

免許更新制がもたらす新しい教師教育の展望

| | |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-05-10 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/10098/5436 |

免許更新制がもたらす新しい教師教育の展望

～予備講習を終えて～

淵本幸嗣

はじめに

2000年（平成12年）に教育改革国民会議は、教員の資質能力の向上についての議論を重ね、専門職大学院の開設や教員免許状の更新制を提唱した。専門職大学院については、2008年4月から、全国で19大学の開設が認められ、新たな教師力の育成という視点で教員養成系の大学からの注目を集めている。

しかし、現場の教員の率直な感想を言えば、教員免許状の更新制に比べれば注目度は極端に低い。教員免許状の更新制については、これまでもたびたび議論のまな板にのってきたが、現場の教員にすれば、それは開国を迫る幕末の「黒船」に近い衝撃である。「自分の免許が10年間しか有効でない。」というようなことを教員になったときに誰が予想しただろうか？

教育改革国民会議の議論の中では、「不適格な教員を即刻退場させろ。」という激しい教師バッシングが見え隠れした。いじめや不登校、暴力行為等のいわゆる生徒指導上の諸問題が増加することに対する責任を教員に丸投げするような、教員バッシングの風潮を教育改革国民会議は代弁していたのである。

そして、国会での議論の末、2002年（平成14年）に教育公務員特例法が一部改正され、いわゆる10年経験者研修の実施が義務づけられた。免許の更新制の導入は見送られて、10年経過した教員全員に充実した研修を実施して、教員の質を保証しようということが法的に決められたのである。この実施の主体は、初任者研修同様、小学校等の教諭等の任命権者であり、このことで都道府県教育委員会は、教員になって11年目の教員全員に対して、

個々の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施しなければいけないことになった。

詳細については第2章で触れるとして、教員一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教諭等のニーズに応じた研修が義務づけられた。任命権者には、内容や方法に関する創意工夫が求められ、夏季・冬季の長期休業期間等に20日程度、教育センター等において研修を実施することになった。いわゆるオフ・ザ・ジョブ・トレーニングである。

また、課業期間にも20日程度、長期休業期間中の研修において修得した知識や経験を基に、主として校内において研修を実施することになった。いわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニングである。

当時、私は福井県教育庁義務教育課指導グループで研修関係を担当しており、この制度の導入について説明する立場にあった。いわゆる指導が不適切である教諭等の摘発を目的としないことや人事考課とリンクさせないことを明確にしていたので、大きな混乱もなく導入することができた。

私自身、教員が実践的な力量を身に付けるために、主体的に自己研修をすることは当然のことと考えていたし、教員を採用した任命権者についても、県民の信頼に応えるような教育の質を保証するための現職教育の充実については、責任があることと理解していた。

それゆえ、10年経験者研修が法定研修になったと言われても、福井県では、これまでも先取りしてやってきていたから、「大きな混乱はないだろう。」「免許更新制が、見送られてよかったな。」というのが率直な感想であった。

周知のように、教育公務員特例法の第11条では、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」と定められている。教育公務員として研修に努めることは、その職務の専門性を考えれば当然のことであり、福井県においても法的に定められた初任者研修だけでなく、5年経験者研修・10年経験者研修・管理職研修を悉皆研修として実施していた。

これで、この件に関しては大した混乱もなく対応していけると思っていたが、安倍内閣の肝いりでつくられた教育再生会議では、少年の凶悪事件や一部の教員による不祥事を追い風として、教員の質の向上について再び議論されることとなって、教員免許更新制、教員評価・指導力不足認定・分限の厳格化・メリハリある教員給与（部活動手当の引上げ、副校長、主幹教諭の処遇など）が直ちに実施に取りかかるべき事項として提言された。

それぞれの地域の中で懸命に教育実践に取り組んでいる教員がすべて無能で問題があるかのようにとらえ、上からの締め付けを強化する管理教育を教育再生会議が繰り返し提言する度に、現場の教員の中には、あきらめにも似た厭世観が漂い始めた。

福井県の先生方は、基本的に粘り強く真面目な人が多いと評判である。そのような先生方が、「自分の子どもたちには、もうこの仕事を勧められない。」と口を揃えておっしゃる。少なくとも私が教員になったころは、このような言葉を一度も聞いたことがなかった。

現代の教育現場の困難さを象徴している言葉だと思う。

さすがに文部科学省も教育再生会議の提言を丸呑みすることには抵抗を示したが、安倍政権下の元、教育基本法に続いて、いわゆる教育関連3法も2007年6月に改正された。(学校教育法等の一部を改正する法律・地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律・教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律)

このような大きな教育改革の中、2007年4月、私は教職大学院の開設に係る実務家教員として福井大学に着任した。教職大学院の立ち上げだけでも難しいプロジェクトであり、大きな責任を感じていたが、この教育職員免許法の一部を改正する法律により、いわゆる教員免許更新制が実施され、大学が開設主体としてこれに関わることになった。数年前では予想もしないことが始まろうとしているときに、大学でこれらの難局に直面することになったのである。「大変なことになったな。」というのが実感で、次のようなことが頭をよぎった。

「10年経験者研修と教員免許更新制との整合性もつけないままに、両方を求められる現場の先生方の怒りは相当なものだろう。」

「更新制については必ずしも賛成ではないけれども、法律ができて、どうせやらなければならないのであれば、内容の充実を目指さないと現場の先生方に申し訳ない。」

「現場の教員には、この件についての情報が極端に少ない。年間スケジュールを早めに立てて、安心してもらう必要がある。」

「先生方の明日からの実践につながるような講習とは、どのようなものだろう？」

「知識伝達型の講義形式では限界があり、評価に耐えきれない。」

「教職大学院での取組が教員免許更新制でも生かされるべきだ。」

「自分の現場での経験や教育行政での経験などを少しでも生かしたい。」

「教職大学院だけでも大変なのに、教員免許更新制まで本当に手が回るのか心配だ。マンパワーが不足している。」

「教職大学院と教員免許更新制の導入により、福井県教育委員会や職員団体等との連携が、一層重要になる。」

教員免許更新制の代わりに10年経験者研修が設けられていたのに、今回、教員免許更新制が新たに導入されたにも関わらず、10年経験者研修が継続されている。この現実が、現場の教員にはどうしても理解できない。両方の制度の整合性が立法の場でもう一度問われるべきだと思うが、文部科学省は検討中というようなことで明確に言及していない。大学は、教員免許更新制の開設者ということで困惑しているが、教員免許更新制の導入で教壇に立てなくなるかもしれないという現場の教員のストレスは少なくないのである。多忙化の中で黙々と誠実に頑張っている多くの教員の怒りを理解する必要がある。

慎重な議論と教員への丁寧な説明が必要なのに、実施に向けてのタイムスケジュールは、

2009年度からの開始である。これを受けて、福井大学でも2008年度に予備講習を実施することが決まり、免許更新制に関するワーキンググループが組織された。教員養成大学として、これまで幾多の人材を福井県に送り出してきた福井大学としては、地域貢献の観点からも、この免許更新制は重要なプロジェクトである。私もその組織の一員として、福井大学の免許更新制度の制度設計にかかわることになった。このプロジェクトは、大学はもちろん、現場の教員にとっても大きな影響力をもつことは明らかであった。「自分の教職人生をかけて頑張りたい。」というのが、この時の私の偽らざる気持ちである。

そうした中で、気になることが幾つかあった。その一つが、管理職にならない先生方の研修についてである。ベテランだから経験もあり、スキルもそれなりに優れていると思われるがちだが、自分のやり方に固執して、柔軟な対応が苦手な人もいる。若手だけでなくベテランの先生の中にも、子どもとの関係づくりに悩んでいる人が少なくないことが分かった。教室が荒れてしまったり、保護者とのトラブルに悩んで病気になってしまったり、というような現象が出てきているのである。

今回の免許更新制は、55歳の教員にも講習を命じている。定年まで残り5年になった55歳の教員にとって、どのような講習会にすべきなのか。このハードルは、これまで経験したことのないもので、私にはとても気になるものであった。

第1章では、2008年8月に福井大学で実施した教員免許状更新予備講習についてふり返りたい。

第2章では、これからの免許更新制の在り方を考えていく上で、その整合性で議論せざるを得ない10年経験者研修について、主として福井県の状況を紹介し、任命権者が実施するライフステージに応じた教員研修について考察する。

第3章では、教職大学院と免許更新制のつながりを通して、福井県における教員の資質能力の向上、教員の成長の可能性についてまとめていく。章立ては次のようになる。

免許更新制予備講習の導入について

はじめに

1.教員免許状更新予備講習についての省察

<予備講習の実施までの歩み>

- 1 年齢(35歳・45歳・55歳)、校種の違う受講者
- 2 予備講習の全体構想で心がけたこと「新しい研修の提言」
- 3 事前説明会で心がけたこと「現場教員の不安を取り除く」
- 4 日程で心がけたこと「5日間ですべて修了する」
- 5 他大学の一般的な講習スタイル

<予備講習を実施してみて>

- 1 マンパワーの不足が大きな課題（福井大学の講習を支えるスタッフの確保）
- 2 スタッフとしてどのように関わったか？
- 3 5日間の概要
- 4 福井大学の講習内容の特色は「省察の深さ」
- 5 ある中学校教諭との関わりから学んだこと
- 6 講習対象者の抽選とその内訳「意外と多かった県外からの希望者」

<次年度からの完全実施に向けて>

- 1 講習を進める上での必要事項「教務・学生サービス課とのコラボ」
- 2 免許状更新講習受講者の評価「平均8割以上の満足度」
- 3 外部講師の評価「教職の熟練者からの貴重な改善案」
- 4 成果と今後の課題

2. 10年経験者研修と免許更新講習について

- 1 自分の子どもたちには、もうこの仕事を勧められない
- 2 校外研修の出張に出たがらない教員
- 3 福井県の10年経験者研修の概要
- 4 10年経験者研修にみられる現職研修の意味

3. 免許更新講習と教職大学院との関係

- 1 これからの社会と教員に求められる資質能力
- 2 福井大学「教職大学院」における省察的な実践
- 3 教職大学院の取組のノウハウを免許更新制に生かす

おわりに

文章中に出てくる語句について、読者が混乱すると予想される「協働」と「省察」について、簡単に説明しておきたい。

まず、「協働」であるが、学校現場から赴任してきた当初、福井大学の教職大学院のスタッフが使う「協働」という言葉が、なんとも私にはなじみにくいものであった。このことについては、秋田喜代美の解釈に出会って、私自身初めて腑に落ちたように思えた。以下に秋田喜代美『子どもをはぐくむ授業づくり』岩波書店、(第4章互惠的な協働学習)からの抜粋を紹介する。

「複数の人間がやりとりを通して学び合うことは協働学習 (collaborative learning) と呼ばれる。広辞苑で見ると「共同、協同、協働」は同義である。教育関連書の中でも「きょうどう」にはさまざまな漢字が当てられている。だが本書では、グループ内で何か課題を分担して作業を行う共同作業 (co-operation 同じ対象に働きかける) と、グループとして何かを共有していく協働学習 (collaboration 共に働く、耕す) を分けて考えたい。

なんらかの共同作業なしには協働学習は起こりえない。だが、協働はなくとも共同は成り立つからである。(webb, 1996)

一つの課題解決や目標に向かって各自が分担し最終的に結果や作品を共有することが共同である。一方、協働は、そこにいたる過程を共有し交流・探究することによって互恵的に学び合うことである。知の探究、表現、結果としての作品の共有は行きつ戻りつの往還的であるが、その過程の共有が協働学習の過程なのである。」

私の理解としては、県の教育委員会から派遣された実務家教員と研究者は、それぞれの立ち位置や専門が異なるが、一つのプロジェクトのメンバーとして、共通の目標に向かって、それぞれが協力しあい切磋琢磨して課題解決にあたるのが協働のイメージである。参加者は、互恵的に学び合うので、それぞれが自分の実践や研究において得るところが多く、私はそのことを「双方に利のあるウィン・ウィンの関係」とか「実務家と研究者双方の化学変化」などと呼んでいる。

次に「省察」であるが、ドナルド・ショーン『省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考—』（柳沢昌一・三輪建二監訳）鳳書房、2007. が大変明快であるので、その部分の訳注を以下に紹介する。

「reflection はアージリスとショーンにより広められた概念であるが、もともとは、本書の50年前にジョン・デューイにより、「その人の信念の根拠を評価すること」(Dewey, J., *How We think*. 1933) と定義されたものに原点を求めることができる。Reflection には反省、ふり返り、内省、省察などの訳語があり、本書の佐藤学・秋田喜代美訳『専門家の知恵』（ゆるみ出版、2001年）では反省、省察が用いられている。自分の過去の行為について、批判的な考察を加えることを意味する「反省」では、過去の指向と批判性が強く出てしまいかねないこと、過去をかえりみるという意味の「ふり返り」には、批判的な考察というニュアンスは減退するものの、過去への指向性が残ること、また、深く自己をかえりみることを意味する「内省」では、自分の内面を見つめることのみが重視される可能性があることから、私たちの今回の全訳では、原則として「省察」という訳語を採用している。」

私には「省察」を「せいさつ」と読むことの意味も含めて、この訳注はとても分かりやすいものであった。是非、ご一読をお勧めしたい。

本書が、研究者のためだけでなく、多くの現場の教員にも読んでほしいという願いを込めて、できるだけ平易な文章を心がけたが、筆者の力量不足により分かりづらい箇所も少なくなかったのではないかと思う。忌憚のないご意見をいただければ幸いである。

1. 教員免許状更新予備講習についての省察

<予備講習の実施までの歩み>

1) 年齢 (35 歳・45 歳・55 歳)、校種の違う受講者

これまでいろいろな研修を担当した経験から言えば、受講者と話していて一番手応えがあったのは、5年経験者研修であった。初任者研修では、とにかく「教員としてのスキル等を一通り身に付けさせなくてはいけない」ということで、内容が盛りだくさんになりすぎて、少し網羅的な慌ただしい取組にならざるを得なかった。

10年経験者研修になると、それぞれが自分のやり方の型を身に付けてきているので、講義を聴く表情は厳しく、5年経験者研修の先生方のような「何かを学び取って学校に戻りたい。」というような雰囲気ではなかった。このことは、講義形式で聞くことに終始することへの反発であり、それぞれの10年間の実践について仲間と語り合い、聴き合う時間がないことへの苛立ちであったようにも思う。

それが管理職ともなるとなおさらで、伝達型の教員研修というものは、「年齢が上がれば上がるほど難しい」というのが率直な思いであった。ましてや、校種の壁を乗り越えた研修はほとんど実施されていない。経験者研修にしても校種ごとに日程やプログラムが異なるもので計画されている。

今回の免許更新では、35歳・45歳・55歳という世代が2年間の内に大学にやって来て講習を受ける。受け入れる人数だけでも年間約800名程度が見込まれていて、大学がどのように受け入れるかについて課題は多い。運営面だけでなく講習の内容についても年齢の壁、校種の壁、公立と私学の壁等があるので、これをどのように乗り越えるかということになるとハードルは低くない。

2009年(平成21年)からの教員免許状更新講習の実施に先立ち、福井大学教育地域科学部では、「文部科学省教員免許状更新講習プログラム開発委託事業」の指定を受け、更新講習の試行を実施した。次年度以降の本講習をより良いものにするためには、その結果の丁寧な分析が必要であることは言うまでもない。

2) 予備講習の全体構想で心がけたこと「新しい研修の提言」

予備講習の全体構想については、教員免許更新制のワーキンググループで具体的な議論を進めてきた。「21世紀の知識基盤社会に生きる力を培う学校をどう実現するか」ということを中核に据え、教師の実践力向上のためのアプローチを大切にすることを共通理解した。

具体的には、専門職である教員が探究し合うために、次に示す3つの方法を採用した。

- ① 互いの学校での取組を語り合い、聴き取る。
- ② 実践に関わる主題を掘り下げて探究する。

③ 新しい時代の教育への展開に視界をひらく。

このようなアプローチは、福井大学がこれまで培ってきた夜間主・学校改革実践研究コースや教職大学院での取組の成果を踏まえてのものであり、新しい研修の形を目指すものであった。従来の講義・伝達中心の講習ではなく、受講者自身が少人数のグループの中で、互いの教育実践を語り合い、聴き合うことを通して、それぞれの専門職としての経験を共有し、省察するような時間を確保することに大きな特徴がある。

福井大学の全体構想は、文部科学省初等中等教育局長の金森越哉が、「教職キャリアデザイン 2008年1月 Vol. 2」の中で述べている「すべての教員が10年に一度、定期的に知識・技能を刷新して、自信と誇りをもって教壇に立つ。そのことを通じて社会から尊敬と信頼を得ることができるようにするものである。」という考え方に合致するもので、自信を持って提案できる講習プログラムであると自負していた。

しかし、ここで大きな問題がでてきた。それは、いわゆる白紙状態でやって来る受講者にこのような斬新なデザインを提案しても、すぐに理解してもらえないだろうということである。いくら理想的な講習をデザインしても、このような研修を経験したことのない受講者には、なかなか理解してもらえず、理解できないから反発したり、不安に思ったりする先生方が出てくるだろうということが危惧されたのである。それは、意欲を持って入学してきた教職大学院のスクールリーダーコースの院生でさえ、最初のラウンドテーブルで、「私にいったい何をしろとおっしゃるのですか？」と声を荒げたりする光景を思い出すまでもなく、容易に想像ができた。そして、驚くような現場の声も聞くことになった。

「55歳のこの時期に大学で難しい話を聞かされて、テストで落とされるのだったら、免許の講習を受けずに、このまま退職しようか。」

「講習にはテストがあるというから、落ちたら恥ずかしい。不適格教員にさせられたらどうしよう。」

このようなことを真顔で話されるベテランの先生方が少なくないということである。現場には免許更新に関する確かな情報が不足している。国がぶれているので、大学や教育委員会の広報も慎重気味になり、具体的な内容が現場に届いていない。

学校現場の困惑を聞くにつれ、実務家教員として大いに責任を感じた。最初は困惑されるのは当然のこととして、講習を体験していく中で何とか福井大学の講習の考え方を理解してもらうために、大学と現場の橋渡しのような役を誠実に務めなければならないと自覚した。

具体的に心がけたことは、大学側の研究者では当たり前の用語が受講者には外国語のように聞こえるので、意識して分かりやすい言葉に置き換えて説明するということである。

「ファシリテーター」「キーコンピテンシー」「ナラティブ」「知識基盤社会」「省察」などは、教職大学院のゼミ等では日常語のようによく使われている。しかし、学校現場ではまだまだなじみが薄い言葉である。

予備講習の全体構想を構築するだけでなく、いかに借り物の言葉でない、受講者に理解しやすい言葉で説明し、納得してもらうかが重要になる。このあたりのボタンを掛け違くと、講習会全体のイメージが悪くなり、受講者の評価も厳しいものになることが予想された。対応策としては、分かりやすく説明することに尽きる。事前説明会の資料にしても、現場サイドの目線をできるだけ尊重して、難しいカタカナの表記だけで済ますのではなく、分かりやすい言葉での説明を併記する必要がある。そのためには教職大学院における研究者と実務家教員の協力が必要不可欠になる。理論と実践の融合とか往還とか言われるが、要はそれぞれが補完し合うことである。実務家教員として、現場サイドの目線が問われていることを痛感した。

3) 事前説明会で心がけたこと「現場教員の不安を取り除く」

講義とテスト中心の免許更新制を実施する他大学では、事前説明会の必要性はそれほどあるわけではないだろう。

しかし、福井大学の場合は、前述したようなユニークな講習を構想していたので、事前に趣旨や内容等を十分に説明しておく必要があった。

事前説明会

平成 20 年 7 月 29 日

「外部講師の先生方対象の日程と概要説明」

「受講者の先生方対象の日程と概要説明」

「質疑応答」

「免許更新の目的は何か？」

周知のように、免許更新制は不適格教員を排除することを目的としたものではなく、教員として必要な最新の知識技能を身に付けることを目的としている。「すべての教員が 10 年に一度、定期的に知識・技能を刷新して、自信と誇りをもって教壇に立つ。そのことを通じて社会から尊敬と信頼を得ることができるようにするものである。」という考え方をまず伝えて、安心してもらおうとともに、本年度は試行であるので、受講者から忌憚のない意見をもらい、次年度以降の本格実施に役立てたいということも率直に伝えた。

受講者への事前アンケートによるニーズの把握に努めて講習を運営することや受講者から講習全般の評価をもらい、その結果を公表するというようなことが義務づけられているという説明で、現場の先生方と共によりよい講習を創造していきたいという大学側のスタ

ンスは、十分ではないにしろ、いくらかは説明できたのではないかと考える。

「どのような評価になるのか？」

日程と概要説明をした後に質疑応答の時間を設けたが、評価についての質問が相次いだ。第2章でもふれるが、受講者はこれまでに数多くの研修を経験しているが、研修後に評価が課せられるということは全くの未経験である。

「どのようなテストになるのか？」

「何を評価するのか？」

「何で評価するのか？」

評価される側の不安は少なくない。結論から言えば、説明を聞けば聞くほど不安になるという感じであった。実際にやりながら、体験しながら理解し、納得していただけるものだという確信はあったが、複雑な構造になっているので、最初から全てが理解できることはあまり期待できなかったというのが正直なところである。

しかし、知識伝達型の網羅的な一斉講義の講習と細切れの筆記試験がセットになった、従来型の大学の講義やテストのイメージは払拭してくださいというメッセージは強調しておいた。しっかりと受講したことの証拠を履歴として残す必要があるので、選択して読み込んだ実践資料や講義の中で各自が残したメモや論述などもすべてポートフォリオとして作成してもらうということも説明したが、「研修の中でポートフォリオを作成する？」というつぶやきとともに不安げになった受講者の顔を忘れられない。前述したとおり、カタカナ言葉はなるべく使わないようにして、現物を示し、具体的に分かりやすい事前説明会を心がけないといけないということを繰り返し肝に銘じたい。

「実践経験を語り合うための3つの種」

互いの実践から学び合うために互いの実践経験を交流し、これからの教育をともに考えようということで、下記のような3つの「種」を提示した。そして、この種を意識してそれぞれの先生方に、これまでの実践の省察についてA4版の1枚程度にまとめてくるよう事前説明会で伝えることにした。それは、第一日目の「実践経験を伝え合う・聴き合う」時間において、自己紹介の際に活用するためである。

3つの「種」

- 自分自身に取り組んできたこと、大切にしてきたこと
- 直面してきた課題、自分自身の教師としての転機となったこと
- 語り継ぎたいこと、共有し考え合いたいこと

ここで確認しておきたいことは、事前説明会の中で、すでに実践の省察を始めているということである。それぞれの実践に関する省察の「種」を書き表すことで、受け身の講習ではなくて、自らが自分の実践を主体的に問い直す講習になることを大学側は期待したの

である。

当然のことではあるが、そのような全体構想が100%理解できていない受講者は、経験したことの無いような宿題に戸惑っていた。しかし、いざ始まると一日目の自己紹介は実に素晴らしい実践の省察の連続であり、改めて最前線の現場で専門職として様々な実践を積み重ねてこられたプロフェッショナルである専門職の底力を知ることができた。

「以前にもこのようなことを書かれていたのですか？」と聞くと、「初めてです。忙しくてゆっくりと振り返る時間などありませんでした。」と皆さん答えられた。でも、「退職したら書いてみようかなとは思っていた。」「誰かに聞いてもらったり、読んでもらったりするのは、少し恥ずかしいけれど、自分の実践を振り返るよい機会になった。」というようなことを笑顔で話される受講者を見て、確かな手応えを感じた。

「関連性・つながり」

今回の予備講習は、講習内容に関連性・つながりをもつことを意識して企画されている。受講者の中には、この関連性・つながりに気づき、最初の3つの「種」から始まる一連の講習の流れを報告書の中で意味付けている人がいた。

第2章でもふれるが、これまでの研修と今回の免許更新予備講習との決定的な違いは、この関連性・つながりの有無にある。自分自身の実践の省察とこれからの展望を明らかにするために、5日間の講習内容である講義・実践記録の読み込み・自分自身のこれまでの教育実践の省察等は、互いにバラバラのものとして脈絡もなく組み込まれるのではなく、明らかに一貫性をもって企画する必要がある。校種の違いや年齢・立場の違い、専門の違い等の壁を乗り越えて、シャッフルしたクロスセッションでの報告会もその一連の流れの中にある。

単発な講義の羅列では決して味わうことのできない省察の醍醐味を講習の中で体験することの意義は大きい。良き聴き手のもとで、できるだけ長いスパンで自分の実践を省察し、そのことの意味付けを専門職である他の教員に語ることは、教師の成長にとって大変有効なことであると考えられる。そのような講習全体のゴールを明確にイメージしていたが、事前説明会では、なかなかそのあたりのことが説明しきれなかった。実際に体験してもらう中で、少しずつうれしい反応が出てきたというのが、本当のところであった。

「この講習は、全体を通して一貫性があり、つながりがあるということが分かりました。」

「今、振り返ってみると、3つの種はなかなか示唆に富んでいますね。」

「学校現場では、なかなか協働ができない現実があるけれども、体験してみて、協働での語り合いは意味のあることだと感じました。学校で広めたいと思います。」

免許更新制では各大学が、それぞれ創意工夫をして開設することになる。放送大学のような間接指導による知識習得のシステム整備も大切であると思うが、21世紀の知識基盤社会の中で生きる力を身につけて自己実現できる子どもたちの育成に責任を持たねばならない教師には、今後、思考力・判断力・表現力が一層求められることになる。それなのに、そのための免許の更新が、相変わらず知識伝達型の講義形式ばかりであったら、自己矛盾としか言いようがない。多くの課題があることは認めつつも、この事前説明会から始まった本年度の福井大学の予備講習のやり方は、主体的に思考力・判断力・表現力を鍛えるという観点からいえば、評価できるものであったのではないか。

次年度以降も講習全体の関連性を大切にして、教師が自己の実践を省察していく中で、これらの能力を向上させなければならないと実感できるような内容にしなければならないと考える。

事前説明会で実施した受講者へのアンケート「どのような講習を希望するか？」

事前説明会の最後に、受講者へのアンケートを実施した。「この講習に期待すること」について受講者の考えを知ることができた。

<この講習に期待すること>

- ・ 少人数、協働とこれまで受けたことのないスタイルで、とても不安があるが、今まで突っ走ってきたので、立ち止まってこれからの教師としての在り方を探っていけたらと思う。
- ・ 少人数での活動を重点的にということで、自分の考えも他の先生方に聞いてもらい、アドバイスや指導をいただけるものだと思います。自分の悩みや疑問を話していけたらと期待しています。
- ・ 教師としてのスキルアップにつながるができるかどうか、期待したい。
- ・ 最新情報を得て、現場に生かしていきたいと考えています。同世代のこれまでの蓄積を知り得る良い機会ととらえています。
- ・ この講習でしか得られないことを提供していただき、実践に生かせるものを持ち帰りたいと思っています。
- ・ 刺激を期待します。教員を志した頃の気持ちを他の人の話を聞きながら呼び戻したい。
- ・ この機会に自分の教師生活をふり返してみようと思います。
- ・ 「問われている学力と教師の力」、「生きる力」等でグループ討議をしたい。
- ・ 大学側は理想を求め、強い意欲をもっている。僕の方は仕方なく来ている。でも、この予備講習で何かを得られそうな予感もする。
- ・ 福井大学のプログラムには、担当の方々の並々ならぬ意気込みが感じられます。その期待に応えられるよう精進したいと思います。
- ・ 養護教諭の専門性に関わりのある内容を入れてほしい。
- ・ 単なる更新を目指すのではなく、互いの資質向上につながるようにしたい。肩に力を入れずにやれそうです。
- ・ 列車の時間があるので、終了時間を厳守してほしい。
- ・ 学習指導要領の改訂と今後の動向について知りたい。
- ・ これからの学校教育の進むべき方向を確認したい。

- ・ 普通教室の中の発達障害の子どもを集団の中でどう育てていくのかを知りたい。
- ・ 自分が当たり前と思っていることを他の校種の人に伝える機会はなかなかないので、伝える力を鍛錬したいと思う。
- ・ 講習の形態やさまざまなケーススタディ、実践事例の検討に関心がある。

4) 日程で心がけたこと「5日間ですべて修了する」

福井県が実施した、「平成20年度免許状更新講習に係る事前アンケート調査」によれば、下記のような結果が出ており、約7割の受講者が1年ですべてを受講したいと答えている。

それで今回の予備講習では、国の講習内容のモデル案（※本稿末の資料：別紙1「講習内容に関する各種基準のイメージ」）を参考にして、必修の12時間だけでなく選択の18時間も含む30時間の講習を開設することに決定した。ただし、今回はあくまでも試行であるので、多様な選択科目は準備せず、選択については3コースからの選択のみを提示した。

<受講パターンとしては、1年、2年講習のどちらを希望するか？>

- ① 1年間ですべて受講したい・・・370名
- ② 2年間かけて受講したい・・・171名

<予備講習の日程>

平成20年8月5日～8月6日 全12時間

「教育実践と教育改革、教育の最新事情」

平成20年8月7日 全6時間

「教育実践の記録：その意義・方法・組織」

平成20年8月19日～8月20日 各12時間（3コースから1つを選択）

「授業づくりとカリキュラム」

「児童生徒の成長を考える」

「コミュニティとしての学校」

「5日間で全てを修了する」といっても連続5日間の実施はできなかった。日程としては、「前半の3日間の後、約10日の間を入れて後半の2日間を実施する」ことになった。こうなった理由の一つは、大学スタッフや外部講師がなかなか5日間連続して時間が取

れないという現実的な問題があったからである。分断して実施すると思いがとぎれてしまうのではないかという心配の声もあったが、次年度からは選択の部分の講習も多様に用意されることになるので、そもそも5日間連続ということは想定しにくくなる。

つまり、5日間連続で受講することは、次年度以降も非現実的であるというのが二つ目の理由である。

3日目の最後の段階で、4日目・5日目の講習内容のアウトラインを丁寧に説明したこともあって、4日目・5日目もストーリー性を意識して、自分のこれまでの実践の省察に取り組むことができた。中間に10日程度の時間を確保したことで、それまでに配布された資料や実践記録を読み込んだり、講義内容のポートフォリオを練り直すことができたりして、一気に5日間走り通して修了するケースより、かえって深い省察につながったのではないだろうか。

今回の講習内容が、「知識を一気に詰め込んで、一気に引き出して終わり」という性格のものではなく、じっくりと実践を省察することに重きを置いていたので、このような日程は受講者から好評であった。

次年度は、多様な選択科目が準備される。それで、必修の部分12時間にプラス選択6時間を加えた18時間を連続3日間で実施することを福井大学方式として提案する。

つまり、3日間で今年の5日分の内容をやり遂げることを一つのモデル案として提案するわけである。このことについては、委員会や教授会で意見の一致を見るまでに、かなりの時間を要した。「選択18時間が12時間に限定されてしまうのではないか？」というような反対意見が少なくなかったからである。当然、選択の時間は18時間であり、この原則は曲げられないし、多様な受講者の希望を認めないわけにはいけない。

しかし、必修部分の内容をより充実させるような選択を希望する受講者への配慮も忘れてはならない。全体としてつながりがある充実した講習を受講者に提供するか、それとも細切れの講習ばかりを別個に提供するのは大きな違いである。必修の内容と密接に関連する選択6時間を準備して、3日間連続で実施する。全体として内容に一貫性があるようなデザインを強く意識して、選択肢の一つとして受講者に提供すべきである。必修部分の内容は、文字通り全員の教員が対象となる。それ故、講習全体の評価を考える上で、最も注目されることになるだろう。だからこそ、戦略的に福井大学のオリジナルのモデルを提案していくことの意義は大きいと考える。

5) 他大学の一般的な講習スタイル

「生活教育」2008年11月号の東京都和光鶴川小学校の石川義人教諭の体験報告は、他大学の一般的な講習スタイルに参加した者の感想として興味深い。本音とも言える現場の教員の感想が読み取れるのである。次にその一部を紹介する。

「どこかの校長先生の一方的なお話であった。質疑応答なし。僕は時々居眠りをしてし

まうことがあり、今回もそれが心配されたが、3日間一度も眠ることはなかった。それは、2コマごとにあるテストのために、受講中に『参照カード』という名のカンペを作らなくてはならなかったからだ。受講開始時に配られるA4の用紙に、講師が話すキーワードなどを書き込み、その用紙を見ながらテストを受けられるという仕組みになっていた。」

「参加者の44名はほぼ他人同士。シーンと静まりかえった部屋で、食器にスプーンがカチャカチャ触れる音だけがし、気まずいムードの中、皆、無言で食べていた。」

「顔見知りになった隣の席の人と少し会話する。『一日が長いですね……まだまだありますね』『あ、その携帯、僕も前持っていました』『そうですか』……話が續かない。みんな頭が飽和状態のようだ。」

「9時間の講習を一日で受けるのは、とにかく厳しい。周りの先生と分かち合ったのは、終わった後の開放感と、妙な連帯感だった。」

「毎年、20万人近くの免許更新者がいて、それが皆講習を受けるとすると、当然講義はもっと一方的にならざるを得ないので、流れ作業式になっていくのではないかと今回の予備講習で主体的に学習できなかった僕は、その場の試験（1講座につき15分）のための知識はすぐに剥がれ落ちてしまうことを実感した。」

このような感想を読むと本当に悲しくなる。これでは現場の教員を専門職として尊重しているとは、到底思えないからである。当たり前のことだが、現場の教員の中には優れた実践家が多数存在している。それを画一的に一段低い者とみなして、知識を一方的に注入しなければならないと考えるような講習システムでは、大きな反発が予想される。

幸いにも福井大学の予備講習では、その真逆の発想に立っていた。福井大学の講習参加者の57名は、ただ受け身で講義を一方的に聞くだけでなく、優れた実践記録をじっくりと読み、そのことについて少人数でディスカッションをし、自分の実践についての省察を深めることができた。大学スタッフが一方的に指導するというスタイルではなくて、双方向で学び合うというスタイルであったので、時間が経つごとに仲間と楽しく語り合うようになり、食事の時間や休憩の時間でも教育談義がさかんに行われていた。

また、終了時間になっても会場に居残って、真剣に話し込んでいる教員があちらこちらで見られた。自慢するわけではないが、他大学と福井大学のやり方の差異は明らかであると感じた次第である。

<予備講習を実施してみよう>

1) マンパワーの不足が大きな課題（福井大学の講習を支えるスタッフの確保）

今回の福井大学の少人数方式の講習では、各チームに良き聴き手としてのスタッフを配置した。更に、その聴き手のスタッフをサポートするために責任者が3つのコースそれぞれ

れに配置され、2重網のようなシステムで行われた。特にこの良き聴き手としてのスタッフの確保は何より重要であった。何故なら、大学教員だけではマンパワーが決定的に不足し、実現できないからである。しかも、この時期は大学スタッフも授業評価や教職大学院の出前授業、夏季集中講座等で多忙を極め、マンパワーは厳しい状況にあった。このことは次年度以降も大きな課題になる。

福井大学が考える少人数のゼミ方式の講習は、参加者の満足度でいえば大変良い結果が期待できるが、効率の面からいえば講義形式に比べて必ずしも良くはない。逆に、講義形式の一斉伝達方式は、効率の面では優れているものの、参加した教員の評価は前述の石川教諭の体験報告のように厳しくなりがちである。

実際に5日間の予備講習を担当した大学側のスタッフ一覧は、次の通りである。

<免許更新予備講習の担当者一覧>

| 授業づくりと カリキュラム | 第1コース責任者：寺岡英男教授、受講者23名 (大学教員2、退職校長4、校長1、副校長1、教頭1：総勢9名) | | | | |
|------------------|---|------|-------|-------|-------|
| チーム構成 | 1チーム | 2チーム | 3チーム | 4チーム | 5チーム |
| 8月5日 | 小林教頭 | 畑副校長 | 平岡元校長 | 近藤元校長 | 龍野元校長 |
| 8月6日 | 小林校長 | 畑副校長 | 東光元校長 | 近藤元校長 | 龍野元校長 |
| 8月7日 | 伊禮准教授 | 畑副校長 | 東光元校長 | 近藤元校長 | 龍野元校長 |
| 8月19日 | 小林教頭 | 畑副校長 | 東光元校長 | 近藤元校長 | 龍野元校長 |
| 8月20日 | 小林教頭 | 畑副校長 | 東光元校長 | 近藤元校長 | 龍野元校長 |

第1コースは、受講者が23名に対して大学教員は2名であった。無事に講習を終えることができたのは、ひとえに退職校長や現職の管理職の協力があったおかげである。事前説明会で東光元校長から「自分の専門教科以外の教員の実践については、良く分からないので、適切な指導助言がうまくできないのではないか？」という質問が出された。同じように龍野元校長からは、「私が指導者としてふさわしいか自信がない。」という趣旨の意見も出された。

事前のスタッフ会議は、とても重要である。どのような観点で聴き役をしてもらい、講習に参加した教員の省察に関わってもらうかということを丁寧に説明しなければならない。今回は、子どもの学びの姿や授業づくりの視点から省察が深まるよう、これまでの実践の中で忘れることのできない出来事等を引き出すようお願いした。

大学側としては、あまり事細かなマニュアル等は作成しなかった。画一的な聴き取りをお願いすることは、スタッフの先生方の持ち味を奪ってしまうことが危惧されたからである。それで、かなり自由度を大きくして、ゆったりと全体の実践を聞くことに専念してもらった。少し枠組みがゆるかったのではないかとも思ったが、豊かな経験を生かして、ス

タッフの先生方は、エピソードや転機等を上手に引き出して、チーム内での双方向の話し合いを充実させていた。さすが、どのスタッフも教職のプロフェッショナルである。現場での豊富な授業実践があるので、授業づくりやカリキュラムについてのポイントを十分に聴き出すとともに、今後の展望についても話がうまくつながるよう推進役を見事にこなしていた。

どうしても現場の教員は、話がついつい長くなったり、指導しすぎたりしがちである。それで、今回は受講者全員が意見を出しやすくなるような雰囲気づくりを心がけてもらい、スタッフ側が話しすぎることにならないよう留意してもらった。このようなことを共通理解できたおかげで、全体として和やかな空気の中で意義のある語り合いが持たれ、大きな混乱は生じなかった。

| 児童生徒の成長と発達 | 第2コース責任者：松木健一教授、受講者24名 (大学教員4、退職校長2、校長1、副校長1、教頭2：総勢10名) | | | | |
|------------|--|------|-------|---------|-------|
| チーム構成 | 1チーム | 2チーム | 3チーム | 4チーム | 5チーム |
| 8月5日 | 村田副校長 | 森教授 | 水岸元校長 | 石井ハークマン | 北野元校長 |
| 8月6日 | 村田副校長 | 八田講師 | 森教授 | 柳澤校長 | 北野元校長 |
| 8月7日 | 村田副校長 | 森・八田 | 水岸元校長 | 村中教頭 | 西川教頭 |
| 8月19日 | 村田副校長 | 八田講師 | 柳澤校長 | 間協教頭 | 西川教頭 |
| 8月20日 | 村田副校長 | 八田講師 | 松木教授 | 間協教頭 | 西川教頭 |

第2コースは、受講者が24名と最も多かった。連続して担当できるスタッフの確保が難しく、配置の段階でかなり苦慮した。結果として、3・4チームは担当するスタッフが、5日間で4人にならざるを得なかった。この状況は意外と不安定要素となり、受講者はもちろん、スタッフからも改善を求める意見が出された。

講習を受ける側にすると、スタッフが固定せずに変わることで、同じ話を何回も重複して話さなければならなかった。このような煩わしいことで話し合いの意欲がそがれ、チームのコーディネートをするスタッフの個性や手法の違いにも戸惑いが少なくなかった。

スタッフ側にしても、前回までの話し合いにおいて前のスタッフがどのような話をして進行をしてきたのかが良く伝わってなくてストレスが溜まることも少なからずあったようだ。このことの打開策として書き留めておきたいことは、5チームの北野元校長からのアドバイスである。北野校長は、自分の役目が終わる8月6日に、それまでの講習で自分が話してきた主なポイントに加えて次回からのチームの話し合いの運営や方向性に対して適切なアドバイス等を紙に書いて残していったのである。このような配慮は、講習のつながりを考える上でとても重要である。今後、大いに参考にしたい事例である。

| | | | | |
|------------------|--|-------|-------|------------------------------|
| コミュニティ としての学校 | 第3コース責任者：柳沢昌一教授、受講者10名 (大学教員3、退職校長1：総勢4名) | | | |
| チーム構成 | 1チーム | 2チーム | 3チーム | ※ 希望者が10名であった ので3チームとなった。 |
| 8月5日 | 淵本准教授 | 青山元校長 | 長谷川教授 | |
| 8月6日 | 淵本准教授 | 青山元校長 | 長谷川教授 | |
| 8月7日 | 淵本准教授 | 青山元校長 | 長谷川教授 | |
| 8月19日 | 淵本准教授 | 青山元校長 | 長谷川教授 | |
| 8月20日 | 淵本准教授 | 青山元校長 | 長谷川教授 | |

第3コースの受講者は、それほど多くなく10名であった。私の1チームは、小学校の研究主任(女)・中学校の社会科教諭(男)・高校の数学の学年主任(男)の3名であった。このような受講者3名に対して、スタッフ1名というチーム編成は、実践記録の読み込みや互いの実践の省察をじっくりと深め合うことができたので、とても良かった。

同じ校種の教員ばかりを集めるのではなく、小学校から高校までの教員をあえて配置したので、初めは多少の戸惑いがあった。しかし、長いスパンから子どもの成長をあとづけるといった観点では、小学校から高校までの教員がいたことが好都合であった。それぞれの校種の発達段階を踏まえた適切な指導の在り方等を学ぶことができたからである。この機会を通して、普段あまり話すことのできない他校種の教員に対して、これまで確認したいと思っていたことを積極的に質問するなどして、意見交換が活発に行われた。

また、生徒指導だけでなく、それぞれの学校における協働研究の活性化に向けたマネジメント等についても、ベテラン教員の暗黙知が紹介された。自分にすれば当たり前のことだと思っていたことが、他校種の教員にすれば大変興味深いということも数多くあり、いろいろと質問が出された。そして、そのような質問に分かりやすく応えることが、自分がこれまで大切にしてきたことの再認識につながったりもした。つまり、聴く方も話す方も双方向に成長し合っていたのである。

その際、スタッフとして気をつけたことは、抽象的な表現をそのまま見過ごすのではなく、できるだけ具体的に話してもらおうということである。そして、話し合いで感じたことや学んだこと等についても要点を記録しておいてもらった。後で自分自身のポートフォリオを整理する際に活用してもらうためである。中学校の社会科教諭(男)は、独自のノートを作成して熱心に書き込んでいた。これは正に講習プロセスの履歴の証拠であり、外部評価の際は、説得力のあるエビデンス(証拠)として活用できる。

正直な私の感想としては、講習の前半は、互いのコミュニケーションも十分でなくて、とても緊張した。しかし、後半になるにしたがってチーム内での語りや対話が深まり、私にとってもこれまでの教育実践の省察を促すものとなった。受講者から多くの刺激を受け取り、とても充実した時間を持つことができた。受講者のプロフェッショナルとしての

熟成した思いも共有することができて、私自身が何か得をしたように感じた。

2) スタッフとしてどのように関わったか？

今回の福井大学の予備講習において、その成否の鍵を握っていたのが、各チームに配置されたスタッフの関わり方の善し悪しである。特に外部からの協力者については、教職大学院で行われているラウンドテーブル等に参加した経験もなく、大学教員との温度差は、かなり大きなものがあった。スタッフを対象とした事前説明会では、日程や概要に加えて担ってもらいたいスタッフとしての関わり方や役割についての説明が行われた。

しかし、何も経験していない段階での説明であったので、なかなか理解してもらえなかった。日程をこなしていく中で大切にすべき方向性が浮き彫りになっていったというのが実状であった。次年度以降、次のようなことを事前説明会で丁寧に伝える必要がある。

- ① 一方的な指導助言というよりは、安心した雰囲気の中で語り合いや聴き合いが進み、双方向に学び合うような関係が成立するように配慮する。
- ② ただ聴くだけで終わりというのではなく、聴くことに重きを置きつつも転機となった実践に焦点をあてたり、これから大切にしていかなければならないこと等を引き出したりするような関わり方を心がける。
- ③ どちらかというカウンセラーのような関わり方で、ゆったりとそれぞれの教員のライフヒストリーを聴き、今後の展望を見つけ出されるように支えていく。
- ④ 話の方向性がコースのテーマと離れていきそうなときは、ファシリテーターとして適切な軌道修正をする。
- ⑤ 双方向の話し合いを進めていく中で、スタッフ自身のこれまでの実践や経験から、是非これだけは伝えておきたいと思うようなことは紹介する。

今回お願いした外部からの協力者の皆さんは、学校現場での豊富な教育実践の経験だけでなく、教育行政機関等でマネジメント経験も併せ持つ先生方であった。大学側からの説明が、必ずしも十分ではない中での依頼であったが、上記の①～⑤の立ち回りを見事にこなしていた。本当に頭が下がる思いである。

これらの外部講師の先生方は、若い世代を支えたいという情熱にあふれていた。退職したとはいえ、どうしてもこのことだけは伝えておきたいというようなことがそれぞれの胸の中にあり、それらを熱心に語っていた。それも受講者に一方的なサクセスストーリーを聴かせるのではなく、自身の失敗談なども披露している姿には感激した。

教師教育において、世代間で同僚性を構築していくという全く新しいシステムが出来上がった。それは免許更新による新しい教師教育の構築に他ならない。私が本稿で特に書き留めておきたいことは、免許更新制の中で先輩教員の暗黙知を世代間で継承していくこと

が可能になり、全く新しい教師教育の枠組みを福井大学から発信できるのではないかということである。

3) 5日間の概要

スタッフとして実際どのように講習に関わったのかということ私のケースで次に紹介したい。

【第1日目】 8/5

- 1 本日の講習概要等の説明 9:30~9:50
(全体の司会・進行役を行った。)
- 2 自己紹介 9:50~10:30
(チームのメンバー3名が書いてきたこれまでの実践の省察について語ってもらった。その際の進行役を務めた。)
- 3 講義「多様なニーズをもった子どもたちの成長を支える」(松木教授) 10:40~12:00
(受講者と一緒に聴講した。)

昼食休憩

- 4 講義「学校をめぐる諸関係と危機のマネジメント」(長谷川教授) 13:00~14:20
(受講者と一緒に聴講した。)
- 5 優れた実践記録の選択・読み込み・話し合い 14:30~15:30
(何の実践記録を読み込むかをそれぞれに選択してもらい、その後、互いに感想等を語ってもらった。進行役として気をつけたことは、「特に伝えたいことは何か?」ということに焦点化して話してもらうことである。)
- 6 整理の時間 15:30~16:30
(受講者は、講義要約の作成や実践記録の読み込みの続きを行った。また、講習を通して学びの履歴をポートフォリに残すことの説明も行い、その相談に乗った。)

【第2日目】 8/6

- 1 講義「公教育改革の展望と学習の転換」(寺岡教授) 9:30~10:40
(受講者と一緒に聴講した。)
- 2 実践記録の報告書づくりとチームでの検討 10:40~12:00
(各自が読み込んだ実践記録の概要や参考となる内容等について、チーム内で紹介し合った。その実践記録を読んだことのない人にも分かりやすく伝えるということでアドバイスをを行う。進行役としては、ただ単に実践の概要報告にとどまるだけでなく、受講者のこれまでの教育実践の省察とからめた語りや質問を意識してもらった。)

昼食休憩

- 3 新たなメンバーとのクロスセッション 13:00~15:40
(新たなメンバー編成のもとで、各自が選択した実践記録の報告会を行った。このことは、できる

だけ多くの校種のメンバーと交流・対話することをねらっている。このコラボレーションを通して、実践の省察を更に深められたのではないか。進行役としては、できるだけ受講者が安心して意見の言える雰囲気づくりを心がけた。

また、その実践から何を学び取るかということを大切に、質疑がからむよう配慮もした。）

4 事例検討報告会 15:10～15:40

(元のチームに戻って、クロスセッションでのやりとりについて語り合った。この中で教師が学び合うことの意味や同僚性の構築、協働によるコミュニティづくりの大切さ等に気づく意見が多数出された。)

5 講習全体の補足説明、評価アンケートへの協力 15:10～15:40

(実務家教員として、福井大学の今回の講習の目的について、全体場で補足説明を行った。内容は、多忙化の中で、なかなか実践記録を読み込んだり、校種の違う先生方と対話・交流したりすることが出来ない現場の実情を踏まえて、今回の講習内容を設定してきたというプロセスのことをまず説明した。そして、それぞれが自分の実践の省察をじっくり行うことや記録としてそのことを書き留めておくことの意義について、自分の経験談を話した。最後に、文部科学省が設定する評価アンケートを実施して回収した。)

【第3日目】 8/7

1 実践の歩みを記録することの意味 (松木教授のプレゼン) 9:30～10:00

(プレゼンの後にガス抜きの意味も込めて質疑応答の時間も設けた。その進行役を行った。県外の高校教諭から「実践記録を書かない教員は本当に実践力がつかないのか?」という質問があったが、省察して記録することで実践力が一層高まる旨の補足説明があった。)

2 自分自身の実践の省察と記録化 10:00～12:00

(自分の教育実践を省察し、どうしても書き留めておきたいことを自由に語ってもらった。その中で教員各自は、それぞれの実践経験を跡づけ直し、今後の取組の展望をまとめていった。私自身は、それぞれの教員のライフヒストリーを聴く読者のような立場で、もっと詳しく聴きたいことや確認したいことなどを盛り込むようにした。聴くときに特に心がけたことは、抽象的なことを具体的に語ってもらうことと、コミュニティにおいて協働をどのように意識して仕掛けたかということである。これらのことを引き出すように心がけた。)

昼食休憩

3 スタッフミーティング、自分自身の実践の省察と記録化 13:00～15:00

(スタッフミーティングを行い、次年度に向けての改善案を自由に出してもらった。

受講者の相談を受ける中で問題になったことや確認しておきたいこと等についても共通理解した。受講者は実践の省察を引き続き記録化した。)

4 互いの構想を聴き取り、意味を探る 15:00～16:00

(チーム内で互いに進捗状況を確認し合った。気をつけたことは、指導というよりも話し合うことが作業の意欲化につながるようアドバイスした。)

5 整理の時間と評価アンケートの実施 16:00～16:30

(受講者は、3日間の講習内容の整理やポートフォリオづくりに取り組んだ。大学スタッフから最終的に提出するもの確認やポートフォリオづくりのねらい等の補足説明があった後、2回目のアンケートが実施された。)

【第4日目】 8/19

(9:00 からスタッフでミーティングを行い、本日の流れを確認した。)

1 本日と最終日の進め方の確認 9:30~10:00

3つのコースごとに分かれて、これからの進め方についての説明を行った。私は第3コースの10名に対して「コミュニティとしての学校」に係る実践の省察の記録化、まとめ方について再度確認を行った。

ポイントとしては、

- ①自分自身の実践の省察として、大きく1本にまとめて提出してもよい。
- ②他の優れた実践記録の報告書1本と自分自身の実践の省察1本を組み合わせで提出してもよい。
- ③1年程度の短いスパンでの実践の省察だけでなく、もっと長いスパンでの省察でも構わない。
- ④コミュニティの考え方としては、地域との連携だけでなく、校内の研究組織の活性化やいろいろな壁を乗り越えて協働で学び合う仲間づくりというような捉え方を大切にする。
- ⑤成功事例だけでなく、失敗から学んだことや忘れられないエピソード、大きな転機等も盛り込んで、物語りのようなストーリー性を大切にされた記録づくりを心がける。

2 スタッフミーティング、個人探究 10:00~12:00

(昨日に引き続き2回目のスタッフミーティングを行い、次年度に向けての改善案を自由に出してもらった。受講者は実践の省察のまとめに集中した。)

昼食休憩

3 個人探究と個別相談 13:00~15:00

(実践をただふり返るだけでなく、ふり返りの筋立てが明確なものになっているか確認した。何を大切に実践してきたか、具体的に表現するようアドバイスした。)

4 チームでの読み合わせ 15:00~16:00

(文章に打ち出したものを互いに交換して意見交換を行った。)

5 整理の時間 16:00~16:30

(受講者は記録化の作業を継続したり、これまでの講義のポートフォリオづくりを行ったりした。また、大学の講義担当者から講義の補足説明があり、講義に関する質疑応答も受けつけた。)

【第5日目】 8/20

(9:00 からスタッフでミーティングを行い、本日の流れを確認した。)

1 本日の日程の確認 9:30~9:50

2 実践の省察に関する報告書の作成と印刷 9:50~12:30

(午後のクロスセッションのメンバー表の人数分の印刷については、大学側の事務局で対応した。印刷機やコピー機が配置されていたので、何とか時間内に全ての印刷が完了した。なお、この実践の省察に関する報告書づくりの履歴については、各チームにメモリースティックを配布しておき、その都度、消さずに保存してもらった。このことにより、受講者本人が、地道に練り上げていったプロセスを証拠として大学側に保管することができた。)

昼食休憩

3 合同報告会 13:30～15:30

(チームのメンバーを解体して新たな校種のメンバーでクロスセッションを行った。受講者は、自分たちの実践の省察を印刷したものを配布して報告し合った。私は進行役として、特に伝えたいことを中心に話をしてもらうことやコミュニティにおいて協働を推進する上で苦勞した点などに焦点化して話を進めるように事前に説明しておいた。全ての人にそれぞれの感想を話してもらい、また、更に書き加えてほしいと思うようなリクエストについても積極的に出してもらった。感想としては、校種や年齢にかかわらずどのようなメンバーとでも学び合えることがよく分かった。どの教員もプロフェッショナルの教師だと再認識した。実践を省察し、子どもの姿から学び取れることを積極的に伝えあっており、本当に感激した。初めは自分の発表の持ち時間が40分ぐらいもあることに気をもんでいた人も結局は時間が足りないというように話し込み、話し合いは大変盛り上がった。受け身ではない主体的な取組になったことは、大きな成果である。)

4 事務連絡と3回目の評価アンケートの実施 15:30～16:30

(提出物の確認と今回の予備講習の評価についての最終的な説明を行った。この中で優秀な実践の省察については、次年度以降の貴重な教材として印刷して活用したい旨のことを伝えた。その対象となる受講者には、後日、そのことの承諾の有無について了解をとった。評価アンケートの後、チームごとに解散した。)

4) 福井大学の講習内容の特色は「省察の深さ」

講習を進める上で、特に配慮したことは、講習内容の質の吟味である。これは、ただでさえ多忙な受講者に時間の浪費を強いるような意味のない無駄な講習会にしてはならないということである。受講者のこれまでの実践を尊重するという立場を明確に示すために、事前説明会で稲垣忠彦の「教師が成長する学校づくり『はるかプラス、2007年』」を紹介した。この中に書いてある「現場の教師を尊重する」というスタンスを福井大学の教員免許状更新講習では堅持するということを明らかにし、併せて、少人数のチームによる省察を講習の中核に据えることの意味についても説明した。

受講生は、これまで経験したことのないような新しい研修の形の提案を聞くことに驚き、最初はとても緊張していたが、帰り際に「現場の教師を尊重するというをまさか聴けるとは思わず、とてもうれしかったです。」とベテランの先生が、笑顔で話されたことは、とても印象的であった。

次年度からの本講習では、多様な選択に関するシラバスも準備していくことが必要であるが、本年度はあくまでも試行であったので、3つの選択コース(「授業づくりとカリキュラム」「児童生徒の成長を支える」「コミュニティとしての学校」)のみを用意し、大学のスタッフ10名が協働で担当することにした。

なお、最新の教育事情についての講義については、国の示す講習モデルの内容(※巻末の資料参照)を踏まえて、次の3人の教授が担当した。

「多様なニーズをもった子どもたちの成長を支える」(松木教授)

「学校を巡る諸関係と危機のマネジメント」(長谷川教授)

「公教育改革の展望と学習の転換」(寺岡教授)

講義について共通理解したことは、次の3点である。

「厳選した資料を準備する」

「分かりやすいプレゼンを心がける」

「講義内容について、まとめ直す時間を確保する」

ここで特に強調しておきたいのは、講義後に暗記したことを吐きだして終わりというテストではなく、その講義内容をじっくりとポートフォリオ形式にまとめ直す時間を保障したうえで論述を課したということである。講義の内容を踏まえて、自分のこれまでの実践の省察も盛り込んで論を展開することを受講者に求めた。評価に関しては、大学側にそのやり方が任されているので、このような形態をとることにした。それは、形式的なテストを最終的な目的にするのではなく、受講者が講義で学んだことを明日からの各自の実践につなげてもらいたいと考えたからこのような論述形式にした。

また、最新の教育事情についての講義だけでなく、全国の優れた教育実践の資料を用意し、これをもとに少人数で演習を行った。多忙な日々の中で、質の高い優れた教育実践を読んだり、語ったりする機会がなかなか取れない先生方にとって、このような取組は、かなり刺激的であったようだ。校種の違う初対面の先生方に自分の経験してきた実践の本質を分かりやすく伝えるという行為は、表現力を鍛えることにもつながった。地域や保護者に説明責任を求められる教員にとって、このような経験は決して無駄ではない。

3日間にわたる講義や演習を経験してもらった後に、いよいよ最後の2日間では、自分自身のこれまでの教育実践のふり返りを書いてもらうことにした。書き慣れていない受講者のために、選択コースごとに少人数のチームで相談する時間を確保した。外部講師の熱心なサポートのおかげで、受講者の素晴らしい実践に関する暗黙知が文章として共有されることになった。どのチームでも次のようなやりとりが交わされ、どの受講者も満足げであった。

「時間があっという間に過ぎてしまいます。」

「書き出すと、忘れていたいろいろなことを思い出しました。」

「書くことで自分が大切にしてきたことがはっきりしました。」

「初めて読んでもらう人にも分かるように書くというのは、なかなか難しいですね。」

「このようなものが、本当に次の世代の人の役に立つのかしら？」

「あれもこれも書きたくなって、絞り込みの視点がないと大変なことになりますね。」

「特に記憶に残っていること、伝えたいということは、最初に考えていた種をふくらませるような作業なのですね。」

「特に印象深いことや一番転機になったことを冒頭に書いてみたらどうですか。」

「この部分は具体的にどうであったのか？ もう少し詳しく紹介してください。」

「箇条書きで説明しようとするのではなく、物語のような筋立てをして書けませんか？」

「借り物の言葉ではなく、自分の言葉で子どもたちの学びの姿を描いてください。」

「いろいろな経験を省察して、これからの実践についての展望も描いてください。」

「人のために書くというよりも、自分自身の明日からの実践のために書いてみてください。」

「コミュニティというもののとらえかたは、学校外だけでなく、学校内にもいろいろとあるものなのですね。」

「自分たちの年齢になると、組織のマネジメントは避けて通れません。何が協働のポイントになるのでしょうか？」

専門職である教員の暗黙知の記録化は特に重要であり、書いたことをじっくりと時間をかけて他の先生方に説明する行為は、公共性を求められるプロフェッショナルとしての教員が避けては通れない表現力や説明責任にかかわることである。ここでは、そのような力の鍛錬という側面も意識した。

時間をかけて繰り返し、繰り返し省察された教育実践の数々は、次年度以降の本講習の貴重な教材となるものである。受講者本人の同意のもとに、これらを広く発信していくことは、本県教育の発展につながることはもちろん、これからの日本の教師教育にも一石を投じるものであると考える。

5) ある中学校教諭との関わりから学んだこと

私は、小・中・高の3名の先生方と同じチームになり、5日間の講習をともにした。その中で、中学校社会科教諭であるA教諭(男性40代)との関わりの様子を以下に紹介する。

初対面の時の緊張は誰しも同じであろうが、Aさんも最初、不安な気持ちから表情は硬かった。私は同じ中学社会科教諭教員の経験があったので、どのような省察をしてくれるかとても興味深かった。Aさんの自己紹介の内容は、これまでの20年間にわたる教育実践を長いスパンで省察したもので、節目となる転機やエピソードなども物語のように筋立ててまとめられていて、実に生き生きとしたものであった。

このような研修での自己紹介としては、所属・教科・校務分掌等を話すぐらいで、20年間にもわたる長い教職経験全体を振り返るような経験はあまりしてこなかったと思う。教師としてのライフヒストリーをじっくりと語ることに聴くことに慣れていないので、最初は戸惑っていた。

しかし、聴いている側もただ聴くだけでなく、共感しながら聴くことができ、聴きながらも自分の実践を振り返るという思考をしていたのが興味深かった。

Aさんは、最初に小学校に赴任した後、すぐに近隣の中学校に異動となり、ここで生徒指導に係る問題行動の洗礼を受ける。学校全体が荒れた状態で、その中でもナンバー1の生徒を担当しつづけることになり、生徒指導では大変な苦勞を経験している。特に印象深かったことは、力に頼るような指導でようやく平穏な学校生活を取り戻したものの、「授業が面白くない！」という生徒の本音の叫びを一つの転機として、授業改善を中核に据える積極的な生徒指導を模索したことである。いわゆる佐藤学が推奨する「学びの共同体」に

学校全体で取り組み、一定の成果をあげたものの、管理職やカリスマ教員の異動等で継続が難しくなって、頓挫するという経験もしている。

この時の苦い経験のふり返りをAさんは、自分の言葉で語っていた。私としても共感することが多く、協働研究を継続させるシステムや同僚性の構築のために何をなすべきかというような問題意識を持って、聴き役に徹した。

今、ふり返って考えてみると、各教員のこれまでの教育実践を省察するという自己紹介は、本講習会の本質と直接関わるもので、たいへん重要なポイントになっていたように思う。「種」という表現を用いて事前のガイダンスで説明したが、Aさんの場合は、参加する前から主体的に省察を始めており、最初の時点で相当に読み応えのある自己紹介を作成してきていた。しかも、過去をセンチメンタルにふり返るというよりは、あの時の挫折や失敗の経験をどうしたら次の実践に生かすことができるのかというような問題意識を明確に持ってこの講習会に臨んでおり、強い意欲を感じた。

進行役の私としては、その実践の中で生み出された課題について、他のメンバーからの意見や感想を引き出すことでコラボレーションの質を高めたいと考えた。Aさんだけでなく他のメンバーにも思う存分語ってもらうことで、それぞれの問題意識がより明確になってきているように感じた。Aさんの場合は、一人のカリスマ教員に頼らない「同僚性の構築」がキーワードになっていたようで、他のスタッフの意見にも耳を傾けていた。

2日目、Aさんは、「協働研究」や「同僚性の構築」と言う切り口にこだわりながら、他校の優れた実践記録についての読み込みを行った。ただ実践記録を読むというのではなく、自分の問題意識とからめて実践記録を選択することが肝要になる。大学側としては、できるだけ多くの実践記録や研究紀要、教育書等を会場に準備し環境を整えた。また、特に参考にしてもらいたい実践記録については、印刷して複数配布した。

Aさんは、このあたりの問題意識に迷いがなく、自分のライフヒストリーとからめて読み込んでいた。私としては良い聴き手になれるよう、抽象的な表現の箇所については、「具体的に言うと、そのことはどのようなことですか？」また、難解な表現があれば、「初めての人にも分かりやすく伝えるとすると、どのような表現になりますか？」というように質問した。

Aさんは、最初、時系列でこれまでの実践をふり返っていたが、「この中で一番伝えたいことは何ですか？」「そのエピソードを冒頭に書かれたらどうですか？」等のやりとりの中で自身のライフストーリーを一つの映画づくりになぞらえて、脚本かシナリオを書き上げるような感じで記録化を続けていった。

このようなやりとりの中でAさんは、3日目以降、自己紹介でまとめてきたこれまでの実践の省察の質を高めていった。「授業の充実を生徒指導の中核に据えた協働研究をいかに推進するか」「コミュニティの協働研究の質をいかに高めるか」というようなテーマで黙々と書き込んでいった。その際、大学側が準備して配布した稲垣忠彦の資料から「教師の成

長する学校は、授業実践についての校内研究を日常化させて、協働で語り合うことを文化にしていくこと」というメッセージを読み取り、省察の軸としていったことは興味深かった。やはりベテランの教員の心を動かすのは、少人数の語り合いであり、質の良い実践記録である。

最終日になって、「講習会でいろいろ考えたことを学校に戻って、どうやって還元していきますか？」とAさんに尋ねると、「私は、学校に戻って教頭先生や校長先生に今回の講習で考えたことを先ず、お伝えしたいと思います。」「今回、私が書いた実践の省察も読んでいただこうと思っています。」「できれば管理職の先生方にもこのような研修を受けていただきたいですね。」「このような講習が続いていくと学校は、確実に変わっていくと思います。」と笑顔で話された。

専門職である教員が成長するためには、実践の省察が不可欠である。Aさんはこの5日間で自分自身の省察に意義を見だし、記録することの意味も講習を進めていく中で理解していったように思う。私もAさんの省察がより深まるように、良い聴き手としてカウンセラーのように受容的な態度で関わったが、私自身の省察も同時に進められたように感じた。双方向でウイン・ウインの関係が成立していたのである。

「今回、Aさんをはじめ多くの先生方に書いていただいた貴重な実践記録は、是非、次の世代の先生方にも読んでいただきたいですね。」「専門家の暗黙知を語り継いでいきたいですね。」「その際は、協力していただけますか？」と私が話すと、Aさんは笑顔で、「そのようなことになったら喜んで協力します。」で応えてくれた。以下は、Aさんが最終的に論述したものからの抜粋である。

<Aさん(40代中学校教諭 男性)の「実践の省察」の論述より>

(略) 次年度からの本講習も、ぜひ、こうした形で実施していただきたいと思います。参加しながら、「あの先生もここへ来れば、少しは楽になるんじゃないか」と、何人もの同僚の顔が浮かびました。それくらい現場は、実践について語り合う時間と場所をなくしています。「免許更新」という観点からは遠ざかるのかもしれませんが、こうした講習の在り方は「教師としての自分」を取り戻すのに必要だと感じます。本講習では、受講者の数が増えるなど、大変だろうと思います。時期や会場の問題もあろうかと思っています。

しかし、ここに残していく我々の取組やレポートが何らかの形で引き継がれていくことで、それが、また、職場での話題にもなり、大きな意味で「教師のコミュニティ」が発展していくのではないかと思います。(略)

6) 講習対象者の抽選とその内訳「意外と多かった県外からの希望者」

当初、どれくらいの受講者が集まるのか心配されたが、講習の費用が無料であったことや今年だけですべての講習が修了できるということもあって、60名定員に対して予想をはるかに超える325名の受講希望者が殺到した。教育委員会等の立ち会いの下、コンピュータによる厳選な抽選が行われた。5倍を超える倍率であったが、3名の辞退者があったため、最終的には、57名の受講者であった。

受講者の内訳は次の通りである。

| | | |
|--------|-------|--------------------------|
| 高校教諭 | (13名) | …35歳(3名)、45歳(5名)、55歳(5名) |
| 養護学校教諭 | (6名) | …35歳(1名)、45歳(2名)、55歳(3名) |
| 中学校教諭 | (9名) | …35歳(2名)、45歳(5名)、55歳(2名) |
| 小学校教諭 | (23名) | …35歳(6名)、45歳(9名)、55歳(8名) |
| 小学校教頭 | (1名) | …55歳(1名) |
| 養護教諭 | (4名) | …45歳(2名)、55歳(2名) |
| 幼稚園教諭 | (1名) | …45歳(1名) |

ここで特筆しておきたいことは、免除対象の教頭職で1名が受講したと県外からの受講者が4名(兵庫県・大阪府・石川県・神奈川県)いたことである。

福井県教育委員会の説明によれば、次年度は約800名の受講希望者が見込まれている。

「平成20年度免許状更新講習に係る事前アンケート調査」によれば、受講希望地ならびに開校時期の希望は下記のようになっている。1回の講習会で120名の受講者を受け入れるとして、年間で7回のサイクルでの開催が必要になる。受講希望地のデータから、夏季休業中に嶺北会場で4回・嶺南会場で1回の開催。冬季休業中に嶺北会場で1回・嶺南会場で1回の開催で計画が進められている。

＜受講希望地はどちらですか？＞

- ① 嶺北 ……485 名
- ② 嶺南 …… 93 名
- ③ 県外 …… 8 名
- ④ 放送大学… 18 名

＜開校時期はいつを希望しますか？＞

- ① 夏季休業期間…534 名
- ② 冬季休業期間… 63 名
- ③ 春季休業期 …… 12 名
- ④ 土・日曜日 …… 38 名

講習会の開催期間中に、大学としても独自アンケートを実施した。これを見ると講習会を夏季休業中にとってほしいという先生方の具体的な理由が浮き彫りになる。夏季休業中といえども休むのは子どもたちだけで、教員は原則として勤務日である。部活動の大会や学校行事があり、他の出張とバッティングする場合は代理をお願いするなどして、現場の先生方は多忙である。このような声も十分踏まえ、現場のリズムを尊重した開催が必要になる。

＜講習会の開催時期の希望とその理由＞

- ・ 7月～8月前半は、中学校は大会があるので出席しづらいと思います。
- ・ 5日間集中という夏休みの時期しかないのかもしれないが、1年間の中で分散できるのであれば、していただいた方がよい。
- ・ 一般的には長期休業中（特に夏休み）。しかし、中・高では部活動を担当している者は、実際には難しい。
- ・ 年間を通じて、土日に複数回開講し、学校の都合に合わせて受講できるとよい。
- ・ 8月上旬（2週目）が、最も良いと思う。8月のお盆をすぎると、連体練習や体育大会の練習があって参加しにくい。
- ・ 時期は、夏休みで良いと思う。ただ、今回は、抽選などもあったので仕方がないかもしれないが、日時が決まってから出張の調整をしなければならなかった。中には、代理をたてなくてはいけない出張もあり、他の先生方に迷惑となってしまうので、もう少し早い時期に講習の日程や決定が分かると良いと思う。
- ・ 夏休み中は、学校行事（県民スポーツ祭、進学セミナー）など多くあり、時間が取れないのが実情です。
- ・ 8月の10日以降の方が嬉しいです。8/5～8/7は、就職希望者との面談等の行事があり、高校3年担任の参加は厳しいです。
また、インターハイ等の大会の時期も8月上旬であり、参加は厳しいです。
- ・ 来年は体制も整うと思うが、受講できる日時（日程）は、早め早めに告知してほしいし、また、今年のように、定員オーバーの際抽選するのであれば、それも申込締切後、あまり間を置かず、知らせてほしい。他の予定が立てられない宙ぶらりんな状況が長く続くのは大変であったから。
- ・ 時期は、夏季休業中で良いと思います。授業日に重なると、他職員に迷惑をか

けることとなります。

- やはり、夏季休業中の実施がありがたいと思います。5日間続けては、かなり日程的にもむずかしく、受講者にとってもかなり負担なので、前半・後半に分けていただくとありがたい。
- 様々な校種の先生方、他県からの先生方と共に学びあうという意味では、夏休みの方が参加しやすい。
- 長期休業中だけでなく、土・日曜にも講習を受けられると良いと思います。
- 時期としては、今回の日程はとても良かったです（学校の会議が少ない時期なので）。冬休みや春休みはあまりないので、夏休みがいいです。
- 夏季休業中に開催してほしい。できれば、中体連の北信越大会とは重ならないほうがありがたい。
- 仕事をしながらなので、長期休暇でないといじくり取り組むことができません。

<次年度からの完全実施に向けて>

1) 講習を進める上での必要事項「教務・学生サービス課とのコラボ」

今回の講習会では、優れた実践記録について少人数で語り合うこと、聴き合うこと、自分の実践を省察して記録にまとめることを求めたので、会場づくりや運営面で配慮すべき事項が幾つかあった。

まず、班構成としては、57名の受講者を13班のチームに分け、大学スタッフや外部講師が最低1名は付くようにした。最終的なクロスセッションでは、少しでも語り合いの時間を長く確保できるように工夫した。また、3つのコースに基づいて班構成をしたので、3つのコースごとにフリーで動ける大学スタッフも配置した。

班のメンバー構成は、できるだけ校種や年齢をシャッフルして、普段は出会えない人から学び合えるように配慮した。

記録のためのパソコンについては、大学側でも用意して約1割の受講者が活用した。その際、チームのデータを保存するためにUSBメモリースティックを各班分購入したり、印刷機のほかにコピー機もレンタルで準備したりした。

また、受講者の中には一太郎のソフトを使う人も多くいたので、一太郎のソフトをインストールしたり、日ごろマウスを使用している人のためにマウスを購入したり、受講者からの細かなリクエストに応じた。このような対応は、今回、教務・学生支援サービス課の全面的なバックアップのもと、丁寧なサポート体制があったから実現できた。講師陣は講習の中身の充実集中できたので、大変ありがたかった。

この他にも、受講者のポートフォリオを返還する際に、特に優秀なものを各校種ごとに1点ずつ完璧にコピーして保存してもらった。幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭を代表する人のポートフォリオは、講習会の質の高さの証拠であり、次年度以降の受講者のための貴重な教材である。付箋や見出しまでそのまま復元していたことに感謝するとともに、このような事務処理面でのマンパワーの整備の必要性を

強く感じた。

2) 免許状更新講習受講者の評価「平均8割以上の満足度」

受講者に実施した3回の評価結果を集計してみると、教職大学院で培ったプログラムが免許更新制でも有効に機能したことが証明されたように思う。

免許更新制は、必ずしも現場の先生方に歓迎されているものではなくて、当初から相当厳しい評価になることを覚悟していた。

事前説明会での張りつめた雰囲気は予想どおりであり、大学スタッフが叡智を絞って、本気で取り組む必要があることを再確認せずにはいられなかった。この講習の成功・失敗は、福井大学が地域に貢献する大学として認められるかどうかの分かれ道になるという大きな意味を持っている。改めて、このプロジェクトの成功のためには、大学の総力を結集すべきであるということを強調しておきたい。

それゆえ、受講者からの評価資料は貴重なものであり、多方面から分析して、次年度に生かしていかなければならない。下記の評価結果を見ると、講習が進むにつれて講習の目指す方向性や趣旨に共感し、自分の実践の省察に意欲的に取り組む受講者が増えていったことがうかがえる。

免許状更新講習受講者評価書（※文部科学省が示すモデル）

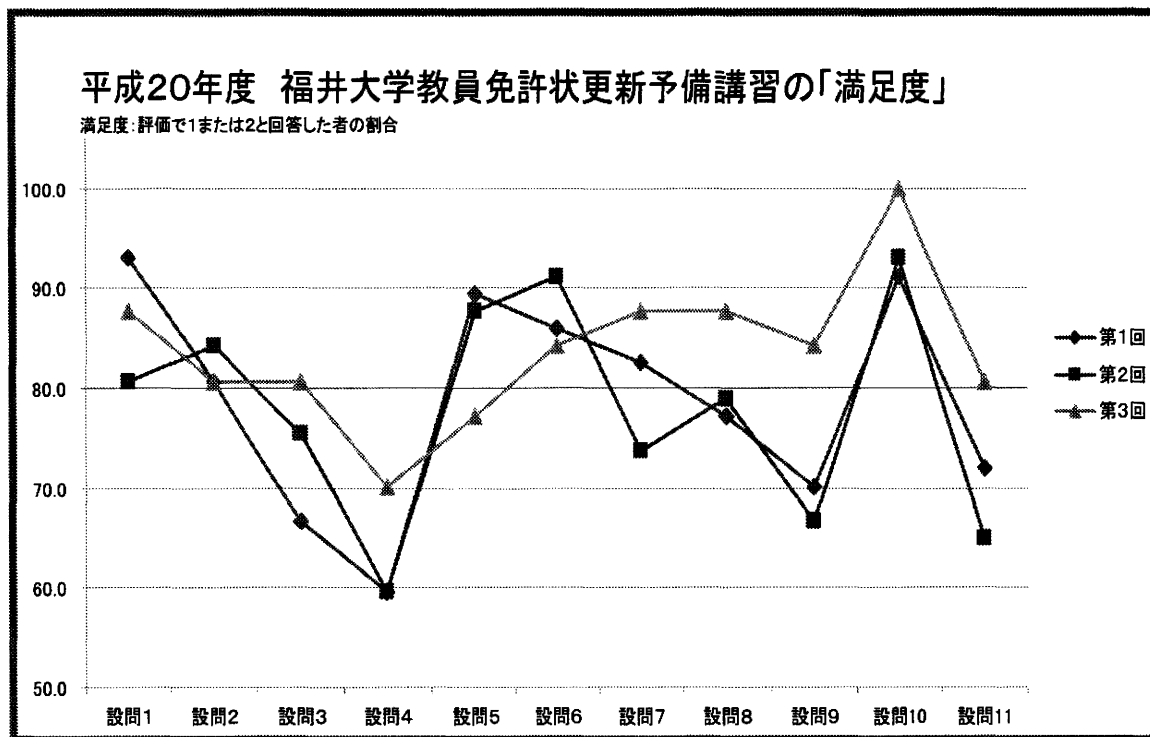
- 設問1 学校現場が直面する諸状況や教員の問題意識を反映して行われていた。
- 設問2 講習のねらいや到達目標が明確であり、講習内容はそれらに即したものであった。
- 設問3 受講者の学習意欲がわくような工夫をしていた。
- 設問4 適切な要約やポイントの指摘等がなされ、説明が分かりやすかった。
- 設問5 配付資料等使用した教材は適切であった。
- 設問6 開設者の運営（受講者数、会場、連絡、事前調査等）は適切であった。
- 設問7 教育を巡る様々な状況、幅広い視野、全国的な動向等を修得することができた。
- 設問8 これまでに知らなかった理論、考え方等、指導法や技術を学ぶことができ、今後の教職生活の中で活用や自らの研修での継続した学習が見込まれる。
- 設問9 受講前よりも講習内容への興味が深まり、自分の苦手分野の克服の一助となった。
- 設問10 教職生活をふり返るとともに、教職への意欲の再喚起、新たな気持ちでの取組への契機となった。
- 設問11 全体を通して、他の教員にも勧めたい講習であった。

「1 強く思う」 「2 だいたいそう思う」 「3 あまりそう思わない」 「4 全

くそう思わない」という4段階の評価項目のアンケート結果をグラフにしたものが下記の資料1である。

「1強く思う」 または、「2 だいたいそう思う」を選択した人を「満足している」ととらえ、その割合を「満足度」の折れ線グラフで表している。

資料1



1回目から2回目、3回目の評価結果の推移を見ることは、開設した者に対する受講者側からの通知票のようなもので、大変緊張した。体験していく中で受講者の評価が徐々に上がっていったことは注目される。

また、他大学の結果と比較しても全体として約10ポイント程度結果が良かったことは、大きな自信にもなった。次年度に確実に引き継いでいかねばならない。5日間30時間という講習は長いようで短いものである。必修4領域の盛りだくさんの内容を12時間でどのようにやれと国が考えているのか、はなはだ疑問であるが、ベテランの先生方の心に響くようなものとして実施するためには、まとまった対話の時間がある程度必要である。

次年度に向けて必修12時間プラス選択6時間の3日間連続での実施を提示することは、今回の好評価を生かす意味でギリギリの選択であろう。福井大学の特色の一つとして、大いに検討すべきであると考え。今回5日間で、あれだけ心を砕いて丁寧に説明しても、設問の3「適切な要約やポイントの指摘等がなされ、説明が分かりやすかった。」という評価結果は厳しいものであった。4割から3割の受講者が不満足であると答えているからだ。事前説明会等を有効に活用して、いかに3日間でコンパクトに充実した内容の講習を提供

するかは、福井大学の教員免許更新そのものの評価において大きなポイントになることは間違いない。次年度に向けての重要な提言として明記しておきたい。必修部分の内容は全国共通であるので、結果の比較は避けて通れないだろう。国の公表を前提として講習内容等を検討すべきである。全国の大学の中でどのようなポジションを福井大学が目指すのか、明確な戦略が大学として必要になる。

もう一つ提言しておきたいことは、プロジェクトのスピードである。今回の予備講習の結果を真摯に受け止めて、関係機関に速やかに福井大学の講習イメージや方針を発信しなければならない。大学内の手続き論ばかりに時間を割き、スピードが鈍くなると学校現場のストレスは高まる。県当局とも連携して、スピード感をもって次年度の日程やシラバスを早急に提示すべきである。「福井大学は変わった。」と思われるか、「大学の先生方は相変わらず現場からは遊離している。」と批判されるか、このスピード感の有無が一つの分かれ道になると考える。そのためには予備講習の評価結果を分析し、大学全体で内容充実に向けた改善策を早急に議論しなければならないことも明記しておきたい。

3) 外部講師の評価「教職の熟練者からの貴重な改善案」

今回の予備講習では、10名の大学スタッフ以外に総勢15名の外部講師（退職校長、現職の校長・教頭）に講習の協力をしていただいた。その理由としては、少人数での演習を実施する際に、豊かな教育実践の経験を持つ良き聴き手が必要であり、じっくりと受講者の報告に耳を傾け、その中から確かな方向性を探っていただける支援者の存在が予備講習の鍵になると考えたからである。このことを分かりやすく言えば、35歳、45歳、55歳の教員の省察を65歳の熟練者がじっくりと聴いて支えるという構図を創り上げたということである。

また、今回の講習のすべてを講師として体験していただいたことは、学校や行政機関の管理職として永年活躍されてこられた諸先生方に、この講習のモニター役をお願いできるという意味あいもあった。いわゆる教職の名人たちが、仲間である後輩のために「一肌脱いでやろう。」と協力していただき、「来年は、こうしたらどうだ。」と建設的な意見を多数いただけたことは、大変ありがたかった。

先の学力調査で福井県の小中学生の国語や数学の点数が、全国トップレベルであることが話題になったが、家庭、地域の果たす役割の重要性と併せて、福井県の先生方の使命感や専門性の高さや教員同士のつながりの深さを忘れるわけにはいけない。

具体的には、5日間の講習の中で2回スタッフ会議を持ち、次年度の講習に向けての忌憚のないご意見をいただいた。これらは、大所高所からの実に適切な事業評価にもなるものであった。今後、福井大学の免許更新制が福井県の教員研修だけでなくこれからの教師

教育の在り方を考える上で意味あるものになるためには、謙虚に耳を傾けなければならない。

以下に主な意見・感想を明記する。

<外部講師の意見・感想>

- 実践事例については、大学側がすべて準備するのではなくて、受講者自身も用意してきたらどうだろうか？ 自分自身の実践や自分がすばらしいと感じている実践を用意することで意欲的な参加につながるだろう。
- たかだか5日間で力量アップするのは難しい。自分の実践をふり返り、課題を持って講習に参加することが大切で、早い時期にガイダンスを持つ必要がある。早い時期に自分自身の課題を明確にし、課題解決の計画を立てて自分なりの実践をした後に講習会に参加すれば、講習でいろいろと気付くことも多いだろう。
- ともかく講習の全体像がつかみにくかった。講師として参加する際に、どのようなことが期待されているのかが分からず、とても不安であった。朝のうちにスタッフのミーティングをして、その日の講習の概要と講師の役割を確認できるとありがたかった。
- 講義についての評価やポートフォリオの作成については、その日のうちに時間を与えて仕上げた方がよい。時間が足りなくても先延ばしにするやり方は、消化不良のようであり、不評である。
- 都合が悪くて5日間通して参加できなかった。困ったことは、前回の内容について引き継ぎがなかったことである。流れがつかめずアドバイスに苦勞した。自分が欠席していた時の配布資料については当然いただきたいし、引き継ぎのノートなどを作成してもらえると助かる。
- チームの担当スタッフがころころと変わるのはいやである。受講者が不安になる。
- クロスセッション等で校種の違う先生との語り合いは、それなりに意味があったと思うが、同じ校種の先生と話し合う時間も少しはあるとよいという声があった。
- この予備講習で目指した方向性は、是非、守り抜いて集大成して欲しい。講師として参加したが、自分にとっても大変勉強になる5日間であった。
- 資料が豊富で、とても学ぶ環境が整っていたのが良かった。また、講習の時間内ですべてが終了し、家への持ち帰りの宿題が多くなかったのも良かったと思う。
- 資料は大量に用意してもらったが、自分が図書館等で探して持参してくるような自由度も認めたらどうか。
- 受講者は、このような講習の形態に慣れていないので最初、とまどうことも多かったのではないかと。しかし、忙し過ぎて自分の実践をなかなか省察したり、答申等をじっくり読み込んだりする時間のない現場の先生方にとって、この講習はとても良いリフレッシュになったのではないかと。
- どこの大学にも例を見ない福井大学が企画した講習会のねらいや特色については、できるだけ早い段階に分かりやすく、現場の先生方の心に響くように説明してもらえると良かった。
- たくさんの資料をそれぞれが選択し、自分の実践のふり返りや意味付けに活用するのはいいと思うが、本当に共有したい資料については、皆で読み合って、議論するような機会を持つと良かった。
- 次年度の講習に関する予定については、なるべく早く日程やシラバスを示してほしい。人事異動等があるので、実際の申し込みは4月以降になると思うが、学校行事等を決める際に参考にしたいので、なるべく早い時期に示してもらえるとありがたい。

- ・見通しの悪さと時間不足が課題であると感じた。何をやるのかを事前に明確しておく必要がある。
- ・月～金曜日の5日間通して実施すると、思考がとぎれなくて良かったのではないか。
- ・幼稚園教諭や養護教諭にとっても有意義な講習会であった。幼稚園の実践的な資料も用意されていて良かった。
- ・アドバイスを求められて困ったこともあったが、それぞれが書いていくうちに、答えを見付け出していったように思う。演習形式は意味がある。
- ・実践記録を単に読むだけでなく、実践記録の展開を意味付けることが特に大切であると感じた。自分としての課題を明確にして、その展望につながるものでなければならない。自由にまとめなさいというスタンスではなくて、まとめ方も大切な教師のスキルであるから、この機会を通して押さえておくが良い。次のような項目立てを示すと書きやすいのではないか。
 - ア 実践事例の紹介
 - イ 自分の実践とのかかわりの中で共感すること、確信すること
 - ウ この実践から私が得たもの
- ・この講習会の中で自分自身の教員生活をふり返り、記録することに取り組んでみた。書いていくことはなかなか難しいが、教師の成長には意味のあることだと感じた。福井大学のこの講習システムについては大変すばらしいと感じたので、是非、次年度以降も踏襲して行ってほしい。

4) 成果と今後の課題

①今回の予備講習の成果

成果の1つ目は、何かと忙しくて答申等もじっくり読む時間のない現場の先生方が、最新の教育事情について考え、優れた実践事例を読む込む時間をまず確保できたということである。

そして、そのことを踏まえて、自分のこれまでの実践をふり返り、今後の展望につなげていくという課題も概ね達成できたと思う。単にふり返って考えるだけでなく、自分の暗黙知を文章として書き表し、分かりやすく他の先生方に説明することを体験できたことは、成果の2つ目である。

教師の仕事の特質として押さえておく必要のある「専門性」と「公共性」を考えたとき、それぞれの実践の省察を記録化し表明することは当然の使命であり、避けて通れない。今回、少人数の班構成で語り合いや聴き合いを重視したのは、まさに21世紀の知識基盤社会で必要となる生きる力を演習の形で先生方にも実感してもらいたいと考えたからである。そのことは、評価のグラフを見ても明らかなように、「教職生活をふり返るとともに、教職への意欲の再喚起、新たな気持ちでの取組への契機となった。」という評価項目の満足度が、100%であったことから大きな成果を上げることができた。このように実践の省察が十分に達成できたことは、成果の3つ目である。

講習会が終わるときに、5日間を共にした中学校教諭の何人かが次のように語った。

「これで終わりですか？ 何か寂しいな。」

「飲み会とかはもうないのですか？」

「このような形式の研修は初めてだったので、とても勉強になりました。」

「学校に戻って、校長先生にもしっかりと伝えたいと思います。」

このような言葉から推察すると、受講生は大学を日ごろ思っている以上に現場に近いものと感じたのではないか。受講者同士はもちろん、大学関係者や協力していただいた講師の先生方も交えて、いたる所で話の輪ができていた。いろいろなつながりやネットワークが構築できたように思う。このような今までに例を見ない教師間のつながりができたことを成果の4つ目として挙げておきたい。

下記は、講習会の開催中に大学が実施した独自アンケートでの受講者の声である。このような声に励まされて、次年度以降も更なる講習の内容充実に取り組みたい。

<今回の講座内容に関する受講者の主な感想>

- ・今回のような、バズセッションを中心に、考えを交流でき、またアドバイスを頂きながら進めていく講習は、大変主体的に参加できる良い方法だと思った。ポートフォリオ形式の評価も、講座を真剣に聴く態度を受講者に必然的にとらせることになって良いと思った。大学の先生やアドバイスの先生方等のエネルギーを感じながら、今までの自身の歩みをふり返るよい機会となっている。参加して感じたことは、苦痛やプレッシャーはなく、しかも、今の子どもたちへの教育で要求されている最新情報、マネジメントや危機管理、講義を聴いて思考する力や議論する力等、大切なことがたくさん盛り込まれている。また、中央の考え・動向の説明もまとまっており、よく理解できるものであった。このような講習ならば、来年度も十分喜ばれ、受け入れられるに違いないと思う。新たな活力になりそうです。ありがとうございます。
- ・更新講習として、最新情報の提供を講義の中に盛り込むのは非常に良いと思う。その中で未来の社会を生きるための教育の在り方を明快に説明して、現場の教育を考えていくことは大切なことであると共感した。
- ・今回のような小グループを単位とした活動は深まりがあっていいと思う。
- ・話し合い、意見交換等の時間が多かったので、良かった。講義だけのプログラムよりよっぽど良いと思う。(講義だけだと正直、寝てしまいそうです)。
- ・講習内容は、当初講義形式だと思っていたので、あまり意味がないと思っていましたが、今回は、実践報告をまとめたり、それを話したりすることが主な内容だったので、自分をふり返ることができ、有意義な講習だったかなと思います。このような講習方法は、免許更新だけでなく、5経年、10経年などにも取り入れた方が良いでしょう。
- ・どうしたって、いつかは受けなければならないのだから、できれば知的好奇心も満足させてくれて、愉快的気持ちになれば、それがいい。誰もが、多少は覚悟していると思うので。
- ・危機管理について、人権に関することがありましたが、現場の教員は、はっきり認識しているわけではありません。弁護士など、より専門家の話が聞けたらと思います。
- ・今回の講座内容は、あと少し詳しく、とういうところで終わってしまったのが、少し残念でした。特に、新学習指導要項の移行期であるので、もう少し知りたかったです。

- ・講座の内容・構成については、受講者のことをよく考えていただいていると思います。もう少し時間配分を大きくしていただき、余裕があると最高です。
- ・昨日、今日の講義内容は、変化する教育現場にいる教師が知っていなければならないことばかりでよかった。節目、節目に、このような研修の機会をうけることは、大事だと思う。
- ・グループについては、初めは、学校種別に分けられるのかと思っていましたが、そうではなくて、大きな不安がありました。しかし、実際やってみると、様々な校種別の方からの意見が聴けて、意義ある結果が見出せたように感じました。
- ・考えを深めたり、話し合ったりする時間が多くて、大変実のある講習だと思います。しかし、内容がもりだくさんすぎて、消化しきれていない部分もあります。レポートをまとめる時間などに余裕があると、より充実した気分になれると思います。
- ・実践記録を読む中には、講義の中の内容が具現化されていたものもあった。また、これまで、いろいろな研修や校内研究の中で、漠然と思っていた部分が、今回の講習で線となり、つながってきた気がする。今回、私は学力について考える良い機会をもてました。もっと講義も聞きたいです。

②今後の課題

講習内容や運営に関する今後の課題を大きなものだけに絞って、5点挙げておきたい。

外部講師の確保の問題

まず、1つ目の課題としては、良き聴き手としての外部講師の確保である。今回は57名の受講者に対して、15名の外部講師の協力を得た。次年度からは、必修2日とその内容を深める選択1日の合計3日間の講習において協力を依頼することになるが、1回につき120名規模の講習者を想定しているため、4人の班構成で毎回30名程度の協力者が必要になる。嶺北会場と嶺南会場の両方で外部講師のリストアップとシステム化を本年度中に完了しなければならない。

講習内容の問題

2つ目の課題としては、講習内容そのものの問題である。以下は講習中に受講者から取ったアンケートの中の改善案である。当事者の率直な意見であるので、十分に検討する必要がある。ポイントとしては、「考えてまとめる時間を十分に確保すること」と「講習全体の見通しを分かりやすく説明すること」の2点が指摘されている。受講者が、安心して受講できるように考慮する必要がある。

<改善を求める受講者の意見>

(時間の確保)

- ・プログラムの内容が多すぎて、慌ただしい。じっくり考える時間がほしかった。内容の吟

味と精選をしてほしい。

- とにかく、自分で考えて、話して、書くという作業が多かったので、とても疲れたというのが実感です。書く時間も足りなくて、ゆとりがないという感じでした。
- 自分の実践をふり返り、まとめるための書く時間がもう少しほしかった。
- 講義の中で、「じゃあ10分間とりますから、今までの所をまとめて」と言われても、時間が足りず難しい。「このトピックについて、自分の実践をふりかえってどうですか」など、ピンポイントで指示されると非常にまとめやすい。
- レポートをまとめる時間を充分に取って欲しい。事例をまとめ、先生方と小グループで意見を述べ合うが、もう少し時間があると異年齢ならではの意見の違いなども見えてくるのではないだろうか。

(受講までの手続き、修了までの見通し等)

- 時期・場所も含めて、自分が受講したいプログラムを受講できるようにしていただきたい。(今回は、たまたま福井で講習を受けることができ、中身も大変充実したものだだったのでよかったのですが、抽選もれが心配されます。)
- 1年間で30時間単位取得して免許の更新ができるのもいいのですが、今年度で数単位、次年度で数単位取得して更新ができるように、スケジュール調整をしてほしい。(5日間連続して参加するのは無理な場合もある)
- 提出すべきポートフォリオやレポートがどれくらいあるのか、本当にできるかどうかも含めて不安です。一覧表等で示していただけるとありがたいです。
- 見通しのある目標(今、自分がしていることが、次どうなるのか)、具体的な指示(前日と違う流れはとまどう)が欲しい。時間が短く、講義も不完全燃焼になりました。消化しきれません。講義をもっとゆっくりじっくり聞きたいです。

(グループ編成、講習の方法等)

- いろいろな立場、教科の人が集まるのであるから、全体的な内容の講義でよいのではないだろうか。
- 校種・年齢など全く違う人との話し合いは有意義であったが、今、現実に悩んでいること、今後生かしたいことは、同じ校種でないと話にずれが生じると思った。
- 年代を超えての話し合いは、いろんな意見を聴くことができているが、校種が違うグルーピングは、なかなか話が合わないことが多いのではないだろうか？
- 今回いろいろな年代、学校種の人が集まって、いろいろな人と語り合え、共通の課題・展望などを確認できたことはとてもよかった。
- 様々な先生方と出会うことは、有意義だと思います。しかし、時間が不十分で、単なる報告会に終わってしまうので、もう少しゆとりがあるとよいと思います。

なお、教科の指導等に関する選択部分については、今回の予備講習では必修12時間と選択18時間をワンセット用意しただけで、多様なコースを準備しなかった。次年度以降の本格実施では、多様な選択コースを設定する必要がある。嶺南での実施等、実際に実施するとなるといろいろな課題や困難な状況が予想される。全学の協力体制が何よりも重要で、現場の教員に少しでも役立ててもらえるような内容を提供していかなければならない。

現場教員のニーズとしては、夏季休業期間中の開催が多数であるとは思いますが、すべてに対応するのは現実的に難しく、土・日曜日であっても6時間セット・12時間セットで開催

する必要がある。受講後に良い評価を得ようと思えば、講習形態も知識伝達型の講義ではなく、現場の実践家の協力も得るなどして、演習形式にする等の工夫もしなければならないだろう。今回の予備講習の結果を踏まえて、選択の内容も双方向性のあるものを何とか企画できないか。専門性の追求ももちろん重要であることは認めた上で、分かって分かるまいがとにかくノルマをこなして、一方的な講義だけで済ませればよいという考え方には限界がある。

また、受講対象者が多様であるので、講習内容も小学校教員向けのプログラムと中学校・高等学校教員向けのプログラムの両方を提供する必要がでてくるだろう。

下記は、講習会の開催期間中に大学が実施した独自アンケートの中の受講者の声である。このような声を十分参考にして、大学は多めの科目数を複数回、準備していく必要がある。

これまで、教員研修は教育行政機関が行うものとして、大学は積極的に関わってこなかった。しかし、これからは教員研修の分野でも地域貢献していくことが強く求められており、そのことが大学のミッションの一つにもなってきている。これまでやってこなかったことだからこそ、全学をあげて丁寧な事前準備が必要なのである。その際、慎重に協議することや事務的な手続き論を否定するわけではないが、大学は新たなことを決定するのにいささか時間がかかりすぎるように思う。現場の教員は、現実的な問題として開催日時や講習内容のシラバスをできるだけ早く知りたいと思っている。

選択部分について、学部教授会では2年に一度は全ての大学教員が講座を開設することに決まった。関係機関としては、次年度の研修を企画する際に大学側の動きは大変気になるところである。民間企業のようにとは言わないが、いつまでも象牙の塔として唯我独尊の議論に明け暮れていては信用を失うことになる。大学の対応の遅れが現場の学校に混乱を巻き起こすことになるのだから、大学は、できるだけ誠実にスピード感のある対応をして、情報公開や広報に努めなければならない。

<選択についての希望>

- ・「進路学習について」「特別活動での学び」などを含めたらどうでしょうか。
- ・特別活動、教科外活動（部活、LH）、生徒指導等に関する事などもあるとよい。
- ・キレイやすい子どもへの対応
- ・いじめ問題への対応
- ・受講してみたいのは、教科の新しい指導法とか考え方です。
- ・専門が工業なので、その科目もあればよいと思います。
- ・5日間の講習を同じような内容だけで終えるのはどうかなと思います。選択科目は、全く違った内容でできるだけ多様なものを選択したいと思う。
- ・科目数は多くしていただいた方が、そこから選べるのでよいと思う。
- ・中学校は、夏季休業中も部活動等で生徒が動いています。集中的に受講できるのは、教員の都合からすれば便利ですが、直接指導の時間を5日間も逸することになります。休

- 業中は、必修講座のみとし、選択講座は週休日等を利用してはどうでしょうか？
- ・教科教授法（教育法）を学ぶ講座があるといいと思います。私の教科は英語ですので、実践的なコミュニケーション能力を養うための授業の手だてなど最新情報が学べるとよいと思います。
 - ・教科別に集まる場を設定し、教材・教具などの具体的なものを提示し合い、今後に生かしていけるようにした方がよいと思います。
 - ・現場の教員の技術的な向上に役立つ講座もあってよいと思う。
 - ・生徒指導、児童理解を深める内容。特別支援の必要な子に対する支援のあり方について
 - ・学校保健、安全に関するもの
 - ・パソコン・インターネットのモラル等について（情報教育、情報モラル）
 - ・養護教諭の専門科目を増やしていただくとありがたいです。
 - ・教育問題として直ちに学習する必要のある内容。
 - ・改訂学習指導要領に基づく演習（カリキュラム作成、小学校における英語の指導法など）
 - ・これからの実践に明日からでも即役立つ内容（気がかりな子への接し方を実践から学んだり、国語科等でのおもしろい、またはユニークな取組の実践を学んだりしたいと思います。）
 - ・環境・エネルギー教育
 - ・受講したい内容としては、やはり今の教育の進んでいく方向について、みんなで考えたい。例えば、新学習指導要領がどうして必要になったかという話は、非常に納得させられた。みんながそれを知ることが、とても必要だろうと思う。
 - ・小学校教員として、専門外の教科についての指導の工夫や経験を教えていただきたいです。

ガイダンスの充実の問題

3つ目の課題としては、ガイダンスの充実が挙げられる。講習に対する課題意識や見通しを持つことは大変重要なことで、今回の予備講習の反省の中でも指摘されている。概要や日程については、ホームページ等で事前にアクセスできるようにしておくとうい。

また、必修の中で参考となる実践記録等は冊子として印刷して、事前説明会で配布できるとよい。

④ 受講者決定に関するシステムづくりの問題

4つ目の課題としては、受講者の決定に関するシステムづくりの問題がある。講習を夏季休業中、冬季休業中、土・日曜日に開催するとして、受講者の定員をどのように設定するか、また、どのような申し込みの形式を採用するか等のシステムづくりの問題がある。

その際、福井県が対象者に対して実施した事前アンケートは、受講者のニーズの把握として重要なデータとなるであろう。申し込み方法としては、インターネット上で行うことになると思うが、県当局と詰めなければならないことが少なくない。受講者にすれば、福井大学の状況だけでなく県内の他大学の状況も併せて知りたいわけで、免許更新に関する情報の総括をインターネット上で一括管理する必要がある。できるだけ受講者の事務的な

手続きが煩雑にならないように工夫することが何より肝要で、県当局と十分に連携をして、早急に対応しなければならない。

経費の問題

5つ目の課題としては、経費の問題がある。講習を実施するためには、謝金等以外にも多額の費用が必要になる。福井県の場合、毎年、約800名規模の講習の実施が必要でありその経費については、受講者から3万円程度の講習料を徴収することでまかなうということが当初から一人歩きしていた。

しかし、そもそもこの考え方には納得がいかない。教育は国家100年の計である。国は免許更新制を導入するにあたって、明確な財政的な支援体制を担保する必要がある。どう考えても受講者から受講料を徴収するという方法は安直である。法制化した国の責任による予算化が必要不可欠である。それ故、文部科学省が平成21年度の免許更新制に関する予算として財務省に対して約47億円の概算要求をしたことは、ある意味当然のことであった。しかし、財政が厳しい現実から、財務省は個人の受講料の経費までは認めないようである。現場の教員の閉塞感は、一層高まるだろう。

免許更新制は、教員養成系大学にとって極めて重要なプロジェクトであることは自明の理である。大学は、21世紀の知識基盤社会を支えるために免許更新制の充実が不可欠であるということを再認識する必要がある。福井大学も地域貢献を本気で考えるのであれば、受講料に見合う質の高い講習を実施しなければならない。そのためには、講習を丁寧に支えてくれる外部講師やアシスタントは必要であり、そのための経費を手厚く予算化する措置を講じていかなければならない。

参考文献等

- 1) 中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」2006年
- 2) 中央教育審議会教員養成部会報告「教員免許更新制の運用について」2007年
- 3) 教育再生会議第一次報告「社会総がかりで教育再生を～公教育再生への第一歩～」2007年
- 4) 文部科学省<解説>教員免許更新制のしくみ2008.
- 5) 文部科学省「初中教育ニュース」(初等中等教育局メールマガジン), 2007.
- 6) 『教員免許更新制情報誌』教職キャリアデザイン Vol.1 ジアース教育新社, 2007.
- 7) 『教員免許更新制情報誌』教職キャリアデザイン Vol.2 ジアース教育新社, 2008.
- 8) 『教員免許更新制情報誌』教職キャリアデザイン Vol.3 ジアース教育新社, 2008.
- 9) 『教員免許更新制情報誌』教職キャリアデザイン Vol.4 ジアース教育新社, 2008.
- 10) 梶田叡一『教師・学校・実践研究』金子書房, 2005.
- 11) 無藤 隆『現場と学問のふれあうところ』新曜社, 2007.
- 12) 日本の教育を考える10人委員会『今、義務教育が危ない!』ぎょうせい, 2007.
- 13) 小川正人編集『義務教育改革』教育開発研究所, 2005.

- 14) 平井 明『二十一世紀の教育改革案』教育開発研究所, 2001.
- 15) 下村哲夫『教育のみらい学校のゆくえ』教育出版, 1997.
- 16) 悠・プラス』ぎょうせい, 2007.
- 17) 民主教育研究社編集「人間と教育」旬報社, 2008 秋号

2. 10年経験者研修と免許更新講習について

1) 自分の子どもたちには、もうこの仕事を勧められない

現場からは、多忙化の中での管制研修の押しつけに反発する向きもあったが、教師力を磨いていくことについては、本人の自己研鑽だけでなく関係機関等にも責任があることは万人が認めるところであった。要はその研修の中身が問題なのであって、初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修、管理職研修というような教員のライフステージに応じた教員研修全体の見直しが重要になる。福井県では、平成13年に見直しが始まった。方針としては、国がやれというからそのまま国のモデルを鵜呑みしてやるのではなく、現場の校長はもとより、大学教員、PTA代表、職員団体、民間企業の経営者等からも広く意見を求めて、2年間の議論の末に福井型と呼ばれるような教員研修のガイドラインが作られた。

いろいろな対立構造や考え方の違いはあったものの、将来を担う子どもたちのために先生方への期待は大きいものがあり、研修の充実が必要であることについては一致していた。

ここで特筆しておきたいことがある。それは、教員の多忙化の問題である。教員が、安心して本来なすべき授業研究等の研修に取り組むためには、教員に時間が確保されていなければならない。このことは以前からも指摘されていたことであるが、本来家庭や地域でなすべきこともすべて学校や教師に押しつけておいて、更に研修を充実させると言われるから現場の教員は悲鳴をあげているのである。「一日を乗り切るのが精一杯で、とにかく忙しすぎて身体がもたない。」という厳しい現実がある。福井県の先生方は、基本的に粘り強く真面目な人が多いと言われている。

しかし、最近では私が尊敬する先輩方が口を揃えて、「自分の子どもたちには、もうこの仕事を勧められない。」というようなことを話される。少なくとも私が教員になったころは、このような言葉を一度も聞いたことがなかった。現代の教育現場の困難さを象徴している言葉だと思う。教員の多忙化防止のための具体策がセットで出てこない研修の充実をいくら繰り返しても実現は難しいと考えられる。2008年の福井県教育文化創造会議において、ようやく多忙化防止のために各種調査等の半減等が提言されたが、多忙化防止がまじ行われないと現場の風通しはよくなるらないと考える。

2) 校外研修の出張に出たがらない教員

教師のライフコースの研究やライフヒストリー、ライフストーリーの研究など、教師の成

長に関する研究が、研究者の間で盛んに行われているということ現場の教員はどれだけ知っているだろうか？ 私はやがて教職30年を迎えるが、まず、その様なことを熱く語る教員にこれまで出会ったことがない。何人もの退職される先輩を見送ってきたが、教員人生のあれこれについては、暗黙知の世界であり、先輩や同僚の実践の姿から学ぶことが多かった。あこがれの先輩の授業や子どもの扱いを真似て、現場の実践の中で一つ一つ身につけてきたというのが実感で、教員の同僚性の構築などを研究のテーマにして取り組んできたから身に付いたという状況ではなかった。

学校現場の多忙化や多忙感が問題になっているが、そのような余裕のない状況の中で教員集団が実践をもとに語り合ったり、聴き合ったりすることは極端に減ってきている。子どもの学びの姿で実践研究を行うことの重要性を誰も否定するものではないが、教師の成長に不可欠の省察的な実践のふり返りや授業づくりを中核に据えた協働研究の取組は、残念ながら十分現場で定着しているとは言えない。様々な「〇〇教育」を推進するように求められ、現場は時間のなさに悲鳴をあげている。

現場で教頭をしているときに感じたことであるが、先生方が以前に比べて出張をしなくなった。一昔前ならば、県外研修などは皆が喜んで希望したものだが、最近では校務分掌上の出張も増え、授業時数の確保も厳しく管理されているので、県外出張は敬遠される。また、せっかく教育研究所で魅力的な研修講座が企画されていても、あまり参加しようとしな。理由を聞くと、「受講すれば勉強になることは分かっているけれど、出張のために授業の進度を調整しなくてはならないし、忙しい他の先生に授業の補欠をお願いするのも恐縮で気を遣う。」という。そのようなことは教頭が引き受けるから気にしないで参加するように説得して出張させたものの、疲れて学校へ帰って来たその先生が、山のようなプリントの丸付けや提出物の点検に夜遅くまで格闘している姿を見ると考えてしまう。夏季などの長期休業期間中も県や市町の研修が花盛りで、どうせ夏にたくさん研修を受けるのだから授業中にまで意欲的に校外研修に出かけて勉強しようという教員は減りつつあるのが現状である。

ましてや10年経験者研修を修了した教員が、1～2年経過した頃に、「あなたは、今年35歳の免許更新を受けてもよい歳だから自己責任で申し込みをして、有料で受講しなさい。」と言われれば、誰しも愉快ではないだろう。免許更新制は、基本的に現場の教員に歓迎されにくい状況の中でスタートしているという背景がある。

文部科学省は、当初、教育公務員特例法の10年経験者研修と教育職員免許法とは法律の目的がそもそも違うのだから、別々に受講するようにと言っていたが、2009年度からの教員免許更新制の正式実施に伴い、10年経験者研修のうちの校外研修を従来の20日程度から15日程度に短縮するように都道府県教育委員会などに求めるようになった。このことは、現場教員の負担の増加を押さえることが狙いであると思われるが、このような措置だけで課題が解決するわけではなく、法的な整合性をつけなければならない。

いずれにしても、大学が現場の教員を対象に免許更新講習をやる場合、現場の先生方がどのような10年経験者研修を受講してきているかについては知っておく必要がある。

3) 福井県の10年経験者研修の概要

冒頭でも述べたように、10年経験者研修は、2002年（平成14年）8月に教育公務員特例法の一部改正として公布された。福井県の場合、こうした国の動きを見越して見直しはすでに始められていた。

前述したように、10年経験者研修だけを特筆して考えるのではなく、教員のライフステージ全体を見通した教員研修の見直しという視点で議論がなされていた。新たな教員研修の実施は、市町村の教育委員会の代表者、各校種ごとの校長会の代表者、各研修機関の代表者、職員団体の代表者、民間企業の管理職等から2年間にわたって幅広く意見を集め、福井型の研修モデルに従って行われるようになった。

福井県教育委員会の10年経験者研修の実施要項から概要を簡単にまとめると次のようになる。

1 目的

10年経験者研修は、教諭等の在職期間が10年に達した者に対して、教育公務員特例法第24条の規定に基づき、現職研修の一環として1年間実施し、個々の能力、適性等に応じて、その資質の向上を図ることを目的とする。

2 実施主体

10年経験者研修は、福井県教育委員会が市町教育委員会の協力を得て、これを実施する。

3 省略

4 省略

5 研修内容

(1) 校（園）外研修

校種の実情に応じて、夏季・冬季の長期休業期間等に、15日以上（幼稚園は10日以上実施する

(2) 校（園）内研修

園長・校長は教員に必要な資質能力の4つの観点（「豊かな人間性」「高い専門性」「マネジメント」「変化への対応」）にわたり研修を実施する。校長等、教頭、教務主任、研究主任等は、授業等を観察・評価し、指導助言を行う。

6 評価および年間計画の作成等

(1) 県教育委員会は、10年経験者研修を受ける教諭等の能力、適性等について評価を行うための評価基準を作成する。

(2) 校長等は、(1)の評価基準に基づいて、教頭や教務主任等を活用すること等により、評価案および研修計画書案の作成を行い、関係教育委員会に提出する。

- (3) 校長等は、評価案や研修計画書案の作成に当たり、対象となる教諭自身に自己評価を行わせ、それを聴取することや対象者の意見・希望を参考として聴取することで、研修内容をより適切なものとする。ただし、本人の自己評価や意見等をそのまま評価案や研修計画書案に反映させることは不適切である。
- (4) 県教育委員会（県費負担教職員については市町村教育委員会）は、校長から提出された評価案及び研修計画書案について、必要な調整を行い決定する。なお、市町村教育委員会は、評価及び研修計画書を県教育委員会に報告する。
- (5) 校長等は、対象者に対し、研修計画書に基づき、10年経験者研修を受けるよう職務上の命令を発する。
- (6) 対象者自身が、自らの課題を明確に認識して研修することが望ましいから、校長等は、決定した評価や研修計画について、必要に応じて対象者に示して説明する。
- (7) 10年経験者研修を受けた教諭等の資質の向上を引き続き図っていくため、研修終了時に再度評価を行い、その結果を当該教諭等に対する今後の指導や研修に活用する。また、この評価の結果についても、必要に応じて当該教諭等に示して説明する。
- なお、10年経験者研修終了時における評価は、上記の趣旨から行われる者であり、その評価結果が直ちに勤務評定につながるものではない。

(※本稿末に参考資料)

様式2「平成20年度10年経験者研修「校（園）内研修」計画書・報告書」

様式3「平成20年度10年経験者研修「校（園）外研修」計画書・報告書」

様式6「平成20年度10年経験者研修該当教員自己評価表」

様式7「平成20年度10年経験者研修自己申告書」

4) 10年経験者研修にみられる現職研修の意味

福井県の10年経験者研修の概要を見れば明らかのように、10年経験者研修は任命権者が責任を持って行う研修である。都道府県教育委員会は責任を持って、現職の教員の資質能力の向上を図らねばならず、実践的な研修が数多くプログラムされている。いわゆる採用後の現職教育としてのものであり、それゆえ、免許更新制とは、性格を異にしている。

都道府県ごとに特色ある校外研修がプログラムされており、福井県の小中学校の教員の場合を例にとると、研修は下記のように5つの内容に分類されて実施されている。

- ①共通研修（学校教育と関連法規、人権教育、組織マネジメント等、2日間の研修）
- ②教科指導等研修（教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間の公開授業と研究協議等、市町教育委員会が少人数方式で実施）
- ③生徒指導研修（人間関係づくり、発達障害や気になる子の事例研究、生徒指導上の諸問題、キャリア教育、障害のある子の就労支援等、2日間の研修）
- ④社会体験研修（長期休業中に行う5日間の異業種での体験活動）
- ⑤選択研修（教育研究所等で実施される研修講座や研修会等、5日間の研修）

この中でとりわけ注目されるのは、5日間の社会体験活動である。関係機関から行き先を与えられるのではなく、全て自分で受け入れ先を見つけて実施するものである。異業種の専門家とのふれ合いに最初は、不安感をもっていた教員も、最後はやり遂げた成就感に満足していた。報告書を読むと新たな発見や感動体験が熱く綴られている。そして、何よりも注目したいのは、異業種の専門家とのふれ合いや語り合いが、自分のこれまでの実践のふり返りや意味づけにつながっていることである。社会体験をしたことで何か専門職としてのスキルが身に付くわけではない。期待したのは、他の専門職との語らいや対話の中で、自分自身のこれまでの実践を主体的に省察する営みであった。もちろん教員の中にはそのようなことにはならず受け身のまま終えた人もいるし、企業の方でもバイトの人を受け入れるような感覚で対応しただけでおしまいというようなケースがないわけではなかった。このように課題が多いことも事実である。

しかし、社会体験を自己の省察に生かしている教員もいるわけで、免許更新講習とのすみ分けの一つとして捉え直すことは重要である。任命権者の法定研修だから管理的で意味がないと一刀両断で批判されるべきものではないということだけは、ここで押さえておきたい。

また、このような15日以上校外研修の他に15日以上校内研修が義務づけられている。学校における日常的な研修がポイントになるが、福井県の場合、市町教育委員会とも連携して、少人数方式による教科指導等の実習を伴う研修も実施されている。現場の授業実践から協働で学び合うスタイルを確立している。

私が教頭職にあった時にも該当者が1人おり、自分が教育庁で企画に関わった研修が実際の現場で機能している様子を見ることができ、とても感激した。研究主任は、できるだけ該当者の研修計画を学校全体に開き、学校の校内研修計画ともリンクさせて、全教員の研修にもつながるような創意工夫を提案していたからだ。該当者には積極的に授業を公開してもらい、得意分野は益々伸ばし、苦手分野の克服にも全校で協力した。

福井県の場合、勤務評定や人事考課の資料として10年経験者研修を活用することがなかったもので、該当教諭は校内研修の核となり積極的に授業を公開した。このように10年経験者研修をうまく活用すれば、校内研修を活性化させ、協働研究を推進することが十分に可能であることが、現場感覚で確認できたのである。

しかし、他県の状況を聞くと、人事考課や主幹教諭や指導教諭の導入により現場の教員間の人間関係がぎくしゃくして協働研究が成立しにくいという声が少なくない。ある大都市の大規模校の教頭は、毎日のように先生方の授業評価を行い、その結果を本人に伝えなければならず、大変苦慮しているという。当然、生徒指導や学級経営の力量も人事考課に反映されるので、問題のある子どもや荒れた学級の担任のなり手はなくなっているという悲しい報告も聞いた。このような評価制度だと、組織として協働で頑張ろうという学校文化が壊れてしまう。

福井県の小中学校の子どもたちの学力を語る場合に忘れてはいけないのが、永年にわたって積み重ねられてきた教員の授業研究、事例研究への真摯な取組である。小中学校の場合、教育行政と管理職と現場の教員が一体となって授業力の向上や子どもの学びについて研究を進めてきている。それゆえ、10年経験者研修についても、これまでの研修の流れの一環として、各学校で着実に根づきつつある。繰り返して恐縮だが、任命権者の法定研修というだけで管理的な研修だときめつけるのでは、福井県の実情が見えていないことになる。

これからの大学は、教員養成機関だけでなく生涯学習を見越しての研修機関として、積極的に地域貢献をしていかなければならないと考える。その際に、このような現場の実情も踏まえて免許更新講習を実施しなければ、現場から遊離したものになってしまうだろう。「さすが大学の研修は一味違うな。」と現場の先生が評価する講習にしたいものである。その鍵となる取組が教職の省察の部分である。

第1章でも述べたとおり、少人数形式によるゼミ方式で自分のこれまでの教育実践を省察するような機会は、忙しい現場の日常においてはなかなか経験することができない。ましてや、これから先の実践の展望を明らかにするようなナラティブな省察は、まさに福井大学の免許更新講習ならではの特徴となっている。10年経験者研修を経験した教員が、35歳・45歳・55歳という10年ごとの節目の中で、いきいきと自身の教育実践を省察することは、教師の成長という観点から考えても意味がある。最新の教育事情等を更新し、自由な雰囲気の中で教育の本質等について仲間たちと語り合い聴き合うことができれば、それはそれで素晴らしい教師教育になるだろう。よく言われる「実践か研究か」というような二律背反的な考え方でなく、これからの大学は、学校現場や教育行政等とよりよく連携して、教師の成長に関しても質の高いプログラムを提供していくという新たな使命を認識しなければならないと考える。

参考文献

- 1) 『初任者研修の手引』福井県教育委員会, 2008.
- 2) 『5年経験者研修の手引』福井県教育委員会, 2008.
- 3) 『10年経験者研修の手引』福井県教育委員会, 2008.
- 4) 鹿毛雅治『子どもの姿に学ぶ教師』教育出版, 2007.
- 5) 大村はま『日本の教師に伝えたいこと』筑摩書房, 1995.
- 6) 佐藤学『授業研究入門』岩波書店, 1996年
- 7) グループ・ディダクティカ編『学びのための教師論』頸草書房, 2007.
- 8) 尾木和英・有村久春編著『教員研修の実際』ぎょうせい, 2004.
- 9) 長瀬壮一『学校ミドルリーダー』図書文化, 2001.
- 10) 山崎準二『教師のライフコース研究』創風社, 2002.
- 11) 中井良宏・梅村光弘編著『これからの教育を考える』福村出版, 1999.
- 12) 油布佐和子『教師の現在・教職の未来』教育出版, 1999.

3. 免許更新講習と教職大学院との関係

1) これからの社会と教員に求められる資質能力

近年、我が国の社会は、いわゆる「知識基盤社会」の到来や、グローバル化、情報化、少子化、高齢化、社会全体の高学歴化等を背景に、社会構造の大きな変動期を迎えており、変化のスピードもこれまでになく速くなっている。

これからの社会は、政治・経済・文化等のあらゆる分野において、人材の質がその有り様を大きく左右する社会であり、教育の質が問われている。

変化の激しいこれからの社会において、一人一人の子どもたちがそれぞれの可能性を伸ばして、幸福で有意義な人生を送ることができるようにするためには、一人一人が自ら考え、行動できる自立した個人でなければならない。そのために教育は決定的に重要であり、教育活動の直接の担い手である教員の資質能力の向上が求められている。

その詳細については、平成18年7月11日の中央教育審議会の答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」を参照してもらいたいが、国民の教育に対する期待に応えるためには、教員に対する揺るぎない信頼を確立しなければならない。いつの時代も教員には、実践的な指導力が求められる。以下のことは不易の部分で、特に重要であると考えられる。

- ・教育者としての使命感
- ・人間の成長・発達についての深い理解
- ・幼児・児童・生徒に対する教育的愛情
- ・教科等に関する専門的知識
- ・広く豊かな教養

平成17年10月の中央教育審議会の答申「新しい時代の義務教育を創造する」においては、優れた教師の条件について以下の3点が示された。

- ① 教職に対する強い情熱
(教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感など)
- ② 教育の専門家としての確かな力量
(子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの力、教材解釈の力など)
- ③ 総合的な人間力
(豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していくこと)

国はこのような基本的な考え方を繰り返し、繰り返し提言しているが、その背景には、今日の学校教育が抱える深刻な課題がある。少年による凶悪事件の続発、不登校、いじめの増加など、課題は複雑化・多様化している。さらに教員の不祥事等の報道も逆風となって、世論の教師バッシングは以前よりも相当強くなっている。教員に対する揺るぎない信頼に陰りが出てきているのである。

今一度、教員に対す揺るぎない信頼を確立するために、文部科学省は総合的な改革を提言し、法的にも位置づけた。周知のようにその中核となるものが、「教職大学院」制度の創設であり、教員免許更新制の導入である。

2) 福井大学「教職大学院」における省察的な実践

福井大学の教職大学院には、2つのコースがある。「学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成コース」と「現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成コース」である。

福井大学の教職大学院の特色の一つは、学校を拠点とした協働研究である。学校改革の中核を授業づくりととらえ、実践的なコミュニティづくりに取り組んできている。稲垣忠彦は授業の面白さについて、「多様な子どもたちが、その教材にそれぞれ出会い、追求し学んでいく姿を見る。そして、それをとおして一人ひとりの子どもの考え方や持ち味を発見し、あじわう楽しさである。」ととらえ、授業研究については、「授業を共同で考察の対象として、参加者それぞれの発見や考察を交流して学び合う機会である。」と説明している。『授業研究入門』（稲垣忠彦・佐藤学）

福井大学の教職大学院の拠点校・連携校においても、学校改革の中核に授業改革を据え、年齢、教科、立場の壁を超えて授業研究の協働研究が始まっている。若手の院生たちは、子どもたちに生きる力を育むために必要な思考力、判断力、表現力を培う探究型の授業づくりに熱心に取り組んでいる。また、リーダー養成コースの院生は、ファシリテーター役として、校内研究の活性化や魅力的なカリキュラムの創造に努めている。

また、月に1回の合同カンファレンスでは、大学に全員が集まり、毎回、少人数形式のクロスセッションの時間がたっぷりと持たれている。院生は、この中で互いの実践を語り合い、聴き合うことで自分の実践の省察を深め、展望を明らかにするなどして、教師として大いなる成長を遂げている。多くのことを学び合っている院生の姿は、ドナルド・A・ショーン『省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』（柳沢昌一・三輪建二 監訳）の中にある、大リーグの投手たちがいわゆる「自分の型を見つける」という経験について語り合っている例とよく似ているように思う。「プロとして自分の型を身につけることが何を意味しているのか、完璧に理解できているわけではない。」というのは、

投手も教師も同じであろう。しかし、はっきりしているのは、投手たち同様、教師もある種の実践的な省察について、ふり返り、語っているという事実である。以前うまくいった習慣をよくよく研究し、その行為のパターンについて考えている。そして、行為の中にある暗黙のノウハウに関する一種のふり返りについて、互いに語り合うことで、実践的な力量形成に努めているのである。

余談になるが、教職大学院の若手院生にバスケットボールの国体選手がいる。その院生は、自主ゼミの中で高校時代に飛躍的に技術が伸びたことをふり返って、一番の要因は複数の仲間と行ったリアルタイムでの省察だと話していた。3点シュートの理想的なステップの入り方を見つけだすために、仲間いろいろな角度からから観察してもらったという。そして、その3点シュートの行為と観察したことの話し合いを繰り返す中で、リアルタイムの省察が深まっていったという。その結果、今まで自分では気づいていなかったスキルが明確になり、自分なりの型が見つかったという。何となく自己流にとらえていた暗黙知が、仲間の言葉を介して明確なものになっていったわけである。

この話を聞いたとき、ドナルド・A・ショーンが主張している「専門家の行為の中での省察」が、専門職の成長には不可欠であるという主張を連想した。ショーンは、いろいろな専門職の例を出して説明しているが、私としてはこのバスケットの実践でも確認できたように感じた。つまり、専門職が成長するためには、仲間同士による協働研究と省察が不可欠なのである。

福井大学の教職大学院では、専門職としての教師の省察的な行為を重視している。過去の経験や既存の研究のフレームを重要な拠り所として、プロフェッショナルの行為と思考について、とらえ直しているのである。実務家教員として、福井大学の教職大学開設のプログラムに関わることができたということは、自分自身の教員人生の中でも得難い経験になった。定員が30名の教職大学院であっても、これが10年経過すると300名という数になる。教員数が約8,000名の福井県において、この数字は決して少なくはない。これからの福井県の教育をリードする中核として存分の活躍を期待したい。

3) 教職大学院の取組のノウハウを免許更新制に生かす

教職大学院で大切にしている「実践の省察の語り合い」という取組のノウハウを何とか免許更新制プログラムでも生かしたいということで、今回の予備講習を実施した。

周知のように、更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではない。教員が、社会構造の急激な変化等に対応して、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくための前向きな制度であると考えたい。

これまで、教員として必要な資質能力の保持と向上については、教員の自己研鑽と現職研修に負うところが大きかった。今後とも、現職研修の充実等が重要であることは、異論のないところであり、お互いに尊重しあってよりよいすみ分けをしなければならないとい

うことは、第2章で書いたとおりである。

今日の公教育が直面している課題や急激な変化を考えたとき、国民の期待に応える公教育を実現するためには、教員の果たすべき役割がますます重要になる。日本の未来が教師の双肩にかかっているとと言っても過言ではないだろう。

法改正がなされて教員免許制度の本格実施を直前に控えた今こそ、教員として必要な資質能力を修得するための意味のある講習を提供しなければならない。教職大学院のノウハウを生かしつつ、全学をあげて魅力的なプログラムを創出すべきだと考える。私は、この免許更新制のプログラムをやり遂げることで、教職大学院のスタッフと教科専門の先生方とのコラボレーションがスムーズになり、より実効性のある連携が始まることを期待している。

実務家教員として大学に籍を置くようになって、一番強く感じていることは、教職大学院構想の中に教科専門の教員とのコラボレーション、協力体制が十分でないということである。責任を持って、本当に教育的実践力のある院生を地域に輩出していくためには、教科専門の教員とのつながりが必要不可欠である。共に事を成し遂げることで、信頼の絆を太くして、協働体制が確かなものになれば盤石であろう。それができれば、近い将来、福井大学教育地域科学部は、教師教育の拠点として大きな責任を果たしていけるのではないか。この免許更新制を一つの契機として、学部が一層まとまり、より大きなミッションの具現化に向けて動き出すことを期待したい。

参考文献等

- 1) ドナルド・ショーン『省察的実践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』(柳沢昌一・三輪建二監訳) 鳳書房, 2007.
- 2) ドナルド・ショーン『専門家の知恵』(佐藤学・秋田喜代美訳) ゆるみ出版, 2001.
- 3) 日本教師教育学会編『教師教育改革の国際的動向』学事版, 2008.
- 4) ジーン・レイブ、エティエンヌ・ウェンガー『状況に埋め込まれた学習』(佐伯 胖訳) 産業図書, 1993.
- 5) エティエンヌ・ウェンガー・野村恭彦監修櫻井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス』翔泳社, 2002.
- 6) 東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター編『教師教育改革のゆくえ』—現状・課題・提言— 創風社, 2006.
- 7) 横須賀薫『教員養成 これまでこれから』ジアース教育新社, 2006.
- 8) 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』ダイヤモンド社, 2007.
- 9) 淵本幸嗣「教職大学院と実務家教員」, 福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)『教師教育研究』I—1, 2007.
- 10) ピーター・センゲ『最強組織の法則』(守部信之訳) 徳間書店, 1995.
- 11) ピーター・センゲ『学習する組織「5つの能力」』(柴田昌治、スコラ・コンサルト監訳) 日本経済新聞社, 2003.

- 12) ピーター・センゲ『学習する組織「10の変革課題」』（柴田昌治、スコラ・コンサルト監訳）日本経済新聞社, 2003.
- 13) 金井壽宏・高橋 潔『組織行動の考え方』東洋経済, 2001.
- 14) 佐々木正人・國吉康夫編集・福島真人『暗黙知の解剖』金子書房, 2001.
- 15) 北伸正行・高橋香代『学校組織マネジメントとスクールリーダー』学文社 2007.
- 16) 斎藤喜博『学校づくりの記』国土社, 1990.
- 17) 林 竹二・伊藤功一『授業を追求するということ』国土社, 1990.
- 18) 千々布敏弥『日本の教師再生戦略』教育出版, 2005.
- 19) 森 時彦『ザ・ファシリテーター』ダイヤモンド社, 2004.
- 20) 木原俊行『教師が磨き合う学校研究』ぎょうせい, 2006.
- 21) ピープルフォーカス・コンサルティング『組織開発ハンドブック』東洋経済新報社, 2005.
- 22) ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『説得力のプロフェッショナル』ダイヤモンド社, 2002.
- 23) ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『ビジネス・リーダーの危機管理学』ダイヤモンド社, 2003.
- 24) ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『協力する組織のマネジメント』ダイヤモンド社, 2008.
- 25) ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳『リーダーシップ強化法』ダイヤモンド社, 2008.
- 26) 無藤 隆『自ら学ぶ子を育てる』金子書房, 1998.
- 27) 吉崎静夫『ザ・ファシリテーター』金子書房, 1998.
- 28) 市川伸一『開かれた学びへの出発』金子書房, 1997.
- 29) 中谷素之編著『学ぶ意欲を育てる人間関係づくり』金子書房, 2007.
- 30) 金子 奨『学びをつむぐ＜協働＞が育む教室の絆』大月書店, 2008.

おわりに

平成 21 年度になると、現場から毎年約 800 名ずつの教員が福井大学に集まり、免許更新講習を受講することになる。福井県の全教員は約 8,000 名であるから、約 10 年間で福井県のほぼ全教員が福井大学との関わりの中で免許を更新することになる。当然のことながら、福井県の教育に与える影響は計り知れない。

また、福井大学は、この免許更新のプロジェクトで現場の教員から評価されることにもなる。だからこそ、大学は、現場の教員とつながることを迷惑な業務と考えるのではなく、自己変革していく絶好のチャンスととらえるべきなのである。受講者からどのような評価を得るかということは、戦略的にシュミレーションされなければならない。大学は、内なる利害対立等のしがらみに縛られて互いに牽制し合っている場合ではない。工学部や医学部とも連携し、大学の総力をあげて魅力的なシラバスを用意して、受講者を迎えるべきである。

福井県は人口から言えば小さな県であるが、教育に関してはその規模の小ささが好条件になっている。詳細は今後の研究に期待するとして、質の高い教育を県民に提供できてい

る要因としては、次のようなことが考えられる。

- ① 質の高い教員の確保（採用・研修それぞれの段階で）
- ② 教員の実践的な協働研究の継続（管理職も一体となり互恵的に学び合うことで、同僚性が構築されている）
- ③ 家庭や地域の教育力の高さと学校や教員に対するゆるぎない信頼
- ④ 福井県教育委員会が推進する独自の教育政策
 - ・「元気福井っ子新笑顔プラン」に代表される少人数学級編成
 - ・教育研究所が実施する学力調査の長期にわたる継続
 - ・福井型コミュニティスクールの実施
 - ・人事考課に対する慎重な姿勢
 - ・大学との実効性のある連携

これらのことに教職大学院の成果や福井大学方式による特色ある教員免許の更新が加われば、益々福井県の教育レベルは向上し、盤石なものになるであろう。

21世紀の知識基盤社会で求められる力は多岐に及ぶが、とりわけ創造力のある人間を育てなければならない。理由は、社会の変化が加速度的に急激であり、子どもたちは今までの文化をただ身につけるだけでは不十分であり、新しい状況に対応する知識や技術が必要になるからである。

しかし、困難なことには、その手本となるべきものが内にも外にもない。このような厳しい状況にあっては、子どもの前に立つ教師にも創造力が求められているのである。知識伝達型の授業から脱却して、探究型の授業へと転換することは、当然のことであり、教師は生涯にわたって学び続ける存在でなければならない。そのような意味において、次年度から始まる福井大学の教員免許更新制の取組の持つ意味合いは重大であると考えられる。

参考文献等

- 1) 福井県教育委員会『教育・文化ふくい創造会議』第一次提言・第二次提言，2008.
- 2) 福井県教育委員会『「元気福井っ子新笑顔プラン」の概要』，2008.
- 3) 秋田喜代美・佐藤 学編著『新しい時代の教職入門』有斐閣アルマ，2006.
- 4) 田中耕治編著『新しい学力テストを読み解く』日本標準，2008.
- 5) 苅谷剛彦・増田ユリヤ『欲ばりすぎるニッポンの教育』講談社現代新書，2006.
- 6) 浅田 匡・生田孝至・藤岡完治編著『成長する教師』金子書房，1998.
- 7) 佐伯 胖・黒崎勲・佐藤 学・田中孝彦・浜田寿美男・藤田英典編著『教師像の再構築』（岩波講座 現代の教育6），岩波書店，1998.
- 8) 佐伯 胖・黒崎勲・佐藤 学・田中孝彦・浜田寿美男・藤田英典編著『世界の教育改革』（岩波講座 現代の教育12），岩波書店，1998.
- 9) 新堀通也『教師の権威』ぎょうせい，1972.

