

# 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う座談会を行い、掲載することにした。

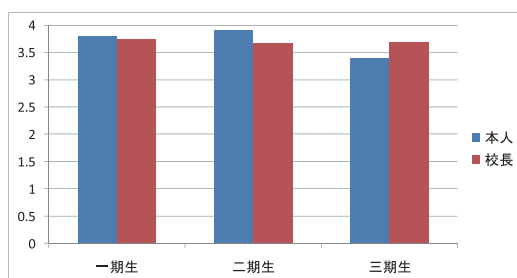
大学の紀要としていかなものかという批判をおそれつつも、忌憚のない意見を掲載することによって、教職大学院の有効性を高める一助になればと思う。



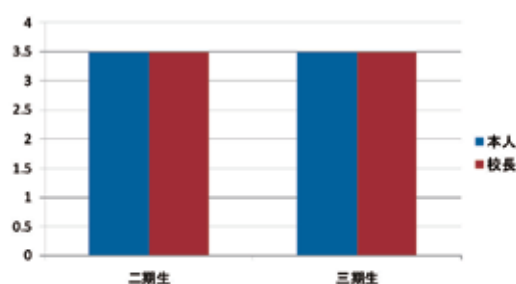
## 2. 教職大学院で学ぶ意義について

司会；いつもはこうした会は「成果」が強調されやすいが、今日は本心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った感じが否めない。

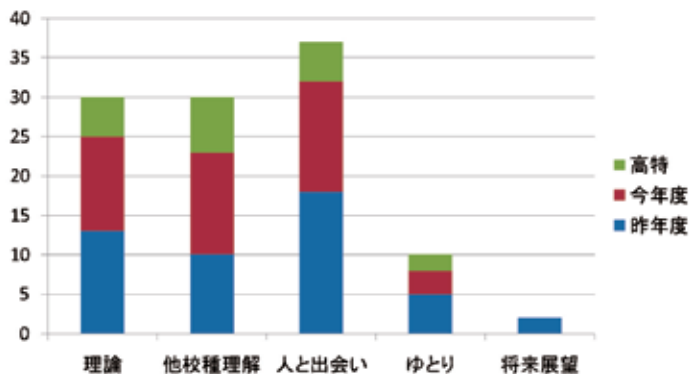
教職大学院で学んでよかったことは、学校に戻ってからしか発揮できない。高校に入学してきた子をみる見方が変わった自分を感じる。

## 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？

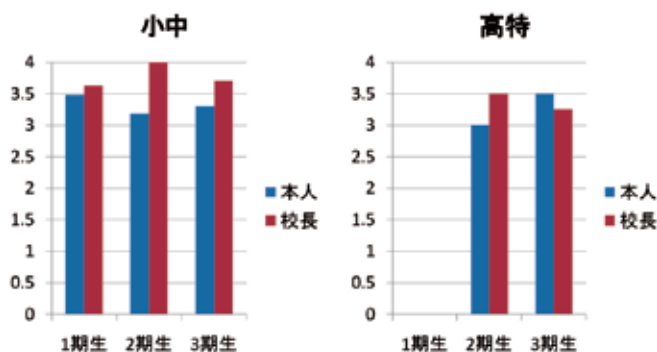
B；実践的ジェネラリストと強調された。理論といっても、漠然としていたことが、話せるようになるという程度の理論である。それでいいと思う。

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。

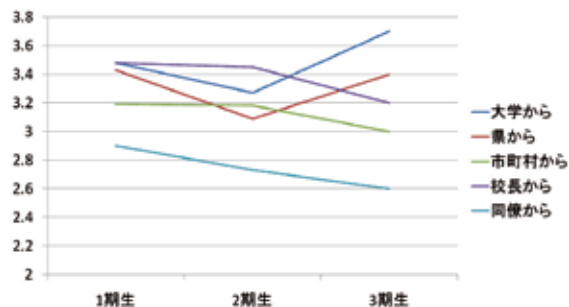
B；だからチームでやるといいと思う。

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。

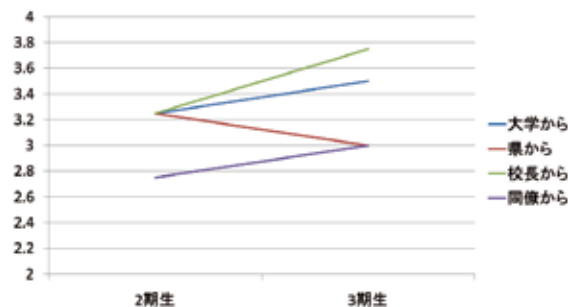
司会；新しい公共の考えかたで、学校や地域のつながりをつけることなどは、有効に働くかもしれない。

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だ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れ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？

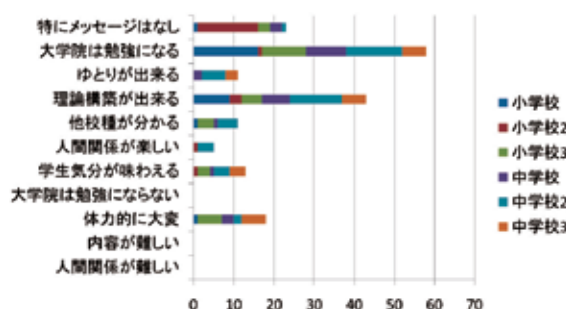
A；特別支援や高校との交流から得たことを同僚に話した。反応は「へー」という程度だった。

C；私も他校種の話をよくした。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。経済的負担感は、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、存在価値に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
				

