三次市立布野小学校

(1) 学校の概要

広島県北部に位置し，児童数52名，教職員数12名の学校である。平成25年度より，社会科を研究教科とし，継続的に研究に取り組み，社会科だけでなく，国語・算数など幅広い学力を向上させるなど，多くの成果を上げている。平成26年度には，広島県小学校社会科教育研究大会を開催している。

(2) 教育活動

平成25年度から社会科の研究を始め，４年目となる。研究内容を見ると，平成26年に考え方モデルを開発し，次年度はその活用方法を研究するなど，毎年，研究の深化が図られている。このことから，「ア　目標の具現化」や「イ　カリキュラムのＰＤＣＡ」がうまく機能していることが分かる。

布野小学校の取組を教育活動の視点から見ると大きく三つの特徴的な取組が挙げられる。

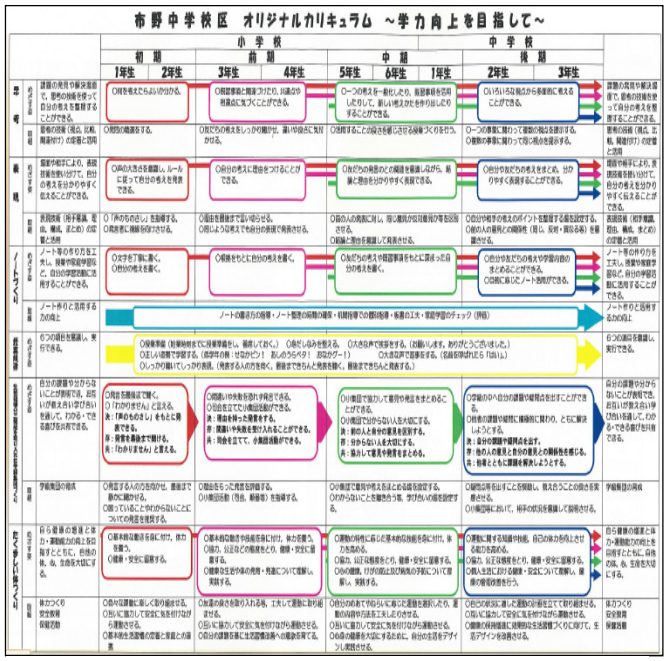

図１　オリジナルカリキュラム

ア　オリジナルカリキュラムで目標と手立ての共有

一つ目の取組として，図１に示す中学校区で作成しているオリジナルカリキュラムがある。前述の考え方モデルもこの中に位置付けられており，「思考」「表現」「ノートづくり」「授業規律」「生徒指導の三機能を取り入れた学習集団づくり」「たくましい体づくり」について，めざす姿と具体的取組を示している。このように，オリジナルカリキュラムで全体を俯瞰し，付けたい力とその手立ての見える化を図ることで，９年間を見据え，系統的に指導ができるようにしている。

このカリキュラムを活用した取組について，「ノートづくり」を例に挙げて説明する。担任は，日々のノート指導で，次の三つの視点に沿って評価や助言を行うようにしている。

①考え方モデルを使っているところを具体的に取り上げて評価
②授業の中での発言の様子から論理的な内容になっていたか，話し合いの中でさらに考えを深めていたかなどを評価
③ノートに自分の考えや友だちの考えを書くことや書き加えていることなどを評価

児童が書いたノートを，学期に１回，全教職員で交流し，ノートづくりの検証を行っている。このように，作成したカリキュラムを活用して，具体的な取組を行うことが大切である。オリジナルカリキュラムで，付けたい力の全体像を描き，共有するとともに，一つ一つの取組を具体化していくための手立てを講じ，組織で取組を進めている。図２は，６年生が書いたノートである。

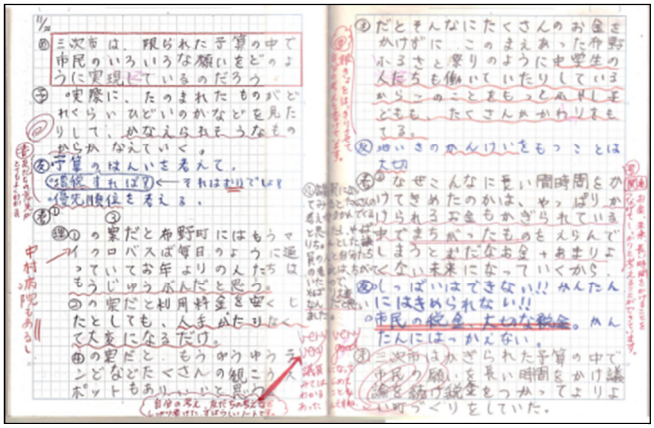

図２　児童のノート

記述内容を見ると，授業の中で，しっかり思考した様子が窺える。このようなノートも，系統的，継続的な取組の中で生まれたものである。

イ　外部講師の活用

二つ目の取組として，外部講師の活用がある。布野小学校では，外部講師を効果的に活用し，研究の深化を図っている。具体的には，平成25年度の研究スタート時から，広島大学大学院　木村博一教授に継続的な指導を仰ぎ，ＰＤＣＡサイクルのＣ（評価）の機能を高めている。今年度も，一人年間２回授業を見ていただき，指導を受けている。

ある先生は「木村先生の指導を受けて，火が付

いた。最初は，社会はよく分からないと思っていたが，今では，他の教科にない面白さを感じている。子供たちがどんな反応をするのか，楽しみである。」と話されていた。また，別の先生は，「４年前は，何をすればいいのか分からなかったが，木村先生の指導を受けながら教材研究に取り組んできた。苦しい時期もあったが，今は教材研究をすればするほど楽しくなった。」と話されていた。このようなコメントからも，講師による的確な指導助言を継続的に受ける中で，教員が授業力を向上させてきたことが分かる。

ウ　教材資料室の活用

三つ目の取組として，図３に示す教材資料室の活用がある。

布野小学校では，作成した学習指導案や使用教材を教材資料室に保管し，活用できるようにしている。毎回の研究授業で，ゼロから教材研究を行い，授業をつくるためには多くの時間と労力が必要となる。そのことが，若い教諭にとっては，大きな負担となることもある。そこで，これまで実践されたものを活用できる環境をつくり，授業づくりをする際に活かせるようにしている。過去の実践を財産として共有することで，さらに深い教材研究をする時間を生み出し，よりよい実践を生み出すことにつなげている。

図３　教材資料室

(3) 経営活動

研究の継続的な取組には，ポジティブな組織文化の醸成が欠かせない。布野小学校では，学校内の人間関係や校風をポジティブなものにするために，管理職が，教職員一人一人の良さを認め広めたり，失敗を恐れずチャレンジできるように励ましたりしている。カリキュラムマネジメント・モデルでは，「オ　リーダーシップ」に当たる部分である。その具体が，聞き取りの中で秋政保伸校長が話された「ポストを任せる（信じて任せる）→見えないところでフォローする→がんばりを３倍ほめる」という言葉に表れている。若い教職員に仕事を任せる場合，経験年数が浅いため，多少のミスはある。そこは目をつむり，できるようになったことをしっかり評価することで，若い教職員のやる気と自信につなげることができる。今年度も，２年目の教員が運動会の全体指導を担当し，前担当者のフォローを受けながら，無事やり切ることで，大きな自信につなげることができたと話されていた。「ポストを任せる」ことの一つに，学校評価の項目における一役一人制がある。全ての教職員が自分の担当をもち，その改善に向けて，知恵を絞り，主体的に取組を進めている。管理職がその取組を見えないところでフォローし，そのがんばりや成果を認めることで，ポジティブな組織文化を生み出している。

また，担任の配置についても，若い教職員がベテラン教員にしっかり質問したり，技を盗んだりできるように考えて配置しているということである。こうした取組は，ＯＪＴを効果的に進めることにもつながっており，担任の半数が教職経験５年未満という組織でありながら，学校経営を円滑に進める要因となっている。

管理職のリーダーシップのもと，布野小学校では，若い教職員とベテラン教員がうまく融合し，協働性の高い組織となっている。

(4) 子供中心主義で進めるカリキュラム・マネジメント

布野小学校では，これまで述べてきたように，ポジティブな組織文化の中で，研究に継続的に取り組み，大きな成果を上げている。その要因として，これらのカリキュラム・マネジメントが「子供中心主義」で進められていることがポイントである。常に，子供の姿に目を向け，一つ一つの取組が「子供にとってどうなのか」という視点で考え，改善されている。オリジナルカリキュラムの考え方モデルにしても，そのモデルが実際，子供たちにどう作用するのかについて，具体的に検討を重ね，作成している。授業研究においても，事前研修で細案を立てて，模擬授業を行い，子供の立場に立って，改善を行うようにしている。資料の提示の仕方でも，どのように提示すると，子供たちは考えやすいのかといったことについても具体的に検討をしている。そのため，一つ一つの取組が子供たちの成長につながり，大きな成果となって表れている。