

## VI 地域連携

### CASE 24

#### CS、教育委員会・行政等との協働をどうすすめるか

|       |                       |
|-------|-----------------------|
| 必要な能力 | 協働・交渉能力               |
| 研修名   | 折衝力・交渉力向上研修<br>地域協働研修 |

#### 1. 研修テーマ

コミュニティ・スクールの運営（教委・行政部局との連携・調整）

#### 2. 研修のねらい

事務長が積極的に地域連携やコミュニティ・スクールに関わり、学校経営に参画していくために、その置かれた環境でどのように行動するかを考える機会とする。

#### 3. ケース

M町立M中学校は、生徒数250人、教職員22人、学級数は10学級の小規模校である。地域は、教育熱心で勤勉な土地柄であり、何か学校で行事などが行われると地域の有志が率先して協力する体制が整っている。

西嶋事務長は経験年数30年を超えるベテラン事務職員であり、最近始まった事務共同実施組織のリーダーでもある。所属校であるM中学校はコミュニティ・スクール（以下CSと表記）の取組をはじめて2年が経過している。M中学校で勤務して4年目になる西嶋事務長であるが、CSになったからと言って、従来から格別、学校運営が変わったと思うこともなく、これまで自分自身、CSの活動に関わることもほとんどなかった。

最近、学校と地域の連携・協働の在り方について中央教育審議会から答申が出され、そのなかで、事務職員を地域連携担当職員として位置づけている例もある事を知り、事務職員として地域連携やCSに関わっていきたいと思うようになった。

町の教育委員会は、CSに関しては学校に一任しているようで、特段の指示もなく、学校からも教育委員会に対しての要望をすることもなく進めているようだった。

学校で、CSに関係する事務や連絡は専ら美濃部副校長が行っている。PTA関係の渉外業務も兼ねており、その多忙は側で見てもなかなか厳しいものがある。

ある日、教育委員会から、CSに関する調査報告依頼があった。「こんな内容の調査なら、わざわざ学校に送って来なくても教育委員会ができるんじゃないの？こちらは忙しいのに。」とぶつぶつ言いながらパソコンに向かっていた。

「副校長先生も何から何まで大変ですね。何かできることがあったら仰ってくださいね。」

「西嶋事務長、ありがとうございます。でも、これは副校長の私の仕事ですからね。教育委員会も少しは学校の忙しさをわかってほしいですね。」

教育委員会のCS担当は、本年4月に他の課から異動してきた花井課長補佐が担当している。西嶋事務長が事務局へ予算の件で出向いた時に、花井課長補佐から、「CSっていったいどんなことをしているのですか？」と雑談の中で尋ねられた。「副校長先生には、そうそうお会いすることもなく、今更こんなことを聞くのも失礼かと思ひまして。」

西嶋事務長は学校運営協議会への参加やコーディネーターとしての活動をしたいと思うが、校内教職員や教育委員会の理解はまだまだであると感じている。日頃、予算面や共同実施の活動を通して、教育委員会との連絡も密に行っている事務職員が関わることで、地域との連携をさらに深めることができるし、その調整役を引き受けることができるのにと少々残念に思う日々である。

#### 4. フレーム

【設問】 事務長が管理職等の理解を得て、CSに積極的に関わっていくためには具体的にどのような方法が考えられますか。

【設問】 CSについて、教育委員会の理解を得て積極的に進めるためには学校はどのような対応をすればよいと考えられますか。

#### 5. 解説

コミュニティ・スクールは、全国的に見ても決して多くありませんが、国の方針を受け、今後急速に拡大していくことが予想される。コミュニティ・スクールとなれば、学校運営協議会の企画・運営や学校を支援するボランティアの人材確保や連絡調整など、これまでの学校にはなかった業務が発生する。それらの業務を教員が担うのか、事務職員が行うのか前例に囚われることなく、組織の中で最善の方法を考えなければならない。地域の人々との連絡調整等は渉外業務であり、これまでの流れでは副校長・教頭をはじめとする教員が担当者となることが多いと予想される。

しかし、平成27年12月に出された中教審答申では、地域連携担当職員を教員だけでなく事務職員が担う場合があることを想定している。それは、教員に限らず事務職員も地域連携におけるコーディネーター役を担えると考えられているからであり、まずは、事務職員が、地域連携担当職員としての役割を果たせるような学校内での組織づくりと教育委員会等関係機関との協働を進めて行く必要がある。

また、事務職員には、共同実施という事務職員の横のつながりとなる組織がある。教育委員会事務局とも財務面を通して常々コミュニケーションを図っているのではないか。

そのような強みを生かし、教育委員会や行政部局等との協働体制を築いていくことで、一層地域連携を進めることができると考える。

○ 中教審答申を参考に今後の学校の在り方について校内外で学習する機会を持つ。

学校の中では、中教審答申は遠い存在として捉えられているのではないか。答申に基づいて国の施策が進められていることをあらためて現場の学校や教育行政を担う教育委員会と共に意識することが必要である。

○ 教育委員会等の理解を得る

教育委員会と学校は町の教育ビジョン達成のために共に肩を並べ、同じ方向に向かい進んでいる組織であることを互いに認識する必要がある。決して学校対教育

委員会の構図になることのないように、学校は町の教育ビジョンを理解し、教育委員会はそのために学校が推進したい教育活動をサポートする必要がある。

管理職・教員・事務職員、それぞれの立場で柔軟に情報を発信し共有することが必要である。西嶋事務長のように、何かの機会のたびに教育委員会へ足を運びフェイス to フェイスのコミュニケーションを図ることは効果的である。

また、教育委員会からも学校へ足を運び、事務局での仕事が単なる事務処理でなく、学校での子ども達の成長や学びにつながっていることを実感できるよう授業参観等の体験を促すことも効果的である。学校の敷居を低くして教育委員会や行政部局、地域の人々が親しみを持てる学校をつくっていくことが重要である。

## CASE 25

### CSの運営、果たすべき役割を考えよう！

|       |                   |
|-------|-------------------|
| 必要な能力 | 協働・交渉能力<br>政策立案能力 |
| 研修名   | 地域協働研修<br>政策形成研修  |

#### 1. 研修テーマ

コミュニティ・スクールの運営（学校支援活動の調整）

#### 2. 研修のねらい

コミュニティ・スクールをどのように捉え、進めていくのか、組織としての在り方が問われている。事務長として組織の一員としてどのような役割が果たせるのか考えることをねらいとする。

#### 3. ケース

|       |    |     |           |         |       |
|-------|----|-----|-----------|---------|-------|
| 長島校長  | 男性 | 58歳 | 地元出身      | 本校OB    | 在籍2年目 |
| 中河教頭  | 男性 | 50歳 | 新任教頭      | 地域外から赴任 |       |
| 石井教諭  | 女性 | 44歳 | 教務主任      | 本校5年目   |       |
| 富田教諭  | 女性 | 40歳 | 1年生担任     |         |       |
| 浜田教諭  | 男性 | 42歳 | CS担当      | 4年生担任   |       |
| 山崎教諭  | 男性 | 38歳 | 前任校でCSを担当 | 本年度赴任   |       |
| 岩尾事務長 | 男性 | 42歳 | 2年目CS担当   |         |       |

L小学校は、M町南部の住宅街に位置する。校区周辺は古くは農村地帯であるが、近年は商業施設等が立ち並び過疎傾向のM町にあってもこの数年来児童数も横ばい状態である。児童数180人、教職員は18人、学級数は8学級という小規模校である。

地域は、教育熱心な土地柄であり、何か学校で行事などが行われるたびに近隣の長寿会や婦人会などの協力を得やすい環境にあるが高齢化は否めない。

教職員は、長島校長が地元出身の本校卒業生でもある。L小学校に勤務して2年目となる。L小学校は、昨年度からコミュニティ・スクール（以下、CSと表記）となり、地域とのつながりを深めてきた。

2年目となる今年は、校長も地域連携担当職員を校務分掌に位置づけ、CSの基盤をしっかりと固めていきたいと考えている。

中河教頭は地域外から新任教頭として、赴任してきた。CSの経験はなく、今年1年は学校の様子や地域の様子をしっかりと観察して、校長の補佐を滞りなく行いたいと考えている。

石井教務主任は本校勤務5年目となり、学校や地域のことは何でもよく知っており、教職員のリクエストや行事の采配などテキパキとこなすしっかり者の女性教諭である。

岩尾事務長は経験 20 年目の 42 歳である。本校 2 年目の勤務となり、昨年度から CS に関わってきた。2 年目の今年、校長から地域連携担当職員として、担当教員とともに CS を盛り上げてほしいと依頼された。近隣でもまだまだ事務職員が CS に関わっている例は少なく、町内に 10 校ある小中学校の中でも先進モデル校の立場となり、身近に参考にできる事例もないなか、手探りで関わりを進めてきた昨年であった。

L 小学校には以前から、町教育委員会生涯学習課の管轄である、「放課後子ども教室」が毎木曜日に実施されており、昨年度からは CS の事業として共同で開催している。そのため、生涯学習課から依頼を受けたボランティアや、CS 学校支援隊の有志により、毎回子ども達のために様々なイベントの準備がされ行われている。

岩尾事務長も、必要な教材の準備をしたり、時には、教室の様子を見に行ったりしてきた。教育委員会からも担当者が時折、様子を見に来校し支援している。

ある木曜日のことである。職員室では定例職員会議が開かれていた。この地区は木曜日を研修日として、その日は職員研修や職員会議を校内で実施できるように、校外で実施する研修会や教科研究会等は開かないという申し合わせがある。その時間を充てての子ども教室開催でもある。

教室が始まって 30 分ほど過ぎた頃、ボランティアの一人が職員室へやって来て、「先生、なんとかしてくださいよ。子ども達、自分のやりたいことだけやったら、後は好き勝手に、全然私達の言うことを聞きません。ちょっと、見に来てください」会議中の職員がそれぞれに顔を見合わせた。「私、行きます。きつとうちの子だ」そう言って立ち上がったのが 1 年生担任の富田教諭だった。「会議続けていてください。ちょっと行きます」そう言って岩尾事務長も急いで後に続く。

1 年生から 4 年生までの子ども約 40 人が多目的ホールでおもちゃづくりをしていたが、それに飽きた子どもがホールで走り回ったり、叫んだりボランティアの高齢者と教育委員会の担当者だけではとても静めることのできないような状態だった。富田教諭が、「はいはい、みんな、こっちを向いて」と声をかけると、走り回っていた 1・2 年生の児童がびたりとおとなしくなった。「さすがは、先生。やっぱり先生がいてくれると違うなあ」とボランティアも安心した様子。しばらくして、落ち着いたのを見計らって富田教諭は職員会議に戻っていった。岩尾事務長は、誰かいてほしいというボランティアの要望に応え、職員会の様子は気になりつつも、残り 30 分ほどの活動の間、ホールに留まり見守ることにした。大体いつもこのような感じで、子ども達は授業後の開放感から、テンションが高く教員のいない空間では大人達を困らせているようだ。誰か教員にいてほしいというボランティアの要望も耳にしていたので、教科研修会等、直接には自分に関係の無い会議の時には、できるだけ様子を見に行くようにしていた。だが、学校支援隊やボランティアの協力を得て、この時間を研修や会議の時間としているため、解決策を見いだせないままに来ていた。

活動が終わり、職員会議に戻った岩尾事務長は、状況を報告した。「このような状態では、今後教室を続けていくことは難しく、また、安全面でも問題があるので解決策をみんなで考えてください」と切り出した。中河教頭は頷きながら職員に意見を促した。

浜田教諭「子どもにとっては息抜きの時間だから多少は仕方ない。大目に見てはどうですか」

岩尾事務長「誰かがけがをしてからでは、遅すぎます。けがするのは子どもだけとは限りませんし」

山崎教諭「毎回、色々な準備をしてくださるボランティアの皆さんに感謝の気持ちを持たないと」

浜田教諭「ボランティアの皆さんで、できる範囲での活動をしてもらったらいいじゃないですか」

石井教務主任「教育委員会の担当の人も来られているんですよね」

富田教諭「誰かが当番で付くのはどうですか」

石井教務主任「職員会議や研修に、全員揃わないと困りますよね」

浜田教諭「CS はいいけど、かえって手間が増えると本末転倒ですね」

山崎教諭「CS の活動はこれだけではないから、抜本的な見直しが必要ではないですか」

それぞれが、意見を出し合ったが、これと言った解決策は見当たらない。

「わかりました。それではCS 担当の私が、毎回、教室に参加します」と岩尾事務長が言った。

「そうですか。それでは、そうしてくださると助かりますね」と中河教頭。

「ちょっと、皆さん待ってくださいよ」と長島校長が発言した。

#### 4. フレーム

【設問】 この後、長島校長はなんと発言したと考えますか。

【設問】 岩尾事務長の発言や行動に対しあなたはどう感じますか。

【設問】 事態を打開するために、あなたは事務長として具体的にどのような手立てを講じますか。

#### 5. 解説

コミュニティ・スクールにおける事務職員の関わり方は大きく2つある。学校運営の中核である学校運営協議会への参画と、学校現場での実働部隊である学校支援ボランティア等の連絡調整（コーディネート）である。このケースでは、学校支援ボランティアのコーディネートを行うなか、他職とどのように協働していくか、また、コミュニティ・スクールを進める上で、学校が組織としてどう取り組んでいくのかということが大きなポイントとなる。

地域の人々の思いと教員の思いのずれから、このような職員会議での議論となることがある。ボランティアに参加する地域の人々の思いも汲みながら児童生徒の指導を行い、教職員の意識や情報を共有することが必要である。

また、学校は組織として、そこに所属する教職員それぞれの力を生かすことのできるマネジメントが必要であり、何より校長のリーダーシップが問われる。

○ コミュニティ・スクールや地域と連携することの意義を職員で確認し共有する。

なぜ、地域との連携が必要なのか、学校にはどのような問題があって、それをどの

ように解決していくのか、地域の力をどのように生かしていくのか、学校の現状を職員間で話し合い共有することが大切である。コミュニティ・スクールの活動が長くなると、ややもすると、それが当たり前になり、教職員や児童の態度や姿勢にも変化が現れる。ボランティアで教育活動に協力する地域の人々の思いを考慮しながら運営することが大切になる。

- 学校組織の在り方を見直し、教職員の役割を尊重しながら対話を重ねる。

コミュニティ・スクールの運営は学校運営そのものであり、地域との効果的な協働を生み出すためには、学校が組織として成熟することが重要である。それぞれの役割や立場を尊重し、問題が生じた時に多角的な視点からのアイデアや情報を共有し、解決策を見いだすことのできる組織とならなければならない。その中で、事務職員としてできること、思うこと等を伝えていくことが大切。職員会議や企画委員会、また、学校運営協議会等において、行政的視点と教育的視点の両面からのものの見方、考え方や経験を大切しながら、組織の一員として発言できるよう、そのためには、日頃から組織内での対話を重ねておくことが必要になる。

## CASE 26

### 小中連携、さらなる推進に向けて・・・

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 必要な能力 | プレゼンテーション能力<br>協働・交渉能力     |
| 研修名   | プレゼンテーション研修<br>折衝力・交渉力向上研修 |

#### 1. 研修テーマ

小中連携に果たす事務職員の役割

#### 2. 研修のねらい

子どもの豊かな学びの実現には、学校がマネジメント力を発揮し、チームとして地域とともにある学校を実現していくことが求められる。その形態は多様で、コミュニティ・スクール、小中一貫教育に基づく小中連携校、義務教育諸学校などがある。その成否は、小中学校が9年間の学びを踏まえ、教育課程編成の段階から連携が図れるかにかかっており、そこにカリキュラムマネジメントの考え方とその展開が期待される。

本研修では、ケースをもとに、小中連携を推進していくための学校事務、事務長の役割、共同実施のあり方、活動等について事務長、リーダーとしての見識を深めていくことをねらいとする。

#### 3. ケース

鈴木事務長は、勤務校のC中学校の就学援助費受給者が多く、その比率は16%、600名の生徒のうち100名を超えている実態を踏まえ、未納対策を含めて学校全体の課題として学年主任会等で随時対応を協議している。齋藤校長も給食費の未納だけでなく、学校行事、特に修学旅行や宿泊学習で積立金が支払えず参加しない家庭もあり、教育的、生徒指導的にも支障があるとして頭を痛めている。

C中学校は、校長の方針で地域連携を積極的に進めており、その基盤である小中連携を推進している。近隣の小学校と4校連携推進会議を定期的に行っている。この会議には「校長」「教頭」「教務主任」「児童生徒指導主事」「養護教諭」の5部会があり、教育活動では授業参観、学校行事、学校見学など交流を積極的に進めると共に配慮児童生徒、特別な支援を要する児童生徒など生徒指導や健康分野でも交流を進めている。夏季休業中には、中学校で特別授業を行い小学校の教職員を含めた職員研修を行っている。小中連絡会では、中学校への新入学児童の様々な情報の共有を詳細に図っている。

しかしながら、学校事務分野では連携体制が整備されておらず、就学援助や未納情報といった児童の情報がなかなかうまく伝わらず、仕事上支障を来す場面も多々見受けられた。そこで、鈴木事務長は、齋藤校長に事務職員部会、職員研修への参加、小中連絡会への参加などを進言した。校長部会で了承され、文書・物品の共同廃棄や集金額の減額を実施。また、小中連絡会での就学援助や未納状況などについて協議の場を得ることができた。

しかしながら、一定の成果を上げているものの、事務処理の範疇を出ず、鈴木事務長は、

- 学校事務分野では連携が進みつつあるが、カリキュラムや教育活動そのものを支えられるような取組はできないか。
- それには教育活動や教育課程についてもっと力量を付けていく必要がある。
- 就学援助から就学支援へともっと子どもたちの貧困の問題に対応できないか。など、課題は多いと考えている。また、共同実施をどう活用していったらよいか頭を痛めている。

#### 4. フレーム

##### ① グループ協議

- 【設問】 事前レポートから、  
小中連携に果たす事務職員の役割について考えましょう。
- 【設問】 小中連携に果たす事務長の役割と機能について考えよう。
- 【設問】 事務長の役割、事務長としてできることを話し合ひましょう。

##### ② グループ演習

- 【設問】 グループを共同実施として、課題解決への手立てを考えよう。
- 【設問】 実行策を創ろう。

○ いっ ○ どこで ○ だれが ○ なにを ○ どのように

##### ③ グループ発表

- グループ代表による発表。
- 振り返り（個人ワーク）。  
理解できたこと、課題となったところ

##### ④ 実践シートの提出

- 実行策に基づき実践した結果を報告する。  
成果と課題を整理する。

#### 5. 解説

就学援助の問題は、学校経営や教育活動と密接に関係し、家庭の生活環境と絡み、問題は複雑化している。また、単に生活困難な家庭に補助金を支給するだけの仕事ではない。これが原因で等しく教育を受けることができなかつたり、不登校になつたりしては教育を受ける権利の侵害につながる。学校と保護者が密接な連携の基に仕事を進めること、保護者や子どもの抱える背景をしっかりと把握しておくことが重要である。最近では、家庭訪問をする機会が少ないことが、保護者とのコミュニケーション不足や理解不足の原因とも言われている。こういう機会を利用して共通理解を図る場にしていけることが重要だと考える。

このケースでは、就学援助事務から学校経営を考え、教育活動が円滑に推進できる環境や条件整備へと考えや役割を拡げていくことが求められる。事務職員として、事務長としての役割や機能をしっかりと理解した上で、学校長の方針である小中連携を進めていくための手立てを検討していくことが大切である。鈴木事務長が4校連絡会議の質をどう高めていくのか、事務処理から教育活動へ、学校経営へとその役割をさらに拡げていくのか、具体的な内容をみんなで考え、実践に結び付けていっていただきたい。

連携とは、つながって、一緒に仕事をしていくことであり、つながるだけでは連携とは言えない。では、小学校とどうつながり、どのような仕事をしていけばよいのか、ぜひ新しい発想、アイデアで具体策を示していただきたい。例えば、教務主任を講師に教育課程を学ぶ、地元の研究者等を活用したカリキュラムを学ぶ、4校での予算編成、集金の共通化、児童会・生徒会の共通事業の実施、学校行事での4校協力体制、事務職員の授業参観、4校共同防災訓練などが考えられる。要は、学校長とできるだけ同じ物の見方ができるか、マネジメントできるか、子どもの学びを考えられるかにかかってくる。ぜひ、事務長としてのリーダーシップやマネジメント力、コミュニケーション力など駆使して取り組んでいただきたい。

## CASE 27

### 小中一貫教育と学校事務・・・

|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 必要な能力 | 協働・交渉能力                  |
| 研修名   | まちづくりワークショップ研修<br>地域協働研修 |

#### 1. 研修テーマ

教育施策の実現に向けた学校事務、事務職員の役割

#### 2. 研修のねらい

学校は、子どもや地域、教職員の実態等踏まえ都道府県や市区町村の教育施策を実現する場である。その実現にあたっては、校長は学校経営にビジョンを策定し、経営方針を示し、教育課程を編成してマネジメントを行う。

本研修では、目指す子ども像を共有し、教育施策実現に向けた学校事務、事務長（事務職員）の在り方や役割等検討し、子どもの学びや教育活動の推進に寄与・貢献していくことをねらいとする。

#### 3. ケース

A市では、キャリア教育を職業観の育成のみの教育と捉えるのではなく、将来社会的に自立していくために必要な意欲や態度、能力を身に付けることをねらいとして行われる教育活動の総体として捉えている。また、キャリア教育を「知・徳・体」の調和のとれた発達を促す教育と考え保幼小中一貫したプログラムを開発し、A市の「知恵と勇気と誇りを持った子ども」の育成に取り組んでいる。

具体的には、キャリア教育で育成すべき力を「人間関係育成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」とし、保幼小中一貫して家庭や地域と連携を基盤にその育成に取り組んでいる。また、保幼小中で学ぶべきこととして共通題材「平和と人権」「世の中の仕組みと勤労」「自然環境・歴史と文化」「基礎体力・生活リズムと食」を設定し、それぞれの学校の独自性を生かして取り組むものとしている。また、A市では、このキャリア教育の理念に基づき保幼小中の一貫した教育を目指す「教育プログラム」を策定している。その特徴は、「学校教育・社会教育・家庭教育それぞれの場で実践するプログラムであり、社会全体で協働して子どもを育てる」「乳幼児期から青年期までの社会をたくましく生き抜く力につながる育てるべき力を発達段階に応じて身に付ける」「総合的な学習の時間や生活科などとの関連を図りながら全教育活動の中で取り組む」「共通題材を基本とし、保幼小中の独自性を生かして取り組む」となっており、各学校では、このA市のキャリア教育全体構想を基に教育活動を進めている。

B中学校の原田事務長は、新任事務長として4月に赴任した。これまではC市に勤務していた。もちろん小中一貫教育は行っていない。真下校長も4月に赴任したばかりである。ただし、校長3年目になる。真下校長は、原田事務長、石井教頭、田中教務主任

を呼んでA市の教育ビジョンを受け、学校経営ビジョン策定に着手したい旨を伝えた。遅くなってしまいが、4月の始業式までには職員に提示したい。それについては、前年度のビジョンを配付すると共にA市の教育構想や校長が最も実現したいとしている「キャリア教育を基盤とした確かな学力の向上」「地域との協働による学びづくり」「小中一貫によるアクティブラーニングの実現」について説明を行った。

原田事務長は、新任だし、赴任したばかりで右も左もわからない状態で校長先生の期待に応えられないかもしれないことを校長に伝えた。校長は、学校事務を総括する立場であること、自分の考える教育の実現には教員の負担軽減や条件整備が不可欠であることなど事務職員の協力、教育諸条件整備と地域連携を担うことの必要性を説いた。A市では共同実施も行っており、その計画にも教育支援や教育活動の充実があげられていることなども伝えられた。事務職員が教育に参画する絶好のチャンスであることは十分理解しているが、どうしたものか。近隣の連携校との活動についても不明なところが多い。実質的には事務分野での小中一貫への関わりはあまりなかったようである。長年、事務研で研究や研修を担当して事務職員の力量形成や職務、役割や機能について全体に伝えてきたが、まさか自分がこういう状況になるとは。やりがいも感じるが、責任や期待感の重さに悩んでいる。校長の教育施策ともいえる経営ビジョン策定への参画、まずはA市の教育、前年度のビジョンでも読み込むところから始めるか。でも真下校長は何を求めているのか、もう一度校長と話そうか。でも始業式まで1週間どこから始めるか。

#### 4. フレーム

【設問】 教育施策と学校事務の関係について整理しましょう。

【設問】 あなたが原田事務長だったら校長の期待にどのように対応しますか。

【設問】 期待に応えるために必要なものは何だと思えますか、また、どこで身に付けますか。

#### 5. 解説

このケースは、市の教育施策を受けて新任校長は学校経営ビジョンを策定し、施策の具現化を図ろうとしている。教頭、教務、事務長という経営スタッフを集め、思いを伝えた。校長は、教頭や教務は新任ではないのでこれまでの教育活動の状況や成果と課題、家庭や地域の状況、教職員の状況などについての様々な情報を集めたかったのではないか。では、事務長には何を求めたのであろうか。特に地域連携を担って欲しいとの校長の思いや真意はどこにあるのだろうか。そこが明らかになることでA校における事務職員の役割が見えてくるのではないか。

市の教育施策は学校長の描く経営ビジョンに反映される。学校の教職員にとってこの経営ビジョンを実現していくことが教育施策を具体化、実現していくことにつながる。

これは全教職員が行うべきものである。原田事務長には、学校経営ビジョン策定への参画が求められている。地域連携という校長のビジョンの重要課題を担当して欲しいと言うことで事務長に対する校長の思いが伝わる。原田事務長は、まず何からどのように始めるか期間のない中で力量が求められている。

事務職員の力量形成は、ほぼ事務研等任意団体の研修に委ねられている。公的研修は

少ない。子どもの学びには全職員があたなければならない。学びづくりへの参画は学校経営そのものへの参画になる。仕組みで育てるためのシステム化やケースを使った思考の経験値を高める研修が必要である。また、事務職員の専門性は企画提案や政策形成という行政的力量とカリキュラムに代表される教育的力量の両面を持っていることである。その意味でも研修の機会はもとより内容の転換が不可欠である。

小中一貫教育では共同実施の活用が重要である。9年間の学びを考えると、個の学びをどのように作っていくかがポイントになる。前述のように学校の様々な情報は共同実施が機能していればそこから精選された連携校すべての情報を得ることもできたであろう。今は、個での対応から組織での対応の時代になっている。共同実施においてもその質が問われるようになった。教育との結びつきと力量形成がこれからの共同実施には不可欠である。

併せて事務職員自身も研修で得た成果を必ず学校現場に生かしていただきたい。研修で得た知識やスキルを力に変えて学校現場に還元する、そういう変換力を身に付けていただきたい。期待に応え、学び続ける事務職員。この育成が大量退職期の渦中にある事務職員からの一つの答えになると考える。