

論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称	博士（教育学）	氏名	曾余田 浩史
学位授与の要件	学位規則第4条第1・②項該当		
論文題目			
学校組織開発論としての「学習する組織」の教育経営学的研究			
論文審査担当者			
主査	教授	河野和清	
審査委員	教授	深澤広明	
審査委員	教授	林 孝	
〔論文審査の要旨〕			
<p>本研究は、「学習する組織 (learning organization)」論を組織開発の鍵概念である「自己更新(self-renewal)」を批判的に継承した理論として教育経営学の展開の中に位置づけることを通して、技術的合理性を乗り越えた学校組織開発論の理論的基盤を明らかにしている。論文は、序章、本論三部（9章）及び終章から構成されている。</p> <p>序章では、本研究の目的と方法について述べている。学校は、組織目的の曖昧さ、教育技術の不確実性、社会的な影響の受けやすさなど、不確実性や曖昧さを組織の特徴とする一方で、近年、多くの学校は、多様な教育課題や矢継ぎ早の教育改革などに直面し、何が問題となり、その解決の方法とは何かを自らの力で見出せないでいる。こうした学校内外の、複雑で、不確実な環境の変化に、学校が主体性をもって対応できる組織とは何かを理論的に探る糸口を、著者は、センゲ(P.Senge)等の「学習する組織」論や組織開発論に求めている。著者は、この本質的課題に取り組むため、これまでの教育学や教育経営学における先行研究の問題点をも踏まえ、次の3点を本研究の課題として設定している。①「学習する組織」論を学校組織開発論として経営・組織論の系譜に位置づけること、②従来の学校組織開発論の実践認識論である「技術的合理性 (technical rationality)」をいかに乗り越えるかという問題を検討すること、そして③1980年代の教育経営学の技術的合理性への批判やそれに伴う学校組織開発論への批判と「学習する組織」論との関係を検討することである。これら3つの課題に取り組むことで、技術的合理性を乗り越える、新しい学校組織開発論の理論的基盤の解明をめざしている。</p> <p>第I部は、「自己更新」概念を批判的に継承した理論として「学習する組織」論を教育経営学の展開の中に位置づけ、その「批判的継承」の中身を明らかにしている。先ず第1章では、オープンシステム論に立脚した学校組織開発論の特徴を、機械的組織から自己更新する組織へという経営・組織論の展開の中に位置づけることによって明らかにしている。第2章では、教育経営学者チェン(Y.Cheng)の所論を手がかりに、「学校の有効性(school effectiveness)」に着目してオープンシステム論に立脚した学校組織開発論の「自己更新」概念の特徴を考察している。第3章では、オープンシステム論に立脚した学校組織開発論の中核にある「問題解決的自己更新」の特徴と問題点を「学習する組織」論の観点から明らかにしている。</p> <p>第II部では、「問題解決的自己更新」から「生成的自己更新」への展開の中に、1980年代に</p>			

技術的合理性（実証主義）を批判した「組織の意味や価値に着目する諸理論」を位置づけ、それら諸理論の意義と限界を考察している。先ず、第4章では、ディール（T.Deal）らの組織文化論の意義と限界を明らかにしている。第5章では、経営科学を志向した「理論運動」を批判し、価値問題こそ教育経営学の中心課題であるとするグリーンフィールド(T.Greenfield)とホジキンソン(C.Hodgkinson)の主観主義の意義と限界を明らかにしている。そして第6章では、ベイツ(R.Bates)やフォスター(W.Foster)らの教育経営の批判理論(critical theory)の意義と限界を論じている。

第Ⅲ部では、「学習する組織」の諸理論がいかに技術的合理性を乗り越えようとしているかに着目して「生成的自己更新」の理論的基盤を検討している。先ず第7章では、「学習する組織」論の先駆けであるアージェリス(C.Argyris)&ショーン(D.Schön)の組織学習論の特徴と課題を考察している。第8章では、センゲの「学習する組織」論について検討し、彼の強調する「生成的学習」は主客二元論に嵌り、状況から距離を置いた思考に陥る危険性があることを指摘している。そして第9章では、クーパーライダー(D.Cooperrider)の提唱した「価値探究アプローチ(Appreciative Inquiry)」の意義と限界について考察している。

終章では、以上の考察を通して、序章で設定した3つの検討課題を総括し、次のような知見を導き出している。(1)「学習する組織」論が継承したのは、組織が自ら変革し続ける能力を高めるという「自己更新」概念であるが、一方で、組織の「自己更新」を、技術的合理性にもとづく「問題解決（力を高めること）」と捉える「問題解決的自己更新」には批判的であること、(2)1980年代に技術的合理性への批判を展開した教育経営学の「組織の意味や価値に着目する諸理論」と「学習する組織」論を比較検討するとき、前者は主客二元論を維持し、技術的合理性を依然として脱せず、短期的な「学校の有効性」の考え方に陥っていることが看取されること、そして(3)技術的合理性を乗り越える「生成的自己更新」の理論的基盤として、ショーンの「状況との省察的な対話」概念が妥当であることである。著者は、以上のことを踏まえ、「状況との省察的な対話」概念が、「相互作用・相互影響の世界の参加者」のスタンスに立って組織のダブルループ学習の力を高める「生成的自己更新」を図る学校組織開発論の理論的基盤になると結論づける。

本論文は、学術的にみて、次の諸点で評価できる。

第一に、認識論の問題にまで立ち返って、学校組織とは何かを本源的に問うとともに、学校組織開発の鍵概念である「自己更新」を、「問題解決的自己更新」と「生成的自己更新」という2つの概念を具体的に提起することによって、新しい学校組織開発論の理論的基盤を明示したこと。

第二に、複雑で、不確実な環境の変化に、学校が主体的に対応できる組織とは何かの理論的基盤を示したことは、今日の学校経営の実践活動にも示唆を与えること。

第三に、多数の原著論文等を詳細に分析し、学校組織の諸概念や諸理論の発展過程を丁寧に跡づけており、教育経営学説史としての意義も有すること。

以上、審査の結果、本論文の著者は博士（教育学）の学位を授与されるに十分な資格があるものと認められる。

平成27年9月18日