



Curriculum Center for Teachers
Tokyo Gakugei Univ.

Creative Curricula & Teaching
Newsletter

国立大学法人東京学芸大学
教員養成カリキュラム開発研究センターニュースレター
第12号 2013年7月1日発行

災害復興2年 挑む福島大学 —学生との二人三脚—

福島大学人間発達文化学類 三浦 浩喜

福

島大学が主催し、文部科学省、OECD（経済協力開発機構）が協力する教育復興プロジェクト「OECD東北スクール」が展開している。このプロジェクトは、福島・宮城・岩手3県の被災した中学生・高校生が、2年半にわたる様々なワークショップを経験し、復興の担い手として成長していく巨大プロジェクトである。生徒たちにOECD教育局から与えられた課題は「2014年8月に、パリから東北の魅力の世界にアピールするイベントを行うこと」。

春と夏に全員参加で開催する通算5回のワークショップ「集中スクール」、ローカルチームごとに地域の復興を構想する「地域スクール」、イベントを組み立てるために「シナリオ」「産官学連携」「コミュニケーション」「セルフドキュメンタリー」の4つの「テーマ別活動」がその内容である。

3県12の地域から約100名の中高生が集まり、昨年3月に第1回、同年8月に第2回集中スクールがいわき市で、今年3月に第3回集中スクールが気仙沼市で開催された。生徒たちはおのおのの地域でも生徒の視点からの地域復興プロジェクトを企画しており、風評被害で売れなくなった果物を再生させようと、地域のJAと協力して果物ゼリーを商品化したチームも出てきている。この5月には生徒・大人計30人でパリに事前視察に行き、多くの関係機関にプロジェクトへの協力を取り付けてきた。

参加した多くの生徒たちは「自分たちが一番つらい思いをしたと思っていたけど、他の地域の人はもっとたいへんな経験をしているのががんばっている、自分ももっとがんばらなければ、と思った」と述べており、まさに地域間連携の効果が現れていると言えよう。

福島大学に運営事務局を設置し、本学の大学院生

や学生がスタッフとしてこのプロジェクトを支えている。彼らは15人もの現場教員に混じって、生徒たちの指導を行ったり、場合によっては誰にも言えない悩みを聴いてあげたり、地域スクールに行き指導したりと大活躍である。現場教員やOECDからも高く評価されている彼らの多くは教員をめざす院生・学生である。

プロジェクトは単に一過的なイベントに終わるのではなく、長期にわたる復興を支えるための教育システムづくりをめざす。そのために外からの支援のみに頼らず、被災者の自立を促すための産官学の連携を創りあげ自ら資金調達も行う。教育は公的セクターだけのものではなく、企業やNPOなどの民間セクターと協力することにより、新たな課題に対応できるイノベーションが生まれるだろう。それも、これまでのように「官・学」の資金を「産」に流し込む産官学の連携ではなく、教育や福祉に係わる資本の流れをヨーロッパ並みに柔軟にしてゆくことも本プロジェクトの重要な課題として位置づけた。

また、被災地が広域にわたるために、様々な情報ツール、例えばタブレットPC、Skype、Facebookを駆使して遠隔地間の情報共有やビデオ会議、チームワークの形成をめざす。そして、このスクールでは、それぞれの参加者が、「走りながらつくる」あるいは「教室を造りながら授業をする」、すなわち、参加者自らがトラブルを乗り越えることで、柔軟な対応力を形成する。

長く苦しい復興という事業を支えるには、批判的思考力や想像力、表現力、国際感覚、協働能力などの21世紀型の資質が必要である。さらには、産官学が連携し、復興教育すらをもこえる新しい教育、すなわち未来創造型教育を創造し、それを支えるシステムも作らなければならない。

2013年度の国内客員教授が着任しました

本年度から客員教授を務めさせていただく藤原文雄と申します。本務は、国立教育政策研究所の初等中等教育研究部の研究官です。現在の勤務先に異動して3年になります。以前は、静岡大学の教職大学院で学校経営担当の教員として務めていました。異動して3年経つてようやく、もちろん一端ではありますが、文部科学省職員の考え方や仕事の進め方、教育政策形成のプロセス、そして国立教育政策研究所での仕事の仕方が身体で理解できてきたように思います。

国立教育政策研究所に赴任してからは、主として教員を含めて教職員の配置・任用・育成について調査研究をしてきました。大学に務めていた頃は、自分では意識していなくても大学側の視点で教職員の配置・任用・育成について考えていたということに国立教育政策研究所に異動して気づかされました。国立教育政策研究所に異動してからは、教員の生涯にわたる成長に関して大きな権限と責任を有する任命権者の教職員の配置・任用・育成の戦略の中で大学がどう大学らしさを担保しつつ位置付くかという視点に考え方が変容してきました。教職員を育成する第一の主体は任命権者であるということがよく理解できるようになりました。

国立教育政策研究所に異動して気づいたことがもう一つあります。国立教育政策研究所には大学と比較すれば全国からたくさんの情報が集まります。教職員の育成についても多くの実践事例が集まっています。そうした情報に触れる中で日本における優れた教職員育成の実践(大学レベルや学部レベル、個人レベル)の奥深さを実感するとともに、逆に大学間の優れた実践の共有が進んでいないという実態にも改めて気づかされました。優れた実践を展開している大学に若手教員を1年間派遣して徒弟的に学習する機会を設けるなど大学間、教員間のネットワーク化の促進の必要性を感じています。

国立教育政策研究所は、全国の教育研究所・センターをメンバーとする全国教育研究所連盟の事務局も兼ねており、彼らの教職員の育成についての多くの実践事例にも触れる機会があります。教育研究所・センターのスタッフが抱える課題は大学の教員たちのそれらと共通する部分も多く交流の必要性を強く感じています。

さて、私自身は、日本の教職員の配置・任用・育成の研究を進めています。ポジションごとに職務・職能が明確化される「ポジション型」の公務員制度とは異なり、基本的に終身雇用され、頻繁な異動を通じて成長していく「キャリア型」の公務員制度の下における



日本の教職員の育成の在り方を考えたいと思っています。

また、教員ではなく教職員という研究対象のこだわりも持っています。日本の大学で教員養成を担当する教員の中で、教諭以外のスタッフ、例えば学校事務職員、栄養職員、栄養教諭、養護教諭、用務員などの仕事の内容や学校教育の質の向上に及ぼす彼らの働きについて理解している人は少ないと思われます。学校を取り巻く環境が複雑になればなるほど、学校はその内部に多様な考え方や知識を持つこと、また、外部の専門家とのネットワーク化が求められます。もちろん、こうした内部の多様化の必要性が直ちに職の分化につながるわけではありませんが、世界的には職の多様化が進んでいるように把握しています。教師は、同じ教師同士のチームプレイを超えて、校内外の他の職種とのチームプレイのための資質・能力が必要となります。教員養成もこうした変化に対応して教職員育成の一環として再定位する必要があります。

最後となりましたが、東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センターという教師教育の研究・実践ネットワークの中心で勉強する機会を戴けますことを深く感謝申し上げます。

藤原 文雄

(国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 研究官)

コンケン大学教育学部の訪問団との研究交流

2013年4月10～12日にコンケン大学教育学部教育行政学科(タイ)の研究者6名が来学し、本センターでの研究交流に加えて、本学附属小金井小学校と横浜市教育委員会(北部学校教育事務所、市立都筑小学校、市立中川西中学校)を視察されました。以下は、帰国後に寄せていただいた訪問記です。

まず、私たちコンケン大学の訪問団は、東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター(以下、カリキュラムセンター)で素晴らしい研究交流の機会を持てたことをとてもうれしく思っています。私たちの研究報告は、コンケン大学の教員養成カリキュラムと、タイの地方教育行政をテーマにしたものでした。発表後には参加者から多くの質問が寄せられ、タイと日本との教員養成カリキュラムの違いを認識することができました。たとえばコンケン大学の教職課程は5年であるのに対して、東京学芸大学では4年です。地方教育行政については、両国の比較はなかなか難しいところがありますが、日本では教育の地方分権化が全面的に実施されていることがわかりました。タイの地方分権化は、まだ部分的にしかな進められていません。

研究交流を通して最も興味深かったのは、カリキュラムセンターの運営体制です。訪問団の一人は、カリキュラムセンターでは、若手の教員が自ら研究プロジェクトを組織したり、ニュースレターの編集を行っていることに注目しました。こうした体制は、私たちにとっては意外なものですが、センターの組織運営の考え方が反映されているように思いました。また、私たちのあいだから、カリキュラムセンターの運営は、現在のリーダーが未来のリーダーを段階的に養成することで進められているのではないかと指摘する声もありましたし、コーチングのアプローチを非常に強く推し進めているのではないかという意見もありました。コンケン大学はこの点を学ぶべきでしょう。

他方、都筑小学校と中川西中学校への訪問からは、以下のような知見を得ることができました。

1. 教師の職能開発は、教員養成機関と学校のあいだの緊密な協働関係によって組織されるべきである。この点で、たとえば東京学芸大学と附属学校のプロジェクトによる職能開発の事例は模範的と言えよう。
2. 地域社会こそが、教育行政の成功と持続可能性にとって重要な要因である。それは、中川西中学校での事例によく表れている。そこでは学校の運営が改善されるまで、地域社会が諸問題の解決過程に全面的に参加していた。
3. 児童生徒のモチベーションにとって鍵になるのは、学校の雰囲気である。附属小金井小学校と都筑小学校で見学した授業では、児童は学習意欲に溢れ、楽しそうに過ごしていた。また、教師は児童を自分の子どもであるかのように面倒を見ており、児童はとても満足している様子だった。

以上のように、私たちは、カリキュラムセンターでの研究会と学校見学から多くのことを学びました。今後も両者の関係が発展し、この関係が両国の教員の職能開発と教師教育研究に影響を与えるようになることを願っています。

ワラパ・アリラタナー、サワニー・トレプタラー
ペニー・ナロー、タナワン・プラセチャロンセック
(コンケン大学教育学部)
上杉 嘉見 記

教師教育の術語⑫

「師範大学」

近代初期に教員養成機関が整えられ、「師範学校」(初等教員養成)・「高等師範学校」(中等教員養成)などが各地に設置された。後者は中等後教育の水準を持つものであることから、その後「大学」への昇格が課題となった。ただし学問の自由を基に専門的な学術研究を旨とする西洋的な大学と、規範性を帯び、知識の統合を旨とする師範学校とは原理的に相容れず、各地で大きな論点となった。「師範大学」の創設を避けた例はヨーロッパ以外でも多く、日本では東京・広島の高師を基に1929年に文理科大学が設けられた。タイでもバンコックの高等師範学校は、皇太后の名にちなんでシーナカリンウィロート大学へと改組改称された。

一方中国では北京高等師範学校を基に1923年に北京師範大学が設けられ、以後、多くの師範大学が高等教育で確かな地位を保っている。台湾でも同様の「師範大学」が見られる。これらの背景には、人格陶冶を旨とする「書院」の伝統に基づく東洋的の大学モデルがうかがわれる。

(岩田 康之)



2013年3月、東北師範大学を訪問して英語科教育の模擬授業を参観した。一人当たり15分程度、教師役として授業を行い、続いて15分、全員でその授業について討議する。中国の英語の授業はテンポがよい。必要な文法事項のコンパクトな説明、それを用いた文例の確認、ペアをつくって会話形式で練習、といったサイクルでどんどん進行する。模擬授業もテンポがよいし、全員の討議もテンポがよい。担当教授が発言を促すまでもなくどんどん手が上がり、授業者のよかつたところと改善点を語っていく。かなり密度の濃い15分である。3人の模擬授業が終わったところで担当教授から総評があって、終了。中国の現場の教師は授業改善にあまり熱心でないという指摘も聞くが、この模擬授業のようなスタイルで現場で授業研究をすることもあるのだろうか。それとも教員養成教育のトップ大学だからこそ、の姿なのだろうか。中国の学校現場の研修風土をもっと知りたいと思った。

(前原 健二)

教師が育つ現場 第12回

山梨県立巨摩高等学校長
(本センター運営協議会協議員)

深沢 信吾

2012年度まで教員研修を主たる業務とする山梨県総合教育センターに勤務し、2013年4月から高校の現場で校長として学校経営に携わるようになって、「教師を育てる」という視点からいくつか述べてみたい。

本年度、山梨県の県立高校に採用になった教員は、全体で僅か20名である。この教員採用の状況は今年始まったことではなく、ちなみに昨年度は19名であった。まさしく狭き門である。私の勤める学校の平均年齢は、47.7歳で、管理職を除く全教員45人中、20歳代は4人、30歳代は3人しかいない。日本の人口構造もこれほどは高年齢に偏っていないであろう。問題は、今後10年余りでベテラン教員が一斉に退職するため、今若手と呼ばれている教員が、いきなり学校経営の中心に立たざるを得なくなることである。

この事態の到来を受けて、総合教育センターでも昨年度新たに「中堅教員研修」と題して、40歳という年齢のみで指名した教員を対象とした、学校マネジメントを内容とする研修を年間3回実施した。なによりもこの世代の教員にとって、状況への認識とそれに対応するための早くからの意識付けが重要だと考えたからである。

ところで日本では、社会の不調の原因を学校教育に求める傾向がある。そのことは学校教育への、様々な要求の度合いを高

める要因ともなっている。実際、いじめにしても、不登校にしても、学力低下にしても、体罰にしても、学校はその使命の自覚と状況への認識を強く持って、その責任を果たしていかなばならないのはもちろんである。そこで「教員の資質能力の向上」が重要となってくる。

経験から思うのであるが、教員のスキルアップは、第一に現場での実務の中でなされるものである。だからといって、現場を離れての研修が不要というわけではない。実践をフォローする理論的根拠を探すことも必要であるし、今や教育センターなどでも、体験・参加型の研修が増えて、現場ですぐに使える技能の習熟に力を入れている。

それでもやはり現場は大切である。いくら年齢構成の偏りによって「経験の伝承」が昔よりうまくいかなくなっているとはいえ、現場ほど教員を大きく育てる場所はない。教師力の基礎は授業力であり、本校では年5回の「相互授業参観週間」を設け、相互批評を通しての授業力向上を目指している。

さらに、今、学校で教員になくはならないものは、チームで「協働」してことにあたることができる力である。その育成のために学年の教師団で週1回の「ケースカンファレンス」を行い、担当教員一人に任せるのではなく、ベテランも若手も含めた複数の教員で、比較的自由的なコミュニケーションを通じて指導方法を検討し合い、山積する多様で複雑な課題に「協働」して対応する習慣を確立するよう徹底している。

「協働」すること、それは現場以外では育たない力である。だからこそ現場なのである。

2013年度イベントカレンダー

11月23日(祝) 教師教育実践交流ワークショップ
12月7日(土) 第14回シンポジウム「これからの学校教育と教員養成カリキュラム」

編集後記

本ニュースレターは、これまで東日本大震災後の学校・大学の状況について、岩手と宮城の事例を取り上げてきましたが、今号は福島大学の教員志望の学生がOEC Dのプロジェクトに取り組む姿をレポートしていただきました。来年のパリでの成果報告が楽しみです。(上杉 嘉見)

カリキュラムセンタースタッフ

センター長 筒石賢昭(教授、音楽教育学)
第1部門 三石初雄(教授、教育課程論)
金子真理子(准教授、教育社会学)
第2部門 岩田康之(教授、教員養成史)
上杉嘉見(准教授、メディア教育学)
第3部門 前原健二(准教授、教育行政学)

編集・発行

東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター
編集協力
東京学芸大学/美術・書道講座/青山司研究室/青山司/大浦恵実

*ご不要の方はその旨を以下の連絡先にお知らせください。

184-8501 東京都小金井市貫井北町4-1-1
東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター
Tel: 042-329-7776 Fax: 042-329-7786
E-mail: curriect@u-gakugei.ac.jp
Web: <http://www.u-gakugei.ac.jp/~curriect/index.html>