

平成11年度修士論文レジュメ

伊藤, 文一

中西, 町子

秦, 敬治

福嶋, 真郷

他

<https://doi.org/10.15017/797>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 6, pp.135-157, 2003-01-31. Study Hall of Educational Administration, Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

【修士論文レジュメ】

ティームティーチングによる学校改善への一考察
—事例分析を中心として—

伊藤 文一
(平成12年3月修了)

I. 目次

序章	・ 基本的問題関心	・ 学校改善の視座	・ 本論文の構成
第1章	我が国におけるティームティーチングの展開		
第1節	ティームティーチングの歴史		
第2節	これまでの学校教育の取り組み		
第3節	これからの学校教育の取り組み		
第4節	ティームティーチングと学級担任制・教科担任制との違い		
第2章	ティームティーチングの実態調査にみられる学校改善上の成果と課題		
第1節	調査目的		
第2節	回答者の特性		
第3節	アンケート調査の結果		
第4節	考察		
第3章	ティームティーチングによる授業改善		
第1節	学習指導の三段階		
第2節	授業改善上の教授力量の向上		
第4章	教師の意識改革による学校改善		
第1節	指導方法の改善点		
第2節	教師の意識変革		
第3節	研修体制の確立		
第4節	総合的な学習とティームティーチングとの関連		
第5章	先行研究による学校改善の視点からの分析		
第1節	中学校の教科の枠を超えたティームティーチング		
第2節	選択学習での異教科間ティームティーチングによる学校改善		
第3節	地域社会に開かれたティームティーチング		
第4節	先行研究の学校経営の視点からの分析		
第5節	実践からみられる異教科ティームティーチングの学校改善上の配慮事		
第6章	異教科間ティームティーチングによる学校改善の事例		
第1節	N中学校における取り組みの経緯		
第2節	生徒・参観者の反応		
第3節	コースごとの生徒・教師の反応		
第4節	結果		
第5節	考察		
終章			

Ⅱ. 概 要

制度としての学校が伝統的に保持してきた教育の画一性による閉鎖性を克服し、学校内でのチームティーチング等の新たな協働を創ることによって、学校を開いていく必要性が、長年にわたって制度疲労を来してきた学校を改善し、活性化する上で必要視されるに至っている。

筆者は、上記の定義を踏まえながら、学校経営（学校改善）の中心を授業改善に置き、チームティーチングによる授業で、①学校が活性化していくこと、②問題解決型の学校に変わっていくこと、この2点を「学校改善」として定義した。本論文では、チームティーチングを中心とした学校改善に取り組んでいる学校について、その視座を明確にしながら事例分析して、今後のチームティーチングによる学校改善の方向をさぐることを目的とした。特に改善の質をより根本的に規定することになる、「内」に開く視点学校改善の中心的領域が教育課程経営にあるという視点、及び改善計画の策定、実践、改善の視点、に焦点を当てて論じた。

本論文の構成は以下のものである。

第1章では、1950年代中葉のアメリカに源流をもつチームティーチングが、我が国の学校教育においていかなる位置づけを与えられてきたかを歴史的に概観して、1960年代からの我が国における教授組織改善の歴史について論じた。また、チームティーチングとこれまでの学級担任制・教科担任制を比較して、学校経営（改善）に向けた期待について言及した。

チームティーチングは、ともすると子ども管理や能率化等に走ってしまうという批判がある。しかし、チームを組むことで、学校内を活性化させ、問題解決型の学校へと変えていくことが可能である。

第2章では、F市立中学校67校（平成9年度6月 対象教員173名）のチームティーチングに関わる教員と子どもに対して、授業参観、アンケート調査、聞き取り調査等を実施した。その結果、チームティーチングを導入することで教師側には指導にゆとりが生じ、子どもたちの学習活動も積極的になることが判明した。その一方で、チームティーチングを学校全体の取り組みとして位置づけていないことから課題もあることがわかった。また、本実態調査によって、学校改善のキーワード（課題）として、「教師の共通理解の徹底」「学校全体としての取り組みの意思決定」「教育課程の編成や日課の工夫」「人間関係づくりの確立とチームづくり」「施設・設備の整備と活用」等の研究が必要であることが明らかにされた。

第3章では、チームティーチングによる指導方法の工夫改善を中心に述べた。授業改善のためには、チームティーチングを学校全体の取り組みとしての認識に立った教師の協働体制づくりから始めることが学校改善上、大事になることがわかった。そこで、チームティーチングによる学習指導の3段階を提示した。チームティーチングは、教師の授業の構成要素（実態・目標・学習指導法・教材の特質等）についての意識を強くさせることになる。チームティーチングでの授業の準備をする場合、一人で授業をする以上に授業の構成要素についての配慮が必要となることがわかった。さらに、チームティーチングは、教師の専門性を活かし、授業力量を高めることができる。同じ学校の教師間においても、日常的にお互いの授業を自由な形で参観し合うということはいらないといってもよい。他の教師の授業を見て刺激され、自分の授業を改善していく上で参考になることが多いことはいままでのない。

第4章では、チームティーチングによる教師の意識改革、研修体制の確立が学校改善上、重要な要素になることを事例研究（ケーススタディー）を中心に論を展開した。研修体制を確立し、チームティーチングの「よさ」を全職員が学ぶことが学校改善につなが

るものと思われる。

第5章では、チームティーチングを中心とした研究に取り組んでいる典型的な事例を学校改善の視点から分析した。第1の事例は、異教科間チームティーチングを中心とした実践で授業改善に取り組んで10年以上の研究歴をもつK大学教育学部附属中学校の事例を取り上げた。第2の事例は、社会人とのチームティーチングで成果を上げている公立中学校での体育の事例を上げた。さらに研究校の市立小学校、国立大学附属中学校、市立中学校の3例を教師の指導体制、教育課程上の位置づけ等について、学校経営の視点からまとめた。

第6章では、N中学校の選択授業でのチームティーチングによる学校改善の事例（計画・実践・評価）を示した。N中学校3年生の選択授業において、子どもが興味・関心を持つ内容を9コース設定し、「総合的な学習の時間」をにらんだ授業を展開した。その内の6コースがチームティーチングで授業が実施された。また5コースが異教科間チームティーチングの形となった。異教科を組んで授業を行っていくことで、教師側に「協働」が生まれ、「個を中心とした教師」から「プロ教師集団」へと脱皮する事が可能になることが認められた。

本実践の結果、チームティーチングによる取り組みで授業が活性化し、教師の意識改革がなされ、ひいては問題解決型の学校になり、学校改善につながる事が明らかにされた。チームティーチングによる学校改善という問題は、子どもの「個に応じた多様な教育の展開」を目指すだけでなく、それを指導する教師の個々にも、新たな選択と挑戦を求めていることになる。

今後は、2002年からの「総合的な学習の時間」実施に向けて学校改善上、特に、チームティーチングによる指導体制の研究が不可欠となる。チームティーチングをどのように広げていくかが実践上の課題であると考ええる。

【参考文献】

- (1) 中留武昭「学校経営の改革戦略 日米の比較経営文化論」玉川大学出版部、1999年。
- (2) 新井郁男・天笠茂編「チーム・ティーチング事典」教育出版、1999年。
- (3) 児島邦宏/中西朗編「中学校個を生かす教育とチーム・ティーチングの実際」教育出版、1998年。
- (4) 梶田叡一・古川治編著「これからのチーム・ティーチング」東京書籍、1997年。
- (5) 加藤幸次監修・香川大学教育学部附属坂出中学校「多様なチーム・ティーチングからの授業改造21世紀への学校教育を創造するモジュール学習」黎明書房、1995年等。

学校組織文化を生かした効果的な学校に関する研究

中西 町子
(平成12年3月修了)

I. 目次

序章
第1章 学校組織文化についての理論的考察
第1節 学校文化と学校組織文化の違い
第2節 教師の協働を主体とした学校改善
第3節 ケース・スタディーで取り上げた学校とその他の学校との相違点
小 結
第2章 F県立J高校の学校組織文化についての考察
第1節 進路指導を中心とした学校組織文化
第2節 県内の他の県立高校との相違点
小 結
第3章 M県立M高校の学校組織文化についての考察
第1節 校長のリーダーシップによる学校組織文化の形成
第2節 M高校の学校組織文化の発展
小 結
第4章 J高校とM高校の学校組織文化の相違点
第1節 学校組織文化の3つのレベルにおける相違点
第2節 学校組織文化の機能における相違点
小 結
終章

II. 概要

1970年代半ば以降の校内暴力、いじめ、不登校などの「学校荒廃」と言われる問題は、学校を基盤としている点に特徴があり、学校や教師に対する批判的議論や学校教育総体に対する批判・告発が多かった。しかし、学校の現実的状況を具体的なレベルで解明しようとするれば、学校ごとの学校改善の方法に関心をもたざるを得ない。

そこで個々の学校の学校組織文化による効果的な学校をケース・スタディーする事によって、学校組織文化がどのように形成されているかを考察する。考察の方法としては、E. H. シャインの『組織文化とリーダーシップ』（1985）の組織論の組織文化の3つのレベルをもとにした、今津（1992）の学校組織文化の三次元（第1レベル「形態」・第2レベル「価値」・第3レベル「黙示的前提」）をもとに考察を試みた。

今津（1992）は学校組織文化とは、教師集団の凝集性や一体感の醸成に働きかけるものであり、形成され伝達されるとともに、革新され創造されていくものだと定義した。この定義において、学校組織文化は学校や教師の行動を説明する要因として位置付けられただけでなく、修正・再構築

すべき対象として、すなわち、経営の対象として位置付けられた。また、機能としては、「外部適応」機能と「内部統合」機能を持ち、そのバランスの取り方によって、誤った場合は「全制的施設」のような学校になったりするが、これらの機能が有効に働いた場合は、生徒の学習成績を上げると同時に、生徒の人間性や「生きる力」を豊かに伸ばすことができる効果的な学校が形成される。このように、学校改善の有効概念である学校組織文化の三次元は、学校状況の観察・分析の視点として、さらには学校改善の解決方法の手掛かりの視点として導入することができる。

ケース・スタディーの1校目の、J高校の学校組織文化の第1レベル「形態」は、学年教師集団を中心とした校務分掌で、学校の教育理念となった「ドリカムプラン」の実施方法については、クラスを解体して、学年の10クラスをミックスホームルーム形式で同じ志望を持つ者たち同士をグループ化して進路学習を展開している。また、校外活動である講演会参加や校内での講演会（レインボープロジェクト）の実施の際には、3学年一緒に同じ志望目的のグループで講演を聴くようになっている。そして、学年ごとに活動内容のポイントを決めて、3年間で完成するように企画されている。まず、「ドリカムプラン」実施の最初の3年間は、次学年に「のれんわけ」と称するシステム（次学年に前学年の教諭2名を残していく方法）によって確実に「ドリカム」の実践方法を次学年に伝達すると同時に、お互いの学年が競い合うかのようにより良い進路学習方法を考案し、実践している。また、第2のレベルの「価値」においては、新入生の一斉受身型から自己発信型への質的变化への対応策として「ドリカムプラン」が生まれている。「ドリカム」とは「Dreams Come True」の略語であり、文字通り夢の実現の意味である。この言葉に宿る言霊によって、生徒と先生の思いが繋がっているのだとY教諭は語った。この段階になると

第3のレベルの「黙示的前提」にはいっており、この「ドリカム」の発想はJ高校の教育活動の基底に確固として存在し、生徒指導の基本理念となり、日常の教育指導に生かされているのである。この「ドリカムプラン」の成果としては、K教頭の話にあるように、国公立大学の合格者が平成10年度には300人を越したということがある。これは量的に多くの課外授業を実施したためではなく、「ドリカム」によって質的な転換を実行したためであると言う。生徒自身が、自らの進路開拓のリーダーとして、「自分探しの旅」を実践できるように計画されているのが、「ドリカムプラン」のフローチャートである。しかし、このような質的な転換を図るためのフローチャートは、第2節の資料からも分かるように、教職員のアイデアと手間（時間）と努力を出し合っの協働体制の賜物であることが分かる。

また、次のM高校は、J高校が学校改善の方法を学んだ学校であるが、平成3年度からの6年間は強力なU校長のリーダーシップのもとで、学校組織文化が形成されている。第1レベルの「形態」としては、時代を先取りした「学校週五日制」・「環境教育」・「エイズ（性）教育」・「社会福祉普及推進校」などの四種類の研究指定校としての実践や、各年度の教育理念となる努力目標を決める際の教職員の意見書提出による15項目の決定などがある。また、学校行事や教育活動に関しても、生徒や保護者にアンケート調査を事前に実施し、その結果を生かす形で実践されている。さらに、年間10回以上も開催された校内講演会や週休土曜日のボランティア活動、全教諭で取り組んだ小論文指導や面接指導、勉強合宿など様々の制度がつけられている。また、第2レベルの「価値」においては、教育理念の中心に全教職員の意見書から選択された15項目の努力目標を置いているが、これは運営委員会での検討は経ているものの、知識人として強力なリーダーシップを発揮していたU校長の意向を反映ものであったということが、U校長が退職後もM高校に在職中のHやS教諭のインタビューから推察できる。さらに、「黙示的前提」は、U校長の強力なリーダーシップに賛同し、より良い教育活動の実践を三者（教師・生徒・保護者）が協力して行うことであり、それはU校長の存在そのものによるものであったと推察される。このように強力なリーダーシップによって醸成された学校組織文化は、生徒の視野を広げ、ボランティア活動や部活動において「生きる力」の基礎を生徒に身につけさせ、さらに学習成績においても国公立合格者が平成9年度は400人を超えるというような効果的な学校を出現させている。

しかし、U校長が退職されて2年経った現在、U校長時代の教育活動で現在も存続しているものと、消えてしまったものがある。残っている教育活動は、小論文指導や面接指導などのように教職員の協働体制が築かれていた制度であり、校長の強力なリーダーシップによる個々の改善策はなくなっているものもある。その結果、国公立大学の合格者も減少しており、ボランティア活動もほとんど実践されていない状況である。この傾向から考えられることは、学校組織文化のサイクルを効果的な学校として永続させるためには、教職員の協働体制作りが必要不可欠な条件であると考察される。

以上のような2校のケース・スタディーによってまず明らかになったことは、M高校のU校長時代（平成3年から平成9年まで）の学校組織文化と、J高校の「ドリカムプラン」実施開始の平成6年から現在に到る学校組織文化を比較すると、両校とも教育活動においてEdmons（1979）やBossert（1988）の規定する効果的な学校の特徴を満たしている。また、シャインの組織論における「外部適応」と「内部統合」の機能を、学校組織文化として確実に備え、学校内外で有機的に作用させた結果、進路学習やボランティア活動の実践を通して、自己の力を社会で生かす事に喜びを感じることができるような「生きる力」を持った生徒を育てている。M高校は、広い視野と豊かな教養人であるU校長のリーダーシップによって、また、J高校は教育研究に意欲的な学年主任をリーダーとする学年集団によって、学校組織文化が醸成され、変動社会の転換点を見事に切り抜けていた。

次に、ケース・スタディーの考察によって明らかになったことは、それぞれの学校の組織文化を形成するリーダーの違いによって、組織文化の伝達・発展の段階で違いが出るということである。M高校における学校改善は、U校長の強力なリーダーシップによるものであり、J高校の場合は平成6年度の第1学年学年主任を中心とする学年教師集団のリーダーシップによるものであった。つまり、M高校はU校長という1「点」をリーダーとした学校組織文化による学校改善であり、J高校は第1学年教師集団という「点」の集合体である「面」をリーダーとした学校組織文化による学校改善のパターンである。この場合、M高校は、学校組織文化の伝達・発展の段階において、強力なリーダーであるU校長の退職による影響は大きく、教職員の協働体制が築かれていた制度だけは伝達されたが、実践において、校長の強力なリーダーシップによる改善策は伝達されなかった部分もある。J高校の場合は、第1学年集団と言う協働体制で繋がれた「面」の一部を、毎年「のれんわけ」として次学年に残していくという形をとっているため、教職員の異動でメンバーが変わっても学校組織文化は伝達され、各学年の切磋琢磨によって、それをさらに発展させることが出来ている。

以上ことから考察できることは、学校組織文化の伝達・発展の段階には、必ず一定の教師集団による協働体制が必要であるということである。J高校の「のれんわけ」の方法は、教師集団の組織化、または同僚教師間連携の1つの方法である。リーダーが「点」としての存在であるようなトップダウンの力では、学校組織文化を伝達・発展させる段階において、学校組織文化の成長サイクルが中断したり、形成以前の状態に戻る可能性がある。そのため、学校組織文化のリーダーは「点」を協働体制でつないだ「面」としての存在であるべきで、その「面」のボトムアップの力によって、学校組織文化の成長サイクルを永続させることが可能になり、長期的な展望を持つ効果的な学校が誕生する。

主な参考文献等

- ・ 今津孝次郎 『変動社会の教師教育』名古屋大学出版 1996年
- ・ E. H. シャイン 『組織文化とリーダーシップ』（訳）ダイヤモンド社 1989年
- ・ 岡東壽隆 『スクールリーダーとしての管理職』東洋館出版 1994年
- ・ 中留武昭（編著） 『学校文化を創る校長のリーダーシップ』エイデル研究所 1998年

『大学像の変化に基づいた大学生のキャンパスライフ改革についての考察』

秦 敬治
(平成12年3月修了)

I. 目次

序章	課題の設定と研究の方法
第1章	大学像の追求
第1節	先行研究のレビュー
第2節	過去から現在における大学の目的
第3節	21世紀初頭の大学像
第4節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学生が描く大学像
第5節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学教員および大学教育学会員が描く大学像
第2章	大学生の大学選択動機と大学への期待・要望についての考察
第1節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学生の大学選択動機
第2節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学生が求める大学への期待・要望の変化
第3節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学生の描く大学像と大学選択動機および大学に対する期待・要望との関係
第4節	私立文系(商学部・経済学部・法学部)大学教員および大学教育学会員が必要と考える大学生のための大学改革
第3章	大学生のキャンパスライフ改革
第1節	カリキュラム改革による大学生のキャンパスライフ改善
第2節	学習支援態勢の改革
第3節	授業形式の改革についての考察
第4節	評価システムのおよびフィードバックについての考察
第5節	課外活動に対する改革と大学生の意識の変化
第6節	大学生が大学教員に求める内容についての考察
第4章	大学生の描く大学像に基づいたキャンパスライフの形成
第1節	大学像の確立と私立大学の「建学の精神」、「教育方針」に関する考察
第2節	「建学の精神」、「教育方針」に対する私立大学教員の意識に関する考察
第3節	個々の大学における大学像とキャンパスライフの一致
終章	大学像の変化に基づくキャンパスライフ改革を達成するための要因と課題

II. 概要

《研究の目的》

大学像とは、大学の意義・目的を示すものであり、政策的な面から見た大学像、社会的な面から見た大学像、大学志願者・大学生・保護者等から見た大学像、大学教職員から見た大学像等、それ

それぞれの視点によって大学像は異なると考えられる。また、それぞれの大学像も時代の変化やM. Trovの言う「エリート」から「マス」へ、そして「ユニバーサル」への段階移行により変化しているとも考えられる。さらに、大学像が変化していると仮定した場合、その変化が大学進学希望者の受験動機や大学生のキャンパスライフに影響を与えることも仮説として充分考えられる。

仮に大学生と大学教員の間で大学像の不一致があるとすれば、この不一致は、大学生のキャンパスライフに何らかの影響を与えているのではなからうか。その影響は大学教育や大学生のキャンパスライフにマイナスには働いていないだろうか。

この研究の目的は、現在の日本の大学像変化に基づき、大学生のキャンパスライフがどうあるべきか、どう改革するべきかを追求することにより、今後の大学教育の「ユニバーサル」化に対応する方向性を探ることである。特に①カリキュラムや講義内容等に、大学生と大学教員との意識の差がマイナスに影響していることを明らかにし、②大学像を現実化するためのキャンパスライフ改革や大学像の確立と、「大学の理念」にあたる「建学の精神」および「教育方針」等との関係性を追求できればと考える。また、③過去から現在においての、大学生の描く大学像の変化や大学選択動機を調査し、その変化を探り、自らの大学像や大学選択動機を持ちながら、大学に入学してきた大学生のキャンパスライフを今後充実させていくために、どのような改革・改善を行っていくべきかの方向性を示すことを試みる。さらに、④「ユニバーサル」化に向かう大学教育において、自らの大学像や具体的な大学選択動機を持たない大学生に対し、どのようにして大学教育の目的を位置付けていくかを追求し明らかにする。最終的には、大学像の変化に基づいた大学生のキャンパスライフ改革を考察することにより、大学改革の今後の方向性を探る。

また、この研究の焦点がはっきりするように、私立文系（商学部、経済学部、法学部）大学生を対象とした。対象を決定した理由は、これらの大学生の大学入学目的が、他学部の学生と比較して、学部の専門性と最も関係が薄いと考えたことと、これらの大学生を対象とした研究が、今後の大学教育の「ユニバーサル」化に対応していくための糸口になると考えたからである。

《研究の方法と内容》

今回の研究調査では、大学生を対象としたアンケート調査、大学教員を対象としたアンケート調査および大学教育学会員を対象としたアンケート調査を行った。

大学生のアンケート調査は、福岡県のF大学、S大学の2年生以上の商学部・経済学部・法学部大学生を対象に行った。

大学像の変化についてなどの過去のデータについては、私立文系（商学部・経済学部・法学部）大学生を対象とするため、社団法人日本私立大学連盟が発行している学生生活実態調査報告書を利用した。また、F大学、S大学についてもそれぞれの大学が発行する過去の学生生活実態調査報告書を利用した。さらには、アンケート調査を行ったS大学の学生部長に対しアンケート内容に基づきインタビューを行ない、大学内部の現状を把握するとともに、学生部長の考えを示してもらった。

この研究では、これらアンケートとそれぞれの過去の学生生活実態調査を統計的に分析し、大学生の大学像の変化を明らかにするとともに、大学生と大学教員との様々な意識の違いを明確にし、これからの大学像と大学生のキャンパスライフを一致させるために必要な改革や方策について考察する。

《各章のまとめ》

第1章では、先行研究やアンケート調査により、大学生の大学像の変化や大学進学率等による大学像の変化を明らかにするとともに、大学教員や大学教育学会員と、大学生の大学像にズレが生じていることを示した。

第2章では、大学生の大学選択動機と大学への期待・要望が時代や社会環境によって変化していることを明らかにするとともに、大学教員や大学教育学会員の考える大学生のための大学改革と、

大学生の大学への期待・要望との関係を明らかにした。

第3章では、カリキュラム、学習支援態勢、授業形式、評価・フィードバック、課外活動、大学生の大学教員へ求める内容について、過去の調査やアンケートの結果等を分析し、現状を把握した上で今後の方向性を示した。これらの現状を簡単に述べると、カリキュラムについて大学生は、「資格・免許取得につながる」、「社会に出てすぐ役に立つ」内容を求めており、専門教育を身につけることよりも社会で役立つ総合的な教育を望んでいることが明らかとなった。このことについて、大学教員や大学教育学会員も「大学生や社会のニーズに応じたカリキュラムを設定する必要がある」と考えているが、大学教員の大部分は、専門教育重視の傾向が強く見られた。学習支援態勢や授業形式および評価・フィードバックについても、大学生のニーズを大学教員や大学教育学会員は、理解していると言える回答が多いにもかかわらず、制度や現実の内容が伴っていない現状が明らかとなった。

第4章では、「建学の精神」、「教育方針」といった大学の「理念」に相当する部分が形骸化している事実を明らかにした上で、大学生や大学教員らの個々の大学像と大学のキャンパスライフが一致する重要性を示した。

《総括》

大学生、大学教員をはじめとして、大学像が個人によって異なることは当然のことである。大学像の社会的な位置付けさえ変化している上に、各個人の大学像が存在しているのであるから、大学像は多様化していると言える。そのことを前提とした上で、カリキュラムや授業内容等に、大学生と大学教員との意識の差がマイナスに影響していることは、アンケートの分析等で明らかになった。次に各大学の「建学の精神」および「教育方針」を達成するために、教育活動が活かされていない現状を示すとともに、大学教員は「建学の精神」および「教育方針」について意識が低いことも明らかした。その結果、各大学が「欲しい大学生像」を示すとともに、「建学の精神」や「教育方針」を具現化し、そのP（計画）－D（実施）－S（評価）を教育活動全体に対して行っていくことが重要であると考え。さらに、個々の大学生のニーズに対応する意識を大学が持つことにより、可能な範囲で大学生の大学入学目的等の達成をサポートしていくことが必要である。他にもガイダンスだけではなく、履修指導スタッフの充実を図り、大学生個々のニーズに合った授業の履修を迫及する必要性もある。また、それら実現のためには、大学側の制度改革が柔軟かつ迅速であることが不可欠となる。

大学は、自らが掲げた「建学の精神」や「教育方針」等の「大学の理念」の達成および制度・教育内容についての評価を具体的に行ない、改善や開示に積極的に取り組む必要がある。大学教員についても、今までは評価することには慣れていても、評価されることについて抵抗があり、自己改善を行なったり、大学生の期待・要望に十分に答えたりすることが少なかったことは否定できない。この点については、今後の積極的な取り組みが望まれる。

大学像の変化に基づいた大学生のキャンパスライフを改革することは、大学自身の「理念」である「建学の精神」や「教育方針」の達成に近づくことを意味する。あえて、「大学生のキャンパスライフ改革」と掲げた意味は、大学改革を「大学生」を中心として行なうことを示したかったからである。

人が異なれば大学像が異なることは当然であり、時代とともに大学像が変化することは、この研究でも明らかとなった。そのことを念頭に置きながら大学生のキャンパスライフを改革していくことが、大学改革につながっていく。具体的には、全ての教育活動や大学生のキャンパスライフについてのP－D－Sを確立し、「建学の精神」や「教育方針」をはじめとした「大学の理念」の達成のために、大学教職員の教育を行なうことが求められる。そのためには、P－D－Sの「P」について、今まで以上に大学生の立場に近づいて考え、「D」については協同や共同をテーマとし、「S」についてはバランスの取れた点検・評価を「継続的」に「フィードバック」を行ないながら実施していくことが重要であると言える。特に日本の大学においては、「S」の部分について非常

に神経質になっており、大学教員の教育活動や役職者の業務については「聖域」とされている。これらの点は、大学教育を充実させる上で最も重要な評価項目の一つだと言える。このような「聖域」部分をなくし、積極的にP-D-Sを行ない、「大学の理念」の達成と大学生の大学入学目的の達成を果たし、大学像の変化に対応していくべきであると考えます。そうすることにより、「ユニバーサル」化に足を踏み入れようとしている日本の大学教育が、21世紀に向けて発展しようと言える。

最後に、この研究についての今後の残された課題として、大学生のメンタルケアおよび大学教育制度さらには大学組織改革等と、大学生のキャンパスライフの関係について追求する必要性があることが挙げられる。また、教育活動をはじめとした大学生のキャンパスライフに関わる全体的なバランスを考えながら、個々の項目を個別に検討する具体的研究も望まれる。

《主な参考文献》

- ・ 荻谷剛彦1998「変わるニッポンの大学」
- ・ 天野郁夫1997「大学に教育革命を」
- ・ 喜多村和之 1995「キャンパスは変わる」
- ・ C. Kerr 1998「アメリカ高等教育の歴史と未来」
- ・ M. Trow 1976「高学歴社会の大学—エリートからマスへ—」
- ・ 39私立大学（商、経済、法学部を有する）の自己点検・評価報告書他

適応指導教室の機能に関する実証的研究 —学校モデルとカウンセリングモデルに焦点をあてながら—

福 嶋 真 郷
(平成12年3月修了)

I. 目 次

序 章	i	問題の所在	ii	研究の目的と仮説	iii	研究の方法と内容構成
第1章		適応指導教室に関する理論的考察				
第1節		適応指導教室創設の社会的背景と意義				
第2節		適応指導教室に関する先行研究の検討				
第3節		集団を媒体とする適応指導教室の特性				
第2章		全国適応指導教室の質問紙調査				
第1節		調査の概要				
第2節		調査の分析結果				
第1項		適応指導教室の実態についての分析				
第2項		適応指導教室の機能についての分析				
(1)		適応指導教室機能を構成するもの一因子分析を用いて—				
(2)		教室の組織, 規模との比較				
(3)		教育目標(通室の安定, 学校復帰)と経営モデルとの関連				
第3章		適応指導教室のケーススタディ				
第1節		もとS学級責任者T氏へのインタビュー				
第2節		P教室主査M氏へのインタビュー及び教室活動への参与観察				
第3節		S学級指導員K主事のエスノグラフィ				
終 章		適応指導教室の機能と教育の中で果たす役割				
(1)		適応指導教室の機能と経営モデルとの関係				
(2)		今後の課題				

II. 概 要

本研究は学校不適応対策の一環として設置された適応指導教室の機能を実証的にとらえ、その比較的自由度の高い教室文化をもとに、今後の学校における教育相談機能の活性化や開かれた学校という学校改善への方向性を模索するものでもある。

不登校児童生徒の増加に伴って昭和60年ごろから全国的に設置されるようになった適応指導教室は、平成4年の文部省通知により、指導を受ける子どもが「指導要録上出席扱い」となったことで、単なる公立のフリースクールから脱却し、社会から認知される転機となった。ところがその現状は法律上の設置根拠が明確ではなく、全国的な活動内容基準も示されていない。今多くの自治体が暗中模索の中で実践を積み上げている段階である。

この適応指導教室の機能については、3つの先行論文、すなわち中川ら(1997年)の4機能、服部ら(1995年)の8因子、小沼ら(1998年)の危機介入方略4課題をもとに、大きく二つに分類した。すなわち学校教育の機能を補完することに重点を置いた機能と、個室(個別)カウンセリングの延

長上に重点を置いた機能であり、前者を「学校モデル」、後者を「カウンセリングモデル」と筆者が操作的に名付けた。

次にP. ハーシー（1984年）の状況対応リーダーシップ理論をこれに援用して、研究の仮説を立てた。すなわち、『適応指導教室の機能は、教室の指導者が個々のあるいは集団の「子ども理解」をもとに、その心的エネルギーの回復時期や場面に応じて、「学校モデル」と「カウンセリングモデル」を変えながら指導することであり、そのことで通室の安定や学校復帰という教室の教育目標が効果的に達成される。』である。これを主に統計調査とケース・スタディの二方向から検証することにした。

1. 適応指導教室に関する先行研究の考察

先行研究では、全体として適応指導教室が教育機関の一つとしてもつ教育目標、すなわち「通室の安定」や「学校復帰」に対する効果にまで踏み込んだ、教育経営学的視点からの分析がみられないことが確かめられた。また、指導の実際についても指導員の指導観や実践項目の調査、分析に止まり、いわゆる「子ども理解」との関連から指導の在り方を分析する、心理臨床学的視点からの分析はまだこれからという段階であった。また、集団を媒体とする指導については、集団療法という心理臨床学的視点からみると、1対1のカウンセリングモデルの機能、あるいはその延長上にある機能を内包している組織という特徴をもつことが分かった。すなわち、適応指導教室は、集団が機能する「学校モデル」の知恵と、個を大切に「カウンセリングモデル」の知恵とが結合している場であり、集団の力動を利用し、個を育ててきた日本独自の教育機関としての性格を持つといえる。

2. 統計調査から

統計調査は1999年10月下旬に全国774の公立適応指導教室に対して郵送法による悉皆調査を行い、496教室から回答を得た（回収率65.2%）。

実態は大多数の教室が退職校長を中心とした小規模教室で、指導主事を中心とした教育委員会付設の中規模教室がこれに続いた。またスタッフの72.7%が教職経験者で、心理職は5.1%にすぎなかった。したがって適応指導教室は「学校モデル」に軸を置いた指導は行いやすいが、「カウンセリングモデル」に軸を置いた指導は行いにくい人的環境にあることが読み取れた。

また、教室運営に関する質問をもとに因子分析を行い、教室機能を構成する6因子を抽出した。すなわち「コーディネーティング」「学校補完・学習」「社会性・集団性」「人間関係学習」「スタッフ協働」「心の安定・自立」である。次にこの6因子と経営モデルや教室規模との関係を分析（分散分析、t検定）した。

教室機能を構成する6因子と経営モデルとの関係では①「個別相談業務の有無」②「入室前の個人面接回数」③「1日の学習時間」④「心理職の存在」等によって「学校モデル」と「カウンセリングモデル」との有意差を分析した。また、6因子と教室規模との関係では⑤「スタッフの人数」「子どもの人数」によって有意差を分析した。

その結果、適応指導教室の機能には「カウンセリングモデル」および、ある程度の教室規模（スタッフ4人以上、子ども10人以上）が少なからず影響しているものの、全ての機能因子に対して影響している経営モデルや教室規模は明確には認められなかった。

さらに、適応指導教室の教育目標の中心である「通室の安定」・「学校復帰」と経営モデルとの関連を分析した（分散分析、t検定）。その結果、若干「カウンセリングモデル」の方が平均得点が有意に高かったが、両モデル間で明確な有意差は認められなかった。しかしながら、両モデルとも教室の教育目標に対してそれぞれに一定の効果をもつことが認められた。また、同時に「通室の安定」が「学校復帰」に必ずしもつながっていないことが認められた。実態分析による「意図的な不登校」の増加とも合わせて考えると、通室は安定しているが、学校へは復帰しないという子どもの存在、また、その増加が浮かび上がってきた。適応指導教室の新たな課題点の一つといえよう。

3. ケース・スタディ

ケース・スタディとして、1『もとS学級相談室長T氏インタビュー』2『P教室M氏のインタビュー』3『P教室参与観察』4『S学級K主事の2日間のエスノグラフィー』の4つを行った。S学級K主事の2日間のエスノグラフィーのフィールドノートの形式及び分析については、中留武昭らの「校長の文化的リーダーシップの構成要因に関する研究」のエスノグラフィーを援用した。

その結果、もとS学級相談室長T氏インタビューからは「最後は個別指導になる」の言葉に象徴されるように、教職経験という学校教育に蓄積された指導には限界があること。また、指導の軸が「学校モデル」に移り過ぎる場合は弊害が多いということが明らかとなった。また、P教室M氏のインタビュー及びP教室参与観察からは、「毎年通級する子どもの質の違い」「対応を変えていく」の言葉に象徴されるように、適応指導教室がその機能を発揮するためには、「子ども理解」をもとに「学校モデル」と「カウンセリングモデル」のどちらの軸にも移行できる、柔軟な指導体制が必要であることが明らかとなった。

さらにS学級K主事の2日間のエスノグラフィーをもとに、「居場所」「ワーク」「ワーク意味」「対話」「対話内容」の各分析を行った。

その結果S学級では「子ども理解」の時間が日常的に確保されており、また、その時間の確保が教室指導の重要なワークとなっていることが認められた。このS学級はスタッフに心理職がおり、定期的にスーパーバイザー（臨床心理学の大学教授）の助言も受けている。組織、制度的には「カウンセリングモデル」に軸を置いた教室である。しかし、分析結果から「学校モデル」の指導もかなり行われていることも明らかとなった。特に1日の中で両モデルの機能が必要とされており、そのためにスタッフがそれぞれの機能役割を取りながら協働していくことの必要性が認められた。また協働していくためにも「子ども理解」のためのミーティングの時間をどれだけ確保するかが教室指導の重要なワークであることも明らかになった。

4. まとめと今後の課題

以上、統計調査とケース・スタディの両方から分析すると、適応指導教室の機能において「学校モデル」と「カウンセリングモデル」との間で明確な有意差は認められなかった。すなわち「子ども理解」という個々の子どもの状態、子ども集団の状態をもとに柔軟に両経営モデルの軸を変えることで、教室の教育目標が効果的に達成されていた。したがって適応指導教室の機能は仮説に近い実相であることが明らかとなった。

また、この適応指導教室は教職経験者がスタッフの中心であることから、組織文化としては自由度の高い学校の組織文化へ近づいていると思われる。したがって今後の学校における教育相談の機能のみならず、開かれた学校、自由度の高い学校運営への知見を提供するものと期待される。しかしながら、今後不登校児童生徒の増加に伴い、心理的な援助が必要な子どもが多数通室した場合、教職経験者中心の大多数の教室では「カウンセリングモデル」に軸を置いた指導ができにくいことが予想される。今後は本研究調査のように、指導者側だけの調査に止まらず、子ども側からみた教育効果も広く内外に示し、適応指導教室の社会的な認知をさらに高め、心理職の配置を進めていく必要がある。

【参考文献等】

- ・石田美清, 服部成男「不登校児童生徒の就学問題と教育保障」一適応指導教室の調査を通じて一日本教育行政学会年報21, 平成7年
- ・中川厚子, 森井ひろみ, 鶴田桜子「適応指導教室の機能に関する研究」一中学卒業生フォローアップ一 カウンセリング研究第30巻第3号, 1997年
- ・中留武昭「学校文化を創る校長のリーダーシップ」一学校改善への道一1998年 ほか

専門学校に於ける接続に焦点をあてた経営戦略に関する実証的研究

藤川 正幸
(平成12年3月修了)

I. 目次

序章	1. 課題の設定	2. 研究の方法と内容	3. 調査の方法と概要
第1章	専修学校と専門学校		
第1節	専修学校をめぐる先行研究の検討		
第2節	専修学校		
第3節	専門学校		
第2章	専門学校の経営戦略と効果		
第1節	経営戦略としての広報		
第2節	大学・短大との競合と共存の関係		
第3節	教育課程における経営戦略		
第4節	まとめ		
第3章	専門学校に焦点をあてた接続1 (大学側からみた接続に関する実態調査)		
第1節	タテとヨコの連携		
第2節	専門学校と大学との接続・実態調査1 (編入学を中心とした調査)		
第3節	専門学校と大学との接続・実態調査2 (編入学以外を含む調査)		
第4節	まとめ		
第4章	専門学校に焦点をあてた接続2 (高卒者及び専門学校卒業者からみた接続に関する意識調査)		
第1節	専門学校在校生(高卒者)などの接続に関する卒業者の調査 - 「高卒者の進路動向調査」 - (専門学校在校生など)		
第2節	専門学校卒業者の接続に関する調査 - 「卒業者からみた専門学校教育についての調査」 - (専門学校卒業者)		
第3節	まとめ		
結語	本研究のまとめと考察		
参考文献			
巻末集計表	調査表	編入学関係大学一覧	

II. 概要

<序章> 平成4年度の204万人をピークとした全国の18歳人口はそれ以降減少を続け、本年度(平成12年)には151万人となり、日本社会の特殊な傾向ともいえる少子化は今後さらに進んで行く見込みである。

本研究では、先行研究においてきわめて少ない「専門学校の経営戦略」と、平成11年度より学校教育法の一部改正により認められた専門学校2年課程で1700時間修了を対象とする「専門学校からの大学(3年次)編入」を契機とする専門学校と大学の共存の為の連携を

意味する「専門学校と大学の接続」の二つを主たる対象として研究・考察を進めた。

今回の研究・考察の対象として、平成11年半ばから後半にかけて以下の4調査を実施した。

- ・ 専門学校と大学との接続・実態調査1（編入学を中心、604校中 回答451校）
- ・ 専門学校と大学との接続・実態調査2（編入学以外を含む、604校中 回答364校）
- ・ 専門学校在校生（高卒者）などの接続に関する卒業者の調査—「高卒者の進路動向調査」（専門学校在校生など）—10000人郵送、1145人回答
- ・ 専門学校卒業者の接続に関する調査—「卒業者からみた専門学校教育に関する調査」（専門学校卒業者）—20000人郵送、417人回答

<第1章> 本章では専門学校における先行研究の検討、およびその歴史・制度の変遷について論述している。従来高等教育機関の研究としては学校教育法第1条の所謂一条校関係のものが中心であり、専修学校、中でも専門学校に於ける研究は数少ない。専門学校の研究では歴史や制度がその主な研究対象となっており、一部でその実態調査を基にした意義・役割・限界等に関する研究はなされているが、所謂専門学校の経営戦略に言及する研究に関してはきわめて少なく、また教育機関の「接続」に関するものも中等教育後の接続関係についてはすでに研究されたものが存在するが、本研究における高等教育機関間の接続である「専門学校と大学の接続」に於ける研究は例を見ない。専門学校の歴史については各種学校の中で条件を満たすものを格上げする形で昭和51年に「専修学校法」が施行され、専修学校の中で高卒者を対象とした専門課程を有する新たな高等教育機関として専門学校がスタートしたわけであるが、技術・資格が重要視されるという社会の変容と共に専門学校は発展を遂げ、昭和58年以降はその在校生数において短期大学を凌ぐようになった。制度上においても大学卒業者に付与される‘学士’、短期大学卒業者に付与される‘準学士’と同様に専門学校（2年課程で1700時間以上修了）卒業者に対して‘専門士’の称号が付与されるようになり（平成7年）、専門学校からの大学（3年次）編入が認められる（平成11年）というように、専門学校の社会的評価の増大と共に、専門学校側の努力もあり着実な発展の道を歩んできた。

<第2章> 本章では広報、大学・短大との競合と共存の関係、教育課程とそれぞれの観点から専門学校における経営戦略に関して分析・考察をした。広報に関しては重要ポイント・訴求点、目的に応じたメディア・ツール等の考察をしたが、平成11年9月実施の‘高卒者進路動向調査’により専門学校への高校入学時における進学志向の低さが明らかになり、この事に伴い高校生に対する専門学校の積極的な広報が不可欠と判明した。また専門学校広報の今後の方向性に関して、大学への入学希望者全員が入学可能の時代を間近に控え、大学・短大希望者からの進路変更による専門学校への入学が期待できなくなるという推測から、専門学校への第一志望者を獲得することの重要性を増していくとの観点に立ち、早期に広報活動を展開する必要が起きてくることに言及した。大学・短大との競合と共存の関係では今後の専門学校発展の経営戦略として資格・技術の習得に裏付けされた確かな就職の実績を社会にアピールしていく事が必要だとし、一方共存の新しい形である大学編入に関しては創造的な学科編成や有効的なカリキュラム編成等により編入希望をもつ学生の要望を満たすことができる態勢作りに努めることも有用だとした。教育課程における経営戦略では、カリキュラム開発は専門学校における欠かせない経営戦略とした上でカリキュラムの改革や開発に関する留意点および専門学校における効率的な組織運営について言及している。平成11年に実施した‘卒業生からみた専門学校教育についての調査’ではいままでの調査であまり見ることができなかった{教員に対する評価}で授業や実習の取り組みについてあまり高い評価は出ていない事が明らかになり、また{専門学校在籍時の学習

や就職指導等の項目における充実度では就職指導体制等に関して充実度合は45.1%と低いことがわかった。〔専門学校在籍時の学習や経験が現在の生活や仕事の中でどれほど役に立っているかについて〕では各項目において満足度合いは低いが特に就職指導体制（非常に役に立っている・やや役に立っているの合計で27.9%）や、専攻科目の教員による指導（非常に役に立っている・やや役に立っているの合計で37.9%）等に関して問題とすべき結果が出ている。

<第3章>本章では全国の大学に対する2回にわたる専門学校からの大学編入を中心とした専門学校と大学の接続に関する意識・実態調査を分析・考察している。第2回調査における〔専門学校からの大学編入についての実施状況〕の結果をみると、回答のあった大学の中で編入学実施大学は平成11年度から平成12年度にかけて法改正以前より159校増えることがわかり、今回の法改正の主旨が浸透してきた成果とみることができる。また〔専門学校からの大学編入の是非に関する意見〕では全体として否定的意見である「歓迎できない」「どちらかという歓迎できない」は2.1%にすぎず55.4%が「良いことだと思う」「どちらかという良いことだと思う」と回答しており概ね前向きに捉えられていることがわかった。一方〔専門学校からの編入受け入れを現在検討中の大学における懸案事項〕では検討中の大学における42.6%が「専門学校との単位互換が学部毎にどの程度できるかの検討」を懸案事項としておりまた、〔専門学校からの編入を実施していない、実施予定がない大学への調査〕ではその16.3%の大学が「単位互換が認められない」を編入を実施しない理由としている。これにより専門学校・大学の双方における単位互換に関する理解と促進が、編入学という専門学校と大学の新たな接続の発展の為に不可欠であることが明確となった。〔大学と専門学校における共存のあり方についての意見（重複回答）〕では共存を前向きに捉えた、「18歳人口の減少、少子化時代の到来を迎えて今後双方にとって共存していく事は不可欠な事である」の意見が106校（19.7%）と多いが、〔大学と専門学校が共存していくにあたっての改善点〕に関する意見では「編入において単位互換をたやすくする専門学校のカリキュラム編成, 161校」「編入に関する大学の受け入れ態勢の整備, 145校」「大学編入希望者の専門学校における英語などの語学力の強化, 118校」「専門学校の情報を大学に提供, 108校」などが多く出ており改善すべき課題は山積みしている。

<第4章>本章においては第3章に続いて専門学校と大学の接続に関して高卒者および専門学校卒業者における意識調査を基に学生にとっての接続の必要性、可能性を中心にして考察をしている。大学進学者及び短大進学者の内大学編入希望者に対して高校在籍時に専門学校からの大学編入が認められていたらという仮定のもとでその影響についての質問に対する回答で「専門学校からの大学編入を検討した可能性はある」の回答がいずれにおいても20%を超えており、このことは潜在的に専門学校と大学との接続の期待を表している。‘卒業生からみた専門学校教育についての調査’における〔在籍した専門学校に対する要望に関する調査〕では「資格・検定対策をもっとして欲しい, 16.5%」、「実習をもっと増やして欲しい, 14.9%」、「就職指導・対策をもっとして欲しい, 10.3%」等の専門学校本来の目的・使命ともいえるべき内容に対する要望が出ていることがわかった。専門学校在籍時に専門学校からの大学編入制度が認められていた場合の選択に関する意見をみると、大学編入をしたいかの問いに31.8%が「そう思う」「まあそう思う」と答えている。やはりここにも高卒者同様専門学校と大学との接続について潜在的な希望がある事がわかった。また卒業後の現在においても25.9%の者が「大学に編入したい」と答えており、卒業生においても‘専門学校と大学の接続’が実際に活かされる可能性があるかと推定できた。今後の研究課題として大学卒業者の接続に関する意識調査なども行い、『大学と専門学校との円

滑な接続』に関する研究が必要であろう。

【主な参考文献】

1. 中留武昭『学校経営の改革戦略』玉川大学出版部、1999年
2. 中央教育審議会『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（中間報告）』1999年
3. 文部省生涯学習局専修学校教育振興室『専門学校修了者の大学編入学をはじめとする最近の状況について』、1999年
4. 中留武昭「学校と学校外の教育をめぐる関係性の吟味」、『日本教育制度学校紀要第7号』1999年
5. 高鳥正夫・館昭編『短大ファーストステージ論』東信堂、1998年、吉本圭一「第3章入学者の受け入れと卒業者の進路」
6. 韓民『現代日本の専門学校』玉川大学出版部、1996年
7. 手塚武彦『中等後教育への接続関係の実態と動向』国立教育研究所、1990年

小学校における総合学習を推進する教師の指導力量の形成に関する研究
 —生活科を中核とした合科的な指導の実践的研究の分析を通して—

毛利 祐子
 (平成12年度3月修了)

I. 目次

- 第1章 小学校における総合学習
 - 第1節 総合学習を推進する合科的な指導
 - 第2節 生活科を中核とした総合学習の事例分析
 - 第3節 合科的な指導の教育効果
 - F県生活科教育学会員へのアンケート調査から—
- 第2章 合科的な指導を推進する教師の指導力量
 - F県生活科教育学会員へのアンケート調査から—
 - 第1節 指導力量の自己点検結果の分析
 - 第2節 期待される教師の指導力量
- 第3章 指導力量を高める研修に関する事例研究
 - 第1節 校内研修における指導力量の形成
 - 第2節 個人研修における指導力量の形成

II. 概要

(1) 課題の設定とねらい

小学校新学習指導要領において第1章第5（指導計画作成等に当たって配慮すべき事項）の1(4)で、「児童の実態を考慮し指導の効果を高めるため、合科的・関連的な指導を進めること。」とし、小学校の各学年を通じて合科的な指導を推進するとともに、従来から行われている各教科等の関連を図った指導を一層進めることとしている。

このことから、中学年以上においても、各教科等の目標や内容に関連をより幅広く押さえ、指導計画を弾力的に作成し、合科的な指導を進めるなど、創意工夫した指導を行うことが、今後ますます求められるであろう。しかし、分化した教科等の枠組みの中で学習を構成し、授業を行ってきた教師にとって、教科等を関連付けながら、合科的に学習指導を行っていくには、今までとは異なった指導力量が求められるのではないかと考える。

そこで、小学校低学年においては、既に、生活科を中核として他教科等との合科的な指導が行われていることに着目し、生活科を積極的に実践してきた教師の指導力量を分析することで、今後、総合学習を推進するために必要な教師の力量が明らかにされるのではないかと考えた。

(2) 内容構成

第1章では、総合学習を推進する方法の一つとして合科的な指導に着目し、生活科を中核とした事例をとりあげ、その教育効果や実践上の困難点について明らかにしていく。

第2章では、合科的な指導を推進する教師の指導力量について、F県生活科教育学会員を対象にしたアンケート調査を基に分析し、小学校において総合学習を推進する上で求め

られる教師の指導力量を明らかにする。尚、生活科教育学会員を調査対象として選んだ理由は、生活科がスタートして9か年が過ぎた現在でも、必ずしも意図的・計画的に合科的な指導が行われるまでには至っていない現状があるからである。そこで、生活科の主旨を生かし、積極的に合科的な指導を推進していることが期待できるF県生活科教育学会員をその調査対象としたのである。

第3章においては、今後求められる教師の指導力量を形成するといった視点から、校内研修と個人研修の事例をとりあげ、力量形成を支える研修体制や内容について分析・考察する。

(3) 研究の方法

第一、文献や資料を基に、合科的な指導についての歴史的な経緯や生活科を中核とした合科的な指導について実践的研究を行う。第二、生活科を積極的に推進してきたF県生活科教育学会員を対象にアンケート調査を行い、指導力量に関する先行研究と比較することで、総合学習を推進する教師の指導力量を明らかにしていく。調査方法としては、質問紙郵送法を用いる。第三、校内研修において総合学習を推進してきたE学校のA教頭と個人研修において力量を形成してきたB教諭を事例としてとりあげ、その研修の在り方を聞き取り調査及び文献・資料を基に分析・考察する。

(4) 研究の成果

① 合科的な指導における教育効果

F県生活科教育学会員へのアンケート調査から、87・8%の教師が合科的な指導を高学年まで積極的に行うことを望んでいることが明らかになった。このことから、実際に合科的な指導を行ってきた教師は、かなりの手ごたえとして、教育効果をとらえていると考えられる。

そこで、合科的な指導の具体的な教育効果をアンケート調査を基に分析すると、子供の育ちと教師の力量形成において次のような教育効果があることが明らかになった。

まず、子供の育ちからみた教育効果としては、各教科等の垣根を低くした合科的な指導は、子供の多様な活動や見方・考え方を引き出し、子供の思考や表現力を高めたり、子供の個性を伸ばしたりすることに大変有効であるということである。

次に、教師の力量形成からみた教育効果としては、合科的な指導を通して、教育課程を編成したり指導計画を作成したりする力がついてくるということである。今まで市・町・村等で一律に作られていた年間指導計画を基に、学習指導を行っていた教師も多くいたと考えられる。しかし、合科的な指導を行うためには、各担任が、子供の実態を把握しながら、学級独自の年間指導計画を作成することが必然的である。その結果、教育課程を編成したり、年間指導計画を作成したりする力量が高められると考える。

② 総合学習を推進する教師の指導力量

教師からみた教育効果として、教育課程を編成したり年間指導計画を作成したりする力があげられる。そこで、これらを支える力量を明らかにするためには、合科的な指導を積極的に推進してきた教師の力量を「教授的力量」「訓育的力量」「経営的力量」から分析した結果、総合学習を推進する教師の指導力量として、次のような力が求められることが明らかになった。

「教授的力量」としては、教科の内容についての専門的知識が求められ、特に中・高学年では、教科の本質を踏まえながら、目標を分析したり内容を吟味したりする力が必要である。また、子供の实態把握のためには、子供の心理や発達についての知識も当然大事にされなければならないと考える。そして、これらの力を基に、学習内容を組み立てたり、学習集団を組織したりする力がさらに教師に求められると考える。

「訓育的力量」としては、子供に共感し、子供から学び取る力や子供と親密な人間関係

をつくる力が求められると考える。

「経営的力量」としては、学級を開き、同学年は勿論、他学年の教師等とも協働的に教育活動を行っていき力や保護者も含め、地域の方々とコミュニケーションを取りながら、積極的に働きかけていく力量が求められると考える。すなわち、担任は、学級経営のみでなく、広く、多様な経営的力量が求められると言えよう。

③ 教師の指導力量を高める研修

総合学習を推進してきたE学校のA教頭の力量形成過程を分析した結果、今後、教育課程の編成や年間指導計画の作成に関する校内研修を取り入れていく必要があることが明らかになった。年間指導計画を作成する手順や方法は勿論であるが、特に特色ある学校づくりにおいては、教育課程を全職員で見直し改善していく研修を取り入れていく必要があると考える。また、研究組織についても、教科部会の他に、教育課程の基本的な構造・理論、年間指導計画の作成を積極的に推進していく「教育課程部」が位置付けられる必要があると考える。

次に、生活科教育学会や市の教育センターが主催する研修に積極的に参加しているB教諭の力量形成過程を分析することで、個人研修が教師の力量形成を担っていることが明らかになった。特に生活科は、低学年の教科であることから、校内研修で全体的にとりあげられることも少なく、個人的に研修の場を求める教師が多い。今後は、個人研修と校内研修とが有機的なつながりをもつことが大切であると考え。校内研修においても、また個人研修の場においても、お互いに研修した成果が生きるようなかわりが求められると考える。

(5) 今後の課題

生活科を中核として、合科的な指導を行ってきた教師の指導力量を分析することで、今後、総合学習を推進する教師の指導力量を明らかにしてきた。これは、総合学習を推進する力量として何が大切であるかといった仮説的なものである。そこで、今後は、さらに本研究で明らかになった期待される教師の指導力量について、校内研修や個人研修とのかかわりから分析し、明らかにしていきたい。

Ⅲ. 参考文献

- 安彦忠彦編「新版カリキュラム研究入門」頸草書房、1995.5
- 大野連太郎・加藤幸次他「生活科をどうとらえるか」中教出版、1988.5
- 加藤幸次編「体験学習の進め方」教育出版、1989.3
- 岸本幸次郎・久高善行編著「教師の力量形成」ぎょうせい、1986.4
- 北九州市立守恒小学校「合科的な指導」1983.10
- 嶋野道弘編著「新しい教育課程と学習指導の実際－生活－」東洋館出版社、1999.7
- 寺尾慎一「総合をめざした生活科の学習展開」北大路書房、1993.9
- 中留武昭編著「学校文化を作る校長のリーダーシップ－学校改善への道」エイデル研究所、1998.11
- 中野重人「新訂 生活科教育の理論と方法」東洋館出版社、1992
- 永岡順代表「教師の力量形成と研修のシステムの改善に関する実証的研究」筑波大学教育学系内教師教育研究会、1983.3
- 波多野完治著「ピアジェの児童心理学」国土社、1984.1
- 福岡教育大学平成7・8年度特定研究「生活科を中核とした合科・関連的な教育の展開とその教育効果に関する実証的研究」1996.3、1997.3
- 益地勝志著「生活科単元構成と展開の工夫」初教出版、1989.1
- 森隆夫「生活科の基礎・基本」エイデル研究所、1991.5

校内研修経営を規定する補佐職としての教頭の リーダーシップに関する研究

鮎 川 清
(平成12年3月修了)

I. 目 次

- 序 章 研究の目的と課題
- 第一章 研究の理論的枠組
 - 第一節 校内研修経営の意義
 - 第二節 補佐職としての教頭
 - 第三節 教頭のリーダーシップスタイル
- 第二章 全公教の研究報告記録にみる教頭のリーダーシップ
 - 第一節 全公教における教頭のリーダーシップ研究
 - 第二節 全公教研究報告記録にみる教頭のリーダーシップ
 - 第三節 全公教研究報告記録の分析から示唆されるもの
- 第三章 F市中学校の校内研修実施実態調査にみる教頭のリーダーシップ
 - 第一節 調査の目的及び方法
 - 第二節 調査結果の全体的分析
 - 第三節 補佐職としての教頭のリーダーシップの発揮
- 終 章 本研究のまとめと今後の課題
- 付 録 註及び参考文献
- 付 録 校内研修の実実施態に関する調査
校内研修の実実施態に関する調査結果

II. 概 要

本研究は、学校改善を図る校内研修経営の質や活性化を規定する要因が補佐職としての教頭のリーダーシップにあるものと仮説し、その場合の教頭のリーダーシップの特性を、教頭及び教頭が補佐する対象である校長、そして教頭がリーダーシップを発揮する対象である教職員の三者の認識においてどのような差異があるかを事例研究と数量調査的手法を用いて実証的研究によって明らかにするものである。

第一章では、文献・先行研究の探索を通して得た知見から本研究の理論的枠組を行なった。即ち、本研究の基本的キーワードである「校内研修経営」、「補佐職」、「リーダーシップスタイル」の概念規定についての考察である。本研究では、「校内研修経営」を「校内の全教職員が自校の教育目標に対応した学校全体の教育課題を達成するために共通

のテーマを解決課題として設定し、それを外部の関係者との連携をふまえながらも学校全体として、計画的・組織的・科学的に解決していく過程を創造する営みである。そしてこの創造過程を通して教職員一人ひとりの専門職としての教育的力量を高める」(中留武昭著「学校経営の改革戦略―日米の比較経営文化論」p123)と捉えた。教頭の「補佐職」の概念については、法制論と教育経営論の両面から考察した。本研究では、教頭のリーダーシップの発揮は、あくまでも教頭のリーダー行動が教職員に受け入れられることを前提とし、校内研修の推進過程において教頭がとるリーダーシップを「教育的リーダーシップ」「文化的リーダーシップ」「管理技術的リーダーシップ」の3つの「リーダーシップスタイル」の枠組みで考察した。これは、T.Eデール、K.Dピターソン等によるアメリカにおける教育経営研究において、校長のリーダーシップ研究の中で確立されたリーダーシップ論に基づくものである。

第二章では、筆者が現役の教頭であることから、同僚の手による先行研究としての全国公立学校教頭会の研究大会報告記録をもとに、校内研修経営における教頭のリーダーシップに関する研究事例を「リーダーシップスタイル」の枠組みで分析・考察した。ここでは、昭和34年全公教結成以降における研究大会の変遷とリーダーシップに関する研究領域、研究の視点を概観し、全公教が全国統一研究主題を設定して継続的、組織的研究を進めるようになった昭和52年度から現在までを、全国統一研究主題の変遷に基づき5期に分けて、各研究期間における研究報告の中から、本研究と関わって校内研修推進における教頭のリーダーシップについての実践事例を取り上げ、校内研修推進のための教頭の戦略としてのリーダー行動を抽出し分析した。その結果、教頭のリーダーシップが有効に機能するためには、教頭と教職員間の同僚的な人間関係はもちろん、職場全体がなんでも気楽に話し合えるような雰囲気が必要であることを教頭として重要視していることが分かった。また、校内研修という経営活動において、教頭のリーダーシップには「教育的リーダーシップ」「管理技術的リーダーシップ」「文化的リーダーシップ」の3つのリーダーシップスタイルがあることがわかった。また、その3つのリーダーシップスタイルの具体的な中身としてそれらを発揮していくための戦略(strategy)を各事例から抽出して3つのリーダーシップスタイルとの関係で整理した。

第三章では、第二章の全公教の研究事例の分析で明らかになった3つのリーダーシップスタイルと教頭の戦略的リーダー行動を枠組みにして、筆者の実践母体であるF市中学校における校内研修の実施実態調査を、校長、教頭、教務主任を対象に行ない(質問紙調査法、回収率74.6%)、校内研修を活性化する上で、校長の補佐行為としての教頭のリーダーシップがどのように発揮されているか、またそれを阻害している要因を通してどのようなリーダーシップが示唆されるかを考察した。調査票は校長用、教頭用、教務主任用の3種類からなる。各調査票の設問は、①校内研修(研究)の主題設定における重点課題、②校内研修推進上の主たるリーダー、③校内研修推進における教頭のリーダーシップスタイル、④校内研修推進における主たる組織、⑤校内研修経営における教頭の戦略的リーダー行動、⑥校内研修推進上の阻害要因、⑦校長のリーダーシップスタイルの7項目からなり、それぞれの設問は「校長の教頭への期待や校長の現状認識」、「教頭自身の実際の行動」、「教務主任からみた現状認識」とそれぞれ対応するように構成されている。すなわち、校内研修の経営において校長は教頭にどのようなリーダーシップを期待しているか、教頭は補佐としてどのようなリーダー行動をとっているか、そしてその教頭のリーダーシップがどのように職員に受け入れられているかを教務主任の目を通して捉えることができるように構成されている。

調査結果から明らかになった主要な点を、個条書きの形で整理する。

(1) 校内研修の主題設定の場面では、約半数の教頭が校長の意を体してリーダーシップ

を發揮しており、他のケースからは年度当初の校長とのコミュニケーションの不十分さが示唆された。

(2) 校内研修推進における主たるリーダーが研究(研修)主任であること、そして研修組織として研修(研究)推進委員会が最も重視されていることはこれまでの研究でも明らかにされていたが、今回の調査で、教頭は、教頭自らが先頭に立ってリーダーシップを發揮しようとするのではなく、主として研究(研修)主任等の研修リーダーに対する管理技術的リーダー行動をベースにしてリーダー育成等教育的リーダーシップを發揮していることが分かった。

(3) 教頭のリーダーシップスタイルに関しては、教頭は管理技術的リーダーシップを重視する傾向が強く、校長もそれを望む傾向が強い。文化的リーダーシップに対する認識は低い、教頭、校長、職員ともに日常の多忙感、校内研修に対する興味・関心の薄さ、精神的負担感、保守的な職員室風土が校内研修を推進する上での阻害要因と捉えており、教頭としては、それらの背景にある課題を改善する管理技術的な働きかけと同時に文化的リーダーシップをバランスを取りながら發揮していくことが必要であることが示唆された。

(4) 校長のリーダーシップスタイルが、教頭のリーダーシップの取り方に影響を与えていると考えられるため、教頭としては校長の意を体しながらも校長のリーダー行動とのバランスを取りながらリーダーシップを發揮することが求められる。

(5) 教頭が校内研修を活性化させるための具体的な戦略を立て、リーダーシップを發揮することは容易でないことが調査から分かった。教頭としては日頃から校長とのコミュニケーションを十分に図りながら、一方で職員の実態を把握し、むしろインフォーマルな場面を捉えてバランスのあるリーダーシップを發揮することが求められる。

今後の課題として、本研究では、教頭がリーダーシップを發揮するという行為は、その行為が校長の意を体したものであり、その行為が教職員に受け入れられていることを前提にし、補佐する対象である校長とリーダーシップの対象である教職員の意識を探ろうとしたが、三者の認識のズレから必ずしも十分な結果が得られなかった。今後更に研究を深めるにあたって、個々の事例について校長と複数の教職員を対象にした丹念な聞き取りや、エスノグラフィーによる研究等の研究方法上の課題が明らかになった。

III 主な参考文献

- ・ 中留武昭・露口健司「学校改善を規定する学校文化の構成要因に関する実証的研究—校長と教員の意識調査—」九州大学教育経営学研究紀要第4号1997年
- ・ 中留武昭著「学校経営の改革戦略—日米の比較経営文化論」玉川大学出版部1999年
- ・ 牧 昌見編「学校改善と校長のリーダーシップ」第一法規平成3年
- ・ 中留武昭著「シリーズ学校改善とスクールリーダー④学校改善を促す校内研修」東洋館出版社1994年
- ・ 中留武昭編著「学校文化を創る校長のリーダーシップ—学校改善への道」エイデル研究所1998年
- ・ T. E. デール、K. D. ピターソン、中留武昭監訳「校長のリーダーシップ」玉川大学出版部1997年
- ・ 中留武昭著「学校指導者の役割と力量形成の改革」東洋館出版社 1995年
- ・ 全国公立学校教頭会「学校運営」No.424～No.427、No.447～No.449
- ・ 全国公立学校教頭会「教頭の職務(改訂版)」昭和59年
- ・ 「全国公立学校教頭会研究大会集録」昭和53年度～平成11年度