

本音で語る教職大学院の研修者たち 教職大学院 3年目を迎えての、座談会記録

岐阜県教育委員会義務教育総括監 早川 三根夫

1. はじめに

丸山真男は言っている。「アカデミズムの場では、『われ思う』では論文にならない。評論なら『われ思う』で書けるけれど、どうしてそう思うか根拠をきちんと示さなくてはいけない。学生には評論と論文との違いから説明しなくてはならない。吉本隆明などを愛読して、それを模範にして書くから、みんな評論になってしまう」(丸山真男回顧談 下 P-255岩波書店)

そうした文章をみると背筋が寒くなる。本レポートは、とうてい大学の紀要に掲載されるべき体裁からはほど遠く、しかも評論の域にも達していない。

教職大学院に関するレポートはこれで連続3年目になった。

- ・1年目…「岐阜大学教職大学院の設立の経緯、県教委がどう対応したかのインサイドレポート」
- ・2年目…「研修者自身が教職大学院の研修の成果を、どうとらえているかのアンケート分析」を報告した。

そして3年目の今年は、小中学校だけでなく、高校、特別支援学校にも拡大した意識調査の結果を基にして、研修者自身がその調査結果をどうとらえるか自身の思いを発言してもらった座談会を行い、掲載することにした。

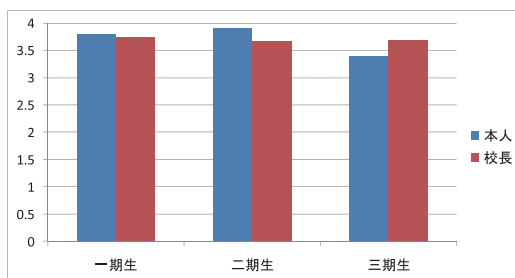
大学の紀要としていかなものかという批判をおそれつつも、忌憚のない意見を掲載することによって、教職大学院の有効性を高める一助になればと思う。



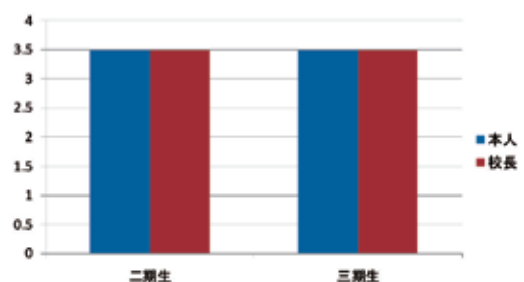
2. 教職大学院で学ぶ意義について

司会；いつもはこうした会は「成果」が強調されやすいが、今日は本音で語ってもらいたい。まず以下の資料をどうみるか。

教職大学院へ行ってよかったか
(小中)



教職大学院に行ってもよかったか
(高校・特別支援)



A；当時の仲間内での話からすれば、もっと評価は低いかと思っていた。提出しなくてはならないからよく書いたのかなという実感。

B；私は感覚通り。高校は教育学部以外の人が多いので、授業を細かくみるとか、生徒指導のことは、実務の中で学んだことばかり。そういう意味で経験が先で、知識があとでついてくるという感じが否めない。

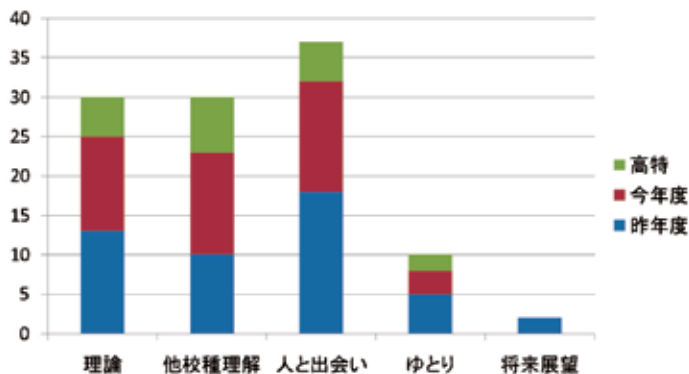
教職大学院で学んでよかったことは、学校に戻ってからしか発揮できない。高校に入学してきた子をみる見方が変わった自分を感じる。

M2時と学校に戻った後の変化

	M2時	現場に戻って	変化
教職大学院に行ってもよかったか	3.73	3.91	0.18
今の仕事に生きているか	3.73	3.55	▲0.18
将来生きるか	3.73	3.82	0.09
校務分掌の配慮はあるか	3.18	3.18	0
ミドルリーダーか	2.55	2.64	0.09

100%小中のやり方を受け入れたわけではないが、高校へ生徒を受け入れるのにプラスになっている。高校は大学に入るために知識から入るが、学ぶ意欲という点では高校の指導は確かに欠落している。頭はいいが意欲のない生徒は一斉指導ではダメで、高校で学ぶ意義が追求されていないことを今更ながら強く感じた。

研修を受けてよかった点（本人）



C:左表から、教職大学院在籍中のアンケートは低い評価で、修了してから改めて現場に生きていることが分かる。在籍中は成果が実感できにくい。

司会；OJTでなく、現場を離れて大学で学ぶということに対する批判もあるようだが、当事者としてそのあたりをどう考えるか。

B；高校の立場でいうと、大学院で小中の学びのあり方、スタンスを知ることが出来た。

それはOJTでなく、大学院で学べた大きなこと。

C；小中と高校の議論はおもしろかった。「小中はやり過ぎだろう、すぐに教えたらいい」というような議論があって、互いに歩み寄っていった。知識注入と学ぶ意欲のバランスの関係が分かってきた。その関係を分かった上で小中学校の教育のあり方が自分の中でははっきりした。だから、右表の他校種理解や人との出会いが多いことは分かる。これは軽視できない重要な機能。

司会；上表の「理論的になった」という評価がもっと高くてもいいのではないかと？

B；大学で何度もジェネラリストということを見た。私自身は脳科学も含んだ認識論を勉強したかったが、そうした専門性をもって、修了した人は皆無ではないか。でも、幅広く学んだという点では意味あると思っている。だから理論より、幅広さが目的であるという点からいえば、データは納得できる。

A；自分でも理論的になったという妄想はある。中身については身についたとは言いきれないが、論文の読み方や調べ方などのスキルは身についた。しかし、学び方とスキルが身についたということを軽視してはいけない。実際今の仕事に生きているし、どの場面でも役立つ能力だ。

司会；大学はそこまで意図しているのか？

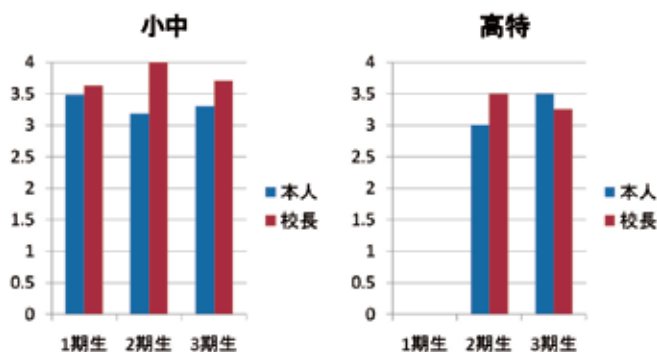
B；実践的ジェネラリストと強調された。理論といっても、漠然としていたことが、話せるようになるという程度の理論である。それでいいと思う。

C；理論を学んだあと、それを手がかりにして、その後のものの見方、せまり方は方法論的なこと。高校出身と小中出身の実務家教授は教える内容の傾向（理論）に違いがあった。小中出身の教授は具体的に役立つ教育技術的であった。

3. 学校の協力態勢や理解について

司会；M2の学校の受け入れ態勢の問題はどうだったか。

M2年度の校務分掌の配慮は大いにあったか



C；学校によりけり。私の勤務校は、校務分掌も研究がやりやすいように配慮があった。学校に戻るのだから忙しくなることは仕方がないことだとは思いますが、担任をやっていた人は大変そうだった。

A；私も担任も外していただき校内の配慮には不満はない。ある先生は週4日、フルで授業をやっていると、担任をやっている人は週末に自分の学級にいない苦しさがあったと言っていた。

B；授業時数も1日無しという計算で、その分を他の曜日に上乘せするというようなことはなかった。困難とは感じなかった。他の教職大学院

院は2年間フルタイムのところもある。1年間だと研修で終わってしまい研究まで進めない。研修と研究をうまく重ね合わせたいと思う。学校側の理解を得ると言っても、研究の中身が分からないと協力は得られない。岡山大学教職大学院はチームで研究をし、チームで1校に異動させ、学校全体に対して研修し、その学校に貢献できているという。特に心理学で成果を上げている。学校にとってはカウンセラーが入ってくるという感じ。こうしたことも考えていけるとよい。

C；学校の研究とずれを感じなかったか？

B；そこが議論になった。私自身は孤立感があった。せつかくやるのだから、学校のためになるように、グループでやる方がいいと思う。

C；学校の研究と個人の研究をすりあわせるのは、実は難しい。実習校は比較的やりやすいが、他の学校から実習校に入っていきなりやることはやりにくいと思う。

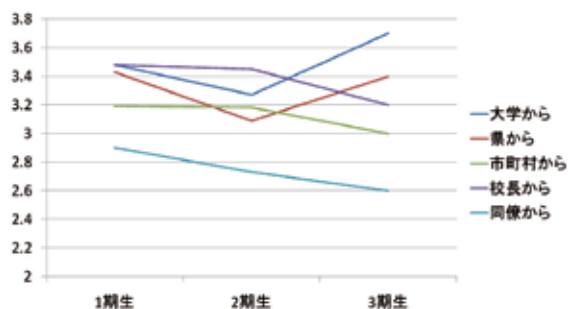
B；だからチームでやるといいと思う。

A；課題のある学校に教職大学院が入って改善を図ることはいいことだと思う。例えば忙しい学校にスリム化を図るチームを入れて改善するというように。

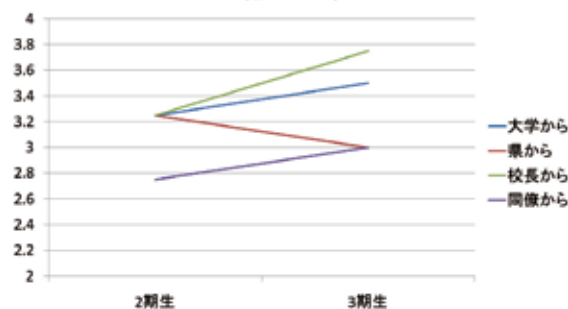
司会；新しい公共の考えかたで、学校や地域のつながりをつけることなどは、有効に働くかもしれない。

C；校長の考え方と、外から入り込んでくることに対する職員の気持ちの問題がある。そのことさえクリア出来れば、興味深い研修と学校の改善も図れ、有効だ。

周りから感じる期待度は？ (小中)



周りから感じる期待度は？ (高特)



司会；上図のようなデータがあるが、学校の同僚の期待度はどうだったか？

C；学校の中で意見を求められる立場に既にあったので、やりがいをもって関わる事が出来た。いい気持ち

ちで出来た。

A；同僚の期待度は、どれだけ同僚に話したかの評価だ。だから同僚の理解の問題ではなく、研修者側の問題だ。私自身の反省として、同僚に対してメリット、デメリットを話していなかった。同僚は教職大学院の存在を知らない。同僚から陰口をたたかれることもあった。普段から話す機会があったが成果も十分に評価されていない。市町村には報告に行ったが、あまり評価されたようには思えない。

司会；同僚が大学院研修を理解していないことは、それほど大変なことか？

A；研究による。私は外国人の教育についてなので、関係の人には理解いただいていた。

D；大学からや県からの期待度が下がっている。中にはなぜ教職大学院に来なければいけなかったのかということが最初分からなかった。思ってもみないことで、なんでいるのか、2年間の研修の最後でもそう思っていた人がいた。期待されているというより、わけが分からないというのが正直なところ。希望してきた人や実習校の人たちはそれなりに気合いが入っていた。

C；1期生と2期生は曜日が違うので、会う機会がほとんどない。もう少し交流があるとそのあたりの話が出来ると思う。

B；2期生は忙しいのでなかなかそんな時間がとれない。

D；2期生は女性が多い。たぶん感覚が違うと思う。

4. 研修内容の決定について

司会；研修内容についてはどうか？

B；間際になって決定した。研修計画は急に決めなくてはならなかった。とりあえず学校で研究できることという感じにとどまっていた。実際問題と思うこと、それが研究対象に直結するかどうか見極める時間が必要だ。

A；校長からいけと言われてきた。テーマを何にするか校長と話し合った。市のプロジェクトを合わせて、市教委と相談してある程度形にした。実質的に決定したのは、1年次の最後の時。焦点化していくのに、時間がかかった。テーマ決定は早いほどよいが、ジェネリストの育成という話からしても、入学時にテーマは固まっている必要はない。市町村の課題を知っている必要はあるが、それもある程度の課題意識をもっていることでいい。

司会；市町村教委が問題と考え、現状を分析して、どうにか施策に生かしたいということは、研究対象になるのではないか？

B；研究テーマは書籍からもってくるものではない。学校を巻き込むことが出来るかが重要。主に教科や指導方法は同僚、学校経営は校長の理解が必要。自分が思っているも、対象者が理解してくれないと研究は進まない。研修が決定されても、人事上秘密だといわれ、何でもやっていいといわれたが、なかなか動きづかった。

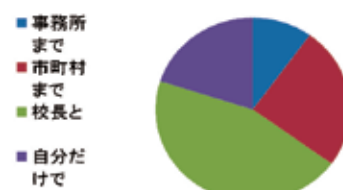
C；私もやりたいことがあればやればよいといわれた。校長に相談しはしたが、内容は任せてもらえた。

A；理想は学校の問題を解決しなくてはいけないということであるが、学校では解決できないから、大学で解決しようということ。だがそれは理想であって、実際はもう少し大学で深めていけばいいかなということ。

研修内容を相談したか(小中)

成果の共有ができた

成果の共有が不十分



司会；送り出したときの校長が代わると、研究の継続性や期待度はどうなるか？

A；これは困った。面識もないところで、説明をしづらい。前校長からは評価してもらっていたが、新しい校長にどう評価されるかは分からない。研究の継続性という意味では結構ストレスになる。

5. 研修員の同僚に対するメッセージについて

司会；教職大学院での研修員を継続的に優秀な人材を派遣し続けるのは、右図のような現に派遣された人からの発信が重要だと考える。メッセージャー、伝道師としてのOBの働きという点ではどうか？

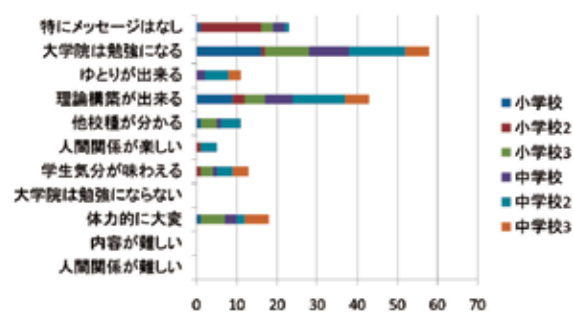
A；特別支援や高校との交流から得たことを同僚に話した。反応は「へー」という程度だった。

C；私も他校種の話をもくした。時間があるならやりたいことがやれる。1年目はうらやましがられたが、2年目みるとやめよかなあという感じに変わった。

D；2年目は気の毒がられた。校内の研究発表会の授業研究だけでも大変なのに、その上論文を書くのは二倍大変。今の仕事はずいぶん楽に思える。

B；研究対象が学校経営だったので、授業については同僚に話せない。学校経営については、学年主任になり、学んだ内容を学校で話すのはかえってマイナスになる場面もある。高校は小中のように、管理職へ向いているわけではない。だから学校経営については話題になりぬくい。

本人から同僚へのメッセージ



6. 教官の関わり方や教え方について

司会；県庁内で行われた、教職大学院の検証作業の中で、M2でもっと教官が頻繁に学校に来るべきだという指摘があったが、この点はどうか？

A；教官がちょくちょく学校に来ることをイメージすると、実際をみてもうことはありがたいが、学校としては気を遣わなくてはならない。一度学校に挨拶に来ていただいたが、学校総動員態勢になる。大学でアドバイスしてもらえれば十分である。ただM2週1回の大学授業ではきつい。

B；組織論でいえば学校に来てもらう必要はない。私的な研究会開催のお知らせはしたが、来ていただけなかった。現実には難しいが、録音の記録は聞いてもらった。

D；教官に来ていただくのは、学校へ来てくださると依頼したときだけでいい。週1回来ていただいても準備が出来ない。

C；週1回と決めるのではなく、来ていただきたいときだけでよい。教官に現場をみてもうには週1回ではどこまで研究が進むかが決められない。大学の先生に現場をみてもうえることは理論と実践の違いを分かってもらうためにも大事なことではあるが。

司会；教職大学院の修士論文と一般大学院の修士論文の違いがはっきりしないという指摘もあったがどうか？

C；教官はそのところはこだわった。先行研究にこだわることなく、実践の部分を大事にしようという姿勢は、教官からも強く感じた。

A；私の場合は逆だ。とことん先行研究を調べることから始まった。自分が研究することは誰もやっていないことにしなくてはならない。だから探すという姿勢だった。誰かが既にやっていることは意味がないという位置づけだった。

B；私も先行研究は読んだ。それが実におもしろかった。院に入ったときから空き時間を利用して論文を読んでいた。論文からアポを取って、意見を求めたこともある。価値観の違いなどを感じるものも当然あっ

たが、最後まで読んだ。

D；私の修士論文自体に、先行研究という章立てがあった。だから読んだ。自分の研究を先行研究との比較からスタートした。

C；自分はいわれなかった。1期生の反省にたって2期生で先行研究を重視したのかもしれない。また、実務家教授ほど先行研究を重視する逆転化もあるような気がする。論文ではなく、マニュアル作り、実践報告と事前に聞いていたので、私は先行研究の調査を軽視していた。

司会；教官の教え方についてはどう感じたか？

C；理論と実践の両方を兼ね備えていないと、それは学問の世界の話だろうということになってしまい、現場で生きない。その点で有村先生は優れていた。

D；有村先生は、授業の進め方自体が上手だった。「あなたはどう考えるの」「それについてはこう考える」という意見が言えて、しかも達成感があった。マイクを回したり、グループで話し合ったり、レジュメで自分の考えをもてる。どこから攻めても満足のいく回答があった。

A；その対局の方法は篠原先生。でもそれもおもしろかった。中身が圧倒的に充実していて学術的なものを得たという満足感を感じた。例えば学校経営にはそういう法律であって、そうになっているのかという、個人の知識のレベルを見開かされる充実感を毎回感じた。

B；いろいろあっていいと思う。やり方はいろいろあるが、それぞれの教官に専門があって、その専門で充実感を感じたい。そこに期待したい。我々は大人なので、教官の教え方よりも内容を期待している。

7. 県教委が送り出す年齢層や資質・適正について

司会；ミドルリーダーの育成の役割としてはどう感じたか？

D；2期生は年齢も若かった。もう少し上の人の方がポストを与えられているから、教務主任のように一度全校的な立場で見た人の方が研修の効果があがる。一担任からは学級経営、教科の視点しかもっておらず、学校経営の視点はみえづらい。2期生は学級担任で3人が戻った。戻るなら、学校経営の立場を用意してもらおうと研修の成果が表れやすい。

A；そもそもミドルリーダーというのがよく分からない。学年主任のことか、私はもっと若いイメージを持っている。学校経営を知るべきは教務だが、教務はミドルリーダーか？

D；2年目は、学校で教科の研究発表と大学院で学校経営の論文の二つを並行して取り組んだ。内容が異なり、なかなか切り替えるのにエネルギーが必要だった。大学院では出来るだけ教科に巻き込まれないようにしようと思ったが、難しかった。

B；そもそも大学院は経営、教科、特学、相談の四領域で成り立っているというのがスタッフの論理。本当にミドルリーダーというなら、教科は排さないとおかしい。大学院自体に矛盾があるから、それを研修者一人一人に求めるのはどだい無理。教科なら教科のリーダーになる人を入学させるべき。自分で選んでいいという今のしくみは困難性を感じる。県教委も学校経営に軸足を置いて専攻すべき。

司会；今後とも優秀な人材を送り込み、育てるためにどうすればよいか？

C；30代の人材を出すのは実習校も難しい。いろんな学校を回って思ったのは、県が知らないだけで、いろんなところに優秀な人材は多くいるということ。地域で頑張っている人を発掘することが大事。そこを細かくみていく。年齢層を広げていき、いろんな人が集まり交流が出来る。今のままではいろんな人は集まらない。

A；大学院の認知度が低い。学ぶ中身を本当に学びたいと思うものでないと人は集まらない。1年目は大学の先生も迷っていた。大学の講座のタイトルが変わっていないから中身も変わらない。タイトルも工夫して、学びたいと思う内容にしなくてはいけない。もっと県教委が育成したい人材につながるような講座が

できるとよい。内容的に魅力あるものにする。

司会；経済的負担感はどうだったのか？

C；時間を買うと思えば安いもの。自分に対する投資である。

A；1期生には夏休みがあったが、だんだん研究スケジュールが早くなってきている。私の時は夏休みに放り出されてよかった。経済的負担感、自分としては勉強のために出すのは納得しているが、2年目はかなり負担感がある。最終的には個人のものになるが、2年目は特に何らかの支援があってもよい。

司会；大変参考になった。教職大学院はまだ始まったばかりであり、改善の努力をし続けなくてはならない。今後も意見を求めることがあると思う。また追跡調査を引き続き行い、蓄積することで、検証に役立てたい。ご協力に感謝する。

8. 司会者の感想とまとめ

およそ、2時間半の懇談であった。いずれの先生も、実際に研修を受けた人の豊かな語りがあり、なるほどと思わされた。それぞれの人に思いがあり、個人の課題意識や教官との関係性、学校の理解などが、それぞれの充実感の違いにつながっていると感じた。

その中で、特に座談会の発言としてアンダーラインで示してあるところは、示唆に富む。それらをストーリーとしてつないでみると、研修者自身からの我々が気が付いていない指摘が浮き彫りになる。

- ①教職大学院での学びの成果は、学校に復帰後に実感できる。研修中は、その意義について確たる自信がもちにくい。
- ②研修中に、専門性を追求して理論的になるという期待を強くもちすぎていると、充実感を感じにくいと思う。実際は幅広く学んで学び方とか、スキルが身に付くということに大きな成果がある。
- ③他校種との交流という点では大いに参考になり、復帰後に役立つ。これは軽視してはならないことである。
- ④こうした点で、大学が「ジェネラリストの育成」という意味はよく理解できる。
- ⑤多くの研修者は教科指導で実績があった人が来ている。学校においてミドルリーダーとしての自覚がない。その人たちにいかに学校経営やマネジメントという分野に興味関心を向かわせるかが大切である。
- ⑥そうした意識付けのためにも、一校へチームで入り込み、学校の課題をチームで取り組んで改善を図るというような実践があってよい。これは直接的に学校改善につながり、学校でも歓迎されることであり、かつ具体的成果が上げられることになるであろう。
- ⑦2年目の勤務については、管理職の理解を更に求めたい。

9. 一層の改善への可能性

【岐阜県らしさの可能性】

県教委は、教職大学院の国の制度設計の考え方を注視しつつも、より現実的で有効性の高い、存在価値を高めていかななくてはならないと考えている。

ミドル層の充実という理想の実現のためには、現行規模では「焼け石に水」状態で所期の目的を達成するにはとうてい数が足りない。その点、現行数では「トップリーダーの育成」といった方が、目的がはっきりする。

トップリーダーの育成となれば、幹部候補生として、やはりマネジメントに目を見開かせねばならない。本人の問題意識の中に、研修を申し出る時点では「学校経営」というものが視野に入っていないとしても、

マネジメントという、より広範囲で高い視点に立たせ研修するスタイルに誘導する必要性を感じる。つまり、研修者自身が、内容的に、教科経営から卒業し、新たに学校経営を視野を広げさせる研修にする。

そして出口では、はっきりと幹部候補生としての位置づけを図ることが、トップリーダー育成としての教職大学院の役割がより明確になる。

【OJT との関係】

「OJTこそが最高の研修」という感覚が学校には強くある。そしてそれは真実である。しかし、だからといって教職大学院での研修がそれより得るものが少ないと断言することは出来ない。

放送大学教授 岩永雅也氏は教師に必要な資質を「アート」と「サイエンス」に例えている。そこから引用すれば、学校の日々の指導技術は現場で積み重ねられた経験による「アート」な感覚判断がほとんどである。その「アートの部分」とそれを理論づける「サイエンスの部分」の両面が教師には必要である。理論に裏付けられた実践こそが、最も信頼のおける汎用性のある基礎的な教育技術となる。優れた実践家が OJT で身につけたアートな感覚を、教職大学院においてサイエンスとして裏付ける作業は、個人の感覚に汎用性をもたせることとなる。

また、トップリーダーしてマネジメントを学ばせようと意図するならば、教職大学院研修も新たな視点を得る極めて有効な研修となる。

そうした教職大学院の有効性を管理職や研修者自身がまず理解し、さらに同僚も理解するためには、まだまだ認知度が低すぎると言わなくてはならない。「いったい何をしているのか」「時々学校に来るが大学へ行っているらしい」程度の認識では研修者本人もまわりの同僚も不幸であろう。教職大学院の存在感を高めるためには、県教委、市町村教委、管理職からの理解と説明が求められる。

以上のような立場に立ったとして、より研修の効果を高めるために検討できうる内容としては、以下が考えられる。今後関係課に検討させていきたい。

【事務局登用者の事前研修の一環としての教職大学院】

トップリーダーの育成という役割を、よりはっきりと実現させるためには、指導主事等事務局登用を前提とした研修のあり方の導入も考えられる。

職種にもよるが、現在は優秀な教員を40才前後で事務局登用試験を受けさせている。そのうちの一定数を、合格内定（格づけ）を出した上で、研修に入らせる方法は検討する価値がある。2年研修後、事務局へ登用する。学校経営を学んだ上での登用であるから、学校訪問した折にも、校長の経営方針や市町村教育委員会の教育行政などの理解がより容易になることが期待できる。東京都などはこの方法を一部で活用している。

問題としては、人事行政上、二年後のしぼりを有することになり、窮屈な人事にならざるを得ないという点がある。人事というものは、見通しをもってやっているようにみえるが、実は結構単年度のパフォーマンスの面も否定できない。組織定数が変わったり、前任者が順調に育っていなかったり、人事担当者が代わって考え方に変更が生じたりする場合もあり得る。それらの要因が、自らの研修に期待を込めて教職大学院に入った者を裏切ることにならないとは限らない。勿論極力そうした事態は避けるようにしなくてはならないが、予期せぬ事態に対する対応が出来るゆとりを持つために、育成数としてどの程度の数字が好ましいのかは毎年の精査が必要となる。

【M2時の負担の軽減】

M2時の研修員の負担軽減については、その都度以下のように改善してきた経緯がある。

- ・ M2時に学級担任をもたせないように、校長に依頼
- ・ 校務分掌と本人の研修テーマが重なるよう校長に依頼

・小中学校に対しては、M1時だけではなく、M2時にも加配

特に「M2時の加配」については、加配数は県内で10になり、一人分の給与を700万円と試算しても、7000万円の規模となる。

ならば、「1年目も2年目も加配があるのだから、14条適用せず2年間のフルタイム研修にしてくれればいい」と思われるであろう。しかしこれにはそう出来ない理由がある。1年目の加配定数は文部科学省から「研修等定数」として認められた定数を活用し、2年目の加配定数は、教職員課が保留しているいざとなったときの対応分を活用している。そのため、事業としては表面化しない。

本懇談会でも指摘されているが、2年目の勤務については負担感が強い。そこで、さらに打てる手としては、M2時の金曜日の研修の他に、自主研修の日として、職専免を週1回与え、M2のゆとりを持たせるということが考えられる。しかし、これを実現するためには、服務監督権者たる市町村教委や校長の同意、小中学校だけの適用で高校特別支援との対応の違いの問題点、研修者自身の自主研修の適正な執行など、いくつかの条件整備が必要となる。研修の有効性をさらに高めるといふ点では検討の価値があるものと思っている。

【課題のある学校をフィールドとしてチームで改善】

懇談会で指摘があった。岡山大学教職大学院で行われているという「チームで課題のある学校に入り込み改善を図る研修」は学校、研修者の双方にとってメリットがあるという。

不登校が多い学校、生徒指導で困難な学校、低学力問題で取り組んでいる学校、コミュニティースクール等地域連携に取り組む学校など、改善や研究対象となる学校はある。そうした学校へ、チームとして異動し、サポートしつつ改善を図ることは、実際的なメリットを感じることができる。シンクタンクとしての教職大学院に実際のサポートがあるという効果が期待できる。

問題点としては、受け入れ校の管理職、教職員の度量の広さと、チームの側の介入の程度、スタンスの問題がつかまとうことになる。市町村教育委員会はそれだけの優秀な教員がサポートに入ってくれるので歓迎するものと推測する。

もしそうした学校改善へのチームとしての活動が実現しそうならば、積極的に学校が提供できるよう市町村教委を説得したい。

岐阜大学教職大学院方式たるものを求め続けていくことが、地域の教育実践を高める中核としての教職大学院のあり方となっていく。そのために連続的でたゆまない改善が必要である。特に予算のかからない制度変更で動かせる改善内容は県教委も他への影響を慎重に考慮しつつも、フットワークよく動いていくべきと考えている。

座談会に参加いただいた先生方

氏名	三島 晃陽	桐山 明宏	高橋 美穂子	板津 英文
研修時の学校	陽南中	大垣北高	長良西小	美濃加茂東中
現所属	県統計課	大垣北高	県地域福祉国保課	県男女参画青少年課
				

教職大学院における ミドルリーダーの育成とその実際（小中学校の場合）

岐阜県教育委員会教職員課 早川 三根夫

1. はじめに

岐阜大学教職大学院が発足して3年が経過した。22年度現在、マスター1年目14名、2年目15名が、国の研修等定数を活用し、現職教員として岐阜大学教職大学院で研修を実施している。

そして既に1期生として、14名が修了して学校現場等へ復帰している。よって教職大学院の現職教育として合計43名関わったことになっている。

本県の研修派遣の特徴の一つは、2年目を14条適用大学院として設定している点にある。つまり研修2年目は、学校で勤務しつつ、金曜日に大学院へ研修に出かけるという形態をとっている。

多くの教職大学院が苦戦している中、文科省からは「指摘事項なし」との業績評価を2年続けて受けている。設立時から大学側の本気度を県教委が感じ、同じ舟に乗り込むという決意があって実現していることは昨年度の本紀要に記した。その授業の質の高さ、教授陣の熱意等多くの要因に支えられているが、その中であって無視できない点として県教委と大学の連携があげられる。批判をおそれず口幅ったい言い方をすれば「教職大学院の成否は県教委の協力態勢がどの程度得られるかにかかっている」（内外教育）わけである。

いよいよ修了生が学校現場等で活躍するような段階に入ってきた。その活躍とアフターケアの状況に関する研究も今後進むとは思いますが、まずはアンケートを採りやすい立場にある県として、速報値を示していければと思う。

アンケートの対象とした教員は私が関わる小中学校の教員のみで、母集団が小さい故に一人の意見が全体に及ぼす影響が大きく、統計的に科学性を持つものとは言い難い。また「校長先生が見るかもしれない」「自分が取り組んだことを価値づけたい」というような心情も働き、現実より高い評価になっているであろうことは予測がつく。少ない誤差をアンプにかけ多少の先入観をもって分析したことをお許しいただき、傾向をつかむことをその役割としたい。

調査対象	I 岐阜大学教職大学院修了者及び修士課程2年目の小中学校教員	
	・22年3月修了者	10名
	・23年3月修了予定者	11名
	II 上記Iの教員が籍を置く小中学校の校長	計21名
	III 上記Iの教員が積を置く一部の小中学校の同僚職員	計83名
調査時期	22年11月	
調査方法	郵送、メール等による記述によるアンケート	
回答方法	設問に対する4段階評価 及び 記述による	
回収率	100%	

2. 本レポートの要約（アンケート調査の結果が示唆すること）

- ・校長や学校は研修の成果を高く評価しつつも、研修者の個人的成果ととらえられている学校も少なくない。
- ・研修課題を学校や市町村と事前に打ち合わせした研究ほど、成果の共有がされやすい。
- ・研修者に対して、校内で多くの理解や配慮がなされたが、微妙なところのずれが研修者にストレスになり

やすい。

- ・ 県教委は教職大学院の研修の進捗状況を関与し期待してきたつもりでいたが、県教委に対する評価が突出して高いわけではなかった。
- ・ ミドルリーダーの育成という所期の目標は十分に達成されている。
- ・ 現在の研修者のきわめて優れた資質やその人数の少なさにおいて、校内のミドルリーダーの育成というより、県教育界のトップリーダーの育成という評価の方が当を得ている。
- ・ トップリーダーの育成の中核のキャリアパスとしての教職大学院研修の位置づけの方がわかりやすく、大いに期待されているという実感の下に安心して研修ができるように、県教委がメッセージを発し、研修後しかるべき時期に実績を検証しながら人事行政に生かすことが必要である。
- ・ そのことが、研修者自身が自らの研修成果とは別に感じる、経済的負担感や勤務の困難さ等いくつかの課題を減らすことになる。県としても人選がより容易になる。

以下、個別の質問に対する回答とその分析を示す。

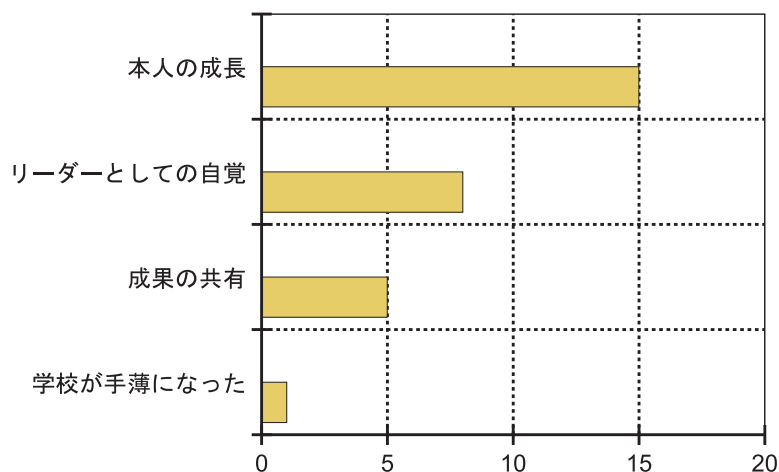
3. 教職大学院にあってよかったですか？

教職大学院に行って良かったか？	
校長	3. 81
本人	3. 74

ずばり聞けば、自分の足跡を無駄にしたくないという心情も働くから高い自己評価になる。実際の判断はまだ先にすべきであろう。

そこで、どんな点で「教職大学院に行ってよかったと考えているか」を校長と本人に具体的に質問した結果が以下の表である。

【教職大学院に行かせてどうだったか…校長の評価】

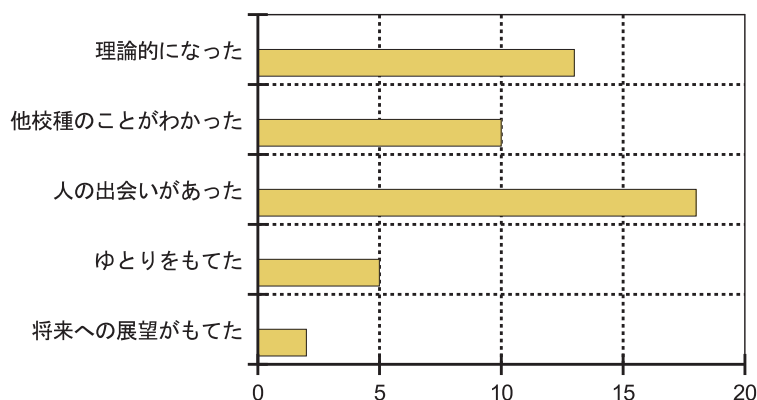


校長は、「本人の成長」等の個人的成果としての大学院研修をとらえている。それを個人的成果から校内における「リーダーシップとしての自覚」につなげ、さらに「成果を共有」して広く活用するに至るには、まだ検討すべき課題が残る。

そのヒントとしてあげられることは、「成果の共有」を評価した5校の校長の下で勤務している研修者は、事前に市町村教委や学校と十分な課題意識の共有がなされていたという

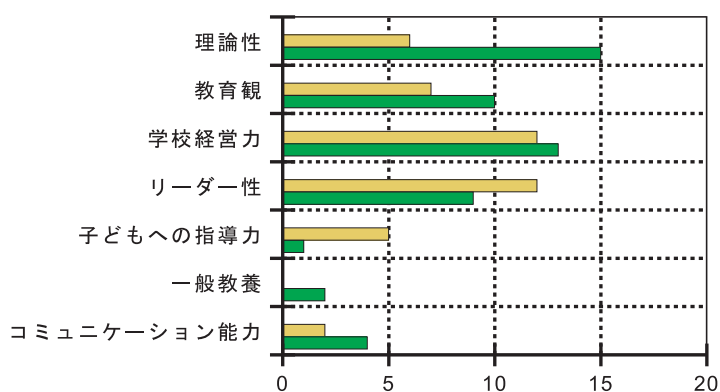
ことである。「学校評価」や「未然防止をねらった教育相談」や「体力づくり」等、地域で即取り組むことが出来る内容となっていた。本人の希望を大切にしつつ、県や市町村、学校の教育課題を解決するためのシンクタンクとしての教職大学院をめざしていくことが、即「成果の共有」につながる。研修に入る際に、そうした「課題の共有」こそが、「成果の共有」につながる事が明らかになった。

【教職大学院に行ってよかったこと…本人の評価】



本人の自己評価は、講義や文献から得られる理論は勿論、意外に重要な要因は、ともに学んでいるということから得られる人との出会いや他校種への理解などである。優秀な教員が互いの学校や実践を紹介し、その違いや取り入れることが出来る内容に共感を持って、視野を広げている。

4. 研修前と現在とどのような変化が見られますか？



同じような質問であるが、実際に研修前と研修後の実際の学校での変化を尋ねた。

左の表は上段が校長の評価、下段が本人の評価である。

・「理論性」「教育観」等が身に付いたという項目に本人の評価が高いことは、大学院教育に最も求められる内容であり、好ましい結果である。

- ・特に「学校経営力」や「リーダー性」に校長、本人とも高い評価をしていることは、ミドルリーダーの育成という所期の目的に照らして合理性がある。
- ・そうした中において校長は「理論性」「教育観」のような観念的な内容よりも、「リーダー性」や「子どもへの指導力」等のより実践的な目に見えやすい内容に高い評価を与えている。
- ・研修者自身が「理論性」「教育観」のような目に見えにくい内面的本質的な内容を高く評価していることは、今後より困難な状況に遭遇したり改革が必要となったりする場面での解決のあり方等、その成果が期待される。
- ・総合的にみて、教職大学院に求められる成果については評価ができる。

5. 教職大学院の学びが今の仕事に生きていますか？

では実際に教職大学院で学んだ成果が今の仕事に生きていますか、尋ねてみる。

(1) 数値評価より

教職大学院で学んだことが今の仕事に生きていますか？		教職大学院で学んだことが、別の仕事の機会(又は将来)であれば生きると感じますか？	
校長	3. 58	校長	3. 80
本人	3. 57	本人	3. 67

いずれも、概ね仕事に生きていますと感じているととらえることが出来る。その中において、本人校長とも、「別の機会があればなお発揮できる」と【設問1】→【設問2】へ数字が跳ね上がっているのは、実は十分

に発揮され尽くしてはいない心配も読みとれる。しかも校長の方に生かし切っていないという思いが強い。

(2) 記述より

▶ 記述から読み取る。下記の「校長」と「本人」は同一校である。特徴として、校長は「研究分野より、より広くジェネラリストとしての学びが総合的に生きている」と記述評価している。専門的に学んだ内容を十分に理解して生かしていないから、とりあえず全般的に評価しておこうということは致し方ない面もある。アンダーラインは校長の評価している内容や分掌と本人の自覚との一致・不一致を示す。

校長；研究を進めるにあたってより広い視野で本校の研究をとらえられている。

本人；生徒指導、研究主任という立場で全校に目を向けたり、客観的に見るという点では、今までより広い視野で見ることが出来、カンだけでなく、意味を説明出来るようになった。

校長；学校評価のあり方等、学校が社会から求められていることを正確に把握できている。

本人；自分の立ち位置を俯瞰し、これからすべきことが理解できている。教育政策の方向、課題等について理解が深まり自分の取り組んでいる仕事の意味がわかるようになった。

校長；教科指導で新しい授業づくりを行った。また教育相談、学校評価については、職員に具体的な働きかけが出来た。

本人；教育相談を行う際のカウンセリングの仕方に生かしている。カウンセリングマインドをもって保護者と懇談を出来るようになったのは、大学で学んだ成果である。

校長；学校を別の角度から見直すことや、経営面や授業構想など視野を広めることが出来ている。

本人；教育観が今までより広く深まったという実感がある。授業開発、臨床コースで学んだことは即現場の生徒指導に生かせることが多く、同僚にも助言することが出来る。

校長；学級経営、学校経営の中で専門的な知見から実践を重ねたり、児童理解が深まり意見を出したりすることが多くなった。

本人；特に生きていると感じるのは教育臨床分野です。学級経営、授業、生徒指導において、学校経営の視野に入れながら児童や保護者のかかわりに、専門的な知見をもって生かすことが出来ている。

校長；本人が学んだことを職員会議などで紹介しながら、新しい考え方や方法を広めようとしている。

本人；教育相談担当であるので教育臨床コースで学んだことを生かしている。他方学校改善授業で学んだことも運営委員会で情報を流している。

6. 研修が進み成果が生かせるよう、校務分掌に配慮がありますか？

では本人の研修が生きるように、校長は現体制の中でどのように配慮ができたのだろうか、また本人はどう考えているのだろうか。

研修が進み成果が生かせるよう、校務分掌に配慮がありますか？			
M2の年度		修了後（来年度以降）	
校長	3. 63	校長	3. 44
本人	3. 48	本人	2. 64

(1) 表より

校長の方が本人より「配慮した」つもりでいる。本人は校長ほど「配慮された」とは考えていない。特に研修終了後の本人が感じる校務分掌の配慮は2.64と低い評価となっている。

優秀な教員を研修に出すことは校長としては本当に痛手である。頼りになる彼らに期待したいので、研修に直接関わる内容だけに校務分掌を限定することに校長としては辛い。他方教員本人は、大学の授業に集中したいところであるが平日は全くそうはいかず、せめて金曜日の授業にだけは皆出席をしたいのであるが、学校行事などの関係でそうはいかない場合もある。痛手を感じながら配慮して研修させているという校長と、申し訳ないと感じながら後ろ髪を引っ張られながら研修している本人の間に、ずれがある。

今年度（22年度）までは、1年目研修等定数で研修者の分とストレートマスターを受け入れる連携協力校（実習校4校）に対して加配措置をしていた。しかし学校からは2年目の金曜日に対する措置をしてほしいという要望があり、来年度（23年度）からは、1年目研修等定数と2年目の10名分に対して加配することに変更する。これで学校は従来よりゆとりをもち、研修者も研修に行きやすい条件整備が出来る。この加配は国が配る研修等定数ではないので、2年目も大学院に丸々いるというわけには行かないが、条件さえ整えば週2回以上の大学院への研修も行くことも可能となる。

(2) 記述より

校長は現態勢の中で精一杯の配慮をしたものと推測できる。しかし、一部校務分掌の内容が多かったり、ミスマッチがあったと研修者は考えている者もいる。教員は自分の校内人事についていろいろ意見具申をすることは失礼であると考えがちだが、結果研修の成果が十分に発揮できないことの方がより損失が大きいことを考え、校長との事前の打ち合わせと納得した上での校務分掌の決定が必要となる。

①うまくいった例

校長 特別支援コーディネーターに位置づけ、全校的な立場で指導力を発揮してもらった。

本人 ①学級担任を外す ②校内において全校的な立場で発言できる分掌 をお願いし、全て満たしていただけだ。

校長 学年主任として、全校的視野で経営できるよう配慮した。

本人 金曜日以外に大学関係の予定が入った場合はことごとく大学の予定を優先していただいた。

校長 県指定の学校評価の担当をしている。

本人 学校評価研究のため「学校改善主任」という新しい校務分掌をつくっていただき、学校運営の中心に位置づけていただけた。

校長 生徒指導主事が金曜日になくなるのは不安であったが、チームの対応でどうにか動かした。

本人 担任でなく専科にさせていただき、金曜日の授業もなくすよう時間割を組んでもらった。

②やや問題があった例

校長 小規模校で担任を外せなかったため、時数が少なく問題の少ない学年とした。又金曜日に学校行事や会議を入れないよう配慮した。

本人 校内事情から、最大限の配慮をいただいた。

校長 教育相談に位置づけた。

本人 私の研究は授業開発なので、教育相談とは関係がなかった。所属が通常学級ではなく、特別支援所属なので、自分の研究対象にはなりにくかった。ただ組織の一員なので仕方ないとは思っている。

校長 担任で学年主任、教育相談主任をお願いし、ほとんど配慮できなかった。金曜日に補充講師を配置できなかった。

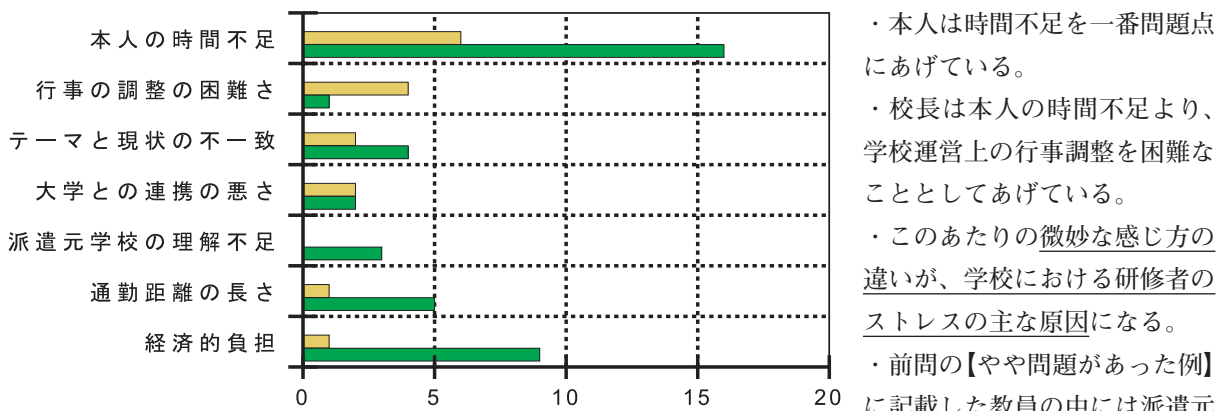
本人 2月まではフリーだろうということで研究テーマを絞ってきたが、3月になり担任でしかも一番難しい学級ということになった。

「これらの問題点は学校側の配慮により、解決できる」と言い切っている校長もいることを付記しておく。

7. 2年間の研修で最も困難なことはどんなことですか？

校務分掌からさらに具体的に学校と本人の連携の状況を見ていく。現職教員が14条を適用して研修するにはそれなりの苦労がある。

以下のグラフは、最も困難であったことを複数回答で得た結果である。上段は校長、下段は本人である。



学校の理解不足を困難なこととしてあげている。大学、県教委とも市町村教委や校長への協力依頼の取り組みを一層推し進める必要がある。

・通勤距離や経済的な負担等は、自分に対する投資ととらえたいところであるが、現実はいかにない。

8. ミドルリーダーとしての活躍できていますか？

ミドルリーダーとしての活躍できているか？	校長 3. 93	本人 2. 60
----------------------	----------	----------

本人評価が低いのは、自己評価が厳しくなる優秀な教員の有り様の結果である。実際には大いに活躍しているから心配ない。

9. 周りからの期待度をどの程度感じましたか？

【設問】 周りからの期待度をどの程度感じたか				
大学から	県教委から	市町村教委から	校長から	同僚から
3. 48	3. 43	3. 19	3. 48	2. 90

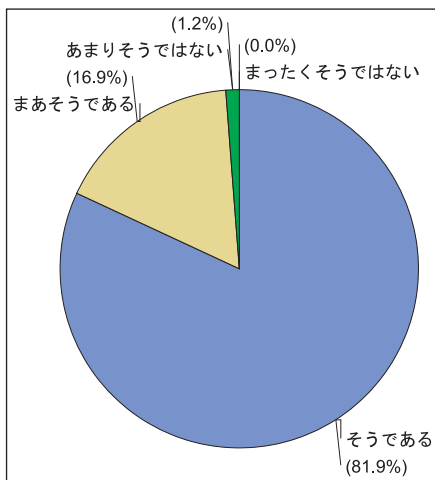
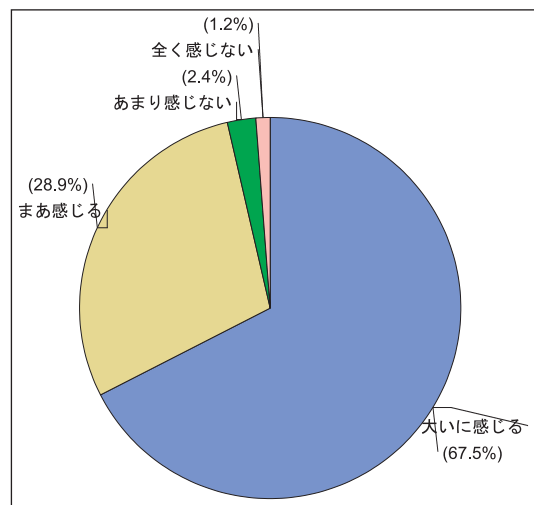
- ・大学からの期待度を感じるのは当然である。
- ・研修者の中には、学校の理解度の不足を指摘している者もいたが、校長からの期待は感じているのか、気をつかったのか、よい評価になっている。
- ・県教委の期待度はもっと高い評価になるものと考えていた。派遣したらその成果を確かめることもなく派遣しっぱなしの状態であったかつての大学院派遣と異なり、年3回の面談、連携協力校連絡会議、講評会への参加等、かなりの頻度で進捗状況をチェックしたり、要望を聞いたりしてきたからである。にもかかわらず、校長からの期待度より低かったことは、反省しなくてはならない。もっとも研修者にとっては過去がどうであったかはわからず、3回程度の面談ではその意欲を押し量ることは出来ない。
- ・同僚からの期待度は低いことは推察していたが、一般教員にとっては学校にいなくなって、岐阜大学で勉強しているらしい程度の理解にとどまっている可能性がある。

10. 同僚の評価

そこで、周りの教員は研修者や教職大学院をどうとらえているのだろう。

小学校2校、中学校2校の教員計83名に、研修者についてアンケートをとった。

同僚は優しい。【教職大学院で学んだことが今の仕事に生きているか（→右グラフ）】の設問に対して、「大いに感じる」と「まあ感じる」を合わせて96%がその成果を認めている。

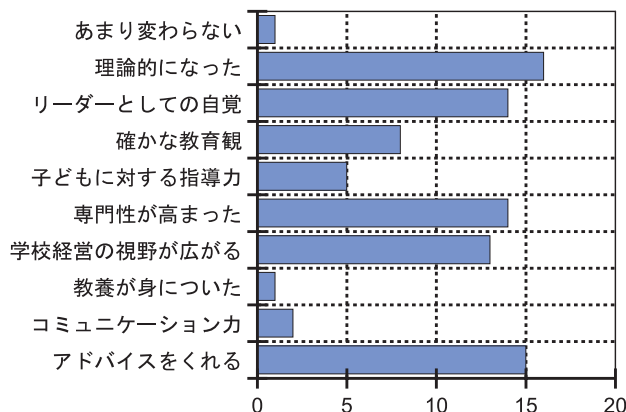


続けて、

【(←左グラフ) ずばりミドルリーダーですか？】

99%がミドルリーダーと認めている。

【(↙左下グラフ) その中身として、どのような点で成果を感じるか】



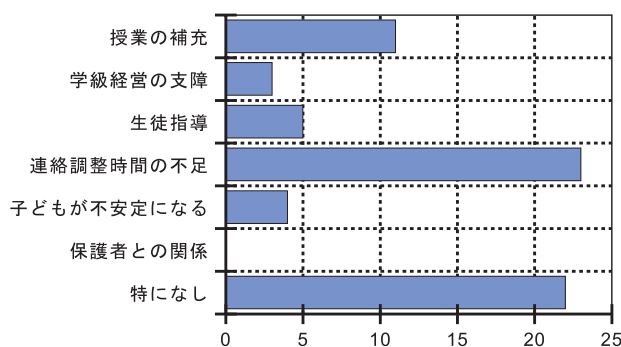
・同僚は校長よりそばにいたので、理論的になったことを一番に理解している。

・リーダーとしての自覚、専門性が高まった、学校経営の視野が広まった、アドバイスをくれるなどの評価が高いのはまさにミドルリーダーとしての役割を果たしている。

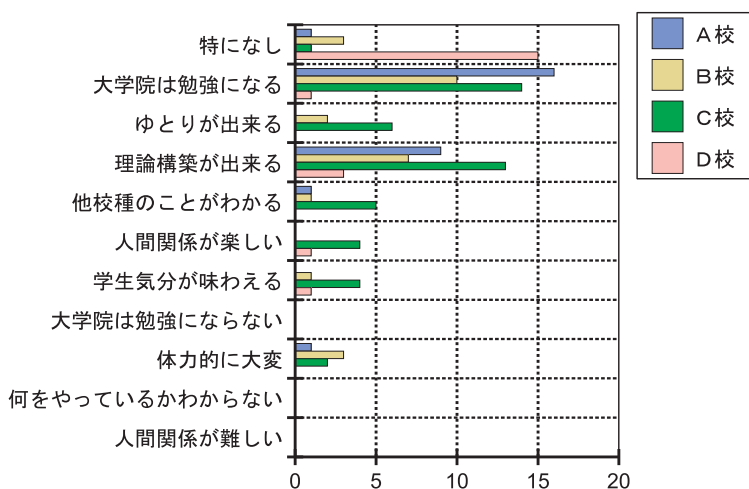
【困難であったことにはどんなことがあったか？
(右→)】

金曜日の授業についてはあらかじめ対応できるものと考えていたが、中学校でも「補充が大変であった」という評価は不思議である。金曜日の学校行事などでの補充を指すのか。授業の補充については、特定校に集中していたので、学校の態勢による。

「連絡調整時間の不足」はどの学校でもまんべんなく指摘されていた。学校にいないためにきめ細かい連絡対応がうまくいかないことは推測できる。さらなる工夫は必要である。



11. 本人がどんなメッセージを同僚に伝えているか



学校によって差が大きかったので、学校ごとのデータで示した。D校で情報が流されていないのは、学校の雰囲気か本人によるものか判断ができない。しかし、同僚が受け取った情報は「大学院は勉強になる」「理論構築が出来る」という本人が感じたことを同僚に説明していることがわかる。

ポジティブな情報が流されている。一層積極的に流してほしい。

12. 改善の提言

改善への提言を記述してもらった。どれも建設的な提言であり検討していく価値のあるものである。

(1) 校長

①成果の共有

- ・内容を理解するために、1年目終了時にも中間報告会を実施して欲しい。
- ・自校以外の他校の研修者がどんな研修をしているのかも知り、成果を共有したい。
- ・成果を共有するため、市町村教委単位の報告会等が必要である。
- ・学んだ成果をより確実に広めるための他の職能団体をつくる等具体的な手だてを構築する必要がある。

②勤務条件

- ・2年目の加配があれば、週2回程度の大学での研修は可能である。
- ・授業料の公費負担や減免を検討すべき。子育ての時期と重なり経済的負担の軽減を望みたい。
- ・M1と同額のM2の授業料の割高感がある。
- ・優秀な人材を継続的に派遣することの困難さ。
- ・研修を丸ごと2年間にしたい。

(2) 本人

①主に県教委に対する要望

- ・経済的に投下するので、それに応じる将来的なことを明示すれば、もっといく必然が生まれる。ミドルリーダーでは曖昧すぎる。
- ・ミドルリーダーの育成より、トップリーダーの育成への質的変更
- ・14条適用でなく、2年間の研修にして欲しい。学校と大学とどちらも中途半端になりがち。
- ・M1とM2の差が大きすぎる。これでは後輩に勧められない。
- ・学級担任した場合は、週末の金曜日より、週の半ばの方が学校の諸問題に対応しやすい。
- ・派遣前にテーマ決定を学校課題と照らし合わせ、管理職や市町村教育委員会と意見交換をしたい。
- ・M2の担任は絶対に外すべき。
- ・学校に差し支えない範囲で、実際に起きている問題を一緒に考えたり、研究会に参加する。

②主に大学に対する要望

- ・ストレートマスターだけしか教育実習しないことも疑問である。現職M1も実習校等で貢献できたら、大学院の理解度も高まる。
- ・M2の経済的負担の軽減
- ・M2の大学での研修時間を増やして欲しい。M2の大学への勤務の週2日への拡大
- ・M2後期の大学院の時間割が厳しい。
- ・M2の必要単位数の柔軟性がほしい。
- ・M2の時間割がきつかったので、論文中心に取り組めるようにして欲しい。
- ・修了後も学べる機会やシステムが欲しい。例えば教職大学院公開講座など。
- ・大学だけでなく、多くの機関や他校種にいく機会を増やす。
- ・講義内容そのものを県教委に見てもらい、県教委が求めるミドルリーダーの育成に繋がっている内容かを検証し、改善できるようにしてほしい。

(3) 後輩へアドバイス

- ・学ぶ機会を与えていただいたことに感謝して、目的意識をもって最大限学ぶべき。
- ・いろんな先生に積極的に話をし、視野や人脈を広げるとよい。
- ・各事務所からの派遣教員は「地域からの代表」という自覚が必要。
- ・早めのテーマ設定と資料集め、及び研究の方向性を出しておくこと。それにあった実践がM2で着実にできるよう、授業や環境の準備をすること。
- ・問題意識をもって臨みテーマをできるだけ具体化し、早く執筆にかかるべき。
- ・自分の求めるものがすぐに講義の中にあるわけではないので、自分から学び取っていかうとする姿勢が大事。そうすればどの講義も大変意義深いものになる。
- ・M1は学業に没頭できるので可能な限り多くの文献を読むこと
- ・ある程度学校現場での実践的なストックが必要である。
- ・M1のうちに自分を律して実践の計画を立てておくこと。M1は楽だという風潮に流されるとM2では苦しい。M2が思った以上にハードだから事前の準備と見通しを十分にもっておくこと。
- ・M1の一年間で勤務校の管理職はじめ同僚に、自分の立場と研究内容をしっかり理解してもらうこと。
- ・M2は同僚の理解を得るためにも、多くの人に認められる研究内容にすること。
- ・M1の1月～3月に校内人事について勤務校へ行って相談し校務分掌の配慮をお願いする。
- ・今後のために経営や企画など、学校改善を多く学んで欲しい。
- ・M1の間にたくさんの本を読んだり学会にも参加しておくこと。なかなかいけない鑑別所や裁判を見学できた。どんどんチャレンジすること。

(4) 終わりにかえて

※困難な状況の中、研修者が最大限の学びをしたことに敬意を感じる。

※一つ一つの貴重な指摘を検証し、改善できるものは取り組む。

※後輩にアドバイスを伝え、より効果の上がる研修になるよう、条件整備を行っていく。