

研究主題

一人一人の子どもの資質・能力を
確実に育成できる学校づくり
～三つの柱（システム・人・授業）の視点～



福島県立相馬支援学校（研究代表）

研修主任・新しいカリキュラムを創造するプロジェクトチーム座長 教諭 富村和哉

I 背景及び目的

【背景】

本校は、令和2年4月から南相馬市鹿島区内の新校舎に学びの場を移転し、創立50周年を迎えた。令和元年度まで、新校舎などのハード面の準備は進む一方で、新学習指導要領に対応した資質・能力を育む学校としての教育課程等を含めたソフト面について下記のような3つの課題が見られた。

①システム（教育課程等）上の課題

今回の学習指導要領では、『知・徳・体のバランスのとれた「生きる力」を育むことを目指すに当たっては、各教科等の指導を通してどのような資質・能力の育成を目指すのかを明確にしながら教育活動の充実を図ること』としている。本校でも、確実に「資質・能力」を育むために、従前までの学校教育目標を始め、教育課程等の見直し・改善を図る必要があると考える。

②人材の育成に関する課題

カリキュラム・マネジメントの四つの側面の一つに「教育課程の実施に必要な人的又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」が示されている。本校は教諭の平均年齢が36歳と若手教諭が多い構成である。教育課程の見直し・改善及び次年度の実施に向けては、人材の育成を図りながら取り組むことが不可欠である。実現可能な、持続可能な組織風土を醸成し、目的に向かった集団づくりが必要であると考えます。

③授業実践上の課題

今回の特別支援学校学習指導要領では、知的障がいのある各教科について、小学校、中学校等と

同様に、三つの柱で各目標、内容が示されており、対応した授業実践が必要である。また、学習評価の在り方について、「教育課程や学習・指導方法の改善と一貫性のある取組を進めることが求められる。」としている。従前の授業研究会等にとらわれず、①の課題とも向き合いながら、授業者が育つ、次につながる授業研究会等を考えていく必要がある。また、「社会に開かれた教育課程」の理念に基づき、本人・保護者を含めた地域の人々と、目指すべき教育の在り方について共有していくために、その実践の場の「授業」について、分かりやすく伝えていくことも検討していく必要がある。

【目的】

そこで、上記に挙げた①～③について、新学習指導要領に対応した資質・能力を育むための学校づくりのために、一つ一つの視点というより、「学校経営」の視点で捉え、「一人一人の子どもの資質・能力を確実に育むことができる学校づくり」として、各学部や各部等の枠組みを越えて、総合的に取り組んでいき、実現を図り、持続可能な学校づくりをしていくことを目的とした。

II 方法

本校では、「資料編 資料1 学校経営・運営ビジョン」にて教育活動の方向性を示し、各教職員が「専門性」「同僚性」という二つのキーワードの基に各実践に取り組めるようにした。子ども一人一人の資質・能力を確実に育むことができる学校づくりを行うために、主に以下の方法（三つの柱：図1）で取り組みを行った。

1 取り組みの三つの柱

①【システム（教育課程等）の柱】

- ・「新しいカリキュラムを創造するプロジェクトチーム」による見直し・改善
- ・教育課程検討委員会による SWOT 分析

②【人材育成の柱】

- ・各部の主事・主任等のミドルリーダーの育成
- ・戦略的な校務運営委員会の実施

③【授業実践の柱】

- ・同僚性が発揮できる「授業者支援会議」
- ・子どもが分かる学習評価「通知表」
- ・地域に開かれた教育「授業参観ガイド」

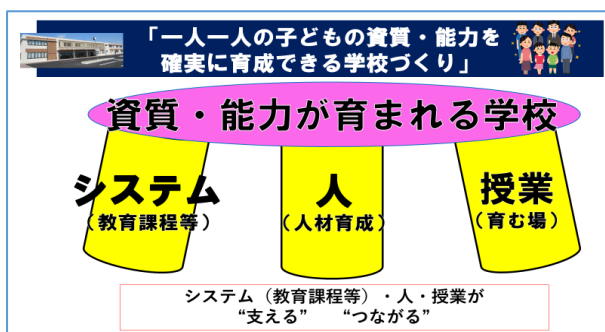


図1「資質・能力が育まれる学校づくりのための三つの柱」

図1に示すように、総合的に取り組みながら、資質・能力が育まれる学校づくりを進めていく。その際、どの柱に取り組みが偏っても、年度が異なるとその意識が薄れていくような一過性のものになってしまう可能性がある。その意味においても、持続可能な学校づくりとして三つの柱を意識し、各教職員が取り組めるように仕掛けていくことが大切であると考え、取り組みを進めてきた。

2 取り組みの主なスケジュール

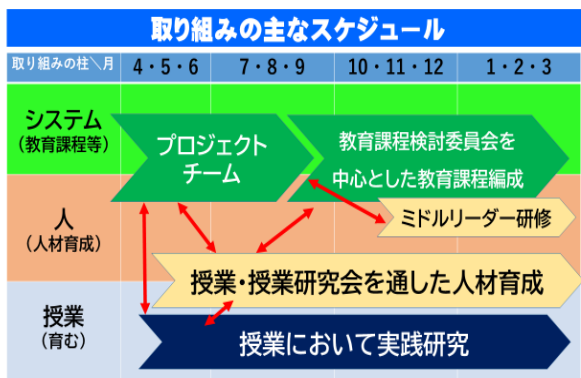


図2「取り組みの全体スケジュールとつながり」

図2のようなスケジュールで取り組みを行ってきた。まず、教育課程等のシステムについて、9月からの次年度に向けた教育課程編成の話し合いの前に、本校の現状と課題、改善等について4月からプロジェクトチームを組み、検討を行っていくようにした。そうすることで、本格的に始まる教育課程編成作業の前に、ある程度のアイディアの提案ができ、そこからさらに全教職員で協議を深めることができると考えた。また、次年度に向けた目的が明確になってきたところで、各学部・各主事がその方向性に向けて何ができるのか考えている時期をねらって、ミドルリーダー研修を行うなど、効果が上がるタイミングを見て実施していく。授業に関しては、年間を通しながら、専門性向上という人材育成の側面を持ちつつ、次年度に向けた授業の在り方、授業研究会の在り方等も視野に入れながら行っていくようにした。

III 研究の実際

図1で示している三つの柱について、それぞれの担当者等に、「学校経営・運営ビジョン」等の目指すべき方向性を示すことで、各教職員が自分たちでその目的に向かって取り組みを進められるようにした。

ここからは、各担当者等の取り組みの視点を交えながら研究の実際と結果をまとめていく。多くの取り組み内容があり、その一部を記載することとする。

1 システム(教育課程等)の取り組み

(1)「新しいカリキュラムを創造するプロジェクトチーム」による見直し・改善の提案

学校長は、学部主事、特別支援教育コーディネーター、教務主任等を「新しいカリキュラムを創造するプロジェクトチーム」（以下：プロジェクトチームとする）に任命し、チームを牽引する座長に進め方等を一任し、「新しい時代や地域に対応した教育目標を含めた抜本的な教育課程の見直し」について諮問を行った。

これを受けて、次ページの図3に示すように、

プロジェクトチームの目的、スケジュール等を明確にしなが、これまでの相馬支援学校の文化を継承しながら、新学習指導要領を踏まえて、その見直しの方向性や具体案を提案していくことを目的として取り組みを進めた。

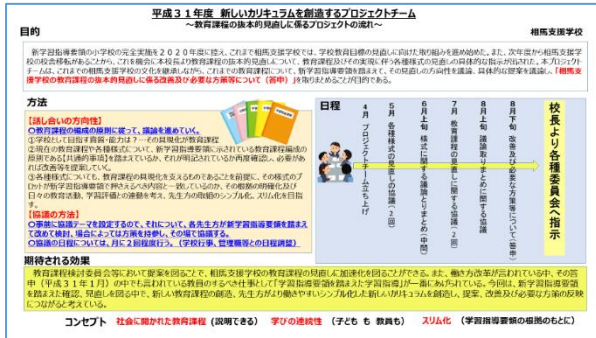


図3 「平成31年度新しいカリキュラムを創造するプロジェクトチーム」概要図

【取り組みの日程】

日程	主な協議内容
第一回 (4/22)	現状と課題の洗い出し
第二回 (5/16)	改善に向けた協議
第三回 (5/27)	改善に向けた協議
第四回 (6/19)	資質・能力の明確化
第五回 (6/27)	資質・能力から教育目標へ 具体的改善案 (教育課程・各種様式等)
第六回 (7/22)	具体的改善案 (教育課程・各種様式等)
第七回 (7/29)	具体的改善案 (教育課程・各種様式等)

上記のように、複数回の協議の場を設定し、学習指導要領の文言を根拠に議論を展開し、本校における育成を目指す資質・能力の明確化とそれらを具現化する教育目標を考察し、必要な議論を重ねながら進めてきた(写真1は議論した板書の様子)。これらの議論を「答申」としてまとめ、令和元年8月29日「相馬支援学校の教育課程の抜本的見直しに係る改善及び必要な方策等について(答申)」として36ページにまとめ、さらに補足資料として27ページ

ジを添付して、校長に提出した。

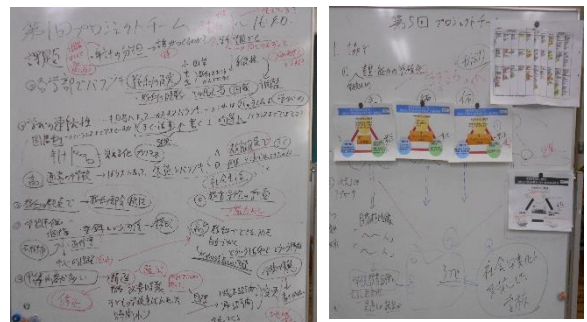


写真1 「プロジェクトチームの議論の様子」

以下に示すア～ウはその内容の一部である。

ア 学校教育目標を見直すに当たって

学校教育目標を見直していくに当たり、学習指導要領解説総則編には以下のような記述がある。

＜教育目標を設定する際に踏まえる点＞

- (1) 法律、学習指導要領
- (2) 教育委員会の規則、方針に従っていること
- (3) 学校として育成を目指す資質・能力が明確であること
- (4) 学校や地域の実態等に即したもの
- (5) 教育的価値が高く、継続的な実践が可能であること
- (6) 評価が可能な具体性を有すること

この点を踏まえ、安易に学校教育目標の見直し・改善を図るのではなく、「(3) 学校として育成を目指す資質・能力が明確であること」に 向き合い、進めていく方針を決めて取り組んだ。

その際、大分県教育委員会の『『育成を目指す資質・能力』の三つの柱を踏まえて行う教育目標の設定・見直し』の資料を参考に取り組みを進めた。

取り組み方としては、「知・徳・体」を三つの資質・能力で整理すること、さらに特別支援学校においては「自立活動の指導」の実現も「生きる力」に必要であることから、その点を踏まえて、三つの柱を偏りなく実現していくための資質・能力を明確にする作業が必要であると考えた。平成30年度に全教職員に実施した「育てたい力のアンケート」を根拠に、整理・分析

をし、学習指導要領も踏まえて文言の修正を図りながら提案するプロセスで進めた。

図4は、プロジェクトチームで答申を出した後、教育課程検討委員会や全教職員における教育課程編成の議論を経て、整理された図である。

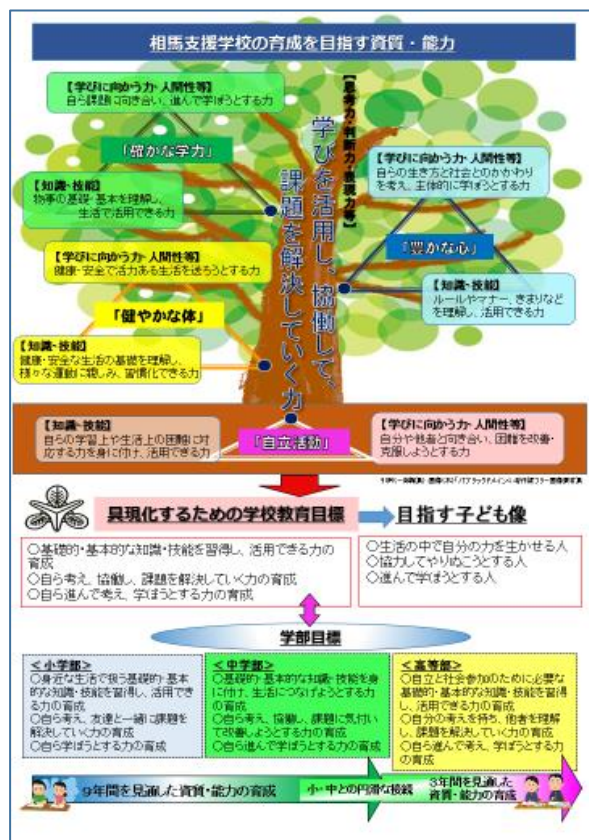


図4 「相馬支援学校の育成を目指す資質・能力」

取組のその後・・・明確にすることで (R2.7)

上記のように、本校が育成を目指す資質・能力を「確かな学力」「豊かな心」「健やかな体」「自立活動の指導」の4項目について、それぞれを「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等」「学びに向かう力・人間性等」の観点で整理することができた。そこで明らかになった「育成を目指す力」を具現化するための学校教育目標として、「基礎的・基本的な知識・技能を習得し、活用できる力の育成」「自ら考え、協議し、課題を解決していく力」「自ら進んで考え、学ぼうとする力の育成」の3点で明確にすることができた。それらを受けて、各学部の

目標（資質・能力）を明確にし、9年間を見通した資質・能力、小・中と高との円滑な接続などにつなげることができるなど、明確にした資質・能力は、学校全体で目指す方向性（共有ビジョン）として考える基盤となった。

令和2年度の6月現在において、この明確になった資質・能力については、パネルサイズで、校舎内に5箇所掲示することで、本校職員が常に意識するだけでなく、「社会に開かれた教育課程」としても、保護者や地域の方々へ、本校の目指すべき教育の在り方について説明できるようにしている。(写真2)



写真2 「校内にパネル掲示をしている様子」
(左：職員室 右：中央階段の廊下)

イ 各教科の考え方から指導計画の改善へ

知的障がい特別支援学校の各教科については、小学部3段階、中学部2段階、高等部2段階と、児童生徒の習得状況に応じて段階を選択して学ぶことができる。

しかし、本校の指導上の課題として、どの段階まで学んだ児童生徒なのか、どの領域を学んできて、どの領域を学んでいないのか等、個別の指導計画には記載されず、引継ぎはあるものの担当が実態把握をしながら進めている現状にあった。

また、これまで自立活動の指導の目標設定においても、各教科と同様な形式での目標設定、指導であったことから、今回の学習指導要領の改訂を受け、課題相互の関連から指導すべき目標を明確にしていく必要性があった。

そこで、教科における個別の指導計画については、福島県特別支援教育センターから出されている「学びの履歴シート」を参考に、一人一

人の学びの履修状況、習得状況を確認し、その記録を引き継ぐとともに、教科の個別の指導計画において段階等を記載する欄を設けて取り組むように提案した。

取組のその後・・・時間の短縮へ (R2.7)

令和2年3月に、各担任が学びの履歴をチェックし、5月に教科の個別の指導計画を作成したが、各担任から「どこまで習得しているか分かりやすく、また学んでいない領域も分かるので、考えるための時間が短縮された。」と働き方改革につながる意見も聞かれた。

また、自立活動の個別の指導計画においては、図5のように実態把握から具体的な指導内容を設定するまでの流れ（以下：流れ図）について、自主研修会も開き、新しい自立活動の理念に沿って専門性を高めることができた。（写真3）

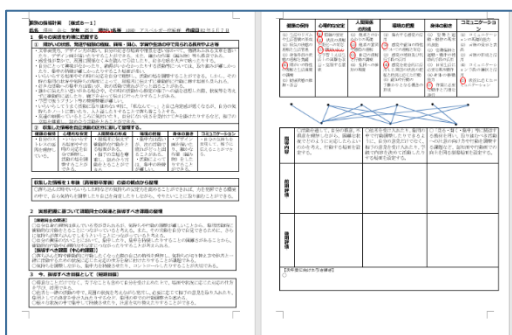


図5 「自立活動の流れ図」



写真3 「自主研修会の様子 (R2.4)」

自立活動の自主研修会后、「実態把握の整理の仕方が分かった。」「課題相互の関連の仕方が見えてきた。」との感想が聞かれた。若手教諭が多く、新学習指導要領に対応した考えや各種様式等への対応に、不安なところで取り組みが進んで時間がかからないように、校内での「分からない。」等という言葉大切に、各種様式等を説明する教務部、自主研修会を企画する

研修部と役割分担を明確にして取り組みを進めた。現在、自立活動の個別の指導計画を根拠に、各担任で指導を充実させて取り組んでいる。

ウ 児童生徒の調和的な発達への支援の充実

① 個別の教育支援計画について

「どんな支援が必要か」等、学年が変わった引継ぎの際に、「個別の教育支援計画」が十分に活用されていない状況が課題として挙げられた。そこで、本来の個別の教育支援計画の意味である「適切な支援の目的や教育的支援内容」がすぐに分かり、伝わりやすいように合理的配慮の3観点で記載し、A4用紙1枚の形で教師の負担軽減を図りながら、シンプル化、活用化を図るような改善案を提案した。

② キャリア教育について

キャリア教育の充実を考える時、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）H23.1」の中の定義にあるように、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度」を育成することを述べている。

学習指導要領にある調和的な発達を支援するために、「一人一人」の個別の教育支援計画によって、就学から卒業までの必要な支援を継続している一方、同様に「一人一人」の取り組みであるキャリア教育に関しては、全体計画等はあるものの、個人のキャリア発達については、各担任に任せ、明確な継続した指導体制が弱い状況にある。

そこで、図6「キャリアガイダンスシート」を提案した。その際、学習指導要領に記載のある以下の点を押さえるようにした。

- ・キャリア教育の児童生徒の将来の生活や社会、職業などとの関連を意識させること。
- ・将来、児童生徒が社会の中での自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していくための働きかけを行うこと。
- ・キャリア教育は、教育活動全体の中で基礎的・汎用的能力を育むもの。

以上の点を押さえ、学習指導要領の基準に従いながらも、教師の負担を増やさずにシートをシンプル化し、一人一人のキャリア教育の充実を図ることを提案した。

キャリアガイダンスシート【様式④】	
作成年月日 令和2年6月30日(火)	担任氏名 橋田 聖佳子
職業の生活や社会、職業などについての考え (本人) <ul style="list-style-type: none"> キャリア意識で働きたい。 (保護者) <ul style="list-style-type: none"> 同意を待たず、自ら進んで進みたい。進みたい職業は、中学部の実習でも行ったので、キャリア意識を第一希望としている。 本人のやりたいものを尊重したいと考えている。 	
進路の決定について 進路の決定は、自分で行うこと。 ・自分が進みたい進路を、進路指導員と相談して決める。 ・進路指導員は、進路の決定を助けてくれる。 ・進路の決定は、自分で行うこと。	
学校としてキャリア発達を促す教育 特に育てたい(基礎的汎用能力から)・特に力を蓄積して働きかける項目に: ・人間関係形成・社会形成能力 ・自己理解・自己理解能力 ・キャリアプランニング能力 ・社会(学校)の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を築いていくための働きかけ	
社会(学校)の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を築いていくための働きかけ ・進路指導員(担任、各教科等)が関わった指導(作業学習)→担任や進路指導員が、自分の立場に責任を持って、指導を行うことができるようにする。 ・進路指導員が、進路指導員として、進路指導員としての役割を担うことができるようにする。 ・進路指導員が、進路指導員としての役割を担うことができるようにする。 ・進路指導員が、進路指導員としての役割を担うことができるようにする。	
進路	進路

図6 「キャリアガイダンスシート」

取組のその後・・・継続した発達支援へ(R2.7)

個別の教育支援計画では、合理的配慮について保護者と話し合い、同意を得た場合は署名をしていただいた。学校としても保護者に分かりやすく説明する責任があり、保護者からは、「自分の子どものことを分かりやすく、必要な支援をシンプルに書いてもらっている。」と懇談時に感想を述べていた。この取り組みが進むことで、卒業後、合理的配慮の申請について、保護者や本人が自ら行ったり、就労する企業等においても学校で継続してきた合理的配慮について考えたりする機会につながると感じる。

また、キャリアガイダンスシートについては、小学部の教諭から「小学部から進路の話に焦点を当てて話すことができる。」などの話があり、小学部から高等部まで、子ども達の将来の生活や社会、職業などと関連を意識させ、キャリア発達を促すことができ、今後も継続していく取り組みとしてスタートすることができると考えている。

このようにア、イ、ウについて、議論の一部ではあるが、学校教育目標、教育課程、各種様式等を話し合い、「答申」としてまとめ、学校

長に提出した。その後、「答申」で出された提案を、学校長が「学校の方針」として指示を出すことで、各学部、各部、各委員会がそれを受けて動き出すようになった。つまり、9月から教育課程の反省を受けて学校が動き出すのではなく、4月から8月までの議論を受けて、さらに9月から次年度の実施に向けて本格的に動き出すことができるように学校経営戦略として仕掛けていくことができた。

(2) 教育課程検討委員会による SWOT 分析

ア 本校の現状と課題を踏まえた戦略分析

プロジェクトチームで協議を重ね、まとめられた「答申」と本校教職員の考える本校の教育をめぐる現状との整合性を確認し、その後の教育課程の編成作業を行う上での進め方(戦略)を考察するために、「教育課程に係る全体研修会」(9/24)として、SWOT分析を実施した。

【SWOT分析のテーマ】

「学習指導要領に基づいた授業実践が充実するために～子どもたちが自立と社会参加できることを目指して～」

このテーマに沿って、本校の全教職員で現在の相馬支援学校における現状と課題について協議し、令和2年度の教育課程編成を考えていくことを目的とした。



写真4 「教育課程に係る全体研修会」

写真4のように、小学部、中学部、高等部、それぞれのグループで、本校の強みや弱み、外

部環境の機会や脅威などについて、活発に議論がなされた。

6つのグループから、本校の学習指導要領の実践が充実するための現状における強みと弱みが多く出された。これらの意見を分析・整理する方法として、福島県教育委員会から出されている「頑張る学校応援プラン」を参考にまとめた。それが図7である。

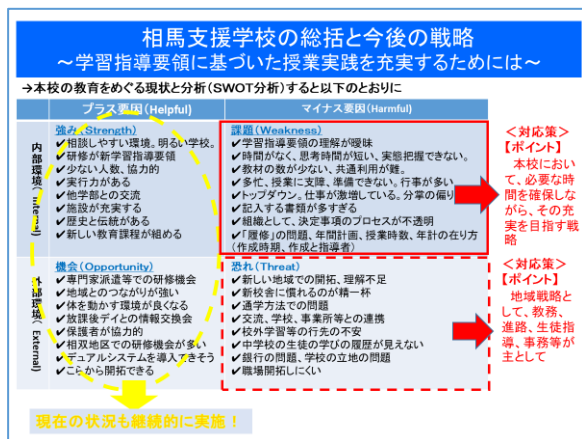


図7 「相馬支援学校の総括と今後の戦略」

○内部環境の強みと弱み

その結果、本校の内部環境の強みとしては、平均年齢が若く、相談しやすい雰囲気、実行力がある、少ない人数であるが協力的で、他学部との交流がある、歴史と伝統がある、等の意見が出された。一方、課題として、学習指導要領の理解が曖昧、多忙で授業の準備ができない、記入する書類が多すぎる、教科等の考え方の問題等が挙げられた。

○外部環境の機会と脅威

また、外部環境での強みとしては、地域とのつながりが強い、保護者が協力的、相双地区で研修の機会が多い等が挙げられた。一方、新校舎での新しい地域での校外学習場所や、地域との関係作りや理解などが挙げられた。

これらのことから、本校の長所である強みや機会を生かしながら、弱みや恐れに対応していく戦略として、3つの戦略と方向性を示し、図8のように整理し、10月1日に行われた第1回教育課程編成全体協議会にて提示し、全教職員で話し合っ出された課題に対して、どのよ

うに対応していくのか、共通理解を図った。これにより、各部、各委員会がその現状と課題に向き合い、その後の取り組みへつながり、一人一人の教員が学校づくりに参画して取り組めるような組織風土を少しずつ醸成することができた。

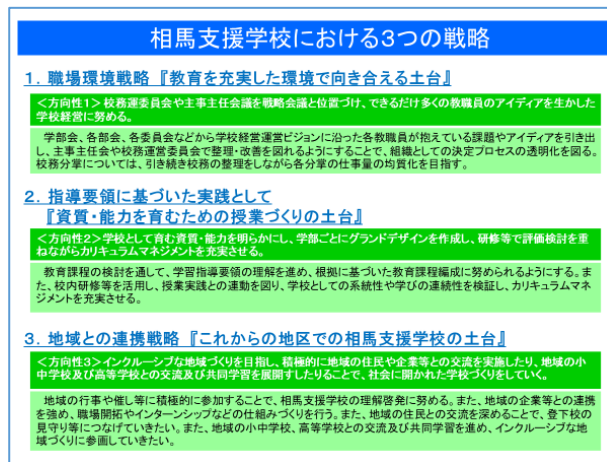


図8 「相馬支援学校における3つの戦略」

2 人材育成の取り組み

資質・能力を育む学校づくりをしていくためには、一過性の改革ではなく、それを運営、継続して改善していく人材の育成が必要である。学校を支える中核となる各部の主事・主任等のミドルリーダーの育成によって、常に時代に対応した柔軟なかつ創造的な学校づくりが持続的に可能になると考えている。

(1) グランドデザインによる「見える化」

特別支援学校では、教職員の人数も多く、各校務分掌に分かれて業務を行っているが、それぞれの業務が何をしているのか見えにくいところがある。それが、逆に校内の連携を妨げ、多忙化の原因にさえなっていた。したがって、本校の目指す資質・能力及びSWOT分析を受けて、その実現のために、各学部、各部として何ができるのか、A4用紙1枚で簡潔にまとめるグランドデザインを作成した。これにより、これまでの受け身としての意識から、自分たちに何ができるのか、どうまとめるのか、リーダーとして説明し、まとめていく力が成長していく姿が見られた。また、各部等に所属しているメ

ンバーにとっても、自分たちの役割を自覚し、その校務分掌におけるミッションが明確になり、課題解決のために自ら動く場面が見られるようになってきた。

(2) 外部講師を招いてのミドルリーダー研修会

外部の視点を取り入れ、一層人材の育成を促進するために、ミドルリーダー研修会を実施した。

外部講師として、宮城学院女子大学教授 梅田真理 氏を招き、主事・主任等が各学部、各部のグランドデザインを基に、その取り組みをマネジメントする視点でご助言をいただいた。

梅田先生から「半日を通じて、各部のグランドデザインを見て、共通している部分が見えてきている。その点は学校として優先して取り組むべき事項と考える。ぜひ、このグランドデザインを一枚の紙に貼って、俯瞰して見ていただきたい。」と、ご助言をいただき、次の取り組みにつながった。

(3) 校務運営委員会における戦略会議

梅田先生からの助言を生かし、模造紙の中心に、本校の育成を目指す資質・能力、学校教育目標を据え、その達成のために、各学部、各部のグランドデザインがどう関連しているのか、話し合う場を設けた。

各主任・主事が他の部のグランドデザインにおける課題や目的などを確認しながら、共通する課題や関連する関係など、線を引きながら、学校運営のために何が必要なのか、どこと連携をしていくといいのか等のアイデアを出し合うことができた。



写真5 「校務運営委員会における戦略会議」

写真5にあるように、視覚的に学校組織全体のシステムが見え、その課題点や取り組むべき点が見えることで、学校等の運営は管理職が決めるという風土ではなく、自分たちで作り出そうとするミドルリーダーの自覚や風土が醸成を促し、意識する姿が見られた。話し合った内容は、図9のようにまとめ、資質・能力の育成の実現のための課題等について全教職員で共通理解し、優先的に取り組むことについて確認し合った。

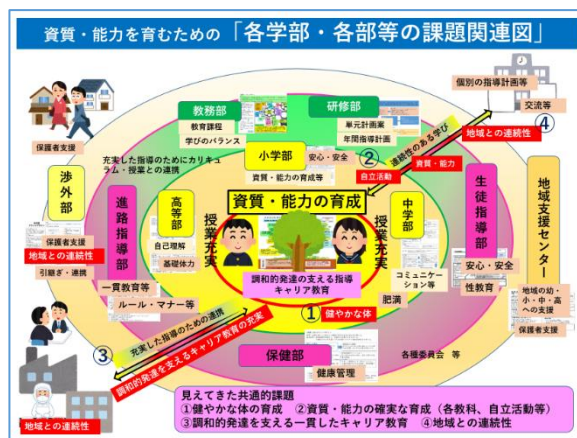


図9 「各学部・各部等の課題関連図」

また、これらについては、「社会に開かれた教育課程」の理念の中にある教育の在り方を分かりやすく説明する視点として、また保護者や地域の人へ説明できる資料として活用することができた。

取組のその後・・・充実した各部の運営へ (R2. 7)

各部の主任・主事がグランドデザインを軸に各部を説明・運営をすることで、各部での取組の活性化に充実が見られた。また、令和2年度から、校内コーディネーターを配置し、各部や各委員会等での連携及び業務の戦略的なコーディネーターとして、若手教諭が仕事の進め方等に不安があった場合に相談や円滑にコーディネートできるようにすることで、誰もが「働きやすい職場」を目指している。

3 授業実践の取り組み

(1) 同僚性が発揮できる「授業者支援会議」

教育課程上の大枠は整え、育成を目指す資質・能力の方向性を明確にする作業を行いなが

ら、同時に、これまでの授業研究会にとらわれない、資質・能力を育むことのできる教員の専門性の向上、授業実践について、研修部と初任者研修委員会を中心にしながら取り組みを進めた。

ア 授業者支援会議

これまで、授業者が、授業の感想をもらうだけだったり、指導助言のような雰囲気での授業について指摘されたりすることがあり、授業者にとって授業研究会を終わることが目的となっている場面がしばしば見られ、課題であった。そこで、授業者としての悩みに答え、明日の授業に生かすことをテーマにした東京都立光明学園の「授業者支援会議」を参考にして取り組みを進めた。その詳細な取り組み方については、資料編に記載している。



写真6 「授業者支援会議の様子」

写真6のように、協議の際には、各グループでファシリテーターを立て、子どもの授業での学びの事実を見取り、学習評価につなげていった。その学習評価から明らかになった学びの質から、次の授業ではどのように主体的、対話的で深い学びに導いていくのか、その授業改善の視点で話し合いを深め、授業者は欲しいアイデアをたくさんもらうことができた。

また、学習評価に関して、その学習における評価を多面的に行うことで、観点別学習状況の評価として、子どもたちの単元の途中での学習の習得状況を捉え、その学習評価から授業改善につなげていくこともできた。また、授業者自身の気づきが、参加者や学校全体の気づきにつながるように、授業改善アイデアハンドブック(図10)などにまとめ、一人の学びを生かす、次につながる環境を整えた。



図10 「授業改善アイデアハンドブック」

取組のその後・・・“単元研究会”へ (R2.7)

単元で育む資質・能力の確実な育成を目指し、授業者支援会議を基本ベースとしながらも「単元研究会」という位置づけで、一時間という狭い範囲での授業研究会ではなく、「単元案」を基に単元全体を見通して専門性の向上を図るための授業実践につながり、その取り組みを進めている。

(2) 子どもが分かる学習評価「通知表」

プロジェクトチームの答申を受けて、本校では、学習指導要領の総則にある「児童又は生徒の良い点や可能性、進歩の状況などを積極的に評価し、学習したことの意義や価値を実感できるようにする」という部分を大切に捉え、「子どもが分かる学習評価」という原点に戻り、知的障がいのある子どもたちが分かる通知表を作成して各学期末に伝える取り組みを行った。



図11 「小学部の通知表」

図11は、小学部の児童の通知表であるが、文字の理解が難しい児童には、写真や花丸など、本人が分かるように記載した。また、高等部などの比較的障がいの程度が軽い生徒には、漢字も交えた表記をし、生活年齢に合わせた伝え方にも気を付けた。通知表を見ている姿が写真7である。

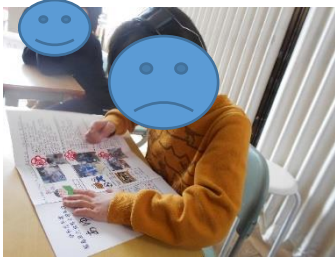


写真7 「通知表を見ている様子」

終業式等の日に、担任から配られると、大事そうにもって、文字や写真を指さしながら、笑顔で見たり、頑張ったことを身振りや言葉で伝えたりするなど、自分の学習を振り返る場面が見られた。また、友達同士で見せ合う場面も見られるなど、通知表を介して、自分の頑張りや友達の頑張りなどを認め合い、次の学習意欲を湧かせる姿も見られた。

今回の学習指導要領にある「何が身についたか」を本人が自覚し、次の学びにつなげていくために有効な取り組みであると考える。

(3) 保護者、地域への開かれた教育実践

社会に開かれた教育課程について、教育課程や学校の方向性のみならず、実際の授業においても、どんな資質・能力が育まれているのか、分かりやすく説明することが必要である。

そうした視点を踏まえて、外部からの参観者が本校の授業を見る時には、「授業参観ガイド」を作成し、配付することで、授業を見る側が、どんな資質・能力を育むために授業をしているのか、見やすくなるようにしている。その際、普段から研修部で進めている「単元案」等に記載されている資質・能力（指導目標）や単元計画等と連動できるようにしている。

参観者からは、「授業参観ガイドによって、授業のねらいや意図が明確で、子どもたちが何を学んでいるのか、理解することができた。」などの感想をいただいている。

知的障がいのある教科の指導については、通常の小・中学校のような教科の指導と

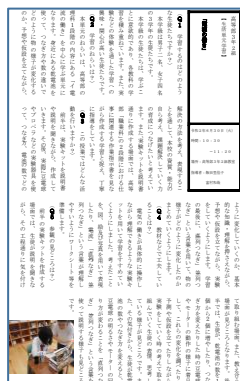


図12 「授業参観ガイド」

異なる指導方法や指導形態等があることから、参観者が理解しづらいところがあったが、この授業参観ガイドがあることにより、本校が資質・能力を育むために、どんな授業を行っているのか理解が深まり、より地域社会の理解や接続が円滑になっていくと考えている。

IV 考察・・・今後に向けて

本校の資質・能力が明確になり、その具現化のために学教教育目標を見直し・改善したことは、その後の取り組みの大きなぶれのない柱となった。また、「システム（教育課程等）の柱」「人材育成の柱」「授業実践の柱」を取り組みの柱とし、どれか一つに焦点を当てることなく、全体を総合的に俯瞰しながら、「システムや人」「授業とシステム」「授業と人」が“つながる”ように取り組みを進めることで、より一層資質・能力を育み実現するための学校づくりとして確実に一步を歩み出していると考えられる。

平成31年1月「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」の中で、教員のすべき仕事として「学習指導要領を踏まえた学習指導」が一番に挙げられている。

だからこそ、学習指導要領の理解を一層深め、本校の資質・能力の育成とその実現に向けて取り組むべきことは確実に実施しながらも、不要な会議・文書・業務がないか、本質的な部分を教職員自身が捉える目を持ち、資質・能力の実現に向けて業務のシンプル化を図りながら、授業実践の思考する時間、及び準備する時間を確保できるようにしていかなければならない。

今後も、持続可能な創造的な学校運営をしていくために、人材の育成を図りながら、本校のみならず、現在の教育現場での課題について、創造的に課題解決していく組織風土を醸成し、取り組みを継続していきたいと考える。