

教員評価制度に関する一考察

——英国での動向を素材として——

浦野 東洋一

はじめに

サッチャー政権のもとで、英国の教育制度が大きく変わりつつある。その際、日本の教育制度が参考にされているようである¹⁾。この時にあたり小論では、サッチャー政権が教育改革の課題の一つにすえている教員評価 (teacher appraisal) についての動向を紹介することを通じて、教員評価のあり方について考えてみたい。問題意識としては、拙稿「長野県勤評の過去と現在」²⁾をひきついでいる。

I 教員評価制度への動向

サッチャー政権下での公的な教員評価制度導入への政策動向を略年表ふうに記述すれば、次のようになろう³⁾。

- 1983年9月 K. ジョセフ教育科学大臣、下院における演説で教員評価制度の導入を示唆
- 1984年11月 教員の雇用者団体がタイムズ教育版23日号に3頁にわたる広告を出し、教員評価と教員給与をリンクすることを提案
- 1985年1月 北イングランドの集会でK. ジョセフ大臣、教員と雇用者との交渉が不首尾におわれれば教員評価制度を導入する (to impose) と教員組合側をけんせい
- 1985年3月 教育科学省高官 (Permanent Secretary) D. ハンコック氏、ロンドンの集会で、教員評価の計画はできあがっており、労使間の合意が不可能ならばその計画を導入すると言明
- 1985年4月 政府の白書 Better Schools のなかで、政府は教員評価の全国的な制度を導入することのできる新しい権限を求めると言明
- 1985年5月 Education 誌5月24日号が教育科学省の考える教員の職務規定 (教員評価の際のチェック項目となる) を掲載
- 1986年8月 教育科学省から補助金をえて、Croydon ほか6地方教育当局が教員評価の実験研究 (pilot scheme) にとりくむことになった
- 1986年11月 教員評価条項 (第49条) を含む1986年 (第

二) 教育法が制定された (Education (No. 2) Act 1986)

1987年5月 マクマホン・レポートが、教育科学省は1988年9月には教員評価制度を全国的にスタートさせたい意向であるが、事業の複雑さからもっと時間がかかると予測

勿論この略年表の背後には、実にさまざまな問題、論争、事実がある。1983年頃から特に盛んになった accountability を求める議論、教員の労使関係・バーナム委員会をめぐる問題、Teachers' Pay and Conditions Act of 1986⁴⁾の制定による教員の団体交渉権の否認、教員組合の対応と運動、すでに相当数の地域・学校で実施されもしくは実験されている教員評価に関するレポートなど、収集すべき資料は多い。しかし本稿は、限られた入手資料にのみおわざるをえない。

II タイムズ教育版の意見広告

タイムズ教育版 ("The Times Educational Supplement") の1984年11月23日号に、A New Remuneration Structure for Teachers と題する3頁だての広告が載った。広告主は B.J. Rusbridge C.B.E., The Employer's Secretary, LACSAB とある。事典をみると LACSAB は Local Authorities Conditions of Service Advisory Board の略語で、30年以上前に設立された local government employers' organization であると説明されている⁵⁾。そこでこの広告は、少なくとも一部の地方教育当局者の教員評価制度についての意見を代弁しているとみなしてよさそうである。

広告は「提案の目的と要旨」と「労働協約の形をとった当局の提案」の2本立である。

「提案の目的と要旨」の第六項は、大要次のとおりである。

<目的> すべての教員が勤務成績を満身に達成するようにすべきは勿論であるが、特に勤務成績 (professional achievements) が優れた教員を表彰し、報いるようにする。

〈提案〉 教員はその職業生活を通じてその専門的機能を開発することが奨励され、その機会が与えられることが不可欠である。教員の雇用者は、教員の勤務成績が満足に達成されていることを確認することができなければならない。

すべての教員は、公開の継続的な教員評価(open and continuous process of professional appraisal)に参加することが期待される。その評価は、学校における勤務(performance in the school)に根ざしたものであり、また、当該教員が責任を負う上司(senior professional and managerial colleague)によってなされるものである。

教員評価のプロセスには、毎年教育力量向上のためのディスカッション(professional development discussion)が含まれる。それは専門的能力を向上させる機会とその向上を妨げている障害とを識別するためである。

この教員評価は、3年目ごとに、地方教育当局の係官又はアドバイザーの助力を得て補強される(以後このプロセスを教員検査 professional review と呼ぶ)。

教員評価又は教員検査の結果、勤務実績が満足でない教員が判明した場合、当該教員の給与を増額することは道理にあわない。教員給与表の上位等級への移行は、勤務実績が満足であると判定された教員に対してのみ行われるべきものとする。

同時に、特に優れた勤務実績をあげる教員の存在が広く認められている。彼等は表彰するに値する。そこで「教員特別研究員」(Teacher Fellowship)の計画を提案する。それは3年間奨学金を受け、研究休暇(sabbatical leave)を与えられる制度である。教員特別研究員は、現職教員に協力し、同僚の力量向上に寄与することが求められよう。(太字体は引用者)

つぎに、「労働協約の形をとった当局の提案」の特徴は、教員給与について、「初任者」(Entry Grade),「普通教員」(Main Professional Grade),「校長補佐職」(Senior Posts),「校長」(Head Teachers)の4つのカテゴリーに分けて論じていることである。

「初任者」は経験3年以内の教員で、その給与等級は次のように提案されている。

During first year of service	£6,500
During second year of service	£6,800
During third year of service	£7,300

「初任者」の期間が終わると「普通教員」の給与等級に

移るわけであるが、それは次のように提案されている。

	£
During 1st year of services	8,500
2nd	8,800
3rd	9,000
4th	<u>9,600</u>
5th	9,900
6th	10,200
7th	<u>10,700</u>
8th	11,000
9th	11,300
10th	<u>11,800</u>
and subsequently	

みられるように、「普通教員」の等級間格差額は、3年ごとに300, 300, 500ポンドの順でくりかえしになっている。確認しておきたいことは、毎年の教員評価にパスしてはじめて上位等級への移行が可能とされていることである。日本流に言えば、勤務評定にパスしてはじめて定期昇給が可能になるということであろう。

なお、「校長補佐職」として、“Principal Teacher”と“Assistant Head”のポストの新設を提案していることも注目される。

それでは、提案されている教員評価の手続などはどのような内容であろうか。「初任者」の場合について関連項目の概要を、次に記述しておく。

7 「初任者」の期間は、教職への入門期であり、教授活動その他の技能の基礎ができ、育てられる期間である。すべての「初任者」には1人の助言者(a mentor)が同一学校のベテラン教員の中から選ばれ、配置される。助言者の役割は「初任者」の進歩をチェックし、相談相手になり助言者として活動することである。

8 校長と校長補佐職は、「初任者」の勤務実績をチェックし、評価する(monitor and assess)。そのことについて校長等は、助言者及び地方教育当局関係者と連絡をとるものとする。

9 評価に際しては、毎年、評価者と当該教員との話しあいが行われなければならない。その話しあいは、教員の義務と責任の全内容及ぶものとする。その話しあいの準備のために全国的に合意された「準備用紙」(prompt sheet)が利用されてよい。(ただし、話しあいを束縛するものであってはならない。)

評価の結果は、全国的に合意された「個人評価票」

(assessment profile form) に簡潔に記録される。

評価者のためのハンドブックの作成は、おおいに役立つ。その内容は、適宜改訂する必要がある。

11 話しあいにおいて教員は、自己の職務とかかわって、当該学校の組織、資源、目的、運営などについての評価や意見を述べ、かつそのことを記録にとどめることを要求することができる。

評価者は、「個人評価表」に記入した後、それを当該教員に開示しなければならない。教員は、記録された「個人評価票」を読んだ後、記載事項へのみずからのコメントを再度「個人評価票」に記入するよう求める権利を有する。

「個人評価票」の写しが、地方教育当局に送付される。

12 **地方教育当局はいつでも、必要な勤務実績もしくは専門的能力の向上を達成する見込のない教員を判定し、解職することを決定できる。**

地方教育当局は、勤務実績が満足でない教員の給与の上位等級への移行を保留することができる。

14 3年目の「個人評価票」に不本意な勧告が記載されていた場合、当該教員は特別委員会に異議申し立てをすることができる。(太字体は引用者)

今ここで、この特別委員会の構成や権限などについての提案を紹介している紙幅の余裕はない。

評価のため話しあいを重視していること。その際、教員は自己の見解を述べ、それを記録にとどめさせることができること。「個人評価票」は本人に開示されなければならない。教員はそれへのコメントを記載させることができること。「初任者」の期間が終わるはずの3年目の「個人評価票」の勧告に対しては異議の申し立て権が認められていること。これらの諸点は確かに、日本の政策当局者の発想とはなじみがうすく、印象的できえある。

ところで、英国の地方教育行政官たちの認識によれば、教員評価の目的ないし役割は二つあり、一つは教員の専門的力量の向上であり、いま一つは教員の人事管理(それは能力のない教員の解雇にゆきつく)の資料収集である。そして、本音において教員は後者を恐れている、と彼等はみる。この二つの目的(機能)は矛盾するものだから、理想的な教員評価制度においては、専門的力量の向上に第一義的な重要性をおき、後者の機能を最小限に抑えることになるだろうと、彼等はいう⁶⁾。こうした認識からすれば、意見広告における提案は、二つの目的(機能)を短絡させていると批評されよう。

III 1986年(第二)教育法

アイアン・クレイグは、1987年刊の編著者の序文に、「校長への学校をもっと効率的に経営管理せよとのプレッシャーが、近年とみに強まっている」と書いている⁷⁾。右の意見広告もそうしたプレッシャーの一つをなしているであろうが、最大のそれはやはり政府の政策であろう。

そこで1985年3月の“Better Schools”を読んでみると、第5章 Teaching Quality に大要次のようなことが書かれている。

学校に期待されている仕事の大部分は教員の肩にかかっており、子どもの進歩(the progress of the pupils)が教員の成功を測る尺度である(131項)。しかしながら、現在学校に課せられている目的を達成するのに必要な水準以下の勤務実績の教員が相当数いるというのが政府の見解である(158項)。そこで**政府は**、もし地方当局が、体系的で効果的な専門的援助を提供する上からも教員の配置を最も効果的におこなうためにも、信頼のおける総合的で最近の情報が必要であるとするならば、**すべての教員の勤務実績についての定期的で公式の評価(regular and formal appraisal of the performance of all teachers)が必要であると考え(180項)**。さらに政府は、新しい教員給与表、教員の義務と責任についての雇用契約上の新しい概念、教員評価制度の導入——給与と責任と勤務実績、とりわけ教室での授業実績(teaching performance in the classroom)とをよりよい関係にもってゆくこと——をめぐって関係者がひき続き努力し、交渉することを歓迎する(181項)。**結論として政府は、所管の教員の勤務実績を定期的に評価するよう求めることができる権限を、教育科学大臣に授権することを提案する。**これは教育科学大臣が教員の雇用に関し現在有している権限を拡大するものである。(183項)(太字体は引用者)

右において、教員の義務と責任についての新しい考えということが言及されている。そこで、Education誌1985年5月24日号にThe teacher's job——DES versionがのっているので紹介しておこう。教育科学省が考える教員評価のチェック・ポイントになると推量されるからである⁸⁾。

教員の職務は、以下のとおりとする。

<生徒>

1 指定され、時間割に記載されたクラスの授業を

担当すること

2 欠勤した教員のクラスをカバーするという、教員集団の一員としての適切な責任をはたすこと

3 教育当局および学校の方針にそって自己の教授計画及び教育方法を計画し、準備し、評価し、反省すること

4 登校する生徒、退校する生徒を監督し、また昼間学校にいる生徒を監督するという、教員集団の一員としての適切な責任をはたすこと(正午の休憩時間中、このことが職務になるかは疑問)

5 教育当局および学校の方針にそって生徒の勉強(宿題を含む)と進歩を評価採点し、記録し、報告すること

6 教育当局および学校の、生徒指導及びカウンセリングの方針にそって、教育上、社会生活上、職業上の事がらについて、ガイダンスおよびカウンセリングをおこなうこと

<親>

7 親と連絡し、相談すること。そのために設定された会合に出席すること。

<カリキュラムと試験>

8 生徒が公的な試験を受けることができるように準備すること (Take part in arrangements for presenting pupils in public examinations)

9 教育当局および学校の、カリキュラムに関する方針にそって、かつ、公的な試験及び評価の手順の変化に対応して、courses of study と教材を準備し、開発すること

<Staff matters>

10 教育当局の定める手続にしたがって、勤務実績評価に参加すること

11 現職教育のコース、その他教員の専門的力量向上のための諸計画に参加すること

12 初任者の教員も含め同僚教員の専門的力量向上のために、教員集団の一員としての適切な責任をはたすこと

13 教員会議に出席すること

<General>

14 以上に関連する、その他の学校における義務と責任——それは、必要に応じ、校長が適切に定めるものである——を遂行すること

<親>に関する項目が独立してあること、公的な試験への準備が強く意識されていること、現職教育への参加が重視されていることなどが、日本における漠然とした観

念からみて、注目されよう。

ところで、“Better schools”における政府提案は、1986年(第二)教育法第49条として結実した。英国教育法の条文は、日本のそれにくらべて長文であり詳細な規定であるという印象をうけるが、同条の大要は次のとおりである。

第49条(教員の勤務実績評価) 教育科学大臣は、地方教育当局又は教育科学大臣の規定する他の者に対して、教育科学大臣の指定する教員の勤務実績が教育科学大臣の定めるところにしたがい定期的に評価されることを保障するよう求める規則を制定することができる。

この規則は、

① 教員の義務の履行

② 雇用されている機関に関係する他の活動への従事

について適用されるものとする

2 この規則は、特に、次の事項について定めることができる。

① 教育科学大臣が定める種類の学校その他の機関の理事会に対し、次のことを求めること

ア この規則にしたがってとられる措置が当該学校その他の機関において実施されることを、可能な限り保障すること

イ この規則によって地方教育当局に課せられる義務に関して地方教育当局が合理的に求める援助を、当該地方教育当局に提供すること

② 評価の結果を教員に知らせることについて、また、評価の結果について陳情抗議する機会を教員に与えることについて

③ 教育科学大臣の定める地方教育当局の職務の遂行にあたり、評価の結果を尊重するように、地方教育当局に求めること

3 この規則は、次に定める学校その他の機関に雇用されている教員に適用することができる。

① 地方教育当局によって維持されている学校

② any special school (地方教育当局によって維持されているか否かにかかわらず)

③ 地方教育当局が設置している継続教育機関

④ (略)

⑤ (略)

⑥ 地方教育当局によって、学校もしくは継続教育機関以外の場に雇用されている教員

4 教育科学大臣は、本条第1項による規則を制定す

る前に、次の者と協議するものとする。

- ① 教育科学大臣がこの問題と関係があると判断する、地方教育当局の団体および教員代表
- ② 教育科学大臣が協議することが望ましいと判断するその他の者

この条文の意味について、法案時には、「教員評価条項は誤解されている。それは評価を義務づけるものではない。それは自発的な合意を支持する (underpinning to any voluntary agreement) ものにすぎない。またそれは、地方教育当局間の一貫性を保障するものである。」⁹⁾(政府高官、A. ランボルド氏)とも語られていた。しかし法律制定後には、次のように報じられている。

「教育科学省は1986年法第49条により評価制度を施行する (to enforce) 権限を有している。しかし政府は、近い将来その引き金を引く準備はととのっていない。」¹⁰⁾

「全国的な教員評価制度の導入は、学校内の人間関係や教員の態度に変化をもたらす、また新しい技術や余分な時間、それに財源を必要とする大事業である。今や政府は、教育評価計画を公式に導入する権限を有している。しかし、それが成功するかしないかは、教員および管理者の理解と協力の存否にかかっている。……克服されるべき問題は依然として多く、(6 地方教育当局の) 実験研究の結果が、おおいに注目される場所である。」¹²⁾ (太字体は引用者)

1986年法制定後に書かれた教育法解説書¹²⁾は、同法第49条について16行さいて紹介しているが、現実的な意味については何も説明していない。しかし右の報道記事からすれば、教育科学大臣は全国的な教員評価制度を導入する権限を授けられたとみてまちがちなさうである。

IV 研究者からの批判

本稿執筆時(1988年8月末)において、筆者はいまだ第49条にもとづく規則が制定されたという報に接していない。それは、英国教育界が無風で安穩だからではなく、逆に激しい争いが続いていることの結果と思われる。

1986年(第二)教育法から1988年教育法(Education Reform Act 1988)にいたる教育政策のなかから、

- 賃金等にかかわる教員の団体交渉権の否認
- 教員評価制度導入の権限付与
- ナショナル・カリキュラムの導入
- 7, 11, 14, 16歳時全国試験の実施

をセットにして考えてみると、学習指導要領の官報告示

(法的拘束力をもたせた)、勤務評価の実施、全国一斉学力テストの実施と続いた日本の昭和30年代(1955年～)の教育政策を想起せざるをえず、それと二重写しになってくる。しかも、タイムズの意見広告にあったように、教員評価が定期昇給や免職などと公然と結びつけられて語られているのだから、日本の勤評よりも、「勤評的」である。

これは筆者の単なる想像ではない。教員評価の実験研究をひきうけた Croydon 地方教育当局——この当局は政府の企図を忠実に実行することで知られているようなのだが——は、1988年教育法制定以前に7, 11, 14歳試験を実施し、その子どもの成績と教員評価を結びつける実験研究をおこなっている。教員組合からの批判や抗議に対して地方教育当局は、「教員評価は子どもの達成 (pupil attainment) と結びつけられるべきであるという原則」を譲らず、教育長は「教員評価の際生徒たちが学んだことを見なければ、教員評価は私的に知りあっている大人どおしの一種の社会的活動 (a kind of social activity between consenting adults in private) になってしまう」と公言している¹³⁾。

確かに教員評価は、原理的に教育対象である子どもの発達と無関係に存在するはずはない。しかし、テストの点数と結びつけるということになると、英国教育史の知識に乏しい筆者でさえ、1862年改正教育令による“出来高払い制度”の導入が想起される。1988年の教育状況を19世紀後半のそれ——いかにして学力水準を高めるかという問題と、誰が英国の教育を支配すべきかという問題が大きな政策課題であった。——に似せて論じた文も目につき¹⁴⁾、それが筆者だけの連想でないことを裏づけている。

ここで、最大の教育組合である NUT (National Unions of Teachers) について一言しておこう。いま試みに1985年の大会決議をみると、およそ次のような内容であった。

1 解雇により教員の数を削減すること、定期的な評価により教員を抑圧すること——こうしたことによって教員を管理しようとする目的をもった教員評価制度の導入にはあくまで反対する。

2 教員評価を給与と結びつけるいかなる試みにも、現行教員規則を強化しようとするいかなる試みにも反対する。

3 教員の専門的力と地位の向上を促進することのみを目的とする教員評価制度を支持して、他の教員団体、地方教育当局および教育科学省と協議する。

あらゆる教員評価制度に反対する、という態度でないことが注目される。(この点は、他の教員組合にも共通し

ているようである)

その後の政策動向の中でNUTは、例えば地方教育当局の実験研究への協力、参加を拒否するなど戦術を行使しながら、望ましくない教員評価制度に反対する(望ましい制度の実現に努力する)運動を続けてきている。

英国の教員組合は数が多いので、組合の方針と運動の精査は別の機会にゆずり、最後に、研究者の見解の一例としてブリストル大学のL. ハートレーとP. ブロードフットの論文を紹介しておこう¹⁶⁾。

この論文は、もともと1985年8月に書かれたものであるが、1986年(第二)教育法と1988年教育法を見通しているかのようなのであって、大変興味深い。その「見通しているかのような」部分に私見をさしはさむことになるが、私にはこの論文は以下の三点を主張しているものと読める。

第1に、英国教育政策の文脈のなかで、教員評価制度の導入は、中央集権化への道(the slippery slope to centralization)の、相互に密接な関連をもった三つの契機ないし方略の一つを構成しているということである。

- 他の二つの契機の一つは、あいつぐ政府の政策文書
Education in Schools, 1977
A Framework for the School Curriculum, 1980
The School Curriculum, 1981
Teaching Quality, 1983
Better Schools, 1985

で政府が一貫して追求したコア・カリキュラム(core curriculum)の主張である。これは1988年教育法によるナショナル・カリキュラムの導入にゆきつく。つまり国が教育課程の基準を定める、という契機である。

いま一つの契機は、政府のイニシアティブで

16+GCSE (General Certificate of Secondary Education)

17+CPVE (Certificate of Pre-Vocational Education)

という試験制度の導入を決めたことである。これも、1988年教育法による7, 11, 14, 16歳試験の導入にゆきつく。つまりテストによる子どもの学力管理、競争化という契機である。

国が教育課程の基準を定め、その教育課程の結果としての子どもの学力をテストし、その点数とからめて教員評価をおこなうというサッチャー政権の方略をみてとることの必要性が説かれている。

第2に、学力も含め子どもの発達にかかわる函数は多様であり、子どもの発達のどこまでが教員の活動によるものかを測定する方法は、いまだ学問的に明らかにされ

ていないことを、諸学説を緩用して説いている。

第3に、にもかかわらず、限定された条件のもとで、慎重に教員評価制度を確立することは可能だと説いている。そこに、この論文のおもしろさがある。そして、その条件として次の6点をあげている。

- 1 評価者の主観が入りこむことは避けられないことを承認すること。
- 2 子どもの学習過程において教師がはたす役割を分離して評価することは、今日なお不可能であることを承認すること。
- 3 それ故、評価は方向づけられた目標ないし目的(goal or target oriented)であるべきであり、何らかの特徴に基礎をおくものではない(not trait-based)。
- 4 被評価者は、評価の過程に積極的に参加すること。このことは特に、評価者と被評価者が共同して問題を解決することにおいて重要である。
- 5 教員評価制度は、職業能力の開発のための訓練と結びつくこと。
- 6 勤務実績(job performance)は、単に個人の能力、動機(motivation)および技能の結果であるのではなく、当該教員が消費活用することのできる制度上の資源(organizational resources)の結果でもあることが承認されるべきこと。

著者たちは、こうした考えのうえに「民主的教員評価制度」(democratic teacher appraisal)のモデルを提出している。外部にいる「主人」(external 'masters')に対して責任を負うという感じの、命令的で、教員を不安にさせる評価制度ではなく、合意された教育目標に向けて教員の実践を前進させるような、教員を励ます性格(a more supportive undercurrent)の評価制度であるべきだということである。このモデルからは、日本人である私は、一見、「勤務評定制」ではなく学校現場での研修制度のモデルではないかという印象さえうけるほどである。

おわりに

筆者の問題意識にたちかえって日本での問題にふれると、長野県教育委員会は1986年7月1日から教職員の「勤務成績判定制度」を導入した¹⁷⁾。当初これに反対していた教職員組合は、導入にあたり県教委との間で、「勤務成績が『良好でない者』はあってはならないし、だしてはならない。万一そうした者がいた場合は指導したり援助したりして本人を生かす方向で対処すべきである」「すべての学校職員を日常的に観察し、その良否を一律に判定するものではないこと」等を内容とする確認書をかわした。筆者は、これは「信州教育」と称される長野県教育界独

教員評価制度に関する一考察

特の“智恵”かなと内心思ったりしていたが、英国における議論にてらすと、そうではないことがわかる。つまり、確認書の精神は、英国研究者の民主的モデルの精神と同じとみなしうるのである。

しかし筆者は、教員評価制度と研修制度が同一であることは、子ども・父母に対する責任という点からも、なお問題が残ると考える。さしあたり、英国におけるアカウンタビリティ論の精査が筆者の課題となった。

(1988年9月)

《註》

- 1) “The Independent” 14 March 1988.
- 2) 私のこのテーマでの歴史研究への入口に位置するものとして、「長野県勤評の過去と現在」(『東京大学教育学部教育行政学研究室紀要』第7号所収、1988年)がある。
- 3) Larry Hartley and Patricia Broadfoot ; Assessing teacher performance, “Journal of Education Policy” Vol. 3 No. 1 January-March 1988 および Teacher appraisal : The present position “Education” 8 January 1988などを参照した。
- 4) 教育科学大臣に、教員の給与と労働条件を課す(to impose) 権限を与えたもの。ILOは調査の結果、同法は英国も批准している国際条約に違反しており、チリ、イラク、イランなどの全体主義体制の国と同じものだと非難している。“Teacher” 6 June 1988, p. 15.
- 5) “The Education Factbook” 1983, Macmillan Press, p. 121.
- 6) J.V. Hardy ; Prairie Purpose, “Education” 26 April 1985, p. 378. B.O. Smith ; Assessment USA, “Education” 17 May 1985, p. 446.
- 7) Ian Craig “Primary School Management in Action” 1987, Longman, p. vii.
- 8) “Education” 1 November 1985, p. 381.
- 9) “Education” 3 October 1986, p. 299.
- 10) “Education” 13 March 1987, p. 228.
- 11) “Education” 8 January 1988, DIGEST p. iv.
- 12) K.P. Poole “Education Law” 1988 Sweet & Maxwell, p. 198.
- 13) “Education” 13 February 1987, p. 138.
- 14) John Simkin ; Class of 1888 “Teacher” 30 May 1988, pp. 20-21.
- 15) “Education” 19 April 1985, p. 346.
- 16) 前掲註3)の論文。
- 17) 詳しくは前掲註2)の論文を参照されたい。