

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 30 日現在

機関番号：12301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2016

課題番号：25780465

研究課題名(和文) ニュージーランドにおける新自由主義教育改革の展開に関する実証的研究

研究課題名(英文) The Study of New Public Management in educational reform in New Zealand

研究代表者

高橋 望 (TAKAHASHI, NOZOMU)

群馬大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：10646920

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、政策転換を指向するニュージーランドを事例に、新自由主義教育改革の展開過程を追究したものである。第一に、PMSは、教員の職能開発と資質管理を同時に実施し、教員のパフォーマンス向上を企図するものであることが明らかになった。第二に、ステップアップ式の学校管理職養成・研修の仕組みが確立していることが明らかになった。そして第三に、校長等は、研修等で自らの力量の向上を図り、自校の実態に応じたPMSを構築していること、PMSを活用しながら学校全体を鳥瞰的に分析し、マネジメント力、組織力の向上を図っていることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this study is to clarify the development process of NPM in educational reform in New Zealand after 2000s. The study focused on and analyzed the following points. (a) Performance Management Systems were introduced to grow up the performance of teachers, and to intend not only professional development but keeping on the quality of teachers. (b) New Zealand has a unique training system and professional development of school leaders which is depend on their career. (c) Each school leaders would grow up their skills to learn something at the training system and make own PMS based on the actual situation of their school, and would build the ability of school management though PMS.

研究分野：教育経営学

キーワード：ニュージーランド NPM 教育委員会 自律的学校経営 PMS 学校管理職

1. 研究開始当初の背景

ニュージーランドでは、1984年に政権の座についた第4次労働党政府により、ニュー・パブリック・マネジメント(NPM)に基づく大規模な教育改革が断行された。結果、(1)100年以上続いた教育委員会制度、及び学校視学官制度の廃止、(2)各学校への保護者や地域住民を中心に構成される学校理事会(Board of Trustees: BOT)の設置、(3)第三者評価を専門に行う教育機関評価局(Education Review Office: ERO)の設置、(4)教員登録を専門に扱う独立機関(Teachers Council: TC)の設置など、これまでの教育省や教育委員会・視学官を中心とした中央集権体制から、学校の自律性が拡大され、BOTを中心とする学校分権体制へと転換された。こうした新自由主義教育改革が導いた自律的な学校経営システムに関しては、BOTに対して学校経営全般の最終決定権を与え、同時にEROによる第三者評価を実施し、BOTとEROの両輪による展開を通じて教育活動の効率化と質の向上を図ると総括されてきた。

1999年に成立した第5次労働党政権は、改革がもたらした負の側面を指摘し、その反省から、展開されてきた市場化政策の見直しを宣言し、新自由主義教育改革からの政策転換を打ち出した。それは、1989年教育法によってもたらされた制度改革を基盤として、制度改革の成果を教育の質の向上に結び付けようとするものであり、その主眼は、学校の組織開発を促し、各BOTのマネジメント能力の向上を図ることで、自律的な学校経営を充実・深化させることであったと理解される。1980年代後半に着手された新自由主義教育改革は、2000年代に入り、方向性に变化が生じたことが確認されるのである。

2. 研究の目的

こうした背景に基づき、本研究では、2000年以降に展開されている新自由主義教育改

革からの転換を指向した「新たな教育改革」、すなわち、制度改革を基盤に、自律的な学校経営を充実・深化させることを主眼とした政策展開の実相を解明することを目的として設定した。

具体的には、以下の3点を目的とした。第一に、教員のパフォーマンスを総合的にマネジメントするための施策として「業務・業績管理システム(Performance Management Systems: PMS)」が改革後に導入されているが、政策転換が図られる中でいかなる制度再編(見直し)を経験し、どのような実践がなされているのか明らかにすることである。第二に、自律的な学校経営のもとでは、校長を始めとする学校管理職の力量が重視されることとなったが、学校管理職養成・研修制度が、いかなる経緯を経て導入され、どのような実際的取り組みが展開されているのか明らかにすることである。そして第三に、両施策が、「新たな教育改革」において重視される学校の組織マネジメント能力の向上にいかに関与しているのか明らかにすることである。

3. 研究の方法

本研究では、目的達成のため、3つの観点から検討を行った。

第一に、PMSの実相解明である。PMSは各学校において構築・展開される性格を持つが、その実相はいかなるものであり、学校の組織マネジメント能力の向上に向けて、PMSがいかに活用されているのか分析・検証した。複数地域、複数校に直接訪問し、校長及び教職員にインタビュー調査を行い、あわせて、関連資料の収集・分析を行った。

第二に、学校管理職養成・研修制度の実態解明である。具体的には、校長任用前(全国校長候補養成<National Aspiring Principals>)、任用直後(新任校長研修<First-Time Principals Programme>)、任用後(校長職能開発センター<Principals'

Development Planning Centre >) に区分された各プログラムについて、目的・理念、内容、予算運営等について、関係機関への訪問、及び関係者へのインタビュー調査を行い、関連資料の収集・分析を行った。

第三に、PMS と学校管理職養成・研修制度の各学校へのインパクトである。具体的には、両施策がいかに学校の組織マネジメント能力の向上に結び付いているのか、学校経営実態に照らして分析を行った。学校管理職が自らの学びをどのようにいかし、PMS を活用することで学校経営の充実を図っているのか、複数校への定期的・継続的な訪問調査を通じて両者の相互関係について分析を行った。

4. 研究成果

分析・検討の結果、以下の点が明らかになった。

第一に、PMS は、自律的な学校経営が推進されているため、各学校によって様相が異なり、適切な PMS が構築・展開されているかについて、ERO によって確認される仕組みとなっていることが明らかになった。また、PMS において、各教員は目標管理を援用しながら職能成長を図り、同時に管理職は、登録制度を通じて教員の資質能力の管理を行っている実態が明らかになった。PMS を活用することで職能開発と資質管理を同時に実施し、教員のパフォーマンスの向上を企図している実態が看取された。

一方、教員登録を担ってきた教員審議会 (Teachers Council) が 2015 年に教育審議会 (Education Council: EC) に改組された。EC は教員の資質能力と専門性の向上を図るための包括的な組織として位置づけられており、組織改組を伴いながら更なる登録制度の充実が企図されていることが見出された。

さらに、BOT や教職員に対する支援に関して、オークランド大学付設の支援機関 (Team Solutions) が学校側の要望に応じてオンデマ

ンドによって支援サービスを準備・提供している実態が明らかになった。

第二に、自律的な学校経営の充実のため、学校管理職の力量向上を図る必要があり、幅広く、より高度な教育的専門性や経営能力の獲得が必要とされるようになったため、学校管理職の養成・研修制度の仕組みが整備されたことが明らかになった。キャリア段階に応じて、任用前、任用直後に区分されたプログラムが国主導で展開されており、任用後は、各地域の校長会等の専門職団体主導によって、地域を基盤に、地域の実態や課題を反映した形での研修機会が、大学等において準備されていることが明らかになった。同時に、OECD 等の研究を踏まえ、ニュージーランド独自に学校管理職に求められる資質能力を定めた専門職基準 (Kiwi Leadership for Principals: KLP) が発表され、諸施策が KLP のもとに体系化されるとともに、学校管理職の力量形成が、KLP を基準に展開されるようになったことが明らかになった。また、学校管理職だけではなく、ミドルリーダー育成の取り組みも展開されていることが見出された。

第三に、ステップアップ式で整備されている養成・研修の機会を活用することで、校長等は自らの力量の向上を図り、自校の実態に応じた PMS を構築していること、PMS を活用しながら学校全体を鳥瞰的に分析し、マネジメント力、組織力の向上を図っていることが明らかになった。加えて、ERO による第三者評価もまた、各学校の自己評価を基盤としたマネジメントを要求するため、組織マネジメント力の向上に資するものとして機能していることが明らかになった。

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9件)

- (1)佐藤博志・高橋望・山田知代「『成功した校長』に関する研究の動向・到達点・課題 - 海外と国内の先行研究の検討を通して - 」『筑波大学人間系教育学域 教育学系論集』第 41 巻第 1 号、2017 年、1 - 19 頁、査読有。
- (2)高橋望「ニュージーランドの教育行政改革の展開 - 自律的学校経営の導入と充実 - 」日本教育行政学会編『学会創立 50 周年記念 教育行政学研究と教育行政改革の軌跡と展望』、168 - 173 頁、2016 年。査読有。
- (3)高橋望「災害時における学校対応と復興 - ニュージーランド・カンタベリー地震を事例として - 」『比較教育学研究』52 号、2016 年、178 - 189 頁。査読有。
- (4)高橋望「ニュージーランドの教育政策展開とその研究動向」『日本教育政策学会年報』22 号、2015 年、166 - 173 頁。査読無。
- (5)高橋望「ニュージーランドの教員の業務・業績管理システムに関する研究 - 教員給与との関連に着目して - 」『群馬大学教育学部紀要：人文・社会科学編』第 64 号、2015 年。213 - 221 頁。査読無。
- (6)高橋望「危機を『危機』と捉える組織づくりのために」『群馬大学教育実践年報』第 4 号、2015 年、44 - 45 頁。査読無。
- (7)高橋望・加藤崇英「へき地小規模校における学校経営とカリキュラム開発に関する研究動向」『日本教育経営学会紀要』第 57 号、2015 年、242 - 252 頁。査読無。
- (8)高橋望「ニュージーランドの学校教育カリキュラムに関する考察」『群馬大学教育学部紀要：人文・社会科学編』第 63 号、2014 年。181 - 190 頁。査読無。

(9)Peter O'Connor & Nozomu Takahashi, “From caring about to caring for: case studies of New Zealand and Japanese schools post disaster”, *Pastoral Care in Education: An International Journal of Personal, Social and Emotional Development*, 32:1, Taylor & Francis, Routledge, 2014, pp.42-53. 査読有。

〔学会発表〕(計 1 件)

(1)高橋望「ニュージーランドの学校組織と教職員配置 - 公立学校を中心に - 」オセアニア教育学会第 20 回大会、2016 年 12 月 4 日、四国学院大学

〔図書〕(計 1 件)

(1)高橋望「学校教育の新たな課題(2) - 学校の安心・安全と未来への準備」坂野慎二他編『第 2 版 学校教育制度概論』玉川大学出版部、2017 年、183 - 201 頁。

6 . 研究組織

(1)研究代表者

高橋 望 (TAKAHASHI, Nozomu)
群馬大学・大学院教育学研究科・准教授
研究者番号：10646920