

平成31年度 日高管内教育推進の重点

～社会に開かれた教育課程を実現し、
持続可能で豊かな地域社会を支える日高教育の創造～

重点1 未来社会を切り拓くための資質・能力を一人一人に 確実に育む学校組織の活性化

- 年度の重点教育目標、育てたい資質・能力の一層の具体化と教育課程への明確な位置付け
- 学校評価の複数回実施などによるカリキュラム・マネジメントの強化
- 主任等の役割の明確化による校内組織の運営機能の強化

重点2 魅力ある学校づくりに向けた『働き方改革』の推進

- 教職員の実感を伴った『働き方改革』の推進
- 個人に細分化された校務分掌の見直しなどによる連携・協働体制の強化
- 学校間のネットワークの構築

重点3 日高の将来を支える教職員の育成

- 時代の変化を先読みし、常に授業改善に取り組む教員の育成
- 組織に変化を生み出すミドルリーダーの育成
- 常に変化し続ける人材の育成

北海道が目指す教育の基本理念・目標の実現に向けた日高管内の取組

北海道教育推進計画 基本理念

自立

自然豊かな北の大地で、世界を見つめ、自立の精神にあふれ、自らの夢に挑戦し、実現していく人を育む

共生

ふるさとへの誇りと愛着を持ち、これからの社会に貢献し、共に支え合う人を育む

目標1 社会で生きる力の育成

施策項目1-1 義務教育における確かな学力の育成

○「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善

- 各教科等において育成を目指す資質・能力を明確に位置付けた単元の指導計画の作成
- 観点別学習状況の評価を位置付けた通知表の改善
- 教員の指導力向上に向けた管理職や教員相互の授業参観、研究協議の実施

○学力向上に向けた検証改善サイクルの確立

- 「全国学力・学習状況調査」、「チャレンジテスト」の組織的な分析と校内研修との関連を図った検証改善サイクルの確立
- 子どもによる授業評価等を活用した検証改善サイクルの確立

施策項目1-2 これからの時代に求められる資質・能力の育成

- 育成を目指す資質・能力を明確にした教育課程を編成・実施し、評価し改善するPDCAサイクルの確立
- 自校の教育目標を踏まえた総合的な学習（探究）の時間の改善
- 高大接続改革の動向を踏まえた学習・指導方法の工夫や学習評価の改善

施策項目2 特別支援教育の充実

- 障がい種に応じた適切な教育課程の編成・実施
- 保護者や学校種間、関係機関と共有できる個別的教育支援計画の作成

施策項目3 国際理解教育の充実

- 学校種間の連携による外国語の授業の活性化及び教員の英語力と指導力の向上
- 「e-ラーニングシステム」を活用した学習や「英語deトライ」、「Englishトライアル」の実施

施策項目4 理数教育の充実

- 観察・実験、フィールドワークなど理科の指導における体験的な学習活動の充実
- 新学習指導要領改訂の移行措置に係る補助教材を活用した確実な指導

施策項目5 情報教育の充実

- 論理的な思考を深めるプログラミング教育の推進
- ICT機器を積極的に活用した授業と実践交流

施策項目6 キャリア教育の充実

- キャリア発達を支援するキャリアノートの作成・活用
- 模擬選挙や子ども町議会等、関係機関と連携して取り組む主権者教育の推進

施策項目7 産業教育の充実

- 地域の産業界や企業等と連携し、地域産業の魅力について考える教育活動の充実

目標2 豊かな人間性の育成

施策項目8 道徳教育の充実

- 学校の道徳教育の重点目標の明確化
- 教科書に基づく道徳科の年間指導計画の改善・検証
- 児童生徒の多面的・多角的な見方への発展や道徳的価値を自分との関わりの中で理解を深めるための道徳科の評価の工夫
- 「考え、議論する道徳」への転換に向けた授業改善

施策項目9 ふるさと教育の充実

- 北海道版道徳教材「きたものがたり」の活用など、「北海道みんなの日（道みんなの日）」の趣旨を踏まえた教育活動の展開
- 施設や人材を活用した北方領土及びアイヌの人たちの歴史・文化等に関する教育の充実

施策項目10 読書活動の推進

- 学校図書館図書標準の達成や新聞の配置など、学校図書館の環境の整備・充実

施策項目11 体験活動の推進

- ねらいを明確にした体験活動の年間指導計画への位置付け

施策項目12 コミュニケーション能力の育成

- 子ども理解支援ツール「ほっと」の活用による社会的スキルの育成

施策項目13 いじめの防止や不登校児童生徒への支援の取組の充実

- 「学校いじめ防止基本方針」に基づく、いじめの未然防止に向けた取組の充実
- 日高管内いじめ根絶に向けた行動宣言を踏まえた活動の実施
- 計画的なネットパトロールや情報モラル教育の継続
- 「児童生徒理解・支援シート」等を活用した不登校児童生徒に対する指導の充実

目標3 健やかな体の育成

施策項目14 体力・運動能力の向上

- 全学年での「新体力テスト」の全種目、複数回実施
- 各学校の課題に対応した「1校1実践」の改善
- スポーツの価値や異文化、共生社会等について理解、関心を高めるオリンピック・パラリンピック教育の推進

施策項目15 食育の推進

- 栄養教諭や栄養士等と連携した食に関する指導の充実

施策項目16 健康教育の充実

- 自らの健康を生涯にわたって主体的に考える教育活動の工夫

目標4 学びを支える家庭・地域との連携・協働の推進

施策項目17 家庭教育支援の充実

- 「生活リズムチェックシート」の活用など、家庭・地域と連携した望ましい生活習慣の定着を目指す取組の充実

施策項目18 幼児教育の充実

- 幼稚園教諭、保育士と小学校教諭による「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の共通理解
- 幼稚園、認定こども園、保育所の意見を取り入れたスタートカリキュラムの作成

施策項目19 学校と地域の連携・協働の推進

- コミュニティ・スクールの理念や実現方法についての学校・地域間での共有
- コミュニティ・スクール導入による地域の教育力を活かした学校の運営体制の強化・充実

施策項目20 学びのセーフティネットの構築

- 児童虐待、貧困対策等に係る相談窓口の明確化と関係機関との連携

目標5 学びをつなぐ学校づくりの実現

施策項目21 学校段階間の連携・接続の推進

- 学びの連続性を踏まえた指導計画の作成や指導方法等の交流等、情報交換の場や合同研修会の実施

施策項目22 本道の地域特性等を踏まえた特色ある高校づくり

- 高校の魅力が児童生徒、保護者、地域住民に伝わる情報発信の工夫

施策項目23 学校施設・設備の充実

- 自然災害の発生等に備えた学校施設・設備の定期的及び日常的な安全点検の実施

施策項目24 教職員の人材育成

- 「北海道における教員育成指標」、「日高管内公立小中学校教職員人材育成基本方針」を踏まえた人材育成
- 将来のスクールリーダーの輩出や女性教職員の活躍推進に向けた取組の充実
- メンター方式による初任段階研修の実施など、若手教員の育成に向けた校内体制の充実
- 不祥事防止に向けた効果的な取組や職場研修の実施

施策項目25 学校運営の改善

- 「北海道アクション・プラン」に基づく教職員の改善の実感を伴った働き方改革の推進
- 個人に細分化された校務分掌の包括的・系統的な視点からの見直し
- 学校事務職員の専門性を活かした学校運営の改善・充実

施策項目26 学校安全教育の充実

- 一日防災学校など、地域の関係団体等と連携した防犯・防災訓練等の実施
- 「北海道胆振東部地震の対応に関する検証」、「緊急対応業務内容チェックリスト」を踏まえた危機管理体制の見直し

平成31年度 日高管内教育推進の重点 (公立小・中学校長会議)

はじめに

平成31年度日高管内教育推進の重点を申し上げる。

これまで日高管内においては、「夢の実現と未来の創造」をキーワードとし、先見性・創造性・チャレンジ精神にあふれ、ふるさと日高を愛し、未来の日高そして世界を創造できる子どもたちを育成する教育を推進してきた。

とりわけ校長の皆様方には、美しい自然環境、独自の歴史や文化、さらには、豊かな大地と海で育まれた安全・安心な食など、様々な地域の魅力を生かした特色ある教育活動を推進するとともに、社会や時代の要請を的確に受け止めつつ学校改善を進めるなど、管内教育の充実・発展に多大な貢献をしていただいたことに感謝申し上げます。

また、様似町の地域学校協働活動が文部科学大臣表彰、えりも町立東洋小学校の安全マップが道教委教育長賞、新ひだか町立静内第三中学校が北海道教育実践表彰を受賞するなど、管内の教育実践が全国・全道に認められたことは、日ごろから教育に対する強い情熱と使命感をもって特色ある学校づくりを進めていただいている皆様の御尽力の賜であり、深く敬意を表する次第である。

平成31年度 日高管内教育推進のテーマ

まず、はじめに本年度の日高管内教育推進のテーマ「社会に開かれた教育課程を実現し、持続可能で豊かな地域社会を支える日高教育の創造」について説明する。

北海道は今、急速に進行する人口減少や高齢化、道民の安全・安心を揺るがした北海道胆振東部地震、ブラックアウトの発生など、地域の存続に関わる課題に直面している。

また、グローバル化や高度情報化等の進展は加速度的となり、子どもたちが生きる未来社会は、AI、IoT、ロボティクスなどの先端技術が高度化し、あらゆる産業や社会生活に取り入れられ、社会の在り方そのものが劇的に変わるSociety5.0（ソサエティ5.0）の到来が予測されている。

このような社会に生きる子どもたちに、どのような力を育むべきか。

昨年、開催した管内の学力向上推進会議では、構成員である校長会、PTA、地域の方々の熟議により、日高の子どもたちに身に付けさせたい力は、「夢と志をもち、可能性に挑戦する力」であると共通理解が図られた。

このように、子どもたちの現状、地域の実態、来たるべき将来像を見据えながら、育成すべき資質・能力を具体化し、家庭・地域と共有しながら、その力を確実に育成する「社会に開かれた教育課程」を実現することが、今、学校には求められている。

一方で、未来社会は予め用意されているものではなく、目の前の子どもたちが、我々を乗り越えて新しい価値を生み出すことによって、創り上げていくものであるという認識も重要である。

すなわち、教育は、教師をはじめとする大人が子どもたちに働きかけることにより未来社会を創造する営みでもある。

人口減少やJR問題等の地域課題に直面しつつも、新たな産業振興等を通して持続可能な地域社会の構築に向かっている日高、その日高の未来を子どもたちの育成を通して支えることが、日高の教育に求められている。

変化の先を読み、変化を取り込みながら、未来社会を生き抜くために必要な力を、全ての子どもたちに身に付けさせる新たな日高教育を創造することが、日高の明日を担う子どもたちの教育に携わる私たちに課せられた最大の責務である。

こうしたことから、今年度のテーマを「社会に開かれた教育課程を実現し、持続可能で豊かな地域社会を支える日高教育の創造」とした。

これは教育による地域創生であり、古（いにしえ）より地域発展の礎を教育に求めてきた先人の魂を、今日の時代に応じて改めて受け継ぎ発展させるという時代への挑戦である。

管内の教育に携わる全ての人たちが、日高の未来を創り上げることに心を踊らせながら、管内教育を確実に前進させることを期待する。

重点 1 未来社会を切り拓くための資質・能力を一人一人に確実に育む学校組織の活性化

テーマの実現に向けて、本年度、特に重視していただきたいことを重点として3つ示している。

本年度の管内教育推進の重点の1つ目は、「未来社会を切り拓くための資質・能力を一人一人に確実に育む学校組織の活性化」である。

新学習指導要領が目指す「未来社会を切り拓くための資質・能力を一人一人に確実に育む」という理念を実現するためには、教育課程全体を通じた取組を通じて、教科横断的な視点から教育活動の改善を図っていくことや、学校全体としての取組を通じて、教科等や学年を超えた組織運営の改善を行っていくことが求められている。

しかし、これまでの学校教育は、教師一人一人が多様で幅広い業務をそれぞれで自己完結的に職務として取り組むという個業型の組織で成り立っており、それは日高管内も例外ではない。

このことは、教職員一人一人がやりがいをもって、幅広く多面的な教育活動が展開できる一方で、学級担任や教科担任、部活動の顧問など、自分が担当する分掌を処理することに追われ、学校全体としての課題を教職員が共有して解決するという土壌が培われない要因の一つともなっている。

日高管内が抱える学力・体力の向上という最重要課題を解決していくためには、校長が強いリーダーシップを発揮して学校組織マネジメントを行い、教職員が一丸となって課題解決に取り組む体制を構築する必要がある。

そのため、校長の皆様には次の3点に意を用いていただきたい。

1つ目は、「年度の重点教育目標、育てたい資質・能力の一層の具体化と教育課程への明確な位置付け」である。

各学校においては、これまで既に先行実施されている新学習指導要領総則に基づき、学校の経営方針やグランドデザインの策定が進められてきた。

移行期間2年目となる本年度においては、子どもの学力や体力、豊かな心の実態を各種調査等を活用し明らかにした上で、年度の重点目標や育てたい資質・能力をより一層具体化し、教職員間の共通理解の下、いつ、どの教科・領域で、どのように育むのか、教育課程に明確に位置付けていただくようお願いする。

2つ目は、「学校評価の複数回実施などによるカリキュラム・マネジメントの強化」である。

教育の質の向上を図るためには、子どもの学びの姿を通して教育課程の実施状況を評価・点検し、改善を図るというカリキュラム・マネジメントの充実が必要である。

各学校においては、教育課程の改善を図るため、これまでも学校評価を活用した取組が行われているものの、学校によっては年に1度の実施であるがために、翌年まで改善されないなどの課題も見られる。

今後は、速やかに改善が図られるようにするため、学校評価を複数回実施するなど、PDCAサイクルが短期間で有効に機能するようにしていただきたいと考えている。

また、本年3月に文部科学省が通知した学習評価及び指導要録の改善について、教職員の共通理解を図り、全ての教職員が日々の授業等について、評価し、改善を図ることができるよう、カリキュラム・マネジメントの強化をお願いする。

3つ目は、「主任等の役割の明確化による校内組織の運営機能の強化」である。

組織の活性化を図るためには、教務主任をはじめ主任等の役割を明確にし、各分掌の機能を強化することが不可欠である。

このことに関し、昨年度、日高地区校長会では、組織の活性化をテーマとした研究に組織的に取り組み、研修会では各学校の現状を踏まえ、具体的な改善策について協議を深めるなど、大きな成果を上げられた。

また、昨年度の義務教育指導監訪問においては、7割以上の学校において教務主任や研究主任等が担当業務の推進状況を説明するなど、その役割を発揮する場面を設定しており、組織力向上に向けた校長の指導力の高まりがうかがえた。

今年度は、その研究や取組の成果を生かし、それぞれの学校において、主任等が管理職と各教職員のパイプ役となって意思疎通により一層寄与するよう、役割を明確にしていきたい。

重点2 魅力ある学校づくりに向けた『働き方改革』の推進

重点の2つ目は、「魅力ある学校づくりに向けた『働き方改革』の推進」である。

これまでの学校教育は、教師の高い意欲と使命感によって支えられてきたが、「子どものためなら長時間勤務もよしとする」という働き方の中で教師が疲弊していくのであれば、それは子どものためにはならないものである。

教師のこれまでの働き方を見直し、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが求められている。

そのためには、「昨年まで行ってきたからやらないといけない。」「地域から求められているからやめられない。」という発想から抜け出し、「この教育活動は、自校が目指す教育目標の達成や育もうとしている資質・能力の育成のために、効果的なものとなっているのか。」という視点から見直しを図ることが必要である。

学校がとかく陥りがちな前例踏襲から脱却し、時間という限られた資源を最も効果的に使って、子どもたち一人一人に確かな学力、豊かな心、健やかな体を確実に育成するため、教師が自らの専門性を高め、より分かりやすい授業を展開するなど、教育活動を充実すること。

このように教師が授業を磨いていくことに全力投球していくことができるような、教師にとって魅力的な学校を実現した時、日高の教育は全道のリーディングケースとなり得る。

そこで、校長の皆様には、特に次の3点について意を用いていただきたい。

1つ目は、「教職員の実感を伴った『働き方改革』の推進」である。

幸いにも管内には、プリント学習等の前例から脱却し、教職員の創意を生かした新たな指導方法に挑戦し、学校改革を進めている優れた事例がある。

新たなことに挑戦する時には苦労があり、時間を要するかもしれないが、指導の効果が子どもの姿に表れてくることで、それが教職員間に定着し、より短い勤務時間で高い成果を上げられるようになってくると考えている。

校長の皆様には、在校等時間が短くなったという実感だけではなく、自らの指導力が高まったと教師が実感できることを目指した働き方改革を進めていただくようお願いする。

2つ目は、「個人に細分化された校務分掌の見直しなどによる連携・協働体制の強化」である。

学校が組織として効果的に運営されるためには、校長を中心とした管理職が経営方針やグランドデザインを具体的かつ明確に示し、教職員の意識や取組の方向性の共有を図るなど、校長がリーダーシップをもって学校組織マネジメントを行っていくことが不可欠である。

その上で、教職員間で密な情報交換を行い、対話や議論がしやすい風通しのよい組織づくりを進める必要がある。

校長の皆様には、教職員個人に細分化された校務分掌を見直し、例えば、教務部と研修部を統合するなど、校務をより包括的・系統的にグループに分ける形で校務分掌を整理し、各分掌の機能を高め、連携・協働体制を強化していただくようお願いする。

また、働き方改革の推進に当たっては、平成29年3月の学校教育法の一部改正により、事務職員の職務規定がそれまでの「事務に従事する」から「事務をつかさどる」と改正された趣旨を教職員に丁寧に説明し、事務職員が校務運営に積極的に参画する体制を構築していただくようお願いする。

3つ目は、「学校間のネットワークの構築」である。

少子化の進行に伴い、日高管内の多くの小・中学校は、学年1学級又は複式学級の規模になっている。

こうした状況において、教師が指導する単元等の内容は、年に1度きりであり、同じ内容を指導するのは数年後となり、自分の指導を再現し検証することが難しくなっている。

また、同じ学年を担当する教師がいないため、指導方法などについて相談する相手が別の学年を担当する教師に限られてしまい、相談された教師も自分の担当学年の指導の準備に追われている状況がある。

このような状況を打破し、授業の質の向上を図るためには、学校間のネットワークを構築し、同じ学年・教科を担当している教員同士が、同一の単元等の指導方法について相談や協議ができる体制を築いていく必要があると考えている。

管内においては、道徳教育研究会が研究大会に向けて、各学校の教師が同一の指導案を基に授業を行い、その成果や課題を集約して授業の質を上げたという実績がある。

このような先行事例を活用し、教師の授業準備等に関する負担を少しでも軽減できるよう、他の教科等においても、各町内あるいは地区内で同じ学年の指導方法について、教師が交流できるネットワークの構築について検討していく必要があると考える。

校長の皆様には、こうした取組について教職員の意見やアイデアを聞きつつ、今年度、新たな体制となる日高教育研究所とも十分に連携を図り、学校間のネットワークの構築について実践研究を進めていただくようお願いする。

重点3 日高の将来を支える教職員の育成

重点の3つ目は、「日高の将来を支える教職員の育成」である。

本年度の全道の小・中学校の初任者は、教諭、養護教諭、事務職員を合わせて、昨年度の2倍強となる1,100余名であり、そのうち52名が日高管内に配置された。

今後、教職員の大量退職期を迎え、初任者が増加する傾向は続くと見込まれる。

加えて、他管内への転出希望者が多い日高管内においては、今後、教職員の年齢バランスの不均衡が一層加速する懸念がある。

このピンチをチャンスに変え、若手の教職員が多いということは、新しい取組に積極的にチャレンジする職員集団として鍛えられる好機であるにとらえたい。

若手が新しい時代の新しい教育の創造に果敢に挑戦し、この日高管内で勤務できてよかったと実感することにより日高の将来を支える教職員を育成できると信じる。

そこで校長の皆様には、特に次の3点について意を用いていただきたい。

1つ目は、「時代の変化を先読みし、常に授業改善に取り組む教員の育成」である。

近い将来、我々の身の回りに存在する様々なセンサーや活動履歴などから得られるビッグデータが、AIにより解析され、その結果がインターネットに接続されることにより、様々な分野で作業の自動化などといった革新的な変化が起こると予想されている。

この変化は、教育界にも及んできており、例えば、次の教科用図書にはQRコードが掲載されることや、IT分野を生かしたEdTech（エドテック）の開発など、子ども一人一人の能力や適性に応じて個別最適化された学びに関する研究が進められており、黒板とチョーク、ノートとプリントだけを使い、教師が一方向的に教える指導方法や目的が不明確な話し合い活動、グループ活動は、淘汰される時代が変わろうとしている。

こうした時代の変化の中で、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善を進め、一人残らず全ての子どもに基礎的読解力、数学的思考などの基盤的な学力や情報活用能力を身に付けさせることが求められている。

管内においては、こうした時代背景を的確にとらえ、「学びの共同体」を取り入れた授業や、単元の冒頭で子どもに単元全体の学習計画を立てさせる指導の工夫など、従来にはない発想で新たな指導方法にチャレンジし、成果を上げている教師がいる。

校長の皆様には、教育の世界にもEdTech等により指導の質的転換が迫っている状況を教職員と共有し、一人一人の教職員が時代の変化の先を読み、変化を取り込んで新たな指導にチャレンジすることができる環境づくりに努めていただくようお願いする。

2つ目は、「組織に変化を生み出すミドルリーダーの育成」である。

日高管内においては、今後2、3年で半数以上の校長が定年退職を迎える。

大量退職期を迎えている今日、こうした傾向は日高に限ったことではなく、次世代のリーダー育成が全道的に大きな課題となっている。

管理職候補の少ない要因は様々あるが、その一つとして組織を動かす面白さや醍醐味を経験していないことも上げられるのではないかと考えている。

校長の方針の下、個々の教職員のキャリアステージに応じて、自らの役割を自覚させながら、組織に働きかけ変化を生み出す経験を積ませることが組織の活性化にもつながる。

校長の皆様には、「北海道における教員育成指標」、「日高管内公立小中学校教職員人材育成方針」を踏まえつつ、人事評価等の機会をとらえて、個々の教職員に対して、組織の中におけるミドルリーダーの役割について自覚を促し、実際にその役割を果たす場面や機会を設定するなど、組織に変化を生み出すことができるミドルリーダーの育成に努めていただくようお願いする。

3つ目は、「常に変化し続ける人材の育成」についてである。

社会が大きく変化していく中、持続可能な学校としていくためには、学校もまた変化することが求められている。

例えば、「教職員だけ」の学校経営から、スクールカウンセラーや部活動指導員などと連携した「チーム学校」へ。

「教師だけ」が指導に携わる学校から、教師とは異なる知見をもつ各種団体や様々な地域住民等とも連携・協働し、「開かれた教育課程」を実現する学校へ。

「紙だけ」で指導や運営が行われる学校から、ICTなどの先端技術も活用した学校へ。

「同一内容だけ」を教える教育から、「一人一人の特性」に応じた教育へ。

こうした変化に対応する学校を創るためには、常に学び変化し続ける人材が必要である。

その変化に戸惑い動揺するのではなく、未来や将来の姿に希望と夢を抱き、変化に心躍らせながら教壇に立つ教師には、子どもたちにも同様な心の変化を自ずと起こす力があると信じる。

校長の皆様には、自らが変化し続ける存在として学び続け、高みを目指していただくとともに、そのような姿を教職員に対して日常的に示すことで、変化し続ける教職員を育成していただくようお願いする。

終わりに

予測困難な社会の変化の中で地域に信頼される魅力ある学校を創るためには、楽観論でも悲観論でもなく、変化に対して受け身で対処せず、むしろ目指すべき教育像を議論し共有し、実現していくことが重要となる。

我々が目指すべき教育は、単に数値だけを追求した無機質なものでなく、各種調査や評価等に表れた数値や客観的なデータにしっかりと目を向け、不断に改善を図るという真摯な姿勢と、子どもたちが我々を乗り越えて新しい価値を生み出す未来社会、将来の日高の地域社会に夢と希望を抱くことによって豊かなものになると確信する。

令和という新時代の扉が開かれる今年度、町教育委員会、校長の皆様方と日高の子どもたち一人一人が明日への夢と希望をもち、それぞれの居場所でしっかりと花を咲かせることを願うとともに、新しい社会に対応する新たな教育の創造に全力で取り組んでいきたいと考えているので、皆様の御理解と御協力をお願いする。