

総合的な学習の時間に取り組む教員の力量形成を促進する

校内研修のマネジメント

—単元再構築力と年間指導計画・単元計画づくりに焦点をあてて—

川崎 弘佳¹⁾, 岡谷 英明²⁾

1) 高知大学教育学部

2) 高知大学教育学部

The management of the teacher's training in the school to promote the ability formation for "Comprehensive Learning Period"

— With a focus on the unit reorganization abilities, an annual teaching plan and unit plan forming —

Hiroka Kawasaki¹⁾, Hideaki Okatani²⁾

1) Faculty of Education, Kochi University

2) Faculty of Education, Kochi University

要 約

本研究は、総合的な学習の時間に取り組む教員に単元デザインの力量（特に「単元再構築力」に着目）を形成するための研修では、どのようなマネジメントが必要となるのかを研究したものである。まず、質問紙調査から熟達教員は、教員の力量向上には、総合的な学習の定期的な実践交流やその取組を価値づけるための研修、実践終了後に次年度を意識したより望ましい指導計画をつくるための修正や再構築場面を設ける研修といった省察的な実践のサイクル化を目指す校内研修のマネジメントが重要であると考えていることが読み取れた。しかし、単元デザインの力量向上のためには単元をデザインする（あるいは単元のデザインを見直す）視点の獲得が必要となる。そこで、教員への聞き取り調査をおこない、その結果から6つの視点を見出した。とりわけ、「単元再構築力」の育成にあたっては、探究の過程や子どもの変容などを「リアリティー」や「固定的イメージの転換」などの教師の視点を持ち、年間指導計画や単元計画をよりよく創意工夫していくことが重要であると考えた。

以上の結果を踏まえて「単元再構築力」を育成するためのフォーマットを開発し、提案した。本フォーマットは、年間指導計画や単元計画を再構築する視点を示したもので、改善の過程がわかるものになっており、校内研修において活用できるのではないかと考える。

キーワード：総合的な学習の時間 校内研修 教員の力量 単元デザイン 単元再構築力

はじめに

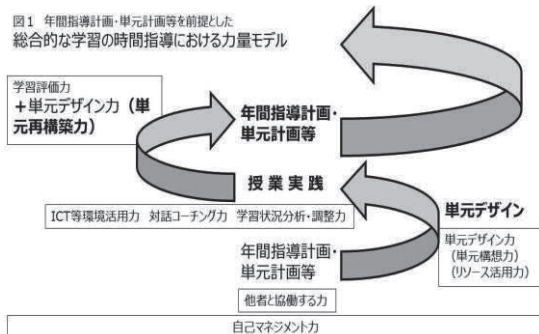
総合的な学習について、カリキュラム開発の論点から天野¹⁾は「総合単元の立案・構成には大変熱心であるが、そ

の単元によって子どもたちがどう変わったか、変わりつつあるが、あるいは変わるであろうかといった、実践の評価・点検を踏まえて新たな単元づくり、カリキュラムづくりを進めている学校は極めて少ない」という問題点を指摘して

いた。また、カリキュラム・マネジメントの理論的枠組みを構築してきた中留・曾我²⁾も「総合的な学習のカリキュラムの内容・方法を活性化していくには、そこに組織的な取り組みとしてのマネジメントの発想が必要である」と指摘している。今日のカリキュラム・マネジメント理論でも田村³⁾が「PDCAサイクルは、『P』から始まる、と固定的に捉えるのではなく、『C』から始まるCAPDサイクルが「自然な流れであり、年度間のスムーズな接続に資する」とも述べている。

学校が主体となってカリキュラムを作る総合的な学習の時間の場合、毎年まったくの白紙から単元などを開発する学校は少ないと考えられる。各学校には既に年間指導計画・単元計画が存在しているからである。しかし、田村が指摘しているように、総合的な学習の時間の実践後や年度末に、Check（評価）およびAction（改善）を重視したカリキュラム・マネジメントが十分に機能していないことが課題となっている。その課題を克服し、マネジメントサイクルを実行していくためには、次年度のためにカリキュラムをよりよく修正し、更新された年間・単元指導計画を作成する力量を教員が身につける必要がある。

筆者らは先の研究⁴⁾において、年間指導計画や単元計画を前提とした教員の力量を7要素（「単元デザイン力」「学習評価力」「ICTなど環境活用力」「学習状況分析・調整力」「対話コーチング力」「他者と協働する力」「自己マネジメント力」）からなる「総合的な学習の時間指導における力量モデル」（図1）として提案し、先行研究であまり触れられていない「単元デザイン力（単元再構築力）」（以下、「単元再構築力」）が教員の力量に必要なという知見を得たことから田村などが指摘している「C」から始まるCAPDサイクルを実行していく力量には「単元再構築力」を身に着けることが必要であると考えた。



では、「単元再構築力」を身に着け、向上させるためにはどのような研修が必要になるのであろうか。その力量を高める方策については検討されていない。そこで、「単元再構築力」と年間指導計画・単元計画づくりに焦点をあてて、

総合的な学習の時間に取り組む教員の力量形成を促進するための校内研修のマネジメントのあり方を研究することとした。

1. 目的

本研究は、総合的な学習の実践をおこなう教員の力量形成に関して、その力量のひとつである「単元再構築力」を育成するために、校内研修における年間指導計画・単元計画づくりのマネジメントのあり方を3つの調査をもとに明らかにしようとするものである。

ここでいう「単元再構築力」とは、教員自身が授業実践を振り返り、子どもたちの学習の姿と元々の単元計画とを照らし合わせ、単元計画を柔軟に修正・更新し、創意工夫のある単元にしていくことができる力である。この「単元再構築力」は「単元デザイン力」の下位要素に位置づけられる力量で、次年度のための年間指導計画や単元計画などを丹念に作成するためにも必要な力量要素といえる⁵⁾。

調査1 「総合的な学習の時間に関する研修マネジメントについての意識調査」の目的

研究目的を明らかにするために、まず研修の企画者である熟達教員に対して、年間指導計画・単元計画づくりを中心とした総合的な学習の時間に関する校内研修を企画した目的を調査し、熟達教員は教員の実践的力量向上のために、協働的な校内研修で「単元再構築力」の育成を重視したマネジメントをしていたことを明らかにする。

調査2 「校内研修についての教員の意識調査」の目的

次年度に向けて、年間指導計画・単元計画の見直しなどを行った校内研修についての教員の振り返りの自由記述から単元の再構築をおこなう教員の意識を検討する。

調査3 「年間指導計画・単元計画の再構築についての聞き取り調査」の目的

教員が元々の年間指導計画・単元計画を評価し、改善する（すなわち、再構築する）ために、年間指導計画・単元計画づくりを中心とした総合的な学習の時間に関する校内研修において、教員がどのような視点から単元計画を再構築したかを明らかにする。

2. 方法

調査1「総合的な学習の時間に関する研修マネジメントについての意識調査」の方法

調査対象：調査校（1学年1学級の小規模校）の管理職および総合的な学習コーディネーター

調査方法：熟達教員（本研究では管理職および総合的な学習コーディネーター）が総合的な学習の時間の校内研修において、どのような意図をもっていたのかについての質問紙調査を実施した。特に、自由記述の中から「単元再構築力」の重要性をどのように考えているかを抽出した。

調査2 「校内研修についての教員の意識調査」の方法

調査対象：調査校の校内研修に参加した12名の内、総合的な学習に関わった教員9名

調査方法：総合的な学習の時間に関する最終の校内研修に参加した12名の内、総合的な学習に関わった教員9名の教員に対して自由記述による意識調査を実施した。調査校の年間の校内研修の内容は講師招聘による情報提供やフォトレポート形式での実践交流、単元計画の見直しの話合いなどであった。特に単元の修正・見直しをする再構築の校内研修では、単元の目標に対する子どもたちの学びや思考過程などについての担任の見取りと自己評価が語られ、グループ別に探究過程や子どもの変容が話し合われた。それをもとに担任が単元の再構築に取り組んで次年度の年間指導計画・単元計画を作成した。再構築の校内研修を振り返るこの意識調査で単元再構築に対する教師の意識を捉えるようにした。

調査3 「年間指導計画・単元計画の再構築についての聞き取り調査」の方法

調査対象：調査校の単元の再構築をおこなった担任の4名
調査方法：校内研修で次年度の年間指導計画・単元計画を作成した3年から6年までの担任の4名に、単元再構築にあたってどのような視点を持って再構築をおこなったかを聞き取り、総合的な学習の時間の年間指導計画・単元計画に関する研修マネジメントに必要な視点を抽出した。

3. 結果

調査1 「総合的な学習の時間に関する研修マネジメントについての意識調査」の結果

調査校の熟達教員である校長と総合的な学習コーディネーターの2人への質問紙調査から「年間指導計画などの見直し」(表1)、「総合的な学習を实践する教師」(表2)、「校内研修の成果と課題」(表3)についての記述を抽出し、整理した。

「年間指導計画の見直し」(表1) について

「なぜ、年間指導計画などの見直しが必要であると思っ

たか」という問いに対して、熟達教員は「新学習指導要領に代わるのを契機に、求められる力の確認と各学年の年間計画の共有が必要であると考えたから」、「探究的な活動ができる年間計画にする必要があると考えたから」と回答している。

表1 1. 年間指導計画等の見直しについて	
総合的な学習コーディネーター	学校長
(1) あなたはなぜ、年間指導計画等の見直しが必要であると思ったのですか。	
<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちが自分たちで課題解決ができるような、探究的な活動ができる年間計画にする必要があると思ったから。 教師も子どもたちと一緒に考えていくものにしたかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 新学習指導要領に代わるのを契機に、求められる力の確認と各学年の年間計画の共有が必要であると考えたから。
(2) リーダーとしてあなたが先方に期待したこととはどのようなことですか。	
<ul style="list-style-type: none"> ゴールをしっかり見据えた計画を立てること 体験や交流活動をして最後に発表して終わりではない活動 地域を知り、教師が子どもたちと一緒に楽しむ活動 	<ul style="list-style-type: none"> 全員で意見交流しながら年間計画を見直し、自分事として受け取って欲しい。
(3) そのために、あなたはどのようなことを行いましたか。	
<ul style="list-style-type: none"> 教師全員で年間計画の見直しを行い、意見や考えを共有する場の設定。 校内研修として、実践交流型研修を行い、進捗状況や子どもたちの変容などをレポートで発表する。 	<ul style="list-style-type: none"> R元年度末には5・6年、R2年度末には3・4年生の年間計画と全体計画を見直すように計画した。 R元年度は、講師を招聘し、「総合的な学習とは」という話から、その魅力や見直しのポイント等について学んだ後、2グループ（各リーダー選出）に分かれて、5・6年の年間計画を練り直しながら講師のアドバイスをいただき、全体で共有した。全体計画については、管理職を中心に見直しを促した。 R2年度は、5・6年は計画に沿って実施し、校内研（夏季休業中：フォトレポート研修）で、進度や研究主題に迫れているのかを発表し、皆で学び合った。 また、教科研究部の1・2学期の振り返りで、進度を確かめ合った。5・6年は実施後の加筆・修正し3・4年生については、昨年同様講師を招聘して2グループ（各リーダー選出）に分かれて、年間計画を練り直しながら講師のアドバイスをいただき、全体で共有した。 研究集録には、探究の過程別に振り返りを掲載して、次年度に繋げる。 思考ツールの参考となるものを提供した。
(4) リーダーとしてあなたは、この年間指導計画等に沿った総合的な学習の先生方の実践をどのように評価していますか？	
成果： <ul style="list-style-type: none"> 職員室で総合の話題が出るようになった。 地域に目を向けるようになった。 計画的に実践をしようとする姿勢が見えるようになった。 課題： <ul style="list-style-type: none"> 思考・分析の仕方について、温度差がある。 	成果： <ul style="list-style-type: none"> 探究の過程が明確になったので、学習として動き出した。 思考ツールを有効活用していた。 研究主題である「聞く・話す」を意識した取組ができた。 課題： <ul style="list-style-type: none"> 主体的に活動するなど、児童の変容が見えた。 単元のゴールを明確にする。 全体計画において、めざす子ども像や評価の観点を明確にする。 途中での進度確認や悩みなどの意見交換をする校内研修を定期的実施する。

また、「全員で意見交流しながら年間計画を見直し、自分事として受け取ってほしい」というように、与えられた計画というよりも自らが計画をよりよくしていくという創造への意識変革を期待していることがわかった。これは言い換えれば、熟達教員が研修の目的を「単元再構築力」の育成にあると考えているといえる。熟達教員はこの「単元再構築力」の育成のために「教師全員で、見直しをおこない、意見や考えを共有する場を設定」していた。

「総合的な学習を实践する教師」(表2) について

熟達教員は、年度当初の教員たちが「持ち合わせていた力」の課題として、「経験値による力」に「個人差が大きい」ことや「単元の年間を見通す力」が足りず、「(学年)ブロックでもっと進捗状況などを確認していくこと」を取り上げていた。つまり、熟達教員は総合的な学習の時間を進めていく力量を他の教員との実践交流や学びあいの中で向上させていこうとしていることがうかがえた。

「1年間の実践で教師にどのような力が身に付いたか」という問いには、熟達教員は「単元の年間を見通す力、探究の過程をやり切る力」、「総合学習とはどういうものかということ、改めて意識するようになってきている」と回答しており、探究学習の実践力や教員同士の共通認識の高まりを感じていることがわかる。

また、さらなる教員の力量向上には、省察的な実践のサイクル化や校内研修・視察研修などの必要性を指摘していた。

総合的な学習コーディネーター	学校長
(1) 4月当初、学校の先生方が持ち合わせていた力はどうな力でしたか。	・経験値による力。個人差が大きい。
(2) リーダーであるあなたから見て、先生方に足りないと思われる力はどうな力でしたか。 ・フックでもっと進捗状況を確認していくこと。	・単元の年間を見通す力 ・「整理・分析」「まとめ・表現」の探究過程が弱い。 ・思考ツールの存在と活用
(3) リーダーであるあなたから見て、この1年間の実践で先生方にはどのような力が育ったと思いますか。 ・総合学習とはどういうものかということ、改めて意識するようになってきている。	・単元の年間を見通す力、探究の過程をやり切る力 ・思考ツールの活用する力
(4) 学校の特色を生かして児童の資質・能力を育成する総合的な学習を展開するために、先生方は今後どのようなことができると思いますか。 ・学校・地域を生かした特色ある総合的な学習の年間計画を立てることができる。 ・子どもたちの中に入って、一緒に活動・実践をしていく	・単元のゴールイメージを明確に持ち、児童が主体となる取り組みや他者と力を合わせて課題解決に向かわせるスキルを身に付けてほしい。
また、どのようにすれば、先生方はその力を身に付けられると思いますか。 ・アンテナをたくさん立てておく。 ・校内研修・公開授業 ・先進校での視察研修	・実践→振り返り→修正→実践していく。 ・研修の実施 ・先進校視察

「校内研修の成果と課題」(表3)について

「総合的な学習の推進ができる教師の育成のためにどのような校内研修をすればよいと思っていますか」という問いに対して、熟達教員は「実践を持ち寄り、課題を出し合い、解決策を探る」ことをあげ、実際に実践交流型研修で「進捗状況の交流」や、「年間計画などの見直し・修正」などを行っている

と回答していた。それらの校内研修の成果として、熟達教員は「全員で見直し共有したこと」、教員の「意識が向上」し「総合的な学習に対する垣根は低くなった」と回答し、また、今後の

総合的な学習コーディネーター	学校長
(1) リーダーとしてあなたは、総合的な学習の推進ができる教師の育成のために、どのような校内研修をすればよいと思っていますか	・実践を持ち寄り、課題を出し合い、解決策を探る
(2) 実際に、あなたは校内研修でどのようなことを行いましたか。 ・年間計画の見直し・修正 ・進捗状況の共有 ・フォトレポートによる実践発表 ・振り返り	・全体計画、年間計画の見直し ・実践交流型研修（フォトレポート研修）の実施 ・思考ツールの提示 ・探究の過程別の振り返り
(3) リーダーとしてあなたは、今年度の校内研修についてどのような評価をしますか。 成果： ・講師のご指導で、先生方の意識が向上した。 ・総合学習を意識するようになった 課題： ・お互いの授業を見合うことができていなかった。	成果： ・年間計画を全員で見直し共有したこと、探究の過程を3～6年が実施できたこと、それにより、先生方の総合的な学習に対する垣根は低くなったのではないかと考える。 課題： ・校内研修の機会を増やす。

課題としては、「お互いの授業を見合うこと」や「校内研修の機会を増やす」という回答があった。

以上のことから、熟達教員は、総合的な学習を推進できる教員の力量を向上させるために、実践を持ち寄り、担任やその学年だけでなく複数の視点で振り返り、単元の再構築をおこなう場面で多様な考え方や専門性、協働性を高め合おうとしていると考えられる。

調査2 「校内研修の効果についての教員の意識調査」の結果

校内研修についての教師の主な記述(表4)について

① 再構築の手ごたえで一人一人の意欲と力量の向上

教師の「実践報告も参考になったが、学習計画の見直し、より参考になった」という自由記述からは校内研修を実践活動報告で終えず、次年度を意識してより望ましい指導計画を作り上げる話し合いの時間にすることに価値をおいていることがわかった。また、「実際に今年度やった上に、来年度の修正・加筆ができ、やってみたいと思った」、「見直すことで1つのテーマになり、学習を進めやすくなったと思うので良かった」、「自分自身に今後の実践においても役立てることができると思う」というように指導計画と子どもの学習状況を突き合わせながら計画を再構築することが教師の力量向上の手ごたえや意欲の高まりにつながっていることも読み取れる。

② 探究的な学習の理解の深まり

次年度に向けての指導計画の見直しをする校内研修については「校内研修を通して、児童に疑問をもたせ、現状について学ばせ、目的や願いをもたせ、調査・分析し、発信していく流れが重要であると分かった」、「計画のイメージがつかめ、よりゴールを意識できた」ということから探究的な学習の理解が深まったと思われる。

③ 協働性の高まりと学びの価値の共有で互いの力量向上

校内研修についての自由記述には「全員で見直していく」、「教師側もみんなで協力して」という言葉が並んでいた。そうすることで「自分では思いつかないものが多く気づかされた」、「いろいろな先生方の考え方・意見が参考に」、「多様なアイデアを知ることができ、よかった」などと多面性や関連性に着目し、互いの意見を今後を生かそうとする記述が多く見られた。また、「3年～6年生の全体計画がわかった。また、それぞれの学年の目標を考え直したため、大事にしたいポイントを確認できた」、「今年度の反省の上、

次年度の活動が子どもの深い学びや学びのつながりができる、持てるようにアイデアが出し合えた」ということから総合的な学習の目標の意味や価値を教員が共有して協働性を高め、互いの力量向上を目指していると考えられる。

<p>次年度に向けて、教員全体で全体計画・年間指導計画・単元計画の見直しなどをおこなった校内研修について、あなたの感想や意見をお書きください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校内研修を通して、総合的な学習の時間を進めていくためには、児童に疑問をもたせ、現状について学ばせ、目的や願いをもち、調査・分析し、発信していく流れが重要であると分かった。 ・学びを来年度に生かしたい。 ・実践報告も参考になったが、学習計画の見直しが、より参考になった。 ・それぞれの先生方の考え方や見方は自分では思いつかないものが多く気づかされた。
<ul style="list-style-type: none"> ・3年～6年生の全体計画がわかった。また、それぞれの学年の目標を考え直したため、大事にしたいポイントを確認できた。 ・自分自身に今後の実践においても役立てることができると思う。 ・実際に今年度やった上に、来年度の修正・加筆ができ、やってみたいと思った。 ・全員で見直していくことで、それぞれの学年の目標を考え直したため、大事にしたいポイントを確認できた。子供たちも協力し合って作り上げている総合なので教師側もみんなで協力して計画を立てていく必要があると思う。 ・自分たちではわからないところも、皆さんの意見を聞くことで多様なアイデアを知ることができ、よかった。 ・今年度の反省の上、次年度の活動が、子供の深い学び、学びのつながりができる、持てるようにアイデアが出し合えた。 ・いろいろな先生方の考え方・意見が参考になり、今やっていることへのヒントになった。 ・4年は2つのテーマがあったけれど、見直すことで一つのテーマになり、学習を進めやすくなったと思うので良かった。
<ul style="list-style-type: none"> ・校内研修を3回行った。実践の途中経過を報告し合った後、講師や同僚からアドバイスももらい、加筆・修正を行ったり、3・4年の年間指導計画の見直しをグループに分かれて全員で図ったりした。 ・また、フォトレポート研で児童の変容等、研究テーマに沿って話を深めることができた。そのことにより、担任は2学期以降の計画のイメージがつかめ、よりゴールを意識できたと思う。

調査3「年間指導計画・単元計画の再構築についての聞き取り調査」の結果

総合的な学習の時間を実践した教員が研修での話し合いを踏まえて、次年度のために年間愛同計画や単元計画を見直し、修正する単元再構築の際に、どのような点に着目したかを整理した。

3年担任への聞き取りによる単元再構築の際の考え方(表5)について

3年担任の実践を聞き取った概要は以下の通りである。
 年度当初の計画は高齢者施設との交流が中心で、子どもたちがどのように高齢者とふれあってきたかという活動の流れとその感想発表が学習の中心であった。担任は総合的な学習を進める中で、子どもたちは高齢者について、普段からあまり元気がなく、何もできないイメージを持っており、「(高齢者と)遊んじゃったら(遊んであげたら)という発想」で活動していることに気づいた。そのような子どもたちが、高齢者施設で交流し、高齢者の心に触れて「(施設に)行ったら喜んでくれる。自分たちがちがが楽しませてもらっただけやんか。」「逆に、今度はお年寄りを楽し

ませよう」と高齢者に喜んでもらえる活動を考えるようになっていった。そして、ふれあいを続ける子どもたちから、「(お年寄り)は不自由だというけれど、心が開放されています。」「おじいさんは優しいし、あったかい」という感想が出され、担任は子どもの高齢者へのイメージの変化を見取った。そこで、従来のふれあい活動での感想発表だけでなく「高齢者はなぜ優しいのか」を考えさせ、「目に見えないものの価値」を見出して「ふれあい宝箱」に入れるという設定にし、地域の人々にも発表していくように単元を修正した。

次の表5は3年担任に単元の再構築をする際の考え方について聞き取ったものを整理したものである。

このように修正した背景には、担任が重視した子どもの発言があり、この子どもの発言から担任は子どもたちが高齢者を見る見方を変化させたことを認識し、そのことから高齢者福祉の学習のゴールを変更したのである。

表5 3年担任への聞き取りによる単元再構築の際の考え方

	年度当初の計画	実践後の再構築(修正・更新)	主な再構築の視点◆と担任への聞き取り■
3年	<p>①高齢者福祉の学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設訪問 ・普遊び中心の交流会 ・交流した感想を中心とした学習発表会 	<p>①高齢者福祉の学習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者疑似体験 ・施設訪問 ・近所の高齢者訪問 ・高齢者を楽しませる企画の交流会 ・「ふれあい宝箱」の中身(出会い、ふれあいで子どもが感じ、得たお年寄りの知識や優しさ、高齢者へのかかわり方など)を中心とした地域住民への発表会 	<p>主たる再構築の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆(固定的イメージの転換) <ul style="list-style-type: none"> 子どもの高齢者を見る見方の変化から単元を見直す ◎担任が重要視した子どもの発言 <ul style="list-style-type: none"> ・「(施設に)行ったら喜んでくれる。自分たちがちがが楽しませてもらっただけやんか。」 ・「逆に、今度はお年寄りを楽しませよう」 ・「(お年寄り)は不自由だというけれど、心が開放されています。」 ・「おじいさんは優しいし、あったかい。」 ■担任への聞き取りから <ul style="list-style-type: none"> ・普段、おじいちゃんとかと住んでいる子どもは少ない。 ・最初は(高齢者と)遊んじゃったら(遊んであげたら)という発想だった。 ・出会うことにはいろんな意味がある。 ・お年寄りのすごさ、優しさに出会う、困っていることに気づく。 <p>◆(リアリティー)</p> <ul style="list-style-type: none"> 現実から価値を見出すことをゴールに ■担任への聞き取りから <ul style="list-style-type: none"> ・何回も出会う、いろんな高齢者と出会うと見方が変わると思うし、そうであってほしいという思いがあります。 ・目に見えないものの価値に気づかせたいから。 ◆(トータルウイン) 子ども・高齢者・地域の三者の共感

つまり、総合的な学習の実践に対して、子どもたちも教員も固定的なイメージをもっていなかったかという視点から振り返り、もっていたとすればその固定的なイメージを転換する必要があることを認識し、次年度の計画を変更させたのである。

このことから、単元の再構築には、「固定的イメージの転換」という視点が必要であることが明らかとなった。

見出された6つの単元再構築の視点

他の学年の担任にも上記のような聞き取りをした結果、次のような視点が見出された。

- ①「リアリティー」： 子どもが実社会の現実と向き合って学び、子どもの課題解決に具体性や有効性があるか
- ②「固定的イメージの転換」： 子どもの先入観や価値観の変える多様な学習活動があるか
- ③「子どもの自己効力感をもたらず課題設定」： やる気や使命感をもって取り組めるか
- ④「最終的なゴールへの自問」： 設定された課題の解決に対して効果的なゴールであるか
- ⑤「トータルウィン」： 子ども・学習対象者・地域の人々（関係者）の三者が共感しながら取り組み、共有できる内容になっているか
- ⑥「学びの視覚化」： 思考が見える形で表現できているか

教員の「単元再構築力」の育成にあたっては、校内研修のなかでこうした複数の視点から研修をマネジメントすることが重要であると考えられる。また、以上の6つの視点のなかでも、年間指導計画・単元計画をうまく再構築するためには、とりわけ「リアリティー」と「固定的イメージの転換」という視点が重要となる。というのも、考察のところでも述べるが、次年度に向けて年間指導計画・単元計画を見直す際に、最も多く見直しの動機となったのは「リアリティー」と「固定的イメージの転換」という視点であった。「固定的イメージの転換」についてはすでに調査3の結果のところでも述べたので、ここでは「リアリティー」について述べておきたい。本来、総合的な学習は実社会や実生活から問いを見だし、課題を解決していく力を子どもたちに求めていることから、子どもたちが調べたことの発表でとどまらないようにすることや子どもたちが実社会の現実と向き合って学んでいるか、子どもの課題解決に具体性や有効性があるかを教員が確認することは最も重要なことである。それゆえ、教員が自らの実践が総合的な学習の目的に適合しているかどうかを自問自答できるようにするために「リアリティー」の視点が非常に重要なものになったと考えられる。

4. 考察

(1) 単元再構築のマネジメントで教員の力量形成へ

校内研修を実施している熟達教員は、年間指導計画や単元計画が教員の単元を遂行できる力量の向上に役立っていると考えており、単元の再構築をおこなうことの重要性を意識していた。

熟達教員は教員同士の経験やアイデアを共有する校内研修を企画・実行することによって、教員の専門性や協働性の向上を目指すことも同時に必要であると考えていた。このことは、校内研修に参加した教員（「校内研修についての教員の意識調査（調査2）」）から、定期的な実践交流やその取組を価値づける校内研修への参加が、総合的な学習の目標の意味や価値の共有になり、互いの意見を今後にかかそうと考えたり、子どもの深い学びや学びのつながりの着想を得たりしているという協働性や教員の力量向上への言及があったことからいえる。

すなわち、熟達教員は校内研修を定期的に企画し、探究の過程や子どもの変容を「リアリティー」や「固定的イメージの転換」などの6つの教師の思考の視点で年間指導計画や単元計画などを見直し、協働的に単元を再構築し直すことをマネジメントすることで、総合的な学習を実践する教員の力量は形成されると考えていると思われる。

(2) 単元再構築フォーマットの開発

以上の考察から、校内研修を利用して「単元再構築力」を育成するためのフォーマットを開発した。

本フォーマットは、年間指導計画や単元計画を再構築する視点を示したもので、改善の過程がわかるものになっており、研修において活用できるのではないかと考える。

このフォーマットは教師の単元計画の構想を可視化するもので、特徴は次の2点である。

①年度当初の単元計画と再構築された次年度の単元計画を上下2段にして見比べながら書けるようにした。

②その際、再構築の6つの視点の欄を設け、教師がその視点を意識できるようにしてある。

以下に例として3年の総合的な学習の時間の再構築後の単元再構築フォーマットを示す（図2）。

次年度に向けて年間指導計画・単元計画を見直す際に、最も多く見直しの動機となったのは3年の実践でも既に述べているように「リアリティー」と「固定的イメージの転換」という視点であった。教員は課題設定の場面において「リアリティー」という視点から、現実の「高齢者とはどんな人」ということを子どもたちに認識させるように改善しており、また情報収集の場面でも単なる交流ではなく、現実の「近所の高齢者のお話を聞いてみよう」という場面を設定している。また、教員は「固定的イメージの転換」という視点から、情報の整理の場面において、「なぜお年寄りは優しいのだろう」という高齢者の固定的イメージの転換を子どもたちに促している。最後のまとめ・学び合いの場面では、転換した高齢者に対するイメージを子ども達の

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学校行事	入学式	運動会	人権参観日	サマーフェスティバル	登校日 愛校作業	敬老会 八幡宮祭	参観日 社会見学	学習発表会 地域避難訓練	門前		体育集会	卒業式
ねらい	地域のお年寄りとの交流を通して、かつて社会を支えてきた人々の高齢化、若い、また高齢社会を支える人々に出会い、地域を支える人々の思いやりを実感する。											
年度初め 総合学習	【課題】 高齢者の方と仲よくする方法を考えよう(18) 高齢者施設を訪問する	【情報収集】 高齢者の方と楽しめる遊びを調べよう(10) ・おりがみ ・紙相撲 ・あやとり等	【情報収集】 ○○園訪問(4) 高齢者の方との交流1 1. 歌 2. ダンス 3. 遊び(班) ・おじやみ・おりがみ ・紙相撲 4. 肩もみ	【課題】 交流1の振り返り(6) ・声の大きさ ・話す速さ ・楽しんでもらったか 【改善点】 ・遊びの内容	【情報収集】 ○○園訪問(4) 高齢者の方との交流2 1. 歌 2. 音読 3. 遊び(班) ・おじやみ・おりがみ ・紙相撲 ・ボーリング・輪投げ等 4. 肩もみ	【まとめ・学び合い】 お年寄りとの交流をふり返ろう(6) ・感じたこと ・気がついたこと ・心に残っていること おじいちゃん、おばあちゃんに感謝の気持ちを伝えよう	【ゴール】 お年寄りとの交流から学んだことを、みんなに伝えよう(10) 昔のくらしを伝えてもらおう(12)					
再構築の視点	リアリティー	固定的イメージの転換	子どもの自己効力感をもちたらず課題設定	最終的なゴールへの自問	トータルウィン	学びの視覚化						
ねらい	地域の高齢者との交流から、高齢者を慰める「ふれあい宝箱」の中身を考えることを通して、高齢者の知恵や優しさなどを実感するとともに、高齢者との交流で得たことを地域の人々に伝え、高齢者と自分および地域社会との関わりを考える。											
次年度 総合学習	<p style="text-align: center;">高齢者をもっと知ろうプロジェクト～高齢者とふれあって、感じたことを宝箱に入れて紹介しよう～</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>【課題設定】(3) ○高齢者って？ どんな人？ 近所のお年寄りはいつも何をしています？ ○高齢者と自分たちって関係ある？関係ない？ ○高齢者について学んだことを宝箱に入れて、みんなにもっと知らせよう。</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>【情報収集1】(12) ○高齢者総取り体験 【社会福祉協議会など】 高齢者はどんな気持ちを持ちだるのか？ 高齢者にとって、できることとできないこと うれいなくや不安なこととは？ ○宝箱に入れるものを決めよう</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>【まとめ・学び合い】(14) ○高齢者との交流をふり返ろう ・感じたこと・気がついたこと ・教えてもらったこと ・心に残っていること 【振り返り】(2) ○学んだことのふりかえり</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">高齢者の方とたくさん話をしよう。一緒に遊ぼう！ 高齢者の方に楽しんでもらいたいな。自分たちができることをやってみよう 高齢者の方に昔のことを教えてもらおう。</p>											

※ 調査実施校の再構築された次年度の年間計画を筆者らが再構築の視点との関連を示す点線を加えるなどの加筆・整理をおこなって作成した

図2 単元再構築フォーマット 小学校3年 総合的な学習の時間の一例

の宝物とし、大切なものを入れた“学びの「宝箱」”の中身の一つとして発表させ、宝の本質に迫るように導いている。加えて「子どもの自己効力感をもちたらず課題設定」、「最終的なゴールへの自問」、「トータルウィン」、「学びの視覚化」の視点からも教員自らが実践を評価し、次年度に向けた改善が可視化できる。

このように、よりよい年間指導計画・単元計画を作成する再構築の促進のためにも、本フォーマットを活用した研修が有効なのではないかと考える。

5. 今後の課題

質問紙調査や聞き取り調査から教員の単元デザインの力量として特に「単元再構築力」に着目し、そこに内包される6視点を見出した。しかし、単元再構築の視点は学級担任の経験や考え方に影響を受けるものと考えられることから、これらの視点を一般化することを今後の研究課題としたい。

また、小規模校での校内研修を通じた研究であるが、ここで提示した校内研修のマネジメントは、教員の協働で力量を高めようとするもので、多くの教員がいる大規模校ではさらに効果的になるのではないかと推測している。しか

し、本研究は大規模校での実践を行っておらず、効果的な研修になるには多くの課題があるものと考えている。

引用文献

- 1) 天野正輝『総合的学習のカリキュラム開発と評価』晃洋書房、2000年、pp.179。
- 2) 中留武昭・曾我悦子『カリキュラムマネジメントの新たな挑戦 総合的な学習における連関性と協働性に焦点をあてて』教育開発研究所、2015年、p.7。
- 3) 田村和子編著『これからの教育課程とカリキュラム・マネジメント』ぎょうせい、2020年、p.156。
- 4) 川崎弘佳・岡谷英明「総合的な学習の時間実施に必要な教員の力量に関する一考察 ―若年教員に焦点を当てて―」『高知大学学校教育研究』第2号、2020年、所収。
- 5) 川崎弘佳・岡谷英明、前掲論文、p.31。

謝辞

K小学校の教員の皆様にはアンケート調査や聞き取り調査へのご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。