

これまでの高知県総合教育会議における有識者の意見について

平成27年8月28日

高知県教育委員会

1 子どもたちに身に付けさせるべき力

主な意見

- 学カテスト実施教科以外も含めた全ての教科等の学力を高めることが重要 [奈須教授]
- 学力の3要素(「知識・技能」、「思考・判断・表現」、「関心・意欲」)全部を含めて学力 [奈須教授]
- コンピテンシー・ベースの学力(「資質・能力」(思考力、意欲、社会スキル中心)に焦点化するべき(次期学習指導要領における中核的学力、国際標準学力(PISA)) [奈須教授]
- ・原理的理由と時代的要請による。特に産業界が求める人材の変化が最大の要因

[7]

- [7] ■高校では社会で生きていくために必要な学力を身に付けさせることが大事 [荒瀬教授]
- ・高等学校教育が一番大事なことは、社会で生きていくために必要な学力を身に付けさせること(それ以外のことは優先しない)

2 学習方法や学習内容等の転換

- アクティブ・ラーニングは怖くない(教科書でも可能) [奈須教授]
- ・能動的、協同的な学びの方が、理解も進み、知識もよく定着
- オーセンティック(「本物の」「真正な」)な学習への転換が必要 [奈須教授]
- ・アクティブ・ラーニングに加えて学びの文脈を本物にすることが大事
- ・現実の社会に存在する本物の実践に可能な限り近づけ学びをデザインすることが重要
- 手続きではなく意味の理解こそが学力(B問題は意味の理解を問う問題) [奈須教授]
- ・B問題は現実世界の複雑な文脈や不必要な数値が埋め込まれている
- ・「公式」さえ問題中に示され、計算せずに数理的な「判断」が可能な問題・解答例
- ・現実の世界と数理解理の間の「変換」過程を重視
- 「生きる力」は世界で一番早くコンピテンシー・ベースの学力観を政策化したもの[奈須教授]
- ・文科省の「生きる力」の政策は、世界で一番早くコンピテンシー・ベースの学力観を政策化したもの。世論が成熟せず、現場も実行できなかったため一度撤退したが、また戻ってきていると考えるべき。産業構造の変化とともに求められる力も変わってきており、国際的な流れから見ても、コンテンツ重視に戻るとは考えにくい
- ・子どもは自分で知識を使って、問題解決をしたい、表現したいと考えており、コンピテンシー・ベースの学習をむしろ歓迎するのではない
- 幼児教育はコンピテンシー・ベースであり、アクティブ・ラーニング [奈須教授]
- ・小学校の学力を前倒して実施する幼稚園が増えているが、文科省はその方向にはいかない。国際的な流れも同じ
- ・しっかり遊ぶ中で、自ら考え、工夫することが、小学校以降の学力の基盤を形成。これまでの日本の教育は、幼児教育で行ってきたことを、小学校から高等学校までの教育ではひっくり返して変な事やってきたと言える

[7]

- [7] ■A問題からB問題に進むのではなく、B問題が身に付けばA問題も身に付く [奈須教授]
- ・文脈が本物になると難しくなるというのは間違い。一般的な応用問題は、日常生活とうまくつながっていない嘘くさい問題だから難しい。学校の他の教科で勉強した知識や日常生活の中で見聞きして知っていることを持ち込めると理解しやすい。だから、オーセンティックにすると勉強の不得意な子どもがきちんとできる可能性がある
- ・教員は情報を減らすと簡単になると考えるが、雑多で複雑な方が易しいことがある
- ・知的障害の教育でも、子どもにとって生活上意味があることや、意味がある文脈による学習の方が、結果的に学力が身に付くということに気づき転換が始まっている
- B問題で必要な言語能力は、要らない情報を無視し要旨を読み取る力 [奈須教授]
- ・思考力を問うB問題を解くために必要な言語能力は、精読を重視する日本の従来の国語科では育たない。大量の文書を早く読むために、要らない情報を無視して要旨を読み取ることのできる言語能力を育てることが必要。今までの国語教育の転換が必要
- コンピテンシー・ベースの学力の評価の技術は蓄積されている [奈須教授]
- ・思考力等を紙ベースで評価できる技術が蓄積され、大学入試の改革も可能になった
- 高校入試を思考力等を重点的に評価するものに見直しすべき [奈須教授]
- ・高知県の義務教育が実現を目指す学力(高校が求める認知的能力+社会的成功に有効な非認知的能力)を、それを十全に身に付けた子どもの姿・振る舞いとして各教科等で明示することが必要(ルーブリックの作成)
- ・知識の形式的所有ではなく、知識の質や思考力・判断力・表現力を重点に評価
- ・高校入試は県が本気になれば変えることが可能はず

3 学校の組織マネジメント力

(1) 校長の資質、リーダーシップ等の育成

- 校長の資質・仕事のあり方 [荒瀬教授]
- ・校長の仕事は考えること。具体的な仕事にずっと関わることはやめるべき。校長は学校を経営するという立場で考えるよう、考える軸足を移さなければならぬ
- ・校長に経営力があるのは当たり前で、なければ去るしかない。それぐらいの覚悟を持って仕事をする必要がある
- ・覚悟を持って学校を経営している校長には、判断の権限を与えることが必要。そうでないと校長のモチベーションが下がって良い教育効果を生む学校にはならない
- 校長の資質・リーダーシップのあり方・その育成 [佐古教授]
- ・高知県の管理職研修の体系性と緻密さは全国でも最先端。今後、教職員を巻き込み考えさせることを重視しながら学習する組織をどう構築するかという実践的な研修に移行することが必要
- ・豊の上で泳ぎ方は教えているが、実際に泳いだことがないため不安感を持つ校長も多い。実際に泳がせた上でつまづきを踏まえて行う研修や不安感までサポートできる研修が望ましい

[7]

- [7] ・教職員がついてくるリーダーシップは、教育者としての使命感に基づくリーダーシップ。その根幹は、例えば、「絶対子どもを切らない」ことを学校の機軸に据えるという方針をしっかりと示し、引っ張っていくリーダーシップ
- ・このリーダーシップは教頭になるからといって身に付くものではない。子どもを徹底的に大事にするという価値観の下で若い時から働く中で、若い教員が育ち、やがてそういうものを機軸にするリーダーが育つ。そんな学校づくりから始めた方が早い
- 校長の資質・リーダーシップの育成 [鈴木理事]
- ・教頭は教頭の視点でしか見ていないが、失敗をしてもいいので、校長の視点で常に考える、上の視点を持ってトライすることを学ばせることが重要。校長の仕事は部下の育成に尽きる
- ・優秀な教員に経験を積ませ、早めに管理職に登用し、55歳ぐらいでは校長をやめて後進のサポート陣に加わり、現場を支えていく形がいいのでは。守りに入らないうちに若い力を育てること。しかし、人間は慣れてしまうので、あまりに管理職経験が長いことも頭が高くなるので問題。教員は能力を十分持っているのだから、そうならないように若い時から厳しく鍛えていくことが大切

(2) 学校経営、学校経営計画のあり方について

- 学校経営計画は十分に中身を精査することが必要 [荒瀬教授]
- ・学校経営計画は策定して終わりになっていないか。経営の内容は教員の評価、給与にまで影響するものであり、計画は一度作ったら終わりでは駄目で十分に中身を精査することが必要
- ・学校経営は会社経営とは対象が違うが経営。一つの流れの中で続けていくことが重要
- 学校経営計画を基にシンプルな学校ビジョンを作成することが必要 [佐古教授]
- ・高知県の学校経営計画は、学校の現状を把握するための分析ツールとしては極めて優秀だが、何もかも詰め込んだ学校経営計画は、そのままではビジョンにはなりにくい。学校のビジョンはシンプルであるのがベスト

[7]

- [7] ・管理職の役割は、学校経営計画で学校の現状を分析した中から、その学校のキーデータを選び取り、教職員に説明し、参画を促したうえで、ビジョンを作成していくこと
- ・毎年、生徒や教員が変わる学校のマネジメントは難しいと思う。新年度の冒頭でビジョンを確認する。新しく加わる教職員に校長が説明し直し、子どもの現状を見て、これでいけるかどうか確認する作業を行ったうえで、再スタートをすることが重要。例えば、レポートを書くという校内研修の形を決めて、仕組みとして導入しておくことも重要

3 学校の組織マネジメント力 (続き)

(3) 学校の組織マネジメント力の向上

主な意見

■高知県の学校の課題とその改善のための対策 [佐古教授]

①高知県の教員の児童生徒理解の現状と課題

- ・子どもたちの課題を聞いて、教員から決まって返ってくる言葉は「自信がない」「自己肯定感が弱い」。「言われたことはできるがそれ以上はできない」「自分の思いや考えを伝えることができない」といった状況を、こうした言葉でくっつけてしまっている
- ・単に学力が低いと言っていることと同じで、何の問題も見えていないということ

②児童生徒の心の課題（「自信がない」「自己肯定感が低い」）の3つの傾向とその背景要因

- ・「自分はこの程度」と心にブレーキがある（少子化により小学校入学までに地域の中で序列が決まり、頑張ればできることに気づかないまま中学校まで行ってしまふ）
- ・流される。主体的に努力できない（目的意識がないまま学習や生活をする結果、頑張れない。なりたい自分やなすべきことのイメージが持てない）
- ・大事にされた経験が少ない。かまってもらっていない（貧困や地域性によって、家庭の養育環境が落ち込んでいるところでは顕著）

③児童生徒の心の課題を解決するために学校が取り組むべき方策

- ・効力感を持たせる（頑張ればできるということに気付かせる）
- ・目的意識の形成（何のために勉強するのか、将来どのような職業に就いて、誰に何をしたいのか等を明確にする指導が大切）
- ⇒心にナビ（目的意識）とエンジン（効力感）をもつ子どもを育てる
- ・安心感や信頼感の醸成（学校で自分が受けとめられている実感が持てる環境づくり）

④高知県の学校の課題解決力（教育改善力）は相当弱まっている

- ・課題の捉え方が大雑把でパターン化されているため、自分たちのやるべきことがわからず、一般的な解決策に対応しようとする傾向が強い
- ・全校での組織的な取組が不十分。いろいろな取組が点で止まり学校内で共有されていない（岩手県の自殺事件の学校の対応と類似）。個別的な組織の傾向が特に高知では顕著
- ・教員が「やらされる」ことに慣れ、自分たちが教育課題の解決の主体である意識を持っていないまま、処方箋だけを与えて欲しいという意識。しかも、処方箋を示すと嫌がる傾向

⑤学校の内発的な改善力を高めることが重要（チーム学校の構築）

- ・次に高知県が打つ手は、個々の教育指導ではなく、学校の教育活動の内発的な改善力を高めること。そうしないと伸びてきた学力も頭打ちになる
- ・持続的な学力形成、自尊心等の育成のためには、学校の個別的な教育活動の仕組みを改め、組織的に児童生徒の課題を認識し、その改善に向けて協力的に取り組める体制、運営を実現することが不可欠
- ・内発的な改善力を高めることは、今はやりの言葉では「チーム学校」。これは単に仲のいい学校を作るのではなく、学校自ら課題を解決していく、主体的な改善力が中にあること。

⑥学校の内発的な改善力を高めるための方策

- ・学力や規範意識等の向上に直接作用するのは子どもと教員の相互作用であり、教員が何を教えるか、その背景としての教員の意識や知識、教育内容や方法の問題
- ・それ以上に決定的なのは、学校が子どもたちの意欲を組織的にどのように喚起しているか、PDCAをどう回しているか。学校の組織的活動を変え施策に転換するべき
- ・高知県は、学校経営計画の成果で管理職の組織マネジメントの意識は高いが、学校での実践がまだ十分でない。改善のためには、①マネジメントの捉え方を変えること（シンプルな学校ビジョンを作り実践すること）、②校内研修のあり方を変えることが重要

■子どもの立場に立ったマネジメントを貫くことが重要 [佐古教授]

- ・生徒を切らない。人間が両親を信頼するのはその両親の誠実さ。徹底的に子どもの立場に立ったマネジメントを貫く姿勢が大事

[↑]

- ・学校全体で徹底的に子どもの良さを捉えていくような言葉で子どもに関わっていく姿勢が継続できれば、困難な状況を打破できる可能性がある

■学校再生のための組織マネジメントのあり方 [鈴木理事]

- ①「教育資源」を発掘し活用する（学校の周囲を見直す。施設・立地・住民・自然環境）
- ②「自校の条件」を生かす（学校予算、教員の特技や能力）
- ③都教委との関係改善（管理・対立から自律・協働の立場に転換）

■シンプルな学校目標と目標実現に向けた取組の徹底 [鈴木理事]

- ・他の学校からみれば幼稚で簡単だと見えるが、「中途退学をさせない」、「フリーターにしない」という目標を立て取組を徹底
- ・出席時数が足りず進級できない生徒に対しては集中授業で取り返すよう指示。これが定着するようになると、校長から中途退学防止のためあらゆることをやれと言われることが分かっているので、教員自らが考えて夏休みの補習等を行うようになった。それが教員や学校としての姿勢
- ・具体的な目標を立てて学校同士が競争することも重要
- ・教員に具体的な目標を立てさせ、実現に向けて頑張った教員にはインセンティブになる賞与などの褒美を与える（特昇は都では機能せず）。例えば、海外研修に行かせることも1つの方法
- ・中退のきっかけとして教員が生徒を切ることが多い。自宅謹慎では謹慎にならないので学校で謹慎させたり、地域の福祉施設での実習やゴルフ場の泥除去作業をさせた。欠席を増やさせず、やめさせない手段をありとあらゆる形で実践し、それに対しては教員に文句を言わせないようにした。校長のリーダーシップはそういうところで必要
- ・他の日では人が集まらないので、塾などが休みの元旦に学校説明会を実施。大勢の人が集まり新聞に取り上げられた。教員も自信を持ち、2年目からは多くが手伝い始めた。終了後は炊き出しをするなど、他の学校に真似できない学校を作った
- ・底辺校と言われれば言われるほど子どもたちを大事にして、大事にしてくれる学校になれば、次第に生徒は変わり、悪いことをしなくなる
- ・教員の意識改革が進まない限り、改革は結局頓挫し、生徒が被害者になり続ける

■学校の評価を高めるためあらゆる取組を実施 [鈴木理事]

- ・学校に対する評価は、様々な風評・噂に影響される傾向があり、見たり訪れたりしないままに、その学校に対するイメージが定着する。生徒や保護者に実際に学校を見てもらい納得してもらう必要がある。問題はそれをどうやって実現するかで、あらゆることを実行することが大事
- ・校内美化の徹底、快適な学習環境を準備（塗ってきれいな壁を生徒は汚さない）
- ・ホームヘルパー養成事業などで付加価値（保護者や近隣住民も受講可能）
- ・体験入学と学校説明会を積極的に実施（学校説明会は元旦に開催）
- ・マスコミを徹底的に利用（TVドラマの撮影への協力、学校改革の状況を報道してもらう等）

■学校内外の人材を活用することが重要 [鈴木理事]

- ・①地域住民から先生の姿が見えない状況をなくす、②地域の人材を味方につける（学校の苦情を言っていた人を学校運営協議会の委員に）、③体育の先生を味方につける

■一人一人の教員のリーダーシップを育てる [荒瀬教授]

- ・大学を卒業してすぐの若い教員を一人前としては扱わないが、実際には授業や生徒の進級の判断等の大きな権限を持っている
- ・なべぶた組織は与えられる仕事が幅広く、一人一人に大変な責任と権限があるため、一人一人の教員にリーダーシップを育てるかが大切（職階制の組織は与えられた仕事を与えられた範囲でやっていたら基本的にはよい）
- ・教員にリーダーシップを身につけさせるためには、「任せる」ことが大事。軽微な失敗を繰り返す中で体験的に学んでいくことが重要

[↑] ■学校が魅力的に見えるカリキュラム・マネジメントを実践することが重要 [鈴木理事]

- ・カリキュラムの編成とは、時間割をどう組むかといった技法ではなく、時代の変化のもとでの教育観の展開の問題、学校経営の問題。校長のリーダーシップの下で地域の状況を見ながら作る。それが起点になり学校が大きく変わる
- ・生徒の実態や時代に対応できない硬直的で魅力のないカリキュラムは変える。誰が見ても学校が魅力的に見えるようになることをカリキュラムに取り入れることが重要
- ①都民ゴルフ場と連携したスポーツ教育の推進（体育の教員を味方に）
- ②教員の若さを逆手に取った情報教育の推進（専門学校等との連携で指導者等を確保）
- ③高齢化した地域の課題を踏まえた福祉教育の推進（都の訪問介護員（ホームヘルパー）2級の養成研修を導入し、生徒の他に保護者や近隣住民も受講可能に）

[↑]

4 組織的なカリキュラム・マネジメント

■学校の様々な活動をつなぐカリキュラム・マネジメントが重要 [荒瀬教授]

- ・学校の実態に合わせて、様々な活動を「どのようにつないでいくか」が重要（高校合格から海外研修までの様々な取組を一つの流れとしてつないでいる）
- ・学習内容の定着のためには、学びを一つの教科の中だけに閉じてしまわないこと。教科担任だけで考えるのではなく、学校全体の姿勢、取組が必要（金環日食に何の取組もなかった学校の理科の成績が悪かったことが一つの例）
- ・教科の学習、総合的な学習の時間、学校行事、部活動等の全体をつないでいくことがカリキュラム・マネジメントで、これを校長が頭を振り絞って考えることが重要
- ・校訓をどのように具体的な教育課程に落とし込んでいくかが、重要なポイントであり、それを実際にやっていくために好都合な取組が総合的な学習の時間
- ・年間の学習計画を作ったら、その中心となる教員はたとえ教委から指導主事に欲しいという話があっても絶対に異動はさせない

[↑]

5 校内研修・研究、OJTの充実

主な意見

■ コンピテンシー・ベ이스の学力に対応できる教員育成のための研修のあり方 [奈須教授]

- ・ B問題において、いろいろな理由、段階でつまづいている子どもの状況を理解し、現実の世界と数理的な処理という一群の体系全部や教科の全体像を教えられる教員を育成することは、非常に難しいし、今までの日本ではあまり行われてきていないといえるが、教員の研修の質を変えていくことで育成していくことが必要
- ・ 学校現場の中で若い教員を育てるためには、研究授業を日常的に実施することが必要 (医療現場では、カンファレンスで日常的に先輩と一緒に症例を検討し、指導・助言を受けることで若い医師が成長)
- ・ 指導案の作成や教材開発等の授業をつくる段階で若い教員が先輩教員と一緒に議論することが必要
- ・ すべての教師が研究授業を年1回以上実施。日常的に授業を聞く風土づくり
- ・ 全校研はワークショップによる参加型授業研を基調にするべき
- ・ 個々の教師のこだわり、流儀は最大限尊重しつつ、形式的なこと(挙手、話し合いの基本形、めあて・まとめ等の板書位置等)は可能な限り共通化
- ・ 管理職はすべての教室を1日1回は訪問

■ 「縦持ち」によるOJTの充実 [奈須教授]

- ・ 「縦持ち」制、「1人1授業」による同僚性の醸成は1つの有効な手段。学年会・教科会を時間割上へ位置付けて確実に教員同士の議論が行われる仕組みが必要
- ・ 「縦持ち」によって、教材開発をし、授業研をする。授業をつくる前と後で先輩と共同作業することがOJTになる。その仕組みが、秋田ではうまく機能している
- ・ 校内研修が機能するためには、校内に優れた人がいることが必要。

■ 研究拠点校の計画的な形成・頂点の引き上げ [奈須教授]

- ・ 拠点校は、「ミドルリーダーの輩出」、「良い授業のモデルルーム」、「授業改善システムの研究開発機関」として大きな意義
- ・ 拠点校には全国への研究発信を義務付け、拠点校と共に歩む指導主事には権限を移譲
- ・ 専門性のある管理職からも継続的な指導・助言を実施
- ・ 拠点校の人事の一部はフリーエージェント制(手挙げ方式)で実施してはどうか

■ 先輩の授業を見る、先輩が後輩の授業を見る日常的な授業研は当たり前 [荒瀬教授]

【 〆 】 ■ 高校入試問題を作成することが教員育成の1つの方法 [荒瀬教授]

- ・ 公立高校の入試問題の作成に携わる教員を増やすことが力のある教員を育てる1つの方法。作成過程で、問題のある表現はないか、どのような生徒を探りたいかというメッセージ性はあるか等を、他の教員に厳しく評価されるので、相当鍛えられる
- ・ 入試問題は、作れる教員に頼むのが早いし正確だが、作れない教員に作ってもらうことを我慢してやっていくことが大事

■ 大学の入試問題を解き続けることで教員の力量が上がる [荒瀬教授]

- ・ 生徒の希望進路は学校で変えさせない。受けたいところを受かるようにするのが学校の仕事。教員は東大、京大等の入試問題を解ける力量が必要で、常に解き続けている。ある意味、生徒に鍛えられる面がある

■ 校内研修の形骸化とその改善のための対策 [佐古教授]

- ・ 高知県は校内研修の回数は多いが、中身が問題。高知県に限らず、校内研修は極めて形骸化している。話を聞いて終わりという研修のスタイルが多い
- ・ ありがたい話を聞く時間ではなく、教員が能動的に学び合い、若い教員もその中で育ち、チームとしての方法や知識が共有されるような校内研修にしていけることが重要
- ・ 校内研修のために何かやるのではなく、自分自身が学校のビジョンに対して何をしたかを、自分でもう一度振り返るという機会としての校内研修の場。それをみんなで共有することで、よりよい方法や知恵が起こってくる
- ・ 縦持ちは、教員同士の教え方の確認や調整ができる。規模的にできるところはそれだけでよい
- ・ 縦持ちを導入できない小規模校では、研修をしっかりと設定し、そこで自分の取り組んだことを報告する場を設けて、無理無理にでもつなげていくことが大事
- ・ 多くても1学期2回程度だが、続けられれば相当な情報が積み上がる。そのことを通して、若い人を育てるとともに風通しのいい組織ができる

■ 校内研修への教職員の主体的な参加を促進するための対策 [佐古教授]

- ・ 教職員の参加には最初は強制力が必要。全教職員がビジョンを共有し、できることを実践する。その内容をレポートに書いて持ち寄ることを全員が実践すると決めて取り組むことが大切
- ・ 最初は相当抵抗が大きいのが、実際にやって嬉しかったこと、喜ばしかったこと等をまず持ち寄る。研修に集まってレポートを出したら良い話が聞けることを実感できれば、積極的に参加した
- ・ 学校は異動により毎年度構成員が変わるため、研修の形を決めておくことが重要。レポートを全員が書くといった仕組みがあらかじめできていれば、新しい先生も取り組まざるを得ない

6 Off-JTの充実

■ 教育センター研修の充実・強化の方策 [奈須教授]

- ・ ベテラン教員が「いまさら聞けない」ベーシック(単元構成、教材研究、指導案の作成、発問・指名・板書、見とり等)の本格的な「再入門」的研修が必要
- ・ 「再入門」は、コンピテンシー・ベ이스の学力論、アクティブ・ラーニングによる授業づくりを念頭に、研修のベースそのものを変えることが重要
- ・ まず指導主事のスキルアップ、再入門を実行しては (理論にも強い指導主事の育成)

- 【 〆 】 ・ 指導主事の力量が県の力量であり、教育行政の言葉尻を分かっているということではなく、背後にある理論的なところをきちんと勉強することが必要

■ 理想の授業・学校を見る機会の提供 [奈須教授]

- ・ 研修旅費、研修先となる学校の情報、研修の留守中の校内体制の整備
- ・ 実際にに行けなければビデオによる研修も可

7 生徒の進路に応じた学習指導・進路指導

■ 生徒の希望進路100%を実現する学習指導・進路指導 [荒瀬教授]

- ・ 堀川高校では、生徒の進路希望を学校で変えさせることはしない。唯一の数値目標は生徒の希望進路の100%の実現。目標に少しでも近づこうように全教員が取り組んでいる
- ・ 授業についていけない生徒には、徹底的な補習で一定できるようにして卒業させる
- ・ ある程度のレベルで良しとすると、「上の部分はやらなくても良い」ということになるので目標は下げない。その結果、うまくいかない生徒もいるが、高校生の時期にできないことがあることを知ることも大切
- ・ 学校教育法に書かれている学力ではない狭い範囲の学力でこの子には無理だと決めてはいけない。これは教員の資質としてとても大切なこと

【 〆 】 ■ 堀川高校におけるアクティブ・ラーニングを活用した学習指導の考え方 [荒瀬教授]

- ・ アクティブ・ラーニングを行うにあたっては、生徒に具体的にどのような力を身に付けさせたいか、きちんと目標を立てて行うことが重要
- ・ 堀川高校では、アクティブ・ラーニングばかりではなく、相当に教え込む授業もある。実際に使う場を仕掛けることが大切で、その仕掛けが最終的に一人でやらせること
- ・ 学力差よりも学習意欲の差の方が重大。やりたくない生徒とやりたい生徒をグループで学習させるのは難しいので、最終的には一人でやらせる。一人でやるための技術や知識をグループで学ぶ
- ・ 意欲のない生徒に対しては、どんな本を読み、どんなテレビを見ているのかというところから、意欲を引き出すための個別カウンセリング的な指導を徹底的に行う
- ・ 社会に出て「協同」したときに、一部分しか見られないということが往々にしてある。最初から最後まで全体を見通してやる経験をさせるため、個人研究をさせる

8 厳しい環境にある子どもたちへの支援

主な意見

■不利な環境でも高い教育成果をあげる学校の特徴【佐古教授】

- ①校長のリーダーシップ（特に、学習指導上のリーダーシップ）
 - ②教員集団における課題の共有、意思の一致性
 - ③学校の学習環境（雰囲気、物的環境）
 - ④教員の姿勢（子どもをあきらめない教員集団）
 - ⑤学力測定とその活用（できない理由を探すより、学校ができるアクションプランをすぐつくる）
- ・教職員集団の風土や組織、文化、日常的にP D C Aサイクルを回すといった当たり前で、どこの学校でもできることを実行できる学校が成果を挙げている
- ・厳しい環境の中で教育成果を挙げている学校は、子どもの良さを意識的に捉えることを徹底

■厳しい環境にある生徒の状況と要因【鈴木理事】

- ・偏差値で選別され最底辺校に位置。気力・体力・知力がなく、家庭事情も困難。放任でわがまま方題に行動。喫煙、カラーリング、携帯、アルバイト、暴走行為等。1年の5月から退学が開始
- ・原因はやはり貧困。そして親が高校を出ていないこと。足立区には大学がないことも影響
- ・教育再生実行会議でも教育予算を減らさないという議論がある。どの生徒も同じように学校で勉強できる環境が必要。足立区でも学力定着に課題がある子どもの夏休みの補習を開始

9 生徒の意欲を高める指導の徹底

■生徒の意欲を喚起できる教員の育成【荒瀬教授】

- ・生徒の意欲を喚起できる教員を育成するためには、生徒のカウンセリングを通じて考える場面をたくさん作る事が重要
- ・堀川高校では、「すべては君の知りたいから始まる」というメッセージを出しており、「知りたいことを見つける」ことをすべての教員がせざるを得ない

- ・「探究基礎」の時間では、教員の専門教科が何であるかは別として担当として生徒の話を聞かなければならない。言うのではなく、聞くことができる人間を育てていく
- ・生徒は「やりたいこと」をたくさん持っているはずだが、まだまだ言語として具体化できない生徒が多い。それをつなぐためのカウンセリングをする場面をたくさんつくる。探求型の総合的な学習の時間を取り入れて鍛えていくことが1つの方法

10 大量退職時代への対応

■初任者（若年教員）の育成【奈須教授】

- ・若年教員の急増こそチャンス。初任者の育成が費用対効果から見ても極めて効率的
- ・初任者に「先生のお考えでお進めください」はやめる。旧来型の基礎を培ってからアクティブ・ラーニングではなく、今後主流となる方法・技術をいきなり教える

■若年教員の育成はO J TでP D C Aがきちんと回る仕組みを取り入れることが重要【佐古教授】

11 授業改善のための時間の確保

■部活動の指導の見直し【奈須教授】

- ・授業の質の向上・転換のためには時間的余裕が不可欠(中学校教員から授業へのエネルギーを奪ってきた部活)
- ・社会教育・社会体育の拡充、地域コミュニティの活性化等の観点からも部活動指導等のあり方を見直してはどうか。週に1日～2日の「ノー部活デー」の設定、対外試合以外での土日の部活動休止といった措置を考えてみてはどうか

12 学校と教育委員会の連携のあり方

■総合的な教育政策の展開が必要【佐古教授】

- ・教員が忙しく、手いっぱいの中で、事務局が良かれと思って持ち込んだ施策がかえって学校を苦しめる場合もあり、総合的に学校が取り組める政策の出し方が重要
- ・「知」「徳」「体」のそれぞれが、事務局では3つのセクションに分かれ、それぞれに良かれと思う施策を学校に入れるが、学校側は知と心の問題を分けて教育できない
- ・徳を入れて知にもっていく、あるいは知の中に徳を入れる、逆に徳の中に知を入れていくというようなスキームをとりながら、学校側は実践せざるを得ない

■学校と教委とがギブアンドテイクの関係を構築【鈴木理事】

- ・都教委は都立高校の改革に乗り出そうとしたが、学校がなかなか動かなかった。モデル的な成功事例が欲しく、足立新田高校への支援につながった
- ・学校運営協議会を他の学校がやらない中で実践。委員は、学校への苦情を言うゴルフ場の支配人、自治会長、地域の一番口うるさいおばあさん等。足立新田の取組が東京都のモデルになった
- ・頑張っている校長を助けてあげるといった発想が教委には必要