

学校グランドビジョンにもとづく協働的な教育実践を通じた同僚生の構築

高度学校教育実践専攻
教職実践力高度化コース
渡 慶 次 克 磨

実習責任教員 泰 山 裕
実習指導教員 久 我 直 人

第1章 課題分析

1. 置籍校の概要

商業科と機械電気科及び情報技術科で編成されている専門高等学校である。平成26・27年度研究指定学力推進モデル校（キャリア教育）である。

2. 置籍校における実態と課題

（1）教師の実態と課題

新しいことに意欲的にチャレンジできると感じているが、育てたい生徒像が可視化及び共有化されていないため、共通の目的意識は低いと推察できる。また、組織的にどのような戦略で学校の課題を解決していくか方向性が共通解されていないため、学校の重点目標や課題が個人的な解釈に任されている現状があるのではないかと推察できる。協働的効力感の意識調査においても、各科及び教科の枠を超えた連携が脆弱である。また、生徒に対しての期待感が高いが、生徒の学習意欲に関しては、課題と感じている。

（2）生徒の実態と実態

8割以上の生徒が学校生活において肯定的に捉えており、友人関係に関しても良好な生徒が多いが、集団不適応の徴候がある生徒が2割程度いる。入学時から進路に対する意識が高いが、学習意識は低く、学びに対する目的意識と学習習慣の定着が課題である。また、規範意識においても自分に対しては、肯定的

に捉えているが、クラスにおいては低い傾向を示している。教師に対しても4割の生徒が授業内容や指導方法などに対して何らかの不満を抱いている。

3. 実践研究の目的と課題

置籍校は、学校教育目標や各科の基本方針及び重点目標においても基礎・汎用的能力の向上に向けた内容が総花的に盛り込まれており、手帳活用指導やアクティブラーニングに関する授業研究等の取り組みを通して一定の成果を上げている。しかし、各教科の枠を超え、共通のビジョンを持った協働的な活動ができていないと感じている職員が多いことが学校アセスメントより明らかになった。これは、教職員が属している科や教える教科領域が専門化しているため、教育活動において、教職員の個別的な力量に委ねられる自己完結型の個業型傾向の特徴があり「協働的な意思形成が構築されにくい同僚性」になっていることが考えられる。そこで、各教職員同士の「対話」を通して、生徒の問題・課題の顕在化を行う「場」の設定やその解決に向けた共通のビジョンが必要であると考えた。そこで、本研究では、生徒、保護者、地域のニーズや問題の可視化を行い、多様な課題の中から、（1）「根源的な課題」を教職員間で顕在化及び焦点化、（2）学校グランドビジョンとして作成及び可視化、（3）学校グランドビジョンをもとに協働的な教育実践を通

して、集団効力感¹のある同僚性の構築を目的とする。

第2章 先行研究

研究における学校グランドビジョンの定義を篠原（2012）、佐古（2014）をもとに、「学校の置かれている実情を踏まえ、学校教育目標や校長をはじめ教職員の目指す理想（生徒の育成課題）に向けて、組織的に解決すべき、基本課題（根源的な課題）を明確にし、行動指針立て、組織的に取り組むために厳選された戦略的実践（改善）の全体構想」と定義し、本研究における学校グランドビジョンの作成から教育実践における教職員の自律性と協働化による組織性の2つの内発的な改善を佐古・宮根（2011）の事例研究を参考に取り組みの基底と展開していく。また、本研究においては、学校グランドビジョンをもとにした組織マネジメントを展開していく上で、久我（2011）の教師自らが設定した組織目標に向かって、自律的、主体的な組織化（協働）を生み出す仕組みとして、「教師の主体的統合モデル」を参考にした。

第3章 研究実践計画

本実践研究を進めるにあたり、学校グランドビジョンの作成過程において、各科長及び主任がファシリテーターとなり、「根源的な課題」と「育てたい生徒像」及び「取り組みの柱」を集約し校長に提出する体制とした（図1）。

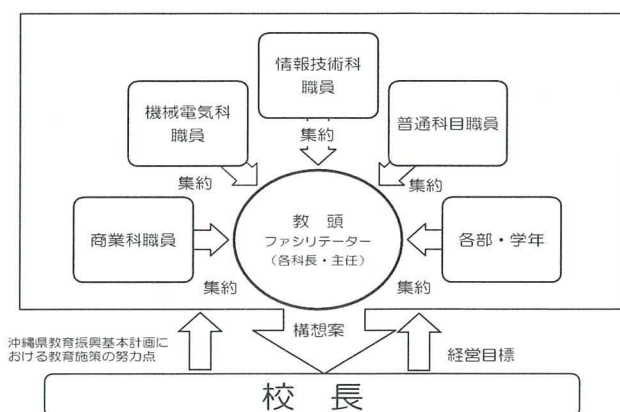


図1

また、久我（2011）の「教師の主体的統合モデル」を基にしたPDCAサイクルを以下の内容で展開した。（図2）

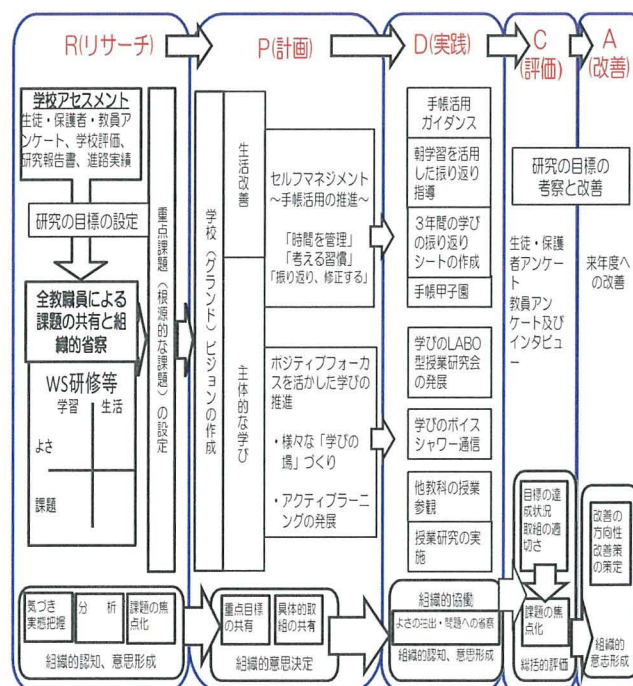


図2

第4章 実践研究の展開

1. Research期

組織的省察（ワークショップ型研修）によって、生徒の表層的な課題から「根源的な課題」に向けた共有と組織的省察を久我教授講演の後アセスメントデータの共有と生徒の実態や課題について省察を行い可視化した。

¹ 集団効力感：集団で取り組んでいる特定の課題を効果的に達成できるという集団の能力に関する成員の共有した信念（Guzzo, R.A. 1993）

2. Plan 期（学校グランドビジョン作成）

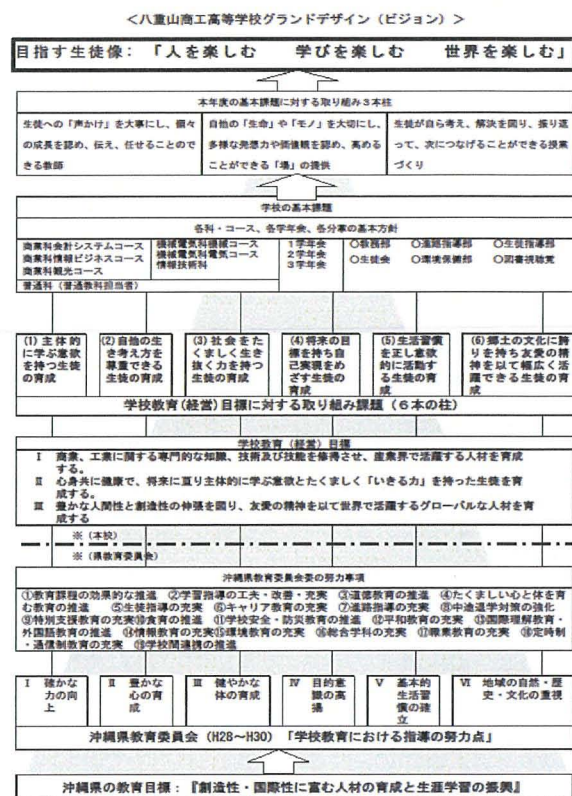
（1）根源的な課題の設定

ファシリテーター（科長及び各主任）が中心になり、各科及びコース、学年、部から集約された生徒の課題を、久我（2015）の子どもの学びや学校生活における意識と行動を表す主要な5要素「自分に対する信頼」「身近な他者からの被受容感」「他者への信頼（保護者、教師、友達）」「学習意欲・理解」「生活規範」に「外部環境要因（経済状況、地域など）」の要素を加えた6要素に分類した。すると、「生徒も言われた通りにこなすことに慣れてしまっている」という課題が見えてきた。しかし、学校全体がそのことを自覚していないために、生徒は、「わからない→できない→しない→教師不信」、教師は「出来ていない→学習意欲が低い（考える力が乏しい）→生徒不信」という負の循環になっており、これを打破することが重要であると結論づけた。そこで、置籍校の生徒の「根源的な課題」と職員の課題と結びつけ「受身的な現状維持への慣れ」とした

（2）育てたい生徒像と行動指針の精選と設定

各科及びコース、学年、部から集約された、「育てたい生徒像」と「実践指針（教職員の行動指針）」集約を行い決定した行動指針を①「勇気づけ」②「場の設定」③「授業づくり」とし、目指す生徒像を「人を楽しむ 学びを楽しむ 世界を楽しむ」にした。そして、学校目標に対する取り組み課題や各科・コース、各学年会、各分掌における基本指針が「目指す生徒像」「行動指針」「根源的な課題」系統的になるよう構造的に組み立て可視化した(図3)。また、学校グランドビジョンと実践研究を系統的に関連させ、「手帳活用のさらなる推進」と生徒

や教職員の主体的な学びにつながるポジティブフォーカスを活かした主体的な学びの推進」の組織的に展開していくことにした。



3. Do 期 図 3

（1）手帳活用指導の組織的な教育展開

①手帳活用指導に関する校内研修

新学期に向けて生徒が抱える教育課題を再確認し、手帳活用における目的や効果のある指導の組織的な展開をどのように行なっていくか、昨年度の反省事項を踏まえ、教職員間の共通理解がおこなわれた。

②「3年間の学びの振り返りシート」

高校3年間の学びが、自分の目標に向かう自律的な学習となるよう意識付けを行う手立てとしが可視化できる「3年間の学びの振り返りシート」を導入した。

③校内手帳甲子園

各科及び学年の枠を超えた良い手帳活用術の論評を通して「生徒と生徒」、「生徒と教師」、「教師と教師」の3方向のコミュニケーションの「場」にする情報共有の場になった。

(2) 教職員の主体的な学びの推進

①教職員の主体的な学びの場「学びのLABO(ラボ)」

「学びのLABO(ラボ)」は、教職員の教育活動の質的向上を目的に自主的に作られた学びのサークルである。互いの教育観の開示や省察を通じた新たな気づきの「場」となっている。

(3) 校内研究授業

①授業力の向上に向けた校内研修会

鳴門教育大学教職大学院講師の泰山裕先生をお招きし、思考ツールを活用した授業づくりについて」の校内研修会を行った。

②校内研究授業の実施

校内研修会で学んだ思考ツールを活用した授業計画のもと、生徒の「考え方」の方法の幅を広げる授業展開が3日間に渡って行われた。

(4) 教職員の教育活動紹介通信の発行

教職員の教育活動を紹介した教育情報通信「学びのボイスシャワー通信」を7号発行した。

第5章 実践研究の考察と総括

1. 成果

第一に学校グランドビジョンの協働的作成ができたことである。教職員同士の対話によって、「根源的な課題」を掘り出し、顕在化及び焦点化することができた。また、「目指す生徒像」と教職員の協働的教育活動を促す行動指針を各科長や主任がファシリテーターとなって集約し、

「勇気づけ」「場の設定」「授業づくり」の3つの柱を設定することができた。これは、教職員の意識アンケートやインタビューにおいても明らかになっている。第2に、職員同士の信頼感の向上である。「気軽に悩みなどを相談できる同僚がいる」や「みんな協力的であり、助け合っている」において肯定的に捉えている教職員が増加した。第3に、教職員のマネジメント意識の醸成である。教職員のマネジメント意識において、肯定的意見が増加した。これは、「目指す生徒像」の実現に向けた重点目標の設定と手立てに関するプロセス(PDCA)が学校ビジョンの可視化によって教職員間で共通理解され、個人評価において重視されたからだと考えられる。

2. 課題

まだ、個業意識の本質的な改善には、至っていない。それは、課題の現状把握から集団意思形成に至るまでは、対話と協働に基づき展開していかなければならないが、学校グランドビジョンをもとに内発的な動機に基づく一人ひとりの意識改善が土台にあるため、個々によって時間的な差があるためだと推察できる。生徒の成長を可視化できる場を設定し、個々の意識とモチベーションを高めることのできる研修会の設定や他者理解を促す計画的な授業研究の充実が必要であると考ええる。

3. 今後の展開

今後、重要になるのが主任や科長などのミドル・リーダーの役割である。分掌、学年及び学科だけに目を向けるのではなく、「管理者と教職員」、「学年、各科及びコースの教職員」の意見を繋げる連結ピンとして行動を発揮できるように、お互いに認めあう協働的な職場風土づくりが必要である。