

# 新たな学校のあり方について

令和4年8月22日 堺市教育委員会

## 目 次

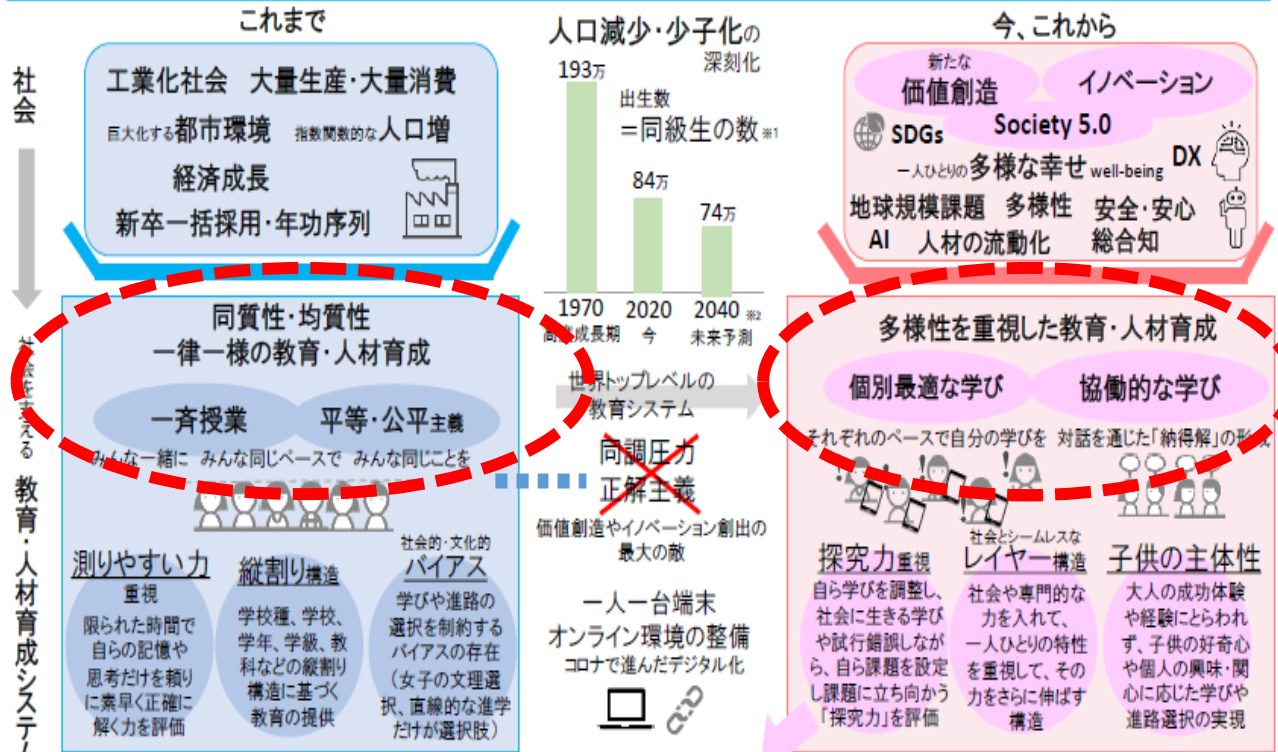
- 国における議論 (1頁)
- 新たな学校のあり方について～新たなステージへ～ (2～5頁)
- 今後の取組について (6頁)

## 次代を担う子どもたちの未来を見据えて

### 【国における議論】

- 「一人ひとりが多様な幸せ (well-being)」をめざすSociety5.0時代、DX、アフターコロナという大きな転換期にある今、**教育・人材育成システムの抜本的な転換が急務**
- これまでの工業化社会における「**同質性・均質性の一律一様の教育・人材育成**」から、これからの社会における「**多様性を重視した教育・人材育成**」へ転換
  - ※2017年の学習指導要領改訂により**資質・能力重視の教育課程**への転換

### (教育・人材育成システムの転換の方向性)



- ▶子どもの認知の特性をふまえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図り、「そろえる」教育から「伸ばす」教育へ
- ▶一つの学校がすべての機能・役割を担う構造からデジタル技術も最大限活用しながら、社会や民間の専門性やリソースを活用する組織へ
- ▶皆同じことを一斉にやり、皆と同じことができることを評価してきたこれまでの教育に対する社会全体の価値観を変えていくことが必要

Society5.0の実現のために、学校教育には、次代を切り拓くイノベーションの源泉である創造性と「多様性」「公正や個人の尊厳」「多様な幸せ (well-being)」の価値が両立する「持続可能な社会の創り手」を育てることが求められている

資料：中央教育審議会初等中等教育分科会（第134回）  
「Society5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ（中間まとめ）」一部引用・改変

# 新たな学校のあり方について～新たなステージへ～①

## 【堺市の考え方】次代を担う子どもたちの未来を見据えて①

### 急激に変化する時代

#### Society5.0時代

AI、ビッグデータ、IoT、ロボット等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられ、社会のあり方そのものがこれまでとは非連続と言えるほど劇的に変わる超スマート社会（Society5.0）の到来

#### 予測困難な時代

新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、先行き不透明な予測困難な時代

#### 人生100年時代

世界一の長寿社会を迎え、教育・雇用・退職後という伝統的な人生モデルからマルチステージのモデルへ変化

#### グローバル化

在留外国人、海外在留邦人数ともに増加。情報通信や交通分野での技術革新により、地球規模で人、モノ、情報が移動。社会のあらゆる分野でのつながりが国境を越えて活性化

#### 人口減少

2040年までにかけては、一貫して人口減少、少子高齢化が進展

### これからの学校には

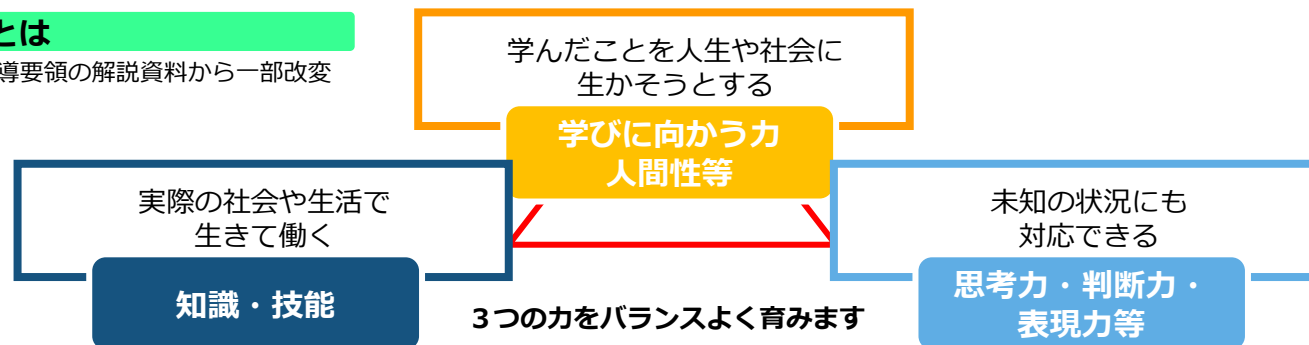
自分のよさや可能性を認識  
あらゆる他者を価値のある存在と尊重  
多様な人々と協働

様々な社会的変化を乗り越える  
豊かな人生を切り拓く

持続可能な社会の創り手と  
なることができるような  
資質・能力の育成が求められる

### 育むべき資質・能力とは

資料：文部科学省 新学習指導要領の解説資料から一部改変



<参考> OECDが示す変革をもたらすコンピテンシー

資料：中央教育審議会初等中等教育分科会（第134回）資料から一部改変

新たな価値を創造する力

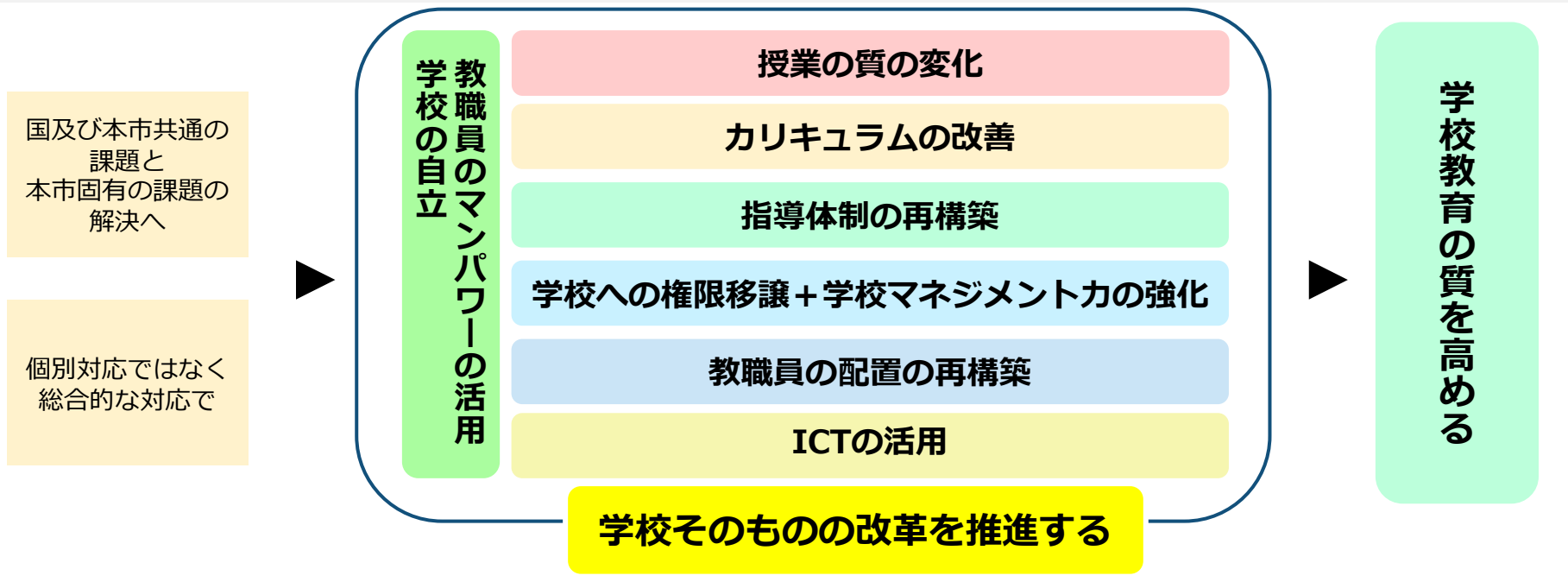
対立やジレンマを克服する力

責任ある行動をとる力

## 【堺市の考え方】次代を担う子どもたちの未来を見据えて②

急激に変化する時代を生きる子どもたちに必要な資質・能力の育成に向けて

多様な子どもたちを誰一人取り残すことなく育成する「個別最適な学び」と子どもたちの多様な個性を最大限に生かす「協働的な学び」の一体的な充実



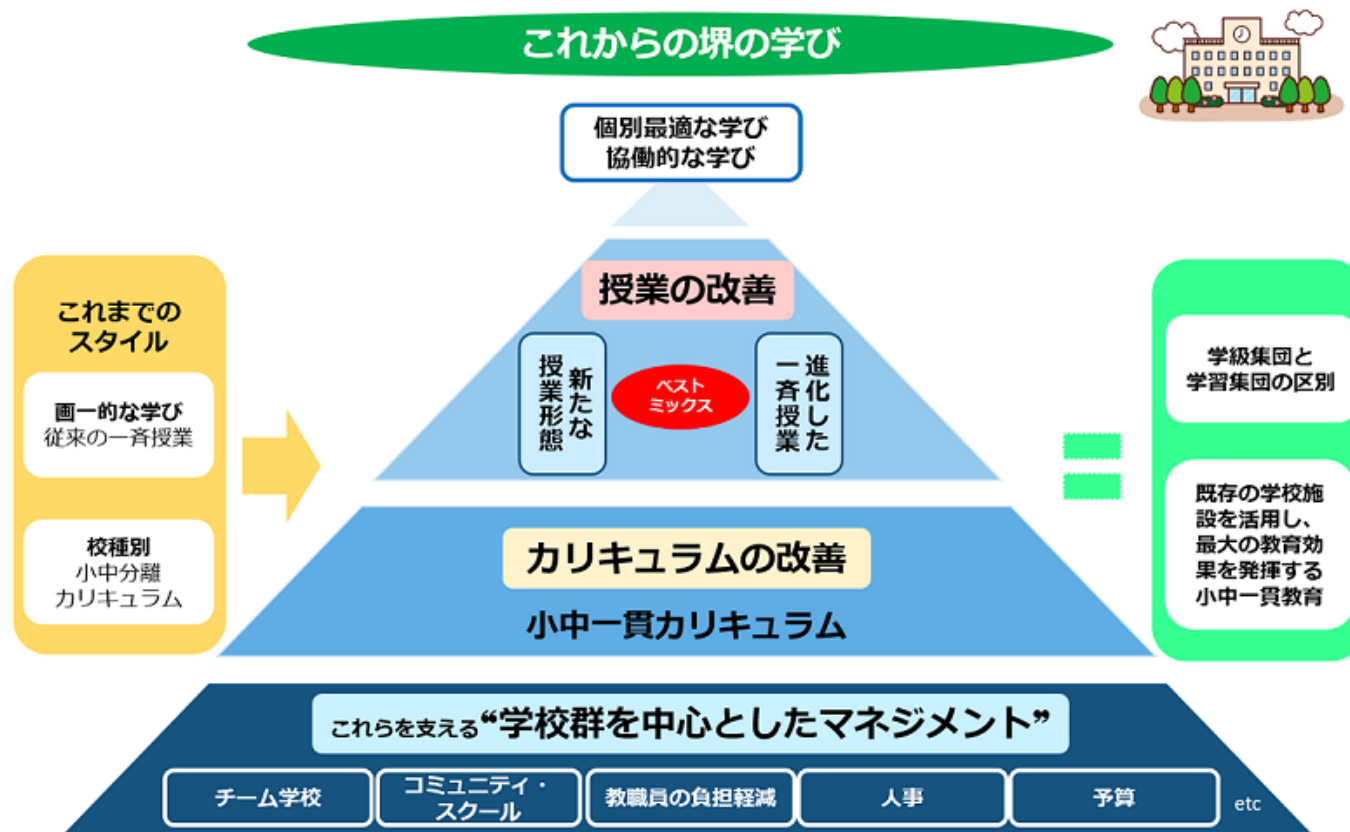
### ＜参考＞堺市における教育の抱える課題

- 少子高齢化、人口減少による学校教育の維持とその質の保証に向けた取組の必要性
- 子どもたちの多様化（特別支援教育を受ける児童生徒や外国人児童生徒等の増加、貧困、いじめや不登校児童生徒数の増加等）
- 中学校では、全国学力・学習状況調査における無回答率や学力低位層の割合が高い
- 教師の長時間勤務による疲弊
- 学校規模の差による規模適正化（小規模校・大規模校が混在） など

# 新たな学校のあり方について～新たなステージへ～③

## これからの堺の学び～教育が抱える課題の解消と子どもたちの未来を見据えて～

- 【背景】 学校教育には、次代を切り拓くイノベーションの源泉である創造性と「多様性」「公正や個人の尊厳」「多様な幸せ (well-being)」の価値が両立する持続可能な社会の創り手を育むことが求められている
- 【目的】 急激に変化する時代を生きる子どもたちに**必要な資質・能力**を育み、子どもたちの**可能性を引き出す**
- 【取組】 **学校園の変革**を推進し、「**令和の日本型学校教育**」を実現する
- 【めざす学校】 **子どもの未来をつくる学校** ～自主性・自律性に富んだ自立した学校～



「堺市での新たな学校のあり方」≡国の議論・方向性

## これからの堺の学び～ 自立する学校群 ヒト・モノ・カネの集積を生かした自主性・自律性に富んだ学校群づくり～

### ■ これからの堺の学び

授業の改善・カリキュラムの改善による個別最適な学びと協働的な学び

子どもの学びを校種で分断せず、既存の学校施設を活用し、最大の教育効果を発揮する小中一貫教育

- ✓ 授業の改善
- ✓ カリキュラムの改善
- ✓ 学校群を中心としたマネジメント

### I 授業の改善

- ・ 画一的な学びから学級集団と学習集団を区別した学びに変更し、新たな授業形態と進化した一斉授業のベストミックスをめざす。

### II カリキュラムの改善

- ・ 義務教育9年間を見通したカリキュラムのもと、系統性・連続性を意識した教育活動に取り組む。

方策として

実現可能な体制構築が不可欠

### III 学校群を中心としたマネジメント

- ・ ヒト・モノ・カネの裁量権限の拡大
- ・ 教職員の共通理解

### IV 【学校群のかたち】

- ・ 中学校区を一体的にマネジメントする小中一貫教育体制 = 学校群



# 今後の取組について

## 新たな学校マネジメントモデル事業について

「新たな学校のあり方」の取組の検討、効果検証を行うため、モデル学校群を選定し「授業の改善」「カリキュラムの改善」と、それらを支える「学校群を中心としたマネジメント体制強化」に資する取組の検討、実施、効果検証を行う。

### 【実施校数】

3 学校群程度

### 【モデル事業内容】

「授業の改善」「カリキュラムの改善」と、それらを支える「学校群を中心としたマネジメント体制強化」を図るため、令和4年度に学校群内の現状把握や、課題・目標設定、方策の策定（教育課程の編成等）、方策実施に必要な組織体制を構築するための予算・人事等を検討し、令和5年度にその検討内容をもとにモデル事業を実施する。

### 【モデル実施期間】

令和4年10月～令和5年3月 取組の検討、決定  
令和5年 4月～令和6年3月 実施、効果検証

## 新たな学校のあり方取組指針の策定について

モデル事業による検討取組と合わせて、「授業の改善」「カリキュラムの改善」「学校群を中心としたマネジメント体制強化」につながる取組を教委各所管部局と検討を行い、3月に「新たな学校のあり方取組指針（素案）」としてまとめる。取組指針（素案）をもとに、令和5・6年度のモデル検証や総合教育会議での議論等を踏まえ、令和6年度末に取組指針を策定し、令和7年度から取組の本実施につなげる。

## スケジュール

令和4年10月～モデル学校群で取組、検証手法の検討・調整、市教委で制度設計  
令和5年 3月 「新たな学校のあり方」取組指針（素案）の作成  
4月 モデル学校群で取組開始

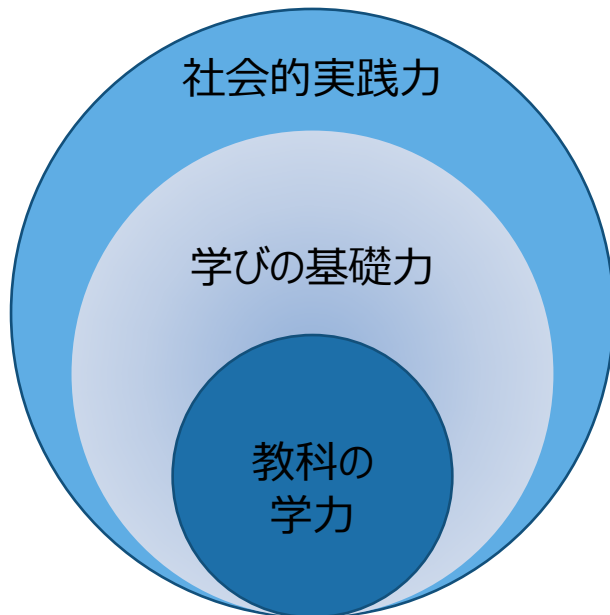


## 総合的な学力

自らを導く学びを通して「自分にとって意味のある学び」に結びつけ  
自分自身や他者、社会の豊かさのために、責任をもって行動できる子どもの姿

### 教科の学力と学びの基礎力、社会的実践力の 視点で整理

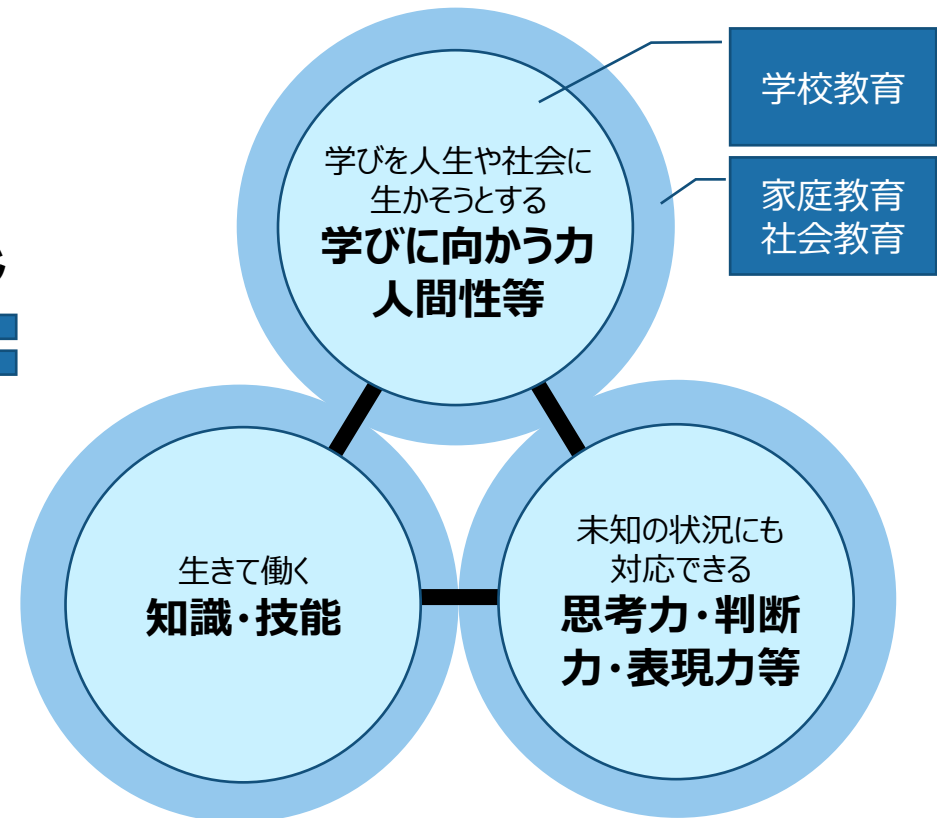
テストや調査の得点だけが学力ではなく、好奇心や自尊感情、コミュニケーション能力、問題解決能力なども含めて総合的に子どもの力を捉え3つの力を総合的な学力と定義（第2期未来をつくる堺教育プラン参照）

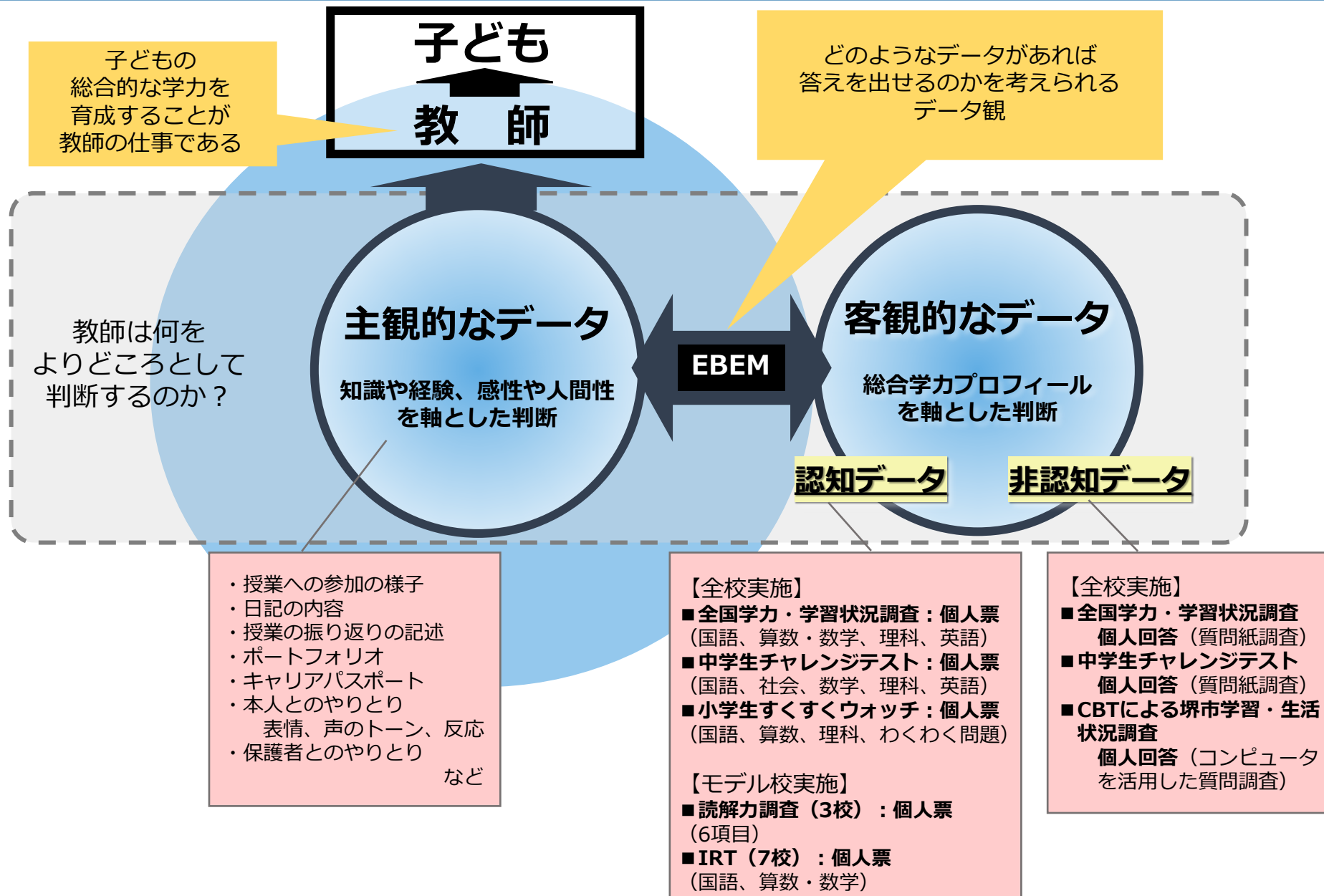


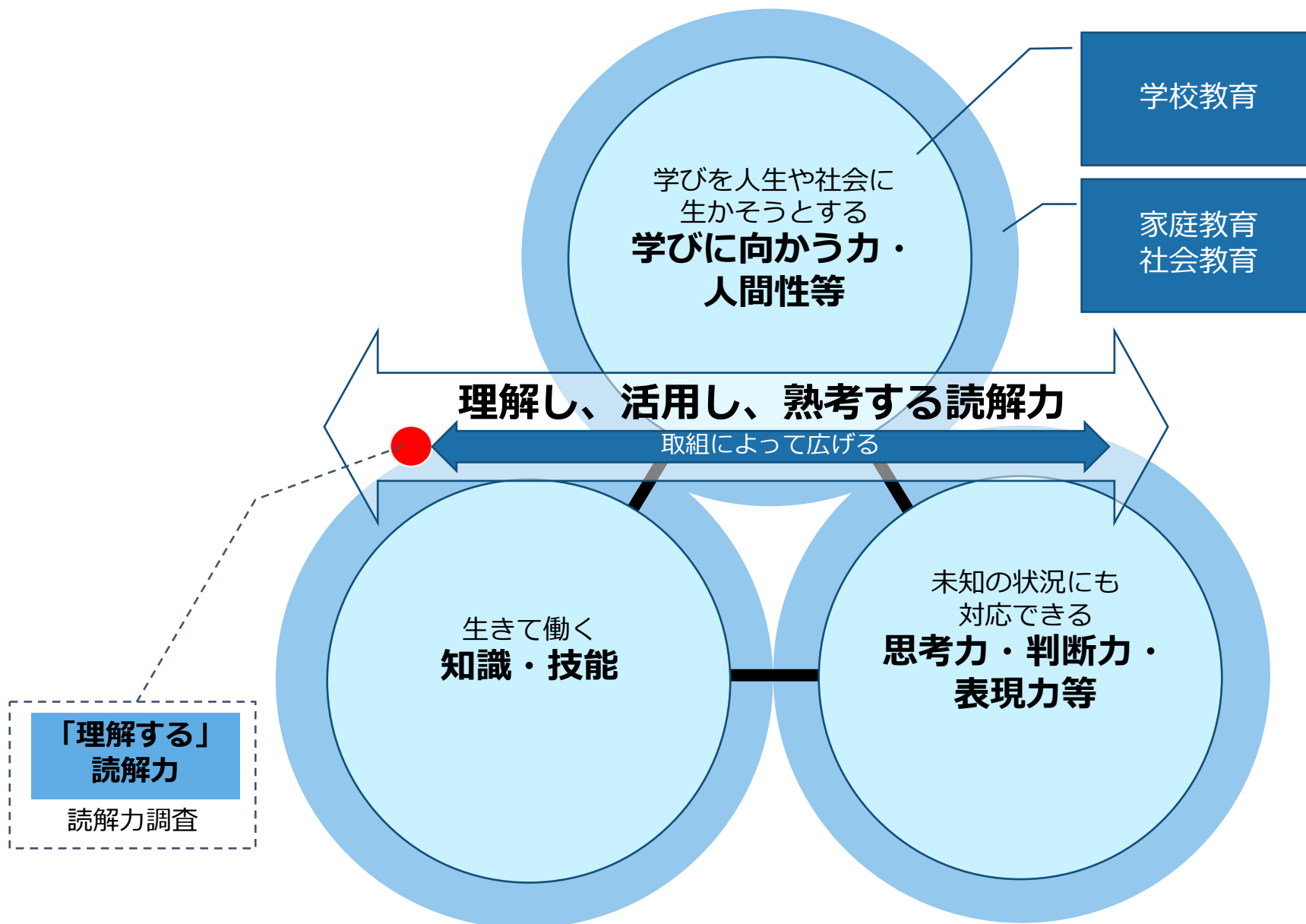
理念は同じ

### 各教科等で育む資質・能力で整理

学習指導要領が示す各教科等で育む資質・能力に合わせて整理することで、学校の取組を明確にする。個人や社会の豊かさの実現に向けて学んだことを学校教育だけでなく、家庭教育や社会教育においても実社会と結び付けて発揮できる力を総合的な学力と定義







# 新しい時代に対応する 学校管理職マネジメント等 研修プログラムの開発

## ◆学校マネジメントの課題認識

- ・ 学校は「現状の把握」が弱い
- ・ 目標の共有・妥当性が不十分
- ・ 資源を有効に活用した方策が不十分

## ◆調査研究の目的

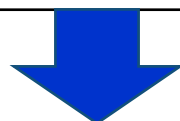
教職員の組織運営能力を向上させる



**「企業型から公務員型へ」**の転換

# ◆ 調査研究の方法

兵庫教育大学教育行政トップリーダーセミナーのテキスト  
「マネジメント」「リーダーシップ」



学校管理職用「マネジメント」テキストへ

- 研修を実施することにより、受講者の反応を調査
- より効果的になるよう改善



学校管理職用  
「リーダーシップ」  
テキストへ



教員用  
「マネジメント」  
テキストへ



## ◆研修試行実施対象地域と受講者数（平成29年度）

### ●12地域 延べ2,435人（受講対象者：小・中・県立校長、教頭、指導主事等）

情報収集	< 12地域・826人 > 北海道78, 長野県101, 福井県91, 三重県106, 沖縄県77, 函館市18, さいたま市39, 新潟市24, 浜松市137, 神戸市34, 延岡市38, 沖縄県市町村連合会83
分析	< 8地域・786人 > 北海道78, 長野県368, 福井県91, 三重県102, 函館市18, 浜松市44, 神戸市47, 延岡市38,
構想	< 7地域・419人 > 北海道78, 福井県92, 三重県102, 函館市39, 浜松市37, 神戸市33, 延岡市38
企画	< 4地域・245人 > 北海道78, 福井県92, 函館市39, 神戸市36
実行	< 2地域・81人 > 北海道77, 函館市4
判断	< 2地域・78人 > 北海道74, 函館市4

### ●育成講師数（平成29年度）

[情報収集] 8人, [分析] 7人, [構想] 5人, [企画] 2人

# ◆研修試行実施対象地域と受講者数（平成30年度）

## ●13機関 延べ2,293人（受講対象者：小・中・県立校長、教頭、指導主事・教諭等）

管理職マネジメント	
情報収集	< 13地域・605人 > 北海道44, 長野県22, 福井県98, 三重県115, 沖縄県143, 函館市28, 浜松市32, 神戸市38, 大津市16, 天理市30, 延岡市5, 成果発表会18, 沖縄県市町村連合会16
分析	< 13地域・531人 > 北海道44, 長野県22, 福井県98, 三重県115, 沖縄県76, 函館市28, 浜松市32, 大津市13, 神戸市35, 天理市30, 延岡市5, 成果発表会19, 沖縄県市町村連合会14
構想	< 9地域・285人 > 北海道44, 福井県98, 函館市26, 浜松市31, 神戸市37, 大津市11, 延岡市5, 成果発表会19, 沖縄県市町村連合会14
企画	< 9地域・344人 > 北海道44, 福井県97, 函館市26, 浜松市71, 大津市11, 神戸市37, 延岡市32, 成果発表会12, 沖縄県市町村連合会14
実行	< 7地域・237人 > 北海道44, 福井県97, 函館市13, 神戸市25, 延岡市31, 成果発表会13, 沖縄県市町村連合会14
判断	< 7地域・236人 > 北海道44, 福井県97, 函館市13, 神戸市25, 延岡市31, 成果発表会12, 沖縄県市町村連合会14

## ◆研修試行実施対象地域と受講者数（平成30年度）

### ●13機関 延べ2,293人（受講対象者：小・中・県立校長、教頭、指導主事・教諭等）

管理職リーダーシップ	
組織を みる	< 新潟市・36人 >

教員マネジメント	
情報収集	< 大津市・19人 >

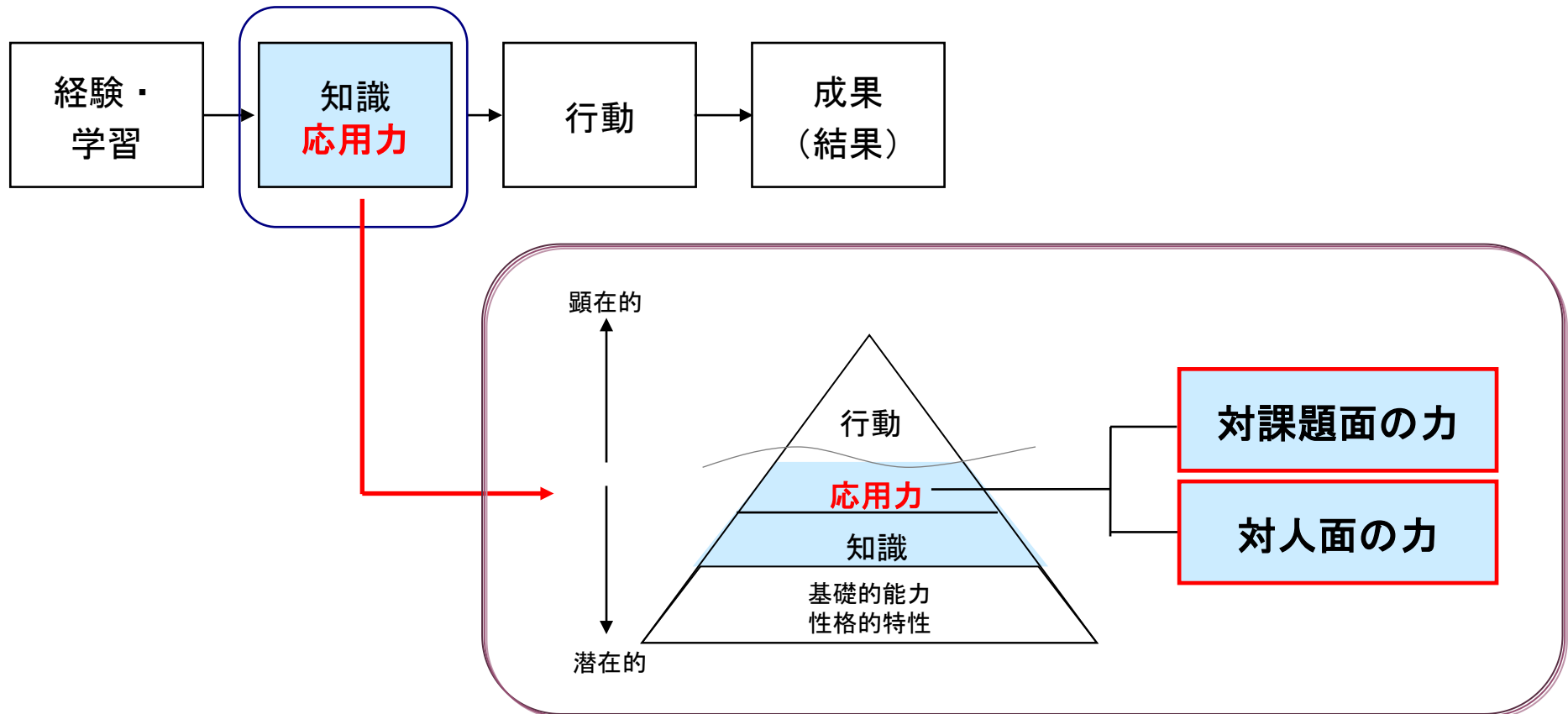
### ●育成講師数（平成30年度）

- ◆管理職マネジメント [情報収集] 9人, [分析] 5人, [構想] 5人, [企画] 5人,  
[実行] 3人, [判断] 3人
- ◆管理職リーダーシップ [組織をみる] 1人
- ◆教員マネジメント [情報収集] 1人

# 能力開発型テキスト

考え方を学び、  
応用力を身につける

- 「現状をどのように捉え」、「どういった課題を設定し」「どのような方策を遂行するか」という「**対課題面の力**」がリーダーには強く求められる



# ①学校マネジメントの転換

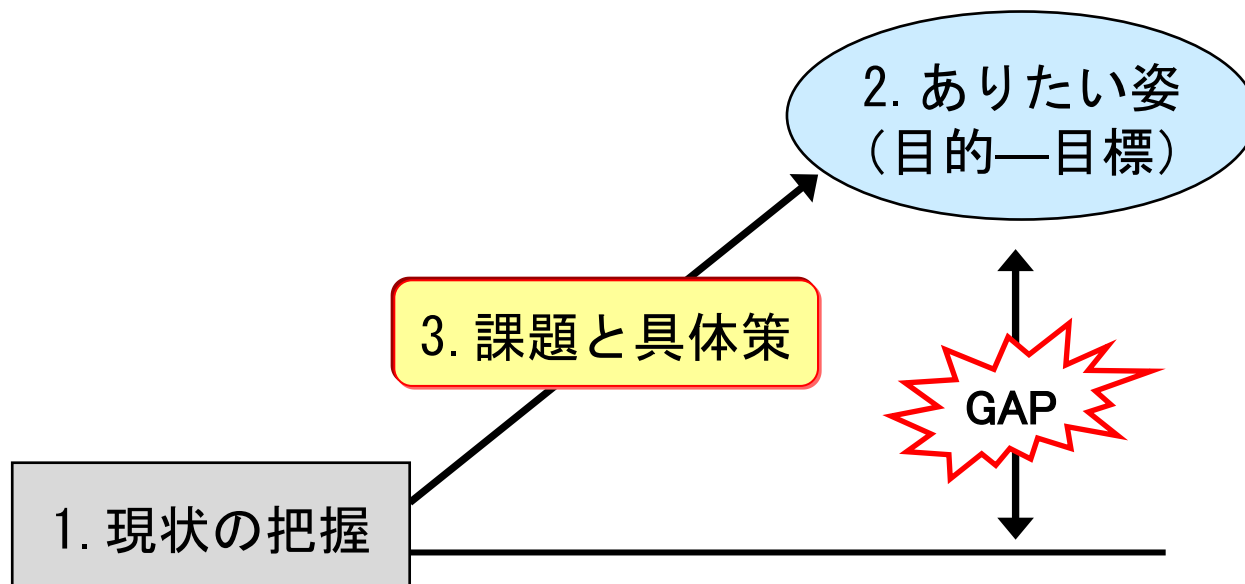
従来のマネジメントから

①ビジョンの提示 → ②現状把握 → ③ギャップを埋めるための方策・実施

地域住民の意向（民意）を反映した

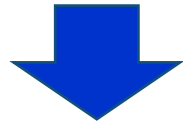
公共性の高い学校固有（公務員型）のマネジメントへ

①現状の把握（民意の反映） → ②ビジョンの提示 → ③目標達成のための方策・実施



## ②対症療法から課題解決へ

知識・経験による対課題力



知識・経験＋客観的データによる**対課題力**へ

自分の思考の特徴を知る

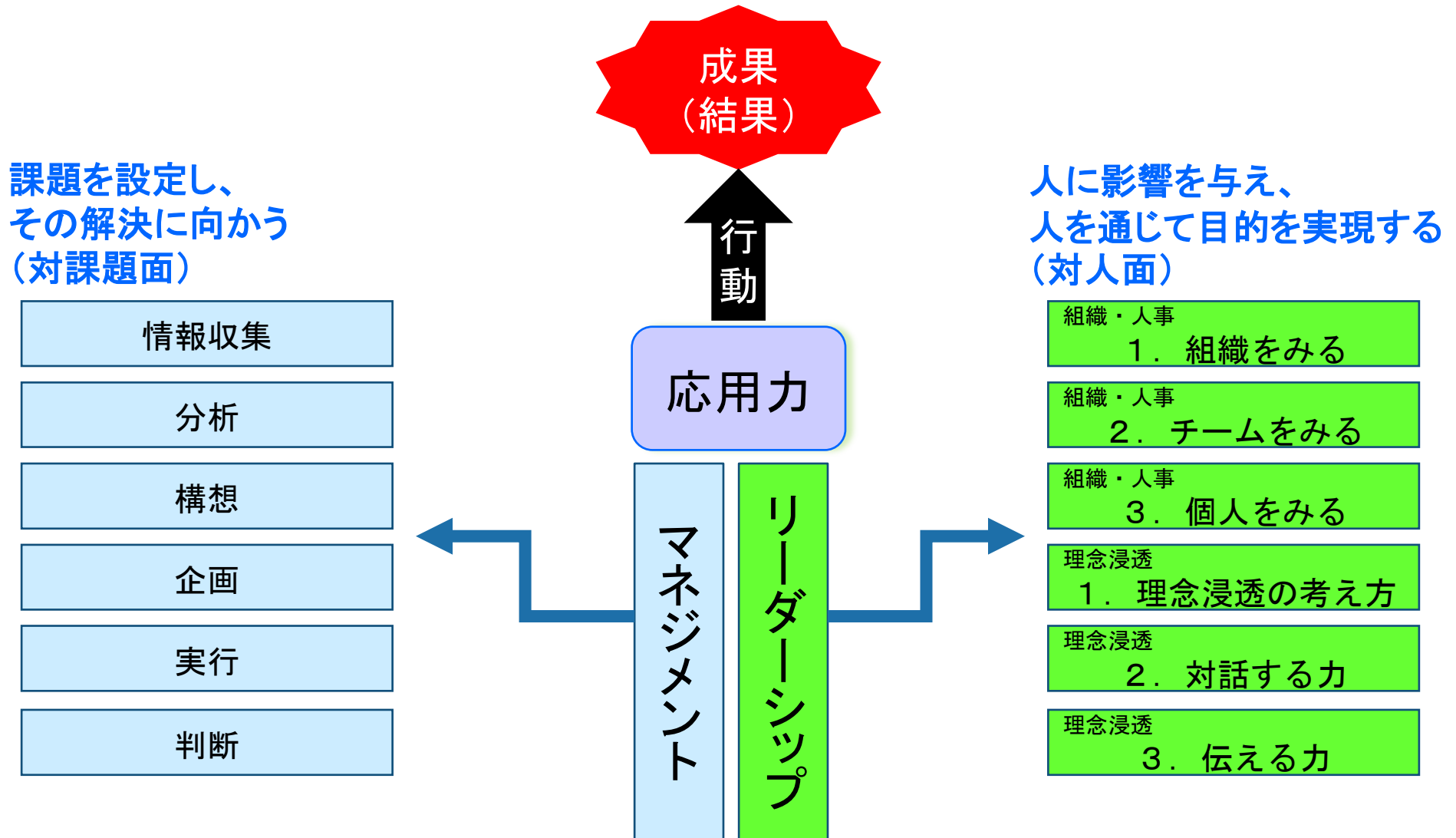
各校でのマネジメントにつながる考え方を学ぶ

知識・経験からだけでなく、客観的・理論的な考え方を学ぶ



# 研修プログラムの構成

リーダーが成果を創出するために必要な応用力を分解



## マネジメント

情報収集

分析

構想

企画

実行

判断

リーダーシップ

1. 組織をみる

組織・人事

2. チームをみる

3. 個人をみる

理念浸透

1. 理念浸透の考え方

2. 対話する力

3. 伝える力

ありがとうございました。