

福井大学連合教職大学院におけるエジプト教員研修

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-04-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 淵本, 幸嗣 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/10860

福井大学連合教職大学院におけるエジプト教員研修

淵本 幸嗣

I. はじめに

今日の社会における変動のスピードは目まぐるしく、どの国においても教育の質の高度化が求められている。とりわけ、先進国においては、OECDが2030年の教育の展望を描き、各国の教育省が具体的な教育方法等の改革に乗り出している。

日本においても、文部科学省が、「OECD Education 2030」に参画し、新学習指導要領に反映させている。

その様な中で、福井大学は、エジプトの教員研修を引き受けることとなり、エジプト政府と正式文書に調印した。福井大学連合教職大学院の研修内容が、エジプト政府から高く評価されたのである。

福井県は、子どもたちの学力体力が、長期にわたり全国のトップクラスを維持しており、福井大学は地元の大学として、これまで教員養成・教員研修等で地域貢献をしてきている。

マスコミ各社は、国の学力・学習状況調査の公表の際に、勤勉で真面目に頑張る福井県の教員や子どもたちの姿についてコメントをしている。それは、教科の学習だけでなく、学校行事や総合的な学習等の教育課程全般にわたる全人教育の成果でもある。

すっかり有名になった「福井県の清掃」や「縦持ち」についても、福井の先生方は長い時間をかけて熟成させてきた。

毎年、10県を超える都道府県から、先生方が1年間、福井県に派遣されるようになった。教育視察も年間に約2,500人を超えるようになった。

「何も特別のことはしていません。当たり前のことをしているだけです。」

と、福井県の先生方は答えるが、他県の先生方からすると、「当たり前のレベルが高すぎる。」ということになるらしい。

ただ、学校生活においては、小学校の時から教科の学習だけでなく、特別活動の学校行事、児童会活動、学級活動、クラブ活動を充実させ、子どもたちの「主体的で対話的で深い学び」を補完してきている。福井の学力体力の高さの秘密は、この特別活動の質の高さも大きな要

因となっている。

今回、エジプトの教員研修においては、この特別活動に重きが置かれている。それであれば、福井県の小学校は、どの学校も力を入れて取り組んでおり、参考になるのではないかと考えた。エジプト政府が福井大学に白羽の矢を当てたことは、理にかなっている。

私自身、福井県教育庁義務教育課において、特別活動の指導主事を経験したこともあり、特別活動に光が当たることは大変うれしく思った。

福井県への教育視察と言えば、国語や算数、理科、英語というような教科の学力向上に係る視察が主で、「学力調査で高い結果を残しているような学校への視察をお願いします。」という依頼が多い。そのような中での特 別活動重視の依頼は、大変珍しく、我々自身が特別活動導入に至る歴史的背景や今日の学習指導要領の記述等を精査する良い機会となった。

教職大学院においては、これまで総合的な学習に係る探究的なプロジェクト活動については、実践研究が行われてきているが、望ましい集団活動としての自治的自発的活動を重視する特別活動とのコラボレーションについては、あまり研究が進んでいなかった。

子どもたちは、教科だけでなく総合的な学習の時間、道徳、特別活動等を通して学び、成長していく。学校教育においては、子どもたちが自律的な学びに向かうよう、全ての教科、領域を有機的に関連させていくことが肝要になる。

子どもたちの教育活動に節度と潤いを与える特別活動は、他国に類を見ない日本が生み出した教育文化である。カリキュラム・マネジメントを工夫して、調和的な教育課程を編成していくことは、未来の学校においても重要な課題となる。それは、福井であってもエジプトであっても共通の課題であるはずだ。

ここでは、福井大学が実施したエジプトの教員研修を具体的に紹介するとともに、福井大学連合教職大学院における教師教育の海外展開の意義についても明らかにしたい。

II. 「EJS」に係るエジプトの教員研修

1. エジプト大統領の日本式教育導入の熱意

2015年1月、エジプトの大統領アブドルファッターハ・エルシーシーが、エジプトを訪問した安倍晋三首相に、日本の教育への強い関心を示したことが、エジプトへの日本式教育導入の発端である。「アラブの春」以降、政情不安や経済低迷といった状況に直面してきたエジプトでは、国の未来を担う子どもたちへの教育が大きな課題となっている。

これを受け JICA とエジプト教育・技術教育省（以下、教育省）は、同年10月から2校の小学校において、手洗い、日直当番、掃除、体力測定、計算ドリルを使った5分間補習など、日本の学校で行われている活動を試行的に導入した。

その中で特に話題となったのが、日直当番である。エジプトでは成績の良い子どものみが学級のリーダーとして先生の手伝いなどを行う傾向にあったが、日直になれば、誰もがその一日はリーダーになれる。そのことが子どもたちはうれしくて、順番を楽しみに待っているという。

掃除については、「掃除などというものは、学校で子どもたちがやることではない。」「子どもたちを働かせるべきではない。」という考えで保護者からの反対の声もあった。しかし、子どもたちが家庭でも掃除を始めたことで、保護者の理解も得られるようになった。こうした試みから、特活がエジプトでも有効であると期待されている。さらに、学力向上の鍵としての可能性にも期待がかかる。

JICA とエジプトの教育省は、新学年のスタートに先立ち、2016年9月19日～22日の4日間にわたり、特別活動いわゆる「特活」の実践に向けたセミナーを首都カイロで開催した。教育省は、試行対象校を12校に拡大する方針で、日本式教育に関心を寄せる大学関係者など、延べ300人が参加した。本セミナーには、文部科学省において特別活動の指導に当たってきた國學院大学の杉田洋教授が招聘された。

JICA によると、参加者からは、「すぐにでも取り組んでみたい。」などという積極的な声が多数上がり、大好評のうちに終了したという。今後は、エジプトの子どもたちが、よりよい人間関係を築き、自らが問題を解決する力を養っていくことができるよう、エジプトの教員の指導力が問われることになる。JICA は、エジプトの教員が、日本を参考に、エジプトにおいて「特活」を定着させることができるよう、そのプロセスを支援していくという。

2. 国際協力機構(JICA)による支援

国際協力機構（JICA）は、2018年2月22日に、カイロにて、エジプト・アラブ共和国政府との間で、「エジプト・日本学校支援プログラム（エジプト・日本教育パ

ートナーシップ）」を対象として186億2,600万円を限度とする円借款貸付契約に調印した。以下、JICA の本事業に関するコメントを紹介する。

.....

本事業は、教育分野向け財政支援を通じてエジプト政府が進めるエジプト・日本学校（Egypt-Japan School。以下、「EJS」という。）の開校に向けた政策実施・制度構築を促すことにより、エジプトにおける日本式教育（注1）の導入を推進することで、教育の質の改善及び若者の能力強化を図るものである。

（注1）掃除、日直、学級会等の特別活動に代表される、日本の全人的教育モデル

エジプトでは、近年の人口増加によって学級あたりの生徒数が過剰になっている。また、義務教育において小学校3年生以上は認定試験に合格しなければ進級・進学できない制度があるので、暗記重視の教育が行われている。結果として、個々の生徒の理解度に応じた指導や社会性を育む教育が十分に行われていない。そのために、規律及び協調性の欠如といった問題が生じており、学校教育の質の改善が喫緊の課題となっている。

これに対し、エジプト政府は、学ぶ意欲や協調性の醸成に資する「日本式教育」の導入を進めており、「日本式教育」に関する研修等を通し、教員をはじめとした学校関係者の能力向上や学校運営の改善を目指している。本事業は、EJS の開校及び日本式教育の導入・普及を支援するものであり、日本式教育のガイドライン整備や人材育成支援を目的として実施中の技術協力プロジェクト「学びの質向上のための環境整備プロジェクト」と共に、エジプトの教育の質の改善、若者の能力強化に寄与するものである。

なお、本事業は、エジプトの若者の能力強化、同国の平和・安定・発展及び繁栄の促進を目的として、2016年2月に日本とエジプト政府との間で締結された「エジプト・日本教育パートナーシップ」の下で実施され、同パートナーシップの達成に資するものである。

また、本事業で支援を行う EJS は、エジプト政府により今後エジプト全土で開校される予定であり、日本式教育の導入を通して、すべての人に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供することに貢献することになる。

.....

以上のような説明を聞いて最初に思ったことは、VUCA（注2）と呼ばれる「予測不能な社会状態」における教育のあり様を考えた時、あまりに無謀だということである。特別活動のほんの一部の内容を切り取ってエジプトに普及させたとしても、エジプトの子どもたちが将来にわたって自律的に学んでいくことにはつながらない。

うまく子どもたちを管理するために、特別活動のほんの一部を切り取ったものを「ミニ特活」として、「日本式教育ですよ」とエジプトをはじめとする海外に輸出することには賛同できない。私には強い違和感があった。学習指導要領を丁寧に読み込んで、日本の特別活動が目指すことを正しく伝えなければならないと思った。ただし、エジプトで「特活」のセミナーを経験してきた研修生にとっては、混乱と戸惑いを生ずることになるだろう。この詳細については後述する。

(注2)

- V・・・volatility (変動性)
- U・・・uncertainty (不確実性)
- C・・・complexity (複雑性)
- A・・・ambiguity (曖昧性)

それぞれの単語の頭文字をとった造語で、現代の caos化した経済環境を指す。昨今、ありとあらゆるものを取り巻く環境が複雑さを増し、将来の予測が困難な状況になっており、2010年代以降は、「VUCAの時代」が到来したといわれるようになった。

3. エジプトの教員研修と福井大学連合教職大学院

2018年12月13日付の「日刊県民福井」、「中日新聞」で以下のような報道が掲載された。(以下要約)

福井大学連合教職大学院は、「日本型教育」を学ぶために来日するエジプトからの教員を研修員として受け入れることを発表した。エジプト政府が、特別活動を軸とした「学校運営」、「技能教科」、「授業研究」、「幼児教育」の四テーマで、研修の委託先を公募し、四テーマすべてで福井大学の提案が採択され、国内で唯一の受け入れ先に決まった。

福井市の福井大文京キャンパスで12日、研修員の受け入れについて同大学院連合教職開発研究科長の松木健一氏らが説明した。松木教授は、「福井の教育力の高さ、支える教師の力、教職大学院の取り組みを評価してもらえたのでは」と話した。

青天の霹靂とは、このようなことを言うのだろう。エジプト政府が公募した四つのテーマの全において、福井大学のプランが採択されたのである。一つぐらいいは委託先になるのではないかと思っていたので、思わぬ高評価に驚くとともに、大きな責任を感じずにはいられなかった。

しかし、大きな課題が3点浮上した。一つ目は、現実的にこれまでの教職大学院の業務に加えて、新たなジャンルに踏み出すことになることで、業務が拡大すること

になる。この新たな業務に挑戦する必然性をスタッフで共有することは当然として、いかに現有のスタッフが協働して年間を通しての長丁場の研修を支え合うか、スタッフの業務分担の見直し、組織マネジメント等が求められることになった。

二つ目は、アラビア語と日本語の分かるスタッフの確保の問題である。研修期間だけでなく、研修を受け入れる準備段階においても、日本語、アラビア語に堪能なスタッフの確保が必要不可欠である。福井大学連合教職大学院のスタッフとして、適任者を早急に採用しなければいけないという人事上の課題が浮上した。

三つ目は、4週間の長期にわたる研修内容をいかにして具体化するかということである。食文化や気候風土の違う異国の地で病気にならず有意義な研修を経験してもらうためにどのような研修を提供するとよいのか。これまでJICAがどのように日本型の「特活」をエジプトに普及させてきているのかという支援のあり様や方向性の違いをも理解したうえで、どう折り合いをつけていくのか、曲げられないところはいかにして堅持していくのか、福井大学の研修プログラムの決定は難しい作業であった。

このようなプロジェクトへのチャレンジは、人生の中で誰もが経験できることではない。学校改革マネジメントコースの看板を掲げている本学としては、教員が日本人であれ、エジプト人であれ、相手を選ぶことはできない。免許更新講習やJICAの教員研修の経験を10年間以上積み上げてきている本学であれば、アラブ圏の教員研修であっても、質の高い教師教育を提供できるという思いはあったものの、どのようなトラブルや危機が待ち受けているのかわからない不安な思いも少なからずあった。この時の私の気持ちは、免許更新講習を10年前に福井大学で引き受けた時と似たものがあった。

「どうせやるのであれば、エジプトの先生方にとって意味のあるものにしよう。」

「いわゆるレクチャー型の研修ではなく、省察的な実践者として、自分自身のこれまでの実践を振り返り、意味づけ、新たな展望を拓くことができるような研修にしよう。」

「未来の教育をデザインし、そこで必要となる資質能力をエジプトの先生方と共有したい。」

「未知なるものに挑戦することは、新たな学びを生み出すだろう。我々が今まで経験したことのないような成果が得られるに違いない。」

私は、「learning by doing」の精神とポジティブシンキングで、これから始まるビッグプロジェクトに挑戦する覚悟を決めた。

4. 福井大学でのエジプトの教員研修の概要

今回は、マネジメントの校長先生方とアクティビテ

ィの先生方の2バッジの研修を同時期に引き受けることになった。総勢で40名を超える人数が約1か月間にわたり研修する。主なスケジュールは、東京のラウンドから始まり、東京の小学校の参観の後、バスで長野県に入り、伊那小学校の公開授業を参観し、福井に入るといったものであった。ここでは、マネジメントの校長先生方の研修についてその概要を紹介する。

その中で、今回の研修プロジェクトの推進において、何が最も困難な阻害要因になっていたのかを明らかにするとともに、その阻害要因をクリアするためにどのような手立てが有効であったのか、ということについても解明していきたい。できるだけ研修の実際の様子を詳細に記したい。

<福井大学での研修第1日目 2/4(月)>

1) 福井での研修の始まり

EJS・エジプト日本学校に係る研修が始まった。私が今回担当したのは、校長先生方のチームであった。ここでは、その研修の概要とエピソードを紹介する。当然のことではあるが、これまで経験したことのないプロジェクトであり、試行錯誤の連続であった。様々なトラブルの経験は、また明日への学びにつながるものであり、本学のマネジメントに係る力量が試されることでもあった。

学長を迎えての開会セレモニー、写真撮影の後に、木村准教授から「OECD Education 2030」の最新情報についてのプレゼンがあった。研修生は「エジプト2030」で情報をつかんでいるらしく、意欲的な質問が多数出た。通訳から事前にレクチャーを受けていたとおり、エジプト人は話をじっと聴くことよりも自己主張することを好むということが確認できた。一人の質問が終わらないうちに、あちらこちらから我も我もと質問するのである。今回の研修メニューをすんなり受け入れてくれるか少し心配にもなった。

異なる人々との多文化共生は、これからの時代を生きる上での大きなテーマである。これまで島国根性で閉じた世界で育ってきた自分にとっては、意欲的な彼らの姿はまぶしく、いい刺激をもらうことができた。未来の教育を考える上で良きパートナーを手に入れた。

人は、なかなか変わらない。日本人だけで議論しているのは、議論が煮詰まる。教職大学院では、いろいろな壁を超えたクロスセッションを多用してきたが、その壁といっても、所詮は皆日本人同士での学び合いであった。エジプト人からすれば、同質的な者たちの議論にしか見えないだろう。歴史も文化も違う人々とのクロスセッションこそ、異なる者同士の本物の学び合いを促進するだろう。これまで培ってきた自分の価値観の問い直しを考えた時、今回のチャレンジは、絶好の機会になるに違いない。自分自身の変化を楽しみ、学びの記録として残したいと考えた。

やってみなければわからないことがある。まさに

「learning by doing」である。今回のチャレンジは、我々スタッフの力量が問われるし、成長のチャンスでもある。日本中どこを探してもやっていない刺激的なチャレンジである。そのおかげで、私自身の古い殻が破かれ、刷新できればこんなにありがたいことはない。

予定通り、その後、金沢小、伊那小の研究実践参観の振り返りを2つの小グループで行った。校長先生のグループは、A、B、Cの3班、各7人ずつの構成で終始意欲的な話し合いが進められた。30代、40代で校長職ということには驚かされた。このうち半数ぐらいが海外で博士号を取得しており、英語力の高い研修生もいて、英語やアラビア語が会場で飛び交った。

各自が特に印象深かったことについて、個人による振り返りのメモ作りから始めて、3～4人の小グループでの話し合い、7人の大きなグループでの共有というスタイルで練り上げていった。これらは、教職大学院の月間カンファレンスや免許更新講習等で行われているカンファレンス方式がとられた。

「聴き合うこと」「話し合うこと」の対話的な学びを重視するスタイルは、明らかに古いスタイルの伝達型の研修スタイルとは異なるものであった。

教職大学院を開設した10年前では、教育県福井においてもこのような研修スタイルになじまず、不協和音を起こす院生がいた。互恵的に高め合う協働探究的な研修スタイルをすんなり受け入れる今回のエジプトの先生方の姿は、正直意外だった。

木村先生の全体でのプレゼンに対する彼らの積極的な反応には、驚かされた。手がいくつも上がり、質問するとともに自分の考えを滔々と論じていた。世界の教育改革の動向を彼らは承知していた。さすがパイロット校の校長たちである。その資質能力、モチベーションの高さは日本の教員に見劣りするものではなかった。

私は、これから始まる研修では、何かを教えてあげるという上から目線のスタイルではなく、教育の在り様を共に学び合おうという、相手をプロフェッショナルとしてリスペクトする態度が必要であると再認識させられた。実際に会うまでは、エジプトの教員のレベルが分からず、具体的なイメージが持てずにいた。実際始まってみて本当に目が覚めた。

「かなり手ごわい。本気で取り組まないと大変なことになる。ごまかしは通用しないぞ。」というのが、この時の感想である。

ファシリテーター役の人が、話し合いをリードして、ホワイトボードにアラビア語でまとめ、それを各グループの通訳が日本人スタッフに伝えるというやり方で彼らの意見や感想、疑問や質問を知ることができた。スタッフミーティングで、私たちは、あくまでもモニタリングに徹し、具体的な個々のことについてのコメントや解答は行わず、ざっくりと彼らの省察の重要なポイントを確認し、意味ある探究がこれから始ま

るということをコメントすることを共有した。中には緊張している研修生もいるので、励まし、意欲づけることを心がけることとした。

エジプト国内に日本の特別活動の学級活動の年間カリキュラムが導入されていることもあって、「トッカツ」という単語がキーワードとして使われていた。特別活動への興味関心は旺盛であったが、その情報は特別活動の一部である学級活動に特化したものであり、教育課程全体の理解は、不十分でかなり偏ったものだった。

＜ホワイトボードに書かれた校長先生方の意見＞

- ア. 学級活動と学習指導の違いはどういうことなのか。学級活動を是非、見てみたい。
- イ. 訪問した学校では日直当番がいなかったが、やっていないのか。何故、やらないのか。
- ウ. PTAの組織の作り方、仕事の実際のような、会長副会長の決め方、選挙のやり方等が知りたい。
- エ. 先生と子どもたちの関係が、とても調和的で素晴らしいと感じた。どのようにしたらこのようになるのか、段階を追って教えてほしい。

私は協働による学び合いで重要な指摘をしていることが素晴らしいというようなコメントをし、疑問についてはこれからの研修で探究していこうと伝えた。それで、納得してくれるだろうと思っていたが、彼らのニーズは、個々の疑問、質問に今すぐ答えてほしいということであった。エジプトの校長先生方は、イエス・ノーがはっきりしており、そのことに慣れていない日本人気質とのギャップを思い知らされた。的確に答えなかったことで、彼らは少し不満げでストレスがたまっているようだった。

この経験はとても重要で、このモニタリングを今後の研修メニューに生かしていかなければならない。予想していたことではあるが、こちら側の研修メニューを固定的にとらえるのではなく、柔軟に編み直していく必要があると感じた。そういう意味で、この第一バッチの受け入れは、丁寧に記録する必要がある。それが、今回、教師教育の実践記録をまとめる私の執筆動機である。

＜研修計画の変更＞

福井での研修の初日であることや長い研修時間の中で疲れもたまってきたことを配慮して、午後に予定されていた特別活動についての解説は、明日に回すことにした。

＜2/5(火)＞

2) 福井大学教育学部附属義務教育学校での研修

新しく新設された福井大学教育学部附属義務教育学校のプロジェクトルームは、木のぬくもりのある広々

とした空間が心地よく、研修生の皆さんを迎えるのに工事が間に合って実に幸運だった。7人が6つのテーブルでゆったりと学び合っても、まだ十分なスペースがある。対話的な学びが楽しくなるような素晴らしい施設が完成した。

この日は、福井市一斉のワクワク交流デーで、小学校1年生と来春入学予定の幼稚園児と保護者の交流会が企画されていた。

参観後、前期課程の福本副校長から、スクールプランの説明があった。この中で、PDCAによる学校評価の話が出ると、質問の手が多数上がり、騒然とした。一つの質問に答える間もなく次の質問が湧き出し、通訳の良し悪しもあって、何ともバランスの悪い時間となってしまった。

午前中の最後は、柳澤教授が新学習指導要領の特別活動について話題を提供した。アラビア語に翻訳された「目標」「内容」「内容の取扱い」であった。今回の改訂は、OECDの提唱するコンピテンシーベースの改訂であり、極めて先進的で重要な提案であることが強調された。落ち着いた雰囲気の中で読み込める資料が手に入ったことが決定的に重要であると確認した。

午後には、小学校2年生の社会創生プロジェクトの授業を参観した。これは、班ごとに近くのお店屋さんを訪問して販売の工夫等をポスターにまとめる学習だが、この日はそのまとめ、プレゼンの時間であった。子どもたちは、話し方の工夫、聞き手の工夫等を共有した後に2クラス合同で学び合った。

＜参観の様子＞

授業参観の中で印象深かったことは、学級内の掲示物に興味を示すということである。特にゴム版画と給食当番表に注目していた。版画の作成されるプロセスや実物を見せてほしいというリクエストがあったので、これに応えた。

給食当番の役割分担表はエジプト語に訳して手渡した。1週間ごとに当番が変わることや金曜日に白衣を持ち帰り、洗濯してくることに驚いていた。

このようなことも保護者の協力だと伝えた。特別活動が日本からエジプトに伝わり、「トッカツ」が英語やアラビア語の単語の中に混じってそのまま使われていることには驚かされた。それ故、日直当番は一日交代、給食当番は1週間交代、係活動や清掃担当場所は半年ごとに変わることを伝えると聞きたいことの回答が分かって納得していた。

質問の大半は、このような時間は素晴らしいが、どのように時間を確保しているのか。教科の時間に影響はないのかというものだった。この社会創生プロジェクト学習の時間は、国語、生活科、道徳、特別活動等の授業時間を総合して生み出していることや年間計画に基づいて実施しているので教科の時間は確保されていることを説明した。

エジプトの校長先生の中には、子どもたちの学びの様子に興味を示さず、通訳の人に「私たちが知りたいことは、このようなことではない。」「校長が行う教員評価のことが聞きたい。」「PTAのことが知りたい。」「校長室を見せてほしい。」「校長の一日の勤務状況が知りたい。」と激しく詰問する人がいた。

「何故、うまく通訳しないのか。」「事前に計画が分かっていたのだから準備をしておくべきだ。」「今更、英語訳やアラビア語訳のないものを見せられても困る。怠慢なのではないか。」「一日目に特活の講義をするといったのに、予定が変更されて聴けなかったのはおかしい。」などと、激しく言い寄られて通訳が困惑していた。それで、急遽、午後は彼らの具体的な質問に答えることとした。

<質疑応答>

沢山の質疑応答が繰り広げられた。研修生の聴きたい質問に対して、後まわしにする姿勢はもはや通用しない。彼らは通訳に対して、大変厳しい口調で「どうして正しく通訳をしないのか。」と怒りを頭にし、通訳は心的ストレスで疲れ果ててしまった。

ガス抜きの意味も込めて、以下に示すような彼らの質問に対して、福井県の教育の実状を紹介しながら丁寧に説明した。

- ・教員の副業について
- ・PTAの会則やPTA会長の決め方について
- ・当番活動について
- ・学級活動と学級指導について
- ・特別活動の時間数について
- ・管理職が行う教職員評価の実状について
- ・教頭の仕事について
- ・校長の仕事について
- ・教員の研修について

この中で印象深かったことを紹介する。教員の副業についての質問に対して、「何故、その様なことを聞くのか。」と私が通訳に聞き返すと、「エジプトの公立校の先生の給料は安く、皆、塾や家庭教師のアルバイトをしています。」「油断していると勤務時間中なのに、学校を離れてしまう先生もいます。」「パイロット校の先生方の給料は公立校の1.5倍くらいに高くしてあるので、アルバイトの必要はありません。」「エジプトの公立校においては、放課後、教員が協働で授業研究をするという環境が整っていないのです。」とのことであった。

エジプトの教育のことを何も知らない私は、自分の常識が通用しないということを再認識させられた。

PTAについては、まだ組織ができたばかりで、どのように機能させていくかが手探りの状態だという。地域の名士であるPTA会長になりたがる人が多数いて、

どのように決めるのか、選挙も含めて悩ましい問題だという。PTA会長が、学校に協力的でなく、無理難題を押し付けてくるようなことも起きていて困っているという。日本では、PTA会長や役員のなり手がいないことを伝えると、彼らは大変驚いていた。

学校の応援団として日本のPTA活動を具体的に示すと、自分たちの学校でも積極的に取り組みたいと興味を示していた。日本では当たり前の登下校の見守り活動は珍しいらしく、実際に見てみたいと話していた。

エジプトの先生方は、学級活動と学級指導が特別活動の全てであるというような認識を持っていた。学校行事、児童会活動、クラブ活動という内容については、欠落していたので、私たちの説明がなかなか理解できないようであった。

「ミニ特活」としてエジプトで当番活動や清掃が普及していることもあって、日本の学校でその原型を見せてほしいという声が大変強かった。この研修を通して一番両者の溝となったのが、この特別活動の理解の違いである。安直な形でエジプトに先行して伝えた「ミニ特活」が、日本の特別活動とは違うものであるということとどのように説明するのか、理解してもらうのかということとはかなりの難問であり、この後も引きずることとなった。

<研修計画の変更>

昨日の特別活動の解説をマネジメントコースのみで行った。アクティビティのコースについては、授業参観をした。2コース分かれて実施する方が、どうも収まりがいいと感じた。校長先生方の中には、「自分たちとアクティビティの先生方を同じように扱ってほしくない。」というオーラが出ていたからだ。学習指導要領の特別活動をアラビア語で学べたので、校長先生方は落ち着きを取り戻した。

終了間際に校長先生の中から次のような要望が出された。

- 「校長室を是非見せてほしい。」
- 「校長先生の一日の仕事について知りたい。」
- 「校長先生と直接話をさせてほしい。」

当然のこととして、研修メニューは事前に決まっている。急にそのようなことを言われても、相手にも予定があり、わかりましたと即答できるはずがない。

「エジプトの校長先生方のわがままな要求を全て聞いていたら大変なことになる。」という通訳の苦悩の顔を見て、私自身も本当に困惑した。ただ、無視するわけにもいかずスタッフミーティングで検討することとした。

<2/6(水)>

3)福井大学教育学部附属義務教育学校での研修

縦割りの遊びとしての「フリスビー」を見学した。「特活」だということで興味津々。6年の子どもたちは「思いやり」をテーマに学級活動で話し合い、一年生が楽しめるような企画を練って、この日を迎えている。

授業参観した後、昨日、要望のあった「副校長室」「職員室」を訪問した。要望が叶い校長先生方は、活き活きとしていた。詳細は、〈研修計画の変更〉で記す。

午後はマイケル・フランの「The Principal」を英文で読んだ。午前中は、体験中心で満足感があったが、午後の座学については、あまり歓迎をしていなかった。「せっかく日本に来ているのだから、本を読むことはないだろう。」「本だったらエジプトにいても読める。」という思いが強いのだろうと感じた。

〈研修計画の変更〉

予定の研修を変更して、「副校長室」「職員室」を訪問した。教頭先生、教務主任に対して、エジプトの校長先生方から教頭の仕事、教務主任の仕事、時間割り表についての質問が殺到した。エジプトの校長先生方は、移動の途中で学年会の「修学旅行のプロジェクト会議」についても参観し、協働で学び合う教師集団に驚いていた。

副校長室で牧田先生から校長の一日の仕事を説明してもらった。組織運営についても、「主任会」、「学年会」、「研究部会」、「生徒指導部会」等について詳しくレクチャーしてもらった。

校長の学校経営についても、「校長便り」、「学校便り」、「書籍出版」、「情報収集」、「説明責任」等、マネジメントの実際について丁寧な質疑応答が行われた。エジプトの校長先生方は、これが知りたかったという顔で頷き、納得していた。

その後、予定を変更して、全体で「質問タイム」を持つこととなった。これまで各グループ単位において、いろいろな質問が出されていたので、全体で共有しておこうということになったからだ。このようなガス抜きは必要で、グループの温度差を埋めるためにも適宜実施する必要があると感じた。

ここでもPTAが発足して3か月で苦勞している状況が紹介された。「どうしたらPTAが協力的になるのか。」という質問に対して、学校をオープンにして、子どもたちの良いところや成長の様子をどんどん発信するとよいことを伝えた。

その他にもPTA会費のこと、PTAの選挙のことなど「HOW TO」的な質問が、次々と出された。ある程度、的確に答えていって、ようやくPTAでない質問が出された。それは、教師の授業研究について聞きたいという質問だった。教師教育やレッスンスタディのこと、教員育成指標についても説明するのを感じた。

11:30AM～マイケル・フランの「The Principal」

の1章、3章の概要を解説したのち英文で読んでもらった。校長の中には英文が苦手な人もおり、堪能な人がアラビア語で説明するというような、学び合うコミュニティに少しずつ近づいていっているように感じた。

座学が嫌いであるという彼らであったが、柳澤教授の丁寧な解説に耳を傾け、熱心に書き込みをする姿を見るにつけ、的確で適切な架橋理論の提供は必要であると再認識した。実践を振り返り、意味づけ、記録する習慣は、なかなか身に付くものではない。粘り強く取り組んでいくことが大切だと感じた。

〈明日の学校訪問のスタッフミーティング〉

イスラム教の戒律で何が食べられないのかが分からなかったので給食の提供は難しかった。「ガーナミルクチョコレート」や「ビスコ」は大丈夫らしい。ただし、そのお金をどうするか。スタッフのミーティングで珍しく意見が分かれた。体調を崩す人も出ており、大使館とのやり取りも必要だということになった。改めて命を預かっていることの重要性を再確認し、無理なスケジュールについては見直さないといけない。ともかく油断大敵である。

明日の学校訪問で昼食が遅れるために、水と菓子を大学側で準備していくことになった。突発的なことで通訳の数が足りなくなり、和田小学校では英語でのやりとりで通訳することになった。英語力の高い教職大学院のスタッフの王さんが随行することになって、一安心できた。

〈2/7(木)〉

4)大きな転換期となった福井市の小学校訪問

私は、福井市和田小学校で7人のエジプトの校長先生と1人の通訳を待つ予定であった。ところがいきなりアクシデントが発生した。7:30の到着予定であったのに、すでに7:10にジャンボタクシーは和田小学校に到着していた。

しかも通訳の人はまだ到着していない。アラビア語も英語も流暢には話せない日本人の先生方がもてなししていた。マレーシアの日本人学校で教頭をした経験のある塚本教頭が、笑顔満面でアラビア語を使って朝の挨拶を交わしていた。

野瀬校長は、暖かな校長室のソファに腰かけた彼らに、1年間の学校行事の映像を見せていた。言葉は分からなくても、そのもてなしの心にエジプトの校長先生方は好感を持ってきているようで内心ほっとした。そうこうしているうちに、通訳のできる王さんが到着した。流暢な英語で英語の達者なエジプトの校長先生に説明をして、その人がレシーバーで他の人にアラビア語で通訳するという、日本語⇒英語⇒アラビア語という3次元通訳が始まった。どうしてこのような形になったかということ、体調を崩して入院した研修生に1人の通訳が張り付くことになったからである。

改めて今回の研修が4週間の長きにわたることと健康管理の難しさを痛感した。持病や薬の事前把握、総合病院への搬送、非常事態のための通訳の確保、大使館の支援体制等、多くのことを学んだ。

<参観授業等>

- ・朝の登下校の様子を観察
- ・ランドセルの中身、持ち物の観察
- ・朝の会の「読書」、「クラスの歌」、「健康観察」
- ・生活科「1年生の生活の振り返り」
- ・書写「友人」「エジプト人の研修生の書写体験」
- ・総合「体に良い食べ物について」
- ・音楽「合奏」
- ・体育「縄跳び大会」「PTA参観授業」
- ・特別支援学級「けん玉名人」
- ・図工「金づち、のこぎりで木工」

朝の登校の旗持ちをするPTA活動に興味を示し、具体的な質問を保護者にしていた。学校とPTAの調和的な関係をエジプトの学校に取り入れたいと話していた。

「朝の会」の子どもたちの主体的な活動の姿も興味津々であった。特別活動の教育の成果であることを説明すると、活き活きした子どもの姿が素晴らしいと話していた。



さすが教員。エジプトで教師として長らく黒板に字を書いていたので、校長先生方の筆遣いは見事であった。とても初体験とは思えない出来栄であった。

<校長懇談>

- ・学校行事の年間計画について
- ・学級活動の年間計画について
- ・校務分担表について
- ・担任の指名について
- ・教員評価について
- ・学校目標について
- ・健康教育について
- ・PTAの役割について

校長が、校長室で教育活動について映像を使って説明を行った。校時表、学校行事や特別活動の年間計画、校務分掌表、PTA組織等、数多くの資料が提示さ

れた。

王さんの的確な通訳で、皆大満足であったが、アラビア語訳がほしいという声もあった。どのような資料を事前にアラビア語に翻訳して準備しておくとういことは、今後の課題である。

<保健室見学>

- ・養護教諭の専門性
- ・生徒の主体的な委員会活動・係活動
- ・機能している保健室
- ・歯磨き人形の制作
- ・洗ってないところが光る手洗いマシーン
- ・係活動の健康観察・出欠黒板

インフルエンザが流行している時期であり、出欠黒板の記入を保健委員が行い、養護教諭、校長が朝のうちに全校の状況を把握するシステムにエジプトの校長先生方は感動していた。

- 「エジプトの保健室は、怪我や病気の子どもたちがいる場所で教育の場にはなっていない。」
- 「ベッドがふかふかで気持ちよさそう。」
- 「養護教諭が、リーダーシップを取って健康教育を指導しているのが素晴らしい。」

というような感想を話していた。

<給食指導>

- ・配膳の様子の参観
- ・班ごとに給食を取りに来ることを告げる「呼び出し係」の仕事ぶりの参観
- ・給食の後の歯磨きの様子の参観
- ・歯磨き人形の活用体験



歯磨きの人形に思わずこの笑顔。校長先生方は、このような時間が大好きな様子で、すっかりリラックスしていた。

<昼休み>

- ・教室内の長縄跳び
- 和田小学校は、マンモス校で体育館も割り当てが決

まっぴいて常時使えない。子どもたちは、狭い教室を有効に活用して運動を楽しんでいた。長縄跳びをする子どもたちにエジプトの校長先生方は目を丸くしていた。遊びを工夫する子どもたちが、とても頼もしく思えた。

<学校との事前連携について>

マネジメントコースの校長先生が訪問した学校は、福井市和田小学校、宝永小学校、円山小学校である。

どの学校の校長にも学校を公開することに対し、快諾していただいた。何かと多忙な学校の状況としては、働き方改革に配慮して、視察についても本当の所は遠慮したいというのが本音だろうが、今回は遠方からの客人ということもあって、自分たちにとってもいい経験になるということでスムーズに事が運んだ。

福井の学校は、学校間の格差が少なく、どの学校でもよかったのだが、なるべく大学に近い大規模の学校をとということで上記の3校を選んだ。これらの校長は、私がこれまで一緒に勤務したことがある、信頼できる行政経験豊富なベテランでもあった。

エジプトの教員研修ということは、各学校においても初めての経験である。福井大学として、どのような視察をお願いしたいのか、各校長と事前の打ち合わせを丁寧に行った。具体的には、以下のようなことであった。

- 「校長先生との懇談の時間を設けてほしい。」
- 「朝の登校の様子、朝の会、授業、給食、昼休み等、7:30～14:00 まで参観させてほしい。」
- 「小学校の低学年を中心に参観させてほしい。」
- 「いつも通りの活動や授業を見せてほしい。」
- 「学校行事、子どもの委員会活動、係活動、縦割り活動等が知りたい。」
- 「特別活動、技能教科の授業を参観させてほしい。」
- 「学校の教育活動全般の話をしてほしい。」
- 「カリキュラムの工夫、地域との連携、働き方改革等の話も聴きたい。」
- 「特別支援学級や保健室の先生からも話が聴きたい。」
- 「学校要覧、スクールプランなどの資料の提供、説明をお願いしたい。」
- 「給食は食べない。」
- 「お祈りは行わない。」

エジプトの校長先生方は、7人のグループでたくさんクラスの授業参観を行った。子どもたちと直接ふれあうことができ、校長先生たちは大変喜んでくれた。特に特別支援学級の児童との交流では、けん玉をして互いに遊び、満面の笑みであった。それは、今までの研修で見せていた顔とは全く違うもので、子どもたちに寄り添う優しい教師の顔そのものであった。

この日は縄跳び大会があり、保護者も多数応援に来ていた。PTAができて日も浅いエジプトの校長先生方は、興味津々でビデオに収めていた。

校長室で校長から直接に学校経営のマネジメントの勘どころの話をお聞き、年間行事の様子についてもパワーポイントで紹介してもらった。

校長、教頭、教務の先生は、準備した様々な資料をもとに、実に丁寧に学校の様子を紹介し、様々な質問に的確に答えてくれた。

4週間という長い研修の中では、リズムを作ることが大切になる。この日の学校訪問は、まさに「百聞は一見にしかず」であり、研修のハイライト、目玉となった。

この日の学校訪問をいかに濃密な時間にするか。かゆいところに手の届く学校訪問にするか。私は、事前に各校の校長先生方に研修の様子をリアルタイムで伝えておいた。今、どのような研修が附属義務教育学校の中で行われているのか。そこでどのような質問が出ているのか。エジプトの校長先生は、何が知りたいのか。携帯電話で実際の様子を伝えておいたことがこの日につながった。

<2/8(金)>

5)公立小学校訪問の振り返り

大学において、昨日の小学校訪問の振り返りを行った。3班構成のマネジメントコースのメンバーは、クロスセッションで意見交換した。

<2/11(月)>

6)質の良い実践記録の提供

大学で実践記録の「スズメのかたびら」「動くおもちゃ」を読み、感想を話し合った。

<2/12(火)>

7)義務教育学校、附属幼稚園での参観授業

午前中は、中学1年生と小学校4年生との理科の合同授業を参観した。中学生は、光・音の学習、小学生は水が気体になることの学習であった。互いにグループで紹介し合った。研修生からは、「この学習内容は、教科書に書いてあるのか」という質問が出た。これは、学習内容の縛りが強いエジプトにおいては、発展的な学習への理解が十分でないこともあり、当然であるともいえる質問であった。

その後、牧田副校長と木下研究主任から校内研修のやり方をレクチャーした。これは、「どのように教員を育てていくのか。」という彼らの質問に答える形で行った。

午前中のもう一つの参観は、幼稚園の3歳、4歳、5歳児の自由遊びであった。エジプトの校長の中には幼稚園を併設している者もあり、以前から参観要望が強かった。これらを柔軟に編み込むのは至難の業だが、研修生の要望、意向に寄り添う、まさにオーダー

メードの研修が生み出された。

参観して考えた後、午後には、斉藤副園長から「学びに向かう遊び」について説明があった。質疑応答も十分にできて、皆、満足げであった。彼らの作成する学びのレポートの中でどのように振り返るのが楽しみである。

午後のもう一つの研修は、コミュニティ・オブ・プラクティスの第3章を読むことであった。

<2/13(水)>

8)福井大学教育学部附属義務教育学校の「学P」参観

朝一番は、後期課程の中学生の学年会の様子を参観した。その後、柳澤教授が生徒主体の活動というテーマで特別活動について学習指導要領をもとに解説した。

それは、コンピテンシーレベルで3つの目標(協働・コミュニケーション・自律)があるということであった。附属中学校の木下研究主任と教職大学院のスタッフのポリンさんがプロジェクタの映像で補完した。鍵は生徒のエージェンシー(agency)である。繰り返し繰り返し特別活動と各教科等との融合を説明した。

その後、実際に生徒が主体的に運営している学年プロジェクト(学P)を参観した。生徒主体で進める修学旅行のプロジェクト学習である。修学旅行で文部科学省を訪問して、自分たちのキャリア教育の成果を報告するというものだが、単なる報告ではなく、「いかに提案内容を練り上げて意味のあるものにするか」について話し合われた。

このように、教師の仕掛けを学び、特別活動の一番大切な生徒の主体性の理念を押さえた上で、子どもたち主体の活動を実際に見てもらうことで、エジプトの校長先生の学びも落ち着いたものになっていった。当初の頃の混乱、不安の表情は消えて、通訳の声に静かに頷いていた。

参観後にホームでチームごとに振り返りをした。その中で彼らの感想は、参観した「学P」が素晴らしい活動であるというものだった。その理由として、次のようなことを挙げた。

- ア. 生徒が、生徒のグループの話し合いをリードしている。
- イ. 自分たちが学びたいことや発表スタイルを選択している。
- ウ. 生徒が自分たちの学習を企画している。
- エ. このような学習を進化させることで生徒は自信をつけるだろう。
- オ. 先生は、生徒の発表に相槌を打ち、整理しながら誘導している。

「21世紀型スキル」や「OECD Education 2030」で大切にされている概念を踏まえた、適切な

評価であった。

「福井の校長先生方ならば、どのようにコメントされるのだろうか。」

「的確に見取れるだろうか。」

正直、少し心配になった。未来の教育に対するエジプトのリーダーたちの姿は、とても意欲的で頼もしかった。エージェンシーに満ち溢れていた。

興味深い日本とエジプトの教育の違いについて指摘する意見もあった。

「エジプトでは、個を鍛える教育をしている。日本は集団で学び合う教育をしている。エジプトでは協働での学びが弱い。日本では50年間も特活をしてきているのに、一人一人の個としての力は弱いように感じた。本当に成果が上がっていると言えるのか。」

鋭い観察眼である。確かに日本人は、引っ込み思案で個としての表現力、自己アピールは弱いかもしれない。このあたりは、むしろエジプトの教育に学ぶ必要がある。

午前の最後には、この日の前半の学習の振り返りをチームで行った。午後の最初に JICA の田中氏から「何がこの学校で一番すごいと思いましたか。」という質問が出された。こういう時にエジプトの人たちは積極的に手を上げる。このあたりが日本人との違いであり、学ぶべき点である。

「先生があれをしなさい、これをしなさいと指示ばかりするのではなく、生徒に学び方の方法を教えているのが素晴らしい。」「計画・実行・振り返りの学びのサイクルが確立している。」エジプトの先生方は、いつも堂々とコメントしている。

日本人特有の消極性を反省している時に感動的な出来事が起きた。附属中学校の中1の生徒が、自分たちの学Pで未来の教育を提案した時だ。「そのようなことは、教科書に書いてあるのか。」というエジプト人からの質問に対して、「教科書は答が一つに決まっています。学Pに教科書はありません。」「学Pは自分たちで考え合う時間で、答は決まっていません。」と生徒が堂々と答えたのである。学Pの評価を気にしていたエジプト人にとって、この生徒の姿は何よりのエビデンスになった。大きな拍手が生徒たちの確かな自信になったことは言うまでもない。

その後、柳澤教授が学Pについて解説を加えた。学Pが、カリキュラム・マネジメントと連動していること、サイクルを重ねて質が高まること、縦の学年で学び合い学校文化を伝えあうこと、等の説明があった。

縦の学び合いは順調にいけばなく、毎年、1年生はレベルが低いという批判を受けて、悔しい思いをする。その生徒たちが次のサイクルにチャレンジして強くなっていく。現実の生徒の姿、失敗があることを隠さず伝えた。しかし、2年目になると生徒は大きな成長を見せる。そのようなことを見込んでカリキュラムを見直し、デザインしているということも付け加え

られた。

教師集団は、学年チームで協働し、5～6人で担当する。3年のサイクルを経験したベテランが2人ほどいるものの初めて附属中に赴任した者もいる。彼らは、附属の学校文化である3年のダイナミックなサイクルを経験していない。トライアンドエラーの連続に悩むことになる。

「これに意味があるのか。」

「テーマに3か月もかかっているのか。」

「大丈夫。あなたも子どもたちもいい経験をしているのよ。」

「心配しないで辛抱強く、続けていってね。」

2年経過すると、子どもたちの成長に驚かされる。その変化は、このように3年間の長期にわたるカリキュラムのデザインなしにはあり得ない。そのような学校を校長が支えているということを伝えて、その様なコミュニティ作りで成功した実践記録である「コミュニティ・オブ・プラクティス」へと話はつながっていた。

「コミュニティ・オブ・プラクティス」の第4章を読んだ。その後、特別活動研究として、短期・1年・長期の年間プラン作りの講義を行った。そのプランの軸は、子どもたちの活動・教師の協働・保護者の参加であった。

<2/14(木)>

9) 福井大学での今週の振り返り

午前中は、チームで今週の研修内容について振り返り、役割分担をしながら記録にまとめることになった。ここで興味深かったことは、校長のマネジメントコースのA・B・Cの3チームでやり方が違ったことだ。Aチームは、「割り当てをする前に、もう一度みんなで省察したことを話し合おう。」ということになって、記録をまとめる時間が足りなくなってしまう。議論好きのエジプト人らしいエピソードだ。

Bチームは、時系列に記録を作るのではなく、まず、テーマを決めて、そのことを意識して今週の振り返りをしようということになった。Cチームは、機械的に時系列での割り当てをして、さっさと作業が始まった。自分たちで自分たちのコミュニティを運営しているのだから、当然、このような形態の違いが生じる。まさに「為すことによって学ぶ」体験をそれぞれがしていた。このあたりも今回の研修では狙っており、コミュニティの成長が少しずつ見られるようになってきた。

午後には、「エジプトに帰った後に、どのような特別活動のプランニングをして仲間に伝えるか」というかなり具体的なアクションプランについて考え合った。短期・長期でのアイデアについて語り合い、聴き

合った。かなり重要なことを押さえており、研修の成長を実感した。

「エジプトに戻ったら、すぐやりたいことがある。」

それは、朝、登校してくる仲間在校門の所で皆に笑顔であいさつをする子どもたちの活動だ。」

「保健室は、ただ病人が寝ているだけの場所だったが、ここにも大きな保健指導の可能性がある。子どもの活動と併せて教育的に機能させたい。」

「エジプトには、教え込みの教員が多い。子どもたち同士で探究する授業改革に取り組みたい。」

「教師同士が、仲間で学び合うような部会、研究会を立ち上げたい。」

「自分の学校の状況に合わせて、リアリティをもって、日本で学んだことを取り入れていきたい。」

エジプトの校長先生方のホームチームでの話し合いは、かなりリラックスしてきていた。ファシリテーターは残念ながら存在していないが、それぞれが仲間との関係性を深め、互恵的に刺激し合っている。

私は、ここで体験しているホームチームやクロスセッションでの学び合いのスタイルやシステムを本国に持ち帰っていただきたいと思った。学び合う専門職としてのプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティが、具体的な実践を通して、エジプトの校長先生の中で確実に浸透してきている。

専門職として学習する組織がエジプトの学校で成長していく可能性を確信した。それは、免許更新講習、合同カンファレンス、ラウンド・テーブル等において学び合う日本の先生方の姿とも重なったからだ。言葉こそ日本語とアラビア語で違うが、教師の成長のメカニズムは、万国共通だということも分かった。実践し省察して記録にまとめることを通して、教師は成長していく。

省察的な実践者として仲間と協働で探究するコミュニティの形成が決定的に重要なのである。エジプトの校長先生方には、身をもってそのことを経験してもらい、学校改革の旗を掲げてほしいと思った。初対面の時のこわばった彼らの顔を思い出すにつけ、わずか10日間でかくも大きく変わっていくのかということに驚かされるとともに、我々がこれまで実践を積み重ねてきた学びのスタイルが間違いではなかったこと、効果的であるということも改めて認識できた。このようなこともウイン・ウインの関係の一つなのだと思われた。

<2/15(金)>

10) 福井市啓蒙小学校での学級活動「夢の実現」参観

福井市の男女協力推進室と連携したキャリア教育として福井市啓蒙小学校での学級活動「夢の実現」が行われた。渡邊淳子教諭の4年生の授業である。教室の広さの関係で参観者は、6グループの代表6人に絞り

込まれた。

福井県教育庁義務教育課が作成した「希望の夢カルテ」小学生版、更に福井市が作成した働く人のビデオメッセージを活用しての授業であった。男女共生社会の学習も積み重ねてきており、この日のビデオメッセージで紹介された看護師は、男性であった。眼鏡関係の仕事をしていたが、ボランティアの経験を通して命に向き合う仕事に魅せられて転職したことや仕事の大変さややりがい等が語られた。

子どもたちは、メモを取って聴き取り、感じたことを次々に発表した。渡邊教諭は、板書にそれらをまとめ上げていく。子どもの学びが可視化され増殖していく様子は圧巻であった。その後、グループでの話し合いとなり、考えが深まった頃に渡邊教諭の周りに全ての子どもたちが車座に座った。

「哲学をしよう。働くことは〇〇〇〇である。」働くことの意味を問い直す時間の始まりだった。子どもたちは、ビデオメッセージの語りをなぞることから随分進化していた。これまで様々な職業の人の学習の振り返りや、自分の親や家族の生き方、地域の人との様々な交流、各教科での学び等、多くの学びの経験を総動員して子どもたちは、言葉を紡いでいった。

林のように手が上がり、子どもたちが次々と友人を指名して、先生が黒板にまとめ上げる。終了のベルが鳴っても、子どもたちの手は上がり続けた。その様子は、「素晴らしい音楽会後のスタンディング・オベーション」のようであり、「二十四の瞳」の大石先生と子どもたちのようでもあった。

クラスの中で普段はなかなか意見を言わない女の子が、仲間との学びに触発されて手を挙げ、「働くことは、人のために役に立つことです。」と堂々と自分の意見を発表した。渡邊教諭は、涙が出るほどうれしかったと後述している。授業名人の感動的な授業であった。

授業後、校長や渡邊教諭を交えて、エジプトの校長先生方と温かい懇談会が持たれた。

「キャリア教育には、どれぐらいの時間をかけているのですか。」

「それは、学級活動の35時間の一部ですか。それ以外の時間なのですか。」

という質問に対して、校長から教育課程の説明並びに特別活動の内容の説明があった。

渡邊教諭からは、教育活動全体の中でキャリア教育に取り組んでおり、学級活動だけで閉じるものではないこと、いろいろな体験を通して学んだことを本日は、学級活動の中で振り返り、深めたというような説明がなされた。

「教育活動全体の中でデザインしているということが重要である。」という説明は、一時間完結型・パッ

ケージ型の35時間モデルを始めているエジプトの人にとっては、自由度の高いカリキュラム・マネジメントであり、なかなか理解し難い。

エジプト国内において教育省は、特別活動を「ミニ特活」として捉え、普及していこうとしている。この頃になるとエジプトの先生方の特別活動に関する認識が大きく二分されるようになった。エジプトの「特活」は、日本国内で推進されている特別活動とは同じものではないから、修正して正しく理解しなければいけないと考える人と、国が決めたことには逆らえないと考える人たちに分かれたのである。

彼らは、議論していく中で学びを深めていたが、正解が見つけられずに悶々としていた。この状況は、来日以降、常に見え隠れしていた大きな問題である。

私は、エジプトの状況を完全否定するのではなく、特別活動のあくまでもスタートの一步として「ミニ特活」を捉えればいいのではないかということと、パイロット校の目指すべきゴールは、福井で実際に見た子どもたちの姿をイメージしてほしいということを説明した。

まさに、未来の教育において必要とされる「対立とジレンマの克服」を今ここで実践していると感じた。このようなエジプトの教師教育の研修を引き受けたお蔭だ。私は、教師教育の海外展開の意義は、このあたりにあると体験を通して学んだ。

「日本の子どもたちは、自由に意見を出し合い、深く学び合っていて素晴らしい。」

「でも、子どもたちは、司会者が前に出て、型通りの進め方の話し合いをしているわけではない。これでも学級活動なの？」

私は、ロングスパンで繰り返し繰り返し省察しながら記録し、学びを紡いでいくことの重要性をエジプトの人たちに粘り強く伝えていかなければならないと思った。簡単にコピーして貼り付けるようなマニュアルに縛り付けられるような教育では、子どもたちのコンピテンシーレベルの成長が心もとないからである。そのことに気づいてもらえるまで、この研修では粘り強くチャレンジしなくてはならないと思った。

<2/16(土)>

11)ラウンド・テーブルへの参加

土曜日ということもあり、ラウンド・テーブルへの参加は、オプションということにしたが、参加希望は全員であった。

「ラウンド・テーブルに参加したことを証明してくれますか。」

「学会に参加したことを証明してもらいたい。」

「証明書は出せないが、サインでなら応じます。」と

回答することになったが、日本でこのような質問は出るだろうか。研修も長引き、疲れも出ているので、休みたいという人もいるだろうということでの配慮だったが、必要なかった。

校長職を教職のゴール、いわゆる「あがりのポスト」と捉えている人であれば、「たまの休みだから自由にしたい。」とか、「お土産を探して、観光地に行ってみたい。」と考えるのではないか。日本人の私なら仲間を誘って息抜きをするに違いない。どんなことでも、食欲に吸収してやろうという意欲的な学ぶ姿勢に感銘を受けた。

このような意識の違いは、エジプトの今日的な状況のもたらしたものとも言える。日本は少子化が深刻だが、エジプトは人口が急増しており、激しい競争社会が現実のものとなっている。競争に勝ちあがるには、教育への投資が不可欠で、親たちは勝ち組を目指して子どもが国立大学に進学するための投資を惜しまないという。国立大学を目指しての教育熱が沸騰しているのだ。

今回、来福したエリート校の校長たちは、将来を囁望されたリーダーたちで、年齢は35歳～45歳と若い。校長になるためには、当然、厳しい試験があり、数十倍の難関を勝ち抜いた者たちであるという。エジプトには27県あり、それぞれの県の代表たちが福井に集まった。まさに「エジプト代表」であり、彼らの肩にエジプトの未来がかかっているといっても過言ではない。

「校長の契約は、1年です。」

「1年間の実績が評価されなかったら継続できません。」

「私は、二つの学校の校長を任せられています。」
「海外での学会の参加はキャリアアップとなります。当然、ラウンド・テーブルには参加します。」

「国を出る前に大統領からしっかり学んでこいと激励を受けました。」

彼らの積極性の意味が、少し理解できた。私は、福井大学連合職大学院の院生と彼らが出会い、ディスカッションできたらいいと思った。グローバル化という文字はよく見かけるようになったが、今一つ実感が伴っていないからだ。

クロスセッションと言いつつも日本人同士のクロスである。文化も歴史も宗教も違う異国の教員と真剣に「未来の教育」について語り合うことは、刺激的で魅力あるクロスセッションになるに違いない。

うかうかしていると、後発の国々が質の高い教育改革を成し遂げていくだろう。私は、福井の教育は高く評価されているものの、内々の議論で鎖国のような状況にあるのではないかと心配をしている。他から

積極的に学びとろうという姿勢に欠けている。それは、あたかも鎖国のような状態で開国を目指さなければならない。そのような視点からもエジプトの人たちと交流することには意味があると考え。

(2/18(月))

12)研修の総合的な省察

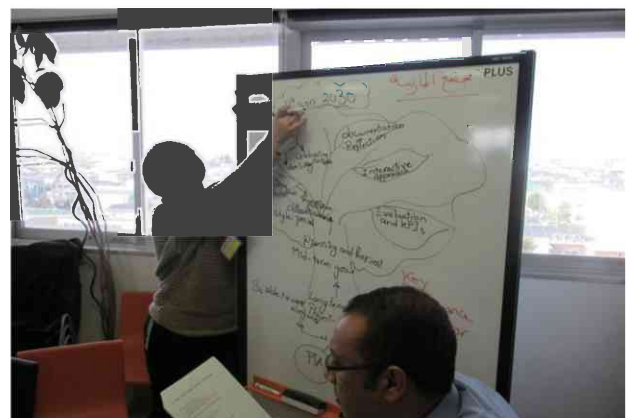
午後、ホワイトボードを前に研修生の皆さんは、これまでの研修の学びを総合的に省察して、思い思いのプランを描き出した。大きな木のイメージでデザイン化する校長は、英語でその価値づけを加えていった。21世紀型学力が伸びていく健康的な樹木のイメージである。

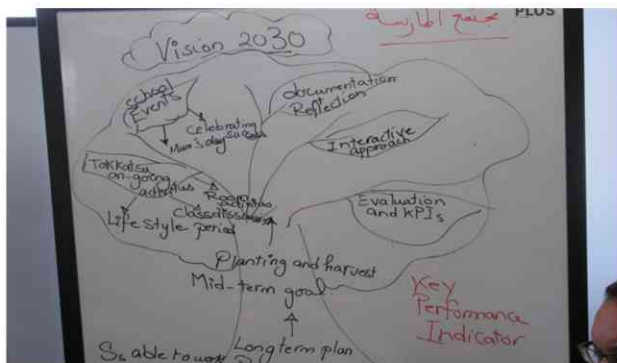
このような大きなベクトルを共有して、一人ひとりの校長が、自分の学校の状況に応じて、オリジナルなプランを考えていった。プランづくりは、互いに意見交換を行った後に、ホワイトボードにまとめていくという段取りで行われ、自分たちのチームでの話し合いの後に、他のグループとも交流して意見交換をするという自然発生的なクロスセッションがあらこちらで生まれていった。

事務局から指示され、やらされているクロスセッションではなく、自らの意志で互いに結びつく、まさに実践コミュニティがそこかしこで成立していた。エジプトの人たちの「コミュニティ・オブ・プラクティス」が、この時、福井で動き出したと確信した。彼らは、帰国してもこのようなコミュニティづくりのトップリーダーとして精力的に活躍するだろう。

私が担当していたグループの中では、興味深い行動が見られた。それまで、どちらかという受け身で皆の意見に耳を傾けていることの多かった女性の校長先生が、触発されたかのように意欲的にホワイトボードに絵を描き始め、英語で説明を加えていったのである。

「21世紀型学力をデザインする大きな樹木の絵」





これまで控えめであった校長が、生き活きと分かりやすく説明する姿に、大変、驚かされた。大きな木の絵を描き出すこの校長に対して、周囲の校長たちは、微笑みながら拍手を送り、自分の意見も出し合って、よりよいものを協働で創り上げていった。

まさに校長先生方の「主体的で対話的な深い学び」の姿を見ることができた。そのコラボレーションの力は素晴らしい。皆で新しい学校づくりのデザインを共有し、創りだすことを楽しむ姿に心から感動した。それは、本学が大切にしている実践的なコミュニティづくりそのものであったからだ。

彼らの柔軟で大胆な構想力に脱帽するとともに、エジプトのEJSによる教育改革における今後の可能性について、大いに期待できるという確信を持った。

<2/19 火>

13) 福井県教育総合研究所の研修体制に係るプレゼン

これまでの研修の中で、教員研修についても説明を受けたいという声があり、福井県教育委員会と福井大学連合教職大学院との連携による教員研修について、福井県教育総合研究所の森田史生主任から説明があった。

ポイントは、教員の成長をロングスパンで支える仕組みであり、クロスセッションのサイクル化である。エジプトでも研修はあるそうだが、古いスタイルの伝達型研修であるという。教員育成指標の協働作成、3回のサイクル化で行われる免許更新講習の悉皆研修で全員の資質能力の向上を目指す福井県の研修体系は、システム化されている。

学校のニーズに応じた訪問研修、働き方改革を意識した通信研修の整備、教員仲間の自主的な研究を促す10万円の支援制度等も紹介されて、校外研修はもちろん、OJTによるレッスンスタディの重要性も熱く語られた。

「英語版を拡大コピーで配布してほしい。」

「教員育成指標はアラビア語訳にしてほしい。」

「とても刺激的で分かりやすい説明だった。」

「福井県ではいつごろからこのようなシステムが始まったのか。」

プレゼン後も通訳を通して、意欲的な質問が次から次へと出された。大きな反響があることに森田主任も驚かれ、「所長からは、もっともっと外へ発信しなさいと言われていています。今回は、プレゼンや質疑応答の様子を映像に撮って、県の研修の中でも紹介したいと思います。」と語っておられた。日本人以外の外国人からの第三者評価は、実に刺激的である。

午後からのプランニングの作成に向けて、柳澤教授から話題提供があった。

- ア. エジプトに戻ってからの学校づくりのプランニングは、短期のもの、中期のもの、長期のものとして考えてほしい。
- イ. あまり長期だと具体的に何をしたいか分からない人もいるだろうから、まず、短期で考えて、具体的に実行したいものを小さなプロジェクトとしてイメージするのも効果的である。
- ウ. 小さなプロジェクトの経験をリフレクションして、それを次のプロジェクトにつないでいってほしい。
- エ. 一つのプロジェクトで閉じてしまうと発展性がないので、サイクル化することを意識してプラン作りにあたってほしい。
- オ. 箇条書きではなくて、チームやクロスセッションで皆さんが話している内容を帰国して多くの人と価値を共有するために、文章で説明を書き入れてほしい。

「何故、このようなプロジェクトを立ち上げるのか。」

「どんな力が子どもたちに必要なのか。」

「なぜ、教師やPTAはそのようなことをするのか。」

「子ども、教師、保護者の3つの層で、どのようにプロジェクトに関わるのかを考えてほしい。」

この柳澤教授のプレゼンは実に効果的であった。午後、ホワイトボードを前に研修生の皆さんは、これまでの研修の学びを総合的に省察して、思い思いのプランを描き出した。ファシリテート役の私は、次のような質問をした。

「そのプロジェクトは、今回初めての挑戦ですか。」

「何故、その様なことを行うのですか。」

「以前にもやっているのであれば、今回のものは、以前と比べて何が違うのですか。」

「帰国して、子どもや先生や保護者に分かりやすく伝えるために、プランの表の中に、文章も付け加えてください。」

これに対して、「説明を入れると、膨大になってし

まうわ。」と反論されたので、「理由や意味づけは3つ程度でいいので、あまり沢山にしないで、絞って考えてみてください。」と返すと、「文章で分かりやすく書くのは難しいわね。」と言われた。ひるまずに、「今皆さんが話していることでいいので、まとめてください。」と粘り強く取り組むように返した。アラブの人たちは、物を買う時に値切るというが、それに似たやり取りであった。私にも少しは交渉力が身に付いたかもしれない。これもアラブ人と交流したお蔭だ。

話し合いが再開され、ホワイトボードは、黒い文字で書かれた項目と赤い文字で書かれた理由の説明で埋められていった。

<2/20(水)>

14)これまでの研修の省察とレポートの作成

これまでの研修を省察してレポートに記録することで、多くの人と情報を共有することができる。この日は、先ずレポートづくりのフォーマットを説明した後、個人レベルでレポートを作成していった。

できるだけ多くの人と共有するためには、クロスセッションで初めての人に話したことをできるだけ文章化するようアドバイスをした。「文字の起源の歴史を持つ国の皆さんのレポートに期待します。」というプレゼンに拍手が起きた。レポートの構成は、以下の通りである。

- ・自己紹介
- ・学校訪問等、研修の振り返り
- ・今後のアクションプラン(短期・中期・長期)
- ・全体的な省察

事実の羅列ではなく、説明も加えているので、かなり長文になる。苦しい作業ではあるが、今やらないと一週間もすれば忘れてしまうだろう。より深い省察するためにチームでのカンファレンスだけでなく、クロスセッションによるカンファレンスも取り入れている。熱い議論の後に静謐な時間の中で記録化する。明日は、レポートを昼に印刷して、新たなメンバーと4人の少人数でクロスセッションを持つ。ゴールを設定して全力で振り返り、記録化する様子は、教職大学院の院生の長期実践報告作りと同じ学びである。

<2/21(木)>

15)ファイナルレポートの作成と4人によるクロスセッション

ファイナルレポートの作成を12:00までとして印刷を完了した。昼に柳澤教授から最終的な特別活動に関する話題提供があった。

- ・日本の新学習指導要領「特別活動」の解説
- ・特別活動の始まりと変遷の歴史
- ・カリキュラム・マネジメントによる教科、領域、学校全体の教育活動のデザイン

・未来の学校についての展望

思考の整理としては、絶妙なタイミングであった。特別活動の歴史的な変遷を知ることで自分たちの現在の立ち位置が見えてきたように思えた。学級活動と学級指導の違いにこだわることよりも、これからの時代、特別活動の重要性が再認識されなければならないことや学校全体の教育課程の中でデザインしなければならないことが、腹に落ちたようであった。

午後のクロスセッションは、1グループが4人という少人数ということもあって、10班構成で行った。当然、通訳が不足して2つのグループを掛け持ちすることになった。次の機会では、通訳は10名確保すべきである。全体のファシリテーター役もやるとなると通訳は多忙である。長丁場の研修なので通訳も疲れて体調を崩すこともあるだろう。通訳の人数確保は、重要な危機管理の一つで、人数には余裕が必要である。言葉の通じない相手との研修はハードルが高く、その成否は通訳の質と量にかかっているといっても過言ではない。

このセッションでは、校長を経験した日本人の実務家教員が多数加わった。教育実践についての豊富な実績やマネジメントの経験を持つスタッフが加わったことで、どのテーブルも充実したやり取りが展開されていった。それは、福井で行っている免許更新講習のクロスセッションと相似形を為しているように見えた。

湾岸諸国のサウジやリビア等、6か国で教員の経験や校長研修等の経験のある研修生は、「附属義務教育学校の学Pを自分の学校に取り入れたい。」と言い、「ガクビー」が単語としてそのままエジプトに広まることを確信した。

若い中堅の女性教員は、10分間の休み時間のあることの驚きや朝の会の充実がうらやましいということを熱く語ってくれた。福井や日本では、当たり前すぎるほど当たり前になっている学校文化である。それを何故と問われることで、改めて学校の教育活動を見直すことができた。

「自発教育、全人教育を福井の教育から学ぶことができた。」というコメントを聴くにつれ、教育にとって大切なことを逆に教えられたように感じた。エジプトの先生方は、真摯に学んでいるが、「福井の先生方はどうだろうか。」という少し不安な気持ちも私の心の中から湧き上がった。そのような中で彼らから質問を受けることになった。主なやり取りを紹介する。

「淵本先生は、研修を進めていく中で、私たちの印象がどのように変わりましたか。」なかなかの難問であったが、率直に答えた。

「初めは、特別活動のことだけしか興味がないのかと思っていたが、研修が進むにつれて、未来の学校、未来の教育についてのデザインを共有できて本当によかったです。」

「福井大学は、私たちにあわせて研修内容を柔軟に作り変えてくれて、ありがたかった。」

「それはその通りで、柔軟に変えていくのはとても大変だったけれど、私たちも学ぶことが、とても多かったです。」

「未来の学校では、コンピテンシーレベルでの教育が重要であるということのエジプトに戻って伝えたいと思いました。」

「そのことが実現できると私もうれしいです。」

今回の研修を通して、実践的なコミュニティの輪が確実に広まった。新たな友人もたくさんできた。今後引き続き、継続的に彼らの実践をサポートしていきたいと心から思った。

〈2/22(金)〉

16)福井における最終日、ポスター作成

福井での研修最終日は感動に包まれていた。柳澤教授は、最後の話題提供として、「特別活動の趣旨を踏まえて、我々が目指すべき未来の教育」についての講義を行った。それは、日本であろうとエジプトであろうと、共に目指す未来の教育への提言であった。エジプトに帰った後も、トップリーダーとして実践的なコミュニティを形成してほしいという期待が込められていた。また、省察的な実践者として、繰り返し繰り返し探究的なプロジェクトのサイクルを回して、子どもたちも教師集団も資質能力を高めてほしいという願望でもあった。議論好きのエジプトの皆さんは、疲れているはずなのに、この日も静謐な空気の中で集中して聴いていた。万感の思いのこもった講義が終わった時に、マネジメントコースの一人の校長先生が立ちあがって語り始めた。

「私は、これまで湾岸諸国等6か国で教職や校長研修を行ってきたが、今回のような充実した研修に出会ったことはない。当初、私たちは、特活や学級活動のことだけを気にして、あれこれ質問をしていたが、柳澤先生はじめ福井大学のスタッフの皆さんは、粘り強く、これからの目指すべき教育のデザインを教えてくださいました。聴いたり、見たり、話し合ったり、書いたりして考えを深めることができた。」

「研修のメニューを私たちのニーズに合わせて柔軟に変更してくれたことに、大変感謝しています。主体的に学び合う附属義務教育学校の学年プロジェクト(学P)の様子には、とても感激しました。そして、実際に小学校を訪問して、多くのことを学ぶことができました。柳澤先生の講義を聴く中で、今回の研修の意義やこれからの教育の在りようについて、深く学ぶことができました。本当にありがとうございました。心から感謝申し上げます。」

す。」

静かな拍手が起こり、次第に大きな拍手の渦となった。あちらこちらで研修生の方が立ち上がった。会場全体がスタンディング・オベーションの状態となり、大きな感動に包まれた。私は、これまでスタンディング・オベーションは、クラシックコンサートやオペラの時にするものだろうと思っていた。それは、欧米の習慣で芸術に特化するものだと思いこんでいた。エジプトの人たちが、講義や研修に対しての感謝の気持ちで、スタンディング・オベーションをすることに、とても驚き、とても感激した。

それは、卒業式の時に担任が味わう感動にも似たもので、まさに教師冥利に尽きる瞬間だった。大学の講義でそれが味わえるとは、思いもよらなかった。柳澤教授だけでなく、多くの仲間とこの時間を共有できたことは、生涯忘れることのできない良き思い出となった。

その後、これまでの研修の中で特に印象深かったことや大切にしたいと思うことについて、A4判1枚でポスターを制作してもらった。これらをA3に拡大して、東京でのポスターセッションで使うことになる。思いのこもったタイトルや斬新なデザインの中で、重要なキーワードがいくつも確認できた。彼ら自身が自分の言葉で自分のイメージで編み込んでいることが分かり、本当にうれしく思った。あちらでもこちらでもコミュニティが形成され、今回の研修の振り返りや未来の学校への思いが語り合われた。エジプトに戻り、それぞれの実践が始まり、仲間同士で振り返るラウンド・テーブルは、間違いなく行われるだろう。エジプト全土にEJSの先進的な教育が広まっていくだろう。フォローアップ研修として、我々がエジプトに向いて、カンファレンスを行うことが計画されているようだが、フォローアップというよりも互恵的に学び合う、同じ専門職として、プロフェッショナル・ラーニングコミュニティを形成していけたらと思う。

二つの学校の校長だという女性は、手書きでポスターを完成させた。

〈学んだことの見える化、ポスター制作〉





エジプト・ジャパンスクール(EJS)の重要な教育理念が、英語で記されている。研修で学んだことを自分のイメージでデザイン化していた。

17) 今回の研修の省察と今後の展望

今回のエジプト研修は、福井大学教職大学院がこれまで行ってきた月間カンファレンス、夏季・冬季の集中講座、ラウンド・テーブル、免許更新講習、JICA等での経験を総動員して、再構成するものであった。

研修を始める前までは、日本で行っている月間カンファレンスのイメージでマネジメントとアクティビティの2つのコースを明確に分離するのではなく、できるだけ共通のテーマでクロスしながら学べたらと安易に考えていた。

しかし、来日当初のマネジメントコースの校長の学校経営に対する詳細にわたる質問攻めにあって、否が応でも校長職のマネジメントの実際や責任について説明せざるを得なくなった。このことは、前述している通りであるが、本当に肝を冷やした。

「校長室を見せてくれ。」

「校長から一日の仕事について話が聴きたい。」

「校長は、どのように教職員の評価をしているの。」

「どうして英語訳やアラビア語訳がないのだ。」

「この研修が始まるまでに時間があつたはずだ。」

「どうして通訳のお前は、私たちの思いを正しく伝えないのだ。」

正直、想定外の状況に陥っていた。校長職について詳細に答えるような研修の構成にはなっていなかったからだ。ボタンのかけ違いに困惑した。

しかし、考えてみれば、至極まっとうな質問でもあるように思えた。それは、マネジメントコースを立ち上げておきながら、ミドルリーダーコースやストレート・マスターコースと同じように全てを扱えばよいというようなことは通用しないということを改めて教えられたからだ。

実務家教員として、実務に関する質問から逃げるわけにはいけない。今回のピンチをチャンスとして考え、彼らの思いに答えるべきではないかということ

ミーティングの中で話した。

その際、柳澤教授や三田村教授の柔軟な対応があって、彼らのニーズにまず答えることになった。今思えば、この研修全体に影響する最初の大きな分岐点であったように思う。附属義務教育学校の福本副校長、牧田副校長には、大変、お世話になった。急なお願いに対して実的確に丁寧に対応していただいた。感謝の言葉しかない。

エジプトの校長先生方から信頼関係を勝ち取るためには、丁寧に相手の声を聴き、相手の思いに寄り添って対応していく必要があった。それは、我々実務家教員が、学校現場で長年にわたって子どもたちと関わる中で体得してきた実践知そのものである。

「校長職の経験のある三田村先生、淵本先生、よろしくお祈りします。」

と柳澤先生から言われて、福本副校長、牧田副校長の話をもとに日本や福井の校長職の仕事ぶりについて説明を加えた。

それは、自分自身の校長職についての経験の省察でもあった。久しぶりに現場での血が騒いだ。

そして、この状況を学校訪問する小学校の校長に伝えた。マネジメントコースのエジプトの校長たちの思いは、どこにあるのか。4月当初に校長が職員会議でどのようなことを話して、資料を提示するのか。校務分掌表、年間計画表、校時表、年間計画等の資料についても用意してもらうことや学校の説明を校長から直接説明してもらいたいということを伝えた。

今振り返ってみれば、この小学校訪問が、前述の信頼関係の構築に決定的に重要であった。エジプトの校長先生方は、友好的で調和的な学校の様子を自分の眼で見て確かめることができたからだ。

訪問校の校長にとっても良い刺激となった。学力体力が日本で10年以上もトップクラスを維持している県ということで、これまでいろいろと学校訪問があり、県外からの視察者に対して説明をしてきている校長先生たちではあったが、エジプトの校長先生方に説明するという経験は、誰も持ち合わせていなかった。

校長自身にとっても、自分の学校経営に関する振り返りと意味づけの場となり、第三者評価はこれからの学校経営に弾みをつける好機となったようだ。私が訪問した福井市の和田小学校の野瀬聡校長は次のように熱く語った。

「私は、自分の学校の教職員を信頼している。誇りに思っている。悪口など言ったことはない。」

このような校長の思いが、協働的な学び舎を創り上げる基盤になる。エジプトでは、十分に協働の文化が育っていない。大きくうなずくエジプトの校長先生方の姿を見て、エジプトでのフォローアップ研修の必要

性を感じた。この小学校訪問が、研修全体の信頼関係の絆を太くしてくれたことは間違いない。大きな転機となった。

ジョン・デューイの言葉である『為すことによって学ぶ学習』「learning by doing」に例えれば、エジプトの校長先生方は、「学校訪問をして、多くのことを学んだ。」

そして、そのことの意味付けを柳澤教授は、絶妙のタイミングで下記の資料を提示して話題提供する等、実践と理論の往還を意識した珠玉の時間が流れていった。

(注2)

「OECD Education 2030」
 「学習指導要領・特別活動」(英語訳、アラビア語訳)
 (マイケル・フラン著「The Principal」)
 (エティエンヌ・ウェンガー著)「Community of practice」
 (ドナルド・A. ショーン著)
 「省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考」

教職大学院での架橋理論の名著に交じって、今回の改訂で他教科等との連携を促す特別活動の重要性について丁寧に伝えられた。アラビア語に翻訳して、その歴史的な経過と未来展望を丁寧に解説したのは、世界初であろう。児童生徒と教員が共にエージェンシーを高めることは、今後一層重要になる。今回の研修では、マネジメントコースらしい実践と理論の往還が見られた。

日本人の現職教員を相手にしてきた教職大学院の学びにおいてさえも、これほど丁寧に説明したことはなかった。県のマネジメント研修と違って、教頭や校長の管理職を目指す人を対象としてきたわけではなかったし、ましてや現職の校長職のリカレントの経験などあるはずもなく、未知の経験でもあった。

それ故、柳澤教授の絶妙の話題提供は、我々日本人スタッフにとっても珠玉の学び直しの場(注3)となった。

(注3)

教職大学院のスタッフの学び合いは、毎週、継続的に行われているが、時間的な限界がある。それに対して、今回の研修は、約一か月間の長期にわたるもので教職大学院のスタッフは、研修に参画することで、改めて教職大学院が大切にしている学校づくりやこれからの教育の在り様を学びなおす機会を持つことができた。

「エジプト人を相手にマネジメント研修を実施したことで、かえって自分たちが目指す方向性がはっきりした。」

「この研修を通して、我々の実践コミュニティが、より広く、より深くなった。」

「学習指導要領や架橋理論の解説を踏まえたカンファレンスについては、教職大学院の院生にとって重要なことである。各院生が選択して学ぶというスタイルだけでなく、全員が共通のテキストを読み込んで議論し合うスタイルも取り入れるべきである。」

というのが、私の率直な感想である。

今後の月間カンファレンスにおいて、このような学び合いを取り入れることを提案したい。エジプトの先生方だけでなく、日本の先生方にも是非、未来の教育の在り方について議論してほしいと思うからだ。

学校の多忙化に流されて、コンテンツベースからコンピテンシーベースへの転換が具体的にイメージできていない院生もいるので、チャレンジしてみる価値がある。

特に「principal(マイケル・フラン著)」、「コミュニティ・オブ・プラクティス」(エティエンヌ・ウェンガー著)については、年間を通して学び合いを深めたいものだ。私自身、ミニゼミを開く時間的な余裕があれば、院生との読書会を年間通して実施したいと考えている。

5. おわりに

新学習指導要領は、特別活動の改訂の経緯として、以下のように記述している。

「21世紀は、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す、いわゆる『知識基盤社会の時代であると言われている。このような知識基盤社会化やグローバル化は、アイデアなど知識そのものや人材をめぐる国際競争を加速させる一方で、異なる文化や文明との共存や国際協力の必要性を増大させている。このような状況において、確かな学力、豊かな心、健やかな体の調和を重視する『生きる力』をはぐくむことがますます重要になっている。」

未来社会を見据えて、グローバル社会の中で自律的に生きる子どもたちを育てるためには、教師自身の学びも相似形でなければならない。今回のエジプトの教員研修からは実に多くのことを学んだ。

松下佳代氏は、著書「新しい能力は教育を変えるか」の中で21世紀スキルとも言われる「新しい能力」の概念について整理をしている。

「生きる力」、「リテラシー」、「人間力」、「キー・コンピテンシー」、「就職基礎能力」、「社会人基礎力」、「学士力」等、これからの時代に必要となる資質能力が近年、次々と登場してきている。

それらは、基礎的な認知能力だけにとどまるものではなく、高次の認知能力や対人関係能力を求める概念である。具体的には、「問題解決力」、「創造力」、「意思決定力」、「学習の仕方の学習」、「コミュニケーション

ンカ」、「チームワーク」、「リーダーシップ」、「自尊心」、「責任感」、「忍耐力」等、というもので、このような「新しい能力」を身に付けることが、これからの教育の中核になっていく。

松下氏は、著書の中で「世界中にネットワークを広げ、多種多様な人間とチームを組んで仕事が求められる。」と指摘しているが、今回のエジプトの教員研修は、そのことを具現化する取り組みであった。本学が新しい教師教育をリードしていくためには、困難ではあったが、まさにやるべき価値のある実践であったと言える。

大学院の学びが旧態然としていて、21世紀型スキルや「新しい能力」を語ったとしても何ら説得力がない。大学が、学校の教員に「新しい能力」の必要性を語るのであれば、まず、大学の教員自身が仲間と協働して探究的な実践にチャレンジする必要がある。今回のエジプトの教師教育の研修は、最良のプロジェクトであった。

10年ぶりに福井大学に戻り、国際的なメンバーとともに刺激的なプロジェクトに参画できたことに心から感謝したい。今回は、エジプト人受け入れの最初の取り組みであったが、今後も引き続き海外の教師教育との関わりが展開されていくだろう。繰り返していくサイクル化の中で省察を深め、より良いものを創り上げていきたいと思う。困難なプロジェクトに挑戦し続けていくことは、未来の福井大学連合教職大学院の成熟につながるからだ。

【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
マイケル・フラン, 塩崎勉訳, 「The Principal」
—校長のリーダーシップとは—, 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」
—プロフェッショナルの行為と思考—, 鳳書房
エティエンヌ・ウェンガー, リチャード・マクダーモット, ウィリアム・M・スナイダー, 野村恭彦監訳,
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」
—ナレッジ社会の新たな知識形態の実践—, 翔泳社
P. グリフィン, B. マクゴー, E. ケア編, 三宅なほみ監訳, 益川弘如, 望月俊男編訳, 「21世紀型スキルとは何か」
—学びと評価の新たなかたち—, 北大路書房
福井大学教育学部附属義務教育学校, 秋田喜代美「プロジェクト型学習」
—未来を創る子どもたち—
松尾知明, 「21世紀型スキルとは何か」

—コンピテンシーに基づく教育改革の国際比較—,
明石書房
松尾知明, 「新版 教育課程・方法論」
—コンピテンシーを育てる学びのデザイン—, 学文社
松下佳代編著「新しい能力は教育を変えるか」
—学力・リテラシー・コンピテンシー—, ミネルバ書房
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」
—システム思考で未来を創造する—, 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」—新時代のチームワークとは何か—, 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」
—ハーバード流自己変革理論と実践—, 英治出版
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」
—学び続ける企業のベスト・プラクティス—, ダイヤモンド社
金井壽宏, 高橋潔, 「組織行動の考え方」
—人を活かし組織力を高める9つのキーコンセプト—, 東洋経済新報社
古田興司, 平井孝志, 「組織力を高める」
—最強の組織をどうつくるか—, 東洋経済新報社
リンダ・グラットン, アンドリュー・スコット, 池村千秋訳, 「LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略」,
東洋経済新報社:p;
トニー・ワグナー, 陳玉玲訳, 「未来の学校」
—テスト教育は限界か—, 玉川大学出版部
アマンダ・リプリー, 北和丈訳, 「世界教育戦争」
—優秀な子供をいかに生み出すか—, 中央公論新社
E. H. シャイン, 稲葉元吉, 尾川丈一訳, 「プロセス・コンサルテーション」,
—援助関係を築くこと—, 白桃書房
パトリック・J・マッケナ, デビッド・H・マイスター,
「初めてリーダーになる人のコーチング」,
—チームの力を引き出し、個人を活かす23章—,
日経BP社
齊藤喜博, 「学校づくりの記」, 国土社
福田誠治, 「フィンランドは教師の育て方がすごい」,
亜紀書房
丹羽宇一郎, 「リーダーのため仕事論」, 朝日新書