

すぐそこに迫りつつある教育崩壊

浦野 裕司

はじめに

日本の学校はかつてないほどの危機的状況、いや存続の危機に晒されている。要因を数え上げれば限りがない。本稿では、問題の本質を際立たせるために、あえて二つの要因に絞って論じることにする。

一つは、教員志望者の急激な減少の問題である。いわゆる「定額働かせ放題」の問題や学校が対処する問題の難しさが露呈したことから、多くの自治体で教員数の確保に苦慮している。

もう一つは、ただでさえぎりぎりのところで持ちこたえようと努力していた学校に、近年になり続々と押し寄せている教育課題の波である。新たに対処しなければならぬ多くの課題を抱え、二進も三進もいかなくなるほどに疲弊しているのが今の学校現場なのだ。

筆者はこの三月、四十年間にわたる小学校教員としての生活を終えたが、これからの学校現場についての

不安は高まるばかりだ。学校現場が抱える問題に対して抜本的な対策を立て、今すぐになんとかしなければ大変なことになる。教員の立場ではなくなったものの、「今すぐになんとかしなければ」という切羽詰まった思いは膨らみ続けている。

職種は変わっても、未だ学校現場の端に身を置く身ゆえに、書けない事例や書きにくい本音はある。それでも、教育に携わり続けてきた者として、目の前の現実を少しでもよくするために声を上げたい。

日本の学校教育は、何処へ向かっているのだろうか。学校現場が迷走中の今の状況について、その一部でも知っていただく機会になれば幸いである。

教員採用試験小学校受験倍率「一・一倍」の衝撃

九月三十日、衝撃の記事が目に見えび込んできた。「教員試験 小学一・一倍 全体は一・六倍 初めて二倍切る」という見出しの記事である。その概略は以下の通りである。

東京都教育委員会が実施した二〇二四年度の教員採用選考について、小学校の受験倍率が一・一倍だったことが分かった。都教委が二十九日、発表した。小中高、特別支援学校を合わせた全体の倍率も一・六倍で、初めて二倍を切った。いずれも過去最低だった前年を下回り、教員の質の低下や人手不足がいつそう懸念される事態となっている。(中略) 都教委は新たな取り組みとして、「ペーパーティーチャー」向け研修などを予定する。担当者は「免許なしで合格した方に、確実に免許を取るように働きかけるなど、合格者に確実に教壇に立つてもらえるようアプローチを続けていきたい」と話す。(朝日新聞九月三十日付朝刊)

知人の勤務するS区の小学校では、二人の教員が長期の病気休職に入っているのに講師が見つからないと言う。また友人の勤務するK市の小学校では、なんと四人も休職中とのこと。これらは特別な事例ではなく、似たような話がそこかしこから聞こえてくる。どの学校でも、教員数に余裕などない。臨時の教員もなかなか

か見つからず、必然的に専科教員や空き時間の教員、管理職まで入ってクラスを支えるが、通常通りの授業にはほど遠い。

新人教員の質についても、驚くべき実態が伝わってくる。教員採用試験の倍率が二倍をはるかに下回るほどに下がっている自治体が多いことを考えれば、ある程度の質の低下は覚悟しなければならぬ。とはいえず「教科書の算数の問題が解けないから、高学年の担任を任せられない」（某区立小学校・校長談）という話を、冗談ではなく事実として聞くに至っては言葉を失うしかない。

ある大学の教員養成系学部教授が語ったのは「優秀な学生は最初から教員を志望せず、早々に民間企業の内定をもらって卒業していく」という現実だ。「企業への就職活動に失敗した学生だけが仕方なく教員採用試験に臨む」とも語る。教員採用試験の時期を早めたり、大学三年生から受験を可能にしたといった手立ての有効性は、はなはだ疑問である。

別の大学で教育実践に関するゼミを担当する友人は、「受かりそうもなかった学生が受かるならまだいい。受かつてはいけないゼミ生まで、みんな受かつてしまった」とため息をついた。「受かつてはいけない」という言葉が何を指すのか詳しく語ってはくれなかったが、ある程度の予想はつく。受験者が減り倍率が下がっていることから、必然的に質の低下が起きている事実を前に、気持ちは暗くなるばかりである。

元校長のK氏は、「管理職のなり手がいない」と話す。それもそうだろう。副校長の職は、教員の中でもブラックな働き方の頂点に立つ。まだ夜が明けきらぬうちに出勤し、退勤は連日九時、十時。毎日、膨大な量の提出書類をこなし、休日出勤は日常茶飯事。苦情電話が入れば電話口で頭を下げながら丁寧に対応し、教員が倒れば担任替わりを務める。そんな毎日を何年も続けられる人は、強靱な精神力と体力をもつ一握りの教員だろう。

一部には管理職として不適任な教員もいるようだ。たとえば、ほとんど授業を見ていないのにも拘わらず、たまたま見かけた授業について思いつきのような指導をして若手教員のやる気を削ぐ、校長のリーダーシップの意味をはき違え、教員の声を無視して前年度までの学校運営の仕方を根底からひっくり返してしまう、誤った読みや意味を取り違えた言葉を使って職員会議や全校朝会で話をするなどいくつもの例が伝わってくる。実際、管理職による不祥事が次々と報道されるようになった。しかしその背後には「担任するのに疲れた」とか「自分には担任ができないから管理職になるしかない」という理由で管理職を目指す教員までいると聞く。

幸い筆者の身近には、子どもを伸ばし大切にできる優秀な若手教員もいれば、各教員の立場を理解しサポートする素晴らしい管理職もいる。しかし、そうでない実態の学校の話聞くことのなんと多いことか。いったいなぜ、このような事態になってしまったのだろう。

求められているのはwiseな教員だけじゃ

次の文章は、ある数学者が大学で行った最終講義の一部を抜粋したものである。

Cleverな人間というのは今日のように情報がうんと出てきた時代には、ややもするとその情報の中におぼれてしまうということがあります。たとえば、数学の中でも、私たちが学生時代だったときと今とでは、数学の学術雑誌の数というのは四、五倍ぐらいになっているのではないかと思います。ものすごい情報量が氾濫しています。その中でwiseなところがないとその中に巻き込まれてしまって、人のやっていることを追いかけているだけのことになるという心配があります。情報過多にどう対処するか、これから学問を研究していく上で、考えなければいけない問題であります。

※遠山啓「数学の未来像」一九七〇年（昭和四十五年）三月十四日 東京工業大学 (KADOKAWA 2022)

遠山氏の最終講義は、なんと半世紀以上前のものである。今や世の中は情報過多どころではなく、ついに、氏の心配をはるかに超える現実が目前にある。価値ある情報も価値の無い情報も、はたまた誤った情報や意図的に流されるフェイク情報までもが混在する時代だ。wise であることがますます必要になっていく。にもかかわらず、日本人の wise などところはどんどん減っているのが現実だろう。

そうした「情報」の洪水に、時代を、未来を支えるべき教員まで飲み込まれつつある。一例を挙げよう。指導案(授業案)を立てる際、自分なりに考えることをしない若手教員が増えている。教科書もじっくり読みこまず、いきなりインターネットで資料を検索してしまう若手教員もいるという中堅教員の嘆きの声もある。だがが作ったか分からないまま、いくつかのネット資料(指導案)をざっと見て「使えそうだ」と判断すると、その部分をコピーして自分の指導案に貼り付けてしまう。その結果、目の前の子どもの実態に合わない指導案が出来上がってしまうことになる。当然のことながら、その指導案で進める授業は空虚なものになる。

若手教員は「デジタルネイティブ」と呼ばれる世代だから、その力を生かすのは大いに結構である。だがデジタル機器に関して「clever」であればよいというものではない。教員として「wise」でなければピント外れの授業になったり、誤った内容を教えてしまったたりしかねない。背景には丁寧になり過ぎた研修制度もある。次から次へと指導案を要求され、自分の頭で考える余裕がないほど疲弊していることが安易な道を選ばせる一因になっていないだろうか。

新人教員の中には、自分のことを客観的に見たり自分の頭で考えたりすることができないために、過剰なまでに自信のある者もいるらしい。

新人教員の育成に取り組む友人の一人は、プライドの高い新人の指導に手を焼いていると言う。確かに新人としては優れた能力をもっているらしい。一定水準に達していないのに教員採用試験に合格してしまう人がいる一方で、学生時代に特別な指導を受けていたり特別な技能を身に付けていたりすることに過度の自信をもつ新人も一定数存在する。

「しかし」というべきか、「だから」と言うべきか、その手の新人教員の中には中堅・ベテラン教員のアドバイスに耳を傾けようとしないうるというのだ。さきの友人は、授業の進め方について気になったことをアドバイスしたところ、パワハラだと言われて驚いたそう。彼にしてみれば、授業をもっとわかりやすいものにしてあげたいという、いわば親心からのアドバイスだった。にもかかわらず「ぼくにはぼくの考えているやり方があります」と突っぱねられた上、「これってパワハラじゃないですか」と管理職にまで訴えられてしまったそう。

『教師の仕事なんて、ちよろいもんですよ』とうそぶく新人教員の言葉に絶句した」と語ってくれたのは、東京都下の市立小学校に勤務する友人である。「タブレットPCでテストの答え合わせしてくれる時代なんだから、楽なもんっすよ」「授業の準備はチャチャッとやって、定時に帰りまっす」などと平気で口にするらしい。翌日、実際の授業を見てみたら、絶句するようないひい内容だったと言う。そんな話を聞けば、筆者も絶句するしかない。

wise などごまかすたくもち合わせていないから、情報の波に乗って最先端を進んでいるつもりで、実は情報の波に飲み込まれてしまっているのかもしれない。その上、飲み込まれていることにも気づかないでいる。そんな新人教員に指導されている子どもたちは、どう育っていくのだろう。wise な子ならば担任を半面教師として育っていくかもしれないが、clever な子や、これから clever になろうとしている子どもたちのことが心配になってしまう。

wiseな教員が絶滅危惧種になる日が来ないことを、今は祈るばかりである。

多様な教育課題が押し寄せる学校現場

教員志望者の急激な減少の一方で、学校現場にはかつてなかったような多様な課題と、解決するのが難しい問題の複合的な波が押し寄せている。

教育現場の大きな変化について身をもって体験してきた筆者が感じるのは、増え続け複雑化する教育課題とそれに対応しきれない教員の間に大きなすきまが生まれている。ここ十数年の間に新たに導入されたり、大きな話題になったりした教育課題や教員を巡る問題を概観してみよう。

まずは、GIGAスクール構想（*）に代表される教育環境の変化がある。新型コロナウイルス感染症の流行も手伝い、GIGAスクール構想は前倒しされることになる。その結果、学校現場におけるICT環境は一気に変容した。少しずつ導入が広がり定着し始めたICT教育だったが、休校に伴うオンライン授業という形で家庭も巻き込む形で進んだ。

*GIGAスクール構想（GIGA / Global and Innovation Gateway for All）

一人一台端末と、高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備することで、特別な支援を必要としない子供を含め、多様な子供たちを誰一人取り残すことなく、公正に個別最適化され、資質・能力が一層確実に育成できる教育環境を実現する。そして、これまでの我が国の教育実践と最先端のベストミックスを図ることにより、教師・児童生徒の力を最大限に引き出す。（文部科学省ホームページより）

それ以前から、次々に導入されてきた課題がある。時期も内容も思いつくままに挙げれば、これもあれも

と呆れるほど多くの課題が並ぶ。

- ・発達障害のある児童への対応
- ・特別支援教育の変化（全校設置の特別支援教室）
- ・インクルーシブ教育
- ・小中一貫教育
- ・いじめや不登校の問題
- ・虐待／ネグレクトを受ける児童・生徒の増加
- ・給食に関するアレルギー対応
- ・外国語教育（主として英語）の導入
- ・道徳の教科化と評価の導入
- ・新型コロナウイルス感染症対策（消毒、黙食、マスク…）
- ・熱中症対策

- ・「主体的・対話的で深い学び」のある授業
- ・「個別最適な学び」を可能にする授業
- ・プログラミング教育
- ・LGBTQ
- ・キャリアパスポート（後述）
- ・生成AIの活用
- ・個人情報管理
- ・無理難題を学校に突きつける保護者への対応

・OJT

一つ一つを見る限りは、急激に変容しつつある社会情勢に対応するために必要なもの、と捉えることができるかもしれない。しかし、一つ二つの課題が時期を置いてゆつくりとというのならともかく、十数年の間にこれらすべてが雪崩を打つように学校現場に導入されたことは、教員に重くのしかかる。ただでさえ疲弊している教員に、これでもかこれでもかと圧力を加えてしまっているのだ。これらの課題には軽重があるものの、十数年の間に学校現場に導入され続けている事実はあまりにも重い。

中には、余計なお世話と言わざるを得ないようなものもある。学校現場の実態に応じて多くの学校で行われてきたことなのに、キャリアパスポート(*)という形で、小学校から高校まで一貫して行うよう強制されているものがある。余計なお世話というだけならよいのだが、負担だけが大きく、さほど効果は期待できない施策の代表である。

*キャリアパスポートⅡ小・中・高を通して、子どもたちが学期ごと年度ごとに目標を立てて、それについて定期的に自己評価するもの。子どもたちが書いたものはファイリングして、進級、進学の際に引き継がれる。

教員は、矢継ぎ早に降りてくる教育課題について、言われるままに対応することを余儀なくされている。

二つの緊急提言

「定額働かせ放題」と騒がれ、国も検討に入った「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」、いわゆる「給特法」の問題が、マスコミの組上り上がつてからずいぶん経つ。残業代八時間分とされる四パーセントの給与上乗せは、現状とはかけ離れてしまっているのは周知のとおりである。

少人数学級もなかなか進まない。法律改正により、小学校のすべての学年で一クラスの定員上限が三十五人となる「三十五人学級」の導入が、令和三年度より五年をかけて段階的に行われている。文科省は三十五人を「少人数」としているが、二十人程度の学級が多い世界的な水準から考えると、これを少人数と言えるのかはなほ疑問である。

現職時代、どうにもおかしいと感じ続けてきたのが休憩時間だ。東京都の場合を例に挙げれば、ほとんどの小学校で休憩時間は終業前ギリギリに設定されている。たとえば終業時刻が午後四時四十五分だとすれば、三時四十分から四時三十分までの四十五分間が休憩時間になる。その間、本来の意味で実際に休憩する教員は少ない。六時間目の授業を終えて間もない時間帯だから、授業の終わりに回収した子どもたちのノートをチェックしたり、翌日の授業の準備をしたり、欠席した子どもに家庭に電話をかけたたりしている。休憩時間が終わると、夕方の職員打ち合わせを十〜十五分行って終業となる。休憩時間に会議が設定されることさえあるのが現実の学校現場なのだ。

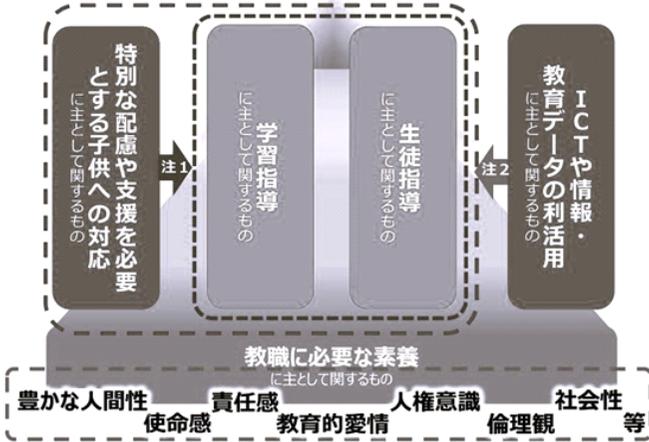
常識的に考えれば、休憩時間が終業時刻間際に設定されていること自体、休憩としての意味が無いし、その時間に仕事をしていても管理職が見て見ぬふりをしているのも、労働基準法を持ち出すまでもなくおかしな話である。

このようなことも踏まえた上で、働き方改革について触れることにする。実は「働き方改革」については、六年も前に一度、文科省から「緊急提言」が出されている。

「学校における働き方改革に係る緊急提言」（平成二十九年八月二十九日）中央教育審議会初等中等教育分科会／学校における働き方改革特別部会 がそれで、主たる内容は以下の三点である。

1. 校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること
2. 全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと
3. 国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること

公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

- 注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け
- 注2) 「ICTや情報・教育データの活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

<p>教師に必要な素養 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。 豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。 学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に使いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。 自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。 子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。
<p>学習指導 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創出することができる。 カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。 子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。 各教科等においてそれぞれの特徴に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。
<p>生徒指導 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。 生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。 教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。 キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。 子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。
<p>特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。
<p>ICTや情報・教育データの活用 に主として関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。 <p style="text-align: right; font-size: small;">注) 記述量と必要な学修量は、必ずしも比例しない。</p>

教員の資質向上と云うけれど

この緊急提言を遡ること一年前、文部科学省告示第百十五号として以下の告示が示された。

「教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十二条の二第一項の規定に基づき、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の全部を次のように改正したので、同条第三項の規定に基づき告示する。」（令和四年八月三十一日）

そしてつい先ごろ、新たな提言が出された。

「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して（令和五年八月二十八日）中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」がそれで、教師を取り巻く環境整備について、直ちに取り組むべき事項として、国、都道府県、市町村、各学校など、それぞれの主体がその権限と責任に基づき、主体的に以下の各事項に取り組む必要があるとされている。

1. 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進
2. 学校における働き方改革の実効性の向上等
3. 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実

何を今さらと感じるが、話題にならないよりはよいのかもしれない。しかし、教師を取り巻く環境整備に関する対策の中心が「教員の働き方改革」というのでは、言葉を失うばかりである。

ここに提示された、教員の資質向上に関する具体的な内容については図を参照されたい（前記した「文科省告示第十五号」の添付資料）。示されている内容は、驚くほど多岐に渡る。図の中からキーワードもしくはキーセンテンスだけでも拾ってみよう。

①「教職に必要な素養」に関するもの

豊かな人間性、使命感、責任感、教育的愛情、人権意識、倫理観、社会性、令和の日本型学校教育、国内外の変化、円滑なコミュニケーション、良好な人間関係、組織の中で自らの役割、自身や学校の強み・弱み、他者との協力や関わり、連携協働、生命・心身を脅かす事故災害、危機管理の知識や視点

②「学習指導」に関するもの

子どもの心身の発達や学習過程に関する理解、主体的対話的で深い学び、学習者中心の授業、カリキュラム・マネジメント、子供の興味・関心を引き出す教材研究、授業設計・実践・評価・改善等、各教科等の専門的知識

③「生徒指導」に関するもの

良さや可能性を伸ばす姿勢、個に応じた指導や集団指導、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助、自分らしい生き方を実現するための力、子供たちとの信頼関係、可能性や活躍の場を引き出す集団作り（学級経営）

④「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」に関するもの

特別な配慮や支援を必要とする子供の特性を理解、組織的に対応、学習上・生活上の支援の工夫

⑤ICTや情報教育データの活用

授業や校務等にICTを効果的に活用、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む）を育成、教育

データを適切に活用

どれ一つ取り上げても、習得するのに並大抵の努力では足りないような「資質」だ。幅広い資質の向上を、「共通的に」求められているのが今の教員なのである。しかし、これだけ高いレベルの資質を求められ、それらを確実に身に付けられる教員がどれだけいるのだろうか。

働き方改革の真っ只中であって研修の機会を増やせば、教員の多忙さに拍車をかける。OJT (On the Job Training) / 実務を通じて行うトレーニング（研修）を効率的に取り入れたとしても、ぎりぎりのスケジュールで動く学校では、その研修がうまく機能しないこともあるだろう。それどころか、研修に時間を割かれて明日の授業の準備ができなかったり、研修内容が実践に生かされぬまま授業崩壊や学級崩壊の状態に陥ってしまったたりする教員が出てくるのではないか。教員採用の現状を考えれば、それが杞憂に過ぎないと誰が言えるだろう。

仮免ティーチャーとペーパーティーチャー

東京の下町で指導主事をしている知人が「5月の連休明け早々に出勤しなくなり、そのまま退職してしまった新人がいる」と教えてくれた。また、ある小学校長は、「うちの新人は一学期の始業式の前、春休み中に『自分には無理です』と言って辞めてしまったよ」と嘆く。「子どもに会う前に辞めてしまうのなら、なぜ教員採用試験を受けたのだろうか」と不思議で仕方がない様子だった。

今や若手教員の目標とされるような魅力あふれる中堅教員さえも、志半ばで他業種に移って行く学校になっちゃった。多くの経験と高い実践力をもつベテラン教員でさえも乗り越えるのが難しい場面や、新たに加わった教育課題が山積している。これまで、何人もの同僚や知り合いの教員が学校現場を去って行く現

実を目の当たりにしてきた。

ある研修会で講師の大学教授が語ったのは、「来年度の新採教員は、大学生活の大半をコロナ禍に奪われた人たちが多くを占める。温かく見守ってほしい」という言葉だ。さらに「大学生活の大半をコロナ禍の中で送ってきたから、人と触れ合いながら学んだ経験が少ない。仮免のドライバーをいきなり首都高に送り出して運転させるようなもの。大混乱になる」と続けて、近い将来の学校現場が大変なことになるであろうことを予言した。かつてないほど低い倍率の試験で、淘汰されることなく採用される新採教員が急増する。それでも不足してしまう教員の穴を、ペーパーティーチャーが埋めることになる。そうだとすれば、首都高、いや首都校の混乱は火を見るより明らかである。

グーグル先生が教えてくれないこと

かれこれ十年以上前のことになる。アメリカの教育現場にかかわる仕事をしている知人が、こんな話をしてくれた。「ある高校の授業を観察していたら、授業の途中で一人の生徒が手を挙げて、こんな風に言っただんです。『先生、グーグル先生が教えてくれることはいいから、グーグル先生が教えてくれないことを教えてください』と。衝撃的な場面でしたよ」

それからの変化を振り返り、これから先の未来を想像すれば、この生徒の言葉の意味するところは限りなく重い。今やGIGAスクール構想のもと、子どもたちはタブレット端末を自由自在に操作し、必要な情報を簡単に自分のものにできる。インターネットの使用に制限をかけていても、あつという間にその制限を解除してしまうような小学生も少なくない。さらに、急速な進歩を遂げつつある生成AIを使えば、与えられた課題の答えや提出すべきレポート等を容易に手にしてしまうだろう。

終わりに

文科省が求める「教員の資質」そのものは、これからの、というより現在の学校で子どもたちを育てる教員にとって必要なものなのかもしれない。ただ、今の学校が抱えている多くの闇に光を当て、学校教育への「異次元の対策」を立てない限り、闇は深くなるばかりだ。その闇に子どもが包まれてしまわないうちに、なんとかしなければならぬ。

それにしても、である。次のような施策（新聞見出し）が日本の教育の未来を支えるとは到底思えないのである。

- ・ 教員免許なしでも採用試験の受験可
 - ・ 大学三年生から教員採用試験の受験を可とする
 - ・ 教員免許、四年制大学でも最短二年で取得可能に
 - ・ 短大向け「二種免許」の教職課程を新設
 - ・ 小学校高学年の教科担任制の強化
 - ・ 教員業務支援員を全小・中学校に配置
- ：等々

教員採用試験小学校受験倍率「1.1倍」の衝撃。その衝撃を見過ごしたままでは、現在進行形で進んでいる教育崩壊を決定的なものにする日は遠くないはずであり、一刻の猶予もないのだ。喫緊の課題は、教育現場の厳しい現状の抜本的な改善と、質の高い教員の確保である。