

# 論文要旨

学校におけるエンパワーメント評価モデルの生成

—学校評価ツールの作成を通して—

池田 琴恵

本研究の目的は、学校が主体となるボトムアップ型の学校変革を進めるために、コミュニティ心理学において発展してきたエンパワーメント評価アプローチの手法である Getting To Outcomes™ (GTO™) を学校評価に適用し、その実践的モデルを提案することである。

第Ⅰ部では、学校のボトムアップ型の変革を導くアプローチとして、エンパワーメント評価およびその実践ツールである GTO の有効性について検討した。第1章では、自主性・自律性の確立を目指す学校評価の実践の問題を取り上げた。ここで学校評価の問題の背景には、(1)組織開発の視点の欠如、(2)包括的かつ体系的な実施手法の欠如、(3)評価について学ぶシステムの欠如、(4)自己評価への評価主体の転換、(5)到達度評価の必要性、(6)評価に対する認識や行動を高める態度変容を促す方略の必要性があることを述べた。さらに、コミュニティ心理学の観点からは、学校評価のようなボトムアップ型の変革には、変革主体である組織のエンパワーメントが重要であることを述べた。次いで第2章では、これらの問題を解決し、学校主体の変革を導く学校評価のあり方として、プログラムの実施者が自ら計画・実施・評価を効果的に行うことを支援するアプローチであるエンパワーメント評価について概観した。ここでは、エンパワーメント評価がエンパワーメントを導くキャパシティ・組織開発と、それを行う外部者(専門家)と組織との協働のあり方について検討した。第3章では、エンパワーメント評価の実践手法である GTO を活用した学校評価が、学校評価の6つの課題を解決するものである可能性を示した。第4章では、学校評価版の GTO (学校評価 GTO) を開発するにあたって、ツールの改良から実践までの包括的な枠組みを示した相互作用システムフレームワーク (ISF) について検討し、ISF を用いた学校評価と GTO の統合、および学校評価 GTO の実践からツールの改良を行う枠組みの有効性を示した。第5章では、これらをまとめ、本研究の目的と研究の枠組みを示した。

第Ⅱ部では第Ⅰ部の理論的検討に基づき、学校評価 GTO の開発を試みた。まず第6章では、学校評価実践に関わる先行研究の知見を統合し、学校評価 GTO を試作した(研究Ⅰ)。第7章で、この試作版の学校評価 GTO を用いた小学校5校での実践事例について検討を行った。第8章では量的指標を用いたアウトカム評価とプロセス評価を通じて、学校評価 GTO の効果の検証を行った(研究Ⅱ)。その結果、学校評価 GTO が学校の自律的な組織変革を目指す学校評価の取り組みの質を高める方略として、十分な機能を果たしていたことが示された。第9章では、質的なデータを用いて試作版の問題点と工夫のプロセス評価を通して、効果的な実践システムの構成要素の抽出を行った(研究Ⅲ)。その結果、学校評価 GTO を学校に導入し、その実践を主導するための推進者用ツールと、実際に学校で教育内容の立案・実施に関わる教師用ツールの2種類が必要であることが示され、実効性をもつ学校評価 GTO ツールの

構成要素が明らかとなった。さらにこれらのツールの活用における技術支援では、知識や能力に関わる技術的支援だけでなく、関係づくりや多忙感への配慮といった情緒的支援の側面があることが見出された。

第10章では、複線径路・等至性モデルを用いて、学校評価GTO導入から活用、定着までの変容プロセスの解明に取り組んだ(研究Ⅳ)。その結果、学校評価GTOが学校組織変革を促進する手法として定着するためには、①校長が学校評価GTOの有用性に気づき、積極的な活用を目指す段階、②校長が学校評価GTOを学校全体で実施するために学校組織運営を変容させる段階、③教師が学校評価GTOを用いて自ら行った教育活動の効果を実感し、教師の主体性に基づいた教育活動の計画や実践を目指すエンパワーメントが促進される段階があることが示された。これらの段階を経ることで、④学校組織全体でエンパワーメントが生じ、学校評価GTOの定着と活用、応用的な発展が起こることが示された。また、これらの過程では適時適切な技術支援者による支援が必要であった。特に導入初期段階では、学校評価GTOという新規プログラムの取り組みを主導する校長を中心に支援を行うことが有効であり、校長のキャパシティ開発とエンパワーメントが進行した後は、徐々に技術支援者が行うべき支援の内容や量を減少させ、最終的に技術支援者による支援がほとんど要らない、学校評価GTOに基づく自律的な学校教育活動を実現することができることが示された。

第Ⅲ部 総合考察では、学校におけるエンパワーメント評価モデルとして、エンパワーメント評価アプローチに基づいた学校評価GTOシステムが学校組織のエンパワーメントを導くモデルについて考察した。本研究では、学校組織のエンパワーメントに効果が見込まれる「学校評価GTOシステム」の各ツールが作成され、これが学校評価の6つの課題を解決するものであることを示した。また、学校評価GTOを用いた校長の学校運営の変容が、組織内関係、教師の変容を促し、学校全体が自律的・自主的な教育改善に向かうエンパワーメントが起こるというモデルが実践を通じて得られた。