

Toward a Self-transformative Model of University of Education: Strategy for the Curriculum and Staff Development

Tiina Silander

Background

Teacher education has been academically-based since the 1970s. Teachers must have a master's degree to be considered fully qualified. The basic principles of the national pedagogical education are a research-based system, reflectiveness, and the combining of theory with practice. Having a research-based pedagogical education system means that the professionalism of teachers is founded on sound scientific knowledge and that teachers have the capacity to broaden and deepen their competence through personal exploration and critically observing their professional practices. The theoretical basis is integrated to the practical aspects of the profession. This integration takes place especially during the pedagogical studies where students develop their own teaching philosophy through reflective, dialogic and practical activities.

The profession of a teacher and teacher education in transition

Educational performances of young Finnish students have declined. It has been especially worrisome to notice the changes in the acquisition of learning skills and in the general attitudes that would support learning. Additionally, the differences in achievement between schools and geographical areas is growing. It is clear that the Finnish school system is facing challenges. This change also pushes the concept of being a teacher and the teacher education system into renewal.

The profession of a teacher is in transition due to the ongoing changes in society itself. The perceptions concerning information and learning of the industrialized era, which can still be found in the culture of education, are no longer sufficient when facing the new challenges of the day. The working life of the future requires, for example, the ability to solve problems that have no simple answers nor can be observed from the viewpoint of a single school subject or scientific field. Additionally, in the future students must have better skills in networking themselves broadly and creating their own career paths. Schools must offer their students possibilities to develop these skills.

The role of a teacher as the dealer and controller of information has to change into a supporting agent of learning processes; into a type of learning coach, who together with the student observes, researches and creates purposes for information. One must learn to evaluate, interpret and utilize information. It is especially important to create a passion towards learning; to make it a joyful, enthusiastic experience. This can be assisted by making a student the subject of his/her own learning process through participation and sharing intellectual responsibilities. Schools must support every student to reach their full potential by supporting their personal interests and making a versatile range of learning techniques available.

However, student participation and influence concerning their own studies in Finnish schools has been poor. According to a European comparison, they have been among the lowest rated of the countries compared even though public documents such as the national study plan claim that student participation is considered important.

The strong autonomy that comes with being a Finnish teacher also comes with the downside of focusing on the individual. Schools are ingrained with the ethos of getting it done on your own. Teachers are teaching and developing their skills to do so alone. This leads to a school, as a community and an organisation, not embracing internal improvement; teachers are not getting enough professional support from each other. This support is needed in a working environment that is constantly becoming more multi-faceted.

教育大学の自己変革に向けたモデル： カリキュラムおよびスタッフ開発戦略

ティーナ・シランダー教授

背景

1970年代以降、教員教育は学問的観点を基盤としてきました。教員としての十分な資格があると認められるには修士号を取得していることが必要でした。国の教員教育に対する基本原則として、研究に基づいた制度であること、熟考に基づくこと、理論と実践を結びつけることを掲げています。研究に基づいた教員教育の制度が確立されている状態とは、教師という職業が確かな科学的知識の上に成り立ち、また、教師が個人の探究と職務の遂行状況を批判的に観察することによって自己の能力を広げ、深める力量を持つことを意味します。理論上の基盤は業務の実践的な各局面に組み込まれます。こうした組込みが特に行われる時期が、学生たちが熟考、対話、実践の各活動を通じて自己の教育理念を形成する教員教育の期間にあたります。

過渡期にある教員という職業および教員教育

フィンランドの若い学生の学業成績は低下しています。特に、学習能力の取得と、学習の支えとなる全般的な学習態度に変化が見られることが懸念されています。さらに、学業成績の差が学校間および地域間で拡大しています。フィンランドの学校制度が難しい課題に直面していることは明らかです。また、こうした変化によって、教師という職業の概念や教員教育制度が見直しを迫られています。

社会の中で様々なことが変化し続けることによって、教員という職業は現在過渡期にあります。教育分野の世界でいまだに見受けられる産業化時代の情報と学習に関する考え方はもはや、今日の新たな課題に立ち向かうには不十分です。例えば今後の職業人生においては簡単に答えの出ない、単一の学科や科学分野の視点だけでは捉えきれない問題を解決する能力が要求されます。さらに、今後学生たちは広範囲に及ぶネットワークを構築し、自分自身のキャリアパスを築き上げるためのより優れた技能を備えなければなりません。学校は学生たちにスキルを磨く機会を提供しなければなりません。

情報の取扱い者、管理者としての教員の役割は、学習プロセスを支援する仲介者、学生とともに情報を観察、研究し、情報の目的を見出す、一種の学習コーチへと変わることが必要です。情報を評価し、解釈し、活用することを学ぶ必要があります。学ぶことへの情熱をかきたて、学習経験を楽しく熱中できるものにすることが特に重要です。これを実現するには、参加することと知的な責任の共有を通じて学生自身を自己の学習プロセスの主体にすることが効果的です。学校は、学生個人の関心を大切に、多様な学習のテクニックを利用できるようにすることにより、学生一人一人が自分の潜在能力をフルに生かせるよう支援する必要があります。

しかし、フィンランドの教育機関において学生自身の学習への参加度とそれに対する対策の効果は低い状態が続いています。ヨーロッパ地域内で比較してみると、国の教育計画などの公式文書では学生の参加を重要視する方針が明記されているにもかかわらず、比較対象国中最も評価の低い国々の1つとなっています。

フィンランドの教員に特徴的な強い自立性は、個人に重点を置くというマイナス面にもつながっています。学校には、自分自身で職務を遂行するという精神が根付いています。教員は一人で生徒の指導と、自分の指導能力の向上に取り組みます。このことが、コミュニティおよび

We need to move forward from a concept of an individually focused teacher to one of a communal teacher, who participates in an education system that includes both pupils and students in their sharing of expertise. This requires teachers working in teams, that both teach and combine the know-how they have within the group. The contexts of learning have to expand from the classrooms and school buildings into a more public forum, where different sections and members of society can take part in the authentic learning experiences that the pupils and students come across.

Finnish school system is an underachiever in terms of utilizing technology. Digital forms of teaching are not consistently present at local schools. They are not being utilized in an appropriate way.

In order to answer the challenges of the future and subsequently develop the school system, it has been noted that that teacher education and the development of the profession of a teacher are key issues. The following depicts the developmental work done at one Finnish pedagogical education facility. Their goal is to answer the challenges that they face today and in the future.

Developing teacher education

The teacher education department observed has a 150-year history. It educates class teachers for the purposes of elementary school education from the first to the sixth grade. Class teacher students major in educational sciences. The department also arranges the standard pedagogical program of a subject teacher (60 ECT). The training of the subject teachers is done in cooperation with the subject-specific faculties. In addition, the department arranges the possibility to get the qualifications of a student advisor. The department has around 600 class teacher students, 300 subject teacher students and 60 students studying to become student advisors. The staff of the facility numbers around 80, which includes 8 professors.

Along with other educational organisations with a long history, teacher education has been slow to both react to challenges to change and to act as a front-runner setting an example for such changes. Their patterns of thought and action are so deeply rooted. In phases of change, leadership has a critical role. If there are no changes in leadership, it is unrealistic to expect any lower positions taking necessary steps for change either. The system of leadership was previously based on a sector-format, where each of the four leaders of the facility had their pre-determined and fairly well outlined area of responsibility. The cooperation between these four leaders was much too limited. In a phase of change, all members of the leadership branch must work together towards a common goal. Thus the process of change altered the role of the leaders into a more cooperative, shared form of leadership.

In this case, shared leadership is understood as a relational concept and an action, where leadership is created and enforced interactively as a group. Their purpose is to define goals together for themselves as leaders and for the entire organization. Leading a multidisciplinary community of experts that is carrying the tradition of an individualistic culture of action is such a complex and difficult endeavour, that it is natural to seek out the best solutions for a wide range of problems together.

The activities of the leader group were condensed and changed from individual responsibilities to shared tasks. The tighter cooperation is also present in the form of pair assignments, that in most cases builds forms of dialogue in both your own working community and your cooperative networks better than when working solo.

One of the central goals of developing the culture of action was to enable it to function in a more communal and cooperational manner. The personnel had long hoped that there would be a cooperational form of teaching and researching that crossed the boundaries of school subjects. However, the hope for such development had been stifled due to the lack of shared time. The standard work week of the teaching staff was already filled with the lessons of everyone's personal

組織としての学校内部の改善が進まず、教員たちがお互いに仕事上のサポートを十分に得られないことにつながっています。こうしたサポートは、ますます多面化が進む職場環境においては必要不可欠です。

個人に重点を置く教員の概念から、共同体の一員として、生徒や学生も含めた教育制度に参画して専門知識を共有する教員の概念に移行する必要があります。そのためには、教員がチームとなって仕事を遂行し、指導を行うとともに各教員が持っているノウハウをグループ内で結集することが必要となります。学びの場を教室や校舎内からより開かれた公共の場へと拡大し、学校の生徒と学生が交わる真の学習体験に社会の様々なセクションやメンバーが参加できるようにすることが必要です。

テクノロジーの利用という点から見ると、フィンランドの学校制度は成績不振に陥っていません。各地域の学校ではデジタル形式の指導が一貫して行われているわけではありません。また、実施されていてもそれが適切な形で利用されているとは言えません。

将来的な課題に取り組み、それに続いて学校制度を整備するためには、教員教育と教員という専門的職業の強化が重要な課題であると指摘されてきました。以下に、フィンランドのある教員教育機関でなされた強化の取組みについて説明します。この教育機関は、現在および将来直面する課題について対応策を見つけることを目標に掲げています。

教員教育の整備

ここで紹介する教員教育学部は150年の歴史を持ち、小学校1学年から6学年までのクラス担当教員の教育に取り組んでいます。クラス担当教員を目指す学生は教育学を専攻します。当学部では、教科担当教員の標準的な教員プログラム(60 ECT)も実施しています。教科担当教員の指導訓練はその教科専門の教授陣との協力のもとに行われます。さらに、当学部では生徒指導アドバイザーの資格を取得するための指導にも対応しています。当学部は、クラス担当教員の学生約600人、教科教員の学生約300人、生徒指導アドバイザーを目指す学生約60人を擁しています。当機関のスタッフは教授8人を含む約80人で構成されています。

長い歴史を有する他の教育組織と同様に、教員教育機関は課題に取り組み、変革を推し進めることにも、率先して行動し、そうした変革の前例を示すことにも消極的でした。このような考え方や行動のパターンは組織に深く根ざしています。変革を実施する各段階においては、指導部の役割がきわめて重要です。指導部が何も変わらなければ、下位層の人間が変革に必要な措置を講じることを期待することはできません。指導部のシステムはこれまで、当機関の4人の指導者がそれぞれ事前に決められた、明確に区分けされた責任を担う、責任分担形式に基づくものでした。4人の指導者の間で協力することは、非常に限られていました。変革段階においては、指導部のすべてのメンバーが共通のゴールに向かって協力し合わなければなりません。かくして変革のプロセスによって、指導者の役割が、より協力的な責任共有型のリーダーシップに変更されました。

この場合、責任共有型のリーダーシップとは、リーダーシップがグループとして対話形式で形成され、実施される、相互関連による概念と行動と解釈できます。その目的は指導者としての自らの目標と組織全体の目標を共に設定することです。個人主義的な行動理念の伝統が根付いた、複数の専門分野にわたる専門家集団を率いることは、非常に複雑で困難な努力を要するため、広範囲にわたる問題に対して最善の解決策を一緒に見出すことが妥当な方法です。

school subject. The staff rarely came together for anything else than short meetings that dealt with the everyday issues of the facility. In order to facilitate a communal culture of action, a structural change was implemented. Every Tuesday from 8 in the morning to 14 in the afternoon was defined as communal time, when regular teaching was not allowed. The timeslot was reserved for shared development, creating new teaching methods and progressing group researching

The hope was that there would be innovative and bold experiments that developed education. This was explicitly encouraged and such experiments were supported in practice by e.g. in terms of work plans. The facility received a new slogan: " Think big, experiment boldly" . The goal was to support a new culture of experimentation and a communal shift from a culture of always simply being correct to a culture of trying, taking chances and coping with uncertainty. When creating new ideas one has to take the chance of failure.

A central element in the development of a culture of action and the strengthening of a community has been the developing of the curriculum. The process of creating that curriculum was made communally and in a participatory manner. All members of the staff as well as all students had the opportunity to participate in developing a completely new type of phenomenon-based curriculum according to their wishes. During this developmental work, groups were encouraged to broadly use their own expertise in an atmosphere of trust in order to renew the unified study plan. The curriculum process was a series of in-depth negotiations, that lead to five central phenomena, upon which the study plan was based. The structure of the curriculum enables, as well as forces, teacher trainers to cooperate. As such, an essential part of improving the curriculum has been figuring out how it changes and alters the existing culture of action into one that corresponds with it.

Education has thus shifted from doing solo work to a stronger sense of working together as a team of teachers. This enables the observation of broader and more versatile phenomena with students, because the expertise of several scientific fields is available.

It was also desirable to change the perception of the profession a teacher from " a person who knows everything" to an expert of learning processes who researches them professionally. At the core of the learning process is the student, who is responsible for his/her own learning and is thus the subject of his/her learning experience. The role of the teacher is to support the different learning processes and help the student to build meanings for the information he/she has acquired.

A phenomenon-based curriculum and culture of action at the facility give the students the chance to direct their studies according to their own interests. For example, in the class teacher programs studying takes place in the so called home groups, where everyone has a certain theme, that structures their concept of being a teacher. Students can choose one of these themes according to their interests. These themes are also supposed to increase the student's motivation and sense of relevance. At the same time, the idea of being able to use the same curriculum in different ways is achieved. This brings adaptability into the educational process and gives the opportunity answer the challenges of today. For example, some of the structuring themes that home groups are using are digitalization, communality and wellbeing. The Teachers in the Clouds-student group focuses its studies on the versatile utilization of technology in all of their studies.

It has also been a definite goal to change the culture of action towards better interactive relationships with the surrounding sections of society. Special attention has been placed on the strengthening of the different forms of local cooperation.

The connection between education and research has been strengthened by linking the experiments with researching. Students are also taking part in the research that concerns their

指導者グループの活動は集約され、個人の責任から共同の任務へと変化しました。より緊密な協力体制はペアを組んで取り組む任務においても発揮されます。これによってほとんどの場合、自分自身の業務上のコミュニティと協力ネットワークの両方において、1人で仕事に取り組む場合よりも効果的な対話形式が確立されます。

行動する習慣を創り出すことの主な目標の1つは、それが共同体として協力的な形で機能するようにすることでした。教員たちは学校の教科の枠を超えた、指導と研究の協力体制が築かれることを長い間望んでいました。しかし、共有する時間が持てないため、そうした体制確立への望みも萎んでゆきました。教員スタッフの標準的な1週間の業務時間は各自が担当する学校教科の授業ですでに埋まっていました。当機関の日常的な問題を取り扱うショートミーティング以外の用件で教員スタッフが集まることはほとんどありませんでした。そこで、共同体として行動する習慣を生みやすくするために、構造的な改革が実施されました。毎週火曜日の午前8時から午後2時までを共同の時間に設定し、この時間に通常の授業は行わないこととしました。この時間帯は、共同開発や新たな教授方法の考案やグループ研究の推進に取り組む時間として確保されました。

教育を発展させる革新的かつ大胆な試みがなされることが求められました。この点については強く奨励され、そうした試験的な試みが作業計画によって実践的に推進されました。当機関には「広い視野で考え、大胆に試みる」という新たなスローガンが生まれました。目標は、試験的な試みに挑む新たな気風を支えると共に、常に正しいことのみを追求するのではなく、不確実なことを試み、挑戦し、対処する共同体に移行することでした。新しい考え方を生み出すときには、失敗することを恐れてはいけません。

行動する習慣を創り出し、共同体を強化する際に中心となる要素は、カリキュラムの開発でした。このカリキュラムの作成プロセスは共同により、参加型方式で進められました。スタッフ全メンバーに加えて学生全員がそれぞれの希望に従って、全く新しい、事象に基づいたカリキュラムの開発に携わる機会が与えられました。この開発作業においては、統一された学習計画を再構築するために、信頼感で支えられた雰囲気の中で各グループがそれぞれの専門知識を存分に活かすことが奨励されました。カリキュラム作成プロセスでは、徹底した議論を繰り返し、学習計画の基盤となる5つの中心的な事象を明らかにしました。このカリキュラム構成によって、教員教育に携わる指導者間の協力が可能になると同時に、強化されました。このように、カリキュラム改善の根本的な部分は、カリキュラムの改善によって従来の行動習慣がどのようにカリキュラムに対応したものになるかを判断することでした。

こうして教育業務は、単独で進めるものという認識から教員チームが共同して取り組むべき業務であるという強い認識に変わりました。そのため、複数の教科分野の専門知識が利用可能となったため、学生にかかわるより広範囲かつ多様な事象を観察することが可能となりました。また、教員という職業に対する認識を、「なんでも知っている人」から学習プロセスを専門的に研究する学習プロセスのエキスパートという捉え方に変えることも目指しました。学習プロセスの中核は学生であり、学生は自分の学習に対して責任を持つため、学習体験の主体です。教員の役割は、様々な学習プロセスを支援し、学生が取得した情報について意義を見出すための手助けをすることなのです。

education in an appropriate manner. The research done at the department is directed in a way that allows it to better both serve the development of education and create new kinds of educational methods.

Changing the school system is difficult but absolutely necessary. The changes made to teacher training programs will pave the way for the future. It is important that the actions of the department exemplify the process of change and renewal at educational organisations to the teachers of the future, so that they can take this change further when they enter the work force.

当機関が提供する事象に基づいたカリキュラムと行動する習慣によって、学生たちは自分が抱く興味に従って自己の学習を方向付ける機会が与えられます。例えば、クラス担当教員プログラムではいわゆるホームグループと呼ばれる場で学習が行われます。ここでは、各自が特定のテーマを持ち、それによって教員に対する各自の概念が形成されます。学生はこれらのテーマの中から自分の興味に従って1つのテーマを選ぶことができます。また、これらのテーマによって学生のモチベーションが高まり、より意義深いものと感じることができ、それと同時に、同一のカリキュラムを様々な方法で活用できるという概念が実現されます。こうして教育プロセスに適応性がもたらされ、今日の課題に取り組む好機が与えられます。例えば、ホームグループが取り組んでいる構成に関するテーマの一部にデジタル化、連帯、福利があります。大人数の学生グループの教員は、すべての学習においてテクノロジーを多様に活用した学習に重点を置いています。

また、周囲を取り巻く社会の各セクションとの間によりよい相互関係を形成するように、行動の習慣を変えることも明確な目標に設定されていました。様々な形式での地域との協力の強化に特に注意が払われました。

試験的な試みと調査とをリンクさせることによって、教育と研究の連携が強化されました。学生たちもまた、ふさわしい方法で自分たちの教育にかかわる研究に参加しています。学部内で行われた研究は、教育の発展と新たな種類の教育メソッドの創出によりよい貢献ができるよう活用されています。

学校制度の改革は困難ではありますが、絶対に不可欠です。教員教育プログラムに対して行われたこの変更は、今後の改革への道を開くものです。当学部が行った変革は、将来の教員を育成する教育機関の変革と刷新プロセスを例証するものであり、学生たちが教員となった時にこの変革をさらに推し進めることが可能となったということは、重要な意義を持ちます。