

教員の役割を再定義し テクノロジーも活用して 子どもたちに多様な学びの機会を

教育改革委員会
委員長／小林 いずみ

インタビューは
4月3日に実施

技術革新や社会の変化が加速する中、子どもたちが予測のつかない未来を生き抜く力を身に付けるためには、人生の早い段階で、自ら学び、知識や経験を社会課題の解決に結び付ける習慣を付けることが不可欠だ。一人ひとり異なる子どもたちの能力を最大限引き出すための多様な学びを支えるために必要な、テクノロジーの活用と柔軟な教育制度、企業やコミュニティの参画について、小林いずみ委員長が語った。

教員の専門性を再定義し、 免許制度・養成課程の見直しを

子どもたちが予測のつかない未来を生き抜くためには、与えられた問題に対応した正解を記憶するのではなく、自分で問題を見つけ、自分で解決する必要があります。学校教育を通じ、子どもたちがこうした力を身に付けるためには、子どもたちを導く教員も、そうした教育プログラムに合わせた教育・研修を受ける必要があります。

しかし現状では、教員に求められる業務の範囲が広過ぎるため、子どもたちの育成以外に時間を取られ、どんなカリキュラムを作成し、子どもたちの議論をどうファシリテートするかなどを考える時間が少なくなっています。

テクノロジーを活用して教員の負担を軽減するとともに、学校という場において教員がすべき業務と必要なスキルを明確化し、それらに合った養成プログラムを再構築すべきです。例えば、効果的にアクティブ・ラーニングを進めるには、教員自身が養成課程でアクティブ・ラーニングを体験する必要が

あります。

教育制度を取り巻く課題は非常に幅広く、かつ抜本的な改革が必要ですが、本提言では、新たな学習指導要領の考え方を早期に実現する観点から、政府などにおいて検討が進められている各種制度および企業が取り組むべきことを中心に、経営者の視点から問題意識を整理しました。

年齢主義から修得主義へ転換し テクノロジーを効果的に活用すべき

現在の教育制度は、学習内容が身に付いていても付いていなくても、一定の年齢に達すれば進級・卒業していく仕組みのため、自ら学び、課題を解決する方法を模索し、納得のいくまでやり抜く習慣は身に付きません。小学校高学年以降は、年齢主義から修得主義への転換を図るべきです。

従来、一人ひとりの進度・理解度に応じたカリキュラムを提供することは困難でしたが、技術革新が進展した結果、スタディ・ログなどにより個々の進度・理解度を精緻に把握するとともに、動画や遠隔授業、AI教材などを活

用して指導の個別化や学びの効率化を図るようになりました。こうしたテクノロジーを活用することで、子どもたちの学びを深めると同時に、教員は、子どもたちがワクワクするようなカリキュラムを構築・実践し、一人ひとりの興味・関心を引き出したり、同級生などとのディスカッションを活性化し、各々が自らゴールを設定し、学ぶ習慣を身に付けられるよう導いたりという、教員にしかできない業務に注力することができるようになります。

義務教育を終えた10代に ビジネスの現場で活躍する機会を

こうした改革を実現するためには、子どもたちの保護者でありコミュニティの構成員でもある社員や企業が、これまで以上に学校教育に参画することが必要です。

例えば、今後プログラミング教育の内容が劇的に増えていきますが、現状、学校現場には教えることのできる教員が多くありません。一方企業には、中学生であれば教えることのできる人材が多くいます。保護者対応や学校経営

小林 いずみ 委員長

ANAホールディングス／みずほフィナンシャルグループ／三井物産 社外取締役

1959年東京都生まれ。81年成蹊大学文学部卒業。2001年メリルリンチ日本証券取締役社長、08年世界銀行グループ多数国間投資保証機関長官などを経て、13年ANAホールディングス、サントリーホールディングス社外取締役、14年三井物産社外取締役、17年みずほフィナンシャルグループ社外取締役。

02年10月経済同友会入会。05～06年度幹事、07～08年度副代表幹事。07～08年度教育問題委員会委員長。10年3月退会、13年10月復帰。14年度幹事、15年度より副代表幹事。16～17年度教育改革委員会委員長、18年度教育革新委員会委員長、2019年度教育革新PT委員長。

についても、スキルやノウハウを持つ人材が少なくありません。企業がより積極的に役割を果たすことで、教育現場に不足しているものを補うことができるのではないのでしょうか。

また、企業は自社のビジネス領域において確固たる“プロ”の評価基準を整え、突出した能力を持ち、義務教育を終えた10代と契約することで、彼・彼女らの資質・能力の顕在化に貢献すべきです。伝統的雇用慣行にとらわれない契約・報酬体系とキャリアプランを用意し、社会人としての成長を促しつつ、ビジネスの現場で早期に活躍の機会を提供することで、若者は学校外での成長の機会と収入を得ることができ、そうした経験を通じて新たな世界への関心が生まれ、手にしたお金を次の学びに使うこともできるでしょう。

会員の皆さんには、より積極的に初等・中等教育に関わっていただきたいと思います。一般に、企業は大学などの高等教育機関との接点が多いものですが、小・中学生に目を向け、子どもたちが考えていることを知ることで、私たちが学ぶことも多くあるはずです。

提言概要(4月3日発表)

自ら学ぶ力を育てる初等・中等教育の実現に向けて ～将来を生き抜く力を身に付けるために～

I 総論

一人ひとり異なる子どもたちの能力を最大限引き出すための多様な学びを支えるには、テクノロジーの活用と柔軟な教育制度、コミュニティの参画が必要である。教員の自由度が高まれば、これまで以上に教育の本質に真摯に向き合い、子どもたちがワクワクするようなカリキュラムを構築・実践できるようになり、学びの質も高まっていく。そうした好循環を構築し持続させるため、ヒト、ツール、制度、企業・コミュニティの参画促進をはじめ

とする教育制度の革新が求められている。

- ・ヒト：教員をはじめ学校現場に勤務する人々の機能の見直しと要件の再定義、それらに基づく教員評価・研修プログラムの見直し、教育の本質に立ち返った創意工夫を通じて成果を上げた教員などに報いるインセンティブ設計など
- ・ツール：遠隔授業、デジタル教科書など
- ・制度：教員免許制度、教科書検定制度、年齢主義から修得主義への転換、行政機構など

II 各論：子どもたちの多様な学びを実現するために

初等・中等教育において、学習内容が身に付いていても付いていなくても、一定の年齢に達すれば進級・卒業していく仕組みでは、自ら学び、課題を解決する方法を模索し、納得のいくまでやり抜く習慣は身に付かないため、小学校高学年以降、年齢主義から修得主義への転換を図るべきである。

また、高等教育機関の教員養成課程および国・地方公共団体等が実施している教員研修においては、学びと心の両面で子どもの成長を育むためのスキル修得を重視することや、学習の個性化を図る観点から、義務教育の外にあるさまざまな選択肢を含め、子どもたちの能力を最大限引き出す機会を提示できるような経験に幅のある人材育成を求める。

1. 教員養成・研修制度、教員免許制度の抜本改革

初等・中等教育の教員は、子どもたちが人生の早い段階で、自ら学び続ける習慣を付ける上で非常に重要な役割を果たすことから、文部科学省および各地の教育委員会に対し、以下の改善・見直しを求める。

●多様化する社会に対応した教員養成課程・教員研修への見直し

- ①教員の専門性の再定義
- ②教員養成課程・研修などへの企業インターンシップの導入

●教員免許制度の抜本改革

2. テクノロジーを活用し、学びの質を高めるための規制・制度改革

子どもたちの学びの質を高めるためには、テクノロジーの活用による、学びの効率化と教員の働き方改革が不可欠である。しかし、学校におけるICT環境の整備とテクノロジーの活用は、社会全般に比して大きく遅れている。

●年齢主義から修得主義への転換

●遠隔教育に関する規制の緩和とICT環境の整備

●オンライン結合制限規定などの見直し

●教科書制度の改革

3. 企業・コミュニティの役割

中央教育審議会は学校における働き方改革答申において、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務のうち、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に該当するものを整理し、限られたリソースを教員が真に専門性を発揮すべき領域に集中的に投入することを目指している。学習の質を高める観点から、こうした働き方改革を実現するためには、さまざまなステークホルダーの理解と協力が不可欠であり、保護者でありコミュニティの構成員でもある社員を抱える企業としても応分の役割を果たしていく。

●採用プロセスの変革

- ①能力の高い10代とプロフェッショナルとして契約する
- ②通年採用の主流化を図る

●社員・OB等の教育へ関与を推進する

* * *

われわれ経営者も、横並び主義や事なかれ主義、自前主義、総花主義といった、日本企業の競争力を損なっている諸慣習の打破に取り組むとともに、教育委員として地域の教育政策に携わることや、企業における人材供給やインターンシップの受け入れ、実践的な課題の提供などを通じ、将来社会を生き抜く力を有する次世代の育成にさまざまな側面から主体的に携わっていく。

詳しくはコチラ

