

全高長 第 81 号
平成20年1月28日

文部科学省初等中等教育局企画課 様

全国高等学校長協会
会長 島宮道男
(公印省略)

「指導が不適切な教員に対する人事管理システム」ガイドラインへの意見

学校教育に対する国民の期待が高まっている現代、教育活動の直接の担い手である教員への信頼を確立し、その資質向上に努めることの重要性は言うまでもありません。

これまでも指導不適切に関わる問題事象が発生し、その都度対策が講じられてきましたが、今回このガイドラインの作成により地域による対応のバラツキが解消に向かい、教員の育成・資質能力の確保に貢献できることは有意義と考えます。

その上で、現場から見た下記2点につき意見を申し述べます。

記

I <指導力不足教員の資質向上策> 関連

1 学校を取り巻く状況の激変

近年の教育を取り巻く状況の激変は日本に限らずグローバルな現象です。

今学校には、基礎・基本的な知識やスキル習得に加え、以前なら当然家庭や地域で身に付けてきた生活規範や社会規範育成が求められています。

家庭・地域・行政等との連携強化の上に、誰の目にも課題が多いこの現状改善に向け、学校側と学ぶ児童生徒側の双方に努力が必要です。

学校は、教師の指導能力や技術向上・生徒理解の深化・人間関係構築力の育成・強化といった面での努力、一方子どもは、学ぶ意欲や姿勢の向上・スキルや基礎知識習得面での努力です。

しかし、我が国の現実では、指導する学校側の努力のみが過大に求められることが多く、結果、教師が燃え尽きます。成果が上がらない・努力が報いられない・必要なサポートが得られない等が無力感へと繋がっていきます。

2 指導力不足教員への対応

- 1) 高校の場合ですら「教科に関する専門的知識技術等が不足しているため学習指導を適切に行うことが出来ない者 (p3)」は少なく「児童等の心を理解する能力や意欲に欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことが出来ない者 (p3)」が該当者の大多数でしょう。

つまり過去の教員としての指導経験が生きなかつたり、児童生徒や保護者との対応に適切な校内外のサポートを得られなかつたりして指導力不足(指導不適切)教員「に

なる」のです。資質を備えていたはずの教員の「指導力不足化」です。

- 2) 任用後の学校対応にも課題はありますが、ペーパーテスト優先で、生徒実態認識不十分、対応スキル習得不十分でも任用される現採用システムに課題があります。

①学校ボランティア等、生徒実態を把握するための教育活動サポート期間が一定量無い者は教育実習を受けさせない ②できるだけ修士課程に進学させ、大量の現場実習を課す ③学卒任用者への試験任用期間延長等、意識改革の機会を拡大しないと、予備軍の縮小に繋がらないと考えます。

- 3) 校長・副校長・教頭・主幹・指導教諭等、指導改善研修の対象外の者の扱い(p8) 対象外であると記述すれば十分です。

- 4) 指導不適切教員の認定・申請・研修の流れ(p10)

6の「指導改善研修」への道筋が示され、学校や教育委員会の対応が明確になりました。対応差解消は歓迎すべきです。しかし、問題教員の数だけ対応研修も必要であり、原則一年間の研修でどこまで改善できるのか、心許ないのも事実です。

当人の研修期間中、また予備軍への対応中、学校への人的支援が必要です。

- 5) 学校に復帰する場合 (p23)

復帰に際しては、研修期間中の状況報告、その後のフォローアップ予定など、校長への詳細な連絡が必要です。個人情報への配慮は必要ですが、学校は対児童生徒だけではなく、同僚、保護者等への説明が必要であり、それ無くしては必要な内外からの支援を継続的に得ることは困難です。

改善研修実施機関に、フォローアップ計画とそれへの支援実施を要請します。

Ⅱ <教員の指導力の維持・向上のための取り組み (p25) > 関連

p25以降、急に一般論になった印象を否認しません。

- 1) 「教員育成は校長の重要な役割」 (p25) であることは言うまでもないことです。日常の授業観察や意思疎通・教員評価制度の活用・指導教諭の活用等様々な提案がなされていますが、学校現場でこれらが有効に機能しにくい原因はどこにあるのでしょうか。

新採教員の自殺等もマスコミに取り上げられました。同僚や上司からの「必要なサポートが得られない」「サポートが出来ない」のは、多分、それぞれの教員が矢継ぎ早に生起する目前の課題対応に手一杯であるからと考えます。

- 2) 近年重要視されているのは、学校経営者としての校長の役割です。

先輩教育者としての教員指導の他に、組織体としての学校をどのように機能させ教育効果を上げていくかが、近年校長に問われています。しかしこの効果を上げるために

は、校長業務が多岐にわたりすぎ、多忙すぎます。

教育効果をあげるためのサポート体制確立は、教員加配や専門家の配置、支援ボランティア等の存在無くして困難です。教員がその本来業務である「生徒に向き合う」時間確保のためです。現在、家庭や地域の教育力の衰退、大人社会の悪影響、自由・無責任状況のツケが学校に及んでいます。

- 3) 現状での指導不適切教員への学校対応には限界があります。教員が不足しています。

一人ひとりの児童生徒や保護者等への対応に、校長・教員共に従前にもまして多忙なのです。自己申告書作成・業績評価面接、情報公開のための資料作成等、新規業務が増大しており、他の教員をサポートする「時間」そのものも、「気分のゆとり」もないのが現状です。

小1プロブレム、中1ショック、高校入学後の学びやテストからの逃走は、学びに向かえない児童生徒側の反応を示しています。

そのような児童・生徒や親との関わりでの孤軍奮闘が「指導不適切教員」の発生に繋がっています。窮地に追い込まれていても、多分教員評価がちらついていて、本音の相談がしにくいのです。

- 4) 90万人を越す小中高教員の中の<年間3桁の新規不適切教員>への対応だけでなく、学校という組織体へのサポート体制確立などの条件整備をすすめて、大多数の奮闘している教員を支援することが緊急の課題です。

行政が責任を持って採用した教員の中に、指導不適切教員が何故発生し続けるのか、根本的な原因究明と対策をお願いしたいです。

今後指導不適切教員を生みださない環境作りなくしては、学校教育を巡る事態の大幅改善は困難と考えているからです。

条件整備促進による教員の指導力向上、児童生徒の社会人に向けての育成を目指して、9の部分は一般論ではなく「対策を明記する」か、「対策が必要だが、これは<ガイドライン>なので条件整備について別途検討を進める必要がある」等の記述を要請します。