

提言134 「令和の日本型学校教育」

実現のポイントは人材育成である。

中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」(令和4年12月)は、「学校教育の成否は、教師の力に大きく依存していることは言うまでもない。」「時代の変化に応じた高い資質能力を身に付けた教師の安定的な確保と、教師一人一人が生き生きと活躍できる環境の整備にかかっている。」とした。

そして答申は「**教師に共通的に求められる資質能力**」を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用であると再整理した。

また**今後の改革の方向性**を①「新たな教師の学びの姿」の実現、②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成、③教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と安定的な確保、とし具体策を示した。

さらに「**新たな教師の学びの姿**」については、子供たちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」(個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」)の実現、とした。

特に、**校長・管理職に求められる資質能力**として、マネジメント能力に加え、「アセスメント」や「ファシリテーション」であるとし、教師を支える環境整備として「学びの振り返りを支援する仕組みの構築」「多様な働き方など教師を支える環境整備」について具体的に提言している。

令和5年度となり、校長は、年度の初めに組織を再編成し教育経営の方針と道筋を示し、学校は新たな体制でスタートした。

学校を取り巻く課題は、子供たちの多様化やコロナ禍、Society5.0、働き方改革、さらに深刻な教師不足など多岐にわたる。

校長は、教員養成や教員採用の権限は無いが、教員育成の責任はある。

校長として「教師の新たな学び」の実現に向けて何ができるのか、具体的な提言を以下に示す。

提言A 学校全体で教員を育てる体制をつくる。－みんな育て、みんなが育つ学校を－

若手教員のみならず全ての教員が、日常的に本人が抱える課題解決や悩みの解消を支援し合い、互いに成長できる学校づくりを推進したい。

このことが職場に一体感を生み出し、学校の組織力を高める。

(1)温かい人間関係を基盤とした学校づくり

気軽に相談したり励ましをもらったりする人間関係があればこそ、安心して自分のもつ課題を解決して教師として成長していこうという意識が醸成される。

校長は「学校全体で学び合い、励まし合いながらよりよい学校を作っていく」という姿勢を示すことが大切である。

また、温かい人間関係づくりに努める中、教員へ気軽に声掛けをし、人間関係を作り、相談があれば真摯に対応し教員一人一人を大切にしているという思いを伝えることが学校の温かい雰囲気づくりにつながる。

(2)「また参加したい」と思う研修の企画・推進

ある学校では若手研修を夏季休業中に実施している。講師は先輩教員が務め、教務、生活指導、特別支援教育などの在り方を学ぶ取組である。午前中2時間程度の取組で講師を務める中堅教員の資質向上につながっている。

また、年間12回の若手育成研修（うち5回は校内研修とタイアップ）において、「定期考査作問について」「道徳科の指導案」「望ましい生徒集団の育成」「生徒指導の充実」などをテーマに挙げ、ボトムアップが図れた。教員3年目までを対象としたが、評判が良く自主的に参加する教員が増えた。校外研修への参加も進め、校内で共有化することを通して指導力向上につながった。

以上のように、一人で悩む教員を無くし、学校全体の組織力向上に努力し、みんなで育てる、みんなが育つ学校をつくっていくことが大切である。

提言B 学校としての目標、課題を分かりやすく提示する。

教員それぞれは頑張っているが組織としてのまとまりがなく、教員に元気がないと思える学校がある。

このような時の校長の役割は、自校の組織としての目標、課題を示し教員が自身の役割を自覚し、進むべき方向や内容を理解できるようにすることである。

(1)取り組むべき課題を示し、教員自身が自分の取組内容を考えられるようにする。

校長は、年度当初に現在の学校の課題を把握し重点取組内容を示す必要がある。

例えば、①多様な教育機会の確保②基本的な感染症対策の徹底③児童生徒の主体性の伸長④ICT教育の充実⑤道徳科授業の充実などである。

これらを受けて、教員は、自己申告の目標設定に自身の分掌や役割に応じた重点取組へのアプローチの仕方を記載する。

(2)実施後、目標明確化の成果を具体的に認め自信をもたせ、学校運営に組織的に協力しようとする姿勢を育てる。

新規採用教員にとどまらず若手の教員など教員によっては、目標をもつことができても自分の取組の意義を重点取組と関連づけることができないことが多い。

そこで、その教員が行ったことに対して、「あなたのやったことは、重点取組の○番にあたります。うまくやりとげました。」と意義づけ、自信をもたせ、組織的に協力しようとする姿勢を育むようにする。

このことで、学校は目標に向かって組織的に協力してこそ力を発揮できることを教員は自覚し、自分のやるべきことに向けて指導力の向上を図ろうと努力していく。

このように校長は、学校の方向性を示す役割を行っていきたい。

ある校長は、教員に「教師は授業で勝負する」ことを折に触れて伝え、「手柄は教員にあるという気持ちでそれぞれの教員に接している」という。その学校では、授業研究を教

員が熱心に行っており、意欲をもって職務に励んでいる。

校長の言葉が教員のやる気やまとまりを育てる。

校長自身が自信をもって児童生徒がよりよく成長するための方針を示し、教員が意欲をもって学校運営に携わる学校を作ってほしい。

提言C 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言を行う。

冒頭文で述べられた教員の育成に関する校長が行う環境整備の一つ「**学びの振り返りを支援する仕組みの構築**」の具体案として、授業観察と週の指導計画の活用による教員の指導力の育成について提言したい。

教員の指導に熱心な校長は、毎日のように一人一人の教員と対話しながらその教員の業務に対する指導を心掛けている。

その代表的なツールとして実績があるのが授業観察と週の指導計画の点検である。

両者の共通点は教員の日々の具体化した職務を振り返る機会を使って第三者からの助言ができることである。

そのツールに**ポートフォリオ評価**の考えを導入してみたらどうか。

ポートフォリオ評価は、現在の学習指導要領改訂に伴う中教審答申でも明記され、児童生徒の学習過程における形成的評価の一つとして学校現場で実践されている。

ある校長先生は、授業観察及び週の指導計画の点検をこの手法を使って年3回の教員との個人面談時に実践した。その結果、本人の授業力や生徒指導力などの向上はもとより教員自身が自己の能力の長所や短所に気付き自助努力を行う姿勢が見えるようになるなどの成果があった。また、本人との数回にわたる面談の記録は校長が業績評価を行う際の資料としても活用できた。

こうした評価法を導入する上で効果的なのが**ルーブリック**（達成度を示す評価基準表）である。

文科省は「指標」という形で今後示していくものと考えられるが、これまでも各教育委員会において評価者訓練等で使われてきた「達成基準」と考えればよい。

校長がポートフォリオ評価を行う際に配慮したいことは、授業観察にしても週の指導計画の点検にしてもルーブリックを根拠とした指導助言を本人に示しそれを記録して個人別に蓄積（ファイリング）しておくことである。

それにより本人の授業や業務に対する変容を系統的にみることができ、年度末の業績評価など総括的評価にも活用することができる。

また、校外研修等での報告書（＝振り返り）を個人別ファイルに添付することで本人理解をさらに促すことが出来るであろう。

こうした校長の取組によって教員一人一人が自己の職務に対し主体性を発揮し「学び続ける教員」として成長し続けることにつながっていくものとする。

提言D 多様な専門性を有する質の高い教員集団の形成には校長自身の業務の再点検を。

今回の答申に先んじて、昨年8月に「**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する**

るガイドライン」が示された。

このことは、管理職のリーダーシップのもとで、改めて職層や専門性を踏まえた研修の受講を奨励することを意味する。

これまでの国や都の研修体系に大きな変化を見出せない中、校長としては、どこから手をつけていけば良いか手探りでの進行管理が余儀なくされている。

まずは、校長自身が、管理職に関する育成指標を策定されることが答申に明記されていることを認識し、**従前の業績評価等の人事考課制度が十分に学校経営に生かしているかを検証**するなど、自ら範を示していきたい。

そこで、学校経営計画に答申の趣旨を盛り込み、「新たな教師の学びの姿」の実現を目指した経営の方針転換について明確に示すべきと考える。特に新任校長は、自己申告などの機会を利用し、子供たちの学びの姿の転換に合わせて教師自身の研修観の転換が必須であることを再認識させることから始めたい。

その際、今回の答申の趣旨は、急速な社会の変化に対応できる「高い専門性を有する教師集団の形成」であることを強調せねばならない。

そして、教員一人一人に役割を自覚させ、喫緊の教育課題に向き合い、解決に向けて資質能力を高めていけるよう、個々の研修への考え方を再考させることが必須となる。

「**研修履歴**」など、教師の学びの振り返りを支援する仕組みについては、教員の育成指標とともに、今後示された段階で迅速に経営に生かす必要がある。

それまでは、各学校の研修環境を整備しつつ、個々の専門性に配慮した既存の研修体系を生かした研修を進め、学校の教育力の向上を目指すことが肝要である。

<参考文献>

○研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン(令和4年8月 文部科学省)

○「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)<令和4年12月19日 中央教育審議会>

○次期教育振興基本計画について(答申)<令和5年3月8日 中央教育審議会>

○令和4年中央教育審議会 文部科学省配布資料