

第10次研究中期計画

第59回 宮城大会 大会テーマ・年次別課題設定理由

- 1 学校事務のミッション 「子どもの豊かな育ちを支援する」
- 2 学校事務のビジョン 「目指す子ども像実現のため学びの場を協創する」
- 3 研究の柱
 - I 教育および教育行政に資する学校事務の在り方についての研究
 - II 学校マネジメントに関する研究
 - III 学校事務の専門的事項についての研究
 - IV 事務職員の力量形成、キャリア形成に関する研究
- 4 第10次研究中期計画における大会テーマ一覧

大会	年次別課題	大会テーマ
第56回本部大会	第9次研究中期計画の総括と第10次研究中期計画の共有	子どもの豊かな育ちを支援する学校事務
第57回滋賀大会	学びの環境整備	学びの環境を創造する学校事務
第58回佐賀大会	学びの機会の保障	学びの機会を協創する学校事務
第59回宮城大会	学校改善	学校改善を推進する学校事務
第60回茨城大会	地域とともにある学校づくり	

第10次研究中期計画では、年次別課題として、学校の抱える課題を提示している。その課題に対し、戦略領域として示した様々な切り口から解決に向かう学校・学校事務の在り方を考えるとともに、事務をつかさどる職としての専門性を発揮して校務運営に参画し、学校のマネジメントを推進していく事務職員の姿を追究する。4年次に当たる今大会では、「学校改善」を年次別課題とし、より良い学校づくりの具現化に向けた理論研究・実践研究等を通して、ミッションである「子どもの豊かな育ちを支援する」学校事務を追究し、教育の質やその効果を高めることを目指す。

「学校改善」とは、教育目標の達成に向けて、教育活動の内容や体制の見直しなどを図り、より良い学校組織へと変革していくことである。学校は独自に設定した教育目標の達成に向けて教育課程を編成し、展開するなかで経営資源を有効に活用し、最適な手段での組織運営によって、目指す学校の具現化を図っている。学校経営とは、その一連の営みにおける成果をもとに自らの活動を主体的・自律的に改善していく組織的活動である「学校改善」の積み上げであると言える。

「学校改善」は目新しい考え方ではない。学習指導要領の改訂や新しい教育振興基本計画の策定という外的要因に合わせても、学校はその活動や組織体制を見直している。そして言うまでもなく、法改正などの外的な変化がなくても、教職員は目の前の児童・生徒を観察・分析して、熟議を行い、試行錯誤を繰り返しながら、より良い学校を目指して実践を積み重ねている。しかし、時代の変化とともに学校や子どもが抱える課題は一層多様化、複雑化しており、教育活動を改善しながら学校運営をすることが難しくなっている。子どもや家庭が抱える課題解決のために、学校に様々な専門スタッフがかかわるようになったものの、教員不足は慢性化しており、苦しい状況のなかで教育活動を推進している学校も増加している。万全でない組織体制は、一部の教職員の業務過多につながるだけでなく、教材研究や授業準備等を圧迫するため、子どもの学びへの影響も懸念される。また、PDCAサイクルをはじめとした改善を図るため

のフレームワークを学校経営に導入し、マネジメントを推進することが提唱されて久しいが、目の前の業務を処理することに精一杯で、諸活動の計画や評価・改善のサイクルが機能していない学校もある。改善を図らなければならない状況に対し、改善を図る余力が教職員に残っておらず、改善に向けた内発的な動機付けが難しくなっている状況も見られる。

このような現状を打破し、学校を主体的・自律的に改善していく組織とするために、今大会では「学校改善」を年次別課題に設定し、以下の2点から課題に迫る。

(1) 主体的に改善を積み重ねる組織体制の構築

学校の課題解決のために、学校の組織体制も変わり続けている。スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフや、ICT支援員、スクールサポートスタッフなどの校務の効率化を目的とした職員の人的配置も進んでいる。成果は上がっているものの、学校が抱える課題の解決に対しては、十分な状況であると言えない。学校が組織として機能するためには、様々な領域に対して専門的なスキルをもつ職員を配置するだけでなく、職員それぞれが柔軟な関係性のもとで目標を共有し、自身の役割を果たす組織にするための仕組みが求められる。学校が抱える多くの課題は、教職員が個々に対処をするだけでは本質的に解決をしない。学校が改善を進めていくためには、地域住民や企業等のステークホルダーをも含め目標を共有し、それぞれの強みを発揮することのできる組織体制の構築が必要である。

また、学校の諸活動を継続的に改善していくためには、コミュニケーションをとおして関係者の合意形成を図り、マネジメントサイクルを組織全体で機能させることが重要である。学校にかかわるすべての人々が、未来の担い手である子どもを育てるという学校のミッションを自覚し、その達成に向けて自身の役割を果たすことで、当事者意識の醸成とともに組織文化の変革が促進される。学校改善のための余力を確保するのが難しいとも言われているが、学校の諸活動における計画・実施・評価・改善のサイクルを革新し、ICT機器や地域人材、予算などの経営資源を投入することで、負担を軽減しながらも継続的で質の高い学校経営を推進することができる。そして、改善の成果は組織への貢献意欲を高め、更なる改善の好循環を生み出すものとする。学校の組織体制を仕組みとマネジメントの側面から見直すことで、改善に向けて歩みを止めない学校の姿を描く。

(2) 学校改善を推進する事務職員・共同学校事務室

事務職員が学校の組織体制を変革し、学校改善を進めていくためには、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営資源のマネジメントを行うことは不可欠である。ヒトやモノが不足しているところに直接経営資源を充てるだけでなく、仕組みを変えるために予算を投じたり、組織文化を変えるために戦略的に情報管理をしたりするなど、大局的な視点に立ってマネジメントを進めることが求められる。加えて、学校の諸活動に関する計画から改善までのプロセスについても、事務職員が必要な情報を収集し、適切にデータ分析をすることで、根拠に基づく改善を確実に進めることができる。事務職員が総務・財務の専門性を発揮することで、学校改善はより安定的に推進されるものになると考える。

また、共同学校事務室を学校改善のプラットフォームとすることで、必要な経営資源を広く獲得するとともに、学校改善に関する事例やデータを共有、管理することができる。学校改善は一校だけで完結させるものではない。小中学校の学びの連続性や、地域全体、自治体全体への広がりを踏まえながら進めることで、改善の文化を広く波及させていくことが可能になる。本研究では、学校改善の質を高め、改善の方法やその文化をも広げていく共同学校事務室の在り方を追究する。