

支援的コミュニケーションと研究室文化

八尾坂, 修
九州大学大学院人間環境学研究院

<https://doi.org/10.15017/3440>

出版情報：教育経営学研究紀要. 7, pp.1-2, 2004-03-31. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)教育経営学研究室
バージョン：
権利関係：

巻 頭 言

支援的コミュニケーションと研究室文化

平成 15 年 4 月より、前任者であります中留武昭教授の後任として九州大学に参りました。「教育経営学」を担当しておりますが、あっという間に 1 年間が過ぎました。この研究室から本年 3 月に大学院生 5 名、学部生 1 名の方が修了し、皆さん持ち味を生かして優れた研究論文を作成してくださいました、大変感謝しております。元兼正浩助教授（教育法制論担当）の研究室とともに、中留先生の看板を背負う大役を担うことになりました。

私は東京にある国立教育研究所（現在の文部科学省国立教育政策研究所）に 11 年、奈良教育大学に 10 年の間、研究・教育生活を過ごしてきましたが、九州大学ではさらに刺激を求めたいと思います。修士・博士課程の社会人の学生さんも多く、むしろ私が勉強になる機会が多くあります（なお、大竹院生は 4 月から九州大学助手として皆さんの力になってくださいます）。

これまで 20 年余りの諸先輩による示唆的な研究文化の本で、例えば次のような図書（単著）を刊行できました。

- ①『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』風間書房、1998 年（文部省助成学術図書）。
- ②『現代の教育改革と学校の自己評価』ぎょうせい、2004 年（4 版）。
- ③『明日をひらく 30 人学級（かもがわブックレット 123）』かもがわ出版、1999 年（全国学校図書館協議会選定図書）。
- ④『学校改善マネジメントと教師の力量形成』第一法規出版、2004 年 5 月刊行。

研究室の院生の方は、中留先生の影響を受け多方面から研究を行っており、担当教官としても授業に還元できる成果を出すアカウンタビリティがあると自省しております。ここ数年、科学研究費（基盤研究 B）をいただいて『教員の人事評価と職能開発に関する国際比較』というテーマで 20 名のメンバーからなる研究プロジェクトをもち、報告書もこの春に刊行されます。わが国の全都道府県でも話題になっている教育政策ですが、私は人事評価（考課）はあくまでも先生方のモラル（意欲）を高めるべき運用上の工夫が肝要と考えております。以下、若干の知見を述べたいと思います。

能力開発をねらいとした教員の人事評価は東京都や大阪府、広島県、神奈川県などで実施されていますが、これまでの「勤務評定の形骸化」も背景にあります。例えば次の点といえます。①校長の観察内容によって評定する方法がとられており、それを補うものとしての自己申告や自己評価の制度がないこと。また教頭を評定補助者として、その参考意見を聞く制度になっていないために評定の客観性や評定制度に疑問がある点。②評定結果が教員本人に開示される制度になっていないことから、評定の納得性、公正性に欠けるきらいがあった点。③評定者の訓練も十分とはいえず、評定能力の一層の向上が求められる点。そして④評定結果が概して人事処遇面へ反映されることもなかった点です。

私が行った都道府県・市町村の教育長、学校長の意識（調査）では新たな教員人事評価に反対する考えは少ないようです。特に地域住民は賛成です。前記の形骸化要因は各県で克服されようとしています。ただし管理職としての負担意識が特に面接や授業観察、評価者訓練などを通して、時間的にもスキルの面でも強くなったことが指摘されます。人を評価することは難しいことですが、自ら気づき省みる機会を与える健全なプレッシャーのもと、自己変革能力を求める人事評価は期待されているでしょう。

いずれの県も望ましい方策を構築すると思いますが、やはり効果的に運用する心得が不可欠です。校長・教頭が教員一人ひとりの対話を通じて、個々のよさを認め、生かし励ますといった支援的コミュニケーションを取り入れ、しかも親和的雰囲気（学校文化）を構築できるかによって、自己申告の機能も変容してくるでしょう。教員の微妙なメンタリティへの配慮が求められてきます。管理職の力量の発揮いかんで、この人事評価制度の自体が両刃の剣となることもあり得るのではないのでしょうか。研究室文化もそうありたいと努めていきます。

取り止めがない感想を述べさせていただきましたが、九州大学の教育経営学、教育法制論の研究室の発展のためにも、ますます皆様のご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

2004年3月末日

八尾坂 修
