

平成30年度スーパーバイザーによる学校教育支援事業報告書

鳥取市立神戸小学校（江山中学校区小・中学校）

研究テーマ「自信と活力に満ちた児童・生徒の育成

～伝え合い、学び合い、高め合う職員集団をめざして～

スーパーバイザー：兵庫教育大学 浅野良一 教授

1 テーマ設定の理由

本校は少人数のよさを活かしながら、授業力向上と魅力ある体験活動を通して、自分に自信をもち、たくましく豊かに生きる児童の育成に努めている。その実現のためには、教職員個々が自己の使命を自覚し、学校教育目標の具現化に向けて互いに高め合う集団とならなければならない。本校は小規模校であるため、教職員数も限られており、校内での学びの幅に限界がある。幸いにも、本中学校区には美和小学校、江山中学校との小中一貫教育振興会があり、学力向上を核に義務教育9年間で育てたい子ども像をめざし、自信と活力に満ちた児童生徒の育成に努めている。また、6月には、3校が統合し、2020年4月に義務教育学校が開校されることが決まった。本年度は地域と保護者、学校が義務教育学校設立準備委員会を立ち上げ、3部会に分かれて様々な協議が進められた。今後ますます小学校・中学校の教員が連携し、小中一貫教育を推進していくことが求められる。

このように、中学校区内の連携が進むことにより、本校教職員の育成と学校組織の活性化が図られるだけでなく、義務教育学校設立準備を通して教職員の資質向上と学校教育目標の具現化に迫ることができると考え、このテーマを設定した。

2 江山中学校区の概要

(1) 児童生徒の実態と課題

- ・素直に教師の指示を聞いて行動し、課題にもまじめに取り組む。
- ・周りの様子を見てから行動を起こす傾向がある。
- ・自分の考えを表現することに苦手意識をもっている。
- ・家庭で主体的に学習に取り組む習慣や自立した生活習慣が身につけていない。

(2) 江山中学校区のめざす子ども像

- 学習に主体的に取り組み、たくましく、自立した生活をおくろうとする子ども
- 自分の考えや意見を堂々と発表できる子ども
- 積極的に人と関わり合い、自分の思いを表し相手の気持ちも受け入れる子ども

(3) 重点取り組み

- ・主体的な学び、対話的な学びのある授業を進める。
- ・各教科の授業において、基礎的・基本的事項の徹底を図る。
- ・学年・学級経営等の充実を図り、チームとしていじめや不適應の問題を未然に防ぐ。
- ・児童生徒の自治力を高める活動を充実させる。
- ・家庭学習の習慣化、および自主学習の定着を図る。

(4) 児童生徒数・教職員数

	神戸小学校	美和小学校	江山中学校	合計
児童生徒	20	132	89	241
教職員	10	15	15	40

3 研究計画

- 4月24日 中学校区小中一貫教育振興会企画委員会での提案（方針、事業計画）
5月22日 中学校区小中一貫教育振興会総会での事業の方針、計画等の説明
9月12日 江山中学校区授業研究会（神戸小学校）
9～10月 各校で前期の評価と後期の取組の見直し
11月21日 中学校区校長研修会・教職員研修会「義務教育学校の立ち上げに向けて」
（講師：浅野良一先生）
研修会での助言を元に義務教育学校設立に向けてのOJTを推進
12月18日 中学校区企画委員会「義務教育学校の立ち上げに向けて」とまとめ
（指導助言：浅野良一先生）
1月28日 中学校区小中一貫教育振興会企画委員会でまとめ
1～2月 各校で今年度の評価と来年度の展望
随時、各校においてOJTを推進

4 研究の実際

(1) 校内での取り組み

昨年度、浅野良一先生にご指導いただいたことをもとに、各校が自校の実態に合った実践を行った。ここでは神戸小学校の取り組みについて紹介する。

①学校運営・組織に参画する力の育成

教員は学習指導力、生活指導力をつけることはもちろんであるが、一人一人の教員の成長が学校全体の教育力として向上するためには、学校運営への参画など、組織的な運営が求められる。本校は、若手教員がいないためメンターチームが作りにくい、少人数のため一人の教員が複数の分掌をもつなど、これまで弱みとしていた部分を強みとして考えることにした。

〈学校運営参画に向けた取組課題〉

ア 組織づくり	教員の数が少ないため、一人が複数の校務分掌を受け持つ。学校運営組織の簡素化・効率化を図る。
イ チーム体制	教員が一人で課題を抱え込まないよう、複数名で話し合えるチーム体制を取る。
ウ 人材育成	若手教員がチームリーダー、全員が主任を受け持つなど、教職員全員が参画する。

②課題解決に向けた実行計画づくり

ア 組織づくり

- ・学校教育目標「自ら学びたくましく生きる 笑顔あふれる神戸っ子の育成」の具現化の中心となる組織の基礎を学びづくり、仲間づくり、心と体づくりとする。(図1参照)
- ・校訓「いきいき のびのび たくましく」から次のプロジェクトチームを作った。

学びづくり → **いきいきプロジェクト** 「自ら学び」

仲間づくり → **のびのびプロジェクト** 「笑顔あふれる」

心と体づくり → **たくましくプロジェクト** 「たくましく生きる」

- ・上記の3つのプロジェクトチームは児童の指導に直接関わる内容に取り組むこととし、年5回の評価を行う。
- ・各種委員会、行事部等は構成メンバーを同じにし、上記のプロジェクトとは別にした。

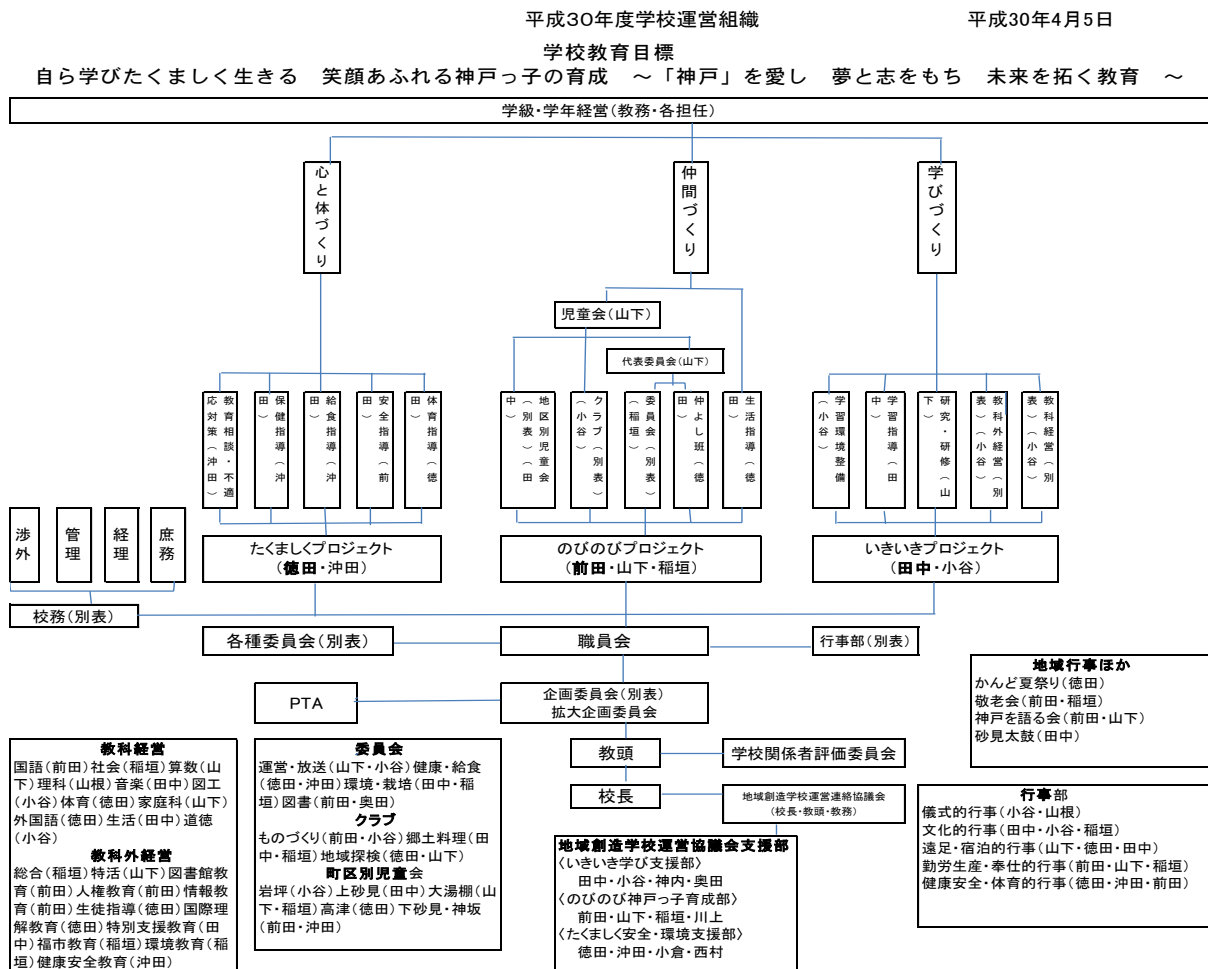
イ チーム体制

- ・分掌担当は最少2名とする。教科会は全員で行う。
- ・各種委員会に各分掌チームのリーダーが入り、横の連携が取れるようにする。

ウ 人材育成

- ・年齢の比較的若い教員をプロジェクトチームのリーダーにする。
- ・全員が主任をする。
- ・新しい職務を経験させる。

(図1)



③学校運営・組織に参画する力の育成における校内での実践

組織づくりにおいては、3つのプロジェクトを中心に据えたこと、プロジェクト以外は構成メンバーをほぼ同じにしたこと、教科会は全員参加にしたことでかなりすっきりとした。また、チーム体制にしたことで、複数の教員が共通の課題に向き合い、同じベクトルで校務に当たるようになった。人材育成の実践に当たっては、教職員評価育成制度を活用しながら、実際の日常場面での指導や助言が効果的であった。

一人一人の教員の状況も踏まえながら、共通して取り組んだことを以下に挙げている。

- ・年間の見通しをもつ。
- ・会議に提案する内容を分掌チームで練り上げ、早めに稟議書を作成する。その際、改善点が見えるようにする。
- ・事前準備や日程調整、連絡など、見通しをもって教務や教頭と相談しながら進める。
- ・学校評価の目標の達成状況についてまとめ、成果と課題を報告する。
- ・研修会や委員会の進行を担当し、意見の調整や論点の整理を行う。

(2) 江山中学校区の取り組み

本年度6月に義務教育学校設立が決まってから、これまで以上に小中のつながりを考えていかななくてはならなくなった。開校まで2年を切り、様々な準備を地域や保護者とともに行っていく中で、学校が主体的に進めるべきものに小中9年間の教育課程がある。特に、教育ビジョンについては地域や保護者の願いを取り入れながら、学校が学校教育目標の具現化に向けて構想を練り、実践していかなければならない。これこそ、教職員の参画と協働が求められるものである。

そこで、義務教育学校設立の段階から教職員の学校運営への参画意識を高めたいという思いから、11月21日に校長研修会と教職員研修会を開催し、浅野良一先生のご指導を仰いだ。

【中学校区校長研修会】

①小中一貫教育のビジョンの共有

はじめに、3校の校長がビジョンの共有について浅野先生から次のようなご指導をいただいた。

学校ビジョンには主に5つの機能がある。

○異質で多様な価値観をもつ教職員の統合

個人能力の総和を超え、シナジー効果により総合力の発揮を促進する

○部分活動の全体目標への統合

個々の教職員の判断や行動選択のための前提とともに、学校全体の活動を統合する

○教職員の活動の意欲を喚起

教職員の活動の意味を明らかにし、意欲を喚起する

○学校のおかれた環境や状況の“あいまい性”を削減

状況の“あいまい性”を削減し、教職員の日常的な判断や行動選択の基準を明らかにする

○外部に対する機能

校長の説明責任、支援の獲得、フィルタリングなど

この機能を知った上で、校長は義務教育学校のビジョンづくりを考えていかなければならない。特に、小学校、中学校の教職員が小中の文化の違いを乗り越え、一つの組織として融合していくことが必要である。校長は、そのリーダーとして学校が目指すゴールと教職員の進むべき方向を明示していくことが求められる。

〈ビジョンの共有〉

論理の関所 (何を共有するのか) {

- ・めざす子ども像
- ・めざす学校像
- ・めざす教師像
- ・重点事項

状況の関所 (課題だったところがこのようになるところ)
*何に効くのか分からないとやる気が出ない

感情の関所 (一人一人が意見を言う・役割をもつ) *教員の参画

見通しの関所 (立ち上げてから3年後までの姿が見えるように)

【中学校区教職員研修会】

②ビジョンづくり「めざす学校像」

ほとんどの教職員は義務教育学校や小中一貫校での経験がなく、小中一貫教育とは、義務教育学校とは、というところから講義を受けた。浅野先生には、小中一貫校と義務教育学校の違いや、成果として学力向上が多く挙げられていることなどを説明していただいた。教職員の義務教育学校への期待も少し膨らんだのではないかと思った。

次に、ビジョンの以下の内容についてご指導いただいた。

(ビジョンに必要な主なもの)

めざす子ども像 (学校教育目標とほぼ同じ) *学習指導要領の改訂で変わることが多い。

めざす学校像 (組織の使命・存在意義)

重点事項 (力のいれどころ)

特色 (強み)

めざす教師像 (行動規範)

教職員研修会では、上記の中から「めざす学校像」に絞って話し合った。

浅野先生から、「めざす学校像」をつくるに当たって、次のようなご指導をいただいた。

○学校の使命 (ミッション) とは何か、ミッションとは組織マネジメント手法の一つで、言い換えれば、組織体の存在意義・めざす姿である。

○学校の使命は児童・生徒の成長した姿を示した「学校教育目標」の達成であるが、それ以外にも、学校は取り巻く環境の中でどのような存在なのかを考える必要がある。地域にとって、保護者にとっての存在意義こそが公立学校の特徴である。

○わが校のありたい姿を、学校という「提供者発想」ではなく、「子どもたち」「地域」「保

護者」等、顧客の立場に立って検討する。

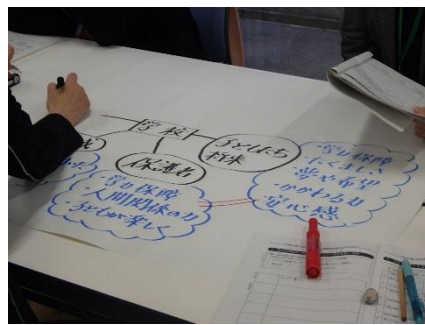
- 学校は社会の公の機関であるゆえに、関与者・関係機関は多い。たとえば、地域貢献を充実・拡大させると学校教育の枠を超えて、地域活性化の拠点としての色合いが強くなる。使命は、活動領域や重点事項を示唆し、顧客を創造する。

上記の下線部分を特に意識し、下の課題に対し各自が考えを出し合い、グループで図にまとめた。

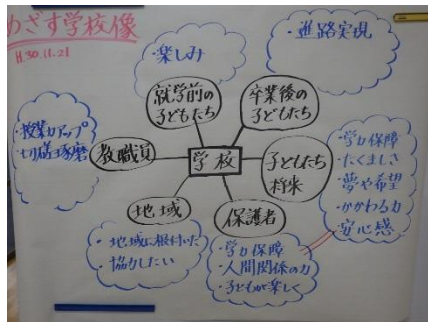
だれに対してわが校は貢献しているのか（貢献対象）、どのような方法で貢献しているのか（貢献方法）、わが校の何が貢献しているのか（貢献内容）を考え、「〇〇に対して××することにより、△△する」と文章化する。



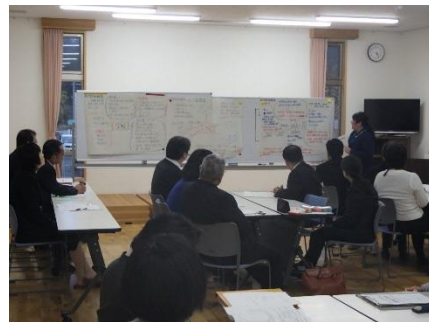
グループでの話し合い



グループの意見を図にまとめる

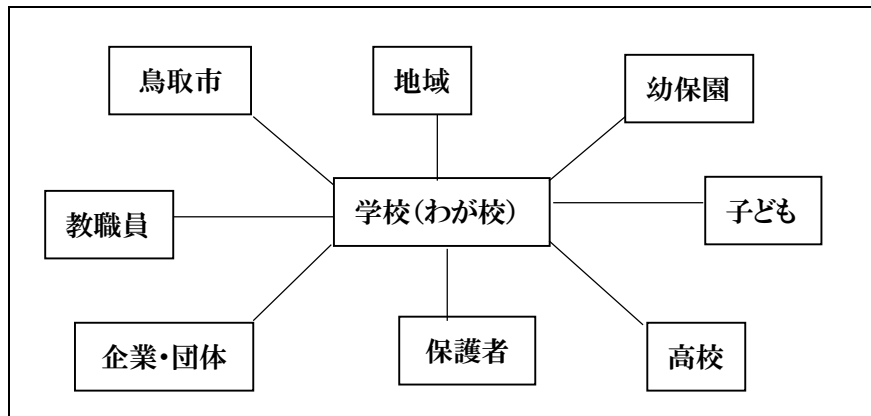


グループの「めざす学校像」



各グループの発表

グループで話し合った「わが校のめざす学校像」を多面的に考える図



「めざす学校像」

子どもにとって

- 学力がのびる
- 学力保障
- 心が豊か、素直になる 道徳心
- 行動力がつく たくましさ
- 豊かな人とふれあえる
- 多様性が認められる グローバル化
- 社会の構成員になる場
- 自信をもって歩んでいく基礎作りの場
- 安心して学べる
- 将来の生き方 職業選択
- 夢 自己実現
- 自信をもって発言、主張
- コミュニケーションスキル

地域にとって

- 子どもや地域住民と交流する
- 地域の人材を提供
- 生きがい
- 地域のよさを再発見する
- ローカリゼーションからグローバルへ
- 地域が明るくなる
- 教え合い、助け合い、ふれあい
- 担い手を育てる
- 地域行事に参加
- 信頼関係
- 発展 活性化
- 郷土愛
- 文化水準を向上させる場
- 住みたくくなるような魅力づくり 発信

教職員にとって

- 自分の強みを知り、強みを活かす成長
の場 スキルアップ
- 多様な人材を尊重する場
- 笑い、協働、交流
- 高め合う 切磋琢磨
- 働きやすい 憩いの場
- 達成感

保護者にとって

- 悩みや課題を共有する 子育て支援
- 相談窓口
- 安心、安全な場
- 子育て参加 参画できる
- 社会参加の場
- 子どもたちが学力をつけ、仲よく鍛えあえる
- 子どもが楽しく学べる
- 自立 成長
- 人間関係の力
- 連携、協力し合う
- 長所を伸ばす
- 学力、学習習慣を身につける
- 進路実現
- 信頼関係
- 子どもの様子、社会の変化を情報提供

入り口（幼保） 出口（高校）にとって

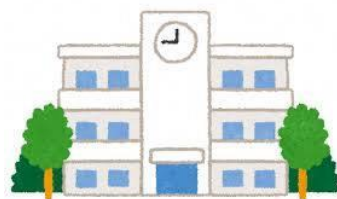
- 主体的によりよい社会づくりに貢献する人材
育成の場
- あこがれ、夢、希望
- コミュニケーションの場
- 楽しみ

鳥取市にとって

- 人材を育てる
- 地元で暮らす人を増やす

県内外の企業や団体

- 教育スポンサーになりたくなる特色、魅力



昨年度の研修会では同じ学校の教職員でグループを組んだが、今回のように小中混合グループは授業研究会では行っても、学校ビジョンという小中一貫した教育理念を語る研修では初めての取り組みだった。同じ義務教育とはいえ、小学校、中学校、それぞれの文化があり、児童生徒観や指導スタイルも違うので、同じテーマで思いを語り合ったことは小中の教職員の距離感を縮める、たいへん有意義な時間となった。

また、一人一人の教員が学校運営に参画する意義はたいへん大きいと、この研修から学ぶことができた。どのグループの発表を聞いても、教職員一人一人の熱い思いが感じられ、日頃から学校や教育に対して自分の信念をもちながら職務に当たっていることが分かった。これまで、職員の意見を聞きながらも校長が学校経営方針を出していたが、その前段の手法として、このような場を設定してみることも有意義である。

各グループから出た意見は、次回の企画委員会でもまとめていくことにした。

【中学校区企画委員会】

前回の研修のまとめと今年度のふり返りを兼ねながら、企画委員会を開催した。

新しくできる義務教育学校の「めざす学校像」は、次の点を加味することにした。

- ・鳥取市にこれまでにない2小学校、1中学校が統合
- ・コミュニティ・スクール制度 「地域にある学校」 → 「地域・保護者と創る学校」
- ・地域の参画・協働は不可欠
- ・新学習指導横領の完全実施 「社会が求める資質・能力」の育成
- ・新しい学力観 将来に生きる学力をつけた児童生徒の育成
- ・少人数の強み



企画委員会の様子



「めざす学校像」の練り合い

浅野先生からは、「今年度の研修は教員の学び方を変えていこうという『教員のB問題(活用)』だった。」というお言葉をいただき、次のように方向性を示していただいた。

- | | | |
|----------------------|---|------------------------------------|
| 今の学校をよくしよう
(現在志向) | → | 次の義務教育学校を考えよう
(未来志向) |
| 今の問題をよくしよう
(問題解決) | → | 何が課題か考えよう
(課題形成) |
| 解決策を考えよう
(How to) | → | 次の教育のためにどんな解決策があるか
(What to do) |

私たち教員にとっても B 問題は必須であり、この B 問題こそが学校運営への参画と協働につながるものとする。

浅野先生からご指導いただいたことをもとに、今後、義務教育学校設立準備委員会の中の小中連携委員会で、「めざす教師像」とともに決定していくことになる。「めざす地域像」「めざす家庭像」も地域や保護者、教職員で作る部会で決まりつつある。小中一貫教育ビジョン作成に向けて、一步一步前進あるのみである。

5 成果と課題

〈本校の取り組みより〉

- 組織を見直し、どの教員も主任やチームリーダーとなることで、一つの事案に複数の教員が関わるようになり、点から線、線から面となってきている。複数の分掌を経験することで、新しい自分を発見し教員のキャリア向上につながった。
- 教職員が自分の教科指導、学級経営、分掌業務に主体的に関わるためのマネジメントを行うことを意識した。そうすることで、全体の足並みがそろってきた。
- プロジェクトチームによる PDCA サイクルでの評価が定着した。
- △リーダー性を発揮することが難しい教員もいたため、指導を要した。
- △水曜日の放課後を教員同士が話し合う時間として有効利用することにしたが、実際は時間が取りにくかった。水曜日にこだわらず、いつでも相談し合える職場の雰囲気を作っておくことが大切である。

〈江山中学校区全体〉

- 3校の管理職や教務主任が授業改善、学力向上について現状を話し合い、問題点の共通理解、具体的な方策を協議できたことに意義があった。
- 義務教育学校設立という同じ立ち位置で新しい学校像について意見交換できたことはたいへん有意義であった。
- 3校の教職員が研修を通してアイデアや思いを共有し合い、小学校・中学校の教職員が歩み寄ることができた。
- 学校教育目標やめざす学校像・教師像について、多面的に考えることができた。
- 必ず演習の後に成果物が残り、その後の話し合いを進めていく上でもたいへん役立つ資料となった。
- 研修会での資料や研修内容そのものが、今後、話し合うべき内容と重なるところが多く、「何について話し合うべきなのか」「どのような方法で話し合うべきなのか」が具体的に示されており、たいへん参考となった。
- △3校共通の取り組みを焦点化することについては十分ではなかった。

6 終わりに

今年度は昨年度の反省を生かし、組織の見直しと教職員個々の資質向上をめざして取り組んできた。限られた人数の中で有効な組織とはどのようなものなのかを考えてきたが、最終的に出た答えは「人を育てる」ということであった。どんなに効率的な組織づくりをしても、それを構成している「人」が育っていなければ組織は機能しない。「人が育つ」ためにはいろ

いろな経験を積み重ね、自分なりのノウハウをつかんでいくことが大切だと感じた。一度経験したことを同じ繰り返しではなく、改善点を必ず入れること、自分でまとめること、人にわかりやすく説明することなど、繰り返し行うことで精度が上がってきたと感じている。本校の少人数であることを逆手にとって、複数の分掌をチームで運営することで、教員個々の力量も上がってきた。このことが学校運営への参画意識を高めることにもつながった。

今年度は目の前に「義務教育学校設立」という大きな課題があったため、中学校区3校の教職員がより連携を深めていかなければならないことになった。しかし、それぞれの学校の現状や小中の文化の違いもあり、一つのテーマであっても意見の相違の多さを感じていた。

しかし、浅野先生のご指導により、3校の教職員の求心力は一気に高まった。同じベクトルで話し合い、考えを出し合うことが無理なくできた。特に、「めざす学校像」「めざす教師像」は3校の教職員全員が協力して作り上げたものである。教職員の参画・協働は、これからの学校運営になくてはならないものであり、このことによって教職員のやる気・士気が上がり、職務に対する自信へとつながっていくものと思う。浅野先生には教育ビジョンの立て方など、新学習指導要領の方向性にも触れていただきながらご講義いただいた。管理職はもちろんのこと、他の教職員にとっても次につなげていきたいと思う研修会であった。

OJT推進の各校の取り組みにはまだまだ課題はあるが、この2年間を通して、自校での人材育成、組織の活性化はもちろんのこと、3校の連携や義務教育学校のマネジメントをしていく上でもたいへん貴重なご示唆をいただいた。今後、自校のOJTを推進するとともに、中学校区の教職員の連携がより一層深まることを期待したい。

最後に、2年間ご指導くださった浅野良一先生、そして、同じ中学校区として、ともにOJTの推進と新しい学校像に取り組んでくださった江山中学校、美和小学校の先生方に感謝を申し上げます。