

Deloitte.



Welcome

Keizo YOSHIDA / 吉田 圭造

Deloitte Canada, Consulting, Education / Senior Manager



本年度事業概要


文部科学省「学校教育における外部人材活用事業」として、愛媛県・デロイトが協力し今年度は、以下のステップでアスリートの学校現場への入職を実施しております

本事業全体のイメージ



アスリートの入職先として「愛媛県立新居浜東高校」を選定し、同校設置の健康スポーツコースの学生を対象に授業を実施しております

アスリートの入職先

<p>入職先の学校</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 「愛媛県立新居浜東高等学校」<ul style="list-style-type: none">✓ 所在地：新居浜市東雲町✓ 特徴：2年時からのコース選択で「健康スポーツコース」を設置 当該コース内の専門科目には「トレーニング総合」科目 （1週間に1回実施）があり、スポーツに関する授業内容を幅広く実施することが可能✓ 入職クラス：健康・スポーツコース（2年生クラス） 
<p>入職内容</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 授業での役割<ul style="list-style-type: none">✓ <u>2年生クラスの「トレーニング総合」及び「HR」科目内にて、荻田氏、成定氏に授業の主担当として体育やキャリア教育の授業を実施していただきます</u>✓ 授業内容の詳細については、事前面談及び事前研修時に、入職者及び学校担当者と協議し最終決定いたします➤ 部活動への関与<ul style="list-style-type: none">✓ <u>入職日における荻田氏、成定氏の部活動指導（陸上部）も実施致します</u>

下記、詳細情報

↓↓ 下記青文字部分で「Ctrlボタン」を押しながらクリック、または右のQRを読み取ってください→

[文部科学省・愛媛県教育委員会と協働し、学校現場における
多様な専門人材の活躍を推進](#)



今回は、学校での指導経験のある入職者として荻田大樹氏、
学校での指導経験のない入職者として成定駿介氏をお迎えしております

入職者のご紹介

レベル2

レベル5

荻田大樹 (オギタ ヒロキ)



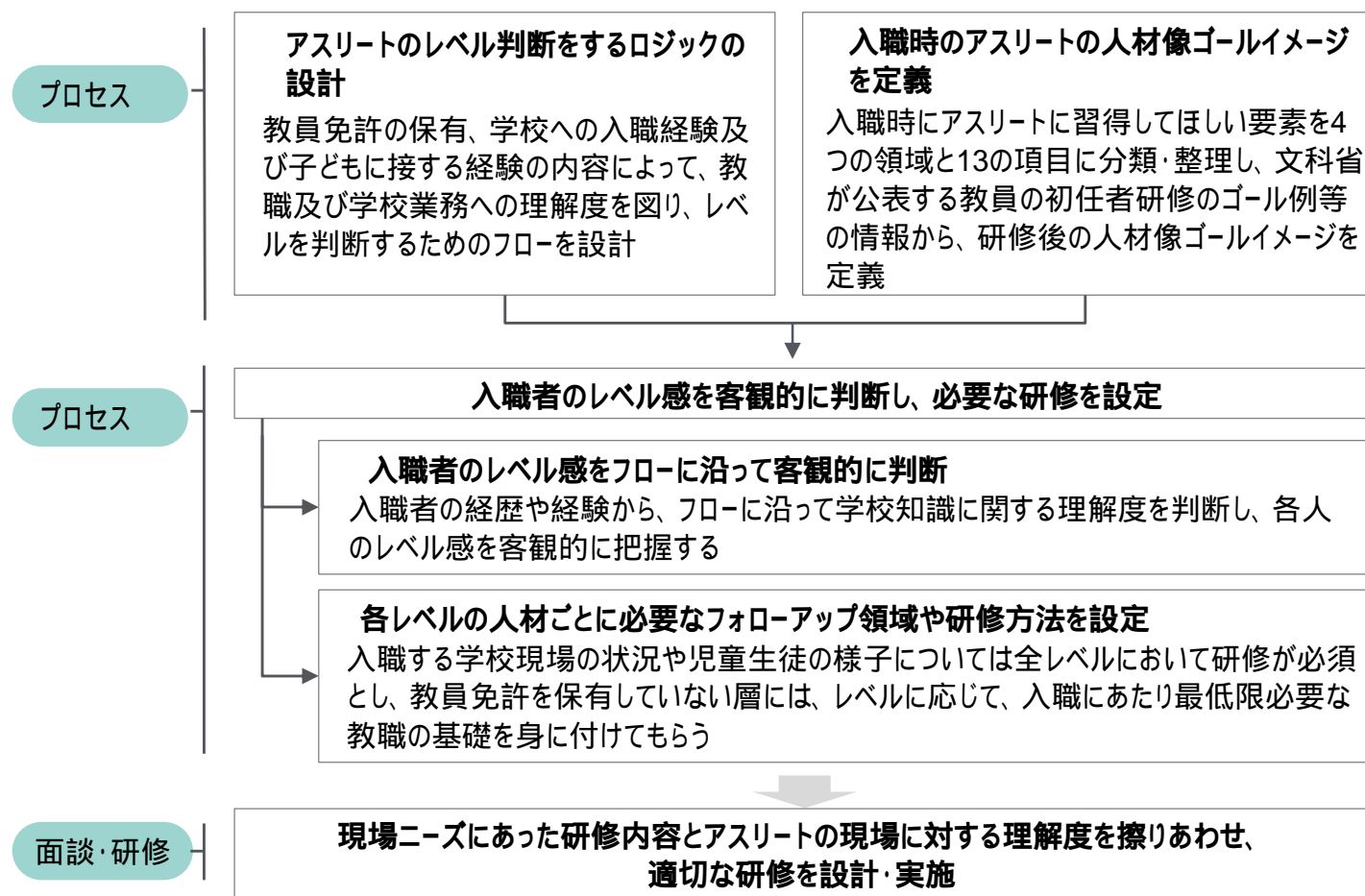
年齢	33歳
居住地	大阪府大阪市
所属	株式会社MOON 代表取締役 / メイスイワーク陸上競技部
競技種目	陸上棒高跳び (記録: 棒高跳び5m70)
競技実績	リオオリンピック代表 (2016)、 世界選手権代表 (2015、2017)
学校での指導経験	教育実習、小学生向け講和、 高校生へのキャリア講演
教員免許の保有	あり (高等学校普通第一種免許状 (保健体育))
実技指導経験	香川県内スポーツクラブでの実技指導、 大阪ガスでの契約コーチとしての指導経験あり (小、中、高校生向け)

成定駿介 (ナリサダ シュンスケ)

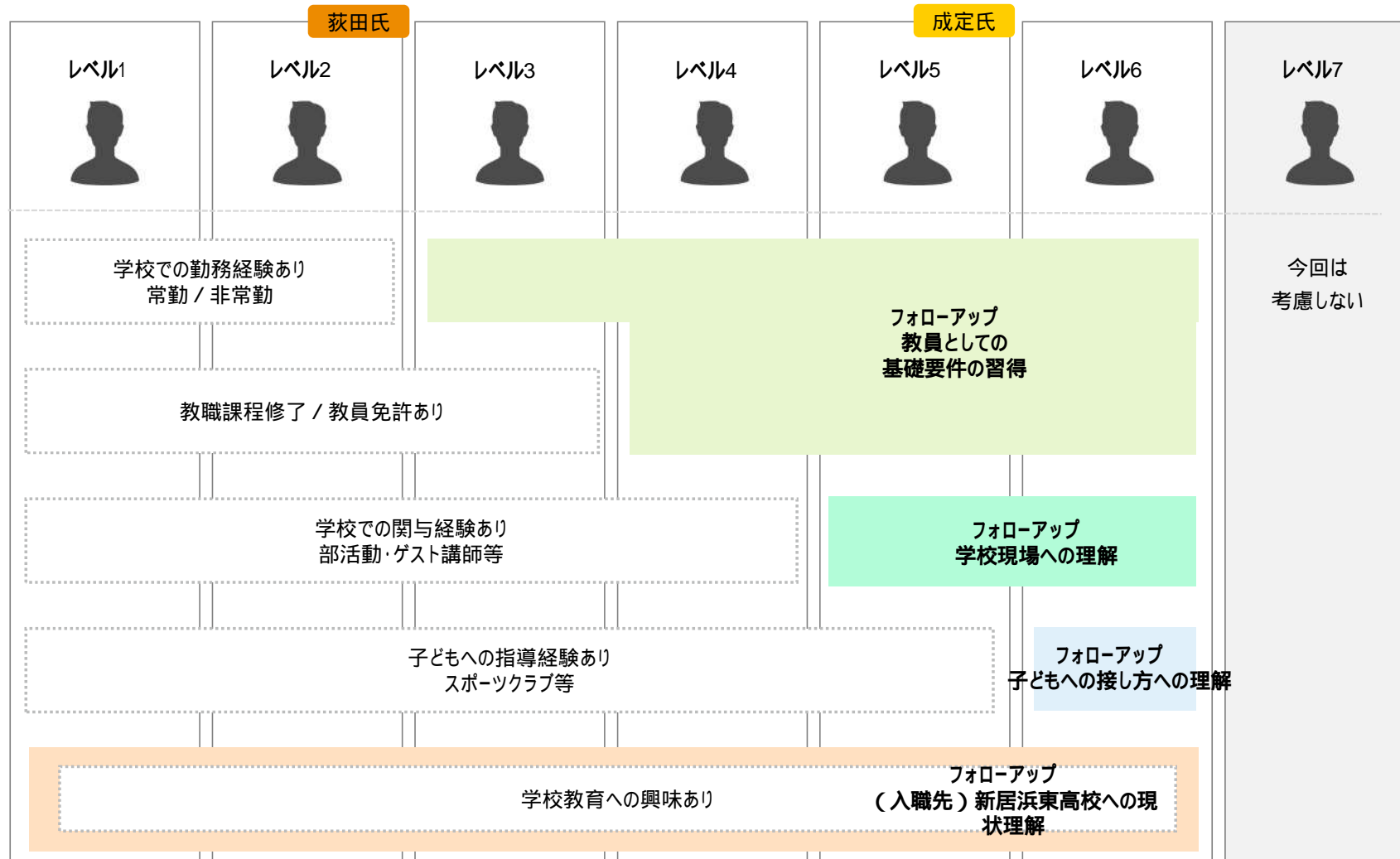


年齢	28歳
居住地	兵庫県宝塚市
所属	株式会社MOON 取締役 / パーソナルジム Lastyle / メイスイワーク陸上競技部
競技種目	陸上走り幅跳び (記録: 8m02 (+2.1)、100m 10秒6)
競技実績	国民体育大会2位 (2011)、全日本インカレ2位 (2015)、近畿選手権優勝
学校での指導経験	なし
教員免許の保有	なし
実技指導経験	小学生クラブ、中高部活生への競技指導経験あり

今回は入職までに以下のプロセスを経た（今後どのレベルの方をどの程度集積させ、どのように学校現場で活用するかで採るべきプロセス・その密度が異なると想定）



今回は以下のような区分けで外部人材を捉えた。今後、特別免許対象か非常勤や部活動指導員かで地域での人財必要度は異なると想定。また求める水準が可視化されると外部人材にもメリット





ウォーミングアップでのランニング



立ち幅跳びのデモをする成定氏



生徒を見守る萩田氏



部活動指導をする成定氏



最終日にはキャリア教育を実施



授業最終日の様子

あくまで愛媛県での調査結果概要ではあるものの、 学校現場はアスリートに以下の事項を求めていることがわかっております

学校現場がアスリートに求めていること

項目	分析結果
特に保有してほしいスキル	✓ 学校現場では、部活動などでは専門的な知識や技能を求めている一方、その他の場面では「コミュニケーション能力等の人格的資質」が求められていることが明らかになった
特に保有してほしい経験	✓ 学校現場では「子どもに接する経験」「学校現場での経験」を特に求めており、「学校現場での経験」については、管理職や活用経験がより求めていることが明らかになった
特に保有してほしいアスリート経験	✓ 学校現場においては属性に関わらず「日本大会メダリスト」レベルのアスリートが求められていることが明らかになった
教員免許保有の必要性	✓ 学校現場においては属性に関わらず、概ね教員免許の保有は「必要でない」と考えられていることが明らかになった
特に保有してほしい資格	✓ 学校現場においては属性に関わらず、概ね保有を期待する資格はないと考える方が多いものの、臨床心理士資格を望ましいと考えている方が一定存在することが明らかになった
特に保有してほしいマインドセット	✓ 学校現場においては属性に関わらず、アスリート人材に対し、概ね「柔軟性」を重視していることが明らかになった

※上記は愛媛県での調査結果に基づく一つの考え方であり、全都道府県に汎用的に該当するわけではありません

愛媛県教育委員会 和家からの意見も踏まえ、
アスリートが学校で活躍するために、以下の観点は持っていてほしいと思っています
(なお、都道府県によっても考え方が一部違う場合や採用フローが違う場合があります)

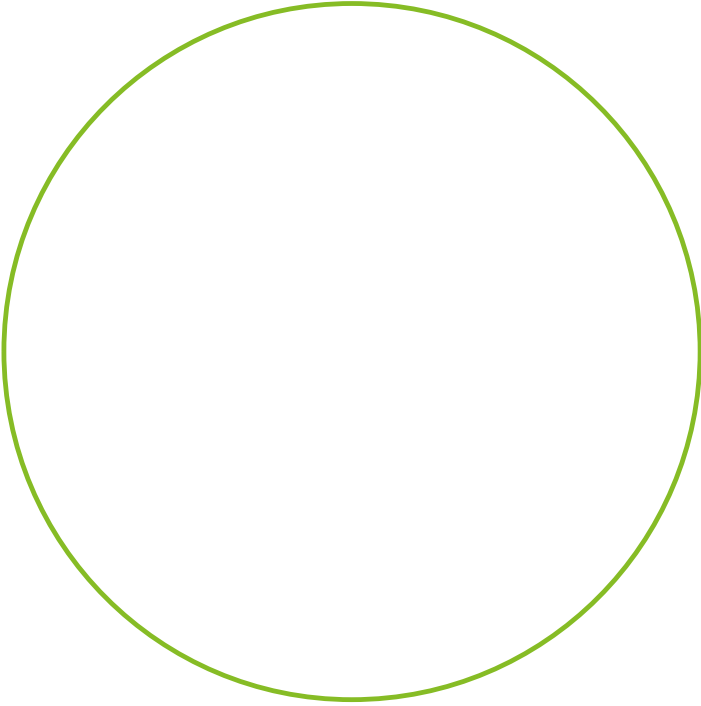
アスリートが学校現場で活躍するために

学校現場に入るために	<ul style="list-style-type: none">✓ なによりも重要なことは、「教育者としての自覚を持ち、和を持って成すことのできる」人材。<ul style="list-style-type: none">✓ 学校教育の在り方を理解する✓ 学校という組織の一員としての自覚✓ 同僚の教師との協調性✓ 指導する児童生徒との協調性✓ 保護者との協調性 などアスリート組織とは違う人間関係があることも理解し振舞う
実務的にはこんなことも大切	<ul style="list-style-type: none">✓ 当該地域に生活のベースがあるかどうか✓ 地元出身であるなど。学校のOBOGなどであると、地域や学校からの理解も得やすい✓ 免許状交付期間中は確実にその場所にコミットし続ける覚悟が必要✓ 学校側の需要（どの科目でどういうことが教えられる人か）にマッチしているか✓ 志望動機がはっきりしていること✓ その地域に推薦者がいるとさらに進みやすい

学校アンケートをもとに抽出した4つの領域、13の項目をもとに、入職にあたる水準を満たした人物像のゴールイメージを下記のように定義いたしました

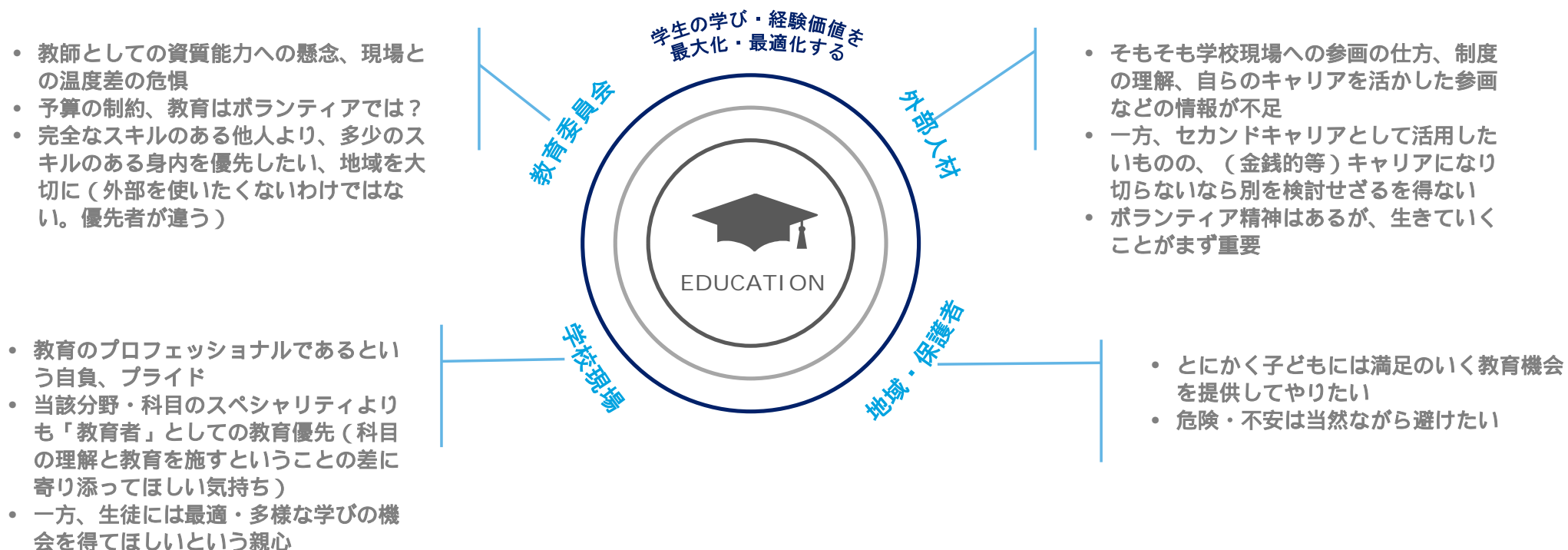
アスリートに習得してほしい内容とゴールイメージ（案）

#	フォローアップすべき領域	アスリートに習得してほしい内容の分類	ゴールイメージ（案）
1	フォローアップ① 教員としての 基礎要件の習得	• 教育者としての心構え	• 教育者としての自覚を持ち、教師としての指導の在り方など、心構えを身に着けている
2		• 授業のつくり方、実施の仕方	• 学習指導案の作成の仕方を理解し、様々な生徒に対応した授業を実践できる
3		• 単元計画と授業のねらいへの理解 • 学校教育活動の全体について	• 単元計画や学習過程の構成を行い、特別活動も含めた教育活動を実践できる
4		• 子どもへの指導や子どもの怪我などの トラブルに対する対応	• 学校事故防止と安全対策等のマニュアルを理解し、非常時に適切な対応ができる
5		• 特別支援教育についての理解	• 特別支援教育のあり方や特別支援教育制度について理解する
6		• 生徒指導や進路指導等の技術	• 生徒指導・進路指導における意義や課題を理解する
7	フォローアップ② 学校現場への理解	• 学校現場のルール、学校特有の文化への理解	• 県立学校教員としての身分とサービスを理解する
8	フォローアップ③ 子どもへの接し方 への理解	• 子どもへの接し方	• 適切な児童生徒理解を通し、個々の児童生徒の状況に即して、一人一人に寄り添いながら温かく接することができる。
9		• アスリートが学校現場で活躍するにあたり必要なマインドセット	• プロのアスリートクラブと学校現場の教育活動の違いを理解し、適切な指導ができる
10	フォローアップ④ (入職先) 新居浜東高校 への現状理解	• 保護者や地域との関係性の構築方法	• 保護者との連携のあり方を理解し、信頼関係を築くことができる
11		• 他の教員と連携して効果的な指導を行う方法	• 先輩教員の指導・助言の生かし方など、教職員間の人間関係づくりに努めることができる
12		• 児童生徒の実態への理解	• 入職先学校における児童生徒の状況等を理解する
13		• 学校現場の状況への理解	• 入職先学校におけるルール等を理解する

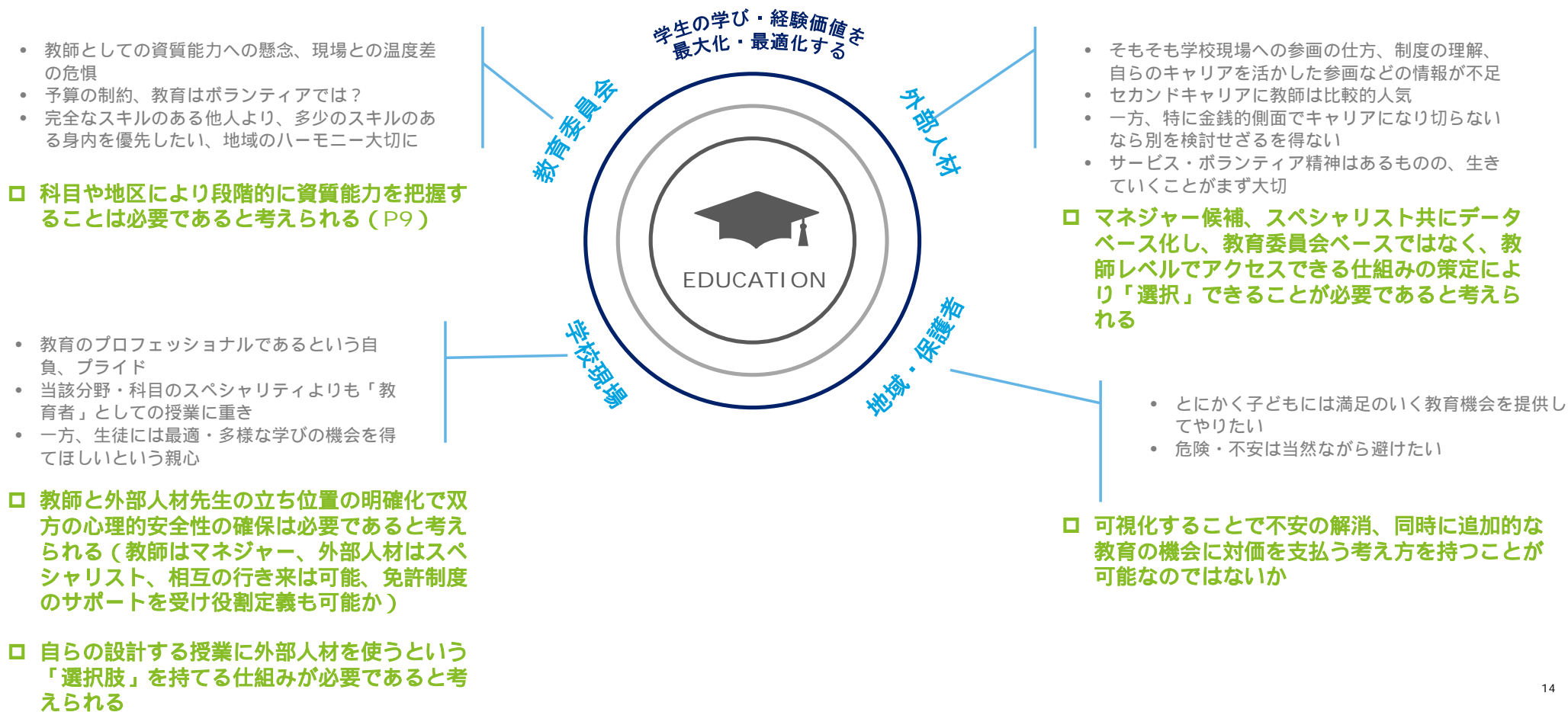


潜在的な希望者
の掘り起こし

本年度事業を終え、当然ながら各者見据えている方向感、一部考えの相違はあるものの、本質的に良い教育機会を提供したいという想いは共通しており、極めて子ども主体である



意味のある潜在的な希望者を集めるために、各者の利害は理解しつつ、教育者サイド、外部人材サイド双方が主体的な選択をできるような仕組みが必要なのではないだろうか



「より多様で高品質な、かつ社会的経験を創造し、子どもの経験価値向上に資する」という目的は共通したとして、お互いの心理的安全性を担保し、気持ちの良い学校現場を創るために・・・

- 教員・先生・職員などの呼び名への配慮は必要か
（普通免許で教職を目指し続けた者への配慮、立ち位置の違いを呼称で表現か）
- 同じように教壇・現場に立ったとしても、役割定義が違うということを意識するべきではないか
（例：オランダの初等教育等で地域の人材が教員とは別に図画工作の支援をするように）
- 外部人材（将来的な特別免許、普通免許の可能性ありの者）の持つスキルへの敬意を払い、教育であるため、奉仕が必要、という考え方だけでは中長期的に難しい制度設計になるのではないか
（医療介護における診療報酬　　与益者－受益者関係官で成り立つ仕組みが最適ではないか）
- 学校教員の持つ経験・スキルへの敬意を払い、当該分野で実績・経験があるから必ずしも容易に（ある意味、正規ルートではないやり方で）教員になれるという状況にはしない方がよいのではないか
（教員としては正職員や特別免許へ、その他は兼業・副業の捉え方か）

Questions?



Contact Information

Keizo YOSHIDA / 吉田 圭造
Senior Manager, Deloitte Canada, Consulting
Education Transformation

keizoyoshida@deloitte.ca
keizyoshida@deloitte.com

なお、本文中意見に亘る部分は私見であり、デロイトトーマツ グループの統一的な見解を示すものではありません。