（様式５）　　平成３０年度　　教職大学院派遣研修　研究報告書

派遣者番号	管 30K02	氏　名	田中　栄一
研究主題 ―副主題―	自己理解を促す新しい「係活動」　― キャリア形成の視点から　―		
派遣先	創価大学教職大学院	担当教官	石丸　憲一　　渡辺　秀貴
所属校	三鷹市立第三小学校	校長	小坂　和弘

キーワード：係活動，キャリア形成，自己理解，有能感，経験

１　研究の背景（目的）・主題設定の理由等

小学校学習指導要領解説特別活動編(2018)によれば、「各活動・学校行事において身に付けるべき資質・能力は何なのか、どのような学習過程を経ることにより資質・能力の向上につなげるのかということが必ずしも意識されないまま指導が行われてきたという実態も見られる」として、特別活動の現状に対する改善の方向性について言及している。特に今回の改訂では、「自己のよさや可能性を生かす力」「自己の在り方や生き方を考え設計する力」の育成において、児童自らがキャリア形成を図ることが重要な課題として位置付けられている。従来の「望ましい集団活動」から、「集団や社会の形成者」に変わり、個人の自律の促進が求められ、児童一人一人の内部において、「自分なりの人生をつくっていく力」を確実に養っていかなければならない。そこで、より個人に着目しやすい「係活動」に焦点を当てた。

このキャリア形成の中心にあるのは、「自己理解」である。自身の学びや成長を別の高い視点から俯瞰し、冷静に観察することによって、人生の舵をより良い方向に切るための方途を追究していくことができるからである。それは、単に自分の特性を把握することにとどまらない。自己の内部に潜む無限の可能性に気付き、未知の自身の存在に自ら敬意を寄せることが大切であると考える。

その意味において、キャリア形成から見た現行の「係活動」の問題点は次の2点である。

① 自主性を重んじるばかり、任せきりになっている実態があるため、「その係の仕事にどんな意味があったのか」というメタ認知を通しての自己理解の過程を児童が辿りづらい。

② 本来の発達段階に合わせた仕事内容や実施時期を児童自身で計画することが難しい。

本研究では、教師による児童のキャリア形成の支援を意図的に組み込み、児童の自己理解を促していく「新しい係活動」の考察を行う。

２　研究の内容・研究の方法

私自身の実践を基に、設定の「形態と質」の側面に着目し、現行の「係活動」や「当番活動」とを比較しながら、在り方の見直しを行う。デシ(1999)の内発的動機付けの理論やデューイ(2017)の経験を重視した教育学と照合しながら進める。

３　研究の結果

「係活動の形骸化」の問題は、児童がその仕事の意味を感じられなくなることによって、「自己理解に至り、有能感を感じる」というプロセスが消滅することである。自主性は大事にしたいが、自主性そのものに価値が内在しているのではなく、それがどのような場面で発揮されたのかを教師は見極めなければならない。より本質的には、児童が成長に向かおうとする「内発的動機付け」すなわち「活動それ自体に完全に没頭している心理的な状態」(デシ 1999) であるか否かが重要である。

自主性の下に開始した「係活動」は、「見通しのもてない内容」と「不適切な人数設定と組み合わせ」になりがちである。活動の停滞を誘発する要素が、「現行の係活動の仕組み」そのものに内包されており、必ずしも「児童個人の属性」や「教師側の支援不足」が原因ではない。

そこで、「児童にとって、やりがいと魅力ある仕事（質）を信頼の下に任命する（形態）」仕組みに再設定することによって、児童の経験の質の向上を図る。

任命は、一方的ではなく、むしろ双方向性を備えている。対象児童を「操作する対象ではなく、主体的な存在であることを認め」(デシ 1999)、信託する行為である。

一人一人の成長と関連させる【新しい係活動】における年間計画の分析

	1　学　期					2　学　期				3　学　期		
学級における児童の姿	・期待と不安（友達，先生，学習） ・学級規律を徐々に理解していく ・慣れてきて個性が認知される				夏休み	・新たな成長への意欲をもつ ・失敗や挫折を経験する ・他者との交流が活性化する				・自分の歩みを振り返る ・次年度への高い期待と強い意欲をもつ		
学校・学年行事	遠足・校外学習		運動会			全校フェスティバル		学芸会	社会科見学			6年生を送る会
暦	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
任命時期	❶→					❷→		❸→		❹→		
係活動の様子			・係の意味を知る ・仕事の取り組み方を理解していく ・振り返り		休暇	・仕事の大切さを認識する ・他の係の創意工夫に刺激を受ける ・自己理解によって，働き方を修正 ・振り返り				・自信をもって臨む ・仕事に愛着と誇りをもつ ・振り返りと展望		
係活動に対する教師の支援	・児童理解 ・係設定の吟味 ・任命❶児童と係の吟味		・係の任命❶ ・指導 ・価値づけ ・1学期の評価		任命❷の吟味	・係の任命❷ ・指導，助言 ・任命③児童と係の吟味		・係の任命❸ ・助言，励まし ・任命❹児童と係の吟味 ・2学期の評価		・係の任命❹ ・示唆 ・見守り ・年間評価		
児童の成長と学級の深まり	・緊張の緩和 ・他者と自己との比較 ・教師からの信頼と敬意を認識 ・自己への期待の生成				自己内対話	・理想と現実に対する葛藤 ・学級への帰属意識の高まり ・学級文化の自覚と愛着 ・自己理解の促進				・自己の再発見 ・他者理解と尊敬 ・価値観の変容，深化 ・オーナーシップの涵養		
児童のステージ	準備期	順応期		成長期		葛藤期		拡張期		充実期		安定期

それは、児童に「この任務を遂行できる能力があること」に対する信頼となり、「あなたはあなたが思っている以上に価値のある人間である」という教師からの敬意の表現となる。

任命は、児童理解を通じて、まずは「育てたい姿」と「仕事の特性との関連」を図る。その上で「時期と発達段階」「同じ係を組む児童」「係の前歴」「学校生活の様子」を並列に考慮し、１年間を見渡した成長過程と合致させることで、質の高い確かな経験を保障する。

実践例❷ フォト係（適切な人数　1-2名）

内容	・日常のスナップ写真撮影
学級□文化	・他者から見た自分を認知する（相互評価） ・学級の様子を発信 ・手間をかける良さ
特徴と□成長	・見え方が変化する ・失敗経験 ・コミュニケーション
任命□したい□児童	・非日常的な体験を通して，新しい刺激を与えたい児童 ・長期間，興味と努力の継続を期待する児童 ・埋もれた才能，センスの発掘が期待できる児童　etc

任命する係は、教師の個性や学級文化に即したものとする。育てたい資質と児童の実態に応じ、やりがいのある最適な挑戦になるよう仕事内容を吟味し、魅力的で多様な係を配置する。年間で限られた係のみ経験することが、特別感と集中力を生む。任命といえども、当番活動とは内実が異なる。当番に従事することと本人の特性・能力の間には必然性がないし、年間サイクルを通じて一律に担当するため、義務化しやすいからである。このような教師の意図的・計画的なキャリア形成の支援は、現行の係活動においても難しい。

４　研究の考察

児童のもつ無限の可能性を粘り強く信じ抜く教師は、その当の教師自身の内面においても同様に「教師である自身の未知なる可能性」に敬意を払い続けているに違いない。

そのようにして、教師の自己理解と「他者（児童）」への理解は表裏一体である。「個人として共感する理解力」(デューイ 2017)とは、この深い認識からもたらされる。

私は、「人は仕事を通じて初めて自分自身を知る」という指導を実践してきた。児童が内側にどんなに素晴らしいものを秘めていたとしても、自身が気付かなければ意味がない。

これは、児童の興味や関心を多角的に刺激しながら、実際の取組を通じて自己理解を促す経験とする「新しい係活動」である。吟味された意図的な仕事内容なので、児童個人がどのように仕事に臨み、どのような成果を挙げているのかを教師は把握・評価しやすい。

一方で、設定や任命など、教師の負担は大きくならざるを得ないことが課題である。

５　今後の展望

学力向上を理由に「特別活動」に関わる時数を削減する現場の傾向に懸念を抱く。教師の創造性と責任を発揮し、実践を重ねる誠実な姿が、未来を生きる児童にとって、真正の触発となる。児童のキャリア形成のために、「特別活動」においてこそが提供できる「経験の質」を問い直す作業が今、必要である。