

令和6年3月発行

一水教育研究所

豊島区巢鴨 3-17-2-309

所長 加藤 勲



### 二〇四〇年以降の社会を見据えた 教育政策とこれからの教育を考える

一水教育研究所 研究局長 松浦正和

令和五年三月に、中央教育審議会から「次期教育振興基本計画について」(答申)が出されました。

本答申は、次期計画のコンセプトとして「持続可能な社会の創り手の育成」及び「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を掲げ、五つの基本的方針と十六の教育政策の目標、基本施策及び指標を示しています。答申の内容を概観し、これからの教育について、考えてみたいと思います。

#### 一、次期計画のコンセプト

「二〇四〇年以降の社会を見据えた持続可能な社会の創り手の育成」と「日本社会に根差した、ウェルビーイングの向上」の二つです。

● Society5.0で活躍する、主体性、リーダーシップ、創造力、課題発見・解決力、論理的思考力、表現力、チームワークなどを備えた人材の育成。  
● ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に良い状態にあること。短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含むもの。また個人も個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含む包括的概念。

#### 二、今後の教育政策に関する基本的な方針

①グローバル化する社会の持続的な発展に向けて学び続ける人材の育成。②誰一人取り残さず、全ての人の可能性を引き出す共生社会の実現に向けた教育の推進。③地域や家庭で共に学び支え合う社会の実現に向けた教育の推進。④教育デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進。⑤計画の実効性確保のための基盤整備・対話。

#### 三、今後五年間の教育政策の目標と基本施策

基本的な方針の下、実効ある教育政策を進めるため、①十六項目の教育政策の目標、②目標を実現するために必要となる基本施策、③目標の進捗状況を把握するための指標を示しています。(一水教育研究所「令和の日本型学校教育推進委員会」からのレポート参照)

#### 四、これからの教育について

①個別最適な学びと協働的な学びの充実を図る。  
「持続可能な社会の創り手の育成」や「ウェルビーイングの向上」に取り組む上でも、その前提は個別最適

な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、日常的な「わかった」「できた」という体験です。それが興味・関心を広げ、意欲的に物事に取組み、人と協力して課題解決することにつながります。そしてそれらの経験を積み重ね、主体的な社会の創り手を育てていきたいものです。

#### ②子供たちのウェルビーイングを高める

そのために、優しく丁寧な対応など、職場の心理的安全性を保ち、労働環境などをより良くし、教師はもとより、職員や他の学校で働く全ての人のウェルビーイングも確保したいものです。こうしたことが、学びの土壌や環境を良い状態に保ち、学習者のウェルビーイングを向上する基盤となり、結果として家庭や地域のウェルビーイングにもつながるといわれています。

課題は多いですが、できるところから取り組んでいきましょう。

#### 経歴

大学卒業後民間企業に勤務。昭和六十二年に教職に就き、北区でことば・きこえの教室担任。足立区、ニューヨーク日本人学校、中央区で学級担任として勤務。大田区立南六郷小学校で副校長、港区立神応小学校校長、港区立御成門小学校校長、帝京科学大学教授を経て、現在足立区教科指導専門員。

一水会では、平成二十二年(二十三年)度雄飛編集部長平成二十四(二十六年)度副会長、二十七年(第四十代)会長

# 「学校組織体の力の向上を目指して」

～組織運営と人材育成の視点から～

目黒区立烏森小学校 校長 丸山 智子

## 一 はじめに

本校は文部科学省研究開発学校の指定を受け、研究活動を核として学校経営を進め、本校なりに令和の日本型学校教育を追究していきます。研究の成果を上げていくためには、学校の組織体としての力や機動性、機能性を高め、維持していく必要があります。

そのためには、在籍している人材を育成し、職層や経験年数、本人の特性に応じてさらに能力を向上させていくことが課題となります。

## 二 組織運営の視点から

ライン組織を強化するために、管理職と主幹教諭による主幹会を発足させました。三名の主幹教諭に、それぞれ担当する部会や委員会、学年会を割り当て、校務分掌の進捗状況や学級や学年の情報を集約できるようにしました。課題

が生じている場合には、主幹会で解決策を検討し早急に対応しました。

その結果、三名の主幹教諭の横のつながりだけでなく、情報が副校長に集まるようになり、課題の早期解決につながるようになりました。

## 三 人材育成の視点から

本校は、四年次までの教員で構成する若手教員研修「からすもり塾」を設置しています。与えらるる研修ではなく、若手教員が必要とする研修内容を検討し、校内の先輩教員に講師を依頼します。その結果、若手教員同士の交流だけでなく、研修を企画、運営する力を付け、組織運営の素地を養うことができました。

さらにOJTを通して若手教員の即戦力としての育成を図るために若手教員で構成する開校九十五周年実行委員会の立ち上げにつな

げることができました。

## 四 校内研究の推進

研究開発学校の研究発表会まで二年あまりとなったところで、教科分科会形式をとり、さらに組織的に研究活動を進められるようにしました。しかし、組織改編をして一年目の学校評価では「組織的な研究になっていない」という教員からの声があり、組織の形は変えても、器や枠があるだけで研究活動における教員の協働が十分ではなかったと捉えました。

一方、自学自習の短時間学習の研究を進める学力部会では、自学自習の実践例を出し合い、協議を重ね、三年間かけて、本校独自の自学自習の短時間学習のスタイルを確立することができました。管理職からの指示に依存せず、教員が協働することは、組織体としての力を向上させていくものです。教員が自分たちでつくり上げた

短時間学習は、教員にトップダウンに頼るのではなく、組織で協働することの大切さを実感させました。

## 五 おわりに

教員の協働により、学校を運営していくことは、リーダーシップの向上、それを支えるフォローアップの向上、それにもなり、学校の組織体としての力の向上につながりました。

教育観、指導観は一人一人異なるが本校の児童のために力を尽くそうとするベクトルは同じ方向を向いていると信じ学校経営を推進していく所存です。

### 寸評

一つ一つの方策が校長ならではの視点で記載され、今後校長職を目指す者にとっても良い指針となります。校長着任一年目からの取組を示しており、若手教員の育成についての取組は評価できます。管理職候補者に方向を示した功績は顕著です。

# 「子供一人一人がよさや可能性を發揮する学校づくり」

「組織活性化と学校改革の視点に基づく学校経営の実践から」

羽村市立栄小学校 校長 吉岡 琢真

## 一 はじめに

「子供が未来を切り拓く力を付けて自立するために、『子供一人一人がよさや可能性を發揮する学校』をつくる」これが本校の目指す学校像です。これを実現するためには、保護者・地域の方から信頼されるとともに、チーム学校の力を生かし、教職員一人一人が主体的に課題解決する学校でなければなりません。

であると考えるてきました。

①「変える」・・・目標を達成するために、教職員一人一人が「変わる」ことの必要性を理解し、学校を「変える」ための困難さを克服して、主体的・協働的に取り組むこと。

②「見付ける」・・・学校経営の基本は、プラス思考にある。子供や教職員のよさと学校の強みに注目し、子供や教職員の可能性と学校の未来を見据え、方法を工夫すること。

③「つなぐ」・・・組織の力を最大限發揮していくために、「教職員と教職員」「教職員と保護者」「教職員と地域」「保護者と地域」をつなぐこと。

## 三 これまでの学校経営の主な取組

(1) 目標への意思の統合を目指した取組

ア 「はむらの学校教育」、「は

むらの授業指針」、「はむらの

道徳科授業指針」の活用

イ グランドデザイン「教育目標を中核とした資質・能力の育成」の作成と提示の工夫

(2) 役割の明確化を図る取組

ア 校内研究の推進

イ 若手教員の人材育成を重点にしたOJT体制の推進

ウ 働き方改革の推進

エ コミュニティ・スクールの推進

(3) コミュニケーションの活性化を図る取組

ア 学校経営計画の着実な実施

イ 校長からの情報発信

## 四 新たに示された校長に求められる基本的な役割等

都教委による「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての

資質の向上に関する指標」が令和五年二月に改訂され、校長に求め

られる基本的な役割は、「学校経営方針の提示」、「組織づくり」、「校内外とのコミュニケーション」の三つに整理されました。

## 五 まとめ

私は、これまでの学校経営に対する反省と、新たに示された校長に求められる基本的な役割等を踏まえ、リーダーシップやファシリテーション能力という二つの資質・能力をより一層向上させていくことが必須であると考えます。組織活性化と学校改革の視点に基づく学校経営をより一層進めるとともに、自ら研修の機会を積極的につくり学ぶ決意です。

### 寸評

校長として「目指す学校像」や「学校経営の視点」を明確にしており、なぜ・なんのためにという筆者の考え、論も論述されています。役割を明確にした校内研究、OJTの推進、働き方改革は高く評価できます。学校経営の指針となる見事な実践です。



# 「園の魅力を高め、保護者や地域に広めることを目指して」

墨田区立八広幼稚園 園長 金澤 里美

## 一 本園の概要

本園は、二年保育の単学級、在籍園児数二十四名と小規模の園です。

本園が、地域に必要とされる存在となるためには、本園の魅力を生かした教育活動で伸びやかに培养される幼児の育ちを広く発信し、伝えていく必要があります。

## 二 目指す幼稚園像

遊びの充実、教員の育成、教育の質の向上を目指し、また、保護者にその成果を発信することで「園児、保護者、教員が生き生きと毎日を楽しむ幼稚園」を目標として園経営を進めていくこととしました。

## 三 目標達成のための方策と実行、及び、成果と課題

### 1 幼児が生き生きと毎日、遊び

(2) 成果と課題

- ① 園の教育の発信の工夫
- ② 親子活動の工夫

一覧表作成と活用

を楽しむために

- (1) 実行…幼児が自ら遊び出し、遊び込むための環境・援助の工夫
- ① 環境・援助の工夫を採る園内研
- ② ミニ園内研の実施

(2) 成果と課題

- ① 環境の生かし方が分かり、教員が幼児の思いに配慮、適切な環境構成や援助を考えられました。
- ② 幼児が遊び込むために必要な環境や援助について複数の教職員が共通に理解し実践できてきました。

- ③ 園での経験を家庭とつなぐための工夫を行いました。その取組を通して、子どもの成長や、一緒に取り組んで楽しかったことを教員に話したり、保護者同士で伝え合ったりする姿なども見られました。

2 保護者が生き生きと園生活を

楽しむために

(1) 実行…教育活動の発信や親子活動についての工夫と実践

- ① 園の教育の発信の工夫
- ② 親子活動の工夫

3 教員が生き生きと毎日を楽しむために

(1) 実行

- ① 読み取りシートの作成と活用
- ② 「遊び込む幼児を育てるための環境・援助のポイント」の一覧表作成と活用

(2) 成果と課題

① 記録を取ることから自分たちが何を知らたいのかを明確にすることができました。

② 「遊び込む幼児を育てるための環境・援助のポイント一覧表」を作成し、日々の計画に生かすことで、見通しをもって計画・実践する力が高まりました。

## 四 おわりに

コロナ禍の制限が緩和された今、多くの人に来園してもらえる機会も増え、園の魅力を地域の人々に広めるチャンスです。今後は、新たな発信の視点も加え柔軟に考え取り組んでいく決意です。

### 寸評

幼児・保護者・教員、三者の立場から、それぞれが「生き生きと楽しむ」ための具体的な取組が記述されて分かり易いです。園内研の実施、関係職員の共通理解、園の情報発信等と積極的に経営を進めている園長の姿勢がよく伝わりました。

# 「学校経営方針の実現に向けた主幹教諭の組織マネジメント」

葛飾区立道上小学校 主幹教諭 多々納 竜太

## 一 はじめに

組織マネジメントの視点は、トップ層の管理職だけでなく、学校を実働的に動かすミドル層にも必要です。

ミドル層がトップ層と意思疎通を図りながら、組織マネジメントの視点で組織をチーム化した時、学校経営が円滑に進み子供の成長に最大限寄与できると考えます。

そんな思いから主幹教諭の組織マネジメントを考えてみました。

## 二 本校の実態と課題

本校はこち亀の舞台、亀有駅周辺を学区域とし児童数約六百名、十八学級の中規模校です。若手が半数を占める職場であり、改築工事の真つただ中です。

このような現状から「安定した学校運営と教職員の人材育成」が本校の課題となります。

## 三 課題解に向けた取組

「ミドル・アップダウン・マネジメントを通じて、主幹教諭の四つの機能を発揮すれば慌ただしい改築工事の中でも、安定した学校運営と人材育成ができるだろう」と仮説を立て実践しました。

(1) ミドル・アップダウン・マネジメント

主幹教諭を、学校経営に参画し最前線で教育活動の推進を行うプレイニングマネージャーと捉えます。トップ層にもボトム層にも関わることでできる立ち位置だからこそ、上下に働きかけるミドル・アップダウン・マネジメントが可能となり、学校の実態に合った提言をすることができま

(2) 主幹教諭の四つの機能

都が示す四つの機能を私の経験や各種資料に基づきながら、主幹教諭の機能を再構築しました。機能の一つめは、実践の促進を行うリーダー的機能。二つめは、円滑

に学校改善に向かう体制や計画を立案するマネジメント的機能。三つめは、資質能力向上に向けて支援する人材育成機能。四つめは、教職員同士のつながりづくりやエンパワーメントを行う組織づくり機能です。

(3) 課題解決に向けた取組

① 「チーム道上」の土台作り

教職員とのコミュニケーションの中で、想いと情報の共有を大切にし、風通しの良い職場づくりと信頼関係に基づく職場づくりに取り組みしました。

② 働きやすい職場づくり

「会議が長い。」というボトム層の意見を汲み上げ、管理職に会議資料の決裁システムと会議のグランドルールを提案し改善を図りました。

③ 改築工事に伴う教育活動の推進

管理職から「仮設校舎の生活ルールを作ってほしい」と依頼を受け、生活指導部で仮設校舎

の課題と課題解決の案を出し合いルールを策定しました。

④ 主任教諭の人材育成

「研究主題の捉えが曖昧で共通理解できていない。」というボトム層の意見を汲み上げ、研究主任に対し、組織マネジメントの視点(分かりやすい提案、情報の収集、率先行動、一足先の取組の提示、状況確認とフォロー、共通実践の促進)から支援を行いました。

## 四 成果と今後の課題

成果は、ミドル・アップダウン・マネジメントを通じて、主幹教諭の四つの機能を発揮すれば学校経営方針の実現に寄与できることが分りました。

今後も、主幹教諭の組織マネジメントを発揮し、子供の成長とよりよい組織づくりに寄与していきます。

### 寸評

主幹という職層についての立ち位置を自分なりに考え、その実践が具体的な事例を基に整理しており、とても分かり易い論文となりました。具体的な取組4点の中で人材育成の立場から、主任教諭への支援が記述され評価に値します。

## 「学校全体のウエルビーイングを高める学校経営」

北区立王子第二小学校校長 江口 千穂

### 一 はじめに

教員の負担を軽減し自信をもつて職務に当たることができるようになるため、必要のある教育活動を無理なく持続していくことが大切です。そして学校全体のウエルビーイングを高め、子供の学びを支えていきたいと考えます。

### 二 現状と課題

(1) 調査結果から子供の自己肯定感が低い傾向にあること、コロナ禍により協働的に学習する機会が減少したこと等が分かりました。

(2) 教員の多忙感、自信のなさや不安を取り除くために柔軟なカリキュラムを推進すること、教員の自己実現を図る取組を充実させることが必要であると捉えました。

### 三 課題解決に向けた取組

- (1) 学校経営方針の簡略化
- (2) 柔軟なカリキュラムの推進
- (3) ICTのゆるい日常化の推進
- (4) 教員の視野を広げ、自己実現を図る取組

### 四 成果として

- (1) 実体験を伴う活動のよさを見直し効果的に取り入れたことで「学習が楽しい」「友達と学び合うのが好き」と回答した子供が増加しました。
- (2) ICTの活用について自由度とゆるさを担保したことで教員の主体性を促し心理的安心が生まれました。

### 五 今後の課題

- (1) 「やめる・中断する・他のものを結びつける」ことを推奨し負担軽減に繋がる取組への価値付け
- (2) 教員の自己実現を図る活躍の場や教育情報を提示し自信をもって職務に当たれるような働き掛け
- (3) 教員の意識改革を推進し学校全体のウエルビーイングの高揚

#### 寸評

教員の実態を的確に把握し、経営方針を具体的に噛み砕き学校経営に生かしています。更にウエルビーイングがどう高まったかという検証面を明瞭に具体的に表すと分かり易くなります。

## 「児童の気付きの芽を促す学校づくり」 ～管理職からの援護的な取り組みを通して～

調布市立布田小学校校長 横山 公一

### 一 はじめに

大切な一つの切り口に、児童一人一人の良さという言葉とほぼ同義の「教員一人一人の良さや持ち味」があります。教職員という立場はあれ、教科等の指導とはまた別に、子供たちにとって興味や、考え方や気付きの端緒を示すことのできるモデルとなる一人の人間という教員のイメージです。また、管理職も同様に自分の興味や関心や考え方を積極的に示すことで、ささやかではあれど、児童の感性を育成するよい機会になるのではないのでしょうか。

### 二 学校経営方針から

経営方針の中で「教員自らの得意や、興味、捉え方を生かした学級、専科経営をすすめよう。」例えば、世の中の出来事を自分はどう捉えているのか、一人の人間としての捉えをどんどん子供たちに伝えていこう。と示しました。

### 三 管理職自らの援護的な取組

- (1) 児童による気付きの可能性を

高める環境整備（校内教育資源の確認と共有と整備）

- (2) 月曜朝礼等の話のありかたや内容の見直し  
（話者の気付けや感動を伝える内容、シンプルで具体などの活用）
- (3) 校長室前特設コーナーの推進  
（一週間単位で身の回りにある様々な物や現象や情報等を取り上げた掲示物や展示物、毎日与える少しずつの変化）

### 四 終わりに

児童が、多様で数多くの経験を通じて獲得できる気付きのセンスをいかに発芽させられるか、様々試しながら今後も継続して取り組んで行く所存です。

#### 寸評

子供に欠けている視点の一つと感じる気付きの力を発掘し伸ばすために、管理職自ら奮起し行動に移しているところに共感できます。管理職の取組を基にした職層毎の人材育成では組織的取組の記述が欲しいです。



## 「子どもファースト・子ども主体の学校創り」

～子どもの主体性や自己肯定感を高めるための組織的な取組～

おおさわ学園三鷹市立大沢台小学校 校長 蔵野 貴通

### 一 はじめに

子どもたちを取り巻く教育課題は様々です。これらを乗り越えて生きていくためには、物事に主体的に取り組み、様々な困難を仲間と協力して解決していく力が必要です。その力を育成するため、学校経営方針の大きな柱を「子どもファースト」としました。

### 二 組織的な取組

- (1) 指導体制の徹底
  - ① 子ども主役の授業改善
  - ② 六年生が考えた合言葉を柱に
  - ③ 委員会活動による主体的な活動
  - ④ 委員長会議の実施
  - ⑤ 子どもが活躍する場の確保（全校朝会など）
- (2) 地域・PTAとの連携
  - ① コミュニティ・スクール委員会における委員と教員との熟議
  - ② 朝遊びの実施
  - ③ 学校三部制の第二部「教室

### 「開放」の実施

- ④ PTAの組織改革とボランティア制の実施
- (3) 働き方改革の推進
  - ① 放課後の時間の確保
  - ② 教科担任制の実施

### 三 成果

子どもたちは、様々な場面で自己実現ができ達成感を味わうことを通して、自信や自己肯定感を高めることができました。このような子ども・保護者・地域・教職員のウェルビーイングが、今後も実現するよう努力していきます。

### 寸評

具体的な取組が様々な述べられ、どの取組も実現可能で他地区や他校でも参考になります。欲を言えば、組織をどう活用したか、課題は何で組織としてどう改善してきたかが示されると、経営論文としてよりまとまります。

## 『総合的な学習の時間』を再構築し、

新しい学びを創る学校へ」

江東区立第二砂町小学校 副校長 宮崎 真砂美

### 一 はじめに 課題提起

当初本校では「総合的な学習の時間」の年間計画はあるものの、単年度での実践に終始し授業改善や指導の工夫が不十分で、全校で共有したビジョンや児童像も見えませんでした。他の授業でも思考力や活用力を身に付ける授業が十分に実施されているとは言えない現状でした。

### 二 課題解決に向けて

- (1) 単元計画を二から考えるのは厳しいと考え、外部からの大きな実践を経験することにしました。まず、東京都産業局から募集のあった「起業家教育」の実践校に応募しました。
- (2) 授業時間を確保するために、オリパラ教育の時数を削減し時間を捻出し、年間指導計画を変更しました。
- (3) 中心となる教員には、「特色ある教育活動」軽減措置としての講師軽減をつけました。

### 三 成果と課題

- (1) 成果
  - ① 児童は、この学習で探究活

動を継続して行うこととなりました。その結果「ひとりで頑張る力」（個別最適な学び）と「みんなで頑張る力」（協働的な学び）の両方を身に付けていきました。自己肯定感・想像力・責任感・協調性も自然と身に付けていきました。

- ② 教員は、新たな視点で授業をデザインする機会となりました。従来の授業観をリセットし、新たな学習環境、今求められている教育に対応する力を身に付けていきました。

### (2) 課題

今後の継続が課題です。そのためにも年間計画への位置付けを図り、資料等の整備、他学年への波及、外部との連絡折衝を副校長が担う等の工夫に努めます。

### 寸評

学校の課題解決の方策として、副校長が学年の教員と共に実践している姿を感じます。一つの学年の実践から学校として何を学び、他学年にどう波及させるのか見えるように論述し、テーマに結び付くようにすると良いです。

# 『Well-Being』な学校づくり

—令和の時代に求められる学校—

台東区立千束小学校 副校長 若林 廣美

## 一 はじめに

働き方改革が叫ばれる中ではあるが、教員には、目の前の職務の先にある目指すべき教育理念が見えるような声かけや指導、意義付けをしていきたいと考えます。そのためにも、これからの時代に求められる学校の在り方について考えました。

## 二 本校の特色と課題

本校は、八学級という小規模校であり、主幹が一人もいない中で学校運営をしています。また、初任校でありながら、学年主任や多くの校務を担う若手教員もいます。経験が少なく、見通しをもちながら仕事を進めることが難しいにも関わらず、多くの責任ある業務が一人一人にのしかかり、日々の仕事に追われている様子が見られません。

## 三 学校経営の理念「Well-Being」の実現に向けて

P T A 活動等を通して地域人材

# 「OJTにおける人材育成の手法」

～コーチングの活用を目指して～

練馬区立豊玉第二小学校 主幹教諭 関川 卓

## 一 問題の所在・目的

本研究では、職員間での一対一のコミュニケーションに焦点を当て、人材育成の手法にコーチングを活用しました。コーチングによるセッションを通して自分自身を「問う」感覚が養われセルフコーチング（以下SC）状態を創り出し、内在化を目指すことが目的です。そこで、どんな働き掛けがあればSCに繋がるかを明らかにしました

## 二 方法

若手教員五名を対象に授業実践＋コーチングセッション（以下CS）の組合せを一人三回実施しました。CSでは、ICレコーダーで対話の記録を取り、その記録から逐語録を作成しました。次回のCSの際に、自身の態度や行動の変容に気付くようにしました。

## 三 結果

- (1) 実践前に設定したゴール
- (2) 逐語録（質的分析法で検討）
- (3) G R O W モデルによるコーチングアプローチ
- (4) リフレクションシートの活用

## 四 考察

SCの状態（実践できている一名どちらともいえない 四名）実践できている若手教員からは、ゴールへ向かい、自分で軌道修正できていると成果がありました。ゴールへ向かう中で、具体的な手立てや方向付け、明確化ができていくことがリフレクションシートの記述からも見て取れました。

## 五 今後の課題

- (1) 継続的なコーチングを通しての関わりの必要性
- (2) コーチングの専門性をもった人材の育成
- (3) (2)の専門性を確保する方法
- (4) 教職員の多忙化の中でのCS機会の設定

## 四 終わりに

学校に関わる全ての人が、「行きがい」「生きがい」を感じ、今この時を幸せに感じることでできる学校づくりを今後も追究していきたいと考えます。

### 寸評

学校の様々な現状、本人の理念が、論理的に記述されており、分かり易い文章です。最後の「学びがい」「働きがい」「行きがい」「生きがい」の視点とウェルビーイングの関係性を明確にしてから整理すると、より主題に即した論文になります。

### 寸評

研究論文としてよく調べ、結果についても評価の分析を丁寧に行っています。新たな試みも多く斬新でした。人材育成についての一つの研究実践を一般化していく筆者の提言があると他の参考となり、論文内容の広がりが出てきます。