

# 生徒を主語にする 学校をつくるための 校内研修を

20211222

独立行政法人教職員支援機構

荒瀬 克己

# 生徒を主語にする

新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ(審議まとめ)

2020年11月13日

「はじめに」から

本審議まとめは、我が国の高等学校教育の有する意義や役割について改めて整理した上で、「非連続的」とも言えるほどに急激に変化する社会経済の中で、生徒一人一人が自分の価値を認識するとともに、相手の価値を尊重し、多様な人々と協働しながら、豊かな人生を切りひらき、持続可能な社会の創り手となることを後押しするために、**「生徒を主語にした」高等学校教育**を実現するべく、全ての高等学校における特色・魅力ある教育の実現に向けた方向性を示すものである。

# 生徒を主語にする

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して(答申)

2021年1月26日中央教育審議会

「はじめに」から

ここでは、ICTの活用と少人数によるきめ細かな指導体制の整備により、「個に応じた指導」を学習者視点から整理した概念である「個別最適な学び」と、これまでも「日本型学校教育」において重視されてきた、「協働的な学び」とを一体的に充実することを目指している。さらに、これを踏まえ、各学校段階における子供の学びの姿や教職員の姿、それを支える環境について、「こうあってほしい」という願いを込め、新学習指導要領に基づいて、**一人一人の子供を主語にする学校教育**の目指すべき姿を具体的に描いている。

# 高等学校学習指導要領第1章総則第1款1

## 第1款 教育課程編成の一般方針

1 各学校においては、教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、**地域や学校の実態、課程や学科の特色、生徒の心身の発達の段階及び特性等を十分考慮して、適切な教育課程を編成するものとし、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。**現行学習指導要領(平成21年3月告示)

## 第1款 高等学校教育の基本と教育課程の役割

1 各学校においては、教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、**生徒の心身の発達の段階や特性等、課程や学科の特色及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成するものとし、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。**新学習指導要領(平成30年3月告示)

生徒が学び、学び合う学校



教師が学び、学び合う学校



教師の新しい学び(研修)の在り方

- 一人ひとりの教師にとって、  
個別最適な学び・協働的な学び
- 主体的・対話的で深い学び
- 体系的・計画的(即応も)
- 多様性・振り返りが重要

「審議まとめ」の重要なメッセージ（「Ⅵ.おわりに」から）

- 学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指していく。
- 教師の学びの内容の多様性と、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性を重視する。

教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒のみならず、教師の学びにもまた求められている命題であるといえる。

## ■ 研修の役割と要件

- 職能の向上を通して、教師のキャリア発達を促すもの。
- ただ受けるだけではなく、必ず振り返りの機会を持つことを要件とする。分かったこと、分からなかったこと、新たな発見、興味の深まったこと、これからやってみたいことなどを参加者どうしが交流することによって、学びを確かにする。

## ■ 研修の主体

- 教育委員会
- 学校(長)……校内研修
- 大学・大学院
- 民間組織・事業者
- 教職員支援機構(NITS)  
……体系化／連携／情報提供・共有

## ■ 校内研修の充実と位置づけ

教師は現場で育つ。学校外での学びも当然重要だが、教師の学びの「軸」は学校にある。

# 「審議まとめ」教職員支援機構(NITS)の役割として

## ◇研修受講履歴管理システム(仮称)と3つの仕組み

- ①学習コンテンツの質保証を行う仕組み
  - ②学習コンテンツを整理・提供するプラットフォーム
  - ③学びの成果を証明する仕組み
- の一体的構築に向けた構想の具体化

## ◇都道府県教育委員会等との連携強化

## ◇教職大学院等との連携強化

## ■教職員の職能向上を図る研修の研究、開発、充実

中央研修、課題別研修、セミナー等の企画・実施 **見直し**

校内研修コンテンツの制作

\* 校内研修: 課題発見を含め、研修をデザインできる教職員、  
効果的に運営できる教職員の育成 (プロデューサー、ファシリテーター)

\* 「地域センター」・有識者からのヒアリング



## 研修履歴の活用

- 教師がキャリア発達（役割の自覚・自分らしさの発揮）のために  
学びの記録（よさや可能性、課題の発見・確認）に基づいて、
    - 学びの自己管理と自己評価を行う。
      - 職能の向上に向けて、自分の研修計画を立てる。
      - 校内研修（授業・生徒支援・課題解決）を効果的実施に。
- 「主体的・対話的で深い学び」を進めるための基礎資料
- 任命権者・管理職による対話・指導と研修計画のために
    - 児童生徒・学校・地域の教育課題の解決に向けて、  
教師一人ひとりの職能を高めていくための資料。
    - 適材適所の人事を行うために活用する資料。
    - 管理職が校内研修の内容を検討するための資料。

たとえば

- 総合的な探究の時間、各教科・活動等での探究で、  
どのような資質・能力を、どのような方法で養うのか。
- スクール・ポリシーの実質化に向けてどう取り組むか。  
新しい時代の高等学校教育の在り方WG(審議まとめ)
  - 育成を目指す資質・能力に関する方針
  - 教育課程の編成及び実施に関する方針
  - 入学者の受入れに関する方針
- 進路検討会を、一人の生徒を多角的・多面的に見て、  
それぞれのキャリア発達を促すために活用できないか。

- 研修＝各教員が学習指導要領にもある「主体的・対話的で深い学び」を、自己のキャリア形成・課題解決を実現するもの。
  - 体系的・計画的であること
  - 多様性・振り返りの重要性
  - 職能開発(知識・技能、資質・能力)に向けて
- 今後の研修のあり方としては、都道府県、教職大学院、教職員支援機構、民間、学校(校内研修)の5つの主体が研修内容を充実させ、それぞれの役割を果たすことが重要。
- 教職大学院は、研修にどのように関わっていくか、教職大学院の研究の知見を研修にどう生かすかなどを考えつつ、それぞれの取り組みを検討していただきたい。
- 教職員支援機構は、各教職大学院等の優れた取り組みを繋ぐ。
- 教職員支援機構として管理職・教職員に対し、校内などの研修をデザインできる研修マネジメント能力を養成する研修の実施。

## 教師の満足度と生徒の幸福

顧客の満足を生むのは従業員の満足であるという。

品物を提供する職業もそうだろうが、

学びを提供する教師ならばなおさらであろう。

生徒や保護者の満足は、教師の満足なしには生まれない。

もとよりこれは自己満足ということではない。

たとえば、探究心のない先生に出会うことで、

生徒の興味関心が引き出されるだろうか。

教育という仕事を面白いと思わない先生と一緒にいて、

生徒は幸せか。