

## 提言133 「令和の日本型学校教育を支える教師を育てる」

### 子供の「個別最適な学びと協働的な学びの実現」のための教師の学び

今、学校は全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現が求められている。そのためには教師も学び続けることが必要であり、教師自身の個別最適な学びと、協働的な学びを学校経営としてどのように充実するのかが課題である。

学校は校長のリーダーシップのもと、子供たちの学びの実現と、そのための教師の学びの充実のために、教育委員会の支援を受けながら、創意工夫した学校経営を展開しているところである。

ここでは、これまでの国の検討の経過を踏まえ、子供の学びの実現及び教師の学びの充実のためにどのような実践が行われているのかを紹介するとともに、今後、どのような取り組みが考えられるのか、提言することとした。

**令和4年5月13日**、文科省は「改正教育職員免許法の施行後の教員免許状の取り扱い」について、都道府県教育委員会に事務連絡により周知し、教員免許更新制が廃止されることとなり、教員免許状は有効期限の無い免許状となった。

これまでの経過を振り返ると、

**令和3年1月26日**、「中教審答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」は、急激に変化する時代の中で育むべき資質・能力として、「一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが必要」とした。

そして、学校教育が直面する課題として、学校及び教師が担うべき業務の拡大と増大、子供たちの多様化、子供たちの学習意欲の低下、教師の長時間勤務による疲弊、教員採用倍率の低下、教師不足の深刻化、情報化への対応の遅れ、学校教育の維持と質の保証、新型コロナウイルス感染症の感染防止策と学校教育活動の両立などを指摘した。

また、学校教育の方向性については、「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」とし、教育政策に具体的に位置付けるよう求めた。

さらに、2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」の姿として、「自立」「協働」「創造」の3つの方向性を実現させるための生涯学習社会の構築を目指すという理念を踏まえ、Society5.0時代を見据えた取り組みをすすめる必要がある、とした。

特に教職員の姿として、教職生活を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たしていることを求めるとともに、働き方改革の実現や教職の魅力発信とともに、新時代の学びを支える環境整備により教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身の志気を高め、誇りをもっている働くことができることを目指し、子供の学びや教職員を支える環境づくりが必要であるとした。

また、子供の学びや教職員を支える環境として、1人1台の端末環境の実現、デジタル教科書等の先端技術や教育データを活用できる環境の整備、校務の効率化、教育政策の改善

充実等が必要であるとした。

**令和3年11月15日「中教審審議まとめ『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」**が公表された。

中教審は、教師の養成・採用・研修等の在り方についての諮問を受け、①教師に求められる資質能力の再定義、②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方、③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し、④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化、⑤教師を支える環境整備等について検討を続けてきた。

今回の審議のまとめは、教員免許更新制の抜本的な見直しについて結論を得るに至ったとして、公表したものである。

審議のまとめは、「令和の日本型学校教育」を担う教師の学びとして、「**学び続ける教師**」「**個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び**」などを挙げるとともに、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策として「教師に対する学びの契機と機会の確実な提供」「現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正」を、準備が整い次第講ずべき事項と具体的方向性として「研修履歴を管理する仕組みの高度化」「**新しい姿の高度化を支える3つの仕組み**(①コンテンツ高度化、②情報を集約・整理・提供するプラットフォーム、③学びを可視化する証明の仕組み)」などを示した。

特に、教員免許更新制については、一定の成果は上がってきたと評価しながらも、自主的かつ主体的に学ぶ姿勢は発揮されにくい、などの課題を指摘し、教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現し、教師の専門職性の高度化を進めるとした。

教員不足など学校が直面している課題を踏まえて、子供の学びの実現、教師の学びの充実のために学校はどのようにするか、できるのか校長の積極的な経営が求められている。

## **提言A 個別最適な学びと協働的な学びの実現に向けての取り組みを**

これからの時代は子供自身が自分の学びを自己調整していきながら進めていくことができるよう指導することが重要であると答申の中で述べられている。

個別最適な学びは、子供の力にすべて任せればよいというわけではなく、また、子供が一人で行うものでもない。

基礎的・基本的な知識・技能等を学び、自分一人では解決できない問題があったとき、一人で考えたり、まわりの人と一緒に考えたりすることもあるのが、個別最適な学びであると考えられる。

それには子供自身が「解決したい」「理解したい」という意識をもって周りの人に関わらなければ力はつかない。

一人で考えることも、まわりの人と一緒に考えることも、子供自身が選択することに意味がある。そのためには、いつでも、だれとでも学べるという環境が教室にあることが大切であり、「協働的な学び」が保証されているということと考える

協働的な学びというと、子供同士が話し合ったり、調べたことをまとめ、発表したりする姿が思い浮かぶが、それだけでは本当の意味の協働的な学びとはならないのではないか。子供自身が問題をきちんととらえ、自ら問題解決に挑んでいくことが、協働的な学び

を成立させるものとする。

問題解決という共通の目的を達成するために、同じ問題に取り組んでいる子供同士が、柔軟にかかわり合うのが協働的な学びである。

まわりにいる人たちだけでは解決できなければ、異学年間や他の学校の子供にもかかわって、話を聞いたり、一緒に考えたりして、多様な考えに触れることもでき、問題を多面的に解決することにつながる。

問題を自分自身のことと捉え、その問題を解決するために、柔軟にまわりの人とかかわる学びが協働的な学びと考える。

また、自分の目標を定め、その目標達成にはどのような知識・技能、見方・考え方を使うことが適しているのかを考えて行動し、ためしたり、失敗したりを繰り返しながら、試行錯誤していく学習という自己調整力が必要である。

個別最適な学びを行うということは、子供を能動的な学習者に育てることを目指すことだと考える。

そのためには、子供を自立させ、様々な人と協力できる力を養う必要がある。

以上のことをふまえて、具体的に実践されている学校の事例から得られた実践のポイントを紹介する。

## 実践事例 1

S区立H中学校 3年生 音楽 鑑賞 モルダウ（スメタナ作曲）

### 1 基本的事項の習得

楽曲を聴くとともに、作曲家のことや曲にまつわるエピソードなどの情報を教師が提供し、今もなお世界中で演奏され続けている名曲の背景について知る。

#### ★作曲者にかかわる情報

①どこの国で生まれ育ち、どのような活躍をしたか。

②当時はどのような時代だったのか。 他

### 2 情報をもとに、ICTを活用して、①②について問題を解決する。

各自で問題解決に当たる ← 教師は各生徒の必要に応じてヒントを与える。

生徒同士や学級全体で情報を共有するには生徒が自らかかわりを広げていくことが協働的な学びを成立させる。

「個別最適な学び」⇔「協働的な学び」を生徒自身が選択して実践する。

### 3 一人一人の思いを鑑賞文に表現する

楽曲や作曲者の国の背景などを思い浮かべながら鑑賞し、鑑賞文を書く。

鑑賞を通して、音楽に親しみ、心を動かし、生徒それぞれが今は結果が出なくてもこれから生活していく上で、場面に適した音楽を如何様にでも使える人になってほしい。

それには、教師の深い教材研究と生徒理解に裏付けられた授業の実践が大切であり、生徒の見方、考え方を変えることができる。

## 実践事例 2

S区立h中学校 1年生 数学「校舎の高さを測ろう」外部講師による特別授業

学級の状況：特別支援学級を併設している学校であるが、通常学級には特別支援教育が必要な生徒が数名いる。

グループを作って活動するときの役割分担については、生徒たちがお互いの特性を生かして、生徒たちで決めていた。

### 1 基本的事項の習得

① 校舎の高さとは・・・についての確認をする。おおよそ何メートルくらいか予想する。

② 測る方法は・・・これまでに学習したことを生かして、一人一人が考える。

### 2 高さを測る方法についての情報 → 一人一人が問題意識をもって取り組む生徒から提案された例

タブレットで写真を撮って比率で測ることができる。

自分の身長は何倍かでわかる。

校舎内の階段の高さと数でわかる。

屋上からボールを落としてその速度でわかる。 他

### 3 情報をもとに、実際に実験したり、ICTを活用したりして、問題を解決する。

まず、各自で問題解決に当たる。校舎の高さを測る具体的な方法を考える。

教師は各生徒の必要に応じてヒントを与えるとともに、生徒同士のかかわりを大切にする。生徒が自らかかわりを広げていくことができるような配慮をする。

自分の班のメンバーだけでなく、他の方法で測っているメンバーとも関わりながら問題解決をする。

「個別最適な学び」⇔「協働的な学び」を繰り返しながら一体化していく。  
生徒自身が選択して実践することが大切である。

## 提言B 人材確保に向けた学校職場の環境改善を

### 1 学校の環境改善にかかわる課題

文部科学省の実態調査によれば、令和2年度にうつ病などの精神疾患で休職した教員は5180人にのぼる。

これは過去最多となった令和元年度（5478人）に次いで過去2番目の多さである。メンタル不調が深刻化している可能性が高いのは小学校で、特に20代、30代に集中している。

一方、教員採用選考の受験者数の減少も深刻化しており、令和2年実施の公立学校採用選考の受験者数は前年比3775人減で採用倍率は3・8倍であった。

一般に採用倍率が3倍を切ると実質「全入」状態となり教員の質の低下が指摘される。産休補助教員の不足もここ数年慢性化している。

その結果、学校現場では校長や副校長の管理職が本来業務でない学級担任や教科担任を務めざるを得ない状況に陥っている。

文科省は昨年「#教師のバトン」を開設し教員確保対策を行ったが、逆に働き方改革を訴える現場教員から猛反発を受けたことは記憶に新しい。

こうした教員不足の原因は様々指摘されるが、数年前からマスコミで話題とされる「学校のブラック化」の影響は大きい。

また、財政難で苦しむ地方の自治体では常勤講師いわゆる非正規教員の割合が増えており、業務量が正規教員とほとんど変わらない状態の非正規教員からも「学校のブラック化」の声がますます大きくなっている。

## 2 環境改善に関して、おさえておきたいこと

教員の働き方改革については、文科省が長時間勤務の是正のほか、一部の教員に業務が集中しないよう上司が業務を調整したり保護者対応で弁護士による相談窓口制度の活用を促したりするなど通知や事例集を出して対策を打ち出しているが、給特法の改正や中学校の35人学級実現など国レベルの課題がまだ数多く残っている。

ただ、これら是对処療法的な対策であり次々と発生する問題の火消しの印象が否めない。教員だけでない中長期的な視点に立った人材育成の展望が必要ではないか。

つまり、「人にやさしい」環境改善も大切だが、どのような環境に置かれてもくじけないタフな人材の育成も同時に行う必要があるのではないかと考える。

## 3 これからの人材育成について

そこで提言したいのがレジリエンス教育である。

レジリエンス (resilience) とは、「回復力」を意味し元来物理学で使われていた用語であったが、その後心理学や経営学などの分野でも使われるようになった。

2013年に開催された世界経済フォーラム (ダボス会議) の総会で、各国の国力を示す「レジリエント・ダイナミズム (強靱な力)」として使われ広く知られるようになった。

日本でも不況による不安定な社会の到来で優れた回復力や適応力のある人材が必要とされたことから、人材育成の観点で注目されるようになった。

自己肯定感が弱いとされるわが国の若者にはまさに必要とされる能力と言える。

レジリエンス教育を推進する日本ポジティブ教育協会によれば、強靱な心に必要な要素として、①ソーシャルサポート (サポーターの存在)、②自己肯定感、自己理解 (自分のよさ・強みを知る)、③成功体験、自己効力感 (分析力と整理力)、④「好き」に浸る自分の存在 (趣味があるか) があるという。

これらの要素 (環境) をトレーニングや周囲のサポートにより整備していくことでレジリエンスが育っていく。

①～④をみて気付くことは、自分に関係する問題に取り組ませ、問題が解決しても失敗しても振り返らせて分析を行い、それを第三者に聞いてもらう、できればプラス評価の助言をもらうといったプロセスを踏んだ経験を積ませることである。

つまり、授業で行う課題解決学習と同じ体験の蓄積である。

このほか、強靱な心を育成する方法として人間関係構築のためのトレーニングも大切

で、いじめの指導として自分も相手も大切に表現トレーニング法であるアサーショントレーニングや衝動的な怒りを抑制するトレーニング法であるアンガーマネジメントが有効である。

これらは管理職が意識すれば、授業観察後の面談や週案簿の点検・助言などふだんの業務でも応用できる。

もちろん校内研修で講師を呼び体験させることも大切だ。

レジリエンス教育は、子供の時期は授業で、社会人になってからはOJT等で手軽に行える教育である。

大学入試を意識した知識注入型の授業やそうした授業で育ってきた若者には荷が重いかもしれないが、現代のわが国の社会問題を解決するには早急に実行する必要のある対策である。

レジリエンス教育については、具体的方法を含めて、多様な情報が発信されているが、学校への講師派遣などを行っている以下の団体を紹介する。詳しくは各団体のHPを参照されたい。

- ・一般社団法人 日本ポジティブ教育協会(代表:足立啓美)
- ・日本SEL研究会(代表 宮崎昭)

## 提言C 学校の魅力向上に向けてとりくもう

魅力ある学校とは、教師も子供も意欲をもち学んでいる学校であり、教師の姿を見て「あのような先生になりたい」と思う子供がいる学校である。

このような学校にするためには、教員が生活にゆとりをもち意欲的に授業などで力を発揮し、子供と向き合えるようにする必要がある。このことが、勤務の質の向上をもたらす、教育の質の向上を図ることにつながり、教員への魅力を高めるであろう。

校長先生方が、それぞれ魅力ある学校をつくろう、教員の過重負担をなくそうと努力をされているO市の中学校での取り組み例を中心に紹介したい。

### 1 良好な人間関係づくり（協働体制づくり）への努力

学校に教員が気軽に相談したり励まし合ったりできる温かい関係があれば、教員も安心して自分の良さを発揮できるであろう。

ある校長は、「仕事へのやる気を失うのは、仕事の量や内容よりも職場の人間関係の方が原因としては多いと感じている。」と言う。

例えば、

- ・週案に励ましの言葉を書いたり、学期末に励ましの言葉を書いたりして、教員に伝える。
- ・OJTとして、若手教員がベテラン教員や校長と気軽に話しをする機会をもっている。
- ・長期休業中の週休日を利用して一緒に食事をするなど、打ち解けて悩みごとなどを話すことができる雰囲気をつくる。

### 2 働き方改革への取り組み

教員は勤務時間が長く時間内に終わらない職業として見られていることが、教員志望を少なくしている原因でもあると言われている。

次の例は、教員が働きやすくなることを目指し、職場の環境を良くするために校長として努力を続けている例である。

例えば、

- ・週1回のノー残業Dayを設ける。
- ・副校長の土日祝日の出勤をゼロにし、平日も勤務時間内に仕事を終わらせ、定時に帰宅できるようにする。長期休業中はできるだけ年休をとるようにして、将来管理職に誰でもなれることを示すようにしている。
- ・校務分掌に経営支援部を設置し、経営支援主任（主幹教諭）を中心に部会（時間割内）を行っている。メンバーは校長、副校長、教員、事務、用務業務、スクールサポートスタッフで、各業務の進捗状況や改善内容・提案、他分掌への支援など、組織的な経営を進めている。
- ・定時退勤は全員一斉が難しいので、年間45回の「定時退勤推奨日」を設定し、その日は会議を入れない。45回の半分は定時退勤するよう目標を立てさせている。

### 3 教員に授業力、指導力のつく職場作り

興味をもち学力のつく授業、この教師の言う事なら納得できるという指導を行える教員を育てたい。

そのために互いが刺激し、支え合う学校を作ることが必要である。

例えば、

- ・若手教員が多いので、管理職、先輩教員が講師となって、校内若手研修を2年前から実施している。

若手教員だけでなく、講師の意欲、力量も充実してきている。異動者の教員も新風を吹き込んでくれている。

- ・「WITH」の精神で教師は生徒と一緒に活動している。

生徒への深い愛情と生徒からの厚い信頼に繋がっている。

### 提言D 外部人材をチームの一員として考え、共によりよい学校づくりに取り組もう。

現在、多様な専門性をもった外部人材がそれぞれの能力を生かし学校に参画するようになっている。

このことを教員が授業改善や生徒に関わる時間を十分にもつことができることや、専門性を生かすことができることにつなげたい。

このためには、校長先生方がリーダーシップを発揮して、教員と多様な専門性をもつ職員を一つのチームとして考え、よりよい学校づくりに携わる同じメンバーとして連携、分担をすることができるような配慮をし、学校運営を行っていきたい。

以下は、O市立中学校での取り組みである。

- ・「地域から学ぶ日」で、地域人材、部活動で外部指導員に2人来てもらっている。
- ・図書ボランティア、読書コンクールなどで地域の方の力を活用している。

- ・青少対にホタルの育成の手伝いをしてもらっている。また、コミュニティースクール委員から生徒の課題についてのアイデアをもらい解決している。
- ・校長として異業種の方々が集まる会に参加して、学校支援を依頼。その結果、金融教育の出張授業に、金融庁と信用金庫、証券会社が授業を行っている。

専門スタッフとして次のような方々がいる学校もある。区市町村により、他の方々も配置されている。

## 1 学校運営関係

副校長補助員、スクールロイヤー（法律の見地から学校に助言する弁護士で、解決に道が開け、教員の負担軽減につながる。教育委員会にいる場合が多い。）など。

### ① 心理や福祉関係

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなど。

### ② 授業支援関係

ICT支援員、学校司書、ALT、補習・個人指導へのスタッフなど。

### ③ 特別支援教育関係

特別支援教育支援員、専門家（言語聴覚士、作業療法士、理学療法士など）、特別支援教室専門員（東京都公立学校、特別支援教室の円滑な運営のために、連絡調整、児童生徒の行動記録、指導記録の作成、個別の課題に応じた教材作製）など。

以上の他に各区市町村ではそれぞれが工夫をして独自の専門スタッフを置いている。

以下の例は、A区教育委員会が学力向上に向けて配置しているスタッフである。

## 2 基礎学力の定着のために

### ① 教科指導専門員

教師が授業を改善し、充実していけるように、教員経験豊富で教科指導に秀でた専門員が教員に指導・助言を行い、「わかる授業」「魅力ある授業」を児童生徒に届け、学力の向上につなげている。

小学校は全科目、中学校は国語・数学・英語である。

校長、副校長は、靴箱や机、パソコンなどの準備で環境を整えること、一緒に授業観察するなどして、教員の指導力向上に共に努めるようにしている。授業力向上、学力向上のためには、管理職と教科指導専門員の連携は欠かせない。

### ② そだち指導員

小学校の国語・算数の授業でつまずきが生じた児童に個別指導を行う。

### ③ 生活指導員

中学校の生活指導を支援し、適切な学習環境の維持と向上を図る。

### ④ 学校図書館支援員の配置

他の区でも配置されているが、A区では毎日のように学校図書館の運営に携わり、児童生徒の読書活動の充実に努力をしている。

他



<参考文献>

- ① 「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」中央教育審議会 答申(令和3年1月26日) 文部科学省
- ② 「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」中央教育審議会 審議のまとめ (令和3年11月15日) 文部科学省
- ③ 「改正教育職員免許法の施行後の教育免許状の取扱いについて」(周知)(令和4年5月13日 事務連絡) 文部科学省
- ④ 学習指導要領の趣旨の実現に向けた 個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実に関する 参考資料 (令和3年3月版) 文部科学省初等中等教育局教育課程課
- ⑤ 「個別最適な学び」を実現する算数授業のつくり方 東京学芸大学附属小金井小学校 加固 希支男