

福井県の教育を支える福井県教育研究所が進む道 これまで・・・これから

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-10-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川上, 純朗 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/6866

福井県の教育を支える福井県教育研究所が進む道

これまで・・・これから

川上 純朗

1. はじめに

途中 3 回の異動はあったが、教育現場一筋で 23 年間務め、この教員という職業で今後もやっていけるかもしれないという根拠のない自信が芽生え出した 2005 年の春、福井県教育研究所（以下教育研究所と略記）への異動を命ぜられた。行政機関での勤務経験は無論なく、異動前に書かされた「退職願」（形式上身分の変更が伴うため、一旦退職して新たに県職員として採用されるといった書類上の手続きを行う）の署名時に、異様な緊張感と無用の力みで自著したことを今でも鮮明に覚えている。

あれから 8 年。教育研究所の立ち位置が、時代を背景に右に左に大きく揺さぶられながらも、その存在価値が大きくクローズアップされてきた。県の出先機関であるがゆえに、本庁の方針変更に大きく振り回されてきたが、ここに来て本庁の企画に影響を及ぼすなどその存在感が増している。場合によっては、全国の教員研修のモデルケースを提案するといったポジションを獲得していくかも知れない。

ここ数年、教育研究所の内部にいた者の一人として、またその後福井大学教職大学院の拠点機関となった教育研究所の大学院側の担当者として、教育研究所のこれまでを振り返り、今後進むべき道を探究してみたい。

2. 教育研究所の ” 今 ” を形づくる系譜

(1) 歴史からの系譜

a. 黎明期

歴史を遡ると、1947 年の「旧教育基本法」や「旧学校教育法」の制定に伴い、文部省（当時）から戦後教育の調査研究を目的として出された「教育研究所開設に関わる通達」に辿り着く。そこには、「教育研究所は、教育の調査研究機関であるとともに、地方教職員に対する指導助言機関である」と明記されている。（福井県教育研究所五十年史 2000.3.10）

通達を受け福井県でも教育研究所設立の動きが見せ、準備期間を経て 1950 年 4 月 20 日に当時の県立図書館内に福井県教育研究所が開設された。特筆すべき点は、昭和 26 年から「福井県標準学力検査」（現在の福井県学力調査「SASA」の前身）を実施していることである。当初の目的は、「児童生徒の基礎的な学力を客観的に評価すること」「児童生徒及び学級、学校の学力を福井県の標準と比較することによって、その実態を把握するための参考とする」とある。2012 年現在第 60 回を数える全県下対象の調査研究は、紆余曲折を経ながらも脈々と続いてきたことが、あとで大きな意味を持つようになる。

現在の位置に新庁舎を建てて移転したのは、1970 年のことであった。当時の産業構造の変化を受

けて科学教育振興が進められており、その観点から理科センターの色合いが強い構造となっている。その後 1973 年に情報処理教育センターの建設、1977 年に表現教育研修棟の建設が完了し、現在の庁舎が整った。ただし、本館の表現教育棟を継ぐ廊下は塩ビ波板張りの仮廊下のまま現在に至り、青少年センターと情報教育棟の間には廊下すらない。県の総合研修センターとしては至ってお粗末なもので、雨天時や降雪期にはかなり支障をきたす構造となっている。

b. 教員研修業務

日本が高度成長期からバブル期に至る右肩上がりの経済状況下での教育研究所は、予算的にも比較的恵まれ、所員はいわばゆとりを持って教育研究に打ち込めたようである。当時の研究を見ると、直接学校現場には還元されないであろう基礎研究や学術研究も成されていた。一方、現在では中心業務のひとつとなっている教員研修事業は、1970 年の庁舎移転と共に始まっている。初年度は 14 講座の開講に留まっているが、次年度は 38 講座まで増やされ、受講者は年々増加の一途を辿ったようだ。1978 年には、高等学校教員に対する研修講座の開講、1988 年からは、初任者研修の一部を担当するようになり、徐々に「教育関係職員の研修」（福井県教育研究所設置条例第三条二項）のウェイトが増してくる。1998 年には、教員のライフステージに対応した研修を実施するために研修の体系化を図る。研修は、基本研修（初任者研修、5 経年・10 経年等の教職経験者研修等）、専門研修（教科領域研修、分野別研修、特設研修）、職能研修（校長・教頭・中堅教員等）、特別研修（免外研修、出張研修、受入研修）に整理されている。

昭和から平成にかけて激しくなる校内暴力や落ちこぼれ、登校拒否など学校に様々な問題が表面化してくる中で、教員は校外研修にその活路を見いだそうとしてきた。また、新しい学習指導要領による学力観の転換は、教員の授業活動に大きな影響を与えた。このような背景の中で、教育研究所は、各学校の教員の要請に応じて研修業務を充実させていった様子が伺える。

一方、教員研修予算は、バブルの崩壊とともに徐々に削られてくる。1992 年には、約 1000 万円を超えていた教員研修費が 1999 年には約 600 万円と 2/3 以下に減額されている。その後も予算削減は止まらず、所員数の削減や課の再編による縮小が継続し、いつしか「ゆとり」のある環境は徐々に失われていく。途中二度にわたって課の再編が成され、現在では、教職研修課、教科研修課、科学情報課、教育相談課および管理室の 4 課 1 室体制となっている。もとの理科センターの色合いが強く、本館には、物理地学実験室、光学実験室、化学実験室、生物実験室、標本飼育室と各理科各分野の研究室があり屋上には天体観測室まで備わっていた。しかし、各分野専門の理科教員の配置ができなくなり、また高価な機器の更新がなされず老朽化していく中で、理科センターとしての機能は大きく後退していった。一方、研修のニーズの高まりと共に研修講座の数も増えてきたが、大人数を収容する研修室が不足しており、特に研修が集中する夏季休業中は、使用研修室の調整に大変苦労することになる。

c. 研究業務

福井県教育研究所設置規定にも「福井県教育の実態に対する科学的調査に基づいて、教育の理論と実践に関する研究を行い、県教育の刷新と向上を図る」とあり、設置期から教育研究は業務の大きな柱だった。

2012 年で 28 回を数えた研究発表会は、1984 年から始まっている。その目的として「所員が相互研鑽を図るため」とあり、当初は所内だけの公開だったようである。1987 年の第 4 回からは、県内の教育関係者に対して研究発表の公開が行われ、その次の年から発表者の公募も行っている。そのねらいは、「埋もれた個人研究や優れた実践研究を発掘し、県内の教育関係者の研究情報交換と、資質の向上に役立てることが主なねらいである」とある。現在も続いている研究発表会の日の講演会は、昭和 62 年から始まっている。「所内外の参加者が、教員としての資質を高める機会として」講演会を実施するとあり、それぞれの時代に最も求められている教育の内容や教員の視野を広げる内容について講演が行われた。

現在でも 1987 年に確立した研究発表会の形式が脈々と続いている。伝統といえは聞こえがよいが、実態としては内容について十分に検証せず、前年度踏襲が脈々と続いたと言った方が正しいだろう。というのも研究所が、時代と共に研修業務と学力調査による調査研究業務がかなりの大きなウエイトを占めるようになり、さらに所員減の中で研究に十分なエネルギーを注ぐことができなくなってきたというのが現実である。研究員として教育研究所で教育研究を行っている先生方の研究発表の場を保障することが、研究発表会開催の大きな理由の一つである。反面、研究員は他の業務に忙殺され、研究を行う時間的な保障が成されていないため、十分な研究ができていない。従って、その研究発表会自体を発展させる意義が見当たらなかった。講演会の講師を工夫するとか、近年では新採用教員研修のひとつに割り当てるといった苦肉の策により何とか参加者を確保してきているが、本来は研究発表の質により人を集めるべきであろう。

この傾向は、全国どこも同じである。「教育研究所は、教育の目的・内容、方法、及び教育調査・教育測定等についてその原理と実践とにわたって研究し、その研究と実証的成果とをもってあまねく教育にたずさわるものに対して有益な指導と助言とをなし、それによって教育の地についた進歩発達を図ることを目的とする」(全国教育研究所連盟HPより)と謳っている全国教育研究所連盟に参加している各県の加盟機関名を見ると、教育研究所という名が残っているのは、北海道(北海道立教育研究所)、奈良(奈良県立教育研究所)そして福井の3機関のみである。その他の地域は、教育センターあるいは研修センターという名称が使われており、教員研修センターとしての機能が強い組織に変わっていったと思われる。各県共に教員研修の重要性が増し、教員研修業務を充実を図る一方、厳しい財政の中で教育研究を縮小せざるを得なかったのではないかと考えられる。その点から考えると、福井県教育研究所は細々ながらも教育研究を重要な柱のひとつとして掲げてきた強い意思が、教育研究所の名を残して来たのかも知れない。

d. 調査研究業務

調査研究業務の中心にあるのは、学力調査(現 SASA)である。現在 60 回を数え、途中で調査学年の変更や出題範囲の変更、評価法の変更等時代の要請に合わせて変化してはいるが、一貫して「学習指導の改善に役立てる資料を得ることを」を目的としてきた。従って、児童生徒の学習到達度(1987 年から)を分析し、傾向を明らかにするとともに、その指導改善策をまとめた調査書を刊行している。

所員からすると県下の小学生と中学生のひと学年(現在は小学校 5 年生および中学校 2 年生)を対象とする学力調査を毎年行うことは、問題作成からデータの収集、データの分析、分析の考察、報告書の作成等かなりのエネルギーを費やす一大イベントで、課を超えたプロジェクトチームを編成して(年次毎に責任者を立てて)実施してきた。現在は教科研修課が中心となり、各課の教科専門別のチームで問題作成および結果分析、更に報告書の作成等を行っている。データの収集、集約、解析等は、科学情報課の力を借りている。

学校現場からすると毎年実施される学力調査には年中行事として定着している。(最近、全国学力・学習状況調査の関係で、時期や対象学年等が変更され、現場に混乱が見られるが)中学校では、学力診断テスト等学校間や学級間の学力を比較検討する資料が得やすいために、その扱いはさほど大きくはないが、小学校ではそのような機会が少ないために、調査報告書はかなり気になるものである。しかし現実的には、調査毎に送られてくる報告書は目を通されることも少なく、(分厚い報告書に圧倒されていた)現場の指導改善にどれだけ寄与していたかは疑問である。学力調査の分析を活用した指導改善をテーマとする研修講座も開かれていたが、活用は一部に限られていたと言える。もともと現場の教員が、教育研究所への異動により学力調査の担当となった者にとって、大変な業務であるにも関わらず、現場での扱いが軽いことを知っているが上に、士気の上がらない業務だったように思う。

現在では、調査結果の活用を各学校で分析し、学力向上のスクールプランを作成する際に大いに役

立てられている。活用方法は随分進歩し、教育研究所のモチベーションも以前に比べたら高くなっているのではないと思われる。

一方教育行政側から見ると、この学力調査の結果は、かなり大きな意味を持っていることになる。全国的な指標とはならないが、県内の地域間や学校間の到達状況が比較できる資料となり得る。膨大な予算を注ぎ込んでも毎年実施してきた理由には、このような事情もあったと考えられる。また、この学力調査を統一して全県下で実施できる状況（県教育委員会と市町教育委員会との関係や各学校との関係等）があったことや実施できる規模（県下小中学校合わせて約 300 校）も幸いしたのかも知れない。福井県の義務制の教員なら、毎年実施する学力調査は当たり前の年中行事だが、他県から見ればこのような全県下毎年実施される、しかも 60 回も続いているという事実は、驚愕に値するものに違いない。

この教育研究所側、学校現場、教育行政側から見ると全く違った意味を持つ福井県学力調査だが、2007 年に第 1 回目が実施された全国学力・学習状況調査の「出現」によってその意味合いは大きく一転する。そのことについては後述する。

(2) 県の機関としての系譜

a. 県機関としての位置づけ

福井県教育研究所設置条例は、昭和 32 年 1 月 14 日に福井県条例第 7 号として公布され、研究所の組織および運営に関し必要な事項は、福井県教育委員会規則で定められている県の機関である。以前は、所長が研究所庁舎に在駐していて、業務については本庁とは独立した機関として独自性を発揮していたが、改組が行われ、所長は本庁の企画幹（学校教育）の兼務となった。その経緯についての詳細は触れないが、本庁学校教育振興課の出先機関として本庁業務と密接に関係しながら、逆に言うと研究所の業務がそれ以前とは性質が大きく異なる状況の中で変遷してきた。それまで積み上げてきた研修業務、研究業務、調査研究業務等にその時々々の教育政策が大きく作用するようになり、ロングスパンでの安定的な業務運営は難しくなる状況が生まれた。時代の要請を的確に捉え、素早く教育研究所の業務に反映させやすくなった反面、刻々と変わる状況に翻弄されてきたことも事実である。近年の教育研究所の系譜は、教育研究所外で議論された「在り方」が色濃く反映されてきていると言える。ここ近年の研究所の「立ち位置」に影響を及ぼした提言等を簡単に振り返って見る。

（ 2012 年、所長は企画幹兼務を離れ、嘱託で非常勤ではあるが在所勤務となった。本庁の機構改革に伴う改編だが、これが今後の教育研究所の発展にどのようなつながっていくのかが注目される ）

b. 福井県教育振興ビジョン(2002年3月)

近年の福井県の教育の方向性を探るときに、2002 年（平成 14 年）に出された「福井県教育振興ビジョン」は県の指針としていわばバイブル的な位置づけにある。「福井百年の大計」、「21 世紀の本県の教育指針となる」という文言が踊っていることからわかるように、学校教育に留まらず、「家庭、地域、学校の連携による社会全体の教育力を高める」ための方策が、短期的、中期的そして長期的展望に分けて詳しく述べられており教育政策のマニフェスト的な色合いが濃い。

この中で、第 2 部 各論 第 1 章「新世紀福井」の人づくり 4 学校教育の(3)に教員の資質向上という項目があり、その 1 節に「研修はそれぞれの教員が自己の課題を自覚し、自主的な意欲に基づき自己研鑽することが基本です。また、これに加えて、校内や研修機関における研修の充実が重要です。」と書かれている。教育研究所の研修業務に関わる内容としては、この部分にしか描かれていないが、別紙参考資料「教員の人事管理に関する基本方針の 4」に教員研修という項目を挙げ、具体的に記述している。校外研修に関する内容を抜粋すると次の通りである。

基本的な考え方

研修機関においては、学校種、教科、教職経験年数、校務分掌、職能等が異なるそれぞれの教

員に対し、適時適切に研修の機会を提供できるよう研修の内容等を見直し ていく必要があります。管理職に対しては、幅広いバランス感覚など、総合的なマネジメント能力を高めていくための研修を実施することが必要です。

施策の方向性

- ・ 研修機関における研修については、研修内容の見直しを図ります。
- ・ 初任者研修や教職経験者 5 年目・10 年目の研修等の見直し、充実します。

具体的な取り組み

- ・ 初任者研修に対する指導教員等による個別指導の充実
- ・ 地域等における社会貢献活動や民間企業等での体験的な研修などの充実
- ・ 管理職の視野を拡大し、マネジメント能力を高める管理職研修の充実
- ・ 研修機関で実施している研修全般についての見直し
- ・ 研修機関で実施している研修についての情報の提供

中・長期的な政策

- ・ 研修機関のあり方についての見直しと機能の充実
- ・ 研修参加者のニーズ等に応じた研修体制の整備
- ・ 参加型・体験型の研修の充実
- ・ 教員に対する評価システムの見直し

(4 教員研修より抜粋)

その後、この教育振興ビジョンに書かれている内容が、教育研究所の研修内容に大きく反映されることになる。象徴的な内容としては、基本研修における社会体験活動の充実、管理職研修における民間人講師の多用等である。

c. 教員の資質能力の向上と研修ビジョン

教員研修に関する詳細な指針の提起を受け、次年度福井県教育研究所では、「教員の資質向上と研修ビジョン」(2003.3)を策定している。研修の体系化と教員のライフステージに応じて求められる資質能力をどのように具体的な研修として具現化していくのかを検討している。教育振興ビジョンの施策の方向性がかかなり具体的でしかも社会貢献や民間企業での研修など「絵」を「具体」にするためにかなりの苦労があったと推測される。特に初任者研修、5 年・10 年経験者研修、新任校長・教頭研修の悉皆研修は、民間人講師が多用された。また、10 年経験者研修の中での社会貢献活動や民間企業等への体験研修の義務化が行われている。新任教頭研修は、2005 年度から宿泊を伴う合宿で学校経営マネジメント研修を実施するなど教育界であまりポピュラーではなかった「マネジメント」という言葉がメジャーになったのもこの頃である。

2005 年 4 月に私が初めて教育研究所に異動した春に、教職研修課が「管理職研修の決裁がおりない」と上を下への大騒ぎだったことを覚えている。当時は何のことは全く理解できなかったが、今思えば当時の企画が教育振興ビジョンの方向性にマッチしていなかったために起案が通らなかったものと思われる。教育研究所の研修設計は、施策で描いた「絵」を時間差なく「具体」にすることが求められているということ。このエピソードは そのことを物語っている。

d. マニフェスト

県の機関である教育研究所は、当然行政機関のトップである知事の意向が最大の指針である。現知事は、2003 年の初当選以来より 3 期目(2012 年現在)で、これまでに福井元気宣言(2003)、福井新元気宣言(2007)、福井新々元気宣言(2011)の 3 代のマニフェスト中に教育についても触れられている。

福井元気宣(2003) 元気な社会 5 未来を託す人づくり

前文には、「福井の未来を担う人づくりの面では、学校教育が最も人格形成の基礎となるものであり、高校進学率、大学進学率ともに全国有数の本県教育水準は、教育を重視する県民性に支えられています。学区制や学校群制度が平成16年3月の受験から撤廃され、高校進学における選択の可能性が拡大することなどを背景に、これからは生徒の能力や個性を最大限に引き出すための教育が不可欠になっています。本県の未来を託せる子どもの教育充実のために、特色ある新しい教育政策を全力で実行します。」とある。教員研修等に関する記述は見られない。具体策として30人学級編制（以後元氣福井っ子笑顔プランに繋がる）、福井型コミュニティ・スクールの創設等が挙げられているが、それに対応した研修を企画する程度で、教育研究所の大きな方向性に関わるものにはなっていない。

ただ、私が教育研究所に所属していた2006年にこのようなエピソードがあった。教育研究所は、知事の官舎の近くにあり、知事は公務が無いとき教育研究所を含む運動公園周辺をよく散歩されていた。ある日知事は教育研究所を見て、「あの薄暗くて汚い教育研究所で何を行っているのか。成果が上がっているのか。必要な施設なのか。」と問われたと聞く。税収が落ち込む中でマイナスシーリングが当たり前の県政において、不要な予算をカットしている最中に、教育研究所そのものがやり玉にあがったのである。県の出先機関として教員の研修と研究の拠点となっているとはいえ、知事にその価値を認識して貰えていないことは、教育研究所自体のアピール不足であった。当時の管理室室長は、まず「薄暗い」部分を解消しようと、休日所員のボランティアを募って教育研究所の敷地を取り巻く「カイズカイクキ」の囲い木を短く剪定したことを覚えている。当時知事は、福井県の教員の力量にかなり不信感を持っていた。誰でも同じように教えることができるマニュアルを作るように指示したり、民間塾の先生を講師として迎え、授業づくりについて教員研修を行なわせたりするなど教師の授業力そのものにNGを出していたように思う。ましてやそういった「教師力も授業力もない福井県教員」の研修を行っている教育研究所自体が無能であり、存在価値すらないと思われたのであろう。研修の質は勿論のこと、研修講座の量を所員のキャパシティぎりぎりまで増やし、研修動員数をアピールすることで所の存在価値を示そうと努力したが、効果的なポイントにはならなかった。

福井新元氣宣言（2007） 元氣な社会 1 未来を託す教育・親しみ楽しむ県民文化

前文には、「子どもたちの瞳の輝きは福井の未来の象徴です。学校・家庭・地域が自らの役割を果たし、子どもたちが“学ぶ”楽しみ・喜びを知り、福井で教育を受けてよかったと振り返られる教育政策を速やかに実行します。福井の歴史・伝統・精神文化を次代に引き継ぐとともに、県民自らが優れた芸術・文化・スポーツに親しみ、楽しめる社会をつくります。」とある。教員研修に関する記述はないが、具体策の中で、教育力の向上と文化の創造を目的とした「教育・文化ふくい創造会議」の開催を公約しており、後にここでの議論が教育研究所の方向性に多大な影響を与えることになる。また「いつでも身近に福井文化～第一級の文化を子どもたちに～」に挙げられている「福井の歴史、福井の偉人（杉田玄白、松平春嶽、橋本左内、由利公正など）、白川文字学などを学ぶ郷土文化の拠点「福井子ども歴史文化館」を旧県立図書館に整備」の記述から、地域の文化施設を利用した研修づくりや地域の偉人を学ぶ教養講座などが作られた。また白川文字学の学校教育の中での推進では、研究所での研修講座が重要な役割を果たした。福井新元氣宣言では、教育に関する具体策が4から11に増え、しかも教育に関する記述がある「元氣な社会」は最初に挙げられている。知事が、教育を含めた社会づくりを重要視していることが伺える。

福井新々元氣宣（2011） 元氣な社会 4日本のモデル「福井の教育」

前文に「全国トップクラスの小・中学生の学力と体力の成果を生かし、福井の教育を次の段階に発展させます。活躍の場を求める若者、元氣な女性、高齢者と力を合わせ、「暮らしの質」の向上に直接つながる教育、医療・福祉、安全・安心、環境分野などの新しい課題に挑戦し、全国のモデルとなる“理想県ふくい”をめざします。」とある。さらに教育に絞った項目は、4 日本のモデル「福井の教育」

と銘打ち、「ていねいな教育、きたえる教育によって達成した”日本一教育力”を、次の段階へと進め、福井で実践している教育を日本の教育モデルに進化させます。子どもたちの”挑戦力”を伸ばし、新しい時代をリードする人材を育てます。また、学校の学ぶ環境を改善し、若い人たちの能力と可能性を十分伸ばせるようにします。」と記述されている。この間に行われた全国学力・学習状況調査の結果が全国トップクラスだったことを受けて、福井の教育を全国にアピールできる「県の売り」として位置づけていることが伺える。時に今後の位置づけとして「次をめざす教育の充実」の項目1に

教員の授業力を次のステップへ～ 福井大学と教育研究所連携の教員研修をパワーアップ。小・中・高校教員の交流配置を増加～ と教育研究所の名がマニフェストに記載されており、知事の施策の中で明確に方向性が記されている。ここで、教育研究所の位置づけは、日本のモデルとしての福井の教育を支えるためにあり、その方向性は福井大学との連携による教員の授業力アップであることが明確に規定された。

このマニフェストは現在進行形で、具体的な政策に直結している。教育研究所から見れば、福井大学との連携による教員研修について「絵」をどのような「具体」にしていくのか、4年間の行程表も含めて示していく必要がある。

e. 教育研究所等運営協議会（2004～2006）

福井新元気宣言を受けて 2004 年に「教育研究所等運営協議会」が開催されている。この会議は、教育研究所の在り方を外部の視点から捉え直し提言をもらう、言わば第三者評価にあたる。教育関係有識者だけでなく、経済界やPTA代表、民間人を委員に委嘱して議論していただいた。2004 年には 9 回、2005 年には 3 回、2006 年には 5 回、計 17 回開催されたと記録にはある。詳しい資料は残っていないため、どのような議論が進められたかについて、詳細はわからない。初年度に多く開催されているのは、おそらく委員に教育研究所はこれまでどのような経緯でどのような業務を行ってきたのかという実像を全くの部外者である委員に理解していただくことに時間を割いたのではないかとと思われる。2004 年の議論を受けて、2005 年には、教育研究所としてシンクタンク機能をどう充実させていくのかを検討する、課を超えたチームで議論した。教育研究所には、他の研修機関等から多くの研究紀要等が送られてくるが、活用されることは少なく、この資源をどう有効活用して教育研究専門機関としてのシンクタンクの機能を発揮するのか等を議論した覚えがある。業務の間を縫って年間数回議論し、次年度取り組む具体策まで書き上げたが、本庁の方針の転換により、このシンクタンクとしての教育研究所の「具体」は、日の目を見ることはなかった。

2005 年。この運営協議会は、教育研究所だけでなく嶺南教育事務所および特別支援教育センターの教員研修に絞って議論している。前年度は機関としての機能について不足している点として、シンクタンク機能を挙げていたが、研修機関としての業務を充実させているのにも主眼点を置くように指示されたのではないかと推定できる。次の年（2006）、三機関を連携した研修づくりについて進めていくように指示されていた。それまで、県内の教員研修機関である三機関は、共通の業務を持っているにも関わらず連携はほとんど成されていなかった。新採用教員研修で一部調整が必要な部分があり、その点では連絡を取り合っていたが、その他ではお互いの研修計画を交換するのみで実際には価値を共有しながら研修づくりをしてきたわけではなかった。お互いに顔を合わせる機会も余りなく、正直別の機関では何をやっているのかは全く知らなかった。この年は、嶺南教育事務所との連絡協議会を行い、研修講座でも一部同じ講師もとにした同一内容の研修講座を持つなど今までにない取組を行った。2006 年は小手先だけの連携に留まったが、各機関が顔を合わせお互いの信頼関係をつくり、次の何かが起こるときの準備となっていた 1 年だったように思う。

2006 年。この年の運営協議会の議論は、ドラスティックなものだった。2004 年に東京都教育委員会が小学校教員を目指す学生を対象に東京教師養成塾を設立した切っ掛けは、優秀な教員を確保する

には教員養成大学に任せておくことができないという教育委員会の危機感だった。団塊の世代が大量退職期が迫っていたことと小泉政権が進めた新自由主義的な構造改革によって、それまでの日本の秩序が壊されていった時代。このような背景の中で、教育研究所の研修業務も大きな転換期に向かう。この年の運営協議会では、福井県版教員養成塾の構想が議論されている。事実 2007 年には 1 年かけて、福井県版教員養成塾の構想が検討されていた。また、採用になった新採用教員には手厚い研修機会が用意されサポートを受けるが、現場に多く働いている臨時任用講師の研修機会が保障されていないという指摘や採用内定者の事前研修の重要性が議論された。どれもこれまでの研修体系では見逃されていた点であり、現場からの矛盾点の指摘でもあった。また福井県は、数年の講師経験を経て採用となるケースが多く、新採用時にもある程度の現場経験を持っている者が多い。しかし中には大学卒業と同時に即採用となった者も少人数ではあるが混じっていて、同じ新採用でも状況が大きく違っていた。この直採者に事前研修を実施してスキルアップした状態で 4 月を迎える直採者研修もとりだたされた。臨任講師研修の充実や 3 月実施の採用内定者研修および学校現場に派遣して行われる直採者研修は、次年度から実施されることとなった。

別の視点での議論として、指導主事の在り方について検討されている。県の指導主事は、本庁に所属している。地方教育行政の組織及び運営に関する法律第十九条第 3 項には、「指導主事は、上司の命を受け、学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいう。以下同じ。）における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項の指導に関する事務に従事する。」とある。同第 4 項に「指導主事は、教育に関し識見を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験がある者でなければならない。指導主事は、大学以外の公立学校（地方公共団体が設置する学校をいう。以下同じ。）の教員（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二条第二項に規定する教員をいう。以下同じ。）をもつて充てることができる。」とあるように、教育課程や学習指導、その他の学校教育に精通した者が各学校の指導を行うと法律で書かれている業務であるが、実際には県教育委員会の膨大な事務をこなす事務職となっている傾向が強い。一方、研修業務を行っている教育研究所の主任は、「主任（事務職）」となっている。与えられている任務は、同 5 項「事務職員は、上司の命を受け、事務に従事する。」となっているため、本来は研修講座の講師を務めることはできないはずである。指導主事となると「学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験がある者」と規定されているため、教育研究所の行政職員全員にそのような条件を付けることが難しいといった状況もあるが、法律とは違う業務体系は見直す必要がある。そこで出されたのは、本庁にいる指導主事を教育研究所に移して、本来の業務を教育研究所で行わせるという案だった。実際に、2007 年には、本庁から 2 名の指導主事が教育研究所へ異動してきた。しかし、本庁の事務は膨大で、2 名の指導主事を研究所に異動させたことで業務に支障をきたしたのであろう。次年度 2008 年には、本庁に戻ってしまった。一方、研修業務も受講者が来所してもらい行う校外研修は、学校の多忙化が進むにつれ難しい状況が生まれてきた。丁度特別支援教育の広がりや、特別支援教育センターの所員が学校へ出向く機会が増えることを切っ掛けとして 2007 年に特教センターの所員に指導主事の肩書きが付くようになった。各学校へ出向いての指導が行えるようにするためであるが、その後教育研究所の研究員を除く所員もその後指導主事の肩書きが付くようになり、研修業務も学校に出向いて行う「要請研修」の比率が高まることにつながっている。

この中で、運営協議会で議論された教員養成塾構想だけは、実現することはなかった。2007 年に県の教育長が交代したことや、教職大学院構想が実現のめどが立ち、教職大学院をベースにした教員研修にシフトしていったのではないかと考えられる。

f. 教育・文化ふくい創造会議（2007～2010）

教育研究所等運営協議会は、その後教育研究所の第三者評価機関として機能していくと思われた

2007 年、知事の 2 期目と新教育長のもと、福井県教育委員会に「教育・文化ふくい創造会議」が設立されたことを切っ掛けとして休止となった。教育研究所の在り方は、もっと広い県全体を見渡した議論の中で規定されていくものであることから、この教育・文化ふくい創造会議の議論を見守ることとなった。この設置要綱には

（設置）

第 1 条 子どもたちの可能性と素質を最大限に伸ばし、全国に誇ることのできる福井県らしい教育と、県民自らが親しみ楽しむことができる県民文化を創造するため、教育・文化ふくい創造会議（以下「創造会議」という。）を設置する。 とある。

委員は、福井大学教育地域学部長、国立教育政策研究所部長、県立大学学長など学識経験者から三屋裕子スポーツプロデューサー、福井新聞社顧問、民間企業人、PTA 代表等多方面で活躍されている多様な人材を登用している。

中央では、2006 年、戦後レジームからの脱却を旗頭に登場した安倍内閣のもと教育基本法が改正され、教育再生会議の議論がお茶の間を賑わせていた時期であった。社会全体がこれまでの教育に疑問を呈し、教育改革に関心が高まっていたこともあり、また知事の 2 期目のマニフェストを実現するためのシンクタンク的な意味合いもあったのではないかと考える。

第一次提言（2007.11）

第一次提言の主な骨子は、教員の指導力向上と理科・数学教育の充実でまさに教育研究所の在り方について直接関わりのあるテーマでの議論だった。

提言 5 には「県や市町教育委員会、教育研究所が実施する研修は、その時々々の教育情勢に応じて見直しを行っていますが、全体として研修内容の細分化が進んできたことは否定できません。研修内容を見直し、これからの教員の資質・能力の向上に必要な研修体系に再編するとともに、福井県の教員研修・教育研究の核となる教育研究所の機能や在り方を検討する必要があります。」とある。

教育研究所に直接関わる提言なので、その具体的な内容を抜粋して記載する。

研修機能の強化

・教員の資質・能力の向上を図るためには、時代のニーズに対応した研修をさらに充実する必要があります。

大学や教職大学院の専門家、教員の OB 等の意見も踏まえ、マネジメント能力を養成するための中堅教員研修を充実するなど、教員養成から退職に至るまでの総合的な研修体系に再編すべきです。

・福井県では、学校における臨時任用講師の割合が約 5 % を占めており、その多くが学級担任、教科担任として教壇に立っています。

平成 19 年度から延べ 4 日間にわたる校外研修での臨時任用講師研修を開設したとのことですが法定研修（校内研修 300 時間、校外研修 25 日）がある正規教員の初任者研修制度とは、大きな開きがあるのが現状です。

臨時任用講師についても、勤務状況に配慮しながら教員として習得すべき基本的な研修をさらに充実・強化すべきです。

教育研究所等の人員体制の充実

・県の教員研修機関には、教育研究所（福井市福新町）、嶺南教育事務所（小浜市遠敷）、特別支援教育センター（福井市四ツ井）の 3 つの機関があります。

これからの教育研究所等には、教員の資質・能力の向上につながる実践的な研修カリキュラムの開発が求められています。そのためには、教育研究所等にノウハウや人材の蓄積が必要です。

職員の異動ローテーションを見直すなどして、専門的な研修スタッフを充実し、より一層高度な研修を行うことのできる体制を整えるべきです。

・都道府県の教員研修機関においては、学校への訪問指導を行う「指導主事」、「研修主事」、「研修指導主事」等を配置し、教員の指導力向上のための支援を積極的に行っています。

しかし、福井県の教員研修の大部分を担っている教育研究所には、「指導主事」が配置されていません。

教育研究所に「指導主事」を適正に配置し、これまでの研修講座の内容等を最大限に活かしながら学校への訪問指導を行うなど、授業研究会を柱とする校内研修への支援を充実すべきです。

教育研究所の在り方検討

・福井県では、平成 16 年度から「教育研究所等運営協議会」を設立し、3 つの機関の運営や研修計画について協議し、研修内容の改善を図っているとのこと。

しかし、教育研究所の施設は、昭和 45 年に現在地に建設されてから約 37 年が経過しています。

施設・設備面での老朽化が進んでおり、これからの時代に即応した教員研修等充実するにも、施設・設備面での制約があって十分な研修ができないといった声もあります。

今後、教育研究所等の施設の改築や独立行政法人化、業務の一部民営化等も含め、これからの時代に適応した教員研修・教育研究機関の在り方を検討する必要があります。

（教育・文化ふくい創造会議・第一次提言 提言 5）

この教育・文化ふくい創造会議の提言は、概ね西川知事の福井新元気宣言で出されたマニフェストの内容を具体的な政策に落としていく上での「道しるべ」となるもので、特に教育研究所の在り方や具体的な教員研修の見直す方向だけでなく、それを支える教育研究所の体制まで踏み込んだ提言となっている。特に長年懸案だった所員が「指導主事」としての肩書きを持つことになったこと意味は大きい。それまで教育研究所の所員が、要請のある学校に出向いて研修を実施する「要請研修」は、美術・書道等の芸術技能指導、サイエンスカー（出張実験指導専用の移動実験車）による理科実験指導、教育相談課による教育相談研修等に限られていて、細々で行っているに過ぎなかった。また、このような体制が長年続いていたため、学校現場から教育研究所所員の派遣を要請する「要請研修」のニーズも多くはなかった。提言で指摘しているように、他県の研修センターでは、学校の多忙化に伴い校外研修の参加者が伸び悩み、センターの生き残りをかけて学校に出かける出張研修に力を入れているところも多い中、体制上それができにくかった教育研究所に新たな可能性が広がったといえよう。反面、教育研究所とすれば、「指導主事」の肩書きが付くことは、所員が「教育に関し識見を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験がある者」である必要がある。より慎重な人事（人選）の他、指導主事としての心構え、自己研鑽等の文化の構築が大きな課題となる。

この提言で特質するものとして、独立法人化や一部民営化の文言があることである。この文言は、当時の教育研究所所員の肝を冷やすものとなった。教員研修の在り方等は多くの提言により「絵」を「具体」にしてきたが、まだまだ発想が不足でもっと踏み込んで議論するように求められていると当時は感じていた。読み方によっては、今の所員はいらないとも解釈できるので、どう存在意義を認めて貰えるのか、あれこれ考えた記憶がある。

この提言によって新たに創られた研修は、ミドルリーダー研修である。初任者研修、5 年、10 年経験者研修と管理職研修の間にあって、各学校の運営上の中核を成す中堅教員の研修が十分ではないという指摘によって生まれた研修で、臨時任用講師研修と合わせて、教師のライフステージに合わせた研修体系の構築を目指したものである。この研修が、後のミドルステップアップ研修の構築につながっていく。

第二次提言（2008.9）

第二次提言のテーマは、「元気福井っ子笑顔プラン」の見直しと、「学校マネジメント改革」という

ことで、一次提言ほど教育研究所に直接関わりのある事項ではないが、学校マネジメント改革についてのくだりでは管理職やミドルリーダー研修について言及している。学校マネジメント改革の担い手として強いリーダーシップを持った管理職像だけでなくミドルリーダーの学校経営参画についてもふれている。関係のある箇所を抜粋すると次の部分になる。

提言 1 「組織力で信頼ある学校を築く、新しい学校マネジメントの実践

管理職（校長、教頭）の強いリーダーシップで学校の教育目標を実現－経営能力とコミュニケーション能力を高める管理職研修の強化－

（前略）

現在、県の教育研究所では、新任や現職の管理職（校長、教頭）を対象とする研修講座を設けて、「学校経営」や「組織マネジメント理解」に関する研修を実施しています。

今後、管理職が、学校の経営者としてさらに高い水準の経営能力を身に付けられるよう、現行の研修講座を再点検し、再編・強化していく必要があります。その際、学校経営学の研究者や企業経営者など、最先端の知識・能力を持った外部講師を積極的に活用していくことが重要です。

（後略）

管理職選考試験やミドルリーダー研修を改善し、中堅教員の経営能力を伸長

（前略）

・県の教育研究所では、今年度から中堅教員のキャリアアップを目指すミドルリーダー研修を開設しました。その中には「学校経営」に関する研修講座を加え、比較的早い段階から教員の学校経営能力の開発に努めています。

今後、選考試験の改善に併せて、管理職以外の教員も自身の希望に応じて、こうした能力を高め、引き続き研修講座を充実していくとともに、新たに民間企業などへの派遣研修を実施することも検討すべきです。

（後略）

この年私は、新任教頭として新任教頭研修を受講していたが、1泊2日の宿泊研修にて学校経営マネジメント演習の徹底に行った記憶がある。このPDCAサイクルによる学校経営マネジメント演習は、2007年に参加した中央研修「校長・教頭等研修」で受講したときと同じ講師による研修であり、最先端の研究者による研修構成となっていた。管理職以外の教員による民間企業への派遣研修が実現したかどうかは定かではないが、広い視野を持ったリーダーの育成といった視点は、重要なポイントであることは伺える。

研修とは直接関係はしないが、教育研究所の業務に関わる事で、特に科学情報課を中心に組み込んだものが「教材研究支援システム」である。関連部分を抜粋すると次の部分になる。

提言 2 「教員が日々の教育活動に専念するための時間の拡充－教員の多忙解消策の充実－」

県内教員が横断的に教科指導力を高め合う、県独自の「教材研究支援システム」－教育研究所の支援機能強化－

（前略）

教科指導は教員本来の職務であり、「授業準備」を負担に思う教員が多い状況にあることは、憂慮すべき事態です。このため、各学校では、授業研究などを通して同僚である教員同士が切磋琢磨したり、県の教育研究所では研修の機会を充実したりしていますが、更なる創意工夫が求められます。

そこで、教員の「授業準備」に対する負担感を軽減し、教員の教科指導力を全県的に高めていく

ための行政支援の具体策として、「教材・教員素材バンク」の設置が考えられます。

県の教育研究所にホストサーバーを設置して、県内の小・中・高校、特別支援学校の教員全体が、各学校からサーバーにアクセスできる環境を整え、教員一人ひとりがこれまで授業に活用してきた教材、指導ノウハウ（単元毎の指導案など）を持ち寄り、若手教員など教員同士が活用しあう福井県独自の「教材研究支援システム」の開発を検討すべきです。

（中略）

・県教育研究所においては、このような「教材研究の支援機能」の強化だけでなく、教員一人ひとりが研修の機会を活用して同僚と情報交換したり、活きた教材を持ち帰ったりできる「サロン」機能を付加していくことが求められます。

大学や他の研究機関などの新しい協力・連携の仕組みを築きながら、県全体の教育水準の向上に貢献するための教育機関として、これからの時代に適した機能を充実・強化していく必要があります。

この「教材研究の支援機能」の強化という提言により、科学情報課の業務は更に広がり、教科研修課の学力調査に匹敵する研修以外の業務となったのではないかと思います。当初は著作権の問題等があり苦労したようだが、現在は運用されている。使用率やアクセス数がどのくらいになっているのかは知らないが、教育研究所と各学校現場がネット環境の中で繋がる機会となったことは間違いない。以前は、ネットによる研修申込みなどペーパーレスにチャレンジしたが、現場のスキルが追いつかず頓挫したことがあった。また教育調査のデータのやり取りが、近年までフロッピーディスクといった前近代的な方法が用いられていた状況も改善されたのではないと思われる。研究所の「サロン」構想は、実現できなかったようだが、新たな連携の受け皿として教職大学院が浮上してくることになる。

第二次提言で特筆すべき内容として、全国学力・学習状況調査の結果について言及している点になる。

教員が本来の職務に専念するための「学校マネジメント改革」

（前略）

特に福井県の子どもたちは、昨年度から実施されている全国学力・学習状況調査において、2年連続で全国トップクラスの好成績を収めました。これは、子どもたちの日々の努力はもちろんのこと、教員一人ひとりが家庭との意思疎通を積極的に行いながら地道で熱心な指導につなげてきたという、教育における継続性の大切さを全国に示した恒例とも言えます。

（後略）

全国学力・学習状況調査については、賛否両論あり、また功罪も取りざたされている。そのことについてこの場では議論を避けるが、少なくとも好結果が出たことは、県民から見た福井県教員の客観的な位置づけになったことと何より福井県教員自体の自信回復につながったのではないかと思います。（当時、教育再生会議の議論や教員の不祥事が相次ぎ、社会の教員に対するバッシングが強く巻き起こった時期だった。）また、好成績だった理由のひとつとして、長年続けてきた教育研究所の学力調査事業が挙げられたことは、教育研究所としても大いに追い風となった。教育研究所としても矢継ぎ早の提言で改革に揺れ動いていた時期だったし、一次提言で独立行政法人化や一部民間委託とまで言われていた状況からその存在意義が多少とも認められる切っ掛けとなつてのではないかと思います。

第三次提言（2010.2）

第三次提言は、主に福井の文化に関するもので教育研究所の研修講座にそれに合わせた講座設計を行ったことはあったかもしれないが、大きな影響を与えるものではなかったため、概略は割愛する。

g. 21世紀を支える知識基盤社会構築のために教育環境の再構築を福井から実現する「人づくり」は「先生づくり」「親づくり」～教育インフラの現状を打破、教育者教育システム創造に関する提言～福井経済同友会（2007.1）

福井経済同友会は、「昭和30年11月1日、福井の産業経済が全国的に、また北陸3県でも遅れをとり、この後進性を取り戻すため、あらゆる問題について勉強する気風を育てることを目的」として設立された福井の経済を支える企業人を中心に形成されている団体で、これまで経済人の視点から様々な提言を出している。提言の内容は、地域経済の活性化を図るものが多いが、とりわけ「福井県の地域競争力は、つまるところ“人づくり”」（2004.3.）にもあるように、教育に関する提言も多い。とりわけここで取り上げた21世紀を支える知識基盤社会構築のために教育環境の再構築を福井から実現する「人づくり」は「先生づくり」「親づくり」～教育インフラの現状を打破、教育者教育システム創造に関する提言の1は、「人づくりは“先生づくり”から」とあるように教師教育にズバリ言及したものである。この提言は、福井県教育委員会にも示されたようであるが、当時は大きなインパクトを与えるまでには至らなかった。しかし、今その内容を読み直してみると、その先見性に驚く。提言の要旨を一部転記する。

提言要旨

少子高齢化とともに人口減少が進む中で、郷土に誇りを持ち、地域の担い手となる人づくりについて、学校・教師や子供たちが抱える問題を踏まえ、以下の提言を行う。

1. 人づくりは「先生づくり」から

人づくりには教員の教育力向上や学校現場の改革が求められている

- (1) 福井県の全ての教員が専修免許状を取得することを目指す
- (2) 全国に先がけ「福井型教職大学院」の設置を求める
- (3) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、教員の力量形成の場とする
- (4) 教師の専門性向上のための拠点学校を設置する
- (5) 多様な教員採用試験と教員評価制度を構築する

この提言が出された時点で、福井大学教職大学院構想は大学と教育委員会の間で進めていくという方向性だけは決まっていたが、まだ内容までは定まっていなかった。ましてや当事者以外の者にとっては、かなりインパクトの強い、但し「絵に書いた餅」として映った。当時教育研究所の所員だった私は、(3)の「福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、教員の力量形成の場とする」といった文言を読んで、自分の発想範疇にない構想に賞賛すれど、実現は全く不可能だと感じていた。なぜなら当時は、福井県教育委員会と福井大学との間には相互不信が広がっており、教育研究所の講座に福井大学の先生を招くことはタブーだとまで言われていたからである。

あれから5年。この提言のブレーンに福井大学教職大学院専攻長の松木健一教授がいたとは言え、その後この提言内容が小異はあれ次々と現実のものとなっていったことは驚愕に値する。今や全国の注目を一身に集める福井型教職大学院が五年目（2012.4.現在）を迎え、拠点校は県外も含め15校を数えるに至った。教員採用試験の抜本的な改革までには至っていないかも知れないが、教員評価制度は、定着しつつある。教員の修士化は、国の政策としてその実現に向けて加速している。

この中で、今のところ道筋が付いていない(3)についてとりあげる。(3)の提言を更に詳細まで引用すると

- (3) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、かつ、県庁内の指導主事が教育研究所に異動し、大学教員、教育研究所職員、指導主事が協働して、教員養成段階から現職教育まで一貫した教員の

力量形成を実施する。（福井型教員力量形成システムの構築）

教員養成は、実際の教育と教育に対する理論の架橋を実現すること、教員のライフコースに沿って実践の振り返りを可能にすること、教師の相互間における教育指導力の継承を実現していくことが重要である。これを実現するためには、大学における教員養成と教育研究所の現職研修とが切り離されていては、実現は難しい。大学と教育研究所が密接に連携するためには、場所を共有すること、これによってそれぞれがおこなう教員養成や教員研修を相互補完すること、双方の知的資源を活用してカリキュラム開発を実施することが可能になる。さらに、県庁内の指導主事を行政中心と教師指導中心に分離し、実際の学校訪問や授業研究を中心に行う指導主事は、研究所に異動扱いとしてはどうか。

- 1) 福井県教育研究所を福井大学構内に併設する
- 2) 県庁内の指導主事を行政中心と教師指導中心に分離する
- 3) 大学教員・研究所所員・指導主事が協働して、教員養成から現職教育まで一貫した教員力量形成システムを構築する
- 4) 教職大学院の教育研究活動をこれに連結する
- 5) 福井経済同友会は、民間での長期研修やゲストティーチャー派遣等にかかわって、ここに共同参画する

とある。更に細かい点まで言及している。現在 2) については、2009 年に教育研究所の行政職員の一部が指導主事となり解決済みである。4) の教職大学院と教育研究所とは、その後拠点校としての協定を結び、協働研究が進んでいる。ただ、最も大胆な提言である 1) は、大学は所管が国であり、教育研究所は県であることから体制的に不可能と思われてきた。しかし、ここに来て、実現の可能性が出てきた。そのことについては、後述する。

h. 福井県教育振興基本計画（2011.9）福井県教育委員会

2006 年 12 月に教育基本法が改正された。その第十七条第 2 項に沿って策定されたものが、福井県教育振興基本計画である。

（教育振興基本計画）

第十七条 政府は、教育の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、教育の振興に関する施策についての基本的な方針及び講ずべき施策その他必要な事項について、基本的な計画を定め、これを国会に報告するとともに、公表しなければならない。

2 地方公共団体は、前項の計画を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体における教育の振興のための施策に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

その中の第 4 章 5 年間の施策の展開に

第 4 章 5 年間の施策の展開

（前略）

教員の指導力の向上

児童生徒の興味・関心を引き出す教材の開発や、優れた指導方法の共有化、授業満足度調査などにより、授業の改善を図ります。

また、教員の資質のさらなる向上をめざした教員研修のあり方を検討し、福井大学と教育研究所の連携強化を進めます。

（後略）

とある。

基本目標では更に細かく次のように記されている。

児童生徒の学力向上のためには、教員の資質・能力のさらなる向上が不可欠です。そのためには、各学校で行われている実践的な授業研究会など、教員が互いに学び合う機会を充実することが求められています。

今後 10 年間で約 3 分の 1 の教員が退職によって入れ替わることから、若手教員の授業力の向上を図ることが課題となっています。その対策の一つとして、本県では、児童生徒にわかりやすく優れた授業を行う教員を「授業名人」として毎年 15 名程度任命しています。これら授業名人の公開授業を通して、若手教員に授業のノウハウを伝え、授業力を向上させています。また、授業づくりや授業研究のけん引役となる教員（コア・ティーチャー）を育成するとともに、そうした教員と密接な連携を図りながら、学校全体の授業力向上に向けた研究体制を継続的に支援していく必要があります。

また、福井大学教職大学院のスクールリーダー養成コースにおいては、県教育委員会の推薦により、平成 20 年度の開設以来 70 名弱の現職教員が入学しています。全国にも例を見ない「学校拠点方式」を採用することで、院生が勤務する学校に大学院の教官が直接出向き、学校現場が抱える諸課題について大学と学校との協働研究を進め、教師力や学校力の向上を行っています。

更に教育研究所に関する内容として

大学や企業等との連携による指導力の向上

福井大学と教育研究所との協働をさらに進め、「学び合いの場」としての学校を創造し、教育のプロとして自発的に学び続ける教員の指導力向上に向けた取組を支援します。

また、大学や企業等との連携により、教員の専門性の向上を喚起し、目標の実現のため生徒が身に付けるべき能力を育成するためのプログラムや指導方法を研究します。

教育研究所による教員支援強化

教員の多忙解消につながる教材支援システムの充実や教材・教具の開発、学校が抱える課題の解決に直結する要請訪問研修の充実等、教育研究所の学校支援機能を充実します。

また、教員の指導力向上を目的とした実践的な教員研修を充実させるための支援をさらに強化するため、教育研究所のあり方や、福井大学と連携した本県独自の教員研修について検討を行います。

とある。

この中にも教育研究所の役割がしっかりと書き込まれている。ここに書かれている「教育研究所のあり方や福井大学と連携した本県独自の教員研修について」の検討は、その後の教員研修の在り方検討会で議論されることになる。

i. 教員研修の在り方検討会報告書（2012.2）福井県教育委員会

福井県教育振興基本計画を受けて、福井県教育委員会は、学識経験者、県教委、市町教委、保護者代表、学校関係者、経済界等から委員を選んだ、「教員研修の在り方検討会」を立ち上げ、具体的なこれからの教員研修の在り方について検討している。ここで検討された「教員研修のあり方」は教員研修の在り方検討会報告書（案）（2012.2）としてまとめられている。この報告書は、教育研究所に関連する直近の提言であり、2012 年以降の教育研究所の進むべき方向性に最も影響を与えるものとなる。重要関連事項について抜粋する。

これからの教員研修の在り方について

教員研修の改善に向けた基本方針

「学校拠点方式」の拡充と、県（教育研究所等）と福井大学（教職大学院）との連携強化による、校内研修の充実を軸とした研修システムの確立

既に福井県では、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターが福井大学教職大学院の拠点校の１つとなっているため、県の機関の職員が院生として大学院で学ぶと同時に、大学院の教員が教育研究所等を訪問し、大学院との協働による研修の企画・実践が行われています。

また、教育研究所が行う新任教頭研修と大学が行う免許更新講習とのコラボレーションさせ、免許更新講習受講者による小グループでの討議のファシリテーター（まとめ役）を新任教頭が務めるという取組を始めています。これにより、傾聴力やコーチング力などといった、新任管理職として求められている力を、演習の中で身に付けられるものと期待しています。

教員の資質能力の向上については、教員の「養成」を担当する大学と「採用」を担当する県教育委員会、「研修」を担当する教育研究所等が連携を深め、一貫性を持って進めなければなりません。

特に、県教育委員会においては、採用後 30 年以上にもわたる教職生活を通して、教員の力量形成を進めることが重要です。

専門職として教員の資質能力の向上のためには、日々の学校生活の中で、教員同士が切磋琢磨し合う環境を整えることが何より重要であり、そのためには、本県特有の「学校拠点方式」の拡充を、福井大学、県教育委員会・教育研究所、市町教育委員会等と連携しながら進める必要があります。また、これに合わせて、校外研修についても、真に教員のニーズに沿うものとなるように内容を精選することが必要です。

（後略）

方策１ 校内研修の充実

校内研修を支えるシステムの構築

（前略）

高度な専門職である教員が、自らの資質能力を高めることができる最大の機会は、学校における日々の教育活動の中にあり、学校の中で教員が育つ仕組みを作ることが重要であり、県教育委員会において、そのための指針を示すことが必要です。

なお、この意味において、「学校拠点方式」は、職場の中で世代を超えて学び合い互恵的に教員を育てることを可能にする仕組みと言えます。

実際に、「福井大学教職大学院（スクールリーダーコース）への現職派遣や「コア・ティーチャー養成事業」、「授業名人の技継承事業」など福井大学や県が「学校拠点」で実施している事業は、校内の他の教員を巻き込みながら研修が進められるとともに、大学教員や指導主事等、学校外の者が授業や授業研究会に参加することにより、校内研修の質の高さが保障されます。

このような「学校拠点方式」を教員研修に積極的に活用し、校内研修を充実するシステムとして拡充すべきです。同時に、「教育研究所等の所員が大学院教員として派遣される等の連携が進めば、所員の一層の資質能力の向上が図られるとともに、「学校拠点方式」のさらなる拡充につながります。

管理職のリーダーシップの向上

（内容略）

学校づくりの核となるミドルリーダーの育成

（前略）

福井県では、福井大学教職大学院（スクールリーダー養成コース）への現職派遣やコア・ティーチャー養成事業などの事業を福井大学や県が「学校拠点方式」で実施しているため、優秀な教員が学校を離れることなく、専門的・実践的な力量を身に付けることができます。

これからも「学校拠点方式」による中堅教員の研修をさらに充実するとともに、「授業名人」も含めて、これらの事業で養成されたミドルリーダーを、学校づくりの核として生かしていくことが必要です。

（後略）

方策２ 校外研修の精選と内容の充実

校外研修の精選

教育研究所等が教員を対象として実施している研修は、教員免許状更新講習の導入や学校の多忙化、教員の研修ニーズの多様化等により見直しが求められています。

多忙化の解消には校外研修等の精選が必要ですが、その一方で教員の資質能力向上のためには研修の充実が不可欠であり、こうした相反する課題を解決しなければなりません。

このため、教育研究所等が行っている研修について、こうした視点で検証、見直しを進める必要があります。

例えば、基本研修（初任者研修、５年経験者研修および１０年経験者研修）においては、校外研修の日数等を見直す一方で、福井大学教職大学院のノウハウを生かした「学校での実践・省察」型プログラムを取り入れ、校内研修として年間を通した実践研究を行うなど、研修の質や内容を高めながら、研修参加による教員の負担感の軽減を図ることに取り組む必要があります。

（中略）

クロスセッションによる校外研修の活性化

教員一人ひとりが、多角的な視点を持った指導法を身に付け、あるいは、自ら抱えている課題や悩みを解決する糸口を見出すためには、経験年数や校種、教科を越えた自己研さんの機会を作ることが有効です。

このため、多様な経験年数の教員が受講できる研修や、校種・教科の枠組にとらわれずに討論・意見交換を行うことができるクロスセッション等を開設する必要があります。こうした取組は、専門職としての成長には不可欠のものであり、国内外の教師教育の研究者からも注目される取組と言えます。

（中略）

ミドルリーダー養成研修の充実

学校での授業改善等の核となるミドルリーダーの養成を目指して、教育研究所では、ミドルステップアップ研修を実施しています。

これを、教員が生涯にわたって、高度専門職にふさわしい職能成長を果たせるものとするため、福井大学教職大学院が行っている、実践・省察型の研究・研修を応用した研修へと再構築する必要があります。

さらに、企画の段階から福井大学教職大学院と連携し、評価を適切に行うなど教員研修と大学院授業との連結が可能となるように設計することによって、修士号を取得するために必要な単位として読み替えることも可能となります。

（後略）

方策３ 教育研究所等の研修の見直し

見直しの方向性

中央審議会「教員の資質向上特別部会」の審議経過報告では、現職研修の実施内容や方法につい

「個別的・協働的な学習をより重視する方向で見直しが必要」との意見が示されました。

「生涯にわたって学び続け、成長し続ける専門職としての教員」の育成のため、教職大学院と教育委員会との連携・協働を一層進める必要があります。

これまでの議論を踏まえた教育研究所等の研修の見直しの方向性は、以下のとおりと考えます。

教育研究所等の研修の見直しの方向性（例）

（課題）実践的な研修カリキュラムの開発のためのノウハウの蓄積と専門スタッフ等体制の整備

（大学等との連携による見直しの方向性）教職大学院への所員派遣の充実

- ・大学院生（研修）としての派遣の充実
- ・大学院教員（指導者）としての派遣の充実

（課題）校内研修の充実に向けた支援

*校長・教頭のリーダーシップの育成

*ミドルリーダーの養成

*授業研究会等校内研修会への支援

*校内研修充実のための時間確保

（大学等との連携による見直しの方向性）新任教頭研修の改善

- ・大学（免許更新講習）との協働

ミドルステップアップ研修の見直し

- ・実践・省察型の研修の応用
- ・大学との協働による評価の実施

学校拠点方式による校内研修への支援

- ・指導主事等の派遣の充実

校内研修の精選

- ・学校生活の中での実践を重視した課題研修へのシフト

（課題）教員同士が世代を越えて学び合う気風の醸成

（大学等との連携による見直しの方向性）基本研修（初任者・5年・10年研修）の見直し

- ・年代の異なる研修参加者を束ねて討議を行うクロスセッションの導入

（課題）時代のニーズに対応した研修の充実

（大学等との連携による見直しの方向性）大学や民間企業等との連携・協働の拡充

- ・大学講義の受講
- ・大学・企業等の施設・人材等を活かした研修の実施

（後略）

「この教員研修の在り方検討会報告書」は、県の施策の方向性と福井大学教職大学院での取組、さらに国の教師教育の行方を見据えた中で、県の研修機関である教育研究所の在り方について提言している。「養成」「採用」「研修」といった教員のライフステージの中で大学・教育委員会・教育研究所等が、ある意味バラバラに行ってきた教員の職能成長を支える仕組みを一体化していこうという大きな方向性が打ち出されている。しかもべき論ではなく具体的な内容にまで踏み込んでいる点が斬新で、ある意味全国の最先端を走っていることを自覚する。考えて見れば、国を支える人材を育成する教育について、行政区分に分けられバラバラで行ってきたこと自体がおかしかったのであり、当然の方向性なのかも知れない。しかし、戦後から始まる体制により独立して行ってきた「養成」「採用」「研修」のそれぞれのシステムを担ってきた諸機関は、独自の文化が醸成されており、協働を推進することは、そう容易いことではない。むしろ壁が高くそびえ立っているが故に、これまで協働どころか連携もあり進んでいなかったのではないかと。福井県教育委員会は、この壁を教職大学院設立時の派遣による

人事交流で風穴を開け、福井大学教職大学院は、「拠点校方式」で研修機関および学校現場をつなげた。5 年間という交流の中で、このような報告書を出すことができるまで至ったことは、これまでの歩みが間違いではなかったことを証明していると言えよう。互いの関係性はまだ熟しているということまで至ってはいないが、学校現場での様々な問題の増加やここ 10 年で教員の約 30 %が入れ替わる大量退職時期を迎え、前倒しをしてまでも新たなシステムの構築を急がなくてはならないという事情がある。従って、各機関のコアメンバーが慎重さは必要だが理念にしたがって強力に推し進める必要がある。

教育研究所にしてみてもこの提言により未知なる取組の連続となるが、目先の「絵」を「具体」にしていく作業の中で、全体の中での位置づけを行程表で確認しながら進めていく必要があるように思う。

(3)国の施策の中からの系譜

a. 近年の国の教育政策

「教育改革を語っている限り、政治家は失政を咎められる心配はありません。どれほど愚かな政策を提言しても、それを実証的に『愚かであった』ということをして任中に突きつけられる心配がない。ですから、あまり政策に自信のない政治家は好んでとりあえず『教育改革を口にするのです』」(内田樹『街場の教育論』ミシマ社 2008)と哲学者であり教育評論家でもある内田が指摘するように、近年教育政策は、為政者が変わる度に大きく揺れ動き、教育現場に大きな混乱と失望感を生んできた。

「戦後レジームからの脱却」をスローガンに 2006 年 9 月誕生した安倍政権下で設置された教育再生会議のメディアを通じた国民のお茶の間論議では、「これまでの教育はなっていない」「教師は駄目な人間の集まりである」「教育を変えないと日本は大変なことになってしまう」といった世論を定着させていった。この世論に後押しされ、教育基本法の改正、教育三法の改正と矢継ぎ早の改革の中、出てきたものが、「駄目教師を退場させる」ことを目的とした教員免許状更新制である。その後安倍政権は退陣し、2009 年政権交代によって民主党政権が誕生した。教員免許状更新制による講習会は、その目的として「教員免許更新制は、その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指すものです。」というように、「駄目教師を退場させる」という当初の目的から多少ニアンスを変えたが、すでに改正教育職員免許法の成立(2007.6)により法律に書き込まれてしまっているため、混乱の中 2009 年に始まっていた。民主党政権の誕生により教員免許更新制はなくなるのではないかと期待もあったが、その後参議院の惨敗により再び国会がねじれ、法改正を伴う教員免許更新制の廃止は事実上不可能となり、その後毎年実施されている。

この教育再生会議の議論と報告書は、教育を市民の視点から捉え直すといった利点もあったかも知れないが、学校現場からするとモンスターペアレントや給食費納入拒否家庭の増加等、教育以外の業務に教員は振り回され、疲弊していく結果となる。教育研究所でも、このような保護者に対する対応の仕方の研修講座を新設するなど対応に追われた。当時説明責任という言葉がよく使われたが、学校と保護者との関係はこれまでとは違ったものになっていくことを感じたものである。

b. 教職大学院の設立と福井大学教職大学院の拠点機関となった教育研究所

近年の教師教育を語る上で、大きな転換点となったのが、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(2006 中央教育審議会)の答申である。大きな柱の一つとして、教員免許状更新制があるが、もう一方の柱として「教職大学院の創設」がある。その中で、創設の基本的な考え方の部分を抜粋する。

教職大学院とは

近年の社会の大きな変動の中、様々な専門的職種や領域において、大学院段階で養成されるよ

り高度な専門的職業能力を備えた人材が求められている。

教員養成の分野についても、研究者養成と高度専門職業人養成の機能が不分明だった大学院の諸機能を整理し、専門職大学院制度を活用した教員養成教育の改善・充実を図るため、教員養成に特化した専門職大学院としての枠組み、すなわち「教職大学院」制度を創設することが必要である。

このような改善・充実を図り、力量ある教員の養成のためのモデルを制度的に提示することにより、学部段階をはじめとする教員養成に対してより効果的な教員養成のための取組を促すことが期待される。

教職大学院は、当面、i) 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（ ）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の2つの目的・機能とする。

これ以外の幅広く教員の資質能力の向上に関連する目的・機能については、各個別大学の主体的な検討により、一般の専門職大学院として設置することも含め、先導的・意欲的な取組の推進が期待される。「今後の教員養成・免許制度の在り方について」から（2006 中央教育審議会）

同時に、大学の学部教育に関しても厳しい批判と改善要求が成され、教員養成大学の在り方まで問われるものだった。福井大学は、この逆風をチャンスと捉え、教職大学院の設立に動いた。具体的な制度設計の中に「実務家教員の比率はおおむね4割以上とすることが適当である」ということで、2007年4月から準備委員会に県派遣の実務家教員が3名移籍している。当時教育研究所からもそのうち1名が派遣されている。2008年に立ち上がった福井大学教職大学院は、教育研究所を拠点校（機関）と位置づた。教育研究所は、所員を1名、大学院のスクールリーダー養成コースに送り込んでいる。

2006年に構想された教育委員会による福井県版教師塾は、最も身近な福井大学教育地域学部の教員養成にNOを突きつけるものであった。しかし翌2007年、この教職大学院構想により県と方針は大きく舵を切り、福井大学と連携・協働の方向に向かった。また、教師塾構想が立ち消えになるだけでなく、教職大学院を活用し、県内教員の資質能力を更に高めていきたいといった積極的な関係構築が一気に進んだのが2007であった。

教職大学院の拠点校（機関）となった教育研究所は、派遣された所員を中心に、所をあげた研修の充実に取り組んでいる。当時の教育研究所は良くも悪くも行政機関であり、構成されている四つの課の間は緩やかな連携はとられていたが、お互いの業務を深く理解しているわけではなく、従って互いの業務に口出しをしないことが暗黙の了解となっていた。また所の業務分担では、“課益”を優先する余り対立する場面もあった。もともとは、現場の教員であり、しかも多様な経験と実績を持っている優秀な実践者であるはずなのに、たまたま配属された課の業務に縛られていたため、資源の有効活用が成されていたとは言えなかった。そこで、最初に教職大学院に派遣された塚本は、「教員研修機関における研修の充実～評価を活用した基本研修の改善～」をテーマに掲げ、課を超えた研究体制の構築に取り組んだ。（教員研修機関における研修の充実～評価を活用した基本研修の改善～塚本康一 福井大学教職大学院学校改革研究報告 48 2009.2）

課を超えた研究体制はそれ以前にも存在していた。（2005 シンクタンク委員会等）しかし、集まってくる委員は、“課益”を背負っているため、前向きで進歩的な議論にはならなかった。塚本の研究によると、教職大学院といった外からの視点を取り入れることにより、本来の意義や向かう方向性等の視点で議論が進む中で、しだいに、“課益”といった狭い見でのやりとりは減っていったようである。この時点で、教育研究所も拠点方式の利点に気付いていくのである。しだいに課を超えた教育研究所としての意思により一体となった教育研究所としての動きができるようになったように思う。

続く院生は、教育研究所員の一部が指導主事の肩書きを持つようになったことを活かした「要請研修」(ユニット研修)の開発に取り組んでいる。(教員研修機関における研修・支援機能の充実～協働研究組織を構築しながら 西村美貴穂 福井大学教職大学院学校改革研究報告 108 20011.2) 学校ニーズを洗い出し、ニーズに沿った研修をいくつかのユニットとして構成することで、多くの所員が要請研修に出かけることができるよう工夫している。この研究は、後に校外研修から校内研修支援へといった教育研究所が関わる研修スタイルそのものを変えていくことになる。

c. 大学と教育委員会、教育研究所および教育現場とを繋げた教員免許状更新講習

教員免許状に 10 年の期限を付け、10 年ごとの更新を義務づけた教員免許状更新制は、現役の教員にとって、これまでの自分の「仕事」を全否定されているようで屈辱的な感情を抱いたものである。しかし、更新講習を拒否すれば明日から教壇には立てないという決定的なペナルティがある。多くの教員は、本心とは別にこの教員免許状更新講習を受け入れざるを得なかったのではなからうか。

それでは、逆に教員免許状更新講習会を実施する大学の視点から見るとどうであろうか。教育職員免許法では、免許状更新講習を開設できる者として次のように定めている。

(免許状更新講習)

第九条の三 免許状更新講習は、大学その他文部科学省令で定める者が、次に掲げる基準に適合することについての文部科学大臣の認定を受けて行う。

一 講習の内容が、教員の職務の遂行に必要なものとして文部科学省令で定める事項に関する最新の知識技能を修得させるための課程(その一部として行われるものを含む。)であること。

二 講習の講師が、次のいずれかに該当する者であること。

イ 文部科学大臣が第十六条の三第四項の政令で定める審議会等に諮問して免許状の授与の所要資格を得させるために適当と認める課程を有する大学において、当該課程を担当する教授、准教授又は講師の職にある者

ロ イに掲げる者に準ずるものとして文部科学省令で定める者

三 講習の課程の修了の認定(課程の一部の履修の認定を含む。)が適切に実施されるものであること。

四 その他文部科学省令で定める要件に適合するものであること。

更に文部科学省のホームページには、次のように書かれている。(文部科学省ホームページ 教員免許更新制 教員免許更新制の概要)

6.1 免許状更新講習を開設できる者

免許状更新講習を開設することのできる者は以下のとおりです。

(1) 大学、大学共同利用機関

(2) 指定教員養成機関(専修学校などで文部科学大臣の指定を受けているもの)

(3) 都道府県・指定都市等教育委員会 など

特に教員養成大学や学部の場合は、当然その社会的な地位から免許状更新講習の開設を引き受けざるを得ない立場にある。そのときの心境を長尾は次のように述べている。「更新講習を実際に引き受け、計画・実施していく教員養成大学に身を置く者の立場からすれば、今さら泣き言はいってられないのである。そして、この免許更新制にどのようにかわり、自らの役割を自律的に確立していくかは、今後の教員養成大学のそれこそ“生き死に”にもかわり、戦後の教員養成のあり方そのものの“変革”にもつながっていることは確かである。」(長尾彰夫「政権交代下の教育改革 明治図書

2010.3)

国立大学の法人化移行や財政難による国立大学の予算削減、特に教員養成大学には不要論まで持ち上がっていたため、この免許状更新講習は、教員養成大学の生き残りをかけた事業となったのである。反面、長尾は次のようにも述べている。「自ら望んだものではない講習を三万円の自腹を切って、忙しい日常の合間を縫って受講する」教員を「話を聞いてなるほどと納得させ、感心させられるといったスタッフを大学がどの程度擁しているのか」(長尾彰夫「政権交代下の教育改革 明治図書 2010.3」)

教員養成大学であっても、学校現場に精通している教員が限られている中、学校現場でのニーズも把握できず右往左往している大学の様子が伺える。教育を研究している者でさえ、いかに教育現場から離れたところをフィールドにしていたのかが浮き彫りとなった。この教員免許更新制の功罪を語ったとき、その「功」を挙げるとしたら、教員養成大学の教員の視線を学校現場に向ける一因となったことではないかと考える。

それまで大学の教員を迎えた教員研修では、自分の専門分野の話を一方的にまくし立て、その知見を自分の実践のどこかに応用してくださいといった講義が多く、失望することも多かった。現場の教員から見れば、大学の先生とは所詮そのようなものという認識があり、最初から大きな期待を抱かないことが多い。たまにそれを裏切る話が聞けたときなどは、「今日は儲かった」という感覚だった。しかし、免許状更新講習はそういうわけにはいかない。何せ、受講者は自腹を切っているのだから。

福井大学でも 2009 年から教員免許状更新講習の講座を開設した。その中の必修領域は教職大学院のスタッフが重要な役割を演じている。内容として、「聞く」「語る」「書く」ことを重要視した「省察型」(教育実践と教育改革 2010 年報告書 福井大学教育地域学部大学院教育学研究科 長谷川義治

2011.3) 研修で、教職大学院のノウハウを活かしている。この研修スタイルは、少人数グループでの話し合いが中心となるため、グループの議論をコーディネートするファシリテーターが必要となる。このファシリテーターは、幼稚園から高等学校まで校種や年代、性別を超えた教職専門職である参加者の議論をコーディネートする必要がある、教育実践に精通した者でないと務めることが難しい。当初は、大学スタッフの他、実戦経験豊かな退職校長等に依頼していた。教員免許状更新講習において教育研究所との関係が生まれたのは 2011 年である。「県では、福井大学が実施している教員免許状更新講習のグループ討議において、新任教頭研修の参加者をファシリテーター(進行・まとめ役)として参加させることにより、傾聴力やコーチング力の実践研修を図っています。望ましい学校教育の推進役として求められる管理職の力量形成を教育委員会と教職大学院が協働し、お互いの教育資源を有効活用しながら進めることを検討する必要があります。」(教員研修の在り方検討会報告書(2012.2) 福井県教育委員会)とあるように、このファシリテーター役を新任教頭研修の一部としたのである。このような関係の中で、更新講習の中心的な役割を持っている教職大学院スタッフが教頭研修の一部を担当するなど研究所と教職大学院が互恵的な協働体制に進化していった。また、教頭は、教員免許状更新講習を申請により免除されるため、一般教員がどのような更新講習を受講しているのかを知る切っ掛けともなるといった副次的な利点もあり、大学にも教育委員会にもメリットがあるコラボレーションが成立したのである。

また、学校現場と教職大学院とを繋げる効果も生み出している。この更新講習の組み立ては、教職大学院で行われている省察型研修そのものである。一般の教員にとって、教職大学院でどのような研修が行われているのかを知る機会となっている。参加してみて省察型研修の価値と意味を学んだ教員は、広がりつつある省察型の校内研修を抵抗なく受け入れることができるものと思われる。

教員免許状更新講習が、思わぬ副産物として大学と教育委員会、教育研究所および教育現場とを繋げる接着剤となり、今後有機的に連動しながら福井県教員の資質能力の向上に貢献していくのではないかと期待している。

d. 政権交代と民主党マニフェスト

2009 年夏の衆議院選で政権交代が実現し、民主党が政権を握った。それまで野党であった民主党が与党となり、衆議院選前に出された民主党のマニフェストが、その後の政策決定のバックボーンとなる。そのマニフェストには、「子育て、教育」が大きな目玉の一つとなっており、高等学校授業無償化とか子ども手当などの文字が躍る。学校教育に関する記述を抜粋すると次の通りである。

15 質の高い教育を提供する

【政策目的】 学校の教育環境を整備し、教員の質と数を充実させる。

【具体策】 全ての人にとって適切かつ最善な教育が保障されるよう学校教育環境を整備し、教育格差を是正する。

教員の資質向上のため、教員免許制度を抜本的に見直す。教員の養成課程は 6 年制(修士)とし、養成と研修の充実を図る。

教員が子どもと向き合う時間を確保するため、教員を増員し、教育に集中できる環境をつくる。

公立小中学校は、保護者、地域住民、学校関係者、教育専門家等が参画する「学校理事会」が運営することにより、保護者と学校と地域の信頼関係を深める。

現在の教育委員会制度を抜本的に見直し、教育行政全体を厳格に監視する「教育監査委員会」を設置する。

生活相談、進路相談を行うスクールカウンセラーを全小中学校に配置する。

国際社会の中で、多様な価値観を持つ人々と協力、協働できる、創造性豊かな人材を輩出するためのコミュニケーション教育拠点を充実する。

民主党の政権政策 Manifesto2009

この中の具体策が、政権交代から 3 年が経過した現在どれだけ実現したかどうかはここでは検証しないが、具体策の 2「教員の資質向上のため、教員免許制度を抜本的に見直す。教員の養成課程は 6 年制(修士)とし、養成と研修の充実を図る。」ことについては、その後中教審「教員の資質能力向上特別部会」で審議することになる。

e. 「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について(審議経過報告) 2011.1 中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会」

2009 年の民主党マニフェストに書かれていた「教員免許制度の抜本的な見直し」や「教員養成課程は 6 年制とし、養成と研修の充実を図る」といった教員制度の大改革に関する公約は、その後の行われた 2010 年 7 月の参議院選挙において民主党が大敗し、再び国会が「ねじれ」たことから、実現は遠のくと考えられていた。しかし、ますます困難さを深める学校現場の状況や、今後 10 年間に教員の約 3 分の 1、20 万人弱の教員が退職し、学校での OJT が機能しなくなる恐れなどの危機感により、文部科学省は新しい制度づくりに本腰を入れて進めてきた。この中で、教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について(審議経過報告) から、教員研修に関する内容を抜粋すると次の点があげられている。

4. 現職研修のあり方

教職生活全体を通じて、教員の資質能力向上を図っていくことが今後ますます求められることから、現職研修についても、これを支援するような方向で改革すべきである。

また、実施内容・方法については、個別的・協働的な学習をより重視する方向で見直しが必要である。

初任者研修の在り方については、養成期間と初任者の時期について複合的に考え、初任者研修について発展的に解消することも含め今後検討を進める。

任命権者と大学が連携した研修の在り方や、研修の受講成果を「専門免許状（仮称）」の取得単位の一部とすることなどについて、検討する必要がある。

教員研修は、現在、国と地方が適切な役割分担の下、国においては、教育政策上真に必要な分野に限定し、研修事業を行っている。こうした仕組みは、研修全体の効果を高める上で大変重要であり、今後とも教育委員会や大学等との連携を図りつつ、必要な刷新を図る。

5. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働

教育委員会・大学をはじめとする関係機関や地域社会が一体となって教員を養成し、支援していくことが重要であることから、新たな教員養成・採用・研修の仕組みの中で、大学の教職課程の認定や評価、「専門免許状（仮称）」授与の際の履修履歴の評価、大学と教育委員会とが連携した研修の実施等において、これら関係者の連携・協働がより広範かつ確実に行われるような仕組みを構築する必要がある。

新たな教員の資質能力向上方策を実効あるものとするためには、教育委員会・大学をはじめとする関係機関や学校支援組織、地域社会が一体となって教員を養成し、支援していくことが重要である。

これまでも、教育実習の円滑な実施を目的として教育委員会と大学が定期的に連絡協議会を開催したり、教育委員会が行う現職研修に大学が参画するなど、両者が連携した様々な取組が展開されている。また、教職大学院への実務家教員の派遣などの人事交流も推進されてきている。

今後は、新たな教員養成・採用・研修の仕組みの中で、例えば、大学の教職課程の認定や評価、「専門免許状（仮称）」授与の際の履修履歴の評価、大学と教育委員会とが連携した研修の実施等において、教育委員会・大学をはじめとする関係機関や地域社会の連携・協働がより広範かつ確実に行われるような仕組みを構築する必要がある。特に、教職大学院にはこうした連携・協働の取組を率先して行うことが期待される。

「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について（審議経過報告）2011.1
中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会

審議経過報告は、多様な委員の様々な意見を反映させるために、やや総花的な内容となっているが、教員養成の修士化への方向性、教員免許制度に段階を設け、学び続ける教員モデルの構築、教育委員会と大学との連携・協働による教員の養成・採用・研修の一体化等骨子となる改革案は盛り込まれている。特別部会の委員として松木健一福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻長は名を連ねていることもあるが、福井大学と福井県教育委員会それに教育研究所が現在既に取り組んでいること、今後取り組もうとしていること等が国の審議会報告に練り込まれている。今県レベルで進めようとしている取り組みがそのものが、国の方向性となっているのである。

f. 「基本制度ワーキンググループ報告（案） 中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会基本制度ワーキンググループ 2012.3」

中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会では、十分に練りきることができなかった基本制度の具体案を検討するために特別部会の中から 8 名の委員を選び、ワーキンググループとした。そのワーキンググループがまとめた案が「基本制度ワーキンググループ報告（案）」である。総花的なあるいは対立する意見の両論併記を避け、より具体的な提言となっている。あくまでワーキンググループ案であり、特別部会の審議で修正をありうるが現在最も新しい提言となっている。教員研修に関する記述について一部抜粋して掲載する。

改革の方向性

教員になる前の教育は大学、教員になった後の研修は教育委員会という、断絶した役割分担

から脱却し、教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みを構築する必要がある。

（中略）

当面の改善方策 ～学校・教育委員会と大学の連携・協働による高度化

1. 基本的な考え方

教育委員会、学校関係者から大学における教員養成がより一層信頼を確立するため、課程認定大学は、学校・教育委員会との連携・協働をこれまで以上に深め、下記の改革に積極的に取り組む。

修士レベル化に向け、修士レベルの課程の質と量の充実、教育委員会と大学との連携・協働による研修の充実等ステップを踏みながら段階的に取組を推進する。そのうち、主要な取組は、教育振興基本計画に盛り込み、計画的に取り組む。

修士レベルの教員養成の質と量の充実を図るため、修士課程等の教育内容・方法の改革を推進する仕組みを早急に構築する。

（中略）

2. 教員養成、採用から初任者研修の段階の改善策

（学部における教員養成の充実）

教科と教職の架橋の推進、全学的な体制整備の構築、個性化の推進、質保証の改革により、必要な資質能力の育成を徹底する。

（修士レベルの教員養成・体制の充実と改善）

教職大学院制度の発展・拡充、実践力向上の観点から修士課程のカリキュラム改革を推進するとともに、専修免許状の在り方を見直す。

（初任者研修の改善）

教職大学院等との連携・融合により、初任者研修の高度化を図るとともに、長期的な新人教員支援システムを構築する。

（採用の在り方）

選考方法を一層改善するとともに、中途採用を推進する。

（中略）

3. 現職段階及び管理職段階の改善

（現職段階）

教育委員会と大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化や、講習の質向上など教員免許更新制の必要な見直しを推進する。

（管理職段階）

マネジメント力を身に付けるための管理職としての職能開発のシステム化を推進する。

教員個人に着目すると、養成の期間よりも、その後の教職生活の方が圧倒的に長いことから、現職段階における資質能力の向上方策について、どのように制度設計していくかは極めて重要である。そのため、教育委員会と大学との連携・協働を推進し、養成段階で獲得した資質能力の保持・向上を図る。

（中略）

校内研修や自主研修の活性化

教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修によっても、実践力を身に付けていく。また、今後は実績のあるNPOや民間企業等が主催する研修への参加も期待される。

校内研修については、教育委員会や教育センターがその質・量の充実を積極的に支援すること

が必要である。このため、教育委員会の指導体制の確立、組織的・計画的な学校への指導・助言、学校・教育委員会と大学との連携・協働や近隣の学校との合同研修など、取組を推進する。また、指導主事や大学教員、指導教諭、教職大学院を修了した教員などが、校内研修の企画等に効果的に関わることも重要である。このため、指導主事等の指導力向上のための取組を推進する。

また、教育センターや身近な施設において、カリキュラム開発や先導的な研究の実施、教員が必要とする図書や資料等のレファレンスや提供などを行うことにより、教員の教材研究や授業研究、自主的研修の支援などを推進する。

（後略）

「基本制度ワーキンググループ報告（案） 中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会基本制度ワーキンググループ 2012.3」

ここに述べられている最新のモデル案は、福井県教育委員会、教育研究所及び福井大学教職大学院が進めている、あるいは進めようとしている取組そのものと言って過言ではないだろう。従って、国の制度設計を睨んで取組を考えるのではなく、現在の福井が抱えている課題を解決する努力をすることが、更に国の具体的な方向性となっていくとまで言えるかも知れない。

(4)教育研究所が歩んできた道

このように年代を追いながら、教育研究所の進んできた道を追いかけてみると、国の施策から県の施策が決まり、その施策によって教育研究所が「絵」を「具体」に変えてきた時間の間隔が、時代とともに縮まっていることに気づく。そして近年では、時間差がほとんど無くなり、現在では教育研究所が行おうとしている取組が一番先頭に来ている。これは、現在教育研究所が取り組む教員研修等が、全国の最先端を走っていることに他ならない。モデルはなく前例のない取組なのである。今福井で取り組んでいる事柄で、成果の出ているものは、全国のモデルとなる可能性がある。従って、ローカルな条件をできるだけ制度設計に組み込まないように考えながら進むべき方向を示していく責任が生じてきたといえよう。今やそれだけの期待と責任を負っているのである。是非その辺を意識しながら、今後の取組を考えていきたい。

3．これからの福井県教育研究所のデザインを考える

(1)今後教育研究所歩む道とは

これまでの教育研究所の歩んできた道を(1)歴史からの系譜、(2)県機関としての系譜、(3)国の施策の中からの系譜といった3つ視点から論じてきた。構想では、多角的に捉えた教育研究所のこれまでを総括し、それをもとに今後の在り方について論ずるつもりだったが、ここまで書き終えて今後歩む道は、様々な提言の中に「絵」として書き込まれており、あらためて論ずる必要性が無いことに気付いた。簡単に振り返ると次のようになる。

a.教員研修

2つの視点がある。一つは、学校の多忙化に伴い、教員が学校を離れて受ける「校外研修」を極力少なくするために、ニーズを的確に捉え「精選された」研修に絞り実施する。実施機関とすれば、校外研修講座の総数は減らし、資源を重点化して内容の濃い研修を計画・実施する方向である。

もう一つは、「学校拠点方式」の拡充と福井大学教職大学院との連携による校内研修充実を軸とした研修システムの確立である。実施機関とすれば、研修講座を減らしたエネルギーを学校に出向いて実施する「要請研修」に向けることになる。今年度実施する「ミドルステップアップ研修」と悉皆研修で試行錯誤していくことになるであろう。主管である教職研修課は、多忙を極めることになるであろう。また、「ミドルステップアップ研修」を切り口に実施を進める「研修の単位化」には、福井大

学教職大学院との連携をさらに進めていく必要が生じる。この研修を皮切りに研修機関が実施する研修を将来教員の修士化に向けていかに大学院の単位に読み替えていくのか、前例のない取組を行うことになる。悉皆研修については、将来の免許状制度改革の中で、「専門免許状」の取得へ筋道を与えるものとなる。「一般免許状」から「専門免許状」に切り替えているとき、どこがどのような方法で実施、どこが認定していくのかを模索していく前例となる。これらの取組は、全て国の改革の方向性に繋がっていくであろう。

b. 教育調査

さらなる学力向上を目指している県の方針に従って、福井県学力調査（SASA）の質を高めるとともに調査結果を各学校の学力向上にいかにつなげていくのが大きな課題となる。教科研修課の大きな課題となるであろう。各学校の校内研修の充実のための学校拠点方式と学力調査の結果を活かしていくこととの関係がまだ未整備である。教科研修課の指導主事が今後どのようにして校内研修を支えていくのか、大学との関係さらに本庁のコアティーチャープログラムや理科の SST、授業名人の活用等これらをどう連携して効果的に活用していくのか、課題は山積している。

c. 教育研究

教育研究所という名が残っている教育研究をどう充実させていくのかも教科研修課の課題の一つである。「校内研修の充実」を質的に保障するには、「校外」からの視点でその学校の校内研修がどうであったかを検証する機会が必要だ。今の研究所で行われている研究発表会では、「他者」の視点が弱い。1年間の校内研修を他者の視点から検証する新たな研究発表会を企画していく必要があるであろう。

d. 教材研究支援システム

科学情報課を中心に行っている教材研究支援システムの充実と活用は、科学情報課の課題となるが、科学情報課では、その技術力を活かして教員研修の履歴をどうデータベース化していくのかを研究の対象としてもらいたい。将来の免許制度の改革を考えたとき、あるいは学び続ける教師像を浮き上がらせるとき、その教員が養成から採用そしてどう研修してきたのかといった履歴が、自分の課題を見つけ出すときの鍵となる。研修の単位化や免許のグレードアップの際履歴が活用される可能性がある。この取組も、将来国の施策の根幹に関係する可能性がある。

大まかに平成 24 年度、あるいはそれ以降の課題について触れた。ほとんど直近の「教員の在り方検討会報告書」に「絵」は描かれているので、この第 3 章は、章立てするほどのものにならないかもしれない。むしろ 2012 年は「絵」を「具体」にしていく年になるのであろう。その「具体」にしていくときに立ちはかる壁について考えて見たいと思う。

(2) 移転をどうデザインするか

1970 年に教育研究所の本館が建てられて 40 年が経過し庁舎の老朽化が進む中、県の財政難で外壁塗装すらできない状況が続いていたが、教育研究所としては思いがけないところからチャンスは生まれた。2018 年に国体誘致が決定し、県の運動公園再整備の中で運動公園に隣接している教育研究所は移転することが決まったのである。理科センターとしての色合いが強い構造の中で、研修会場を綱渡りのようにしながら確保し、教員研修を開催してきた経緯を考えると、今後どのような業務を行うのかと言ったビジョンを明確に打ち出しながら、どこにどのような設備を持った庁舎にしていくのかを事前によく練り上げる必要がある。一方、移転は決まったとはいえ財政状況を考えると、ビジョンに沿った構造を持つ新築庁舎は望めないかも知れない。しかし、今や国の教員研修モデルを創りあげている教育研究所である。西川知事の福井新々元気宣言で『日本のモデル「福井の教育」』とまで言い切っているからには、その福井の教育を支える教育研究所にふさわしい庁舎を準備してもらいたいものである。

(3) どこに移転するのか

福井県教育研究所設置条例の第二条には「研究所は福井市に置く。」と書かれている。しかし、校外研修から校内研修を支える学校拠点方式に研修の主軸を移していくことを考えるのならば、嶺北地区の地理的な中心に置くことが望ましい。研究所に勤務する指導主事も「教育に関し見識を有し、かつ、学校における教育課程、学習指導その他学校教育に関する専門的事項について教養と経験を有する者であること」が必要であるため、県下広く人材を求める必要があり、その点でも地理的に中心であることが望まれる。福井県は宿泊しなくても研修に出かけたり、逆に全ての学校にその日のうちに出かけることができるといった利点をさらに活かすならば、鯖江あたりが適当かと考える。しかし、学校拠点方式を人的な側面から眺めてみると別のファクターが浮かんでくる。所に在駐する指導主事は全部で 18 名、課長、副所長を入れて「要請研修」に出かけ、学校の校内研修に関われる者は全部で 23 名である。これでは、300 校を超える福井県の学校に対応はできない。

人的な要素を考えると、同じ教員研修機関でもある嶺南教育事務所と特別支援教育センターとの協働も欠かせない。しかしこの三機関は、場所も違う独立した機関である。そう簡単にはコーディネートすることはできない。そこで浮上してくるのが、福井大学教職大学院である。先にも述べたが、この三機関は教職大学院の拠点校（機関）としてすでに機能している。学校拠点方式を支える「省察型」の研修形式の理論的バックボーンは、教職大学院および教職大学院を支える大学院の教員である。その点を考えて、新しい教育研究所は、福井大学教職大学院の物理的にも近くにあることが望ましいことになる。

もう一点、省察型の校内研修を支えるとき、その運営は省察型研修の価値を共有した者である必要がある。教員研修三機関の指導主事以外に教職大学院スクールリーダー養成コースを卒業したリーダー院生の活用も必要となってくるかも知れない。各学校の中核となって活躍している教職大学院卒業生の活用は、何らかの業務軽減措置が必要となってくるが、仕組みとして考察する必要はあるであろう。

この点を考えて、2007 年 1 月に出席した福井県経済同友会人づくり委員会によって提言された「21 世紀を支える知識基盤社会構築のために教育環境の再構築を福井から実現する」「ひとづくり」は「先生づくり」「親づくり」に行き着く。当時は唐突に思われた「福井県教育研究所を福井大学構内に併設し、かつ県庁の指導主事が教育研究所に異動し、大学教員、教育研究所所員、指導主事が協働して、教員養成段階から現職教育まで一貫した教員の力量形成を実施する。」（福井型教員力量形成システムの構築）といった「絵」が、多少のニアンスは変えながらも最も相応しい設計図となっているのではないかと考える。校内研修の充実を学校拠点方式に求めた場合、校内研修を支える多くのファシリテーターが必要となってくる。この分散型コミュニティの中心は、教職大学院以外には考えられない。教育研究所は、福井大学内でなくても福井大学教職大学院に最も近いところに設置すべきである。

(4)教育研究所を大学構内に設置することを阻害する要因

a. 国の機関と県の機関との関係

独立法人化したとはいえ、福井大学は国の管轄であり職員は国家公務員である。教育研究所は、福井県の機関であり所員は地方公務員である。これまでの縦割りの行政区分の慣例から考えるとその機関同士が袂を同じくすることは、検討するにも値しないことであった。しかし、よくよく考えて見ると、教育研究所を教育機関と捉えるのならば大学も同じ文部科学省管轄であり、国の機構から考えれば省をまたぐものではない。ましてや国の方針として「教員になる前の教育は大学、教員になった後の研修は教育委員会という、断絶した役割から脱却し、教職生活全体を通した一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みを構築する必要がある」（中教審教員の資質向上特別部会基本制度ワーキング骨子案（たたき台））を具現化する最も望ましい形態が、併設することではないか。我々は、この養成と研修を担う大学と教育委員会が繋がらなかった最大の要因は、文化の違いとお互いの立ち位置

の違いを乗り越えた翻訳者がいなかったため、「会話」が成り立たなかったことだと考える。しかし教職大学院設置による人事交流は、翻訳者を育て「会話」が成り立つところまで来ている。この両者が相互理解するには、人同士が「寝食を共にする」ことに尽きる。物理的に近いところで、日常的に交流せざるを得ない環境に置くことが最善である。様々な法律も含めた制度上の困難は伴うだろうが、内容は後回しでもよいので、まずは教育研究所を福井大学構内に設置する方向で進むべきである

b. 福井大学と教育研究所

当然福井大学構内に教育研究所を構えるとなると、大学院の授業はともかく学部授業との関連をどう創っていくかにも関心が高まる。教科指導、道徳指導、生徒指導等の優れた実践者から見ると、大学での実践指導には見るに堪えないものであろう。例えば大学教員が元小中高等学校の実践経験者であったとしても、3年現場を離れていれば、もう実務家教員とは言えないのではないかと思う。ましてや校長経験者に至っては、学校経営ならとにかく、授業実践からは10年以上経過している訳で、最先端の実践指導は無理である。つい先日まで学校現場で授業を創ってきた教育研究所の実務家教員が一番適している。将来的には、大学の各教科指導講座に1名の実務家教員枠を確保して、3年ローテーションで大学教育に専念することで、大学教育自体を内部から変えていくことも必要だが、差し迫っては教育研究所の教科指導主事が、大学の教科指導の一部を担っていくことが求められるであろう。これについては、教育地域学部教員からの反発は必至である。ポストの数はとにかく、大学教育の独立性、中立性の脅かすことにもなりかねないし、県の意向が大学教育の中に入っていくって良いのかという議論になるであろう。政治的な要素が教員養成に入り込む危険性がないとは言えないが、かといってこれまで通り養成と研修は独立してそれぞれの考えで進めていくことは、これまでの反省に立脚していない。この壁を突破しないと、新しい制度として教育界全体を変えるものにならないだろう。

もう一点懸念されることは、県内外の他大学で教員免許状を出している大学との関係である。福井大学のみが教育委員会とこれまで急接近して養成と研修の一体化を目指しても、採用は福井大学からだけではない。また、福井大学がこの制度の恩恵を受けて、県の教員採用に決定的に有利なってもいけない。採用は、あくまで公平でなくてはならない。そこで考えられるのは、現在、福井大学と福井県教育委員会が共同でつくっている「教員スタンダード」をさらに一般化、客観化して福井県が求めている教員像を明示し、それに従った教員養成カリキュラムを構築してもらうことではないか。開放性の教員免許制度の中で、修士化も含めて、大学間の連携も大きな課題となってくるであろう。

戦前の師範学校に戻るのではないかとといった批判にも答えていく必要がある。特に戦前の師範学校が、戦争教育に多大な影響を与えたことに対するアレルギーは今なお強い。大学教育で教員免許状の単位を出すことや免許開放性の大原則は、今でも活きている。しかし、行政の長が教育に口出しできないのはおかしいのでは(大阪市橋下市長)という議論も世間を賑わしている今だからこそ、過去のタブーに踏み込んで、新たな仕組みを創っていく必要があるのではないだろうか。国家の方針が教育委員会に降り、傘下の大学がそれに合わせた教員を養成していくといった中国の仕組みは、ある意味国家統制が教育に入り込み危ういが、いつまでも高度成長期のモデルから脱却できていない日本の教育システムはさらに問題である。将来の国のビジョンを支える国民をどう教育で育てていくのかは、教育に携わるすべての人間が共有していくべきではないだろうか。

4. おわりに

2012年度(平成24年度)がスタートした。今のこの瞬間にも、国、県、大学、そして教育研究所がドラスティックに変貌を遂げていっている。先日(4月23日)松木専攻長より、中央審議会「教員の資質向上特別部会」でワーキンググループが提案した原案がほぼそのまま通過した旨の報告を

受けた。国全体が福井方式で動き出すことになる。

勿論、福井方式といっても、全国よりは多少先に進んでいるかも知れないが、完成形にはほど遠く、走りながら考えていくことになるだろう。

先例はない。従ってこれまでの経緯や経験を省察しながら答えを模索していく問題解決型学習である。

教育研究所もチャレンジの連続となる。教職大学院の研究所担当の一スタッフとして、教育研究所の、いや日本の教員研修の在り方を所員の皆さんと協働して創造していきたい。

引用文献

福井県教育研究所五十年史（2000.3）

福井県教育振興ビジョン(2002.3)福井県教育委員会

福井元気宣言（2003）西川一誠福井県知事

福井新元気宣言（2007）西川一誠福井県知事

福井新々元気宣言（2011）西川一誠福井県知事

福井県教育研究所関連の教職員研修計画等の経緯（2011.7）藤川純一福井県教育研究所教職研修課長

教育・文化ふくい創造会議第一次提言（2007.11）福井県教育委員会

教育・文化ふくい創造会議第二次提言（2008.9）福井県教育委員会

教育・文化ふくい創造会議第三次提言（2010.12）福井県教育委員会

21世紀を支える知識基盤社会構築のために教育環境の再構築を福井から実現する「人づくり」は「先生づくり」「親づくり」～教育インフラの現状を打破、教育者教育システム創造に関する提言（2007.1）

福井経済同友会

福井県教育振興基本計画（2011.9）福井県教育委員会

教員研修の在り方検討会報告書（2012.2）福井県教育委員会

街場の教育論 内田樹（2008）ミシマ社

教育再生会議第二次報告「社会総がかりで教育の再生を」（2007）

教育職員免許法（昭和二十四年五月三十一日法律第四百七十七号）

今後の教員養成・免許制度の在り方について（2006）中央教育審議会

教員研修機関における研修の充実～評価を活用した基本研修の改善～ 塚本康一 福井大学教職大学院学校改革研究報告 48（2009.2）

文部科学省ホームページ 教員免許更新制 教員免許更新制の概要

政権交代下の教育改革 長尾彰夫（2010.3）明治図書

教育実践と教育改革 2010 年報告書 福井大学教育地域学部大学院教育学研究科 長谷川義治 2011.3

教員研修機関における研修・支援機能の充実～協働研究組織を構築しながら 西村美貴穂 福井大学教職大学院学校改革研究報告 108（2011.2）

民主党の政権政策 Manifesto(2009)

教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について（審議経過報告）（2011.1）中央教育審議会 教員の資質能力向上特別部会

基本制度ワーキンググループ報告（案）（2012.3）中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会基本制度ワーキンググループ