はじめに

教員の資質能力やその向上を問題とするとき、教育界では実践的指導力という語を使用することが多々あります。今や、大学での教員養成においても、現職研修においても、重要な語として位置付けられ、近年は教員育成指標でもキーワードとなっています。

この「実践的」という語について的確な意味付けを示すものの一つとして、カントによる「実践的（praktisch）」の使い方があげられます。

カントは著書『判断力批判』の中で、実践的の意味を２つに分けています。その１つは technisch-praktisch（技術的―実践的）で、もう１つはmoralisch-praktisch（道徳的―実践的）です。前者は、自然や物を扱うのにふさわしい「実践的」なもので、後者は、自由や自律が眼目となる人間に対するのにふさわしい「実践的」なものと理解することができます。

本書では、実践的指導力を、広く主体的、自主的な判断に基づいた実践から生まれる指導力と考えます。そして、実践を支え、方向付けるのに役に立つ実践理論を提示することに力点をおいて、現代の教育課題について解説しています。

本書が、教師を志す大学生・大学院生の方々に、さらには、学校教育に携わっている教職員の方々に一読されることを願っております。

2021年４月

森山　賢一

実践例から学ぶ教職の基礎

目　次

はじめに ……森山　賢一　i

第１章　教員の仕事とは ……小林　正徳　3

1　これが教員の勤務実態 …… 3
（1）勤務時間　3
（2）教員の仕事　5
（3）部活動や勤務日（時間）以外の仕事　7

2　教員に求められるモラル …… 8
（1）常に見られている　8
（2）不祥事が起こると　9

3　教職の魅力 …… 11
（1）教員の身分　11
（2）子どもの成長に関わる喜び、やりがい　12

第２章　知っておきたい法律等 ……平井　広　14

1　義務教育について …… 14
（1）義務教育の意味　15
（2）義務教育の年限　16
（3）就学義務　17
（4）義務教育の無償とは　17
（5）学校給食費の徴収　18
（6）保護者とは　18

2　体罰について …… 19
（1）学校における懲戒　20
（2）体罰禁止の通知　20
（3）懲戒と体罰の区別　22
（4）正当防衛及び正当行為　23

3　教職員の服務等について …… 26
（1）教職員の配置　26
（2）校務　27
（3）上司の命令に従う義務　28
（4）校務分掌　29
（5）職員会議　30
（6）服務等に関する法律　33

4　教職員免許法について …… 35
（1）免許状の種類　36
（2）免許外教科の担任　37
（3）免許状の更新　38
（4）教科書の定義　38
（5）教科書の使用義務　39
（6）主たる教材としての教科書　40
5　出席簿と健康観察について …… 40
（1）出席簿の作成義務　41
（2）健康観察の意義　42
6　子どもの貧困対策について …… 43
（1）学用品等に係る就学援助（生活保護、準要保護世帯）の申請　44
（2）要保護児童生徒の認定　46
（3）準要保護児童生徒の認定　46
7　学校事故の未然防止について …… 48
（1）安全点検　48
（2）学校の管理下　49
（3）通学路の事故防止　50
（4）授業中の事故防止　51
8　連続して欠席し、連絡が取れない児童生徒への対応 …… 52

第3章　学習指導要領とは ……森山　賢一　55
1　学習指導要領（course of study）の役割と構成 …… 55
（1）学習指導要領と教育課程　55
（2）学習指導要領の構成　56
2　新学習指導要領の理念と基本的な考え方 …… 57
（1）新学習指導要領の理念　57
（2）新学習指導要領の基本的な考え方　58
3　知識・理解の質を高め、資質・能力を育む
「主体的・対話的で深い学び」の推進 …… 59
（1）「主体的・対話的で深い学び」の意味　59
（2）「主体的・対話的で深い学び」の実現　60
4　教育課程のマネジメント …… 62
（1）カリキュラム・マネジメントの概念　62
（2）カリキュラム・マネジメントの確立　63

第４章　山積する教育課題 ……八木　義之・川上　範子　*66*

1　いじめ問題 …… *66*
（1）いじめ問題を理解するにあたって　*66*
（2）いじめの要因　*67*
（3）いじめの定義　*67*
（4）いじめと判断しづらいケース　*69*
（5）いじめに対する指導　*70*

2　児童虐待 …… *72*
（1）児童虐待の現状　*73*
（2）児童虐待の定義　*74*
（3）早期発見・通告の義務　*75*
（4）チームで支援　*75*
（5）子育てに困っている保護者　*76*
（6）子どもたちを虐待から守るために教師ができること　*77*

3　暴力行為 …… *78*
（1）暴力行為の定義　*78*
（2）暴力行為はなぜ起こるのか　*79*
（3）暴力行為に対する指導　*79*

4　不登校 …… *82*
（1）不登校の現状　*82*
（2）不登校の定義　*83*
（3）不登校対策　*85*
（4）校内支援体制の整備　*87*
（5）居所不明対策　*87*

5　子どもの貧困 …… *88*
（1）子どもの貧困の現状　*88*
（2）子どもの貧困への対応　*89*
（3）教師としてできること　*93*

第５章　生徒指導とは何か ……木村　克己・八木　義之　*95*

1　生徒指導の機能 …… *96*
（1）「生徒指導」というイメージ　*96*
（2）生徒指導の意義　*96*
（3）機能としての生徒指導　*98*
（4）生徒指導は生徒理解から始まる　*98*
（5）よい雰囲気の醸成　*101*

（6）生徒指導の基本　102
（7）問題が起きてしまったら　106
（8）生徒指導と体罰　108

2　学級経営と生徒指導 …… 109
（1）学級経営における生徒指導の重要性　110
（2）学級経営とは　112
（3）学級経営と生徒指導の関連性　112
（4）生徒指導の観点からみる学級経営の基礎　113
（5）学級経営案が飾り物になっていないか
（学級経営におけるPDCA）　117
（6）学級は生徒指導の最前線　119

3　特別活動と生徒指導 …… 120
（1）特別活動と生徒指導との関係性　121
（2）学級活動における生徒指導　122
（3）児童会・生徒会活動における生徒指導　123
（4）学校行事における生徒指導　124
（5）クラブ活動や部活動における生徒指導　126

4　学習指導と生徒指導 …… 127
（1）学習指導と生徒指導は車の両輪　127
（2）学級崩壊のメカニズム　128
（3）自己指導能力を育てる学習指導　129

5　道徳教育と生徒指導 …… 130
（1）「道徳科」への改訂の経緯　130
（2）道徳科の授業に求められるもの　131
（3）道徳教育と生徒指導の関係性　133
（4）道徳科の意義　133
（5）道徳科を活用した生徒指導　134

第6章　教師の授業力 ……髙澤　崇　136

1　できない子をできるように …… 137
（1）授業の流れをつくろう　138
（2）できない子に達成感を味わわせよう　140
（3）間違いを恐れない心を育てよう　143

2　できる子をもっとできるように …… 146
（1）できる子にも達成感を味わわせよう　147

（2）グループ学習を工夫しよう　149
（3）「良い成績を取りたい」という気持ちをうまく生かそう　150

3　学び続ける教師 …… 151
（1）自分一人でできること　152
（2）周囲の教師と一緒にできること　153
（3）学校から外に出てできること　154

第7章　特別支援教育 ……佐後　佳親　156

1　特別支援教育とは …… 157
（1）特別支援教育の考え方　157
（2）一人ひとりの教育的ニーズに応じた教育　158
（3）個別の指導計画と個別の教育支援計画　159
（4）障がいに対する考え方　160
（5）発達障害の特性　160
（6）発達障害のある児童生徒への支援　162

2　教育支援体制の構築 …… 164
（1）就学先の検討　164
（2）校内支援体制の構築　166
（3）特別支援教育コーディネーター　167
（4）関係機関との連携　169

3　障害者差別解消法と合理的配慮の提供 …… 169
（1）障害者の権利に関する条約　170
（2）合理的配慮と基礎的環境整備　171
（3）学校・学級に求められること　173

4　インクルーシブ教育 …… 174
（1）インクルーシブ教育システムとは　174
（2）ユニバーサルデザインの視点を取り入れた授業づくり　175
（3）共生社会形成に向けて　176

第8章　学校教育の情報化……山田　淳司　177

1　何のためのICT（情報通信技術）活用か …… 177
（1）ICT活用の目的　177
（2）校務におけるICTの活用　179
（3）プログラミング教育について　179

2　ICT環境の現状について …… 180
（1）国の動向　180
（2）学校教育における情報化の現状　182
3　情報モラル教育の充実について …… 186
（1）SNSによるトラブル　186
（2）教員の情報モラル　187
4　ICT活用例 …… 189
（1）一斉学習での活用　189
（2）グループ学習での活用　191
（3）個別学習での活用　193

第9章　保護者対応の理解と実際 ……佐藤　弘幸　195
1　保護者を取り巻く背景を知る …… 195
（1）日常によくある話　195
（2）教師と保護者の関係性について　198
（3）保護者を取り巻く背景について　200
（4）保護者は相談の「当事者」であることを理解する　204
2　保護者に信頼される教師となるために …… 205
（1）保護者対応の基本的な考え方　205
（2）保護者対応の枠組みの作り方　205
（3）話をするときの大切な心構え　206
（4）保護者の信頼を得るために気を付けなければならないこと　207
（5）関係機関との協力が必要な場合　208
3　場面別の具体的な対応のポイント …… 209
（1）電話の場合　209
（2）訪問や保護者会等を行う場合　210
（3）連絡帳等を使う場合　211
（4）保護者に手紙を書く場合　211

第10章　防災・学校安全……川口　千秋　213
1　安全指導の基本 ―自分の命は自分で守る― …… 214
2　すべての教育活動を通して …… 215
（1）学習指導要領での扱い　215
（2）日常生活での安全指導　216
（3）交通安全指導　217

（4）生命の尊重と安全な生活態度の育成　221

3　これからの取り組み …… 224
（1）授業改善　225
（2）防災体制や安全指導の不断の見直し　227

第11章　チーム学校 ……西川　克行　231

1「集団」から「組織」、そして「チーム」へ …… 231
（1）「よい学校」とはどのような学校か　231
（2）集団と組織の違いとは　233
（3）「組織」から「チーム」へ　235

2　組織を意識して、チーム力を発揮できるようになるために …… 236
（1）自分から進んで、最高の笑顔であいさつをする
—あいさつは、人間関係力の基礎・基本—　236
（2）「ホウレンソウ（報告・連絡・相談）」を心がける
—組織力のポイントは情報共有、
情報共有の胆は「ホウレンソウ」—　237
（3）自分の目標を学校全体の目標と結び付け、
ふり返り記録を蓄積する　239

3「チームとしての学校」で学校組織はこう変わる …… 240
（1）「チームとしての学校」が求められる背景　241
（2）「チームとしての学校」を実現するための具体的な改善方策　243
（3）地域の教育力を生かした「チームとしての学校」　246

おわりに ……平井　広　253

執筆者一覧 …… 254

実践例から学ぶ教職の基礎

第1章
教員の仕事とは

本章では、教員の仕事の基本的な内容や実際の勤務状況などについて学びます。また、学校現場の実態を知った上で、教職に就くことや学び続けることへの覚悟を強くもつ機会にします。

1　これが教員の勤務実態

（1）勤務時間

教頭：先生、昨夜はずいぶん遅かったようだね。
教諭：そうですね。研究授業の指導案を考えていて、ふと時計を見たら、22時を回っていました。あわてて、明日の授業のプリントを印刷して22時半に学校を出ました。
教頭：昨日の朝は、私が出勤した7時30分には、校庭でライン引きをしていたよね。体は大丈夫かな。
教諭：はい、毎日5時間は寝ていますから大丈夫です。

教職員の勤務時間や休暇等については、労働基準法や条例によって定められています。

1年間のそれぞれの日は、「週休日」と、「勤務を要する日」のいずれかに振り分けられます。「週休日」は勤務時間が割り振られていない日であり、教職員の場合には日曜日及び土曜日が休日とされています。また「勤務を要する日」とは、週休日以外の日、すなわち勤務時間が割り振られている日のことをいいます。また、「週休日」とは別に、勤務を要する日の中に、年末年始や祝日法

による休日があります。

教職員がいつ、どのような時間帯で勤務するのかを定めることを「勤務時間の割振り」といい、これによって割り振られた勤務時間が「正規の勤務時間」となります。

神奈川県を例にすると、教職員の1週間の勤務時間は4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分となっています。また、１日の勤務時間は8時30分から17時までというのが一般的で、この時間の中で45分間の休憩時間をとっています。つまり7時間45分が正規の勤務時間となっています。

正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられることを時間外勤務といいます。しかし、教員に時間外勤務手当（いわゆる残業手当）はありません。教職調整額という形で支払われます。

また、週休日や休日の正規勤務時間に勤務を命ぜられることを休日勤務といいます。休日勤務を命ずる場合には、あらかじめ「勤務時間の割振り」によって勤務時間を割り振っておく方法と、週休日や休日（以下、週休日等という）を規則に定められた期間内において他の勤務日に振り替え、当該勤務日を週休日等に変更する「振替」という方法があります。

さて、学校現場の実態はどうでしょうか。事例の教頭と教諭の会話からもわかるように、教諭はこの日、朝7時30分から夜22時30分まで学校にいたわけですから、15時間も勤務していたわけです。休憩時間を除いたとしても正規の勤務時間の倍近く勤務をしていたことになります。中学校の教員であれば、朝と放課後に部活動指導がありますので、ほとんど毎日が長時間の勤務となっているのが実態です。

勤務時間が長時間に及ぶということは、教員の心身にも悪い影響を与えています。教育委員会では、健康診断で身体の健康とメンタルヘルスのチェックを行うことを推奨し、教員の病気休職者を減らす取り組みをしています。