

教職大学院への期待

岐阜県教育委員会教職員課 早川 三根夫

さる1月28日に行われた文科省主催の「全国都道府県政令指定都市教育委員会主管部課長会」において鈴木文部科学省副大臣は「民主党政権は、第一フェーズとして子ども手当、高校無償化などの子ども保護者への直接支援を予算化しました。第二フェーズとして教員の資質向上、つまり教員養成や免許更新制について今年中に取り組みます。第三フェーズとして教育委員会制度の見直しや地方主権のガバナンスの問題に関して4年間の間に改革します」とその工程を説明した。

また同氏は別の場で「現在の教職大学院はその位置づけがはっきりしないまま、2年目を迎えています。子どもは教職大学院を教員の資質向上の中核的機関と位置づけたいと考えています。そのように明確に位置づけることによって教職大学院の大幅拡充に税金を投入することについて、国民の理解を得ることが出来ると思います。同時に従来の教育学部についても並行して必要な見直しを行っていきます」（内外教育1月22日号より）と述べている。

これらから読み取れることは、教職大学院は教員養成や資質向上の一丁目一番地（中核的機関）として期待されているということである。

こうした発言を受けて、批判を怖れずに野心的にいえば、岐阜大学教職大学院がその先駆者として、県教委と連携を図りながら、地域と密着した日本の教員養成のあり方を示すモデルとして提示していける可能性を探りたい。

そのテーマに向けて、まず【1】で、教職大学院設立時における岐阜大学と県教委の協議の中で、県教委がどのように行政的に判断し、動いていったかを説明する。【2】では、派遣教員の選考と人材育成の方法、【3】では、さらにその機能を高め発展させるための今後の県教委の取り組みと大学への要望をまとめた。

【1】教職大学院設置に向けて、県教委はどのように考え、とりくんだか？

(1) 協議のテーブルにつく

平成19年に、私は現職に就いた。前任者からの引き継ぎ事項の中で、「教職大学院」という項目があった。まもなく、県教委内部で、教育次長をトップに、教育総務課、教育研修課、学校支援課、教職員課各課の担当者が集まり検討会議がもたれた。岐阜大学の教職大学院の提案の経緯と内容理解、その実現性について、手探りの話し合いであった。

「県教委内の担当課はどこか？」

「政策的なことだから教育総務課だろう」

「教員研修だから教育研修課だ」

「一応とりまとめ課だから、教育総務課がやるべきだ」

などと、その窓口を決める作業から始まった。内情を話せばこの時点では、県は教職大学院の設立に協力するスタンスなのか、協力ができないのか、そのあたりもはっきりしない疑心暗鬼の検討であった。上司からは「岐阜大学の都合だけで進めば、県教委が困る。しかしもし教職大学院が文科省に認可されないとすると県教委の協力態勢がないからだという責任の問題になる」というように、どういう姿勢でこの問題に臨んでいるのか、判断出来る状況ではなかったと私は認識している。

私が所属する教職員課は、専ら教員を何人派遣できるかの定数上の問題に関して参加しているものと理解していた。制度設計や教員のライフプランの中の研修の位置づけなど、本来的な教職大学院のあり方の問題

に対しては傍観者であった。

(2) 手探りの協議

教職大学院が今までの大学院とどこが違うのか、内容も理解できぬまま、大学当局との懇談に出席をした。従来の大学院は残るのか、従来の大学院との関係はどうなのか、連携協力校はどういう関係を持つのか、など、私にはイメージできないことだらけであった。「ストレートマスター」とか、「ジェネラリストの育成」と言われても、その単語の意味さえ瞬時には理解できず、話の内容から推測していく有様であった。そして私が「教職大学院」を理解するために質問しようとする内容は、いずれも教育研修課や教育総務課の範疇の内容であるので、教職員課の私には質問しにくい状況であった。縦割りの弊害ではあるが、おそらく他課の担当者も自分の課の決定権に関することだけの発言に限定していたはずである。

さらに、会議の中で、大学当局の教授陣の担当役割分担がどうなっているのか、誰がどのような立場で参加されているのか、みえなかった。

翻って大学側から交渉相手の県教委をみたとき、誰がこの問題の決定権を持つのか、誰に交渉することが事態を進めることになるのか、分かりにくかったのではないかと推測する。

新しい制度設計をする際に、実現へ向けての理念（総論）と、実際に実現するための具体的に解決すべき問題（各論）があることは、当初から分かっていた。制度設計の志が高ければ高いほど、総論賛成各論反対に陥りやすい。そして各論の方が具体的が故に、説得力をもち、志をつぶすことが往々にしてある。

(3) 霧が晴れる

大学は文科省への提出すべき課程認定の期限が迫っており、県教委の協力、同意を必要としていた。しかし話し合いは各論で停滞した。「どのような成果が期待できるか」「教員の研修の中でどう位置づけるか」という基本的で重要と思われる、教職員課以外の課が担当すべき問題で行き来した。

その時、この停滞の議論をブレイクする最大の解決すべき各論は意外にも傍観者であった教職員課マターであった。「県教委はもし教職大学院ができたとしたら現職教員を何人派遣できるか」という誠に単純な問題であったのだ。

教職員課（私）が担当として答えるべき回答は「派遣後の教員の人事的な処遇はどのような配慮がありますか」という質問と「県教委は現職教員を何人派遣できるのですか」という質問の二つしか予測していなかった。実はこの後者の回答こそが、最も重要な解決の方向となり、議論を進めることになった。

「定数削減の中で、岐阜大学教職大学院のために、純増をすることは不可能です。しかし、新構想大学院や14条適用の大学院の研修等定数を、岐阜大学教職大学院の定数に巻きかえることは技術的には可能です。さらに教職大学院を14条適用にすれば、倍の教員を派遣することは出来ます」とあくまで教職員定数の担当課が技術論として発言したことが、他の各論を飲み込み、霧が晴らし「出来るんだ」と視界を広げたように思う。

(4) 担当課としての教職員課

大学の教授と個人的にあう機会が何度かあった。旧知の教授やこの会を通して知り合った教授からいろいろ個人的な考えを聞く場を得た。教授からは教職大学院への個人的な考えや発足後の取り組み方を、私からは県教委の考え方、県教委内部の動向、個人的な思いを語った。

岐阜大学も教職大学院に対して意思統一されているわけではなかったようだ。「学校こそが一番の研修の場であって、教職大学院が応えうる場になるのか」「教科教育で現職教員が学ぶ仕組みも残してほしい」など、当然の指摘や意見もあった。

「不本意ながら」とは言わないが、そうした単なる話し相手の私が自然に県教委側の交渉相手として認知

されるようになったようである。

教職員課が交渉相手としてしゃしゃり出ていいものなのか、個人的な意見を述べたことが県教委の発言にすり替わることはないのか、そもそもこの大きな制度設計の責任の多くを負うことが出来るのかなど、不安を感じないわけではない。そうしたとき教育長から「大学内にも意見はいろいろあるでしょうが、出来ることは出来る、出来ないことは出来ないとはっきりさせ、実現に向けて取り組むように」との私に対する指示があり、私も立場を理解するに至った。

(5) 総論としての理解

各論として解決すべき問題は依然として存在することは、教授同士の立場の相違や県教委との懇談からも明らかである。他方文部科学省への申請期日が迫ってきている。古田学部長（当時）、篠原教授らの構想力と実行力をもってして、課程申請へこぎ着けた。とりあえず総論としてこぎ出そうということである。

私なりにその総論を解釈すると、日本の大学は多くの卒業生（我々の場合は教員）にとって、過去の一時の存在でしかない。しかし高等教育が有する高い知見や良識を社会の中でもっと効果的に活用するためには、どうしても学びたいときにその学びに応える大学院として機能する必要がある。そうでなければ社会的財産の有効活用とはならない。

事実外国では、MBAのように、一定の実務経験を経て30前後でビジネススクールに入学し、実務経験のある教授陣や企業のトップに学ぶ。そして経営に必要な資質を徹底的に鍛える。企業と大学間の行き来が頻繁でその垣根が低い。学びたい課題に応える内容を大学院が持っている。日本と同様の資源小国であるニュージーランドでは、10代からキャリア教育の中で各種資格を整理し、その最上位に企業や学校からの大学院研修を位置づけ、資格認定をしている。国家戦略としてそこまでは整理されていないとしても、社会人の学びに応える場としての大学院の位置づけを今教育の分野でやろうとしていると理解している。

そのことはまた常に学校現場の課題に応えうる高等教育機関としての大学自身の改革にとっても有効であろう。将来各県に一校ずつの国立大学系教員養成大学の維持が困難であるとするなら、岐阜大学が教職大学院をもつことになれば大きなアドバンテージになる。さらに野心的にいえば地域と密着した日本の教員養成のあり方を示すリーダー校としての野望ももてるのではないか。

そのような理解の上に立って、各論については常に検証修正する柔軟の必要性を確認しつつ、乗り出すこととなった。

最終段階の懇談の中である教授の発言「いろいろ考えはあるとは思いますが、ここまで来たのだから成果が上がるように大学が心一つにして、覚悟してやらなければならない」という精神論が結局のところ我々を勇気づけた。

(6) 目玉は「県教委との連携」

他県をみても地元国立教員養成系大学と県教委は必ずしもスムーズな連携がとれているというわけにはいかないようである。ある県では大学付属小中学校に勤務した教員はなかなか管理職になれず、教育研究実践を発表し続けることによりどこかの大学に就職先を探すのにエネルギーを使うという。また「県や学校に批判的な大学に本県の免許更新講習を任せては公教育への信頼を失いかねない」という理由で自前で講座をもつ県もある。県教委が「教員採用のための教師塾」を開くこと自体、地元の大学の教員養成課程をどのように判断しているのだろうかと思う。養成と採用の間に違いがあるのならそのことに取り組むべきではないか。

というように、多くの都道府県において大学と県教委は良好な関係とはいえない。大学と県教委が話し合う場をもてること自体珍しいことのようなのである。文科省も大学（養成段階）と県教委（採用、研修段階）の一貫性のなさを問題視し、当時の文部省は地区ごとで懇親会を含んだ一泊二日で「教員養成系大学・県教委連携会議」を開催したこともあった。

しかし幸い岐阜県においては、施策が両者にとってプラスになるよう配慮し、その関係を深めてきている。

養成―採用―研修 という教員の資質向上に一貫性と連繋がなくては大きなロスであるばかりでなく、教員自身にとって不幸でもある。

なお、県内には岐阜大学以外にも教員養成課程を有している有力で質の高い大学がある。その際に不公平感が生じないように、関係する他大学には事前に説明をしておくよう配慮している。

【2】派遣教員の選考と人材育成

(1) 派遣教員の選出方法

入り口論として、派遣の人選と方法がこの教職大学院の位置づけにまずは関係する。以下は県教委が小中学校の教員派遣について定めた教職大学院への派遣についての内規である。

▶岐阜大学教職大学院派遣内規

1 目的

この内規は、市町村立の小学校及び中学校に勤務する県費負担教職員が、教職員として指導理論や実践力・応用力をさらに高め、研修修了後は各学校のスクールリーダーや所属地区のリーダーとしての活躍することを期して、勤務場所を離れて、1年の長期にわたり研修する者（以下「長期研修者」という）の派遣にあたり、その資格条件、推薦方法、服務及び修了者の配置等を定めたものである。

2 資格

勤務成績優秀で、校長、市町村教育長及び教育事務所長が推薦する者で、かつ下記の要件を満たす者

- (1) 市町村立小学校又は中学校に勤務する教諭、養護教諭又は栄養教諭の職にある者
- (2) 6年目研修終了者
- (3) 将来スクールリーダーや各地区のリーダーとして活躍が期待できる者
- (4) 原則として小中両免所有者

3 派遣先

岐阜大学教職大学院（大学院設置基準第14条適用）

4 研修者の定数

小学校5名、中学校5名を上限とし、計10名を上限とする。

5 推薦方法

研修者10名の推薦は以下の方法による。

- ・各教育事務所から1名程度推薦する。（計6名程度）
 - ・連携協力校（教育実習校）から、小学校2名程度、中学校2名程度推薦する。
- なお、推薦する学校については、教育実習校の中で協議し決定する。（計4名程度）

※教育実習校とは、下記の学校をいう。

小学校：長良小学校、長良西小学校、長良東小学校、加納小学校

中学校：長良中学校、東長良中学校、青山中学校、加納中学校、陽南中学校

6 服務の取扱い

研修1年目は、教特法第22条3項に定める「研修出張」、研修2年目は、教特法第22条3項に定める「職専免研修」とし、所要の措置を講ずるものとする。（大学院設置基準第14条適用）

7 配置

各教育事務所より派遣された研修者は、1年目は連携協力校（該当する教育実習校）に籍を異動させ、2年目には原籍校に異動する。連携協力校（教育実習校）より派遣された研修者は、2年間所属校に籍を置く。

なお、教職大学院での研修により実習校での研修期間の延長が必要な場合等には、関係市町村教育委員会の間で協議する。

8 処遇

研修者は、研修修了後しかるべき時期に、勤務の状況に応じて、県教育委員会の指導主事や市町村教育委員会等割愛者等として配置する。

今までの新構想大学院や岐阜大学の大学院研修の条件に加えて、内規の下線部に記したような内容を付加した。つまり将来の幹部候補生としての位置づけを明記したわけである。これは県教委としてもかなりの決意であることを認識いただけることと思う。

スクールリーダー、ミドルリーダーの育成という点を基本にしつつ、教育行政への登用レベルへの期待を明記している。

今までの現職教員の大学院研修は、学校や学級での指導力は今ひとつである教員も選考されていた傾向がないとはいえない。国から研修等定数として措置されているからという理由だけで継続していると批判されても致し方ない面もあった。そうした状況下にあっては、現職教員の大学院研修の位置づけは所期の目的とは遊離していた面もある。

しかし、教職大学院については内規に「勤務の状況に応じて、県教育委員会の指導主事や市町村教育委員会等割愛者等として配置する」と県教委の意志をはっきり述べている。よって高いレベルでスクールリーダーとして自覚と実績を培った上で、県教委の一番の期待は、「幹部候補生の育成」にあるとあってよい。

(2) 研修の進捗状況の確認

特に地元の大学との提携にどういう意味があるかという点である。これは現職教員の研修の進捗状況を県教委が常時確認するという点が大きな特徴となっている。

0年目	校長、市町村教委の推薦
	県教委の選考試験 研修テーマのチェック
1年目	7月 研修員との懇談会1
	2月 研修員との懇談会2
2年目	2月 修士論文発表会

というように、県が直接研修の進捗状況について評価しているという点において、大きな特色となっている。

その際に研修上の問題点や改善点も聴取している。例えば

- ・小中高特と自由に参観できるよう、連携協力校、派遣元校の校長へ依頼してほしい。
- ・大学院は研究テーマに従って、関連の教官へ橋渡しをもっと早い時期に行ってほしい。
- ・研修期間に異動した実習校だけでなく、以前所属していた学校をフィールドとして活用したい。
- ・学力状況調査など県の所有しているデータを活用させてもらいたい。

など、その都度改善やこまめな修正を図っている。

また、研修員の研究成果を県教委は積極的に活用している。例えば「主幹教諭の活用状況に関する研究」は県教委が予算請求時やその適正配置について資料として活用した。

また、ある市では、「家庭や地域への学校の指導性の発揮について」というテーマを研修員に与え研究さ

せた。それはその教員を研修終了後市教委に採用し、そうしたポジションの担当として活躍させたいという意図による。

そのように今後教職大学院は、県教委や市町村教委のシンクタンクとしての意図的な活用方法がクローズアップされてくるものと予測している。県教委としては例えば「小学校一年生時の生まれ月による学級編制の効果」や「最も効果的な少人数指導のあり方」「中核市へ人事権の移譲とその問題」等、多々ある課題についてその実態と客観的学問的考察の結果を求めている。市町村においても「学校の統廃合とその課題」「校区の弾力的運用について」「外国人児童生徒への指導のあり方」「学校のスリム化への取り組み」など、説得力を必要とする中長期的課題を有している。県教委の二番目の期待は、今日的課題を集中的に研究し実際に生かすことは、岐阜大学教職大学院兼岐阜県教育委員会附属シンクタンクとしての位置づけである。

(3) 研修後の成果活用

出口の話である。修了者の昇給や昇進の制度的仕組みへの期待は高いと推測する。しかし、県教委としては研修を修了したという事実だけをもって優先的に事務局に登用するというようなソリッドな制度的仕組みを運用するのはまだ時期早尚と言わざるを得ない。一方、将来を期待される者が教職大学院研修をし成果が得られ学校で活躍し、その実践は他の教員より優れているものであるであろうから、運用上は積極的に登用していけるものとする。

例えば今年度末の小中学校籍の一期生の課程修了者10名についていえば、22年度に即、事務局登用4名、主幹教諭1名、教務主任2名、その他3名を予定している。学校で勤務する者は教職大学院の本来の目的であるスクールリーダーとしての活躍を期す。今回登用を見送ったのは、年齢的に若かったり、勤務地まで遠いこと、活躍させたい事務局内の職務に空席がないことなどが理由であり、今後学校での活躍をみて、適当な時期に登用できるものと期待している。

学校への配置や校内の校務分掌については、一人一人の研修成果が最も有効に活用できるよう、意を用いて配置する。具体的な例としては

- ・1校最長7年勤務までと規定しているが、スクールリーダーとして活躍できるようにするために教職大学院修了者は延長することが出来る。
- ・実習校から、へき地勤務経験者以外は直接事務局へ登用しないと規定しているが、例外に教職大学院も含める。

など、その成果が最大限発揮できる環境を整えていきたい。

(4) 修了者の教育界への発信

何よりもこの大学院研修が今後とも有効に機能するためには、修了者自身にとって大学院研修が「目から鱗」の連続であり、彼らが「一皮むけバージョンアップした」と誰の目から見ても分かり学校復帰することが求められる。

そして、大学院研修の「大変さ」ばかりが語られるのではなく、「やりがいや充実感」が全面にでた、修了者からのメッセージが教育界に発せられることが、実はかなり重要な役割なのである。人はとかく、いかに自分が大変で困難な仕事に取り組んでいることを発言し、自分の価値を示そうとしがちである。仕事の忙しさや困難さを証明するために不満を語りやすい傾向がある。そうした傾向がやりがいや成果を曇らせ、周りに誤ったシグナルを送るばかりか、結果意に反して自分自身が成果を誤解し価値を下げてもありがちなことである。

修了者が、研修成果を正確に言葉と実践で示し、後に続く人たちや校長、教育行政関係者にメッセージし、実感してもらうことが、教職大学院の存在を高める。修了者による宣伝効果に大いに期待する。

給与を受け取りながらも自己投資の研修が出来るということに満足できるという考え方が研修員の立場である。が、県職員の給与カットの先行きが見えない中、授業料等の負担も大きいという一般の見方もないと

はいえない。だからこそ、研修員が研修としての意義を教育界に伝え、県教委が将来への展望を広げさせていくことが責務といえる。

以下は、県教委が研修員から聞き取りをした概要である。聞き取る側としても研修生の満足度の高さを実感できたが、こうした実感がうまく教育界に伝わる必要がまずは大切である。県教委から教育事務所へは伝えてあるが、研修員自身が校長や同僚たちにも同様の内容を伝えていくことが実感を高める。

▶仲間に出会う、本に出会う、他校種に出会う喜び

- ・いい仲間に出会えたという喜びが大きい。
- ・いろんな人と話し、自分の視野が広がっていくことに喜びを感じる。
- ・今まで直感で行ってきたことの理論化が図れる。
- ・どうしてそうなってきたのかというような取り組みの過程を体系的に理解できる。
- ・小中高という発達段階に応じて連続的に、一つのことをとらえることが出来る。
- ・自分がうまくいかなかった理由がわかってくる。自分の薄っぺらさに気づかされた。

▶学校現場との関係はどのようにしているのか？

- ・実習校出身者は、教科部会、全研、研推などに以前と同様に参加し、大所高所からアドバイスできる。
- ・事務所からの研修者は、実習校の授業や研究会には参加するが、フィールドとして研究はしにくいので派遣元校との交流も継続したい。
- ・自分のやろうとしている方向がこれでいいのか、今ひとつはっきりしない。位置づけがわからない。

▶後輩に一言「教職大学院はどういうところ？」

- ・再構築できる場
- ・出会いが人脈となる場
- ・広い視野に広がる場
- ・新鮮な感動がある場
- ・現場とのつながりをもちながら研究が出来る場
- ・連続的な思考が出来るようになる場

【3】その機能を高め発展させるための県教委の取り組みと大学への要望

(1) ストレートマスターのインセンティブ

教職大学院にはそれぞれの学年に、県教委派遣者の14～15名と、学部から大学院へ直接進学したストレートマスターがいる。教職経験のある指導教官の下、かなりの頻度と期間で教育実習校へ入り込み、実際に単元を受け持って研修をしている。実習校校長からは1年間での進歩の大きさへの驚きの声があがっており、また指導教官の先生方のきめ細やかな指導へも高い評価がある。

さらにそれら大学院の指導とは別に、ストレートマスターは研究室を共にする優秀な現職教員から有形無形の感化を多く得ていることと思う。

県教委としては、ストレートマスターが教員になる前に十分な指導を受けているものと認識した上で、いくつかの制度的保証をしている。

- ・学部4年次、教職大学院1年次に教員採用試験合格の場合の採用名簿搭載期間の教職大学院卒業時までの延長
- ・教職大学院2年次の採用試験の1次試験免除
- ・採用後初任者研修の校内研修の一部免除

是非論はともかく、ささやかれる教員養成2年生の先取りの措置ともいえる。

ストレートマスターに限ったことではないが、予算の伴う制度の改善は現状にあっては困難であるが、制度の変更だけで改善は十分に対応できるものであり、積極的に取り組みたい。今後もストレートマスターの採用、育成に関しての提案は公平性の観点を大切にしつつ、前向きに考えていく。

(2) 現職の大学教授への活用

教職大学院への思いはいろいろあると思う。つまり大学は真にアカデミズムのみを追究し学究的であるべきだとか、否、常に実践的裏付けがなくては社会の要請に応えられないとか。また、教科教育を追究することが教師の力を付ける、否、これだけ忙しい学校に今必要なのはジェネラリストとしてのミドルリーダーである。宗教論争のようになるので、私はその種の論争は避けたい。が、そういう論議がなされること自体は一方に偏らない証拠で健全なことと思う。

しかし、教職大学院はその性格上、学校の疑問や要請に応え、方向を指し示す使命がある。研修員の反省でも分かるように「今まで勘で指導してきたことに理論的裏付けが出来、自信になった」「このことをもっと早く知っていれば、もっとよい指導が出来たのに」そうした感想こそが、教職大学院の実践的な価値である。

だから、アカデミズムにも実践にも埋没しない、両者を融合させる実践の理論化、理論の実践化が求められる。人材で言えば、机上の理論だけでなく、逆に感覚の実践だけでなく、両者の融合である。個人の研究がどちらかに偏っていることはあり得るだろうが、教職大学院の教授陣が総体としてそのバランスを保ち、その必要性を認識した存在でいてほしい。その点から県教委としても、特に実践サイドからの人材供給は出来る。そもそも「連携」という心地よい抽象概念の最も有効な手段は人事交流である。大学の教官の県教委への期限付きの派遣に対しても受け入れる用意があることを付記する。

(3) 県教委と大学の連携と組織

教職大学院からは少し離れた話題になる。県教委と大学の連携は、ここ数年拡大しており喜ばしい。

教職大学院はじめ、公表できない企画段階のものを除いても、教員免許状更新制度、実習校連絡協議会、CSTの理数科教員の育成、免許付与事業など新旧入り乱れてある。特に教職大学院と教員免許状更新制度、CSTは県教委もかなりの会議と交渉を実施した重要案件である。そもそも本誌第一部のタイトル「教師教育制度の再考」の内容はすべて県教委と大学の連携なしにはなしえないことで、実質的な趣旨がそこにあるといえなくはない。

以下は県教委、大学の両者にいえることであると第三者的に記述する。各種連携が一本化されていないから、互いにどのデビジョンを交渉相手にしていいのか分からない場合がある。複数、並行的にしかもつまみ食い情報が行き来する。ある時期になって決定権があるキーパーソンが登場する。交渉ごととはそうしたものだと言い切ればそうだが、県教委には上意下達の意志決定システムがある。大学の特性は個人営業的独立性の高い仕事のやり方かもしれない。そうした互いの組織としての意志決定の方法の違い、背景となる文化の違いとそこで生じる意志疎通の停滞または誤解が、時々互いに迷惑をかけることがあることが分かってきた。

特に義務教育の制度構造は複雑で、交渉相手がさらに分かりにくい故にまどろっこしい。一つのことをお願いするのに、誰に頼めばことが事態が動くのか、県教委のどの部局のどの係か、教育事務所、市町村教委なら誰なのか、校長会か、組合かなど、それぞれのどのレベルの人にどういう順番で話をもっていけばいいのか。私のように内部にいるものには義務教育制度は心地よい複雑にうまくできた仕組みに思うが、交渉相手からすれば権限が分散しすぎてロスを多く感じるだろう。そうした場合の交渉先はどこにするとよいか程度のアドバイスは出来るので、尋ねていただきたい。せつかくの取り組みが手続き上のミスや誤解で信頼を失うことにならないよう、両者が気を付けたい。

(4) 市町村教委と大学との連携と優秀な人材の安定供給

新しい人事制度が立ち上がるときは、「優秀な人材であること」を条件にして、当初はそれに相応しい人物が選考される。今回も同様に優秀な人材を選考できた。それを将来にわたって安定供給し、実績を生み出し続けるには、記してきたように魅力ある研修にすることに尽きる。県教委も研修成果を広め共有化し、積極的に活用していく必要がある。また人材の登用を図っていく。

さらに市町村教育委員会や校長が、市町村や校内の人事育成の方針に、しっかり教職大学院研修を乗せることである。校長は、自分の在職期間中に優秀なスクールリーダーたる者を研修に出すことは本人のためということは理解しつつも、つらいものがある。それを理由にして候補者の名簿に載せない。ぜひそうした短期的な状況だけで判断することなく、中長期的視野に立って県全体の人材育成を優先していくよう心がけてほしい。この制度がうまく機能すれば、好循環となり、やる気ある者のやる気に応えることになる。

岐阜大学は県教委と、その他の大学は市町村教委とのパイプが太い傾向がある。本県の場合、県教委と市町村教委は、もちろん対立する場面もあるが、それぞれの役割を理解し活用しあい、均衡と抑制を保ちながら、良好な関係にあると理解している。今回、教職大学院への派遣元市町村教委や学校に、大学の教官が直接足を運んでいただき、研修の意義や進捗状況を説明しヒアリングを実施していただいたことは、その価値を高めるのに極めて意義あることであった。さらに、2月実施の研究員の実践発表会に市町村教委や学校に参加いただくことも成果の確認と活用という意味で有効である。ぜひ市町村教育委員会とのパイプをさらに太くし、教職大学院研修への人材供給とその後の活用について大学当局からの熱意を伝えていただきたい。

蛇足であるが、岐阜大学以外の大学も県教委への要望や連携の必要性があれば是非相互に提案したい。本県の教員を養成いただく点において、大いに連携できると思う。

(5) 女性の人材育成

東濃や飛騨にも優秀な人材は多い。しかし、遠隔地であるという理由で二の足を踏むこともある。県の人事行政は、新規採用3校目までに遠隔地勤務を、中堅時にはへき地中堅派遣など、遠隔地勤務のない者には管理職登用時に遠隔地への勤務を実施し、生涯にわたっていずれかの時点で遠隔地勤務をすることで、義務教育の機会均等と質の向上を、教員配置面から保証している。東濃や飛騨の教職大学院研修が管理職になった時の遠隔地勤務は原則的にないと判断される。子育てや両親の健康状態など、個別に考慮しなくてはならない状況があり一概にはいえないが、いずれかの時点で遠隔地勤務は避けられないので、ぜひ優秀な教員に本研修を提供したい。

そうした中であって、30代～40前後の優秀な女性教員が多くいる。実際多くの小学校ではこうした先生が困難な学級を担任し、最前線に立ち学校を支えている。小中学校の教職員のうち女性の占める割合は53%であるが、管理職は11%に過ぎない。要因の分析はここでは避けるが、機会と自覚さえあれば、女性管理職の占めるべき割合は格段に大きくなるはずである。

ミドルリーダー世代となる女性たちに、教員の魅力あるライフプランとしてこの研修を位置づけたい。例えば身軽に海外旅行へよく出かける学級経営のうまい30代～40前後の女性に、本研修をライフプランに示し目覚めさせ、将来の可能性を切り拓かせていくことは義務教育にとって有効な資産活用となる。また後輩の女性達への働くモデルとして好循環が期待できる。

【4】おわりに

私事で恐縮だが、私自身「学校現場で学ぶこと、OJTこそ一番の研修」と言ってはばからなかった。20代は感覚のまま生徒指導最前線で子どもたちと格闘し、30代は教科指導に燃え、40代は教育行政に翻弄され、ようやく校長として自分で物事を決定できる喜びを感じた。

しかし、研修員との懇談をしながら、思い出したことがあった。実はその間私も学校から離れて研修をしていた半年間が存在していたのだ。ちょうど昭和天皇が崩御される前後、30代前半の私はバイクによる交

通事故で半年間入院をしていた。その間病室に本を持ち込み、手当たり次第乱読した。先輩から紹介された本や読む機会を失った本である。

学校に復帰した後、授業研究でも例えば「上田薫」といわずにその考え方を自分が思いついたように発言したりもした。司馬遼太郎からは歴史授業の作り方に大いにインスピレーションをもらった。もちろんミドルリーダーとしての自覚とはほど遠く、学びも組織されたものではないが、まとまって本から学んだ時期はその後の貴重な礎となった。今、教職大学院の研修は学びが組織化され、しかも異なる校種に関わる同僚がいて、まとまった本を読む時間がある。

ここに携わった人たちが、それぞれの立場で教職大学院の価値を高める努力をし続けることこそが重要である。それは実践で示すことであり、後輩を育てることであり、人事上その成果を検証していくことなどである。

教員養成をはじめとする教員の質の向上への施策はめまぐるしく動くかもしれないが、その都度柔軟に対応しなくてはなるまい。岐阜大学教職大学院と県教育委員会、市町村教育委員会の関わり方が、教員養成のあり方として国をリードできるよう、そのモデルとして成果が発揮できるよう、県教委サイドから連携を発展させていきたい。

県教委も関わり続け、教職大学院の存在意義について、応分の責任を果たしていく所存である。