

エジプト教員研修（第2 バッジ）受け入れの省察

メタデータ	<p>言語: jpn</p> <p>出版者:</p> <p>公開日: 2021-05-11</p> <p>キーワード (Ja):</p> <p>キーワード (En):</p> <p>作成者: 淵本, 幸嗣</p> <p>メールアドレス:</p> <p>所属:</p>
URL	http://hdl.handle.net/10098/00028703

エジプト教員研修(第2バッジ)受け入れの省察

淵 本 幸 嗣

はじめに

エジプトの教員研修として、前回の第1バッジに引き続き、第2バッジとして、20名を受け入れた。内訳としては、校長10名、一般教員5名、トレーナー5名である。職種に応じて4グループで研修を進めた。

本稿では、できるだけ研修の実態を丁寧に記述するとともに、課題と成果について、第1バッジとの比較等も交えて省察していきたい。

第Ⅰでは、福井大学附属幼稚園、福井大学義務教育学校、長野県伊那小学校、福井市内の公立小学校の授業参観、学校訪問に関する報告を中心にまとめる。

第Ⅱでは、大学におけるカンファレンス、講義等に関する報告を中心に述べる。

第Ⅲでは、前回と今回のエジプト研修を省察して、残された課題を明らかにするとともに、今後の展望を拓く。

Ⅰ エジプトの小学校管理職の学校訪問と授業参観

1. 第1バッジとの違い

～的確な伊那小学校訪問の振り返り～

研修は、東京ラウンドから始まり、東京の金沢小学校、長野県の伊那小学校の訪問へと続いていった。前回の第1バッジでは、質の高い探究的な学びやプロジェクト学習で長く研究を継続している伊那小学校の公開研究会にも参加することができて、多くのことを学べるだろうと期待も大きかった。しかし、現実には、予想に反するエジプトの研修生の声であった。

「特別な研究校ではなくて、普通の公立校の授業が見たい。」

「特別活動の時間が知りたい。」

「何故、当番活動をしていないのか。」

「校長の一日の仕事が知りたい。」

「校長は、どのように教職員を評価しているのか。」

「PTAの組織の概要、年間計画等が知りたい。」

「掃除や当番活動を見せてくれ。」

というように、伊那小学校の子どもたちの学びに対する振り返りではなく、校長のルーティーン、校長の業務等に興味が集中していた。

それが、今回の第2バッジでは、様相が大きく異なっていた。Dグループの校長5人は、ファシリテーター、タイムキーパー、ホワイトボード・マネージャーの役割に従って、伊那小学校を中心に振り返りを始めた。その結果、ホワイトボードの中には、大きな樹木の中に、「子ども」、「教師」、「校長のマネジメント」、「保護者」、「地域・社会」の4項目で、その特徴が描き出された。これには正直、面食らった。「きっとまた、自分の気になった質問に終始して、丁寧な振り返りはできないだろう。」という当初の予想を覆して、実には的確な省察が読み取れたからだ。議論の要旨を以下に紹介する。



エジプトの校長たちは、伊那小学校のプロジェクト学習をよく理解していた。話し合いの中で「森の学習」の

様子が紹介された。森をテーマにすることで、ドキドキ、ワクワクする活動の幅が広がり、子どもたちのモチベーションが高まり、より主体的になるのではないかと、ということが提案された。「虫が怖い。」と言っていた子どもも、仲間と一緒にチャレンジして克服できるようになった。「森は危ない。」「森は危険だ。」ということで毛嫌いをしていたのでは、冒険心は育まれず、たくましい成長を見ることはできなかったであろう。

「家を建てよう」というプロジェクトを参観した校長は、長いスパンの学習の良さに着目していた。子どもたちは、基礎となる石を並べて、家の広さを確認していた。これから沢山の木を使って、自分たちの家を建てていくという。しかも、このプロジェクトに3年の月日をかけていくことを知ったエジプトの校長は大変驚いていた。

「いろいろと議論して、もめ事も起きるだろうが、子どもたちは協働的に解決して、きっと素敵なペンキが塗られた家が完成するだろう。」

「3年後にもう一度日本に来て、彼らが建てた家を見たい。」

と笑顔で話していた。研修生は、議論していく中で重要なテーマについて探究を始めた。

「どうすると、子どもたちのモチベーションが高まるのか。」

「動物を飼うのか、森を探検するのか、家を建てるのか、子どもたちの自由な学びが保証されている。」

「どのようなプロジェクトを立ち上げるのが効果的なのか。」

「テーマを決めるためには、子どもたちの十分な話し合いが必要になる。」

「教師の支援も欠かせない。」

これからの教育で大切になる探究的な学びへの意欲が高く、本質を突くような話し合いが繰り上げられた。その中で分かったことだが、エジプトの小学校において、「豆を栽培しよう。」というようなプロジェクト学習がすでに始まっているということであった。このあたりは、第1バッジの研修生の皆さんの報告等の広がりを感じさせるものだった。

第1バッジ研修生の報告と彼らの帰国後のプロジェクト学習の取り組みについて、第2バッジのメンバーたちは、大いに注目し、多くのことを学んできたという。当たり前なことだが、一回目の苦労は、初めてのことばかりで想像を超える大変さがあった。その経験を踏まえての2回目は、随分と状況が違って来る。お互いに一回目の学びを踏まえて2回目に臨んでいるので、一回目ではかなり大変であったことも、拍子抜けの様にスムーズに運んだりする。結果として、第2バッジの研修生とのファースト・コンダクトは好印象であった。

学校改革は、そう簡単に進むものではない。仲間と実践し、省察し、再構築して、また、次の実践につないでいくという長期にわたる取り組みが必要になる。エジプトの日本型学校(EJS)のプロジェクトについても、一回目、二回目と回を重ねていくことで、確かな変化、成長が期待できる。何事も単発で打ち上げ花火のようなことをしているだけでは、真の改革にはつながらない。省察的な実践を継続し、サイクル化していく中で学び合うことが重要になる。今回のエジプトとの協働によって、改めてそのことの手ごたえを実感するとともに、「始めた以上、もう後戻りはできない。」という思いで、私は一つの質問を試みた。

「伊那小学校のプロジェクト学習とエジプトの豆の栽培プロジェクトを比べると何が違いますか?」
この質問に対して明確な回答が返ってきた。

「エジプトでは時間がないので、全て教師が仕組んで、教師主導で進めています。」

あまりにも明確な回答に、度肝を抜かれた。自分たちの課題をしっかりと認識した上で、ズバツと言いつけている。YES・NOのはっきりしない日本人との違いを感じた。エジプトの人たちは、自分の思いをはっきりと言いつけるスタイルを身に付けている。また、その違いの理由についても的確に答えてくれた。

「カリキュラムの自由度の違いが大きいです。」

エジプトでは教科や行事に関するカリキュラム・マネジメントの自由度が日本に比べて低いということである。国がそれぞれの時間数を決めて縛っているからである。

「日本の教師や子どもたちは自由である。」という回答も印象的であった。エジプトの現状と課題が浮き彫りになった。このカリキュラム・マネジメントの自由度については大きなテーマであり、その後実施された附属義務教育学校、附属幼稚園等の訪問でも再確認することとなった。

2. 福井大学附属幼稚園の訪問

～意外！！ エジプトの過保護・過干渉な幼児教育～

福井での研修の二日目に、福井大学附属幼稚園を訪問した。外での活動を中心とした個人の自由遊びや仲間との「梅ジュースづくり」を参観した後、斉藤副園長から、附属幼稚園の教育についてのプレゼンがあった。その後、それらを振り返り、意味づけるセッションが持たれた。ファシリテーター、タイムキーパー、ホワイトボード・マネージャーの役割をローテーションで動かし、グループで議論を深めていった。

その後、研修生は、この日のレポートをまとめあげていった。日程は、以下の通りであった。

8:50～10:30・・・遊びの中にある学びを探る。
自由に遊びを観察する。
10:45～11:40・・・グループでの話し合い
11:50～12:20・・・休憩
12:30～13:30・・・生活を追う
13:30～14:30・・・休憩
14:30～15:30・・・斉藤副園長との懇談
15:30～16:00・・・省察的レポートの作成

自由遊びを観察している時、エジプトの校長先生から質問が殺到した。

「泥水やミミズをつかんで遊んでいたが、感染症にならないのか。」
「土遊びの土や砂は消毒してあるのか。」
「保護者からクレームはないのか。」
「服が汚れていたが、この後どうするのか。」
「靴や洋服を汚して帰って、親は怒らないのか。」
「自由に遊ばせていたが、怪我をしたらどうするのか。」

エジプトでは、外遊びがかなり制限されている。ブランコやすべり台はあっても、このような学びに向かう遊びは充実していない。

「花壇の花びらをむしり取って、色水を作っている子」
「ミミズだけでなくハサミムシやバッタがいるところも分かっている、素手で捕まえてくる子」
「水道の水で勢いよくペットボトルのロケットを発射している子」
「砂場に大きな川を作り、水を流している子」等

子どもたちは、自然や本物から学ぶことが大好きである。子どもたちは遊びを通して、実に自由に考え、試行錯誤し、豊かに学んでいる。探究的な学びの基礎となる豊かな体験が附属幼稚園では大切にされている。保護者は、園の方針を理解したうえで通園させている。

保護者は、過保護、過干渉が良くないことも理解している。日本でも親からのクレームが問題にもなっているが、互いの信頼関係がなくては、より良い教育は実現しない。

エジプトの校長は、かなり保護者対応、PTA対応に苦慮しているようだ。結果として、クレームのない消極的で教師中心の管理教育が蔓延している。それにしてもエジプトにおける過保護で過干渉な幼児教育には驚かされた。日本とエジプトの教育を比べた時、教育システムの違い、教師の資質能力の違い、授業研究の違い、教員研修の違い等、数多くの違いがあるが、保護者、地域との信頼に基づく連携の有無こそが、最大の違いではないかと思い知らされた。

3. カリキュラム・マネジメントの工夫による人材育成

エジプトと日本の教育の違いの一つが、カリキュラム・マネジメントの自由度の差である。カリキュラム・マネジメントの創意工夫は、一人の教師の成長、力量形成に大きな影響を与えるだけでなく、コミュニティの中での学び合い、人材育成とも大に関わることであり、教師教育の重要なテーマともつながる。

附属義務教育学校では、戦略的なカリキュラム・マネジメントの創意工夫を行ってきている。そのねらいとするところは、働き方改革を意識した人材育成である。附属義務教育学校になる以前から、他との交流や対話を可能にする戦略的な時間割りを教務主任が編み出し、苦労に苦労を重ねて複雑な絡みの時間割りを創出してきた。このことについては、福井県の公立学校では、まだ十分に理解され実践されているとは言いがたい。働き方改革の中での人材育成としては、極めて有効な取り組みであり、福井県においても、広く啓発し、共有されるとよいと思っている。

エジプトの研修生たちは、このようなカリキュラム・マネジメントのチャレンジをどう見るのであろうか。第1バッジの反省も踏まえて、第2バッジでは、たくさんの授業を参観してもらい、その実践の中から何を学びとるかについて議論を深めていくことになった。

(1) 縦割り活動を編み込む

～幼稚園児と1年生のコラボレーション、1年生と2年生の社会創成のコラボレーション、教師集団のコラボレーション～

福井での研修の三日目に、義務教育学校の1年生の縦割り活動を参観した。幼稚園児を招いてのシャボン玉で交流する時間において、1年生は、お兄さん、お姉さん役として活動をリードした。コミュニケーション力を向上させるために、どうすると幼稚園児が笑顔になるかを自分で考え、仲間と話し合って様々な工夫を準備した。幼稚園児は、最初緊張していたものの、1年生にリードされながらシャボン玉づくりに歓声を上げていた。

次の時間は、1、2年合同の「社会創生」の時間であった。1年生は、今度は2年生のお兄さん、お姉さんにリードされて、「生き物を飼おう」の発表を聴くことになった。

発表する2年生は、「1年生が喜ぶような発表にするにはどうするといいか。」ということについて、これまで時間をかけてきた。2年生は、自分たちの探究の成果をクイズ、ポスター、模型、実物とのふれあい等の方法を使って1年生をもてなしていた。1年生の今回の経験は、学びを高めるロールモデルになっていた。1年生は、先輩の発表にふれて、自分は、「来年、何に挑戦しようかな。」ということを実感できるようになっていた。学習に見通しが持てるようになると、意欲は向上する。

1年生は、下の学年の幼稚園児や上の学年の2年生と

の遊びや学びを経験し、その行為を振り返る中で、コミュニケーション力や探究力を高めていく。ここで大切なことは、このような学習や活動が成立するための時間割りの戦略的な工夫と戦略的な教員の協働体制の構築である。小学校の社会創生の時間を何曜日の何限にするかなどの計画を教員チームで議論し合うことは、決定的に重要である。

このことは、担任任せの単独・単発の時間割りの作成ではなく、複数の教員の協働による時間割りの創造である。お互いの総合的な学習の時間や国語の時間を揃えたり、連続させたりする創意工夫を他の学級や他の学年の教師と協働で練り上げる。この意義は大きく、子どもだけでなく教師集団においても、かなり有効な学び合いが日常的なものとして継続的に実施される。

教師教育のためのアプローチの一つとして、よく授業公開や研究授業を上げる校長がいるが、年に1回一人の教師が授業公開したところで、如何ほどの効果があるだろうか。私は、このような単発の取り組みでは、何とも心もとないと思っている。年に一回の授業公開を免罪符としている教師であれば、公開の後の状況は予想がつく。その後、1年間冬眠するかのように何も変わらないであろう。年に1回の儀式をこなすことだけで、どうして教師の成長が担保されようか。到底、期待することはできない。時間割りの創意工夫によるカリキュラム・マネジメントは、この学校における重たい課題に対する有効なアプローチである。教育課程の中で、正規の時間割りの中でベテラン教師と若手教師との学び合いが成立し、オン・ザ・ジョブ・トレーニングの中で、人材育成が進展していくからだ。

このことは、今日的な課題の一つである働き方改革を意識した取り組みでもある。若手教員への指導等を授業も参観せず、放課後に机上で教え伝えようとしても時間ばかり経過して効果を上げない。仲間とともに授業実践することは、同じ時間に同じ子どもたちの学びを複数の教員で見取り合うことになる。仲間との実践を通した学び合い、省察が繰り返されていくことになる。このサイクルが、教師の成長、力量形成において極めて重要なのだ。

このことについて、信濃教育会教育研究所長、東京大学名誉教授であった稲垣忠彦氏は、『はるか★プラス 2007. 4』の中で「仲間の意見により視野が広まる」ということについて、次のように述べている。

「ふりかえり」については、教師同士によるものも望まれます。個人での検討では、とすると、ひとりよがりになり陥るかもしれません。そこで、専門家である仲間との協議が必要になってくるのです。校内では、教師たちが共通に子どもたちに接し、教育の内容も方法も理解し合っています。それを土台に、例えば1つの実践事例を共同でふりかえりながらそれぞれの意見を出し合い、どのような方法が適切なのかを学び合っていく。そのこと

によって一人ひとりが変わっていくだけでなく、お互いの成長が育まれていきます。これを私は「カンファレンス」や「ケイスメソッド」という言葉で呼んできました。この学び合いにあたっては、「謙虚さ」が大切です。実践の良し悪しは一義的に決められるものではありませんし、「絶対の方法」というものはないと考えた方がよいからです。そのスタンスに立って、他の教師の解釈や違う意見に謙虚に耳を傾けることで、視野が深まっていくのです。(一部抜粋)

学級王国になりがちな一般の小学校においては、大いに参考にすべきと考える。附属義務教育学校においては、総合的な学習の時間である「社会創生」の前後の時間割りに工夫が見られた。国語の時間がセットされているのである。

担任は、「社会創生」での学習を1時間で孤立させたいとは思っていない。社会創生の学習をまとめる時間として、国語の学習をセットで取り扱えないかと考えている。必要に応じて教科間の連携を図ることで、大きなまとまった時間を柔軟にコントロールすることが可能となる。小学校の担任の先生ならではの時間割りの工夫であり、学びの連続性を可能にする重要なカリキュラム・マネジメントである。

(2)教科の枠を越えた教員グループの研究チームが若手や異動者を支える

附属義務教育学校では、少人数の研究グループが、時間割りの中で研究の方向性等について議論を継続させている。この議論の中で、若手や4月に異動してきた教員は、悩みや不安、戸惑いを仲間のメンバーに聴いてもらえる。仲間との議論を進めていく中で、附属が大切にしている学校文化についても理解が進む。それは実践の振り返りと記録のサイクル化によって、一層、促進される。

ここで重要なことは、時間割りの中でこの小さなコミュニティの議論を確保しているということである。これは、注目すべきマネジメントの工夫である。これは、働き方改革が大きなテーマとなっている今日、多くの学校で共有したいモデルとなる。公立校だけでなく教育行政においても取り入れることが可能である。働き方改革と人材育成は別々の課題ではなく、つなぎ合わせて解決すべきである。時間管理と命令調の業務削減だけでは、どうしても限界がある。苦しい袋小路の状況に悩む校長は、このアイデアを参考にしてもらいたい。地方に貢献することをミッションとしている福井大学にあっては、今後、積極的に附属の成果を発信していくべきと考える。エジプトの校長先生への話題提供も大切だが、足元の福井の教育関係者への発信も忘れてはならない。ラウンドテーブルで、大きなセッションを持って話題提供ができればと考える。

附属に限らず、どの学校でも若手教員は少なからず戸

惑っている。このようなマネジメントの工夫のもとに協働研究が継続できれば、2～3年後、大きな変化、成長、正統的な周辺参加が期待できるだろう。

(3)コーディネーターグループによる研究チームが学校全体を動かす

コアのメンバーの協働は、学校改革にとって極めて重要である。中堅のコアのメンバーは、何かと忙しい。放課後ではなく、時間割りの中で同じ時間に授業のないコマを作り、毎週話し合いの時間を持っていることは、注目に値する。常にコラボレーションできるように、時間割りを戦略的に編み込んでいる。時間割りは個人のものではなく、コミュニティの協働のための重要なツールになる。非常に複雑に編み込まれた時間割りが、縦系横系で編み込まれた協働の話し合いの場を保障している。糸は長期にわたって編み込まれてコミュニティという美しい彩の織物になる。

これまで、小学校と中学校の実践記録が毎年2冊つくられていたが、義務教育学校になって統合されて1冊になる。お互いがこれまでの歩みを振り返り、それぞれの文化を大切にしながら新しい実践記録づくりを模索している。当然、小学校と中学校で文化の違いがあり、いろいろと衝突もするだろう。このようなジレンマをどのように乗り切るかは、これからの学校づくりの中で極めて重要である。

この日の会議では、コンピテンシーの繰り上がりをどのように仕掛けて記録していくかについて議論をしていた。コンピテンシーの捉え方について、各自のズレも見受けられた。この日のことだけで全てを評価するのではなく、このような対話を繰り返していく中で、合意形成していけばよいのであって、その過程もまた楽しむべきである。長いスパンで実践と省察を楽しみながら繰り返すことは大変重要で、子どもであっても教師であっても変わらない相似形(フラクタル)の関係である。

(4)附属義務教育学校における人材育成のシステム

上記の(1)～(3)取り組みは、附属学校園のコミュニティにおける特徴的な人材育成のアプローチである。「コミュニティ・オブ・プラクティス」の中に、コミュニティの構造が述べられている。

「コアのメンバー、アクティブなメンバー、周辺のメンバー、外側のメンバーがそれぞれ存在している。重要なことは、どのメンバーについても否定しないということである。」

附属学校園は、正統的周辺参加ということを十分に意識し、福井大学連合教職大学院と緊密に実効性のある連携を行っている。そして、その様な実践は、単年度単発で終わるのではなく、省察し、再構築していく中で次の

年へとつながっていく。まさに、長期にわたって教師教育の実践が継続しており、このシステムの中で幾多の人材が育っていった。

附属への異動当初は、周辺にいてこれまでの学校文化との違いに戸惑い、不安な気持ちを漏らしていた教師も、年輪を刻むうちに徐々にコミュニティの渦の真ん中のコアのメンバーへと成長していく。そのように成長していった教師を何人も目にしてきた。附属学校園においては、このような架橋理論に裏付けされた教師教育の実践が展開されており、その様な実践を通して架橋理論の捉え直しも双方向のベクトルとして行われている。

今日、公立学校に共通する大きな課題は、働き方改革の中でいかにして人材育成を成し遂げるかということである。国や県は業務改善、勤務時間の管理について指導を強めているが、人を増やさない中で業務が拡充している現場は悲鳴を上げている。手当たり次第に業務や行事をカットして、勤務時間の帳尻を合わせて、正しい申告をしないようなことも取りざたされている。正規の時間割り、カリキュラムの中でいかにして協働でオン・ザ・ジョブ・トレーニングを実現させ、互恵的な人材育成を成し遂げるかがポイントであり、附属学校園のチャレンジは大いに参考にしてもらいたい。

4. 中学校1年生の学年プロジェクト(学P)の参観と給食の時間の交流 ～小学校で「社会創成」を経験してきた生徒の成長～

福井大学附属義務教育学校の後期課程1年(中学校1年)の学年プロジェクトにおいては、小学校で課題探究学習「社会創生」を経験している子どもたちの成長ぶりに圧倒された。

3年間を通して学ぶテーマを決めるのに十分な話し合いの時間を持つことができるのは、ロングスパンのカリキュラムがマネジメントされているからである。実践と省察がサイクル化された学びの連続性が、3年間という時間の中で大きく生徒を成長させる。

コアのリーダーは、立候補による選挙で半年ごとに代えていくという。民主国家の担い手を明確に意識した主権者教育が見て取れる。まさにこれからの教育の核心となる実践である。中学1年生たちも発表の手ごたえを感じているようで、「エジプトの皆さんは、私たちの発表をどのように思いましたか。できれば給食の時間に話してくださいませんか。」という前向きなアプローチを伝えてきた。もちろん、エジプトの先生方も大歓迎でチームに分かれて各教室を訪問した。子どもたちは、給食を早く食べ終え、興味津々に聴き入っている。その真剣な表情こそ、大切にしたい評価規準である。

「皆さんの発表は素晴らしく、小さな学者の様でした。」

という感想に温かな拍手が起こった。探究的なプロジ

エクトに長期にわたって取り組んでいくことの有効性を証明する時間でもあった。改めて、あの小学5年生たちの「社会創成」の時間の学びが、ここに繋がっているのだなということを再確認することができた。

エジプトの校長先生方は、このような取り組みの有効性をすっかりと納得した様子で、自分たちがE J Sの中で目指す子どもたちの姿を共有していた。ここでもエジプトの先生方や通訳の皆さんから教えられることが少なくなかった。ただ誉めるだけでなく、もっと良くなるためのアプローチをしっかりと伝えているのである。

また、そのエジプトの校長のコメントを附属義務教育学校の子どもたちは、食い入るように見つめていた。自分たちとは違う国の違う文化、違う考え方の人たちとの交流で多様性を学ぶよい機会になったようだ。異なる他者との学び合いが、コミュニケーション力を深めている。

附属義務教育学校の子どもたちにとっても今回の交流は、自分たちの実践について自信を深めることにもなり、未来につながる貴重な経験となっただろう。

「エジプトの皆さんの表現力は素晴らしいですね。」と私が伝えると、笑顔で次のように答えてくれた。

「エジプトの教えに、死ぬときは空っぽで死になさいということわざがあります。それは、言うべきことを言い尽くして死になさいという意味なのです。」

「謙譲の美德」とか「言わぬが華」という日本人とは、真逆のベクトルである。私自身、文化の違いに驚くとともに、コミュニケーション力を培うには、多様な異文化との交流経験が必要だということも実感した。

「皆さんにイスラムの挨拶を紹介します。」

「アッサラーム・アライクム」

「これには、あなたに幸せが訪れますようにという意味があります。あなたに神のご加護がありますように。」

というメッセージが、通訳の人から子どもたちに伝えられて、短い中にも充実した交流の時間は終わった。

Ⅱ 大学におけるエジプト研修のカンファレンス

1. エジプトの校長の仕事は評価表のチェック？

～授業参観後の辛口コメントに対して～

附属義務教育学校の授業参観の中で、エジプトの校長像を物語る象徴的な出来事があった。

この日、小学校5年生が、初めて司会団が仲間の前に立って、社会創成プロジェクトの今後のテーマについて提案する授業が行われた。教師主導ではない子どもたちの手による初めての挑戦であり、上手くいかないことが予想されていた。福井の良さを知ることについて、福井に焦点を当てて学んでいくのか、福井の良さを改めて認識するために他の地域の特色について学ぶことを優先す

るのか、子どもたちは各々の思いを発表していった。当然、この時間で結論を出すわけではなく、仲間と共に合意形成をしていくスタートの時間として、この時間は、特別な意味合いを持っていた。

話し合いは2クラス合同で行われ、学年としての学びを共有していくことになった。途中、議論がかみ合わなくなり、ベテランの教師が幾度か介入する場面があった。このような状況をもう一人の若手の教員はどう見ているのかも興味深かったし、この同じ状況をエジプトの校長たちがどのように見ているのかについても興味深かった。この若手教員は、授業の最後になってようやく口を開いて、次のようなことを言った。

「みんな、今日、前に立って、黒板で意見をまとめながらで司会をしてくれた仲間のことをどう思う？」

沢山の手が上がり、

「よく頑張っていたと思う。」

「すごく頑張っていた。」

「みんなの意見を黒板にわかりやすくまとめていた。」

賞賛の意見が相次ぎ、この若手教員は満面の笑みで

「そうだね。先生もそう思うわ。初めてなのにすごく頑張っていてよかったね。」

子どもたちの顔の表情が、とてもよくなっていった。この時、私は次のようなことを考えていた。

「これが、もしもバラバラの教室で行われていたとしたら、違う光景が展開されていたのだろうな。」

「一つのクラスでは拍手が起ったかもしれないが、一つのクラスでは先生の指導が始まったかもしれない。」

指摘、指導、否定からの脱却という視点を大切にした学級の枠を越えた今回のチャレンジは、結果として大きな成果を上げていた。実践から共に学び合う時間の共有は極めて重要で、意図的・戦略的にカリキュラムに編み込むことの有効性と必要性を実感していた。

はたしてエジプトの校長たちは、このことをどう見ていたのだろうか。参観後のグループセッションの中で、私は次のような問いかけをした。

「先ほどの授業を見て、もしも、あの教師が皆さんの学校の教師だとしたら、どのように評価しますか？」

予想としては、好意的な評価が多いかなと思っていたが、結果としては真逆で大変厳しい評価が述べられていった。

「発言していないエリアの子どもたちがいた。」

「話し合いがかみ合っていなかった。」

「子どもたちが困っていたが、適切に教師がカバーしていなかった。」

このような指摘を次々と述べる校長を見るにつけ、授業を見取れない、見取る気がないということが浮き彫りになった。一日の研修が終わり、スタッフ・ミーティングをしている中で次のような意見が出された。

「エジプトの校長先生は、事前に評価表を持ち、そのことが行われたかどうかを形式的にチェックしたらおしまい。先生を見てはいるが子どもは見えていない。」

「エジプトの校長の仕事は、評価表のチェックマンでどのような評価基準を定めているかに興味があって、日本の学校のものを欲しがっている。」

「子どもたちの表情や言葉を拾えない、見取れないというよりも拾うつもりがない、見取るつもりもないというのは大きな問題だ。」

「子どもたちの手による長いプロジェクト学習の最初の一步という理解、リスペクトが欠けている。」

「これでは、エジプトの教員は、誰も授業研究をしなくなる。校長はそのことを評価しないのだから。」

改めて、授業研究の必要性を痛感した。エジプトは今回のプロジェクトで特別活動を軸にした学校改革を考えているようだが、教師の仕事の中核である授業研究を忘れて、大義が成就するはずがない。思わず私は、「闇は深いな。」とつぶやいてしまった。このまま言いつばなしの状況を放置しておいてはいけないうと思ひ、静かに自分の見立てを話すことにした。

「あの授業をプラスで評価して、励ますという校長先生はいらっしゃらないのですか。」とお聴きすると、二人の校長が手を挙げて答えてくれた。

「初めてにしては、子どもたちは良くやっていた。」

「一人の先生は、良き聴き手として介入せず我慢をしていた。」

救われたような気がした。大多数がネガティブな評価であったが、プラスの肯定的な評価をする校長がいたからである。私は、以下のようなコメントを伝えた。

「皆さんのコメントをお聴きして、ホッとしました。」

「このような評価をお聴きできなかったとすると、私が当の教員だったら、いたたまれない気持ちになります。」

「校長は、長い目で子どもたちの変容、教師の変容を支えていく必要があります。」

「評価項目のチェックだけで人は育ちません。」

「否定的なコメントを伝えるだけでは、皆さんの学校経営は立ち回らなくなるでしょう。」

「どうすると人は育つのでしょうか。」

「また、進んで授業を公開したいと思わせないといけません。」

「お互いに学び合う学校、学び続ける学校を創ることが大切です。」

「特別に準備された研究授業から脱却して、日常的に学び合う学校文化を創ることが、人材育成では重要になります。」

私自身の中学校での校長経験を踏まえて、以上の様なアドバイスをした。日本人の特徴として、「波風を立てるような自分の意見をはっきりと伝えることは、できれば避けて通りたい。」という心理も働いたが、ここは彼らから学んだことを生かして、はっきりと自分の意見を伝えた。

なかなか人の話を聴かず、口々に話し出すエジプト人ではあるが、この時は、じっと私の言葉に耳を傾けてくれた。このように、今回の研修で私は、改めて日本や福井の教育について気づかされたり、学び直したりすることが少なくなかった。「あまり自分の考えを披歴すると、総攻撃を受けるのではないか。」と少し消極的になっていた部分もあったが、彼らのおかげで踏ん切りもついて自説を述べることの抵抗も少なくなった。

「エジプトの校長先生方は、淵本先生の現場での経験に興味を示していましたね。」と通訳の人から言われ、ホッとするとともに、現場の実践から学びたいというエジプトの先生方の真摯な気持ちにこれからも応えていかなくてはいけないという思いを新たにした。

2. エジプトの学校の抱えている課題

今回の研修を進めていく中で、エジプトの教育事情、とりわけエジプトの学校教育に関する課題も浮き彫りになってきた。まず、驚くのは管理職の任用である。30代で校長に任用されるが、経歴を聞くと、小学校や中学校の教師経験はゼロで、大学の研究者であったという人が今回のEJSの校長を希望し、教育省から任用されている。また、ある人は、アレキサンドリア市の教育長を経験した人でこれまでずっと教育行政の仕事をしてきている。そのような人が、EJSの校長に任用されているのだ。華々しい経歴、学歴の人が、激烈な競争を勝ち抜いて教育省から任命されていることから、今回のEJSのプロジェクトが、シシ大統領の肝いりであり、決して失敗できない国家プロジェクトであることが分かった。

「皆さんは、大変優秀で素晴らしいプロジェクトの校長となって、前途洋々ですね。」

と話を向けると、彼らは苦笑いをして、

「実際やってみると大変なんだ。」

ということで、彼らが直面しているエジプトの状況を口々に話してくれた。

以下は、その詳細である。

「幼稚園、小学校の教員として適性に欠ける者が配置されている。大学の研究者等で教科の専門性は高いが、幼児教育を全く理解しない者を教育省は配置している。人事のミスマッチであり、日々の教育において混乱が生じている。」

「学校施設を管理する施設管理がいて、物品等の使用について、何かと面倒な文書が求められる。学校の管理責任者が校長ではなく、施設管理者との二重構

造になっているので、本来の仕事以外の雑務を教員はこなさなければならない。時間がかかり、教員はストレスを抱えている。」

「EJSは、公立校よりもはるかに学費が高く、それを負担している保護者としては、学校に過剰な期待をしてくる。すぐにロケットを飛ばせるような子どもに育ててほしいという無茶な要求を真顔でしてくる保護者もいる。」

「PTAが学校の応援団ではなくて、クレーム団体の様になっている。日本に研修に来ている現在でも、学校からクレーム対応の指示を求めるメールが入ってきており困っている。」

「エジプトでは給料が安く、少しでも高い賃金を求めて、父親がヨーロッパなどの海外へ単身赴任することも少なくない。母子家庭等の母親の不安は大きく、なかなか学校に協力してもらえない。」

「教師の授業スタイルは、伝統的な知識注入型に支配されており、探究的なプロジェクト学習等は普及していない。」

「アルバイトに忙しい教師たちには、協働で学び合う学校文化がない。」

「夜の8時や10時まで学校で働く日本の教員がいることが信じられない。」

かなりジョッキングな情報であり、私は思わず、「そのように過酷な状況の校長を何故、希望したのですか？」と質問した。ある男の校長は笑いながら、「だからとても後悔している。日本に来ている今は、とても幸せだが、エジプトに帰りたくない。」と言った。これには、周りの校長たちも爆笑した。エジプトの人は、お酒を飲まない。でも、ユーモアたっぷりに愉快地会話を楽しむ。今回の発言は、少しブラックユーモアだが、現実の厳しさを垣間見る思いがした。

この時、大きな課題を抱えながらも学校改革マネジメントというミッションに果敢に立ち向かう彼らによって、私自身は校長時代に経験した学校の荒れからの再建というプロジェクトを思い出さずにはいられなかった。

「本当に大変ですね。校長先生も一般の先生方もEJSが機能するために、これから頑張るのですね。」

「私の学校も大変な状況下にありました。」

「学校の再建にかかる実践について仲間と協働で書き上げたその当時の実践記録があります。」

「辛い時に辛いということも含めて書いたもので、この実践記録は私と仲間たちとの大切な学校づくりの記録となっています。」

このように伝えると、先の校長が、「淵本先生は、校長として書いたのですか？」と尋ねてきた。

「私も書きました。」

「それを見せてください。」

「日本語なので読めませんよ。」

「読めなくてもいいのです。実物が見たい。」

私は、彼らとの関わりの中で、思いがけず自分自身の校長時代の学校づくりについて振り返り、意味づける機会を持つことになった。このようなやり取りをしたこともモニタリングの一つだと考え、この日の研修終了後に行われたスタッフ・ミーティングで紹介をした。スタッフの反応としては、そのような声に答えるために、是非、学校づくりと実践記録のことについてプレゼンしてほしいということで、私が日本語で資料を作り、ヤスミン准教授にアラビア語訳してもらうことになった。実践コミュニティの中にいると、時としてこのような化学変化があちこちで起きる。それが、福井大学連合教職大学院の特徴であり、大きな魅力になっている。

しかし、この歳になって、自分がこれまで封印していた学校づくりの思いを省察し、アラビア語でエジプトの皆さんに紹介できるなんて夢にも思っていなかった。こちら側からの研修メニューとして事前準備してほしいということであつたら、たぶんお断りしていただろうと思う。

現地のエジプトで新しい学校づくりに挑戦するものの、何かと苦戦している校長先生方の姿があ那时的自分自身とオーバーラップして重なり合ったから、引き受けることにした。何となくこの時、研修を受ける人のニーズと研修を準備する者とのモチベーションが一体となるような感じがして、私自身、是非やってみたいという思いに至った。

3. エジプトの校長へのミニ講義

エジプトの校長に対して、協働で学び合う学校づくりに関するミニ講義を行った。講義というよりも、私自身の校長経験を振り返って、話題提供をするというものであった。その時のテーマと内容の項目は、以下の通りである。

<テーマ>

実践、省察、記録による学校づくり
～協働による同僚性の構築～

<項目>

- ・校長の主な仕事
- ・教師の成長のための条件
- ・「実践記録」の重要性
- ・ストーリー性のある記録の重要性
- ・実践記録を通しての面談、評価
- ・実践記録を書くにあたって
- ・何を記録に残すか
- ・管理職も実践記録を書く
- ・書き残したいことを書く
- ・実践記録を書くことによる効果
- ・実践記録を書くことで成長する

- ・実践記録は、スクールプランの進捗状況の評価となる
- ・子どもも教師も学び合う
- ・未来の学校づくりに向けて

私は、校長職にあった時、実践、省察、記録による学校づくりを目指していたが、学校の状態が深刻で教師集団は疲れ切っていた。子どもたちと教師集団の信頼関係は大変脆弱で、日々、反社会的な問題行動が続発していた。「安全で安心できる学び舎に再建したい。」という思いで旗を振ったが、再建の道はなかなか厳しいものがあった。

校長としては、協働による同僚性(collegiality)の構築が何より大切だと感じていた。教師集団が、バラバラで辛いことも辛いとも言えない状況では、大きな力を発揮できるはずがない。コアのメンバーである研究主任と相談して、小グループで辛いことや失敗も語り合い、記録するカンファレンス方式の研修会を企画した。

日々の実践を語り合う中で、

「みんな辛いんだ。辛いことを我慢せずに辛いと話していいんだと分かって、少し気持ちが楽になった。」

という声も出されるようになった。

「このような心地よい語り合い、聴き合いの経験を記録しておこう。」

ということで、本当に小さな実践記録を皆で書き上げた。年に一冊でなくて、夏に書き、冬に書き、春に書き、夏に書き、冬に書いて紡いでいった。書くことで辛い現実を客観的に描くことができ、メタ認知が深まり、次への展望が開かれていくようにも感じていた。

これらの実践記録は、今となってはとても貴重な学校づくりの記録となっている。その軌跡は、福井大学連合教職大学院のカンファレンスでしばしば紹介されている山の稜線のようなものであった。行きつ戻りつしながらも長期にわたる実践の中で、明らかな変容が見られるようになったのだ。子どもの姿が変わることで、教師の姿も変わっていった。

私は、プレゼンの中で私の経験を話し、校長の大切な仕事の一つが教師教育であること、とりわけ教師の力量形成に向けた人材育成が大切な仕事であることを伝えた。専門職である教師が成長するためには、授業を公開して、仲間とともに授業研究を行い、実践の記録を書き綴ることが不可欠であることを強調した。私が書いたものについても話が及び、英文で私に手紙をくれたある男子生徒への返事について書いた記録を紹介することになった。幸いなことにこの返事は、英文であったので、エジプトの校長も読むことができた。彼らの反応や表情を見て、私は自分の思いを何とか伝えることができたように感じてうれしかった。このあたりでは、何かプレゼンをしているというよりは、真剣に聞いてくれているエジプトの校長先生方を生徒として、授業をしているような感覚であった。ひとしきりプレゼンをした後で、たつぷ

りと質問の時間を用意した。当たり前のことだが、質問を受けていくと、どれくらい自分のメッセージが伝わったかが分かる。かみ合ったのか、かみ合わなかったのかが瞬時に分かる。

福井での研修が修了する最終日、私は彼らの前に立っていた。司会の人から「淵本先生は、東京には行きません。本日が最後となります。」と紹介していただいて、

「皆さん、気を付けてエジプトに戻り、頑張ってください。」

とエールを送ると、次々と手が上がり、私への思いを伝えてくれた。その中で「淵本校長のいる学校で私も働きたかった。」という発言は特に心に残った。多分にリップサービスが加わっていることとは思いますが、ありがたいことであり、忘れられない思い出となった。

4. 3種プランニングによる学校づくりを意識づける

日本での研修で学んだ多くのことをエジプトに戻って実践していくということは、そう簡単なことではない。帰国後の活動についての見通しを持たせるために、研修の最終のところで3種の研究プランを意識づけている。

短期プランは、戻ってすぐに取り組むものであり、できるだけ具体的な実践プランを丁寧にデザインする。

中期プランは、1年間のプランニングを意識する。1年間の中で2〜3の大きなプロジェクトを展開し、それを山場として、谷の期間も埋め込んでいく。年間通して山ばかりでは疲れてしまうので、行事やプロジェクトにメリハリをつけることを意識させる。

長期プランでは、数年間のスパンで目指すべきビジョンをデザインする。長期プランで目指すべき子どもたちの姿、教員の姿、学校における学びの文化等を明らかにする。

これらのプランニングに共通することは、実践、省察、記録による学校づくりのサイクル化である。学校改革は、一つの実践の成功によってもたらされるものではない。数々の失敗や試行錯誤を経験し、省察を仲間と共に繰り返し繰り返し行う中で進化していくものである。

その様な実践を協働で行うことで、同僚性は構築されていく。管理職の大切な仕事は、学び合う実践コミュニティを創り上げていくことであり、共に学び合う居心地の良い環境を整えることが重要であると強調した。このことは、EJSの学校づくりの困難さに直面している校長へのエールとなった。

また、話題提供をした私自身も多くのことに気づくことができた。「働き方改革の中で、1年間の教育活動においてどのようなプロジェクトをメインに据えて山場をつくるのか」ということは、何もEJSの学校だけに限定されるものではない。日本の学校においても当てはまることである。

複数の行事を統合したり、教科と総合の時間を結び付けたりして、時間内で教師の協働や子どもたちのダイナミックな学び合いが可能になる。このようなカリキュラ

ム・マネジメントによる教師教育の実践研究は世界共通のものであることを再認識した。

5. クロスセッション並びにポスターセッションの価値付け

深い学びは、深いコミュニケーションから生まれる。少人数の内なるセッションで仲間とじっくりと語り、傾聴するインタラクティブな関係の中で、実践の振り返りと意味づけ、次への意欲的なアクション、展望が広がる。その後、クロスセッションにおいて異なる立場の人と対話をしていく中で、説明力も鍛えられる。改めて深く自分の実践を捉え直すことになる。ポイントは、少人数で深いコミュニケーションを取ることにある。

ポスターセッションでは、一枚の紙にキーワード、短期、中期、長期のプランニング等を盛り込む。これは、多くの人に自分の考えを伝えることができるので効果的だ。

6. 最終プランニングにおけるクロスセッションについて

各グループでエジプトに戻ってからの短期、中期、長期のアクションプランを作った。その上で、メンバーを変えたクロスセッションを行った。私が担当したメンバーは、トレーナー(指導主事)の女性、教諭経験のないEJSの男性校長、教諭経験の豊かなEJSの女性校長、一般校の社会科教諭(元高校教諭で、今は小学校勤務)の4名だった。

トレーナーの短期プランは、自分の担当する3校を日々丁寧に巡回して、一人ひとりの教員に特別活動の意義や実践方法等をレクチャーしていくというものであった。指導の時の授業は、別の教員が行うなどの配慮をしてもらおうとのことであった。じっくりと説明し、質問も受けることで特別活動の導入を促進したいという考えを持っていた。

中期プランは、短期の研修を受けた教員たちが、自分たちの実践を持ち寄り、その実践記録を基にカンファレンスを実施する。そこでトレーナーが心がけることは、指導的立場からファシリテーター役へと支援のスタイルを変えることだった。学校の状況に合わせてトレーナーとしての関りを指導的なものから支援的なものへと変えていく。それは、学校の自律を促すためだということであった。

長期プランは、EJSの学校をつなぐカンファレンスを実施することと、そこで得た自信を基に一般校にも広げていきたいというものであった「EJSの協働によって、日本で経験した新しい学びのスタイルを一般校にも広げていきたい。」と熱く語っていた。

私も県教育庁で小学校中学校の特別活動の指導主事を務めた経験があるので、このプランニングにはすごく納得した。日本は英語教育やプログラミング教育の導入に熱心だが、特別活動の価値や重要性を認識した研究会などが低調になってきている。日本がエジプトから学ぶことも少なくない。彼女のプランを日本の教師、指導主

事、教頭、校長、教育長に聴いてほしいと思った。

Ⅲ 第1バッジ、第2バッジのエジプト研修に関する省察

1. 残された課題

～共有されていない「エジプト education2.0」～

第1バッジ、第2バッジに共通している課題の一つは、エジプト政府の「エジプト education2.0」を研修生たちが十分理解していないことが挙げられる。

「エジプト education2.0」は、これから目指す教育改革の大きな道筋を示すものであり、先見性のある優れた教育の方針が示されている。それは、「OECD education 2030」とも呼応するものであり、日本の新学習指導要領とも方向性を共有している。

世界水準の理念を掲げていながら、エジプトのEJSの現状は、絵に描いた餅になっている。EJSを開校する際に、エジプトの教育省は、その理念や教育方針を校長や教員に示していない。開校ありきで走ってきているので、研修生たちは、どのような教育を推進していくべきか困惑している。

今回の第3バッジの受け入れの際には、この反省を生かさなければならない。やるべきことは明確で、事前の研修として、「エジプト education2.0」を熟読してから日本に来ることだ。

研修生たちは、このような大きな方向性を理解しないままに日本に来ている。それで、すでにエジプト国内で普及されている「ミニ特活」の導入に固執していた。

EJSであっても、特別活動の全体像や趣旨からはずれるような、ごく一部だけに特化した当番活動、掃除、学級会等のパッケージものにとらわれていたのである。目先のことにとらわれていた研修生は、当初かなり混乱していたが、約一か月の研修を経験して、彼らはプロジェクト型の探究的な学びや自治的で自発的な縦割り活動等を理解するようになった。また、自律に向けた協働的な学びの重要性を理解したうえで、自国に戻ってからの学校行事や地域や保護者を巻き込む教育活動の展開等のプランニングを議論し、独自にまとめていた。素晴らしい成長である。前述した私の指摘が第3バッジで生かされれば、研修の成果は飛躍的に伸びるだろう。そのことに期待したい。

福井大学教職大学院は、開設以来10年以上の実践を積み重ねてきている。協働的なプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティをいかに創り上げるかということもエジプトの研修生たちは学修していた。

これからのEJSの目指す方向性は、特別活動だけに閉じるものではない。教育課程全般でいかに探究的で協働的な学びを推進していくかが問われている。

今回の第3バッジでは、授業研究がメインとなるという。EJSにおける教師教育の充実、とりわけ授業研究の充実、学校づくりの本丸である。第1バッジ、第2バ

ッジ、第3バッジという長期にわたる実践と省察のサイクル化がエジプトの教育を変えていくことを信じて、粘り強く関わり、記録していきたい。

2. 授業を見取ることのできない校長 ～授業研究の経験不足～

今回のエジプト教員の研修で改めて明らかになったことが、管理職と一般教員との間にある溝である。溝があるということを別の言い方をすると、それは同僚性が構築されていないということである。

教職員の間で、EJS 創設のミッションが共有されていない。つまり、EJS の存在意義が、よく理解されていない。更に、目指すべきビジョンも明らかでなく、そのためのアプローチも曖昧で、マネジメントについてもあまり機能していない。

学校設立のミッションやビジョンが、教職員の間で共有されて初めて同僚性のスタート地点に立つことができる。エジプトの話を開けば聞くほど、教職員がバラバラで協働探究ができていないことが明らかになった。

同僚性の構築のためには、授業研究と省察を協働で継続的に行うことが有効である。エジプトの課題は、この授業研究の文化のないことである。特に管理職にその経験や能力が欠けていた。

教師教育のためには、授業研究の重要性を認識して、学び合うコミュニティを創り出さねばならない。そのことが管理職と一般の教員との溝を埋め、同僚性の構築につながるだろう。

次回の研修では、授業研究のグループが来日する。そこで、改めて授業研究の重要性について共通理解するとともに、管理職になるための重要な要件として、授業の見取りができることや授業研究のための環境整備を整えることを伝えていきたい。

3. カリキュラム開発でエジプト人の表現力を学ぶ ～教職大学院の院生とのコラボレーション～

第1バッジ、第2バッジのエジプトの管理職の研修で共通して感じたことは、エジプト人の表現力の素晴らしさである。いろいろなプレゼンを聴き、実際に学校や園の訪問で子どもたちの姿を見て、感じたことや考えたことを積極的に発言している。議論好きの国民性と言えはそれまでだが、万事において控えめで消極的な日本人とは大きな違いである。自律的に学び、価値判断して表現していく力は、これからの教育に求められる資質能力の一つである。

福井のこれからのリーダーたちにもこのような優れたコミュニケーション力を実感してもらいたい。いろいろなテーマでエジプトの教員と教職大学院の院生が対話をする機会を確保できないものか。カリキュラム・マネジメントの工夫でこのことが実現できれば、エジプト人にとっても日本人にとっても学びは大きいだろう。

福井の地で閉じているのではなく、世界の人々と対話をして多様性を身に付けていくことは、今後益々、重要になる。

4. 教職大学院のスタッフの拡充

エジプトの教員研修は、幼稚園や小学校のEJSに関わる人たちの研修である。このことを勘案すれば、受け入れる福井大学連合教職大学院としては、幼稚園や小学校での実務経験のあるスタッフを充実させる必要がある。

研修は長期にわたるが、毎日担当が入れ替わるというのでは、ホームが不安定になる。ホームの一体感がなくなる。エジプトの研修員と大学側のスタッフとの親和性は重要で、ホームの内とクロスセッションの外の区分けは、研修にリズムと深まりをもたらすもので特に重要である。毎朝、家族のように顔を合わせて、挨拶をするホームはメンバーが安定していた方がいい。スタッフの人数が、ぎりぎりの状態では安定した研修を提供できなくなる。そのようなことから幼稚園や小学校の実践経験の豊富なスタッフの拡充が、今後も求められる。

エジプト研修だけでなく、教職大学院の業務は、今後益々拡充していくことが予想される。そうであれば、マンパワーの確保、拡充は避けて通れない。

おわりに

理論は絶対的なもの、唯一無二のものではない。長期にわたる省察的な実践を通して、丁寧に見直していかなければならないと考える。学校現場での実践を通して、より確かなものになっていく。これこそが実践と理論の往還であろう。

私は、これまで、このことを日本の学校、とりわけ福井での実践を通して考えてきた。しかし、教職大学院に関与するようになって、県内だけでなく県外の実践からも学ぶ機会を得た。地域が異なることで学校文化も異なっているが、互いの実践を語り合い、聴き合うことで教職大学院が大切にしている理論についても問い直し、再確認していくことができた。このことは、異なる者たちとの学び合いのおかげである。これまで福井の教育は、どちらかという教師の勤勉性に支えられた画一的な同質性の中で展開されていたように思う。

しかし、これでは未来を生き抜くための教育としては不十分である。多くの情報を収集選択し、自分自身で探究的な学びを構築して、価値判断し、粘り強く自律的に学び続ける子どもたちを育成するためには、多様性の中での協働の学びが必要である。それは、年齢、性別、国の壁をも超えたものでなければならない。

今回のエジプト研修で私が最も強く感じたことは、彼らの主体性(エージェンシー)である。未来社会でエジプトの子どもたちが自分らしく活躍できるように、EJS の教育を実りあるものにしたいという強い意志を彼らは持っていた。不満を挙げればきりが無いが、彼らは、自分

だけの幸せではなく、未来社会に生きる者たちの幸せというものを意識して教育に当たっている。

これは、「OECD20 education 2030」の考え方そのものであると感じた。彼らのやる気、使命感、へこたれない粘り強さは、素晴らしいもので、大変眩しく私の目に映った。翻って日本はどうだろうか。私自身、福井県の義務教育課において新学習指導要領の実施に向けた研修等で何度か話したが、聴衆の姿は、彼らのように眩しいものではなかった。

そこで、今後に向けて一つ提案したいことがある。福井大学連合教職大学院は、これまで福井県教育委員会と実効性のある連携を積み上げてきており、免許更新講習や中堅教員研修、マネジメント研修等を協働で行うことで大きな成果を上げてきている。

今後、エージェンシーを核とした研修を企画して、多様性、協働性、持続性をキーワードに、このエジプト研修とのコラボが実現できないものか。エジプトと日本という世の東西の管理職が、自分の学校のスクールプランについて語り合い、聴き合い、学び合うような研修の実現を提案したい。実現できれば、世界規準で授業研究、学校経営、教師教育を学ぶことができるであろう。そのようなダイバシティの中で、日本の管理職が何を語るかを聴いてみたい。

福井大学連合教職大学院は、その長期構想の中で海外展開を明記している。是非、地元の教員研修と海外の教員研修をつなぎ、重ねることで、新しい教師教育のモデルを提案することができればと思う。私自身、微力であるが、このことを次の目標として取り組んでいきたい。

【参考文献】

アンドレアス・シュライヒャー経済協力開発機構(OECD) 教育スキル局長、「教育とスキルの未来：Education 2030」, 文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程企画室訳

マイケル・フラン, 塩崎勉訳, 「The Principal」
一校長のリーダーシップとは一, 東洋館出版社

ドナルド・A・ショーン, 柳澤昌一, 三輪健二監訳
「省察的实践とは何か」一プロフェッショナルの行為と思考一, 鳳書房

エティエンヌ・ウエンガー, リチャード・マクダーモット, ウィリアム・M・スナイダー, 野村恭彦監修,
野中郁次郎解説, 桜井祐子訳, 「コミュニティ・オブ・プラクティス」一ナレッジ社会の新たな知識形態の実践一, 翔泳社

福井大学教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)
淵本幸嗣『教師教育研究』vol. 12、

福井大学教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)渡邊本爾『教師教育研究』vol. 7

文部科学省:小学校学習指導要領「総則」「特別活動」

文部科学省:小学校学習指導要領「総則」解説、特別活動」解説、「総合的な学習の時間」解説

ピーター・M・センゲ, 枝広淳子, 小田理一郎, 中小路佳代子訳, 「学習する組織」一システム思考で未来を創造する一, 英治出版

ピーター・M・センゲ, 守部信之翻訳, 「最強組織の法則」一新時代のチームワークとは何か一, 徳間書店

ロバート・キーガン, リサ・ラスコウ, レイヒー, 池村千秋訳, 「なぜ人と組織は変わらないのか」
一ハーバード流自己変革理論と実践一, 英治出版
E. H. シャイン, 稲葉元吉, 尾川丈一訳, 「プロセス・コンサルティング」一援助関係を築くこと一白桃書房

トニー・ワグナー, 陳玉玲訳, 「未来の学校」一テスト教育は限界か一, 玉川大学出版部
ハーバード・ビジネス・レビュー編集部・編訳, 「組織能力の経営論」一学び続ける企業のベスト・プラクティス一, ダイヤモンド社