

教育再生実行会議第7次提言「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について」（2015年5月14日）の批判的考察

新聞紙上では、教員の採用選考について国が主導する「共同試験」について注目が集まっている。しかし、なぜ、それが求められるのかについての論議は、つまり第7次提言への読み込みは行われていない。第7次提言への批判的考察を行ないたい。

第7次提言は、「はじめの」の外、3章に分かれている。第1章ではこれから求められる人材像である。第2章ではこの人材を育成するための教育方法の変更。第3章はそれを担う教職員が描かれている。教員選考の「共同試験」はこの第3章のまとめの部分に突然提言されている。

第1章「これからの時代を生きる人たちに必要とされる資質・能力～求められる人材像～」

人材という言葉には、人を材料とする発想がある。基礎基本的な学力は当然として、ここで重要とした資質・能力は3つである。一つは「主体的に課題を発見し、解決に導く力、志、リーダーシップ」、二つに「創造性、チャレンジ精神、忍耐力、自己肯定感」この中ではとくに、「異能・異才の人材を発掘し、その才能を社会に変革をもたらす可能性があるものとして伸ばす」ことの重要性が指摘されている。ここには独特の能力感が示されている。普通の人間をつくるのが教育目標とする理念ではなく、特別の才能が社会を変革するという英雄史観に通じる教育の理念が現われている。三つに「感性、思いやり、コミュニケーション能力、多様性を受容する力」である。その要となるのは、「日本人として大切にしてきた誠実さやおもてなしの心」となっている。民族的な優越性という視点からの心の育成が求められている。

以上のような新たな人材像を作り出す教育内容と教育方法とが次に述べられている。

第2章「これからの時代を見据えた教育内容・方法の革新～求められる資質・能力を教育によっていかに培うか～」

まず（1）「アクティブ・ラーニングの推進、世界に伍する教育体制の確立」である。アクティブ・ラーニングという教育方法が魔法の授業のように書かれている。その他一通りの課題が書かれ、つぎに（2）「ICT活用による学びの環境の革新と情報活用能力の育成」ではコンピュータ利用による教育の革新性が謳われている。とくにデジタル教科書は、ソフト、ハード面とも多大な利益を教育産業にもたらす。それは、現在の検定教科書の検定範囲などの再検討をもたらすとともに、公私とも教育財政の負担を拡大させる。（3）では「新たな価値を生み出す創造性、起業家精神の育成」が人材育成の課題とされている。公教育が経済活動の人材育成に焦点化されている。そこで求められているのは「商品開発や店舗経営などの体験型学習」あるいは「若手起業家の育成の促進」などである。経済活動に邁進し、競争する人間の育成が特徴的である。さらに（4）では「特に優れた才能を有

する人材の発掘・育成」がテーマとなっている。発達障害のある子供や不登校の子供に十分な学びの機会を提供する必要も述べられているが、それは直ちに「フリースクール等における多様な学びを支援する。その中には、将来、大きく開花する可能性を秘めた、優れた才能を持つ者もあり、こうした子供たちの潜在的な才能を見出して伸ばす取り組みを支援する。」という文脈につながる発想がある。能力主義的な見方の先に、優れた才能の発掘が重点化されて、すべての教育政策がそこに収斂させられようとしている。

3、「教師に優れた人材が集まる改革～教育の革新を实践できる人材に教壇に立つてもらうために～」

ここでは、先の章で描かれた人材の育成を行うことが優れた教師の質となる。言葉遣いからして、なぜ、教員ではなく教師なのであろうか。違和感を脱ぐえない。

教員に関しては大学で教職課程での養成の見直しから始まり、教員採用選考の「共同試験」化、そして一生涯を通じた研修による質の保障が提言されている。その一つは、アクティブ・ラーニングを自在におこなえる教員像がある。能力別教育を率先して実施しない、できない教員は教員になることができないし、なっても不断に研修、評価される厳しい内容となっている。質保障のためには第5次提言の「教師インターン制度（仮称）」による適性の厳格評価も再度要請されている。また、校長等の管理職への質保障も厳格化される。その一つは大学院での学位取得の奨励である。さらに、教育長にも同様に研修の強化が求められている。

少子化によって学校規模が縮小する中では、フラットななべぶた型の学校運営が効率的であると考えられる。だが、第7次提言では、ハードなピラミッド型の教育行政・学校運営を志向し、教員集団を補強するスタッフ職の拡充も「チーム学校」として提言している。その中で言及されている学校事務職員には、「事務長や事務担当の副校長等への登用など事務職員のキャリアパスの計画化を図る。」と管理的職員・管理職への登用の道を示した。5月12日に自民党教育再生実行本部第4次提言では学校事務職員の職名を、「学校運営主事」に変更する案を提言している。連動した動きとして把握する必要がある。戦後、教育機会の平等を理念として出発した公教育が、能力別教育の制度化に踏みだしているとき、それを実施する学校運営の転換は重要と見なされているのであろう。その一環に「チーム学校」が組み込まれている。

こうした教育実行会議の第7次提言は戦後レジームの解体を更に進める提言であり、その一政策に、教員採用の「共同試験」構想があると考えられることができる。したがって、都道府県・政令市の教員採用試験業務の軽減に本筋があるのではないことは明らかである。教員採用の「共同試験」による全国的な教員のランクづけは、児童生徒の全国学力学習状況調査の結果とともに、より徹底した公教育の都道府県別競争状態をももたらす可能性があることを付け加えたい。

2015年5月20日

理事 中村文夫