

### (3) 総括討論：教師の専門性発達と10年経験者研修の再検討

#### —成人学習モデルから—

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 今津 孝次郎

それではこういう時間を与えていただきまして、まことにありがとうございました。総括討論というのは複数でやるもので、私一人で手に負えない状況にはありますけれども、できれば30分くらいお話しさせていただいて、あとの残った時間はフロアの方々との質疑応答ができればと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

最初に先ほどご質問が出たことからお答えすることから始めたいと思います。大学というのは知識伝達が基本的な性格ですので、10年経験者研修ということで、大学と手を結ぶということが果たして本当に経験探求型になるのかどうかというご質問がなされました。実は私ども名古屋大学大学院教育発達科学研究科は、社会人の学生をかなり受け入れておりまして、夜間の講義もやっております。主として中学校、高校の先生ですが、私も何人かの方々の指導を担当していますが、私はこれが大変楽しみです。

若い学生諸君は、こう言うのは何ですが、あまり好きではありません。面白いのはやはり現職の先生です。たぶん私の最初の赴任地が三重大学教育学部で、車で北から南まで走り回ったという経験がしみ込んでおりまして、現場の先生にたたき上げられたという点もあります。そういう経験があるので、余計に今もお現場の先生とおつきあひするのがいちばん面白い。

まず、先生方のほうから経験を語っていただきます。個別に面談等をする。とにかく私はただ聴く一方。成人学習の鉄則です。そのあと私が、それはこういうことですかと、学術的な言葉を交えて、一般的にとらえ返しをさせていただいて、あと現場の先生との間の、つまり現場の言葉と大学の言葉のやり取りを何度となくやるのです。これを積み重ねていくと、新たな発見が生まれてくるということです。

何人もの現場の先生を拝見させていただく中で気づいたことですが、皆さん、なぜ大学に来ているかという、現場での教職経験をきちんと自分なりに整理したい、そして自分はこういう教職経験を積み重ねてきたのだという納得をしたい。そして次への飛躍のための筋道を見付けたい。できれば理論的な言葉でとらえることができればいちばんいい、これがどの先生にも共通した思いではないかと、私は感じております。

そういう点からいたしますと、「B経験探求型」と名づけたスタイルになるわけです。もちろん知識習得が要らないと言っているわけではありません。知識習得も必要な場合がありますが、主として柱立ては経験探求型。こういう観点から言いますと、大学にやってくる現職の先生、あるいは退職された先生というのは、常にベースに5年なり10年なり20年



なりの経験があります。その経験に、私なりの立場から言葉、刺激を与えていく。そうするとご当人は、それを受けて経験を組み替えていく。学術の言葉と経験とを対話させていくということ、ご当人がやられていくわけですね。これが恐らく、石川先生もおっしゃいましたけれど、省察という、リフレクションという活動になるだろうと思います。具体的な言葉と抽象的な言葉の往復と言ってもいいと思います。

そういう観点からすると、大学は10年経験者研修を受け入れ、手を結ぶ場としては、本当にふさわしい教育機関ではないかと思えます。それは現職の先生方にとっても、なくてはならない存在が大学なのではないかと思えます。大学も現実を知るうえで、非常に勉強になる。お互いの対話ですね。そういう意味で、10年経験者研修は特に10年という経験を積んだ先生方が大学の我々と対話をされていくので、お互いにとって非常に有益なことなのではないかと考えております。

先程、大変面白いお話をお聞きしました。数学の山田雅博先生の「4年経験して、いまだ山麓」。この中で何度か出てくる言葉で、おっと思った言葉があります。先生方が沈黙をされている。最初、研修が始まったときに沈黙がある。これは非常に重要だと思うのです。経験を豊富にお持ちの方が大学に来られて、研修が始まったときに問いを投げかけても答えが返ってこない、沈黙がある。沈黙というのは、実はある言葉なのですね。私たちは大学の人間として、研修のサポートをする側にとって重要なことは、この沈黙は何を意味しているのだろうか、それはご当人にとって何なのだろうということを探っていくことです。

成人学習の現場では沈黙だけではありません。不安を持った大人、あるいは壁にぶち当たった大人、非常に傷ついた大人、将来に恐怖を持っている大人、そういう者をすべて相手にしていかないといけないのが、成人学習の現場であります。私は三重県で成人学習の現場にずっと携わってまいりましたので、それがよく分かります。もちろん嬉々として喜ぶということもあると思いますが、まずは何かの経験からスタートするというのではないのでしょうか。知識からスタートするのではない。あくまでも経験を出してもらおう。どうすれば出してもらえるかという工夫も必要だと思います。こちらが何らかの態度をとったら恐らく黙ったまま何も言われたいのではないのでしょうか。

先生方は恐らく大学に来ると、あるいは大学の先生と相対すると、何か大学的な態度を示さないといけないと構えられるのではないかと思うのです。専門的な言葉を言わないといけないとか、理論にかかわる話をしなければだめなのではないか。そうではないと思うのです。経験をそのまま出していただく。それを我々が学術の言葉でどういうふうにとらえ直していくのかというのが、我々の仕事だろうと思います。

あとは対話ですね。つまり知識伝達というのは、水の流れと一緒にですね。低いところから上に知識は流れない。高いところから、ある力、権威を持った者から権威を持っていない者へ流れていくのが知識伝達です。一方的ですよ。ところが成人学習というのは、そういう上下の形では大人たちは学ぼうとしない。やはり水平。指導する側、インストラクターが学ぶ者と対等になって、あなたのお話を聞かせてください、どんなつらい経験をされたのですか、どんな壁に今ぶち当たっているのですか、ということ率直におっしゃってください、ありのままの言葉で言っていただく。それを聞いて、こちらはこちらで解釈をして、こういうことですかというふうにして



ろが、研修の方法がもしかして子ども相手のような方法になってはいないか。特にそれが顕著に表れているのが、指導力不足教員の研修において、子ども扱いしているようなところがないかどうかということであります。ここは反省する必要があるのではないだろうかという気がいたします。あくまでも大人の学習でありますので、中心はBであるべきではないかと。それが、Aタイプで考えるということに陥ってないかということ、少し再検討する必要があるのではないかと感じるわけです。

さて、指導力不足教員には先程来何度か触れておりますので、こちらの岐阜の総合教育センターも大変ご苦労されているわけですが、これがさて、免許更新制と絡まってどういうことになるのでしょうか。こここのところ文教行政施策が、つぎはぎだらけのように積み重ねていって、一貫性が全然見られません。そんなことで日本の教育改革が成功するかどうか、私は極めて疑問です。

指導力不足教員というのは制度化されておりますので、これと免許更新制の30時間講習の結果、扱いがどのように絡まってくるのか、これはこれ、あれはあれでいくのかどうか。何とか各地域で、岐阜県なら岐阜県において、何か整合性を持ったものとして組み立て直していく必要があるのではないかなと思います。そういう自主裁量の余地を文部科学省はぜひ認めていただきたいと思いますが、どうやらそこら辺も、国の関与が非常に強くなりつつあるということで、本当によくないと思う毎日です。

次に、二つの学習スタイルA Bから見た現職研修体系ということなのですが、成人学習者としての教師、「①教師は『教える』とともに『学ぶ』存在である」「②教師は『成人学習者』(Teachers as Adult Learners)である」というとらえ方ですね。これは世界でしばしば言われていることです。その中身ですが、「③成人学習の第一の特徴は『経験の省察』が核にある」、「④成人学習の第二の特徴は『学習者中心』(Learner Centered)にある」。教員研修を大学と連携で行う場合も、本当に学習者中心なのかどうかということですね。もしかするとインストラクター中心、指導者中心になっていないかということもいつも検討し直す必要があると思うのです。相手は大人ですので、大人が中心になって学ぶ。インストラクターはあくまでもサポートするにすぎない。こういう姿勢を確立しないと、大人の学習は成功しないというのが成人学習論の哲学です。

もちろん日本の学校の先生は世界一優秀で、そしてまじめな方々が多い。一部、中には不埒なのがないわけではありませんが、どこの業界にも不埒な人間がいるわけで、教師だけが不埒というわけではありません。ほとんど大多数の方々が非常にまじめでありますので、知識伝達型でもちゃんとそれを受け止めて、学習はされます。しかし、学習者が中心になるという経験探求型を重視すべきではないかということです。

そして「⑤教師の専門性の発達は、『経験の省察』が可能な態度・技能を獲得し、省察の結果として新たな知識を生み出し続けることにある」。ここで注目していただきたいのは、教師の専門性とは何だろうということです。プロフェッショナルとは一体何だろう。教育委員会の水谷先生が、先程「12年目教員に求める姿」ということで四つ挙げられましたね。その中でいちばん重要なのが「②若手をリードしている姿」、専門性の向上であるということ強調されました。確かにそうだと思うのです。「専門性(児童生徒理解、教科指導力、学級経営力)の向上」、この

とおりでと思います。

ただ私が今日ご提案をさせていただきたいのは、それより別の専門性があるのではないかということです。それは成人学習論から引っ張り出すということです。その専門性というのは、つまり、教科指導であれ、生徒指導であれ、保護者との関係、あるいは同僚教師、教員間の関係、コミュニケーションの問題、何であれ、どんな問題であっても、様々な経験をどう問題として位置づけて、そこにどういう原因があってそういうことになったのか、ということ省察していく。一人ではなかなか省察しにくいものですから、同僚と相談をする、校長と相談をする、あるいはPTAの役員の方などと相談をしながら、自分の経験をきちんと位置づけていって、どのような問題解決の道を見いだしていくかを探求できるというのが、専門性の向上ということです。

一般にいう専門性とちょっと違いますね。成人学習論を踏まえた専門性というのは、経験の省察ができる、そこから知識を見いだすことができる。知識があっても経験があるのではなくて、経験があっても知識があるのだと。ジョン・デューイ流の議論ですね。これがきちんと把握できておれば、10年経とうが15年経とうが、20年経とうが、自分で経験の省察を踏まえて自分なりの知識を生み出していくことができると思います。

つまり本日のシンポジウムのテーマは、「受ける研修から求める研修へ」というテーマですが、私の成人学習モデルに基づいて言うならば、これは「経験探求型の専門性の獲得へ」ということになります。

さて、次に行きます。「10年経験者研修の位置づけ」ですけれども、「現職研修は、①～⑤を支援する成人学習機会であり、その具体的なスタイルが『B経験探求型』である」ということでもあります。そして「⑦10年経験者研修は、その後の約15年間を自律的に研修できるように、B型で貫徹すべきである」ということですね。これが図1になりますので、それをご説明いたします。

「教員研修におけるA型とB型」ということで、経験年数0～10年、25年、35年ということで横に軸を取って、縦軸にA型がどの程度の割合を占めているか、B型がどの程度の割合を占めているか、というふうに位置づけてみました。これは私が頭の中でちょっと考えたたたき台の「試案」ですので、色々問題があると思いますので、またご意見をお聞かせいただきたいと思います。

教職の初期はA型中心。やはり知識をどんどんどんどん吸収しないといけない。3年研修、6年研修というのはこれでしょうね。ところが、10年経験者研修あたりから、B型が出てくる。そういう意味で10年というのは一つの区切りだろうと思います。後半25年過ぎたあたりから、もう一度A型も登場したほうがいいと思います。それは時代が大きく変わっていくでしょうし、子どもたちも保護者も変わっていくというようなことで、後期も新たな知識をどんどん吸収していかなければいけない。教頭研修や校長研修というのは、知識をどんどん吸収していく。特に法律上の知識は必要です。

名古屋市の新任教頭の研修に、大体毎年講師で呼ばれているのですが、「人権と教育」というテーマのなかで法律の話もします。例えば、体罰禁止について法律の論拠を一人ひとり聞いていくのですが、意外に知らないのです。出席停止の法的論拠も、どれだけの先生方がご存じでしょうか。学校教育法の規定ですね。そんなことも含めまして、とにかく知識がないとだめです。校長、教頭、教務主任になったら特にそうです。

さて、「『経験探求学習』の構造」ということで、「①既成の『知識』を受動的に得ることで

成人学習に合致せず、実践力はつかず、専門性の発達にも至らない」。既成の知識を一方向的に注入することは成人学習には合いません、というのが成人学習の原理です。ですから、成人学習のプロセスを教員研修の中に導入する必要があります。「専門性の発達にも至らない」というのは先程来言っているように、経験を自分で省察することができる態度と技能としての専門性という意味で使います。

「②あくまで自分の10年の教職『経験』からスタートし、それを『省察』して自ら獲得した『知識』を組み立てて、実践して次の『経験』へと向かう一連の取り組みを積み重ねる中で、専門性の発達が達成できる」「③10年経験者研修は、この一連の取り組みを支える成人学習の場を提供する」。ということで、何度も繰り返しになって恐縮ですが、まずスタートするのが経験。そして2番目が、それを省察していく。そこから一般的な知識というよりも、むしろ自分で納得する、自分で身につく知識を獲得することができる。したがって、実践力になる。うまくいく場合もあるし、いかない場合もあるし、壁にぶち当たるときもあるし、というふうなことでまた経験をして、また省察をする。1から2へ、3へ4へ、また1へというこのサイクルですね。こういうことを常時、教職生活の中で繰り返し繰り返し行うことができるということが、専門性が身についているという。だから教科であろうが生徒指導であろうが、保護者との関係であろうが、職場での同僚関係であろうが、何でもいいのです。

さて、先ほど重たい問題が出たのですね。10年免許更新制が、どうやらごり押しで通りそうな勢いです。しかも悪いことに世論はこれにほとんどが反対しないでしょう。ちょっと先走りです。しかも悪いことに世論はこれにほとんどが反対しないでしょう。ちょっと先走りです。申し訳ありません。まだ完全に通ったわけではないのに、通ったことを想定して準備だけは考えておく必要があると思うのです。先程もお昼休みにパネリストの間で議論したのは、これは「講習」であって、「研修」ではない。車の運転免許の更新と一緒にですね。

そのときに考えたのは、実務的に考えて30時間の集中した講習、あるいは分散した講習、しかも人数が多いということを見ると、恐らくAタイプに偏っていくのではないかなという気がするのです。これは本当に先生にとってメリットがあることなのかなと。そうするとやはり私たちは、今このフォーラムでも追求している、シンポでも話題になっている、10年経験者研修をきちんと実のあるものにして育てていくしかない。免許更新制は導入されるかもしれません。その可能性は非常に高いのだけれども、Bタイプをきちんとやるのは、時間的にも人数的にも労力的にも無理だと思います。だからAの知識を伝達して終わり。受講生は「しかたがない、これだけ受けたら更新できるから」と。どうやら車の運転免許と一緒になりそうですね。そんな感じが私は非常に強くいたしまして、それはそれで置いておき、これまで築き上げてきた大学と教育委員会の連携に基づいて、10年経験者研修の成果をさらに充実したものにさせていく活動を地道に続けていくことしかないのではないかと。そちらのほうが、我々はやりがいがあるのではないかと、そんな気がしております。