

国立大学法人
東京学芸大学
こくぶん みつる
國分 充 学長

教員養成を刷新し 現代的な課題に 대응する

東京学芸大学は昭和二十四年（一九四九）五月に東京第一師範学校、東京第二師範学校、東京第三師範学校、東京青年師範学校を母体として発足しました。明治六年（一八七三）に設置された「東京府小学教則講習所」を創基として一五〇年の歴史があります。現在、教育学部（学校教育教員養成課程、教育支援課程）と大学院（教育学研究科（教職大学院、修士課程）、連合学校教育学研究科（博士課程））に学生総数約五二〇〇人を擁し、次なる発展を期しています。今回のインタビューでは教員養成フラッグシップ大学として、わが国の教員養成の在り方を変革していく牽引役を担うことを期待される東京学芸大学のブランドデザインを中心にお話をうかがいました。

「令和の日本型学校教育」を担う教員養成を先導する

——東京学芸大学ブランドデザインについてうかがいます。令和四年（二〇二二）三月に教員養成フラッグシップ大学に指定されました。

学長 本学は日本の教員養成の中核的の大学としての使命を果たすために、第四期中期目標・中期計画期間の取り組みとして「先端教育人材育成推進機構」を立ち上げ、この機構をエンジンとして、教員養成を刷新し、さまざまな現代的教育課題に応えていくことを企

画していました。

そうした構想を練り上げていたところに、文部科学省が「教員養成フラッグシップ大学」という仕組みを創設しました。「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し、教員養成の在り方自体を変革していくための牽引役ということで、われわれが取り組もうとしていたことと文科省の施策がうまく重なったわけです。

先端教育人材育成推進機構には、八つのユ

創成ユニット「教師教育高度化ユニット」「教育者研修プラットフォーム開発ユニット」「次世代組織マネジメント研究開発ユニット」というように、現代的教育課題に対応して柔軟に組織して課題を検討していくものです。このユニットは本学の教員一〇名弱で組織されています。そこに他大学・教育委員会・民間等も入って、プログラムを開発したり、政策提言をまとめています。

社会に発信していく仕組み

学長 このユニットの上に「リエゾンチーム」といって、各ユニットの成果を集約して、効果的な発信・普及をする組織を用意しています。このリエゾンチームが機構の仕組みの大きな特長です。プログラム開発にしても、政策提言にしても、まとも上げるだけでは社会的インパクトがありません。それをきちんと発信して、広がっていかねばいけない。



國分 充 学長	
昭和30年9月14日	生まれ
昭和55年3月	東北大学教育学部卒業
57年3月	東北大学大学院教育学研究科博士前期課程修了
63年3月	東北大学大学院教育学研究科博士後期課程単位取得退学
平成4年3月	博士(教育学)(東北大学)
昭和63年4月	東北大学教育学部助手
平成3年4月	金沢大学教育学部助教授
11年4月	東京学芸大学教育学部助教授
15年4月	同 教育学部教授
22年4月	同 総合教育科学系長
26年4月	同 理事・副学長
令和2年4月	同 学長

そのための仕組みを意識して設けたものです。リエゾンチームは、副学長を中心とする本学の執行部、それから各ユニット長、さらに教育委員会をはじめとしたステークホルダーの方々と構成しています。特に教育委員会については、東日本はほとんどの自治体を網羅していますので、各ユニットで開発したものをリエゾンチームで議論して、広げられるものは各教委を通じてどんどん広げていただけのような仕組みになっています。

教員養成フラッグシップ大学には、①先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目

「自律型カリキュラム」で学生が主体的に学べるようになる

——学部についてうかがいます。今年度（二〇二三）の入学生から「学校教育教員養成課程」と「教育支援課程」の二課程になりました。

学長 学部については、今年度から新しいカリキュラムに基づき、教員養成を主目的とした「学校教育教員養成課程」と、学校現場と協働して様々な現代的教育課題の解決を支援できる人材を養成する「教育支援課程」の二課程で運営していくことにしました。

新しいカリキュラムの特徴は、一言でいうと「自律型カリキュラム」です。

教員養成フラッグシップ大学の重要な使命の一つは、先導的・革新的な教員養成プログラム・教職科目の研究・開発ですが、教員養成フラッグシップ大学の特例を活用して、カリキュラムに少し余裕を持たせ、学生たちが自らの目指す教師の在り方や自身の課題に基づいて主体的に授業科目を選択することで、

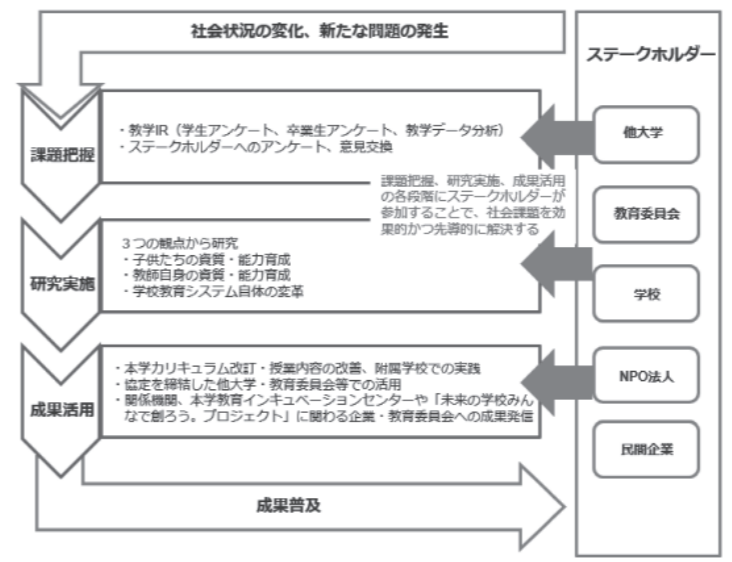


図 先端教育人材育成推進機構の循環的な研究システム

ニットを設置しています。「教職専門性基準開発ユニット」「教育・学習デザイン開発ユニット」「外国人児童生徒教育推進ユニット」「高校教育開発推進ユニット」「データ駆動型教育

の研究・開発、②全国的な教員養成ネットワークの構築と成果の展開、③取り組みの検証を踏まえた教職課程に関する制度の改善への貢献等」という三つの役割が求められます。本学は先端教育人材育成推進機構をもって、この役割を果たしていきます。

これが第四期中期目標・中期計画期間の本学の中心的な取り組みであり、それによって形づくられた本学の姿を基にして次の第五期につなげていこうと考えています。これが本学のブランドデザインといえますか、中心の骨組みとして考えていることです。

自らの学びをデザインできるようにしました。

というのは、教員養成課程では通常は免許科目を学ぶだけで手一杯になってしまうのです。そこを特例措置によって少し余裕をつくるような試みです。

また新しいカリキュラムでは「チーム学校と多職種協働」社会に開かれた探究と創造の学びのデザイン」「教師のレジリエンスと自己管理能力の育成」学びを支えるファシリテーションの技法」「教育のためのデータサイエンス」という五つの特例科目を必修としています。これは学校教育教員養成課程の学生だけでなく、教育支援課程の学生も学ぶようになっています。

教育支援人材を育成する

——教育支援課程についていかがですか。

学長 本学は平成二十七年（二〇一五）の改組で、教員免許の取得を卒業要件とはしない、いわゆる「ゼロ免課程」をなくしました。そして新たに設置したのが「教育支援課程」です。

教育の基礎理論と教育支援の専門知識、ならびに協働力・ネットワーク力・マネジメント力を習得することを通じて、学校現場と協働して様々な現代的教育課題の解決を支援できる教育支援人材の養成を目的としています。生涯学習、社会教育、あるいはカウンセリングやスクールソーシャルワークなど、学

題になっていきますけれども、情報系の技術者の方にクロスアポイントメントで来ていただいて、「教育AI研究プログラム」を用意しています。

——生成AIは昨年末から急速に普及が進んだものでまさに先見の明だと思いますが、これからどう発展させていくかですね。

学長 はい。われわれもこれほど急速に展開するとは思っていませんでした。情報化に対応した教育を自ら研究開発したり、AIの活用等について社会に提言できような力のある人材を養成したいと思っています。

現在の教員不足は応急的な措置での対処が望ましい

——教員不足についてお考えをうかがいます。マスメディアから一方的に教職はブラックだと言われる厳しい状況の中で、優秀な学生をどう集め、どう養成していきますか。学芸大には大きな期待が寄せられていると思います。

学長 まず、教員不足の問題についてですが、はっきり言えば、自治体が必要な数をとっていないというところがあります。自治体に対しては、できるだけ多く採用してほしいとお願しているところで、多く採用して頂ければ、教員不足も緩和され、われわれ教員を養成する側にとっては、教員採用率が上がることになり、大変喜ばしいことです。と

校での教育活動を側面から支える人材を養成するコースがあります。また、部活動がアウトソーシングされるようになりますけれど

全教科の教科指導を学べる教職大学院

——大学院の改革についていかがですか。

学長 大学院は平成三十一年（二〇一九）四月に大きく改組し、今年で五年目を迎えています。改組する前は一般的な教員養成系大学の大学院であり、修士課程に一五専攻あって学生定員は二七九名、専門職学位課程つまり教職大学院に四〇名、全体で三一九名の二年制の大学院でした。

改組・再編後は三一九名の学生定員は動かさずに、教職大学院である専門職学位課程の定員を二一〇名へと五倍に増やしました。「教育実践専門職高度化専攻」というかたちで、専攻一つですが、その中に五つのプログラムがあり、その一つの「教科領域指導プログラム」には、サブプログラムとして国語、英語、社会、数学、理科をはじめ、全教科の教科教育を含めています。

——以前の教職大学院には教科指導に関する学びは入ってなかったのですか。

学長 はい、国の制度が基本的にそうなっていたからです。私は、教職大学院は、当初、現職教員を対象と想定して、制度設計が進められたのに、途中から、入学者に新卒学生も含めることになったというねじれをずっと抱

修士課程のもう一つの専攻は「次世代日本型教育システム研究開発専攻」です。日本の教育スタイルというのは、コストパフォーマンスが非常に良いとか、質が高いということと世界的に注目されています。

日本型教育システムの海外発信と国内教育のグローバル化、在外教育施設の支援のために必要な実践的教育力および研究開発能力を養成し、国内外の教育組織の管理・運営スタッフと連携して日本の文化や教育システムを国際的に展開したり、日本型教育システムの国際発信に貢献していくような人材を養成したいと思っています。

——というのは、この教員採用率は、国立の教員養成大学・学部で平均で六五％程度で、低いと問題視されているものだからです。

とはいえ、本学の場合で言えば、そもそも試験を受ける学生が六五％くらいで決して多くなく、学生にもっと教員採用試験を受けさせよと言われれば、その通りなのですけれど。

採用試験の時期を早めるというのはどうか

学長 私が疑問に思っているのは、教員不足の問題が騒がれたことで、文科省が来年度から採用試験の時期を早めるように教育委員会に要請していることです。採用試験の時期

も、生涯スポーツで学校教育や地域活動に関わっていく人材を養成するコースもあります。

えていたと思っています。というのは、管理職等を目指す現職教員には、教科内容を深める学びは必要ないと考えられ、その見解は最後まで残って、教科内容の学びは教職大学院には含まれなかったのに対し、新卒学生には、教科を勉強したいという要望が最初から強くあったからです。本学でもそうで、発足当初から新卒学生からは、かなり強く訴えられてきました。そこで、本学では、教職大学院を改組して大幅に定員を増やすに当たっては、教職大学院の学びを整理し、教科の勉強ができるようにして、新卒学生の要望に応えることにしました。これが本学の教職大学院の特徴だと思っています。

新時代の教育を見越したAI研究も

学長 修士課程については二専攻あり、その一つにスクールカウンセラーやソーシャルワーカーなど支援系の大学院として「教育支援協働実践開発専攻」を置いています。

さらに新時代を見越して新しいプログラムも付け加えています。

今、ChatGPTをはじめ生成AIが話題というのは、いろいろな要因が複雑に組み合わさって従来のかたちに決まってきたものです。そこを教員不足だからといって動かしてしまつて本当に大丈夫でしょうか。

——というのは、採用試験の時期を動かしてしまうと、従来のスケジュールのように、教育実習を実施した後で採用試験を受験することが困難になります。多くの大学は、学生が教育実習を通してキャリアを見極めてから採用試験を受けるといふスケジュールになるように教育委員会にお願いしてやってきているわけですが、採用試験が六月に早まった場合に実習の時期を動かせるかというと簡単ではありません。新学期が始まってもすぐに教育実習を受け入れるのは学校にとっても困難でしょう。そういう意味でも採用試験の時期は簡単に動かすべきではないというのが私の考えです。

また、教員需要の予測は文科省も出していますけれども、今年をピークとして後は下がっていきます。あと二年ぐらいは教員不足の状態は続くかもしれませんけど、いずれは需要が減ることがわかっていくわけです。そうなったときには逆に教員養成大学の定員が多いと言われることが危惧されますし、現在の教員不足については、応急的な措置で対処するべきだと思います。

風評に左右されない学生たち

学長 教職は確かにブラックな面がありま

して、その風評で学生たちが教員採用試験を受けなくなっているのではないかとということですが、確かに中学校や高等学校の教員採用試験についてはそういう傾向があるのではないかと思います。

——というのは、文科省の資料などで既卒者と新卒者の受験者数をみると、中学校と高校はどちらも減っているからです。

ただし、今、特に受験倍率が低くて問題だと言われている小学校の教員採用試験についてみると、既卒者の受験者数は確かに減っているのですが、新卒者についてはここ七、八年、ずっと一万八〇〇〇人程度で推移しているのです。つまり、小学校教諭の免許を持っているので、小学校の教員になりたいという採用試験を受ける新卒者の数は減っていないのです。新卒者は、さまざまな風評にもかかわらず、意思堅固に受験しているということであり、中学や高校とは状況が違ってきます。

また、小学校の教員は基本的には小学校の教員養成を主にしている学部・大学でないと養成できません。中学や高校の教員免許は開放制ですから、教員養成学部・大学でなくても取得でき、採用試験を受験できます。単純に言えば、開放制で免許状を取得した学生たちは風評に左右される傾向があるけれども、教員養成学部・大学の、特に小学校の教員養成課程の学生にはそういう傾向はなく、風評にもかかわらず、けなげに教員採用試験を受験してくれている実態があると言えるのではないのでしょうか。

——そういうことが可能であれば、留学生も受け入れられるのではないだろうかということと、日本の教員免許状を持っていない留学生も教職大学院に受け入れることにしました。

——従来の修士課程には留学生が来てくれたのですが、教職大学院には留学生は来ていなかったのです。そこを変えていきたいと思っています。

学芸大の誇り

——学芸大にはWBCで日本を優勝に導いた栗山英樹さん、世界柔道選手権の女子四八kg級で三連覇中の角田夏実さんといった著名な卒業生がいますね。

学長 本学の誇りです。今年、本学は創基一五〇年を迎えまして、記念行事で栗山さんに「人を育てる力」と題してご講演いただきました。WBCでのダルビッシュ有選手や大谷翔平選手の様子や監督としてのやり取りのエピソードを中心に話していただきましたが、うれしかったのは、教育というのは人のために何かをする営みであり、学芸大での四年間で、その精神が体の中に入っているように思うとおっしゃっていただいたことです。

忙しい中で、会場だけでなくオンラインで配信している教室も回っていただいたり、野球部のいるグラウンドにも行って部員が持ってきた色紙にサインをして写真も撮ってくれするなど、粋な対応をしてくれました。本当に

教職はブラックか？

——初任者が早期に退職する傾向なども報道されていますがいかがですか。

学長 新任教員の早期離職率については、東京都は高くて今四・四％ですが、東京都に限らなければ一〜二％ほどです。教員に限らずに一般の職業でみると、新卒就職者の一年以内の離職率は一〇％ぐらいありますので、東京都の離職率は確かに高いのですが、しかし一般の仕事に比べて高いとはいえません。

また、教職の待遇についても、給料について例えば従業員五〇〇〇人以上の事業所との

短期留学を増やす——コロナ禍で停滞した国際交流を動かす

——コロナ禍で停滞した国際交流の取り組みについていかがですか。

学長 留学生の受け入れと学生の送り出しは積極的に進めるべきですが、教員養成学部の場合は、長期留学に送り出すのはカリキュラム上難しく、例えば半年間の留学をするためには留年を意識せざるを得ないので。そこで考えているのが短期留学です。サマースクールでもいいので、とにかく向こうに行ってみてくれることが大事であり、短期留学を増やしていきたいのですけれども、私が学長に就任したときにコロナ禍で国際交流ができなくなっていました。四年目の今年からよ

比較してみると上位です。残業代が支払われずに教職調整額の四％で処理されているという問題もあるわけですが、教職調整額は賞与や退職金にも反映されます。残業代の場合はそういうことはありません。

教職はブラックだと言われているけれども、一般の職業に比べて良い面もある。本学では、公認会計士の方を入れたチームでこうした内容の動画を作成して学生に視聴させています。もちろん、長時間労働については問題なのですが、それ以外のところをみると、実利的な面だけをみても教職は言うほど悪くはないし、それなりに恵まれていることがわかるような動画になっています。

うやく動き出す予定です。

教職大学院にも留学生を

学長 もう一つは教職大学院ですが、教職大学院に入学するには一種免許状を持つていことが条件であり、専修免許状にアップグレードできることが教職大学院のメリットになっています。

ところが、教職大学院の中には教育行政職を対象としたコースを置く大学が出てきました。教育行政職を対象としたコースでは教員免許状を持っていない人も受け入れていま

——学長のリーダーシップと大学のカバナーズについてお考えをうかがいます。

学長 大学全般について言えるのでしようけど、特に国立大学は今、その存在意義を問われるような時代になってきました。そのこと自体が私にとっては驚きです。われわれの存在意義は当然ながら世の中に伝わっていると思っていました。ある意味、恵まれた立場にずっといたのだと思いますが、ところが今やそうではなく、国立大学全体で見ると研究力も低下している。これには高等教育行政の誤りもいろいろあるとは思いますが、それだけでも、国立大学の意義が問われ、さらにわれわれは採用率が問題とされ国立大学で教員養成をすることの意味さえ問われるようになってきます。

存在意義を問われる時代の舵取り

——学長は、あまり人がやらないような寝技の

角田選手は入学したときからダントツで強く、一年生のときに女子柔道の三人制の団体戦に出場して全国優勝をしました。私は柔道部の顧問でしたが、生まれて初めて日本一のチームの関係者になることができました。彼女は、あまり人がやらないような寝技の

学長 おっしゃるとおりです。本学の女子柔道部は強豪ですよ。

あつては、一層そうで、自分の立っている位置を誤ることなく見極め、大学を方向づけていくことは、学長一人ではできません。そのため、誰を理事、副学長にするか、どういう役割を割り当てるかということは、大学ガバナンスの基本で、学長のリーダーシップは、まず、こうした執行部体制を組織することに発揮されるべきものと思っています。私は、学長選考でも、きわめて重視されるべき要素と思っています。今、本学には副学長が八人いますが、フル稼働してくれています。週に一度、午前中に集まって情報共有と意思統一を図っています。

われわれ教員養成系大学は、はっきり言えば一種の職業教育を行っているものであり、方向性そのものは定まっています。そこは一般の大学とは違います。そうした本学の使命を踏まえた本学のあり方・今後の方向性を、執行部という組織体でリーダーシップを発揮して学内外に示していきたいと思っています。