

議事録 (集約分)

第14回Rimse東京懇談会 令和6年3月30日 (水)

【参加】座長：大江 近先生 (元早稲田大学教職大学院客員教授)

委員：生形 章先生 (秀明大学教授) / 岩永 章先生 (早稲田大学教職大学院客員教授) /

栗原宏成先生 (帝京大学人文社会学部教授) / 佐藤 浩先生 (日本体育大学スポーツマネジメント学部教授) /

新庄恵子先生 (有明教育芸術短期大学子ども教育学科教授) / 中島 豊先生 (前品川区教育長)

調査研究部部长：小口祐一先生 (茨城大学教授)

オブザーバー：高橋道和先生 (放送大学学園理事長) ※以下、敬称を省略

大江座長 (以降大江)：本日はよろしくお願ひします。協議前の情報提供としてお話しさせていただきます。

1つ目は、今年度文科省も東京都も教員の環境の改善について、本気度が見える状況であることです。学校現場は個別最適な学びと協働的な学びの充実のために一生懸命取り組んでいますが、昨年8月の中教審答申で「その指導の実現のためには教師を取り巻く環境整備が大事である」と言及しています。今回の文科省予算 (文教関係予算4兆563億円) は、教師の働き方改革・環境改善をバックアップするものであると言えます。今月、東京都教育委員会は、働き方改革が実際はあまり進んでいない実態から、「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」を示し、より具体的に進める方向です。目的を「教員がやりがいをもって職務に従事できる環境を整備する」としており、過去のキャリアプランや自己評価、研修等を積極的に進めてきことから、明らかに教員に対して追い風となるような動きになっています。具体的には、在校時間の縮減・小学校の教科担任制・校務負担の重い教員の時数の軽減などを都として示しています。ただ処遇改善については法制度の関係で「文科省の検討状況を踏まえ」としています。

2つ目は、教員人材確保の件です。今、各大学でいわゆる「地域教員基本枠」を重視し始めており、文科省も進めています。今までもあったのですが、システムとして位置づけられたのは初めてです。今後、人材確保のために都道府県教育委員会と教員養成系大学とが、どのように連携するかを検討することになります。

3つ目は、本日の議題である校内研修・研究についてです。平成27年12月に中教審答申が教員の資質能力向上等3本まとめて出されました。その中で「校内研修における授業研究文化は我が国の学力水準の維持向上に大きく寄与している」と明確に評価しています。

本日の討議の中で、校内研修についてどのような課題

があり、どのような解決策があるのか、これまでの経験を踏まえて忌憚ない討議をお願いします。

小口研究部長 (以下小口)：調査研究部会の役割は、東京懇談会で協議していただいた内容のエビデンスを固めていくこととなります。調査研究は「教員研修の観点」、「校内環境の観点」、「学習内容の観点」の3つの観点で行います。特に、今回のテーマに合わせて、教員研修の観点でまとめていきます。よろしくお願ひいたします。

大江：今日のテーマは、研修・研究のあり方についてです。委員の皆さんには事前に実態を調べていただき、ありがとうございます。今回の討議から、教育委員会や学校に対して、この会として何らかの提言や提案をできればとも思っています。

まずは、今の教員研修の実態、オンライン研修・オンライン研究などの実施の方法、その中で何が課題か、意見交換をしたいと思います。皆さまには学校や教育委員会に、例えばこんな方法がある、オンライン研修のコツはこれだ、管理職はこのように関わるべきなど、そのような提案があれば一緒にご発言いただければとも思っています。特に、これまでの経験も踏まえながらご発言願えればと思います。また、小口調査研究部長は校長経験者でもありますので、話の中に入れていただければと思います。お一人10分程度を目安にご発言をお願いします。

生形：私が勤務しているのは学校教師学部なので、教員を目指す学生ばかりです。大学のホームページによると、今年の4年生は211名中162名、76.8%が教員採用試験に合格したようです。合格しなかった学生も、その後、講師に採用されているので、教員を目指している学生は、ほぼ全員が教員になれているのではないかと思います。

今年3月に卒業した学生たちは、ちょうどコロナ禍での入学、急遽オンラインを活用した講義となり、大混乱した時の学生たちです。コロナ禍の影響なのかどうか分かりませんが、今年の卒業生は以前とちょっと違う印象

があり、何が原因なのか、大学の教員仲間とよく話をしています。

その違いの一つに「コミュニケーション能力の問題」があります。そのことについて、先日読んだ新聞にも「東京都教育委員会が3月に『教職員のためのコミュニケーションガイドブック』を作った」という記事がありました。その見出しは「若手教員に『強面厳禁』」でした。どうやって若手教員とコミュニケーションを取ればよいのか、東京都教育委員会がガイドブックを作らなければいけない状況は、大学だけではなく、学校現場もかなり深刻だと思いました。

コミュニケーションに関連して更に、「2022年度に東京都で新規採用した2429人の教員のうちの108人、4.4%が年度末で退職しており、これは過去10年で一番多かった」という報道もありました。

今の学生を見ていると、私が10年前に同じ大学に勤め出した頃と比べて、コミュニケーション能力だけでなく「教員としての資質・能力がやや不足しており、このままだと教員は難しいのではないか」という学生が、かなり採用試験に合格しており、その割合が年々高くなっているように感じています。

大学に勤務している者として大変申し上げにくいのですが、私の勤務している大学だけの問題でなく、校長先生方には「10年前なら合格しなかった、教員としての資質・能力がやや不足している学生」が教員になって、自分の学校に配属される可能性があるという認識をもって、新規採用教員に対応をしていただく必要があるのではないかと考えます。

そのような状況の中でどのように教員研修や校内研究に取り組んでいけばよいのか、私が小学校の講師として携わった事例の中からいくつかお話しいたします（p.23 事前資料参照）。

一点目は講師を招く際の講師料の確保についてです。各学校で自由に校内研究をしたいと考えたとき、「講師料をどのように確保するか」が課題になってくると思います。メモに記載したように、私は東京都教職員互助会の道徳の講師になっております。講師料は互助会から出るので、学校は交通費だけの負担で済みます。講師料を区市教育委員会に頼るだけではなく、このような会や財団などに申し込み、学校の課題にあった校内研究を進めていくことを、もっと多くの学校でやってほしいと思います。

二点目は校内研究の運営方法です。メモに記載したのは、全国小学校道徳教育研究会・研究発表大会会場校の事例です。コロナ禍で研究授業後の懇親会や反省会がなかなか難しい中でしたが、低学年・高学年別に2本立ての研究授業を行い研究協議会での話し合いが終了した後、2人の講師と全員の先生方が体育館に集まり、親睦会の

予算で甘いお菓子とお茶を用意していただき、短時間ですが親睦を深めた事例です。

ここで強調したいのは、**校内研究のもう一つの役割です。校内研究は教員の授業力を高めるだけではなく、学校の「組織としての力を高める」ことも重要だと考えます。研究授業・協議会だけで終わるのではなく、事例のような取り組みにも、もう少し力を入れたほうがよいのではないのでしょうか。**

三点目は校長先生方のリーダーシップについてです。メモに記載したのは、C区の先生方の研修の会場になった学校の事例です。この学校では、**校長先生のリーダーシップで会場を引き受けただけでなく、1年間道徳科の研究に取り組み、その成果を発表していくことにしました。**仕方なく研修会の会場を受けるのではなく、この機会を自校の校内研究のチャンスととらえ、先生方の道徳科の指導力向上の研修にしていくというやり方で、これはとても良い方法だと思います。

もう一つメモに記載したのが、校長会の事例です。道徳科授業は、どうしても熱心に取り組んでいる先生とそうでない先生の差が出てしまいます。私は校長として最後に勤務したのがC区だったので、退職後にC区の校長会に呼んでいただいて、道徳科を校内研究で行うことについて30分ぐらい話をしました。ちょうど「特別の教科：道徳」が開始されるころだったので、その後8校から講師依頼がきました。このようなつながりで、C区以外の多くの学校の講師を務めました。校長先生方のリーダーシップに感謝しています。

道徳科における校長先生方のリーダーシップについて、道徳地区公開講座の取組みもメモに記載しました。ご存じのように、東京都は年に1回、道徳授業地区公開講座として小中学校の道徳の授業を公開していますが、**学年、同じ教材、同じ学習課程で公開する。つまり、公開しただけという学校と、事前にちゃんと研修の機会として捉えて授業に取り組んでいる学校との2種類あり、これは校長先生の意識の違いによるものだと考えています。**

四点目は教員研修における教科研究会への期待についてです。今年2月にD市の小学校の教育研究会の年度末の講演会に呼ばれて行ったときの事例をメモに記載しました。D市ではコロナ禍前は、市民会館に市内全ての教員が集まって行っていたらしいのですが、今回はある学校のこのぐらいの小さな教室の中で、オンラインで実施しました。二つの部会が報告して、その後私が「今求められる教員の生き方」として講演をしました。

講演の中で**教科研究会の役割、教員として力をつけていくためには、小学校の教員でも、教科研究会に参加して、自分の専門となる力を付けていく重要性について**お話ししました。これからの教員は、小学校の教員も一つの専門性を究め、それを基に教員としての資質の向上を図っ

ていくことが大事、そして、毎日明るく元気に子供たちと生活していくことが、何よりも一番大事ではないかという話をさせていただきました。

大江：ありがとうございました。岩永先生、お願いします。

岩永：私は現場・現職を離れて2年がたったところです。この2年間に「教育界にすごい逆風」が吹いているとしみじみ感じてきております。学校には教員不足をはじめとする様残な教育課題が寄せられていて、果たして学校はこの逆風に耐えられるのか危惧しています。働き方改革もあり、学校や先生方が元気をなくしてはいないか心配しています。その流れに押し流されないために、もっと学校が自信と誇りをもって教育に取り組める学校づくりが必要だと思っています。この東京懇談会もこういう視点で学校を少しでも応援できて、先生方がやりやすくなるような情報提供をしていければという思いでこの会に参加させていただいております。

学校が元気を取り戻す一つの方策が、今期のテーマである校内研究だと考えています。令和の日本型教育を支えるのは校内研究・研修であり、これまでも教員の指導力向上に貢献してきました。先に述べた様々な学校の課題はそれぞれが関連し、**研究・研修を通じて教員の指導力を向上させ、学校全体の教育の質的向上を図ることが、突破口になるのではないかと思います。**

今期は夏以降、20校近くの中学校にお邪魔して、どのような研究・研修体制をとっているか、校長先生方から直接聞き取りをしました（p.24事前資料参照）。その結果、研究の「やらされ感」があり、形式的に研究や研修を行っている状況が見られました。教育委員会から「研究指定校を受けてほしい」と校長が頼まれて研究指定校を受け、研究活動に取り組むという「受け身的な要素」がぬぐえない状況も見られました。このような現状では学校が変わらないだろうことは皆さんも重々お分かりだと思います。

そこを**校長が経営者の視点でいかに変えていくか、その研究活動を、どのように教育活動の充実に転換していくかが求められています。**私たちがそういうことを発信していき、学校が研究の意義やねらいをもっと自覚して研究を進めていくと学校に活気が出て、学校教育に対する向かい風が和らぐというイメージでいます。

逆風に負けないために、「**なぜ研究するのか**」という**原点に立ち戻って考えることも大切なことと考えています。**当然、目の前の子どもたちのための研究、自校の教育課題の解決のための研究ですが、そこに留まることなく、研究課題の解決を通して、学校全体の組織としての指導力を高め、学校全体の雰囲気向上させることに重点大分研究が大切だと考えています。**研究を推進することで子どもたちが変容する、研究の成果を教員が自覚す**

る、それが突破口となって、個々の教員が日々の実践に自負や自信を持つ、この積み重ねで“教員が自らを成長させる意識を育てる”ことに繋がると考えています。自分の実践がよりよい教育に繋がったという“体験”をさせることが校内研究や研修の意義に繋がるとは思いません。校長や副校長、研究主任などがこのことを意識して良いのではないかと考えています。

研究を通して今の学校教育の置かれている現状を「より前向きに、楽しく、やりがいを持てる状況」にしていかななくてはならないのではないかと強く思うようになりました。私は、教員をやっている「こんなに楽しい仕事はない」と感じています。研究を通じて、この感覚を教員を目指す若者とか若手の先生方にも体感してほしいと思います。

先ほど生形先生から4.4%の教員が1年間で辞めてしまうとのお話がありました。大変残念な状況です。先日、教育委員会の人事担当の事務員に聞いたのですが、以前は、病気休職に入った教員の後補充対応が年に数件ある程度だったということでしたが、最近は毎月のようにあり、代替教員もなかなか見つからないという状況になっているようです。また、若い先生方の中には採用後、数年で転職する教員も増えているようです。この状況は、**何としても食い止めないと教育の未来は暗いのではないかと心配しています。**

私は、現在、教職大学院で勤務しているのですが、私どもの学校に限ったことかもしれませんが、入学希望者が減少しています。特に、大学からストレートで上がってくる人数が減っている状況です。大学からの入学者が減っている一方で、「リスクリテラシー、学び直しを目指す現職教員の入学者」が増えています。東京都派遣の教員だけではなく、全国から休職して入学してくる30代の教員の入学者が増えています。この事例は、教育の質を向上させる点で良い方向に向いています。こうした意欲ある中堅教員の例も大切にしながら、今ここで教職の魅力積極的に発信することを積極的に進めていかなければならないと思っています次第です。

大江：ありがとうございました。教職大学院への希望者減は耳が痛い話です。教職大学院の先生たちはすごく頑張っていますが、学院生確保など課題があちこちに出てきて、抜本的な改革が必要だと考えています。

全国の教育養成系国立大も、大学院が教職大学院として数年前に一気に改革し、全ての国立大に教職大学院を置くこととした。それがよかったのか悪かったのかという評価は、今後の課題だと思っています。

では、新庄委員、お願いします。

新庄：事例を三つ挙げています（p.27事前資料参照）。(1)、(2)については、教育委員会です算化されており、重点を置く施策・教育課題に特化して研修を行うことがで

きるので非常にいいと思います。講師についても全て教育委員会で選定して行います。これらは、**研究授業をやってみてよかった。分からないことが、全体の大きな場面ではなく身近に聞けることがすごくよかった**といった感想を参加者から聞いています。

(3)は研究会が主催の研修会で、講師の選定や日程の調整以外は各部に任されていて苦慮していることもあります。急に講師の都合が悪くなったときには、代わりの講師の手配が大変です。また、研修会場となった学校の負担があると思います。地域が広い範囲の場合には、会場まで出張するのに移動時間がかかりますし、自分の仕事を誰かにお願いしていかなくてはいけないなどの課題が挙げられます。

このような研修は**個人の授業力や学校の底上げにはつながっているのですが、なかなか共有する機会がなく、学校間での差が出てきてしまうのではないかと感じています。**

また、講師が各学校に行って研修会の場をもつのはいいのですが、管理職が忙しいなどの理由から授業をほとんど見られなかったり、指導の場面にも立ち会えなかったりなどということもあります。できれば管理職にはもっと関わっていただけると教員にとっても意欲が高まるのではないかと思います。どのような研修を行っても、**今何をこの学校でしていかななくてはいけないのかという、管理職がリーダーシップを発揮することが重要だと感じています。**

先ほど放送大学の高橋先生がお話くださったように、これからはオンデマンド、オンラインの研修は充実させていく必要があるだろうと思っています。コンテンツなどは、時間の制限や拘束がなく自分が好きな時間に見ることが可能です。資料の下部に載せたのは、文科省のパンフレットで取り上げている「遠隔教員研修の利点」ですが、参考になると思います。コロナ禍で先生方もこのような研修方法には慣れてきていますので、研修方法については、懇談会で協議し検討しながら発信していてもいいだろうと思います。

オンラインと対面を組み合わせたハイブリッドの研修などいろいろな方法はありますが、本学でも来年度はオンライン授業ウィークを実施します。学生は大学に来て対面で授業を受けてもいいし、自宅や自分の好きな所でオンライン授業を受けてもいい、そういう選択ができる機会を設けています。このようなことが学校の研修の中でもっと広がってくるといいだろうと思います。

最後に、研修内容やテーマ別の研修講師のリストについてです。学校側で講師を選定するときにとっても苦慮するので、先ほど生形先生からお話がありました東京都教職員互助会の資料を持ってきました。ここにあるように人材バンクのようなリストをお持ちなのでしょうか。

生形：それは載っている人だけなんです。

新庄：研修内容別、テーマ別に講師の一覧があって、それを紹介する。そのようなものがあると学校が選定するときに少し役立つのではないかと感じました。

大江：ありがとうございます。様々な分野に人脈のない校長先生が講師を探すのは確かに厳しいかなということとは理解できます。その互助会のリストには顔写真は入っていますか。

新庄：入っています。

大江：後で見えます。そうやって選べるのはいいことですよね。人材バンク集のサイトを見れば講師依頼ができる、あとは日程調整だけと。

では、中島委員、お願いします。

中島：先日、H区の放課後の子ども教室の先生たちと少しお話をする機会がありました。元校長先生ですが、やはり学校時代と同じで、そこに入っている子どもたち同士のトラブル、対保護者のコミュニケーションがうまくいかないという、同じような課題を抱えている状況がありました。

令和の教育を語るときに、**学力はもちろんそうですが、そこに出てこない部分をどうやって教員たちが育ていけるかが最大のテーマになっていく**という感じがします。

私の資料としては、学校での事例、教育研究会の事例等を用意しました。いずれもJ区の実例ですが、取り組み内容と同時に、そのねらいを話したいと思います。

小学校も中学校もそうですが、学校規模も違えば構成員も違うし、校長の力量も違うので、同じ研修をやったとしても同じ成果にはならないのは当たり前です。であれば、**そこで何を目的に研修をやるのかを考えていく必要が生じます。**校内研究の目的は、教育研究会の目的は、そして、教員養成としては何をねらうのか…、しかしながらその中で、教科の指導力をつけることは単体の学校ではなかなか難しいところがあります。だからこそ**単体の学校では今、令和の教員として必要な資質を、さまざまな研究を通して学んでいくべきではないかと考えます。**

サンプル(p.28事前資料参照)で出した小学校では、令和3年度に配られたタブレットに入っているロイロノートのThinking toolを使って子どもたちに考える機会を与え、そこに経験年数や校務分担に関係なく関わっていくという中で、「子どもとの接し方、学級経営のノウハウを見つけ出していこう」という研究になっております。

それから、二つ目の教科教育のほうは、教科の専門性～今は1教科に1人の教員しかいない学校がある中でどうやってその力を付けていくのかというときに、学校の枠を超えた、そしてJ区の場合には一貫教育をやっていますから、小中の枠を超えた研究体制が必要になってくるということで二つ示しました。一つは、ハンドボールを6年と8年(中2)で、同じ時期に同じテーマで採り

上げたもので、子どもたちの発達段階を考えながら教材を展開していく様子をお互い共有し合って、大学の先生にご指導いただいて体力についても考えるなどの機会を持つことが出来たものです。

また、英語の例です。J区では、1・2年生はALT、3年から6年までをJTE（日本人で英語の免許を持っている方）が入って、小学生では全部Team teachingの形を取っています。そのため教員だけではなく、授業にかかわる全員が参加する研究会をやっています。

そして、中学生の英語が教科書中心の指導である部分と、語彙指導につなげている大学の講師が関わる小学生の部分、そこをどうつなげていくかということを中心にして、年度当初に授業を見合うことで、1年間の俯瞰をするという取り組みを行い、成果を挙げたものがあったので紹介しました。

最後の教育委員会の部分です。実はJ区では区独自の教員を採用しております。これは、学校に+aで配置して自らが専門とする授業を担当するとともに、都採用の教員だけではカバーできない区の教育課題の解決や、職層に応じたの理数教育、市民科という区独自の教育、コミュニティースクールの地域連携などを行うことがねらいです。区の財源を使い終身雇用で任用している状況があります。

そういった教員たちの力を同じように付けていきたいという思いで、コミュニケーションを取っていくために必要な発声から、相手とどう関わるかといったレッスンを劇団の俳優を講師に実施しました。次の漫才師を招いた研修ですが、漫才のネタは非常によく作られています。オチがあるわけですから、授業ともある意味では考え方も同じです。どのような展開でどういうところで盛り上げて、最後に何を期待させるのかというあたり、実際のネタを書きながら学び、受講者からは大変好評でした。

学校に課されている課題は増える一方、難しくなる一方です。先ほどの不登校もそうですし、児童虐待もあれば、今後は新しい分野・リソースとの連携といった課題も出てきます。そういった中で、**1人の教員ができる範囲は限られています。一方で、学校の在り様はそれぞれ昭和の時代からほぼ変わっていないというこのギャップを改善するためには、外部との連携の可能性をこれまで以上に考えていかないことには駄目だろうと思います。**

そのために、例えば先程ご紹介のあった互助会など、無償で講師を派遣するというのは魅力だと思いますし、また、品川ではコミュニティースクール（CS）がありますが、地域の人材が先生たちに代わって書初め展の掲示をしてくれるとか、教員でなくてもできることを支援するようなシステムを作っていくのも重要だろうと思います。最初に大江先生から資料提供があった部活の地域移行なども、その一つになっていくのではないかと考

えます。

もちろん教員の働き方が改善されつつある部分はあるのですが、それだけではなく、実際にそのことが教育の質を高め、そして新たなコミュニケーションの中で子どもたちと関わっていきける、そんなこれからの時代を目指していくことが肝要かと感じます。

大江：ありがとうございました。学校がどこまでできるかというのをわれわれはよく見極めながら、ではどういう支援があるか、どういうアドバイスができるかを整理して、校長先生に「**大変だろうけどここは頑張れ**」「**でもここは…?**」みたいな**交通整理でもいいのか**など感じるところです。

では、佐藤委員、お願いします。

佐藤：私の教科研究会の具体的事例です。まず、私自身が教員、区の教育委員会、都の教育委員会を経験して教科研究に関わってきている中で、学校単位で教科研究を充実させるのは難しいなど、常々感じていました。学校だけで、ひとりふたりの教科担任が一生懸命知恵を出し合ってもなかなか広がっていかない。そこをカバーするのが区市の教育研究会になりますが、それでもまだ十分ではありません。小さいところは20人ぐらいしか集まらない。最終的には「東京都でそれぞれの教科の研究会」、保険体育でいえば東京都公立中学校保健体育科研究会がやはり核となって研究を進めて、それを区市町村の教育研究会に伝達し、さらにそこから学校に伝えていってもらおう。こうした**仕組みを強固なものにしていかない限り、教員一人一人の教科研究に対する意欲、教科指導力などを高めていくことはなかなかできない**と思っています。

私が最後、新宿で校長をやっているときも、校内で教科の研究をしようとしても、とにかく技術家庭科は自分1人しかいないので深められない。体育だって2人、多くて3人ですよね。そんな中で、1人でも教科指導力がある教員がいればいいのですが、なかなかそううまくはいかない。だから学校単体では難しいとつくづく感じていました。

事例として一番が東京都公立中学校保健体育科研究会、二番がG区の中学校教育研究会、三番がG区の学校を訪問して校長先生に教えていただいたものをまとめました（p.26事前資料参照）。

ここで今、「都と区市町村の研究会の連携」をしようとしているところがあります。都の中学校保健体育科研究会の定例会には、区市町村の教育研究会の代表者が必ず出席します。その場で東京都の保健体育科研究会の研究部員がそれぞれ区市町村の研究会に行き、研究の成果を発表、報告する取り組みをこれからやっていこうと話し合い、今年度、動き出したとのこと。このように**組織ごとの連携をどう深めていくかがこれから重要になっていくのではないかと**感じました。

都の会長や、中学校の校長先生もおっしゃっていたのですが、コロナ禍で、集まって研究することをやっていたいけないと言われていた時期があり、新宿区は今年度からまた通常に戻して研究活動を進めているのですが、先生方が「出不精」になっていてなかなか積極的に出ようとしない、そんな状況があるとおっしゃっていました。

ここ3年4年で新規採用になった教員も結局、学校から出ることもなく、外部の研修会や研究会には行っていないわけです。そうすると、いざ行けと言っても、その行く価値、そこで何が身に付くのかなどが全く理解できていないのでなかなか行こうとしない。学校を空けるとほかの先生たちに迷惑をかけてしまうからやっぱり行けないなど、そんな感じになってしまっているところが、このコロナ禍で出てきています。その点は、もう少し時間をかけないと回復してはいかないだろうと感じています。

大江：行政による研修時間保障など整備にはさまざまな課題がありますし、東京23区27市の中で、教員が学校を空けて研修に行くことが本当にいいのかと。学校の中で勉強できるじゃないかという発言をした教育委員会職員がいたということも聞いています。

教科の研究を学校単体では難しいという指摘は、私も全くそうだと思いますし、余計にいろいろな連携や研修機会の確保などがとても重要な指摘だと思いました。

では、栗原委員、お願いします。

栗原：本学の卒業生は、免許を取って教員採用試験を受けて、部分的に二次に落ちている学生もいますが、10月ぐらいに結局全員が講師などで決まってしまう。その後学校から「誰か来年、落ちた学生でいいから講師をやれる人いない？」といった話が来て、結局、全部行き先が早い段階で決まっているのが現状です。人材支援をしている財団の担当者の話ですが、1人でも2人でも登録をしてほしい、もう乾いた雑巾でいくら絞っても人がいない、それが現状だとぼやいていました。確かにそのとおりだなと思っていたところです。

今、大学での仕事は、講義以外に4年で教育実習の担当をしています。教育実習校に訪問した教員の報告書の多くには、「誰かいい人いないか」「誰か講師ができる人はいないか」というのが学校からの要望として挙がっています。

また、気になっていることとしては、文科大臣は数日前に教員採用選考をもう少し前倒しできないかと発言しています。今年度は、一都三県及びその政令指定都市は、7月7日と現状どおりなのですが、他の自治体はかなり早まって、茨城、静岡は5月に実施されます。このような状況の中、一都三県はどのようにするのが今、最大の関心事です。どこかが動けば全部そっくり動いてしまうということだろうと思うので、それぞれの大学でも気

になさっているところではないかと思うところです。

次に、教員や学校がどうやって研究を行っているのかについてです。まずは現状を分類し、そして、それに当てはまる具体例を下に簡単に挙げてみました。

校内研究についてですが、小学校の場合は、校内研究を教科の指導法等で行うことは、子どもにとっては学び方を学ぶ、教員にとっては指導の仕方を学ぶことになりません。また、それを6年間通してできるところに校内研究の一番の意義があるのだろうと思っています。

全ての教員とは言いませんが、それぞれの子どもに何かの形で6年間関わっていくことができるという小学校ならではの状況があると思っています。それが校内研究のメリットだろうなと思っています。

資料に示した具体例の一つ目についてです（p.25事前資料参照）。これは、最後に校長をしていた小学校のことで、都のICTの推進校を行っていました。その成果として、確かに、教育課題のICTの活用だとかそれを授業に生かすことは教員が非常によくできるようになりましたし、子どもたちのスキルもすごく高い状態にありました。一方で、教員の力の中核である教科の指導法については、ICT活用の力量と比較して十分ではないという感じがしました。そこで、教育課題はいったん区切りをつけて教科の指導法を中心に研究を進めていくことに方針転換をしました。管理職の一番の役割は、方針の意味を教員に理解させ、同じ方向を向くことの大切さに気付かせることにあると考えます。

この時期はちょうどコロナ禍に当たっていたので、ICTを教員も子どももできるということで、オンライン授業は非常に円滑でした。一方、先ほどお話ししたように教科の力が十分でなく、研修・研究をやりたいたって、集まって話をする・研究する時間も限られていました。他の区においてもそういった会の開催はほとんどなかったと記憶しています。そのため、私自身が講師となり、毎日の夕方の打ち合わせの時間を活用して5分か10分の研修をシリーズでやりました。だからといって、このことを全ての管理職の方にはお願いしようとは思いません。管理職として何かできることがあるとしたら、自分自身も率先して動くことの一例としてお話ししました。

一般に研究は、成果の振り返りと発信などを目的に、紀要などを作成するのですが、それがどう活用されたかについては、まとめた側としてはあまり知りえない状況であることが課題ではないかと思っています。また、研究を始めるときに、過去のものを使い、さらに磨きをかけてよりよい研究に高めていく、という意識を今より強くもつことが、研究を進める上での課題であると感じています。

次に、とてもオーソドックスな研究をしている学校の例です。どこかの研究校を受けているわけではなく校内

研究ですが、これはやはりこの校長先生の進め方が上手だったのだと思います。指導力を高めたいという教員の思いが伝わるような研究会で、協議会もコラボノートなどを活用して事前に意見をまとめて提示して、それについての意見を交わすようなやり方も取り入れており、非常に活発な議論が行われていました。

今年は算数から国語に変わりました。現在関わっている講師の先生に話を聞いたところ、算数で行っていた「研究会のあり方が継続」されているとのことでした。その講師の先生によると、算数などは指導欄に評価規準などを明確に書きますが、国語でもそれが取り入れられており、国語ではとても珍しくいいことだと感じた、ということでした。研究対象が変わっても、先生方の意識や研究会の持ち方など、質や中身はそのまま受け継がれているいい事例なのではないかと思って、ここでご紹介しています。

次に、ある区の情報教育部会です。区の教育研究会は、それぞれの学校から教員が参加し、研究部会を構成します。メリットは複数校での共同研究ができることです。このときにはICTのよさである、時間や距離の制約を超越できる特性を使って、2校合同で一つの授業を行ったことを覚えています。そのときは、協議会において、「よかった。学びの場が教室を出てすごく広がった感じがする」「オンラインでどこかの講師の先生に教えてもらうのではなくて、子どもたち同士が学校を越えて一つの授業をしていることはとてもよかった」というICT活用の効果について肯定的な意見がある反面、やはり機器のトラブルは非常に多く子どもたちはつながるだけで満足していたといった感想や、本当に学びの質が上がったかどうかはまた別問題などといった指摘がされました。

先ほどG区の話が出ましたが、今年度の最初の小学校の教育研究会に講演に行ったときの話です。このときの開催方法は、各学校に割当人数を当てて、それ以外は学校でオンラインで視聴するというものでした。そのときに、私もいろいろな話をしたのですが、集まって議論することはやはり大変貴重で、互いに力を伸ばすいい機会になるので、オンラインもよいが是非対面で議論する機会を充実させてほしいということをお伝えしてきました。また、「教科担任制のあり方」報告の中に、専門性を担保するための例示として教科研究会等の活動実績が示されています。学校を離れて一つのことを研究することは非常に価値があるといった話をしてきたことを覚えています。

教科の研究が一番だとはいいませんが、子どもたちの授業を行う上で、教科研究は校内研究として大きな柱なのではないでしょうか。講師の先生の課題が先ほど出てきましたが、教科の指導法を語れるとともに、教育課題も合わせて話せる先生がいたらこんなにありがたいこと

はない、と感じてしまいます。算数の指導法ならできるけれども、それにICTを組み合わせて指導するとなると、ということが言える先生はなかなか見つからないのではないのでしょうか。そういう先生方が紹介できれば学校は大変助かるのではないかと思います。

大江：どうもありがとうございました。教科研究が大事なものは誰もが思うところではありますが、呼ぶ講師によっては、学習指導要領の改定には対応できていないベテランの講師もいるという話も聞いています。非常に厳しいですよ。

さて、先生方からとても中身の濃い資料をいただきながら限られた時間で大変失礼しました。後半は先生方から、今の説明では時間不足だと思いますので、補足説明、追加説明があれば、お一人5分程度で。発言いただきながら、小口先生、高橋先生を交えて少し議論を深めようと思います。

<再開>

大江：さて、後半です。前半は先生方にも短い時間の中で校内研究、研修について学校現場にどのような課題があるのか、あるいは、どういった解決策があるのか、どんないい事例があるのか、その紹介をいただきました。この中で、予算措置、機会の確保とか、いろいろな課題が浮き彫りになり、また、大学の教員養成に関わる課題もありました。

それを踏まえて、先生方にもう一巡、追加説明、補足説明、他の委員への質問等があればお一人5分程度でお話しいただければと思います。また、委員への質問が出た場合は、最後に該当の委員からご説明いただくようにしたいと思います。

それでは、また生形委員からお願いします。

生形：今回、協議のテーマになっている「令和の日本型学校教育」という言葉が出てきました。中央教育審議会の答申の中に、「日本型学校教育が世界に誇るべき成果を上げることができたのは、教員の力によるもの」と記述されています。また、「教育は人なりと言われるように、わが国の将来を担う子どもたちの教育は教員にかかっている」とも記述されています。

ここが大変重要だと考えます。ところが、前にお話したように、今、養成の段階でもかなり厳しい状況もあり、採用試験の倍率が低下して、資質的に未熟な教員がたくさん学校の中に入ってきている状況があるのではないのでしょうか。そうした場合には、学校として若手教員をどのように育成しようかと考えた時、私の経験上、やはり「校長先生のリーダーシップ」が一番大切だと思っています。

先ほど大江先生から、行政を経験していない校長先生方は、自校の講師を選ぶのが大変だというお話がありました。小学校の場合は、行政を経験していなくても教科

研究部で自分の専門性を磨いてきた校長先生は大丈夫だと思います。専門性を磨いてこないまま校長になってしまうと、リーダーシップを発揮するのがちょっと厳しいのではないのでしょうか。その意味でも、**教科研究部の活動をもう少し充実させていくべきだ**と思っています。

少し視点を変えて校長先生のリーダーシップについても少しお話しします。先ほどの東京都教育委員会のガイドブックの中に、「**授業の講評で前よりよくなった点と今後改善していくべき点を明確に教えていただいたので、すごくうれしかった**」という新任教員の声が記載されています。

また、「**校長先生という立場にもかかわらず、字が上手になったねと褒めてくれたり、小さなことでも声をかけてくれたりしたのが一番うれしかった**」という声もありました。

私も校長になってからは、やはり極力褒めるようにしていました。今の若い先生は褒めないといけないのではないかというのは、ガイドブックにも記載されていましたが、「**3褒めて1指導**」、いくつ褒めてから指導すればよいのかはよく分かりません。私は、ほとんど褒めるだけで指導しなかったこともありました。「個別最適な学び」ではありませんが、**その教員に合わせた声かけ（育成方法）が一番重要で、その教員のことを一番よく知っているのは、校長先生方だ**と思います。

そして、何年前かのこの懇談会でお話しましたが、教員の資質で一番大事なものは、私は「感性」だと思っています。「**教員としての感性**」は、研修の中で身に付けると言ってもなかなか難しいのではないかと思います。どのように身に付けさせたらよいのか？

今、大学で教師を目指す学生を教えている中で、「**指導技術だけを一生懸命勉強するだけではだめだよ。大学にいる間に教員としての感性を磨きなさい**」と伝えていますが、教員を養成する大学関係者は、もっともっと「**教員としての感性**」を磨くことに力を入れるべきだと考えています。

大江：ありがとうございます。

生形：将来何%かの仕事なくなってしまうとどこかで言われていましたが、教員の仕事はなくなるから、教員を養成する機関である大学の役割は、これからも非常に重要だと思います。

大江：国立大学の統合も進んでいます。厳しい現状はありますね。岩永委員、お願いします。

岩永：私自身、東京都中学校進路指導研究会に所属して、今もときどき総会や懇親会には参加しています。そこでは、私が共に研究を進めていた仲間がまだ結構残っています。それが、よいことでもあります。中堅・若手が研究会に進んで参加し、自分を磨いていこうというメンバーがそんなに増えていないような気がします。こうし

た状況が学校の中にも、若干感じられる現状と受け止めています。積極的に研究を深めようとする雰囲気やや不足しているように思います。例を挙げると、区中研の統一研究日に副校長が何名かの教員に出席を促す場面が見受けられます。先生方の中には、その時間を事務処理の時間に充てたいと考えているようです。多忙であることがその背景にあります。研究・研修に対して「**受け身的な雰囲気**」が、少しあるように感じます。**われわれの重要な職務の一つである研究・研修に力を注げるよう、教育環境を整えていかなければならない**と思います。教員定数の改善も含め、**教員の業務を整理し、多忙観を少しでも軽減していくことが、これからの学校経営に求められている**ことは言うまでもありません。

教員定数の改善については今後も要望し続けるとして、今、学校でできることとして、「**自己成長力**」というキーワードを大事にした研究・研修の推進を提案したいと思います。教員も児童・生徒も課題を与えられ、それをこなすという状況では、やらされ感があり、その実施効率や大きな成果はあまり期待できないのではないのでしょうか。自ら学び自分を伸ばそうとする姿勢で臨むことが、研究や研修の効率や成果に結びつきやすくなります。研究・研修を体系化し、教員が自己成長する体験を意識し、成果に対する満足感を教員自ら感じる大切だと思っています。「**自分もまんざらじゃないな**」ということ、体験から気付かせるというイメージの研究・研修を実施することが必要だと思います。このことが、やらされ感を減らし、研修・研究活動の雰囲気を高め、負担感からの解放に繋がるのと考えています。こうした**研修の体験を通して教員が自信を持ち、自信をもった教員が子どもたちを教えることで児童・生徒が成長する。研究活動を通して教員も成長する研修・研究体系をつくり、教員が自己教育力を意識する経験を積ませることが、校長先生方の役割だ**と考えています。この経験の積み重ねにより「**教員の仕事は楽しい**」という感情が湧き、こうした**雰囲気づくりが逆風にさらされる学校が目指す方向だ**と考えます。

児童・生徒、教員が研究活動を通して成長し、学校の着実に変わり、自分たちの学校はいい学校だと生徒が感じ、学校全体の雰囲気が大きく変わった事例を紹介したいと思います。

I区のある中学校の実践事例ですが、研究のきっかけは教育委員会の要請で安全教育の研究指定校を受けたそうです。その学校で素晴らしかったことは、校長が「**研究指定校を受けるには受けただけでも、研究するだけでは意味がないから、教員にも子どもたちにも、受けたことで自分たちの学校はすごくいい学校だ**という自覚を持たせたい。」という発想の下で研究を始めたそうです。**校長がまずリーダーシップを発揮し、初年度は具体的な**

実践に視点を置き、2年目3年目には実践を徐々にステップアップしていきました。

初年度は、学校の安全に視点を置き「SNSの安全な使い方」を中心とした実践を組み込みました。初年度の研究成果で生徒が自分たちの変容を自覚し、2年目には「自分たちの学校を自分たちでもっとよくしよう。」という機運が生徒たちの中に生まれ、3年目には「校則を見直しより良く学べる学校にしよう。」というレベルまで行きました。

研究発表会は、生徒会が主体となって各学年の取組が報告されました。発表会の開会にあたり、全校生徒が整然と体育館に入場し、司会者の「時間が来ましたので始めます。」と言う言葉で、発表が始まりました。私がこれまで知っているその学校のイメージとはまるで異なり、生徒の成長が感じられる集団に育っていました次第です。生徒たちから「自分たちの学校に対する自負と、自分たちの実践に対する自身」を感じることができました。発表会のまとめでは、生徒から「後輩のために、今できることをしっかりやってみよう。」という言葉で締めくくられました。この言葉から、研究と生徒の成長が結びついており、学校全体から活気が感じられました。

この事例のように自己成長力をキーワードに「子どもや教員に成功体験を積ませて、自分を伸ばすことの重要性を気付かせること」に主眼を置いた研究の重要性を再認識することができた事例です。発表会終了後の校長との懇談で、研究を進める過程で生徒と教員が着実に変わりはじめ、学校全体の雰囲気が大きく変わり、研究指定校を受けて本当に良かったと感想を述べていました。

このような実践が多くの学校で展開され、それを共有していくことで、教育界全体の雰囲気が明るく伸びやかになると考えています。今後もさまざまな機会をとらえ、学校が元気になるような情報提供を続けていきたいと考えています。

そんなことを提案していけば、少しはこの暗い雰囲気が変わっていくのではないかなというイメージで思っています。

大江：集団の育ちですね。

新庄：先ほど、これからの研修会の形としてオンライン研修等について触れましたが、以前、中学校の中堅教諭から、勤務校では校外の研修会に参加しにくい雰囲気があり、あまり研修会に行くことがなかったということを聞きました。しかし、その方は研究員を引き受けて実際に定期的に参加してみると、他の先生方の授業を見たり研究協議を重ねたりして、「楽しかったし、とても有意義だった。もっと早く参加したかった。先生方にも勧めたい」と話されていました。

オンラインやオンデマンドでの研修には利点もありますが、一方では、対面で協働して研究をすることによっ

て得られるものはとても大きいと感じています。

教職課程を履修する学生には、「自分の考え、自分の意見を自分の言葉で言えることが必要で、その力を付けてほしい。そして、豊かな人間性が大事。」と話しています。「人間性ってどうやったら高めることができるのですか。」と聞かれるのですが、それは一人一人違うと思います。美術館に行って素晴らしい芸術に触れるとか、海や山に行って大自然や季節を感じる、日本や外国を旅行してその地域に住まう人たちと関わりながら、歴史や文化など様々なことを知る、そういったことによっても高められ、ひいては児童生徒への指導の中でも還元できると思います。

指導技術、専門性を高めることはもちろん大切なことですが、もう一つ情意面のところはやはり人との関わりの中で育っていくものだと思います。

これはAIにはできないものだろうと感じています。

大学では英語コミュニケーションを教えていてテキストを使っていますが、テキストをスマホで写真に撮って翻訳機能を使って一瞬で日本語に変わり、意味も簡単に理解できます。しかし、コミュニケーションですから、英語が日本語に、日本語が英語になり理解できたとしても、学生の中にはコミュニケーション力は育っていかないだろうと思います。

豊かな人間性や、他の人の考えを受け止め自分の意見を自分の言葉で伝えることができるなど人とかかわる力は、指導技術や専門性と同様に教師にとって必要なことだと感じています。

大江：そうですね。特に英語はコミュニケーションそのものですよ。

中島：私は大学勤務をしておりますので自分の経験則に基づく教育委員会のスタンスから振り返ってみます。

共同研究にも関わるのですが、そういった教科研究がどのような学校規模、学校、児童・生徒の実態の中で出来るかということ判断してマネジメントしていくという意味では、校長の役割は非常に重要です。

ただ、学校が20あれば20通りの経営の方針があるわけですから、その中で、教育委員会として共通に課題としてこういうことにシフトしなくてはいけないという管理と、個別にリーダーシップを作っていくために何が出来るかを考えていくような施策が必要になってくるのではないかと考えます。

J区では、例えば学校に校長裁量で使える研修用の予算を準備しており、次年度予算として夏休みにプレゼンをしてもらいます。とにかく、来年度はこういう取り組みをやりたいから、こういう研修や企画を考えたから予算を付けてほしいと態度表明します。最高で200万円ぐらい予算化されたことがあったかと思っています。

内容によって、校長が自由に使える予算を持っている

のは大きなゆとりにもなります。し、経費が全てではないのですが、これも学校支援の一つと考えます。

ただ、中には希望なしで出してくる学校があります。そういうところは、再提出させるなど、リトライ出来る場を設けています。しかしながら、提出された全部に予算を付けるわけにはいかないのが、当然減額査定を行うわけですが、そこで「これだけは実現したい」という学校側の強い要望があれば、個別で部課長列席の上でのヒヤリングを行い、「なぜこれが予算としてほしいのか」「それが子どもたちにどういうメリットがあるのか」といったやりとりをすることでその校長のモチベーションや識見を高めていくといったことをやっております。

それでも企画提案が困難な場合については、J区では一貫教育として小中がグループになったり義務教育学校が入ったりして様々な実践をやっていましたので、その校長たちの結びつきの中で、今ここで何が出来るのか、それぞれの課題をどう解決できるのかをディスカッションさせる場を作ったり、経験豊富な元校長がマンツーマンで学校に入って、指導・助言をするような強化ウィークを作ったりするなど、個別の支援を行いました。

また、先ほどお話したようにコミュニティースクールとして、これまで校長が自分で出来なかった経営を地域とともに行う体制づくりを進めることで、CS委員会や学校支援地域本部のコーディネーターなどがアイデアを出し合うことが、そういった校長のリーダーシップを助けてる要素にもなると考えます。

いろいろな人間がいる中で、一つの学校にピンポイントで入って、その状況を見定めてマネジメントを指導することが出来るかは、講師の方の力が大きいと考えます。

昔、現職研修が始まった頃に、講師のリストという個人情報満載の資料が届いたことがあります。そういったものを学校に提供しながら教育委員会から話をしたといった経緯もありました。今は個人情報の扱いが難しいですが、講師の情報は本当にありがたい宝です。しかも、ただ単に教科を教えるということではなくて、学校自身の課題を正確に掴んで関わっていけるような方がいてくださるといいのではないかとつくづく思います。

大江：かなり前ですが校長選考の面接ときに、私の隣にいた面接官が、「課題っていうのはね、三つに分けて考えろ」と話しました。要は、教育委員会から求める課題と、学校が直面する課題と、自分が校長として何をやりたいのかという課題とを「整理して説明しろ」なんて言っていたことも思い出しました。

佐藤：ある校長先生に校内研究の話を聞かせていただいたことがありました。「研究指定校を受けた際に、先生方は、最初はすごく文句を言うのですが、やってみると一生懸命になって、終わった後はやってよかったと言うんですよね。ただ、本当にその研究がよかったのか、ど

のような成果があったのかということまで突き詰めて評価していません。結局、年度末の学校評価の中で研究はどうだったのかと、大雑把な振り返りはするけれども、果たしてその研究を通じて身に付けたことが次の自分の授業や翌年の授業に反映できているかどうか、そこまでしっかりと突き詰めていかないとなりません。」という話をしてくれました。

ちょうど私が当時、教職員研修センターにいたとき、20年ぐらい前でしたが、研修の効果測定がすごくはまりました。独立行政法人教員研修センターが研修の効果測定にすごく積極的に取り組んで、研修に参加した先生が戻った後、半年後に往復はがきが届くんですね。その後、研修を受けたものがどれだけ今の現場で生かされているかといったことを回答して返します。後追いでそういったところまでちゃんと振り返らせていました。

都の研修センターもやらないといけないという話をしていたのを覚えています。そこは、その学校の校長先生が率先して研究したことが、それぞれの先生方の授業にどう生かされているのか確認していくことが重要です。例えばクラスを回りながら、去年研究した成果が今日出ていたね、とか、そういった形でしっかりとその先生の授業を評価し、これまでやってきた研究を価値付けていくような、そんなことを校長先生がどんどん積極的にできると、先生たちも「やってよかった、もっとやろう」となり、自信を付けて、「さらに次はこんなことに挑戦しよう」と、そういういいサイクルができてくるのではないかと感じました。

やった研究がどれだけ効果があって反映できているかということを確認する「効果測定」を、またあらためて基本に立ち返ってやらなければいけないのかなと感じたところでした。

大江：教職大学院では全て追跡調査、効果測定はみんなやっているのですが、おそらく学校の研修などではそのあたりはあいまいかもしれないですね。

佐藤：自分が校長をやってもあいまいでした。なかなかそこまでできないかなと、自分の反省も含めて今の話をいたしました。

栗原：どの先生たちも、授業はうまくなりたいたし、よく分かるように教えたいという願いが心の中にはあるのだろうというのが、学校や、さまざまなお話をしてやはり感じる場所です。しかし、研究や研修をする余裕がないのだと思います。それに充てられる時間がなくて、優先順位は必然的に下がっていつている、そんな感じがしてしょうがないです。

本学は大学3年で「教育実習Ⅰ」という講義があり、その中で研究授業をやらせますが、それにすごく労力かける学生たちが大勢います。うまくいわずに、中には涙を流す学生すらいます。ですから、現職の先生方はな

おのこ強い思いをもっているに違いないでしょう。そうした先生方に囲まれ、実際に、そういった学生が卒業して職場でどういうふうに行っているのかが非常に知りたかったことなので、今年から教職センターの事業として、卒業生の職場訪問を始めてみました。

全員の職場に行くことは不可能なので、何人か選んで残りはペーパーでアンケートの形で実施しました。私は、学生時代の成績が決して高くなかったものの、正規教員として採用された学生の職場にあえて訪問することにしました。心配半面、一方で、非常にコミュニケーションの力があり、この学生はうまくいけばすごく成長するなど、期待半分で出かけました。

その学校に行き、校長先生と周りの先生、そして本人とも話をし、やはり人は環境で育つものだと実感しました。とても誠実に業務を行い、子どもたちにも信頼され、心配なことは何もない状況でした。

大学の成績がそのまま教員としての資質・能力につながるとは限らないということ、改めて感じたところです。感性とか人間性とか、あるいはコミュニケーション力もそうですが、これは、「教員に求められる基礎の力としては非常に大きな部分」を占めているなと思っています。

では、それをどうやって育てるんだという話になるのですが、たぶん周りが言って育つものではないと思います。やはり、**教師になるまでのその学生の経験が大きいのだろうな**と思っています。

そう思っている中で、**教員採用が前倒しになってきています**。3年生で全て決まる自治体や、大学推薦を3年の冬に行い合格を出す自治体もあります。4年生で様々な経験ができる利点もありますが、一方準備を早く始めなければいけないという課題もあります。

大学時代にたくさんの人々と交流したり、**様々な経験を積んだりする時間が限られる中、教員採用選考に向けた勉強を始めなければいけない**。基本的な感性とかコミュニケーション力をもっている学生だったらそれでもいいかもしれないのですが、そうではない学生は、人間性を育てるところの時間が十分ではないまま教員採用選考の準備をして、そして職場に行き、目の前の子どもたちとその向こう側にいる保護者、そして職員とかかわりをもっていくことはやはり厳しいのだろうなと想像します。

それを言ってもしょうがないことなのですが、学生には勉強ももちろん大事ですが、そういった経験をすごく積んで教員になっていってほしいなど、願うばかりです。

私立大学なので、当然のことですが、教員採用選考の結果を上げていかななくてはなりません。一方で、1年生からそんな準備をさせたらいいのかといえばそれも違うなど、思っているところです。少なくとも2年生の前期ぐらいまでは自由にいろいろな経験ができるように指導

してほしいということをお願いしているところです。そうでないと、本当に10年先の学校が心配でなりません。自分が指導している学生で、この学生、先生になって本当大丈夫だろうかと思いつつも指導して、結局合格して、正規採用されていきます。

いろいろな思いはあるのですが、学生にはぜひ「自分を豊かにさせてから職場に巣立って行ってほしい」と思います。

大江：確かに、大学における教員養成と、教育委員会の採用、そして教育委員会と校長の教員育成という部分にはリンクする課題でもあります。今、関東では学芸大学を中心に教員養成のカリキュラムを開発して示していくという動きがありますが、その報告を注視しながら、改革していくのかなと思っています。

小口先生、校長などの経験も踏まえ一言。

小口：二つほど質問したいことがあります。

新庄先生にお書きいただいているオンデマンド・オンラインの研修が増えてきたと思いますが、附属中で授業研究会を行ったときに、授業をビデオで撮影しておいて、オンデマンドで「皆さん、いつ見てもいいですよ」と企画したところ、200人ぐらいの方に授業を見ていただいたのですが、授業研究会を別の日程で行うことにしたら、10人ぐらいの方しか集まりませんでした。授業研究会は大事だと思っているのですが、授業を見ただけでも許容するのがオンデマンド授業の企画でした。

昨年度は対面で行ったところ、うれしいことに、皆さんどんどん集まってくださり、すごく人数が増えたのです。授業ということに関しては、その場で授業を実際に見たいという気持ちが強いのでしょうか。

講演会に関してはその逆で、オンデマンドだと何回も繰り返して見てくださり、再生回数が何百回となります。だから、講演会はオンデマンドがいい、授業研究会自体は対面を望んでいらっしゃるような気がします。実態はどうなのかなとおうかがいしたいところです。

新庄：確かにそうですね。授業はやはりその場で見たいと思います。いくつかカメラを用意したり、コンテンツを用意しておいたりしたとしても、子どもの反応とか先生の対応の仕方がすぐ見られるわけではないので、そこはやはり実際の授業を見たいという先生が多いと思います。

講師の話を聞くような講演会でしたらオンデマンドでもいいかなと思います。大学のFD研修でも限られた期間の中で、いつでも研修できるものがあります。また、実際に研修会場に参加する研修もあり、直接講師の方との質疑ができるので参加したいという意見が多くあります。しかし、場合によるのではないかという感じはします。どのような研修方法にするかは、先生方の要望や状況に応じて検討する必要はあると思います。お答えになっ

ていますでしょうか。

中島：一ついいですか。今の話ですが、先ほどもあったように、授業が学びの伝達だけではなくて、そこにコミュニケーションなど、さまざまな見えない部分の学びが出てくると考えたときに、例えば実技教科、体育であればチーム学習をやっている場面やグループワークをやっているところで、何気ない子どもたちの一言などを評価要素としてキープしておくことなどは望ましいことだと思います。対面式であれば細かくチェックすることもできるのですが、オンデマンドなど、そういったオンラインの場面ではなかなか難しい。

だからそれぞれのメリットをうまくミックスしていくことが必要なのでしょう。特に小中の研究ということで考えると、対面は必ずどこかで位置付けたいという個人的な思いはあります。

小口：ありがとうございます。中島先生にお話をいただいたばかりですが、毎年、数学教育研究会を開いているのですが、研究授業をお願いしに行くと、ある校長先生は「うちの学校のために、ぜひ受けたい」と言ってくださって、また、ある校長先生とお話すると、「駐車場は準備できない」、「うちの学校が受付を出さなきゃいけないの？」など、結局「無理かな」と言われてしまうこともあります。

やはり、校長先生によって、積極的に受け入れようという方と、働き方改革で断りたいという方もいらっしゃいます。どんな様子なのでしょう。

中島：ここにいらっしゃる皆さんは、それぞれ行政経験をお持ちなのでよくお分かりだと思うのですが、そういった研修の機会は、自分が校長のときにも「研鑽にもなるからどんどんやりなさい」と送り出していました。品川の場合、それで学校の経営が心配になる場合には、先ほど申し上げた経営の支援員を配置しておりました。

ただ、研修に関しては、招聘した講師が想定外のことを話すことが稀にあるので、外部から呼ぶときには必ず区教委を通すようにしました。また、区教委からその内容であればこの校長先生、こういった講師のところアプローチしてみてもどうですかといった形で、学校に情報提供もしていました。最終的には、学校や校長の主体性が求められるのでしよう。

ただ、蛇足になるかもしれませんが、二十三区の教育長でもやはり持っているスタンスは違います。「コミュニティースクールは要りません」という方も多くいます。地方へ行くと、校長OBの教育長がほとんどだと思いますが、東京都の場合には行政職の教育長の方のほうが多く教育系が少ないので、それによっても校長や学校へのシフトの仕方は多様になる、そんな現状があります。

大江：教育委員により違う、校長により違う、さあどうしようかという話になりますが、どなたかご発言いかが

ですか。

生形：今の話とちょっと違うのかもしれませんが、私も区教育委員会で課長をやっていた時、校長先生にもいろいろな人がいて、先ほどお話があったように、採用された教員が「学校によって成長の度合いが異なる」ということがありました。赴任した学校によって変わるの、やはり「校長先生の力」が大きいのだと思います。課長時代には「教員の育成」には「校長の育成」も不可欠だと思ったことがたくさんあります。

「赴任した学校によって、その教員の将来が決まる」とよく言われているので、教員育成の大部分は、学校が担うべきだと私は思っているのですが、その学校自体が校長先生によって変わってしまうし、教員育成の観点からどうしたらよいかと問われた時に、こうしたらどうでしょうという具体策が見つからないのが残念です。

大江：何か提案ができるといいですね。校長先生方も困っているんだろうし、どうしていいかわからない可能性もありますから、何か支援の手を差し伸べられれば一番いいのでしよう。

平成の半ばごろ、東京都は指導主事の数を大幅に増やした時期があります。要するに、学校を支援するためには、指導行政の事務方にもう少し教員を配置する必要があるだろうというので指導主事を2倍、3倍とさせたということです。それで成果があったかどうか意見が分かれています。学校を支援するために任用した指導主事が、どちらかといえば行政のほうの事務量が増えて、学校支援の役割が増えたわけではないといった課題もありました。指導主事をやりながらも教科に関する研修とかになかなか活用できない現状もあった、そういう背景はありました。

ほかによろしいですか。高橋先生、ご感想でもあれば伺いたいのですが。

高橋：私は、初等中等教育行政の担当を離れて既に5年以上経っていますので、今日は久しぶりに様々なお話をお伺いすることができ、大変懐かしく拝聴させていただきました。

先ほど生形先生から、中教審答申で教師の重要性が強調されているとお話がありました。私が初等中等教育局に在任中も、日本の義務教育の基盤の8割は、現場の教師によって築かれているというのが実感でした。中教審の委員も、おそらく同様な感じなのではないかと思えます。

一方、冒頭ご説明いただいた大江先生のレジメによりますと、最近は教員採用試験の倍率が下がって、小学校では2.5倍といった状況になっているとのことでした。教師の人气がどんどん低下しているというのは非常に寂しく、また、危機感も覚えているところです。

10~15年程度以前は、日本の教育を語るときは、高等

教育は課題が多いが、義務教育は質が高いと言われるのが常でした。「わが国の小・中学校の教育は、全国津々浦々均質で全体的に質が高い、それは教員免許に裏打ちされた質の高い教師が支えているからだ」というのが定説であったと思います。諸外国からも概ねそのように評価されていました。

最近のメディアの状況を見ると、学校現場はかなりのブラック職場である、教師を1～2年やったら疲弊してしまう、といったことが繰り返し報道されています。国際的な観点からみれば、まだまだ日本の義務教育がトップクラスなのは間違いないのですが、そういうプラスの面は全く報じられません。これだけマイナスの情報だけを繰り返し聞かされてしまうと、若者が将来の職業から教師を除外してしまうのも分からなくありません。メディアの責任、あるいは文部科学省の広報不足もあるのかもしれませんが、負のスパイラルに入っているのではないかと危惧しています。「もっとメディアや教育行政の話として考えていかななくてはいけないのではないかと皆さんの話を聞いていて感じました。

文部科学省在任中の経験からもう少しお話しますと、日本の義務教育は諸外国から非常に興味を持たれています。さきほど申し上げた教育の質の高さはもちろんですが、それ以外にも、例えば、日本の学校では当たり前に行われている「班活動」「運動会」「掃除当番」このような活動が、諸外国からみると大変ユニークで、そして子供達の人格形成などに高い教育効果を上げている、と評価されていました。

また、教師が自主的に行う校内研修活動も、諸外国ではあまり例がないユニークな活動で、行政主体で行われる体系的な研修に加えてこのような活動が活発に行われていることが、日本の教師力を引き上げていると評価されていたと思います。

本日の皆様のお話をお伺いしていますと、以前に比べて校内研修などを行う環境が難しくなっているということでしたので、そのような点について、様々な提起をしていただくことは大変重要だと思います。また、すべての校長先生が、必ずしも確固たる教育理念をもっているのではないとすると、放送大学としても、校長先生のための支援講座を開発する必要があるのかもしれないと思いました。

最後のコメントになりますが、先週、放送大学で生成AIに関する研修会がありました。Chat GPT等を論文指導や試験・レポートにどのように使うべきか、あるいは使わざるべきか、その前提としてChat GPTはラージ・ランゲージ・モデルであって、どういうところに強み・弱みがあるか、といったことを学習しました。生成AIはロジカルな面では相当な強みを発揮します。

例えば、弁護士、裁判官などの法曹界は、言語を使った非常にロジカルな世界で、そのようなところの仕事は生成AIに次第に侵食されていくかもしれません。一方、生形先生が教師は感性だとおっしゃっていましたが、この感性の世界は生成AIがまだまだ不得手にしている分野のようです。そうすると、教師という仕事は当面なくなることはないのだらうと思われまます。

教師を希望する若者がどんどん減少していて、以前であれば採用しなかったようなレベルの人も採用しなければならなくなってきている、これは日本社会全体にとって非常に大変なことです。この問題に警鐘を鳴らして、教師がいかに魅力的で、そして学校現場が働きやすい職場であるかを言える環境にしていかなければならない、私の現役時代の反省も含めて、そんな感想を改めて持った次第です。本日は、大変勉強になる時間を共有させていただいてありがたく思います。

大江：どうもありがとうございました。

今、学校教育において、ウェルビーイングの具体的展開が求められています。教育振興基本計画にも「日本型ウェルビーイング」という言葉があり、教育活動例を具体的に示さなければいけないわけですが。子どもたちのウェルビーイングの実現には、教師自身のウェルビーイングの実現を目指していかないとなかなかうまく回らないのではないかという思いを持ちます。今回の文科省予算、そして教員の実行プログラムも、まさに教師のウェルビーイングを意図したものであることは間違いなと思っています。

ウェルビーイング学部を新設した大学もあるやに聞いていて、すごいなと思いつつも、昨日その大学の先生と協議をする場があったので話をしてきたのですが、本当にこれまでなかったような動きとなっていると。今後の国の動向を、期待を込めて注視したいと思っています。

本日はありがとうございました。