

学校組織マネジメントに関する研究（中間報告）

中山 晋¹ 押野 裕¹

教職員の大量退職・大量採用等により教育を取り巻く環境が変化する中、学校運営を円滑に機能させるために、教職員の協働性を高めることが求められている。そのためには、全教職員が学校組織マネジメントの考え方を身に付ける必要がある。本研究では、これからの時代に求められる学校組織マネジメントの方向性として、校内の協働を推進するため、特に若手教職員を活用する方策について考え、その有効性を示すこととした。

はじめに

学校運営に組織マネジメントの考え方が取り入れられるようになって久しい。平成12年の「教育改革国民会議報告—教育を変える17の提案—」の「4 新しい時代に新しい学校づくりを」には、「学校や教育委員会に組織マネジメントの発想を取り入れる」とある。ここでは、学校に組織マネジメントの発想を導入し、校長が独自性とリーダーシップを発揮できるようにするという提言がなされている。これを受けて、文部科学省は、教育委員会等において学校組織マネジメント研修への取組を促進するために、平成14年に「マネジメント研修カリキュラム等開発会議」を設置した。そして、平成16年には校長・教頭・主任クラスを対象とした、平成17年にはすべての教職員を対象とした学校組織マネジメントのモデル・カリキュラム（以下、共に「モデル・カリキュラム」という。）を作成し、組織マネジメント研修への支援方策を示した。こうした中、神奈川県立総合教育センター（以下、「当センター」という。）においても、校長をはじめとする管理職対象の研修において、学校組織マネジメントに関する内容を重点的に扱ってきた。

上記の提言から約15年が経過した現在、社会のグローバル化や少子化など、教育を取り巻く環境の変化に伴い、学校が抱える課題は多様化・複雑化している。このような課題に対応するために、組織的で機動的な学校運営の基盤となる学校組織マネジメントの考え方が一層重要になっている。そこで、これからの時代に求められる学校組織マネジメントについて研究することとした。

研究の目的

今日の学校運営においては、管理職のみならず、全教職員が学校組織マネジメントの考え方を身に付けることが必要となる。

本研究では、全教職員が学校運営に参画する際に必

要となる学校組織マネジメントに関する理論・手法を整理することを通して、これからの時代に求められる学校組織マネジメントの考え方を示すことを目的とする。その考え方を基に、当センターの研修体系を整理し、今後の研修内容に反映させる。また、各学校の教育力向上のために、学校組織マネジメントが有効に機能している学校の事例を収集、分析し、研究成果物にまとめ、情報を発信する。

研究の内容

1 学校組織マネジメントとは

(1) 組織マネジメントとは

組織とは、目的達成のために複数の人によって作られた集合体であり、互いに意思疎通を図りながら協力して働くというプロセスや相互関係によって成り立っている。組織マネジメントとは、もともと企業で生まれた経営の手法である。「モデル・カリキュラム」ではその意味を、個人が単独でできない目的を達成するための活動で、組織が効率的・効果的に動くために、資源を統合し調整することであるとしている。

組織の中でマネジメントの考え方を取り入れるに当たっては、まず、組織の構造や特徴を把握することが必要である。そして、組織が置かれている状況を的確に捉えてビジョンを作成する。組織の把握・分析には、組織の置かれた環境を内部と外部に分け、それぞれをプラス面とマイナス面という視点で分析するSWOT分析（第1表）という手法を用いることが多い。さらに、マネジメントが機能するための仕組みを構築するために、Plan→Do→Check→ActionのPDCAサイクルの手法を活用することが有効である。

第1表 SWOT分析

	外部環境	⇔	内部環境
プラス	機会 (Opportunity)		強み (Strength)
↓			弱み (Weakness)
マイナス	脅威 (Threat)		
学校における視点	保護者や地域の 学校に対する期待や願い		児童・生徒の 学習や生活の状況

各組織においてマネジメントを考える際に重要な点は、その組織ならではの特殊解、すなわち、その組織の特色を捉えた手法を探索しなければならない、ということである。なぜなら、各組織における環境や資源、課題はそれぞれ異なっているため、どのような場面でも通用するような方法はないからである。

(2) 学校における組織マネジメント

組織マネジメントの考え方を学校に取り入れたものが学校組織マネジメントである。「モデル・カリキュラム」では、学校組織マネジメントを「学校内外の能力・資源を開発・活用し、学校に關与する人たちのニーズに適應させながら、学校教育目標を達成していく過程（活動）」であるとしている。

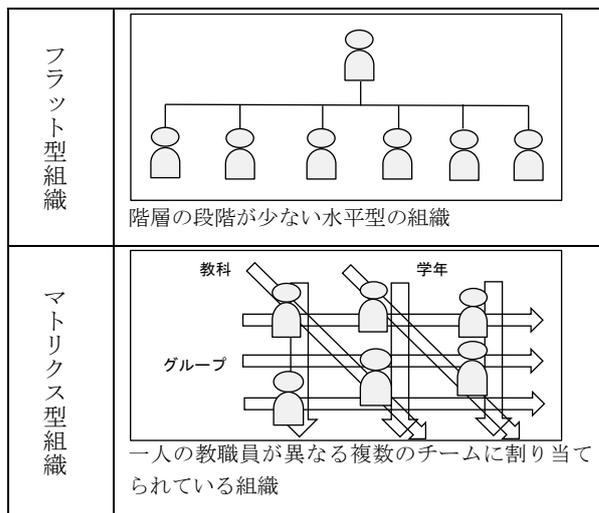
前述した考え方を基に、各学校は学校運営に組織マネジメントの考え方を導入してきた。しかし、学校は企業とは組織の目的やその達成方法等、多くの点で特徴が異なるため、単に企業の考え方をそのまま導入すればよいというわけではない。例えば、組織の目的については、学校は地域を含めた関係者のニーズに應え、学校教育目標を実現し社会づくりへの貢献が求められている。これは、営利を目的とする企業とは異なる点である。その他、学校と企業の違いは多岐にわたるが、一般に学校のマネジメントの方が制約条件も多く、難しいといえる（浅野 2010）。

さらに、学校組織は、個人の中で自己完結的に問題解決がなされる「個業型組織」の特徴を持っているといえる（天笠、北神 2011）。この個業型組織は、教職員一人ひとりの専門性が発揮されやすく、各教職員も満足感を得やすい。一方、教職員同士で協力しようという意識が薄くなり、学校組織全体を見る視点に欠けるという面も持ち合わせている。加えて学校には、変化に対して積極的に働き掛けず、現状を維持しようとする傾向がある。このような学校ならではの特徴により、次章で述べるような教職員の年齢構成に関する課題や今日的な教育課題の解決には、柔軟に対応できないことも考えられる。

また、学校組織は、一般に第1図に示すような「フラット」で「マトリクス」な特徴を併せ持っているといわれている。この学校組織の長所は、創造的な問題解決に適しているとともに、迅速な意思決定がなされることである。さらに中堅教職員の能力の伸長も期待される。一方で短所は、教職員が多忙感を抱きやすく、長期的な視野に欠ける面である。加えて若手教職員の育成が停滞することも指摘されている（浅野 2010）。

このように企業とは違う学校の特徴を踏まえた上で、学校ならではの組織マネジメントを考えていかなければならない。

なお、あらゆる組織がトップによるリーダーシップの下に運営されるのと同様に、学校においても校長に



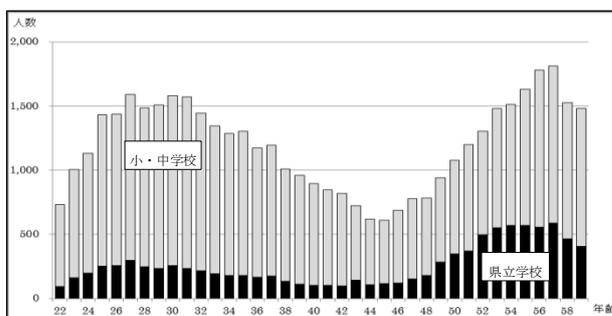
第1図 フラット型組織とマトリクス型組織

よるリーダーシップが重要となる。校長は、自校の組織マネジメントを機能させるために、学校のミッションを明らかにし、その学校ならではの組織マネジメントを構築する必要がある。

2 学校組織マネジメント導入の背景

(1) 現状における課題

学校を取り巻く環境は日々大きく変化している。その変化を表す大きな特徴の一つとして、教職員の年齢構成に関する課題が挙げられる。第2図は、本県における平成27年度の年齢別教職員数の分布である。この図から分かるように、40歳代半ばの教職員数は非常に少なく、その前後に二つの山が描かれている。今後10年間で、現在50歳代のベテランの教職員が退職することにより、新規採用教職員の増加が見込まれ、若年層が大幅に増えることが予測される。結果として、20歳代～30歳代前半が半数以上を占め、50歳代が非常に少ないという偏った年齢構成になる。県立学校（高等学校、中等教育学校及び特別支援学校）に限ると、現在50歳代の占める割合が更に高いので、この傾向は顕著であろう。この状況がどの学校にもいえるとは限らないが、このような年齢構成の学校が多く存在し、世代交代の急速な進行が迫っているといえる。したがって、学校の組織運営についても、今までとは異なった視点が求められているのである。



第2図 平成27年度神奈川県年齢別教職員数

本県では、「校内組織の見直し」、「総括教諭の設置」、「企画会議の設置」の三点について管理運営規則が改正され、平成18年度より施行された。総括教諭については、学校運営の補佐、グループ業務の統括、教職員の人材育成という三つの職務を担う学校組織の新たな職として導入された。この総括教諭は、校内ではグループリーダーとして、組織的な学校運営を推進する役割を担うこととなっている。なお、平成19年に改正された学校教育法により、全国的に本県の総括教諭に該当する主幹教諭が設置できるようになった。本県の総括教諭の1校当たりの配置数は4.31人と全国で最も多くなっている。これは、次に配置数の多い東京都より、1校当たり約1.5人多い数である（平成27年度学校基本調査）。また、平成27年度の本県の総括教諭の平均年齢は、県立学校では53.1歳であるが、今後50歳代の教職員の退職に伴って、総括教諭の平均年齢は確実に下がっていく。このことから、今までより経験の浅い教職員が総括教諭とならざるを得なくなってくるのである。

さらに、社会が大きく変化する中で、教育を巡る課題も多様化・複雑化している。例えば、社会のグローバル化に対応する教育やICTの利活用、確かな学力の向上を図る取組やインクルーシブ教育の推進、更には、コミュニティ・スクールの新設といった地域と連携した取組など多岐にわたる。学習指導要領の変遷に限っても、平成元年以降、生活科の新設や総合的な学習の時間の新設、更には小学校外国語活動の導入や道徳の教科化等、時代に応じた教育施策が展開されている。このような状況の中、学校では個人の力に頼るのではなく、組織として課題等に取り組むことが必要とされている。

(2) 学校組織マネジメントに関する当センターの取組

当センターでは、時代背景に応じて、各校の学校運営が円滑に進むように様々な取組を行ってきた。学校組織及び学校内人材育成研究の成果を基にした刊行物「学校内人材育成（OJT）実践のためのガイドブック」（2008）、「中堅教員のためのフォローアップ」（2013）、「教職員のパートナーシップ～働きがいのある職場の創造～」（2014）を発行し、校内研修や人材育成に役立つ情報を中心に学校組織マネジメントの考え方を発信してきた。

平成14年度から、学校経営研修（校長・副校長・教頭等対象）や学校運営研修（総括教諭等対象）において、職階に応じたマネジメント能力を高める研修講座を実施してきた。その中では、国立教育政策研究所の総括研究官や大学教授を講師に迎え、学校組織マネジメントに関する講義を実施し、管理職としてのマネジメントの考え方や校内における人材育成についての重要性を示すことで学校経営への理解を促進してきた。

加えて、平成27年度からは、初任者研修講座や5年

経験者研修講座等、教職経験10年未満のファーストキャリアステージをはじめ、全ての教職経験に応じた基本研修においても学校組織マネジメントに関する内容を取り入れ、学校組織マネジメントの考え方が浸透するよう講座を組み立てている（第2表）。

第2表 当センターにおける学校組織マネジメントに関する研修講座

	研修講座名	学校組織マネジメントに関する内容
ファーストキャリアステージ	初任者研修講座	講義・演習・協議「セルフマネジメント」
	2年経験者研修講座	講義「組織の一員としての役割」
	5年経験者研修講座	講義・演習・協議「組織の一員としての役割～メンターの視点から～」
キャリアアップステージ	10年経験者研修講座	講義「学校組織マネジメントと中堅教員の役割」
	15年経験者研修講座	講義・協議「学校組織マネジメントの実践」
	25年経験者研修講座	講義「企業の人材育成から学ぶ」

受講者のアンケートには、「学校組織の一員として、自分ができる仕事について考えることができた。」（2年経験者）、「メンターの役割が果たせるように努力していきたい。」（5年経験者）、「中堅教員としての責任を感じた。」（10年経験者）等の記述が見られるように、それぞれの教職経験に応じた学校組織マネジメントについての関心の高さがうかがえた。このことから、若手教職員も含めて、受講者のニーズに合ったマネジメントに関する研修を更に深化・充実させていく必要がある。

3 これからの学校組織マネジメントについて

社会の変化に応じた今日的な教育課題に学校組織として対応するためには、校内における教職員の協働がより一層重要となる。また、大量退職・大量採用による教職員の世代交代を考えると、校内の業務の推進役（キーパーソン）を今までより若い教職員が担っていくことが求められる。

そこで、学校運営を有効に機能させ、学校の教育力を高めていくために、本研究では、

校内の協働を推進するため、キーパーソンとして若手教職員を活用する

ことについて、教職員の協働、学校組織におけるキーパーソンの役割、キーパーソンとしての若手教職員の活用を中心に、これからの時代に求められる学校組織マネジメントの方向性について述べていく。

(1) 教職員の協働

学校における協働は、個業型組織とされてきた学校組織を、教職員集団による協働体制に基づく協業型組

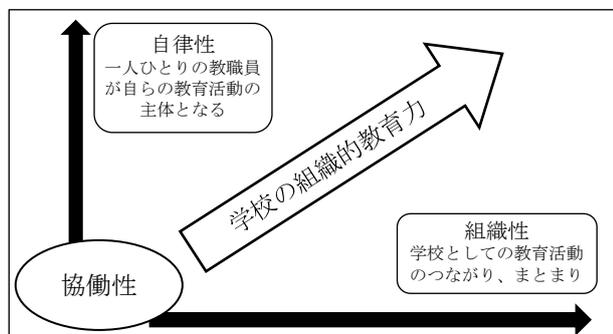
織に転換することによって実現される。すなわち、教育を巡る課題を集団として共有化し、その課題解決に向けての取組も一団となり、協働して対応していくことが求められている（天笠、北神 2011）。

教職員が協働するためには、校長が描いた学校経営ビジョンを全教職員が共有していることが重要である。加えて、自校の分析や評価が適切になされていることや、校長による適切な人員配置も求められる。そして、教職員が互いの連携を強めながら、同じ方向を目指し、それぞれの担当する業務に当たる意識を持たなければならない。

しかし、実際に学校を運営する際には、日々の教育活動に沿って目標を設定する必要がある。つまり、学校教育目標や学校経営ビジョンを理解しているだけでなく、その実現のためにより具体的な目標や課題を設定しなければならない。そのような具体的な目標に対しては、細分化された業務が与えられる。例えば、運動会や遠足等の学校行事の企画・運営や児童会や生徒会の運営等がこれに当たる。それらの業務を遂行するためには、学校全体や校務グループ、学年といった大きな集団ではなく、その業務を主として任せられる、数人から成る小集団を構成することが必要となる。

このような細分化された業務を遂行する際にも、各個人の力だけではなく、教職員の協働が必要となる。学校組織マネジメントにおける協働性は、第3図（天笠、北神 2011）に表されるように、一人ひとりの教職員が主体となって行動する「自律性」と、教育活動のつながりやまとまりを実現する「組織性」を両立させていくことによって高められる。それに伴い、小集団のメンバーのそれぞれは、業務を通して教育活動の実践に関する様々な力量を向上し、教職員として成長するのである。

また、今述べた協働の姿は小集団の中におけるものであるが、学校経営ビジョンが共有化されている学校では、それらは独立して個別に存在するものではなく、学校として一つの協働の形として現れるのである。



第3図 学校組織マネジメントにおける協働性

(2) 学校組織におけるキーパーソンの役割

前項では、具体的な目標を実現するための小集団の協働について考えたが、このような小集団には、必ず推進役が必要となる。本県では総括教諭を職として定

めており、学校運営を補佐しグループの統括に関する職務を担っているが、小集団の推進役が必ずしも総括教諭になるわけではない。「モデル・カリキュラム」では、管理職に続く人材を「中堅教職員」としており、この位置にある教職員のことを各校でも「ミドルリーダー」「サブリーダー」等と呼んでいるが、どれも特定の役職や経験年数を表すものではない。

本研究では、校内の各小集団での業務における推進役を「キーパーソン」と定義する。ここでいうキーパーソンは、役職や経験年数にかかわらず誰もがなり得るものである。

キーパーソンは小集団の推進役を担うことによって、主に次の三点の力が身に付くと考えられる。

- 学校運営に必要な知識や技能を身に付け、校内研修や教育活動を推進する
- 校内の様々な業務において、新たな提案や企画、実践をPDCAサイクルに沿って行う
- 小集団内で助言や援助をすることにより、同僚の職務遂行能力の向上に寄与する

この三点は、本県の定める総括教諭の職務内容に対応している。誰もがなり得るキーパーソンにあって、このような力を、最初から全て持ち合わせているとは限らない。そこで、校長はキーパーソンの役割を任せ際には、キーパーソンを経験することでどのような力を身に付けさせたいのか、という人材育成の視点を持つことも大切である。

キーパーソンを育成するために必要となる管理職の考え方については、当センターの刊行物である「学校内人材育成(OJT)実践のためのガイドブック」(2008)の中で次の三点を挙げている。

- キーパーソンを動機付ける
- キーパーソンに担って欲しい役割を示す
- キーパーソンとその指導を受けている教職員をフォローする

管理職が、業務に対する動機付けを行ったり、キーパーソンが担うべき役割や責任を具体的に示したりすることによって、キーパーソンは、推進役としての力をより発揮できると考えられる。さらに人材育成の面からは、キーパーソンとそれを支えるフォロワー（小集団内の他の教職員）の関係を的確に見定めて、小集団での役割を与えることも必要である。そのために管理職は、日頃から教職員の適性或職場内の人間関係を把握し、各教職員が個々の力を十分に発揮できるような組織の構成を考えなければならない。

(3) キーパーソンとして若手教職員を活用する意義

キーパーソンとして学校運営を支えてきた教職員は、今までは総括教諭等、ある程度の経験が求められていた。しかし、世代交代の進むこれからの学校では、教職員の誰もがキーパーソンの役割を担えるようになることが求められる。

その中でも本研究では、これからの教職員の年齢構成を考慮して、若手教職員をキーパーソンとして活用することに焦点を当てる。ここでは、若手教職員を教職経験が5～10年目の教職員とする。

キーパーソンとして若手教職員を活用する理由の一つは、前述したとおり、県内における現在の教職員の年齢構成にある。現在50歳代のベテランの教職員が退職することにより、管理職及び総括教諭の年齢は、現在より下がっていくことが明らかである。その際に、現在教職経験が5～10年目の教職員は、比較的早い段階で総括教諭等、学校運営の中核を担うことになる。学校組織は、一人の教職員が異なる複数のチームに割り当てられているマトリクスな組織という特徴を持っているので、10～20年というスパンではなく、短期間で様々な業務に関わることが求められるのである。加えて、今後退職していくベテランの教職員から次の世代へ知識や技能を継承していく役割も担うこととなる。

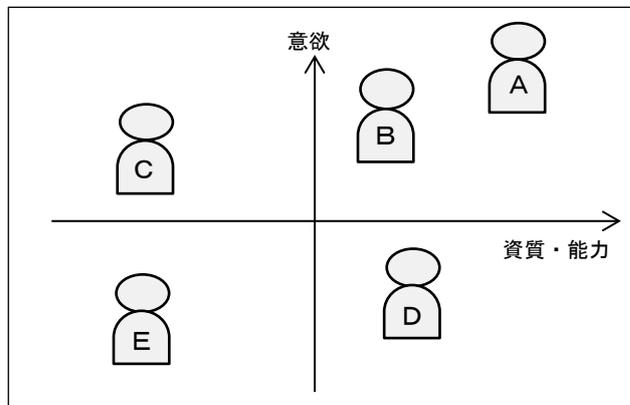
また、教職経験が5～10年目になると、様々な業務を直接あるいは間接的に経験することで、校内の業務にはどのようなものがあるか、学校運営の一年間の流れはどのようなものか等について、ある程度の理解ができていと考えられる。さらには、校外の研究会等への参加や、当センターが行う課題解決力向上区分の研修において校種を超えた協議等の実施により、他校の教職員との交流の機会も増えている。また、人事異動を経験して学校や地域による特色の違いも分かるようになるなど、様々な経験を積んでいる頃である。そのため、業務の運営に当たっては、自分の意見だけに偏ることなく幅広い見地に基づいて判断する力が育ってきていと考えられる。これらの経験は、小集団において業務を推進する際に、柔軟な対応ができることにつながっていくのである。

さらに、若手教職員が持つ今日的な教育課題に対応する力にも期待したい。例えば、組織的な授業改善という課題に対して、ベテランの教職員は今までの成功体験から講義を中心とした知識伝達型の授業に頼り、時代の変化に抵抗がある場合も考えられる。しかし、若手教職員は、問題解決型の学習を行う生活科や総合的な学習の時間を履修しており、アクティブ・ラーニングの視点をいかした授業づくりの実践に積極的に取り組むなど、新たな視点で様々なことを学ぼうとする意欲も持ち合わせていと考えられる。加えて、当センターの研修によりICTを利活用した授業形態も経験していることから、教育環境の変化に対応できる素地が備わっている。このような点から、今日的な教育課題の解決に抵抗なく関わることで、キーパーソンである若手教職員の力が小集団の中で有効にはたらくことが期待できる。

以上のことから、キーパーソンとして若手教職員を活用することが有効であると考えられる。

(4) キーパーソンを中心とした小集団における協働

小集団内の教職員の関係について具体的に考えることで、小集団における協働の在り方について明らかにしていく。第4図はある業務に対する各教職員の「資質・能力(与えられた業務に関する知識やスキル等)」と「意欲(主体的に業務に取り組む態度)」を両軸にとった相関図の一例である。



第4図 小集団内の教職員の相関図

「資質・能力」が高い(図の右側に位置する)教職員は、ある程度の経験を積んでいる。また、「意欲」が高い(図の上側に位置する)教職員は、年代や経験に関係なく存在する。第4図のAのように右上に位置するのは、ある程度の経験を積み、業務に対して意欲的に取り組み、周囲からも頼られる教職員と考えられ、例えば総括教諭がここに位置するであろう。一見すると、あらゆる業務で図の右上に位置する資質・能力も意欲も高いAをキーパーソンにして業務を進めることが最適のように考えられるが、必ずしもそうとは限らない。なぜなら、校内のどのような業務もAをキーパーソンにすると、Aに仕事が集中するといった業務の偏りが起こる。また、前述した教職員の年齢構成に関する課題を考えると、数年後には学校の教職員の構成が第4図の左側に偏ったものになる。そのような状況に対応するためには、C～Eも含めた様々な教職員にキーパーソンを経験させることが望ましいのである。したがって、キーパーソンを業務によって図のA～Eのどの教職員でも担える体制づくりが求められるのである。

経験の少ない若手教職員がキーパーソンとなる際に重要となるのが、それを支えるフォロワーの役割である。ここでのフォロワーの役割には、自らの経験をいかして経験の不足している若手教職員を支えることにより、業務を円滑に遂行することも含まれる。例えば、第4図のCをキーパーソンにした場合、AやBは自らの経験をいかして、Cのフォロワーとして業務を遂行することに協力する。そうすることによって、CはAやBの経験を自分のものとして確実に資質・能力を高めていく。併せてこの業務に参加しているDやEもそれに伴って職務に対する意欲や資質・能力が高められ

ていくことが理想である。このように各教職員がお互いの持っている良さを発揮しながら業務を遂行していく。これが、求められる校内の協働の姿である。

フォロワーは自然発生的にキーパーソンを支えようという雰囲気から作られることもあるが、校長がマネジメント力を発揮して、フォロワーを意図的に設定することが必要となる。職場内の人間関係を加味し、キーパーソンとフォロワーを適切に組み合わせながら、課題解決のための小集団を構成することで、円滑に業務が遂行されるのである。

このように、校内には小集団内における協働の場面が多く現れることになる。校長のリーダーシップの下、そのような多くの小集団が集まることにより、学校として一つの協働の形が現れるのである。それが、これからの時代に求められる学校組織マネジメントの実現につながるのである。

研究のまとめ

1 研究1年目の取組

研究1年目には、学校組織マネジメントの考え方を改めて整理し、学校組織マネジメントの必要性や、これからの時代に求められる学校組織マネジメントについて考えた。その中で、特に「校内の協働を推進するため、キーパーソンとして若手教職員を活用する」ことに着目し、若手教職員が期待されていることをまとめた。さらに、学校組織マネジメントの考え方を使って組織的な学校運営を推進していくためには、校内の人材を適切に配置するという校長のマネジメント能力も必要であることが分かった。

2 研究2年目に向けての取組

研究1年目の取組を基に、キーパーソンとして若手教職員を活用している学校を調査し、学校における具体的な実践内容を整理・分析するとともに事例を紹介する。また、これからの時代に求められる学校組織マネジメントの考え方を研修講座の内容に反映させていく。特に、訪問調査で得られたキーパーソンの役割に視点を当てて、協働の在り方を考える等の研修内容を構想する。

おわりに

これからの学校組織を考える際に、若手教職員の活用は、避けて通れない課題である。県内の学校は、校種、学校規模、地域性、教職員の年齢構成等、様々であるが、「校内の協働を推進するため、キーパーソンとして若手教職員を活用する」ことは今後どの学校にとっても、必要となる考え方であろう。研究2年目には、これからの時代に求められる学校組織マネジメン

トについて、より深く追究していきたい。

なお、研究を進めるに当たり、御指導・御助言を頂いた国立教育政策研究所の二井正浩総括研究官に感謝の言葉を申し添えたい。

[助言者]

国立教育政策研究所総括研究官 二井正浩

引用文献

- 神奈川県立総合教育センター 2008 「学校内人材育成(OJT) 実践のためのガイドブック」 p. 31
文部科学省 2004 「学校組織マネジメント研修—これからの校長・教頭等のために—(モデル・カリキュラム)」 p. 2-15

参考文献

- 神奈川県教育委員会 2016 「平成27年 人事に関する統計報告」 <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f55/p992658.html> (URLは2016年2月取得)
文部科学省 2000 「教育改革国民会議報告—教育を変える17の提案—」
文部科学省 2005 「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～(モデル・カリキュラム)」
文部科学省 2015 「学校基本調査(政府統計の総合窓口 e-Stat)」 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528> (URLは2016年2月取得)
浅野良一 2010 「学校組織マネジメントの概要(改訂版)」 <http://www.edu-ctr.pref.kanagawa.jp/Snavi/kensyuSnavi/keieipdf/managetext22.pdf> (URLは2016年2月取得)
天笠茂・北神正行 2011 『「つながり」で創る学校経営』ぎょうせい
木岡一明 2007 『ステップ・アップ 学校組織マネジメント—学校・教職員がもっと元気になる開発プログラム—』第一法規
北神正行・木原俊行・佐野享子 2010 『学校改善と校内研修の設計』学文社
佐古秀一・曾余田浩史・武井敦史 2011 『学校づくりの組織論』学文社