

令和5年12月1日発行

一水教育研究所

豊島区巢鴨3-17-2-309

所長 加藤 勲



令和の時代の教育管理職への期待

帝京大学 教授 増 淵 達 夫

新型コロナウイルスの感染症上上の位置付けが見直され、学校教育活動への制限が大幅に緩和されました。約三年の間、校長先生をはじめ先生方が、未曾有の課題解決のために懸命な努力を重ね、様々な工夫により教育活動を継続させ、その使命を果たしてこられたことに、深く敬意を表します。

さて、令和四年八月に文部科学省は「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を改正しました。この改正のポイントの一つが、校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校長の指標を教員とは別に策定したことです。

そして令和五年二月、東京都教育委員会はこの指針を参酌しながら、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を改定しました。この改定内容のうち私が着目しているのは「教育者としての高い見識」に関する記述です。校長には、「社会の変化を的確に捉え、教育に対する地域、保護者等市民の期待やニーズを把握し、中長期的視点と教育理念に基づいた学校経営を行い、期待に応える

ことができる」ことが求められています。社会の様々な変化や状況を的確に捉えることができなければ、例えば、なぜ「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」が求められるのか、ということについて十分に理解できないまま、この「用語」だけが空虚に飛び交うことになると思います。その結果、教員の授業改善は進まず、学校として期待される社会的使命を果たすことができなくなってしまう。

また、教育管理職候補の主幹教諭には、「教育委員会の教育目標や教育施策を理解し、実践すること」が求められています。教育委員会が策定する教育施策には、全て意味やメッセージがあります。教育管理職候補の主幹教諭にはこの意味やメッセージを正しく理解した上で、所属する学校の実態等に基づいた取組を提案し、実行する能力を身に付けてほしいと思います。そして、こうした力を育成するため、副校長には「教育課題や教育施策に関する見識を生かす」ことが求められるのであり、職層に応じた一貫性のある役割分担と進行管理によって校長の経営方針の具現化が図れるものと考えます。

文部科学省内に「今後の教育課程、学習指導及び学習評価等の在り方に関する有識者検討会」が令和四年十二月に設置され、議論が進んでいます。現行の学習指導要領が公示されて以来、国内外の社会情勢は大きく変化し、学校は新たな教育課題に直面しています。子供たちが活躍する未来を見据えながら、今後取り組むべきことを明らかにし、次代のリーダーとなる副校長や主幹教諭等を育成することは、校長にしかできない極めて重要な職責です。

現在、小学校で学んでいる児童が社会人として活躍し始めるのは令和二十二(二〇四〇)年ごろでしょうか。どのような社会になっているかわかりませんが、この児童が成長して今まで不可能とされてきたことを可能にし、新たな希望を創造することを私は確信しています。学校教育に携わる私たちには、教育活動を通して持続可能な社会を実現する責任があります。歴史と伝統を誇る東京都一水会に集う先生方が相互に研鑽を積み、その職責を果たされることを心から期待しています。

経歴

昭和五十七年度から都立高校教諭、平成十一年度から東京都教育委員会指導主事として勤務。

指導部主任指導主事(人権教育担当)、人事部試験課長、指導部高等学校教育指導課長、同指導企画課長、教職員研修センター研修部長、指導部長、教育監などを経て令和元年度から現職。

第二回

特別研修会

びを深めていきましようとの話がありました。

一、各学校の現状と取り組みの発表

品川区立城南第二小学校

校長 三浦 一輝先生

令和五年七月二十九日、江東区立枝川小学校にて、第二回特別研修会を開催いたしました。

研修会の主題を「学校教育の現状と課題における教育管理職の在り方」とし、今年度校長へ昇任した三名の校長の皆様にお越しいただき、一学期の学校経営について、そして今後の学校経営の方向性について、発表をしていただきました。それを基に、パネルディスカッション、参加者のグループ協議、研修会のまとめを行い、参加者一人一人の学びを深めました。

では、当日の内容を詳しく紹介いたします。

一、一水教育研究所長挨拶

加藤 勲

(東京都一水会 会長)

加藤所長から、三名の発表者の実践をもとに、互いに研鑽し、学

校長としての一年目、まずは、学校管理職としてのご自分のバックボーンについて整理されています。

教育庁人事部、そして、副校長としての二校の経験から、当時の上司である課長や校長から学んだことをよい意味で自分の経営に生かしていこうとされています。

行政では、文書を読み込み、背景を含めて理解し、よりよいものにしていくために自分で考えることを学んだとの話がありました。また副校長として、教職員に仕事を任せることで資質を伸ばすことや、目の前の課題に校長自身に誠実に、そしてごまかさずに向き合っ取り組むリーダーシップを学んだとも語られていました。「自分だったらどうするか？」を副校長時代から常に学校管理職として考えていたことが、今年度の学校

経営に生かされていることを語られていました。当日は、「当たり前を問い直し、新しい当たり前をつくっていく」という方針のもとに作成したTo Doリストを提示し、分かりやすく経営の実際を熱く語られていました。

世田谷区立奥沢小学校

校長 前田 恵里先生

チャットGPTが考えた挨拶から始め、「校長として私しかできないことは何か」を常に自分に問いかけながら、学校経営に取り組んできた一学期を振り返り、お話をされてきました。まずは、教職員に、AIの発達に伴い、なくなると言われている職業について考えさせ、残ると言われている職業の共通点は何かを考えさせたそうです。その共通項は、大きく分けると、「創造性」「協働性」「非定型」であることから、この力を子供たちに育てていこうと、校長として全教職員に語ることから学校経営がスタートしたと話されています。

また、コロナ禍の三年の間に学

校や子供たちが失ってしまったことを含め、学校としての課題解決への取組を一つずつ進めていくためには、一人一人の教職員のよさを生かしていくしかないという思いを強くもったとのこと。その根底には、「すべてのことを校長一人のできるわけではない。」という思いがあるとのことでした。だからこそ、一人一人の教職員のよさを学校経営に生かすという意識を常にもち、教職員のことを日々の校内巡視の際などに、丁寧に見取っていくようにしているとのことでした。

最後に、今の子供たちに必要な力、「コミュニケーション力」を育成していくこと、これは、私しかできないことと意識し、学校経営を進めていきますと、力強く語られていました。

東村山市立回田小学校

校長 渡辺 毅先生

自校を取り巻く環境として、東村山市、そして学校の周りの地域の様子などを分かりやすく話されています。その中で、地域から

地元の学校として大きな期待を受けていることも含め、校長としての責任と覚悟を話の節々に感じることができました。特に、子供たちの学力の状況から、経営方針の柱として、学力向上を掲げ、そのためには「教員の授業力向上」が大きな課題であると考え、具体的な手立てを講じているとお話がありました。中心となることとして、授業の週計画（週案）の充実、

そして、日々の教職員の授業観察等を通して、各教職員のよさを見つけ、広げていくことに力を入れているとのことでした。まずは授業の計画をしっかりと立てる、そのためにはねらいと活動内容等が確実に週案に明記されていることを徹底していきたいとのことでした。そのうえで、日々の校内巡視・授業観察において、その教職員のよさや工夫を見つけ、評価し、学校全体に広げていくように工夫しているとのことでした。一学期の振り返りとして、教職員・子供たち・保護者へアンケートを取り、一学期の授業改善の評価をし、二学期へつなげていくという話があ

りました。教職員の改善への意欲向上が、子供たちの分かった・楽しいという授業感想、そして、保護者からの授業満足の評価へ、確実につながってきていることに対しては、一定の成果が見られたとのことでした。また、二学期に向けた課題が整理できたとの感想をまとめとして話されていました。

三、パネルディスカッション

一水教育研究所 山田教育経営部長の司会で、発表者三名の方々に、各種テーマでお話をいただき、より具体的な学校経営の取組について知ることができました。

「組織運営」のテーマで出された各学校の工夫を紹介します。三浦校長は、担当一人一人がまず、自分で考え、意見を聞き、判断するようにになってほしいと考え、主任・主幹・副校長を活用したラインで意見の集約を図っていくことを大切にしているそうです。

前田校長は、若手教員の考えを吸い上げることが大切にし、企画運営会議等を有効に活用しているとのことでした。

渡辺校長は、担任や担当が一人で抱え込まないように、課題に対しては常に複数の担当者が集まり組織で対応するようにしているとのことでした。

組織運営の基本は、教員一人一人が「自分事」として課題を認識し、それをチームという受け皿でしっかり受け止めていくことが重要であり、各校長先生方ともそれを意識されていることが分かりました。

四、グループ協議と報告

参加者を三つのグループに分け、自校の課題や、課題解決に向けた各学校での取組の工夫等について出し合い、共有しました。校長の経営方針や経営の仕方に、副校長としてどのようにかかわっていくべきか、若手の人材育成に向けては、若手の特性等を理解したうえで、指導・助言を行っていくことが大切であること、授業観察のフィードバックを校長の経営方針とリンクさせて行うことで、学校として目指す授業づくりにつながっていくこと等が出されました。

た。参加者全員が互いに大きな刺激を受けている様子が見られました。

五、まとめ

最後に、松浦研究局長より、本日の特別研修会の総括のお話がありました。いろいろな方と、課題解決に向けて話す中での気付きが、自校での解決策のヒントとなることもあるので、ぜひ、本日の学びの輪を今後も広げていってほしいと、今後の研修へ期待するお話がありました。

気温が高い中でしたが、会場でも、一人一人の参加者が、「自校をよりよくしていくためにどうするか」を常に念頭におき、熱い気持ちで臨むことができた研修会となりました。



一水教育研究所の 原点を振り返る！

一水教育研究所 副所長

山田 晴康

一水教育研究所の副所長となり、半年以上が過ぎました。

四月・九月・十一月に行われた、「役員・研究局長・事務局会」、五月に行われた所員全体会、六月・七月に行われた「特別研修会」などを通して実感したこと、それは、「教員の人材育成」を図ろうとされる研究所の諸先輩方の真剣さと、教育に対する熱量でした。

その研究所の方々の教育への熱さの原点はどこにあるのか。改めて、一水教育研究所の設立について、その目的や意義、それが現在の活動にどのようにつながっているかを再確認し、今後の一水会の活動の充実につなげていきたいと考えているところです。

『一水教育研究所設立趣意書』

一水教育研究所は、平成十年六月六日の東京都一水会の定期総会にて、次のような『一水教育研究所設立趣意書』が承認され、東京

都一水会の創立三十周年記念事業として設立されました。

『一水教育研究所設立趣意書』

一、戦後五十年の教育の軌跡を振り返り、新しい視点に立った教育を創造する研究を推進し、研修を通して会員相互の資質向上に寄与する。

二、「真の学び舎」として、子供の側に立った教育の実現と、首都東京の教育課題を解決するため、実践的な教育の研究を推進する。

趣意書のキーワードは「新しい視点に立った教育」「研修を通じた会員相互の資質向上」「実践的な教育の研究」であり、それが活動の理念として現在の取組につながっています。

『令和の日本型学校教育研究推進委員会』の設置は、中教審から令和三年一月に出された答申を受けたものであり、また、『調査・資料作成部』は、教育の新しい方向への調査・研究の成果を会員へ届ける等の内容で活動を進めています。これらは、まさに「新しい視点に立った教育の創造」という趣意書の理念と重なるものです。

また、「研修を通じた会員相互の資質向上」は、研究局が行う各部会の活動とつながります。『教育経営部』が主となり企画・運営する特別研修会は、まさにこの理念の下に行われています。『ゆりかもめ塾』の研修講師を引き受け、出かけていく活動も、会員の資質向上を目指しています。

そして、「実践的な教育の研究」の理念は、各会員の実践的な研究成果を論文としてまとめ、会員への情報提供を通し、研究推進を後押ししている、『研究開発部』の活動と重なります。また、『幼児研究部』では、現在の幼稚園の状況や研究実践等を整理し、情報提供を行う中で、実践的な研究を推進しています。

これらの活動を一水教育研究所の所長、研究局長や事務局長及び事務局が取りまとめ、そして、顧問・相談役が指導・助言、アドバイス等を行い、支えてくださっています。

一水教育研究所は、東京都一水会の大きな理念である、『研修の一水、人材育成の一水』を共に支え、共に研鑽し合う組織であることを改めて会員の方々にご理解い

ただければ幸いです。

最後に、一水教育研究所の初代竹田忠夫所長の言葉を紹介します。

『子供たちに生きる力を』

会員一人一人が、この言葉を心に刻み、互いに切磋琢磨し合う組織を共に創っていきましょう。

編集後記

九月に行われた一水教育研究所の第二回役員・研究局部長会・事務局会では、本所報の内容を検討いたしました。その際、石川事務局長から、「温故知新」のお話がありました。今後、一水会や一水教育研究所などの活動を充実させていくためには、ここで改めて、研究所の発足に込められた先輩方の思いを胸に刻み、今後の人材育成に努めていくことが大切であると実感した瞬間でした。

これは、各学校においても言えることで、時に一度立ち止まり、今までの自分の学校経営を振り返り、じっくりこれからの方策を練っていくことは必要なことであると考えます。時代の先を見据えながらも、常に「温故知新」を胸においておきたいと感じたところです。

本部副会長 山田 晴康