

記念講演「若手教員を育てる—教師の学習と成長」

白梅学園大学教授・中央教育審議会委員

無藤 隆 氏

「若手と先輩のチーム」で育てるしくみを

まず、初任の段階、最初の5年ぐらいの課題及び提案を申し上げたい。

1つは、学部を修了したばかりの4月できちんとした専門家であるという期待は、無理だろうということです。4月すぐに担任をもたせてうまくいくはずがない。学級崩壊しないのは運がいいだけであって、混乱するのは当たり前です。予算的には無理でしょうけれど、初任に担任を持たせること自体が間違っている。副担任等にして、十分先輩について学ぶ。それが当たり前だと思います。いかなる企業でも4月最初からお得意様の営業活動などをさせないはずで、きちんとした研修を企業の中で行い、しかも最初の1年間は基本的に先輩についてまわる。だから、私は、日本の教員養成は根本的に間違っていると思います。

しかし、それを教職大学院でカバーできるかという、基本的には無理だと思います。なぜならば、一人前の専門家は現場で学ぶ以外に養成しようがない。大学でそれを百パーセントきちんと行うことは無理です。大学は、その基盤をつくることであって、基盤が実際の授業の中で生きるには少なくとも1年や2年の現場経験が必要です。もちろん、教職大学院制度のもとで1年間の教育実習をするのは実際1年間現場に初任として務めるのと似たようなものですから、それはあり得るかもしれませんが、そうでない限りは無理だと思います。

教職課程というのは元々無理を強いられていて、それを維持していることが今、混乱を招いている。そろそろ無理はやめて「卒業時はこの程度である。その後の1年2年でこれくらいにもっていく」というシステムをリアルに作ったほうがいいと思います。具体的には、「初任者が5年、10年たって一人前になるプロセスの中で、最初の1年、2年をどういう形にするか」というシステム作りです。

大学側として、そう無責任なことを言うつもりはありません。例えば、教職教育開発センターのように教育委員会とともに協力しながら若手教員の研修、育成に努力すべきです。大学教育が4年間、修士課程を入れた6年間で完了して、あとは現場にお任せする、ということも間違っています。継続教育は大学の責任の一部です。今以上に大学側が、あるいは大学教員のおのおのが現場と協力し、また現場と教育委員会が協力しながら若手教員のさらなる研修の仕組みを作り上げていくべきだと考えます。

ということは、実務経験とか研修が「授業」、「教育」に不可欠である。つまり、授業というものは「パフォーマンス」なんです。パフォーマンスであり身体的なものです。身体的な技を現場以外で学ぶことは不可能です。まして、現場は算数や国語を教えているだけではない。そこで一遍にいろいろなことが起きる。従って、教師が混乱するのは当たり前

前です。ですから、若手教員を若手教員と先輩教員のチームの中で育てるしくみを学校の中で用意していくべきです。

若手教員に任せきりにして、悪い条件が重なれば混乱が起こるのは当たり前です。ですから、若手教員と先輩教員のチームを作ることが必要です。

最初の配属校が重要

若手教員と先輩教員の同僚的関係をどう作るかですが、これが実際にはなかなか難しい。一つは先輩、先達者として指導できるレベルの人がどれくらいいるか、という問題があります。首都圏の小学校をみると、特に 30 代、40 代の教員がかなり少ないので、指導力のある教員が十分育っていない。先輩教員が十分指導助言的役割を果たせないなら、他の人間あるいは研究者を含めてどうサポートしていくかが課題になると思います。

それは単に授業のやり方を指導してもらっただけでなく、最初の 1・2・3 年ぐらいの間に、いい学校に入れるかどうか。また、いい先輩や同僚に出会えるか、いい指導者に会えるか、といったことが大事な気がします。私は常々「インプリンティングが起こるから」と言うのですが、やはり研究校で皆ががんばっている学校に初任で入ると、そういうものだと思います。一方で、4 時過ぎるとどんどん先生がいなくなってしまって、勉強会どころではないという学校もあるようです。

生活科が導入された時、生活科の授業案、単元案を作ろうと 2 年間、ある小学校の先生とすべての単元を検討したことがあるのです。中単元、小単元の授業案を先生が作り、それを一緒に議論して、実際の授業を見て反省する。学年 3 クラス合同が基本でした。1 クラスはその頃 40 代の中堅、あと 2 つのクラスは、1 年目、2 年目の若い先生です。私と院生を入れて 5 人で勉強会をしました。私にとっても非常に実りのある研究だったのですが、実はその時若手だった方が、10 年後に生活科の講師として私を呼んでくれたのです。東京都の中でも中堅レベルの人に育っていました。その時「初任で入った小学校で実践研究を行う経験を 2 年間積んだのは相当勉強になった」と。やはり、最初にどういう学校に行くのかは非常に大事な気がします。

もう一つは管理職の問題です。管理職もいろいろな仕事はありますが、授業指導も一応あるわけです。やはり管理職が授業の指導を行えるとか、見識をもった人が管理職になっていく。また、授業について一緒に議論する雰囲気为学校の中に作っていく必要があると思うわけです。

授業案はまず真似してみる

次に提案したいのは、初任の先生方に対して「先輩について学びなさい、見様見真似だ」と言うことと共に、単元案、授業案のデータベースを提供したほうがよいのではないかと

ということです。横浜市では「横浜市版学習指導要領」なるものを作っています。文科省の指導要領に横浜市が採用している教科書の流れを組み合わせながら、具体的な単元案まで入った指導計画へとつなげるものです。現場の工夫を縛って邪魔という意見もあるかもしれませんが、少なくとも初任の人たちにとってプラスだと思います。遠慮なく真似をしたらいい。そして、その真似をしたもので授業してみて、具合が悪ければ変えていく。そうすれば、何かオリジナルなことも出てくるかもしれない。

大体、小学校の教師が8教科や「総合的な学習の時間」をやりながら、すべて工夫しろというのは無理というものです。「算数のこの単元の授業を考えてみよう」くらいでいい。あとは真似でも構わないはず。附属校の先生だって、教科の専門があるから工夫できるのであって、すべての授業でいい工夫なんて日頃からやっているわけではないし、それは無理です。ですから、是非データベース提供を、特に教育委員会がやったらいい。

私は複数の授業案、単元案が提示されることがいいと思います。ゆくゆくは、例えば、「かさじぞう」という単元があって、ポンとボタンを押すと、「かさじぞう」の単元案、授業案がデータベースから10個ぐらい出てくるようにしてほしい。そんなものを自分の授業案として出すのはおかしいという意見もあるでしょう。でも、20代の先生たちが授業案を出していても、たぶん半数以上は真似です。実際には市販の授業案が出回っているはずですから。授業案のテキストもあるし、インターネットもあるし、教科書会社も提供している。どこまでが、その先生の工夫で、どこまでが真似したものか、なかなか見分けにくいですが、もっと堂々と真似したらいい。そして、授業案にも「こういう授業案を使ってやっています」と書けばいい。昔はよく教科書会社の指導書を使うなんて恥だという意見があったようですが、恥でもなんでもなし。堂々と使えばいいと思うのです。教科書会社の指導書はそれなりによくできております。良くないところは変えればいいだけです。白紙から新しいものを工夫するというのをベテランの先生はともかくとして、若手の5年程度の人たちに期待すること自体が間違いだと思います。

勤務時間内で校務処理できる体制を

さて、その上で、中堅レベル教員についてです。中堅ということに明確な定義は持っていませんが、一通り業務になれたぐらいの段階です。10年ぐらいからか、5年ぐらいからいいうのかわかりませんが、一通り学校の様子がわかっているぐらいというのを今、仮に中堅と呼んでおきます。特に最近では東京都なども小学校が急速に若返ってきて、たぶん小学校教員の半数ぐらいが20代という学校も出てきていると思います。少し前は40代でも中堅と呼んでいたような気がするのに、今や20代後半で中堅で主任になるという時代です。そうすると、教員としての業務をこなす、その上でいかに専門性の向上を図るかが問題になる。そのへんに教師として伸びるか伸びないかの分かれ道が来ると思うのです。

私は、教師の多忙性は深刻な問題だと思うので、例えば教職員定数改善については大いに

賛成なのですが、多少定数改善できたからといって、多忙さが一気に消えることはない。つまり、多忙さの問題は、一つは校務の効率化をどうするかという問題です。今日はそこまでは話せませんが、例えばすべての小学校において、教師1人あたりPC1台にしてLANでつなぎ、会計処理はそこでい教師は現金を一切扱わないとか。そういう事務処理の基本を教育委員会がまず実施すべきです。教師に給食費の回収をさせるような状況で授業を良くするというのは無理な話だと思う。もっと教師が授業に集中できる体制をしっかり作ったほうがいい。もちろん授業に関しても、いろいろな仕事があります。どういうサポート体制を作るかは一つ問題です。

専門性は勤務時間内だけでは向上しない

その一方で、教師の多忙さは文科省の調査でも明らかにありますが、非常に個人差が大きい。もちろん、育児中の女性教員がなかなかできないのは仕方がないですが、そういうことを別にしても非常に個人差が大きい。ですから、非常にがんばって効率よく仕事しているのになおかつ非常に忙しい人たちもいる。それについてどう考えるか。

専門性の向上という視点で見れば、本来的には8時間勤務に納まらないものだと思う。専門性の向上に関わる自己研修の一部は勤務時間内にやったらいいのですけれど、その多くを勤務時間内にやれというのは無理だし、世の中の専門職というのはそういうものではない。そういう時に自分を引き合いに出すのはずるい感じもあるのですが、少なくとも私のところの現職の院生は皆忙しいし、大学教員で12時間以上働くのは当たり前で、5時、6時に仕事が終わる大学教員なんていないわけです。土日だって働くのは大学教員にとっては当たり前です。もちろんたまに週日に休むこともありますけれど。ですから、大学教員にとっては特に休日という概念はないのです。休日は学会に行ったり、こういうシンポジウムを開催する日で、夜は夜で仕事しているわけです。そんなことは当たり前です。

「大学教員のように小学校教員をみなすな、小学校教員は勤務時間内にやっているんだ」とおっしゃる方がいるのですが、そういう人は専門家にならないでほしい。時間を切り売りするだけの専門家はいない。ですから、勤務時間の中ですべきことはしたほうがいいのだけれど、それ以外のところ、例えば土曜日などを研修、勉強に使うのは当然のことです。私の信頼する小学校の先生たちは大勢いらっしゃいますけれど、そういう人たちは皆、土曜日の夜だろうと、こういう会があれば来て勉強しているわけです。教師というもの、あるいは専門家というものは日常業務の効率を上げながら勉強、研修をするものです。

悩みを相談できる仲間や勉強会が必要

それと同時に日頃、いろいろな問題意識や悩みを話す仲間、研究者の会が必要でしょう。私の印象あるいは教育社会学の分野でもいわれていますが、20年前、30年前を比べて教師

たちのインフォーマルな勉強の会が随分減ったのではないか。それから、昔からある「なんとか会」が高齢化していますね。20年前と同じメンバーが勉強会をしている。なかなかそこに20代、30代の人たちが入ってこない。すべて公の研修によって専門性を向上させていくというわけにはいかない。やはり、自分たちの仲間、例えば理科とか社会科の研究グループとか、何とか先生を囲む会とか、そういうものをきちんと作り、情報を得るといふこともありますし、また指導してもらうことがあってもいい。

私の会も30人ぐらいいますが、皆なかなか忙しくて実際はひと月、ふた月に一回で10人も来ません。でも、メールでの連絡はいろいろあります。同時に率直なところで仲間たちと話せる必要があります。「うまくいかない」という悩みまで含めて相談するというのは、学校の中でなかなかできない場合もあります。そのあたりをどうしていくか。

優れた授業でポイントを学ぶ

さらに、優れた授業も見してほしい。この10年ぐらいで出張費が削られたり、授業を休めないこともあるのですが、授業公開の参加人数が減ったと思うのです。お茶大附属や筑波大附属は相変わらず多いのかもしれませんが、いろいろなところで良い授業を見る機会は必ずしも多くないような気がします。もちろん、同じ地域の研究指定校を見に行くのはあるのですが、もっと多様な授業、さまざまな授業を見て、そういう授業の在り方もあるのか、ということを知ったほうがいいのではないか。

特に、私は附属小学校に関わる人が多いのですが、附属校あるいはそれに準ずる学校などは非常に大胆な試みをしています。それを普通の公立小学校が真似るのがいいかは別ですが、そういう授業のありようもある、ということを知ることが授業の可能性を考える上で大事だと思います。

また、見るだけではなくて、授業の見どころについて、先輩と話し合う、理解していくことが大切です。授業をよく分かっている人と後で話してみると、「あそこあの子の発言を拾うことが大事だったのではないか」とか、「この教材においてはあそこがポイントだから、そこに関わる子どもの発言がつぶやきとしてあった、あれが良かった」とか。授業の節目みたいなものを考えてみる。それはボーッと見ているとわからないわけです。私もベテランの先生や、私より経験のある授業研究者に教えてもらい、だんだんわかってきたことが多いので、そういう経験を若い先生や中堅の先生はもうちょっとできるといいのではないか。同時にすべての授業には必ずいいところもあるがヘマをしているところもあるわけで、そういう授業の多様性が見えるといい。

それは、校内の授業研究の時のポイントでもあります。授業研究、つまり自分の授業を同僚、あるいは外の人に見てもらう。その授業について振り返る機会を年に一回は必ずもつ、それを原則にしている小学校は増えてきましたが、まだ全国的ではないと思いますので、やはりそこが大事です。また、単に校内の同僚に見てもらうだけでなく、助言者に外部か

ら来てもらうと視野が広がると思います。コメントもおおざなりにやるのではなく、厳しいものを含めて、いかに逃げないでやっていくか、ということが必要だと思います。特にベテランの先生に対しても厳しいコメントはいくものであるということを若いうちに知ることが大事です。

授業後、褒めるコメントがどれくらい多いかは、学校の伝統によって違うものです。良いところはほめてもらったほうがいいですが、同時に問題点についても指摘されたほうがいい。やはり地域風土があるようですが、そばで聞いていてもハラハラするようなどころもあります。もっとも後の飲み会では仲良くしていました。それは一つの風土ですので、公立の小学校などでいきなり同じようにしたら皆めげて嫌になりますから、やり方は様々です。

若手、中堅ですごく良い授業というのはないわけです。だけれど、授業公開して、いろいろな状況において、次の年にはもうちょっと良くなっているということがあればいいわけです。

授業を「可能性の束」ととらえる

授業を良くしていく時のポイントですが、「授業を可能性の束としてとらえる」ことです。授業の良い悪いではなく、授業にはいろいろな手立てがある。あの時にああいう発問をすればいいのか、あるいは別の発問をすればいいのか、定番としてはAという発問だがBという発問もあるかもしれない。つまり、そういう様々な手立ての可能性が見えてくることが大事だと思う。

途中で授業案、単元案のデータベースが必要だと申し上げましたが、それについても私は特定の教材に対し、複数の案があることが非常に大事だと思います。それは特定の指導の仕方が決定的ではなく、それが一つのやり方としてある。しかし、別のやり方もある。あるいは、一つの授業案が定番としてあっても実際に授業の中で、子どもがどういう発言をするのか、それはたまたま起こることですから思いがけないこともある。そうしたらそれを生かしていく、そうすれば授業の流れは変わるわけです。ですから、一つの教える手立てが絶対ではなく、常に他の手立ての可能性が考えられます。百パーセント、どんな場合にも良い手立てが決まっているわけではなくて、場合によって、他の条件なら他のやり方が良いのかもしれない。つまり、一つこういう発問があり、こういう受け止め方があったという時に、他の手立て、発問、また子どもの発言の受けとめ方が様々に考えられる。いくつもの手立ての代替策が考えられる可能性、それが「熟達」ということではないだろうかと思います。

指導教員の育成研究は大学の重要課題

最後に指導レベル教員の問題です。今、「指導レベルの先生をどう育てるか」ではなくて、「若手教員を育てる時に、指導レベルの先生方がそれぞれの学校にしかるべくいて、その先生たちが若手教員とチームを組みながら指導助言し、また真似してもらえるような授業の見本を示していく」。そういうことが成り立たなければ、実際には機能しない。すべてを校長が、指導主事が、あるいは大学研究者が指導すればいいということではない。そういう意味で指導レベルの教員の育成というのは、若手教員の育成にとっても大きな課題と思います。

一つは、指導レベルに入っていく時に、授業そのものから少し離れていることが大事になってくるだろうと思います。授業から離れるというのは、「関係のない勉強をしなさい」というのもいいのですが、例えば、もう少し国語教育の本質という大袈裟ですが、そういうものを考えてみるということができるでしょう。

特に国語という教科についてよく思うのですが、例えば教科書が改訂されます。そこで例えば、「かさじぞう」がなくなる。「大造じいさんとがん」がなくなるとする。そうすると、その単元で工夫する人たちの商売が消えるということです。『国語教育』とか雑誌の何分の一かに出ている論文が無意味になります。算数だと、「来年から足し算やりません」ということはない。国語というのはきわめて教材依存型で、教科書依存型です。どこにどういう教材があるか次第になる。従って、教科書で特定の教材をどう扱っているかに即して指導案を考えるものです。そうすると、授業に即していくということは、特定の教科書や教材等にくっつき過ぎていくのです。だけど、「かさじぞう」がなくなっても、国語という教科で何を教えるか、国語において物語文はどのような扱いをすべきなのか自体についての議論が十分ある。例えば、大学の教育学部で国語教育の専門家が議論して考えていることです。つまり、私はそこに教育学の学問としての意義を見えています。

一方で、授業の細部にこだわって検討する意味もある。実は、吉崎先生と私の共通部分は授業の細かい研究にあります。カリキュラムそのものではなく、授業をビデオにと撮って細かく分析する。ここで先生がこう言ったら、子どもがこうしてああしてみたいな話を延々とする。通常の校内の授業分析よりはるかに細かいです。カリキュラムにつながらないぐらい細かいという問題点はあるのですが、一方で意味もあると思います。

以前、長期派遣で一年間指導した方に附属小学校の授業をビデオにとって、ビデオ分析してもらったんです。最初は普段の分析のつもりで、1時間もあればメモをとれると思っているのですが、ビデオを見直すと、いろいろなことが起きているわけです。その一言一句を書かせるわけです。それは短くても5、6時間かかって、下手するとその2倍以上かかるわけですけど、そこで見えてくるのは、今いったように「授業にはいろいろなことが起きている」ということです。

先生には見えていないこともたくさんある。子どもが学んでいるようで学んでいない時もあるし、そっぽ向いていても学んでいる時もある。そういうことも結構意味があるような気もしています。

ということで、授業をやたら細かく改めて見直す研究もあるし、先ほど申し上げたように、そもそも授業とは何か、国語教育とは何かを俯瞰することもあるかと思うのです。

その一方で、特定のクラスにおける特定の教科における授業と同時に学校全体という視点も必要です。「授業力」という言い方に対し、「学校力」という言い方も増えてきましたが、学校としてのあり方です。それは個別の授業の改善の在り方とは少し違う面がある。特に管理職なり、管理レベルで大事な視点です。こういう視点もリーダー層においては持つ必要があると思うのです。

例えば大学院等において指導レベルの教員の育成を行う必要があるのではないかと。私どもの大学でやっている夜間大学院というのもその一つです。従来からある1年間の長期派遣制度もある。少なくとも1年間、あるいはそれ以上にわたって現場を離れてもう一度見直して考えるという機会に意味があると思います。もちろんこういう公開講座等で考えていく機会も必要です。

比較的初任の教師に必要なスキルというのは大学の教員養成で随分検討されてきたと思いますが、指導教員として必要な資質能力をどういうものとしてどこまで育てていくかは、もう少し大学側として考える必要がある。例えば、教職大学院における、いわゆるストレートマスターではなくて、現職10年、20年経った人を指導レベルとして育成する場合とか、私どもの夜間大学院の場合とか、あるいはこういう教職開発センターの研修の在り方としても大事です。指導教員として必要な資質能力として、是非、若手教員とチームを組んで同僚として学校を良くしていくという課題をいれていただければと思います。