

資料3

第二次教育・文化ふくい創造会議 意見 提案

南部初世 (名古屋大学)

協議事項1:『元氣福井っ子笑顔プラン』の見直し』及び協議事項2 教員が本来の職務に専念するための『学校マネジメント』改革』には、前提となる共通の課題が存在していると思います。それは、個々の学校における経営実態把握の重要性です。学校ごとに経営実態は多様でありそれぞれの学校にあった『組織開発(組織文化の計画的変革)』が求められています¹。近年多くの自治体で取り組まれている『組織マネジメント』研修も同様の考え²に基づいており、学校改善においては、唯一最善の正解はなく、置かれた状況の中で、「一般解」ではなく「特殊解」を探索することが重要だと指摘されています。

こうした個々の学校の組織開発を可能にしていくための制度的装置について、以下、事務局の掲げた論点と関係づけて提示します。

協議事項1の論点1)、協議事項2の論点1)、論点3)に関して

学校経営アドバイザー制度の導入(学校への支援機能の充実):

学校(経営)研究者が学校に入り、学校関係者とともに現状分析を行い、組織開発のための助言を継続して行っていく制度のことで、その際、組織開発の主体は、個々の学校であり、研究者は、専門的にそれを支援する機能を果たします。三重県、鳥取県等で既に実施されています³。

協議事項1の論点2)、協議事項2の論点2)に関して

学校評価の実質化:

今日、ほぼすべての学校で学校評価が実施されていますが、意味ある学校評価になっているでしょうか？できあいのシートに基づいて簡単なアンケートを実施し、それを集計するだけの形式的な評価になっていないでしょうか？学校評価の目的は、その学校の現状を正確に把握し、どこに向かって進めばよいのか、どのように進めばよいのかを明らかにすることであり、学校評価はそのための一つのツールです。これをうまく活用することが必要であり、その際、上記の学校経営アドバイザー制度も利用できるでしょう。

教員の「多忙化」、「多忙感」解消のために、学校評価を活用することも可能です。実際、学校の活動には無駄な部分も含まれており、これを取り除くことが必要ですが、手間のかかることが「ムダ」であるとは限りません。何が「ムダ」であるのか見極めることが重要です。

『元氣福井っ子笑顔プラン』による教員加配は、一律に線引きをして行うのではなく、本当に人手を必要としている学校に必要なだけ配置することが必要です。そのためにも、学校評価を有効に活用すべきです。もちろん、ここで言う学校評価は、学校を序列化し格付けするような性格のものではなく、ありのままの学校の実態を示す科学的データのことを指しています。その学校にどのような専門性を有した教員がどの程度必要なのか、学校評価を利用しつつ、一校一校分析して加配することが必要だと思います。

¹ 日本における学校組織開発については、木岡一明氏、佐古秀一氏等の論考が多数あるので、参照のこと。

² 内容については、マネジメント研修カリキュラム等開発会議による学校組織マネジメント研修テキストを参照のこと。

³ 三重県、鳥取県については、筆者が「アドバイザー・システムの試み 三重県・鳥取県を中心に」(木岡一明編著『はじめの一步を踏み出すための新学校評価』小学館、2004年)で紹介している。