

「学校コンサルテーションによるOJT型管理職育成の試行」

調査の概要

◆課題認識

- ・ 現行の管理職育成はOff-JT(講義・協議演習形式)研修が一般的である。
- ・ しかし当該校固有の経営課題との関係は薄く、他方でOJTは旧来型の徒弟的育成が行われているにすぎない。

◆調査研究の目的

- ・ 公開講座(学校管理職短期マネジメント研修)受講者に、ニーズに応じた学校訪問型プロセス・コンサルテーションを実施
- ・ 戦略マネジメントの視点で学校組織の中での自身のプレゼンスを自覚させ、管理職としての資質・力量を向上させる新たな管理職育成プログラム形成にむけ、その有効性を検証する。

◆調査研究の方法

- ・ 学校コンサルテーションの枠組みと支援体制を形成
- ・ コンサルテーションを実施し、その観察・記録から、管理職のどのような資質・力量「育成」に意味をもったのか/もたなかったのか、その要因を解釈的アプローチから検証を行う。
- ・ これまでの九州大学での学校経営調査と比較可能な、九州各県の学校経営状況を、学校要覧の収集を通じて明らかにする。

◆調査研究校

- ・ コンサルテーション…九州・中国地方市町村立学校小学校6校、中学校3校
- ・ 学校経営調査…九州各県の公立学校約2000校に学校要覧等の資料提供を依頼

取組のポイント・成果

◆取組のポイント

- ・ コンサルテーションの基本原則である、コンサルティの自律性の確保と支援を中心とした支援体制の形成を目指した。
- ①コーディネーターの配置：学校管理職の隠れたニーズを明らかにするインタビューおよびアセスメントの充実、適切なコンサルタントとのマッチングをはかる。
- ②アテンダント(随行者)の配置：コンサルタントの自己評価だけでは捉えにくいコンサルテーションの場の適切な把握を可能にし、評価方法の探索を行った。

◆成果

- ・ 支援枠組みの妥当性が明らかになった。コンサルテーションにおいて管理職に養成される力量・資質が、対話を通じて相手(助言者等)の視点や観点を我がものにする(appropriation)にあり、それが当人の学校・地域等に関する理解や学校・地域自体の資源を生かす上で非常に重要な力量であることを明らかにした。
- ・ 学校コンサルテーション室が、コンサルタントとコンサルティの間を媒介・調整する点で、また随行者が現場での支援と評価を行う点で、コンサルテーション遂行に極めて重要な役割を担うことが明らかになった。

- ・ 学校経営関連資料は829校より提供を受けた(小学校375、中学校295、高校121、特別支援学校37校、幼稚園1園/依頼校のうちに占める協力校の割合：41.8%)。資料についてはコンサルテーションを行う基幹大学の用に供するため、成果報告用ホームページにデータベースを構築した(ただしアクセスには権限を必要とする)。

リンク(成果報告用HP)：<http://www.education.kyushu-u.ac.jp/~schoolleaders/~consultation/home>

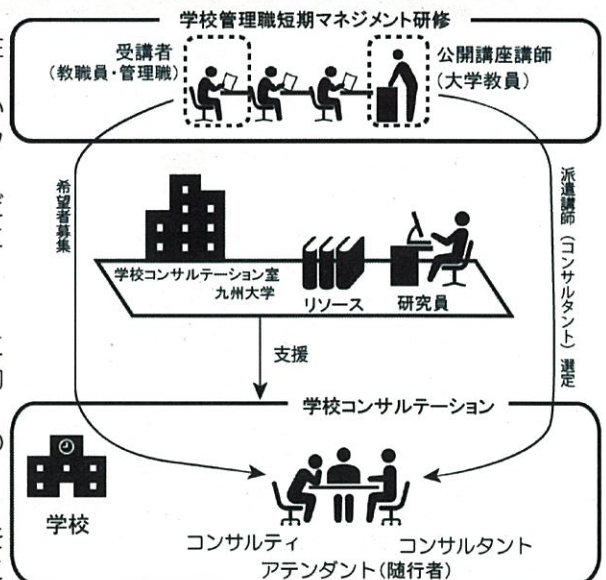


図1: 支援体制と構造

今後の課題

- ◆課題として①「学校コンサルテーション室」の維持②支援のためのリソースのさらなる収集の2点があげられる

①「学校コンサルテーション室」の維持

「学校コンサルテーション室」はプロジェクト全体の基盤となるが、その維持は極めて困難な状況にある。
→学校の事情を斟酌しつつインタビューからコーディネーターを行う人材の育成・確保が喫緊の課題となる。

②支援のためのリソースのさらなる収集

コンサルテーションの枠組み・支援体制を「学校経営」により特化したものにする必要が生じてきた
→基礎となる経営関連資料をさらに広く収集し、学校経営の実践知と戦略の多様さを把握する必要性