

はじめに

今年も各学校園において積極的な研究発表会がありました。基本的には3年サイクルで、先生方が自校の子どもや地域の実態をもとに研究テーマを決め、実践を積み重ね、その成果を検証・発表し、次の課題に向けて新たなチャレンジにつなげていくことが研究の流れです。今、次期学習指導要領に向け、「カリキュラム・マネジメント」が重要なキーワードとして示されています。総則においては次のようにその内容を定義しています。

- ①生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと
 - ②教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと
 - ③教育課程の実施に必要な人的または物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくこと
- などを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと

この定義からもわかるように、校内研究を確実に推進していくことが自校のカリキュラム・マネジメントを円滑に進めていく推進力になるのです。ここでポイントとなるのが、「組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていく」というフレーズです。教師個々の力量が上がることも大事ですが、教師同士が対話し深い学びにつなげていく学校文化を構築することが求められているのです。例えば、30名の教職員がいる学校で、一人ひとりの力量が10%上がれば、学校全体としては300%、つまり3名の先生が増えたと同じ力になり、大きな教育効果が期待できます。そのためには、どうすればよいのでしょうか。

早稲田大学の河村茂雄教授は著書「学校管理職が進める教員組織づくり（2017 図書文化）」において、高い教育成果を上げる学校は、「教育実践の向上をめざして、教員個々の自主的に学び続ける意欲と行動の高さ（自主・向上性）」と「学校全体の教育活動に対して、組織的に取り組めるような同僚性と協働性についての意識と行動の高さ（同僚・協働性）」のバランスが取れている学校であるとしています。具体的には、「目立たないが地道に教育実践に取り組んでいる教員を認め合い一声掛け合っている（支え合い）」「敷居が低い中で教員同士で授業を参観し合い、議論し合っている（学び合い）」「研究校の公開授業に誘い合って参加している（高め合い）」という文化が構築された学校であるということです。一見、当たり前のことばかりですが、自校の研究推進の実態に照らし合わせてみてこれらの内容が本当に極められているのでしょうか。

総合教育センターにおいては、今年度も、アクティブ・ラーニングの視点を取り入れたトップライダー研修やミドルリーダー養成研修、初任者研修や授業力向上講座等、様々な研修講座で学校の課題に合わせた教員のスキルアップのための研修を実施してまいりました。今後も、学び続ける教職員の育成に尽力し、学び続ける学校文化の創造に寄与していきます。

さて、このたび総合教育センターにおける1年間の事業の取り組みを集約し、第59報「研究集録」として発刊する運びとなりました。皆さまにおかれましては、本集録をご一読いただき、自校の研究に役立てていただければと思います。結びにあたりまして、本集録の作成に多大なご協力をいただきました皆さまに心から感謝申し上げます。

平成31年（2019年）3月
伊丹市立総合教育センター
所長 太田 洋子