

小中一貫教育の推進に関する研究：
小中一貫教育導入初期における小中教員の意識に着目して

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-04-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 沖田, 暁 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00007225

小中一貫教育の推進に関する研究

—小中一貫教育導入初期における小中教員の意識に着目して—

沖田 暁

1 はじめに

(1)問題の所在

今、小学校と中学校の接続を円滑にし、義務教育9年間を見通した教育活動の一つとして、小中一貫教育が注目されている。筆者の在籍校のあるA市においても、平成22年度、従来の小中一貫教育基本方針が改定され、小学校と中学校の9年間の育ちと学びをつなぐことを目的に、市内全域で導入・推進されることになった。

この普及要因としては、まず、従来の6-3制の義務教育についての見直しや学校規模適正化といった社会的・政策的背景が挙げられる。特に、平成17年の中央教育審議会答申の影響は大きい。加えて、中1ギャップに代表される子どもたちの中学入学後の不適応、問題行動への対応や学力低下問題への対応、教員の資質向上、地域との連携強化等、さまざまな学校課題の解決への有効性が、研究先進校から報告されてきていることも広がり要因として挙げられる。

この小中一貫教育を推進していく過程で重要視されるべき点について、和田(2009)は、教職員一人ひとりが「連携・一貫校の教職員としての意識」をもてるか否かということ、つまり、当該小中学校の教職員がいかに関わりをもつて活動に取り組めるかということについて挙げている。一体感とは、チームやグループ等、その場にいる人々の気持ちや考えが一つにまとまることを指し、それを高めるための要素としては、ビジョン・方向性の共有と組織の構成員同士の信頼関係強化が挙げられる。しかしながら、この一体感を高めること、とりわけ信頼関係強化には大きな壁が存在することが先行研究から明らかになっている。それは、長年培われてきた、小学校と中学校の間の文化や指導観の違いである。加えて、何か新しいものを組織に導入する場合に必ずといっていいほど存在する初期抵抗も壁となる。

ただ、その解消のための具体的な手法等(教師の意識をどのような把握し、それに対してどのようなアプローチをしていくか)については、あまり明らかにされていないのが現状である。よって、これらに焦点を当て実践を行い、小学校と中学校の教職員の一体感を高めることで、小中一貫教育の一層の推進を図りたいと考えた。

(2)小中一貫教育の目指すところ

小中一貫教育は、何がどのようになれば成功と見なされるのか。それは、当然ながら、どのような効果をねらって取り組んだか、それがどの程度達成できたかということだろう。そして、子どもたちがどのように育ったかで図られるべきであろう。しかし、現在、一貫教育を受けた子どもたちのよい表れについての報告は多数あるが、それはあくまでも途中経過である。本来的には、一貫教育を受けた子どもが9年後、またはその先においてどのような姿になっているのか。今までの6-3制で育ってきた子どもとどのような点で違いが見られるのかを検討する必要がある。

では、子どもの表れ以外ではどうか。多くの研究者は、言葉は違えど同じように小中一貫教育

の効果について「教師の資質向上」を挙げている。そうであるならば、小中一貫教育の成否は、それに関わった教員がどう変わったかについてでも図られるべきである。

筆者は、小中一貫教育に携わる教員は、小中の別を問わず、目の前にいる子どもがどのような育ちをしてきて、また、今後育っていくのかを十分に理解・イメージし指導に当たれるようになること、つまり、9年間というスパンで子どもの発達・成長をとらえ、学習指導や生徒指導等を行えるようになることが求められると考える。そして、当該教員がどの程度これを達成できているかが、小中一貫教育の成否判断を行う基準のひとつであろう。

2 研究の目的と方法

(1) 組織の一体感向上のプロセス

一体感が向上するというのは、これを小中一貫教育を行う組織に当てはめて考えてみると、導入初期において、単にこの事業を行おうと集まった小中教員グループが、一つのチームとしてまとまっていくことである。中村（2007）は、チームの一体感を作り上げる要素として、個人の気持ち、組織の気持ち（ベクトル）、信頼関係の3つを挙げており、これらが掛け合わさって一体感は構築されると述べている。また、福村・清水（2009）も一体感づくりにおいて、明確なビジョン共有と仲間とのつながり・認め合いを重要視している。これらを踏まえて考えると、チームが出来上がるプロセスは表1（a）のようになる。しかしながら、行政サイド等からのトップダウンで小中一貫教育を導入する等、課題が先に来た場合、（a）のようなプロセスはたどれない。そこで、これまでの筆者の現場経験を振り返り、（b）に示すようなプロセスを踏むの

表1 チームビルドのプロセス	
(a) オーソドックス型	
①	集団を構成する各個人が課題意識をもつ。
②	個人の課題意識が次第に集約され、やがて集団の方向性が決定され、そこに一体感が生まれる。
③	共に活動し、互いの価値観を認め合う中で信頼関係が育まれ、一体感が向上する。
④	集団がチームとして機能するようになる。
(b) 課題がトップダウン型	
①	集団に対し課題の提示があり、方向性が決定づけられる。
②	集団の各個人が与えられた課題の内在化を図る。
③	共に活動し、互いの価値観を認め合う中で信頼関係・一体感が生まれる。
④	信頼関係の深まりとともに一体感も向上する。
⑤	集団がチームとして機能するようになる。

ではないかと考えた。ただし、②・③の過程は、必ずしも順番に行われるものではなく、中・長期的なスパンの中、同時進行で行われる場合もあると考えられる。したがって、この過程では、個人の意識の変容を見取りながら、継続的な働きかけを行っていくことが大切である。

(2) 研究の目的

小中学校教員の間には、長年培われてきた文化や指導観等に大きな違いがある。それと同時に、これまで自分たちの行ってきた教育活動に対する自負もあり、小中一貫教育導入時においては、一体感向上のプロセスに照らし合わせても、これらが円滑な事業推進の妨げになっているという状況が見られる。本研究の目的は、小中一貫教育の導入初期における当該小中学校教員の事業に対する意識を明らかにするとともに、彼らを一体感ある組織にするためにはどのような手立てが有効であるかを探ることである。小中一貫教育の場合、その導入のきっかけは、自治体・教育委員会等、行政サイドからの働きかけによるところがほとんどであるので、なおさら、実際にその教

育に関わる教員の意識に寄り添いながら進めることが重要である。

(3) 研究の方法

本研究は、筆者が、平成 22 年度より、A 市教育委員会より小中一貫教育の研究指定を受けた B 中学校に 40 日間滞在し、本研究のテーマについて、B 中学校教員のみならず、学区の C・D 小学校教員とも関わりをもたせてもらい、3 校合同研修会の企画運営を行っていた B 中学校の E 研修主任と連携・協力しながら行った事例研究である。

まずはじめに、B 中学校区の小中学校に勤務する小中学校勤務経験教員及び兼務教員を対象に、小中学校の違いに関する聞き取り調査を行い、実際に両校種の間にはどのような違いがあるのかを探った。そして、B 中学校区の全教員を対象とし、小中一貫教育の導入に対する受け止め方、この事業の効果及びその推進にあたっての課題に関する意識調査も実施した。これらの考察をもとに、一体感向上のための研修方針を作成し、E 研修主任及び C・D 小学校それぞれの研修主任との協議の中で、小中合同研修会における具体的な研修内容と、E 研修主任をサポートする立場である筆者のアクションについて提案を行い、以下のような実践を行った。

① 小中一貫教育という課題の各教員への内在化と小中教員の指導観等の相互理解をねらい、夏季休業中に設定された 3 校合同研修会において、今後の研修の方向性と平成 27 度（施設一体型一貫校開校見込み）までの取り組みの中で、本年度達成すべき目標を示すとともに、小中教員の交流会を行った。

② 組織内での情報共有とさらなる課題の内在化をねらい、合同研修会の各作業部会における話し合いの進捗状況や行事アンケートの集計結果等をまとめ、3 校主任者会だよりとして発行した。

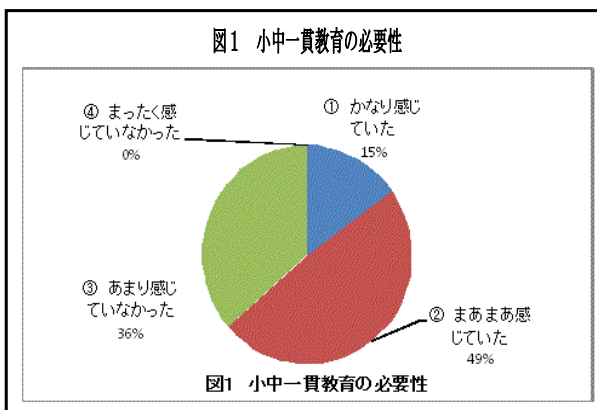
③ 教員意識の把握と教育活動に対する目的意識の向上をねらい、行事（合同運動会・文化発表会）アンケートの作成と結果の集約・分析を行った。

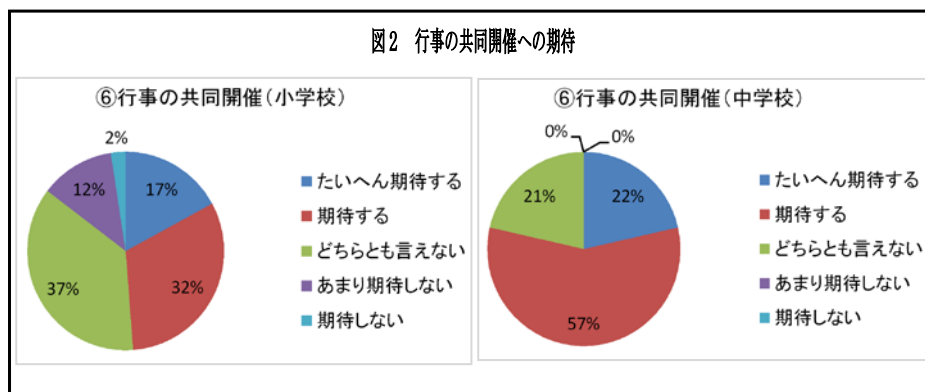
そして最後に、研究の成果と課題について、3 校教員に対してのアンケートや聞き取り調査等から取り上げ考察した。また、B 中学校区教員のさらなる一体感の向上に向けて、今後考えられる課題を踏まえ提案を行った。

3 B 中学校区小中教員の小中一貫教育に対する意識と一体感向上のための研修方針の作成

これから B 中学校区の小中教員の一体感向上を考えていくにあたっては、まず、彼らがどのような意識をもってこの事業を受け止めているのか把握する必要がある。そこで、B 中学校区の小中教員に対し、実際に彼らが小中一貫教育に対してどの程度の必要性を感じ、また、その推進に対して何を期待し、何を課題だと感じているのか、アンケート調査を行った。

図 1 は、小中一貫教育の自学区に対する必要性を尋ねたものである。すると、4 割弱の教員が小中一貫教育の導入を否定的にとらえていた。また、小中一貫教育に何を期待するか尋ねたところ、筆者の挙げた項目どれについても肯



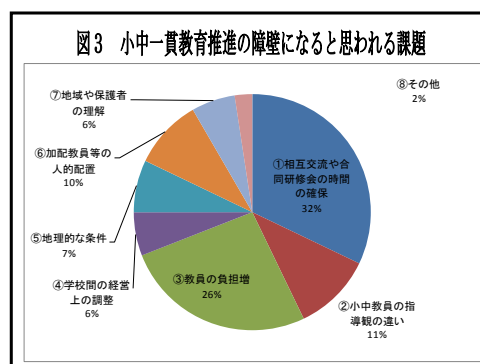


定が否定を上回っており、高い期待がうかがえた。しかし、小中別の結果を比較すると、図2のように「学校行事の共同開催」等において、顕著な違いが見られた。

図3は、図1と同じ

く初期抵抗について探ることを目的として設定した、「小中一貫教育推進において障壁になると思われる課題」に関する問いの回答分布である。その結果、多忙化への危惧(①・③・⑥)と指導観の違いの占める割合が大きいという結果が得られた。

筆者の今後のアクションについては、表1の一体感向上のプロセスbを踏まえ、意識調査結果から考察した、以下に述べる点を考慮し、計画、実践していくものとした。①小中一貫教育のビジョンに関しては、年度当初に説明がなされているが、再度、方向性をしっかりと示すとともに、この事業の有効性を理解できるような手立てを講じる。また、方向性については、できるだけ教員のニーズを尊重したものであることが望ましい。②小中教員の指導観等の違いを理解し、認め合うための手立てを講じる。③与えられた課題が自分の課題としてとらえられるよう、目的意識の向上を図る手立てを講じる。また、それにより多忙感の解消を図る。④教員個々の意識に留意する。活動を行った折には感想を書いたりアンケート調査を行ったりと教員意識の把握をこまめに行う。⑤合同行事の場を有効に活用する。



4 研究経過

(1) 夏季休業中における小中合同研修会のデザインと実践

研修方針⑤のように、小中教員の一体感を高める働きかけをどの場面で行うかを考えた場合、合同研修会の場は欠かせない。そこで、研修主任会で検討を行い出来上がったのが、表2の研修会デザインである。この中の2と3については、E研修主任が担当し、プレゼンテーションの準備と話をする教員の人選及び依頼を行った。そして、1と4については筆者が担当したが、特に4については、話し合いのテーマ、グルーピング等、効果が促進されるよう、意図的な仕掛けを行った。

表2 一体感向上をねらった合同研修会次第	
1	小中一貫教育に関する教員意識アンケート結果報告
2	研修の方向性の確認
3	小中学校の様子について(小中兼務者・小中経験者の話)
4	小中教員交流(小グループに分かれての座談会)

研修会後の感想は、主に五つに分類された。筆者が意図していた研修会後の教員の姿は、この経験を通し相互理解の大切さに気付き、さらにそれを深めていこうとするものであったが、感想の多くを占めた「相互理解の有用性に関する記述」は、まさにその表れであった。しかし、それよりさらに一歩進んだ、理解した上で、さらに互いの良さを生かしていこうという「認め合う姿

勢の高まりを感じさせる記述」があったというのは大きな成果である。しかし、相互理解の有用性を感じられたかどうかを読み取れない記述も若干数見られた。この結果が、意識変革のスピードの個人差によるものなのか、また、この研修会のプログラムに不備があったからなのか、量りかねるところはあるが、いろいろなパターンについて考える必要がある。しかしながら、意識の変化が起こっているのは明白であり、一定の効果があったことは間違いない。これらのことから、この教員の意識の状況を踏まえてデザインした合同研修会が、小中教員の意識変革を促すものとして有効な手段であることが確認できたと考える。

では、今後の課題であるが、本実践が教員の意識変革に有効であることは確認できたが、その変革の度合いには、やはり幅があると言わざるをえない。したがって、その幅を埋める手立てを考える必要があるというのが一つ目の課題である。また、二つ目の課題は、ここで高まったモチベーションを維持する手立てが何か必要であるという点である。これらを解決するには、何か継続した働きかけが要求される。そこで、次に述べる実践を行うこととした。

(2) 一体感向上に向けた継続的な関わり

合同研修会の場における小中教員の一体感向上の取り組みは、一定の成果を上げることができた。しかし、新たな課題として、教員一人ひとりの意識変革の度合いには幅があり、それを埋める手立てが必要なこと、そして、合同研修会の場だけの関わりであると、間延びが生じ、モチベーションの維持に問題が生じること可能性のあることが確認された。そこで、大がかりな、小中教員が一堂に会しての一斉方式ではなく、直接個に訴えかけるような継続的な関わりを考えることにした。その結果、合同研修会だよりと行事アンケートを関わりの媒体として用いることにした。これらは、教員個々の意識への留意であり、紙媒体ということで、時間と場所を選ばず、一人でじっくり考えられるからである。

内容であるが、たよりについてはB中学校区の目指す生徒像作成会の進捗情報を主とし、そのほかに、行事アンケートの集計結果など、合同研修に関わるものを対象とした。また、行事アンケートについては、行事の事後アンケートを2校ないし、3校共通のものにし、合同開催になって変えられた行事の目的に対しての教員一人ひとりの意見を尋ねることとした。たより、アンケートとも、情報共有や目的意識の強化をねらったものである。

これらの実践の結果、9割以上の教員に、たよりの有効性や行事・合同研修会等への目的意識の高まりを得ることができた。これは、始めはトップダウンで与えられた小中一貫教育の推進が、教員一人ひとりの課題として内在化されつつあることを示すとともに、チームビルドの段階が進み、小中教員の一体感が向上しつつあることも同時に示唆している。しかしながら、この表れが、筆者の継続的な関わりの中で図られたと言うに足りるデータは導き出すことができなかつた。おそらく、大きな合同行事や幾度かの合同研修等、さまざまな要因によってこの数値になっていると考えられる。では、その要因とは何か。これを

表3 3校研修主任会だより

小中一貫教育に向けての取り組み、お慶びさます。3校教員間の積極的な話し合いにより、各都立会ごと、目指す子ども像、子どもたちにつけたい方などの具体的な方向性、手立てが、形作られつつあります。このたよりは、そんな都立会ごととの話し合いの状況をお伝えするものです。実際の活動場面では、都立会ごとに話し合われているさまざまな内容が、重なり合い、絡み合ってくるはずですが、自分の所属している都立会のことばかりでなく他のところは…、といった部分が少しでも解消できればと思います。

3校研修主任会だより
学指指導部編 平成22年 9月 日

学指指導部が目指す子ども像の案は、次の通りです。

○学習態度を身に付け、**たくましさをもって自らの学びようとする子**

そして、全体を「国語部」「算数・数学部」「総合部」の3つグループに分け、それぞれの教科で付けた力、その具体的な手立てなどについて話し合いを行っています。進捗状況は次の通りです。

<p style="text-align: center;">国語部</p> <ul style="list-style-type: none"> ○付けた力 低 言葉の理解をする力 中 読み取る力 高 内容をまとめる力 ※ 自分の考えをもつ力 ○そのために… 話し合い活動の 充実を図る 	<p style="text-align: center;">算数・数学部</p> <ul style="list-style-type: none"> ○付けた力 ・基礎的・基本的な知識・技能 ・数学的な思考力・判断力 ・主体的に学び続ける力 ○そのために… 応用する活動の充実 (他との関わりの中で自らを高める必要性) ○「心の耕し」との関連 	<p style="text-align: center;">総合部</p> <ul style="list-style-type: none"> ○付けた力：内容の見直しはこれから ○テーマとして… 「ふるさと探訪」 3・4 身近なこと ：5・6： 地域 ：中9 社会
---	---	--

明らかにし、さらに教員一人ひとりに対して細やかな関わりができるようにすることが今後の課題である。

5 成果と今後の課題

本研究では、小中一貫教育導入初期における当該小中教員の事業に対する意識を明らかにするとともに、彼らを一体感ある組織にするためにはどのような手立てが有効であるか探ることを目的とし、本年度、A市教育委員会より小中一貫教育の研究指定を受けたB中学校区を研究フィールドに実践を行った。

まず、組織の一体感を醸成する要素について確認し、その向上のプロセスについてを考察した。次いで、具体的にB中学校区教員のどのような意識に働きかけを行ったらよいかを探るため、意識調査を実施した。これらを踏まえ、B中学校区での研修方針を作成、それに則り、集中的に一体感を高める手法と、継続的な関わりの中で高める手法の二つを実施した。その結果、教員の意識状況を踏まえてデザインした合同研修会が、組織の方向性の理解や小中教員の相互理解を促すものとして有効な手段であることが分かった。また、3校共通の合同研修日よりや行事アンケートが、教員間で情報を共有するツールとしてたいへん有効に働くことも確認できた。

実習の最後に、この半年間の一体感の向上について3校職員にアンケート調査を行ったが、その結果、9割以上の教員が高まりを感じているという結果が得られた。もちろん、この結果は筆者の実践のみで向上した数値とは言い難い。しかしながら、二つの実践ごとの効果を考えた場合、ある一定の貢献がなされたと考える。

本研究は、個々の教員意識に着目してというのがテーマであったが、たとえ組織としての一体感が高まっていったとしても、個々のレベルで見ると、その高まりはまちまちである。それを同じような状態にまで引き上げようとするのであれば、より細かな意識の把握と対応が求められる。やはり、意識の変革には一人ひとりの努力に頼るところが大きいのは否めない。筆者は、今回のたよりやアンケートによる働きかけにおいて、自己変革を促したわけだが、大きな変化を得ることはできなかった。しかしながら、こういった外からの働きかけにより個人の意識に影響が与えられることは、今回の実践で確認することができた。今後はこの点について、より組織だった関わりの仕方も視野に入れ、考えていきたい。

6 小中一貫教育推進のための提案

本研究で得られた知見をもとに、B中学校区の小中一貫教育推進に対し、筆者が行った提案は次の通りである。

- ①教員個々の意識に寄り添い、そのニーズに最大限配慮した、「納得」の中での推進は大きな効果を生むと考える。したがって、推進はゆっくりとなされるのが望ましい。
- ②教員意識の見取り、また組織の方向付けには、ミドルリーダーのマネジメントがたいへん重要である。その確実な遂行と、それがうまくなされるような研修体制の整備が必要である。
- ③組織のメンバーは年度が変われば変わる。初期抵抗感は、新たに加わる教員にも発生しうる。組織の高まった意識を持続させるためには、転入教員への十分な配慮と、今回行った教員意識の見取りの継続を考える必要がある。（転入者用の研修プログラムの開発）