

平成 30 年 4 月 17 日現在

機関番号：32524

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K04306

研究課題名(和文) アメリカ合衆国における校長免許制度と養成・採用・研修の異質性に関する実証的研究

研究課題名(英文) A Positive Study of Differentiability in Principal Certification System and Preparation, Selection, Inservice Education in the U.S.A

研究代表者

八尾坂 修 (Yaosaka, Osamu)

開智国際大学・教育学部・教授

研究者番号：20157952

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：アメリカ校長免許・養成政策の新たな展開はNPBEAの教育リーダーシップ専門職基準(2015年)による各州の校長免許・養成・研修・評価政策への影響である。また校長・教育長養成における伝統的な大学院における養成のみならず、州認可のもと学区当局、専門職団体あるいは一部の民間機関によるオルタナティブルートの定着である。

さらに2015年以降、マサチューセッツ州のように校長養成ルートの多様化のもと、いずれのルートにおいても終了段階で教育的リーダーとして4課題に関する実践の成果物を一年以内に提出することを義務付けていることも特徴的である。

研究成果の概要(英文)：The newly trend in principal certification and preparation policy in the U.S.A. was influenced by principal certification, preparation, in-service education and evaluation policy based on NPBEA educational leadership professional standard(2015year). In addition to traditional principal preparation in graduate school, alternative route preparation system by school districts, professional organizations, or a part of private sectors under state authorization were established.

Furthermore as a new policy in MA state after 2015year, all candidates in principal certification in final preparation stage in the above routes were obligated to submit practical and evidence-based reports concerning four issues as educational leader.

研究分野：人文学

キーワード：校長免許資格 校長養成 校長指標 オルタナティブ校長養成 マサチューセッツ州 教育長養成 NPB
EA教育リーダー専門職基準 均等性と文化的配慮

1. 研究開始当初の背景

(1)今後我が国では教職生活において学び続ける教員の観点から教員の資質能力向上を図ることを支援する制度改革が期待されているのは確かである。しかも教員資格としての修士レベル化の方向性は一定の共通認識が図られてきているが、実際のカリキュラム、組織体制、大学と教育委員会の連携も今日の課題である。

(2)この点、アメリカの教員資格構造に着目すると、免許状の上進制と研修がリンクして、資質能力を可視化する仕組みが構築されているのが特徴である。しかも研修プログラムも修士号取得と連結した大学院レベルとともに、大学と教員センター・教育委員会等が連携した学修プログラムによって免許状を上進させるシステムが通常である。今後の日本における校長免許・養成・研修の目指すべき方向性をとらえる上でもアメリカの今日的展開・運用上課題を探ることは研究上看過し得ない。

国内・国外の研究動向をみても、申請者(八尾坂)は約16年以上前に『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』(風間書房、1998年)で教員免許制度の歴史的推移を踏まえた現状の考察を行った。日本とアメリカの先行研究においてもこのような学修プログラムの全州レベルでの実態分析は皆無である。また校長免許資格構造を申請者は当時表層的に分析・提示はしているものの、具体的な構造分析は行っておらず、実証性を深化させることが研究課題として残されたのである。

過去10年間において申請研究課題に関わって日本の施策と同様にアメリカ各州の施策においても変容が見られることから研究を総合的に解明する意義は認められる。

2. 研究の目的

(1)我が国の中央教育審議会が検討した「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策」での議論の方向性を踏まえつつ、アメリカ各州における修士号取得校長免許資格構造の異質性を全州実態調査を通して探る。その際、各構造タイプのメリット、課題を踏まえた有効性を探るとともに、大学院や類する学習プログラムの内容、効果について把握に努める。

(2)さらに教職生涯において修士号取得・上級免許状取得を義務づけている州を事例として職務別(管理業務、教育指導等)研修プログラムの特徴を子細に検討する。しかも研修プログラムに参加し、受験者を含む関係者にヒアリングを行い、わが国の今後の資質向上方策の具体的な制度設計に寄与することを目的とする。

3. 研究の方法

(1)まずこれまでの関連先行研究を免許規程集、EDUCATION INDEX等のTeachers-Certificationに関する論文、市販

の博士論文等を通して、実態把握を行う。全州の教育委員会を対象に修士号取得教育免許資格構造、大学院における校長専門養成内容、類する学習プログラムのニーズ、ビジョンを踏まえた具体的内容、運営方策の有効性、効果としての教員の職務行動能力、学校組織における風土、児童・生徒への影響について実態把握を行い、異質性・同質性を探る。

(2)あわせて影響力のある州教育委員会への聞き取り調査を行い、研修プログラムの特質、多様性について検討し、効果・課題について事例的検証を行う。

4. 研究成果

(1)校長、教育長免許制度の特色 原則・免許状主義

校長・教育長免許制度のアメリカ的特徴として教員の場合も同様であるが、免許状の更新制・上進制が定着していることである。いずれも5年の有効期間が多いが終身有効な免許状を発行する州は少ない。しかも特に更新の際には、学区教育委員会主導の研修の方が概して受講者である教師のニーズや自主啓発活動に効果的であったとする見解がある。しかも更新制・上進制との関わりで新任校長に対してインターンシップを要求する州もある。

現在のケンタッキー州では、幼児・初等(幼4年)、ミドル・スクール(5-8年)中等学校(9-12年)段階3種の校長免許状を発行しているが(取得要件は、3年間の教職経験、該当学年の教員免許状、修士号取得、学校経営・指導的リーダーシップに関する科目について30単位時間大学院での履修)、取得後初めて校長、あるいは教頭になった場合、1年間の新任校長研修(internship)が要求されている。

(2)新たな専門基準としてのNPBEA基準の影響

1990年前後を境に校長の予算・施設管理といった教育長の代理執務的管理的業務から指導的リーダーシップ(instructional leadership)という役割期待が、学校を基礎とした経営(school based management)施策導入のなかで求められてきた。そして当時の大学院学位プログラムの内容・方法面での効果性への疑問、入学要件の安易性などの課題を背景に学校管理職養成の質的改善が求められていた。

このような状況のなか、改善の方途として、専門職団体である全米の州教育長審議会(Council of Chief State School Officers:CCSSO)が1994年に州間学校管理職資格付与協議会(the Interstate School Leaders Licensure Consortium:ISLLC)を設置し、ISLLC基準として1996年に「スクールリーダーとしての基準」(Standards for School Leaders)、その後の2008年改定基準「教育リーダーシップ政策基準」(Educational Leadership Policy

Standards)を策定した。さらには ISLLC2008年基準の改定作業のなかで、初等・中等教育の主要関係団体である 10 の連合体から構成される全米教育行政政策委員会 (National Policy Board for Educational Administration : NPBEA) 教育リーダーシップ基準編成審議会 (ELCC) の「学校管理職養成プログラム認証の全米的基準 (ELCC 基準)」とも関連付けられた。2015 年 10 月には NPBEA から「教育リーダー専門職基準 (Professional Standards for Educational Leaders : PSEL 基準)」が以下のように示されている。

これらの 1996 年、2008 年基準は 46 州とワシントン特別区で州独自の基準作成の際に参考とされている。

この 2015 年基準が作成された背景としては、2001 年の NCLB 法、2009 年の「頂点への競争」(Race to the Top : RtT) といった連邦政策が児童・生徒の学力向上、それを反映した校長・教員の評価、厳格な卒業要件を求めたことから、学校はより競争的な市場からの圧力を受け、校長に対する期待やアカウントビリティが増大しているためである。このことは校長の離職による校長不足を生起している。2008 年基準の 6 基準と違い、2015 年は 10 基準からなり、いっそう一人ひとりの児童・生徒の言語・文化的背景における公平性に配慮した学校コミュニティの構築を重視した内容と捉えることができる。しかもこれまで他の観点と合わせて基準に盛り込まれた基準 3、基準 5、基準 8 が独立した基準としての位置づけにある。

表 NPBEA 教育リーダー専門職基準 2015 年

<基準 1> ミッション、ビジョン、核心的価値

効果的な教育リーダーは、質の高い教育、学習上の成功、および一人ひとりの生徒の幸福のため共有されるべきミッション、ビジョン、核心的価値を開発し、主張し、実行する。

<基準 2> 倫理と専門職上の規範

効果的な教育リーダーは一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、倫理的かつ専門職としての規範 (norms) に則って行動する。

<基準 3> 均等性と文化的配慮

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、教育機会の均等と文化的に配慮された実践に努力する。

<基準 4> 教育課程、指導、評価

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、知的厳格さと一貫性のある教育課程、指導および評価システムを開発し、支援する。

<基準 5> 生徒をケアし、支援するコミュニティ

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、受

け容れられ、思いやりのある、支援する学校コミュニティを構築する。

<基準 6> 教職員の専門性

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、教職員の専門職としての能力を伸ばし、実践的指導力を向上させる。

<基準 7> 専門職集団としての教職員

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、専門職集団としての教職員を育成する。

<基準 8> 家庭や地域社会との有意義な関わり

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、有意義で互恵的かつ相互に有益な方法で家庭や地域社会と関わり合うようにする。

<基準 9> 業務とマネジメント

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、学校業務と資源をマネジメントする。

<基準 10> 学校改善

効果的な教育リーダーは、一人ひとりの生徒の学習上の成功と幸福を促進するため、継続的な改善を行う主体として行動する。

このように表で示す 2015 年基準の 10 領域の教育リーダーの実践において、各々が独立して機能しているのではなく、一人ひとりの生徒の学問上と個人的な成長を促進する相互依存的なシステムとして機能していることを察し得る。つまり 3 つの関連する括りから構成されている。第 1 の括りは、カリキュラム指導と評価、生徒に対するケアとサポートのコミュニティ (基準 4, 5)、第 2 の括りは、学校教職員の専門性を高めるとともに教職員の専門職コミュニティ、家族やコミュニティとの有意義な関わり、学校業務マネジメント (基準 6, 7, 8, 9)、第 3 の括りは、使命、ビジョン、核となる価値、倫理と専門職上の規範、および公平性と文化的配慮 (基準 1, 2, 3) から成り立っていると見える。また、基準 10 の学校改善の領域 (基準 10) は、すべての括りに関係するものであり、他の括りとともに教育リーダーは生徒の成績にどのように影響を与えるかの理論を反映していると捉えられる。

(3) 伝統的な養成プログラム対オルタナティブルートによる養成の位置

今日、全州教育協議会 (Educational Consortium of States) の調査によると、47 州は校長免許状取得において教育経験を要求する (そのなかで 23 州は教職経験)。しかも 7 州のみが 3 年以上を要求するが、通常 1 年から 5 年の経験要件である。また 45 州は校長免許状に最低限修士号を要求し、また 3 州は修士号以上の教育スペシャリスト学位あるいは博士号を要求する。

このような免許状取得資格要件のなかで着目すべきは、校長や教育長といった教育管理職養成における伝統的な大学院養成プロ

グラムに対するオルタナティブルートによる養成プログラムの出現である。この背景として近年連邦政府がオルタナティブ養成プログラムに重要な役割を果たしているのを看過し得ない。この契機は先述の RttT プログラムにおいて、資質能力の高い有能な校長養成に関して学位取得プログラム以外のプロバイダーを認可し、校長免許資格取得へのオルタナティブルートの開発、拡充あるいは改善を促進することを各州に求めていたことが動因である。

当時 21 州とワシントン特別区が補助金を受け、オルタナティブルートが優勢になったとされる。州政策に基づきさまざまなモデルが実現したが、一つは、州校長会のような専門職協会が行う専門職モデル、二つめは学区が中心となった自己成長管理職モデルであり、大学や利益団体のパートナーシップも見られる。さらに三つめは、都市部のリーダー養成のための企業モデルである。実際にはオルタナティブ養成ルートの志願者の 95% は教育関係者であり、2010 年当時教育長職に就いている 95% は有効な教育長免許状を有する状況にある。一方、大都市（25,000 人以上の生徒入学者）の教育長の 86% は資格（Credential）を所有している状況にある。（4）校長免許資格養成ルートへの新たな終了基準 育成パフォーマンス評価

マサチューセッツ州では、初期免許状（initial certificate）取得の校長養成（副校長含む）として、以下に示す 3 つのルートがある。この点、いずれかのルートへの共通取得要件としては、ア.州認可教育機関（公立・私立・チャータースクール、高等教育機関等）やマネジメント・リーダーシップに関わる 3 年以上の雇用経験 イ.同州の Massachusetts Test for Educational Licensure : MTEL（コミュニケーション、リテラシースキルテスト）への合格である。また、ウ.3 ルートプログラムはいずれも 2011 年改定の教育指導職リーダーシップ専門職基準（Professional Standards for Administrative Leadership）としての 4 基準（a.指導的リーダーシップ、b.マネジメントと業務、c.家族とコミュニティとの関わり、d.専門職文化）を満たす必要がある。この基準はやはり、先述の ISSLC2008 基準、州教育長協議会、ウォーレス財団や初等・中等学校長会、全米管理職協会などの研究成果を参考にしている。しかも、いずれの基準もすべての生徒の学習と成長への保証、すべての教職員の成功に焦点をあてており、前述の 2015 年 NBCTE 基準が目指すすべての生徒の成功と幸福の概念にも合致していると考えられる。

まず 1 つめのルートは、マサチューセッツ州内の高等教育機関（大学院）のほか、初等・中等学校長会などの専門職団体、学区チャータースクールなどが主体となった養成プログラムである。2 つめのルートは、教育指導職アプレントイスシップ・インターンシッ

プ・プログラムである。校長・副校長のみならず、教育長・教育次長、スーパーバイザー/ディレクター、特別支援を要する教育の管理職、学校事務管理職も対象である。校長・副校長は 500 時間相当の学区主導によるインターンシップ（上位専門免許状を有するメンター指導による有償あるいは無償の実地経験）、あるいはアプレントイスシップ（ワークショップ、セミナーなどをも含んだ総合的な実地学習）を終了し学区教育長の認可を受ける必要がある。

3 つめのルートは、パネルレビューである。大学院で経営学や行政学のプログラムを終了した者、あるいは経営や行政において主導的役割の雇用経験（3 年間）がある者を対象とし、パネル（審査委員会）による終了認可を必要とする。第 1、第 2 のプログラムが主流であるが、いずれも修士号取得を前提要件とせず、プロバイダーの多様化（大学以外は 10 機関）が特徴である。無論、連携大学院（ボストン大学、マサチューセッツ州立大学など）での追加履修により、教育学修士号取得は可能である。

この点、伝統的ルートである大学院養成以外のオルタナティブルートがこの州において発展している背景としては、やはり受講者によるプログラム効果を無視できない。マサチューセッツ大学 Amherst 校の Gajida、Abecaca らが州内 23 の州認定校長免許プログラム（州立大 9 校、私立大 9 校、学区主導のオルタナティブプログラムを受講したことのある公立学校長 1524 人の 605 人回答、経験年数 3 年以下 24%、3~10 年経験 45%、11 年以上経験 3%）の意識によると、受講科目によってはオルタナティブ養成プログラム受講が大学のプログラムよりニーズがあったのである（特にフィールドインターンシップ、学校アカウントビリティ、学校格差解消の科目）。また、授業料の面、目的の明確さ、コースの受講便宜度（身近な会場、週末、夏季などの履修時間帯）、双方のルートから抛り所の導入（地元の高等教育機関からの有能な教員によって提供されるコースとの統合）、コーホートモデルによる同僚性と学びのサポートなどに有益性があるのである。将来的には、いくつかのプログラムの現在のオルタナティブな位置が標準になるものとして、伝統的プログラムはプログラムを修正する必要もあるかも知れないのである。

以上の履修方法に基づく履修案件において新たに 2015 年度から、義務要件となったが リーダーパフォーマンス評価（Performance Assessment for Leaders :PAL） である。上述のいずれかの履修ルートで求められている実地学習との関わりで次の 4 つの課題に関する成果が求められ、2017 年度では、2017 年 7 月 1 日始めて、提出物締切日が 2018 年 6 月 30 日である。4 つの課題の合計合格点は平均 2.75 点（4 点法）以上であり、しかも課題の最低は 2.1 点であ

ること、2.1 点未満の各課題はその後次年度以内に再提出が認められている。

課題1は「生徒の学力向上のためのビジョンを通してのリーダーシップ」である。より効果的な学校における指導プログラム(カリキュラム、指導方法、評価)と学校文化の2つの視点に焦点をあて、ある学校の優先領域のための学校ビジョンと改善計画を開発する。その際、志願者は生徒の学力、学校文化についての量的、質的データを収集・分析し、また優先領域を焦点化し現在の学級プログラム、サービス、実践を記録し、しかも、一連の目標、行動戦略を学校リーダーや主たるステークホルダーグループからの示唆を得て開発することが求められる。

課題2は「専門学習文化のための指導的リーダーシップ」である。つまり教師の知識やスキルを改善させるため、構造化された学習活動を活用する少数グループの教師と関わることによって、生徒の学習を改善するための専門学習文化を育てるエビデンスが求められる。

課題3は「個々の教師効果を観察し評価し支援することのリーダーシップ」である。教師の授業観察サイクルを記録し、教師の質についてフィードバックを与えるエビデンスを示す必要がある。

課題4は「家庭・コミュニティとの連携のためのリーダーシップ」である。つまり生徒の学力あるいは生徒の健康、リクリエーション、学習に影響を与える社会的ニーズに関わりのある一つの学校の優先領域において家庭・コミュニティとの連携を改善するための提案を開発し、実行するエビデンスが求められている。

このような課題は1課題作成ごとに40～80時間要すると考えられているが、課題を遂行するにあたってはメンターとなる校長と教職員への協力役割期待が具体的に提示されており、校長志願者がPALをクリアできるような配慮が州教育委員会によってなされている。養成段階におけるパフォーマンスに基づく校長志願者評価の兆候であり、また2015年ESSAの法律の目指すすぐれた指導的リーダー養成の趣旨にも合致した取組とも考えられる。

(5)今後の研究課題

今後の研究課題としては教育長の伝統的養成プログラム、オルタナティブプログラムにおけるカリキュラム内容との共通性、異質性の有無について州内養成機関を事例的に分析するとともに、専門職基準のプロバイダーへの反映状況による望ましいプログラムの在り方を探る必要がある。

日本における教職大学院の役割、校長や教育長などの教育行政職幹部職員に期待される役割、教育長を対象とする研修の充実を図ることの改善方策、専門職基準作成における協働性についての手がかりを得ることも期待できるよう。

<引用文献>

Hackman Donald G, Considerations of Administrative Licensure, Provider Type, and Leadership Quality: Recommendations for Research, Policy and Practice, University Council for Educational Administration 2016, pp.43-67.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計7件)

Yaosaka, Osamu "Teaching Ability and School Culture Power in the Support of School Development Capabilities", Teacher Education Research : Journal of the Center for Teacher Education Research Tamagawa University, Vol.2, 2016, pp.17-30.

八尾坂 修「教育行政と学校経営の立ち位置とは」『Synapse: 教育を育てる専門誌』50号、2016年、pp.27-31.

八尾坂 修「アメリカにおける校長・教育長免許養成政策に関する一考察」アメリカ教育学会『アメリカ教育研究』28号、2018年、pp.1-18.

八尾坂 修「学校における業務の適正化に向けた環境改善方策」『私学経営』509号、2017年、pp.25-29.

八尾坂 修「授業改善を共有する視点からの”校内研修”の意義と課題」『教育展望』63巻7号、2017年、pp.36-40.

八尾坂 修「教職再課程認定下での学校インターンシップのあり方と実施上の課題」『私学経営』511号、2017年、pp.24-31.

八尾坂 修「アメリカの第一次、第二次大戦下における臨時免許状の特質と影響」『教育経営学研究室紀要』(九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門) 2016年、pp.1-16.

[学会発表](計4件)

八尾坂 修「教育行政における学校支援策と課題」日本教育経営学会関東地区例会(210回) 2017年1月21日、第一法規(東京都港区)

八尾坂 修「アメリカにおける校長・教育長免許・養成政策の新たな展開」アメリカ教育学会、2017年10月28日、愛知教育大学(愛知県知立市)

八尾坂 修「教職課程再認定認定下での学

校インターンシップのあり方と実施上の課題」日本教育経営学会関東地区研究例会(215回)、2018年1月20日、第一法規(東京都港区)

八尾坂 修「教職課程における質保証・向上と育成指標」玉川大学「教職課程FD・SD研修会」、2018年3月6日、玉川大学(東京都町田市)

〔図書〕(計4件)

八尾坂 修『学校開発力と人(ひと)』ジ
アース教育新社2015年、196総頁。

八尾坂 修 監訳、リチャード・F エルモ
ア、リー・ティテル他(2名)『教育における
指導ラウンド - ハーバードの挑戦 - 』第一法
規、2016年、287総頁。

八尾坂 修、片山 紀子、原田かおる共著
『教師のためのコーチング』ぎょうせい2016
年、130総頁

八尾坂 修、露口 健司他(10名)共著
『新時代の教職概論』ジダイ社、2018年。

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

八尾坂 修 (YAOSAKA Osamu)
開智国際大学・教育学部・教授
研究者番号：20157952