

宮崎県教育研究連合会

管理職等任用試験練習問題(2023年度版)

(解答編)

- I 練習問題です。事前配布した場合は、研修会当日までに、各自で、内容を研究しておいで下さい。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います。問題に目を通すだけでも結構です。
- II ともや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。
- III 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。
- IV 解答編に示した解答例は、必ずしも、模範解答や正解ではありません。解答例を批判的に、評価者の目で読んで、是非を問い直し、自分ならどう書くかを考えてみてください。
- V 今回の内容は以下の通りです。昨今の動向を踏まえた内容項目を中心に作問しました。
- 1 新時代の特別支援教育(1)～(2)
 - 2 GIGAスクール構想(3)～(4) (※追加版)
 - 3 コミュニティスクール(1)～(2)
 - 4 ESD/SDGs(1)～(2)
 - 5 児童生徒に対するわいせつ行為の防止(1)～(3)
 - 6 「生徒指導提要」の改訂とこれからの生徒指導
 - 7 教師不足と多様な人材のマネジメント
 - 8 組織として対応できる校内体制の確立
- ※2は2022年版への追加版、3は2022年版の増補改訂版です。

参考文献

- | | |
|-------------------------------------------|-----------------|
| ・宮崎県教育関係者必携(令和2年度版) 宮崎県教育庁教育政策課編 | (第一法規・2020年) |
| ・教育法規便覧(令和2年度版) 窪田眞二・小川友次著 | (学用書房・2020年) |
| ・2023学校管理職選考試験問題集 学校管理職研究会編 | (教育開発研究所・2021年) |
| ・2019学校管理職選考合格論文対策集 学校管理職研究会編 | (教育開発研究所・2019年) |
| ・(月刊)教職研修 2022年6月号 他・ | (教育開発研究所) |
| ・(月刊)別冊教職研修・学校管理職合格セミナー 2022年1月号、6月号 他 | (教育開発研究所) |
| ・(月刊)総合教育技術 令和4年版 管理職試験演習問題と対策 2022年6月号増刊 | (小学館) |

1 新時代の特別支援教育の在り方(1)

令和3年1月の中央教育審議会答申において、「新時代の特別支援教育の在り方」が掲げられました。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (1) 障がいのある子供の学びの場の整備・連携強化に関して、取り組むべき重要な観点が5つ示された。これについて、簡潔に述べよ。
- (2) 教師の専門性に関しては、特に「全ての教師に求められる特別支援教育に関する専門性」が強調されている。勤務校の課題をいくつか挙げ、教師の専門性の向上に向けてどのように取り組みを進めるか、述べなさい。
- (3) 支援の充実には、教育環境の整備も重要である。教育環境の整備を図るにはどうすれば良いか、あなたの考えを述べなさい。

- (1) ①就学前における早期からの相談・支援の充実、②障がいのある子供の就学相談や学びの場の検討等の支援、③小中学校における障がいのある児童生徒の学びの支援、④特別支援学校における教育環境の整備、⑤高等学校における学びの場の充実の5点が示されている。

修学前の学びや支援に関しては、人的態勢の充実の必要性を指摘している。また、小中学校においては、特別支援教育に関する理解や認識の高まり等を踏まえ、管理職のリーダーシップのもと、特別支援学級と通常の学級の学級担任間や教科担任間等との連携による指導体制の整備や、交流及び共同学習の充実などに取り組むことの必要性などを指摘している。

- (2) 特別な支援を必要とする児童生徒は勤務校でも近年増加傾向にあり、特別支援学級と普通学級の交流学习や個別最適な学習指導の継続的な実施が求められている。

本校は、ここ数年、若手の教職員が増加し、経験豊富な職員が少なく、特別支援教育に関しても、教師の専門性が高いとは言えない。加えて、特別支援教育コーディネーターや支援学級担任に任せがちな傾向も顕著である。そこで、これらの解決に向けて、以下の点に力を入れて取り組みたい。

- ① 組織体制の再整備と各学級・授業づくりの改善を通じた専門性向上

子供たちの実態に応じて工夫を凝らして組織的に対応しなければならないことを念頭に置き、全ての教師が子供たちの発達障がい等の特性等を踏まえた学級経営・授業づくりを進めることができるよう、経験豊富な校内外人材を活用できる体制を、チーム学校の理念に基づき整備したい。

- ② 校内研修の充実・外部研修への積極的参加促進

校内研修の項目に特別支援を位置づけ、年4回程度の研修を実施する。校内には、指導できる人材が少ないため、外部の指導者などの支援も仰ぎたい。また、特別支援学級を担当する教員だけでなく、全職員に対して、集合研修やオンデマンド研修等の研修に参加させるよう声かけを進める。加えて、担当の職員には、より専門性を高めるため特別支援学校教諭免許状取得に向けた認定講習等への参加を通して専門性の向上を図らせたい。

- (3) 保護者や関係機関と連携した教育環境の整備の重要性について

特別な支援を必要とする児童生徒は、家庭環境や障がいの状況や程度が異なり、指導・支援の仕方も多様で、校内の取組だけでは限界がある。

私は、保護者は児童生徒の生涯の支援者であるという認識のもと、保護者の思いを重く受けとめて対応にあたりたい。保護者から、学習や生活面での不安や課題を丁寧に聞き取り、校内委員会で合理的配慮を視野に対応策を検討し、個別の教育支援計画や指導計画の作成に活かす。日常の指導・支援においても、保護者との情報交換の場を設定し、連携して取り組む。さらに、特別支援教育に対するほかの保護者の理解を得るため、学校だよりやPTAの会合で説明したり、通級指導や交流及び共同学習の様子を公開したりする。

また、児童生徒の能力や可能性を最大限に伸ばすには、障がいの状況や程度に応じた専門的な判断や指導が必要である。そのため、近隣の特別支援学校や教育センター、医療・福祉機関の活用を積極的に図る。

特別支援教育の充実には、児童生徒の将来を見通した広い視野に立った取組が求められる。校長として、このことを胸に刻み、確固とした教育理念のもと、学校経営に邁進する覚悟である。

1 新時代の特別支援教育の在り方(2)

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)により、公立学校においても不当な差別的取扱いが禁止されるとともに、「合理的配慮」の提供が求められています。あなたは教頭としてこのことをどのように受けとめ、その実現に向けてどのように取り組んでいくか、具体的に述べなさい。

障害者差別解消法により、学校教育において「合理的配慮」を提供することが求められている。学校における合理的配慮とは、施設・設備の整備や個別の指導員支援員の確保にとどまらず、障がいの状況に応じて適切な教育を受けることのできる権利を保障することに他ならない。そのためには、個別の教育支援計画や個別の指導計画に基づいた教育の推進、そして教材・教具の整備が不可欠だと考える。しかし、現任校においては、そうした意識が十分浸透しているとは言いがたい状況にある。そこで、学校全体で「合理的配慮」を提供していくため、校内の体制づくりと指導方法の開発の2つの視点から、教頭として以下のように取り組んでいく。

1. 「合理的配慮」を提供する校内の体制づくり

学校全体で「合理的配慮」を提供していくためには、個々の教員の意識を高めるとともに、学校総体として「合理的配慮」を提供する体制を整えていく必要がある。

そこで、まず研究主任に特別支援教育に関する研修会を企画してもらい、教員の意識改革に取り組む。その研修会は、「合理的配慮」の考え方を学ぶだけでなく、実際に障がいのある方の話を通して「合理的配慮」の重要性を実感できるような内容としてもらう。そのうえで、個別の教育支援計画や個別の指導計画の見直し、「合理的配慮」が十分提供できているかの検討も行うようにする。

また、特別支援教育コーディネーターを中心にケース会議を定期的で開催してもらい、専門家や関係機関との連携を図りながら、チーム学校としての体制を整えていく。

2. 「合理的配慮」の定着をめざす指導方法の開発

教員が合理的配慮に基づく教育を進めることは、日常的にあらゆる支援の手立てを工夫する、ユニバーサルデザインの考え方に立った授業改善そのものであり、障がいのある子どもだけではなく、障がいのない子どもにとっても有効な取組である。

そこで、授業改善のためのプロジェクトチームを立ち上げ、ユニバーサルデザインの考え方に基づいた学習の視覚化の工夫、学習のねらいの明確化と焦点化、子どもの考えの共有化などの具体的な授業のあり方を追究していく。それを全校の実践に取り入れてもらうことで、日常的な「合理的配慮」の定着に結びつけていく。

学校全体として「合理的配慮」を提供していくことは、法律に規定があるからという受け身の姿勢ではなく、すべての子どもに支援の手立てを工夫する授業改善を具現化することにつながるという視点を重視して、教頭としてその定着に全力を注いでいきたい。

2 GIGA スクール構想(3) 2022年版への追加版

学習指導要領に示された児童生徒の資質・能力の育成に向けて、ICTを最大限に活用しながら、誰一人取り残すことなく「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現を図ることが求められている。あなたは、教頭として赴任した学校で①～③のような課題に直面したとき、どのように取り組むか、解決策をそれぞれ具体的に書きなさい。

【事例】

学年・学級により若干の差はあるものの、全体的に子供たちは積極的に発言をしたり、活発に班の話し合いに参加したりしている。全ての教員が、めあての提示と振り返りの場面を設定した授業を行っており、昨年度には子供たち一人一人に1台ずつタブレット端末が配備された。また、子供たちの学習や生活に関する状況について、教員間で日常的に情報交換が行われるなど、教員の雰囲気は良好である。

- ① 若手の教員を中心に、毎時間タブレット端末を活用した授業を実践する教員がいる一方で、ほとんど端末を使わない講義型の授業を行っている教員もいる。
- ② 子供たちがタブレット端末を家庭に持ち帰り、学習できるようにした方がよいと考える教員と、生活の乱れやいじめ等の生徒指導上の問題の発生を懸念して、端末を持ち帰らせることに否定的な教員がいる。
- ③ 保護者から、健康面への影響や不適切なサイトへのアクセス等、子供たちが家庭でタブレット端末を使うことには不安があるなどの意見が寄せられている。

- ① 校内で授業における ICT活用の必要性が共有されていないことが課題であると考え。そこで、教員間の雰囲気が良好であるという利点を活かし、授業実践の工夫や悩みを共有する場を設定することから始める。学年主任と話し、どの教科のどの単元でICTを活用するか学年間で共有させる。タブレット端末やプロジェクターを活用すると授業が劇的に変わることを体感させることで、自身の授業工夫に取り組む姿勢づくりを促していきたい。
- ② 本校のようにタブレット端末の持ち帰りと子供たちの学習効果をめぐって教員間で意見が割れるのは当然であると考え。管理職としてまず教育委員会の意向を確認する。仮に、本校で持ち帰りについて概ね賛同が得られたとしても、自治体全体の方針を確認することが重要であるため、本校単独での判断は避けたい。持ち帰りが不可であればその方針に従い、可であるならば端末の持ち帰りについては「貸出」となるので「貸出にあたっての留意事項」や持ち帰りに関する保護者の「同意書」の作成について教育委員会と相談しながら作成することが必要である。
- ③ 平常時から、ICT端末等を活用して自宅等で学習を行うことは、家庭学習の質を充実させる観点や、臨時休業等の非常時における学びの継続の観点からも有効と考える。ただし、持ち帰りを安全・安心に行うためには、詳細な「ルール作り」が第一の課題となる。そこで、スキルが高い教員の協力を得て保護者からの意見をオンラインのアンケートや投票フォームを利用した調査を通して速やかに整理することから始める。端末の扱いに慣れていない子供や保護者などの本校の事情を考慮した上で、セキュリティ及びフィルタリング対策や利用時間の制限等のルールについて教育委員会と連携しながら明示するとともに、Webサービスの閲覧制御や子供たちの個別閲覧ログの確認が可能かどうか検討する。ルールの整備ができれば、保護者会などを行い、管理職として保護者には利用にあたってそうした体制整備を行う伝え、理解を得たい。持ち帰り端末だけではなく家庭ではスマートフォン等様々なデバイスに触れる子供たちが多いため、学校が保護者ととどにどのような対策がとれるかを定期的に意見交換する場も設けたい。

2 GIGA スクール構想(4) 2022 年版への追加版

文部科学省が推進する「GIGAスクール構想」等に基づき、ICTを基盤とした先端技術を活用して、あなたは、校長として、勤務校でのICT機器等を活用した教育の推進について、どのように取り組みたいと考えるか。本構想及び学習指導要領にもふれながら、これまでの自身の取組を踏まえ、具体的に述べなさい。(R21 千葉県)

これからの社会は、Society5.0 で示されたように、現在までの生活や価値観とは大きな変容をとげていくことが想定されている。そして、このような社会の著しい変化とともに、将来を担う子どもたちに求められてくる資質や能力等についても改めて問い直されてきている。国家的な事業ともいわれるGIGAスクール構想が提示され、学校現場では本構想の趣旨でもある子どもたちの個別最適な学びや協働的な学びを成立させることで、児童・生徒の資質や能力をさらに引き出していくための教育を推進しなければならない。

本構想の具現化を図りながら、本校において、本校の教育目標である「自らいきいきと学び、はつらつと生きる児童の育成」を目指して、子どもたちの生き生きとした学びの創造に取り組みたい。

まずは、日常の学習において、積極的に情報端末を利用することによる主体的な学びを推進していく。教科の特性や学習内容に応じて問題解決のプロセスについても一人ひとりの主体的な学びをより引き出していけるようにする。例えば、情報収集から問題点の整理、考察とまとめ、他への発信表現などでは情報端末がその効果を大いに発揮できるものであり、そのよさを子どもたちが日常的に実感し、利活用できるような教育活動を推進していく。

次に、交流教育の推進である。学習問題を自校だけでなく、地域の方々や交流している同中学校区内の小・中学校と協働して取り上げることで、より深い学びを得ることも期待できる。また、国内に限らず、国外の人たちとの交流の機会を意図的に設けることで、一層の学習の広がりが期待できる。

第三に、……………

(以下、中略)

ICT機器を利活用することにより、従来の学習に加えて、さらに子どもたちの深い学びが期待できるようになってきた。これらの機器のもつ有用性や利便性を教師自らが正しく理解し、これからの社会を担う子どもたちの力をさらに伸ばしていけるような教育活動を積極的に進めていく。私は校長として、各教職員がこれまで積み上げてきた経験や指導力を生かしながら、ICT活用と「主体的・対話的で深い学び」の推進は、車輪の両輪であり、これにより、「個別最適な学び」と「協働的な学び」を充実させていきたい。

3 コミュニティスクール(1) 2020年版の増補改訂版

令和4年3月14日、文部科学省の「コミュニティ・スクールの在り方等に関する検討会議」は最終まとめを公表し、コミュニティ・スクールの更なる推進に向けた様々な支援策が提言された。本県でも、「みやぎきの地域と学校の連携・協働の推進(手引き)」を令和2年11月に発刊し、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進に努めているところである。これについて、次の設問に答えなさい。

- (1) 学校運営協議会の根拠法令は何法何条か。
- (2) 学校運営協議会の主な役割を3つ述べなさい。
- (3) 地域学校協働活動とは何か、その根拠法令を示し、簡潔に述べよ。
- (4) コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の仕組みを導入することによるメリットを、「当事者」「共有」「支援」の3つの語句を使って述べなさい。
- (5) コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の導入にあたって、管理職が果たす役割について、述べなさい。

(1) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律 47 条の 5

(2) ① 校長が作成する学校運営の基本方針を承認する

② 学校運営に関する意見を教育委員会又は校長に対して述べることができる

③ 教職員の任用に関して、教育委員会規則に定める事項について、教育委員会に意見を述べることができる

(3) 地域住民、学生、保護者、NPO、民間企業、関係団体・機関の幅広い地域住民等の参画を得て、地域全体で子どもたちの学びや成長を支えとともに、「学校を核とした地域づくり」を目指して、地域と学校が相互にパートナーとして連携・協働して行う様々な活動を「地域学校協働活動」という。子どもたちにとっても地域の方々にとっても、地域全体が学びの場である。(※県手引きより)

地域学校協働活動は、社会教育法第5条第2項で、学校と協働して行う以下の活動と規定されている。

- 学校の授業の終了後又は休業日において学校、社会教育施設等で行う学習、その他の活動
- ボランティア活動、社会奉仕体験活動、自然体験活動、その他の体験活動
- 社会教育における学習の機会を利用して行った学習の成果を活用して学校、社会教育施設その他地域において行う教育活動、その他の活動

(4) 学校にとって学校運営協議会制度導入のメリットは、以下の3点であると考える。

第一に保護者に加えて地域住民とともに、学校がいま抱えている課題や子供たちの現状、さらには地域でどのような子供たちを育てるのか、何を実現していくのかという目標やビジョンを共有できることがあげられる。

第二に、学校情報等の共有が進むことによって相互理解がなされることにより、地域住民である委員にも当事者意識が芽生え、子供たちへの日常的な声かけや学校外での見守りが生まれる。

第三に中学校の学校運営協議会の委員が学区内の小学校と兼務していることが多いため、地域のイベントを主導している地域住民や PTA 関係者等による組織的、かつ個別の支援や専門家が委員にいれば彼らによる助言等が学校にとっても強力なサポートとなる。

(5) 管理職としてまず取り組まなければいけないことは、本校に学校運営協議会が置かれ、その制度の趣旨や学校運営協議会の役割を丁寧に伝えるということである。

コミュニティ・スクールの指定によって担当教職員の負担増や教職員の勤務外勤務等の増加が懸念されることから、前年度のうちに事務職員との役割分担も考慮しての校務分掌上の配慮をしておくことは不可欠な作業である。すでに学校支援地域本部(地域学校協働本部)や学校評議員が置かれている場合には、それらの役割の確認、整理と教職員の正しい理解を得ることも必要である。また、スタートにあたっては地域住民からの人選に細心の注意を払うとともに、教育委員会から委嘱された委員には制度の趣旨を必ず理解してもらい、年度当初、早めに第1回会議を開催する。

3 コミュニティスクール(2) 2020年版の増補改訂版

学校は、子どもたちの豊かな学びと成長を保障する場としての役割のみならず、地域コミュニティの拠点としての役割を果たしていかなければならない。そして、学校は、家庭・地域と積極的に向き合い、総掛かりで子どもたちを育む「地域とともにある学校」に転換していくことが求められています。そのためには、これまでのような一方的に家庭・地域が学校や子どもたちを支援するという関係ではなく、学校を地域の教育の核にするという認識が重要です。そこで、あなたは校長として、どのように地域とともにある学校づくりを進めていくか、学校を地域の教育の核にするという視点から、コミュニティスクールへの移行も踏まえて、具体的に述べよ。

地域は「屋根のない学校」である。新学習指導要領を踏まえ、子どもたちに学校教育を通して資質・能力を育成するために社会構造の変化やポストコロナにふさわしい「社会に開かれた教育課程」を編み、「深い学び」を保障する必要がある。しかし、そのためにどのような授業を提供するかという課題に対しては、学校の現状は十分とは言い難い。また、「働き方改革」についての配慮も不可欠である。

私は、校長として、学校を地域の知の創造拠点として位置付け、子ども・教職員保護者・地域住民が相互にかかわり合うなかで、子どもの学びと地域創生の核となる「地域とともにある学校」づくりを以下のように進める。

1. 学校を支える地域人材の学校教育への参画

コミュニティ・スクールは、目的ではなく本来は一層の教育効果や成果を導き出すための手法である。その原点に立ち返り、地域の人材や教育資源を教育課程の中に取り込み、積極的な活用を図る必要がある。教員の専門性は重要だが、より深く学ぼうとすれば、学習内容に精通した人材やそのための教育資源が必要となる。それは、身の回りの地域には存在しており、地域学校協働本部などを活用したり、老人会に働き掛けたりすれば、有効な教材を開発できたり、思わぬ講師を招へいできたりすることも多い。災害やコロナ禍を例にとれば、被害や恐れは風化する運命をもっている。資料や映像での理解で終わらずに、さらに具体的な自助や共助の担い手を育てたいと考えたとき、実際に災害や震災を経験した方々の体験や思いを共有し、子どもがそれらを引き継ぎながらアイデアを具体化できれば、学びは深まりリアリティのある問題解決的なプロジェクト型の学習に昇華できる。私はこうした学習のプレイングマネージャーとして地域と学校の橋渡しを行い、子どもの学びの深まりを保障する。

2. 学校の学びと地域参画のカリキュラムマネジメント

地域社会の持続可能性は、学校の将来を左右する重要な要素である。子どもたちが学習を通して地域に貢献し、地域を活性化させる必要がある。学校が「学校のための地域」から「地域のための学校」としての新たなコミュニティハウスの視点で動けば、子どもの学びは地域性や社会性を帯びた深く開かれた学びに飛躍できる。例えば、観光や商店街の活性化への提言にとどまらず、提言に沿ったボランティア活動などで地域社会に貢献する場をつくり、キャリア教育や起業家教育も促進させる。また、プログラミングでの学びを子どもが高齢者とのeスポーツ大会に結び付けることもできる。子どもが社会参加・地域貢献することが、地域との協働による教員の多忙化解消の一助ともなり得る。私は校長として地域の課題の解決に対して、子ども自らが地域社会に参加して、タブレットやアプリなども活用し問題解決を図る経験ができるよう、大胆なカリキュラム・マネジメントを実現させる。

以上、2点から述べたが、「主体的、対話的で深い学び」の実現に向けた教員の指導力の向上や意識改革も校長の重要な使命である。学校と地域で学びの未来を創造するための連携と分担を促進させ、地域とともにある学校づくりの具体化に向けて勇気と粘り強さをもって臨みたい。

4 ESD/SDGs(1)

持続可能な開発のための教育(Education for Sustainable Development: ESD)が話題となっている。これについて、以下の問いに答えよ。

(1) ESDの定義を簡潔に説明せよ。

(2) ESD では、持続可能な社会づくりを構成する「6つの視点(構成概念)」を軸とし、持続可能な社会づくりに関わる課題を見出し、課題解決に必要な「7つの能力・態度」を身につけさせようとしている。①「6つの視点(構成概念)」、及び、②「7つの能力・態度」をすべて列挙せよ。

(3) ESDは、小学校から大学に至るまでのすべての教育段階において推進されており、新学習指導要領や第3期教育振興基本計画においてもESDの目的である「持続可能な社会の創り手」が掲げられています。あなたは、教頭として「持続可能な社会の創り手」の育成を目指してどのような取り組みを行いますか。ESDの目標、ESDで育みたい力にふれながら、これまでの自身の取り組みを踏まえ、具体的に述べなさい。

(1) ESD は Education for Sustainable Development の略で「持続可能な開発のための教育」と訳されている。今、世界には気候変動、生物多様性の喪失、資源の枯渇、貧困の拡大等人類の開発活動に起因する様々な問題がある。ESD とは、これらの現代社会の問題を自らの問題として主体的に捉え、人類が将来の世代にわたり恵み豊かな生活を確保できるよう、身近なところから取り組む(think globally, act locally)ことで、問題の解決につながる新たな価値観や行動等の変容をもたらし、持続可能な社会を実現していくことを目指して行う学習・教育活動である。つまり、ESD は持続可能な社会の創り手を育む教育であると言える。

(2) ① 持続可能な社会づくりの視点(構成概念)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. 多様性(いろいろある) | 2. 相互性(関わりあっている) |
| 3. 有限性(限りがある) | 4. 公平性(一人一人大切に) |
| 5. 連携性(力合わせて) | 6. 責任制(責任を持って) |

② ESD の視点に立った学習指導で重視する能力・態度

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. 批判的に考える力 | 2. 未来像を予測して計画を立てる力 |
| 3. 多面的・総合的に考える力 | 4. コミュニケーションを行う力 |
| 5. 他者と協力する力 | 6. つながりを尊重する態度 |
| 7. 進んで参加する態度 | |

※出典:国立教育政策研究所「学校における持続可能な発展のための教育(ESD)に関する研究[最終報告書]」

(3) ESD は現代社会の課題を自らの問題として捉え、身近なところから取り組むことにより、それらの課題の解決につながる新たな価値観や行動を生み出すこと、それによって持続可能な社会を創造していくことを目指す学習や活動である、とされている。そして、そのために①人格の発達や、自律心、判断力、責任感などの人間性を育むこと、②他人との関係性、社会との関係性、自然環境との関係性を認識し、「関わり」「つながり」を尊重できる個人を育むことが大切な観点として挙げられている。そこで、私がこれまで実践してきた多様性の尊重、非排他性等の価値観を大切にしたり多面的かつ総合的なものの見方等を促したりしてきたこれまでの取り組みを継続する。さらに教頭としてリーダーシップの向上を図ることはもちろん、取り掛かりとして各学年で道徳科の指導法を検討させ研究授業の機会を確保したい。そして学校教育活動全体を通してあらゆる機会を捉え、教職員、子供たちのコミュニケーション力向上を促進し、目標達成に向けて進んで協力する力を育成する。

4 ESD/SDGs(2)

SDGsが世界的に共有される中、政府は2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指すと言いました。新学習指導要領や第3期教育振興基本計画では、「持続可能な社会の創り手の育成」が求められています。あなたは、校長として、SDGsを踏まえて、どのように学校経営を行いますか？ 具体的に述べなさい。

急速な地球温暖化や自然災害の大規模化等への危機感が高まり、カーボンニュートラルの達成に向けて宣言する国や企業が増加している。教育界では、2005年から「国連ESD(持続可能な開発のための教育)の10年」のもとに「ユネスコスクール」の活動が展開されてきたが、現任校ではその視点での取り組みは十分とは言えない。2015年国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されてSDGsが世界的に共有され、国は小中学校新学習指導要領や第3期教育振興基本計画で、「持続可能な社会の創り手の育成」を明示した。持続可能な社会の実現に向けて行動することは、今を生きる我々一人一人の使命と言える。特に、「持続可能な社会の創り手」を育成することは学校の責務である。そこで、私は校長として、SDGsを踏まえた教育活動を学校経営の柱として、以下のように実践する。

1 SDGsを踏まえた教育を学校経営方針の重点に位置づけ、教職員の共通理解を図る

世界の潮流や次世代に生きる子どもたちのことを考えると、今の教育にSDGsの視点は極めて重要であり、学校経営方針の重点に位置づけて学校全体で取り組むことが大切である。しかし、現任校では、SDGsの意義やESDの必要性に対する関心・認識が薄い教職員が少なくない。そこで、次のように全教職員の共通理解を図る。① 校長が「SDGsを踏まえた教育「活動」の方向性を説く。② 外部の専門家等を講師に「SDGsの内容・意義やESDの必要性」等についての研修会をもつ。③ 教務主任を指導し、「ユネスコスクール」等での先進的な取り組み事例をもとに研修を深める。④ 教職員個々に、個人的に取り組みたい「目標」を選択して実践することで当事者意識を持たせる。

2 「ESD推進委員会」を組織して計画を作成し、行動につながる教育実践を工夫する

「持続可能な社会の創り手の育成」を目指す教育は、学校全体で、組織的・計画的に推進する必要がある。そこで、教務主任をチーフに研修主任、学年主任等で構成する「ESD推進委員会」を設置し、次のことに取り組む。① 本校の実態や地域の課題をもとに、SDGsの17の目標から重点的に取り上げるテーマを、発達段階や学習内容を考慮して選び各学年に割り振る。② 各学年のテーマに基づいて教育課程に追加するなど推進計画を立てる。③ 特に道徳科、社会科、理科、生活科、総合的な学習の時間を主に教科等横断的な教育課程の編成を工夫する。④ 地域課題の取り上げ、外部人材や地域素材の活用により、体験的・実践的な学習を充実させ、行動化を図る。⑤ 各学年での取り組み・成果を校内外に発信する。

3 家庭や地域と連携・協働し、児童のSDGsの実現に向けた行動の日常化を図る

SDGsは行動目標であることから、児童にはこの学びを日頃の行動に移せることが不可欠である。そのため、次の配慮や支援を行う。① 年度当初のPTA総会で、SDGsを踏まえた学校経営方針の説明やSDGsについての研修を行う。② 各学年だよりで各学年のテーマ及び取り組み等について説明し、各児童の行動化に向けた支援・励ましを要請する。③ 地域の自治会や関係団体・機関、幼稚園・保育園・中学校等に本校のSDGsの取り組みを説明し、連携・協力・協働の輪を広げる。

次世代を生きる子どもたちが社会に向き合い、多様な人々と協働しながら社会的変化を乗り越えて豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となるように、私は校長として、SDGsを踏まえた教育活動を学校経営の中核に位置づけ、その推進に邁進する所存である。

5 児童生徒に対するわいせつ行為の防止(1)

令和3年6月4日「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布された。これについて、以下の問いに答えよ。

(1) この法律の目的を述べよ。

(2) この法律について、以下の文が正しければ○を、正しくない場合は×、及び、間違いを指摘せよ。

- ① この法律の対象となる「児童生徒等」とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等に在籍する 18歳未満の者であり、学校に在籍していない子供は対象とはならない。
- ② 教育職員は、児童生徒の同意の有無にかかわらず、本法に定める「児童生徒性暴力等」をしてはならない。
- ③ 本法では、教員による児童生徒等へのわいせつ行為等を「児童生徒性暴力等」として禁止しているが、性的な言葉により児童生徒を不快にさせる行為は、この法律の適用外である。
- ④ 児童更衣室に盗撮目的でカメラを設置することも、この法律でも禁止されている。
- ⑤ 自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノを所持する行為は、「児童生徒性暴力等」にあたる。
- ⑥ 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、児童生徒等が安心して学習その他の活動に取り組むことができるよう、登下校中を含めた学校の管理下において教育職員等による児童生徒性暴力等を根絶することを旨として行われなければならない。
- ⑦ 児童生徒等から学校職員からわいせつ行為を受けているとの相談を受けた教育職員は、犯罪の事実がある場合は、速やかに、所轄警察署に通報しなければならない。
- ⑧ 都道府県知事は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な指針を定めなければならない。
- ⑨ 児童生徒性暴力等を行ったことにより懲戒免職となり、教員免許状が失効となった者でも、当該失効の日から3年を経過すれば申請により免許状を取得できる。

(3) この法律に規定されている「データベース」とは何か。

(1) 児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。

(2)

- ① × この法律において「児童生徒等」とは、①学校に在籍する幼児児童生徒、及び② 18歳未満の者(①に該当する者を除く)であり、18歳未満の子供は在学していなくても法の対象である。
- ② ○ (児童生徒の同意の有無を問わない。また、刑事罰が科されなかった行為も児童生徒性暴力等に該当し得る。)
- ③ × 児童生徒を不快にさせ、心身に有害な影響を与える性的な言葉による暴力も、この法律が禁止する「児童生徒性暴力等」にあたる。
- ④ ○ (通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置することは、禁止されている。)
- ⑤ ○ (児童買春・児童ポルノ禁止法7条にあたる行為は「児童生徒性暴力等」にあたる。)
- ⑥ × 「登下校中を含めた学校の管理下において」は誤り。正しくは、「学校の内外を問わず」
- ⑦ × 犯罪の疑いがあると思われるときは、警察署への通報義務がある。
- ⑧ × 指針を定めるのは「文部科学大臣」である。
- ⑨ × 「児童生徒性暴力等」を行ったことにより懲戒免職となった教員が教壇に戻ってくるという事態があってはならないという基本的な趣旨の下、本法では、「児童生徒性暴力等」を行ったことにより教員免許状が失効・取上げとなった者(特定免許状失効者等)については、免許状の再授与に厳しい制限を加えている。

(3) 任命権者等(教育委員会・学校法人等)が教育職員等を任命し又は雇用しようとするときに、特定免許状失効者等への該当等を確認できるようにし、もって教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に資することを目的として、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に基づき、国が構築するデータベースである。特定免許状失効者等の氏名及び特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの事由、その免許状の失効又は取上げの原因となった事実等に関する情報をデータベース化したものである。

5 児童生徒に対するわいせつ行為の防止(2)

令和3年6月4日「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布された。これについて、以下の問いに答えよ。

(4) 児童生徒性暴力等の事案が発生した場合、学校がとらなければいけない対応について、この法律には複数示されているが、その中から箇条書きで3点述べなさい。

(5) 令和3年6月、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布されるなど、教員のわいせつ行為について国民のより厳しい目が向けられている。あなたが教頭として赴任した学校において、性暴力等から子供たちを守る視点で、児童生徒と教員の関わり方について改めてルールづくりを行うよう、校長から指示があった。そこで、この法律が制定された背景についてあなたの考えを述べた上で、どのようなルールづくりを行うか、具体的に述べなさい。

(6) この法律で、設置が推奨されている「児童生徒性暴力等対策連絡協議会」について、説明しなさい。

(4) ①学校の設置者へ通報する ②事実の有無の確認を行うための措置を講じ、その結果を学校の設置者に報告する ③犯罪の疑いがあると思われる場合は所轄警察署へ通報し、連携して対処する ④専門家の協力を得て、被害児童生徒の保護・支援及び保護者への支援を継続的に行う ⑤その他の児童生徒や保護者への心のケアや支援を行うなどのうちから3点を記述する。

(5) 児童生徒に対して性暴力等にあたる行為によって懲戒処分等を受ける教育職員等は後を絶たず、教師という権威や信頼を悪用したり、被害児童生徒等が自身の被害を相談できないようにしたりするケースもある。性暴力は児童生徒等の尊厳と権利を著しく侵害し、心身に生涯にわたって回復しがたい心理的外傷や重大な影響を与えるもので、断じて許されない行為である。

そこで、学校においては、①性暴力等の禁止と、教職員・児童生徒双方への研修・啓発・周知徹底、②教職員・児童生徒間の SNS、ネット等での私的なやりとりの禁止、業務上の連絡方法の明確化と保護者への周知、③密室状態の回避と組織的な教育指導体制の構築、④定期的なアンケートや相談の実施、相談窓口の周知による早期発見、⑤性暴力等が疑われる場合の学校管理職と教育委員会への報告と、警察への通報、⑥児童生徒の人権・特性に配慮し、名誉・尊厳を害しない形での事実確認と専門家の協力による公正・中立な調査、⑦被害を受けたと思われる児童生徒と、当該教職員等との接触の防止、⑧被害児童生徒・保護者や、周囲の他の児童生徒に対する心理的支援等、などについて規定したい。

被害児童生徒の救済は一刻の猶予も置かずに行う必要があり、疑わしい段階で教育委員会に報告するなど、機敏かつ毅然とした措置をとる。

(6) 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等の対策の推進や被害児童生徒等の保護・支援等に当たって、関係する機関及び団体の連携を図るため、学校、教育委員会、都道府県警察その他の関係者により構成される児童生徒性暴力等対策連絡協議会を置くことができるとされている。(法 16 条他)

その構成員は、地域の実情に応じて決定するとされ、学校(国私立を含む。)、教育委員会、私立学校主管部局、認定こども園主管部局、児童相談所、法務局又は地方法務局、都道府県警察等、及び、弁護士、医師、心理や福祉の専門家であるスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー等に係る職能団体や民間団体などが例示されている。(教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針 令和4年3月18日)

5 児童生徒に対するわいせつ行為の防止(3)

令和3年6月4日「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布された。これについて、以下の問いに答えよ。

(7) 令和2年度文部科学省の調査では、児童生徒等に対するわいせつ行為により懲戒処分を受けた教職員は96人でした。児童生徒を守り育てる立場にある教職員による児童生徒へのわいせつ行為は、決してあってはならないことです。あなたは校長として、教職員のわいせつ行為撲滅のために、具体的にどのように取り組めますか。

(7) 児童生徒を守り育てる立場にある教員が、わいせつ行為を行うことは決してあってはならないことであり、懲戒免職とする規定が整備されたことは当然のことである。にもかかわらず、教員による児童生徒へのわいせつ行為は後を絶たない。わいせつ行為は、被害児童生徒の権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復しがたい心理的外傷などの影響を与えるものであり、決して許されるものではない。校長として、現任校では絶対起こらないと過信することなく、当事者意識をもって次の3点を重点に職員の指導に臨む。

① 校長による教員への服務規律の徹底指導

児童生徒に対してわいせつ行為を行う教員は、教育公務員としてのコンプライアンス意識が低く、児童生徒を教える教員としての自覚がないといえる。このため、不祥事が起こってからの対応でなく、各学期初めに校長の強いリーダーシップによる教員指導を実施する。内容は、「地方公務員法」「教育公務員特例法」「教育職員免許法」および「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」である。さらに、教職員評価制度のミーティングの際には、教職員としての基本姿勢として極めて重要であることなど、必ず、話題とし、意識させる。

② 当事者意識を高める教員の研修や啓発

教員に対する研修や意識啓発の取り組みは必須である。研修では、教頭に指示し、実効性のある研修内容と方法を企画させる。新聞に掲載された「教員の児童生徒へのわいせつ行為による懲戒処分等の事案」を事例とし、学年グループから提案させ演習形式で実施する。特に最近の教員と児童生徒との SNS を用いた私的なやり取りの禁止等についての研修も実施する。いずれにしても、教員一人一人が当事者意識をもって研修に取り組むことが重要であり、繰り返しいせつ行為の防止等に関する服務規律の徹底を図る。さらに、わいせつ行為の防止に向けた文部科学省や教育委員会からの通知や指針等は、ポイントを説明し啓発する。その都度、「研修カード」に必ず理解したことと決意を書かせることによって自分の問題であると意識化させる。

③ 相談体制の整備等による早期発見体制の充実

予防的な取り組みとして、教頭に指示し、教員と特定の児童生徒の密室状態の回避を図る執務環境の改善や、児童生徒がどんなことでも気軽に相談できる教育相談体制の見直しをさせ、取り組みの強化を図る。さらに、早期発見の重要性を考え、教員や児童生徒を対象としたアンケートを定期的の実施し実態把握に努める。また、これらのわいせつ行為等による相談体制の整備や警察機関等の相談電話等の相談窓口の周知を図る。

ほとんどの教員が学校教育に懸命に邁進している中、一部の教員による児童生徒に対するわいせつ行為は、学校教育への信頼を著しく低下させ、断じて許されず厳罰は当然である。

私は校長として、上記の3点に基づく具体策を教員のわいせつ行為の撲滅のため、リーダーシップを発揮して実践する決意である。

★教職員による児童生徒へのわいせつ行為の防止に係る法律が公布された状況から、学校の重要な危機管理としてとらえなければならない。当然、わいせつ行為を行った教員が教壇に復帰するという事態はあってはならない。このような状況の中で、次の3点の実効性ある実践が重要である。1点目は、教育公務員としてのコンプライアンスの徹底であり、2点目は、抑止力ある教職員組織の醸成であり、3点目は、児童生徒にとっての相談体制の充実である。これらの実践のため、校長としての強いリーダーシップを発揮し根絶しなければならない。

6 「生徒指導提要」の改訂とこれからの生徒指導

令和4年3月29日、文部科学省の協力者会議は「生徒指導提要」の改訂試案を公表した。実際の改訂版の公表は本年夏に延期されたものの、前回改訂(平成22年)から、12年ぶりの改訂となる。

(1) 今回の改訂試案では、生徒指導に取り組む上での留意点の第1に、教師に「児童の権利」の四つの原則の理解を求めている。このことについて、簡潔に説明しなさい。

(2) 今回の改訂試案では、従来の生徒指導にありがちな、課題の起きはじめの対応(即応的)や、課題が起こってから対応(解決的)などに対して、どうしたら起きないかに注力することの大切さを述べている。これらの事をふまえ、あなたの学校の生徒指導上の課題を挙げ、その解決に向けて、校長としてどのような学校経営をおこなうか、述べなさい。

(1) 「児童の権利に関する条約」の4つの原則

- ① 差別の禁止(第2条) 児童に対し、人種 皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見等にかかわらず、いかなる差別もなしにこの条約に定める権利を尊重し、及び確保する。
- ② 児童の最善の利益(第3条) 児童に関するすべての措置をとるに当たっては、公的・私的な機関(学校も含まれる)のいずれによって行われるものであっても、児童の最善の利益が主として考慮されるものとする
- ③ 生命・生存・発達に対する権利(第6条) すべての児童が生命に対する固有の権利を有することを認め、児童の生存及び発達を可能な最大限の範囲において確保する。
- ④ 意見を表明する権利(12条) 意見形成能力のある児童が、その児童に影響を及ぼすすべての事項について自由に自己の意見を表明する権利を確保し、その意見はその児童の年齢及び成熟度に従って相応に考慮されるものとする

(2) 本校は、海岸部の小規模学校である。ここ数年、非行、不登校や不登校傾向等の生徒指導上大きな問題は生じていない。しかしながら、①ゲームやスマホへの依存傾向が見られる児童や家庭での基本的な生活習慣の乱れを生じている児童は少なくない状況もある。また、②少ない人数だからこそ起こる相手の立場を思いやれない言動や仲間外しなどで、悩む児童もいる。このような状況は、小規模校だからと言って安心してはいられない問題を孕んでいる。また、教職員も数年で入れ替わる状況や平均年齢がここ数年で一気に若返るなど、③教職員の生徒指導上の経験不足という不安を抱えている。

そこで、校長として、以下の点に力をいれ、生徒指導体制の充実を図りたい。

① 予防や未然防止体制の整備

児童の権利を踏まえ、積極的・先行的な生徒指導が日常的に行われているか、教育課程に位置づけられているか、生徒指導の三機能(自己決定、自己存在感、共感的人間関係)を踏まえた授業作りや学級経営がなされているかなど、学校の教育活動全般を再度見直し、生徒指導体制の整備を図る。

② 教職員の生徒指導力向上

教職員には、学級担任・教科担当教員として、学級での生徒指導や教科での生徒指導を毎日の学級で実践できる力が求められる。そのためには、子どもの状態や課題を的確に理解し、個別にかつ計画的に適切な支援を実行できることが必要である。また、日常の教育指導における生徒指導(予防的側面)と生じる生徒指導的な課題への的確な初期対応(即時対応側面)、及び、生じた生徒指導の課題の解決(課題解決的側面)があることを理解させるなど、生徒指導の基本の理解を図る研修を推進する。

私は、生徒指導は、学校の秩序維持のためのものではなく、生徒の個性を伸ばし、社会的資質や行動力を高めるためのものであると考える。そのため、校長として、生徒指導に関する幅広い見識・知識を持ち、生徒指導方針を明確にして生徒指導のリーダーとして学校経営に当たり、教職員が組織の一員として生徒指導の役割を十分果たせるよう生徒指導組織を整備して、本校の課題の解決を図りたい。

7 教師不足と多様な人材のマネジメント

令和4年1月の文部科学省「教師不足」に関する実態調査では、令和3年度の始業日時点で、必要な教師数が確保できない「教師不足」が、全国で2,558人発生していることが明らかになった。このことについて、以下の問いに答えなさい。

(1) このような状況を鑑み、文部科学省は「教師不足に対応するための教員免許状等に係る留意事項について」という事務連絡文書を発出している。この概要とそれに伴う学校経営上の課題を挙げなさい。

(2) あなたが校長として赴任することになった学校は、1学年が50～60人程度の中規模の小学校です。しかし、前校長との引継では、学級担任14名の内、1名が新規採用、もう1名は昨年度採用、さらに、4名が臨時的任用常勤講師(育休補充を含む)という状況であり、加えて、専科等の職員にも2名の臨時的任用の非常勤講師がいるとの話でした。何とか、前年度中に、臨時的任用職員の数だけは確保出来たものの、いずれも、学校での勤務経験がほとんど無い、または、非常に少ない職員で、指導力等の面は未知数です。加えて、学習指導員1名、特別支援教育支援員1名、サポートスタッフ1名も、今年度からの新たな任用です。一方で、教頭、主幹教諭(教務主任)以下、経験豊かで、指導力の高い職員も4・5名います。このような人的環境を踏まえて、あなたは、人材のマネジメントをどう行っていきますか？ 基本的な考え方、及び、具体策を述べなさい。

(1) この事務連絡文書では、都道府県教育委員会に対し、教員免許状を持っていない社会人に特別免許状を積極的に授与するための基準の緩和や、小学校の専科(外国語、算数、理科、体育等)での積極的な授与等を依頼するとともに、他校種の免許を有する教諭や免許状が失効・休眠状態となっている者への臨時免許状の授与などを提案する内容となっている。

これらは、当面する教師不足を解消するための措置であると考えられるが、これにより、今後、学校には当該学校の普通免許状を持たない教師が教壇に立つ機会が増えることが予想され、①指導力不足・経験不足による不適切な指導事案の発生、②服務規律の乱れや不祥事の発生、③人材育成・資質向上・連絡調整業務等の負担増加などが課題となることが懸念される。

(2) 近年の子どもを取り巻く環境の急激な変化に伴い、学校における課題が複雑化・多様化し、もはや学校だけでは抱えきれない状況にある。そのため、専門性を有した多様な人材が学校に配置されている。一方、大量退職・大量採用を背景に、新規採用の教職員も大幅に増えているが、一方で、臨時的任用講師不足も顕著になり、任用に当たって、苦慮することも少なくない。

しかし、このような状況であるから、なおさら一層、職員が各々の専門性や長所に応じて学校経営に参画する「チームとしての学校」づくりを進めることが必要であり、このような外部人材の力も借りながら、多様なスタッフを含めた「チームとしての学校」の実効性を高めることが急務である。

そこで、本校では、職員の半分程度が経験の浅い職員であることを踏まえ、以下のような取組を推進したい。

① 実効性ある教職員の意識改革

若手教職員や各種のスタッフ等との協働を強化するためには、職員の参画意識をいっそう高め、自立的な意識で分業・協業していくことが前提となる。しかし、現状では慣例化していたり、評価がなおざりにされていたりする活動も少なくない。そこで、PDCA サイクルの確立により、内外に協働できる組織をつくっていく。

② 実効性ある協働的な組織の運営

「チームとしての学校」を推進するにあたっては、重要なのは、職員の相互の信頼関係と役割の明確化である。そのためには、連携による成功体験を積み、組織として問題を認識し、具体的な解決策を練りあげ、その過程を通して校内組織を活性化させ、内外に積極的な協働のチーム体制を確立したい。

③ 実効性のある人材育成と研修の推進

私は、学校は「人である」と考えている。学校の資源の中で、最も重要なのが職員である。このことを念頭に、コンプライアンスはもとより、対人スキル、指導力に関わることなど、計画的な研修を進めることが必要である。教頭や主幹教諭をチーフとした研修推進体制を作り、メンター制度なども取り入れ、全体研修と職員一人一人に応じた研修を推進し、各職員の資質の向上を図りたい。

チームとしての学校が、真に機能していくためには、個々の職員が生き生きとその個性と専門性を発揮しつつ、相互にかつ、学校外の関係機関とも連携・協力しながら、学校の抱える課題の解決に臨機応変の対応をしていくことが大切と考える。私は校長として、明確な方針を示し、職員と共に学校を創ってまいりたい。

8 組織として対応できる校内体制の確立

あなたは、新任教頭としてある中学校に赴任しました。4月下旬のある日、新規採用から2年目の若手教員が、授業をどのように展開したらよいのか、それに伴い日々の授業や単元の評価をどのようにしたらよいのか等、授業研究について一人で悩んでいる姿を職員室で見かけました。また、学年会で話題となっていた不登校生徒への対応、SNS上のトラブル、及び、授業を妨害する生徒の存在など、生徒指導上の問題等の事案が、各学年主任・生徒指導主事から管理職には十分に報告されておらず、学校全体として共通理解・共通指導が図られていないことにも気づきました。教頭として、このような職員体制を改善するためには、具体的にどのような取り組みを行いますか。あなたの考えを書きなさい。

学校における課題が多様化・複雑化するなか、課題解決を図るためには、学校全体で組織的に取り組むことが重要である。しかしながら、本校のような、教職員間の結びつきが弱く、組織的な取り組みが不十分な状況では、十分な教育的な効果は期待できない。教頭として、看過できない状況であり、全職員が一丸となって協働的に取り組む職員体制を確立するために、危機感をもって以下のことに取り組む。

① 心が結びついた協働的な職員体制を確立する

協働的な職員体制の基盤となるのは、教職員の仕事に対する働きがいや同僚と協力して仕事をするこゝへの喜びである。そのためには、目指すべき学校のビジョンを全職員が理解し、学校経営への参画意識を高めることが大切である

私はまず、校長に状況を報告し、共有した上で、その指導のもと、若手教員の育成を重点に掲げ、その意義を全職員に浸透させ、職員体制を整える。具体的には、研修主任に指示し、育成すべき資質を明確にした育成計画を策定し、校内研修に位置付ける。次に、校内研究のテーマを「わかる授業」とし、ベテランや中堅教員には推進役、若手教員には授業実践の課題を課して態勢を整え、授業研究会を実施する。さらに中堅教員を若手教員のメンターに指名し、若手教員が授業や生徒指導上の問題について気軽に相談できる体制を整える。若手教員には大きな支えとなり、中堅教員にとっても自身の職能開発につながる。これらのことを通して教職員に一体感を持たせ、協働的な職員体制を確立する。

② 研修を通して主任層の資質・能力の向上を図る

個々の教職員が熱心に仕事に取り組んでも、協力し合う関係性がなくばらばらでは、教育効果は半減する。各主任が指導力を発揮し、目的に向かって互いに協力して取り組む職員体制をつくることが重要である。前任校は生徒指導困難校であったが、校長が主任会を定期的に開催して情報交換や対話を積み重ねた結果、各主任が「報・連・相」の重要性を自覚することで組織力が強化され、生徒指導の課題も激減した。

私はこのことに学び、校務の組織を改善し、指示・連絡系統の明確化を図るとともに、各分掌が主任を中心にチームとして機能的に動ける組織にする。また、主任層の資質・能力や意識の向上を図るために主任会を開催し、主任による温かい見守りや支えのもとに職員の意欲も高まり、協働性がより発揮されることを語りながら、人間性を磨いていく。さらに、人事評価を活用して、各分掌の成果と課題を明確にし、課題解決に向けての主任の役割を指導することにより、主任の指導力の向上を図る。

教頭の人間的な魅力が組織を一つにまとめる大きな力となる。私は職員室の担任として、児童生徒や授業の話題で満ち溢れるような職員室の実現に率先して取り組み、協働性に満ちた職員体制を整えていく覚悟である。

年版	問題番号	出題内題	改訂等
2015	201501	校長の職務	
2015	201502	校長の指導力	
2015	201503	教頭の職務	
2015	201504	教頭の指導力	
2015	201505	児童虐待	→改訂・202005
2015	201506	学級編成	
2015	201507	教員の多忙感解消	→改訂・201809
2015	201511	特別支援教育	→改訂・202004
2015	201512	保護者からのクレーム対応	
2015	201513	教員の資質・能力の向上	→改訂・201607
2015	201514	身分上の義務	
2015	201515	セクシャル・ハラスメント	→改訂・202105
2015	201516	分限処分	
2015	201517	教職員のメンタルヘルス	
2015	201518	いじめ防止対策推進法	→改訂・201601
2015	201519	いじめ問題	→改訂・202205
2015	201520	ネット上のいじめ問題	→改訂・202205
2016	201601	いじめ防止	201518の改訂版→改訂・201601
2016	201602	児童生徒への懲戒	
2016	201603	体罰問題	→改訂・201907
2016	201604	道徳教育の充実	→改訂・201903
2016	201605	教科用図書	
2016	201606	信頼される学校づくり～保護者・地域との連携	
2016	201607	信頼される学校づくり～教職員の資質の向上	201513の改訂版
2017	201701	「アクティブ・ラーニング」の視点からの学習指導方法の改善	
2017	201702	「アクティブ・ラーニング」を重視した授業改革の推進	
2017	201703	多様な学校課題に対応する「チーム学校」の確立	
2017	201704	「特別の教科道徳」	→改訂・201903
2017	201705	カリキュラム・マネジメントの確立	→改訂・201806
2017	201706	障害者差別解消法の制定	
2017	201707	有権者教育の充実	
2017	201708	児童生徒関係の諸問題	
2018	201801	学力の向上	
2018	201802	次期学習指導要領の実施	→改訂・201902
2018	201803	「主体的・対話的で深い学び」の実現	
2018	201804	チームとしての学校づくりの推進	
2018	201805	社会に開かれた教育課程	
2018	201806	カリキュラム・マネジメントの確立(1)・(2)	201705の改訂版
2018	201807	中堅教諭等資質向上研修※旧「10年経過研修」	
2018	201808	教職員のキャリアデザイン	
2018	201809	教職員の多忙化解消	201507の改訂版→改訂・201905・06
2018	201810	コンプライアンスの推進	→改訂・202008
2018	201811	児童生徒の自殺予防	
2019	201901	チーム学校体制をふまえた組織マネジメント	201804の関連問題
2019	201902	新学習指導要領の趣旨の共通理解	201802の改訂版
2019	201903	道徳教育の充実(1)・(2)	201704の改訂版
2019	201904	教育公務員特例法の改正に伴う教員研修の改善	
2019	201905	働き方改革に向けた教員の意識改革	201809の改訂版→改訂・202001
2019	201906	教員の働き方改革(1)・(2)	201809の改訂版→改訂・202001
2019	201907	体罰の根絶	201603の改訂版→改訂・202007
2019	201908	命を守る教育	201811の関連問題
2019	201909	中学校における適切な部活動の運営(部活動ガイドライン)	
2019	201910	小学校における外国語教育・プログラミング教育	

年版	問題番号	出題内題	改訂等
2020	202001	学校における働き方改革(1)・(2)・(3)	201905・06の改訂版
2020	202002	学校における働き方改革(1)・(2)	宮崎県版
2020	202003	新学習指導要領下での学習評価のあり方	
2020	202004	特別支援教育の充実	201501の改訂版
2020	202005	児童虐待(1)・(2)	201505の改訂版
2020	202006	地域創生を踏まえた「地域とともにある学校」(1)・(2)	
2020	202007	体罰の撲滅(1)・(2)	201907の改訂版
2020	202008	コンプライアンスの推進	201810の改訂版
2021	202101	学校における働き方改革(1)(2)(3)	202001・02の改訂版→改訂・202201
2021	202102	第3期教育振興基本計画	
2021	202103	宮崎県教育振興基本計画の改定	
2021	202104	パワーハラスメント(1)(2)	
2021	202105	セクシュアルハラスメント等	
2021	202106	キャリア教育の推進とキャリア・パスポート	
2021	202107	児童虐待	202005の関連問題
2021	202108	感染症等に係る対応(1)(2)	→改訂・202204
2022	202201	学校における働き方改革(1)～(5)	202101の改訂版
2022	202202	G I G Aスクール構想(1)～(2)	→追加202302
2022	202203	令和の日本型学校教育(1)～(2)	
2022	202204	新型コロナウイルス感染症対応(1)～(4)	202108の改訂版
2022	202205	いじめ防止対策(1)～(2)	201601の改訂版
2023	202301	新時代の特別支援教育(1)～(2)	
2023	202302	G I G Aスクール構想(3)～(4)	202202の追加版
2023	202303	コミュニティスクール(1)～(2)	202006の増補改訂版
2023	202304	ESD/SDGs(1)～(2)	
2023	202305	児童生徒に対するわいせつ行為の防止(1)～(3)	
2023	202306	「生徒指導提要」の改定とこれからの生徒指導	
2023	202307	教師不足と多様な人材のマネジメント	
2023	202308	組織として対応できる校内体制の確立	