

ブラジルの公立学校管理職採用制度のあり方

— 校長選考方法を中心に —

田村 徳子

はじめに

学校に求められる役割が多様化するなか、校長や副校長、教頭といった学校管理職に求められる資質は変化している。日本においても、2000年の学校教育法施行規則の改正に伴い、教員免許を持たない校長、いわゆる民間人校長が誕生し、物議を醸している。こうした学校管理職の採用制度のあり方は、その国が目指す教育の方向性を示す指標として捉えることができる。

ブラジル連邦共和国（以下、ブラジル）は、26の州および1つの連邦直轄区から成る連邦制の国であり、教育制度は各州および各自治体によって異なっている。こうしたなか、校長の選考方法に関しては、現在、大きく分けて3つの方法が存在している。1つめは行政による指名（以下、指名）、2つめは教職員や児童生徒、保護者による直接選挙（以下、選挙）、3つめは筆記試験と資格評価による公募選抜である。1つめの指名は、縁故採用などのクライエンテリズムの発生が問題視されてきた方法であり（Paro, 2003, pp. 14-19）、これに対処する方法として導入されたのが、2つめの選挙である。一方、3つめの公募選抜は、1930年代後半から実施されている方法であり（dos Santos, 2002, p. 68）、他の公務員の採用方法としても用いられているものである。

現在、ブラジルでは、指名による校長の選考は批判の対象となっていることから、今後、選挙あるいは公募選抜による選考が主流となっていくと考えられる。それはすなわち、校長選考における民主性もしくは専門性重視の流れである。では、この2つの原理は選挙と公募選抜という選考方法のなかでどのように取り入れられているのであろうか。このような課題意識の下、本稿では選挙と公募選抜に着目し、その民主性と専門性のあり様を明らかにする。このことは、ブラジルにおける校長像を把握する一助となるとともに、校長の選考方法のあり方に新しい視点を提示できるという点で意義があると考ええる。

先行研究をみると、日本における研究としてブラジルの校長の選挙を言及したものに、江原（2004年、2005年）と山元（2012年）がある。しかし、これらの研究では、ブラジルの公教育の改革および民主化の流れのなかで、校長の選挙が実施されていることを述べるに留まり、それがどのような制度であり、どのような過程を経て校長が選出されるのかといった制度に関する詳細な分析はされていない。一方、海外の研究においては、Paro（1996, 2003）が、選挙を最も民主的な校長選考方法であるとし、その有効性および限界について論じている。しかし、

ここでは、ブラジルにおける校長の選挙の実施状況や州ごとの具体的な制度の違いは示されていない。つまり、これまでの研究では校長を含め、ブラジル全体における学校管理職の採用制度に関しては明らかにされてこなかった。

以上を踏まえ、本稿では、ブラジルの校長の選考方法として、選挙と公募選抜に着目し、それぞれの制度を分析することを通して、ブラジルの学校管理職採用制度における民主性と専門性のあり方を明らかにすることを目的とする。学校管理職のなかでも校長に着目するのは、第2節で明らかにするように、校長の選考方法と関連して、他の管理職の選考方法が定められているからである。このような研究目的と研究意図を踏まえて、本稿は以下のように構成される。まず、分析枠組みを設定するために、ブラジルにおいて現在実施されている校長の選考方法について整理し、まとめる（第1節）。そのなかで、選挙と公募選抜に関して5つの州を事例として取り上げ、その制度規定を分析する（第2節）。そして最後に、校長選考方法の分析を通して、学校管理職採用制度の特徴を考察する（第3節）。

なお、ここで、本稿で使用する用語について説明を加えておく。本稿では「学校コミュニティ」という用語を使うが、これは原語である「Comunidade Escolar」（英語：School Community）を訳したものであり、具体的には教職員、児童生徒、保護者を含めた集団を示している。

1. ブラジルにおける校長選考方法の分類

まず、現在ブラジルで実施されている校長の選考方法の種類と実施状況について確認する。そこで手がかりになるのが、ヴィクター・シヴィタ財団が2010年におこなった調査である。同調査では、27の州教育局および州都の教育局に対しアンケート調査をおこない、校長の選考方法などの実態を調査している。本稿では、州ごとの展開状況を捉えるために州教育局の校長選考方法の結果に着目する。

それによれば、各州教育局が実施する選考方法のうち、指名に関しては、単独で行われる場合と、試験や研修による認定（以下、認定）、面接といった選考と組み合わせられておこなわれている場合があることが明らかとなっている。また、選挙に関しても、単独で実施されている場合もあれば、試験や認定といった選考と組み合わせられて実施されている場合もある。このことについて、各州教育局の実施状況をまとめたものが表1である。以下、表1を参照しながら、指名、選挙、公募選抜についての具体的な実施状況をみていく。

まず、指名に関してみると、10州が実施している。そのなかで、アマゾナス州とエスピリトサント州においては面接を、トカンチンス州においては試験と認定を組み合わせられておこなっており、選出における政治的影響を緩和しようとする姿勢がみられる。しかし、他の7州では指名のみで選考をおこなっており、連邦教育省が2011年におこなった調査では、サンタカタリーナ州では86%、セルジッペ州では79%の校長が政治的影響によって選出されていることが明

田村：ブラジルの公立学校管理職採用制度のあり方

表1 州教育局ごとの校長選考方法

地域	州名	指名				選挙			公募選抜
		単独	試験	認定	面接	単独	試験	認定	
北部	アクレ							○	
	アマゾナス				○				
	アマパ								
	トカンティンス		○	○					
	パラ	○				○			
	ロライマ								
	Rondônia	○							
東北部	アラゴアス								
	セアラ						○		
	セルジッペ	○							
	バイア						○		
	パライバ	○				○			
	ピアウイ					○			
	ペルナンブッコ						○	○	
	マラニョン	○							
中西部	リオグランデドノルテ					○			
	ゴイアス					○			
	マットグロッソ					○			
	マットグロッソドスール						○		
南東部	連邦直轄区						○		
	エスピリトサント				○				
	サンパウロ								○
	ミナスジェライス						○	○	
	リオデジャネイロ	○				○			
南部	パラナ					○			
	サンタカタリーナ	○							
	リオグランデスール					○			
合計		10				16			1

出所：Fundação Victor Civita. *Mapeamento de Prática de Seleção e Capacitação de Diretores Escolares*. Curitiba: Fundação Victor Civita, 2011, p.81 より筆者作成。

註：アマパ州、ロライマ州、アラゴアス州の3州はデータなし。

らかになっている¹。こうした状況に対して、連邦教育省としても対応策を提案するなど、指名単独による校長選考を廃止しようとする動きをみせている。

次に、選挙の実施状況をみると、選挙のみで選考をおこなっているのが9州、選挙に試験を組み合わせているのが4州、認定を組み合わせているのが1州、試験と認定の両方を組み合わせているのが2州である。それぞれのカテゴリーに対応する州名は表2にまとめ直している。

最後に、公募選抜の実施状況をみると、唯一サンパウロ州が、この方法での選考をおこなっている。周知の通り、サンパウロ州はブラジルのなかでも経済発展が著しく、政治経済の分野でも重要な地位にあり、教育水準も高い。このようなサンパウロ州で、他州とは異なる取り組みをしていることは、注目に値するものである。

これらを踏まえて、以下、本稿の分析枠組みを設定する。分析する対象としては、以下の5の州を事例として取り上げることとする。まず、選挙による選考については、表2の分類に準

表2 校長選考方法として選挙を実施している州の分類

選挙のみ	選挙との組み合わせ	
	試験	認定
ピアウイ リオグランデドスール ゴイアス マツグロソ パラナ リオグランデドスール (パラ) (パライバ) (リオデジャネイロ)	セアラ バイア マツグロソドスール 連邦直轄区	アクレ
	試験と認定	
	ペルナンブッコ ミナスジェライス	

出所：Fundação Victor Civita. *Mapeamento de Prática de Seleção e Capacitação de Diretores Escolares*. Curitiba: Fundação Victor Civita, 2011, p.81 より筆者作成。

註：() で示した州は、指名を併用している。

じ、4つのパターンの規定をそれぞれ分析する。1つ目は、選挙のみで選考をおこなう事例としてリオグランデドスール州、2つ目は、選挙に試験を組み合わせている事例としてバイア州、3つ目は、認定を組み合わせている事例としてアクレ州、4つ目は、試験と認定を組み合わせている州としてペルナンブッコ州を取り上げる。次に、公募選抜による選考に関しては、唯一それを実施しているサンパウロ州を分析する。これら5つの州の校長選考方法について、応募資格、選考過程、選考基準、任期、および他の学校管理職の選出方法の観点から、そこで重視されている民主性および専門性について分析、考察する。

2. ブラジルにおける学校管理職採用制度の事例検討

2-1. 選挙：リオグランデドスール州、バイア州、アクレ州、ペルナンブッコ州の事例

それでは、選挙を用いた校長選考について、4つの州の規定を事例に分析をおこなう。

① オグランデドスール州の事例：選挙単独

リオグランデドスール州の選挙に関して、それを規定する2012年5月15日付法令第13.990号の内容を分析すると次の通りである。まず、立候補の前提として、候補者グループの結成が求められている(第7条)。候補者グループとは、校長への立候補者と副校長への立候補者およびその支持者によって構成されるものである。つまり、選挙への参加は、校長と副校長の立候補者が1組でおこなうということである。次に、応募要件としては、高等教育の学位を所有していること、州の公務員であること、最低3年間の教員経験があることなどを求めている(第20条)。任期は3年であり(第9条)、2期連続まで応募することができる(第20条5項)。候補者グループは応募する学校が決めた期間内で選挙活動をおこない、選挙日に、教職員、児童生徒、保護者が直接投票をおこない、そこで多数を採ったグループが学校管理職として採用される。

このように、選挙のみで校長を選考するリアグランデドスール州は、校長としての専門性に

田村：ブラジルの公立学校管理職採用制度のあり方

関しては、高等教育の学位を所有していることで最低基準を設定し、あとの判断は教職員と児童生徒、保護者に委ねているという意味で、民主性が非常に重視されているといえる。

② バイア州の事例：選挙と試験

次に、バイア州教育局が出す 2011 年 8 月 19 日付政令第 13.202 号の規定から、選挙と試験が組み合わせられた校長の選考内容を確認する。同政令によれば、校長選考は、学校運営に関する試験を合格した候補者のなかから、各学校によっておこなわれると規定されている（第 1 条）。

第 1 段階の学校運営に関する試験に関しては、2011 年 10 月 6 日に実施された要綱の内容を確認すると²、対象者は、教員と教育コーディネータとされ、そこで認定を受けることが校長および副校長就任のための要件とされている。試験は、80 問から成る 4 択問題で、問題内容は、①法律（15 問）、②財政執行（10 問）、③学校運営（30 問）、運営計画（5 問）、州で使用される教材（20 問）の 5 領域で構成されている。試験時間は 3 時間 30 分である。配点は 1 問 1 点で、48 点以上で認定される。そしてこの試験で認定された者のみが選挙の候補者となることができる。

選挙への応募は、リオグランデドスール州と同様に、校長と副校長の立候補者から成る候補者グループでおこなうとされている（第 10 条）。応募する要件のうち、教員歴としては、州の現職の教員あるいは教育コーディネータであることに加え、応募する学校において最低 6 か月の従事していることが求められている（第 13 条）。また、学歴としては、高等教育で教員養成を受けていること（リセンシアトゥーラ³を所有していること）が規定されている。さらに、この他にも、学校運営計画書を提出していることも要件に含まれている。選挙は、教職員、児童生徒、保護者によっておこなわれ、多数を採った候補者グループが管理職として 2 年間採用される。

このように、選挙の前に試験を実施するバイア州では、試験によって学校運営に関する知識を評価することで、候補者の専門性が確保されている。そのうえで、選挙をおこなっていることから、専門性と民主性の両者が重視されるといえる。

③ クレ州の事例：選挙と認定

アクレ州の校長の選挙を規定した 2003 年 11 月 11 日付法令第 1.513 号によれば、校長の選考には 2 つの段階が設定されている。第 1 段階は、学校管理職向けの研修、第 2 段階は、学校コミュニティによる直接選挙である（第 5 条）。

第 1 段階の研修に応募するための要件は以下の 3 点である（第 6 条）。1 点目は、州教育局の正教員であること、2 点目は、学士号（リセンシアトゥーラ）を持ち、最低でも 5 年間の教職経験があること、3 点目は、過去 5 年間に有罪判決を受けていないことである。研修の内容としては、以下の 7 つの分野が組み込まれている（第 5 条 I 項）。①人材運営とプロセス管理、②教育法規、③コミュニケーションツールと文字の表現、④児童生徒の統合的発展、⑤カリキュラムの構築と履行、⑥学校評価と運営の手段、⑦運営計画の策定である。このコースで実施される試験で 70%以上の得点で認定を受けることができ、第 2 段階へ進むことができる。ちなみに法令にはコース受講時間は規定されていないが、アクレ州政府の通信によれば、2012 年に 60

時間の研修コースを実施したと報じている⁴。

第2段階の選挙では、教職員、児童生徒、保護者による直接投票がおこなわれ、多数の票を獲得した者が校長として採用される。任期は4年で（第14条）、採用された校長は、州教育局の常勤教職員以外で、教育コーディネータと運営コーディネータを選び、学校管理職組織を結成することができる（第4条単項）。

このように、選挙に認定を組み合わせているアクレ州も、試験を組み合わせているバイア州と同様に、候補者の学校運営に関する専門性を確保しつつ、民主性を取り入れている。

④ ルナンブッコ州の事例：選挙と試験と認定

最後に、選挙に試験と認定を組み合わせたペルナンブッコ州の事例を確認する。ペルナンブッコ州において校長選挙を規定している2012年4月25日付政令第38.103号によれば、校長の選考過程として2つの段階が設けられている（第1条）。第1段階の選抜、第2段階の諮問である。第1段階の選抜への応募要件の規定のうち、教員歴、学歴に関しては以下の通りである（第10条）。まず、教員歴に関しては、州の教職員であり、公立もしくは私立の教育機関で5年以上の勤務歴があること、学歴に関しては、基礎教育に関連する領域において学士号（リセンシアトゥーラ）を所有していることが求められている。

第1段階の選抜では、応募者は学校管理職に関するコースの受講によって、学校運営に関する知識の認定を受ける。そして、次の段階に進むためには、以下の5点を満たす必要がある（第13条）。1点目は、学校管理職に関するコースを年間180時間修了すること、2点目は、学校管理職に関するコースに80%以上出席していること、3点目は、学校管理職に関するコースで認定を受け、7ポイント以上の点数があること、4点目は、諮問段階の申請日に立候補を志望する学校に優先的に従事すること、5点目は、要求される期日までに、学校運営計画を学校コミュニティに提出することである。この要件を満たす10名までが次の段階へ進むことができる。

第2段階の諮問では、応募者のなかから教職員、児童生徒、保護者による直接選挙をおこないい、3名の校長候補者リストが作成される（第1条5項）。その候補者リストは州政府へ提出され、州政府がそのリストのなかから1名を選出し、校長として任命するというプロセスとなっている。校長の任期は2年で（第15条）、任命された校長は、認定を受けた候補者のなかから副校長を指名し、学校管理職組織を結成することができる（第2条）。

ちなみに、選考過程とは関係ないが、第3段階として養成が設定され、任命された校長は専門性養成コースを受講する、あるいは修士課程を修めることを通して、教育運営やモニタリング評価の能力を高めることが目指されている。

以上の通り、選挙に試験と認定を組み合わせているペルナンブッコ州でも、バイア州やアクレ州と同様に、選挙によって民主性を確保しつつも、その前段階で選抜を実施することで、学校運営に必要な専門性の確保をおこなっていることがわかる。ただし、選挙で選ばれるのはあくまでも校長の候補者であり、最終決定権が行政にあることを踏まえると、他の2州と比較して民主性が制限されているといえる。

2-2. 公募選抜：サンパウロ州の事例

次に、公募選抜の事例としてサンパウロ州の制度を分析する。ここでは、サンパウロ州の教育局人事部が2006年12月18日付で出した公示を手がかりに、2007年に実施された校長の公募選抜の応募条件を確認する⁵。

まず、サンパウロ州の学校管理職採用試験に応募するには、以下の2点の要件が求められている。1点目は、教育学において学士号（リセンシアトゥーラ）を取得している、もしくは教育の分野で大学院課程を修了していること、2点目は、最低でも8年以上、教職に従事していることである。ただし、州の機関で従事している必要はないとされ、州の教職員でなくても応募が可能である。試験は、一般教養と専門知識に関する選択問題（80問、80点満点）と、教育についての法律や教育プログラムに関する論述問題（4問、20点満点）から成る。さらにその得点に応募者が持っている資格が点数化され、加算される。評価対象となる資格は、①教育分野における博士号（5点）、②教育分野に関連する修士号（2点）、③サンパウロ州の行政機関で従事していた時間および/もしくは、教職員として従事していた時間⁶（最高2点）、さらに、⑤州の公務員であること（1点）であり、最高10点まで得点できる。応募者は、これら筆記試験と資格評価の総合得点で順位づけされ、合格者リストに登録される。合格者リストに登録されたものは、後日、召集され、勤務校を選ぶことができる。副校長に関しては、別途、校長と同様のプロセスで公募選抜がおこなわれ、選考される。サンパウロ州においてはこれら学校管理職の任期についての規定は見当たらないことから、任期なしの職であると考えられる。

以上、サンパウロ州の公募選抜の規定をみると、応募者の学校管理職としての資質を、数量的観点から客観的に判断しようとする方法であるといえる。そして、それによって評価されているのは教育および学校運営に関する知識である。このことから、サンパウロ州では教育および学校運営に関する知識を豊富に有していることが、校長に強く求められていることがわかる。

3. ブラジルの公立学校管理職採用制度の特徴

以上、ブラジルにおける校長選考の方法として、選挙と公募選抜という2つの方法およびそれに関連する学校管理職の選考方法について、規定内容を確認した。それを改めて整理すると次のようになる。

まず、校長の選挙に関して、4つの州の規定の分析を通して、次のことが明らかとなった。1つ目の、校長の選考過程に選挙を単独で実施しているリオグランデドスール州では、校長に求める最低限の資質は応募要件のなかで設定され、あとの判断は学校コミュニティに委ねられている。また、候補者が選挙へ応募する際には、副校長への立候補者とともにグループを結成することとなっており、学校管理職の選考は、校長と副校長を1管理職グループとして学校コミュニティが判断するという方法である。

2つ目の、選挙に試験を組み合わせているバイア州の場合には、選挙に立候補する前提として、まず、学校運営に関する試験に合格することが求められている。選挙への応募は、リオグランデドスール州と同様に、候補者グループでおこない、学校コミュニティによる直接投票に

よる多数決によって決定される。

3つ目の、選挙に認定を組み合わせるアクレ州では、認定試験付き研修をおこなったのちに、学校コミュニティによる直接選挙をおこなうという順で選考がおこなわれ、研修で認定を得たもののみが選挙に応募することが可能となっている。選挙では多数の票を獲得した候補者が校長として採用され、他の学校管理職の採用に関しては、校長が選ぶことができる。

4つ目の、選挙に認定と試験が組み合わせられたペルナンブッコ州では、校長の選考は、選抜と諮問の2段階で構成されている。選抜過程の研修で認定を受けた候補者が選挙へ応募し、学校コミュニティによる投票で3名の校長候補者リストが作成される。最終的には、そのリストのなかから、行政が1名を任命するというプロセスである。そして、任命された校長は、副校長を任命し、学校管理職組織を結成する。

一方、サンパウロ州で実施されている公募選抜に関しては、完全に点数化されたプロセスによって選考がおこなわれている。筆記試験によって専門性が評価され、成績上位優秀者から採用が決定される。この際、高等教育における学位および教職歴も点数化され、評価点に加算される。つまり、校長の選考には、行政側に関しても学校コミュニティ側に関しても、特定の人物・集団の意向が一切介入しない制度となっている。また、副校長に関しては、校長とは独立して、同様の公募選抜がおこなわれる。

これらを総合的に検討すれば、次のようなことが明らかになる。第1に、選挙（リオグランデドスール州、バイア州、アクレ州、ペルナンブッコ州）と公募選抜（サンパウロ州）との間には、評価基準に大きな違いがあり、前者は学校コミュニティの意向が評価基準のなかに組み込まれるのに対し、後者は点数が唯一の評価基準になる。こうした違いは校長に求める資質に関連しているといえる。つまり選挙では、程度に違いはあれ、学校コミュニティの意向が反映されることとなる。それに対し公募選抜では、教育や学校運営などに関する校長としての専門性が重視され、人格に関する評価は入ってこない。このことは、校長に求める資質に、学校コミュニティから支持されることが含まれているか否かといった違いを表しているといえる。

第2に、選挙における専門性の確保のあり方として、選挙を単独でおこなう場合（リオグランデドスール州）と、他の選考と組み合わせる場合（バイア州、アクレ州、ペルナンブッコ州）とでは、その確保の仕方が異なってくる。前者では、候補者の持つ教育に関する専門性は学位という基準で判断されるのに対し、後者では試験や研修によって専門性が付与される。つまり、試験や認定といった選考と組み合わせる場合においては、候補者が持つ専門性の向上が期待されるのである。

第3に、第2に加え、選挙を選考段階のどこに位置づけるかによって、民主性の程度が異なってくる。学校コミュニティによる選挙を、選考過程の最後に位置づける場合（リオグランデドスール州、アクレ州、バイア州）と、選考過程の途中に位置づける場合（ペルナンブッコ州）では、後者は最終決定を行政に委ねているため、明らかに学校コミュニティの意向の反映度合いは低くなる。これは校長の選考過程に、素人の意見を重視するか、あるいは行政の意見を重視するかという違いとして捉えられる。

第4に、校長の選考方法を通して、学校管理職の採用方法をみると3つのパターンがあることが確認できる。1つ目は、校長と副校長が独立して選ばれる場合（サンパウロ州）、2つ目は、

校長が副校長を選ぶ場合（アクレ州、ペルナンブッコ州）、3つ目は、校長と副校長が1組になって選ばれる場合（リオグランデドスール州、パイア州）である。1つ目の場合は、学校管理職集団としてのチーム力は問われず、点数によって示された能力の高いものがその役職に就く方法である。2つ目と3つ目は、間接的であるか直接的であるかの違いはあれ、学校管理職の選考において学校コミュニティの意向が反映される方法である。

以上のことをまとめると、選挙と公募選抜には、「はじめに」で言及したような民主性重視か専門性重視かといった二者択一的な区分ではなく、民主性が重視されている選挙のなかにも専門性を確保する仕組みが存在し、また、行政の介入といった従来指摘されてきた問題も存在しているのである。こうした選考方法の違いは、各州で求める校長像の違いと関連していると考えられる。すなわち、校長に対して、学校コミュニティに支持されることを重視する州と、学校コミュニティからの支持を重視しながらも教育や学校運営に関する専門性を重視する州、あるいはそうではなく、専ら教育と学校運営に関する専門性を重視する州といった違いである。校長の選考に際し、こうした判断の違いが生じるのは、各州の文脈に依るところが大きい、そこには州政府と教職員および保護者集団の間における調和と葛藤が存在していると考えられる。

おわりに

本稿では、ブラジルにおける学校管理職採用制度について、リオグランデドスール州、パイア州、アクレ州、ペルナンブッコ州およびサンパウロ州の5つの州を事例として取り上げ、分析をおこなった。その結果明らかになったのは、学校管理職の選考を学校コミュニティの判断に委ねる方法と数値化した客観的データにもとづいて選考する方法という、両極端の方法が存在していると同時に、前者の場合においては、試験や認定といった選考方法と組み合わせられることによって、専門性を確保する方式が存在しているということである。そこでは、学校管理職の選出を単に学校コミュニティに委ねるのではなく、教育制度として校長の専門性を確保し、学校管理職としての資質を保障する仕組みが確立されていることが明らかとなった。

今後は本稿で明らかになったことを踏まえながら、特定の州あるいは自治体を対象として、そこで実施されている校長任用制度のあり様を統計的に把握していくとともに、教育局関係者や校長などへの聞き取り調査をおこない、ブラジルにおける学校管理職採用制度に関する研究を深めたい。

【註】

¹ Diário Catarinense (2013 年 6 月 8 日付)の記事より。

<http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/geral/noticia/2013/06/sc-exagera-na-indicacao-politica-para-direcao-e-estado-conforme-pesquisa-do-mec-4164216.html>. (2013 年 8 月 31 日最終アクセス)

² Secretaria de Educação do Estado da Bahia. *Processo de Avaliação em Conhecimento em Gestão Escolar para Candidatos aos Cargos de Diretor e de Vice-Diretor de Unidades Escolares da Rede Estadual de Ensino do Estado da Bahia*.

http://www.cespe.unb.br/avaliacao/secba2011diretor/arquivos/EDITAL_CESPE__SEC_BA____DIRETOR_E_VICE__ABERTURA.PDF (2013 年 8 月 31 日最終アクセス)

³ リセンシアトゥーラとは、教員養成を目的とした学士課程であり、修了までに 4 年以上の期間を要する。

⁴ Agência de Notícias do Acre

http://www.agencia.ac.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=10112&Itemid=26. (2013 年 8 月 31 日最終アクセス)

⁵ Governo do Estado de São Paulo, Secretaria de Estado da Educação, e Departamento de Recursos Humanos. *Instruções Especiais SE - 2, de 18-12-2006 - DOE 19/12/2006 - Seção I*, 2006.

⁶ 2006 年 6 月 30 日を期日として、1 日あたり 0.001 ポイントで計算される。

【参考文献】

〈外国語文献〉

Estado da Bahia. Decreto n°13.202, de 19 de Agosto de 2011.

Estado de Pernambuco. Decreto n° 38.103, de 25 de Abril de 2012.

Estado do Acre. Lei n°1.513, de 11 de Novembro de 2003.

Estado do Rio Grande do Sul. Lei n.º 13.990, de 15 de Maio de 2012.

Fundação Victor Civita. *Mapeamento de Prática de Seleção e Capacitação de Diretores Escolares*. Curitiba: Fundação Victor Civita, 2011.

Paro, Vitor Henrique. “Eleições de Diretores de Escolas Públicas: Avanços e Limites da Prática”. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Vol. 77, No. 186, , 1996, pp. 376-395.

Paro, Vitor Henrique. *Eleição de Diretores: a Escola Pública Experimenta a Democracia*. São Paulo: Xamã, 2003.

dos Santos, Clóvis Roberto. *O Gestor Educacional de uma Escola em Mudança*. Thomson Pioneira: São Paulo, 2002.

〈日本語文献〉

江原裕美「1990年代ブラジルの初等教育改革政策」『帝京大学外国語外国文学論集』第10号、2004年、65-98頁。

江原裕美「ブラジル初等教育改革における分権化と学校自律性の強化」『帝京大学外国語外国文学論集』第11号、2005年、57-92頁。

山元一洋『ブラジルにおける公教育の民主化：参加をめぐる学校とコミュニティの関係』上智大学イベロアメリカ研究所、2012年。

〈参考サイト〉すべて最終アクセスは2013年8月31日

Fundação Victor Civita <http://www.fvc.org.br/>

MEC (Ministério da Educação) <http://portal.mec.gov.br/index.php>.

(日本学術振興会特別研究員 比較教育政策学講座 博士後期課程3回生)

(受稿2013年9月2日、改稿2013年11月28日、受理2011年1月16日)

**The Recruiting System of the Board of Directors
in Public Education in Brazil:
Methods of Selecting School Principals**

TAMURA Noriko

In Brazil, there are three methods of selecting school principals. The first is designation, where the state and local governments freely indicate school principals. The second is election, where school staff, students, and parents can vote for school principals. The third is public recruitment (*concurso publico*), where school principals are selected by written examination and qualifications. This paper focuses on election and public recruitment and examines their characteristics from the perspective of democracy and professional certification for principals. Analysis makes it clear, first, that election is much more democratic than public recruitment. Second, however, when election is combined with other selection methods such as testing, certification, or both of them, it requires candidates with more specialized knowledge than election itself. Third, in election, the degree of reflection of the opinion of the school community is different depending on its usage in the selection process. Fourth, there are three patterns in the recruiting system of the board of directors: the first is that principals and vice-principals are selected independently; the second is where the selected principal chooses the vice-principal; and the third is where the principal and vice-principal are selected as one set.