

ソーシャルキャピタル理論に基づいた女性高等学校長のキャリアパス

学籍番号 4122008

氏名 磯田 実華

【目的】

本研究の目的は、女性教員が公立高校の校長になるまでにどのようにキャリアパスを築いてきたのかをソーシャルキャピタル理論をもとに検討することである。

【方法】

本研究では、公立高等学校長経験のある女性11名、男性9名の計20名を対象に半構造化インタビューを実施し、校長になるまでのキャリアパスを性別で比較した。インタビューデータの分析には、グラウンデッドセオリー(Charmaz, 2014)を援用した。

【結果】

本研究では、女性校長のキャリアパスにポジティブな影響を与える支援(ソーシャルキャピタル)として、1)管理職への登竜門となるような機会への推薦、2)管理職試験への推薦、3)管理職に必要な知識提供の獲得、4)管理職能力の肯定、5)仕事をするための援護、6)校長職へのモチベーションの醸成、7)教頭としてのノウハウの獲得、8)同僚からの安心感の享受、9)校長として必要な情報の獲得、が明らかになった。また、女性校長は男性校長に比べ、これらの支援獲得の阻害要因が多いことが明らかとなった。支援獲得の阻害要因として1)長時間労働は当然とされる職場環境、2)責任ある立場に女性が立ちにくい文化、3)管理職は男性というステレオタイプ、4)女性管理職に対するネガティブなステレオタイプの4つがあり、ステレオタイプの管理職像に適応できる教員のみ推薦者が偏ってしまう可能性が示唆された。

【結論】

本研究では、女性校長のキャリアにポジティブな影響を与えていた9つの支援が明らかとなった。また、そのような支援獲得の阻害要因として、管理職への様々なステレオタイプがあることが明らかとなった。このことから、学校組織全体で、ステレオタイプの管理職像がキャリアに与えるネガティブな影響についての研修を行うなどの策を積極的に講じる必要があると考えられる。

Career paths for Female high school principals based on Social capital Theory

Student ID Number: 4122008

Name: ISODA, Mika

[Purpose]

The purpose of this study is to examine how female teachers have forged their career paths to become public high school principals on the basis of social capital theory.

[Methods]

In this study, semi-structured interviews were conducted with a total of 20 individuals, 11 women and 9 men, who had experience as public high school principals. The data collected was used to do a gender comparison of their career paths to becoming principals. The interview data were analyzed using grounded theory (Charmaz, 2014).

[Results]

The study identified the following types of support (social capital) that positively influence the career paths of female principals: 1) Recommendation for opportunities that may serve as a gateway to management; 2) Recommendation for management exams; 3) Acquisition of knowledge provision necessary for management, 4) Affirmation of management competence; 5) Assistance in doing one's job; 6) Fostering motivation to become a principal; 7) Acquisition of know-how as a vice principal; 8) Enjoying the reassurance of colleagues; 9) Acquisition of the information needed to be a principal. It was also found that female principals had more inhibiting factors in obtaining this support compared to male principals. The following four factors were identified as inhibiting the acquisition of support: 1) A work environment where long working hours are expected; 2) A culture that makes it difficult for women to hold positions of responsibility; 3) Stereotypes of management as men's work; 4) Negative stereotypes of female administrators. These factors suggest that recommendations are biased toward only those teachers who can fit the stereotypical image of management.

[Conclusion]

The study identified nine types of support that had a positive impact on the development of the career paths of female principals. Various stereotypes of administrators were identified as inhibiting factors in obtaining such support. This suggests that the school system as a whole must be proactive in taking measures such as providing training on the negative impact of stereotypical impressions of management on careers.