

イギリスにおける第三者による学校評価の歴史的展開と改革の実相
高妻紳二郎著『イギリス視学制度に関する研究
—第三者による学校評価の伝統と革新—』(多賀出版・2007年1月)
の内容を中心として

高妻 紳二郎
(福岡大学)

研究の目的と方法

本書の目的は、イギリスにおける視学制度の特質と意義を、学校査察 (school inspection) の成立・展開過程の分析を通して明らかにすることにある。

今日、わが国では学校の自主性・自律性の構築に関する議論において第三者による外部評価の可能性が問われているものの、学校の抵抗が根強く、「学校評価」そのものが浸透しがたい風土が存在する。一方、本研究で対象とするイギリスにおいては、第三者による学校査察がおおむね受け入れられている実態がある。その背景には、1839年に創設されて以来、170年に及ぶ伝統を持つ視学制度の歴史的な影響があることはいままでもない。そしてこの第三者評価の本来とも言えるイギリスの学校評価システムの在り様がわが国にも大きな影響を及ぼしていることは明らかである。しかしながら依拠すべき社会的・歴史的な背景が必ずしも十分に考慮されておらず、学校評価の風土や評価者との関係性が異なることにより、単なるモデル導入には慎重にならざるを得ないと思われる。本研究ではこうしたわが国の状況を直接に検討したものではないが、「イギリス型」から得られる示唆にも言及している。

周知のように、今日のイギリス教育行政は1988年教育改革法によって抜本的な変革を遂げた。本研究の対象であるイギリス特有の学校査察制度も大きな転換を経験した。現行制度は1992年に創設された教育水準局 (Office for Standards in Education : Ofsted) の主導の下で、それまでの勅任視学官 (Her Majesty's Inspector : HMI) の仕組みをいったん解体した上で登録視学官 (registered inspectors : RgI) 制度を導入し、Ofstedと契約を結んだ機関 (contractor) によって実施される学校査察を基本としている。また、地方教育当局 (Local Education Authority : LEA) の前身である学務委員会 (school board) に置かれた学務委員会視学 (school board inspector) を嚆矢とする地方視学 (LEA adviser または LEA inspector) の歴史的意義も重要である。そこで、本研究では本研究では学校査察の展開過程に着目し、視学制度の成立から今日にいたるまでの期間を取り扱うことによって同制度の特質を歴史的発展過程に即して浮き彫りにすることを試みた。その際、単に史実を追うという手法は避け、いかなる現代的意義が抽出されるかに留意した。また、HMI制度と地方視学制度の個別分析はもとより、その関連性という視点から歴史的に両者の役割機能がいかに影響を及ぼしあってきたのかを明らかにするとともに、現在

の学校査察がいかに取り組み、かつ、学校がいかに対応しているのかについて現地調査を盛り込んだ。なお、訳語についてであるが、スクール・インスペクター (school inspector) にはこれまで視学官、監察官、監査官、督学官、視察官などの訳が充てられてきた。かれらに与えられた役割や機能、あるいは期待された役割や機能のもつ意味合いは時代によって異なっている。それぞれの訳語はその性格を反映するものとして理解されやすい。したがって時代に応じて訳語を使い分けることも考えられるが、本研究では制度創設以来のかれらの役割機能の歴史的な性格をも抽出したいという研究意図により、school inspector には視学官、 inspectorates には視学職、 local inspector には地方視学、 school inspection には学校査察の訳語を統一して充てている。

I 前史・基盤形成と権限強化

1. 学校査察の萌芽と制度の導入

視学制度が発足する以前には、イギリスでは各宗派に置かれた学校を査察するための派遣理事 (agent) と呼ばれる専門職が設置されていた。かれらは数名から成るチームを編成し、当該宗派立学校の諸状況を観察すること及び報告書を作成することを主眼としつつ、個人的接触を通して組織効率の向上に貢献した。かれらの職務は実質的に後年の HMI のそれと類似したものであって事実上の先駆であるということができるとともに、地方視学職へと受け継がれていく要素もみられ、学校査察の萌芽をここに指摘し得る。なお、かれらの手がけた査察の項目は次の通りである。①教師の任命、②教師に対する給与の支払い、③生徒数の把握、④これらの査察結果を記載した週間報告書作成、⑤寄付者のリストの教区会 (vestry) への送付など。

これらの職務を担当することによって、理事たちは当該地区の教育の普及状況を詳細に把握し、専門職としての確固たる地位を徐々に築いていった。さらにかれらは子どもたちを教会に行かせる責務も負い、後の就学督促官 (attendance officer) 的性格も有していた。またかれらは慈善学校の主目的である、貧民階層の子どもたちへの無償教育が適切に施されているか否かといった実態把握の困難な事項に関して絶えず注意を払う (looking for irregularities) 任務をも負っていた。こうした派遣理事のほか、ロンドンの周辺地域では以上の諸計画をさらに浸透させるための地方連絡官 (local correspondents) を配備し、当該地区の慈善学校への寄付金を収集、管理し、かつ学校内の事務業務を適当に管理することを課した。

当時の派遣理事や連絡官は、チームを編成して集中的に査察を実施することを主眼としながらも、個人的接触によって学校内における協体制の構築に貢献し、地方における学校査察を精力的に維持し発展させた。かれらの職務は実質的に後年の HMI のそれと類似したものであり、事実上の先駆であるということができるとともに、地方視学職へと受け継がれていく要素もみられる。日曜学校における査察形態も慈善学校のそれに多大な影響を受けた。中央と地方との連携を保つために、巡回理事 (traveling agent) が任命され、かれらは学校施設と教師とを視察し、助言と専門的援助をもって各々の学校を激励することを目的としており、次第に理事兼助言者兼視学官 (agent-cum-adviser-cum-inspector) へとその性格が移行していった。初期 HMI の役割の第一は、可能な限り非権力的な方で、あらゆる点について個別の教育的努力を奨励することにあった。そうした役割遂行のために HMI には基本的資格として全般的な才能 (tact) が求められた。もとよ

り国庫補助の使途についての監督的役割が与えられていたが、宿舍建設や学校の備品購入費の収支状況をも把握することが追加された。さらに 1844 年以降、地方の財政状況を調査することを指示され、重点的に何に資源が分配されているかを確認する任務にも従事することとなる。HMI は 1833 年の国庫助成開始以来 1839 年にいたるまで国庫補助を受けていた学校を視察することを要請されたが、学校における教義や教授に干渉することは認められず、全般的状況の把握のみを行うにすぎなかった。すなわち、かれらの役割が外的条件の整備に限定されていたわけである。しかしながらそうした制約のなかで HMI は学校の教育環境の不十分さや子ども達の学力の低さを認め、かつ、教師の資質上の不適格さおよび不十分な学力の子どもが年少の子どもへの指導にあたっている実態を見いだすなど、付与された権限の範囲内で教育水準の把握に関して一定の役割を果たしていた。

1839 年に視学制度が創設され、児童生徒の出席状況や学業成績に応じて補助金額が算定されるという、いわゆる出来高払い制度が 1862 年に導入されるまでの HMI の主要な任務は、成立初期の補助金の使途監督という極めて限定的な役割から漸次拡大し、個別の学校訪問を通しての全般的状況の把握と教師個人への指導と奨励にあたることを柱とするものであった。そして、教育上の専門的知識や助言を協調的態度で提供することが期待されていた。それまでの国家の教育への無干渉主義を修正し、教育を行政の対象とする公教育制度樹立への注目すべき一階梯が築かれたという意味において、国レベルでの視学制度の成立は極めて重要な意義を持つ。その過程において HMI は学校の教育状況の把握や教師の指導技術の改善への助言にとどまらず、広く民衆の教育要求に応ずべき地位にあった。このように、学校査察は当初、補助金監督行政の一環として発現したが、漸次、その性格を非権力的な個人的識見に基づく指導助言機能を重視する機能へと移行させていったことが以降の学校査察の基盤となり、ここに視学制度の歴史的意義が集約されているといえる。

2. 出来高払い制度の導入と視学制度

1861 年、ニューカッスル卿を長とした王立審議会報告書は、優れた教師や助教生を輩出することに寄与してきた学校査察システムに一定の意義を認める論調をとりながらも、一部の児童がいかに優れた成績を上げていたとしても、11 歳に達する前に離学する児童全員に効果的な教育が行き渡っていたとは言えないことを指摘している。つまり、離学する児童に初歩的な 3R's さえも提供することは不可能な状況にあることを疑問視し、個々の児童の試験結果に基づいて補助金を交付するという路線への転換を主張した。同報告書は査察から得られる学校の全般的状況を把握するという価値を軽視することはなかったにせよ、学校査察にそれ以上の積極的な価値を見出すこともなかったわけである。

枢密院教育委員会副総裁であったロウ (Robert Lowe) はニューカッスル報告書に盛られた改善勧告を受けて、出来高 (児童生徒の成績) による補助金交付制度を導入した。その背景にはイギリスの少年少女が満足に読み書きできないことに失望し、「読み、書き、算の 3 教科について、簡単な文章の読み、書き簡単な算数の足し算をテストすべきである」というロウの強い信念がみられる。この「出来高払い制度」と通称される 1862 年の改正教育令 (The Revised Code) では、

8 歳以上のすべての児童を対象に、毎年 3R's について HMI による試験が実施されることとなり、補助金額の 2/3 が試験の結果、1/3 が出席状況によって配分されるという原則が確立した¹。その後、同令は様々な点で修正が加えられるが、基礎学校および HMI の実践は 30 年余にわたって続いた。

子どもの数の増加とともに、さらなる HMI の増員も必要となった。カリキュラムも多様化し、「特別教科：独仏語、ラテン語など」「普通教科：いわゆる 3R's」「学校・学級組織」「諸規則」等を対象とした補助金制度の導入により、必然的に試験の範囲は拡大し、HMI がそれぞれの学校補助金額を決定するという新たな任務を負うことになり、査察の前後を通して学校に大きなストレスをもたらすにいたる。一方で教師と HMI の協調体制保持に向けての試みをみることができる。個人的活動に重点を置いた HMI のなかには、担当する地区の教育水準を高めることを主眼に、教員組合 (NUET) の会合に出席することを通して自己研鑽に励む姿勢をみせた者もみられる。その場合、教師と HMI の友好的な関係が構築できたという²。さらに、HMI の任命に関して司教による推薦に基づく任命形態が終結したことにもより、個人的識見が査察の成否を左右することが多くなった。NUET も 1882 年までに 300 の地方組織を数え、HMI とも頻繁な接触を保ち、政府に対しても一定の発言力を持っていた。事実、教育局と個々の教員をつなぐコミュニケーションの橋渡しの役割を担ったのである。また、教師には当該地区の有力者 (牧師、理事者、学務委員会委員、HMI 等) の協力を仰ぐ必要もあって、今日にもみられる教育時事問題や教育方法や学校経営の観点からの講義や議論にも時間をさいていた³。

1853 年に補助視学官 (assistant inspectors) 職が導入されて以来、視学職には確立した階層性はみられなかったが、1871 年に 10 名の HMI が新たな職である上級視学官 (senior inspectors) として任命された。彼らの職務は他の HMI の職務遂行状況を監督することであり、1884 年からは 10 の地理的分割区に従って、それぞれの上級視学官が担当することとなったように、めまぐるしい変遷をみせる⁴。ここにいたり HMI の役割は「振興担当者 (facilitator)」もしくは「伝道者 (missionary)」という所期の性格に復帰していったと言える。そして、「教師及び公立基礎学校に関係ある職のための手引き書 (Suggestions of the Consideration of Teachers and Others Concerned in the Work of Public Elementary Schools)」が刊行され、「教師の専門性の実践に

¹ The Revised Code of 1862, pp.40-6. なお、詳細についてはトーマス・ヒル・グリーン著、松井一磨・浅野博夫・宮腰英一・大桃敏行訳『イギリス教育制度論』お茶の水書房、1983年、91-2頁及び199-202頁の訳注、大田直子『イギリス教育行政制度成立史』東京大学出版会、1992年、47-53頁において改正教育令が抄訳されている。

² Phillips T., *HMI Inspectorate of Schools and the National Union of Elementary Teachers*, Journal of Educational Administration and History, Vol.26, No.1, 1994. pp.29-30.

³ 教育時事問題に関する論文講読、科学技芸局から講師を招聘、特定の教科についての討論会の開催、高い学問水準を備えた講師を招き一連の講義シリーズを準備するなどの条件整備である。

⁴ 同年、上級視学官は主任視学官 (chief inspector) と名称を変え、管轄区域における職務を企画し、個別の記録をまとめた報告書を年 2 回の割合で作成する任務を負った。

ついて十分に考慮しながら活動すること」に大きな重点が置かれるのである。

このようにHMIは概して19世紀を通して政治的緊張の中で厳しい舵取りを迫られた経験をもつ。1862年から30年あまり続いた出来高払い制度のもとで、「番犬 (watchdogs)」、「児童捕獲人 (kid catchers)」とも形容される役割も担ったために、この時期のHMIにはかかる呼称に象徴されるごとく、様々な批判が集中した。出来高払い制度の導入はそれまでの教育政策の大転換であり、HMIは就学督促や試験の実施などで極めて強力な権限を行使し、教育上の警官的役割を担うことになった。一方でこの時期には、HMIが個人的に教師との協調関係を保持することに腐心していた実態も看取される。確かに、当時の生徒の回顧録においても厳しい学校査察の実態が記述され、HMIによる学校査察を評価する論評はほとんどみられない。先行研究でもイギリス教育が抑圧された時期として否定的見解を示すものが多い。しかしながら、教員組合による論評を分析すれば、必ずしも否定的にとらえられていない面も有する。事実、この時期に名高いHMIが輩出されており、個人的権威がすぐれて評価された時期であったといえよう。

II 組織的學校査察の誕生と地方視学制度

1. 視学組織の整備と full inspection の導入

19世紀末に出来高払い制度が終焉を迎えたにもかかわらず、20世紀に入ってなおもHMIによる学校査察活動はルーティーン化し、学校内外から批判を浴びていた。かかる状況から、特に評価の低いHMIが解職されるなど視学制度・組織の再編が推進されるにいたる。その解職を主導したモラントは「公共サービスにおけるより大きな効率性の必要性が認識されるべきである」⁵ことを主張し、さらに、「HMIの多くが極めて手ぬるい手法でもって全土を通して任務を遂行していることを忘れてはならない。さらに時代が要求していることをおおよそ考えているとは言い難く、決まり切った手順で活動しているHMIが多いことも事実である。」⁶との見解を示し、HMIの大規模な解職の必要性を訴え、特に非効率とみられるHMIを排除すべきであると勧告した。

また、この時期から中等学校を対象とした査察が開始されたことに着目し、HMIが生徒の学業成績達成度や教育環境の把握にとどまらず、学校運営全般に関する実態をも精査するといった査察領域の拡大がみられる。そしてHMIはかかる学校査察に従事するほかにも、教師向けの短期講習の開催や教育院が刊行する「教師のための指針 (suggestion for teachers)」の作成過程へ加わるようになる。業績豊かなHMIによる教師講習は、教師間の実践的理論の共有や授業技術の向上に関して優れた効果を上げ、教師に対する一定の優位性や信頼性をもたらした。また、今日においても引き継がれている組織的かつ集中的な査察はこの時期にすでに開発されたものであった。すなわち、視学官が数名から成るチームを編成し、数年の間隔を置き、数日にわたる学校訪問を実施する「集中査察 (full inspection)」⁷の手法である。かかる実践は、それぞれの担当者の専

⁵ Ibid.

⁶ Ibid., pp.56-57.

⁷集中査察 (full inspection) : 5年の間隔でひとつの学校の査察に数日を費やし、学校規模に応じて2名から8名の視学官をもってチームを編成し、詳細な報告書を作成するという仕組みである。教育院

門領域を考慮した査察項目の設定や、査察最終日における懇談及び査察報告書のフィードバックを重視することなど、今日の新しい学校査察の過程においても採用されている手法であり、HMI の職務領域の拡大とイギリスにおける評価風土の形成に大きな役割を果たしてきたのである。

2. 地方における視学組織の誕生と展開

1872 年、ロンドンとシェフィールドの学務委員会に委員会視学 (school board inspector) が配置される。その後、大規模な学務委員会のもとには委員会視学のほか、各々の教科の指導法を含む詳細な点までも教師に対して助言を与える教職経験者であるオーガナイザー (organiser) がおかれた。そして 19 世紀末にかけて、地方の公立学校 (board school) は学務委員会に対して、より親密な専門的助言を要請するようになる。その後、1902 年教育法による学務委員会の廃止と、地方教育当局 (LEA) の設置以降、地方における学校査察も大きな転換期を迎えることになる。

(1) 委員会視学 (school board inspector)

- ① 校長や教師に従来欠けていたと思われる職務について調査すること
- ② 月に 1 度はすべての公立基礎学校を訪問すること (欠席者及び遅刻者のチェック)
- ③ 年に 1 度、すべての教師を試験すること
- ④ 聖書の知識 (Biblical knowledge) についての試験を教師に課すこと
- ⑤ 学校における支出と収入の均衡を図ること
- ⑥ 見習い教師に研修を課し、俸給額のリストを作成すること
- ⑦ 見習い教師について年 4 回の試験を行うこと

学務委員会視学の地位は HMI のそれよりも低いと見なされており、多量の経営管理的任務を有する「雑役婦 (maids-of-all-works)」的性格であった。しかし、NUT は HMI よりも学務委員会視学を好む態度を示し、学務委員会視学は教師にとってのよき助言者、友人であり、指導的役割を十分に果たす者も多かった。教師個人の教授方法についての批評はさげられ、問題点を指摘し指導することよりも教師への「提言 (suggestions)」という形を採るものであったことによる。

(2) オーガナイザー (organiser)

委員会視学が教師に対して包括的な指導助言を与えることを意図していたのに対し、1870 年代半ばには、特定教科について専門的知識を持つオーガナイザー (organiser) が任命されてくる。現在の LEA においても数多くの名称をもって呼ばれる指導助言サービスを提供する職員が雇用されているが、HMI とは何ら関係もなく独自に活動する「指導主事 (adviser)」と称されることが多

によれば、その目的は学校の状況、目標を的確に把握することであり、どんな実践的成果をあげているか、そしてそのためにどのような助力・援助を必要としているかを見積もることであった。集中的な学校査察の目的は 2 点に大別できる。①教育水準の向上の度合いと個々の学校の全般的効率がどの程度であるのかについて調査し、学校の目標の達成のために必要とされる十分な予算がおりているかを確認すること。②全土を通して何が為されているか、全体的な水準を把握し、その結果を教育院に報告し、可能なかぎりこれを向上させる方法を考えること。

い⁸。

オーガナイザーに委託されていた教科には、HMI が不得手としていた女子専科であった裁縫 (needlework)、料理 (cookery)、家事 (laundry-work)、絵画 (drawing)、音楽 (music) などがあげられる。これらを担当するオーガナイザーの多くに女性を充てた。同時に、それまで科学技芸局 (Science and Art Department) によって開催された「夏期講習 (refresher course in summer)」の試みといった新しい教育方法も次第に洗練されていき、こうした傾向を教師に理解させ、かつ受容できる態勢を構築することもかれらに期待される役割のひとつとなっていく。

(3) ローカル・マネジャー (local manager)

学務委員会は、公立学校を訪問するものが HMI と地方視学だけであり、学校が公的任務の対象としかかなり得ないことを懸念し、「教師と親密になって子どもたちのためにどういった実践を根付かせるべきかをともに悩む」こと、さらに、不安なまま教育活動を展開している学校を救済することを期待してローカル・マネジャーを任命した⁹。その役割は大きく次の3つに区分できる。①社会的 (social) 役割、②衛生確保に関する (hygienic) 役割、③建設的 (constructive) 役割、である。このうち、①と②は慈善基金 (benevolent funds) に大きく依存し、特に貧民学校 (poor school) において有効な活用が図られた。この基金は、子どもたちの利益のために援助を与える財政的ゆとりを持った有識者や当該地方の企業経営者たちによって拠出された。こうした篤志家に頼る慈善基金の調達に教師たちが奔走することもあったが、学務委員会は教師たちが金銭面の調達を嘆願することは教育上好ましくないとの見解に立ち、教師たちが慈善基金の適正な運用管理にあたるのではなく、ローカル・マネジャーに正当な使途を厳密に管理することを求めた。ローカル・マネジャーはこの点を考慮しつつ、教師との協調を達成し、かれらが協同してなすすべての活動はすべて実のあるものになったとも評価されたのである。

20世紀にはいると、1902年以降の地方視学の活動や直面した職務遂行上の問題が詳細に検討され、多くの問題点を明らかにした「LEAの地方視学の地位と任務 (The Status and Duties of Inspectors Employed by Local Education Authority)」(1908)が刊行された。同報告によれば、基礎教育以外を担当する大多数の視学官と、より高度な私教育を受けた少数の視学官との間には歴然とした相違があり、一般に前者よりも後者が好まれる傾向にあることが強調され、教育の進歩を促進するものよりもむしろ「障害」となっていたと疑義を示した内容であった。すなわち、地方視学とHMIとの査察領域の重複、地方視学の任命時の基準や目的意識のあいまいさ、査察を実施するにあたっての十分なスタッフの維持が困難であること等があげられ、以後のLEA内部にも「整備されたHMIのみが査察を効果的に実施することができる職種である」ことが周知事項となった状況が見出される。さらに、地方視学制度の確立を阻害した要因として、①地方視学の雇用母体が教師と同一であること、②地方ごとの横のつながりに欠けていること、③かつての年次試験の副産物として児童生徒の学力や教授の質の向上がみられ、教員団体の活動も活発になり、

⁸ 藤田弘之「イギリス地方教育当局の指導行政～指導主事 (advisor) の組織・職務及び教育イノベーションへの関わり方を中心として～」『日本教育行政学会年報5』教育開発研究所、1979年、148～9頁。

⁹ Charities Register and Digest, *Charity Organization Review (CRD)*, 1903, p.120.

組織として対応できなくなったこと、④大部分の LEA においては純然たる調査活動が地方視学の任務とされ、学校査察に関する地方独自の組織的発達は見られないままに、HMI の積極的かつ友好的指導助言活動に包摂されていったことが指摘される。

Ⅲ 権限の再強化と組織的革新

1. 役割変容

1940 年代以降、HMI には国レベルにおける教育政策に関する意思決定への参加が徐々に見受けられ、綿密な査察業務の遂行に裏付けられた政策立案のための指導助言提供が政府から要請されてきた。HMI による学校査察報告書が学校改善に向けて学校や教師に役立つ資料としてよりもむしろ、政策立案過程において政府に役立つ資料としての性格を帯びてきたのである。その後、政策決定への参加と指導助言の重要性の増大という変革・拡張、1960 年代以降のカリキュラム改革への積極的関与を経て、HMI の独立性に関する論争が盛んに行なわれるようになった。

1980 年代の視学制度に関わる論議は 1983 年のレイナー報告によって HMI の権限強化に帰着した。同報告では HMI の助言は有効であり、査察経験に裏付けられている助言は無視できず、したがって、大臣には国家的視学組織が必要であるということを指摘したのである。また、HMI と地方視学の職務の重複による摩擦なり衝突は認められず、現行の査察スタイルである「定量測定 (dip-stick)」方式は有効であるとし、毎年 100 校の小学校、50 校の中学校を集中的に査察するという方針を全面的に支持した。なかでも、HMI が教師や LEA から高い尊敬を受けていることに驚きを抱いた、という。同報告は HMI による政府への助言提供の実態を検証し、HMI からの「生の資料」が、政策決定に際して貴重なデータ及び改善策を含んでいることを指摘するとともに、DES は HMI の報告を有効なものとしてとらえていることを明らかにした。

一方、LEA には inspector、adviser、surveyor 等の名称を持つ様々な任務を負った職種が設置されており、当該地域内の学校、教師へ有効な助言を与えることが求められている。査察的任務と助言的任務という所期の役割は、全土を通して次第に助言的任務に重点が置かれるようになり、1973 年には職名にそれまでのオーガナイザー (organiser) に代えてアドバイザー (adviser) を適用し、全国的な地方視学機構 NAISEA (National Association of Inspectors of Schools and Educational Advisers) が再編された。また、1968 年には下院において人員削減を含めた HMI の役割再編が提言されるとともに、LEA の地方視学を中心とする地方視学制度の重要性が強調された経緯がみられる。1974 年以降、全ての教育活動について助言を提供するために新しい LEA が学校、教師と一体となった様々なサービスを計画、実施するにつれて、その指導助言的役割の必要性がますます大きく認識されるようになっていく。例えばノーサンプトンシャー (Northamptonshire) では、地方視学は教員等の人事配置や教育施設の計画へ大きく貢献する任務を負った指導的立場にあると考えられている。しかしながら、アドバイザーかインスペクターかという呼称の問題を依然ほらみながらも、校長からは養成プログラムを経てきた地方視学、既存の HMI、さらには HMI による指導を受け登録された外部視学団に期待するところが大きいことといった課題もみられる。

現在では LEA (LA) も Ofsted の評価対象となったために、アドバイザーによる学校訪問は下火

となっている。しかし、学校の支持は根強い。この点、20世紀初頭のHMI組織再編後の地方視学が置かれた状況と類似しているといえる。

2. Ofstedの設置と継続する改革

(1) 1992年教育法に基づく改革

1992年教育法ではOfstedに対して次のような役割が提起された。

- ・教育大臣へ教育の質(quality of education)、教育の水準(standards in education)、補助金の効果的配分状況、児童生徒の心身の発達状況及び社会的文化的成長の程度などに関する諸情報や改善に向けての専門的助言を提供すること。
- ・定期的、集中的、組織的な査察を通してまとめられた報告書は、学校関係者のみならず社会全体に対して開かれたものとする
- ・教授・学習の質や教育水準全体を高めることを目的とすること。

学校規模に応じチームを編成し、1年間に5,000校の小学校、1,000校の中学校を査察。

これらの計画を円滑に実施するために、従来のHMIだけではなく、学校査察を担当する者を広く募り、膨大な数の学校を遺漏なく査察することを目的として新たにRgI制度が導入された。当初、同案が提示された際にはHMIを頂点とした「査察産業(inspection business)の形成」につながるのではないかと批判されたこともあったが、Ofstedを軸にして登録視学官(RgI)の養成・登録に積極的に取り組んだ結果、ようやく実施段階を迎えた経緯がある。新しい査察システムに関するキーズによる調査によれば新システム導入直後、71%の校長が期待も含んだ賛意を表明していた。「査察において何が行われており、視学官がどういう活動をするのかをつぶさに観察できるから」「地域的かつ国家的な教育水準についての情報を得ることができるから」等がその理由であった。しかしながら、新システムによる学校査察が一巡した4年後の1996年時点におけるブロードヘッドらによる調査結果によれば、学校査察の有効性にたいして「非常に有効である」と答えたものが17%、「どちらとも言えない」61%、「まったく効果はない」と答えた校長が22%であったという。期待されたイメージと現実との乖離が顕在化したといえる。それぞれの回答理由の典型をみると、「有効である」グループの校長は「学校目標が固まり、査察報告書が学校改善に役立った」ことを評価している。「どちらとも言えない」グループでは「学校改善のための一助とはなるが対査察費用効果がそれに見合うだけのものであるか不明である。またかなりのストレスも併せ持っている」との見解が顕著に見られる。「全く効果がない」グループでは「学校改善にほとんど役に立たない。多大なストレスが校内にみちあふれるだけである」としている。

こうした校長の見解を踏まえつつ、1990年代後半には学校査察システムについての論評がみられるようになった。校長の見解によれば、導入直後では7割を超える校長が賛意を表明していたにもかかわらず、導入の成果に対して極めて否定的であることが看取された。そこにはHMIの訪問に対する学校内のストレスが大きな要因となっていた。一方、研究者による分析によれば肯定的に評価される場合が多いように思われる。オーストンらの調査では75%の中等学校の校長が肯定的に評価していた。

(2) 学校の取り組み事例

一般に、イギリスの学校の多くは校長、主任などの学校リーダー層に権限が多く与えられ、かれらを中心とした教育計画立案が一般的である。学校経営環境の違いはあるが、学校自らが取り組む評価の視点の提示はわが国にとって示唆的である。以下、具体的な学校改善を目指した学校評価の取り組み（組織、役割）の事例についてみてみよう。

まず、学校経営に関する「戦略策定・開発チーム (Strategic Development Team)」を編成する。構成メンバーは校長とキー・ステージ責任者である。このチームで学校全体の中核的(core)目標を定め、自己評価を通して学習や授業のパフォーマンスを毎週チェックすること、また、その評価の枠組みを全教員が共有し、日常的な自己評価に継続して取り組むという仕組みである。さらに学校理事者や LEA のスタッフなどの第三者を含む「学校改善チーム (School Improvement Team)」が編成される。このチームはほぼ 1 月ごとに会合が持たれ、生徒一人ひとりの理解度および成績の向上度の把握に努め、学校外における学習機会の確保と新しい試みを導入するための環境整備、さらにはカリキュラム編成(改善)への助言などを担っている。この第三者による評価シート(A4版1枚)には具体項目はなく、自由記述形式が採られている。評価者は学校の教育活動のどこを観察したのかを記入しさえすれば、その他の欄には自由に記入できるようになっている。あえて細かな評価項目を設定しておかなくても、日常的に校内で教職員や児童生徒と接触していることで可能になるのだという。学校評価に深くかかわるのはおよそこの 2 チームであるが、職員会議 (Staff Meeting) の重要性も看過できない。職員会議には全教員が参加することはもとより、学習サポーター(学習遅滞児の個別指導を担当する役割をもち、主に保護者が委嘱される)も加わり、学校の方針、組織、運営の方法などについて定期的かつ継続的に開催される。そのうち年に数回は学校理事者も加わって包括的な意見交換が行われる。通常、それぞれの授業がどのように効果的に展開されているか、そして学校目標にどれだけそったものとなっているかが話し合いの重要部分を占めている。このような仕組みをみれば、ナショナル・カリキュラムに沿った学力水準の維持向上や授業力の開発向上が、話し合いに基づいてスタッフ全員に常に意識的に共有されていることがうかがえる。

(3) 2005 年教育法下における学校査察事例

2005 年 4 月 7 日、主として学校査察制度の改訂を柱とする教育法 (Education Act 2005) が制定された。かねてから指摘されていた費用対効果の向上を意図し、登録視学官の制度を改め主任視学官 (Her Majesty's Chief Inspector : HMI) に権限を集約し、大臣への助言の提供を目的とする活動に従事することになり、Ofsted の実施する学校評価も新たな局面を迎えている。このように学校評価システム体制全体に修正が加えられるが、業務は簡素化されるものの、視学官がそのまま実際の学校査察を担当するかたちには変わりはない。

かかる試行 (pilot inspection) は 2004 年 9 月から導入され、おおむね学校からの支持を集めたという。そして 2005 年教育法の制定にともなって 2005 年 7 月には新しい査察の枠組み (framework) が示された。今回の改訂は、1992 年初版、1993、1994、1996、1999、2003 年改訂に次いで 7 版目となる。その主な内容は、1. 通常の学校査察スケジュールと 16 歳以後に関わる規程、2. 教育環境が不十分な場合の手続き、3. 査察の原則、4. 視学官の活動基準、5.

査察に関する不服申し立ての処理手続きである。

こうした改編の後、2006年1月、当時の主任視学官であったモーリス・スミス(Maurice Smith)は「学校査察実施は直前にしか知らされない。これは、学校側に長期にわたる無用な緊張と準備を強いることなく、ありのままの学校の姿をみるためである。したがって、少人数のチームによる短期の鋭い査察(short and sharp inspection)方法を採用する。査察の実施には通常2日間を設定し、学校のすべてをみることはしない。視学官はまず学校の自己評価を見ることから始める。最新のPANDAレポートに含まれる自己評価票(self evaluation form: SEF)を参照する。学校の自己評価を尊重することが重要である。…こうした新しい査察制度は概ね順調な滑り出しを見せている。査察に伴うストレスやコストが軽減されて視学官からのフィードバックも好評である。上述のように、不意打ちモデル(no notice model)を導入したことによる成果である。新しい査察システムは、学校の自己評価が基本であり、教員も自分の授業が視学官から見られることがなければストレスから解放される。一方、視学官が児童生徒と触れ合ったり保護者と面談したりすることは大歓迎である。報告書も妥当性が評価され、刊行のスピードと内容に大多数の校長が満足している。査察報告書に載る判断の基準も従前の7段階から4段階に改められた。5分の4の校長がストレスと官僚的な意味が薄れたと感じている調査結果が得られている。」と述べ、効率性を重視した査察への転換には概ね効果があがっているとの認識を示した。2006年2月に新システムで初めての学校査察を受けたコンプリヘンシブ・スクールの経験からも同様な点が看取される。

校長以下、教職員はOfsted自身が示したその肯定的評価と同じく、異口同音に改善されたとするものであった。こうした肯定的評価は同校に限って述べれば、前回の査察が13名で5日間費やしたことに比較して、今回の査察は極めて速やかに進行して効率が良いと感じられ、かつ、とても楽だった(far less stressful)というストレスの解消がなされたということに由来しよう。新しいシステムでの初めての経験であるため若干の緊張がスタッフにみられた一方で、奨励的(encourages)であって、学校の生の姿(snapshot)を観察されることにより、当事者である学校にも満足感が生まれたともいう。また、2日目には主任視学官自らが来校し、視学官チーム自体の観察も実施している。すべてのケースではないにせよ、視学チームの活動を責任者自身が確認するといった作業は、学校査察の質(quality control of inception)を高めるために極めて有効であると思われる。

まとめ

HMIおよび地方視学は、それぞれ170年、140年余の歴史的経験を蓄積し、今日まで継承されているイギリス特有の教育制度であり、歴史的展開の上でHMIに与えられた比喩的呼称は「侵入者(poachers)」、「捕獲人(gamekeepers)」、政府の「目や耳(eye and ear)」、「伝道師(missionaries)」など様々である。この間、教師との反駁と協調、緊張と融和などがみられたが、そこに通底していたのは、学校裁量度の高い教育を尊重しながらも、高度な専門性に裏付けられた教育指導を普及、徹底しようとする態度であった。かれらにはすぐれて個人的権威が認められ、高い独立性が保障されているとともに、教育専門家としての学識が要求され、それが学校内での信頼構築と評

価風土の形成に寄与する基盤となっているのである。

HMI と地方視学の関係は、教師とのパートナーシップ構築の点では HMI は敬遠され、地方視学が歓迎されるという対照的なものであった。しかし、20 世紀初頭における HMI 組織再編を経て、地方視学組織の不備もあって HMI は地方視学の役割を吸収する。その後、LEA は、地方視学の役割を再評価し、20 世紀前半に地方視学組織の整備を図っていく。そして査察項目の調整や要請訪問を中心とした地方視学の役割が規定され、この時期によりやく HMI と地方視学の職務の重複が避けられるとともに、お互いへの情報提供の場が設けられるなど、むしろ補完しあう職務が付与された。

一般の視学制度改革においても、学校査察のもたらす緊張に由来する弊害を指摘する向きも少なくない。しかしながら、学校査察そのものに対する否定的見解は少ない。学校査察を主導する Ofsted は、支援機能を強化するとともに学校の自律性構築を促進することに重点を移している。出来高払い制度の終焉を迎えた 19 世紀末、HMI は教師を対象とした講習の開催や「教師のための指針 (Suggestions for Teachers)」の作成にあたるなど、「現場立脚主義」を徹底した。今日においても「学校査察手引き書 (Handbook for Inspection of Schools)」を刊行し、学校との連携を重視した視学政策の徹底を図っている。以上を要するに、学校、教師との信頼関係を構築し効果的な学校査察を展開するためには、法的拘束力の強化によるのではなく、指導助言の提供のみならず、指針や手引書の刊行のように、学校の教育活動を改善するための具体的指針を示すことによって学校査察の環境を整備することが重視されているといえる。

以上の検討から、イギリス視学制度の特質として以下の諸点を指摘した。

- ①学校や教師との信頼関係を構築し効果的な学校査察を展開するためには、法的拘束力の強化によるのではなく、「現場主義」に立脚するとともに指針や手引書の刊行などのように、学校の教育活動を改善するための具体的指針を示すことによって学校査察の環境を整備することが重視されていること。
- ②HMI 及び地方視学には教育専門家としての学識が要求されるほか、すぐれて個人的権威が受容され、それが学校との信頼構築と第三者による評価風土の形成に寄与する基盤となっていること。
- ③HMI および地方視学は制度創設以来、多くの歴史的経験を蓄積してきたが、学校の自由裁量を重視するものであったことから、学校側もかれらとのゆるぎないパートナーシップの構築と維持を志向し、それが学校の主体性を確保する基盤となっていること。

こうした特質は創設以来の歴史的展開を踏まえてこそ理解可能のものであって、今日の学校査察動向を対象とした分析のみでは把握し得ないと思われる。しかし本研究に残された課題も限りなく多い。直近の動向も継続してフォローする必要もある。いずれにせよ、「イギリス型」インスペクションがわが国の学校評価にどのような有用性、限界性を持っているのか、大きな関心を集め続けることになるろう。

〔討論〕

佐々木毅（司会）：それでは再開します。高妻さんの報告は、歴史的なものと現代的なものとの両方書かれています。出されている質問は現代的なものが多いようです。

まずは内山ゆりさんの質問です。地方視学についての歴史的質問です。ローカルマネージャーという役職は、スクールボードの中に明確な位置づけがあったのでしょうか。福祉的な役割というと、メディカルインスペクターの存在がまず上げられると思いました。先生のお話の中ではチルドレンズケア、委員会の視察という活動が含まれていると思います。私の整理が不十分に思われますので直接ご質問をお願いします。

内山：青山学院の内山と申します。19世紀の教育史をやっている関係で興味深く思っていました。インスペクターと言いますと、まず、福祉的役割をしている、HMIの医療視察官というのが大きな部局してあったのですがそちらのほうの分類はなかったのはどうしてか。学務委員会でのローカルマネージャーの位置づけがはっきりとわからないので明らかにしていただきたい。

高妻：福祉に関わる制度もあると思いますが、私の研究ではさしあたり学校を対象としていますので、残念ながらそのあたりまでは手が回っていないというのが状況です。ただ、ローカルマネージャーというのを取り上げたのは純粋にローカルインスペクターといわれる職種というのが、スクールボードインスペクター、19世紀で言えばスクールインスペクター、オーガナイザーのこの二つの職種があった。これでは行き届かない子供たちをケアする専門家が必要となった学務委員会がある。この点は今回の研究では深まらなかったが、社会的役割、衛生確保に果たした影響が大きかったと思われる。位置づけは厳密に言うとならばローカルマネージャーというのは視学官の範疇には入らないと思うのですが、実際の活動の中身を見ると、1から3にあげたのはまちがいかもしれないが、それを別側面で補佐する職種として位置づけて理解していただければわかりやすいと思う。

内山：1903年のレポートを参照されているのですが、学務委員会は1902年に中央LEAとなっていくわけですね。そのあたり、1899年から1902年くらいにそういった動きが徐々に作られていくのですが、学務委員会自体がそれに乗り込んでやっていたというよりも、チルドレンズケアコミティ、1907年くらいに再組織化されていくのですが、LEAの中で作られていく過程がメインだと思うので、学務委員会が任命したということ、かなり法的には整備されていないのではないかという意識が私にはある。まだ未開発な部分で、スクールボード自体が築き上げてきたものがあるということが注目すべきところだと思います。

佐々木（司会）：京都文教短期大学の中島千恵先生からです。①校長の見解、否定的な評価というところで、理事会との軋轢を生み出すとあるが、それは具体的にどういうことか。②現行の査察の枠組みで最後の特別な手段が必要とされる学校と改善の結果が要求される学校の違いを説明してほしい。

中島：なぜ理事会との軋轢が生まれるのか、なぜ2種類の学校に分かれるのか疑問に思いましたのでよろしくをお願いします。

高妻：理事会の意思の疎通という点から言って、HMIが言ってきて、その評価結果と理事会が独自に立てている学校の計画というものに、矛盾、対立点があった場合に学校理事会がHMIの評価結果を受け入れがたいという事例が個別のクレームのレベルではこういったものが多く見られる

ということです。

問題を抱える 2 種類の学校というのは、特別な手段がなされる学校というのは、いわゆる失敗の烙印を押すということで、改善の結果が要求される学校というのはそこにはいたらないが、見られた課題に対して、これだけ学校が改善に向けて努力をしましたよというプロセスを報告しなければならない学校です。

佐々木 (司会) : 次も現行の査察の枠組みと関係した質問だと思いますが、資料を配布された後藤さんの質問だと思うのですが、簡略化されたインスペクションを短い間隔で行うようにしたのは経済的理由が主だったというのに根拠はあるのかという質問です。

後藤 : 私から言わせると、非常にいい改革をしているという気がするし、結果的にいいことづくめというわけではないでしょうけども、いいことが多いみたいに言われているというのは、そういう見通しが何もなくただ、節約のためにやったとは思えないし、主な目的がそんなものだったとも思えない。それほど何も考えないでやっているものとも思えない。そして、そっちが本当に金がかからないのかよくわからないが、かからないとしたら、それは一石二鳥くらいに思っているのではないかと、思うのですが、根拠があつてのお話だったかどうか聞きたいと思っています。

高妻 : 評価に対して印象的な評価は避けたいといけなく承知しているのですが、確かに私自身が政策文書の中で確認して、それを根拠に申し上げたわけではなく、結果として削減されたのか、それをいわばいくつかある目的のひとつとして想定して、それを結果的に実現したのかということについては、どちらがどうとは私自身、持ち合わせた資料がございませんので。ご存知の先生がいらしたら説明いただきたい。

確かに、査察にかかる費用という観点がおそらく日本の場合、あまり考慮されていないように思う。イギリスの場合はたとえば一人の生徒に対して 10 何ポンドかかるという試算もあったようです。(不確かです) そういう査察費用という観点からもずいぶん改定の前には議論になったというようなこともある。必ずしも結果的にそうなのではないだろうと思う。

後藤 : ですが私は主な目的が節約だったというお話だったので、それに根拠があるかというお話を聞きたかったのですが、結局根拠はないということでしたか？

高妻 : はい。調べたいと思います。

佐々木 (司会) : 同じくまた、後藤さんからまとめに関する質問ですが、OfSTED になってからは、評価に徹し、余計な指導や助言はしないようになったと思える。(2003 年時点) そのころの特殊事情は今また変わったりしているのか。

後藤 : 資料 8 ページの 7 番のところに OfSTED と E-mail でやり取りをした答えとして返ってきたのですが、もし多くの One-to-one Reading Session をもつ優れた成績の学校が、その session をやめたなら学校の成績はもっと上がるのではないかと。もしそうならあなた方はその学校の成績をもっとよくするために助言を与えるのか。一番最初のあたりのページに出てきますけれども、この OfSTED は基本的に One-to-one Reading Session というものが非常に効率が悪いもので、そういうものを改めなくてはならないというような考えがあつて、そして、ナショナルリーディングストラテジーなんてものができた経緯がある。ですから、そのナショナルリテラシーアワーというものをやっている限りは、One-to-one Reading Session が行われると、成績が落ちてい

るという相関関係が出ているわけでもないのに、質問をした。OfSTED は学校に対してどのように指導を変えるかについての助言はしないとはっきり言っている。高妻さんの著書のほうでも、近頃そんな風になっているということも書かれていながら、まとめの段階では、インスペクターというものは個人的な権威に基づいて、(受け止め方は微妙で難しいと思うが、) 建前と実態、建前というのは、学校への指導助言というようなことではなくて、政府、文部大臣に諮問するとか、進言する、その資料集めとか、そういう意味合いが基本だったことに違いはない。だけど、それだけになってしまったのが OfSTED ではないのかというような気がするのですが、私のやり取りは 2003 年だったので、2007 年になった時点ではまた変わってきているのか、あるいは 2003 年の時点ではどうだったのか、私のとらえ方に間違いはあるのだろうか。OfSTED というものの伝統的な HMI の歴史を背負っているものなのではないでしょうか。私はかなり違った物になったのだらうという風に思うのですがいかがでしょうか。

高妻：おっしゃる通りだと思います。それぞれの学校の教育活動について OfSTED は今は 4 段階で判断する仕事、これがもう、主とした目的ですので、これが Good だからこれをもっと良くする、になっていて、こんな風な取り組みはどうですかという助言はなされていなく、評価を下すということが、現在の改正された新しい局面においてもそれは用いられている。先生がおっしゃった通りの仕事に従事していると思う。で、学校をよくするために助言はしないのですけども、査察をするにあたっての枠組みは柔軟に見直している。その視点から評価をするということが、幾たびも査察の指針が変わってきていますので、それに基づいて判断を下すということが実質的な助言、根拠を示すことになっていると思っている。ですから、判断を下す、評価を下すということは今のインスペクションの仕事だということはおっしゃるとおりです。

後藤：過去との違いはあるのか？ HMI 時代と OfSTED になってからは断絶はないのか。

高妻：役割転換というのはこれも 100% 行われたと私は理解している。HMI の時代と、OfSTED が設立された後のインスペクションの中身というのはまるで違う風になっていると思います。

後藤：というと、まとめにそのことが入っていないのは、ちょっと不十分なまとめだったということになりますよね。

佐々木(司会)：まだ議論は続きそうですが、次の質問も関連していると思われる。大阪成蹊大学の柴沼さんの質問です。

最後のまとめのところの教育の専門家としての視察結果への不満に対して OfSTED はどのように対応しているのでしょうか。

柴沼：臨時会員で、たまたまインスペクションだったので参加させてもらったのですが、今、現職で、学校評価とか、そういうところの仕事をしておりますので、ちょっとお伺いできればと思うのですが、先ほどのご発表の中で、まとめの 1, 2, 3 番はかなり日本を意識されながら書かれたというようにおっしゃったように思いますけれども、2 のところの教育専門家としての学識のところで、先ほどのお話の中では、かなり査察結果に対して、例えば、実際に声を聞くと「何であいつに」という声があがるとお話されていたのですが、そういうふうな不満に対して OfSTED はどんなふうに対応やフォローを工夫しているのでしょうか。

高妻：人に対する不満が出るのが多分日本で、評価結果に対する不満が出るのはイギリスだろうと思います。当然、自分の学校が悪い評価をされたときに当事者たちがそう思っていない場合、不

満は当然噴出するわけで、それを直接的に研究したことはありませんが、学校から査察結果に対する不満を受け入れる、それについて判断するという機関が設けられているようです。これがないと、インスペクションのプロセスというのは完成したとはいえないでしょう。要するに、不服申し立てを受け入れる部署というのがきちんとあるということです。

佐々木（司会）：河合会員からですが、学校の成績を向上させるという点で、インクルーシブ教育において、査察の点から歴史的変遷は見られるのか。

河合：上越教育大学の特別支援教育を専門としている河合です。査察というときに、学校の成績全体を上げるということと、障害のある子ども普通の学校で教育をしようという動きが 1990 年代から取り上げられてきたわけですけども、そういう子どもが一斉にテストを受けるということになると、学校の成績が全体的に下がってくるということが、インクルーシブ教育を妨げているという見解があるわけだが、その査察の観点として、障害のある子どもを通常の子と一しよに教育を受けさせるという体制と、学校全体の成績を上げるといったところで、視点がどのように変わっているのでしょうか。

今週の月曜日に読売新聞で 4 月に行われた一斉テストで東京都で障害児の成績を除いて報告していたという記事がありました。その点も絡めてコメントいただきたい。

高妻：特別支援教育は教育の原点的なものであり、特別に重要視されている分野であると承知しております。インスペクションの査察のときにどう項目立てをしているのかということには残念ながら調べておりませんので、お答えできないのですが、知っている範囲ですといわゆる LD、あるいは特別支援教育が必要な子供たちの個別指導に関して言うと、教員が全面的に出るのではなく、先ほど少し触れたかと思いますが、保護者の協力をずいぶんと仰ぐ傾向にあると思われまます。したがって、インスペクションの際にもインスペクターは必ず保護者の意見を聞かなくてはならないということになっておりますので、査察項目になっていないとしても、現在でいうと特別な支援が必要な子に対する現状と評価というのはほぼ間違いなくされていると思います。ただこれが歴史的にどういう変遷をたどってきたかは残念ながらお答えできません。申し訳ございません。

佐々木（司会）：近畿大学小口会員からの質問です。「高妻先生がおっしゃられたようにイギリスの制度を表面的に真似して輸入すると、思わぬ弊害が生じると思います。日本の指導主事は教頭、校長の前段階になっていると思います。日本で視学制度を導入すると、退職校長の再就職先となり、害が発生すると私は不安に思います。だれ、つまりどのような経歴の方が視学になるかは大変重要です。現在 HMI にはどのような経歴・資格・年齢・性別の方が多いのでしょうか」という内容です。

小口：日本のイメージとイギリスの私学制度は違うようなので、わかりやすくお教えいただきたい。校長を退職された 60 歳以上の方が現場に来て指導する、あるいは大学の場合では文科省 OB の 70 歳ぐらいの方が見えて現場を指導するというような日本の視学体制は問題ではないかと思われるのです。

高妻：日本の場合はおっしゃるとおりの絵が私にも頭に浮かびます。イギリスでは視学官と言っても今のシステムでいうとトップに位置しているのは主任勅任視学官ですね。今のトップはたぶん女性だと思います。以前はモーリー・スミスさんというような若手というか、日本のようなことではない。学校の現場の経験を持っておられる方です。そのチームも HMI を中心にして非常に精

選された機動力のあるチームだと私は理解しているのですが。そういうことについて補足していただければありがたいと思います。

後藤：私はあらかじめ先生の本を読みましたが、その中には退職校長もインスペクターになっていると書いてあったと思います。でもその退職校長の意味が、定年退職という意味ではなくて、商売変えという要素がかなりあると私は思います。どんなものでしょうか。

大田：ずっと HMI という言い方で通されているのですけれど、OfSTED になったときに HMI と呼ばれる人は何人いたのかという問題と、学校にチームで入ってくる人が HMI とみなされていいのかという問題がクリアではない。そのためずっと HMI で話がすすんでるが、これは問題であろうと思う。さらにそれが OfSTED の本質をどう見るのかというところにも関わってくるので、その辺りを整理してもらってもう少しすっきりするのではないかと思います。

高妻：おっしゃるように OfSTED 以前は HMI という制度が運用されてきたのですが、OfSTED になって、いわゆる組織のトップが HMI で、実際に学校に出て行って査察をするのは別の視学官、登録、養成過程を終了した視学官だとか、以前発足当初であれば素人がインスペクターとして入っていた。そういう方々は HMI ではない。それを最終的に統括し責任を持つのが OfSTED にいる HMI と整理しておけばよかったと思います。

佐々木（司会）：まだ議論はつきないのですが、また明日もこのテーマで引き続きシンポジウムも行われますので、時間の関係上、今日はこの辺で終わらせていただきたいと思います。

高妻先生にはお忙しいところ、ご参加いただきましてありがとうございました。

（文責：大田直子）