

岡山大学 教職大学院

文部科学省
教員の資質能力向上に係る先導的取組
2013

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による
学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

報告書

(平成25年度)

岡山大学大学院教育学研究科
教職実践専攻(教職大学院)

平成26年3月

OKAYAMA
UNIVERSITY



岡山大学

岡山大学 教職大学院

文部科学省
教員の資質能力向上に係る先導的取組
2013

報告書

岡山大学大学院教育学研究科
教職実践専攻(教職大学院)



岡山大学

巻頭言

協働による「学校リーダー養成のための実習のカリキュラム」の開発

岡山大学教職大学院専攻長

黒崎 東洋郎

グローバル化等の変動の激しい時代の中にあつて、学校現場には学力向上、いじめ・不登校等のさまざまな今日的課題があり、それが複雑化・多様化している。こうした学校現場を取り巻く状況の中で、教職大学院には、デマンドサイドに立って学校改革の中核となる教員の高度な教育実践力の育成が求められている。今日の岡山県の学校現場を取り巻く状況を分析すれば、少子化に伴って学校規模は小規模化し、学校の組織力も弱体化してきている。そこへ、教職経験の豊かな大量の熟練教員が退職し、教育実践経験の無い新人教員を大量に採用する状況が生まれ、「学力向上」「いじめ・不登校」等の課題に適切に対応できる人材の育成が求められている。とりわけ、学校改革・改善の中核となる学校リーダーの養成が喫緊の課題となっている。

学校リーダーの養成においては、理論と実践の往還を通して、現任校の教育改革を行うイノベーション力、学校を活性化する組織マネジメント力、若手教員の発達を支援する人材育成力等の高度な教育実践力を育成する必要がある。ところが、学校リーダー養成は学校任せになり、教職大学院においても学校リーダー養成のプログラムは未開発な部分が多かった。

そこで、本学教職大学院では、平成24年度から教育委員会・学校と協働して学校リーダーを養成するための実習カリキュラムの開発に取り組んでいる。ミドルリーダーを目指す現職教員学生には課題分析実習を、学校リーダーを目指す現職学生にはシャドウイング実習を必修化し、職能発達に応じた学校リーダーのための実習を開始したところである。平成25年度は、学校リーダーを養成する先導的な実習の取組として、OJT及びOff-JTの機能を活用し、現任校の学校リーダーの立場や視点に立って、現任校の管理職等からのコーチング・メンタリングを受けながら、学校リーダーとしての対応を学ぶ実習カリキュラムを編成し、毎週水曜日に3時間実施してきた。その実習を通して分析した現任校の課題とそれ解決するための提案については、RPDCAサイクルにより大学において毎週行われる「教育実践研究」の中で複数の現職教員学生と研究教員、実務家教員が協働で省察し、そのうち毎月1回は、教育委員会指導主事、現任校校長等が加わって多角的な視座から、省察が行われるようにしている。

本研究の成果としては、第1に学校リーダー養成の実習を現任校で実施することで、現任校のミッションの実現に向けて、学校リーダーを目指す現職学生が現任校の改革・改善を意識し、課題提案・検証しようとする積極的な態度が生成されてきていること。第2に、現任校の管理職や教育委員会指導主事も参画することで、学校のグランドデザインや教育行政の施策を踏まえ、妥当性のある組織的な現任校改革案を提案し、検証できるようになってきていることが挙げられる。

本研究の課題としては、学校リーダー養成の実習によって身に付けた資質・能力を、修了後において学校現場で活躍する中核的な教員となっているかどうかの検証が十分とはいえないことである。そこで、今後は検証するための体系的なフォローアップ体制を構築していく必要があると考えている。

最後に、学校リーダー養成のための実習では、教育委員会、現任校の管理職をはじめとする関係者の皆様にご支援・ご協力を賜った。深甚なる謝意を表する次第である。

目 次

巻頭言

黒崎 東洋郎

I	事業の実施団体・実施者名	1
II	取組の内容	2
III	教職大学院のカリキュラム概要（カリキュラムマップ）	7
IV	実施の成果と課題	
	1. 実習報告書	
	1) ミドルリーダー（課題分析実習）	14
	2) 学校リーダー（シャドウイング実習）	26
	2. 教育実践研究報告書	
	1) ミドルリーダー（課題分析実習）	
	《2年次生》	36
	《1年次生》	60
	2) 学校リーダー（シャドウイング実習）	
	《2年次生》	72
	《1年次生》	84
V	2013教職大学院シンポジウム（H26.3.6）	
	1. ワークショップ	94
	2. 講演「今、教員養成に求められることと教職大学院の動向について」	103
	3. シンポジウム	104
	4. 2013教職員大学院シンポジウムのまとめ	108
VI	教育委員会／現職院生派遣校からの評価	
	1. 教育委員会	109
	2. 小学校	109
	3. 中学校	110
	4. 高等学校	112

編集後記

福田 博雅

【巻末付属 DVD】平成 25 年度「教員の資質向上に係る先進的取組支援事業」シンポジウム 2013

I 事業の実施団体・実施者名

団体名	氏名	職名	実施体制・分担
岡山大学	森田 潔	学長	事業責任者
岡山大学	加賀 勝	大学院教育学研究科・ 科長（教授）	授業推進全体・総括担当
岡山大学	渡邊 満	大学院教育学研究科・ 福研究科長（教授）	授業推進全体・副総括担当
岡山大学	黒崎 東洋郎	大学院教育学研究科・ 教授	事業推進に係る実務担当
岡山大学	高瀬 淳	大学院教育学研究科・ 准教授	事業推進に係る実務担当
岡山大学	金川 舞貴子	大学院教育学研究科・ 講師	事業推進に係る実務担当

（文部科学省との連絡・契約担当者）

氏名	団体名・職名
長砂 毅	岡山大学教育学系事務部・事務長
山岡 勇仁（事務担当・実務担当）	岡山大学教育学系事務部・教職支援グループ主査
山田 浩史（契約担当）	岡山大学教育学系事務部・会計グループ主査

（連携・協働する教育委員会・大学等の団体の連絡担当者）

氏名	団体名・職名
竹井 千庫	岡山県教育委員会・教育長
山脇 健	岡山県教育委員会・教育長
小寺 邦彦（事務担当）	岡山県教育庁高校教育課・総括副参事
平井 秀尚（事務担当）	岡山市教育委員会事務局指導課・課長補佐

II 取組の内容

1. テーマ名

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

2. 取組の目的

岡山県・岡山市は、他県・市町村と同様に、大量退職に伴う教員の若返りが進む一方、児童・生徒の学力向上、生徒指導上の問題、指導力不足の教員が少なくないなど、複雑かつ多様な諸課題を抱えている。各学校においては、全教職員が協働して家庭・地域と連携しながら、児童生徒の学習指導及び生徒指導上の諸課題を共有し、その解決に照準を合わせ、克服可能な教育内容及び指導方法などの教育方略を開発するとともに、それらを実行していく一連の取組を着実に進めていくことが必要である。その成否の鍵を握るのは、課題分析、カリキュラム開発、授業開発などを創造的に進めていく上で中心的な役割を果たしうる複数の有能なミドルリーダー（中堅教員）の存在である。また、ミドルリーダーを中心として推進される課題への取組を行うための全校体制を組織し、すべての教職員を束ね、動かしていくことのできる教頭や副校長及び校長などの管理職の存在である。ここで言う管理職は、これまでの比較的安定した時代において力量を発揮してきた管理職とは異なり、時代の大きな変化、特にグローバル化の中で多様化・複雑化している学校の諸課題に柔軟かつ創造的に取り組むことのできる学校リーダーでなければならない。岡山県・岡山市においても、また学校現場に必要な人材を供給する本学においても、このようなミドルリーダーや学校リーダーの役割を果たすことのできる人材の養成が喫緊の課題となっている。

本学教職大学院では、平成 20 年から、岡山県・岡山市と緊密な連携のもとに、定員のほぼ半数に当たる人数（10 ないし 8 名）の現職教員学生を受け入れ、それぞれの職能発達に応じたミドルリーダーや学校リーダーの養成に取り組んできた。平成 23 年度からは学校における実習科目として「課題分析実習」と「シャドウイング実習」を開発し、必修化することにより、現職教員学生の高度な「マネジメント力」「ファシリテーション力」を育成し、これらの力を発揮して教職員が組織人として協働し家庭・地域と連携しながら学校経営できるミドルリーダーや学校リーダーの養成を行ってきた。

こうした本教職大学院の教育活動は、設置 5 年目（平成 24 年度）に受審した一般財団法人教員養成評価機構による認証評価においても、高く評価されているが、上記の任務を一層効果的に達成するために、本年度は、「課題分析実習」と「シャドウイング実習」の両実習科目の構造的な改善をはかり、それらをコアにおいたカリキュラム全体の改革に着手している。本事業は、学校、教育委員会及び教職大学院の三者が協働することにより、多様化・複雑化している学校の諸課題に柔軟かつ創造的に取り組むことのできるミドルリーダーや学校リーダーを養成するための実習カリキュラムを開発するものである。

3. 具体的内容

本教職大学院では、発足後平成 22 年度までは現職教員学生の経験年数によって学校における実習を免除していた。しかし、学校課題の複雑化・多様化に適切に対応するため、この制度を改革し、平成 23 年度より現職教員学生にも職能発達に応じて実習を必修化することとした。具体的に

は、学校の中核的な職能を目指すミドルリーダーには「課題分析実習」を、校長・副校長、教頭、主幹教諭等の職能を目指す学校リーダーには「シャドウイング実習」を必修化し、実習におけるアクションリサーチによる学修を本学教職大学院の独自のコア科目である「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」（教育課題に即時対応できる学校における中心的教員に必要な教育実践力の育成を旨とし、幅広い教育学的教養を育成する授業科目）と架橋・往還・融合させて、学校課題を解決する実践開発力、実践を遂行する実践的指導力そして取組を組織し運営するファシリテーション力、マネジメント力の高度化を企図してきた。しかし、学校現場からは「課題分析実習」と「シャドウイング実習」についての理解が必ずしも容易でなく、学校において管理職が本授業に果たす役割が不明確との声もあった。そこで、現職教員学生への指導を学校の管理職、教育委員会の担当者、そして大学の指導教員の三者が協働して指導に当たることによって、両実習科目の一層効果的な展開を図る。具体的には、「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」を大学において開講するだけでなく、大学教員が学校現場に定期的に出かけて行って学校の管理職と協働して指導すると共に、大学において学校管理職（主として教頭）、県・市教育委員会担当者そして大学教員（全専任教員）が定期的に共同で指導を行う体制を取る。これによって教職大学院における養成を、教育委員会と教職大学院が協働して行う学校リーダー養成として実質化することが可能となる。また、これによって教職大学院のカリキュラム全体を「課題分析実習」と「シャドウイング実習」そして「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」をコアにしたカリキュラムに再編する目処も立ってくると考えている。なお、このカリキュラム全体の再編は、本年度本事業の実施の中で検討を行い、来年度からの実施を計画している。

4. 取組の実施方法

「課題分析実習」及び「シャドウイング実習」の必修化については、平成23年度末に岡山県教育委員会及び岡山市教育委員会との連携協力会議及び教職大学院運営会議で、目的、意義、方法、シラバスを説明、協議し承認を得て、平成24年度から両実習科目を実施してきたが、それを試行と位置づけ、平成25年度から上記体制のもとで完全実施する予定である。

平成25年度は、実習の事前指導を岡山県教育委員会、岡山市教育委員会と協働で開催し、大学教員と教育委員会指導主事とがコーディネーターをして、これらの実習が円滑かつ効果的に行われるように現任校管理職と現職教員学生のマッチングを行う。「課題分析実習」及び「シャドウイング実習」は、ともに通年で、毎週水曜日1、2限、現任校で行うが、学校への勤務ではないことを周知徹底する。実習でのアクションリサーチを省察する教育実践研究Ⅰ（前期）Ⅱ（後期）は、金曜5限に教職大学院の教員全員が参加して現職教員学生の省察への指導を行う。そのうち定期的指導に関しては、教育委員会指導主事及び現任校の教頭の参加を得て行う。

「課題分析実習」及び「シャドウイング実習」についての直接的な成果は、年2回の実習報告会で検討する。ここには現任校の校長も参加する。また、これらの実習が省察を通してどの程度高度化されたかについては、1年次末の教育実践研究報告会で検討し、PDCAサイクルに即して臨機に適切に改善を図るようにする。

さらに、岡山県教育委員会及び岡山市教育委員会は、指導主事による現職教員学生との面談を行い、8月には教育実践研究の進捗状況を確認し、1年次終了時点の3月には教育実践研究における現任校の取組と学校経営に関して提案する課題、検証方法を確認するとともに指導助言することとなっている。

5. 成果目標に対する指標

- ①「課題分析実習」及び「シャドウイング実習」を通して、職能発達に応じて現任校の学校組織マネジメント等に関わる課題を、管理職等の学校リーダーの立場に立って注意深く観察したり、インタビュー、質問紙法等を用いたりして積極的にアクションリサーチできたか。
- ②教育実践研究Ⅰでは、「課題分析実習」あるいは「シャドウイング実習」を通してアクションリサーチの成果を、他の地域の先進校の取組の調査、文献研究、現職教員学生同士のワークショップ等に積極的に取り組み、多角的視点から分析・検討し、現任校のリアリティーのある具体的課題を明確化することができたか。
- ③多角的視点から分析・検討し現任校の課題を解決するための方策を探究し、検討し、現任校の教職員が組織的、有機的、機能的に協働する具体的な学校組織の改善案を提言することができたか。

6. 事業計画

日程	事業の内容
前期 4月 5月 6月 7月 8月	<p>○4月17日、現任校、教育委員会及び大学の協働による学校リーダー養成のための実習（「課題分析実習」「シャドウイング実習」）事前指導の実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会、大学がコーディネートする現任校と現職教員学生のマッチングプログラムによる「課題分析実習」「シャドウイング実習」の事前指導の開催 <p>○実習開始。大学教員の現任校への実習説明（目的、意義、方法）、協力依頼。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「課題分析実習」、「シャドウイング実習」：水曜日、1、2限（実習と勤務の区別を明確にする） ・教育実践研究Ⅰ（課題分析）において「課題分析実習」「シャドウイング実習」の省察、金曜5限 <p>○指導教員による現職教員学生の現任校の学校経営に関する調査研究の実際の観察及び訪問指導（毎月1回程度）。</p> <p>○8月10日、「課題分析実習」「シャドウイング実習」報告会。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現任校、岡山県・岡山市教育委員会担当者による「課題分析実習」「シャドウイング実習」及び「教育実践研究Ⅰ」への指導助言。 ・教職大学院運営会議開催（「課題分析実習」「シャドウイング実習」の省察、検討。） <p>○8月23日、P2 現職教員学生の「教育実践研究Ⅲ（課題検証）の中間報告会への参加し、現任校の課題分析、課題提案の視座を得る。</p>
後期 10月 11月 12月 1月 2月 3月	<p>○10月4～5日、平成25年度日本教育大学協会研究集会参加発表：「職能発達に応じた現職教員の实習カリキュラム開発」</p> <p>○教育実践研究Ⅱ（課題提案）との架橋・往還・融合を図るための「課題分析実習」「シャドウイング実習」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前期同様、毎週水曜1、2限 ・学校組織マネジメントの先進校の取り組みの観察、調査 ・教育実践研究（課題提案）において「課題分析実習」「シャドウイング実習」の省察、金曜5限 <p>○2月1日、現任校への課題提案に向けた「課題分析実習」「シャドウイング実習」報告会</p> <p>○3月5日、PI 教育実践研究Ⅱ（課題提案）報告会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「Ed. Dを視座に入れた新しい教職大学院のカリキュラム開発」についてのシンポジウムの開催。

7. 過去の実績

教職大学院における教育課程は、学校現場のニーズに応じた新しい学校教育のパラダイムに即して、学校現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善が必要である。そのため本教職大学院では積極的にFD活動を推進し、ワークショップやシンポジウムの開催、研修会、授業公開・ピアレビュー等を開催し積極的に行っている。さらに専任教員は全員が、学校の校内研修会・学校評議員ならびに教育委員会等の各種審議会委員等、学校現場の実態や教育委員会の活動の理解を深める支援活動や研究活動を行っており自己研鑽につとめている。また教育委員会ならびに実習校校長等も公開授業の参観や合同発表会での指導を行い、教育現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善と、教育研究水準を向上させるよう努めている。

具体的な改善としては、問題行動やいじめという学校現場のニーズに対応して、平成23年度から選択科目に「道徳教育実践研究」を新たに開講した。さらに実習の減免措置を行ってきた現職教員学生に対し、平成23年度の教職大学院運営会議・教職大学院連携協力会議等の議論を踏まえて、現職院生の職能発達に応じた「課題分析実習」「シャドウイング実習」を平成24年度から必修とする実習カリキュラムを開発し、内容、方法等を漸時検討し、改善を図っている

上記の取り組みによって、現職教員学生は全員が、現任校において研究課題に関係する校務分掌で主任や主幹教諭、教頭に登用されている。平成21年度から平成23年度に修了した現職教員学生37名のうち、教頭4名、主幹教諭5名、指導教諭1名、県・市・町教育委員会の指導主事など6名計16名(43.2%)が指導職に登用され、3人は県単位の研修指導講師となっている。また現職教員学生による教育実践研究は、教育振興に係る表彰や学会助成金等も得ている。このことは、本学教職大学院の目指す「学校現場に直接還元できる教育実践研究」が評価されている成果であり、現職教員学生が、修了後にミドルリーダーや学校リーダーとして指導的役割を果たすことができている。

8. 大学と教育委員会間等における個人情報の取扱い

国立大学法人岡山大学の保有する個人情報の適切な管理に関する規程(平成17年3月24日・岡大規程第10号)、岡山県個人情報保護条例(平成14年3月19日・岡山県条例第3号)及び岡山市個人情報保護条例(平成12年3月22日・市条例第34号)に基づき取り扱うとともに、岡山県・岡山市教育委員会と国立大学法人岡山大学が協働・連携してこの事業を遂行するために必要な限度内で個人情報を利用する。

さらに、個人情報の利用にあたっては、岡山県・岡山市教育委員会と岡山大学との間で率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれないようにするとともに、特定の個人に不当に利益を与えないよう、また、不利益を及ぼさないよう留意し管理を徹底する。

Ⅲ 教職大学院のカリキュラム概要（カリキュラムマップ）

平成25年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」『学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究』事業

学校のリーダー養成のための 実習カリキュラム開発の研究事業

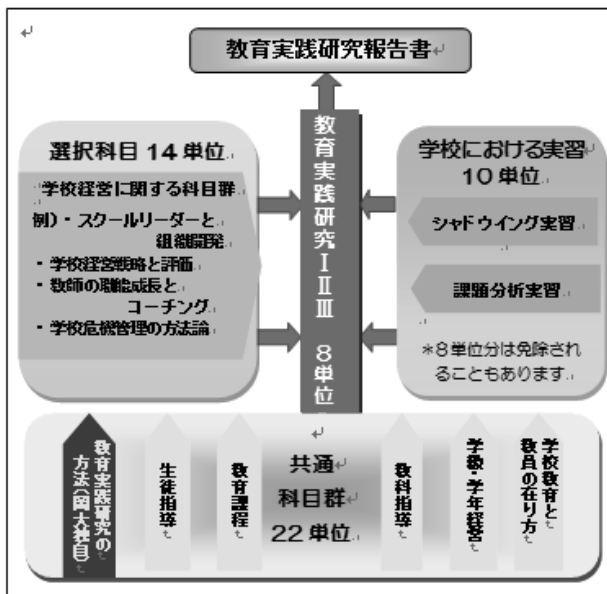
—教育実践力の高度化を目指した大学・教育委員会・学校の連携—



OKAYAMA UNIV.

岡山大学教職大学院のカリキュラムの概要（カリキュラムマップ）

◆カリキュラムのコアとしての「教育実践研究」



「教育実践研究」:
「共通科目」と「選択科目」で習得した専門的知識・技術、および「学校における実習」を往還しながら、実践的な理論を構築する。



OKAYAMA UNIV.

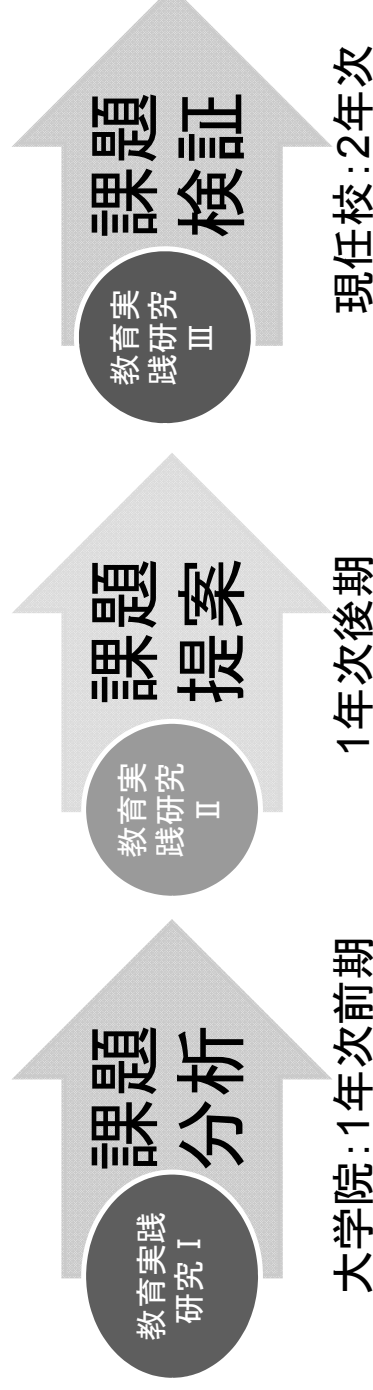
職能発達に応じた実習科目

	対象	実習方法	ねらい	内容
課題分析実習	ミドルリーダー	毎週水曜日 3時間×15回	①スクールリーダーの職務やねらい、思いを理解し、リーダーの視点で物事を考えることができる	<p>②本当に解決すべき現任校の課題を分析する</p>
シヤドウイング実習	学校リーダー	通年2単位	現任校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教務主任、研究主任等の職務遂行活動の様子を観察したり、インタビュー等を行うことで、各職務内容や各人のねらい、思いを理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職・同僚へのインタビュー、アンケート ・生徒アンケート ・授業観察、校内研修への参加 ・他校・校種の学校長へのインタビュー ・他校の視察 ・企業経営者へのインタビュー等



現職学生「教育実践研究」の改善・充実

◆現職学生の教育実践研究のプロセス



△当初の指導体制 : 主・副指導教員が週1回、ゼミ形式で指導を行う



主・副指導教員による週1回のゼミ指導

+

◇多角的、複眼的視点に基づく指導体制

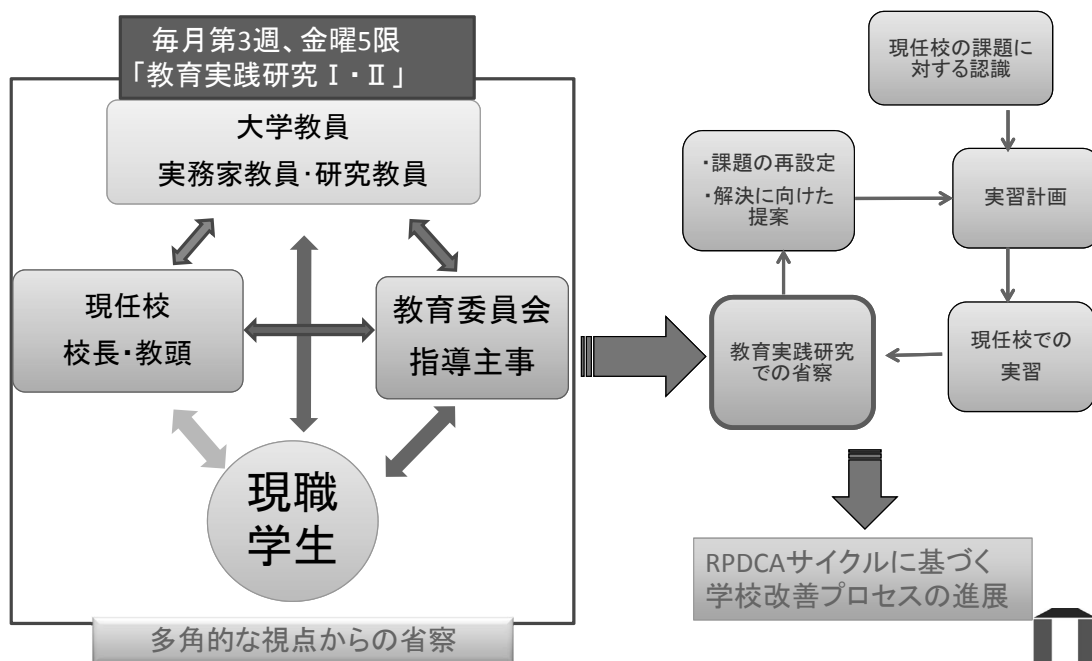
現任教の学校改革の課題を発見し、改善案を構築するため、多角的、複眼的視座を取り込んだ指導を行う。

【具体的方策】研究教員、実務家教員、学校リーダー（現任教校長等）、教育委員会担当者が、第3金曜5限の「教育実践研究 I・II」の授業に参加し、現任教での実習を多角的に検討するアクションリサーチ型教育実践研究



OKAYAMA UNIV.

「教育実践研究」の組織的・協働的な指導体制の構築



OKAYAMA UNIV.

大学、学校、教育委員会の協働指導体制による 「教育実践研究」の様子



OKAYAMA UNIV.

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による
学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

IV 実施の成果と課題

1. 実習報告書

IV 実施の成果と課題

1. 実習報告書

1) ミドルリーダー（課題分析実習）

- ・赤木 雅美 （ 現任校 津山市立鶴山小学校 ）
- ・麻生 薫 （ 現任校 岡山県立倉敷天城中学校 ）
- ・井上 哲 （ 現任校 岡山市立福田小学校 ）
- ・神田奈津子 （ 現任校 沖縄県うるま市立田場小学校 ）
- ・松尾 洋昭 （ 現任校 総社市立池田小学校 ）
- ・吉田 和弘 （ 現任校 浅口市立金光吉備小学校 ）

2) 学校リーダー（シャドウイング実習）

- ・竹中 一雄 （ 現任校 赤磐市立山陽北小学校 ）
- ・久松満里子 （ 現任校 岡山県立井原高等学校 ）
- ・宮内 正志 （ 現任校 岡山県立岡山支援学校 ）

通常の学級における特別な教育的ニーズのある児童を

学年全体で育てる教育実践

学籍番号 22425061 氏名 赤木 雅美

保育園・幼稚園・小学校の保育士や教職員が連携して子どもを育てるために、入学期の指導に焦点を当てることへの必要性を示すとともに、小学一年生に対する必要な支援の在り方、教職員の意識改革、組織体制づくりについて提案するために必要となる情報を収集し、分析した。

1. 課題提案の課題

小学校一年生が小学校での新しい人間関係や文化に円滑に適応し、子どもたちの発達を促していく教育環境を整えるために必要となる学級経営を中心とした支援の在り方、組織体制づくり、入学前後の具体的な取り組みについて検討する。

2. 取組の概要

(1) 課題分析実習でのアクションリサーチ：前期の課題分析実習で整理された現任校の課題は次の3点、即ち、①人間関係づくり（お互いを思いやれる学級集団作り、自己肯定感を高める支援、生活規律の育成）、②特別支援教育の充実（個々のニーズの多様化に対応したきめ細やかな学級経営・授業づくり）、③確かな学力の育成（実態の多様化に即した授業作り、基礎学力の定着、個人差への対応）であった。

(2) 後期の課題提案実習：前述した現任校の3つの課題の視点を持って実習に取り組んだ。実習の主な内容は、3つの視点を踏まえ、授業観察、現任教職員との懇談、困難さを抱えている児童への対応などである。これらの取り組みから分かってきたことは、「入学期の指導」に目を向けることの重要性である。

現在、多くの課題を抱えている6年生は、入学当初から、その傾向は見られており、この課題は、学年進行に伴って多様化、深刻化している。課題を抱えて入学してきた「1年生」の段階で、取り組むべき内容や方法について検討することの必要性を痛感した。

3. 省察

「入学期の指導」に関わり、入学前後に現任校で行われている主な取り組みの内容は、①子ども理解にかかわること、②小学校での支援・指導体制にかかわること、③保護者への対応にかかわること、の3点である。

①については、毎年1月～2月に就学指導委員会のメンバーが保育園や幼稚園を訪問し、6歳児学級の子どもたちの様子を観察する場を設けている。保育園や幼稚園の保育士や教員から、就学にあたり気にかかる子どもについて説明や相談を受けたり、小学校の教員から保育を観察して気になった子どもについて普段の様子を尋ねたりしている。子ども一人

ひとりに対する理解を深めるためだけでなく、学級編成を行ったり、指導方針や体制を決めたりすることに役立っている。しかし、園の訪問時間は、授業時間帯と重なることから、特別支援コーディネーターが一人で園を訪問しているのが実情である。また、聞き取りや観察の方法も、園や保育士によって様々であり、「子どもを見る共通の尺度」があるわけではなく、時として主観的になりやすい。「子どもを見る共通の尺度」、たとえば「30分程度、椅子に座った活動に取り組める」「着替えが一人でできる」「はさみが上手に使える」などの簡単なチェックシートを全ての就学児について記入してもらい、その上で、園の見学を行う、などの改善点も考えられる。

②については、1年生担任、特別支援コーディネーター、支援学級担任、小1グッドスタート支援事業などを活用しながら、入学式当日からの支援・指導を手厚く行えるような体制づくりに努めている。しかし、全体の課題として対応しなければならないもの、個の課題として対応しなければならないもの、その場の状況に応じて対応しなければならないものなど、めまぐるしく変化していく様々な課題に日々奮闘しているのが実情である。

③については、就学時健康診断と入学説明会の中で、服装・学習用具・登下校・学校生活などについて、たくさんの質問が寄せられ、丁寧に対応している。ただ、いずれの会も、学校側から投げかける場が多く、保護者や児童と個別に向き合う時間はほとんどないのが現状である。また、時に保護者で判断すべき内容まで寄せられたり、入学後も同様に細かく保護者支援を継続したりしなければならない現状がある。

①～③に関わる個々の課題のみならず、また全体として改善しなければならないこともある。これまでの取り組みが総合的に評価されていないこと、評価システムをもたないことなどである。また、保育園・幼稚園の保育の中で、子どもがどのような育ちをしてきたのかを考えず、小学校文化の枠の中にあてはめることに気をとられ、小学校側だけが考える「つながり」や「連携」になっているような印象を受ける。

4. 課題検証に向けての課題と展望

未知の世界に希望を持ち、元気いっぱい小学校生活をスタートする1年生。しかしながら、そのような子どもたちの中には、保育園や幼稚園とは大きく異なる小学校の生活や新しい人間関係、これまで一人ひとりの子どもたちが生きてきた文化とは異なる小学校文化に対して、戸惑い、不安や葛藤を感じてしまう子どもも少なくない。その結果、すぐにパニックを起こしてしまったり、自己中心的に振舞ったり、意欲的に活動できなかつたり、教師や母親から離れることができなかつたりする子どもの姿が見られる。発達障害を抱えているケースも多く、その対応は、一筋縄ではいかない。さらに、その人数や程度は、年々、増え、強まっているように感じられる。時には、集団をつくることができず、学級未形成の状態となった「小1プロブレム」へとつながることさえある。

全ての子どもたちを、小学校生活や新しい人間関係、小学校文化へと円滑に適応させたり、適切に働きかけたりすることによって、子どもの発達をよりよいものへと促していくことは、現任校の課題という事ができる。新入生を迎えるにあたり、どのような「困難さ」があり、それらを克服するためにどのような「教育環境の調整」が必要なのかを今年度中に分析し、提案していく予定である。

中高一貫校における「進路実現」に向けた個の育成

学籍番号 22425062
氏名 麻生 薫

「中高一貫校における『進路実現』に向けた個の育成」というテーマを設定し、同僚教員に対する聞き取りやアセス、並びに学習実態調査を踏まえて、副校長や各課長との面談を繰り返し行った。

1 課題提案の課題

現任校は、中高一貫の進学拠点校として、学力向上・進路希望の実現という使命を果たしつつ、知性と豊かな人間性を兼ね備えた意欲ある次世代のリーダーを育成することを目指している。

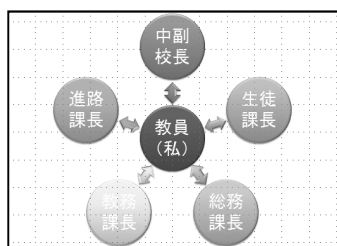
こうした使命の達成状況について、中学校教員集団にインタビューしたところ、現任校の生徒に対する認識は次のようなものであるという点で共通していた。①学力は高いが成績重視の傾向がある。②高い学習意欲をもっているというより、息切れしている生徒は少なくない。③人間関係作りが表面的で、関係が非常に希薄である。この認識は、報告者自身による生徒理解と一致しているということを確認することができた。一方で、生徒について教員全員が同じ認識を抱いているのにも関わらず、組織として確認・共有されていない状態であることが明らかとなった。

しかし、「ミドルリーダー手前」という自分の立場で、学校の組織的な取組を直接的に計画・実施していくことは容易でなく、副校長やミドルリーダーの理解・協力を得なければならないと考えた。

そこで、学校が抱える課題の解決に組織的に取り組むということはどういうことなのかという問題意識をもって、「中高一貫校における『進路実現』に向けた個の育成」を図る、課題分析実習を進めてきた。

2 課題分析実習の取組の概要

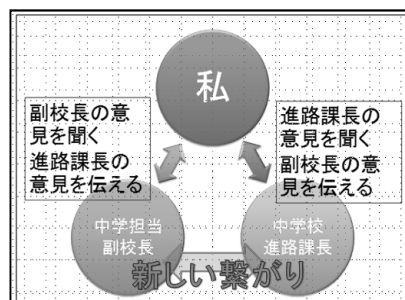
1) 意見・情報の収集と伝達



前期では、副校長・各課長と、生徒の現状について教員集団から得た情報を交えながら意見交換をするとともに、そこで話合った内容をさらに副校長や他の課長、教員集団に伝達していった。例を挙げれば、副校長との意見・情報交換の内容を生徒課長との面談の中で伝え、そこで得た意見や情報をさらに他の課長に伝達するといった作業を繰り返し行った。

2) 生徒に関する課題解決に向けた取組の提案

後期では、課題解決に向けた学校組織として何ができるのか、また自分はどういった役割を担うことができるのか、具体的な取組について意見・情報収集を行った。副校長は、「6年間を見据えたキャリア教育」の充実を提



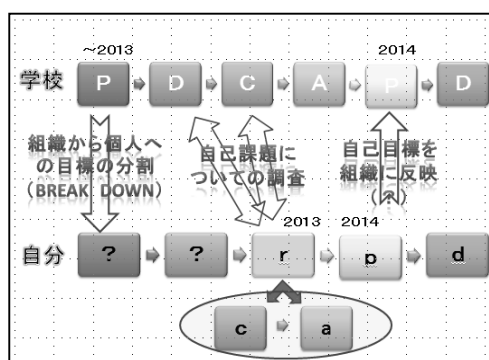
案した。「キャリア教育」ということで進路課長に副校長の意見を伝えたが、進路課長も副校長と同様の意見をもっていることが分かった。こうした情報交換の中で、お互いの中で共通認識をもつことができ、進路課長は、副校長の意見を踏まえ、「AMAK I学（キャリア教育）」の見直しが必要とし、進路課会（学年主任）や副校長への相談など生徒課長との面談などを計画し、実行に至った。

3 課題分析実習の省察（成果）

実習の成果として、報告者が各面談で得た意見や情報を、副校長や他の課長に繰り返し伝達していくことで、副校長・各課長間で生徒の現状について共通認識できていたという点が挙げられる。副校長が来年度に向けて中高8課長を開催した時には、すでに中学校4課長は本校の生徒の現状を共通認識している状態になっていたということを副校長から伺った。

つまり、報告者が「メッセンジャー」の役割を担い、副校長や各課長との意見交換を繰り返すことで、生徒の現状や課題についての共通認識を形づくる働きかけとなっていたといえる。

また以前は、学校の組織的な取組に参画するとはトップ・ダウンによって示された目標を受け入れ、それに対応した自己目標を形式的に設定するだけに留まり、計画（PLAN）も実践（DO）も自覚的でない状態であった。しかし自らが認識する課題の解決を図る自己課題を自ら設定し、その実現に向けて副校長や各課長との意見交換をする中で、自己目標を実現するための改善策を学校組織に提案するという関係が生まれた。



組織として成果を上げるためには、教員集団が共通意識をもち、それぞれの専門性や立場から目標達成に向けて取り組むことが重要である。そのためには、まず自分の立場や専門性を十分理解しながら、自己目標・課題をもたなければいけない。その上で、管理職や同僚との意見・情報交換を行いながら徐々に共通意識を高めていき、自己目標・課題の達成に対して協力を得ていくことが組織的な取り組みに繋がっていくのではないかと考えた。

また、課題分析実習での自己目標・課題を踏まえた調査（RESEARCH）は、自分の実践（DO）の確認（CHECK）でもあり、自己の取組改善（ACTION）に向けた見通しをもつことで、学校の組織としての評価（CHECK）に参画できる。これは、実質的なミドルリーダーの動きであり、報告者は実習を通して組織の中でのミドルリーダーの動きや働きを学ぶことができたといえる。

4 課題検証に向けての課題と展望

実習により、自己課題についての調査をすることで自分の実践（DO）の確認（CHECK）を行うことができた。それを学校長と副校長との面談で報告した際に、来年度実際にどのような役割を担うことになるのか明確にならなかったものの、学校課題について共感を得ることができた。

今後は、調査（RESEARCH）を踏まえて、自己の具体的な改善策を、学校の経営計画（PLAN）に結びつけていくことが課題である。

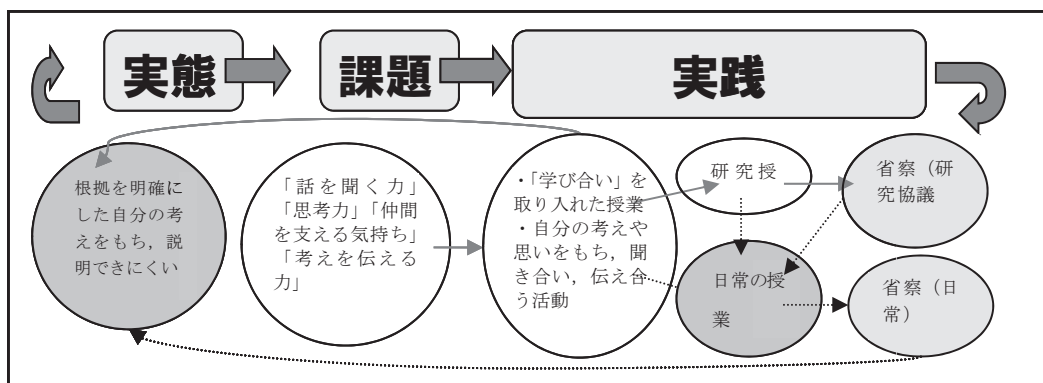
「個の力を高める校内研修」～自己主導性を活かした研修を目指して～

学籍番号 22425065 井上 哲

1. 課題提案の課題

現任校は、特別支援に起因する不登校や教室に入ることが出来ない児童や授業に集中できない児童、また教職に関する事柄が伝達しにくいこと・学童保育児童数の増大から見られる家庭での時間的な余裕のなさなどの問題があり、教職員のゆとりがない状態であるが、協力体制を組み合わせながら対処している。その状況が数年続いてきている中で、全国学力調査や岡山県学力調査において、岡山県平均を下回っている。以前から調査結果を分析する取り組みをしているが、本年度の調査においても状況は変わっていない。また、現任校では新しい学力観を意識し、自ら学ぶ意欲や思考力・判断力・表現力の向上を目指して校内研修を進めている。しかし、行われている校内研修や日常の授業の観察から考えてみても、分析結果や校内研修で学んだことを日常の指導に活かす授業は少なく、数値に表れた学力向上や新しい学力の向上につながっているとは考えにくい。そこで、現任校の校内研修で行われているテーマ設定への過程・公開授業や研究協議・日常の授業を観ていくことにより、改善すべき課題を表出させ、改善に向けて何が必要かを考えることは、授業を改善する上で必要であると考えられる。特に、それぞれの取り組みだけでなく、取り組みの間にあるつながりや流れが、校内研修が活性化しない理由であるのではないかと考えた。佐古¹（2013）は、協働として自律的な教育改善を駆動させるために、教育活動の良循環を支える基本的なモデルとして、「実態—課題—実践—実態」が循環的に結合することを提唱している。これは、それぞれの要素が意味を持って連鎖していくということである。その視点で現任校の校内研修を観ていくこと（下図参照）により、現任校における校内研修の課題を表出させることにした。

〔現任校の校内研修での取り組み〕



現任校では、3年前から「学び合い」の考え方を取り入れた授業づくりの研究をしていて、その継続を前提としている。前年度末に「福田の子どもたちに身につけさせたい力は何だと思いますか」という教職員へ問うことにより、「話を聞く力」「思考力」「仲間を支える気持ち」「考えを伝える力」等が出てきた。それらをもとに、サブテーマとして「自分の考えや思いをもち、聞き合い、伝え合う活動を通して」という授業研究の視点が決定された。その後「根拠を明確にした自分の考えをもち、説明できにくい」という実態が研究主任から出された。この流れについては2点の課題がある。一つ目は、実態が子どもの姿からではなく、「身につけさせたい力」から導き出されたという過程上の問題である。つまり、それぞれの教員が直面するそれぞれの場面での実態を振り返った姿ではないということである。どういう姿が問題なのかという実態の十分な共有がないため、課題設定や実践が充実していないのではないかと考えられる。二つ目は、研究授業のあとで、課題に対する

子どもの実態を見取り、成果や新たな課題を十分に共有することができていないことから、一段高いステップを踏むことができないという省察の問題である。現任校では、ここ数年、省察が充実できていないことが紀要からもうかがえる。この二つの問題から現任校での校内研修は、授業の方法(考え方)である「学び合い」ありきで進められていて、実態から考えられた課題を解決し省察していこうとする流れが十分でなかったと考えられる。第2回公開授業後のアンケートで、「学び合う状態がどういう状態なのか。何がどうなっていればいいのか」という例をイメージしてほしい。」という意見が出されたように、現場の教員は、実態としてある子どもの姿やめざす子どもの姿をしっかりとイメージし、検証し合う段階を経ることが大切であると考えられる。

2. 取り組みの概要

(1)実態から考えられる課題を表出させるための取り組み

・授業分析 ・学力テスト分析 ・校長、教頭との課題共有

(2)研究協議で省察に向かうための支援

・視点シート ・指導案検討会支援 ・公開授業グループでの授業記録用紙

(3)日常の授業の充実と教員間での課題の意識づけ

・「学び合い」の理念の研修 ・授業支援と省察 ・教育課程編成会議での発言

3. 省察（成果）

「取り組みの成果と課題」:改善への取り組みをする中で、成果としては、課題や理念等を校長・教頭や教員と共有する機会を持ち、管理職・各教員双方の立場からの考えを知ることができたことである。複眼視できることは取り組みを充実させるためには必要である。また、自分自身授業分析や学力分析を通して、学校課題をより明確に持つようになってきた。しかし、現時点では各教員の授業の様子から見て、課題が共有でき、授業に活かされているとは言えない。

「ミドルリーダーとしての成果と自己課題」:校長・教頭だけでなく、いろいろな立場にある教員と話をする機会を多くもち、現任校の教育について共感することができたのは、今までにない経験である。双方と話やすくなってきたことは、ミドルリーダーとして教育を進める際に有効であると感じている。そして、課題解決に向けた関わりができる教員が出てきたことは、これから実践していく上でやりやすくなってきていると考えている。今まで気になっていたけれども行動を起こしにくかった教員を巻き込んで、学校課題を解決することができる環境になりつつある。しかし、教育課程編成会議で校長の意図が教員に伝わっていなかったことからみて、管理職と教員の擦り合わせを促すことが課題となる。

4. 課題検証に向けての課題と展望

一部で共有する機会を持つことができていても、その共有が教員間でうまく結びつかなければ有効に機能しない。これからは教員間の結びつきの節目となる役割を意識して、課題解決に向けた取り組みを増やしていくことが必要となってきている。

しかし、校内研修を成人学習として捉えるならば、自己主導性を生かしていかなければならない。多くの場合、教員は一人で授業を進めていくことになるので、共有したことが生きて働くためには、教員が自己主導して考え出した目的意識が不可欠である。現時点であるもので、目的意識をもつために活用できそうなものは、自己目標シートが考えられる。その点においては、教員との面談における管理職の役割が大きくなる。また、どのような目的意識をもってもらうかについて、研究主任と管理職のすり合わせも必要であると考えている。

気づきをつなぐ組織的支援のあり方

－危機管理の視点から見る保健室登校等への支援－

学生番号 22425067 氏名 神田 奈津子

この課題分析実習では、実習校や現任校での職員インタビュー、現任校児童への生活アンケート等から現任校の組織的支援や児童の実態の把握を行った。その結果、個別の支援等の方針決定、記録・引継ぎ方法、支援の推進者が不明確などの課題が明らかになった。

1 課題提案の課題

現任校では、これまで不登校や登校しぶりに対して学級担任だけでの対応が難しくなってきたから、担任の依頼に応じて管理職や支援員等は別室で、養護教諭は保健室登校として個別に対象となる児童への対応を行っていた。そのような対症療法的な対応が続くなかで、児童の不登校等の背景にある様々な問題が複雑化・深刻化し、対応が長引くなど適切な支援となっていなかった。

こうしたことから、問題が複雑化する前に児童の不登校等のサインを発見し、早期の支援につなげたいと考えていた。しかし、前期に実施した岡山市内小学校（以下、実習校という）実習において、児童のサインに気づいた後の校内の組織的支援が重要であるということに気づくことができた。

そこで、後期は、現任校の組織的支援における課題に焦点をおき、実習校において得た「組織的支援の視点」をもとに職員インタビューを行った。また、生活アンケートや出席状況から児童の現状を把握し、組織的支援のあり方を明確にし、既存の組織を活用した支援の活性化を探究したい。

2 取組の概要

(1) 児童の実態把握

児童の学校生活の実態を把握するため、生徒指導部と連携した生活アンケートを実施した。今回、児童が学校生活に楽しさを感じているかを捉えるための「学校生活の楽しさ」「仲の良い友だちの有無」「相談相手」、そして不登校等の気づきの指標となると考えた「登校時刻」の4項目を新たに追加した。分析にあたっては、新たに追加した4項目の他に既存の項目「いじめ」について、「学校生活の楽しさ」とのクロス集計を行い、検討した。さらに「学校生活は楽しくない」と回答した児童については、抽出し、実際の遅刻の状況の分析を行った。

また、現在、教室に入ることができず別室での支援を受けている（以下、「相談室登校」という）児童の過去の欠席や遅刻状況について調査した。

(2) 組織的支援の実態把握

8～9月は実習校で得た「組織的支援の視点」をもとに過去の事例について、11～12月は支援中の相談室登校について、それぞれ現任校の職員インタビューを行った。

	8～9月	11～12月
人数	7人	4人
対象	学校長、教務、学年主任（1・4年） 学級担任（昨年度の不登校等の児童が在籍している）、生徒指導担当	学級担任（12月現在、相談室等登校を行っている児童が在籍している）、SC
目的	過去の不登校等や気になる児童の事例から、発見から連携に至る課題を把握する。	現在の相談室登校の児童への支援体制の課題を把握する。

現任校における実習を通して把握できた児童や組織的支援の実態をもとに、管理者や関係職員（生徒指導担当、当該学級担任、SC等）との情報交換を行い、課題の共有を行った。

3 省察（成果）

(1) 児童の実態

生活アンケートの結果より、「学校生活」の「楽しい」「楽しくない」群の「登校時刻」を比較すると、「楽しくない」群は、登校時刻が8時以降の児童の割合が多くなっている（図1）。

「楽しくない」群の児童の出席状況を確認したところ、アンケート実施と同時期の6月末までの遅刻経験者は40人中16人（40.0%）であり、低学年になるほど遅刻経験者の割合が高く（2年：43%、3年33%、4年14%、5年20%、6年13%）、2～3年生では全遅刻経験者が3回以上（最多11回）遅刻している。この結果は、現任校の様々な家庭環境の背景となっている地域社会の要因も考えられる。また、今年度の相談室登校等の児童の過去3ヵ年分の出席状況を確認してみると、4人中2人が低学年の頃より年間20回以上の遅刻があり、4人とも欠席が徐々に増えてきている状況が明らかになったが、これまで遅刻を不登校等などのサインとして意識した情報交換が行われていなかった。

養護教諭は、健康観察の集計や保健室来室者への対応など日々の執務の中で不登校等のサインに気づくことができる。学級担任や関係職員に情報提供を行う際に、支援の必要性の根拠をもとに気づきを価値づけ、支援につなげていきたい。

(2) 組織的支援

校長や教務、生徒指導担当、当該学級担任、学年主任、SC等11人の関係職員に対して行ったインタビューから、学年会や職員会議等で教職員間での情報交換がよく行われていることや他の職員からの協力が得られていることがわかった。

しかし、その反面、課題として次のようなことも挙げられている。

《引き継ぎ》	・昨年度の指導や支援についての記録や詳細な引継ぎがなく、年度初めや問題行動等が起こった時に口頭での説明に留まっている。 ・担任が様々な情報を収集しても、記録していくことに負担を感じている。
《児童理解》	・不登校や登校しぶり等の背景にある友人関係や学習、発達障害などを踏まえた支援になっていない。
《共通理解》	・担任に協力して支援に関わりたいが、具体的な役割や支援方法が分からない。 ・他の職員は協力的だが、担任の方針や意向を踏まえた支援になっていない。
《連携》	・支援や連携の中心となる人がいない。誰が中心的な役割しているのか分からない。 ・SCと担任や担当者との事前事後の話し合いがなく、SCの効果的活用になっていない。

不登校児童等への支援を中心となっていく担当や推進者が明確に示されず、支援がつかない状況がある。指導方針や指導内容の記録・共有を図り、継続した支援にしていくことで、これらの課題解決が図られると考えた。

4 課題検証に向けての課題と展望

課題分析実習で明らかになった児童の実態について、学校長をはじめとする関係職員とアンケート結果や欠席・遅刻状況をもとに共有を図った。特に以前からの課題であった遅刻については、今年度から学校長のリーダーシップのもと、始業時刻（8時15分）の健康観察の徹底や児童への指導が行われ改善が見られている。全職員で課題を共有し、解決に向けての具体的な取り組みを示すことが、組織的支援のスタートであると意識しての次のことを行っていきたい。①児童の抱える問題が複雑化・深刻化する前に発見に努め、情報交換の対象となる基準を校内で統一する。②早期に組織的支援につなげるために、フローチャートを作成し基本となる支援や連携について共通理解を図る。③継続した支援や生徒指導等の資料としても活用できるよう、記録や引き継ぎ方法を明確にする。

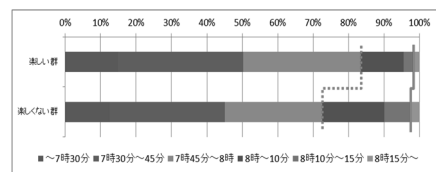


図1 登校時刻

小規模校におけるミドルリーダーとしての組織マネジメントに関する実践研究 ～表現力（説明力）の育成を目指して～

学籍番号 22425077 松尾 洋昭

1. 課題提案の課題

現任校は小規模校であるため教員の仕事が個業化される傾向にある。また経験豊かなベテラン教員が多いために個人的な実践に委ねられることが多く、そのために組織として協働する機会が少なくチーム力が十分発揮されにくい。そこで、現在ある組織をブラッシュアップし分掌担当を複数配置にするなどの組織開発の提案を行った。ミドルリーダーとして、中核的な役割を果たし、現任校の教員と協働しながら、表現力を育成するための全職員参画型の組織的な校内研究システムの開発を行っていくのが私の課題である。

2. 取組の概要

「ミドルリーダーとして協働による表現力を育成するための参画型校内研修システムの開発」算数の授業観察や授業実践を行い、担任との省察的反省会を通して児童の表現力の実態把握に努めた。また、管理職や職員へのインタビュー調査分析などのアクションリサーチをすることで、来年度の課題提案への素地作りを行った。

(1) 授業観察

1年生から5年生までの算数授業を観察し、児童の現状把握と先生方の授業実践の様子を観察した。その後、担任と授業分析を行い問題を共有していった。

(2) 授業実践

表現力を育成するというテーマの基、1, 2, 3, 4年生で授業実践を行った。特に2年生では、単元を通して表現力育成に重点を置いた授業提案を実施した。単元を通した計画を立てることで、授業実践におけるPDCAサイクルを効果的に回していくことができた。授業後に反省会を実施することで、次の授業に活かせることができた。

〈2年生での実践〉

①実践内容

自分の考えを友達に説明するために、説明したいという意欲をもたせるような工夫として既習の九九を活用して新しい九九のつくり方を自分で思考する場面を設定した。

②表現力育成のための特徴的な取組

既習事項を活用しやすくするために、アレイ図を用意し、それを使って、「かけられる数」・「かける数」、「入れ替える」「学習した九九」などのキーワードを押さえながら、分かりやすく説明することができる展開を行った。また友達の考え方に触れる機会をつくることで、考え方やそれを考えた友達の良さにも気づかせるようにした。

1人で考える時間や小グループでの話し合いの時間を確保することで、自分の考えに自信をもって発言できるようにした。全体での発表の時は、友だちの考え方をもとに子ども同士で考えをつなぎながら授業を展開し、考え方を深めたり、友だちの考えのよさに共感したりできる場の必要性を提案した。

③授業後の担任の感想

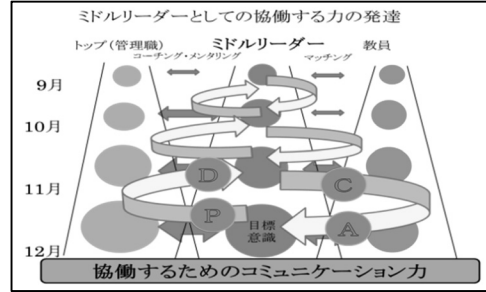
「アレイ図を使って児童が自分で考えていた。いつもは発表しない子が一生懸命考えていた。今後は、活動を通して考える時間を十分に確保していきたい。」

「話し合い活動も訓練だと思った。友達の見聞を聞くことができたいし、自分の意見も言うことができたい。分からなくなった子がいたら、発表のリレー方式でつなぐ場を設定していきたい。」など私の提案に賛同する感想が聞けて、児童に表現力を養う上で各担任が協働して取り組むことが期待できた。

(3) インタビュー調査

- ・管理職 ○学校課題，組織体制，表現力育成
- ・職員 ○組織体制，表現力育成

管理職と表現力育成のための学校分析や「チーム池田」などの組織分析を行った。その結果と学校のミッションを踏まえ、コーチングを受けながら方向性を探り、1月に課題提案の素案を提示した。教務主任や研究主任とは、休み時間や放課後などの時間を効果的に活用し課題について分析したり、改善案を話し合ったりすることができた。



(4) ①先導的な校内研究システムを実施している先進校視察

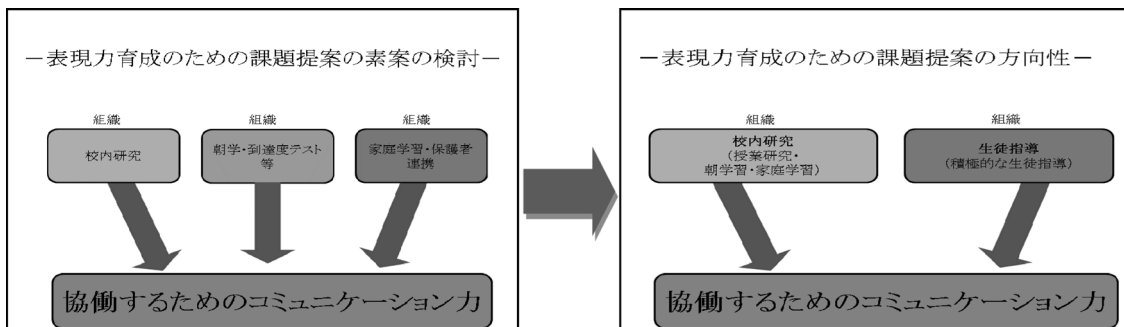
- ・高梁市立高梁小学校，・総社市立清音小学校，

- ②表現力を育成している小規模校視察 ・高梁市立富家小学校

3 省察（成果）

現在ある校内組織が十分機能していない面があるので、ブラッシュアップしていく必要がある。そこで、定期的な開催の実施と全員が参画するシステム作りを提案していった。そのことで協働が促され、さらに児童の表現力が育つと考えられる。提案後管理職にコーチングやメンタリング指導を受け、改善案を構築することができた。そして、表現力育成のための課題提案の方向性を職員に示すことができた。

課題提案実習を通して、ミドルリーダーとして積極的に職員とのコミュニケーションを取ることを心掛けていった。特に管理職と毎回、話し合いを持てたことで校長の指針を理解し学校のミッションや課題などを多角的に分析することができた。他の職員とも学校課題についてインタビューする機会をもてたことで課題を分析し共有することができた。また、毎回、授業観察、授業実践を行うことができ、全校児童の実態も実感的に理解することができた。



4 課題検証に向けての課題と展望

新しい組織開発を行うにあたっては、コーディネートを担うミドルリーダーの役割が大切である。現在ある校内研究組織を定期的に行うことや同時に生徒指導組織を再構築し、2つの組織を効果的に機能させていくのが今後の課題である。また、小規模校で協働を進めるためには参画型の研究組織に改善し、他の校内分掌においても協働できる場面を意図的に増やしていきたい。

子どもと子どもをつなげる取り組みを促進する学校組織マネジメント

学籍番号 22425082 氏名 吉田 和弘

1. 課題提案の課題

現任校における学校風土には伝統に培われたものがある。しかし教師による管理的な指導は、教師と児童の関係性は強めているものの、児童同士の関係を希薄化させ、学級や学校の中から児童の主体的な姿を遠ざけている。伝統を土台にして育ててきた児童をより一層成長させるためには、現段階での人間関係を豊かに築いていく力を身に付けなければならないと感じる。現任校でその力を育てていくためには、育てたい児童の姿を共有し、それに向けて協働して取り組む組織にしていかなければならない。

2. 取組の概要

「あいさつや掃除ができ学習規律が定着し落ち着いている児童」。これが現任校における児童の姿の捉えである。本校の伝統という言葉に置き換えられ、教師と児童の関係性の元、教師主体に児童を育ててきた姿と言える。決められたことにまじめに取り組む一方で、児童の主体性や子どもらしい明るさなどをあまり感じない授業を目にすることも多く違和感を感じた。単学級という生活環境は、小集団内での閉ざされた人間関係を生み、児童同士の関わりの希薄化を助長しているようであった。授業観察を通じて児童同士の関わりを促進し学級集団としての成熟を図らなければならぬと感じた。また私自身との人間関係も築くため、各学級での授業参観を必ず確保し、補助的に指導もし児童の観察をすることに努めた。

学校経営に対する考えや具体的な方策、職員への配慮など様々な視点からの考えを学校長との面談を通して伺った。私自身が感じていた児童の主体性の欠如や関係の希薄さは面談でも話題となり、共通認識の元に実習を進めることができた。印象的だったことは、現任校の職員が伝統と言われる児童の姿に相当な自負と安心感をもっており、新たな課題への抵抗を感じていることであった。

児童の関係性の希薄さはあまり目に見えるものではない。長年その学校に勤めればそれが当たり前のように感じてしまうものである。一つの指標として本年度から市内全小学校の4～6年生を対象に導入されたアセスを活用しようと試み、その理解のための研修会を行った。併せて学級集団成熟の過程や必要性にもふれた。研修を通して、数値から見える現在の児童の様子を客観的に分析し、全職員で児童の課題を共有したいと考えていた。しかし担任は学級の実態を公開することを拒み、各学級ごとの個別の対応に終わった。閉鎖的な職員の関係性が垣間見られた。

不定期ではあるが、1回20分程度の時間をもらい、校内ショート研修と題して研修会を行った。目指す学級集団の姿やそれに向けた具体的な取り組みについては、特別活動における話し合い活動や学校行事を活用した取り組みを行っている先進校の紹介をした。児童が願いをもち、話し合いを通して実現させ、活動を振り返るという一連の流れを体験させることの大切さや、話し合いで合意形成することの意味にふれ、特別活動を活用して行う学級

づくりの効果を示した。情報交換の時間も確保し、学習や常時活動として日頃から各学級で行っている取り組みをお互いに紹介し合い、全員で実践していけるよう意識を高めた。また職員の思いを教育課程に盛り込み、全員の共通の意志として取り組むことや学校経営計画にも反映していくことで、学校全体が1つの組織として機能することにもふれ、3学期に行われる教育課程編成の重要性や改善に向けた視点を示した。

3. 省察（成果）

組織作りは学校長のリーダーシップなくしては進まない。現在行われている教育課程の反省では、学校長の方針の元「伝統の継承」「学級作り」「学力向上」の三つの視点から改善策が討議されている。今までの取り組みへの評価や新たな課題への挑戦、そして現在の教育の流れに乗った視点である。こうした方向性を示すのもやはり学校長の役割である以上、ミドルリーダーが方針を理解し、学校としての方向性を統一していかなければならない。

ペアトークやグループ学習など教科学習の一環として取り組んできたものが、生徒指導的な立場からも意味のあるものであるという認識を得られたことは、校内ショート研修の成果を裏付けるものである。また、係活動や帰りの会などの日常的な活動においても、児童同士の関わりという視点から教師が児童にフィードバックするという意識化も図ることもできた。現在行っている実践がどのような教育的意義をもつのかを示すこともミドルリーダーとしての役割であると感じた。

アセスの活用は未だに不十分である。単学級という学校の状況は児童同様担任にも大きな影響を及ぼしている。児童の成長が担任一人に任される傾向にあり、特に支援を必要とする児童がいる学級や人数の多い学級においては、学級の現状を晒すことに抵抗を感じるようである。客観的な指標であるから、数値やグラフから学級の児童の実態を把握するための資料にはなりうる。しかし担任にとってはいやなものである以上、それだけに終始することはできない。担任との対話を通して、数値やグラフが1年を通して接してきた感覚や児童のために取り組んできた成果を価値づけるものとして説明することが重要である。担任が学級づくりをするための一つのツールとして活用する価値のあるものであるという納得を得なければならない。

4. 課題検証に向けての課題と展望

課題分析・提案実習を通して、管理職と共に学校を外から見る活動を行ってきたと言える。常に学校全体の動きに配慮する学校長と連携を図りつつ、学校を内から動かしていくミドルリーダーとして、めざす学校像や児童像を達成するための手立てや見通しをもちながら、いかに所属する職員との協働を図ればよいかについて検討するための実習であった。次年度は学校全体の課題を踏まえて、自分自身が自己目標を設定し実践することになる。子どもと子どもをつなぐ取り組みの中心的な役割を担うことを通して、どのような活動・提案が、職員の教育実践や児童理解に対する意識を高めることになるのかを明らかにしながら検証に取り組みたい。

教師の力量形成を促す実践共同体づくり

～教育の3形態からのアプローチ～

学籍番号 22425068

氏名 竹中 一雄

1 課題提案の課題

伊井（2012）が「学校教育を実践するにあたり不可欠な要素は数多くあるが、そのうち最も重要なものは生徒と教員であろう。その両者の関係性によって学校教育は成立しているのである。これら双方の資質や技能の向上が常に学校教育の課題として提示されている。」¹と述べるように教師の力量は子どもの資質や技能の向上に大きく影響する。

しかし「生活科・総合的な学習の時間」導入以降、教師の力量形成を促す校内における研修は特定の教科・領域に偏り、どの教科にも指導力が求められる小学校教師の力量形成がどの程度なされているのか、懸念される現状にある。また、これまで機能してきた学校の枠を超えた教師の力量形成を促す取組についても、本来の目的を遂行できるシステムにないことがシャドウイング実習を進めるにつれて明らかになってきた。

2 取組の概要

(1) 教師の力量形成を促すための理念・リーダーシップを学ぶ

教師の力量形成を促す具体的方策の検討にあたり、管理職がどのような理念をもち、どのようにリーダーシップを発揮しようとしているのかについて面接調査を行った。

校長への面接調査

教師の資質向上・組織の活性化に向けて、校長が率先垂範し突破口を見出すことで教師が変わる。何を目標しているのかをはっきりさせ、その時々指針となることを言語化していく。具体として「理想とする具体的な姿を常に言葉にし、行動で見せていく」「手本になるもの・目に見えるもので方向づけをする」「自らの考えで動いていると錯覚できる仕組みや段取りをつくる」ことで教師に浸透させる。また、学校には様々な職種がある。陰で支えてくれている大切なことに気づく心が目が人をつくる。「一人一人をどれだけ理解し、気にかけて、言葉をかけているか」で教師のモチベーションが変わる。

教頭への面接調査

価値観の違った大人（教師）を同じ方向に進む集団にするために、教頭として如何にその人の中にある力を引き出すかが大切である。その際のかかわり方については、一人一人に合わせたかかわり方をしていくことが重要で、学級担任としてクラスの子どもたち一人一人に対応しながら、望むべき方向に導いていくのと変わりはない。その組織・取組に活力・魅力を生み出そうとする信念が必要である。

管理職との面接調査をとおして、個人の力には限界があり、学校教育目標の具現化に向けて学校・地域全体で取り組む必要性が明らかになってきた。そこで学校間の連携による教師の力量形成を促す取組として小学校教育研究会長に面接調査を行った。

小学校教育研究会赤磐支会長への面接調査

小学校教育研究会は教職員全員参加・公費としての負担金、県教委からの助成金など行政組織と密接にかかわっている公的な組織であり、参加教員の授業力向上をねらいとした研究・調査組織として位置づけられている。よって、参加教員は担当者としてではなく研究者としての心構えが必要であるが、実際には運営するにあたり回数や時間に制限があり「教科・領域の研究を深める組織」より「事務的組織」の意味合いが強い。

(2) 教師の力量形成を促すための枠組みをつくる

わずかな事実の変化が手応えにつながり、やりがいにつながり、教師を変える。管理職は「教師がその気になることで、子どももその気になり、子どもが変わる」と考えている。そのわずかな事実の変化を生み出す教師の力量形成を促す取組の活性化が求められている。

そこで、今年度山陽北小学校が委託されている文部科学省の事業に着目し、フォーマルな学びに関する取組を起点に赤磐市全体に教師の力量形成を促す取組を波及させていこうと考えた。そのためにはノンフォーマルやインフォーマルな学びに関する取組の活性化が必要だと考え、次のように取り組んでいる。

フォーマルな学びに関する取組
山陽北小学校に文部科学省から委託された「地域を活用した学校丸ごと子どもの体力向上推進事業」に関する様々な取組に対して中心となって企画・運営していく組織を設立する。また、その組織と各学年団・学校全体をつなぐ方策を検討していく。
ノンフォーマルな学びに関する取組
前期シャドウイング実習で可視化された課題が内在する小学校教育研究会の活性化を目指し、小学校教育研究会赤磐支会体育部会を基盤とした赤磐市体育研究会を設立する。また、中心となってその会を運営していく人材を発掘・育成していく。
インフォーマルな学びに関する取組
経験年数・教科・学年の異なる教師同士の対話を生み出し、互いに有する実践を情報交換し共有することを趣旨として平成25年4月に校内で始められたMITを活用する。また、より専門的な理論や先進的な実践に触れることをねらい、岡山大学大学院教育学研究科原祐一先生が主催する岡山体育学習会に参加していく。

3 省 察

学校現場を俯瞰して見ることで、これまで見えていなかったものが見えるようになってきた。シャドウイング実習は週1回しかないが、その都度、管理職の理念、発言や行動、その立振舞いに刺激を受けた。管理職が一人一人の教職員を理解し、気にかけて、言葉をかける等の細やかな配慮を行っているように、教職員も教育活動の背景にある管理職の経営観・教育観の理解に努めるべきだと考える。

面接調査の中で「もっと教師自身の指導力を高めなければいけない」「力量形成の取組が個人だけでなく赤磐市の教師全体に広がってほしい」等、教師の力量を高めるという課題に対して、価値観の違った教師集団に共通理解を生み出し行動化を引き起こす組織マネジメントの重要性を示唆する意見を得た。また、その具現化に向けて「管理職としてどうすればいいのか」、教職員一人一人が「自分はどうするのか」という参画意識をもつことが必要になってくると考える。

4 課題検証に向けての課題と展望

今後は、教師の力量形成を促すノンフォーマル・インフォーマル・フォーマルな学びに関する取組をどのように支援していくのか、それらの学びをどのように連携させていくのか等について検討し、研究を進めていきたい。

¹ 伊井義人『オーストラリアにおける教員の資質向上への取り組みに関する一考察』藤女子大学 QOL 研究所紀要 7(1), 57-66, 2012-03-00

学校組織の活性化を通じての学校ブランドづくりに関する研究

学籍番号 22425074 氏名 久松満里子

1 シャドウイング実習の目的

現任校は平成18年の高校再編整備計画による統合により普通科・園芸科・家政科の3学科からなる学科総合型の高校である。志願者数が減少するなか、地域の公立高校として信頼をより強固なものとするためには教職員・生徒・地域が共通に学校の価値を見出す「学校ブランド」の存在が必要であると考え。 「学校ブランド」を構築する上では、「学校の価値を明確にしていく取り組み」と「地域との一体化」が鍵となる⁽¹⁾。「学校の価値を明確にしていく取り組み」とは学校が「何を大切にし、何を目指して、どのように教育を実践しているのか」を教職員、生徒、保護者、地域が共有することであると考え。「地域との一体化」は生徒を通して語られる学校教育の良さが保護者や地域に評価され、その評価が維持されることと考える。

現任校の校長・副校長へのインタビューから学校の課題やリーダーシップについて考察し、また私立・公立高校長、小・中学校長、企業のトップにインタビューを行い、学校改善やブランド化に成功したプロセスを聞いた。

2 シャドウイング実習の概要

先進校研究

① 学校（組織）の価値の明確化

A高校校長は「学校改善は教師達が何をしたいかがカギとなる。教師の『自分の学校だ』という思いに支えられている」と教師が自分の勤務する学校に感じる価値や信頼の重要性を語られる。またA高校には教育活動を貫くシンボル・理念の存在を挙げられた。シンボルや理念は目に見えないが、教師が授業や行事で繰り返し語るにより学校全体にその理念が浸透する。学校改革にあたっては創立時の学校理念に立ち戻り、大きな変化や新しい取り組みにも生かされている。特に教師の一体感や貢献感を創造する働きを担う。

B高校の場合には、「進学実績の伸び悩み」「生徒の服装態度が好ましくない」などの地域の評価が低いという現実に直面した。入学志望者層の変化や学力並びに意識のレベルの低下をうけ、「B高校ステップアップ計画」が副校長より校長に提案されている。この計画の中で「B高校は大学進学を前提とし、きめ細かい進路指導、生徒指導を行う」というB高校の方向性が示された。どのような学校を目指し、どのような生徒を育てるかについて、職員会議に提案され、まず教職員へその学校の存在意義が確認された。また学校行事では保護者・生徒に、そして学校訪問では中学校に対しても伝えられた。

企業組織であるC社においてはクレドカードが存在する。これは企業の理念や働く人たちの共通の意識を常に立ち返らせるものである。組織の理念を共有化するための方策の一つである。

② 主体的な学校組織への変革プロセス

A高校では定員が集まらないという現状に教職員間の変革を望む2・3人の声が、大きな声となった。「やれることはやっつけていこう」と教員の取り組みが始まった。その中心には当時の教務主任（現校長）がおられるわけであるが、教師たちの危機意識が高まりは、新しい学校を創りだすつもりで改革を行うという方向性となり、教務を中心とする改革案が示された。他校との差別化を図るための取り組みとして「強みの発見」（家庭訪問の伝統などによる面倒見の良さ）による「他にない特徴・特色づくり」、「伝統の掘り起しによる魅力の創造」があげられた。生徒と保護者が何を望んでいるのか、ニーズの発掘とともに自分たちの学校の強みと「自分たちが初の取り組みとなること」を教職員一丸となって考えることにより教職員の一体感が高められた。

③ 学校改善・組織の「見える化」

ブランドにおいてはロゴやデザインなどでその企業商品などが思い浮かぶ。学校においてロゴ等に該当し、新しい学校イメージを学校内外に強く印象付けるのは制服や校名の変更である。インタビューを行った私立3校ともに学校名の変更と制服の変更が行われていた。公立高校1校でも制服の変更が行われ、これを契機として生活指導の重視をはかり、地域の信頼回復に努められている。

3 シャドウイング実習の省察

1) 現任校管理職のリーダーシップ「教師を育てる」「生徒の未来を語る」

現任校校長は「多様な人材でのチーム作りが成果を生み、一人一人が責任を持って考えることがチームとしての力を高める」と語る。寺岡は「チームがその事業活動において大きな成果を収めるにはリーダーだけではなく、その成員(チームメンバー)自身の『自己リーダーシップ (self-leadership)』が重要である」⁽²⁾と述べている。校長は校務や授業についても特に教師の強みに着目し、具体的な良さを伝え、教師の自信を深めている。この自信こそが教師の次への自己リーダーシップを生み出す原動力であると考え、チームを意識した管理職としての在り方は多様な教師の力を発揮させると感じる。

副校長の「生徒にこういう体験をさせたい。この活動が生徒を伸ばすのではないか」という話は熱を帯び、自分自身も触発された。「生徒の成長のために」という思いは多忙の中にいる教職員にも共感を生む。管理職の何気ない語りにある「生徒の未来像描き」は教師一人一人を動かし、学校を動かす原動力となると感じた。

2) 現任校の課題

校長からは学科総合型の本校の独自性を生かす取り組みが課題であることが示唆された。先進校研究から「教職員の『自分の学校』という思い」についての話があった。2校が統合された現任校にあっては校地ごとの思いが強い。しかし新井原高校としての理念や目指す生徒像に立ち返るならば3学科とも一致し、共通の目的に向かって力を結集できるのではないかと考える。先進校でも伝統や理念から新たな取り組みが考えられている。現任校にも、統合時に校長から示された「本物づくり」という言葉がある。「本物」とは何かについて改めて教職員や生徒が語り、新たな「自分たちが初の取り組みとなる取り組み」を考え、地域に定着していくならば、この言葉は一つのブランドとなりうると感じる。

インタビュー時に当時のB高校の副校長であったS校長から、「地域の高校が県内トップレベル校のミニチュア化している。同じことをしてよいのか」「子どもの10年後20年後を見た指導を行っているのか」という問いがあった。特に普通科では国公立大学への進学者数を重視するが、もう一つの視点を与えていただくと考える。他高校との比較ではなく、教師はその学校でどのような生徒に育てたいのか、生徒や保護者、小学校や中学校からの期待は何なのか、自分たちができることは何なのか、自分たちの独自性は何なのか、といった問いを持ち、自らを内省的に視ることの重要性を改めて感じた。

4 自己の課題と展望

実習を通してスクールリーダーのリーダーシップは教師の主体性を生かした組織力の構築にあると感じた。学校の理念に基づく、組織の内省とともに具体的な実行力が必要であると感じる。

実習時の校内でのインタビューでは「こういうことをやってみたい」「これができればと思う」という声にあふれていた。提案力を持つミドルリーダーが多い。今後はそのミドルリーダーをつなぐ働きが必要であると感じた。管理職や他のミドルリーダーに働きかけ、「やろう」とする意欲を実現に向けて後押しすること、その教師が主人公になる場や機会ができることが教師の主体性をはぐくむと考える。学科総合型の強みを生かした「自分たちが初となる取り組み」に向けて、今後多くの先生方の声が実践や行動に向かうよう努力したいと思う。

(1)大脇康弘・磯島秀樹・太田陽子 「特集 学校ブランドを考える」月刊『はるか・プラス』2009年10月号 p.16～p.21 ぎょうせい

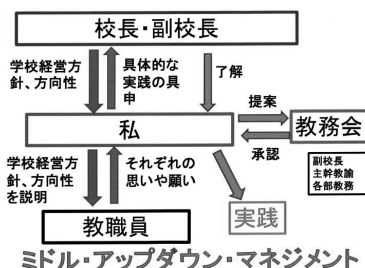
(2)寺岡 寛(2010)『指導者論—リーダーの条件—』中京大学起業研究所 p.24

校内研究の活性化を図るミドルリーダーの働き

学籍番号22425078 氏名 宮内 正志

1. 目的

学校の課題である「授業力の向上」を図るためには校内研究の活性化を図る必要がある。校内研究を活性化するには、ミドルリーダーとして、スクールリーダーとのアップ・ダウンマネジメントが重要となる。本実習において校長の「一人一人の授業力アップを図りたい」という願いを、まずミドルリーダーとして受け止め、それにどのように取り組むことができるかを考え、校長や副校長などのスクールリーダーとのやりとりを繰り返しながら、校内研究の活性化を図るための真の改善策に結びつけていくことを目的にしている。



2. 取り組みの概要

校長の願いを基に、まず校内研究を大切にしようとする教職員の意識付けを図るために現状の問題点を探り、改善出来るところから取り組むこととした。

(1) 校長の学校経営計画に基づいて校内研究を核とする教育課程の改善に向けて

昨年度までの校長の動きを観察する中で、指導の重点を全体へ示す時期に課題があると考えた。そこで今年度は校長の学校経営計画書を早い時期に示していただくようお願いした。教育課程は、学校教育目標を達成するための指導の重点を基に編成されるべきと考えたからである。

(2) 「学校運営調整会」の新設

平成25年度までの年間研修計画作成の流れ

- ①各分掌で改善した内容と研修日時を作成
- ②各分掌から研修係へ研修題目と日程を報告
- ③研修係は各分掌から提出された文書のとりまとめをし、教務会へ報告
- ④教務会は研修日程を調整し、運営委員会へ報告

これにより起こった問題点には以下の通り。

- ①研修内容の重複が起こる。
- ②研修内容が必ずしも教職員のニーズにそっていない。
- ③研修時期が必ずしも適切な時期になっていない。

教育課程編成の手順

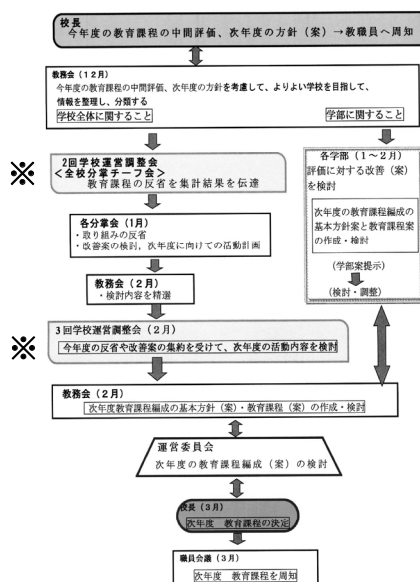


図1 新しい教育課程の手順

平成25年度までの年間研修計画の作成に向けた組織と仕事内容

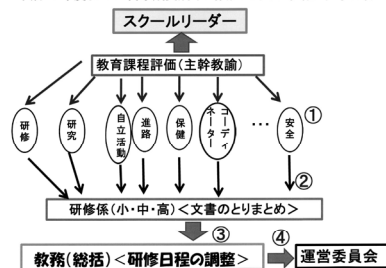


図2 平成25年度までの年間研修の手順

④研修日程の調整は、教務会と個々の分掌との対応となるため、非効率的である。原因としては、下に示した3点が考えられる。

①指導の重点に向けた取り組みになっているかどうかのチェック機能がない。

②評価が生かされた改善等になっているかどうかのチェック機能がない。

③分掌間の連携が行われていない。

これらを改善するために「学校運営調整会」を設置することにした。

①構成員 従来の教務会のメンバーに、スクールリーダーと次の分掌のチーフを加えた。(研究、自立活動、進路、保健、安全、人権、教育支援)

②役割

ア事前に各分掌から研修目的と内容、実施時期を明記した研修計画書の受領。

イ研修計画書の検討

・指導の重点に向けた取り組みになっているかどうか。

・評価が生かされた改善等になっているかどうか。

なお、昨年度までは図2のような年間研修計画の手順は、図1のような教育課程の手順の中に位置付いていなかった。そこで、本年度は図1の中の※のように手順の中に明確に位置付けることにした。

3. 省察

(1) 校内研究を核とする教育課程について

教育課程編成にあたり、校長から指導の重点の一つが「自立活動の視点と各教科の視点から児童生徒を捉え、授業実践力の向上を図り、授業改善をさらに推進する。」であることを伝達していただいたことで、指導の重点に沿って校内研究が進められることになった。各分掌においても、教育課程の反省を受けて来年度の研修計画を立てる時に、指導の重点である「授業改善」に向けて、どこに力を入れていくか軽重をつけ、焦点化したものを計画できるようになった。

(2) 「学校運営調整会」の新設について

今年度、スクールリーダーに各分掌のチーフを加えた「学校運営調整会」を新設した。また、その会に時期、内容、回数を明記した研修計画を提出するようにした。このことから、次のような成果が期待される。

①研修内容が指導の重点に合っているかどうか検討できる。

②研修内容に応じて、複数の研修を一つに統合できる。

③研修時期をその場で調整できる。

さらに、この会の中で各分掌の研修の精選化を図ることで、日常の勤務時間に余裕が生まれ、指導の重点にある授業改善につなげるための時間を有効に活用できるようになると考えられる。

4. 課題検証に向けての課題と展望

この実習では教育課程編成の組織改革を中心に、教職員の校内研究の意識の改善を図ってきた。今後、確かなミドル・アップダウン・マネジメントをするために、また、教職員の思いや願いをくみ取るために、実施したアンケートの分析から、校内研究の内容に関わる改善策を探り、来年度に向けた校内研究をマネジメントしていきたい。

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による
学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

IV 実施の成果と課題

2. 教育実践研究報告書

IV 実施の成果と課題

2. 教育実践報告書

1) ミドルリーダー（課題分析実習）

《2年次生》

- ・赤尾 敏一 （ 現任校 岡山県立東備支援学校 ）
- ・小川 智裕 （ 現任校 笠岡市金浦小学校 ）
- ・小坂 宣利 （ 現任校 備前市立片上小学校 ）
- ・八田 卓二 （ 現任校 岡山市立芳泉小学校 ）
- ・日笠 寛子 （ 現任校 津山市立南小学校 ）
- ・本岡 千草 （ 現任校 広島県尾道市立土堂小学校 ）

《1年次生》

- ・赤木 雅美 （ 現任校 津山市立鶴山小学校 ）
- ・麻生 薫 （ 現任校 岡山県立倉敷天城中学校 ）
- ・井上 哲 （ 現任校 岡山市立福田小学校 ）
- ・神田奈津子 （ 現任校 沖縄県うるま市立田場小学校 ）
- ・松尾 洋昭 （ 現任校 総社市立池田小学校 ）
- ・吉田 和弘 （ 現任校 浅口市立金光吉備小学校 ）

2) 学校リーダー（シャドウイング実習）

《2年次生》

- ・青木奈緒美 （ 現任校 倉敷市立玉島東中学校 ）
- ・西田 寛子 （ 現任校 岡山県立岡山操山中学校 ）
- ・三村 美紀 （ 現任校 岡山県立倉敷青陵高等学校 ）

《1年次生》

- ・竹中 一雄 （ 現任校 赤磐市立山陽北小学校 ）
- ・久松満里子 （ 現任校 岡山県立井原高等学校 ）
- ・宮内 正志 （ 現任校 岡山県立岡山支援学校 ）

教育活動全体で行う自立活動の指導の在り方について

学籍番号 22424070 氏名 赤尾 敏一

概要

知的障害特別支援学校の教育活動全体で行う自立活動の指導の在り方について検討するため、現任校の個別の指導計画の記述内容の分析、自立活動の目標を達成するために実践した授業の分析、教員へのアンケート調査等を行った。個別の指導計画の分析の結果、自立活動の目標の表記レベルに差が大きいこと等が示された。授業分析の結果、設計過程において、自立活動目標も明示することの意義を確認すると共に、支援や配慮の仕方により目標達成できる可能性を示した。また、アンケート調査の結果、目標や指導内容の設定の仕方に関する研修の必要性等が示唆された。

キーワード 知的障害 特別支援学校 自立活動の指導 教科等を合わせた指導

I はじめに

1999年の学習指導要領の改訂において、「自立活動」は、「養護・訓練」とされていた名称のみならず、目標や内容の一部が改められた。この時、自立活動に関する個別の指導計画の作成についても規定された。2009年の学習指導要領の改訂においては、ICFの理念等を踏まえて自立活動をとらえることの必要性と、自立活動の個別の指導計画の作成のための具体的な手順例が示された。自立活動の内容も、従来の5区分22項目から6区分26項目に再編成された。各地の知的障害の特別支援学校においては、専任教員を配置し、時間における指導の充実を図る取り組みも増えているが、現任校においては、2011年度より、自立活動の専任教員の配置を止めており、各学部で行われている授業における各教員による一層の指導の充実が求められている。

自立活動の指導について現任校の取り組みを見直すと、自立活動の目標設定と指導に対する教職員の意識やとらえ方の違い等が見られる。また、岡山県教育委員会が行っている教員の専門性の向上のための「自立活動指導力向上事業」が2011年度から実施されており、自立活動の指導は特別支援教育に携わる教員に求められる専門性の重要な柱であるとも言える。このような背景から、現任校において、自立活動の指導をより充実させていくことは重要な課題であると考えられる。

II 研究の目的

現任校においては、昨年度から自立活動に関する研修を数多く重ねるとともに、文部科学省「特別支援学校学習指導要領解説自立活動編」の例示を参考にして、自立活動の個別の指導計画の書式を修正した。修正された書式によって作成された個別の指導計画の記述内容を分析するとともに、教職員への聞き取り調査を行った結果、個別の指導計画の作成過程（実態把握→長期目標設定→短期目標設定→具体的指導指導内容設定）において、内容的な繋がりにくさや記述内容の妥当性、表記等にかかわる課題等が見られた。

そこで、本研究では、修正した書式によって作成された自立活動の個別の指導計画を分析することによって、目標や具体的指導内容に関する課題を整理して示すと共に、現任校教員に対してアンケート調査を実施し、書式等の改善に向けた検討を行う。また、教科等を合わせた指導において自立活動の目標を明確にした授業設計や展開することにより、自立活動の目標設定や学習指導案への示し方、授業の中で行う支援等、教育活動全体で行う自立活動の指導の在り方について検討する。

Ⅲ 研究の方法

1. 学習指導案の作成と授業展開に基づく検証

現任校で修正された書式に基づいて作成された児童生徒個々の自立活動の個別の指導計画に設定された個別目標を達成する取り組みの中から、小学部における教科等を合わせた指導の一つである「グループ学習」等を取り上げ、授業の設計過程と展開過程について分析する。まず、対象授業の学習指導案を作成し、作成過程において、自立活動の個別の指導計画の記載内容や学習指導案への目標の表し方等について検討する。次に、作成した学習指導案に沿った授業を展開し、学習活動における児童の反応から、児童の目標の達成状況や目標の妥当性、具体的支援や配慮について考察することにより、教科等を合わせた指導における自立活動の指導の在り方について検討し、実践上の課題を明確にする。

2. アンケート調査による課題の整理

現任校教員に対し、以下の4点から自立活動に関する意識調査を行い、自立活動のとらえ方、教育課程や指導上の課題等について整理する。

- ・自立活動の必要性に関する教員の意識や教育活動での取り組み方、頻度、指導形態等
- ・自立活動の指導に関する個別の指導計画の中に記述した取り組みや実際の指導場面
- ・教員が高めたいと考えている自立活動に関する専門性や取り組む上での課題
- ・現在使用している自立活動の個別の指導計画の良い点と改善点

調査結果をもとに、自立活動の教育課程上の課題を明確にするとともに、必要な改善策について検討し、教育課程の検討の際の資料とする。また、本校で使用している自立活動の個別の指導計画の書式について、適切性や改善点等を整理し、自立活動における個別の指導計画を、より实际的で使いやすくするために検討する際の資料とする。

Ⅳ 授業研究とアンケート調査

1. 教科等を合わせた指導における授業研究

筆者が現在籍を置いている小学部では、教科等合わせた指導として、日常生活の指導、生活単元学習、「グループ学習」を行っている。これらの中から、今回「グループ学習」を取り上げて2回授業を行った。「グループ学習」は、太田のステージ評価（太田，1992）によって2年生～6年生の全児童を、認知発達段階が同程度になるように縦割りにグループ編成して行う学習であり、対象グループの児童数は8名である。「グループ学習」のねらいは、「集団活動の中で一人一人の課題に応じて、知的能力やコミュニケーション、社会性の基礎を育てること」としている。

1回目の授業では、グループ学習の目標に基づいて、本時の目標及び活動内容を設定するとともに、グループ学習の目標と合わせ、自立活動における個別の指導計画の目標に基づき、本学習活動の中で達成させようと考えた自立活動の目標を併記する形で学習指導案を作成し、実践を行った。2回目は、学習指導案にグループ学習の目標だけを明記し、自立活動の目標は示さず、学習活動の中で行う支援や配慮を中心に記述した。

これら2回の授業で確かめられた主な成果は、次の3点である。

・「グループ学習」のねらいから設定した学習活動の中に、自立活動の目標達成のために必要となる支援や配慮点を記して設計することができた。また、各学習活動において個々の実態に即した課題を設定し、様々な配慮によって取り組んだ結果、単元を通して目標を達成することができた。

・自立活動の目標を明示した学習指導案を作成することにより、複数の指導者が目標や手立て、指導計画を意識し、共有することができた。

・自立活動の目標を示すことで、3人の指導者各々が、共通の指導方針により、個々の目標達成に向けた効果的な支援をすることができた。

また、主な課題は次の3点にまとめることができる。

- ・設計過程において、対象児童全員の自立活動の目標を把握することが困難であった。

- ・自立活動における個別の指導計画の長期目標や短期目標は場面限定的なものが多く、指導場面も限定され、扱えない学習活動が多く存在した。
- ・2回目の授業では、各児童対教師とのやりとりが中心となり、集団の中で児童相互がやりとりする場面設定が不十分であった。集団での学習の意義を踏まえて、今後検討する必要がある。

2. アンケート調査結果の分析

(1) 自立活動の指導について

- ・自立活動の必要性

図1で示したように、「どの児童生徒にとっても重要で必要な指導である」という回答は79.5%、「特に必要な児童生徒には重点的に指導する必要がある」は20.5%であり、自立活動の指導の重要性は、ほとんどの教員が認識していると考えられる。

- ・自立活動に取り組む場面

図2に示したように、「一対一の時間を設けて」の回答が20.5%、「教科等を合わせた指導で」が7.7%、「教育活動全体を通じて」59.0%という結果であった。

- ・自立活動の望ましい学習形態

図3で示したように、「個別指導」23.1%、「個別指導と集団指導を組み合わせる」64.1%であった。自立活動担当者が抽出して指導していた3年前までの形態を望む声も2割程度あるものの、現在の教育課程の中で個別対応する時間も確保されていることから、多くの教員が現状の中で指導ができていると考えている。ただし、それぞれの授業における指導内容と今後の授業の進め方については、再検討する必要があると考える。

(2) 自立活動に対する意識・考え方について

- ・高めたいと考える自立活動の専門性

回答の多かった上位6つは、「適切な実態把握をすること」66.7%、「具体的な指導内容を設定すること」53.8%、「児童生徒の教育的ニーズを見極めること」51.3%、「具体的な指導目標を設定すること」35.9%、「他の各教科や領域及び教科等を合わせた指導と密接な関連を持たせること」28.2%、「適切な評価をすること」20.5%であった。身に付けたいと考える力は、裏を返せば現在教員が困っていることや迷っていることに繋がると言える。結果を見ると、実態把握に不安を抱いており、教育的ニーズという児童生徒の中心的な課題が何であるのか、そこから具体的な指導内容を設定していくことの難しさ等が、50%を超えている。反面、筆者が重要な視点と考えている他の各教科や教科等を合わせた指導と密接に関連させることについては、3割弱であった。このことは、自立活動の目標が日々の学習活動と関連付けて設定されていない可能性も考えられる。もしそうであるならば、自立活動の個別の指導計画を分析した結果、限定した場面での目標が多かったことを示すものと言えよう。

- ・自立活動の指導で困っていること

選択肢の中から3つ以内で選ぶようにしたところ、回答の多かった上位5つは、「個々に十分な指導時間が取れない」69.2%、「個々の課題の応じた指導ができない」33.3%、「指導体制が作れない」25.6%、「集団指導のため個々の課題に合わない」20.5%、「教育活動全体を通じた指導の具体的成果が分からない」15.4%であった。

(3) 現任校の自立活動の個別の指導計画について

現任校の書式については、おおむね必要性、有効性を感じている教員が多いと言えるが、

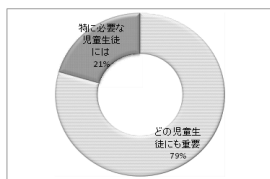


図1 自立活動の重要性

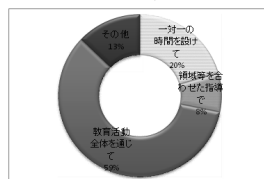


図2 自立活動をどのような場面で取り組んでいるか

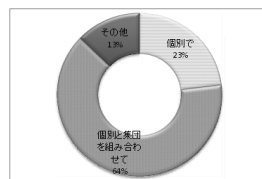


図3 自立活動の指導としてどのような形態が好ましいか

同時に、書きづらさも感じているという結果であった。そのため、書き方を分かりやすくするために記述例を示すことや書き方、考えていく道筋を丁寧に伝えること、複数の教員で検討する時間を設けること等が必要と考える。また、本校の他の個別の指導計画や教育支援計画等と合わせ、内容面や作成時期を含め、個々の計画の整合性や関連性について総合的に検討することも必要と考える。

V まとめ

自立活動の目標を授業の中で意識して取り組むために、学習指導案の中に授業目標とは別に自立活動の目標を明記して授業に取り組んだ。目標を示すことで、目標達成に向けた場面設定ができ、合わせて個々の児童の実態に適した支援の方法や配慮を考えることに繋がった。その結果、単元を通して、指導者全員が個々の目標を意識して関わりを継続し、目標達成に向けて取り組むことができた。同じ授業でも、活動内容や構成によって目標に直接迫ることができなかつた場合もあり、活動の内容や構成を考える上で個々の目標を明確にしておくことが大切であり、そうすることが自立活動の目標達成に繋がると考える。また、授業においては、指導者が、児童生徒の実態をどれだけ把握できているかも重要であった。学年を超えた縦割り集団の場合、実態を詳細に把握できない中で指導することもあり、目標の再確認や支援についての細かな打ち合わせ時間の確保が必要である。

自立活動の個別の指導計画については、必要なときに対象とする児童生徒の情報を得ることのできる環境の整備が必要と考える。また、自立活動の個別の指導計画に記す目標については、様々な授業の中で、目標を具体化し、指導できるようにするためには、指導が特定場面に限定されないようにするために、ある程度は抽象的な目標にする必要があると考える。そのためには、「具体的な指導内容・指導場面・評価」の欄の活用の仕方についての検討や、担任の指導によって完結するものではなく、様々な学習・生活場面で取り組むことを想定した上で目標や具体的指導内容を考えることが必要である。

教員に対するアンケート調査で明らかになったことは、自立活動の指導の重要性は、ほとんどの教員が認識し、教育活動全体を通して指導にあたっているととらえていたことである。しかし、作成された複数の学習指導案を見ると、それらの学習場面で自立活動の目標を取り上げているものは見られず、教員の意識と実際の指導には違いも見られた。現任校の教員が、自立活動の指導について身に付けたいと考えている力は、現在困っていることや迷っていることと言えるものであり、これらの内容を研修し、自信を持って取り組むことができるようにしていくことが必要である。その中で、3割弱しか挙がっていなかった「他の各教科や教科等を合わせた指導と密接な関連を持たせること」について、その重要性の共通理解を図っていくことが必要であると考えられる。

VI おわりに（今後の課題）

本研究を通して、現任校の自立活動の指導に関して今後取り組むべき課題が明らかになった。それは、教員の意識と実際の取り組みとのズレの中に見られるものである。つまり、「自立活動とは」という自立活動のとらえ方について、教員によって違いが大きいことである。自立活動の指導について、現在行っている研修の持ち方を改善することにより、教員の意識や専門性を高めることが必要と考える。合わせて、自立活動の個別の指導計画を作成する過程において、教員の作成にかかわる不安要素を取り除くために、関係する教員と一緒に考える時間を確保することも必要である。また、本研究の中で得られた知見を本校の教員に正確に伝え、いくつかの授業において授業改善に取り組んで行くことも必要と考える。自立活動の個別の指導計画とその他の個別の指導計画や教育支援計画との関連性や整合性について検討することも必要である。

参考文献は、紙面の関係上省略させていただきます。

学力向上に資する ICT 活用授業の実践的研究

— ICT 活用能力を伸ばすケースメソッドの研究開発 —

学籍番号 22424072 氏名 小川 智裕

概要

前年度の学力調査や観察の結果から各学年の算数科の弱点を抽出し、共通点を分析すると、「文章を正しく読み取り，演算決定する力」「単位のしくみを知り，必要に応じて換算することができる力」が低いことが明らかになった。習得と活用に分けて分析してみると，活用が多くて学年で低い傾向にある。観察による診取りでは，一部の児童しか筋道立てて説明することができない現状にある。教員に対する ICT を活用した授業についてのアンケートでは，児童の説明力を高めるのに有効であるという意見が多かった。そこで，ICT 活用した授業，とりわけ，ICT を活用した数学的コミュニケーションを通して，数学的な考え方を養うことを目標に課題提案しようと考えた。

説明活動 数学的コミュニケーション 数学的な考え方 ICT 活用授業 校内研修

I 目的

前年度の校内研究から，自力解決が手つかずになる児童が依然みられること，集団解決が一部の児童の考えにより展開することがあり，クラス全員の学びにつながっていないことが反省に挙げられた。5月に実施した算数についてのアンケートでは，「理由をつけて説明することができる」「友だちの意見を聞いて，自分の考えを見直すことができる」の値が低かった。学力調査や観察の結果から各学年の算数科の弱点を抽出し，共通点を分析すると，「文章を正しく読み取り，演算決定する力」「単位のしくみを知り，必要に応じて換算することができる力」が低いことが明らかになった。学習課題と既習の技能を関連付けて，日常の言語をはじめ，数，式，表，グラフなど様々な表現の手段を用いて考えること，お互いの考えを伝え合う中で，数学的な考え方を深めたり，広げたりする力を養う必要性が感じられる。それらを受けて，今年度の本校の研究主題を「自分の考えをもち，友だちと伝え合う子どもの育成～算数科を通して～」と設定した。

II 方法

- (1) 現任校の ICT 活用授業の実態把握と課題分析（1年次4月～7月）
- (2) ICT 活用力をのばす算数科授業モデルの具体化，試案授業実践とその省察（1年次8月～3月）
- (3) 校内研修のマネジメントの実践とその成果の検証（2年次4月～2月）
- (4) ICT 活用力をのばす組織的な算数科授業モデルの実践とその成果の検証（2年次4月～2月）
- (5) 先行研究の検討（1年次4月～2年次2月）

III 実践とその成果の検証

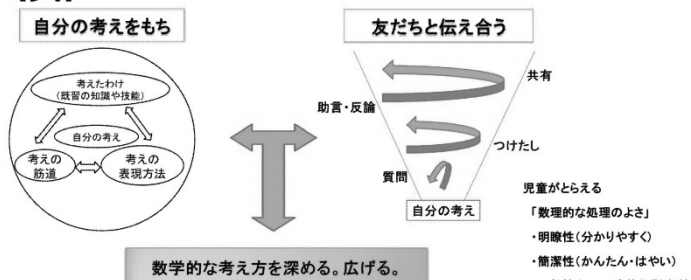
(1) 研究の実際

4月～5月に前年度の校内研究を受けて，今年度の構想を練った。校内研究と自己の研究を連動させるためにモデルを修正して提案した（図1）。自己の研究との兼ね合いを考えると，自分の考えを構成する場での根拠が具体物の操作や図になり得る，可視化した図の

3 研究主題のとらえ方

- (1) 自分の考えをもつとは
新しい学習課題と既習の知識や技能を関連付けて、日常の言語をはじめ、数、式、図、表、グラフなど様々な表現の手段を用いて考えることととらえる。
- (2) 友だちと伝え合うとは
友だちと伝え合うとは、お互いの考えに関わり合う中で、数学的な考え方を深めたり、広げたりすることととらえる。

【参考】



(参考文献)

黒崎東洋郎 (2009). 説明し、伝え合う算数の授業実践研究 日本数学教育学会誌, 91, pp.2-11
 黒崎東洋郎(2011).「数学的な考え方」を育成する授業改善 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 147, pp103-111

図 1

5 研究仮説と研究の重点

研究仮説

数学的な思考力・表現力を重視した授業を展開することにより、自分の考えをもち、友だちと伝え合う子どもを育てることができるであろう。

研究の重点

- (1) 自分の考えをもたせるための工夫
 - ・学習課題を明確にとらえる問題提示の工夫
 - ・子どもの自力解決を支える支援の工夫
(具体物や図などの活用、既習の知識・技能の活用。)
- (2) 伝え合う活動の場での支援の工夫
 - ・学習形態の工夫 (ペア・グループ、机の配置)
 - ・考えたことを表現する方法の工夫 (具体物の操作、図・式・言葉)
 - ・子どもの考えをつなぐ支援の工夫

ある児童の考え方を他の児童に説明させる。
 式や図だけ提示して、考え方を読み取らせる。
 途中まで本人に考えを発表させて、その後、どう考えたのかを、他の子どもに発表させる。
 教師が違う考えの立場 (誤った考えの立場) を主張し、子どもたちに考えの違いや誤りを説明させる。

図 2

「算数についてのアンケート」から、研究主題の軸となる説明力、伝え合う力が低いことが明らかになった。

7月に第1回目の全体研修を実施した。授業を見る視点が明確になるように研究の重点の「自分の考えをもたせるための工夫」、「伝え合う活動の場での支援の工夫」の各々から授業者に見てほしい視点を1点ずつ決めてもらった。事後協議会では、成果や課題は出てきたが、課題を改善するための手立てについての発言は少なかった。一方、研究の方向性に対する共通理解はできたのではないかと考える。

8月の校内研修では、全研を受けての研究の進め方の見直しを図った。①7月の全体研修の振り返り、②研究授業を次の授業にどう生かすかを検討、③研究仮説と研究の重点の再確認、④研究授業で提案する評価の観点の焦点化、⑤基本的なノートの使い方の修正、⑥学習規律についての研修とその作成を実施した。事後協議会を受けてのレポートを授業者本人が作成していたが、次の研究授業に効果的につなぐために研究主任がまとめ、成果や課題を受けた方向性を明確にすることにした。また、「数学的な考え方」を評価の観点とする授業にしばって授業提案をするように決定した。

9月には、ミニ研修を実施した。4月と9月に行った「算数についてのアンケート」の中の研究テーマに準ずる項目についてクラスごとにデータを把握してもらい、それらにつ

活用という点から ICT での提示は必須である。また、伝え合う場でのコミュニケーションを促進する道具として ICT は効果的である。研究構想の段階で研究推進委員会を5度実施した。研究構想を話し合う段階では、一つの言葉の解釈にも個々のズレがあり、それらを一つずつ解決した。最終段階では、文書自体をプロジェクターで映し出し、修正したり、加筆したりして完成させた。一人ひとりが研究の推進役として研究の目的・目標が共通理解できるように努めた。

5月に「算数についてのアンケート」を全校児童に実施した。5月、9月、2月の3回実施して児童の変容を確認するとともに、教員の指導に生かすことが目的であった。

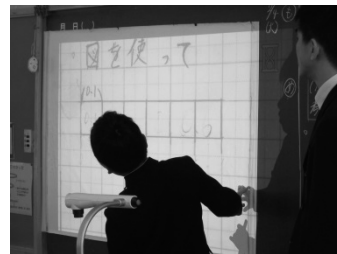
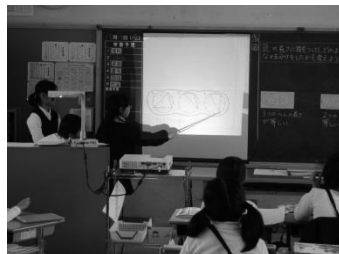
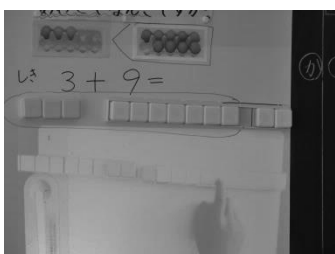
6月初旬に研究構想を全体会に提案し、確定した(図2)。また、5月に実施した

いての「日ごろの取り組み」や「改善点」を考慮してもらった。出てきた案を精選し、教員に配付、共通理解を図った。また、今年度は全体研修が2回、部研が一人1回ということで授業研究が始まった。授業と授業をつなぐ過程で、「数学的な考え方の評価」について難しいとの意見が出た。数学的な考え方を活用する児童の具体的な姿を考え、指導案に反映するようにした。また、自分の考えをもたせるためには、レディネスを洗い出しておく必要があることから、12月の全体研修では、単元計画の中に各時間の評価計画を盛り込むようにした。加えて、「数学的な考え方の意味」や「操作や図を活用することの価値」についての参考資料を全体に配付した。

12月、2回目の全体研修を実施した。魅力ある授業づくりで関わってくださっている外部講師から、伝え合うことはできるようになっている。より教材に踏み込んだ授業改善を意識すべきとの示唆を得た。

(2) 成果の検証

2月、全体研修、部研が終了した。「説明」「操作や図の活用」「伝え合う力」を強く意識して「数学的な考え方」を深めたり、広げたりする児童の育成に力を入れてきた。教員の実践にも徐々にそれらが反映されてきた。同時にICTの効果的な活用も見られた。10



の授業研究がなされたが、その中でICTを活用した授業は8事例あった。課題把握のための2事例、振り返りのための1事例、児童同士の伝え合いのための6事例あった。展開部の伝え合う活動のための活用が有効であることが実践から明らかとなった。1年生では、「たし算」「ひき算」で操作したことを言葉や式に結び付けるための「操作」。2年生では、「計算の仕方を工夫しよう」で自力解決した「図や言葉」を指さしながら説明した。3年生では、「わり算を考えよう」で商とあまりを調べ、その関係性を示しながら説明した。また、「三角形のなかまを調べよう」では、三角形の辺の長さを調べ、弁別の仕方を吟味した。4年生の「小数のかけ算とわり算を考えよう」では、友だちが考えた一つの図にみんなで必要なことをかき込んで図を完成させた後、説明について吟味した。操作や図を活用して説明を精緻化する過程でICT活用は不可欠であった。

「授業研究の反省と今後の研究について」の校内研修を実施した。結果は下記である。

- 成果
 - ・伝え合う力が全学年を通じて上がった。
 - ・学習規律を作成し、保護者に文書で通知したことで、落ち着いて学習を進めることができた。
 - ・数学的な考え方を評価の観点とすることで、数学的な用語、操作や図の活用など普段の授業でも重視すべき視点がわかった。

○課題と今後の研究

- ・個の学びを見取ると、伝え合う活動によってわからない児童が、わかるようになってはいるが、「わからない」とは言えても、「どこまでがわかっている、どこがわからないのか」を言えるような児童は育っていない。また、わからない児童が聞く側に固定している実態がある。今年度の研究した数学的な考え方の育成を軸として、個の考えのもたせ方に焦点化した研究をすべきである。その際、既習の知識や技能の活用を強く意識する。

- ・ 数学的な考え方を評価の観点にしたことで、評価を過剰に意識した。他の観点でも数学的な考え方を生かすことはできるので、観点をしばらうに実践していければよい。
- ・ 本年度は、全体研修を昨年度の1回から2回に増やした。来年度は低、中、高で1事例ずつ全体研修を実施し、より学年部の研究を生かし、全体での共通理解を活性化していくべきである。その際、系統性をもたせるのなら「領域」をしばりこんでもよいのではないか。
- ・ 学力向上か学校の弱みかの研究の目的を明確にすべきである。

研修会で出た意見を踏まえて、自己の省察を深めた。

- ・ 研修時間の確保と会議の進め方

研修時間の確保が難しかった。教育課程の反省では、研修時間を確保する手立てが提案され、改善につながる可能性がある。また、会議の時間を厳守する、数日前に提案する、前年度との変更点だけ発言するなどの効果的な会議のもち方も実践され始めた。指導案検討や事後協議会で質問や意見が言えなかった場合には、インフォーマルな場で話をするなどの様相も見られるようになった。

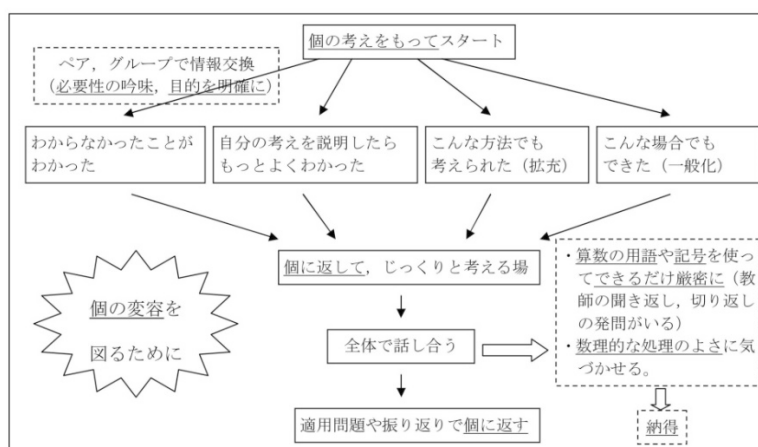
- ・ 研究組織の在り方

取り組みやすい組織であった。研究に直接関わる教員12名の内、研究推進の組織を校長、教頭、教務主任、研究主任、低・中・高学年部の代表の7名とした。低・中・高学年の代表を1名ずつ位置付けたことで、事後協議会で意見を黒板にまとめたり、グループでの話し合いを進行したりするなど役割分担が容易にでき、運営がスムーズになった。実行力のあるミドルが代表であったことも、これからの研究を見据えると有効であった。

- ・ 研究仮説と研究の重点を軸に

事後協議会や指導案検討のときには、研究仮説と研究の重点を軸に話し合いを進めた。そうすることで、研修が効果的に進んだ。目的や目標が明確になり、改善への発言も多々見られるようになった。

- ・ 数学的な考え方を深めたり、広げたりするためには、個々の児童が考えをもてるように支援し、それを深化・発展させる授業過程が必要である。全教員でこれから検討していければと考える。



IV これからの展望

- ICT 授業モデルを基礎に、他の教員と協働して算数科に留まらず、他教科を巻き込んだICT活用授業の組織的、体系的な構想

説明力の基盤づくりに向けたノート指導に関する研究

～言語活動の充実に向けた体系的ノート指導～

学籍番号 22425076 氏名 小坂 宣利

概要

校内の学力向上の取り組みを、授業改善の側面からアプローチしていく。授業での課題を「自分の考えを持つ」場面と「考えを伝え合う」場面の関連ととらえ、それらの場面で活動の中核となる「ノート」の機能に注目をした。教科の特質、学習方略の特質、国語科の「話すこと・聞くこと」「書くこと」の目標の3つの観点を児童の実態と照らし合わせてノート指導を行った。本年度は特に、第2年生の算数科の授業を核にして、組織的に他教科、他学年の広げることができる道筋をつけることを目的として検証してきた。

キーワード：スタンダード化 具体的な操作 探求的使い方 コミュニケーション機能

I はじめに

学習指導要領総説では、各種調査から「思考力・判断力・表現力等を問う読解力や記述式問題、知識・技能を活用する問題に課題」があるとしている。そのため、思考力・判断力・表現力等をはぐくむ観点から、基礎的・基本的な知識及び技能の活用を図る学習活動を重視するとともに、言語環境を整え、言語活動の充実を図ることに配慮することが求められている。

現任校の学力調査などを分析すると、どの学年も全国平均に達しておらず、授業改善は急務の課題である。そこで、平成23年度から「授業のスタンダード化」に取り組み、どの子どもも学習の見通しを持てるようになった。しかし、平成24年度に行ったアセスメントでも十分に課題が解決されたとは言い難い状況にあった。

現任校の組織的な分析・省察の結果、「自分の考えを持つ」場面と「考えを伝え合う」場面に課題があり、この2つの場面をつなぎ、活性化するノートの機能に注目した。

II 目的

ノート指導の教育的意義を検討し、次のように整理した。

- ① 分の考えをノートにかくことで、「自分の考えを持つ」場面の活性化を促す。
- ② ノートを基に相互コミュニケーションを促すことで、伝え合う活動の活性化を促す。
- ③ ノートが「自分の考えを持つ」と「考えを伝え合う」場面をつなぐ機能を果たす。

特に、①～③の活動を工夫して充実させ、児童の思考力・判断力・表現力の育成を図り、ト指導の効果を検証することを目的とした。



図1 片上小スタンダード

Ⅲ 教育実践研究の方法と内容

1 1年次実践研究の内容とその分析

(1) 全国学力学習状況調査の分析

表1 平成24年度全国学力学習状況調査 正答率(左)とB問題の無解答率(右)

	全国	本校	問題	全国	本校
算数A	73.5	66.4	4(3)	10.8	24.8
算数B	59.2	54.8	5(3)	10.5	43.8

本校は、全国とくらべて正答率は低い。とりわけ、B問題の記述式の全5問の全てで無解答率が全国とくらべて高い。4(3)の正答率は、全国の正答率よりも高いにも関わらず、無解答率は全国よりも高い。植阪は、無解答率の高い理由として、①学習方略を積極的に活用しようとする発達の弱さ、②なぜそうなるかの理由や原理の理解が不十分なために応用的な問題に対応することができなくなること、などを挙げた。これらのことと同時に、子どもたちは日ごろの授業から、「自信がない」、「まちがっていたらいけない」という意識があり、自分の考えを書けないでいることが分かってきた。

(2) アンケート(4年生以上の児童93名 算数担当教員10名 数字は%)の分析

	授業のめあてを書く		振り返りを書く		考えを言葉でノートに書く		考えを説明する		友達に質問や意見を言う		考えの説明に図を使う	
	児童	教師	児童	教師	児童	教師	児童	教師	児童	教師	児童	教師
1	90	90	67	30	21	0	18	30	18	10	15	20
2	9	10	21	50	55	80	39	60	49	60	56	80
3	1	0	11	0	24	20	36	10	21	10	21	0
4	0	0	1	20	0	0	7	0	12	20	8	0
指数	1.1	1.1	1.5	2.1	2.0	2.3	2.4	1.8	2.3	2.4	2.2	1.8

「めあてを書く」、などのスタンダードの流れに沿ったものについては、定着していた。しかし、「自分の考えを持つ」場面や「考えを伝え合う」場面での具体的な活動の定着度は今少しであった。授業観察でもペアトークやグループ学習が少なく、説明の機会が十分に持たれていないことが分かった。

(3) 学習ノートの機能

東井は、学習ノートの機能を次の4つに分類している。

- ①練習帳的使い方・・・書き取りや計算の練習。
- ②備忘録的使い方・・・板書を写し取る。
- ③整理保存的使い方・・・調べたこと、分かったこと、感じたことをノートに整理する。
- ④探求的使い方・・・書きながら考え、考えながら書くことで問題を発見する。

これを受けて、横須賀は、①②を基礎に③④へと発展させる過程をノート指導とした。③④のようなノートでは、「生活の論理」と「教科の論理」を結びつけることができ、あることを十分に自分のものにし、他人にも伝えることができるようになるとしている。

本研究では、横須賀の主張に沿った「ノート指導」と同時に、新たに「コミュニケーションとしての使い方」を提案した。自分の考えを伝えるための手段として、また友だちの考えを取り入れるための手段として自他の考えをつなぎ、さらに深い理解に高める役割を

「コミュニケーションとしての使い方」としたいからである

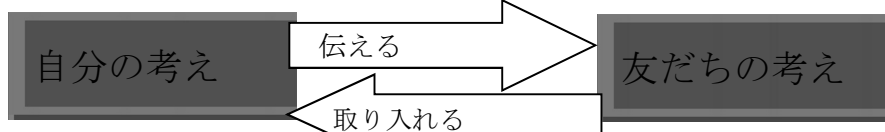


図2 ノートのコミュニケーションとしての使い方

(4) 説明を意識したノート指導の系統表の作成

国語科の「話すこと・聞くこと」、「書くこと」の特質と算数的コミュニケーションの特質とを関連付けてノート指導の系統表を作成した。汎用的学力と算数科の特質をふまえた学力の融合を図り、より質の高いコミュニケーション力の育成を目指した。

低学年：「めあて」、「まとめ」など、ノートの型の定着、自分がしたこと、見たことを文字や絵、図で表す。

中学年：相手に説明することを意識し、自分の考えを確かにする。友だちと自分の考えを比べ、よさを取り入れる。

高学年：友だちの考えを評価したり、自分の考えと結びつけてよりよい考えを生み出したりする。

2 2年次の実践研究の内容と分析

(1) 取り組みの概要

現任校に復帰した第2学年では、学年の課題や児童の実態から具体的な活動により実感を持たせながら、ノート記述に結びつけることを重視して検証を行った。

国語科との関連で、低学年では、「経験したことを」書く、話すこと、事柄の順序に従って書くこと、よいところを基に伝え合う説明活動にしている。その上で、①自分が操作したことをノートに絵や図で表す（可視化、探求的機能）、②自分が操作したことを操作した順番にノートにことばで書く（論理性、探求的機能）、③友だちに説明する（コミュニケーション的機能）、というように高めて行くことにした。

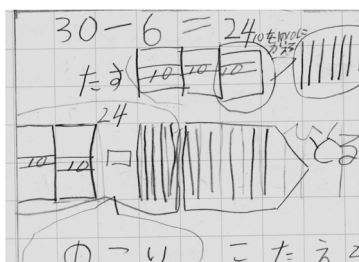
(2) 授業の実際

①操作したことを絵や図に表す力

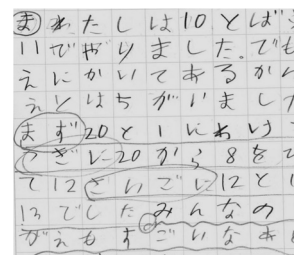
自分の操作を絵や図に表すために、最初は絵や図が入ったワークシート形式にしたりノートに絵や図を貼り付けて渡したりして書き込みやすくした。しかし当初は、答えだし書き込むことができなかった。矢印を使って書くようになると、操作の過程がわかやすくなってきた。慣れてくると自分で、絵や図を進んで書くようになった。

②ことばでノートに書く力

児童のノートには図や絵の横に短いことばを書くものが多く見られた（図1）。その有効性認めながら、「まず」、「次に」、「最後に」のように時系列でまとめるようにした。



左：図3 指導前のノート



右：図4 指導後のノート

③友だちに説明し、伝え合う力

○話形について

授業中に散見していた友だちとくらべることば、理由を表すことばを「目指せ発表名人」にまとめ、教室に貼るとともに、称揚していった。特に、「友だちとくらべること」に目が向くようになった児童が増えてきた。

○ペアトークについて

より多くの児童に説明の機会を与えるために、ペアトークを実施した。当初は、操作をし合いながら説明するようにし、徐々にノートに書いた図を使ってペアトークができるようにしていく。操作を通して友だちの説明を聞くことで考えの整理ができるようになったり、お互いの共通点を見つけて自信を深めたりすることができるようになった。

(3) 授業アンケートとその後の授業改善

1学期の授業の成果を検証するために2年生を対象に算数の授業でおこなう活動についてのアンケートを行った。

表1 算数授業アンケート（7月19日実施 実施人数17人：単位は人）

調査項目	とてもよくできた	できた	ふつう	あまりできなかった	全くできなかった
自分の考えを書く	14	2	0	0	1
友だちの考えに 意見を言う	3	4	5	4	1

「自分の考えを図やことばで書く」ことは一定の成果を得られたが、「発表し合う」ことで課題は大きい。

そこみ、ペアトークの中で友だちのノートに「すばらしい」や「がんばったね」のシールを貼るようにした。これは、岡山大学附属小学校の高学年で行われた実践を参考にした。ノートに貼るという行為がノートを友だちに見せることにもなること、友だちの考えを評価することなどからノートのコミュニケーションとしての機能も高まると考えた。実践を取り入れた後のアンケートでは少しずつ改善がみられてきた。

IV 成果と今後の課題

ノート指導を教科の特質、国語科の特質、学年の特質の3つの視点から適切な方法を考えていくことで、第2学年の児童にも一定のノートを書く力をつけることができた。中には、ノートに図や説明を書いたり、振り返りを書いたりすることを楽しみにしている児童も出てきた。今後は、話し合いの場面でのより有効な可視化の方法を、教科の枠を越えて探っていくとともに「算数で学習したことを生かす」ことへも研究を進めていきたい。

こうした私の実践の学校への広がりには、公開授業の後に行われた他学年の公開授業3回のうち、特別支援学級を除いた2学年でグループ学習やペアトークが実践されるなどの量的な効果はあった。しかし、図の利用や系統性が甘く、目指す思考力・表現力と乖離している現状も散見され、今後より精緻な提案をしていきたい。

また、授業反省会も、ノートや子どものつぶやきなどをもとに子どもの思考をみとるものへと変えていき、組織的に教師が思考力を見る力を鍛え、評価基準の統一化を図っていく場となるように改善をしていきたい。

小学校における保幼小連携推進システムの構築 — 保幼小交流単元学習づくりの過程を通して —

学籍番号 22424082 氏名 八田 卓二

概要

保幼小連携を推進するために様々な取り組みが行われている。現在、これらの取り組みは、繰り返されるうちに形骸化し、本来の目的である、連続性や一貫性を実現する教育改善に繋がっていないという課題があることが分かった。交流活動は、幼児教育に直接ふれることで、自らの教育との違いに気付き、新たな見方考え方を得ることのできる貴重な機会である。保幼小連携を推進し、教育改善に繋げるためには、交流活動を省察的に実践することを通して、教科、領域等に位置づけ、教育課程に位置づけられた交流単元学習を作成し、示すことが必要であることが実践を通して明らかになった。さらに、継続していくための取り組みのあり方が課題となる。

キーワード：保幼小連携 交流単元学習 省察的实践 教育改善

I 研究の目的

本研究の目的は、保幼小連携の取組みにより、幼児教育と小学校教育の独自性を生かしながら円滑な接続を図ること、子どもの成長を連続したものと捉え、教育の連続性・一貫性を可能にする小学校における教育改善を促す「保幼小連携推進システム」を構築することである。

現任校では、児童の実態として、主体性を育むことが課題の一つに上げられる。幼児教育は、幼児の主体的な活動を促す中で、展開される教育である。この幼児教育の理解から得られる知見は、小学校教育において主体性を育む示唆を与えてくれると考えられる。また、幼児教育からの連続性・一貫性を可能にする教育改善により、幼児教育で育まれた主体性を生かす教育活動を展開することで、児童の主体性を効果的に育むことができると考えられる。しかし、保幼小連携の様々な取り組みが行われているにもかかわらず、連続性・一貫性を可能にする教育改善が行われていないため、「連携教育が推進しているという実感がもてない」という現象が見られる。

接続・連携にはレベルがあり、客観的に現状を分析し、今後どのような方向を目指すのかを知っておくことも必要である。(木下 2010)そこで、「接続・連携の6つのレベル」(木下 2010)や、「保幼小連携段階表」(2009 和田信行)をもとに、現任校における「芳泉小学校保幼小連携教育の段階表」(図1)を作成した。現在、現務校は、保育園と幼稚園と交流する取り組みが教育課程に位置づけられないままイベント的に実施されている第2段階(交流活動イベント段階)にある。次の第3段階(カリキュラム実施段階)に進むためには、現在行われている取り組みを一つずつ教育課程に位置づけてカリキュラムを作成する必要がある。交流単元学習とは、交流する場を生かし、「計画」、「実施」、「振り返り」といった児童の意識の流れに沿った単元で構成された学習である。この交流単元学習づくりの過程は、保幼小連携教育の意義を理解した上で進めて行かなければ、連携教育として実施することができない。また、

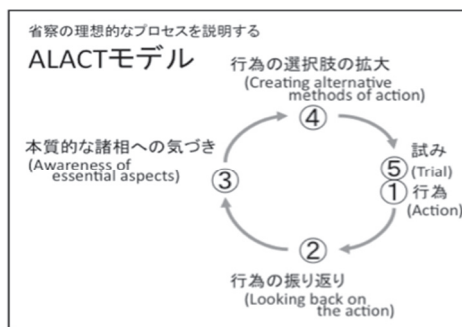
「保幼小連携段階表」 保小の連携実践事例集より抜粋 (2009 和田信行)	「芳泉小学校保幼小連携段階表」
<p>第4段階・発展 全市的な連携・接続 カリキュラム作成・実施段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全市的な保幼小連携・接続カリキュラムの作成・実施 ・カリキュラム評価、改善 	<p>第4段階・発展 「岡山型一貫教育実施段階」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アプローチャカリキュラムとスタートプログラムの接続 ・交流単元学習の評価、改善サイクル
<p>第3段階 互恵性を求めた連続段階 接続カリキュラム実施段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタートカリキュラムの実施 ・保幼教員との連携指導 ・指導案の作成 ・保幼教員との事前打合せ ・連携授業の実施 (1年生から6年生各教科領域) 	<p>第3段階 「カリキュラム実施段階」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタートカリキュラムの実施 ・交流単元学習における保幼教員との連携指導(チームティーチング) ・「むかしあそび」「交流給食」の交流単元学習化 (教科等の位置づけ・指導案の作成) ・保幼教員との指導案検討会の実施 ・校内授業公開、校内研究協議会の保幼教員の参加 ・校内研究(幼児教育の視点に立った授業改善)の実施 ・公開保育・協議会への小学校教員の参加 ・地域協働学校への位置づけ
<p>第2段階 交流段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相互交流活動へ ・小学校行事への招待 ・保育園・幼稚園児の授業への招待 ・生活科、招待から連携授業へ 	<p>第2段階 「交流活動イベント段階」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保幼小連絡会 ・学習発表会リハーサルへの招待 ・交流給食(5年生) ・生活科「むかしあそび」(1年生) ・スタートカリキュラムの試行 ・学校園連携教育全体計画の提案 ・就学引継ぎ会 ・幼小合同研修会 ・幼小合同選考訓練 ・事前打ち合わせ会 ・幼小合同プール掃除
<p>第1段階 初めの一步段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業公開案内の配布 ・保育所、幼稚園の学校利用を促進 ・近隣保育所、幼稚園の確認 	<p>第1段階 「初めの一步段階」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主な連携対象園の選定 ・「芳泉幼稚園」「かわい保育園」「ひばり保育園」 ・就学引継ぎ会 ・授業公開案内の配布 ・幼稚園プール使用

(図1)「芳泉小学校保幼小連携段階表」

このカリキュラムを作成する過程こそが保幼小連携の目的である連携による教育改善の一つとなると考える。そこで、交流単元学習づくりの過程に着目し、交流活動から、交流単元学習に移行する過程を通して、保幼小連携が推進する姿を求めた。

現任校は、交流活動イベント段階にあり様々な交流活動を実施している。第5学年の「交流給食」は保幼小の交流活動の一つとして実施されてきた。しかし、この「交流給食」は、カリキュラムを作成する段階（カリキュラム実施段階）に進まないままに継続実施されてきている。これまで行事に位置づけられた「交流給食」は準備の時間も設定されないままにイベントとして実施されている。「交流給食」は児童と幼児が直接関わる体験的な活動である。この体験的な活動を組み込んだ交流単元学習は自ら課題を見つけ考え主体的に判断し問題を解決する資質や能力を育む総合的な学習の時間の学習活動の一つとなる可能性がある。すなわち児童が幼児の様子を見取りながら臨機応変に対応する体験的な活動は、総合的な学習の時間の価値ある学習活動となりえるのだ。しかし総合的な学習の時間のカリキュラムを作成するためには、「交流給食」を自らの教育に位置づけ生かそうとする流れを作り出す必要がある。この流れを作り出すためには、「交流給食」を省察的に実践し、より確かな経験による学びから気付きを誘発し、改善案を導き出すプロセスが必要だと考える。

取り組み（行為）から得られた知見や視点を教育課程に位置づけカリキュラム作成に結びつけるためには、チームによる省察の場が重要になる。チームによる省察は、互の気づきを共有し、更なる気づきを誘発するだけではなく、チームは、改善を推進する数々の力となる。そこで、チームによる省察の場に経験による学びの理想的なプロセスを提唱したリアリストリック・アプローチ（コルトハーヘン1985）のALACTモデル（図2）を導入した。ALACTモデルの5つの局面（「行為」「行為の振り返り」「本質的な諸相への気づき」「行為の選択肢の拡大」「試行」）は行為と省察が代わる代わる行われていることを示している。ALACTモデルは省察という手段によって経験からの学びを促すことを促し「本質的な諸相への気づき」では新たな知見を誘発する意図的な働きかけとなる。交流活動の「打合わせ」「計画」「実践」「実践後の振り返り」にあてはめて省察的に実践することで、交流活動の改善案を誘発し交流単元学習（カリキュラム）作成への流れを図った。



（図2）ALACTモデル

II 教育実践研究の方法と内容

1 1年次の実践研究

「交流給食」の実態を把握するために実施後にアンケート調査を行った。アンケートの結果から、同じ活動を共に行っていても、小学校教師と幼稚園教師の間には大きな意識の違いが見られた。

小学校は、交流給食での児童の様子や活動について、「結構楽しんでいて、よくなっていた。」と肯定的に捉えている一方で、幼稚園は、「ゲームを工夫してくれていたが、少し難しいものもあった。」といった課題点を見いだしていた。また、環境面においても、「交流するには家庭科室の机が大きすぎて、児童園児の間に距離感がうまれてしまう。」「小学校の環境に慣れることがひとつのねらいであるのなら、特別教室ではなく、普通教室が好ましいのでは？」といった課題を見いだしていた。「打合せ前に昨年5年担任の先生に様子を聞いてほしいかった。」といった小学校の取り組みに改善が見られないことへの指摘もあった。

この反省は次年度に引き継ぐことになったが、交流単元学習づくり（カリキュラム作成）への流れは作り出すことができなかつた。それは、保幼小連携の意義を踏まえた活動後の振り返り方が十分でなかつたため、具体的な改善点の創出ばかりに終始し、交流活動による児童の成長にまで気づきが至らなかつたためである。すなわち、実施した教師が交流給食の価値を十分に実感することができなかつたため、価値ある交流給食の活動を教育に活かしたいという思いまで高めることができなかつたためと思われる。

2 2年次の実践研究

交流給食の交流単元学習づくりへの流れを作り出すためには、保幼小連携の意義や必要性の理解を図ることや、第5学年の学年会に「ALACTモデル」を導入し、省察的に実践することを通して、交流活動の意義を十分に感じ取ることが必要であると考えた。

i) 保幼小連携の意義や必要性の理解を図る取り組み

「幼小合同研修会の実施」

前年度の現務校の「保幼小連携に関するアンケート」の結果、全ての職員が保幼小連携は

必要だと答えている。しかし、幼児教育に対する理解や具体的な取り組みについての理解は低く、幼児教育と小学校教育のあり方には大きな隔たりがあり、保幼小連携を進めていくためには、まず、学校園全体で互いの教育のあり方について理解し合うことが必要であると考えた。そこで、まず、幼児教育や本校での保幼小連携に関わる取り組みについての理解を図るために、「幼稚園との合同研修会」を実施した。

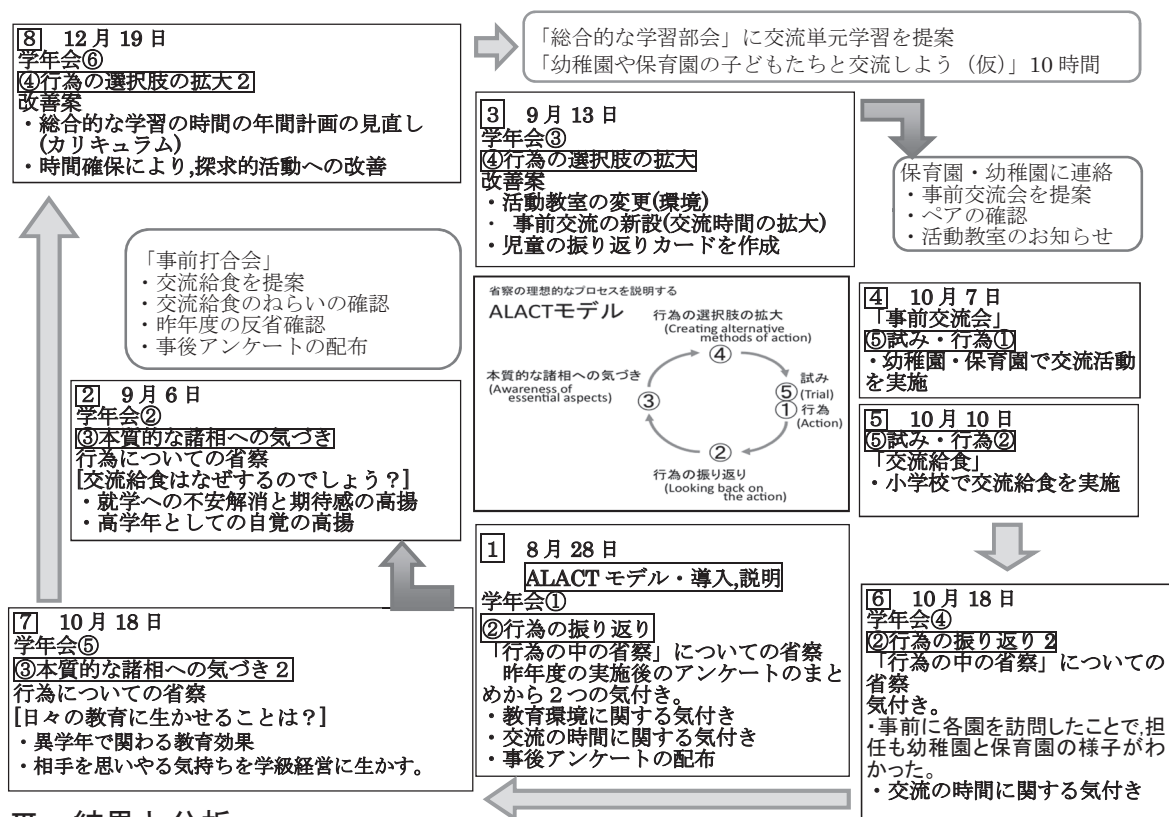
合同研修会では、まず、「本校での保幼小連携の取り組み」と「省察的实践」について説明した。その後、幼稚園での幼児教育の実際を映像により視聴した。幼児や教師の実際の姿や言葉のやりとりを視聴しながら気付いたことを付箋に記入し、視聴後グループで気付きの共有化を図った。この映像視聴による幼児教育の疑似体験を用いて、様々な気づきが生まれる、省察的な実践を体験した。

ii) 第5学年「交流給食」に「ALACTモデル」を導入する取り組み

「第5学年交流活動「交流給食」の実施」

「交流給食」への取り組みが、省察的な実践となるように、チームによる省察の場である第5学年の学年会に、ALACTモデルを用いた。

昨年度の実施後のアンケートを確認する学年会①「行為の振り返り」からALACTモデルはスタートし、2サイクル目の学年会⑥「行為の選択肢の拡大2」までを交流単元学習の作成への流れと捉えている。



III 結果と分析

現任校における保幼小連携に関する質問紙によるアンケート (H. 24. 12, H. 25. 12 に実施) と現任校、幼稚園、保育園で実施した質問紙による交流給食の事後アンケート (H. 24. 10, H. 25. 10 に実施) 幼小合同研修会後に行った記述式アンケート (H. 25. 7 に実施) の結果から分析を行った。

1 保幼小連携の意義や必要性の理解を図る取り組みについての結果と分析

合同研修後の記述式アンケート (H. 25. 7 に実施) から、研修後、「振り返りカード」により研修の目的や研修の方法について、検証した。

記述式アンケートは、研修を受けた60%から提出され、そのうち、89%が今回の研修についておおむね満足することができているという回答を得た。

「幼稚園はただ遊びに行くところと思っていたが、教師の意図をもって活動していることが分かった。」など、幼児教育についての理解が図られたことを示す記述や、「幼児教育に対する興味関心が高まり、幼小連携教育を進めて行きたいという思いをもつことができた。」

といった、連携推進に関わる記述など表面的な保幼小連携への理解を示す振り返りが見られた。さらに、「・・・ほめることを中心にした指導を改めてしていきたいと思った。」や「今回の気づいたことや、ぜひ小学校現場でも取り入れていきたいと思ったことを今後いかしていきたいです。」「幼稚園のことをもっと知って、小学校の教育にあたる必要性を感じた。」「小学校のやり方を押し通している部分もあると思うので、知っておくことがまず大切だと思った。」などの、日々の教育活動を振り返り、改善への意欲が感じられる記述がみられた。

また、H. 24. と H. 25. の 12 月に実施した保幼小連携に関するアンケートから、保幼小連携は必要の項目は、50%から 63%に、教育観に関する項目で「引き出す」「やや引き出す」が、39%から 45%に上昇した。しかし、11 月に隣接する幼稚園で行われた公開保育には、「クラスを空けることができない。」「見に行きたかったが時間がなかった。」等の理由で、参加者が 9 名にとどまってしまった。意識は高まっても、実施する時間の確保など、実施に向けての更なる取り組みが必要である。

2 第 5 学年「交流給食」に「ALACT モデル」を導入する取り組みについての結果と分析

交流活動から交流単元学習作成（カリキュラムの作成）の流れをより確かなものにするために、ALACT モデルを用いた。

5 年生の学年団の中には、昨年度の交流給食を実施している担任はいないため、昨年度の事後アンケートをもとに、ALACT モデルの②「行為の振り返り」からスタートした。③「本質的な諸相への気づき」では、「なぜ交流給食を行うのでしょうか？」という問いかけに対して、チームの一人ひとりが考える場をもつことで、保幼小連携の意義に立ち返り、「よいよい活動にするためにはどうしたらいいのか？」という意識「本質的な諸相への気づき」が働いた。結果、教科等の位置づけもされず、時間数も確保されていない中で、より児童にとって価値のある活動へ高めるために、交流給食の計画をたて、事前に保育園や幼稚園に出向いて、幼児と関わる「事前交流会」を新設し、実施した。(④「試行」①「行為」)②「行為の振り返り」事後アンケートでは、「もっと時間を確保すれば児童にとってより良い活動になる。」といった振り返りがみられ、「総合的な学習の時間に位置づけて、探求的な活動になるようにする。」といった来年度実施に向けてのカリキュラム作成への流れをつくった。また、「本質的な諸相への気づき 2」での「日々の教育に生かせることは？」の問いに対して、児童と幼児の関わる姿から、「異学年で関わる教育効果」への気づきが誘発され、学年間交流の活用等、小学校教育における今後の教育改善への可能性が見られた。

また、幼稚園からは、「5 年生の姿を通して教師の思い願い目的が感じられました。」「児童の接し方がとてもよかったです。事前に年長児に対するかかわり方をしっかり指導してくださっていたおかげだと思います。」といった取り組みの改善に触れた記述も見られた。

IV 考察

本研究を通して、保幼小連携の取り組みは、まず互いの教育のあり方を知ることによって自らの教育を見直し、保幼小連携の取り組みを改善することを通して、始めてその意義や教育効果を実感することができることが分かった。この実感は、行為した者が得られ、実践を伝え聞くだけでは、得ることができない。省察的実践を通してはじめて得られるのであるから、省察的実践となるような枠組みが必要になってくる。チームによる省察の場は、互いの気づきを共有することでさらに各個人に新たな気づきを促す有意義な場である。学年会に ALACT モデルを導入することでこのチームによる省察をより確かにすることができた。しかし、一方で大規模校である現任校において、直接取り組みに関わらない職員にとっては、保幼小連携の取り組みとして何が行われ、どのような意義があるのかが伝わらない。今回の取り組みで、来年度から第 5 年の総合的な学習の時間に「交流給食」の取り組みが位置づけられ、「幼稚園や保育園の子どもたちと交流しよう（仮）」10 時間としてカリキュラムが作成された。このカリキュラムは、保幼小連絡会（1 月 31 日実施）で提案され、幼稚園の教育課程の検討へとつながった。これらの取り組みが、教育課程に保幼小連携として位置づけられるよう、これまで曖昧であった学校教育目標の「地域との連携」「学校間連携」と保幼小連携との関わりを示し、現在取り組まれている活動を「学校間連携教育全体計画」として支える必要がある。さらに、生活科における交流単元学習「むかしあそび」「体験入学」も本年度 2 月実施、来年度の幼小合同研修会の実施に向けて始動している。第 2 段階「交流活動イベント段階」の取り組みを、一つずつ保育園・幼稚園と連携をとりながら、教育課程に位置づける営みを通して、いかにして直接取り組みに関わらない職員に気づきを共有することができるのかが今後の課題である。そして、これらの取り組みを通して、次の第 3 段階「カリキュラム実施段階」に移行し、さらに「計画」「実施」「改善」を保幼小が協働することを通して、第 4 段階「岡山型一貫教育実施段階」へと進むことが求められる。

小学校国語科における「読み」の力の育成

～ユニバーサルデザインの視点から～

学籍番号 22424083 氏名 日笠 寛子

概要

本研究では、小学校国語科において「読み」の力を育成するための授業をデザインし、授業実践を通して授業の在り方について検討することを目的とした。まず、ユニバーサルデザインの視点から、第6学年の児童37名を対象に「きつねの窓」の単元において児童が主語や述語を的確に捉えながら読んでいく授業をデザインした。その結果を踏まえ、さらに有効な授業デザインに修正し、第4学年の児童35名を対象に「ポレポレ」「ごんぎつね」の単元において授業を行い、その効果を確認した。その結果、授業時のノート記述や指導の前後で実施した質問紙調査の結果に変容がみられ、本取り組みの効果が推測された。

キーワード 小学校国語科 ユニバーサルデザイン 読みの力 「構文マップ」

I はじめに

2008年3月に告示された小学校学習指導要領においては、言語に関する能力の育成を重視し、各教科において言語活動の充実を図ることが強調されている。とりわけ、国語科における言語活動は、各教科の言語活動の基盤とされている。

しかし、2012年度に実施された全国学力・学習状況調査の結果では、国語科の力のうち「読むこと」に関する力に課題があることが明らかになった。そこで、現任校においても、国語科における児童の「読むこと」の力を分析したところ、標準学力調査（NRT）、岡山県学力・学習状況調査などから、「読むこと」に関する力に課題があることが明らかになった。これらの背景より、本研究では小学校国語科において「読み」の力を育成するための授業をデザインし、授業実践を通してその効果を検証することを目的とした。その際、現任校の実態から特別な配慮が必要な児童への対応も考慮し、ユニバーサルデザイン（以下UD）の視点を取り入れることにした。

II 研究の目的と方法

前項で述べた背景より、本研究では小学校国語科において「読み」の力を育成するための授業をデザインし、授業実践を通してその効果を検証することを目的とした。なお、本研究では、「読み」の力について、「読んで理解するだけでなく、課題を解決するその過程で思考を行い自分の表現をすること」と規定する。まず、「読み」に関わる現任校児童の実態を把握する。児童の実態把握の方法としては、前述した全国学力状況調査の他に、児童を対象とする質問調査、実際の授業における児童の学習状況の観察を中心とした。次に、先行研究及び現任校児童の実態を踏まえ、「読み」の力を育成するための授業デザインを考案する。その際、特別支援教育の視点を加味しながら検討していくことにした。さらに、考案した授業デザインに沿った授業を実施し、授業における児童の学習状況及び授業前後に行う質問調査の結果等を基に、「読み」の力を育成するための授業の在り方について検討する。

Ⅲ 課題分析と授業デザインの考案

児童の実態を把握するために、「読み」の学習に関する 32 項目からなる質問紙を作成し、2012 年 6 月に第 3～6 学年の児童 136 名を対象に調査した。各項目について 5 件法で回答を求め、回答の得点化に際しては、選択肢に付した数字をそのまま用いることにした。得られた回答をもとに因子分析を行った結果、5 つの因子を抽出することができた。各因子と質問項目を表 1 に示す。また、各因子を構成する質問項目の得点の平均値を算出したところ、読解：3.11、構文：2.96、意欲：3.94、聞く：3.48、書く：3.48 となった。現任校における児童の実態から、児童に「読み」の力をつけるためには、主語や述語を的確に捉えて読ませる必要があると考えた。これは、「読み」の力は、文法力などに

支えられているという野地 (1976) の考えとも一致している。塚田 (2005) は、児童が自分の知識や考えを拡充・整理できるように、蜘蛛の巣状に語句を結んで図式化させる「意味マップ法」を提案しており、ここでは、この考えを参考にした「構文マップ」を取り入れた実践を行った。語句を図式化させることにより、児童は主語・述語の関係を的確かつ視覚的に捉えることができ、桂 (2010) が述べている UD の視点「授業の視覚化」からも有効ではないかと考えた。本実践は、現任校教諭に依頼して 2013 年 1 月に、第 6 学年の児童 37 名を対象に「きつねの窓」の単元において実施した。この実践

において、児童は主人公の「ぼく」を主語とし、それに対応する述語を捉えながら「構文マップ」を作成した。その後、述語として捉えた主人公の行動の理由を読み取り、その内容を「構文マップ」に繋げて記述していった。児童の作成した「構文マップ」の例を図 1 に示す。各場面の読み取りの最後には、主人公の気持ちがどのように変化してきたのかを「構文マップ」を活用してワークシートに記述した。

効果の検証は、授業実践の前後に実施した質問紙への回答の分析により行った。その結果、実践前では、読解：3.01、構文：2.88 であったのに対し、実践後では、読解：3.37、構文：3.40 という結果と得点が上昇しており、「構文マップ」の取り組みによる効果が推測される。文章を読む時に主語・述語などの構文を捉えながら読むことを意識することで、読み取りに効果が見られたのではないかと考えられる。しかしながら、この授業デザインが発達段階の異なる児童に対して有効であるか否かについては検討していない。国語科の「読みの力」の育成について広く検討するためには、同様の実践を他学年の児童に対しても行う必要があると考える。

表 1 因子と質問項目

因子	質問項目
読解	①場面に合わせて、はやさ（ゆっくり・はやく）を変えて読んでいる。
	②登場人物の気持ちを考えながら読んでいる。
	③場面を思い浮かべながら読んでいる。
	④登場人物と自分の気持ちをくらべながら読んでいる。
	⑤場面のうつり変わりに気をつけて読んでいる。
	⑥登場人物の気持ちの変化に気をつけながら読んでいる。
構文	⑦主語に気をつけて読んでいる。
	⑧述語に気をつけて読んでいる。
	⑨主語と述語のつながりを考えながら読んでいる。
意欲	⑩物語文を読むのが好きである。
	⑪せつ明文より物語文を読むのが好きである。
	⑫物語文を読むのは楽しい。
聞く	⑬自分と友だちの考えをくらべながら聞いている。
	⑭友達の発表を集中して聞いている。
	⑮先生のしつ問を集中して聞いている。
	⑯先生のしつ問を一度聞くと、その意味がわかる。
	⑰友だちの発表を一度聞くと、その意味がわかる。
書く	⑱自分の考えを書いているとき、りゆうも書いている。
	⑲自分の考えを書くとき、相手（友だちや先生）にわかるように書いている。
	⑳自分の考えを書いた後、もう一度読み直している。

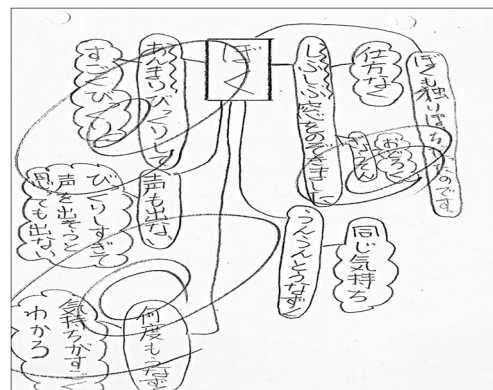


図 1 児童が書いた「構文マップ」

IV 授業実践と授業デザインの検討

1. 実践研究 I

(1) 実態把握

児童の実態を把握するために、前年度と同様の質問紙調査を、2013年6月に第4学年の児童35名を対象に行った。その結果、読解：3.16，構文：2.88，意欲：3.67，聞く：3.42，書く：3.20となった。主語や述語を的確に捉えて読ませる必要があり、「構文マップ」を毎時間活用して授業を行うことにした。

(2) 授業実践の概要

本実践では、2013年7月、第4学年の児童35名を対象に「ポレポレ」の単元において全9時間の授業を実施した。「主人公の人がらを言葉や行動から読み取ろう」をめあてに各場面の読み取りを行った。第1時であらすじをつかみ、第2時～第8時において、主人公を「構文マップ」の中心に置き、その周囲に各自が考えた人柄を書き込ませるようにした。その後、その事が読み取れた理由となる言葉や行動を文章から書き抜き、その内容を「構文マップ」に繋げて記述していった。まとめの第9時「主人公を紹介しよう」では、「構文マップ」を活用して主人公の人がらについて読み取れたことを記述させた。

(3) 成果と課題

書き出す言葉が短かったこともあり、普段の授業よりも多くの言葉を見つけて書くことができ、第9時では、「構文マップ」に書いた言葉を用いて記述することができ、人物の読み取りに繋がっていると考える。また、授業実践の前後に実施した質問紙への回答の分析も行った。全体的に得点が上昇していたが、中でも、実践前では、読解：3.16，構文：2.88であったのに対し、実践後は、読解：3.43，構文：3.32と得点が上昇していた。このような児童の変容から、「構文マップ」による取り組みの効果が推測される。しかし、文章から根拠を導き出す時に単語や短文で書くことはできるが、それらを繋げて文を記述することが苦手な児童に対して十分な時間を設定することができなかった。学習した事柄を用いて記述するための時間を確保することが必要だと考える。学級の全ての児童が具体的な言葉を自分で書くことができるようになるためには、「一人ひとりが全体指導の中で学習課題をつかみ活動できる授業デザイン」について検討することが必要である。

2. 実践研究 II

(1) 授業デザインの改善

ア. 単元構成と授業構成の改善

前述の課題を受けて、単元構成と授業構成の改善を行った。単元構成の改善により、記述の時間を十分に設定するため、「構文マップ」の活用は第4時のみとした。授業構成の改善として、児童が自分の考えを書き、さらに書いたことをもう一度読み直し推敲し加筆できるよう、記述の時間の十分な設定を行った。

イ. 共有化・焦点化

学習教材の全体像を全員が把握するために単元導入時に白石（2011）が提案している物語教材の「10の観点」を参考にし、本実践では「5つの観点：時・場所、登場人物、中心人物、語り手、あらすじ」を取り上げた。次に、記述することが苦手な児童の支援として各時間の授業の始めに、前時のまとめを児童が発表し、その中の言葉を用いながら前時の振り返りを行い、どのような言葉を選び、どのような書き方をすればよいのかを具体的に

示した。これらは、桂（2010）が述べているUDの視点「授業の共有化」からも有効ではないかと考えた。また、作品を読み進め、まとめを行う際、主人公に焦点をあて読みとりの記述を行った。これは、UDの視点「授業の焦点化」からも有効であると考えた。

(2) 授業実践の概要

本実践は、2013年11月、前回と同じく第4学年児童35名を対象に「ごんぎつね」の単元において実施した。「主人公の心情の動きを読みとろう」をめあてに各場面の読み取りを行った。第1、2時であらすじをつかみ、第3時では、「5つの観点」を用いて「学習の共通土俵」を作り、第4時では「構文マップ」を用いて主人公の人物像をおさえた。第5時～第10時においては、主人公に焦点をあて読みとった事をノートに書いていき、第11時では「兵十の視点から物語を書こう」として、視点を兵十に切りかえて読み取れたことを書き、第12時は「ごんぎつね」を学習しての感想を記述した。

(3) 成果

効果の検証は、授業実践の前後に実施した質問紙への回答の分析とノート記述の内容により行った。

図2は実践前後の質問項目の得点の平均値をグラフにしたものである。実践前では、読解：3.38、構文：3.26であったのに対し、実践後では読解：3.65、構文：3.31になり得点が上昇している。また、ノート

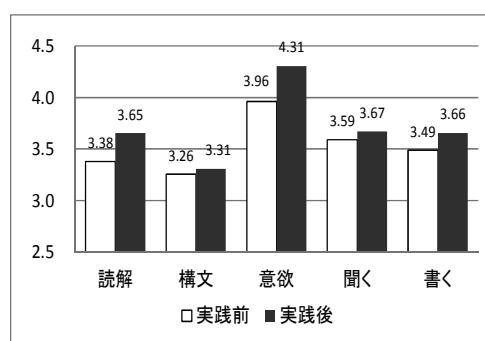


図2 事前・事後調査

記述においては、初めは視点が語り手と主人公とが混在していた児童も、2~3回記述を継続して行く中で主人公に焦点化され、この時間に読みとりたいキーワードや主人公の内言を書いたりすることができるようになった。さらに、児童の中には、作品の叙述に基づきながら作品には書かれていない表現を使って記述している者も見られた。最後の感想では、主人公が本当はどんな人物なのか、何を相手に求めていたのかを書いたり、主人公へ寄り添う記述になっていたりする者も見られた。これは、主人公へ焦点をあて読み進め気持ちの変化を捉えたことにより、その様に児童が表現できたのではないかと考えられる。

また、全体的には、積極的にまとめを記述する児童が多くみられた。これらは、記述する際の手立てとして、前時にまとめたことを全体で振り返ったことにより、キーワードや書き方が明確になり記述しやすくなったと考えられる。

V. 終わりに

「読み」の力の育成のための指導法として、「授業の視覚化」からも有効と考える「構文マップ」や、「共有化と焦点化」も取り入れた授業実践を行い、その効果について検討した結果、考案した授業デザインによる一定の効果が見られた。今後の課題としては、今回の「構文マップ」の活用は人物像の読み取りの場面のみで行ったが、一番有効な場面や活用のタイミングなどについて検討することが必要である。また、その他の作品を対象とした活用はできておらず、他の作品についても同じような読み取りができるのかについても確かめることが必要である。今後も、児童へのさらに有効な授業デザインについて検討し、実践していくことが必要であると考えられる。

健康的な生活を実践できる力を育む保健教育の在り方について 養護教諭が中核的役割を担う保健指導を通して

22424089 本岡 千草

概要

本研究では、子どもたちの生活習慣、特に睡眠の課題を改善するために、養護教諭として、どのように保健教育を推進し、実践していくべきかを明らかにすることを目的として研究を行ってきた。

学校保健活動の中核的役割を担っている養護教諭¹⁾が、組織的な学校保健推進体制の構築に積極的に関わる体制をベースに、学校保健活動の一環として、養護教諭が担当する保健指導を実施したり、保護者啓発を行ったりすることで、健康的な生活を実践しようとする意欲と態度の育成に繋がること分かった。しかし、個の課題が大きい子どもたちの行動変容は集団指導だけでは難しく、個別の保健指導を今後どう進めていくかが課題である。

キーワード 中核的役割 学校保健推進 学校保健計画 保健指導 健康的な生活習慣

I 課題の所在

近年、社会環境や生活環境の急激な変化に伴い、大人社会の夜型化傾向は子どもたちの生活にも及び、遅寝・睡眠不足等の生活習慣の乱れの問題を引き起こし、不定愁訴、生活習慣病の低年齢化、メンタルヘルスの問題等、心身の健康問題の要因となり、子どもたちの抱える心身の健康問題をより複雑かつ顕在化・深刻化させている。

さらに先行研究より、生活習慣はほぼに小児期から青少年期にかけて決まる、生活習慣の課題がいったん発生、発症すると、成長するにつれて固定化し、質的にも量的にも進行し、その後の対応が難しいという特性があることから、学校において子どもたちの生活習慣、特に睡眠の課題を解決すること（一次予防の健康教育）は、発育・発達の著しい時期である児童生徒期の急務と言える。

II 実践研究テーマ設定の理由

現任校では、深刻な健康課題は表面化していないが、遅寝に代表される生活習慣の乱れ等、個人の生活スタイルや行動選択に起因する健康課題を抱えている子どもたちがいる。

このような実態をふまえ、保体審答申（1997）で示されているように、保健室での子どもたちのケガや病気への対応、精神面のケアなど、健康課題が発生してから対応する受け身的な活動（二次予防）だけでなく、健康課題が発生する前の予防的な健康づくり（一次予防）に養護教諭の専門性を一層生かすことが課題解決の糸口となると考える。

これまで、養護教諭として年4回の発育測定時に45分を確保し、保健室から教室へ出向むいて実施する保健指導（集団を対象とした保健指導）に継続して取り組んできた。

しかし、子どもたちは、教授した知識は覚えているものの、自らの健康課題を改善し健康的な生活に向けて行動するまでには至らず、現任校が抱えている課題は解決されていない。そこで、この課題を解決するために、養護教諭が中核的役割を担う保健指導を通して、健康的な生活を実践できる力を育む保健教育を、どのように推進し、実践していくべきかを明らかにすることを目的として研究を行うことにした。

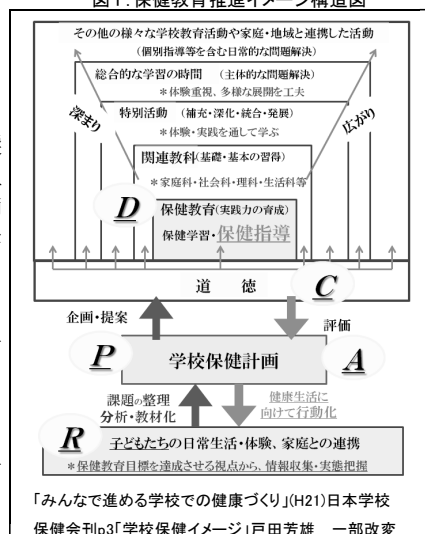
III 現任校での課題分析実習を通して

中教審答申（2008.1）¹⁾では、複雑かつ顕在化・深刻化している子どもの健康課題を解決するためには組織的・計画的な学校保健が基本となること、養護教諭は、学校保健活動の推進にあたって中核的な役割を果たし重要な責務を担っていること等を提言している。

現任校での週一回の課題分析実習を通して、子どもたちに健康な生活を送るために必要な知識や技術を習得させ、身近な健康問題を自分で解決できる能力を育てるためには、養護教諭が担当する保健指導は、図1のように学校保健計画に位置づけ、その取組の一環として実践することが重要であることに気づいた。

一年次は、この構造図を基に、組織的に学校保健活動が推進出来るように次のような実践を行った。

図1: 保健教育推進イメージ構造図



1 重点課題（R）の明確化

現任校の子どもたちの生活実態を詳細に把握するために、オッズ比分析を使ってデータの整理・分析を行った。（図2）その結果、「夜型化生活は低年齢化し、そのことが体調不良の一因となっている」ことをより明らかにすることができた。

2 学校保健計画（P）の改善案の作成

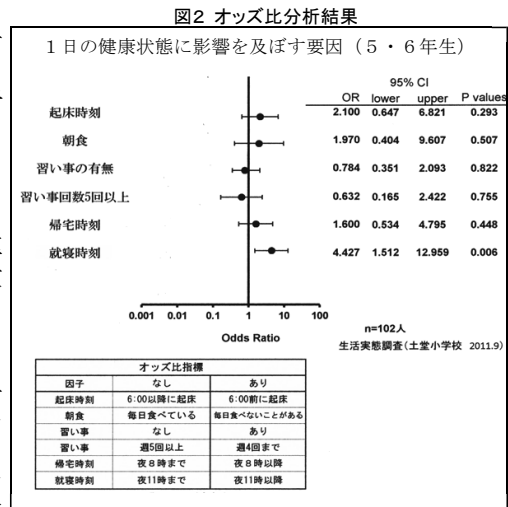
組織的・計画的に養護教諭が担当する保健指導を実施するために「学校保健計画」を見直し、改善案を作成した。

3 保健室経営計画（P）の作成

学校保健計画は、教職員で取り組む総合的な計画であるが、保健室経営計画は、学校保健計画を踏まえた上で養護教諭が取り組む計画である。

養護教諭が、学校保健活動全体に中核的役割を果たし保健教育を推進するためには、保健室経営計画を立て、組織的・計画的に保健室経営をしていく必要がある。（中教審答申2008.1¹）

これまでの保健室経営計画を見直すために、再度、学校教育目標、学校保健目標をふまえ、子どもたちの健康課題の解決に向けた保健室経営目標を設定し、目標達成のための具体的方策と評価計画が分かる保健室経営計画に作成し直した。



IV 実践研究の構想

1 実践研究の仮説

組織的に学校保健活動を推進できる体制のなかで、学校保健計画に基づいて計画的に保健教育（養護教諭が担当する保健指導）を実践し、保護者啓発を行うことで、児童に健康的な生活を実践できる力を育むことができる。

2 実践研究の全体構想図

実践研究の全体構想図は、図3のとおりである。

3 保健指導構想図

健康行動理論や行動変容技法を導入した保健学習、ライフスキル教育の先行研究や文献及び保健学習についての全国調査結果が示唆する保健教育の留意点から、小学校期の心身の発育・発達や健康上の特性を踏まえて図4のような保健教育を行うことで、健康の価値を認識し、健康生活に向けて実行しようとする意欲〔山崎(2006)健康の内的統制意欲〕と態度を育成することができ、健康生活に向けて実行できると考える。

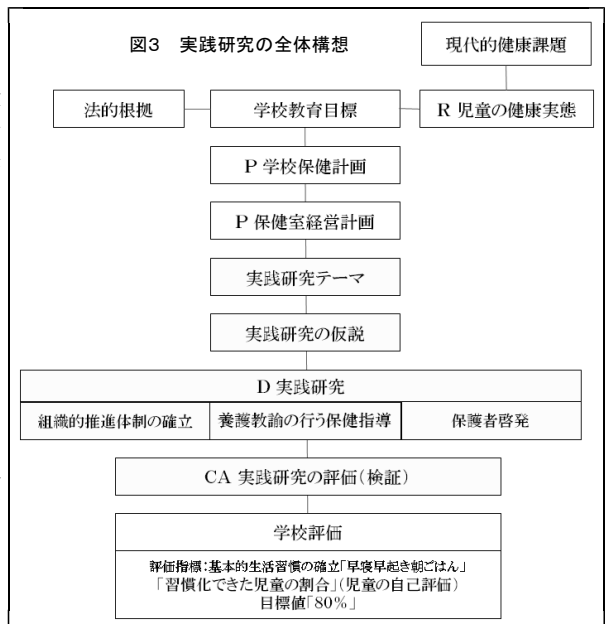


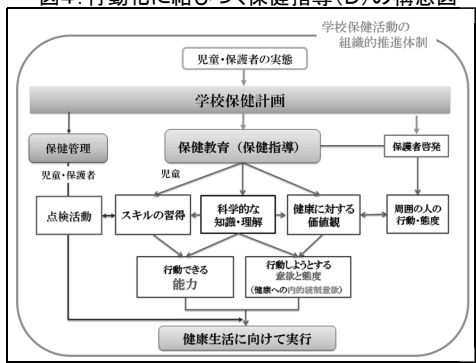
図4: 行動化に結びつく保健指導(D)の構想図

V 実践研究（D）（二年度）

1 組織的推進体制の確立

(1) 保健教育を教育課程に位置づける

研究二年目に入る前、子どもたちが抱えている健康課題を解決していくためには、一次予防から三次予防までをマルチレベルアプローチ(多層的・同時的・構造的)的に学校保健活動を推進する必要があることを校長に提案した。その後、この提案は理解を得られ、今年度の学校経営計画の中に「健やかな体の重点目標」として「保健指導・安全指導の徹底」「学校保健計画の確実な実施」に加えて「マルチレベルアプローチによる健康教育」として位置づけられた。



「健康教育への招待」高橋浩之著P43[図2-4]改変

(2) 組織的に推進できる学校保健活動の基盤作り

a. 実働可能な学校保健計画(P)

年度初めに改善した学校保健計画(案)を保健体育部に提案することにより、全教職員で計画(案)の内容とシラバスとの整合性について確認、修正することができ、今年度の学校保健計画として採用されるに至った。また、健やかな体の重点課題を解決するために、学校保健計画から「生活習慣の確立に向けての取組」を抜き出し、年間の取組が一面で可視化でき、役割を意識しやすい活動別の計画表を新たに作成。その後、保体部員と共に計画や取組内容の見直しを行った。(図5)

b. 教職員の協働意識の構築

組織的に学校保健活動を推進していくためには、全教職員に協働意識が構築されることが大前提となる。学校保健計画の周知、学校保健に対する理解と協働意識の高揚を図ることを目的に、新たに学期に一回校内研修の時間を確保し研修を実施した。

図5生活習慣の確立に向けての年間計画

NEW・役割を意識しやすい年間計画に

生活習慣の確立に向けての年間計画(学校保健計画より抜粋)

月	保健管理		保健教育 (保健学習と保健指導)		保護者啓発	各役割の明確化
	保体部	教職員	担任・専科他	養護教諭	教職員	
4						
5						
6						
7						

組織的な取組

系統的な取組

2 養護教諭が行う保健指導(集団)

健康課題「生活習慣、特に睡眠の課題」の改善にむけ、学校保健計画に基づき、「生活習慣の確立に向けての取組」の一環として、9月の発育測定時に保健指導を実施した。

(1) 実施計画

実践研究対象学年：第6学年1組(1学級27人)

実施日：平成25年9月6日(金)発育測定時(裁量45分)

題材名：体調管理の重要性～「トップアスリートの生き方」から学ぶ

(2) 保健指導のねらい

- ・「夢、目標の実現」と関連させながら、健康の重要性(体調管理)の認識を高める。
- ・短期目標に向かって実践する取組「早寝早起き朝ごはん点検活動」に繋げることにより、自分の生活をふり返って目標を立て、自分の生活課題を改善しようとする意欲と態度を育てる。

(3) 保健指導の工夫

指導に当たっては、図4をもとに、健康の価値を認識し、健康生活に向けて実行しようとする意欲と態度を育成することができるように、アトキンソンらの期待価値理論をベースに「これをやることは意味(価値)がある!」と思える価値目標(短期目標)を持たせたうえで、「早寝早起き朝ごはん点検活動」の活動を仕組んだ。

3 保護者啓発

保護者は子どもの生活習慣を整える役割と、子どもに適切な生活習慣を教える役割をもっており、保護者が実際に行う行動は子どものモデルとなる。特に、小学校期の健康行動は、発達段階的に保護者の影響を受けやすいので、保護者啓発することは、健康課題解決するために必要不可欠であり、重要な意義がある。(図4)

保護者がわが子の生活習慣をどのように捉えているか、健康に対してどのような意識・価値観を持っているか等を把握するために、保護者対象に「児童の生活習慣実態調査」を実施し(9月)、その結果を基に参観日(11月)の保護者懇談会で保護者啓発を行った。

VI 実践研究の結果と分析(C)

1 組織的推進体制の確立

学期に一回危機管理研修の時間確保ができた。教職員が高い必要性を感じている危機管理研修の一部に、未然防止の危機管理として必ず学校保健活動に関する内容を取り入れることで、学校保健活動に対する理解が深まり、教職員の協働意識の向上に繋がった。

しかし、保健体育部員とその他の教職員とでは、協働意識には差がみられることから、単発的な取組で終わらせず、来年度は、学校保健安全計画の中に位置づけ、組織的・計画的に推進できるように働きかける必要がある。さらに、より充実した研修にしていくために、取組後の評価アンケートを定着させ、研修の目標が達成できたかどうか検証していく必要がある。

2 養護教諭が行う保健指導(集団)

保健指導後の評価指標として、「健康への内的統制意欲」が高まったかどうか質問紙[山崎(2006)]を使い効果測定を行った。

保健指導前、後の内的統制意欲の変容結果は、いずれの項目においても事後の評定平均は上昇した。(図6) t検定の結果、①と⑤の項目については有意差が認められた。特に

⑤睡眠の項目は、有意水準1%で事前と事後の有意差が認められた。保健指導の取組により、①規則正しい生活がしたいと⑤夜は早く寝たいの項目については、健康への内的統制意欲が高まり、取組の成果があったと言える。

図6 健康への内的統制意欲の変容(4段階評定) N=26人

6-1	保健指導前		保健指導後		P値	優位水準 P<* 0.05 P,**0.01
	Mean	(SD)	Mean	(SD)		
①規則正しい生活をしたい	3.43	0.84	3.73	0.59	0.044	*
②病気になるから早く良くなるように努力したい	3.43	0.84	3.65	0.55	0.113	
③病気になるように気をつけたい	3.69	0.46	3.73	0.44	0.372	
④自分の健康は自分で守りたい	3.61	0.49	3.69	0.54	0.263	
⑤夜は早く寝たい	3.31	0.82	3.65	0.68	0.002	**
⑥食べるものには気をつけたい	3.58	0.74	3.69	0.67	0.208	
⑦じゅうぶんに運動をしたい	3.62	0.78	3.69	0.72	0.268	

「健康への内的統制意欲質問紙：山崎，2006」を使用

たのは、指導以前より内的統制意欲が高い集団であるため、指導後大きな変容がみられなかったと考えられる。指導後、健康の内的統制意欲④⑥の二項目とも低下していた児童(A児)がいた。A児については、個別のアプローチに取り組んでいる。

3 保護者啓発

保護者対象の「児童の生活習慣実態調査」から、保護者の健康観、健康知識・理解度が低いものではないことが分かった。児童対象の「生活習慣実態調査」からは、一見元気そうに見えるが、自覚症状として「体調不良」「寝不足感」を感じている子どもたちが多く、その要因は、学年によって特徴があることが分かった。さらに、児童と保護者対象の二つの調査結果を比較することで、新たに、4年生以下の学年では、学校と保護者が目標としている就寝時刻に相違があるのではないかとということや、朝子どもたちがなかなか起きないため保護者が毎朝苦労している実態があることが分かった。

そこで、11月の保護者懇談会では、基本的な生活習慣の定着に向けて啓発する時間を確保し、これらの実態調査結果を基に、家庭における支援の協力を依頼した。

取組の効果指標として、保護者懇談会後、啓発資料の理解が得られたかどうかを問うアンケートを実施した。

等分散検定後、t検定を行った結果、啓発資料①については5・6年生が有意水準5%で有意差が認められ、懇談会での啓発活動が有効だったと言える。(図7)

啓発資料②については、3・4年生が有意水準5%で有意差が認められたが、3・4年生では資料①②とも懇談不参加の方が評価平均が高い結果となった。保護者啓発の客観的評価指標については、再検討する必要があり課題が残った。

図7:保護者啓発資料の理解度(4段階評定)

保護者啓発資料① (アンケート結果と分析) 回収率58.0%						
	懇談参加		懇談不参加		P値	優位水準 P<* 0.05 P,**0.01
	Mean	n(人数)	Mean	n(人数)		
5・6年	3.50	48	3.07	15	0.330	*
3・4年	3.29	47	3.50	10	0.149	
1・2年	3.37	46	3.29	7	0.470	

保護者啓発資料② (マンガ資料)						
	懇談参加		懇談不参加		P値	優位水準 P<* 0.05 P,**0.01
	Mean	n(人数)	Mean	n(人数)		
5・6年	3.48	48	3.13	15	0.056	
3・4年	3.34	47	3.70	10	0.030	*
1・2年	3.37	46	3.29	7	0.393	

Ⅶ 考察 (A)

現在、年度末に向けて取組の評価・分析の途中であるが、月別学校評価の達成率は目標値の80%に到達せず、取組の成果として数値に表れるまでに至っていない。(図8)

しかし、本研究において、実践を自己評価するだけでなく、他者評価や客観的評価指標を用いて評価することにより、次のような取組の成果と課題を把握できたことは、成果であると考えられる。

- ・養護教諭が、教職員の学校保健活動に対する理解と協働意識の向上と組織的な学校保健推進体制の構築に積極的に関わり、その体制をベースに、学校保健計画に基づき、保健管理の活動と連動させて保健指導を実施することにより、重点をおいて取り組んだ項目(規則正しいリズムと早寝)については、健康への内的統制意欲が高まった。
- ・保健指導後「健康への内的統制意欲」が高まったかどうか効果測定をすることにより、個別の保健指導を必要とする児童を客観的に把握することができた。生活習慣の課題が大きい子どもたちの行動変容は、集団の保健指導だけでは難しいので、個別の保健指導をどう進めていくか検討する必要がある。
- ・取組を正確に評価・分析をするための客観的評価指標をどう設定するかということについては、引き続き検討する必要がある。

今後、これらのことを踏まえて、最終の取組の評価・分析をもとに取組の見直しを行い、子どもたちの健康課題解決にむけて実践研究を継続していきたい。

参考・引用文献 1) 文部科学省 2008.1 中央教育審議会 「スポーツ青少年分科会学校健康・安全部会(答申)」

図8:学校評価(月別)

6年1組 n=28	割合 (%)	人数 (人)	全校平均 (n=283)
4月	67.9	19	79.9
5月	67.9	19	81.2
6月	67.9	19	81.2
7月	64.3	18	78.2
9月	64.3	18	80.7
10月	60.7	17	73.7
11月	60.7	17	73.7
12月	64.3	18	72.5
平均	64.8	18.1	77.6

通常の学級における特別な教育的ニーズのある児童を

学年全体で育てる教育実践

学籍番号 22425061 氏名 赤木 雅美

現任校において取り組むべき重要な課題である「入学期の指導」の視点から現状を分析し、課題を整理した。現任校の入学期の主な取り組みを、①子ども理解②小学校での支援・指導体制③保護者対応の3つの視点から分析した結果、①では入学前の保育園や幼稚園との関わり方、②では入学式前後の教員集団の役割の明確化や教育環境の整備、③では説明会の持ち方や情報共有の仕方等について、それらに関わる改善点を整理して示した。

キーワード： 特別な教育的ニーズのある児童 教育環境の整備 スタートカリキュラム

1. はじめに

前期の課題分析実習で整理された現任校の3つの課題（人間関係づくり・特別支援教育の充実・確かな学力の育成）の視点を持って、後期の課題提案実習に取り組んだ。実習の主な内容は、前述の3点を踏まえた授業観察、現任校教職員との懇談、困難さを抱えている児童への対応等である。これらの取り組みから分かったことは、「入学期の指導」に目を向けることの重要性である。現在、多くの課題を抱えている6年生は、入学当初から、その傾向は見られており、学年進行に伴って多様化、深刻化している。個々の課題を抱えて入学してきた「1年生」の段階で、取り組むべき内容や方法について検討することの必要性を痛感し、「入学期の指導」に焦点を当てて取り組むことにした。

2. 目的

新入生が小学校生活や新しい人間関係、小学校文化に円滑に適応するための困難さを整理し、それらを克服するためにどのような「教育環境の調整」が必要なのかを明らかにすると共に、園から学校文化へのゆるやかな接続にするための「スタートカリキュラム」について検討する。

3. 入学期の課題と対策

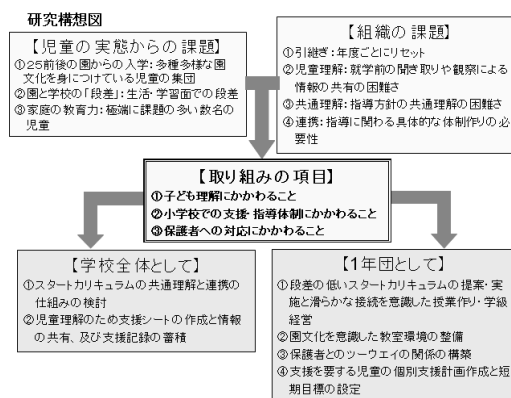
一年生のクラスが混乱していること背景に、子どもたちのつまずきがある。子どもたちは、園から学校への急激な変化に着いていけず、小学校への不適応状況に陥っていることも多く、園と学校の文化の違い、つまりは「段差」が一つの要因となっていると考えられる。文部科学省委託事業「就学前教育と小学校の連携に関する総合的調査研究」では、園や学校の担任、保護者の九割以上が「段差」を感じているというアンケート結果を示されている。園から学校への移行が容易でないことは、多くの人の共通認識となっており、各学校では「入学期の指導」について、様々な配慮や工夫が行われている。

「入学期の指導」に関わり、入学前後に現任校で行われている主な取り組みの内容は、①子ども理解にかかわること、②小学校での支援・指導体制にかかわること、③保護者への対応にかかわることの3点にまとめられる。

①に関連し、保育園や幼稚園を訪問し、6歳児の子どもたちの様子を観察した。保育士からの聞き取りは、時として主観的になりやすい傾向にあり「子どもを見る共通の尺度」としてチェックシートを作成し、それを使って全ての就学児の実態を把握する必要があると考える。また、観察や聞き取りで得た情報は各園・個人ごとにまとめ、入学式前に全職員で情報を共有し、児童一人ひとりに対する理解を深めることが必要である。特に気になる児童については、個別指導計画を作成するなどして、保護者の願いや短期目標などの共通理解を得ることは欠かせないと考える。

②に関連し、入学式当日から手厚く指導できる体制づくり、具体的には、「誰が」「いつ」「何をするのか」の役割分担を明確にすることが必要と考える。支援の必要な児童が、小学校に入学して感じる段差の大きさは、想像に難くない。まずは入学式をスムーズに迎えることができるように、園とも協力しながら準備を進めることが必要である。入学後も、教室環境の整備をはじめ、教師の言葉遣いに至るまで、細やかな配慮が必要である。特別な支援の必要な児童に対する支援は、すべての子どもへの支援につながることを全職員で共通理解しておくことが重要だと考える。さらに、幼児期と児童期を円滑につなぐためのスタートカリキュラムについて検討し、可能な内容から実践に移していきたいと考える。具体的には、生活科を中心とした合科的・関連的な内容への取り組み、園文化を意識した教室環境の整備、言葉遊び・数遊びなどを取り入れた指導、子どもが集中できる15分程度の単位への授業時間の分割などである。

③に関連し、当面、就学時健康診断、入学説明会、入学式、四月参観日、役員決め、家庭訪問等における教員の丁寧な対応が必要と考える。低学年の学級経営が難しくなった原因の一つに、子ども1人1人が抱えている問題が多様化し、増幅していることが挙げられる。その背景には、家庭生活の多様化も挙げられる。ある家庭で「常識」のことを別の家庭の子どもには理解できないことが増えている。また、集団体験が乏しい子どもたちに、集団生活のルールやマナーを身につけさせる事に最も苦慮しているのが現状である。しかし、学校から家庭にお願いするばかりではなく、保護者からの質問や意見を学級通信に掲載し、タイムリーに発行するなど、ツーウェイの関係を構築していくことが必要と考える。



4. 2年次の検証計画と課題

前述した具体的な取り組みを進めるためには、まず、学年団のみならず、取り組みの意義や内容、方法について教職員に十分説明し、学校全体で共通理解を図ることが欠かせないと考える。また、スタートカリキュラムの意義と内容を正確に保護者に説明すること、小学校における学習や生活について情報提供をすること、保護者との意見交換の場を設けることなどが必要だと考える。さらに、個々の取り組みによる各学級の一年生児童の学習・生活面における変容をとらえるとともに、各取り組みを進める中で生じる様々な課題を整理し、分析していきたいと考えている。

中高一貫校における「進路実現」にむけた個の育成

学籍番号 22425062 氏名 麻生 薫

概要

本研究では、文献研究、「学習実態調査」や「アセス」の分析、管理職・各ミドルリーダー・同僚教員との面談などを通じて本校生徒の実態を把握・分析し、そこに認められる課題の解決に向けて、ライフスキルの獲得を目指す保健科の授業を行う必要性が明らかになった。さらに、こうした授業を個人の取組に留めるのではなく、学校全体で実施されるAMAKI学（キャリア教育）の中に体系的に位置づけ、報告者の自己目標や価値観を学校組織の目標・方針と連鎖させていくことの意義や手立てが明らかになった。

キーワード：ライフスキル AMAKI学 保健科学習 セルフ・マネジメント

1. はじめに

本校は「学力向上・進路希望の実現、知性と豊かな人間性を兼ね備えた意欲ある次世代のリーダーを育成する」ことを目指す中高一貫の進学拠点校である。生徒や保護者の「学力向上・進路希望の実現」に対する意識や期待が非常に高く、そのような環境の中で、生徒は「成績のために学習する」という価値観をもつ傾向にある。また、「人間関係を適切に築けない」「自分で意思決定できない」などの課題を抱えている。こうした認識は、管理職を含め教員集団全員で共有されている。本校には、現在、学習に対して息切れを起し、心の健康問題を抱えている生徒も複数存在しており、将来に希望をもち、自らの生き方を考え、主体的に進路選択・実現できるように、学校全体で支援していかなければならない。

報告者は、校内の教員集団の年齢構成から「ミドルリーダー手前」であり、学校の経営・組織をリードする立場にあるわけでない。そのため、上記のような生徒への支援を行うためには、まず、担当教科である保健科の授業でライフスキルの獲得を目指す取組を進めていくことが可能である、その上で、報告者の自己目標を学校組織の目標・方針と連鎖・整合させていくため、学校全体で実施されているAMAKI学に、保健科の授業でのライフスキル学習を位置づけられるよう、セルフ・マネジメントしていくことが必要であると考えた。

2. 目的 と方法・内容

本研究は、担当教科である、第1学年の保健の授業「心身の機能の発達と心の健康」の単元で、ライフスキルの獲得を目指した取組を行うことによって、生徒課題を解決し、学校組織の目標達成に貢献していくものである。

また、その取組を通じ、職場における自分の位置・役割を管理職・同僚と相対化する中で見出し、自分の目標や価値観を学校組織の目標・方針と連鎖・整合させていくというセルフ・マネジメントの過程を明らかにしていくものである。

こうした目的を踏まえ、文献研究、「学習実態調査」や「アセス」の分析、管理職・ミドルリーダー・同僚教員との面談などを行った。

3. 分析と結果

4月に実施した学習実態調査で「学習について現在の気持ち」というアンケートを行っている。全校生徒360名中213名が「今の成績を伸ばしたい」と答えており、「勉強が楽しくやる気に満ちあふれている」と答えた生徒は33名に留まった。また、「成績が下がると叱られるから」「成績が上がると何かを買ってもらえる」という生徒の発言や、生徒や担任との面談で得た「自分に自信がなく、学習に対してとても不安感を抱いている」といった情報、さらに全校で約1割の生徒が、学習的適応感について要支援であるという「アセス」の結果から、生徒の学習が、自らの意志決定によるものではなく、何らかの制約を受けて、他律的に取り組んでいるものとなっている。そのために学習が自分自身の成長のための取り組みにならず、自信の欠如、学習に対しての不安感、さらには心の健康問題を引き起こしている状態に繋がっているのではないかと推察した。

このことから、生徒が自分の将来に希望をもち、主体的に進路選択・実現していくために、生徒の学習が、他律的な取組から自律的な取組になっていかなければならず、そのためには、まず生徒の「自分ができること」や「自分が意義を感じること」また「自分の価値観」などの肯定的な自己理解するためのスキル獲得を支援する必要があると考えた。

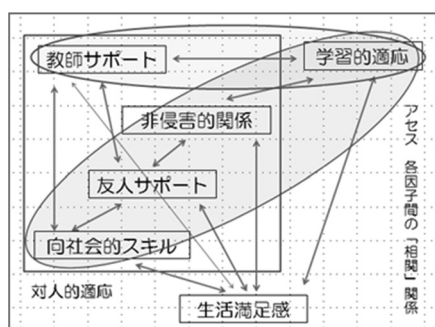


図1：アセス各因子間相関関係図

また、生徒の学習が、自律的な取組になっていくためのアプローチとして、図1のアセス各因子間の相関関係をヒントにした。これは、学習に関連する適応を総合的に示したものである。この相関関係図は、向社会的スキルを獲得し、適切な友人関係を築いていくことで学習的適応感が高まることを示している。他者とかかわる中で、様々な価値観を知り、自分の考えを深めるとともに学習への楽しさを味わうことで、生徒の学習が自律的な取り組みに繋がっていくのではないかと考えた。

4. 2年次の実践研究の展望と課題

来年度は、本校生徒の実態と課題を踏まえ、保健体育科教員として、第1学年保健科の単元「心身の機能の発達と心の健康」において、ライフスキルの獲得を目指したプログラムを作成・実践し、人間関係作りの基盤となる「肯定的自己理解」の育成を目指す取組を進めていく。ライフスキル教育は、すでに高校でも実施されており、中高一貫校としての教育活動の連続性という観点からも有意義といえる。

こうした実践は、学校全体で行われることによって、より体系的・効果的なものとなるため、このプログラムをAMAK I学に位置づけ、生徒の「自己理解・自己管理能力」の向上に組織的に取り組むことを、管理職・ミドルリーダー・同僚教員とのコミュニケーションを通じた協働によって実現する。具体的には、生徒の自己課題解決にむけた保健科学習（ライフスキルの獲得）の成果と課題を管理職やミドルリーダーに提示し、次年度の教育課程の編成に生かしていくための提案を行う。こうした働きかけは、職場における自分の位置・役割を管理職・同僚教員と相対化する中で見出し、自分の目標や価値観を学校組織の目標・方針と連鎖させていくというセルフ・マネジメントを実践することでもある。

「個の力を高める校内研修」～自己主導性を活かした研修を目指して～

学籍番号 22425065 井上 哲

現任校の学校課題を解決するためには、指導の核となる授業を改善していかなければならない。そのためには校内研修での取り組みは重要な位置を占める。しかし、校内研修中の公開授業に関わる一連の取り組み（指導案検討～公開授業～研究協議 以下「公開授業等」とする）の充実だけでは、日常の授業改善までには至らない。そこで、自己主導性ⁱを活かした取り組み強化することによって個の力を高め、授業を改善できるようにする方策を考えた。

キーワード：授業改善 校内研修 自己主導性

1. 目的

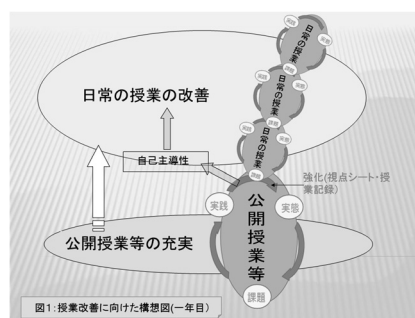
本研究の目的は、校内研修を通して日常の授業に向かう個の力を高めることによって、授業改善を促すことである。ここでいう個の力とは、主に「勤務校での問題を解決し、課題を達成する技能」や「教科指導・生徒指導に関する知識・技術」ⁱⁱと捉えている。教師が自己主導性を持って授業に取り組むことができれば、授業以外の場面、例えば生徒指導や校務分掌等の場面での教師の自己主導性を引き出すことにつながると考えられ、教育全般で考えてみても意義深いと考える。

現任校ではこれまで、考えを伝え合い高め合う授業をめざして、校内研修を行ってきた。しかし、これまでの校内研修は、公開授業等の取り組みが中心であり、そこでわかったことを日常の授業につなげることができにくいという問題点があった。そこで、校内研修と日常の授業とどう結びつけるかということが課題になってきた。

これまでの公開授業等を中心とする校内研修では、日常の授業改善に必要な「実態—課題—実践—実態が循環的に結合する」ⁱⁱⁱといった長期的な連続性を持ったものにはなりにくかった。長期的な連続性を持たせるためには、公開授業等で得た学校が目指す循環を日常の時間に取り入れる必要がある。そこで、校内研修を、今までのような主に全員で集まる時間だけ行うという捉え方ではなく、個が自由裁量で使うことができる時間でも行うという捉え方に変えることで、長期的な連続性を持った授業改善にしていくことが可能であると考えた。また、そのためには、自分で内容や方法を決め、結果や課題に直面し、改善への道筋をつけ、実践していかなければならないという自己主導性が必要となってくる。

2. 実践研究の方法と内容

ここ数年の研究協議を概観してみると、教師が多忙な中で公開授業をしたことや板書が整理されていることや学級が落ち着いていることなど、授業をしていく上では必要な要素ではあるが、協議の柱ではないことの発言が多く見られ、それが協議の深まりを妨げることがあった。協議の視点や内容が定まっていなと、公開授業等で学んだことが、日常の授業に生かすことができない。上記の循環の中における「実践—実態」の部分で連動できていないと考え、2つの取り組みをした(図1)。一つめは、公開授業にお



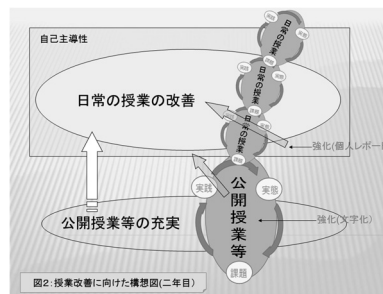
いて参観者が共通した視点を持って授業を観ることで、協議内容を焦点化できるように視点シートを作成し配布したことである。二つめは、子どもの学び(今回は話し合いの部分)をより正確に見るために、授業改善の検証の核となる、子どもの「話し合い」の部分を記録し、研究協議の資料としたことである。これらの取り組みをすれば、個がもつ自己主導性を引き出し、授業の改善に向かうと考えた。

3. 結果と分析

上に記した二つの取り組みによって、研究協議での話し合いは焦点化され、子どもの学びをより正確に見ようとする時間となったが、公開授業等後のアンケートより、一部の教員から「(校内研修のテーマである)学び合いとは何か」や「子どもの何がどうなっていればいいのか」という疑問が出された。また、その後の授業を観察してみても、子どもは「話し合う」活動だけに留まっていて、子ども自身の考えの変容や深まりがある授業を参観することはできなかった。それらの事例から、現段階では、公開授業等と日常の授業は結びついていないと考えられる。その原因については、二つ考えられる。一つ目は、公開授業を省察する際、指導改善に効果的な子どもの学びを見る視点や方法が見いだせなかったからだと考えられる(「実態—課題」の部分)。二つ目は、公開授業等で学ぶものはあったのだが、それを日常の授業に活かそうとする方法を持たなかったということである(「課題—実践」の部分)。公開授業等で学んだことを日常の授業につなげるという行為は、自然発生的には起こりにくく、自ら日常の授業に結びつけるための自己主導性を引き出すためには、別のアプローチが必要ということである。

4. 2年次の実践研究の展望と課題

そこで(図2)、一つ目の問題に対しては、公開授業等での循環をよりていねいに取り組む必要がある。その方法として「実態・課題・実践」を文字化して、整理し考察することで循環を促すことが考えられる。二つ目に対しては、日常の授業を改善に向け、自己主導性を活かし「循環的に結合する」ように取り組みを強化する必要がある。その方法として、個々の教員が、



子どもの学びの課題・公開授業等の考察・実践・省察を記録(個人レポート)していくことで、自己主導性を引き出すようにしていくことを提案している。それは、個において循環されているものであり、連続性がある。連続性を持って常時進行形の状態で一年間を過ごした後は、今年度以上の授業改善が期待できる。

課題としては、困難さを感じている教員へのフォロー(無関心な教員・達成感を持つことができなかった教員・課題を持つことができにくい教員)が必要であることがあげられる。それらは学年団での共有や検討、管理職との面談、研修だよりでの啓発等で課題を克服していきたいと考えている。

ⁱ自己主導性とは、成長するにつれて動く自己概念の方向であり、自分自身で決定でき、その結果に直面し、自分自身の生活を管理することのできるものとして自己を見ることである。(ノールズのアンドラゴジーの考えを三原(長崎大学)が要点としてまとめた(1990))

ⁱⁱ今津(2012)が捉えた、教師の力量を六層構成にしたものから、勤務校での具体的文脈で発揮されやすい力量の層

ⁱⁱⁱ佐古(2013)大阪教育大学・第13回スクールリーダーフォーラム資料 p.5

気づきをつなぐ組織的支援のあり方

－危機管理の視点から見る保健室登校等への支援－

学生番号 22425067 氏名 神田 奈津子

概要

本研究では、現任校における不登校等への組織的支援のあり方を明確にし、既存の組織を活用した支援の活性化を目的としている。研究1年次は、職員インタビュー、児童への生活アンケート等から現任校の組織的支援や児童の実態の把握を行い、個別の支援等の方針決定、記録・引継ぎ方法、支援の推進者が不明確などの課題を明らかにした。それらを踏まえて、研究2年次は、①情報共有の対象となる基準の統一、②基本となる支援や連携の共通理解、③記録や引き継ぎ方法の明確化に取り組んでいく。

キーワード：不登校 組織的支援 遅刻 健康観察 保健室経営 危機管理

1. テーマ設定の理由

不登校は、いじめや発達障害、保護者による虐待などが背景にあるケースなど、質的にも多様化が進んでいる。こうしたなか、対応にあたっては、学校としての組織的な取り組み、柔軟な受け入れ体制を整備するなど指導上の工夫が求められている。

現任校では、これまで不登校や登校しぶりに対して学級担任の対応が難しくなってから、担任の依頼に応じて管理職や支援員等は別室で、養護教諭は保健室登校として個別に対象となる児童への対応を行っていた。そのような対症療法的な対応が続くなかで、児童の不登校等の背景にある様々な問題が複雑化・深刻化し、対応が長引くなど適切な支援となっていなかった。さらに、深刻化・長期化した不登校等への保健室における支援が増えることにより、日常の保健室経営に支障をきたしている現状があった。

本研究では、現任校における不登校等への組織的支援のあり方を明確にし、既存の組織を活用した支援の活性化を探究したいと考え、本テーマを設定した。

2. 実践研究の方法と内容

研究1年次は、①現任校における児童への生活アンケート（図1）、欠席や遅刻状況の分析、職員インタビュー（表1）から、児童や組織的支援の実態把握を行い、課題を明らかにすること、②先行研究から課題解決に向けた効果的な組織的支援のあり方や不登校児童の早期発見の手掛かりとなるサインについて検討すること、③危機管理や組織的支援における養護教諭の役割を検討することに着目した。

3. 分析と結果

生活アンケートの結果より、「学校の楽しさ」と「仲の良い友達の有無」「いじめの認知」項目には関連があることが明らかになった（図2）。「相談相手」の項目では、「楽しくない群」のいじめ認知が高いにもかかわらず、教師への相談につながりにくくなっていることが示唆された。さらに、健康観察簿をもとに「楽しくない群」の実際の遅刻等の状況を確認したところ、アンケート実施と同時期の6月末までの遅刻経験者は40人中16人（40.0%）であり、「楽しい群」の14.2%を大きく上回っている。また、今年

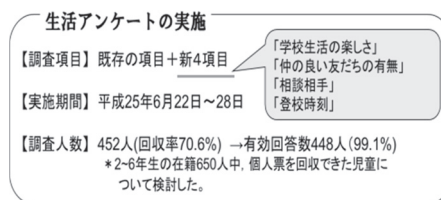


図1 生活アンケートの概要

表1 職員インタビューの概要

	8～9月	11～12月
人数	7人	4人
対象	学校長、教務、生徒指導担当 学年主任（1・4年） 学級担任 (昨年度の不登校等児童の在籍学級)	学級担任（相談室登校児童の在籍学級） SC
目的	過去の不登校等や気になる児童の事例から、発見から連携に至る課題を把握する。	現在の相談室登校の児童への支援体制の課題を把握する。

度の相談室登校等の児童の過去3ヵ年分の出席状況からも、遅刻を不登校等のサインとして気付いていたが、校内組織につながり情報共有が不十分であったことが明らかになった。

養護教諭は、健康観察の集計や保健室来室者への対応など日々の執務の中で不登校等のサインに気づくことができる立場にある。学級担任や関係職員に情報提供を行う際に、支援の必要性の根拠をもとに気づきを価値づけ、支援につなげていきたい。

職員インタビューから、学年会や職員会議等で教職員間での情報交換が行われていることや他の職員からの協力が得られていることがわかった。その反面、課題として次のようなことも挙げられている。

《引き継ぎ》	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度の指導や支援についての記録や詳細な引継ぎがなく、年度初めや問題行動等が起こった時に口頭での説明に留まっている。 ・担任が様々な情報を収集しても、記録していくことに負担を感じている。
《児童理解》	<ul style="list-style-type: none"> ・不登校や登校しぶり等の背景にある友人関係や学習、発達障害などを踏まえた支援になっていない。
《共通理解》	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な役割や支援方法が分からない。 ・担任の方針や意向を踏まえた支援になっていない。
《連携》	<ul style="list-style-type: none"> ・支援や連携の中心となる人がいない。誰が中心的な役割しているのか分からない。 ・SCと担任や担当者との事前事後の話し合いがなく、SCの効果的活用になっていない。

不登校児童等への支援を中心となって行う担当や推進者が明確に示されず、支援がつかまらない状況がある。指導方針や指導内容の記録・共有を図り、継続した支援にしていくことで、これらの課題解決が図られると考えた。

徳山は、学校の危機管理の目的と養護教諭の危機管理意識の重要性について、図3のように述べている。現任校の児童や組織的支援の課題をそのままにしておくと、児童の心身の健康的な発育発達や職員のメンタルヘルスの危機、児童や保護者との信頼関係の危機、円滑な学校経営や保健室経営の危機などに繋がっていく可能性がある。これらは、ある意味、学校組織としての危機の前兆として捉えることができると考える。養護教諭として、このような危機の前兆に対して、他の職員と連携しながら予防や被害を最小限に抑える働きかけをしていく必要があると考える。

4. 2年次の実践研究の展望と課題

研究2年次は、右図4の内容について行っていきたくと考えている。実践にあたっては、本年度作成した資料について学校長をはじめ関係職員と検討し、新年度スタート時に全職員での共通理解を得た上で開始する予定である。また、保健室経営計画を示し、保健室における支援が職員間で共通理解できるようにしていく。

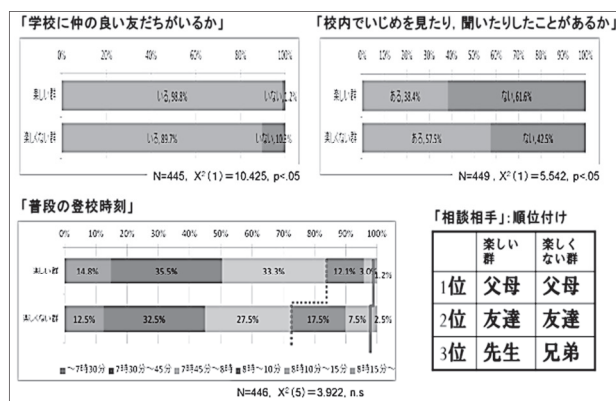


図2 児童生活アンケート結果

学校の危機管理の目的	
①	子ども並びに教職員の生命の危機を守ること
②	子どもと教師との信頼関係を維持すること
③	学校という組織体としての動揺を防ぎ、学校の正常な運営を維持すること
④	保護者は地域の人々の学校に対する信用や信頼を守ること
保健室経営における養護教諭の危機管理意識の重要性	
養護教諭は、日常的に子ども達の多種多様な危機に向き合っており、予知・予測に努め、未然防止・発生への準備に加え、これらの危機に適切に対処し、その拡大と被害を最小限に抑え、さらに再発防止に向けて他の教職員の協力を得ながら、保健室経営を展開することを求められている。換言すれば、保健室経営そのものが、子どもを取り巻く危機への対応であり「学校の危機管理」の重要な一翼を担っているということである。	
徳山美智子、「改訂保健室経営マニュアル」, 2012	

図3 危機管理について

【2年次の実践内容】	
①情報共有の対象となる基準の統一	
②基本となる支援や連携の共通理解	
③記録や引き継ぎ方法の明確化	
学校全体として	保健室経営
①不登校児童等への支援の中心となる担当(コーディネータ)の明確化	①保健室からの情報共有の対象とする基準を明確にする。
②学級や学年からの情報共有の対象となる基準を検討する。	・疾病や発育の情報 ・遅刻や欠席の回数
・緊急性の有無 ・学年間の支援の見極め等	・来室回数や内容等
③作成した学校全体の支援や連携についての共通理解を図り、実施する。	②保健室における支援について、保健室経営計画に示し、職員の共通理解を図る。
・フローチャート作成	③健康相談活動の支援記録を作成し、他の職員との連携の際の資料にできるようにする。
・実施後、フローチャートの見直しを図る	
④情報共有シートの活用や児童の支援記録の蓄積を行う。	

図4 2年次の実践内容

小規模校におけるミドルリーダーとしての組織マネジメントに関する実践研究 ～校内研究の組織改善を通して～

概要

学籍番号 22425077 松尾 洋昭

大規模校では、学年主任を中心として学年団単位で学校運営がなされることが多く、協働する機会も自然と生まれるが、小規模校は一人が担当する校務分掌量が多いため、職務が個業化される傾向にあり協働する機会が少ない。そこで、小規模校においても、校内研究組織を意図的に協働が生まれやすく改善することで、同僚性が高まり、チーム力が上がると考えた。そのためにミドルリーダーとしての組織への関わり方の研究成果を報告する。

キーワード ミドルリーダー 組織マネジメント チーム力 校内研究 同僚性

1 はじめに

21世紀は、新しい知識・情報・技能が目まぐるしい発達を遂げ、それに伴い国民の意識や価値観は多様化する激動の時代である。学校教育においても、国民から様々な要請があり、学力低下、不登校、いじめ等の問題をはじめ、解決困難な問題が目白押しである。さらに、岡山県ではこの10年間に教員全体の約3分の1にあたる経験豊富な教員が退職し、代わりに、新人教員が大量に採用され、教育の質の低下は否めない実情にある。その中、校長のリーダーシップの基、今まで以上に組織的・機動的な学校運営が成されるためには、職員との繋ぎ役になるミドルリーダーが重要な鍵を握っている。教員がチームとなり協働しながら教員全体がレベルアップを図るためには校内研究を核にして教員同士が学び合い、高め合いながら同僚性を形成していくことが大切である。さらに、有機的・機動的な教育が行われるようにするために校務分掌などの校内組織を整備することや、個々の教員の知識や経験を他の教員も共有できるようにするためにミドルリーダーの組織マネジメントを育成強化することが喫緊の課題である。

2 目的

現任校は小規模校のため一人ひとりの教員の仕事が個業化される組織体制になる傾向にあり、さらに経験豊かなベテラン教員が多いため個人の力量で処理できることが多く、協働する機会が少ない現状にある。そのため、教師一人ひとりの職能成長が出来にくく、チーム力を高めるまでに至っていない。そこで、校内研究を核にして、協働する質を高め増やしていくか、その時ミドルリーダーとして、どう組織に関わっていけばよいかの組織マネジメントに関する取り組みを研究の目的にする。

3 実践的研究の方法と内容

- (1) 現任校の研究組織についての課題調査（KJ法調査、インタビュー調査）
- (2) ミドルリーダーとしての役割について、文献での理論研究とフィールドワーク
- (3) 先進校視察 校内研究での研究協議について調査
- (4) 現任校への提案実施

課題分析実習を踏まえて、管理職に新しい組織の素案を提案した。その後、現任校の管理職と共同で検討を行い図1の「チーム力向上のための組織」を構築し来年度から実施す

る予定である。本来ある研修とは別に定期的な開催を行うことで、先を見越した取り組みを校内研究部に示すことができる。その内容を低、中、高学年部で連絡し合うことで、協働を促すことができると考える。また、短い時間研修する「ちょこっと研修」を定期的なものとして年間計画に12回位置づけることで、全教職員が技能、技術を学び合う場として提案したい。

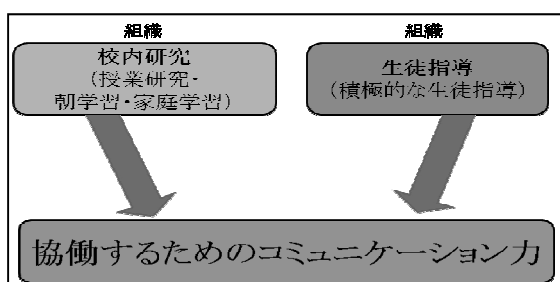


図1「チーム力向上のための組織」

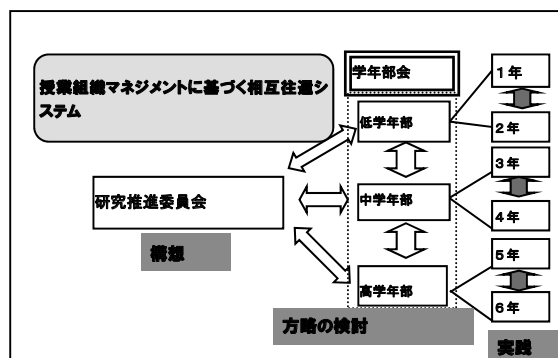


図2「組織マネジメントに基づく相互往還システム」

4 分析と結果

組織を機能的に動かすためには、まずはリーダーである校長がビジョンや戦略をしっかりとっておく必要がある。そして、ミドルリーダーは校長の進むべき方向を理解した上で、達成すべき課題に対して多角的視点から分析しアプローチしながら、同僚とのコミュニケーションを図り、動機づけ激励するなどコーディネート役となることが必要となる。今年度実践的研究を通して小規模校におけるミドルリーダーは、大規模校のミドルリーダーのアップダウンマネジメントとは異なる働きをしなければならないことが分かった。小規模校では、校長から若手教員へのつながりをうまく循環させる役割が新たに加わることが分かった。つまり、大規模以上にミドルリーダーとしての広い視野で意識的に協働関係をつくらなければならない。この協働関係を新たに現任校で構築するのが、「チーム力向上のための組織」「組織マネジメントに基づく相互往還システム」である。

5 2年次の検証計画と課題

学校課題解決に向け、校内研究を充実するための取り組みを通して協働性や同僚性が高まり、チーム力が向上できるという研究仮説を立てた。さらに、研究主任（ミドルリーダー）が小規模校のよさである職員が少ないというメリットを生かし、全体研修以外にも可能な限り一人ひとりの意見を把握、集約しながら調整し計画を立てることで、自立的、継続的に学習できる職員集団となりチーム力向上に役立つと考えている。また、授業研究後の反省会で研究主題や目指す子ども像に向けて焦点化した話し合いが活発になれば、教員にありがちなマンネリ化が減少した協議になり、職能発達の向上に結びついていくであろう。協議内容の質も段階的に上げていくことで全員が職能成長できる場となり、日常の教育活動の中で実践可能なものとしていきたい。そして、教職大学院での1年目の授業や実習、文献研究等を生かしながらミドルリーダーとして広い視野をもち、学校経営にも携わるという意識で組織マネジメントに関する実践研究を行う計画を立てている。これらのことで1年目に立てた研究仮説について有効性や信頼性を現任校で検証していきたい。

子どもと子どもをつなぐ取り組みを促進する学校組織マネジメント

学籍番号 22425082 氏名 吉田 和弘

概要

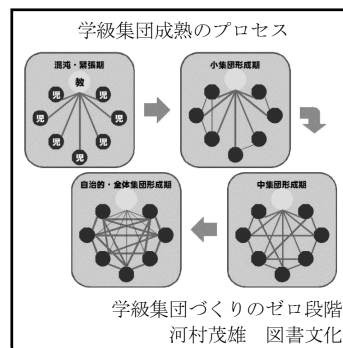
現任校には明確な規範意識が育っている。決まりを守り正しく生活する児童が多い一方で、主体的に学習や友達と関わる児童は少ない。その要因として学級集団の未成熟が考えられる。一見問題のない児童の姿は教職員に安心感を与え、児童の深層の部分への理解を妨げている。学級集団を成熟させていくためには、児童理解に対する教師の力量形成が必要であり、学校全体としてその必要性に気づき、全員で目標に向かっていく組織としての統一した意思が必要である。

キーワード：学級集団 児童理解 アセス 価値づけ 特別活動

1. はじめに

河村（2012）は学級集団の成熟を5段階で示し、教師が集団に対して参加的なかかわりをしていく中集団成立期（第3段階）を学級集団づくりのゼロ段階であると述べている。教師の管理の下、規範意識が定着している現任校の学級集団は、今後全体的・自治的集団へと成熟するための素地を養っている状態である。

さらにはゼロ段階にとどまっている学級集団は教師にとって大きな問題を感じさせないが、児童は困り感を抱えていることや、学習指導面・生徒指導面双方の教育効果が低いとも指摘している。いじめ、不登校の問題を未然に防ぐ意味でも、また学力向上という視点からも学級集団成熟への取り組みは欠かすことのできないものである。しかしながら、目立った問題もなく落ち着いた児童を目の前にして、現任校職員の学級集団の成熟を図ることへの意識は低い。



2. 目的

本研究は児童の人間関係を成熟させ、主体的な学びやかかわりを生み出すための効果的な取り組みを行うために、学級集団形成や児童理解の必要性への自覚を促すことで、職員一人ひとりの資質の向上を図り、学校全体として課題を解決していく過程を明らかにしていくものである。

3. 実践研究の方法と内容

授業観察…学習中の教師と児童・児童と児童の関係性の観察と、集団としての成熟度の把握。

夏季校内研修…学級集団成熟の重要性を認識し、客観的資料（アセス）を活用した学級集団の看取りと集団づくりのための研修。

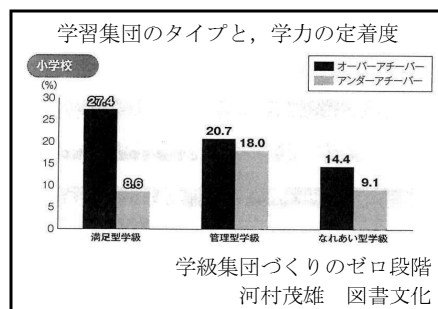
アセスの実施と分析…アセス実施時のデータ処理と分析の仕方の説明と、アセスに対する職員への意識調査。

面接調査（学校長）…学校長が捉える学校課題の把握と、自己認識した学校課題の整合性。

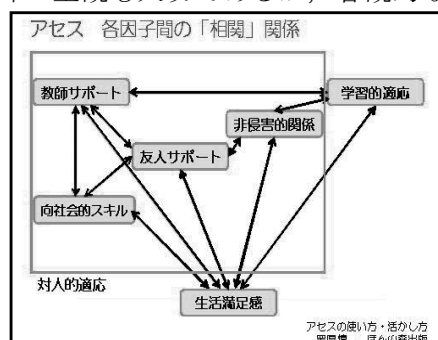
校内ショート研修…学級集団づくりを目指した特別活動先進校における実践の紹介と各学級での取り組みの情報交換。

4. 分析と結果

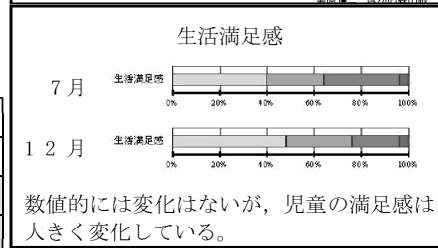
現任校では県の施策を活用しきめ細やかな指導をするなど、直接学力向上につながる取り組みを積極的に行っている。しかし学力の基盤となる学級集団づくりへの取り組みは依然として積極的ではない。右の図が示す通り、いくつかのタイプの学級を比べたとき、学力の定着度が高い（オーバーアチーバー）のは、満足型学級であり、教師と児童という関係性で成り立っている管理型やなれあい型学級では、学力が身に付きにくいことが分かる。やはり学力を支える学級集団の成熟を図るための教師の力量形成は必要不可欠である。



学級集団を成熟させるための児童理解の際には、教師の主観も大切であるが、客観的な数値を読み取ったり、数値を価値づけたりする力も必要となる。しかし、アセスによって数値やグラフで学級や児童を客観的に捉えたとき、担任を評価する側面が浮き彫りになった。各担任に個別にアセスの分析を説明し、集団づくりへの実践の効果や因子の相関として数値を読み取るよう説明したつもりであったが、アセスに対する消極的なイメージを払拭することは難しいと感じた。集団を看取る有効なツールとして活用していくためには、客観的な数値やグラフを多面的に捉えて価値づけ、取り組みを評価できる力を養わなければならない。



学 級 平 均						
	生活満足感	教師サポート	友人サポート	向社会的スキル	非侵害的關係	学習的適応
7月	49.3	51.5	58.2	57.7	48.3	45.8
12月	49.4	54.4	59.2	56.6	53.4	51.5



児童や保護者が多様化し学校現場には様々な問題が持ち込まれる。教師は多忙感を抱きつつも日々まじめに職務を遂行している。浜田（2011）は個々の教師にとっての課題と、同じ学校の教職員集団として共有すべき課題・目標とをつなぎ合わせる仕掛けが、学校組織にとっては欠かせない。と述べている。本来教師の仕事は独立性の高いものであるが、その根底には共通した課題意識がなければならない。それを生み出すのはコミュニケーションである。フォーマル、インフォーマルを問わず、コミュニケーションの質と量の向上を図ることが、組織としての一体感や協働の意識を醸成させ、学校課題の共有につながっていく。教師個人の力量形成を促すだけでなく、組織として学級集団成熟に向けた風土づくりを進めていかななくてはならない。

5. 2年次の検証計画と課題

来年度は一担任として実践しつつ、学校全体に取り組みを広げ、主体的に学校改善に働きかけていく立場となる。1学期は担当学級において集団づくりのための実践を行い、アセスの結果等と実践や児童の様子とを関連づけて自己評価を行う。また評価したものを教職員全員で共有し、分析を行うことで2学期は全職員で共通実践へと発展させ、学校全体としての成果と課題を共有する。さらには、次年度に向けた教育課程編成のための学校評価活動との連携を図ることも視野に入れ、実践を発展継続させる。

学び合う教師集団の育成 ―校内研修の活性化を通して―

学籍番号 22424069 氏名 青木 奈緒美

概要

本研究の目的は、中学校の校内研修の活性化を通して、学び合う教師集団の育成について考察することである。今まで獲得した知識や積み重ねてきた経験を振り返って新しい構造にまとめあげる「省察」、実態や他者や自分との「対話」の二つの視点から校内研修の在り方を検討した。その結果、教師たちは他教科を見るよさを語り始め、新しい発想を取り入れた実践を試みることに結びつきやすくなったと考える。今後、生徒の実態把握や焦点化した課題を話し合う手立てと効率の良い計画が明らかになった。

キーワード：学び合う教師集団 対話 省察 言語化 校内研修

I はじめに

中学校教育の役割は、よりよい人生を過ごすための力や社会に参画する市民になるためのベースとなる力を身に付けさせることと考える。しかし、多くの学校で、学力構造は二極化しており、問題行動が起きている現状がある。現任校も例外ではなく、不登校の対応が十分でないことや低学力が課題である。一般的に中学校は、生徒指導、部活動指導、進路指導を中心に運営されている。中学生たちにとって学校で過ごす時間の大半は授業が占めるわけであり、3つの指導が中心では本来の学びが実現しているかは疑わしい。生徒が学ぶ意義や喜びを実感するために、一人ひとりの生徒に焦点を当てた「生きる力」を、授業を中心とした学校生活を通して培いたいと考える。そのために、教育の直接の担い手である教員の授業に関する資質向上が求められる。学び続ける生徒を育てていくためには、教師自ら授業改善に向けて学び合わなくてはならない。

II 研究の目的

現任校の教師は、何事にも真面目に取り組んでいる。しかし、授業改善は個に任せられ、本来互いに高め合い学び合える校内研修は形骸化している。研究主題「学力の向上を目指して～基礎学力の定着を図るための工夫～」は共通認識されておらず、研修計画は立てているが参画意識は低い。校内の公開授業への参加者は少なく協議会は行われていないという実態がある。経験年数や教科を超えて授業をみることは難しいと考えている教師もいる。

校内研修は、インフォーマルな研修も含めて、個々がもつよさを出し合って、互恵的に高め合えるよさがある。学び合う組織により、教師は自分の成長を求め、主体的に学び続ける力をもつようになる。本研究では、学校課題を改善するために、教師集団が学び合うためにはどのような校内研修を行えばよいか具体的な手立てを探り、校内研修の改善を行うことを目的としている。

III 「学び合う教師集団」のイメージ

学び合う教師集団とはどのような姿をいうのだろうか。

- ・校内研修の目的を共通認識して、何の力を付けようとするのかを明確にして取り組んでいる。
- ・自分の授業を他教科の同じ集団の授業と比較して、これからの自分の授業を見直すことができる。
- ・自分の授業をよりよくするために、他者からの多様な考えを受け止めて、自分の授業にどうやって取り入れられるかを考えることができる。

以上のことより、教師が「学び合う」集団になるには、「省察」と深い省察を導くための「対話」

が重要だと考える。

【省察】

ALACT モデルにおける省察のプロセスを概念化したコルトハーゲン (F.Korthagen) は、「省察」の定義として、「新しい段階への移行を促すためには、人は自身がすでに獲得した知識や、今まで積み重ねてきた経験を振り返り、それらをなんとか新しい構造にまとめ上げなくてはなりません。」(2010,p.215) と述べる。「省察」とは、過去の実践から次の実践へ向けて知を再構成することである。実践の中から課題を焦点化し、過去や現在を分析することによって新しい実践を切り開いていくことである。

【対話】

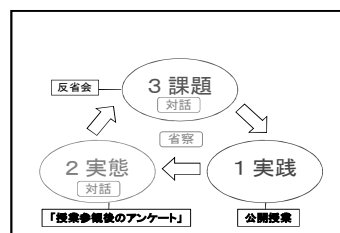
鹿毛 (2004) は、「対話とは、他者性 (他者が自分とは全く異質な存在であるということ) を前提としたコミュニケーションの営みである。」(鹿毛,p.p.209-210) と述べる。他者との対話により自分とは違った多様な考えを聞き合うことで、新たな価値に気づき自分の考えを深めていくのが「対話」である。教師は実践の中や実践後に他者以外に自分の思考と対話をしながら省察を行っている。

<「実践」「実態」「課題」のサイクル：個が学ぶモデル①>

教師が学び合う前提として、自分を成長させるのは自分であることを認識して、個々人が日々の授業を省察して改善していくことが必要である。そのために、個が学ぶとはどういうことであるかを考えて作ったモデルが図1である。「実践」では、改善策に基づいた授業を展開する。授業内で起こっている事柄について省察して授業展開に活かす。「実態」では、生徒の具体的な姿からよさと問題点を挙げて省察する。「課題」では、問題点を焦点化して本質的な課題を把握する。「実態」と「課題」では、他者からの視点を取り入れられる対話によって自分の考えを深めていくことができる。と考える。

実際の校内研修でみていくと、個々の授業改善を促すために公開授業をした。授業を見る視点を挙げて教科を超えて参観できるようにした。(実践) 自らは意識できなかったことや見過ごされがちな行為や事実を、他者の目を通して見えるようにするために「授業参観後のアンケート」を実施した。(実態) 他者との対話によって深い省察を促すためにインフォーマルな反省会を実施した。(課題)

図1 個が学ぶモデル①



IV 1年次の成果と課題

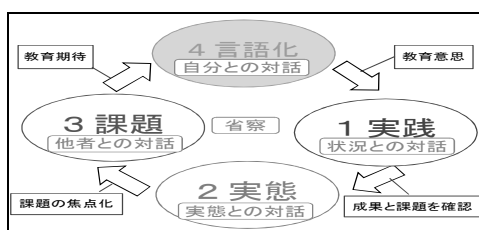
授業者は、過去の授業を振り返り自分の指導を考え直して公開授業を行った。公開授業は自分の授業を省察する良い機会となったが、その数はごく少数である。(実践)「授業参観後のアンケート」は、授業を見る視点が明確でなかったため書きづらいものとなった。書かれた内容も授業の良さを書くことが中心となったため、具体的に課題を見つけて次の授業改善をするための実践者の省察には結び付きにくい。(実態) 実践者がねらいを達成するための支援の在り方について具体的な改善策を出し合うことのできたインフォーマルな反省会もあった。しかし、反省会への参観者の数は限られていたため、他者と対話して課題を焦点化し、そこから新たなものを取り入れて授業を改善しようとする省察ができた教師はごく一部にとどまった。(課題) 1年目は、省察の捉えが曖昧で他者との対話だけをイメージして取り組みを考えていた点や校内研修の目的を共通認識せずに取り組んでいた点も課題として挙げられる。

V 2年目の「学び合う教師集団のモデル」

1年目の「個が学ぶモデル」では、実践—実態—課題の流れを繰り返すことで個が学ぶモデルと

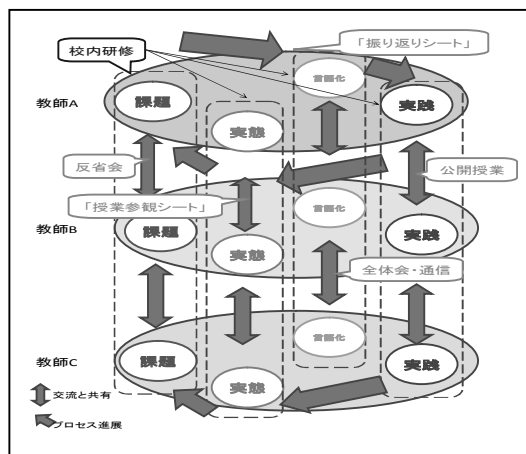
した。しかし、このモデルでは、どのような新しいアプローチができるか考えることはできるが実践には結び付きにくい。授業を見た後自分の授業の改善に繋がるための手立てが必要である。そのため、「言語化」を入れて新たな「個が学ぶモデル②」(図2)とした。改善ではなく「言語化」としたのは、この段階での「言語化」は重要だと考えたからである。自分の過去を振り返って自分がこれから取り入れようと思うことを言語化して記録にとどめることは、省察がより進んで自覚化できるため、実践に繋がりやすいと考える。対話については、教師は他者との対話だけでなく色々な場面で対話をしていることに気づいた。教師は実態との対話、他者との対話、自分との対話しながら省察をすることが重要だと考える。

図2 個が学ぶモデル②



学び合う教師集団になるためには、個が学ぶサイクルの交流と共有を必要とし、全体で継続的に循環させていくことが重要である。そのモデルが図3となる。これによって、互いに授業を参観し合い(実践)、生徒の具体的な姿から成果や課題を確認し合い(実態)、生徒の課題を焦点化し改善点を出し合う。生徒の名前を挙げながらつまづきやよさに触れ、授業者1人では気づけない実態を伝え合って、生徒の課題から教師の取り組むべき課題へ導いていく。(課題)記録したことを全体会や研修通信で共有することで、個々のアプローチの選択肢が拡大する。新しい発想を生み出して授業の再構成を促すと考える。(言語化)

図3 「学び合う教師集団」モデル



(佐古の学校組織における協働の基本モデル参照)

学び合う教師集団になるには、授業を見合う機会と実態を把握する仕組み、授業や実態把握をもとに行われる課題生成の機会と自覚化するための言語化の仕組みが連結し、サイクル化することが必要である。1年目は、教師が省察するとはどういうことかという捉えが曖昧なまま取り組みを考えていた。教師はどのような問いを持てば省察が促されるかという課題があった。2年目は、省察を促すための「問い」をもつことのできるような取り組みを考えた。質問項目は、コルトハーヘンの「ALACTモデルに基づく省察促進のための質問項目」(2010, p.244, 図 8.1)を参考にしている。

	省察を促すための「問い」	省察や対話を促すための取り組み
1 実践	<ul style="list-style-type: none"> 何を達成したかったのか? 特に何に注意したかったのか? 何を試してみたかったのか? 	<ul style="list-style-type: none"> 全員が年1回以上公開授業を行った。 教科を中心とした7部会(音楽と技術家庭科と美術は1つの部会)に所属して、部会内で相互に授業を参観した。
2 実態	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な出来事どういうものだったのか?(生徒たちが何をたくて、何をしていた、何を思い、何を感じていたと思うか?) 	<ul style="list-style-type: none"> 授業を見る視点を明確にした「授業参観シート」を用いることで、実態把握が教科を超えてできるようにした。 教師の支援に対して生徒の反応はどうだったのかについて、具体的に捉えて付箋によさと改善点を書くようにした。
3 課題	<ul style="list-style-type: none"> 本質的な問題は何か? ポジティブな発見はあったか? 	<ul style="list-style-type: none"> 部会内での反省会の時間を確保し、自分の考えを表出しやすいように少人数のグループ編成にした。 授業を見る視点から本時案によさと改善点に分けた付箋でまとめていくことで、課題を焦点化しやすくした。

4 言語化	<ul style="list-style-type: none"> ・別の選択肢としてどのようなものが考えられるか？ ・それぞれの選択肢の利点と欠点は？ ・どのようにしようと決心したか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・反省会后に自分がこれからどうしていくかを「振り返りシート」に記録して個々の実践に繋げるようにした。 ・「振り返りシート」の内容は、部会ごとにまとめたり、通信に掲載したりして全体で共有した。
----------	---	--

VI 結果と分析

今年度は、研究主題「学ぶ意欲を高める授業の創造—思考力・表現力の育成—」を共通認識して取り組んだ。各教科における思考力・表現力の捉えを年度当初に話し合い、個々の実践を見直すこともした。分析は、成功・失敗エピソードと校内研修に関する記述式のアンケート（H25.12月に実施）の結果から行った。

成功エピソード：ポジティブな発見をしていく教師たち

授業者は、グループ内やペアで互いに的確なアドバイスや補助をすることで意欲的に取り組んで美しい倒立前転をさせたいと考えていた。（1実践）生徒たちは、教師の指示をよく聞いてなんとかめあてを達成しようと取り組み始めた。生徒の模範演技やポイント示すことで美しい倒立前転のイメージをもつことができている。しかし、互いに励まし合いアドバイスや補助をして一生懸命取り組むが達成率は低い。（2実態）反省会では、前段階の指導に時間をかけることが必要で、スモールステップでの指導の大切であるという指摘があった。また、具体的なアドバイスをしてもフォームの改善に繋がらない生徒への手立てについて話し合われた。視覚的で即時のフィードバックは、マット運動の指導には有効なので積極的にビデオカメラ等を活用していくことが案として出された。教師たちは教科を超えて、今後VTR等を使って自分がどんな動きをしているのかを意識させる手立てを取り入れていこうと考えている。

（3課題）授業者は、「振り返りシート」に、倒立前転の前段階の頭倒立や壁倒立の指導に時間をかけてから、倒立前転の指導に移行したいと書く。（4言語化）

反省会のはじめに授業者は、よくできていたことについてだけ述べていたが、他者との対話によって授業をよりよくするための改善点に気づいている。「教科内で話をすることができたのがよかった。継続したい」「班活動を大切にしていくこと。個人の学習力とともに他者との意見交換、確認も大切なこと。これは教員にもあてはまる」との記述から、自分とは違う他者の考えを知ることが省察を促し授業を改善する上で重要と考えていることがうかがわれる。反省会の参加者は、教科を超えて個々の授業改善に向けて、これから何ができるかを考えようとする力がついていると考える。

失敗エピソード：生徒の具体的な姿で語れない教師たち

実態を捉えるときに、生徒が分かりにくい様子だったことを教師は漠然と捉えてしまいがちである。反省会でも生徒の名前を挙げて授業のよさや改善点が語られることはあまりなかった。（2実態）

「学期に一度公開授業をし、教科を超えて参観し意見交換することを継続したい」という記述がある。教科を超えて学び合うためにも、生徒の具体的な姿で語り合い省察をすることが重要となることがわかった。

VII 考察

教師がグループや全体で学び合うことを始めたというのが実感である。教科で時間をもって話し合う時間をもてたことを楽しいという教師がいる。他教科を見るよさを実感した教師が語り始めたことで、次年度は教科を超えて学び合いたいという意見も出てきた。これから自分はこうしたいということを言語化して積み重ねたことで、新しい発想が実践に結びつきやすくなったと考える。

今後の課題は、生徒の実態を丁寧に把握するための手立てや焦点化した課題についての話し合いのための手立てが必要である。一過性のもので終わらせないために、互恵的に学び合う教師集団の循環を継続して行うための規模や内容を考える必要がある。

グローバル人材育成に向けた中高一貫教育の推進

～ミドル・アップダウン・マネジメントを通して～

学籍番号 22424081 氏名 西田 寛子

概要

学校経営の重点として本校が導入した「SOZAN グローバル人材育成プロジェクト」(以下「新プロジェクト」と言う。)は、昨年度、高校を中心に取組が進行した。グローバル人材育成に向けた中高一貫教育を推進するためには、中学校においても新プロジェクトを始動させることが必要と考え、教科研究を通して、「6年間で育成する本校ならではのグローバル人材」と「その資質」について検討することを中学校で提案し、実践するとともに、その取組を高校にも接続した。その際、ミドル・アップダウン・マネジメントを通して、「ビジョンの共有」と「組織の活性化」を図ったことにより、グローバル人材育成に向けた本校の新たな方向性を中・高一体の組織で検討することができるようになった。

キーワード：中高一貫教育 グローバル人材育成 ミドル・アップダウン・マネジメント
ビジョンの共有 組織の活性化

I 研究の背景

併設型中高一貫教育校である本校は、中学校開校から10年を経て、昨年度、新プロジェクトを導入した。これは、過去10年の取組を総括し、今後10年先に向けて学校改革を行うものである。グローバル社会において国際的に活躍できる人材を育成するため、学校ビジョンに掲げる目指す生徒像「高い志・確かな学力・豊かな人間性をもつ生徒」を、グローバル人材として必要な5つの資質「コミュニケーション能力」「リーダーシップ」「社会貢献の意識」「幅広く深い教養」「専門性(ICT活用力・英語力等)」に具体化・焦点化して設定している。昨年度は、高校において各種事業が展開されたが、新プロジェクトのねらいや5つの資質の共通理解がないまま事業が進行しており、中学校においては新しい具体的な取組がない状態であった。新プロジェクト導入により、本校の経営・教育活動を新たな視点で捉え直し、中・高校の教職員がこれまで以上に連携・協力を図って、今後の方向性を検討することが大切だと考える。

II 目的

本研究では、ミドルリーダー(以下「ミドル」と言う。)が中心となって行う、ミドル・アップダウン・マネジメントを通して、「ビジョンの共有」と「組織の活性化」を図り、グローバル人材育成に向けた中高一貫教育を推進することを目的とする。

具体的には、中学校において、新プロジェクトを始動させ、教科研究を通して「中高一貫教育校である本校ならではのグローバル人材とその資質の育成」等、プロジェクトのベースについての検討を行う。また、中学校での取組を高校に接続することにより、中・高校が一層連携・協力して組織目標を達成できるようにする。

III 教育実践研究の方法と内容

1 学校内外からの現任校の現状把握(一年次の取組)

新プロジェクトを通して、中高一貫教育を推進する上での現状を把握するために、本校の管理職・ミドルとの面談、中・高全教科の研究計画書や学校自己評価の分析等を行った。その結果、問題点として、大きく次の2点を把握した。

- ① 管理職から提示された新プロジェクトのねらいや主旨等について、教職員間の共通理解が図られておらず、全員が行う日々の教育活動と結びついていない。
- ② 中学校では、新プロジェクト推進のための組織・プランがなく、事業は実働していない。

そこで、ミドルとして、上記問題を解決するためには、1) 管理職の経営観・教育観を理解すること、2) 本校の経営・教育活動を学校内外から多角的に捉え直すこと、3) 「グローバル人材育成」「中高一貫教育」に関して、最新情報を国内外から入手することが必要と考え、以下の取組を行った。

企業・行政機関を含む学校外の管理職9名への対面による半構造化インタビュー：本校の経営や教育活動について、「中・高校が対等な組織となって、率直な意見交換をすることが必要」等、多くの助言を得た。結果については、冊子にまとめ、管理職に提供するとともに、その一部を校内研修会に活用した。

「操山の未来を語ろう」研修会（本校内外環境 SWOT 分析）の企画・実施、結果の分析：「教員間でビジョンが共有されていない」等、教員の率直な意見を聞く機会となった。生徒の実態把握や教職員の考えの共有等、研修結果を分析し、管理職に提供したところ、今年度の中学校経営計画に反映された。

県外の国際バカロレアの認定校と、ドイツの初等・中等教育学校（2校）の視察：管理職のトップダウンによる戦略の指示と教員からのボトム・アップによる斬新な案が機能している具体的な取組についての情報を得た。取材結果は、本校管理職・ミドルに提供した。



授業観察



校長へのインタビュー

* 写真はドイツ「Mittelschule an der Gardinistrasse」への訪問

2 課題の設定

上記取組で得られた知見により、問題解決のための本研究の課題を次の2点に設定した。

(1) 「ビジョンの共有」

新プロジェクトのもとの全教育活動は、学校ビジョン達成のためである。ここで述べる「ビジョンの共有」とは、教職員が新プロジェクトのねらいや主旨等について十分理解し、共通の目的をもってビジョン実現に向かうことである。そのためには、学校ビジョン・新プロジェクトと日々の教育活動の関係を全員が理解し、主体的な取組とすること、また、取組のベースとなる「グローバル人材としての5つの資質」の検討から始める必要がある。

(2) 「組織の活性化」

組織の活性化とは、主体的・自発的に、協働しながら、学校ビジョンを達成しようとする状態にすることである。そのために、まずは新プロジェクトについて、中・高校が並列で対等に取り組むことのできる組織とすること、そして、ビジョン達成のために、新プロジェクトに関して率直で建設的な意見交換を行うことができるようにすることである。

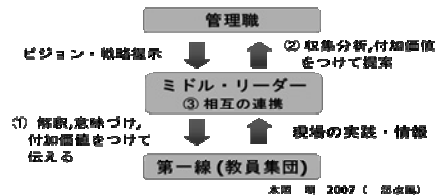
3 課題解決の方法

(1) 学校組織におけるミドル・アップダウン・マネジメント（下図参照）

本校の課題解決のためには、ミドル・アップダウン・マネジメントが有効であると考えた。

本研究でのミドル・アップダウン・マネジメントとは、

①管理職が提示する新プロジェクトの主旨を、ミドルが解釈・意味づけ、付加価値をつけて教員集団に伝えること、そして、②教員集団から様々な意見を拾い上げ、分析し、付加価値をつけて管理職に提案することである。③ミドルが互いに連携しながら、学校の核となり、「組織の活性化」を図ってこそ、ビジョンの達成が可能となる。



(2) ミドル・アップダウン・マネジメント実践の工夫（二年次の取組）

ミドル・アップダウン・マネジメントの3つのポイントにおける主な実践の工夫とそのねらいは、次のとおりである。（*「 」内は、主なねらい）

① 管理職が提示した新プロジェクトの主旨に付加価値をつけて伝えるための工夫

研究の方向性の提案（本校初の教科横断型研究）：学校ビジョン・新プロジェクト、新プロジェクトに係る中高の取組と中学校の新規取組の関係がわかるように、図にして全員に示した。「ビジョンの共有」

グローバル人材育成という新たな視点・共通の切り口で行う教科研究：指導案にグローバル人材としての資質を伸張するための工夫点を全教員が記入することを提案した。グローバル人材として本校が設定する5つの資質の中で、今年度特に伸張すべき資質を教科ごとに1～2つ選択してもらい、その伸張のための改善策を検討できるようにした。以前から行っている中高合同の各教科別研究（縦の組織の活性化）に加え、教科横断型の教科研究（横の組織の活性化）を行うことをねらいとした。「組織の活性化」

第1回校内研究会の開催：最初の提案授業と、その後の研究協議内容の企画・グループ協議の運営を行った。授業公開は、2時間続きの2クラスで実施することにより、どちらかの授業を全教員が参観できるようにした。授業では、参観者が生徒と1対1でコミュニケーションを図ることのできる場を設定し、その後の協議で、グローバル人材としての生徒の資質を具体的に協議できるようにした。「組織の活性化」



コミュニケーションを回りたいと思える場の設定



副校長と対話する生徒



授業後の教科横断型の協議



全体での共有

校内研究通信「グローバル・コミュニケーション通信」の発行（毎月）：グローバル人材育成や中高一貫教育推進に向けて、成果をあげるために大切な考え方を記載した。これをもとに新プロジェクトや学校ビジョンについての建設的な意見交換が進むことをねらいとした。「組織の活性化」「ビジョンの共有」

② 教員集団からの様々な意見・取組に、付加価値をつけて管理職に提案するための工夫

中高が対等な組織となるよう管理職に依頼：中高が並列で対等な組織となるよう、グローバル人材育成に関する組織の改編を、昨年度管理職に依頼した。今年度当初、改編された組織図が管理職から示された。「組織の活性化」

第2回校内研究会の開催：公開授業後の教科横断型グループ協議では、教科研究を通して、本校の今後の方向性を考えられるように協議題を工夫した。本校生徒の実態として、自己肯定感が低いことが課題となっているが、その改善策の一つとして、海外研修等により視野を広げる取組の案が出され、管理職への提案につながった。協議の結果をまとめ、管理職やミドルが出席する中高一貫教育推進会議にも配布した。「ビジョンの共有」「組織の活性化」

教職員意識調査（中学校）の作成・実施：教職員が記載した今年度の具体的な取組や今後の具体的な案についてまとめることで、管理職が学校経営を考える際の参考となるようにした。「ビジョンの共有」

③ ミドル同士の連携・協力の工夫

研究組織の構築：中学校でも新プロジェクトが実働するよう、組織を立ちあげた。上記①②の実践は全て、他のミドルとの連携で行った。「組織の活性化」

年間行程表の作成と高校組織への提案：中学校の新たな取組を中高一貫教育推進会議や、カリキュラム構想委員会（中高合同の教科研究会）に、他のミドルと協力して提案した。「ビジョンの共有」

(3) 取組の発展

上記実践を進める中で、全教員が指導案を書き、グローバル人材としての資質育成のための公開授業を行った。また、教科研究は、その枠組みを超えた取組へと広がり、多くの教職員から、次々にユニークな企画が実行に移された。主な取組は、次のとおりである。

- ・ 「グローバル人材育成に力を入れる大学(AIU)」に通う本校卒業生の講演会（音楽科教諭企画）
- ・ 海外留学体験講演会（英語科教諭企画）
- ・ 劇作家・平田オリザ氏による「コミュニケーション講演会」（中学校副校長企画） 等

IV 結果と分析

研究実践について、「教職員意識調査」と「学校自己評価」の結果から分析する。

まず、「教職員意識調査」について、質問紙形式では、1問を除く全ての項目で肯定的回答（「全くそう思う」「ややそう思う」）の割合が増加した。記述形式では、各教科で設定した資質育成の方策・具体的な授業改善の取組や、目の前の教育活動から本校の今後の進むべき方向性を考える意見の記載が増加した。本研究で設定した2つの課題を観点とする結果と分析は次のとおりである。

「**ビジョンの共有**」：第2回調査で肯定的回答の割合が高いのは、「本校が目指すグローバル人材としての5つの資質の意味を考えている(95%)」「その資質を高めるための教科指導の改善を行っている(86%)」である。2回の調査の比較で、肯定的回答が最も増加したのは、「新プロジェクトの今後の方向性を理解している(25%増)」である。このことから、新プロジェクトの主旨の共通理解が進み、実践につながったと推察される。

「**組織の活性化**」：2回の調査を比較して、肯定的回答が最も増加したのは、「新プロジェクトに関する、高校教員との率直な意見交換(34%増)」である。このことから、中・高校教員の意見交換が進んでいることが示唆される。

教職員意識調査（中学校）の概要

対 象	中学校全教職員（回収率 100%）		実施時期	H24・8月, H25・1月
形 式	I 4件法の質問紙形式	II 記述形式		
質問項目	(第1回・第2回) ・「ビジョン共有」に関する項目 8問 ・「組織の活性化」に関する項目 4問 等 全15問	(第1回) 「グローバル人材として、本校生徒に不足する点・伸ばしたい点」 「新プロジェクトで、中高一貫教育を推進するために必要なこと」 等 (第2回) 「グローバル人材育成のために各教科・個人で今年度行った取組」及び 「その取組を通しての生徒の変容」 「新プロジェクトで中高一貫教育を推進するために今後必要なこと」等		

次に、学校自己評価（中・高全生徒対象）についてであるが、中学校には、グローバル人材育成に係る質問項目が、今年度初めて追加された。中学生対象の結果は、全4項目と

も肯定的回答の割合が高い。教職員が、グローバル人材の資質の検討を中心に取組を進めた成果と考える。課題として、高校生対象の結果は、肯定的回答が低くなっている項目が、4項目中3項目ある。中・高校が互いの取組の成果を共有すること、特に資質の育成を意識した取組とすることで、来年度の改善に向けたたいと考える。

学校自己評価（中・高校生対象）抜粋〔グローバル人材育成に係る全4項目〕

H24・12月実施

質 問 項 目	中学	高校	
	H. 25	H. 24	H. 25
学校はグローバル化した国際社会で活躍できる人材を育成しようとしている。	92.0	65.5	69.4
学校は生徒の「コミュニケーション能力」を育成しようとしている。	92.6	74.6	72.2
学校は生徒の「リーダーシップ」を育成しようとしている。	87.8	72.9	68.9
学校は「社会に貢献する人材」を育成しようとしている。	92.9	82.1	80.8

* 「 」内は、本校で設定した資質（実際の調査用紙には「 」を付していない） 数字は肯定的回答の割合

V 考察と今後の展望

IVの結果と分析について、設定課題である「ビジョンの共有」「組織の活性化」と、その解決のための手法である「ミドル・アップダウン・マネジメント」の観点から考察するとともに、教職大学院での学びから、今後の展望を述べる。

「ビジョンの共有」「組織の活性化」

「ビジョンの共有」が進んだのは、事業をビルド・アップするのではなく、プロジェクトのベース、つまり、本校が設定したグローバル人材としての資質の検討からスタートさせたからと考える。また、「組織の活性化」が進んだのは、全教員が抵抗感や負担感なく始められ、日々の教育活動の中で主体的に取り組みやすい教科研究から始めたこと、そして、教科研究を通して、本校が目指すところや学校経営についての協議がしやすい教科横断型にしたためと考えられる。第1回の研究協議では、互いの取組の意見交換に終始したが、第2回の研究協議では、他の教科からの学びを担当教科の授業改善につなげようとする発言や、グローバル人材としての生徒の実態から、今後の取組を考える発言もあった。

さらに、学校全体での取組が一気に加速することとなったのは、校長から、新プロジェクトを発展・拡充する方針が出されたためである。中高一体のセクションごとの会議が設定され、多くの教職員の意見を吸い上げる体制ができた。中・高を接続する要の組織である中高一貫教育推進会議は、以前、互いの行事の打ち合わせ等、事務的連絡に終始していたが、グローバル人材育成に向けて、中・長期スパンで、全員が本校経営を考える組織へと進化した。今後のプラン作成の過程で、「中高の教員がこのように一緒になって率直な意見交換をしていること自体が、本校にとって大きな前進だ。」との意見もあった。

「ミドル・アップダウン・マネジメント」

上記の成果は、ミドル・アップダウン・マネジメントが効果的であったためと考える。今年度当初、中学校での新規企画について、高校へ提案した際、特に教科横断型の研究に関しては、高校側の理解を得るのがたいへん難しいことを痛感した。中学校の他のミドルと相談し、まずは中学校で取り組み、それを高校へ接続することとした。

今後の課題は、中・高校の管理職やミドルと共に、来年度の具体的なプランを作成すること、また、教員集団から、より多くの意見を収集し、プランを実行に移すことである。

「教職大学院での学び」から

管理職だけでなく、教員全員が学校経営への参画意識をもって日々の教育活動にあたることができるよう試行錯誤してきた。現任校に赴任して日が浅いので、組織への働きかけは困難を極めたが、うまくいかない時は、他に手段や方法がないかと、多角的・多面的に考えるようになったことが、教職大学院入学後の自分自身の成長である。「現任校での経験が少ないということは、新たな視点で取組を考案できる」と捉え、校内での働きかけが難しければ、校外、時には海外でも取材をして、その結果を学校に還元しようと努めた。

新しい取組を始動するにあたって、その目的や主旨の共通理解と、それが遂行できる組織にすることは重要である。しかしながら、研究実践2年目である今年度、中高合わせて4名の管理職の内3名が異動となった。昨年度、前校長から打ち出された、学校改革の戦略が引き継がれにくいのではないかと危惧し、新校長赴任2日目には、自ら直接校長室を訪ね、これまでの研究の経緯や本校の課題・教員の思いを伝えた。研究実践については、常に温かく見守り、協力・支援してくださった管理職や同僚に心から感謝している。中高一体となった組織での、グローバル人材育成に向けた本格的取組は、いよいよこれからである。今後も、中・高校の教職員と一層連携・協力して、本校教育の更なる深化・発展のために尽力したい。

（主要参考文献）「ステップ・アップ 学校組織マネジメント」木岡一明 第一法規 2007
「学校改善と校内研修の設計」北神正行・木原俊行・佐野享子 学文社

グローバル教育課題に取り組む学校体制の構築 ～デュアル志向の視点から～

学籍番号 22424088 氏名 三村美紀

概要

グローバル化を背景に、多様な価値観を持った他者とよりよい社会を形成するために必要とされる「生きる力」や「キーコンピテンシー」を身に付けた、地球規模の視野を持つ人材を育成することは、我が国のみならず、世界共通の教育課題である。現任校の倉敷青陵高等学校は、岡山県を代表する進学校として次代をリードするグローバル人材の育成をミッションに掲げ、教育の改善と充実を図っている。本研究では、生徒の自己実現と社会参画がより高いレベルで叶えられるよう、自律性や主体性、課題解決能力や人間関係形成能力といった「グローバルスタンダード学力」を育成することを目標の重点とし、協働的職場風土の下に取り組みを進める学校体制の構築を目指した。キャリア教育やシティズンシップ教育の理念を軸に教育活動の見直しを図り、学習指導研究室と国語指導の立場から提案・情報発信し、具体的実践を展開してきた。その過程で諸々に生起する課題については、学校組織と教師個人、生徒の立場と教師の立場、社会の要請と生徒個々の思いなどの双方向から、すなわちデュアル志向の視点からアプローチすることを試みた。

キーワード：グローバル人材 キーコンピテンシー 協働的職場風土
キャリア教育 シティズンシップ教育

I はじめに

現任校は、県を代表する進学校として常に進学実績が注目される立場にあり、「高質な学力の養成」を学校経営目標の柱としている。しかし、その「高質な学力」を受験のための教科学力とする一元的なとらえ方では、グローバル化や知識基盤社会化といった時代の変化、知的好奇心や主体性の減退といった生徒の資質変化に対応できない。また近年、本校勤務歴の浅い教員や若手教員が増えたことに伴い、高い指導力をどう維持・継続していくかといった問題も出てきた。この解決を目指して、教科や学年、校務分掌による分断から脱却し、「協働」の意識とシステムを醸成・構築することが学校の課題であり、教員全体が共有できる理念や方策を構想し、具体的な取組を働きかけることが私自身の課題である。

II 目的

本校教育が真に目指すべきは、大学合格をゴールとした進学指導にあるのではなく、変化の激しい社会を生き抜く力を身に付けた、たくましい地球市民を育むことにある。生徒自身がその学びの意味を理解し、主体的に学ぶ姿勢を獲得できれば、それは大学における学問探究の基盤となると同時に、自ら生きる道をつかみとる原動力になる。生徒の自己探求と自己実現を支援し、社会への参画や国際貢献の意識萌芽をうながすためには、キャリア教育とシティズンシップ教育の視点から教育課程を工夫・改善するとともに、授業の在り方に対する教員の意識を変える必要がある。教師主導の一方向型・一斉教授型の授業から脱却すること、学校内外における体験的な学習の場を創出することの二点を提案・実践し、教科や学年への広がり、延いては学校全体への広がりとなることを企図する。

III 教育実践研究の方法と内容

1 シャドウイング実習を通じた現状把握

1年次の昨年は、週一回、現任校においてシャドウイング実習を行った。退職前の3年間を本校の課題解決に尽力した前任の校長は、生徒の育成を通じて教師の職能成長をねらうOJTとして「グローバルスタンダード学力育成プログラム」を立ち上げた。指導教諭と教科主任をメンバーとする「学習指導研究係会」は、その推進役として特設された組織だったが、会の意義や活動目的について共通理解を見出せない部分も多く、教科単位の授業研究という新たな取組に対する負担感がくすぶっていた。新任の教頭は、校長の方針を教員の実践へとつなぐ役割を担い、支援のための助言や情報発信に当たった。

9月中旬に行った授業観察では、教師による長い説明と丁寧な板書を生徒が静かに聴き、正確に写しているように見えるが、発言や活動の機会が少ないために集中力は散漫になり、肝心の思考力を働かせていないことを見取った。

1月中旬には、全教員と1年生徒を対象にアンケート調査を実施し、「グローバル社会を

生きる一市民に必要と考える素養」,「その中で自分(本校生徒)に不足する素養」,「不足する素養を伸長するために有効な学習活動」について質問した。分析により,必要でありながら不足する力は,第一に双方が「コミュニケーション能力」,第二に教員は「主体性」を,生徒は「行動力」・「チャレンジ精神」を選んで,つまりは「自ら動き出す力」を意識していることがわかった。生徒の記述回答の中に,自ら企画したり運営したりする機会や友だちと深い考察や議論をする場がほしいという意見が多くあったことは,具体的な実践案を考察する上での示唆となった。教員からも手を出し過ぎずに見守り待つこと,時に失敗もしながら生徒が自主的に活動することが必要といった回答があり,授業形態や教育活動全体の見直しを図る理由と背景になった。

2 教職大学院の学びと先行研究を通じた考察

本研究を開始した当初,課題解決のためには学校の中に合意を形成するための「対話」が必要であることを実感し,ハーバーマスの説く「間主観性」や「コミュニケーション行為」について研究した。中岡によれば,コミュニケーション行為の役割は,第一に了解(意思疎通)を可能にすることにより,文化的伝統を受け継いだり,更新したりすること,第二に言葉による行為調整に従事し,人々の社会的連帯を作り出すこと,第三に個々の人間が社会の中で成長し,自分なりの人格的同一性を達成する「社会化」のために中心的役割を演じること,という三点にある。「グローバル人材」や「グローバルスタンダード学力」をどう定義するかといった共通理解を生むためにも,その育成を目指した授業や教育活動を展開する手法としても,コミュニケーション行為の理解は有効だと考えた。

現代社会における教育の意味を考えたとき,今,学校に求められるのは,知識基盤社会やグローバル社会を生き抜くために必要な「自律性」や「主体性」,「課題解決能力」や「人間関係形成能力」といった力を育成することである。これらは,学習指導要領が理念として掲げる「生きる力」と OECD が定義する「キーコンピテンシー」とに共通する要素であり,我が国が取り組むべき教育の課題は,世界共通のグローバルな教育課題だと言うことができる。昨今注目されるキャリア教育とシティズンシップ教育は,こうした課題に取り組むための方法論として,研究する意義が大きいものであった。杉本らが紹介するイギリス 3C 教育 (Culture Education, Career Education, Citizenship Education) の取組は,高い教養を持つグローバルリーダーの育成が,学校のみならず地域社会との連携のもとに実現可能であることを再確認させてくれた。また,対話と主体的な学習をうながす授業形態として協同学習の理念と方法を取り入れ,アメリカブッククラブのディスカッションを通じた指導法と融合させ,読解力や思考力を深める授業を構想しようと考えた。

これらの文献研究に加え,学び合いやグローバル人材の育成を研究する県内外の先進校を訪問して具体的な取組について見聞したことが,本研究提案のベースとなった。

3 具体的提案と実践の展開

現任校における実践は,平成 24 年 3 月末,校内研修でこれまでの研究経過を発表したところからスタートし,アンケート結果に基づく現状分析や実践提案には賛同が得られた。今年度新しく赴任した校長は,学校経営計画の「高質な学力養成」を重点目標とし,授業力の向上と教育課程の見直しを求めた。進学実績が例年を下回ったことを危機ととらえ,学習にしっかり向き合う環境を整えることが重要と考えたためである。家庭学習の時間確保や難関大志望者の指導強化で基礎基本の確実な習得と活用力・応用力の拡充を図るとともに,新事業「グローバル・サイエンス・OKAYAMA」(外国人講師による理科の授業)や ICT の活用などの取組が始まった。その中で,学習指導研究係会の役割を引き継いで新たに校務分掌の一つとなった「学習指導研究室」は,授業改善・学校改革の中心を担う役割を期待された。本研究は,この学習指導研究室をフィールドにして情報の発信と提案を行い,教科や学年の連携の下に,カリキュラムマネジメントを展開した。

(1) 国語の授業における協同学習の導入

担当する第 2 学年の現代文と漢文の授業で,ペアワーク,グループ討論から全体発表へと展開する協同学習を行い,他学年国語科および他教科への広がりをおねらった。ブッククラブからヒントを得た教材プリント「シンクシート」(Work ではなく Think をうながす)の問いによって個人の思考を深めさせ,他者の意見を受容しつつ,より高次の読解にたどりつくことを目指して討議モデルを開発した。

10 月上旬に実施した公開授業は,全国語科教員と他教科教員を合わせて 16 名の参観があり,級友とのコミュニケーションを通して読解を深化させる生徒の姿に,協同学習の

意義を実感したとの感想を得た。協同で取り組ませる課題をどう設定するか、そのための教材教具をどう考案するかという点で参考になったと、第1学年世界史の授業でも協同学習の研究授業が実施された。

同学年を担当する教諭の理解と協力を得て、すべての単元でシンクシートを用いた協同学習を展開しており、生徒の授業アンケートでは、発言することに積極的になり、討議を通じて合意を形成する学習に楽しさや意味を感じるという意見が多く見られた。

参観した同僚教員からのコメント

<国語科女性>生徒たちの書くシンクシートの充実ぶりに感動した。今回の授業に至るまでの読解がしっかりできていればこそだと思う。最初に示す本時の目標とその示し方が明確で、生徒の意欲をかき立てるのに有効であった。生徒から出てくる様々な意見を、一つの方向性を持たせてまとめられ、生徒は自分たちで考えを練り上げたという実感が持てていると思う。

<国語科男性>生徒がみんな意欲的に教材と向き合っていて、全体の場でも前向きな発言がされる、開かれた雰囲気が何より一番よかった。日頃からの授業のやり方が、このような雰囲気づくりにつながるのだろう。

<地歴公民科男性>グループの話し合いの場面では、生徒の発言の内容が深く驚いた。適切な場を設定できれば、本校の生徒ならどのクラスでも質の高い授業ができるだろうと感じる。是非、このような活動を取り入れたい。



協同学習公開授業（現代文）



国際ゼミ 日本文化紹介



教育ゼミ 学習支援

(2) 総合的な学習の時間におけるゼミ活動の改善

10年来続いてきた第2学年総合的な学習の時間における教師主導型のゼミ活動を、生徒が自主的・自治的に運営するゼミ活動に改めることを提案した。地域連携や体験学習を盛り込むという条件を踏まえ、生徒は意欲的な活動を展開した。1学期には探究したいテーマ領域によって12のゼミを編成し、リーダーを選出して活動の方法や内容を計画した。2学期は外部講師の講演会や実験・実習、フィールドワークやボランティアなどの校外学習を経験しており、3学期は活動報告の個人レポートを作成し、ゼミごとの成果を全体に還元する発表会を実施する。「国際ゼミ」の国際交流イベントへの参加や在住外国人との交流、「教育ゼミ」の近隣幼保園での保育実習や小中学校での学習支援等、学びの関心と将来の進路に強く結びつきつつ、社会貢献活動への端緒となる取組もあった。

ゼミ活動 生徒のポートフォリオから

<国際ゼミ女子>普段では経験できないようなことがたくさん経験できた。机に向かって勉強するだけでは得られない、人として必要なものを手に入れることができた。コミュニケーション能力やリーダー性を高めることができ、人前で自分の意見をはっきり言う勇氣も持てるようになった。

<教育ゼミ女子>コミュニケーション能力は大いに高まった。班で一つの目的に向かって協力して取り組む中で、自分の意見を根拠をもって相手に伝えるという経験を多く持った。その結果、どのようにすれば相手に伝わりやすく話せるかを学ぶことができた。打ち合わせの電話や校外の人と直接ふれあう機会もコミュニケーション能力の向上に役だった。

<教育ゼミ男子>これまで関わることのなかった地域の方々にアポイントメントを取ることから、話し合いの場を設けることまで、自分たち生徒だけで行ったのは初めてで、貴重な経験ができた。どのような話し方、行動をすればいいのかを考えさせられて、社会性を身に付けることができた。

IV 分析と結果

本研究は、教務課・学習指導研究室・国語科・第2学年に働きかけ、ともに相談・調整しながら、順調に実現することができた。管理職の支援やミドルリーダーの協力を得て、取組は課室・教科・学年を巻き込むものとなり、協働の学校体制構築といった点については一定の成果があった。しかし、学校全体の授業改善という点については、相互の授業参

観や他校の公開授業への参加は活性化せず、研修に対する意欲を十分に高めることはできなかったと言わざるを得ない。来年度は、教科を越えた研究テーマを設定し、計画的かつ継続的な研修が行われるよう、新たな方策を考えていく必要がある。

生徒は、授業の中で級友と意見交換する機会が圧倒的に増え、発言や発表をすることへの抵抗は減ったものと思われる。ゼミ活動は、クラスを越えて興味関心を同じくする仲間との出会いをつくり、知らない大人と話したり交渉したりする機会を与えた。さまざまな場面で生徒が書いた文章には、集団における自己の役割や地域・世界との結びつきを体感して、主体的に学ぶ意味に気づいたという記述が数多く見られる。ゼミ活動を振り返ったアンケートの回答は、生徒・教員ともにコミュニケーション能力や自主性、学習意欲の向上を実感している割合が非常に高く、生徒の内的変容に十分な手応えを感じている。

V 考察

本研究は、デュアル志向の視点から考察することで、「教育」を社会の要請にも生徒の思いにも応えるべきもの、「学力」を教科学力とキーコンピテンシーの両面を合わせた力、「学校」を生徒と教員がともにつくる学びの場と定義し、複数の取組を同時に提案・実践してきた。ここまで順調に研究を進めて来れたことについては、いくつかの要因があると考えられる。一つは、赴任10年目となった自身の経験に基づく経験知と、教職大学院における学びで獲得した理論知が融合されて、発言に説得力を与えられたものだと考えたい。二つには、学校を取り巻く環境や生徒の資質の変化に対して、現状維持では立ち行かないとする危機意識を共有でき、よりよい教育を施したいという熱意に突き動かされる同僚に恵まれたことが大きい。三つには、打てば響く素直さと何事にも前向きに取り組む誠実さで、学習に真摯に向き合う生徒に囲まれた幸せによるものである。

現任校の赴任当初、ただ教科指導と進学指導の力に秀でれば、十分に役割を果たせると考えていたところから、協働の授業研究や学年・教科を越えた連携、複数の校務分掌による包括的な課題の検討を呼びかける立場になった。「グローバル教育課題」というテーマ設定は大きなものだったが、21世紀を牽引するリーダーの育成を目指す本校でこそ、取り組む意義があると考えられる。授業改善と学校改革の歯車を常に回し続けるために、今後はさらに協働を働きかける範囲を広げていく必要があり、システム面においても、職場風土や学校文化醸成の面においても、管理職のトップダウンと教員集団のボトムアップが上手くかみ合った組織をつくるための結節点として、自分の力を発揮できるよう努めていきたい。

VI おわりに

グローバル化への対応やキャリア教育の充実は、我が国や岡山県が重点とする課題である。平成25年3月に提出された国立教育政策研究所のプロジェクト研究報告書「社会の変化に対応する資質や能力を育成する教育課程編成の基本原則」は、興味深い。学習指導要領における「学力の三要素」を、課題解決のための資質・能力といった視点で再構成し、「21世紀型能力」として新しい学力観を提案している。その能力は、「思考力」を中核として、それを支える「基礎力」、その使い方を方向づける「実践力」という三層構造で構成され、諸外国で求められている能力観とも一致すると言う。「21世紀型スキル」としては、人に伝えるため自分なりの考えを持つ「コミュニケーションスキル」、違う考えを統合して答えを出せるようになる「イノベーションスキル」、話し合いを通じて自分の考えをよくする「コラボレーションスキル」が取り上げられており、正に本研究において追及してきた学力との合致が見られる。今後は、この21世紀型の能力とスキルを高める教育活動を創造していくことが、今日的意義のある研究を継続することになると考えている。

主な参考文献

- 中岡成文 (2003) 『現代思想の冒険者たち ハーバーマス コミュニケーション行為』
ドミニク・S. ライチェン・ローラ・H. サルガニク編、立田慶裕監訳 (2001) 『キーコンピテンシー 国際標準の学力をめざして』
バーナード・クリック、関口正司監訳 (2011) 『シティズンシップ教育論 政治哲学と市民』
杉本厚夫・高乗秀明・水山光春著 (2008) 『教育の3C時代 イギリスに学ぶ教養・キャリア・シティズンシップ教育』
T. E. ラファエル・L. S. パルド・K. ハイフィールド、有元秀文訳 (2012) 『言語力を育てるブッククラブ ディスカッションを通じた新たな指導法』

教師の力量形成を促す実践共同体づくり

～教育の3形態からのアプローチ～

22425068 竹中 一雄

概要

教師としての発達と力量形成を促してきた学校内外での自主的な研究活動は衰退し、若い世代の教師の視野からは消えつつある。「教育の質の向上とは教師の質を向上すること」と捉え、教師の力量や可視化しにくい学びを見える化し可視化しやすい学びと連携させることで、教師集団全体の力量形成を志向しながら教師個々の指導力向上の戦略を組み立てることができた。

キーワード：教師としての発達と力量形成 フォーマルな学び インフォーマルな学び ノンフォーマルな学び

1 はじめに

教師の力量は子どもの資質・技能の向上に大きく影響する¹⁾。しかし、これまで機能してきた教師としての発達と力量形成を促す取組は学校内外を問わず衰退しつつあることが明らかになってきた。

実践研究の構想	内 容
教師としての発達と力量形成に内在する課題	① 「生活科・総合的な学習の時間」導入以降、研究指定校としての学校共同研究活動など公認され制度化されたものは特定の教科・領域に偏り、どの教科にも指導力が求められる小学校教師の力量形成がどの程度なされているのか、懸念される現状にある ② 教師としての発達と力量形成を支え促してきた学校内外での自主的な研究活動（小学校教育研究会や学習サークルなど）は衰退し、教師の力量形成を促す組織的取組はほとんどなされていない ③ 職務遂行に直接的に役立つ内容・課題とそれを扱う活動が公に認められ、教育専門家としての発達と力量形成の基盤形成となるはずの内容・課題と活動は、私的趣味的営みの領域へ追いやられつつある
研究仮説	これまで個人に委ねられていた「可視化しにくい学び（インフォーマルな学びやノンフォーマルな学び）」を教師の力量に関する概念を構造化することで「見える化」し「可視化しやすい学び（フォーマルな学び）」と相互に繋げた教育活動の枠組みをつくることで、制度化された「タテの」「フォーマルな」関係性の下でのOJT（On-the-Job Training）にとどまらず「タテばかりではなくヨコの」「フォーマルばかりではなくノンフォーマルやインフォーマルな」関係性の下でも教師としての発達と力量形成がなされていくと考える
研究の構想	① 先行研究で触れられることの少なかった「可視化しにくい学び」の“見える化” ② 「可視化しやすい学び」と「可視化しにくい学び」を繋げた実践共同体づくり → 「教育の質の向上とは教師の質を向上すること」と捉え、教師集団全体の力量形成を志向しながら教師個々の力量向上の戦略を組み立てたい

2 実践研究の方法と内容

「可視化しやすい学び（フォーマルな学び）」の背景に個人に委ねられた「可視化しにくい学び（インフォーマルな学びやノンフォーマルな学び）」があるからこそ、より充実した教師としての発達と力量形成がなされていくと考える。

実践研究の方法	内 容
教師としての発達と力量形成に関する基礎的概念の検討	① 先行研究調査による参考文献・引用文献を収集する ② 自校管理職、小学校教育研究会赤磐支会会長・体育部長への面接調査からの課題の見える化 ③ 「実践共同体」を「可視化しやすい学び（フォーマルな学び）」と「可視化しにくい学び（ノンフォーマルな学びやインフォーマルな学び）」を相互に繋げた教育活動の枠組み」と定義づける ④ 多義的で曖昧な「教師の力量」に関する概念の構造化
教師としての発達と力量形成を促すフォーマルな学びからのアプローチ	① 平成25年度文部科学省委託事業「地域を活用した学校丸ごと子どもの体力向上推進事業」の先進的取組への校内サポート体制を整備し、全校・赤磐市全体へ波及させる ② スポーツ人材などの協力により専門的知識・実践的指導力の向上を図る
教師としての発達と力量形成を促すインフォーマルな学びからのアプローチ	① 「MIT学習会」という自校教師間のインフォーマルな自主学習会による協働的な同僚性の活性化 ② 岡山大学大学院教育学研究科と自主学習サークルを連携させた体育学習理論研究
教師としての発達と力量形成を促すノンフォーマルな学びからのアプローチ	① 赤磐市体育学習会「来更来会」と連携させた小学校教育研究会赤磐支会体育部会の活性化 ② 外部の諸機関や専門家、他校と連携させたオープンなネットワークを構築する

3 分析と結果

(1) 教師の力量の見える化

今津（2012）は教師の力量を次の六層構成の視点から捉えた²⁾。

資質能力	資質・能力の内容	外からの観察・評価	個別的・普遍的状況対応
能力 ↑ ↓ 資質	A 勤務校での問題を解決し、課題を達成する技能	易	↑
	B 教科指導・生徒指導に関する知識・技術	↑	↑
	C 学級・学校マネジメントに関する知識・技術	↑	↑
	D 子ども・保護者・同僚との対人関係力	↓	↓
	E 授業観・子ども観・教育観の錬磨	↓	↓
	F 教職自己成長に向けた態度・探究心・研究心	難	↓

- AからFに向かうほど「資質」的側面が強くなり、FからAに向かうほどの「能力」的側面が強くなる
- 外から観察・評価しやすい層から観察しにくい層へという配列。中間に位置するDが両側面に関わる層
- 勤務校での具体的文脈で発揮される個別対応の力量の層から、どのような具体的文脈であろうと適用される普遍的な力量の層へという並び

(2) 力量形成の見える化

浅野 (2009) は学校内での人材育成方法を次のようにまとめている³⁾。

	方式の内容・特色	具体的な方法	
直接指導	個別指導方式 (ア)	・教師の状況に応じて、マンツーマンで指導する方式 ・計画的に業務を指導する「コーチング」、機会を捉えて指導する「随時指導」	1 計画的・継続的な指導(コーチング) 2 随時指導 3 支援的助言(メンタリング)
	集団指導方式 (イ)	・学校内でグループとして指導する方式 ・校内研修のような能力開発や相互理解を主目的とするやり方や日常の業務として取り組むなど様々な方法がある	1 校内研修会 2 授業研究会など
間接指導	マネジメントによる育成方式 (ウ)	・日常のマネジメントの中に教師の育成を組み込む方式 ・仕事の割り当てなど管理者のマネジメントそのものが教師育成の方法でもある ・教員や学校の多忙を克服する実践的な方法である	1 キーパーソンなどによる指導 2 学習を促進する職場風土づくり 3 人を育てる職務割り当て 4 目標設定と勤務状況の評価

狭義の OJT
↑

↓
広義の OJT

(3) 教育の3形態の見える化

教師集団全体の力量形成を志向しながら教師個々の指導力向上の戦略を組み立てた。

学びの形態	力量	ターゲット	作業仮説	方策と方式	分析・結果
フォーマルな学び	C	体育部員 (若手教師)	・若手教師が体育部員として企画・運営に関わることで、学年・学校全体をマネジメントしていくための知識や技術が身に付いてくると考える	・校長、教頭、各学年代表者1名(体育部会員)コーディネーターで形成される体力向上校内推進会議を週1回開催する(イ・ウ)	・経営的力量だけでなく、会議において「よく聞き、よく話す」ことで教職自己成長に向けた態度・探究心・研究心が向上し、協働的な同僚性が育まれつつある
	A・B・D E・F	該当学年団 教師	・専門知識や技能を有する外部指導者と協働して授業実践に取り組むことで、教科指導に関する知識や技能、授業実践力、対人関係力が身に付いてくると考える	・オリンピック選手を招致し、児童・保護者・小学校教育研究会赤磐支会体育部会員を対象としたスポーツ教室を開催する(イ) ・外部指導者を招致し、体育授業を学級担任と協働して行う(ア)	・オリンピック選手のマン・パワーは、該当学年教師のみならず自校教職員・児童・保護者にも大きな感動と影響を与えた ・外部指導者と協働することで、当事者意識が高まり、専門性の共有や確かなインプットに繋がった
	A・B	体育主任	・体育的活動のリーダーとなる体育主任の授業実践を公開することで、授業実践力、教科指導に関する知識や技能が身に付いてくると考える	・自校教職員・小学校教育研究会赤磐支会体育部会員・大学教員・地域スポーツ団体指導者などを招致し、体育授業研究会及び研究協議会(体力向上推進実践研修会)を開催する(ア)	・どのような目標を掲げ、どのような計画のもと、何について、どのように、どこまで達成したのかということ具体的な授業実践をとおして発表するというアウトプットに直面することで、確かなインプットに繋がった
インフォーマルな学び	B・E・F	自校教師	・自校の教師と話し合う場を設けることで、教科指導に関する知識や技能を深めたり、現在の教育全般の動向を広い目で見たりできると考える	・MIT学習会という自校の教師を対象としたインフォーマルな自主的学習会を活用する(ウ)	・教科指導や教育観伝達の間となり協働的な同僚性の活性化が図られつつあるが、まだ一部である
	B・E・F	赤磐市内 教師	・大学教員や他校教師と話し合う場を設けることで、教科指導に関する知識や技能を深めたり、現在の教育全般の動向を広い目で見たりできると考える	・岡山大学大学院教育学研究科を拠点とした岡山体育授業研究会というインフォーマルな自主的学習会を活用する(ウ)	・新しい理論を学び、自分のもつネットワークを広げることができたが、新しい理論のため実践事例は少なく試行錯誤の状態にある
ノンフォーマルな学び	C	理事長 研究主任	・小学校教育研究会赤磐支会体育部会理事・研究主任が企画・運営に関わることで、体育部会のマネジメントに関する知識や技術が身に付いてくると考える	・小学校教育研究会赤磐支会体育部会と連携する赤磐市体育学習会「来更来会(きさらぎかい)」を設立(月1回開催)し、教師集団全体の力量形成を志向しながら教師個々の指導力向上の戦略を組み立てることで、小学校教育研究会赤磐支会体育部会の活動を活性化(ウ)	・学校の枠を超えたネットワークを活用した教育実践をデータベース化し、次年度も継続して取り組むことが課題である ・個人の力量を高める側面と、教師間の協働、同僚性を高める側面に機能しているが、月1回の開催では早急な変容は望めず、継続的に取り組む必要がある
	A・B・E F	赤磐市内 教師	・大学教員や他校教師と話し合う場を設けることで、各校の体育科におけるスクールリーダーの授業実践力、教科指導に関する知識や技術を高めたり、現在の教育全般の動向を広い目で見たりできると考える		

4 2年次の検証計画と課題

学びの形態や力量によって効果(成果)の出やすいものと出にくいものがある。力量の分類から見ても、能力に比べて資質に近くなるほど変容が難しい。2年次においては変容しづらく効果の出にくかった力量について重点的に取り組むとともに、見える化されてきた学びを繋げる取組のデータベース化にも尽力していきたい。

1) 伊井義人『オーストラリアにおける教員の資質向上への取り組みに関する一考察』藤女子大学 QOL 研究所紀要 7(1), 57-66, 2012-03-00

2) 今津孝次郎『教師の「資質・能力」概念の再検討 ～六層構成の視点から～』金城学院大学大学院, 日本教育社会学会大会発表要旨集録 (64), 98-99, 2012-10-25

3) 浅野良一『学校における OJT の効果的な進め方』教育開発研究所, 2009.6

学校組織の活性化を通じての学校ブランドづくりに関する研究

学籍番号 22425074 氏名 久松満里子

概要

少子化の影響を受け、これまで伝統校として人材を育成、輩出してきた地方の高校を取りまく環境は厳しい。学校は志願者数の減少の理由を内省的に考え、学校組織の活性化を図ることで学校の価値を見出し、選ばれる学校としての学校ブランドづくりへの取り組みが必要であると考えた。魅力化プロジェクトに取り組み、生徒の成長を第一義とした授業づくりや教育課程の改善、キャリア教育の見直しを図り、学校ブランドづくりを目指す研究とする。

キーワード 学校ブランド 魅力化プロジェクト 学校組織の活性化

1. 目的

現任校は平成18年に2校が統合され、普通科・園芸科・家政科の3学科からなる学科総合型の高校として新たな一歩を踏み出した。本研究の目的は志願者数が減少するなか、地域の公立高校として信頼をより強固なものとするために、学校組織の活性化を促し、教職員・生徒・保護者・地域が共通に学校の価値を見出す「学校ブランド」づくりを目的とする。

2. 実践研究の方法と内容

学校ブランドづくりとは

「学校ブランド」について大脇(2009)は「それぞれの学校が独自に取り組んでいる特色づくりや創意工夫が核となるが、それだけでなく、教育の質・学校の特徴・学校のイメージから構成される「学校の価値」を明確にしていく取り組み、学校の特色を“ブランド”に高めていく取り組み」(p.17)と述べている。本研究では学校ブランドづくりについては大脇の定義を採用するものとする。また太田(2009)は「変わらない地域を巻き込んでいくことで継続した価値が生まれ、『地域と一体化することで取り組みが定着し、徐々に当たり前になることでブランドが定着する』」(p.18)と述べている。ブランドづくりの視点として①学校独自の特色や特徴 ②生徒のニーズや成長を第一義として考えた教育活動の創意工夫 ③ブランドの作り手としての教師、生徒、家庭 ④地域との一体化 を考える。

1年時の実践研究

学校ブランドづくりについて土台となる現任校の特色はどのようなものなのかを検証するために2回の研修会を行った。また卒業時アンケートを実施し、生徒がとらえる学校の特徴や良さを検証した。

① 学校の特徴・価値は何か (SWOT分析による)

外部環境や内部環境から長所や短所を抽出するSWOT分析を校務連絡会内のミドルリーダーとともにを行った。学校ブランドを考える上で、学校の価値とは何なのか。まず学校の良さや強みや特色を洗い出した。視点を変えることで強みとして生かせる資源となる短所についても議論した。

② 学校の価値の礎である基本理念や学校ビジョンとは何か

学校がどのような生徒を育て、どのような学校であろうとするのか、学校理念や学校ビジョンは学校教育の根幹をなすものであることをこの教職大学院で学んだ。果たして教職員には共有されているのかという問いを持ちながら、普通科教師全員を対象に学校組織マネジメントについての研修を行った。

③ 卒業時アンケート

卒業時に生徒は学校生活をどのようにとらえているのか、学校は生徒のニーズに応じてきたのか、卒業生が見出した現任校の価値とは何であるのかを検証した。

3. 結果と分析

① 学校ブランドとしての学校の強み「地域と共にある学科総合型高校」

SWOT分析からは生徒の自主性に欠ける、自己肯定感が低いということが指摘された。また合併・統合による2校地連携の困難さを指摘する声もあった。しかし、地域に支えられている学科総合型の高校としての魅力づくりをアップさせることが近隣校との差別化を図れる領域ではないかという結果がもたらされた。

② 一つの学校としての協働性構築の必要

合併・統合を経た学校は校地ごとにそれまでの学校の伝統や教育内容を重んじる風土があり、一つの学校としての取り組みや新たな改善への着手がなされにくい。この二つの校地をつなぐものこそが求める生徒像の共有であると考え。これまでにあったスローガンを再度見直し、その意味を新たに見出すことで一つの学校としての取り組みが継続したものとして地域に伝わるとともに、3学科の共通の目標となりうると考える。

③ 生徒の教師の授業への信頼

卒業時アンケートからは生徒は教師の授業力に対して高い信頼を置いていることが見てとれる。普通科として合格実績が問われる現状の中でこの授業力は大きな強みといえる部分であるといえる。しかし、時代の変化の中での求められる力もまた変化している。教師の授業改善も課題といえる。

4. 2年次の実践研究の展望と課題

先進校からは学校名や制服の変更なども新たな学校ブランドづくりの方策として活用されていた。それ以上に学校改革の内容が新たな魅力として学校ブランドとして定着していると考え。学校改革には組織の活性化が鍵となる。組織の活性化を図るために、本年度立ち上げられた校務連絡会において普通科魅力化プロジェクト「I-KO プロジェクト」の発足を提案した。これをミドルリーダー同士の普通科改革に向けた推進チームと位置づける。

現任校においては特に普通科でこれまでにない志願者の減少が見られたことを契機とし、一層危機感が募っている。上述の卒業生アンケートも「I-KO プロジェクト」での提案を受けての実施となるなど、普通科魅力化プロジェクト「I-KOプロジェクト」から普通科改善に向けた動きが進み始めている。次年度において実施される取り組みは

① 授業力向上に向けた取り組み

生徒からの信頼の厚かった授業実践をより高める取り組みが必要であると考え。学校自己評価には教師同士の授業参観率が低いことがあげられた。若手教員が少しずつ増えていく中でベテラン教員の授業力から学ぶ校内体制が急がれる。また変わりゆく社会情勢の中で生徒の将来を見通して、身につけさせたい学力を意識した授業実践への変容を促すためには授業研究は不可欠である。授業公開・参観を促し、授業力向上への取り組みが課題である。

② 教育課程の変更を視野に入れ、キャリア教育の推進、地域とともに

生徒が教師の授業力を評価する一方で卒業生は1年次からの進路目的意識が高まらなかった様子が見える。課題は生徒の早い段階での目的意識を持たせるキャリア教育の推進であると考え。「地域と共にある学科総合型の独自性」を活かした教育活動の展開が必要である。3学科が連携して行える取り組みを考えることで、本校の強みを生かした、ブランドとなりうるのではないかと考える。

これらを推進する上で、教職員がやらされ感を持つことなく主体的にこの取り組みに参画するためには意見の集約が鍵になる。普通科魅力化プロジェクトを通じた働きかけが学校の特色づくりに生かされることが期待される。教師だけでなく生徒や保護者など学校関係者がともに魅力化に向けて考え、実践することにより学校ブランドが作られ、生徒が目標とする学校、普通科づくりに貢献したい。

・大脇康弘・磯島秀樹・太田陽子 「特集 学校ブランドを考える」月刊『はるか・プラス』
2009年10月号 p.16～p.21 ぎょうせい

校内研究の活性化を図るミドルリーダーの働き

学籍番号22425078 氏名 宮内 正志

概要

肢体不自由児(者)を対象とした特別支援学校である現任校の校長の願いは「授業力の向上」である。授業力の向上を図るためには、校内研究の活性化を図ることが解決策になると考えた。そこで、ミドルリーダーとして、現状の校内研究の問題点から解決への私案を作成し、他のミドルリーダーへも相談をかけながら、より良い案に仕上げた上で校長へ提案していく。その後、校長の指導を受けた上で教職員へ伝えていくというミドル・アップダウン・マネジメントを活用して、校内研究の活性化を図っていく。

キーワード 特別支援学校 授業力の向上 校内研究
ミドル・アップダウン・マネジメント

1. 目的

現在、校内研究が活性化されていない要因として、児童生徒一人一人の指導のねらいが不明確なことが挙げられる。そのため、授業前の検討会や授業後の反省会も、突っ込んだ議論にならない現状がある。これを改善するために、児童生徒一人一人の実態を適切に把握し、それをもとにした指導のねらいを明確に持てるようにする必要がある。これにより充実した活用できる個別の指導計画に改善が図れ、日頃の授業の見直しへと繋いでいけるものとする。このように指導のねらいを明確にした日頃の授業を校内研究のベースに乗せることで、校内研究の活性化の素地を作りたいと考えている。

2. 実践研究の方法と内容

校長の願いである「授業力の向上」を図るため、ミドルリーダーとして校内研究を活性化するための改善策を次のように考えた。

(1) 現状の校内研究の問題点の分析

- ・校内研究のテーマが十分理解できていない。
- ・提案される授業の目標が明確でない。

(2) 校内研究の充実を図るための私案を作成

- ①子どもの発達段階の特性を理解する。

目の前にいる子どもたちが発達段階のどのレベルにあるかを把握しないことには指導目標を立てようがない。そこで、学童期までの子どもの発達について、教職員が理解できる研修が必要であるとする。

- ②個別の指導計画の改善

子どもの発達段階を見ながら、通常の発達段階に即した指導目標をきちんと立てて、その目標を達成するための指導方法を考えていく必要がある。そこで、肢体不自由教育の特性に応じた指導方法の研修が必要であるとする。

(3) 改善策に繋がる教職員の意識の裏付け調査

校内研究のテーマが十分協議されていないことや、公開授業の指導目標が立てづらいという意識が、私案の改善策の根底にある。この意識を教職員と共通認識することが必須であり、校内研究に対しての教職員の意識調査が必要であるとする。

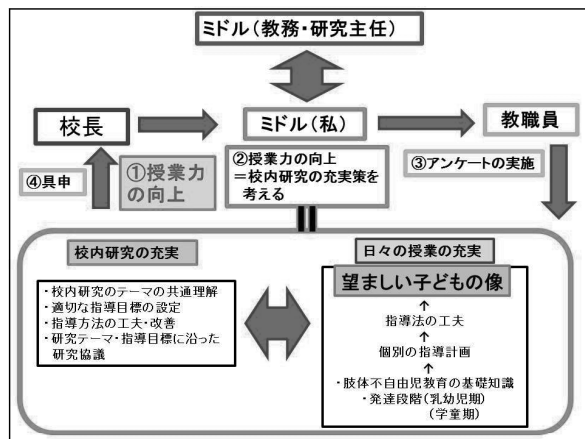


図1 授業力の向上のミドル・アップダウン・マネジメント

以下のように校内研究を充実させるためには、まず目の前にいる子どもを理解し、

日々の授業で目標を明確にして指導することが、ベースであると考えている。この日々の授業の取り組みに校内研究のテーマに則った工夫を加えることで、無理なく充実した校内研究ができると考えている。

3. 分析と結果

2の改善策は私なりに考えた現状の校内研究の問題点の上に成り立っている。そこで、裏付けとなる教職員の意識調査を行う必要があると考え実施した。その主な結果は次の通りである。

- 授業力向上に対して「個別の指導計画を適切に作成している」という質問に肯定的な回答は7月に比べ8%増加して90%となっている。
 - 「個別の指導計画の教科等の目標達成に向けて授業の充実を図っている」という質問に肯定的な回答は7月に比べ6%増加して86%となっている。
- 一方自由記述欄では
- 子どもの実態の把握の仕方がわからない。
 - 発達段階に応じた指導方法がわからない。
- という意見も多く見られた。

これらのことから校内研究の意義はある程度認めつつも、内容に私と同様の曖昧さがあることが明確になった。そこで、来年度の足がかりとして今年度は次の2点に取り組んだ。

(1) 個別の指導計画のアドバイザー設置

指導目標とそれを達成するための適切な支援の方法をデザインする個別の指導計画を充実させるため、新たにアドバイザーを設置した。従来は各学年会、各グループ会のメンバーだけで個別の指導計画を検討していたが、そこに教務主任、教育支援コーディネーターをアドバイザーとして、参画させることにした。また、その個別の指導計画の検討時間を確保するために、教育課程上に検討期間を明確に位置づけるようにした。

(2) 学校運営調整会の設置

教職員のニーズに沿った意味のある研修を行うためには、それを検討・調整する組織が必要となる。従来、研修目的と内容、時期を同時に検討する組織がなかった。そこで、学校運営調整会を設置するようにした。

この会により来年度当初に次のような研修を行うことを決定した。

①平成26年度校内研究のテーマ「自立活動の視点を生かした授業の改善」について共通理解をする協議会 (例年5月中旬→4月10日に変更)

②適切な指導目標を立てるために健常児の発達段階の特徴を理解する研修(新設)
(5月8日、12日 2回実施)

4. 2年次の実践研究の展望と課題

校内研究の充実を図るには、授業公開の1時間だけが大切なのではなく、日々の授業への取り組みの意識を高めることこそが重要である。そのために、まず、前述した研修を予定通りに行い教職員で共通理解する。その上で、指導目標の立て方や指導方法の具体的な例を示しながら、研修の機会を早い時期に企画するなど、ミドルリーダーとしてできるところから、働きかけていきたいと考えている。

<参考文献>

木岡一明「ステップ・アップ 学校組織マネジメント」p67-77 第一法規

北神正行・木原俊行・佐野享子「学校改善と校内研究の設計」100-115、168-169

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による
学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

V 2013教職大学院シンポジウム
に関する報告



2013教職大学院シンポジウム プログラム

平成 25 年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」

岡山大学取組テーマ：『学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究』事業

2013 教職大学院シンポジウム

教育実践力の高度化を目指した大学・教育委員会・学校の連携

—現職学生の職能を発達させる実習と教育実践研究—

学力向上、生徒指導の課題に加えて、大量の教員の世代交代に伴う課題など、学校が抱える課題は、高度化、複雑化してきています。こうした学校現場の課題に中核的役割を果たすのがミドルリーダーであり、学校リーダーです。そのためには、学校組織の中核的役割を果たす現職教員の実践的教育力を高めるため、大学、教育委員会、学校が協働してデマンドサイトのニーズに対応する教育課程の不断の改善が不可欠です。

そこで、2013 教職大学院シンポジウムでは、現職教員の職能を発達させる視座から、多様化・複雑化している学校の諸課題に柔軟かつ創造的に取り組むことのできるミドルリーダーや学校リーダーを養成するための実習カリキュラムを開発し、実習と教育実践研究とをどのように架橋・往還・融合を図ればよいのかを、大学、教育委員会、学校が協働して検討することを計画いたしました。

1 日時 平成 26 年 3 月 6 日 (木) 11:00 ~ 16:45

2 会場 岡山大学教育学部 本館 4 階 401 室

3 日程

8:30	10:50	11:00	11:45	12:45	14:15	14:30	15:30	15:45	16:45
P1 新卒学生 教育実践研究 中間報告会	休憩	P1 現職教員学生 ワークショップ	昼食	P1 現職教員学生 教育実践研究 中間報告	休憩	文部科学省 講演	休憩	シンポジウム	

4 ワークショップ

- ・コーディネーター：高瀬淳（岡山大学）

「教育行政の施策と現任校の課題の関連づけた教育実践研究のすすめ方について」

5 講演

- ・文部科学省初等中等教育局 教職員課長 高口 努氏

「今、教員養成に求められることと教職大学院の動向について」

6 シンポジウム

テーマ 「現職教員の職能を発達させる実習と教育実践研究の往還」

- ・司会：熊谷慎之輔（岡山大学）

- ・コーディネーター：金川舞貴子（岡山大学）

- ・シンポジスト

- ・赤松一樹氏（岡山県教育委員会）

- ・現職院生派遣学校長代表

- ・P1 現職院生代表

- ・修了生代表

7 その他(参加予定者等)

- ・教職大学院教員、学生（50 名程度）

- ・教育委員会（5 名程度）

- ・学校長、教諭等（15 名程度）

- ・研究科、教師教育開発センター教員（10 名程度）

- ・当日は、8:30 より P1 新卒学生の教育実践研究中間報告会を開催します。

【後援】岡山県教育委員会、岡山市教育委員会

V 2013教職大学院シンポジウムに関する報告

1. ワークショップ

(1) 県・市の教育行政施策と関連づけた現任校アクションプランの作成

本ワークショップは、スクールリーダー養成のための「職能発達に応じた実習カリキュラム開発」を進める取組の一部として実施したものである。

岡山大学教職大学院では、岡山県教育委員会との連携協力会議（平成 23 年度）での検討を踏まえ、現職教員学生についても、職能発達に対応した「課題分析実習」（ミドルリーダー用）又は「シャドウイング実習」（学校リーダー用）を必修としている。この実習は、現職教員学生の勤務校（以下、現任校）において行われ（毎週水曜日）、そこで見出された課題が、教職大学院の全教員が指導・助言にあたる「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」で検討される（毎週金曜日）。特に、毎月第 3 金曜日の「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」では、学校管理職、岡山県・市教育委員会担当者及び教職大学院教員の協働による指導・助言が行われている。

こうしたアクションリサーチ型の実習カリキュラムは、現職教員学生が把握・設定した個別課題を多角的・複眼的に検討することを通じて、学校の経営課題の理解とその解決に向けた戦略の起点を見出すことのできるスクールリーダーの養成に資するものであるといえる。また、スクールリーダーの養成に学校管理職、県・市教育委員会担当者及び教職大学院教員が関与することには、それぞれ以下のような意義があると考えられる。

○学校管理職：自校の経営に参画するスクールリーダーの直接的な育成

○教育委員会：県・市の教育目標・方針を踏まえた人材の確保

○教職大学院：教育実践力を高度化する指導体制の確立

これらを踏まえ、現職教員学生がそれぞれに設定した個別課題の解決策を検討するプロセスの共有・一般化により、R-PDCA サイクルに基づく戦略的な学校経営に必要なマネジメント能力をはぐくむことを目的とした次のような 3 コマ構成の講義・演習を計画・試行した。具体的には、現職教員学生の現任校に応じて、岡山県、岡山市又は沖縄県の教育振興基本計画と当該のアクションプラン（施策・事業計画）を題材とし、県・市の教育目標・方針に対する理解を深めるとともに、現職教員学生によるグループ討議を通じて、県・市の教育施策・事業を現任校の課題解決・提案に活用する視点を形成する。その上で、学校管理職、教育委員会担当者及び教職大学院教員による指導・助言を受けながら、学校改善（課題解決）に向けたアクションプラン（提案書）を作成し、そのプロセスを振り返ることにより、R-PDCA サイクルに基づく戦略的な学校経営のあり方について理解を深めることを目的とする。

講義・演習の指導計画（手順）

第Ⅰ講

ねらい：岡山県・岡山市の教育目標・方針に対する理解を深める。

現任校での実習を振り返り、そこで明らかになった現状や課題等を確認する。

- ① 岡山県並びに岡山市の教育振興基本計画と当該のアクションプランの概要について説明を受けた上で、個別事業を取り上げて、その趣旨やねらい等を検討するグループ討議を行う。
- ② 現任校における実習（実習報告会の内容）を踏まえ、各自、ワークシート 4 ページの様式（A4）に指定事項を記入する。

第Ⅱ講

ねらい：岡山県・岡山市の教育施策（事業）を現任校の課題解決・提案に活用する視点を形成する。

- ③ 各自が記入した4ページの様式（A4）を複写したワークシートを受け取り、2-3ページの記載事項（岡山県、岡山市又は沖縄県の教育振興基本計画と施策体系）を確認する。
- ④ ワークシート4ページ左半分を2ページ右側に位置するよう折り込み、記入内容が岡山県、岡山市又は沖縄県の教育振興基本計画とどのように関連づけられるかについて検討する。その際、岡山県、岡山市又は沖縄県の全体状況に対する現任校の位置づけに留意する。
- ⑤ ワークシート1ページ右半分を3ページ左側に位置するよう折り込み、自身の問題意識や価値観に合致する施策・事業を選択し、その内容や趣旨の説明で用いられているキーワード等をアクションプラン（冊子）より抜き出す。
- ⑥ 教育実践研究Ⅰ・Ⅱを通じて構想した来年度の取組（展望と課題）を1ページ左半分に整理して記入する。その際、記入内容が、自らの問題意識や価値観を反映する1ページ右半分と関連づけられているかについて確認する。
- ⑦ 1ページと4ページを④と⑤のように折り込んだ状態のワークシートが、現任校のアクションプラン（提案書）の様式になっていることを理解し、空欄にアクションプランの目的を記入するとともに、各項目間の整合性・論理性がとれているか確認（自己評価）する。

【自己学修】ワークシートの記入内容の整理・修正により、現任校のアクションプラン（提案書）の素案を作成する。

第Ⅲ講

ねらい：自らが担当する業務について、課題設定から課題解決に至るプロセスを見通すことにより、学校経営への協働参画の必要性・重要性を理解する。

- ⑧ 作成した現任校アクションプラン（提案書）について、他校の管理職、教育委員会及び大学教員に説明し、意見交換する〔本時〕。

学校管理職、教育委員会及び大学教員は、本ワークショップ終了後、報告者（現職教員学生）が、現任校の管理職や同僚教員に当該アクションプランを提案することを想定し、その改善・見直しを促す評価・指導・助言を行ってください。

- ⑨ 他校の管理職、教育委員会及び大学教員との意見交換を踏まえ、現任校のアクションプラン（提案書）を完成させる。
 - ⑩ アクションプラン（提案書）の作成プロセスを振り返り、R-PDCA サイクルに基づく戦略的な学校経営のあり方について理解を深める。
- * 本講と同様の手順により、別の現職教員学生を報告者とした講義・演習（第Ⅳ講）を行う。

本時のワークショップ（手順⑧）は、第Ⅲ講の前半部分（45分間）として、現職教員学生がワークシートを活用しながら第Ⅰ・Ⅱ講で作成した現任校アクションプラン（提案書）の素案について、学校管理職、岡山県・岡山市教育委員会担当者及び教職大学院教員が指導・助言するものである。現職教員学生 2～3名と学校管理職、教育委員会担当者及び教職大学院教員 5～7名が1つのグループを構成し、それぞれ報告者（現職教員学生各1名）が作成した現任校アクションプラン（提案書）の素案に関する説明に対し、多面的・複眼的な指導・助言や意見交換が行われた。

本時において留意すべきは、このワークショップが、現任校の課題解決に向けたより良いアクションプラン（提案書）を作成するための方法を学ぶためのものではなく、その作成プロセスの振り返りにより、R-PDCAサイクルに基づいた戦略的な学校経営のあり方について理解を深める学修過程（手順①～⑩）の一部として明確に位置づけられていることである。そのため、ワークショップでは、作成された現任校アクションプラン（提案書）の優劣を明らかにするような場面を設定せず、コーディネータからの働きかけも、グループ内での自由なコミュニケーションを妨げないとの立場から、第Ⅰ・Ⅱ講での学修内容の確認と本ワークショップの趣旨説明に限定している。

このことは、いわゆる On-JT によるスクールリーダー育成の内容・方法が、職務の「遂行」それ自体や管理職等からの職務上の「指示」の域を越えない傾向にあり、スクールリーダーに求められる学校の経営・組織をリードするマネジメント能力をはぐくむ上で必ずしも十分でないとの認識に基づいている。別な言い方をすれば、Off-JT による本時のワークショップは、現職教員学生が、「現任校での職務遂行にあたって経験することが困難である」ものの、「近い将来に務めなければならない」といった立場・役割を経験する中で、スクールリーダーとして期待される資質・能力の育成に向けた「指導・助言」を学校管理職、教育委員会担当者及び教職大学院教員から受けることを可能にしている。その際、現任校における実習によって把握・設定された個別課題の解決に向けた現任校アクションプラン（提案書）をグループ内のコミュニケーションのツールとして活用することにより、本時のワークショップを現任校と結びつけた取組とすることに配慮している。

なお、こうしたワークショップの前提（学修レディネス）形づくるため、第Ⅰ・Ⅱ講（手順①～⑦）において、県・市の教育目標・方針に対する理解を深めるとともに、県・市の教育施策・事業を現任校の課題解決・提案に活用する視点をもつための講義・演習が行われている。そこでは、県・市の教育振興基本計画と当該のアクションプラン（施策・事業計画）を取り上げているが、ワークシートの活用することにより、現職教員学生それぞれの問題意識・価値観を可視化・言語化するとともに、県・市の全体状況に対する現任校の位置づけを明らかにするための題材として取り扱っている。

ワークシートの様式

現任校 []	アクション・プラン]
【現任校の教育目標】	【 状 態 】	【現任校への提案】	【 提 案 者 】
【目指すべき児童・生徒像】	【現 状】	【期待される効果・成果】	【関心のある県の施策・事業】
【留意すべき観点】 (児童・生徒) (教職員) (保護者・地域住民)	【課 題】	【評価(検証方法)】	【選択した施策・事業の目的・内容】 (キーワード)

岡山県教育振興基本計画の概要

【基本目標】

心豊かに たくましく 未来を拓く 岡山の人づくり

【はぐくみたい資質能力】

- 自立（自立した一人の人間として、たくましく生きる）
 - 学ぶ意欲・豊かな学力 道徳性や規範意識 健康・体力
 - 困難な課題にも粘り強く取り組むたくましさ 情報活用能力
 - 望ましい勤労観や職業観 個性を高める自己教育力
- 共生（自他共に続け、個性を磨き創造性を高め、自己教育力）
 - 自他の人格や生命を尊重する心 豊かな人間関係を築き、互いに助け合える力
 - 多様性を認め合い、他者を思いやる心
 - 他国の文化や習慣等の理解・尊重 自然への関心や課題問題への参画意識
- 郷土岡山を大切にすること
 - （郷土岡山を大切に思い、世界に視野を広げ、よりよい社会づくりに参画する）
 - 郷土岡山や我が国の歴史・伝統・文化などを大切にすること
 - 国際社会を生き抜いていく力 よりよい社会づくりに参画・貢献する態度

【人づくりに関する踏まえるべき観点】

- (1) 豊かな学力、豊かな心、健康やかな体
- (2) 自ら挑戦する意欲や創造性
- (3) 社会の形成者としての自覚
- (4) 地域を大切にすること

「岡山県教育振興基本計画」とは

- 教育基本法に規定する「地方公共団体における教育の振興のための施策に関する基本的な計画」として、岡山県が目指す教育や平成 22～26 年度の間に取り組む施策の基本的方向等を示すもの。
- 岡山県、岡山県教育委員会が策定する計画等と整合した教育行政における総合計画

岡山県教育振興計画における施策体系（平成 25 年度アクションプラン）	確かな学力向上	豊かな心の育成	健康やかな体の育成	特別支援教育の推進	学校における人権教育の推進	今日的な課題に対応した教育の推進	信頼あふれる開かれた学校づくり	学校教育の環境整備	学校・家庭・地域が連携した教育の推進	家庭教育への支援	郷土に学ぶ教育の推進	家庭・地域における人権教育の推進	社会の変化に対応できる学習活動の推進	社会全体で学習活動を推進する環境づくり	スポーツの振興	文化の振興、文化財の保存・活用
1	学力向上策の推進	3	健康教育の充実	9	12	17	19	22	26	30	31	32	33	34	35	38
2	きめ細かな指導の推進	4	道徳教育の充実	10	13	18	20	23	27	31	32	33	34	35	36	39
3	道徳教育の充実	5	健康教育の推進	11	14	19	21	24	28	32	33	34	35	36	37	
4	道徳教育の充実	6	健康教育の推進	12	15	20	22	25	29	33	34	35	36	37		
5	道徳教育の充実	7	健康教育の推進	13	16	21	23	26	30	32	33	34	35	36		
6	道徳教育の充実	8	健康教育の推進	14	17	22	24	27	31	32	33	34	35	36		
7	道徳教育の充実	9	健康教育の推進	15	18	23	25	28	32	33	34	35	36	37		
8	道徳教育の充実	10	健康教育の推進	16	19	24	26	29	33	34	35	36	37	38		
9	道徳教育の充実	11	健康教育の推進	17	20	25	27	30	34	35	36	37	38	39		
10	道徳教育の充実	12	健康教育の推進	18	21	26	28	31	35	36	37	38	39			
11	道徳教育の充実	13	健康教育の推進	19	22	27	29	32	36	37	38	39				
12	道徳教育の充実	14	健康教育の推進	20	23	28	30	33	37	38	39					
13	道徳教育の充実	15	健康教育の推進	21	24	29	31	34	38	39						
14	道徳教育の充実	16	健康教育の推進	22	25	30	32	35	39							
15	道徳教育の充実	17	健康教育の推進	23	26	31	33	36								
16	道徳教育の充実	18	健康教育の推進	24	27	32	34	37								
17	道徳教育の充実	19	健康教育の推進	25	28	33	35	38								
18	道徳教育の充実	20	健康教育の推進	26	29	34	36	39								
19	道徳教育の充実	21	健康教育の推進	27	30	35	37									
20	道徳教育の充実	22	健康教育の推進	28	31	36	38									
21	道徳教育の充実	23	健康教育の推進	29	32	37	39									
22	道徳教育の充実	24	健康教育の推進	30	33	38										
23	道徳教育の充実	25	健康教育の推進	31	34	39										
24	道徳教育の充実	26	健康教育の推進	32	35											
25	道徳教育の充実	27	健康教育の推進	33	36											
26	道徳教育の充実	28	健康教育の推進	34	37											
27	道徳教育の充実	29	健康教育の推進	35	38											
28	道徳教育の充実	30	健康教育の推進	36	39											
29	道徳教育の充実	31	健康教育の推進	37												
30	道徳教育の充実	32	健康教育の推進	38												
31	道徳教育の充実	33	健康教育の推進	39												
32	道徳教育の充実	34	健康教育の推進													
33	道徳教育の充実	35	健康教育の推進													
34	道徳教育の充実	36	健康教育の推進													
35	道徳教育の充実	37	健康教育の推進													
36	道徳教育の充実	38	健康教育の推進													
37	道徳教育の充実	39	健康教育の推進													
38	道徳教育の充実															
39	道徳教育の充実															

2. 講演「今、教員養成に求められることと教職大学院の動向について」

【高口努文部科学省初等中等教育局教職員課長による講演】

I 教員養成に対する新たな要請

まず最初に、「教育再生実行会議」を通じて議論されたこと、そして今まさに議論されていることが示された。

具体的には、第一次提言のポイントが説明された。第一次提言のポイントは、「いじめ」問題の解決に向けた「道徳の教科化」や「いじめ対策の法律の制定」、「体罰禁止の徹底」であり、これらの観点に即して、教員の資質向上に向けた具体的な取り組みとして、「道徳教育のリーダーシップを執れる教員を育成し、教員の指導力向上に取り組む」ことや、「教職員がいじめに対して、その態様に応じた適切な対処ができるよう、国及び教育委員会において教職員研修の充実を図るとともに、養成段階から専門的かつ実践的なスキルを養成する」こと、「コーチングや各種のメンタルトレーニングなど、体罰や不適切な指導によらない適切な指導方法を体得できるよう徹底する」ことなどの指針が明示された。

同時に、第三次提言の「これからの大学教育等の在り方について」説明がされた。「グローバル人材の育成」が政府の主な方針として提示されていること、平成25年12月には「グローバル化に対応した英語教育改革実施計画」が策定され、趣旨と経緯について説明されたが、いずれにしても、現在、教員に求められる資質・能力は、複雑化・高度化する課題に対応することができるだけの実践的指導力であることは間違いない。

II 教員の資質向上方策の方向性

教員養成の課題については、中央教育審議会教員養成部会（第69回）配布資料に、「専門性に秀で、実践的指導力を十分に備えた教員養成の実現のため、教職課程の内容を見直すこと」、「小中一貫教育や多様な人材の登用などの取り組みを維持するため、免許制度を見直すこと」、「養成、採用、研修について大学と教育委員会それぞれの強みを活かした一貫した教員養成の在り方について検討すること」、「教職課程の質保証の在り方について検討すること」など、さまざまな論点から検討が行われている。

しかしながら、教員養成段階の課題だけではなく、教職教員の大量退職・大量採用時代の到来を前にして、中堅教員、ミドル世代の教員の数的不足は顕著であり、教員研修の在り方自体が問われているのが現状である。こういった現状に対応するために、「教育委員会と大学との連携・協働による教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みの構築」が急務の課題であり、大学も「研修機関として」の新しい役割を担うことも期待されている。教員養成分野のミッションの再定義は、この流れの中に位置付けられ、組織運営の在り方として、「教育委員会との連携による大学教育の質保証の義務化」が求められている。具体的には、学部段階では、実践的カリキュラムへの質的転換を目的として「地元都道府県の拠点として量的・質的な貢献」が、大学院段階では、教職大学院の設置と拡充を通じ、「現職教員第教育機能の質的整備」が目指されている。

III 教職大学院等の取組事例をもとにした教員養成の改善

教員養成の改革の方向性は、教員養成を修士レベル化し、高度専門職業人としての教員を育成することにある。「第2期教育振興基本計画」（平成25年6月14日閣議決定）には、「基本施策4 教員の資質能力の総合的な向上」の中に、主な取組として、「教員としての適切な人材の確保とともに、教員が高度な専門的知識と実践的指導力を身につけることができるよう、修士レベル化を想定しつつ教職生活の全体を通じて教員が学び続ける基盤の整備を図ること」（4-1 学び続ける教員を支援する仕組みの構築-養成・採用・研修の一体的な改革-）が明示されている。また、「優れた教員については、教職大学院への研修派遣を通じてマネジメント等について修得させ、管理職や指導主事に登用するなど、各学校や地域の中核となるべき人材の育成システムの構築を図る」（4-4 教育委員会・学校と大学との連携・協働による研修の高度化）ことも示された。

こういった方針をもとにして、福井大学、兵庫教育大学、上越教育大学、岡山大学等の教職大学院を中心として、さまざまな取組が行われ、成果を生み出している。現代的な教育課題を解決するための実践的指導力の強化のためだけではなく、年代や役割に応じた教師としての職能の発達、成長を期す意味でも教職大学院の果たす役割は大きくなることが予想されるし、期待も大きい。

3. シンポジウム

「教育実践力の高度化を目指した大学・教育委員会・学校の連携」

－現職教員の職能発達を促す教育実践研究と実習の往還－

開催日時：2014年3月6日（木） 15：45～16：45

司会：熊谷慎之輔（岡山大学大学院教育学研究科准教授）

コーディネーター：金川舞貴子（岡山大学大学院教育学研究科講師）

シンポジスト：赤松 一樹（岡山県教育委員会高等教育課参事）

市川恵美子（現職教員学生現任校校長・赤磐市立山陽北小学校校長）

竹中 一雄（P1 現職教員学生代表・赤磐市立山陽北小学校教諭）

丸池 順子（修了生代表・高梁市立高梁小学校教諭）

1. シンポジウムのねらい

本教職大学院では、現任校の課題を多角的・複眼的に分析し学校改善の戦略を練ることのできるスクールリーダーとしての職能発達を企図し、平成24年度より現職教員学生の「学校における実習科目」（「シャドウイング実習」学校リーダー用、「課題分析実習」ミドルリーダー用、週1回3時間）を導入し、さらに平成25年度からはカリキュラムのコアである「教育実践研究」において協働的・組織的指導体制を導入している。

そこで本シンポジウムでは、「シャドウイング実習」を実施した P1 現職教員学生、メンターとしてその支援に当たった現任校校長、本教職大学院修了生代表、および本学と連携協力関係にあり共にカリキュラム改善を図ってきた岡山県教育委員会代表者をシンポジストとして迎え、スクールリーダーとしての現職教員学生の学び・変容を改めて振り返り、その成果と課題を明らかにすることを通して、今後のカリキュラムや支援体制の改善を図るための視座を得ることを目的とした。

2. シンポジストの報告内容

（1）赤松一樹氏（岡山県教育委員会）

本教職大学院では、学生の教育実践研究に関する各種報告会後に毎回実施する「教職大学院連携協議会」（大学、教育委員会、学校の合同会議）においてカリキュラムを検討し改善を図ってきている。そこでまず赤松氏からは、現職教員学生に実習科目が導入されるに至った経緯、および現職学生にとっての実習の意義についてお話し頂いた。

現在、学校現場では、ベテラン層の大量退職・若手教員の大量採用による教職員年齢構成の変化を背景に、40代を中心とするベテラン教員の力を若手教員にいかにつなぐか、次期リーダーとなる人材をいかに育成するかが喫緊の課題である。赤松氏は、教員に求められるプロ意識として、①専門性を高める、②（その専門性を）組織の中で活かせる、③組織に貢献する、の3点を挙げ、リーダー育成を担う教職大学院においては、特に②と③の力、すなわち若手教員の力を引き出し組織として結集し、校長の言葉だけでは伝わりきら

ない部分を組織内で補い繋いでいくことができる力を習得することの重要性を強調された。

さらに、その力を身に付けるためには、机上の理論だけでなく実際のスクールリーダーの思いを理論づけていくという営みが重要であり、その点で教職大学院の学生としてこれまでとは立場を変え、見方や意識を変えて学校やスクールリーダーをみようとする実習システムの構築には意義があり、期待を寄せているとの旨が語られた。

(2) 竹中教諭 (P1 現職教員学生代表)、市川校長 (現任校校長代表)

両者に対しては、コーディネーターから質問を投げかけ、それに対して両者が応えるというインタビュー形式で進行した。論点は、①教職大学院での学び、②実習と教育実践研究での取り組みと工夫、③学生の支援を通じた校長自身の変容、学校への影響、④実習と教育実践研究を充実させる上での今後の課題、についてである。

①については、竹中教諭より当初は実習で何をすべきかよく分からなかったという率直な思いが語られた。しかし、教職大学院に入学することで自分が特別な立ち位置にあることを自覚し(学校に籍を置きながらも違う立場からものをみる)、意図的に批判的にものをみるようにしたことで、俯瞰して学校をみる目を養うことができ、一教諭として自分のクラスをどうするかだけでなく学年や他の教職員の成長に携わらないといけないという意識を持つようになった、さらに自身の成長、向上心も強く持つようになったという自身の変容が語られた。この点については市川校長からも、学校全体をみるようになったことが指摘され、体育主任という立場で現任校のみならず市内の若手教員の力を伸ばす意識を持って研究を進めていることが述べられた。また、シャドウイング実習によって竹中教諭とゆっくり話をする機会が得られ、学校の課題、教員の課題について掘り下げて議論し相互理解を深めることができたことが大きな成果であると強調された。

②については、竹中教諭より、「実習」と「教育実践研究」を関連させにくかったことが語られた。ただ、仮に実習がなかった場合、現任校との繋がりが薄れ、「学校としての研究」を進め難くなるため、制度として実習が導入されたことは意義あると肯定的に捉えられていた。また、自身が提案した取り組みに対して市川校長から全面的な支援があったことが研究を進める大きな後押しとなったこと、さらに合同教育実践研究に校長が参画することで、大学での様子、研究の進捗状況を実感を伴って理解してもらえると共に、同じものを共有しているという同志的な意識を持つことができたことが大きなメリットであると語られた。

③については、市川校長より、竹中教諭と話すことにより自分の考えが整理でき、校長にとっても学びの機会となることが語られた。

④の今後の課題については、合同の教育実践研究(月1回金曜5限)に現任校校長が参画できるような制度的支援の必要性について強調された。また、県派遣の現職教員学生の選定について、たとえば異動一年目に教職大学院に入学した場合、同僚との関係性も構築されておらず学校理解も十分でない状態で、学校課題の追究という研究は難しさが伴うことが指摘され、選定条件の再考について提案された。

(3) 丸池教諭 (修了生代表)

丸池教諭は「実習」が導入される以前に在籍した学生である。そこで、①竹中教諭および市川校長の話を踏まえて考えたことや感じたことを、自身が教育実践研究を進めていく上で工夫した点を交えながらお話し頂いた。次に、②教職大学院の学びを振り返り、今現在の職務遂行の仕方やものの見方にどのような影響を与えているのか、つまりスクールリーダー養成における教職大学院の意義に迫る課題についてお話し頂いた。

1点目については、以下のように、教育実践研究を進めるために自ら計画的に現任校に足を運び、校長や同僚らとの意見交換や研究に関わる情報収集をしていたことが語られた。

- ・「テーマが校内研究に関する研究だったので、校内研のある水曜日には必ず行って、研究授業を見たり研究協議に参加したりしていた。さらに、低・中・高学年ごとの部会で行う公開授業にも可能な限り参加した。大学の授業が終わって夕方遅い時間に立ち寄ることもあった。」
- ・「現任校で実践研究について理解してもらうために、まず、校長と現任校の課題について話し、ある程度の研究の方向性を決めた。それから研究主任と話し、校長から職員に説明をしてもらい、さらに教務主任に年間のスケジュールを聞き来年度の校内研究のプランニングを行うという流れを踏んだ。」
- ・「研究内容の説明や意識調査や振り返りカード等の依頼を教職員には直接お願いしたり、文書を書いたりした。また、帰る時には職員室にいる先生方に「次は、〇〇日に来ます！」と声を大にして伝えていた。」
- ・「研究主任に研究内容を理解してもらうために3時間ぐらい論議したこともある。話をしているうちに研究主任の悩みも聞けたというメリットがある。その後も「(研究上) ちょっと、お願いがあるんだけど…」と電話で前もって言おうとしたら、「お願いは内容次第で聞きます」とよく言われていた。」
- ・「フォーマルに「実習」科目として決められると学校に行きやすくなる。また、学校側も「学校の課題解決」という意識を持ちやすくなるかもしれない。その点で制度面での環境整備は重要である。ただし、院生本人が動かないとどうしようもない。「自分が動きやすい環境を自分でどう作っていくか」という発想も重要である。」

2点目の教職大学院での学びについては、竹中教諭と同様、視野が広がり学校全体を見渡して物事を考えるようになったこと、学校内の様々な職務の意義をゼロベースで考えるようになったこと、目的と方法を意識して考えるようになったこと等が語られた。

- ・「理論と実践の往還とよく言われるが、実際はよく分かっていない。しかし講義の中で学んだことを現任校に戻った際に「うちの学校ではどうなっているのか」とよく校長にきいていた。」
- ・「現場を離れることで、広い視野で見ることができた。」「学校全体をみるようになった。」
- ・「改めて目的と方法を意識するようになった。何のためにしているのか。そのためにどうやってするのか。そこがはっきりすると評価もしやすい。」
- ・「会議や学校評価等で、あり方がどうこうという議論でなく、そのものが必要なのかどうなのかという一歩踏み込んだ議論ができるようになった。」

3. 成果と課題

まず、今回のシンポジウムを通して、本教職大学院の取り組みによる成果や支援の在り方に関して、以下の点が確認できた。

1つ目は、現職教員学生のリーダーとしての変容である。以下のような力量が身についたことが伺えた。

- ・学校を俯瞰する力、幅広い視野
- ・現任校のみならず全市的な教育力向上への関心
- ・説得する力（論理性）、提案する力（分析に基づく根拠、実現可能性、成果の見通し）
- ・目的と方法を区別する思考習慣
- ・人材育成への高い関心

2つ目は、校長自身の変容である。市川校長は、実習において学校づくりの思いや自身の教育観といった実践哲学のようなものを学生に語られていた。それは予め明確になっているものだけではなく、学生との対話の中で引き出され、改めて自覚されるものでもある。つまり、実習は校長が自らの考えを一方的に学生に説明・指示する場というより、学生との関わりによって校長の省察が促され、校長と学生が共に問題意識や価値観を吟味し学校づくりの方向性を見出していくという協同的学びの場とも言えるのではないだろうか。

3つ目は、組織的・協働的指導体制の重要性である。本学が取り組んでいる教育委員会、現任校、大学との組織的・協働的な指導が学生の学びに貢献していること、加えて特に現任校校長の理解、同僚の理解が研究の進展に影響していることが確認できた。現任校においては、「学校改善」という目的をいかに共通理解できるかが重要である。

最後に、今後のカリキュラムや支援体制の改善に向けた課題や論点について整理する。

1つ目は、理論と実践の往還についての内実の検討である。「理論と実践の往還」とはどのような営みなのか。シンポジストからは、例えば「講義で学んだことが現任校ではどうなっているのか」という発言のように、実践を説明する概念として学術的理論が用いられていたり、或いは「スクールリーダーの思いを理論づける」のように実践の理論化という意味合いで使われたりと様々である。本シンポジウムでは十分に迫れなかった論点ではあるが、今後、現職教員学生の学びのプロセスを丁寧に掘り起こし、何がそれを促進／阻害するのかを吟味した上で、カリキュラムや教育方法の改善を考える必要があるだろう。

2つ目は、「領域」としてのマネジメントから「機能」としてのマネジメントへの転換である。学生からは、自身の変容として一学級から学校全体へという視野の広がり指摘された。これはスクールリーダーの力量として重要である。その一方で、マネジメントを職務の内容や対象の「拡大」という量的なイメージで捉えているようにも見える。一学級、一教科であってもそれをどうマネジメントするのか、いかにマネジメント的に診るのかという「見方の質的な変化」についても、より掘り下げて考える必要があるだろう。

3つ目は、学生個人のリーダーとしての職能成長と現任校の学校改善との関係である。今回のシンポジウムでは、個人の職能成長に焦点をあてたため、学校全体の改善機運の高まりといった学校力の問題や実際の教育改善については十分に光をあてなかった。教職大学院の成果、意義として、今後はこれらについても明らかにしていく必要があるだろう。

4つ目は、制度の問題である。現任校校長が協働的指導に参画しやすい制度的支援、現職教員学生の派遣条件の検討が求められる。 (金川 舞貴子)

4. 2013教職大学院シンポジウムのまとめ

成人教育学者のクラントン (Cranton, P.) によれば、「形を作っていく (forming)」ことを重視する子どもの学びとは違って、大人の学びは「形を変えていく＝変容していく (transforming)」ことに重点をおくことが必要になるという。つまり、かわる、変容こそが大人の学びの要諦なのである。

とすれば、実習や教育実践研究を通して、現職教員である大人の学習者がどのように変容していったのかは、本シンポジウムのみならず、教職大学院における学びの成否を左右する重要なテーマであるといっていよう。ただし、現職教員にとって、長年培ってきた経験や教職観にもとづく彼らの前提や価値観は、意識の奥底にしみ込んでおり、変容どころか、自分からはその存在に気づくことも難しいだろう。したがって、この見過ごされやすい隠れた前提、さらにはその歪みに彼らが気づき、批判的にふりかえっていくためには、日々の教職生活の場である学校よりも、教職大学院のような学校以外の学習機会が大きな意味を持つと考えられる。その点、シンポジストの現職教員からは、肯定的な変容を示す発言が多くみられ、職場からいったん離れて意図的に設けられた実習や教育実践研究が、彼らの変容を促す有効な場として機能していたことが明らかになった。

このように彼らの変容を支え、促す場が整備できたなら、今度はそこでの学習や変容の質が問われてくる。しかも、現任校の課題解決を重視すれば、学習内容が個別の学校課題に偏ってしまうという問題も出てこよう。その点は、シンポジウムに先立って午前中に開催されたワークショップのように岡山県の教育施策とリンクして、個別の学校課題を共有し、一般化して対応させ、学習の質を高めていく取り組みも試み始めている。

さらに、(意識)変容のプロセスは、「学習者の基礎的な前提に疑問を投げかける周囲の人によって刺激を受ける」ことによって促される。つまり、彼らの前提や価値観を揺さぶり、変容を促す支援者の存在が欠かせないのである。シンポジウムをみるかぎり、実習や教育実践研究を通して、校長先生や、教育委員会の先生方、そして大学教員が彼らの変容を促す意味ある他者(支援者)の役割を果たしていたことがうかがわれた。

教員の発達というと、どうしても発達の主体である教員個人に目を向けがちで、「個としての発達」を強調してしまう。だが、「個としての発達」と、他者との「かかわりの中での発達」を統合してこそ、彼らは個人として発達・成熟するし、ひいては学校という組織の発展にも寄与すると考えていくべきだろう。

そのための支援として、大学と教育委員会、そして学校の三者の連携・協働がますます必要になってくることはいうまでもない。ただし、その支援に求められるのは、学習者(現職教員)の「エンパワーメント」であって、支援者の信念や価値観を学習者に押し付けるという「教化」ではないことには十分注意を払う必要があるだろう。このあたりの支援のあり方については、引き続き三者でさらなる検討を行っていきたい。

(熊谷 慎之輔)

VI 教育委員会／現職院生派遣校からの評価

1. 教育委員会

【小寺邦彦岡山県教育庁高校教育課指導班総括副参事からの評価】

岡山県教育委員会は、学校の中心的教員として必要な知識及び技術を修得させ、その資質と指導力の充実とかん養を図ることを目的に、平成21年度から公立学校の現職教員を岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）に派遣している。

近年、教育を取り巻く社会状況が急激に変化する中、岡山県の教育の課題や現任校の抱える課題は多様化、複雑化している。学校現場における教育課題を分析的・理論的に考え、実践的な理論を構築し、教育実践を展開していくことができる、高い専門性と学校教育が抱える教育課題に対応しうる高度な実践的指導力を身に付けた教員の育成が不可欠となっている。また、学校が組織的に教育課題の解決を図っていく必要があり、学校運営の中核となるミドルリーダーを育成することが必要となっている。

このたび、2月に開催された教育実践研究最終報告会において、本年度教職大学院の課程を修了する現職教員の行った研究内容、検証プロセス及び研究結果の報告があった。現職教員は、週に1度、現任校に行き、管理職によるコーチングや同僚とのコミュニケーションを通して、教育課題の解決や学校改革を組織的に進める方策等を検討する「課題分析実習」や「シャドウイング実習」に取り組んでおり、いずれの研究も教職大学院で学んだ理論とこれらの実習が効果的に融合されたものであった。また、ミドルリーダーとして、各学校が抱えている課題の解決に向け、現任校の教員と協働して課題を分析し、解決するための具体的な方策を提案しており、研究成果を学校現場に直接還元できるものでもあった。今後、研究成果を現任校で生かすとともに、岡山県教育委員会が実施する研修会等で発表することにより、岡山県の教育水準の向上につながるものと考えている。

今後も、教職大学院での研究が、学校支援に生かすことができるものとなるよう、学校、教育委員会、大学の連携を進めていきたい。

2. 小学校

【坂根清貴岡山市立芳泉小学校長】

平成24・25年度の2年間、本校職員[47歳、教職経験23年目]が、岡山市教育委員会の計らいで教職大学院へ派遣していただき、当職員のこの2年間の学び及び実習は、本人にとっても、また、学校にとってもとても有益なものであったように思う。特に、岡山市において岡山型一貫教育が唱えられている中、隣接する幼稚園との連携が、教育課程に正しく位置付けられていない現状から、課題分析実習として行った保幼小の連携推進システムの2年間研究は、最終的にはその成果として、26年度から教育課程に位置付けられ意図的・計画的に実施できる体制を整えることができた。当職員も2年次は担任業務をしながらの

研究実践であったため苦勞をしていたが、身に着けたものは多大なものであると考える。しかし、職員の年齢、勤務年数、本校での立場及び学校の実態を思うとき、学校リーダー養成のためのシャドウイング実習をさせるべきであったと、24年度から始まった学校での実習に対する校長としての理解が不十分であったことを反省している。

【田坂裕一広島県立尾道市立土道小学校長】

本校養護教諭本岡千草は、「養護教諭が学校保健を組織的に推進するうえでどのような役割を果たせるか」という課題に対し、これまでの自らの実践を理論と結び付け、融合させる機会を岡山大学教職大学院の実習プログラムに求めたものである。

担当教官の指導のもと、1年次の「課題分析実習」を1年間継続して行うことで、自らの実践を先行研究や国や県の動向を踏まえてふり返り、所属校の実態に照らして、再整理した。その課題分析を土台として、2年次には、所属校での実習を通して、養護教諭個人ではなく、校内分掌を中心とした組織的な計画実施体制の確立と実践モデルの開発に取り組んだ。

「課題分析実習」から所属校での実習の流れのなかで、何度も理論と実践の往還を試み、校内で行う保健指導の内容、方法、推進体制の改善に成果を上げるとともに、その成果を広く尾道市内の小中学校に発信することで、域内の保健指導の充実に先導的な役割を果たすに至った。

これらの成果は本学の実習プログラムが有効に機能したものであり、実習生の所属長として高く評価している。

3. 中学校

【三宅省吾倉敷市立玉島東中学校教頭】

本校の教諭 青木奈緒美が、現職教員の実習と教育実践研究に取り組ませていただき、2カ年が経過いたしました。1年目当初は、大学院で講義を受けながら、週に1回本校にもどり、自身の研究テーマの設定に向けて、教員の日々の動きを観察したり、教員研修に関する研究の方向性を探るために校長や他の職員と意見交換をしたりする取り組みを続けておりました。また、後半は、学校評価アンケートの結果分析、SWOT分析から学校の環境分析や生徒の現状分析、職員の意識分析を行い、課題を浮き彫りにする作業に取り組んでおりました。

このような1年目の実践を通して現在の研究テーマが設定されました。本校では、ここ数年間、「学力の向上を目指して、～各教科における基礎学力の定着を図るための工夫～」

という研究課題を掲げ、校内研究を推進しておりましたが、研究計画や研究方法が十分に練り上げられないままの実践で、やや停滞気味の状況であっただけに、青木教諭の研究のポイントはまさしく、本校の課題に即した内容のものでありました。2年目には学校現場に戻り、研究主任として、研究推進に積極的に取り組んでくれました。研究課題も新たに、「学ぶ意欲を高める授業の創造 ～思考力・表現力の育成～」と設定し、全員の教員が1年間で必ず1回は研究授業をし、授業後、反省会をするという体制を確立し、校内研究は見事に活性化されました。これも事前の緻密な現状分析を通して研究計画・研究方法が十分に練り上げられていたからこそできた成果であると考えます。また、研究推進委員会の前段階での立案をするために研究検討委員会を組織し、この会が、充分機能したことが、この度の校内研究の活性化を促進していくための大きな原動力になったと考えます。青木教諭を中心として、教務主任等の数名の職員で組織されたこの会は、常に学校の動き、生徒の動きを睨みながら研究推進の状況を確認していっただけに、教育現場の「忙しさ」を考慮した「無理のない研究推進」を実現するための大きな力となったと考えています。

この度の2カ年に及ぶ青木教諭の実践は、校長や教頭そして同僚の職員との十分なコミュニケーションを通して行われたものであり、本校の教員の意識を改革していく大きな足がかりとなったと考えています。

「教師が変われば授業が変わる。授業が変われば生徒が変わる。生徒が変われば、学校が変わる。」

青木教諭の2カ年の研究実践を無駄にすることなく、今後も全職員でよりよい学校をめざして、教育実践、研究推進に取り組んでいきたいと考えています。

【松沢克彦岡山県立岡山操山中学校・岡山県立岡山操山高等学校長】

学校現場の教育課題を解決し改善を進めていくには、校内で影響力のあるミドルリーダーが今回の教職大学院のような研究・研修の場で新たな経験を積むことが非常に有効だったと考える。現場での実践の繰り返しに終わるのでなく、理論的な研究による新たな視点を取り入れて明確な取組の方向性を打ち出すことによって、取組の意義や理解が進み納得して人が動くという変化を生み出し、問題の解決に向かった。

今回本校ではグローバル人材の育成という視点に立つ学校経営方針の具体化が課題であった。自己の研究テーマの実践として、複数のミドルリーダーと連携を図り、新たな取組を具体化するサブテーマを設定するなど、取組の意味や位置づけを明確にしてビジョンの共有化を進めた。また積極的な情報提供、研修機会の設定を行い、特に中高連携に関わる組織が活性化し校長のビジョンが浸透してきた。今後は、継続したテーマで生徒のどこをどうやって成長させるか、ミドルとしてリーダーシップを発揮する具体的な目標と評価指標を複数のミドルで連携し、組織の活性化につなげて欲しい。

4. 高等学校

【三谷昌士岡山県立倉敷青陵高等学校教頭】

昨年1年間は週1回本校でのシャドウイング実習を行った。実習の主な内容は、岡山大学教職大学院での研究成果を管理職に対して報告するとともに、本校が目指しているグローバル人材育成のための授業のあり方や学校運営に関する意見交換を行った。また、授業改善を担う分掌の定例会議が、実習の日と重なっており、必ずその会議に出席することによって現職院生としての学びの成果をリアルタイムに教員に還元できたことは学校改善に大きく寄与した。今年度は学校に勤務しながら教育実践研究を進めていったが、学校のミドルリーダーとしての意識が明確で、教職大学院での研究成果を生かして、授業改善を担う分掌のサブリーダーとして積極的な意見提言を行った。さらに、2年生総合的な学習の運営の長として、生徒が自主的に課題を見つけ調査・研究等を行う課題ゼミの運営にあたった。また学校運営に関する校内教員研修の企画・運営を行ったが、その人脈を駆使して指導助言者として岡山大学から講師を招聘するなど現職院生としての強みを最大限発揮した。

編集後記

岡山大学教職大学院では、学校リーダー養成のために平成24年度から教育委員会・学校と協働した現職教員学生の実習を必修化し、そのカリキュラム開発に取り組んでいる。この実習は、現職教員学生の在職校の課題を分析し、課題解決の方略を考え、提案し、2年次それぞれの在職校に戻ってそれを検証する足場を築くためのものである。従って、この実習は、学部段階の教育実習と異なりプログラムは用意されていない。それは、現職教員学生が在職している学校の校種も規模も置かれている環境もすべてが異なり、従ってそれぞれの学校のもっている課題が異なるからである。このことにより、プログラムされた実習しか経験がない現職教員学生は実習を通して何を学べばよいか分からず当初はかなりの戸惑いがある。10年以上の教職経験があっても、学校リーダーの立場に立って学校の課題を分析し、それに基づいた教育実践を行うという見方を経験していないことも大きな要因と考えられる。こうした状況の中で始まる学校リーダー養成の実習は、まず、今までの学校リーダーにより指導、指示されてきたことを行うといった受動的な意識を改め、現職教員学生自身が学校リーダーの立場に立って学校改革を行うという能動的な意識へと転換を図ること、それを自ら自覚できるようにすることから始まる。「大人の学習は変容することであり、そのためには変容を促す場が必要である」と言われている。その役割を果たすのが課題分析実習でありシャドウイング実習であると考えている。これらの実習の場において、現任校の管理職の言動を注意深く観察し、そこから現任校の課題を解決するためのかかわりを読み取ったり、学校リーダーとしてのコーチングやメンタリングを受けたりしたことを大学における「教育実践研究」で省察することを繰り返すといった職能発達に応じた学校リーダー養成のための実習を行い、その検証を行っているところである。この実習に確かな手応えを感じてはいるが研究の緒に付いた段階であり、今後、成果と課題を詳細に分析しながら体系的な学校リーダー養成のための確かな実習カリキュラムを構築する必要があると考えている。

岡山大学教職大学院
実習担当 福田 博雅

文部科学省 教員の資質能力向上に係る先導的取組 2013

報告書(平成 25 年度)

学校、教育委員会及び教職大学院の三者の協働による
学校のリーダー養成のための実習カリキュラム開発の研究事業

【監修】

黒崎東洋郎 岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻長

【編集委員】

黒崎 東洋郎 教授

住野 好久 教授

寺澤 孝文 教授

仲矢 明孝 教授

宮本 香代子 教授

渡邊 満 教授

岩堂 秀明 教授 (特任)

熊谷 慎之介 准教授

高瀬 淳 准教授

福田 博雅 准教授

宮本 浩治 准教授

藤原 敬三 准教授

金川 舞貴子 講師

河田 俊明 教職情報サポート室/事務

村上 由記 教職情報サポート室/事務

(順不同)

【発行】

平成 26 年 3 月

【編集・発行】

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院)

〒700-8530 岡山市北区津島中 3-1-1

Tel : 086-251-7635

【発行者】

昭和印刷株式会社

〒700-0942 岡山市北区豊成 3-1-27

Tel : 086-264-6110



岡山大学