

探究的な学びの創造のためのミドルリーダーシップ

～『探究的な学び20』を基盤として～

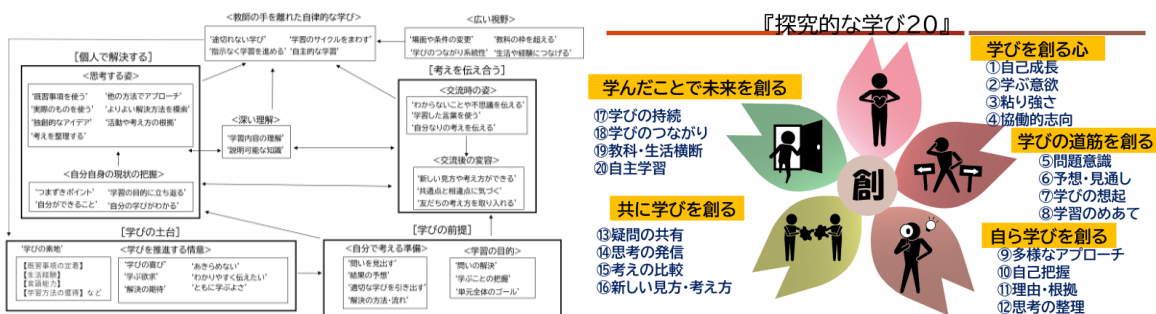
学籍番号 219122
 氏名 濱田幸廣
 主指導教員 佐々木靖
 副指導教員 木原俊行

1. 背景と目的

実習校では、令和2年度より「思考力・判断力・表現力の育成」から「探究的な学び」を中核とした「学びに向かう力の涵養」へと研究テーマを大きく転換した。2年間の校内研修を通して、教職員一人一人が、探究的な学びについて考え、研究授業に真摯に向き合ってきたが、年度末の振り返りでは「探究的な学び捉え方が曖昧だ。」「子どもが探究しているのか見とれない。」などの課題の声が上がった。その要因の1つとして、研究課題の解決に向けて組織全体を動かすミドルリーダーシップが十分に機能できていないのではないかと考えた。そこで、主幹教諭の立場を生かし、管理職をはじめ、研修主任やICT主担、学力向上推進担当などと連携をとりながら、教職員や子どもに対する効果的な取組や支援について考え、探究的な学びの在り方を明らかにしていく研究の過程で、探究的な学びの創造のためのミドルリーダーシップを検証したいと考えた。吉村・中原(2017)は、ミドルリーダーの行動プロセスを〔学校課題の形成〕〔複数解決案の練り上げ〕〔共通実践の推進〕〔省察と改善の推進〕〔関係性の醸成〕〔実践のビジョンへの結合〕の6つのカテゴリーで整理している。ミドルリーダーシップの発揮においては、教職員や管理職への働きかけをこの6つのプロセスで捉え直したり、どのカテゴリーの要素が色濃く出ているのかを考えたりして、より効果的なミドルリーダーシップの発揮をめざす。

2. ミドルリーダーシップの発揮『探究的な学び20』の作成

①研究推進会議の設置	次年度の研究の方向性の決定に向けて、「組織的・協働的に方向性を決定したい。」という学校長の思いと、「もっと多様な意見を引き出した上で方向性を決定したい。」という研修主任の思いをつなぐ、主幹教諭を中核としたミドルアップダウン型の研究推進会議を設定した。
②探究的な学びに関する質的調査の実施	探究的に学ぶ子どもの姿を整理するために、11名の担任を対象に、それぞれが思い描く探究像についてインタビューを実施した。その逐語録をもとに、M-GTAを用いて分析を行い、「子どもの学ぶ姿」を軸としながら、実習校として探究的な学びのプロセスを結果図に表した。
③『探究的な学び20』の作成	結果図をもとに、実習校としてめざす探究的に学ぶ姿を、「[学びを創る心]」[学びの道筋を創る] [自ら学びを創る] [共に学びを創る] [学んだことで未来を創る]の5領域を設定した。さらに、生成された41の概念をもとに、実習校としてめざす20の姿を明確にした。



3. ミドルリーダーシップの発揮『探究的な学び20』の活用

④『探究的な学び20』を活用した評価と分析	『探究的な学びの20』の視点で、児童による自己評価を年間4回実施し、その結果をグラフ化した。グラフから読み取れることを分析し、「学び改善シート」「授業改善シート」を用いて、PDCA サイクルを重視しながら、子どもは自らの学び方を、教師は授業の改善に取り組むことで、探究的な学びの創造をめざした。
⑤夏季研修の実施	『探究的な学び20』の活用の共通理解を図り、活用状況や意識の差を是正するために、研修主任と連携をとりながら夏季研修を実施した。主幹教諭としては取組の理念を伝え、研修主任は具体的活用方法やデータの分析の仕方を実践を交えて報告した。
⑥『探究的な学び20』に基づくフィードバック	全クラスを対象に授業を観察し、『探究的な学び20』に示す姿が、具体的にどのような姿で表れているのかを見とり、「子どもの姿」と「教師の働きかけ」の視点で整理し、担任にフィードバックした。子どもの姿の見取り方の共有にあわせて、探究的な学びの視点での授業の価値づけをねらった。
⑦探究的に学ぶ姿を軸とした研究授業及び授業協議会の推進	探究的に学ぶ子どもの姿の共有と評価をめざして、ICT を活用しながら、研究授業の参観方法と授業協議会の改善を図った。子どもの探究的に学ぶ姿を見出すだけでなく、その姿に関わる教師の働きかけについて考察し、授業力の向上をめざした。「子どもの姿」と「教師の働きかけ」の2つの省察の視点を明確にし、授業協議会に反映させた。
⑧まとめ冊子『探究の手引き Inquiry learning method』の作成	教職員で研究の成果を共有し達成感を味わってもらうこと、次年度の赴任者に研究をつなぐことをねらいとし、『探究の手引き - Inquiry learning method - 』作成プロジェクトチームを設置した。日々の業務との両立を考慮し、全8回の活動予定をあらかじめ提示し、参加は任意とした。

4. ミドルリーダーシップの考察

効果検証においては、教職員へのアンケート調査と学校長へのインタビュー調査を実施した。教職員への働きかけはどれも、80%以上の肯定評価を得ることができた。最も評価が高かったのは、研究推進会議の設置における【課題・方向性の明確化】であった。教職員の困り感をもとに、具体的方策を交えながら、研究の方向性を分かりやすく示したことが、学校全体の研究や同じ視点の共有へとつながった。また、ミドルアップダウン型で協議を進めたことが、「自分たちで作りあげた」という意識へとつながったという意見もあった。課題解決の方策は多様に考えられるが、方向性は1つに焦点化すべきであり、そこにじっくりと時間をかけ、フォロワーと共に協働的に決定していくことが大切だ。アンケートの自由記述欄には、提案そのものに共感する記述も多く、課題解決へ向かう熟考された提案である必要もあり、新たな情報の獲得に向け、学び続ける姿勢も大切だ。また、学校長へのインタビュー結果をもとに、発揮したリーダーシップを、【教職員に対する働きかけ】【校長に対する働きかけ】【今後期待されるリーダーシップ】の3観点で整理することができた(右図)。本研究では、ミドルリーダーシップの発揮に拘り、働きかけを行ってきた。一方、次なるミドルリーダーの育成という視点では大きく課題が残ってしまった。自身のミドルリーダーシップの発揮から、ミドルリーダーの育成へと転換した時、次なるリーダーシップへと高まっていくのではないだろうか。

