

「共有ビジョン」の生成・浸透に資する 小学校管理職の介入の在り方についての実践的研究

209122

氏名 所 浩子

大学院主指導教員 田中 満公子

1. 背景

1.1 学校に求められる役割の増大と質の変化

情報化やグローバル化など急激な社会的変化を受けて、平成29年に改訂された新学習指導要領では「社会に開かれた教育課程」という理念がうたわれている。各学校においては、教育課程を軸に学校教育の改善・充実の好循環を生み出す「カリキュラム・マネジメント」の実現が重要となってきた。

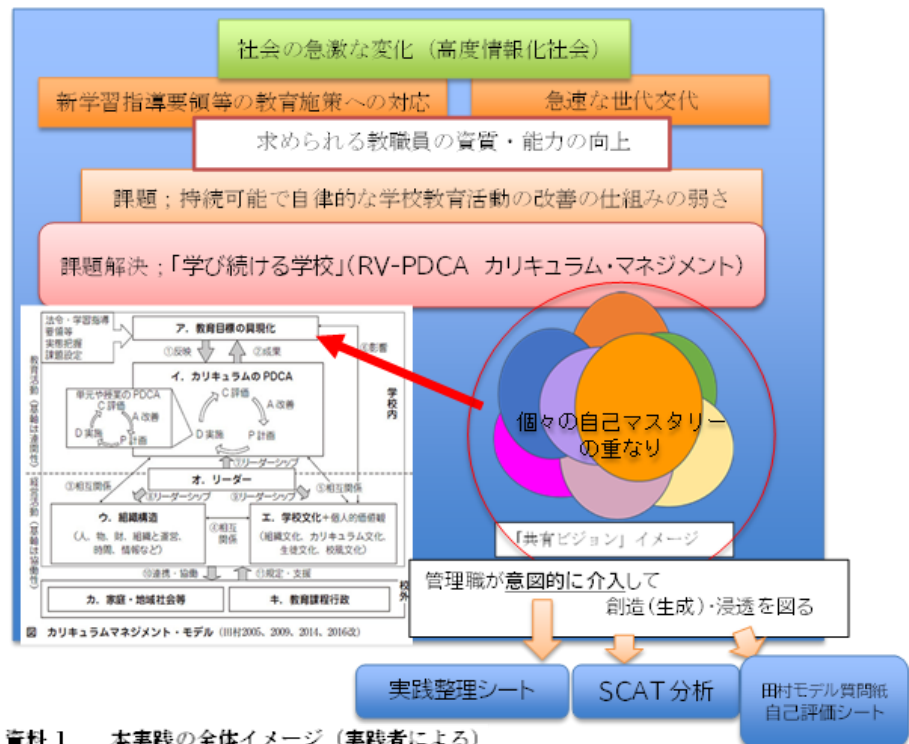
また、一定の教職経験を積み校内外で中心的役割を担える教員が少なく、若手教員の育成が喫緊の課題となっている。実践校でもその課題に、向き合わざるを得ない状況である。

本実践は、実践1年目は教頭として、実践2年目は同一校で昇任、校長として行った。

2. 先行研究と実践の目的

2.1 先行研究

本実践では、「カリキュラムマネジメント・モデル」(田村2017)、「学習する組織」(P.M. センゲ)を先行研究とした。田村が示すカリキュラムマネジメント・モデル図の上位に位置づけられる「教育目標」を、学校教育重点目標＝「共有ビジョン」として扱うこととした。



資料1 本実践の全体イメージ (実践者による)

2.2 目的

本教育実践研究の目的は、校内会議・研修等への管理職のPDCAサイクルにのっとった意図的な介入が、カリキュラム・マネジメントの上位概念、「学校教育（重点）目標」＝「共有ビジョン」（P.M. センゲ）が、創造（生成）され、浸透していく際に有効であったのかをできるだけ明らかにすることである。そのことが、カリキュラム・マネジメントの持続的、自律的な循環を生み出すと考えた。さらに、「学び続ける学校＝学び続ける教職員集団」につながり、学校の課題解決につながると考えた。管理職の意図的な介入が、教員が協働して「共有ビジョン」を生成し、浸透していくことに資するものとなるべく実践的研究をすすめた。

3. 実践

本実践的研究は、教職員間の自己マスタリー（P. M. センゲ）が、会議や研修といったオフィシャルの場で表出され、それらがプログラムが重なりあうように共有ビジョンとして生成され、その後、浸透がはかられていくようにと意図した、管理職の教職員集団への介入である。

管理職が意図的に介入した会議・研修等について、それぞれを「実践整理シート」として、整理した。数回の会議等を合せたものもある（それらはプロジェクトと命名している）本稿では、16回の介入を効果等もあわせて整理した。研究対象は、令和2年度、令和3年度での実践校である。実践の対象は学校組織及び、教職員となる。

実践的研究にかかるそれぞれの会議・研修（50分～2時間程度）をテキスト化しSCAT分析を行い、自己マスタリーの表出について検討した。また、浸透については、田村モデル質問紙と自己評価シートから検討した。

4. 考察・結論

5.1 考察

SCAT分析からみえた自己マスタリーと共有ビジョンとの重なりや、田村モデル質問紙、自己評価シート変化から、意図的な介入は有効であり、むしろ、管理職のリーダーシップなくしては、共有ビジョンの生成も浸透も困難なものとなることがみえた。適切な介入がなされたとき、教職員の自己マスタリーが豊かになり、「生きて働く共有ビジョン」が生成されることも確認できた。

5.2 結論

本実践的研究では、管理職として、会議の在り方、研修の持ち方をとおして、学校教職員が「教育とは何か」「どんな子どもに育てることを目標にしているのか」を対話する場を作り続けたということになる。このことは、管理職がリーダーシップをもって、意図的に働きかけていかなければならない。カリキュラム・マネジメントにおける管理職のリーダーシップの具体について実践的研究をすすめることができた。

今後は、地域・保護者・児童との共有ビジョンの共創、根拠ある教職員の自己マスタリーの育成を図っていきたい。