

## 高齢化の進行に適合する 新たな教師の在り方を求めて

馬居政幸

(静岡大学教授)

### 一 改革の方向は明確になったが

昨年(平成十一年)十二月、教育職員養成審議会により、「養成と採用・研修との連携の円滑化について」と題する第三次答申がまとめられた。その内容は、先立つ二つの答申との一体化を前提に、中教審答申の「今後の地方教員行政の在り方について」(平成十年九月)、あるいは教課審答申(平成十年七月)から「学習指導要領改訂」(平成十年十二月)へと続く学校運営や教育課程の改善を担いうる教員の養成↓採用↓研

修の課題と方策が提示された。その内容は多岐にわたるが、特に注目したのは次の表現である。

「①画一的な教員像を求めることは避け、②生涯にわたり資質能力の向上を図るという前提に立って、③全教員に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保するとともに、④更に積極的に各人の得意分野づくりや個性の伸長を図ることが必要」

いよいよ教師の段階だ。これを目にしたときの私の感想である。明治期の森有礼による師範教育、あるいはそれ以前の寺子屋の師匠も含め、日本の教育風土

のなかに埋め込まれた教師像をいかに払拭できるか。これが新たな教育システムを構築する上で最も重要な課題と考えるからである。

生活科に始まり新しい学力観をへて総合的な学習の時間へと向かう、子どもたちの個性を輝かせる学びを支え援ける授業とそこにおける教師の在り方については、この十年、数多くの主張と実践が蓄積されてきた。だが、その変化(個性化、多様化)にどこまで全国の教員が積極的に対応できたか。

現在の教育改革において最も困難な課題は、かつての明治期や戦後の教育改革と異なり、学校と内と外との関係が逆になっていること。学校と教師の正しさを基準にした改革ではなく、変わってしまった外を学校が追いかけるための改革だからである。それは外が正しいということではない。あるいは学校が間違っていたからでもない。逆である。正しかったからこそ、変革を迫られている、といわざるをえない。

貧しい日本を豊かな工業国にするための仕組みが現在の学校制度である。その成功が現在の豊かな日本である。だが、工業化を担った団塊の世代が、今、リス

トラの嵐とその先にある超高齢社会の現実を前にしてとまどっていることが象徴するように、戦後を担った制度と人はそれ故に変革を迫られている。学校と教師も例外ではない。

グローバルな情報化を前提にした大競争時代をローカルなパッケージに包まれた知識・技能では対処できない。一人一人が自分にしかない能力を積極的に表現する意欲が最も重視される。さらに、高齢化の進行は、人を支え介護する意欲と技能と心が要請される。他方、異年齢どころか同年齢の仲間すら失った少子世代にとって、人とコミュニケーションすること自体が学習の課題となる。いずれも、教師が教科書を教室で時間割にしたがって画一的に教える世界では実現不能な課題のほ

ず。個性豊かな子どもは個性を重視する教師を求める。才能豊かな子どもは才能を重視する教師を求める。心優しい子どもは心優しさを重視する教師を求める。

もちろん全てを一人の教師で担うことは不可能。ま

助言・援助の体制を。そのために、大学と教育委員会等との連携（養成）、多面的な人物評価と選考に当たり重視する視点の公表（採用）、社会体験研修の充実（研修）など、各段階での新たな方策と相互の連携が必要。これが教養審査中の骨組みと読み取った。

それぞれ積極的に推進すべき方策と考える。だがその際に、克服すべき課題がある。

制度を改革するために最も重要なのは、それを担う人。新産業が若い才能によって担われるように、教育改革も新たな教育によってこそ実現可能。明治も、戦後もそうであったはず。そして、生活科新設から新学力観へと進む平成の教育改革もまたそうであった。だが、それは今過去になりつつある。新たに採用される教員が激減しているからである。

すなわち、教養審査中の「養成」「採用」での方策を生かす余地が極めて縮小しつつある、という現実を指摘せざるをえない。

## 二 高齢化の何が問題か

平成七年度の「学校教員統計調査」で、昭和五十二

年度 年 齢	平成4年 (%)	平成7年 (%)	平成10年 (%)
25歳未満	4.3	2.9	1.7
25～30歳未満	13.4	3.5	9.0
30～35歳未満	13.9	15.1	13.6
35～40歳未満	☆20.0	☆20.7	17.2
40～45歳未満	16.0	19.1	☆22.1
45～50歳未満	9.7	13.9	17.5
50～55歳未満	7.2	8.4	11.5
55～60歳未満	9.4	7.5	6.8
60歳以上	0.9	0.9	0.6
計	39.6	40.5	41.8

文部省「学校統計調査」による

成四年、三年後の平成十年と比較してほしい。

小学校の教員構成は平成四年から平成十年の六年間で、急激に高齢化していることが理解できよう。

まず、平均年齢では、三九・六↓四〇・五↓四一・八となり、平成四年から平成七年が〇・九歳、平成七年から平成十年では一・三歳と過去九年をわずか三年

年度に本格的調査が始まって以来初めて小学校教員の平均年齢が四十歳を超えたことが話題になった。私はこの数値に興味をもち、それ以後、統計調査を私なりに収集するとともに、このことが示唆する問題の整理を試みてきた。その結果、この事実に基づき、現在の学校が既に高齢化の段階にあるとして、教師の高齢化に対応した学校経営の課題を論ずるとすれば、問題の本質を見誤るということに気づいた。その理由は、次に示す小学校教員の平均年齢の推移である。

昭和六十一（八六）年度一三九・四歳  
 平成 元（八九）年度一三九・五歳  
 四（九二）年度一三九・六歳  
 七（九五）年度一四〇・五歳

小学校教員の平均年齢は、平成七年度時点で、九年前に既に三九・四歳、十年間で一・一歳上昇したにすぎない。もし平成七年を高齢化と位置づけるなら、その問題への対応は過去九年間に生じた事象とかかわって論じることになる。

しかし、次に示す小学校教員の年齢構成の平成七年の部分のみをみていただきたい。そして、その三年前の平

で上回るペースである。ピークが三十代後半から四十代前半に移り、四十代の比率が二五・七↓三三↓三九・六%と急激に増加していることが理解できよう。

この極端に膨らんだ年齢階層の十年後を想像してほしい。いずれも、少子化に伴う学級減を新規採用者の減少で対応し続けた結果である。現在の四十代が五十代になる十年後には四割が五十代、少子化がそのまま進行すれば、二人に一人が五十代の学校も珍しくなくなるはずである。

他方、平成四年は生活科が全面実施になった年。新教科の実践を、二十代後半から三十代の教師が担ったことが、この表からも理解できよう。しかしそのエネルギーを四十代、五十代へと保ちつづけることができるだろうか。生活科誕生から十年。準備が進む総合的な学習について、その学習の在り方の前に、誰が担うのかを問うことから始めるべきではないか。

## 三 問題は年齢構成だが

もちろん、未来は不確定、安易な予測は慎むべきである。だが、現在のいびつな教員構成の原因である少

子化傾向は止まりそうにない。その証拠は平成九年に、期待した団塊ジュニアの出生率の上昇が望めないことから、厚生省は日本の将来推計人口を下方修正せざるをえなかったのである。

さらには、昨年生まれた子どもの総数がこれまでの記録を更新する百十七万五千人と最も少なくなり、出生率もこれまでの最低値であった〇・三八を更新することである。これは、今後六年間は小学校入学児童の増加は望めないことを意味する。その必然として中学生はプラス六年間、高校生はその三年後すなわち十二年後まで減少し続けるわけである。

他方、近年の子ども数のピークは昭和四十八年であったため、子ども数の減少が始まってかなりたつのだが、当初は、四十人学級の実施に伴う学級増により中和されていた。またその完了後も、第六次公立義務教育諸学校教職員配置改善計画により、個に応じた多様な指導の展開を目的にした約三万人の増員が図られ、教員の減少は政策的に半数に抑えられてきた。だが、この処置は本年度終了する。加えて、財政難とそれを解消し未来に備えるための行財政改革の流れは、新たな改

善計画策定を困難にしている。

少子化傾向は止まらず、政策的にも新たな増員が望めないとするれば、若い教師の減少に歯止めがきかなくなるのは必定である。その結果、十年後の教師の年齢構成の高齢化は上記の予測より早まることが想像できる。ただし、教員構成は想像できても、三人に一人や二人に一人が五十代という学校での経営の在り方を少なくとも私は想像できない。だが、これまでの延長で考える限り十年を待たずしてそのような小・中学校が生まれることは確実である。

このままでは、教養審査の「養成」「採用」の部分は絵に描いた餅にならざるをえない。ではどうすればよいか。平均年齢の上昇を危惧する前に、今後十年を射程におき、五十代教員の増加を止め、若い教員を増やす戦略と戦術を早急に論議し、実践に移すべきである。そのための処方への私見を三点指摘したい。

#### 四 新たな市場の開拓を

その一つは一番単純なこと。膨らんだ部分を縮め、引っ込んだ部分を膨らます方法である。すなわち、現

在の三十代、四十代教員の学校外への再配分による新規採用者枠の創出である。ただし、それは人員整理ではなく、積極的な事業創出とセット。

少子化とは子ども対象の業界が構造不況に陥ったことを意味する。民間企業なら改革に失敗すれば市場の論理（競争と消費者の選択）で調整（淘汰？）される。だが、公的機関として身分を保証された学校では、改革に伴うリスクとコストを教師ではなく子どもに支払うことを求めてこなかったか。少なくとも新規採用者減に伴う不利益を最も被るのは、祖父や祖母に近い人たちが多数派を占める世界で教わらなければならぬ児童・生徒であることを忘れてはならない。

もし、学校は多様な年齢の教師で担われるべきとの考えに同意する一方で、今後の教師の高齢化がかつて経験したことがない現象であることも認めるなら、旧来の慣行や価値観よりも、若い教師獲得への戦略と戦術を優先させるべきではないか。そのための手掛かりとして、不況産業が陥ったときにとる手を学校に即して紹介したい。

#### ① 新市場の開拓（潜在的需要の喚起）

- ↓開かれた学校―生涯学習機関
- ② 商品の高付加価値化（単価をあげる）  
↓特色ある教育活動の展開
- ③ ノウハウ・資源を生かす転業  
↓文化、福祉分野への進出

具体的には、まず昇進と連動して教育界のみを移動する縦型の人事システムを見直すべきではないか。そのためには少子化は高齢化でもあることを戦略的にとらえ、増加要請が予測される生涯学習や福祉施設等の専門職に移動する道を開くべきである。

このことを代表に、中堅教員が多様な専門性を活かして移動できる職種・職場を積極的に開拓することにより、横型の人事システムへの転換が必要と考える。その戦術として、既に進行中の学校施設の生涯学習センター化や文化・福祉施設との複合化に加えて、行政システムの改編も視野においた教育資源全体の再配分が必要である。

さらにより大きく、このシステム改編を世界に類例のない超高齢社会に向かう日本の社会システム全体の転換の中に位置づける戦略も重要。日本の教師の質は



世界で最も高く、学校は巨大な人材のプールである。その人たちを新たな高齢社会にソフトランディングするための貴重な教育・文化・福祉資源として積極的に評価すべきである。

もっとも、これらは学校経営を超える問題。では何が学校の課題か。

## 五 ネットワーク型経営システムに

二つ目の処方発想を逆にして、教師の高齢化をプラスに評価する学校経営を構想する戦略である。

厚生省は今後、老年期のスタートを六十五歳から七十歳に変更する様子。財政上の問題のみでなく、六十代では自らを高齢者に位置づけることに抵抗感を持つ方が多いことが背景にある。

その意味で、教師の高齢化といっても、四十代から五十代の教師が増加するだけ。むしろ、肉体のエネルギーは二十代や三十代に劣るが、教師としての力量が最も高まる年代の人たちが多数派になると位置づけることも可能である。

加えて、上述したように、多様な分野に学校を開く

は、学校経営を従来の校長を最上位におくピラミッド型システムから、個々の教師が自律して行動するネットワーク型システムに転換する必要がある。

たとえば校長が上位者としての権限で集権的に指導力を発揮しようとしても、同年輩の教師が多数いる状況の中でどこまで機能するか疑問ではないか。

さらに、学校が地域を始め多様な分野に開かれるということは、教師への要求が多様になることを避けえないであろう。また新たな教育課程のポイントは、個々の子どもに応じた指導である。いずれもキーワードは多様性といえる。その結果、学校全体の統一や学年単位のレベル合わせを優先する経営システムでは対応できなくなるはず。加えて、学習者の多様性は教師の臨機応変の柔軟な支援によってこそ育まれる。

このような教育実践においては、教師一人一人の個性を認める一方で、自己責任の領域を明確にした自律型システムが合理的になる。このことは教養審査申でも確認できる。

さらに経営システムのレベルでは、教頭や各主任は担当する職務遂行に関わる教職員（必要に応じて学校

とすれば、当然、日常の校務で学校外の多様な人や機関との連携が重要になる。子どもたちへの教育では若さのパワーが重要だが、学校の外との交渉では経験の価値の方が優位になる確率が高い。

また、子どもの教育においてもパワーだけでは対応できない問題がある。その代表が親との関係。現在の少子化は戦後二番目の現象、親もまた少子世代であることを忘れてはならない。

両親に期待され大事に育てられた子どもが親になって、初めて抱く乳児が自分の生んだ子である場合が多いのではないか。受験勉強中心に育った男女でもあることを忘れてはならない。子育てのノウハウを学習する機会がないままに親になった父母が大多数とみて間違いない。

この親たちに家庭の教育力の低下を非難することはかえって問題の解決を困難にする。既に幼稚園や保育園で試みられているように、これからの学校教育は子どものみでなく親子共に学ぶ世界として構想すべきである。これこそ経験を積んだ教師の出番である。

このような四十代、五十代教師の積極面を活かすに

外も含め）を相互に結び合わせるコーディネートと考えるべきではないか。また、校長はそれらを全体として有機的に機能させるために必要な「ひと、もの、こと」を準備するプロデューサーとなる。

この自律型ネットワークシステムが円滑に機能する前提条件は、教師自身の教育実践への評価の在り方である。学習者による評価が組み込まれたシステムにする必要がある。そのポイントは教師間の教育実践過程における情報公開である。

これは特別なことではない。新指導要領のもとで実践が準備されている「総合的な学習」や「開かれた学校づくりの推進」を始めとする特色ある教育活動の展開のための改革内容は、いずれも学級王国的システムでは有効に機能しないはず。

また、「知識・理解」にかわって「関心、意欲、態度」を重視し、支援のための評価を強調する評価観こそ学習者による評価を組み込んだシステムである。

加えて、このシステムは地方分権と規制緩和の流れが合わさった学区弾力化への要求とシンクロする。弾力化の意図は教師が強制的に教育するシステムから、

学習者が自己のニーズに応じて選択するシステムに学校を転換させることにあるからである。

## 六 サービス業としての自覚を

三つ目の処方は現在四十代から五十代にかけての教師の新たな意識と生き方の醸成である。

上述のドラスティックなシステム転換を要請する状況の変化に、高齢化の主体としていかに積極的に対応できるかが課題である。

その第一歩は現行のヒエラルキーシステムの上昇やその裏返しとしての生涯一教師という生き方に限定する自己評価観から自由になること。教師としての選択肢を多様な分野に拡大する生き方に挑戦し続けられるかどうかである。

加えて、たとえ意欲は高くとも、過去の経験に固執すれば迷惑するのは子どもである。未来に生きる人たちに過去の教訓では役立たない。

二十一世紀を生きる人たちへの教育には、やはりその時代を積極的に担うことが可能なエネルギーが不可欠なはず。少ない若い教師が全力で活躍できる舞台を

いかに用意できるかが、四十代、五十代教師の真の力量である。

そのためには、情報機器や異文化に挑むことで柔軟な思考と感性を培い、不断の自己学習で過去の経験をリニューアルし続けることが求められる。そして最も重要なことは、教師としての自己認識を、多種多様な人たちの学びを支援するサービス業として位置づけられるかどうかである。

だが、これは教師、それも年齢と経験を重ねた教師にとつて最も困難な課題であることも明らか。自己学習や自己認識の転換を支え援ける研修システムが求められる。ただし、初任↓中堅↓管理職という年齢とキャリアアップが平行する研修システムは不合理。職階の上昇に代わる新たな評価(報酬)システムとセットになった仕組みが必要になる。その第一歩は、受講者と講師双方に対する研修過程の優劣や研修効果の評価である。さらに、キャリアアップの効果によるインセンティブを期待できない以上、人事と報酬をセットにした日常公務全体に対する評価システムを積極的に適用することも避けえないことを強調しておきたい。



児島邦宏著

## 『先生、もっとおはなし聞かせて』

子どもが心をひらく校長講話 第2集

新見謙太

(青山学院大学非常勤講師)

本書は、版を重ねる前書『先生、おはなし聞かせて』の続編。二期六年、校長を務めた後期三年間の発信(メッセージ)を、「朝礼講話」「諸行事あいさつ」「学校通信等への寄稿」の三つの区分で集録した一冊である。計四〇編の「朝礼講話」の見所は話材の多彩なこと。動植物、季節・気象、体内時計、文化財、古今の著名人の挿話、童謡の歌詞など、広範なジャンルに及ぶ。

各編とも見開き二ページと短く、語り口が絶妙。四月の新生の名前の漢字ベストシリーズの紹介、「ぞうさん」の歌詞を引いた共生の呼びかけなど、子どもの意表を突く内容と巧みな話術が印象的である。

多彩な話材の源泉は、著者の勤務校の学校

や学年行事での子どもとの触れ合いの他に、読んだ幅広い本や新聞記事、指導で訪れた全国各地の学校での見聞、さまざまな分野の知己との交流など、これまた多彩。

巻末で著者は、前期で尽きた話の種探しに「苦しまぎれの後期三年間だった」と述懐している。この回想から、週一回きりの校長の「超ミニ授業」の話材選びにかけた著者の熱意と苦心が伺えて、深い共感を覚える。

「朝礼講話」に続く「諸行事あいさつ」は卒業式、始業式、修学旅行、周年記念式、公開研究発表会などの著者の式辞やあいさつ、計十八編が掲載されている。

三つめの「学校通信等への寄稿」は、著者の書き言葉によるメッセージ集。学校通信、

学校作文集、PTA広報誌に寄せた計十七編の子どもや保護者向けの手記・エッセイなどで構成されている。

全メッセージに通底する校長の情報発信の極意として、評者は以下のことを学んだ。

○簡潔で平易、かつ意図が明確に伝わるもの  
○抽象論ではなく、一つの事物・事象の具体例を提示して知的好奇心を喚起し、受け手が心をひらき自ら考える契機となるもの  
○押しつけや説教調ではなく、受け手と同じ

目線で共に考え合うことを基調とするもの  
○人の生き方、文化や科学の面白さ、未知の世界などに受け手を誘わない開眼させるもの  
○率直に自己を語り受け手の共感を呼ぶもの  
○自校のよさや特色を受け手が実感するもの  
書名の「先生、もっとおはなし聞かせて」は、いわば子どもと著者へのメッセージ。この声が、著者の「苦しまぎれ」の話の種探し行脚を支え励まし続けたにちがいない。

四六判 一九二ページ 本体価格 一、八〇〇円  
教育出版 〇三〇三三三三三八一六九六五



展望らいぶらりい

『富士山学習』……………	『先生、もっとおはなし聞かせて』……………	〈教育点描〉 民間人も管理職に登用……………
羽豆 成二 54	新見 謙太 53	安達 拓二 42

園言

高齡化の進行に適合する 新たな教師の在り方を求める
……………
馬居 政幸 44

特集

「学ぶ力」を育てる教育とは……………	「学ぶ力」を育てる学習観への課題……………	自ら学ぶ意欲……………	考え学ぶ子どもをどう育てるか……………
……………	……………	……………	……………
永野 重史 4	横須賀 薫 14	鹿毛 雅治 24	三宮真智子 34

「学ぶ力」をはぐくむ

〈巻頭言〉

まともなこと……………
北原 保雄 2

連載 わたしの教育実践(164)

森のふれあい学習インのりくら(セカンドスクール)と総合的な学習	茅野 敏英……………
	55

編集後記・次号予告……………64

表紙/出牛 實

好評発売中

臨時増刊 No.30

第27回 教育展望セミナー研究討議資料

魅力あふれる学校の創出 I  
共に学びを拓く

〈主なもくじ〉

- 適切な実態評価に基づく無理のない実践を
- 子どもにとって魅力ある教育課程とは何か
- 新たな教育ニーズと学校・学級経営の課題
- 創意を生かす教育課程の創造
- 子どもの主体的学びを拓く授業の創造

〈実践事例〉

- ・横浜市教育センター
- ・富士宮市立富士宮第二中学校
- ・秋田大学教育文化学部附属小学校

〔執筆 者〕

奥田真丈/宮原 修/北尾倫彦/今野喜清/小島 宏/  
中西 朗/新井郁男/小島弘道/大南英明/清水希益/  
洪澤文隆/安彦忠彦/涌井澄夫/三浦健治/角屋重樹/  
渋谷憲一/亀井浩明

A5判・128ページ・頒価2,600円・送料84円

文部省学術国際局管下学術研究法人

☆ご注文は、☎03(3238)6974 財団法人 教育調査研究所

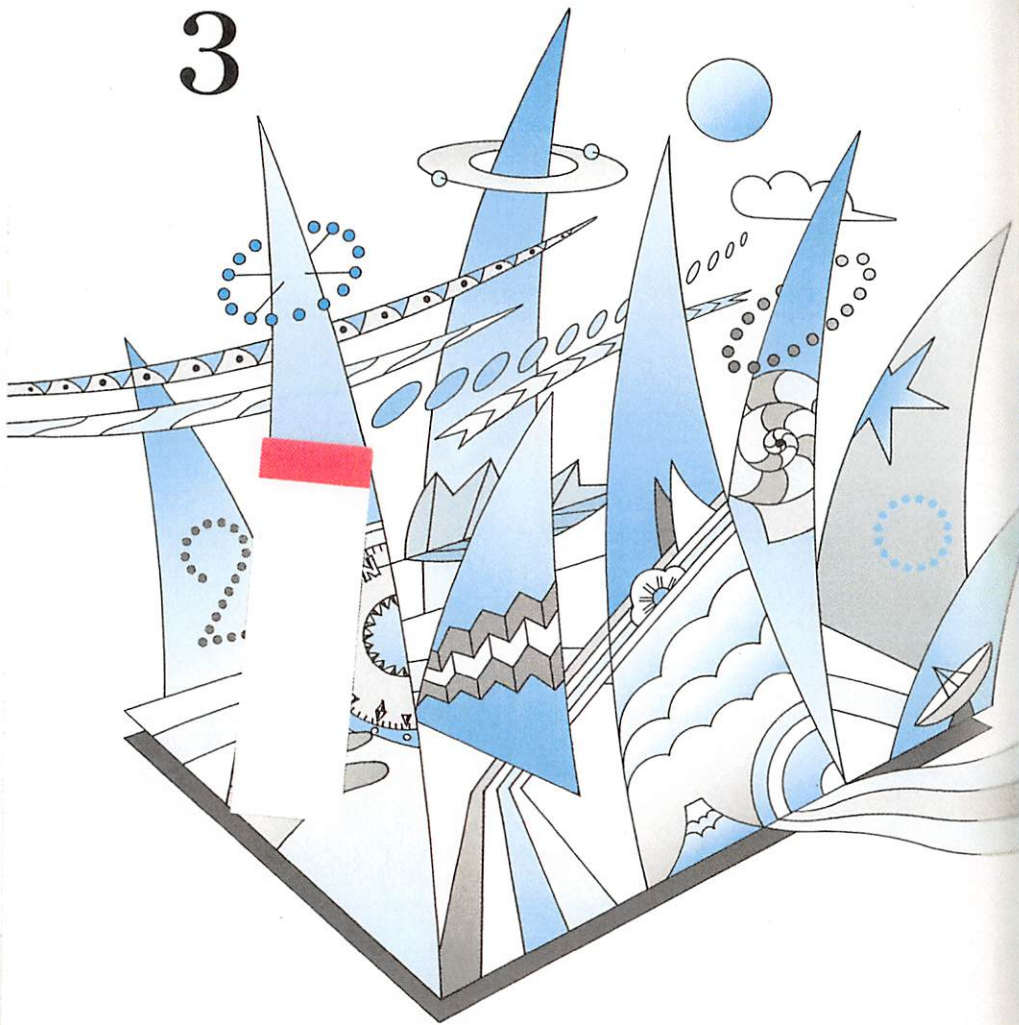


# 教育展望

Education Outlooks

特集 「学ぶ力」をはぐくむ

3



Japan Educational Research Institute

教育展望 2000年3月号

平成12年3月1日発行(第46巻第2号)  
昭和30年5月10日第三種郵便物認可

発行所

法八四

文部省学術国際局管下学術研究法人  
教育調査研究所

定価四七〇円  
本誌四四八円

教育出版

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-10  
☎03-3238-6965 FAX 03-3238-6999  
表示の価格は本体価格です。

好評発売中

小学校 新学習指導要領Q&A

教科別  
全12冊

解説と展開

各1500円

A5判/並製/一六〇頁

移行措置資料付(総則編)

どこがどう変わったか、Q&Aでわかりやすく解説!!

新学習指導要領



各巻の編者

総則編	安彦忠彦
国語編	本堂 寛 / 大熊 徹
社会編	羽豆成二
算数編	中原忠男 / 小島 宏
理科編	奥井智久 / 星野昌治
生活編	松村昌俊 / 野田敦敬
音楽編	宮野毛毛子 / 伊藤俊彦
図画工作編	藤澤英昭 / 水島尚喜
家庭編	加地芳子
体育編	杉山重利 / 高橋健夫
道徳編	生越詔二 / 長谷 徹
特別活動編	宮川八岐 / 有村久春

問題行動の底にあるもの  
障害のある人や高齢者との交流

共に生きる教育の基本と展開

桜井茂男 著  
一八〇〇円  
大川原 潔 編  
一四〇〇円

21世紀の荒波に立方向か子どもたちへ

校長・教頭として何を伝えるか!!

話例・文例中心

校長・教頭からの

メッセージ事典

児島邦宏・中西 朗・柳 辰男 編

校長・教頭からの  
メッセージ事典

A5判/640頁  
上製ケース入  
6000円

主な内容

- 第一部 あいさつ  
式辞/行事/保護者へのメッセージ/教職員へのメッセージ/対外的なメッセージ
- 第二部 文章  
伝達文/通知・案内文/研究集録・寄稿文/届・報告文書
- 第三部 朝礼講話  
話のポイントと例話/朝礼の話材

講話・挨拶から寄稿文・報告書・諸届まで、話すこと・書くことのすべてを網羅!

