

校長の学習・意思決定の手段としての「行動の省察」

大野, 裕己

九州大学教育経営学研究室 : 修士課程在学 : 学校経営学, 教育制度学

<https://doi.org/10.15017/765>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 4, pp.149-150, 1997-10-30. 九州大学教育学部教育経営学研究室
バージョン :
権利関係 :

Author : Pugh, Wesley C.
Title : Reflection-in-Action as Principal's Learning and Decision-Making Tool
Pub. Date : Apr. 1987
Pub. Type : Speeches / Conference Papers
Publisher : -

校長の学習・意思決定の手段としての「行動の省察」

大野 裕 己

1 導 入

「行動の省察 (reflection - in - action)」とは、Schonによれば、「ある分野の頂点に立つ人間が何らかの行動を起こす際、自らが現在何をしているのかについて聡明に思考する能力から引き出される芸術的力量」であり、「卓越した (master) 専門職が予期しない問題に効果的な判断を下すことを可能にする」力量を意味する。

本論文は、校長という専門職にとっての「行動の省察」力量が持つ意味合いについて、吟味されたものである。今回の分析に先行しては、既に2校のジュニアハイスクールの校長に対する、アクション・リサーチやエスノグラフィを通じたケーススタディが行われている。この2校のジュニア・ハイスクールはいずれも合衆国中西部の「達成度の低い (low - achieving)」学校で、学校改善事業中央オフィス (central office school improvement initiative) の支援を受けて学校改善に取り組み、成果を上げてきている学校である。これらの「達成度の低い学校」における教育的リーダー行動の成長は、①学校の環境、②校長自身の前歴や専門職研修の経験、③教員に対する権限付与 (empowerment) の状況、そして④校長の「行動の省察」力量の4つの要因と関連があることが論者の先行調査において既に明らかにされている。

したがって本論文では、校長の「行動の省察」力量が、学校改善に向けた校長の学習・意思決定の手段として位置づけられている。そして、校長がこの「行動の省察」力量を形成していく際に、外部 (本論文の場合、学校改善事業中央オフィスの研究者 (researcher) の果たす役割についても考察の対象とされている。この場合、本論文の仮説は、①学区の研究機関は、アクション・リサーチやエスノグラフィの方法論を通じて、学校改善に積極的な影響を与えうる、②研究者と実践者 (校長) の教育的効果を生み出す力量は、この両者が学校の成果やリーダーシップの在り方について協働で議論し、「行為の省察」を実践することによって高められる、の2点とされている。

2 「行動の省察」の実践

「行動の省察」を特徴づけるものは、研究者と校長とのインタビューである。例えば、校長は学校改善やそのプロジェクトに焦点を当てた研究物について (研究者と) 議論することによって、ある観点を学習したり生み出したりする。研究者と校長の議論を活発にする要因は、エスノグラフィを通じて研究者が校長や学校について分析したデータや、アクション・リサーチに特徴的な、研究者と校長が協働で問題を発見し、問

題解決の仮説を組み立てていくインタビューといったものが考えられる。

この場合、研究者と校長の間の信頼関係、または協働関係の形成の問題が、両者のインタビューや「行動の省察」の実践の過程に大きく関わることになる。暗黙の「省察の契約 (reflective contract)」が両者に生まれたとき、校長と研究者は「助言、実践知、継続的な自己教育のプロセスに関する発見」に代表される、「行動の省察」力量の形成を実感することになる。

3 アクション・リサーチ、エスノグラフィと「行動の省察」

莫大で考察価値のあるデータを生み出すアクション・リサーチとエスノグラフィの方法論は、研究者・校長・研究結果について大きなインパクトをもたらすものであった。アクション・リサーチは、校長や学校職員が認識する一連の問題を観察者に直接露呈するものであった。ここでは研究者は、校長や教職員と協働で問題解決に取り組む特別の機会を与えられる。そして、観察結果や多様なデータ源から示唆を得ながら校長の教育的リーダー行動が分析され、或いはリーダー行動の限界 (limitation) について議論されることになる。この場合、研究者と校長は省察のプロセスを共有することになる。その結果、学校改善やそのためのプロジェクトが力点を置いている内容に従って、研究者と校長は共通に改革のエージェントとなる資質を高めていくのである。このようにして研究者と校長が「行動の省察」力量を開発し、経験を積んでいくことは、彼らが学習したり意思決定を行ったりする場合

の前提条件として機能することになる。ここにおいて、研究者と管理職が、学校改善やそのためのプロジェクトの実践と関わって自らの役割を「改革のエージェント」として規定できることになる。

4 結語：研究者の2元的役割

本論文の場合、研究者は結局、学校現場においては「研究者」の立場で校長と協働で改革にあたり、学校改善事業中央オフィスにあっては「評価者」の立場で学校の効果を診断するという、2元的役割を果たすことになる。従って、学校現場とオフィスでこの人物の責任を明確に分割しなければ、役割葛藤が発生してしまうという問題が存在する。この問題は無視できないものとして留意する必要があるが、それはともかくとして、従前のプログラム評価者が校長と協働で発見し、評価し、議論する機会を与えられることで学校改善や校長のリーダーシップにもたらされる影響は大きいことが、本論文では指摘されたと言える。また、近年行動科学研究が発展する中で、「エスノグラフィはその記述する問題を変革することに対して意味ある貢献ができるのか」(Argyris) のような問いかけもされるようになったが、本論文におけるエスノグラフィとアクション・リサーチを組み合わせる発想においては、エスノグラフィ固有の「分厚い記述 (thick descriptions)」がクライアントに対して成果を生むものになることがわかる。このことから、本論文は行動科学者が校長に「介入する」ことを通じて、変革のエージェントとなりうる可能性を、一方に提示するものと言える。