

福井大学連合教職大学院が果たす教師教育の可能性

淵本 幸嗣

I. はじめに

福井大学教職大学院の開設から 13 年あまりが経過した。現在、私は福井大学連合教職大学院の専任スタッフとして参画させていただいている。開設期にも実務家の専任スタッフとして 3 年間参画した。よって関わるのは 2 度目ということになる。この間、県に戻ってからも福井県教育庁学校教育振興課、学校教育政策課、義務教育課、幼児教育センターで勤務をし、いろいろな立場で福井大学連合教職大学院との協働を経験することとなった。また、学校現場に異動となった時も、福井大学連合教職大学院の拠点校である福井市至民中学校の校長として勤務することになった。この至民中学校は、福井大学連合教職大学院開設期からの拠点校で、教職大学院と共に協働研究を推進してきている学校である。私は、1 回目の教職大学院勤務の時には、松木先生、北田先生、木村先生とともに至民中学校の担当として協働研究に関わらせていただいた。私にとっては、とても馴染みのある学校で、幾重もの縁で結ばれている学校だった。今振り返ってみると、私の 50 代以降のキャリアは、福井大学連合教職大学院との二人三脚のようなものであった。時には内から、また、時には外から福井大学連合教職大学院と関わる中で多くのことを学ばせていただいた。

このような貴重な経験によって、私の教師教育に関する見方考え方は、より多面的で豊かなものになっていった。福井大学連合教職大学院との長期にわたる協働探究が、私自身の専門職としての職能形成に多大な影響を与えたのである。どのようなことが効果的であったのか、自身の長きにわたる実践の歩みを省察できればと思う。福

井大学連合教職大学院と関わらせていただいたおかげで成長させていただいたという、その感謝の気持ちを表すとともに、大きな教育の転換期において、これからどのように教師教育を展開していくとよいのかということについても、自身の考えを書き記しておきたい。

本年度、教職大学院の評価機構本体の評価委員を拝命することとなった。これまで評価を受けたことはあったが、客観的に他校を評価する側に立つことはなかったもので、両者の立場がつながり、教職大学院の今後の在り方を考えるうえで、とても学ぶことが多かった。一番印象深かったことは、Zoom ウェブ調査だけでなく現地訪問調査を経験できたことである。コロナ禍で Zoom がもてはやされているが、Zoom では見取れなかったことが現地訪問調査によって見取ることができた。それらは、教員の学び直しを阻む環境の悪さやシステム上の課題であったり、一人の教員の学び直しに対して情熱的に関わる研究者や実務家教員の熱誠あふれる姿であったりした。人と人が対面で言葉を交わし、本音を聴きだすことで本当の姿が見えてくる。多様な評価方法の必要性を学ばせていただいた。

他大学の教職大学院の取り組みを学ぶことで、自身のこれまでの取り組みを振り返り、意味づけることができた。その時の記憶を自身の胸の中にだけ留めおくのではなく、記録として書き記すことで教師教育に関わる多くの人々の実践に何らかの一助となるのであれば、望外の喜びである。

章立てとしては、「福井大学連合教職大学院が果たす教師教育の可能性」というテーマで、これまでの歩みを下記の視点から省察する。

Iは、「はじめに」ということで、自分の立ち位置やキャリアを説明し、本稿のテーマ設定の理由について記す。

IIでは、平成20年に開設される福井大学教職大学院の姿を探るために、平成19年3月に福井大学でシンポジウムが開催され、そこで議論されたことに焦点を当てる。新しい教師教育を提案する教職大学院のデザインについて、当時どのような議論が行われていたのかを振り返るとともに、その後14年が経過し、様々な実践を積み上げてきた自分が実務家教員としてどのように力量形成を図ってきたのか、長期的な視点からの振り返りで何が有効であったのかということについて改めて意味づけたい。

過去との対話ということも意識して、当時のラウンドテーブルの記録を読み返し、その原点ともいえる時期の未来予想や熱い議論を紹介するとともに、そのことに対する今の時点での私のコメントについても述べてみたい。

IIIでは、福井大学連合教職大学院における様々な取り組みによって、多様な仲間とのコラボレーションが深まり、院生の力量形成が図られただけでなく、実務家教員としての自分自身の資質能力も向上させることができたということも8つのアプローチから省察してみたい。それは、1で話題にした実務家教員の力量形成のために何をなすべきかという問いや議論に対する、実践から見いだした私なりの答えでもある。

IVでは、福井大学連合教職大学院における自身の成長について総括し、福井大学連合教職大学院の今後の課題と展望についてまとめる。ここでは福井大学教職大学院の取り組みの成果と可能性について、実務家教員としてこれまでの実践を振り返り、意味づけしてみたい。

また、免許更新講習が廃止され、新しい教師の学び直しの模索が始まっている今、特筆すべき課題についても提起しておきたい。そのうえで福井大学連合教職大学院のこれまで積み上げてきた学校を拠点とする教師教育の可能性に光を当て、今後の展望を拓いてみたい。

Vは、「おわりに」ということで、これからの教員の姿について再確認しておきたい。変化の激しい時代だが、変化を恐れて停滞しては、ウェルビーイングな社会の実現など、到底期待できない。どのような社会になろうとも、人間力が問われることは間違いない。そういう意味で今後、教育は益々重要になり、その担い手となる教員の責任は一層重くなるだろう。確かな教師力を支える研修の

重要性について記す。

教員は、基本的に「学校で育つ」という言葉がある。そのことは、とても大切な視点であり、これを認めたい。今、加えて提言したいことがある。それは、「教員は、教職大学院での学び直しによって、実践力を刷新し、学び続ける多様な専門職の仲間と共に成長する」ということである。「おわりに」の中でも触れるが、未来を見据えた教師教育の可能性を論じることができれば、幸いである。

II. 実務家教員の力量形成に係る省察

1. 福井大学教職大学院の開設準備における「日本の教師教育改革のための福井会議」2007の開催

福井大学連合教職大学院のラウンドテーブルは、全国から約800名を超える人たちが集い、実践し省察するコミュニティの在り方について対話的な学び合いを積み上げてきている。このような開かれた場で多様な人々の長期に及ぶ実践の営みを傾聴し、自分の実践と絡めて深く省察する行為は、専門職である教師の成長、職能成長において極めて重要であり、その力量形成において極めて有効である。そのことのエビデンスとしては、福井大学に所蔵されている長期実践報告の実践記録や修士生のその後の活躍等が挙げられる。

今となれば、どの大学でもラウンドテーブルは当たり前のこととなっており、全国の教職大学院で広く普及しているが、開設当時は、手探りの状態の中で、現職教員の資質向上や即戦力となる新人教員の養成を目的とした「教職大学院」について、どのようなカリキュラムデザインが求められるのか、どのような組織運営が求められるのか、大学関係者は模索していた。

私が教職大学院のスタッフの一人として初めて参画した2007年(平成19年)3月のラウンドテーブルは、特に印象深い。4月から教職大学院がスタートするという直前の時期に開かれた「日本の教師教育改革のための福井会議2007」は、ラウンドテーブル形式で行われた。過去にタイムスリップするような感じで、当時の新聞や記録等を読み返してみると制度設計に係る熱い議論がよみがえる。院の開設をリードする研究者の皆さんと制度設計において大きな権限を有している文部科学省の官僚のやり取りは、これまでの教員養成系大学の取り組みを抜本的に改革しようとする文科省とこれまでの体制を温存しながら形だけの改革で何とか凌ごうとする大学側の思惑も

交差して、火花が出るような場面も垣間見られた。これまで学校や教育行政で仕事をしてきた自分とは全くかけ離れた世界での議論であり、必死についていこうとするのだが、何が大学の課題で何を改革すべきか、はっきりと理解することが難しく、不安な気持であった。

シンポジウムの中で福井大学の松木教授は、「現在の教員養成の授業は、学生への知識の詰め込みや押し付けになっている。」と問題点を指摘し、「すべてを教え込もうとしても何もできないし、そのことに意味もない。」としたうえで、教師の協働の学び合いを支える教職大学院の姿を強調した。松木教授は、「事例研究を中心とした授業を実践していくことの重要性」や「教員養成は知識の蓄積型から探究型へ転換」というようなことを熱く語られ、メモを取る自分自身は、このような理想を掲げて、真剣に教育改革に挑戦する福井大学のスタンスを誇りに思った。いい加減にお茶を濁してその場を乗り切ろうとするのとは違い、福井大学の学校拠点方式による数々の挑戦は多くの困難もあるだろうけれど、現職の教員やこれからの教員のためになるのであれば、微力ながら貢献していきたいという真摯な気持ちを持つことができた。

2. 文部省高等教育局新田正樹氏からの教員養成改革

このシンポジウムの中で、文部省高等教育局の新田正樹氏から教員養成改革に関する講義があった。大量退職の時代を迎える中、教員養成改革は極めて重要なことであり、その目玉となるのが教職大学院制度の創設であると強調された。これまでの修士課程とは異なった専門職大学院としての教職大学院では、どのような人材を育成していくのか。生徒指導、組織マネジメント、教科教育のプロフェッショナルを育成するためには、教職大学院のカリキュラムをどのようにデザインしていくのか。また、研究者と実務家教員の協働を組織としてどのように展開していくのか。重要なポイントを指摘するとともに、各大学のアプローチを問いただした。古いシステムを刷新して新しいシステムを構築するのは、簡単なことではない。大学教員は、古い教育観のイメージを根強く持っていた。答申が出されたものの、文科省が推進するガイドラインに対する抵抗も少なくなかった。教職大学院開設のハードルは高く、文科省は厳然たる設置基準を設けて、半ば力づくで大学改革が進むよう大鉈を振るった。そのようなことで、近く文部省からの設置基準をクリアして開設することを目指す大学関係者は、固唾をのんで文部科学省専門職大学院室の責任者である新田氏の解説や提言に熱心に耳を傾け、メモに取りながら教職大学院の方向性に

ついて理解を深めていた。会場は、ピリピリとした緊張感に包まれていた。

新田氏は、「指導体制がうまく機能するかどうかは成功の分かれ道になる。」と解説し、「教員がそれぞれの専門を個人として指導するのではなく、教師間の連携を図りながら一つのカリキュラムを完成させる意識が必要だ。」と呼びかけた。教職大学院がスタートして 14 年目となったが、改めてこの時の新田氏の提言は、教職大学院が目指すべき本来の姿を鋭く指摘していたように思える。

研究者と実務家教員が協働でカリキュラムを作り上げると言っているものの、研究者と実務家がそれぞれ自分の得意とする分野の講義を 15 回分の講義の中で分け合っ、パッケージ的にこなしている大学が少なくない。先日、評価機構の仕事で訪問調査した大学院の授業も、15 回の講義を複数の教員で担当してはいるものの、その一つ一つの授業を注視してみると、一人の教員が講義をし、それを受けて院生が少人数でディスカッションするというパターンであった。このような光景を新田氏は望んでいたのだろうか。望んでいたとは思えない。いくら ICT 環境を整えていても、授業スタイルは決して新しいものではない。教師主導の知識の教え込み、蓄積型の授業である。

その点、福井大学は、開設当初から研究者と実務家が複数で協働してカリキュラムに関わってきた。そのコラボレーションは徹底されたものであり、ブレがない。一人の教員の教え込みによる講義型の授業は、見当たらないし、研究者と実務家がそれぞれ得意分野ごとに講義を分けて担当するようなことも行われていない。福井大学では当たり前のことが、他大学では当たり前でなく、大学教員の指導観の転換の難しさや組織改革の難しさを再認識することとなった。

3. 白樺学園大学の無藤隆教授からの話題提供

教職大学院開設に関しては、実務家教員の人数の割合や実践と理論の往還によるカリキュラムの編成等、国の縛りが強く、全国の大学が手を挙げるといった状況にはなかった。このシンポジウムで貴重な話題提供をしていただいた無藤教授の白樺学園大学は、教職大学院設置の予定をしていなかった。教職大学院の設置を近く申請するだろうといわれていた大学は、以下の通りであった。発足期においては、かなり少数であったことがわかる。

<国立>

北海道教育大学、宮城教育大学、東京学芸大学、群馬大学、上越教育大学、福井大学、奈良教育大学、兵庫教育大学、岡山大学、鳴門教育大学、宮崎大学

<私立>

早稲田大学、創価大学、玉川大学、聖徳大学

<連合型>

京都7大学(京都教育大学・京都産業大学・京都女子大学・同志社女子大学・佛教大学・立命館大学・龍谷大学)

令和になった今、全国の都道府県に教職大学院が開設されることとなった。令和の日本型教育の答申が出され、新しい教職大学院のモデルとなる先進的なフラグシップ大学への申請が始まった。教職大学院の中でも特に際立った大学の取り組みを先行実践させて、その成果を全国に広める方針らしい。この構想に対して福井大学を含む14大学が手を挙げた。教職大学院のトップランナーとして、新たなステージに向けてギアチェンジを試みるわけで、福井大学としては、そのプライドにかけて挑戦しないわけにはいかない。結果がどうなるか、大変気になるところだが、ここでは今一度、原点に立ち帰って、開設期に無藤教授が、話題提供された「教職大学院のカリキュラムはどうあるべきか」について、再考したいと思う。それらについては、すでに答えが見えてきたものがある一方で、今でも難しい問題として答えを出しかねているものもある。フラグシップ構想にチャレンジする前に、これらの問いかけに対して、どう応えていくのか、スタッフ間で話し合うことは有意義ではなかろうか。読者諸氏の考えをお聞きしたい。

当日の無藤教授からの話題提供は、以下の7項目であった。

1) 6年制か、2年独自か

6年制という方向の下で大学院を構想するのか。
独自の2年の修士課程を構想するのか。
学部卒業者とどのような差異をつけようとするのか。

※(現在の私の論評)

学部のカリキュラム改革も進行させて、教職大学院との接続による5年制を提案したい。教員養成については、欧州がすでに5年制を実現させており、日本もその方向でシステム移行を行うべきと考える。しかし、現状は、学部のカリキュラムが教科中心のコマ数の枠に縛られて身動きが取れていない。

フラグシップの大学に選ばれたら、過疎地の教員不足対策のための嶺南枠入試の実施に伴う嶺南地域そのものを教材とする嶺南プログラムの開発というカリキュラム改革の一つの先進モデルとして、教職大学院までを見通

した5年制カリキュラムの実現に向けた大胆なチャレンジをすべきと考える。このような学部のカリキュラムと教職大学院のカリキュラムの接続を意識した改革こそが、これからの教員養成において必要不可欠であるからである。

2) 基礎的講義は必要か

教育学・心理学等の基礎知識は必要ではないか。
教育学・心理学等の古典を読むことも大切。
実証的エビデンスのある授業方法を知る。

※(現在の私の論評)

実践と理論の往還は重要であり、どのような理論も実践に基づくものであったはずだ。理論を講義形式で学生にレクチャーするのではなくて、必要な架橋理論を院生が互いに読み合う中で自己の実践との関係性も深まっていく。福井大学が、積み上げてきている月間カンファレンスや夏、冬の集中講座の取り組みが極めて有効である。具体的には、質の高い実践記録を読み込んだ後、数多くの実践から編み出され、抽出された架橋理論を更に読み込んで、自身の実践と絡めることで省察を深め、ナラティブな記録として綴っていく。

このような学びのスタイルを協働探究によって繰り返していく。このような営みのサイクル化の中では、専門職としての気づきも数多くあり、実践意欲も向上していく。そのような修了生の存在や活躍は、教職大学院の評価においても重要なエビデンスとなっている。

3) 少し先の課題を学ぶ

目の前の教育課題について知る必要はある。
少し先に生じるであろう可能性のある課題を検討すべき。
課題の背後にある方向性や教育思想を知るべきだろう。

※(現在の私の論評)

教員研修を長年担当してきた自分自身の実践を改めて振り返るとき、どうしても目先の教育課題にとらわれていた感が強い。荒れる学校の対処法のレクチャーであったり、学力調査の全国の平均点や県の平均点に一喜一憂して短期の視点からお得感のある研修を企画したりがちであった。「明日から使えるようなお土産のある研修」が現場から喜ばれるので、それに迎合した形になっていた。結果として、なかなか未来の教育の在り方等を踏まえた長期的な視点からの研修の企画は実現できなかった。ましてや、専門職である教師が、省察的な実践者として、自

身の長期にわたる実践を国内外の数々の架橋理論や国の答申等と絡めて記録しなおすというようなことは、皆無であった。

これからの教師教育においては、専門職として自律して、学び続けていく教師像こそが求められる。そのような教員を支え励ましていくような学び合いが、教職大学院での学びの本質であり、その果たすべき役割はますます重要になっている。

4) 実習の在り方

教育実習と同じか。

授業案作りや単元案作りの練習を試みる。

年間の過程を検討し作成を試みる。

※(現在の私の論評)

福井大学連合教職大学院のインターンシップは、教育実習とは大きく異なっている。学校拠点の名の通り、年間を通して学校に入り、実習を経験している。院生は、基本的に免許を取得しており、講師同様、授業をすることができる。講師との違いは、授業をして終わりではなくて、その授業を協働で省察するカリキュラムが保証されていることである。実践と省察がセットされており、ここでも省察的な実践者の養成が求められている。当然、授業案や単元案作りも話し合われるが、何より大切なのが子どもの学びの見取りである。教師主導のティーチングから子ども主体のラーニングへの転換の必要性が徹底的に問い直される。

4月1日から翌年の3月31日まで、インターンシップで学校に入ること、年間の山と谷という学校のリズムを知ることができ、授業以外の活動や行事によって全人的に子どもたちが成長していくプロセスを学ぶことができる。学校拠点でない他大学のインターンシップは、どうしても福井大学の学校拠点方式に比べて細切れになりがちで、年間を通しての子どもたちの成長をダイナミックに捉えきれないという課題がある。

5) 授業の再検討を行う

授業を観察し分析する練習をする。

授業の在り方の詳細を知り、可能性を把握する。

授業分析から授業の構想づくりへと発展させる。

※(現在の私の論評)

大学教員は、どうしても理論を教えようとしがちである。研究者であれば、自分が研究者として確立してきた歩

みをベースに学生に接したいというのも理解できる。子どもの姿から学ぶというよりも、大学で教授したいというスタンスからなかなか脱却できない。教職大学院が開設されて10年以上たっても、このような傾向が続いており、大学院が教職大学院に一元化されたにもかかわらず、どれくらいの大学教員が学校に出向き、授業を参観して協働探究を続けているのだろうか。地方の教員養成大学として地域に貢献して生き残っていくためには、形だけの一元化で終わってはならない。子どもの学びをどのように見取るのか。教師の教え込みから子どもたちの探究的な学び合いへの転換は進んでいるのか。授業観察や授業づくりを院生や教員が協働研究していくことは、今後ますます重要になる。

しかし、このような視点からの大学教員全体の協働の歩みは不十分で、福井大学の大きな課題の一つとなっている。教職大学院の先生方と教科教育の先生方の壁は厳然として高く厚い。そのことに触れると、議論が長引き、お互いが傷つくので表面的な協働で収めているように感じられる。

評価委員として他大学の先生方と話をしていると、「福井大学の方式は大変素晴らしいが運営がとても大変そうですね。私の大学では、とても無理です。」というような声を聞いた。それは、私に言わせれば、「自分がやりやすい、自分に都合の良いスタイルを崩したくない。」ということに他ならない。「院生の学びを真ん中において、どのようにカリキュラムをデザインしていくか。」ということは、福井大学だけでなく、全国的な課題であることが再確認できた。

6) 事例(ケース)法を進める

学校を単位とした事例を学ぶ。

事例から教訓を取り出す練習をする。

自分なりの情報収集から事例を構築する。

※(現在の私の論評)

福井大学連合教職大学院では、「3つの種」から学びが始まる。自分自身がこれまで歩んできた長きにわたる実践の道のりを振り返るわけだが、時間軸で全てを羅列するのではなく、大きな転機となったような3つの事例に焦点を当てて、ナラティブに語り合い聴き合う。それぞれの教員のエピソードごとの省察は、とても興味深く、自身の実践の振り返りを刺激する。このような「学校を単位とした事例に学ぶ」カリキュラムを福井大学連合教職大学院では大切にしている。そして、本当に奇跡的な取り

組みであると思うが、福井県教育委員会と福井大学の実効性のある連携として、教員免許更新講習においても必修部門の研修で、この「3つの種」を10年以上継続してきている。福井県においては、国の免許更新講習と福井県の中堅教員研修が一体化して悉皆研修となったことで、全ての福井県の先生方が、福井大学連合教職大学院での学びを経験することになった。具体的には質の高い実践記録を読み込み、世代を超えた仲間とのクロスセッションによるカンファレンス方式によって対話的に学びを深めている。幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校種を越え、専門を越え、年齢を越えて互いの実践の歩みを語り合い、聴き合うことで多くの気づきや発見がある。教員の中には、10年ごとの免許更新講習を2度受けることになる人が出てきた。そのような人は、自身が以前に書いた10年前の記録と再会し、これから先の10年を見据えた今後の展望を拓くこととなった。

「教育は人なり」「素晴らしい教員は簡単には作れない」というが、長きにわたる実践と省察の歩みを研修として組織化したわけで、福井大学と福井県との協働研究に改めて拍手を送りたい。

改めて言うまでもないことだが、このような取り組みの原点が、福井大学連合教職大学院のアドミッションポリシーに描かれている。そして、それを実現するためにカリキュラムが創られ、長期実践報告も数多く残されることとなった。そのような取り組みの一つとして、免許更新講習における福井方式の教員研修も位置付けられている。福井県の教師教育が教職大学院の院生だけに閉じたものではなく、全ての教員の資質能力の向上につながり、面としての厚みを持っていることは「教育県ふくい」の底力である。

免許更新講習廃止後においても、協働研究に取り組んでいる教職員支援機構(つば中央研修センター)と共に知恵を出し合って、何らかの形でこの素晴らしいシステムを継続し、全国の学び続ける教員をサポートしていきたいと考えている。

7) 研究の技能を上げる

研究能力の養成を現場で必要な程度に行うべきだ。

修士論文に準ずる分析をしてはどうか。

調査能力も今後の教員に必要

※(現在の私の論評)

現在、福井大学連合教職大学院には博士課程がない。今後、教職大学院におけるスタッフの育成を考えたときに、

研究者と学校現場の教員をつなぐ、教職大学院に特化した研究者の育成も必要である。無藤教授は、シンポジウムの中で、次のようなことを提案している。「教職大学院の教員の在り方として、教育現場の実践者と大学研究者それぞれから教員を出し合うのではなく、両方に通じた中間人が教員になるべきだ。」

私は、その当時、このような中間人がいればそれに越したことはないが、現実的ではなく、「どうしたら、そのような人になれるのだろうか?」と大いに困惑した。この時の無藤先生の提案は、大変衝撃的で強く心に残った。

その後、月日が流れ、実務家である自分自身が教職大学院のスタッフとなり、数多くの研究者の皆さんと協働して教師教育の数々の事業に取り組んでいく中で、少しずつではあるが、自分も中間人に近づいてきているように感じている。そして、実務家教員の私たちと協働研究を進めてこられた研究者の皆さんも、互いの立ち位置から少しずつ中間人に近づいてきているのではないかと感じている。

福井大学連合教職大学院の創設に関わった寺岡教授、松木教授、柳澤教授、森教授は、研究者の立ち位置だけでなく、中間人としての立ち位置まで柔軟に幅広く対応されている。今後は、教職大学院のスタッフの育成ということで、最初から研究と実務の両方を極めていくような専門職育成を目指した博士課程の開設に挑戦すべきと考える。

以上が、教職大学院のカリキュラム・デザインと組織について、無藤教授が話題提供したことである。当時の私は、これから始まる新しいプロジェクトに対する期待も確かにあるものの、この先どうなるのだろうかという不安な思いばかりであった。その後、様々な経験をして、今、この時のことをどう捉えなおしているのか、私の現在の考えを論評としていくつか記述したが、当時の記録をもとに、省察を深めていく中で、自然と今後の展望についても考え始める自分がある。それは、フラグシップ構想とも密接に関係することだが、今後の教職大学院の進むべき姿は、これまでの教師教育の取り組みを総括したうえで、改めて学び続ける教師のためのリカレント教育を一層充実させていくことだろうと考える。そのことを中核に据えて教職大学院の高度化に取り組むべきであり、そのようなことを福井大学が期待されているのであれば、微力ながら尽力していきたい。

4. ラウンドテーブル SessionIV 「教職大学院担当者の力

量形成とその組織」の衝撃

シンポジウムに続いて、いくつかのワークショップが企画され、SessionIVでは「教職大学院担当者の力量形成」がテーマとなって話し合いが進められていった。この時の違和感、疎外感、孤立感は今でも強烈に覚えている。その後、数々のラウンドテーブルを経験してきたが、今でも一番印象深いのは、この時のこのセッションである。セッションのガイダンスでは、次のようなことが語られた。

「実践と理論の乖離を超えた、新しい実践研究を核とする教職大学院の実現は、その新しい実践—研究の担い手を実際に創出しようかどうかに懸っています。教職大学院の担当者の力量形成をどう実現していくのか。それを支えるために何が必要になるのか。差し迫った、そして教職大学院の今後の可能性に懸る問題について考えます。」

正直に言えば、このテーマは、「自分たち実務家教員の力量不足をいかにして高めていくのか。どのような組織で、どのようなアプローチをすれば実務家教員の力量形成が進み、教職大学院としての教師教育も素晴らしいものになるのか。みんなで話し合しましょう。」というように聞こえ、力量不足の状態に教職大学院の開設に参加している自分としては、申し訳ないという思いがある一方で、このような言われ方に対して、「上から目線の失礼な連中だな。」という、反発や怒りが胸の中で渦巻いていた。研究者と実務家とのコラボレーションと言えば聞こえはいいが、「研究者が、実務家に理論を注入するような仕掛けがあるのではないか」というような話を聞くにつれ、何か馬鹿にされているような思いもあって、その場に居ることも嫌で大変居心地が悪かったことを覚えている。

このような実務家と研究者との壁は、発足期からの課題であり、「大学での講義は研究者が担当し、学校現場へは実務家が出向く。」というようなシェアリングや棲み分けがあるような大学も少なくない。福井大学のコアの研究者は、実務家との協働研究をベースにしたカリキュラムに全くブレがなかった。私の印象としては、学校での実践からの学びを中核に据えたカリキュラムを編成して、我々実務家の実践や実績をリスペクトしていただいたことに心から感謝申し上げたい。そのことの安心感があって、自分自身何のわだかまりもなく、協働研究に参画することができた。あの日に感じた違和感こそ、教職大学院の進み方の大きな分かれ道であったように思う。私の場合は、福井大学連合教職大学院の考え抜かれたカリキュラムや組織運営によって、大いに学ぶことができた。それは、

あの時に議論された「教職大学院担当者の力量形成とその組織」に対する、福井大学からの回答でもある。

次に福井大学教職大学院におけるカリキュラム・デザインと組織運営が、どのように実務家教員の力量形成につながったかということのを省察したい。

Ⅲ. 福井大学教職大学院における実務家教員の力量形成の仕掛け

1. 学校拠点方式の協働研究による学び

平成 19 年 4 月 1 日から 3 年間、私は福井大学教職大学院の開設にあたって、実務家教員として勤務をすることになった。研究者教員と実務家教員の協働による新しい教師教育の挑戦の始まりである。今、振り返ってみると、時代の転換期に立っているという新鮮な魅力を感じ、このシステムを何とかより良いものにしなければならないという責任感を強く感じていた。そして、全国に先駆けたこの実践は、中教審や文部科学省の求める大学改革の一丁目一番地であったものの、先の見えない中で多くの課題を有しており、言いようのない不安もぬぐい切れなかった。その一つが、学校拠点方式で協働研究に参加するという福井大学のスタンスであった。新構想の教育系大学院では、院生が学校現場を離れて大学で研究者教員から指導を受けて学ぶというスタイルであったが、福井大学の場合は、学校そのものを大学院にして、そこで働きながら授業改革や学校改革に取り組むというものであった。私は、研究者教員の皆さんと定期的に継続して拠点校に出向いて研究会等に参加し、院生だけでなく管理職の先生方や他の教職員の皆さんと少人数形式によるカンファレンスを経験した。

一番初めは、拠点校である福井市の至民中学校に松木教授と共に訪問して研究会に参加した。校長、教頭、研究主任だけでなく、ほとんどの先生方と顔見知りで、最後に「淵本先生はどう思われますか。」とコメントを求められても、大学の人間としてどのように話したらよいかかわらず困惑したことを覚えている。それまでの私の経験からいけば、大学の先生とお会いするのは限られた場面ではなかった。研究指定校になった時などに、お約束として、年に 1 回くらい大学の先生を講師としてお招きして、その先生の考えておられる教育理念をありがたく拝聴する。晴れの舞台である研究大会は盛大に開催し、祝辞等の長い挨拶の後に大学の先生の講演をお聞きして 3 年ほど続けたら研究が終了する。それでその学校の研究は終わ

りで、次の研究指定校へと研究のバトンが渡されていく。それは、その当時の学校文化を象徴する一つのセレモニーのようであった。

うれしくはない言葉も耳にした。「あそこの学校は、研究指定校になったことで優秀な先生方が異動で集まり、研究のために夜遅くまで会議が増えていった。結果として子どもに目が届かなくなっていて、普段の授業もおろそかになった。また、それまで止めておいた異動も大規模となり、ごっそりと人が動いて、結果として学校が荒れだした。」「研究をやりすぎると学校が荒れる。研究などというものは、ほどほどでよくて、校長先生のプライドで大きな研究指定校の看板を取ってくるとみんなが迷惑する。」このようなことを話す先生方もいるような時代であった。それ故、大学の先生が複数で学校と協働研究を継続的に行うというようなことは、当時の福井県においては画期的なことであった。大学の先生に講演をお願いすると謝金も必要になる。何人もの先生を年に何回もお呼びするようなことは予算的に不可能であった。それが、福井市の至民中学校の研究会には、福井大学から9名のスタッフが参加した。今では当たり前になっているが、小グループのファシリテーター役として、互恵的で対話的な学びをリードした。勿論、謝金は発生しない。学校が教職大学院そのものなのだ。新しく移設開校した至民中学校の校長室で、当時の校長が、「うわっ。こんなにたくさんの大学の先生方に来ていただいて、本当にありがとうございます。記念に写真を一枚撮らせてください。」とおっしゃったことを覚えている。

教職大学院の制度設計にあたっていた寺岡教授、松木教授、柳澤教授、森教授の4人は、それまでに福井大学附属小中学校の先生方と夜間の時間帯で学校拠点方式の新しい学びを始めておられた。そこにおいては、世界の教師教育の状況や生涯にわたって学び合う組織づくりの実践が確認され、互恵的に学び合っておられた。福井大学連合教職大学院の開設以前に充実した学び合いが準備されていたのである。これから求められる教師教育に対する確かな信念のもとに、新しい時代の教師教育が展開されていったのである。

今振り返ってみると、「大学の先生方が学校に出向いて、継続的に協働研究を展開してくれるから、優秀なリーダー教員を大学院に送り出すことができる。」という市町の教育長、校長の本音が、この福井スタイルの教職大学院を支えていった。キーワードは、「転換」である。大学拠点から学校拠点への「転換」である。大学教員の指導から協働研究への「転換」である。一期一会の理論研究から長期

にわたる実践研究への「転換」である。

学校だけでなく、福井県の主な教育研修機関も協働研究に参画した。このことの意義も押さえておかなければならない。福井県教育総合研究所、福井県嶺南教育事務所、福井県特別支援教育センター、福井県幼児教育センターという教員研修の拠点機関が、福井大学の拠点校になったのである。拠点機関が拠点校というのはおかしな話だが、大学との間に協定書が交わされて長期的な協働研究が始まった。研修機関の仕事は、県内すべての教員の職能成長に直結するものである。年齢ごとの悉皆研修もあり、その影響力は絶大である。その企画運営に教職大学院のスタッフが参画して、協働研究を始めたのである。私は、教育総合研究所との協働研究のメンバーに加えていただいて、寺岡教授等と所内FDにも参加した。学校が研修機関に変わっただけで教職大学院の学びのスタンスは同じであった。それまでは、どちらかという行政機関にありがちな、縦割りの仕切りが強かった教育研究所が、専門や校種や年齢の壁を乗り越えて、主体的で対話的で探究的なカンファレンス方式の新しい取り組みを進めていった。研修機関からも院生が入学してきて、連携は一層、深まっていた。

そのような人と人とのつながりが太く確かなものになっていく中で、その後の免許更新講習の悉皆や1年履修等の改革も進んでいった。教員研修機関との実効性のある連携は、「教職大学院の定員30名の改革だけで福井の教育は本当に変わるのか。それは大海の中の一石に過ぎなくて、波及効果は少ないのではないか。」という、当時の私の疑問を払拭してくれた。教員研修機関との実効性のある連携は、点ではなく面として福井の教師教育を大きく進展させたのである。現在の教職大学院のスタッフの中には、教育総合研究所で勤務された先生方や所長が数多く参画している。長く続けてきたことの成果である。福井の教師教育の絆は、多くの人の参加によって、太くたしかなものになってきている。私は、その大きな要因の一つが福井大学教職大学院の学校拠点方式の英断であったと考えている。それは、変化の激しいVUCAの時代において、最も効果的な教師教育のスタイルである。

松木教授から何度もお聞きした、「教師は学校で成長する。」という言葉の意味をこの十有余年の実践を省察する中で再確認している。大学拠点方式ではなく学校拠点方式によって、真に自律的に学び続ける専門職の学び舎が創られ、福井の地から「プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ」の渦が各地に広がっていく。このようなコミュニティの中で世代交代が進み、新たな省察的实践者

が生まれ成長していく。そのような過程やプロセスを目の当たりにすることができた。学校拠点方式のおかげで学校改革の中核にいるコアなメンバーと出会い、いろいろな学校改革の伴走をさせていただくことで、マネジメントやリーダーシップの在り方も学ばせていただいた。それは、私の教師人生の中における素晴らしい経験であり、自身のコミュニケーション力を高めるとともに、マネジメント力やエージェンシー、レジリエンス等の形成においても大いなる刺激をいただいている。心から感謝したい。

2. 福井方式の免許更新講習からの学び

変化の激しい社会の中で、子どもたちの教育に責任を持たなければならない教員は、高度専門職として生涯にわたって学び続け、その職能の成長に努めなければならない。教育公務員特例法第 21 条の（研修）においては、「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。」と定められており、他の公務員と比べて研修がより重視されている。また、教育公務員特例法第 22 条の（研修の機会）では、「教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。」と定められており、福井県においては、各種研修機関において集合研修が実施されている。

福井県の教師教育の高度化のために、福井大学教職大学院は、前述したとおり、各種研修機関を拠点校として協働研究に取り組んできた。また、福井県の教員育成指標の作成にも関わっており、福井県の教師教育に対する責任は大きなものがある。更に、これに加えて教員の免許更新講習でも、福井大学教職大学院は、福井県教育委員会との協働を展開している。

周知のとおり、福井県教育委員会は、10 年に一回の教員の免許更新講習（必修領域講習、選択領域講習）を福井大学教職大学院と共同で開催してきた。福井県の悉皆研修である中堅教員研修を免許更新講習に置き換える形で実施しており、現場の教員からは、講習料を払わなくてよかったり、研修時間をこれまでより全体として短縮することになったりして、働き方改革の一つとしても歓迎されている。福井大学としては、講習料が入らず、以前に比べて収入減になったものの、地元の教師教育に対しては大いに貢献することとなった。このようなやり方は、全国の教員養成系大学の中で福井大学以外どこにも存在しない。免許更新講習が始まり、試行錯誤を繰り返す中で福井県

の全ての教員が、10 年に一回、福井大学教職大学院の学びのスタイルで免許更新講習の必修講習を受講するようになったのは、福井県の教師教育において画期的なことであった。長期的な取り組みにより、令和 3 年度の講習では、10 年前に受講した人が 2 回目の講習を受講することになった。その受講者は、10 年前の免許更新講習で自分が書き残したことを読み返し、その後 10 年の自身の実践を加えて再び省察し直すことになった。その結果として、その教員は、これから始まる次の 10 年に向けての目標を定め、自分が理想とする教員としてのあるべき姿を問い直し、展望を記すことになった。このように自律的に学び続け、歩み続けることこそが教師教育の本質、神髄であり、福井大学連合教職大学院の共通理念である。我々スタッフは、全員このビジョンを共有して真摯に教師教育に取り組んできた。教師教育は、長期にわたって展開されるものであり、節目、節目における専門職である仲間との傾聴と語り合いのカンファレンスは、きわめて有効である。福井県においては、免許更新講習が教師の成長のための一つの節目となり、講習者は年齢や専門や校種の違う仲間との語り合いの中で教師としての省察を深め、次の 10 年への展望を拓いてきたのである。

教職大学院のミッションの一つは、公教育に対する責任を果たすことである。大学は、毎年、国から多額の運営交付金等の公金をもらっている。この原資は、当然、国民の税金である。教員養成系の大学であるならば、ましてや教職大学院を開業している大学であれば、積極的に地域の教師教育の高度化に貢献しなければならない。それは、大学に課せられた使命ともいえる。

令和 2 年度、3 年度は、コロナ禍のために Zoom を活用した全面オンライン方式で実施することになった。そのやり方は対面式の時と同じように、講義のコンテンツを一方向的に注入する講義形式ではなく、講習生同士が少人数で互いの実践を語り合い、聴き合う方式で実施した。困難なことは数多くあったが、常に教員をリスペクトして講習内容を企画した。その結果、以前の講習後の評価と比べて、評価結果は高くなった。主体的で対話的で深い学びとなるような講習を福井大学教職大学院と福井県教育総合研究所が英知を結集して協働実施することで質を担保したのである。これは、コロナ禍の中の奇跡であり、開設者の一人として、とても手応えを感じた。

令和 3 年度になって、中教審は、公立学校の教員採用倍率が低下し、教員を目指す学生が減少していることを一つの理由として、免許更新講習の「廃止」に舵をきった。教職のイメージが低下し、魅力アップのためには目に見

える環境改善が必要だと考えたのだろう。文部科学省が教員約 2,100 人に行ったアンケートでは、約 1,700 人が「廃止すべきだ」という趣旨の記述をしている。(朝日新聞 2021 年 8 月 24 日)

大学が提供する免許更新講習の内容そのものの評価が低く、現場の教員からも教育委員会の研修と重なり意味がないと酷評され、教員の多忙感も高まっているとのことで、文部科学大臣も強い意向で廃止を求めている。そのような状況がこれまで明らかになっているのならば、国はそのような大学に対して指導や是正措置をとるべきだった。意味がないと思うようないい加減な取り組みを見逃しておいて、今更、廃止と結論付けるとは、真摯に取り組んできた者からすれば、到底納得がいかず、あきれた話である。

そもそもこの免許更新講習制度については、「問題教員の排除」を錦の御旗として、政治主導で始められた制度で、安倍内閣の教育改革の目玉政策であった。「廃止」というのであれば、そもそもこの講習の何が間違っていたのか説明しないとイケない。また、不易のものとして何を引き継いでいかなければならないのかについても、明らかにしなければならない。そのような総括が十分にできていない。そういった意味では、中教審も文部科学省も、この問題の本質をごまかしている。

議論すべき論点はいくつもある。一つ目には、このような制度で問題教員が排除できたのかということである。そのことを検証したのか。二つ目には、10 年に一度の講習で教員の刷新、リニューアルが、そもそも可能なのかということである。三つ目には、大学が行う講習の質が、教員の刷新、リニューアルに直結するものとなっていたかということである。そのようなことを省察することなく、近年、教員免許更新制度は、ブラック校則とともに教職離れを加速するイメージの悪い制度として、すっかり悪者扱いされている。肝心なことは、このような制度では、学び続ける教師の資質能力を担保できないということの中教審は明確にすべきであり、文部科学省もこのような教育改革は失敗であったということを確認することであろう。それを「廃止」でなく「発展的解消」とするなどというのは、問題の本質をごまかす表現であって、認めるわけにはいかない。

教員免許更新講習が制度化されたとき、教育現場の人間の一人として、私は大変困惑したことを覚えている。免許の期限が 10 年で切れてしまうことや講習が有料であることなども含めて、到底、現場サイドとしては受け入れがたい制度であった。何より、頑張っている教師や学校や教

育委員会の取り組みをリスペクトする制度でないことが腹立たしく、辛い思いであった。気持ちの中では、きっぱりと制度そのものに反対であったが、国が政治主導で法律を作って制度化した以上、どうせやるならば教師教育として意味ある研修にしようと思いを切り替えた。福井大学教職大学院としては、教師教育の質的な転換や向上をミッションとして掲げている以上、逃げるわけにはいかなかった。福井県教育委員会と協働して教師教育の質的向上を実現するための講習を展開してきた。それは、10 有余年にわたる教員研修の高度化の取り組みであった。

福井方式で免許更新講習を 2 回受講し、10 年間の自分自身の実践をじっくりと振り返り、意味づけ、記録に残して、次の 10 年に向けての思いを新たにするという教員を間近で見てきた者としては、その取り組んできたことの価値の重さを再確認したい。また、新任教頭は、研修の一環として、免許更新講習にファシリテーター役として参画することで、学校での人材育成について貴重な経験することにもなり、立場の違う専門職が幾重にも絡み合ったクロスセッションをこの講習で展開してきた。免許更新講習が「廃止」になったとしても、省察的实践者の力量形成に寄り添い、全ての教員の成長のために共に伴走していきたいというその志は、何ら変わるものではない。その崇高な理念は、令和の日本型教育の答申に明記されていることと合致する。福井で展開されたこれまでの教員研修の実績を踏まえて、研修の更なる高度化を粛々と進めていくだけである。今後は、「福井モデル」として、つくばの教員支援機構と協働して、管理職である校長のマネジメントの工夫等も全国に発信していくことが重要になるであろう。理事長の荒瀬克己氏が、福井大学教職大学院のスタッフであったことは心強く、生涯にわたって職能成長を支える教員研修制度のモデルとしての福井方式の研修を全国に発信できればと思う。これは、公教育に対する責任であり、福井大学教職大学院の存在意義は、今後、益々高まることであろう。

私自身、福井方式の免許更新講習に長くかわり、いろいろな学校改革や教師の成長について学ばせていただいた。それは、私の教師人生の中における貴重な経験であり、学校改革マネジメントに関する力量形成に直結するものであった。心から感謝したい。

3. 教職大学院のFDからの学び

福井大学連合教職大学院は、開設期から一貫して、研究者と実務家の協働による FD(毎週火曜日 16:00~18:00)を計画的に実施してきている。スタッフの協働研究を重視

して、このような時間の枠決めを設定して、継続している。この取り組みによって、無藤教授が提案した中間人の育成が可能となり、スタッフ間の同僚性が構築されてきている。いわゆる正統的周辺参加が見られ、年度を重ねるうちに学びの渦の真ん中へと誘われていくのである。

4月には、新しいメンバーが加わったので、互いの実践の省察を共有するために、それぞれの専門職としてのこれまでの歩みの中で大きな転機となる事象を「3つの種」としてフォーカスして書き記し、語り合い、聴き合い、互いが大切にしてきた実践を確かめ合う。そして、5月には、優れた院生の長期実践報告を読み合う中で教職大学院が目指す教師教育の方向性を確認し、同僚性を深めるのである。その後、伊那小学校、堀川小学校、斎藤喜博等の優れた教育実践を読み合い、架橋理論をドナルド・ショーンやエティエンヌ・ウェンガー、マイケル・フラン、イマヌエル・カント、ジョン・デューイ等から学び、国の各種答申やOECD Education 2030等も読み解いていく。そのような取り組みが夏や冬の集中講座にも生かされ、回を重ねるごとに自分自身の学びが豊かなものになっていくのである。それは、樹木が年輪を刻んでいくような営みであり、年度の最後の頃にまとめる「教師教育研究」に自分自身の実践を綴ることで、省察的实践者としての力量の向上につながっていく。

このように福井大学連合教職大学院のFDには、専門職の職能の成長に必要な学びのプロセスが、計画的に盛り込まれている。近年では、事務職員との協働も始まり、よりチーム力が高まってきている。「プロフェッショナル・ラーニングコミュニティ」を目指す、このようなFDは、開設期当初から続けられている。このFDは、今の日本の教師教育が目指している「主体的で対話的で深い学び」や「学び続ける教師」そのものであり、歳を重ねたスタッフも、いつまでも学び続けることの喜びを楽しんでいる。私自身もそのうちの一人であり、福井大学連合教職大学院のカリキュラムの先見性を改めて実感している。

4. 教職大学院のカリキュラム・マネジメント、組織マネジメントによる学び

福井大学連合教職大学院は、開設期から一貫して、研究者と実務家の協働による教務カリキュラム委員会、総務委員会等の業務を遂行してきている。教務カリキュラム委員会は、カリキュラム関係の調整、マネジメントをする委員会であり、コアのメンバーが火曜日の9:10~11:30に原案を作成し、昼の全体会議でスタッフに周知している。総務委員会は人事、予算、本部の業務関係等を協議する委

員会で、火曜日の13:30~15:00に実施している。

これらは、学校における企画委員会のような働きをしているが、内容によって大きく二つに分けて、それぞれに権限を委譲している。少人数で価値判断、意思決定を任されているので一人一人のモチベーションは高まる。参加者は自分たちの主体性、エージェンシーを発揮して、より良いマネジメントを実現し、企画力や運営力を高めていくことができる。

私にとって働き方改革を意識した多様なメンバーの参加による大きなプロジェクトを回していく経験は、大変貴重なもので、自身のカリキュラム・マネジメント力、組織マネジメント力の向上に役立っている。

5. 福井県教育総合研究所先端教育センターとの協働研究による学び

福井大学連合教職大学院は、発足期から福井県教育委員会と協働研究の協定を交わし、研修機関として福井県総合教育研究所、嶺南教育事務所、特別支援教育センターと協働研究を続けている。私は、福井県総合教育研究所の先端教育センターの協働研究員を委嘱されており、所員のFD(所内研修)、県のマネジメント研修、新任教頭研修、初任研・2年次3年次研修等の企画に関わっている。

所員のFD(所内研修)は、各課の壁を越えた少人数のクロスセッションで互いの実践の省察を深めている。以前は、行政独特の縦割りによる組織文化が根強く残っていたが、年間を通じたカンファレンス方式によるFDによって、協働の文化が熟成している。課が違っても互いに顔なじみで安心して働くことのできる職場となってきている。義務制と県立との協働もスムーズで、多様な人たちとの出会いによって互恵的に力量を高めている。

所員の大多数は、福井県教育総合研究所での経験の後に、学校現場の教頭等の管理職として勤務することになる。それ故、ここでのFDは、まさに教頭採用直前のマネジメント研修のような様相を呈しており、省察的な実践力の向上を目指して実施されている。

所員のこれからのジョブローテーションを意識して、年間計画を先端教育センターのスタッフと共に創り上げている。本年度は、第1回目の所内FDで、私から「これからの教育の方向性と福井県教育総合研究所の果たす役割～教師の職能成長を支える福井県総合教育研究への期待～」というテーマで話題提供をした。その中で強調したことは、パッチワークのようなツギハギのような単発的な研修ばかりを企画するのではなく、現場の課題解決や意識改革を焦点化して、現場での実践に寄り添い、伴走

するような研修で、履修者のモチベーションを高め、変容をナラティブに評価することである。県のマネジメント研修では、学校改革の状況をZoomで中間評価したり、年度末には校長と受講者を交えて年間を通した学校改革の評価を行ったりしている。それによって、年サイクルで主体的な研修が継続されている。

このような研修では、一貫してクロスセッションによる対話的な学びが保証されている。福井大学連合教職大学院が、開設時から大切にしている学びのスタイルを続けている。年数を重ねていく中で、このやり方が福井県内の研修機関や学校の校内研修で広く普及しており、今では福井県全体の教師教育の文化となりつつある。

以上のように、福井県教育総合研究所先端教育センターとの協働研究は、私の実務家教員としての学びを豊かなものにしてきている。そのことに感謝して、私の地域貢献の一つとして、今後も微力ながら協働研究を続けていきたい。

6. 学校改革マネジメントコースの自主ゼミによる学び

福井大学連合教職大学院には、学校改革マネジメントコースが新設された。現職の中堅教員、管理職、行政機関の指導主事等が院生として学んでいて、その院生の中には、福井県の教頭試験を受ける院生も少なくない。院生は、管理職である教頭職について議論し合う場を求めており、正規のカリキュラムではないが、10名前後の自主ゼミを毎年希望制として企画している。内容としては、テーマを設定して各自で小論文にまとめ、ゼミ生で共有した後に、自由な対話形式で学びを深めている。大学教員は、実務家教員3名が毎回参加し、私も全員にコメントを返している。

福井大学連合教職大学院の学校改革マネジメントコースは、管理職を目指すことだけに特化したコースではない。院生の大半は、管理職を目指しているが、中には管理職ではなくて、専門職として学校改革をリードしたいと考えている院生もいる。それで、正規のカリキュラムとして管理職に焦点化した危機管理やコンプライアンスをテーマに学び合うことは時間的にやや不十分である。他の大学の中には、都道府県教育委員会との実効性のある連携の中で管理職の養成を強く意識したコースを設置している事例もあるが、本学は、より間口を広くして学校改革マネジメントコースを開設している。

そのような背景の中で、私は他の実務家教員と協働で管理職を目指す院生のためのゼミを企画している。参加については強制ではなく、あくまでも希望制をとってお

り、教頭を目指す院生が主体的対話的に学び合うゼミとなっている。

ここでは、正規のカリキュラムで学んだ学校改革についての知見を再構築して、自分が管理職になった時にどのような学校づくり、学校改革に取り組むかということが徹底的に話し合われる。それは、答えが一つではない課題に対する自分自身のアプローチを語ることであり、価値判断、意思決定、表現力等が問われる。抽象的な言葉でごまかすのではなく、具体的な実践の在り様が求められる。それまで、ややもすると理論倒れになって、専門的用語やカタカナ表記を振り回していた院生は、管理職として、いかに働き方改革を推進し、人材を育成し、質の高い教育を展開していくかを互恵的に学び合う。あるべき教頭像をみんなで創り上げていく楽しみがあり、現実を目に向けた議論に熱中していく。教職大学院が、多様なニーズに応えて、実践力のある専門職の育成を目指すのであれば、正規のカリキュラムを補完し、より深めるための学び合う場が必要であり、このようなゼミも意味あるものとなる。

私自身としては、この自主ゼミを積み上げていく中で、各学校の課題が実に多様であることと、管理職のマネジメントの良し悪しで学校づくりが大きく様変わりすることを学んだ。この自主ゼミによって、担当教員と院生の関係が深まるだけでなく、院生同士の関係性も深まっていった。ここで一番大切なことは、主体的に学び合うコミュニティを作る体験である。誰かにやらされる受け身の研修ではなく、自分たちのニーズに基づいて、やりたい研修を仲間と共に創り上げていくことは、きわめて重要なことだ。これこそが、これから求められる自律的に学び続ける専門職そのものである。また、院生と共に協働で語り合い、聴き合い、柔軟に企画を改良して充実した学び合いを目指してファシリテートした我々実務家教員も、自律的に学び続ける専門職そのものである。その関係は相似形であり、Co-agency（共同エージェンシー）の関係にあるといえる。

7. 長期実践報告の読み手による学び

福井大学連合教職大学院では、修了時に長期実践報告書を書き上げている。これは、教職大学院での学びの総括のような実践の記録であり、大学院の学びの中で大きな意味合いを持っている。例年、4～5名の院生を担当し読み手として関わっている。自分の立ち位置としては、院生のメンター的な存在でマラソンの伴走者のように関わっていくことを意識している。ストレートマスターも担当

することもあるが、定員の数の関係で、学校改革マネジメントコースの現職教員や行政職の院生の担当が増えている。

長期にわたる専門職の実践の省察とその記録であり、実に読みごたえがある。限られた時間の中で複数の院生と対話をして、院生の省察をより深く、よりクリアなものにしていくのであるが、これはかなり骨の折れる作業で、簡単なことではない。私がいつも心掛けていることは、院生の実践の文脈を共にたどり、読者として院生の実践をリスペクトすることである。ネガティブに実践の細部を批判したり、自分の価値観を押し付けたりしないように極力気を付けている。対話の中で、本当の学校の課題が何かということも問い続けている。学校改革は、この課題が明確にならなければ前には進まないからだ。2年間の学びの中で、この課題を再設定してバージョンを上げている院生も少なくない。そのような課題意識の変容は、院生の成長の証でもある。

時には伴走者であり、コーチであり、メンターであり、ファシリテーターであり、良き読み手であり、というように関りながら質問をし、確かめ合ってナラティブな実践報告書が綴られていく。裏を返せば、それは自分自身が、教職大学院の実務家教員として、良き伴奏者であったか、コーチであったか、メンターであったか、ファシリテーターであったか、良き読み手であったか、ということが問われることであり、評価されることでもある。

貴重な長期実践報告書の読み手としての経験から、学校改革マネジメントコースで扱うべき学校づくりが少しずつ明らかになってきた。それは、これからの学校づくりの評価基準を確認し合う営みでもある。私は院生の伴走者として、読み手として、そのような視点について院生に問いかけ、学びを深めることができたと考えている。私が考えたそれらの評価基準は以下のとおりであるが、本年度、教職大学院評価機構の評価委員になることで、国が考えている評価基準も知ることができた。自分の評価基準と照らし合わせて精査することは大変有意義であり、ズレについても興味深く考えることができた。自分のこれまでやってきた営みの至らない点を改善し、よりよいものに再構築することは、高度なマネジメントであろう。そして、このこと自体を仲間と共に共有して福井大学連合教職大学院の学びの質の向上につなげたいと考えている。

私は、院生の長期実践報告の伴走者として、院生に心を寄せて、とにかく共感的に報告書を読み通すことを心がけている。

「自分の学校の課題は、どのようなことでしょうか。」

「学校改革のキーワードは、何になりますか。」

「実践を振り返った時に、特に印象深いエピソードはどのようなことですか。」

「教育活動の中で子どもたちの学びの姿は変わってきましたか。」

「教師集団の協働は進んでいますか。変化が見られますか。」

「学び合う渦、コミュニティが生まれていますか。」

「働き方改革を意識して、人材を育成し、質の高い教育を展開していますか。」

このようなやり取りの中で、院生との対話が深まり、その報告書の特徴やアピールすべきポイント、高く評価すべき点等が共有されている。対話をしていく中で院生の新たな気づきや私の新たな気づきがどんどん湧き出し、認識のずれや新たな視点が見つかることもしばしばである。そのようなことを繰り返していく中で、実践の内容がよりナラティブに加筆され、院生の変化や成長の歩みがより鮮明になっていく。実践の振り返りがより深いものとなり、タイトルや小見出しも当初のものからどんどん変わっていく。小見出しの効能は重要で、自分が何を伝えたいのか、何を大切なこととして意味づけ、価値づけているのかというようなことがストレートに読者に伝わってくるからである。

毎年、冬季休業の前後から院生と共に約1ヶ月をかけて協働探究をすることになり、実務家教員としての力量形成につながっている。それぞれの長期実践報告に関わる中で、現場からの学校改革に関する評価基準が見えてくる。質の高い教育実践に関与できることは、実務家教員としての学びとしてとても貴重な機会であり、学校づくりを評価する力も鍛えられた。以下が、教育実践報告を読み込み、対話していく中で見えてきた私なりの学校改革の評価基準である。

- ・何を学校の課題としてとらえているのか、そのことを学校全体で共有しているか
- ・未来を見据えた学校改革の方向性を理解しているか
- ・組織マネジメント、カリキュラムマネジメントにチャレンジしているか
- ・子どもの学びを真ん中に置く学習観の転換が始まっているか
- ・主体的で自律的な教員の校内研修が日常化しているか

- ・省察的実践家として専門職が互恵的に学び合うコミュニティが実現しているか
- ・難局に直面しても、主体的に粘り強く、協働で学校改革に挑戦しているか
- ・働き方改革、人材育成、質の高い教育を関連付けた実践をしているか
- ・働き方改革を意識して、教師が学ぶ時間を確保しているか
- ・チーム学校のもとに、学校内外の資本を活用しているか

8. エジプトの教員研修への参画による学び

福井大学教職大学院の開設の時には、新しい教師教育の枠組みを創る困難さと喜びを味わったが、二回目に福井大学連合教職大学院で再び働くようになった時には、エジプトの教員研修というプロジェクトに参画することとなった。その時の詳細は、教師教育 No12, 13 を参照していただきたいが、これまでに3クールを経験している。

これからの社会が、予測不可能な変化の激しい時代に突入しているということは、頭ではわかっているが、日本の中で考え、それも福井県という小さな県の中だけで教育について考えてきた私のものの考え方は、どうしても固定的で閉鎖的なものになっていた。頭では、多様性やグローバル化の重要性を理解しているが、実際に文化やものの考え方の違う他民族の人たちと直に接して、これからの教育の在り方を議論し、共に学び合うような経験は、これまで一度もなかった。だから、このエジプト研修は、私にとっては「黒船の来襲」のような衝撃的な出来事であった。

今振り返ってみると、当初は、このプロジェクトの意味が十分理解できていなかった。この困難なプロジェクトによって、福井大学にそれなりの予算が入ってきて、財政的に潤うということは理解できても、この仕事を成し遂げることが、自分のものの考え方やこれからの教師教育に関する私の既成概念を砕いて、新しい評価の基軸を与えてくれることになるとは夢にも思っていなかった。

日本人であれば、福井の先生方であれば、それなりに空気を読んで場に合わせた対応を取ってくれるが、エジプトの教員の皆さんには、そのような阿吽の呼吸は全く通用しなかった。自己主張が強く、校長としてのプライドが傷つくと猛烈に反発する。福井大学連合教職大学院のクロスセッションを提案しても、「自分たちは校長である。なぜ、部下である教員たちとマネジメントや学校の課題について話し合わなければならないのだ。」「そのような

ことよりも、私たちが求めているのは、校長の教員評価の評価項目とその運用の実際である。」「早く日本の校長に合わせてくれ。その人事管理のことを聞かせてくれ。」というような自分たちのニーズを口々に主張した。あの時の光景を思い出すと、ものの考え方や文化の違う人たちと協働で一つのプロジェクトを作り上げることの難しさやイスラムの人々とコミュニケーションをとることの難しさに加えて、福井大学連合教職大学院が大切にしている教師教育の文化を相手に理解してもらおうというのは、険しい山を登るような営みであった。正直、厄介な仕事をするようになったと思ったし、トラブルが続出して、出口が見えなくなり途方に暮れた。

どのようにそれを切り抜け、エジプトの教員と関係性を構築して、日本の特別活動の本質からこれからの教育の在り様を理解してもらおうかということは、貴重な危機管理のマネジメント力を問われる機会であった。それは、まったく価値観の違う他者からの外部評価であり、福井大学連合教職大学院にとっては、とても貴重なステークホルダーからの外部評価であった。

今年、教職大学院評価機構の評価委員として他大学の評価を担当したが、教職大学院という同じ機関で勤務する全国の仲間とのピアレビューは貴重な体験であった。それぞれの教職大学院での経験やノウハウを活用しながら、他大学の取り組みを評価する中で、自身の実践の省察も深まる。評価をしていく中で、管理的なチェックではなく自分の大学の評価も同時にしているので、評価される側も評価する側もウィン・ウインの関係になる。

日本国内だけでも効果があるのに、海外の視点で福井大学連合教職大学院の教師教育を評価してもらおうということは大変刺激的である。福井大学の場合は、エジプトの校長、特別活動の担当者、行政機関の指導的立場の担当者、幼稚園の教員等が外部評価者としてステークホルダーになってくれたのである。この外部評価は、本年度以降も続いていくが、日本の教員研修にも成果を生かしていきたい。端的に言えば、エジプトの教員に比べて、日本の教員は内向的で表現力が拙い。主体性や積極性においても彼らには及ばない。彼らと交流するような管理職研修を構築して、今後求められる多様性やコミュニケーション力の必要性を実感してもらえればと思う。エジプトの教員研修を3回経験した今の時点では、厳しい外部評価の経験が、自分たちのプロジェクトの質を高め、同僚性を確かなものにするということがスタッフとして分かった状態である。今後は、この気づきを生かして、管理職研修等の改革につなげる仕組みづくり、システムづくりを急ぎたい。

い。私としては、一つのライフワークとして最後までこのプロジェクトに関わり、その意味するところを最後まで見届けたいと思っている。

福井大学に本部が創られ、国際展開することが大きなミッションとなっているのも好都合である。少子化の中で日本国内の教師教育だけに活路を見出すのではなく、広く世界をターゲットとして、これまで福井大学が求めてきた質の高い教師教育を積極的に広報し、アピールしていくのは、世界の人々のウェルビーイングにつながるはずだ。福井大学の強みを生かしてやるべきだし、やらねばならない。それがイスラム圏内の人々やアフリカ諸国の国づくりや教育に貢献するのであるから、形にしないといけない。

福井大学に来て、教師教育の神髄を学んだエジプトの教員たちが本国に帰り、新しい日本型の小学校を建設して、有意義な教育を展開し、有為な人物を教育して世に送り出し、VUCA の時代を自律的に協働的に切り開く国づくりをしていく旅は果てしなく長い。実践と省察を繰り返して、繰り返し時間をかけてより良いものに練り上げていかなければならない。その全貌を見届けることは、到底不可能であろうが、その建設の伴走者として関わったことは、私自身の成長、実務家教員としての資質能力の向上に多大な影響を与えたことは間違いない。私が教員として、これまで多くのことを経験し学んできたことが少しでも役に立つのであれば、それはとてもうれしいことであり、やりがいを感じている。

IV. 福井大学連合教職大学院における自身の成長、今後の課題と展望

福井大学教職大学院における実務家教員の力量形成の仕掛けについて、これまで8つのアプローチについて述べてきた。それらは、並立的な関係にあるのではなく、全てがつながり合って展開している。そのことを図示することは大変困難だが、今回、国に申請したフラグシップ大学構想では、柳澤研究科長が見える化している。

私自身、福井大学連合教職大学院に関わったおかげで多くのことを学び、専門職として成長する機会をいただいた。教育行政や校長在職時も組織の在り方を実践的なものにしたいと考え、教職大学院での学びと自分自身の実践との往還を常に意識していた。いろいろな機関で仕事をし、多くの人と関り、再び大学に戻って実務家教員として8つのアプローチから学ぶ機会を得たことは、望外の喜びであるし、このことが私自身の実務家教員の成長

に大きな影響を与えたことは間違いない。福井大学連合教職大学院の担当スタッフとして協働研究に参画できたことに感謝したい。

今振り返ってみると、開設当時に無藤教授が、大学と学校現場とをつなぐ中間人としての実務家の成長を提言されていたが、自分自身の経験から言えば、それは単純に組織と組織をつなぐ窓口的な役割ではなく、「省察的实践者」として学び続け、いろいろな実践から理論を紡ぎ出し、学び続ける専門職を常にインスパイヤーするような触媒的な役割なのだろうと実感している。実務家教員として多様な専門職と共に学び合うことで実践と理論を往還し、学び合う実践コミュニティの伴走者、ファシリテーター、プロデューサーとしての役割を一層意識していきたい。

そのようなアプローチは、やがて 500 名になろうかという教職大学院修了生の現場での還元策とも相似形をなすものである。修了生には、長期実践報告で今後の展望を描いてもらっているが、何年かして修了生の学校を訪問すると、校長となった修了生が、仲間の教職員と一緒に互恵的に学び合う素敵な実践コミュニティを創って教師教育の向上に取り組んでいる。そこでは、今後目指すべきビジョンや羅針盤に狂いはなく、やらされる研修ではなくて共に学び合う「主体的で対話的で深く学び合う研修」が日常化している。今後、福井モデルとして広めていかねばならないと考えている。それは、多くの財政的支援をいただいている福井大学連合教職大学院の公教育に対する責任であり、積極的に還元していくべきと考える。

これまで福井大学連合教職大学院は、開設以来、学習する専門職の成長を支える組織として進化発展を遂げてきた。院生も担当スタッフも参加エリアも拡充し、その学び合う専門職の渦は、県内は勿論、県外、国外へと広がってきている。このことは、福井大学連合教職大学院がこれまで取り組んできた成果の一つであり、長きにわたる教師教育の歩みを今後もバージョンアップしながら継続していかねばならない。

福井大学連合教職大学院の今後の課題としては、次の1点を特筆しておきたい。それは、福井大学連合教職大学院の働き方の改革推進と組織マネジメント、カリキュラム・マネジメント改革の推進である。年々、福井大学連合教職大学院の業務は拡充し、スタッフへの負担が増加傾向にある。協働で授業を担当するだけでなく、大学教員としての研究の時間等もしっかりと確保しなければならない。学校や行政機関においては、管理職が一人一人の働き方の状況や家庭状況をヒアリングによって把握するための時間をセッティングしている。それぞれのパフォーマンス

ンスが柔軟に行えるように、仕事の分掌等にも心を砕く必要がある。

かつて附属義務教育学校が「不夜城」と呼ばれることがあったが、危機管理面や労働環境面への責任を積極的に果たす意味合いから、校長がフルタイムの専任勤務になった。労働基準監督署が時間外勤務の未払いを指摘し、働き方改革が不十分であるということが問題となっている。今だからこそ、真剣に働き改革を形にしなければならぬ。

このような働き方改革に関する意識改革は、教職大学院においても共有されないといけない。福井大学連合教職大学院は、各自の主體的な参画を尊重しているものの、各人がいつ働き、どこで休んでいるのかというような全体像は見える化されていない。組織の拡充に伴い参加するスタッフの数も年々増加し、総勢70名を超えるようになった。各人の家庭状況等を丁寧に把握することも不十分である。協働研究体制をとっている中で、仕事面での負担の偏りや過重労働等も気になる場所である。柔軟な業務の見直しが必要であり、場合によっては業務拡大に見合うだけの人事面での補強、採用の拡大も考えないといけない。その場合には、予算面での裏付けが必要であり、経理面での戦略的なマネジメントが必要である。縦割りになりがちな大学の事務組織の抜本的な改革がセットで行われないと、現実的な改革は進まないだろう。教職大学院のコアのメンバーと事務職員との協働による組織改革が喫緊の課題である。

新型コロナ禍によって、Zoom等の活用によるオンラインシステムが急激に普及した。これまで大きな予算となっていた旅費等を使わずに済むようになったことは画期的であった。また、移動のための時間が解消されたことにより、個人が学ぶ時間も確保できるようになった。このように新たに生み出されたお金や時間をどのように運用していくか。福井大学連合教職大学院の働き方改革は、まだ緒についたばかりであり、各種マネジメントの一層の工夫が求められる。

次に、福井大学連合教職大学院の今後の展望として、以下の2点を提示したい。

- ・ 免許更新講習廃止後の福井モデルの教員研修デザインの発信
- ・ 生涯にわたる職能開発を企画、評価するためのコンソーシアムの構築

この度、福井大学連合教職大学院は、教員養成フラグシ

ップ大学構想を国に申請した。採択になるかどうかは、まだ今の段階では分らない。免許更新講習廃止後の教員研修をどのようにデザインしていくか、教員の学び直しに係る教員研修をどのように再構築していくかは、国の喫緊の課題となっている。つくばの教員研修支援機構の荒瀬理事長が、令和3年12月11日に行われた全国教職大学院協会研究大会において、行政研修だけでなく、校内研修の充実が必要であることを強調していた。学校拠点方式でこれまで学び合うコミュニティづくりを大切にしてきた福井大学の方式を評価されており、フラグシップ構想が採択されることになれば、福井モデルの教員研修を大いに発信していきたい。このことは、今後の教師教育改革の重要なテーマであり、課題でもある。これまで先進的な教員研修を実践してきた福井大学連合教職大学院には、質の高い多くの実践記録がエビデンスとして揃っている。県教委や各機関の管理職、市町の教育長、教育研究所の関係者、修了生の校長や園長、その他の利害関係者が、コンソーシアムを立ち上げて、未来の教育の担い手である教員の研修をどのようにデザインしていくかは、きわめて重要である。目指すビジョンが現実のものとなるよう、企画したり評価したりするためのコンソーシアムは、多様なメンバーからなるステークホルダーであり、協働研究をより実効性あるものにするために必要である。

福井大学連合教職大学院は、開設以降、地域の教師教育の向上のために関係機関と協働し、真摯に向き合ってきた。そして、養成機関としての任務だけでなく、現職教員のためのリカレント教育の機関としてシフトを広げてきている。クロスセッションが定着し、子どもの学びや教師の学びが実践記録として数多く報告されている。このような教員研修の改革に全力で取り組んできたのは、ひとえに公教育に対する責任に他ならない。今後、福井モデルとして県外や国外にも波及できるチャンスがあるのであれば、気概を持ってこれに臨みたいと思う。

V. おわりに

免許更新講習が廃止され、新たな教員研修の在り方が議論されている。国から重要な提言も出されている。中央教育審議会が、令和3年1月26日に出した答申「令和の日本型学校教育の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現～」の中で教師の姿は次のように描かれている。

教職員の姿

○教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。

○教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。

○さらに、学校における働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができている。

熟読するたびに、全くその通りであると共感するとともに、ここに示された教職員の姿を目指して福井大学連合教職大学院で仲間と共に実践してきた日々が思い出され、実に感慨深い。福井大学の学び合うコミュニティの中で、多くの専門職が育ち、旅立ち、活躍している。そのことを評価したいと思うし、国が改めて目指すべきビジョンとして、このような内容を示したことに拍手を送りたい。

更に、令和3年11月15日には、中央教育審議会が「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会を開催し、その中で、「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」（審議まとめ）がとりまとめられた。

「令和の日本型教育」の実現には、学習者中心の学びを支える教師の新たな実践力形成が必要不可欠である。それは高度専門職である教師に求められる根幹部分の資質能力である。教師は、常に自己研鑽に努め、仲間と共にアップデートを重ねていかなければならない。そのような教師の実践力形成を支えていくためには、学校内外の研

修体制の高度化が必要である。とりわけ実践的に学び合う校内研修の充実は、決定的に重要なカギとなる。コミュニティが学習する組織なのか、学習を阻害する組織なのかで教師の成長は大きく違ってくる。当然、管理職の責任は重いものがあり、管理職がどのように学び合うコミュニティを創っていくか、その実践レベルでの学び合い、質の高い研修は必要不可欠になる。分野別のレクチャー型の講義でそのような力がつくはずがない。管理職研修も大きな改革が必要である。

このような国の教員研修の大転換期において、国が指し示す進むべきベクトルと我々、福井大学連合教職大学院との歩みは極めて親和性が高く、そのアプローチは相似形をなしている。今こそ福井大学の教員研修モデルを全国に発信する時である。これまで積み重ねてきた学校拠点の校内研修モデルを示し、そのコーディネーター養成についても、これまでの実績を生かして福井大学モデルを示す絶好の機会である。

Society5.0のVUCA時代に、このようなチャレンジができることを喜びたいと思う。組織が、高いエネルギーレベルを維持するための最高の方法の一つは、常に「変化」することである。新しいことを試し、新しいプロジェクトに首を突っ込み、仕事のやり方を大きく変えて、やりがいのある実験をすることで新鮮な気持ちになれる。「変化することは、エネルギーを消耗するので、今まで通りのことをやっていたらいい。その方が楽ではないか。」という人がいるかもしれない。確かに「変化」は、エネルギーを消耗する。しかし、それ以上のエネルギーを生み出すことを忘れてはいけない。

「どのような学校になってほしいのか。」

「どのような幼児、児童、生徒の姿を望んでいるのか。」

そのことを問い直し、想像してもらいたい。

「自分のよさや可能性を認識する。」

「あらゆる他者を価値のある存在として尊重する。」

「多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越える。」

「豊かな人生を粘り強く切り拓く。」

「持続可能な社会の創り手となる。」

このような子どもたちが育っていくことを想像して、新たな学校づくりや教職員の学び直しにおいて貢献できれば、幸せの極みである。

[参考文献]

「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現～(答申) 中央教育審議会令和3年1月26日

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて審議まとめ「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会中央教育審議会令和3年11月15日

淵本幸嗣,福井大学教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)『教師教育研究』vol.1,vol.2 vol.3,vol.12 1,vol.13, アンドレアス・シュライヒャー経済協力開発機構(OECD) 教育スキル局長,「教育とスキルの未来: Education 2030」, 文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程企画室訳

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

ドナルド・A・ショーン, 柳澤昌一, 三輪健二監訳「省察的实践とは何か」一プロフェッショナルの行爲と思考一, 鳳書房エティエンヌ・ウエンガー, リチャード・マクダーモット, ウィリアム・M・スナイダー, 野村恭彦監修,

野中郁次郎解説, 桜井祐子訳,「コミュニティ・オブ・プラクティス」一ナレッジ社会の新たな知識形態の実践一, 翔泳社

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

ジム・コリンズ,土方奈美訳「ビジョナリーカンパニー ZERO」,日経BP

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

ロバート・キーガン, リサ・ラスコウ, レイヒー, 池村千秋訳,「なぜ人と組織は変わらないのか」一ハーバード流自己変革理論と実践一, 英治出版

E.H.シャイン, 稲葉元吉, 尾川丈一訳,「プロセス・コンサルティング」,一援助関係を築くこと一, 白桃書房

トニー・ワグナー, 陳玉玲訳,「未来の学校」一テスト教育は限界か一, 玉川大学出版部

ハーバード・ビジネス・レビュー編集部・編訳,「組織能力の経営論」一学び続ける企業のベスト・プラクティス一, ダイヤモンド社

竹村詠美,「新・エリート教育」混沌を生き抜くためにつかみたい力とは?,日本経済新聞出版

増田ユリア,「教育立国フィンランド流教師の育て方」,岩波書店

アマンダ・リブリー,北和丈訳,「世界教育戦争」優秀な子をいかに生み出すか,中央公論新所

末松裕基編著,「現代の学校を読み解く」学校の現在地と教育の未来,春風社

ピョートルフェリクス・グジバチ,NEW ELITE,グーグル

流・新しい価値を生み出し世界を変える人たち,大和書房

井澤友郭,吉岡太郎監修,「問う力が最強の思考ツールである,フォレスト出版

河野哲也,「問う方法」,ちくまプリマー新書