

# 学校広報・学校評価10のポイント

国際大学GLOCOM 准教授・主任研究員 豊福 晋平

学校広報と学校評価の研究・実施に6年近く取り組んでみて、考えたことをtwitter風にまとめてみました。学校関係者評価委員長としての注文も入っていますが。。

## 1. 学校広報・学校評価はともに学校経営サイクルに組み込んでこそ意義がある

どちらも組織改善の一環として本気で取り組めば、得られるものは大きい。管理職が組織改善と切り離して担当者への押しつけ仕事にすれば、単なるアリバイづくりの徒労になってしまう。

## 2. 学校が広報だと考えているものの大半は、一方的な告知に過ぎない

広報(public relations)は、文字通りおおよけとの関係形成にある。相手のニーズや都合を考えずに一方的に送りつけるものは奉行所の高札と同じである。学校という権威が読むことを強いているから機能するに過ぎない。

## 3. 学校広報の基本は「地味でベタな日常的広報」

関係者は日々の学校の営みをタイムリーに知りたいと願う。教育にかけるプロ意識や情熱を知りたいと思う。小さな疑問や願いに応えることが信頼形成につながる。ご立派でも空虚な説話は紙幅の無駄である。

## 4. 多様な視点による日常的広報は教職員にもメリットがある

反応があまり得られない広報は「糠に釘」になりやすい。しかし、多様な視点で学校生活が語られる事は、その日の出来事を外部からの視点を意識しつつ記録蓄積しているのと同じである。膨大な記録蓄積を活かせば、あとで振り返りにも役立つ。

## 5. 学校広報と学校評価は一体である

評価の大原則は対象を正確に知ることである。先入観や漠然とした印象では正しい評価ができない。十分かつ分かりやすい情報を用意せずに、ただ自己評価やアンケートを行っていたのでは、評価の信頼性が揺らぐ。

## 6. 学校評価は教育計画の策定時点から始まっている

学校評価(特に自己評価と学校関係者評価)は、管理職が自ら設定する重点目標に即して行うのが原則である。軸の立て方がスマートかつ説得的でない、評価も論理的に組み立てられない。

## 7. 多くの教育目標は校訓であって目標とは言えない

目標は評価可能な達成状況を具体的に示さねばならない。抽象表現や組織改善で達成出来ないような事柄を重点目標に置いたのでは、評価プロセスを活かせない。

## 8. 数値設定にこだわる必要はない

正しくない数値指標の設定は評価を歪めてしまう。数値化できない事象でも正しい方法を用いれば妥当な評価は可能である。

## 9. 学校評価では手よりも頭を使い

手のかかる分布集計やグラフ作成は資料作成レベルである。むしろ、学校の事を一番良く知っている教職員がなすべきことは、(自己評価・外部アンケート)結果を正確に読み取り、背景因の考察と改善提案をすることである。両者が次年度の教育計画に有効に活かされて、はじめて評価は意義を持つ。

## 10. システム(ICT)が面倒な仕事を引き取ってくれる、わけではない

システムが威力を発揮するのは、膨大な情報蓄積、集約、条件抽出、視覚化といった限られた領域だけである。作業や手続きは簡素化できても、考察や意思決定を代行してくれるわけではない。面倒がなくなる分、高い分析力・考察要約力・アウトプットが要求されるが、ほとんどの教育委員会や学校は、そのための知識スキルを十分に持たない。