

研究所だより

第385号
2018年 3月23日
発行：土佐清水市教育研究所
TEL 82-3015

“菜の花畑に 入り日薄れ 見わたす山の端 霞ふかし
春風そよぶく 空を見れば 夕月かかりて におい淡し”
『おぼろ月夜』 唱歌 1914年
(140年の歴史に幕！中浜小)



～希望に満ちた春がやって来ました！～

“光陰矢のごとし”とはよく言ったもので、過ぎ去ってみれば1年と
いうのは本当に早いんですね。この1年間の学校経営、学級経営、教科経営等ご苦労様でした。
この春をもって退職される先生方、長い教員生活の中で多くの子どもたちを育てられてきた
ことでしょう。今春からは自由人となります。趣味などを生かした第二の人生を謳歌してくだ
さい。益々のご活躍とご健勝を心からお祈りいたします。

現任校を離れ新しい職場へ赴かれる先生方、在任中は子どもたちのために、また、清水の教育
の発展・向上のためにご尽力を賜りありがとうございました。先生方が残された教育実践を
財産とし継承していきたいと思えます。新任地でのご活躍をご期待しています。

○学校が協働するチームになるには (月刊日本教育2・3月合併号より)
ー主体的な対話はどこから実践するかー
妹尾昌俊さん(教育研究者、中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」委員)

学習指導要領をなぜ改訂したのか

いよいよ新学習指導要領実施が間近に迫ってきた。2018年度からは小中学校
で移行措置が始まる。

さて、そもそも、なぜ、学習指導要領を大きく改訂したのだろうか？この問い
に明確に答えられる校長等はどれだけいるだろうか？理念、背景をしっかりと押さ
えておかないと、小学校で外国語が始まるとか、「社会に開かれた教育課程」や
「カリキュラムマネジメント」がキーワードだということは分かっている、あ
まり中身のある教育実践や学校運営にはならないであろう。

学習指導要領改訂を審議した中央教育審議会(中教審)の答申には、次の一節
がある。

ま 解き方があらかじめ定
つ った問題が、はじめに
い たり、定められた手続
き を効率的にこなした
す ることにとどまらず、
直 面する様々な変化を柔
軟 に受け止め、感性を豊
か に働かせながら、どの
よ うな未来を創っていく
の か、どのような社会や
人 生をよりよいものに
て いくのかを考え、主体
的 に学び続けて自ら能力
を 引き出し、自分なりに
試 行錯誤したり、多様な
他 者と協働したりして、
新 たな価値を生み出して
い くために必要な力を身
に 付け、子供たち一人一
人 が、予測できない変化
に 受け身で対処するの
は なく、主体的に向き合
っ て関わり合い、その過
程 を通して、自らの可能
性 を発揮し、よりよい社
会 と幸福な人生の創り手
と なることが重要である。

中教審「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な
方策等について 答申」(平成28年12月21日)

はっきり言って非常に長い悪文(一文でなんと305文字!)だが、この答申

の中で最重要の箇所のひとつではないかと思う。

つまり、こういうことである。インターネットをはじめとする情報技術が大変
便利になり、検索すればある程度の知識はすぐに手に入るし(“OK Google”)、AI
(人工知能)が教えてくれる時代になった。今の子どもたちが社会人となる頃
には、もっと便利になっているだろう。しかし、国内では人口減少・高齢化等を背
景に、また国際的には地球環境問題など、様々な問題、課題が山積みの時代に今
の子どもたちは生きていく。

そんな時代では(既に今でも多分そうだが)「解き方があらかじめ定まった問
題を効率的に解いたり、定められた手続きを効率的にこなしたりすること」(前
掲の答申文)だけでは、太刀打ちできない。そんな簡単な問題や仕事は少ないか
らだ。また、主体性なくただただ情報の渦に流されてしまうような人間や、他人
と協力して事に当たれない人間でも、おそらくかなり苦労する場面が多くなる。

こうしたことから、「主体的・対話的で深い学び(アクティブラーニング)」ができる子
どもを育て、学校の勉強だけで完結せず、将来にわたって「学び向かう力、学び
続ける力」を育み、そのときの情勢や直面する課題等に応じて自分の知識、情報
等をアップデートしていけるようにしたい。こうしたことは現行指導要領でもあ
る程度は実践されているが、まだまだ足りないし、必要性は大いに高まっている。
だから、指導要領を大改訂したのである。

How about you?

さて、以上は「こんな子どもに育てほしいよね」という話(専門用語では「資
質・能力)」であった。しかし、よくよく考えてほしい。大人だって本当に大丈
夫だろうか？あなたが校長や教職員であれば、職員室を見渡してほしい。(図1)

図1 学習指導要領改訂の理念と教職員へのメッセージ

□ 解き方があらかじめ定まった問題を効率的に解いたり、定められた手続きを効率的
にこなしたりすることにとどまらず・・・主体的に学び続けて自ら能力を引き出し、
自分なりに試行錯誤したり、多様な他者と協働したりして、新たな価値を生み出し
ていくために必要な力を身に付け、子供たち一人一人が、予測できない変化に受け
身で対処するのではなく、主体的に向き合って関わり合い、その過程を通して、自
らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるようにす
ることが重要である。

これは、子供に対してだけではなく、校長や教職員にこそ言えることではないか？
レ 最低限の管理はできても、あがりポストだと、学ぶことをやめてしまった校長。
教職員を慰労はしても、動機づけようとはしない校長
レ 校長や教育委員会からの指示を仰ぐばかりの副校長、教頭
レ 指導書の通り、あるいは昔からのやり方しかできない教師
レ 正確に仕事をこなすことだけで満足する事務職員
レ チャレンジしようとする、出る杭は打たれる職場、学校文化等

- 校長も先生たちも、主体的に学び続けているだろうか？
- 学校は、試行錯誤しつつ新しいことにチャレンジできている組織と言えるだろ
うか？
- 教師がひとりで頑張ろうとばかりせず、多様な他者と協働しながら問題解決等
に当たられているだろうか？

本特集のテーマは「協働」である。みなさんの自治体の教育計画や学校経営計画等にも「協働」ということは謳われているかもしれない。しかし、どこまで学校は、協働するチームになっているだろうか？

学校のなかの「壁」

今の多くの学校（小中高）の現状を観察すると、さまざまな見えない壁があるように思う（図2）。

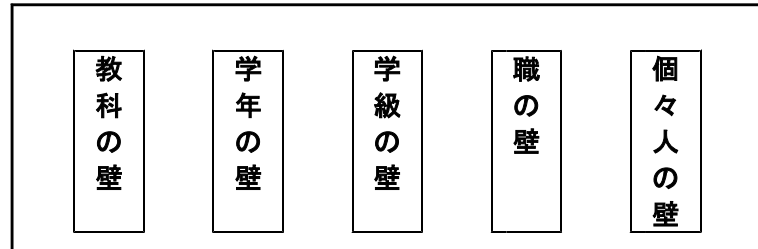


図2 学校のなかにそびえ立つ見えない壁

- 中高の場合、教科の専門性を尊重するために、教科横断的な視点での推進がむずかしくなっていないか？（教科の壁）
- 「よその学年のことは知らない」とまでは言わなくても、自分にあまり関係ないと感じていないか？（学年の壁）
- 小学校では、うちのクラスは落ち着いた雰囲気でしょう、うちのクラスは学級崩壊にはさせまい、という気持ちが強く、隣のクラスのことや連携は、考えられているだろうか？（学級の壁）

ここまではよく言われていることかと思う。わたしが多くの学校を訪問して、感じる壁はまだある。

ひとつは「職の壁」。学校は教員の集まりという点では同質性の高い組織だが、「チーム学校」という理念を持ち出すまでもなく、もともと事務職員や用務員、守衛、栄養教諭、調理員、学校図書館（図書室）の司書、学校支援ボランティアなどさまざまな職の集団である。また、子どもや学校の課題が複雑化・多様化する中で、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、キャリアカウンセラーなどの専門職の必要性和活躍も広がってきている。しかしながら、**多職での連携は簡単もの**ではない。圧倒的多数の教員という職の外には情報をあまり出そうとしないため、あるいは自分の教育活動がきちんとしていないと思われるかもしれないという自制が働いてヘルプサインを出さないために、教員以外のスタッフとの連携は進みにくい。

もうひとつは、「**個々人の壁**」だ。優れた実践事例などを聞いても「あの人が自分にはできっこないな」、「あの人は特別な才能があるから、あんなすごいことができるんだ」など感じるのは誰にもあることだと思うが、自分自身で限界値や枠を設定し、それに囚われているのでは、ある意味で思考停止となり、成長は止まってしまう。「囚」という漢字はよくできている。人が枠のなかにはまってしまうことを指しているのだから。

さらには、ほかの壁もあるかもしれない。そのひとつは「**年齢の壁**」である。学校はフラットな組織（“鍋蓋型組織”などとも言われる）だが、実際は、年上の人には意見しにくいという学校は少なくないようだ。

高い壁の中で暮らしている場合か！？

まとめると、学校は教員同士、あるいは教員とその他のスタッフとの間等で、相互不干渉になりやすい。つまり、学級運営や生徒指導などで何か困ったことや悩みがあっても、打ち明けにくく、個人の力で対処しようとしやすい。（「**個業化**」）

もちろん学校ごとに差はあろうが、校長や教職員はこうした現状認識に立った上で「わたしたちは本当に協働するチームになっているだろうか」、見つめ直す必要があるだろう。いま、学校の直面する課題は非常に難しいものが増えてきた。正直、教師ひとりの力だけでは難しい。**高い壁を築いてこもっている場合ではない。**

具体的にどうしていけばよいだろうか？ 三点提案する。

一つ目は、学校のビジョン、**目標をしっかりと共有していくこと**だ。協働するチームには目標が不可欠である。そうでないと単なる烏合の衆になる。人は、とりわけ教職員は金などに釣られてまとまるわけではない。前述した学習指導要領改訂の理念なども参考にしながら、「こんな子どもを育てないよね」、「授業では教科横断でこんな力をもっと高めたいよね」ということを議論し、共有していくことが大切だ。いわば「旗を立てる」のである。

二つ目は、**お互いの強み・弱み、あるいは好き・嫌いをもっと知ること**だ。連携・協働はお互いのことを知らない、何をしたらよいか見えてこない。例えば、あの先生は表計算ソフトが苦手だと分かっていたら、得意な人が教えてあげられる。また、弱みはすぐには克服できないし、お互いに補い合えばよい。好き・嫌いについて。もちろん教職員の場合、嫌いなことはやらないとか、嫌いな人とは仕事しないというわけにはいかない。そういう意味ではない。例えば、この人は何が好きで、やりがいでこの仕事をしているのだろうかと知っていたほうが、連携がスムーズになる。一緒に仕事するなら、気持ちよくしたいのではないか？

三つ目は、**情報共有とコミュニケーション**である。上記の目標共有にしても、弱みや好きを知ることにしても、コミュニケーション不足では進まない。昨今は学校の多忙は激化しているが、コミュニケーションの時間を安易に削るべきではない。必要なものはしよると、かえって仕事が効率的に進まない。校内研修のメニューと方法を見直し、授業研究ばかりではなく、もっと目標やお互いを知ることを使うべきだ。

最後にこれだけは申し上げておきたい。「主体的・対話的で深い学びは、先ずは職員室から」、「**隗より始めよ**」。

◎第3回教育研究所運営審議会

3月8日（木）に第3回教育研究所運営審議会を開催しました。本年度の実績報告①教員の資質・指導力の向上の取組、②学力向上の取組、教育推進委託事業（教研活動）・教育調査研究委託事業（研究協力校等）の取組、③豊かな心と健やかな体の育成の取組等について報告、意見交換を行いました。

研究所の事業を進めるに当たり、多くのご教示・ご示唆を頂きました委員の皆様から感謝を申し上げます。来年度も教育研究所の運営、研究推進のためにご協力をよろしくお願い申し上げます。

＜離職挨拶＞奥谷博史先生（教育研究所研究員）

教育研究所に赴任して、あっという間に2年がたちました。最初は仕事になれず、何をしたらよいのか分からない日々が続いていましたが、少しずつ仕事に慣れてきたと思ったところで教育研究所を離れることになりました。教育研究所で取り組んできた実践を学校現場でも生かしていきたいと思えます。2年間本当にありがとうございました。



＝お知らせ＝

○平成30年度市教研部会希望調査及び教研推進委員（清水小・三崎小・幡陽小・清水中）の選出
「部会構成員は5名以上。但し、技能教科については3名以上を原則とする。」

提出締切：平成30年 4月 5日（木） 研究所・勝間まで

※調査用紙はメールにて配信します。

（中浜小学校）

