

## 第10回教育懇談会議事録

日時：平成27年3月24日（火）10:00～12:00

場所：愛知県三の丸庁舎 アイリスルーム

<大村知事>

おはようございます。第10回の教育懇談会にご出席いただき、ありがとうございました。今日は、6人のメンバーと、特別参加といたしまして、江川達也様にご出席いただきまして、ありがとうございました。毎回の皆勤賞ということで、江川さんの地元愛を感じます。

そして、今年度、「県立高等学校将来ビジョン検討会議」の議長を務めていただきました名古屋大学副総長の國枝秀世先生でございます。國枝先生におかれましては、10年後を見据えた県立高等学校づくりにつきまして、1年間にわたり精力的にご議論、ご検討いただきました。ありがとうございました。そして今日の午後、「県立高等学校教育推進基本計画（案）」を、教育委員会会議にかけて、決めるということになっております。ありがとうございます。これから10年と言うと、だいぶ世の中変わると思いますが、愛知県の県立高校をどうもっていくか、今日、その方向を決めていただくということで、よろしく願いいたします。

そして、前回は、10月に「国の教育改革を受けた愛知の教育のあり方」をご議論いただきました。皆様からは、教育行政での諸問題に対しまして、総合教育会議を積極的に活用すべき、道徳教育について子どもたちに考えさせるような指導方法を研究すべき、コミュニティスクールを積極的に取り入れるべき、また、教育の改善には教員の再教育の機会が必要であるといったご意見などをいただきました。

4月から新たな教育委員会制度が始まります。早々に総合教育会議を設置し、教育に関する大綱の策定に向けた検討に入りたいと考えております。これまで皆さんからいただいたご意見も踏まえて、しっかり取り組んでまいりたいと思います。

そして、今日の懇談会の議題は、「子どもの可能性を引き出すための教員の資質向上について」でございます。グローバル化、高度情報化の中で、国際的に活躍できる人材、多様な価値観を受け入れ、共生していくことができる人材を育成していくことが必要であります。そうした中で、子どもたちが育っていくためには、教員の資質能力の向上が重要な課題ということでございます。そこで本日は、教員に求められる資質とは何か、また、教員の資質を向上させるためには、どのような取組が有効か、ということにつきまして、ご意見を伺っていきたいと思っております。何卒よろしく願いいたします。

〔事務局から出席者紹介〕

<大村知事>

それでは、懇談会に入ります。まずは、お手元の資料につきまして、事務局から簡潔に説明を願います。

〔事務局から資料説明〕

<大村知事>

愛知県の教員の年齢構成、資料の2頁を見ていただくと、全国が白抜きで、黒が愛知県であります。特に小学校、中学校は、50代がぐっと多くて、真ん中が少なく、20代がどんと多いと、団塊の世代の方々、高度経済成長でたくさん採用した人がこの十年ぐらいで大量に採用していて、この何年か全国で一番ひどいもんだったのではないかと思います。高校はこれからだな、採用はね。それでも段々若い人が増えてきているという傾向がございます。そういう意味も含めて、資質向上をどうやっていくかということが大きな課題と認識をもっているところでございます。

それでは、皆様からご意見を伺ってまいりたいと思います。

まずは、ただ今の説明にありました学校教育を取り巻く現状と課題を踏まえまして、教員に求められる資質・能力とは何かということについて、ご意見を伺っていきたくと考えております。

それでは、最初に、國枝様から、県立高等学校将来ビジョン検討会議でのご議論も踏まえながら、ご意見を伺いたいと思います。

<名古屋大学副総長 國枝秀世氏>

以前、この教育懇談会でも、ご議論いただいたと聞いておりますけれども、県立高校の将来ビジョンということを議論するということで、昨年6月から、数回にわたって検討会議を行って、議論をさせていただきました。

今、お手元の方にちょっと厚い冊子がございますが、県立高等学校教育推進基本計画、高等学校将来ビジョンということで、これをまとめさせていただいております。これをとりまとめるにあたって、大村知事が再選の時に、まず、インタビューで“教育”ということ、まずおっしゃいました。そういうこともありましたので、ぜひ、大村知事にこのビジョンを直接お渡ししたいというふうにお問い合わせしたら、今日、こういう場所を用意していただいて、そこで関係の皆様と一緒に、併せてご説明させていただくということになりましたので、ありがとうございました。

時間があまりありませんので、手短かに、この厚い冊子を少し説明させていただきたい

と思います。3枚ほど開けていただくと、1頁目、第1章で、基本計画の目的が書いてございます。先ほどありましたように、中央教育審議会では、高等学校教育では、中段あたり、3つの学力要素を高めるようにということが書かれております。「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」そして「学習意欲」と、こういうものを育てるようにということで、今回の入試改革の話が起きてきたのも、実は、この辺のところ、最初の、一つ目だけに集中しているのではないかということが、少し根底にあったのではないかと思います。ですから、高校でもこういう教育をして、それを測って、大学が学生を受け入れると、そういう流れがこれから作られるのではないかというふうに思っております。

それで、この計画を考えるにあたって、この頁の下から2行目、10年後を見据えたグラウンドデザインと、ちょっと大上段に振りかぶったようなことを考えるのですが、やはり、この先10年を、どういうふうに世界が変わっていくかということは見据えて、考えたいと思いました。

次の頁をご覧ください。2頁目の下のところですが、こうした環境、時代の変化や生徒のニーズを踏まえた高等学校づくりということで、下から3行、①、②、③というのが、重要な視点だと思って、ベースに置いております。これは社会のグローバル化、現在の我々よりも更に若い人たちは、更にそういうところにさらされていくという状況を考えること。もう一つ、この地域はですね、世界のものづくり産業の中心であるという、後背地の状況というものも、愛知のものづくりの伝統とか、そういうものをどう考えていくか。そして、3つ目が少子高齢化であります。これは明らかに、18歳人口がこれから10年くらいで10%くらい減っていくという状況がございますので、それを見据えたことも考えなければいけないと思います。

その中で、5つのテーマ、次の頁にあります1から5の5つのテーマを、この検討課題として取り上げております。これを順次これからご説明をします。

次の4頁と5頁は、今回の提案の中の、全体像をまとめたものでございます。これは、また最後に戻ることにはしたいと思います。

2章は、次の6頁から始まっているのですが、最初はグローバル社会で活躍できる人材の育成ということでありますが、まず最初は、やはり（1）の国際理解の教育をちゃんとするというところであります。このつくりとしては、各章で、現状と課題をまずまとめ、それから、それに対応する改革の方向というのがつくりになっております。

8頁をご覧ください。この国際理解の教育の中で一番大事なことは何か、8頁の⑤を見ていただくと、英語の教育の一層の充実、これは当たり前のこととして、順番が後ろの方下がっております。大切なことは、多文化共生の教育をすることが、教育の上では必要かと思っております。多文化というのは実は、我が国、我々自身の歴史とか、文化をちゃんと知ること、その上で、海外の様々な国々や、歴史文化を理解するという

ことが大事だということが最初に出ております。②の外国人生徒の学びの場の整備は、後ほど出てきますので、割愛します。むしろ、海外に送り出して、大学生でも外国に1年送ると、全然人が変わったように、意欲を持って学習をする様子を見てきておりますので、早い段階でそういう経験をさせることも重要だろうと思っております。

その次、10頁からですね、科学技術人材の育成とICT教育の推進が掲げてあります。内容につきましては、12頁をご覧ください。改革の方向としては、4つ掲げてありますが、やはり科学技術に関する教育に関しては、連携が必要であろう。企業、大学、そういったところが協力をして、教育を高校生に対する刺激を強める。それから、②のところでは、理科教育の充実というのは、これも前から言われているのですが、私も個人的に言えば、やはり実物に触れさせるということが極めて重要ではないかなと思います。バーチャルな世界に今、生きている子どもたちが多いので、やはり本物に触れさせることが必要であろう。そのために、これまでもスーパーサイエンスハイスクールということで、大学からも協力しながら、そういう場を設ける努力はしてきております。また、この中で、小さく書いておりますけど、女性が活躍する場というのも重要だろうと。私は、少子化社会を救うのは理系女性であると、女性の活躍の場を広げる必要があるというふうに考えております。それから、③のところも重要なところなのですが、今、大量な情報が流れてくる中で、本当に何をくみ取るか、これはビックデータというふうに言われておりますが、同じ事が個人にも起きてくるので、そういうことにちゃんと対応できるような教育が必要である。④、これも重要ですが、アクティブ・ラーニングを進める。先ほどもご説明のありました、アクティブ・ラーニングということで、求められるのはやはり企画力とかですね、問題解決力、こうしたものを身につけさせるということが重要だろうと議論してきました。

次、13頁の芸術・スポーツなどの分野については、これは既に色々行われております。キーワードだけ申し上げますと、東京オリンピックがある、これを愛知県がどういうふうにこれから受け止めるか、これは大村知事の方でお考えだと思いますけれども、ぜひ、これも教育の中に生かしていきたいというふうに思います。

次、14頁からのキャリア教育・職業教育ということでありまして。キャリア教育も高校生の段階で、どういうことをするのかということの重要性は16頁をご覧ください。改革の方向の一番最初に書いてあります。将来の自分の進む進路についてのビジョンを持たせること、これがこの教育の中では重要であろうというふうに考えております。インターンシップ、こういうものを通じて、社会とか、働くとはどういうことかということ意識させる必要があるというふうに考えております。その後段としては、次の17頁のものづくり愛知を支える職業教育と書いてありますが、そういう技術的なことも身につけさせることが、この愛知を支える一つの力になると思っております。

20頁に書いてございますが、そうした教育の中で、何が重要かと言いますと、5行目

あたりですが、産業や社会の構造の変化、科学技術の進展というのに対応するような教育をするということで、そして、ニーズを踏まえた学科の改編ということも今後必要になってくるであろうというふうに考えております。

次、22 頁にうつらせていただきます。魅力ある高校の教育基盤づくり、ここはまさに、ここでご議論されることでもあります。22 頁の下に、先ほど出てきたグラフと同じ年齢構成を書いてあります。高校の場合、特に 45 歳ですか、ここが極端に少なくなっています。これから大量にやめていかれる先生方をどういうふうに、これから採用をしていくという意味では、また、先ほど中学校の中にもありましたけれども、若いところをそのまま採ったのでは、また、同じ山と谷が繰り返されますので、やはり外部からの力も取り込みながら、全体をめぐるリーダー、これをいかに獲得していくか、整備していくかということが課題だと考えております。同じ事ですが、24 頁では、先頭にミドルリーダーの育成。それから○の 2 つ目では、高大連携で外部からの刺激も受けるということが重要だと示しております。

次に、26 頁。これは施設、設備についての充実の課題が大きく出ております。26 頁の下のグラフ、これはどういうグラフかと申しますと、教育用コンピューターの 1 台あたりの生徒数。このバーの背が高いほど、状況が悪いことを示しております。これを数えますと、愛知県は 5 位だということで、この面でもなんらかの投資なりが必要ではないかと思えます。

そして、次の頁が建物のことです。これは、高校の先生から、特にご意見がありましたけれども、もう、40 年経過している建物が真ん中のバーにありますが、ここまでたまってあります。一応、耐震改修については、県の方のご努力で進められておると思いますが、高校に一度行っていただくと良いと思えます。トイレに行くときちょっとやっぴりがっかりするなど。大学は随分きれいにさせていただいたので、高校のトイレを見ると、やはりかわいそうだなと。これが象徴的であるのですが、建物についての整備、これが長期的な課題として、重要だと考えております。

次、29 頁の方に、生徒のニーズを踏まえた様々なタイプの高校の配置ということがあげられてあります。29 頁に書いてある総合学科というのは、一つの学校の中に、様々なコースを用意するというので、いろんな将来の方向を選べる、そういう総合学科というのが、これから活用されていくのではないかと思います。

31 頁のところには、その改革の方向というのが、総合学科、それから、普通科の改変なども含めて書いてございます。この頁の下の④から、次の頁の⑤、⑥、⑦は、先ほど申し上げたとおりの内容で、こういうことに対応できるような、教育体制が必要だところではまとめてあります。

それから、次は 33 頁で、多様な生徒のニーズに応える学校づくりということですが、昼間定時制も使われているということがあります。ちょっと強調したいのは、外

国人の児童生徒の推移ということです。34 頁に表がございます。上の方の表が県内で日本語指導が必要な外国人の児童生徒数の推移がございます。上の段が小中学校です。右端の 26 年度にあります。現在、中学校に 1,778 名いるということです。ところが、県立高校で指導している外国人生徒の推移は、現在 190 名です。このギャップですね、こうした外国から、来た人たちがちゃんと社会に定着していくため、高校教育することは必須だと思います。これは社会に出させるためには必要なことだと思うのですが、今のところ、まだ、一桁差がございます。これをどういうふうに対応していくのが極めて重要だと思います。このことは 47 頁をご覧ください。これは日本語指導が必要な外国人児童の各県毎の人数が書いていますが、愛知県が飛び抜けて多い、5,878 名と、これぐらい必要な生徒がいるということでもあります。この人たちをどういうふうにするか、日本の社会に定着、溶け込ませるかという意味では、高校教育においても、この点については、極めて重要な課題であると考えております。これも、ぜひ、これから対応を考えていただけたらと思っております。

それでは、37 頁の方からは、生徒が減少する地域における対応をとということが書いてございます。これについては、先ほど申し上げた人口が減少していくというのは、愛知県は少し、全国よりはゆっくり進むと思われませんが、それでもやはり地域によって、特に東三河の方では、だんだん人が少なくなっていく中で、どういうふうに高校を統合していくかということが課題になります。38 頁の方には、改革の方向としては、将来的な学校廃止の中で、総合学科を置くとか、それから、連携型の中高一貫教育ということも取り入れながら、対応していただくというふうをお願いをしております。

以上が全体の枠組みであります。少し前に戻っていただき、4 頁、5 頁を見ていただきますと、今、ご説明したことの内容が、5 つのテーマと、それから現状把握と右側の枠の中が、これからの対応策ということになります。

今日の議論で、教員の資質向上ということに関して申し上げますと、例えば、右側の頁の 4 番の上の方の白い箱、理科教育だとか、アクティブ・ラーニングであるとか、こういうあたりの教育について、教員がそういう面に新たに力を入れていただきたいと思っております。それから、その少し上の 3 番の方、上の 10 番まで○がある中で、⑨あたりの高大連携を含めてですね、教員の資質というのでしょうか、再教育ということが、先ほど、ちょっと出たと思うのですが、そういうことも大学も協力していきたいと思っております。

それから、その上の方の 1 番上のミドルリーダーの育成と民間の人材活用というところが、これも重要だと思います。それから、最後ですが、左側に戻っていただいて、1 番のグローバルな人材育成。これは、生徒にグローバルなことを教えようと思えば、先生もやっぱりグローバルにちゃんと視野を広げていただく必要があると思いますので、海外に送ることだけではないと思うのですが、そういう視野を広げていただくというこ

とが、今回の人材育成の中に織り込まれるとこのビジョンが生きていくと考えております。以上で説明を終わらせていただきます。

<大村知事>

ありがとうございました。また後ほどご意見よろしく申し上げます。それでは、江口さんから、ご意見を伺っていきたいと思います。

<共立総合研究所取締役副社長 江口忍氏>

今、國枝先生からご説明いただいた高等学校将来ビジョンについては、内容的には大変共感を覚えるものでした。これは、高校の話ですが、改めて認識させられるのは、先生や学校に求められることというのは大変多様だということ。これは事務局から説明いただいた今日の資料にもありましたが、本当に色々なことを求められている。従前であれば、子どもに対して、教科内容を正しくより深く理解してもらおうというのが圧倒的にウェイトが高かったと思いますが、今では他のことをたくさん求められるようになった。その中で、教員の方々にどういう資質と能力が求められているか、もちろん今ご説明いただいたICTの技術やグローバル時代に対する認識などありますが、その中で共通して言えることが一つあるかと思うのです。それは何かと言うと、外部の人、組織と交わる力、これができてくると、そういった様々な課題に対して自分自身では対応できないかもしれないが、この団体、このグループと一緒にやっていくと、この問題は前に進むんじゃないかと、そういう他者を巻き込む力というのが、敢えて一つ挙げるとすれば、教員の方に求められているところではないかと思います。

この点に関して現状はどうかと言うと、私も学校の先生をそんなにたくさん知っているわけではありませんが、仕事の関係で主に中学校の先生とキャリア教育などで時々一緒に働いてみると、学校の先生というのは、特に現場の先生は、私のような他者と関わる力というのが弱いように思います。校長先生や教頭先生は意外とそういうのに慣れていて、割とちゃんとやられる。事務の方なんていうのは結構しっかりした方がいらっしゃる。現場で子どもを教えている先生方というのはその部分がどうも弱いというのか慣れていらっしゃらないというところがあります。そこのところをどう強化していくところを考えるとというのが、今日の後段の議論になります教員の資質をどう向上させていくのか、何が必要かというところに繋がっていくのだらうと思います。そこの部分は後でお話します。

それに関して一点だけ。今日は、愛教大の後藤学長もいらっしゃるし、OBの江川さんもいらっしゃいますが、教員養成大学というのは、私も愛教大のことを外から見てだけのレベルだけなので誤解があるかもしれませんが、高校を出て大学に入る時に、私は学校の先生になりますという人達だけが集まってくる。どの大学でも多かれ少なか

れ同質の人間が集まるという部分が否めないところがあると思いますが、教員養成系の大学の場合は、特により純化されている部分があると思います。そうすると大学の中で、ものすごく意識して、外の人、団体、社会と関わりをもつ、他大学との関わりをもつ、色々な関わりをいっぱい持つような仕組みを意識して作って、ようやく普通ぐらいかなというような感じがいたします。そういう意味では、教員養成大学の有り様というのも含めて、これから考えていっていただきたいと思います。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

本日の議題は、うちにとってありがたいのですが、今のご指摘について、最初にちょっと触れておこうと思います。

いろいろな人と関わる場を積極的に作っていかねば、というご指摘ですが、教員養成でも、本学ぐらいの規模ですと、いわゆるゼロ免という課程がありまして、教員になる学生だけではないコースも用意されています。ただ、国から改組を求められているので、このゼロ免は、先ほど事務局の説明にもチーム学校というのが出ていましたが、うちの場合ですと、学校教育を支援する人材という養成のスタイルに変わろうとしているところです。

ご心配いただいておりますが、学生たちはボランティア、アルバイトを含めて外との関わりはいろいろあるのではないかと。むしろ最近の課題としては、学外の体験を色々した中で、教員に戻すことのほうが厳しくなっている気がします。つまり、教員になろうと思って入ってきたからみんなが黙って教員になるのではなく、いろいろな情報が入ってくる中で、教師の役割はあると思いつつも、採用試験は厳しいし、免許を取ったからなれるわけではないし、現場に行ってみたら休みもないし、厳しいぞという現実を知ってくると、せっかく教員になろうとしてきた学生が教員じゃない方向に向いていってしまう。それはうちにとっては好ましい方向ではなく、そこが課題です。

そこで、教員の資質向上については、養成する側からすれば一つの要素だけではくくりきれない部分があるなあと常々思っています。

今、本学がカリキュラムを含めて意識しているのは、教員の資質・能力をどうやって高めていくかということですので、それでいくと、段階があると捉えています。

第一次的な力は、いわゆる人間力と言われるようなものだろうと。ただ、この第一次段階の資質・能力は、教員なればこそというよりも、要は人間力ですから、人である以上、社会人になっていく以上、誰もが持たなければならない力です。たとえば豊かな感性であるとか、コミュニケーション力であるとか、公平性であるとか、教師なればこそ求められるというよりも、社会生活を展開していく上で必要な力と考えて、それを教育していくということを考えながら、今カリキュラム改革に手を入れようとしています。

しかし、教師になっていく人ですから、第二次的な力として、どういう力を育てるか、

といった時に、私が時々使うのは、今日の資料の2頁にあります、子どもたちに「育成すべき資質・能力」というものです。学習指導要領のことが書かれているのですが、子どもたちに育成しなければならない力は、まず育成する側の教員に備わっていなければならないということです。よって、学習指導要領で色々な力が時代の変化の中で強調されていけば、それは、イコール教員に育てるべき、あるいは教員が持つべき資質・能力だと考えています。あとは、養成レベルの資質・能力ではなく 教員になった時の完成版を目指していった時に、第三段階として強調したておきたいと思うのは、いろんな場面がありますから、教師は立ち位置を変えて関わる必要があるだろうと。例えば、教科のように知識理解中心に教える力もあれば、生徒指導や生活指導含めて導く力も必要になってくる。教える力、導く力と、あるいは色々な問題に直面したときに、教えたり導いたりという教師主体ではなく、むしろ子ども主体の立ち位置になって、サポートしていく力、支援する力ですよね、こういうようなものを状況によって教師サイドが理解して判断できるか、ということも大事な資質・能力だと考えています。

<愛知県経営者協会専務理事兼事務局長 柴山忠範氏>

先ほどの國枝先生のご説明につきましては、本当にそのとおりで思っております。

企業の受ける印象としては、最近の若い人ですが、真面目ですが非常に主体性がないですとか、あるいは基本的なコミュニケーション能力とかそういったものに欠けるといいう声が企業の中に非常に多い。そういった中で、社員を育てていくということに実は非常に苦労しているところでもあります。

私どもが心配しているのは、先ほど10年後に通用する、というお話がありましたけれども、今、ご承知のように、コンピュータや人工知能、ロボット、こういったものが非常に速いスピードで進歩してしまっていて、果たして今やっていることが10年後に有効なスキルとして残っているか、こういう心配を、我々本当に真剣に考える時期に来ています。

そうは言っても、やはり働く人に一番重要なことというと、絶えず変革を求めて、絶えず勉強していく、新しいスキル、知識こういったものを身に付けていく姿勢ですとか、あるいは習慣、こういったものが非常に重要だと私たちは考えています

それはおそらく先生にとっても同じだと思います。入ってくる子どもが年々世代が変わってきますと、教え方や教える内容も変わっていくと思いますので、先生も絶えず自分で新しい指導方法だとか、あるいは教え方を勉強していく必要があるのではないかと、私たちは素人ですので教員の世界はよく分かりませんが、たぶん働く者としては同じものが重要なんだろうというふうに思っています。

ですから、先生方も免許をとって働き始めて、少なくとも10年くらいの単位で新しい教師のスタイルといいますか、そういったものを絶えず追い求めてくことが、今後一番求められるのではないかと、素人ですのでよく分かりませんが、私ども学生さんを受け

入れ育てている現場からすると大事なかと、そういうふうに思いました。

<関西大学政策創造学部教授 白石真澄氏>

報告書をお取りまとめいただきまして、國枝先生ありがとうございます。私も過去、千葉県の教育委員を務めさせていただいております、6年間で感じたことも含め、少しお話したいと思います。教員の能力向上のためには本当に色々な課題があると思いますが、それ以前の問題というのがあって、私は一言でいえば、平等主義、全体主義、そして閉鎖主義を撤廃して、先生に対する社会の信頼と尊敬を集めて、先生がいかに自由闊達に活動できる環境をつくっていくかということだと思えます。

例えば、チームでというようなことは、この愛知県の資料の中にも書いていただいておりますが、今、教員が不祥事を起こしますと、非常に減点主義で、校長や教頭まで含めて指導が入ったり、減給になるわけですから、なかなかネガティブな情報が初期の段階からオープンにならない。減点主義も大事なんですけども、先生たちの中で頑張った人たちがより伸びていく仕組みがあるのかどうか、その人たちの給料が増えていくのかどうかというと、そうではないわけですね。民間ではすでに能力給とか、いろんな研修制度とか、マネジメント職になるのか、スペシャリストになるのか、その人の能力に応じて色々な研修が行われるのと同様なことが教育現場で行われているのかというと、依然として全体主義が残っています。10年に1回の免許更新。こういうものが必要じゃない人達もいるわけですよ。いかに全体主義をやめて、それぞれの人たちに合った教育プログラムをつくっていくかということがすごく重要だと思います。

2点目ですが、今、大学ですら保護者からのご指摘、ご意見も増えております。お子様の数が少ないので、子育てにかかるエネルギーが大きくなっているのか、東京都港区なんていうのは、教育委員会が弁護士を雇ったぐらい保護者からのクレームが多いわけですよ。先生たちが授業に集中をし、いかに効率的に事務運営をやっていくかというようなことも課題で、これは先生たちの責任ではなく、やっぱり県としてこれを支援していくべきだと思います。

学校は社会の縮図でございますので、色々な問題を抱える生徒もいらっしゃいますし、先生の仕事というのは何かというと、きちんと授業をし、子どもたちとコミュニケーションやフォローをし、そして自分の能力向上をするために時間を割いていくことなのですが、ペーパー作業が多かったり、文科省からおりてくる色々なプロジェクトの報告書作成があったり、保護者対応にも時間が取られている。さらに、土日のクラブ活動の顧問に忙殺され、休日も学校にずっと120%のエネルギーを割いていらっしゃるんですね。こういうことでは、先生たち自身の生活の質も向上していかない。頑張る先生たちに負担が集中しているようなことがあると思います。

先生がやるべき仕事は何なのかという整理が必要だと思いますし、学校現場では一人

の先生に一台のパソコンもないというような現状では、教材を共有化するとか、非常にいい仕組みを作った先生たちの真似をするということすらできないのです。こういう環境をまず変えていかなくてはいけないと思います。

さらに採用の点ですが、今、一次は筆記でございますので、どうしても受験秀才といえますか、勉強ができる人たちがフィルターにかけられていきます。学校の先生になっている人の中には、「なんで子どもたちが分からないのかが分からない」というような人たちもいて、自分がつまづいた経験がないんですよ。

多様な採用の仕組みがあって、資料の中にも書いていただいていると思いますが、例えば海外青年協力隊に行き帰ってきた人たちを採っていくとかですね、先生たちの中にも途中で1年ぐらいの研修に出していくとか、民間企業と人材交流するとか、いろんな出自の先生がいていいと思います。

採用の仕組みを変えていくということと、最後に昇進の仕組みですね。東京都では、校長になったり教頭になったりして、自分が「やめた」というような制度も認めているんですね。管理職に向いていないのに管理職にいるというのは周囲が不幸でございますので、自分たちが積極的にポストを選べる制度を作ったら、それを利用する人たちも増えてくると思うんですね。個々の先生の能力を客観化し、誰を校長・教頭にし、マネジメント能力を高めていくのか。一生スペシャリストでやっていただくのもいいと思うのですが、教員自身の能力をきちっと分析をし、必要な研修というものも組み込みながら、誰がトップになっていくのか、昇進とか昇給の仕組みについてもご検討いただかない限りは先生たちのモチベーションがあがらないなあというふうに思います。

<学校法人河合塾教育研究部長 谷口哲也氏>

ビジョンとしては、とてもよく書けていると思いますが、全然心に響かないのは具体的な政策が見えないからであります。例えば、「国際バカロレアの教育の推進」の中に、「国際バカロレア資格をめざすコースを設置する研究を進めます」と書いてありますが、ほとんどは「〇〇の充実」、「〇〇の推進」、「〇〇の育成」の方策があまり見えてこないのです。10年後の将来ビジョンであれば、今と違う高校を取り巻く環境の視点がもう少し盛り込まれてもいいのではないかと思います。

例えば、10年後何が変わっているかという点、入試が変わっております。今、普通科高校の教育目標は、東大何名、名古屋大学何名、国立大何名となっているところが多いのですが、新しい入試改革が目指しているように、自分のキャリアの中で、東大ではなくてICUがいいとか、国際教養大学がいいとか、あるいはアメリカや韓国の大学がいいとかというふうに本人のマッチングの問題で目指すべきです。それから、職業高校や総合高校におきましては、新しく導入される高等学校基礎学力テストを目安にしてくとか、そういう具体的な質保障の問題をビジョンに盛り込まれてしかるべきだと思います。

ました。

それから、教員の資質・能力という観点でいうと、教員の指導観や学習観の違いを共有することが盛り込まれてしかるべきだと思います。私は色々な高等学校の先生と話をしましたが、昔の知識・スキル型で成功体験を持っていらっしゃる高校の先生はおそらく変わらないんだろうと思います。自分の教育観、指導観が。そうするとそういう人たちが担うべき科目があっていいのです。しかし、今の若い教員はアクティブ・ラーニングに象徴されるような教育観、指導観を持っています。その世代間の価値観がせつかく2こぶあるのであれば融合させて、まさしく異文化交流させて、違っているんだということから始めてみればどうでしょうか。あるいは、江口先生がおっしゃった「外部の方と交わる力」、教員だけで教育をしていくわけではないと考えてみたり。地域や外部の力も取り入れてOJT型の教員研修が政策の中に埋め込められていくことが重要だろうと思います。

アクティブ・ラーニングについても一言申し上げますと、実は、愛知県の中でも随分推進してきている教員、教科、学校があります。そういったところを取り上げてモデルにするとか、あるいは、皆で検討するとかやったらいい。教科でアクティブ・ラーニングを取り入れるのは非常に難しいんですけども乗り越えなければならない。ICTを使いやすい英語・理科は早い。地歴・数学は知識や演習の量が多いので遅いという、教科による温度差はあるんですけどね。教科別にアクティブ・ラーニングの推進事例を研究して、愛知県ならではの研究材料にしていくということが必要なと思います。ちなみに全国的には、東京大学が高校のアクティブ・ラーニング型授業を調査・研究し、推進していくプロジェクトを立ち上げたというニュースが流れました。これに協力をしているのが河合塾であります（ちょっとだけ宣伝なんですけれども）。

<愛知淑徳大学文学部教育学科教授 中野靖彦氏>

40年近く義務教育に関わってきて、先生方が昔とどう変わったかと。確かに求められる能力や、環境がそもそも変わってきています。でも、大学教育とかは、それまでとあんまり変わっていない。ご存知のように、先生になってから2～3年目で、なかなかうまくいかない先生が増えてきている。私は、教員の資質の向上には、先生になるまでの教員の養成と、もう一つは先生になってからの研修の二面あると思うのですね。そのことを考えていかないと、なかなかうまくいかないのではないかと。特に、今の若者の傾向というのはよく言われていることです。大学の入試が変わってきて、また一時期教員採用が減ってきた中で、採用されるようになったわけですね。

資料の中にもありましたけれども、とにかく教員に求められる内容が多い。一人の教員が全てをこなすのはもう無理だと思います。ただ、その無理な中でも、先生方も、かなり色々幅広くやったために、なかなかゆとりもなくなってしまっている。ゆとりのな

くなった先生は子どもたちに幅広くしてあげられない、教科書に頼らざるを得なくなってしまう。

だから、一つは教育環境の中でいくと、先生がゆとりを持てるようにならないと。なかなか難しいですが。多分、先生になる人は、小さい頃、自分の先生を見て、先生になりたいという人が案外多いのですよ。先生、いいなあ。そういうふうに、先生が教員としてのアイデンティティを持てるようになるためには、それなりの教育環境を整えないとダメだろうと。

私は、もう細かいことを言ってもしょうがないので、具体的に、教員養成の大学として何が必要かを述べます。今、小中一貫が出てきています。小学校と中学校のつながりがでてきます。とにかく、小学校の先生にも教科の専門性を持ってもらって、アイデンティティを持ってもらわないと。そうしないと、なかなか教員としての自信が持てない。

もう一つ、大学にいるうちに、教員としての資格をとるまでに、経験も要るし、知識も要るとなると。どうするかと言うと、思い切って、教育実習も変えていけばよいと思っっているのです。例えば、今、業界でもインターンシップを入れていますよね。教育実習をインターンシップにする。そうすると何がいかと言うと、4週間まとめていくよりは、1週間に1回ぐらい行った方が子どもをじっくり見られるし、学校の様子も分かる。学校が将来先生になる人に、色々細かいことも教えられる。それから、その間には、大学の授業ともリンクできる。色々なことが可能なので、学校側の負担増にならないような形で、うまく活用していけばいいのではないかと考えております。

少なくとも、在学中に経験をさせる、多分ボランティアだけではダメなので、将来教員になる人にとって、この経験が将来につながっていくというような、しっかりとした自覚を持てるような状況を作らないと、なってから思うようにいかなかった、ということが起こってはまずい。

それから、教員研修の立場からすると、先ほど言った、指導する層の人が少ないわけです。新任研修で一生懸命やってもらった後に、2年目以降になかなか指導がない。それで、2年目研修、3年目研修が出てきているわけですけども。私は、そういう先生たちを学校の中で育てるという時に、学校の中だけではなく、外部の人もいいと思う、それから、再雇用の先生もみえるわけです。再雇用で過去にそういう役職を担った先生、あるいは経験のあった先生が、そういう新しい先生のサポートにまわるというような形の役割分担みたいな、そういう形で学校の中がうまく循環するように持っていかないと、これからなかなかうまくいかないのではないかと思います。

特に、これから教員の採用が減っていきます。そうすると、ますます先生になりたいという人が減ってきちゃう訳です。やっぱり、先生になりたいという人が増えてこなければ先生の質は上がっていかないと思うのです。そういうことを含めると、これから、

先生方が元気になってもらわないと、なかなか教育に人が入ってこないし、先生方が自分で自己啓発して、学んでいかなければダメだということが分かります。

もう一つ、こういう有名な言葉があります。「子どもが好きなだけでは、いい先生になれない。」、どういうことかと言うと、例えば、保護者であるとか、地域の人とも、人間関係が幅広くなければダメです。これも大学の間で育てていかなければいけない。もう一方は、教員になった後に、半年でもいいから、ちょっと他のところへ顔を出すような、これも先生のゆとりの問題。先生を増やししながら、そういう形で持っていかないとうまくいかないのではないかと思っています。

最後に、「教師とかけて何とときますか」と聞いた人がいるわけ。ある人は「教師とかけて盆栽ととく、そのころは、キクとマツ」と答えました。「聞く(菊)」と「待つ(松)」の両面がないと、なかなかですね。先生は自信がないとすぐに手を出しちゃう、聞けなくなっちゃうことです。このことが教師として大切だと私も言われて、人の話を聞くようになりました、まだまだ不十分ですけども。

#### <漫画家 江川達也氏>

最近の教育の方針に関しては、自分が30年以上前から思い描いていた方向になってきていいなと思っています。ただ結局それをどうやってやるかということ。ゆとり教育もそうですが、お題目とか目標はいいのですが、具体的に何をどういう風にしたらいいのかということがあんまり考えられていない気がいつもします。

私個人としては、むちゃむちゃアクティブ・ラーニングだったわけですよ、幼稚園位から。全ての教科に関して自分から自主的に、勉強が好きですね、自分で調べたり、地図も自分で描いたりとかですね、数学もあまり人から教えられないで、自分から問題を解くように頑張って解いていましたが、結局アクティブ・ラーニングをやると、大体先生から怒られるんですよ。なぜかという先生というのは一般的に通用する意見とか学説があって、その学説を絶対だと信じているわけなんです。それで、アクティブ・ラーニングをすると、先生間違っているじゃないかっていうか、小学校、中学校、高校、大学とって、全部教師は間違っているという結論に到達してですね、教員になって正してやろうと思ったら、全ての社会が間違っていると思ったんで、ちょっと問題のある性格なんですけど、漫画家になってですね、より漫画を自主的に描いて、世間の通説に異論を唱え続けてきたんですよ。

結局は今までの知識継承になってしまうのは、権威があって、ある種の学説を真実として教えようとする教師がいて、自分から学習するという態度で臨むと、自分で考えるので、その学説に対して疑問符を抱いてきて、調べれば調べるほどどうも戦後の歴史がおかしいということが分かってきて、実際に古文書とか色々な資料を読んでいくと、どうも戦後に作られた価値観というのがおかしいと、まあ右翼みたいなことをいってしま

うんですけど、みえてくると。

実際数学に関しても、自分で一生懸命解こうとするとですね、受験はだいたい入らないわけですよ。てっとり早く解答例というものを暗記したやつがだいたい東大に入っています。東大にうかった人に聞くと大体そういうことをしていて、相当子どもの頃から数学を勉強している人は自分で考えるようにして解けるようになるんだけど、ほとんどの学生は暗記したほうがうかると。結局自分で考えて色々なものやっていると、世間とはちょっと異論が生まれてくる。そうなった時に教師はそれに対して、その自由な発想を潰している状態がすごくあって、そうしないとまとまりがつかなくなるわけです。

だから、もし、アクティブ・ラーニングをさせるのであれば、ある程度教師は寛容にならなければいけない。教師自体がアクティブ・ラーニングをしたことがないと、それは不可能になってしまう。そういう部分でアクティブ・ラーニングをした結果、ある程度の世間で言われていることと違うものを出した時に、教師がそれをちゃんと受け止められる教員になるというのが一番大事なことなんじゃないかなとすごく思います。結局僕も愛教大で一番思ったのは、成績のいい子で、教員の枠内でしか発想できない人がだいたい愛教大に入り、教員採用試験もうかり、言ってみれば何の疑問も持たずに先生になるんだけど、社会はそういうものを要請してないので、そこで色々な問題にぶつかる感じがするんですよ。だから、自主的にものを作るという教育に変えていかないと始まらない。学校優秀者は基本的にアクティブ・ラーニングができないっていう感じがしますね。

結局、採用試験であつたりとか試験に合格している時点で、自分でものを考えるということを否定しないと試験には合格できないので、それをどう変えるかは、試験とか、自由な発想に寛容になれるような学校を作ることが一番必要になってくるんじゃないかと私は思います。

#### <大村知事>

ありがとうございます。それではですね、引き続き先ほどのご意見もふまえて、教員の資質を向上させるためにはどのような取組が必要なのか有効なのかということも含めてですね、またご意見を伺いたいと思います。それではまた先ほどのおり國枝先生からお願いいたします。

#### <名古屋大学副総長 國枝秀世氏>

一言だけ申し上げますと、この将来ビジョンというのは、ビジョンであって、なかなか具体策を議論するところまで至らないと。これをむしろ県のほうでどういうふうを受け止めていただけるか、ここから先どういう風に行うに実行していただけるか、方向性を示したので具体策を検討する制度というシステムが必要かと思っています。

具体的には、先ほどから議論のあったアクティブ・ラーニング、それからICT。この2つについてはどういうふうにするかというのは、本当に真面目に考えて体制を作っていかなきゃいけないかなと思っています。そのことだけで言いますと、アクティブ・ラーニングでも、今、江川さんからありましたが、僕の理解は、問題解決ができるように、自分で問題を深めていく、自分でその答えを見つけていく、そのために必要なことは、基礎的な知識があって、それをどう企画するか。どうやってデータを持ってくるかっていうところが多分重要なので、そういうことを高校の中の教育でもそういう機会を与える。

<漫画家 江川達也氏>

解決の仕方が規格外になってしまう学生は・・・。

<名古屋大学副総長 國枝秀世氏>

もちろんそれも構わないと思いますが、例えば数学コンクールなんかやっていると、出題者の考えと全然違う答えが出てくる。それを採点する側はすごく期待しているんですね。しかし、入学試験はそういうふうにはいかないのです。今後どうなっていくかというのは、先ほどの入試改革の時でも後半にあるような、そういうところの企画力とか判断力とか総合力っていうのを試すような試験ができればいいなあとそこは思います。

<漫画家 江川達也氏>

難しいですね。

<名古屋大学副総長 國枝秀世氏>

採点は難しいですが、例えば大昔って、紙が一枚あってここに一行問題が書いてあって真っ白なんです。こういう試験を大学院ではできたんですけど、学部でそれをやるときにちゃんと採点できるかどうか、公平性の問題がありますから分かりません。

教員の資質について言えば、そういう指導ができるように、資料の7頁目にアクティブ・ラーニングの取組例がたくさんあります。これは多分まだ試行錯誤の段階ではないかと思いますが、こういうことを先生方にもむしろ考えていただくというか、考えていただける余裕、自由度を与えていただけると、きっと色々なことを考えていただけると思います。

大学でいうと、SSH（スーパーサイエンスハイスクール）のようなものは、サイエンスに関してはかなりお手伝いもできるし、面白い話も子どもたちが調べてきますから、それは高校の先生や中学校の先生方も一緒になって楽しめたらいいのではないかと、そういう機会を作っていただくとアクティブ・ラーニングについてはいけるかなと。ICT

のことについては、後でも結構ですが、先生方も啓発するようなプランができればいいかなと思います。

<共立総合研究所取締役副社長 江口忍氏>

1回目のご発言を伺っていて、今日の会議は珍しくというのか、いつもそうかもしれませんが、大体皆さん、同じ方向を向いて意見をおっしゃられているなという感じがして、私も皆様方のご意見、1回目の具体的な資質・向上のための施策に踏み込んだご意見もありましたが、一つ一つ、そうだ、そうだと思いながらお話を伺っておりました。

私の教員の資質・向上の取組策として、こういう方法が一つあり得るのではないかと思うのは、一言で言うと「外部の人材をもっと入れていきましょう」ということです。ただ、外部人材を入れるという話になると教員に民間経験者を入れるという話が今まで多かったと思います。民間出身の教員をもっと増やそうとか。私自身は、民間出身の先生と普通の学校の先生と比べて、民間の人が優れているとは必ずしも言い切れないかなと思います。それは、かなり怪しいところがある。

ただ、教員に比べて民間の人の方がおそらく優れているだろうと思うのは、事務能力です。事務というのは、1回目の発言で言いましたが、教員に求められている資質・能力で言うと、外と関わる力。外と関わる力という点でいうと、私の知り得る限り、今の現場の先生は、世の中の民間で働いている方、公務員の方も含めてですけども、先生じゃない仕事をしている人たちと比べて、先生は、私はやはり劣っている面があると感じます。

ですので、他の委員の方からも、先生は忙しすぎると、もうちょっと子どもに向き合うような時間を取らないといけないと、そのとおりだと思うのですが、そこで教員を増員してそういう人たちを民間から入れていくということよりも、事務部門を、特に公立の小中学校はそうだと思いますが、事務が極めて非効率的に行われていて、何でこんなことをこんなに時間をかけてやっているんだということがあるように見受けられます。

それは、やはり学校の先生がすごく忙しくて、それぞれの事務をやる力というのと、子どもの指導をする力というものが全く別の部分ですので、その事務の部分で民間の人たちで担ってあげましょう。そしてその人たちは学校外の人と関わり合う経験も能力も持っている、じゃあ、そういう人たちを通じて外との関わりをもってもらいましょう、外の人たちを学校に連れて来ましょう、外と関わっていきましょう、その中に学校の現場の先生も一緒に入ってもらいましょう、そこで外との関わり方を経験していってもらいましょうと、そういうことがある程度即効性のある方向としてあるのではないかと思います。

それから、もう一点、教員採用試験の話が江川さんの方からご意見がありましたが、私も同感で、時々、学校の先生とお話をするときに、この人ってどうして学校の先生に

なれちゃったんだろうというぐらいに、ものすごく閉じた方がいます。私みたいな外の人間がこういうふうにやってみようと言うと「いや、もう、とてもじゃないけど私どもには・・・」と完全にシャッターを閉めてしまう方が割といるんですよ。先生もそうだし、教育委員会の方なんか割と見受けられることがあります。県にはいらっしやらないかもしれないですけども、市町村レベルにいくと。私は岐阜県民ですので、愛知県はしっかりしていらっしやるかもしれませんが。そういう経験があります。

教員採用の仕組みは知りませんが、面接はどういう人がやっていたらいいのでしょうか。もしかしたら、民間の人、例えば私が面接官をやったら、この人がもし採用試験を受けていたら、この人は絶対採らんだろうという人が教員になっていたりしますので、採用のときの面接の部分において、こういうところに民間の感覚というのを入れていく。学校の教員そのものに民間を入れるということよりも、事務、それから教員採用試験での判断の中に、あるいは教育委員会に入れていくといいのではないかな。事務局の資料の中に「チーム学校」という考え方があって、これはものすごく大事でまさにこういう方向にどんどん、どんどん進めていくことが求められていると思います。これを実現するためには、学校の先生にもっと無理強いするよりも、外に任せられるところは外に任せていこうということが現実的じゃないかなというふうに思います。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

皆さんの話を聞けば聞くほど、課題もそうですが、言いたくなることがいっぱい出てくるのですが、時間の制約があるので、能力を高めていくということに戻します。大学サイドとしては、ちょっと古典的な言い方ですが、卒前の教育に対して、卒後の教育という言い方をしています。4年間なら4年間育てて、出したらそれで終わりだということではなくて、卒後も見通した形で、能力を担保していくという考え方です。

ただ、それができる大学とできない大学があるので、うちはそれをやるべき大学だという自負を持っているところです。その時、中教審でも強調されたことですが、養成・採用・研修の一体化ということが、最近、文科省の担当の方からも、繰り返し聞く言葉になりました。養成・採用・研修は良いのですが、今の卒前と卒後でいくと、実は養成と研修の部分は、大学は関わっているのですが、真ん中にある採用は、先ほどから採用試験の話が出ているように、大学が基本的に関与する部分ではないんですね。

妙な話、養成は、大学などで教員を育てていく、でも、採用は教育委員会が行っていく、その後の研修で、いろいろな力を現場的に高めていこうとか、学び直しを含めて担保していこうという時に、そこで初めて今度は大学と行政、教育委員会が協力することが可能になっていきます。今、採用試験は非常に多様になっているので、学生の希望を叶えていくためには、一人でも多く教員に合格させてあげたいと思って、大学としても工夫していますが、非常に多様化しています。単なるペーパー試験ではない出題傾向に

あるので、多様な状況に対応しつつ関わっています。でも、現場に入ってしまうと、北海道も東京も愛知も沖縄も教育現場で行っている仕事は、そう変わるわけではありません。色々な県政の中で、例えば、愛知県なら愛知の教育と言うけれど、では、愛知と北海道がそんなに目指す子ども像が根本的に違うのかと言ったらそういうことではないと思います。もちろん、支える産業の違いはありますけれど。

だから、現状、採用試験というものが一つ間に入るものですから、その入試対策じゃないですが、試験対策的に頑張ることになります。ここが養成して現場での課題に対応して研修を重ねていくという流れをちょっと切るような感覚を受けます。今言ったように全国一律ではないので、どこを受けるかによって採用試験対策をします。でも、ゴールであるところの教師の姿はそう変わるものではないということで、ここがもう少し一体のものになっていくと良いのにとすることは思うところです。

いかにもものづくりが大事であると言っても、結局、ものを作るのは人間なのだから、人づくりこそが要だということをよく言うし、他の方からも聞きます。

でも、その割には人づくりに対してかけるお金が、国の予算を含めて少ないと感じています。それで、愛知県の場合だったら、先ほどから出ている「チーム学校」のように、さっきも言いましたけれど、本学も「チーム学校」の中教審の発想にそった形で支援人材を育てていきたいと思っていて、学校事務などの人材を新しく養成していくようなことを考えているところです。ただ、学校事務は事務職員のポジションがありますが、教員以外で生活をしていけるような職として、スクールカウンセラー一つ取っても職業保障がされていない。教育の中に色々な専門家の能力を投入していくことは、教師の力を生かし合いながら、互いに教育しあいながら高めていく、刺激になっていくとは思いますが、就職保障ができない職が多すぎて、やはり、学校教育というのは、正規採用されている教員に委ねられてしまうという現実是不変ならないというところです。何とか知事のお力で、ガンと財政を人づくりに今まで以上に掛けてほしいというお願いでございます。

#### <愛知県経営者協会専務理事兼事務局長 柴山忠範氏>

私は、先生にゆとりが必要だと思います。企業でも同じで、人材育成に今何が必要かという時間的なゆとりなんですね。なかなか後輩を指導する時間がない。これが企業の現場の一番の悩みですから、そういったゆとりを作っていただくことが一番重要だと思います。そのためには、先ほど話に出ていましたモンスターペアレントの問題や、事務仕事はできるだけ少なくしていただいて、子供の教育に専念できる環境を作っていただくことが一番必要だと思います。

それから、企業でも同じような悩みを抱えつつやっております。若い人が入社して、一皮剥くことが非常に難しい。これは、今の若い人は教えられることに慣れてい

まして、自分から教わりにいくことは苦手ですから、そういったことで一皮剥くことが一番苦勞しています。

これに対して、今一番有効な方法は、海外へ放り投げる。海外へ行けば、言葉は通じないので、英語も少し勉強しなければならない。オーバーに言えば会社の代表で、海外へ行くからには、会社の色々なことを覚えなければいけない。ですから、自分で一生懸命勉強する癖がつくので、そういった人が戻ってくると非常に後の指導がしやすいということなんですね。

これは、先ほどの國枝先生の海外へ留学といった話が、まさにそのとおりでと思うので、そういったことをやっていただいた後に、乾いたスポンジのような状態になった生徒に教えることが良い方法だと思います。

民間でも同じような苦勞をしながら、無い知恵を絞りながら、色々やっておりますので、できれば民間の人材育成と学校の先生方がやっていらっしゃることの知恵を交流して、お互いにうまい方法を考えることが今後是非やっていただきたいことのひとつです。

#### <関西大学政策創造学部教授 白石真澄氏>

基本計画の4～5頁におまとめいただいているところを改めて拝見すると、全てこれができる、本当にすばらしいと思うのですが、なかなか10年でこれを全てというのはできないと思いますね。

本日は、先生の能力・資質をどう向上するかということですので、その観点から申し上げると、やっぱり自分の勤務する学校がどういう学校なのか、これからどんなことをしていけばいいのかということ、先生たちが明確にビジョンや目的を持てるようにすることが、すごく大事だと思います。

今、人事異動をみますと、長い方で5～6年、早い方だと3年で変わっていくのですよね。もう、そういう人事異動はやめて、少なくとも10年その学校の成長に責任を持っていけるような仕組みも必要だと思います。

例えば、ここで「芸術、スポーツなどの分野における個性の伸長」と書いてあるのですが、こういう取組もどこでもやっていますよね。総合学習とか、総合高校という形で既にここにあるのですが、例えば、愛知県の学校だったら、イチローが必ず一週間来てくれるとか、必ず夏のサマースクールは愛知県出身の音楽家の指導がある合宿があるとか、江川さんが一週間まんが教室をやるとか、やっぱりエッジの効いた愛知県にしかないものを作っていただく必要があるのではないかと思います。

今までの既定路線ではなく、やっぱりそれぞれ特色を学校に持たせていかない限りは、先生たちがそこで何をしたらいいのか、自分がその学校において、どういう能力を子供と共に伸ばしていったらいいのか分からない中では、魅力ある学校作りはできないと

思いますね。

是非、愛知県ならではのエッジのきいた学校を作っていたらいいということと、そのために、その学校のなかで長く勤められる仕組み、学校と共に成長し、自分が音楽教育とかスポーツ指導とかですね、英語とかグローバル分野、そういう能力を伸ばせていけるような仕組みが必要かなと思います。

あと、すごく皮肉な見方をすれば、今、国際社会で活躍をしている、もしくは、してきた人たち、例えば、国連難民高等弁務官の緒方貞子さんとか国連の明石さんという人たちがどういう教育を受けてきたのだろうと考えると、必ずしもそういう時代には英語、英語と言っていなかったし、グローバルと言っていなかった。彼らは非常に努力をきて、OJTの中でそういう素養を付けてきたと思うんですね。意識してこういうことをやることで、そういう人材が出てくるかということ、私はちょっと別のものではないかと思います。錦織くんは、日本にいたら多分、今の錦織くんではなかったかもしれません。彼も、本当に小さい頃のビデオで、英語がしゃべれないということで苦労されたそうですけれども、OJTの中でそういう能力を身につけた。彼らに共通しているのは、どんな環境の中でも生きていけるメンタリティ、精神力なんですよ。

ですから、意識するとしないと関わらず、こういうことがすごく大事だと思うのですが、安易にグローバルの中で英語、英語は道具ですので、それが目的では絶対ないと思うんですね。どういう時代にあっても、どんな社会であっても生きていけるような子どもたちのメンタリティをどう作っていくかということが、私はイロハのイではないかと思いますし、やっぱり全ての学校でこういうことはできないので、学校の特色化作り、それも愛知県がまず日本で最初に始めるみたいなことがあっても良いのではないかなと思います。

<学校法人河合塾教育研究部長 谷口哲也氏>

教員の資質・能力向上の議論ですが、「資質・能力」と一言で言いますが、中教審の3年前の答申では、「資質」と「能力」を分けています。「資質」には3つあって、「使命感」「責任感」「教育的愛情」です。これを向上させるというのはあまりイメージができないというか、測定が難しいと思います。

一方、教員の「能力」というのは、従来型の「学術的で専門的な知識の習得」を能力と定義するのではなく、「知識の活用や探究型、協働的な学びをデザインする能力」に加えて、「総合的な人間力」を教員の能力と定義しています。

ですから、資質・能力の向上という時に、どちらかということ「能力」にウェイトにおいて議論をしていかないと資質論になってしまいがちであると思って、一回整理をさせていただきます。

資質と能力の統合による教職人材の高度化というものを考えたときに、2つ方向性が

あると思っています。1つは教師の資質・能力を可視化する、測定していくという方向性です。具体的には資質・能力を可視化するというのは、いわゆる思考とか行動様式を観察して、「あなたはこういう時にこういう行動をしたからよくない」などという測定になっていくので、すごく難しい。もし、それができたとしても、誰かが恣意的に設定した目標に向かっていくことになるので、そのこと自体が実は受動的であると思います。

資質・能力を高度化させていくもう1つの方向は、江川さんがおっしゃった、教師が学び続ける、大人になってもアクティブ・ラーナーであり続けるという仕掛け自体を考えていくという方向で、これが正しいだろうと思います。例えば、ちょっと難しい言葉ですが「認知プロセス」のなかで自分自身をメタ認知して振り返ると、自分にどういう資質・能力があるのかを自己認識することができます。そして、次に向かいたい能力・資質を自己の中で目標化していくという作業を個人個人の教員に求めていくという工夫をしていくことが、実は能動的であり、教員が能動的になるということです。そして、学生、学習者にもそういう振り返りを促す専門的な存在になっていくと思います。

教職の高度化ということを考えるときに、そういうアクティブ・ラーナーを作り出すということが必要かと思っています。

1つ事例があります。中学・高校の理科の教員免許状を取得するために、理科教育法という科目があります。大学生は、通常の理科教育法という授業科目の中で、模擬授業をしないといけないのですが、多くの学生はワンウェイの模擬講義を行います。ワンウェイの講義自体が悪いわけではないのですが、(むしろ予備校は、どうやってワンウェイの講義で、生徒一人一人にメタ認知させるかというところが腕の見せ所ですが)、この理科教育法の授業では学生グループを作らせて協同的に理解を促すためのアクティブ・ラーニング型の授業を埋め込んだということです。そして、理科教育法という授業に関する学生評価を授業の前後で最初と最後でやらせたということです。評価の観点は、授業の満足度ではなくて、指導観が変化したのかどうかということです。

アクティブ・ラーニング型の理科教育法の授業前後で指導観が下がった項目があります。それは「授業中に演習問題が必要だ」「学習に大切なのは勉強と努力だ」という指導観が下がりました。逆に上がったのは、「他の生徒とディスカッションすることが必要だ」、「教科書だけでなく自ら社会的問題も考えさせることが必要だ」という観点が上がったということです。つまり、指導観がわずか1つの授業の最初と最後だけでそういうふうに変化をおこしているということです。

それから、学習観も変化をしたということです。具体的設問は割愛しますが、結論から言うと、「失敗に対する柔軟性」「意味理解志向」が大きく変化したということが報告されています。

教職課程の授業方法が変化することで、将来教員になる学生さんの指導観、学習観が変化していく事例からわかるように、自らが振り返り、教員があらゆる変化の中で対応

できる、学び続ける存在になっていくという方向性を支持します。

<愛知淑徳大学文学部教育学科教授 中野靖彦氏>

先ほども具体例に入りましたけれども、江口さんが、学校の先生の狭さみたいな話をされましたが、実は大学の先生の方がもっと狭いのです。そこが一番問題だと思います。

どういうことかと言いますと、先ほど後藤先生がおっしゃったように、今、多くの大学で、うちもそうですが、教員免許が出せるようになりました。そうすると、何をやるかと言うと、採用試験に向けての対策講座が増えてしまった。そうすると、その対策に通過した人は実際の現場に行った時に良い先生になるか、それは別なのです。それが、今2年目3年目で色々な問題が出ていると思っているのです。

そこを含めていきますと、結局、谷口さんがおっしゃったような教育が本当に大学で豊かにできればね。だから、豊かな経験を持っているタイプほどそれが伝達できるのです。知識のない、経験のない人ほど教科書に頼ってしまう。それで結局、現場で躓くということがおこるわけです。大学時代にどういうふうに豊かな経験と知識を持たせるかということで、文科省も教育実践演習とか入れてきたけれども、私はこれも大学の中でやってはだめだと思っています。そこを含めて、模擬授業はじっくりやったら本当に良い先生になると思うのですが、そんな時間はなかなか大学もやっていない、取れていないという現実はあると思っています。

学校の中で、最近サポートスタッフというのがあります。最近は図書館法が変わりまして、司書教諭ではなくて、学校司書というそれぞれ役割を持ったタイプのサポートであるとか、先生が、一人の先生でできる範囲と、それと学校の中で先生をこえた所で、サポートできる人をどういうふうに配置していくかということも、学校の裁量の中で、もう少しうまくゆとりを持ってできるようになっていけば、勤めてから先生としてのアイデンティティを持っていけると思います。

先ほど言いましたように、小中学校がこれから繋がってくる場合に、小中連携の一貫校を作るのは、私はあまりよくないと思っています。そのかわりに何をやるべきかと言ったら、小学校の高学年に教科担任制を入れていけば良いのですよ。それで、繋げればいいのです。小学校の高学年になったら色々な先生がいる、色々な人に相談できる、色々な人がいるということを学んで中学校に行けば、わざわざ一貫というのはそんなに作る必要ないと思っています。

そういうことを含めて、これから教員以外、栄養教諭もそうです、管理栄養士とか、教員じゃなくて、そういう形の色々な人が学校に入ってくると、外部の人も含めて、色々な形で学校をサポートしていくことが、学校の中で指導する先生のゆとりに繋がり、指導もじっくりできる。そうやって学校の中に入ってから育てないと、なかなか先生として育っていかないと、そんなふうに思っております。

ただ、そういう面で行くと、何度も言いますが、やっぱり教員も増えないと。ぎりぎりの中ではなかなか難しいと思いますが。今の先生の忙しさはもう一つありまして、それは、先生方が忙しくしている面もあるのです。先生方も、自分がやれることと、そうでないことをしっかり認識しないと、隣の先生がやっているから自分もやっていると、だんだん仕事が増えていくのです。だから、学校の中で、サポートする他の人がいれば、こういう形でしっかりやりますよとしていけば、先生のアイデンティティは高まるわけで、そういうことを含めて、やっぱりゆとりを持てるような教育環境を作っていたくのが大前提ではないかと思います。

<漫画家 江川達也氏>

質問ですが、愛知県の採用試験は誰が作っているのですか。

<野村教育長>

教育委員会です。

<漫画家 江川達也氏>

教育委員会で作っているのですよね。

では、愛知県の教育委員会が「こう変えよう」と思えば採用試験は変わるということですよ。

<野村教育長>

試験問題は。

<漫画家 江川達也氏>

試験問題とどういう人を合格させてどういう人を落とすかというのは、愛知県の教育委員会さえ変われば変わるということですか。

<野村教育長>

まあ、そういうことですね。

<漫画家 江川達也氏>

そうですね。

<野村教育長>

組織でありますので、誰かの意図で変わってしまうということではないですね。

<漫画家 江川達也氏>

みんなで話し合っ。大村知事が「変えろ」というと、それですごい変わるというよ  
うな権限はあるのですか。

<大村知事>

こうすべきだと言え、多分真面目に教育委員会はやりますよ。

<漫画家 江川達也氏>

そうですね。

<野村教育長>

みなさんの色々な意見をいただきましたけれど、もっと民間の思想をいただけるよう  
にということは考えております。

<漫画家 江川達也氏>

ここでの発言はかなり採用試験に有効な意見として、採用されていく可能性が…。  
一存では難しいでしょうけど。

<野村教育長>

色々ご意見いただいておりますので、これから検討していきたいと考えております。

<漫画家 江川達也氏>

多分、教員の資質を変えるためには、最初に採用試験を変えるということが大前提だ  
と思います。それまでが良くなければ。

やはり教育大学の学生も、採用試験に受かりたいので、多分、採用試験が変わるとそ  
れに向けて教育大学もみんな変わっていくと思いますし、かなりの部分がクリアできる  
のではないかというのが解決策の一番目です。

二番目としては、二番目と言っても完璧にここさえ変わればすぐ変わると思うのです  
が、愛知県の小中学校の教員のほとんどが愛教大出身者なんですよね。ですから、愛教  
大が変わればすぐ変わるという。

そして、愛教大がどう変われば良いのかというと、愛教大の一つ一つの授業ですかね。  
多分、採用試験が変われば、愛教大の授業も簡単に変わるわけで、授業自体が、先ほど  
谷口さんがおっしゃった、言ってみれば一方的に教える形ではなくて、みんなでグルー  
プに分かれて。

しかも、それがなかなか変わらない理由の一つが、愛教大の先生が駄目なのではないかと。今は知りませんが、私が愛教大に行っていた頃は、使える先生が1割もない感じですね。実際に大学に入って、期待して、きっと愛教大の先生が教える技とか、面白いことを言うかなと思ったら、つまらない授業ばかりで。でも、使える先生はいたんです。使えどと学生が言うのも何ですが。私の頃だから、今は知らないですよ。

それでやっぱり、愛教大の先生をこう指導すべきだという、愛教大の“先生の先生”が現れて、その人が愛教大の先生に「こういう授業したら。」ということをして愛教大の先生を集めて、谷口さんがおっしゃったような授業をして、経験してもらおうとか。結局、学長にそこまでの力があるかどうか分からないですけど、“先生の先生”に優秀な人が入れれば、かなりの部分は大学4年間あるので、変わる可能性はすごくあると思います。

あとは、今までの学校教育と言うのは、実は知らない人が多いのですが、普仏戦争の頃のドイツ参謀総長のモルトケが考えた組織なんですね。要するに、会社の組織もトップがいて、ピラミッド型という形を最近までとっていますが、これもみんなプロシアがドイツになっていく間の参謀総長が考えたシステムなんです。

実は、それをずっとやってきて、学校の組織というのは殆どがその頃の戦争に勝つための組織をつくっていて、例えば逆上がりやをなんでやっているかご存知の方いますか。逆上がりというのは、三八歩兵銃が撃てるためにやっていたという。軍事的な歴史を調べていくと、走り幅跳びは塹壕を跳べるようにとか、遠足や修学旅行は行軍というか軍事演習なんですよ。実は、行進もそうで、歴史を調べて行くと結局モルトケの頃の組織を作っていて、しかも学校はその時の兵隊を作っているんですね。それで、兵隊はそういうふうに命令をきちんとできるという、今までの知識偏重型というのは所謂兵隊を作る組織であったと。

これから必要なことと言うのは、参謀を作る組織なんですね。参謀というのは実は、敵が現れた時に自分の頭でその状況に合わせてものを考えて、要するに自分が主体的に考えていかないとやれない仕事で、これは組織、軍隊の中ではそんなに要らなくて、トップの優秀な一部しか要らない。でもこれからはコンピューターとかできて、殆どの人は参謀にならなくてはいけない。自分で考えなくてはいけない。でも今までの教育は兵隊を作る教育だったと。そういうところで、昔のモルトケが、軍隊の中で参謀を養成するのも考えてあったわけです。優秀な参謀をどう育てるかという、参謀旅行というのがあるわけです。旅行をして、適当な所に行くわけです、山とか谷とかある所に。そこで、兵隊が向こうから現れて、これぐらいの装備だと、自分の兵はこれぐらいの装備で、「さあ君たち自分で作戦を考えてみよ。」という自由に考えさせる、まさにアクティブラーニングをやっているわけですよ。だから結局、組織も兵隊をつくるということより参謀をつくるという形に変わっていけば、すぐにでも将来やろうとしていることは可能だし、今までそうやって参謀を作ってきて、明治の初期ぐらいはモルトケの弟子のメ

ッケルがやって来てしっかりと参謀を養成したので、日清、日露戦争は勝てたのですが、その後、参謀旅行とか色々なものが形骸化して、第二次世界大戦は負けてしまったと。その辺りの歴史的な状況を踏まえつつも、参謀を養成するようなクリエイティビティのある教育をしていけば良いと思います。

<大村知事>

何か反論はありますか。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

反論と言うより、最近、現場の教員が言っていたのは、今ではアクティブ・ラーニングと言われるようになったけど、以前はそういう名前はなかったけど、やる人はやっていたのという見方があるということです。ですから、こういうふうに名前が付けられて強調されていくというのは大事なことです。大学の教員も同じで、全員やれていないわけではありません。ICTも含めて、すごく良い授業をやっている人はいます。ただ、全員ではないということです。

<漫画家 江川達也氏>

全員ではないけど、パーセンテージとしては低いですね。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

その低さというのはどこを基準にすればよいですか。

<漫画家 江川達也氏>

何パーセントくらいですか。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

調査はしていません。ただ、人によりますね、やっぱり。中野先生も元愛教大だから実態はよくお分かりだと思のですが、授業内容によっても、適するもの、適しないものがあります。でも、先ほども話に出た教科教育系という授業をやっている人は、その授業の先に小中学校の子どもの姿をイメージして授業を展開していますから、まず、そこでやれなくてはだめでしょというのはすごくあります。だけど、それ以外の内容学という部分だと、子どもを見ているのではなくて、学生を見ているのですよね。学生の専門力を高めていくために物化生地ごとに授業をしたり、心理を深めていくという話になると、教育というのはある種サービスなので、教員のサービス精神によるところがあって、その辺りで差が出ているのは確かです。だから、変えていかなくてはならないとい

うことは進めているのですが、全部が全部と言う画一的な路線を引いていくことはなかなか難しいかと。でも、すべき所でできていないのは問題だと思います。

また、これから、業績チェックをしていく計画でいます。何故なら、免許法とかが子どもの教育などに対応して変わっていくと、大学の教員サイドに適正か否かという査定がかかってくるからです。うちの大学は落ちるわけには行かないので、落ちない人を早くたくさん作らなくてはという状況です。

<漫画家 江川達也氏>

それで、採用試験の作業はどうですか。

<愛知教育大学学長 後藤ひとみ氏>

採用試験はさっき言った通りです。ただ、今、全国区になってきていますからね。愛知、名古屋はうちのウェイトとして大きな所ではあるのですが、あちこちから集まってくるし、また戻ってくるし、なので複数受験というのは今当たり前になっています。

<愛知淑徳大学文学部教育学科教授 中野靖彦氏>

私もかつて愛教大にいましたけど、私が私学に行って初めて感じるようになったのですが。かつては専門を教えていて、教員の競争の倍率も高かったのです。そうすると、学生自身も色々なことを自分たちで学んで、色々なことを自分たちでやっていました。

ところが、倍率が下がってきた時に、大学の先生が専門だけ教えていて待っている時代ではないのです。大学の先生は、自分の研究室で学生が来るのを待っているタイプがまだまだ多いのです。

でも、実際、先生が色々活動しているということを見せていかないと、なかなか学生も活動しないということが分かってきたのです。

大学教育が変われば、多分下までは全部変わると言われていますし、入試が変われば下も変わるということも事実ですし、そういう点で大学はこれから変わるようになっていかないと。

それから、大学の先生は今狭き門で、色々やっているタイプの人が、先生になれないこともあります。まだ、真面目に論文書いた人が先生になれる時代ではあります。愛教大だけではなく、他もまだやっぱりそういう時代ではあると思うのです。その辺りは教員養成の大学と他の大学と、色々な大学の特徴がありますので、大学がそれぞれ特徴をもって採用しているとは思いますが、まだその面が残っているのではないかと思います。話してみました。

<大村知事>

ありがとうございました。時間がまいりました。よろしいですか。

今日は教員の資質向上、また、諸々の話をお伺いいたしました。大変有意義な機会でした。今日お伺いしましたご意見、ご提案等々につきましては、今後の教育行政にしっかりと生かしてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。これを持ちまして、今年度最後となります第10回教育懇談会を閉会といたします。長時間にわたり、誠にありがとうございました。

以 上