

次期教育振興基本計画の策定に向けた若手・中堅職員懇話会 (通称：ジキコン) について

(概要)

次期教育振興基本計画の策定に向け、今後5年間に必要な教育の方向性について文部科学省の若手・中堅職員による議論を実施

(参加者)

文部科学省の若手・中堅職員 約70名

(活動期間)

令和4年6月～11月

(活動内容)

希望するテーマ別のグループに分かれて議論を行い、提言をとりまとめ
(→次スライド以降が提言概要)

※ジキコンにおける提言は文部科学省としての見解を示すものではありません。

「学校の役割・教師の役割」グループ

検討経緯

- 学校・教師の役割グループにおいては、主に「学校教育における外部リソース活用」に関して以下3名の有識者よりヒアリングを実施。

五十棲浩二 経済産業省教育産業室長
横田洋和 戸田市教育委員会事務局次長
石川晋 NPO授業づくりネットワーク理事長

- 結果、外部リソース活用の観点からも、学校・教育委員会における意欲的な取組や政策立案を推進することが重要と再認識し、この観点から提案事項をとりまとめ。
- 本提言は、学校教育の質の向上や外部リソース活用等のため必要な施策を網羅するものではなく、更に施策を充実する余地があると考えられる分野に関して重点的に提案するもの。

提言①：教師の意欲的な取組の推進

教師は高度な専門性が求められる職であり、**いわば「職人」**。教師の指導力向上や外部リソース活用等の特色ある取組を推進するためには、**第三者的立場の文部科学省や教育委員会が直接教師に働きかけを行うだけでなく、教師間で各自の強みに応じた授業実践（職人技）を共有し、効果的な取組が伝授されていく「場づくり」を進めることも重要ではないか。**

【施策イメージ】

- ✓ 現行の文部科学大臣優秀教職員表彰制度を活用し、地域毎に優秀教職員による授業研究会や他の教員指導が行われるよう支援。加えて、国が優秀教職員による教育実践事例等をまとめた研修コンテンツを配信等。

【有識者コメント】

- ✓ 「学校に外部人材を積極的に招き入れるかは、管理職の考え次第。そんな管理職の考えを変えるのは、教育委員会ではなく、インベーターとして動ける教師自身。文部科学省にはそんなインベーター教師を支援してもらいたい。」（石川晋 NPO授業づくりネットワーク理事長）
- ✓ 「学校現場で何らか取組が広まっていくのは、教師間の口コミによるところが大きい。教師は皆熱心なので、ある取組で生徒が生き生きしている姿を見さえすれば、「これは良い！」と思ってその取組を取り入れることが多い。」（五十棲浩二 経済産業省教育産業室長）



提言②：教育委員会における政策立案能力の強化

戸田市教育委員会においては**産官学民の連携による教育改革「戸田市SEEPプロジェクト」を推進**。こうした事例のように、**教育委員会が地域に応じた積極的・効果的な政策立案を行える組織基盤の強化は重要**であり、国としても支援を拡充していくべきではないか。

【施策イメージ】

- ✓ 全国の教育委員会が活用可能なアドバイザリーボードを国が設置。
- ✓ 文部科学省職員が定期的に各地域の教育長等を訪問し、最新の教育政策について意見交換すると共に必要な支援を行う（通称「全国教育委員会キャラバン」）。

【有識者コメント】

- ✓ 「産学官民連携の前提となる土壌として、教育行政のプロ採用を導入しており、政策立案に必要なデータ分析等を担っていただいている。」（横田洋和 戸田市教育委員会事務局次長）



提言③：教育分野における資金流入策

学校現場において新たな取組を実施する場合、**予算の確保が課題となる**。**学校や教育委員会における財源確保・歳出削減策についての分析や事例提供**により、教育委員会における**政策的経費の確保を推進すべきではないか。**

【施策イメージ】

- ✓ ふるさと納税制度を活用した、教育委員会（学校）への寄付の促進（返礼品として、寄付金を充てた事業の成果報告書の配布、体育館等の夜間貸出し優遇、文化祭でのチケット配布、体育祭・文化祭のストリーミング配信等が考えられる。）。
- ✓ 予算支出以外のインセンティブにより民間企業活用等を行う実証研修や分析の実施。

意識格差の定義

- ✓ 本グループでは、経済的・地理的要因のような個々が左右できない要因に起因するものと、個人の属性に限定されず、主体的な意思決定・自己実現が妨げられているものがあると考え、意識格差を2つの階層で定義した。

第1階層：経済的・地理的状况によって生まれる劣等感や諦めの格差

- ヒアリングで挙がった「地方コンプレックス」のように、経済的・地理的な不利を感じることによって、「自分には無理」と決めつけてしまい、選択の範囲を狭めてしまう。
- 入口で諦めてしまっても支援策とマッチングできていない可能性がある。

第2階層：より広い世界で自己実現を図ろうとする意欲の格差

- エージェンシー（変化を起こすために、自分で目標を設定し、振り返り、責任を持って行動する能力）の不足によって、児童生徒の学習や進路決定において、教師など出会う人や環境の影響が過剰に大きくなっている。
- 学校では、教師の言う通りに行動すれば問題がなく、教師の決めたことに対して、「自分たちには変えることのできない所与のもの」として受け止めてしまうといった「教師絶対主義」的傾向が見られ、ロールモデルが不足していることによって、主体性や知的好奇心に格差が生じる。

表層的

深層的

まとめ

- ✓ 経済的・地域的格差など、格差の要因を分けて考えるだけでは支援が行き届かない層が一定数存在。
- ✓ 複合的に発生する格差や深層にある格差の存在にも着目することが必要であり、国からの支援が必要な状況であるか実態を分析していくことが必要になっているのではないか。

STEP1

意識格差の実態把握

- 現状においてもなお、
①親の所得が低いこと、
②地方出身であること等の理由で、興味のある選択肢を断念したり、支援策に辿りつけていない可能性があるため、まずは現状把握が必要。

STEP2

人の循環を促す機会の提供

- 様々な経験や多くの人との出会いが重要であり、学校におけるICTの活用などに加え、外部リソースの活用、越境体験等の機会を積極的に提示し、「やってみたい！」と思える経験を増やすことが必要。

STEP3

総合的・複合的な格差支援

- 「自分の意志で選択した」という納得感が重要であり、その選択が個人の意思で変えることのできない経済的・地理的格差、その他の制約等によって妨げられることがないように、効果的な支援を行うことが必要。

経済的・地理的格差は、それぞれ独立したものではなく構造的な問題であり、対処療法的な政策や場当たりの政策で抜本的に解決するものではない

マジョリティ変容の重要性

「誰一人取り残されず、一人一人の可能性が最大限に引き出される」社会の実現

マイノリティの抱える困難(差別や社会的抑圧を含む)の解消

マジョリティの変容

マイノリティへの支援

マジョリティは・・・

ある社会集団(人種、ジェンダー、性的指向、学歴...etc.)に属していることで、
労なくして得ることのできる優位性＝特権を有している。

※ほとんどの人々は、マジョリティ性とマイノリティ性の両方を抱えて生きている。

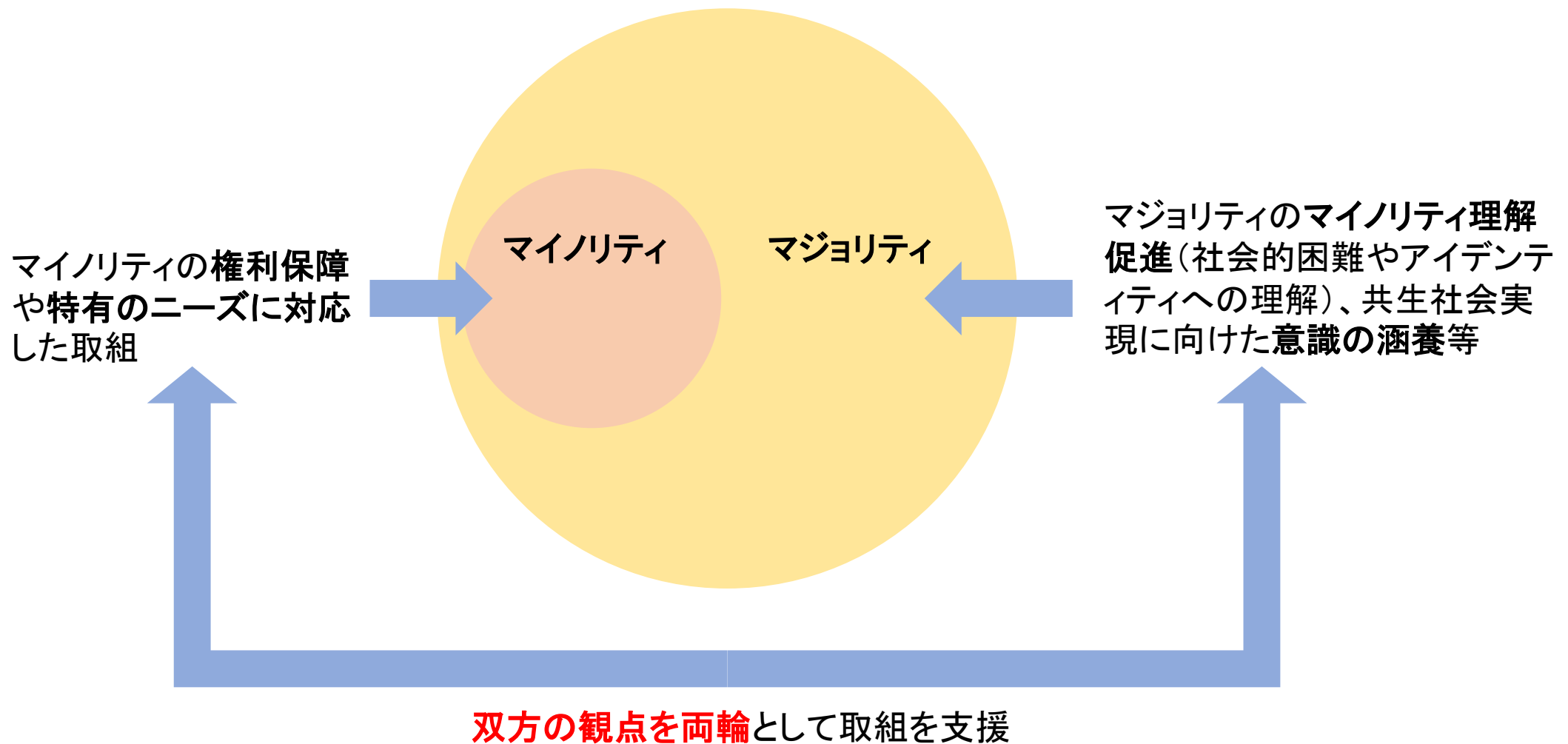
マジョリティ性を持った側が、

- 自分の特権に自覚的になり、
- **マイノリティが直面している構造的な障壁に気づく**
ことが社会の変化につながっていく。

次期教育振興基本計画に求められること

マイノリティとマジョリティ双方への働きかけの推進

諮問文に挙げられた「共生社会の実現に向けた社会的包摂」を推進するに当たっては、マイノリティのみならず、マジョリティへの働きかけの観点も盛り込み、双方の観点を両輪として政策形成を推進することとしてはどうか。



- 学校教育でWell-beingが実現された姿を描くにあたり、
 - ①子供たち：求められる資質・能力の範囲
 - ②教職員：教師不足・働き方改革
 - ③学校：子供の権利の保障・福祉との連携など、学校に求められる役割の拡大の3つの観点を踏まえて検討する必要があるのではないか。
- ①については、社会情緒的スキル（Social Emotional Skills）が児童生徒の学力と相関関係を有することが様々な研究で実証されている。学校教育においても、知識・技能を教えるという役割に限定することなく、児童生徒の社会情緒的スキルを高めるような取組を、教科指導・生徒指導の両面で推進していくことが求められる。
- ②については、教師・教職志願者の減に見られるように教師という職業に対するブラックイメージが広がる中、教師を含む学校教育を巡るステークホルダーの役割を再整理するなど、働き方改革等を進め、教師の魅力化や持続可能な業務体制を確保する必要がある。
- ③については、こどもを巡る課題が複雑化・多様化する中で、こども基本法の成立などこどもの権利利益の保障や教育と福祉との連携が一層求められるようになっている。困難を抱える児童生徒への支援に当たって、学校がどのような機能を果たすべきかの観点から検討が必要である。

Well-beingの概念が初等中等教育段階の教育にもたらす変化

		現状の教育システム (Before)	Well-beingの概念が実現した姿 (After)
子供たちの well-beingの実現	学習面	<ul style="list-style-type: none"> 個々の学習内容を理解していなくても、次の単元に移行。学年を追うごとに理解できていない点が拡大。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らの理解の程度や知的好奇心に応じ、主体的に学習を調整しながら、積極的に学習に取り組んでいる。（履修主義→修得主義へ）
	学級風土、 学校生活	<ul style="list-style-type: none"> いじめ重大事態や不登校件数が急増。 自己肯定感や自己有用感の低さが指摘（所謂「不登校予備軍」）。 「良好な学校風土・学級風土の構築が重要」と言われるが具体的にどのように対処すればよいか不明。教員の勘・経験・気合で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 学習面だけでなく、子供たちそれぞれ互いの特性や良さを見つけることで自己肯定感・自己有用感を含む社会情緒的スキルを育てている。 学校が心理的に安全な場所であると認識されている。 学級風土等の改善方策がエビデンスベースで把握・共有され、教師が改善しようとしている。
教職員のwell-beingの実現	職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 忙しすぎて子供と向き合う時間がない。 管理職も自分たちの経験に基づいてマネジメントをしており、かつ、教員も自分たちの担務にのみ関心。 	<ul style="list-style-type: none"> 教師の役割が明確にされたうえで、子供と向き合う時間が確保されている。 多様な課題に応じて管理職のマネジメントが機能しており、同僚性が高い職場で支え合い・学び合いながら働ける。
	キャリア 展望	<ul style="list-style-type: none"> 教員としてのキャリア展望につき「管理職を目指す」「教員として現場で立ち続ける」程度に選択肢が限定。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の得意分野を伸ばせるような教員のキャリアイメージが共有されている。
学校のwell-beingの実現	福祉面	<ul style="list-style-type: none"> 虐待・貧困等の課題はますます深刻化している一方、学校の役割は不明確。 	<ul style="list-style-type: none"> 困難を抱える子供が、学校を通じても福祉的・医療的支援につながるができる。

Well-beingの概念が高等教育にもたらす変化

	現状の教育システム (Before)	Well-beingの概念が実現した姿 (After)
学習面	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの「学び」よりも単位の履修・取得を優先してしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らの知的好奇心やキャリア形成に応じ、主体的・積極的に学習に取り組んでいる。
高等教育への柔軟なアクセス確保	<ul style="list-style-type: none"> ・特に30代から40代の社会人が学び直そうとしても、「仕事が忙しい」「家事が忙しい」等で時間的制約がネックになっている一方、対面を原則とする現行の高等教育は柔軟性を欠く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインで柔軟に高等教育を受けられる大学（※）が創設され、18歳人口ではなく、時間的・場所的制約を抱える社会人も柔軟にスキルアップやキャリアチェンジが可能。 <p>（※）米国ではサザンニューハンプシャー大学において、社会人学生を主としたビジネスモデルが構築されている。</p>

Well-beingの概念が生涯学習・社会教育にもたらす変化

	現状の教育システム (Before)	Well-beingの概念が実現した姿 (After)
スキルアップ、学び直しの機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・大学を卒業した後のスキルアップ・学び直しの機会が基本的にOJTに限られている。 ・大学等でスキルアップを行うにも多額の費用が必要となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージのあらゆる局面でスキルアップ・学び直しを図ることが可能。 ・その際には機会の平等（Equality）を超えて公正（Equity）が確保されている。
生涯学習・社会教育に対する概念	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習・社会教育へのニーズが多様である一方、政策推進の中核的概念が不明確。 ・直近の世論調査では、高齢者は「健康の維持・向上」「他者との関係づくり」にニーズがある一方、生産年齢人口層はスキルアップへの需要が高く、ニーズが分かれている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習・社会教育を、一人一人が共に学び、支え合う「社会関係資本（Social Capital）」として、国民全てのWell-beingに貢献するものとして位置付け振興すべき。 ・各個人のニーズに応じた学習機会が、形式的平等でなく、公正に確保されている。

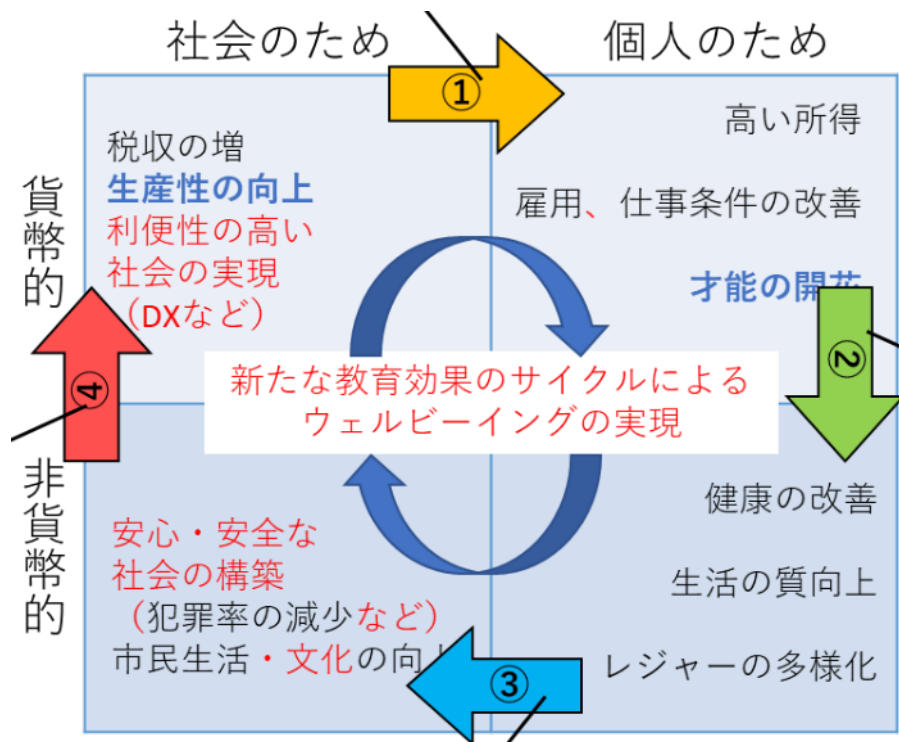
「出る杭を伸ばす教育、生産性の向上に向けた教育、大学教育」グループ

■貨幣的領域をけん引する人材について

- ・インプルーブメント（改善）による線形の向上プロセスとイノベーション（革新）
- ・「T型人材」「π型人材」「クラゲ人材」等の分枝人材の重要性
（文理横断（特に高校段階の文理コース分け撤廃+大学・大学院での複数専攻）
- ・【学校内】と【学校外】の新しい関係により、学校外で「出る杭」が様々な出会いを経て新たな価値を創出する循環を構築
- ・既製の保険（学資保険等）を基盤に大学院〜リカレント段階の教育サービスへ拡張するよう民間保険会社との共創活動を推進

■非貨幣的価値を貨幣的価値につなげるための仕組みについて

- 分野に対する支援の仕組み
 - ・非貨幣的価値のうち、貨幣的価値に成長しうる分野の選別
 - ・選別された分野に対する適切な支援
- 各分野における個人のコミットを促進する仕組み
 - ・非貨幣的な価値を持つ領域に注力するための経済背景などの環境整備
 - ・活動に対する正のインセンティブ付け
 - ・活動を阻害する要因の排除
- ➔分野と個人の両面から貨幣的価値の創出を促進



■非貨幣的幸せを実感できる個人を増やす教育について

- ・習熟度別テストの実施により、「解ける喜び」「学ぶ楽しさ」を実感
- ・探究学習の質を改善し、「学びたい」ものを自発的に学ぶ
- ・個人の生きがいにつながる生涯学習の機会の充実
- ➔お金に囚われず、学びたいもの、人生を豊かにしてくれるものと出会う

■非貨幣的領域をけん引する人材について

- ・複雑なキャリアパスでなく、生活しながら実践可能な方法がないか。
- ・充実した人生/豊かな人生とは何か。「教育」がどのように寄与するのか。
- ➔副業等様々な経験を重ね、多くの方と関わりを持つことで豊かな個人を形成
- ➔仕事や社会活動を通じ、所属コミュニティ以外に好影響を与え、経済的価値、包括的・総合的な形で、個人・社会の幸福につながるのではないか。
- ≡非貨幣的領域において、価値観の違いを超えてコミュニティを繋げ、創造的摩擦を統合できる、ソーシャル・イノベーションけん引人材

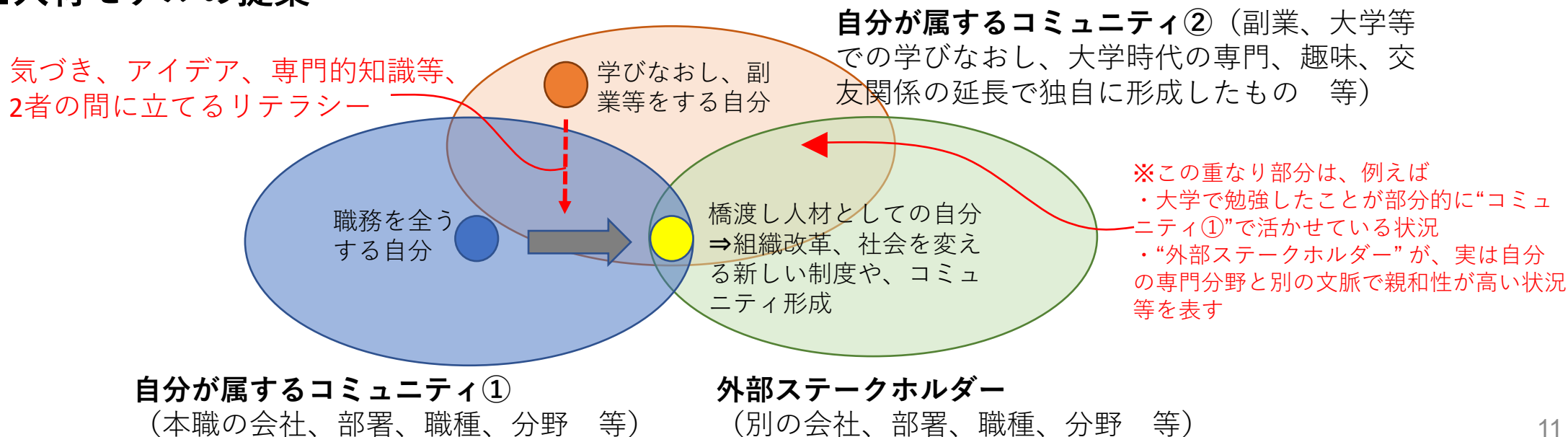
～ “非貨幣的領域を牽引する人材”について ～

■ ソーシャル・イノベーションをけん引する人材

- ・ 社会的課題の解決に取り組むビジネスを通して、新しい社会的価値を創出し、経済的・社会的成果をもたらす革新をけん引する人材
- ・ 副業等を含め、様々な経験を重ねること、多くの方と関わりを持つことがより豊かな個人の形成につながるのではないか。
- ・ 仕事や社会活動を通じて、これまで属したコミュニティに加え、別のコミュニティにも好影響を与え、経済的価値、包括的・総合的な形で、個人・社会の幸福につながってゆくのではないか。

→ この観点に立ちつつ、非貨幣的領域においても、当事者間の価値観の違いを超えてコミュニティ内外と接触し、創造的摩擦を統合できる人材の育成が必要ではないか
≡ ソーシャル・イノベーションをけん引する人材

■ 人材モデルの提案



「現場に響く計画にする(自分事化、わくわく感)」グループ

1 : 教育に関わるあらゆる主体の視点に立った計画とする。主役は主体。 教育関係者の課題解決、未来への挑戦を後押しする計画とする。

「自分事化」の対象は「教育」に関わるあらゆる主体。

→教育現場（校長、教職員、学校運営協議会委員、社会教育施設）、地方教育行政（県教委、教育事務所、市区町村教委、教育長、教育委員、指導主事）、受け手（児童生徒学生、保護者）、隣接領域（首長部局）を含む。

厳しい状態にある方のことを念頭に置く。

「自分事化」のためには「わくわく感」と「使える実感」が必要。

→教育関係者の課題解決や未来への挑戦に資する内容とする。

現場の実情と関連しない理念だけが踊らないようにする。変化の実感、具体的な記載、明確な狙い。

2 : 教育関係者に直接届ける。対話を行う。 議論の過程を公開し、議論への参画を求める。

対話を伴う双方向型の広報により計画を自分事として捉えてもらうとともに文科省の考え・熱意を直接届ける。

→文科省職員が直接出向き顔の見える形で対話を行う。

動画配信などオンラインを活用して日本中の関心のある方と対話を行う。

策定過程を明らかにし、策定途上から対話を行う。

→「役人だけで作られたもの」というイメージをなくす。

3 : ターゲット毎に刺さる資料を作成する。

「誰」に「何」を伝えたいのかを明らかにしてターゲット毎に資料を作り分ける。

→例えば、

校長、指導主事：学校経営上の日々の課題や個々の担当業務に対応した国の方針を参照できるようにする。

教職員：コンセプトや文科省の思いを重視して課題や方向性を示す。

学校運営協議会委員、教育長、教育委員：学校、地域の取組を相対化するために国全体の方針を示す。

保護者：学校教育の意義、必要性。

教職課程を履修する大学生と文科省職員の対話

教職課程を履修する大学生と対話を実施しました。

教員になったら、**チャレンジ精神を発揮できる学校文化に変えたい**、と語ってくれました。学校現場で若手が力を発揮できるよう**リーダー・ミドルリーダーを支援**するとともに、**負担が集中しがちなリーダー・ミドルリーダーの負担軽減**が求められます。

これからの教育について

- 学校における多様性が広がる中、例えば学校におけるチームでの取り組みなど挑戦が求められる。そのために、1人の教員として**チャレンジ精神が発揮できる学校文化への変革**が必要。しかし、校内リーダー・ミドルリーダーの**マインドが障壁**となるのではないかな。
- 「**地域との連携**」、「**多様性を尊重した校内コミュニケーション**」がこれからの教育のキーワードになるのではないかな。



感想

- 来年4月から教員となります。新人という立場なので最初は様子を見ながら適応して行きますが、いずれ力を持った時にはチーム学校を機能させられるように日頃から人間関係に気を配りながら信頼関係を構築していけるよう努力致します。
- 生徒に対応の差を感じさせないような教員になりたいと考えているため、多様性やインクルーシブ教育について今後深く考えていきたいと思います。
- 文部科学省という言葉は、ニュースや授業で耳にしていたものの、どこか遠い存在のように感じていましたが、今日は皆様にお会いし、とても身近に感じることができました。
- 日々、教員の労働環境に関する様々なニュースや現状が報道されてはいますが、本日の対話を通して改めて教員になりたい気持ちが強まりました。自分一人で出来ることは少ないですが、教育に携わるものとして、少しでもこれらの問題の解決に尽力していきます。
- 未来の教育について、真剣に考えることが出来ました。
- 自らも未来の教育を変えていく一員だという自覚をもって、これからの授業や教育実習に臨んでいきます。
- 教育振興基本計画の策定や学習指導要領が多くの時間や多くの人によって成り立っていることそして、その皆様の努力に見合った指導を行なっていかなければならないと改めて実感しました。



現職の先生と文科省職員の話

現職で勤務されている先生方と対話を実施しました。

労働環境や**教育活動における余裕のなさ**について厳しく切実なコメントがありました。直接学校現場の声を届ける意義の重要性を指摘する声も多く、学校現場と行政の相互理解促進のためにも工夫を重ねながら**対話を継続していくことが重要**です。

学校現場で感じる課題

- 労働環境（土日勤務、休憩時間、給与、人員不足）や教育活動における余裕のなさ（春休みに新年度の計画を考える時間がない、指示されることが多く自分のやりたいことができない）は課題。
- 課題解決は学校任せにするのではなく国として体制を整備する必要がある。一方で自治体レベルで考えられる問題もあり、現場の声が教委に届くようにするべき。
- このように色々な立場で語り合うことは重要。



感想

- 文部科学省が教育をよくしたい、そのために調査、調整していることも分かった。
- 今の教育を本気で変えていかなければならないとおもった。
- 大変有意義な会だった。現場の声を文科に直接言える機会はなかったのでとても充実感があつた。
- また開催してほしい。今回は現場の本音だったが、文科の本音も聞きたい。
- 対話をするのは一部の声であるが第一歩として大きな会だった。地方教員や全国規模で話聞く機会を作ってほしい。
- 現場の声はいつでも届けたい。
- このような機会があることがうれしかった。
- 文科省と教員は同じ方向を向いて教育を考えていかなければいけないと思う。対立構造になってしまっているのではないかと思うことがある。今回、こうやって話す機会があると、一緒に頑張っていきたいと思うことができた。
- 文科省の方々に聞く耳をもっていていただけてうれしかったです。
- 教育をよくするのか、環境（働く）をよくしたいのかどちらも考えることが大切。
- 対話会で話した内容が実行されなければ教育は変わらない。
- 今回の声をどのように生かすのか、生かしたのか、そのままにせず再発信してほしい。

大学生と文科省職員の対話

大学生と高等教育について対話を実施しました。

大学は幅広く学びたいことが自由に学べる場所であってほしい、
学生の自由な活動が保障される場所であってほしいとの意見がありました。
意欲ある学生の自主性を尊重し個性が発揮される高等教育行政の実現が望まれます。

高等教育の在り方について

- 他大学との交流も含めて幅広く学びたい。
- 大学は学びたいことを自由に学べる場所であってほしいがGPA導入で必ずしも好きなだけで科目選択ができなくなった。
- 3年間で単位を取り切ることがあるなど就活ありきの学生生活設計になっている。
- 大学当局の監督が強化されて、学生の自由な活動が制限されてきているように感じる。
- なぜ大学で学ぶのか、その意義、目的意識を共有する必要があるのではないか。
- 私学に通う友人が奨学金を支給されバイト三昧の日々を送っており、学ぶ意義を考える以前の段階の現状もある。
- 学ぶことにはお金がかかる。整った環境が必要だが土台を整えるのは難しく、学びは贅沢だと感じる。
- 大学は様々な人に開かれた場所、色々な社会階層の選択肢であるべきだが、現実には入学にあたっての格差がある。金銭面以外にも情報格差も重要な問題。
- 大学が自由に活動できるようにするには自由に使える予算の確保が必要。国からの予算だけでなく寄付金の確保も重要になる。

感想

- この対話に参加するにあたり、自分の経験を振り返ったのですが、みんなが高校、大学に行けるわけでもなく、行けても経済的な理由などから自分たちのように恵まれた環境で学びをできるというわけではなのだからこそ行政の力が重要なのだと思いました。
- 高等教育の在り方について、個人的な立場や日本全体を捉える立場など、様々な立場からの考えを深めることができ非常に有意義でした。



管理職の先生と文科省職員の話

管理職の先生方と対話を実施しました。

子どもの**コミュニケーション能力**や**主体性・自主性の低下**、**教員の年齢構造**や**働き方改革が進む中での時代に即した指導力の向上**が課題として共有され、各校の取り組みについて紹介されました。

ウェルビーイングについても意見交換し、**集団と個の関係性**についての難しさや、**利他の心**をもち**合意形成していく力**が必要であるとの見解が示されました。

各校で**精一杯取り組みが行われている中**、その**取り組みを尊重しつつ背中を押す**国の姿勢が求められます。



各校の取組

- 生徒会活動、地域活動、小中間交流といった体験を通して自主性やリーダー経験を育む。
- 役割を輪番で回すなどして意欲のない子どもにも経験の機会を与える。
- 全ての時間を学校で過ごすわけではないことから、家庭や地域で過ごす時間を大切に。
- 30代から主任を任せて責任ある立場を経験させている。

ウェルビーイング

- 「ウェルビーイング」という言葉を今まで聞いたことがなかった。
- 多様性を認め1人1人の学びを進めていくには人手が足りない。教員は身を粉にして取り組むだろうが働き方改革と矛盾してしまう。
- 1人1人を大切にすることは重要だが、学校は集団生活をする場所。学校が成り立たなくなる。
- 利他の心につながる考え方ではないか。自分自身の考えが伝えられ、周りの人の幸せも考え、合意形成を図っていく力。論議することが大切。

感想

- 次期教育振興基本計画の策定に向けた基本的な考え方を主体的に読み、知ることができましたことは、校長としてのあと1年4ヶ月半の日々をさらに、志を高くして、主体的に取り組む契機となりました。
- 今回の対話を通して、「主体的・対話的で深い学び」のよさを改めて実感いたしました。「楽しかった」「次期教育振興基本計画に興味を湧いた」が率直な感想です。きっとこれから、この言葉を聞くたびに心が、体が反応することと存じます。
- 教育現場において「生徒一人一人のウェルビーイング」の向上を目指すことに異論はございませんが、その難しさも感じたところです。保護者が全面的に学校を信頼し「学校にお任せします。」という時代ではなくなって久しい昨今、多種多様な価値を認めていく時代に、公教育の持つ「力」の低下によって、保護者が目指すべき子育ての指針を示すものが曖昧になっている気がしております。
- 日本がこれまで取り組んできた「公教育」においての「人が集団で一緒に学ぶことによって、人が育つ」ことに間違いはないと確信しております。

市町村教育長と文科省職員の対話

市町村教育長と対話を実施しました。
学校の子どもの現状について共有がなされた後、
授業改善を中心に各教委の取り組みを紹介していただきました。
職務経験に基づく**学校などの変容**についてお話がありました。



授業改善

- 授業改善には管理職の意識を変える必要があり、校長会で実践を発表している。
- 指導主事が常に学校に行って授業改善を促している。
- 1教科1人の教員しかおらず切磋琢磨できる状況にない。
- 関東圏の私立学校でやっているような探究活動を公立校でも実施していきたい。
- 力量に応じた指導を行うべき。
- 子どもに対する捉え方を変えていく意識改革が重要。
- タブレットの使い方によって授業の変えようがあり、研修で磨いていくことができる。
- 指導力向上は自前でやらないといけない時代。学校でそれぞれのやり方で取り組む。

課題認識など

- 学校はそもそも何をするといいか、シンプル化していく必要。
- 教育施策を具現化する教員の育成をどう図るかが課題。
- 地理的な教育格差が生じている。
- 人材がおらず困っているのは「僻地」に限らない。ほとんどの町村が人材や予算の制約でやりたいけれどやれないことがある。
- 入試の在り方が変わらないと変えられない。
- 教育界隈だけで解決出来る話ではない。
- 今の先生方は頑張っている。国の課題。
- 計画は羅針盤的役割であるべき。大きな方向性を示すもので、財政的な支援が欲しい。

子どもの現状

- 支援を要する子ども、配慮を要する子どもが増加している。
- 子どもの主体性が弱い。
- 役割意識をもてば活躍する子どもが多いが、そこに踏み出す力が弱い。
- 子どもにクリエイティブさがない。
- 子ども達は問題行動を起こさないが活気もない。
- 問題行動は増えていて児相も手が回らない。
- 家庭や地域の弱まりが子どもの変容につながっている。家庭のトラブルへの対応で学校も忙しくなっている。

感想

- 振興基本計画を基にしたこれからの教育を「自分事化」して考えられた良い機会だったと思います。
- 今後、この計画を基に、各市町村で国が指し示す理念を浸透させながら、教育改革を進めてまいりたいと思います。
- AI時代を生き抜く子供たちの教育にとって主体性、創造性、社会性が重要であることは間違いないことであって各論で具体化していくことが今後の課題ではないかと思えます。しかし、各論になるとなかなか地方や現場までなかなか浸透しにくいというのが現実だと思えます。それには理由があってやはり政府広報等でのアナウンス不足、と現場に自治体や教委、管理職の理解不足かなと思えます。
- ウェルビーイングな社会のために家庭、地域、学校が何をすべきか？もっと焦点化、重点化をして施策につなげてほしいと思えます。あれもこれもとご馳走をいっぱい出されてもほとんどの人は消化不良で結局食わず嫌いになって何も変わらなかったという状況になってしまうのではと危惧しています。
- オンラインでの「対話」でしたが、現場のご意見をお聞きしていただくことで、「自分事」としての意識が高まると感じました。
- 今後、学校教育においても校則決定等について、「対話」の必要性を実感したところです。
- 現場の教師は、課題解決に向けて一生懸命に取り組み、学力向上を含め学校はよくなってきています。ただ、学習指導要領をはじめ、地域や社会から学校に求められることは多くなっています。少しでも、働き方改革を含め、教職員が生き生きと子どもたちの指導に当たっていくことができ、ウェルビーイングが向上されるよう取り組みを進めていきたいと思いました。
- 教育振興基本計画のビジョンを具現化していくのは、私共の役割ですので、私は、他の市町村に負けぬよう、本町の強みを生かした取組を進めてまいります。