福井大学リポジトリ
UNIVERSITY OF FUKUI REPOSITORY

教員免許更新制廃止後の研修デザインの構築について:～福井県教育委員会のマネジメント研修の省察から今後の展望を拓く～

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 福井大学大学院 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学 連合教職開発研究科(連合教職大学院)「教師教育研究」編集委員会 公開日: 2023-04-28 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/10098/00029412

教員免許更新制廃止後の研修デザインの構築について

～福井県教育委員会のマネジメント研修の省察から今後の展望を拓く～

淵本　幸嗣

Ⅰ．マネジメント研修の協働開催

福井県のマネジメント研修は、福井県教育委員会の主催で実施されている。実施に当たっては、研修センターである福井県教育総合研究所が実務を担当し、福井大学連合教職大学院との連携で企画運営等を行っているので、いわゆる県教委と大学の協働開催というスタイルをとっている。毎年、4 月に福井大学連合教職大学院の教授 2 名は、福井県教育総合研究所の先端教育センターの協働研究員を拝命し、教師教育について実効性のある連携を深めているので、この研修もその流れの一つということになる。

マネジメント研修の目的は、以下の通りである。「学校経営の理論とそれに基づいた学校経営ビジョンの立て方について理解し、その改善のための方法を学ぶ学校組織マネジメントと、教育課程を編成し改善するスキルを高めるためのカリキュラム・マネジメントに関する研修を行い、受講者が具体的実践を通して学校運営に積極的に関わり、管理職を目指す上で必要な資質・能力の向上を図る。」

本研修の大きなポイントの一つとしては、学校改革のマネジメントについての実践的な研修ということが挙げられる。いわゆる講師からの講義による受け身の研修というスタイルではなくて、自分の学校の実状を踏まえた改革のマネジメントや自分のこれまでの実践の省察に焦点を当てる研修となっている。そのため、実施期間は、令和４年度の１年間となっている。あくまでも 1 年間にわたる勤務校での学校改革のプロセスそのものを研修の真ん中に置いていることが大きな特徴となっている。

もう一つのポイントは、管理職を目指す上で必要な資質・能力の向上を図る研修ということが挙げられる。管理職を目指す中堅・ミドルのための研修で、次の時代を拓くリーダー育成の研修である。これからのリーダー像についても議論していくことになる。研修の対象者は、主体的に研修の受講を希望する者で、市町教育委員会または県立学校の管理職より推薦を受けた 40 歳代から 50 歳代前半の教諭となっていて、受講者数は 例年 40 名程度となっている。

講師は、福井大学連合教職大学院の協働研究員の 2 名が務めている。話題提供はするものの、その役割としては、ファシリテーションやコンサルテーションが主なものとなっている。

Ⅱ．マネジメント研修の研修内容

マネジメント研修の内容は、学校組織マネジメント、カリキュラム・マネジメント、学校別協議、実践報告の 4 つから構成されている。年間を通しての研修としてデザインされているが、働き方改革を意識して、集合研修はオンラインと対面のハイブリット方式による３回を実施している。以下、その概要を説明する。

(1) 学校組織マネジメント

事前研修

受講者は、マネジメント研修の最初に基礎的な内容を修得するために、福井県教育総合研究所が作成した通信型研修「学校組織マネジメント」を事前受講している。受講生は、通信型研修「学校組織マネジメント」の手法をもとに、SWOT 分析で所属校の強みと弱みを把握する。そして、以下の 4 つの視点から所属校の実態をまとめ、研

修レポートとして教育総合研究所の HP のフォルダに、A4 判 2 枚程度にまとめて事前に提出をする。

・勤務校のスクールプランの特徴
・勤務校の強み、良い点を 3 つ
・勤務校の最大の課題を 1 つ
・勤務校の最大の課題を解決するための方法、目標達成のためのアプローチの提案

講義・演習の前のこのような取り組みは、受講生の当事者意識を高めるのに十分効果的であるとともに、講師にとっても利点がある。受講生の状況を事前に把握できるので、講義・演習の中で研修レポートを取り上げて話題提供ができるからだ。受講生に寄り添って、伴走するようなスタンスで研修を始めることが肝心である。講師主体の研修ではなく、受講者主体の研修を心掛けている。

研修デザインとしては、単なる知識として SWOT 分析を紹介するだけでなく、専門職の仲間と少人数で自校の SWOT 分析のポイントを語り、聴き合うことで、互恵的な学びが深まる。働き方改革を意識したオンラインを活用したこのような事前研修は、受講生の負担を軽くするとともに、研修の質の向上に役立っている。

事前課題

限られた講義・演習をできるだけ充実したものにするために、以下の２つの資料の読み込みを事前課題として課している。課題資料は、「OECD ラーニングコンパス(学びの羅針盤)2030」「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）」の二つである。受講者には、これらの資料のポイントと自校のスクールプランとの関連について、演習の中で話し合うということを事前に伝えている。受講生は、自分の学校のスクールプランと重要な指針や答申との関係について考察してくることになる。研修が単発で分断されたものとしてデザインされるのではなく、このように年間を通して研修と実践につながりやストーリーを持たせることを意識したデザインを心掛けている。

講義・演習（ハイブリッド方式による集合研修）

学校組織マネジメントの集合研修は、所長講話、ガイダンス、講義・演習、質疑応答、諸連絡という流れで、令和 4 年 6 月 1 日(13:00～16:30)に実施した。新年度がスタートして、学校が動き出して少し落ち着いてきた頃なので、スクールプランの具現化について、改めて省察するにはジャストタイミングである。

VUCA(ブーカ)の時代の教育の在り方について、事前課題の資料の要旨について話題提供した後、アイスブレーキングは、「『ミッション』『ビジョン』『マネジメント』」という言葉を自分が納得いく言葉で言い換えてみよう。』というテーマで少人数の話し合いを実施した。グループのメンバー構成は、クロスセッションを意識して、小・中・高・特別支援の校種の違う教員が顔を合わせるように工夫している。

課題資料の普及については、義務制の学校よりも県立高校のほうが進んでいて、スクールプランの中にも反映されている。グループでのスクールプランについての話し合いは、時間を忘れて盛り上がった。校種の違う学校のスクールプランの特徴を聴き合うのは、受講生にとってとても新鮮で、普段なかなか気づいていない自校のスクールプランの価値について、他者のコメントから再認識できたという声も少なくなかった。また、一方で自校のスクールプランの見直しが必要だと感じて、学校に戻って管理職にも報告したいという受講生がいたことも忘れられない。

実践プラン作成

講義・演習の中では、事前課題の再検討も行われ、受講生は研修終了後に学校に戻って、組織マネジメントを生かした学校改革の実践プランを練り直す。この実践プランは、校長との報連相のもとで書き上げられ、教育総合研究所に提出されることになる。ここで重要なことは、研修後に研修を振り返り、今後の展望を考えるようなレポートがあるか、ないかということである。このような研修後の記録は、省察的な実践者の成長のためには欠かすことができない。研修後に記録のある研修は、質の高い研修として、記録のない研修とは明確に区別すべきである。このことは、今後の研修デザインで留意すべきことの一つであり、研修履歴の管理の中で高く評価すべきと考える。

(2) カリキュラム・マネジメント

事前研修

受講者は、学校組織マネジメント研修の時と同様に、福井県教育総合研究所が作成した通信型研修「カリキュラム・マネジメントの基礎」を事前受講している。

事前課題

以下に示す４つのワークを事前課題で課している。働き方改革を意識して、膨大な時間を費やすことなく 5 分

から 15 分で完了することを明記して課している。

・「新しくできた仕事」、「なくなりそうな仕事」のリストアップをする
・「教育再生実行会議の第 12 提言(令和 3 年 6 月 3 日)」で、気になる目に留まる言葉やフレーズをピックアップする
・I SUED THE SCHOOL SYSTEM (2021) YouTube
法廷で学校のシステムを訴えるアメリカのラッパーの動画を 5 分程度視聴して、印象に残る言葉やフレーズをリストアップする
・カリキュラム・マネジメントの状況把握のためのアンケートを提出する

ここで意図していることは、変化の激しいの時代の学校づくりを意識して、教育活動の改革を展開しているかどうかということの調査である。学校のリソースを活用して、子どもたちが主語となる教育活動をして、引き出す教育、楽しむ教育をしているかどうかを調査するためのものであり、この調査が講義・演習の伏線にもなっている。それぞれの学校において、教育目標の実現のためのカリキュラム・マネジメントの必要性を考えさせる呼び水にもなっている。

講義・演習（ハイブリッド方式による集合研修）

第一回目の学校組織マネジメント研修同様、講義による話題提供と演習が行われる。講義による話題提供の概要は、次の通りである。このような話題提供を受けて、少人数のカンファレンスで対話が深まっていく。

・新学習指導要領の前文に書かれている、これからの学校に求められていることの確認
・20 世紀は、ジグソーパズルパズル型の学力、21 世紀は、ブロック型の学力が必要
・VUCA の時代だからこそ、教育の転換、教え込みからの脱却が必要
・これからの教育は、子どもたちが Well-being を意識して自律的に学ぶことが重要
・多様性の中で協働して学び合うことで、イノベーションが生まれる
・同質性を求める同調圧力の中で、子どもたちをがんじがらめに縛っていないか
・皆で同じことをしている。同じペースで、同じやり方を強要していないか
・ルールを細かくして、縛りをきつくして、枠にはめ込む教育をしていないか
・プリントの山、ドリルやワーク宿題の山、競争ばかりのコンテストの山でいいのか
・付けるべき力のための時間が奪われ、付けるべき力が身につかない
・落ちこぼれ、吹きこぼれ、学校になじめない不登校の子どもたちの増加
・校則をめぐる議論、そんなに枠にはめてどうしたいの? もっと子どもたちを信じよう
・日本の若者の意識調査に見られる深刻な結果
・どんな人を育てようとしているのか、どのような学校をつくろうとしているのか
・Education(教育)という語には、もともと、動植物の生命を引き出し、それを育てること、親が子どもの成長が引き出されることを願うという意味がある
・個々の学習は個別化し、全体の授業は協働化していく
・学校はこうしなければならないという「must」から、学校はこうありたい、子どもたちが幸せになるためにこうしたいという「will」へと変えていく
・「○○させる」教師を主語とした学校づくりをやめて、「○○にチャレンジする」子どもを主語とした学習者主体の学校づくりを目指そう
・生徒の些細な変化にも気づいて、生徒に寄り添い、成長を助け、励まし、促す教師こそが指導力のある先生
・「今までやってきたから全て完璧にやる」という呪縛から解放されないといけない
・時間の中での最適化を目指す、捨てることを重視するのもマネジメント力
・カリキュラム・マネジメントは手段であって目的ではない
・学校名を伏せておいても自分の学校だとわかるような特徴あるカリキュラムになっているか
・参考動画の紹介
独立行政法人教職員支援機構(nits)校内研修シリーズ NO21,NO54,NO65 等

実践プラン作成

上記の講義・演習を受けて、以下の二つの視点からの実践プランの作成を課す。

①「教科横断の進め方」「PDCA サイクルの確立」「人的・物的資源の活用」の中から一つを選択して、「will」で実践プランを作成する。
②現在の枠組みの中で一番外側にいる子どもを意識して、行事を見直し、そのための実践プランを作成する。

(3) 学校別協議

実践プランの実施状況ヒアリング

これまでの通常の研修であれば、集合研修を受講した最後に研修に関する感想を書いたり、評価尺度に〇をつけたりすることが多かった。その後の各学校の実践の状況や還元策については、なかなか追跡されることがない。評価の感想はあっても、受講者が研修を受けて省察し、自分なりの展望を拓いて改革のアプローチをどのように具現化したのかについては、不問のままである。これが一発花火、パッチワークのような研修の最大の課題である。教員は、その日、その時間、座っていれば研修は終了するというスタイルに長く慣らされてきた。それ故、どんなに立派な講義を聴いたとしても、1か月もすると日々の忙しさの中で大半は忘れ去られていく。

マネジメント研修のデザインで特筆したいことは、教育総合研究所で 2 回の集合研修を受けた後に、学校に戻ってどのような実践プランを推進したか、実践したかということに注目していることである。自分が考え決定した組織マネジメントやカリキュラム・マネジメントに関するプランがどうであったかという、実践のプロセスが問われるのである。この研修デザインは、受講生を本気にさせる効果がある。また、プラン実現のためには、管理職の理解や改革に関するコアメンバーの理解、仲間との協働が欠かせないことに気づいていく。

実践プランの中から、特に興味深い取り組みについては、10 月頃に実施状況のヒアリングを行っている。講師と教育総合研究所の課長等が協働で、時にはオンライン、時には学校訪問という形で、受講者や校長から聴き取りを行っている。この取り組みは、極めて有意義である。ヒアリングをすることで、レポートでは十分表現されていないことをたくさん知ることができるからだ。講師自身の学びも大きなものがある。自分の講義や演習の効果を実践レベルで評価する機会になるからだ。「『とても満足しました』と答えた受講生が 9 割いました。」と言われても、それぞれの学校改革の詳細は何もわからない。しかし、このような実践とのつながりを重視した評価であると、自分自身の講義や演習の改善に大きく役立つ。受講者が学び続けるだけでなく、講師自身も共に学び続けることができる。まさにウイン・ウインの関係が成立するのである。

また、11 月～12 月にかけて、全ての学校の受講生と校長とオンラインによるヒアリングを数日間かけて行っている。この学校別協議は、1 校当たり 30 分程度で実施している。内容構成としては、プランに基づいた実践状況の確認、管理職からの評価、質疑応答となっている。学校側の出席者は、受講者と校長であり、県教委側は、人事・研修担当の参事、教育総合研究所員、講師を務めた福井大学連合教職大学院教授となっている。この取り組みは、マネジメント研修を主催・企画する側のメンバーが協働で評価を行う機会となっていて、本事業の手ごたえを再確認する場となっている。これは、関係機関が集まって会議等で次年度に向けての改革について議論するような従来のスタイルとは大きく異なり、リアルタイムでライブ感を持って成果と課題について共有できる。このような新しい評価の取り組みは、直接、受講者や校長との対話を通しての評価であり、チーム学校の総力戦の状況がよく理解できる。関係機関のスタッフにとっては、これまであまり経験したことがなく、高く評価されている。

実践報告書作成・提出

これまでの一連の流れを受けて、受講生は、令和 5 年 1 月 27 日締め切りで、最終報告書を提出することになる。そこには、各学校の改革プランの進展が描かれることになる。当然のことではあるが、成果ばかりではない。1 年間で多くの課題が簡単に解決するはずがないからである。壁にぶつかったり、失敗したり、山あり谷ありの実践のプロセスであることは、当然のことであろうと思う。そもそも学校改革は、とても難しいプロジェクトであるので、長いスパンでの省察と実践の取り組みが必要で、そのサイクル化が欠かせない。

大切なことは、自分自身の実践を省察して、次の実践に向けての展望を拓き、そのことをきちんと記録することである。実践報告書については、働き方改革を意識したうえで、あまり負担をかけない形にすることが望ましいが、箇条書きのような報告書では意味をなさない。ストーリーのある文脈を心掛ける報告書の作成については、まだまだ道半ばであるが、研修を通して広く学校現場に普及するよう、粘り強く続けていく必要がある。

(4) 実践報告

実践報告とグループによる意見交換(ハイブリット方式による集合型研修)

これまでの研修を振り返ってみたとき、どうしても受講生に対して知識やスキルの詰め込みばかりに走ってしまったという苦い経験を忘れてはいけない。インプット

ばかりの研修では、おなかが満腹で受け身にならざるを得ない。アウトプットの場があると、受講者は、自分で考え、判断し、表現するようになる。当然、意欲的になり、モチベーションも高まる。研修をデザインするときには、このことを強く意識する必要がある。そうしないと、主体的で自律的に学び続ける教師の姿は期待できないだろう。

マネジメント研修では、実践報告とグループによる意見交換(ハイブリット方式による集合研修)の機会を設定している。自分の学校の報告もするが、他校ではどのような実践が行われたのか、互恵的に語り合い、聴き合う時間はとても重要で、互いの学びをより深いものにする。まさに主体的で対話的で深い学びが期待できるのである。話し合いに際しては、一番印象深かった出来事やエピソードに焦点を当てることを大切にしている。あれをしました、これをしましたというような時系列に実践を報告するだけではインパクトに欠ける。改革に向けての大きなポイントや転機はどこにあったのかということにフォーカスすると、語りが実に生き生きとしたものになってくる。そのうえで、次年度どうしたいのかというようなことは、ファシリテーターがいちいち指示しなくても、各グループの中で自主的に熱く語り合うことになる。毎年、マネジメント研修を受講したものの中から、このようなマネジメント研修の継続を望んで、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に10名前後が入学してきている。

福井県教育総合研究所、嶺南教育事務所の研究会での報告

多くの人に読んでもらいたい実践報告書については、年度末に福井県教育総合研究所、嶺南教育事務所の研究会で報告してもらっている。これも前述したアウトプットの一つで、多様なメンバーの前での報告は、受講者の更なる実践意欲の喚起につながる。発表する人の中には、異動等で教育行政や他の学校に赴任する人もいて、学校改革に関与できなくなることもあるが、それぞれのステージの中で「令和の日本型教育の新しい教師の学びの姿の推進者」として重要な役割を果たすことになる。学校改革の大きなプロジェクトを広く推進していくためには、教育行政、学校、関係機関等の中に改革のエンジンとなるコアメンバーや管理職の存在が必要になる。そのような人たちが連動して協働してこそ、新しい学校づくりが現実のものになる。そのような観点から言えば、マネジメント研修は、5 年先 10 年先の教育の在り方を見据えてのデザインになっている。

福井大学連合教職大学院のラウンドテーブルでの報告

上記の教育機関での報告会だけではなく、2 月に行われる福井大学連合教職大学院のラウンドテーブルにおいても、秀逸な報告に関しては、マネジメント研修とそれに係る学校改革の歩みとして、ポスターセッション形式で発表をしてもらっている。コロナ禍で中断したこともあったが、多様な専門職との交流の中で学び合いのネットワークが広がり、これからの教師教育のモデルとしては価値ある取り組みになっている。

以上のように研修のデザインを考えるときには、インプットだけでなくアウトプットも意識することが肝要である。

Ⅲ. マネジメント研修の価値付け

(1) 学校を拠点として学習観の転換

マネジメント研修を関係機関の協働でデザインする際に、特に留意したことは、学校拠点で真に学習観の転換等の改革が進展しなければ意味がないということである。ラジオ体操の印を集めるような研修をいくらやったとしても、学びの繰り上がりや質の向上はなかなか実現しない。この考え方は、福井大学の教職大学院を開設した時から大切にしている理念でもある。その理念とは、学校拠点方式による実践コミュニティの形成を目指すような自律的な新しい学びを目指すことに他ならない。いわゆる省察的な実践者によるプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティの実現である。

このような教職大学院が目指す教師教育のデザインは、これまで免許更新講習やマネジメント研修で繰り返し繰り返し継続してきたものである。研修デザインの構造や文脈はどれも同じで、相似形を成している。学習観の転換のような取り組みは、いろいろな立場の者たちが協働し、何回も何回もチャレンジしないと、なかなか学校文化にまで熟成していかない。その実践の場はあくまでも学校であり、教師は学校において仲間と共に子どもたちと共に成長していく。マネジメント研修も、学校を拠点として教員の実践力や省察力を高めるようデザインされていることを明記しておきたい。

(2) 校内研修の活性化に向けたリーダーの育成

これからの学校改革は、一人のカリスマ校長やカリスマ教員によって実現するものではない。異動等でカリス

マがいなくなったとたん破綻するのでは意味がない。それぞれの教員の個性を尊重して、協働による総力戦が求められる。管理職とコアのメンバーを中核として、すべての教職員が目指すべき学校の在り方や方向性を共有しておく必要がある。

校内研修の充実は、そのための必要条件であり、これをファシリテートするリーダーの育成もまた、喫緊の課題となっている。マネジメント研修は、そのような背景を踏まえて行われているので、良きファシリテーターのための研修とも言い換えることができる。できるだけ研修の中でファシリテーター役を実際に経験してもらい、実践を通して学ぶことができるようデザインをしている。このことは、前述したように、免許更新講習と同じデザインになっていて、免許更新講習廃止後においても、福井県では、30 歳代 40 歳代 50 歳代の悉皆研修として、継続して実施することが計画されている。

(3) 子どもたちが主役の学校

これからの VUCA(ブーカ)の時代においては、見通しを持って実践し、省察していけるような教員が求められる。正解が一つでない課題に対して、仲間と共に最適解を練り上げていけるような力が一層求められるようになる。そのような力を子どもたちが自ら獲得できるように、カリキュラムや学校の組織自体を改革していかなければならない。学校教育の主役は子どもたちである。教育活動の主語も子どもたちである。子どもたちがどのような姿になってほしいのかを原点として、研修のデザインも考えていかなければならない。それは、校内研修、校外研修でも共に言えることである。子どもたちが主役となるような学校を目指し、研修もデザインしていきたい。現在は、教員研修の大きな転換期の中にある。羅針盤の向き一つで大きな格差も生まれるだろう。福井大学は、フラグシップ大学に指定された責任を果たすべく、今後も教員研修の高度化に向けて邁進していきたいと考えている。

(4) データによる実践報告の記録

各学校の学校改革マネジメントの取り組みは、一つとして同じものがなく、実践的な研修の教材としての価値が高いものも少なくない。そのような実践報告を DX によりデジタルで保存し、必要に応じて研修の教材として活用することは、受講生にとって身近な実践例を学ぶ機会となって、喜ばれている。免許更新講習後の研修履歴の管理が議論されている今だからこそ、このような質の高い研修については、高く評価するようなシステムの構築を提案しておきたい。福井県においては、免許更新講習の際に秀逸な記録については印刷して多くの人と共有してきた経緯がある。今後は、このようなデータによる実践報告の記録化を心掛けたい。

(5) 成果と課題

実践プランの実施状況のヒアリングは、本マネジメント研修の評価として極めて重要な取り組みである。研修生自身が自分の実践プランを省察し、次年度に向けての課題や展望を語った後に、所属校の校長がそのことに関する所感を述べて評価する。その様なやり取りを踏まえて、県の教育委員会の管理職と福井大学連合教職大学院のスタッフが協働で質問し、価値づけを行う。

ここで特筆しておきたいことは、マネジメント研修を受講して終わりというのではなく、修了後に学校現場で数々の実践が始まっているということである。それは、3～4人の小さな教師集団による協働の授業研究会であったり、子どもたちの主体的な地域への働きかけであったり、実に多様で自律的で協働的な実践が展開されている。それは、受講して終わりという「点」であったマネジメント研修が、「線」となって学校現場や社会とつながり、発展していく物語の始まりになるということである。このことこそが、これからの教員研修改革の根幹となるべき「自走して学び合う教師の姿」そのものであろう。そうした意味で研修に参画した数多くの学校で組織マネジメントの改革やカリキュラム・マネジメントの改革が報告されたことは、大きな成果であると考える。

課題については、二点を指摘しておきたい。まず第一点としては、教師の研修に関する意識改革がなかなか進んでいないということである。これまで受け身で「点」としての研修しか経験してこなかった教員が、価値観を転換させることは容易なことではない。改革には、長い時間を要することであろう。各学校に複数のコアメンバーが存在し、管理職が積極的に改革を後押しして支えていかなければ、改革の渦はより大きなものにはならない。多くの教員の研修に関する価値観を転換し、改革の渦の担い手となるように巻き込んでいくには、このマネジメント研修だけでは不十分である。管理職研修においても同じような研修改革が必要になるだろう。また、その他の職能の開発を目指す研修においても同様な取り組みを行って、結果として学校のいろいろな立場の人たちが価値を共有して互いにつながる必要がある。結論から言えば、トップダウンだけでは人は動かず、ボトムアップを待っているだけでも改革は実現しない。いろいろな世代をつなぎ合

わせるコーディネート力が求められる。チーム学校で総力戦で難しい課題に立ち向かわなければならない。粘り強く、長いスパンで各方面から研修改革に取り組まなければならない。そのような研修全体の見直し、改革の必要性を先ず最大の課題として明記しておきたい。

二つ目の課題は、研修の中で質の高い実践記録が活用されていないこと、また残されていないことである。質の高い教員研修を実現するためには、質の高い学校改革、教師教育改革の実践記録が必要である。そのような記録があれば、後世の人たちがそれを読んで、その文脈やストーリーと自分たちの学校改革を重ね合わせて、学び合うことができる。しかし、記録がないと、そのような化学変化は決して起こらない。実践記録を残すことの意義が、まだまだ浸透していないことを第二の課題として明記しておきたい。

(6) 今後の展望

過日、令和 4 年度日本教職大学院協会研究大会において、オタワ大学のアンディ・ハーグリープス博士が、基調講演の中で興味深いことを述べている。

簡単に要約すると、「学校の教師集団に時間を与えないと協働は決して始まらない」ということと、「たとえ時間を与えたとしても、ただ与えるだけでも協働は始まらない」ということであった。それではどうしたらいのか。学校の中に協働の渦を起こしていくためには、コアメンバーである教員のリーダーシップが必要であり、またその教員をしっかりと支える管理職の存在、後押しが必要であるということであった。

数々の国レベルの教師教育改革の実践や教育政策に関与してきたアンディ・ハーグリープス博士の言葉は、まさに「我が意を得たり」であった。この世界的なステークホルダーからの評価を一つの刺激として、関係する人たちと協働で省察を行い、次年度以降の研修の改善等に生かしていきたい。ブーカの時代の主人公は、目の前の子どもたちである。その子どもたちを支え導くのは、共にブーカの時代を生きる教師ということになる。教師という仕事は、これからの時代、益々重要なものとなることを養成、研修の段階で繰り返し確認していきたい。

今後の展望としては、NITZ(独立行政法人教職員支援機構）と実効性のある連携を進めて、教員研修の高度化を図り、公教育に対する責任を果たしていきたいと考えている。福井大学連合教職大学院でこれまで積み上げてきた教師教育に関する研修改革を全国に広げて、全国規模で質の高い実践記録を作成し、DX 化することで、後世の人たちが学び合えるようなシステムを構築できればと考えている。幸いにして、福井大学連合教職大学院には、その様な質の高い長期にわたる学校改革の実践記録がある。この貴重な資源を各種の研修に活用するとともに、全国レベルで福井モデルが拡充できればと考えている。

今日、大きな教師教育改革の機運が高まっている。この大きな教師教育改革の節目において、私自身も全国や世界の専門職とつながり、教師教育改革の実現に向けて微力ながら推進に協力できれば幸いである。

[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～（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, vol.14
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」―校長のリーダーシップとは―，東洋館出版社
ドナルド・A・ショーン，柳沢昌一，三輪健二監訳「省察的実践とは何か」―プロフェッショナルの行為と思考―，鳳書房エティエンヌ・ウェンガー，リチャード・マクダーモット，ウィリアム・M・スナイダー，野村恭彦監修，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」―ナレッジ社会の新たな知識形態の実践―，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」―システム思考で未来を創造する―，英治出版
ピーター・M・センゲ，守部信之翻訳，「最強組織の法則」―新時代のチームワークとは何か―，徳間書店
ロバート・キーガン，リサ・ラスコウ，レイヒー，池村千秋訳，「なぜ人と組織は変われないのか」―ハーバード流自己変革理論と実践―，英治出版
E.H.シャイン，稲葉元吉，尾川丈一訳，「プロセス・コンサルテーション」，―援助関係を築くこと―，白桃書房

トニー・ワグナー，陳玉玲訳，「未来の学校」―テスト教育は限界か―，玉川大学出版部
ハーバード・ビジネス・レビュー編集部・編訳，「組織能力の経営論」―学び続ける企業のベスト・プラクティス―，ダイヤモンド社
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・リプリー,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