The Japan Society of Educational Sociology

「生徒による授業評価」への対応にみる教員文化の内部構造　–高知県公立高校教員意識調査をもとに–

吉田　美穂（神奈川県立田奈高等学校）

1. 本研究の問題意識

日本の教員集団のもつ特性は、教育社会学の教員文化研究の中でさまざまな角度から検討されてきた。その中で、閉鎖性、保守性、相互不干渉性、権威性、同僚との調和優先などの特性が指摘され、これらは教育改革の動きの中で、変化を拒む頑さとして批判の対象とされることが少なくない。一方、教育行政学・経営学の分野では、学校改善に有効に働く教員の協働性や、組織文化を変革する管理職のリーダーシップに近年注目が集まっている。情報冗長性に注目する議論もある。教育経営学に限らず、教員の協働性については、近年の欧米教育界での教員相互の collaboration 重視の動向や、privatization による教員の孤立への危惧から、日本の教育関係者の間でも取り上げられることが多くなってきた。教育社会学においても、今津（2000）が、Hargreaves（1994）による教員文化の形態における4類型[①個人主義、②グループ分割主義、③協働文化、④策定された同僚間連携］を評価した上で、日本の集団主義を考慮して⑤共同 を加えて5類型とし、日本の教員集団を検討する枠組みとして提案している。ここには、協働への大きな期待がある。一方、Fujita ら（1997）は、日本の学校においては collegiality は革新を拒む保守性を強めるものだという。

では、現在の日本の教員集団の内部は、実際にどうなっているのだろうか。教員文化の内側で、閉鎖性や保守性と協働性はどう関係しているのか。協働性と同僚との調和優先とはどうつながっているのか。教員集団の自律性と閉鎖性の関係はどうなのだろうか。また、今津のいう共同と協働はどこで分かれるのか。このように問うてみると、閉鎖性、保守性、同僚との調和優先、相互不干渉性、協働性、情報冗長性、自律性などの諸特性が、現実の教員集団の内部で、どのように関連し影響し合っているのかについては、ほとんど解明されていない。管理職のリーダーシップとこうした教員集団の特性との関係についても、十分検討されていない。

近年の急激な教育改革の動きの中、教員集団は、外部からさまざまな施策の実行を求められている。こうした外部からの働きかけに対し、教員集団内部では、どのような文化特性が相互に影響し合い、対応を形成しているのだろうか。その構造の解明は、今後の教育改革のありようを考える上でも重要である。

2.　分析の枠組と課題の設定

本研究においては教員文化の諸特性相互の関係を考察するために、学校組織文化を分析の枠組とする。教員文化の特徴といわれてきた特性も学校組織によって濃淡があり、それが学校組織文化の違いとして表れる。例えば相互不干渉性という教員文化一般の特性があるとしても、実際には日常的にお互いの授業の様子を語り合い助言し合う傾向をもつ1q 教員集団もあれば、互いの授業の内容に一切踏み込まないような集団も存在する。したがって、学校組織文化の違いに着目し、施策への対応に影響する組織文化の諸因子とその相互関係を探ることで、とらえにくい教員文化の内部構造について考察することができる。本研究は分析の対象として、「生徒による授業評価」への教員の意識と対応を取り上げる。「生徒による授業評価」は、従来指摘されてきた教員文化の閉鎖性や相互不干渉性、保守性などの特性と葛藤する可能性が高い施策であるとともに、教員の仕事の中核である授業の改善を目的とすることが多いため、他の教育改革の諸施策と比べ、教員の対応が反対一辺倒になりにくい性質を持っている。したがって、この施策への対応は学校ごとに違いが生じる可能性が大きく、それに作用する学校組織文化の影響、学校組織文化の因子相互の関係を測定しやすいと考えられる。本研究は、教員文化の諸特性が教員集団内部においてどのように相互に関連して「生徒による授業評価」導入への対応に影響を及ぼしているかを学校組織文化に注目して解明することを通して、教員文化の内部構造を明らかにすることを課題とする。

3.　研究方法と調査の概要

上記の課題を明らかにするため、高知県の全公立高校の全教員を対象とした質問紙による意識調査を行ない、そのデータを統計的に分析した。意識調査は2004年6月に調査票を各学校・課程に郵送し、校内で配付、記入後、まとめて8月までに返送してもらった。41校58課程中、

NII-Electronic Library Service

The Japan Society of Educational Sociology

39校50課程の協力が得られ、回収された調査票は949人分、回収率は全体で56.6%、協力の得られた学校・課程で60.4%であった。今回の調査結果では、9割の教員が授業評価を実施し、2回実施している教員が36.2%ともっとも多い。授業評価への意識や対応をみると、「授業評価を実施することに意味がある」とする教員は、「まさに」「だいたい」を合わせて60.7%、生徒の指摘を受けて授業を改善した教員は同65.2%と高い率にのぼっている。ただし、「新しい試みを積極的に行うようになった」という項目では、同35.4%であり、授業評価が目に見えて新しい授業づくりにつながっているとまでは言えない状況も推察される。

5. 学校組織文化および個人の属性が授業改善に関する意識・取り組みに与える影響

はじめに調査データから、所属校の学校組織文化を問う諸項目の因子分析を行い、「民主協働性」「向上協働性」「開かれた運営性」「多忙疎外(−)性」「硬直性」「親和性」の6因子を抽出した。次に、授業評価に関連する諸項目の因子分析を行い、「授業改善意欲」「授業評価コミュニケーション」「授業改善行動」の3因子を抽出した。以上の9つの因子と、授業評価への意識・対応や学校組織文化と強い相関をもつ個人の属性である「年齢」「勤務時間外教材研究時間」「生徒中心授業観」「職場外の所属集団の有無」の4変数、計13変数の相互の関係を分析するため、「授業改善行動」を従属変数とする共分散構造分析を行い、パス図を作成し(図1)、考察をすすめた。

6. 2つの協働性

教員集団の協働性は、民主協働性と向上協働性に分けて捉える必要がある。向上協働性は、従来指摘されてきた教員文化の保守性や相互不干渉性の対極にあり、授業改善にむけて積極的に取り組むなど、現在の教育改革の中で教員集団にもっとも期待される特性である。民主協働性は、この向上協働性と密接な関係を持ち、親和性、開かれた運営性を介して向上協働性を育む基盤となり、向上協働性によって、さらに強められる関係にある。しかし、集団の自律性にもつながる民主協働性は、開かれた運営性が低い場合には、内向きの意識をもたらし、授業評価コミュニケーションにマイナスの影響を与えることが分析から明らかになった。民主協働性は、従来指摘されてきた教員文化の閉鎖性・保守性・相互不干渉性として機能する可能性を合わせ持っている。民主協働性の上に自己変革を可能とするような向上協働性を育むには、親和性や情報冗長性によって相互不干渉性を脱する環境をつくるとともに、管理職と一般教員の間の十分なコミュニケーションによって開かれた運営性を実現し、保守性・閉鎖性を抑えることが求められている。学校組織文化は、教育改革の諸施策に対する教員の意識や対応に個人の属性以上に影響を与えており、教育改革を考えていく上で重要な要素だといえる。

〈引用文献〉

Fujita, Hidenori, and Wang, Suk-Ying, 1997, *Teacher professionalism and the culture of teaching in Japan : The challenge and irony of educational reform and social change,* 『教職の専門性と教師文化に関する研究』平成6~7年度科学研究費補助金総合研究 A 研究成果報告書, pp.132-151。

Hargreaves. Andy, 1994, *Changing Teachers, Changing Times,* Cassell.

今津孝次郎, 2000, 「学校の協働文化−日本と欧米の比較」藤田英典・清水宏吉編『変動社会のなかの教育・知識・権力』新曜社, pp.300-321。

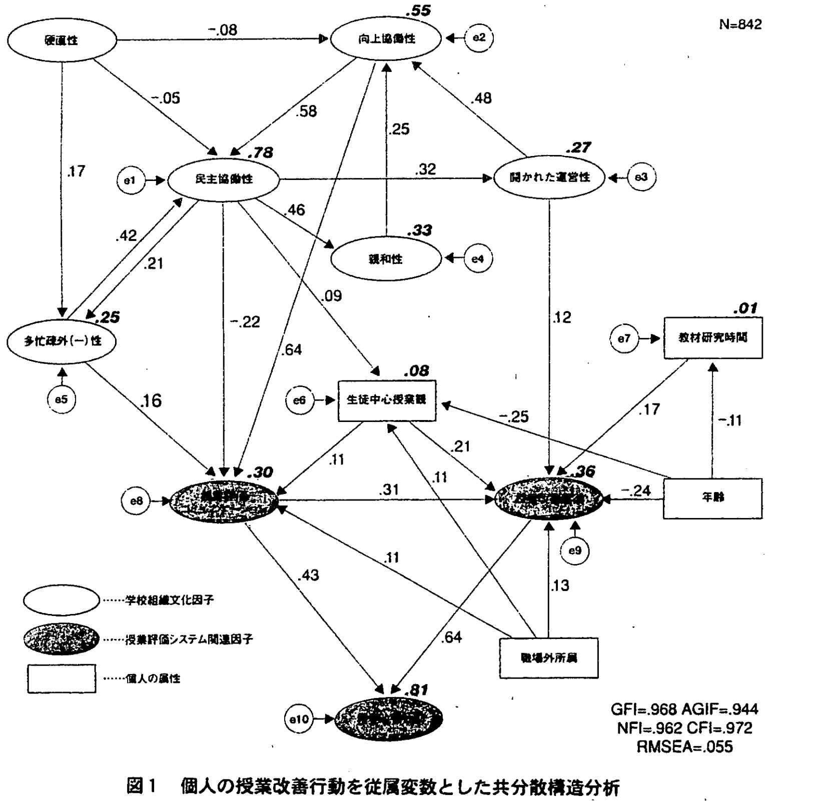

図1 個人の授業改善行動を従属変数とした共分散構造分析

NII-Electronic Library Service