

これから求められる教師の役割と資質・能力

—教師の職務内容と適性をめぐって—

神 永 典 郎
坂 本 正 彦*

はじめに

本研究では、筆者らの学校教育現場での教職経験及び学校管理職経験に基づいて、教職の意義及び教師の役割・職務内容、チーム学校としてのこれからの学校運営等、これから求められる教師の役割と資質・能力について検討する。

特に、教師の職務内容とその適性をめぐって、これから求められる教師の役割と資質・能力について、①教職の意義、②教師の役割、③教師の職務内容（チーム学校としての学校運営を含む）の3つの視座から、学校教育現場の現状や課題を整理し、これからの学校教育の方向性を見据えて重要となる点について考察していく。また、学校現場や筆者らの実務経験から得た資料、具体的な事例、調査結果等を加えながら考察を深めていきたい。

本研究で取り上げる3つの視座とその具体的な検討内容は、以下の通りである。

I の教職の意義では、これまでの教職経験から、職業としてのやりがいや教師冥利につきと感じられた事柄について、資料や調査を示しながら考察していく。

* 世田谷区立烏山小学校

Ⅱの教師の役割では、これから求められる教師の役割と資質能力について、学校現場における現状と具体的な課題を上げ、それらに応じて求められる教師の資質・能力について考察していく。

Ⅲの教師の職務内容では、学校現場における教師の主要な職務内容や教師の本務以外に求められる業務等について、その内容を整理するとともに、チーム学校として組織的に取り組むことが求められることにも触れながら、各職務内容を遂行していく上で求められる教師の資質・能力について考察していく。

そして、これらの視点から学校教育にける教師の果たす役割や職務内容に求められる資質・能力とともに、その適性について考察していきたい。

I 教職の意義

I-1 生きがいや働きがいを多く感じられる教職

筆者（坂本）は、小学校教師として教職の仕事に40年間携わってきた。教員として22年間、管理職として18年間である。教員だった頃は、教え子の変容や成長に喜びを感じたり、様々な出来事に対して互いに喜びを分かち合ったりして楽しかった日々を思い出す。管理職になってからは、各教師が子どもたちとの触れ合いの中で、一喜一憂しながら、教師のよさを感じている場面を様々見てきた。そういった経験の中で、教師の生きがいや働きがいをを感じる時は、以下の2つに分類できる。

1つは、教師として自分が教えたことや関わったこと等で、子どもの変容や成長が目に見え、しかも子どもの笑顔となって還ってくる時は、教師になってよかったなと感じる時であるということである。工夫して授業した結果子どもの学力が伸びた時、運動会等の行事で子どもが一生懸命行い成し遂げた時、子どもが不登校になりいろいろな手立てをとって戻ってきた時など、様々な場面があるが、生きている生身の人間が変容し成長した

姿を見ることができる職業は教師だけである。

一例を挙げると、筆者（坂本）の勤務校のA教諭の週案簿に資料1のような記述があった。

資料1 A教諭の週案簿の記述

Bさんは、運動会のリハーサルの時、1人で着替えることができず、昇降口の所にいました。少し促すと、ゆっくり着替ええました。ひもを前で結ぶのに手間取り、それが不安だったのかもしれませんが。私が結びなおしてあげると、「じゃあ、いくよ!」と言って練習へ走っていきました。本番もとても上手に踊っていました。自分で進んで参加できた姿に成長を感じ、感動しました。うれしくなりました。

学校現場においては、このような出来事ことは多々あることである。こんな姿を日々見て感じることができるのは、教職にある者しか味わえないことかもしれない。

2つは、教えた子どもの人生や生き方に影響を与えることができる職業であるということである。それを感じた時は、教師冥利に尽きると思う。

教え子に「先生、私が成長したのは、先生のおかげです。ありがとうございました。」と、卒業式や離任式でよく言われる。私の経験で、卒業してから同窓会で、「先生、ぼくがいじめられたとき、本気になって助けてくれた。その時のことは忘れません。」と言われたことがあった。うれしい瞬間である。新聞のコラムの記事にも資料2のような記事が紹介されていた。

資料2 先生の言葉¹⁾

…（前略）… 先生はいつも「自分で決めなさいよ」と生徒に活をいれていた。進む道は自分で決め、その責任は自分で引き受けようと言っていたのだろう。無性に先生に会いたくなった。いや、胸を張って再開できるよう頑張ろう——。薄茶色に変色したプリントは、そっとしまった。

教師にとって、自分の教えたことやその存在が、教え子の人生に大きな影響を与えていることは、人が人を教える教職のよさである。教師になった人になぜ教師になったかを聞くと、恩師の先生に憧れ、教職につきたいと思ったという教師が多いのも事実である。

I-2 生きがいや働きがいがストレスを減じさせる教職

各職場では、毎年「ストレスチェック」が行われている。筆者（坂本）が勤務している世田谷区立烏山小学校でも毎年行っている。他の業種を含めた全国の職場のストレス指数の平均を100とした場合の烏山小学校と学校組織全体の2年間の数値は表1に示す通りである。この表を見ると、学校という職場は、他の業種と比べて「仕事量・コントロール」のストレスは多いが、「職場の支援（同僚との関係や働きがいなど）」のストレスは低く、「総合健康リスク」は、他の業種と比べてストレス全体が低い傾向にあると読み取ることができる。つまり、教職は、他の職業より職場の同僚や上司の支援があり、しかも、生きがいや働きがいがある職場であるということができる。また、資料3の文章は、教師になって初めて1学期を終えた初任の教師の言葉である。「子どもたちに助けられた」と感じているように、大変なことはあっても、子どもたちの笑顔や子どもとの関わりがストレスを忘れさせてくれる職業であるということもできよう。

表1 「ストレスチェック」のストレス指数²⁾(全職場の平均を100として)

項目	烏山小学校の職場	学校の職場
	2019年度	2018年度
総合健康リスク	85	82
仕事量・コントロール	103	103
職場の支援	82	80

資料3 初任者の言葉

今週で1学期が終わります。1学期は慣れの時期でした。大変なことはたくさんありましたが、最後は、子どもたちに助けられた1学期でした。

Ⅱ 教師の役割

Ⅱ－1 教師の資質能力の不易と流行

教師の資質能力には、使命感や責任感、教育的愛情、総合的な人間力、コミュニケーション能力等いつの時代にも求められる資質・能力と、その時々時代の要請で求められる資質・能力がある。東京都教育員会は、教員採用選考の応募者に向けて「東京都が求める教師像」を資料4のように示している。

資料4 東京都が求める教師像³⁾

(1) 教育に対する熱意と使命感をもつ教師

- ・子供に対する愛情
- ・教育者としての責任感と誇り
- ・高い倫理観と社会的常識

(2) 豊かな人間性と思いやりのある教師

- ・温かい心、柔軟な発想や思考
- ・幅広いコミュニケーション能力

(3) 子供の良さや可能性を引き出し伸ばすことができる教師

- ・一人一人の良さや可能性を見抜く力
- ・教科等に関する高い指導力
- ・自己研さんに励む力

(4) 組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師

筆者（坂本）は、学校の管理職として18年間の勤務の中で様々な教師を見てきた。上記のことは普遍的教師像としてももちろん言えることだが、端的な言葉で表現すると、以下に上げるようなことができる資質・能力を教師に求めたいと考える。

- (１) に関しては、子どもが好き、子どもと接するのが好き、明るく元気にかかわることができる等、子どもと関わるのが楽しいと感じることのできる人を求めたい。
- (２) に関しては、子どもの思いや気持ちを理解でき、子どもを幅広く受け止め、コミュニケーションを通して関係づくりが的確にできる人を求めたい。
- (３) に関しては、学習指導や生活指導等、教師として必要な力を積極的に学び続けようとする姿勢を常に持っている人を求めたい。
- (４) に関しては、学校組織の一員として自己の職務に励み、他の教職員と協調して校務に励む人を求めたい。

次に、人工知能（AI）が飛躍的に進化するとともに、急速に変化する社会に柔軟に対応できる力が必要となるこれからの時代に求められる教師の資質・能力について検討していきたい。

平成27年12月に出された中央教育審議会の「これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上について（答申）」では、資料5に示すように次の3点を挙げている。

資料5 これからの時代の教員に求められる資質能力⁴⁾

- ◆これまでの教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことができる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。
- ◆アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教材化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- ◆「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

社会が大きく変化していく中で、上記の3点は、教職生活を40年続けている筆者（坂本）にとっても、今まさに求められている教師の資質・能力だと考える。

これまで教師は、自分のキャリアステージを考えた教職の人生設計をあまりしてこなかった。20年前までは、職としては「教諭」「管理職」の2つの職しかなく、初任として教諭の職につけば、「教諭」職として教員生活を送るか、経験を積み「管理職」になって「教頭」「校長」の職になるかであった。しかし、学校の組織運営力を高めるために設けられた「主任教諭」「主幹教諭」「指導教諭」「副校長」「校長」の職が制度化されたことにより、これらの職に応じた役割を果たすための資質・能力を高めていく必要が求められるようになってきている。

平成29（2017）年の学習指導要領では、児童生徒に育成することを目指す3つの資質・能力が各教科等で明確にされ、教師は、主体的・対話的で深い学びを実現するための授業改善をすることが求められている。また、グローバル化に対応した外国語教育、Society5.0時代を迎えるに当たってのプログラミング教育、コロナ禍によるGIGAスクール構想の前倒し実施等、新しい内容を学ぶ必要がある。さらに、特別支援教育が制度化され、ここ数年、特別な支援を必要とする児童が年々多くなり、教師はより深く児童理解をして児童と関わる必要性が増している。このように、教師には新たな課題に対応する力の向上が、以前にも増して求められている。

筆者（坂本）は校長職14年間の経緯の中で、児童や保護者、地域とのかわりにおいて、教職員が一丸となって組織的に課題に対応していく場面や、学校外の多様な他者と協力して解決していく必要がある事案が増えてきていると強く感じる。教師個々人の組織的な対応力や、教師以外の人とのコミュニケーションをとる力がますます重要になってきている。

Ⅱ－２ 現在の学校現場に求められる教師の資質能力

前述のような教師の資質能力が求められていく中で、特に近年の学校現場に求められている資質・能力として、以下の４点を挙げたい。これは、筆者（坂本）のこれまでの管理職の経験からも大切にしていきたいと考えるものである。

１つは、「特別な支援を要する児童に適切に対応できる教師」である。

近年、教師の病気休職や学級崩壊になった原因として、特別な支援を必要とする児童との対応に苦慮するケースが多くなってきている。教室に入れない、席の立ち歩き、児童同士のトラブル、指導が上手く入らない等、学級の一員として集団生活に上手く適応できない児童がいることで学級全体の落ち着きがなくなり、学級が荒れた状態になる傾向がある。そのため、疲労感が積み重なり教師としての自信を喪失し、病気療養のための休職に至るケースを見てきた。

特別支援教室に通う児童は、年々増加している。注意欠陥多動性障害、学習障害、自閉症・情緒障害といった児童を集団の一員としながら通常学級の中で育てていく必要がある。そのためには、その子の発達障害や特性を理解し、その子が学級内で他の児童に認められながら自己のよさを発揮できる学級にしていく必要がある。その子の特性やその子の気持ちを理解することや、その子とコミュニケーションをとって関係作りができることは、教師に求められる普遍的な資質能力である。また、教師としてその子を深く理解し、愛情をもって学級の中でのその子の居場所を作ること、教師に求められる普遍的な資質能力である。さらに、１人で関わるのではなく、複数の教師、他の専門的な人材との連携も必要である。また、それらの人とチームとして協働していく力も求められる。

２つは、児童生徒の主体的な学びを促す問題解決的な学習ができる教師である。

資料6 主体的・対話的で深い学び⁶⁾

- 学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しをもって粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげる「主体的な学び」が実現できているか。
- 子供同士の協働、教職員や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める「対話的な学び」が実現できているか。
- 習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた見方・考え方を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう「深い学び」が実現できているか。

【学習過程】

【指導のポイント】

- めあて …… めあてに必然性があり、対象に興味関心をもてるようにする。
- 予想 …… 興味関心をもって解決する見通しがもてるようにする。
- 自分で考える …… 個に応じて、主体的に調べたり解いたり考えたりできるようにする。
- みんなで考える …… 友だちの意見をよく聞いて、自分の考えと比べて自分の考えを深めることができるようにする。
- まとめる …… めあてに対して自分の言葉でまとめられるようにする。
- 振り返る …… 振り返る視点を持ち、その視点で振り返りができるようにする。

図1 めあて学習の流れ

令和2(2020)年度から全面実施となった小学校学習指導要領⁵⁾では、「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うこと」が掲げられ、そのことについては、中央教育審議会（答申）において、資料6のように示されている。

現在、筆者（坂本）が勤務する世田谷区立烏山小学校においても、児童が「主体的・対話的で深い学び」を実現できるように、「めあて学習」と称し、すべての教科で図1の示すような学習過程を基本として授業改善に励んでいる。

資料7 学年主任として「めあて学習」に取り組む教員の週案簿の記述

学年として「めあて学習」を意識して子どもが考える学習を目指しています。1組は、問題解決的にはなっているが、ねらいとまとめが一貫していないことがある。2組は、めあての文言が指示になっているため、問題解決になりきっていない。自分のクラスの3組は、適切な支援や見通しの持たせ方に課題があります。お互いに授業を見合いながら高めていきます。子どもたちにより主体性がもたせられるよう、3人で知恵を出し合っていきます。

教師は、日々教材研究をし、教材を作り、指導計画・評価計画を作成し、授業をしていくが、児童が主体的にめあてを解決する授業をつくっていくことは難しいことである。しかし、そういった授業ができるように日々学び、授業改善を積み重ねていくことができる教師が望まれる。資料7に示すC主任教諭の週案簿の記述には、学年主任として学年全体がよりよい「めあて学習」に向かって努力している様子が見て取れる。このように、よりよい授業を目指して互いに授業改善に取り組み、学び続ける教師であることが求められる。

3つは、保護者や地域の人と良好なコミュニケーションができる教師である。

保護者の学校教育に対する関心の高まりや価値観の多様化により、学校に対する保護者の要求度は年々高くなってきている。校長として勤務する中で教師に対する保護者からの意見や苦情等も寄せられることが多くなった。教師がよかれと思ってやったことが、なかなか保護者に伝わらず、教師と保護者とのコミュニケーションの不足で教師が悩み自信を失ってしまうこともあった。保護者とよりよいコミュニケーションがとれ、相談しやすい雰囲気をつくり、保護者との関係を上手くとれる教師であることが望まれる。

また、コミュニティースクールの拡大、地域の教育力の活用等、地域と連携した教育活動が求められてきている。世田谷区では、世田谷区教育ビ

ジョンの基本方針の第1項目に、「地域とともに子どもを育てる教育の推進」を挙げている。それを受けて、世田谷区立烏山小学校では、「学校のエデュケーション目標及び重点目標を達成するための基本方針」に「保護者・地域の教育力を活用したSDGs、ESD教育を掲げ⁷⁾、持続可能な社会を目指し、保護者・地域との連携を深めるために、生活科や総合的な学習を中心に、保護者や地域の人々と共に地域の自然や施設、人材等の教育力を活用してSDGsに取り組みESD教育を行うことを挙げている。今後益々、このような地域と連携した教育活動の重要性を理解し、地域の人と良好なコミュニケーションを取り協働しながら子どもを育てていく力が教師に求められる資質・能力として求められる。

4つは、学校組織の一員として組織的に課題解決ができる教師である。

平成27(2015)年12月に出された中央教育審議会「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(答申)」では、学校が一つのチームとして機能するように、教職員が学校チームの一員として自覚をもって職務を遂行するように求めている⁸⁾。学校のマネジメント機能の強化である。校長として筆者(坂本)自身も、現在学校が直面している様々な課題への対応には、学校組織力の向上なくしては立ち行かないと強く感じている。

近年、各学校の校長が掲げる学校経営方針には、「チーム〇〇小」という言葉を使って教職員の意識を高めて学校経営を行っている学校が多い。世田谷区立烏山小学校でも、教職員の組織を「5つの部会(研究、生活指導、健康、体育、特別活動)で、チーム烏山としての組織力を高めるとともに、報告・連絡・相談体制と全校で課題解決に当たる安心安全の学校づくりをする。」として、主幹教諭と5つの常置部会の主任教諭、学年主任教諭がミドルリーダーとして各自責任と自覚をもって職務を遂行するようにしている。また、校長、副校長、主幹教諭、主任教諭、教諭という各職層においても、それぞれの職において責任をもって、学校が一つのチームと

して組織的・計画的に対処できるようにしている。

このように、チーム学校として取り組む体制を理解し、自らの役割や専門性を発揮するとともに、課題解決のために協働し、教育活動の充実を目指していくことができる教師が求められている。

Ⅲ 教師の職務内容

Ⅲ－１ 教師として身に付けるべき力と職務内容

東京都教育委員会では、「東京都教員人材育成基本方針」（平成27年２月改訂）の中で、表２に示すように教諭（教員）に求められる基本的な４つの力として、「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」「外部との連携・折衝力」「学校運営力・組織貢献力」を挙げている⁹⁾。

表２ 教諭として身に付けるべき４つの力¹⁰⁾

学習指導力	<ul style="list-style-type: none">・授業をデザインすることができる。・ねらいに沿って学習を進めることができる。・児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。・主体的な学習を促すことができる。・学習状況に適切に評価し、授業を進めることができる。・授業を振り返り改善できる。
生活指導力・ 進路指導力	<ul style="list-style-type: none">・児童・生徒と良好な関係を構築することができる。・児童・生徒の思いを理解し、適切に指導できる。・児童・生徒の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせることができる。・生活指導・進路指導上の課題を発見し、解決できる。
外部との 連携・ 折衝力	<ul style="list-style-type: none">・課題に応じ保護者・地域・外部機関と連携をとり解決に向けて取り組むことができる。・保護者・地域・外部機関との協働の下、自校の教育力の向上を図ることができる。・学校からの情報発信や広報、保護者・地域・外部機関からの情報収集を適切に行うことができる。
学校運営力・ 組織貢献力	<ul style="list-style-type: none">・担当する校務において企画・立案することができる。・上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、円滑に校務を遂行できる。・組織の一員として校務に積極的に参加できる。・校務の問題点を把握、改善できる。

※東京都教育委員会「OJTガイドライン（第３版）」（平成27年12月）p.28より作成

「学習指導力」と「生活指導力・進路指導力」は、子どもの変化に対応し、指導方法を工夫・改善、変革していくことが必要な教師の資質・能力であり、学校の教育力の向上を図るものである。「外部との連携・折衝力」と「学校運営力・組織貢献力」は、社会の変化に対応し、今後特に身に付けることが必要な力であり、「チーム学校」をつくっていく上で重要な教師の資質・能力である。教師は、これらの四つの力を日々の職務を行いながら高めていくのである。

また、平成27（2015）年12月に改訂された東京都教育委員会の「OJTガイドライン」では、教諭として身に付けるべき力の具体例として、先の資料4「東京都が求める教師像」に基づいて表2のように示している。職層によって求められる力は異なってくるが、ここに掲げられた教諭の場合の具体的な例は、教師として求められる基本的な力と考えることができる。

①学習指導力

学習指導力は、授業をつくる上で基本的な力である。前述したように、新学習指導要領では、「主体的・対話的で深い学び」が実現できる授業改善を通して必須に求められている力である。また、新しい教育内容である外国語教育やICTの活用、プログラミング教育等、新たな教育課題について積極的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化に応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていく必要がある。

筆者（坂本）が管理職として見ていて、学習指導力が伸びる教師は、積極的に学ぶ姿勢をもち、OJTで学ぶ以外に、OffJTで学ぶ教師が多い。また、経験年数を積んでも常に学び続ける教師である。

②生活指導力・進路指導力

生活指導力は、授業をする上で基本的な力といえる。授業規律ができて

おり、子ども同士の関係や教師と子どもとの関係がよい学級経営ができていくことで、よりよい授業を行うことができる。

新学習指導要領では、道德教育の充実やキャリア教育の充実を挙げており、道德教育を通して心を育てるとともに、特別活動を軸にキャリア形成が図れるよう指導できる教師が望まれる。また、前述したように、新たな課題として、発達障害を含む特別な支援を必要とする子どもへの対応ができる教師が望まれる。学校現場ではここ数年、いじめや不登校といった生活指導上の問題が増えてきた。いじめや不登校が起こらない土壌をつくるためにも、生活指導力を高めることは大事である。

どんな荒れた学級でも立て直すことができる教師が、「私は小中学校時代悪だったから、悪の気持ちが分かるんだよ。」と言っていた。荒れていた学級が落ち着いた学級になった時、子どもが「新しい担任の先生は、自分たちのことをよく分かってくれた。」「先生は、私たちのことを誉めてくれ、また本気になって叱ってくれた。」と言ったことがあった。いずれも子どもの気持ちに寄り添って人間関係づくりができ、子どもをよくしたいという思いがあるからである。生活指導力・進路指導力は、教師の子どもに対する深い愛情があってこそのものである。

③外部との連携・折衝力

教師がかかわる外部の人とは、保護者、PTA役員、地域住民（自治会・町会、地域団体、民生委員等）、外部機関（行政、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、児童相談所、教育に関わるNPO法人等）などである。「チーム学校」として、連携・協力して課題解決をしたり、学校の教育力の向上を図ったり、それらの人への情報発信、又は情報収集を行ったりすることが求められている。そのためには、前述したように、それらの人と良好なコミュニケーションをとれる力が必要である。

良好なコミュニケーションをとるためには、積極的に保護者や地域住民、外部の人と関わりを求めていくことが必要である。PTAや地域の行事は勤務時間外や学校が休みの日に行われることが多い。そういう行事に参加して、教師の方から積極的に声をかけ、関わりを求める人ほど信頼されやすい。昨今、自然災害が増え、学校が地域の避難所となり機能することが多くなった。そういう際にも、学校を知っている教師が手伝う場面も増えてきている。

④学校運営力・組織貢献力

学校組織の一員として、上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、担当する校務において、積極的に企画・立案、問題点を改善することができる力が教師の学校運営力である。職層によって職務の役割は違ってくるが、主に、主任教諭は若手教員を育て、主幹教諭は校長や副校長の補佐にあたる。

チーム学校として、組織的な学校運営をし、教師の職務遂行能力を開発・向上させるために、東京都教育委員会では、教員の自己申告制度を行っている¹¹⁾。校長が目指す学校の経営方針を示し、個々の教員はその具現化に向けた目標を設定した自己申告書を作成して、校長との面接を年3回行って、職務の遂行状況を報告して見直すとともに改善を図ることを通して、チーム学校としての目標を達成することができるようになることを目指した制度である。

Ⅲ-2 チーム学校としての具体的な目標を設定する自己申告

筆者（坂本）の勤務する世田谷区立烏山小学校では、図2に示すような年間スケジュールで教員のよる自己申告を実施している。また、図3に示すように、自己申告書の各項目について、どのような主旨で記入し、職層


- 
- 4月……校長の学校経営方針を説明する。学習指導、生活指導・進路指導、学校運営、特別活動、能力開発に分けて目標を示す。
 - 5月……当初申告) 各教員が目標設定し校長と面談する。各教員の職や能力に合わせて、学校経営方針の具現化になるよう指導・助言する。
 - 9月……(中間申告) 各教員に目標の進捗状況や変更点等を記入させ面談する。目標達成に向けた指導・助言をする。
 - 2月……(最終申告) 各自の目標に対する成果と課題の記入と自己評価をさせ面談する。成果や課題について指導・助言する。

図2 自己申告の年間スケジュール

に応じた組織貢献ができるようにしていくか、教師としての資質能力をどのように向上させていくかという視点で、記入にあたっての説明を行っている。

このようにすることで、組織目標の実現に向けて、校長をリーダーとして各教員が具体的な目標を設定し達成していくことができ、学校が1つのチームとしての力を強めていくことができる。また、教師の組織貢献力や学校運営力を職層に応じて育てていくことができると考える。

【学校経営方針に対する取組目標】

学校経営方針の中で、年度の重点目標に対して教員自身が設定する目標や、職層に応じて特に伸ばしたい内容等を記入する。

令和2年度 教育職員自己申告書（職務及び能力開発等について）													表面		
氏名	職員番号	性別	年齢	年	月	学校番号	場所	平成	年	月	日				
1. 学校経営方針に対する取組目標													2. 昨年度の成果と課題		
教諭															
3級相当職務															
生活指導・進路指導															
学校運営															

【今年度の目標】

学校経営方針の各方針に対する教員自身の具体的な目標を設定する。目標数は、2～4くらいに絞り、重点が明確になるよう記入する。

【目標達成のための具体的手立て】

各目標に対して具体的に何をどのように進め、どの程度の成果を目指していくかについて、数値などを入れて具体的に記入する。

3級相当職務の目標と成果													裏面		
今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」		進捗状況及び追加/変更		成果と課題										
特別活動・その他															
能力開発（自己啓発・研究・研															
キャリアアッププラン	将来果たすべき自己の役割														
	左記の役割を果たせるようにするための中・長期的な展望 「どのような学校を経験したいか」「どのような分野を経験したいか」「責任範囲についてどう考えるか」「必要な研究や研修についてどう考えるか」														
	<input type="checkbox"/> 学校経営 <input type="checkbox"/> 教育行政 <input type="checkbox"/> 学校運営のリーダー <input type="checkbox"/> 教育指導のリーダー <input type="checkbox"/> ()														
自由意見															

【将来果たすべき自己の役割、中・長期的な展望】

中長期的な視点で、教員が自身のキャリアステージをどのようにしていくか、教員として自分の人生をどのようにプランニングしていくかを考え、その目標を記入する。

図3 自己申告書の記入について

おわりに

本稿では、教職の意義やこれから求められる教師の役割と資質・能力について、特に教師の職務内容とその適性を検討しながら考察してきた。

これから求められる教師の役割と資質・能力については、何よりも、目の前の子どもが成長する姿に喜びを感じ、子ども主体の学びの実現に向けて、教師自身が自己の取り組みを振り返り、省察しながら学び続ける教師であることが求められる。また、教師の職務内容とその適性としては、学習指導力等の個人の能力を高めようと取り組むだけでなく、学校を地域の教育力を生かし協働しながら運営していく組織として理解し、その一員として自身の役割を果たし、よりよい学校づくりを目指して取り組むことができる教師であることが求められることを明確にすることができた。

今後は、平成29（2017）年11月に文部科学省の調査協力者会議として設置された「教職課程コアカリキュラムの在り方についての検討会」が示した「教職課程コアカリキュラム」の「教育の基礎的理解に関する科目」における「教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校運営への対応を含む。）」¹²⁾に対応した科目（本学においては「教職論」）として、その科目の目標に照らし、学生の理解を図る上でより適切な具体的な事例やエピソード等を資料として収集していきたい。また、学生自身が教職の重要性を感得し、教職の果たすべき役割や教師の職務内容に即して身に付けるべき資質・能力を自覚して、自ら教職についての学ぼうとする意欲を高めるとともに、自身の適性を判断してキャリア・プランニングしていくことができるよう内容の充実を図っていきたい。

付記

[用字・用語]

本稿では、「教師・教員」「子ども・子供・児童」と、複数の表記を用い

ている。「教師・教員」については、一般に教職にある者を意味する場合「教師」、行政上の表現や組織上の職員を意味する場合は「教員」と表記している。また、「子ども・子供・児童」については、幼児・児童・生徒を区別せずに指す場合に「子ども」と表記し、行政上の表記で「子供」「児童」とされている場合にはそのままの表記を用いている。特に、小学生を意味する場合は「児童」、組織上の成員を意味する場合は「児童」または「児童生徒」と表記している。

[執筆分担]

本稿は、神永が研究の目的や内容について全体のプロットを作成し、坂本がⅠ～Ⅲの草稿を作成した後、相互に協議・検討して全体をまとめたものである。

引用文献

- 1) 猪森万里夏 2020 先生の言葉「記者のひとりごと」『毎日新聞』東京版 2020年（令和2年）7月27日朝刊 p.22.
- 2) 一般社団法人 長谷川メンタルヘルス研究所 2018、2019 ストレスチェック組織判定レポート『ストレスチェック』
- 3) 東京都教育委員会 2015 東京都の教育に求められる教師像「東京都教員人材育成基本方針（一部改正版）」p.5.
- 4) 中央教育審議会 2015 これからの時代の教員に求められる資質能力「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（中教審第184号）p.9.
- 5) 文部科学省 2017『小学校学習指導要領（平成29年告示）』東洋館出版社 pp.21-22.
- 6) 中央教育審議会 2016「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（中教審第197号）pp.49-50.
- 7) 世田谷区教育委員会 2019 第2次世田谷区教育ビジョン・第2期行動計画
<https://www.city.setagaya.lg.jp/mokuji/kodomo/011/002/d00159117.html>
（『世田谷区』webサイト、2020年9月6日閲覧）
世田谷区立烏山小学校 2020 学校の教育目標及び重点目標を達成するための基本方針
<https://school.setagaya.ed.jp/swas/index.php?id=kama&frame=mission>
（『世田谷区立烏山小学校』Webサイト、2020年9月6日閲覧）

- 8) 中央教育審議会 2015「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（答申）」（中教審第185号）pp.3-11.
- 9) 前掲書3) p.6.
- 10) 東京都教育委員会 2015「OJTガイドライン（第3版）」p.28.
- 11) 東京都教育委員会 2013「東京都区市町村立学校教育職員の人事考課に関する規則」（教育委員会規則第57号）第4条
- 12) 文部科学省「教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会」2017「教職課程コアカリキュラム」p.12.