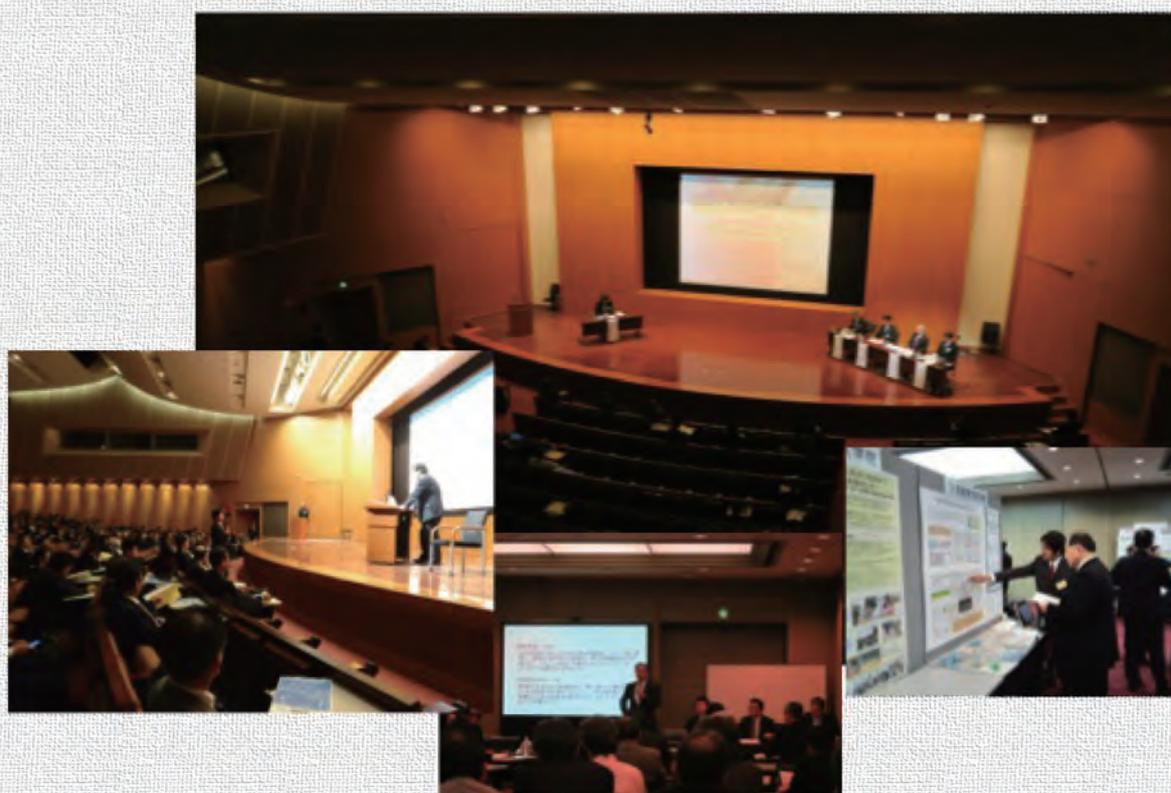


2017年度 日本教職大学院協会年報



日本教職大学院協会

会長あいさつ



日本教職大学院協会

会長 福田 光完

日本教職大学院協会は、平成 30 年 10 月に設立 10 周年を迎えます。当初、19 大学でスタートした教職大学院は、この間、開設が相次ぎ、平成 30 年 4 月には合計 54 大学となります。これだけ多くの教職大学院を会員とする日本教職大学院協会に成長したことは誠に喜ばしい限りです。平成 29 年 8 月末に発表された「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」の中にも、“教職大学院は、高度専門職業人としての教員養成の中心として、養成・採用・研修を一体的にとらえた新たな役割を担うこと及びそれぞれの強みや特色を発揮することが求められている。”と記されています。一方で、教科領域の教育の導入など、新たな課題についても述べられています。今後ますます期待される教職大学院の運営について、会員大学の皆様には一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

この一年間を振り返ると、まず注目すべきことは、各都道府県の教育委員会、あるいは政令指定都市の教育委員会と大学との関係が確実に強化されたことです。採用と研修の責任者である教育委員会と、養成と研修に協力する大学が連携し、教員の養成、採用、研修の連関性・一体性を高めることを具現化する「教員育成協議会」と「教員育成指標」については、ほぼ議論が終了していると伺っています。教員育成協議会において中心的役割を果たすのが教職大学院であるとされていますので、各地域の教育委員会と教職大学院とは本格的に連携を強めることとなります。

本協会におきましても、各教職大学院と教育委員会との連携について、優れた取り組み例等の情報を収集し、会員大学で共有することが必要であると考えています。また一方、先の有識者会議報告書の中でもふれられている教科領域のカリキュラム例をはじめ、共通科目の在り方、実務家教員のキャリアや必置教員数等についても各専門委員会で議論を開始しています。本協会は、教職大学院 54 大学が、日本の教育の中心を担う組織として、あらゆる観点からしっかりその役割を果たすようにサポートしていきたいと考えています。

本年報に掲載された平成 29 年度研究大会の各企画は、各教職大学院のグッドプラクティスだけでなく、今後の発展のあり方や課題について、有用な情報や知見を提供してくれます。ご活用いただければ幸いです。

目 次

- 会長あいさつ
- 平成 29 年度日本教職大学院協会研究大会「全体会」（平成 29 年 12 月 10 日開催）
 1. 平成 29 年度日本教職大学院協会研究大会「全体会」概要
 2. 開会
 3. 基調講演
 4. パネルディスカッション
 5. 授業改善・FD委員会報告
 6. 成果検証委員会報告
- 参考資料
 - (1) 日本教職大学院協会会員大学一覧（平成 29 年度）
 - (2) 日本教職大学院協会組織図（平成 29 年度）
 - (3) 日本教職大学院協会役員一覧（平成 29 年度）
 - (4) 日本教職大学院協会専門委員会委員名簿（平成 29 年度）
 - (5) 日本教職大学院協会規約
 - (6) 日本教職大学院協会会費等細則
 - (7) 日本教職大学院協会専門委員会細則
 - (8) 日本教職大学院協会事務局の組織及び運営に関する細則
 - (9) 平成 29 年度日本教職大学院協会事業報告

平成29年度日本教職大学院協会研究大会

平成29年12月9日～10日

一橋講堂

主催 日本教職大学院協会

後援 文部科学省

日本教育大学協会

全国都道府県教育委員会連合会

独立行政法人教職員支援機構

日本教職大学院協会研究大会 「全体会」



平成29年12月10日
一橋講堂

1. 平成29年度日本教職大学院協会研究大会「全体会」概要

研究大会テーマ 「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題
－教員養成改革と教職大学院への期待－」

日 時：平成29年12月10日（日）10：30～16：40

場 所：学術総合センター内 一橋大学一橋講堂（東京都千代田区一ツ橋2-1-2）

趣 旨： 教職大学院は、ほぼ全都道府県に設置され、量的拡大から質的充実への転換期に差し掛かっている中、今後、更に発展していくために、教職大学院に共通して求められる役割や、それぞれの教職大学院が打ち出すべき特色を、修了生や大学院生を取り巻く環境を踏まえて検証し、これからの教職大学院の在り方について探る。

後 援：文部科学省、日本教育大学協会、全国都道府県教育委員会連合会、
独立行政法人教職員支援機構

〔プログラム〕

10:30～11:00 (30分)

開会

会長挨拶

福田 光完 （日本教職大学院協会会長）

来賓挨拶

出口 利定 氏（日本教育大学協会会長）

高岡 信也 氏（独立行政法人教職員支援機構理事長）

11:00～12:15 (75分)

基調講演

講演題目 「10年目を迎えた教職大学院への期待」

講 師 義本 博司 氏（文部科学省高等教育局長）

13:35～15:35 (120分)

パネルディスカッション

「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題
－教員養成改革と教職大学院への期待－」

パネリスト

早川三根夫 氏（岐阜市教育長）

石田 周 氏（東京都教職員研修センター研修部教育開発課長）

向山 行雄 氏（帝京大学大学院教職研究科教授）

高瀬 淳 氏（岡山大学大学院教育学研究科教授）

コーディネーター

吉水 裕也（日本教職大学院協会事務局次長・
兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授）

15:50～16:00 (10分)

授業改善・FD委員会報告

座長

松木 健一（日本教職大学院協会授業改善・FD委員会座長・
福井大学学長補佐）

16:00～16:20 (10分)

成果検証委員会報告

座長

吉水 裕也（日本教職大学院協会成果検証委員会座長・
兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授）

委員

山中 一英（日本教職大学院協会成果検証委員会委員・
兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授）

2. 開会

(司会) 本日は平成29年度日本教職大学院協会研究大会に多数の方にご参加いただき、心よりお礼申し上げます。私は研究大会全体会の進行を担当させていただきます、日本教職大学院協会事務局次長、兵庫教育大学の筒井茂喜と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から平成29年度日本教職大学院協会研究大会を開会いたします。開会に当たりまして、福田光完日本教職大学院協会会長からご挨拶を申し上げます。

会長挨拶

福田 光完（日本教職大学院協会会長）

ただいまご紹介にあずかりました福田でございます。本日は朝早くから、多くの教職大学院関係の方々にお集まりいただきましてありがとうございます。また、ご臨席賜りましたご来賓、日本教育大学協会長の出口様と独立行政法人教職員支援機構理事長の高岡様には心から感謝申し上げます。

昨日、この会場隣の4会場におきまして、日本教職大学院協会のフォーラムを行いました。おかげさまで4会場とも満席で、聞くところによると四百数十名の方が参加されたということです。教職大学院がほぼ全国に設置され53大学となりました。数年前と比べますと、フォーラムにおきましても活気、熱気が大きく違って来たという印象を持ちました。

さて、教職大学院がこれからの高度専門職業人としての教員養成の中心として、養成・採用・研修の一翼を担うということが既に確立されつつある状況でございます。この状況下において、各都道府県の教育委員会と地元の教職大学院が協力して、地域の教育力を高めていくことが強く望まれているところでございます。私は、今年度も昨年引き続き各地を訪問させていただいて、県の教育長や政令指定都市の教育長のお話を伺っていますが、昨年に比べるとこの1年間でかなり教育現場の意識が変わってきていると実感しました。いかに教職大学院の力を借りて、教育の質を高めていくかを真剣に考えられているということかと思えます。

既にご存じのように、「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」が今年8月末に発表されています。この中には教職大学院のこれからの期待が実に明快に書かれています。今年度はこの研究大会の題目の副題にもあるように、「教職大学院制度発足10周年記念大会」ということですので、ますます教職大学院を盛り上げていこうと考えています。来年は日本教職大学院協会が設立されて10周年になります。制度ができて10年、本当にいろいろな道りを隔てながら、10年でここまで拡大、充実することができたということは本協会にとっては感無量でございます。関係の皆さまにはこれから教職大学院をますます盛り上げていくためにご尽力いただければとお願い申し上げます。簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。



(司会) 本日は2人の方々に来賓としてご出席いただいています。まず最初に日本教育大学協会長の出口利定様からご挨拶をいただきます。出口会長、よろしくお願いいたします。

来賓挨拶

出口 利定 氏 (日本教育大学協会長)

皆さま、おはようございます。本日ここに平成29年度日本教職大学院協会研究大会が開催され、さらに昨日には実践研究成果公開フォーラムが開催されたことを心よりお祝い申し上げます。また、本日の基調講演では、「10年目を迎えた教職大学院への期待」と題して、義本博司文部科学省高等教育局長からご講演をいただきますが、義本局長、どうもありがとうございます。



十年一昔といいますが、私にとってはつい最近のように思います。10年たったという月日の早さを感じています。教職大学院設立の趣旨に立ち返りますと、当時わが国は学力低下、いじめ、不登校、学校の小規模化、家庭や地域の教育力の低下、発達障害の子どもの増加など学校教育の課題が複雑化・多様化し、また社会状況が変化して、保護者や児童・生徒、住民の学校に対する期待やニーズが多様化してきた時代でありました。これらに対応するために各学校は自ら工夫し、特色ある教育課程や効果的な学習指導、生徒指導の方法を開発して実施するとともに、それらを行う校内組織を整備することが求められるようになってきました。

このような学校づくりには、これを中心的に推進することのできる高度な専門性と実践力を身に付けたリーダー的な教員の存在が不可欠となり、教職大学院はそのようなスクールリーダーを養成するために設立されてきました。10年を経過し、ある一定の評価が得られるようになりましたが、今年度をもって全国の教員養成大学・学部で教職大学院の設置が終了し、これから新しい教職大学院の歴史を創る大学もあって、国全体から見ればまだ過渡期にあると言えます。これまでの教職大学院で行われてきた、理論と実践の融合した教育内容とその方法を中心として、事例研究、模擬授業、授業観察、双方向的・多方向的で実践的な指導法と、そのために4割以上の実務家教員を必置として、運営全般において、学校、教育委員会等々と連携してきたことなどはうまく運営されてきたのではないかと考えています。しかし今後、教科領域の導入など、修士課程からの全面的な移行に伴う新しい課題も出てきております。

昨日も「大学間連携による教員の高度化支援システムの構築」と題して、教員養成に関連した別のシンポジウムがここと同じ会場で行われました。そこでは、このような新しい時代を教職大学院は迎えて、教職大学院のミッションの再定義が必要ではないかという提案もありました。教職大学院が日々進化し、発展するために、時代に即した教員養成はいかにあるべきなのかということを、私たちは考えなければならないと思います。

今日の講演やパネルディスカッション、また昨日のフォーラム等を通して、多角的な方面からの情報に接して、全国の教職大学院のネットワーク化を図り、情報を共有することによって、昨日のディスカッションで出ていましたが、まさに「チーム教員養成」というものが構築されればと私は思っています。今日一日の会がその一助になりますことを願って挨拶とします。

(司会) ありがとうございました。

(司会) 続きまして、独立行政法人教職員支援機構理事長の高岡信也様からご挨拶をいただきます。高岡理事長、よろしくお願いいたします。

来賓挨拶

高岡 信也 氏(独立行政法人教職員支援機構理事長)

皆さん、おはようございます。日本教職大学院協会の今年度の研究大会、昨日から研究にいそしんでおられると伺いました。今年も来賓の席に加えていただいたことを誠にありがたく存じます。

教職大学院も10年という区切りを迎えたという言いまして、平成19年出発という意味では10年たったなという感慨が私にもございます。今でも忘れませんが、その10年前、出発したばかりの教職大学院の先生方がお集まりになって、この建物のはす向かいにあります学士会館で、出口先生の東京学芸大学の主催でシンポジウムが行われました。出発する教職大学院、「これからわれわれはこういう課題に向かって頑張るぞ」という決起集会的な中身でございました。

そこへ何の因果か、指定討論者と呼ばれて、「何をしゃべっていいかは発表を聞いてからだ」などといい加減なことをいつものとおりにやっていたら、いろいろ意欲満々のご発表がありましたので、そこに田舎から出てきて別に水を差す必要はないと思ったものですから、しゃべる中身はございませんでした。それで窮余の策で、こういうことを最初に申し上げたのです。「150～200人近くおいでになっている皆さん方、教科専門のご出身の方は何人いますか。手を挙げて下さい」と言ったのです。当時、学芸大学の学長さんと副学長さんとそのお二人だけでした。

私は教職大学院制度ができたときに、教科教育を巻き込めていないという限界、それから教職大学院という制度が必ずしも現職教員の研修に大きなインセンティブを与えるものになる、あるいはストレートマスターの卒業時に大きなインセンティブが加えられるという制度設計ができていなかったため、この二つがどうしても気になっておりました。後半の方はなかなか難しい話ですが、前半の教科専門教育をどう教職大学院に今後入れていくかが課題だということは最初から思っていたら、この10年で制度設計が随分変わりました。文部科学省の考え方も恐らく拡大し、考え方が変わってきたと言えるのではないかと思います。

ですから、全都道府県に最低1個以上の教職大学院の設置という政策目標は、昨年、一昨年でほぼ達成され、新しく教職大学院で出発される大学もたくさんあります。その中で、旧来の教育学研究科を全て教職大学院に移行させるという英断をされた大学がたくさんあります。さあ、そうなる、もともと教育学研究科という何か水と油みたいな世界が一つの器に入れられているというその現実から考えると、必ずしもそれがうまくいっただけだと考えるのは早計だろうと思います。ここから次の10年は、特に国立大学の場合は、学部と教職大学院との組織の違いをどう鮮明に出し、かつ融合させるか、これが課題だろうと老婆心ながら思っています。

「お前に言われる筋合いはない」という話ですので、少し話を変えますと、私どももこの教職大学院ができて10年目の今年の4月に旧教員研修センターという名称を教職員支援機構という名前に変えて新たな出発をすることになりました。この機構は、これまでの筑波の隅っこの方にある現職研修を都道府県とだけつながってやっていけばいいという組織ではない、日本



の教職員のありとあらゆる資質能力の向上に関する制度的あるいは自助的な努力に対する支援を怠らない機関だと自らを定義して、教職員支援機構という少し大きい名称に変更しました。

そこで教職大学院の皆さんとも、ぜひ手をつないで教員の資質能力の向上、養成・採用・研修のあらゆる局面について、これまでとは違った新しい制度、新しい仕組みを作り上げること、このために全国の教職大学院の構成員の皆さんと連携をしていこうということと呼び掛けています。昨年もそのようなお話をしましたが、順調に連携協定の大学の数も増えてきて、ほぼ今年度中に30の大学と協定が締結されるころまで持ってきました。要するに紙切れ1枚が取り交わされたというだけの話ですから、そんなことをしていても仕方がないので、何をやるかという教職大学院のプログラム、カリキュラムの中の幾つかの単位を私どもの教職員支援機構が行う研修プログラムで代替する、つまり大学以外のところでやっている研修を教職大学院のプログラムとして認定するという制度を作っていたきたいということです。その先には、都道府県の研修と教職大学院のプログラムの融合という課題が見えてくる、一種のモデルプログラムになります。

2点目は、教職大学院の皆さんの日常的な研究開発の努力に、知恵はなかなかないのですが、少なくとも一定程度の原資をもらっていただいて、そこで新しい研究開発プログラムを作ってくださいという作業、これがモデルプログラム開発事業という形で提供しているところです。ほぼ教職大学院の皆さんとの協定で、そのモデル事業にかかる経費は毎年、倍々ゲームで増えてきました。その先には、教職大学院がより大学という枠組みや箱にとどまらず、都道府県が行う研修、場合によっては校内研修、さらには自主的な個人の研修、そして私どもが行う教職員支援機構の研修など、多様な研修の姿を教職大学院の単位として認定していくような仕掛けを作っていく、一種のバーチャル大学院にしっかりなっていく。「バーチャルにしっかりなれ」というのはあまり理屈が通っていないかもしれませんが、そういう仕掛けをぜひ作っていただきたいという思いがございいます。

その仕組みを一挙に進めていくためには、教職大学院制度、専門職大学院制度という枠組みが少し邪魔をするというか、設置基準上、教職大学院の修了最大年数は6年、普通に見積もると4年ということになりますから、なかなか難しいのですが、私はその都道府県の初任者として採用され、辞令をもらったその日に、教職大学院の入学許可証も全員に出したらどうかと思います。10～15年ぐらいかけて、自ら若手の時代の資質能力の向上というものを教職大学院という概念、理念の基で自ら体系的に作っていく、それが生涯を通じた資質能力の向上の起点になるのではないかと考えています。

つまり、10年教職大学院に在籍するという事は、今の設置基準は認めないわけですから、なかなかその制度の導入は一足飛びにはいかないと思いますが、今の国であれば設置基準の緩和やその程度の付度はいつでもできる仕掛けになっていると思いますので、ぜひこの10年を機会に、国、そしてこの協会の皆さんが、真剣にそのことを考えていただけないだろうか、私も教職員支援機構、あと数年でございいますが、そこにいる限りお手伝いをしたいと思っております。

長々と、しかも最後は若干、押し売りふうの話で恐縮ですが、ぜひ教職大学院が日本の教員の資質能力の向上に向けた最大の仕事師であるという世界を、これからまた10年かけて作っていただければと思います。本日はおめでとうございます。

(司会) ありがとうございます。

3. 基調講演

(司会) それでは文部科学省高等教育局長、義本博司様から「10年目を迎えた教職大学院への期待」と題して、ご講演をいただきます。よろしくお願いいたします。

基調講演「10年目を迎えた教職大学院への期待」

講師 義本 博司 氏 (文部科学省高等教育局長)



おはようございます。ご紹介にあずかりました高等教育局長の義本でございます。日本教職大学院協会の主催の研究大会にお招きいただきましてありがとうございます。タイトルは「10年目を迎えた教職大学院への期待」ですが、先ほど高岡先生や福田先生からお話がありましたように、教職大学院、教員養成は節目を迎えております。その中で現状を振り返りながら、新しい一歩を踏み出していくことを

まさに今、議論いただいていますし、文部科学省、それから各大学の現場でも大きな議論がこれから進行中という状況です。その中で現状においての話をさせていただきます。既にお話を聞いたことがあるものもあると思われかもしれませんが、この際、改めてお話をすることによって一緒に考えさせていただければという思いで来た次第です。

今日は四つのテーマからお話をさせていただきたいと思います。教職大学院は10年目を迎え各県ごとにほぼ全県設置された状況ですし、また今後、教科専門も含めて大きく組織を変えていかなくてはならないという課題を迎える現状を振り返ってみるとともに、8月末に教職大学院も含めて、教員養成の大学、学部、附属学校を含めた改革に関する有識者会議を設置したところです。高岡先生も入っていただき議論をしたところですし、加治佐先生もその中に加わってまとめていただいたところです。

そこを振り返りながら、いろいろな課題が見えてきました。教職大学院の問題は学部教育の在り方の問題、附属学校とも関わります。また、それぞれの都道府県の教育委員会に関わる問題もございます。アンケート等を実施して、今まで思われたことが数字でかなり明らかになったところもございます。そういう中において、より実績のあるところを進めていくという方向性は、先ほどの高岡先生からのご提案にも関連する内容も多く含んでいると思いますので、おさらいになりますが、その点について紹介させていただきたいと思います。

3点目は、その中でも教職大学院を巡る主な論点、それから設置基準に関わり、今後国としてもいろいろな形でのダイナミックな展開をしていただくために、必要な支援や制度の面での規制緩和も含めて、その取り組みを促していきたいと思っています。そういう点についての話をしたいと思います。

最後に、今ご覧のとおり、この有識者会議の報告をまとめて以降、高等教育局で各教職大学院も含めた教員養成の大学、学部の代表の方に来ていただいて意見交換をしているところでございます。その中で浮かび上がってきた課題や問題についての話をさせていただきたいと思います。そういう流れでまいりたいと思います。

1. 教職大学院を取り巻く現状

まず、現状です。今年度の教職大学院の状況は、入学定員では、国立大学は46大学で1,171名、私立大学を合わせると53大学設置で1,376名です。島根大学と教員養成学部を統合しました鳥取と高知を除きまして、ほぼ全県に設置されているという状況に今来たところ です。

今後順次、教員養成系の修士課程、今39大学2,614名ですが、教員養成の機能以外での役割については個別に対応した上で原則的に移行していこうということです。そうすると、教員養成系の大学院の規模としては、完成形としては3,000名を超える規模に移ってくる ことになるかと思っています。

その中で教職大学院の入試倍率の推移ですが、ストレートマスターについてはおよそ1.2倍を維持しているという状況になります。就職についても大変良い形をとっていて、およそ9割が教員として採用されている状況です。また、公立学校教員の採用数の推移を見ると、全部足し上げての数ですが、平成12年が底で1万1,000人でした。それ以降、いわゆる人口動態の変化ということで、子どもの数が、徐々に入学者が増えていくことに伴って、あるいは年齢構成として退職に併せての採用ということで、現在、足元では3万2,000人ですが、今後大きく採用数は変わってくるという状況でございます。

教員の需要見込みは、広島大学の山崎先生がおまとめになった数字によると、小・中を足した全国的な数で、平成29年度は2万3,000人ということです。平成31年度をピークにし まして、平成34年度になりますと6%ぐらい減っています。それがさらに10年後には1万 2,548人ということで、県ごとに状況も変わりますが、全国的には低下する傾向に見えます。子どもの数の動態や退職する方の入れ替わりによって、底を打って回復するという基調があり ましたが、今後においては採用数の需要を回復することはなかなか見込めないという状況です。そのことを踏まえて、人口減少に合わせた形での在り方を考えていかななくてはならないという 問題が並行して進んでいるところです。

学歴別あるいは学校の種別を見てみると、一般大学卒の採用試験における合格者、採用者 の数が大体6割を占めているということで、教員養成系の大学の卒業者がピークは5割近く あったわけですが、それが減っています。中学校、高校含めての数ですが、そういう厳しい現 状が併せてあるわけです。

そうした中で、初等・中等教育において、教員養成の在り方についての逐次の提言あるいは 答申がこれまで出てきています。今回の動きはそういう流れの中で考えていこうと捉えていた だいたらよろしいかと思えます。一昨年(2019年)の12月21日に中央教育審議会が「これからの学校 教育を担う教員の資質能力の向上について」という答申をまとめており、その中で教職大学院 については全県設置や修士課程を展開していくことで量的な整備を行いながら、高度専門職業 人としての教員養成モデルから、その中心に位置付けるとともに、現職教員の再教育の場とし ての役割を重点に置きながらということを明確に示しています。

教員研修センター(現・教職員支援機構)と連携して大学と教育委員会・学校との連携・協 働のハブになることを明確にし、文字どおり教職大学院、教職員支援機構、それからそれぞ れの教育委員会とが三位一体になって教員養成の強化、あるいは現職教員の研修を進めていこう という動きを出しているところです。

その上で新任の教員については、大学院修了者向けの採用試験の実施や名簿登載期間の延長、

初任者研修免除などのインセンティブを付与するとともに、現職については教職大学院の学びを位置付けて、管理職コースの設置や教育委員会の連携・研修を実施していくこと。これは一朝一夕にはなかなかできませんが、教職員支援機構と連携して提携していくことや、モデルプログラムを設計し、地元の教育委員会においても関心を持っていただけるような取り組みを逐次進めていくことが、これから大事になってくると思っています。

4点目は、履修証明制度や科目等履修制度を活用して、現職教員が学びやすい仕組みの環境を整備していく、すなわち1年、2年、長期に現場を離れて教職大学院に通うというのはなかなか難しいわけです。例えば数カ月の短期プログラムやその積み重ね、先ほど初任者については全員が教職大学院の学生に登録するという話がありましたが、日々の研修と連携することによって、そのプログラムに認めていただいて教職大学院として評価し、それを蓄積することによって学位なりを完成させていくという学習者の視点に立った取り組みを考えようではないかということです。

なお、この履修証明制度については、実はリカレント教育の流れの中で、今、120時間以上を取らないと履修証明書を出さないという形になっていますが、もう少し短い期間でその履修証明を出すことができるようにという話もありまして、今後、制度改正をしていこうということも今考えているところです。

この教員の資質の答申と併せて、中央教育審議会では「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」という答申が出されています。その中で課題になっているのが管理職の研修です。教員だけではなくて事務職員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフを組織している学校、今後、部活動については指導員が認められ、教員だけではない、多様な能力や資質を持った方々をまとめて学校を組織的に運営していくマネジメント力が非常に求められるようになり、そのための能力開発や研修をしっかりとやっていくことがこれから大事になってきます。そのための研修の見直しを行うとともに、教職大学院をはじめとした大学がそういう取り組みをしっかりとやっていく工夫が大事ではないかということで、教職大学院については管理職コースの設置や教育委員会との連携によるプログラムを作っていくということがこれから求められると思います。

今年1年、特に初中教育行政、あるいは教育界において大きなテーマになっているものは働き方改革です。いろいろな多様なニーズに応えながら、時間の管理をしっかりとやって、その中で最大の成果を頂くための会議の持ち方や運営の在り方について、その文化を変えていく必要が出てくることは恐らく必至です。今日の新聞を読んでいたら、神奈川県では日産と提携して、教員の特に管理職向けの研修をして、日産で取り入れた時間を有効活用しながら会議を持つことの研修を提供する動きが出てきたという話がありますが、恐らくいろいろな発想を超えた形でのプログラムを組んでやっていかないとはいけません。そのハブになっていく教職大学院がこれから求められています。これまでのやり方を少し変えてみる、その中で企業での取り組みや他の組織での話も含めて、多様な形での運営や管理の在り方を考えていく。恐らくその中に、大学も含めて会議を持ってもテーマが拡散して時間ばかりかかってしまって、なかなか成果が出ない、次につながらないといったことも含めて、その運営の在り方をもう少し合理的に考えていく、あるいは目標を可能な限り定量的に考えて、その中で次につながっていくような設定をしてPDCAを回していくという課題もあると思います。

今後、管理職においては多様なマネジメントのスキルが求められていくようになりますし、そこに参加する教員にもそういう考え方を取り入れ、教員養成の中でもそういうことについて

も考えていく必要が出てくると思います。働き方改革における先導的なモデルを作っていくところにおいては、そういう具体的な事例も含めて考えていく必要があるのではないかと考えています。

そういうことを踏まえた上で、先ほどの答申が取り上げた、教職大学院の在り方を検討する上での論点を抽出してみました。まず、教員研修と教職大学院との連動性を持っていくということで、教育委員会と連携して教員研修の一部を企画立案し、学びの対象を広げることも必要です。現状は、そこまでなかなか進んでいないケースが一般的だと思います。教育委員会からそういうことを一緒にやりたいというニーズがまだ不足している。それは恐らく、そういう要望に対して教職大学院がどう答えてくれるのかについて、教育委員会にはなかなか見えてきていないということもあろうと思います。

2点目は、教科教育など修士課程で主に担ってきた能力を養成していくということです。教育学部の先生方の6割が教科専門の方ですが、現状のカリキュラム体系との整合性を留意しながら、教科指導力の向上を目指していくコースも整備していくことがこれからの教職大学院の在り方として求められます。

3点目は「チーム学校」としての能力の形成ということで、教員以外のスタッフも含めた協働の在り方の問題やチームをまとめられるマネジメント、働き方改革もそうですが、特に管理職の能力をどう育成していくかということです。

4点目に、現職教員が学びやすい仕組みの構築です。短期間に学校を離れることなく履修証明制度などを活用して学びを蓄積していき、入学後の負担を軽減していく、あるいは可能な限り現場から離れずに学ぶことができる仕組みを推進していきます。

5点目は入学のための動機付けで、従来からあるようなインセンティブを付与していくということです。教育公務員特例法が改正されて、今後、協議会を作って協議していくという中において、インセンティブの付与が期待されていますが、まだ現状としては教員採用試験合格後の登録期間を長くするという以外でのインセンティブは広がっていないという現状です。そこを広げていく契機としては、全体としての改革が大事になってくるということは、言をまたないところです。

最後に、教職員支援機構との連携を推奨していくということで、教職大学院の科目の多様性を確保することや教育内容を充実していくという観点からすれば、教職員支援機構と提携していくことも一つの大きく有力な方法ですし、教職大学院に所属する大学教員に対する研修機会としてもここは期待されるところで、それが先ほどのお話にあったモデルプログラムの開発にもつながってくるのではないかとと思うところです。

まとめると、初中教育においては、先ほどの二つの答申をベースに、昨年1月に「次世代の学校・地域」創生プランが策定され、今後、教員養成、学校の運営等についてはこのプランをベースにして考えていくということになっています。一貫してこの流れの中において、特に教員の資質能力に関わる部分についてはここがベースになってくると考えていただければいいかと思います。必要な法改正として、教育公務員特例法や教育職員免許法の改正、あるいは教員研修センター法を改正し、養成と採用と研修を一貫して取り組んでいき、特に現職の教員については連携して取り組んでいこうという流れができました。

そのベースとしてこの育成のシーンを設けて、協議会を作って、文字どおり現場の大学・教職大学院を巻き込んで、その地域でのシーンを作って一体的に進めていこうという流れ。それから「チーム学校」ということで、学校の運営を校長のリーダーシップの下に、教員、スカー

ルカウンセラー、あるいは部活の指導員なども含めてバックアップするスタッフとともに全体を回して、事務職員もそうですが、組織的な多様な職種をまとめて教育の課題に 대응していこうという改正もしたところです。部活の指導員を位置付けたのもその一貫の流れです。

もう1点は、地域と協働してやっていこうということで、「地域学校協働本部」を法制的に位置付けて、学校を核にした地域の創生ということで、基本はコミュニティスクールをベースにして考えていこうということで、その設置を努力義務として位置付けて、併せて学校に地域のいろいろな人材の方々に協力・協働していただいて支えていくための本部を作り、教育を豊富化していこうということが出てきます。

そうすると文字どおり、これまでの求められる資質・能力についても、教科の指導力を高めていくということ、これは後ほど出てくる指導要領の今後の流れもそうですが、開かれた学校として考えていく場合、特に管理職の方々の問題としては地域と協働していくこと、あるいは全体のいろいろな職種の人たちをまとめ上げてそのニーズに 대응して進めていくことが非常に大事になってきます。それらを踏まえて教員養成の在り方についても考えていく必要があるかと思いますが、まだ現状のエビデンスからすると、その期待に答え切れていないというのが今の教員養成学部や全体の状況かと思います。

2. 国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書

その上で、この8月にまとめた有識者会議の報告書についてのお話をさせていただきます。8月29日、「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて」という報告書を出しました。「教員需要の減少期における」というところがかなりショッキングなタイトルですが、現実をしっかりと直視しながらその機能をどう強化していくのかということを見つめ直して、教員養成の大学・学部、大学院、附属学校も含めてその改革の方向性を打ち出していこうということで、1年かけて議論してまとめたものです。

背景としては、中央教育審議会から教員の資質能力の向上、「チーム学校」、それから学校と地域の連携・協働についての答申が出され、学習指導要領の改訂があり、特に今回は教育の内容の体系性を講じていくというだけではなくて、指導の方法にも踏み込んで深い学びをアクティブラーニングを中心に進めていくためのいろいろなことをセットで考えていこうということかなり思い切った改革の方向が出ているわけです。

さらには平成28年度から国立大学の第3期中期目標期間が始まり、来年はその中間年を迎えるわけですが、さらにこの改革を進めていくことにおいては、この第3期においてどういう形での教員養成の在り方を組織の問題も含めて考えていくかが鍵になります。第4期において新しいスタートを切るためには、第3期の中間年ぐらいから議論をしっかりとやって在り方を考えていかなければいけません。

4点目は、教職大学院がほぼ全県に設置される中においてその在り方も変わってきます。その位置付けをどうしていくのか。それから、少子化が進行していく、教員需要は先ほど見ていただきましたように平成42年においては、平成31年の半分近くまで小・中学校全体の教員需要が減少していくという中において、現実を直視しないといけない。そういう背景の下で議論していただいたわけです。教員養成大学・学部、教職大学院を中心とする大学院、附属学校について、その課題、改善に向けての改革方策を幅広く検討いただいて答申をまとめたところです。

ここで押さえておかないといけないのは、あくまでも需要が減ってきたからその規模を縮小

するというところありきの議論ではなくて、その中においても現実には直視しないといけない一方、養成研修機能をどう強化していき、引き続きわが国の教員養成において中心的な役割を果たして、資質の向上を先導していくことをどう堅持し、高めていくのかということを中心に置きながら、議論をしているところがみそです。そのために痛みの伴うことも今後やらないといけないこともあります。それによってより良い教員養成の在り方を確立していこうというのがベースになってくると思います。

その中で、これまでの検討の前の話を振り返ると、これまで3期においては「ミッションの再定義」を行ったり、附属を含めた特色を明確に改革していたり、あるいは減少期の到来の中において専門性をどう高めていくかということもありました。この十数年の動きを更に少し振り返ってみると、法人化前の平成13年に教員養成の学部について、いわゆる「在り方懇」がまとめられたところでした。

実はこの有識者会議においても、この「在り方懇」の在り方がどうだったかというところからレビューをして、そこでの課題も明らかにしたところでした。「在り方懇」で言われている課題については、例えば教科専門の在り方や教職課程の教員構成の問題、あるいは研修や現場の連携についてかなり重複するところがありますが、決定的に違うのは、平成13年においては、まだ教員の需要について恐らく今後深刻に減ってくるという状況ではなかったということです。それから初等・中等教育の行政の在り方にしても、十数年前を振り返ると、その時々には課題はありましたが、これほど大がかりに学校の教育指導の在り方が変わってきたということはありませんでした。

一方、この在り方懇の提言をさらに進め、平成18年に「教員養成・免許制度の在り方について」の答申が出て、ここで平成20年から教職大学院の設置がスタートしたわけです。10年間の流れというのはここから来ているわけですが、それ以降、平成24年に「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の向上について」の答申を出し、ここで教職大学院の拡充方針が出されました。

その流れをさらに加速するという観点から、大学院段階での資質の向上に関する協力者会議報告を出し、この答申を受けて国立大学の教員養成の修士課程を教職大学院に原則移行して、全県において拡充し設置していこうという流れができて、ミッションの再定義がありました。こういう流れを受けながら、その実質的な中身をどう充実させて、この時に考えたような課題をしっかりと実質的なものにするのかということがこの有識者会議の中での大きなテーマだったと思っています。

その中で、ここからはおさらいですが、大学・学部を巡る課題を少し概観して振り返ってみたいと思います。全体的な状況として、教員需要については全国的に減少の傾向が続いていき、就職力率は6割前後でありあまり変わりません。社会的な環境の変化の中で求められている役割や規模が改めて今問われているということについては、皆さん言をまたないところです。

それから、先ほど申しました新学習指導要領への対応ということで、「主体的・対話的で深い学び」、アクティブラーニングの視点から授業改善を中身の改革とともに進めていこうということとともに、「次世代の学校・地域」を実現する教員養成のカリキュラムを全体の流れの中で学校の在り方、地域との協働も含めて教員養成のカリキュラムの充実を図っていかなければいけません。

また、教員の多忙化の問題、全国的な教員の長時間勤務の改善について今、中央教育審議会でも審議を進めているところです。部活の在り方の問題、学校でのいろいろな時間管理の問題

等々について緊急提言を出し、さらには全体的な答申をまとめていこうと議論を進めているところですが、その中でも附属学校の業務改善とともに全国的な教員の多忙化、働き方改革に対して教員養成大学がどういうふうに関わっていくのかという問題も出ているところです。

この需要のグラフは先ほど見ていただいたとおりですし、また TALIS の調査についても世界的に見ても勤務時間が最長ということについては改善を進めなくてはなりません。定数を増やしていくことも大変重要なことですが、業務改善や業務の持ち方の見直しも並行してやらないといけないという問題があります。もちろん ICT の導入やタイムカードを導入する、あるいは部活指導員を入れていくということも大事ですが、その運営ともう少し業務を効率化できる点がないとか、あるいは最小の時間でその効果を目指していくためにどう進めていけばいいのかという日々の活動や在り方がこれから大事になっていくところです。そういう点における課題があります。

カリキュラムについては、この有識者会議をベースにアンケートを採らせていただきました。特にショッキングだったのは養成の環境整備ということで、学校現場に近い環境整備や授業の内容・方法の改善が十分に行われていないという点がございまして。カリキュラムに関する新たな教育課題への対応に関する項目がおおむね含まれていますが、必修としてやっているものが非常に少ない。例えば総合学習の時間について、開設しているのは 75% ありますが、学部全体で必修にしているのは 29.5% にとどまります。カリキュラムマネジメントは非常に肝になってきますが、そこについても必修としているのは 36.4% にとどまっています。

また、学部で学んだ内容が実際に学校で勤務する上で生かされていない分野があるということです。特に顕著なのは、例えば道徳の理論や指導の方法、特別活動の指導法、進路指導の理論や方法、現場においては非常に大事な切実なところですが、そこに生かされていないという回答を、その大学を卒業した学生からのアンケートで得ています。養成の環境整備の問題と実際に体験する課題とのギャップ、それと併せてカリキュラムと現場の求められる資質のギャップをどう埋めていくかが、教員養成の学部、大学院の大きな課題になってくると思います。

それから、質の保証や評価という問題、大学全体において IR や PDCA を回していきなさいと言われておりますし、また初等・中等教育の現場でもそういうふうな点が非常に重要になってきていますが、その点の取り組みが総じて十分でないという点が浮かび上がったところです。例えば、卒業生の実態把握についていえば、追跡調査は 3分の2 ぐらいはやっていますが、その約半分が 1 年のみで終わってしまっています。恐らくその後、どういう形で能力を育成していくかをしっかり捉えていくことが、そのカリキュラムの改善や方法につながっていきますが、そのベースがなかなかできていないということです。

それから継続的な学生の意識や実態の調査を行っているところは 8割に上りますが、それを生かしてカリキュラムの新設やシラバスの見直しを行って授業を改善しているところは、4分の1 ぐらいにとどまっています。ですから、学生の多様な意見や卒業生の実態を把握してカリキュラムをチューンナップしていくということ、それから情報を収集し分析して、課題を解決するための IR や PDCA が思ったほど進んでいないということが大きいと思われる。

それから、多様な評価指標、もちろん教員採用の合格率は非常に強力な評価指標になりますが、それに代わるものがどれだけ生まれているのか。4 年間の大学も含めた学習での成果としてどういうふうにかかされているのか。これは卒業生の追跡の話とも連動していきます。その学びとしてどれだけ付加価値を付けていくかを世の中に発信しているのか、あるいは、現場での評価も含めて、それを多様に取り入れてやっていかないと、採用試験に合格するとい

うことは有力な指標ではありますが、もっと多面的に教員養成の価値、あるいはその評価を高めていくという努力がなかなかできていないということが浮かび上がっています。

それから、大学院の教員の問題です。教員養成のための学問分野についていえば、専門分野の研究を深める意識が十分なのかという指摘があったところです。教科教育の担当の先生についていえば、教科内容を踏まえた指導法が不十分ではないか、教職教育の専門の先生を含めた上で、教科専門、教科教育、教職教育の3者が協働していくことが十分できていないのではないかと。

大学の中での教員養成学部、大学院の位置付けも、どうしても学術論文が中心の教員評価になっていて、現場での実践活動を業績として評価することが十分でないのではないかとということです。これは大学全体のことで言えて、今、大学の改革の中においては、特に社会とのインターフェースを高めていろいろな方々を大学に取り入れていくなど評価を多面化することによって、論文はベースであります、それ以外の評価も多様にしていこうということが言われていますが、全体としてはそれが十分ではないということがあります。教員養成大学・学部の6割の先生が教科専門ですが、その先生を巻き込んで、文字どおり教員養成の大学としてのミッションの実現を図っていくためのその連携の在り方、教員の評価の問題というものが出てきているわけでございます。

協働についての仕組みが十分でないということでは、授業の在り方として教科専門と教科教育が協働するために、例えばオムニバスやチームティーチングをしていく、それを意識したファカルティディベロップメントをやっている、シラバスに明記するという点については総じて高くないというのが実態です。そこを今後どう突っ込んで改革していくのかという課題が突きつけられていると思います。

さらに外部との連携についての課題です。先ほどの答申は逐次、教育委員会と現場との連携をうたっていますが、人事的な交流は活発でない。それから、教育委員会の実施する研修について、学部の連携の度合いが総じてそれほど強くないということです。人事交流を行った教育委員会は大体3分の2ありますが、人事交流を拡大したいと思っている教育委員会はわずか5%弱です。また、学部の協力を得て教員研修を実施した教育委員会は4分の3を超えていますが、その協力を得て研究の内容を作成した教育委員会、すなわちその中身にも踏み込んでその大学に期待してやっているところは半分弱です。ですから、連携を実質化していくということがまだ十分でないと言われていています。そこが先ほどのPDCAや外部の意見を取り入れるといったことにもつながるのではないかと思います。

次に、教職大学院についての課題です。一番大きいのは、学部との一貫性を持って考えていく、ダブルカウントで一体的に考えていくということです。それから、研究者教員と実務家教員との相互の連携やFDをどのようにやっていくのか、教科領域の学習ニーズへの対応。ここはニーズが高い分野ではありますが、そこを「理論と実践の往還」を取り入れた形で教科領域の教育を導入していく。文字どおり、そういう対応をすれば、先生方の3者の連携やそこをつなぐためのFDを徹底してやっていくことが大事になってきます。また、ニーズの多様化に対応というところで、共通5領域の単位数の扱いも課題となっています。

附属学校の課題としては、特に新聞でも報告書が出た後に出ていましたが、入学者選考の実施を含めた在り方の問題とともに、大学との連携ができていない、大学によるガバナンスが十分機能していない、大学の教育への貢献を十分果たしていないのではないかと、逆に附属の研究や実践の成果を大学の養成カリキュラムに反映できていないなど、厳しいご指摘を頂いたとこ

ろでございます。それから年齢の固定化、柔軟性が欠如しているということが指摘されたところ です。

総じて言うと、成果の還元ということが十分に生かされていないということです。それぞれの附属においての特色や機能は大事にしなければいけません、ミッションをより明確にして、その中で大学のガバナンスを効かせて、その成果を大学のカリキュラムに生かしていく、あるいは附属学校の間を使って、より連携を深めていかなければいけないところが非常に大きい です。

組織・体制についての課題としては、教員需要については、平成34年度については6%減 ですが、その足元以降、ずっと減りはじめるということについて現実を直視しないといけませんし、単独でその組織を維持していくことが難しくなるため、定員の規模や学部、大学の組織の在り方を見直していく必要があります、連携や再編、統合について直視しないといけません。ここは恐らく「在り方懇」のときと全く違うところで、これは言をまたないところだと思います。また、附属についても例外ではなく、国立大学の附属としての役割を見直していくことを、内容・組織を含めてやらなければなりません。

3. 課題に対する対応策

各大学においては、教員需要の長期的な推移などの実情を踏まえながら、課題解決につながるような多様な手段を講じる努力をしていかななくてはなりません。また、PDCA サイクルをしっかりと回して、解決を着実に進めていかななくてはなりません。これは組織全体としての改善を図る上での肝だと思っています。国としては、大学の動きを最大限引き出していくための実効ある形として、いろいろな情報を提供することや、設置基準も含めた法令の支援・見直し、もちろん財政的支援もしっかりやらないといけない、これが一般的な方向性です。その上で、全体的な課題に対する対応策について深めていきたいと思っています。

中長期的な方針としては、教員養成の機能をエビデンスベースで高めていく、全体として国立教員養成大学・学部がリードしていくということ是不変です。それをしっかりとやるということがベースです。組織の見直しありきではなくて、むしろ教員養成の機能をいろいろな課題、人口の在り方も含めた上で維持・向上を図っていくということがベースです。その上で、教職大学院を活用して養成のみならず現職教員の研修・教育機能を強化していきます。就職率の引き上げもそうですが、さまざまな活動のデータを入手して分析し、評価の多様化を図っていくことがこれから大事になってきます。学部と教職大学院、附属も含めた3者がしっかりと連携をして、カリキュラム、共同研究、教員の兼務などによって柔軟な形にしていくということが大事です。さらにいえば、それが整理した段階と併せてですが、日本の教員養成も含めた教育システムに対しての非常に大きな期待がございます。そこを海外に展開していくことも視野に入れて考えていこうではないかという提言や方向性も出していただいたところです。

その上で早急に対応すべきこととして、まず、教員志望の高い学生を受け入れていくことです。すなわち、志望動機で「教員になりたかったから」と回答をした学生は4分の3いますが、「国立大学だから」という回答をした学生も9割いるということで、将来に教員となる意欲が高い学生を取り入れていくことは、今、入試の改革も各大学や学部でやっていただいています。しっかりとやるということが大事です。その意味においても早期のうちから現場と接触することや現場の話を聞くことにおいて、志を学部の早い段階から養成していくことも非常に大事になってきます。

また、地域のニーズへの対応ということで、教育委員会と連携する、あるいは卒業生の声を聞く、その活性状況を見ながら教員像を反映したような養成の研修、教員の育成指針に対する会議体ができるので、その中に積極的に参加し、その中のニーズをよりくみ取っていくということが大事になってきますし、PDCA やエビデンスに基づいて現場で今、求められている課題やニーズをしっかりと把握して、それをカリキュラムや評価に反映していくことが大事になってきます。

そして、働き方改革です。率先して多忙化の解消に取り組んでいくことを考えていく、特に附属学校においては研修などがあって、いろいろな諸会議を持たれており、公立学校以上に多忙化しているところもあろうかと思いますが、むしろそういう中における業務の効率化、あるいは望ましい研修や会議の在り方、研究の進め方などについても積極的に取り組んでいただきたいという期待を込めて言っているところです。業務の多忙化や費用について、TALIS の調査では、研修に参加したくても業務スケジュールが合わないという点がネックになっているということにも触れておきます。

カリキュラムに関しては、中長期的には、系統的なカリキュラムをしっかりと確立して学んでいく、特に「主体的・対話的な深い学び」、アクティブラーニングの視点から指導力を向上する場ということも期待されています。特に教育委員会を対象に実施したアンケートの中において、地域や現場のニーズに対応した教育内容に加えて、体系性を持ったカリキュラムを編成してほしいということが現場の中において非常に大きい、校長や指導主事の意見・要望を反映して新しいカリキュラムを行っていくことについての期待は高いことも視野に入れておかないといけないと思います。

早急に対応すべきことは、最新のニーズや課題への対応ということで、それを踏まえた養成カリキュラムの改善を図っていく、学校のインターンシップで、実体験を通じて現場での楽しさ・難しさを実感できるようなプログラムをしっかりと構築していく。また、教員養成課程のカリキュラムは、国のコアカリキュラム、各地域でまとめる資質向上の指標・指針に、大学の自主性・独自性を加えた形での養成カリキュラムを編成していくことがこれから大事になってきます。

それから、質の保証です。中長期的には教員養成課程の評価について、自己改革を進めるような自己点検・評価をしっかりとやっていくということ。また、就職率以外の活動の成果や実効性をエビデンスを持って示していけるような在り方を考えていく必要があると思います。卒業生がどう活躍をしているか、その声をどう反映しているかなど、その開設の中での対応も含めて多面的にどう4年間または6年間、あるいは2年間に学生の能力を伸ばしていくのかということを示していけるのか、という改善を考えていかななくてはいけないと思います。これは国としても教職員支援機構の中においても連携しながら考えていかななくてはいけない課題ではないかと思っています。

早急に対応すべきこととしては、まず実態を把握することです。卒業生の満足度、有効性についてのアンケートを継続的に実施し、カリキュラムの実態把握、分析、可視化していく、その課題を改善するためのベースになるような実態把握を定期的にやっていくということです。学生が教育実習を開始する前に知識・技能の定着状況を確認するシステムを開発・普及していくことや、離職率を把握するといった形で、長く続けていくことができる教職を目指していくための課題も含めて、こういうエビデンスをしっかりと把握することがこれから大事になってくると思います。

教員の対応の問題です。教科専門と教科教育の先生方を一体的に考えていくことが必要です。実践探求と学問探究の両方に軸足を置く大学教員を増やしていくことが大事になっていきますし、新たな学問領域として、これは有識者会議でもかなり議論をしたところですが、組織的に研究していくことや教員としての職業専門人をどういうふうに育成していくかという「教員養成学」を行っていかなくてはなりません。それから、学術論文に偏りがちなところですが、実践的な先生についても論文をしっかりと出していただくような形で、能力を高めていただくことをやらなくてはなりません。

早期に対応すべきこととしては、研究者教員については現場でしっかり経験を根差していただくということがこれから大事になってきます。その両方を統合できる先生を増やしていくことが教員養成大学、学部を力をつけていくことになりますので、現場経験が十分でない先生については附属学校で研修していただくなどの形で、早期に実践性を磨いていくことが必要でしょうし、FDの研修会においてその点についても考えていくことが大事だと思います。

それから、実践的な活動をしっかり評価していくことで実践力のある方を採用し、そのためにも現場での研究経験がある教職経験者や、海外も含めてEd.D.やPh.D.を取った方々を採用していくという方策も頂いているところです。ちなみに海外の大学でPh.D.等博士の学位を取った教員を採用している大学は4割程度を占めています。また、科研費で得た外部資金で学校現場と共同研究しているところは77%程度ですが、この率をもっと増やしていくことも大事になってきます。働き方改革の問題もそうですし、科研費のテーマとして意欲的に取り組んでいただけるものはたくさんあると思います。これは、個々の研究者の先生方だけではなく、教職大学院協会にも期待しているところですが、そういう意欲的な研究に取り組んで、それを生かしていくような共同研究を大学横断でやっていくこともこれからあるのではないかと思います。

外部との連携については、連携の実質化が重要です。連携についてはここ数年、政府の課題でもありますが、それを実質化していくことが非常に大事になってきます。人事交流や研修事業等を共同実施していくということです。教職大学院については、既存の組織も活用しながら、学外の有識者からなる組織を整備することも今後できる形になってきますので、そこを考えていく必要があるのではないかと思います。教育委員会と大学が共同して企画・実施している研修を受講する場合に、大学の履修証明や単位の取得が可能になる仕組みを導入しているかというところについては4分の1ぐらいにとどまっていますので、大学がまだできる点は非常に大きいと思います。このようなことを進めていく上においては、エビデンスをベースにして現場のニーズに対応するようなカリキュラムの改善を日々行っていく、あるいは対話をしていくことがベースになることについては言をまたないところです。

早急に対応すべきこととしては、人事交流、協働ということで、ここは先ほど申しましたところをベースにして考えていくことがこれから大事になってきます。これをやることで、学生の視点から見て教職大学院をもっと学びやすくすることに繋がってきますので、大学の中においてもそういう議論を活発に進めていただければありがたいと思います。

教職大学院についての対応策です。修士課程から移行していくこと、新たな役割として教員養成機能の充実を全体としてリードしていただくとともに、職能の成長の支援や管理職養成等の学習の場としてやっていただく。それから、教科における指導要領の柱を生かしながら、そのニーズに応えるような養成をしていく。学部との一体的な改革。これらは既にいろいろなところで言われていますが、それを逐次進めていくということです。これをやったら完璧だということはありませんので、それに必要なものを逐次進めていくことが大事になってくると

思っています。また、現場と大学がサイクルとして往還していくことが大事ですし、そのニーズに応える形での対応、最新の教育課題への手法を生かしていく形でのビビッドな動向を捉えた対応がこれから求められるところです。

早急に対応すべきこととして、教科領域の内容の導入ということで「教科領域コース」の設置等についての提言をしています。その際に問題になるのが、現行の教職大学院の教育課程の履修要件や単位数です。45単位以上、実習は10単位ということでかなり密度の濃い教育をしないといけない。共通科目の単位数ということで、現行ではおおむね20単位についてそういうものを設けていますが、教職員支援機構との連携等も含めて考えた場合、この共通5領域で学ぶことを条件にしている単位が現行で18～20単位で、これをもう少し緩和して幅広い学びや柔軟な設計ができる形にしていこうという対応です。これは国が主にやらなくてはならないことですが、検討していきたいと思っています。

また、学び続ける教員の支援ということで多様なコースを作っていく、科目等履修制度を活用して、現場を離れずに学ぶことができるよう、修業年限を短縮して実質的に1年間で修了していけるような形にしていこうということをもっと進めていく。学びのインセンティブとして、修了者についての選考やその登録時間の延長、あるいは学びを考慮した人事配置について、これは一朝一夕にできる話ではありません。関係性をより深く作って、教育委員会からそういうことをしてもいいというようなニーズを引き出していくことができなければ、なかなか難しいですが、先ほど申し上げた方策とともに考える必要があると思います。

また、学部等との一貫性ある教育の促進ということで、ダブルカウントの取り扱いについては専門職大学院全体の改革の中、今議論しております。修士課程と学部でのダブルカウントと同じぐらいの程度での対応ができる形で、単位数やその上限を撤廃することを考えています。それから、教員の評価は、研究者教員については実務経験、実務家教員であれば学術的な業績、先ほどの実践的な論文をまとめるということも評価していこうではないかと。実務家教員の範囲については、実務を離れた以降の年数も含めた上でカウントしていこうと。それから、組織の連携ということで先ほど申しましたような話にもつながっていくと思います。

国立大学の附属についての課題としては、存在意義、成果の提供についてもっと明確にしないといけないということをうたっています。選考の方法から教育研究の方法、成果を還元していくということを有機的に明確にしていき、その存在意義やそれぞれの附属の特色などを生かしながら考えていこうということもこれからあろうかと思います。附属の本来の使命を果たしていくための選抜の方法についての問題です。一律に学力試験をやめてくださいということではありませんが、多様な方法を考えていくことが必要ではないかということです。それから、幅広い意味でのモデルとなるような形で問題を明らかにしていくとともに、大学におけるガバナンス、附属での成果を生かしていくということをより考えていくということがこれから大事になってくるということです。

早急に対応すべきこととしては、附属学校では校長先生が兼務であるケースが多いので、常勤にしていこうということ。働き方改革のモデル提示ということで、業務改善の好事例をそれぞれ蓄積していくことを考えていかななくてはいけない。これは大学での業務改善だけでなく、民間などいろいろな組織を取り入れてやっていくこともこれから大事になってくると思います。また、住民の参加の在り方や成果を追跡して、エビデンスに基づいて進化させていくということです。

組織・体制についての対応策としては、人口減少・教員採用需要の減少を直視して、入学定

員の見直しや、地域単位での教員養成の設置形態を超えた連携をより強化していく、一部教科について特定大学に集約していくことや、共同教育課程を作っていく、あるいは総合大学と単科大学等の統合を国として支援していこうと言っています。これは本有識者会議の報告後に行われた各大学との意見交換の中でもいろいろ出てくるところで悩ましい問題ですが、連携する相手先とのメリット等も生かしながら、全体として機能強化をしていくと考えた上での対応ということで、必ずしも教員養成の大学同士の連携にとどまらず、他の職種、学校種とも連携する中において、その力をいかに高めていくかという視点もあっていいのではないかと思います。

こういう課題について、第3期中期目標期間、平成33年度までに一定の結論をまとめる。また、対応可能なことについては即座に開始するという事です。平成33年という今から4年後ですが、そんなに先の話ではありません。むしろそこまでにはある程度の方向性を出していくとすれば、早急に検討を進めていくことが求められていると思いますので、それが今回の意見交換で終わりではありません。今後続けていく中で方向性を考えていただきたいと思います。

今申し上げた有識者会議のメンバーは、資料41ページに記載のとおりです。高岡先生、加治佐先生、その他の教育学部の先生方にも入っていただいて議論を進めてきました。

4. 教職大学院をめぐる主な論点

ここからは教職大学院を巡る主な論点を、おさらいになりますが、少し振り返ってみたいと思います。教科教育への移行という点については、教科領域コースの設置などを積極的にやっていたとということ、その教員については、一定期間以上の現場の指導経験がある先生、あるいは教科専門と教科教育の先生がチームを組んでいくなど、質を確保していくことが大事です。単に移行するのではなく、それを基に教科指導力の向上を目指してコースを作ることを原点としてお考えいただきたいということです。また、本協会が中心になって「教科領域導入モデル」を作成していただくことを、私どもとしては期待したいと思っています。

それから、接続の問題です。4割以上の実務家教員を配置し、45単位中10単位の実習を必須としている強みを生かし、学部と教職大学院との一貫教育などとのつながりを検討していく必要があります。そういう観点からすると、ダブルカウントの問題は避けて通れません。専門職大学院のワーキンググループで報告書をまとめ、大学院部会でさらにそれを揉んでいるところです。おおむね方向性としては、修士課程は学部と兼務可になっていることを踏まえて、専門職学位課程においても算定の基礎となる修士課程の必要教員数まで兼務可で、おおむね7～8割まで考えていこうというのが最新の大学院部会の検討の状況です。これを受けて、来年にダブルカウントについての制度改善をしていこうという流れです。

教職大学院と教育委員会の連携・協働による現職研修という問題ですが、協力者会議での提言もあるところですが、現職研修のプログラム化、単位化をしっかりと図っていくということ。それから、初任者研修について連携・協働したものを考えていく、例えば科目等履修生として登録していく形で位置付けて単位化すれば、そういう方向性も広がってきます。

5. 今後の教職大学院に期待されること～各大学との意見交換を終えて～

まとめになります。今まで意見交換をやらせていただいて感じたことは、修士課程から教職大学院に単に移行するだけではなくて、質の担保をしっかりとやっていただきたいということで

す。教職大学院の教員となる基準を検討する大学もありますが、現場実践で経験のあるような教科専門の方、あるいはチームティーチングを含めてやっていくような形で質をしっかりと担保していくということが大事です。教育委員会との連携は、協議会を作るだけにとどまらず、よりカリキュラムの改善や現場のニーズに応えられるような形でやっていく、あるいは研修の一部を大学の単位化してそれを定期的にしかりやっていくというところはまだ課題があると思っています。卒業生の調査や取り組みの検証、エビデンスの積み重ねは非常に早急に取り組んでいただきたいところですが、まだ十分でないので、お願いしたいところです。県内・地域での立ち位置を踏まえた上での教職大学院、学部等それぞれの役割分担を明確にしていくということを考えた上での今後の組織の在り方を考えていただきたいと思います。

第4期は平成34年から始まりますが、そんなに遠い話ではありません。早めの検討を学内で進めていただいて、方向性を出していくことがより良い結果につながっていきますし、私どもとしては対話をさせていただく中において、個別にこういうことについての課題があるということをしかり把握し、必要なシェアも考えていけると思います。検討に時間がかかるということになれば、そういうことについても十分にできないこともありますので、早めの検討をぜひお願いしたいということです。

以上、今日私からお話をしたところです。既にお聞きになった点があろうかと思いますが、メニューはもう、課題や方向性ははっきりしています。あとはこれをどう着実に実行していくかではないかと思っていますので、先生方の今後の取り組みに期待したいと思っていますし、われわれとしては、それをしかり後押ししていくような支援を、あるいは大学との対話を進めていきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

(司会) せっかくの機会ですので、フロアからのご質問をお受けしたいと思います。ご質問のある方は挙手をお願いします。

(質問者) よろしく申し上げます。質問というわけではなくむしろお願いといひますか、現在、幼児教育や高等教育の無償化の話が大きな話題になっていると思いますが、大学の無償化もさることながら、教職大学院の方から見てみますと、現職の教員が大学院に入ってきてやすい、大学院生の無償化についてぜひともご尽力いただきたいと思っています。よろしく申し上げます。

(義本) ありがとうございます。先生がおっしゃるとおり、この議論は高等教育へのアクセスの格差を是正していくために消費税の使い道を変えて、主に18歳の段階から学部、あるいは専門学校、短大等に入る方でも、所得が低い層に限った授業料の減免や給付型奨学金を大幅に拡充していくものですが、特に国立大学の先生方から出ていますのは、大学院についてもしかりやってほしいということです。これは共通の課題と認識しているところです。減免の充実もそうですし、もう一つ、100年会議の議論の中では、リカレント教育をより充実させていくという話がございます。そういう文脈の中でも考えていかななくてはいけない課題だと思っています。

恐らく現場から見ると、学生の経済支援だけにかかなり大きなお金が落ちてきて、他のところは充実がなかなかできていないという、かなりバランスが悪いような見方をされると思います。そういう見方があるのは当然だと思います。これは消費税の使い道を変えるということ、もっ

たとえば消費税の使い道はもう決まっています、法律を改正しない限りは年金、医療、介護、少子化対策という社会保障のお金に使うという文脈の中での議論ですので、どうしても学部生の段階で高等教育へのアクセスの機会が十分確保できていない、それが子どもを産むことに対するディスインセンティブになっているというところから出発しています。

一方、リカレント教育を含めた、現職でも大学で学ぶ機会をどう広げていくかという議論は非常に大事な点ですので、その支援、特に大学院生についても非常に大事な点だと思います。また、ある意味においては大学と社会が協働してより現場のニーズに対応できるようなカリキュラムをどう構築していくのか、さらに言えばリカレント教育の中心は大学院ですので、その充実をどうするか非常に大事ですので、しっかり並行して、なかなか財政的に厳しいところですが、頑張っていきたいと思います。どうもありがとうございました。

(司会) まだ少しばかりお時間がございますが、よろしいでしょうか。それでは福田会長から義本局長へお礼を申し上げます。

お礼の挨拶

福田 光完（日本教職大学院協会会長）

義本局長、本当にありがとうございました。過去10年間の教職大学院の歩みを基に、これから教職大学院が取り組むべき部分につきまして、非常に示唆に富む、また実質的なお話をいただきました。各教職大学院、そして本協会がこれから何をしていくべきなのかというところが皆さんにもかなり具体的に心に刻み込まれたのではないかと感じております。

今ご講演をお聞きしていて、私は二つの言葉を思い出しました。一つはフレキシビリティです。いろいろ制度の柔軟性、そして院生の確保と出口についてもがちがちではなく柔軟性を持たせて取り組んでいくこと。もう一つは、最近はやりの言葉でレジリエンスという言葉がございます。いわゆる自己回復力、本当に教職大学院には優秀な教員が集まっていると私は考えていますので、その持てる力をそれぞれの先生方が十分に発揮していただくことで、これらのお示しいただいたいろいろな問題を解決していけるのではないかと感じました。本日は本当にどうもありがとうございました。

(司会) 義本局長、ありがとうございました。皆さまから拍手をお願いします。

10年目を迎えた教職大学院への期待

平成29年12月10日(日)
日本教職大学院協会研究大会

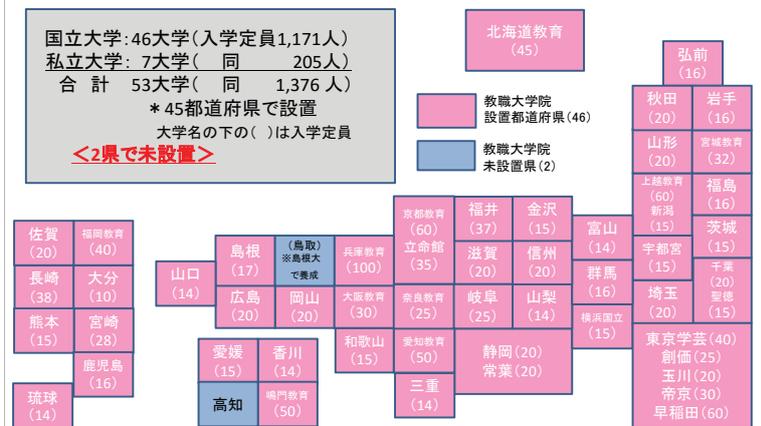
文部科学省高等教育局長 義本博司

目次

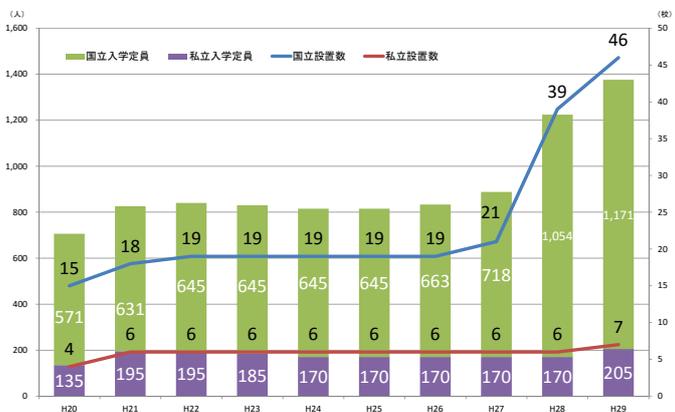
1. 教職大学院を取り巻く現状・・・2
2. 国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書・・・15
3. 教職大学院をめぐる主な論点・・・41
4. 今後の教職大学院に期待されること
～各大学との意見交換を終えて～・・・46

1. 教職大学院を取り巻く現状

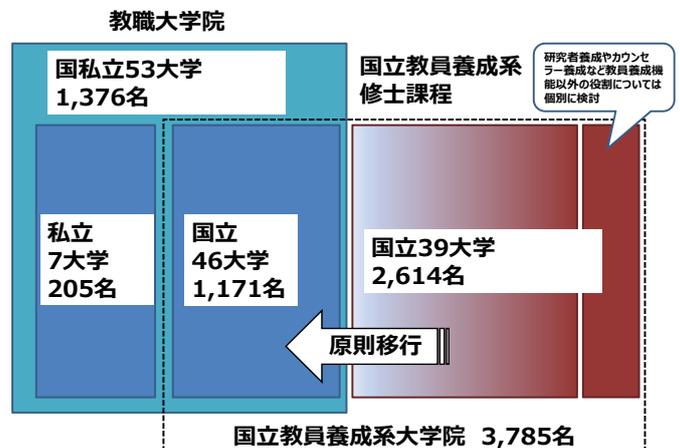
全国の教職大学院の設置状況(H29)



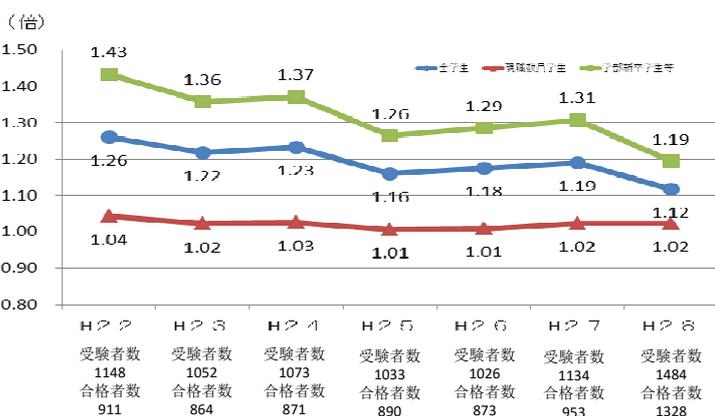
教職大学院の設置数と入学定員の推移



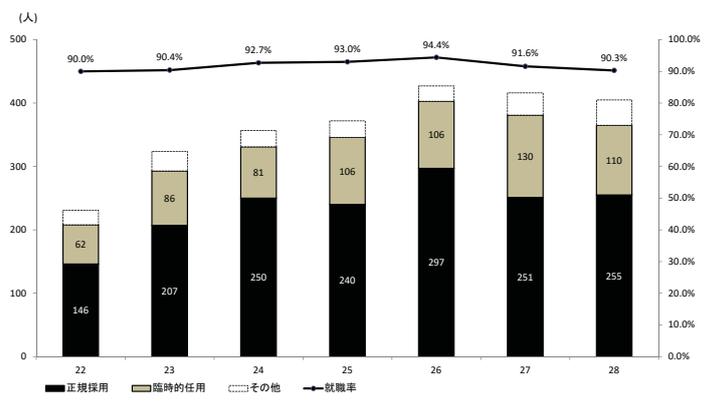
教職大学院の規模の現状(H29)



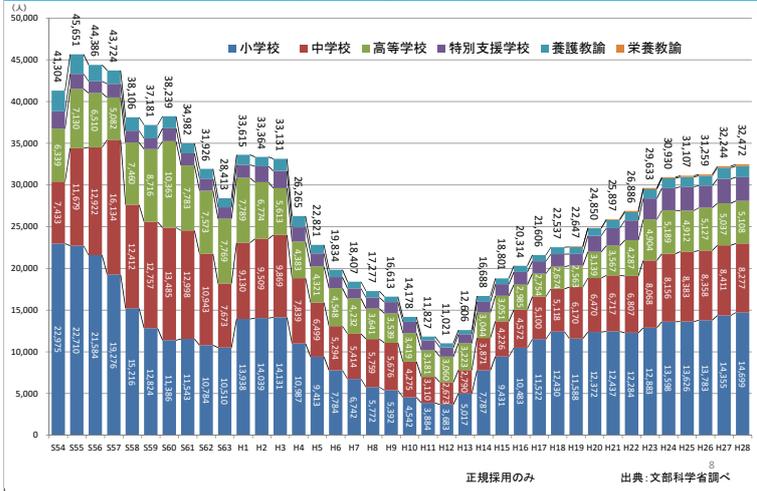
教職大学院の入試競争倍率の推移



教職大学院修了者の教員就職状況



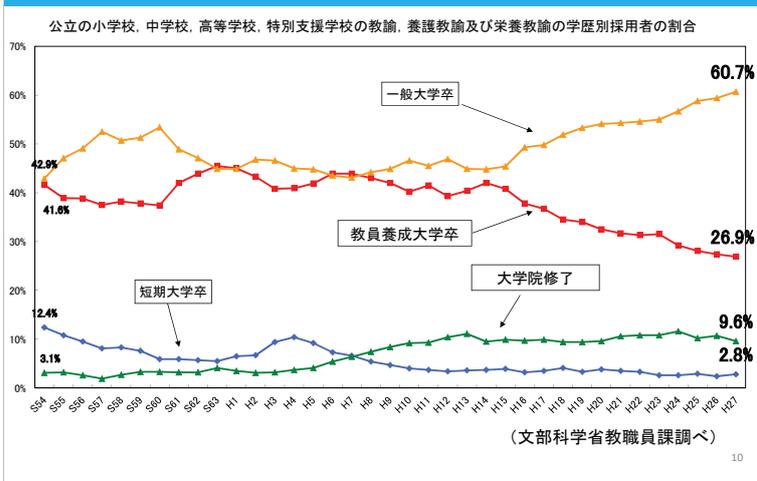
公立学校教員採用数の推移



公立小中学校教員需要推計(平成29年度～平成42年度・全国)



公立学校教員採用試験における学歴別採用者の状況



「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」

(H27.12.21 中央教育審議会答申)(教職大学院関係部分抜粋)

(7) 教員の資質能力の高度化に関する改革の具体的な方向性

- ◆ 教職大学院については、量的な整備を行いつつ、**高度専門職業人としての教員養成モデルから、その(※高度専門職業人としての教員養成)の中心に位置付けることとし、現職教員の再教育の場としての役割に重点を置き**つつ、学部新卒学生についても実践力を身につける場として質的・量的充実を図る。
- ◆ 教職大学院は**独立行政法人教員研修センターとも連携し、大学と教育委員会・学校との連携・協働のハブ**となり、学部段階も含めた大学全体の教員養成の抜本的強化や現職教員の研修への参画など地域への貢献の充実を図る。
- ◆ 教職大学院を修了した新任教員については、大学院修了者向けの採用試験の実施、名簿登載期間の延長や初任者研修免除などの**インセンティブを付与**することの検討を行う。また、現職教員については**教職生活全体のキャリアの中に教職大学院での学びを位置付け、管理職コースの設置や教育委員会との連携による管理職研修の開発・実施**を行う。
- ◆ 教職大学院について、**履修証明制度や科目等履修制度の活用等により現職教員が学びやすい仕組みのための環境を整備**するとともに、学校現場を基軸とした教育課程の編成・管理を行い、地域性を踏まえ、各教職大学院の強み・特色を示していく。

～以下省略～

チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について

(H27.12.21 中央教育審議会答申) <教職大学院関係部分抜粋>

3-2(2)-① 管理職の適材確保

工 管理職の研修
 (管理職研修の課題等)

教育委員会が実施している管理職研修の内容についても、校長に求められる資質・能力に基づき見直しを進める必要がある。特に「**チームとしての学校**」を実効的なものにしていくために、教員や事務職員に加えて、専門能力スタッフで組織される学校を効果的に運営できるようなマネジメントを身に付けさせるための研修を取り入れていくことが重要である。

また、管理職研修の見直しを行うに当たっては、教職大学院をはじめとした大学と連携することが考えられるが、研修の実施方法について、管理職が受講しやすいように工夫することが必要である。

(改善方策)

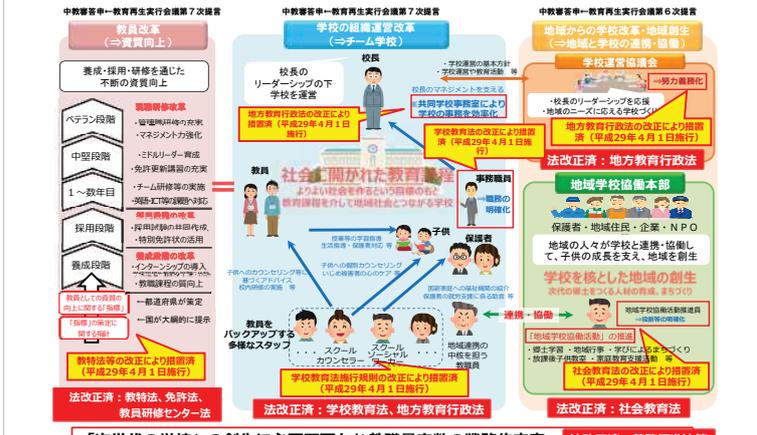
- ・国は、教育委員会が実施する管理職研修の充実のため、プログラムの開発など必要な支援を行う。
- ・教育委員会は、管理職研修の内容を見直し、ケーススタディやフィールドワーク等の手法を取り入れることにより、管理職に具体的に学校を改善する能力や危機管理能力等を身に付けさせる。
- ・**教職大学院において、管理職コースを設置することや、教育委員会との連携による管理職研修を開発・実施することを検討する。**
- ・教育委員会は、管理職研修を休日や夜間等に開催するなど、管理職研修の実施方法を工夫し、より多くの管理職が研修を受けることができる方策を検討する。

今後の教職大学院の在り方を検討する上での論点

(H27.12.21 中央教育審議会答申より)

- **教員研修と教職大学院との連動性**
→ 教育委員会と連携して教員研修の一部を企画立案し、教職大学院の学びの対象を広げることも必要
- **教科教育など修士課程で主として担ってきた能力の養成**
→ 現在のカリキュラム体系との整合性や連携しつつ、教科指導力の向上を目指すコースの整備も検討
- **「チーム学校」を形成する教員の力量の育成**
→ 教員以外の専門スタッフとのチーム体制による協働など教員の役割・関わり方の変化に対応した力量の形成も必要
→ チームをまとめる学校のマネジメント機能強化のためのコースの整備も必要
- **現職教員が学びやすい仕組みの構築**
→ 科目等履修制度や履修証明制度の活用による入学前の学びの蓄積による入学後の負担軽減や、可能な限り学校現場から離れずに学ぶことのできる仕組みの推進が必要
- **入学のための動機付けやニーズを高める取組の充実**
→ 教員養成協議会における協議内容として、修了者のインセンティブの付与に関する協議なども期待
→ 教職大学院の学びの成果・有効性を社会に対して積極的に発信することが必要
- **教員研修センターとの連携の推進**
→ カリキュラムの利活用により教職大学院の科目の多様性の確保や教育内容の充実
→ 教職大学院に所属する大学教員に対する研修会等の提供も期待

「次世代の学校・地域」創生プラン(平成28年1月 文部科学大臣決定)の実現に向けて



2. 「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」報告書

・障害に応じた特別の指導(通級による指導)、日本語能力に課題のある児童生徒への指導、初任者研修、少人数指導等の推進のための基礎定数の新設(義務標準法の改正)

・教職員定数の加配事由に「共同学校教室」を明示(義務標準法の改正)



文部科学省

教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて ～国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書～

平成29年8月29日

国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議

16

はじめに

【改革の背景】

- 中央教育審議会から提出された3つの答申(平成27年12月21日)
 - ①教員の資質向上
 - ②チーム学校
 - ③学校と地域の連携・協働の推進
- 学習指導要領の改訂(平成32年度から小学校全面实施)
- 国立大学第3期中期目標期間(平成28年度～33年度)の開始
- 教職大学院のほぼ全都道府県への設置
- 少子化の進行
- 教員需要の減少

【本有識者会議設置の趣旨】

我が国の教員養成の中心的な役割を果たすべき国立の教員養成大学・学部、教職大学院を中心とする大学院、附属学校について、その在り方や課題及び課題の解決に向けた改革方策等について幅広く検討を行うため、平成28年8月に有識者会議を設置。

【教員養成・研修機能の強化に向けて】

国立教員養成大学・学部は、その教員養成・研修機能を強化して引き続き我が国の教員養成において中心的な役割を果たし、教員養成の質の向上を先導する使命を担っていくべきであるとの観点から、これまでの取組における課題を洗い出し、それらの課題に対してとるべき対応策をとりまとめた。

17

1. 国立教員養成大学・学部等でのこれまでの取組

- 現在、国立大学の第3期中期目標・中期計画及び「ミッションの再定義」を踏まえつつ、附属学校も含めた強みや特色、社会的な役割等を明確化して改革を進めている。
- 教員需要の減少期の到来の一方で、教員としての専門性の高度化が求められる今日、限られた資源の中で社会の多様な主体と連携しつつ改革を進め、エビデンスに基づいて教員養成機能を着実に高め、我が国の学校教育全体の質の向上をリードすることが求められている。

- ◆平成13年11月：「今後の国立の教員養成系大学・学部の在り方について」（国立の教員養成系大学・学部の在り方に関する懇談会報告書）
- ◆平成18年7月：「今後の教員養成・免許制度の在り方について」（答申）
→平成20年4月教職大学院設置
- ◆平成24年8月：「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（答申）
→教職大学院の拡充方針
- ◆平成25年10月：「大学院段階の教員養成の改革と充実等について」（教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議報告書）
→国立の教員養成系修士課程の教職大学院への原則移行
- ◆平成25年12月：ミッションの再定義公表
- ◆平成28年度～33年度：国立大学の第3期中期目標期間

18

2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題

（1）全体的な状況

①社会環境の厳しさ

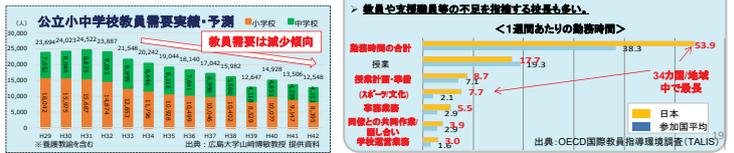
- 教員需要は全国的に減少傾向
- 教員就職率は60%前後(進学者と保育士就職者を除いても70%前後)
- 近年の社会環境等の大きな変化の中で、求められる役割、あるべき規模が改めて問われている。

②新学習指導要領への対応等

- 「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善
- 「次世代の学校・地域」を実現する教員養成カリキュラムの充実

③教員の多忙化

- 全国的な教員の長時間勤務の改善
- 国立大学附属学校の業務改善のための施策の必要



2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題

（2）カリキュラム、養成環境についての課題

①新たな教育課題等への対応

- 新学習指導要領に対応した教員養成カリキュラムと適切な指導体制、施設・設備

②養成環境の整備

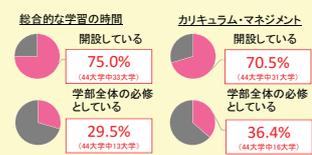
- 実際の学校現場に近い環境整備や授業内容・方法の改善が不十分

③実際の課題を体験する機会

- 学校の教員が直面する教育課題やその解決過程にまで触れる機会が不十分

④カリキュラムと学校現場で求められる資質・能力とのギャップ

国立教員養成大学のカリキュラムには新たな教育課題等への対応に関する項目が概ね含まれている一方、学部全体の必修としている大学は少ない。



学部(教員養成課程及び一級課程)で学んだ内容が実際に学校で勤務する上で活かされていない分野がある →カリキュラムと学校現場で求められる資質・能力とのギャップがある



2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題

（3）質の保証、評価についての課題

①学部段階の教員養成の質保証

- 客観的な検証を踏まえた質保証の取組が不十分

②卒業生等の実態把握

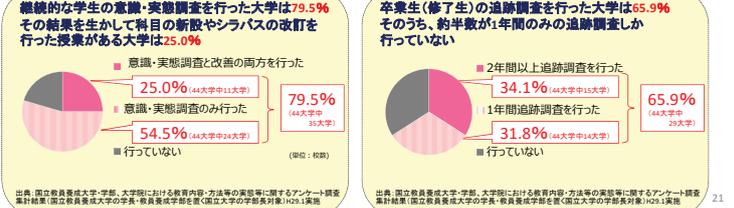
- PDCAサイクルやインスティテュショナル・リサーチ(IR)の情報の収集・分析結果を用いて課題解決の方策を導き出すIRの取組が不十分

③PDCAサイクルやインスティテュショナル・リサーチ(IR)

- 情報の収集・分析結果を用いて課題解決の方策を導き出すIRの取組が不十分

④多様な評価指標

- 教員養成大学・学部の果たす役割を適切に評価する多様な指標の欠如



2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題

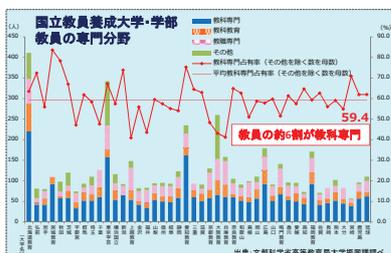
（4）大学教員についての課題

①「教員養成」のための学問分野

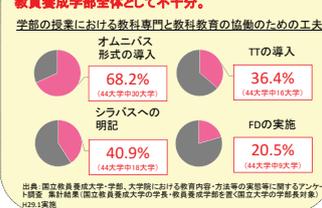
- (教科専門科目担当教員について)専門分野の研究を深める意識が強いのではないかという指摘
- (教科教育法(学)担当教員について)教科内容を踏まえた指導法が不十分との指摘
- 教職教育専門科目担当教員も加えた三者の協働不足

②学術論文中心の教員評価

- 学校現場等における実践活動等を業績として評価する仕組みが不十分



教科専門と教科教育の協働のための仕組みの導入は教員養成学部全体として不十分。

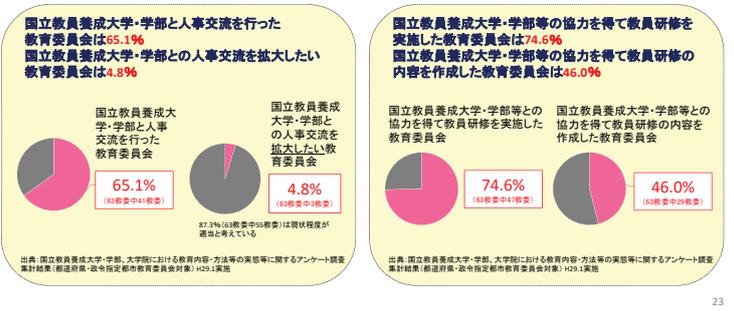


2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題

（5）外部との連携についての課題

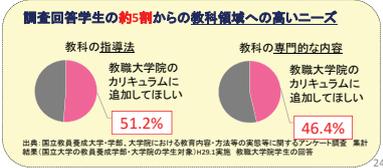
①教育委員会や学校現場との連携

- 活発ではない教育委員会との人的交流
- 教育委員会が実施する教員研修における、国立教員養成大学・学部との連携度合いは強くない



2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題 － (6) 教職大学院についての課題－

- ①新たな役割と特色の発揮**
 - ・ほぼ全都道府県での設置を受け、各教職大学院の強みや特色の発揮
- ②理論と実践の往還**
 - ・研究者教員と実務家教員の相互の関連や両者をつなぐFD
- ③学部との一貫性**
 - ・平成31年度以降の学部や修士課程等とのダブルカウントの対応
- ④成果の提示**
 - ・エビデンスに基づいた成果の提示不足、高くない世間の認知度
- ⑤教科領域の学修ニーズへの対応**
 - ・「理論と実践の往還」を取り入れた教科領域の教育の導入
- ⑥共通5領域の見直し**
 - ・ニーズの多様化に対応した「共通5領域」の単位数の扱い



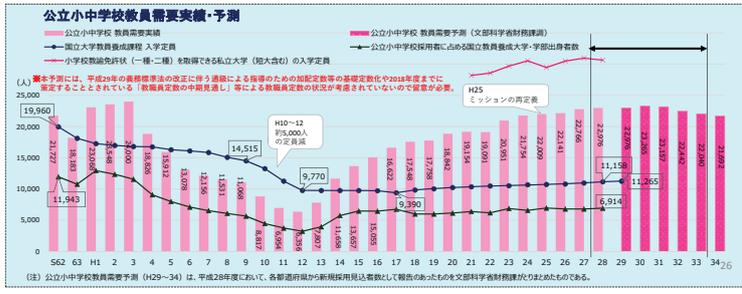
2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題 － (7) 国立大学附属学校についての課題－

- ①在り方や役割の見直し**
 - ・入学者選考の実施方法を含めた在り方の見直し
 - ・モデル校としての役割
- ②大学との連携**
 - ・大学によるガバナンスが十分に機能していない学校
 - ・大学、教職大学院の教育・研究への貢献、協力が不十分な学校
 - ・附属学校園の研究・実践成果の教員養成カリキュラムへの反映不足
- ③地域との連携**
 - ・教員構成の固定化による柔軟性の欠如(地域ニーズへの対応、生徒指導・保護者対応)
 - ・入学手続きやPTA活動等の日時設定など、門戸が広くない学校
- ④成果の還元**
 - ・附属学校の研究成果が地域や全国で十分に生かされていない



2. 国立教員養成大学・学部等をめぐる課題 － (8) 組織・体制についての課題－

- ①教員需要の減少への対応**
 - ・平成34年度は平成28年度比6%減の予測
 - (平成35年度以降も公立小中学校の教員需要は減少傾向)
 - ・教員養成機能の強化を図りつつ、組織・規模の適切な見直し
- ②附属学校の規模と役割の見直し**
 - ・公私立学校とは異なる国立大学附属としての役割を踏まえた見直し



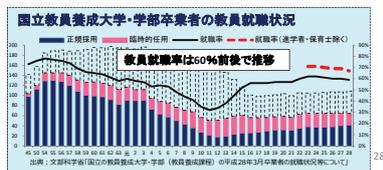
3. 課題に対する対応策

- 各大学は・・・
- ・教員需要の長期的な推移などの地域の実情を踏まえ、自らの課題解決につながる多様な手段を講じる努力
 - ・目に見えるPDCAサイクルを確実に回す(課題解決に向けた目標設定－教育活動の実行－検証・評価－改善)
- 国は・・・
- ・各大学の取組が最大限に実効あるものとなるよう支援(国全体の大きな動きの情報提供、財政的・法令的な支援 等)

3. 課題に対する対応策 － (1) 全体についての対応策－

【中長期的な方針】

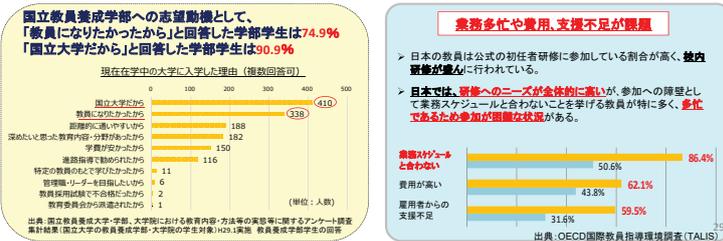
- ①改革の目的**
 - ・教員としての専門性の高度化が求められる中、エビデンスに基づいて教員養成機能を着実に高め、我が国の学校教育全体の質の向上をリードする
- ②役割・特色の明確化**
 - ・教職大学院を活用し、教員の養成のみならず、現職教員の教育・研修機能を強化
- ③教員就職率の引き上げ**
 - ・3ポリシーの見直し、卒業生の活躍状況等のデータ入手や分析
- ④学部・教職大学院・附属学校間の連携強化**
 - ・共同研究や教員の兼務などにより、三者すべてにつながるのあるカリキュラムを編成
- ⑤日本型教育の海外展開**



3. 課題に対する対応策 － (1) 全体についての対応策－

【早急に対応すべきこと】

- ①教員志望の高い学生の受け入れ**
 - ・教員となることが期待される多様な経験や高い能力を持つ学生等の受け入れ
- ②地域へのニーズへの対応**
 - ・教育委員会等と連携しつつ、地域が求める教員像を反映した養成・研修
- ③教員の働き方改革**
 - ・率先して多忙化解消に取り組み、成果を公立学校へ普及



3. 課題に対する対応策 － (2) カリキュラム、養成環境についての対応策－

【中長期的な方針】

- ①養成環境の整備**
 - ・教員養成カリキュラムの4年間の系統性の整理
 - ・学生が「主体的・対話的で深い学び」等の視点からの指導力を向上できる場の整備

【早急に対応すべきこと】

- ①最新のニーズや課題への対応**
 - ・各大学の強みや特色を發揮しつつ、教育委員会と連携した、地域の最新ニーズを踏まえた教員養成カリキュラムへの改善
 - ・実体験を通じて学校現場の楽しさ・難しさを体感できる学校インターンシップ等の導入
- ②教員養成課程のカリキュラム**
 - ・国の教職課程コアカリキュラムや各地域の「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」に大学の自主性・独自性を加えた教員養成カリキュラムの編成



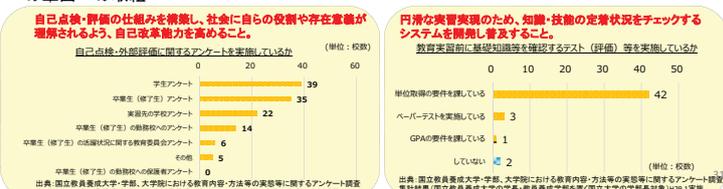
3. 課題に対する対応策 － (3) 質の保証、評価についての対応策－

【中長期的な方針】

- ①教員養成課程の評価**
 - ・広く社会に自らの役割や存在意義が明確に理解されるよう、自己改革能力を高めるための自己点検・評価の仕組みの構築
 - ・教員就職率以外に教育活動の成果や実効性をエビデンスで示す指標の作成と活用(指標の例: 教科横断的な科目の開設状況、既卒者も含む各大学出身者の教員就職状況 等)

【早急に対応すべきこと】

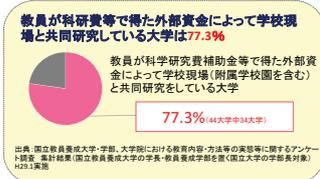
- ①実態の把握・分析**
 - ・卒業生に対する満足度や有効性等についてのアンケートの継続実施など、教員養成カリキュラムの実態把握・分析・可視化のためのIR機能の強化
 - ・学生が教育実習を開始する前に学生の知識・技能の定着状況等を確認するシステムの開発・普及
 - ・卒業生の教員就職後の離職率等の把握など、採用者の増加だけでなく、長く働き続けられる教員の輩出への取組



3. 課題に対する対応策 - (4) 大学教員についての対応策一

【中長期的な方針】

- ①教科専門と教科教育の一体化**
 - 実践探究と学問探究の両方に軸足を置く大学教員の比率向上
- ②新たな学問領域等の発展**
 - 「教員養成学」の組織的研究、教員という専門職業人の養成
- ③実務家教員の実践研究論文**
 - 実務家教員も、実践を理論に照らして問い返し、実践研究論文としてまとめる資質・能力



【早急に対応すべきこと】

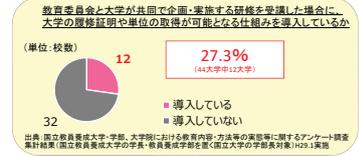
- ①研究者教員の現場経験等**
 - 学校現場での活動と教育学を融合できる大学教員の増加
 - 現場経験が十分でない教科専門の教員の附属学校での研修など、早期に実践性を身に付けさせる取組
- ②実践的な活動の評価・促進**
 - 実践力ある者の採用(学校現場での研究経験のある教職経験者、Ed.D.取得者 等)

32

3. 課題に対する対応策 - (5) 外部との連携についての対応策一

【中長期的な方針】

- ①連携の実質化**
 - 教育委員会との目に見える実質的な連携(人事交流、事業の共同実施 等)
 - 平成29年5月の学校教育法改正(平成31年4月施行予定)を受け、教職大学院について、既存の組織も活用しつつ、養成人材像と関連が深い者や学外の有識者等からなる組織を整備すること



【早急に対応すべきこと】

- ①人事交流、協働**
 - 教育委員会との協働企画・実施による研修を、教職大学院の単位へ位置付けるなど、教育委員会との実質的な連携
 - 教育委員会との間の恒常的な人事交流サイクルの検討
 - 企業や経済団体等の多様な機関と連携・協働した、実社会とのつながりを踏まえた教育・研究

33

3. 課題に対する対応策 - (6) 教職大学院についての対応策一

【中長期的な方針】

- ①修士課程からの移行**
 - 原則、教員養成に関わる専攻は修士課程から教職大学院に移行
- ②新たな役割**
 - 大学全体の教員養成機能の充実のリード、教職生活全体を通じた職能成長の支援
 - 管理職養成等、社会の要請に対応した多様な学習の場の提供
- ③教科領域の教育**
 - 各教科等において、新学習指導要領の3つの柱(※)に基づいた資質・能力を児童生徒に教授できる教員の養成 (※)①「知識及び技能」、②「思考力、判断力、表現力等」、③「学びに向かう力、人間性等」
- ④学部との一体化**
 - 学部と教職大学院との関係の強化・一体化や一貫教育の導入



3. 課題に対する対応策 - (6) 教職大学院についての対応策一

【中長期的な方針】

- ⑤学びのサイクルの普遍化**
 - 学校現場と大学(教職大学院、博士課程等)における学びのサイクルの普遍化
- ⑥地域への貢献**
 - 現職教員研修の体系化や学校現場が抱える課題の解決等による、大学の地域貢献のリード
- ⑦最新の教育課題等への対応**
 - 「理論と実践の往還」の手法を活用した、新たな教育課題や最新の教育改革の動向への対応
- ⑧Ed.D.の検討**
 - 新たな学位を設けることの必要性やEd.D.の将来的な方向性等について検討



【早急に対応すべきこと】

- ①教科領域内容の導入**
 - 教員及び教育内容の質を確実に担保した上での「教科領域コース」等の設置
- ②共通5領域の改善**
 - 5領域すべてを学ぶことを条件に16～18単位とすることを検討(現状は18～20単位)

現行の教職大学院の教育課程

- 修了要件
45単位以上(実習10単位以上を含む)
- 共通科目の単位数
総単位数から実習10単位を引いたもののうちの半数以上が目標。
(平成18年(中教審答))
現行の教職大学院では概ね20単位。

35

3. 課題に対する対応策 - (6) 教職大学院についての対応策一

【早急に対応すべきこと】

- ③学び続ける教員の支援**
 - 初任者向け、ミドルリーダー養成、管理職養成等、多様なコースの設定
 - 科目等履修制度を活用した修業年限の短縮(入学前の単位の修得により、1年間で修了)
- ④教職大学院での学びのインセンティブ**
 - 修了者のための多様な選考の実施、各研修の適切な時間設定、修了者の学びを考慮した人事配置等を教育委員会へ働きかけ
- ⑤学部等との一貫性ある教育の促進**
 - ダブルカウントの抜きの継続的な検討、専任教員が担当する学部教育の単位数の上限撤廃
- ⑥教職大学院の教員の評価**
 - 研究者教員の実務経験や業績、実務家教員の学術的業績を評価するシステムの構築
- ⑦実務家教員の範囲**
 - 「元実務家」の大学教員等を採用する場合、実務を離れて以降の年数の検討
- ⑧学内・学外組織との連携**
 - 教職大学院と附属学校の連携強化、全国の教職大学院同士の単位互換等による連携

公立学校教員採用選考試験における大学院在学者・進学者に対する特例	
教職大学院修了予定者に対する特例的な措置	一部試験免除…2県、特別選考実施…2県3政令市
大学院在学や進学を理由にしない採用辞退者等に対する次年度以降の特例的な措置	一部試験免除…1県2市、特別選考実施…1府4県2政令市、採用候補者名簿の登録期間を延長…41都道府県14政令市

出典: 文部科学省調べ

36

3. 課題に対する対応策 - (7) 国立大学附属学校についての対応策一

【中長期的な方針】

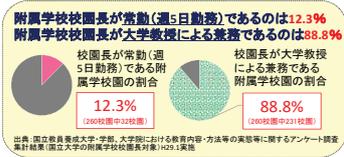
- ①存在意義、成果の提供先・活用方法の明確化**
 - 各附属学校及び附属学校園全体としての存在意義・役割・特色の明確化と、それらを踏まえた「選考方法-教育・研究の方法-成果の還元方法」の有機的なつながりの明確化
- ②多様な選考方法**
 - 附属学校の本来の使命・役割を果たすための、多様な入学者選考の方法の実施
- ③幅広い意味の「モデル」**
 - 多くの学校に共通する本質的な課題やその対応策のあぶり出しと、公立学校のモデル
- ④大学によるガバナンス**
 - 大学と附属学校の関係・交流強化、各附属学校に焦点を当てた評価の実施
 - 附属学校の教育・研究を大学による統一的な考え方の下に展開する管理運営
- ⑤教員研修に貢献する学校への機能強化**
 - 公立学校の現職教員研修の場となるなど、教員研修に貢献する学校
 - 教育実習校にとどまらず、30～40年間にわたる教職生活全体を見据えた教員研修に貢献する学校

37

3. 課題に対する対応策 - (7) 国立大学附属学校についての対応策一

【早急に対応すべきこと】

- ①校長の常勤化**
 - 大学教員あるいは公立学校出身教員を常勤の校長として登用
 - 大学に附属学校を統括する組織を置く等、附属学校全体の有機的なガバナンス強化
- ②教員の働き方改革のモデル提示**
 - 業務改善に関する好事例の蓄積及びその効果や具体的な取組方法等の発信
- ③地域住民等の参画を含む学校運営の改革**
 - 地域住民等の参画を得て地域や時代のニーズに合った学校運営
- ④成果の追跡と深化**
 - 附属学校の研究成果の公立学校等における活用状況を具体的に把握
- ⑤特色等の明確化のための仕組み**
 - 各附属学校の存在意義、成果の還元状況等を示す客観的なエビデンス



38

3. 課題に対する対応策 - (8) 組織・体制についての対応策一

【教員養成機能の強化と効率化】

- 各地域の今後の教員需要の推移等に基づく入学定員の見直し
- 県内あるいは県外の国公立大学との連携・集約による機能強化
 - 一部教科の教員養成機能の特定大学への集約
 - 共同教育課程の設置等の連携・協力
 - 総合大学と教員養成単科大学、複数の教員養成単科大学同士、総合大学の教員養成学部同士など、大学間の教員養成機能の統合
- 国において、改革を進める大学への財政面も含めた支援、機能強化と効率化を後押しする法令の整備を検討

【附属学校の機能強化と効率化】

- 現在の規模や学校数等の検証
- 各附属学校間の役割分担、教育・研究成果の還元方法、その効果の最大化のための入学者選考方法等の検証

これらについて、第3期中期目標期間中(平成33年度まで)に一定の結論をまとめる(対応可能なことから即座に開始する)

39

(議論の経過)

- ・第1回(平成28年9月13日)から第11回(平成29年8月29日)まで、月1回程度のペースで全11回開催。
- ・平成29年8月29日に報告書とりまとめ。

(委員)

- ・伊藤 幸子 山口県光市立浅江中学校長
- ・北山 敦康 静岡大学教育学部教授
- ・関根 郁夫 十文字学園女子大学特任教授
- ・高橋 香代 岡山大学理事・副学長
- ・古沢由紀子 読売新聞本社編集局論説委員
- 松木 健一 福井大学教授
- ・水落 芳明 上越教育大学教授
- ・渡邊 恵子 国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部長
- ◎加治 佐哲也 (独)国立高等専門学校機構監事
- ・蛇穴 治夫 北海道教育大学長
- ・高岡 信也 (独)教職員支援機構理事長
- ・田中 一晃 全国国立大学附属学校連盟事務局長
- ・牧野 光朗 長野県飯田市長
- ・松田 恵示 東京学芸大学副学長
- ・山崎 博敏 広島大学教授

※◎主査、○副主査

40

3. 教職大学院をめぐる主な論点

教科教育の教職大学院への移行

- 教科教育など修士課程で主として担ってきた能力の養成
- 現在のカリキュラム体系との整合性に留意しつつ、教育実践的要素を取り入れた**教科指導力の向上を目指すコースの整備も検討**

(「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」H27.12.21 中央教育審議会答申)



- 教職大学院は、教員及び教育内容の質を確実に担保した上で、「**教科領域コース**」の設置など、**教科領域内容の導入を積極的に進める**こと。教科横断型または教科複合型の内容を子供の実態に即して学ぶコースとするとともに、確実に学校現場の実情に即した実践的な授業内容とすること。
- 「**教科領域コース**」を担当する教員について、一定期間以上の学校現場での指導経験がある教員に限る、あるいは教科専門と教科教育の教員がチーム・ティーチングで担当するなど、**確実に教員の質を担保すること**。
- 日本教職大学院協会ないし専攻する大学が中心となって「教科領域導入モデル」(教科専門と教科教育の担当者が協働して実践的な教科領域を導入するためのモデル)の作成を進めることが期待される。

(「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」H29.8.29)

42

教員養成学部と教職大学院の接続

- 大学院の充実のみではなく、その基礎となる学部教育の質の向上も不可欠
- 特に教員養成学部においては、学部教育と大学院教育の接続も踏まえ、**学校現場における理論と実践の往還を核とした教職大学院の取組を生かしていく**など、教育課程の改善・充実を継続的に図る必要がある

(「大学院段階の教員養成の改革と充実等について」H25.10.15 教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議)



- 教職大学院は、実務家教員を必要教員数の4割以上配置すること及び全45単位中10単位の実習を必須とすることにより実践性を担保している強みを生かして、**学部と教職大学院との関係の強化・一体化と、それに基づく学部と教職大学院との一貫教育の導入など、学部との多様なつながりを検討するべきである**。

(「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」H29.8.29)

43

教員養成学部と教職大学院の接続(ダブルカウント)

- 教職大学院については、専門職大学院が質保証の観点から、教育に専念する教員組織を充実することを制度創設の趣旨としていることに留意した上で、今後の修士レベル化を進め、**学部との一貫性を確保**する観点から、教職大学院の専任教員のダブルカウントの在り方について検討を行う必要があると考えられる。

(「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」H24.8.28 中央教育審議会答申)

- 平成31年度以降の取扱いについては、中央教育審議会のワーキンググループにおいて進められている専門職大学院のダブルカウント等に関する議論も踏まえ、**国において継続的に議論**すること。

(「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」H29.8.29)



- 平成28年8月にとりまとめられた中央教育審議会専門職大学院ワーキンググループの報告書における提言を受け、中央審議会大学分科会大学院部会にて検討中。

修士課程は学部と兼務可となっていることを踏まえ、専門職学位課程においては、**算定の基礎となる修士課程の必要教員数まで、兼務可とする**。(概ね7~8割程度)

(「中央審議会大学分科会大学院部会(第82回)資料2」H29.10.31) 44

教職大学院と教育委員会の連携・協働による現職研修

- 任命権者が実施する研修等について、**教育委員会と大学との連携・協働により、現職研修のプログラム化・単位化を推進**する
- (「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」H24.8.28 中央教育審議会答申)
- 教育委員会等の研修として、**教職大学院と連携・融合した初任者研修**を行う
- (「大学院段階の教員養成の改革と充実等について」H25.10.15 教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議)



- **現職教員の教職生活全体を通じた能力形成を支援する取組**が期待される。
- 教職大学院は、教育委員会と連携し、科目等履修制度を活用して**入学前に単位を積み重ねることにより入学後も学校現場を離れずに1年間で学べるなど、学びの質と利便性にも配慮した仕組みの導入を検討すること**。また、教職大学院の一定の科目群を修得して「履修証明」を取得した場合、教育委員会が実施する研修の一部を修了扱いにできる等の仕組みの導入について、教育委員会と調整すること。

(「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」H29.8.29)

45

4. 今後の教職大学院に期待されること ~各大学との意見交換を終えて~

今後の教職大学院に期待されること 一課題一

- 単に修士課程から教職大学院に移行するのではなく、**質の担保が必要**。教職大学院の教員となる基準を検討している大学もある。
- **教育委員会との連携は、協議会などの場の設定にとどまらず、実を伴った連携が必要**。
- 卒業生への調査や取り組みの成果の検証など、**エビデンスの積み重ねが必要**。
- 自大学の**県内・地域での立ち位置を踏まえた**、教職大学院、修士課程、学部、附属学校それぞれの**役割分担の明確化が必要**。
- 第4期以降を見据えて、**早めの検討が必要**。

47

4. パネルディスカッション

【パネリストプロフィール】

早川 三根夫 氏

(はやかわ みねお 岐阜市教育長)

横浜国立大学卒業後、岐阜県内の小中学校教諭、2007年より岐阜県教育委員会教職員課教育主管、2011年義務教育総括監などを経て、2012年から現職。第7期中央教育審議会委員、修士レベルの教員養成課程に関するワーキンググループ委員、大学設置学校法人審議会専門委員、学校の規模適正化等に関する調査研究協力者会議委員、全国都市教育長会会長代行を歴任。現在、全国中核市教育長会会長を務める。

石田 周 氏

(いしだ まこと 東京都教職員研修センター研修部教育開発課長)

玉川大学大学院文学研究科修士課程修了後、都内公立小学校3校の教諭を経て、2001年武蔵村山市教育委員会指導主事。2006年東京都教育庁指導部統括指導主事。2007年武蔵村山市教育部小・中一貫校開設準備室長、2009年同教育政策担当部長。2010年東京都青少年治安対策本部青少年担当課長。2011年東京都教育庁指導部主任指導主事(東京都青少年治安対策本部交通安全対策担当課長併任)。2014年福生市教育委員会参事指導課長を経て2017年から現職。専門は道徳教育、安全教育。

向山 行雄 氏

(むこうやま ゆきお 帝京大学大学院教職研究科教授、全国連合小学校長会顧問)

東京都立学校教員、文京区教育委員会指導主事、東京都教育委員会指導主事、品川区教育委員会指導課長、葛飾区立清和小学校長、中央区立阪本小学校長、同泰明小学校長兼幼稚園長、全国連合小学校長会会長、東京都立小学校長会会長、中央教育審議会「教員の資質能力向上特別部会」臨時委員、教員養成評価機構評価部会長などを歴任。著書『平成の校長学』『ミドル教師—ニューリーダーとしての自己啓発ノート』『平成の学校づくり』『平成の学校歳時記』『校長になるための教頭の習慣術33』『アクティブ・ラーニングでつくる新しい社会科授業』等多数。

高瀬 淳 氏

(たかせ あつし 岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻教授)

広島大学大学院教育研究科博士課程後期を単位取得満期退学。広島大学教育学部助手、文部省大臣官房調査統計企画課専門職員、藤女子大学人間生活学部講師・助教授を経て、教職大学院が設置された2008年度に岡山大学に着任。主たる研究領域は教師教育や教育課程に関する教育制度・比較教育。教職大学院での実践に関連する著書として『最新・教育法規の要点—岡山県版—』(単著、オフィス SAKUTA) 『新任教頭セミナー』(編著、教育開発研究所) など。

パネリスト

早川三根夫 氏（岐阜市教育長）

石田 周 氏（東京都教職員研修センター研修部教育開発課長）

向山 行雄 氏（帝京大学大学院教職研究科教授・全国連合小学校長会顧問）

高瀬 淳 氏（岡山大学大学院教育学研究科教授）

コーディネーター：

吉水 裕也（日本教職大学院協会事務局次長・兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授）

（司会） ただ今から、「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題―教員養成改革と教職大学院への期待―」をテーマに、4人のパネリストをお迎えしてパネルディスカッションを開催します。最初に、パネリストの先生方とコーディネーターをご紹介します。パネリストは、岐阜市教育長 早川三根夫様、東京都教職員研修センター研修部教育開発課長 石田周様、帝京大学大学院教職研究科教授・全国連合小学校長会顧問 向山行雄様、岡山大学大学院教育学研究科教授 高瀬淳様、コーディネーターは日本教職大学院協会事務局次長で兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授 吉水裕也が行います。ここからはコーディネーターの吉水事務局次長に進行をお渡ししますので、よろしくお願いいたします。



（吉水） 先生方、こんにちは。よろしくお願いいたします。兵庫教育大学の吉水と申します。今紹介がありましたように、パネルディスカッションは「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題」ということで、「教員養成改革と教職大学院への期待」というサブタイトルが付いています。

教職大学院が開設されて10年が経過し、これまでも量的な拡大期から質的な充実期へ入る必要性がうたわれています。昨日からさまざまな大学の実践の報告がありましたし、今日も学生さんたちにたくさんのパネルでの発表をいただいています。こういう教員を育てたいという目標を授業や研究に具体化されて、それをご発表いただいていることかと思えます。

これまでたくさんの修了生が教育現場で活躍してくれていることと思っています。一方10年目を迎えて、さまざまな課題も明らかになってきたと思っています。もちろん、成果や課題はそれぞれの立場によって異なる可能性もあるかと思えます。それと教職大学院の質的充実に向けては、教員の専門性が非常に複雑ですので、単純な方向性を打ち出すことはかなり難しいのではないかと思います。

そこで今日は10年を迎えたというところで、教職大学院に関連したさまざまなステークホルダーが考える良い教員とはどういう教員なのかという問いを巡って議論することによって、それぞれがどのような見方や考え方（マインドセット）をしてきたのかということをしりながら進んでいくのではないかと考えています。そのため、今ご紹介がありましたように本日のパネリストの方々は、教育委員会のご関係の方、それから教職大学院の教員をされている方、そ

してその両方の立場をご経験された方、学校管理職の代表経験者というようなさまざまなステークホルダーにお願いした次第です。

この後、先生方にいろいろなお話を伺いながら議論を進めていきたいと考えていますが、大まかな進め方についてご説明をしたいと思います。最初に、教職大学院が始まってからの10年間の取り組み、それぞれの教育委員会や教職大学院でどのような取り組みをされてきたのか、カリキュラムの特色や連携の特色などを1人10分ぐらいでお話しいただきたいと思っています。後半はそれぞれの教職大学院にどんな成果があったのかということをご報告いただき、さらにその課題はどういったものがあるのかということをご報告いただき、話を進めていければと思います。その後、パネラー同士でディスカッションさせていただき、最後にはフロアの皆さんからもご質問、ご意見を頂く時間を設けたいと考えています。

「教育委員会・教職大学院における10年間の取り組み」

(吉水) それでは、早速、議論に入りたいと思います。改めましてテーマは「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題」です。10年間でさまざまなことがあったと思いますが、最初に教職大学院の教員としての立場、それから校長や全国連合小学校長会の会長としてのお立場、双方のお立場からお話を頂けるかと思いますが、向山先生から10分間お話をいただきたいと思っています。よろしくお願いいたします。



帝京大学教職大学院の取り組み

(向山) 帝京大学の向山です。「10年目を迎えた成果と課題」というテーマですが、私は最初に「あれから8年」と書きました。確か最初のシンポジウムだったと思いますが、発足して1年少した後に、この学生会館で教職大学院協会のシンポジウムがありました。兵庫から前会長の加治佐哲也先生が、私が当時校長をやっていた泰明小学校に来て、「実はこういうシンポジウムをやるので出てくれ」と言われました。私は、教職大学院はよく分からないし、忙しいこともあってはじめて断ったのです。ただ、加治佐先生は、デマンドサイド、つまり教員をもらう側の立場からぜひ発言してほしいと言われたのです。この専門職大学院を作ったまとめ役の横須賀先生も「供給する側ではなくて、受ける側の立場に立った制度設計をしたのだ」という話をされていましたが、「教員を頂く側の立場からなら、分かりました」と言って参加しました。

そのときに話したことがレジュメに書いたことで、あれから8年たちました。私がそのときに言った懸念は8年たってもそのまま今も変わらないというのが最初の結論です。教職大学院を作ることは大いに賛成です。これだけ世の中が複雑化して学校への期待も高まっているし、いろいろな子どもも増えているのだから、教職の専門性を深めないといけないということは大いに分かる。しかし、2年なり長くしてそれだけ学生が集まるものかどうかというインセンティブです。二つ目は、実習を長期に引き受けなければならない、当時も学校は忙しい、そういう中で果たして現場がもつかどうか。あるいは事務書類や連絡会等の仕事も増えないかなどの懸

念を言いました。三つ目は、現職教員の派遣について、中核教員を派遣するわけですが、その当時、私は校長としてある大学に1人派遣させていましたけれども、中堅教員をとられるのは大変痛手である。その後補充がうまくいくのかどうか、後に同等の教員がもらえるかどうかという懸念です。四つ目は、免許を持った院生が来てくれるのですから、やはり学校に何らかのマンパワーとして貢献させてくれるのかどうか。そのような話をしました。

結局そういった懸念はいまだに続いています。そのときに会長だった梶田叡一先生は「やはりインセンティブの問題だ」と言ったし、パネラーの一人だった東大の天野先生も「教職研究科と付けているが、研究科という名前にふさわしいのかどうか」と言いました。その辺りの宿題は私の中ではまだずっと続いてきています。

お手元に帯グラフみたいなものを出したのですが、私は全国連合小学校長会の顧問をやっているのですが、毎年研究冊子を作っています。その一番新しい研究冊子の中で教職大学院について、全国の小学校長に聞きました。「教職大学院を知っていますか」と聞いたら「よく知っている」というのは11%でした。全国に小学校は約2万ありますが、11%でした。「知っている」というのは69%です。だからおおむね知っているというのが8割なのです。これは、かなり認知度は高まってきたのかと思いますが、高瀬さんどうですか、8割というのは良い数字ですか。

(高瀬) 十分ではないですか。

(向山) もっと知っていると思った？

(高瀬) 名前は知っていると思いますが、かなり誤解があるのではないかなと思います。

(向山) 教員の方は「知っている」というのが4割です。あとは知らない。これが今のところの現状です。

この10年で、受ける学校のありようがどうなったかということなのですが、決定的に変わったのは多忙がもっと進んだということなのです。元凶はここなのです。午前中も良い話を義本局長もしてくれたし、いろいろな話があったのですが、文部科学省の実態調査の中で、2006年と比べて10年間で小学校も中学校も勤務時間がこれだけ増えているのです。例えば小学校の教員で見ると平日が43分、土日で40分ぐらい増えています。中学校は平日が32分、土日で109分です。そうすると、科目等履修制度を使ったりして、あまり負担をかけずに現職教員も来られるシステムを仮に作れたとして、これだけ忙しい毎日を送っている中でどんなことができるのかは、かなり難しいところだと思っています。そういう中でいろいろな変化がありますが、時間の関係で省略します。

帝京大学の教職大学院はできて9年たちました。私たちの大学は、10学部10研究科あり、幼稚園から大学院まである総合大学ですが、全学を通して「自分流」というものを一つの建学の精神にしています。この自分流というのがラグビー大学選手権の8連覇にもつながっていると自分では思っています。

教職大学院は30名の定員できているのですが、定員の充足率は大体8割です。私学はどこも非常に厳しい思いをしています。そういう中でうちのコースは62の開講科目を出していますが、約9割の授業を教員が2人でTTを組んでやっています。これは大学の財政規模からい

えば、大変な金食い虫であることは確かだと思います。それだけかなり条件がいいところでも、定員の充足率は8割です。確保策はいろいろなことをやっていますが、なかなか難しい状況があります。

特色というのはどこもいろいろやっているのですが、私のところも特段ということでもないのですが、あえて二つ、三つ言うと、一つは臨床的な学びというのでしょうか、私どもには隣に帝京大学小学校があります。春先に教員も学生もそこに行って全員で授業を見て、一つの授業を徹底的に分析します。それを連休中に記録を起こさせて、連休明けの合宿で徹底した授業分析をやります。そこで授業の見方のようなものを当初に習得させるのです。

二つ目は、キャンパスが1時間ぐらい離れたところにあるのですが、医学部があります。そこから医学部の教員が、今日も会場に来て座っていますが、大学院の教師になっています。その強みを生かして、教育と医療をどう連携させていくか、これは教育界の一つの大きな柱ですから、その辺りをやっています。

それから、教科力量を上げるためにオプション科目として特別講座みたいなものを16講座ほど持っていますが、そのようなことはわれわれなりに努力してやっています。しかし、冒頭に申し上げた発足当初の宿題については、まだ抱えているというのが現状です。最初の発言は、取りあえずここまでにしておきます。

(吉水) ありがとうございます。臨床的な学び、徹底的な授業分析、教育と医療の連携等、取り組んでこられていることを最初にお話いただいたかと思います。

続いて、教職大学院を長く運営されてきたお立場で、岡山大学の高瀬先生からご発言をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

岡山大学における継続的な教職大学院カリキュラム開発

(高瀬) 岡山大学の高瀬と申します。今、向山先生から突然、「7割が教職大学院について知っているというのはどうなのか」と聞かれて、「十分です」と言ったのには二つ意味があって、教職大学院の中身まで分かって知っていただける方が7割いるのだったら十分ですという気持ちなのと、教職大学院があるかないかというだけであれば、本当は100%知ってほしいのです。ただ、自分たちが設置されている地域、われわれなら岡山県岡山市になりますが、そこの方々に本当に中身まで分かってもらえているかという意味ではどうなのかという課題を私としては持っていて、先ほどのような言い方になりました。だから両方あるという形です。

私たちの教職大学院は、平成20年度、最初に教職大学院が制度的に導入された年に設置されています。その中ではそんなに規模は大きくなくて、20名の学生定員で、教員は14名、うち実務家教員は6名という形になっています。特徴としては、コース設定をしていないので、基本的に教員の教職歴の経験や講習などの違いを超えて学習していくということが、こういったコース設定をしていないという時点で私たちの課題として常に来ることになります。

教職大学院とはどんなところなのか、その目的は何なのかというところは規定上あるわけですが、私たちとしては、教育現場の課題について理論と実践を架橋・融合しながら、高度にマネジメント遂行できる総合的・実践的な力量、これを高度教育実践力と私たちは規定していますが、そういった教員を養成することが目的です。それを私たちが説明しているところでは、「アクション・リサーチャー」としての教師を養成することが岡山大学の目的であろうということです。

アクション・リサーチャーやアクション・リサーチの定義は、学問的にはいろいろあり、その前提には教職大学院がそもそもできたというところになると思いますが、専門的知識がたくさんあれば教員になれるのか、経験があれば教員として力量が高まるのかということ、それだけではないという反省があつて、学校や地域において教育現場が抱える課題を発見(分析)、解決(提案)、探究(検証)するという、教育研究活動を教職大学院として行って行って、データや事象から自他の実践を一般化・理論化して、その中で学校や地域の継続的な改善・変革を進める、そういう教員を養成するという意味でアクション・リサーチャーとしての教師というものをしています。

そこに必要な能力などはいいろいろ考えていますが、養成する教員像として、普通はもっと長く書いているのですが、ざくつとと言うと学校の改善に資する初任期リーダー、これは学部新卒学生が修了したらこうなるというイメージです。それから、地域や学校改善に資するミドルリーダー、新たな学校づくりや地域づくりに資する学校リーダー、どれもリーダーを付けて養成する教員像を考えています。

そこには、教職生活全体を通じて高められる職能的な発達の方向性は、教員が自分たちで課題を見付け、それを改善していくということを主体的にやっていかななくてはいけないだろうと。そのときには当然のことながら、自分はこう思うということを自分たちでも語っていかないとはいけませんし、語られた教員がまたそれに対して対話をしていきながら、やっていかななくてはなりません。

そういった意味で最初、教員になったときは静かにしておいて、だんだん慣れてきたら少し発言をしてという考え方をせずに、初任期リーダー、ミドルリーダー、学校リーダーという表現で養成する教員像というものを明らかにしています。それを研究的な示唆から学校・地域の継続的な改善・変革を進めるアクション・リサーチャーの姿として捉えているということになります。

岡山大学の設置の趣旨には、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会、それから連携協力校・現任校との連携・協力を反映した教育活動を通じて、自らの目的の達成を図ることを基本方針とすることが書かれています。ですから、大学教員の教育委員会との人事交流や、教育委員会が実施する教員のいろいろな研修講座などに、われわれの教職大学院の教員が参画するということが当然のように行われます。ただ、それが、そうすること自体が良いということではないのですが、そういったところもこうした方針の下にあるということでは、当然行われていくということになります。

私たちの教育研究活動としては、まず、デマンドサイドのニーズに立脚したカリキュラムを作っています。それは教育現場の課題を授業科目に取り入れるということでこうした授業科目があるということです。

二つ目は、理論と実践の融合を中核としたカリキュラムという形で、私たちの特色ですが、教育実践研究というゼミや実習などの省察をきっちりする授業科目をコアとして開設していきます。そこには教育委員会や連携協力校・現任校の先生方の参加もあります。

三つ目は、大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラムを作っています。それは成果を学校支援に生かすということになりますが、現職教員の場合は、教育委員会や現任校との協議に基づいて設定された課題の解決が研究テーマになります。特に強調される部分は岡山県教育委員会が、それぞれの学生に政策課題を付けて私たちのところに派遣していただいて、その政策課題の解決が私たちの養成すべき教員像として入ってくるということがありま

すので、直接いきます。学部新卒学生の場合には、もちろん自己課題の解決が研究テーマなのですが、実習校や連携校での提案型の授業実践、その検討会や校内研修などに大学教員とともに参加していくということで中には入っていきます。

四つ目に、教育現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善という形で、カリキュラムの改善を現場との意見交換を通してやっていきます。そこには連携協力会議というオフィシャルな会議で議題になったということもありますし、もっと言うと教職大学院の学生のさまざまな報告会に教育委員会等にご参加いただいて、そこでこういうカリキュラムやこういった指導をという要望などがあって、そういったことも反映していくというのが特色だとわれわれは説明するわけです。

ここで、「しかし」という接続詞が付くと思うのですが、とにかく私たちはアクション・リサーチとしての教師の養成を目指しているのだということを考えると、私たちのカリキュラムは、そういったことを目指した内容と方法の計画であって、その実施による成果と改善までも含めたものであるということです。だから、専門的知識や経験の積み増しを志向するものではないのだという、ここが特色なわけです。連携してああいうことをやっているというのはメインではありません。

そのカリキュラムは、アクション・リサーチとしての教師の養成のために、三つの養成する教員像を明確に示した上で、「学校における実習」等の実践を深く省察しながら自己課題と学校課題・政策課題を主体的・対話的に発見（分析）、解決（提案）、探究（検証）して、その成果を言語化する、そういう「教育実践研究」をコアとしているところが私たちのカリキュラムの特色です。

この言語化するということに強くこだわっているというか、重視しているのですが、単なる実践、経験を積むだけでは学ぶことになっていない。自分たちの実践なり経験なりを、座学であるいろいろな共通科目、専門科目などの学習、さらには自分で見つけてきて研究するというか、検討するというか、そういう部分をやった上で言語化していきます。その言語化することで他の教員なり他の院生なりと話ができて、もっとこうではないか、ああではないかという形で学びにつながっていくのです。

そのためには、問題はいろいろありますが、その中の本質的な課題というのは何なのかというところを自分たちの中で見つけていかななくてはならず、そうした部分を事象やデータ、論文などを背景として意味を考え、また言語化していく、対話していく、人・物・事と対話することになるのですが、そういったことを授業の中で行っていく。そのための仕掛けとして教育実践研修を置いているのです。

それをどういうふうにしていくかとなると、もう一つ、私たちとしては教職大学院の教員の共通の共同研究の対象として捉えていく。自分たちの教育研究活動、カリキュラムを研究対象として、これはどんな意味があるのか、これはどんな問題点があるのかといったことを共同研究としてみんなで見つけていく。それをカリキュラムの改善・開発に結び付けていっているところが、岡山大学の特色といえるのではないかと思います。

そうした観点からすると、岡山県や岡山市の学校、地域の抱える教育課題が教職大学院による教育研究活動を展開する上では与えられた条件ということになって、ただ、その条件の中で岡山県・岡山市の学校・地域で学び、そこで課題を見つけていく活動がカリキュラムの改善につながっていくということで、必然的に私たちのカリキュラムの中に岡山県・岡山市の教育力の向上といった、教師教育の実現を図る課題が結び付けられていくことになるのではないかと

ということです。

その部分が実は私たちの特色であって、先ほどの「デマンドサイドの」といった四つは、結果として表れるカリキュラムの静態的な特色であって、本当はアクション・リサーチャーとしての教師の養成を目指した計画を実施する成果と改善までを含めたカリキュラムであるという点で、岡山県・岡山市の抱える教育課題を教職大学院の教育研究活動に取り上げることで、その中でにじみ出てくる部分のカリキュラムというものの動態的な特色があって、そこそが私たちの肝なのかと思っています。大学としてはこんなふうに進めてきているということになります。

(吉水) ありがとうございます。アクション・リサーチャーという言葉がキーワードになっているかと思います。アクション・リサーチャーとしての教師というものをどういうふうに養成していくかということです。その一つとしては、言語化するという行為がかなり重要だろうということ、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会との協働ももちろんやっておられるわけですが、一方で専門的知識や経験の積み増しをするということではないということでした。

それでは、3番目に岐阜市教育長の早川先生から教育委員会のお立場からお話を頂ければと思います。

岐阜市教育委員会の取り組み

(早川) 岐阜市の教育長の早川でございます。2007年ごろ、岐阜大学と岐阜県教育委員会が話し合いを始めたころ、大学は学問の自由があるからその所為かどうか分かりませんが、私は大学の先生の発言の自由もすごいな、自分勝手だな、どの先生の話の聞けば本当の方向へ行くのか分からないなと思っていました。一方、大学側から教育委員会を見たときには、教育委員会というのは決裁による合議ですし、それは独裁・独断を許さないということですが、その分、優柔不断に見えていて、「誰も答えを出さないではないか」と思われたと思うのです。

恐らくどこの都道府県でもそういう話し合いだったと思います。研修の内容なので研修管理課関係の仕事だろうと思って、私は人事担当でしたのでぼうっと聞いていたのですが、「何人派遣できるのですか」と言うから、「14条適用でしたら15人ですよ」と言ったら、「では、派遣できるのか」という話になりまして、そのうち大学の方もこの人が中心人物だなと分かってきまして、私も県教育長から「あなたがやりなさい」と言われて、話し合いが始まりました。

2012年に私は県の教育委員会から岐阜市の教育長に代わりました。その後岐阜大学も県になかなかカウンターパートナーを見つけにくかったのかもしれない。いろいろ私と折衝しながら「これはできる、できない」という話を、取りあえず岐阜市でやってみましょうということで、モデル的に取り組んだ後、県の教育委員会にネジを回すのが今の私の仕事になりました。岐阜大学は岐阜大学で研修センター、今の支援機構にいろいろ提案もしているようです。

教育委員会サイドから、岐阜大学との連携の中でどんな特色があるかといえば、まずキャリアパスに明確に教職大学院を位置付けたということです。一つは、教員というのは、私の主観的な考え方ですが、20代はとにかく素直で、本物に出会うという気持ちがあれば、かなり吸収力があるのではないかと思います。30代に入るとその先生の強みが出てきます。それは恐らく、多くの場合は校内の校務分掌によって出てくるのです。特別支援教育をやればそこがあなたの強みになります。ICTならICT教育になります。30代で力ある先生は、教科指導や学級経営が素晴らしい先生です。できるだけその先生たちを幹部候補生として教職大学院に入

りたいわけです。

40代は働き盛りといわれて体力を消耗する時代です。50代になってようやく管理職になって夢が実現できて、マネジメントを発揮できるということですが、残念ながら校長になったときに、全員とは言いませんが、何人かの先生は「教育委員会の締め付けがきつから何もできない」「校長は孤独だ」と泣き言を言うわけですけど、私に言わせると「50代になって自分の思いが実現できなかつたら、いつあなたは教育に対する自分の思いを実現するのですか」と思うのです。これは余分なことでした。

この教員のキャリアステージに、教職大学院を40歳前後で位置付けて、これを幹部候補生にしたいと思うわけです。恐らくどこもそうだと思うのですが、退職者のうちの2割が校長で退職します。7割が一般の教諭で退職します。1割が教頭のまま退職します。その2割の人たちを教職大学院で育てたいというのが私どもの願いであるわけです。そのために優秀な教員に行っていただくことが大事なのですが、テーマの設定と進捗のヒアリングとアドバイスをきめ細かくやっていくということです。

まず基本的な姿勢としては、「あなた方をトップリーダーとして育成します」「あなた方に課題を与えて大学をシンクタンクとして活用させてもらいます」「あなた方は今、素晴らしい教科指導や学級経営をやっているのは、あなたは自分の感覚をアーティストとしてやっているだけです。それをサイエンスと融合させて普遍性や汎用性を持たせて下さい」ということをお願いして、研修前には市町村教育委員会と課題を共有します。そして、学校の他の職員に彼は何のために行くのかということについて分かってもらいます。

研修中は進捗状況の確認を年2回ほど教育委員会と懇談を持ち、アドバイスをします。そのときに資料の提供を求められたり、フィールドが欲しいということなら、その提供をします。研修の終わりかけには成果発表の機会の設定や活用を、もちろん大学でも成果発表会はやりませんが、各学校や各市町村でも発表できるようにします。その後の業績の追跡と登用や処遇でその成果をうまく活用できればということをおっしゃっているわけです。

もう一つは、これもどこでもやっていると思いますが、現職の期限付きの特任教授、3年、4年、5年なりということで行って、また戻すということをやります。それから私がこの10月1日から客員教授になり、これは大学のリモコンのように動くという点では非常に効果があると思うのですが、ぜひ各大学でもキーパーソンになる人を客員教授に迎え入れると協力が得やすいと思います。

私は大学と教育委員会と学校が、3分の1ずつ教職大学院の株を持つという考え方になるのがいいと思います。ですから、デマンドサイド、サプライサイドという言い方をしますが、どこもデマンドサイドであり、サプライサイドであるという教育委員会もオーナーシップを持って教職大学院を位置付けていくことが大事なことだと思います。それはネガティブな言い方をすれば、まだ教職大学院は、10年間実績は持ってきたというもの、自立的に動き続けるほどのものではないということです。常に教育委員会は、どういうインセンティブを与えられるか、その後の処遇をどうできるか、教職大学院の研修員にどんな期待を持っているかを話し続けるなど、カンフル剤を打ち続ける必要があるのだと思います。そのカンフル剤を打つのが私の主な仕事であるということです。以上です。

(吉水) ありがとうございます。冒頭、大学教員は勝手なことを言っていたというご発言がございましたが、にもかかわらずかなり実質的な連携をさせていただいているのかなと思います。

将来、管理職で終わる2割の方をぜひ教職大学院で育てたいという、心強いご発言を頂戴したかと思えます。

それでは、4番目に東京都教職員研修センターの石田先生からご発言いただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

東京都教育委員会と教職大学院の連携

(石田) 改めまして、こんにちは。東京都教職員研修センターの石田と申します。どうぞよろしくお願ひします。今日は10周年に当たってパネリストとしてお招きいただき、本当にありがとうございます。これから東京都の教職大学院に関する施策等のご紹介を10分間程度でさせていただきますと思っています。

東京都は人材育成については多面的に施策を打ってきており、例えば私自身は今、東京教師養成塾という東京都の教員を目指す大学生150人を対象とする養成塾を主管していますし、教職大学院の派遣事務も担当させていただいています。画面は平成20年に策定した「東京都教員人材育成基本方針」の項目を取り出したものです。この指針は今も変わっていません。教育公務員特例法が改正され、「教員育成指標」を定める必要があるため、都教委は今年7月に定めたのですが、「教員育成指標」の根本となっているのが、「東京都人材育成基本方針」です。東京都の教員として求める教師像を、養成の段階で大学の皆さまにお願いしたいということで、教育委員会側の私たちも採用後はこういった教員になってもらえることを期待しています。

さて、平成20年に都内教職大学院との連携事業を始めたのですが、その3年前の平成17年に中央教育審議会の例の答申が出て、教職大学院の設置について書かれまして、ご承知のとおりその主な内容は、二つございました。一点目はストレートマスターとして教職大学院で2年学ぶことによって、学部卒の教員に比べて指導力・展開力のある先生方を育ててほしいということです。二点目はスクールリーダーとして現職の先生方に教職大学院に行っていただいて、現場で培ったさまざまな経験を基に、大学院のアカデミックな世界でしっかりと学び力を付けてほしいということです。

この二つの観点から、教職大学院の活用について検討するというところで、答申の3カ月後の平成18年3月に「東京都における教職大学院の課題等検討委員会」が設置されました。この委員会は19名の委員構成で、教職大学院の設置予定の大学、当時は今とは異なる大学も入っていますが、6大学の関係者、区市の教育長2名、公立小・中学校の校長先生4名、私ども教育庁の理事、人事部長、学務部長、指導部長等、幹部職員が委員でした。

この委員会で検討して、「東京都における教職大学院の活用について」という報告書が同じ平成18年8月に出されています。雑ぱくに言うと、結論は、新人教員の養成確保について、この新しい制度を活用していくということでした。ただし、現職教員の派遣に向けては、制度設計が必要であろうということで、その制度設計を進めよという報告になっています。それを踏まえて、2カ月後の平成18年10月に現有の共通科目の母体となっていますが、「共通カリキュラム」、「学校における実習」という、東京都と教職大学院との間の連携を行っていくための基盤となるカリキュラムの第1案を平成18年に示しています。

そしていよいよ平成20年4月から東京都に教職大学院が4校開校されたわけですが、平成18年10月から平成20年4月までの1年と数カ月の間に、教職大学院ではカリキュラム及びシラバス等の作成の準備、そして私ども事務局とのやりとりが行われてきました。

現在、東京都教育委員会と連携する大学は五つあり、創価大学、玉川大学、帝京大学、東京

学芸大学、早稲田大学という東京都内にある5大学と東京都が協定書を結んでいます。連携の内容としては、まず、東京都教育委員会がカリキュラムの提示ということで、共通科目、基本科目においてどの教職大学院でも共通に学ぶ内容を、「共通に設定する領域、到達目標」として策定しています。このカリキュラムを基に5大学が指導を展開します。内容にはもちろん大学固有の特色が生かされていきます。

二つ目に、実習を行う連携協力校についてです。小・中学校が中心で、近年は高等学校も入っていますが、その連携協力校を東京都教育委員会が指定しています。ちなみに今年は都内公立学校140校を指定しています。

三つ目が、現職教員の派遣です。優秀な教員や管理職候補者を1年間教職大学院に派遣するというので、この10年間で194名、管理職候補者は101名派遣しています。この派遣に当たっては選考があり、選考を通ったものが教職大学院を受験することができる受験同意をもらって受験し、合格後、1年間派遣していくという形になります。

四つ目が、教職大学院を出て大学推薦を得た学部新卒学生に対して、東京都公立学校の教員採用選考の一般選考における特例選考を行っています。その他に、東京都教育委員会と連携する教職大学院が協議する連携協議会を今も設置しています。

平成20年度から平成28年度まで、5大学の修了者でストレートマスターの方は350名以上が採用され、特例選考で合格した323名の方が東京都の教壇に立っています。特例選考ではなく一般選考で教職大学院を出ている方もいるので、合わせて350名以上となります。現職派遣教員は194名です。これは43歳以下の方で教諭から7年目からの先生が受けることができ、今年度（平成29年度）までに220名を通算で派遣しています。管理職候補者といって、A選考の方が中心です。A選考というのは、4、5年指導主事をやってから、副校長に昇任するという制度が東京都にはあるのですが、その派遣者が101名、今年を入れると110名で計330名になります。

そして平成29年度に限って申し上げれば、指導主事、統括指導主事が東京都全体では529名おりますが、教職大学院修了者は、そのうちの70人の13.2%となります。これは、数字的には少ないとお感じになられるでしょうか。私は今年で指導主事として18年目になりますが、着任した際の当時、平成11～12年のころは、専修免許等を持っている指導主事がほとんどいなかった状況です。14条適用大学院派遣や新教育大学大学院派遣の方が一部持っているような状況です。ですから、当時と比べて、専修免許を持っている指導主事等が、非常に多くなってきていると思っています。

そして教職大学院修了の校長・副校長が50人ということです。東京都には、公立小・中・高等学校、特別支援学校等が2134校ございます。校長・副校長が50人に統括指導主事・指導主事が70人、そして一つ前の画面の350人のストレートマスターの方たちがやがて有資格になって上がってくれば、校長、副校長の先生方の中に、「教職大学院というのはこうだ」と言ってくれる管理職が増えてくるのではないかと考えています。

東京都教育委員会と教職大学院との連携協議会は、年に2～3回開いていますが、今年は3回行います。主に、東京都が示している共通科目の実施状況の把握、ストレートマスターの連携協力校での実習の実施状況を私どもの指導主事等が把握して、大学の先生方とやりとりをします。また、教職大学院修了者の履歴を把握して、その成果と課題を調査の形で明らかにしています。活用状況として、学校や教育委員会が、教職大学院を修了した現職の教員たちがどのように活躍しているかということも把握しています。

今日お示したレジュメにも入っていますが、二つ調査を行っており、一つは「学部新卒学生と現職教員の全てを対象とした修了者調査」です。これは過去3年間に限ってやっています。今年も平成28、27、26年の3年間に修了した方を、ストレートマスターも含めて追っています。二つ目は「現職派遣教員の修了後のキャリア形成」ということで、派遣するということは東京都の公費で1年間、給与をもらいながら長期派遣されるわけなので、当然のことながら私どもは戻ってきてから管理職、学校リーダーを目指すということで選考していますので、その戻ってきた現職の方たちがどの程度どのように管理職選考を受けてきているのか、受けようとしているのかということ把握しています。

今年度はこの3回の他に、五つの大学院を訪問させてもらっています。7月14日の早稲田大学大学院を訪問したことを皮切りに、最後は東京学芸大学を平成29年11月に訪問しています。訪問のメンバーは連携協議会のメンバーそのものです。外部有識者の方2名、連携大学代表者の教授、つまり他大学の教授が他の四つの大学を回って、その授業の状況を把握されてご意見等を頂くということです。そして区市町村の教育委員会の指導室課長2名、連携協力校（小・中・高等学校）から3名、そして教育庁の部課長ですが、私の上司である研修部長、本庁の人事、総務、指導の各担当の課長、そして私自身もすべて訪問しています。

大学訪問の主な内容は四つです。カリキュラムは共通で定めていますが、各大学で特色ある教育を実施しているわけで、そこをご説明いただく。そして、授業の参観を90分させていただいて、その後、授業者の先生、教授等による自評と協議、その協議にはストレートマスター、現職教員、管理職候補者の代表者が参加する形になっています。最後に共通カリキュラムの改訂に関する協議を行うというように今年の場合は進んでいます。成果と課題についてはまた後ほどということをお願いいたします。

（吉水） ありがとうございます。ある意味、世界的に見ても巨大な都市である東京都がどんなふうに教職大学院と連携を図っているのかという、興味深い話をお聞きできたかと思っています。カリキュラムも共通カリキュラムというものがあるということで、教育委員会と大学院との間で擦り合わせが行われているのだらうと思います。また、冒頭に教育委員会としてこういう教員を育てたいという四つを示していただきましたが、そういったところがこういう教員が良い教員だという指標になっているのだらうかと思っています。

まず、4人の先生方に冒頭ご発言いただきました。10分ほどでお話しいただきたいとお願いましたところ、大体皆さん時間を守ってお話しいただいて本当にありがとうございます。4人の先生方の中で、もう少し知りたいことやご質問等ございましたら、相互にお願いしたいと思います。向山先生どうぞ。

（向山） 早川教育長に伺いたいのですが、現職教員を派遣する人数はやはり増やしたい、さりとて定数の問題があります。先ほどカンフル剤を打つことが大事だとおっしゃって、全くそのとおりです。教職大学院はまだできて間もないひよこですから、カンフル剤を打たないとふらふらになってしまいます。先ほどの黄色の本の15ページでしたか、たくさんの方が派遣をしてもらって事務局や指導主事にもさせているのですか。この辺り何か教育長のご苦勞や成功している作戦の秘密などはあるのですか。

（早川） 期待を込めて行かせた人たちに人事上の処遇をするというのは、やはり一番大きな

やる気につながると思うのです。その際にそもそも人事というものはという話になるかもしれませんが、私が思うには、優秀だからそのポジションに就いたわけではなくて、一生懸命そのポジションに就いて一生懸命頑張っていたから、自然にそのスキルが身に付いてくるという部分の方がはるかに多いと思うのです。

自分の例を挙げると、私は素晴らしいから岐阜市の教育長になったのだというわけではなくて、岐阜市の教育長になるときも本当に自分でできるかと思っていましたし、それぞれのポジションに就くときには本当に自分でできるかと思っていただけで、誰か自分のような、もしかしたら、らしくない人間を推挙してくれる先輩がいたとしたら、その先輩には迷惑を掛けてはいけないと思いました。誰かは分かりませんが。そうやって一生懸命仕事をやっているとその仕事がブラッシュアップして、だんだんらしくなるというか、その仕事がうまくいくようになるということを多く見てきました。

だから教職大学院へ行って学んだ人たちがそういう事務局へ就けることによって、それがフィットしないということはほとんどないと思っていますし、現に今まで一人もいません。みんな就ければ一生懸命やってくれたし、そうした学びの良さも十分大学院で味わってきた人たちですから、みんなが期待に応えてくれます。ですから、フラットに何々小学校で頑張っている人がいる、こちらには教職大学院を終わった人がいる、では教職大学院の人に頑張ってもらいましょうということになるべく人事上、配慮できるようにすることが好回転につながっていくと思うわけです。それはかなり意図性のあることですが、人事担当者や人事決定権のある人たちがそういう気持ちを持っていくというのは一番のやる気につながっていくのだろうと思います。

(向山) 人を増やす工夫は何かありますか。

(早川) そうなのですね。今、世の中的に学校に対するいろいろな要望は多いし、いつの時代でも教育改革というのはあったわけですが、今ほど加速度的に、しかもこれからもそうなる、そして AI などが生まれて今までと全然違う状況ができていく中で、そうした要望というのはどんどん学校に来ると思うのです。それに耐えられる管理職がどうしても必要で、これまでの義務教育でも高校でも、良い学級を作った先生がいい学校経営をできるかという、全く違うとは言いませんが、マネジメントという観点ではイコールにはなり得ないわけで、残念ながらそこを学ぶ機会が義務教育の仕組みの中で決定的に欠落していると思うのです。

そこを補えるのが教職大学院だろうと思うわけですが、それにしても数的に足りないということです。だから行ってもらった人には「トップリーダーになって下さい。スクールリーダーでは駄目です。あなた方は県の教育委員会をこれから将来担っていく義務教育の特筆が分かり、その義務教育をコントロールできるトップリーダーになってもらうために行っているのですよ」とお願いしているのですが、やはり研修等定数はもっと増やしていくべきだと私は思います。

(吉水) ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。教職大学院へのかなりの期待もお聞きできたかなと思っております。

「教職大学院の成果と課題」

(吉水) では、後半に進めていきたいと思えます。後半は教職大学院の10年を迎えた教職大学院の成果それから課題ということで、まず前半は成果についてそれぞれ5分程度でこのようなことが成果だろうということをお話しいただければと思います。また向山先生からお願いしてよろしいでしょうか。



帝京大学教職大学院の反省と推察

(向山) 黄色の本の27ページです。教職大学院の働きは幾つかあるのですが、育成という観点で見ると現職教員の学び直しという点では、間違いなく大きな成果を収めてきたということは、いろいろな修了生調査やデータでも言えると思います。

ストレートマスターに重点を絞りたいのですが、一番新しい平成29年1月の調査結果だと、教職大学院に入る動機の1位が「教員になりたいから」と78名が答えていましたが、教職大学院に入る動機の2位が「教員採用試験に落ちたから」で61名、この上位二つが圧倒的に多いのです。落ちたから仕方なく教職大学院に入ってきたということです。恐らくどこの大学もそういう学生が多いでしょう。そういうストレートマスターの学生を抱えながらも、いろいろな宿題は抱えたままだけれども、おおむね成果は挙げてきたと私の中では思っています。

一つは高い就職率の維持で、これは9割を超えていて、うちの学生でも入ってきたときに比べて学力を一定程度修めて教員になった学生がいます。しかし、学部卒と教職大学院卒の違いがあるのかということ現場の校長先生たちに示すときに、幾つかはもちろんありますが、明確な違いがなかなか見せられないのも事実なのです。しかし結論からいくと、その学生を持っているものの大きさによる違いであって、4年卒と6年の違いはなかなか言えないのです。

同じ例えでいいかどうか分かりませんが、何十年前には学校に短大卒と四大卒がいました。私は管理職として短大卒の教員と四大卒の教員を見ていると、2年と4年の違いという年限の違いよりも人の差が大きいのです。私たちの同期の校長にも短大卒、四大卒の両方がいましたが、同じでした。だからこの教職大学院卒の違いをどう見せていくかは私の中ではまだ課題です。

また、関係機関との連携や教育界への貢献は、教育界への貢献で言えば今年1月の調査で「教職大学院は地域貢献をしているか」という質問で、80%が「貢献している」という回答が教育長からもありました。地域差はあるけれども、そこそこ健闘してきているのかなという感じがします。あとは、保護者からの評価は一体どうか、この辺りはうちの大学も協会全体も含めて未開拓だと思います。保護者はどう見ているかということ、保護者は教職大学院卒かどうかとも分かりませんから、なかなか調査するのは難しいのですが、その辺りはどうかという感じはしています。取りあえず以上です。

(吉水) ありがとうございます。現職の先生方はかなりうまくいっているのではないかといいましたが、今は課題の方を重点的にお話しただいたかと思えます。

では続けて高瀬先生、成果としてどんなものが挙がっていると判断されるかという観点でお

話しいただければと思います。よろしくお願いいたします。

岡山大学教職大学院の成果

(高瀬) 今、向山先生がおっしゃった学部卒と教職院卒との違いが出しにくいということについて、私たちの教職大学院ではアクション・リサーチャーとして改善志向を持った教員を育てるという観点になりますから、私たちとしての自己評価として考えたときには、そういう改善に役に立っているのかどうか、その改善をするときにしっかりといろいろな事象やデータなりというものをきちんと取り上げながら、そういったところに関わっていただけるのかという、そこがポイントになってくるわけです。

データとしては、アンケート等を使った場合には、教職大学院での現職教員学生の場合には、「教職大学院での彼らの学習成果が学校や地域に役立つものになっていますか」と勤務校や教育校に聞くと、修了生のうちの95%が成果を還元している、役に立っているという回答があります。また、学部新卒学生の修了生の場合には、「教職大学院での学びが新人教員として学校づくりの有力な学校組織の一員となっていますか」と聞くと、89%が有力な学校組織の一員となって評価されているという回答です。これが本当だったら岡山大学は完璧です。

ただ、これはどういう観点で答えているのかということが本当は問題になってきます。私たちとしては、きちんとこういうふうに育てているからこうなのだと額面どおり受け取らせていただくのですが、「本当？」と。逆にもし校長の立場になったら、もしかしたら面倒くさい教員になっているのではないか。「ここはおかしいのではないですか、校長」などと言うような教員がいてもおかしくないのと思いつつ、なのに95%、89%が「いいよ」と言ってくれるというのはどうなのだろうと、本当は考えなくてははいけません。

私たちとしては、アクション・リサーチャーとしての教員を育てているのだというところをもっと学校や教育委員会に分かってもらえば、この評価は変わってくるのかもしれませんが。それを分かってもらったら、もしかしたら次はこの数値が落ちるかもしれません。しかし、分かってもらった上で落ちるのであれば、私たちとしては進歩なのだろうと少し思っています。もちろん認証評価などではこうやって出して、「やっています」と言うのですが、この数字の意味を私たち自身は考えていかななくてははいけない。どういう教員を養成するかといったところで考えていかななくてははいけないということです。

同じように現職教員の修了生の中には、校長なり、主幹教諭なり、指導教諭なり、指導主事なりとして活躍している者もいて、資質能力は評価されているのかなと思います。それから、ゼミという形になりますが、報告会等の修了報告会に参加した勤務校の校長が、その修了生の教育実践経験について理解して、その研究成果を肯定的に評価しているというところから見ると、いいのかなと思うのです。でも、教職大学院を出たから校長になれたのか、教職大学院を出たから主幹教諭になれたのかというところをやはり考えていかななくてははいけません。

こういう数字は大事だと思うのですが、一番重要なのは私たちとしてはアクション・リサーチャーとして、学校や地域の営みの中で生じるさまざまな教育課題を批判的に発見（分析）して、その解決（提案）に向けた具体的な手立てを講じて、いかに学校や自分からの実践を改革していくかについて、データや事象から協働的に探究（検証）していくというリーダーを輩出するといったところが成果であり、これをわたしたち自身が考えていかななくてははいけないのかなと。それは現職にしても学部新卒にしてもそうですが、自分がこういうものがあるのだという授業観や学校観、生徒観などをいろいろ持っているわけです。それを1回崩してあげて、で

はどうなのかというふうに考えていく。

その考えていくというのは、ただ経験しているだけでは難しいでしょう。少し引いた部分でという表現がいいかどうか分かりませんが、人・物・事を客観視して、それを捉えていく。そのときには理論値などいろいろなことも踏まえながら自分の中でしっかり考え抜いていく。そういった教員を養成して輩出することが成果であって、それはアクション・リサーチャーとしての教師といったアイデンティティを再構築していく。それが教職大学院の成果にならないといけないということです。なっているとは言えないのですが、ならないといけないと思っています。

(吉水) ありがとうございます。目的ははっきりしていますので、アクション・リサーチャーとしての教員ということに照らして評価をする。数字上はうまくいっていることになっているのだけれども、それ以上、学校づくりの有力な教員としてというのはどういう立場でということなどは追加してお聞きになっているということでは今のところはないのですね。

(高瀬) なくはないのですが、相関性があるかということです。

(吉水) なるほど。そのようなご報告をいただきました。では早川先生、岐阜市はいかがでしょう。

岐阜市の教職大学院修了生のその後

(早川) 先ほど向山先生にご紹介いただきましたが、修了後のその後どうなっているかというので、小・中学校の1～7期まで78名修了したうちの47名(60%)が事務局や管理職になっています。1～5期も前半だけに絞ると81%が管理職になっているので、かなりの確率で期待に答えてくれるのだらうと思います。ただ、見ておかないといけないのは、残りの9名がなっていないということについて、彼らのモチベーションがどうかというのはフォローアップしないといけないと思いますが、何らかの形で管理職にはなっているのだと思います。

高校・特別支援は38人中11名で29%ということで、私は思ったより登用されているなと思って安心したのですが、大学の先生たちはお感じになるかどうか分かりませんが、小・中学校と高校は、文化の違いなどと勝手に自分たちで言って、県職員と教員の溝よりも、小・中学校と高校の溝の方が大きく、県教委の中でも仲がよいとはいえません。それが大学と一緒に来ているのです。そういう意味で、登用に熱心な義務教育と普通にやっている高校というのは人事が少し違うなということです。

それがこういう場面で、大学院に行って良かったかという評価が、小・中学校の満足度の方が高校よりも少し高いというのは、小・中学校ほど高校は管理職に目が向いていないからだと言えます。教員の数の中での管理職の割合が少ないということで、そういうことがありうると思います。

しかし、私は何度聞いても意外に思うのは、研修に行って良かった点で、彼らが異口同音に言うのは「他校種が理解できた」「人との巡り合いがよかった」ということが非常に大きかったというのは、うれしいことです。

研修を終えて何が伸びたかという点では、本人はリーダー性や学校経営、教育観、理論が伸

びたと言っていますが、校長はそれに対してそれほど評価しておらず、本人の評価より校長の評価の方が低いのです。見ていないだけかもしれませんが。同僚は研修員から何を聞いているかということで、断トツは「大学院は大変勉強になる」ということなので、この話はぜひ周りに広めていくように修了生にはお願いしています。

もう一つ、大学の先生方が大変気になさっている、ストレートマスターと現職教員が一緒に授業をやると、差がありすぎて教えるににくいという点については、現職教員は全く気にしていません。むしろ「彼らの発言がまぶしすぎる」「その素直さが非常に刺激になる」などと言っています。ストレートマスターにとっても現場の教員の大人の世界を味わえることができるということで、教える側は教えるににくいかもしれませんが、その辺は優秀な現職教員なのでうまく取り入れて全く気にしないでやってくれるというのは安心材料だと思っています。

(吉水) ありがとうございます。ストレートと現職の人たちの相乗効果みたいなものも結構あるのだということですね。

そうしましたら、石田先生、よろしく願いいたします。石田先生はパワーポイントの関係で、成果と課題を続けて10分でお話しいただきたいと思いますのでよろしく願いいたします。

東京都の成果と課題

(石田) 東京都の場合、現職の教員の方と教育管理職候補者を合わせて現職教員として捉えています。そしてストレートマスターはストレートマスターを対象とした共通に設定するカリキュラムをそれぞれ設定している関係で、合わせて成果と課題として報告させていただきます。

ストレートマスターに東京都として期待していることは、繰り返しになりますが、学部段階で学んだ内容を踏まえて、学部段階では身に付けることができない専門的知識・技能、知見を学んでほしいということです。各教職大学院を訪問して「学部とストレートマスターとしての今と、学びがどのように違いますか」と聞くと、どの大学の方も一様におっしゃるのは、「学部段階と比べて深く、多面的に、多様に、じっくりと学ぶことができる」「実習校で本当に実務を通して学ぶことができる」ということです。先ほどご紹介したアンケート調査の結果をご紹介します。

まず学部新卒学生の成果についてですが、「共通カリキュラムの5領域の到達目標を所属(校)においてどの程度生かしているか」ということを所属長に聞いています。所属長は82.8%が生かしていると肯定的に捉えています。

また、「教職大学院での学修を通して身に付けていると思われる能力」を幾つか聞いていますが、一番多かったのは、157名中98名が「自己研さんに励む力」と答えています。つまり、自分で課題を解決するために多様な手だてを取って1年間、2年間学んできているということで、学びを終えて現場に立ってからも、しっかりと自分のテーマを決めて自分で学修していく力が強いと言っています。

「一般の採用者と教職大学院の修了生と職務行動に違いがありますか」という質問については、「ある」と答えた人が58%です。主な意見をご紹介します。例えば、教科の専門性の高さ、特に今日的課題に取り組む意欲、あるいは課題解決のアプローチ、分析などに優れた力を有しているということです。教職大学院において、教科指導の課題について検討・改善策を学んだ実績が、学校現場で即戦力として発揮されている。あるいは、専門性向上のための講習・研修会を受講するとき、自己研鑽に励んでいる。これは校長先生方の言葉をそのまま幾つか引用し

ました。

まとめると、ストレートマスターの教科等の指導方法・指導技術に関する能力の高さや、教師としての学び続ける姿勢においては、教職大学院出身者は成果を挙げていると管理職は考えているということです。

一方、課題ですが、「教職大学院での学修を通して身につけていると思われる能力は何か」ということで、「経営参加への意欲」と回答した校長先生方が28%です。これは、28%もいるではないかという見方もあると思いますが、私どもとしては先般から申し上げているとおり、教職大学院出身者にやはりストレートマスターであっても、将来の幹部候補生として育ててほしいという思いがあります。

また、答申等にもありますが、「チーム学校」ということで、経営にまで至らなくても、自分の教科、学級担任としての日々の職務に加えて、経営参加への意欲や態度がもう少し高まってほしいのかなと考えます。つまり、大学院で学ぶ間にそのような側面の科目、ご指導があるとありがたいと思っています。

あるいは「職務行動について一般の方とストレートマスターの方で違いはあるか」という質問に「ない」と答えた方々の理由ですが、専門的知識を有していても、実際の生徒・保護者への対応力は学校現場でしか養うことはできないということです。あるいはコミュニケーション能力が低いと、他の教職員とうまく意思疎通を図ることができないということです。

このことについて、専門性があって、自分は勉強してきたのだという姿勢が出過ぎると、こういう評価になってしまうのかなと思いますし、1年目の教員として謙虚にこうべを垂れて学んでいくということも指導していかなくてはいけないと思っています。一つ目の課題はもっともなことで、やはり現場に立たなければ学べないということは当然あると思っています。

また、ストレートマスターに対する課題の全体ですが、これからも5大学と連携を図りながら学校経営の参画意欲を高めること、そして学校現場においてコミュニケーション能力の向上、児童・生徒理解に加えて保護者理解等を学部新卒学生には育ててほしいと思っています。

続いて現職教員です。現職教員の学修ですが、7年以上たった方を東京都の場合は派遣していますので、7年間以上の東京都の教職経験を踏まえて、理論と実践を往還させた、勤務しながらでは身に付けることが難しい専門的知識・技能の習得を教職大学院に期待しています。このことについては、1年間学校を離れるという長期研修の良さを大学側にもしっかりと捉えていただき、ご本人にも1年間離れるということの良さを捉えていただきたいと願っています。

成果です。5領域の中で「教育課程」と「教科等の指導法」の領域については、「生かしている」、「ある程度生かしている」と回答した校長先生が90.8%と高い評価を頂いています。所属長の主な意見をご紹介しますと、例えば東京都研究団体等さまざまありまして、私どもが実施している研修もあるのですが、都の研究会において研究部長として師範授業を行った。リーダーとして授業を示したということです。あるいは若手教員の授業作りをサポートするとともに授業参観を行い、指導的役割を果たしたということです。

東京都も教員の世代交代が進んでいまして、例えば小学校は教員の平均年齢が39.8歳です。教職大学院出身者に若手の方のリーダーとしてご指導いただく力というのは、所属長としては非常に期待しているところだと思います。今後も教育課程への理解の深まり、教科指導力の向上、そして授業力向上に率先して取り組む姿勢を教職大学院の学びを通して得てほしいと思います。

一方、課題です。全ての教職大学院を修了した現職教員の修了後の職層を調査しているので

すが、その中で管理職になった人が38%という割合です。10年の成果なので、そこその割合ではないかというご意見もあると思うのですが、私どもとしては教育管理職や校長にスクールリーダーになっていただくというのがまずは目標ですので、この38%の反対側の62%の方たちについては、年度末の3月に全員にお声掛けをして、その1年間の教職大学院の修了者が、つまり平成29年に派遣されている者が集まって教職員研修センターで発表会をします。そこにおいていただいて、「あなたは2年、3年たちましたけれども、今ステージアップはどうですか」というようなお話を私どもも差し上げています。

次の課題としては、学修を通して身に付けている能力で低かったものです。「組織貢献力」と答えた校長先生が45.9%、「行政と学校との関わりを理解できる広い視野」が25.2%ということで、この辺りも今後広げていかなくていけないと思っています。私どもとしては、教育管理職候補者の派遣者を現職教員と一緒に派遣しているもので、そういった方たちと現職教員は連携を日々取っています。ですから大学院に指導主事として派遣されている者がいるということで、学修によい効果をあげています。今日フロアにも来ていますが、私ども教職大学院を出た統括指導主事がこの担当をしていますので、その者が学校を訪問する際には、やはり、「組織貢献力」、「行政と学校との関わりを理解できる広い視野」の2点について各大学では、指導を常にさせていただくという形で対応しているところです。

まとめますと、学校の組織力として、教職大学院修了者には、組織に貢献する一人の大事な人材ということで、広い視野をもたせることが特に必要だと思っています。教育課題は多様で、解決には困難を伴います。本当に丁寧な対応が必要なことが日々学校にあります。そういった中で、その課題に1対1対応をしていながら、広いチャンネル、広い視野をもっていれば解決できる可能性があると思っています。これを現職教員の方には派遣される中で培っていただきたいと思っています。以上でございます。

(吉水) ありがとうございます。ストレートと現職とそれぞれ分けて成果と課題をお話いただきました。ストレートの方は自律的に学ぶ力が付いているのではないかというようなことがありましたが、職務行動で違いがないという方もたくさんいらっしゃるということ、それから現場でないで経験できないことがもちろんありますから、そういったところはお勤めになってから力を付けていかなくてはいけないというところもあるかもしれません。

(石田) 一つ紹介し忘れたのですが、大学院を回っていてすごくうれしいことが一つありました。「教職大学院だより」というのを出している現職派遣の方がいます。これは玉川大学に派遣している足立区の江崎という派遣者なのですが、もう二十何号出して、自分の学校や自分の地区に教職大学院での学びをA4紙1枚にこのような形でまとめて報告しているのです。そうすることによって教職大学院の良さやそこに行きたいというニーズが広がるのではないかと考えていて、紹介し忘れていましたので付け足しで失礼しました。

(吉水) 大学院での研究等の進捗や広げてもらいたいことはたくさんあると思いますので、定期的に報告してもらいたいことだと思います。現職の方は共通5領域、大学と教育委員会で連携して中身を詰めておられるのだと思いますが、そういったところの運用や教科等の指導法に関してはかなりうまくいっているということです。一方、広い視野というなかなか難しい問題だと思いますが、この辺りには課題があるのではないかということでした。

それでは、先ほどお話しいただいたものとは逆の順序で、今度は早川先生、岐阜の状況、課題というところでお話しいただければと思います。

岐阜市の課題

(早川) 彼らに何が一番困難であったかと聞いてみたら、14条適用するので、2年目の多忙が大変だったと言っています。あとは経済的負担です。

全体をまとめますと、いろいろデータから考えていくと教職大学院は大変成果はありますが、それが個人的成果にとどまるのがもったいないと感じています。これはわれわれの責任もあると思います。また、研修課題を事前に市町村ときちんと打ち合わせた研究ほど、成果の共有がなされます。一般のその他の先生は、教職大学院の研修制度をあまり理解していないので、その説明がまだ不足しています。また、研修員に対して多く配慮しているつもりなのですが、微妙なずれが彼らにとって非常にストレスになるということです。例えば2年目はなるべく校務分掌を減らしてもらうように校長先生にお願いしましたが、全然そうになっていなかったなどそういうことでストレスが非常にかかるようです。どれも細かい話ばかりで事案ごとに指導主事が対応しているようです。それから、研修のねらいを大学や教育委員会が学校に繰り返し説明していかないと、一度説明しても人事異動があると訳が分からなくなってしまうので、繰り返し、毎年同じことを説明していく必要があると思いました。

先ほどのご質問にも関係があるのですが、しかし、いかにもわれわれが期待するトップリーダーの育成の観点においてはこの数は少なすぎるということで、義務教育の中でマネジメントを学ぶ機会をどこかで補てんしなくてははいけません。一昨年からは岐阜市が、そして去年からは県が「管理職養成研修」というプログラムを教職大学院の先生方と一緒に作りました。これは東京都のような大きな所はないかもしれませんが、一般の地方の市町村教育委員会は、管理職の試験を受けるために、校長会や教育委員会が夜に勉強会をやるのです。忙しい教頭先生や教務主任を夜にどこかの会場に集めて、「あなた方は管理職になるために頑張って試験を受けましょう」「試験のために勉強会をしましょう」とやるのです。それを教えるのは現場の校長たちなのです。現場の校長が自己の成功体験をもとに指導しています。隠れてやっているわけではないですが、他の学校の先生にはきっと秘密になっているのだらうと思います。

それよりも、大学の先生のお力をお借りして、もっと系統的な学びの場を作った方がいいのではないかとということで、「管理職養成講習」を土日を使って3～4回、十講座あります。それを終えると管理職の試験を受けるライセンスがもらえるということで、各地方でやっていた、質が保たれているかよく分からないものではなくて、これをきちんとやることによって、教職大学院の学びほどにはいかないけれど、講習をライセンス化しようということと、その数を補うために夜間の大学院を作っていこうということで、もうこれは始まっています。

私の理解では、教職大学院はこの10年間でだいぶ変化したと思います。最初はスクールリーダーやジェネラリストの育成が言われていて、その意味もようやく分かってきたのですが、でもそれにしても数が少なすぎるということです。それに対してシンクタンクとして使いたいというわれわれの要望があって、例えば小学校の英語教育や学校の統廃合といった課題を与えて、その人をそのまま次の担当の指導主事に登用できた時にはうまくいったと思うのです。

今ははっきり言って、この数はトップリーダーの養成です。トップリーダーとはどういう人かということ、複雑にできた義務教育を使いこなすことができる、そうした将来の幹部候補生を育てるということが、私にとっては教職大学院というものはまさにそのためです。私の教職大

学院に対するデマンドというのはそのように変化してきて、多くの修了者はその期待に応えてくれると思いますが、まさに少ない世代の人たちが40歳前後に今なっているわけで、次から次に新たな問題が降りかかってくる状況にますます今後なってくる中で、大学院への期待は大きいのです。

一つ一つの課題に丁寧に対応していたら学校はバーンアウトしてしまうので、あるときにはやったふりもできなくてはいけないし、無視もしなくてはならないし、先送りもしなくてはならない。そして、本当に大切なことだけをきちんとやることで、他にも影響を及ぼすようなマネジメント能力がどうしても必要です。そうすると民間の手法が出てくるわけです。成功している民間人の校長先生が、私も知り合いに何人かいらっしやいます。しかし、多くの民間人で失敗したのは子どもの指導ができなかったということです。例えば、特別支援学級に入ってその子どもたちとラポールも取れませんでした。民間人の方でそういう子どもに対する資質のある人を採用するのもいいですが、教員の中でマネジメント能力を付けさせる方がはるかに簡単だと私は思います。

教職大学院は、その意識付けの核になるはずですが。終わった人たちがそうしたメッセージを出すことが非常に大きいと思います。私の中では非常に期待度は上昇しているので、今後この100年人生時代でその成否の一つを握るのは教職大学院のありようが結晶化された問題になってくるのだろうということで、皆さんにも期待申し上げたいし、応分の責任を私も負っていかなくてはならないと思っています。

(吉水) ありがとうございます。トップリーダーというのは、義務教育を使いこなせる幹部候補生ということですが、それへの期待を持っておられるということでありがたいことだと思っています。それでは高瀬先生、よろしく願いいたします。

岡山大学教職大学院の課題

(高瀬) 岡山大学の今後の課題としては、国の動向やプレッシャーも当然あって、やはり学生定員の拡大ということがあります。もともと20名でしたので、規模の大きな教職大学院からすると、大したことはないと思われるかもしれませんが、それでも数カ月後の来年度からは45名になり、コース設定はないままでいくということです。それから、教員組織は14名から33名、うち実務家教員は13名と、そういう教職大学院の拡大が学内の事情として出てきます。

その中では当然、今課題になっているように、中学校の教員では全10教科について表に出しながら、教育課程の編成の方法や指導法を中心とする教科領域の科目を開設しているというところが大きな変化になります。その一方で、アクション・リサーチャーとしての教師を養成するという私たち教職大学院の目的や方針は、変わらず維持していくことになります。

そうすると、基本的には中の問題ということになりますが、そういう専任教員、アクション・リサーチャーとしての教員を育てていくためには、私たち教員がきちんとやっていなくてはならないわけです。先ほどから、アクション・リサーチャーとしての養成をしています、やっているのですと言っていますが、「ではどうやっているのか」といわれると、なかなか説明しづらいものではあるのです。「カリキュラムがこうです」と言ったら、「ああ、この領域が入っているのですね」というふうな話に終わってしまう。だから私たち教員自身がきちんと考えてやっていかないといけないということになります。

そういった意味では、もともと教職大学院の課題としてありますが、実務経験のある実務家にとどまらない実務家教員が必要であろうということです。また、自分の研究テーマだけにこだわる、研究者にとどまらない研究者教員が必要であろうということです。アクション・リサーチャーを養成するという指導ができる実務家教員、研究者教員が必要であるということはずっと課題としてあって、規模が拡大して教員が増えるに当たっても、新たにそういう人を探して採るということではなく、学内の異動という形になってくるわけです。

そうなる、いないから言いますが、あまり教職大学院に関心を持ってきていなかった大学教員もいるわけです。思い当たる人はそれぞれの大学であると思うのですが、でも、そういった先生たちと、今度は一生懸命一緒にやっていくのだということです。そこで一つの申し合わせ事項として、研究業績、教育業績に関する申し合わせを作って、実務家教員、研究者教員に関わらず、教職大学院の専任教員の選考審査にかかるとは、研究業績だけではなくて教育業績も必要だということを文字にして示していくということです。

その教育業績の中には単に経験があるということは含まれていなくて、国語の教科書を編集したとか、実践研究論文を作ったというものも入りますし、教職大学院としては教育課題を学校や地域で見つけてやっていくということなので、教育課題に関わる論文というものも何本以上持っていてくださいということを独自に設定しています。それから、これが一番だと思っていますが、教職大学院の教育研究活動、とりわけカリキュラムの教師教育の高度化に向けた共同研究の対象として、きちんと設定し続けていく、一緒に研究しながらそれを実際のカリキュラムの改善につなげていくということです。さらには新しく来られる先生に対しては、説明会なども開催しています。そこで強調するのは、先生たちそれぞれ自分の研究テーマがあるというのは大学ですから当然ですが、そのときに教員養成教育の専門家として、私たち共通の研究課題を持っている教員としてやっていってほしいということです。

そうした中で、拡大していく中でいろいろなずれが顕在化してきます。理論と実践の架橋や往還をどのような意味で捉えるか。理論と実践の架橋や往還、融合という言葉を使っている時点で、理論と実践は別物なのだという二項対立的な考え方が固定化しているような気もして、でもそうではないというふうに進めていくのだとすると、要するにきちんとした教員を育てていくという問題だとすると、それは克服していかなくてはいけないと思います。

私たちが言うところの高度な教育実践力、実践的指導力というものだと思うのですが、そういったものをどうやって行うのかということ、経験を積み重ねるだけでは付かない部分、学べない部分もあるのだから、考えていかなくてはなりません。また、教科教育に関する専門性、教科教育の領域を学ぶことの意義についても考えなければなりません。それから、私たちはコース設定をしていませんので、学部新卒学生と現職教員学生の関わり合いをどう構築するのか。

ずれというのはどこで生じるのかということ、教育委員会、連携協力校と教職大学院の間のずれがあるでしょう。10年の成果ということで考えていくと、私見ですが、教職大学院と教育委員会が一体的に進んでいたわけではないということに、10年かかって私は気付いたのかもしれない。お互いに違った目的がある、ただ、教員の資質向上を担う主体としてそれぞれあるのだけれど、目標と責任は共有するのだけれども、主体間の自立性や考え方を補完性で確保する協働関係を強化していくことが必要になるのではないかと、岡山の場合は私見としては思っています。お互い同じ気持ちでいるわけではないけれど、それは悪いことではないという意味です。

教職大学院の専任教員の間も今も多少ずれはありますし、これからずれが出てくるだろうな

と思うのだけれど、それは「ずれる、ずれはあるよね、その中で意見の違いはあるよね」ということを前提として、それを研究的、戦略的に解消していくことが必要なのだろうと思っています。

岡山大学教職大学院は「学校教育に関する理論と実践を教授研究する」ということが規定にも入っているのですが、それを通じてあくまでも大学院段階で養成される高度な専門的職業能力を備えた教員を地域・学校に輩出する役割・責任を担うということです。それは学部卒とは違うということになるのだと思うのですが、その部分、アクション・リサーチャーとしての質の持った教員を出すことが役割だろうということです。だから大学院だろうという意味で、教職大学院の主体的・自律的な教育研究活動が私たちにまずあって、その上で教育委員会、学校との補完的な協働関係が成り立っていくのではないかと思います。それぞれの教職大学院の特色が示されていかななくてはいけないのではないかと思います。

教育委員会が言っていることも、教職大学院が言っていることも、そんなに違いはないのですが、教職大学院の立場からすると、私たちは大学院として教育研究活動をやっていくというところが重要なのかなと思います。それが結局は教育委員会、学校との補完的な協働関係を強化して、求められる教員を育てていくということになるのかなと今は思っています。以上です。

(吉水) ありがとうございます。それぞれ自律性が必要だし、補完性ですね。相手に寄り添うことは必要だけれども、相手と同化する必要はないということ。それとコンフリクトの発生を前提にして、それを恐れないという、重要なお話だと思います。

では、最後に向山先生よろしくお願いたします。

帝京大学教職大学院の課題

(向山) 黄色の本の28ページです。学部卒との違いで、先ほどの石田課長のアンケートで、校長先生の60%は違いがあると言っているのです。ということは、40%は違いがないと言っている。この数字の捉え方なのです。石田課長はもちろん良いと言わないと立場上困るので、良いと言っておいた方がいいと思うのですが、米田さんはどうですか。校長の6割は差があると言って、4割は差がないと言っているのです。これは東京都のデータですが、率直な意見としてどうですか。突然指名して、3年前突然指名したから。

(米田) それぞれの都道府県での差があるとは思うのです。教職大学院の文化みたいなものが、東京都のように教職大学院と都の教育委員会がカリキュラム構成を一緒に作っていているという情報を持っている校長先生方にとってみれば、少し辛口になるのかなという気はします。

(向山) 6割辛口にね。ソフトな言い方でさすが副学長ですね。僕は6割というのは、やはり人によってだと思のです。4割は差がないと言っているのです。仮に8割という数字が出るようになれば、それは確かに教職大学院制度があって、8割の校長がそう思っているのならその成果だろうと思います。この課題の中に「日本国民にどう責任を持つか」という大げさなことを書きましたけれど、保護者がどう思うか、2年間、手間暇かけて自分の子どもを教職大学院にやった。22歳で卒業して仕送りをもたらえるのが、24歳まで来ない。私の大学院で、学部の4年生の保護者にも教職大学院は良いところだというピラを配るのですが、私はこの6

割という数字が現実に出てきているというのは大きな課題だと思っています。

また、先ほど高瀬さんも言われましたが、実務家教員ではない実務家教員、研究者教員ではない研究者教員というのは全くそのとおりで、私も行政の場において教育実習のお世話をしたし、校長を11年やっていると色々な大学の先生が実習で学校にも来ました。ある大学から国語の実習生が来ていて、その先生に「今日は研究授業をやるからご指導をお願いします」と言ったら、その先生が「いや、私は源氏物語が専門なのでできません」と言いました。私は心の中で、「じゃあ、来る必要は無い」と思いました。大学教員に対して、こういう見方がかつては現場では多かったのです。そのことがかなり変わってきたのは事実です。

しかし、私もずっと現場で来ている人間ですが、実務家教員が研究にアプローチするというのはやはりハードルが高い。逆に言うと、研究者教員に学校のことを分かれと言っても、これもハードルが高い。しかしもちろん、ここをこれから努力していかなくてはならないのです。これは最大の課題だろうと私は思います。

最後にもう一つ大きな課題は、先ほど教育長にも伺ったのですが、やはり加配教員です。人を1人多く雇えば国の税金で年1,000万円、生涯賃金で4億円かかるのです。加配教員を1人採るということは大変なことです。

こういう社会保障などさまざまな事案がある中で、教員の定数のお金を獲得していくというのは、校長会、教育長会、PTA はじめ23団体こぞって毎年いろいろなことをやっています。大学は別なところだと思いますが。お金の苦しい中でも将来への投資として現職教員が来られるような財政的なバックアップをしていかないといけないだろうと思います。

併せて現在、中央教育審議会で働き方改革の議論をしています。ここの忙しい状況を少しでも改善しないと、ストレートを受け入れてくれる現場の忙しさ、あるいは現職教員を出そうと思う学校の校長先生たちの思い、この辺りはなかなか解決できない。私もある新聞で働き方改革17の提言というのを連載で書いているのですが、これまでもいろいろな形で、働き方改革についてはいろいろな提言も出したし、やっています。今回の中央教育審議会の議論にも期待したいところですが、こぞってこの現場の忙しさをそれぞれの立場で改善していくという努力だろうと思います。

今、三つ言いました。やはり6割という校長の評価を8割に上げることを、実務家・研究者それぞれの努力、そして財政的な裏付けとして定数改善を大学は大学として求めていくことが大事だと申し上げます。

(吉水) ありがとうございます。時間が35分までとなっておりまして、あと10分少しなのですが、パネラーの先生方同士でご質問もありませんかと思うのですが、時間があまりありませんのでフロアの方も含めて何かご質問等ありましたら、もちろんパネラーの先生方も結構ですので挙手いただければと思います。

(質問者) 教職大学院の専攻長を務めています。平成28年度から発足しました。今日のお話で、最後の向山先生の財政に関わることだと思うのですが、現職教員の派遣に限定してお伺いしたいのです。東京都の場合は1年派遣を前提でとお話されていて、岐阜県、岐阜大の場合は14条適用ということでした。先ほど夜間大学院という言葉が出たので新しい方向が出たのだと思いますが、岡山は確か2年が原則だったと思うのですが、今後は違うのかもしれませんが。その辺のことが、現職派遣の形というのは、1年と2年、その間の14条特例と、さらに現職

のまま長期履修、千葉大の場合は6年の長期履修で現職を受け入れているのですが、その形が全く議論されていないように思うのです。それぞれの方からこの点のご意見をぜひ伺いたいたいと思います。

(高瀬) ありがとうございます。岡山県の場合は政策課題派遣という形で2年間というのはそのとおりです。岡山県から派遣いただく分につきましては、1年次には週3回大学で、週2回は現任校なり教育委員会で。2年次には少し割合が変わり、週2回大学で、週3回現校ということ。そういう形で2年間を通して大学の方に来させていただいているということです。その大きな部分としては、県のミッションを抱えてくるわけですが、その部分は県が授業料等の負担をしています。その分、あまりたくさんくださいとはなかなか言えないのですが、そういった形で年5名ほど来ていただいています。そういった意味では2年間です。岡山市は実は1年間大学に来て、週1回現場に戻る。2年次にはそのまま現職として行かれるということになっています。ですから岡山大学の場合にはその派遣する県・市によって違うパターンがあるとご理解いただければと思います。

(石田) 東京都の場合は、長期派遣研修として新教育大学大学院派遣が2年、14条設置大学院派遣が2年なのですが、1年間は大学院に行ってもらって、もう1年は学校現場に戻っていただくということになっています。教職大学院については1年間ということで予算の許す限り派遣していくということです。学費は原則本人負担ですが、一定の予算の許す範囲で学費も補助している方がいます。交通費は、派遣として行くので、いわゆる仕事で行きますので公費で負担するという形になっています。

(早川) 定数の仕組みとして、基礎定数があって、それ以外に国が加配措置を幾つか手配りします。その加配措置の中に研修等定数があり、その定数の中から大学院関係を教職大学院ができたからその分上乗せするというようなことはとても財政上できないので、いろいろなところである定数を寄せ集めて、それを教職大学院の定数に振り替えるということを各都道府県はやっていたと思うのです。

その場合に、申し訳ないですが、新構想大学院の幾つか、県内にある研究所に行っている数、長期民間人派遣の定数、在外日本人学校の定数などを寄せ集めて、どうにか集められそうなのが7人。その7人をもっと教職大学院に行かせようと思えば、14条適用にして7人×2年分だとするのを全部1年分にして14条適用にすれば、倍の数が行けます。そういう考え方で岐阜県の場合はやりました。ですから国に対する要望はどこかが今まで出していたのを種目が変わっただけで、今、小・中・高を合わせて15名になっています。学費は全く出していません。ご本人の負担になっています。

(向山) 一言言うと、必要な定数100に対してどのくらい上に行くか、あるいは下かというのは県によって違うのです。ご案内のとおり、3分の1は国で3分の2は都道府県が負担しますから、この一覧表はあまり回っていないのですが、一番上の100に対して圧倒的に多いのは東京都です。福井なども割合いいかもしれませんが、どことは言わないけれども、90%を切っている県もあります。

都道府県の校長会などに行くと、県知事が「我が県は全国に先駆けて少人数学級をやっている

る」と言う県がありますけれど、ほとんど定数を切り崩して非常勤講師を措置してやっていますから、現実的には忙しくなっているというところがあります。その辺の分析が一つ。あとは休職者、メンタルヘルスも含めて休む人のための予備的なものを持っていないといけませんから。その辺りを組み合わせてこちらの定数派遣の問題が出てきますから、大学のわれわれとしても県単位でもどのくらい定数ができているかというのはよく見ていく必要があるのだらうと思います。

(吉水) ありがとうございます。もうお一方ぐらいいかがでしょうか。パネラーの先生方でも結構ですが、よろしいですか。

(質問者) 向山先生に当てていただいたので、リターンをと思います。私たち、これからスーパーキーをどう育てるかということが、先ほどの研修等定数の厳しい中で大きな課題になってくると思うのです。力量高い新人教員、でも全部は無理なので、一番長い時間を過ごす教室の中の子どもの対応の中で、学級経営をする力や授業を展開する力が非常に大事になってくると思うのですが、それをそれぞれの教育委員会なり大学でどう注力されているのかというのを簡単に一言ずつ伺いすれば、皆さんの参考になるかと思って聞かせていただきました。よろしくをお願いします。

(向山) 簡単にいえば、大学全部ではないのですが、私はこれからの時代は「困難に打ち勝って疲れず」という教員を育てたいと思います。これは何十年か前の中央教育審議会で、当時のお茶の水女子大の河野先生が言っていた言葉ですけど、今でも熊本県のある町はこういう子ども像を掲げていますが、ともかくいろいろなことがあっても、打ち勝って疲れず、そのためにわれわれは普段からどう指導させていくのか、一言でいえばそういうことだと思います。

(高瀬) 岡山大学としては、アクション・リサーチャーと言っていますので、基本的には常に改善志向を持っていろいろ考えていくということなのですが、「考えられる」教員というよりは、「考えてしまう」教員に育てていくということです。何か今まで考えていないのに考えなさいといったら負担なのだけれども、大学院の生活の中でそういったことを考えてしまう、どんなに忙しくても考えてしまう教員を育てたいのです。そういう意味ではしっかり考えさせるということを大学院の中でやっていきたいと思っています。

(石田) 東京都の実務の話なのですが、教育実習についても5領域に準じた形で共通カリキュラムを作っておりまして、実習をする連携協力校の校長先生方とやりとりをしています。もし、そういった力がなかなか育っていないようなストレートマスターがいるということであれば、私どもに連絡していただいて、指導主事等が学校を訪問したり、あるいはその情報を5大学の連携大学の先生方にも連絡を差し上げて、大学の教授の方にも行っていただいています。教員としての資質・能力を測るとか切るということではなくて、育てるという観点で修了していただくように取り組んでいます。

(質問者) 向山先生も行かれるわけですか。

(向山) ありますね。

(吉水) では早川先生、お願いします。

(早川) 時々起きうることは、臨時的任用職員が学校の中に2人いて、好ましくない方が受かって良い方がすべってしまって、これはどうなっているのかということです。それは地方公務員法上で臨時的任用の期間は評点に入れないということがあるものですから、非常にわれわれは地団駄を踏む思いでやっているのですが、ああいうことをどの程度までできるか分からないけれど、情報公開に耐えられるように、あの辺の情報がきちんと採用試験のデータに載ってきたり、大学のときのありようは、教育実習の成績は頂くのですが、もう少しリアルなというか、大学の先生たちがどうみているのかということも含めて情報を頂ければ、より良い教員を採用できる可能性はあると思うのです。その辺りがフェアに行わなければいけない教員採用試験があるわけですから、せっかく養成と採用と研修の一体化と言っているのですから、採用の部分でもっと一体化できるような仕組みはあった方がいいと私は思っています。

(吉水) ありがとうございます。ちょうどお時間になったようです。先生方からお話しいただいたことを、下手なまとめをするよりは、どんな問いがあったのかということを確認して終われたらと思っています。

特にストレートマスターに力を付けられているのか、学部卒の学生とどういうふうに違いを見せていけるのか、これは教職大学院がこれからきちんと成果を示していけないといけないところだろうと思っています。また、ストレートマスターと現職の相乗効果、現職もストマスも割と良い受け止めだということですが、こういうものが成果と考えてもいいかということです。それから、そもそも成果だと言っていること自体が、入学前からそういう力を持っていたという可能性もあるし、人によっても随分違うので、教職大学院の成果として何をわれわれが示していけるのかということです。

派遣の問題、派遣の形態は財政の問題などとも絡んだところで、いろいろな形態が考えられます。大学院の方としてもいろいろな受入の形態が考えられるのではないかということが出てきたと思います。

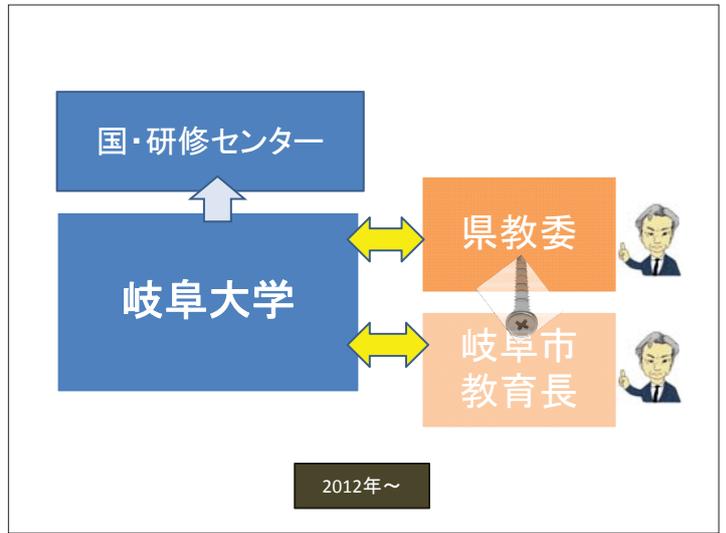
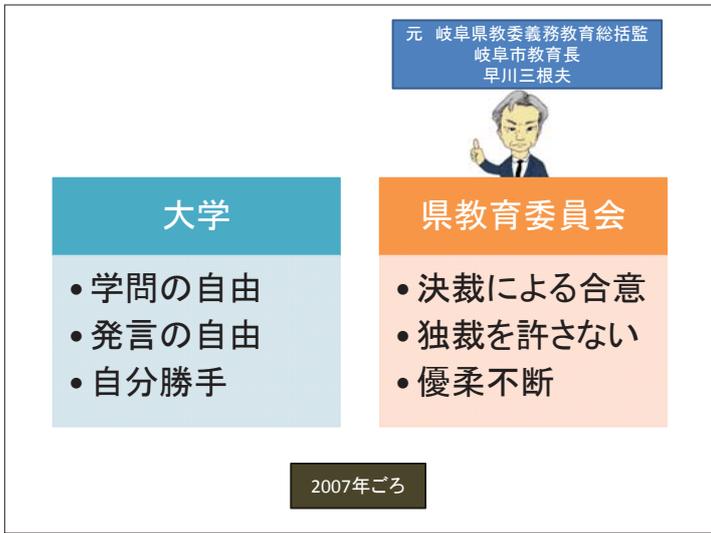
それと実務家にとどまらない実務家教員、研究者にとどまらない研究者教員ということで、それぞれが特にこれから教科教育が教職大学院化するに当たって、教員養成教育の専門家という自覚をどんなふうにわれわれが持っていかなければいけないのかということです。少なくとも副専門として、教職大学院に勤務している者は教師教育が専門なのだと言えることが必要なのかもしれません。もちろん、そういう過程でいろいろコンフリクトがあるのだけれども、コンフリクトを恐れていては前に進めないだろうということだったかと思います。

良い教員を育てたいということや、良い教員を育てなければいけないということは、われわれの使命であるわけですが、当然その背後には子どもがいるわけです。それぞれ立場が違いますし、大学もそれぞれ違うので、歩み寄って、同化するということではなくて、目指しているところは良い教員を育てたいということなのですが、完全に合意を形成してやるというよりは、同意を調達するぐらいのスタンスで、それぞれの良いところを生かしながら今後進めていくということだろうと思っています。

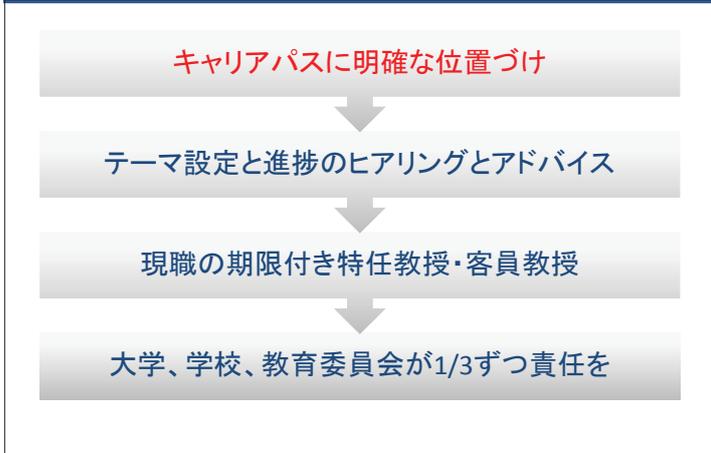
成果をどう示していくかということで、データの取り方など今日はさまざまな課題が見えて

きたのではないかとと思いますが、これも4人の先生方に貴重な話題を提供していただいたおかげだと思っています。4人の先生方に拍手をお願いします。それではこれでパネルディスカッションを閉じたいと思います。

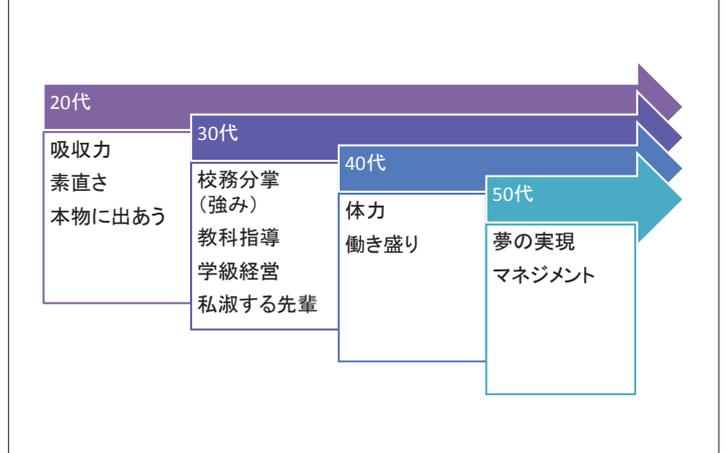
(司会) パネリストの先生方、吉水コーディネーターありがとうございました。パネリストの先生方に今一度拍手をお願いします。



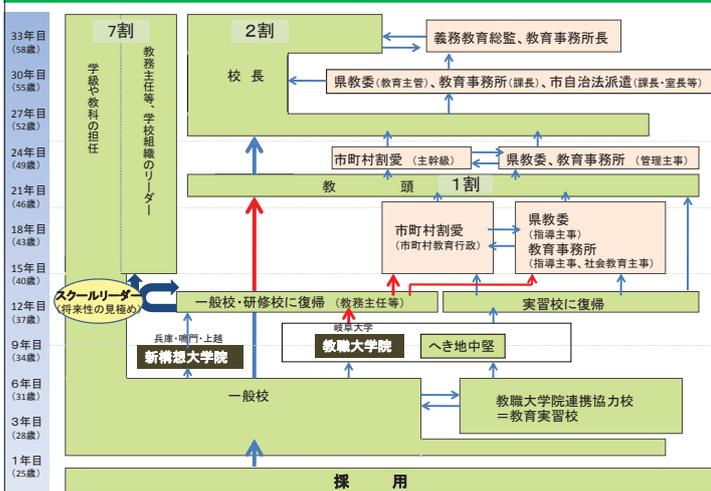
(2) どのような連携の特色があるか？



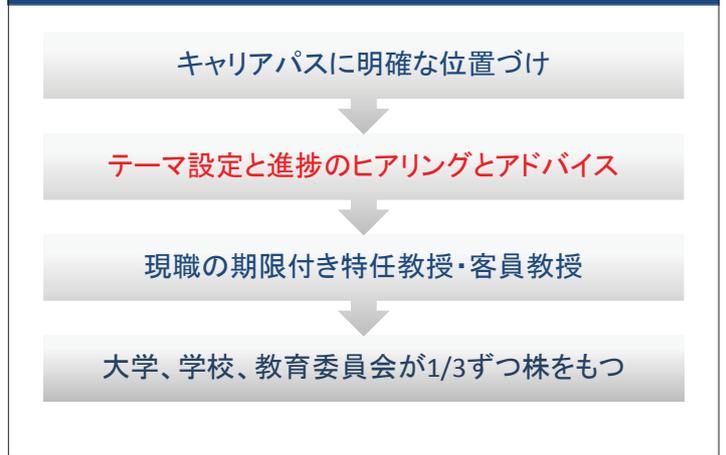
(2) どのようにステップアップするか



(2) 教員のキャリアステージ



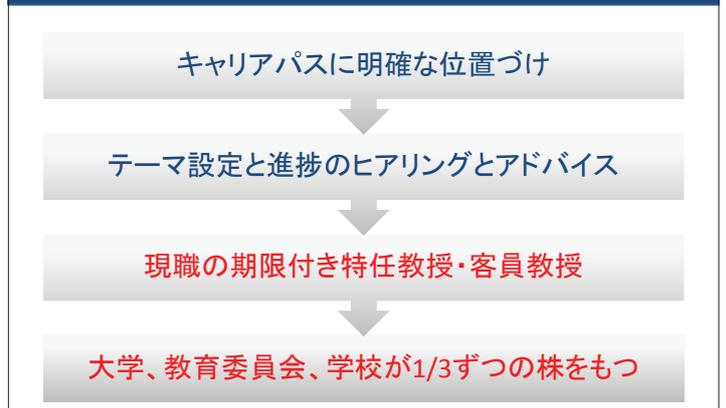
(2) どのような連携の特色があるか？



(2) 教委はどのように研修員に関わるか



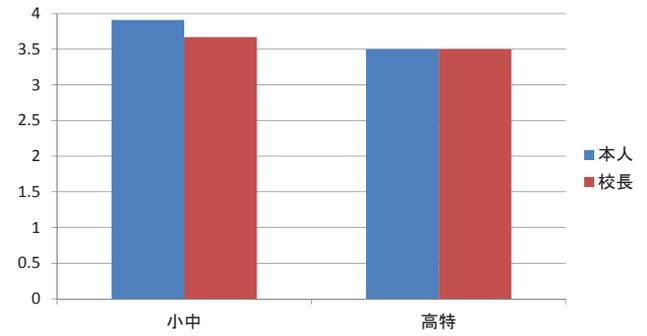
(2) どのような連携の特色があるか？



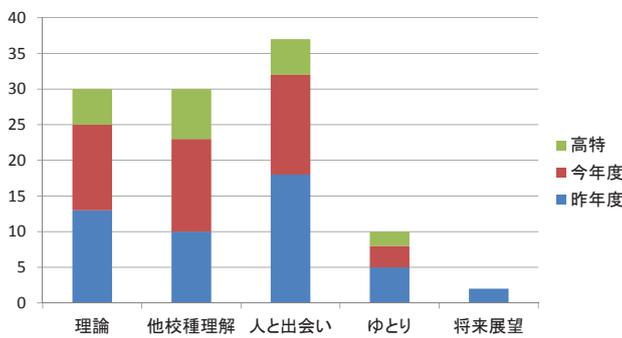
(4) 修了後のその後はどうなっているか？

	修了者	事務局 管理職	%
小中 (1期～7期)	78	47	60
小中 (1期～5期)	49	40	81
高校 特別支援	38	11	29

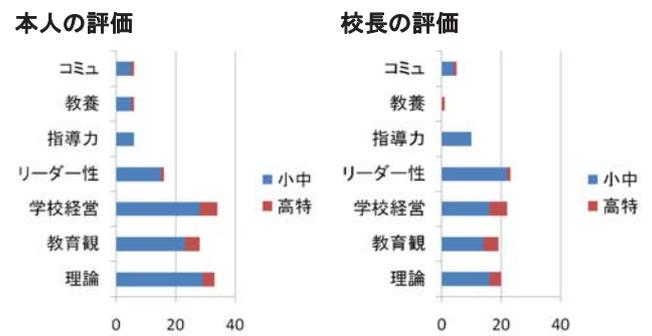
(4) 大学院に行ってよかったか



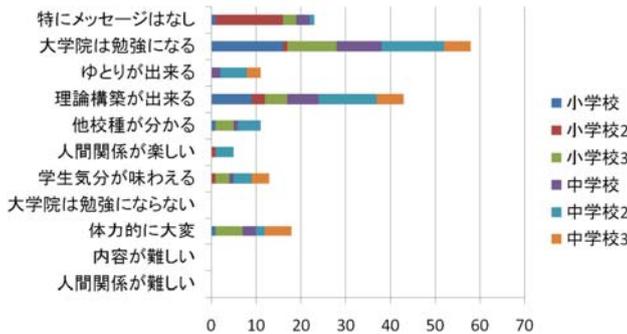
(4) 研修を受けて良かった点は？



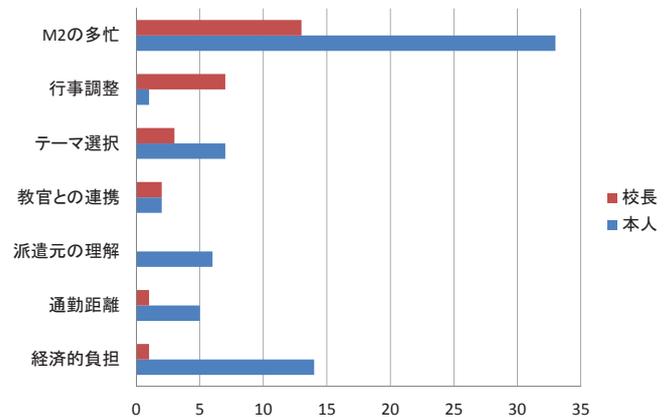
(4) 研修を終えて何が伸びたか？



(4) 同僚は研修員から何を聞いているか？



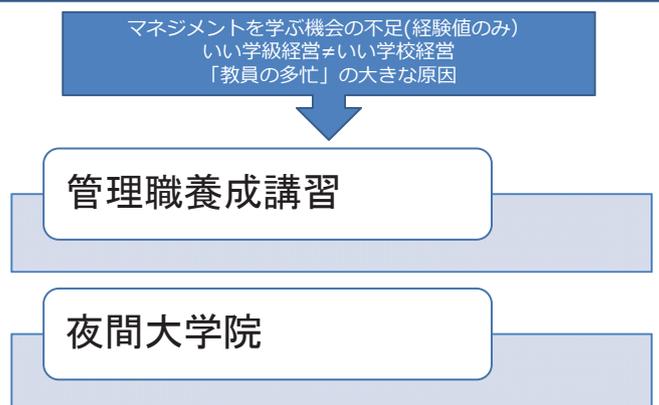
(5) 何が困難であったか？



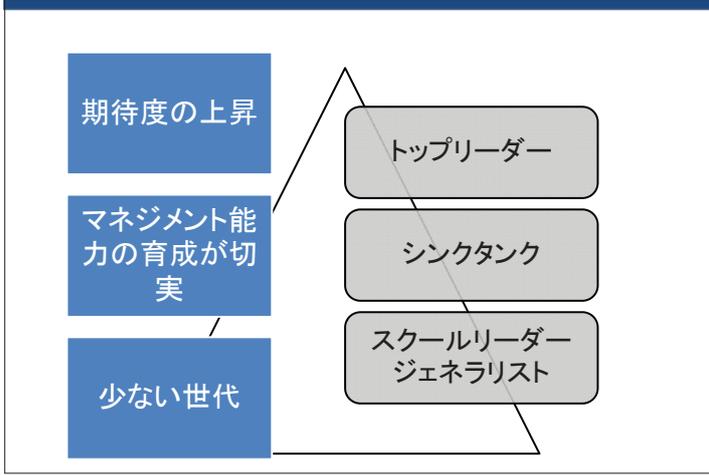
(5) 結果が示唆することは何か？

- 成果を高く評価するも、個人的成果に留まりがち。
- 研修課題を事前に市町村と打ち合わせした研究ほど、成果の共有がなされる。
- 一般の教諭は教職大学院の研修制度をあまり理解していない。
- 研修者に多くの配慮をしているが、微妙なズレが研修者のストレスになる。
- 研修のねらいを繰り返し、大学、教委が説明をしなければならない。

(5) 管理職養成に大学の知見を



(5) 変質する役割



10年目を迎えた教職大学院の成果と課題 —継続的な教職大学院カリキュラム開発の取組—

岡山大学大学院 高瀬 淳

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻 (教職大学院)

平成20年度に設置

学生定員:20名/学年(コース設定なし)

教員組織:14名(うち実務家教員6名)

現職教員のリカレント教育を目的とした

学校教育臨床専攻(平成11年度)

カリキュラム開発専攻(平成13年度)

教育組織マネジメント専攻(平成16年度)を基盤として設置

1

岡山大学教職大学院の目的

学校教育に関する理論と実践を教授研究し、教育現場の課題について、理論との架橋・往還・融合を通して高度にマネジメントし遂行できる総合的・実践的な力量(高度教育実践力)を備えた高度専門職業人としての教員を養成する(大学院教育学研究科規程)

→「アクション・リサーチャー」としての教師の養成

2

「アクション・リサーチャー」としての教師

専門的知識や教育現場での経験の積み増しではなく、学校・地域において、教育現場が抱える課題を発見(分析)→解決(提案)→探究(検証)する教育研究活動により、データや事象から自他の実践を一般化・理論化し、学校・地域の継続的な改善・変革を進めることができる教員の養成を目指す。

3

養成する教員像

- 学校改善に資する初任期リーダー
- 地域や学校改善に資するミドルリーダー
- 新たな学校づくりや地域づくりに資する学校リーダー

→教職生活全体を通じて継続的に高められる職能発達の方向性

→研究的な視座から学校・地域の継続的な改善・変革を進める「アクション・リサーチャー」としての姿

4

岡山大学教職大学院の教育研究活動

岡山大学教職大学院は、岡山県教育委員会、岡山市教育委員会及び連携協力校・現任校等との連携・協力を反映した教育研究活動を通じて自らの目的の達成を図ることを基本方針とする。

→岡山県・岡山市における教員の職能発達の方向性を見据えた養成と研修に寄与する働き

5

岡山大学教職大学院の教育研究活動

① デマンドサイドのニーズに立脚したカリキュラム

→教育現場の課題を授業科目に取り入れる

<例>

- アクティブラーニングの理論と実践
- 小学校英語科の理論と実践
- 授業実践におけるICT活用 など

6

岡山大学教職大学院の教育研究活動

② 理論と実践の融合を中核としたカリキュラム

→課題発見・分析力とチーム解決力・企画力の育成を目指す

<例>

「学校における実習」等における実践を省察する「教育実践研究Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」をコア科目として開設(教育委員会や連携協力校・現任校等の参加)

7

岡山大学教職大学院の教育研究活動

③大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラム

→教育実践研究成果を学校支援に活かす

[現職教員学生の場合]

教育委員会や現任校との協議に基づいて設定された学校課題・政策課題の解決が研究テーマ
岡山県教育委員会「政策課題研究派遣」の導入

8

岡山大学教職大学院の教育研究活動

③大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラム

→教育実践研究成果を学校支援に活かす

[学部新卒学生の場合]

学生の自己課題の解決が研究テーマ
実習校・連携協力校での提案型の授業実践
その検討会や校内研修に大学教員とともに参加

9

岡山大学教職大学院の教育研究活動

④教育現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善

→教育現場との意見交換を通じて絶えずカリキュラムの改善に努める

<例>

岡山県教育委員会・岡山市教育委員会と教育学研究科等による連携協力会議 など

10

岡山大学教職大学院のカリキュラム

「アクション・リサーチャー」としての教師の養成を目指した内容と方法の計画であり、

その実施による成果と改善までを含めたもの

→専門的知識や教育現場での経験の積み増しを志向するものではない。

11

岡山大学教職大学院のカリキュラムのコア

「アクション・リサーチャー」としての教師の養成のため3つの養成する教員像を明確に示した上で、「学校における実習」等の実践を深く省察しながら、自己課題と学校課題・政策課題を主体的・対話的に発見(分析)－解決(提案)－探究(検証)し、その成果を言語化する「教育実践研究」をコアとした教育課程を編成している。

12

岡山大学教職大学院カリキュラムの改善・開発

教職大学院の教育研究活動を専攻教員全員による教師教育の高度化に向けた共同研究の対象とし、その成果を教職大学院のカリキュラムの改善・開発に結び付ける。

→教職大学院カリキュラムの調査・研究－改善－編成－実施といったサイクルが専攻教員による組織的・継続的な共同研究を起点として確立している。

13

岡山大学教職大学院カリキュラムの改善・開発

岡山県・岡山市の学校・地域が抱える教育課題は、教職大学院による教育研究活動を展開する上での所与の条件と位置づけられる。

→教職大学院のカリキュラムの改善・開発が、必然的に岡山県・岡山市及び学校等の教育力の向上を図る教師教育の実現といった諸課題と結び付けられることになる。

14

岡山大学教職大学院のカリキュラムの特色

- ①デマンドサイドのニーズに立脚したカリキュラム
- ②理論と実践の融合を中核としたカリキュラム
- ③大学院での研究成果を学校現場に直接還元できるカリキュラム
- ④教育現場との協働によるカリキュラムの点検・評価と不断の改善

→結果としてあらわれるカリキュラムの静態的な特色

15

岡山大学教職大学院のカリキュラムの特色

「アクション・リサーチ」としての教師の養成を目指した内容と方法の計画であり、
その実施による成果と改善までを含めたもの

→岡山県・岡山市の学校・地域が抱える教育課題が
教職大学院の教育研究活動に取り上げられることで
生じるカリキュラムの動的な特色

16

岡山大学教職大学院修了生に対する評価

○勤務校や教育委員会に対するアンケート調査
(現職教員学生の修了生)

「教職大学院での彼らの学習成果が学校や地域に
役立つものになっているか」

→修了生のうち95%が学校や地域に成果を還元
していると評価されている。

17

岡山大学教職大学院修了生に対する評価

○勤務校に対するアンケート調査
(学部新卒学生の修了生)

「教職大学院での学びが新人教員として、学校づ
くりの有力な学校組織の一員となっているか」

→修了生の89%が、新人教員として有力な学校
組織の一員となっていると評価されている。

18

岡山大学教職大学院修了生に対する評価

現職教員学生の修了生の中には、校長(3名) 教頭
(14名) 主幹教諭(9名) 指導教諭(5名) 指導主
事等(3名)として活躍している者もいる。

→ミドルリーダーや学校リーダーとしての資質
・能力が評価されている。

→教育実践研究の修了報告会に参加した勤務校
校長が、修了生の教育実践研究について理解
し、その研究成果を肯定的に評価している。

19

岡山大学教職大学院の成果

「アクション・リサーチ」として、
学校・地域の営みのなかで生じる様々な教育課題を
批判的に発見(分析)し、
その解決(提案)に向けた具体的な手立てを講じ、
いかに学校や自らの実践を改革していくかについて、
データや事象から協働的に探究(検証)していく
初任期リーダー、ミドルリーダー及び学校リーダーを
輩出している。

20

岡山大学教職大学院の成果

- 学校・地域において、異なる立場からの多様な意見を相互に聞き合い、検討しながら合意形成していくプロセス全体を見通すことのできる教員の輩出
- 教育目標の実現に向けて、コンフリクト(衝突、対立、葛藤、緊張など)の発生を前提とし、それを研究的かつ戦略的に解消していくこととする教員の輩出

→「アクション・リサーチ」としての教師といった
アイデンティティの再構築

21

岡山大学教職大学院の拡大

平成30年度に教育学研究科改組
学生定員:20名 →45名/学年(コース設定なし)
教員組織:14名 →33名(うち実務家教員13名)

→10教科について教育課程の編成の方法や指導法
を中心とする教科領域の科目を開設
→「アクション・リサーチ」としての教師を養成する
教職大学院の目的・方針の維持

22

教職大学院での教育研究活動に意欲と資質能力を
有する適切な専任教員を配置する必要性

「実務家」にとどまらない「実務家教員」
「研究者」にとどまらない「研究者教員」

→専任教員一人一人が、それぞれに理論と実践を
往還させながら、協働的に教育研究活動に携わり、
「アクション・リサーチ」としての教員を養成して
いくための資質・能力を備えることが不可欠である。

23

教職大学院での教育研究活動に意欲と資質能力を有する適切な専任教員の確保

- 専任教員の選考・審査にかかる「研究業績・教育業績等に関する申し合わせ」を独自に策定
- 教職大学院の教育研究活動を教師教育の高度化に向けた共同研究の対象として設定
- 教職大学院の教育研究活動に関する説明会開催など

24

教員の育成観、学修の成果観、カリキュラム観などに関するズレの顕在化

- 理論と実践の架橋・往還・融合の意味をどのようにとらえるか(二項対立関係の克服)?
- 高度な「教育実践力(実践的指導力)」の育成をどのように行うか(学校における実習の検討)?
- 教科教育に関する専門性をどのように深めていくのか(教科教育領域を学ぶ意義の検討)?
- 学部新卒学生と現職教員学生の「関わり合い」をどのように構築するか?

25

教職大学院、教育委員会、現任教・連携協力校の間のズレ

- 教員の資質・向上を担う主体として、目標と責任を共有しつつ、主体間の自律性と補完性を確保する協働関係を強化していくことが必要となる。

教職大学院専任教員間のズレ

- コンフリクトの発生を前提とし、それを研究的かつ戦略的に解消していくことが必要となる。

26

岡山教職大学院は、「学校教育に関する理論と実践を教授研究する」ことを通じて、大学院段階で養成される高度な専門的職業能力を備えた教員を地域・学校に輩出する役割・責任を担う。

- ①教職大学院の主体的・自律的な教育研究活動
- ②教育委員会・学校との補完的な協働関係

27

5. 授業改善・FD委員会報告

(司会) 引き続き、日本教職大学院協会理事、授業改善・FD委員会座長、福井大学学長補佐の松木健一から、授業改善・FD委員会の報告を行います。よろしくお願いします。

授業改善・FD委員会活動報告

報告者 松木 健一 (授業改善・FD委員会座長)

(松木) 授業改善・FD委員会では、今年度、教科領域を取り込んだモデルカリキュラムの開発を進めるということで、委員の先生方に代理人になっていただいて進めています。その進捗状況についてご報告したいと思います。



1. 有識者会議報告の背景

有識者会議の報告では、基本的に修士課程で原則廃止、それから教科領域の取り込みということが出ていました。それを実現していくためには、修士課程を教職大学院に取り込んでいくわけですが、実践研究の質を落とさず維持していくためには、モデルとなるようなカリキュラムの開発が必要だということで、今年度の最初から取り組みを進めてきています。

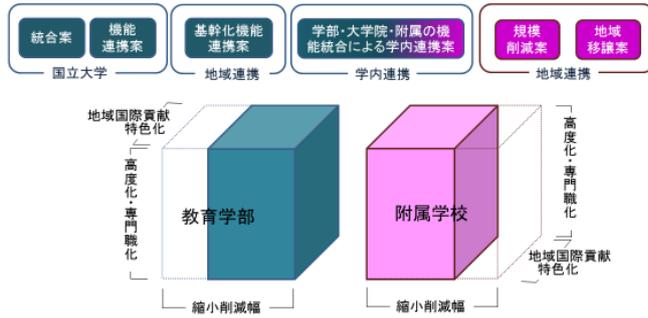
この内容を確認する意味で、もう一度有識者会議の報告内容を確認した上で進めていきたいと思えます。有識者会議のことを考えてみますと、文部科学省の政策決定のプロセスがすごく変化してきていると感じます。内閣府の経済財政諮問会議、教育再生実行会議、規制改革推進会議、および与党の教育再生実行本部の決定が、文部科学省の政策に大きな影響を及ぼしていると感じています。

毎年、財務省と文部科学省の攻防が繰り返されているわけですが、そういう中で、経済財政諮問会議等で頭越しに何かが決まってしまうということではなくて、自らが機能効率化と教育改革に連動する強い教師教育改革をつくることで、つまりスクラップ&ビルドをすることで予算のことについてもきちんと対応していきたいという意図が背後にはあるのではないかと思います。

2. 有識者会議報告の三つの柱

有識者会議の報告には、午前中も、あるいは昨日に加治佐先生からも報告がありましたが、三つの柱があると思っています。一つは教員養成の機能効率化という次元。二つ目は、高度化・専門職化ということで、世界標準にどれだけ近づけていけるかという次元。三つ目は、国立大学ですので、地域貢献、国際貢献できるような特色化をどれだけ打ち出していけるか。この三つをバランスよくやっていくということではないかと思います。

①規模の縮小・削減策



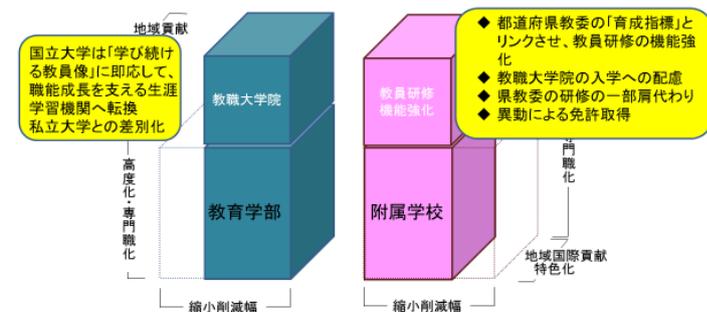
有識者会議を踏まえた教育学部・教職大学院の教員数の最小規模

	課程認定に必要な教員数 学部内で全て科目を 揃えた場合	(総合大学の場合) 現行 の課程認定の規準に従 い半分を超えない範囲 で他学部開講科目を認 めた場合	有識者報告に基づき、課 程認定での大学間で科 目の融通が可能になっ た場合(共同教育課程)	何もしなければ、学部 大学院教員数は40数名 でも成り立つことになる。 教員養成の質を維持し つつ融通の利く数を活 用して、国立大学として、 地域貢献国際貢献、特 色化をどのように打ち 出すかがカギとなる 教員養成大学・ 学部の最小規模
学部と教職 大学院のダ ブル割合	大学教員数 50数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	大学教員数 40数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	大学教員数 30数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	
単科 大学	60数名程度		40数名程度	40数名～現行
総合 大学	60数名程度	50数名程度	40数名程度	40数名～現行

していきける。現行の課程認定の基準を見ても、半分を超えない範囲で他学部の開講が可能ですので、共同教育課程等が組めるようになると30名程度で教員養成が、小・中学校の免許が出せる仕組みが出てきてしまう。

仮に教職大学院でフル装備の37名の教職大学院を作ったとしても、7割がダブルカウントできますので、そうすると単科大学でも60名程度いれば大体免許が出せる、総合大学でも同じぐらいで総合大学の場合には他の学部からも参加していただける可能性がありますので、そうすると50名ぐらい。近隣の大学と共同教育課程を組んでいくということになると、40名程度で教員養成がやれる。ですから、最小規模は四十数名から現行の間の中での工夫が可能になってくるのではないかと思いますし、その部分について特色や高度化・専門職化をきちんと打ち出せるかどうかは鍵になってくるだろうと思っています。

②教職の高度化・専門職化策

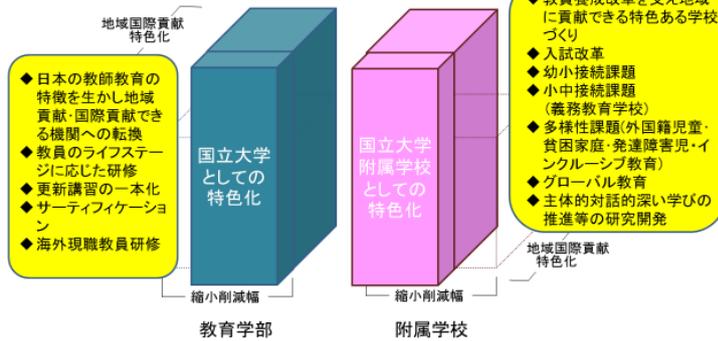


規模を小さくしていくということに関しては、幾つかの案が出されてきたと思います。一つは、国立大学の中の統合案、あるいは共通教育課程を含む機能的連携案、地域の核になっていく形での連携案、附属と大学等と一緒にあってより効率的な教員養成を進めていくという案、あるいは附属関係に関しても削減や地域移譲なども含めたことが提案されているかと思っています。

その背景にあることを考えてみますと、現在、課程認定以外に保証する人数というのがなかなかないかと思うのですが、課程認定に必要な教員数が小・中を含めてどのくらいかということを考えてみますと、現行でも大学教員は五十数名いると小・中学校の免許が出

二つ目に、高度化・専門職化についてです。やはり高度化ということで今回は教職大学院が最も目玉になっているかと思いますが、同時に教育研修等を含めて附属学校の研修機能を強化していくことも求められてくるのではないかと思います。具体的には、都道府県教委の「育成指標」とリンクさせた教育研修の機能強化、教職大学

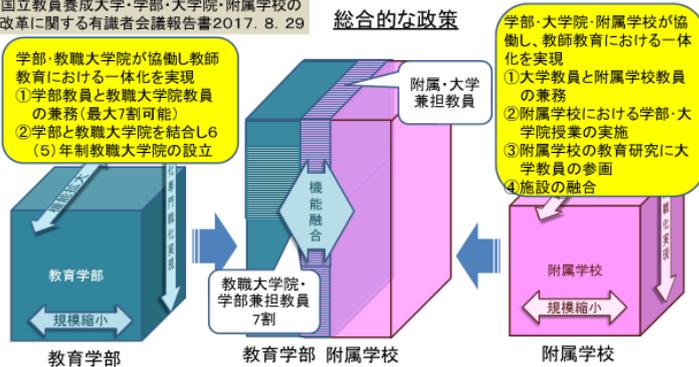
国立教員養成大学・学部・大学院・附属学校の改革に関する有識者会議報告書2017. 8. 29



院入学への配慮、県教委の研修の一部肩代わり、移動による免許取得などができるのではないかと考えられます。

三つ目に、地域貢献、国際貢献といったような特色化を打ち出していく部分です。これについても、さまざまな取り組みが可能性としてあると思っています。附属学校についても同じような課題が幾つか出てくるかと思えます。

国立教員養成大学・学部・大学院・附属学校の改革に関する有識者会議報告書2017. 8. 29



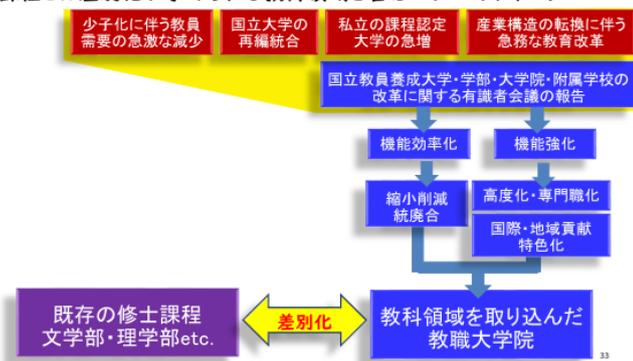
この両方の架橋を推進していくという意味でいくと、両方を兼務できるような実践者教員であり研究者教員であるような方をどれだけ増やしていけるかということについても、効率化に関与していくことができるのではないかと思います。

さらにダブルカウント7割ということですので、学部と大学院を兼務していく、一体化した教職大学院、例えば今後6年制、5年制についても考えていける可能性が出てきているのではないかと思います。

3. 教科領域を取り込んだ教職大学院

こういったことを含めて、どんなふうに教科領域を取り込んだ教職大学院を作っていくといいのかということが課せられている課題ではないかと思っています。これを考えるときにやはり既存の修士課程、特に教育学部の中の修士課程という意味以上に文学部や理学部等の修士課程との違いを明確に打ち出していくことが、教科領域を取り込んだ教職大学院を作るときに必要なってくるのだらうと思います。

修士課程とは差別化が求められる教科領域を含むモデルカリキュラム



そのときに参考になるのが学習指導要領の改訂ではないかと思っています。この三つの資質能力が、教科領域を取り込むときの一つの参考になるのではないかと思っています。特に知識・技能に関しては、学習活動によって直接獲得できる資質能力だと思うのですが、思考力・判断力・表現力、あるいはそれ以外の資質能力というのは、学習活動によって直接獲得できない資質能力ではないかと思っています。むしろ学習のプロセスの中で無自覚のうちに獲得してしまった

り、無自覚であるが故にいくら学習しても身に付かなかつたりする。その学習のプロセスをしっかりと精査する中で培っていくことができるような資質能力ではないかと思ひます。挙げればきりがなく、いろいろな資質能力が出てくるかなと思ひますが、これを直接教えようとしたら非常に陳腐な研修になったり教育になったりするのではないかと思ひます。学びに向かう力や人間性に関しては、ある意味ロングスパンでの省察が非常に重要になってきますし、子どもの人格・アイデンティティというところとも強く連関させながらの学習が必要になってくると思ひます。

ところでこういった資質能力は、子どもも教師も、あるいは大学、教員養成に携わる教員も同じよう

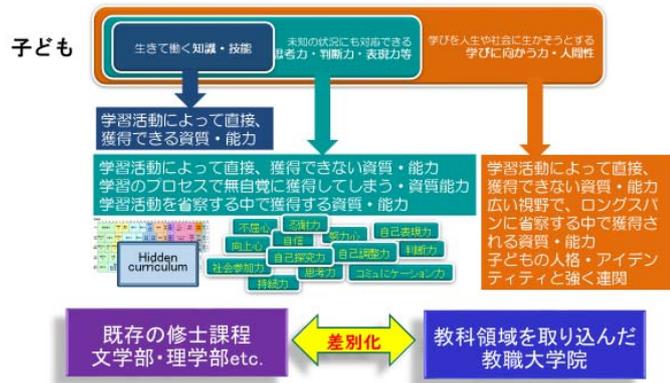
な構造になっているのではないかと思ひます。このときに文学部・理学部で専門に関する知識・技能を磨いていただく一方で、それとは違った形で教科領域を取り込んだ教職大学院を作ろうと思ひると、今回の学習指導要領がコンテンツベースからコンピテンシーベースへ移行しつつあるということと軌を一にすることになるかと思ひますが、この中核の資質能力に視点を置いて、教科領域を取り込んだ教職大学院を作り上げていく必要があるのではないかと思ひます。

4. モデルカリキュラムの骨子

これをするためには、知識・技能を修得するというのではなくて、修得するプロセスの中でのリフレクションや対話、ロングスパンで見直していくこと、文字化してみることなど、先生それぞれの信念と突き合わせる機会をどうやって作っていくかということが重要になるかなと思ひます。

さらにこういったことを進めていくためには、まずは知識・技能修得中心の教育課程から必須能力を育成する教育課程への転換が必要になってきますし、理論と実践が往還すると、いつも建前として挙げてきていますが、それを実現するようなコアカリキュラム化を進めていく。裏返して言えば、それぞれの授業がコンパートメント化してバラバラであるような教育課程をどうやって抜け出していくかということが必要になってくるかと思ひますし、柔軟なカリキュラムデザインやカリキュラムマネジメントができるような教育課程を作っていくことが求められると思ひます。

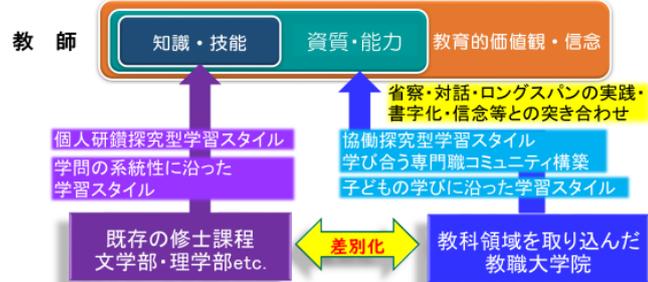
他には、例えば個人研鑽型の学習スタイルから、どうしたらチームとしての学校を支えていけるような力を育てることができるか、裏を返せば大学院での学びそのものが専門職コミュニティになるようなスタイルが必要であると思ひますし、学問の系統性に沿った学習のスタイル



柔軟なカリキュラムデザインとカリキュラムマネジメントのできる教育課程

理論と実践が往還するコアカリキュラム化
コンパートメント化した教育課程からの脱却

知識・技能の習得中心の教育課程から
資質・能力を育成する教育課程への転換



ルから、子どもの学びに沿った学習スタイルにどうやってカリキュラムを作り直していけるかが問われてくるのではないかと考えています。

以上のことを踏まえて、モデルカリキュラムを作っていく上で骨子になると思っているところは、知識・技能一辺倒の教育課程からどうやって抜け出せるか。そのために、リフレクションや対話や書字化、あるいはロングスパンでの実践をまとめていく機会をどうやって作っていくか。実践者の信念・教育的価値観と突き合わせていくような教育課程を、どうやって実現していけるか。あるいは、学問の系統性という学びから、子どもの学びの系譜に沿って学問をもう一度再構築していくことができるか。理論と実践を往還できるようなコアカリキュラムをどうやって作っていくか。その授業を通して「チーム学校」、協働探究できるような授業をどうやって実現

していけるか。カリキュラムデザインやカリキュラムマネジメントが柔軟にできるような教育課程をいかに実現していくか。こういったことをキーワードにしながらモデルカリキュラムを作っていくことが必要ではないかと考えています。

現在、モデルカリキュラムの開発を進めているところですが、できれば今年度中にモデルカリキュラムを作っていきたいと思っています。委員の先生方が10名ほどいらっしゃいます。お近くにいらっしゃる先生方にお声を掛けていただき、報告書あるいは中身についてご意見がありましたらお聞かせいただければと思っています。よろしくお願ひします。以上で報告を終わります。

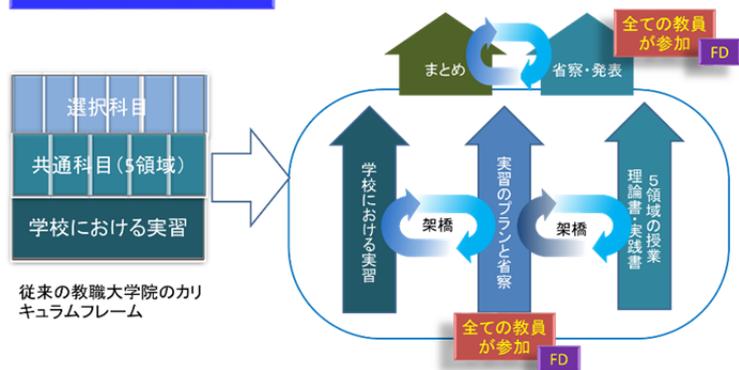
(司会) 松木先生、ありがとうございました。

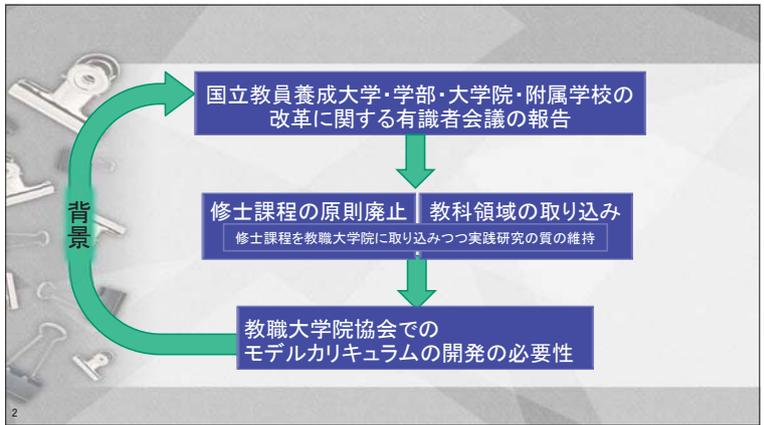
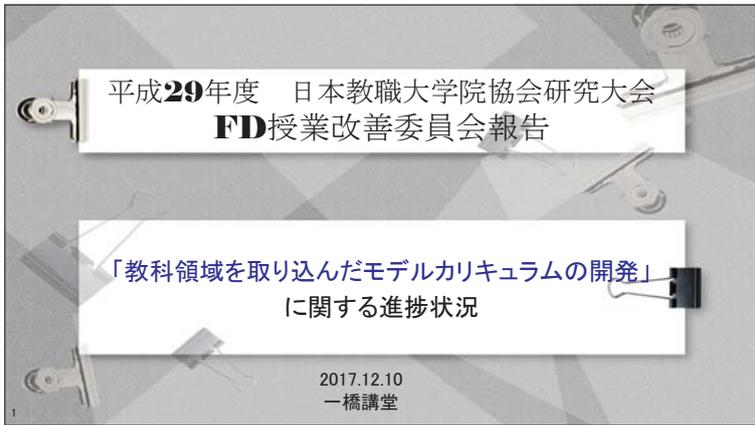
教科領域を取り込んだ教職大学院の教育課程 モデルカリキュラムの骨子

- ① 知識・技能習得一辺倒の教育課程から脱却し、授業の中で実践(実習)の**省察・対話・書字化**を通して、知識・技能の再構築が行われる教育課程であること(実習と講義をつなぐ接続授業の重要性)
- ② 教育実践(実習)を**ロングスパンの実践**としてまとめる機会を通して、実践者の**信念・教育的価値観との突き合わせ**が生じるような教育課程であること
- ③ 専門的知識の習得が学問の系統性から**子どもの学びの系譜**に沿って再構築できる教育課程であること
- ④ 授業を通して参加者が、**学び合う専門職コミュニティ**を構築できるような工夫がなされていること(参加者が**協働探究**できる教育課程であること)
- ⑤ 理論と実践が往還する**コアカリキュラム**であり、柔軟な**カリキュラムデザイン・カリキュラムマネジメント**ができる教育課程であること
- ⑥ 学校での協働を具現化すべく、大学教員が協働して授業運営を行い、**FD**を通して大学教員の成長を保障する仕組みが盛り込まれている授業運営であること

教科領域を取り込んだ教職大学院の教育課程

モデルカリキュラムの骨子





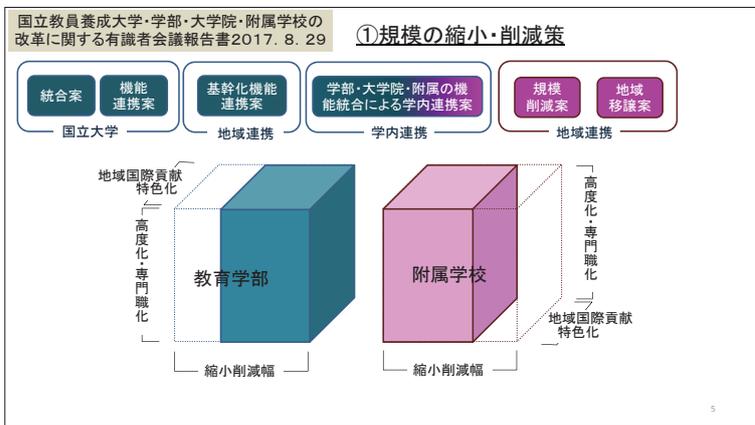
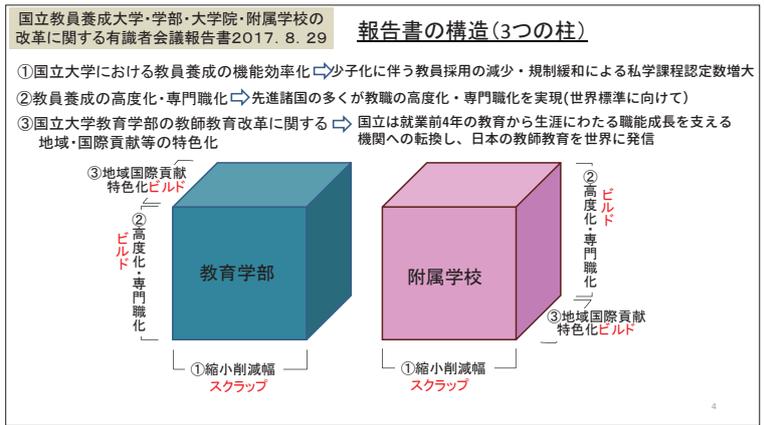
有識者会議報告の背景

小泉内閣以降、政権与党と内閣と官庁のバランスの変化
⇒政策決定のプロセスの変化

内閣府の経済財政諮問会議、教育再生実行会議、規制改革推進会議、及び、与党内の教育再生実行本部の決定が、文科省の政策に大きな影響を及ぼす。

少子高齢化に伴う財務省と文科省の予算をめぐる毎年繰り返される攻防（教職員基礎定数と加配定数の攻防が、教員養成に拡大する？）

（おもむかずに）厳しい状況の中で経済財政諮問会議等で国立教員養成の削減のみが盛り込まれる提案がされる前に、自らが縮小と教育改革に連動する強い教師教育改革案を作成し、SCRAP & BUILDすることで、予算削減の幅を食い止めたい。



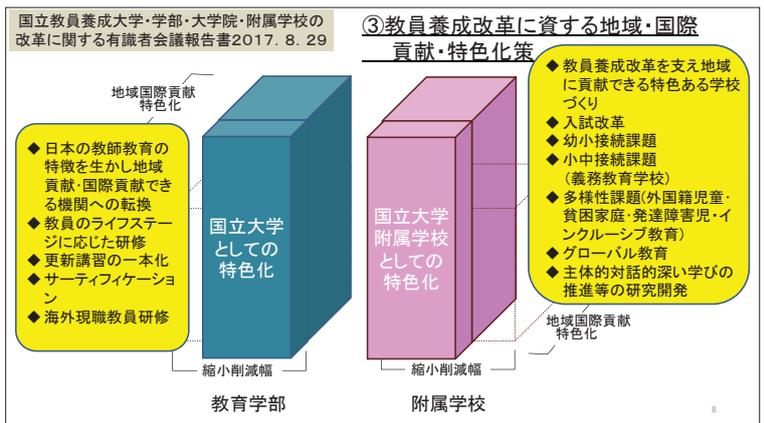
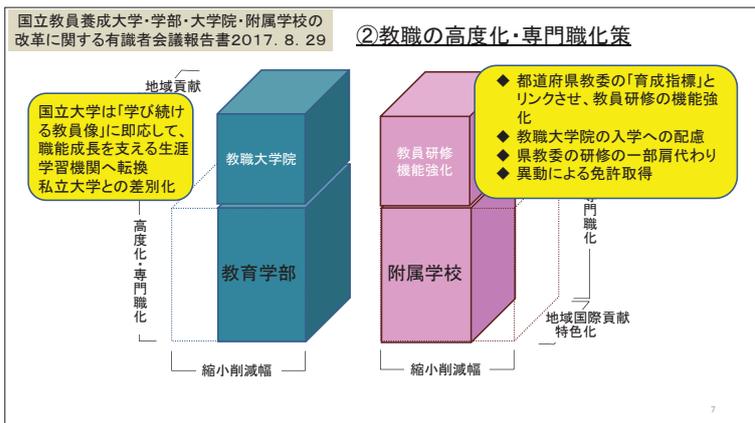
有識者会議を踏まえた教育学部・教職大学院の教員数の最小規模

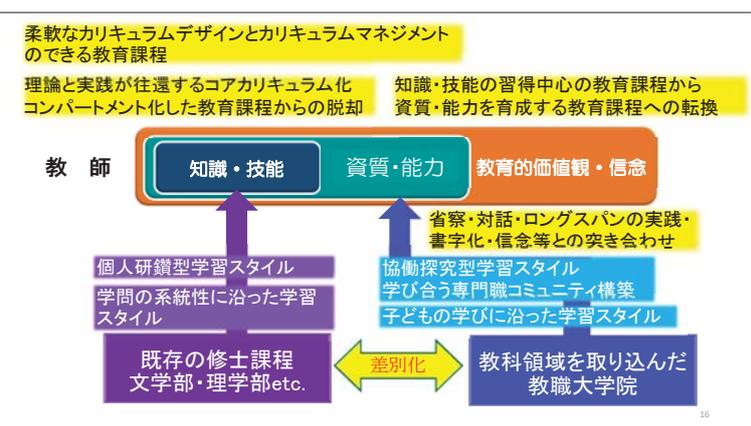
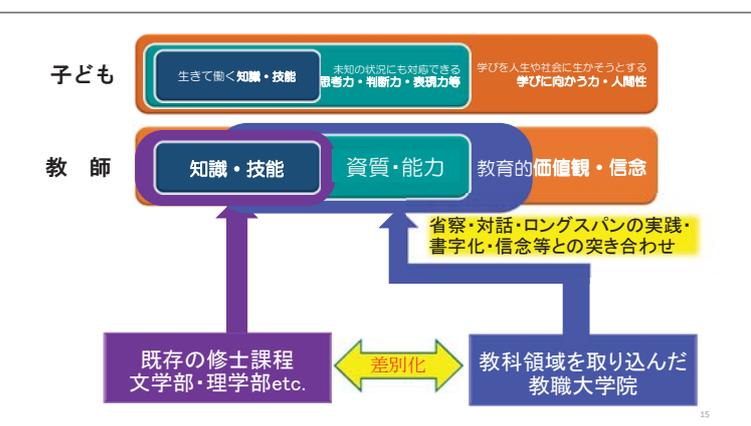
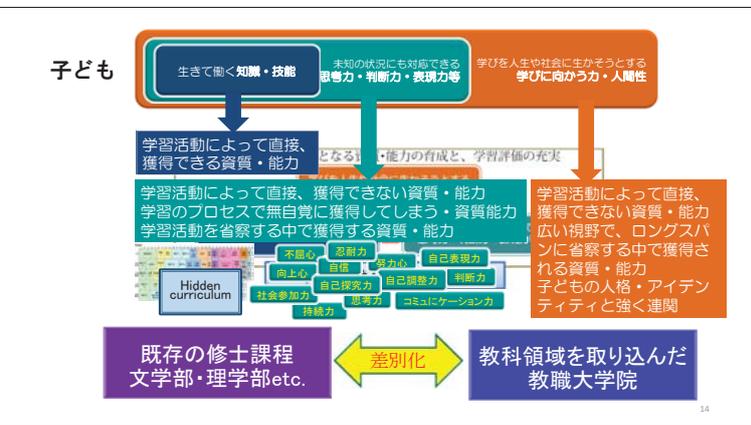
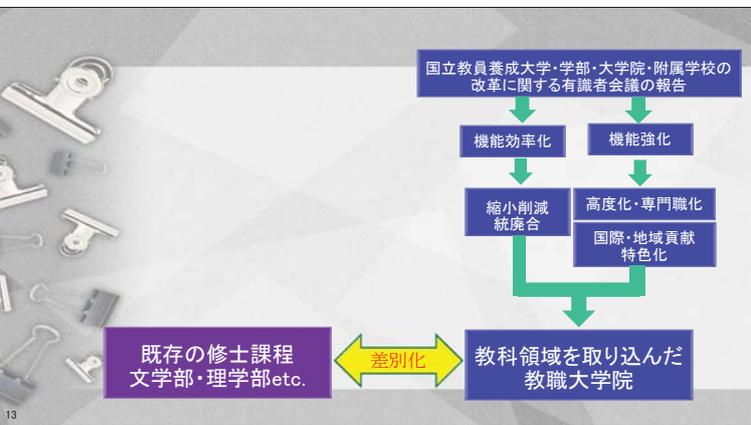
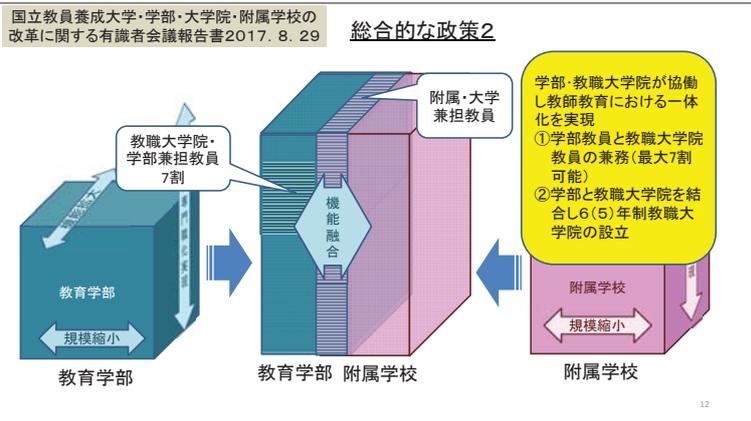
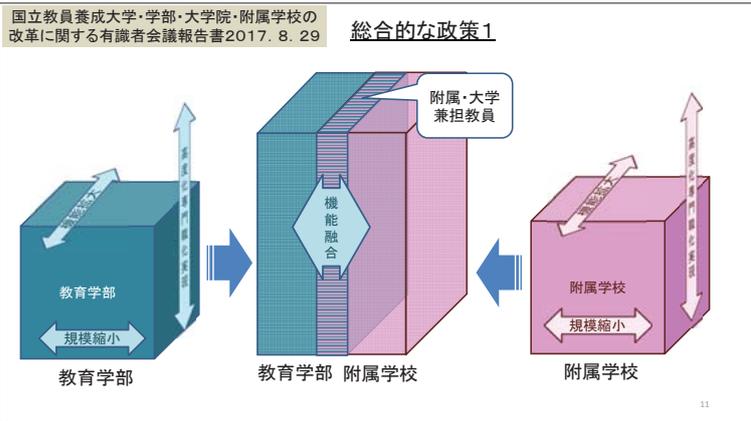
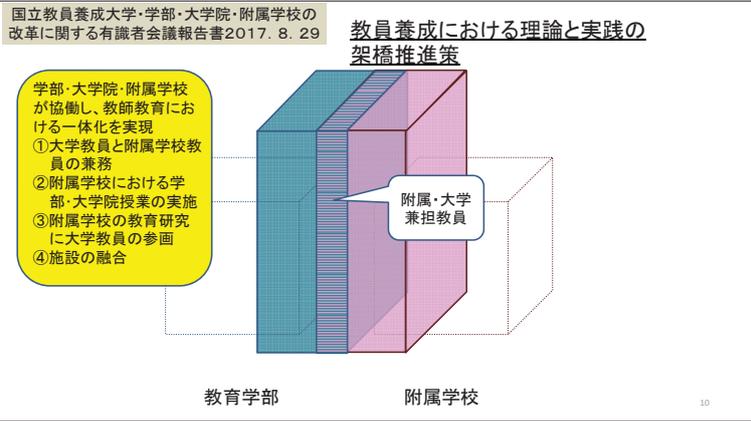
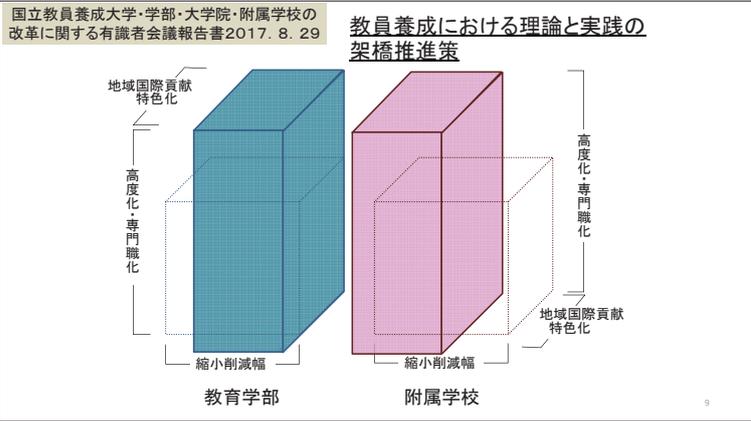
	課程認定に必要な教員数 学部内で全て科目を揃えた場合	(総合大学の場合) 現行の課程認定の規準に従い 半分を超えない範囲で他学部開講科目を認めた場合	有識者報告に基づき、 課程認定での大学間で科目の融通が可能になった場合(共同教育課程)	何もしなければ、学部 大学院教員数は40数名 でも成り立つことになる。 教員養成の質を維持し つつ融通の利く数を活用して、 国立大学として、 地域貢献国際貢献、 特色化をどのように打ち 出すかがカギとなる 教員養成大学・ 学部の最小規模
学部と教職大学院のダブル割合	大学教員数 50数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	大学教員数 40数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	大学教員数 30数名程度 ダブル割 教職大学院教員数 37名程度	
単科大学	60数名程度	40数名程度	40数名程度	40数名～現行
総合大学	60数名程度	50数名程度	40数名程度	40数名～現行

小泉は学生規模が50名を超え
ることに教科・教職計2名増

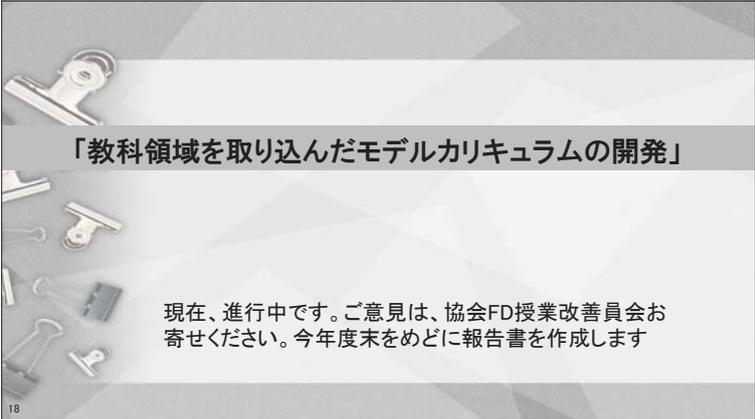
周辺大学の教員養成の度合い
によって異なる

総合大学の規模によって異なる





- ① 知識・技能一辺倒の教育課程から脱却し、授業の中で実践の**省察・対話・書字化**が行われ、**ロングスパンの実践**をまとめる機会と実践者の**信念・教育的価値観との突き合わせ**が生じるような教育課程であること
- ② 専門的知識が、学問の系統性から**子どもの学びの系譜**に沿って再構築できる教育課程であること
- ③ 理論と実践が往還する**コアカリキュラム**であること
- ④ 授業を通して参加者が、**学び合う専門職コミュニティ**を構築できるような工夫がなされていること（参加者が**協働探究**できる教育課程であること）
- ⑤ 柔軟な**カリキュラムデザイン・カリキュラムマネジメント**ができる教育課程であること



「教科領域を取り込んだモデルカリキュラムの開発」

現在、進行中です。ご意見は、協会FD授業改善委員会お寄せください。今年度末をめどに報告書を作成します

6. 成果検証委員会報告

(司会) 引き続きまして、日本教職大学院協会事務局次長、成果検証委員会座長、兵庫教育大学大学院教授の吉水裕也、成果検証委員会委員、兵庫教育大学大学院教授の山中一英から成果検証委員会の報告を行います。よろしくお願いいたします。

成果検証委員会活動報告

報告者 吉水 裕也（成果検証委員会座長）
山中 一英（成果検証委員会委員）



(吉水) 皆さん、こんにちは。よろしくお願いいたします。成果検証委員会は、平成28年度、昨年度から発足した新しい委員会でございます。玉川大学の田原先生、京都教育大学の片山先生、兵庫教育大学の山中先生と筒井先生、そして吉水の5人で委員会を進めています。今回、「成果検証委員会において進行する三つのプロジェクト」ということでご報告をさせていただきますが、このご報告をするに当たり、われわれが特に気を付けたこと2点をまずお話しさせていただきますと思います。

一つは、それぞれの大学で修了生調査と認証評価に対応した調査を既に進めていらっしゃるということですので、その調査の内容を尊重しながら成果検証をやっていこうということです。もう一つは、われわれ協会としてこれからさまざまなエビデンスを出していかないといけないわけですが、それが各大学のレーティングにつながるような形にしたいということです。この2点を踏まえて成果検証委員会が活動しています。では具体に関しては山中から報告をさせていただきます。お手元の黄色い冊子の39ページを開けていただければと思います。

(山中) こんにちは、兵庫教育大学の山中でございます。それでは、私から成果検証委員会において取り組んでいることをご報告申し上げます。

現在、三つのプロジェクトが進行しています。一つ目が修了生調査の展望、二つ目が教育委員会訪問調査、三つ目が在学生を対象とした prospective（前向き）な成果検証の試みです。それぞれについて説明をまいります。

1. 修了生調査の展望

まず、修了生調査の展望についてですが、これまでに各教職大学院が既にいろいろなところで実施している修了生調査がありますので、それを展望することから始めようということをしました。各大学がどのような指標で教職大学院の学習成果を検証しているのかを把握することを目的としています。分析対象は、協会から加盟大学に対して行われた照会に基づき、各大学から提供いただきました修了生調査の調査項目だけを分析の対象にしました。分析の手続きがごちゃごちゃと書いてありますが、要するにカテゴリー化をしたということです。

そうすると、修了生調査の内容は主に五つのカテゴリーに集約できると考えられました。一

つ目、勤務校での職務状況、校務分掌や役職の問題です。二つ目として教職大学院への入学時のことを尋ねているということです。動機やその時点での自身の力量認知ということです。三つ目に、これが中心的なことかと思いますが、教職大学院の学びとして、成果であったり、評価であったり、自己省察・振り返りであったりが聞かれていくわけです。四つ目に教職大学院への期待ということで、改善すべき点や今後の充実方策、あるいは優遇措置について尋ねているということです。最後に、現在の自己評価を聞いている大学もありました。各大学の修了生調査を総合すると、大体こういうことが聞かれているということです。

とりわけ注目すべきは教職大学院の学び、学修の成果をどのような指標で測定しているかということですが、それも五つの要素によって測定されていると考えられました。①成長・変化の実感、②獲得したスキル、伸長した資質・能力、③現在の職務へどのように役立っているか、④現在の職務との結び付き、⑤どういう表彰を受けたかということです。③と④は一緒にしてもよかったのですが、一応分けました。こういったことが学修成果として測定されていた、すなわち教職大学院の学びの成果はこういうところに表れるのだと、各大学が考えているということだろうと考えられます。

確かに、成長や変化の実感、獲得したスキルや伸長した資質・能力、現在の職務への役立ちや結び付きは、学修の成果の測定指標としては極めて妥当であろうと思われませんが、幾らか常識的かなとも思うのです。教師教育学で、教員の力量形成の核心には「省察（リフレクション）」という心的過程があることが指摘されていますが、そういう項目はほとんど問われていません。問うている大学もありますが、ほとんどないということです。

これに依拠すれば、教員の力量が向上したということは省察の質が向上したということの意味するわけで、そうであるならば、省察の質の向上に関する質問がなければならない、そうでなければ成果検証にならないのではないかとわれわれは考えました。他にあるかもしれませんが、これが修了生調査を展望したところの課題にあたりかと思えます。

2. 教育委員会訪問調査

二つ目の柱として、教育委員会への訪問調査に現在取り組んでいるところです。これは言うまでもなく、デマンドサイドから教職大学院に対する現時点でのニーズや認識を把握するために行っています。

インタビュー内容は主に次の5点に係る評価と課題についてということです。①教職大学院修了生の現状、②教職大学院の教職課程・カリキュラムについて、③教職大学院の教育方法・授業形態について、④教育委員会と教職大学院の関係について、⑤教育委員会が描く理想の教員像なども聞いています。まだ、二つほどしか行けておらず、今後順次実施していく予定ですが、本日はこの二つの教育委員会に対して行ったインタビューの結果を主に報告をしたいと考えています。いろいろ語りのようなことを申し上げますが、これは語られた言葉そのものではなく、われわれの方でその発話を要約したものです。その点をご承知おき下さい。

教育委員会が描く理想の教員像については、例えば「新任教員に対してまずもって求めるのは、子どもと適切に相互作用できること。それができれば、保護者とも良好な関係を築くことができる。授業力は後からでも高められる」という主旨のご発言がございました。これはコミュニケーション能力や人間関係形成能力が現場では最優先されているということだろうと思えます。

あるいは、「自らの現状をきちんと把握できること、そしてその上で、自らをいかに高めてい

けるかを求め続けられること」という発言もありました。先ほどの自己研鑽とも関わるかもしれませんが、われわれはこれを、省察を積み重ねながら「学び続ける教員」であることが求められていると解釈しました。

修了生の中のストレートマスターへの印象についてもかなり語られておりまして、先ほどのパネルディスカッションでも問題になっていましたが、実践力という点では学部卒と大差はないという認識を持っている方もいます。ただし、知識量という点ではかなりの違いがあるのではないかとということでした。これは大きな論点を含んでいまして、実践力とされる力量の育成が課題として指摘されるということであろうと思うのです。

これに関わって、拙論を引用して恐縮なのですが、私自身は教員の専門性を2点から捉えており、①教科内容や教育方法等に関する知識を獲得しているかどうかというスタティックで脱文脈的な側面、②特定の状況において求められる行動を即興的にできるかどうかというダイナミックで文脈依存的な側面、この二つからなると自分は考えています。どちらが育成する上で困難かというところと明らかに②で、こういう文脈依存的でダイナミックな力量を育成するのはなかなか難しいのです。しかも、私が教職大学院を担当するようになって抱えている疑問であり悩んでいるところであるわけですが、動的で文脈依存的な教員の専門性、いわば「動き」の中にある専門性を現場の空間や時間と乖離した教職大学院という場で、しかも議論や対話を通して育成するにはどうすればいいのか、ずっと悩んでいるわけです。こういう問いも今の教育委員会調査で出てきたことと密接に関わってくることだろうと思っています。

ストレートマスターの実習についてもご指摘がございました。ここにおいても、学部卒とはあまり差がないということです。これはいささかショックですが、一方では同時にそうかなと思ったりもします。もう一つは、とても示唆的だと思いますが、実習生も学校の力になってもらいたいのだということです。その意味で1年間を通していてくれた方がありがたいという声もございました。学校は1年を単位で動きますので、1年いれば何らかの役割を与えることもできますし、学校の中に埋め込むことができるということだろうと思うのです。これは重要な示唆ではないかと思っています。

次に、カリキュラムについてです。ここでは、教職大学院の授業では、最新・最先端の教育とは何かを学ぶことができるというある種の期待が語られました。これについてもそうかなと思います。非常に考えなければならぬ点を含んでいるとわれわれは考えました。教師教育の「省察的実践家」モデルに立脚すると、必ずしも良い教員というのは最先端の知識を知っている必要はありません。このことを考えると、現場が求めている教員とアカデミックスが考える望ましい教員の姿との間にずれがあるのではないかとも思います。これはかなり重要な論点ではないかと思っています。一方で、教科の専門的知識を獲得することはもちろんですが、それよりも子どもが能動的に学習する授業を展開できることが大事だ、そのための学び直しが必要なのだというご意見もございました。これは、授業づくりの基盤は、教科や校種に関わらず共通していると認識されていて、それを学び直すカリキュラムが要請されているとわれわれは解釈しました。

こういう言葉もありました。普段の研修では、明日の授業に活かせるものを学ぼうとする、逆に言うと明日の実践に活かせるものしか学ぼうとしないかもしれないということです。教職大学院で学ぶことで、実践の背景にある理論的なことを考えるようになるのではないかというコメントです。この発言に対して私たちは次のように解釈しました。実践者は自分自身が埋め込まれた特定の文脈からいったん離れることで、自らの行為や出来事の意味を多様な観点から

根本的に問い直すことができるということです。先ほど拙論を引いて、時間と空間を乖離した場での動きの専門性を育成するのは難しいと申し上げましたが、ここでは逆に時間と空間を乖離することによって、より根本的なことを問うことができる、いわば問いが大きくなるということだろうと思いますが、こういうメリットがあるのだということを改めて知らされました。

続きまして、教育委員会と教職大学院の関係についてです。先ほど東京都のお話もありましたが、教育委員会でも独自に修了生調査を実施しています。その結果が教職大学院に伝達されることで、当然ながらカリキュラムの改善に役立てられていきます。こういう両者の継続的な連携によるポジティブな効果は言うまでもなく期待できるわけです。その一方で、場合によっては即効的で一面的な教員育成に陥る可能性はないかということも若干懸念されています。

最後に、今後の修了生調査への示唆もいただいています。教職大学院で学んだことが、1年、2年、3年と現場で実際に働くことを通して消化されていくのではないかということです。これはとても鋭い意見だと思いました。教職大学院で獲得された知が、現場で実践が積み重ねられるにつれて何らかの変化をしていく可能性の指摘であり、われわれが修了生に対して調査を実施していく際には、一時点のことではなくて、そこにも時間という変数を組み込んで追跡していくことの必要性があるのではないかということです。これは大変大きなご示唆だと思っています。以上が二つ目の大きな柱でありました。

3. 在学生を対象とした prospective な成果検証の試み

最後になりますが、これから進めようとしていることを申し上げたいと思います。三つ目のプロジェクトです。これまでの成果検証の方法は、そのほとんどが修了生を対象とした、しかも質問紙調査でした。そこでは、職務への役立ちや結び付き、教職大学院で獲得したスキル、伸長した資質・能力などが問われてきました。これには一定程度の有効性が検証方法としてはあり得るわけですが、回顧的 (retrospective) で曖昧な問いかけがなされるために、全般的な傾向を把握することはできても、得られる回答は一般的で漠然としたものになりがちです。

誰しも現時点から振り返って過去を見るわけですから、一つの物語を作るのではないかと思うわけです。そうしますと大概は良いようなポジティブな色合い、色彩を持った物語に多分なっていくのではないかと考えられます。果たしてこういうことが成果検証といえるのかどうかということを委員会の方では検討しました。しかも、このような測定方法に基づきますと、この結果から一定の精度を持って教職大学院の改善につながる手立てを案出することは結構難しいことなのではないかとも思いました。

そこでわれわれが今考えているものは、修了生を対象にするのではなくて在学中から在学生を対象に経時的にインタビューと質問紙調査を繰り返していくということを考えています。オンタイムで追っていくということです。彼らは何を学んでいるのだろうかということを丁寧に見取っていくということです。こういった試みによって、次のような問いを検討することが可能になると考えられます。

これまでの実践経験は教職大学院での日々の学修を通してどのように言語化されるのか、松木先生の言葉では書字化ということになります。あるいは各自が前提とする「認識の枠組み」が自覚されるなら、それはいかにして自覚されるのか、自明性が懷疑されるのか。そしてそれが新たな認識の枠組みへと変化していく、あるいは再構成されていくとしたら、そのプロセスはどのようなものなのか。さらには質の高い省察とはどのようなものであり、それは何によってもたらされるのか。あるいはそもそも教員が学ぶ、すなわち力量が高まるというのはどうい

うことなのかといったような、教員養成にとっての根本的な問いを考えることができるのではないかと思われるわけです。もちろん質問紙調査では測定が難しかった省察の質の変化も、これによって捉えることができると考えています。

われわれがとても大事にしていることとしては、こういう prospective な成果検証の中でインタビューをしていくのですが、このインタビューが成果検証のためのデータ収集としてだけ位置しているのではなくて、教職大学院の学生に対してその都度インタビューしていくことが一つの教育なのだということです。インタビューで聞かれることによって、彼らには当然思考していただくことになるわけですから、彼らの学修を促進する機能を持っているということです。もう一つはインタビュアーである私たちが、教職大学院生の力量形成に資するために、いかに振る舞うことが望ましいかということです。先ほどの研究者教員としての振る舞い方、実務家教員としての振る舞い方を思考するための材料になるのではないかと考えています。これはこれから始めるというところです。

以上、簡単ではございますが、成果検証委員会で現在取り組んでいることの報告でした。

(司会) 吉水先生、山中先生、ありがとうございました。これを持ちまして、本日の日本教職大学院協会研究大会の全日程が終了いたしました。皆さま方のご協力に心よりお礼申し上げます。ありがとうございました。

日本教職大学院協会 成果検証委員会 報告
成果検証委員会において進行する
3つのプロジェクト

日本教職大学院協会研究大会
一橋大学一橋講堂
2017/12/10

成果検証委員会において進行する
3つのプロジェクト

1. 修了生調査の展望
2. 教育委員会訪問調査
3. 在学生を対象としたprospectiveな成果検証の試み

1. 修了生調査の展望：目的

- これまでに各教職大学院で実施された修了生を対象とした調査（以下、「修了生調査」と表記）を展望し、各大学がどのような指標で教職大学院の学修成果を検証しているのかを把握する
- 展望を通して得られる結果は、それぞれの大学が教職大学院での学修とその成果をどのようなものとして定義しているかを示すものであると考えられ、これをめぐり議論が重ねられることで、教職大学院の学修とその成果への接近を多視的にかつ深化させることが可能になる

1. 修了生調査の展望：方法

- 分析対象となったのは、日本教職大学院協会より加盟大学に対して行われた照会（「9月14日付け日教職協第22号」）に基づき、各大学から提供された調査項目である
- 分析の具体的手続きは以下のとおり。まず、各調査項目のなかで鍵となる（と思われる）ワードを3つまで抜き出した。つぎに、意味が類似している（と思われる）ワード（をもつ調査項目）を集め、カテゴリーを抽出した。そして、そのカテゴリーを意味の類似を基礎にまとめることで、より上位のカテゴリーを生成した
- 本報告は、研究主体である日本教職大学院協会から情報提供者である各大学へのフィードバックの意味をあわせもつ

1. 修了生調査の展望：結果と考察

- 修了生調査としてどのような内容が測定されているか
 - 修了生調査の内容は、主に次の5つのカテゴリーに集約された
 - ① 勤務校での職務状況（校務分掌・役職、教育研究活動）
 - ② 教職大学院への入学（動機、力量認知）
 - ③ 教職大学院の学び（成果、評価、自己省察・振り返り）
 - ④ 教職大学院への期待（改善点、充実方策、優遇措置）
 - ⑤ 現在の自己評価（自信、目標到達）

1. 修了生調査の展望：結果と考察

- 教職大学院の学修成果はどのような指標で測定されているか
 - 教職大学院の学修成果は、次の5つの要素によって測定されていた
 - ① 成長・変化の実感
 - ② 獲得したスキル、伸長した資質・能力
 - ③ 職務への役立ち
 - ④ 職務との結びつき
 - ⑤ 入賞・表彰
 - 「勤務校での職務状況」も、教職大学院の学修成果として位置づけることが可能である

1. 修了生調査の展望：結果と考察

- これまでの修了生調査の課題は何か
 - 「成長・変化の実感」「獲得したスキル、伸長した資質・能力」「職務への役立ち、結びつき」などは、学修成果の測定指標として常識的（であり、おそらくは妥当）
 - ⇒ 教員の力量形成の核心に位置する「省察」（e.g., Schön, 1983）（の質の向上）が問われていない
 - * たとえば、既存の「認識の枠組み」の変更や再構成を意味する「ダブル・ループ学習」（Argyris & Schön, 1974）のような心的過程が問われる必要はないのだろうか
 - 質問紙調査という方法がこれを制約していると考えられる

2. 教育委員会訪問調査：目的と方法

- デマンドサイドから教職大学院に対する現時点でのニーズや認識を把握するため、教育委員会等への聴き取り調査を実施する
- インタビュー内容は、主に以下の諸点にかかる評価と課題について。①教職大学院修了生の現状、②教職大学院の教育課程・カリキュラム、③教職大学院の教育方法・授業形態、④教育委員会と教職大学院の関係、⑤教育委員会が描く理想の教員像
- 2017年10月現在、2つの教育委員会に対してインタビューを実施。今後、順次実施していく予定
- 分析データが少数のため、本報告では、主な結果にのみ言及する

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 教育委員会が描く理想の教員像

- 新任教員に対してまずもって求めるのは、子どもと適切に相互作用できること。それができれば、保護者とも良好な関係を築くことができる。授業力は、後からでも高められる^(注)
- コミュニケーション能力や人間関係形成能力が最優先
- 自らの現状をきちんと把握できること、そしてそのうえで、自らをいかに高めていけるかを求め続けられること
- 「省察」を積み重ねながら「学び続ける教員」であることが求められている

(注) インタビューの語りの要約であり、発話そのものではない。以下同様である

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 修了生（ストレートマスター）への印象

- 実践力では学部卒と大差はないが、知識量にはかなりの違いがある
- 「実践力（とされる力量）」の育成が課題として指摘される

* 教員の専門性（山中,2014）

- ①（教科内容や教育方法等に関する知識を獲得しているかどうかという）静的で脱文脈的な側面
- ②（特定の状況において求められる行動を即興的にできるかどうかという）動的で文脈依存的な側面

↓
「動的で文脈依存的な教員の専門性」を教職大学院という特定の文脈から乖離した環境での対話を通して育成することは可能かという山中（2014）の問いが前景化する

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■（ストレートマスターの）実習

- 学部卒との差はあまりない
- 実習生も学校の力になってもらいたい。その意味において、1年間を通していてくれたほうがありがたい
- ⇒ストレートマスターの実習のねらいとそれに伴う実習期間の問題が提起

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 教職大学院のカリキュラム

- 教職大学院の授業では、最新、最先端の教育とは何かを学ぶことができる
- ⇒立脚する専門職像は「技術的熟達者」か「省察的实践家」か（e.g., Schön, 1983; 佐藤, 2009）という問いに結びつき、学校現場の期待が（ときに）教師教育学が指定する専門職像との間で齟齬する可能性
- 教科の専門的知識を獲得することはもちろんだが、それよりも、子どもが能動的に学習する授業を展開できることの方が大事であり、そのための学び（直し）が必要
- ⇒授業づくりの基盤は教科や校種にかかわらず共通している（と認識される）ため、それを学び直すカリキュラムが要請される

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 教職大学院のカリキュラム

- 普段の研修では、明日の授業に活かせるものを学ぼうとする（明日の実践に活かせるものしか学ぼうとしないかもしれない）。教職大学院で学ぶことで、実践の背景にある理論的なことを考えるようになる
- ⇒実践者は、自分自身が埋め込まれた特定の文脈からいったん離れることで、自らの行為や出来事の意味を多様な観点から根本的に問い直すことができる（e.g., 長岡, 2006; 中原, 2012）

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 教育委員会と教職大学院の関係

- 教育委員会も独自に修了生調査を実施。その結果が教職大学院に伝達されることで、カリキュラム改善に役立てられる
- ⇒両者の継続的な連携によるポジティブな効果が期待される。その一方で、（場合によっては、）即効的で一面的な教員育成に陥る可能性への留意が必要である

2. 教育委員会訪問調査：結果と考察

■ 今後の修了生調査への示唆

- 教職大学院で学んだことが、1年、2年、3年と現場で実際に働くことを通して消化（理解）されていく
- ⇒教職大学院で獲得された知が、現場で実践が積み重ねられるにつれて、何らかの変化をしていく可能性が指摘される。修了生調査を、そこに「時間」という変数を組み込み、追跡的に実施することの必要性が示唆される

3. 在学生を対象としたprospectiveな成果検証の試み

■ これまでの成果検証の方法

- そのほとんどが修了生を対象とした質問紙調査である
- そこでは、（前記したように、）職務への役立ちや結びつき、教職大学院で獲得したスキル、伸長した資質・能力などが問われる
- ⇒回顧的（retrospective）で曖昧な問いかけがなされるため、全般的な傾向を把握することはできても、得られる回答は一般的で漠然としたものになりがち
- この結果から、（一定の精度をもって、）教職大学院の改善につながる手立てを案出することは困難であるかもしれない

3. 在学生を対象としたprospectiveな成果 検証の試み

■ prospectiveな成果検証の提案

- 在学生を対象としたインタビューと質問紙調査
- 経時的に実施（→修了後の追跡をも見込む）

◆ 検討される問いの例

- これまでの実践経験は、教職大学院での日々の学修を通して、どのように言語化されるのか
- 各自が前提する「認識の枠組み」（が自覚されるなら、それ）はいかにして自覚（＝自明性が懷疑）されるのか、そして、それが新たな「認識の枠組み」へと変化していく（あるいは、再構成されていく）としたら、そのプロセスはどのようなものか
- 質の高い省察とはどのようなものであり、それは何によってもたらされるのか
- そもそも教員が学ぶ（すなわち、力量が高まる）とはどのようなことか

3. 在学生を対象としたprospectiveな成果 検証の試み

■ prospectiveな成果検証の提案

- インタビューは、（成果検証のためのデータ収集であると同時に、）教職大学院生の学修を促進する機能をあわせもち、インタビュアー（である私たち）に、教職大学院生の力量形成に資するためにいかに振る舞うことが望ましいか、思考するための材料を提供する
- この研究計画には、教職大学院の学修成果として何を検証するかという根源的な問いが横たわる

文献

- Argyris, C. & Schön, D.A. (1974). Theory in practice. Jossey-Bass.
- 長岡 健 (2006). 学習モデル—学び方で効果は変わるか 中原 淳 (編著) 企業内人材育成入門 (pp.63-100.) ダイヤモンド社
- 中原 淳 (2012). 経営学習論 東京大学出版会
- 佐藤 学 (2009). 教師の省察と見識—教職専門性の基礎 油布佐和子 (編著) 教師という仕事 (リーディングス 日本の教育と社会 第15巻) (pp.361-372) 日本図書センター
- Schön, D.A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Basic Books. (柳沢昌一・三輪健二 (監訳) (2007). 省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考 鳳書房)
- 山中一英 (2014). 新人教員教育における論点と展開の可能性—イングランドの'Masters in Teaching and Learning'に関する複眼的考察— 日本教師教育学会年報, 23, 114-122.

参 考 资 料

日本教職大学院協会会員大学一覧

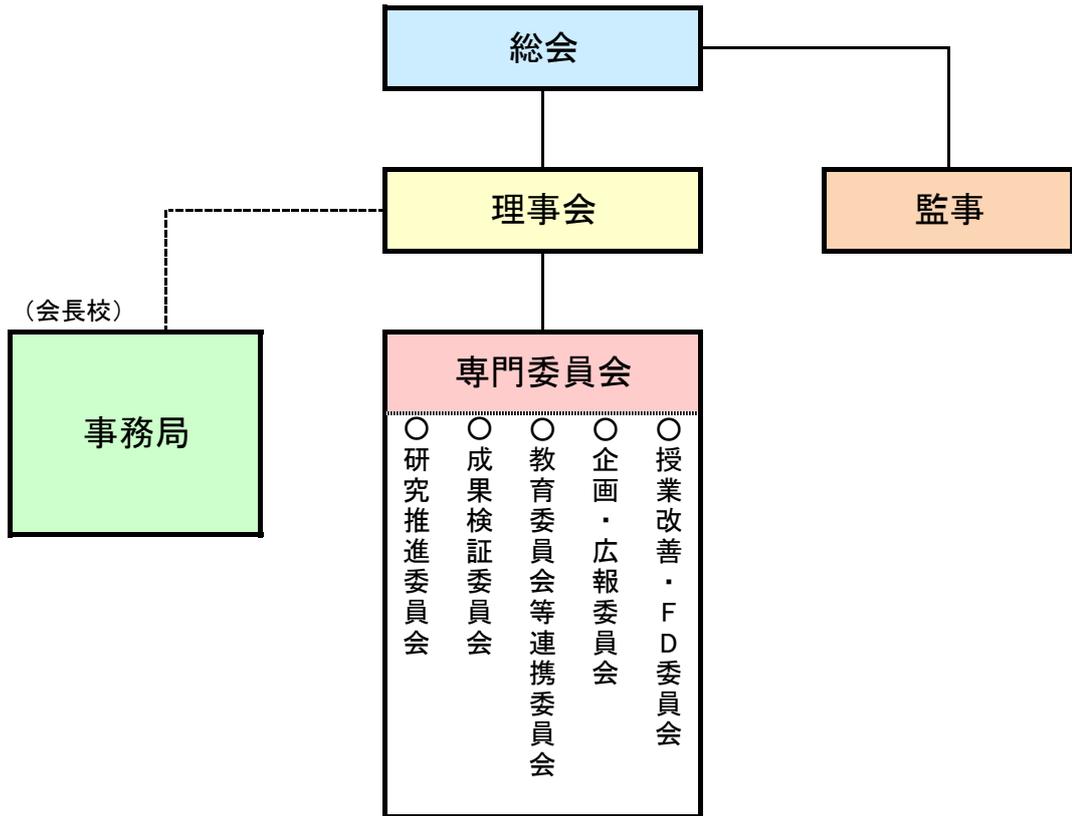
平成29年5月19日現在

区分	大学院名	研究科名	専攻名	定員 (人)	会員代表者職・氏名		備考
国立	北海道教育大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	45	教職大学院長	井門 正美	理事
国立	弘前大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	16	教育学研究科長	戸塚 学	
国立	岩手大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	16	教育学研究科長	遠藤 孝夫	
国立	宮城教育大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	32	学長	見上 一幸	理事
国立	秋田大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	20	教育学研究科長	武田 篤	
国立	山形大学大学院	教育実践研究科	教職実践専攻	20	教育実践研究科長	出口 毅	
国立	福島大学大学院	人間発達文化研究科	教職実践専攻	16	人間発達文化研究科長	朝賀 俊彦	
国立	茨城大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	15	教育学研究科長	生越 達	
国立	宇都宮大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	15	教育学研究科長	伊東 明彦	
国立	群馬大学大学院	教育学研究科	教職リ－ダー専攻	16	専門職学位課程長	山口 陽弘	理事
国立	埼玉大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	20	教育学研究科長	細淵 富夫	
私立	聖徳大学大学院	教職研究科	教職実践専攻	15	学長	川並 弘純	監事
国立	千葉大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	20	教育学研究科長	小宮山 伴与志	
国立	東京学芸大学大学院	教育学研究科	教育実践創成専攻	40	教職大学院長	佐々木幸寿	副会長
私立	創価大学大学院	教職研究科	教職専攻	25	教職研究科長	吉川 成司	
私立	玉川大学大学院	教育学研究科	教職専攻	20	教職大学院科長	田原 俊司	
私立	帝京大学大学院	教職研究科	教職実践専攻	30	教職研究科長	三石 初雄	
私立	早稲田大学大学院	教職研究科	高度教職実践専攻	60	教職研究科長	堀 誠	副会長
国立	横浜国立大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	15	教育学研究科長	杉山久仁子	
国立	新潟大学大学院	教育学研究科	教育実践開発専攻	15	教育実践開発専攻長	小久保美子	
国立	上越教育大学大学院	学校教育研究科	教育実践高度化専攻	60	学長	川崎 直哉	
国立	富山大学大学院	教職実践開発研究科	教職実践開発専攻	14	教職実践開発研究科長	岡崎 浩幸	
国立	金沢大学大学院	教職実践研究科	教職実践高度化専攻	15	教職実践研究科長	田邊 俊治	
国立	福井大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	37	学長補佐	松木 健一	理事
国立	山梨大学大学院	教育学研究科	教育実践創成専攻	14	教育学研究科長	中村 和彦	
国立	信州大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	20	教育学研究科長	永松 裕希	理事

区分	大学院名	研究科名	専攻名	定員 (人)	会員代表者職・氏名		備考
国立	岐阜大学大学院	教育学研究科	教職実践開発専攻	25	教育学研究科長	池谷 尚剛	
国立	静岡大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	20	教育学研究科長	菅野 文彦	
私立	常葉大学大学院	初等教育高度実践研究科	初等教育高度実践専攻	20	初等教育高度実践研究科長	安藤 雅之	
国立	愛知教育大学大学院	教育実践研究科	教職実践専攻	50	学長	後藤ひとみ	
国立	滋賀大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	20	教育学研究科長	渡部 雅之	
国立	京都教育大学大学院	連合教職実践研究科	教職実践専攻	60	副学長・大学院連合教職実践研究科長	浅井 和行	理事
私立	立命館大学大学院	教職研究科	実践教育専攻	35	教職研究科長	春日井敏之	理事
国立	大阪教育大学大学院	連合教職実践研究科	高度教職開発専攻	30	学長	栗林 澄夫	
国立	兵庫教育大学大学院	学校教育研究科	教育実践高度化専攻	100	学長	福田 光完	会長
国立	奈良教育大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	20	学長	加藤 久雄	監事
国立	和歌山大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	15	教育学研究科長	寺川 剛央	
国立	島根大学大学院	教育学研究科	教育実践開発専攻	17	教育実践開発専攻長	肥後 功一	
国立	岡山大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	20	教育学研究科長	高塚 成信	理事
国立	広島大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	20	教育学研究科長	小山 正孝	
国立	山口大学大学院	教育学研究科	教職実践高度化専攻	14	教育学研究科長	丹 信介	
国立	鳴門教育大学大学院	学校教育研究科	高度学校教育実践専攻	50	学長	山下 一夫	理事
国立	香川大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	14	教育学研究科長	毛利 猛	
国立	愛媛大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	15	教育学研究科長	佐野 栄	
国立	福岡教育大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	40	学長	櫻井 孝俊	
国立	佐賀大学大学院	学校教育学研究科	教育実践探究専攻	20	学校教育学研究科長	田中 彰一	
国立	長崎大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	38	教育学研究科長	藤木 卓	理事
国立	熊本大学大学院	教育学研究科	教職実践開発専攻	15	教育学研究科長	八幡 英幸	
国立	大分大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	10	教育学研究科長	古賀 精治	
国立	宮崎大学大学院	教育学研究科	教職実践開発専攻	28	教育学研究科長	幸 秀樹	理事
国立	鹿児島大学大学院	教育学研究科	学校教育実践高度化専攻	16	教育学研究科長	土田 理	
国立	琉球大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	14	教育学研究科長	小田切忠人	

【日本教職大学院協会組織図】

(平成29年5月19日現在)



日本教職大学院協会役員一覽

(平成29年5月19日)

役職名	所属	職名	氏名	備考
会長	兵庫教育大学大学院	学長	福田 光完	
副会長	東京学芸大学大学院	教職大学院長	佐々木幸寿	
副会長	早稲田大学大学院	教職研究科長	堀 誠	
理事	北海道教育大学大学院	教職大学院長	井門 正美	
理事	宮城教育大学大学院	学長	見上 一幸	
理事	群馬大学大学院	専門職学位課程長	山口 陽弘	
理事	福井大学大学院	学長補佐	松木 健一	
理事	信州大学大学院	教育学研究科長	永松 裕希	
理事	京都教育大学大学院	副学長・大学院連合教職実践研究科長	浅井 和行	
理事	立命館大学大学院	教育学研究科長	春日井敏之	
理事	岡山大学大学院	教育学研究科長	高塚 成信	
理事	鳴門教育大学大学院	学長	山下 一夫	
理事	長崎大学大学院	教育学研究科長	藤木 卓	
理事	宮崎大学大学院	教育学研究科長	幸 秀樹	
監事	奈良教育大学大学院	学長	加藤 久雄	
監事	聖徳大学大学院	学長	川並 弘純	

日本教職大学院協会専門委員会委員名簿

授業改善・FD委員会

任期：平成29年5月～平成31年5月（2年間）

大学名	職名	氏名	備考
玉川大学大学院	教授	松本 修	
早稲田大学大学院	教授	三村 隆男	
新潟大学大学院	准教授	一柳 智紀	
福井大学大学院	教授	松木 健一	座長
岐阜大学大学院	教授	石川 英志	
愛知教育大学大学院	教授	倉本 哲男	
兵庫教育大学大学院	教授	溝邊 和成	
奈良教育大学大学院	教授	宮下 俊也	
島根大学大学院	准教授	丸橋 静香	
山口大学大学院	教授	和泉 研二	
鳴門教育大学大学院	教授	前田 洋一	

成果検証委員会

任期：平成28年5月～平成30年5月（2年間）

大学名	職名	氏名	備考
玉川大学大学院	教授	田原 俊司	
京都教育大学大学院	教授	片山 紀子	
兵庫教育大学大学院	教授	吉水 裕也	座長
兵庫教育大学大学院	教授	山中 一英	
兵庫教育大学大学院	准教授	筒井 茂喜	

企画・広報委員会

任期：平成29年5月～平成31年5月（2年間）

大学名	職名	氏名	備考
秋田大学大学院	特別教授	古内 一樹	
宮城教育大学大学院	教授	吉村 敏之	
帝京大学大学院	准教授	細戸 一佳	
早稲田大学大学院	教授	高橋 あつ子	
兵庫教育大学大学院	教授	浅野 良一	座長
島根大学大学院	教授	千代西尾 祐司	
岡山大学大学院	教授	高瀬 淳	
宮崎大学大学院	教授	三輪 佳見	

研究推進委員会

任期：平成29年5月～平成31年5月（2年間）

大学名	職名	氏名	備考
創価大学大学院	教授	長島 明純	
上越教育大学大学院	教授	水落 芳明	
信州大学大学院	教授	三崎 隆	
立命館大学大学院	教授	森田 真樹	
兵庫教育大学大学院	副学長	米田 豊	座長
兵庫教育大学大学院	准教授	當山 清実	

教育委員会等連携委員会

任期：平成28年5月～平成30年5月（2年間）

大学名	職名	氏名	備考
群馬大学大学院	准教授	高橋 望	
千葉大学大学院	教授	貞広 斎子	
上越教育大学大学院	准教授	辻野 けんま	
岐阜大学大学院	教授	篠原 清昭	座長
静岡大学大学院	教授	山崎 保寿	
滋賀大学大学院	教授	大野 裕己	
鳴門教育大学大学院	准教授	大林 正史	
福岡教育大学大学院	教授	大竹 普吾	

日本教職大学院協会規約

(平成21年 5月29日制定)

(平成29年 5月19日改正)

第1章 総則

(名称)

第1条 本会は日本教職大学院協会（以下「協会」という。）と称し、英語ではJapan Association of Professional Schools for Teacher Education（略称JAPTE）と称する。

(組織)

第2条 協会は、教職大学院を設置する大学・学部を会員として組織する。

(目的)

第3条 協会は、会員相互の協力を促進して教職大学院における教育水準の向上を図り、もって優れた教員を養成し、社会に貢献することを目的とする。

(事業)

第4条 前条の目的を達成するため、協会は次の事業を行う。

- (1) 教職大学院が行う教育の内容及び教育条件整備の検討と提言
- (2) 教職大学院の教育実践研究の検討と提言
- (3) 教職大学院の教員の研修・交流
- (4) 教職大学院学生の研修・交流
- (5) 教職大学院の入学者選抜方法の検討と提言
- (6) 教育委員会等との連携方法の検討と提言
- (7) 前各号のほか、協会の目的を達成する上で必要と認めた事業

第2章 会員

(会員の資格)

第5条 協会の会員は、教職大学院を設置する法人のうち、法人の意志に基づき入会手続きを行い、総会の議決により入会を認められたものとする。

(会員の代表者)

第6条 会員は、その代表者1人を定めて、協会に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 代表者は、教職大学院を設置する法人の学長又は教職大学院を代表する者とする。

3 協会の総会には、第1項により届け出られた者が出席しなければならない。会員代表者が総会に出席できないときは、当該教職大学院の専任教員による代理出席を認める。この場合は、書面により代理出席を委任されたことを申し出なければならない。

4 理事会への出席においても、前項の代理出席に関する規定を準用する。

(入会及び資格喪失等)

第7条 教職大学院を設置する法人が入会を希望するときは、書面により協会に申し出て、総会の議決により入会の承認を得るものとする。

2 入会后、会員の設置する教職大学院が閉鎖され、又はその設置認可が取り消されたときは、会員の資格を失う。

3 会員が協会の目的に反する行為をしたとき、又は会員としての義務に反したときは、理事会の提案に基づく総会の決議により除名することができる。その議決は、総会員の3分の2以上の多数による。

4 会員が退会を希望するときは、書面により協会に届け出て、総会の議決により退会の承認を得るものとする。

(入会金及び年会費)

第8条 会員は、年会費を納めなければならない。年会費を滞納した会員は、退会したものとみなすものとする。

2 会員は、入会にあたって入会金を納めなければならない。

3 年会費及び入会金に関する細則は、別に定める。

第3章 役員

(役員構成)

第9条 協会に次の役員を置く。

(1) 会長 1人

(2) 副会長 2人

(3) 理事 14人(会長、副会長を含む。)

(理事の選任)

第10条 理事は、総会がこれを選任する。

2 欠員が生じた場合の後任の理事は、前任者の属する会員から選出する。

(会長及び副会長の選任)

第11条 会長は、総会において選任された理事がこれを互選する。

2 副会長は、会長が理事の中から指名し、理事会の承認を経てこれを選任する。

3 会長及び副会長のうち1人は私立大学の会員代表者とする。

4 欠員が生じた場合の後任の会長及び副会長は、前任者の属する会員から選出する。

(役員任期)

第12条 会長、副会長及び理事の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合の後任の会長、副会長及び理事の任期は、前任者の残任期間とする。

2 会長、副会長及び理事は、再任を妨げない。

(会長及び副会長の職務)

第13条 会長は、協会を代表し、会務を総括する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、会長があらかじめ指名した者がその職務を代行する。

3 会長及び副会長は、その任期が満了する日において後任の会長及び副会長が選出されていないときは、後任の会長及び副会長が選出されるまで引き続きその職務を行う。

(理事の職務)

第14条 理事は理事会を構成し、会務を執行する。

第4章 会議

(総会の招集)

第15条 会長は、毎年1回、会員の通常総会を招集しなければならない。

2 会長は、必要があると認めるときは、臨時総会を招集することができる。総会員の3分の1以上の会員が、会議の目的たる事項を示して請求したときは、会長は臨時総会を招集しなければならない。

3 総会の議長は、会長がこれにあたる。

(総会の議決方法)

第16条 総会は、総会員の過半数の出席がなければ、議事を開き議決することができない。

2 総会の議事は、本規約に特別の定めのある場合を除き、出席会員の過半数でこれを決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

3 会員は、総会において各々1個の議決権を有する。

(理事会の招集)

第17条 理事会は会長がこれを招集し、その議長となる。

(理事会の議決方法)

第18条 理事会は、総理事の過半数の出席がなければ、議事を開き議決することができない。

2 理事会の議事は、本規約に特別の定めのある場合を除き、出席理事の過半数でこれを決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(理事会の議決事項)

第19条 理事会は、次の事項を議決する。

(1) 総会に提案すべき事項

(2) 入会金及び年会費に関する事項

(3) 専門委員会の設置に関する事項

(4) 副会長の選任並びに事務局長の任免の承認

(5) その他、協会の事業を実施するために必要と認められる事項

第5章 専門委員会

(専門委員会の設置)

第20条 協会の事業の遂行に必要な調査研究を行うため、理事会の下に専門委員会を置くことができる。

2 専門委員会による調査研究の結果は、理事会に報告しなければならない。

(専門委員会の任務・構成等)

第21条 各専門委員会の任務及び構成等については、理事会が別に定める。

第6章 監事

(監事)

第22条 協会に、監事2人を置く。

2 監事は、会員代表者のうちから理事会が選出する。ただし、理事は監事を兼ねることができない。

3 欠員が生じた場合の後任の監事は、前任者の属する会員から選出する。

(職務)

第23条 監事は、協会の業務及び会計を監査し、理事会にその結果を報告しなければならない。

2 監事の任期が終了する年度の翌年度に行われる前項の監査及び報告は、前任の監事が行うものとする。

(任期)

第24条 監事の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合の後任の監事の任期は、前任者の残任期間とする。

2 監事は、再任することができない。

第7章 事務局

(事務局の設置)

第25条 協会の事務を処理するため、事務局を置く。

2 事務局は、会長が属する大学に置き、副会長が属する大学がこれに協力するものとする。

(事務局長及び職制)

第26条 事務局に事務局長1人及び必要な職員を置く。

2 事務局長は、事務局を統括する。

3 事務局長は、理事会の承認を経て会長が任免する。

4 事務局の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

第8章 会計

(経費)

第27条 協会の事業を実施・運営するために必要な経費は、次の各号に掲げる収入をもって充てる。

(1) 入会金及び年会費

(2) その他、寄附金等

(経費の管理)

第28条 協会の経費の管理は、理事会の議を経て事務局が行う。

(会計年度)

第29条 協会の会計年度は、毎年4月1日に始まり、翌年3月末日に終わる。

(予算及び決算)

第30条 会長は、毎年3月末日までに翌年度の事業予算案を作成し、理事会の議を経て総会の承認を求めなければならない。

2 会長は、毎会計年度終了後2ヶ月以内に決算書を作成し、理事会の議を経、監事の意見を添えて総会の承認を求めなければならない。

第9章 規約の変更及び解散

(規約の変更)

第31条 本規約は、総会の議決によって変更することができる。

2 この議決には、総会員の3分の2以上の同意を要する。

(解散)

第32条 協会は、総会の議決によって解散することができる。

2 この議決には、総会員の4分の3以上の同意を要する。

第10章 細則

(細則の制定)

第33条 本規約の施行上必要な細則は、理事会の議を経て会長が定める。

附 則

(施行期日)

第1条 本規約は、平成21年5月29日から施行し、平成20年10月16日から適用する。

(会員)

第2条 第5条の規定にかかわらず、教職大学院協会設立総会（平成20年10月16日開催）で協会への参加の意志決定を行った法人は、入会手続を経たものと見なす。

(連合教職大学院)

第3条 本規約の適用については、複数の法人が一の教職大学院を設置した場合においては、あわせて一の会員として扱うものとする。

(設立総会における会長等の選任)

第4条 協会の最初の総会において選出された会長、副会長及び理事は、本規約に基づき選任されたものとみなす。

(最初の役員任期)

第5条 協会の最初の会長、副会長及び理事の任期は、第12条第1項の規定にかかわらず、その設立の日から平成22年の第1回の総会までとする。

(設立総会の議長)

第6条 協会の最初の総会の議長は、第15条第3項の規定にかかわらず、日本教育大学協会会長がこれにあたる。

(最初の監事の任期)

第7条 最初の監事の任期は、第24条第1項の規定にかかわらず、選出された日から平成22年3月31日までとする。

(設立当初の会計年度)

第8条 協会の最初の会計年度は、第29条の規定にかかわらず、その成立の日に始まり平成22年3月31日に終わるものとする。

(日本教育大学協会との関係)

第9条 協会の設立及び運営に当たっては日本教育大学協会の協力を得ることとし、設立後も連携を図るものとする。

附 則

本規約は、平成29年5月19日から施行する。ただし、第26条4項に係る規定については平成29年4月1日から適用する。

日本教職大学院協会会費等細則

(平成21年2月16日制定)

(平成24年3月10日改正)

(入会金)

第1条 教職大学院協会（以下、「協会」と略す。）の会員は、各々入会にあたって10万円の入会金を所定の時期までに協会に納付しなければならない。

(年会費)

第2条 協会の会員は、各々年度ごとに30万円の年会費を所定の時期までに協会に納付しなければならない。

(既納の入会金等)

第3条 既納の入会金及び年会費は返還しない。

附 則

本細則は平成21年2月16日から施行する。

附 則

本細則は平成24年4月1日から施行する。

日本教職大学院協会専門委員会細則

(平成 21 年 10 月 23 日制定)

(平成 22 年 3 月 11 日改正)

(平成 28 年 3 月 19 日改正)

(平成 29 年 4 月 26 日改正)

(目的)

第 1 条 この細則は、日本教職大学院協会規約（以下「規約」という。）第 21 条の規定に基づき、専門委員会の所掌事項及び構成等について必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第 2 条 日本教職大学院協会（以下「協会」という。）理事会の下に、次に掲げる専門委員会を置く。

- (1) 授業改善・FD委員会
- (2) 企画・広報委員会
- (3) 教育委員会等連携委員会
- (4) 成果検証委員会
- (5) 研究推進委員会

(所掌事項)

第 3 条 授業改善・FD委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 教育課程の見直しに関すること。
- (2) 教育の内容及び教育条件整備に関すること。
- (3) 教員の研修・交流に関すること。
- (4) 教育実践研究の推進に関すること。

2 企画・広報委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 事業計画の企画・立案に関すること。
- (2) 広報活動の推進に関すること。
- (3) 広報誌の刊行に関すること。
- (4) 協会運営の円滑化に関する提案に関すること。

3 教育委員会等連携委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 教員派遣に関する教育委員会との連携に関すること。
- (2) 実習に関する教育委員会との連携に関すること。
- (3) 修了者の教員就職支援に関する方策に関すること。
- (4) 教育委員会等への要望に関すること。

4 成果検証委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 修了者の進路状況・活動状況等の調査に関すること。
- (2) 調査結果に基づく分析に関すること。
- (3) その他成果の検証に関すること。

5 研究推進委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 教職大学院に係る研究に関すること。
- (2) 協会の各委員会の研究活動推進及び連携に関すること。
- (3) 研究成果の公表に関すること。
- (4) 研究誌の刊行に関すること。
- (5) 独立行政法人教職員支援機構との連携に関すること。

(構成)

第 4 条 専門委員会は次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 座長
- (2) 委員 若干人

(座長)

第 5 条 専門委員会に座長を置き、座長は、理事会が規約第 5 条に定める会員の中から選出し、

会長が委嘱する。

2 座長は専門委員会を招集し、議長となる。

3 座長に事故があるときは、会長があらかじめ指名した理事がその職務を代理する。

(委員)

第6条 専門委員会の委員は、座長が会員の中から推薦し、会長が委嘱する。

(任期)

第7条 座長及び委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の後任の座長及び委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(理事会への報告)

第8条 専門委員会は、必要に応じて専門委員会における調査研究の結果等を理事会に報告するものとする。

(委員以外の者の出席)

第9条 専門委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(事務)

第10条 専門委員会に関する事務は、事務局において処理する。

(補則)

第11条 この細則に定めるもののほか、専門委員会の運営に関し必要な事項は、理事会が別に定める。

附 則

1 本細則は、平成21年10月23日から施行し、平成21年5月29日から適用する。

2 第5条及び第6条の規程により最初に委嘱された第2条第1項に定める委員会の座長及び委員の任期は、第7条の規定にかかわらず、委嘱された日から平成23年の第1回の総会までとする。

附 則

本細則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

本細則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

本細則は、平成29年4月26日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

日本教職大学院協会事務局の組織及び運営に関する細則

(平成 29 年 5 月 19 日制定)

(目的)

第 1 条 この細則は、日本教職大学院協会規約（以下「規約」という。）第 26 条第 4 項の規定に基づき、事務局の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(事務局次長)

第 2 条 事務局に、事務局次長を若干人置く。

2 事務局次長のうち 1 人を庶務担当とする。

(組織)

第 3 条 庶務担当事務局次長のもとに、事務部を置く。

2 事務部に、事務部長を置く。

3 事務部に、総務課、財務課及び教務課を置く。

4 課に、課長を置く。

5 その他必要な職員を置くことができる。

(職員の委嘱等)

第 4 条 事務局次長は、事務局長が推薦し、会長が委嘱する。

2 前条 2 項、4 項及び 5 項に掲げる職員は、事務局所在の大学の職員のうちから庶務担当事務局次長が委嘱する。

3 事務局に、専任の職員を置くことができる。

(総務課の所掌事務)

第 5 条 総務課においては、次の事務をつかさどる。

- (1) 協会の事務に関し、総括し、及び連絡調整すること。
- (2) 公印を管守すること。
- (3) 文書類の接受、発送及び整理保存すること。
- (4) その他、他の部及び課に属さない事務を処理すること。

(財務課の所掌事務)

第 6 条 財務課においては、次の事務をつかさどる。

- (1) 協会の会計事務に関し、総括し、及び連絡調整すること。
- (2) 予算及び決算に関すること。
- (3) 収入及び支出に関すること。
- (4) その他会計事務に関すること。

(教務課の所掌事務)

第 7 条 教務課においては、次の事務をつかさどる。

- (1) 協会の教務事務に関し、総括し、及び連絡調整すること。
- (2) 所掌事務に関する諸調査、統計及び報告に関すること。
- (3) その他教務事務に関すること。

(事務)

第 8 条 事務手続きに関し必要な事項は、規約等に定めるもののほか、事務局所在の大学の定めるところによる。

附 則

本細則は、平成 29 年 5 月 19 日から施行し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。

平成29年度日本教職大学院協会事業報告

区分	内容	
総会	開催日	平成29年5月19日(金)
	場所	一橋大学一橋講堂2階 中会議場
	開会	①会長挨拶 ②来賓祝辞 日本教育大学協会会長、独立行政法人教職員支援機構理事長、 全国私立大学教職課程協会会長代理
	議事	①新規会員の入会について ②理事会の体制について ③事務局の体制整備について ④平成28年度事業報告について ⑤平成28年度決算報告について ⑥平成29年度事業計画について ⑦平成29年度予算計画について
	情報提供	①教職大学院認証評価の状況について ②その他
	講演	「教職大学院は何のためにあるか」 (文部科学省大臣官房審議官 浅田 和伸 氏)
理事会	(平成29年度第1回)	
	開催日	平成29年4月18日(火)～4月26日(水)
	方法	eメールによる持ち回り審議
	議事	①理事会体制について ②研究推進委員会について
	(平成29年度第2回)	
	開催日	平成29年5月19日(金)
	場所	一橋大学一橋講堂1階 特別会議室
	議事	①平成28年度決算について ②平成29年度事業計画について ③平成29年度予算計画について
	報告事項	①新規会員の入会について ②理事会の体制について ③専門委員会委員の委嘱について
	(平成29年度第3回)	
	開催日	平成29年9月14日(木)～9月29日(金)
	方法	eメールによる持ち回り審議
	議事	①教職大学院等に関するアンケートの実施について
	(平成29年度第4回)	
	開催日	平成29年10月13日(金)～10月25日(水)
方法	eメールによる持ち回り審議	
議事	①分科会①「実践研究成果公開フォーラム」の準備状況等について ②全体会及び分科会②「ポスターセッション」の準備状況等について ③その他	
(平成29年度第5回)		
開催日	平成30年3月11日(日)	
場所	兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス 兵教ホール	
議事	①役員の選任等について ②平成29年度事業報告について ③平成30年度事業計画について ④平成30年度総会について ⑤日本教職大学院協会の事業等のあり方について ⑥その他	
報告事項	①「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」に対する本協会からの意見等について ②人事異動等に伴う会員代表者の交代等について ③次回理事会について	
授業改善・FD委員会	(平成29年度第1回)	
	開催日	平成29年10月28日(土)
	場所	福井大学文京キャンパス総合研究棟V6階 コラボレーションホール
議事	①教科領域を含む教職大学院のあり方について ②その他	

区 分	内 容
授業改善・FD 委員会	(平成29年度第2回)
	開催日 平成29年12月17日(日)
	場 所 福井大学文京キャンパス総合研究棟V6階 コラボレーションホール
	議 事 ①教科領域を取り込むカリキュラムについて ②その他
	(平成29年度第3回)
	開催日 平成30年3月25日(日)
場 所 大阪コロナホテル 202会議室	
議 事 ①教科領域を取り込むカリキュラムについて ②その他	
企画・広報委員会	(平成29年度第1回)
	開催日 平成29年8月20日(日)
	場 所 新大阪ブリックビル3階 F会議室
	議 事 ①平成29年度事業計画の検討について ・分科会①「実践研究成果公開フォーラム」の計画について ・全体会の計画について ・分科会②「ポスターセッション」の計画について ・研究大会のリーフレットの作成について ・広告宣伝等の資料の設置場所について ②その他
	(平成29年度臨時)
	開催日 平成29年9月22日(金)～9月29日(金)
	方 法 eメールによる持ち回り審議
	議 事 ①平成29年度日本教職大学院協会研究大会(全体会)パネルディスカッションにおけるパネリスト候補者について
	(平成29年度第2回) ※研究推進委員会と合同開催
	開催日 平成29年10月21日(土)
	場 所 一橋大学一橋講堂1階 特別会議室103
	議 事 ①分科会①「実践研究成果公開フォーラム」について ②全体会について ③分科会②「ポスターセッション」について ④その他
(平成29年度第3回) ※研究推進委員会と合同開催	
開催日 平成30年3月4日(日)	
場 所 新大阪丸ビル新館5階 500号室	
議 事 ①平成29年度研究大会について ②平成29年度事業報告について ③「2017年度日本教職大学院協会年報」の作成について ④平成30年度事業計画について ⑤協会ホームページのリニューアルについて ⑥その他	
教育委員会等 連携委員会	(平成29年度第1回)
	開催日 平成30年2月6日(火)
	場 所 岐阜大学サテライトキャンパス ミーティングルームB
議 事 ①現職教員学生(学校管理職候補者)の教育実習について ②その他	
成果検証委員会	(平成29年度第1回)
	開催日 平成29年8月21日(月)
	場 所 兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス 演習室3
	議 事 ①修了生調査の内容について ②研究大会総会での発表について ③在学生調査の内容について ④教育委員会等への調査について ⑤その他
	(平成29年度第2回)
	開催日 平成29年9月15日(金)
	場 所 兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス 演習室3
	議 事 ①日本教職大学院協会研究大会における発表内容について ②その他
	(平成29年度第3回)
	開催日 平成30年3月2日(金)
	場 所 兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス 演習室9
	議 事 ①平成29年度活動の総括 ②福井県教育委員会への訪問調査報告 ③平成30年度の活動等について ④その他

区 分	内 容
成果検証委員会	(調査出張)
	調査日 平成29年12月18日(月)
	場 所 福井県教育委員会
	調査事項 教職大学院に関する検討を行うための訪問調査
	(調査出張)
	調査日 平成30年3月2日(金)
研究推進委員会	場 所 兵庫県教育委員会
	調査事項 教職大学院に関する検討を行うための訪問調査
	(平成29年度第1回)
	開催日 平成29年7月9日(日)
	場 所 兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス 演習室3
	議 事 ①研究推進委員会設立の経緯と今後の方針について ②その他
	(平成29年度第2回) ※一部、企画・広報委員会と合同開催
	開催日 平成29年10月21日(土)
	場 所 一橋大学一橋講堂1階 特別会議室103
	議 事 ①平成29年度教育長等教育行政幹部職員セミナーへの参加について ②教職大学院セミナーについて ③その他 ※企画・広報委員会と合同開催時の議事は、企画・広報委員会参照
	(平成29年度第3回) ※一部、企画・広報委員会と合同開催
	開催日 平成30年3月4日(日)
	場 所 新大阪丸ビル新館5階 500号室
	議 事 ①平成29年度の取組の成果と課題 ②平成30年度の取組 ③平成30年度の委員 ④その他 ※企画・広報委員会と合同開催時の議事は、企画・広報委員会参照
	(独立行政法人教職員支援機構との連携事業)
実施事業 平成29年度教育長等教育行政幹部職員セミナー(共催) (テーマ「多様化する教育課題に、教育行政はどう立ち向かうのか」)	
開催日 平成29年10月28日(土) 神戸会場(兵庫教育大学神戸ハーバーランドキャンパス) 平成29年11月13日(月) 東京会場(TKP御茶ノ水カンファレンスセンター) 平成29年12月 1日(金) 札幌会場(ホテルライフオーポート札幌)	
研究大会	(分科会①「実践研究成果公開フォーラム」)
	開催日 平成29年12月9日(土)
	場 所 一橋大学一橋講堂2階 中会議場
	参加数 約400人
	発表大学院 20大学
	(全体会、分科会②「ポスターセッション」)
	開催日 平成29年12月10日(日)
	場 所 一橋大学一橋講堂2階 講堂ほか
	参加数 約480人
	内 容 (全体会) ○開会 ○基調講演 講演題目 「10年目を迎えた教職大学院への期待」 ○パネルディスカッション 「10年目を迎えた教職大学院の成果と課題 －教員養成改革と教職大学院への期待－」 ○授業改善・FD委員会報告 ○成果検証委員会報告 (分科会②「ポスターセッション」)「教職大学院における学修の成果」
広報活動等	時 期 平成29年6月
	内 容 2016年度協会年報の送付、ホームページへの掲載
	配付先 会員校、会員校を除く日本教育大学協会会員校、都道府県教育委員会、政令指定都市教育委員会、文部科学省ほか教育関係機関
時 期 平成29年7月	
内 容 各会員大学作成教職大学院関係冊子等の相互交換促進	
ホームページ掲載	各会員大学

JAPTE Japan Association of Professional Schools for Teacher Education

日本教職大学院協会

〒673-1494 兵庫県加東市下久米 942-1 兵庫教育大学事務局内
TEL 0795-44-2010 FAX 0795-44-2009 <http://www.kyoshoku.jp/>

平成30年3月発行