

「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」

(チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会 中間まとめ)

【 概 要 】

1. 「チームとしての学校」が求められる背景

(1) 次代を生きる力を育むための教育課程の改革や授業方法の革新を実現するための体制整備

成熟した現代社会において、新たな価値を創造していくためには、一人一人が互いの異なる背景を尊重し、それぞれが多様な経験を重ねながら、様々な得意分野の能力を伸ばしていくことが、これまで以上に強く求められている。

今回の学習指導要領の改訂に当たっては、「何を教えるか」という知識の質や量の改善だけでなく、「どのように学ぶか」という学びの質や深まりを重視し、子供たちが教育の過程を通じて、基礎的な知識・技能を習得するとともに、実社会や実生活の中で、それらを活用しながら、自ら課題を発見し、その解決に向けて主体的・協働的に探究し、学びの成果等を表現し、更に実践に生かしていけるようにすることが求められている。

(2) 複雑化・多様化した課題を解決するための体制整備

生徒指導上の課題や特別支援教育など、学校が抱える課題は、複雑化・困難化し、教員だけで対応するのは質的にも量的にも難しくなっている。さらに、学校が抱える課題は拡大し、多様化しており、子供たちに求められる力を身に付けさせるためには、教職員が心理や福祉などの専門家や関係機関、地域と連携し、チームとして課題解決に取り組む体制を整備する必要がある。

(3) 子供と向き合う時間の確保等のための体制整備

我が国の教員は、授業に関する業務が大半を占めている欧米の教員と比較すると、授業や生徒指導、部活動など様々な業務を行っている。そのため、平成26年に6月に公表されたOECD国際教員指導環境調査(以下、「TALIS」)でも、日本の教員の1週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

諸外国と比較した我が国の学校の教職員構造は、教員以外の専門スタッフの割合が低い状況にあるため、教員の業務を見直し、専門スタッフ等が教育活動や学校運営に参画し、教員と事務職員、専門スタッフ等が連携、分担して校務を担う体制を整備することが重要である。

2. 「チームとしての学校の在り方」

「チームとしての学校」像

校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校

「チームとしての学校」を実現するために、以下の方向性に沿った施策を講ずる。

(1) 専門性に基づくチーム体制の構築

- これからの学校に必要な教職員、専門スタッフ等の配置を進めるとともに、教員が授業等の専門性を高めることができる体制や、専門スタッフ等が自らの専門性を発揮できるような連携、分担の体制を整備する。

(2) 学校のマネジメント機能の強化

- 教職員や専門スタッフ等の多職種で組織される学校がチームとして機能するよう、校長がリーダーシップを発揮できるような体制を整備する。
- 学校内の分掌や委員会等の活動を調整して、学校の教育目標の下に学校全体を動かしていく機能の強化等を進める。

(3) 教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備

- 教職員や専門スタッフ等の多職種で組織される学校において、教職員一人一人が力を発揮し、更に伸ばしていけるよう、学校の組織文化も含めて見直しを検討し、人材育成や業務改善等の取組を進める。

3. 具体的な改善方策

(1) 専門性に基づくチーム体制の構築

① 教職員の指導体制の充実

- 教員が自らの指導力を向上させ、児童生徒と向き合う時間を増やしていくためには、業務の性質に応じて、事務職員や専門スタッフを活用する必要。
⇒教員の業務を見直し、事務職員や他の専門スタッフを活用する方策を検討。
- 業務改善に取り組んだ上で、主体的・協働的な学習やカリキュラム・マネジメントを全国に広く展開していくためには、各学校におけるカリキュラム開発、指導計画策定、教材開発、人材育成、校内研修等を総合的に行う教員の配置が重要であり、また、特別支援教育や、いじめへの対応、小学校における英語など喫緊の対応が要請される課題に対応するためにも、必要な指導体制を充実していくことが求められている。
⇒主体的・協働的な学びであるアクティブ・ラーニングの実施やいじめ、特別支援教育等に対応するため、必要な教職員定数の拡充を図る。
- 指導教諭は、優れた指導力を活かして、示範授業を行うことなどにより、指導方法の改革に力を発揮することが期待される一方、その配置は十分でなく、配置充実のためには授業時数軽減などが望まれている。
⇒指導教諭の配置促進のための加配措置の検討。

② 教育以外の専門スタッフの参画

- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの活用については、社会的な要請も高まっているが、学校に必要な職員として活用を進めていくためには、その職務内容等の明確化が求められている。
⇒スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーを学校等において必要とされる標準的な職として職務内容等を法令上、明確化することを検討。
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置に関して「勤務日数が限られており、柔軟な対応がしにくい」、「財政事情により配置や派遣の拡充が難しい」という課題も指摘されている。

⇒日常的に相談できるよう配置の拡充、資質の確保を検討するとともに、将来的には学校教育法等において正規の職員として規定し、国庫負担の対象とすることを検討する。

- 今後、部活動をさらに充実していくという観点から、教員に加え、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことができる新たな職の在り方について検討をする必要。

⇒教員に加え、部活動全体の指導・助言や各部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことを職務とする職員を部活動支援員（仮称）として法令上に位置付けることを検討。

⇒競技技術に加え、学校全体や各部の活動の目標や方針、生徒の発達段階に応じた科学的な指導等についての理解も求められることから、部活動支援員（仮称）を任用する際に必要な研修を実施することを検討する。

③ 地域との連携体制の整備

- 学校が地域と連携するに当たっては、地域や教育委員会との連絡・調整、校内の教職員の支援ニーズの把握・調整、学校支援活動の運営・企画・総括などの役割を担う者が必要。

⇒学校内において地域との連携の推進を担当する教職員を地域連携担当教職員（仮称）として法令上明確化することを検討。

(2) 学校のマネジメント機能の強化

① 管理職の適材確保

- チームとしての学校における校長には、多様な専門性を持った職員を有機的に結びつけ、共通の目標に向かって動かす能力や、学校内に協働の文化を作り出すことができる能力などの資質が求められる。

⇒校長等に求められる資質・能力を明確化し、教職員に周知するとともに、管理職の養成等に活用する。

- 校長が、自らの示す学校の教育ビジョンの下で、リーダーシップを発揮した学校運営を実現できるよう学校の裁量を拡大することも重要。

⇒教育委員会は、校長裁量経費の拡大等の学校の裁量拡大を推進。

- 今後、管理職候補となる教員の数が少なくなることが予想され、計画的に管理職を育成する必要。

⇒主幹教諭の配置拡充などにより、管理職候補の教職員に早い段階から学校のマネジメント経験を積むことができる機会を増加。

- 管理職研修の内容についても、校長に求められる資質・能力に基づき見直しを進めるとともに、実施方法について、管理職が受講しやすいような工夫を行う必要。

⇒管理職研修の内容、実施方法の見直し。

② 主幹教諭制度の充実

- 主幹教諭について、「主幹教諭の役割等について校内の理解が進んでいない」、「主幹教諭となる者の人材育成」、「主幹級の授業時数が多く、期待される校務を処理できない」という課題が指摘されている。

⇒主幹教諭を活用して校務運営に関する実践的な研修プログラムの開発。

⇒主幹教諭の配置促進のための加配措置拡充の検討。

③ 事務体制の強化

- 事務職員は、学校ではほぼ唯一、学校運営事務に関する専門性を有している職員であり、その専門性等を生かし、校長を学校経営面から補佐する学校運営チームの一員として役割を果たすことが期待されている。
⇒事務職員の職務規定等の見直し、学校運営に関わる職であることを法令上、明確化することを検討。
- 教員が、より子供と向き合う仕事に取り組み、副校長・教頭が教員への指導等に取り組むことができるよう、学校事務体制の充実を図ることが必要。
⇒学校事務体制の強化を図るための定数措置など事務体制の一層の充実。
- 今後、一層、複雑化・多様化する学校の業務に対応するため、教育行政事務の専門性を有する者が学校経営に参画する必要。
⇒事務長等の学校運営事務の統括者を法令に位置付け、職務内容や教頭との職務分担を明確化することを検討。
- 小・中学校の場合、事務職員は一人配置であり、事務職員の資質・能力の向上は大きな課題である一方、事務職員向けの研修プログラムは少ない。
⇒事務職員を対象とした研修プログラムの開発・実施。

(3) 教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備

① 人材育成の推進

- 教職員が意欲を持って、それぞれの専門性を生かし、自らの職責を果たすことができるようにするためには、一人一人の教職員の能力や業績を適性に評価し、適切に人事や処遇等に反映することが重要。
⇒教育委員会における人事評価者研修の実施など、人事評価が適切に行われる取組を推進するとともに、人事評価の結果を任用・給与などの処遇や研修に適切に反映。
- 優れた実践を行った教員や高い指導力のある教職員を顕彰する仕組みを更に推進する必要。
⇒文部科学大臣優秀教職員表彰において、教職員個人だけでなく、学校単位、分掌単位等の取組を表彰することを検討。

② 業務環境の改善

- 現行の学校制度が整備された当時は想定されていなかった業務や役割が増大してきたことを踏まえ、学校として必ずしも行う必要が無い業務、他の機関と連携した方が効果的な業務などを整理し、業務の効率化を図る必要。
⇒業務改善に関する考え方や取組事例等をまとめた指針の作成とタイムマネジメントに係る研修の実施。

③ 教育委員会による学校への支援の充実

- 主体的・協働的学習など指導方法の改善を進めていくためには、指導主事が学校を支援していくことが必要であるが、小規模の市町村では、指導主事の配置が少数のところも多い。
⇒小規模市町村において指導主事配置が進むよう引き続き支援。
- 保護者や地域から相談や要望を受けた際、第三者的立場から中立的に問題解決を支援したり、教職員が専門的な知見を直接聞いたりすることができるような仕組みを作ることで、学校の負担軽減を行う必要。
⇒教育委員会が弁護士等の専門家から支援を受けられる仕組みを構築することを支援。