

記念シンポジウム「若手教員を指導する指導教員(メンター)の役割と課題」

オーガナイザー：吉崎静夫（教職教育開発センター所長）

シンポジスト：酒井 朗(大妻女子大学教授)

：富士道 正尋（東京都教職員研修センター授業力向上課長）

：岩田 悟（横浜市立笠間小学校 拠点校指導教員）

：中西 茂（読売新聞東京本社調査研究本部研究員）

若手教員の役割がまったく変わる

【吉崎静夫・教職教育開発センター所長】

無藤隆教授のご講演を受けまして、後半は記念シンポジウム「若手教員を指導する指導教員（メンター）の役割と課題」を開かせていただきます。

まず、私のほうから、なぜこのシンポジウムを設定したのかをお話させていただきます。今、大量のベテラン教員の退職を迎えており、学校の状況はまったく変わってきております。小学校が変わり中学校へと移っていきます。例えば、新規採用数ですが、東京都の小・中・高校は、2000人以上の採用がずっと続いております。おそらく、東京都の小学校では数年後は20代・30代の先生と管理職という極端な時代を迎えます。川崎市、横浜市も同じで、その後千葉県、埼玉県などもそうなりますし、この傾向は地方にどんどん移っていきます。そうしますと、若手教員の実践力が大きな影響力をもつようになってくる。もう、「若手」だからと待ってられない。しかし、先ほどの講演のお話のように若手はそんなに簡単に育つか。

つまり、学校における若手教員の役割がまったく変わるということです。20代後半で中堅以上の役割を担わされることになります。しかし、教師が専門職として成長するには長い時間がかかるのは当たり前のことです。簡単に育つとは思えません。

では、どうやって育てるのか。教師が「自分の実践から学ぶ」、それから「他人の実践から学ぶ」と両面あると思います。その時にメンターやベテランの先生の指導を受けながら、また、学校外でいろいろな先輩方の指導を受けながら育つということもあります。それから大学教員などが研究指導に入る場合もあります。

ところで、「同僚と一緒に学ぶ」というのは、日本のいわゆる「レッスンスタディ」といわれるものです。世界でも注目されているのは「レッスンスタディ」、つまり「研究授業」です。そこでは共同で授業案を作り、授業を互いにビデオ、あるいは直接見て、その後お互いに検討して授業改善をする。このやり方が今、世界が最も注目しているわけです。これが実際行われているのかどうか。逆に本家の日本では衰退しているのではないかと、ともいわれています。それから、「自分一人」学ぶことも当然専門家ですからあると思います。

教師は授業を通して専門家になる

そこで、その時の枠組みなのですが、私はこのように考えています。いろいろな側面はありますが、一番は授業であります。学級経営もありますが、基本的に授業を通して教師は専門家になっていく。その時に、一つは授業をどうデザインするかです。よく「設計」といわれましたが、「デザイン」という考え方がとても重要です。自分の考えをもって、授業を作りかえていくという発想をもたないと、「習得、活用、探究」という新しい学習サイクルにもとづく授業は作れないと思っています。

そして、「リフレクション」です。教師が成長するためには「振り返り」が必要です。どう振り返って自分なりの実践の知識・技能をつけていくのかが実践上の課題となります。

それから、「ルーチン」という授業を秩序立てるためのやり方が大切です。

さらに3つの側面としてあるのが、「信念」、「知識」、「技術」です。簡単に言いますと、自分なりの「授業観」、「子ども観」、「教材観」、「指導観」をどうもつのか、教師としての専門職の知識はどういうものとして成立していたのか、アメリカはこれを中心に専門性を作ってきました。それから授業技術といわれているものがあります。

どのように若い教師は育っていきけるのか。それぞれの立場からお話しただけると思いますが。では早速、酒井先生からお話しただきたいと思えます。

日本の教師は役割が非常に多い

【酒井朗・大妻女子大学教授】

私は最初の研究が初任者の研修を日米で比較するというプロジェクトから入りました。最近、子どもの学校への不適応とか、その延長上で教師の多忙とか、しんどさということにも関わっていますが、今日は最初の研究内容をもとに若手教員の実践力向上における指導教員の役割についてお話しします。

今、小学校に伺いますと本当に若い先生が多い。教育実習に見まわりに行き、実習生が多いなあと見ていたら皆現場の先生だった、ということがありました。そういった中で、学校を維持していかなければならぬのが現状だと思います。

私は、そもそも日本の学校において実践力とは何なのか、日本の学校組織の中で指導教員（メンター）がどのように機能するのか、といったことをお話しします。

日本の教師の職務内容やとりまく状況について考えていきたいと思えます。まず、日本の先生は非常に役割が多い。さきほど吉崎先生が中心は授業だとおっしゃいましたが、日米を比較しますと、日本の先生は授業以外の役割があまりに多い。特に小学校では全科です。私の指導している学生が「養成塾」でお世話になっているのですが、一回目の授業が国語で、二回目は音楽でした。低学年の音楽で楽しく歌わせる一方で国語をやり、次は算

数と、そうしたさまざまな教科を担当しなければいけない。さらに、総合的な学習の時間のような非常に教師の創意工夫なり、地域との連携が求められる活動が増えている状況です。

それから、日本の一つの特徴は特別活動の領域でして、豊かといえば豊かですが、先生は非常に忙しい。2学期ですと、特別活動の行事をどう運営していくのかというプログラムを学んでいだけで精いっぱいだと思います。それから、もう一つは生徒指導領域ですね。清掃指導とか給食指導とか、およそあらゆる領域が指導ということで、先生方が携わらなければならない。そうしますと、学校に着いてから子どもたちが帰るまでずっと働いていらっしやる。企業の方には「お昼休みがないんですね」とちょっと驚かれます。

一方で学級担任として、他方で組織の一員として働く。今非常に難しいのは保護者とのコミュニケーションです。若手、特に20代の教員が40代の保護者の方と対等に子どもの指導について話し合うという局面におかれる。その一方では組織の一員として、学年の動き、校務分掌、それからさまざまな事務作業が増えているとアンケートの結果でも出ている。そうしたところをそれぞれの若手教員も担うわけですね。

なおかつ、ここからがアメリカと違うところですが、基本的に「コミュニケーション力」で子どもたちと、あるいは保護者とのやりとりをしていく。保護者とのやりとりはどこでも「コミュニケーション力」かもしれませんが。しかし、子どもたちの前に立ったときに、アメリカの先生は管理のルールをまず作る。それから、権威を保つことがすごく大事なのですが、そういう教師と子どもの関係を作る条件づけみたいところが日本の学校では弱く、その代わりにコミュニケーションでいこうとする。そうすると、パフォーマンスが非常に重要な仕事になっている。学校内の様々な活動を担い、各領域の指導の力量、人間関係力、コミュニケーション力が強く求められる。今、本当に研修等でコミュニケーション力が求められます。採用時にもそういう面接がいろいろ課されておりますけれども、おそらくそれは日本的な学校の運営のあり方に即して、こういう実践力が求められているという事情があるのだと思います。それは、良い悪いではなく、今そういうところにあるということが大事だと思います。

「クラスマネジメント」というアメリカの考え方があるのですが、それをみると、先ほども言いましたように「クラスルールをいかに作るか」というところからテキストが入っていくんですね。日本は「いかに、子どもと信頼関係を築くか」というところから始まります。そこに難しさの違いというのがあるのだと思います。

それから、これは日米とも同じですが、最初の日から教壇に立つわけですね。無藤先生もおっしゃったように最初の一年目で初任者にベテランと同じように責任をもたせるというのはそうそうないと思います。それを日本では伝統的に課してきた。しかもクラスには30人なり、40人の子どもがいる。子どもの数も多く、その背後には保護者がいるところで仕事している。先生が「若いから」というのもなかなか通用しなくなっているとも聞きますし、担任業務について一人で抱え込みがちで、なかなか他の先生に相談できないと

いう事も多々聞きます。

しかし、もう一方で日本の大きな特徴というか、良いところは、教室の中では一人なのですが、職員室があることで、同僚性が組織的に空間的に確保されていることだと思います。学年集団、あるいは校務分掌などを通じて学んでいく機会もある。アメリカの研究の中でよくいわれるのは「教員の孤立」という問題なのです。isolation といいます。日本には職員室があることで、この部分が軽減される。本当に、アメリカの先生は学校にいくと、自分のメールボックスを見て、まっすぐ教室に行って、そこに自分のロッカーがあるので。ですから、一日、下手をすると隣の教室の先生ぐらいしか会わない。そして、そのまま帰ってしまうというルーティンの中で働いている部分があります。そういう意味では、日本は組織というのが強い。しかも学校行事などは、学校全体で運営していく。ただ勤務校の移動が非常に頻繁だということが問題だとは思いますが。

メンターはもっと直接アドバイスを

ここからが今日の本題です。こうした中で指導教員（メンター）に期待される役割ですが、初任者には多様な指導領域があるので、なんらかの物理的なサポートというか、先ほど無藤先生から「授業案を公開する」という話がありましたが、やはり課題克服のための具体的支援が必要なのではないか。それについて指導教員がうまく支援していただくとありがたい、というのが一つです。

それから、アメリカと比べると孤立しないといいながらも、やはり孤立しがちなのです。特に若い先生は孤立しがちです。そこを心理的にサポートしていただくと大変ありがたい。コーチングという概念だと思いますが、成長して自分自身を自己評価しろといわれますが、自己評価するのに他者の目が入りにくい空間で仕事されているわけですね。で、そこを実感していくために、いろいろなコメントを与えていただきたい。

組織の中に指導の先生と管理職あるいは校内の指導教員の先生方がいらっしゃいます。アメリカの場合は空間的に孤立しているので、そこにメンターが入ると、1対1の関係の中で完結してしまいがちなのですが、日本はメンターがいて、校内にいろいろな先輩がいて、指導教員がいて、管理職がいて、といろいろな関係がある。拠点校の指導の先生がおっしゃることと、内部で指摘されることと、ずれるのですね。そこで、「どちらに従ったらよいのか、どうしたらよいでしょうか」というのを聞いたことがあります。そこが難しいことですが、先生方でなんとかしてくれないか、と若手の立場からは思います。

それから、最初のプロジェクトの時に聞いた言葉なのですが、一人前だからと指導の先生が若手になかなか直接アドバイスしてくださらないんですね。そこは、今の状況を考えますと、もう少し支援的に入っていただけないか。それから指導教員と学校組織との関係について、指導教員のほうでお考えいただけないか、ということを考えております。以上、まずは職務内容についてご説明いたしました。

都の採用者数は10年間で約7倍

【富士道正尋・東京都教職員研修センター授業力向上課長】

東京都の若手の採用の状況を含めながら対応をお話いたします。なお、所属しております授業力向上課という課ですが、実際には初任者研修、そして10年経験者研修という悉皆の法令で決められた研修と、都が進めている「東京教師道場」という5年目から10年目までの若い先生方の授業力に特化した研修を実施しています。

では、最初に東京都の若手教員の現状ですけれども、ご覧の通り、平成11年は、まだまだ採用が少なかった頃ですが、小・中学校で採用数は405名だったものが昨年度の最終的な数字では2797名と、約7倍の増加です。この10年間に約7倍の教員が採用されています。都立学校についてもほぼ倍増という状況があるわけです。

実際、小学校ですと、昨年度のデータで全ての学校に初任者は平均1.7人入っています。それから特別支援学校、都立の場合は教員数がとても多いのですが昨年は、ある特別支援学校1校で13人の初任者が入っています。他のある特別支援学校は同じく13人プラス昨年度初任者研修を受けなかったため今年受ける教員とで、ある時期に18人がセンターへ出張してしまうというようなことがありました。どうにかならないかということで、昨年からは都立学校の教職員研修センターにおける研修については、同じメニューを火曜日コースと金曜日コースで行って凌いでいるという現状がございます。

若手教員が大量に入ってくるわけですけれども、資料の上から3つ目のところ、「初任者の資質・能力差への対応と育成」についてですが、東京都の場合は、学部卒の教員以外にも講師経験者、社会人卒で入ってくる教員、そして「教師養成塾」という東京都独自で実施している大学4年生から養成する卒で入ってくる教員、さらに今年からストレートマスターが入っています。したがって、同じ初任者といいながらさまざまな履歴、そして、経験の差がある者が学校に入っています。そういう者に対して、どう対応していったらいいのか。

そして4つ目ですが、「2，3年目から校内の重要な役割を担当」と書きました。これもあるケースですが、例えば若い男の先生が入ってきました。体育主任をやります。すると小さな小学校ですと、3，4年目になると、その若い男の先生が体育主任ですから、運動会を全部仕切るわけですね。つまりそうすると、「あの人は若手だから」ではなく、学校全体のマネジメントをしながら学校の先生方を指導して指揮をする。そういうことが通常になりつつある。昔のように「若い先生が数年ぶりに入ってきましたね」とベテランの先生がしっかり指導でき時代ではなくなってきた。そういうことが課題になってまいりました。

初任研を再編して3年間で若手育成

そこで東京都は「東京都若手教員育成研修」と名付けたのですが、いわゆるこれまでの教特法 23 条で規定している「初任者研修」プラス「2 年次、3 年次研修」を系統的に体系づけ、3 年間でしっかり積み上げをして必要最低限の力量を身につける、という研修体系を昨年検討してまいりました。この 4 月から、すべての都立学校、そして区市町村立小・中学校において実施しております。

これは、初任者研修の 1 年目の研修を 3 年間に分割して行うものではございません。初任者研修はあくまで 1 年で行うものですので、それはそれでいながら、2 年目、3 年目にはそれと連携を図りながら体系づけをしてきた。

さらに、こういう形で内容も改訂しております。例えば、1 年次の研修、これは教特法 23 条で決められた初任者研修でありますけれども、今までは校内で 300 時間行っていたのを 180 時間にしました。また、これまでは宿泊研修も含めて教育センター等で行う校外の研修は 25 日間でしたが、これを 16 日間に。センター通所で行う研修は 10 回、10 日間にしました。8 月と 3 月を行わず、毎月 1 回、学校を出ればよいという形にしました。「若手教員が本当に子供に向かい合わなくてはいけないのに、研修、研修と学校を出てしまう」と、校長からの指摘もありまして、こうした形にしています。なお、2 年次、3 年次は校内で 30 時間、校外で半日の研修を 3 回、うち 1 回は夏季休業中に行います。

では、初任者研修の 300 時間ですが、内容は国が例示しています。実際には基礎的素養から始まりまして学級経営、教科指導等、最後は生活指導、進路指導という項目がございます。これを徹底的に見直しました。例えば、基礎的素養の例示には「聞き方」という項目で 1 時間～2 時間、そして「話し方」という項目で 1 時間～2 時間、「書き方」で 1 時間～2 時間というのがある。これらは、「聞く、話す、書く」で 1 コマにできないか。「発問・指名」で 3 時間～4 時間、「板書」で 3 時間～4 時間という設定を、「発問・指名」も「板書」も 1 回できちんと身につけられないかと、削減ではなく再編成をしました。

また、研修内容を大きく「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・組織貢献力」に再編しました。この 4 つのカテゴリーは東京都が平成 20 年に「東京都教員人材育成方針」の中で、教員が身につけるべき 4 つの力として、示したものです。それらのカテゴリーにこの 300 時間の内容を再編成した。その結果、180 時間でも十分これはできるということで、やってまいりました。

そして、これは研修の特徴ですが、年間の「研修シラバス」、いわゆる研修の中身の詳細な計画を示しました。今日、現物をお持ちしましたが、こういう形で中にディスクが入っておりまして、すべての区市町村教育委員会、そして小・中・高校に一部ずつ配布しました。

これは各月の研修モデルが提示されておりますし、さらに学校の実情に応じた研修も作ることが可能です。また、これまで最終的に 3 月に副校長が電卓をたたいて、何時間、何をやったか報告をまとめていましたが、そういう事務的な負担軽減化し、なくし、すべて自動集計化できるようにソフトを開発しました。

さらにもう一つの特徴ですが、「自己診断ソフト」というのを作りました。これまでの初任研では「やらせっぱなし」という傾向がございました。とにかくメニューをやって終わり。そうではなくて年間2回ですが7月と1月に、自分のどこが伸びているのか、弱いのかというのを客観的に見させる自己評価ではなく自己診断なのです。これを指導教員と一緒に見て、内容、結果をプロファイルでシート化しまして3年間保存します。つまり3年間の中でどのような成長があったのか見取りができる。さらに自分自身の研修課題を明確にしながらいかに生かせる、こういうものを作成しました。

これは、実際の例ですが、小学校用です。4つのカテゴリーごとにジャンルがございまして、ミニマム（到達）の目標が書いてあります。これは、実際には行動の具体例が書いてあります。「がんばっている」ということではありません。「何ができる」という具体的な行動です。これについて7月と1月に4段階（A～D）を自分で入れていきます。さらに7月、1月には、その中で1行ずつ、肯定的評価を入れていきます。全部入れていきますと、7月がブルー、1月がピンクなのですが、この部分が伸びている、この部分が伸びていないというのが作成されます。1年、2年、3年と見ながら自分の成長が分かって、さらに自分は何が伸びたのかを自分で書いていくわけですね。特に1月に伸びたものは、このまま最後の報告書に自動的にリンクしていきます。報告書にも自動で出てきまして、最終的には報告書は校長が所見を書くだけで終わりという形になります。

「初任者」といっても経験はさまざま

【岩田悟・横浜市笠間小学校拠点校指導教員】

先ほど、元校長とご紹介いただきました。私自身は今までの経験を生かして、子どもや教職員たちに何かできないかと思い、この仕事を引き受けました。

平成21年度、横浜市の小学校は660名採用しています。小・中・高・特別支援学校を入れると1000名、一つの市でそれだけの初任者がいます。レジュメの最初に経験年数3年未満とありますが、これは間違いで横浜市では経験年数5年未満の先生が約3分の1です。つまり、1万5、6千人の3分の1が5年未満の若い方です。ただ、実際の年齢は20代ばかりではありませんから、バランスはとれています。その人たちに対して、どう取り組んでいくかということです。

私が行っている学校は、知っている校長でしたので心よく受け入れてくれました。初任者も最初は構えていましたが、だんだん素直にわからないことは聞くようになりました。去年の初任者に聞いた時、「正直4、5月はわからないで緊張していました」と言っていたので、あまりプレッシャーにならないよう、子どもにも先生にもなるべくにこやかに対応するようにしています。

ところが、2年目、3年目、もっと年次の高い職員から「私達の時にはこういう制度で（指導員に）来てもらえなかったの、やっぱり来てほしい」という声はよく聞きます。

私がメンターチームに属することもありますので、「初任といわず、皆さんのお役に立てれば」と言っていますが、現実には時間がとれません。初任者に関わる中で2年次以降の人たちとも関わるようにもっていきます。ただ、今、2校2名ずつ4名と関わっていますが、なかなか仕事が忙しく、初任者には週1回、1日朝から晩まで指導に入っていますが、たった週1回というプラスマイナスもありますので、それ以外の若い方と関わるのは難しい現実があります。

去年は女性が3名で、男性が1名でした。今年は男女2名ずつです。年代も去年は40代が2人、20代が2人だったんですね。年度や学校によって違いますが、やはり、他府県で臨任などを長くやっている方もいらっしゃいますし、大学からすぐという方もいます。そのへんの対応に私も最初戸惑いましたが、なるべくその人の経験を生かすことにしています。

ただ、私たち指導教員の情報交換で時々出るのが、経験が豊かだとそれなりに固まっていますので、こちらが言ってもなかなか受け入れてもらえない。「私はこうやってきました」ということで、なかなか指導が入っていかないということも聞きます。経験が多いことが良い事ばかりではないという現実もあります。

さて、週1回ということですが、教科など偏りがないように、行く日は決まっていなくてもなるべく他の教科も見るようにしています。小学校ですので行事等で難しいことはありますが、広くいろいろなものを見るようにして偏りがないようにしています。私は、小学校研究指定が国語だったので、どうしても国語、国語とまわりから言われるのですが、そういうことがないようにしています。ただ、単元を見通しての指導となりますと、どうしても自分の好きなものが中心になるということで、他の音楽などになると専門の方、校内でベテランの方に任せることになります。週に1回というのも指導教員でよく話題になるのですが、週1回でも年間で多い方だと年間40回ぐらい、40日伺えるわけですから、1ヵ月以上指導できるということになる。指導法または取り扱う内容によってはかなり充実したものができます。

現実、1日、授業の反省ばかりやっていると、翌日からも授業が待っているわけですね。翌日の準備に私たちも関わらなくてはいけないということを最近、痛切に思います。というのは、ある若い人が「いっぱい、いっぱいです」という言葉をよく使います。聞いてみると、「来る仕事、来る仕事を消化しきれない。何をどうやったらいいかわからない」と、翌日の授業の準備すらできないという現実が見えてきました。そこで、本来私たちの仕事ではないのですが、「その日のノートやテストのマルつけを私がする。単元の見通しをつけてといてあげるから、教材をつくりなさい、資料を作りなさい」と。そういうことをしないとなかなかできないことも多いようです。学年の先生もそれぞれ忙しいわけですから、そのアドバイスを聞く十分な環境が整っていないということを感じています。

それでは、若い人たちはどのように授業力等をつけていくか。また、教師力が向上しているかどうか。教室で見ていて気がついたことがあるのですが、まず最初に、その人が一

生懸命やろうとする気持ちがあるかどうかの方が非常に大きいと思います。とにかくやってみようという情熱的なものが大事かと思うのですが、先ほどお話ししたように、「自分はできるんだ、私はこれでいいんだ」という方はなかなか難しい。話していても入りにくいものがあるかなと思います。

それから、顕著なのですが、若い方で20年前から始まった生活科、総合的な学習の時間ぐらいの世代の人は活動などが中心で、授業そのものを魅力的にみせようというのは弱い感じがします。その部分をどう伸ばすか、その人の持ち味を生かしていきたいと思います。

とにかく若い方は何かあるとすぐに「傷ついた」とか「へこむ」とか言うのですが、やはり「先輩から学ぶこともすごく多くて、それは私たちも一緒だった」ということを理解し、わかるように日々具体的に検討するようにしています。

成長に影響を与える最初の赴任校

最後に、1年半、私が指導教員をしてきて気がつくのは、まず指導教員一人ではどうしようもないということです。今までのお話で何度も出ていますが、やはり学年主任の能力というか姿勢というか、情熱も含めてそれがすごく大事だと思います。所属する組織の中で初任者を伸ばすためには、その学年がどのような雰囲気、どのような人たちがどのように協力してくれるかが決定的だだと思います。正直、当たりはずれはあるかと思いますが。学年によって、学年主任の補助をしなくてはならないようなこともあります。コーディネーターもいるのですが、コーディネーターも自分で授業を進めているので、学年主任のように初任者に関わることはできません。やはり、こちらが軸として協力していくのは学年主任だだと思います。

それから、もっと大きな目でみると、初任者がどの学校にいったかが大きく影響します。学年主任のみならず、学校の態勢がどのようになっているか。去年、今年で4校ぐらい回っていますが、やはり重点研究などをしっかり行い、初任者といえども容赦しないで厳しい指導をしながら育てていく学校と大規模であるがゆえに授業研究もあまりせずに日々の行事だけに追われて授業は初任者だけにまかせている学校とでは、その差は大きいかなと思います。

そこで、ひとつバロメータになるのは、管理職がどれぐらい教室を回るか。ある学校の校長は出張がなければ毎日のように来て、授業もちらっではなく3分、長い時は5分ぐらい見ていく。ある学校は全然回ってこない。1週間、全然来ない。自分が校長の時はなるべく回っていました。その中で初任者がどこで躓き、どこで頑張っているかがわかってきます。その学校、職場が若い人を育てるのだ、ということですね。私たちは元校長ということで、そういう部分にも関わっていければいいのかなと思いますが、現実には仕事の範囲外ですので、そこまでは言えないというジレンマを感じています。

若手教員急増は逆にチャンス

【中西茂・読売新聞東京本社調査研究本部研究員】

私は、ある意味で素人といいますか、保護者という立場もありますし、少し広めの視点で話をしたいと思います。私の経歴と教師に対してどのように思っているかを先にお話ししたいと思います。

私が記者になって2年目ぐらいだと思いますが、ちょっとした不祥事を取材にいきまして、校長先生に土下座をされたことがありますし、こういう校長先生にだけはなってほしくないなと思いました。20数年前の経験として染みついております。その時の記事は載ったはずですが、レジュメの次に書いてある「泣き落とし校長」ですが、以前、社会部にいた時に、学級崩壊しているところを取材していきまして、学校の名前を出すわけではないのですが、こっそり行って校長先生にどうなんですかって伺っていたら泣かれてしまっていて。この時も実際に記事になっています。冷たいと思われるかもしれませんが、大体新聞記者というのは、そんな経験をしているものです。

一方、「教育ルネサンス」取材班に2005年から昨年の3月まで4年余りいました。「教育ルネサンス」は皆さんご存知だと思いますけれども、スタンスとして学校を応援する立場で前向きなところを追っていきこうとやってまいりました。ある意味で、昔の経験の裏返しみたいなのところもあるわけです。同時に家内が学校の先生ですので、いかに先生が学ぶかというのを見ておりますし、実はさぼっているというのでもよくわかっています。

それから、中教審の「教員の資質能力向上特別部会」の臨時委員をしております。始まったばかりですが、この部会で、本日のテーマに関することといえば、どこの方だったかさだかではありませんが、「教員というのは初任研が終われば2年目からほったらかしじゃないの」とご発言されました。東京などはそうではないということがよくわかりましたが、たぶん世の中ではそういう認識なのかなという気もしております。

それで、意外に思われるかもしれませんが、新聞記者の仕事と学校の先生というのは極めて共通性があるのです。まず、入ってすぐ教壇に立たされるということ、入ってすぐ記事を書かされるということ。同時に、教えることにこだわりをもつのと、原稿を書くのにこだわりという点では、先輩といえどもなかなか口をはさみにくいものがある。即戦力という点でも同じです。まさに教師も即戦力がより求められている時代になっているのだろうな、と今日のお話でもわかりました。

先ほど来、3分1ぐらい（の先生）がこの十年で入れ替わるという話も聞いています。大変だという話もありますが、逆にいうとそれはチャンスととらえるしかないのではないかと考えます。あくまでも独断と偏見に満ちているかもしれませんが、小学校段階でいえば、理科教育が大変だということを伺います。実験のできない先生が増えているとか。例えば、そういうところを重点的に採用するというのを考えてみたい。中・高でいえば、総合学習ができる人をどう見極めて採用するかなどがポイントではないか。

指導教員を生かすのは管理職

その上で、本来のテーマの話になるのですが、指導教員が力を発揮するための学校の雰囲気は誰が作るか。これは誰が考えても校長先生ではないか。映画「ブタがいた教室」とレジュメに書きましたが、何年か前に妻夫木聡が主演して話題になった映画ですけれども、この原作を書かれた黒田先生、いまは佛教大の先生ですが、小学校の先生をした時に、実際にブタを飼って食べるかどうか、というところまでいくわけです。その黒田先生にお話を伺った時、「よくそんなことができましたね」と質問をしたのですが、「久しぶりに来た若手に対し管理職がそういうことを許容する空気があった」という答えが返ってきたのがすごく印象に残っています。

一方で、実は私の子どもは小学生なのですが、その小学校の校長先生から「昔はとにかく子どもは遊ばせるのが先だ、まずは体力をつけることだと、若いころは本当に好きにさせてもらった。だからこそ、今があるんだ」という話を伺ったのが印象に残っています。まあ、時代が違うといってしまうえばそうなのでしょう。古き良き時代なのかもしれませんが、管理職がどう差配するのかということは極めて大事なことだし、年齢層で中が抜けているという時に、管理職の大切さというのはいくら強調しても強調し足りないと思います。

資料の後のほうに記事を付けましたけれども、新宿、磐田、西東京、越谷のうち、越谷が2005年に「教育ルネサンス」で扱った先生の悲劇であります。今年も親と向き合うということで新宿の先生を取り上げています。つい数日前、朝日新聞でも磐田の話が書かれておりました。こうやって数えて行くと新任の先生がそういう結末を迎えるというのは本当に悲しいことだと思うのですが、そうでありながら、新任教員に大変なクラスを持たせてしまうというのはままたと伺います。それっていったい何なのかと、本音のところを今日、聞けたらと思います。

先ほど、酒井先生が職員室という場があるということが日本の学校ではプラスだとおっしゃっていましたが、その職員室での会話というのも実はろくな会話がされていないと。先輩と後輩で教え合う、ある意味同僚性みたいなものがどうなっているのか。厳しい状況なのだと思います。

もう一方で、最後に書いてありますように、「意識をどう変えていくのか」を考えた時には、親だと思う。先生方は、保護者のことをああだ、こうだと陰ではおっしゃっているかもしれませんが、表だったところでなかなか言いにくい立場にあると思うのです。昔は、教師を育てるという意識を保護者がもっていたのに、なぜそうでなくなってしまったのか。裏返すと、先生が親を育てるという意識をもたなくてはならないのではないかとも思います。親に余裕がなくなっているといってしまうえばそれまでなのですが、そこをどうしていくかということをちゃんと考えるしかないのかなと。そういう意味では校長先生がしっかりしていれば、少々若い先生が失敗しても保護者というのは結構安心なものであるような

気がしますので、「校長になるべき人がいかにちゃんと校長になるか」ということを考えるのが根本のところかなと思います。

【吉崎】

ありがとうございました。それぞれの立場から違うようで似たような意見もたくさん出てきました。若い先生がたくさん学校に入ってきましたが、多様な人が入っているんだと。若い人とひと括りにできないという問題もあります。それから、これだけ若い人がマジョリティになってきた場合には、中西さんが言われたように悲劇と受け止めるよりチャンスととらえなくてはならない。学校を大きく変えるチャンスであるということがあります。

ただ、学校が今までのような古き良き面の伝統はなくなってきた。親も様々にいろいろなことを言います中で、日本の古き良きものが崩れた時、いいチャンスというが、若い人は耐えられるのか。それと学校の組織の問題。その時に30代、40代が非常に少ない首都圏の場合など、校長たちは本当に耐えられるのか。いくつか問題はあるのですが、あまり我々は問題を暗く見たくないで、明るく見ていきたいと思います。そういうことも含めて、まずフロアのほうから意見や質問を自由に出していただけたらと思います。

〈フロアから〉

【野村一夫・香川県教育センター所長】

本県の場合は、関東圏や関西圏より少し遅れているというか、教員構成でいうと、4割が50代、3割が40代、したがって学校の7割が40代以上というところですね。ようやく、初任者の採用人数が増え始めるというところですね。本日このセミナーに参加させていただこうと思ったのは、これからくる若手教員育成について、先見的に取り組んでいるところのお話が聞けるということです。質問ですが、これからの教員の研修は自己研修とOJTだと思えるわけですね、その中で、東京都の取組の中で若手の振り返りのシステムはできているわけですが、本日のテーマである指導教員の役割をもう少し詳しく教えてください。

【貝ノ瀬滋・三鷹市教育委員会教育長】

子どもにとって、教師はすべてであるといっても過言でないと思います。やはり先生の力量を高めることは、大変大事なことです。今日は主に現場に出てからということに焦点を合わせておりますけれども、教師を育てるということになると、やはり学部での養成、そして採用、研修と一体的に考えていく必要があるだろうと思います。そういう意味からすると、これからは力量アップのためには、大学の先生方も教育委員会と連携して、うまく上手に教師を育てていくことが大事じゃないかと思っています。

三鷹市の場合は、大学1年生から希望の学生を集めて「ネットワーク大学」というのを作りまして、ウィークディに希望する小・中学校で、インターンシップをやっていただく。また土曜日には座学で、現場の先生や大学の先生などいろいろな方にご指導いただきながらディスカッションをします。長い人は4年間にわたり勉強するわけですね。その間に、教育学部に入っても教師には向いていないという場合は進路を変更してもいいと思うし、そのような意味も含めて勉強する機会を作っているわけです。やはり一体的に、養成・採用・研修を進めていく必要があるし、そういう仕組みをこれから作っていく必要があるのではないかと思います。そのような試みを行っているという情報提供です。

【笠井美紀代・東京都公立小学校教諭】

東京都で2年目の教員です。研修という研修はまだですが、これから夏休みの研修と2学期に授業研究させていただくことになっています。学校での研修は環境に恵まれていて、先生方にいろいろ教えていただける機会がとても多いです。やはり、自分で勉強していく時間というのはなかなかとれません。保護者の対応だとか、マルつけとか、校務分掌に追われている時間がとても多くて、子どもと関われる時間もとれずにいます。自分でその時間を作らなくてはならないなと今日感じましたので、夏休みから自分の勉強の時間を作りたいと思いました。

【下田昌嗣・(財) パナソニック教育財団常務理事】

私どもの財団は、授業改善や学校経営において、メディアとかICTを活用して解決する取組に助成してきています。

現時点におきましては研修等になかなかアプローチはできないのですが、先般、「IT教育ソリューション展」というのが東京ビックサイトで開かれて、そこでパナソニックも展示を出しました。今、スクールニューディールの関係で、メディア、ICT教育の情報化の環境がかなり整ってまいりました。ただし、それをうまく活用して授業実践ができる先生、授業力がある先生、また、メディア・ICTをどう活用していくかということがあるでしょう。やはり、教員養成課程や初任者研修、10年経験者研修の中で、ICT・メディアをどう活用するかという項目がなかなか入っていない。業界並びに財団、そして、文科省として支援をしていただきたいし、我々もトライをしていこうかなと検討しているところです。情報教育、メディアを活用した授業改善ということに対して、どういう研修をされているのか教えていただきたい。

【吉崎】

では、質問への回答も含めて一人あたり5分ぐらいでお願いします。酒井先生には、三鷹市の教育長さんより大学の教員養成としっかり絡まないといけないだろうといわれていることについて。富士道課長さんには、香川県の所長より出たお話も含めて、他県に示唆

を与えるような内容を。岩田先生には、初任者はいろいろ苦しい状況があるようですが、そこを含めて。中西さんは、10年間で3分の1が入れ替わればICTとか英語とか新しいものをいれるのはチャンスではあり得ますね。そのチャンスを含めて。

大学の教員養成では座学も必要

【酒井】まず、ご質問のあった点ですけれども、私どもの大学でも特に千代田区と連携して、実践的な力をどうつけるのかというところで、小学校に入らせていただいています。年間を通してプレ実習みたいなことを行ったり、あるいは様々な方をお呼びして学内での研修や授業の中でご講演いただく機会がございます。ただ、先生がおっしゃる通り、今の実践力を高めていく上で大学と教育委員会とが連携していく時、例えば、時間割が合わないのです。大学の時間割りの中で外に出る時間割りを作らなくてはならない。それは大学としては全学的に調整しなければならないことです。教職担当としては、是非連携をとらせてほしいのですが、大学の中でその主張を通すために日々苦勞しているところです。

また、先生がおっしゃる通り、特に3年生、4年生、大学生後期の段階での教育の在り方はその部分のプログラムを考えなければいけないというのが一方でございます。ただ、個人的意見ですが、戦後の教員養成の中で、大学で養成するという基本的なことを考えた場合、やはり4年間の座学の必要性も考えておまして、それは、教科教育法だけではなく、例えば心理学とか社会学ですとか、そうした中から今、「学士力」といわれている情報を収集して、それをもとに自分でプロジェクトを組み立てていくという力をつけるだけの時間を大学の側でもどう確保するのかということがございます。

それから、これも個人的な意見なのですが、私は組織のことを申し上げました。これは無藤先生が最初におっしゃったことに共鳴するのですが、「若手に実践力をつければ何とかやっていける」といえばそうなのですが、これだけ大量に若手の方が担わなければならない状況のなかで「組織としてどう維持するのか」については、やはり一年目の初任の先生は学級担任からはずれるようなシステムが作れないか。学年をチームで指導するような関係が作れないか。何かそういうこと考えていきませんか、「若手の先生がんばれ」という一方、システムや組織の問題という部分も必要なのではないかと感じております。

学校全体で初任者をみる研修にシフト

【富士道】東京都の場合は、いわゆるメンターの形で一対一で初任者につくのは実は今年から始まりました。各区市町村の小学校教員で、昨年お辞めになったベテランの方を再任用でつけまして、都内では80数名がついているかと思います。その方自身は授業をもち、朝から完全に初任者につきます。

研修ということでは、メンターよりもOJTですね。先ほどから出ている同僚性ですね。

同僚の中でどう切磋琢磨していくか、現場の中でどう研修してけるのかと。OJTはしっかりガイドラインをつくりながら推進計画を立ててやっております。先ほど申し上げたシラバスソフトの中に実は、一番右側にOJTの欄がございまして、こういう項目については指導教員以外にこういう先生がついてくださいと。例えば、体育主任や教科主任など、こういうことが入っています。これによって、具体的に指導教員だけに任せる研修から学校全体で先生方を見ていきましょと、そのような研修の在り方に考え方をシフトしているところがございます。

勉強したい気持ちが成果をもたらす

【岩田】

先ほど、若い方がこれから勉強していきたいということでしたが、そういう気持ちをとらえて学校がどう支えていけるかが大事だと思います。今、横浜市では主幹教諭が校内のメンターチームの中心になっていますが、主幹教諭自体も自分の学級・学年会で結構忙しいので、実際に機能するのが難しいところも多いかと思えます。それから、メンターチームも今のような時期ですと比較的、余裕をもっていますが、(初任者が)一番話を聞いてほしい、もっと勉強したいという時期に開催できないという難しさもあります。結局、組織を作っただけで機能しないのでは、若い方がなかなか吸収できないことになります。

私が若い時、まったく違う市で学級経営の勉強会を個人的に開いている方がいまして、そこに電車で1時間以上かけて通っていました。その時に、何人か仲間がいたのですが、その時の仲間が「20年、30年経っても今も役にたっているし、これがなかったら自分はどくなっていたか恐ろしい気がする」と時々言います。欲して遠くに毎週土曜日行っ勉強していた、という気持ちがその内容を引き寄せたのだらうと思えます。ですから、学校に組織があるから、教育委員会がこういうものを作っているから、というだけでは中身に初任者が必要とすることが入っていかないのではないかと。そこで、できれば校内、または区などで、本当に人を育てようという方で力も実績のある方をうまく活用していくともっと身近で若い方が学んでいけるのかなと思えます。あまり組織に縛らないほうがいいかなと思えます。

最後に、最近ふと思ったのですが、後ろ姿に学ぶ、先輩から学ぶというのは大事なことで、それが組織の活性化につながっていくとは思いますが、横浜市の場合、異動の年限が10年から6年になりました。初任者は4～6年で異動することになります。回転が速いですから、学びたいという人の異動も多い。それから、以前は初任者が入る学年は2年から3年あたりが多かったのです。というのは、1年目はなかなか難しいものがあるので、ベテランが作り上げた教室に入ると、まあ一年間前任の学級担任の力で学級経営ができるわけですね。その中で自然にやり方も学んでいく。そういうケースは今少なくなりました。神奈川県調査でも、私がいた数年前でも60～70%がクラスの持ち上がりはな

し、1年間で解体するということが増えてきた。その背景には、社会的な背景もありますし、児童が大変になってきたことがあります。それから教職員の指導力というのもあるので、1年ごとに変わるようになった。ですから、(クラスを)変えてゼロからスタートしなければならないところに初任者が入れれば、やはり苦労は多くなる。そのような背景もあってクラス経営を学ぶことが難しくなっていることもあるのではないかと思いますので、学びたい人を育てることも必要になっていると、今日のお話で感じました。

若手のニーズ吸い上げるしくみを

【中西】ICTとか英語とか、新しい技術に対しては、それこそ若い人がどんどん増える時代であるわけですから、私は楽観視しています。たぶん、放っておいてもマスターしてくれる人が多いと前向きに考えたほうがいいのではないかと思います。ただ、それを、先ほど貝ノ瀬さんがおっしゃっていましたが、養成の段階でやるべきなのか、採用してからやるべきなのか、あるいは何年か経ってからやるべきなのか、どの段階で何をやるべきなのかということ、それこそ今、もう一度整理しなくてはならないのかなと感じています。

それと、先ほど、2年目の方がおっしゃっていましたが、勉強する時間がないということですね。昔の若い人と今の若い人との違いは、やはり自分が学びたいものをチョイスして学びたいという思いが昔より強いのではないかなという気がします。昔の若い先生もそういう思いがあったかもしれませんが、用意されたものでなんとかこなしてきたのかもしれない。受ける側の若い人がどんなことを望んでいるかを吸い上げられるようなしくみが、例えば教育委員会などにあってほしいなど、今日の話聞いて感じました。

【吉崎】ありがとうございました。私も今日は本当に勉強になりました。やはりいろいろな立場の方のお話を聞かないとわからないことが多々あるということがわかりました。こういうセンターができますと、大学がただ養成だけで終わるのではなくて、送り出した後のフォローアップをどうするか、という現場と大学の連携ですね。それが本当に重要であることが分かります。こういういろいろな方面から多様な意見を伺うと、大学は何をしたらよいのか、即戦力という側面なのか、もっと長い目で付けていくほうの力を大事にするのか。先ほど酒井先生からもお話がありましたが、何をするのか。改めて考えなくてはいけないことがよくわかりましたし、考えていかななくてはいけないと思いました。

また、私は科研費で国内外の教育方法について、小学校から大学まで調査しているので。特に小・中学校では、学力が高い県、青森、福井、富山を調査してますと、古き良き伝統が維持されている県が基礎学力は高いのですね。つまり、学習の規律、先生を尊敬するとか、授業を受けるのは当たり前だとか、逆に良き伝統が崩れたところがあぶない。

ただ、新しい時代の教育方法はどうなるのか、というのは古き良き伝統がまだある県も心配はしています。その県は、香川県と一緒に40代、50代が10年後はまったく変わる。

だから、どうなるのかを非常に心配しております。そうしますと首都圏のように若い先生がたくさんいるのを逆にチャンスであるにとらえながら次の世代を育てる、本当の力が出てくる10年後を目指して何をするのかを考えていくことが大切であると思います。

また、このように多くの若い先生方を育てる余裕がない社会全体にどうしたらよいのか。そのためにもこのようなセミナー、ワークショップ、講演会をたくさんやりながら世間に訴えていく必要があると強く思いました。時間が限られておりましたがいろいろな意見が伺えまして、本当に勉強になりました。ではここで、シンポジストの皆さんに拍手をお願いします。ありがとうございました。

✕