

教職大学院に期待すること

—教員の生涯職能成長支援の担い手として—

独立行政法人教職員支援機構 理事長
高岡 信也

高岡 信也(たかおか のぶや)

1953年長崎県生まれ。1976年広島大学教育学部教育学科卒業。1983年広島大学大学院博士課程後期課程修了。1988年島根大学教育学部助教授。2回にわたりドイツ連邦共和国に留学し、ドイツにおける生涯学習政策研究に従事。1997年日本生涯教育学会会長賞受賞。1999年より島根県宍道町教育長に就任。2002年島根大学教育学部復帰。2006年~2010年島根大学教育学部長。2013年~現在、独立行政法人教職員支援機構理事長。

はじめに

今日は立命館大学の実践教育学会という新しい組織のいわば発会式に加えていただきましたことを、大変光栄に存じます。ありがとうございます。そして、この学会が発足されましたことを、まずもってお祝いをしたいと思います。おめでとうございます。

今日は、教職大学院に期待すること、というお題を頂いています。教員の生涯職能成長支援の担い手として、教職大学院にどうのことを期待するか。これはもう最大のテーマということですので、そのように資料も作ってきました。その中で、時間配分がうまくいくかどうか分かりませんが、大きく3つぐらいのことについてお話をしたいと思います。

1つ目は、この2~3年の間に、日本中で先生の問題を取り上げて、どんなことが話題になっているかという政策の動きみたいなことを、少しおさらいをしたいと思います。それが大体資料の1枚目です。

それから2つ目は、せっかくこうやって呼んでいただいたので、昨年の4月に、教員研修センターという独立行政法人が、教職員支援機構という、もう少し幅広い活動が期待できるかなという名前に変わったわけです。これは法改正を伴ったわけ

ですが、その教職員支援機構というのが何をしようとしているか、これが2点目です。このことがいずれ教職大学院に話につながりますので、その宣伝部分を少し長めにやらせていただければと思います。教職員支援機構の略称はNITSといいいますが、資料の最後のページの一番下に、NITSロゴというのがありますが、横文字表記で、National Institute for School Teachers and Staff Development というふうになっている。その頭文字を取ってNITSとしています。その話を少しさせてくださいと思います。

それから3つ目に、これからどうするのか、これからどうなるのか、どうすべきなのか、そのあたりのことを少しまとめてお話をしたいと思います。今日は立命館大学、あるいはよその大学院の方もいらっしゃるかもしれません。学生の皆さんも来ておられると伺いましたので、先生を育てる仕事、あるいは現職の先生方の資質能力の向上ということについて、日本全体で取り組むべき課題は何かと、そういうテーマで少し3つ目はお話をしたいと思います。そういう枠組みの中に、うちのNITSもありますし、各教職大学院も全部含まれていて、それぞれの役割をきちんと果たしていくこと、そこに在籍する、もちろん先生方もそうですし、在籍する院生の皆さんも、そう

いう大きな枠組みの中で、自分が育っていくというのをどう考えたらいいか。最後、そこまで哲学的な話ができるかどうか分かりませんが、おおむね以上3点ほど、お話をさせていただこうと思っています。

1 新しい時代の学校と教員像-「既知の伝達者」から「学びの専門家」へ

まずこの2~3年で何が起こったか。中教審の時を中心に、これはもう皆さんご存じのことで、おさらいみたいなものですが、1枚目の資料に整理しています。一昨年、平成28年の11月の国会で、教育公務員特例法の改正、それから教育職員免許法の改正。そして、私どもも独立行政法人ですので、「独立行政法人通則法」という法人全体、全ての法人に係る法律と、さらに個別法としての、「独立行政法人教員研修センター法」という法律に基づいて設置をされていて、運営がなされていますが、その「教員研修センター法」も改正されました。教員を巡る3法改正というふうに言います。

これもご存じだろうと思いますが、そのさらに数年前、民主党政権のころでしたか、教員の資質能力向上特別部会が中教審に設置され、まさに教員の資質能力向上を大学院レベルに委ねると。6年制教員養成とか、大学院を含んだ、学卒だけではなれない職業として教員を位置付けるべきだとか、いろんな議論があった特別部会がありました。

私はそのころからずっと、その中教審の会議に入れてもらって、いろいろな議論を聞いてきた、あるいはしてきたわけですが、一応、修士レベル化の方向が今後の方向ではないだろうかと思いますがいかがでしょうかと提起するような答申が出ました。丸2年かかりました。

これで止まるかと思ったんですが、そうはいかなかったんです。それは何が後押ししたかという、これは社会の変化です。あるいは学校教育の変化です。21世紀になってもう10年も15年もたっているというその時期に、教員の養成はこのままでいいのか、それは現職の先生方の研修はこのままでいいのかということが、答申にまとめられました。その資質能力向上特別部会というもの

の議論がきっかけになって、その先をどうするか。これはもう政権が代わりましたから、その先をどうするかは次の政権、今の自民党政権が担うという話になって、中教審がさらにその議論を引き取って、教員養成部会の平成27年の12月答申というのが出てくるわけです。

この中には相当細かいことがいろいろ書き込まれました。NITSが変わったのもそうですし、免許法が変わったのもそうですし、教特法が変わったのも、この答申がきっかけです。相当膨大なテーマというんですか、それを完結にまとめ切ったという意味では、民主党政権のころの平成24年答申に比べると、かなり具体的な対策にまで踏み込んだ答申になりました。

平成27年の12月答申の直後に、間髪を入れずに法改正の動きをつくるということで、ご存じのとおり、平成28年11月には教特法の改正がありました。これも皆さんご承知のとおり、教員育成指標というものを定める。その指標を定めるために、都道府県や政令市には育成協議会というのを置きます。その育成指標に基づいて研修計画を定めることが法的に義務化される。これは教員の任命権者である都道府県や政令市が作らなければいけないということになりました。

しかし、なぜそのようなものを作るかという、もちろん資質能力の向上といったところで、具体的な、例えば経験10年目ぐらいだとどんなことができなければいけないかと、教頭先生になるためにはどんな準備教育、準備勉強が必要なのかとか。あるいは教頭さんは何をやって、そのためにどういう研修を受けておかなければならないかというようなことが、要は国としてのスタンダードを持ち得ていない国なんです。今でもそうです。

世界中の国々は、大概先進国の多くは、教員スタンダードというのを持っていて、そのスタンダードに基づいて先生方の研修を積み重ねてくださいという建前があるんです。日本にはその建前もなかったんです。建前もなかったのに教職大学院をつくった。建前もなかったのに教員養成大学の教職課程は管理されていたと、そういう側面がありました。

都道府県には、教育センターという組織が山ほ

どあります。必ず1つずつはあるわけですから。その教育センターで研修するのは何のため、校内研修を充実させるのは何のため、それは先生の資質能力を上げるためでしょう。上げるためなんだけど、どう上げるのか、どこまで上げるのかという議論が、実は日本にはなかった。

それで、遅まきながら何とかしようという話が、この教特法の改正で具体化されるようになった。これは私だけが言っているというところちょっと誤解があるかもしれませんが、えらく国が本気になったなというふうにも感じます。私は、これは国際的な情報、データ、そういうものがどんどん日本に入ってくるようになったことが大きいんじゃないかと思っています。いわゆるエビデンスに基づいた政策、あるいは国際的なスタンダードに合わせた日本の教育政策の確立、そういう観点が数年前から文科省の中でもぼつぼつ出かかってきていました。教育政策のベースに何を置くか、いろいろあると思うんです。

社会が変わって、教員と学校の本質がどうも変わらなければならないと言われ始める。今の新しい学習指導要領もそうですよね。これまで考えていた学力論だとか、授業論にまで踏み込んだ指導要領というのはこれまでなかったわけですから。総則編などは、5倍ぐらいの文章量になったとか。つまり新しい時代の学校と教育への求められ方が変わった。それで先生たちも変わってくれという、いわば、政治家や官僚が言っているからではなくて、私はむしろ世の中が悲鳴を上げて、学校変わってください、先生たち何とか変わってくださいという悲鳴が、今この3つの法律の改正につながっているんだろうというふうに思うんです。

NITSについても、教員研修センターという名前の、学校の先生方の研修をやりさえすればそれでよいと考えているだけでよいのか、問われることになります。全国に教育センターはたくさんあって、そこでも研修をやっている。そのうえで全国版をわざわざつくばに一つ置いて、予算をかけて人を雇って、2週間も3週間も缶詰めにして、研修をやる意味があるか。研修なんかはみんな任命権者の都道府県に任せればいいじゃないかと。教員研修センター壊滅論のような話しが、つい、

実は6~7年前に出たんです。

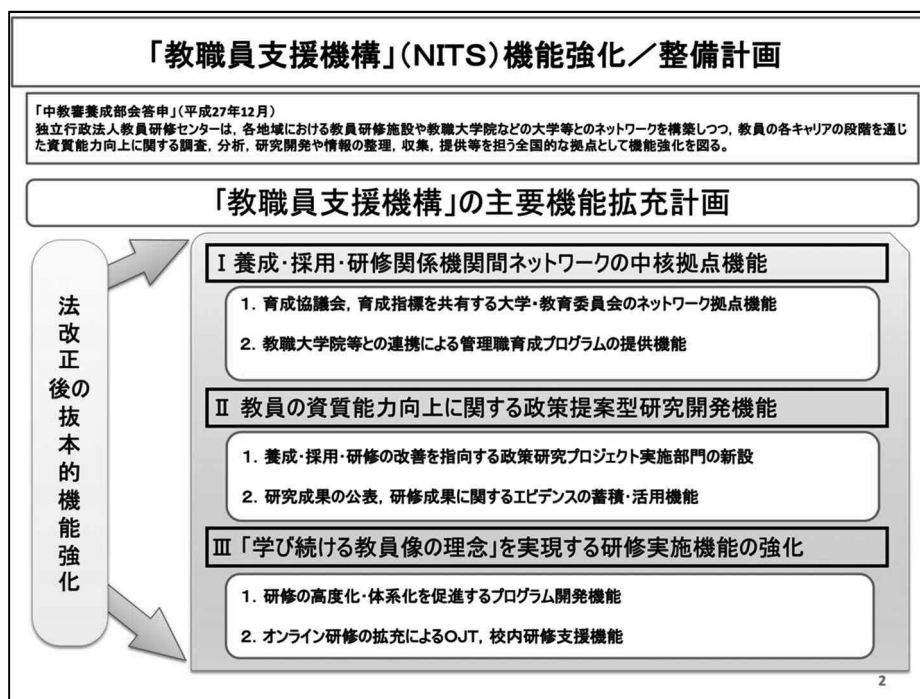
私は平成23年に、震災の年です、理事で来ないかと言われて、しゃかりきになって働きました。教員研修センターじゃないものをつくろうと思ひまして。それで、この教職員支援機構、後でちょっと説明しますが、出来上がった。

新しい研修、新しい養成、そしてその前提になる新しい教師観、新しい教育観、それを全部まとめて変えられるかという議論。これは民主党政権時代の特別部会の根本的な原理でもあったんです。考え方としては、そこにまず精神が宿りました。それでできるか、どうする、という話になったときに、次の中教審が考えたことが、法律として具体化したということなんですが、私はその時にこう思いました。20世紀型の教育、その担い手である20世紀型の教員、これを変えるということだなど。この本質を変えるということだろうというふうに思いました。

それで、何かうまい言い方はないかなと思って考えて、「既知の伝達者から学びの専門家へ」という言葉を思い付きました。これは私のオリジナルかどうかと言われると、ちょっとそのあたりは、はっきりしないんですが。私は、既知の切り売りと言っていたんです。教師という仕事は、大学のときに国文学とか、物理学とか何とかというのを勉強しておく、大概それで20年や30年の教員生活が持つ。つまり学生時代にちょっと真面目に勉強して蓄えた知識を持てば、あとは何とか務まる。従って、既知の切り売り、知識の切り売りをもって成り立つ仕事は教員だと考えられているように感じられるのです。

特別部会の中でもいろんな議論が出ました。その後の中教審でも、行政関係者や民間の委員さんからは、こういう声がやっぱり聞こえてきます。小学校教員には特別な専門はいらない、中高の教員はやっぱり専門が大事だ、と。しかし、そこで言う専門というのは、何を指しているのかという問題です。これはまた後でちょっとお話をしますけれども、専門家か教職かという対立の問題を実ははらんでいます。

先生という職業人は、結局、とどのつまりというか、いろいろ言うけど、知っていることを切っ



府県は育成協議会をつくり、3月いっぱいには、法定の義務として育成協議会をつくって、そこで議論した育成指標を公開するはずで。それらの大学、教育委員会、教育委員会は主担当でありますけれども、必ず地元の大学を入れてください、一緒に協議してください、大学と行政の連携という実をしっかりとつくってくださいという意味で、ネットワークを地域の中で構築してくださいと言われています。

我々は、その地域でつくられた育成指標、あるいは組織についての情報を全国で集めて、また皆さんに返します。都道府県単位でやっていることが全国レベルではどう表現されるのか。「数量化」もいるでしょうし、特色ある取り組みというようなことの紹介も必要でしょう。その全国拠点をしっかりとつくることを考えています。

それから、立命館大学の教職大学院、それから京都教育大学の連合大学院もそうですが、既に教職員支援機構と連携協定の締結をしています。全国に54ある教職大学院のうちの、本年度中に32の教職大学院と連携協定の締結をしました。

連携協定書を締結したら、はい、それで結構ですというところもありますし、私どもがやっている研修プログラムに院生を送っていただいて、教職大学院の単位として認定する作業、これをやっている大学もあります。以前整理した

ら、全国から85人の現職の教職大学院の院生が、NITSの学校組織マネジメントというプログラムに参加してもらっています。その人たちは全員、それぞれの教職大学院へ戻ると、2単位の単位が取得できることになっています。NITSには大学の単位認定権はありませんから、私たちの修了証をもってその大学院が担当の先生

を通じて学生に単位を認定する、こういう仕掛けをつくりました。連携というか、ネットワークの見える化の一つです。

(2) 教員の資質能力向上に関する政策提案型研究開発機能

それから、これは、来年度はもっと拡充をしたいと思っているんですが、教職大学院が実際に行う現職の先生方を対象にした新しいプログラム開発、意欲的なプログラム開発に、科研費的な研究開発資金を少し準備することを考えています。1大学当たり恐らく250万程度だろうと思いますが、応募していただく教職大学院には、その資金を使っているだけで、新しいプログラムをつくること、あるいはこれまでやってきたことの成果を公開するような仕掛けをつくること、そういうことに活用していただこうと思っています。

それから、政策提案型の研究開発があります。これは5つのプロジェクトを動かして、今動いているところですが、先ほどちょっと触れました、国際的なデータ、それからさっきの育成指標等の国内データをできるだけ整備をして、エビデンスとして提供する。エビデンスに基づく教育政策をしっかりとやってくださいという思いで、研究開発にも取り組んでいます。

(3) 「学び続ける教員像の理念」を実現する研究実施機能の強化

それから、研修の実施機能。研修を直接やるという、直営型の研修をやめるわけではありませんので、引き続き改善しながら研修はやっていきます。しかし、2週間、3週間というような期間を学校を空けて、家庭を空けてうちに来るということはなかなかできにくい先生方もいますので、さらに加えてオンラインで、つまり校内研修で使える、いわゆるオンライン研修用のビデオ教材を作って提供することも始めています。20分程度のビデオですが、1時間程度の校内研修を想定して、研修を円滑に進めるために、テーマ設定と課題は何かということや、みんなで考えるテーマは何かということや、20分のビデオにまとめる作業を行っています。

このように、研修だけをやっている機関ではなくて、多様な研修の機会を拡大していくための支援、あるいはステークホルダーといいますが、関係機関が何かやろうと思っても、ちょっと人やお金が足りないと言っているときに、何か支援ができることを考えています。

教職大学院の院生の皆さんに対しても、その大学で学ぶことのできない、全く別の大学にいる人、全く違う組織にいる人の話が聞ける、そういう研修の機会を提供したいということです。研修の多様化ということです。

次に考えたのが、関西や関東の大学の教職担当の先生方には、すでにNITSで研修講師をやっているから、その講義を教職大学院の単位で使ってもらえないかということです。何も二重手間をやらなくたって、NITSで講義をやってもらい、演習を指導してもらおうことで、どこかの教職大学院の講師としても貢献してもらおうというようなこともありうる訳です。社会貢献というのはそういうもののようにも思います。私がやりますと手を上げるだけじゃなくて、今あるものを、もっと機能的にぐるぐる回していくことを考えれば、いろんなことが社会貢献として可能になるということを感じています。

そんなことをいろいろ考えながら、夢を膨らませています。夢を膨らませるということはどういうことかということ、これが最後のテーマになるのですが、夢を膨らませるというのは、ミスマッチ

を誘うということだと私は思います。ミスマッチを誘うとは、通り一遍にものを考えない、今までやっていなかったことをやる、違うことに手を突っ込んでみるということです。

そのアイデアを引っ張り出すためには、今ここに見えている現実というのを、私は徹底的に違うと思うということから始めます。こんなはずじゃないはずだと思ふんです。こんなはずじゃないはずだと思ふから、こんなはずじゃないとしゃべります。そうすると私の評価は2つに分かれます。なかなか事の本質を見極めたよい話をする人であるとされるのが、大体1割です。

残りの9割は、何だ、またあんなことを言っている、歳だというような評価です。

私も実は教職員支援機構の理事長をしていますけれども、これは任期がありまして、あと3年なんです。

私が、最初にやったことは何かというと、実は教職大学院とNITSの連携です。連携協定書を作るというだけです。しかし、教職大学院とNITSがつながることは、これは文科省でいうと、高等教育局と初中局がつながるようなものなのです。高等教育局所管の教職大学院と、初中局教職員課所管の教員研修センター、教職員支援機構がつながるといことになるんですね。そこをつなぐといふんですから、最初は、むちゃはやめてくださいと言われたこともありました。

このようにして、これまで誰も考えなかったことを考えてきたわけですが、でも、普通それはつなぐでしょうと考えるわけですが。だって教職大学院は現職の先生が対象で、NITSは現職の先生が対象の研修機関であれば、そこがつながっているのは当たり前じゃないですか。そこをつなぐんですということですが。

また、教職大学院の単位認定にNITSのプログラムを使うということも考えました。私は、もともと教職大学院の担当ではない教育学や心理学の大御所の先生たちが東京近辺にいっぱいいることに目を付けたんですけど、この人たちを教職大学院の世界に引っ張り出したいと考えました。しかも、これらの先生たちが、NITSの研修としてやってもらう方法であれば、教職大学院は一銭も払

わなないでよいわけですから。

3 「教職課程改善」から、最大のボリュームゾーン「研修」へ

その先に私が今構想しているのは、NITS が教職大学院になるということです。学位授与機構という学位を出すことのできる機関を使って、NITS の研修プログラムで 46 回取らせる、取ったら卒業できるということ。ただしそれは、教職大学院の 2 年とか 3 年とか 4 年とか 6 年とかいう修業年限は関係なしです。修了証を 30 枚集めると 46 単位になりますとかいうような形式を想定しています。

つまり、大学でなければ学位を授与してはいけないということになっていますが、それだっているいろいろな方法があってもよいと考えています。教職大学院という、かちっとした箱で、2 年間の大学院コースがあって、プログラムがあって、46 単位を修得したら修了させます。それも、もちろん結構だと思います。

しかし、現職の先生方が 10 年がかりで単位をそろえれば、教職大学院の学位が取れるという仕掛けをつくったらどうでしょう。研修とはそんなものだという考え方もあります。もちろん集中的に 2 年間一生懸命勉強することで、頭をそこへ持っていくんですから、相当の集中力で一皮も二皮

もむけて現場へ戻っていくことができる。その方法は、当然ありますし、その意味も分かります。

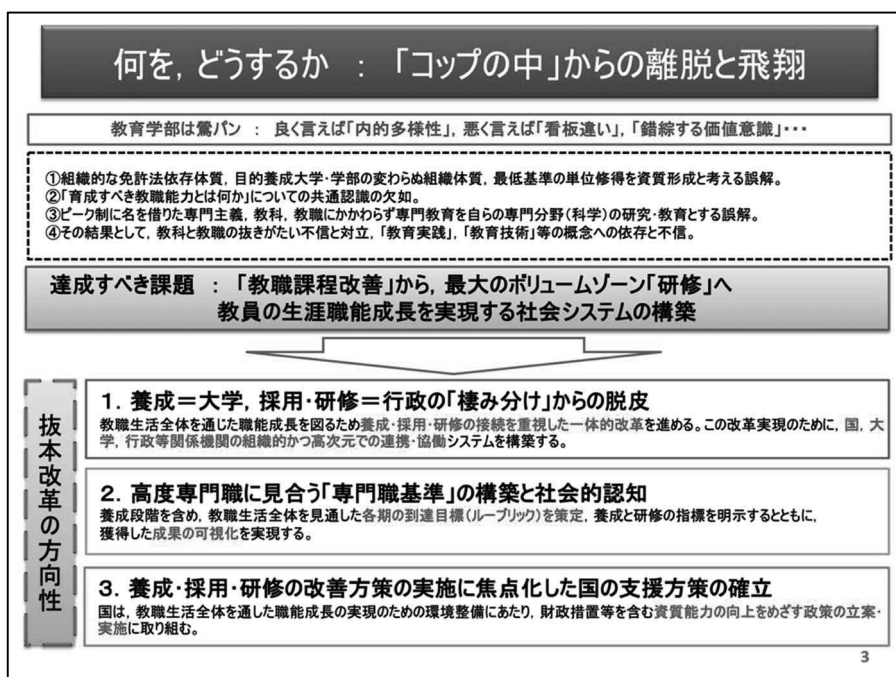
しかし、OJT という考え方に立てば、10 年、20 年かけて年に 2 単位ずつぐらい、ずっと研修を継続して、その時々に必要な知識や技能というものを自ら修得する。そこに教職大学院が介在するという教職大学院の活用方法もあるはずですが。もちろん、教職大学院とは銘打っていないけれども、NITS の研修はそうになっているわけです。ただし、都道府県から派遣される場合は、NITS の研修に 3 回も 4 回も来る人はいません。多くて 2 回です。中堅研修に来て、そろそろ管理職頑張つてと言って送り返したら、今後は、校長研修で戻ってくるとか、多くても 2 回か 3 回です。

しかし、もっと回数を重ねて NITS に研修に来ませんかと考えています。例えば 4 日間で 32 時間の研修をやれば、2 単位分になりますよね。年に 32 時間の研修を 10 回積み上げると 20 単位、20 年かかれば 40 単位で、ほぼ教職大学院の修了と同等になります。

学校の先生になって 20 年というのは、中堅の世代です。そろそろ教頭試験を受けないかという時期です。そのころに、ずっと積み重ねてきた研修の成果として、20 何枚の NITS の修了証で見せると、学位授与機構が何らかの「修了証」を出してくれる。そして、その取り仕切りは NITS が

やります、というしくみづくりも、実は狙っています。教職大学院 54 校は、相互にライバルであるだけではなくて、隠れライバルがここにもいるんですよ。

この発想を都道府県レベルにまで落とし込んでいくと、私はもっと面白いことができるんじゃないかと思っています。それは、初任者で採用した 1 年目の先生は、今、初任研というのをやっています。その人たち、つ



まり、初任研を受ける先生たちを、全員、教職大学院の入学生にしてしまう。その都道府県の中にある教職大学院のどこかの大学院に全員が籍を置くことにするわけです。もちろん、そう簡単には修了させないようにして、ずっと教職大学院の院生でい続けるわけです。そして20年たったら修了できますというような形などはどうでしょうか。

4 教員の生涯職能成長を実現する社会システムの構築へ

つまり何が言いたいかというと、今出来上がってきつつある教職大学院による現職研修の充実ということが、現職の先生方の研修の実態とズレていませんか、ということです。現職の先生方の研修の形態が、OJT や、あるいは通常の県のセンターや校内研修によって途切れ途切れに少しずつ必要に応じてやっていくということが現実の姿だとしましょう。しかし、教職大学院というところは、旧来の大学院制度に基づいて、2年の修業年限、ダブルで4年の最大修業期間を枠にして、その中で40数単位をしっかりと取りなさいという制度ですから、教員の研修の現実や実態と、教職大学院の大学としての姿勢とに少しずれがあるのではないかと思います。どっちが歩み寄ったらよいのでしょうか。あえて言えば、どちらでもよいのですが。

たとえば、修業年限1年で、あとはOJTでと

いう方法もあるかもしれません。20数単位を先に教職大学院で勉強しておいて、現場に戻り、10年ぐらいかけて単位をそろえると、10年後忘れたころに、立命館大学から「教職修士（専門職）」の学位が郵送で送ってくるとか。

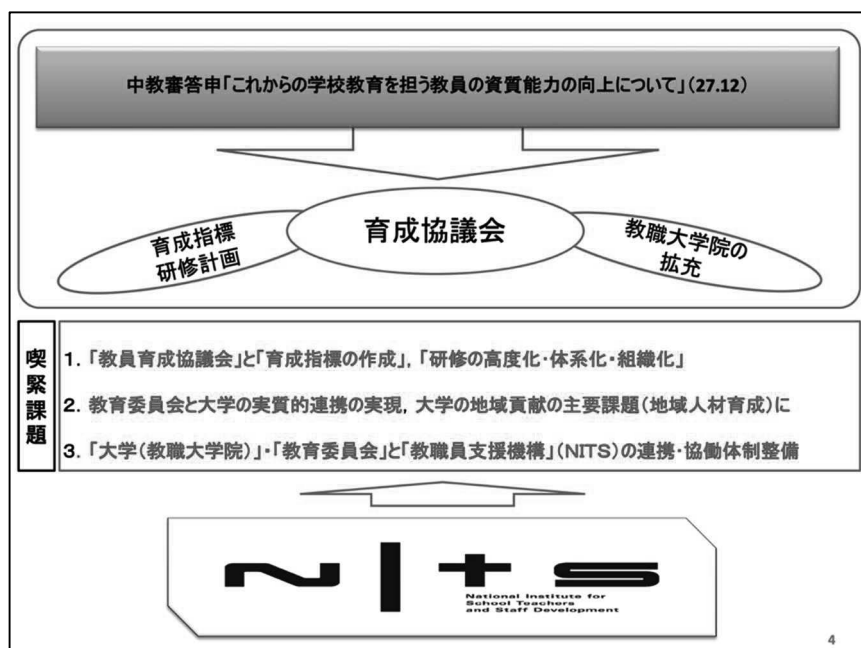
というような、教員の研修という観点から言えば、あるいはもっと言うと、先生を育てるという仕事を、旧来の大学という制度の枠組みの中で一生懸命何とかやりくりしようと考えていることが、少し、私はもう無理な時代になっているんじゃないだろうかと考えています。だからといって、大学には課程認定もあり、法律に従って、これとこれはちゃんと科目で出さなさいと言ってみたり、いろいろな規制があるのが現実ではありますが。

それはそれとして、基本的な考え方としては、先生は、やっぱり「する」んじゃないで、「なる」んだということが大切だと思います。先生になる、そのことを本気で考える学生や院生あるいは現職の先生方をどう育てていくかということが、私は最大の課題じゃないかと思っています。

私は、島根大学教育学部にいたころに、今や語り草といえば語り草ですが、「1000時間体験学修」というのを導入したり、育成指標のような、教員としての資質の向上プログラムをプロフィールシートというものに見える化する仕掛けなどを作って、先生を育てること、学部段階の先生を育てることを結構躍起になってやったことがあります。

今も私がいなくなっても、島根大学はそれをずっと続けています。

先生を育てる。先生になるということを学生に求める。つまり、「先生になれ」ということです。以前のパンフレットには、教師になると書いてあるんです。僕は言ったんです。「うちのパンフレットは弱い、教師になるなんて言ってお客さんを呼ぶなんていうのはもっての外、教師になれというパンフレットにしろ」と。



ちょっとインパクトあると思いませんか。教師になれと言われたら、うかうかと、そうかいと思う子がいるかもしれないじゃないですか。でも、「なる」と言ったほうが、多分学生の集まりはいいと思いますからと却下されました。

教師になれ。まだ今でも大事なことだと思っています。教育学部に来て、先生になるということ、この大学4年間でしっかり頑張るってやるという人材に育ててほしいということです。どうでもいいや、先生が嫌なら辞めてもいいよ、やらなくてもいいよ、取りあえず免許だけ取って、卒業だけはしてと、こんな教員養成はないと思っているんです。私は、学部をやっていたときから、そういう思いでやってきました。

これからは現職研修こそが大学の最大のボリュームフィールドなんです。もう少子化の真ただ中にある学部学生だけを当てにしてはいけません。先生を育てるというその労力、お金、施設、そういうものを18歳から22歳の相手だけにつき込むなんていうのはもったいないです。その数十倍の現職の教員が、滋賀県、京都府、大阪府にたくさんいるわけです。突破口は教職大学院だったと思います。その先に何を構想するか。大学の生き方の問題として、社会人を相手にすること。人生100年時代で80になっても学べというわけです。

いずれにしても、知識基盤社会、生涯学習社会、その担い手を育てることが学校の先生の仕事、学校教育の課題だとすれば、それは取りも直さず、まずは先生がそうなることなんです。知識基盤社会を担う人材になること、生涯学習を实践できる人材になることです。国語の先生が、物理が好きだという、そういう趣味の世界じゃなくて、しっかりと国語の専門性を高めてください、国語が不得意な子をどうやって指導するかということをしつかりと頑張るって研究してくださいということです。

昔こういうのがありました。戦後の話です。戦後ということでもないですか、文科省のいわゆる教科調査官に伺いを立てた。子どもが、川はどう流れるかというのを、ぼごっ、げぼっ、ちゃぼっというふうに、いろんな擬音語で書いた。この作文はすごいと言って、作文コンクールで1等賞に

なりかけたのを調査官が止めた。「川はさらさら流れるものだ」と言ったというんです。大体、教育学をやっている人は大概知っている逸話なんです。

別の面白い話もあります。国語の授業で、雪が解けたら何になるという問いに対して、国語の授業的には「春になる」というのが大正解なんだそうです。雪が解けたら春になるという、国語の授業では大正解。調子に乗った子どもが理科の授業でも、雪が解けたらどうなるかと問われ、「春になる」と答えたら、ぼつ。雪が解けたら「水になるんだ」と言われたそうです。

でも最近の課題だと感じるのは、国語の授業の時に、雪が解けたら何になるという問いの場面で、雪って何度で解けるんですかと、子どもが手を上げて聞くと、それを答えている場所ではないと答えた先生がいるようです。多分小学生でしょうね。雪が解けるといのは、何度で解けるんですかと、つまり理科的質問をしたわけですが、そんなことは今ここで聞くべきテーマではないと言ったというんですから、なかなかカリキュラム・マネジメント、教科を超えた指導力とか、難しいですね。

ある県の指導主事が、アクティブ・ラーニングは、文科省でこういう事例を出されたので、この事例どおりにやってくださいと言ったとか、言わないとかという話しも伝わってきます。

私は学習指導要領の総則部会にも関わったことがあるのですが、理解が難しい内容もあって、100万人の教員に本当に真意が伝わるのか不安な部分もありました。しかし、公表された以上は、もうやるしかありません。カリキュラム・マネジメント、アクティブ・ラーニング、この2つがきちんと理解できるかどうか、されるかどうかは今回の学習指導要領の最大の要点ですよ。教職大学院に通っている皆さん、そこで教えている先生方は、新学習指導要領のそこがポイントであることは承知されているでしょう。相当難しい部分もありますが、大学院でしっかりと学修してみてください。

大体時間が来たようでございますので、このあたりで終わらせていただきます。今日はどうもありがとうございました。

