

宮崎県教育研究連合会

管理職等任用試験練習問題(2018年度版)

(解答編)

- 1 練習問題です。研修会までに、各自で、内容を研究しておいて下さい。研修会では、模範解答を示し、内容を検討します。ただし、問題数が多いので、全ての問題について、事前に検討する時間はないかと思えます。問題に目を通すだけでも結構です。
- 2 内容を欲張りすぎたので、相当に、設問が多くなりました。また、解答欄が、狭いかも知れません。その場合は、別紙等をお願いします。
- 3 全て（校長・教頭 共用）として作問してあります。しかし、設問によっては、「教頭として」等の指定があるものもあります。その場合は、各自の受験される職種に読み替えての解答をお願いします。
- 4 今回の内容は以下の通りです。最近の国や県の動向を踏まえた内容項目を中心に作問しました。
 - 1 学力の向上
 - 2 次期学習指導要領の実施
 - 3 「主体的・対話的で深い学び」の実現
 - 4 チームとしての学校づくりの推進
 - 5 社会に開かれた教育課程
 - 6 カリキュラム・マネジメントの確立(1)・(2)
 - 7 中堅教諭等資質向上研修 ※旧「10年経過研修」
 - 8 教職員のキャリアデザイン
 - 9 教職員の多忙化解消
 - 10 コンプライアンスの推進
 - 11 児童生徒の自殺予防

1 学力の向上

宮崎県の重要な教育的課題の一つに「学力向上」があげられます。学力向上に関しては、個々の教師の授業改善と学校の組織的対応が不可欠です。この2点について、現任校の現状と課題を踏まえ、教頭としてどう改善を図っていくか、答えなさい。

- (1) 個々の教師の授業改善
- (2) 学校の組織的な対応

(1) 本県では、個々の教師の授業改善のチェックポイントとして、①定着や習熟を図る時間の確保、②指導内容の精選とテンポや間への配慮、③指導内容と生徒の実態のマッチング、④指示と発問の4点のあげている。このうち、私が本校の教職員の授業参観等を行った上で、特に課題として感じている点は、①と③である。そこで、これらの課題について、以下のような取組を行い、改善を図りたい。

①について定着や習熟を図る時間が不足がちになる原因として、導入への時間のかけ過ぎや教師の喋りすぎ、授業のテンポなどの問題があると考え。全職員でこれら点を確認した上で、毎時間10%程度の定着や習熟の時間増が図れるよう数値目標を掲げたり、日常的な授業参観後の助言を行ったりして、職員の意識化を図っていく。

③について本校の生徒は、学力の2極化の傾向が顕著である。従って、同じ学習問題を与えても、上位の生徒と下位の生徒では、理解の程度の大きな差がある。そこで、習熟度別の少人数指導を拡充するほか、定着や習熟を図る時間等で、生徒の習熟に応じた2通りの課題を提示したり、生徒同士の教え合い学び合いをさせたりして、生徒の実態に適した学習を展開させていくよう、教職員の指導にあたる。

(2) 本県では、学校の組織的対応に対するチェックポイントとして、①諸調査の「分布」と「経年変化」の視点からの分析、②補充指導の充実、③職員相互の学び合い、④授業の基盤となる学習対との育成をあげている。これについて、本校では、諸学力調査を、経年変化の視点で分析したり、補充指導を昼休みや放課後等に行う体制を作ったりして、組織的な対応をある程度は進めている。しかし、教職員の同僚間の学び合い高め合いが不足していたり、学習に対する態度育成に係る課題の解決に向けた小学校との連携があまり図れていないなどの、課題がある。そこで、

- ① 教員を3・4名の小グループに分け、各職員学期1回程度の相互参観と意見交換を実施し、授業の進め方を学び合う研修を行う。
- ② 校区内小学校との相互授業参観や研究協議を通して、望ましい学習態度育成に係る共通課題の解決に向けた小中連携を推進する。
など、学校としての組織的な取組を一層充実するよう、校長に進言したいと考える。

2 次期学習指導要領の実施

- (1) 平成29年3月に告示された小・中学校学習指導要領について、今次の改訂のねらいとその背景について、経験の浅い教職員や保護者・地域にも理解できるように端的に説明しなさい。
- (2) 中央教育審議会答申(H28.12/21)では、学校教育において重視すべき3要素(「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等」「主体的に学習に取り組む態度」)を議論の出発点としながら、育成すべき資質・能力を3つの柱で整理しています。その3つの柱を挙げ、それぞれについて簡潔に説明しなさい。
- (3) グローバル化する社会の中で、子供たちにどのような資質・能力を育成していくことが求められるか。中央教育審議会答申(H28.12/21)を踏まえて3つ挙げなさい。また、そのような資質・能力を育成するため、校長としてどのような取組を行うか、具体的に述べなさい。
- (4) 学習指導要領の全面実施に向けて、教職員一人一人の意識改革をどう図っていくか述べなさい。

(1) ICT(情報通信技術)を基盤とした情報化や社会・経済のグローバル化等が加速度的に進展し、将来の社会や生活の状況が予測困難な状況においては、あらかじめ正解が定められた問題や手続きを効率的にこなしていくだけでは、直面する様々な課題に対応できなくなると考えられている。このことを踏まえ、次期学習指導要領は、未来の社会の創り手である子供たちに求められる資質・能力を身に付けさせる観点から、子供たちが「何ができるようになるか」を明確にし、「何を学ぶか」という学習内容だけでなく、「どのように学ぶか」という学習プロセスを重視した教育の実現を目指して改訂された。

(2) 育成されるべき資質・能力の1つ目の柱は、「何を理解しているか、何ができるか(生きて働く「知識・技能」の習得)」である。これは、各教科等において習得されるものであるが、個別の知識・技能にとどまらず、それらが相互に関連付けられ、社会で生きて働く知識や、変化する状況・課題に応じて主体的に活用できる技能を含んでいる。2つ目の柱は、「理解していることできることをどう使うか(未知の状況にも対応できる「思考力・判断力・表現力」の育成)」であり、将来の予測が困難な社会の中でも、未来を切り拓いていくために必要なものである。3つ目の柱は、「どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るか(学びを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力・人間性等」の涵養)」であり、上記2つの柱で示される資質・能力を、どのような方向性で働かせていくかを決定付ける重要な要素と捉えられる。

(3) グローバル化する社会で求められる資質・能力として、①語学力・コミュニケーション能力、②主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、③異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティがある。これらを育成するため、①については、国語で情報を的確に捉えて考えをまとめ表現できるようにし、外国語で国際共通語としての英語を使って多様な人々と目的に応じたコミュニケーションを図れるようにする。②については、あらゆる学習にアクティブラーニングの要素を盛り込むことで「主体的・対話的で深い学び」を実現し、これらの資質を高めていく。また総合的な学習の時間の課題設定でもこれらの資質の育成を盛り込む。③については、古典、歴史、芸術で日本文化のよさを認め、日本の伝統や文化を継承する資質を育て、社会、地理歴史、公民で様々な国や地域について学ぶことを通じて、文化や考え方の多様性を理解し、多様な人々と協働していくことができるようにする。

(4) 平成28年12月の中央教育審議会答申に示されているように、「創意工夫に基づく指導方法の不断の見直し」が要となる。新しい社会の在り方を自ら創造することができる資質・能力を子供たちに育むためには、教職員自身が習得・活用・探究という学びの過程全体を見渡し、個々の内容事項を指導することによって育まれる資質・能力を自覚的に認識しながら、子供たちの変化等を踏まえつつ自ら指導方法を不断に見直し、改善していくことが求められる。そのため分掌の研修部などに、教職員一人一人が授業研究を通じて、新学習指導要領の理解を深め、意識改革を図ることのできるような研修計画を作成・実施させる。また、校長による教職員への学校経営方針・計画の説明や教員個々の研修計画の作成・自己評価にかかる校長面談の際にも、「創意工夫に基づく指導方法の不断の見直し」を位置づけたい。

3 「主体的・対話的で深い学び」の実現

次期学習指導要領改訂を踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの学習指導方法の改善が求められていることに関して、次の設問に答えなさい。

- (1) 「主体的・対話的で深い学び」が求められる背景と意義を簡潔に述べよ。
- (2) 「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、どのような視点で授業改善を進めるか、具体的に述べなさい。
- (3) 本年度初めて教務主任を担当する教員から、「『深い学び』とはどのような学びなのか、中央教育審議会答申を読んだが具体的にイメージできない」との相談を受けました。教頭としてどのように助言するか、具体的に述べなさい。

(1) ○背景:現在、グローバル化による社会の多様化と、急速な情報化・技術革新が進行している。この変化の激しい社会で、学校教育終了後に、学校で学んだことが社会で「生きる力」となるためには、①生きて働く「知識・技能」、②未知の状況にも対応できる「思考力・判断力・表現力等」、③学びを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力・人間性等」を身に付ける必要がある。○意義:学校が、上記①～③を児童生徒に身に付けさせるためには、学びの過程に下記の●～●の要素が必要である。●主体的に学ぶことの意味と自分の人生や社会の在り方を結び付ける。●多様な人との対話を通じて考えを広げる。●単に知識を記憶する学びにとどまらず、身に付けた資質・能力が様々な課題の対応に生かせることを実感できるように学びを深める。これらが「主体的・対話的で深い学び」の意義である。

(2) 「主体的・対話的で深い学び」の実現のための授業改善の視点は、それぞれ以下の通りである。

- 主体的な学び: ①児童生徒が学ぶことに興味や関心を持つことができているか、
②自己のキャリア形成の方向性と関連付けができているか、
③見通しを持って粘り強く取り組んでいるか、
④自己の学習活動を振り返って次につなげることができるか。
- 対話的な学び: ①児童生徒同士の協働ができているか、
②教職員や地域の人との対話ができているか、
③先人の考え方を手掛かりに考えているか、
④以上①～③によって自己の考えを広げ深めているか。
- 深い学び: ①習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解しようとしているか、
②情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えているか、
③思いや考えを基に創造したりすることに向かっているか。

(3) 「主体的・対話的で深い学び」の要素である「深い学び」とは、①知識を関連付けて深く理解したり、②情報をよく調べて考えをまとめたり、③課題を発見し解決策を考えたり、④学んだことを基に創造したりするような学びのことである。この「深い学び」を授業でどう実現するかに関しては、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」の獲得が重要である。「見方・考え方」とは、物事を捉える視点や考え方のことであるが、それは、各教科等の学習において身に付けた「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等」「主体的に学習に取り組む態度」を内容とする「資質・能力の3つの柱」によって支えられている。教務主任には、学習指導要領に示された「資質・能力の3つの柱」を十分に理解することと、各教科等の特質に応じた「見方・考え方」を全教科にわたり確認するよう指導する。

4 チームとしての学校づくりの推進

平成29年4月に、宮崎県教育委員会は、「教職員の資質向上実行プラン」を改訂しました。これは、今後の教職員の資質向上に向けた基本的な考え方や具体的な取組内容を示したものです。この中では、学校の組織力向上のための取組の充実に係る施策として、「チーム体制の充実」をあげています。

チーム体制の充実の意義について、あなたはどのように考えますか。

また、チーム体制の充実を推進するためには、校内体制の強化が必要ですが、上記プランにあげられた5項目のうちの2項目について、あなたの学校の現状を踏まえ、どのように強化を図るか、具体的に述べなさい。

チーム体制の充実の意義については、以下の2点が考えられる。

- 学校で生じる課題は、学校内だけの要因のみならず、学校外の要因含む様々な要因が複雑に関係し合っている。このような困難な課題を解決するためには、学校内外の多様な人材がお互いに協力し合って、機能することが大切である。
- 管理職のリーダーシップの下、学校内外の人材や関係機関等が、連携・協働して、組織として課題の解決に取り組むことは、教職員の負担軽減や本来専念すべき学習指導や生徒指導等に集中できることにもつながる。

このようなチーム体制の充実のために、今回改訂された「教職員の資質向上実行プラン」では、管理職のリーダーシップの発揮、主幹教諭の配置による組織力の向上、指導教諭の配置による教員の指導力の向上、事務職員の学校運営参画による体制の強化、外部人材の活用による協働体制の強化の5点をあげられている。

- ① 本校は、経験年数の少ない若い職員や講師が比較的多く、教員の指導力の向上が課題となっている。幸い、今年度から、英語科の指導教諭が人事異動により配置された。指導教諭は、英語科の高い教科指導力を有しているが、その授業企画力・実践力の高さや生徒とのコミュニケーション力の巧みさは、他の教科でも十分に参考にできるものである。

そこで、この指導教諭をメンターとして、若手職員等のOJTを計画的に推進し、指導力の向上を図りたい。また、指導教諭を、研究副主任として、研究推進の指南役として活用することで、学校全体の研究推進を図る。

- ② 本校は、生徒指導上、校内の人的体制のみでは解決が困難な不登校と等の生徒を多数抱えている。特に、家庭の教育力や貧困が背景となっている状況がある。現在も、これらの問題についての専門性や経験を有するSSWや町の福祉関係者等の外部人材と連携して進めているところである。しかし、学校と関係者との連携が不十分であったり、情報が共有されていなかったりするなどの課題もある。今後は、ケース会議などを定期的に行うなど、一層の連携が図れるよう、組織体制の整備を図る。

5 「社会に開かれた教育課程」

平成29年3月に告示された小・中学校学習指導要領について、次の設問に答えなさい。

- (1) 「社会に開かれた教育課程」とは何か。それが求められる背景も踏まえて簡潔に述べなさい。
- (2) 「社会に開かれた教育課程」の実現に向けて、校長として、具体的にどのように取り組みますか。あなたの考えを書きなさい。
- (3) 「社会に開かれた教育課程」の実現に向けて、教頭としてどのような取組を進めるか、箇条書きで述べなさい。

(1) 「社会に開かれた教育課程」とは、学校と社会が、教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、連携・協働しながら、未来の創り手である子供に必要な資質・能力を育むために総合的に組織された学校の教育計画である。これは、情報化やグローバル化の加速度的な進展により将来の社会や生活が予測困難となる中、社会からの学校教育への期待と学校教育が長年目指してきたものが一致し、これからの時代を生きていくために必要な力を学校と社会とが共有し、共に育んでいくことができる好機を迎えているとの考え方に基づいている。

(2) 「社会に開かれた教育課程」実現に向けてのポイントは、①子どもたちに身につけさせたい資質・能力の明確化と教育課程への位置付け、②それらの資質・能力を獲得させる際の地域社会と共有・連携であると考え。そこで、この2つのポイントを大切に、次のように取り組みたい。

① 身につけさせたい資質・能力を明確にし、「選択と集中」によって「やり切る」

これからの社会を生きる子どもに必要な資質・能力には多くのものがあり、また、獲得させる場面もさまざまである。私は、これらすべての資質・能力について、教職員に常に意識させて授業や活動を展開させることは難しいと考える。そこで、それらの中から、自校の子どもたちの現状を見て最も必要であると考えられる資質・能力を教職員と共に絞り、その資質・能力が身についた子どもの姿を明確にして具体的な取り組みを進める。

たとえば、教科横断的に獲得させる、仲間と協働して問題を解決していく「協働する力」などに絞って全教職員が意識できるようにし、「ファシリテーション」などの具体的手法を積極的に授業に取り入れるようにする。このように「選択・集中」させることで、子どもに資質・能力が身につくまで「やり切る」ことができると考える。

② 地域社会との連携で子どもたちに必要な資質・能力を育成する

これからの子どもに求められる資質・能力は学校の中だけでは十分に獲得できず、子どもたちが身近な社会に出て、さまざまな人と関わったり、生活したりする中で獲得していくことも大切であると考え。そこで、①子どもにとって必然性のある出会い、②子どもの心に響く出会い、③子どもと出会う人ともにWin-Winの関係という3点を大切に、教育課程上に出会いの場を位置づけ、改善を図っていく。

(以下に具体例を7つあげる…。割愛)

- (3) ○校長に確認しながら、学校の教育目標や経営目標に基づき、教務主任や研究主任等とともに、子供が「何ができるようになるか」を具体的に検討する機会を設ける。
- 教務主任や研修主任等がそれぞれの業務を進めていく過程で、子供に育みたい資質・能力について教職員全体での検討や共有を促すよう支援する。
- PTAや地域の諸組織との連携・協議の機会を積極的に活用し、校長とともに子供に育みたい資質・能力を保護者や地域住民に説明するとともに、それに対する意見交換を行う。
- 保護者や地域住民から出された意見等を職員会議等で報告するとともに、すべての教職員が、学校として育みたい資質・能力を保護者や地域住民に説明できるよう支援する。
- 特に若手教員に対しては、保護者や地域住民への説明することを想定したロールプレイなどを行って積極的に支援する。

6 カリキュラム・マネジメントの確立(1)

次の設問に答えなさい。

- (1) 各学校における「カリキュラム・マネジメント」の重要性が指摘されていますが、カリキュラム・マネジメントの意義について自分の考えを述べた上で、自校でカリキュラム・マネジメントを確立するために教頭としてどのように取り組めばよいか、簡潔に述べなさい。
- (2) 教育内容の質の向上に向けて大切なことを「カリキュラム・マネジメント」の側面から説明しなさい。ただし、「教育課程」「PDCAサイクル」「主体的・対話的で深い学び」の3つの言葉をすべて使うこと。
- (3) ある教員から、「カリキュラム・マネジメントが重要といっても、何をどうすればよいのかわからない。カリキュラム・マネジメントは、管理職や教務主任の仕事ではないのか。」という意見が出されました。どのように対応しますか。

(1) カリキュラム・マネジメントとは、各学校が設定する学校教育目標を実現するために、学習指導要領等に基づき、児童生徒や地域の実情等を踏まえた教育課程を編成し、それを実施－評価－改善していく営みであり、それを軸に、授業、学校の組織や経営を一体的に改善・充実させていく好循環を生み出していく点に意義があると考えられる。こうしたカリキュラム・マネジメントを実現するためには、すべての教職員が校内研修や多様な研修の場を通じて、新しい教育課程の考え方について理解を深めていくことが必要である。教頭は、校長と図りながら、子供に身に付けさせたい資質・能力を育成するために必要な教育活動や学校経営に関する研修の機会を計画的・組織的に整備・提供していくことに留意しなければならない。

(2) 学校の教育内容の質を向上させるためには、子供たちの姿や地域の現状等に関する調査や様々なデータ等に基づき、教育課程を編成し、実施－評価－改善していく一連のPDCAサイクルを確立することが大切である。その際、各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、その目標の達成に必要な教育の内容を組織的に配列していくことが重要である。これと同時に、子供たちの興味や関心に基づき、一人一人の個性に応じた多様で質の高い学びを引き出すことを意図した「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた、いわゆる「アクティブラーニング」の視点からの授業改善を意図した取組を活性化することが求められる。

(3) カリキュラム・マネジメントは、教育課程を軸にしながら、授業と学校の組織・経営の一体的な改善などを行うためのものである。カリキュラム・マネジメントを管理職等の仕事と考えている教職員に対しては、カリキュラム・マネジメントが、学習の内容と方法を重視し、子どもたちの学びの過程を質的に高めていくことを目指していることを十分に説明する必要がある。特に、単元や題材のまとまりの中で、子どもたちが「何ができるようになるか」を明確にしながら、「何を学ぶか」と「どのように学ぶか」に留意した授業改善の取組を支援するため、校内研修や公開授業などの機会をとらえて、日々の授業実践とその改善が、カリキュラム・マネジメントの一環となっていることを具体的に指導・助言していく。

新学習指導要領では、よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るため、子どもがどのように学び、どのような資質・能力を身につけられるようにするかを明確にした教育課程の実現が求められています。あなたは校長として、資質・能力と学力との関係をどのようにとらえ、取り組んでいくのか、具体的に述べなさい。

学校教育で培われた学力は、社会に出て生かされてこそ、その真の価値がある。新学習指導要領では、確かな学力・健やかな体・豊かな心を、資質・能力として総合的に構造化し、教科等の目標や内容を3つの柱「生きて働く知識・技能の習得」、「未知の状況にも対応できる思考力・判断力・表現力等の育成」、「学びに向かう力・人間性等の涵養」で実生活において機能するように再整理した。さらに、カリキュラム・マネジメント(資質・能力を明確にした教育目標達成のため、教育内容を含む教育活動全体を総合的に関係づけた教育課程の編成)の新展開が求められている。その中で、校長として、資質・能力の確実な育成のため、「主体的・対話的で深い学び」に基づく教育課程編成の推進に尽力したい。特に、私は、その要として、「道徳の教科化」を中心に据え、教育課程の能動的編成により実現化を図りたい。また、カリキュラム・マネジメントの側面の一つであるPDCAサイクルの確立により、教科等横断的な視点、人的・物的資源等の効果的活用へ展開したい。

1. 「身の丈」から「伸び代」へ…子どもの実態評価からの資質・能力の想定

まず、教育活動全般や子どもの姿の長所・課題を分析し、自校教育課程の身の丈を知る。そのうえで、次なる伸び代を、何ができ、どのように外界と関わり、実際に使えるようになるのか、資質・能力育成の観点からパフォーマンスとルーブリックで具体的な子ども像として想定し、個々の成長で成果を評価し、指導内容や方法を改善する教育課程設計の先頭に立つ。

2. 道徳教育の実践から切り込むカリキュラム・マネジメント…多面的・多角的に考え、議論する道徳と「主体的・対話的で深い学び」

道徳教育は、全教育活動を通して実施され、また特別な教科としても位置づけられた。道徳科は小学校では2018年度、中学校では2019年度から教科書採用による完全実施となり、計画・実践が進みつつある。まず、求められる資質・能力に基づいて道徳的価値等の目標を精査し、授業実践に反映されているかを具体的に討議する。授業展開において、子ども自らが自己や他者との対話を通し、多面的に考えを深め、多角的に実践を広げる議論をすることで道徳的価値を自覚する学びが成立しているかを検証し、実践・評価の一体化意識を高め、他教科等へと波及させていく。

各教科が、その特質に応じて分化し発生した原点に立ち、教科横断的な学習の可能性を探り、人的・物的資源に直接触れる実感ある学び等を推奨する。さらに、ポートフォリオ等による子どものエピソード等のとらえや蓄積・分析により、どの子にも確実に資質・能力を培っていくことを指導・助言する。カリキュラム・マネジメントの実現に向け、資質・能力による判断基準と手立てを共有し、学校経営計画をアクションプラン(目標・具体的アプローチや手立てを含む)編成で可視化し、検証・修正の舵取りに努める。

教育の醍醐味は、未来の社会を創る子どもたちの可能性を拓くことにある。校長として、自校教育課程の能動的編成と推進に全力を注ぐ所存である。

平成29年4月に、宮崎県教育委員会は、「教職員の資質向上実行プラン」を改訂し、中堅教諭等資質向上研修を、ミドルリーダ育成の事業の一つに位置づけました。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (1) 中堅教諭等資質向上研修が設けられたのは、教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行）によるものですが、今次の同法改正の概要をその背景とともに簡潔に述べなさい。
- (2) 中堅教諭等資質向上研修のねらいを書きなさい。
- (3) 中堅教諭等資質向上研修を実施する際には、当該研修を受ける者の能力・適性等について評価し、その結果に基づき当該者ごとに計画書を作成することされているが、研修受講者が県費負担教職員の場合、計画書は誰が作成するか。
- (4) 中堅教諭等資質向上研修の該当教員が所属する学年の学年主任から、「この研修は、学校運営上負担が大きい。校内での研修は当該教員の自主的な取り組みに任せてはどうか」との申し出があった。管理職としてどう対応するか述べなさい。

(1) 複雑化する教育課題、社会情勢の急速な変化に対応できる高度な教職の専門性を実現するため、文部科学大臣は、校長及び教員の資質の向上に関する指標の策定に関する指針を定め、任命権者は、指標の策定やその指標に基づく資質向上に関する協議会を組織し、国の指針を踏まえ、地域の実情に応じて、指標を定めることとなった。任命権者は指標を踏まえて校長及び教員の研修を毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画を定めることとされた。

さらにこれまでの「10年経験者研修」は「中堅教諭等資質向上研修」と改められ、実施時期の弾力化を図るとともに、教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修に見直された。

(2) 教職員自身のキャリアを振り返らせるとともに、これからのキャリアデザインを見据えた、教育全般にわたる、個々の能力、適性等に応じた研修を行い、実践的指導力を向上させること。また、学校経営における中核的な役割を果たす、中堅教諭等としての資質向上を図ること。（以上は「宮崎県教職員の資質向上実行プラン」（改訂版）による。）

《別解》 個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図ること。（法24条による）

(3) 市町村教育委員会（県費負担教職員以外の教職員については、任命権者である都道府県・指定都市教育委員会が作成する）

(4) 当研修は、教育公務員特例法により実施が義務づけられた職務研修の一つである。すなわち、当該研修は市町村教育委員会が作成した研修計画書に基づき、対象となる教諭等に対する職務上の研修命令の発令をもって実施される。したがって、事例のように、負担が大きいからといって教職員の自主的な取り組みに任せられる性格のものではない。当該学年主任に対してはこれらのことを指導する。一方、客観的な事実に基づき、当研修の実施が当該職員の過重な負担になるのであれば、校務分掌を工夫するなど学校組織を見直したり、学校事務の精選を図ったりして対応することを検討する。

8 教職員のキャリアデザイン

平成29年4月に、宮崎県教育委員会は、「教職員キャリアデザイン手引書」を作成しました。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (1) 教職員としての「キャリアデザイン」とはどのようなことをさしていますか。簡潔に答えなさい。
- (2) キャリアデザインの必要性について、簡潔に説明しなさい。
- (3) キャリアデザインを作成する流れについて、同手引書では、どのような手順で説明していますか。
- (4) あなたの学校の校内研修で、校長がキャリアデザインについて、説明したところ、研修の後に、ある中堅教員が「キャリアデザインを描いても、なかなか思うようにならないのだから、意味がないのではないかと」質問してきました。教頭として、あなたはどうか答えますか。
- (5) 本県では、今後、経験豊かな教職員の大量退職が予想されるため、将来の管理職を計画的に育成していく必要があります。あなたは、校長として、このキャリアデザインの重要性を踏まえた上で、次の管理職を担う中堅職員をどう育てていきたいと思いませんか。簡潔に述べなさい。

(1) キャリアデザインとは、自らの教職人生における将来の目標やゴールを定め、それを実現するための計画を立てることをいう。(※教職員の資質向上実行プラン(改訂版)から)

(2) キャリアデザインは、自らの職業生活における将来の目標やゴールを定め、それを実現するための計画を立てるものであり、目標やゴールがあれば、モチベーションも高まり、仕事が充実し、やりがいを感じたり、自らの学ぶ姿勢が高まったりするなどの効果が期待できる。これによって、子どもたちの「自分探しの旅」を手助けする、教師である私たち自身が、自分の将来について真剣に考え、キャリアアップを図っていくことは、子どもたちの未来を支えていく大きな力となると考える。

(3) 宮崎県教職員キャリアデザイン手引書では、キャリアデザイン作成の流れとして、①キャリアの方向性を考える 今後の教職生活において、自分の興味や関心がある方向を考える ②長期的なキャリアデザインを描く 長い期間の目指す教職員像を定め、それに向けての筋道を考える ③短期的なキャリアデザインを描く 長期的なキャリアデザインを基に、今後3～5年後の教職員像や自分の現状とのギャップを埋めるための計画を立てる、としている。

(4) 学校という組織で働く上で、自分の思い描いたキャリアデザインがすべて叶うことは難しい側面がある。しかし、キャリアデザインは、児童生徒を大きく伸ばし、自分自身が大きく成長するために、自らを磨き高い志をもって教職を全うする上で欠かせないものだと考えられる。この意味から、キャリアデザインにおいて、目指す教職員像を考える際には、「本当はこうなりたいが、現実的にはこれくらいかな」というように、自分で制限を設けることは望ましくないと考える。そうしてしまうことで、制限したキャリアデザインが上限となり、それ以下の未来しかなくなってしまうからである。

(5) まずは、教職員評価ミーティングの際などに、各教職員と自分のキャリアデザインについて、じっくり話し合いたい。その中で、資質能力や適性を見きわめながら、各分掌において主任等の役割を任せたり、校内研修において中心的な役割を任せたりしながら、適切なアドバイスを行い、経験を蓄積させ、学校経営に関わらせながら、自立した活動ができるようにしていく。また、中堅職員として、若手職員の指導・支援を担当するなどのメンターとしての役割を果たさせることにより、指導助言や支援のあり方を学ばせていく。これらを通して、次の世代の管理職育成に努めたい。

教職員の多忙化が問題されている中、平成29年4月28日に、文部科学省は「教員勤務実態調査」の集計（速報値）を発表しました。これについて、次の問いに答えなさい。

- (1) この調査によると、教諭の平日1日あたりの学内勤務時間は11時間15分（小学校）、11時間32分（中学校）となっており、10年前の調査より30分以上も増加している。土日については、2倍近く、あるいはそれ以上の増加となっている。また、業務内容別に見ると、小学校では「授業」「学年・学級経営」、中学校では小学校の項目の他に「授業準備」「成績処理」の時間が、10年前に比べて増加している。この調査結果におけるあなたの学校の現状を踏まえ、今後、総実勤務時間の短縮にどのように取り組むか述べなさい。
- (2) 学校現場の多忙化の原因・背景としてどのようなことが考えられるか。数点を挙げなさい。
- (3) 職員の中から毎日の帰宅時間が遅くなったり、部活動の指導以外でも、土曜・日曜日に出勤しなければならない日が増加しているとの訴えがあります。校長として、職員の勤務時間の適正な管理はどのようにしたらよいでしょうか。

(1) 本校でも、勤務時間が超過している職員が少なくないのが現状である。特に、個人情報保護の観点から、以前の様に、授業準備や成績処理などを自宅へ持ち帰って行う事なども少なくなってきており、状況は深刻である。また、本校では、まだ、教職員の勤務時間管理を徹底して行っていない現状があり、管理職が教職員の勤務実態を完全に把握できていない実態もある。このような実態を踏まえ、以下の点で改善を図りたい。①勤務実態の現状把握 まずは、職員の勤務の実態把握に務める。②学校現場の困難化に対する体制整備、勤務負担軽減の取り組み 特別支援教育、いじめ、不登校などの教育課題に対応するための効果的な教職員配置や校務の情報化や事務の共同実施など学校運営改善の好事例の普及、学校を対象として行う調査の縮減など、教員の勤務負担軽減の取り組みを引き続き推進する。③学校評価と連動した業務改善の点検評価 業務改善の実施状況の点検評価を通じた教職員の意識醸成

(2) ●いじめや暴力行為等の問題行動の発生、特別な支援を必要とする児童生徒数の増加などに伴う児童生徒の生徒指導・個別指導の増加、●家庭背景の多様化・複雑化に起因する保護者・地域対応の増加、●各種調査報告の頻度の高まりによる児童生徒関係事務、学校運営・管理事務の増加。●時間外勤務することを良し(美德)としてきた学校文化の問題 など

(3) 校務をつかさどり、所属職員を監督するのが校長の職務であるから、設問のような訴えを放置するわけにはいかない。そこで、以下のような方策で、校務の改善を図っていく。①校長のリーダーシップによる学校の組織マネジメント 学校経営ビジョンの明確化と業務改善に向けた組織的・機動的な体制づくりを推進するとともに、マネジメント能力の強化を図る研修を充実させ、学校を組織として運営していくことで、効率的な業務進行や特定の教職員への過重負担の軽減などを行う。②校務の効率化・情報化による働きやすい職場環境づくり 業務改善方針を策定し、精選すべき業務を明確化したり、校務文書の管理を徹底し、ICTの導入による効率化を図ったりする。③地域との協働による学校支援体制づくり 学校支援地域本部事業などの構築を教育委員会等と連携して進め、学校運営・教育活動に地域人材が参画できる仕組みを活用する。

本県では、コンプライアンスの推進にあたって、平成24年7月に「宮崎県公立学校コンプライアンス推進協議会」を発足させ、組織的な取組を行ってきました。しかし、依然として教職員の不祥事の根絶には至っておらず、今年度も、全県的かつ組織的な取組を推進しています。そこで、次の点について述べなさい。

- (1) 平成29年度の本県の重点取組事項3点を述べなさい。
- (2) 上記の事項の中から1つを選び、教頭として、どのように取り組んでいくか具体的に述べなさい。その際、必ず「コンプライアンス・チェックシートの活用方法」についても述べなさい。

(1) わいせつ事案、体罰事案、飲酒運転事案の3点である。(ちなみにH28年度はわいせつ事案、体罰事案、スピード違反事案であった。)

(2) 以下の3つのうちのいずれかで解答する。

(わいせつ事案) 教頭としてわいせつ事案の根絶に向け、以下の3点について校長と相談しながら取り組んでいきたい。①「しない」「させない」「見逃さない」という環境づくりに努める。2か月に1回、県が例示している「コンプライアンス・チェックシート」を実施し、わいせつ事案に限らず、コンプライアンス遵守の意識を浸透させる。また、職員一人一人が、身近な言動を見直し、互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や人間関係を醸成していく。②児童生徒の心身の発達特性を考慮し、適切な言動に努める。③職場においては、「人格を尊重し合うこと」「互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと」「相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと」「性別による優劣をなくすこと」への認識を深める。④セクシュアルハラスメントは人権にかかわる問題であるとの認識をもって、万一の発生時には、組織的に対応する。

(体罰事案) 体罰は、学校教育法に違反するのみならず、児童生徒の心身に深刻な悪影響を与え、力による解決の志向を助長し、いじめや暴力行為などの土壌を生むおそれがあり、いかなる場合でも決して許されないものである。私は、教頭として、体罰の未然防止に向け、①校内研修等を通じて体罰禁止の趣旨を徹底し、警戒・体罰の区別等により一層適切な理解を深める。この際、県が例示している「コンプライアンス・チェックシート」を実施し、体罰に限らず、コンプライアンス遵守の意識を浸透させる。②管理職による、指導が困難な児童生徒の対応についての組織的な指導体制確立と、教員の指導力向上を図る。そして、③継続的に体罰の実態把握に努め、体罰や体罰と疑われる行為を行った場合に、教員が管理職等へ直ちに報告や相談を行う環境を整備する。

(飲酒運転事案) 交通違反の中でも、飲酒運転は重大事故につながる原因ともなり、運転した本人だけでなく、被害者やその家族の人生に多大な影響を及ぼす。飲酒運転を始めとする交通違反・交通事故は、社会人としての常識・良識が疑われるだけでなく、教職員に対する県民からの信頼を著しく損ねる深刻な事態を招いてしまい、飲酒運転等は自分の職を失うことにもなる。

そこで、教頭として、取り組む事項として、①繰り返し注意喚起を行いたい。朝会や毎週末の帰り際のあいさつ時など、公的・私的な機会をとらえて、繰り返し注意喚起を促していく。また、県が例示している「コンプライアンス・チェックシート」を定期的に実施し、飲酒運転事案に限らず、コンプライアンス意識を醸成したい。次に、②「類似事案」の発生を捕らえたミニ研修を実施したい。新聞記事等を活用し、職員室通信等を通して状況や要因を紹介し、職員自身に、「戒めの意識」を強くもたせたい。併せて、③飲酒運転のリスクについての正しい理解を図っていく。県教育委員会作成の研修資料等を活用し、事故発生時の懲戒処分などの具体的な状況や、その民事的・刑事的なリスク等について、正しい知識を習得させておく必要があると考える。

過去3年間、日本の自殺者全体の総数は減少傾向にあるものの、自殺した児童生徒数は減少していない状況にあり、児童生徒の命を守る取組の強化は喫緊の課題です。以下の設問に答えなさい。

- (1) 平成28年4月1日の自殺対策基本法の一部改正では、学校の役割が新たに規定されました。これを踏まえ、あなたは児童生徒の自殺の根絶のために、教頭としてどのようなことに取り組もうと考えるか、具体的に述べなさい。
- (2) 学校に「いじめられているので死にます」という差出人不明の自殺予告の投書があった場合、教頭としてどのように対応するか、列挙しなさい。
- (3) 近隣の学校でいじめが原因とみられる児童生徒の自殺があったとのマスコミ報道がありました。これを受けて、校長として自校の教職員、児童生徒への対応を具体的に述べなさい。

(1) 自殺対策基本法に定められた自殺対策に関する学校の役割は、以下の⑦～③である。当該学校に在籍する児童生徒等に対し、⑦各人がかけがえのない個人として共に尊重し合いながら生きていくことについての意識の涵養等に資する教育又は啓発、②困難な事態、強い心理的負担を受けた場合等における対処の仕方を身に付ける等のための教育又は啓発、③その他児童生徒等の心の健康の保持に係る教育又は啓発である。(17条第3項)

私は教頭として同法の趣旨を本校で実現するため、以下の取組を校長に具申し、実施したい。まずは、教員だけではなくスクールカウンセラー、学校医等を含めた同法の趣旨の理解を進め、合意形成を行うことである。次に、この合意を基に校内体制を構築し、上記⑦②の指導に適した単元や題材を選び出し、年間計画の作成と実践的な学習を行う。また、③の心の健康保持に係る保護者の理解と協力を得るための啓発的な取組や、カウンセリング等の相談体制の充実にも努めたい。

(2) 基本的には学校のいじめ防止基本方針に則って対応する。⑦いじめの重大事態にあたるとして、校長へ報告するとともに、市町村教育委員会への連絡を行うよう具申する。②学校のいじめ防止対策のための組織が中心となって、把握されている事実の確認や児童生徒の欠席状況など関連する情報の収集を図る。③必要に応じて全職員への周知と対応について説明し協議する。④投書された手紙などから手掛かりを探る。⑤市町村教育委員会と相談の上、関係機関への迅速な報告及び連携を図る。なお、ここで大切なことは、最悪の状況を考えて手を打つことである。

仮に悪質な悪戯としても、未然に防ぐことに全力を尽くさなければならない。組織としての機能を発揮し、いじめアンケートの結果や児童生徒の日記などを見直し、児童生徒からの信号が発信されていないかを確認したい。また、関係機関との連携やPTA会長への連絡など、危険を回避することに全力で取り組むことが求められる。猶予が許されないこうした事案では職員で手分けをしで情報を収集するが、鵜呑みにするのではなく、報告内容の事実関係を整理して校長に報告し指導を仰ぐ。

(3) マスコミの報道によって近隣校の児童生徒の自殺を把握したとしても、その後の対応は、当該学校から公式に発信された情報により行うこととすべきである。また、関係市町村教育委員会とも協議の上、進めたい。情報入手の後、教職員に知らせるべき内容と、児童生徒に知らせるべき内容を、教頭や生徒指導主事等とともに決定する。この際、自殺した児童生徒及び遺族のプライバシーへの配慮と、本校の児童生徒にネガティブな心理的影響が出ないための配慮を最大限行う。さらに教職員には、自殺の危険因子であるいじめ、心の病、安心感のない家庭環境、学級内での孤立等に陥っている児童生徒がいらないかの確認と、自殺のサインである自殺のほめかし、自傷行為、突然の身なりの変化等への注目を指示する。また児童生徒に対して本件からいじめの罪の大きさを学ばせ、さらにいじめによって自殺する人の命をどうすれば守れるのか、どうすればいじめをなくせるのかを考えさせる指導を行うよう指示する。