

今こそ、 若手・ベテランを問わず 変わるとき



和歌山県教育委員会
教育長

宮下和己

みやした・かつみ ●1953年生まれ。和歌山県立箕島高校、向陽高校を経て、95年和歌山県教育庁学校教育課指導主事。2003年より文部科学省、国立教育政策研究所。キャリア教育担当の生徒指導調査官などを5年務める。和歌山県教育庁生涯学習局長、同学校教育局長、和歌山商業高校校長、桐蔭中学・高校校長、大阪体育大学教授を経て、15年4月より現職。

和歌山県立桐蔭中学・高校
校長

岸田正幸

きしだ・まさゆき ●1956年生まれ。和歌山県立星林高校教諭を経て、95年和歌山県教育庁学校教育課指導主事。その後、教育企画課、学校教育課、総務課、県立学校課(課長)を経て、2007年より3年間和歌山大学教授。その後、学校教育局長を経て、14年4月より現職。09年より現在まで中央教育審議会教員養成部会の委員を歴任。

対談

国立教育政策研究所総括研究官、文部科学省生徒指導調査官などの要職に就かれていた

宮下和己教育長と、中教審 教員養成部会の委員も務める岸田正幸先生。

お二人は、和歌山県立桐蔭中学・高校の新旧の校長でもあります。

そのゆかりの教室で、これからの教員育成はどうあるべきか語っていただきました。

取材・文／堀水潤一 撮影／桐原卓也

——お二人は県の教育行政に深く携ったのち、和歌山県立桐蔭中学・高校で校長を務め、大学でも教鞭をとられたことがあります。その間、岸田正幸先生は中教審 教員養成部会の委員を長く務め、宮下和己先生は和歌山県の教育長に就任されました。そうした豊富な経験を踏まえたくうえで、教員育成をとりまく事情や課題について、まずお聞かせください。

宮下 ▼これまでの学校現場には、ベテラン、中堅、若手の教員がバランスよく存在し、それぞれの学校風土のなかで、学び、成長することができました。私も初任のとき、30歳近く年上の先輩に、授業をすべて見に来るよう促され、ありがたく見学させてもらった経験があります。そのような構図が今、大量退職・大量採用に伴う年齢構成の不均衡によつて崩れつつあります。和歌山県の小学校教員に至っては、今後10年で半数が入れ替わることが予測され、特に30代後半から40代の教員が少なくなことに危機感を抱いています。

岸田 ▼教員養成部会でも議論になりましたが、そのとき大事なのが30〜40代のミドルリーダーの育成です。10年経験者研修も今後、実施時期を弾力化したうえで、ミドルリーダーの育成という目的のもと、内容が明確化

されていくでしょう。

宮下▼いっぽうで、若手やベテランも含め、すべての人材を動員しないと学校は回りません。現在議論されている教育改革のこれからを担うためにも、新たな教育課題に対応するためにも、経験年数に関係なく、全員の力を引き出すことにエネルギーを注ぐ必要があります。

岸田▼現職研修だけではなく、学部における養成段階の改革も必要です。にもかかわらず、高校現場のほか大

経験だけで飯を食うな!!

学や教育委員会にも籍を置いた身として、両者が切り離されているという実感がありません。その関係を改め、

大学と現場が一体となり、生涯にわたって職能成長を支えていくシステムを作っていくべきというのが、教員養成部会での議論の前提であり、答申の

素案もそのような文脈でまとめられています。(P 34 図1 参照)

「学び続ける教員像」の確立を目指して

——そうした背景や課題を踏まえ、これからの教員に求められる資質とは何だとお考えでしょうか？

岸田▼優れた教員には共通の資質があります。それは、いくつになっても学び続け、自分を高めていく力をもっていることです。2012年の中教審答申では「学び続ける教員像」の確立が提言されましたが、私もそれを言い



和歌山県立桐蔭中学・高校
岸田正幸校長

続けてきました。というのも、教員という職業は、5年も経験すればある程度のレベルの授業や生徒対応ができるものです。すなわち経験で飯を食うことができます。でも、「それなりに」なんです。すごいと思える教員は、絶対に学び続けています。だから、先生方には「経験で飯を食うな！」と言いたい。

宮下▼毎年4月になって入れ替わるのは、子どもたちの顔ぶれで、授業はこれまでの繰り返しではないのか。自らを律し、学び続けられない限り、教員の成長はありません。

岸田▼ものづくりの職人だって、10年も経てば一定の仕事はできるようなことになるけれど、そこで自分を磨くことをやめ、こなすだけになったら職人としては終わりです。何も教員の世界に限った話ではありません。

宮下▼先日実施した初任者研修では、「教師を志す皆さんへ」というテーマで話をしました。初任の皆さんに「あれ、私たちは教師じゃないの？」と思わせたかったです。免許状を取得しているのだから「教諭」にはなっています。採用試験に合格したのだから「教員」にもなっています。けれど、先生という敬称で呼ばれるにふさわしい「教師」になっているのでしょうか。そんなことから話し始めたのですが、まさに「学び続ける」というのも、「教師」として欠かせない資質です。ちなみに、意外に気づいていない人が多いのですが、学習指導要領では「教員」ではなく「教師」という言葉が使われています。学習指導要領からの先生方に対するメッセージが込められているのではないのでしょうか。

——学び続ける教員像の確立のため、和歌山県では2013年度から2年間、和歌山大学と共同で「初任者研修高度化モデル事業」を実施しました。その背景を教えてください。

岸田▼初任者研修は、校内外で年間



「初任者研修高度化モデル事業」参加者が研修の修了を記念して制作したシャツ。岸田校長の言葉がアレンジされている。



25日・300時間以上受けることにな

つていますが、網羅的な知識の伝授だけでは陳腐化しかねません。初任というステージにおいて有効な学びになり得ているのかという疑問がありました。だとすれば、1年間かけて、主体的に学び続ける資質だけを徹底的に磨きこむカリキュラムを組んだらどうなるだろうと考えたのです。具体的には、授業を振り返り、自ら考え、みんなで議論するなかで気づき、現場に戻って実践に生かす。これの繰り返しです。こうした省察的気づきを促すサイクルを初期段階で身につけることを通じて、若い研修参加者は変容していきました。

校内研修体制の充実と強化を

宮下▼初任研に限らず、研修で重要なのは、各学校の実践に生かすこと。学校には特性があり、特有の課題があります。それに合った研修でなければ意味がありません。

岸田▼答申素案のポイント(図1)にもありますが、今後、校内研修体制のいっそうの充実・強化が求められます。個人的には、集合型の研修は、講義を受けても翌日には忘れてしまったり、参加者で自己完結し、校内に浸透しなかつたりすることも多く、限界があ

ると感じています。

宮下▼私も、校外での研修はスリム化・重点化し、多様化する教育課題に対応できるような、研修の種類や内容のレパートリーを増やすことが必要だと考えています。

岸田▼私が研修で重要だと感じているのは「組織」と「継続」。小・中学校ではよく大学教授に来てもらい、サジェスチョンしてもらいますが、1回きりでは、いい話を聞いたで終わりがねえせん。けれど、年間を通じて、

「教師」を志す皆さんへ

同じ教授が繰り返し訪ねてくるような学校は、与えられた課題に組織として取り組み、本気モードになつていくものです。

宮下▼行政から学校現場に戻ったとき、校長としてまず行ったのが「塾」という名の研修でした。初任者や中堅を一堂に集め、互いに教え、教えられるという活発な場としたかったです。その際、退職間近のベテランに何か話をしてくれないかと打診したところ、「教育現場を去る人間として、これだけは若手に伝えたいことを遺言のように残しましょう」と快諾され、結果、

心に響く話をしてくれました。桐蔭中学・高校に異動後も同様な取り組みを始めましたが、今は、岸田先生なりのやり方で続いていると聞いています。

岸田▼宮下先生から引き継いだものを拡大し、「桐蔭FD会議」という名の勉強会を月に1〜2回行っています。昨年は初任研や十年研の対象者が中心でしたが、今年から全員参加になりました。独自の桐蔭スタンダードテストの結果を分析し授業改善に生かし

たり、教科ごとに設定したテーマに基づいて年間を通じて研究授業を行ったりしています。初回の研究授業は英語と古文でしたが、その時の担当者のテーマは速読と多読。異なる教科なのに手法は似ていて、他教科から学ぶこともあるのだという気づきになりました。私は数学のことは疎いですが、授業の善し悪しはわかります。そんなことをみんなで話しました。

宮下▼教科による特性はあるものの、教え方の根幹は共通するもの。「なる



和歌山県教育委員会
宮下和己教育長

図1 「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」(答申素案のポイント)

※中教審初等中等教育分科会資料(2015年10月19日)を再構成

<p>背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校を取り巻く環境変化(大量退職・大量採用→年齢、経験年数の不均衡による弊害) ○教育課程・授業方法の改革(アクティブ・ラーニングの視点を重視した指導改善) ○英語、道徳、ICT、特別支援教育等、新たな課題への対応 ○「チーム学校」への転換 	<p>これからの時代の教員に求められる資質能力</p> <p>従来必要とされてきた不易の能力に加え、キャリアアステージに応じた資質能力を高める自律性、情報を収集・選択・活用する能力や深く知識を構造化する力、学校を取り巻く新たな教育課題に対応できる力量など</p>	
<p>主な課題 【全般的事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育基本法第9条の趣旨を踏まえた「学び続ける教員像」の具現化が必要 ○大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組みが必要 ○幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等の特徴や違いを踏まえ、制度設計を進めていくことが重要 ○新たな教育課題(アクティブ・ラーニングの充実、ICTを用いた指導法、道徳、英語、特別支援教育)に対応した養成・研修が必要 		
<p>【研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研修機会の確保 ○チームとしての学校の力の向上 ○アクティブ・ラーニング型研修への転換 ○研修体制の充実 ○初任者研修・十年経験者研修の制度や運用の見直し ○(独)教員研修センターの役割の在り方の検討 	<p>【採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○求める教員像の明確化、選考方法の工夫 ○採用選考試験への支援方策 ○学校内の年齢構成の不均衡の是正 	<p>【養成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「教員となる際に最低限必要な基礎的・基盤的な学修」という認識 ○学校現場や教職に関する実際に体験させる機会の充実 ○教職課程の質の保証・向上 ○教科・教職に関する科目の分断と細分化の必要性
<p>【免許】 ○義務教育学校制度の創設や学校現場における多様な人材の確保</p>		
<p>具体的方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のための体制整備 <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会と大学等との協議・調整のための体制(教員育成協議会)の構築 ・教育委員会と大学等が協働で策定する教員育成指標・研修計画の全国的な整備 ・国が大綱的に教員育成指標の整備指針を提示、教職課程コアカリキュラムに関係者が共同で作成(グローバル化や新たな教育課題などを踏まえて作成) ○ 到達目標に応じた養成と研修の見直し・充実 		
<p>養成段階 「学び続ける教師」の基礎力を身につける時期</p>	<p>養成内容の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新たな課題(英語、道徳、ICT、特別支援教育)やアクティブ・ラーニングの視点を重視した指導改善等に対応した教員養成 ● 学校インターンシップの導入(教職課程への位置付け) ● 教職課程に係る質保証・向上の仕組み(教職課程を統括する組織の設置、教職課程の評価の推進など) ● 「教科に関する科目」と「教職に関する科目」の統合など科目区分の大きくり化 	
<p>採用段階</p>	<p>採用段階の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 円滑な入職のための取組(教師塾等の普及) ● 教員採用試験の共同作成に関する検討 ● 特別免許状の活用等による多様な人材の確保 	
<p>1～3年目 教職の基盤を固める時期</p>	<p>【継続的な研修の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 校内研修体制の充実・強化 ● メンター方式の研修(チーム研修)の推進 ● 教職大学院等との連携、教員育成協議会の活用 ● 新たな課題(英語、道徳、ICT、特別支援教育)やアクティブ・ラーニングの視点を重視した指導改善等に対応した研修 	
<p>中堅段階 「チーム学校」の一員として専門性を高め、連携・協働を深める時期</p>	<p>【初任研改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 先駆的取組を参考とした改善方策の検討 ● 2,3年目研修への接続(運用方針の見直し) <p>【十年研改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研修実施時期の弾力化 ● 目的・内容の明確化(ミドルリーダー育成) <p>【管理職研修改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新たな教育課題等に対応したカリキュラムマネジメント力の強化 ● 体系的・計画的な管理職の養成・研修システムの構築 	
<p>ベテラン段階 ミドルリーダーとして、より広い視野で役割を果たす時期</p>	<p>【現職研修を支える基盤】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (独)教員研修センターの機能強化(研修ネットワークの構築、調査・分析・研究開発を担う全国的な拠点の整備) ● 教職大学院等における履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化 ● 研修機会の確保等に必要な教職員定数の拡充 ● 研修リーダーの養成、指導教諭や指導主事の配置の充実 	

ほど、この教科でこうしたやり方ができるのであれば、自分はこうしてみよう」という発想をもつことが大事だと思います。

岸田▶先ほどの宮下先生の話で思い出しましたが、その英語と古文の教員はともに50代。ベテランが率先して行う研究授業は若手に刺激を与え

ました。反対に、若手の育成が中心になるとベテランは傍観者になりがちで学校全体としての動きになりません。活力のある学校は二様にベテランが牽引役になっているもの。ベテランが教育課題をもち、若手を巻き込みながら切磋琢磨していく。それが、私が描く理想のFDです。

——管理職から教員へのメッセージとして、岸田先生は「校長メール」を定期的に送信しているとか。

岸田▶3年間で100号だそうと思っ

ていて、今ちょうど50号です。校内で新しいことをしようとするとき必ず教員の中に抵抗感が生じます。そのとき、「それでも自分はどう考えている

んだ」という思いを真摯に語りかけていく。そうすることでしか、人は動かせないと思っています。

宮下▶そういうことを厭わずやるのが岸田先生のすごいところ。彼の言うことは真理で、特に桐蔭のような伝統のある学校は強いリーダーシップだけでは動きません。そこに、校長の思いを伝え、教職員のベクトルを合わせる何らかのしかけやストーリーが必要になるのです。

岸田▶桐蔭FD会議は、アクティブ・ラーニングやICT教育など新たな教育課題を放り込める箱としての役割も担っています。しかし、まだまだ機能しているとは言えません。これを定着させるのが私の残された仕事。個々の技量だけでやってきたところもある学校で、教員が一丸となって力を高めたいこうとする研修の文化的土壌が少しでも生まれたいです。

退職後の優れた教員に後輩の指導を仰ぐ

——県の教育行政のトップとして、これから取り組みたいことをお聞かせください。

宮下▶冒頭でも触れましたが、ベテランが急速に減り、経験の浅い若手が増えていくことに危機感を抱いています。進路指導ひとつとっても就職や進



常に、未熟であることを忘れずに

学のシステムさえわからないという事態になりかねません。そこでお願いしたいのは退職した力のある先生方の活躍です。再任用で残っていた多くのとは別に、常勤は難しいけれど、後輩の指導であれば多少の協力は惜しまないと考える方は大勢いるはず。そうした人材の活用がこれから必要になると思っています。

岸田▼そういう方たちが若手のメンターになる。それは有効ですよ。

宮下▼実績のある管理職である必要はありません。一般の教員で、進路指導や生徒指導の優れたノウハウをもつ方や、授業の匠のような方に伝道師として若手の教育に当たってもらいたいのです。と同時に、これからの教育で求められる教員像は従来とは異なる

つてくるため、未来に向け、若手・ベテラン関係なく、学び続ける土壌を作る必要があることは、これまで申し上げたとおりです。

**専門性を磨くこと、
初心を忘れないこと**

——ありがとうございます。最後に、若手やベテランの先生方それぞれにメッセージをお願いします。

岸田▼若い先生方には、専門分野を作れと伝えたい。昨今の教育課題は多様化しており、すべてに精通することは不可能です。だからこそ「チーム学校」という考え方がでてくる。「この分野は誰にも負けない」という専門

性を磨くことが、学校全体の力になるのです。ベテランの先生方に伝えたいのは、教員生活のすべてのステージで学ぶべきことがあるということ。最終ステージであってもそれは同じです。

宮下▼教育長に就任した4月1日、県立学校の初任者97人全員に一人ずつ辞令を渡しました。その後のあいさつのため、事前に文面を考えたのですが、その際、「初心忘るべからず」とは誰の言葉か気になって調べたところ世阿弥

であることを知りました。一般的には、当初の志や謙虚な気持ちを忘れないようにという意味ですが、「自分が未熟であることをいつまでも忘れてはいけない」という意もあるそうです。20



代はもちろん、40代でも60代でも、今の自分は未熟であり、一人前だと思いき高ぶるなどということ。多くの初任者へのメッセージとしてだけでなく、私自身も教育長として未熟であると常に思いながら仕事をしていくことが

大切であると思っています。「教師」であり続けるためにも、どのようなステージにしようが、自分は未熟であることを決して忘れてはいけません。