

越知町立越知小学校（高知県）

(1) 学校の概要

高知県中西部に位置し、自然豊かな町にある児童数213名、教職員数22名の学校である。越知町教育委員会が作成した学習過程スタンダードに基づき、子供主体の授業づくりを進め、学力を伸ばしている。研究を始める前まで、全国学力・学習状況調査の通過率が全国平均以下であったが、研究を進める中で学力向上が図られ、平成26、27年度は国語・算数とも全国平均を5ポイント以上上回るなど、大きな伸びを見せている。

(2) 教育活動

越知小学校では、「目の前の子供たちに学力をつける」ための授業改善を柱に、カリキュラムの見直しを図っている。全ての教育活動が「子供たちに学力をつけるための授業改善」につながるものかという視点で見直されているため、一つ一つの取組が関連し、大きな成果へとつながっている。

では、授業改善をどのように進めているのだろうか。越知小学校では、図1に示す学習過程スタンダードを作成し、全教職員で共有し、実践している。そのため、どのクラスでも、同じ学習過程に沿った主体的な課題解決学習が展開されている。

越知小学校では、教員だけでなく、子供たちとも「子供たちが主体的に学ぶ授業」のイメージを共有するため、子供向け手引書「まなブック」を作成、活用している。

学習過程スタンダードにより、授業の流れが統一されているため、教員が授業をすすめる上での課題を共有でき、協働的に授業改善に取り組み、授業力向上にもつながっている。

初任者が担任する2年生の授業を参観したが、コーディネーター役の2名の児童が中心となって、授業を進めていた。教員の発言を減らすことで、児童が活動する時間を保障し、しっかり考える授業展開となっていた。



図2 授業の様子

その後、6年生の授業を参観したが、司会となる児童が授業を進行し、本時の課題解決を行っていた。児童の発言の質も高く、まさにアクティブラーニング型の授業であった。

越知小学校では、日々の授業で問題解決学習を繰り返し、子どもたちに経験を積みさせるようにしている。問題解決に必要な「学び方・考え方」を習得させるため、図3に示すように、ステージが上がるに

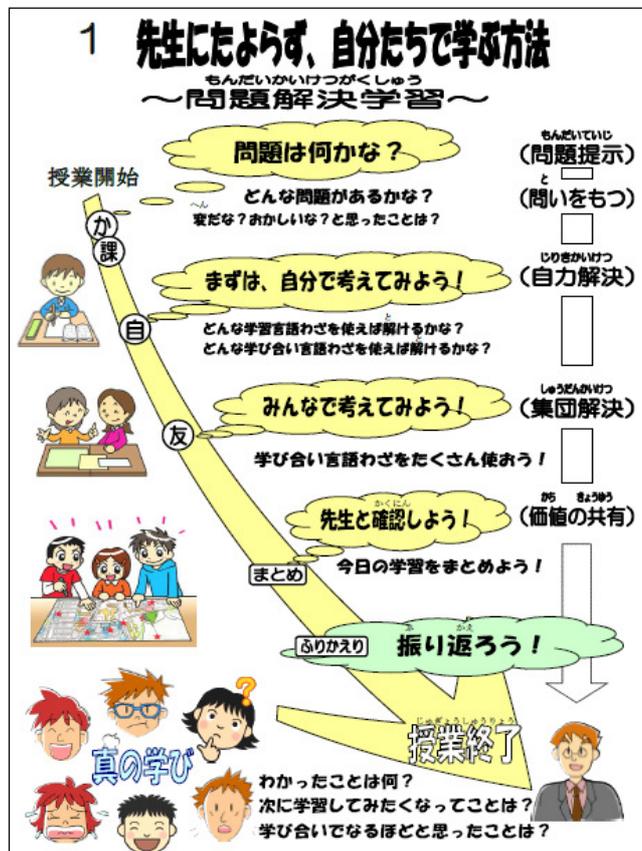


図1 学習過程スタンダード

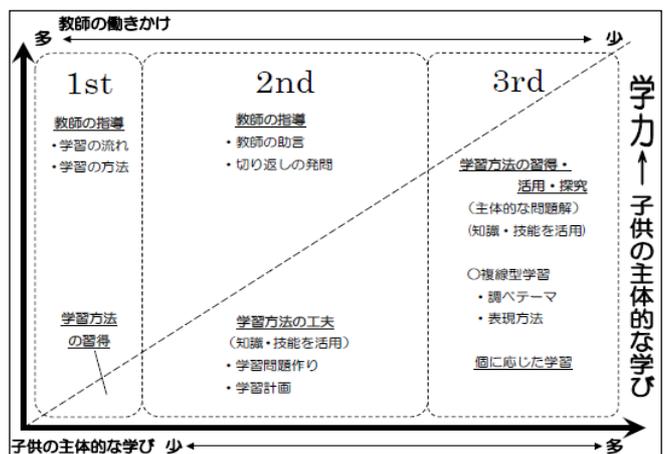


図3 学びの段階性

つれて、学びが主体的になっていく。6年生の学びの質が高いのも、学校全体での取組の中で、積み上げられた成果である。

### (3) 経営活動

子供主体の授業づくりに取り組むために、教員が「子供と向き合う時間」や「教材研究等の授業づくりの時間」を生み出すマネジメントに取り組んでいる。カリキュラムマネジメント・モデルで述べると、「ウ．組織構造」にあたる部分である。

#### ア 時間を生み出す組織構造改革

職員朝会や放課後の委員会や会議を廃止し、朝や放課後に子供と向き合う時間を保障している。実際、担任は16:30までは教室で補充学習や授業準備を行う時間となっている。個別対応や細かな授業準備により、質の高い授業が保障されている。また、校務分掌においても、各種部会や委員会を廃止し、一役一人制に変更している。一役一人制だと一人一人の負担が大きくなるのではないかと考えるが、どの行事においても行事終了後、全体で課題を出し、その場で起案文書の改善を図る「直後プラン」を採用しているため、一人一人の負担も大きくなる。行事においても、華やかな飾りやリハーサルを廃止し、時間を生み出すことにつなげている。こうした越知小学校の取組は、越知町学力向上スーパーバイザー西留安雄氏の指導のもと、東京都東村山市立大岱小学校の取組を参考として取り入れている。

そして、生み出した時間を、子供と向き合う時間や教材研究等の授業づくりの時間に活用し、学力の向上につなげている。全ての取組が、子供に学力をつけるための授業改善につながっている。

こういった学校改善について、教職員は「やる事が明確でやりやすい」「忙しいけど、職場の雰囲気が良い」「成果が見えると、やる気にもつながる」と肯定的に捉えており、学校改善の取組が組織文化の構築にもつながっていることが分かる。

#### イ ポジティブな文化を醸成するリーダーシップ

職場のポジティブな雰囲気づくりに影響を与えているのは、組織構造改革だけではない。岡林康雄校長のリーダーシップがポジティブな雰囲気づくりの一役を担っている。

例えば、先程述べた一役一人制であるが、均等に校務を割り振るわけではない。教職員一人一人の力量や個性に合わせ、適材適所で校務を割り振る必要がある。岡林校長は、個々の教職員の力量を捉え、この人なら少し努力すれば達成できそうな分掌を割り振るように心がけている。そして、取り組んだこ

とを肯定的に評価するとともに、次なる目標をもたせるようにしている。「校長先生は人使いの天才なんです。」という研究部の方の発言がすべてを言い表している。また、このように前向きに分掌に取り組む中で、教職員間にも協働性が生まれている。それは、「困ったことはお互い助け合う柔軟な組織である。」「仕事の境目がない。」といった発言にも現れている。

#### ウ 町を挙げての教育改革

越知小学校の学校改善には、教育委員会の大きな支えがある。例えば、町費による人的支援策として町費で学習支援員や学力向上サポーターを各教室に配置し、宿題の確認や支援の必要な子へのフォローを任せている。こうした取組により「子供と向き合う時間」や「教材研究等の授業づくりの時間」を生み出し、分かりやすい授業づくりにつながっている。教育委員会、小学校、中学校の三位一体となったカリキュラム・マネジメントにより、小中の教員がお互いの実態を知り、課題を共有することで、9年間を見通した取組が行われるようになってきている。こういった町を挙げての学校改革がうまくいった要因について、次の3点を挙げている。

- |   |
|---|
| ①児童も成功体験 先生も成功体験<br>②1点突破<br>③人の手をどんどん借りる |
|---|

一点目については、児童にも先生にも成功体験を積ませるために、意味のある努力をするように心がけたことである。華やかな飾りやリハーサルなしの行事など、児童の成長にとって必要な取組は何かを考えて、取り組む内容の精選を図っている。

二点目については、改善の中心に授業をすえていくことである。時間を生み出す組織改善にしても、小、中、教育委員会の三位一体の取り組みにしても、教員の授業力を高め、子どもたちの学力を向上させるために行っている。

三点目については、個人プレイで行っていた業務をチームの課題として捉え、チーム学校で取り組むようにしたことである。一人で解決するのではなく、困ったときは人の手をどんどん借りて、協働的に解決するようにしている。そうした取組の中で、ポジティブな組織文化が醸成されている。また、学校の枠を越えて、保護者や地域との連携にもつながっている。常に子供の姿に目を向け、どのような子供を育てたいのかを教職員で共有し、具体的な取組を進めていることが大きな成果へとつながっている。