

学校の共有ビジョンを形成するための 主体的・自律的な校内研修体制の構築 ～次代を切り拓く児童を育成する環境教育のカリキュラム開発に向けて～

山形 知子
教育実践高度化専攻
学校運営コース

1 テーマ設定の理由

未来の日本社会は、グローバル化や産業の進展により、予測困難な時代になると指摘されている。中央教育審議会答申では、未来社会を想定した子供の学びや教職員の姿を具体的に示し、個別最適な学びと協働的な学びの実現のため、子供一人一人の学びを最大限に引き出すことができる教師の姿が求められている。さらに、教師は学び続ける存在であることを強く期待され、日常的な校内研修等の充実や主体的・自律的な研修に向けた体制整備が求められている。

現任校である北茨城市立中郷第一小学校は、全校児童 468 人の中規模校である。児童は素直かつ、真面目で一生懸命に学習することができる。その反面、ねばり強く挑戦し、最後までやり遂げる力が弱い傾向にある。教職員数は 41 名（うち非常勤講師 2 名、特別支援教育支援員 5 名、サポートスタッフを含む 4 名）おり、チームでの対応を意識して取り組むことができる教職員が多く、親和的な雰囲気である。しかし、物事の捉え方や経験値の違い等から、個業的な要素を感じる場面もある。また、学校現場の多忙感により研修する時間の確保が難しく、従来の教育観のままに職務遂行していることが少なくなく、学校教育目標達成に向けて同じベクトルで取り組む学校組織とは言い難いところもある。

以上のことから、日常的な校内研修を充実させ、学校の共有ビジョン形成に向けた主体的・自律的な研修体制を整えていく必要があると考える。本研究では、全職員で取り組む「課題研究」と各教員の主体的な研修意欲を尊重する「自主研修」の往還を図る研修体制を整え、次代を切り拓く児童を育成するための環境教育のカリキュラム開発を目指す。これらのことを通して、全職員が学校の共有ビジョンを具体的にもつことができる主体的・自律的な校内研修体制を構築したいと考え、本テーマを設定した。

2 研究の視点

次代を切り拓く児童を育てる環境教育のカリキュラム開発に向けて、学校の共有ビジョンを形成することができる、主体的・自律的な校内研修体制の在り方を構築する。

3 研究の内容

(1) 基本的な考え方

①主体的・自律的な校内研修体制と共有ビジョンの形成とは

校内研修は学校を活性化させるために今までの学校教育の指導法や成果等の蓄積を活かしながら、新たなものを創る場であり、その過程で教員としての資質・能力が向上していく場であるといえる。本研究では、全職員で取り組む「課題研究」と各教員の主体性や自律性を重んじた「自主研修」を計画し、往還を図る。自主研修は、課題研究に取り組むために必要となる基礎知識を得るための研修とし、個々の教員が自分にとっての必要感をもち参加できるように計画していく。課題研究や自主

研修での対話を通して、育てたい資質・能力を明確にすることで、一人一人の教員にも実践する必然性が理解され、共有ビジョン形成の一手段となり得ると考える。

②次代を切り拓く力とは

「次代を切り拓く力」という用語は、中教審「新しい時代の初等中等教育の在り方について」（答申、2017年）において用いられ、読解力、表現する力、情報活用能力、新しい解や納得解を生み出す力などが記されている。さらに、中教審「令和の日本型学校教育の構築を目指して」（答申、2021年）では、前記に併せ、どのような時代でも普遍的に重要な資質・能力も記されている。これらの諸能力は、「生きる力」の捉え直しと考えることができ、本研究では、全教員で、発達段階に応じた児童の実態を把握し、次代を切り拓く資質・能力を明確にし、組織で定着を図っていく。

③環境教育の必要性

昨今、温暖化や自然破壊など地球環境の悪化が深刻化し、私たちの生活に直結する環境課題である。これからの次代を切り拓く子供たちが環境について学んだり、考えたりすることを通じて、持続可能な社会の創り手となったり、次の世代につないだりすることが必要になる。そこで、本校児童に身に付けさせたい次代を切り拓く資質・能力を育成することを目的とし、教職員が協働して環境教育のカリキュラム開発できる組織づくりを行っていく。

④カリキュラム開発とは

カリキュラム開発は、子供一人一人に資質・能力を育成することを目的に、教師が授業や教育活動を多面的・多角的に捉え、創意工夫や思考錯誤の過程を経て、生み出されるものであると考える。本研究では、カリキュラム開発を核に教職員の協働を促す環境教育推進組織を立ち上げ、学校教育目標達成のため、次代を切り拓く力の中でも、本校児童に必要な資質・能力を設定し、教科等横断的で系統的・計画的な授業計画などを全職員で行っていく基盤づくりに取り組む。

（2）研究の構想

①方策1 課題研究と自主研修の往還

本研究では、教職員全員が参加する課題研究とワールドカフェで行う希望制自主研修を月1回程度計画する。自主研修は、教員の主体的・自律的研修にするため自分事と捉え必要感があるものと理解した時だけの参加で良いと周知する。

②方策2 「環境教育のカリキュラム開発」に向けた組織づくり

本研究では、全職員で環境教育のカリキュラム開発を行うための組織づくり及び運営に着手する。

4 研究の実際

（1）把握・立案期

学校運営開発実習Ⅰ（2021年度後期）において、全国学力学習状況調査と県学力診断のためのテスト結果の分析を行った。併せて、管理職へ学校組織についてのインタビュー及び教員へ本校児童に身に付けてほしい力についてアンケート調査を行った。その結果、学校として、次代を切り拓く力を具現化することと、教員が協働できる取組が必要と感じた。しかし、今年度始めに、突然、環境教育推進組織を立ち上げ、環境教育に注力することは混乱を招くため、課題研究テーマとリンクさせて、環境教育を推進できるために必要な情報や知識を得ることから始めた。

新年度早々、第1回課題研究推進委員会にて、研究テーマの提案を行ったが、一部の教員が決めるのではなく、全教員の思いを大切に、共有ビジョンをもち取り組むたいと考えたため、

各学年からの意見を集約し、第2回課題研推進委員会で合意形成された。その後、全教員と研究テーマを共有し、年間計画に沿って進めていくこととなった。

(2) 実践期

①研修の往還

ア「資質・能力型学力観の構築」を目的とした研修の往還

児童に身に付けさせたい資質・能力を明確にすることを目的とした課題研究と自主研修の往還を行った。課題研究(4/25)にて、各学年の児童に身に付けさせたい資質・能力の検討について約2ヵ月かけて行うよう依頼した。その後、自主研修(5/24)にて「学校教育目標達成のために児童に身に付けさせたい資質・能力」というテーマでワールドカフェを行った。どのグループも対話が途切れず、ベテラン、若手等関係なく、様々な意見がでていた。次に、自主研修(6/27)にて、「教科等横断的な視点での授業づくり」というテーマでワールドカフェを行った。教科等横断的な授業づくりを行ったことで、「その授業をいつやろうか」という声や「教科等横断的な視点での授業づくりはそれほど難しくないと気付く先生方が多くなり、研修に参加した充実感や納得感を得ることができたようであった。7月初旬、各学年の児童の実態に応じ、学年スタッフで検討を重ねた児童に「身に付けさせたい資質・能力」の報告を行った。

イ「教科等横断的な視点での授業づくり」を目的とした研修の往還

教科等横断的な視点での授業づくりを目的として研修の往還を行った。課題研究(7/11)にて「指導案形式検討」を行った。「前例がなく、どのように書いてらよいかわからない」等の戸惑う声が聞かれた。そこで、学年主任に困り感を集約してもらい、課題研副主任と筆者で対応した。夏季休業中には、「PDCA サイクル」をテーマにした自主研修(8/1)を行った。自身の学級経営や教科指導を評価し、2学期の計画を策定することを目的とした。この研修も、ワールドカフェで行い、改善案を見つけるために、思考ツール「ロジックツリー」を活用し、自分の課題をどのように解決していくかについて考える時間となった。続いて、課題研究(8/19)にて「指導案検討」を行った。この検討会では、同じ教科の教員3～4人で行い、各教科毎、管理職等や市の指導員にアドバイザーとなっていた。全員で互いの指導案を見合い、改善策を考える機会を作った。その後、授業実践(9/9)、研究の方向性の再構築(9/29)を行い、教科等横断的な視点での授業づくりや児童に身に付けさせたい資質・能力に焦点を絞った授業展開を、多くの教員が意識できるようになっていった。

②環境教育推進組織の立ち上げ

環境教育推進委員の選定を管理職と行い、推進組織図を作成した。その後、第1回環境教育推進委員会を行った。5年生が先行実践している「水と森林の関係」のカリキュラム実践とそれに伴う児童の変容を例に挙げ、全職員で環境教育に取り組みたいと説明した。推進委員からは、賛否様々であった。そこで、各学年で話し合ってもらうよう依頼した。同じ時期に、環境教育に関する教員の意識調査を行った。結果、環境教育の必要性は感じているが、環境教育の目的を理解し、実践できている教員は半分程度ということがわかった。さらに、環境教育推進にあたり、壁となることを記述してもらい、解決策を組織図の中に明記し、各班の働き明確化した組織図へ改訂した。

(3) 修正・進展期

①研修の往還の進展

自主研修についてのアンケートを実施した結果、自主研修は、指導力向上及び学校組織への意識

向上に寄与していることがわかった。また、自主研修で取り上げて欲しい内容記述から、授業方法やICT活用等が多く挙げられたため、研究内容の修正を行った。教科等横断的な授業で取り組むSTEAM教育や環境教育の入り口である道徳の授業の在り方についての研修を、ICTを活用した例を含めながら行う研修を計画した。これまでは、課題研究主任の筆者が研修内容を考え、実践してきたが、STEAM教育の研修を受けた教員と道徳主任に研修を依頼し、研修実践へとつないだ。

②カリキュラム開発の方法修正

推進委員を立ち上げたが、学期末の時期になると、話し合いやカリキュラム開発の時間を確保することが難しい状況になった。そのため、わずかな時間で環境教育主任と各班の主になる教員とで打ち合わせを重ねた。環境教育推進の壁として、環境教育を通して「どのような児童を育てるか」が明確にならないことと推測した。そのため、今後予定されている次年度準備委員会の際、本校児童に必要な資質・能力を再度洗い直し、明確にしていくことにした。

5 研究の成果と課題

(1) 研修の往還に関する成果

本研究では、課題研究と自主研修を往還させることにより、学校教育目標達成を意識した教育活動につながる授業を考える機会となった。教員へのアンケート調査から、資質・能力型学力観に立ち、教科等横断的な視点で授業をつくっていくという意識が高まりつつあると答えた教員が9割を超えた。また、主体的・自律的に研修に参加しようとする意欲が高まったと答えた教員も9割を超えた。自由記述には、研修の往還に対して肯定的で前向きな感想を多数得ることができた。これらのことから、教員一人一人が個人的ビジョンをもち、各学年で決定・実践する過程や実践に際して必要となる知識を得たり、情報を交換・共有したりする研修を通して、個々の教員に進むべき明確なビジョンが抱かれたことは大きな成果である。

(2) 推進組織立ち上げの成果

環境教育推進組織を立ち上げ、推進委員会を2回開催し、話し合うことができた。組織メンバーの構成として、各班の教員をどのように配置するかについても経験年数や学年を配慮し、明示することができた。また、この推進委員会発足を機会に、昨年度まで本校の校務分掌が上手く機能していないところもあることが分かった。このことから、環境教育部のみならず、本校の校務分掌に記述されているものが形骸化していたり、逆に一人に負担が多かったりする可能性があると考えたため、管理職や教務主任と連携し、さらに見直しを図りたい。

先行実践した環境教育に関する児童アンケートからは、環境に対する興味・関心の高まりが見えた。また、課題解決に向かう力や困難に立ち向かう力が身に付いていると実感できている児童の割合が増加傾向にあることが分かった。このことにより、環境教育は、児童に次代を切り拓く力を身に付けさせる一手段になっていると言える。また、児童の学びの姿を反映させた組織づくりも有効な手立てになったと感じた。

(3) 課題

今後は、個々の教員の思いを活かしつつ、全教員が学校教育目標に向かえるよう、主体的・自律的な研修を継続していきたい。また、未来社会を想定した環境教育を推進する必要性を伝えながらも、全教員が納得して進められるカリキュラム開発の分野を検討していく必要がある。現任校のチームで対応できる特色を生かし教育活動を推進できる分野は何なのかを追究していく。