

平成8年度卒業論文レジュメ

土井, 詩子

南, 正和

横尾, まり子

<https://doi.org/10.15017/768>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 4, pp.175-180, 1997-10-30. 九州大学教育学部教育経営学研究室
バージョン :
権利関係 :

【平成8年度卒業論文レジュメ】

現職教育機関としての教育系大学院の役割に関する研究

土井詩子

【概要】

《はじめに》変動する日本の社会は、高齢化、情報化、国際化、科学技術の発展が進み、生涯学習時代と言われるようになり、一度社会に出た後も学ぶことのできるリカレント教育機関として、様々な機関が人々の多様なニーズに応じて社会に開かれてきた。多くの機関の中でも、大学院は、研究機関、研究者養成機関としてのみではなく、教育機関、リカレント教育機関として、その役割を多様化させているが、本論文では現職教員の教育機関としての教育系大学院の役割に関して考えていくこととした。現職教員を取り巻く状況は、社会の流れに伴い変化しており、様々な力量が求められ、常に学ぶ姿勢が必要であるし、そのための場が開かれる必要がある。そこで、教育系大学院が現職教育機関として果たす役割に関して、その経緯、現状、学生の意識を探ることによって、現在、どのような問題を抱えており、これからどのようにすれば、教育系大学院（修士課程）が現職教育の機関として、より良く機能していくことができるのかについて、明らかにしていくことを本論文の目的とした。

《第1章》第1節では、大学院全体の問題として、大学院の多様化の現状と軌跡を通じて、大学院がリカレント教育機関としての役割を担うようになった変化の過程を大学院設置基準の改革や近年（昭和63年以降）の大学審議会の答申等をもとに検討した。第2節では、教育系大学院に焦点を当てて、まず今日的動向を考察した。現職教員が現在、学ぶことができる大学院は、新構想大学院、昼夜開講制の大学院、夜間大学院

などの、現職教員受け入れのために弾力化を図っている大学院であるが、現職教員には、行政負担で学ぶシステムが主体となっていること、一定の単位取得に伴い専修免許状を得ることができること等の制度上の保障があることが明らかになった。また、ここでは、教師に求められる力量を身につけるためには、教師自身の生涯学習が必要である、という現職教育の意味づけを行い、1970年代からの現職教育についての報告（ジェームス・リポートや日本での中教審以降の教師教育政策等）にふれていく中で、現職教員が大学院で学ぶ発端となった新構想大学院が、1970年代以降の国の教師教育政策に組み込まれていった過程を中心に考察した。

《第2章》教育系大学院は、現職教員を受け入れるにあたって、それぞれ多様な取り組みをしているが、実際に大学院がどのような教育を行っているのかについて、第1節、第2節で4つの大学院（鳴門教育大学大学院、福岡教育大学大学院、九州大学大学院、大阪教育大学大学院）の事例を取り上げて、設置理念・受講形態、カリキュラム面について検討をした。全体的な傾向として、現職教員を受け入れるため、設置理念は、実践的、専門的な職業人養成を重要視していること、また、受講形態は、昼間（行政負担）と夜間（受益者負担）の大きく2つのタイプがあること、カリキュラムは各大学院ごとに個性があり多様であること等が明らかになった。第3節では、行政負担で学ぶことを掘り下げるために、行政（教育委員会）の視点から、大学院派遣研修について考察した。各教育委員会は、現職教員を派遣する際の条件、身分などを定めている

が、諸条件は各都道府県によって異なる。より実態をつかむため、福岡県教育委員会の指導主事にインタビューを行った。その結果、大学院派遣研修は、様々な長期派遣研修の一環であり、1人派遣させるのに相当の予算が必要で、将来的に派遣人数を増加させることはあまり望めないことが明らかになった。

《第3章》この章では、受講者（現職教員）の意識を通して、教育系大学院のあり方について、大学院の入学等に関わる問題（インプット）、大学院教育の過程に関わる問題（プロセス）、大学院教育を終えてからの問題（アウトプット）の3つの視点から考察を行った。第1節では、行政負担で学ぶ現職教員の意識として、兵庫教育大学大学院と鳴門教育大学大学院の修了生に対して行われた調査のデータをもとに、受験の動機、入学過程の問題点、大学院評価、修了後の研究などについて検討をした。第2節では、受益者負担で学ぶ現職教員の意識として、九州大学大学院教育学研究科教育学専攻学校改善コースの在籍者を対象にした調査から考察を行った。現職教育機関として大学院に望むことについては、大学院の門戸の開放や機会の拡充と諸条件の整備に関することが挙げられた。受講者のニーズは多様であることが明らかになり、これからの課

題となる手がかりを得ることができた。

《おわりに》最後に、3つの章で述べてきたことを総括した。各教育系大学院は、ある程度の教育実践を踏んだ者に対して、高度で専門的な実践に結びつく教育を主として目指している。大学院で学ぶことは、受け身的に講義を聞くだけでなく、ある一定のテーマを決めて、能動的に研究をしていくことである。その一連の研究を通じて、これまでの教師としての自分を見つめたり、さらに何か新たな課題を発見したりということができ、そこに大学院で学ぶ上での醍醐味があるのではないかと考えた。また、大学院、受講者（現職教員）、行政の3者の関係の中で、これから、現職教員が大学院で学ぶための機会の拡充、教師が学習する上での環境づくり、受講者のニーズに沿った大学院のより一層の配慮が必要であることを指摘した。

【参考文献】

- ・ 市川昭午・喜多村和之編『現代の大学院教育』玉川大学出版部 1995年
- ・ 財団法人日本学術協力財団編『21世紀をめざす教師教育』大蔵省印刷局 1996年
ほか

戦後学校経営における教頭の職務に関する研究

南 正 和

【概 要】

《はじめに》教頭の職務として学校教育法第28条には「校長を助け、校務を整理」と規程され、「校長の補佐」として捉えることができる。しかしひとえに教頭の職務と言っても、所属する学校の大小、教頭自身のモチベーションの有無、さらには校長との連携如何などによってそれは千変万化であり、教頭の職務の不明確さを浮き彫りにするものであると捉えた。「教頭は何をするのか」という疑問は「教頭が教頭であるための理由、または教頭であることの証明」であると定義した教頭職務の固有性の追究に関係し、教頭職の捉え方が重要視される。そこで昭和20年代半ばから現在に至るまでのこの教頭職の捉え方、具体的には法文上、学校経営上での教頭職の捉え方の検証、さらにはどのような職務研究がなされたかを取り上げ、教頭職務の固有性の追究、つまり職務の明確化には何が必要かを考えることを述べた。

ちなみに章構成にあたって、題目の性格上、時代区分の設定が重要になることから基本的には教頭職の捉え方の変遷に関してその節目節目を重視するものにした。また学校経営、それに伴う教頭職の捉え方を加味した結果、この場合第2章がその節目になるように考慮した。

《第1章》まず前史として戦前に教頭職を規定した国民学校令上での教頭職を取り上げ、法文上での教頭職の捉え方、そして実際の設置状況についてふれた。次に戦後改革期の学校経営に関してアメリカの影響と戦前の教育制度に対する猛省から、教育の民主化が強力に推し進められたことをふまえ、まず学校経営ではどのような状況であったかについて「民主的指導者」と

して一般教員の代弁者になるべきとされていた当時の校長職の捉え方を中心に展開することにした。また教頭は法文上での規定がなく、いわば慣習としてさまざまな呼称で存在していたこの当時、民主的校長の「良きパートナー」になるべきと標榜されたが、その反面実際は事務的負担が大きく、「事務上の校長」にならないようにと警鐘が鳴らされていた事実があったことから、教頭の職務の捉え方に理想と現実があったことを指摘した。

《第2章》昭和30年代は学校経営においてエポックメイキングな時期となった。その要因となったのが地教行法の制定であり、これまでの戦後改革期とは一転し、教育の近代化＝合理化が目指されるようになった。各学校にも集権化、合理化の流れが押し寄せ、教育行政の末端として機能するように考えられた。教頭職に対する捉え方もこのことを反映したものになり、そのことは1957年（昭和32年）の学校教育法施行規則の一部改正で結実し、戦後初めて教頭職の設置が明文化されることになったのである（教頭職の法律化）。次に教頭職への管理職手当の支給とILO87号条約批准に伴う国内関係法の改正による管理職員指定の手続きは、教頭職務の固有性に新たに「管理職である」という性格付けをしたものであり（教頭職の管理職化）、なかでもそれを決定的にしたものが前者である。この章ではこれらのこと、つまり教頭職の制度化に関して当時の事例をふまえながら取り上げた。

《第3章》学校教育法施行規則の一部改正により、教頭職は法文上に現れることになったが、省令による改正であったことや、教諭の「充当職」

であったことから、処遇面や学校経営上での職務遂行においてその立場は脆弱なものであった。これに対して教頭の職能団体である全国公立学校教頭会、全公教は学校教育法自体を改正、つまり教頭職の法制化を果たすことでそのことを打開しようとした。一方で教育の管理強化を嫌う日教組は当然反対し、文部省との間で交わされた書簡にその状態を見ることが出来ることから当時の資料をいくつかあげた。結局学校教育法が改正されるわけだが、それに際し、当時の衆院、参院の文教委員会の議録を通してどのような論議がなされたかを、特に「必要に応じ」を挿入する修正案を巡って繰り広げられたものを中心に国政の場でどのような教頭職の捉え方がなされたかを取り上げた。

教頭職の法制化以後、全公教を始めとして教頭の職務研究がなされた。なかでも全公教が発行した『教頭の職務』に関して改訂前後で職務の解釈が見直され、教頭職は「調整」を代表するいくつかの機能を内包した「補佐職」であるという見解に立った一連の流れを取り上げた。また最新の職務研究として東京都教育委員会が提言した「教頭の専決事項」について取り上げ、それが職務の明確化の1つの施策であるとしたう

えて、これらの研究を早急に行動に移すことが必要であると指摘した。

《おわりに》昭和20年代から現在に至るまで教頭職務の固有性の追究、つまり教頭の職務の明確化への追究について取り上げたわけであるが、戦後の教頭職の軌跡は、職務の明確化への追究の軌跡そのものであるという結論にたどり着いた。さらにその流れは現在でも脈々と続いており、新しい展開として職務研究とその実行の過程が重要であると指摘した。そしてその成否には、校長との協働体制と教頭自身の意識改革が必要であるとした。

【主要参考文献】

- 中留武昭『戦後学校経営の軌跡と課題』教育開発研究所 1984
- 中留武昭『学校を改善する一教頭の指導助言の実践事例』学校運営研究会 1983
- 全国公立学校教頭会『教頭の職務』全国公立学校教頭会 1979
- 全国公立学校教頭会『教頭の職務改訂版』全国公立学校教頭会 1984

アメリカにおける女性校長の役割と 力量形成の特質に関する研究

横尾 まり子

【概要】

《はじめに》アメリカにおいても、日本においても、女性は教職においてマジョリティーである。しかし、管理職においては両国共に女性はマイノリティーである。アメリカではそのことが問題とされているが、日本ではあまり問題とはされていないようである。しかし、ここ10年ほどで、日本の女性校長、女性教頭共に、4倍の伸びを示しており、アメリカに倣って女性管理職の研究がなされる意義が十分に生じてきていると思われる。アメリカでは既に1950年代から、女性校長に関する研究が行われてきていて、女性校長は大変興味をそそる存在であることが分かる。教師という職業は母性と結びつけて考えられ、女性にとって、ジェンダーとの葛藤の少ない職業であったのだが、女性校長は、個人的にも、社会的にもかなりの役割葛藤が生じるので、そこに身を投じるには、かなりの勇気が必要とされる。しかし、そこに、現代女性の自立のあるべき姿があるように思える。

《第1章》この章においては、アメリカにおける女性校長の歴史的な側面について検討を行った。まず第1節で、女性校長の登用を阻害してきた様々な要因を分析し、検討を加えた。その際、1991年にアメリカ政府が大統領に行った、女性の昇進を阻む障壁の除去についての勧告のなかで報告された3つの障壁を参考にした。一つ目の社会的障壁としては、女性教師に対する種々の偏見が挙げられる。二つ目の政策的な障壁としては、法施行の不徹底があげられる。三つ目の組織内の構造的な障壁としては、重要な指導的

地位が男性によってしめられてきたこと、採用に関する女性を排除するような政治的人脈の存在、メンタリングの欠如、仕事と家庭の両立に関する支援の不足、管理職へのルートとなる職務の配置の欠如、などが挙げられる。第2節では、アメリカ教育改革第2の波以降の、学校経営観、リーダーシップの質の変容が女性校長にとってどのような意義をもたらしたのかについて考察を行った。

80年代からのアメリカの教育改革の「第2の波」と呼ばれる一連の教育改革運動の特徴は、第1に、学校教育の質的改善（Performanceの向上）を狙いとし、第2に、州レベルではなく、教師や学校長、行政管理者および地方教育委員会などが主体となってリーダーシップを採ることを求められている点、である。各地域ごとに、様々な経営方式の改革が行われているが、いずれも、教職の専門性を向上し、児童・生徒の教育効果を高めるために、管理・経営システムの民主化を目標としている点で一致している。代表的なものに、「学校に基礎をおいた経営（School-Based Management）」などがあるが、これらの改革的な学校に、女性校長が、多く志願し、また実際に、採用も多く行われているという報告がなされている。これらの民主的な経営を志向する学校は、権限の配分や、チームワークを軸としているので、伝統的なリーダーシップスタイルよりも女性校長が活躍することの出来る舞台が整いつつあることを指摘し、女性校長に対する期待の大きさについて書いた。

《第2章》第2章では現在校長や、それに匹敵

する地位で活躍している人々の属性に焦点をあて、一体、どのような人がそのような地位まで登り詰めることができるのかという素朴な疑問を呈して見た。第1節では、職業的な経歴について分析を行った。1956年に教職に就き、その18年後にハイスクールの副校長になったAさんの場合と、1954年に教職に就き、その19年後に小学校の校長となったBさんの事例、それに最近行われたいくつかの調査の結果から、分析を行った。その結果、管理職登用までの平均年数は、年々短くなりつつあることが分かった。Aさんや、Bさんの場合は20年前後であったが、現在の平均は8年である。大学の学部専攻には特定のパターンは見あたらず、バラバラである。また、教職以前の職業経験も様々であった。教育界での職業経歴は、初めはみな、教室教師からスタートしているが、その後はスクールカウンセラー、大学の研究員など様々であった。

第2節では個人的な属性について分析して見た。強い好奇心、向上心、野心、保守的な価値観などの特徴が指摘できる。彼女たちはほとんどの人が結婚しており、子どもも持っている人が多いようである。管理職になるための特別なルートは存在しておらず、本人のやる気次第であるようである。

《第3章》第3章では、校長職登用後の、研修について取り上げてみた。男性と女性では、抱えている悩みにも違いが見られるのではないだ

ろうかという疑問からである。第1節では、現在のアメリカにおける管理職研修の一般的なモデルとその戦略についての整理を行い、第2節では、実際に行われた女性管理職のネットワーク型の研修の事例をもとにこのような研修の有効性と課題について検討を行った。そこでは、ネットワークの活用を、女性たちが、男性よりもうまく行うことができる一方、外部からの援助、特に高い地位にいる女性からの援助なしに、そのようなネットワークの成立が難しいことが、だけれど、リーダーシップを発揮して運営して行かなければ、会の存続が難しいことなどを指摘した。

最後に、女性校長に求められている役割について指摘し、学校内の男女平等に目を光らせること、女子生徒のロールモデルとなること、職をもつ、生徒の母親たちへの配慮などを挙げた。

【参考文献】

中留武昭(1995)『学校指導者の役割と力量形成の改革』東洋館出版

川島瑶子(1988)『女たちが変えるアメリカ』岩波書店

Marie Somers Hill & Joyce C. Ragland (1995) "Woman as Educational Leaders Transformational Leadership: Attracts of Women and Minority Recruits to the Principality, *Journal of School Leadership* vol.5. July 1995