

秋田大学教育文化学部
教師力高度化プロジェクト
研究集録 第8号

～ 巻 頭 言 ～

「教職高度化プロジェクト研究収録第8号の発刊に当たって」

秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター長 鎌田 信

【 I 部 】 教員養成機能の充実・改善を目指した取組

- 1 令和3年度の本学における「教員採用選考試験」における状況について
秋田県、東北5県、東北以外の各状況
今田 智範(秋田大学)…………… 1

【 II 部 】 研究論文及び報告

- 1 高等学校における持続的な学校運営につながる組織マネジメント
川俣 玲(秋田県教育庁高校教育課高校改革推進班)…………… 5
- 2 地域と学校の協働による活動と育成を目指す資質・能力との関連
小坂 美和(北秋田市立綴子小学校)…………… 11
- 3 特別支援学校における「同僚性」構築に向けた実践の効果に関する検討
小玉 幸子(秋田県立視覚支援学校)…………… 19
- 4 教員のチーム力向上と生徒の学力向上に関する一考察
—ミドルリーダーを中心にした授業力向上のための研修を通して—
佐々木史子(にかほ市立象潟中学校)…………… 25
- 5 教員が共有ビジョンの形成に関わることによる一体的な学校組織づくり
鈴木 達哉(秋田市立旭川小学校)…………… 33
- 6 地域連携を核としたこれからの専門高校における学校経営
藤原 暁人(秋田県教育庁高校教育課英語教育推進班)…………… 39
- 7 2021年度(令和3年度)「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業について
櫻庭 直美(秋田大学)…………… 47

【 III 部 】 FD実施報告

- 1 第12回 あきたの教師力高度化フォーラム(令和3年10月9日)…………… 57
全ての子供たちに開かれた「GIGAスクール」の実現
—ICTを「学び」の道具に—
- 2 第13回 あきたの教師力高度化フォーラム(令和4年2月18・19日)…………… 57
「令和の日本型学校教育」の推進
—個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図る—

2022年10月

秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター

教職高度化プロジェクト研究集録第8号の発刊に当たって

秋田大学教育文化学部は、教員の養成・研修の一体化にあたり中心的な役割を担うため、2016年4月に教職大学院を開設しました。また2019年4月には、これからの学校教育を担う教員の高度な教職の専門性を支援することを目的として、「教育実践研究支援センター」を「教職高度化センター」へと改組しております。これまで以上に地域の教育関係機関をつなぐハブ的機能を充実させ、教職の高度化に貢献してまいります。

さて、コロナ禍において学校教育は変化を余儀なくされ、感染対策を十分に行った安全な学校運営やICT活用教育の充実が叫ばれています。特にICT活用教育においては授業のハイブリット化に向けたカリキュラムマネジメントやオンライン授業、一人一台タブレットの導入など教員の意識やスキルを大きく転換する必要に迫られています。これらの課題も含め、学校現場ではwithコロナの学校経営に新しい発想が必要とされています。また、教員養成系大学においても今後の実情に対応出来る教員養成のための新たな教育課程が求められています。

教職高度化センターは教員養成段階から現職研修までの幅広い視点から教師の専門的な成長、発達についての実践的な研究を進めておりますが、コロナ禍において変化する教育についても、今後一層研究を充実させ、教育研究資源の蓄積を図ってまいります。

この度、教職高度化プロジェクト研究集録第8号を刊行いたしました。今後も教育に関する諸問題をはじめ、創意ある研究や貴重な資料等を掲載してまいります。そして多くの研究者・教育者の方々にご覧いただくことにより、学校教育の充実と改善に少しでも寄与できますことを心より願っております。

秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター長

鎌 田 信

【 I 部 】 教員養成機能の充実・改善を目指した取組

**○令和3年度の本学における
「教員採用選考試験」の概況**

令和3年度の本学における「教員採用選考試験」における状況について

今田 智範(秋田大学)

令和3年度実施の教員採用選考試験における本学の合格率は、下表から「学校教育課程」は75.6%、教職大学院生等を含めた「学部全体」は75.3%だった。また、秋田県と秋田県以外では、秋田県は前年度を19.6ポイント上回りこれまでの最高の79.6%、秋田県以外も最高の63.0%、総計も前年度を12.7ポイント上回り72.0%で、これまでの最高だった。全項目においてこれまでの最高となった。以下、次ページ以降の状況から分かる主なことを示す。

【秋田県】

平成29年度からの5年間で一次試験の合格率は最高の94.4%で、二次合格率も最高の84.3%だった。最終合格率（一次試験受験者に占める最終合格者の割合）も最高の79.6%だった。校種別では、小学校は一次と二次の合格率がともに昨年度を上回り、それぞれ93.1%、96.3%だった。中学校は一次の合格率が100%で、二次の合格率も73.7%に上昇した。高校は受験者が2名であったが、一次合格者が1名、二次合格者はいなかった。特別支援学校は、一次の合格率が100%であったが、二次の合格率は75%だった。

【東北5県（秋田県を除く）】

一次試験の合格率はこれまでの最高の85.0%で、二次試験の合格率は昨年を1.2ポイント下回る58.8%だった。最終合格率はこれまでの最高の50%だった。

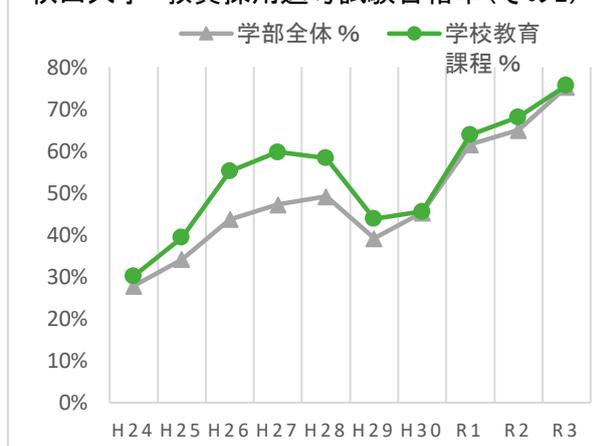
【東北以外】

一次試験の合格率は100%であったが、二次試験の合格率は昨年を5.8ポイント下回る73.1%だった。最終合格率も5年間の中で最高の73.1%だった。

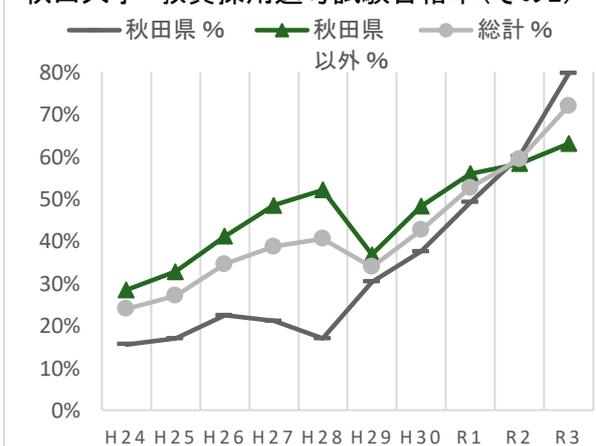
秋田大学 年度別の教員採用試験合格者数とその割合

項目	卒業年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
学部全体	合格者数	32	40	45	60	59	36	43	56	52	67
	受験者数	115	117	103	127	120	92	95	91	80	89
	%	27.8%	34.2%	43.7%	47.2%	49.2%	39.1%	45.3%	61.5%	65.0%	75.3%
学校教育課程	合格者数	19	26	32	43	35	32	36	53	47	59
	受験者数	63	66	58	72	60	73	79	83	69	78
	%	30.2%	39.4%	55.2%	59.7%	58.3%	43.8%	45.6%	63.9%	68.1%	75.6%
秋田県	合格者数	9	11	13	15	10	17	24	28	33	43
	受験者数	58	65	58	71	59	56	64	57	55	54
	%	15.5%	16.9%	22.4%	21.1%	16.9%	30.4%	37.5%	49.1%	60.0%	79.6%
秋田県以外	合格者数	31	38	44	62	63	25	28	33	21	29
	受験者数	109	116	107	128	121	68	58	59	36	46
	%	28.4%	32.8%	41.1%	48.4%	52.1%	36.8%	48.3%	55.9%	58.3%	63.0%
総計	合格者数	40	49	57	77	73	42	52	61	54	72
	受験者数	167	181	165	199	180	124	122	116	91	100
	%	24.0%	27.1%	34.5%	38.7%	40.6%	33.9%	42.6%	52.6%	59.3%	72.0%

秋田大学 教員採用選考試験合格率(その1)



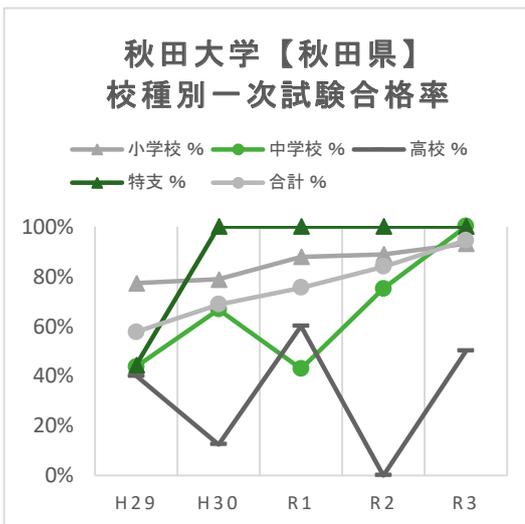
秋田大学 教員採用選考試験合格率(その2)



秋田大学【秋田県】教員採用選考試験の状況

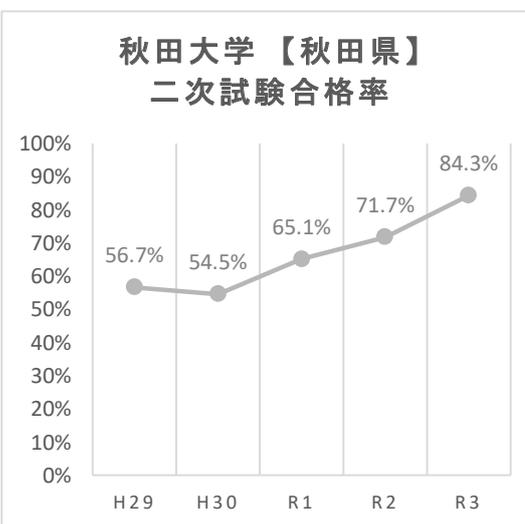
<一次試験>

校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	17	26	29	32	27
	受験者数	22	33	33	36	29
	%	77.3%	78.8%	87.9%	88.9%	93.1%
中学校	合格者数	7	12	6	9	19
	受験者数	16	18	14	12	19
	%	43.8%	66.7%	42.9%	75.0%	100%
高校	合格者数	2	1	3	0	1
	受験者数	5	8	5	2	2
	%	40.0%	12.5%	60.0%	0%	50.0%
特支	合格者数	4	5	5	6	4
	受験者数	9	5	5	6	4
	%	44.4%	100%	100%	100%	100%
合計	合格者数	30	44	43	47	51
	受験者数	52	64	57	56	54
	%	57.7%	68.8%	75.4%	83.9%	94.4%



<二次試験>

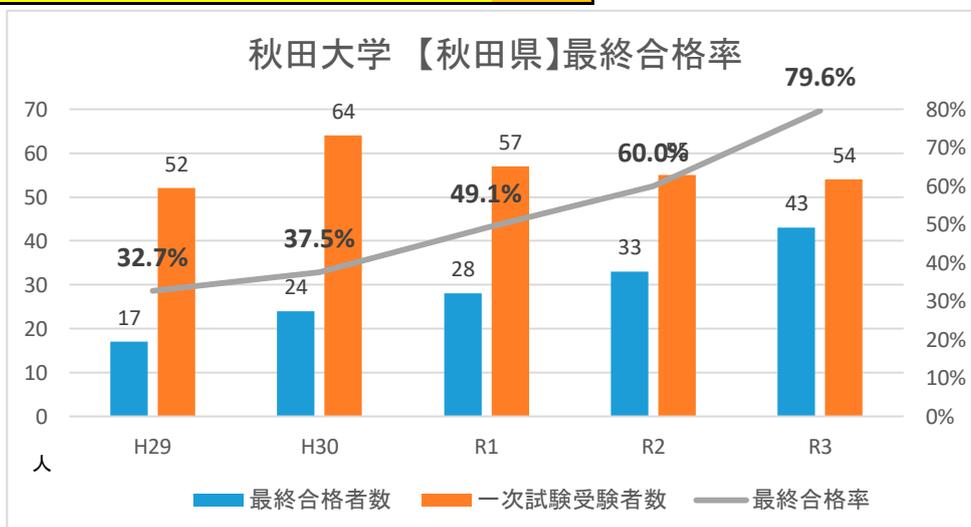
校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	10	18	22	27	26
	受験者数	17	26	29	32	27
	%	58.8%	69.2%	75.9%	84.4%	96.3%
中学校	合格者数	3	2	1	3	14
	受験者数	7	12	6	8	19
	%	42.9%	16.7%	16.7%	37.5%	73.7%
高校	合格者数	1	1	2	0	0
	受験者数	2	1	3	0	1
	%	50.0%	100.0%	66.7%	0%	0%
特支	合格者数	3	3	3	3	3
	受験者数	4	5	5	6	4
	%	75.0%	60.0%	60.0%	50.0%	75.0%
合計	合格者数	17	24	28	33	43
	受験者数	30	44	43	46	51
	%	56.7%	54.5%	65.1%	71.7%	84.3%



<一次試験受験者に占める最終合格者の割合(全校種)>

項目	年度	H29	H30	R1	R2	R3
最終合格者数		17	24	28	33	43
一次試験受験者数		52	64	57	55	54
最終合格率		32.7%	37.5%	49.1%	60.0%	79.6%

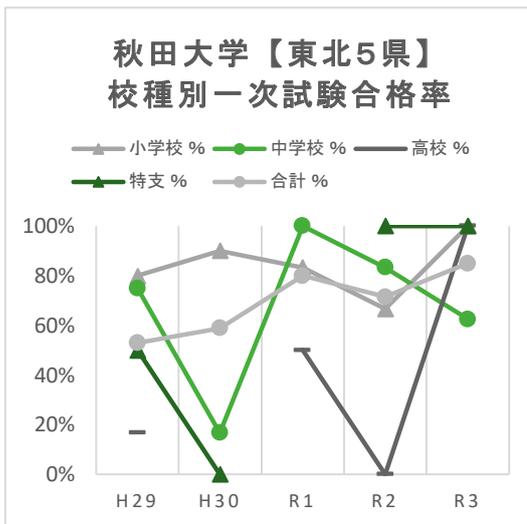
最終合格率は、昨年を19.6ポイント上回り過去5年間で最高となった。一次試験と二次試験の合格率も、これまでの最高である。



秋田大学【東北5県】教員採用選考試験の状況

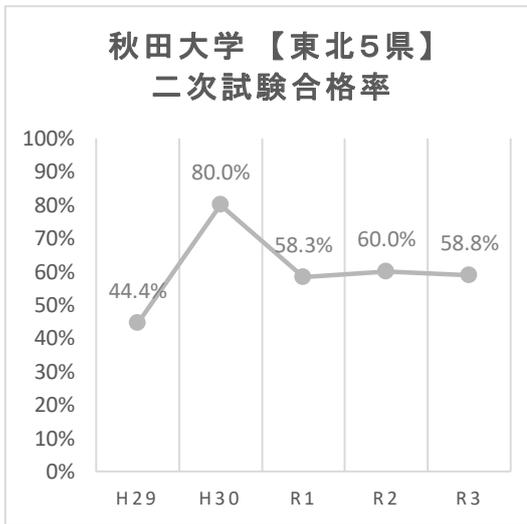
<一次試験>

校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	4	9	10	4	7
	受験者数	5	10	12	6	7
	%	80.0%	90.0%	83.3%	66.7%	100%
中学校	合格者数	3	1	1	5	5
	受験者数	4	6	1	6	8
	%	75.0%	16.7%	100%	83.3%	62.5%
高校	合格者数	1	0	1	0	1
	受験者数	6	0	2	1	1
	%	16.7%		50.0%	0%	100%
特支	合格者数	1	0	0	1	4
	受験者数	2	1	0	1	4
	%	50.0%	0%		100%	100%
合計	合格者数	9	10	12	10	17
	受験者数	17	17	15	14	20
	%	52.9%	58.8%	80.0%	71.4%	85.0%



<二次試験>

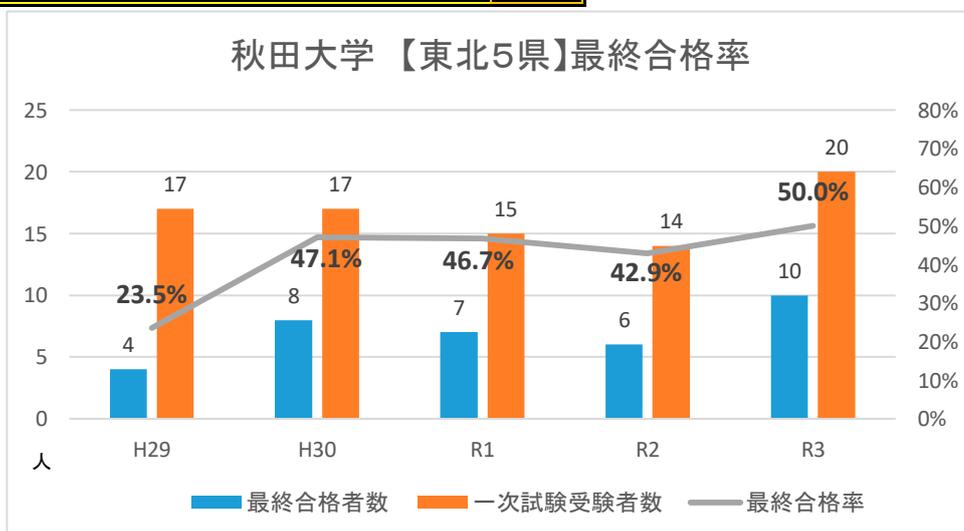
校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	2	8	5	2	5
	受験者数	4	9	10	4	7
	%	50.0%	88.9%	50.0%	50.0%	71.4%
中学校	合格者数	2	0	1	3	3
	受験者数	3	1	1	5	5
	%	66.7%	0%	100%	60.0%	60.0%
高校	合格者数	0	0	1	0	0
	受験者数	1	0	1	0	1
	%	0%		100%		0%
特支	合格者数	0	0	0	1	2
	受験者数	1	0	0	1	4
	%	0%			100%	50.0%
合計	合格者数	4	8	7	6	10
	受験者数	9	10	12	10	17
	%	44.4%	80.0%	58.3%	60.0%	58.8%



<一次試験受験者に占める最終合格者の割合>

項目	年度	H29	H30	R1	R2	R3
最終合格者数		4	8	7	6	10
一次試験受験者数		17	17	15	14	20
最終合格率		23.5%	47.1%	46.7%	42.9%	50.0%

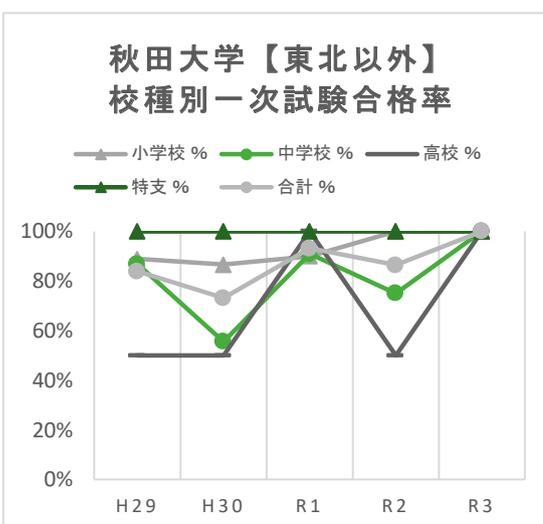
最終合格率と一次試験の合格率は昨年よりも上回りこれまでの最高となったが、二次試験の合格率は、わずかに下回っている。



秋田大学【東北以外】教員採用選考試験の状況

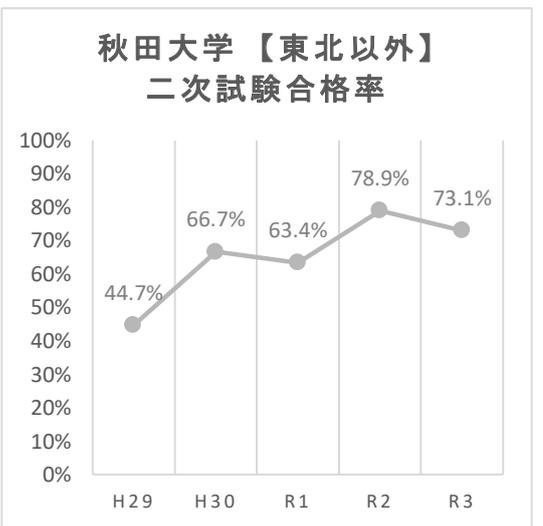
<一次試験>

校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	16	13	18	12	8
	受験者数	18	15	20	12	8
	%	88.9%	86.7%	90.0%	100%	100%
中学校	合格者数	20	10	10	3	12
	受験者数	23	18	11	4	12
	%	87.0%	55.6%	90.9%	75%	100%
高校	合格者数	4	1	10	2	1
	受験者数	8	2	10	4	1
	%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100%
特支	合格者数	7	6	3	2	5
	受験者数	7	6	3	2	5
	%	100%	100%	100%	100%	100%
合計	合格者数	47	30	41	19	26
	受験者数	56	41	44	22	26
	%	83.9%	73.2%	93.2%	86.4%	100%



<二次試験>

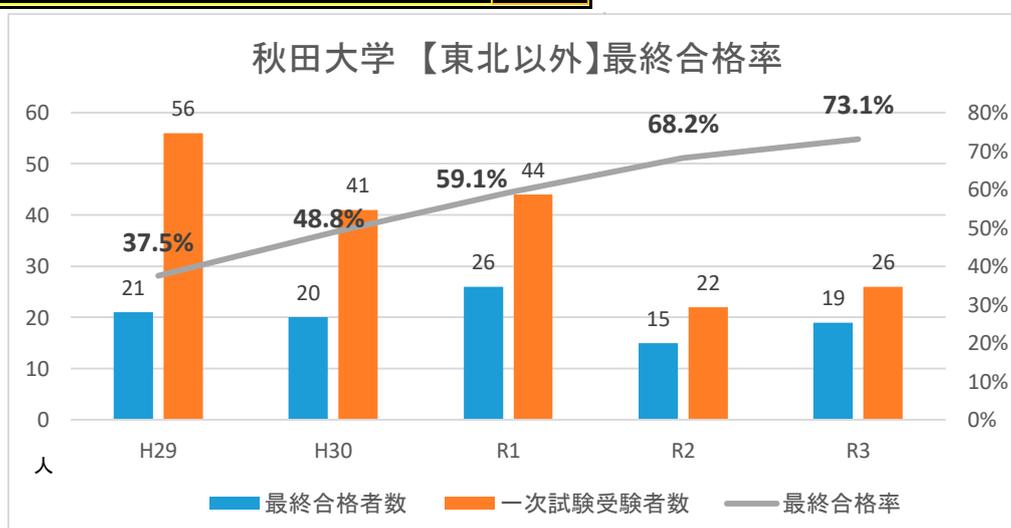
校種	年度	H29	H30	R1	R2	R3
小学校	合格者数	9	11	11	9	5
	受験者数	16	13	18	12	8
	%	56.3%	84.6%	61.1%	75.0%	62.5%
中学校	合格者数	8	4	6	3	8
	受験者数	20	10	10	3	12
	%	40.0%	40.0%	60.0%	100%	66.7%
高校	合格者数	0	1	7	1	1
	受験者数	4	1	10	2	1
	%	0.0%	100.0%	70%	50.0%	100%
特支	合格者数	4	4	2	2	5
	受験者数	7	6	3	2	5
	%	57.1%	66.7%	66.7%	100%	100%
合計	合格者数	21	20	26	15	19
	受験者数	47	30	41	19	26
	%	44.7%	66.7%	63.4%	78.9%	73.1%



<一次試験受験者に占める最終合格者の割合>

項目	年度	H29	H30	R1	R2	R3
最終合格者数		21	20	26	15	19
一次試験受験者数		56	41	44	22	26
最終合格率		37.5%	48.8%	59.1%	68.2%	73.1%

最終合格率は5年間の中で最高の73.1%だった。一次試験合格率は100%で、二次試験合格率は昨年より少し下回った。受験者数の減少は続いている。



【Ⅱ部】研究論文及び報告

○秋田大学教職大学院修了生(現職教員等)による実践研究報告

<「実践研究報告」の所属は2022年度現在(2020年度の学校マネジメントコース)>

○「まなびの総合エリア」についての報告

高等学校における持続的な学校運営につながる組織マネジメント

秋田県教育庁高校教育課高校改革推進班

川 俣 玲

1. はじめに

(1) 研究のテーマ設定と目的

近年、社会の変化は著しく、それに伴って学校が求められるものも多様化、増加している。また、教職員の多忙化も深刻な問題となっており、学校の活性化を図ることも難しい状況である。2015年中教審答申で「チームとしての学校」のあり方が提示されたことをきっかけとして、学校組織のあり方も大きく変わることを求められてきている。現任校も学級減や入学する生徒の質の変化など大きな変節期を迎えている。しかし、現任校では学年主導による運営が主流で、指導法や取り組みの継続性・経験値の蓄積に欠ける面が見られ、それらを活かして学校全体として諸問題に向かうための体制には改善の余地があると思われる。このような状況から、持続可能な学校運営を行うための、実態に即した学校組織のあり方を模索する必要性を感じ、主題とすることにした。

(2) 研究の方法

学校の組織構造の見える構造と見えない構造（組織体制やシステムなど目に見える構造と教員個人の行動様式に影響を与える規範や価値観、組織文化など目に見えない構造）の二つの側面のうち、目に見える組織体制やシステムを変革の対象とし、組織改

革のための立案をする。

職員による学校分析、職員に対するアンケート調査、インタビューを通じて学校の現状と課題を明らかにし、その課題の解決のために有効な組織のあり方を、先行研究等を参考にしながら検討する。

2. ○高校の現状と組織改編の提案

○高校の現状に対する職員の認識を知るために、研修部と協力し、次の調査を行った。

(1) SWOT 分析

参加職員を6グループに分けて SWOT 分析を実施した。はじめにそれぞれのグループごとに個人分析を行い、その後グループ分析を行った（図表1）。

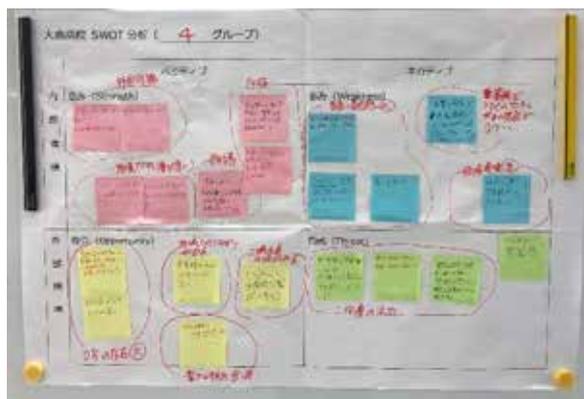
(2) 「学校経営診断カード」

質問は大項目（Ⅰ～Ⅳ）ごとに10問ずつ、合計40問で、評価は5段階である。評価は、1=その通り、3=どちらともいえない、5=まったく違う、2は1と3の間、4は3と5の間、を基準としており、合計点が大きい=質問に対して違うと感じている、合計点が小さい=質問に対してその通りと感じている、と評価される。このアンケート調査をまとめたところ、以下のような結果が得られた（図表2）。

(3) 学校評価アンケートの分析

2017年度から2019年度までの学校評価ア

ンケートの保護者による回答の分析を行った。



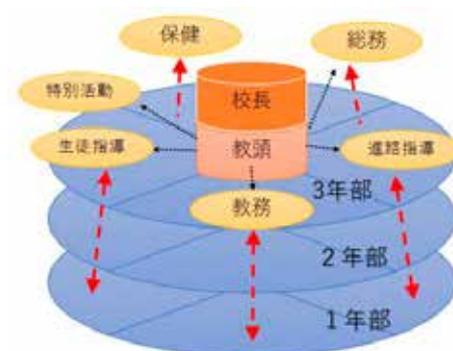
図表 1 SWOT 分析の様子

	I 教育目標・ 経営方針と その具現化 について	II 教育課程・ 教育活動と 運営組織・ 校務分掌に ついて	III 仲間関係や 役割分担に ついて	IV 学校全体の 雰囲気や気 風について	平均値
全体	3.2	3.0	3.5	3.5	3.3
1 男性	3.3	3.2	3.5	3.5	3.4
2 女性	2.9	2.6	3.5	3.6	3.1
経験年数20年未満	2.8	2.5	3.2	3.3	2.9
経験年数30年未満	3.7	3.5	4.1	4.1	3.9
経験年数30年以上	3.2	3.2	3.4	3.3	3.3

図表 2 学校経営診断カード集計 (全体)

上記の調査から〇高校の現状を考察すると、学校組織としては「フラット型」の状態にあり、「ワイガヤ職場」的な面も見られる。また個業が前面に出ている印象である。各学年部や各分掌、教員個人の裁量度が高いため、目の前の課題には柔軟に対応でき、個々の教員や各学年で独自の優れた取り組みも見られる。他方、個々の教員や学年部単位で優れた取り組みや実践がなされても、その取り組みや実践の蓄積が十分に行われておらず、この点が〇高校の大きな課題であると考え。課題解決のためには、各種業務を学年部や個々の教員に任せきりにするのではなく、各分掌が、それぞれが担当する業務を主導し、学年部や個の教員をコントロール (マトリックス型構造における「縦の軸」の強化 図表 3) し、各

分掌が業務の取り組みや実践の蓄積を行っていくような体制を構築することが必要であると考え。このような体制の構築を通じて、分掌を組織の軸とした、メンバーが替わってもぶれない組織を構築する必要があると考える。

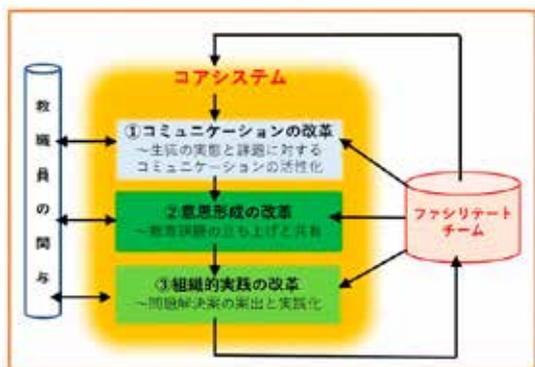


図表 3 マトリックス型組織

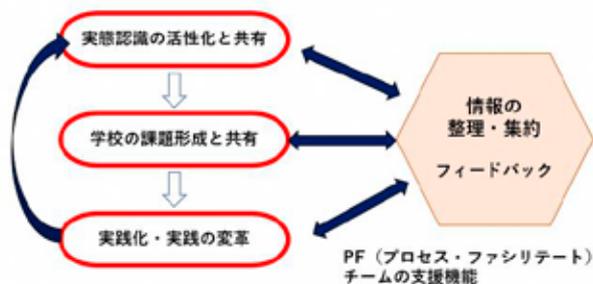
(* 餅川 (2009) < 図 3 学校組織のイメージ図 > を著者が加筆)

しかし、組織のあり方を根本から変えるのは、メリットを削いでしまう危険性があり、また時間的にも労力の観点からも難しい。佐古は、「われわれの組織開発の考え方は、必ずしも学校の組織体制の抜本的な見直しを要求するものではなく、たとえば学年会や校内研修のテーマや運営に改善を加えていくことによって (つまり従来の学校組織の活用と修正によって)、相当程度推進できる」と述べている。また、課題解決を考えていく中で、「実践研究の知見から、協働化のためには、学校組織の体制や運営について、(以下の) 2つの基本的な条件を満たすことが必要だと考えられる」とも述べている (佐古・曾余田・武井 2011)。この2つの基本的な条件とは、第1は、学校の生徒の実態と課題、実践とその成果に関する情報の交換と共有を行う場 (機会) を、学校の『コア・システム』(学校の中核的体系 = 協働化を実現する場) と位置づけること (図表 4) である。第2は、協働プロセスの支援機能を整えること、つまり「プロセス・ファシリテート機能 (PF 機能)」を学校組織に組

み込んでいくこと（図表 5）である（佐古・曾余田・武井 2011）。



図表 4 コア・システムと PF の機能関連
（*中西(2018)より、筆者が加筆）

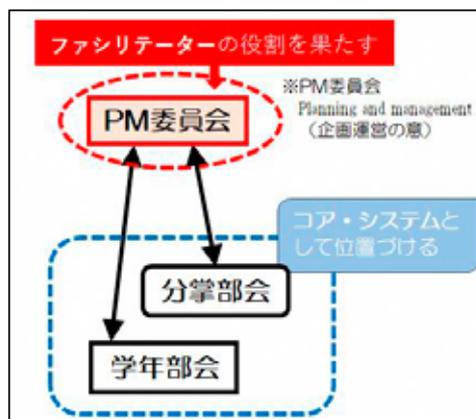


図表 5 学校改善のプロセス
（*佐古・中川 2005 より、筆者が加筆）

このような観点から、〇高校の現状を踏まえ、課題解決策を考えると、次の2つの組織改善策を提案できる。まず第1に「分掌会議」「学年部会」を、情報の交換と共有を行う場（機会）である「コア・システム」と位置づけることにより、学校全体の情報の交換と共有を活発化させることである。第2は、ファシリテート機能を分掌組織の中に組み込むことである。「プロセス・ファシリテート機能(PF機能)」をもつ分掌としては、「PM委員会」(Planning and management 企画運営の意)という新たな委員会を立ち上げることを想定する。

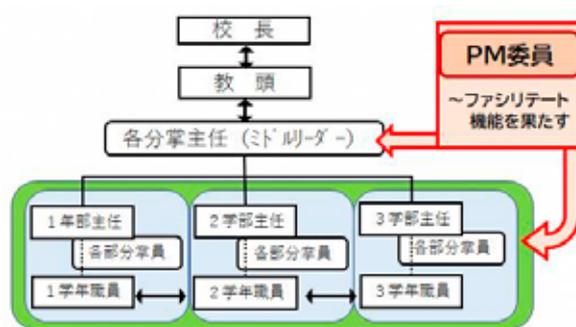
現在の学校組織運営図では「企画運営委員会」と「部長・主任会議」が存在している。「企画運営委員会」は、今年度のコロナによ

る学校行事の変更等、突発的な状況に際しては頻繁に開催されたが、通常であれば、年度末の年間行事予定の編成などが主な目的である。また、「部長・主任会議」は実質的にはほとんど機能していない状況である。これらを統合してPM委員会を組織し、ファシリテート機能をもたせる（図表 6）。



図表 6 PM委員会の機能のイメージ

「PM委員会」が各学年部や各分掌の動きを把握し、学校全体の動きの観点から各分掌の動きの調整をはかりつつ、学校全体の統一された組織運営を図る（図表 7）。また、学校全体としての課題を意識した活動を促し、各分掌が学校運営のコントロールタワーとして機能するように働きかけていく。

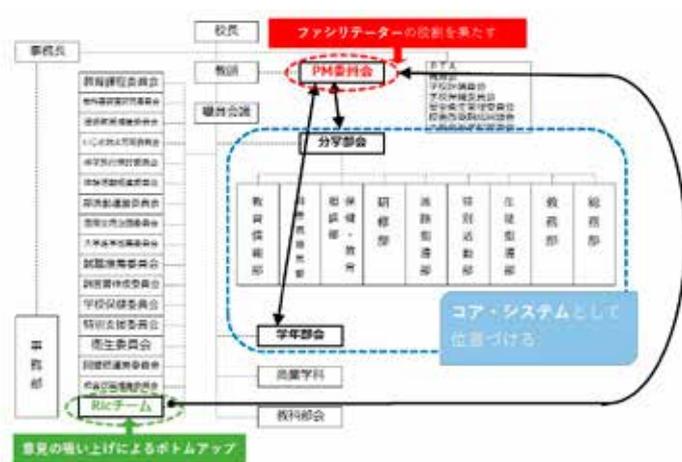


図表 7 PM委員会と分掌・学年部

このように、「コア・システム」としての学年部会や分掌会議の重要性を確認しつつ、「PM委員会」によるファシリテート機能によって、分掌主導による学校組織運営体制を構築して

いくことを想定する。

また、「学校経営診断カード」の結果から大項目Ⅱ「教育課程・教育活動と運営組織・校務分掌について」について、「経験年数 20 年未満」の教員と「女性」教員が特に強く問題意識をもっていることがわかった。現在の各分掌主任は校内の一定以上の年齢層によって構成されるため、その他の年齢層の職員の意見や課題意識は反映されにくいことが背景として考えられる。こうした課題を踏まえると、主任等を務める年齢層以外の意見や課題意識を吸い上げ、学校経営に反映させることも学校改善のためには必要である。そこで、前記の提案に加えて、「Ric チーム (Reveal issues to consider 検討すべき課題を明らかにする)」の新設を想定する (図表 8)。構成員の人は管理職によるものとするが、「学校経営診断カード」の大項目Ⅱ「教育課程・教育活動と運営組織・校務分掌について」において、特に強く問題意識をもっていることが明らかになった「経験年数 20 年未満」の教員と「女性」教員などを意識し、学校の課題について自由に協議を行ってもらい、その協議内容は管理職と PM 委員会に報告する。協議内容を報告することにより、組織全体に対するボトムアップ効果が期待できると考える。



図表 8 PM 委員会、Ric チームと組織全体図

3. 令和 2 年度の実践研究の展望と課題

これまでの O 高校の現状分析と組織改善のための提案を踏まえて、今後の展望としては以下の事項が挙げられる。

- ①分掌部会や学年部会などの会議を、情報共有の場と意見交換の場として重視する雰囲気高める(コア・システムの確立と重視)
- ②各分掌会議や学年部会が、これまでより活発なものになるように、PM 委員会がファシリテート機能を発揮する。

また、今後の課題としては、教職員の課題意識の共有化(目標に向かって、同じような価値観を持つことができているか)、協働性の向上、多忙化の解消(必要な業務に余裕を持って取り組めるように業務の改善を図る)などが挙げられる。特に多忙化の解消は喫緊の課題である。

分掌主任に対してインタビューを実施したところ(実施時期:10月~11月)、今年度から年間行事予定に盛り込まれている分掌会議に対する捉え方(必要感)や実施状況については、各分掌によりまちまちであることがわかった。分掌によって実際の必要度や必要感は異なるだろうが、分掌会議の活用を促していくことも重要な課題であると考えます。

この研究を進める中で、校内研修として実施した SWOT 分析や学校経営診断カードの実施を通じて、教職員とも課題の明確化や共有化を図ることができ、O 高校の現状についての理解を深め、課題解決のための組織のあり方のモデルを提示することができた。今後は本研究で得られたことを、いかに実行に移していくか、ということとともに、課題の共有化を継続していかなければならない。

4. 令和 3 年度の O 高校の状況と課題

令和 2 年度の実践研究における最終的な目的は、「PM 委員会」「Ric チーム」の創設や組織の整理等による O 高校の学校組織の改編を行い、学校組織の枠組みを整備することを通じて、持続的に発展することが可能な学校づ

くりを実現することである。しかし、校内組織について〇高校の管理職と相談する中で、コロナ禍が本格化し、新年度に向けて新分掌創設の準備を進めることが難しい状況となった。この度のコロナ禍のような突発的な状況等により、学校を挙げての取組を実践することが難しい状況に陥ることも起こりうる。しかし、何の取り組みもないままでは、持続的に発展していける学校づくりを進めることはできない。そこで、目前にある課題に対して、令和2年度の実践研究の考え方を応用させ、最終的な組織改編につながるように実践していくことが必要と考えた。令和3年度の取り組みは、最終的な目標となる組織改編に至る途上の取り組みと位置づけて本年度の取り組みを進めることとした。

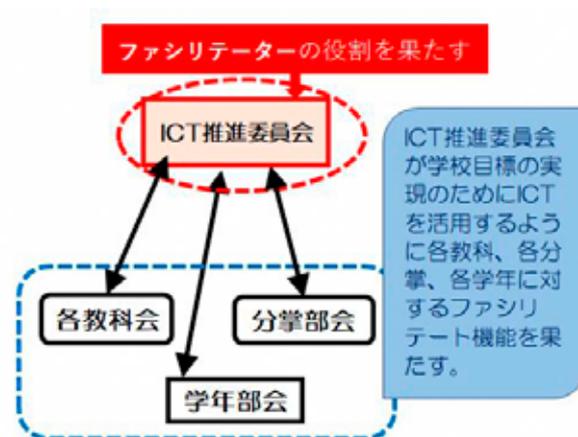
5. 「PM委員会」の考え方の他分掌への応用

令和3年度に〇高校で優先して準備が急がれたのは、「GIGAスクール構想」の推進のための、一人一台タブレットの活用の充実と、新型コロナウイルス感染拡大の中で、他県への移動等の理由により登校できない生徒への配慮の一つとしての遠隔授業の充実であった。その対応のための新たな校内組織として「ICT推進委員会」が新設された。

8月に、〇高校において、ICT機器の利用状況や活用方法、情報共有の状況について、主に教科主任を対象に聞き取り調査を行った。この時点では、まだ〇高校では一人一台タブレットの準備が整っておらず、生徒が常用できる状況ではなかったため、全体的にICT機器が十分に活用されている状況ではなかったが、教科主任からは板書時間の短縮、視覚的な授業の展開など、一人一台タブレットを中心としたICT機器の授業への導入に肯定的な意見が多く聞かれた。しかし、教科内での活用方法の検討はまだ十分ではなく、これから検討を深めていく段階であるという声が聞かれた。

他県への移動等の理由により登校できない生徒への配慮について、一人一台タブレットを使用し、GoogleClassroomを通じて教室と自宅待機している生徒をつなぎ、授業の遅れが出ないように対処するシステムの準備が、「ICT推進委員会」が中心となって行われ、教科の枠を超えて遠隔授業を利用するシステムが徐々に整えられている。

これらの取り組みを推進しようとする際に、教員個人や各分掌や各学年、各教科をリードする校内組織がなければ、ICT機器活用のノウハウが共有されず、また蓄積されていない状況に陥り、学校全体で前に進むことが難しくなる状況が懸念される。「ICT推進委員会」にはICT機器活用に関してファシリテーション機能を持ち、学校全体をリードする組織となることが期待される。「ICT推進委員会」が校内で果たす役割は、次のようになる。



図表9 ICT推進委員会の役割

「ICT推進委員会」の委員長は、教員個人や各分掌や各学年、各教科からICT機器活用に関する課題や問題点、優れた実践例を吸い上げ、学校全体での共有を図り、蓄積させ、さらに発展させていくためのファシリテーターとしての役割を担う。また、各分掌や各学年、各教科内のICT機器活用に関する担当者は、委員長と連携しながら、それぞれの集団の中でのミドルリーダーとしての役割を担う。このような体制の下、学校全体が同じ方向性に

向かって、持続して発展していくことが可能になると考えられる。



図表 10 組織図全体における ICT 推進委員会

「ICT 推進委員会」を中心とした取り組みは、8 月時点ではまだ準備段階であったが、秋田県教育委員会の O 高校への指導主事訪問を契機とした授業改善への取り組みの中で、具体的に進められた。

12 月に行った「ICT 推進委員会」の委員長に対する聞き取り調査では、委員長を中心に学校全体で課題や問題点、優れた取り組みが共有され、授業改善が推進されていることが窺える。

6. 今後の展望と課題

今回の事例は、喫緊の課題に対処するため設けられた「ICT 推進委員会」という新たな分掌に注目し、ICT 機器の活用を中心とした授業改善の推進における役割と校内の立場について考察したものである。O 高校では、課題の解決に向けて、指導主事訪問をきっかけとして「ICT 推進委員会」がコントロールタワーとしての機能を高めていき、教職員一人一人の学校が抱える課題の理解と共有を促した。その結果、ICT 機器の活用が全校をあげ

て推進された。令和 3 年度の実践研究から、「PM 委員会」「Ric チーム」の考え方を、他の分掌に応用させることが、有効であることが明らかになった。

一方、本実践研究の課題として、突発的な状況等により、学校組織の整理や改編を進めることが難しい場面に対していかに対処していくかということが指摘される。

今後は、喫緊の課題に対して柔軟に対処しながらも、教職員の協働性を向上させ、持続的に発展することができるような学校組織づくりのあり方を考えていきたい。

【引用・参考文献】

- 河村茂雄 (2017)『学校管理職が進める教員組織づくり』株式会社図書文化社
- 佐古秀一・中川桂子 (2005)「教育課題の生成と共有を支援する学校組織開発プログラムの構築とその効果に関する研究」『日本教育経営学会紀要』第 47 号
- 佐古秀一 (2006)「学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究」『鳴門教育大学研究紀要第 21 巻』
- 佐古秀一・曾余田浩史・武井敦史 (2011)『学校づくりの組織論』学文社
- 中西美香 (2018)「学校改善を志向する学校組織のあり様に関する一考察」『佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要』第 2 巻
- 餅川正雄 (2009)「高等学校における組織マネジメントの研究」『広島経済大学研究論集』第 32 巻第 1 号
- ピーター・M・センゲ (枝廣淳子・小田理一郎 訳 2011)『学習する組織』英治出版株式会社
- 山崎保 (2010)「学力の向上と学校の組織力」『日本教育経営学会紀要』第 52 号
- 菅原至 (2016)「分散型リーダーシップ実践に着目した学校改善に関する研究」『学校教育研究』第 31 巻

地域と学校の協働による活動と育成を目指す資質・能力との関連

秋田県北秋田市立綴子小学校

小坂 美和

1. はじめに

(1) 研究の背景

急激な社会の変化の中で、子どもたちを取り巻く環境は変化し、学校が抱える課題も複雑化・困難化している。こうした状況において、子どもたちには、予測困難な社会の変化に主体的に関わり、未来を切り拓いていくための生きる力が必要とされている。そのため、小学校学習指導要領（平成29年告示）において、育成を目指す資質・能力が「知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「学びに向かう力、人間性等」の三つの柱に整理して示され、学校と地域が連携・協働してこの資質・能力を育む「社会に開かれた教育課程」の実現を目指すことが掲げられた。

地域との連携・協働に関しては、2008年の社会教育法改正を受けて、地域住民等の参画により学校の教育活動を支援する仕組みである、学校支援地域本部の設置が推進された。しかし、参画する地域住民が一部の限られた人にとどまり、持続可能な体制になっていない、地域から学校への一方向の活動内容にとどまっている、などの課題が挙げられた。そこで、地域住民がより主体的に参画し、持続可能な地域社会の創生につなげていくため、2015年の中央教育審議会の答申において、地域と学校が連携・協働して、地域全体で未来を担う子どもたちの成長を支えていく活動として、地域学校協働本部へと発展させていくことが提言された。

(2) 研究の目的

子どもの資質・能力を育成する教育には、

学校教育、社会教育、家庭教育がある。その中で、地域と学校の協働による活動を学校教育と社会教育の領域に位置付けると、図1のように表せると考えられる。今回取り上げるのは、図1のA、Bの部分である。Aは「学社融合による学校教育」であり、Bは「社会教育（地域）と連携した学校教育」である。

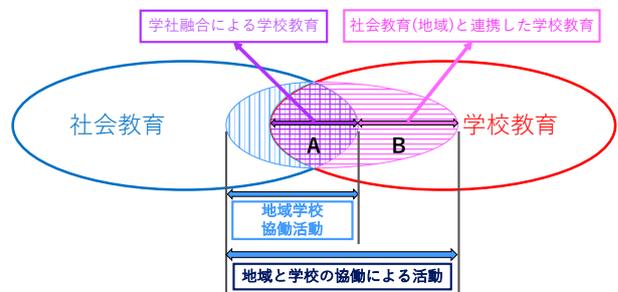


図1 地域と学校の協働による活動

前任校（A校）においては、地域学校協働本部が設置され、4人の地域コーディネーターが活動しており、地域の各種団体や地域応援団と連携し、学校の教育活動に協力をいただいていた。年間の活動計画表を作成し、各教科や総合的な学習の時間、学校行事などで、地域と学校の協働による充実した活動を展開することができていた。

しかし、地域からの支援は受けるものの、地域とともにどのような子どもたちを育てるのかという目標の共有は十分になされているとは言えず、学校として子どもたちにどのような資質・能力を育成していくのかということの、教育課程への位置付けについても曖昧なままになっていると感じていた。

そこで、地域と学校の協働によって生み出される様々な活動によって子どもたちに育成される資質・能力を調査し、活動と資質・能

力との関連を明らかにする。これにより、地域と学校が目標を共有し、協働による活動を通して効果的に子どもを育てていく「社会に開かれた教育課程」の実現に結び付けることができると考えられる。

(3) 昨年度の研究より

地域と学校の協働による活動と、育成を目指す資質・能力との関連を分析するため、縦軸に「地域と学校の協働による活動」、横軸に「育成を目指す資質・能力」をおいた、マトリックスを作成し調査を行った。

全活動を総合的に見ると、「学びに向かう力、人間性等」として、地域の様々な人々と関わることを通して、社会の中で他の人と関わって生きていくためのマナーやコミュニケーション能力が育成されることが考えられた。また、「知識・技能」として、自分の生活する地域にいる身近な人生の先輩から、教室では学ぶことのできない、生きた知識や積み重ねた経験を学ぶことで、資質・能力が育成されることが考えられた。「現代的な諸課題に対して求められる資質・能力」については、小項目ごとに内容が大きく違っているため、回答結果にもばらつきがあった。その中で、「健康・安全・食に関すること」「地域社会における産業理解と地域創生」が高い割合を示した。地域との協働による活動によって、自分の生活への気付きや自分たちの住む地域への愛着が芽生えると考えられた。

この分析によって、地域と学校の協働による活動と育成を目指す資質・能力との関連が見えてきた。

A校におけるこれらの関連については表3のようにまとめることができる。

地域と協働した活動を行うことにより、子どもたちは、多様な人と関わり、多様な価値観に触れることができる。それによって、新しい知識や技能を習得したり、自分を取り巻く社会や人々とよりよく関わる力を身に付け

たりすることができる。総合的な学習の時間においては、各資質・能力すべてを育成することができると期待できる。

そしてこれは、各教科・領域等の特徴から見て、A校のみに当てはまる関連ではなく、他の学校においても言えるのではないかと考えられた。

表1 A校における「地域と学校の協働による活動」と「育成を目指す資質・能力」との関連

資質・能力 活動	知識・技能	思考力・判断力・表現力	学びに向かう力、人間性等	現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力
各教科	○	△	◎	○
総合的な学習の時間	◎	◎	◎	◎
学校行事	○	△	◎	△
正課クラブ	◎	△	◎	○
回答割合 50%以上…◎ 40%以上50%未満…○ 40%未満…△				
資質・能力を ◎…育成することができた ○…ある程度育成することができた △…育成することが難しかった				

2. 研究の実際

現任校（B校）では、学校運営協議会が2年前に発足し、以前の学校評議員や自治会、民生委員、地域コーディネーターなど、学校に関わる地域の各団体の方々が学校運営に参画してくださっている。学校経営の重点として、「地域貢献を柱としたふるさと・キャリア教育」が掲げられており、地域の伝統行事への参加など、地域の特色を生かした体験活動を充実させている。

しかし、2年前から始まった新型コロナウイルス感染症に対する感染防止対策を取る関係上、地域との交流は思うように行えなくなってきている。学校へ地域の方々に来ていただいて交流活動を行うことが制限されたり、子どもが地域に出かけて行って行う活動も縮小、削減されたりしている。そんな中で、感

染防止対策を取りながら、子どもにできる限りの体験を積みせようと取り組んできた。

これらの活動により、子どもたちにどのような資質・能力が育成されたかを検証した。

（１）B校における地域と協働した活動

今年度B校では、地域と協働した活動として次のようなものを行った。

1) ふるさと学習日（全校：生活科，総合）

学区内にある綴子神社では、毎年7月15日に例大祭が行われる。綴子の太鼓を引ながらの大名行列など、県内外からも多くの観光客が訪れる祭りであるが、昨年から、新型コロナウイルス感染症の影響で、規模を縮小した形で行っている。

この例大祭に学校として何らかの形で関われないかと、宮司さんや当番町である下町自治会長さんに相談し、「ふるさと学習日」として設定することができた。

当日、当番町下町地区児童は、「獅子踊」「奴踊」を朝から地区で踊り、学校前で全校生徒に披露した。3年生以上の児童が、神社で行われる湯立神事に参加した。



当番町下町地区では、6月から夜に子ども

の踊りの練習を開始していた。子どもの頃に踊っていた親の世代が指導し、その親たちを子どもの頃指導していた先の達たちが周りで見守っている。ついてきていた保育園児たちも、踊りの輪に入りたいと、見よう見まねで参加している。地域の伝統が、心が、自然な形で受け継がれていた。

学校では、全学年で事前学習として例大祭の資料DVDを鑑賞し、各学年の発達段階に合わせて、事後学習を行った。

隔年で当番町として参加する上町、下町の子どもにとっては、地区の伝統として自然に受け継がれてきているが、他の地区の子どもにとってはなじみが薄く、初めて見たという子どもも多かった。学校名にもなっている綴子について知り、誇りをもつ機会となった。

神事であるにもかかわらず、学校の学びの場として参加にご配慮頂けたことは、地域で子どもたちを育てていく意識を共有できている表れだと感じている。

2) ぼくらの町の伝統文化（3年生：総合）

3年生の総合的な学習の時間において、ギネス記録にも認定されている世界一の太鼓や、綴子神社について学習した。

太鼓や祭りについて、調べたいテーマを各自が決め、活動に取り組んだ。太鼓の館の見学では、下町自治会長さんが説明に来てくださったり、綴子神社では宮司さんが詳しく説明してくださったりした。

自分たちが調べた地区の伝統文化である太鼓や祭りをもっと知ってもらうために、PRポスター作りに取り組んだ。



3) 地域の様々な人との交流（4年生：総合）

地域の各施設に花の苗を贈呈した。老人介護施設との交流では、入所している方々との交流は現在の感染状況では難しいため、メッ

セージプレートを貼り付けた花のプランターを送ることにした。

保育園児との交流では、交流相手に合わせた計画、準備、活動を通して、相手意識をもった活動に取り組んだ。



4) 米作り体験活動（5年生：総合）

5年生の総合的な学習の時間において、米作り体験を行った。代掻き見学から始まり、田植え、生育調査、稲刈りまでを、土地改良区、綴子大太鼓の里保全隊、婦人会の全面協力の下で体験した。

手植えや、鎌による手刈り、稲束を作っただけのさ掛けなど、伝統的な米作りを指導してもらい、体験すると共に、機械による作業を見せて頂いたり、生育調査を通して米作りを科学的に見たりするなど現代の米作りにも触れさせてもらった。また、農作業の後に行われる休憩の風習「こびり」も、みんなで踊りを踊ったり、婦人会が伝統の料理を作ってくださったりして体験することができた。

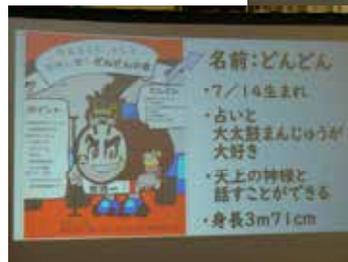
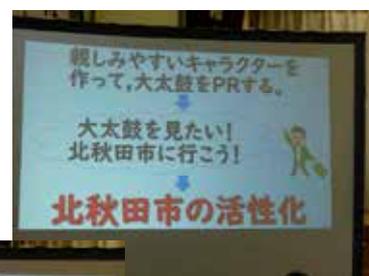


収穫を全て終えた11月には、米作りに関わった人々との地域交流会に参加し、1年間の米作りを通して学んだことを発表した。

この学習は、5年生のカリキュラムとして総合的な学習の時間に位置付けられており、地域で続けられてきた米作りという文化を絶やさないでほしいという地域の願いと、地域のよさを知り、地域に愛着をもつ子どもを育てたい学校の願いが重なった活動であるといえる。

5) 綴子の未来を考えよう（6年生：総合）

地域をPRするためのキャラクターづくり、地域のよさをまとめたパンフレットづくりと修学旅行先での配布、総合発表会における地域活性化プランの発表などに取り組んだ。



地域に根ざした企業見学や、伊勢堂岱遺跡の見学など、これまで学んできた地域のよさをふまえて、今度は自分たちが地域に貢献できることを考え、発信する活動に取り組むことができた。

6) 行事や学習などへの支援

総合的な学習の時間以外にも、地域の方々と触れ合ったり、支援をいただいたり、地域を体験活動のフィールドとして活用したりしながら、学習や行事などを行った。

- ・家庭科の裁縫やミシンの補助
- ・各種行事における活動の見守り
- ・まち探検での案内
- ・祖父母交流会
- ・読み聞かせ

(2) 調査結果

1) 地域との協働による活動によって育成される資質・能力の調査結果

昨年度の研究においては、総合的な学習の時間における地域との協働による活動によって、子どもたちの資質・能力の育成が期待できるという結果が出ていた。

そこで、今年度行った「ふるさと学習日」（総合、生活科）と3～6年生の総合的な学習の時間において、地域との協働による活動によって資質・能力が育成されたかについて調査を行った。（表2、表3）

○質問項目

「総合的な学習の時間」については、B小学校の全体計画における、「育成を目指す具体的な資質・能力」を質問項目とした。

「知識・技能」2項目

「思考力・判断力・表現力」5項目

「学びに向かう力、人間性等」5項目

「生活科」については、「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」「学びに向かう力、人間性等」の3項目とした。

○回答方法

「育成することができた」

「ある程度育成することができた」

「あまり育成することができなかった」

「育成することができなかった」

の4段階で回答。

○結果

「育成することができた」を4、「ある程度育成することができた」を3、「あまり育成することができなかった」を2、「育成することができなかった」を1として、平均値を算出した。

表2 地域との協働による活動によって育成される資質・能力（総合的な学習の時間）

	知識及び技能		思考力、判断力、表現力等					学びに向かう力、人間性等				
	知識	技能	課題の設定	情報の収集	整理・分析	まとめ・表現	振り返り	主体性	協働性	自己理解	他者理解	社会参画
ふるさと学習日	3.8	3.1	3.0	3.0	2.9	3.1	3.6	3.0	3.0	3.4	3.0	3.5
総合 3年	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0
総合 4年	3.5	2.5	3.0	3.0	2.5	3.0	3.5	3.5	3.0	3.0	3.0	3.0
総合 5年	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0
総合 6年	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
総合 計	3.9	3.1	3.3	3.3	3.1	3.8	3.6	3.6	3.3	3.3	3.3	3.5
全 合計	3.8	3.1	3.1	3.1	3.0	3.4	3.6	3.3	3.1	3.3	3.1	3.5

表3 地域との協働による活動によって育成される資質・能力（生活科）

	知識及び技能	思考力、判断力、表現力等	学びに向かう力、人間性等
生活科合計	3.75	3.25	3.5

総合的な学習の時間の全活動合計では、すべての項目で3.0以上の平均値を示した。特に、3.5以上と高い値を示したのは、「知識及び技能」の〈知識〉、「思考力・判断力・表現力等」の〈振り返り〉、「学びに向かう力、人間性等」の〈社会参画〉であった。

生活科においてもすべての項目で3.0以

上を示した。そのうち、「知識及び技能」「学びに向かう力、人間性等」が3.5以上の値を示した。

2) 児童アンケートの結果

B小学校で学期ごとに行われる、児童アンケートの地域貢献に関する項目の結果は、次のようであった。（表4）

○項目

「自分は友達や家族、学校や地域がよくなるために貢献したいと考えている。」

○回答方法

「そう思う」「思う」

「あまり思わない」「思わない」の4段階で回答。

○結果

「そう思う」を4、「思う」を3、「あまり思わない」を2「思わない」を1として、平均値を算出した。

表4 児童アンケートにおける地域貢献に関する意識

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	全校
1学期	3.6	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6
2学期	3.8	3.3	3.1	3.6	3.3	3.7	3.4
平均	3.7	3.4	3.3	3.6	3.5	3.7	3.5

どの学年も3以上を示し、全校の平均値は3.5であった。

3) 北秋田市実施「ふるさとに関するアンケート」の結果

北秋田市教育委員会が児童生徒のふるさとに対する意識を把握し、ふるさと教育の推進

に生かすことを目的として3年生以上に行っているアンケート調査において、次のような結果を示した。(表5)

○質問項目

ふるさとに関する意識を問う10項目

○回答方法

「当てはまる」

「どちらかといえば当てはまる」

「どちらかといえば当てはまらない」

「当てはまらない」

の4段階で回答。

○結果

「当てはまる」を4、「どちらかといえば当てはまる」を3、「どちらかといえば当てはまらない」を2、「当てはまらない」を1として、平均値を算出した。

表5 ふるさとに関するアンケート（北秋田市教育委員会実施）

質問番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
質問内容	北秋田市のよいところを言える	北秋田市のことが好きだ	北秋田市のことをもっと知りたいと思う	今住んでいる地域の行事に参加している	地域の出来事やニュースに関心がある	地域や社会をよくするために自分ができることを考えることがある	大人になってからもふるさとのことを大切にしたいと思う	北秋田市のことについて、県外や外国の人にもっと知ってもらいたいと思う	将来、秋田で働きたい、または、県外に出てもいつかは秋田で働きたいと思う	これまで受けてきた授業などで、地域のことを調べたり、地域の人と関わったりする機会があったと思う
3年	3.47	3.53	3.47	3.53	2.24	3.18	3.76	3.29	3.65	3.65
4年	3.65	3.70	3.60	3.45	3.20	3.00	3.80	3.75	3.45	3.75
5年	3.75	3.81	3.63	3.25	3.38	3.31	3.69	3.63	3.50	3.81
6年	4.00	3.93	3.64	3.57	3.50	3.64	3.86	4.00	3.43	3.93
合計	3.70	3.73	3.58	3.45	3.06	3.25	3.78	3.66	3.51	3.78
R2との比較	0.18	0.06	0.08	0.06	-0.15	0.14	0.04	0.14	0.18	0.04
R2合計	3.52	3.67	3.50	3.39	3.21	3.11	3.74	3.52	3.33	3.74

どの項目も、合計平均値として3以上を示した。質問1「北秋田市のよいところを言える」質問2「北秋田市のことが好きだ」質問7「大人になってからもふるさとのことを大切にしたいと思う」質問10「これまで受けてきた授業などで、地域のことを調べたり、地域の人と関わったりする機会があったと思う」の4項目では、平均値3.7以上を示し、質問7、10では、3.78を示した。

学年ごとの平均値を比較してみると、質問1、2、5、6、8、10において、学年が

上がるにつれて平均値が高くなる傾向が見られた。

令和2年度の結果と比較すると、10項目中9項目で平均値が上昇していた。

(3) 調査結果の分析と考察

1) 育成される資質・能力について

地域との協働による活動を行うことによって育成される資質・能力の調査結果から、やはり、総合的な学習の時間においては、すべての資質・能力を育成することができると思

えられる。学校では触れることのできない地域素材や、多様な人々との関わりから、新たな知識を吸収したり、様々な体験を経て自分の変容に気付いたりする事ができる。

低学年では、生活科において地域との協働による活動を行うことによって、資質・能力を育成できると考えられる。地域の様々な素材に触れ、地域の人々と関わることで、気付きが生まれ、自ら回りに働きかけるようになっていく。

2) 地域に対する意識の高まり

児童アンケートや、ふるさとに関するアンケートの結果が、すべて3.0以上であったことから、子どもたちの地域に対する思いの高さがうかがえる。

地域との協働による活動を通して、地域の良さを知り、地域を大切に思う心が育っていると考えられる。自分たちが、地域とたくさん関わって活動してきたことに気付くことは、自分自身の変化の気付きにもつながっていく。

学年が上がるにつれて、ふるさとへの意識の高まりが見られるのは、3年生からの地域との協働による活動の積み重ねによるものと考えられる。地域素材や人材のすばらしさに触れ続けることで、地域が好きになっていく。地域への関心が高まり、もっと地域を良くしたい、そして自分たちの地域を知ってもらいたいという思いが強くなると考えられる。

僅かずつではあるが、10項目中9項目で前年度より意識の高まりが見られたことについては、地域との関わりの質や量が関係しているのではないかと考えられる。前年度は、感染予防対策として、学外の方々に学校へ来てもらう量を削減していた。触れ合う機会が減ることは、子どもたちの意識と地域との距離が開くことにつながったと考える。今年度は、学習支援や読み聞かせも増加し、地域の方々を身近に感じることができていると思う。また、学校行事等への招待も増え、自分

たちのがんばりを見ていただく機会が多くなったことで、地域へ働きかける気持ちが芽生えているのではないかと考えられる。

3. 研究のまとめ

昨年度の研究では、総合的な学習の時間において、地域との協働による活動を行うことで、すべての資質・能力の育成が期待できると結論づけた。そしてそれは、他の学校においても言えるのではないかと考えた。

今年度、B小学校での調査によって、総合的な学習の時間において地域との協働による活動を行うことによって、資質・能力が育成できることが確認された。総合的な学習の時間では、自分の身近なところから探求課題を見付け解決していく課題解決学習を通して資質・能力を育成していく。地域との協働による活動は、この課題解決学習に広がりや深まりをもたらすと考える。

生活科においても、同様のことが言えると思う。自分に関する気付きから、自分の周囲へと気付きの範囲が広がっていき、自分と周囲との関わりを捉えていくという資質・能力は、地域との協働による活動の中でより育まれていくであろう。

自分の身近にある地域素材や地域人材と関わりながら活動していくことは、主体的な学びにもつながると考えられる。自分の生活の場である地域における活動は、今まさに自分が解決すべき課題と向き合うことである。他人事ではなく、自分事として捉えることは、資質・能力の育成に大きく影響する。

現在、急激な社会の変化によって、他との関わりが制限されることが多くなってきており、子どもたちの世界が狭まらざるを得ない状況である。しかし、対策を取りながら、子どもたちの世界を少しでも広げ、地域との協働による活動の場を作ることで、子どもたちの資質・能力の育成を目指していきたい。

【引用・参考文献】

- 春日市教育委員会、春日市立小中学校（2017）
『市民とともに歩み続けるコミュニティ・
スクール～「社会に開かれた教育課程」の
推進～』ぎょうせい
- 中央教育審議会（2015）
「新しい時代の教育や地方創生の実現に向
けた学校と地域の連携・協働の在り方と今
後の推進方策について(答申)」
- 文部科学省（2017）
『小学校学習指導要領(平成29年告示)解説
総則編』東洋館出版社
- 文部科学省「学校と地域でつくる学びの未来」
「R元年度地域学校協働活動事例集」

特別支援学校における「同僚性」構築に向けた実践の効果に関する検討

秋田県立視覚支援学校

小玉 幸子

1. はじめに

今日の特別支援学校においては、幼児児童生徒の障害の重複化・多様化への対応や地域の特別支援教育のセンター的役割への期待の高まり、人事異動に伴う障害種ごとの専門性担保といった課題への対応が強く求められている。また、少人数の学級編制から、小・中・高等学校に比べ、教員数が極端に多いという組織的な特徴がある。

特別支援学校の組織的な特徴を生かし、先に述べた課題解決を図るためには、個々の教員が有する経験や専門性を融合させたチームアプローチが必要であり、「同僚性」は重要なキーワードと捉えられる。

秋田(2010)は、「同僚性とは、教育に対する同じ展望を持ち、その展望の実現に向かって各々が責任を引き受け合う関係のなかで生まれる信頼による同僚関係である」と定義している。一方、紅林(2007)は、「日本の教師にとって、同僚との関わりは、教育活動の支えとなり、力量形成の助けとなり、癒しの機能を果たしている」と論考している。このように同僚性に関する研究は広く行われているものの、研究者によって定義づけや概念が様々である。また、学校現場においても「同僚性」の概念や意義は広く認識されているものの、その構成要素は曖昧で、特別支援学校に関する先行研究はほとんど見当たらない。

そこで筆者は、特別支援学校教員を対象に、「同僚性」について「教育活動遂行」「職能向上」「親和交流」の3つの機能に整理し、質問紙調査を行った。これを受けて同僚性構築の課題や対応策を検討し、「組織体制改善」「環境調整」「人間関係形成」の観点から、次の点

について改善することを考察した(小玉、2021)。

- ① 教員が共通して取り組んでいる授業実践の検討を通して、目標や情報を共有化する。
- ② 役職や業務上の役割に関わらず、同僚性の意味づけや組織内のつながりをとらえ直す。
- ③ 個人の実践を個業からチームに持ち出して検討し、学び合う「チーム学習」を行う。
- ④ 役割や年代に関わらず意見交換や情報共有が行われる環境をつくる。
- ⑤ 管理職と一般教員の同僚性を構築する。
- ⑥ 教員相互が役職等の立場を越えて交流できる場を設定する。

これらを受け、課題解決に向けて、「D(ダイアログ)S(スタディ)ミーティング」「リフレクティングを活用した対話の構築」「職員室内談話スペースの設置」の方策を提案した(図1)。これら3つの方策は相互に補完し合いながら相乗的に作用し、学校組織と教員個々の成長につながるものと考察した。

一方、2020年度に筆者が行った調査結果から、同僚性構築の課題として「余裕の欠如」「多忙化」が多く指摘されていた(小玉、2021)ため、新規の取組を導入することは教員の負担過重になると考えた。

そこで、これまで所属校内で行われてきた取組に、筆者の提案する方策を盛り込んだ形で実践を行い、同僚性構築に向けた実践を検討し、特別支援学校において水平展開できる方策と新たな可能性について明らかにすることとした。

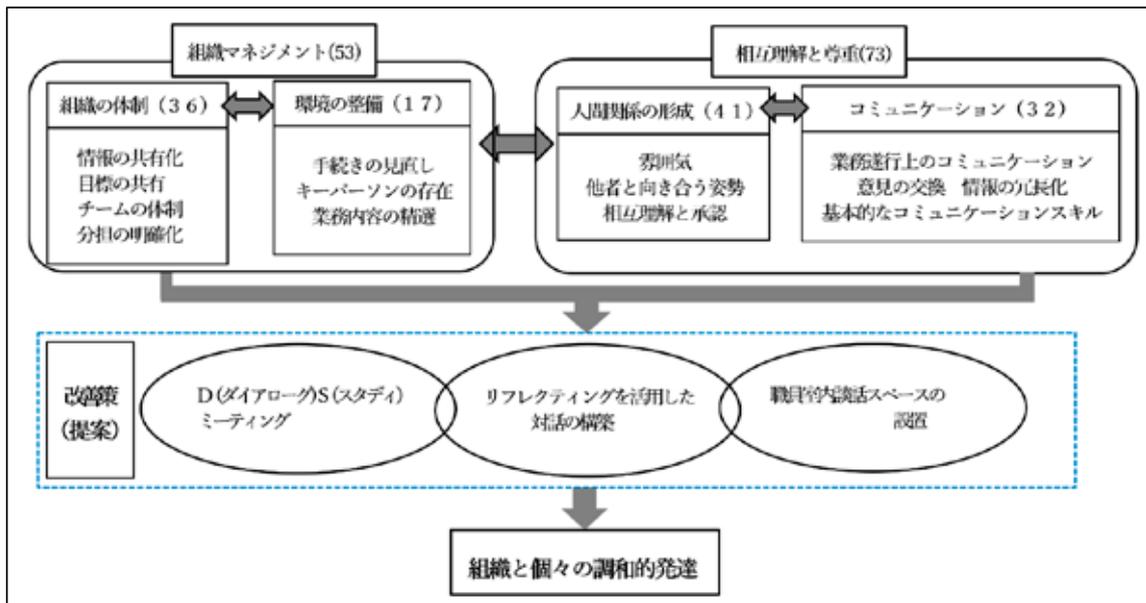


図1 同僚性構築に関わる提案

2. 研究の方法

(1) 所属校

A 県立 B 特別支援学校

(2) 実践期間

2021 年 10 月 14 日～同年 12 月 23 日

(3) 実践内容・方法

図1「同僚性構築に関わる提案」に基づいて、「D (ダイアログ) S (スタディ) ミーティング」「職員室内談話スペースの設置」「リフレクティングを活用した対話の構築」について実践を検討した。職場の環境を構成している「時間」「空間」「人間」の3つの「間」に関連する実践と位置づけて検証した。

1) D S ミーティング (時間)

2021 年度、所属校の研究班は学部単位で構成されており、K J 法のワークショップを通して、抽出児童生徒への支援について検討会を行っていた。この検討会の場を利用し、5 名程度のグループで飲み物等を持ち込んでミーティングを実施した。大きな会議では発言が難しい個々の教員の専門性や考えを共有する場となり、飲み物等があることで円滑な発言交代や談話機能の高まりが生まれ、役割や年齢を越えて意見を出しやすい雰囲気づくり

につながると考えた。ミーティング終了後に、参加者に対して質問紙調査を行った。2020 年に筆者が実施した質問紙調査の同僚性構成要素の項目から「D S ミーティング」の効果に関連のある7項目を選定し、ミーティングの取組が、各項目に関してどの程度有効と感じたかを4件法により回答を求めた。また、ミーティングの感想について自由記述により回答を求めた。

2) 職員室内談話スペース (空間)

所属校の職員室には従前から「ミーティングテーブル」があり、打合せや寄贈品の紹介など、多目的に利用されてきた。このスペースによって、打合せや相談を即時に必要な人数で行うことができ、情報伝達や意見交換の活発化に有効に働いているものと考えた。

本研究では、これを談話スペース (以下、ミーティングスペース) として、一定期間、記録用紙を設置し、スペースの活用状況とその意義について調査・分析した。記録用紙には、利用の日時、人数を記入し、利用の目的として該当する内容を次の中から選択するよう求めた。

① 授業の相談・打合せ

- ② 行事の相談・打合せ
- ③ 分掌業務の相談・打合せ
- ④ その他の業務に関する相談・打合せ
- ⑤ 報告・連絡
- ⑥ 助言・アドバイス
- ⑦ その他

また、B特別支援学校では、校長が職員室へと出向き、このミーティングスペースで教員と打合せや相談をする姿が散見されることにも注目した。筆者が2020年に行った調査結果では、同僚性を構成する要素として20の項目を設定し、各項目について、どの程度重要と考え（重要度）、どの程度実行できているか（実行度）を4件法により回答を求めた。この中で、「管理職と積極的に意見を交流する」の項目に関する重要度・実行度は、いずれも全項目中最低値であった。このことから、一般教員と管理職との同僚性構築についての検討が必要と考えたためである。

3) リフレクティングを活用した対話の構築（人間）

特別支援学校は、幼児児童生徒の実態から複数の教員が関わりながら教育活動を進めるため、通常学校に比べ共通理解や合意形成に多くの労力を要するという特徴がある。2020年の調査では「相互理解と承認」「コミュニケーション」「人間関係の形成」などが改善策に挙げられ、改善方策として「リフレクティング」プロセスを活用した対話を提案した。「リフレクティング」は、矢原（2016）が提唱する家族療法的手法であり、発言（他者との会話）と傾聴（自分との会話）を「行きつ戻りつ」という話合いのルールを課すものである。この対話手法は、福祉施設などのケース検討会に導入された先行事例もあり、一定の成果を上げている。

しかし、現場の教員は、日々の教育活動とその準備、分掌業務、書類の作成や会議などで多忙な時間を過ごしており、業務遂行のために「結論」を求める傾向にあるのが実際に



写真1 DSミーティングの様子

ある。そのため、唯一の「正解」を求めず、多様な声を共存させる「多声性」をゴールとする話合いの手法は、特別支援学校の現場では採用しにくいと考えた。

3. 結果と考察

(1) DSミーティング

2つの学部の授業検討会の机の上に、コーヒーとチョコレートを用意した。米谷（2013）によると、飲み物等は、話合いの始めから配置されていることが望ましいとされており、本実践でも教員の着席に合わせて配置した。

1) 高等部普通科の検討会

- ・日時 2021年10月14日
- ・場所 B特別支援学校技術室
- ・内容 音楽の提示授業における支援の検討
- ・参加者 5名・4名の2グループ
- ・アンケート回答者9名（回収率100%）

2) 小・中学部の検討会

- ・日時 2021年11月2日
- ・場所 B特別支援学校多目的ホール
- ・内容 理科の提示授業における支援の検討
- ・参加者 5名
- ・アンケート回答者4名（回収率80%）

質問紙調査の結果から、飲み物などを取りながら少人数でミーティングを行うことは、「教育活動遂行」「職能向上」「親和交流」のいずれの関係性においても参加者が高い有効感をもったことが伺えた（表1）。

表1 ミーティング実施後の質問紙調査 平均値

検討会の取組は、次のことに有効だと思いますか。		4 思う	3 やや思う	2 あまり思わない	1 思わない
教育活動遂行	1 授業の目標・内容・進め方、支援の手立てについて意見交換する。				3.5
	2 児童生徒の成長・発達や障害の状況、指導の課題について意見交換する。				3.9
	3 他の教員の教育方針や実践に質問や意見を投げかけ、共通理解に向けて努力する。				3.5
職能向上	4 自分が有する専門的な知識や情報を、進んで発信する。				3.2
	5 教材に関するアイデアなどを同僚の教員に提供する。				3.5
親和交流	6 他の教員の役割や活動にも関心をもち、できるだけ支援する。				3.8
	7 自分と異なる意見にも耳を傾け、建設的な対話をする。				3.8

自由記述からは次のような回答が得られた。

- ・少人数なので意見が出しやすい。
- ・全員が積極的に発言できた。
- ・雰囲気良く、率直に意見が述べられた。
- ・素直に悩んでいることを打ち明けられた。
- ・互いの意見が受け入れられており、生徒への思いを共有できた。
- ・飲み物の持参は、小集団での打合せや話合いに取り入れられる。

これらのことから、DSミーティングは意見交換と対話の生成に有効であることが示唆された。自由記述からも、少人数であることや飲み物・お菓子といった環境構成により、同僚性の高い検討会が実現していた状況が推察された。

(2) ミーティングスペースの設置 (写真2)

記録用紙の調査結果から、11月11日から12月23日までの期間で、ミーティングスペースは22回利用されていた。利用の内容、人数、時間の内訳について、それぞれ、表2か



写真2 ミーティングスペースの様子

ら表4に示した。表2「⑦その他」は、袋詰め等の作業(5回)、校長による校務処理(4回)、研修(2回)であった。利用人数は2名での相談や打合せが突出して多かった。7名での利用は、会議資料の綴じ込み作業であり、1名での利用は、校長による校務処理と、教員が書類の折り込みを行ったものである。

校長がミーティングスペースで校務を処理していると、教員は自分が進めている仕事について迷いが生じた時に、この場で校長や教頭に声をかけ、相談するようなことが行われていた(写真3)。一般教員にとっては、校長室を訪れて報告や相談を行うよりもハードル

表2 ミーティングスペース利用の内容

内 容	回数
① 授業の相談・打合せ	2
② 行事の相談・打合せ	2
③ 分掌業務の打合せ	1
④ その他の業務に関する相談・打合せ	5
⑤ 報告・連絡	1
⑥ 助言・アドバイス	0
⑦ その他	11

表3 ミーティングスペース利用の人数

利用の人数	回数
1名	5
2名	13
3名	2
4名	1
7名	1

表4 ミーティングスペース利用の時間

利用の時間	回数
0～10分間	0
11～20分間	2
21～30分間	3
31～40分間	9
41～50分間	6
51～60分間	2

が低く感じられるのだろうと推察した。

職場における「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」は古くからその必要性が説かれているが、近年は、より主体的な人材育成の視点から「かくれんぼう（確認・連絡・報告）」のコミュニケーション環境が注目されている。ミーティングスペースは、教員同士や管理職とのコミュニケーションの枠組みに変化を与える空間として機能するものと考えた。

また、文書の発送や会議の準備に伴う作業スペースとしても高頻度に利用されていることも明らかになった。職員室内で作業することにより、他学部・他学級・他分掌の仕事が「見える化」される。そのことにより、自分の受け持ち以外の仕事に対する理解や協力につながっている状況が示唆された。

ミーティングスペース利用時間には、1時間以上の利用はなく、互いの空き時間をすり合わせて打合せや相談を行っていることが伺われた。設定された会議と異なり、発言が途切れなく交わされることも特徴といえよう。



写真3 ミーティングスペースの様子

（3）対話の構築

現任校の既存の取組をベースに実践した本研究では、リフレクティングを取り入れて話し合う機会を設けることができなかった。日々の教育活動に直結する必然性のある内容でなければ、多忙感のある教員が時間を取って取り組むことに抵抗があると判断したためである。職場での話し合いは、結論や意思統一を求めたものとなり、「多様な意見が出ればよい」「1つの答えが出なくてよい」というスタンスが浸透することと、日々の業務を協働して進めることには、ジレンマが生じる。ここに、日々の授業や分掌業務、学校行事、書類作成などの業務を優先せざるを得ない教員の現状がある。「リフレクティング」に取り組むためには、結論を棚上げする「とりとめのなさ」「曖昧さ」に、教員が一定の時間を費やさなければならない。この時間を捻出することが難しいのが現実である。

4. 総合考察

複数担任制やチーム・ティーチングによる同僚との協働の必要性、障害種の異なる学校への転勤によりベテランが新人になるという組織的な特性により、特別支援学校においては人間関係の形成が求められ、その特性ゆえに、同僚との関係に悩みを抱える教員も少なくないことが推察される。一方で「同僚と互いに支え合い、高め合いながら協働する」という同僚性の働きを他の校種よりも感受して強みにできると考え、本研究に取り組んだ。

同僚性の構築には、即効的な対応策があるものではないが、職場の雰囲気やコミュニケーションに配慮した「時間」や「空間」の環境を設定することで「人間」の環境にも変化を与えるものと考えた。

（1）ミーティングスペースの展開

ミーティングスペースは、4人以内の少人数で相談や情報共有が適時にできるため、同僚と協働して業務を進める特別支援学校の枠

組みには理に適ったものといえる。

食べ物や飲み物が話合いの場に持ち込まれることは、リラックスした雰囲気を出し、対話しやすくする効果があった。DSミーティングとミーティングスペースとは「時間」と「空間」とに明確に分離するものではない。ミーティングスペースに小型のモニターを置いて少人数でのケース検討を行ったり、お茶を飲みながら相談をしたり、と両者が融合した機能を果たすことにより、人間関係の形成に有効に働くと考える。現在、ミーティングスペースは職員室内に1か所のみを設置であるが、複数確保できれば、ミーティングの効果はさらに高まることが期待できる。

宇田川(2019)は、「対話」をコミュニケーションの手法ではなく「新しい関係性を構築する」手法と捉え、組織で上に立つ人間が「リーダーシップ」のもたらす部下職員の不快感や違和感に向き合い、「対話」に挑むことが、人を動かし、自分も変わっていく道であると述べている。管理職が管理・監督する立場としてだけでなく、教員と対等な存在として「対話」を繰り返すことも必要と考える。図らずも所属校の校長の行動もこのことを黙示しており、ミーティングスペースがその実践の場となっていた。

職員室内ミーティングスペースの有効性は、他校においても同様と考える。

(2) 改革に果たすリーダーの役割

現代的な社会風潮として、勤務時間を超過して同僚と語り合うことや飲み会でのコミュニケーションが煩わしがる傾向にある。それに加えて教員の業務が増加したことにより、教員自身が感じる「ゆとり」が低下したことは明白で、教員の多忙なイメージは近年の教員志願者数の減少とも関連が指摘されている。このような状況下で、教員の多忙化の軽減と充実感の向上は学校組織マネジメントの重要な課題である。図1に示した「環境の整備」には、管理職や学部主事が率先して必

要な事柄と省くべき事柄を的確に精査すること、すなわち「スクラップアンドビルド」の着想を果敢に実行することが求められよう。

組織環境の改革に加えて、調査を通し多くの教員からの自由記述に「雰囲気」という人間関係のインフォーマルな要素が挙げられていた。「忙しくても雰囲気が良い」という職場環境も存在するため、多忙の状況と人間関係の良否とは相関しているとは言えず、「雰囲気」を生成するものは何かを管理職や学部主事、分掌主任は常に意識する必要がある。

本研究では、教員の多忙化と余裕の欠如を支障と感じてリフレクティングには取り組めなかった。しかし、管理職が教員の率直な声に傾聴する姿勢を示し、共感的に負担軽減を模索・実行していることが浸透し、「同僚性」を支える「対話」を重視することを伝えたならば、新たなワークショップを長期休業中の研修などに取り入れることも可能になると考える。

【引用・参考文献】

- 秋田喜代美(2010):『教師の言葉とコミュニケーション 教室の言葉から授業の質を高めるために』教育開発研究所
- 宇田川元一(2019):『他者と働く「わかりあえなさ」から始める組織論』NewsPicsパブリッシング
- 紅林伸幸(2007):「協働の同僚性としての<チーム>-学校臨床社会学から-」. 教育学研究, 74, 36-49.
- 小玉幸子(2021):「特別支援学校における『同僚性』構築の課題に関する検討」. 秋田大学教職大学院実践研究報告書.
- 矢原隆行(2016):『リフレクティング 会話についての会話という方法』ナカニシヤ出版
- 米谷紗恵子ほか(2013):「会議中のお菓子が集団創造性へ与える影響-発話状況分析と創造性評定から-」. 日本建築学会大会学術講演梗概集, 51-52.

教員のチーム力向上と生徒の学力向上に関する一考察 —ミドルリーダーを中心にした授業力向上のための研修を通して—

秋田県にかほ市立象潟中学校

佐々木 史子

1. 主題設定の理由と研究の目的

(1) 主題設定の理由

今日、学校を取り巻く課題は驚くほど多岐に渡っている。いじめ、不登校、保護者対応、コミュニティスクール、部活動指導、各種報告書の作成等、枚挙に暇が無いほど山積する課題を前に、個々の教員が個別に教育活動に取り組むのではなく、校長のリーダーシップの下、学校のマネジメントを強化し、組織として教育活動に取り組む体制を創り上げるチーム力が必要である。

現任校のB中学校での喫緊の課題は、「学力向上」である。B中学校では、学校教育でやるべきことを「学力の保障」と「成長の保障」と捉え、具体的な三本柱として「確かな学力を身に付けさせること」「体を鍛えること」「社会性を身に付けさせること」を掲げている。B中学校の生徒は、素直で明るく働くことを厭わない、部活動に懸命に取り組む、行事は全力で楽しむ…といったよさがたくさんある。しかし残念ながら、三本柱の一つ目である「学力」が十分に身に付いていないことが各種調査結果の数値として表れている。また教科・学年間の差が大きいことも特徴として挙げられる。教科を超えた共通実践事項を通して授業改善は見られるものの、その結果が学力として十分に表れているとは言えない。学力向上のために何ができるかを現任職員に聞き取り調査したところ、業務多忙感を減らし授業準備時間を確保すること、学力・授業力向上に対して学校全体で共通理解のもとに取り組むこと、の2点が主として挙げられた。

中央教育審議会「チームとしての学校のあり方」の答申(2015)では、学校の多忙化が注視される中、教員が孤立化しているという指摘もあり、まずは教員が「チームとして」教育活動に

取り組むことが重要であるとしている。「学校現場における業務改善のためのガイドライン」(2015)では、冒頭で「業務に対する負担感は、(中略)…協力体制がないなど、様々な要因が重なって高まることも考えられる」「負担感は教職員のモチベーションの低下にもつながる」ことが述べられている。教員の負担感を減らすためには学校全体の協力体制が必要であることが伺える。木岡(2006)は、組織マネジメントのキーパーソンであるミドルリーダーが活躍することが元気な学校づくりには必要不可欠であることを述べている。

B中学校において、授業についての研修を通して学力・授業力の向上に職員が一丸となって取り組むことで、協力体制の充実とチーム力の向上が図られ、それが生徒の学力向上に繋がるのではないかと考えた。また、ミドルリーダーを活躍させることで学校が活性化され、業務への多忙感や負担感が軽減されることも考えられる。

(2) 研究の目的

昨年度の実践では、教員のチーム力を高めるために、カリキュラムマネジメントの考え方を基に、学校経営への参画意識を高め、個々の教員が自律的に動きつつチーム学校として一つの方向を目指していくことを狙った。田村(2016)が提唱した「カリキュラムマネジメント・チェックリスト」の結果を「カリキュラムマネジメント・モデル」に表し、自校の強みを生かして改善案を教員全員で考えるという研修会を行った。成果として、次の2点が挙げられた。

- ① 組織のキーパーソンとなり得る中堅層教員をリーダーとしたことで、学校全体として動くことができた。

- ② 「強みを生かす」というプラス思考を元に考えることで、積極的な意見交換が行われた。

また課題として、次の3点が挙げられた。

- ① 教員以外の研修会参加が叶わなかった。
 ② 研究が教員目線に沿ったものとなり生徒の姿が見えなかった。
 ③ 研修の意義について共通理解が甘かった。

昨年度の研究における成果と課題及び今年度赴任したB中学校の実態を受け、今年度の研究も研修を通じた学校のチーム力向上を目的とする。ただしその研修が生徒に還る内容であることに留意して進める。具体的には、研修の内容を授業や生徒に関するものとし、教科や経験年数、職種を超えた学校全体の研修を行い、それを日々の授業や生徒指導への還元していくことができるようにする。また協働的プロセスによる意識の変革を図るために、昨年度同様、中堅教員をリーダーとして研修を企画・運営していく。そうすることで、学校組織の活性化及びミドルリーダーの育成も目指す。

2. 研究の重点と方法

(1) 先行研究より

1) カリキュラムマネジメントについて

田村(2016)は、「教職員が方針を十分理解・納得した上で自律的に動けるようにするのが一番強力なマネジメントであり、そのためにはカリキュラムマネジメントの計画段階や評価段階に教職員の参画の場を作ることが有効」と述べている。田村はまた、カリキュラムマネジメントをとらえる際に「考慮すべき7つの要素」と「要素間の関係性」が示されているカリキュラムマネジメント・モデル(図1)を開発し、それを用いた整理・分析について「勤務校を全体的に鳥瞰することや構造的にとらえること、PDCAサイクルへの注目を促すこと、実践の良さや問題点、今後の課題や取組の方向性を明らかにする

こと等において有効性が確認できている」としている。

2) ミドル・アップ・ダウンマネジメントについて
 木岡(2007)は、学校組織の長所を最も発揮するものとして「ミドル・アップ・ダウンマネジメント」の考え方を提唱している。これは、主任クラスのみドルリーダーがキーパーソンとなり、校長に示された学校ビジョンを解釈し、第一線の教職員と取り組み方策を検討・実施して学校組織を動かすという考え方である。

3) 強みを生かした学校組織マネジメントについての考え方

浅野は、「NITS オンライン研修 学校組織マネジメント指導者養成研修講座(2020)」において、学校組織マネジメントの考え方の一つとして、学校の内外環境分析を行い状況を共有すること、そして強みを生かした特色づくりをすることを述べている。

内外環境分析の手法として浅野は「SWOT分析」を挙げ、特色づくりをする際は「我が校の内外のプラス部分を発見・発掘し、それらを生かしたカリキュラムづくりや教育活動、各種の取組をすること」が必要であると説いている。

マイナス面を改善するよりもプラス面を強化するという発想の転換が充実した教育活動につながる点を重要視する。

4) 若手の力量形成のために

岩瀬直樹(2019)によれば、教師の力量向上に必要な2つの視点は「技術的な熟達」と「リフレクション(振り返り)」であり、実践を振り返って「これで良かったのか」と問い直しながら実践を重ねていく「省察的実践」が特に重要だと説いている。ベテランはどうしても若手を指導してしまいがちだが、本人が気付き得るための質問、振り返りのための伴走が肝要であるとも述べている。そのためには、コミュニケーションを豊かにして、職員室を居心地がよく気楽に話せる

空間にすることが不可欠であり、これが実現できると、教職員間に学び合い、支え合う関係性が生まれ、若手が先輩に相談しやすい環境が形成されると述べている。

(2) 研究の重点

昨年度の研究では、先行研究 1)～3)を受けてカリキュラムマネジメント研修を実施した。今年度は、1の(2)で述べた成果及び課題、先行研究 4)、B 中学校の実態から、次の 3 点を重点として取り組んでいく。

- 1) 教員にとって必要感のある研修
- 2) ミドルリーダーの育成
- 3) 教員以外の職員も含むチーム学校づくり

(3) 効果の検証方法

- 1) チーム力の向上をみるために…学校経営反省より研究テーマに関係ある項目の評価数値及び記述について分析
- 2) 授業力向上をみるために…7月と12月に行われる生徒への授業アンケートの結果比較
- 3) 学力向上をみるために…秋田県学習状況調査の結果数値の分析
- 4) ミドルリーダー育成が図られたかをみるために…リーダーへの聞き取り調査

3. 研究の実践と結果

(1) 教員にとって必要感のある研修

昨年度の実践である SWOT 分析の考え方を基に「カリキュラムマネジメント・チェックモデル」を利用した研修会では、教員が自校の状況を俯瞰的に把握し、学校マネジメントへの参画意識を高めるのに有効であった。教員からは「考えを共有することができたのが良かった」「自分の学校について話し合う機会は無かったため新鮮

だった」「学年部の一体感が増したような気がする」といった肯定的な事後アンケートの回答が見られた。しかし、生徒に関することや日常業務へ結びつくような記述は見られなかった。このことから、今年度は研修内容を日常業務や生徒の成長に生かすことができる内容とし、「本校の課題である学力の向上に結び付く研修」を「教員の必要感をもって」行うことをねらいとして研修を進めることにした。

B 中学校では今年度「市教育委員会委嘱公開授業研究会」(以下「市の公開研」)が行われた。他校・他校種の教員に自分の授業を公開するにあたり、学力と授業力の向上は必然のものであり、11月の市の公開研に向け、授業力を向上させ、生徒を成長させるために学校が一丸となって取り組むのに絶好の機会だった。

① ICT 研修

研究主任と連携を図りながら、B 中学校の授業スタイルを模索する研修を行った。第 1 回目の研修会は、研究主任の提案に対して特段意見が出ることもなく終わった。昨年度末に行われた学校経営反省会で今年度の研修についての骨子は出来ていたためであること、今年度からの赴任者は新しい学校のスタイルをまずは受け入れるところから始めるためであることが要因として考えられた。上意下達の研修になっていくのではないかという懸念が研究推進部の中に生じ、打破するための方策として今年度スタートした GIGA スクール構想を利用することにした。今年度は一人一台タブレット端末が配布された「GIGA スクール元年」である。従来の話し合い活動や自力解決段階にタブレットをどのように活用していくかについて、教員が話し合いを重ねる必要があった。教員全員が ICT に精通している訳はなく、手探りの状態で生徒にタブレットを持たせて授業で使っていくのは、教員によっては大きな抵抗感があった。だが、市から任命された「ICT マイスター」(教諭)を中心に、夏休みに研修会(図 1)が行われ、お互いの活用

状況を報告したり実際に動かしてみたりすることを通して、教員の中のタブレットへの抵抗感が次第に薄れていった。研修会から日常の研修へとシフトしていき、研修リーダーが中心となって職員室のあちこちで「こうやって使ってみた」「こうやるといい」「面白そうだから教えて欲しい」と言った会話が聞かれるようになった。



図1 ICT研修の様子

② 教員採用試験への協力

併せて、「生徒に力をつける授業」への探究を進めた。中規模校であるB中学校では、各教科1～2名の教員が配置されている。研修も教科毎に行われていたが、同じメンバーだったり長年の授業スタイルから脱却できなかつたりして、授業改革が捗らなかつた。そこで、授業研究会の度に教科の枠を超えた小集団を作り変え、新たなメンバーで忌憚のない意見を言い合うことができるようにした。加えて岩瀬(2019)による「若手育成のための伴走」が行われるように、ベテラン教員には「気づき得るための質問」や「伴走」をしてもらうように働きかけた。とは言え、教職年数が長い教員には長年培ってきた経験則や「若手に教えたい」という意欲が強くあるため、思ったように「伴走」を学校文化として浸透させることは難しかった。だが、教員採用試験をきっかけにして変化が訪れる。

B中学校では、2名の講師が秋田県の教員採用試験の二次試験に向けて授業づくりを行った。年間計画に位置づけられた研修会ではないため、指導案検討会や事前研究会など、全ては自主参加となった。驚くことに8月末からほぼ全員の教員が2組に分かれてチームとして動き出し、題材選びから指導案検討、事前授業までを通常業務の合間を縫って行ったのである。ベテラン

は放課後の早い時間に指導を行い、若手チームが夜遅くまで繰り返し事前授業を行った。ミドルリーダーが声をかけて参加者を募ったり授業に対する提案を行ったりする姿、初任層が自分の経験をもとに助言する姿が見られた。筆者も何度か参加したが、見る度にブラッシュアップされていく授業は、講師一人の力ではできないものだった。また回を重ねる毎に、周りの教員のスタンスが「こうすればいい」から「どうしたい？」という伴走に移り変わり、それに伴って講師の自分軸が定まっていた。

この教員採用試験を通じた「教員チームで作り上げる授業づくり」が、正規の研修会でも生かされ、B中学校の授業研究会が「自分の意見を言う場」ではなく「もっといい授業をするためにはどうすればいいかを一緒に考える場」へとシフトしていった。

(2) ミドルリーダーの育成

昨年度の研究では、中堅教員がミドルリーダーとしての意識をもつようになることで、若年層とベテラン層を上手く繋いで学校の研修を活性化させることが成果として挙げられた。

B中学校は、中堅教員が女性2名と極端に少なく、若年層とベテランが多いいわゆる「ふたこぶラクダ」の年齢構成である。そこで今年度は、若年層からもミドルリーダーを選出し、学校全体を俯瞰する視点を育てることとした。

B中学校の授業研究会は付箋紙を使って行われる一般的なものである。授業研究会は年間4回計画されていた。4回目が先述した市の公開研である。それに向けて、授業研究会の持ち方について、研究主任を中心にミドルリーダーを交えて「協議会を深めるためにはどうすればいいのか」というリーダー研修会を行った(図2)。



図2 リーダー研修会の様子

研修では、「付箋を書く際の視点」「グループのファシリテーターの決め方」「構造化を意識した話し合いの進め方」「研究会の持ち方をどのように参会者と共有するか」等が話し合われた。その際、昨年度同様 SWOT 分析の「強みを生かす」ことを重視した。共有化は今までも行われてきたが、改めて話し合うと教科(分科会)毎、個人毎の認識の違いが次々と出てきた。その擦り合わせを行った(表1)ことで、地区公開において協議会の深まりに寄与できた。

表1 認識の違いと擦り合わせの結果

認識の違いや改善事項	擦り合わせの結果
付箋に書く内容と貼り方	教師サイド(授業技術等)で書くが、生徒の姿(変容)を話しながら貼っていく。生徒の姿から離れない。
分科会で重要視すること	付箋を貼ることではない。その作業を通して授業改善することを重視する。
授業改善で留意すること	提示した授業のみに特化した意見を出すのではなく、教科を超えて次の日から自分の授業で使うことができることを見つける。
時間配分	付箋を貼るのに殆どの時間を費やした分科会もあった。その後の構造化に時間を割くためにも付箋を貼る時間を短縮する。
グループのファシリテーター	グループの意見をまとめて構造化していく人は指名しない。自主的に動いてこそ研修の意義がある。ただし各グループに核となる人を配置する。

(3) 教員以外の職員も含むチーム学校づくり

昨年度の研究では、実態把握と目標共有が新たな実践を生み、相互理解・相互提供の気風を高めた。反面、教員だけの研修で終わってしまい教職員全員で進めることができなかったという課題が出た。飛田(2014)によれば、異質性の高い集団は潜在的に優れた問題解決パフォーマンスを示す可能性が高い。学校を教員以外の視点で捉えることも必要である。そこで今年度は、教員だけの研修にはとどまらず、「チーム学校」と言われる「学校を支える教職員」とともに実態把握と目標共有をすることができないかと考えた。

① 学習生活サポートを入れた特別支援の研修

特別支援の研修会に市の会計年度職員である学習生活サポート員(以下サポート)も参加する計画を立てた。サポートは教員よりも生徒の生の声を聞くことができるため、その情報を得ることが生徒の実態把握に有益である。しかしB中学校においては、教員とサポートはそれぞれに距離をおき、炉辺談話で情報交換することは殆どなかった。研修会のテーマは「特別な支援を必要とする生徒への具体的対応について」とし、教員とサポートが各学年で「特別な支援を必要としている〇〇さん」の実態を共有し、その対応について話し合いを行った。勤務体系の違い(勤務時間が教員と違う。勤務時間のオーバーはしない)や職務の制限(守秘義務により情報を全ては共有することができない)、意識の違い(研修を共有する必要性を感じない)など、思った以上にハードルは高く、調整は難航した。しかし最終的には4名のサポート全員が自ら研修会に参加することを希望し、管理職が勤務時間を調整することで、教員とサポートによる研修が実現した。研修会終了後は研修で用いた付箋台紙をコーヒーコーナーに掲示した(図3)。



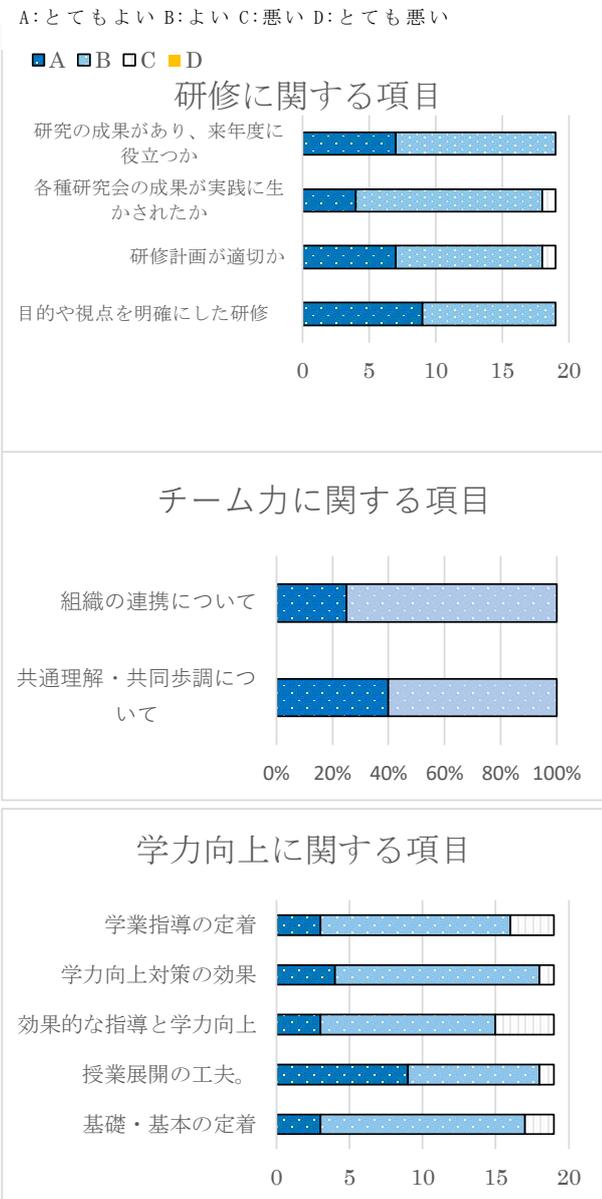
図3 サポート研修会とコーヒーコーナー掲示

研修会を通して、教員の意図やサポートの手法などをお互い知ることが出来た。サポートからは「普段、先生方とこんなに話すことはないのだから楽しかった」、教員からは「生徒の対応について共通理解を図ることが出来た。今後の授業の際に役立ちそうだ」等のコメントが得られた。

② サポートとの定期的な情報交換

この研修会を経て、筆者は定期的にサポートと教員の情報交換ができないかと考えた。そこで研修会後に特別支援コーディネーターと話し合い、サポートの業務記録の形態を変えた。サポート対象生徒一人一人の変容や支援の仕方について記録することにし、その記録を毎週管理職と特別支援コーディネーターと学年部が回覧することにした。サポートの目線から見た生徒の様子が担任や学年部に伝わるようになり、その内容についてお互いに話す機会が生まれた。

表2 学校経営反省より抜粋



サポートと教員の距離は近づいたとは言いつつある、と特別支援コーディネーターは話している。

4. 実践後の効果の検証

1) 学校経営反省より研究テーマに関する項目の評価数値及び記述を分析した(表2、3)。

評価数値の平均はほぼすべての項目で肯定的回答が8割を超えた。特にチーム力向上に関する項目は100%、研修に関する項目は95%が肯定的回答を得た。学力向上に関しては、上記の2項目と比較すると低い。自由記述からは地区公開を通して研修会の充実を感じている教員が多いことが伺える。

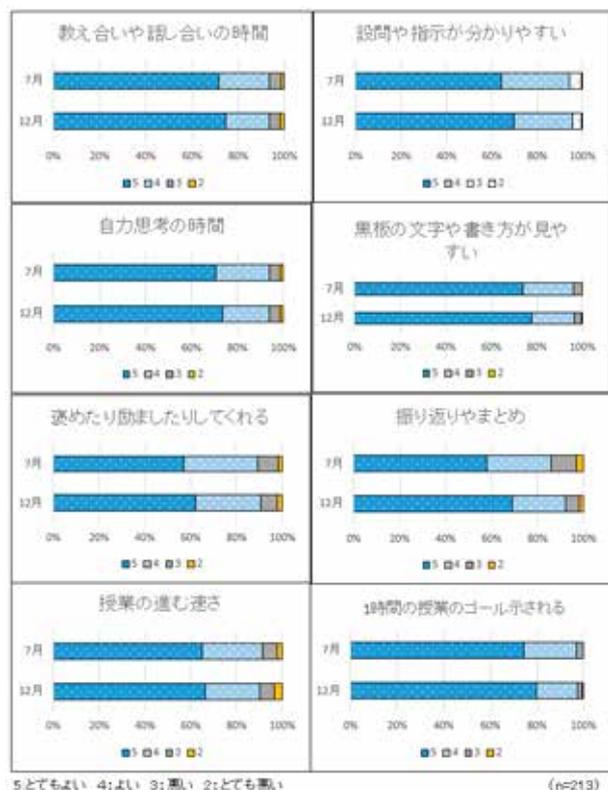
表3 学校経営反省自由記述より抜粋

研修についての自由記述
<ul style="list-style-type: none"> ・市の公開研で研究主任をはじめ、授業者、その他のみなさんも研修に対して前向きにがんばっていたと思う。 ・授業研究会ごとに課題が明確になり、公開に向かえたと思う。 ・公開研究会に向け、研修の機会が確保できたと思う。 ・公開もあり、充実していたと思う。 ・市公開研究会もあり、全職員で共通理解して研修ができたと思う。 ・校内研究をより追究するための全体研修の機会があるとより効果があると思う。
学力向上に関する自由記述
<ul style="list-style-type: none"> ・教科で工夫して基礎・基本の定着を図ろうとしたが、見取りが甘かったように思う。 ・提出させる学習ではなく、学力が身に付く学習にしていなければならない。放課後の補習も必要に応じて行いたい。 ・振り返りの問題を毎時間取り入れるなど、工夫してみた。 ・タブレットの活用はよくやられていたと思う。 ・ICTを活用することで話し合いが活発になったり、主体的に取り組んだりしている。 ・理解につながる効果的なICTの活用を考えていきたい。 ・様々な教科でタブレットを活用していた。生徒もだんだんと使いこなしている。 ・できるだけタブレットやPCを使うように心がけているが、まだかなり足りないと思う。 ・学習規律も学習習慣も意欲も、一つの教科ではどうもならないので、全教科同一歩調で行ってきたい。
チーム力に関する自由記述
<ul style="list-style-type: none"> ・各部組織の責任者は所属職員との連携が大切だと感じる。思っているだけでは伝わらない。また伝え合うことで組織が活性化し、職員が円滑に気持ちよく仕事ができるので、もっと連携を密に取っていきたい。

2) 授業アンケートの結果比較

7月と12月に全校生徒に対して行った授業アンケートの比較を行った(表4)。8つの項目全てで12月の結果が7月よりも良くなっており、特に最高値5をつけた生徒が各項目で増加した。

表4 授業アンケート7月と12月比較



3) 秋田県学習状況調査の結果数値の昨年度との比較

B中学校における秋田県学習状況調査県平均との差について経年比較をした(表5)。

生徒の違い、担当教員の違いを考慮せず単純に昨年度と今年度を比較すると、1年生は昨年度に比べ-7.4であり、2年生は+3.4であることが確認される。学年と教科別に見ると、伸びが見られたのが1・2年国語、2年社会、2年理科であり、大きく下がったのが1・2年の数学と1年の理科である。2年生の経年変化に注目すると、国語・社会・理科が伸びを見せている。昨年度と同じ教科担任で伸びを見せた教科もあ

ることから、今年度、授業改善に取り組んだことが学力向上に寄与したとも言える。

表5 秋田県学習状況調査 県との比較

秋田県学習状況調査 県平均との差(経年変化)

1年	国語	社会	数学	理科	英語	平均
R 2	-2.2	1.6	6.8	11.6		4.5
R 3	2.0	1.3	-9.7	-9.2	-3.7	-3.9
比較	4.2	-0.3	-16.5	-20.8		-7.4

2年	国語	社会	数学	理科	英語	平均
R 2	-5.8	-6.7	-1.5	-6.3	-9.8	-6.0
R 3	2.8	2.9	-7.0	-0.5	-11.2	-2.6
比較	8.6	9.6	-5.5	5.8	-1.4	3.4

4) リーダー2名への聞き取り調査

リーダーに自己の変容とリーダーとしての自覚について聞き取り調査を行った(表6)。

表6 リーダーへの聞き取り調査

① リーダー研修を行ったことによる変化はあったか。
・自分もっていた考えが取り上げられ全体に反映されることになって嬉しい。
・少人数での研修は自分の意見を言いやすく、今まで遠慮して言えなかったことを声に出すことが出来た。
・他の人達の考え方を聞くことができて、視野が広がった。
② リーダーとしての自覚はあるか。
・なかった。自分のような若年層が年長者に意見を言っても良いか気にして発言してしまう。
・なかった。しかし自分の研究授業が他教科の教員の授業改善に少しでも寄与できたら嬉しいと思っている。
・他の教員の授業を見る際は、学校全体の改善というよりは自分の授業に活かすことを考えている。
・リーダーとして、という感覚はなかったが、自分よりも若い教員の視野を広げるためにもっと色々な授業を見せることはできないかと考えている。

本人達はその自覚はあまりなかったが、2人とも研究主任の下、先頭に立って研修をリードし学校の研究を推進した。また、若い教員が増えてきている現状を踏まえ「自分より若い教員にもっと色々な授業を見せるシステムを作れないかと考えている」と自分のことではなく学校全体のことを考えた発言が確認される。

5. まとめ

(1) 成果

- ① 授業力向上のための研修を通して学校のチーム力を向上させることができたと言える。地区公開までに行った授業研究会の度に、授業はもちろん研修会のもち方についても深く掘り下げていくことを通して、職員全体の意識がまとまった。また教員採用試験の際に教員が自主的に研修を始めたことも、チームとして全体がまとまるきっかけとなった。この自主研修が発生した要因は「若手を育成したい」「自分の授業技術を継承したい」という教員の思いであると考えられる。
- ② 生徒に直接還る内容、明日から授業で使うことができる研修（ICT関連）は自主的に行われ推進された。ICTマイスターによる研修会をきっかけとして、新しいことに挑戦する学校の気風が生まれた。
- ③ 教員以外を交えた研修会を行ったことにより立場を超えた協働意識が高まった。研修会およびサポート記録の回覧によってサポートと教員の仲間としての意識が高まりつつある。

(2) 課題

- ① 授業力の向上と学力の向上を更に結びつける必要がある。今年度、学校が一丸となって授業改善、授業力向上へと取り組んだものの、学力の向上へ直接結びついたとは言えない。研修会が研究授業に向けたものだったことから、研究授業と日常の授業の乖離がその要因と考えられる。研究授業を日常の授業に落とし込んでいくための更なる方策について考えたい。
- ② ミドルリーダーの育成という観点からは、リーダーへの意識付けが弱かった。昨年度の実践では「プランリーダー」という肩書きがあったことで表立って動きやすかったという意見を得ていたが、今年度は諸事情により実現できなかった。リーダー達は研修に精力的に関わり学校を牽引したものの、自分がリー

ダーだという意識が低かった。学校全体を俯瞰的に見て目的達成のために行動できるような意識付け及び権限が必要である。

今年度の実践を通して最も強く感じたのは、教員が自主的に動いたときにこそ学校が変わると言うことである。目的に向かって意識を高めるのは、必ずしも必要感だけではなく、教師としての情熱も大きな比重を占めていることも分かった。加えて木岡(2007)の言うキーパーソンとしてのミドルリーダーの動きも学校がまとまるのに重要であった。今後も、キーパーソンを適切に分掌配置し教員が自ら動きたくなるような「しかけ」を機を逃さず行うことにより、チームとしての学校づくりを進めていきたい。

【引用・参考文献】

- 浅野良一(2020)『学校組織マネジメントの実践に向けて～学校の戦略マップを作る～』(NITS オンライン研修 学校組織マネジメント指導者養成研修)
- 木岡一明(2007)『ステップ・アップ学校組織マネジメント』(第一法規)
- 小玉重夫(2013)『学力幻想』(ちくま新書)
- 田村知子(2016)『カリキュラムマネジメントハンドブック』(ぎょうせい)
- 中央教育審議会初等中等教育分科会答申(2015) 「チームとしての学校の在り方」
- 飛田操(2014)「成員の間の等質性・異質性と集団による問題解決パフォーマンス」
- 岩瀬直樹(2019)「研究授業後の協議会で欠点を指摘しても若手の力量は形成されない」(『総合教育技術』2019年7月号より)
- 文部科学省(2015) 「学校現場における業務改善のためのガイドライン」

教員が共有ビジョンの形成に関わることによる一体的な学校組織づくり

秋田県秋田市立旭川小学校

鈴木 達哉

1. はじめに

(1) 研究の背景

平成 29 年告示の小学校学習指導要領では、道徳科と外国語科の新設、育成を目指す資質・能力の整理に伴う評価の観点の変更等の改訂が行われた。そして、主体的・対話的で深い学びを目指すための授業改善、教育活動の質を向上させるためのカリキュラム・マネジメントの推進、社会に開かれた教育課程につながるコミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）の導入が各学校に求められた。さらに、GIGA スクール構想の実現のため、ICT 活用の推進も急務となっている。その一方で、不登校やいじめの対応、特別支援教育の充実、新型コロナウイルス感染症対策等、学校が抱える課題も増えてきている。教員の勤務実態から、学校の働き方改革も喫緊の課題となっている。

このような教育改革や学校が抱える様々な課題に対応していくためには、全教員が一体となって取り組む組織づくりが重要である。

中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」（1998）では、学校の自主性・自律性を確立するため、「校長をはじめとする教職員一人一人が、その持てる能力を最大限に発揮し、組織的、一体的に教育課題に取り組める体制をつくる必要がある」としている。同『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』（2021）でも、「校長のリーダーシップの下、組織として教育活動に取り組む体制を整備することが必要である。」と述べている。

今年度赴任した A 小学校では、新学習指導要領への対応、感染症予防に努めながらの学

習活動の充実、一人 1 台のタブレット端末の活用の他、不登校児童や個別の支援を必要とする児童への対応、問題行動のある児童への生徒指導等が課題となっている。また、毎年初任者が配置されていることもあり、担任 22 人中、教職年数 10 年以下の教員が半数の 11 人、50 代以上が 9 人、ミドル・リーダーとなるべき 40 代が 2 人という構成になっており、若手教員を育成しながら学校経営にどう生かしていくかが懸案事項となっている。これらの課題に対して全教員が参加して協議する場をなかなかもつこともできず、校長、教頭、教務主任からの指示や提案で進めるトップダウン型の学校経営になってしまっている実態もある。

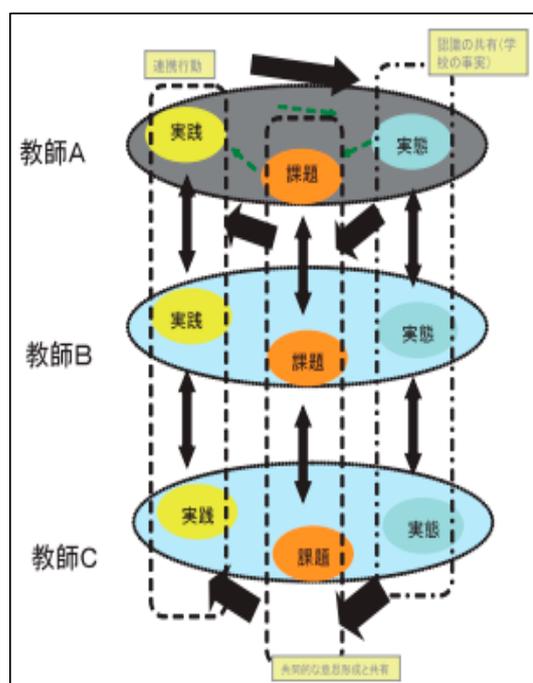


図1 良循環サイクルの集団的展開（学校組織における協働の基本モデル）

(2) 研究の目的

組織学習の研究者であるセング(2014)は、学校を改善し、持続可能な組織にするために、共有ビジョンとそれを生み出すプロセスの重要性を述べている。学校のビジョンの浸透、教員の学校運営への参画等をもとに協働を図る観点から、学校経営学の研究者である天笠(2020)は、学校の「グランドデザイン」の作成を提唱している。学校経営学の研究者である佐古(2011)は、教員集団が実態、課題、実践等に関する情報を共有するための基本モデルを示している(図1)。教育学の研究者である小島(2016)は、これからの学校づくりへの示唆として、「学校づくりの目標や行為のファクター」を挙げている(図2)。

これらの先行研究から、学校が教育改革や様々な教育課題に一体的に取り組むための体制をつくるためには、教員が共有ビジョンの形成に関わることが重要であり、それが自主的・自律的な学校経営につながると考えた。

そこで、本研究では、A小学校での実践をもとに、教員が共有ビジョンの形成に関わることの有効性についての考察を目的とする。また、筆者は、昨年度、秋田大学教職大学院で、学校の「グランドデザイン」作成に関わることによる教員のカリキュラム・マネジメント意識の変容について研究し、「PDCAサイクルへの『グランドデザイン』活用モデル図」(図3)を考案した。その実用性についても検証したい。

2. 研究の方法

(1) アンケート調査の実施・分析

A小学校の教員にアンケート調査を実施し、共有ビジョンの形成に関する意識を捉える。

(2) 校内研修会の実践・分析

教員が共有ビジョンの形成に関わる方法として、学校の「グランドデザイン」を

活用し、その作成を目的とした校内研修会をA小学校の教員を対象に行う。具体的には、A小学校の課題や特徴を捉えるSWOT分析をするグループ演習と全体協議である。そこで共有したことをもとにA小学校の「グランドデザイン」を作成した後でアンケート調査を実施し、教員が共有ビジョンの形成に関わることの有効性について検証する。

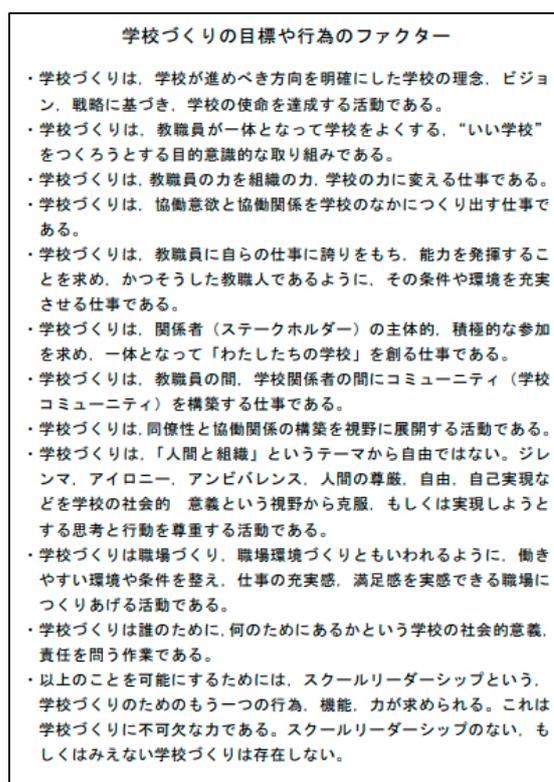


図2 学校づくりの目標や行為のファクター
(小島 2016)

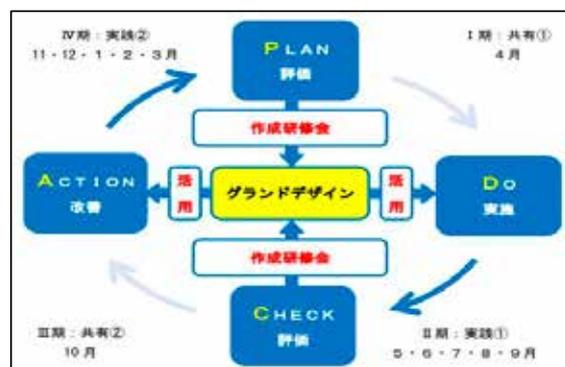


図3 PDCAサイクルへの「グランドデザイン」活用モデル図(鈴木 2021)

3. 研究の結果

(1) 共有ビジョンの形成に関するアンケート調査

設問①「学校経営に参画していると思うか」、設問②「学校の教育目標や経営の重点を全教員が共有していると思うか」、設問③「学校の教育目標や経営の重点を意識して日々の実践をしているか」、設問④「学校の『グランドデザイン』を知っているか」という4つの設問に、「そう思う」、「だいたいそう思う」、「あまり思わない」、「思わない」で回答してもらった(図4)。

その結果、ほとんどの教員が学校経営に参画しているという意識をもっていることが分かった。また、学校の教育目標や経営の重点を全教員で共有している意識があるものの、日々の実践に生かし切れていないという実態も見えてきた。学校の「グランドデザイン」については、半数以上の教員が知らなかった。

(2) 校内研修会の実践

1) SWOT 分析

校内研修会を、令和3年12月24日、A小学校図書室を会場に行った。内容は、校内外の環境や教育資源等のプラス面とマイナス面をSWOT分析で捉え、それをもとに「強みを生かす取組」、「外部を生かす取組」、「弱みを克服する取組」、「脅威を防ぐ取組」を考える演習と協議である。グループで演習を行ったあと、全体で協議する時間を設定した。グループは、担任に養護教諭や栄養教諭等の担任外の教員も加え、教職経験に応じた3~4人で構成した。A(35年以上)、B(30~35年)、C(25~30年)、D(15~25年)、E(10~15年)、F(3~10年)、G(3年未満)の7グループである。

グループ演習と全体協議で出された意見をまとめたA小学校のSWOT分析が図5である。それを見ると、若手教員は環境や教

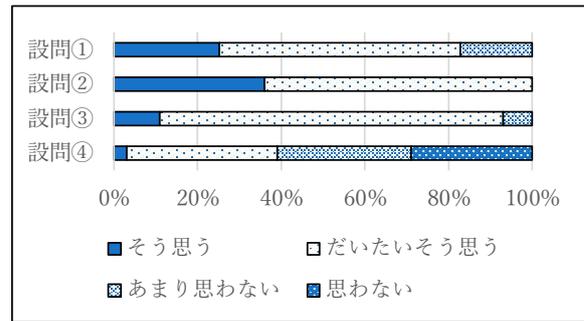


図4 共有ビジョンの形成に関するアンケート調査結果

グループ	校内	校外
プラスの面	A 教職員	自然環境
	B 行事を生かして子どもを育てる	自然が豊か
	C 子どもたち同士の関わり合い自主的に活動できる学習や行事	地域の特色を生かした学習
	D てつなぎ活動	自然が豊か
	E 全職員で子どもを育てる子ども同士のつながり	豊かな自然と人材
	F 元気を生かした行事の工夫	資料や経験の蓄積
	G 指導法等の共有	地域との連携
取組	特別活動の充実	豊かな教育資源の活用
マイナスの面	A 生徒指導	無
	B 生徒指導	家庭教育
	C 自らを律する時間	安全マップ、保護者への啓蒙活動
	D 教材の入れ替え	外部機関との連携、家庭教育
	E 児童会活動の充実	保護者への啓蒙
	F 生徒志度、室内遊びの工夫	無
	G 教材・教員の充実、教科担任制	無
取組	生徒指導の充実	家庭との連携

図5 A小学校のSWOT分析

育資源に注目し、教職経験が上がるにつれ、児童や保護者、地域の人材等の「人」に注目するという違いが見られた。また、A・Bグループは、経験豊富だからこそ思い切った取組を提案できないジレンマも見て取れた。ミドル層であるC~Dグループは、具体的な取組を提案する傾向が見られた。

グループ演習では、付箋紙を活用したKJ法による話し合いを行った。そこでは、ベテランの教員より若手教員の方が話し合ったことを視覚的にまとめるファシリテーター

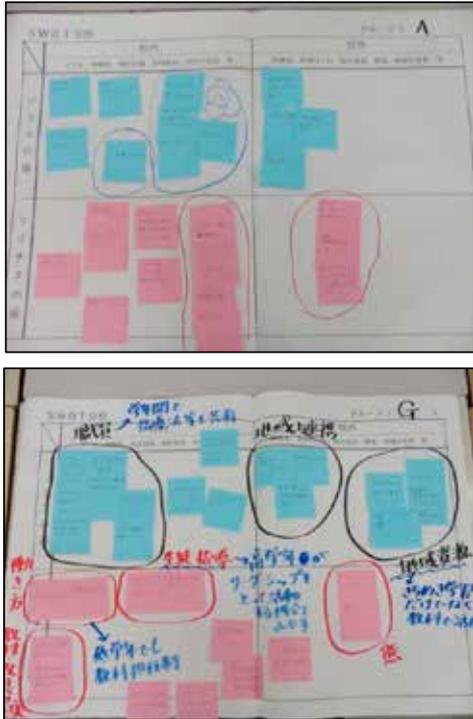


図 6 世代によるまとめ方の違い
 左：Aグループ（教職経験35年以上）
 右：Gグループ（教職経験3年未満）

ション・グラフィック力が高いことが明らかとなった（図6）。

全体協議では、A小学校のよさや課題を、教員同士が進んで共有している姿が見られた。提案された取組をすぐに取り入れたいという声や、5段階評価による学期末反省会より参考になるという感想も聞かれた。

2) 校内研修会後のアンケート調査

校内研修会で共有したことをもとに作成したA小学校のグランドデザイン（図7）を配付し、校内研修会に参加した24名の教員にアンケート調査を実施した。

まず、学校経営の重点に関する取組を考えることについて、設問①「教員同士の共有につながると思うか」、設問②「学校経営への参画意識の高揚につながると思うか」、設問③「日々の実践につながると思うか」という3つの設問に、「そう思う」、「だいたいそう思う」、「あまり思わない」、「思わない」で回答してもらった。さらに、校内研修会に参加した感想、「グランドデザイン」を見た感想、グループ構成についての意見を、文章記述で書いてもらった。

設問①～③の結果（図8）からは、校内研修会に参加した全教員が、共有ビジョンの形成に関わることの有効性を感じていることが分かる。しかし、それが日々の実践に結び付くかどうかに関しては、消極的に捉えている教員もいた。

文章記述からも、共有ビジョンの形成に関わることの有効性や「グランドデザイン」のよさを実感していることが伝わる（図9）。若手教員の記述からは、学校経営に参画した実感や喜び、学校への所属感の高まりを感じる。グループ構成については、同世代で話しやすかったという意見が多かった。特に、若手教員が自分の意見を率直に出すことができた、そのよさを実感していた。

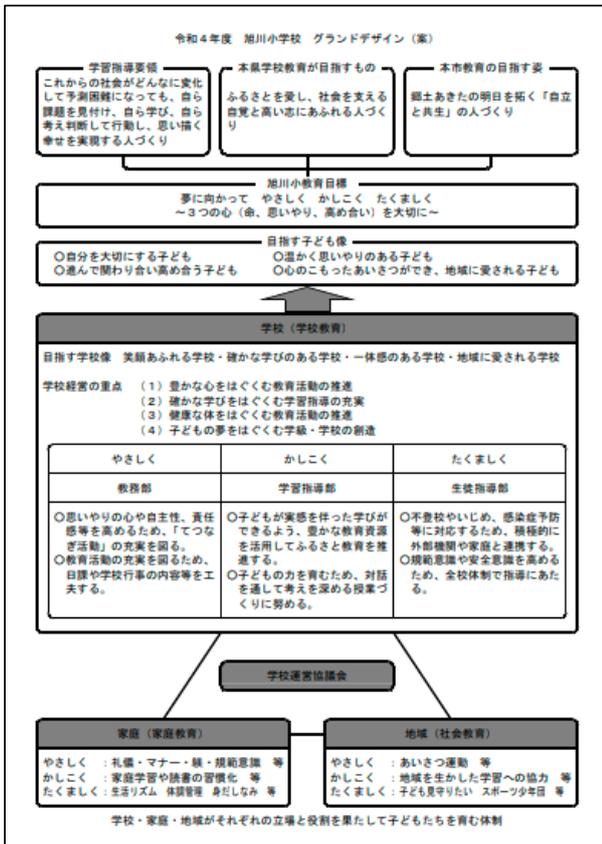


図 7 A小学校の「グランドデザイン」

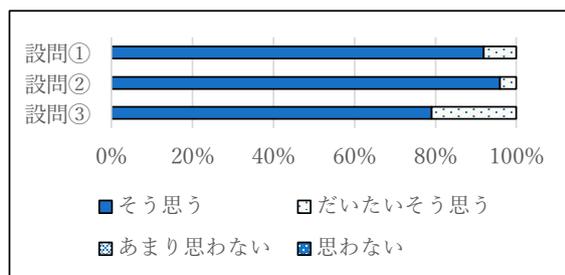


図 8 校内研修会後アンケート調査結果

4. 研究の考察

(1) 教員が共有ビジョンの形成に関わることの有効性について

アンケート調査の文章記述で、学校の「グランドデザイン」作成に関わった A 小学校の教員が、「学校の一員として」、「チームで」、「学校経営に関わって」等の表現を使っていることから分かるように、教員が共有ビジョンの形成に関わることは、組織への所属感や一体感を高めるという点で一定の効果がある。特に、ミドル層や若手教員の学校経営への参画意識の高揚には大きな効果がある。それだけではなく、自校のよさや課題を確認したり自分の実践を振り返ったりすることができ、教育活動の充実にもつながる。昨年度、前任校の S 小学校で行った研究でも同様の結果であり、教員が共有ビジョンの形成に関わることは、一体的な組織づくりに有効であると言える。今後は、校長が学校経営案等の形で学校のビジョンを示す学校が多い中、教員が共有ビジョンの形成に関わる体制をどのように整えていくかが課題であり、校長のリーダーシップが今まで以上に重要となってくる。

(2) 「PDCA サイクルへの『グランドデザイン』活用モデル図」の活用について

本研究のアンケート調査結果では、教員一人一人が「グランドデザイン」のよさや価値を見出しており、「グランドデザイン」が共有ビジョンの形成に活用できることが明らかになった。昨年度の研究実践では、「グランドデ

【校内研修会に参加して】

(ベテラン)

- ・ A 小学校の一員として、問題点や改善の視点を考えるよい機会となった。
- ・ みんなで話し合う機会があつてよかった。
- ・ 普段感じていることを話すことができ、有意義に感じた。

(ミドル)

- ・ 他の先生方の学校に対する考え方や感じ方を聞くことができてよかった。チームでよりよい学校を作っていくという意識が高まった。
- ・ 他の先生方のお考えを聞き、自校の子供たちについて日頃から感じていることを共有できたり、新たな気づきがあつたりして大変勉強になった。

(若手)

- ・ 普段、あまり考えることの無かった学校運営の仕方や経営方針について自分事として捉えることができたと思う。
- ・ 様々な年代の先生方の意見を聞くことができ、大変参考になった。学校経営に自分も関わっていかねばという気持ちが高まった。
- ・ 教職について間もない中で研修会だったが、周りの先生方と学校、地域のよい点や改善点を本音で語ることができてよかった。
- ・ 教育目標やその実現に向けた取組を学年部の域を越えて共有し、考えることができてよかった。
- ・ 自分では気が付かなかった自校のよさや改善すべき点を知ることができた。
- ・ 自校のよさや課題を改めて考える機会となった。

【「グランドデザイン」を見て】

(ベテラン)

- ・ 学校、家庭、地域の役割が視覚化され、具体的にイメージできると感じた。
- ・ 自分事として、教育目標、経営方針を見つめるきっかけとなった。
- ・ 教育目標と経営の各部がまっすぐに結び付いていてすごいと思った。

(ミドル)

- ・ 自分たちの意見が学校運営に生かされたという実感をもつことができ、率直にうれしく思う。
- ・ 自分たちの声を取り上げられていることで、所属感が高まったように思う。

(若手)

- ・ 職員全体で学校を作り上げている意識が高まった感じがする。これを機会に、自分の取組を見直していきたい。
- ・ 目指す学校像、具体的な方策が分かりやすく整理されている。目指す学校像に向けて、学校組織の一員として努力していきたい。
- ・ 自分たちの考えが反映されており、教員全員で学校をよりよくしていこうという気持ちになった。
- ・ 学校、家庭、地域の役割が明確化されていて、とてもいい。保護者にも分かりやすいと思った。

【グループ構成について】

(ベテラン)

- ・ 同世代ということで話しやすかった。
- ・ 年代毎に共感できるとともに、世代の違いも感じられ、多様な考えが出された。
- ・ 年齢別のグループ構成にすると、こんなに意見が違うのかと驚いた。
- ・ 年齢別というのはどうか、疑問である。

(ミドル)

- ・ 同年代での話合いがしやすかった。
- ・ 経験年数が近いので思っていることも似ていたが、経験年数が違うグループだと、全く違う考えを知ることができ、おもしろいかもしれない。
- ・ 自分がミドルであることを実感し、しっかりしなければと思った。教員数が少ない世代だということも改めて思った。

(若手)

- ・ 意見を出しやすい雰囲気、とても話しやすかった。
- ・ 互いに遠慮せず、意見交換をすることができた。
- ・ 遠慮せずに話し合うことができた。
- ・ 年齢が近い同士で話しやすかったが、年齢によって考えが違うのもおもしろいと思った。

図 9 アンケート調査の文章記述より

ザイン」作成研修会を9月に行い、PDCAサイクルの「C:評価」に活用できることを確認した。本研究では、同様の校内研修会を12月に行い、その成果や先生方の声から、次年度につながる「P:計画」に活用できることを捉えた。それは、『『グランドデザイン』活用モデル図』の実用性が示されたものとする。

今後、『『グランドデザイン』活用モデル図』がPDCAサイクルに活用されることを期待するが、秋田市では「グランドデザイン」を作成している学校がまだ少なく、その作成や活用の仕方、成果や課題については、今後の実践で検証していく必要がある。



図10 校内研修会の様子

5. まとめ

これからの教育改革や様々な教育課題に学校が対応していくためには、全教員が一体となって取り組む組織づくりが必要である。それには、校長が学校の目指す方向性を明確に示すだけでなく、その共有ビジョンの形成に教員が関わるのが有効である。それは、自主的・自律的な学校経営にもつながる。そのような体制を整えるためにも、校長のリーダーシップが重要である。

教員が共有ビジョンの形成に関わることは自校の成果と課題を捉え、それに対する方策

を考えるとという点において、教育活動の充実につながる。それだけでなく、ミドル層や若手教員の学校経営への参画意識を高め、教員育成にもつながる。

共有ビジョンの形成には、学校の「グランドデザイン」の活用が有効である。「グランドデザイン」を作成し、定期的に見直すことで、カリキュラム・マネジメントのPDCAサイクルの充実が図られる。「グランドデザイン」作成を校内研修会の一つとして計画的に位置づけ、効果的に活用したい。

今後も、「令和の日本型学校教育」の構築を目指し、学校教育が大きく変化していくことが予想される。本研究の成果を踏まえ、組織的、一体的に取り組む学校づくりに努めていきたい。

【引用・参考文献】

- 文部科学省(2018)「小学校学習指導要領」
中央教育審議会答申(1998)「今後の地方教育行政の在り方について」
中央教育審議会答申(2021)「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」
ピーター・M・センゲ(2014)『学習する学校 子ども・教員・親・地域で未来の学びを創造する』英治出版
天笠茂(2020)「新教育課程を創る学校経営戦略」ぎょうせい
佐古秀一、宮根 修(2011)「学校における内発的改善力を高めるための組織開発(学校組織開発)の展開と類型一価値的目標生成型の学校組織開発の展開をふまえて一」鳴門教育大学研究紀要第26巻
小島弘道、勝野正章、平井貴美代(2016)「学校づくりと学校経営」学文社
鈴木達哉(2021)「『グランドデザイン』作成による教師のカリキュラム・マネジメント意識の変容」秋田大学教職大学院教育実践研究報告書第5号

地域連携を核としたこれからの専門高校における学校経営

秋田県教育庁高校教育課英語教育推進班

藤原 暁人

1. はじめに

(1) 研究の背景

高等学校学習指導要領（平成30年告示）では、「社会に開かれた教育課程」の実現を目指し、家庭や地域社会との連携及び協働を深めること、地域や産業界等との連携を図りながら職業教育を推進することが求められている。変化の激しいこれからの社会において必要となる資質や能力を身に付けることはもちろん、少子化が進む地方においては地域を支える人材を育成し学校が地域振興の核となることが期待されている。

また、労働政策研究報告書では、専門高校においては高校と企業とが協力して在学時から高校生の能力を高める努力、学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携が重要であると述べられている。

(2) 研究の目的

2021年度に2つの高等学校が統合して農業科と工業科の2つの大学科からなるK高等学校が開校した。新たに誕生した学校への地域の関心も高く、今まで以上に地域との連携が期待されている。また、農業科と工業科の2つの大学科からなる秋田県では初となる専門系統合校として、県内全域においても注目され、学科間の連携も求められる。

本研究は、地域の産業界との連携と学科間連携を推進するための連携組織の構想とその効果的な活用を通じた学校経営について考察することを目的とするものである。

(3) 研究の方法

統合前の2つの高校で、企業連携の現状に

ついての聞き取り調査を行った。また、企業連携の先進校として、県内の2つの専門高校に聞き取り調査、県外の1校にアンケート調査を行った。さらには企業の調査として、地域の企業6社に聞き取り調査またはアンケート調査を行った。

文部科学省や労働政策研究・研修機構の企業との連携について書かれた資料や調査結果をもとに、聞き取り調査やアンケート調査から得られた成果や課題を分析し、K高校に取り入れる方策を検討した。そこで今年度から新たに地域連携に取り組んでいるK高校に聞き取り調査を行い、地域との連携を推進するための学校経営のあり方について考察した。

2. 連携に対する考え方についての調査

表1の先進校への調査と表2の企業への調査から、高校と企業が連携することに対する考え方に多くの共通点を見いだすことができる。「地元定着率の向上」、「コミュニケーション能力の育成」、「職業観の育成」、「最先端技術の習得」といったものが共通している。

労働政策研究報告書でも、企業側の育成すべき人物像について、「具体的な技能の習得や技術レベルの向上は現場に入ってから時間をかけて行うものであり、高卒・大卒にかかわ

表1 連携の方針、考え方

C 高校	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な企業ならびに関連産業との連携・協働を通じて、地域の産業を知ると同時に、地域に定住する人材を育成する。 企業連携を通じて最先端の知識や技術を学ぶとともに、適切な就業観や職業観を養う。 社会的・職業的に自立した人間力を身につけさせるため、インターンシップの充実を含めたキャリア教育の中で、企業との連携を強化し、実践的な職業観を養っていく
D 高校	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の充実と進路希望の実現（進路研究の充実と強化、インターンシップの推進、現場見学の実施） ものづくりコンテストや資格取得における技能指導
E 高校	<ul style="list-style-type: none"> 地域の産業を知り、働くことや職業について考えさせるとともに自己のあり方についての考えを深めさせる。 様々な世代の人たちと接する機会を持つことで、コミュニケーション能力など、社会人として必要とされている人間力を向上させる。

表2 身に付けてほしい力、期待する効果(抜粋)

身に付けてほしい力	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎的・基本的な知識・技能 ・専門的な知識・技能 ・コミュニケーション能力 ・最先端技術の習得 ・職業観・勤労観 ・資格取得 ・職場体験
期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の活性化、地域産業の発展 ・次世代への継承 ・学校との意見交換 ・地元定着率の向上

らず新卒で即戦力ということは期待していない」、「世の中の動きに関心を持ち、教科書レベルの勉強、寸法をはかったり道具の名前を覚えたりといった基礎的な勉強だけはしっかりして」、「社会・集団の中でしっかりと生活し、つきあっていける基礎の部分をも身につけて」といった意見が出されている。

3. 連携組織についての調査

(1) 統合前の2校の現状

表3は、統合前の2校への企業連携についての聞き取り調査の回答である。

A高校は、大学科農業の中に、生物資源科と生活福祉科の2つの小学科がある。農業はこの地域において主要な産業の一つであり、地域の産業との連携が強く求められる。A高校においても企業や法人との連携が進められていた。調査結果から、高校にとっても企業にとっても双方にとって利益のある Win-Win の関係にあることがわかった。

B高校は工業高校であり、大学科工業の中

表3 統合前の2校の調査結果

	A高校(農業科)	B高校(工業科)
企業連携を推進するための組織の有無	なし	なし
企業との連絡調整の方法	各科の担当者が連絡調整を行っている	各科の担当者が連絡調整を行っている
具体的な連携	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ ・デュアルシステム ・出前授業 ・農業機械やドローンの実演 ・生育データの提供(高校から) 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ ・デュアルシステム ・出前授業 ・電力セミナー ・水力発電セミナー ・風力発電セミナー
成果と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・最先端の技術に触れることができる。 ・学校からもデータを提供することにより、双方にとってメリットが生まれる。 	・科によっては連携する企業がない

に、機械科、電気科、建設科の3つの小学科がある。B高校も企業との連携は行っているが、科によっては連携する企業がないという課題があることがわかった。

統合前の2校はどちらも企業との連携を行っていたが、連携を推進するための組織は設置しておらず、各科の担当者が連絡調整を行っていた。

(2) 先進校調査

表4は先進校の企業連携における特徴的な取り組みである。

県内の農業高校であるC高校は、2020年度に文部科学省の「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」(プロフェッショナル型)の指定校となった。調査当時は指定となつて間もなかったため、まだ事業は開始していなかったが、新聞やニュースで頻繁に報道されるほど企業との連携が活発に行われている。

県内の工業高校であるD高校は、2019年度にコミュニティ・スクールとなったが、それ以前から企業との連携が行われている。

県外のE高校は、2015年に2つの高校を統合して開校した、農業科、工業科、商業科の3つの学科を持つ専門高校である。高校再編に伴い、工業科「創造工学科」が新設され、教育の柱としてデュアルシステムを導入した。

表5は、連携を推進するための組織について先進校に対して行った調査への回答である。

C高校は「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」の指定を受け、コンソーシアムを設立した。行政(市、村)や大学が構

表4 先進校の特徴的な取り組み

	先進校の特徴的な取り組み
C高校	出前授業(GAP研修)、出前講座(測量、パッケージデザイン、食品を科学する)、先進施設視察、工場・現場見学、インターンシップ
D高校	通常授業(花火の打ち上げ、電気工事実技指導、プログラミング)、施設・現場見学
E高校	企業見学、インターンシップ 通常授業(デュアルシステム新入生向け講習会、企業プレゼン、技術講習会、就業体験、企業実習)

表5 組織についての調査結果

	C高校	D高校	E高校
連携を推進するための組織	コンソーシアム	学校運営協議会	デュアルシステム協力企業会
組織の構成員	市、村、大学、産業教育振興会、教育委員会、高校	・校長、教頭、各分掌主任、学年主任、学科主任 ・地元企業代表、テクノスクール校長、中学校長、市役所総合防災課防災管理監、PIA会長、町内会長等	・企業代表、商工会議所、工業振興会、ものづくり人材ネットワーク、市産業振興部産業連携開発課 ・校長、教頭、学科主任、デュアルシステム担当

成員となっている。また、コンソーシアムの他に、指導・助言・評価をする運営指導委員会も設立している。

D高校は学校運営協議会を設置し、企業との連携に特化したものではないが、企業を含めた地域との連携を行っている。コミュニティ・スクールということもあり、企業関係者はもちろん、テクノスクールや中学校、行政（市）、町内会が構成員となっている。

E高校は、行政（市）が地元企業とともにデュアルシステム協力企業会を立ち上げ、高校と企業との連携に取り組んでいる。行政はもちろん、商工会議所や工業振興会、ものづくり人材ネットワークといった業界団体が構成員となっている。

このように、先進校として調査を実施した3つの高校は、いずれも企業との連携を推進するための組織を設置している。また、組織の構成員には、行政や業界団体が関わっている。特に、E高校は行政（市）が中心となって地元企業とともに組織を立ち上げたことが特徴的である。

（3）企業調査

企業側は連携を前向きにとらえているが、連携を推進するための組織の必要性については、6社中4社が必要ないと回答している。

「企業と学校の担当者が連絡調整を図ることができれば十分」、「担当者が代わってもきちんと引き継ぎをしてくれれば問題ない」というのが理由である。また、「新たに組織を立ち

上げることが教員の多忙化に繋がるのではないか」という意見もあった。

（4）調査結果から

企業への調査では、6社中4社が組織の必要性を感じていないが、その理由の一つは、現状でも十分連携できているということだった。しかし、そのように回答した企業は、現在も高校と連携できていることから新たな組織の必要性を感じていないものと思われる。

表6は、企業との連携の課題について先進校に対して行った調査の回答である。

C高校では「個々の教員と企業側の担当者のみの繋がりでは終わってしまい、単年度で完結するものであれば、あまり意味がない」と回答している。人事異動で担当者が代わっても、継続的に連携していくことが必要であるため、その点において、組織を設立することが改善策となる。

表7は、企業との連携の成果について先進校に行った調査の回答である。

E高校の成果を見てみると、行政が企業とともに組織を立ち上げ、企業と学校のパイプ役を担っていることで、学校・企業との連携が順調に進んでいると回答している。

このことについては、労働政策研究報告書でも「企業との連絡調整や事前・事後指導のための校務分掌の工夫（教員の多忙化）」が課題として挙げられている。そして、「企業側の

表6 企業連携の課題

C 高 校	・個々の教員と企業側の担当者のみの繋がりで終わってしまい、単年度で完結するものであれば、あまり意味がない。 ・個々の教員と受け入れ側の担当者のみで完結するような連携ではなく、それを事業化し包括的に推進ならびに評価する組織があれば、企業連携もスムーズに行える。
D 高 校	・インターンシップの企業の負担、受け入れ先の調整 ・ものづくり技能の指導 ・実習の教育課程上の位置付け ・校内組織の整備
E 高 校	・企業の期待が高まる一方、すべての生徒に企業との連携の意識を理解させることが難しい。 ・高いモチベーションを持って就業体験や企業実習に向かわせることが課題。

表7 企業連携の成果

C 高校	<ul style="list-style-type: none"> ・大学や企業、関連専業との繋がり、地域とのコミュニケーションが形成され、連携がしやすい環境ができています。 ・学校のPRや存在意義に直結しており、地域住民の関心も高くなる。 ・企業が求める人材像を知ることができ、学校も目標が明確になる。
D 高校	<ul style="list-style-type: none"> ・学習内容と社会との関わりの理解 ・職業観の醸成
E 高校	<ul style="list-style-type: none"> ・行政が事務局として学校と企業との調整を図りながら会議を主催。 ・就業体験、企業実習によりコミュニケーション能力の育成、学習意欲の向上につながる。 ・学校では学べない専門的な知識・技術・技能が向上。 ・行政が企業とともに組織を立ち上げ、企業と学校のパイプ役を担っていることで、学校・企業との連携が順調に進んでいる。

ネットワーク、情報を持ち雇用現場の実態にも明るい調整役（調整機関）の存在は、産学連携教育の円滑な立ち上がりと展開に向けて重要な意味を持つ」と述べられている。

このように、高校と企業の担当者だけの繋がりだけでなく、行政や商工会議所、業界団体など外部の協力を得て組織を運営することが教員の多忙化解消に繋がるものと考えられる。

4. 学科間連携についての調査

表8はE高校における学科間連携の取り組みである。

E高校は農業科、工業科、商業科の3つの学科があるが、すべての学科で学科間連携が行われている。

1年次には3学科すべてにおいて学校設定科目「産業基礎」が共通履修となっている。「産業人としての基礎力を身につけるとともに、地域の産業を知り、産業社会の仕組みを理解することで、専門学習へのモチベーションを図る」ことを目標としている。

2年次には、「他学科の科目を学ぶことにより広い専門性を身につけ、専門科の深化・発展につなげる」ことを目標とし、学んでいる学科以外の科目を選択して受講している。

3年次には、進路希望に応じて他学科の科目を選択して学習する。

農業科と工業科の2学科については、2年次には学校設定科目「植物工場」を共通履修

表8 E高校の学科間連携

	農業科	工業科	商業科
3年次	「課題研究」 ・農工が連携して、植物工場をテーマにした研究を行う。 ・大学の先生からアドバイスをもらい、年3回大学で研究発表を行っている。		
2年次	・進路希望に応じて他学科の科目を学習する。 農業科：簿記、機械工作 工業科：農業化学試験、簿記I 商業科：機械工作、農業化学試験		
	学校設定科目「植物工場」 ・1年次に学んだ農業科、工業科それぞれの基礎的な知識と技術を生かしながら、植物工場を体験的、探究的な学習を通して学び、科学的思考力と問題解決能力を伸ばし、農工に関わる各分野の発展を図る能力と態度を育てる。 ・農工の互いの分野を学習し、農工に必要な幅広い基本的な知識と技術の習得を図る。		
1年次	学校設定科目「産業基礎」 ・産業人としての基礎力を身につけるとともに、地域の産業を知り、産業社会の仕組みを理解することで、専門学習へのモチベーションの向上を図る。		

し、3年次には「課題研究」で植物工場をテーマにした研究を行っている。

学科の枠を超えた連携が行われており、これからの変化の激しい時代に必要とされる幅広い知識や技能の習得が実践されている。

5. 地域との連携を推進するために

(1) 地域産業連絡協議会

これまでの調査から、「個々の教員と企業側の担当者だけの繋がりでは終わってしまうのではなく、連携を推進する組織があれば企業連携をスムーズに行える」ということが課題として挙げられた。また、「行政の理解と協力は学校教育に大きく影響する。行政が企業とと

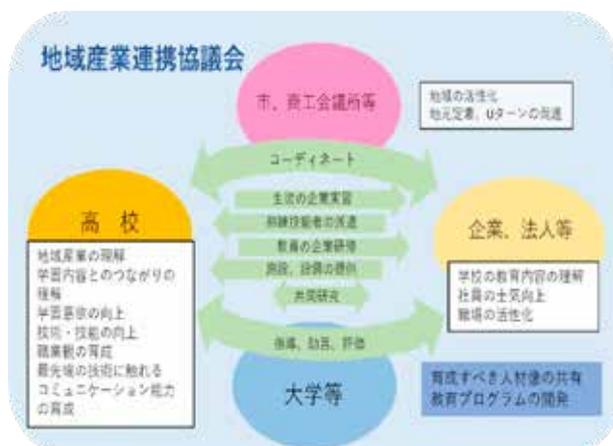


図1 地域産業連絡協議会

もに組織を立ち上げ、企業と学校のパイプ役を担っていることで、学校・企業との連携が順調に進んでいる」という成果も挙げられた。

労働政策研究報告書においても、学校側から見た課題として、「企業との連絡調整や事前・事後指導のための校務分掌の工夫（教員の多忙化）」が挙げられている。

「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018」では、「高等学校と地元市町村等の地域の関係者の間で継続的に緊密な連携を行い、地域一丸となって取り組んでいくことが必要である」と述べられている。

以上のことを踏まえ、企業との連携を推進するための組織として、地域産業連携協議会の設置を提案する。

図1に示すように、協議会の構成員には、高校と企業、そして行政が参加する。地域の産業に精通している商工会議所や業界団体も構成員となり、高校と企業や法人の間のコーディネーターとしての役割を担う。

労働政策研究報告書では、高校の施設・設備の古さが指摘されている。統合校の校舎は新築されたが、時代とともに古くなり、産業界のニーズに合わせて設備を更新するには限界がある。企業の施設・設備を活用してもらうことや学校への技術指導の派遣をしてもらう他、生徒は企業での実習、場合によっては共同研究も行う。教員の企業研修の実施も視野に入りたい。

さらに、調査した先進校でも行っていたように、地域産業連携協議会においても、大学教授等の学識経験者からの指導、助言、評価を受け、改善を加えることにより、効果的な連携に努める。

（2）学科間連携

先進校への調査により、学科間連携について次のように成果が述べられている。

生徒のアンケート評価もよく、他学科の科目を学ぶことで生徒の視野が広がり、世の中

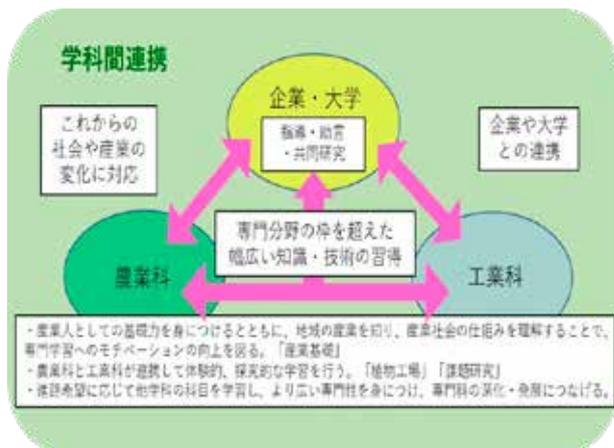


図2 学科間連携

の産業は、農工商の繋がりがあることの理解が深まっている。特に、農工が連携している植物工場は、2年次に選択した生徒が3年次の課題研究で植物工場の基礎研究を行い、大学とも連携した取り組みに発展していることは大きな成果である。

「これからの専門高校に求められる魅力について」では、今後、産業構造の大きな変化により、新たな成長産業が多く芽生えると考えられるとした上で、「専門高校の授業では、基礎的・基本的な知識を中心に学習しているが、これからの時代に必要とされる創造力や実践力の育成に努め、新たな技術開発やビジネスを創出できる、専門分野の枠を超えた幅広い知識を持った人材の育成が必要である」と述べられている。

日本の農業の現場では、依然として人手に頼る作業や熟練者でなければできない作業が多く、省力化、人手の確保、負担の軽減が重要な課題となっている。農林水産省でも、ロボット技術やICTを活用して超省力・高品質生産を実現する新たな農業を実現するため、スマート農業実証プロジェクトを開始した。まさに、農業科と工業科が連携して取り組むべき課題である。このように、学科の枠を超えた連携がこれからの専門高校には求められるのである。

（3）教育課程への位置付け

労働政策研究報告書では、高校と企業とが協力して在学時から高校生の能力を高める努力、学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携が重要であると述べられている。

統合前の2校においても、授業はもちろん、インターンシップ等で企業との連携が行われていたが、出前授業や特別講義といった単発的な連携ではなく、高校の学習内容との関連を意識した、高校卒業までの3年間を見通した計画が重要となる。

先進校の調査で、「学習内容と社会との関わり」の理解が成果として挙げられたが、これは成果であると同時に、関わりが理解できなければ課題ともなりうるものである。D高校の学校運営協議会で「インターンシップで何をどこまでさせていいのかわからない。マニュアルがあればよい」と意見があった。企業側は普段の授業で何をどこまで知識として学んでいるのか、実際に技術として習得しているのかわからないのである。

これらのことを踏まえ、今後、地域連携を核とした学校経営を推進する上では地域・企業との具体的な連携を教育課程に明確に位置付けすることが重要となる。学校教育目標の実現のために教育課程が編成され、各教科等の目標や計画を立てられるが、その中に3年間を見通した企業との連携を位置付ける。そして教員と生徒はもちろん、企業を含め地域

全体で目標や学習内容を共有する。これにより、学習段階や到達度を把握した上で学習計画を立てることができ、効果的な連携が可能になる。

先進校への調査で、企業連携は学校側がお願いするばかりで企業側にあまりメリットはなく、双方にとって有益とはなっていないのではないかという話があった。企業との連携を教育課程の中に位置付け、効果的な指導が可能となれば、地域の人材育成にも繋がり、企業にもメリットがある連携となる。

6. K高校の現状と目指す姿

図4はK高校における地域連携の取組と目指す姿を表した図である。

K高校は基本理念を「生徒の社会的・職業的自立を目指すとともに、身に付けた技術や技能によって地域産業を担い、地域に貢献する人材を育成する」としている。

K高校では、図4にあるように、地域との連携を「学びの基盤」、「地域に学ぶ」、「学びの還元」、「地域を支える」という4つの段階に分けている。段階の初めとなる「学びの基盤」は、各学科における基礎・基本の習得である。次の段階である「地域に学ぶ」は、地域と連携した事業への参加である。業界団体や大学、行政（県、市、国土交通省）と連携した講座やセミナー等の事業に参加し、専門的な知識・技能の習得に努めている。その次の「学びの還元」は、前の2つの段階で習得した成果の地域への還元である。地域との共同活動やボランティア活動、それぞれの学科の特色を生かした行事等への参加である。車いすのリサイクルや木材で制作したゴミステーションの寄贈、ネギ圃場の共同運営などを行っている。そして「地域を支える」という最後の段階は、それまでの「学びの基盤」、「地域に学ぶ」、「学びの還元」という段階を経て、「身に付けた技術や技能で地域産業を担い地域に貢献」するという段階である。これは卒

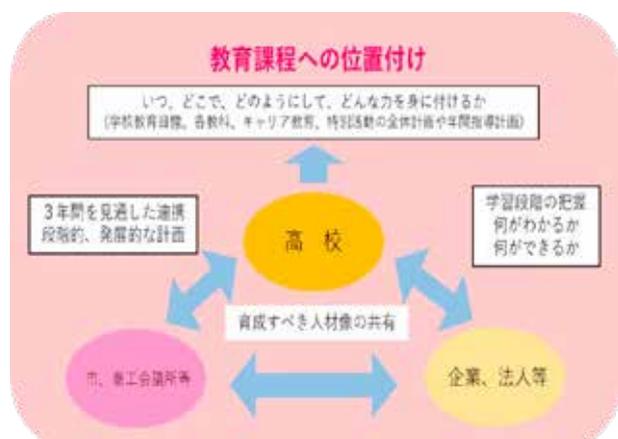


図3 教育課程への位置付け

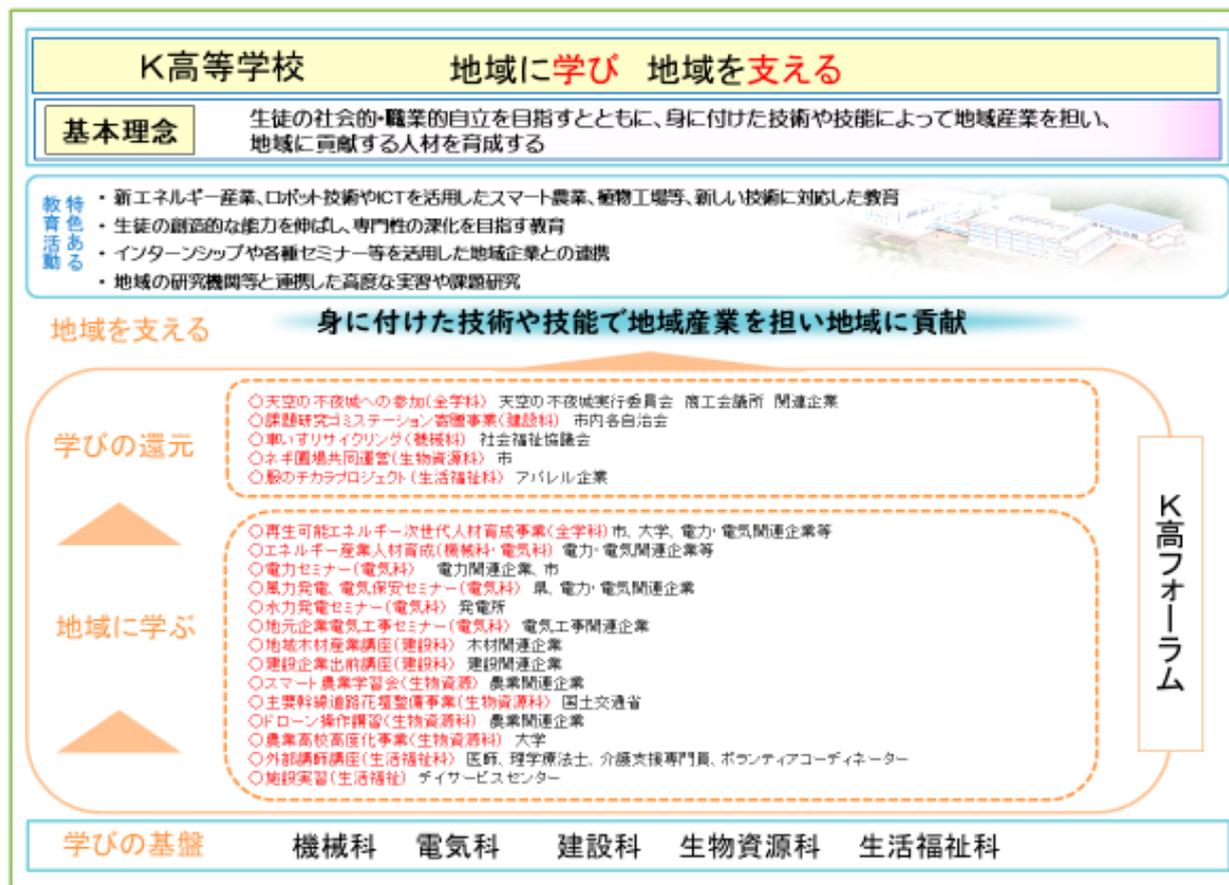


図4 K高校における地域連携の取組と目指す姿

業時に生徒に求める姿である。

コロナ禍ということもあり、K高校では連携を推進するための組織はまだ設立していないが、現在連携している市や大学、企業等を構成員とし、「K高フォーラム」という組織を来年度に設立する予定である。これまでも統合前の両校で企業等との連携は行われてきたが、新たに組織を立ち上げ、行政が加わることにより、より効果的な連携が期待できる。

学科間連携については、人工光を利用した植物工場やドローンを活用した田植え作業など、農業科と工業科で連携を行っている。今後は企業や大学に指導、助言を受けながら学科の枠を超えた連携をさらに発展させたい。

教育課程への位置付けについては、来年度からの実施に向けて「教科単元配列表」を作成中である。これは普通教科と専門教科の単元、特別活動の計画を一覧表に記載したものである。この表から1年間のどの時期でどの

教科が何を学習しているかが一目でわかり、学科間あるいは教科間での連携計画に役立てることができる。さらに1年次から3年次まで作成することにより、入学から卒業までの3年間を見通した計画を立てることができる。この「教科単元配列表」を基に、学校、学年、各教科等の目標や指導計画に地域との連携を位置付けることができる。

7. おわりに

「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018」において、「高等学校は、地域人材育成において極めて重要な役割を担うとともに、高等学校段階で地域の産業や文化等への理解を深めることは、その後の地元定着やUターン等にも資する」と述べられている。地方の人口減少が進む現在、地域産業は地域そのものの死活問題に直結すると言っても過言ではなく、地域産業の衰退は地域の衰退に繋がる。地域

産業の発展のためには、それを支える人材が不可欠である。地方の高校、特に専門高校は地域産業の活性化に大きな意義を持つ。

文部科学省の「地域産業の担い手育成プロジェクト成果事例集」では、企業側の成果として、学校と連携することにより、「企業と学校の交流が深まり、企業は教育現場や生徒への理解を深め、求める人物像について学校と共通認識を持つことができた」、「生徒や教員に指導することで、担当者は仕事に関わる知識等の整理や学び直しができ、仕事や企業内教育の見直しにもつながった」と報告されている。また、「社員の士気の向上など職場が活性化した」という報告も挙げられており、企業にとってもメリットがあることがわかっている。

この研究を通して、地域連携を核とした学校経営を推進するためには、地域産業連携協議会、学科間連携、教育課程への位置付けの3つが重要であることを示してきた。K高校は学科間連携にはすでに積極的に取り組んでおり、連携を推進するための新たな組織「K高フォーラム」の設立と「教科単元配列表」を基にした教育課程への位置付けは来年度から実施される。このように、地域連携推進の取り組みが着実に行われている。この3つが効果的に機能することにより、「身に付けた技術や技能によって地域産業を担い、地域に貢献する人材を育成する」ことが可能になると考える。行政を含めた地域が一丸となって連携に取り組み、この基本理念を追求し続けていくことが望まれる。

【引用・参考文献】

- 閣議決定(2018)「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018」
- 埼玉県地方産業教育審議会(2019)「これからの専門高校に求められる魅力について～地域産業を支える人材の育成を目指して～」
- 文部科学省(2012)「地域産業の担い手育成プロ

ジェクト成果事例集」

- 文部科学省(2019)「高等学校学習指導要領(平成30年告示)」
- 文部科学省(2018)「地域との協働による高等学校教育改革の推進について(通知)」
- 労働政策研究・研修機構(2012)「学卒未就職者に対する支援の課題(労働政策研究報告書 No.141)」

2021年度(令和3年度)「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業について

櫻庭 直美(秋田大学)

1 はじめに

本学教育文化学部では、2010年度(平成22年度)より「まなびの総合エリア」を組織し、実践力に富む教員の養成及び研修に総合的に取り組んできている。本稿で取り上げる大学教員派遣事業は、この「まなびの総合エリア」の中核的な取組として継続しているものであり、本学部附属教職高度化センターの教育実践研究部門が事業推進の役割を担っている。

本稿では、2021年度(令和3年度)の大学教員派遣事業の実施状況について報告する。

2 大学教員派遣事業の概要

p. 54～55には、資料として、大学教育派遣事業の実施要項を示している。

本事業は、県内で行われる教員研修等における大学の地域貢献の一環として始められたものであり、当初は、校内研究会及び地域の研修会等への支援のほか、大学教員による出前授業や、教員及び特別支援教育支援員を対象としたオープン研修会等を全県各地で展開した。現在は、実施要項に記載のとおり、「学校や市町村等が抱える教育課題の解決に向けた支援」を趣旨とし、主に校内や地域の教職員研修会において指導助言を行う「研修推進アドバイザー」と、主に教職員研修会やPTAの講話会等において講演講師を務める「学校運営支援パートナー」の二つの内容を掲げている。

また、市町村教育委員会や学校等への周知は、秋田県教育委員会の協力のもと行うことで、多くの関係者の目に触れ、広く活用を促すようにしている。加えて、コロナ禍により、外部人材を活用した研修機会の設定に対して消極的な状況が見られることから、2021年度(令和3年度)は、事業を周知する時期を例年よりも2週間ほど早めることで、学校の年間研修計画等の立案に反映させやすくするとともに、新規による活用も促すよう、学校等が事業の活用について検討する時間を十分に確保できるようにした。

3 大学教員派遣事業の実際

(1) 派遣実績の概要

表1は、2021年度(令和3年度)を含む過去4年間の実施数を示したものである。2020年度以降の実施数は、2019年度までと比べて減少傾向にあり、2021年度は17回であった。このような傾向は、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、学校等が外部人材を招へいしての研修等を自粛する傾向が見られたことが、要因の一つであるといえる。

表1

年 度	2018 (平成30)	2019 (令和元)	2020 (令和2)	2021 (令和3)
実施数	20	22	15	17

(2) 2021年度（令和3年度）の実績

表2は、2021年度（令和3年度）に実施した17回について、派遣先等を実施日順に示したものである。なお、表下の備考に記載のとおり、荒天のため中止となった研修があったため、申請数としては18件であった。

表2

	派遣先	実施日	主な内容
1	美郷町立仙南小学校	6月11日	授業参観、指導助言
2	美郷町立千畑小学校	6月29日	授業参観、指導助言
3	県立秋田きらり支援学校	6月29日	授業参観、指導助言 ※オンライン実施
4	美郷町立六郷小学校	7月6日	授業参観、指導助言
5	県立大曲支援学校	7月27日	児童生徒理解に関する講話及び演習
6	北秋田市立阿仁合小学校	8月18日	ICTを活用した遠隔授業に関する講話
7	美郷町立美郷中学校	9月7日	授業参観、指導助言
8	県立視覚支援学校	9月13日	高等部専攻科の授業参観、指導助言
9	秋田市立旭北小学校	9月15日	理科指導に関する講話等 ※オンライン実施
10	横手市立旭小学校	9月17日	横手市ICT研修会での指導助言
11	県立栗田支援学校	10月1日	高等部教職員対象の研修講師
12	県立ゆり支援学校	10月7日	高等部の授業参観、事前研究会での指導助言
13	県立横手支援学校	10月11日	事例に対する助言、講話
14	県立秋田きらり支援学校	10月19日	授業参観、指導助言
15	県立ゆり支援学校	10月28日	高等部の授業参観、全校研究会での指導助言
16	秋田市教頭会	12月10日	特別支援教育に関する講話
17	湯沢雄勝教頭会	1月6日	若手教員を生かした学校経営に関する講話

〔備考〕 申請のあった「横手市ICT研修会」（1月12日予定）は、雪による荒天のため中止。

表3は、研修等の実施数を申請機関ごとにまとめたものである。

表3

申請機関	実施数	備 考
市町村教育委員会	4	美郷町内の小学校3校、中学校1校で実施
小学校	2	うち1回は、近隣の小学校と合同で実施
特別支援学校	8	学校数としては6校
地域の教育研究会等	3	教員研修会1回、教頭研修会2回
計	17	

表2及び表3から、実施した校種については、特別支援学校での実施数が最も多くなっており、そのうちほとんどの学校が、高等部における指導の在り方に関する指導助言を申請している。特別支援学校では、県教育委員会の指導主事等から指導を受ける授業研究会の計画的な実施に加え、とりわけ高等部生徒に関する指導の在り方については本事業を活用し大学教員の指導助言を受けるということが、校内研修計画に定例として位置付けられていることが推察できる。公立小・中学校に比べて在籍する教職員数が圧倒的に多いことに加え、児童生徒一人一人の実態に応じた支援がよりきめ細かに必要となる特別支援学校では、学校や教職員のニーズに合致した研修機会の設定を求める傾向にあることがうかがえる。本事業が「学校や地域の教育課題の解決」を趣旨としており、学校等の希望に基づき研修内容を決め、その分野を専門とする大学教員が派遣されるという点が、特別支援学校の必要感に適合しているものと考えられる。

一方、小・中・高等学校からの申請は減少傾向にある。2021年度は、美郷町教育委員会の申請による中学校での実施が1回あったものの、中学校及び高等学校からの直接の申請は皆無であった。そのような中、北秋田市の小学校が実施したICTに関する研修については、同じ教育課題を掲げる近隣の小学校と合同で行っており、実施方法の工夫という点で特色が見られた。

また、地域の教育研究会等からの申請は、例年同様、コンスタントにある上、2021年度は3件中2件が新規に本事業を活用したものであった。教育研究会等における研修は、より専門的な視点や新規性のある視点を求める傾向にあり、その分、研修講師の選定に苦慮する状況も推察できることから、本事業の活用が研修主催者のニーズに合致しているものと考えられる。

4 学校等の研修内容の実際

2021年度（令和3年度）に各学校等で実施された研修のうち、実施内容や方法等に特色が見られたものを取り上げる。なお、次に示す研修の実際については、実施校等から提出された報告書の一部である。

(1) オンラインによる研修の実施

6月に実施した県立秋田きらり支援学校での研修は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を講じる必要がある時期と重なってしまったが、研修を中止とすることなく、オンラインにより実施した。本事業の活用促進につなげるための工夫の一例として、今後に生かすことができるものと考えられる。

〔実施例1〕「研修推進アドバイザー」として活用

学校名	秋田県立秋田きらり支援学校
実施期日	令和3年6月29日（火）
派遣教員名	教授 藤井 慶博 氏
主な内容	授業参観及び授業研究会での指導助言
対象者	本校職員（45名）

<実施概要>

- ・ 知的代替の教育課程（以下、Ⅱ類型）小学部における「生活科」の授業づくりについて、授業参観及び指導助言をオンラインで実施した。
- ・ 本校の研究で焦点を当てている「目標（めあて）」と「評価（振り返り）」の方法について、以下のとおり具体的な提案をいただいた。
 - ・ 児童自ら診断的評価ができる工夫
 - ・ 学習で習得したことを般化させるまでの過程
 - ・ 児童の記憶・注目・集中・体力等の実態に応じた、めあてと振り返りのモールステップ化

指導過程を組み立てるに当たり、授業の導入とまとめの時間に固定するだけでなく、子供の実態に応じて、学びが実感できる展開を工夫していく必要を共有できた。

- ・ 今年度から本格実施をしている小学部の「生活科」について、教育課程上の位置付け、学習指導要領、生活単元学習との関連などから解説いただいた。本校の教育課程として、教科別か合わせた指導か、どちらが効果的であるのか、今後も検討を継続していく必要を感じた。



<オンラインによる授業研究会及び藤井教授の指導助言>

(2) 複数校での合同実施

北秋田市立阿仁合小学校から申請のあった研修は、前年度も同じテーマについて実施し、2021年度が2回目となった。人事異動により教職員の入れ替わりがある中、学校が解決を目指したい教育課題について経年で研修を実施することは、全教職員の共通理解のもとで教育活動を推進するために意義深いものと考えられる。

また、同じ教育課題を掲げる近隣の学校との合同実施は、本事業の活用方法の工夫例の一つであり、地域全体で教育活動の一層の充実を目指すことにつながるものといえる。

〔実施例2〕「研修推進アドバイザー」として活用

学校名	北秋田市立阿仁合小学校		
日時	令和3年8月18日(水)	10時00分～11時30分	
派遣教員	加藤 慎一 氏		
参加人数	教職員 24名 (前田小6名、大阿仁小6名、上小阿仁小3名、阿仁合小9名)		
実施概要	<p>北秋田市郡小学校B群授業研究会の参加校4校の教員で、「遠隔授業における深い学びを創出するためのICTの活用」をテーマに、研修会を実施した。「秋田の探究型授業」や「北秋田市学校教育ビジョン」を展開する上でのICT活用方法、ICTを効果的に使った学びの環境作りの可能性、Teams活用の可能性等について研修を深めた。</p> <p>参加した教員からは、「ICTを使うことは、目的ではなく手段である。本時の学習目標を達成するための方法としてICTを使うということが再確認できた」「遠隔授業のイメージができた」等の感想があった。</p> <p>今後も派遣教員の指導を仰ぎながら、遠隔授業の実践を進め、子どもの対話的で深い学びの充実を図っていきたい。</p>		
			

(3) 他県の教員も参加した研修

県立視覚支援学校での研修は、日頃からつながりのある隣県の学校の教員1名もオンラインで参加して実施された。オンラインで研修に参加できる環境を生かした実施例であり、大学のリソースを広く生かすことにつながるものである。

〔実施例3〕「研修推進アドバイザー」として活用

学校名 秋田県立視覚支援学校
 日時 令和3年9月13日（月）、10:00～12:30、15:30～16:50
 派遣教員 教授 藤井慶博 氏
 参加者 教職員40人、他県職員（オンライン）1人、計41人

実施概要

「資質・能力の育成を目指した視覚障害教育の充実」をテーマにした全校研究について「自立活動の視点を全ての教育活動において検討していくことの必要性」「育成したい資質・能力の三つの観点において、より具体的な生徒の姿を検討し、職員がイメージをもってほしい」など、貴重なアドバイスをいただいた。

全校授業研究会では、専攻科理療科2年の「身体診察」の授業について「縦糸（基礎から発展、応用までの時間の経過）と横糸（科目同士の関連）の文脈を意識し、関連付けて指導すること」「本時の学習の、何を、なぜ、どのように学ぶかを生徒に示すことができれば生徒の自覚も高まること」「視覚化できるような教材のさらなる工夫」など、授業の具体的な場面を取り上げながら授業改善に生かせる助言をいただき、授業の見方を深めることができた。



(4) 市教育研究会の教科等部会での研修

横手市立旭小学校を会場とし、「横手市ICT教育研究推進委員会研修会」における授業研究会が実施された。地域の教育研究会での活用は、学校の垣根を越えて、広く必要とする情報や新たな知見を共有することにつながる実施例といえる。

〔実施例4〕「研修推進アドバイザー」として活用

学校名 横手市立旭小学校
 日時 令和3年9月17日（金） 9:20～11:15
 派遣教員 細川 和仁 准教授
 参加者 教職員31人、小学校区認定こども園・保育園職員5名、計36人

実施概要

横手市ICT教育研究推進委員会研修会として、本校の体育科の授業研究会を参観いただき、授業者への指導助言をいただいた。

また、本校の授業を一巡いただき、タブレットの使用状況や設備の視察を通して、横手市の取組を説明させていただき、感想や助言をいただいた。



(5) 市小・中学校教頭会での研修

秋田市小・中学校教頭連絡協議会において、特別支援教員に関する講演を通じて、研修が行われた。研修内容については、自校の学校運営上の課題として捉えていることを取り上げており、参加者の必要感に合致した研修の実施となったものと考えられる。また、管理職として携えている多くの経験を、大学教員の研究に裏打ちされた理論とつなげる研修機会をもつことで、教職員及び児童生徒、保護者への助言に生かすことができるものと考えられる。

〔実施例5〕「学校運営支援パートナー」として活用

研修会名 秋田市小・中学校教頭連絡協議会合同研修会（講演会）

日時 令和3年12月10日（金）、14:30～16:00

派遣教員 武田 篤 教授

参加者 小学校教頭42人、中学校教頭26、計68人

実施概要

これまでの教頭会における研究協議や情報交換の場において、インクルーシブ教育の推進の難しさが多く取り上げられていたことから、推進のための教頭の役割についての研修を深めるべく、講演をしていただいた。管理職としての役割はもちろんのこと、改めて特別支援教育の重要性、教育の本質について学ばせていただいた。管理職だけにとどめず、自校の職員にもぜひ伝達したいという声が多く聞かれた内容であった。



5 今後の事業推進の充実に向けて

2021年度（令和3年度）の本事業の実施について、「学校や地域の教育課題の解決を支援する」という趣旨の実現に向け、学校等のニーズに応じた展開ができたものと捉えている。今後の事業推進の充実に向け、検討事項として次の3点を挙げる。

- ・「学校や地域の教育課題の解決を支援する」という趣旨を一層明確に打ち出し、県教育委員会の理解を得て、教員研修の一例として学校現場の理解を促すようにすること。
- ・近隣の学校による合同実施やオンラインでの実施など、学校等が活用しやすい方法を例示するなどして、新規申請者を含む活用促進につなげるようにすること。
- ・学校等の実態に応じて、単発ではない関わり方が可能となるよう、事業設計を工夫すること。

(参考資料等)

秋田大学教育文化学部(2019). 教師力高度化プロジェクト研修集録第5号、pp.6-9.

秋田大学教育文化学部(2020). 教師力高度化プロジェクト研修集録第6号、pp.19-22.

秋田大学教育文化学部(2021). 教師力高度化プロジェクト研修集録第7号、pp.93-102.

資料

令和3年度「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業 実施要項

1 趣旨

秋田大学教育文化学部では、平成22年度より「まなびの総合エリア」を組織し、実践力に富む教員の養成及び研修に総合的に取り組んできました。

本年度も「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業を実施し、学校や市町村等が抱える教育課題の解決に向け支援します。

2 実施期間

令和3年7月上旬から令和4年1月下旬まで

※実施期間内に行うことを基本としますが、期間外の希望がある場合は担当者に相談してください。

※新型コロナウイルス感染症対策の状況により、実施期間を変更することがあります。

3 実施内容

① 「まなびの総合エリア」研修推進アドバイザー

校内、地区、地域の先生方による研修会（授業研究、危機管理、最新の教育事情等）を実施する際、大学教員を研修推進アドバイザーとして派遣し支援します。

② 「まなびの総合エリア」学校運営支援パートナー

校内研修会やPTA等において、児童生徒の心の問題、進路、安全確保などに関する講演会を実施する際、大学教員を講師として派遣します。

※例示以外の内容を希望する場合は、担当者に相談してください。

※派遣の希望が集中した場合など、要望にお応えできないことがあります。

4 実施主体・派遣対象

① 実施主体 秋田大学教育文化学部

② 派遣対象

・「まなびの総合エリア」研修推進アドバイザー

校内、地区、地域の教員等による研修会や授業研究会などへ派遣します。

・「まなびの総合エリア」学校運営支援パートナー

学校、PTA、地区等の講演会などへ派遣します。

5 派遣対象校数および経費について

① 派遣対象校数 年間 20～30校

② 経費 派遣教員への旅費、謝金等は不要

※消耗品等の経費が発生する場合については、学校等に御負担いただく場合があります。その際には、事前に相談させていただきます。

6 応募方法等

- ・実施を希望する学校等は、＜様式1＞「まなびの総合エリア」大学教員派遣申請書を作成し、次の送付先に電子ファイルを提出してください。申請書の受付期間は令和3年7月30日（金）までとします。

【送付先】

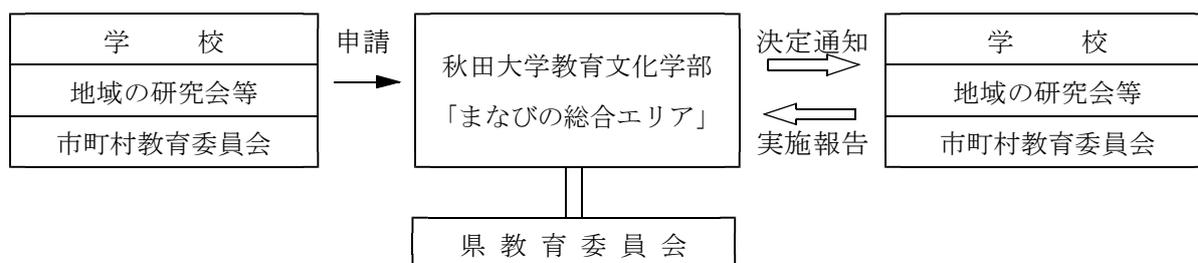
秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター宛て

E-mail center@ed.akita-u.ac.jp

※派遣者の調整に時間が掛かる場合があります。派遣決定までの手続きを円滑に進めるため、可能であれば、申請書を作成する時点で、希望する研修内容等の概要について、担当者に電話や電子メール等で御連絡ください。

- ・申請内容を踏まえ、実施期日及び派遣者等を調整した後、実施に係る決定通知を申請した学校等に送付します。

[申請から派遣決定までの流れ]



7 実施報告

本事業の実施日（終了日）から14日以内に、＜様式2＞により実施報告書を作成し、「6 応募方法等」と同様の送付先に電子ファイルを提出してください。

8 担当者連絡先

秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター 櫻庭直美、田仲誠祐

010-8502 秋田市手形学園町1-1

TEL 018-889-3221（櫻庭研究室）

018-889-2766（田仲研究室）

FAX 018-889-3387

E-mail center@ed.akita-u.ac.jp

9 別添ファイル

- ・＜様式1＞令和3年度「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業 申請書
- ・＜様式2＞令和3年度「まなびの総合エリア」大学教員派遣事業 実施報告書

【 Ⅲ 部 】 F D 実 施 報 告

○秋田の教師力高度化フォーラム
【NITSとのコラボ研修】

これまで「あきたの教師力高度化フォーラム」、回を重ねて13回まで取り組んでいる。
以下に、その概要を記す。

1 第12回 あきたの教師力高度化フォーラム (Zoom 開催) (令和3年10月9日)

【NITS・秋田大学教職大学院コラボ研修】

～全ての子供たちに開かれた「GIGAスクール」の実現—ICTを「学び」の道具に—～

第1部 ○基調講演「GIGAスクール構想による新たな学びの実現」

塩見 みづ枝 文部科学省大臣官房 学習基盤審議官

第2部 ○シンポジウム「ICTを子供たちの学びの道具に」

シンポジスト

千葉 良一 秋田県八峰町教育委員会 前教育長

シンポジスト

進藤 義明 秋田市教育委員会学校教育課 指導主事

コメンテーター

塩見 みづ枝 文部科学省大臣官房 学習基盤審議官

司会進行

林 良雄 秋田大学教育文化学部 副学部長

※役職名等は当時のもの

2 第13回 あきたの教師高度化フォーラム (Zoom 開催) (令和4年2月18・19日)

【NITS・秋田大学教職大学院コラボ研修】

～「令和の日本型学校教育」の推進

—個別最適な学びと協働的な学びとの一体的な充実を図る—～

第1日目 ○秋田県総合教育センターとの連携による発表

- ・「教職発展演習」から学部生による発表
- ・秋田県総合教育センター研修員による発表

○中間発表会

- ・学部卒院生1年
- ・現職教員院生1年

○研究成果発表会①

- ・学部卒院生2・3年

第2日目 ○研究成果発表会②

- ・学校マネジメントコース現職教員院生1年・現職教員院生2年

○講演「令和の日本型学校教育」の推進

荒瀬 克己 独立行政法人教職員支援機構 理事長

○シンポジウム 「個別最適な学びと協働的な学びとの一体的な充実を図る」

シンポジスト

石川 政昭 秋田県教育庁教育次長

シンポジスト

新地 辰朗 宮崎大学副学長

コメンテーター

荒瀬 克己 独立行政法人教職員支援機構 理事長

シンポジスト兼コーディネーター

阿部 昇 秋田大学教職大学院 特別教授

※役職名等は当時のもの

教師力高度化プロジェクト 研究集録 第8号

2022（令和4年）年10月20日 発行

発行者 秋田大学教育文化学部附属教育実践研究支援センター

〒010-8502 秋田市手形学園町1-1
