

31-02

研究報告書第24号

学校の教育目標の具現化に関する研究(1)



1983・3

山形県教育センター

1983・3月刊

学校の教育目標の具現化に関する研究(1)

山形県教育センター

目 次

- I 研究にあたって
—— 基本的な考え方と研究の視点 ——
- II 調査研究の概要
目的, 計画, 内容, 方法
- III 調査結果と考察
 - 1 学校の教育目標の設定過程
 - 2 学校の教育目標の実践過程
 - 3 学校の教育目標の具現化の阻害要因と必要要件
 - 4 学校の教育目標の評価過程
- IV 研究のまとめ
反省と今後の課題

研究の概要

1 研究の目的

学校の教育目標の具現化とは、設定された教育目標の内容を、児童生徒に行動として顕現させる過程であり、学校にあっては、組織をとおして、総力をあげて取り組むべきである。

県下の小中学校における教育目標の具現化にかかわる実態を明らかにし、具体的な実践方策を考え、学校経営改善の資料としたい。

2 調査研究の計画・方法

この研究は、昭和57～58年度の2年間で行う。1年次である本年度は、学校における教育目標の具現化に関する実態調査を行い、その傾向と問題点を明らかにし、2年次には、具体的な実践事例の収集と望ましいあり方を考察する。

本年度に行った調査は次の通りである。

- 学校調査は小学校120校、中学校60校を地域別、学校規模別に無作為抽出し、教員調査も同様にして、小学校1,121名、中学校621名を抽出して調査対象とした。
- 調査内容は、具現化への取り組みの実態を、設定、実践、評価の三過程から構成し、質問紙法で行った。なお、調査票は、学校、教員の二種類を作成、回収率は学校100%、教員99.3%である。

3 調査結果からいえること

(1) 教育目標具現化への取り組みについて

全般的に見ると、具現化志向の意識は高いといえることができる。設定過程における具体化、目標設定の手順、実践にかかわる年間指導計画における具現化構想など、一応の手順はとられている。だが、実践過程に問題がひそんでいると推察される。具現化の阻害要因に対する判断を見ると、教員、児童生徒、父母の共通理解の不十分さ、実践にあたって、計画の不明確さ、などが指摘されており、同時に校内外行事の繁忙さともからんで、「教育目標は日々の実践に生かされている」との確信が弱い結果となっているようである。具現化を阻む要因は何か、を子細に吟味し、改善しながら、設定、実践、評価のそれぞれを確実に実践していく必要がある。

(2) 今後に残る課題

ア、このたびの調査は、質問紙法によるが、当然のこととして、学校における実践活動の細部にわたって知ることはできない。今後は、本年度の分析、考察を土台として、面接調査も加えて、より実態を明らかにすべきである。

イ、教育目標の具現化をより一層、確かなものとするためには、まず、教育目標の具現化構想を周密なものにすること、次いで、共通理解に基づく協働体制の確立をはかり、全教職員が一体となって、特色ある学校づくりに努めること、この三つが、必須条件となるのではないか。

は し が き

ゆとりある、しかも充実した学校生活の実現と、人間性豊かな児童、生徒の育成をめざした、新しい教育課程が、小学校を最初に各学校で実施されるようになってから、3年目を迎える。

教育課程審議会の最終答申に基づいて改訂された学習指導要領の趣旨は、いうならば、戦後教育の総括的反省に立ち、将来を展望しながら、学校教育のあり方の質的転換を志向したものであった。

各学校にあっては、この改訂の趣旨・精神を主体的に受けとめ、創意と工夫をこらした教育活動、特色ある学校づくりに、意欲的に取り組んできたわけである。

ただ、その後の学校の歩みを見ると、必ずしも順調であるとはいえない状況も見受けられる。はたして、学校は改訂の趣旨に則して、望ましい方向に変わりつつあるのかどうか、様々な障害を克服しながら、着実に進みつつあるのか、その内容について厳しく検討してみる必要があるように思う。

当教育センターでは、昭和53～54年には、「ゆとり・充実をめざす教育課程の研究」を、ついで、昭和55～56年には、「小学校における教育課程の編成と実施に関する研究」を取りあげ、移行措置から完全実施に至る経過の中で、学校経営上の問題点を明らかにし、その解明を図ってきた。

今年度取りあげた「学校の教育目標の具現化に関する研究」は、前記二つの研究から生まれた課題でもあり、学校経営の観点に立てば、永遠の課題ともいえる。ただ、伝統的学校観ともからんで、いまだに、明確な解明があるとはいえない。そこで、本年度は、県下小中学校における実態とその傾向、及び問題点を明らかにすることに努め、来年度は、具体的に、実践的方途を探りたいと考えている。

このたびの第一次報告書を参考にされ、各学校の実践にご活用願えれば幸甚の至りである。

最後に、本研究にご協力いただいた研究協力員の方々、貴重な資料をご提供願った各学校に対し、厚くお礼を申しあげたい。

昭和58年3月

山形県教育センター

所長 堤 陸 水

目 次

I 研究にあたって	1
1. 学校の教育目標の性格	1
2. 学校の教育目標の具現化とその問題点	1
3. 学校の教育目標の具現化の手だて	2
II 調査研究の概要	5
1. 調査研究の目的	5
2. 調査研究の計画	5
3. 調 査 内 容	5
4. 調査方法と対象	6
III 調査結果と考察	8
1. 学校の教育目標の設定過程	8
(1) 具体目標の設定状況	8
(2) 学校の教育目標の設定にあたっての考慮事項	9
(3) 学校の教育目標を設定するにあたっての組織と役割	10
(4) 学年目標の設定の手順	13
(5) 学年・学級目標と具体目標との関連	15
(6) 各教科・道徳・特別活動の目標と具体目標との関連	18
(7) 学校の教育目標達成のための年次計画	20
(8) 学校の教育目標に対する考え方	21
2. 学校の教育目標の実践過程	23
(1) 学校の教育目標についての共通理解	23
(2) 学校の教育目標と年間指導計画	30
(3) 学校の教育目標と学年・学級経営	33
(4) 学校の教育目標と研究主題	36
(5) 学校の教育目標と日常の実践	37
3. 学校の教育目標具現化の阻害要因と必要要件	39
(1) 阻 害 要 因	39
(2) 必 要 要 件	45
4. 学校の教育目標の評価過程	50
(1) 評価を行う時期	50
(2) 評価にあたって教師の意見を集約する方法	50
(3) 評価を行うときの手順	51
(4) 評価観点の数量化、計測化についての意識調査	52
IV 研究のまとめ	54

I 研究にあたって

— 基本的な考え方と研究の視点 —

この研究を進めるにあたって、(1)学校の教育目標の性格、(2)学校の教育目標の具現化とその問題点、(3)学校の教育目標の具現化の手だての3点についての基本的な考え方及び研究の視点について述べておきたい。

1 学校の教育目標の性格

学校教育はすべての国民に対して、一生を通じて行われる人間形成の基礎として必要なものを共通に習得させるとともに、個人の特性や分化に応じて豊かな個性と社会性の発達を助長する組織的、計画的な教育の制度である。

このことは、児童生徒の心身の発達に応じて用意された教育の内容を、一定の期間何ものにも阻害されることなく、個人の資質や能力を形成する基盤づくりの段階にあるともいえるわけである。

学校においては、それぞれの教育目標をかかげているが、その性格についてはどう考えればよいのだろうか。吉本二郎氏は「学校の教育目標は、その学校が学校として存在するための組織・人格を表明するものであって、一定の経営手段を通じて確立されながら、同時に学校経営の目標や方針を規定する指標となるものである」と述べている。

学校の教育目標は、その学校のもつ独自の人格性と同時に経営方向を規定する志向性の二面をもつものである。教育目標を設定することは、その学校の全体像を公にして広く理解を得る行為であるともいえよう。

個々の学校の教育目標が設定される経過・手順を考えてみると、教育目標は単独に思いのまま生まれてくるものではない。法令・学習指導要領に示されている目的・目標との関連が考慮されるからである。

まず、憲法の精神に基づく教育基本法の教育の目的・方針、学校教育法に示されている小学校、中学校、高等学校の目的や目標がある。しかし、ここに示されている目的や目標は、国家および社会の形成者として望ましい国民の育成を期したり、あるいは校種ごとに各学校の教育課程に関するいくつかの基準で構成されていることから一般的、総論的なものとなっている。

個々の学校は、それらの趣旨・意志を十分くみながら、その達成をはかることと、あわせて学校・児童生徒の実態や地域の実情を考慮しながら、ある年月で、どんな児童生徒に育成すべきかという、児童生徒を中心に具体的な「めざす人間像」を描き、それぞれの学校にふさわしい教育目標を設定していくのである。

このように、学校の教育目標は教育課題を前提として、全教職員の共通理解とモラルの高揚を足がかりにしながら、具体的な教育活動の方向を確かめ、責任ある組織体、協働体としての学校の教育意志を明らかにして「めざす人間像」へ向け、機能するめやすとなるものであるということができる。

2 学校の教育目標の具現化とその問題点

学校の教育目標は、その学校のニーズにこたえ、達成の願いをたくして設定されたものであり、いわ

研究担当者

研究部長	斎藤隆
指導主事	渡辺賀三
"	保科弘治
"	堀江謙太郎
"	佐藤光朗
"	大泉芳光

ば学校教育における全活動の実践的な指標である。児童生徒・教師の学校の全活動は、とりもなおさず学校の教育目標の具現をめざす営みであるといえるわけである。

そこで、私は「学校の教育目標の具現化」とは、目標達成の方策や実施計画がたてられ、目標にかかげられている内容を児童生徒に行動として顕現させる過程であると考えている。

それは学校全体の組織的な教育力の結集といえるし、教師と児童生徒の自己実現の道すじともいえるわけである。この具現化の重要な営みを考えるといくつかのむずかしい課題がある。以下、その基本的な3点についてふれておきたい。

(1) 学校経営の組織と運営

学校の教育目標の達成をめざして、管理責任者である校長が経営の方針および経営目標（学校の教育目標をささえコントロールするもの）に即し、経営の4Mである人的（Men）、物的（Materials）的（Money）、管理運営（Management）を有機的に、組織化をはかるとともに具体的な実践活動となる時間軸の上に、計画（Plan）、実践（Do）、評価（See）のそれぞれの内容を位置づけた全体計画を作成しているかどうか。

(2) 学校の教育目標の具現化構想について

学校の教育目標は、学校がどのような教育をめざしているかを公にするもので、教師にとっては共通の教育の指標であり、児童生徒にとっては実践目標である。国の法令、学習指導要領といった国の基準の内容と、それぞれの学校の条件下にある独自の教育の課題が、調和された表現になっているかどうかである。しかし、設定された教育目標がそのまま実践目標とはなりがたい。意図的な構想が描かれてはじめて具現化の道すじが明らかになる。具現化の構想を描くときの留意点として、つぎの五つをあげておきたい。

ア、教育目標と具体目標との関連 イ、目標の具現化のための年次計画 ウ、具現化にかかわる評価の観点とその方法 エ、学校・学年・学級経営の一貫性 オ、具現化をめざす教育課程の編成と実施

(3) 教育目標に対する教職員の理解とモラルについて

学校の教育目標の具現化をはかるため、目標の意義内容について全教職員の間に共通の理解がなければならない。さらに、全教職員の意欲にささえられた指導体制の確立は、教育目標の具現化のためには欠かすことのできない前提条件といえよう。

3 学校の教育目標の具現化の手だて

学校では、自校の教育目標の具現化をめざして真剣に考え、いろいろな手だてを講じながら日々努力が積み重ねられている。さきに「2、学校の教育目標の具現化とその問題点」において、具現化の構想をはじめとする3点について述べた。そこで、それらをふまえながら学校の教育目標の具現化をめざす手順として考えられる ア、目標の設定過程（Plan）、イ、目標の実践過程（Do）、ウ、目標の評価過程（See）について具体的に述べてみたい。

(1) 目標の設定過程（Plan）

学校の教育目標を設定するにあたり最初に考えなければならないことは、目標とは＜誰が＞、＜誰に＞、＜何のために＞、＜何を＞、＜どのように＞の五つのことについて、明らかにすることが肝要である。

ともすると＜何を＞にだけ重点をおき、それを先行させたり一人歩きさせたりするきらいがあるので、絶えず全体の配慮を怠らないことである。

つぎに、教育目標の原案を作成するにあたって配慮すべき点は以下のとおりである。

ア、児童生徒の実態 イ、教育目標の見直し ウ、校長の経営方針 エ、教職員の期待する児童生徒像 オ、父母の学校教育と子どもに対する期待と願い カ、地域の実態 キ、法令・学習指導要領との関連 ク、教育課程審議会の答申 ケ、県・市町村教育委員会の指導の重点 コ、未来社会からの要請 サ、学校の校風や伝統 シ、その他

さらに、この段階で配慮しておきたいことは、一人ひとりの児童生徒にとって理解から認識、行動から態度化といった達成可能な目標であるかどうかをもう一度見きわめること、またそれに必要な時間的ななどを確認すること、さらに目標の内容が身につく態度化しつつあるかを診断する評価の観点・基準尺度・方法などを点検してみることである。

(2) 目標の実践過程（Do）

決定した学校の教育目標を受け毎日の実践活動へ向けて、具体的にどう展開していくかが実践過程といえる。ここからが具現化への実質的なとりくみといえよう。実践過程における手だてとしては、経営の4Mと目標の設定・実践・評価の一連の過程を有機的に関連づけ、きめのこまかい全体計画を立てることである。その際、留意すべきことは経営的な観点と授業を中心とした指導的な観点を土台にすることである。いまそれらの具現化構想を一つの例として図式化すると表1図のようになる。

つぎに、実践過程で重視しなければならないことは下記の点である。

ア、教職員と児童生徒の教育目標に対する理解と実践意欲が旺盛なこと。

イ、日常の指導が絶えず具現化を念頭においた教育実践であること。

ウ、学校生活における児童生徒の変容の把握のしかたが明確に確立されていること。

エ、父母、地域住民の理解と協力があること

(3) 目標の評価過程（See）

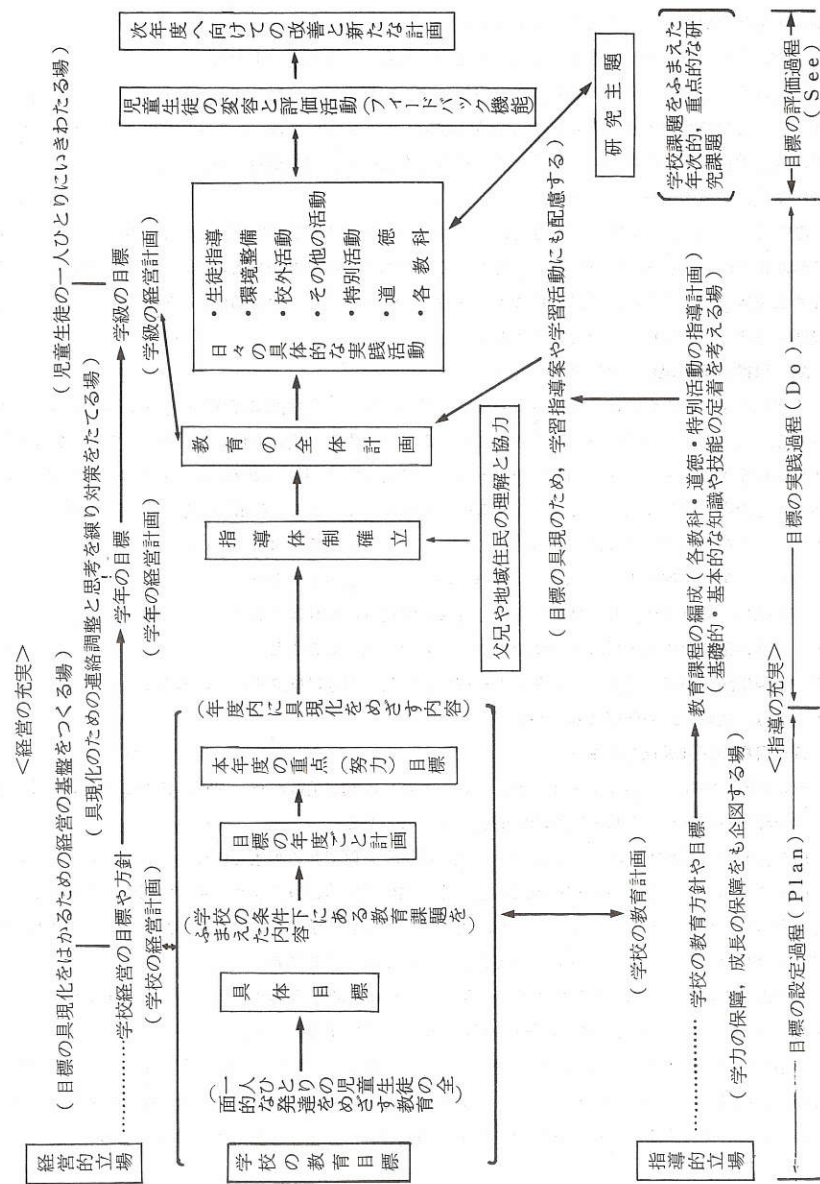
教育目標にてらして立てた、全体計画に即して行われる教育実践から、児童生徒がどう変容しているかを可能な限り詳細に、そして客観的に把握することである。

毎日行われる教育実践は、一面からとらえれば指導過程であるが他面からとらえればまさしく評価過程に値するものであり、指導と評価は表裏一体の関係にあるといえよう。年に何回かは正確な形で評価を実施し、できるだけ詳細なデータを収集する。もし必要があれば資料を準備したり、つぎの指導の手だてを講じフィードバックの機能を効果的にはたかせることである。

評価の内容については、本年度の重点（努力）目標に焦点を合わせ、できるだけ児童生徒の変容の姿をとらえることのできる具体的な評価の観点と項目を作成することである。

評価項目は一定の基準を設け、具現化の達成度合をさらにこまかく把握できるように、何段階かの尺度を設ければ一層効果的といえよう。このような形と内容で評価を行いながら、年度末の評価ではこれらの他に、目標の設定・実践・評価のそれぞれの過程についての評価も大切なことである。

表1 図 学校の教育目標の具現化構想



II 調査研究の概要

1 調査研究の目的

学校の教育目標の具現化とは、学校が教育目標としている内容を、児童生徒に行動として顕現させる過程であり、この目標を具現化するには、学校の教育活動のすべてを機能させ、全組織をあげて努力しなければならない。ところが県下の小・中学校の実情を見ると掲げた目標について、具現化へのとりくみは行われてはいるが必ずしも効果的にすすめられているとはいえないのが現状である。

そこで、学校の教育目標の具現化にかかわる実践の実態や教師の意識を調査し、問題点を究明して今後の学校経営改善の資料にする。

2 調査研究の計画

- (1) この調査研究は2年計画で行い、本年度は1年次である。本年度は学校の実態と教師の意識から教育目標の具現化に関する傾向と問題点を分析する。2年次には問題点の究明と具現化過程を明らかにし、具体的事例をも提示したい。
- (2) 本年度の調査は、県下の小・中学校から管理職(校長・教頭)と教員を抽出し、目標具現化の実態と意識について次の3点から調査し、傾向と問題点を明らかにしたい。
ア、教育目標設定過程について具体目標と学年・学級目標の設定状況や設定の手順、具体目標と学年・学級目標、教科・道徳・特別活動との目標との関連、教育目標に対する教師の意識
イ、教育目標の実践過程について、教師・児童・父母の目標に対する理解度、目標達成のための計画性、目標を具現化する上での阻害要因と必要要件
ウ、教育目標の評価過程について、評価の時期、集約方法・手順、評価についての意識

3 調査内容

調査項目	学 校 調 査	教 員 調 査
目標の設定過程	1 具体目標の設定状況 2 目標設定にあたっての考慮事項 3 目標設定にあたっての組織と役割 4 学年・学級目標の設定の手順 5 学年・学級目標と具体目標との関連 6 各教科・道徳・特別活動の目標と具体目標との関連 7 目標達成のための年次計画 8 学校の教育目標に対する考え方	1 具体目標の設定状況 2 学年目標と具体目標との関連 3 学級目標と具体目標との関連 4 各教科・道徳・特別活動の各目標と具体目標との関連 5 目標達成のための年次計画 6 学校の教育目標に対する考え方

調 査 項 目	学 校 調 査	教 員 調 査
目標の実践過程	9 教師・児童・父母の目標に対する理解度	7 教師・児童・父母の目標に対する理解度
	10 各教科・道徳・特別活動の年間指導計画の作成状況と具体目標との関連	
	11 学年、学級経営案の作成状況	8 学年・学級経営案の作成状況と日常の指導・実践状況
	12 研究主題と学校の教育目標との関連	
	13 目標の具現化を阻害する要因	9 目標の具現化を阻害する要因
	14 目標を具現化する上での必要要件	10 目標を具現化する上での必要要件
目標の評価過程	15 評価の時期・集約方法・手順	
	16 評価についての意義	11 評価についての意義

4 調査方法と対象

(1) 調 査 期 間 昭和57年9月27日～10月7日

(2) 調 査 対 象

ア、学校調査は、県内の小・中学校から地区別（教育事務所単位）学校規模別を考慮し、無作為に抽出した。

イ、教員調査は、県内の小・中学校の教員の中から地区別（教育事務所単位）学校規模別を考慮し無作為に抽出した。

※標本数は、57年度の学校数・教員数を母集団とし、推定誤差±3.5%、信頼度95%、回収率95%と見積り決定したが、下表のように回答を得た。

学校調査（回収率100%）

	小 学 校	中 学 校
1～5学級	20校	17校
6～11学級	60	25
12～18学級	20	10
19～24学級	10	5
25～学級	10	3
計	120	60

	小 学 校	中 学 校
東 南 村 山	19校	10校
西 村 山	13	7
北 村 山	18	7
最 上	13	7
東 南 置 賜	17	8
西 置 賜	14	5
庄 内	26	16
計	120	60

教員調査（回収率99.32%）

学校種別	年齢別 性別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	計
小学校	男 子	142	83	106	130	461
	女 子	247	142	172	99	660
	計	389	225	278	229	1121
中学校	男 子	79	66	134	124	403
	女 子	51	67	69	31	218
	計	130	133	203	155	621

(3) 調 査 方 法

調査票は、学校と教員対象の2種類を作成した。標題を「学校教育目標の具現化に関する調査」とし、上記の学校・教員に対し、質問紙法で調査を依頼した（学校調査の記入は校長または教頭）。

回答後は学校ごとにまとめ県教育センターに直送してもらい、集計はコンピューターを用い、文章記述の処理と集約は研究担当者があたった。

研究協力員

地 区	職 名	氏 名	勤 務 学 校
東 南 村 山	校 長	工 藤 太	山形市立滝山小学校
東 南 村 山	教 頭	佐 藤 輝 夫	山形市立第五中学校
西 村 山	教 頭	安 達 正 範	大江町立七軒西小学校
北 村 山	校 長	植 村 良 作	尾花沢市立玉野中学校
最 上	教 頭	和 田 幸 男	最上町立富沢小学校
東 南 置 賜	校 長	小 口 亘	米沢市立第四中学校
西 置 賜	教 頭	長谷部 英 吉	白鷹町立東中学校
庄 内	校 長	佐々木 登喜雄	平田町立東陽小学校

III 調査結果と考察

先に述べた研究の基本的な考え方と視点にもとづき、学校の教育目標を具現化するために必要な三過程と具現化を促進する諸条件の実態を明らかにして、望ましい学校経営のあり方を考察してみたい。

1 学校の教育目標の設定過程

学校の教育目標は、学校として達成しなければならない教育の重点であり、教育課程の編成と実施にあたっての基本になるものである。

その設定にあたっては、国、県及び市町村の法令的基準と教育施策を基盤にしながら学校をとりまく様々な条件を踏まえて、特色ある学校の教育目標になるよう留意しなければならない。さらに、全職員によって共通に理解されモラルの高揚がはかられるよう配慮しなければならない。

設定された学校の教育目標は、学校における教育実践の場としての学年・学級及び各教科・道徳・特別活動をととして具現化されるように、学校の教育目標を具体化し重点化して学年・学級及び各教科・道徳・特別活動の指標としてそれぞれの目標の中に組みこまなければならない。

(1) 具体目標の設定状況

ア、調査のねらいと方法

学校の教育目標の具現化をはかるには、目標が具体的にわかりやすいことが条件の一つになる。したがって、具体目標の設定は、教育目標の具現化をはかるための第一歩ともいえる。

具体目標の設定状況について、管理職（校長または教頭）と教員を対象に、具体目標を「設定している、設定していない」のいずれかに回答を求めた。

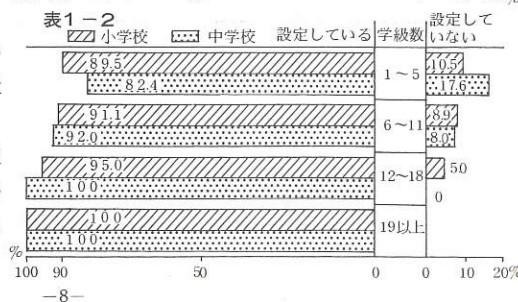
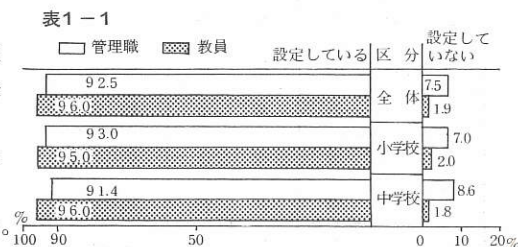
イ、調査結果

はじめに、本研究の調査結果と考察を記述するにあたり、管理職及び教員についての表示のし方をつぎのようにする。

特にことわりのない場合は、「管理職」という表示は管理職全体をあらわし、「教員」という表示は教員全体をあらわすものとする。

表1-1によって、「設定している」という回答は非常に多く、管理職が92.5%、教員が96.0%になっている。

一方、「設定していない」という回答は極めて少なく、管理職が7.5%、教員が1.9%になる。この比率を学校別にみると表1-2になる。これによって、「設定していない」



学校は、1~18学級の小学校と1~11学級の中学校が該当している。いずれも学校規模が大きくなるにつれて比率が低くなっている。

ウ、考察

具体目標を設定していない学校が小規模の学校に比較的多いのは、教育目標そのものが具体目標的な内容になっていると考えられるが、全体的には、具体目標を設定している状況が非常に多く見られる。

このことは、具体目標の設定は教育目標の具現化をはかるうえで極めて重要であるという管理職と教員の強い認識をあらわしているといえよう。しかし、具体目標の設定に示された取りくみが、教育目標の具現化のための一連の方策の中で貫かれなければ教育目標の具現化は不可能になると考えられる。

(2) 学校の教育目標の設定にあたっての考慮事項

ア、調査のねらいと方法

具体目標の母体であり学校経営の基本である教育目標を設定するにあたって、公教育と地域の実態に即した教育という立場から客観的な根拠として考慮された事項について調査した。

調査にあたっては、前項(1)で具体目標を「設定している」と回答した管理職（校長または教頭）を対象に、つぎの9項目を示し、その中から三つ選択して回答する方法をとった。

1. 保護者の願い
2. 児童・生徒の実態
3. 地域の実態
4. 学校の実態（規模、施設設備、教員組織など）
5. 校長の経営方針
6. 教師の意見、反省
7. 学習指導要領及び法令的基準など
8. 教育課程審議会の答申の趣旨
9. 県及び市町村教育委員会の学校教育指導の重点など

イ、調査結果

表1-3は、調査結果を三つの群に類別し

て集計したものである。これによると、「1・学校全体2・3」群は学校全体で最高の45.4%になっている。ついで、「4・5・6」群は32.4%になる。「7・8・9」群は最下位で21.0%を示している。

「1・2・3」と「4・5・6」群の比率の差は13%で、「4・5・6」と「7・8・9」の比率の差は11.4%である。

ウ、考察

「1・2・3」群が最高の比率になっているのは、教育目標を設定するにあたり地域の実態を重視し、特色あるものになりたいという考え方によるといえよう。「7・8・9」群が最低の比率になっているのは、この群は教育目標を設定するにあたって当然準拠しなければならない国、県、市町村の学校教育に対する一般的な基準であることから、あらためて取りあげるまでもないということであろう。「4・5・6」群は「1・2・3」に比較して低率であるが、特色ある教育目標を設定するための強調点として欠くことのできないものとして「1・2・3」群と同じ程度に重視されているといえよう。

表1-3

	1 2 3 4 5 6 7 8 9									無回答
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
学校全体	3.4%	29.1%	12.9%	0.7%	19.6%	11.9%	5.2%	4.4%	11.4%	1.2%
小学校	1.2%	44.7%	15.4%	0.7%	32.2%	4.5%	7.8%	2.1%	1.2%	1.7%
中学校	1.2%	44.7%	15.4%	0.7%	32.2%	4.5%	7.8%	2.1%	1.2%	1.7%

三つの群の比率の差は、教育目標を設定するにあたって、重点の置き方が学校の実態によって異なっていることに起因していると考えられる。したがって、教育目標を設定するにあたっての考慮事項としては、それぞれの学校の実情に応じた取りあげ方になっているといえるだろう。

(3) 学校の教育目標を設定するにあたっての組織と役割

ア 調査のねらいと方法

教育目標の設定にあたっては、設定しようとする目標の内容・意味・設定の意図及び目標の具現化の方策について総合的に検討しなければならない。これは、教育目標の設定過程における重要な課題である。この課題を解決するには、目標の設定を担当する組織と組織の役割が必要になる。その組織と役割いかんによっては、教育目標に対する全職員の共通のモラルに大きな差異が生じてくる。

このような観点にもとづき、管理職（校長または教頭）を対象にし、つぎの(ア)～(イ)のそれぞれの項目について一つずつ回答を求めた。

(ア) 教育目標設定にあたっての組織

1. 運営委員会（企画委員会）
2. 学年主任会
3. 教科主任会
4. 目標設定委員会
5. 校長、教頭
6. その他（ ）

(イ) (ア)の組織（または担当者）の役割

1. 職員会議にはかるための資料を提供する
2. 校長が原案を作成するための資料を提供する
3. 校長が作成した原案を検討する

(ウ) 学年・学級の目標設定にあたって、(ア)の組織としてチェック・調整する役割

1. もっている
2. もっていない

(エ) 各教科・道徳・特別活動の目標設定にあたって、(ア)の組織としてチェック・調整する役割

1. もっている
2. もっていない

イ 調査結果

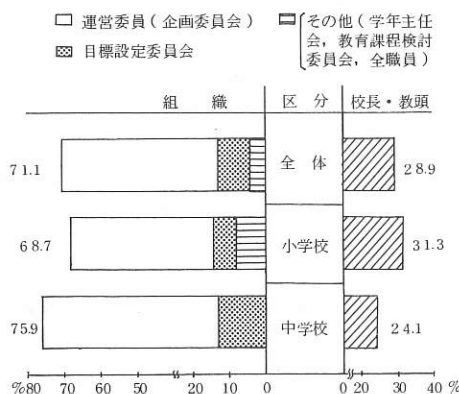
(ア) 教育目標設定にあたっての組織

表1-4は、調査結果を「校長・教頭」が担当している場合と何らかの「組織」で担当している場合の二つに分けて集計したものである。なお、組織の中には、調査項目の「その他」に回答された「全職員、教育課程検討委員会」も含まれる。

この表によると、教育目標の設定担当者として71.1%の学校が「組織」をあげている。「校長・教頭」を担当にしている学校は、28.9%である。

目標設定の担当者として過半数の比率を占めている「組織」の内訳を表1-5でみると、

表1-4



学校全体では運営委員会（企画委員会）の比率が59.0%になっている。この比率を組織の構成比であらわすと83.1%になり、他の委員会の比率がきわめて少ないことがわかる。この傾向は、小学校、中学校のいずれも概して同じといえる。

「校長・教頭」が設定を担当している比率を校種別・学校規模別に表1-6でみると、小学校では1～5学級の学校が63.1%で、最高になるが学校規模が大きくなるにつれて比率が漸減している。中学校では19～24学級の学校が40%で最高になるが、それ以外については小学校と同じ傾向である。

(イ)、(ア)の組織（または担当者）の役割 表1-7によって学校全体をみると「職員会議にはかる資料」が45.1%、「校長原案の検討」が29.5%、「校長の原案作成資料」が23.1%の順になる。

ところで、設定を担当する組織の中で最も多いのは、運営委員会（企画委員会）であるが、その役割について分析し学校全体の比率と比較すると表1-8になる。

学校全体の比率と運営委員会の役割としての比率を比較すると、二つの比率はどの項目でも同じような傾向になることがわかる。

(ウ) 学年・学級の目標の設定にあたって、(ア)の組織としてチェック・調整する役割

チェック・調整する役割を「もっている・もっていない」についてまとめると表1-9になる。

表1-5

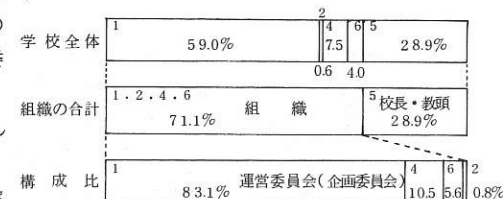


表1-6

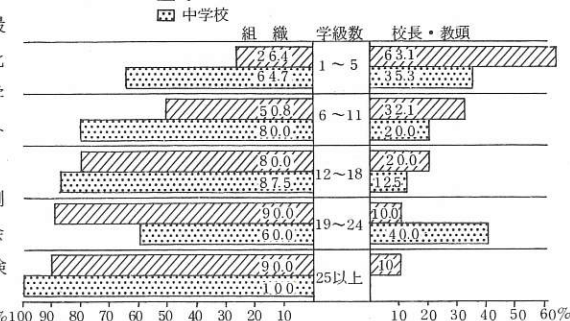


表1-7

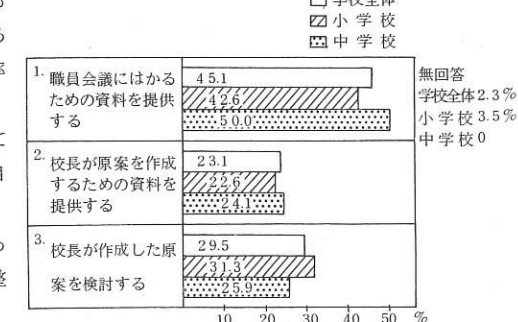


表1-8

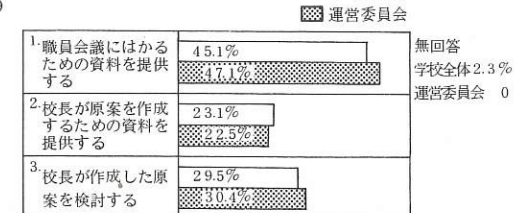
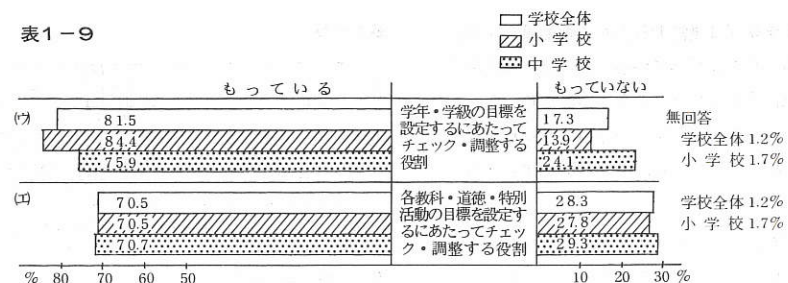


表1-9



チェック・調整する役割を「もっている」のは、学校全体の比率で81.5%、校種別では小学校が84.4%、中学校が75.9%になる。その差は8.5%である。

チェック・調整する役割を「もっていない」のは、小学校が13.9%、中学校が24.1%で、中学校の比率は小学校より10.2%多い。

(ロ) 各教科・道徳・特別活動の目標設定にあたって、(イ)の組織としてチェック・調整する役割

チェック・調整する役割を「もっている」のは、学校全体の比率で70.5%、校種別では小学校が70.5%、中学校が70.7%になり、小学校も中学校も同じ程度の比率である。

チェック・調整する役割を「もっていない」のは、学校全体の比率で28.3%、校種別では小学校が27.8%、中学校が29.3%になり小学校より1.5%多い。

ウ、考 察

(イ) 教育目標設定にあたっての組織

教育目標の設定にあたって、71.1%の学校は、運営委員会（企画委員会）・目標設定委員会・教育課程検討委員会などの組織を活用している。それらの組織は、一般的に学校の各分掌のリーダー的な立場にある教員によって構成されている。組織による目標設定は、職員一人ひとりの考え方を各分野からくみあげることが可能になる。また目標設定に関する諸問題について多角的に調整したり検討したりできることから効率的といえよう。したがって、組織によって教育目標を設定している実態の多いことは、大半の学校では教育目標の設定段階から職員一人ひとりの共通理解とモラルを重視していることのあらわれであろう。

一方、校長・教頭が目標設定にあっているのは、学校規模や組織の関係から、組織を活用するまでもなく全職員の考え方を反映できるような管理職の配慮によるといえるが、教育目標の具現化の観点から今後の課題であるといえよう。

(ロ) 教育目標設定にあたっての役割

調査にあたって提示した3項目のうち、組織としての主体性を強く発揮できるのは「職員会議にはかる資料」であろう。ついで、やや主体性は弱くなるが「校長の原案作成資料」であろう。この二つの項目の比率を合計すると学校全体の比率としては約70%になる。したがって、十分とはいえないが、教育目標の具現化のための目標設定を担当する組織にも主体性を生かせるような配慮がなされていることがうかがわれる。しかし、目標設定の重要性を考えれば、管理職のみならず教員も参画できる体制づくりという点からも、組織に責任ある役割をもたせることは、今後、もっと配慮されてよいと思われる。

(ウ) 学年・学級の目標設定にあたって、(イ)の組織としてチェック・調整する役割

チェック・調整する役割をもっているという比率は、学校全体でみると81.5%に達している。これは、教育目標の設定を担当するのが組織であるか校長・教頭であるかは別にして、大部分の学校では学年・学級の目標を教育目標の一環としてとらえ、教育目標の具現化に対する認識が非常に強いといえる。

なお、チェック・調整する役割をもっている比率を小学校と中学校と比較すると、中学校が小学校よりわずかではあるが低い。それは、小学校、中学校の学年経営や学級経営に対する取りくみ方の微妙な違いによるといえよう。

(ロ) 各教科・道徳・特別活動の目標設定にあたって、(イ)の組織としてチェック・調整する役割

チェック・調整する役割をもっているという比率は、学校全体でみると70.5%になる。これは、学年・学級の目標に対するチェック・調整の比率より10%も低くなっているが、学年・学級目標の場合と同じく各教科・道徳・特別活動の目標を教育目標の一環としてとらえ、教育目標の具現化に対する認識が非常に強いと考えられる。

なお、この項目の比率が、学年・学級の目標に対するチェック・調整の場合より低くなっているのは、各教科・道徳・特別活動の目標が学習指導要領に明示されていることもあり、チェック・調整をしにくくしているということではないだろうか。

(4) 学年目標の設定の手順（単学級の場合は学級目標の設定の手順）

ア、調査のねらいと方法

学年目標は、児童生徒が学年という単位での教育活動をととして、学校の教育目標を具現化する具体的な行動の目標である。

設定にあたっては、各学校の実情と学年の実態に即し、職員一人ひとりの主体的な取り組みと共通理解が得られるように適切な設定手順について考慮しなければならない。

学年目標の設定手順について、管理職（校長または教頭）を対象にし、つぎの7項目から一つの回答を求めた。

1. 学年独自で設定
2. 学年 → 職員会議で設定
3. 学年 → 職員会議 → 学年で設定
4. 職員会議で設定
5. 職員会議 → 学年で設定
6. 職員会議 → 学年 → 職員会議で設定
7. その他（ ）

イ、調査結果

設定の手順についてまとめると表1-10になる。これによって、各項目の学校全体の比率を高い順にあげると、「学年→職員会議」23.7%、「学年→職員会議→学年」22.5%、「学年独自」17.9%、「職員会議→学年→職員会議」17.3%、「職員会議→学年」15.6%となる。これ以外の項目の比率は、「その他」が1.7%、「職員会議」が1.2%となり、他に比し極端に低い比率になる。

つぎに、表1-11、1-12によって校種別、規模別にみられる特徴をあげる。

学校全体の比率で最も高い「学年→職員会議」は、小規模の学校の比率が高く大規模の学校の比率が低い。この傾向は小学校に著しい。これと逆になるのは、学校全体で第二位の比率を示した「学年→職員会議→学年」である。その比率は、大規模の学校が高く小規模の学校が低く、小学校に著しい傾向がみられる。

「学年独自」の比率は、小学校、中学校ともに小規模と大規模の学校が比較的低くなっている。

比率が極端に低い二つの項目についての比率分布は、つぎのようになる。「職員会議」を手順にしている学校は、学校規模が1～5学級の小学校と中学校であり、その比率は小学校が5.3%、中学校が5.9%である。「その他」を手順にしている学校は、25学級以上の小学校と12～18学級及び25学級以上の中学校であり、その比率は小学校が10%、中学校がそれぞれ12.5%である。

なお、「その他」の項目に回答された手順をあげると、「学年→教育課程検討委員会→学年→職員会議で設定」、「目標設定委員会→学年→運営委員会→職員会議で設定」などになる。

ウ. 考 察

調査結果で指摘したいいくつかの特徴を総合すると、目標の設定手順は、学校の規模の大小に強く関係しているということであろう。

これを明確にあらわしているのは、学校全体の比率として第一位と第二位を占めた手順としての「学年→職員会議」と「学年→職員会議→学年」である。二つの比率については、調査結果で述べたとおりであるが、

表1-10 学校全体 小学校 中学校

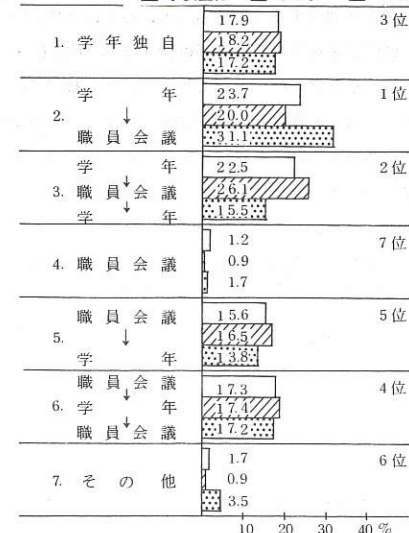


表1-11 小学校規模別

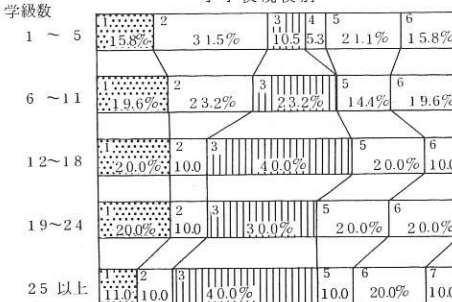
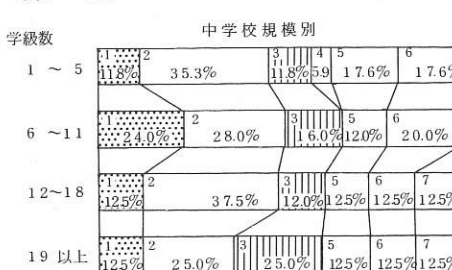


表1-12 中学校規模別



前者の比率は小規模の学校に多く規模が大きくなるにつれて少なくなり、後者の比率は小規模の学校に少なく規模が大きくなるにつれて多くなる傾向である。

一般的に、学校の規模が大きくなるにつれて職員一人ひとりの日常的な意志疎通が停滞しがちになり、全職員の共通理解をはかることに支障が生じやすくなる。したがって、学校規模によって設定手順が違ってくるのは、共通理解とモラルを重視して効率的に学年目標を設定しようとする考え方にもとづいているといえよう。

この考え方を裏づけているのは、学年目標の設定手順として、「職員会議」が小規模の小学校、中学校でとられている実態と、「その他」の「学年→教育課程検討委員会→学年→職員会議」、「目標設定委員会→学年→運営委員会→職員会議」が大規模の小学校及び中規模以上の中学校でとられている実態であろう。

以上のことから、それぞれの学校は、学校の実情に即して最も効率的な手順によって学年目標を設定していると考えられる。

今後の検討課題としては、全職員の共通理解とモラルを考慮するあまりに手順を細分化しすぎることによる学年の主体性の喪失と繁雑さの反動による形式化、学年の主体性を強調するあまりに全職員の共通理解をはばむことのないように配慮することである。

(5) 学年・学級の目標と具体目標との関連

ア. 調査のねらいと方法

具体目標が具現化される場の一つとして学年・学級の活動がある。したがって、学年・学級の目標設定は、学年・学級の児童生徒の特性に即し系統性や発展性を考慮して具体目標との関連をはかり、児童生徒の実践活動のめあてになるように配慮しなければならない。

学年・学級の目標と具体目標との関連について、先の(1)で「具体目標を設定している」と回答した管理職（校長または教頭）と教員を対象に、つぎの(ア)～(イ)のそれぞれの項目から一つずつ回答を求めた。

(ア) 学年目標について（単学級の場合は学級目標について）

1. 具体目標の全項目をそのまま学年目標にしている。
2. 具体目標の全項目をより具体化して学年目標にしている。
3. 具体目標の中から、いくつかを選んで学年目標にしている。
4. 具体目標の中から、いくつかを選んで各学年でより具体化して学年目標にしている。
5. 各学級の目標を集約して学年目標を設定している。
6. 具体目標に関係なく学級目標を設定している。
7. その他（ ）

(イ) 学級目標について（単学級の場合は回答不要）

1. 具体目標または学年目標の全項目をそのまま学級目標にしている。
2. 具体目標または学年目標の全項目をより具体化して学級目標にしている。
3. 学年目標の中から、いくつかを選んで、そのまま学級目標にしている。
4. 学年目標を参考にして学級目標を設定している。
5. 児童生徒に目標をあげさせ、具体目標や学年目標をふまえて整理し、学級目標を設定している。
6. 学年目標に関係なく学級目標を設定している。
7. その他（ ）

イ. 調査結果

(ア) 学年目標について

管理職と教員の全体の回答をまとめると、

表1-13になる。

最も多いのは、「具体目標の全項目をより具体化」である。比率は、管理職が46.9%、教員が54.6%である。ついで、「具体目標の中から選んで各学年でより具体化」が、管理職は38.8%、教員は34.3%になる。「具体目標の中からいくつか選んで」は、管理職、教員ともに比率が急落して管理職が7.5%、教員が7.0%になる。これ以外の項目の比率は微少値である。

表1-14は、最高と二位の項目の比率を合計したものである。二つの項目の内容は、関連させ方に軽重はあるが、ともに具体目標との関連をはかっているものである。その比率の合計は、管理職が85.7%、教員が88.9%となる。両者の差は3.2%だけである。

(イ) 学級目標について

表1-15は、管理職と教員の全体の回答をまとめたものである。

比率の高い順に三つあげると、つぎのようになる。「具体目標または学年目標の全項目をより具体化」は、管理職、教員ともに31.6%になる。「学年目標を参考」は、管理職が29.6%、教員が30.0%で、その差は0.4%になる。「児童生徒に目標をあげさせ具体目標、学年目標をふまえて」は、管理職が17.4%、教員が19.5%、となりその差は2.1%である。これについて比率の高いのは、管理職では、「学年目標の中からいくつか選んでそのままだ」が9.2%、教員では「具体目標または学年目標の全項目をそのまま」が8.9%である。この比率を第三位の比率と比較すると、管理職は8.2%低く、教員は10.6%低い。それ以外の項目の比率は非常に低くなる。

表1-13

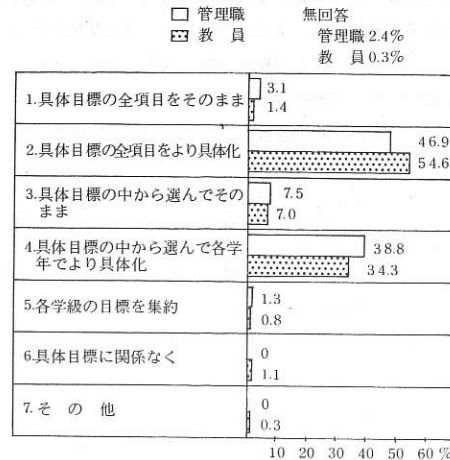


表1-14

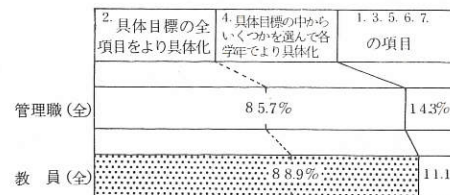
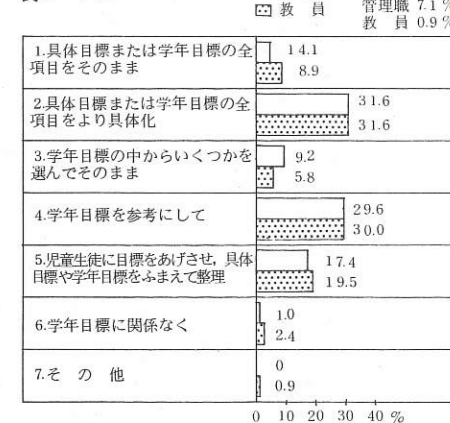


表1-15



上位三位までを占めている項目は、関連のさせ方に軽重はあるが、ともに具体目標との関連をはかっているものである。上位3項目の比率を合計すると表1-16になる。これによると、管理職は78.6%、教員は81.1%となり、両者の比率の差は2.5%だけで大差ないことをあらわしている。

ウ. 考察

(ア) 学年目標について

比率の分布をみると、特定の項目に集中している。その項目は、「具体目標の全項目をより具体化」、「具体目標の中からいくつかを選んでより具体化」の二つである。いずれも具体目標との関連は、児童生徒の特性に即した望ましい学年目標の設定方法であるといえよう。しかも、2項目の比率を合計すると約90%となり、具体目標との関連のはかり方としては、絶対的に優位を占めていると考えられる。

それ以外の項目の比率は、非常に低いが、その中で「学級目標を集約」は、一連の目標を設定するにあたって「学級目標→学年目標→具体目標→学校の教育目標」という過程をたどると想定される。この方法によって学年目標を設定している学校は、資料として提示していないが、6～11学級の小学校、中学校にみられた。それぞれの目標との関連のはかり方が、積みあげ方式になっている点で注目値する。

以上によって、学年目標と具体目標との関連のはかり方については、管理職も教員も非常に積極的な意欲をもっているといえよう。

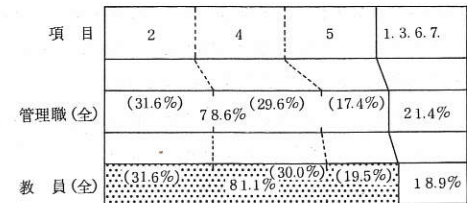
(イ) 学級目標について

比率の分布は、学年目標より弱い傾向ではあるが、特定の項目に集中している。その項目は、「具体目標または学年目標の全項目をより具体化」、「学年目標を参考」、「児童生徒に目標をあげさせ具体目標や学年目標をふまえて整理」の三つである。いずれも具体目標や学年目標との関連をはかるために学級の児童生徒の特性に即しているといえよう。3項目の合計比率は、管理職が78.6%、教員が81.1%になる。この比率は、学年目標の場合より管理職が7.1%、教員が7.8%減になっているが、学級目標と具体目標及び学年目標との関連をはかることについて、管理職も教員も強い意欲をもっているといえるだろう。

学年目標及び学級目標と具体目標との関連について総括すると、多くの学校は、管理職、教員ともに学年・学級を教育目標を具現化する場として位置づけ、学年・学級の目標を設定するにあたり児童生徒の特性に即して具体目標との関連をはかり、具体的に実践しやすい目標になるよう配慮している実態が明らかである。

ただ、少数ではあるが、学年・学級の目標と具体目標との関連のはかり方が、「……そのまま」、「……いくつか選んで」、「……関係なく」としているのは、教育目標の具現化について何らかの配慮がなされていると思うものの再検討の余地がある。

表1-16



(6) 各教科・道徳・特別活動の目標と具体目標との関連

ア. 調査のねらいと方法

具体目標が具現化される場合は、前項の学年・学級の外に各教科・道徳・特別活動がある。これらの教育活動をととして具体目標が具現化されるには、学習指導要領に示された目標の外に、具体目標を児童生徒の実態に合わせて組みこまなければならない。

この状況について、先の(1)で「具体目標を設定している」と回答した管理職（校長または教頭）と教員を対象に、つぎの(ア)～(ウ)のそれぞれの項目から一つずつ回答を求めた。

(ア) 各教科の目標について

1. 学習指導要領に示された教科ごとの目標の外に、具体目標を達成するため、教科としてになわなければならない目標を併せて設定している。
2. 具体目標をそのまま各教科の目標にしている。
3. 学習指導要領に示された教科ごとの目標を目標とし、具体目標は、特に考慮しなかった。

(イ) 道徳の目標について

1. 学習指導要領に示された道徳の目標の外に、具体目標を達成するため、道徳としてになわなければならない目標を併せて設定している。
2. 具体目標をそのまま道徳の目標にしている。
3. 学習指導要領に示された道徳の目標を目標とし、具体目標は特に考慮しなかった。

(ウ) 特別活動の目標について

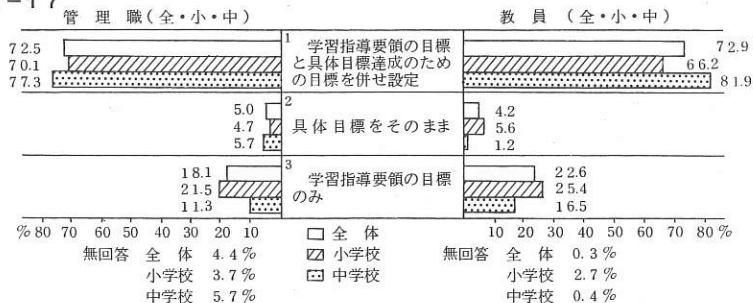
1. 学習指導要領に示された特別活動の目標の外に、具体目標を達成するため、特別活動としてになわなければならない目標を併せて設定している。
2. 具体目標をそのまま特別活動の目標にしている。
3. 学習指導要領に示された特別活動の目標を目標とし、具体目標は、特に考慮しなかった。

イ. 調査結果

(ア) 各教科の目標について

各教科と具体目標との関連についてまとめると表1-17になる。

表1-17



最も比率が高い項目は、「学習指導要領の目標と具体目標達成のための目標を併せ設定」である。その比率は、管理職が72.5%、教員が72.9%になる。次位の「学習指導要領の目標のみ」は、管理職が18.1%、教員が22.6%になる。最高位の項目と次位の項目との比率の差は、管理職が5.4%、教員が5.0%となりへだたりが大きい。最下位の「具体目標をそのまま」は、管理職が5.0%、教員が4.2%

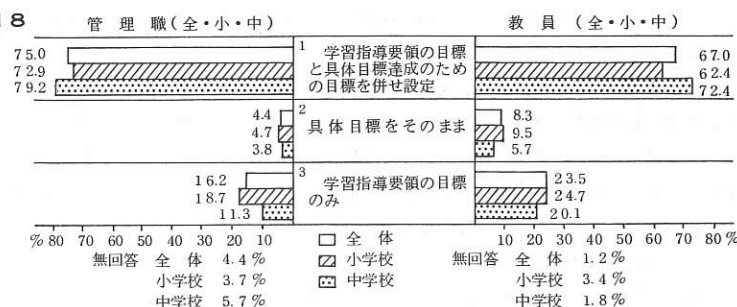
となり、上位二つに比し一段と低い比率である。

上位二つについて管理職と教員を校種別にみると、最高位の項目については管理職、教員ともに中学校の比率が高い。次位の項目については、管理職・教員ともに小学校の比率が高い。

(イ) 道徳の目標について

道徳の目標と具体目標との関連は、表1-18のようになる。

表1-18



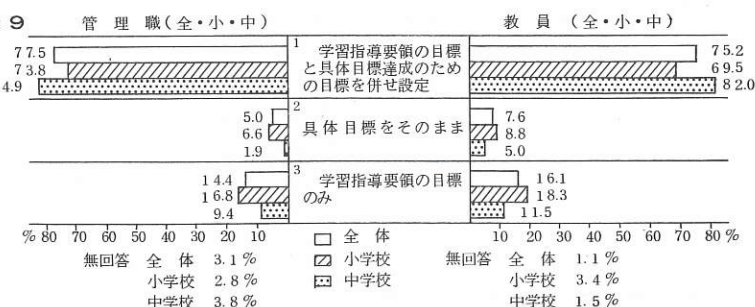
最も比率が高い項目は、「学習指導要領の目標と具体目標達成のための目標を併せ設定」である。その比率は、管理職が75.0%、教員が67.0%になる。次位の「学習指導要領の目標のみ」は、管理職が16.2%、教員が23.5%になる。最高位と次位の比率の差は、管理職が58.3%、教員が43.5%になる。最下位の「具体目標をそのまま」の比率は、上位二つに比し一段と低くなり管理職が4.4%、教員が8.3%となる。

管理職と教員を校種別にみると、最高位の項目の比率は、管理職、教員ともに中学校が高く、他の2項目の比率は、小学校が高くなっている。

(ウ) 特別活動の目標について

特別活動の目標と具体目標と関連は、表1-19のようになる。

表1-19



最も高い比率を示している項目は、「特別活動の目標と具体目標達成のための目標を併せて設定」である。その比率は、管理職が77.5%、教員が75.2%になる。次位の「学習指導要領の目標のみ」の比率は、管理職が14.4%、教員が16.1%になる。最高位と次位の比率の差は、管理職が63.1%、教員が59.1%にもなる。

管理職と教員を校種別にみると、最高位の項目の比率は、管理職、教員ともに中学校が高く、他の2項目の比率は、管理職、教員ともに小学校が高くなっている。

ウ. 考 察

各教科・道徳・特別活動の目標と具体目標との関連についての実態は、前記の調査結果のとおりそれぞれの項目にあらわれた比率の差はあるが、比率分布の傾向としては同じであると判断できる。したがって、これらについての考察は、はじめに共通するものについて一括して行い、その後に各教科、道徳特別活動の特徴的なものについて行う。

各教科、道徳、特別活動の目標と具体目標との関連を最も的確にあらわしている項目は、「各教科、道徳、特別活動の目標と具体目標達成のための目標を併せて設定」である。この項目に関する管理職と教員の比率は、各教科、道徳、特別活動のいずれも最高になっている。このことは、学習指導要領に示された各教科、道徳、特別活動の本来の目標を達成するのみならず、それぞれの実践活動をととして具体目標の具現化をはかろうとする管理職と教員の強い意欲をあらわしているといえる。

(ア) 各教科の目標について

管理職と教員の比率を校種別に比較すると、管理職、教員ともに小学校より中学校の比率が高くなっている。これは、小学校と中学校の教科の担任の仕方の違いによると考えられる。中学校では、専門教科を担任するという点で教科の目標設定にあたって具体目標との関連がはかりやすいということではないだろうか。

(イ) 道徳の目標について

管理職と教員の比率を校種別に比較すると、管理職、教員ともに小学校より中学校の比率が高くなっている。これは、小学校の児童と中学校の生徒の発達段階が異なることに対する学校としての配慮をあらわしているといえよう。

(ウ) 特別活動について

特別活動の比率は、各教科、道徳の比率より管理職、教員ともに若干高い。また、この項で管理職と教員の比率を校種別に比較すると、管理職、教員ともに小学校より中学校の比率が高くなっている。このことは、特別活動を児童生徒の自主性や自発性を育成するのに最も適した場としてとらえ、具体目標の具現化をはかりやすいという判断が小学校にも中学校にもあり、中学校ではこの判断が若干強いと考えられる。

以上を概括すると、各教科・道徳・特別活動の目標を設定するにあたって具体目標との関連をはかろうとする管理職と教員の意欲がかなり強くあらわれている反面、学校の事情にもよろうが関連をはかっている実態や不十分な実態が若干みられる。それらの学校においては、具体目標の具現化について再吟味の必要があろう。

(7) 学校の教育目標達成のための年次計画

ア. 調査のねらいと方法

学校の教育は、一定の時間の中で計画的に行われるものである。したがって、学校の教育目標の達成をはかるには、時間的な見とおしとしての一定の年限や方法について具体的な計画がなければならない。

これについて、管理職と教員を対象に下記の3項目を示し一つだけ回答を求めた。

1. 目標のすべてについて、何か年かにかわたり同一年限の中で達成できるように計画している。
2. 目標をいくつかに分け、それぞれの達成年限を決め、何か年かにかわって順次達成できるように計画している。
3. 目標達成のための年度ごとの計画は特になし。

イ. 調査結果

調査結果をまとめると、表1-20になる。

比率の最も高いのは、「達成のための年度ごとの計画なし」の項目である。その比率は、管理職が60.7%、教員が49.8%になる。

次位の項目は、「目標のすべてを何か年かにかわたり同一年限で達成」である。その比率は、管理職が29.5%、教員が35.2%になる。

比率の最も低い項目は、「目標をいくつかに分け何か年かにかわって順次達成」である。その比率は、管理職が9.2%、教員が13.5%になる。

3項目のうち、次位と最下位の比率を示している2項目は、方法上の違いは別にして年次計画があることをあらわしている。その比率を合計すると表1-21のように、管理職が38.7%、教員が48.7%となる。

ウ. 考 察

この項の実態は、前項までの教育目標の具現化にかかわる一連の目標設定の状況からは予測できない側面をみせている。

「年次計画は特になし」とする比率は、「年次計画がある」としている2項目の比率の合計より多くなっている。この実態は、半数以上の学校では教育目標の達成についての見とおしを持っていないことをあらわしているといえる。目標の具現化のために綿密な計画を立てても、目標の達成について見とおしがなければ、効果的な目標達成は不可能であろう。

「年次計画は特になし」としている学校も、目標達成のためのめどについて何らかの手だてを講じているとは考えられるものの、目標達成をはかる具体的な方法と年限を計画することは、具体目標の具現化を促進する一方策として重要である。

(8) 学校の教育目標に対する考え方

ア. 調査のねらいと方法

学校の教育目標の達成をはかるには、全職員の共通の理解とモラルが不可欠である。それを前提として教育目標の具現化についての具体的な方策が生まれてくる。

モラルは共通理解によって支えられ、共通理解は学校の教育目標そのものに対する受けとめ方のいかんによって強くもなり弱くもなり、目標の達成を左右すると考えられる。

目標に対する管理職(校長または教頭)と教員の考え方を探るために、下記の5項目を示しその中の

表1-20

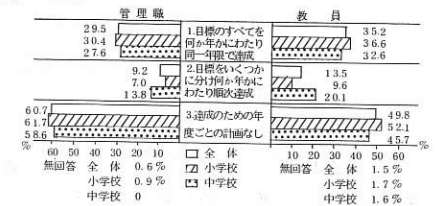


表1-21

	1.2 年次計画あり		3 年次計画なし	無回答 0.6%
	1	2	3	
管理職(全)	29.5%	9.2%	60.7%	
管理職(全) 計画有無	1.2%	38.7%	60.7%	
教員(全)	35.2%	13.5%	49.8%	
教員(全) 計画有無	1.2%	48.7%	49.8%	
教員(全)	35.2%	13.5%	49.8%	
				無回答 1.5%

一つについて回答を求めた。

1. 学校教育目標は、校長の経営方針によって定まるものであるから、校長が設定し、示したものを全職員が日常の指導の中で達成するよう努めていけばよい。(校長依存型)
2. 学校教育目標は達成すべきめあてであるから、その設定や日常の指導に当たっては、計画的に全職員で取り組むべきである。(全職員協働型)
3. 学校教育目標は、教育の方向を示すスローガンのようなもので、日常の指導には直接つながらないと考えてよい。(スローガン型)
4. 各教科・各領域の目標は、学習指導要領等に示されているので、ことさらに学校教育目標との関連をはかる必要はない。(関連不要型)
5. その他()

イ. 調査結果

調査項目のうち、教育目標の達成をめざす意識が最も強いのは、「全職員協働型」であり、ついで、「校長依存型」になる。この比率を示すと表1-22になる。

「全職員協働型」の比率は、他のどの項目の比率より高く、管理職が87.3%、教員が86.3%となる。「校長依存型」は管理職が11%、教員が9.6%である。

一方、表1-23によって、上記以外の項目の比率分布をみると、いずれも微小値であり、「スローガン型」のみは管理職の回答がない。

ウ. 考察

教育目標の達成をめざす意識が最も強いことをあらわす「全職員協働型」の比率は、絶対優位を占めている。このことは、教育目標に対する管理職と教員の意識が、教育目標を共通に理解すること、目標の達成をめざす積極的な取り組みが重要であるということを示していると考えられる。

「校長依存型」については、目標は達成しなければならないという意識は強いが、全職員の主体的な取り組みという点で問題があろう。また、それ以外の項目については、学校の教育目標に対する様々な認識はあろうが、学校の教育のめあてという観点から、その目的・意義について職員一人ひとりの共通理解をはかる工夫をする必要があると思う。

表1-22

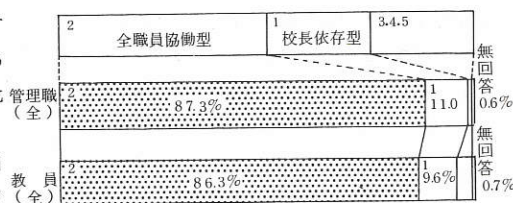
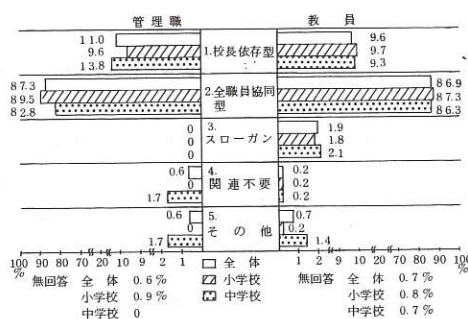


表1-23



2 学校の教育目標の実践過程

設定された学校の教育目標は、教育課程の編成・実施のよりどころとなり、全教育活動をとらして達成すべき指標となる。

教育目標の具現化をはかるには、目標が、教育課程のなかに正しく位置づけられ、毎日の教育活動に生かされていなければならないが、その筋道は多くあり、しかも相互に関連しあっていることは、前にも述べたとおりである。(P4, 教育目標の具現化構想図参照)

ここでは、アンケート調査で得た資料をもとに、次の三つの筋道を取りあげ、考えてみたい。

第一に、教育目標が、各教科、道徳、特別活動の指導計画のなかに具体化され、正しく位置づけられ、それに基づく日々の指導によって具現化されていく筋道。第二は、教育目標が、学年・学級経営のなかに具体化され、日常の指導によって具現化されていく筋道。第三は、各学校が当面している教育課題について、全教職員が組織をあげてとりくむ「研究主題」と教育目標を関連づけながら、具現化をはかっていく筋道である。

以上の三つについて、調査結果をもとに述べることにするが、それに先立ち、目標具現化の前提条件となる「共通理解」について述べておきたい。

(1) 学校の教育目標についての共通理解

ア. 調査のねらいと方法

教育目標の具現化をはかる場合、まず、目標の意味、内容について、関係者の間で共通理解がなされていなければならない。とりわけ、教職員の間では、目標設定過程から十分検討され、完全に共通理解がはかられていることが肝要である。

また、児童生徒が、教育目標を自分たちの目標として、主体的に受けとめ、意欲的に達成しようとしているかどうか、目標具現化の大

表2-1

切な条件である。

さらに、具現化を効果的にすすめるには、父母の目標にたいする理解と協力も必要になってくる。

以上の観点から、それぞれの教育目標にたいする理解度を調べるため右のような設問をし、回答を求めた。

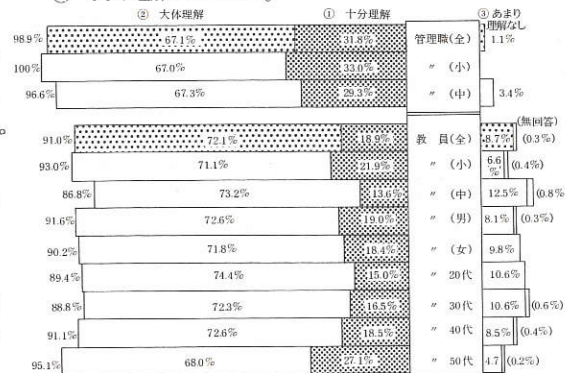
イ. 調査結果と考察

(1) 教職員の教育目標についての共通理解

ア. 調査結果

①②を肯定的な回答、③を否定的な回答とし、左右に別け、棒グラフで表したのが表2-1である。

あなたの学校では、学校教育目標について、教職員の共通理解ができていますか。
① 十分理解ができています。 ② 大体理解ができています。
③ あまり理解されていない。



「十分理解」と「大体理解」を加えた数値をみた場合、管理職が98.9%（小学校100%，中学校96.6%）と極めて高く、それに比べて、教員が91.0%とやや低くなっている。これを男女別にみると、ほとんど差異はないが、校種別にみた場合、小学校が93.0%にたいし、中学校が86.8%とやや低くなっている。さらに、年代別にみると、40代91.1%，50代95.1%と高い比率なのにたいし20代89.4%，30代88.8%と若い層が低くなっている。

次に、「十分理解」だけをみると、管理職31.8%（小33.0%，中29.3%）教員18.9%（小21.9%，中13.6%）と低い率になっている。年代別では、ここでもやはり、20代が15.0%，30代が16.5%と低い数値を示している。

反面、「あまり理解なし」の否定的な回答をみると、管理職が1.1%と極めて低いのにに対し、教員が8.7%と高くなり、特に中学校の12.5%が目立っている。男女別では女子がやや高い率を示し、年代別では20代、30代が10.6%と高く、50代4.7%の2倍以上にもなっている。

b 考 察

「十分理解」と「大体理解」を加えた数値を、肯定的な回答とみなした場合、管理職（小）の100%を最高に、最低でも教員（中）の86.8%と、極めて高い比率で「共通理解」がはかられているようによみとれる。

しかし、教育目標の具現化をはかるには、まず、教職員の間で、目標について十分理解ができていることが前提になければならない。教職員自身が、学校の教育目標をよく理解し、そしゃくしていなければ、児童生徒にわかりやすく具体化して示すことも、目標の達成にむけて指導することも不可能であると考えられるからである。

そういった観点からすれば、「大体理解」をそのまま肯定的な回答とみなし、共通理解度をはかる数値に加えることには問題があり、「十分理解」だけの比率をみて、教職員の共通理解度を推しはかる方が適当であると思われる。

そこで、「十分理解」の比率だけをみた場合、もっとも高い管理職（小）で33.0%，もっとも低い教員（中）にいたっては13.6%の低率となり、教職員の教育目標に対する共通理解は極めて低いといわざるを得なくなる。

ところで、70%前後の高い比率を示している「大体理解」は何を意味しているのだろうか。教育目標の具現化をはかるのに中心的な役割をになう教職員が、なぜ自信をもって「十分理解」と答えられないのであろう。

理由の一つには、教師の自己評価を含めての回答であるから、日ごろの教育実践の真摯な反省からくる謙虚な態度のあらわれとみることもできよう。また、教育目標についての共通理解とはどんなことかという、いわば概念規定がはっきりしていないためということもできよう。

しかし、これを、学校経営にむかう個々の教師の参画意識のあらわれとみることもできるのではなからうか。すなわち、学校は校長を中核として、教職員みんなが総力を出しあって経営していくものだという意識がまだまだ希薄であり、特に、教育目標の具現化については、全教職員の共通理解をはかり、積極的な参画をはかっていく手順や方法等が十分確立されていないことを示しているように思われる。

前問の教育目標に対する考え方をみてみると、「目標は達成すべきものであり、全職員が日常の指

導に積極的に生かしていくべきである」との考え方が圧倒的に多く、「目標は校長が設定し、全職員はそれを達成するように努めていけばよい」といった、いわば管理職依存型が極めて少ないことは、大変のぞましいことである。

しかし、実際にはその考えがまだ生かされてはいないのではないだろうか。そして、その傾向は、小学校にくらべて中学校の方に、学校運営上責任のあるポストにつくことの多い40代、50代の教員にくらべて20代、30代の若い世代の教員に、強くあらわれているとよみとれる。

学校の教育目標を全教育活動をおして具現するということは、とりもおさず全教職員の協力体制のもとに活動が営まれるということである。その協力体制は、全教職員の共通理解なしでは生まれてこないはずである。

ここで、共通理解を深めるために、課題として次のことをあげておきたい。

- 学校の教育目標の存在意義そのものについて、まず、共通理解をはかること。このことは、当然わかっていることとして看過されがちであるが、公教育に組織体としてとりくむ場合、目標はいかに重要な機能を果たすものなのか、お互いに確認しあうことから出発したいものである。
 - 教育目標についての共通理解とはどういうことなのかという概念をはっきりさせること。それは、たとえば、教員の場合、自分が担任する学級や教科のなかで、児童生徒がどのように変容することを、教育目標はねらっているのか、そのことが具体的に把握できるまで、十分話しあい確認しあうことであるといえよう。
 - 目標の設定段階で、全教職員（特に若い教員）が何らかのかたちで参画していく共同作業を組織していくこと。校長からの原案をそのまま承認したり、しかるべき組織をおして検討されるだけでなく、児童生徒や地域の実態、父母の学校にたいする願いや期待などを調査、分析し、学校の教育課題を設定する過程で、共同作業がくまれ、教育目標の決定が、教師個々人の教育的意思の決定につながるようにしていきたいものである。
 - 目標の設定後、それを下位の行動目標にまで分析し、日常の教育活動のなかに、教育目標が生かされていることがわかるようにすること。
- なお、教職員の共通理解をたかめる方法についての自由記述による回答から、いくつかをあげ、参考に供したい。

- 全教職員が、具体目標の推進委員会（重点1推進委員会のように呼ぶ）のいずれかに属し、その具現化のために活躍するとともに、時々、全体会を開き、横の連絡提携をはかっている。
- 学校行事の計画、実施のなかで、教育目標との関連を明示する。
- 月ごとの反省（経営プログラム）は目標に基づいて行い、具体目標の実践化をめざしている。
- 年度末に、学校の教育目標にてらして生徒の実態をアンケート調査 → 反省会 → 次年度の目標決定の過程をおとして、共通理解をはかっている。
- 全職員が「めざす子ども像」について徹底的に話しあう。
- 職員の校内研修会で、具体目標と生徒の変容について話しあう。

4) 児童生徒は目標をどう受けとめているか

a 調査結果

自分の学校の児童生徒の実態をみて、目標をどう受けとめていると考えているか、管理職と教員個人に、右の設問をし、回答を求めた。

①②を肯定的な回答、③④を否定的な回答とみなし左右に二分し棒グラフで表したのが表2-2である。管理職が「よく理解し、努力」49.1%、「理解しても努力なし」41.6%、両方加えると90.7%（小94.8%、中82.8%）と高い比率になっている。

ところが、教員になると肯定的な回答が63.5%と低く、逆に否定的な回答が34.8%と目立ってくる。これを年代別にみると、20代が肯定的な回答が55.9%ともっとも低くなり、否定的な回答が43.6%ともっとも高い比率を示している。

b 考察

この調査は、児童生徒の目標の理解度、目標の児童生徒への浸透度をみるためのものである。

同じ児童生徒の実態をみての回答であるが、まず、管理職と教員の見方に大きな差異があることがわかる。また、校種別の差と教員の年代別による見方の相違がはっきりでている。

「よく理解し、努力」だけをみても、その差ははっきりしている。管理職49.1%に対し、教員27.1%、小学校53.1%に対し、中学校41.4%、教職経験豊かな50代34.9%に対し、20代22.2%といったぐあいである。

管理職と教員個人の見方に、なぜ、このような大きな差がでてくるのであろうか。

目標の理解度や達成度を客観的にはかる基準をもうけていないことにも問題があるが、児童生徒の実態把握のむずかしさを如実にものがたっているといえる。

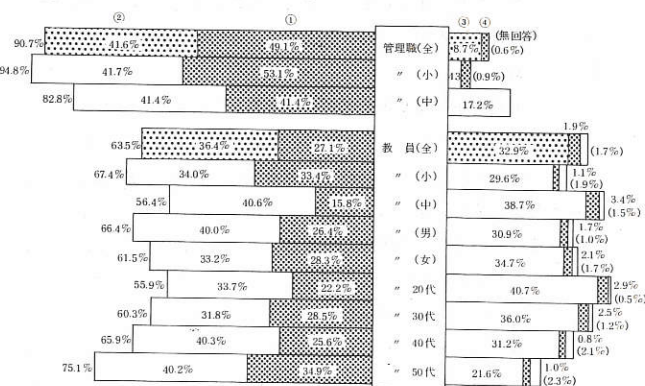
教員の方は、日々児童生徒とじかに接し、実態を把握しやすい立場にあるのにたいし、管理職は、児童生徒の具体的な行動をつかみきれない立場にあるといった、立場上のちがいがからでできているとも考えられる。

また、管理職の回答には、リーダーとしての自負や、「そうあってほしい」という期待感がこめられているのにたいし、教員は日々の指導のなかで、目標を意識した指導を十分に行っていないという自己

表2-2

あなたの学校の児童・生徒は、学校・学年・学級目標等をどう受けとめていると考えていますか。

- ① よく理解し、自分の目標として達成しようと努力している。
- ② 理解しているが、目標達成のための努力はみられない。
- ③ あまり関心を示していない。
- ④ 目標にはまったく無関心である。



反省をこめながら、生徒にたいしても「理解・努力足りない」というきびしい回答をだしていると考えられる。そして、こういったきびしい回答をだしているのは、若い年代になるほど多くなっている。

次に、校種別の差について考えてみたい。「よく理解し、努力」管理職（小）53.1%、同（中）41.4%と11.7%の差、教員（小）33.4%、同（中）15.8%と17.6%の差がでている。

この差は、どこからでてくるのであろうか。

まず、目標の意義をどう受けとめているのか、といった根本的な問題で、小学校と中学校に姿勢の差があるように思われる。

また、目標自体、小学校は、到達型目標が多く、わかりやすく実践しやすいものになっているのにたいし、中学校は、志向型目標が多く、一般的、抽象的でわかりにくく、行動に移しにくいというちがいがあるように考えられる。

さらに、小学校では、児童の発達段階や特性をきめこまかく分析し、各学年の児童に応じたやさしい表現をしたり、より具体性のある実践的目標を、児童一人ひとりの行動規範として、生活の中に位置づけようとする教師の意図が、中学校の場合より強くはたらいっているのではないとも考えられる。

この調査は、児童生徒自身の内面に立ち入る問題であり、目標の理解度を知るには、児童生徒の直接調査も必要であることはいうまでもない。

とにかく、児童生徒と日常接している教員の回答に、30%から40%もの否定的な回答がでていることから、児童生徒の学習態度や生活行動の中に、教育目標の具現化が、期待するほどはかられてはいないといえよう。

そこで、次のことを課題としてあげておきたい。

- 目標は、児童生徒にとって、「実践のめあて」であるという基本的な立場にたって、児童生徒が教育目標を自分のものとして主体的に受けとめ、行動化し、態度化するまでの指導の手だてがとられているか。
- 教育目標が、具体目標として平易に表現され、児童生徒にとって、わかりやすく実践しやすい表現になっているか。
- 目標の分析が十分なされ、目標が日常生活に生きて機能していることがわかるようになっているか。
- 目標の具現化のために行われる学校行事等のねらいと教育目標の関連が、児童生徒にも理解され、教師と一体となつてとりくむ体制ができていくか。
- 学校は、具体的な活動をととして目標が意識され、意識することによって目標にこめられている資質や能力を高めていく、というようになっているか。
- 学校の教育目標から係活動の目標まで、いろいろある目標のなかで、児童生徒が混乱していることはないか。目標を構造化し、整理してやったり、また、教師が把握すべき目標と児童生徒に提示すべき目標とを分けて考えるなどの配慮がなされているか。
- なお、児童生徒にどんな方法で目標に対する関心をたかめ、目標達成のために努力させているかの自由記述による回答から、いくつかをあげ参考供したい。

・学校の各教育目標ごとに、「自分のめあて」をたてさせ、がんばらせている。

- 教育目標に応じた「向上の道しるべ」を毎月記録させ、指導に生かしている。
- 生徒会活動、学級会活動のなかで、目標を行動化していくための手だてを講じている。
- 目標を段階的に分析し、到達目標をきめ、努力する意欲をもたせている。
- 学校の教育目標を児童の立場から「わたしたちのめあて」として具体化し、全校朝会で唱和し、目標にたいする意識をたかめている。
- 学校のシンボルマークと教育目標の頭文字を合わせ、親しみやすく設定している。
- 目標にあった「賞賛法」を考え、目標に向かって努力している子どもをみたらほめてやる。
- 学校の教育目標を、地区一体の活動目標として努力させている。

け 児童生徒の父母は、教育目標をどう受けとめているか。

a 調査結果 表2-3

児童生徒の父母の教育目標についての理解度を知るため、管理職と教員個人に右の設問をし、回答を求めた。

①②を肯定的な回答、③④を否定的な回答とみなし左右に二分し棒グラフで表したのが表2-3である。

まず、肯定的な回答をみると、管理職が74.0%、これを校種別にみると小学校80.0%、中学校62.1%と差が目立つ。

一方、教員個人のみかたによれば、管理職よりだいぶ肯定的な回答が少なく、42.3%と低くなっている。

逆に、否定的な回答をみた場合、管理職が24.3%（小19.1%、中34.5%）にたいし、教員56.4%（小52.2%、中63.7%）と2倍以上になっている。これを男女別にみると、女子の方がやや高い率をだし、年代別では、20代が、63%ともっとも高い数値をだしている。

「よく理解、積極的に指導」だけを見ると、管理職13.9%（小18.3%、中5.2%）と低率になり、教員個人では、50代だけ8.1%で、他はすべて6%台ときわめて低い率を示している。

b 考察

表2-3のグラフをみて、教師及び児童生徒の場合と比較して、否定的な回答がぐんと多くなっていることがわかる。これは、ある程度予想できた結果であるが、肯定的な回答が、管理職（小）の、80.0%は別として、60%台から30%台の間という低い率にとどまっていることは、学校教育と家庭

の連携という面からも、問題をなげかけているといえよう。

特に、もっとも望ましい姿である「よく理解し、積極的に指導」が、18.3%から4.8%と、極めて低率になっていることは、教育目標の具現化を効果的にすすめるうえから、軽視できない問題である。

校種別では、小学校の肯定的回答率が中学校のそれより、20%近くも高く、「よく理解し、積極的に指導」では、3倍強の差をつけているのは、どんな理由によるものであろうか。

児童生徒の目標理解度のところでものべたように、目標自体、小学校は到達型が多くわかりやすいのに、中学校は志向型が多く、一般的、抽象的でわかりにくいということからきていると思われる。

また、中学生の父母の意識の中に、進学のための学力向上とか目前に迫った進路問題だけが重要関心事であって、教育目標は二の次という考え方がひそんでいるようにも思われるが、この調査からは明言できない。

次に、管理職と50代教員を除くすべての教員が、肯定的な回答より否定的な回答を多く出していることについて考えてみたい。

これは、児童生徒の父母に対して、学校の教育目標について説明理解を求めるのは、PTA総会の場で管理職が行うのが多く、あとはせいぜい学年PTAの折など、学年主任が補足する程度で、学級懇談会などで、担任教師と父母が、膝を交えて話し合うところまでにはいっていない結果と考えられる。

なお、このことは、自由記述による回答のなかからもうかがえたことである。

とにかく、この調査から父母の教育目標にたいする認識は不十分であるといわざるを得ない。しかし、「理解はしているが、子どもの指導に生かしていない」との回答が、それぞれ30%をこえていることから、学校側において、もう一步教育目標について理解を深める手だてを講ずれば、父母の認識はぐんと高まる可能性があるといえよう。

そこで、理解を深めるために、次のことを課題としてあげておきたい。

○父母集会のあらゆる機会をとらえ、教育目標は単なるお題目やスローガンでなく、学校の全教育活動を支える大切な柱であることを理解してもらうように努める。しかし、その前提として、目標そのものが、しっかり構造化され、具体的な行動目標にまで分析されていることが大切である。

○教育目標は、「めざす人間像」をえがき、それにせまるための指導を具体的な指標として表したものである。したがって、教育目標について論じることが、教育の本質論とかかわってくる。

父母の世代は、教育の本質について、学び、考え、行動するのにもっとも適した年代と思われる。教育目標についての話し合いを、教育の本質について論じあう場としたい。

○目標の設定段階で、父母の教育に対する要望や意見をとりあげるなどして、何らかの形で父母の参画を得るようにしたい。地域特性を生かした教育をすすめるうえでも、ぜひ工夫してみたいものである。

○学校便り等により教育目標の周知をはかっているが、学校側から一方的に説明するだけでなく、アンケート方式をとったり、目標に対する父母の反応をのせたり、目標に対する日常の情報交換を大切にし、連携を深める工夫をしたい。

なお、教育目標を父母に周知させる方法についての自由記述の回答から、いくつかをあげ参考に供したい。

- 学校の教育目標を達成するために、PTA目標を設定し、さらに、学年PTA目標、専門部目標

に具体化し、実践している。

- 父親学級でパネルディスカッションを行い、教育目標について議論しあっている。
- 親子一語の体験学習のなかで、目標の意識化をはかっている。
- 地域懇談会で、教育目標について話しあっている。
- 重点研究テーマをもうけ、地域ぐるみ、家族ぐるみで実践し、教育目標にアプローチするようつとめている。

(2) 学校の教育目標と年間指導計画

ア 調査のねらいと方法

教育目標の具現化が、各教育活動の展開場面で推進されるためには、各教科、道徳、及び特別活動の年間指導計画、全体計画が作成され、その中に、学校の教育目標が具体化され、正しく位置づけられていることが大切である。

そこで、この項では、各教科、道徳、特別活動の年間指導計画の有無について、次に、その計画と学校の教育目標との関連について調査した。

イ 調査結果と考察

(ア) 年間指導計画の有無

a 調査結果

まず、各教科の年間指導計画についてみると、「ある」と回答した学校は、全体の90.8%をしめ、校種別では、中学校が98.3%で、小学校の87.1%と比較すると10%強の差をつけている。

これを規模別にみていくと右の表のとおりである。

次に、道徳の全体計画では「ある」と回答した学校は83.8%で、教科の場合より7%低い率になっている。

校種別では、中学校86.2%、小学校が82.6%と、教科の場合より差がちぢまってきている。

規模別では、大規模校になるにしたがって、「ある」と回答した学校がおおむね多くなっている。

最後に、特別活動の全体計画であるが「ある」と回答したのは三つのうちでもっとも率が低く79.8%となっている。

表2-4

ア 各教科の年間指導計画		ある	ない (無回答)
学校全体	90.8%	81.2%	11.7%
小学校	87.1%	11.3%	
1～5学級	78.9%	15.8%	
6～11 "	82.1%	16.1%	
12～18 "	95.0%	5.0%	
19～24 "	100%		
25～ "	100%		
中学校	98.3%	1.7%	
1～5学級	100%		
6～11 "	100%		
12～18 "	87.5%	12.5%	
19～24 "	100%		
25～ "	100%		

イ 道徳の全体計画		ある	ない (無回答)
学校全体	83.8%	15.0%	1.2%
小学校	82.6%	15.7%	
1～5学級	63.2%	31.6%	
6～11 "	82.1%	16.1%	
12～18 "	90.0%	10.0%	
19～24 "	90.0%	10.0%	
25～ "	100%		
中学校	86.2%	13.8%	
1～5学級	70.6%	29.4%	
6～11 "	90.0%	4.9%	
12～18 "	87.5%	12.5%	
19～24 "	80.0%	20.0%	
25～ "	100%		

校種別では、前の二つとちがって、小学校が82.6%と、中学校の74.1%を、はじめて上まわっている。

規模別でも、前の二つは「ある」の比率が大規模校になるにしたがっておおむね高くなっていたのが、特別活動の場合全般的にばらつきが出ている。

考察

各教科の年間指導計画を作成している学校が90.8%と高い率を示しているが、教科経営のうえからよこばしいことである。

反面、作成していない学校が8.1%となっており、これを校種別にみると、教科担任制をとっている中学校より、小学校の方がはるかに多いのはやむを得ないことかも知れない。

また、規模別にみた場合、やはり小規模校に作成していない学校が多い。小規模校では、教員数も少なく、指導計画を作成する場合、一人で複数教科を分担しなければならない苦勞もあろうが、教科書カリキュラムでない自校の教科指導計画を作成しておきたいものである。

なお、中学校の12～18学級の「ない」が12.5%と突出しているのは、調査対象校8校のうちの1校であり、これをもって全体を推論することはできない。

道徳の全体計画は、教科に比較して「ある」と回答した比率が低くなっている。校種別では、中学校の方が小学校よりやや高い比率となっている。

一方、「ない」と回答した比率が、教科の指導計画と比較すると約2倍にもなっていることは残念なことである。学校の教育目標の達成と密接な関係をもっている道徳教育が、的確な全体計画のもとに、意図的、計画的、継続的に行われることをのぞみたい。

特別活動の全体計画は、教科、道徳よりも、「ある」と回答した比率が低くなり、三領域中最低の比率となっている。特別活動では、児童・生徒会活動から学校行事、それに学級指導と範囲が広く、しかも、学校の創意を生かしながら、児童生徒自身による実践的な活動が助長されるよう計画されなければならないなどから、学校の全体計画がたてにくい要素は多いと思われる。

しかし、道徳教育と同様に、特別活動は、学校の教育目標の具現化をはかるには欠かせない活動であることから、ぜひ全体計画を作成し指導にあたってほしいものである。

全体計画を作成している学校を、校種別にみると、はじめて小学校の方が中学校より高い率になっている。これは、新教育課程の施行が小学校の方が1年早く、その分実践もすすんでいるせいとみることができよう。また、規模別による格差は、教科や道徳と比較して目立たない。各校とも、創意ある学校経営をめざし試行錯誤しているためとよみとれる。

とにかく、学校の教育目標の達成を効果的にはかるためにも、特別活動の全体計画作成を急ぎたいものである。

ア 特別活動の全体計画		ある	ない (無回答)
学校全体	79.8%	13.3%	11.7%
小学校	82.6%	15.7%	
1～5学級	84.2%	10.5%	
6～11 "	78.6%	19.6%	
12～18 "	85.0%	15.0%	
19～24 "	90.0%	20.0%	
25～ "	100%		
中学校	74.1%	24.1%	
1～5学級	64.7%	35.3%	
6～11 "	80.0%	16.0%	
12～18 "	75.0%	25.0%	
19～24 "	80.0%	20.0%	
25～ "	66.7%	33.3%	

(イ) 指導計画と学校の教育目標との関連

表2-5

a 調査結果

前問で、指導計画があると回答した学校に、教育目標との関連について質問をしたところ、表2-5のような結果がでている。「十分考えている」と「大体考えている」を加えた比率は、最底で86.0%（道徳中学校）と高いものになっている。

特に、小学校の道徳と特別活動は93.7%ときわめて高い。

「十分考えている」だけをみると、各教科が25.5%、道徳が39.3%、特別活動が、42.0%と、関連の度合いが高くなっている。道徳、小学校が52.6%と特に高いのも目立っている。

b 考察

この調査は、指導計画があると回答した学校だけに限ったもので、教育目標との関連の度合いは相当高くなることは予想できた。「大体考えている」も合せた比率は、前述のとおりかなり高いものになっている。

しかし、「十分考えている」だけを見ると、道徳、小学校の52.6%は別として、すべて4.5%以下になっている。各教科に至っては、2.5%前後の低い比率にとどまっているのは問題であろう。

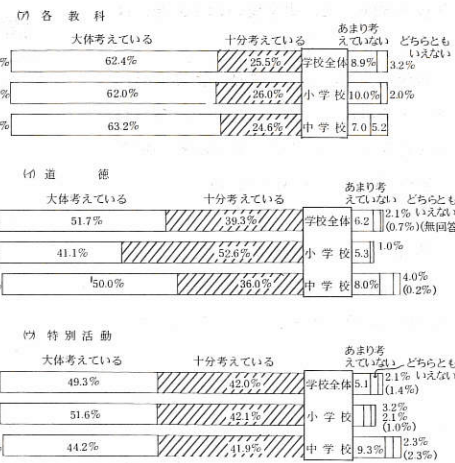
また、この調査だけでは、関連させている内容や方法についてはわからないので、とりあえず、各教科、道徳、特別活動の目標設定にあたって、学校の教育目標（具体目標）との関連をどうはかったかを知るため、前問で「指導計画あり」と回答した学校とP18(6)をクロスさせてみた。その結果

- ① 「学習指導要領に示された目標の外に、具体目標を達成するための目標を併せ設定している」と回答したのは、各教科67.5%、道徳71.0%、特別活動75.4%
- ② 「具体目標をそのまま目標としている」が、各教科4.5%、道徳4.1%、特別活動4.3%
- ③ 「学習指導要領に示された目標を目標とし、具体目標は特に考慮しなかった」が、各教科17.2%、道徳13.8%、特別活動12.3%となっている。

この結果から、各教科、道徳、特別活動の目標設定にあたっては、学習指導要領に示された目標の外に、具体目標を達成するために、教科、道徳、特別活動がそれぞれになわなければならない目標を併せて設定している比率が大部高くなっていることがわかる。

これが、目標の設定段階にとどまらず、教育目標がさらに具体化され、年間指導計画のなかに正しく位置づけられることが大切である。

すなわち、学校の教育目標は、学校の教育活動すべての志向点である。したがって、各教科や道徳、特別活動の指導目標が、学校の教育目標とは関係なくバラバラな形で存在していたのでは、学校の教育目標を立てた意味がなくなってしまう。もちろん、教科、道徳、特別活動には、学習指導要領に示



されたそれぞれの目標があり、それを達成しなければならないのは当然であるが、さまざまな領域や分野の目標群が、学校の教育目標と関連づけられ一つの体系としてまとめられていることがのぞまれる。

さらに、教育内容も各学校が児童生徒、学校及び地域の実態に即し、教育目標との関連をはかり、重点化する必要がでてくる。つまり、各教科、道徳及び特別活動において、特に重点を置いて指導する領域や内容を明らかにし、指導計画を作成する時に、時間配当にまで十分配慮することが肝要になってくる。

(ウ) 各教科、道徳の指導計画の作成に

表2-6

ついて

次に、各教科、道徳の指導計画をどのようにして作成しているかの回答について考察してみたい。

教科、道徳ともに、やはり、学校単独で作成しているのが圧倒的に多い。

各教科では、学校単独が、全体で83.4%で、小学校が79.0%、中学校91.2%となっている。市町村等共同でというのが次に多く、

小学校が19.0%となっており、中学校5.3%の3倍以上になっている。これは、小学校の場合小規模校が多く、一校だけでは全教科の完全な指導計画を作成するには大変困難であるし、地域等の実態を把握するうえでも、市町村等の共同作業を通した方がより効果的であるためと考えられる。

道徳については、「学校単独で」が学校全体で89.0%と教科よりやや高い比率になっている。反面、「市町村等共同で」が、もっとも比率の高い小学校で13.7%にしかっていない。これは、地域の教育課題を的確に把握し、その課題に地域ぐるみ共同でとりくみ、道徳的な実践力を養うという意味からも教科よりもっと多くなるのではないかとこの予想に反したものである。

しかし、見方を変えれば、それぞれの学校に教育目標があり、その目標にもられた価値、内容が、道徳でとりあげる内容と関連しやすく、学校独自の指導計画を作成し実践することによって、学校の教育目標の達成をはかることができるから、とも考えられよう。

(3) 学校の教育目標と学年・学級経営

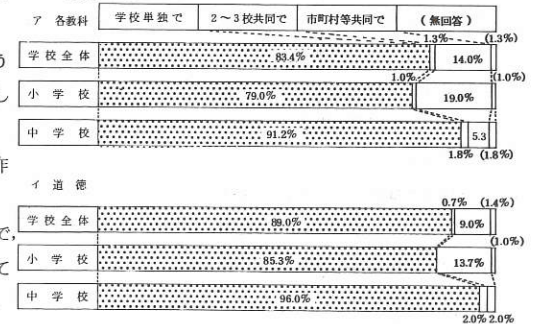
ア. 調査のねらいと方法

教育は、意図的、組織的、継続的な営みである。このことは、学年経営、学級経営においても全く同じといえる。

学年経営は、主任を中心とした学年教師集団の協働によって営まれるが、学校の教育目標を当該学年において、いかに具体化し、それをどのように具現化していくかという観点ですすめられなければならない。

また、学級は、学校教育を行う単位集団として組織され、学級担任の指導のもとに、児童生徒一人ひとりが全人的発達をとげる場である。したがって、学級経営も、児童生徒一人ひとりに学校の教育目標を具体化し、具現化をはかる営みという観点ですすめられなければならない。

ここでは、学年、学級の経営がいかに行われているかを知る第一歩として、各経営案の有無について



調査した。

イ 調査結果と考察

(7) 学年経営案の作成について

a 調査結果

学年経営案の有・無について回答を求め、学校別、規模別に棒グラフで表したのが表2-7である。

学校全体では、「作成している」が72.8%、「作成していない」が15.0%、それに無回答が12.2%となっている。

これを校種別にみると、「作成している」が、小学校64.3%に対し、中学校89.7%と高い比率になっているのが目立つ。

また、規模別にみた場合、小、中学校とも大規模校が100%作成しているのに、規模が小さくなるに従って、「作成していない」がやや多くなっている。

b 考察

学校規模の大小にかかわらず、学校のすべての教育活動を効率的に行い、学校の教育目標の達成に必要な単位集団として、学年は存在するといえる。そこでは、学年主任が中心となり、学校の教育目標や学校の経営方針をうけて、当該学年の経営をいかにすすめていくかという構想を具体的にしておかなければならない。それが学年経営案である。

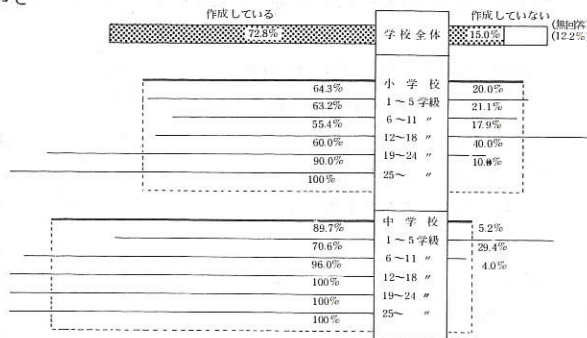
そのような観点からして、「作成していない」が、学校全体で15.0%、とくに小学校の20%が目立つ。このなかには、きちんと成文化されたものはないが、学年で十分話しあい学年経営をすすめているとか、一部の学年にはあるが、学校全体としてはないなど、さまざまな状態の回答が含まれていると思われるが、小学校の「作成している」が64.3%は意外に低い率である。

学年経営が、学校経営と学級経営とをつなぐ重要なパイプ役を果たすものであり、一層の充実をはかるうえからも、学年主任のリーダーシップが発揮された「経営案」の作成がのぞまれる。

なお、この項で「作成している」と回答した学校と、P15(5)(7)「学年目標と学校の教育目標」との関連を調べてみたところ、次のとおりであった。

- ① 具体目標の全項目をそのまま学年目標にしている。 1.6%
- ② 具体目標の全項目をより具体化して学年目標にしている。 44.4%
- ③ 具体目標の中から、いくつかを選んで学年目標にしている。 6.3%
- ④ 具体目標の中から、いくつかを選んで各学年でより具体化して学年目標にしている。 36.5%
- ⑤ 各学級の目標を集約して学年目標を設定している。 0.8%
- ⑥ 具体目標に関係なく学年目標を設定している。 0
- ⑦ 無回答 10.4%

表2-7



(1) 学級経営案の作成について

a 調査結果

学級経営案の有無について回答を求め、校種別、規模別に棒グラフで表したのが表2-8である。

作成していると回答した学校は93.6%と高い比率になっている。

小、中学校とも小規模校に、作成していない学校が若干みられる。

b 考察

学級は「学習指導や生活指導のために組織されたもっとも根本的な児童生徒の集団の単位」とされている。

児童生徒は、学級の中で、学校生活のほとんどを過ごすといっても過言ではない。したがって、学級は、学校の教育目標の具現化をはかっていくための中心的な実践の場といえよう。

ここでは、学級経営のよりどころとなる「学級経営案」を作成しているかどうかを調べたのであるが、作成している学校が、全体の93.6%ときわめて高い比率となっていることはのぞましいことである。

学級経営案は、充実した学校・学級生活を構成するための、いわば設計図であり、学級成員の一人ひとりに、人間の成長・発達をとげさせることを構想した計画と展開の設計図であるといえよう。

その設計図のなかに、学校の教育目標や学年目標を、学級の実態にあわせて具体化し、正しく位置づけ、日常の指導を行うことによって、目標の価値・内容を、児童生徒の一人ひとりに、具現化していくことがはじめて可能になってくる。

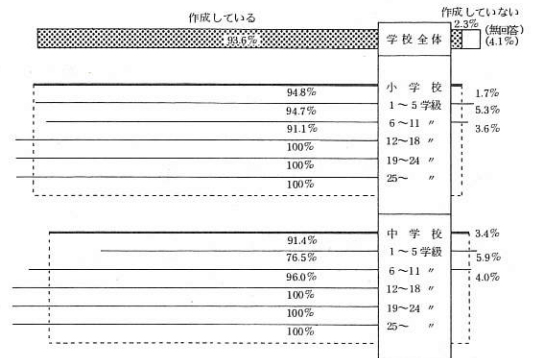
学級経営案を作成していない学校は、2.3%と少ないが、その学校の教員に、日常の指導をどのようにしているかを問うたところ、

- ① 学年担任会でよく話しあい、指導にあたっている。 48.1%
- ② 学級の児童生徒とよく話しあい、指導にあたっている。 17.3%
- ③ 自分でよく考えて、指導にあたっている。 14.8%
- ④ その他 6.2%
- ⑤ 無回答 13.6%

のような結果であった。

学級経営は、学年経営と同じく学校経営の大切な一単位を構成する。その三つは、ばらばらな形で営まれるのではなく、一貫した理念のもとに企画立案され、意図的、計画的に指導されることがのぞまれる。このことについて、学校全体としてなお一層共通理解を深め、目標具現化の方策を検討したいものである。

表2-8



(4) 学校の教育目標と研究主題

ア 調査のねらいと方法

研究主題は、その学校の当面している教育課題を、よりよく解決するために、全職員が組織的にとりくむものとして設定される。学校の教育目標も学校の教育課題と直結したものであり、両者の関連は深いと思われる。

ここでは、研究主題と学校の教育目標との関連、年間の研修計画の有無、校内研修の内容について、管理職に右の設問をし回答を求めた。

イ 調査結果

まず、研究主題と教育目標との関連について、「十分関連」が83.2%（小80.9%、中87.9%）と比率が高く、「並列」が10.4%（小13.0%、中5.2%）となっている。

「目標優先」「研究主題優先」としているのは、それぞれ2.9%となっている。

次に、年間の研修計画について、「ある」が97.1%ときわめて高い比率になっている。

また、研修内容については、年度の研究主題に直結した内容が62.4%（小57.4%、中72.4%）ともっとも比率が高く、次いで、研究主題直結と主題以外の教科・領域の内容を合わせたものが26.6%（小28.7%、中22.4%）となっている。

ウ 考察

調査結果から、まず、大部分の学校で研究主題と学校の教育目標との関連が十分はかられ、その研究が、年間を通して、計画的にすすめられていることがわかる。

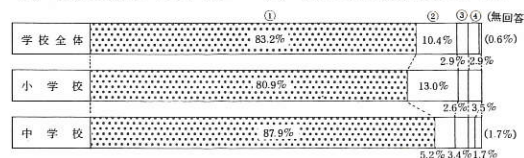
また、内容面でも、研究主題にかかわるものが、もっとも多くもりこまれていることがわかる。

研修は指導の基盤をなすものであり、充実した研修のないところに、すぐれた指導は生まれてこないが、各学校の「研究主題」の究明におい

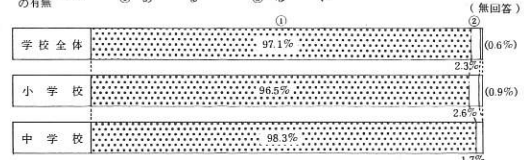
表2-9

あなたの学校では、研究主題を学校教育目標（具体目標）と関連をはかって設定していますか。

- ① 十分関連をはかっている。
② 直接関連は考えず、並列的に設定している。
③ 目標を優先させている。 ④ 研究主題を優先させている。

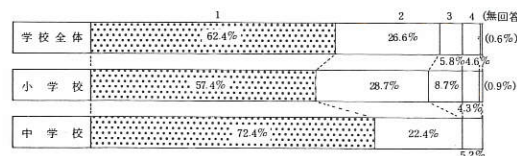


年間の研修計画の有無



校内研修でとりあげる内容を、①本年度の研究主題にかかわる内容
②本年度研究主題以外の教科・領域等の理論・実践にかかわる内容
③教育思潮・一般教養のように分類した場合、あなたの学校は次のどれに該当しますか。

1. ① 2. ①と② 3. ①と③ 4. ①②③



ても、学校の教育目標の具現化を志向していることが、この調査結果にはっきりとでておりのぞましいことである。

表2-10

あなたは、学校教育目標（具体目標）が、日々の実践に生かされていると考えますか。

- ① 生かされている ② 生かされていない
③ どちらともいえない。

(5) 学校の教育目標と日常の実践

ア 調査のねらいと方法

教育目標の具現化の実践過程で、目標にたいする共通理解の度合いや、具現化の実態を知るための調査を行ってきたが、ここでは、学校の児童生徒の実態をみて、単的に、教育目標が日々の実践に生かされているかどうかを、管理職と教員に問うたものである。

これは、教育目標の具現化に関する評価ともいえるが、次の阻害要因や必要要件を調査する前のキーポイント的な役割をもつ問いである。

イ 調査結果

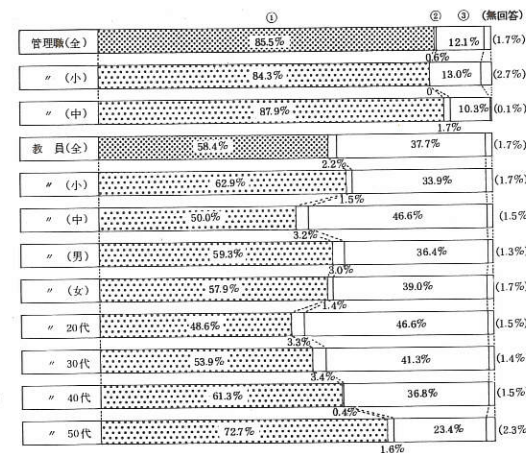
「生かされている」と回答したのは、管理職が85.5%（小84.3%、中87.9%）にたいし、教員が58.4%と、その差が27.1%になっている。

管理職の校種別の差はわずかだが、教員の場合、小62.9%、中50.0%と、その差が目立つ。教員の年代別をみると、20代48.6%、30代53.9%、40代61.3%、50代72.7%となっている。「どちらともいえない」と回答したのは、10.3%から46.6%とばらつきが大きい。「生かされていない」と回答したのは、0から3.4%といずれも低い率である。

ウ 考察

管理職による回答は、自校の教師たちの教育実践を、どう受けとめ、評価しているかを知るうえからも意義のあることであるが、「生かされている」との回答が、85.5%ときわめて高い比率になっている。この比率からすれば、教育目標の具現化は順調にすすめられているようによみとれる。ところが、教員の回答をみた場合、58.4%と激減していることに注目しなければならない。この差は、どこから生じてくるのであろうか。

管理職の高い比率は、学校の教育目標をきっかけ学校経営にあたるリーダーとしての自負心も含まれたものであり、一般教員の低率は、自分の教育実践を真摯な態度で受けとめている結果のあらわれとみてよいのであろうか。あるいは、表2-2の児童生徒の目標理解度の肯定的な回答のグラフとよく似かよっていることから、管理職の場合、児童生徒の子細な実態把握ができていないため、ややあまい判断になっており、それに比べ一人ひとりの児童生徒を直接指導する教員は、きびしい見方をし、自分の指導に対する反省をこめて回答したとよみとってよいものであろうか。



また、「生かされている」との回答を、年代別にみると、20代の若い世代が、もっとも低率を示し、年代が高くなるに従って高率になっていることがわかる。これは、教職経験が豊かになるにつれ、学校経営に直接かかわりあう機会も多く、教育実践にも自信がでてくることのあらわれとみることができよう。

とにかく、学校の教育目標の具現化をはかる客観的な尺度がないためにでてくる意識の差といえばそれまでだが、このような差が大きくなれば、学校経営上足なみがそろわない状態をまねくおそれもあるので、是正していく努力が必要であろう。

3 学校の教育目標具現化の阻害要因と必要要件

学校の教育目標は教育課程編成上の柱であり、教職員が指導する上での共通の指標となるものである。また、児童生徒にとっても目ざす努力目標であり、毎日の教育活動は、教育目標の具現化をめざして行われている。学校組織も目標具現化のため機能しており、教職員一人ひとりが目標を主体的に受けとめ全職員一丸となってその具現化のために努力することが大切である。ところが学校経営を「教育目標の具現化」という視点から考えてはいるがなかなか思うようにまかせないというのが実態である。

そこで、目標の具現化を阻害しているものがあればそれは何か、どこに問題があるのか、目標の具現化に必要な要件は何かを明かにする必要があり次の調査を行った。

(1) 阻 害 要 因

ア 調査のねらいと方法

目標の具現化を阻害する要因をさぐるため、調査は管理職（校長、教頭）と教員に対し、次の9項目を提示し、順位をつけて五つを選択することにより回答を求めた。

1. 目標が形式化している。 (形式化)
2. 目標はよいが、教職員の具現化への意欲が足りない。 (意欲)
3. 教職員の共通理解がない。 (共通理解)
4. 目標と計画・実践と関連が不明確である。 (関連性)
5. 校内における分掌事務、諸会合、行事等が多過ぎる。 (校内行事)
6. 校外行事、出張、諸会合が多過ぎる。 (校外行事)
7. 教職員の人員不足である。 (人員不足)
8. 施設、設備が不十分である。 (施設設備)
9. その他 (その他)

表3-1

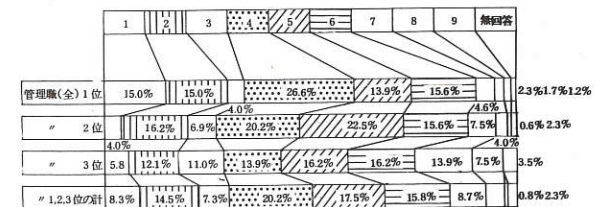
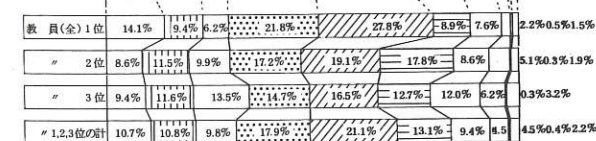


表3-2



イ 調査結果

管理職は、「目標と計画・実践との関連が不明確」というのが26.6%で1位をしめ、2位は「校内における分掌事務、諸会合、行事が多すぎる」という項目である。

教員の場合もこの2項目の割合が高く、その中でも、校内における事務分掌・諸会合・行事が多すぎることで27.8%となっている。

3位までの集計を見ると、上の2項目のほか「校外行事」「意欲」「形式化」等が阻害要因としてあげられている。

また、管理職と教員を校種別に1位回答の項目からだけみると次の通りである。

表3-3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	無回答
管理職(小)1位	15.7%	17.4%	1.7%	24.3%	15.7%	15.7%	6.1%	1.7%	0.9%	1.2%
"(中)1位	13.8%	10.3%	8.6%	31.0%	10.3%	15.5%	3.7%	3.4%	1.7%	1.7%
教員(小)1位	13.9%	9.0%	6.2%	21.7%	30.3%	8.4%	6.9%	1.6%	0.2%	1.8%
"(中)1位	14.4%	10.2%	5.9%	22.0%	23.5%	9.6%	8.8%	3.2%	1.0%	1.4%

管理職の場合、いずれも「関連性」をあげ、中学校は31.0%、小学校は24.3%と高くなっている。項目ごとに小、中学校を比べると、「意欲」「校内行事」は中学校より小学校が高く、「関連性」や「共通理解」は中学校が高い。

教員の場合、「校内行事」は小・中学校とも高く、特に小学校は30.3%をこえている。「関連性」はどちらも20%をこし、「形式化」も約14%でほぼ似た傾向にある。

次に、管理職と教員の意識を比べると「校内行事」の場合、管理職は小・中学校ともそれぞれ15.7%と10.3%になっているのに、教員は30.3%と23.5%で約2倍の高率になり、教員は校内行事が多すぎるという意識が強い。

「校外行事」についての意識は、教員が10%弱であるのに、管理職は15%をこえており、管理職の方がやや意識が高くなっている。

「意欲」は、中学校の場合、管理職と教員は約10%で、ほぼ同じ割合であるが、小学校の場合17.4%と10.2%で管理職は教員に比べ意欲の足りなさを指摘している。

表3-4は、教員を年代別にみたものである。これによると年代による意識の違いがはっきりみられる。教員が1位にあげた「校内行事」についてみると、20代は30.3%であるのに50代は20.6%と低く、「関連性」も20代が25.4%で50代が12.0%と低く、「形式化」も20代が16.6%で50代は7.3%と低い。

若い教員は年輩の教員に比べ、「校内は行事が多くゆとりがない」「目標は形式化している」「目標と計画や実践と関連性がない」という意識が強く、年輩の教員は「校外行事が多い」、「教職員の意欲不足」、「共通理解不足」等を阻害要因とみており、特に「校外行事」は若い教師の3倍の数値を示している。

表3-4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	無回答
教員(20代)	16.6%	7.7%	5.8%	25.4%	30.3%	6.7%	4.0%	2.5%	0.2%	0.8%
"(30代)	15.1%	9.2%	5.3%	22.1%	25.7%	9.8%	8.9%	2.0%	0	2.0%
"(40代)	11.6%	9.8%	5.6%	23.1%	28.3%	7.7%	9.4%	1.5%	1.2%	1.9%
"(50代)	7.3%	11.2%	10.7%	12.0%	20.6%	19.5%	10.4%	6.8%	0.3%	1.3%

男女別にみると、女子は「校内行事」「関連性」「形式化」が高く、学校規模別では「形式化」は小規模校で、「意欲」「共通理解」は大規模校が阻害要因と指摘している。

ウ 考察

(ア) 目標の形式化

阻害要因として、目標の形式化をあげたのは、管理職が15%、教員は14%であり、ほぼ似た傾向にあるが、表3-4の年代別でみると、20代が16.6%、50代は7.3%で意識の違いがはっきりしている。若い教員は形式化しているというのに、年輩の教員はそれほど形式化しているとは思っていない。長い経験の中で目標内容が理解できているというのだろうか。

また、表3-5 表3-5 【目標の形式化】

	小学校	中学校
管理職	15.7%	13.8%
1~5学級	26.3%	11.8%
6~11 "	12.5%	20.0%
12~18 "	15.0%	12.5%
19~24 "	10.0%	0
25~ "	20.0%	0
教員(全)	13.9%	14.4%
教員(男)	13.3%	14.4%
教員(女)	11.0%	20.0%

をみると、規模の小さい学校が「形式化」を指摘している。小規模校は、教員数が少なく目標内容については十分検討できそうであるし、児童生徒数も少なく、一人ひとりの能力や個性を考えて具体的な目標を設定できそうであるが必ずしもそうでないようである。具現化とは「目標に示す内容を児童生徒に顕現させる過程である」と考えたが、そうであれば、目標が形式的、スローガンのもので実践とかかわりないものであってはならない。学校の教育目標はできるだけ具体的なものとし、それが学年、学級におろされ、児童生徒一人ひとりが達成すべき目標として自覚し、行動化され、態度化されるという変容こそが具現化といえる。

そこで、教育目標を行動目標の形で設定し具現化しようとする実践もみられる。例えば、学校教育の中で目ざす児童生徒像をはっきりとらえ、そのためどういう力をつけ、何がどのようにできればよいのかを詳細に検討し、児童生徒に身につくと期待される状態を行動的用語で表現するのである。表現があまりに具体化すると、学校教育でねらう幅広い教育内容の一面が欠落するという心配もあるが、わかりやすく実践的でなければ、目標としての意味をなさないわけである。

昭和55年度に調査した小・中学校の目標をみると学習指導要領に示す道徳（徳育）の内容と関連する目標が極めて多かった。「生命尊重・健康・安全」が最も多く60校中57校であった。「思慮反省・節度・節制」が37校、「向上心」、「不とう不屈」という内容も多かった。また、実際の表現として「正しさに強い」とか「豊かな情操」「生活力をもった子ども」というのもあったが、抽象的でその意味する内容は極めて広い。「希望」とか「教知」などの目標は、将来への指標として、設定段階においては一つの理想として、生徒も教師も一致したすばらしい目標であるに違いないが、具現化しようとする具体的にどうすればよいのかの方策が不明確になり、しだいに形骸化するというのもよくあるように思われる。

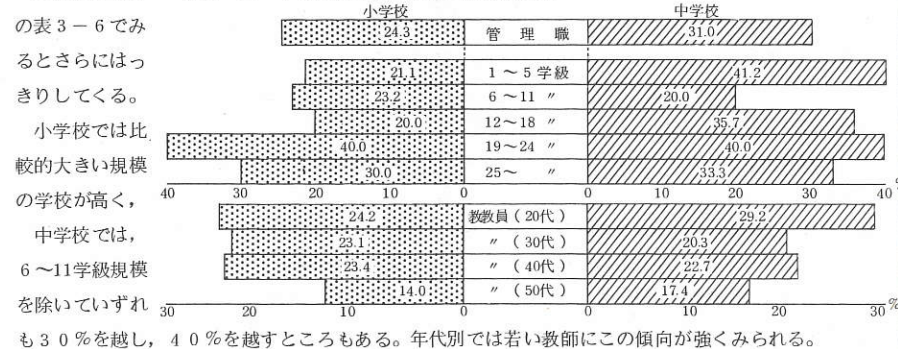
したがって、目標は具体的でわかりやすいこと、そして達成可能であること、どこでどのように達成するか計画がもてること、そして達成度を評価しながら実践の方策を改善されることが大事で、理念というより実践目標という考えで今後見なおす必要がある。

(4) 目標と計画・実践との関連性

経営は学校の教育目標達成を目ざし、適切な教育課程を編成し教育活動が行われる。即ち教育課程は目標を具現化するため組織された総合的な教育計画であり、学校教育全体の中核的な教育計画である。それが年間計画や月計画という、具体的計画によって実践に移されるものである。教育目標はそれらの計画にこそ具現化できるものとして十分反映されなければならない、各教科や道徳・特別活動その他の指導目標や内容にも浸透していることが肝要である。

ところが、調査結果をみると目標と計画・実践との関連が不明確だという意識が大へん高い。表3-1 3-2 からみると管理職は26.6%で1位にあげ、教員は21.8%で2位である。

表3-6 【目標と計画・実践との関連性】



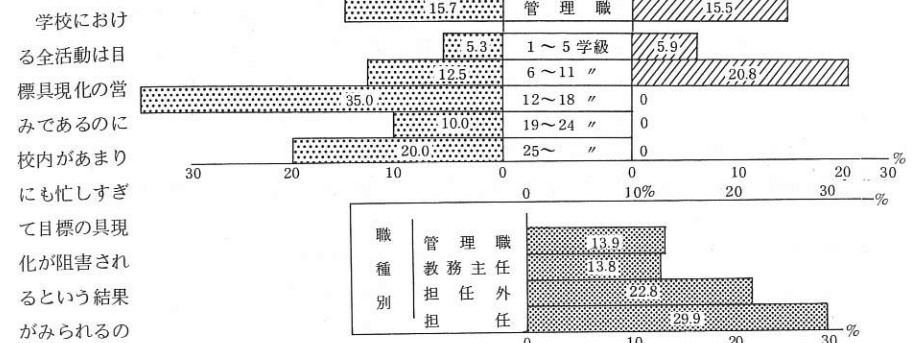
この関連性が不明確だということは、目標そのものに問題があり実践に結びつかないというのか、目標は適切でも実践に移す手順が不十分だというのか、目標具現化にはやや困難な指摘とも受けとれる。直接指導にあたる教員が目標との関連を不明確にした実践は問題であるが、管理職による目標具現化へ向けての積極的指導がぜひほしいものである。

このため、今後の課題として、目標が単に職員室や校長室へ掲げ、スローガンに終らぬよう、目標の意義、性格を問い直すことが大事であり、目標と計画が一体化し、毎日の教育活動が目標の具現化にあ

ることの認識にたって十分関連性を検討することが肝要である。

(5) 校内行事・諸会合

1位にあげた阻害要因の中で、校内における分掌事務や諸会合、行事等が多いことには管理職13.9% 教員27.8%である。これを小中別にみると小学校教員は30.3%と高率を示し、小学校女子教員は、31.0%とさらに高い。表3-7 【校内行事・諸会合】



である。校内には分掌事務や行事、諸会合と仕事は多岐にわたるが、目標とのかかわりにおいて仕事の内容を整理し、効率的にすすめるようにしたい。「校内行事」による忙しさは教員、特に担任が強く意識し、管理職の13.9%に対し、担任は29.9%の高率である。

これと同じような調査を56年度も実施したのであるが設問は「ゆとりある充実した教育活動を阻害する要因」ということであった。新しい教育課程を実施して2年目、移行期を含めれば5年目の調査であった。その回答をみると、表3-8のように教材研究の時間・事務処理の時間どちらも新教育課程の実施により、逆に「減った」という比率が多くでたのである。ゆとりある学校生活をめざして教育課程

表3-8

昭和55年度調査				
	ふえた	変わらない	減った	無回答
教材研究	11.3%	45.2%	40.8%	2.7%
事務処理	14.9%	47.6%	34.7%	2.8%

を編成されるべきであるのに、教員の場合は予想外の回答が得られたのであった。

では、どういう仕事に忙しさを

表3-9 【校内、校外の仕事】

昭和55年度調査

惑するか。施設設備、校務運営、実践活動等、学校生活全盤から三つ以内に記述回答を得たのが次の表3-9（892名を対象、校務運営に関する数値のみ抜粋）である。校内行事が一番多く271名、校内の諸会合231名、雑用というのが91名であった。

校務運営	仕事	人数
校務運営	校務運営の非能率	29名
校務運営	分掌事務が多い	22
校務運営	諸会合が多い	231
校務運営	学校の研究・研修	77
校務運営	雑用におわれる	91
校務運営	学年・学級事務	5
校務運営	校内行事	271
校務運営	校外行事	77
校務運営	研究会（講習会）出張	80
校務運営	諸作品応募	37
校務運営	P T A 関係	20
校務運営	会合、事務	

この忙しさが「ゆとりある教育活動」を阻害し「教育目標の具現化」を阻害しているというのである。

校内行事は、望ましい集団生活の中で心身の調和のとれた発達を促し、自主的・実践的な態度を育てるのに重要な教育活動である。しかし、行事に追われるという実態であれば、そのやり方を改善したり精選することが必要である。恒例の行事、地域と一体化した行事はなかなかはぶきにくく、どの行事もそれなりの良さをもっている。ただ、よい行事だからといって、あれもこれもと抱えこんでしまうとなかなか整理しにくくなる。もう一度学校行事の意義を確かめ、マンネリ化を防ぐ必要がある。臨時的、突発的にでてくる行事によって学校の教育目標の具現化が阻害されることのないようにしたい。

また、雑用が多いという意識も強いが「学校に雑用はない」という考えもある。雑用とは計画されていなかったり、本質的な教育活動とはあまりかかわりのない仕事のように思われる。

そこで今後の問題として「ほんとに必要な行事は何か」を討議し精選すること、校内における分掌事務と教員組織との吟味から仕事の能率化を図り、諸会合の内容、もち方についても検討が必要となる。

(4) 校外行事

校外行事の1位回答をみると管理職15.6%、教員8.9%で管理職が高くなっている。これは出張や諸会合によるもので当然と思われる比率であり、また、20代6.7%に対し、50代19.5%という数値も同様の理由かと思われる。男女別でも男子の方がやや女子より高い率である。

ところで、阻害要因として回答した3位までの集計をみると管理職15.8%、教員13.1%でどちらも高く、昨年調査の内容からみると出張が一番多いが対外的な行事や諸作品の応募も大へん多かった(表3-9)

対外的な行事は、集団参加の喜びや望ましい人間関係をつくりながら個人の能力を引き出し、連帯意識を養える点でも効果的な活動である。しかし、校内行事以上に練習や準備を要し、特に体育行事や学芸の行事には多くの時間を必要とする。ある学校では校内行事のいくつかを統合して学校祭の中で行うとか、校外行事でできるものは校内からはぶくとかの整理をしたり、特別の準備なしで日頃の学習活動の計画的積みあげで行事にもっていくことなど工夫されている。

行事は豊かな人間性を養う総合的な活動としても重視される。児童生徒が進んで計画し実践していける児童生徒側に立った楽しい行事、また地域の特色も生かし学校と地域の連帯を考えることも大切で、行事の総点検が必要であろうし、作品応募への計画的参加、出張、研究会への参加も広い地域単位で検討すべき問題である。

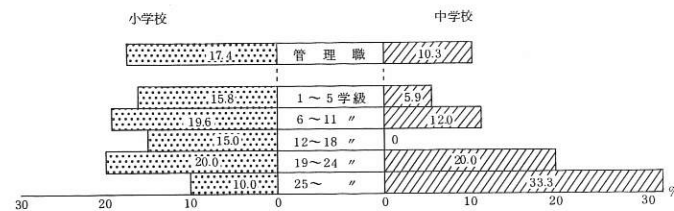
(4) 教職員の意欲

目標は立派であり、具現化構想がしっかりしていても「やる気」がなければ実現は期待できない。小

中学校別にみると学校全体では中学校が10.3%、小学校が17.4%の意欲不足を指摘している。規模からみると、中学校は大規模校ほど意欲が大きな阻害となっている。

大規模校は教職員数も多く、一人ひとりの意欲、責任感が薄れやすいということだろうか。しかし

表3-10 【教職員の意欲】



教師個人でみると9.4%であり、年代別にみると20代7.7%、50代11.2%である。年輩の教師は自分をも含めて、教職員全体の姿からみて意欲の重要性を指摘した意見と考えられる。

(4) その他の阻害要因

「人員不足」について…学校調査の回答からは1位にあげた割合は4.6%、2位7.5%、3位13.9%で他の要因からみてそれほど問題ではないようである。規模別にみた場合に小学校の小規模校が人員不足に影響あると意識している。児童数からみれば教員数は多いわけだが、校務分掌からみた仕事の量は多く、出張回数も大規模校とたいして変わらないわけである。それに複式学級指導ということもあって、小規模校独自の忙しさはある。

「施設設備」について…他の要因からすれば一番問題の少ない回答になっている。小・中学校とも小規模校がやや高い割合となっている。昨年度の調査では、小規模校ではグラウンドや体育館が狭く思う存分走ったり投げたりできず他の設備も不十分であることをあげ、大規模校では、児童生徒数が多いのびのびした運動ができないことをあげていた。どの学校でも体力づくりに限らず、こうした施設設備の不足がいろんな実践の中で感じているようである。

「共通理解」…先の調査2-1において、共通理解に対し肯定的な回答を示した比率が大へん高く管理職98.9%、職員91%である。阻害要因としては管理職4%、教員6.2%と低くでたのは、大部分理解できていると解さざるを得ない。しかし、目標が形式化しているとか関連の不明確さを指摘している比率をみるとほんとに理解されているのだろうか、という疑問もおこる。目標はどのように理解されなければならないのか、具現化に向けての理解でありたい。

(2) 必要要件

ア 調査のねらいと方法

学校の教育目標を具現化するのに必要な要件は何かをさぐるため、管理職(校長、教頭)と教員に対し、次の9項目を提示し、順位をつけて五つ選択により回答を求めた。

1. 目標の系列が構造化され、整然としていること。(構造化)
2. 目標の系列が具体的でわかりやすいこと。(具体化)
3. 積極的に目標設定に参画できる学校組織であること。(組織)
4. 目標の具現化についての研修が十分行われること。(研修)
5. 教職員一人ひとりの自覚がなければならないこと。(自覚)
6. 校長・教頭・主任等のリーダーシップが確立されていること。(リーダーシップ)
7. 好ましい人間関係ができていること。(人間関係)
8. 目標が児童・生徒に主体的に受けとめられていること。(主体性)
9. 地域・父母の理解と協力が得られること。(父母の理解)

イ 調査結果

次の表3-11によると、管理職は目標系列の「具体化」「構造化」が極めて高く、両者をあわせると60%近くになる。3位までの集計から五つをあげると「具体化」「研修」「自覚」「組織」「構造化」を必要要件としている。

表3-12の教員の場合も「具体化」が24.4%で最も高く、3位までの集計でも管理職の場合と似た傾

向にあるが、あらたに児童生徒の「主体性」が指摘されている。

表3-11

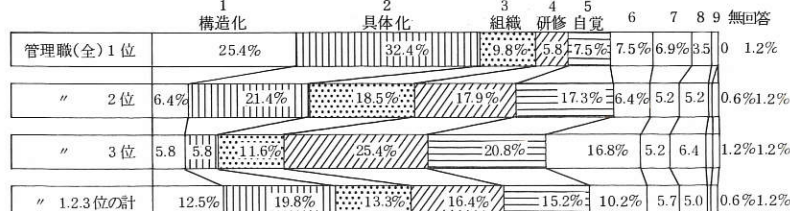


表3-12



また、管理職と教員について、1位の回答をみると、かなり意識の違いがみられる。管理職の場合、「具体化」「構造化」がそれぞれ32.4%と25.4%で高く、他は10%以下であり、教員は「構造化」の24.4%を最高に他は10%前後が多い。

表3-13は、管理職と教員を校種別にみたものである。

表3-13

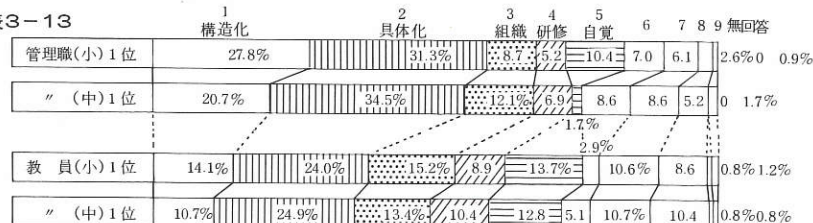
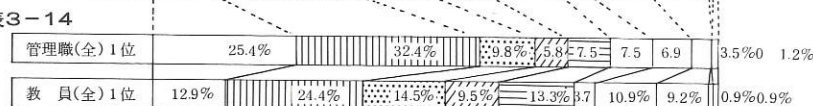


表3-14



小学校の管理職は、「構造化」「具体化」がいずれも約30%で、両者あわせて60%となり、極端に高く、ついで「自覚」が10.4%で、他は10%以下となっている。中学校も似た傾向にあるが、「具体化」は34.5%と最も高く「構造化」は20.7%で、両者あわせて約60%である。

ところが、表3-14で管理職と教員を比べると、意識のちがいははっきりしてくる。「具体化」については、どちらも高い比率になっているが8%の差があり、「構造化」は12.5%の差である。管理職は「具体化」「構造化」に約60%をしめているが、教員の場合は「具体化」24.4%を1位に「組織」「自覚」「構造化」「人間関係」がそれぞれ10%を越す回答になっている。

表3-15は男女別、表3-16は年代別で、いずれも1位に回答した項目をまとめたものである。

男女別にみると「具体化」は男子21.0%、女子27.9%で女子は6.9%も高く、「組織」も女子が4.3

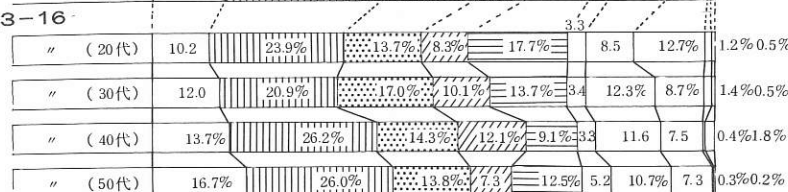
%高い。男子が高いものとして児童生徒の「主体性」教師の「研修」である。

年代別では、やはり「具体化」が各年代とも20%を越え高くなっており、年代による意識の違いもみられる。「構造化」「人間関係」は年代が進むにつれてその必要を感じ、児童生徒の「主体性」や教師の「研修」は若い教師が必要としている。

表3-15



表3-16



ウ 考 察

(ア) 目標系列の具体化・構造化

(1)において阻害要因の実態について述べたが、その中で「目標と計画・実践との関連が不明確」という回答率がたへん高い。(2)において必要条件として回答率の高かったのは「目標系列の具体化」と「構造化」である。これらの数字で見ると、P32の回答で見られた目標と計画との関連ははかられているという高率の回答からすればやや疑問視せざるを得ない。

右の表は、表3-17 【目標系列の具体化】

目標系列の具体化、構造化について、規模別にみたものであるが、

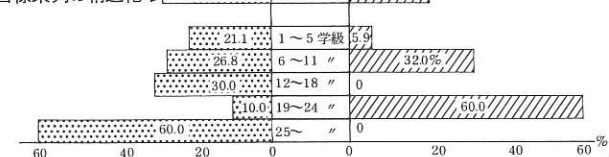
60%を超える高い比率もみられ、管理職自身も目標系列が不明確であることを指摘している。

表3-17 【目標系列の具体化】



表3-18

【目標系列の構造化】



目標系列を具体化するには、目標内容そのものの具体化が必要であろう。そのため上位目標から下位目標への系列化が大事である。学校の教育目標は学年や学級の目標におろされ、それが児童生徒個人の努力目標として受けとめられるようでなければならない。

学年目標は学校の教育目標との間にあって学年という段階で具体化される大切な目標であり、学級目

標は、学年を基盤に学級の実態を考慮し、学年との関連を十分考慮し設定されるものである。個人の目標は、個人の能力や個性に応じ、学級目標を基盤に自分が到達へ向けて努力すべき目標として設定されるものである。

この辺までの学校の教育目標にせまる系列化は案外スムーズに進むと思うのであるが、ここからの計画・実践の手順が困難なわけである。

教育課程における道徳や特別活動の目標は、学校の教育目標との関連が深いため具現化の手だてはとりやすい面がある。ところが教科の目標と学校の目標との関連がとらえにくく、日常の指導に教育目標が生かされにくいという実態にある。教科には学習指導要領に示された目標、内容があり、それによって学習活動が展開されやすいということからである。

教科の単元や題材の目標は学年、学級の目標との関連を十分考えなければならないし、単位時間の目標は教科の目標や学級の目標との関連において設定され、学習が展開されることが望まれる。

したがって今後の課題として①学校の教育目標と学年、学級目標との関連、②学年目標と単元(題材)目標との関連、③単位時間における指導目標と学級、個人目標との関連を考え、目標系列を明確にして教育計画を立て、実践に移す方が望まれる。

(f) 目標設定に参画できる学校組織

「目標設定についての参画」は、管理職 9.8% に対し、教員が 14.5% である。男女別では女子、年代別では 30、40 代が高く、学校規模から見ると小・中規模が高い。

このことは、表 1-8 により、目標設定にあたっての組織と役割からもわかるように、目標設定についての仕事を担当するのは運営委員会(企画委員会)が約 60%、校長・教頭が 30% 近くあり、小学校の 1~5 学級の学校は 63.1%、6~11 学級の学校は 32.1% で目標設定の仕事は管理職に任されている学校が多いといえる。

また、昭和 55 年度の調査によると「校長原案 → 運営委員会 → 職員会議 → 決定」の手順が一番多く 58.3% であったが「校長原案 → 職員会議 → 決定」が 2 番目に多く 21.7% であった。目標を決定する段階では全員にはかられることにはなるが、例えば大規模校の場合原案ができあがるまでの過程で学年や生徒指導、教務、保健体育関係等の各部会から考えを提示してもらう手だてなども必要である。同時にだれが原案を作るにせよ、提示された原案は、積極的に討議され、全職員の共通理解を得て納得できる目標に練られて決定されることが大切である。運営委員会を組織するにしても上記の部会とか、若い教師、女教師も参画し、学校全体に浸透する明確な目標が設定されよう、参画のあり方が問われている。

(f) 教職員の自覚

阻害要因として、教職員の具体化への「意欲」が足りないというのが管理職 15.0%、教員 9.4% である。必要要件としての「自覚」は、管理職 7.5%、教員 13.3% である。管理職は教員の意欲の高まりを期待しているのに、教員は自ら自覚することの必要を感じている。

「自覚」を規模別にみると、中学校は 1~5 学級規模に 5.9% でいてだけで、他は皆無であり、小学校は規模の大きい学校に高い比率が見られる点理解しにくいところである。

教育目標の具現化のためには教職員みんなの自覚が重要である。教育目標は教職員や児童生徒の合言葉となり常に実践に機能し一人ひとりの自覚と責任において達成されるものである。目標達成への自覚

はとりもなおさず公教育における教育者としての使命の自覚でもある。こうした一人ひとりの自覚は最も大切な人間関係ともかわり、相互信頼に基づく学校体制をしっかりと固めることになる。また、調査結果からして、下表のように年代によって意識が違っており、校長や教務、担任外、担任という職種からみても違いがある。こうした教職員の世代の矛盾やくいちがい、個人のもつ意識のズレやひずみを解消することが学校運営を確かなものにしていくわけで、教職員のモラ

ールを向上させ、仕事への意欲、

自覚をもたらし、学校の民主的・合理的な経営を旨とし、学校の体質をよりよき方向に互いに改善していく努力が必要である。

(f) リーダーシップ

必要要件として提示した中でリーダーシップの必要を回答した割

合は数パーセントにすぎない。教員より管理職が高い割合を示しているが、小規模校の管理職にこの意識が高いことは興味のある事実である。リーダーシップは学校規模に関係なく必要なことで個人的な考えを変えたり、組織への協力を引き出すうえでもリーダーの役割は大きいものである。

前に教職員の意欲、自覚について考察したが学校運営を円滑にし、質的に高めるには教職員の意欲を喚起し、全教職員を積極的に経営に参画させ、同時にものの考え方や感じ方まで直接、間接に指導していくことが望まれる。とくに管理職は、教職員の資質の向上を目指す対策、指導助言については積極的に努めるべきである。今回の調査でみられる目標具現化への意欲の欠除、目標と計画、実践の不明確さなどが大きな阻害要因となっているが、これはリーダーシップにもかかわるといえそうである。目標はあってもこれを具現する方策、手だてがはっきりしていないというのは、一つ一つの目標に対する理解、具現化構想が定まらないということでもあり、時間をかけて検討し、その手順をしっかりとっていく手腕もまたリーダーには大事な要件である。

(f) 好ましい人間関係

教職員の構成からみて、学校規模の大小、世代の違い、性別による構成等学校によってさまざまな問題がある。こうした職員構成であるだけに人間関係の調整が大事である。いかにして一人ひとりの士気を高め、工夫させ、仕事に打ちこむ協力的な態勢を作るかが管理職や主任に問われる課題である。

表 3-19 【教職員の自覚】

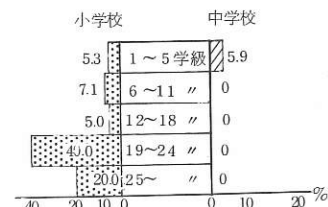
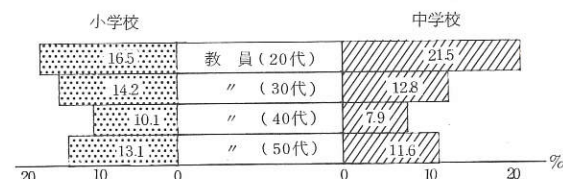


表 3-20 【教職員の自覚】



4 学校の教育目標の評価過程

学校の教育目標の設定とその具現化のための実践活動が適切であったか、まためざす目標にそって児童生徒がどれだけ変容したかを知るうえで、評価活動は極めて重要である。さらに、得られた評価をもとにして、以後の教育目標の具現化がより適切に行われるよう、その方策の吟味がなされることも大切である。また副次的効果として評価活動は、教育目標の具現化に対する教職員のモラルの一層の高揚にも役立つものとする。

以上の趣旨から、学校の教育目標の評価過程について次の調査を行った。

(1) 評価を行う時期

ア. 調査結果

評価を「していない」と答えた学校は皆無である。

時期については、「学期ごと」が学校全体で75.7%と最も多く、つづいて「年度末」が19.1%、「月ごと」が4.6%となっており、「年度初め」は1校もない。小学校は「学期ごと」が80.0%と圧倒的に多いのに比べて、中学校では67.2%とやや少なくなっており、その分「年度末」及び「月ごと」の割合が多くなっている。

イ. 考察

学期ごとに評価を行う学校が大多数を占めるが、各教科の評価が学期ごとに行われることを考え合わせると、教育目標の達成度についても学期ごとに評価を行うのは大体妥当と思われる。年度末に評価を行うことは、一年間の達成度を一度に見ることになり、児童生徒の変容の度合いを見るうえからも、指導の適否を判断するうえからも、きめの細かさに欠けるのではなかろうか。この点を考えると、月ごとの評価がより望ましいといえるが、半面仕事が繁雑になったり、またはマンネリ化することも考えられる。

(2) 評価にあたって教師の意見を集約する方法

ア. 調査結果

この調査では、設問項目「自由に意見を出し、話し合う」及び「意見・反省を自由記述する」を「評価項目なし」のグループとし、「評価項目を決めて記述する」及び「評価項目ごとに段階評価する」を「評価項目あり」のグループとして、二つに分けて分析してみる。

学校全体では「評価項目なし」のグループが49.1%、「評価項目あり」のグループが49.7%と相半ばしている。小学校では「評価項目あり」が53.9%、「なし」が44.4%で「あり」の方がやや多い。逆に中学校は「あり」が41.4%、「なし」が58.6%と「なし」が多くなっている。

また、「学校の教育目標を達成するため、年度ごとの具体的な計画を立てているか」との設問に「目標達成のための年度計画は特になし」と答えた学校（全体で60.7%）で、この調査項目の各問に答えた

表4-1 評価時期

	年度初め	月ごと	学期ごと	年度末	していない	無回答
学校全体	0.0%	4.6%	75.7%	19.1%	0.6%	
小学校	0.0%	2.0%	80.0%	16.5%	0.9%	
中学校	0.0%	8.6%	67.2%	24.1%	0.0%	

学校の割合は次のとおりである。（表4-2で
の部分）

「評価項目なし」のグループは、学校全体が61.0%、小学校52.9%、中学校64.5%。「評価項目あり」は全体が31.1%、小学校38.2%、中学校35.3%である。このように「目標達成のための年度計画なし」の学校は、小・中学校ともに「評価項目なし」の方が多い。

イ. 考察

教育活動における評価は、あらかじめ定められた評価の観点に従って設定された基準にもとづいて行われることが望ましい。したがって、教育目標の達成度を見るための評価も「自由に意見を出し合う」や「意見・反省を自由に記述する」よりも「評価項目を決めて記述する」や「評価項目ごとに段階評価する」方法の方が、客観的でより適確な評価が得られるであろう。このことから中学校よりも小学校において、よりきめの細かい評価を行っている学校が多いといえる。また評価項目を決めて評価を行うにしても、ただ単に記述するよりも段階評価する方が、評価を数量的に把握できるため、より具体的に評価できるのではなかろうか。小・中学校とも段階評価を行っている学校が12%程度なのは少なすぎるように思われる。

なお、目標達成のための年度計画のない学校の方が、小・中学校ともに評価項目を決めないで評価している学校が多い。このことから、具体的な年度計画を決めている学校ほど、評価についてもより積極的に行っているといえる。

(3) 評価を行うときの手順

ア. 調査結果

学級または学年で行われた評価がどのような手順で集約され、検討されているのかを調べたのがこの調査である。

学級・学年から直接職員会議に提出されるのは、学校全体で30.1%、小学校32.2%、中学校25.9%である。学級・学年でなされた評価が、教務で取りまとめられ、そこでストップしてしまうのは小学校に1校あるのみである。学級・学年から教務を経て職員会議に提出されるものは全体で37.0%、小学校43.5%、中学校24.1%である。学級・学年から運営委員会を経て職員会議に提出されるものは、全体で22.5%、小学校15.7%、中学校13.8%となっている。

イ. 考察

学級・学年でなされた評価が教務又は運営委員会等で集約され、職員会議に提出されて話し合われるケースが最も多く、小・中学校とも全体で約6割に達する。評価の手順としては、この方法が最も妥当であろう。学級・学年でなされた評価が、教務なり運営委員会等で集約され、ここで評価についてくわ

表4-2 意見の集約方法

	自由に意見を出し、話し合う	意見、反省を自由記述する	評価項目を決めて記述する	評価項目ごとに段階評価をする	無回答
学校全体	20.8%	28.3%	37.6%	12.1%	1.2%
小学校	26.7%	34.3%	26.7%	11.4%	1.9%
中学校	17.4%	27.0%	41.7%	12.2%	1.7%
学校全体	26.8%	32.4%	26.8%	11.3%	2.8%
小学校	27.6%	31.0%	29.3%	12.1%	
中学校	26.5%	38.0%	23.5%	11.8%	

は具体的な目標達成のための年次計画が特になし学校。

しく分析・検討されたうえで、全職員で話し合われることの方が、評価の機能がより適切に発揮されるものと思われる。規模別に見た場合、小学校では大規模校ほどこの割合がさらに多くなっている。しかし、中学校ではこの傾向は見られない。小規模校で評価が直接職員会議に提出されるケースが多いのは、校務組織上やむを得ないことと思われる。この点大規模校にあってもなおこの手順をとっている学校があることは、いささか問題である。

(4) 評価視点の数量化、計測化についての意識調査

ア. 調査結果

学校及び教員に対して「学校の教育目標（具体目標）の達成度を評価しやすいように数量化、計測化できるような観点を設定することについてどう考えるか」という設問で、意識調査を行った結果が表4-4である。

①「主観的・印象的な評価より明確に達成度がつかめる」、②「数量的な明確な尺度となるので、達成への意欲が上がる」、③「次年度への反省の手がかりが容易にかめる」、④「個々の児童・生徒の直接の指導の手がかりになる」。この①～④までは数量化、計測化を肯定する意見である。これに対して、⑤「教育のしごとは、数量的に測定することだけではない。計測にとらわれて、目標設定が狭小になってはいけない」は数量化、計測化を否定する考えである。

調査結果を「肯定」と「否定」に分けてみると次のようになる。

学校に対する調査では、「肯定」が小・中学校全体で76.2%、小学校75.7%、中学校77.5%である。教員に対する調査では「肯定」は全体で53.4%、これを年代別に見ると、20代は59.6%、30代50.4%、40代47.6%、50代56.8%となっている。なお表には掲げていないが、男女による差はほとんど見受けられない。

イ. 考察

学校の教育目標の達成度を正確に把握するためには、評価に客観性があるとともに、数量的に表現されている必要がある。この調査結果を見ると、学校に対する調査では約4分の3が数量化、計測化に賛成する意見をもっている。これに対して教員は、賛成が53.4%とその割合が少なくなっている。

表4-3 評価手順

	学級・学年 ↓ 職員会議	学級・学年 ↓ 教務	学級・学年 ↓ 教務 → 職員会議	学級・学年 ↓ 運営委員会等 → 職員会議	その他
学校全体	30.1%	37.0%	22.5%	9.8%	0.8%
小学校	32.2%	43.5%	15.7%	7.8%	0.9%
1～5学級	57.9%	26.3%	10.5%	5.3%	
6～11 "	37.5%	39.3%	12.5%	8.9%	
12～18 "	15.0%	65.0%	15.0%	5.0%	
19学級以上	10.0%	50.0%	30.0%	10.0%	
中学校	25.9%	24.1%	36.2%	13.9%	
1～5学級	23.5%	47.1%	17.6%	11.8%	
6～11 "	32.0%	16.0%	44.0%	8.0%	
12～18 "	12.5%	12.5%	50.0%	25.0%	
19学級以上	25.0%	12.5%	37.5%	25.0%	

このことから、管理職と教員の意識の違いがあることがわかる。

教員の調査結果を年代別に見ると、20代と50代の教員に数量化、計測化に対して肯定する意見が多い。これに比べて中堅の30代、40代の教員に肯定する意見が少ない。中堅教員は自分の児童生徒を見る目に自信があるという解釈も成り立つ。

しかし、このような管理職と教員の意識の違いや、年代別の教員間の意識の違いは、教育目標をより効果的に達成させるうえで障害になることはいうまでもない。意識の違いをそのまま放置することなく、全職員による徹底した話し合いをもとにして、共通意識を育てる必要がある。討論をつみ重ねてゆくなかで、おのずから教員のモラルの高揚も図られるであろう。

表4-4 評価視点の数量化、計測化について

	① 主観的・印象的な評価より明確に達成度がつかめる	② 数量的な明確な尺度となるので、達成への意欲が上がる	③ 次年度への反省の手がかりが容易にかめる	④ 個々の児童・生徒の直接の指導の手がかりになる	⑤ 教育のしごとは、数量的に測定することだけではない。計測にとらわれて、目標設定が狭小になってはいけない	無回答
管理職(全)	22.5%	19.1%	25.4%	9.2%	23.1%	0.6%
"(小)	21.7%	20.9%	23.5%	9.6%	23.5%	0.9%
"(中)	24.1%	15.5%	29.3%	8.6%	22.4%	
教員(全)	10.5%	12.8%	15.7%	14.4%	44.2%	2.3%
20代	8.1%	17.5%	17.0%	17.0%	38.5%	1.9%
30代	11.5%	12.3%	14.0%	12.6%	47.8%	2.0%
40代	12.9%	10.2%	11.6%	12.9%	49.3%	2.9%
50代	10.2%	10.7%	21.6%	14.3%	42.2%	1.0%

Ⅳ 研究のまとめ

1 調査結果から（ここでは、学校調査を中心に、主なものをあげることにする。）

(1) 教育目標の設定過程

- ア．具現化を進めるに当たって、教育目標の具体化が前提となる。具体目標設定は9.2%。さらに「児童生徒、地域の実態、保護者の願い」（45.4%）、「学校、経営方針、教師の意見」（32.4%）が考慮されており、望ましい結果となっている。
- イ．設定を担当するのは、運営委員会等の組織で71.1%、校長、教頭28.9%、この組織の役割は、職員会議提案資料45.1%、校長原案資料の準備・原案検討（52.6%）などである。
- ウ．学年（学級）の教育目標設定の手順は、学年→職員会議（23.7%）、学年→職員会議→学年（22.5%）が一番多く、学年独自に任せているのは、17.9%で、小中はほぼ同じ傾向にある。この手順は、共通理解と密接な関連を持つので、省略をしないで、丹念に手順をふむことが大切である。
- エ．学年・学級目標と具体目標の関連は、「具体目標の全項目、または一部分を具体化」（85.7%）してそれぞれの目標を設定している。だが、学年、学級の実態に即する観点も忘れてはいけぬ。
- オ．各教科、道徳、特別活動の目標と具体目標の関連は、教科72.5%、道徳75%、特別活動77.5%とほぼ考慮されていると見てよい。ただし、「学習指導要領の目標にのみ準拠」が、それぞれ14.4%～18.1%あるのは検討を要しないだろうか。
- カ．教育目標達成の年次計画、同時進行型29.5%、部分年次計画型9.2%、年次計画なし60.7%である。目標達成めざして、時間と方法に見通しを持つことが、具現化促進のために欠かせない方策であり、一考を要する課題ではないか。
- キ．学校教育目標についての考え方は、「設定や指導に当たって全職員が計画的に」とする協働型が圧倒的で87.3%、校長依存型は11.0%、小学校には協働型が、中学校には依存型が多い傾向がある。

(2) 教育目標の実践過程

- 具現化に当たっては、適切に計画し、意欲的に取り組む実践過程が中心となる。予想した通り、様々な問題がひそんでいることがわかった。
- ア．目標に対する共通理解、教師の場合「十分理解」は管理職31.8%、教員18.9%と低い。「大体理解」を含めると、共に90%台となるが、理解こそ第一条件と考えると、自信にみちた答がほしい。設定過程における教育目標の設定手順、表現、さらには、教育目標の意義理解ともかかわっている。
- イ．児童生徒「理解し、努力」49.1%「理解しても努力なし」が41.6%、この管理職の見方に対し、教員の場合、小中共に、ぐんと下回る数値となる（理解し努力27.1%、理解のみ36.4%）。ことに、中学校教員の場合「理解し、努力」は、わずか15.8%と厳しく、若い年代程その傾向が強い。
- ウ．父母の場合は理解度は実に低くなる。「よく理解し指導」は、管理職で13.9%、教員はもっと低く6.7%に過ぎない。学校と家庭の連携とはよくいわれても、案外盲点がこの辺にありそうに思える。
- エ．教科、道徳、特別活動の年間指導計画は、79.8%～90.8%の比率で有り、教育目標との関連も図られ

ている。ただし、小学校の小規模校の場合、無いのが目立つ。学校単独、市町村共同など、地域の実状に応じた方法も考えられてよいのではないか。

オ．教育目標の具現化を図る中核的な実践の場が、学年であり、学級である。従って、設計プランとしての経営案は重視されなければならない。学年経営案72.8%、学級経営案93.6%のように比率は高い。作成していないのは小中共、小規模校にあるが、半数以上は、話し合いを通して指導しているので問題はないと思われる。

カ．学校課題の解明をめざす研究主題は、教育目標との関連で設定（83.2%）されており、それを包み込んだ年間研修計画も97.1%が持っている。さらに、研修内容も主題以外の、教育思潮、一般教養と幅広いのが望ましいが、小中共、やや、研究主題直結型が多い。

キ．「教育目標は日々の実践に生かされていると思うか」この率直な設問に対して、管理職85.5%、教員58.4%は「生かされている」と答えている。管理職は12.1%、教員37.7%が「どちらともいえない」である。管理職と教員の判断の違いが極めて大きい。ことに、中学校の場合、管理職87.9%が「生かされている」と考えるが、教員は50%に過ぎない。教員を年代別に見ると20代が48.6%で最も低い、50代は72.7%であり、ここでも、年代による見方の違いが鮮明に出てきている。

(3) 教育目標の具現化の阻害要因と必要要件

ア．阻害要因

教育目標の具現化を阻むものは何なのか。それは一概に指摘することは簡単ではない。複雑な要素が、相互にかかわっているからである。五つ選択のうち、第一順位のことを挙げると、管理職では、「関連性不明確、校外行事、意欲、目標の形式化」であり、教員は「校外行事、関連性不明確、目標の形式化、意欲」である。順位は違っても、内容は同じである。

イ．必要要件

管理職は、目標系列の「具体化、構造化」が極めて高く、合わせて約60%の高率となる。以下三位まででは、「研修、自覚、組織」が入る。教員の場合は、「具体化」24.4%が最も高く、三位まででは、管理職とほぼ同様の意見と見ていい。

(4) 教育目標の評価過程

このたびの調査は、実践過程を中心にしたものであるが、設定、実践、評価の三過程は、重要性において、いずれも同じである。したがって、評価活動は、循環機能をふまえて、周到な配慮のもとに、次の計画、実践に有効な資料提供ができるように実施されるべきである。

ア．評価を行う時期

「学期毎に」75.7%、「年度末」が19.1%、「月毎に」が4.6%である。

イ．評価で意見を集約する方法

これには、様々な方法の組み合わせがあるが、評価項目の有無で見ると、ちょうど半々となる。小学校の方が「有り」が、やや多く、中学は、その逆となる。

ウ．評価を行う時の手順

学級・学年→教務又は運営委員会→職員会議の形が約60%で一番多い。

エ. 評価視点の数量化についての意識

「主観的な評価より明確な尺度を」の肯定型は、76.2%、否定型は、23.1%である。この問題は、二者択一で割り切れる問題ではない。対象領域によって慎重に判断すべき事柄だと思われる。

2 今後の課題

(1) 教育目標の具現化構想にち密さを

学校で、日々行われる教育活動は、とりもなおさず、目標の達成をめざす営み、そのものであることを考え、意欲的な具現化への取り組みが望まれる。そのためには、まず、ち密な構想が必要であろう。数は少いが貴重な実践例はある。それらに学びつつ、今後の実践研究が期待される。

(2) 共通理解に基づく協働体制の確立を

現在、各学校における人的構成は急激な速さで変化していく。今回の調査で特徴的な傾向の一つは、管理職と教員の考え方の違い、教員の中でも、年代による意見のくい違いが、極めて鮮明であったことである。価値観の多様さは認めながら、教師の集団としての教育力を生み出す協働体制づくりこそ、第一条件として望まれるのである。

(3) 勇気をもって、特色ある学校づくりを

このたびの学習指導要領改訂の趣旨、精神を、日々の実践活動の基点としたい。とにかく、学校の歩みは、没個性的で、改革には消極的であるといわれる。慣例にとらわれず、大胆に、改善策を打ち出して前進する経営でありたい。それが、現在望まれている、特色ある学校づくりにつながるのではないだろうか。

主な参考文献

- | | | |
|--------------------------|----------------|------------|
| ・小学校学習指導要領、中学校学習指導要領 | 文 部 省 | |
| ・小学校指導書 教育課程一般編 | 文 部 省 | 昭和53 |
| ・小学校教育課程一般指導資料 I | 文 部 省 | 昭和56 |
| ・小学校教育課程一般指導資料 II | 文 部 省 | 昭和57 |
| ・中学校指導書 教育課程一般編 | 文 部 省 | 昭和55 |
| ・学校教育目標の具現化に関する調査とその考察 | 徳島県教育センター | 昭和55 |
| ・学校教育目標の具現化に関する調査研究 | 埼玉県立教育センター | 昭和56 |
| ・学校教育目標の具現化 | 浜松市立北小学校 | 明治図書 昭和54 |
| ・明日をひらく学校 ―教育目標の具現化を求めて― | 前橋市立大利根小学校 | 第一法規 昭和56 |
| ・学校組織実務事典 | 下村哲夫 他2名 | 文教書院 昭和51 |
| ・教職研修必携 | 河野重男 主原正夫 牧 昌見 | 第一法規 昭和56 |
| ・教育課程の目標管理 | 伊藤和衛 | 明治図書 昭和55 |
| ・現代学校教育全集 3 学校教育目標 | 奥田真丈 小林一也 | ぎょうせい 昭和55 |
| ・学校運営研究 16150, 1966・4月号 | 明治図書 | 昭和41 |

昭和58年3月25日 印刷

昭和58年3月31日 発行

発行所 山形県教育センター

〒994 天童市大字山元字犬倉津2515

TEL 02365 (4)2155~9

印刷所 天童市久野本4丁目15-12

中央印刷株式会社