

特別活動を核とした学校づくり
—学校教育目標の実現を踏まえながら同僚性の発揮を促す
「双方向的参加構造」型会議に着目して—

藤塚 静治（平成 29 年度学校経営コース修了）

はじめに

学校教育目標の実現に当たっては、全職員が具現化への方向性を一致させて取り組んでいくことに効果があると考えている。さらに学校生活の様々な場面で特別活動を生かした教育活動を展開することで、学校教育目標の実現に迫ることができると考え、本研究に取り組むこととした。

1. 実習校における学校づくりの実態と課題

1) 知育に重点を置いた学校づくりと課題

実習校である新潟市立浜浦小学校は 2010 年度からの 3 年間、新潟県小学校教育研究協議会より算数科研究の指定を受けていた。校内研究は算数科授業を公開する方法が取り入れられていた。校内研究を通じて職員の授業力向上を図り、子どもの学力向上を目指した。これは、近年の学校教育の使命である。実習校も知育重点目標に力点が置かれてきたのである。

しかし、授業での課題解決については、子どもは高い力を発揮するものの、学校生活全般において子どもが自らよりよい判断をして意欲的に課題を解決していく力が十分でないという現状がある。

2) 実習校の学校教育目標に関する学校評価の実際

子どもの生活に関連する徳育重点目標について、学校評価では次の二点が不十分とされている。「表面的な指導で終わることなく、児童の内面に働き掛ける指導」と「子ども一人一人との関わりを大切にするとともに、子どもの日ごろの学校生活への参画意識の向上と子どもの相互関係の向上」である。

どちらも校長が自律的な姿を子どもに実現するよう職員に求めており、そのために職員同士で目的や取組を共有することで学校づくりを効果的に進めたいと考えていると捉えた。

3) 職員の学校教育目標・重点目標に対する意識と同僚性の理想と現実

学校教育目標・重点目標に対する職員の意識と具

現化するための職員集団の取り組み方の理想と現実について、意識調査を実施することとした。なお、職員集団の在り方については、教員間の協働関係に関する研究(後藤 2016)における調査質問項目から 8 項目抽出した。さらに学校教育目標の実現に当たって特に欠かせない関わりとして、本研究では次の 4 項目を考案し、調査質問項目に加えた。

- a. 諸活動・行事の意義について共有し合う。
- b. 様々な問題について解決の方策を話し合う。
- c. 諸問題の解決策を共有し全員で取り組む。
- d. 職員で取り組んだ結果を振り返り認め合う。

この 4 項目に当てはまる関わりが生じていることを「同僚性の発揮」とすることとした。2016 年 7 月に実習校の職員に実施した学校教育目標等に対する意識調査結果で、主なものは次の通りである。

- e. 学校教育目標より重点目標を意識して取り組んでいる職員の方が多い。
- f. 重点目標は教科等指導時においてより具現化を意識している傾向がある。
- g. 日ごろから目標の具現化を意識することが難しい職員が特に若い年齢層に見られる。

職員集団の取り組み方の理想と現実については次の通りである。

- h. 「諸活動・行事の意義の共有」「生徒指導上の問題の共有」「様々な問題について解決の方策を話し合う」「解決策を共有して全員で取り組む」が弱いと捉えている。
- i. 「年齢・経験問わず積極的に意見交流する」は若年層職員ができていないと感じている。

以上までで、実習校における学校教育目標や重点目標の実現のためには、次のことを踏まえて取り組むと効果的であると考えた。

- j. 「教科等以外の諸活動（学級活動、学校行事等）」での指導の充実を図る。
- k. 具現化の取組を職員同士が関わり合いながら検討する機会を設定する。
- l. 年齢・経験等に関係なく職員の関わりが促される機会として話し合いの場を設定する。

2. 特別活動の有効性と勤務校における実習の実際

1) 「形成者」を育成する際の課題

教育の目的は教育基本法第一条に示されている。これは日本の教育の原点とも言える。ここに示される「形成者」のことを「平和で民主的な国家及び社会を築くに当たって存在する課題を主体的に発見し、多様な他者と協同しながら主体的に解決に関わっていく者」と捉えることとした。

昨今、「形成者」である若者の社会への参画意識の低さが取り上げられている。「生徒の自己肯定感・社会参画に関する調査」等からは自己肯定感や自尊感情が低いため、よりよい社会を築いていこうとする参画意識が低くなっていることが分かる(国立青少年教育振興機構青少年教育研究センター 2015)。

このことから、子ども自らが友達と互いのよさを認め合いながら関わろうとする意欲を高めることと、自分と社会とのつながりを十分に実感することが学校教育において重要であると考えた。

2) 子どもが意欲的に学級生活を向上させる特別活動

互いのよさを認め合いながら関わろうとする意欲を高めるために、社会情動的スキルの育成は有効に働く。本スキルには自尊心や協調性、外向性といった個人の特徴が含まれているとされる(OECD 2015)。本スキルの高い子どもは知識を向上させるような手段を自ら選択したり成長のための機会をさらに求めたりする可能性が高い。さらに生涯にわたって自分や社会の課題を解決しようとする力が高い(国立教育政策研究所 2017)。

社会情動的スキルを高める機会としては、幼児期から小学校低学年における「遊び」の中に手掛かりがあるとされている。実習校低学年にて、「遊び」を通して子どもの関わりを生み出す特別活動の実践から確認を行った。学級活動において意図的に遊びの状況を設定し、そこで生じる「いざこざ」場面を活用することによって「自己調整力」を高め、社会情動的スキルの育ちに効果を発揮させようと考えたのである。実際は、実生活の中にある遊びを通して「自

己主張」と「自己抑制」が発揮され、関わりを通してバランスを取ろうとすることで「自己調整力」を高める機会とすることができたのである。

3) 支持的風土が生まれる特別活動とその必要性

自分と社会とのつながりについて、前述した学級活動の実践をさらに考察することとした。実践からは学級において支持的風土が築かれていく状態を生み出すことができた。所属する集団を子ども自らがよりよくしようと活動する際に、互いのよさを認め合い自己や他者が共に課題を解決しようとする取り組み状態が生まれた。

その段階に近づくほど、自己と他者・自己と集団とでより複数の「社会的絆」が形成されている。さらに、所属している集団は、その子ども自身が大切と思える「意味のある集団」となっている(森田 2010)。社会という集団に対してよりよくしようと参画意識はさらに高まっていると考えられる。

以上までを踏まえ、学校教育目標の具現化への動きについて次の三点を作り出そうと考えた。

- a. 「教科等以外の諸活動（学級活動、学校行事等）」の指導において、子どもが所属集団の向上を目指す特別活動の充実を図る。
- b. a.の充実度について職員同士が関わり合いながら話し合う機会を設定する。
- c. 年齢・経験等に関係なく、職員同士の関わりが促される機会となるように設定する。

3. 学校づくりを職員の同僚性を発揮しながら推進していく「双方向的参加構造」型会議とその実際

1) 学校教育目標の実現を目指した職員の取組改革

学校教育目標の実現を目指すことによって、実習校における子どもの力が一層高まると共に、学校づくりへと向かう職員の同僚性の高まりも期待できる。特別活動の視点を生かして学校教育目標の具現化へと迫ることとした。具現化に当たり、PDCA サイクル(plan-do-check-act cycle)を活用することとした(図 1)。

話し合いの場は、「双方向的参加構造」型会議として設定する。一方向的な会議(管理職の指導や主任の指示のみ)ではなく、職員一人一人が学校づくりに目指すものがあり、意見の交流により目指すものの考えを確かめたり答えを得られたりすることができる会議を設定する。双方向的に運営することにより、職員が学校づくりへ参画している実感が得られ、取

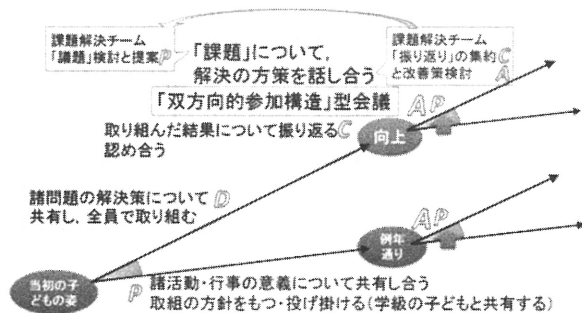


図1 PDCA サイクル

組への意欲の高まりも期待できる。さらに、実際に取組が進む中で、目指す姿に子どもの実際の姿が迫っていると感じられたり改善の方策を再び話し合ったりすることから、今後も目標に向かって職員が共に取り組んでいこうとする同僚性の発揮が期待できると考えている。留意点は、単に活動に取り組むのではなく、学校教育目標の実現を踏まえての取組にするという点である。特に徳育重点目標である「互いに支え合い高め合う子ども」については、実習校が抱える課題であるとともに、「形成者」の育成に当たって重要な目標であると考えている。

2) 学級力会議の成立とその背景

実習校において、「双方向的参加構造」型会議に当たるものが「学級力会議」である。会議が新設された背景は、学校生活を送る上で子どもに課題があるという指摘を一職員が行ったことが発端となっている。その課題への対応について、何らかの話し合いの場が設定されると効果的ではないかという考えに至り、校長指導の下で実現した。

3) 実習校における学級力会議の取組

a. 実際

2016年度から学級力会議は計7回開催された。

- ・第1回会議(2016年6月)/生活指導上の職員の共通行動を検討し、生活のきまりを守らせる言葉掛けなどの具体的な内容が決定した。
- ・第2回会議(2016年9月)/前回決定の職員共通行動の継続が確認された。
- ・第3回会議(2017年1月)/子どもの自治的な力の育ちを求めて、学級担任が学級活動を中心とした実践を行い、紹介し合った。
- ・第4回会議(2017年4月)/支持的風土を生み出す学級活動の研修と学年経営案の立案を年度始め休業にて行った。
- ・第5回会議(2017年6月)/学年経営案の見直しと、「認める」働き掛けを職員が大切にしていくこと

を確認した。

- ・第6回会議(2017年11月)/「認める」言葉掛けを想定して臨んだ児童会祭を振り返り、「認める」よさについて確認を行った。
- ・第7回会議(2018年2月)/今年度の学年経営を振り返り、成果について確認し合うと共に、来年度経営の参考となるようにした。

第3回以降は会議がより充実した内容になるよう、課題解決チームを機能させることとした。会議の事前には<現状についての評価の実施><チームによる改善策の検討><改善策の周知と実施>を、事後には<チームによる会議の評価と今後の方針の策定>を取組として具体化した。

b. 成果と課題

学校教育目標を具現化するために「双方向的参加構造」型会議である学級力会議の在り方について探ってきた。具現化へ向けての効果が高まったと考えられるのは、課題解決チームによる事前・事後の取組において以下の点を実施したときである。

- 現状についての評価の実施
現状評価に当たって学校教育目標具現化の取組が学年・学級で実践されていること。
- 改善策の検討
目標の意義から目指す子ども像として捉え直し実現への取組を全体に提案すること。
- 改善策の周知と実施
取組内容は様々な方策を考案・選択でき、十分に取組める期間を確保すること。
- 会議の評価と今後の方針の策定
取組が効果を挙げたと実感できる会議であること。さらに目標を実現するための今後の取組について見通しをもつこと。

上記を踏まえた会議等を通して学校教育目標実現に向けた取組が学校づくりに参画していると職員が実感できるものであったと考えられる。同僚性の発揮について2016年度末に実施した職員意識調査から振り返ることとする。

「教科等以外の諸活動(学級活動、学校行事等)」指導の充実に取り組み、職員は互いに効果について確かめたことから、教科等以外の指導時での重点目標についてより意識されるようになった(図2)。また、学校教育目標の実現に当たって欠かせない職員

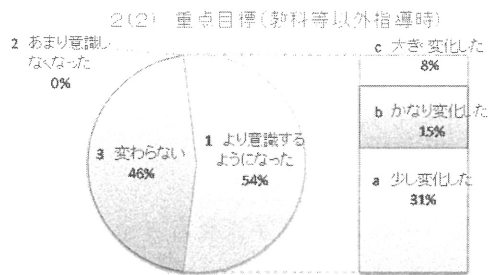


図2 教科等以外の諸活動(学級活動、学校行事等)指導時での重点目標の意識化について

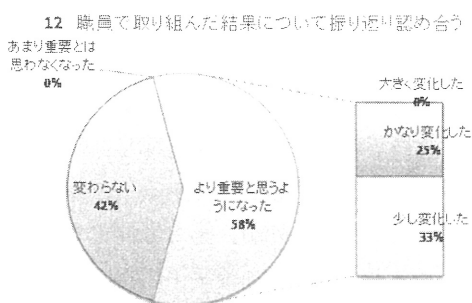
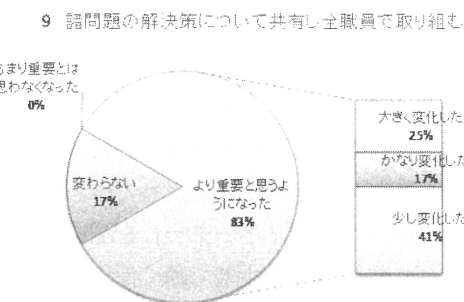
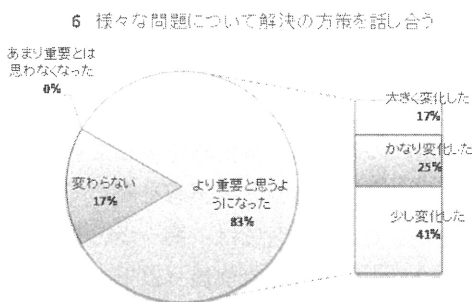
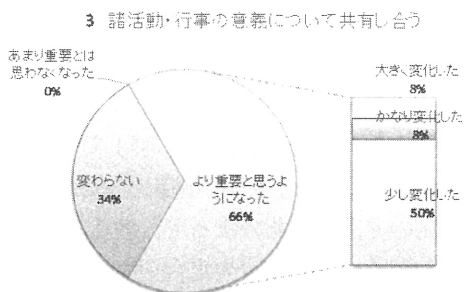


図3 職場での関わり合いにおける重要度

の関わりとして加えた4項目について、より重要と思うようになった職員が増えている(図3)。

以上から、「双方向的参加構造」型会議を位置付けた学校教育目標実現への改善サイクル(2016年度末修正)は、学校教育目標や重点目標をより意識した取組を促し、職員同士の関わり的重要性を職員自身に実感させる効果があると考えられる。

4. 特別活動を核とした学校づくりとは

子どもの自律性を育成するためには、実習校の職員が挑戦した適切な認め方と子どもも含めた広げ方が大切である。「自律」に向けた丁寧な働き掛けの努力を大人は惜しんではいけないということではなからうか。

職員が同僚性を発揮しながら「自律」への丁寧な働き掛けを行い、自己主張と自己抑制とのバランスを取りながら自己調整力を高めていく。その中で社会情動的スキルの育ちの機会が加わった時、自分が所属する社会に存在する課題を主体的に発見し、多様な他者と協働しながら主体的に解決に関わっていく「形成者」を育むことになると考えている。

実習校の職員は「双方向的参加構造」型会議である学級力会議等を経て、子どもに「自律」へと促す働き掛けを行ってきた。しかし、学校はあらゆる教育活動が行われている。特別活動に限定せず、すべての教育活動において、特別活動の考え方や理念を生かすことが大切である。それが、すなわち特別活動を核とした学校づくりである。このことをおさえ、どの学校からも社会を築く真の「形成者」が育つことを願う。実習校における学級力会議は、職員の協同によって「形成者」を育てる可能性を十分に感じさせるものであった。

おわりに

「双方向的参加構造」型会議は、職員集団が協同的に取り組むための関わり合いの促進と学校づくりの方策を話し合う機会として有効である。しかし、会議を契機に、職員同士の関係性の構築と協同的な取組の創造は、その職員自身に他ならない。

実習校の職員は、互いに支え合い高め合う子どもを育てるために実践を決定し、共に取り組むために自ら関わろうとした。学校教育目標の実現に当たっては、実習校のように全職員が具現化への方向性が一致しているよう、時機を捉えて確認を行う必要がある。その機会の一つが「双方向的参加構造」型会議であると考えられる。