

講演記録

## 佐藤学講演「教師教育をデザインする」に連なるリ・デザイン

教育学研究科学校教育  
金馬 国晴

### はじめに

前ページまでに掲載してきた佐藤学先生のご講演は、本学横浜国立大学大学院の新しい教育学研究科をデザインする際のパーツとして不可欠な情報と、方向づけとなりうるようなご見解であったと思う。本学の改革を全国や世界の教員養成の問題と動向に対していかに位置づけられるかと、取り組むべき課題も見えてきた。

その後続く討論でも、参加者の関心にも沿う話題をいくつか紡ぎ出ささせていただくことができた。以下では、司会を務めた金馬が、ご回答の趣旨を忠実に起こしていきながら、討論の中での論点とご主張とを示していきたい。(敬称は略させていただいた。)

### (1) 指定討論

まず、指定討論者の一人目、府川源一郎研究科運営委員長から、教育デザインが新研究科のキーワードだが、カリキュラムを開発し、評価、修正していく柔軟な力とも考えられるものかどうか、と質問された。

佐藤は、“デザイン”をキーにした改革に全面的に賛同したいとし、プランニングと対比して論じた。

プランニングとは、予測し、計画を立てて遂行し、その結果を定量的に評価するもので、観察可能な行動の変容を実証的に観察する行動科学に基づいている。

他方でここ20年程、盛んにデザインという言葉が使われてきている。プロジェクトの実践ということで、その場その場の状況に応じ、さまざまな可能性を考察しながら、ビジョンをつくり上げ、修正しながら実践を進める。予測よりこのビジョンこそ重要であり、一貫して流れているような哲学、とも言い換えられた。

佐藤は、改革にはビジョン、グランドデザインがもっとも必要とし、中心にそれを据えた実践のつくり方こそデザインとした。積み木遊びをしながら子どもが言う「そうだ!いいこと考えた!」が原型という。

もう一人の指定討論者、中田朝夫鎌倉附属中学副校

長からは、附属学校と連携についてきかれた。大学との教員養成の高度化、附属校の実践テーマを院の研究テーマに含める、大学教員との関係が例示された。

佐藤は、附属学校のあり方が難しいのは、世界にモデルがないからとした。アメリカでさえ、実験学校はうまく機能せず、閉校されてきている。だが、日本の附属学校は、地方の教育のリーダーを育ててきたし、さらに大学との連携で可能性が生まれる。とくに大学院での現職教育をめぐる共同研究機関、専門家としての教師へと育てる拠点としての役割をもてるという。東京大学附属中等教育学校でのケースが紹介された。大学院生(教育学研究科以外からの副専攻を含む)が半年間、共同研究を進めるしくみを創った。附属の先生方としては、はじめは懸念をもったものの、スタートすると、非常に面白かったと喜んだという。

大学と附属校の教員関係は難しいが、相互に追究し合うしかなく、年来の信頼関係の構築が大事とした。

### (2) 参加者の質問票から

休憩後、参加者からの質問票を、金馬が三つの論点に整理して、質疑応答を進めていった。

#### 1) 専門家教育、その高度化、専門職化

佐藤は、教師とは、専門家であると同時に職人でなければならないとした。丁寧な仕事、自分の仕事への誇りは絶対必要だからだが、ただ、ある型や技があるというより問題の構成、判断の両方が要り複雑という。

実践能力は技法なのかとの質問に対しては、教職はトレーニングできるスキルでもテクニクでもなく、一つのアート(技)とした。教室に入っただけでも見えてしまう力、言葉づかい、立ち位置、空気、コミュニケーションも含まれる。スタイルと技で、口ではなかなか伝わらず、師匠から模倣を通して模索しながら経験を通じて身につけるしかない。いわゆるメンターが必要で、大学院のよ

うに、専門家として自立した人をモデルとして、ともに活動することを通じて学ぶ。大学の研究者養成もそうかもしれないという。

専門家教育は、ハーバード大学のロースクールから、「一人前の弁護士らしくものを考える」を目標に始まったという。映画『ペーパー・チェイス』の話がされた。ケースメソッドの講義のシーンで、遅刻して予習もせずに追い払われた学生が、捨てぜりふで「授業料返せ!」と言ったのに対し、老教授が「待て!お前もやっと一人前になったな!」と評した一幕である。ドナルド・ショーンもチェリスト養成について論じているという。

職人のようにある種の徒弟的な共同体で学ぶことは、学校現場にも、大学院段階でもあてはまる。しかし、加えて、教員養成においては、高いレベルの高等教育を保障することもまた重要という。

アメリカで1980年代、有名大の院生を2週間の教師教育で高校教員にしたアインシュタイン計画の失敗が対比された。30数州が手を挙げたが、追跡調査をした州で、半分以上は2年以内に辞めていたという。授業ができず、教師はイージーワークと思っている点に失敗があり、教職は誰がやっても難しい、ということを共有することが大事である。専門家の仕事が職人と大きく違うのは、インビジブルな点という。

## 2) 養成段階の教育実習とカリキュラム

附属学校での実習についての質問票としては、附属の教諭として学生に指導する際大切なことは? 教育実習の制度改革による過重な負担をいかに、指導案をいかに指導するか、大学教員が実質メインとなる指導はいかに、大学との連携の第一歩先は?などがあつた。

佐藤は、競争倍率が高く、実習生40人のうち1人しか教師になれない現状に問題があるとした。たいへんな労力をかけても効率が悪かったシステムのままでは難しい。しかも数週間の実習では無理で、教職課程は完成教育と考えず、初任研につなげるべきという。

公立中学の教諭から、大学で何を勉強してくるのかな、との疑問と質問がだされた。新任は4月から学級担任として教壇に立つので、一気に責任がかかってくる。佐藤が「学びの共同体」を主張して各学校を建て直してきている取り組みを、東京大学の講義でどう共有しているか、との質問がされた。

佐藤は、教師教育は生涯学習という。前任の三重大

で卒業者に調査した結果では、大学で学んだことは15年目ぐらいから段々わかり、生きてくるという。その見通しが伝わるカリキュラム改革がいたるとした。

大学の学部では専門教養、すなわち教職教養と教科教養といった知識を学ぶべきとした。だがそれだけでも難しく、人間性、パーソナリティも必要だ。学生は自分が受けてきた授業を再生産してしまうため、教えることを学ぶことをどう学ぶか、もいるという。

ケースメソッドは学部でも当然要るが、学部生には、見えていないと気付かせることが目標で、実践ビデオを使うにしても、今日はこの概念について学ぶ、と明示し、それを細かくリフレクションする。概念をつかみ使って、ものの見方を変えていく。大学院生や現職になると違って、やっと概念を抽出できるようになる。

実習は最後だけでなく、1年次でも必要で、子どもと遊んでもらって、触れたとたんに世界、見方が変わるといった直接経験をどう織り込むかも課題とした。

## 3) 現職研修、教師・学校の現状

他の質問票には、学校のマネジメント、職員室など校内の議論・研修、日常的な若手教員を含めた相談・情報交換、また更新制講習の改善策、東京都教委がとる職階制、保護者や地域住民との係わりなどがあつた。

佐藤は、マネジメントは初任から学んでほしいことだが、コラボレーション(協同)こそ重要とした。これこそ管理職になるからではなく、導入時から必要だという。

今マネジメントといわれているものは、学校経営に参考にならず、企業スタイルがまかり通り、しかも古いという。数値目標を立てて効率性を追求するなど30年前の経営理論で、現在の企業はナレッジマネジメント、ラーニングオーガナイゼーションということで、社員がいかに学ぶかを重視しているとした。

逆に企業こそ、学校から学ぶべきという。不適格な教員は調べ上げても1%だが、どの企業にも10%いる。日本の学校は支え合い、学び合い、協力で支えられている。とくに校内研修について情報交換すべきとした。

教師は疲れているが、原因は子どもや親にない。一番大きいのは改革疲れとした。ジャグリングのようで、手一杯なのにこれも回せこれも回せと。ビジョンや哲学もなく峻別もできない校長、教師は悲劇という。

教師は教える仕事でなく学ぶ仕事で、マネジメントの中心は研修、いらぬ雑務も書類もいらぬとした。中

学校の管理職がハンコを押すだけに一日 60 分前後かかる。2、3 時間の書類づくりもやめられ、いらぬ会議がある。校長さえしっかりして腹を括ればいい、要らないものを捨てるべきという。更新制講習は最たるもので、必要な人だけやればいい、とした。

教師にキャリアをつけることは賛成という。大学教員は昇格する。教員にも、役割に責任を持たせることはいる。だが近年、教育委員会が職階制をつくっているのは、専門性を育てるためでなく、管理職のなり手がいないからという。指導主事も、学校で半分は授業をするようにしたらどうかと提案もされた。

ヨーロッパでは校長も授業をし、教師として一生を送ることができる、その中で、マネジメントや行政に積極的に関与できる新しいシステムがある。日本の改革はアメリカの一番悪いモデルの真似だという。ビジョンの無い学校、大学はつぶれます、と締め括られた。

最後に。本学の高橋勝教授から、一言贈られた。

私たちがやってきたこと、やろうとしていることは間違っていないかった、との認識がいわれた。固定化された目的に向かって走るのではなくデザインであり、自分を未来に投げ入れながら、その像をいろんなかたちで修正しながらリニューアルしつつ進めていくという意味のデザイン、という佐藤説が紹介された。

教養の話では、狭い意味で教科内容とか教育方法学といわない点が佐藤学らしいとし、血や肉として働くような教養という意味では、全く同感とされた。

大学の教職課程の意義がわかるのは 15 年ぐらい経っ

てから、という話もわかる、一言でいえば、生涯成長する教師であってほしいからだと話された。

おわりに

以上、実に様々な論点が展開された。ビジョンすなわちグランドデザインの不可欠さ、専門職かつ職人仕事という教職の複合性、教育実習改革の必要性、教養とケースメソッドによる教員養成、コラボレーションと自ら学ぶことによる改革・・・これらはまさに全国の教員養成学部・教職課程の共通課題であるが、本学の新しい教育学研究科として、欠けていたこと、すぐに取り組んでいけること、数年かけてとりくむべきことが混在している。

たとえば、コア科目〈教育デザイン〉とは、院生個人によるビジョンづくりとその支援であり、教育インターンとは、そのデザインの実践（単なる教育実習ではない）とリサーチによる高度化といえることになろう。

重要なのは、コア科目やインターンに、知識としての教養すなわち専門的な学問・文化、および職人性がともに絡められるべきことだと感じた。改めて確認するに、前者の学問・文化にあたる選択専門科目がコア科目とインターンとして関連づけられていくことが不可欠ということである。ただ、大学院では後者の職人性は不足しており、本学ではたった 1 科目であるが、教育インターンのかたちでその機会を設けるのであって、この両面のうちの片側としての意味を見出したいと思った次第である。