

スクールに興味がないように思えた。彼らは中央が全てに決定権を持っていないと気が済まないようだ。

ミネアポリスではYMCAにもチャーター・スクールの許認可権がある。当初に比べると大きな進歩だ。当初は予算もない中でスタートしたのだが、10年たった現在では、何百万ドルもの予算が振り向けられるようになった。

もっともこうしたチャーター権に関しては、組合や教育委員会内部には依然として根強い反対があるのも事実。

Q3 チャーター・スクールの教員のトレーニング・プログラムはどうなっているか？

A3 大学の中には実際のチャーター・スクール管理者に依頼して、チャーター・スクールの教員希望者を対象に、トレーニング・プログラムを開講している。ロスならユ・バン・チャン氏が代表的な存在。

だが、画一的なプログラムを設定するのは困難だ。チャーター・スクール自体が様々な哲学のもとに運営されているからだ。モンテソーリの手法を導入しているところもある。どのチャーター・スクールにも通用するプログラムはない。トヨタの社員がそのままニッサンやホンダで即、通用しないのと同様ではないか。

日本型のやり方を導入したチャーター・スクールだってある。日本を訪れたボストンの教育関係者がインスピレーションを得たからだ。「ガンバレ」型の指導を軸に、日本の武道も教えている。

Q4 最近では私企業がチャーター・スクール経営に乗り出しているが、これをどう評価するか？

A4 教員が地域の人、あるいは大学と共同してチャーター・スクール経営を・・・というやり方なら望ましい。だが、企業はダメだ。エジソンやヘリテージのやり方は良くない。予算だけは取っていくものの、結果に関しては感心できない。これが頭痛のタネだ。

パンフレットにはうまく機能しているチャーター・スクールを10校紹介しているので、ご参考までに。現在は夏休みでチャーター・スクールは休みだが、LAにある先程のユ・バン・チャン氏のチャーター・スクールは一年通して開講している。時間があれば、是非。

Q5 アカウンタビリティに関してだが、テスト以外に生徒をどのように評価しているのか？

A5 テストの点数以外にも、色々な観点で評価している。大事なものはエッセイやパブリックスピーキング。前者は10の着眼点でエッセイを書かせている。綴りや句読法、段落のつなぎ方などの項目が設定されていて、それを我々は rubrics と称している。

一方、パブリックスピーキングも5つの着眼点をもとに評価する。年度当初と年度末にそれぞれビデオを撮って進歩を比較したりする。詳しい評価法については、我々の Web サイトからダウンロードしてほしい。

Q6 それ以外の観点はどうか？出席率とか？

A6 「出席率の上昇」や「喧嘩の数の減少」などを評価するケースもある。Service training とか。