

2019年度研究成果発表会シンポジウム

テーマ『佐賀県における教員養成の未来を探る』 —佐賀大学の使命と役割—

基調提案	教育経営探究コース	中島 秀明 教授 ^{*1}
演 題	『佐賀県における教員養成改革の現在と未来』	
シンポジウム	「佐賀県における教員養成改革の可能性 — 必要とされる教師の資質 — 」	
登壇者	研究科長 板橋 江利也	
	佐賀県教育庁副教育長	青木 勝彦
	子ども支援探究コース修了生	野口 美奈 (旧姓：待鳥)
	授業実践探究コース修了生	岩本 萌子 (旧姓：古賀)
司 会	教育経営探究コース	上野景三 教授 ^{*2}
日 時	2020年2月13日(木) 10時40分～12時10分	
場 所	佐賀県教育センター	

【テーマ設定】

佐賀県における教員養成の課題の一つは、2020年代に大きく変容が予測される社会における「教師の資質」の持続的な向上にある。現在、教員養成の量的側面が着目されがちであるが、学生・教師が生涯にわたってその資質を向上することができるような質的側面についての議論を深めていきたい。そのために佐賀大学の教育学部・教職大学院・附属学校園の三者が一体となった教員養成・研修のあり方を展望していきたい。

【上野】

これからシンポジウムを開催させていただきたいと思います。今回のテーマは「佐賀県における教員養成改革の現在と未来」と掲げさせていただきました。お手元には院生の皆さんはお持ちでないかもしれませんが、中島先生からの資料が一部配布されているかと思いますが、それをご覧いただきたいと思います。

最初に私の方から、企画の趣旨をご説明させていただきたいと思います。今、学校ではいろいろな形での改革が進められておりますけれども、改革のベースになっているのは2016年度末に提起されたいわゆる「馳プラン」というものです。「3本の矢」と言われておりましたが、教員養成改革を一つの柱としています。2つ目には、「チーム学校」と称されますように、学校のマネジメント改革を行う。そして3つ目に、地域と学校との連携の推進、コミュニティ・スクールの推進や地域学校協働本部の推進というものがうたわれています。それに基づいて様々な施策が展開されているところですが、それを引き受ける形で第3期の教育振興計画というものが出されました。2018年から2022年の期間の計画ですが、この中にどういうことが謳われているかということ、2030年以降の教育のあり方を考えながら教育施策というものを展開していくのだということが書かれています。そうしますと、2020年代に何をしたらいいのかわかるということが、実はすっぱり抜け落ちたまま動いてしまいかねないという問題があります。

^{*1} 佐賀大学大学院学校教育学研究科 (当時、現在は退職) ^{*2} 佐賀大学大学院学校教育学研究科 (当時、現在は西九州大学子ども学部教授)

今日の教員養成の状況をみたとときに、九州や佐賀県では団塊の世代の大量退職に続くポスト団塊世代の大量退職があり、教員の供給不足が問題になってきます。人手不足で学校が回らないという話は、各学校から漏れ聞くところかと思えます。このように需要と供給のマッチングをどう図っていくのかという量的な問題は、非常に深刻な状況になっています。しかし、もう一方では 2030 年以降を目指してどういった質の教員を養成していくのか。それを学部と大学院が一体となって養成していくことができるのかということも喫緊の課題になっていると思います。先ほど研究科長の方からお話がありましたけれども、文部科学省のいろんな会議や有識者会議などで教員養成の改革を進めるようにという提案がなされているわけです。

佐賀県においても、佐賀大学として、また教育学部、教職大学院としてどういった教員養成改革を今後目指していくのかということを考えてみたいということで、今回の企画をさせていただきました。進め方としましては、今から基調提案として中島秀明先生に 20 分ほど話をさせていただきます。資料が配付をされています。その次に、養成側から板橋江利也研究科長・教育学部長に養成側から問題提起をさせていただきます。そして採用者側からの要請としまして、佐賀県教育庁副教育長でいらっしゃる青木先生に問題提起をさせていただきます。3 番目には本学の教職大学院の修了生ですが、1 期生の 2 人に登壇をいただきました。この 2 人は佐賀大学の文化教育学部の学校教育課程を修了し、そのまま教職大学院に進学したストレートマスターの 2 人です。この 2 人には佐賀大学時代に学んだことでどういうことが役に立ったのか。また逆に言いますと、今の現場からしてみたとき、こういうことをもっと学んでおけばよかったという点などについて問題提起をお願いしています。その後、フロアの皆さんから質問を受け付けまして、第 2 ラウンドの最後に論点整理をさせていただければと思っております。どうぞご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、最初に中島秀明先生から基調提案をいただきたいと思えます。それは登壇者の皆さん、申し訳ありませんがスライドが見にくいようですので、フロアに席を移していただいて、終わったらまた戻ってきていただいてよろしいでしょうか。

(登壇者降壇)

【上野】

それでは中島先生、準備はよろしいでしょうか。お願いいたします。

【中島】

皆さんこんにちは。今ご紹介に与りましたけれども、教職大学院で教鞭をとっております中島と申します。今年度末をもちまして退職になりますので、最後のお勤めで参っております。

『佐賀県における教員養成改革の現在と未来』ということなのですが、今、世の中はどのような状況にあって、どういう人材が求められているのかということについて、少し整理をしたいと思います。

21 世紀というのは「知識基盤社会」と言われるわけですが、今、AI・ビッグデータ・IoT とか、まあそういう風な先端技術が高度化して、産業あるいは社会生活に取り入れられてきているところです。まだ私の家は、IoT まで行っておりませんが、携帯で操作をすればちゃんと暖房のスイッチが入って、帰った時にはぬくぬくとしているみたいな、そういう風なことに近々もう実際になっているお家もあるようですけれど、そういうことになってこようということです。大体、10 年から 20 年後には日本の労働人口の相当規模 47%と、これは 10 年前に言われた話ですけど仕事が自動化される。AI とかロボットに取って代わられる。それから今度は、今存在していない職業に就くようなことにな

ってくるでしょうということです。新しい仕事が生まれると。今、想像しても無駄なわけです、これから先どんな仕事が出てくるかということです。だから例えばキャリア教育をやると言う、「あなたどんな仕事に就きたいの？」というのは陳腐な質問になってしまうということです。

最初は狩猟社会、それから農耕社会、工業社会、現在が情報社会という風に言われるわけですね。それが、新たな社会として **Society 5.0** という状況がやってくるだろうという風に想像されています。この **Society 5.0** っていうのはどういう状況になっているかといえば、その一つが、今の情報化社会は世界のみんがコンピューターで繋がっている社会ですね。元々コンピューターのインターネットというのは、アメリカが軍事的な目的で人々から情報を取るために、いわゆるスパイのために開発をした手法なわけです。今、インターネットでいろいろ情報が流出するとか言っていますが、元々流出するような仕組みづくりをしているということです。それが今やスマホで繋がっている。わざわざコンピューターを立ち上げなくても、スマホで全世界の人たちと繋がっている。それはまさに、世界 50 億人の人の脳が繋がるというようなことになるわけです。何が起こるか想像してみてください。自分が考えたことが、世界の 50 億人の人たちに、全部一瞬にして広がっていくということです。だから、情報の共有化、思考の共有化が一瞬にして起こる。価値観すら共有化してくるという状況になっていくということです。

例えば、先ほど言いましたけど、IoT で人と物が繋がる、新たな価値が生まれる。それからこの頃、ニュースになりましたけど、着るロボットですね。空港で荷物を出し入れするのが大変なので、着るロボットになる。Power Assist Suits と言うらしいですけど。今まで屈強な男性しかできなかった仕事、ひ弱な女性でも、あんまり鍛えていない人でもやれるということです。前はアルミのような金属で作っていたけれど、今度は合成樹脂で作るようにしたので値段が格段に安くなった。だから今度は、介護施設なんかで利用できるようになるのではないかというような話もあります。それから、宅配関係のところでは自動化して、仕分けを自動化する、ロボットがやる、みたいな方法が出てきています。そういう社会になっている。

これは資料にありませんけど、現在はそれぞれの現実社会の中がクラウドに情報を貯めて、それを利用するという方向に、今やっているわけですね。ちょっと前までは、ハードディスクの中に情報を蓄える。それを取り出してっていうことですが、クラウドにして必要な人だけが繋がってる。例えば自動車のナビゲーションシステムはこんな感じです、イメージ的に。それから、自動運転なんかもそういう方向で進んでいるわけです。笑い話になりますけど、新しい自動停止装置がついた車を販売員さんが売ろうとしてる。お客さんが試乗して、前に車が停まっていたけど、「どうぞ、ブレーキを踏まなくていいですよ」と言ったところが、どんとぶつかった。実は、雨が降っている時には効かない。販売員が知らなかったので、「かけなくていいですよ、ブレーキは。自動で停まりますよ」と言ったところが、自動で停まらなくて、追突してしまったという話もありますけど。まあそういう、いろんな社会がロボットあるいはセンサーなど、そういうもので制御されるような時代。それが、さらにビッグデータがここにあって。それをどんどんデータを、情報を収集する。そして、この AI の人工知能が処理をしている。その処理をしたデータを再び回収する。そして、工場で品物を作っていく。だから、どういう品物が今社会の人たちが欲しがっているのか、というような情報をビッグデータとして取り入れ、そして「こんな商品をみんな欲しいと思っているから」と言って、自動的に、その情報を工場に持って行く。それを生産していく。こう考えてみるとかなり怖い社会でしょ？先日は JR の切符が買えないとって大騒ぎになりましたね。ああいう風に集中管理をしておくと、もしその心臓部が誤動作あるいは障害を起こすと、社会自体が停止してしまう。そういう時代になっているとい

うことですね。あるいは今後ますます、もっと凄まじい世界が来るということになります。一步間違えれば非常に怖い社会になりますけれど、しかし考えてみれば、地域とかそれから年齢、性別、そして言語、そういうものによる格差がどんどんなくなっていく社会という風に言えるかもしれません。またロボットによる予防検診、それからロボット介護。手にセンサーを付けておくと自動的に診断をしてくれるようになる。場合によっては、血液検査もそこでやる。そうすると、今どういう状態にあるかということが分かる。今では血液検査もあるのだそうで、センサーを使って自分の血液を採ってあげると、処理するセンターにその血液の情報がパッと行って、そこで診断をして情報を返してくる。今あなたの健康状態はどうだ、というところまでいっているそうです。それからエネルギーとしても、いろいろ温室ガスみたいなところがあるけど、そういうのがうまくいけば解決してくれるかも分らんとかですね。それから農業の自動化です。これも今、盛んに研究が進んでいますが、いわゆる農業人口がどんどん減ってくるので農業を自動化しようという方向性ですね。

こういう社会になってくるわけですが、今国連が持続可能な開発目標ということで、SDGs (Sustainable Development Goals) という目標を 2030 年までに達成しようとしています。日本は、この 4 番目の教育問題「全ての人に包摂的かつ質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する」というところだけは達成していますが、それ以外はすべて未達成と国連は言っています。ただ、この SDGs が掲げる 2030 年までに達成すべき 17 の目標は、目標を達成するために一番大切なのは何かというと、この 4 番目の「教育」なわけです。だから世界の中で、いろんな目標を達成していかなければならないと言っていますが、その中で一番重要なのは、「教育」なんですよということを言っているわけです。まさに、持続可能な開発のための教育、ESD (Education for Sustainable Development) と言っていますけど、これが達成されていくと、この全体の 17 の目標が達成されますと言っています。

実は佐賀県教育委員会も、この ESD を推進していて、誰一人取り残さない社会の実現という SDGs の目標に沿って、子どもたちの教育に取り組んでいるということらしいです。佐賀県の教育委員会の教育施策実施計画をみると、生きる力を育むためにということでこの「確かな学力」と「豊かな心」と「健やかな体」と、「志を高める教育」というものを中心に据えてるんです。目指しているのは、この 1 から 6 までということです。その中で、教員養成関係の部分が 1 の 1 というところになりますけれど、教員養成、教員採用試験の選考方法の改善・充実ですね。後ほど副教育長から話があるかもしれませんが、いろんな工夫をやっておられるということです。先ほどの上野先生からもあった量の問題、質の問題を解決するために、どういう風な採用方法をとれば良いか、ということですね。

それから大学との連携による指導力のある教員の養成をめざして、佐賀大学教育学部と教職大学院と佐賀県教育委員会の連携協力協定を結んでいますけど、その中で 10 以上のプログラムを回しています。その中の 1 つに、教育ボランティア活動というのがあります。これも推進します。学校が必要としている学生をどんどん派遣してもらって、それによって子どもたちの教育に資すると。それから、まさに教職大学院に派遣するということが重要視されていますね。その他の学部や他県の大学院にもということで大学院派遣を重視しているところです。それからキャリアステージに応じた教職員研修の充実ということで、資料にある教員育成指標というものを作っています。これは佐賀大学も入った教員育成協議会という中で作りました。更に、毎年度、教員研修計画というのを作っています。これにも佐賀大学の方から委員として入って、教員研修計画を毎年改善しています。そういう状況があります。次のところにいろんな研修がありますと書いてありますが、この中堅教員等資質研修等に佐賀大学の教育学部及び教職大学院の先生達が協力をして講師となっています。

最後に、この Society5.0 を支える柱として STEAM 教育というものが今言われています。これは元々

何だったかと言うと、STEM教育でした。2011年にオバマ大統領が一般演説で、今のままでは産業技術が衰退する、だからこれをやらないといけない。要するにサイエンス・テクノロジー・エンジニアリング・マスマティクス (Science, Technology, Engineering, Mathematics), これを中心にした教育を図っていかなければいけないということを言ったわけです。皆さんご存知かどうか分かりませんが、学習指導要領の改訂時に教科横断的な教科を作らないといけない、数学と理科を一緒にしたような教科をつくらうというような話が、途中で出てきたと思います。僕らは「誰が教えるのかそんなものを」ということで問題視していましたけれども、結局そこまではいきませんでした。しかしながら、そういったものを重視した立場に立っているというのがわかりました。

それに対して、最近言われているのがSTEAM教育、もう一つSTEMにA(アート)が入りました。最終的にそれぞれのところを強化していくというのではなくて、むしろ教育者・科学者・芸術家・実業家と一緒に考える、そういう方向になりつつありました。教育について、その一端がプログラミング学習です。今小学校で取り入れられています。私も、このプログラミング学習を何で小学生に教えなきゃいけないのかと思っていました。しかし、少し勉強してみましたら、このプログラミング学習をすることはプログラミング的思考を養うことです。プログラミング的思考というのは何かというと、コンピューターに処理をさせようとするのと無闇矢鱈に処理をしようとするのと物凄く時間がかかる。しかしこんな風なやり方をしたらもっと短い時間でコンピューターが処理をしてくれるということを人間は考えなければいけない。要するにコンピューターが問題を解きやすいように問題の正しい見方をすること。こういうことを身につけるためにプログラミング学習をやるのです、ということです。しかもプログラミングをすることが、それを勉強している全ての人が分からないといけないわけです。私も少し昔ですがベーシックをやりました。ベーシックは他の人が見てもそのプログラムが分かる。ということは結局プログラミング学習をすることは人と人をつなぐということですよ、ということで今進めているということらしいです。

それからエドテックというものがあります。これは教育とテクノロジーを結びつけた考え方ですけれども、これをどんどん進めていくということです。その一つがアメリカでブレンド型学習と言って生徒が講義とグループワークとデジタル教材を10分、数10分の間隔でぐるぐる回っていくわけね。ずっとデジタル教材で勉強するのではなく、デジタル教材をする人は自分のペースでどんどん勉強していく。そうすると30人学級でそのうちの25人はデジタル教材で勉強しているけれども他の5人は先生が1対1で対面教育をする。そうするとまさに少人数学級が作れるということですね。そういうやり方を今アメリカではやっているということです。このエドテックとして、リクルートがやっているスタディサプリというのがありましたが、それも実はその一つではあるわけです。当初リクルートが教材を持って来た時に、どんな感じの教材なのか見せてもらいましたが、ビデオ教材があったものですが、今ちょっとどうなっているか知りません。けれど、もっとさらに進めた形でやっていかなければいけないということにはなるわけです。

こういう風な状況になってきますと、先生が教える側、生徒が習う側という概念が壊れて、先生よりもむしろ子どもたちのほうが余計に知識があったりして、先生はまだそんなことも知らないのか、もっとこんなことを教えてくださいよ、みたいな状況になっていくかもしれません。そうすると先生は子どもたちに何を教えていくのかということを考えていかなければならないでしょう。ぜひ、皆さん方もその社会の動きを見落とさずに、乗り遅れないように、あるいは振り落とされないようにぜひ頑張ってください。検索でエドテックと入れると色々出てきます。まだ日本の教材は大したことなさそうですけど、アメリカの教材はかなり進んでいるのがあるようです。そういう波もやがて日本

の方にも押し寄せてくると思われしますので、ぜひそういう勉強の方も怠らずに行っていただければと思います。若干目的の話とずれたところがあったかもしれないですけども、将来どういう風に教育が変わっていくのかというところで、一つお話をいたしました。どうもありがとうございました。

【上野】

どうもありがとうございました。

(シンポジスト登壇)

では、先に進めさせていただきたいと思います。今、中島先生から、Society5.0を1つの切り口にしながら、Society5.0の時代の社会はどのようなのだろうか。その社会における学校教育や教育の方法というものをどういう風に考えることができるだろうか。そのために、教師のキャリアパスと言うものをどうやって作っていくのかというご提案だったかと思います。

では、Society5.0に向けてと言いますと、シンギュラリティがいつ来るのかという話にすぐなってしまうのですが、いきなり来るわけではありません。2030年代と言っている、それまでにあと10年あるわけですから、いろんな社会の変化ですとか学校の変化というものを少しずつ見られていくだろうと思います。けれども10年先には大きく変わっていると考えられるわけです。その時の学校や教員の役割はどのようなものかについて考えていく必要があるかと思います。では、それに向けて、大学や大学院という組織は、教員の養成の改革に向けてどういう点に取り組んでいったらいいのか。板橋研究科長に問題提起をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【板橋】

中島先生のお話を伺って、事前に準備してきたことで大丈夫なのか少々不安がありますが、少し個人的な話をさせていただくと、ここ数か月、印象的な本を読んでいて、一つはGoogle後の社会について書かれている『Googleが消える日』という本、もう一つはAmazonの会社について分析した本を読んでいるのですが、『Googleが消える日』という題名について、「え、Googleがなんでなくなるのか？」と皆さんも思われませんか。GoogleとAmazonとFacebookとAppleというのが今、ICTの企業としては非常に優勢を極めているということですけど、実は、なぜGoogleがなくなるという考えを持っている人がいるかという、Googleっていうのは例えばYouTubeとかいうのも全部Googleが運営していて、メールもすぐ届く、検索もできる、AndroidスマートフォンもみんなGoogleのOSが入っている。そういう、非常に便利な社会を作っている。ただし、それは世界中のどこかにあるサーバーが動かしている事実があって、そのサーバーを動かすためにGoogleはすごく無理をしているということが実態としてある、ということがこの本には書かれています。あらゆるロスに関わる時間をとにかく短縮するためにサーバーとサーバーをつなぐ線をものすごく短くして、機械を密集させて建物の中に入れこんでいるがためにもものすごい熱量が発生していて、何がいちばん大変かという、そのコンピューターを冷やす電力が足りない。それにはものすごい電力が必要で、実は中国に原発を何基か作って、そういう設備を維持するための電力を賄うための設備が必要になってくる。そういうことが果たして、地球環境のために維持していけるのか、たぶん無理だろうというのが、その本の主張でした。なかなか考えさせられます。

自動運転の話もございましたけれども、実は、自動運転のセンサーを作っているのは世界で3つか4つあって、どの自動車メーカーもそれを使っている。人間が運転した場合に人とぶつかる、人をは

ねてしまうのにどれぐらいの距離を走らなければいけないかというと、何百億キロ走ってようやく人とぶつかる。それぐらい人間というのは物の識別能力は高い。しかも、人間の脳みその消費電力はほんの1、何ワットとかそれぐらいのレベル。けれども、自動運転を制御するAIの消費電力については非常に高いものもありますし、自動運転の車が人とぶつかるのはおよそ何百万キロぐらい。そうすると100回に3回ぐらい、97%はぶつからないけれども100回に3回は人をはねてしまう。とても世の中に出せるようなレベルでは、今現在はまだないと。それがどうやって実用化されていくのかということは、現実としてなかなか難しいんじゃないかということが書かれています。

もう一つは、Amazonの本ですけども、「皆さん、Amazonは何屋さんだと思いますか？」という問いかけがあって、その中で「Amazonは本屋さんでしょう」とか「Amazonは物を買う場所でしょう」というのが、皆さんが思われているところでしょう、きっと。しかし、実は、Amazonが今いちばんお金を生みだしているのはサーバーなんです。世界中の企業がAmazonのサーバーを使っている。これがものすごく脅威になっていて、あと物流ですね、自分たちの商品を運ぶついでに他の企業の荷物も運んでいる、物流に非常に革命を起こしている。トラックやそういうもので運ぶだけではなくて、ドローンを使ってものを運ぶだとか、そういうふうなことも積極的に開発している。もちろんAmazonもいろんな設備を整えるために、なるべく機械が冷やせるような北極圏であるとか、そういうところに設備を作って、気温が低いところに作り、電力も自前で供給するという、大規模なシステムを作るんですね。Alexaという、話しかけるといろいろやってくれるAI機器もあり、先ほどエアコンの話とかもありましたけど、そういうのもGoogle、Amazon、そしてFacebook、いろんな企業があるけれどもAmazonのものが一番進んでいるということです。そんな社会の中でAIに押されて人はどういうことをやっていくべきなのか。いつかテレビの中で出てきた話で、すでにオランダやドイツではAIが普及しています、と。実際に職業が奪われつつある。例えば、家具屋さんの例が挙がっていました。家具の制作自体、木を削ったり、実際に家具を組み立てたりするのはすべて自動化できるという時代になっているそうです。じゃあ、人間は何をするのか。実際家具屋さんが出てきて「自分はそういう仕事を取られてしまった。一時期は落ち込んでしまったけれど、今は家具のデザインをしている」ということを言っていました。実際に家具のデザインをして機械に作ってもらうけれども、作ってもらうと出来上がった家具を、自分がデザインしたんだけど、自分が作れと言われたら、どう作っていいかわからない、ということなんです。それぐらい実は、AIというのは高いレベルに達している。そういうふうな時代である、ということでした。中島先生のお話を聞いていろいろ考えが浮かんでしまったのでちょっと話をさせていただきました。

今後、動きの速い10年、20年を考えていくときに、それでは教育はと言った時に、私が今日準備してきたのは、つい先日の2月の6日に、日本教育大学協会の企画調査研究委員会で検討されている、今後の教職大学院の在り方、そして、教職大学院を中心に学部や附属学校園の在り方について検討していくところの話題が出てきて、九州の代表で熊大の学部長がその会議に出られていたので、その資料がたまたま送ってきたので、それについてちょっと披露しようと思っていたのですが、それを超える先の方の話が話題提供としてされたので、どのようにくっつけて話をしていこうかなというふうに思っているところです。やはり、教育の方で一つのキーワードになるのは、いかに教職大学院、そして学部、附属学校園、そして現場の先生方、教育委員会がどのようにPDCAを回していくのか、どういった人材を養成していくのか、というなかで一体化して、いかに求められている人材を作っていくのか。非常に変化が激しい中ではそれぞれがばらばらではダメでしょう、というのが一つの考え方なのではないでしょうか。

具体的にどのような先生を育成していくかというところですが、1 月には教職大学院の全国の院生の方々にアンケートを取られたということもございました。佐賀大学の教職大学院も 6 名の方がアンケートに答えています。その中にいろいろ、入学前の自分の能力としてどういう能力があるのか、在学中はどうでしょうか、修了して見たらどのようなレベルに達したのか、具体的に詳細なアンケート結果の分析等も、この企画調査委員会の中には出されています。有識者会議の報告書というもので、平成 29 年に出されたものですが、私が学部長・研究科長として取り組ませていただいた一つの課題としては、先ほど申しました一体化という部分ですね。それまでもいろいろと連携はされてきたと考えておりますけれど、今後その一体化というものをどのように進めていくのか。それぞれ、学部、教職大学院、附属学校園、見てまいりますと有識者会議の提言としては、一体化して PDCA を回していく。今から修了生の方々のお話もあるかと思っておりますけれど、現場の先生が現場に出られたときにもっとこういうことを勉強しておきたかった、現状はこういうことが課題です、ということが出てきた場合、それを教職大学院なり学部で受け止めて、じゃあ実際に、附属学校園でそれについて解決策はないか、実際どういうふうに解決していったらいいかというのを、仮の現場としてそこで実験的にやってみる。その答えをなるべく早く現場に戻せるように解決していく、それが有識者会議の報告書の中で一つ理想として提言されている仕組みです。これをいかに早く回していくのか、今後の変化の激しい社会で教員養成をやっていく一つの仕組みづくりの大きな部分かなと考えています。実際に次年度から本学では附属の実践センターを中心にこの仕組みが回っていくような仕組みを作らせていただくように考えております。

その他の話題としては、教員養成の高度化ということで、教員養成に関わる Ed.D. ですね、教職大学院における博士のようなもの。6 年間を見据えた教員養成でありますとか、あとは、教員免許の国家資格化でありますとか、附属学校をどのように改革していくのか、そのようなことがこの企画調査研究委員会の報告としては提示してありました。少し時間が残ってしまいましたが、以上で私の話を終わらせていただきます。

【上野】

ありがとうございました。今、板橋研究科長からは、学部、大学院の一体化をはかっているところと伺っています。そういうときには、6 年課程や 4 プラス 2 課程という問題が出てくるかと思っております。後の議論に回したいと思っておりますが、今度は採用する側からしてみるときに、どういった質の候補者、教員免許をもった学生、院生を期待されるのかという点について、青木先生から問題提起をお願いしたいと思います。ではよろしくお願い致します。

【青木】

ご紹介いただきました県教育庁の青木と申します。自分のことを申しますと平成元年、致遠館高校に勤め、その時に中島教授と会いまして、それ以来の付き合いになっております。平成 20 年度に教育委員会の方に勤め、まだその時は、私は平でしたけれども、課長(中島課長)のもと教職員課で採用担当をしておりました。今は副教育長という形になっております。私も実は佐賀大学の、今の教職大学院ではないのですが、平成 9 年～10 年に大学院の方に来まして、平成 9 年に当時は國次太郎先生という教科教育の方で数学を勉強しました。今更数学を勉強するのはと思ったのですが、一番その時に感じたのは明治の時の教科書を見せていただいて国民学校という昔からの、その教科書を見せていただいて、「今教えてるのと変わらんね」という感想をいただいたところです。で、中身としてはどうしても数

学ですので自然科学を教える者においては、流行も結局はないなど。ただ徐々に変わってきているのは、新しい学問である統計が入っているというのが現在という風に思ったところです。

もう一つ大学院に行かせていただいて思ったのは、教育は学校でしかできないと思い込んでいたところがありました。目の前の生徒を目の前の子どもたちを教育すればそれが、一番の自分のステップアップになるという風に思っていたのですが、でもそうではなくて学校現場から離れてみて、自分なりに、教育はどうあるべきかというのを考えさせていただいた時期であります。その時一番自分にとって良かったのは、教育相談という、とにかく子どもの話を聞くという、そこを徹底して、ロールプレイではあったのですけれども身に付けて、どうしても子どもたちとの会話の中では、普段は子供が話をしたらすぐ答えてしまうという癖が日頃から付いてしまっているもので、そうではなくてやはり子どもが話したいことをじっと待って、一言でもいいから一時間でも二時間でも、一言話すまで待つことを自分の中で、その後作れたというのがよかったなと思っています。今現職の先生方で、大学に行かれて、またはストレートマスターで行かれているわけですが、やはり教える側からするとどうしてもテクニカルなところも、本当に職人芸的なところの人もたくさんいらっしゃいます。だけれどもやはりそれに頼ってはいけませんし、教職大学院に行かれた方の報告書の中とにかく「理論と実践」これが一番、自分がやってきたこと、これが理論づけられて実践に繋がっているということを押見していると、普段は気にもかけないものに学問的なことに関して自分で勉強してよくなったという風に書いてありました。

それで今日も中島先生の方からもお話がありましたけれども、2030年を迎えるにあたってということで今、世の中が動いています。ただ学校現場はそこまで辿り着いておりません。ただ、辿りつき始めているところが、最近文科省が提唱しているギガスクール構想ということです。佐賀県は先に一人一台パソコンということで、県の平均で1.9台、これは高校にほとんどタブレットが入っているからなのですが、ただ市町の教育委員会においては佐賀県内でもかなり差があります。他の県からすれば、例えば福岡県のある市町からすると、まだまだ電子黒板というものが学校に1台、2台しか入っていない。佐賀県は全ての教室に入っているという、すごく大きな違いでありますし、タブレットの導入も、市町によっては先に進んでいるところもあればそれなりのところもあります。ただ文科省は先ほども言いましたようにギガスクール構想の中で、これから5~6年の間に子どもたちにタブレットを一人一台準備する、そのために今まさにそうなのですが、市町教育委員会の方は来年度のLAN整備のために必至になって予算立てをしているというような現状です。まず来年はLANの整備をしてWi-Fiの環境を整えて、令和2~3年から一人一台タブレットを持つよう子どもたちに提供していくというような、そういう2030年に向けたことを、今ハード面で準備をしているところです。その中で、じゃあどういふ人が教員として欲しいのかというやはり、タブレットを使って授業ができる人というのがありますけれども、そこには相当エネルギーが、または研修が必要かなと思っているところです。

今学校の中の課題は、組織の構造が大変な状況になっていることです。現在50代の方々が40%くらいいらっしゃいます。ということは、後10年経ったらほとんど若返りになるかなと思うけれども、そういうのではなく、さらに60歳定年した後の方々も今勤務して頂いておまして、その方々が今350名ほどいらっしゃいます。ということは小中学校、高校でもそうですけれども、再任用60歳を超えた方が校長先生とは別に年配の方がいらっしゃるという状況になっています。大量に新採者を採用していますが、どうしてもミドルリーダーといわれる30代後半から40代前半の人が今、本当に不足しているのが現状です。なんとか10年ぐらいは管理職も確保できるかなと思うのですが、次の世代に

なると本当に管理職すらいないんじゃないかと言われるぐらい、ミドルリーダーが足りないということが構造的に出てきています。

あと、各種事案が発生しておりまして、一番学校現場を悩ませているのが、「いじめ」「SNS」等によるネット等を使ったものです。やはり見えないものでいじめ事案が発生して、それに対する対応で学校が振り回されている。それと保護者が昔であれば地域の保護者同士で話をして、「そんなこともあるよね」「こんなこともあるよね」と話し合うコミュニティがあったのですが、保護者も孤立化していて相談するところがないので、どうしても学校の方に相談してしまう。学校からすればそれがクレームという風に聞こえてしまうというところで、その保護者対応で学校が今苦しんでいるというような状況です。

それと学校に来たくないという不登校といわれる子どもたちです。今佐賀県でも相当数おります。小学校で250人くらい、中学校で750人くらい、高校でも300人くらい。ということは、それぞれの学級に一人ないし二人が不登校、もしくは不登校傾向の子どもたちがいる。その子たちの対応で困っているところもありますけれども、ただ以前であれば、何とか学校に登校させるというのが目標になっておりましたけれども、今はそれが目標ではなくて社会的自立をさせるというのが今の目標になっているところです。学校ばかりにこだわるのではなくて、先程のタブレット等を使いながら学習環境、学習の保障をしながら、やはり社会的に自立をして、社会で活躍できる人間をつくるという目標に変わってきておりますので、子どもを学校に近づけるのではなくて、その子どもたちをどうしていくかという課題として、一人一人の先生方に取り組んでいただきたいです。

そういういろんな課題がある中でどこが弱いかというと、組織的に対応するというところが弱いです。頭では分かっています。どこの現場でも「組織的に対応しないといけないよね」と言いながら、どうしても担任の先生または学年主任のところまで動いてしまって、後で大事になって私たち(教育委員会)が聞いてから、「そこはこういう風に指導しましょうね」という風になっていく。組織的に対応するという時、どうしても担任の先生や周りの方が気づいた時に、それを早く他の先生に伝えるという、そこができていない。何とか自分でしてみよう、しないといけないと思ってしまう。もちろん私たちの時代は一人一人の先生方の力量があって、そこは何とか対応もできたけれども、今はやはり保護者の対応であるとか関係機関との対応も必要になってきますので、そこには主任や管理職がマネジメントしないといけないところがあると思います。

新採で採用したけれども、どうしても自分では合わないということで退職される方がいます。毎年5、6人。結婚による寿退職という方もいらっしゃいますけれども、やはりそうではなくて自分が対応できないということで悩んで退職されます。よくよく話を聞くと「なんでそこで早く人に相談しなかったの?」というところがあって、自分の中でため込んでしまうということです。新採の方に伝えるのは、「援助希求能力というのも一つの能力ですよ」「ヘルプ、助けてください」という状況を管理職に伝える。それも一つの能力だからちゃんと自分の弱いところも出して、「ここは私できませんけど、教えてください。」という、当たり前そうに見えるけれども、それが今できていない人が多いことから、援助希求能力というところもお話をしているところです。どの社会でもそうですけれども、やはり特に教員の場合には、コミュニケーション力、これが一番学校現場では必要ではないかなと思っているところです。以上です。

【上野】

ありがとうございました。青木先生からは、タブレットが全校へ導入をされて、どの校種でも導入

をされていくというところに目が行きがちなのだけれども、実はマンパワーの問題や学校の困り感という問題が出てきている中で、特に教員がヘルプを言える能力を身に付けていく必要があるのではないかという問題提起であったかと思います。

それでは、3番目になりますけれども、2人でワンチームの報告をお願いしたいと思います。学部、大学院共に佐賀大学、教職大学院を修了した2人に、大学で学んできたこと、また大学で何を学べばよかったのかということ、現職2年目の立場から率直な意見を聞かせていただきたいと思います。では、待鳥君からお願いします。

【待鳥】

教職大学院1期生の待鳥です。今、諸富南小学校で、新採2年目として働いています。

まずは大学、大学院を通して学んでおいて良かったこととしては、教師としての引き出しをいろいろと知ることができたことがあります。専門の先生たちのお話で理論をいろいろと知ることができたのは大きかったです。でも、それを現場で活かしているかという点もまた別なんですけれど、理論を知る機会は働き始めるとなかなかないので、そういうことを知ることができたということは大きかったです。それとともに、大学院の方では現職の先生方とも一緒に勉強することができ、その中で現職の先生たちからの今の現場のお話をたくさん聞くことができました。今はこんなふうに困っていることがあるとか、こういうことが大変だという話もリアルに聞くことができました。それは、これから現場にいかうとする私にとっては身に染みるというか、こんなふうなんだなということを考えさせられるお話をたくさん聞くことができました。

授業に関しては、私は子ども支援コースであったので特別支援教育についてたくさんの勉強をすることができました。特に良かったなと思ったことは、下田先生のWISCを実際に体験する授業があったことです。私のクラスにも一人気になる子どもがいて、WISCを実際に受けることができました。その時に、こういう作業が苦手だからこの子ってこういうふうな特徴があるんだなということを、自分がやっているからこそ分かりました。あとは、日野先生の個別の指導計画や支援計画を実際に書いて教材を作る授業がありました。それも、現場に行ってみて初めて見せられて、「じゃあこれ作っておいてね」って言われたら、たぶん「なんじゃこりゃ」っていうふうになってたのかなと思うので一度経験をしておいたことで、こんなふうには書けばいいんだ、こんなふうには作ればいいんだ、この子にはこういう対応をすればいいんだということがなんとなく分かったというのは大きかったです。

これは授業とは関係ないかもしれませんが、この大学院や大学っていうところでの出会いってものがすごく大きな学びだったかなと思います。これから1年目として新採で出ていかれる先生もこの中にいらっしゃると思いますが、1年目ってすごくきつくて、大変なこともあって、いっぱい愚痴も言いたくって、というふうになると思うんですね。その時に、私は初任研の時に卒業生が集まって、「もう聞いて〜」みたいな感じで話をたくさんできたのは、ストレス発散にもなったし、自分の息抜きにもなったので、そういうことを話せる人がいる、また、戻れる場所がある、先生たちがいる大学に行けばいつでも相談ができる、「ここ、こうなんですよね。教えて下さい。」というふうに言える場があるってことは、すごく大きな支えになっています。

次に、学んでおきたかったことということで、今までの自分を振り返って一番大変だったことってなんだっだろうということでも考えました。3つ挙げたいと思います。まずは、教員としての仕事って子どもたちに向かっての授業だけではなくて、事務的なものであったり文章的なものであったりがすごく多く、パソコンに向かう作業が1日2〜3時間ほどあります。今働き方改革といわれていて、「定

時に帰れ」と言われるんですけど、「帰れ」っていうくらいなら仕事を減らしてほしいというのが本音で、子どもに向かう時間に還元できないような仕事をやる時間が多いのがすごく嫌だなと感じます。その時に、大学院で他の学校での働き方改革としての取組であったり、現状であったりを知っておくことが大事だと思いました。新採である私たちにとって1校目が基準で、そこでの取組が当たり前になる部分があるんですよね。だから、そこが9時10時にしか帰らない学校であれば、それが私たちの中での当たり前になってしまうところがあると思うので、他の学校ではこうなんだよっていうことを広く知っておいて、意識をもっておくことは大事ななと思いました。

2つ目ですが、難しい子ども、困り感のある子どもへの対応です。私のクラスは26人学級なんですけど、診断が完全に出ている子が2人、その他気になる子が4~5人ということで、三分の一くらいは対応を考えていかなくてはいけない子どもたちがいます。特別支援教育は、大学の学部時代はもちろん、大学院時代も学んできたことなんですけど、現場に出てその子たちに実際に対応していくとなると訳が分からないことがすごくいっぱいあるし、どう対応していけばいいんだろうと迷うこともたくさんあります。そういう時に、もっと学んでおけば良かったな、もっと具体的に事例とかでやっておきたかったな、学級担任としてできることという引き出しをいっぱいもっておきたかったなということを思います。

3つ目は、保護者対応です。去年の2月頃、保護者さんから電話を頂いて言われたことが、「約1年間子どものことを見てきたのに全然わかってないんですね」とか、「なんでもっと一人ひとりの子どもに対応できないんですか」ということを辛辣に言われて30分間職員室で号泣することが去年ありました。対応が難しい保護者さんや、気をつけなければいけない保護者さんがいらっしやって、学部とか院にいた頃は、保護者さんに当たる大人の人への関わりというのはなかなか持てないように思うので、そういう保護者さんへどう対応していくのかということや、自分がその人たちの言葉に対してどう捉えていくのかということや、自分を学べることをできたなら良かったのかなと思います。

最後は、ワークライフバランスでと関係して、私が女性ということもあって、結婚や育休・産休ということを考えていくと、そういうことをフォローしてくれることや、お休みの間の保障ってどうなるのかなということがすごく現実的になってくると、すごく不安でいっぱいになってきます。女性だけではなく、一生教師を続けていく上で教師としての私をフォローしてくれるものって何があるのかなということや、それをすごく今考えています。それはセンターがやっていることであれ、大学がやっていることであれ、いっぱいあると思うのですが、実際に働いていると余裕がなく調べること全くできないんですよね。だから余裕があるうちにそういうことを知れる時間があったらいいかなと思いました。

最後になります、学んでおいたこととはずれるのですが、私からのお願いというか、1年目を振り返ってみて大学院・大学で学んだことを使ったと感じることがあったかといわれれば、思い出せる限りではなくって、2年目になって今やっと余裕が出てきて、これが下田先生や日野先生が言っていた「例外を見つける」ということか、これが、堤先生が言っていた体育で大事な「さんま」なのか、やっと今先生たちの理論に自分の実践を結びつけられるように少しずつなってきました。そうすると、理論を結びつけてもその先どうしたらいいのかとか、こういうときに具体的に何ができるのだろう、どうしたらいいんだろうということや止まってしまうことがあるので、修了生や卒業生が戻ってきて先生たちに相談をできる場や機会があったらすごく嬉しいなと思いました。以上です。

【上野】

ありがとうございました。続いて古賀さんお願いします。

【古賀】

はい失礼します。現在、多久市立東原庁舎東部校という義務教育学校で4年生の担任をしております古賀と申します。恐れ多くもこのような席にお招きいただきました。待鳥さんと重複する部分は割愛させていただこうと思います。私自身も佐賀大学の学部を卒業しております、学部時代は学校教育課程教科教育選修の情報技術分野に所属していました。その学部から大学院に上がって、よかったなと思うことを主に3つお話できたらと思っています。

一つ目は、やはり待鳥さんと重なる部分もあるのですが、先生方との繋がりだとか、ストレートマスター同士・現職の先生方との繋がりってというのは、すごく大きかったなと感じています。大学院時代もちょっと教科教育関係で気になるなと思った事があったり、関心があると思ったりしたことを、研究室を訪ねて先生方にお尋ねすることもできましたし、やはり佐賀の地でずっと学んできたこともあって、かつて行かせていただいた実習校との繋がりっていうのもすごく感じる部分が多くありました。

二つ目に、実習です。これは私にとってすごく大きいものだったと思います。と言いますのも、私も待鳥さんも学部4年時に教員採用試験の合格という権利を持ったまま大学院に進学した身です。なので、やはり現場の空気を感じながら、学ぶことができるような環境が欲しかったということが教職大学院という大学院に進学した一番の理由でしたので、2年間の時数としては、ストレートマスターの皆さんはすごく大変な思いをされたかもしれないんですけども、私にとってはたくさんの時間があってたくさんの時間の中で現場の先生方や子どもたちと繋がれる時間が多くあったってというのはすごく魅力的でしたし、その時に経験したことや学ばせていただいたことが今教壇に立っていて、職員室に座っていて「生きているな」という実感は非常に強く感じています。

その時に実習校で行かせていただいていた学校の先生に話していただいたことが「あなたは、この学校の先生ではない。かといって実習生という学部生のくくりでもないけれども、あなたはこの時間を担任でもなく副担任でもなく、ましてやボランティアという立場でもなく、1人の学び手としてここに來れる時間っていうことよさを最大限に生かしてほしい」ということを言っていただきました。「自分たち現場にいる人間からは見えない俯瞰的な立ち位置から、立つことで見えるそういった視点を自分たちにも教えてほしい」ということも言っていただいて、「あー、自分にしか今見えていないこの景色っていくのは、おそらく2年後現場に立ったときにはもう見えなくなっているかもしれない」という、そういうある意味危機感ではないんですけども、そういうものを持ちながら実習に行けたことは非常に大きかったなと感じています。

三つ目に、大学院に在学したことで、やはり教育情勢に関する関心が高まったなと思います。今までニュースとかを学部時代に見ていなかったかというところではないのですが、例えば今年の職員会議で、「教職員の人事評価制度が導入されます。こういうものです。こういうねらいがあります。」という話があったときに「なぜそんなものを？」という受け止め方ではなく、大学院時代に授業があったということがありますので、「佐賀県にも人事評価制度が入ってきたんだな」というような受け止め方で、「じゃあ佐賀県はどういうねらいかだとか、私たちは一教員としてどうこの評価制度と向き合っていけばいいのかな」という、どちらかと言えば受け手ではない、あまり受け手になりすぎないというか、そういったニュースに敏感になりすぎないで受け止めることができたってというのは、大学院時代にきちんと言葉だけに踊らされずにきちんと自分自身で学ぼうとする姿勢や、知ろうとする姿勢の大事さを教えていただいたからではないかなと感じています。

学部時代、大学院時代で、学んでおけばよかったなと思うようなことを私の方から二つお話をさせ

ていただければと思います。一つは危機管理に関する講義をもう少し受けたかったなということです。学校における危機というのは、一言で言うと短いですが、ありとあらゆる場面でありまして、その危機に対するアンテナが何本あっても足りないというか、ある分だけ自分がどう動けばいいかわかりますし、さきほど「組織的」という言葉があったのですが、自分だけでは対応できない、これはもう誰かに相談しなければいけないラインっていうのも、やはりアンテナがあるからこそできることではないかなと思っています。私一人で「報連相祭り」って言っているんですが、今は単学級で40人近い子どもが在籍して支援学級の子も多くいるのでいろんな意味で保護者さんへ連絡をするボーダーラインとか、子ども同士のトラブルで「これぐらいのレベルになってきたら、どこまで報告したらいいのかな」と迷うことも1年目はあったのですが、やはり隣の学級の先生がいない、学年主任のような状況で今2年目として教壇に立っていますので、もう（職員室の）島の先生だったり教頭先生だったり、いろんな方に相談させていただきながら、自分自身のアンテナも磨きつつ、子どもたち保護者さんとも関係性を作っているところです。この危機管理に関しては学んでいて損はないですし、もちろん学ばないと自分自身も危険にさらされることがありますので、これは学んでおきたかったなと思っています。

もう一つは、ICTに関することです。私自身高校情報の免許を持っているということもあって、佐賀県のICTの設備に関するところの関心が学部時代から高いほうでした。もうパソコンやタブレットに耳を傾けている時代は終わっていると思っていて、やはりその「それをどう活用していくか、どう活用していく子どもたちを育てていくか」という次元まで行っている時代、Society5.0と言われますが、情報社会と言われる今でも「どうしていかなければいけないか」というのは喫緊の課題だと思います。今学校でICT教育推進リーダーという立場で来年度から始まるプログラミング教育について研修をすることが何度かあるのですが、先生方も「知りたい、学びたい、でも機会がない、タブレットだけ入ってきた、ソフトは勝手にインストールされている、じゃあ4月から蓋を開けた時にどうすればいいか」となったときに、5.0の社会、先ほどの中島先生のスライドの中にもあったように、リテラシー活用能力が必要な時代がこれまでの社会と書いてありましたが、じゃあここから5.0までの時代に必要ではないかという、今現在でも活用能力がない人間が多い中で、教育現場において「リテラシー能力はどのように、どの段階で、どの年齢で積み重ねていけばいいか」というところはやはり考えていかなければならない課題かなと思っています。

今多久市はリテラシー教育の方とプログラミング的思考を育む両方の柱で教育を進めていこうとされています。教職大学院を一教員養成課程と言われるのであれば、やはりその発信者になっていくような教職員を育成するような役割も担っていくべき機関になっていくのかなと思いつつ講義を聞かせていただいていたところでした。私の方から以上です。

【上野】

ありがとうございました。今4人の方に問題提起をしていただきました。いろんな観点からの提起だったかと思いますが、今のご報告の中に対して質問とか意見とか、「こういう点について少し考えたらどうだろうか」という点などがありましたら出していただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、お考えいただいている間に、私の方から少し質問させていただきたいと思います。板橋研究科長から先程、学部大学の一体化の話がございました。その時に6年一貫というふうに考える一体化と4プラス2、例えば現職の先生方が来られているプラス2というのは、学部大学の一体化というの

とは少し違いがあるような感じがするのですが、そういう点も含めて何かお考えがあれば補足をしていただければと思いますがいかがでしょうか。

【板橋】

今、お話しいただきましたように教職大学院までという6年間を考えたときに、様々な立場の先生がいらっちゃって、年代も様々ということで、ただ単に6年、今おっしゃっていただいたように、6年間であるとか4プラス2というふうにはなかなかくれない部分もあって、実際、教育大学協会の議論の中でも、教科内容の部分であるとか教科教育の部分であるとか、専門知識をどのように扱うかというところで、かなり取り扱いというか、質保証というか、そういう部分で多岐にわたる議論がなされていると思います。大事なことは、それぞれの修了生の方々のお話を伺っていて思ったところなのですが、何か統一的な教育免許の国家資格化というお話もありますけれど、形式的に格付けをするとか形式をつくるということではなくて、もしコース立て、6年間というなかでのコース立てをするにしても、ある意味きめ細かい対応ができるようなバリエーションというか、そういうものを考えていくべきではないのかなということを考えさせていただいたところです。

【上野】

ありがとうございます。では、青木先生にお尋ねをしますが、大学院に現職教員を派遣していただいているのですが、大学院では一応研究をするということになっているわけですね。その時に最後の方でお話がありましたが、教員がコミュニケーションをとるときにヘルプをする能力を含めてということですけども、研修に出して教育センターで学ぶことと、大学院で1年間学び直していくことの違いがあるのかなのか。あるとしたら先生ご自身の経験に即してでも構いませんので、こういうことを大学の方には期待しているということがありましたら、教えていただきたいと思います。

【青木】

教育の研修機関として、今言われましたように教育センターもあり、また地域の学校で研修をする場合もありますし、大学での研修もあります。やはり大学院と現場との違いは、大学の先生方がいらっちゃって技能をしっかりと積み重ねられているというところが大きく違うところがあるかなと思います。もちろんセンターはセンターで研究をしていきますし、現場で研究しますけれども、やはり大学の先生とのコミュニケーションが足りないところで独りよがりなまとめとなり、裏付けされているのかというのが分からないと思いますので、そういう意味でいけば大学院でしっかりいろんな部分を勉強していくというのは大事なかなと思いますし、私たちもそのところは、やはりいろんなコースが今準備されてますので、活躍できる方々を送り出していきたいというのがあります。

【上野】

ありがとうございます。理論と実践の往還をもっと徹底するよというお話かと思います。修了生のお二人にお尋ねしたいのですが、今現在、二人とも学んだことが生かし切れているかというお話もあったのですが、もっとこういう風に学んでおけばよかったということについて、いくつか整理して話をしてくれたかと思います。

では、例えば同僚と比べてとか、同じ同期生と比べてみて学び続ける教師としてのモチベーションというのは、教職大学院を修了した者とそうでない先生方との違いは見られますか。

【古賀】

そのまま現場に出た同級生と自分たちとを比べてということですか？

私も大学を修了した1年目のときに、正直言って現場に出た同級生がうらやましくてたまりませんでした。現場で子ども達と接していたりとか、実践経験を多く積んでいたりする様子を目の当たりにした大学院時代の1年目だったので…。ただ、その時に学部時代の友人に言ってもらった言葉があって「現場に出たからこそ学びたいなと思うことはあるけれども、現場に出る前だからこそ学びたいと思ったことを、今は今あることを学ぶことが大事なんじゃないか」、「違うベクトルで学びたいという気持ちはお互いにあると思っているけれど」と言ってもらって、今現場に出て2年目、また別に学びたいなと思うことが出てきてはいるのですが、2年前の自分と同じかと言うと、違った視点なので、そういった意味では、ある意味モチベーションの違いはないのかなと思っています。

【上野】

待鳥君、何かありますか、よろしいですか。

今お尋ねしたかったことは、先ほど板橋研究科長にもお尋ねしましたがけれども、一体化ということを考えてみた時に、6年課程ということがイメージとして出てくるわけです。ストレートマスターを6年一貫課程、及び4プラス2課程の混在の考え方もあるのではないかと。また現職の先生たちは、4プラス2ですが、インターバルを置いて来るということになります。この2年間の持つ意味というのはいったいどういうことなのかなと問わざるをえないと思ったからです。修了生の二人の話聞いてみると、学部を出て新採で採用された同僚がもっと知りたいことがある、という時の問題関心の広がりとか深まりというのと、教職大学院を2年経験した修了生の問題関心の広がりとか深まりというのが、どんなふうに違いがみられるのだろうか、もし違いがあったら、そこに教職大学院のもつ重要な意味が隠されているのではないかと感じてお尋ねさせていただきました。

それでは時間が迫ってきましたけれども、最後に各登壇の皆さんから一言ずつ今日の感想も含めて今後の課題について提案を頂ければと思います。おひとり1分ずつ程度でよろしいでしょうか。中島先生からお願いいたします。

【中島】

ちょっと時間をとり過ぎましたので急いで申し上げます。先ほど言ったように、大学院で学ぶ現職の先生たちといつも話をしてるんですが、やはり現場を離れることによって今まで見えなかったことが見えるようになる、これが一番大きいだろうと思います。現場にじっとしておいては周りの業務に追われて見えるはずのものも見えない、そういう部分があるのではないかなと思っています。それから来るべき社会の中でたぶん一番考えなければいけないのは人とのつながりということ、これから大事だろうと思います。なくなっていく職業の中に果たして教員は入っているのか、と考える時に結局人と繋がるだけだったら SNS の中だけでもつなぐことができる。しかし本当にそれでいいのか、対面で人とつながるといことが非常に大事になってくる、これからさらに大事になってくるだろうと思います。

先日「OriHime(オリヒメ)」というロボットを開発した人の話をテレビで見えておりました。不登校で自分が折り紙をずっと折っていて、それが一つの自分の生きる糧であった。ある時ロボット大会にお母さんが申し込んでくれて、それを作って出したら優勝した。それがきっかけで早稲田に推薦で上がるんですね。そこでロボットについて研究を進めたんですけど、自動化する、ロボットは自動化し

なきやいけないんじゃないかという風に先生に言われたけれども、どうも納得できない。それで彼が開発したのは何だったかという人とつながるロボットですね。病院の中で寝たきりでもその「OriHime」と繋ぐとそこにいるんな表情を試してみたり、場合によっては食堂で物を運んでお客さんに提供する、そういう作業ができる、そうすると今まで病院で寝たきりだった子どもが初めてそこでアルバイトをして、そのアルバイト料でお母さんに美味しいものを食べさせますと言っていました。大事なことは、今後そういう人とつながることということをどういう風に捉えていくのかということが重要になってくるのかなと思います。

【青木】

今日は教員の研修と言う話がありましたけれども、それぞれのキャリアステージの中で、養成の段階から最終的には管理職の段階までですけれども、学び続ける教師であって欲しいということがあります。もちろん教育の現場は子どもを目の前にしてどういうふうに支援していく、育てていくかということが一番ポイントになるのかなと思いますので、常日頃から学び続けられるように、先ほど言われたつながりと言うのが大事かと思ったところです。ですので、今後とも教育委員会は、佐賀大学さんとも連携協議しながら、よりよい未来に繋がる子ども達を育てるために協力をしていくのが一番大事かなと思っているところです。

【板橋】

先ほど紹介させていただいた日本教育大学協会の調査研究委員会の院生の方々への全国的なアンケートの中に、今、修了生の方々が言われたような、教職大学院の中で身についたこと、身につかなかったことというものの中に、今お話しいただいたようなことも入っているのかなと思います。ただ、チームで解決する能力であるとか、いくつか非常に飛躍的に伸びたというふうに感じている院生も全国的なデータでは出てきているところかな、というふうに思っています。アンケートがすべてではなくて、今の現場のつぶさな声もありますけれど、「もう少しこうしたかった」というのがそのままではなくて、やっぱりこれからは、それをまた戻ってきていただくとか、もしくは教職大学院側から県との連携の中で、どのように個人個人の先生方にアプローチして情報を共有して解決していくような仕組みを作るのか、そのへんのところを、お話を伺っていて非常に考えさせていただいたところかと思えます。

先ほどの青木副教育長のお話でもありましたけれども、助けを求める能力、これ民間の中でもよく出てくる話で、大失敗につながる前に、小さい失敗をしている間に、もしくは失敗しそうだというときにとりあえず大声を出せということを言われる方が非常に多いです。やっぱり一般の企業でも大失敗につながるころまでいってしまう社員さんというのはちょっと困ると。いかにそこで先輩方の力を借りれるか、というのが一つの大きな能力だというふうに。それは、やはり教育現場でも同じなんだなと思ったのですが、その時に一声出す勇気とか、だれでもいいから言ってみる、相談してみる勇気であるとか、そういうことも非常に大事だなというところを考えさせていただきました。

【待鳥】

今日はたくさんお話を聞いて良かったです。これから、社会が大きく変わっていきます。社会が変わると教育に求められていくものが変わってくる、変わってくるというか私たちがいろいろと教えなければならないものが増えてくるというのが現状だと思います。増えてくるものの中で全てを 100%

しようとしていくのは無理があるので、その中から大事なものを取捨選択して行って、自分はこれだけはしっかりしたいというこだわりや、これだけはきちんとやっていきたいというものを見つけていくことが大事だと感じました。今日はこういう場があったことで、今までの自分を振り返ることができました。ありがとうございました。

【古賀】

最後の上野先生のお話に通じるところがありますが、おそらくそのまま学部から現場に出た同級生とは違う意味でモチベーションが上がる部分とは、無意識下のうちにあると思うのです。副所長のご挨拶にありましたが、変わること、変わらないこと、変えてはいけないこと、変えなければいけないこと、私たち若手と言われる世代は、大学院を出たことで視野も広がっていると思います。関心が高くなっている部分もあると思うのですが、現場にいらっしゃった先生方ですとか、大学の先生方の確かな実績、これまでのご経験というところや、姿勢を学ばせていただく立場にまだあって、変えてはいけないものに踏み込まないこと。変えなければいけないことについては、少しは現場で役に立てるかなと思いますが、変えてはいけないものの精神と言うものをまずは学びながらかな、と思います。取捨選択という言葉が待鳥さんからありましたが、その権利を使えるのはもう少し先のことであって「まだ自分たちは学んでいく立場である」ということを自分に言い聞かせながら、個々の現場で学んでいけたらなと思っています。今日はありがとうございました。

【上野】

皆さんありがとうございました。今それぞれの立場から感想とまとめのご意見をいただいたわけです。私の方でまとめることはしませんけれども、私自身は、これからの 2020 年代、30 年代、40 年代に向かって社会が大きく変化をしていくということだけしか分かっておりません。中島先生のお話の中にあったように、パワースーツが入手しやすくなっていくという時代になっていったときに、人生 100 年時代が身近であることはわかるわけですね。では AI が進化していったとき、その時代の学校とか教室というのはどうなっているだろうか、と言うことを考えてみたときに、授業の方法がこのままでいいだろうかという問題もありますし、人工知能の研究者たちは学年制は早くなるだろうと言う予測もしております。また、授業でも話をしますが、N 高校という高校に代表されるように、通学をするということ自体がなくなっていくということも予測されていくわけです。

そういう時に教師とはどうあるべき存在だろうか。これまでは学び続ける教師というのを、キャッチフレーズのように私どもも言うてきましたし、そういうことが大事だ。ではその時の大きな社会の変化の中に合って、学び続けるとはどういうことなのかな、またその時の教師の役割はどんなものなのかということを考えてみたときに、ビックデータの端末のような役割を果たすのが教師の役割なのだろうか。いやそうではないとしたら、どういった役割を果たすことができるのだろうか。また私は Windows 7 をずっと使っていたのですが、Microsoft からとうとう見放されてしまった感があって、でもこれから 10 に乗り換えるのもしんどいなと 60 歳過ぎて思うわけです。その時に自分をもう一回再起動させていく、バージョンアップさせていくのは、ものすごくしんどい、20 代～30 代の先生方には分からないことが実は 60 代の先生にはある。再任用でもっと長く務めるとか 75 歳まで務めるといった話になったときに、再起動させていくのはしんどいなと思います。でもそれなりにどういった在り方が考えられるだろうかということが、これからの教育・学校の世界の問題として出てくると思います。またその時の学校という枠組みや教育の世界と言うものが大きく変化していくのかもしれないと思

いながら、中島先生の基調提案はじめ、各登壇者からのご意見を聞かせていただきました。時間が延びてしまって昼休みが短くなって申し訳ありません、今日のシンポジウムはこれで終わらせていただきたいと思います。

登壇者の皆さん、どうもありがとうございました。拍手をお願いいたします。

(2021年1月29日 受理)