

福井大学教職大学院との関わりの中での修了生の質保証

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-08-10 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/10098/00029222

福井大学教職大学院との関わりの中での修了生の質保証

淵本 幸嗣

1. はじめに

福井県の児童生徒の学力のことが話題になっている。あまり報道されていないことだが、福井県においては、ここ近年、教員養成、教員採用、教員研修のシステムが大きな変革を遂げている。また、そのことで、これまで教員集団が持っていた高い教師力が更にブラッシュアップされている。

それは、福井県教育委員会と福井大学教職大学院が長年にわたってWIN・WINの実効性のある連携を続けていることと深く関わっている。

1. 私の8年間にわたる福井大学教職大学院との関わり 〈教頭から教職大学院へ派遣 → 県教委の人事担当 → 拠点校の福井市至民中学校長〉

平成19年

福井大学教職大学院の開設準備で、公立の教頭職から県教委派遣の准教授として着任。学校拠点方式の教職大学院の実務家教員として、教科センター方式、異学年クラスター制の至民中学校、附属小学校、福井県教育研究所等を担当をする。

平成20年

福井大学教職大学院開設。

平成21年

学校を拠点とする協働研究に加えて、教職大学院の学びをベースとした福井大学方式の免許更新講習（必修）に参画。経験豊かな教員にこれまでの教育実践を省察し、記録する講習を行う際、カンファレンスの聴き手として

管理職経験者等の参加を実現させる。

平成22年

福井県教育庁学校教育振興課参事（人事給与）として異動。県教委が、現職教員を実務家教員として福井大学教職大学院に派遣する業務や管理職研修等を担当する。

平成23年

福井県教育研究所の新任教頭研修を福井大学方式の免許更新講習とリンクさせ、全ての新任教頭に福井大学で必修講習のファシリテーター役を経験させる。

平成24年

福井大学と県教委が連携して、これからの教員の養成・採用・研修の在り方について協議。全県一括採用であった福井県の教員採用試験を全面的に見直す業務を担当する。

平成25年

福井大学教職大学院拠点校の福井市至民中学校長として着任。至民中学校には、スクールリーダー養成コースの修了生3名、院生1名が在籍。ストレートマスター養成コースの院生5名を受け入れる。中堅の修了生等（5名）とともに、「これからの管理職の在り方」について、カンファレンスを実施する。（12回）

平成26年

教職大学院のスクールリーダー養成コース修了生3名、院生1名が在籍。ストレートマスター養成コース4名を受け入れる。大学の担当者と校長室でストレートマスタ

一の月曜カンファレンスを実施する。

2. スクールリーダー養成コース

(1) 福井県教育委員会から院生を派遣

福井県においても教員の大量退職時代を迎え、福井県教育委員会にとって、スクールリーダーの育成は喫緊の課題である。県教委は、毎年、約15名のスクールリーダーを福井大学教職大学院に派遣している。

平成27年度のスクールリーダー養成コースの募集は、下記のような変更となった。今後、県教委の派遣目的を踏まえたコース内容の一層の充実が求められる。願書の出願にあたっては、入学金・授業料の半額補助等の関係で、校長・市教委・県教委の同意が必要であり、募集の段階で院生の質の保証を担保している。

〈派遣目的〉

- 指導主事、管理職等の候補者となる教員を育成する。
- スクールリーダーとして実践力・マネジメント力を備えた教員（学年主任や教務主任など組織の核となる教員）を育成する。

〈派遣者〉

- 原則として満35歳～50歳の者

(2) 福井大学教職大学院スクールリーダー養成コースの先見性

① 学校の教育活動、学校のリズムを尊重

何かと多忙な学校において、中堅の教員を長期間にわたって大学院に派遣するとなると、どこの校長も二の足を踏む。学校拠点方式で学校の課題を協働研究する福井大学方式は、研究者と実務家教員が複数で学校へ出向くので、学校側は高く評価している。

② 実践と理論の往還を理解するリーダーの育成

大学の研究者の理論を現場に一方的に押しつけるのではなく、長期にわたる学校の課題解決に向けた取り組みを尊重する福井大学教職大学院のスタイルは、学校現場で好感をもって受け入れられている。

院生は、自分の勤務校で仕事をしながら自身の課題意識に基く研究テーマを設定することができることで

モチベーションを高めている。それで、長期休業中に大学で行われる集中講義において、架橋理論となる書籍や文部科学省の答申等も自分の実践の意味づけという視点から意欲的に読み込んでいる。

③ 福井県の教員研修、教師教育の刷新

（教育研究所等の教育機関からの院生の受け入れ）

福井大学の教職大学院の拠点校（拠点機関）として、福井県教育研究所、嶺南教育事務所、特別支援教育センターがある。これらの機関では、初任者研修、経験者研修、管理職研修等の各種研修等が企画されている。

学校だけでなく、これらの機関等からも中核となる主任等が、これまでに院生として教職大学院に入学している。このことで、全所員を巻き込んだ協働研究が実現し、福井県の研修体系は大きく変革した。何故ならば、所員の意識改革が進み、教職大学院での教師教育の在り方が、所員を通して広く県下に広まったからである。

機関等から教職大学院に入学する人数は、それほど多くはないが、所員全員を巻き込むことの意義は大きい。スクールリーダーとともに協働研究を経験する所員の中には、近い将来に福井県の小、中、高、特支で管理職を目指す人も多く、教職大学院の提唱する教師教育を正統的な周辺参加の形で学ぶことができるからである。

また、近年、教育行政や教育機関で活躍する修士生も確実に増えてきている。このことは、福井大学教職大学院の目指した人材育成が、個人レベルで留まるのではなく、福井県の教師教育をリードすることにもつながっていることの証であり、スクールリーダー養成コースの質保証でもある。

つまり、福井大学教職大学院と県教委のコラボレーションが、福井県の教師教育に係る研修体系のシステムを刷新させたのである。

このように、福井県の教員研修のシンクタンクとも言うべき教育研究所を中核に嶺南教育事務所、特別支援センターを拠点校（拠点機関）としたことは、福井大学教職大学院の教師教育の取り組みの中でも極めて秀逸で、福井県の研修システム、研修内容は、下記のように一気に高度化した。※以下、ア～ウで説明。

※ 福井県の研修システム、研修内容の高度化

ア 校種、経験年数を超えたクロスセッション

5年経験者研修で長期の自校における「教育実践研

究」を新設し、その実践発表の場に経験年数の異なる初任者、10年経験者を参加させている。この改革は、教員のライフヒストリーをつなぎ、教師の成長過程を互恵的に学ぶ意味がある。

10年経験者は、ファシリテーター役をしながら、5年経験者の実践発表を聴き、自己の10年を省察していく。初任者は、先輩であっても日々の実践の中で悩み、仲間と共に成長していく過程を学ぶことになり、自己の5年後を思い描く。

このような校種、経験年数を越えたクロスセッションは、福井大学教職大学院が提唱する各種カンファレンス、免許更新講習等でも実績を上げており、教育研究所もこの相似形の中にあって改革を推進している。このことは、全国に例のない教師教育のモデルであり、今後、各経験者研修による実践記録の質の向上等を期待したい。

イ ミドル・ステップ・アップ研修

ミドル・ステップ・アップ研修で特筆されることは、これまでの教育研究所で行う集合研修に加えて、学校現場での研修が盛り込まれたことである。この改革は、学校拠点による学校の課題の解決を研修として位置づけるもので、福井大学教職大学院の拠点校のスクールリーダーの学びそのものである。受講者は学校での実践を持ち寄り、互恵的な「語りと傾聴」を教育研究所の研修の中で経験する。いわゆる受け身でやらされ感の強い研修とは異なり、当事者意識が格段に高くなる。これも研修の高度化の一つである。

今後更に進化するために、二つのことを提案したい。一つは、長期実践の省察を重視する視点から、研修期間を1年から複数年に拡充することである。もう一つは、これからの管理職に必要な資質能力を内容とするコースの新設である。福井県は、管理職を目指す教員が多いのに、ミドル・ステップ・アップ研修を受講する人数は伸び悩んでいる。現場の教員のニーズを的確に捉えて、管理職の養成を意識した実践的な内容になるよう検討してもらいたい。

ウ 訪問研修の拡充

至民中学校の校長になって、改めて通常学級において気になる生徒の数の多さに驚かされた。スクールカウンセラー等との打ち合わせ会で話し合われる気になる生徒の人数は、全校生徒の約2割にも達している。この中には、いわゆる二次障害を起こしている生徒も

少なくなく、関係機関を交えたケース会議を粘り強く継続している。

その際、特別支援センターの指導主事は、学校からの依頼に気軽に応じて学校を訪問して、よりよい支援策を協働で探ってくれている。ここでも学校拠点による協働で学校の課題解決を目指すことを大切にしている福井大学教職大学院の学びのスタイルが見て取れる。

(3) スクールリーダー育成コース修了生の学修の成果

① 省察的に学び続ける専門職としての成長

教師は、学校現場の中で子どもたちとともに実践を通して成長していく。教師自身が仲間の専門職に実践を公開し、振り返り、意味づけ、次なる実践に挑戦していくというサイクルを繰り返していくことで教師は成長していく。

福井大学教職大学院では、このような省察的に学び続ける専門職の育成を目指して、これまで実績を積んでおり、修了生からの評価が高い。

② 異なる専門職等との「語りと傾聴」

教員がこれまで働いてきた校種の教員だけでなく、異なる校種、異なる年齢、異なる職種、異なる専門家、民間企業のトップ、国内外の大学の研究者等との「語りと傾聴」からなるカンファレンスを繰り返し経験することは、大変、刺激的で院生のマネジメント力を高めている。

このことは、教員が学校という閉じた空間、閉じた人間関係の中でのみ考えがちであるというこれまでの慣習を打ち破り、いろいろな専門職の経験や考えに直接触れ、いろいろな角度からのアプローチが可能であるということに気づく場になっており、教職大学院の一番の魅力となっている。

③ 実践コミュニティの中でのリーダシップ

拠点校は、教職大学院と協定書を交わしており、一人のカリスマ教員を育成するのではなく、互恵的な学び合いを尊重し、課題解決に向けてチームで取り組む学校づくりを目指している。スクールリーダーには、教師集団全体の資質能力の向上、学校力の向上に係る牽引役が期待されている。

これからの管理職には、学校の課題解決に向けて、臨機応変にプロジェクトを立ち上げ、チーム力で柔軟に対応していく経営スタイルが求められる。院生は、

教職大学院で、このような実践コミュニティづくりの重要性を学んでいる。



(4) スクールリーダー養成コース修了生の歩み

① 機関等の指導主事等や管理職としての活躍

スクールリーダー養成コースの修了者は、その後、どのような歩みをしているのだろうか。結論から言えば、スクールリーダー養成コースで学んだことが活かされる人事が行われなくては、修了生のモチベーションは上がらない。

福井県においては、スクールリーダー養成コースの修了者が、県教委、市町教委、教育研究所等の管理職、主任、指導主事として活躍する他にも、学校の管理職である教頭、校長として、新しい学校づくりに挑戦する事例が見られる。

県教委は、他県の先進校への教員派遣も積極的に推進しており、戦略的な人事を展開している。そのようなことも含めて修了生のキャリアアップへの期待は大きい。このことは、福井大学教職大学院と福井県教育委員会との実効性のある連携の成果の一つである。

課題としては、修了生が教育行政や教育機関等でマネジメント力を発揮して、これからの時代をリードする存在として教職大学院での学びを還元できるかということが挙げられる。そのような視点からスクールリーダー養成コースのカリキュラムの再検討が必要である。

② 所属校での活躍、研修の還元、

スクールリーダー養成コースの修了者は、福井県の教育行政や教育機関等に異動するだけでなく、それぞれの勤務校において、教務主任、研究主任、学年主任、生徒指導主事等のポジションで学校改革推進の重要な仕事を任されているケースが多い。

各所属校において、修了生は、研修で学んだことを具体的な実践の中で還元しており、その詳細は福井大学教職大学院のラウンドテーブルで広く発信されている。

この場合、管理職とりわけ校長の理解が必要となる。学校拠点でない大学基盤の教職大学院だと修了生の学びの成果が、なかなか学校改革に生かせないという実状があるようだが、福井県の拠点校においては、教職大学院と校長と院生との連携にブレがなく、修了生は教職大学院での学びを生かして、生き活きと学校改革のリーダーシップを発揮している。

(5) スクールリーダー養成コースの課題

① マネジメント力の向上、教職大学院のスタッフの拡充

学校拠点であると、教職大学院のスタッフは、どうしても多忙になる。学校に直接出向いて中堅の院生の実践を支えることの負担は大きい。どうしても実質的な時間の確保が難しくなる。

また、マネジメント担当スタッフが、なかなか揃えられないという課題も浮き彫りになっている。中堅の院生が真に満足できるカリキュラムにするために、教職大学院のスタッフの増員とその質の保証は急務である。

研究者と実務家教員のコラボによる福井大学型の学校拠点方式を今後拡充していくのであれば、大学は、学校文化をよく理解した管理職経験者ならびに民間で研修や組織マネジメントを担当した管理職のスタッフの拡充を進めるべきである。

また、国には、教職大学院のスタッフの人数を横並びで固定的なものとして捉えるのではなく、教職大学院のグランドデザインや実績に応じた柔軟なマンパワーの配置、支援、拡充をお願いしたい。

② これからの指導主事、管理職等を意識したカリキュラムの新設

現在のスクールリーダー養成コースは、学校改革の核となる中堅教員の養成については意識しているが、これからの管理職としての在り方までは意識していない。

これからの時代や学校をリードするスクールリーダーを本気で養成するのであれば、将来、指導主事や管理職等として活躍する事も視野に入れて、カリキュラ

ムやコースの新設を検討すべきである。

つまり、県教委の派遣の目的と教職大学院のカリキュラムにミスマッチが出ないようにしなければならない。両者の連携が危うくなると、長期にわたる院生の質の保証が期待できなくなるからだ。

③ 拠点校の管理職の意識改革と人事の刷新

スクールリーダー養成コースで学ぶ院生、もしくは修了生の学びを管理職とりわけ校長が理解していないと、院生個人の学びのレベルで終わってしまう。それ故、拠点校、連携校、協力校の管理職に対して、福井大学教職大学院の教師教育のグランドデザインのレクチャーは必要不可欠であり、継続的な研修が必要になる。

また、この事業において拠点校の果たす役割は大きく、拠点校の校長の管理職人事は特に重要で戦略的に進めなければならない。この点についても県教委との連携は不可欠であり、学校における教師教育を更に推進し、教員研修の充実を図るのであれば、研修と人事の一体化を推進しなければならない。

3. ストレートマスター養成コース

(1) 福井大学教職大学院ストレートマスター養成コースの先見性

(学部卒業生や臨任講師と教職大学院修了生との違い)

至民中学校は拠点校なので、院生を2年間にわたり4月1日から3月まで、インターンシップ生として受け入れている。院生は貴重なスタッフであり、職員会、教科会、学年会等の会議にも可能な限り参加させ、個々の研究課題に合わせて柔軟に学ばせている。院生は、講師ではないので正規の校務分掌は与えていない。時間的な余裕の中で院生は、メンターの教員等の仕事を間近で観察し、先輩の業務を手伝う中で、確実に教師力を磨いている。

次の表は、至民中学校でインターンシップをしているM1、M2の一週間の勤務一覧である。それぞれに担当の学級、学年、エリアがある。

〈至民中学校でのインターンシップ日程の一覧〉

名前	エリア (教科)	部 活	月	火	水	木	金	備考
加藤 M2	ブルー (社会)	吹 奏 楽	○		○		○	授業、 行事が ある場 合は、 勤務日 でない 日であ っても 来校。
河邊 M2	レッド (家庭)		○		○			
坂下 M2	パープル (英語)		○		○	○		
高田 M1	レッド (国語)	陸 上	○	○	○			

① 学部卒業生との違い

(1年間を通じた関わりであるかどうか)

学部卒業生と福井大学教職大学院修了生との根本的な違いは、学校の1年間のリズムを体得できているか、できていないかということである。学部卒業生は、教育実習は経験していても、1年間の学校の教育活動を理解していない。

福井大学教職大学院の修了生は、学校現場で1年間を通して生徒や教師の成長に関わるので、採用後も自信を持って教壇に立っている。1年間を通して教育活動に参画するからこそ、現場の教職員は彼らを仲間として認め、協働で学び合う。このようなシステムでなく、ある時期に集中してインターンシップをすとか、週に1回程度するというのであれば、結局、学校側にすればお客さんである。授業も単元レベルでは創りにくくなるし、学校行事の関わりでも生徒との一体感も持ちにくくなる。

所詮、お客さんであれば、教員はその対応が煩わしいものになり、多忙感が増す。そのようなことであれば、インターンシップの回数を減らしてほしいということにもなるだろう。結果として院生は学校に入りづらくなる。それ故、院生の質の保証は到底期待できない。

至民中学校のストレートマスターの院生は、1年間を通してインターンシップを経験している。長期にわたる実習であるからこそ、教科において単元全体を任せてもらっての授業が可能になる。同じように、学校行事や部活動でも関わりが途切れることなく、生徒とつながることができる。このような中で、生徒の成長に間近に関わり、教職の魅力を実感する。

また、へこたれずに厳しい現実に向き合う心も鍛えられ、生徒理解や効果的な生徒とのアプローチ方法等も現場で学んでいく。

院生は、インターンシップの中で多くの先輩教員の授業や生徒指導の実際を見る。時には、学部生では経験できないリアルな学校の課題にも直面する。そのような実践の中で教師力を鍛えていくことが、学部生との一番の違いである。

院生に聴くと、「インターンシップは、忙しいけれどもやりがいがあり、成就感、充実感、達成感がある。」という。学校側は、院生の成長に責任を持つとともに、仲間として彼らを認めている。スタッフとして認められることで、院生の自己有用感確実にアップする。このようにWIN・WINの関係が見られるので、校長は、毎年、院生の増員、拡充を大学側に求めている。

福井県教育委員会は、このような教職大学院での学びを評価し、修了生の初任者研修の校内研修の部分を免除している。

② 臨時任用講師との違い（省察的实践家としてのスタート）

学校現場でフルタイムの勤務をしている臨時任用講師と福井大学教職大学院生との一番の違いは、院生は、週に1回大学に戻り、仲間や大学のスタッフと共に実践を振り返り、実践の意味を考え、次の実践をどうすべきか、カンファレンスを行っていることである。

院生は、語りと傾聴の中で自分の実践を振り返り、意味づけていく。併せて記録をとることを重視し、これを継続していく中で、省察的な実践家として大きく成長してきた。記録を院生の時だけでなく、初任、5年、10年と経験を積んでいく中でも綴ることを勧めている。そのことが自分自身のライフストーリーの省察に役立つからである。

また、至民中学校では、修了生の研究主任がファシリテーターとなって、カンファレンス方式の授業研究会を継続し、仲間が読みたくなる実践記録の改善にも挑戦している。この中で、院生も協働研究員の一人として認められ、自らの実践を紹介している。

③ 探究的で知的な学びへの挑戦

知識基盤社会を見据え、思考力、判断力、表現力の向上は、生徒はもとより教員にとっても喫緊の課題である。院生には、できるだけ探究的で知的な学びに挑戦をさせている。そのことに関して、大学側から授業づくりで必要となる教材費等を補助していただいていることは、とてもありがたい。

至民中学校は、教科センター方式の学校であるので、

教員は日常的にエリアで学び合っている。院生もその学び合いの輪の中に入り、無理なく授業力を鍛えている。

(2) 至民中学校でのストレートマスターとのカンファレンス

至民中学校では、校長が、月曜日、水曜日にストレートマスターの院生4人とともに、(時には大学の担当者も参加)、校長室でカンファレンスを行っている。この中で、「後期のインターンシップについて、どのようにすると更に効果が上がるか」という話し合いを持った。

大学と同じようなスタイルでこのようなカンファレンスができることは、院生の資質能力の向上につながるだけでなく、校長の学校経営にも役立っている。(生徒の問題行動の発見等)



(3) ストレートマスター養成コースの課題

① 教科の授業力の向上、教職大学院のスタッフの拡充

至民中学校のストレートマスターの院生には、採用前なので、できるだけ学校現場で授業研究等を積み重ねていく。経験豊かな専門職の仲間の授業を思う存分見ることが奨励し、単元を再構成するアクティブ・ラーニングにも積極的に挑戦させている。

このようなことで、院生は、探究的で知的な学びを創る中で、意欲の大切さや基礎基本の大切さも学んでいく。授業力では、まだ、まだ未熟な院生であるからこそ、教職大学院側のスタッフを増員して、丁寧なサポートをお願いしたい。具体的に言えば、家庭科の免許を持つ院生が授業をするのであれば、実務家教員であれ、研究者であれ、家庭科教育の専門家のスタッフを加えて授業の省察を経験させたい。

勿論、教科専門外の大学院のスタッフからのアドバイ

スも大変貴重で効果はあるが、若い教員の授業力の向上のためには、その教科の専門家との協働研究が不可欠である。院生の教科の授業力の向上のために、大学側の教科関係のスタッフの拡充をお願いしたい。

② インターン先の学校の温度差 (サポート体制の違い)

至民中学校では、学校のベテラン教員を院生のメンター役として、固定的に配置していない。できるだけ多くの教員と院生を関わらせたいからである。授業力の向上であれば、教科会の中で互恵的に学び合うべきで、ベテラン教員一人をお願いする仕事ではない。学級経営や生徒指導等においても同様である。院生は実習をしていく中で自然な形で複数のメンター教員から学んでいくスタイルをとっている。

管理職は、学校全体で院生を自分たちの大切な仲間として認め、気持ちよく協働体制がとれるような環境づくりに努めなければならない。そういう点から院生を受け入れる拠点校の管理職の理解、研修は、今後、更なる充実が必要である。

しかし、実際には、メンターの指名の在り方やチームによる院生のサポート体制について、学校間の温度差が大きく、現実的な課題の一つになっている。

③ 修了生への支援策の拡充

至民中学校でインターンシップを経験した修了生10名は、現在、全てが正規教員として教壇に立っている。経済的な負担が大きい中、懸命に実習をしている姿を見るにつけ、教壇に立たせなくてはならないと思う。

教職大学院の教師教育の質の高さを再認識して、教員採用試験における推薦制度や奨学金等の更なる拡充を国、県教委、大学をお願いしたい。

(4) 教職大学院における教師教育の支援策

拠点校の多忙化対策のための特別加配

至民中学校では、学校の教員をできるだけ院生の授業力の向上に関わらせている。どの教員も熱心であるものの、そのことが教員の多忙化につながることも少なくない。とりわけ院生と同じ教科、院生が主として関わる学級担任、院生の所属する学年、エリアの教員の負担は大きくなる。このようなシステムを維持していくためには、拠点校に対して、加配教員の配置が絶対必要になる。

初任者に対して初任者研修を担当する指導教員を配置

しているように、実践力のある優秀な教員を養成するためには、教職大学院の段階から学校現場で鍛えることが極めて重要である。国には、現実的な支援策として、拠点校に対して、特別な加配教員の配置をお願いしたい。

また、院生への経済的な支援策についても、特段の配慮を併せてお願いしたい。

4. おわりに

福井県の教育委員会事務局で仕事をしている時に初任者研修等の教員研修を担当していた。当時は、大学と連携して教員研修を企画するような状況にはなく、教員としての自分たちの閉じた経験値の中で研修内容を考えていた。それが、教職大学院と関わることで、新たな視点を加えて教師の力量形成や教師教育を経験することになった。とりわけインターンシップの院生の成長は、目を見張るものがある。国が実施している現行の初任者研修が、4人の初任者を一人のメンターが指導しているシステムであることに対して、教職大学院では、数えきれない程多くの人が、一人の院生を幾重にも支え、まさに協働で教員を育てている。

院生に「あなたは、いったい何人ぐらいの人とカンファレンスを経験しましたか？」と聴くと、院生は、首をかしげて「ものすごく多いと思います。100人ほどですかね。」と答える。改めて教職大学院によるインターンシップの必要性和有効性を再確認するとともに、現行の初任者制度の再考を国に提案したい。

稲垣忠彦氏から生前、「福井県の教育レベルの高さは、何も今に始まったことではない。大正デモクラシーのころから抜きんでいて、木下竹次も福井県出身ですね。」というような話を聴いた。以下、福井県史より引用。

※「福井県史」通史編5 近現代より引用

「奈良女子高等師範学校附属小学校（木下竹次）は有名であるが、福井県師範学校附属小学校においても、広瀬均を中心にしてダルトン・プランの実践が行われていた。福井県師範学校が大正自由教育運動に大きな影響をあたえていたことは、明治末から大正初めにかけて、著名な理論家・教員が在籍していたことからうかがえる。」

時代は変わったが、福井県においては、幕末、明治、大正、昭和、平成と、いつの時代も教育熱は高かった。教師の熱誠と努力による授業研究等が、連綿と繰り返されている。そのような教育風土を県民は誇りに思い、学

校や教師を尊敬してきた。今後も教職大学院と学校がより緊密に連携して、質の高い教師教育が福井の地で育まれていくことを願っている。

参考文献

- 1 教師教育研究 vol 1 淵本幸嗣（2007）「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』
- 2 教員研修期間における研修の充実（2009）塚本康一
- 3 教師教育研究 vol 2 淵本幸嗣（2009）「免許更新制がもたらす新しい教師教育の展望」『福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻』
- 4 教師教育研究 vol 3 淵本幸嗣（2010）「福井大学の挑戦」『福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻』
- 5 淵本幸嗣（2010）「福井大学免許更新必修講習の挑戦」『福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻』
- 6 福井県教育振興計画（2011）福井県教育委員会
- 7 教員研修の在り方検討会報告書（2012）福井県教育委員会
- 8 教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（2012）中央教育審議会答申
- 9 福井大学教育地域科学部平成 23 年度教員養成スタンダード
- 10 平成 25 年度福井市至民中学校実践記録（2014）
- 11 平成 26 年度福井市至民中学校実践記録（2015）