

【令和5年7月24日 岡谷市教職員研修会 講演記録】（於：岡谷市役所9階大会議室）

新時代をひらく教師の学びとコミュニティ

木村 優（福井大学連合教職大学院）

先生方、おはようございます。福井大学の木村と申します。先ほどご紹介いただいたように、学生時代に向こう見ずにも東大に入構しました。

教育に携わる学校の先生になりたいと思っていたのですが、私は45歳で、同じ年代の方は分かると思うのですが、当時は教員就職氷河期で、私は社会科、しかも高校地歴科という狭き門を受けたので、東京の倍率も高くて、なかなか大変でした。逆に、今40代で先生になっていらっしゃる方々を私は本当に尊敬していてうらやましいと思っています。

あの当時、学校の先生になりたいと思いながらもいろいろありまして、先生たちのサポートをする仕事がいいなと思っていました。上野動物園でアルバイトをしていたんですが、ちょうど見上げると本郷の山の上に東京大学があったので、とりあえず東大に行ってみました。本屋さん、東大出版で自分が興味ありそうなものが何かないかなと思って見た時に、佐藤学先生の『教師というアポリアー』という本があって、それを手に取って教育学って何だろうと思って読んだら、初学者ですので読んでもなんだか分からないんです。それで、佐藤学先生のところに突撃したのですが、たまたま毎週月曜日に大学院の授業がありました。お昼過ぎに行ったらちょうど授業が空いていらっやって、佐藤先生が招き入れてくださいました。私が大学院に入学するにはどうすればいいのか、どう学べばいいのかということ、失礼ながらいろいろ質問させてもらったら、真摯に答えてくださったんですね。私は本を読んでもよく分からない状態だったので、「じゃあ」ということで、あんまり大きな声では言えないのですが、「大学院の授業において」と佐藤先生がおっしゃってくれて、私は大学を卒業した後フリーターをしていたんですけども、次の4月からアルバイトして大学に入るお金を貯めながら、毎週月曜日に大学院の授業に出させてもらうことになりました。そして、アルバイトをして夜は図書館へ行って勉強して、月曜日は大学院へ行って授業に入らせてもらってというようなことをしながら教育学の学修をさせていただきました。

簡単な自己紹介スライドを持っていますので、その後どうなったのか少しご紹介したいと思います。

いろいろありましたが、東京大学の博士課程も通らして、博士論文も取ることができました。主査、指導教官は秋田喜代美先生です。長野の学校にもたくさんたくさん入られていると思います。佐藤先生は副査になっていただきました。後で紹介しますが、私は教師の感情の研究をさせていただきました。

2009年に福井大学に来て、今日来る予定だった松木健一先生たちにご指導いただきながら、働き始めたということですね。

あと海外の研究者とも連携しています。私の研究が「教師研究」ということで、先生たちの感情、情動“Emotion”の研究をしています。授業中に先生たちに生じる情動、感情が、どう先生のいろんな判断、思考あるいは振る舞い、行動に影響を及ぼして、それがまた感情に大きく影響を及ぼすか。また感情出すことで子どもたちにどう影響を及ぼすかというようなことを、学校の授業を参観、それから先生たちへのインタビューから明らかにしたもので、“Emotional Practice”「情動的实践」という教師の専門性の新しい形というものを、大学院の中での研究で出させていただきました。

福井に行ってから、同僚にも恵まれ、また院生、それから学校の先生方にも恵まれ、教職大学院で仲間と一緒に授業研究の研究会をつくりました。これは長野の先生たちから学ばせていただいたことですが、実際に授業の参観記録をつくりその記録をベースにして対話する。そこから何が見えるか。授業をみんながどう見て、どう記録しているのか。そんな問いから協働で探究してきました。

その成果として、新曜社のワードマップシリーズから『授業研究』という本を出させていただきました。これもまさに長野の実践からも学びながら、そして専門職の学習、ドナルド・ショーンの省察的实践ということ 키워ドとしながら、『授業研究』という本を仲間と一緒に出していきました。

先ほど紹介したようにいくつか海外とも連携をしていて、“Professional Learning Communities”

専門職の学び合うコミュニティ、佐藤学先生の「学びの共同体」の源流にある考え方ですね。そういうものは海外から学ばせていただいて、さっきも出てきましたがアンディ・ハーグリーブスという世界屈指の教育学者がいらっしゃるんですが、その方とも交流を深めさせていただいています。写真もありますが、福井では毎年ラウンドテーブルというのがあるんですけども、ハーグリーブス先生や、お世話になった秋田先生と佐藤先生もお招きして、個人的に自分が嬉しいだけの贅沢なシンポジウムをさせていただきました。その時に、『知識社会の学校と教師』というハーグリーブス先生の本の翻訳本も出しました。

あとこれまでも今でもですけども、いくつかの学校との共同研究を進めています。これは埼玉県の新座高校なんですけれども、新座高校は子どもたちのドロップアウト率が5割ぐらいになってしまうような、なかなか厳しい地域の学校だったんですけども、そこを先生たちと仲間と一緒に協働学習と探究学習、そして授業研究、それから特別支援の視点という三つの柱、車輪をつけて、子どもたちの関わりをつくるということをやってきました。10年かかったんですけども、本当に10年で学校が劇的に変わって、子どもたちの笑顔が見られるようになりました。その方法についてもまとめさせていただきました。

いろんなご縁もあって、OECDのEducation2030というプロジェクトにもかかわらせていただいています。“令和の日本型”の答申でも引用されていますが、ラーニング・コンパス2030の作成にも携わらせていただいて、現在も理論ワーキンググループのメンバーとして、今、ティーチング・コンパスをつくらうとか、教師エージェンシーとか、そういったところと一緒に関わらせていただいております。実際に、パリのOECDに行き、世界の人たちとも関わりながら、学びを開いています。この中でもいろいろな取り組みをOECDさんともさせていただきました。

あと、2017年から19年に、ボストンで1年間在外研究させていただいて、いろいろな国々の方たちと連携しながら、教育のことについて考えてきました。

最近、ハーグリーブス先生のもう一つの本、『専門職としての教師』、Professional Capitalという概念の本を出させていただきました。これも翻訳本です。

今、先生たちの能力の研究や、いろいろな学校や子どもたちと関わりながら研究を進めているという簡単な自己紹介のスライドでした。

この後、今話したようなことやOECDの枠組みとかも少し紹介しますので、木村がなんでそういうことを話すのか、そういう背景があることを知っておいていただけるとありがたいなと思います。

ちょっと時間をいただいてしまいました。本題ですね、『新時代をひらく教師の学びとコミュニティ』ということで、先生方がまさに、この1学期には、授業、子どもたちとのチャレンジをされてきたところかなと思います。そうした先生たちのチャレンジが、どういった方向に向かっていけばいいのか、実際に世界中、日本でもどういった教育を求められているのか。それがまた授業づくりに関わってくるとお思いますので、少し広い話、ちょっと細々とした話もしつつ、先生方と状況を共有しながら、授業について、教育について一緒に考えられる時間にしたいと思います。



まず、先生方もご存知のように、私たちがこの20年、30年生きてきた中で、グローバル化が進んでいます。コロナがパンデミックを起し、本当に人々がインターネットでつながって行き来するような時代になってきました。こういう時代や世界をハイパー・コネクティビティ、超つながり社会、超つながり世界と言っています。本当に、私たちは家に居ながらいろいろな人とつながれるし、メッセージでもメールでもSNSでも、世界中の人とつながれます。どこに行っても、どんな年代の人でも、あるいは匿名でもつながれてしまう。そのつながりのいいところと難しさがあるというハイパー・コネクティブ、超つながりの世界に私たちは生きています。

そして、ご存知のようにAIをはじめとしたロボティクス、科学技術が加速度を上げて、進化しています。それぞれ私たちにとって、20年前はAIというものは、どこかで誰かがやっているみたいな感じでしたが、もう私たちの手のひらにAIが来ているんですね。スマートフォンやスマートスピーカーなど、本当にAIはまさに自分の身近な存在になりました。

こうした中で、新型コロナ、COVID-19によるパンデミックが起これ、教育のあり方というものも劇的に変更が求められました。5年前にはZoomなどはやっていなかったと思いますが、今では当たり前のようにオンラインでつないで会議などをやっていると思います。それをまた授業でも、なかなか学校に来られない子どもたちをサポートするために使うということもありますが、COVID-19が変えた社会ということが、新しいニュー・ノーマルというものが定着してきています。

今日もとても暑いですが、気候変動が非常に激しくなっていて、統計を取り始めてから災害が超激化して増えています。長野でも前に千曲川が氾濫しましたし、私が住んでいる福井県でも今年も去年もありました。本当に大雨とか豪雪とか、災害が多発してしまっていて、こうした命の危険が身近になっており、これは温暖化が一つの原因と言われています。

そして、今もウクライナでは戦争が起きています。アフリカ諸国を始め第3世界でも戦争や紛争が起きていますけれども、ある程度私たちは抑えてきたんですね、この戦争もそれから感染症も。それがなかなか抑えきれなくなり、遠いウクライナでは今もミサイルが飛んでいる状況にあります。私たちはここにいると何も感じないですが、でも、こうした状況がなぜ続けられてきたのか、なぜ止められないのか、そして核の危機ということも非常に深刻な状況にあります。

本当に大きなことが起きていて、目まぐるしい状況ですね。例えばAIの分野では、最近話題のChatGPTで、生成AIというものが身近になりました。先生たちもそうかもしれませんが、私もダウンロードしてありますので、すぐに使えます。

それから、こうしたCOVID-19の中で、日本になかなか馴染めなかったUber、Uber eatsですね、自転車で食事を運んでくれますが、そうしたものもできました。これについては便利になる一方で、社会的な格差を引き起こしているということも、先生方はご存知かと思います。

それから、このグローバル化と科学技術ですね、これからやって来るのは、おそらく量子科学です。量子になってコンピューターの演算速度が劇的に速くなってきますので、まだ私たちが見たこともないものが2~3年でポンとできる可能性があります。

今日もニュースになっていましたけれども、Twitter社がイーロン・マスクさんによっていろいろ揺れる中で、Facebook、MetaですがThreadsというサービスを出してきました。つい2週間ぐらい前ですけども、Twitterというものが5年ぐらい覇権を握っていたのが、今やThreadsに移行しつつある。インスタも使えなくなるとか、本当にこの5年前は考えられなかったようなことが起こる加速度がかなり上がっている。こうした社会に私たちが生きているということは、大きな認識として必要になります。

ご存知の先生もいらっしゃると思いますが、こういった世界がVUCAワールドと呼ばれています。VUCAは4つのワードの頭文字です。Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）。変動的で不確実で複雑で曖昧な世界に私たちは生きているということになります。これから私たち40代、50代の先生たちが生きてきた世界と大分違うんですね。私たちが小さい頃はファミリーコンピュータぐらいしかありませんでしたが、みんなスマホを持って課金をして情報を買っている。そういう世界にいて、なかなか複雑性が増している。

このVUCAワールドを生き抜いて、社会をより良く変革するということが必要になります。そして、もちろん自然のシステムも激しく動いていますので、自然と共生して地球の持続可能性を保持する。サステナビリティですね。そして、何よりも、ウクライナの方で戦争が起きており、台湾有事とかもあります

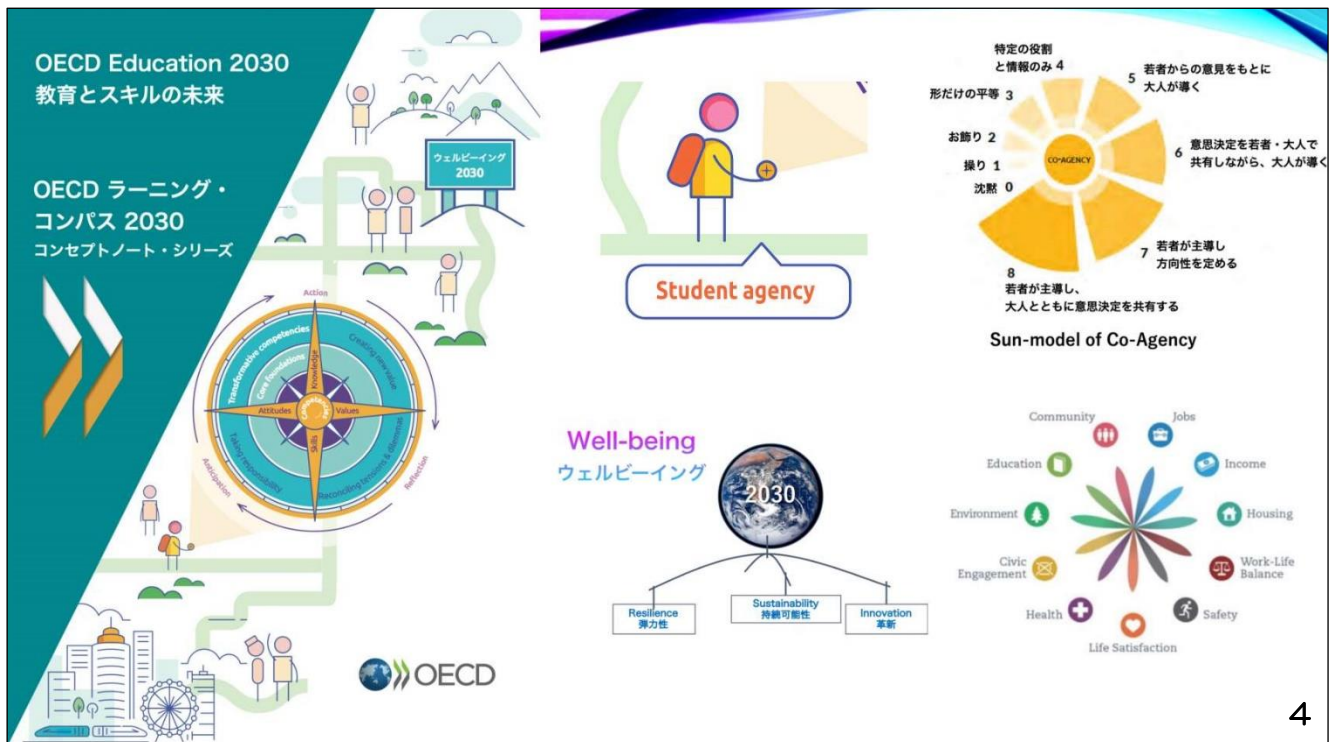


が、民主主義社会の実現に寄与する、これはエージェンシーという力と表現されますが、この解放と変革の力としてのエージェンシーを発揮するということが、これからの子どもたち、今の子どもたち、そして私たち自身、大人、教師にも必要な力ということが言えます。

こうした状況はある程度未来予測が出されていたので、例えばヨーロッパ、OECDではそれを「キー・コンピテンシー」という形で表現していました。また、後でお話しますが最近のラーニング・コンパスの中では、トランスフォーマティブ・コンピテンシー「変革を起こすコンピテンシー」というふうに表現されていますし、カナダの方では「グローバル・コンピテンシー」、またアメリカでは「21世紀型スキル」、オーストラリアではジェネラル・ケーパビリティ「汎用的能力」と言っています。こうしたものを子どもたちに育むという、まさに能力ベース、コンピテンシー・ベースの教育のあり方というのが、日本だけではなくて世界中で検討されています。

日本もちろん私たちになじみ深い「生きる力」ですね、“ZEST for LIVING”。“ZEST”という言葉はインパクトのある力強い言葉らしくて、海外の人たちもびっくりするんですが、その「生きる力」とあとでちょっとだけ紹介しますが、経済産業省は「社会人基礎力」というものを出してきました。これが今、「人生100年時代の社会人基礎力」というふうに少し社会人基礎力をグレードアップ、バージョンアップして出されています。

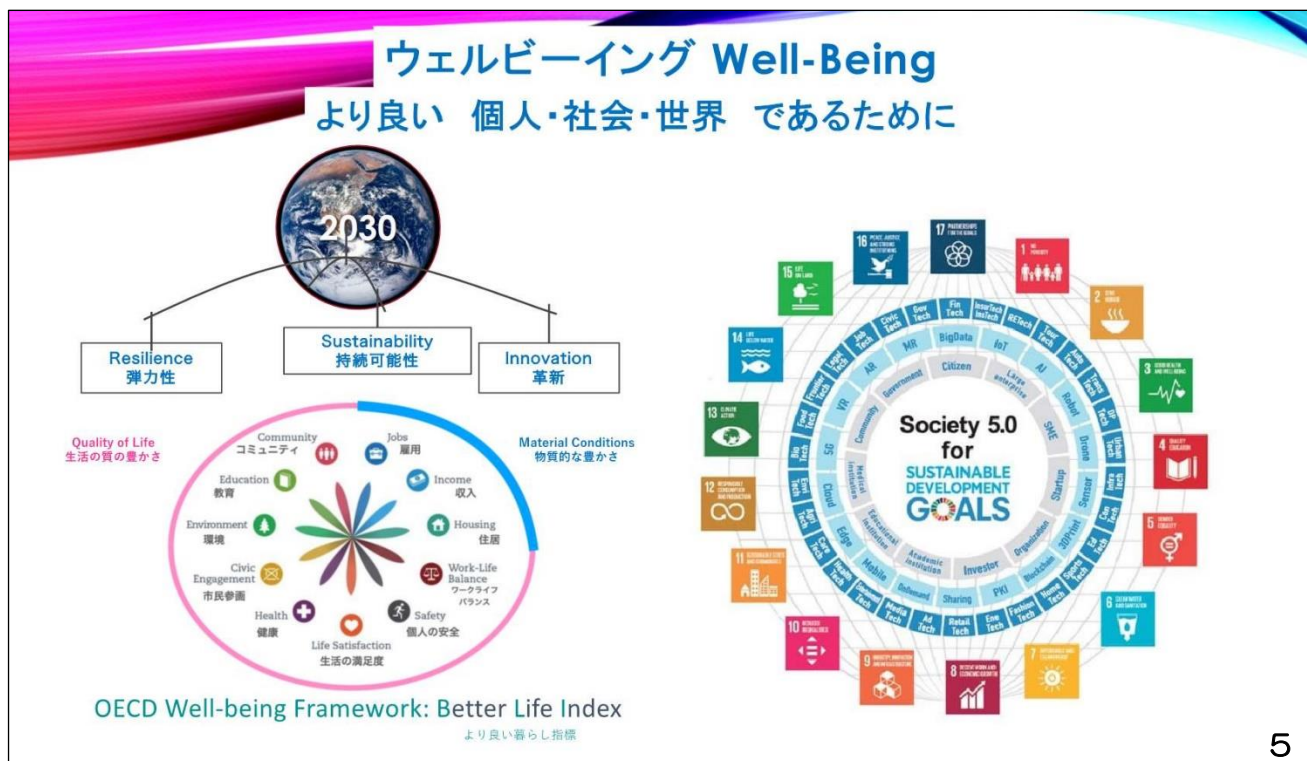
こうした力を子どもたちに育むという大きな流れが国内外で起こっているということですね。



先ほど紹介したOECDのプロジェクトは、「教育とスキルの未来」というプロジェクトですが、ラーニング・コンパスというものを出して、そこで紹介したエージェンシー、それからウェルビーイングというような訴えが出てきています。ウェルビーイングは最近、先生たちの耳にもよく届くようになったのではないかと思います。ウェルビーイングは「よりよい状態」という意味で、幸福というふうに訳したりもし

ますが、そのまま「ウェルビーイング」と言った方が合っているだろうと思います。よりよい状態、それが個人、社会、世界、よりよい個人、社会、世界であるために私たちは進んでいきたいと思いますという大きなビジョンがこのEducation2030には示されています。

私たちが求める世界、これはOECDの言葉ですが、最近はやりのレジリエンスという言葉もありますし、サステナビリティ、イノベーションがありますが、弾力的、回復力があって、持続可能で革新的な世界、社会、個人をつくってほしいということが明確に示されています。



5

ちょっと小さいんですけども、これはOECDが出しているウェルビーイングのフレームワークで、ベター・ライフ・インデックス（BLI）、「より良い暮らし指標」というものです。横にSDGsがありますが、国連SDGsと「より良い暮らし指標」は連携するような形で作られています。OECDの方にも「ちゃんとよく教えてください」と言われているので私も言うようにしているのですが、これは社会科の先生が詳しいと思います。OECDは「経済協力開発機構」ですね。戦後生まれたもので、いろんな国々、世界中の経済の状況を委託金をもらって分析して政策提言するという国際組織です。「OECDがどうして教育をやっているの、経済でしょ」ということを言われますが、このBLIの指標が象徴的なのですが、OECDはここ15～16年、20年ぐらいで、国民総生産GDPによる経済的な幸せの指標から、GPH、ハピネスの指標に変わってきています。お金を儲ければ幸せということではなくて、やっぱり人間的な幸せを追求しようというふうに思想がシフトしているのです。これが典型的なんですが、11の指標のうち、右上の青いところにある「雇用」、「収入」、「住居」という比較的物質的な豊かさの3つの指標があって、ピンクの部分、「ワークライフバランス」から「コミュニティ」まではいわゆる「クオリティ・オブ・ライフ」（QOL）、生活の質の豊かさの8つの指標というふうに、8対3の割合になっています。というように、人間的な幸せのあり方ということもOECDもこの10年、15年で追求している。そこをベースにしているいろいろな発信がされているということも、少し私たちの経済、お金儲けの感覚から一歩進めるかもしれないと思いで紹介しました。

関心がある方は、インターネットでOECDのベター・ライフ・インデックスというのを調べてみてください。検索するとすぐに出てきますが、こういう形で先ほどの11の指標から、それぞれの国々のベターライフの状況、ウェルビーイングの状況を見ることができます。

日本がちょうどこの真ん中辺りにありますね。私たちは幸せで豊かな国に住んでいるような印象がありますが、他国と比べるとやはりちょっといろいろな指標で落ちることがあるんですね。例えばハウジング、住居という指標ですけれども、日本の住居は非常に劣悪だということが海外と比較するとよく分かります。狭いんですね、日本の住居は。日本自体陸地が少ないので、住居は小さく小さくなっていくし、マンションとかは海外に比べると非常に狭い。そういうところ

で、私たちは住居環境について過不足なく暮らしていると思いますが、海外に住んでしまうと海外の住居は大きいのでみなさんびっくりする。そういったことが実は幸せに関わるものとなっています。ぜひ、関心がある方は見てください。どういう指標で、どういう国々がどんな状況にあるかを見ることができま



あと、おそらくこの3年の重要な教育のキーワードは「エージェンシー」と呼ばれるものです。なかなか日本人にはなじみがなくて、とっつきにくい言葉なんですけれど、エージェンシーという言葉の一般的な意味は「行動」「Act」の派生語です。「作用」「働き」「力」というふうに訳されます。さらに、「代理行為」という意味も持ちます。より組織的な代理行為だと「エージェンシー」をそのまま使い、個人や特定集団の代理行為だと「エージェント」というふうに使われ

エージェンシー Agency 7

言葉の一般的な意味

- 行動Actの派生語 作用・働き・力
- 代理行為
より組織的な代理行為 エージェンシー
個人や特定集団の代理行為 エージェント
- 政府機関・局

学術的な概念

- 社会構造(システム)と自然環境のより良い変革に向けた人間の意識的で意図的な行為
- 社会・自然の抑圧状況からの解放を実現する人間のもつ高次の能力

成長マインドセット

所属感 希望

自己効力感 アイデンティティ

Student agency

目的意識 動機づけ

働きかけられるよりも **自ら働きかける**

型にはめ込まれるよりも **自ら型をつくる**

他人の判断や選択に左右されるよりも **自ら責任をもって判断や選択を行う**

れます。エージェントという言葉には、馴染みがありますよね。「リクルートエージェント」という会社がありますし、映画が好きな方には『メン・イン・ブラック』のトミー・リー・ジョーンズやウィル・スミスは“エージェントJ”と“エージェントK”でしたよね。トミー・リー・ジョーンズやウィル・スミスは、まさに地球のみんなのエージェントとなって、地球侵略をもくろむエイリアンと戦う。私たちの代理で戦う、だからエージェントなんです。

あと、政府機関とか局という意味があって、例えば観光庁は、“Japan Tourism Agency”です。国が国民の代理になって、観光に関することを振興していくから、観光庁はエージェンシーと使う。こういった意味を持っている言葉です。

学術的なところでは、これは話し出すと長くなってしまいますので簡単に言いますが、概念として出されているものです。社会構造(システム)と自然環境のより良い変革に向けた人間の意識的で意図的な行為のことをエージェンシーと言います。つまり、子どもたちにエージェンシーを育もうということが、今、国内外で広く言われていますが、子どもたちがまさに意識的で意図的に何か物事を良くしようという行動する力が大事になる。意識しない、無意識な行動はエージェンシーではないということですね。

さらにもう一つ、社会・自然が人間を抑圧してきますので、その抑圧状況からの解放を実現する人間のもつ高次の能力とも定義されています。私たちにも、いろんな呪縛とか抑圧があるので、学校の中もそうですが、そういったところから人が人らしく生きるために解放する力、それがエージェンシーというふうに定義されています。

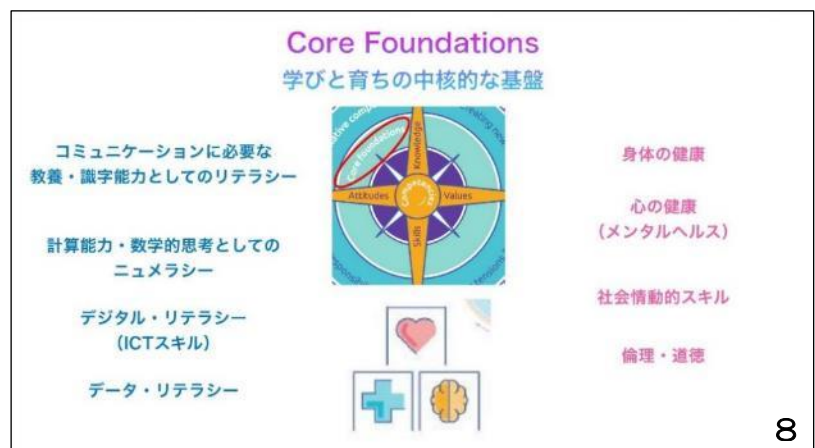
OECDの枠組では、エージェンシーにはいろんな力が集まっていて、主要な構成要素はここに出ているような力が示されています。

「成長マインドセット」は、私もなかなか苦手な部分ですが、「物事は変えられるんだ」「自分には可能性がいっぱいあるんだ」「どんどん学ぼう」というような、学び続ける、つながる力ですね。この逆は「固定的マインドセット」と言います。「自分の力はここまでしかない」「神様は自分の能力を決めているんだ」「だからもう無理だ」というもの。固定的マインドセットになりやすい人はもちろんいるんですが、どのように成長マインドというものを伸ばしていくか。そのためにはもちろん希望だったり、そもそものモチベーション、動機付け。それから自分とは何者であるか、アイデンティティ。自分自身が何のために生きているのか、どんな行動をするのか、何に向かっているのか、目的意識。自分はどこに所属しているのか、どこに居るのか、所属感、居場所感ですね。そして、自分に効力があるっていうふうにも実感できる自己効力感。こうしたものがグーッといっぱいくっついて大きな力、エージェンシーになっているんだというふうにもOECDでは説明されています。

これは学術的にもそのとおり。OECDは、「働きかけられるよりも自ら働きかける」「型にはめ込まれるよりも自ら型をつくる」「他人の判断や選択に左右されるよりも自ら責任をもって判断や選択を行う」と、こういうものがエージェンシーの表れとして考えられると言っています。

私たちもまさにこういう子どもたちを育てようとしていますよね。言われている「指示待ち」ではなくて、自分で判断できて、自分から働きかけて、自分たちで課題をつくっていく。そして、誰かに言われるのではなくて、自ら判断と選択を行う。こうしたものがエージェンシーの表れだということを言っているわけです。非常に重要なキーワードとなっていますので、頭の隅に入れておいていただければいいかなと思います。

先ほどのOECDのラーニング・コンパスの枠組について、絵(スライド8)があるんですが、「知識」「スキル」「態度」「価値」が針になっていて、真ん中に「コンピテンシー」と書いてあるのですが、そのコンパスの一番真ん中の上に「コア・ファウンデーションズ」というふうにかかれていたところがあります。これは上にも書きましたが、「学びと育ちの中核的な基盤」ということで、ここに挙げたようないわゆる「識字能力としてのリテラシー」だったり、数字の能力「ニューメラシー」だったり、「デジタル・リテラシー」、ICTスキルとも言っています。今まさにビッグデータとか言われますが、データをどう扱うか、どう見るか、どう読むかという「データ・リテラシー」。それから、「身体の健康」、メンタルヘルスとしての「心の健康」もありますし、これも最近注目されていますが、「社会情動的スキル」、人と関わる力、感情をうまく扱う力、感情を理解する力、そうしたもの。「倫理・道徳」といったものが中核的な基盤として示されています。



もちろん、どれも100%ある必要はないんですけども、こうした基盤をもとにして、より大きな力が発揮されるということを明確にOECDが示しております。

この外側に、「トランスフォーマティブ・コンピテンシー」というのがあって、これが変革をもたらすコンピテンシーということで、先ほどのエージェンシーと似ていますが、いろんな力が集まって大きな力となり、「新たな価値を創造する力」「対立やジレンマに対処する力」「責任ある行動をとる力」こうし

た3つの大きな力が新しいキー・コンピテンシーとしてOECDから提唱されたものです。

そうした力をどう育てるかということで、OECDが出しているのがAARサイクルというもので、これは3つの言葉の頭文字“Anticipation”見通しをもつ力。そこから行動する“Action”の力。そして、省察、“Reflection”ですね。これをA・A・Rと回していくことで、能力、コンピテンシーが発達するということが示されています。



本題に移るのですが、こうしたラーニング・コンパスについての話が、私たち教師の学びにも参照されるようになりました。

これは第2回の「令和の日本型教育」を担う教師の在り方特別部会で出てきたものですけれど、教師の学びに関してこのように書かれているんですね。

例えば、教師は何のために学び続けるのかということが書かれています。こうした地域社会が良好な状態になることを目指すのは、OECDのラーニング・コンパスで言うと、「ウェルビーイング」です。

どのようにして学ぶのかということについては、目標や見通しを立てて、その成果を振り返って、学校全体で共有するプロセス、とありますが、これは「AARサイクル」のことではないでしょうか。

教師にどんな力が必要なのか、資質能力を再整理しましょうとも言っていますが、「コンピテンシー」ですよ。

これらに通貫する視点は何かということについて、管理職や同僚教員との対話を通じて、主体性をもって学びの目標を設定し、必要な学びを選び取っていく行動とありますが、これは「エージェンシー」ではないでしょうか。

というように、教師の学びの在り方も、先ほどのラーニング・コンパスの枠組が参照されて、それが答申の中にも表現されていくことになりました。

能力の話はこの辺で終わってしまうので、少しだけ紹介すると、経済産業省は先ほどもお話したように、「人生100年時代の社会人基礎力」として、私たちにも馴染みのあった「チームで働く力」とか「考え抜く力」とか「前に踏み出す力」などを示して社会に出て働く人たちの力を再整理し始めています。この辺りはネットで検索できますので、また見てください。

第2回「令和の日本型教育」を担う教師の在り方特別部会（R3.6.26）資料2

新たな時代における教師の学びの姿の基本的な考え方

- ✓ 教師は何のために学び続けるのか。
⇒ 例えば、教師個人の成長のためだけでなく、①所属する学校の教育活動や、②個々の教育実践・学校教育活動を通じて育つ子供達、③その子供達が保護者、地域住民も含めた関わりの中で暮らす地域社会が、良好な状態になることを目指すことにあるのではないかと。 Cf.ウェルビーイング
- ✓ 教師はどのようにして学ぶ（研修する）のか。
⇒ 例えば、目標や見通しを立て、学び（研修）を実践し、その成果を振り返るとともに、管理職を含む学校全体で共有するプロセスが重要ではないかと。 Cf.AARサイクル
- ✓ 教師にはどのような力が必要なのか。
⇒ 新たな時代に求められる資質能力を再整理した上で、当該資質能力ベースで教職課程を再構築してはどうか。 Cf.コンピテンシー
- ✓ そして、これらに通貫する視点は何か。
⇒ 例えば、管理職や同僚教員との対話を通じて、自らが担うべき役割の認識共有を円roつ、主体性をもって学びの目標を設定し、必要な学びを選び取っていく行動が求められるのではないかと。 Cf.エージェンシー

Essential competencies for the 100-year life

人生100年時代の社会人基礎力

なぜ今「人生100年時代の社会人基礎力」が必要か

「人生100年時代の社会人基礎力」の概要

「人生100年時代の社会人基礎力」の「育つ」の視点

そんなわけで、教師の学びの方に還っていきますが、こうした子どもたちが多様な力をつけていくことを含めて考えた時に、やっぱり民主主義社会の発展を導く最重要のエージェントは教師なわけですね。私たち自身がエージェントなのです。なので、私たちが持っているエージェンシーというものをより発揮し

VUCAワールドを生き抜き、社会をより良く変革しながら、
自然と共生して地球の持続可能性を保持し、
民主主義社会の実現と前進に寄与する
解放と変革の力 エージェントを育み発揮する



民主主義社会の発展をみちびく 最重要エージェント 教師

子どもたちのエージェントを育みながら
自らのエージェントを見つけ、育み、発揮していく

令和4年12月19日 中央教育審議会

『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申)』

教員免許更新制の発展的解消 「新たな教師の学びの姿」 学び続ける教員像
授業観・学習観・研修観の転換 省察(力)による学び 学びを核とする働き方
「理論と実践の往還」 教職員集団の多様性 実践の創造



13

ていく必要があります。子どもたちのエージェントを育みながら、自らもエージェントを見つけて、育み、発揮していくことが大事になります。これが今ほど紹介した答申でも明確に言えるものです。

今日の研修にも関わるとは思いますが、教員免許状更新講習が発展的解消となりました。これは「新たな教師の学びの姿」ということで、私たちがまさにエージェントとして、自ら学ぶということを大事にしようという大きな命題になっています。

「学び続ける教員像」というものが10年前ぐらい前に出されました。成長マインドセットをもっている教師ですが、教員不足の問題もこれに関わっています。

そして、この答申で示されているのは、授業観、学習観、研修観の転換です。「転換」と言うところと強い空気感なんですけれども、もうちょっと言うと「トランスフォーメーション」程度に思った方がいいかなと思います。自分たちがもったものをさらに変えていくということが訴えられています。

大学や大学院で出てきている言葉ですが、それが教員養成・教員研修にもきています。理論と実践を往還しましょうということですね。

そして、答申では「力」とついています。省察による学びを充実させよう。そして、教職員集団の多様性を保障しましょう。それが、実践の創造性を高めるとのこと。そして、学びを確保する働き方改革をしましょう。こうした提案に結びついています。

私もいくつかの学校に関わっていますが、働き方改革で先生方の時間、タイムパフォーマンスとかタイムマネジメントとかいろいろ課題がある中で、時々見受けられてしまうのが、学びの時間を削ってしまうということ。そんなに多くはありませんが実際にあります。先ほど授業研究の話をしました。実践記録を書くということが教師にとって非常に重要な学びになるんですね。そういった記録を手放してしまうという事態もいろんな学校で起きているということは、目にしたり耳にしたりします。そうした学びを確保する働き方にしていきたいと思いますという具合になっているわけです。

これが実際の答申ですね。真ん中をちょっとだけ拡大すると、このように書いてあります。「令和の日本型教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿として「子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割」。そのために「多様な人材の確保」とか「質の高い教職員集団」、これをつくるにはやはり日々の学校の中の先生たちの学び合い、同僚性、そして学び合うコミュニティをどうつくるのかに関わっています。

そして、もちろん学校の先生が不足しているという事態も起きていますので、先生の仕事が創造的で魅

「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（令和3年3月12日中央教育審議会諮問）
【概要】

中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して「令和3年1月26日」のポイント
～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる。

「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、**子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割**を果たしている
- **多様な人材の確保**や教師の資質・能力の向上により**質の高い教職員集団**が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により**教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識**され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（諮問）

① 教師に求められる資質能力の再定義

・「令和の日本型学校教育」を実現するために教師に求められる基本的な資質能力

② 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

③ 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

・①を踏まえた教職課程の見直し
・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
・免許状の区分の在り方
・必要な教師数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し

④ 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方
・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方

⑤ 教師を支える環境整備

・教師を支える環境整備

・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

14

力ある仕事であるということを再認識する。これには社会的な動きが必要になります。これはもちろんこのままですのではなくて、私たち一人一人がエージェントですので、みんなで一緒に考えていろいろな手を打っていくということが必要だと思えます。

教師という仕事の崇高さ、素晴らしさ、温かさ、優しさ、そうしたものを私たちはもっともっと訴えていく必要があるのかなというふうに思っています。

指導要領が変わりましたのでちょっとだけ確認しましょう。昔・これまでと、今・これから、今昔ですね。

これまでは、ある程度決まった内容を教える、学ぶということ。これからは知識やスキルも含めた能力、コンピテンシーを育みましょうという提案になっています。

これまでは「生きる力」を育むということでしたが、これからは「生きる力」の育成を含みながら多様なものを育みましょうと言っています。

学習指導要領		15
昔 これまで	今 これから	
内容を教える／学ぶ	知識・スキルを含めた能力を育む	
「生きる力」を育む	「生きる力」の育成を含む	
特定の教育方法を用いる	多様な教育方法を選択判断する	
教室の中で学ぶ	教室の外でも大いに学ぶ	
教科の系統性	教科の連動性・螺旋性・拡張性	

これまではある程度特定の教育方法を用いてくださいという提案でしたが、これからは多様な教育方法を選択判断してくださいということが言われています。

これまでは往々にして教室の中で学ぶということがベースで考えられていましたが、教室の外でも大いに学びましょう、社会に開かれた教育課程ということですね。

それから教科の系統性ということが大事にされてきましたが、もちろん教科の系統性は大事ですけど、教科の連動性、それから教科が年次ごとに繰り上がっていく螺旋性、教科の学びがいろいろな他の学びにつながっていく、社会の学びにつながっていく拡張性。こうしたことは新しい現行の学習指導要領で訴えられているところです。

個別最適な学びと協働的な学びということが訴えられています。それが教師にとっても同じだということですね。

「個別最適な教師の学び」では、教師一人一人が異なる存在である。子ども一人一人が異なる存在であるのと同じです。そうした意味でも先生方一人一人が学びやすい状況をつくろうという、結構大きなありがたい提案となっていると思います。

そして、「協働的な教師の学び」では、子どももそうですが大人も教師も人間は誰でも他者と共に学ぶことで成長するので、いかに協働の学びの状況をつくっていくのかということが大事だということが示されているということですね。いくつか下に基本的な考えが書かれていますが、こうした一つ二つの提案が教師にも大事だということです。

**「令和の日本型学校教育」を担う
新たな教師の学びの実現に向けて**

16

教師は他者と共に学ぶことで成長する

教師一人ひとりが異なる存在

個別最適な教師の学び
(「個に応じた指導」)
指導の個別化と学習の個性化を学習者の視点から整理

協働的な教師の学び
探究学習や体験活動等を通じ教師同士あるいは多様な他者との協働学習

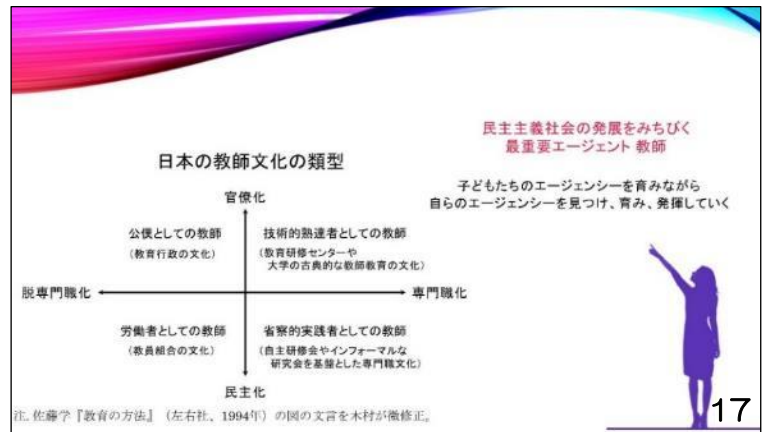
「令和の日本型学校教育」の構築を目指す
～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～ (答申)
(令和3年1月26日 中央教育審議会)

Society5.0時代における教師及び教職員組織の在り方
【基本的な考え方】

- 教師に求められる資質・能力は、これまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところであり、例えば、使命感や責任感、教育の愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力、フシリケーション能力などが挙げられている。
- AIやロボティクス、ビッグデータ、IoTといった技術が発展したSociety5.0時代の到来に対応し、教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が一層重要となっていくと考えられる。
- 教師や学校は、変化を前向きに受け止め、求められる知識・技能を磨き、継続的に新しい知識・技能を学び続けていくことが必要であり、教職大学院が新たな教育課題や最新の教育改革の動向に対応できる実践力を育成する役割を担うことも大いに期待される。
- 多様な知識・経験を持つ人材との連携を強化し、そうした人材を取り込むことで、社会のニーズに対応しつつ、高い教育力を持續し続けることが必要である。

ただ、先ほども紹介した佐藤学先生が90年代に出していますが、なかなか教師の世界は複雑です。

これは佐藤学先生が90年代の頃に「日本の教師文化の類型」として示した有名な図です。海外でもいろいろと引用されていますが、この2軸ですね。横の専門職化・脱専門職化、縦の官僚化・民主化という2つの軸で日本の教師文化には4つの類型がある。これはどれかが強くはなるけれども、私たちみんなに入っているものです。



一つは「公僕としての教師」ということで、これは教育行政の文化です。もちろん私たちは公務員ですので、社会や国民に奉仕していくというようなものが強くなるという教師の類型ですね。

「公僕としての教師」は官僚化に依っているものですが、逆に民主化の方に行くと「労働者としての教師」となります。教員組合の文化が強くなるんですね。私たちもちろん労働していますので、定時になったらすぐに帰るとか、時間が過ぎていくことを願うというのがこの文化の特徴ですね。

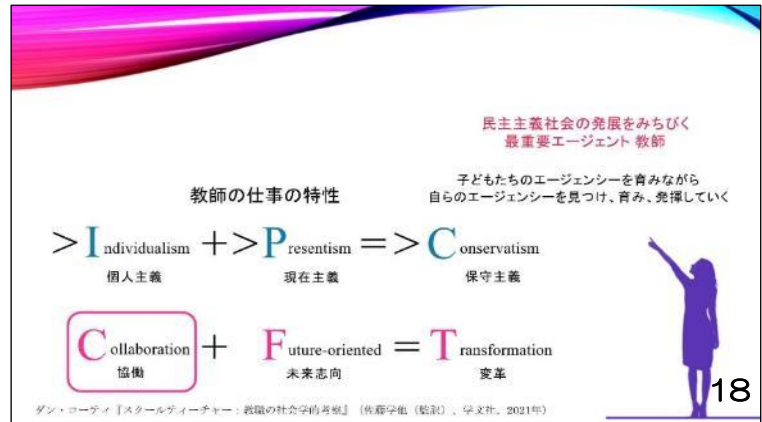
それから、右上が「技術的熟達者としての教師」です。センターとか大学の古典的な教師教育の文化、これもまだ根強くありますが、教師は授業のプロと言われるものが大きなメインとするところです。もちろん授業のプロなのですが、もう授業だけのプロみたいな感じになります。技術とか知識をどれだけ高められるかが勝負のようになる。それはそれで大事なことなんですけれど、それが強くなってしまうとなかなか難しい。

「省察的実践者としての教師」は、自主研修会やインフォーマルな研究会を基盤とした専門職の文化。こうした日本の教師文化を私たち一人一人が全部もっていて、人によって自分のこれまでで経験してきた学校文化、出会った教師たちの文化とかをもらいながら私たちは生きているので、どれかが強くなってしまいやすいという難しさがあります。

さらに、教師の仕事の特性としての難しさがあって、こんな公式があるんですね。I + P = Cなんです。Iが“Individualism”ということで個人主義。教師の仕事って一人ですることが授業を典型にして多いですよね。小学校の学級とかもそうです。個人に責任がいきやすい。そこに自律性はあるんですけども、権限が過剰に付与されると、非常に私たちは個人主義を強くしてしまいます。「自分でやればいい」「自分で責任をもつ」「あなたの責任でしょ」みたいな感じになりやすいんですね。仕事の状況、職場の状況が、教師を個人主義化させやすいっていう不可避なものがあります。

さらにもう一つP、“Presentism” 現在主義ですね。私たちのやっぱり一番のクライアント、あるい

はエージェンシーを発揮する相手は子どもたちです。目の前の子どもの幸せ、状況、今の学びの状況が非常に重要です。そのことは良いことなのですが、そうするとどうしても目の前ばかり見えやすくなってしまいます。すぐに役立つことはみんなで作りたいと思うけれども、すぐには役に立たず時間がかかりそうなものには取りかかりたくなくなってしまう。だんだん視野が狭くなりやすくなり、現在主義が広まりやすい仕事でもあるんです、この教師の仕事は。



この個人主義と現在主義が非常に強まりますと、Cの“Conservatism”保守主義になってしまう。いわゆる前例踏襲とか、「何も変えなくていいんじゃないか」「去年と一緒にいいんじゃないか」みたいな思いになってしまう。

教師の仕事の特性として、これらは不可避なんです。ですので、私たちにはこれらを減らそうとするという明確な意図、意識、そして戦略が必要です。

Iを減らしてPも減らせばCも減るんじゃないかという言うわけで、Iの代わりに新しいCを、Pの代わりにFを置きましょう。Cは“Collaboration”ですね。個人化しやすいから協働しようということですよ。そして、今は目の前を見やすいので少し先を見ようということで“Future-oriented”未来志向もつべきだということ。このCとFが置き換えられれば、さっきのCが減ってTになるという公式です。私が何回か言っている“Transformation”変革・変容していくということです。

ですので、こういった仕事の特性を逆に生かして、あるいは仕事の特性を理解した上で、やはり意図的、戦略的に私たちが協働の場をつくって、未来を見て生きていくことが必要になります。そうすることで、保守から変革へと変わっていくことができるのです。

ちょっと余談ですが、変わっていくってことは民主主義の本質です。詳しい方がいると思いますが、丸山眞男の『「である」ことと「する」こと』がありますが、変わり続けることが民主主義の本質ですので、私たちは変わらないのではダメなんですね。変わり続けること、それを促していくのが教師の仕事です。

先ほど紹介した専門職の資本という概念が一つヒントになります。専門職の資本というのは3つの資本で表しているのですが、「人的資本」というのは知識、スキル、心構え、資格とか、あるいは感情をどう使うかといったものが含まれますが、教師の世界では、この人的資本に集中して研修とか養成がされやすいんですね。知識をつける、スキルをつけることは、それはそれで大事なんですけど、専門職の資本で大事なものは、上の「社会関係資本」ですね。専門職のネットワークをもつこと、信頼し合うこと、協働すること、組織として責任をもつこと、相互に助け合う、相互扶助すること。こうした社会関係資本が豊かになると人的資本がどんどん増進するということは、すでに社会学で明らかになっていることです。人的資本ばかりせつせと蓄えようとしても、社会関係資本を経由した方がより人的資本が高まるということが明確になっています。これは心理学では協働学習の理論ですけども、先生方も昔習った「発達最近接領域」なんていうものがあります。やはり、人は他者と共に学ぶことで成長するということを心理学でも謳っているのだから、いかに社会関係資本を豊かにすることが大事になります。



そして、何より教師を専門職たらしめるものは「意思決定資本」です。それは、時々の適切な判断を学ぶ。そして、たくさんの事例、経験をもっている。そして、「1万時間の実践」とありますが、これは教職8年ぐらいで1万時間に達するそうですね。こうした長い、1万時間の実践があることで、そこで初めてプロになっていくということです。

そして、挑戦して伸長していきそうですね。そして先ほど述べた省察。こういったものが意思決定資本の流れです。

私たちは知識、スキルを見がちですが、社会関係資本を経由しながら、意思決定資本をより磨いていくことがプロとして成長する一つのポイントになります。

ですので、意思決定資本も大事なんですが、社会関係資本、協働ですよ。コラボレーションを生む確かな投資、戦略が教師の学びと成長を後押ししますので、ぜひぜひ先生方も同僚と関わり合いながら、またその関わりをつくっていく立場の方もいますので、学校にいかにか社会関係資本を築くのが勝負ということが分かってくると思います。

そう考えると、私たちもやはりトランスフォームしていく必要があります。教室、クラスルーム・ティーチャーとしては、子どもの学びを創る教師ではありますが、同僚の学びを創っていく教師、社会の学びを創る教師にトランスフォームしていくことが大事です。それを、最近の言葉ではアクティベーター (ACTIVATER) とかファシリテーター (FACILITAOR) という言葉で言われています。でも、教師は学び手、ラーナー (LEARNER) ですし、ジェネレーター (GENERATER) 共に学びを創る人、子どもたちと共に学びを創る。そして、探究していくインクワイア (INQUIRER)、ウィーバー (WEAVER) 編み込むということ。私たちも社会関係資本を豊かにするために自ら社会関係資本を培う、そうしたことが大事になります。

さっきの意思決定資本が、大事なんですけども、決められた手続きや方法を画一的に実行する人はノンプロです。対して、場や状況に応じて、手続きや方法を自由裁量で選択し、判断し、実行する人がプロフェッショナルなわけですね。これは意思決定資本で表現されているわけです。意思決定資本はどのように培われるかということですが、このように書かれています。「様々な場面で判断を行っている同僚の『洞察』と『経験』を引き出すことによって培われる」。ということは、やはり対話の場をつくることと、そして、岡谷市でも積極的にやっていると思いますが授業研究が一つの鍵になるのではないかと思います。



そんなわけで戦略を考えていくと、やはり同僚性を強化することが大事です。これは同僚性の研究者が出したのですが、教師が独立・孤立している状態から、相互依存・協働になっている状況。左から右へ行くほど、相互理解と協働が起きている。そんな中で、ストーリーを語り合い共通の話題を探り合うところから、お互いに助け合い、支え合う。教材なども共有して子どもたちのことを分かち合う。そして、何より共同作業、ジョイントワークと表現されていますが、こうした状況をつくっていくことが大事だと言われています。



このリトル (Little, J.) という人の同僚性の枠組ですが、「ストーリーを語り合い」というのはちょっとおしゃべりに書いてありますが、ただのおしゃべりぐらいのものです。ただおしゃべりしているだけでも関わり合いをつくることができますが、もっともっと協働するためには右の方にいくことが大事だということが示されています。ですので、一緒につくる、一緒にやるということが大事になります。右に行くほど、「教師集団としての自律」と「教師間での高め合い」の需要が増えていくんだということです。

それから、学校の同僚性の形態も分析して、トランスフォーメーションしていきましようということで、これは先ほどのハーグリーブスさんが出した、これも有名な概念です。同僚性の形態がいくつかあります。

一番左上が先ほどの「個人主義」ですね。自由放任の個人主義ということで、先生たちは学級とかあるいは学年とか、教室で孤立しているという状態。日本語で言えば学級王国という状況。あるいはアメリカで言うとキッチンタイプクラスルーム、台所のような教室と揶揄されて言われるような状況です。

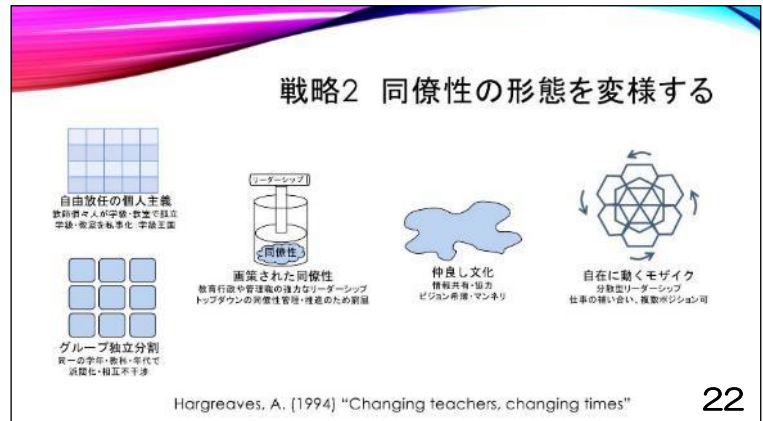
グループで独立分割している状況は、中学校や高校とかで起きやすいのですが、学年とか教科、分掌で派閥化してしまい、派閥間でいがみあって、相互不干渉な状態になって協働が起きないような状況です。

もう1個、画策された同僚性というのは聞き慣れない言葉ですが、管理職のリーダーシップによって同僚性がシュボシュボシュボとつくられるパターンです。同僚性はつくられるんですが、結構圧迫的で、中にいる人はきつくなる状況ですね。

このような学校は実際に何校か見たことがありますし、先生方の学校にもこの3つにあてはまる学校があるかもしれません。

あるいは、仲良し文化と書きましたが、みんなでお酒やお茶を飲みに行くことはするけれど、ビジョンが希薄でマンネリ化して、アメーバーのようにベターツとなってしまっているような状況ですね。

この右がベストプラクティスではないんですが、自在に動くモザイク型で、真ん中が回るようになって、リーダーシップが分散し、仕事を補い合って助け合うことができ、いろんな先生がいろんなポジションをできる。そうしたものが一つの理想型として示されているわけです。



それから、先ほども紹介した専門職の学び合うコミュニティの文化を育てようということで、これはプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティという概念の整理されたものですが、3つの大きな考え方があって、一つは子どもたちの学び、そして学びだけでなく育ち全般にフォーカスを当てましょう。そのために、教師たちで協働文化を築きましょう。そうした状況を実際に検証しようということで実際にデータを見たり、子どもたちの学び様子を軸にしたりしながら対話をする。こうした3つのビッグアイディアで学校の組織を学び合う状況にしていきましょう。ということが示されています。



私がアメリカに行っていた時に、アメリカのPLCsにあたる学校の調査をして日本と比較したんですけど、ちょっとおもしろいことが分かりました。

当たり前なんですけれど、やっぱり協働を戦略的につくるには、まず先生たちに協働学習のシステムを構築するのが第一です。それが日本では授業研究かもしれないですし、あるいはカリキュラムを共同開発する、あるいは地域で学習する機会をつくっていくことかもしれません。先ほど紹介したリーダーシップを分散し、協働システムをつくることはまず土台として大事なんです。

そこから文化を創っていくのですが、文化は見えないので簡単にはできません。文化を創るにはやはり言葉の実践が必要です。ですので、子どもたちあるいは教材、データ、いろいろなものを含めながら対話をするということが大事になります。そこで見えてきたのが、教材、データの共有はもちろん大事なんですが、データを共有してもつまらないって言うんですよね。子どもたちを数字で見てしまうので。そこから、子どもたちの学びのストーリーの共有をしていくこと。さらに、私の研究にも引きつけていますが、そこで生じるいろいろな情動を共有する。それが、喜びや楽しさやあるいは勇気みたいな良い情動だけではなくて、悩みとか不安だとか痛みや苦しみ、こうした情動をやはり教師が対話の中で物語っていくこと。それをさらに記録できるというのですが、そうしたところで協働文化が生まれる。3つのCなんて言いましたが、チャレンジ、チェンジ、ケア。こうした文化が創られていくことが見えてきました。

専門職としての教師の資本に投資するというので、やはり教師のプロとノンプロを分けるのは社会関係資本と意思決定資本、これらをどういうふうに私たちの中で育てられるか。やはり社会関係資本は重要なので、教師たちの協働、省察、学習の場としての研修をデザインしていくことが大事になります。

先ほどの紹介した本でも同じようなことを書かせていただいています。授業研究は、協働省察学習の場であり、そしてモードシフトということで、授業観を変えていこうということを示しました。ちょっとだけこの後紹介します。記録をして対話、変革していきましょう。そして、それを責任の土台にしましょう。そして、組織について組織学習していきましょう。コミュニティをつくりましょうということをご提案させていただいているので、ご関心がある方がいたら手に取っていただけたらうれしいです。

戦略4 PLCsのシステム・文化・物語りを編む

The prominence and sustainability of school as PLCs: A comparative study of system, culture and practice between Japan and US schools
KIMURA Yuu
International Congress for School Effectiveness and Improvement 2019 Conference

教材・データの共有から子どもたちの学びのストーリーの共有へ
そこで生じた多様な情動の共有へ

チーム学習(部会) 分散型リーダーシップ
カリキュラム協働開発 授業研究

24

戦略5 専門職としての教師の資本に投資する

Professional Capital

PC × PD. 研修
プロとノンプロを分ける意思決定資本

- 「意志決定資本は、様々な場面で判断を行っている同僚の「洞察」と「経験」を引き出すことによって培われる」
- 人的資本・意思決定資本への投資を社会関係資本を経由して実行する授業研究
- 教師たちの協働省察学習の場としての研修

蓄積 共有 循環

専門職ネットワーク
専門職の資本

ハーグリーブス&フラン(2022)

25

専門職の資本と授業研究

Professional Capital, Communities, Culture, & Lesson Study

- プロとノンプロを分ける意思決定資本
- 意志決定資本は、様々な場面で判断を行っている同僚の「洞察」と「経験」を引き出すことによって培われる
- 人的資本と意思決定資本への投資を社会関係資本を経由して実行する授業研究

26

専門職の資本と授業研究

Professional Capital, Communities, Culture, & Lesson Study

ワードマップ 授業研究
実践を変え、理論を革新する
Word Map Lesson Study
Transforming practice, innovating theory
授業研究=協働省察学習の場

モードシフト=授業観・学習観・研修観の転換

記録=対話・変革・責任の土台

組織=組織学習・PLCs

授業研究の実態=実践と理論の往還

27

そして、授業研究の実際について書いていますので、実践と理論をどう往還するのかというのもポイントです。一つはやっぱり授業研究が、岡谷市には小学校、中学校、保育園、幼稚園等もあるので大事なところですが、実は授業研究はなかなか難しい状況がいろんなところで起きています。例えば慶應大学の鹿毛先生が言っていますが、授業研究は業務化してしまっ、形骸化して、非日常化して、もうバラバラというような状況が学校で起きています。海外では制度化に到るまでの持続が困難だと、途中で潰えちゃうんです。それから、研究会の議論がなかなか深まらないとか、先生方の関与が低くなっているとか、海外の事例ですが、日本でも起きていているような事例です。授業研究の価値というものがいまだに不明瞭で不浸透で未確認だからというのがありますし、授業研究の持続・発展を可能にする要因も未だ不明瞭・未整理で、その研究を進める必要があります。

先ほどの本でモードシフトが必要だということで提案しているのがこれ（スライド29）です。日本では、もう少なくなっていますが、海外では非常に多いのですが、授業をチェックリストにして評価してしまうんですね。PDCAという経営品質管理のサイクルに入れてしまう。そうすると、非常に厳しいことが起きてしまうということが分かっています。そして、シングルループの学習になってしまう。

それから、これ（スライド30）はまだまだ多いんです。プランニング・検証ということ、授業の実施前に力を入れるパターンですね。目標だとか、指導案に力を入れるようなパターンですが、そこやっぱり教師の青色のボールですね、人的資本にかなり傾注したような授業研究のことです。

少し飛ばしてしましますが、今の2つのモードの授業研究の特徴と問題点はやはり露わになっています。管理の手法だったり、あらかじめ決められた行動、計画が前提になってしまったりすること。そして、先ほど言ったように教師のスキル、知識が中心の話題になりがち。本当は学び合う関係をつくりたいのに、指導の関係をつくってしまう。シングルループの学び、個人任せになりがちだとか、先ほど紹介したのと真逆の方向にいきやすい授業研究の型になってしまう。

ですので、それを変えていこうということが、まさに佐藤学先生も90年代から話されていましたが、長野県でも多くの学校で、こうした省察をベースにした子どもの学びを取って、それについて実際に授業の後にじっくり対話する。そうした学習がデザインされているのかなと思います。

同僚性を高めるために 授業研究の課題を乗り越える

業務化
を
際
際
非日常化

鹿毛 (2017)

制度化に到るまでの持続困難
(秋田・ノリス, 2008)

授業研究

研究会議論の浅薄さ
教師の関与の低さ
(又地・菊池, 2015)

- ◆ 授業研究の「価値」が未だ不明瞭 or 不浸透 or 未確認
- ◆ 授業研究の持続・発展を可能にする要因が未だ不明瞭・未整理

28

授業研究のモード

モード1 チェックリスト・評価 PDCAモード

- 授業の品質管理=PDCA
- 即座に改善、スキル重視
- チェックリストによる評価
- 評価を受けての授業者自身による改善
- シングルループ

地方自治体教育センター
大学学部
授業研究新興国

29

授業研究のモード

モード2 プランニング・検証 SPQRモード

- 教師の授業づくりプロセスに沿う
- 授業実施前に改善、知識重視
- 学習指導案の徹底検討
- 事前の模擬授業、同一内容授業の実施
- シングルループ

米国・香港・スウェーデン

30

モード1とモード2の授業研究の特徴と問題点

特徴	問題点
管理の手法 あらかじめ決められた行動・計画前提	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教材・教育内容・教育方法を選択する教師の自律性を制限する。 ◆ 授業の不確実性を無視したマニュアル主義を学校と教師にもたす。
教師のスキル・知識中心	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 評価項目にない教師と子どもたちの行為は無視される。 ◆ 評価項目にある行為を押し付けたり「低評価」の烙印を押される。 ◆ 授業中に教師が「評価項目」や「事前の計画」に縛られ、子どもたちの学びの状況に応じた柔軟な授業の展開や教育方法の選択が困難になる。
指導の関係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教師の省察的実践の中核である授業進行中の即興的な思考や判断が軽視されるか、ときに無視されてしまう。 ◆ 参加者が項目の評価や学習指導案と授業との整合性の検証に追われ、子どもたちの学びのストーリーを下草に追えない。
シングルループの学びの	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 授業改善が協働で行われず、授業者の個人任せになりやすい。 ◆ 1時間の授業改善にとどまり、教師の多様な能力開発や学級・学校のコミュニティの発展に結びつきにくい。

31

でも、これ（スライド32）だけでは不十分で、一つのサイクルでぐるぐる回ってしまって、もうちょっと研修、学習観を変えていく必要があるの、もう一つのモード（スライド33）を示させていただきます。

子どもたちの学びと育ちがスパイラルにアップしている。それと学校のシステムの変容もアップしていきますので、その教師の学びもスパイラルに転換していく。そして、一つのサイクルに陥らないようにすることが大事だということを提案させていただいています。

こうした、いかにモード3、モード4の授業研究、校内研修をするかということがこれからの鍵になってくるかと思います。

残り2～3分ですので、先ほどの『プロフェSSIONAL・キャピタル（専門職としての教師）』の後半7章に書かれているものを引用して、先生方へエールと言いますか一緒に考えるポイントをお伝えします。10個のガイドラインとなる言葉です。

やはり私たちは教師ですので、本物のプロになりましょう。本物のプロというのは、知識やスキルをすごくもっているだけではなくて、社会関係資本をより豊かにできる。そして、意思決定資本を磨くことができる。それが本物のプロです。ですので、授業のプロというところだけじゃなくて、もっと仲間の学びを作れる。意思決定を磨けるプロになろうという提案です。

自分自身で始めることが大事です。自分自身の経験を分析して自分の強みが何か、あるいはちょっと苦手なところは何か。そういったものを見つけてながら、それを補ってくれる仲間も見つかったりすることが大事です。そして、気配りできる先生、教師になりましょう。マインドフルと言います。仲間のことをよく考える、子どものことをよく考えるそういった教師になりましょう。先ほども言いましたが、社会関係資本を通して人的資本を築こう、磨こうということです。人的資本だけ、知識、スキルだけ高めればいいという話ではないということです。これも社会関係資本ですが、困っている仲間、なかなか踏み出せない仲間の背中を押したり、あるいは仲間に手を差し伸べたりしましょう。特に余裕のある先生方や力がみなぎっている先生方はこういう仕事になります。そして、意思決定資本にしっかりと投資して、意思決定資本を蓄積しましょう。これは集団としての意思決定資本という意味にもなります。

それから、感謝してということですが、上司とよい関係を築きましょう。上司と仲違いしてしまうと学校自体もギクシャクしてきます。むしろ、上司・リーダーが本領を発揮できるようにどう支えるかということも考える必要があります。これは私と同じようなミドル世代の方たちの重要な哲学になるかと思いません。ミドルだから上も下でもなくて、ミドルだからこそ何ができるかを考えることが必要です。

さらに、自分で始めようとしたら最初の一步を踏み出すことが大事です。やっぱり自分から何かやる時

授業研究のモード

モード3 ダイアログ・根拠 DPRRモード

- 子どもの学びを見取る（フォロー）
- 授業実施後に改善、対話と振り返りを重視
- 授業実践をデザインとして捉える
- 省察的実践を推進
- シングルループ

学びの共同体、Round Study、ストップモーション方式

32

授業研究のモード

モード4 マルチスパイラル・探究モード

- 成長・発達・発展に必須の「時間」を明確化
- 協働省察を再構成へと結びつける
- 実践記録（書く文化）を強調
- 省察的実践を推進
- スパイラルアップ

33

変化を生み出すために 教師のみなさまへ

- 1 本物のプロになろう
- 2 自分で始めよう：自分自身の経験を分析しよう
- 3 気配りできる教師になろう
- 4 社会関係資本を通して人的資本を築こう
- 5 仲間の背中を押し、仲間に手を差し伸べよう
- 6 意思決定資本に投資し、意思決定資本を蓄積しよう
- 7 上司と良い関係を築こう：リーダーが本領発揮できるよう支えよう
- 8 最初の一步を踏み出そう
- 9 自分自身を驚かそう
- 10 すべてを結びつけ、目の前の子どもたちに還元しよう

34

には勇気が必要になりますので、その最初の一步を踏み出せるかどうかポイントになります。

そして、感情ですね。自分自身を驚かせてください。驚きという感情は、専門職にとって非常に重要かつ前向きな感情一つです。「子どもたちがこんなことをした」「こういうふうに学びが広がるんだ」。こういう驚きの感情が私たちにとって力になりますので、ぜひ自分自身を驚かせてください。

最後に、すべて結びつけて目の前の子どもたちに還元しましょう。いろいろなものをつないでいく教師になるということが大事になります。

先生ばかりだけでなく、学区や学校のリーダーのみなさまへのアドバイスもありますので、一緒に共有しておきましょう。いわゆる市教委とか学校長の先生もいますのでこれもお伝えしておきたいと思います。

力強く勇敢に専門職の資本を増やしていきましょう。このプロフェッショナル・キャピタル、専門職の資本が学校に蓄積されればされるほど、先生たちは楽しく豊かな学びができますし、学校自体の空気が変わります。それが子どもたちに還元されていきます。

そして、教職員のことを知り教職員の文化を理解しよう。やはり、先生たちも管理職の方も学校の中の先生だったので分かると思いますが、教師の世界には、教師ならではの仕事の特性、文化というものがあります。I + P = Cという教師の特性もあるので、そういう文化をもって先生たちが働いているということをしかりと理解する必要があります。

それから、これは重要なのですが、リーダーシップの安定性、持続性を保証しましょう。やはり、いろいろなことがコロコロ変わったりだとか、よく分からない人がリーダーになったりすると、それが良い方ではなく、悪い方の変化を起こしてしまうことがあります。いろいろ学校でも起きると思いますが、いかに管理職やリーダーの持続性と安定性を確保するのかというのが大事になります。

そして、画策された同僚性。あまり「協働性、協働性」と言うときつくなりますので、手厚くサポート的な同僚性のつくり方というのが大事になります。「その他のしゃくにさわる同僚」と書きましたが、教師の世界もいろいろ広いので、ちょっと変な先生やちょっと困ったなという人がいるので、そういう人にも当てられないように気をつけましょうということです。

境界を越えて手を伸ばそう。これは重要なのですが、学校はうまくいくとそこで完結しやすくなるんですね。うちの学校はうまくいっているからと。でも周りを見ると困っている学校、困っている教室があって、やはりそこに手を差し伸べて一緒にレベルアップ、パワーアップ、元気になることが大事です。

最後に、これはもう昨今重要です。データ社会と言われていますが、今多くのことが問題になっていますが、データは非常に曖昧です。改ざんされたり操作されたりすることがあります。ですから、データは大事なんです、エビデンス、証拠の情報に基づくことが大事になります。目の前で何が起きているのか、子どもたちがどういう思いでいるのか、先生たちがどんなふうに学び、感じているのか、こうした学校の状況を整理するのにエビデンスが大事だという提案になっています。

少し超過してしまいましたが、この後また分科会でお話すると思いますので、ご自身の学校や機関で、同僚と、子どもたちと、地域と、保護者と「どんなことができるか」、「できるか」というより「何をしたいのか」だと思います。それこそエージェントですので、ぜひぜひこの後の対話に生かしていただけばと思います。私からの話題提供は以上になります。ご清聴いただきありがとうございました。

変化を生み出すために
学区・学校のリーダーのみなさまへ

- 1 力強く勇敢に専門職の資本を増やしていこう
- 2 教職員のことを知り、教職員の文化を理解しよう
- 3 リーダーシップの安定性と持続性を保証しよう
- 4 画策された同僚性（そして他のしゃくにさわる同僚）に気をつけよう
- 5 境界を越えて手を伸ばそう
- 6 データに駆り立てられるのではなく、エビデンスの情報にもとづこう

35

*本講演記録は、木村先生にご校閲いただいております。
(文責：岡谷市教育委員会教育総務課 主幹指導主事 濱 敦志)