Deloitte.



Keizo YOSHI DA / 吉田 圭造 Deloitte Canada, Consulting, Education / Senior Manager



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

STEP 0 アスリート・学校の ニーズを把握

■ アスリート人材の活用促進に向けた学校及びアスリートのニーズの把握および課題の整理

STFP 1

学校・アスリートの ニーズをふまえた 人材のマッチング

■ アスリートの属性・経験 等を踏まえ、学校現場 が必要とする人材をマッ チング

STEP 2 事前面談

- 学校・アスリートのパーソ ナリティの相互理解
- アスリートが入職後担当 する内容調整や準備の 進め方についての認識 合わせ

STEP 3 事前研修

■ アスリート・学校の双方 が安心できる入職を実 現するために、STEP1の フローを踏まえ入職者の レベルに沿った研修を 実施

STEP 4

- 入職・ふりかえり
- マッチング機関を通じた アスリート・学校現場の 継続的なサポート体制 の提供
- 事後のふりかえりの 実施



アクション

✓ 学校・アスリートへのアン ケートから双方のニーズ を踏まえた入職のあり 方を把握



アクション

✓ 学校アンケートから学校 現場ニーズを踏まえた 人材マッチングのフロー 図を作成



アクション

✓ 学校による今後の授業 実施に向けた準備や簡 易な指導案作成のた めのプロセスの共有



アクション

✓ 学校現場がアスリートに 期待している知識や素 養等の獲得



アクション

✓ 事業全体の効果や改善点等のふりかえりを行い、アスリート人材の活躍を促進する活用のあり方について検討

3

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

入職先の学校

> 「愛媛県立新居浜東高等学校」

- ✓ 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)



入職内容

▶ 授業での役割

- ✓ <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</u> 体育やキャリア教育の授業を実施していただきます
- ✓ 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で協議し最終決定いたします
- ▶ 部活動への関与
 - ✓ 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

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

To the second	レベル		
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/メイスンワーク陸上競技部		
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			

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/メイスンワーク陸上競技部		
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		

5

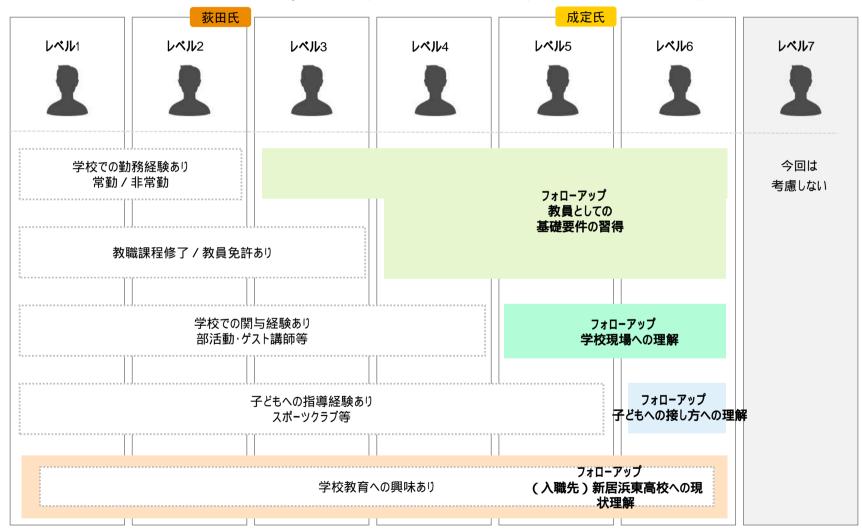
レベル5

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)

入職時のアスリートの人材像ゴールイメージ アスリートのレベル判断をするロジックの を定義 設計 プロセス 入職時にアスリートに習得してほしい要素を4 教員免許の保有、学校への入職経験及 つの領域と13の項目に分類・整理し、文科省 び子どもに接する経験の内容によって、教 が公表する教員の初任者研修のゴール例等 職及び学校業務への理解度を図り、レベ の情報から、研修後の人材像ゴールイメージを ルを判断するためのフローを設計 定義 入職者のレベル感を客観的に判断し、必要な研修を設定 プロセス 入職者のレベル感をフローに沿って客観的に判断 入職者の経歴や経験から、フローに沿って学校知識に関する理解度を判断し、各人 のレベル感を客観的に把握する 各レベルの人材ごとに必要なフォローアップ領域や研修方法を設定 入職する学校現場の状況や児童生徒の様子については全レベルにおいて研修が必須 とし、教員免許を保有していない層には、レベルに応じて、入職にあたり最低限必要な 教職の基礎を身に付けてもらう 現場ニーズにあった研修内容とアスリートの現場に対する理解度を擦りあわせ、 面談·研修 適切な研修を設計・実施

6

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



7



ウォ**-**ミングアップでのランニング



部活動指導をする成定氏



立ち幅跳びのデモをする成定氏



最終日にはキャリア教育を実施



生徒を見守る荻田氏



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 ——	- ————————————————————————————————————	
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

- ✓ 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。
 - ✓ 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

- ✓ 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

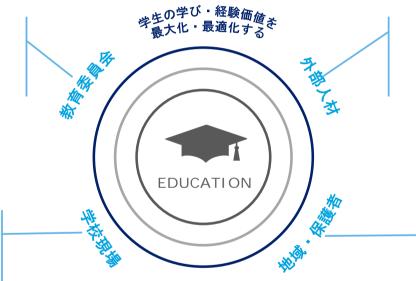
学校アンケートをもとに抽出した4つの領域、13の項目をもとに、入職にあたる水準を満たした人物像のゴールイメージを下記のように定義いたしました

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 トラブルに対しての対応	・ 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服務を理解する
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

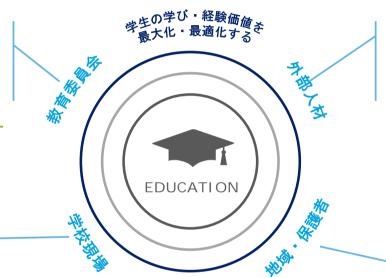
- 教師としての資質能力への懸念、現場との温度差の危惧
- 予算の制約、教育はボランティアでは?
- 完全なスキルのある他人より、多少のスキルのある身内を優先したい、地域を大切に(外部を使いたくないわけではない。優先者が違う)
- 教育のプロフェッショナルであるという自負、プライド
- 当該分野・科目のスペシャリティより も「教育者」としての教育優先(科目 の理解と教育を施すということの差に 寄り添ってほしい気持ち)
- 一方、生徒には最適・多様な学びの機会を得てほしいという親心



- そもそも学校現場への参画の仕方、制度 の理解、自らのキャリアを活かした参画 などの情報が不足
- 一方、セカンドキャリアとして活用したいものの、(金銭的等)キャリアになり切らないなら別を検討せざるを得ない
- ポランティア精神はあるが、生きていく ことがまず重要
 - とにかく子どもには満足のいく教育機会 を提供してやりたい
 - 危険・不安は当然ながら避けたい

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

- 教師としての資質能力への懸念、現場との温度差 の危惧
- 予算の制約、教育はボランティアでは?
- 完全なスキルのある他人より、多少のスキルのある身内を優先したい、地域のハーモニー大切に
- □ 科目や地区により段階的に資質能力を把握することは必要であると考えられる(P9)
- 教育のプロフェッショナルであるという自 負、プライド
- 当該分野・科目のスペシャリティよりも「教育者」としての授業に重き
- 一方、生徒には最適・多様な学びの機会を得 てほしいという親心
- ロ 教師と外部人材先生の立ち位置の明確化で双 方の心理的安全性の確保は必要であると考え られる(教師はマネジャー、外部人材はスペ シャリスト、相互の行き来は可能、免許制度 のサポートを受け役割定義も可能か)
- □ 自らの設計する授業に外部人材を使うという 「選択肢」を持てる仕組みが必要であると考 えられる



- そもそも学校現場への参画の仕方、制度の理解、 自らのキャリアを活かした参画などの情報が不足
- セカンドキャリアに教師は比較的人気
- 一方、特に金銭的側面でキャリアになり切らない なら別を検討せざるを得ない
- サービス・ボランティア精神はあるものの、生き ていくことがまず大切
- ロ マネジャー候補、スペシャリスト共にデータ ベース化し、教育委員会ベースではなく、教 師レベルでアクセスできる仕組みの策定によ り「選択」できることが必要であると考えられる
 - とにかく子どもには満足のいく教育機会を提供してやりたい
 - 危険・不安は当然ながら避けたい
- ロ 可視化することで不安の解消、同時に追加的な 教育の機会に対価を支払う考え方を持つことが 可能なのではないか

「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 与益者一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良いのではないか (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、デロイトトーマッグループの統一的な見解を示すものではありません。