

## 第 8 章 教育協力実施に向けた個別事項調査結果

### 8 - 1 教員について

教員については、訪問したいずれの学校にもリーダー格的な存在はおらず、年齢の差に関係なく、緩やかな平等性の上に関係が成り立っているとの印象を受けた。休み時間が短く、また労働時間が約 4 時間と決められているため、始業前、終業後の対話の時間も限られているように思われる。特に、他の私立学校等で働いている教員は、移動に一定の時間を要するために早々に学校をあとにしている模様であり、既存の勤務時間内における校内教員との交流、経験の共有の機会は限定されているように見受けられる。したがって、校内研究会等の設置にあたっては、教員の労働形態、生活のリズム、副業（他校との兼職）等の条件を考慮に入れる必要がある。

教員の転勤は、多分に家族の事情や通勤距離によるものであり、国別特設研修を含むプロジェクトによる研修の参加者選出にあたっては、当面家族の引っ越しの予定がないことなど、プライバシーに抵触しない範囲で、その辺りの事情を十二分に把握しておく必要がある。

他方、教員の転勤は、教員同士の勤務校の交換により成立することから、逆にこの制度を利用し、選出した拠点校に普及の中心人物となり得る教員を送り込むことも十分可能である。

校内研究会の設置にあたっては、サイクル（第 1～3 学年、第 4～6 学年、第 7～8 学年）ごとの設置も検討に値する。

### 8 - 2 指導主事について

教員の指導役である指導主事（AP）の契約期間は 5 年間であり、本プロジェクトへの一定期間におけるコミットメントが期待される。その一方で担当校（地区）が変更されないともいえず、また契約の更新時期には担当校（地区）の変更も可能である。そのため国別特設研修を通じて AP を招へいする場合には、拠点校との関連において何らかの形で当該人物を一定期間、一定の学校（地区）に定着させるよう、教育省側からの働きかけが必要となる。

調査で明らかになったのは、AP の能力や意欲の格差は大きいということである。これまでに訪れた小学校だけでも、相当の意欲をもって積極的にマニュアルの作成や、教師への働きかけ、研修の開催などを行っている者から、担当している学校の状況さえ的確に把握していない者さえいる。したがって、国別特設研修の人選にあたっては、AP 担当校（地区）と拠点校との関連を考慮するとともに、本案件のプロジェクト目標に照らして必要な要件を洗い出し、そのクライテリアを基に最も裨益効果が高いと想定される AP を派遣することが肝要である

また、ラパス県において、2001 年 8 月に、アイマラ系農民組織指導者であり下院議員である Felipe Quispe 氏が、AP の職務によってコミュニティーの伝統が破壊されているとして、政府と協定を結び、ラパス県内の農村部から AP を撤退させた。この問題は 2002 年 10 月現在、まだ解

決されていない。そのためラパス都市部にAPが集中しており、ラパス市内では1人以上のAPが1つの学校施設に張り付けの状態となっている。このように、ラパス市ではAPが教員と同じように学校職員の一員のような状況になっている。試行期における拠点校への支援を実施する場合には影響は少ないが、将来本格実施期においてプロジェクトのコンポーネントの普及を図るとき、APをその基点と想定する場合には、ラパス県内においてはその役割を果たすことができない可能性があると考えられる。したがって、ラパス県に関しては、当面このような状況が続く限り、APよりもむしろ校長を活用し、校長会を基盤としたネットワークづくりを行う方が効果的であると思われる。

他方、コチャバンバ県では1つの学校群ないし学校ネットワークを1人のAPが担当しており、校長及び教員の受けが良く優秀なAPさえ選出すれば、学校群ないし学校ネットワーク内での普及は滞りなく行われるものと思われる。

### 8 - 3 ファシリテーターについて

APの指導役として教育省教師開発課は15名のファシリテーター（Facilitador）を雇用している。ファシリテーターの契約期間はわずか1年であり、少なからぬ数の者が転職の機会をうかがっている模様であることから、本プロジェクトの期間（7年間）並びにプロジェクトの自立発展性にかんがみ、ファシリテーターを本プロジェクトの直接の協力対象とするのは適当でないと考えられる。

他方、ファシリテーターはAPを対象に研修を実施する主体であることから、本プロジェクトにおいて蚊帳の外の存在とならないよう、適宜配慮を行うことが肝要である。

### 8 - 4 教員研修の実施に関して

既存の教員研修は、おおむね土日か平日の夜に行われている模様である。校内における「授業研究会」の設置、学校群ないし学校ネットワークを母体とした「研究会」、「校長会」の設立にあたっては、現在行われている既存の研修の実施曜日、時間帯に注意するとともに、教員の労働形態、生活のリズム、給与の多寡、副業（他校との兼職）等、所与の条件を十分考慮に入れる必要がある。

研修や研究会の実施場所については、普段は教室の稼働率が100%である学校でも、土日はもちろんのこと、平日でも柔軟性をもって対応することができる。

### 8 - 5 県教育事務所及び市教育事務所について

ラパス及びコチャバンバの両県の間で、県教育事務所（SEDUCA）側の対応に差が見られた。背景に、コチャバンバ県では2001年度地域特設研修「教育行政」の参加者が勤務し、本プロジェ

クト形成調査団による正式な来訪があったことがあげられるが、そのほかにも、教育長自身の能力や意欲、組織としての指揮命令系統の強弱の相違があったものと思われる。

SEDUCA 管轄内でも、市教育事務所 (DDE) ごとに意欲、協力の程度の差が顕著に現れた。コチャバンバ県では、Cercado の対応が早かったのに対し、Cercado は締め切り当日になってもデータが出てこなかった。また、ラパス県では、Distrito の対応が非常に誠実かつ的確であったのに対し、Distrito の対応は良くなく、当方の要求しているデータについても数度にわたる詳細な説明にもかかわらず的確に理解されることはなく、担当者が変わるなど最後まで不誠実な対応が続いた。

したがって、拠点校の選出にあたっては、こうした各DDEの能力や対応の温度差に注意を傾ける必要がある。また、仮に拠点校を複数のDDEにわたって選出する場合には、DDE間の横の連携がうまく行われていないことから、こうした縦割りの行政システムが惹起するもろもろの外部条件に注意を要する必要がある。