



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	＜基調講演＞北海道における教育課題と現職教員研修の観点から見た教育研究への期待
Author(s)	北村, 善春
Citation	北海道大学教職課程年報, 9, 4-18
Issue Date	2019-03-30
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/75247
Type	departmental bulletin paper
File Information	04_2185-9809_9.pdf



<基調講演>

北海道における教育課題と現職教員研修の観点から見た教育研究への期待

北村 善春

1 はじめに

皆さんこんにちは。

ただいまご紹介いただきました、北海道立教育研究所の北村でございます。簡単に自己紹介をしていきたいと思います。私は、もともと学校教育現場で勤めていた教員です。埼玉県と長野県の中学校、それから、高校は北海道で勤務しています。

北海道のスタートは、羅臼高校です。私は、父が長野県で会社を経営しており、後継ぎですから、羅臼高校で5年間勤務したあとは、一度教員を辞めて父の会社経営に携わりました。その間、会社を存続するかどうかという選択に迫られたところもありまして、その後、もう一度教職の道を考えました。

民間企業で働いてみると、私は、学校教育で社会の実態を子どもたちに伝えてなかったのだものすごく実感したので、そういうことをもう一度子供たちに伝えたいと考えて、北海道に戻ってまいりました。その時の勤務校が標茶高校です。標茶高校は途中で総合学科になりますが、先ほどご挨拶をいただきました横井先生や当時の教育学部の小出先生には、総合学科の導入について学校の取組を見ていただきながら、研究対象にさせていただきました。

その後は、教育行政に転出をしまして、文部科学省に1年まいりまして、産業教育の分野で仕事をしておりました。札幌に戻ってきてからは、道教委本庁、留萌教育局、道立教育研究所と勤務しました。道立教育研究所では、教育相談分野で電話相談とかメール相談、生徒指導の研修などの担当をしておりました。

その後、岩見沢農業高校の教頭、日高管内の静内農業高校の校長、そして十勝管内の清水高校の校長と道立高校の管理職をやらせていただき、日高教育局の局長として行政に戻りました。昨年まで道教委学校教育局長を務め、この4月から、現職で仕事をしているという人間でございます。

したがって、私のバックボーンは、基本は学校の教員でございますので、学校の教員、管理職の視点、民間企業の視点、行政の視点、行政も国の機関、道の機関、研究所などの異なる視点を混ぜながら考えていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、今日は大きく2つの論点で考えていきたいと思います。大きく分けて、前半は課題、後半はその課題を踏まえて、研究や研修の今後の方向性です。皆さんからもご意見をいただきたいと思います。

なお、本日のシンポジウムで扱う課題については、先ほど浅川先生からもありましたように、北海道の大きな人口減少の未来に向けた課題に焦点化しますので、1つ1つの研修や指導方法などについての課題ではございません。少し大きな視点での課題になりますのでご理解ください。

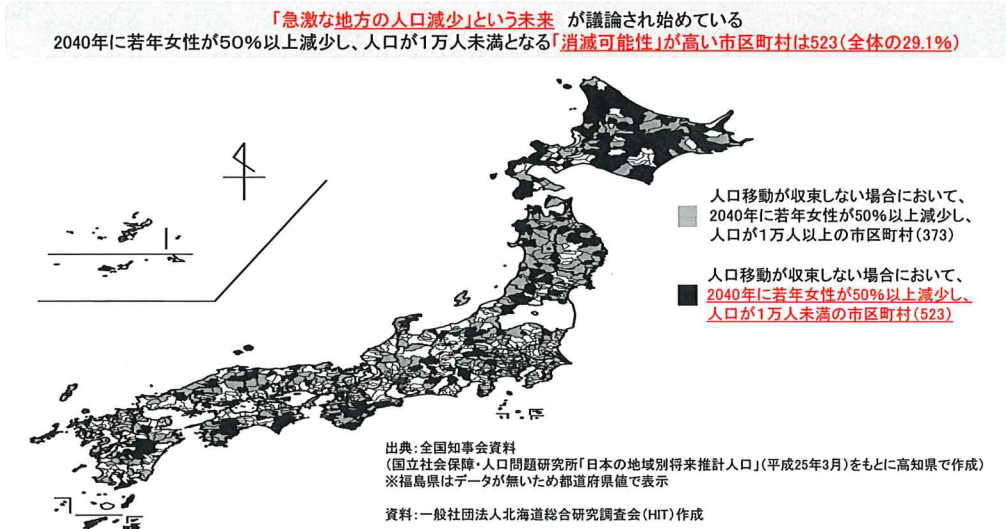
2 北海道内の人材育成の現状と課題

(1) 日本の人口減少の推計

これは、全国知事会が出した、将来の人口減少をしていくであろうという地図です。黒いところが減少の度合いが多いところですが、その人口減少と併せて、子どもたちの数が減っていくわけです。

図 1

①日本の人口減少の推計



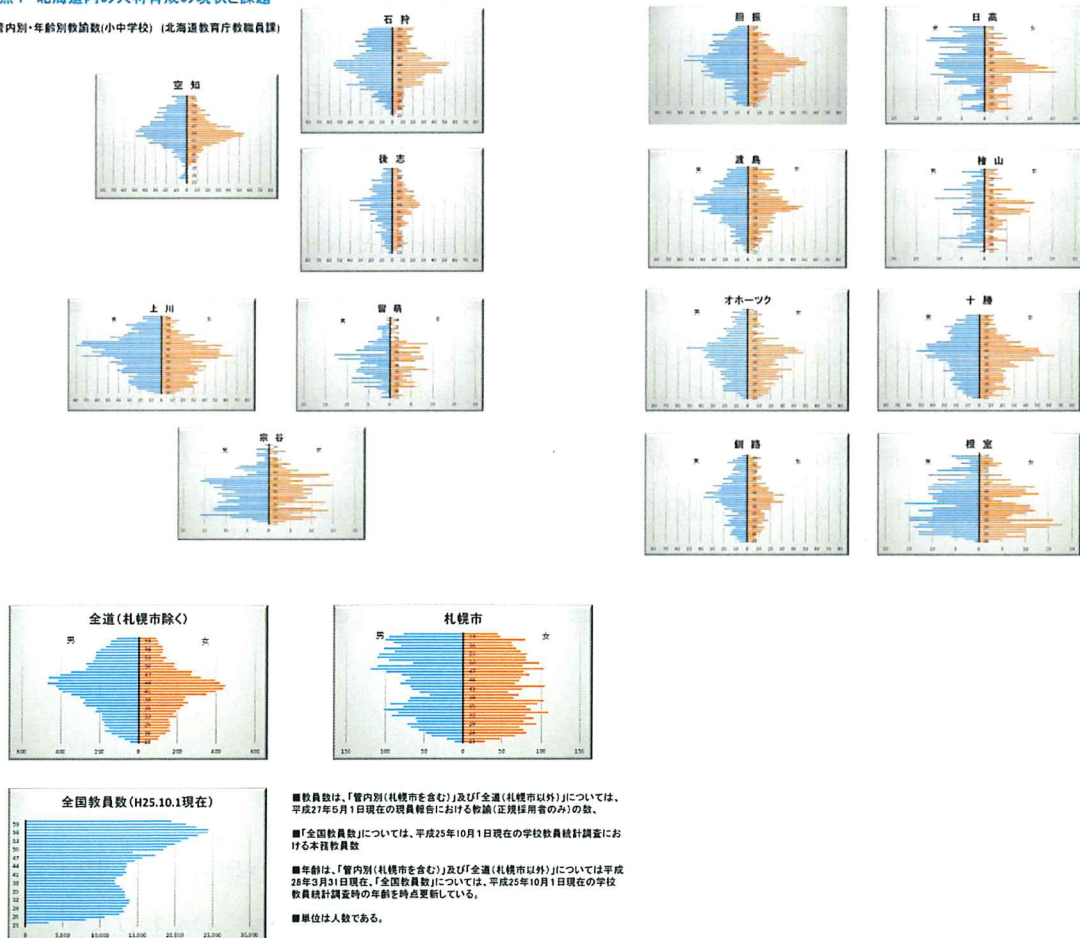
(2) 管内別・年齢別教諭数(小中学校)

では、学校の先生たちの構成はどうなっているのかというところを見てまいりたいと思います。
 これは道教委教職員課が作成している教員の年齢と人数との関係を示した管内毎のグラフです。

図 2

論点1 北海道内の人材育成の現状と課題

②管内別・年齢別教諭数(小中学校) (北海道教育庁教職員課)



小中学校の先生を対象としています。

これは、平成 25 年のデータですので、現在は、5 歳上がっていると見てください。そうすると、ボリュームゾーンは 50 歳ぐらいになりますよね。ミドルリーダー層と言われる 40 歳代から 20 歳代にかけて少ないですよね。現職の人数は、途中で入ってくる以外は増えていきませんから、今後年数を重ねると、グラフの形はワイングラスのように中間の年齢が少なく、ベテラン層と新人層が多くなると予想できます。しかし、地域によって先生たちの年齢構成が違うということがわかんと思います。札幌市は、全世代の人数は平均的です。

ただし、北海道は非常に広域なので全体の平均値だけを見ても北海道の傾向はわかりません。

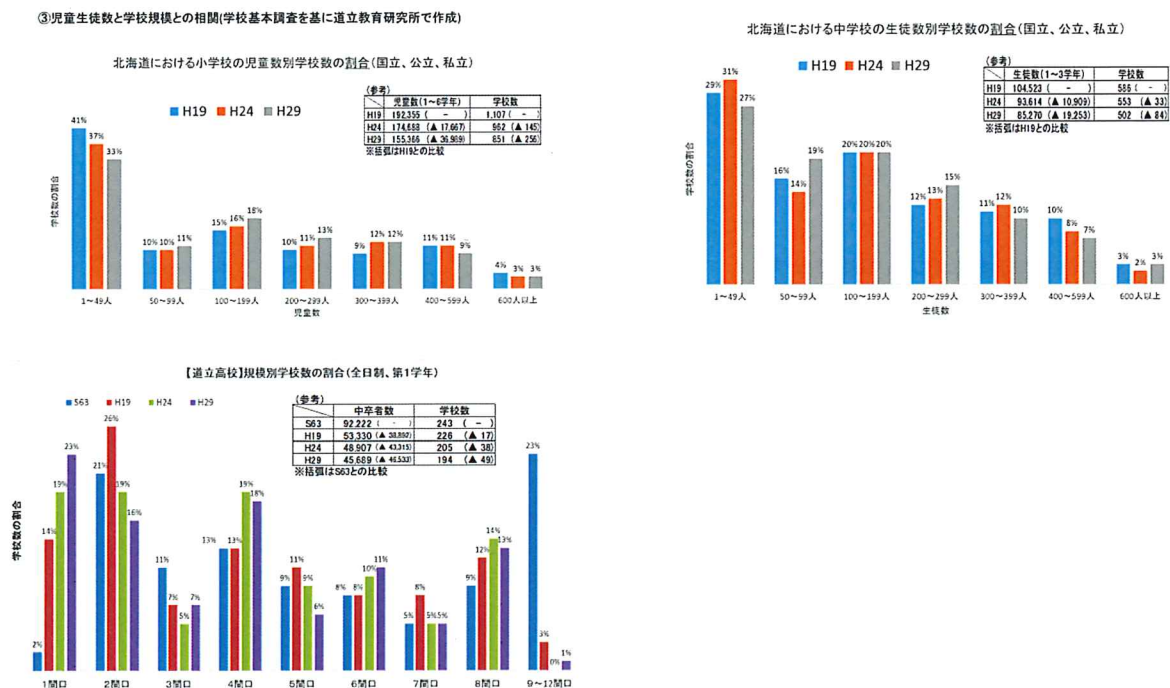
国のグラフを見ると大量退職時期に入っていることがわかります。このグラフを北海道と比較すると、北海道は全国より 5 年から 7 年ぐらい大量退職の時期がずれています。全国はもう既に大量退職をしているというふうになっています。

さて、大量退職をすると、新人層が入ってきてくれないと困りますが、教員採用試験を受験する学生等の数が年々減少していることは、深刻な問題だと考えているところです。

(3) 児童生徒数と学校規模との相関(小中学校、道立高等学校)

次の画面は、学校規模です。

図 3



先ほどは、先生たちの年齢と人数で見てきましたが、今回は子どもたちの数で見ていきます。

まず、小学校の学校規模と、その学校の子どもたちの数です。1 校に在籍する人数が 1 人から 49 人である学校の割合が、全体の学校数に対して 33% になります。

次に 50 人から 99 人を見ると 11% です。

このようにグラフを見ていくと、北海道の小学校は、7 割ぐらいが 1 学年 1 クラスの小学校ということで

す。さらに1学年2クラスの学校は、それ以上の学校20%ぐらいですから、北海道の小学校はほぼ1学年1クラスか2クラスの学校であるということになりますね。

次は、中学校です。120人までが1学年1学級の学校ということになりますので、グラフの真ん中ぐらいでしょうか。そうすると、中学校もやはり56%ぐらいが1学年1クラスの中学校ということになります。このデータから、ああ小さいなって思われたかもしれませんが、中学校になると、教科担任制になります。例えば、国語の先生が何人、数学の先生が何人いるかということですね。1クラス1学年の学校では教科の先生も、概ね1人です。国語の先生1人、数学の先生1人ということになります。これは、校内で教科の相談や研修を行おうとするとき、外部の研修に出ようとするときなどに様々な課題が出てきます。

次は、高等学校です。昭和63年から平成29年までの間口のデータを図にただけですけども、昭和63年が、中卒者が一番多かった年です。ここから平成29年は、半分以下になっています。

この間に中卒者数が半分になったということです。そうすると、学校規模も、昭和63年では、1間口の学校は2%しかなかったのです。だから1間口の学校はほとんどなかったということです。

しかし、平成29年は、23%が1間口の高校になっています。それから2間口の高校が16%あります。合わせると39%ですから、高校も約4割が1学年1間口か2間口の学校規模になっているのです。

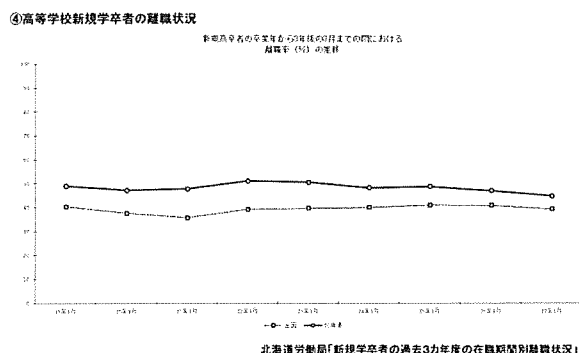
小規模高校の増加がみられているということです。

では、大規模の状況はどうでしょうか。昭和63年では、9から12間口の大規模校が20%以上あったのです。現在は、1%です。そうすると、子どもたちの数が減ってくるということは、学校の規模も数も当然減ってくるのが、データでおわかりだと思います。

しかし、それだけではなく、学校があってもその学校で学ぶ生徒の数が減ってきて、クラスの中でも在籍する人数が減ってくることもなりますので、学びの形態や生徒の数と授業づくりの関係性も当然変化してくることになります。

(4) 高等学校新規学卒者の離職状況

図4



この画面は、高卒で就職をして、3年以内に離職をしたデータを、平成19年から27年までの経年で全国と比較したものです。上の線が北海道、下の線が全国の平均です。最近では、北海道は、44%ぐらいですけど、全国との比較では、5ポイントぐらい差があります。一番多いときは50%を超えており、全国との比較では10ポイントぐらい差がありました。

さて、44%の離職率は、何を示しているのかということです。北海道の高校を卒業して新規に就職した生徒が、3年のうちに44%が離職しているという状況なのです。

(5) 課題のとらえ方

次に、「教育課題」をどのようにとらえ、どのように共有するのかについて考えてみます。「教育課題」と問われると、皆さん、思いつく課題をたくさん書かれると思います。本日まで参加の皆様の中で、今、教育に直接携わっておられる方は、学習指導要領改訂の趣旨を学校の中でどうやって実現していこうか、学力や体力の向上などにどう取り組むかなどが課題の中心にあるのではないかと思います。一方、一般の方は、色々と報道されているので、今度は小学校で外国語が必修化になるのかな、あるいは、プログラミング教育が必修化になるがどうやるのかな、また、全国の各種状況調査の結果であるとか、「教育課題」というと、それぞれの関心事に関する議論が多いのです。

しかし、たとえ関心事ではなくても、今見てきたような、学校教育の環境や卒業後の社会との接続状況のデータも学校教育を取り巻く現実であり、課題でもあるのです。

さて、それぞれのお立場で今のデータを見ると、「何を課題と感じるのか」は様々だと思います。実はここがすごく大事なことで、見る視点によって課題のとらえ方は様々であることから、こういうデータを見ながら、「どういうことが課題なのだろうか」ということを、まず考え、議論する必要があります。

例えば、現在、日本にとっては「人口減少」が大きな問題との認識は誰もが有している課題意識でしょう。21世紀の真ん中ぐらいである2050年ごろは、日本の人口は1億人を切って、今の78%ぐらいの人口になるのではないかとされていますし、GDPが世界で12番目ぐらいになるのではないかととも言われています。一方、世界は膨大に人口増加するわけです。特に、インド、アフリカが急増するとの予想です。さらに、国民の平均年齢を比較してみると、2050年の日本は55歳ぐらいで、アフリカ、インドは27歳ぐらいではないかとの予想です。つまり、ものすごく人口が増えて若い労働力が増える地域がある反面、日本は、ものすごく人口が減って若い労働力が減ってしまうという予想です。

こう考えると、日本はものすごく大変だという見方になります。しかし、もう少しマクロな視点で見ると、違った見方をする方もいらっしゃると思います。例えば、このまま人口が増加すると、地球全体が抱えられる人間の許容範囲を多分超えてしまうのではないという予想です。人口が増加していくと一番喫緊の問題となるのは食料です。しかし、北海道は、カロリーベースで食料自給率が200%とされています。ですから、複数の視点を関連付けてみると、見る視点によって課題のとらえかたが違ってくることがあります。

このように、課題を考えるときには共有化することが必要です。ある人が、ここが課題だと思っていても、別の人は全然違うところに課題意識を持っている。この状況のままでディスカッションしても、納得解に近づいていきません。課題への対応に唯一の正解というものはなくて、状況によって様々な答えがあるのだと思います。「方程式のとおりを考えていくと、こういう正解が導き出せます。だからやりましょう。」という単純なことではありません。私たちが一番考えていかなければならないのは、様々な情報やデータを基に、どういうことが課題と考えるのかということを、まずディスカッションをする。その中から、「さまざまな視点があるけれども、こういうところは非常に重要だね」、「みんなで考えてみないか」という営みをしていくことがものすごく重要だと思いますので、前半はこのことをご提示します。

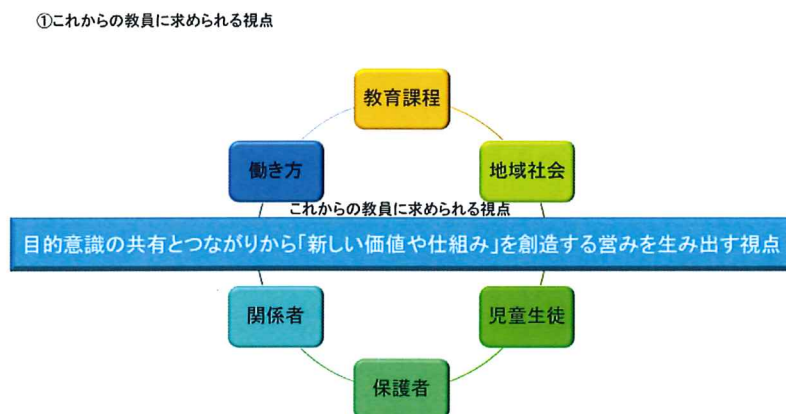
3 北海道の地域性を踏まえた研修の今後の展望

(1) これからの教員に求められる視点

少子化と教員の年齢構成等を視点とした北海道における教育課題を踏まえると、現在、私たちが行っている教員研修も、相当変わっていかないといけないのではないかと考えています。ここから、教育改革の方向性について、少しおさらいをしましょう。

先ほど、浅川先生から「社会に開かれた教育課程」の実現というお話がありました。これは、画面にもあるとおり、「よりよい学校教育を作っていきましょう。それをとおして、よりよい社会を作りましょう。」ということを行っているわけです。そのために、2つの方策が示されています。1つは、まず、学校と社会との協働ですね。もう1つは、学校の教育活動の中でしっかりと子どもたちに身につける資質、能力を明らかにして確実に育てましょうということです。それから、学び方も明確にしましょう。そういう学校教育を進めていきましょうと言っているのです。そのときに重要となるものとして、カリキュラム・マネジメントという考え方と、主体的で対話的な深い学びが示されているのです。そこで、次の図は、「社会に開かれた教育課程」を実現していくためには、これからの先生たちにどのような視点が求められるかを示したものです。

図5



教育課程とは、どういう力をつけるために何年生のときに何を最初に学んで、それを何時間やって、あるいは、それに学校行事をどう組み合わせるのかというふうに考えて、教育内容と授業時数の関係で示した総合的な教育計画のことです。「社会に開かれた教育課程」を実現するためには、教育課程を編成し実施する際に、学校と地域社会の皆さん、当然子どもたちも保護者も関係者も全員がつながって、学校教育の目的や目標を共有しながら、これからの社会を見通して、新しい価値や新しい仕組みを作っていきましょうという視点がとても重要になってくるのです。これからは、教育課程を学校の価値観だけで編成して、先生が子どもたちに教えるだけという形では、足りないのではないかなということです。

併せて、こういうことを実現するためには、先生たちがどういう働き方をするのがいいのかという、働き方改革の視点も考えていかないといけないということです。これは、単純に時間外勤務を縮減することばかりではなく、質の高い教育を生み出していくためにはどういう働き方をした方がいいのかというように、一

人一人の先生も考えるという視点が必要です。

(2) 北海道における「求める教員像」

道教委では、昨年、北海道における求める教員像という教員育成指標を策定しました。

大学を卒業して採用段階、採用になって初任者として仕事をする段階、中堅段階、ベテラン段階別に求められる姿が表になっています。数が多いので、ここではそれをまとめたものをお示ししました。「資質」「専門性」「連携・協働」の三つを意識してもらおうということです。「資質」にお示しした内容については、当たり前の内容です。「専門性」は、授業を行う上での指導力などです。その中で赤字にしている「主体的」は非常に需要だと考えています。「こういう勉強をしなければならない」、「こういう研修があるから受けたらどうか」と言われなくても、自ら目標を設定して自分の力を高めていこうという意欲の視点とも言えます。それから、「連携・協働」です。学校づくりをしていくためには、地域とともに連携・協働しながら課題解決に取り組んでいきたいと思います。こういう先生たちになってほしいという期待や願いだとも言えます。

(3) 現職教員研修の今後の方向性

ア 本道に適した研修の推進

北海道の面積は、複数の都府県が入るほど広域です。先ほど、先生たちの年齢構成が地域によって異なること、学校の規模、子どもたちの数にも違いがあることをお示ししました。北海道の広域性とこれらの実態から、私たちは、本道に適した研修が絶対に必要だと考えています。

例えば、離島から当研究所の研修に参加する場合、まずフェリーに乗り、陸路を経由してここに来ます。大概是研修の前後に1泊の宿泊が必要になりますので、3日間の研修には5日間を要することになります。つまり、学校を1週間空けることになりますので、補充体制が可能な学校や同じ教科の先生がいる学校であれば、参加しやすいと思われます。しかし、先ほどのデータでお示したように、北海道の学校規模や広域性からみると、参加するには厳しい状況もあるということです。ですから、これからは、どういう方法で、どういう日程で、どういうテーマで、どういう先生たちを対象に、どのような講師がいいのかなどの観点で学校教育現場に合った研修を作っていかなければならないと考えています。

イ 未来教育を創造する研究と研究成果を研修に反映する体制の構築

北海道立教育研究所は研究所ですので、教育研究をしています。今までは、ほぼ研究所の中だけで研究をしていました。これでは、学校教育現場の実態を把握し、それぞれの現場に合ったものをつくることができないのではないかと認識を持っています。そこで、今年度から、北海道大学や北海道教育大学との連携を模索し始めました。来年度は、この連携の枠組みを活用して、へき地・小規模教育の研修講座を開講する予定で準備を進めているところです。また、市町村教育委員会や学校との連携も開始しました。今日は、道立高校の校長先生、教頭先生も来ていただいていますけれども、連携校である近隣の道立高校に私どもの情報端末機器を貸し出し、生徒や先生たちがやりたい学習や授業にトライしてもらう研究も開始しました。もち

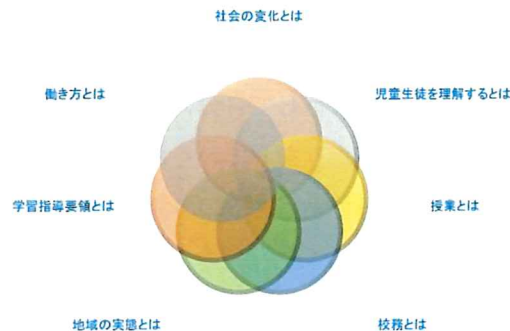
ろん、私たちが積極的に支援することとしています。また、JICA との連携研修の在り方も研究しています。

ウ 今後の研修の方向性

a 実務を通じた資質・能力の向上(真なる OJT)の視点

図 6

③現職教員研修の今後の方向性 ○実務を通じた資質・能力の向上(真なるOJT)



一般的に生徒指導の研修講座では、児童生徒を理解することや教育相談の考え方、技法などを学ぶのですが、実際に学校で先生たちが児童生徒を相手に授業や教育活動をするには、このことだけがわっていればできるというものではありません。

例えば、「今、世の中がどう変わってきているのか」、「それによって地域はどんなふうになっているのか」、「そういう中で子どもたちはどのような生き方をしているのか」、「改訂された学習指導要領が目指しているところは何か」、「質の高い教育を目指すための働き方とはどういうことなのか」などを関連させながら、授業をどう作っていくべきなのかを考える。さらに、授業以外の校務もありますから、授業と校務などの業務が一体となって先生たちの教師力が上がっていくのです。

ところが、今までは、部分的な課題についての講座を提供させていただいて、それを勉強して先生たちが学校に戻る形態が多かったように感じています。しかし、戻っても、先に述べたものが全部かかわって授業を作っていくと、いい学校教育の実現にはつながらないわけです。そういうことを理解し、具体的な取組について考えることを1つの研修講座の中で実現することは相当に難しいですね。そこで求められる視点は、私は、真なる OJT だと考えています。遠隔地であること、学校規模が小さくなって、先生たちの数が減っていることを考えると、現場での実務をとおして資質、能力を高めていく取組がより不可欠になってきます。もちろん、私たちとして提供できる研修はいろいろ工夫します。例えば、当研究所と3から4カ所ぐらいの教育局をつないで、遠隔で研修を配信しています。そういうこともやっているのですが、それだけではカバーできないところがあります。

b 地域に魅力と可能性の発見の視点

北海道は地域の特性が非常にはっきりしていて、地域の可能性を見つけながら地域と一緒に学校教育を考えていくと、そこでしか学べない学びが実現できる可能性が高いと思います。

図 7

これからの挑戦!!「地域の魅力と可能性の発見」



例えば、これは、以前私が勤務していた静内ですけど、軽種馬生産のことを勉強しているのは、日本中でこの地域の農業高校だけですので、日本中から生徒が学びに来ています。そして、自分たちが育成した生産馬をサマーセールで販売します。さらに、これがレースに出るという、地域の産業界や地域の人々と一体となった教育が展開されています。さらに、学んだ生徒が地元の牧場に就職をして、地域の基幹産業を支える人材になっています。このような教育は、他地域ではできないですね。

図 8



これからの挑戦!!「地域の魅力と可能性の発見」

次は、羅臼ですね。ここは、世界自然遺産のかかわりで世界中から研究者が集まってきています。さらに、この自然環境を活用して生物の生態系に関する様々な学びができるわけです。これも、ここでなければできない学びがあると思います。同じ画面の中は、羊蹄山麓の地域です。オーストラリアなどの外国の方々のものすごい数の入れ込みがあります。そこでは、子どもたちが、アルバイトでも英語を使えることが普通に求められます。

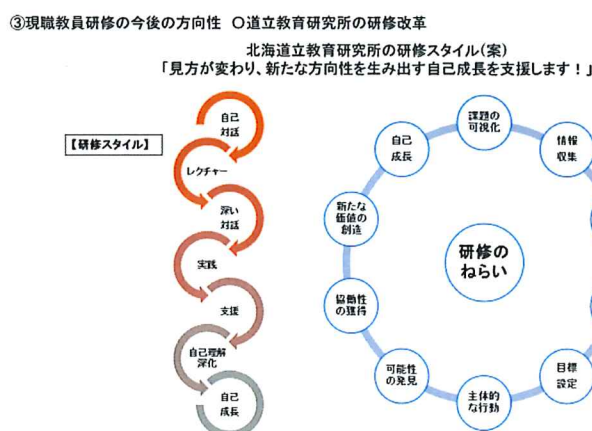
また、北海道は、安心安全でおいしい食糧生産地です。しかも、地域によって米作地域であったり、畑作地域であったり、全く違う農業が展開されています。

ですから、これからの挑戦というのは、その地域ならではの特性を題材として、色々な可能性を発見していくことを期待したいと思います。特に先生たちは、一定年度の年数を経ると転勤をしてくわけです。地元の方は、ずっとそこに住んでいますし、子どもたちもそうです。そうすると、外から風のようにやってきた先生たちが、ずっと地域に住んでしっかり生きておられる地元の方々とかかわることによって、今まで全く魅力と感じていなかった地元の人たちの見方と、ものすごく魅力的だと感じる先生たちの見方とが重なることによって、新たな可能性の発見につながられるのではないかと思います。当然、この逆もあり得るでしょう。そういう融合、協働、言ってみれば、風と土が合体して新たな風土を作るという視点や発想が必要だと考えています。これは、これからの学校教育や研修のスタイルになっていくのではないかと感じていま

す。こういうことができたらいいなという私の思いでもあります。

c 新たな研修形態の視点

図 9



研修といえば、今まで、講義ですね。講義を聞いて大抵終わりです。

しかし、これからは、まず、自分は、こういうことに課題意識を持っているという「課題の可視化」をスタートとして、レクチャーを受けたりワークを受けたりしながら、あるいは、参加者と一緒により深い対話をしながら、こういうことをやってみたらよさそうだなという目標を設定して現場に戻ります。そして、現場で実践をする。そこに私たちが何らかの支援ができないかということです。この実践の過程で、先生方が自分自身をより深く理解したり、自分自身の考えや実践が一層深まったりする。そして、最後は先生たちが自己成長を実感する。このように、研修と実践を通して、自分で自己成長を実感できるというサイクルが大切だと考えます。このサイクルがないと、課題が発生する都度、研修を企画して、これは大事ですから研修に来てくださいということになってしまいます。

そもそも、今回の学習指導要領改訂の趣旨は、これからの社会で生きる基盤となる資質・能力を明らかにして、学校と保護者や地域でしっかり育てるところです。

例えば、「これからどんな課題が出てくるかわからない。予想もできないから、そういうものが目の前に現れたときに、どうやってそこに対応してくのか？」というテーマを投げかけられても、考え、実践し、一定程度の納得解を導き出すことが求められているのですから、先生たちも同じです。子どもたちにそういう力を求める以上は、先生たちがそういう人間に、教師になっていくという考え方がものすごく重要になると思っています。

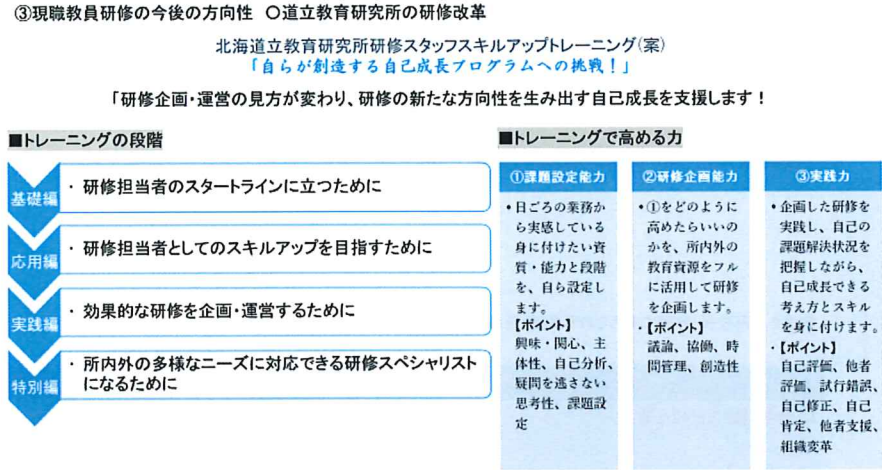
ですから、課題を明らかにして、情報を集めて、課題の可視化が終わったら、どうしてこういう課題があるのか要因を分析して、そして解決方策をこれでいいかもしれないと職場で検討して、それではやってみようという目標を設定して、やるわけです。このような取組をとおして、先生たちの中に自分はこうやってみようという主体的な行動が生まれる。そうすると、その中から自分は、ここができるかもしれないという発見があり、だったら一緒にやってみよう仲間を巻き込んだり地域の人を巻き込んだりするような動きが生まれてきます。

今まで自分だけでは考えられなかったことが新たにできるようになると、こんなことが自分としてできる

ようになったと実感する。このようなサイクルが回っていくようにしないといけないと思っています。これは、まだ案の段階です。こうやると決めたわけではありませんが、このような研修形態はいかがでしょうかという提案ですので、この後の議論のテーマにさせていただければと思います。

d 道立教育研究所の研修改革

図 10



先ほどお話しした研修を実現するため、研修を企画・運営する従来の考え方を変えて、研修の新たな方向性を生み出すための所員の自己成長を私たち管理職等が支援するという取組を始めました。

これは若いスタッフに企画してもらうことにしています。自分たちで学びたいこと、誰を連れてくるか、どんなやり方をするのか、まず自分たちがやってみましょうということです。

特に重視していることは、課題を設定すること。課題の設定が一番重要だと考えているからです。今までは、課題を先に示して、この課題にどう対応しますかという研修が多かったように感じていました。今の世の中、今の環境から考えると、自分たちで課題を設定するとどうということになるのかを考え、それに基づき企画する能力の必要性を感じています。そして、実践する能力を高めてほしいと考えているところです。

先ほど、新しい研修形態のお話をしましたが、次に、それを実際に取り組んでみた事例を紹介します。副校長・教頭先生を対象とした研修です。

管理職は、困っていることがたくさんあるわけですね。そこで、まず、図 11、図 12 を用いて、その要因はどこにあるかを整理しました。次に、図 12 を用いて、その課題への対応を学校の経営方針に入れていたか。それを全員が理解促進できるようにしていたか。そこができているのであれば、具体的に手を打っていたか。打っていたのであれば、進行管理して評価していたか。当然そこから見つかった課題を改善するようにしていたか、という具合に、まず、整理してみませんかということです。子どもたちに必要な資質、能力を身につけると言っていますから、図 13 を用いて、副校長、教頭先生に必要な資質、能力とは何だと思いませんか、その現状はどうですか、どういうレベルまで高めたいですか、高めるためには具体的に何をしますか、何をしましたか、その取り組みの結果明らかになったこと、発見したことはどういうことですかということを勤務校で業務をとおして実践していただきました。

当研究所の研修では、この手法を学んでいただき、勤務校で実践できるようにしました。

図 11

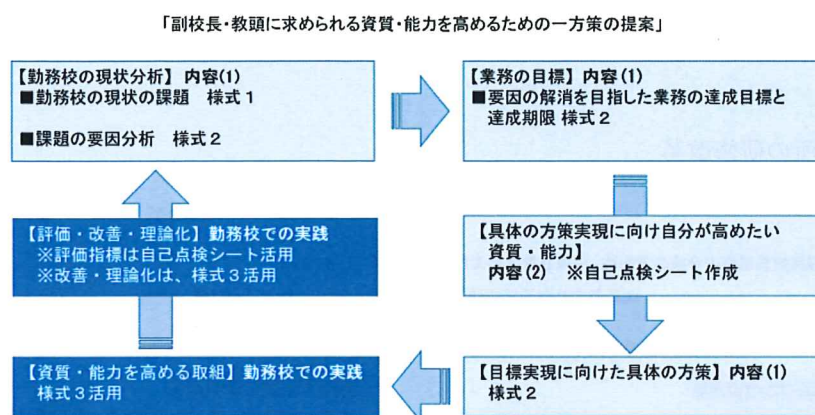


図 12

様式2 「副校長・教頭に求められる資質・能力を高めるための一方策の提案」

	観点	業務の現状分析	業務の目標	具体的方策
1	学校経営方針の立案			
2	学校経営方針の理解促進			
3	学校経営方針の具現化			
4	学校経営の評価			
5	学校経営の改善			

図 13

様式3 「副校長・教頭に求められる資質・能力を高めるための一方策の提案」

	観点	必要な資質・能力 の現状	高めたいレベルの 目標	高めるための取組	取組の結果明らかに できたこと
1	学校経営方針の立案				
2	学校経営方針の理解促進				
3	学校経営方針の具現化				
4	学校経営の評価				
5	学校経営の改善				

研修の様子を少しご紹介します。図 13 を用いた演習では、例えば、学校経営方針を先生たちに理解してもらおうとするときに、「コミュニケーション能力が必要だ」という言い方でいいかということを議論しました。より具体的に動ける力にしてくださいと助言すると、「主任及びミドルリーダーとの密接な連携をしよう

う」と変化してくるのです。これは、もっと具体化できると思いますが、業務をイメージして、こういう力が必要なのだと具体的に考えてほしいということです。取組の評価シートも添付しましたので、教頭先生が自分で自分の取組を評価し、校長先生と相談しながら取り組むことも促しました。

勤務校での取組の結果も少しご紹介します。高めたい力は、全員が違いました。自分の職場と別の職場とは違いますから、職場にどういう人がいて、そして、自分との関係性はどうか、という課題があり、校長先生のどのような方針で解決しようとしているのかなどを踏まえて、設定されたと思います。最後は、「取組の結果明らかできたこと」にまとめていただきました。

そうすると、「ミドルリーダーとの密接な連携をする、高める」と設定した教頭先生は、明らかにできたのは「主任及びミドルリーダーと連携して組織的に取り組むことができた」とあります。もう1つありました。「上記以外の教職員に対して学校経営参画意識を高める取組の必要性を感じた」とも記載されていました。

実はここが重要だと考えます。新たな目標を設定するヒントを実感されたというところです。このような発見は、次に何かを始める意欲や主体性の向上につながるのではないかと思います。研修において、私たちも「ミドルリーダーとよく連携してください。」と言ってはいるのです。しかし、受講者は、知識として理解しても、それ以外の先生たちにも何か参画させていくような働きかけをしなければならないということを実感するまでには中々至らないです。自分の実践からもそう感じます。

今回実感した教頭先生は、自分で課題や目標を設定して、どう自己進化させていくかという、このサイクルの入り口に立たれたのではないかと思います。報告されたシートを確認してみると、このような動きがものすごく見えます。これは、4カ月間ぐらい実践です。こういう変化から、研修を企画実施する際に考えなければならないことは、一般論を説明して、こういうことが大事ですと終わらせるのではなく、その知識を学校教育現場に戻し、それを自分の実践につなげていくサイクルを回す研修が必要ではないかなと考えています。

(4) 道教委施策等

先ほど地域と学校がうまくつながらなければいけないというお話をしました。

このことを踏まえ、北海道も施策を始めました。これは北海道教育庁高校教育課の事業です。「北海道ふるさと・みらい創生推進事業」、通称「高等学校 OPEN プロジェクト」は、高等学校が地域の課題を自分たちで課題設定して地域と一緒に解決しようと考え実践するプロジェクトです。これは、高等学校だけではできませんので、色々な人たちを巻き込もうということです。事業の企画は、全部学校に任されています。企画をする学校が、課題を解決するためには、こういう所とつながったらいいのかな、そして、こういう会議をしながらやっていこうなど、学校と関係者が一緒に考え、実践していくのです。実は、この事業は、学校が予算も獲得します。企画を北海道に提案します。

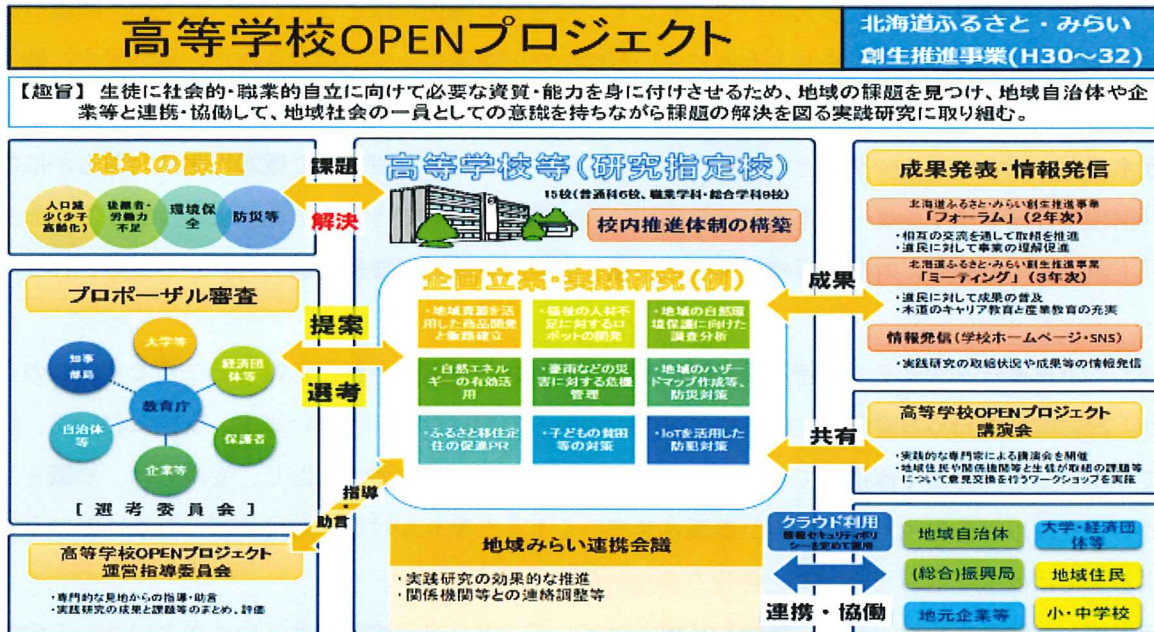
道教委を中心とした審査会が提案された企画を審査し、これはいいなということになると、予算がつきます。この審査会でのプレゼンは高校生が行います。

だから、高校生が自分たちで課題だと思っていることを、地域の人たちを巻き込んで、解決しよう、それを自分たちの学びにしようと考えることが必要です。これは今までにない事業です。

この事業を考えた背景には、これからの教育に必要な子どもたちの考え方や力をつけたいというねらいがあります。

図 14

④道教委施策等



(5) 大学に期待する研究

このあと大学の先生が三人お話をされるので、最後は、大学に期待する研究です。現在、学校には、もちろん、教育委員会もそうなのですが、課題が山積しています。生徒指導の問題、校内研修をどうやろうか、高大接続、授業改善、探究的な学び、総合的な学習の時間も重要な、教育課程をどうやって編成していこうか等々。そのほかにも、それぞれの学校でたくさんあるのです。

そこで、是非、この実態を大学の力を使って情報収集していただきたい。その上で、支援いただくことは可能かということです。しかし、これだけでは、あまり発展性がないことから、本当はこういうことができたらいいなと思っています。共同研究ですね。教育委員会もそうですし、学校教育現場も日々実践していますが、その実践を理論化するところが弱いのです。だから、どうしても、どこかでこういうことをやっていると、そのまま焼き直して実践する形になりがちです。

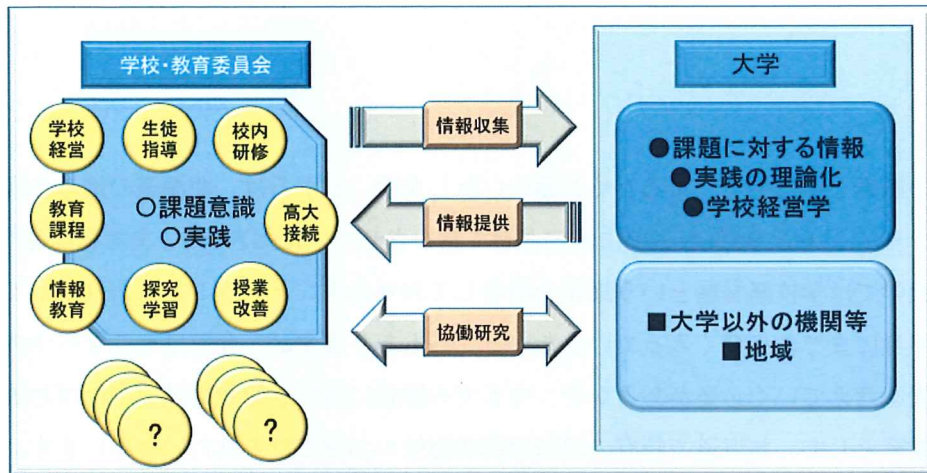
しかし、実践を見ていただきながら先生たちとディスカッションし、こういう観点がうまく導く大事なところだということを理論化していただくと、その理論を踏まえてやればいいので、理論化がなされると実践は多様になります。色々な課題に対して汎用していけるようになると、学校にとっては、ものすごくありがたいと思うわけです。

さらに、大学が持っている大学以外の多様なネットワークを使ったコンソーシアムのような形が、私の期待するところです。

ちょうど時間となりましたので、いただいたもう一つお題である地方で働く魅力については、あとのディスカッションのところで言いたいと思います。どうもありがとうございました。

図 15

⑤大学に期待する研究



【参考文献及び資料】

「人口減少推計」

出典：全国知事会資料

（国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成 25 年 3 月）をもとに高知県で作成）※福島県はデータが無いいため都道府県値で表示

資料：一般社団法人北海道総合研究調査会（HIT）作成

「管内別・年齢別教諭数(小中学校)」 出典:北海道教育庁教職員課

- ・教員数は、「管内別（札幌市を含む）」及び「全道（札幌市以外）」については、平成 27 年 5 月 1 日現在の現員報告における教諭（正規採用者のみ）の数、
- ・「全国教員数」については、平成 25 年 10 月 1 日現在の学校教員統計調査における本務教員数
- ・年齢は、「管内別（札幌市を含む）」及び「全道（札幌市以外）」については平成 28 年 3 月 31 日現在、「全国教員数」については、平成 25 年 10 月 1 日現在の学校教員統計調査時の年齢を時点更新している。

「北海道における小学校の児童数別学校数の割合(国立、公立、私立)」

出典:学校基本調査を基に北海道立教育研究所で作成

※「中学校」、「高等学校」も同様

「新規高卒者の卒業生から 3 年後の 3 月までの間における離職率(%)の推移」

出典:北海道労働局「新規学卒者の過去 3 カ年度の在職期間別利殖状況」