

三鷹教育・子育て研究所「三鷹市教育ビジョンの見直しに関する研究会」

(第2回会議録要旨)

日時 平成22年8月24日(火)午後2時00分～

会場 三鷹市教育センター

出席者 貝ノ瀬 滋(所長)、佐藤 晴雄(座長)、櫻井 眞治(座長代行)、吉村 春美、植田 みどり、荒井 英治郎、林 寛平、藤川 雅志、八代 誠、内野 時男、松野 泰一、井上 明(オブザーバー)

事務局 三鷹市教育委員会事務局総務課、指導課、三鷹ネットワーク大学

〈議事要旨〉

(注)この会議録は抄録であり、すべての発言が記載されているものではありません。

1. 貝ノ瀬所長あいさつ(略)
2. 研究員自己紹介(略)
3. 第1回「三鷹市教育ビジョンの見直しに関する研究会」会議録要旨の確認について
----事務局より説明
4. 教育ビジョンの達成状況について----事務局より説明

○貝ノ瀬所長

新教育ビジョンと教育振興基本計画の関係について、補足説明をお願いしたい。

○事務局総務課

教育基本法に基づき自治体が作成する教育振興基本計画については、東京都も20年5月に策定している。都の計画は、学校教育で進める施策が網羅されており、5年間の具体的な年次計画を示すオーソドックスなスタイルである。三鷹市の現行教育ビジョンは、年次計画を示すスタイルになっていないが、年次計画が無くても、教育振興基本計画の位置づけを持つことはできると考えている。ただし、施策の重点性については、より明確にする必要があると思う。

○藤川研究員(教育部長)

具体的な事業内容をどこまで記述していくかは今後の検討課題であるが、まずは、今後の方向性、施策・事業の柱立てをしっかりと議論していただきたい。

○佐藤座長

第2回の研究会では、いま事務局が説明した現行の教育ビジョンの達成状況の確認をしたい。次回以降は、現状の確認を踏まえ、更に2回程度、委員からの情報提供や問題提起をいただき、検討を進めていきたい。

○櫻井座長代行

小・中一貫教育校の全市展開の中で、「小・中一貫カリキュラムを完成させたけれども、その後の効果的な教育方法の検討の部分は未実施である」と記述されている。教育方法の検討は大きなキーワードと考えるが、現状について説明願いたい。

○松野研究員（指導課長）

小・中一貫カリキュラムの教育課程における実施状況については指導課で確認している。ここで「未実施」とあるのは、教育ビジョンでは、教育・子育て研究所を活用し検討を行うこととしているので、その意味では研究所が未設置だったため、このような記述になっている。今後、教育・子育て研究所なのか、また新たなものなのかは分からないが、効果的な教育方法を検討していくことは必要だと考えている。また、現場での様々な事例を検証しつつ、教育論としてノウハウを共有財産化する仕組みづくりについても併せて検討していきたい。

○貝ノ瀬所長

教育・子育て研究所のこうした機能は、京都教育センターを想定して、当時考えられたのだと思うが、実態をよく見て三鷹でのあり方を検討することが必要だ。

○植田研究員

「自律した学校」について、「自律的な学校としての特色ある学校づくり」という点がとても強調されているように見えるが、教育委員会の在り方や作成のバックグラウンドを説明してもらいたい。それから、特色ある学校づくりの前提である校長の学校経営ビジョンについて、校長が学校経営ビジョンをどうつくり上げ、どう認識するのかという校長のリーダーシップのあり方が今のビジョンには抜けているように感じた。また、市、教育委員会、学校、地域のそれぞれが、このビジョンを推進するうえで、どのような役割を果たしていくのかという点についても、もう少し考えを伺いたい。

○貝ノ瀬所長

当時、教育委員会それ自体の役割が変わってくると、学校の実績も変わってくるだろうという議論があった。例えば、全国市長会も教育委員会制度の見直しを検討課題としてあげており、こうした状況も意識して、このような表現になった。教育委員会制度の議論は簡単な話ではないが、コミュニティ・スクールという前提があれば、各学校に責任と権限をできるだけ任せて運営してもらうこともできる。市民や保護者が学校運営に関わり、オフステッドまではいかなくても、そうした組織があれば、教育委員会制度の見直しも可能ではないか。こうしたことから、コミュニティ・スクールを「できる」規定ではなく、制度化すべきと考えている。制度化されれば、例えば教員が異動してもコミュニティ・スクールがつながることになる。三鷹市では、コミュニティ・スクールを充実、発展させることで、スクール・コミュニティにつながり、支え合う社会づくり、よりよい地域コミュニティをつくる1つのツールになっていくものと考えている。また、学園の考え方は、ビジョン策定後に進化している。今のビジョンには「学園」という考え方が直接出てこないが、見直しにあたっては、その辺りも含めて議論してほしい。

○植田研究員

学園という発想はすごく面白いと思う。イギリスでは、フェベレーションという発想で、複数の学校をマネジメントする校長がいる。複数の学校をマネジメントする校長には新しいリーダーシップが必要であり、三鷹市が求める学園を営んでいける校長像や求められるリーダーシップ像というものを明確にし、ビジョンに盛り込んでいければいいと思う。

○貝ノ瀬所長

現状は、各小・中学校の校長が学園を構成するというような状況だが、これを、学園があって、学園長、副学園長がいるというように意識改革できるシステムにしていかなければいけないと思う。現実的には、学園長に特別な権限を与えることはできないので苦労しているが、将来的な方向としては、そうしたことがあってもいいと思う。

○植田研究員

学校運営協議会がコミュニティ・スクールの中で一定の責任を持って学校経営に当たる、地域の方や保護者の方がある程度責任を持って学校運営に参画しているとのことだが、そういう人材を育てていくための研修等をしているのか。また、その方々に対して、どういう資質、能力を求め、どのような機能を果たしてもらいたいのかを明確にした上で、一定の権限、責任を果たしていただくというようにしないと、学校運営協議会が継続していかないと思う。今後、スクール・コミュニティへと発展させていくためには、これらを明確にした上で、地域の人材を発掘しながら育てていくという機能を持つ仕組みをつくっておかないと継続性がないと思う。現状と今後の展望をどう考えるか。

○事務局指導課

研修等については、ネットワーク大学で講座を開設し、学校支援者養成講座を毎年3回程度、一定の期間を設け開いている。ここでは、学校運営協議会やコミュニティ・スクールとは何かといったところから始まり、コミュニティ・スクールを運営する学校運営協議会の委員が中心に講師となり、現在の活動や求めている人材などを講義し理解を深めていく。実際に委員ではない一般の市民の方にもどんどん広げていくといった形の研修を毎年実施していきたい。

現状の課題は、実際に学校運営協議会が持っている権限についての認識が、現在の委員の方の中でも大分差があるということから、今年度は学校支援者養成講座の中で、具体的にどういうことを自分たちは権限として持ち、どういうことを理解した上でその権限を行使することができるようになるのかといったことについて、企画をしていきたいと考えている。

○藤川研究員（教育部長）

学校運営協議会、コミュニティ・スクール委員会の機能を十分に発揮するためには、学園・学校の運営を十分に理解する必要がある、一朝一夕にはいかない。本当は、その場が学校運営の最高ＣＥＯが集まるような場にならなければいけないのが、現実にはなかなかそういうところまで知識を持てていないというのが、今、我々が直面している大変大きな

課題だと思う。イギリスでは、どの様な状況か。

○植田研究員

イギリスも全体としては全く同じで、保護者であったり、地域の方たちであったり、多分、その職業というか、バックグラウンドはほとんど変わらないが、法律も学校の機能も理解した上で、校長たちの説明を聞き、人事も予算も決める。ゆえに研修がすごく重要であり、委員になった人たちに対し、教育委員会と国の責任において、学校にかかる法律や制度についてわかりやすくまとめた冊子を配布している。それでも理解できないことについては、学校理事会の中で校長が全部説明をしており、こうした行政サービスや支援は明確にある。

例えば、新任の委員に対する研修については特に重視されていて、制度化され、法律に定められ、国が実施するとともに自治体も実施している。具体的には、新任委員向け、新任の理事長向けであるとか、会計担当者とか、それぞれに対する研修プログラムがあるので、そこはきめ細かく研修され、学校理事会の役割・機能だけでなく、そもそも学校はどういう仕組みでなされているのかということに対する研修をしている。

具体的な実務的なことに加えて、イギリスの学校の場合は、学校理事会のリーダーシップも言われているので、彼らが校長との関係の中でどういうリーダーシップを持ち、校長がどういうリーダーシップを持つのか、そしてその関係の中でお互いがいいバランスを持つことが、よりよい学校経営につながるかという研究がある。そうしたバランスをどう取りながら、うまくリーダーシップを発揮していくのかというのは、今、明確にされつつあるので、三鷹市においても、校長、そしてコミュニティ・スクールとしての学校運営協議会がどういう機能を持ち、バランスを持ちながら三鷹のコミュニティ・スクールを営んでいくのかという学校像やメカニズムが見えてくれば、自律した学校というイメージが明確になる。

そういうものが自律した学校像のところにあるとよい。今のビジョンは、どちらかと言えば特色ある学校づくりの面が前面に出ているような気がしたので、自律的な学校というよりは、特色ある学校としての内容だったような気がする。経営的な面がもう少し出てくるといいのではないかと思う。

イギリスの学校理事会という仕組み自体は1940年辺りにできていたが、その当時はうまくいっている学校もあれば、そうでないところもあった。1970年代になって経済が悪くなっていた時期に、その当時の首相が、こういう現状を打破するためには、やはり人材を育てていかなければいけない。そういう人材を育てるのは学校であると。当時、学校はシークレットガーデンと言われて、イギリスの学校は、校門までは保護者の責任、中は学校の責任で、学校で何が行われているか見えない状態だった。実際、学校は荒れていたり、きちんと授業が行われていなかったりという状態で、そういう学校では、国が求めるような、国を支えていってくれるような人材を育てていけない。

では、どうしたらいいのかと考えたときに、学校だけではなくて、地域、保護者と連携

をしながら、子どもたちにかかわるすべての人が責任を共有し合って子どもを育てていて、自分たちの国を支えてくれる人材を育てていくべきだ。だから、権限も渡すけれども、責任もお互い持つような形の仕組みを整えていかなければいけない。保護者とか地域とか学校が連携、協力をしながら学校を運営していく仕組みとして、どういうふうにやったら効果的なのかを検討した上で、学校理事会の仕組みが生まれた。それをもう少しきちんと制度化して、保護者、地域、住民が中心になった組織として機能させるべきだという報告が出て、学校理事会制度が制度化され、保護者、地域に権限を移譲して、彼らが責任を持つという仕組みとした。

○荒井研究員

校長の裁量権の予算の部分で、「学校自律経営支援予算制度」とあるが、制度の背景と現状について、学校からの要望にはどのようなものがあるのか、課題はあるかなど、もう少し説明してほしい。

○事務局総務課

学校自律経営支援予算制度は、校長自らが学校の経営方針等に基づいて教育委員会に事業提案をし、それを教育委員会が審査して学校に配当していくというもので、小・中一貫で研修事業をやりたいとか、少人数の学習指導を充実していきたいとか、そういったところに予算を配当していた。しかし昨年度、学校での服務事故が発覚して、そういう中で今年度は見送りをし、現在見直しを行っている。基本的には、制度より手続的な面での事故であったが、制度としては、学校が特色ある事業をするために、それは一律の予算配当ではなくて、ある部分については学校の特色ある取組みというのを教育委員会としても、財政面、経営面から支援をしていこうという仕組みである。

経費的には、人件費の部分も多かったが、人件費の部分については、今も各学校で行われているように、地域と共に創る学校として様々な地域人材の協力を得ていく方法がある。地域人材の積極的な活用を前提に制度自体を見直す時期に来ているかと思う。

○林研究員

「地域社会の拠点としての学校づくりの推進」というのは、これからもっと強調されてくるのかと思うが、「教員による専門的知識や技能等教育的機能の地域への一般講座」について未実施とあるのはなぜか。

○松野研究員（指導課長）

コミュニティ・スクールの枠組みの中で、地域の拠点で行うメニューとして位置付けるなど、教員の仕事として明確に位置付けができていくことも考えられるが、現状では難しい。

○事務局総務課

基本的な狙いとしては、学社融合、学校が社会教育、生涯学習の拠点として地域に開かれたものとなることを意味している。

○貝ノ瀬所長

もともとは、業務という発想ではなく、校長を含め先生方が地域に対してボランティアでも何かできることはないか、という発想である。実際に活動の事例もある。生涯学習の拠点としても学校は再構築されなければいけない、ということと言える。

○吉村研究員

モニタリングシステムという言葉があるが、学校評価を行う主体であるコミュニティ・スクール委員会のモニターもこのシステムに含まれているのか。また、学校の活動だけでなく、学園の活動のモニターもこの中に含まれていると理解してよいのか。

○藤川研究員（教育部長）

今は、全ての学校で、学園のもの、それから学校単体のものを併せた形で調査できるような帳票を作成している。7つの学園のコミュニティ・スクール委員会には、全てに学校評価部会があり、教師や生徒、地域の方からアンケート取るなどして、その結果を報告書としてまとめ、市教委に提出している。しかし、そのことが、ビジョンに掲げる「PDCAサイクル」の確立に至っているかということ、十分でないように感じている。

○櫻井座長代行

今後は、実施するだけでなく、中身の質が問われることになると思う。

以前住んでいたところで学校から来たアンケートに回答した際、具体的にどういう場面を想定したらよいのか、質問の意図がよく理解できずに評価をつけられない箇所が多くあったという記憶がある。十分に意図や内容が伝わらない中での評価になっていないか、そうしたところは難しい問題である。

○藤川研究員（教育部長）

各校のコミュニティ・スクールでは、それぞれ自分たちで考え議論している。教育委員会が評価の内容そのものに踏み込むとこれまでと変わらなくなる。教育委員会の責任とコミュニティ・スクール委員会の権限・役割との関係は、試行錯誤の部分がある。一定の指針が出ればよいが、検討課題である。

○植田研究員

「教員のキャリア支援と研修プログラムの充実」のところで、「教員の資質・能力について、経験年数に応じた継続的な評価を実施している」とあるが、具体的な内容について教えてもらいたい。

○松野研究員（指導課長）

それぞれの教員、例えば、10年目、20年目、30年目というところで、それぞれの役割を果たしてもらいたいという期待がある。各学校では、校長が面接や人事考課を進める中で目標を設定しつつ、年度末に目標がどれだけ達成できたかという評価をしている。

○植田研究員

三鷹市は、オリジナルの学校像をつくろうとしているので、キャリアパスのようなものとして、この年数の教員にはこういう役割を期待している、こういう教員はこういう能力を身につけてほしいという一覧表のようなものがあると、三鷹にふさわしい教員像がもっ

と明確になると思う。それを三鷹の学校に来た教員に提示し、学校が求める役割を研修のような形で理解させ、自分が1年間の計画を立てられるようなものがあるとよいのではないか。（教育長発言：例えば、コーディネート力とか、地域の人とつなげる力など。）そこが、みとか教師力養成講座につながり、役割を明確にしたうえで働いていただくことが三鷹の学校教育をつくっていくうえで重要ではないか。そのあたりの資質・能力が研修とも連動してくればよい。

○貝ノ瀬所長

三鷹のポリシーを理解することは重要である。研修についても当然ながら、特色ある三鷹の教育を理解し、実践することにつながる内容が求められる。

○植田研究員

そのように三鷹でやっている研修とうまく結びつくような、全体のグランドデザインがないと、漠然と資質、能力の向上と言っても、なかなか見えてこないと思う。

イギリスは、それぞれの教員、各役職の教員の持つべき資質・能力やその達成状況の評価基準をつくり、そういった資質・能力をつけさせるための研修プログラム、それを検証するプログラムをつくっている。そういうものがあると、三鷹ならではの教員の育成ができていくのかと思う。

○貝ノ瀬所長

次回は、3人ぐらいの先生方に問題提起というか、今までの議論を踏まえて自由にお話をしていただきたい。

次回 第3回会議 平成22年10月12日（火）午後5時

第4回会議 平成22年12月17日（金）（予定）。

その他 会議録について、名字を載せることで決定した。