

「働き方改革」時代における新学習指導要領の実践 －教育産業との連携について－

On the Practice of New Learning Guidelines in the Work Style Reform Era: About Cooperation with the Education Industry

上野佳哉* 諏訪英広**
UENO Yoshichika SUWA Hidehiro

本稿は、「新しい学力観」に基づく探究的学習と働き方改革をいかに両立させるかという現在高等学校が直面している課題について、教育産業との連携によって、解決の方向性を見出した教育実践について検討することを目的とする。

現在教育現場に立つ多くの教員は、「新しい学力観」に基づいた教育を受けていない。その下で進められている高大接続改革に続く新学習指導要領に謳われている教育を実践するためには、教員自身のリカレント教育が必要である。しかしながら、実際に教員がそのような教育を受ける、学習するためには多くの時間が必要となるなど負担が大きくなり、こにちの喫緊の課題である教員の働き方改革との間で矛盾が生じることになる。そこで、A高等学校（以下「A高校」）では、その矛盾を解消し、両立させるために、校長のアイデアを起点として、探究的学習を目的とする問題解決型学習（Project Based Learning：以下「PBL」）の教育プログラムを開発している教育産業との連携に基づく教育実践を行った。その結果、生徒において思考力・判断力・表現力等が養われる結果が得られるとともに、教員において探究的学習の意味・意義・内容・方法等に関する学習を過大な負担を伴うことなく進めることができた^(注1)。

キーワード：教員の働き方改革, 学力の3要素, 教育産業との連携

Key words: teacher work style reform, 3 elements of academic ability, external cooperation

I. 問題の所在と研究の目的

2016年3月、中央教育審議会（以下「中教審」）は、「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）を出した。これは、高大接続改革の最終答申とも言える。続いて、2018年7月、文部科学省は、2022年度から実施される高等学校学習指導要領を発表した。高大接続改革から新学習指導要領に続く流れの中で語られている教育は、「学力の3要素」に象徴される教育であり、多くの高校現場の教員にとっては、「未知の領域」の教育である。

その一方で、2019年1月、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（答申）（以下、「『働き方改革』答申」）が出された。この答申で打ち出されたことは、教師の献身性に依拠することなく、業務の見直しを行い、学校現場の仕事の効率性を追求することである。

この二つの教育政策は、どこまで整合性が取れているのだろうか？学校現場におけるマネジメントの視点から考えると、「仕事量を減らしながら、『未知の領域』の教育実践を展開する」という至難の業が求められている。

今まで、学校現場の実践として、「新しい学力観」に基づく実践や研究は数多く示されている。また、学校現場の「働き方改革」においてもその実証的研究は行われている（内田 2018、神林 2017）。しかし、この両者を結びつけた視点での実践及び研究は、未だなされているとは言えない^(注2)。そこで本稿では、このような課題を突きつけられている高校現場における一つの展望として、教育産業を学校現場のシンクタンクとして捉え、より有効的に活用、連携する実践にその可能性を見出したい。

II. 新学習指導要領等にみられる時代観

2014年12月に、中教審答申「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるため～」が出された。その後、2016年3月には、高大接続システム改革会議「最終報告」（以下、「最終報告」）が出されるなど、高大接続改革は続いていく。ここで示された教育観が、ほぼそのまま新学習指導要領に継承されている。高校改革に求められている内容においては、高大接続改革で提起された内容がより鮮明に打ち出されているため、「最終報告」を取り上げ、そこで述べられている教育観、特に時代観を中心に論じていきたい。

*大阪府立今宮高等学校

**川崎医療福祉大学

1. 「最終報告」に見られる時代観・教育観

「最終報告」の冒頭「検討の背景とねらい」には、次のように書かれている。

「これからの時代にわが国で学ぶ子供たちは、明治以来の近代教育が支えてきた社会とは質的に異なる社会で生活」をすることになり、そのために、「先行きの不透明な時代であるからこそ、多様な人びとと協力しながら主体性を持って人生を切り開いていく力が重要」となり、「先進諸国に追いつくという明確な目標の下で、知識・技能を受動的に習得する能力が重視されたこれまでの時代の教育では、十分に育成することができない」「知識の量だけでなく、混とんとした状況の中に問題を発見し、答えを生み出し、新たな価値を創造していくための資質や能力が重要」と強調されており、最後には「この教育改革は、幕末から明治にかけての教育の変革に匹敵する大きな改革であり、それが成就できるかどうかが我が国の命運を左右すると言っても過言ではない」と結ばれている（全ての引用は、p.3）。

これが、文部科学省が示した今回の一連の改革における教育観・時代観である。つまり、高度経済成長が続いた「前期近代」と言われる時代と比して、現在はバブル崩壊から続く低成長時代である「後期近代」と言われる時代であり、さらに世界でも類を見ないスピードで訪れる超少子高齢化社会を、混とんとした世界情勢の中で迎えなければならない。このような日本を、上記のように表現しているのである。まさに、「VUCA」(Volatility (変動性・不安定さ)、Uncertainty (不確実性・不確定さ)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性・不明確さ)の時代である。

そして、このような時代を乗り越えていくため身につけるべき力として、「最終報告」では、「学力の3要素」を次のように定義している (p.3)。

- ①十分な知識・技能
- ②それらを基盤として答えが一つに定まらない問題に自ら解を見出していく思考力・判断力・表現力等の能力
- ③これらの基になる主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度

さらに、「学力の3要素」を身につけさせるための具体的な手法として、「主体的対話的で、深い学び」の積極的な導入・展開を打ち出した。今回の改訂では、「何を教えるか」に加え、「どのように教えるか」についても言及されており、今までの学習指導要領の内容と比較すると「異例の内容」と言えるだろう。それほど、今回の学習指導要領の改訂内容は、今までの教育、特に高校教育に照らして画期的なものと言えよう。このことは、一人一人の教師にとっては、自身が受けたことが無い教育を実践しなければならないし、今まで実践していた授

業についても、根本的に見直さなければならないことを物語っている。

2. 求められる現場教員のリカレント教育

現在高等学校現場で教鞭をとっている教員が、どのような学習指導要領の下で高校時代に学習をしていたか、その対応関係を示したものが表1である。

表1 高校教員の年齢と学習指導要領との対応

教員の年齢	学習指導要領施行年度	学習指導要領の特徴
64歳以上	昭和35年施行	教育課程の基準としての性格の明確化(系統的な学習を重視)
54歳~63歳	昭和44年施行	教育内容の一層の向上(「教育内容の現代化」)
42歳~53歳	昭和57年施行	ゆとりある充実した学校生活の実現=学習負担の適正化
33歳~41歳	平成6年施行	社会の変化に自ら対応できる心豊かな人間の育成
24歳~32歳	平成15年施行	基礎・基本を確実に身に付けさせ、自ら学び自ら考える力などの「生きる力」の育成
22歳~23歳	平成25年施行	「生きる力」の育成、基礎的・基本的な知識・技能の習得、思考力・判断力・表現力等の育成のバランス

(文部科学省資料 学習指導要領の変遷を参考に作成：
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/icsFiles/fieldfile/2011/04/14/1303377_1_1.pdf) (2020年6月2日最終アクセス)

表1によると、54歳以上の教員は、系統的学習及び教育の現代化が行われた学習指導要領で学習をしており、教科学習重視の教育を受けてきたと言える。42歳~53歳は、「詰込み教育」と批判された学習指導要領を改訂し、負担軽減された学習指導要領で教育を受けている。41歳以下の教師は、「心豊かな人間形成」や新学習指導要領にも継承される『「生きる力」の育成』が打ち出された学習指導要領で教育を受けているが、この時点での改訂のターゲットは義務教育段階が中心であり、高校教育については「総合的な学習の時間」が導入された以外は、大きく変化しなかった。このことについて、「最終報告」では以下のように触れている。

「その一方で、『学力の3要素』を踏まえた指導が十分浸透していないことが課題として指摘されており、その背景として、現状の大学入学者選抜では、知識の暗記・再生や暗記した解法パターンの適用の評価に偏りがちであること、一部のAO入試や推薦入試においては、いわゆる『学力不問』と揶揄されるような状況も生じていることなども指摘されている。高校生の中には、高等学校卒業時点で必要な『学力の3要素』を十分に身に付けない状態で社会に出たり、大学をはじめとする高等教育機関に進学したりする者もあり、その後の学習や活動に支障を来す場合があることが大きな課題となっている。」(pp.4-5)

このような指摘を踏まえると、現在高等学校で教鞭をとっている多くの教員は、「学力の3要素」を踏まえた教育を十分に受けておらず、「知識の暗記・再生や暗記した解法パターンの適用の評価に偏りがち」な教育を受けてきたと言えらる。

このような高校の現場教員に課せられたのが、「学力の3要素」に基づく教育であり、特に「思考力・判断力・表現力等」や「学びに向かう社会性」である。具体的には「主体的で対話的で、深い学び」の授業実践が求められている。今、現場教員に求められているのは、自らが新しい教育の実践者になるための自己研鑽であり、リカレント教育である。

その一方で、文部科学省は、この高大接続改革から新学習指導要領の方針提起とほぼ同時期に、「学校における働き方改革」の方針を示しており、2019年1月には、中教審答申として「『働き方改革』答申」が示された。

Ⅲ. 「『働き方改革』答申」で示された内容

「『働き方改革』答申」は、今まで教職員の献身性に依拠してきた学校現場に対して、仕事の軽減に向けた方向での指針を示したという点では、画期的なものと言えるであろう。しかしながら、どこまで学校の業務が削減され、教職員の負担が軽減されるかは不透明な部分が多い。以下、「『働き方改革』答申」の概略を紹介しながら、その問題点を示していきたい。

1. 「『働き方改革』答申」の概略と問題点

今回の答申は、以下の視点で検討された。

- ①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進
- ②学校及び教員が担う業務の明確化・適正化
- ③学校の組織運営体制の在り方
- ④教員の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度改革
- ⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備

その結果、①については、今回の答申及び答申に基づく「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」(2019年1月)で示された。その内容では、超過勤務が「1カ月45時間、1年間360時間を超えないようにすること」が示されている。②については、教員の業務の「仕分け」を行い、ア)基本的には学校以外が担うべき業務 イ)学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務 ウ)教員の業務だが、負担軽減が可能な業務と類別を行った。③に関しては、学校組織、特に分掌などの見直しと「チーム学校」として外部人材の活用を示している。④については、1年単位の変形労働時間制の導入が示されたが、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法や学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法については検討がおこなわれた

ものの、その見直しまでは言及されていない。⑤については、校長・副校長・教頭の業務軽減、外部人材(部活動指導員、スクールソーシャルワーカーやスクールロイヤー等)の活用、コミュニティスクールによる地域の協力が示された。

しかしながら、これらの「働き方改革」を実現するには、「ヒト・モノ・カネ」という資源が必要なことは、言うまでもない。例えば、業務の仕分けで示されているア)登下校の対応イ)夜間見回りや児童生徒が補導された対応などについては、地域・保護者の理解が得られなければ実現しないし、登下校時も学校管理下にあるというのが社会通念である現状を考えれば、不測の事態が発生したときには学校の責任も問われる。安易に「基本的には学校以外が担うべき業務」であると「仕分け」されても、その実現にはかなりの困難さを有する。校内清掃についても、外部委託には資金が必要であるのは明白である。部活動指導員についても、その給与条件の低さから「人材がみつからない」という声が、現場から上がっている。「『働き方改革』答申」がいうように、「学校の持続性」を考えるならば、教育に資源を投入することが、まずは重要であろう。

2. エビデンスに基づく「働き方改革」の重要性

内田(2018)は、文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」に触れて、次のように述べている。

「客観的実態を示す数値は、学校現場の現状を『見える化』するための基礎情報として、とても重要である。だがその一方で、教員自身がそうした勤務実態をどのように受け止めているかという『意識』に関する情報は、ほとんど明らかにされていない。(中略)たんに教員の多忙を客観的な数値であらわしているだけでは、職員室のリアルには迫っていない。教員みずからの働き方をどのように考えているのか。」(p.4)

内田の言うように、単に数値だけであらわしても、教員のリアルな働き方が浮かんでこない。それであるからこそ、神林(2017)が指摘するように、学校業務全般に亘る調査が肝要である。

そこで、神林(2017)の「業務分類対応表」(p.18)を高校現場用に若干の変更を加え、筆者の勤務するA高校において悉皆のアンケート調査を実施した。対象者は、57名、有効回答数・率は、55名・96.5%であった。実施時期は、2018年9月である。調査では、超過勤務への影響度(影響度の大小を5~1の範囲で問う5件法)とその負担感(負担感の大小を5~1の範囲で問う5件法)を5段階で、それぞれの業務について回答を求めた。業務一覧については、巻末に提示している。調査結果が表2である。

表2 調査結果

	超過勤務への影響	負担感
朝の準備	1.93	1.80
授業 I	2.77	2.64
授業 II	1.98	1.82
授業の準備 I	3.67	3.29
授業の準備 II	2.14	1.98
学習指導	2.63	2.35
成績処理 I	3.67	3.53
成績処理 II	3.26	3.15
生徒指導 (集団)	2.47	2.16
生徒指導 (個別) I	2.28	2.04
生徒指導 (個別) II	2.25	2.09
部活動	3.45	2.95
学校行事 I	2.82	2.68
学校行事 II	2.16	2.00
学年・学級経営	2.02	1.91
学校経営 I	3.33	3.09
学校経営 II	1.98	1.88
会議 I	2.72	2.64
会議 II	1.57	1.54
打ち合わせ	2.33	2.29
事務・報告書の作成	1.82	1.84
研修	2.05	2.11
保護者対応	2.07	1.91
P T A 対応	1.56	1.54
地域対応	1.27	1.27
行政・関係団体への対応	1.35	1.35

超過勤務に影響が大きい(3.0以上)と回答した業務は、以下の5つの業務である。

授業の準備 I・・・教材研究・教材作成・授業の打ち合わせ

成績処理 I・・・成績処理に関わる業務、試験問題の作成、採点、評価

成績処理 II・・・提出物の確認・小テストなどの平常点評価業務

部活動・・・部活動への指導、対外試合引率など

学校経営 I・・・校務分掌全般に関わる業務

このうち、負担感が3.0を超えたのは、部活動以外の4点であった。この4つの業務については、学校という組織の根幹をなす業務であり、A高校においては多くの教員が、部活動以外のところで「仕事の負担感」を感じていることが明らかになった。

このアンケートの目的は、教職員の超過勤務への影響及びその負担感をデータ化することにより、喫緊の課題とその解決を学校経営に反映するために実施されたも

のであった。この調査結果の詳細は省くが、注目したい点は、「授業準備 II」の「総合的な学習の時間の準備」の項目である。「授業準備 I」と比して、大きく超過勤務への影響、負担感が低い。これは、A高校の取組の内容が乏しいというものではない。次に示すように「総合的な学習の時間」における探究学習に大きな成果を挙げている。それにも関わらず、調査結果が示すように教員への業務負担になっていないのである。次節でその取り組みを紹介する。

IV. 「総合的な学習の時間」—クエストエデュケーション—の実践と成果及び課題

1. クエストエデュケーションとは？

A高校では、2017年度から「教育と探求社」が提供する「クエストエデュケーション」(以下「クエスト」)に取り組んでいる。「教育と探求社」によると、この「クエスト」とは以下のように説明されている。

「クエストエデュケーションは、2005年にスタートした、現実社会と連動しながら『生きる力』を育む教育プログラムです。生徒・学生は教室の中にいながら、授業の中で実在の企業や先人を題材に、チーム・個人で課題に取り組み、自ら感じ、考え、表現する学習スタイルを実践します。リアルな社会と連動した学びの体験を通して、経済や企業、働くことの意義についての理解を深め、自ら学ぶ力と豊かな創造性を育みます。」(「教育と探求社」webpage より)

「クエスト」は、PBLを基調とした探究学習のプログラムである。「クエスト」には、次の3つのコースが設定されている。

1. コーポレートアクセスコース (企業探究コース)
2. ロールモデルコース (進路探究コース)
3. ソーシャルチェンジコース (社会課題探究コース)

A高校では、1年生を対象に2017年度は企業探究コースを、2018年度は社会課題探究コースに取り組んだ。企業探究コースは、16時間から24時間のプログラムで、企業から与えられるミッションに対して、5人～6人のチームで取り組むというものである。2017年度の統一テーマは、以下の通りである。

「時のたつのも忘れ、夢中になって追いもとめ。ワクワクの声を聞き、矢も盾もたまたまらず身体がうごき出す。生きているって、実感するんだ。もっと濃く、深く。一よく遊べ。」

このテーマの下に、一部上場企業から生徒にミッションが届く(注3)。生徒たちは、新人研修のように街頭に出てマーケティング調査を行い、このミッションに取り組む。つまり、4つのセクション、「活動の準備をする」

⇒「会社の仕事をする」⇒「ミッションを受けとる」⇒「プレゼンテーションをする」という流れで探究学習を行うことになる。

また2018年度に取り組んだ社会課題探究コースは、「困っている人を助けよう」をテーマに、生徒自身が社会課題を見つけ、その課題を解決するための企画をプレゼンテーションするコースである。

2. 生徒の成長

各年度の教育プログラムに取り組んだ生徒の成長を確認するために、アンケート調査を実施した。2017年度の調査について調査時期は2月、対象は1年生360名、有効回答数・率は344名・95.6%、2018年度の調査について調査時期は同じく2月、対象は1年生320名、有効回答数・率は314名・98.1%であった。

「クエスト」に取り組んだことによる成長感に関する各項目の選択率（複数回答）を示したものが表3である。

両年度とも最も選択率が高い項目は、「チームで取り組む力が着いた」（いずれも60%超程度）であり、「新しいアイデアを出す創造力がついた」（いずれも50%弱程度）が続く。一方で、「成長しなかった」前者については、両年度とも、10%未満である。

表3 「クエスト」に取り組んだことによる成長感

	2018年度	2017年度
チームで取り組む力が着いた	67.8%	63.7%
人前で話をするプレゼンテーションの力が着いた	37.9%	40.1%
コミュニケーション能力が着いた	38.2%	28.5%
新しいアイデアを出す創造力が着いた	45.5%	45.6%
リーダーシップを発揮する力が着いた	12.1%	10.8%
自分の個性や性格がわかるようになった	19.4%	16.6%
成長しなかった	6.1%	9.9%

「クエスト」を、高大接続改革で提起されている「学力の3要素」の観点から検証して、どのような成果を挙げたかを生徒の声（自由記述）を拾いながら検討してみたい。

<2017年度>

◇人と協力することによって協調性を養い、グループワークで想像力と感受性を養えたと思う。クエストの班でいろいろな意見を出し合って頑張っていたと思う。

◇クラスの前で発表する力が付いたと思います。クラスの皆で取り組んでクラスの団結力が深まったと思いました。後輩ガンバ！

◇考える力がつきました。チームになることでみんなと仲良くなれた！！

◇いろいろな案を考えたり、試行錯誤しながらできたところが、成長できたと思う。めちゃめちゃ考えて悩んで、いい経験ができたと思います。会社などに就職する前にこういうことができて良かったと思う。

◇考えること、協力することが身についた。全力で頑張ったら楽しい！

◇各企業、難しいミッションだが自分の中の創造力がきたえられ、コミュニケーションも取れる。後輩にもぜひ取り組んでほしい。

◇自分の思ったこと、考えたことを口に出すことが、どれほど難しいかについても知ることができた。またそれがどれほど大事なことも分かった。

◇こういう取組みは社会に出てからとても必要になってくると思うので、最初は大変そうやなと思っていたけど、最終的にはやって良かったと思いました。

◇全体の意見を統一して、それを発表用にまとめたり、PCを使ってスライドを作る能力が成長した。自分の得意分野と苦手分野がよく分かった。お互いに助け合う能力を養える取組みだったと思う。

<2018年度>

◇決め事をするときは、「だれか」ではなく「自分」が動かなければ進まないと思いました。

◇たくさん話し合うことが大切だと思った。協力がものすごく大事になってくる。

◇みんなと意見を言い合うので、自分が思いつかなかったことなどを聞いてよかったです。

◇難しい問題だったけど、チームで協力して、アイデアを出せた。

以上の記述から、「学力の3要素」の中で、「思考力・判断力・表現力等」・「学びに向かう社会性」の観点から、多くの点を学んだことが見て取れる。

以上のように今回A高校で取り組んだ「クエスト」は、大きな成果を産み出す教育プログラムであることが明らかになった。このような教育プログラムを教員が「0から産み出す」には、相当大きな労力が必要になることは自明であろう。次に、教員の負担軽減の観点から、PBLを創出する際の労力と「教育と探求社」からのサポートを紹介したい。

V 教育産業との連携による教員の負担軽減

1. 探求的学習における教員の負担と教育産業との連携によって得られるサポート

PBLのような探究的学習を行う場合、教員の負担になることは、以下の4点である。

- ①全体計画の立案
- ②各時間の教材作成
- ③企業及び外部機関・団体との連携
- ④教員のモチベーションの向上

この4点について「教育と探求社」という教育産業が、学校に「教育商品」を提供しながら、どのようにサポートを行ってきたか検討したい。

①全体計画の立案

「教育と探求社」が提供する企業探究、社会課題探究コースとも、全体の教育プログラムは確定している。先

にも述べたが、企業探究コースは、4つのセクションに分かれて全体計画が構成されている。全コマ数は24コマだが、学校の状況に応じて最低16コマからカリキュラムを編成することができる。社会課題探究コースも全12コマで構成されている。教員の考えることは、この全体プログラムをどのように自校の現状に合うようにアレンジするかということに力を注ぐことができ、「ゼロからの構築」ではない。教員は、ゼロからの「産みの苦しみ」を経験することはない。

②各時間の教材作成

各時間の教材は冊子となって生徒に提供されるため、毎時間毎時間の教材作成に教員が時間を割かれることもない。かつ、時間ごとの指導書も教員に配布される。毎時間の探究学習の進め方についてもガイドラインが示されているので、教員はどのようにすれば自分のクラスでスムーズに授業が展開できるかに集中できる。どちらのコースも教員は「ファシリテーター」としての役割を担うことになり、行き詰まったグループへの「介入」についても、クラスの様子を見ながら行うことに力を注ぐことができる。

③企業及び外部機関・団体との連携

探求的学習の場合、学校内だけで教育プログラムが完結することはあまり無く、企業及び外部機関・団体との連携ということが行われる。そうすることで、探求的学習がより充実したものになる。実際、SSHでもSGHでも大学や企業、研究機関などとの連携は盛んに行われており、そのことが教育内容の充実をもたらししているのは、周知の事実である。しかし、このような連携は、教育委員会レベルで企業及び外部機関・団体との連携がされている場合を除いて、学校自前で行わなければならないことが多く、その労力はかなり大きい。ところが、企業探究コースの「クエスト」では、予め「教育と探求社」により連携する企業が準備されている。また、ミッションを出した企業から直接の指導や援助もある。教員は、生徒達の取り組みに集中できるようになっている。

④教員のモチベーションの向上

探求的学習を行う場合、一番重要で困難なことは、「教員をやる気にさせる」ことである。一部の教員が探求的学習に熱心でも、担任団や学年団、強いては学校の教員全員が探求的学習に本気で取り組まなければ、その効果は半減する。この点に留意し、「クエスト」に取り組む前に事前研修として「教育と探求社」のスタッフが教員研修を実施する。約3時間のプログラムで、実際に生徒が体験する「探究」を、教員も体験することになる。「教育と探求社」のスタッフ曰く、「クエストの成功の鍵は、教員が『クエストを面白い!』と感じられるかどうかである」とコメントしていた。

このように、研修を行うことで、会議で探究学習のチームが、何回も言葉を尽くして説明し、理解を得るという労力が省かれる。また、「クエスト」実施途中で生じたトラブルや相談事項にも、スタッフが来校してサポートしてくれる。チームにとっては良き相談相手、

サポートが傍にいることになり、探究学習推進者として孤独感を味わうことは少ない。

2. 教育産業と連携することによる負担軽減の実態

先に紹介した「超過勤務への影響度と負担感」の調査において、2018年9月の段階で、「クエスト」を経験した担任(17名。全て1年・2年の担任)と経験していない担任(6名。全て3年の担任)の「授業Ⅰ」と「授業Ⅰの準備」及び「授業Ⅱ」及び「授業Ⅱの準備」における超過勤務への影響度と負担感を示したものが表4である。値が高いほど超過勤務への影響度と負担感が大きいことを意味する。

表4 クエスト経験有無別に見た超過勤務への影響度と負担度

	クエスト経験有り			クエスト経験無し			t値	自由度	p
	N	Mean	S.D.	N	Mean	S.D.			
1. 授業Ⅰ									
(1) 超過勤務への影響度	17	2.76	1.52	6	4.00	0.89	2.3792	15	0.0311 *
(2) 負担感	17	2.29	1.36	6	3.83	0.98	2.9640	12	0.0118 *
2. 授業Ⅱ									
(1) 超過勤務への影響度	17	2.59	1.28	6	2.00	1.26	-0.9768	9	0.3542 n. s.
(2) 負担感	17	2.06	1.14	6	1.67	1.03	-0.7769	10	0.4552 n. s.
3. 授業Ⅰの準備									
(1) 超過勤務への影響度	17	3.88	1.41	6	4.67	0.52	1.9533	21	0.0642 +
(2) 負担感	17	2.94	1.48	6	4.67	0.52	4.1496	21	0.0005 ***
4. 授業Ⅱの準備									
(1) 超過勤務への影響度	17	2.71	1.65	6	2.17	1.83	-0.6350	8	0.5432 n. s.
(2) 負担感	17	2.18	1.38	6	2.33	2.07	0.2280	7	0.8676 n. s.

※有意性検定は、 $p < 0.001$:***、 $p < 0.01$:**、 $p < 0.05$:*、 $p < 0.1$:+である。

表4から以下のことを読み取ることができる。

- ①授業Ⅰ(教科書のある授業)について、超過勤務への影響度、負担感ともに、経験有りが有意に小さい(いずれも1%水準)。これは、経験有りの担任が1・2年、経験無しの担任が3年の担任で、3年の担任は、大学受験の対応に向けて影響・負担感共に大きいという理由が考えられる。
- ②授業Ⅱ(教科書の無い「総合的な学習の時間」)について、超過勤務への影響度、負担感ともに、経験無しが小さいが有意な差は認められない。クエスト導入がただちに超過勤務への影響や負担感を引き起こすわけではないことが考えられる。
- ③授業Ⅰの準備について、超過勤務への影響度(10%水準)、負担感(0.1%水準)ともに、経験有りが有意に小さい。これも、授業Ⅰと同様の理由が考えられる。
- ④授業Ⅱの準備について、超過勤務への影響度は経験無しが小さく、負担感を経験有りが小さいが、有意な差は認められない。

本比較分析は、サンプル数が非常に少ないため、信頼性の難は免れ得ないものの、全体として、教育産業と連携した「クエスト」という教育プログラムの導入によって、必ずしも教員にとって大きな負担になっていない、すなわち、教師の働き方改革との両立可能性が見出される。

V. 考察

以上のA高校での実践から若干の考察を試みたい。

1. 教育産業との連携で、最小限の労力から最大限の効果

今まで示してきたように、A 高校では「クエスト」に取り組むことにより、「総合的な学習（探究）の時間」において、「思考力・判断力・表現力等」や「学びに向かう社会性」という観点で、教員の労力を増やすことなく大きな成果を挙げてきた。

いままで、「総合的な学習の時間」の教育実践としては、教員による「手作り」の実践が取り上げられる傾向にあった。このような実践により、教員及び教職員集団の力量が向上することはだれも否定しない。しかしながら、その「0 から 1 を生み出す」産みの苦しみは相当である。このような産みの苦しみを経験してきた教員からすれば、今回の A 高校の実践は、「教育産業への丸投げ」と映るかもしれない。しかしながら、学校現場の労働負担が明らかになった現在、職人気質的働き方では教育の持続可能性に支障が生じる。素晴らしい教育実践も初期に創設した教員が学校を去った後に、継続が困難になり立ち消えになったようなケースは多々ある。VI で述べるように、校種に関わらず現在の学校が抱え得る課題を解決するためには、様々な人材（例えば、SC や SSW 等）との連携は必須である。今後、探究的な学習が、SSH や SGH のみならずすべての高校に拡大されてようとしているとき、「あるものはなんでも利用する」という考えでなければ、働き方改革との両立は難しいであろう。

2. 教育産業との連携は、教員の OJT に結びつく

2 点目は、「教育と探求社」との連携は、「学力の 3 要素」に関して、教員の OJT になっていたということである。前述したように 20 代の教員でも「学力の 3 要素」に基づく教育を受けていない。全く未経験な教育である。高大接続改革から新学習指導要領の実践においては、教員のリカレント教育が必至であるといえる。

「教員の OJT になっていた」と表現したのは、管理職として当初はそのような目的意識を持っていなかったのが、この「クエスト」を経験した教員（教員集団）は、キャリア教育の場面などでも「クエスト」と同じような手法を取り入れて実践を行っていたのである。これは、副次的ではあるが学校の財産としては大きな成果と言えるであろう。

VI. おわりに—教育産業と連携した「チーム学校」—

1. 「社会に開かれた教育課程」と「チーム学校」

新学習指導要領の第 1 章総則第 1 款 5 には、「カリキュラム・マネジメントの充実」として次のように記述されている。

5 各学校においては、生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科横断的な視点で組み立てていくこと、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的又は物的体制を確保すると

もにその改善を図っていくことを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という）に努めるものとする。（p.20 下線部は筆者）

この「人的又は物的体制を確保する」という点に関して、総則の解説では、次のように記述されている。

「その際、特に、教師の指導力、教材・教具の整備状況、地域の教育資源や学習環境（近隣の学校や大学、研究機関、社会教育施設、生徒の学習に協力することができる人材等）などについて客観的かつ具体的に把握して、教育課程の編成に生かすことが必要である。」（総則の解説 p.48）

また、「働き方改革答申」の「第 7 章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備」の「1. 教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実」の項目では、次のように記述されている。

「同時に、教師や専門スタッフ等の学校に勤務する多様な教職員が、それぞれの専門的な知識や技能を集約して活用し、地域とも連携しながらチームとして連携協働して学校運営を推進していくことが、教育の質の向上を図るとともに業務の効果的効率的な改善を進め、学校の働き方改革を進めていくために求められている。」（p.51）

この二つの記述に共通している理念は、“学校が学校の中だけで完結することなく、教育課程（教育内容）の充実を図り、かつ働き方改革を推進するために、多様な教職員とチームとして協働し、地域の教育資源を効果的効率的に活用すること”であろう。この理念や考え方を高校教育段階で活用した場合、教育産業が有する教育資源や教育プログラムを活用することで、教育課程をより充実させ、かつ働き方改革を推進することに何ら違和感はない。

2. 「チーム学校」の更なる推進を！

高大接続改革から新学習指導要領に求められることは、教員のリカレント教育であり、そのハードルは高い。この教育を「働き方改革」を進めながら推進しなければならず、そのマネジメントをどうするかは、学校現場の管理職としては、頭を悩ませる事柄である。針に糸を通すようなマネジメントが求められる。

解決の方向は、「学校のソト」に目を向けることである。地域にも、大学にも、企業にも、教育施設にも、学校と連携できる資源はたくさんある。小・中の義務教育段階よりも、更に広い視野にたつて「チーム学校」という概念を拡大すること、それは全国展開する教育産業との連携にも通じていく。そのことが高校現場の教育内容を豊かにし、同時に働き方改革を推進することで、教育の持続可能性が生まれてくると確信している。

<参考文献>

- ・内田良他 (2018) 『学校の部活動と働き方改革』 岩波ブックレット。
- ・神林寿幸 (2017) 『公立小・中学校教員の業務負担』 大学教育出版。
- ・田中真秀 (2019) 「教員の「働き方改革」に対する役割分担の一考察—『チーム学校』の議論を踏まえた生徒指導を担う教職員の連携のあり方—」『川崎医療福祉学会誌』 Vol.28 No.2, pp.331-337。
- ・細島昌大 (2017) 「教頭による学校組織の多忙化対策：個人と組織の「働き方」のマネジメントに注目して」『兵庫教育大学学校教育学研究』、第30巻、pp.63-72。
- ・中教審：「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」（2014年）
- ・中教審：「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）」（2016年）
- ・文部科学省：高等学校学習指導要領改訂（2018年）
- ・中教審：「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（2019年）
- ・文部科学省「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（2019年）

<参考サイト>

- ・教育と探求社 <http://eduq.jp/>（2020年7月1日最終アクセス）

<資料>

「超過勤務への影響度とその負担感」に関する調査の業務一覧

分類	具体例
朝の準備	朝学習、出欠確認など
授業Ⅰ	正規の授業時間に行われる教科
授業Ⅱ	特別活動・総合的な学習の時間の授業
授業の準備Ⅰ	教材研究・教材作成・授業の打ち合わせ
授業の準備Ⅱ	総合的な学習の時間の準備
学習指導	正規の授業以外に行われる学習指導（補習指導・個別指導など）質問への対応
成績処理Ⅰ	成績処理に関わる業務、試験問題の作成、採点、評価
成績処理Ⅱ	提出物の確認・小テストなどの平常点評価業務
生徒指導（集団）	正規の授業以外で行われる次のような指導：清掃指導・登下校・安全指導・生活指導・保健指導（けが・病気への対応を含む）
生徒指導（個別）Ⅰ	個別の面談、進路指導・相談など
生徒指導（個別）Ⅱ	課題を抱えた生徒への支援など
部活動	部活動への指導、対外試合引率など
学校行事Ⅰ	修学旅行・体育祭・創造祭とその準備
学校行事Ⅱ	入学式・卒業式・始業式・終業式とその準備
学年・学級経営	学級経営全般、学年・学級通信の作成、教室環境整備
学校経営Ⅰ	校務分掌全般に関わる業務
学校経営Ⅱ	委員会全般に関わる業務

会議Ⅰ	職員会議・担任会・教科会・分掌会議
会議Ⅱ	校外での会議・打ち合わせ
打ち合わせ	教員同士の打ち合わせ・情報交換、業務関連の相談、会議・打ち合わせの準備など
事務・報告書の作成	教育委員会・校長などへの報告書の作成、学校運営に関わる書類の作成
研修	校内研修、校内の勉強会、授業見学等
保護者対応	保護者への家庭連絡、保護者懇談、家庭訪問
P T A 対応	P T A 関連業務
地域対応	地域住民への対応、地域への協力活動
行政・関係団体への対応	地域住民以外の関係者への対応。教育委員会関係者への対応、来校者への対応
その他の業務	

【注】

注1 共著者による役割分担は、第1著者(上野)が構想・調査実施・分析・考察、第2著者(諏訪)が調査実施・分析及び執筆支援である。

注2 田中(2019)は、学校における「働き方改革」において、特に生徒指導の面においてSC、SSW等との連携に言及し、「チーム学校」の在り方を検討している。また、細島(2017)は、学校マネジメントの要として教頭の役割の重要性について言及している。

注3 企業から届くミッションは、2017年度においては以下の内容である。

① NTT ドコモ

一人ひとりを見つめ“本物のつながり”をカタチにした社会課題解決プロジェクトを提案せよ！

② クレディセゾン

人類を一步進化させる新しい技術と考え方を活用したクレディセゾンらしいプロジェクトを提案せよ！

③ 大和ハウス

人々が生きる土台を育む大和ハウスの世界進出プロジェクトを提案せよ！

④ テレビ東京

人間の勇気を掘り起こすテレビとネットの枠を超えたありえへん∞メディアを提案せよ！

⑤ パナソニック

これからの家族の幸せをつくり出すパナソニックの新商品を提案せよ！

⑥ 富士通

未来のデジタル社会で人間が人間らしく生きるために欠かせない富士通の新サービスを提案せよ！