

令和 2 年 7 月 10 日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K13986

研究課題名(和文) スクールリーダー教育のための力量指標及びアクションリサーチ型プログラムの開発研究

研究課題名(英文) A study on Professional Standards and Action Research Programmes for School Leaders

研究代表者

金川 舞貴子 (KANAGAWA, MAKIKO)

岡山大学・教育学研究科・准教授

研究者番号：40452601

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究で明らかになった点は次の通りである。・専門職基準は機能分析による「専門的行為」の列挙ではなく「個人的価値とコミットメント」の醸成と「戦略的ビジョン」の間で選択され実行されるという視点が重要である。・「専門職基準」に加え「リーダーシップ開発枠組み」及び「専門職学習モデル」の3つがあって始めて、教職キャリア全体を通じた教育に一貫性・全体性を持たせることができ、さらに学習者に当事者性を持たせることが可能になる。・専門職基準の項目をチェックリストとみなして学びを細分化するのではなく、学習者のアイデンティティに関わる問いや学校改善戦略への意味付けを形成するツールとしてホリスティックに扱う必要がある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

今日、教員養成の高度化政策の中で、教職大学院を中心としたわが国のスクールリーダー教育においては、「理論と実践の往還」の理念のもと、勤務校での学校改善と連動させた実践研究を中心に据えたカリキュラムが構築される等、アクションリサーチの発想と手法を概ね踏襲した教育が展開されている。しかしながら、各自治体が作成する「人材育成指標(専門職基準)」の在り方とその活用(教育プログラムとの連動)、また「理論と実践の往還」という理念に関する議論は未成熟である。そうした現状に対して、理論的・実践的示唆を与える研究である。

研究成果の概要(英文)：The points revealed in this study are as follows. 1.It is important that professional standards are selected and implemented between nurturing "personal value and commitment" and "strategic vision" rather than enumerating "professional behaviour" by functional analysis. Only in addition to the "professional standards", "leadership development framework" and "professional learning model", will it be possible to ensure consistency and wholeness in education throughout the teaching career, and also to give learners a sense of ownership. Also, instead of subdividing learning by making learning programmes and evaluation items correspond to the contents of professional standards as a checklist, it is a tool to form questions about the learner's own identity and make sense for school improvement strategies. It means that you have to treat it as holistic.

研究分野：教育経営学

キーワード：スクールリーダー教育 専門職基準 アクションリサーチ

1. 研究開始当初の背景

今日、教員養成の高度化政策の中で、実践的指導力向上を目指し、既存大学院の教職大学院化が進められている。中教審答申「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について」(平成24年8月28日)においても、「探究力を持ち、学び続ける存在」としての教員像が掲げられ、「教職大学院における『学校における実習』を参考に、学校現場での実習をしながら、一定期間ごろに実習での取組を振り返る『理論と実践の往還を重視した探究的実践演習』」が提案された。スクールリーダーとしての実践力を育む上で有効な考え方の一つが「アクションリサーチ(Action Research:以下AR)」である。ARとは「机上の空論ではなく、実際の場に根づき、さらにその場を変革していく研究、研究の進展とともにデータからさらに理論を生成展開し、実際の社会変革を生み出す研究を志向した方法」(秋田2005)であり、教員自身が「実践現場における研究者」(Teachers as Researchers)として、児童生徒の状況と対話しながら、望ましい問題解決を探究する考え方である。

わが国の教職大学院におけるスクールリーダー教育をみても、「理論と実践の往還」の理念のもと、勤務校の学校改善と連動させた実践研究を中心にカリキュラムが構築される等、ARの手法を概ね踏襲しているように思われる。しかしながら、次のような問題点が指摘できる。

(1) 「理論と実践の往還」に関する議論が未成熟

「理論と実践の往還」の捉え方は多様であり、原理原則は十分に明確化されていない。この議論は、大学院における教育プログラムの理論的支柱になるものであり、指導と評価の在り方、研究家教員と実務家教員の役割やそれぞれに求められる資質能力、学校・教育行政・大学との協働の在り方にまで影響する問題である。

(2) スクールリーダーに求められる実践的力量的の不明瞭さ

スクールリーダーの専門性の枠組みとして専門職基準を策定する近年の国際動向を受け、日本教育経営学会も「校長の専門職基準(2009)」を開発し、校長に求められる職務内容を構造的に示すことで養成・研修の一つの指針を示していることは大きな成果である。また、各自治体で「人材育成指標」が作成され、一体的な養成・採用・研修の枠組みとしての活用が目指されている。しかしこれらの基準では、職務遂行に必要な専門的力量的について十分明らかにされていないという課題がある。

加えて、いくつかの教職大学院では、実践研究において所属校の学校改善を担う中でスクールリーダーとしての力量形成を目指している。しかし、学校改善のARは所属校校長のリーダーシップのもと組織的・協働的に進展するため、必ずしも受講者個人の力量形成とは一致しない。にも関わらず、両者を峻別する評価の在り方は十分に確立されていない。学校改善と受講者個人の力量、両者の関係性を踏まえた上で適切な評価指標および評価手法の確立が求められる。

(3) スクールリーダーのキャリア発達・キャリアの移行を支援する教育の必要性

教職大学院に入学する現職教員学生には、自身のキャリア展望として管理職を明確に意識している者もいれば、ミドルリーダーとしての意識が十分に醸成されていない者など多様な層がいる。特に後者の学生は、一教諭として授業づくり・授業改善の意識は強く持つが、スクールリーダーとしての構えや職務遂行についてイメージが不十分な者も少なくなく、一教諭からスクールリーダーとしてのキャリア発達を促すことがより重要になってくる。そこで、スクールリーダーと一般教諭とでARの考え方と具体的展開がどのように同じ/異なるのかを整理し、円滑なキャリアの移行を支援することが重要である。

2. 研究の目的

以上のような、わが国のスクールリーダー教育に関する問題意識および社会的・学術的要請に基づき、本研究は、わが国の学校現場における喫緊の課題である人材育成、とりわけスクールリーダーの養成について、アクションリサーチの観点から理論的検討を行い、専門職基準のデザインや活用の考え方、教育プログラム開発への示唆を行うことである。そこで本研究は、専門職学習論をベースに、アクションリサーチの考え方に基づくスクールリーダー養成の理論的・実践的開発を行うことを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 外国調査：スクールリーダー教育の先進国である英国、特にスコットランドとイングランドへ訪問調査を行う(グラスゴー大学、エジンバラ大学、ロンドン大学)。スクールリーダー教育制度の概要を確認した上で、大学関係者へのインタビュー調査及び資料収集によって、事例大学のプログラム構成やカリキュラムの特徴、評価の在り方、それらと専門職基準との関連(活用)指導体制(特に、大学と学校現場の役割分担)について情報を収集・分析し、アクションリサーチ(AR)の考え方やその特徴、問題点等を明らかにする。両地域は、同一国内で密接に関連しつつ独自の教育システムを持つ(特にスコットランドは独立への機運も高く、独自の専門職団体(General Teaching Council of Scotland: GTSC)が、政府当局や大学と連携しながら基準の策定、採用や研修等を行っている)。教育をめぐる状況の変化を踏まえ、また両地域の取組の反省を踏まえながら、当該地域のスクールリーダー像や力量観、キャリア発達イメージに吟味・修正を加え、養成プログラムに独自の改訂を重ねている。その変遷を理論的・実践的に検討することは、キャリア発達を踏まえたわが国のスクールリーダー養成を考える上で示唆に富むと考える。

スコットランドにおいては、校長職基準が改訂中であり(2019年版)、次年度(2020年8月)

より新しい校長養成プログラムである Into Headship が本格実施される予定である。そこで、これまでの基準や校長養成の在り方にどういった問題を感じ、いかに発展させようとしているのかにより注目しながら、専門職基準の改訂内容、専門職基準の性質やその活用について、及び Into Headship プログラムの特徴（カリキュラムや実施体制、教育方法、評価の在り方、学習の難しさは何かなど）を明らかにすることを試みた。

(2) 理論研究：文献研究に基づいて調査の分析枠組みを考察するとともに、分析結果に基づいてスクールリーダー養成における AR の理論構築を行う。AR の概念や手法に関する先行研究を検討する。具体的には、スコットランドにおいて反省的实践家を志向したスクールリーダー養成・研修プログラムを設計・実施している J.Reeves らの研究に注目する。彼女らの研究がスコットランドのスクールリーダー教育の理論的支柱になっており、またイングランドの反省を踏まえていることから注目に値する。

(3) 上記の成果を踏まえ、専門職基準の在り方と活用、プログラム構築に向けた提案を行う。

4. 研究成果

調査研究および理論研究から、専門職基準（ここでは、各自治体の人材育成指標を考える）の在り方とわが国の教職大学院を中心としたスクールリーダー教育を考える上でポイントになる点と今後の課題をいくつか指摘したい。

(1) 「専門職基準」「リーダーシップ開発枠組み」「専門職学習モデル」これら3つの相補的な枠組みが、スクールリーダー教育システムの一貫性・全体性を担保するという。つまり、専門職基準に相当する「人材育成指標」だけでは不十分だということである。

A 専門職基準：例えば、わが国の人材育成指標を見ると、初任期、中堅期、ベテラン期、管理職といったキャリアが示され、そこに必要な資質能力が挙げられている。職務の拡がりをイメージ

する 様々なレベルのリーダーシップを体系化・成文化し、リーダーシップの拡がり（スコープ）を拡張するものである。しかし、基準はテクニカルな文書であるため、リーダーシップに関する考えを深めることにはあまり適さない。そこで、2つ目の要素として、リーダーシップ開発枠組みが構築されている。

B リーダーシップ開発枠組み：初期のキャリアから経験を積んだシニアリーダーシップまでのリーダーシップ連続体に沿って、学習者自身が領域の拡がりや責任の増

加といった道筋の見通しを持つことを可能にするものである。例えば、人材育成指標では、初任期、中堅期、ベテラン期、管理職といったキャリアが示され、そこに必要な資質能力が挙げられている。しかし、こうした枠組みは単なるキャリアラダーの提示になってしまい、個々のキャリアの多様性にも対応しない硬直的なものに成り得たり、何を軸にキャリア発達がなされるのかが見えない危険性もある。資質能力の一覧表に沿って、一連の示された活動を遂行しなければならない/しさえすればいいと教師を仕向けてしまう危険性もある。それを回避するためには、各キャリア発達段階を貫く軸（たとえばスコットランドの場合、ティーチャーリーダーシップという軸）で初任期からの一貫性や全体性が確保される必要がある。

特に、筆者は、自身が所属する教職大学院の事例より、スクールリーダー教育の難しさとして「教科教育と学校経営の二元論をいかに克服するか」を指摘した（金川 2020）。つまり、「児童生徒の学びを深める教科指導の直接的な方法や教材・教具を求めがちな院生に対して、いかにスクールリーダーとしてのアイデンティティの芽生えを促し、土壌としての学校コミュニティの在り方に問いが持てるようにいかに導いていくのか」ということに大きなハードルがある。ミドルリーダー層や管理職になってからではなく、アクションリサーチを通して学校の教育実践の中で生じた様々な問題に応答的な対応を重ねる中で、特定の教科の研究を一つのきっかけにしつつも学校全体に視点を広げ、学校全体に動きを生み出し、学校が育つ場を作るスクールリーダーとしての成長を考える発想、教職キャリアを通じた「リーダーシップ」の育成という軸は、重要だと考える。

C 専門職学習モデル：A と B は、リーダーシップの連続体において、各段階の主要な領域とそこに必要な知識やスキルを明確にするものであるが、どんな「学習」がリーダーシップ開発を促すのかは明らかにしていない。先述の通り、専門職基準の在り方について、わが国ではキャリア発達に応じて「機能分析」を通じて詳細な職務内容や資質能力を挙げて基準化し、それに基づく養成・採用・研修が目指されている。しかし、それぞれの研修主体や学習主体が、指標の一部にのみ着目し、その職務行動の習得を目指してしまう危険性がある。それを防ぐのが、教職キャリア

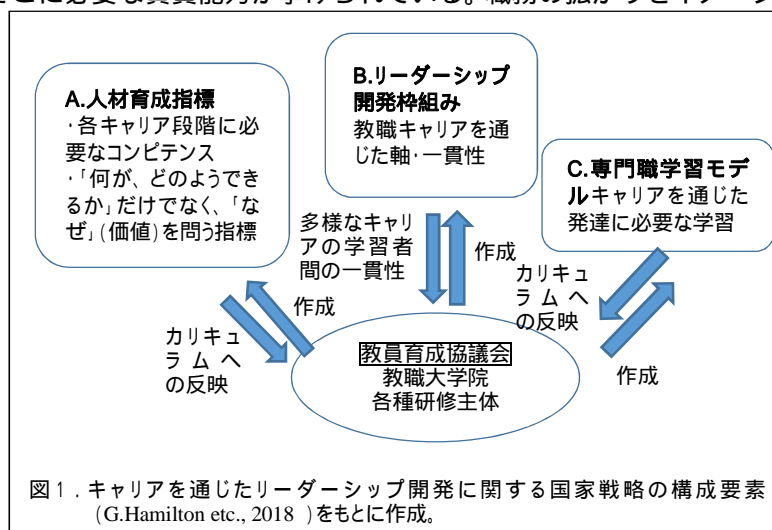


図1. キャリアを通じたリーダーシップ開発に関する国家戦略の構成要素 (G.Hamilton etc., 2018) をもとに作成。

アを通じた学びを支える「専門職学習モデル」である。スコットランドの場合、アクションリサーチをベースとした学習プログラムの基盤とある学習の考え方として、次の4つをモデル化している - 「省察」、「認知的発達」、「経験学習」、「協働的な学習(社会学習プロセス)」。これはわが国の教職大学院におけるスクールリーダー教育にも必要な知見である。

(2) 専門職基準(人材育成指標)のデザインと活用について

次に、専門職基準のデザインと活用の考え方については、以下のことが指摘できる。

従来の基準観からの転換

職階ごとの詳細な職務内容の設定より、「専門職実践」をどう捉えるのかに基づく基準の設定
スコットランドにおいて、2005年開発のスタンダードは校長職に特化した基準であったが、校長職スタンダード the Standards for Headship とミドルリーダーシップの基準 a standard for Middle Leadership を含めたものに拡張され、同じ枠組みの中に校長職とミドルリーダーの基準が両方含まれ、同一の観点で描かれている。校長とミドルリーダーでは具体的な職務行動に違いはあるものの、両者に共通して重視されているのは「専門的価値」である。

つまり、何を、どのように実践するのか、というキャリア段階や役職に応じて職務役割や資質能力が細かく規定されるというよりも、「なぜそれを行うのか」という価値やアイデンティティの問題である。どのキャリア段階にありようと学習者の実践を徹底する実践哲学であり、教師が専門職として生涯に亘り絶えず醸成・洗練していくものである。単なるコンピテンス(行動特性)のベンチマークとしての基準ではなく、教師が、教職キャリアを通じて、いかに質の高い学びを展開できるのかを考える際に建設的な支援を提供できることを企図した基準のデザインが必要である。このモデルで考えると、わが国の人材育成指標は、「専門的行為」、「専門的スキルと能力」を中心として細分化され網羅的に示されていることが多い。

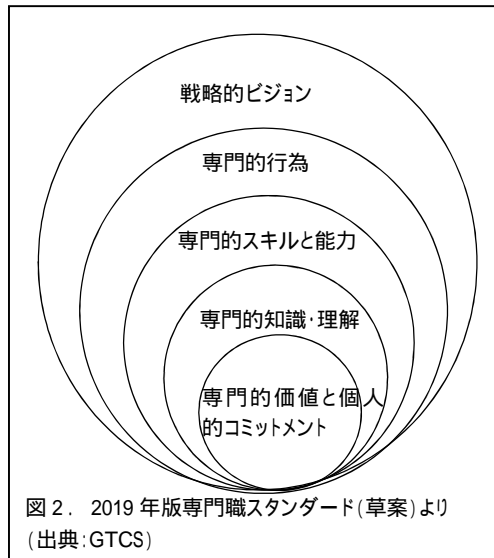


図2. 2019年版専門職スタンダード(草案)より(出典:GTCS)

○文脈性や条件性：多くのベンチマークとしての基準観では、「専門的行為」は一般的に管理職やミドルリーダー等それぞれの職務に期待される職務行動が列挙されるが、「専門的行為」は、先述の「専門的価値や個人のコミットメント」を中核に、さらに国や自治体、勤務する学校の「戦略的ビジョン」(それに対する批判性や省察も含め)の中で生み出される。つまり、専門職基準に「文脈性」や「条件性」を持たせる必要性がある。そして、その行為を支えるのが、「専門的スキルと能力」、「専門的知識・理解」である。

教育プログラムにおいては、各専門的行為の遂行を細分化・独立して目指し教育・評価するのではなく、こうした「専門的価値」から「戦略的ビジョン」の一連の複合的な要素の相互作用の中で発揮されるものと捉えて育成する必要がある。

(3) 専門職学習の基本枠組み

スコットランドにおいては、こうした専門職の学習・成長を導くために、学習を協働的な意味形成と考える社会構成主義の学習観に依拠して、先述の通り、4つのプロセスを基盤としている。これらのプロセスはいずれもそれ単体では実践の変革を起こすには不十分で、4つすべての機会が必要である。

これらを踏まえ、教職大学院におけるアクションリサーチ型の教育プログラムをどのように考えるか。筆者は、勤務校の実践をベースに、以下のような学習イメージで、アクションリサーチ型の教職大学院教育とその成果を捉えた。

国、自治体、勤務校の改革・改善ビジョンと常に流動する文脈・状況の中で、「状況との対話」(学校改善・改革の文脈)、「自己との対話」(個人の力量形成)、「他者(理論も

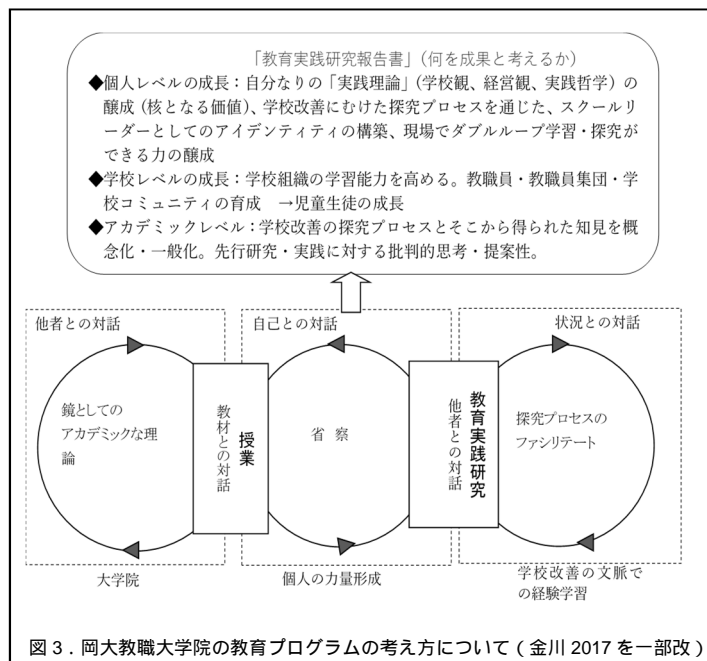


図3. 岡大教職大学院の教育プログラムの考え方について(金川2017を一部改)

含め)との対話」(大学院の文脈)の相互循環の中で(上図)学校づくりに向けた「仮説としての理論モデル 実践 検証 モデルの修正 実践 ...」の探究プロセスを展開すること、つまり、より良い学校づくりを探究し続ける思考プロセスや向き合い方を育成することをスクールリーダー教育の中核とし、この過程における自身の「専門的価値」(経営観や教育観等)の醸成と専門的行為の省察的探究が肝となると考えている。

その際、専門職の「探究」の考え方について、Reevesら(2008,pp.73-75)は、「段階的な対話プロセスとしての探究」「方向性としての専門的探究」「社会的文化的進化としての専門的探究」を区別する。これらは互いに関わり合って実践研究を支えるが、スクールリーダーとしての学校改革を目指す上でより深い探究になる。

(参考文献)

- ・秋田喜代美『教育研究のメソドロジー』東京大学出版会 2005 年。
- ・金川舞貴子「3.学校改善に資する教育実践」曾余田浩史他「ラウンドテーブル報告書 教職大学院における『学校マネジメント』教育の課題と展望」『教育学研究紀要(CD-ROM版)』第63巻,2017年,797-808頁。
- ・J.Reeves and A.Fox(eds.), *Practice-Based Learning-Developing Excellence in Teaching*, Dunedin Academic Press, 2008.
- ・G.Hamilton, C.Forde & M.McMahon, Developing a coherent strategy to build leadership capacity in Scottish education, *Management in Education*, 32(2), 2018, pp.72-78.
- ・The General Teaching Council for Scotland, *the Standards for Leadership and Management: supporting leadership and management development*, August 2019.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 曾余田浩史、福本昌之、熊丸真太郎、金川舞貴子	4. 巻 63
2. 論文標題 教職大学院における「学校マネジメント」教育の課題と展望	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 教育学研究紀要（CD-ROM版）	6. 最初と最後の頁 797-808
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 金川舞貴子	4. 巻 65
2. 論文標題 スコットランドにおけるスクールリーダー教育プログラムの基本枠組みに関する考察（2）	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 教育学研究紀要（CD-ROM版）	6. 最初と最後の頁 31-37
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 曾余田浩史、金川舞貴子、大空秀文、長沼正義、佐々木優	4. 巻 65
2. 論文標題 学校マネジメントの力量を形成するアクティブ・ラーニングとしてのアクションリサーチに関する考察（4） - 「スクールリーダー教育者」の専門性開発の視点から -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 教育学研究紀要（CD-ROM版）	6. 最初と最後の頁 327-328
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 金川舞貴子
2. 発表標題 教職大学院における「学校マネジメント」教育の課題と展望～学校改善に資する教育実践
3. 学会等名 中国四国教育学会ラウンドテーブル
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 金川舞貴子
2. 発表標題 教職大学院のスクールリーダー教育における教育経営学の課題
3. 学会等名 日本教育経営学会若手研究者ラウンドテーブル
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 金川舞貴子
2. 発表標題 スコットランドにおけるスクールリーダー教育プログラムの基本枠組みに関する考察(2)
3. 学会等名 中国四国教育学会第71回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 曾余田浩史、金川舞貴子、大空秀文、長沼正義、佐々木優
2. 発表標題 学校マネジメントの力量を形成するアクティブ・ラーニングとしてのアクションリサーチに関する考察(4) - 「スクールリーダー教育者」の専門性開発の視点から -
3. 学会等名 中国四国教育学会第71回大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----