学習する能力を形成し、科学的な態度や方法を身に付け、現代の情報技術手段を活用して学習し問題を解決し、創造的な精神と実践能力および生涯学習能力を身に付けることが強調されている。この他、体育、審美教育の面での目標や社会生活を送るための職業意識、起業精神、一定の職業選択能力などを養うことも目標として強調されている⁽¹³⁾。この教育目的から、現在の中国では、学校内での教授行為の意味を転換していることが読み取れる。換言すれば、学校教育の量的拡大・質的变化と並行して進行した教師労働の変質をあげておかねばならない。従来の生徒指導を中心として教師の教育行為の方

向は、教師が主体である状況から生徒が主体へと移っていく過程になければならない。すなわち、教師は条件を創り、他律的状态から自律的な状態へと変わる生徒の自立を助ける助言者なのである。

この背景には「民営学校は生徒が高額の学費を支払っており、教員は高額報酬を受け取っている」のであるから、生徒が教員から質の高いサービスを受けるのは当然である、生徒が成功を収めるように発達させることを教員の仕事の首位に置かなければならない⁽¹⁴⁾」という基本的考え方がある。

2002年の「民営教育促進法」の中で、「民営学校が教育を受ける者の合法的権益を侵害した場合、教育を受ける者と親は教育行政部門およびその他の関連行政部門に対して訴える権利を有し、関連行政部門に直ちに処置しなければならない」と明確に記された。

民営学校をうまく存続していくには、児童、生徒、保護者のニーズに対応して、教育サービスを提供することが大切である。そのため、教師と生徒の関係が非常に重要である。

5. プライバタイゼーションが教師集団に及ぼす影響

——調査結果の分析を通して——

本項では、筆者が実施した二つの調査結果を紹介しながら、プライバタイゼーションが教員集団に及ぼす影響について分析する。

(1) 調査の概要

90年代以降、市場経済が本格的に導入される中国において、市場原理の導入、教育の民営化の実施によって、教師の意識がどのように変化したかを明らかにするため、2001年9月から10月にかけて、筆者は中国の400名の現職教師に対してアンケート調査を行った。さらに2002年12月から2003年1月にかけて、筆者は中国の70名（華東師範大学での全国校長研修センターの研修を受けている校長45名、また、北京市の校長25名である）の校長先生に対して面接および質問紙調査を行った。

(2) プライバタイゼーションの影響の分析

これまで述べてきた教育の民営化・市場化の政策実施が現場の校長たちと教師はどう受け止めているのだろうか。

まず、校長に対して、教師の人事権をもつこと、教師に契約任期制を実施することについて問うてみた。それが以下の二つ問いである。まず、「あなたは、教師に契約任期制を実施した後に、校長と教師の間の人間関係がどのように変わったと思いますか（一つ選んで下さい）」という質問に対して、三つの選択肢を与えた。50%の校長が「学校のリーダーシップと教師との間に協力関係が緊密になった、お互いに監督・左右しながら、協力していくことによって、学校管理が効率的になった」と解答し、33.8%の校長が「教師の仕事への積極性が上げられ、学校のリーダーシップの全面的管理とリーダーとしての責任感が強められた」と回答を行った。それらに対して「教師との対立・矛盾を増大になった」との選択肢は選択率が0%であった。

この結果から見ると、中国の校長たちは教師への契約任期制の実施を高く評価していると

言える。校長が教師を直接的に雇えるため、校長を中心に、校長の教育方針を理解する教師のチームを形成でき、教師たちは、校長に協力して熱心に教育に取り組むことができるからであろう。以前の教育委員会が教師を各学校に割り当てる方式は、各学校の状況に適応している特異的な教師人材の需要を十分に考慮に入れない。それは柔軟性・適応性の低い方式であると考えられる。なぜならば、各学校の特色（個性）と実状によって、必要とされる教師はそれぞれ違う。以前の人事雇用方式では、学校側は何の権限もなく、教育委員会が割り当てる教師を待つしかなかった。また、教師は教室や授業に口を出せないという不文律があり、教育能力や人格によほど問題がある教師がいても、学校を管理あるいは解雇するのはむずかしい。結局、熱心に教育をしても熱心さを欠いていても同じことなのである。教育現場に無気力が蔓延するのが現実だった。

次に、「あなたは、競争激しい市場経済社会の中に、学校教師の間にどんな人間関係がもったほうがいいと思いますか（一つ選んで下さい）」という質問に対して三つの選択肢を与えた。校長たちの 88. 6%が「団結協力関係をもつ上に、競争関係も必要である」、6. 9%が「団結協力関係」、4. 5%が「競争関係」という回答を行った。

こうした回答から見れば、プライバタイゼーションを実施している中国の社会では、市場原理が学校教師の人間関係にも影響を及ぼしていることがわかる。学校の教育上の成果を向上維持するため、教師たちの団結協力が非常に重要であると同時に、よりよい教育成果を上げるために、教師の研究意欲を促すために、教師たちの間の競争も必要であると考えている。より高い資質能力の教師、よりよい教育方法を掌握している教師など、多様な面において、教師の間のある程度の競争は、教育成果の向上に対してポジティブの意義をもっているだろう。教育現場の実践においては、プライバタイゼーションに相関をもつ競争意識の積極的な面を掘り起こす新しい意識を教師の側に生みだそうとしている。

さらに、教師の評価について「あなたは、教師を評価する時、最も注目している点は何ですか」という質問を校長に尋ねてみた。その結果を表に示した。

表 教師を評価する時、校長が最も注目している点								人 (%)
注目点の 選択肢	生徒の 成績	勤勉に仕 事にうち 込む	親・生徒 満足態度	教育・授業 への熱心	教材研究 へ取り込 み	教育 方法	指導要 領の達 成	教師間 の団結 協力
校長の 選択比率	23. 5%	25%	22. 1%	8. 8%	8. 8%	8. 8%	1. 5%	1. 5%
校長の 選択人数	16 人	17 人	15 人	6 人	6 人	6 人	1 人	1 人

出所 2002 年 12 月～2003 年 1 月実施の筆者による質問紙調査の結果より作成

この調査結果からみれば、現在中国の校長たちが教師の優劣評価を行う際に、最も注目している点は教師の日々勤勉に仕事にうち込むことと、生徒たちの成績の良し悪しと、親・生徒の

喜ぶ顔や満足態度である。この三つの選択肢の比率がほぼ同じことから見て、多くの校長は教師評価を実施する際、教師が仕事への責任感、教育技術の熟達、教育の内容の適切性や成果を重視すると同時に、教師の市場性効果（親・生徒の満足態度）も非常に注目していると言える。

次に、「あなたは、現在教師の仕事への積極性に影響を与える重要な要因は何だと思いますか？（一つ選んで下さい）」という質問に対して、五つの選択肢を用意した。それは教師の社会的地位、教師の給与待遇、同僚の間の協力関係、学校リーダーシップの管理運営レベル、有効的な奨励・表彰と評価制度である。校長たちの回答は以下の通りである。「有効的な奨励・表彰と評価制度」は48.5%、「学校リーダーシップの管理運営レベル」25%、「教師の給与待遇」14.7%、「教師の社会的地位」は10.3%、「同僚の間の協力関係」0%であった。

この結果から見れば、同僚の間の協力関係は教師の仕事への積極性に影響を与える重要な要因と考えていたが、そうではなく、中国の校長たちは有効的な評価システムが教師の仕事への積極性、意欲と努力に影響を与える最も重要な要因だととらえていることがわかった。

また、教師の意識の潜在的な構造を明らかにするため、一般的な価値意識を問うた質問項目を用意し、分析を行った。教師たちに対して、現職研修の目的について質問した。「あなたが現職教育に参加する目的は何ですか（複数回答可）」という質問に対して、86.2%が「資質能力を向上させるため」、82.3%が「知識を補充、更新するため」、80.2%が「市場競争の社会要求と情報化・国際化時代要求に迫られているため」を選択した。

この結果から、教師たちの現職教育参加の目的は市場競争の社会要求に応えるため、求められている資質能力を達成することであるといえる。その背景には、社会と経済が発展し、経済等における能力主義的な自由競争による親・地域・学校・政府は教師に対する期待や要求の高まり、教師たちの知識などの危機感と競争意識の高まりがあると思われる。⁽¹⁵⁾

6、おわりに

以上述べてきたように、中国における教育の民営化は市場経済に依存して、近年著しい発展が見られている。そのことによって、教師集団に大きな影響を与え、教師文化は深刻な変化（変容）が起こされた。近年では、教育行政の地方分権化、カリキュラムの市場化（自主編成）などの動きがみられる。

筆者が実施した数回の調査から、次のことが明らかになった。プライバタイゼーションの導入によって、学校は教育行政の官僚主義からも、教員社会の共同態の閉鎖性からも解放させ、教育行政当局、教職員、親、子ども、地域、企業といったさまざまな関係者の力と動きを再結合し、新しい関係を再構築している。新たな教師と生徒の関係、教師個人と個人の間の関係、教師と学校管理者の関係、さらに、教師自らの自己革新、行為様式、価値観など、様々な面において、教師文化は変容してきている。いまやプライバタイゼーションは教員集団においても無視できない趨勢となっているのである。

＜注＞

- (1) 国家統計局 編『中国統計年鑑』、中国統計出版社、1999 年、pp.638-641
- (2) 陳 桂生 著『中国民弁教育問題』、2000 年 8 月、p.49
- (3) 『中華人民共和国憲法』第 19 条、1982 年
- (4) 油布 佐和子 「Privatization と教員文化」、久富 善之 編著『日本の教員文化』、多賀出版株式会社、1994 年、p.367
- (5) 前掲書、pp.370-371
- (6) 前掲書、p.371
- (7) 前掲書、p.368
- (8) 翁善秀「堅持和完善中学校長責任制」『中学教育』、1992 年、p. 8
- (9) 田慧生、蘇丹蘭「新世紀基礎教育課程發展的若干思考」中央教育科学研究所編『中国基礎教育發展研究報告』教育科学出版社、2002 年、p.81
- (10) 劉捷 著『專業化：挑戰 21 世紀的教師』、教育科学出版社、2002 年、p.23
- (11) 拙稿「中国における教職の専門職化——教育の市場化との関わりにおいて——」『飛梅論集』第 4 号、九州大学大学院教育学コース院生論文集、2004 年、p.161
- (12) 藤田 英典、志水 宏吉 編『變動社会のなかの教育・知識・権力——問題としての教育改革・教師・学校文化——』、新曜社、2000 年、pp.300-303
- (13) 中華人民共和国教育部編『全日制普通高級中学課程計画』、人民教育出版社、2002 年、p.2
- (14) 王慶茂、余拱焰、金雍城編『成功教育研究』、山東教育出版社、2001 年、p.82
- (15) 拙稿「現代中国の市場経済社会における教師教育改革の動向」、『福岡発・アジア太平洋研究報告』12、(財) アジア太平洋センター、2003 年、pp.95-96

Privatization and the culture of teachers in China

Xiaoyan WANG

Chinese economic reform began with decentralization rather than privatization. However, in the past two decades, and particularly since the early 1990s, privatization in China has been accelerating and widely spreading. Casual observation suggests that the major players behind the ongoing privatization process are local governments at various levels. What are the driving forces behind this unintended, accelerating, and wide-spreading process of privatization? In particular, what motivates local governments to privatize the enterprises under their control? This paper argues that the culture of teachers in China in the context of privatization. It first offers a brief outline of China's policies to privatization and the changing perception of education. It then turns to a discussion of how the global trend of privatization and marketization has affected not only educational governance, educational financing, and delivery, but also curriculum change, student intake and the culture of teachers. The Chinese government used to closely control local educational undertakings, resulting in schools at various levels hardly being free from state monitoring and supervision, a specific drawback caused by the country's traditional education mode.

However, the 1985 decision on educational system reform promulgated by the Central Committee of the Communist Party of China stipulates that management of basic education should be under local government control. Apart from major principles, policies and macro-control planning formulated by the central authorities, the local authorities have rights and responsibilities to work out specific policies and systems for their implementation, along with responsibilities and rights of school leadership, management and check

Market-oriented economic reform and privatization have been the driving forces behind the changes of the culture of teachers. China's increasing privatization has greatly affected the governance of education in China. The role of the state in education, the role of the teacher, the relationships between teachers and students, the relationships between teachers and school leaders, and their respective roles in education have all been changed.

Privatization represents a new set of ideas, rules, and forms at the culture of teachers. There are individualism, balkanization, collaborative culture, contrived collegiality.