

## 教職大学院における教育委員会と 大学との相互連携の課題と展望

教職実践開発専攻 日比光治

### 1. はじめに

#### (1) 岐阜大学教職大学院の理念・目的と実務家教員の役割

平成20年4月に設置された岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（以下、岐阜大学教職大学院）は、教育上の理念・目的として「学校現場の実践や開発に即戦力として貢献する高度な教育専門職を養成する（中略）地域や学校の社会的なニーズすなわち岐阜県の学校教育全体の活性化や学校組織の改善ニーズに応じて、地域や学校に役立つ高度な教育専門職を輩出すること」を掲げており、その実現のため独自のカリキュラムや新たな教員組織を用意して運営されてきた。

特に教員組織については一般の大学院とは異なる特徴が制度としてあらかじめ組み込まれている。それは実務家教員を置くことが義務付けられている点である。実務家教員とは、中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」（平成18年7月11日、以下中教審18年答申）の参考資料によれば、「担当する専攻分野に関する①高度の実務能力、②高度の教育上の指導能力、③実務の経験を有し、概ね20年程度、学校教員としての経験を有する者」であり、また「実務（学校教員としての勤務）を離れてから、5～10年程度以内である者」とされている。教職大学院の設置基準によって、この実務家教員は必要専任教員数の4割以上とするよう定められていることから、岐阜大学教職大学院においても、常勤12名の教員のうち5名が実務家教員となっているのである（表1）。

表1 岐阜大学教職大学院 教員一覧

コース	職	氏名	備考
学校改善	教授	A	コース代表
	教授	B	実務家(交流人事)
	特任教授	C	実務家
授業開発	教授	D	専攻(教職大学院)代表
	准教授	E(筆者)	実務家(交流人事), コース代表
	特任教授	F	実務家
	非常勤講師	G	実務家
教育臨床実験	教授	H	
	准教授	I	
	准教授	J	
	准教授	K	実務家, コース代表
特別支援学校	教授	L	コース代表
	准教授	M	
	非常勤講師	N	実務家

※平成25年度現在

中教審18年答申には、こうした実務家教員の在り方・役割について「教職大学院におけるカリキュラムにおいては、学校教育に関する理論と実践との融合を意識した指導方法・内容である必要があり、このため、実務経験を通じた具体的事例等を元とした内容を展開することのできる、実務家教員の役割が重要」とある。実務家教員は教職大学院での指導において、単に事例について豊富な知識を提供するというだけでなく「その事例知識等をコーディネートしていく役割」や「理論と実践の架橋を体現する者として研究的省察を行い、リードする役割」が求められているのである。

## (2) 岐阜県教育委員会との交流人事による実務家教員

前述の通り、実務家教員には教職大学院での指導において理論と実践との融合を図る役割が求められることから、岐阜大学教職大学院の設置時（平成20年4月）には、実務現場を退職した校長経験者等を中心に実務家教員が採用された。豊富な現場経験に基づく事例知識等を生かした指導とともに、設置に伴う教育委員会や学校現場との連絡調整の役割も期待されたのである。その後、設置から3年が過ぎた平成23年4月になると、実務家教員のうちの一人を岐阜県教育委員会からの交流人事教員とすることになった。平成22年7月に岐阜県教育委員会と岐阜大学との間で人事交流に関する協定が結ばれたことによるものであるが、これは大学院設置の初期段階を終え、岐阜県教育委員会・岐阜大学双方がより密接な連携を期待したことによると言えよう。

筆者はこの当時、岐阜県教育委員会教職員課で勤務をしており、教職大学院への教員派遣にかかわる事務を担当する等、教職大学院側からみた教育委員会側の窓口であった。これが異動理由の一つであろうか、新たな試みである交流人事教員として、筆者自身が岐阜大学教職大学院に籍を置くこととなったのである。こうした経緯は、筆者にとってみれば、実務家教員としての指導上の役割だけでなく、教育委員会等との連携をより確かなものとすることも重要な役割であると思わせるものであった。教職大学院での指導内容やカリキュラムの改善、学生への指導の在り方等を検討する際には、教育委員会や学校現場との連携の視点を常に意識することとなったのである。

## (3) 本稿の意図

### －実務家・交流人事教員の視点から教育委員会と大学との相互連携を検討する－

本稿は、こうした筆者自身の立場（実務家教員・交流人事教員）から、岐阜大学教職大学院における教育委員会と大学との相互連携の課題と展望について検討することを意図している。はじめに実務家教員として関わった岐阜大学教職大学院改善の取り組みを紹介する。岐阜大学教職大学院では、設置以来、教育内容や運営上の課題などについて随時検討を繰り返しその改善を試みており、これに実務家教員としてどのように関わってきたのかを述べたい。続いて、これら改善の取り組みを通して見えてきた課題について、最近の教師教育を取り巻く状況も踏まえながら検討する。そのうえで、それらの課題の解決を見すえ岐阜大学教職大学院における教育委員会と大学との相互連携の展望について検討したい。

## 2. 実務家教員として運営やカリキュラムの改善への取り組み

岐阜大学教職大学院では、教育内容等改善の参考とするため、毎年、修了生に対しアンケートを行なっている。平成23年10月に2期生（当時修了後1年目）と3期生（当時の2年生）を対象に実施したアンケートの結果と分析については、拙稿「教職大学院によるミドルリーダー育成の実際と課題」（教師教育研究第8号、2012.3、岐阜大学教育学部）にその詳細を記したが、今後の改善の視点として次の3点を指摘していた。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 実習や講義の実施時期や時間的制約への対応</li><li>2. 背景の異なる学生の多様なニーズへの対応</li><li>3. 教育内容等について教育委員会や連携協力校等に説明していくことの必要性</li></ol> |
|--|

このうち、視点3.については、岐阜県および岐阜市教育委員会と連携協力校の校長により構成された連携連絡協議会を定期的を開催したり、学修成果発表の場である開発実践報告会を県内外に広く公開したりするといった取り組みに加え、教育委員会幹部と適宜連絡をとりあったり、派遣された現職教員と岐阜県教育委員会との懇談の場を設けるなどの取り組みを行なってきた。ここでは、現職教員と岐阜県教育委員会との懇談の持ち方を改善した点について述べたい。

また、視点1.および2.については岐阜大学教職大学院としても組織的対応が図られた。以前から岐阜大学教職大学院内部では学校教育臨床実習（以下、実習）の在り方について改善の必要が指摘されていたこ

ともあり、方策を具体的に検討するためのワーキンググループ（以下、実習改善 WG）が平成24年4月に組織されたのである。この実習改善 WG の目的は直接的には「学校教育臨床実習 / 特別支援学校臨床実習の手引き」（以下、実習の手引き）の改訂版を作成することであったが、研究者教員を座長とし実務家教員が全員参加する形で構成された実習改善 WG では、実習の実施時期や内容の問題、ストレートマスターを対象とした新たな演習科目開設が議論された。ここでは、改善の意図も踏まえて実習や演習の内容について述べたい。

### (1) 派遣された現職教員と岐阜県教育委員会との懇談の改善

岐阜大学教職大学院に在籍する現職教員は、岐阜県教育委員会の推薦を受けている。特に小中学校籍の教員については所属長や市町村教育委員会が推薦した上で岐阜県教育委員会の選考を経て推薦されている。現職教員は研修として人事上の配慮も受けながら大学院に入学してきており、自身の意思で入学した大学院生とはやや意味づけが異なっている。また、研修の一環として派遣する教育委員会側にも人選も含めた意図が存在する。現職教員は自身の研究・研修に対する思いに加えてこうした派遣元の思いも踏まえて、大学院での学びを進めることになるのである。

そこで、派遣された現職教員と岐阜県教育委員会との懇談の場を大学院設置当初より設けてきた。当初は1年次学生（M1）が前後期間の休業時期を使って岐阜県教育委員会教職員課長等と面談をする形であったが、派遣された現職教員にとっても派遣元の教育委員会にとっても貴重な機会であり、より意義ある懇談となるよう、実務家教員が岐阜県教育委員会担当者と相談をしながら実施時期等を調整してきた（表2）。

表2 岐阜県教育委員会と現職教員との懇談

年度	対象学年別 実施日		開催場所
	M 1	M 2	
H23	7/8、2/23	7/8	岐阜大学
H24	10/3	10/26	岐阜県庁
H25	12/25	11/8	岐阜県庁

改善の1点目は、2年次学生（M2）についても懇談の場を設けるようにしたことである。岐阜大学教職大学院のM2は、月曜日から木曜日は所属校で勤務をしながら研究実践を積んでおり、金曜日のみ大学に登校してゼミや講義を受けている。こうした2年次の様子を伝え教育委員会からの協力をお願いしたいという現職教員の声をきっかけに開催することにした。

改善の2点目は特にM1のための開催時期改善である。M1の1年目は研修派遣としてフルタイム大学に通学しているが、2年目になると前述のように所属校での勤務を中心とした生活になる。2年目の学生生活が安定するためには、毎週金曜日には大学に通うことができるように、また学校で勤務をしつつ研究実践ができるよう、校内分掌などを配慮してもらい必要があるが、こうした希望をあらかじめ教育委員会にも伝えて協力を仰ぐ必要がある。そのため翌年度の校内人事について所属長が検討を始める時期に合わせて懇談の時期を設定するようにしてきた。

さらに開催場所を岐阜大学から岐阜県庁へと変更した。こうした改善により、派遣された現職教員の思いを岐阜県教育委員会に適切に伝えられるようになってきている。

### (2) 実習の実施時期の改善とストレートマスターを対象とした新たな演習科目の設定

岐阜大学教職大学院の開設当初、実習は1年次前期から2年次前期までの3期にわたって位置づけられ、各期に実習の3領域（1年次前期：授業開発臨床実習、1年次後期：教育臨床実習、2年次前期：学校改善臨床実習）がそれぞれ割り当てられていた（図1）。研修として派遣された現職教員は、これらの実習を一

部または全部免除することが可能であったが、学部等から進学してくるストレートマスターでは実習を免除することはできない。結果として入学してすぐの1年次前期からすぐに実習が始まることになる。しかもM1の間は月曜日から木曜日は講義があるため、実習として学校に向くのは毎週金曜日のみである。このことはストレートマスターにとって2つの負担が生じる。1つは入学後すぐに実習が始まってしまい十分な準備ができないということである。2つには金曜日のみ週1回のため実習の連続性が確保しにくいということである。

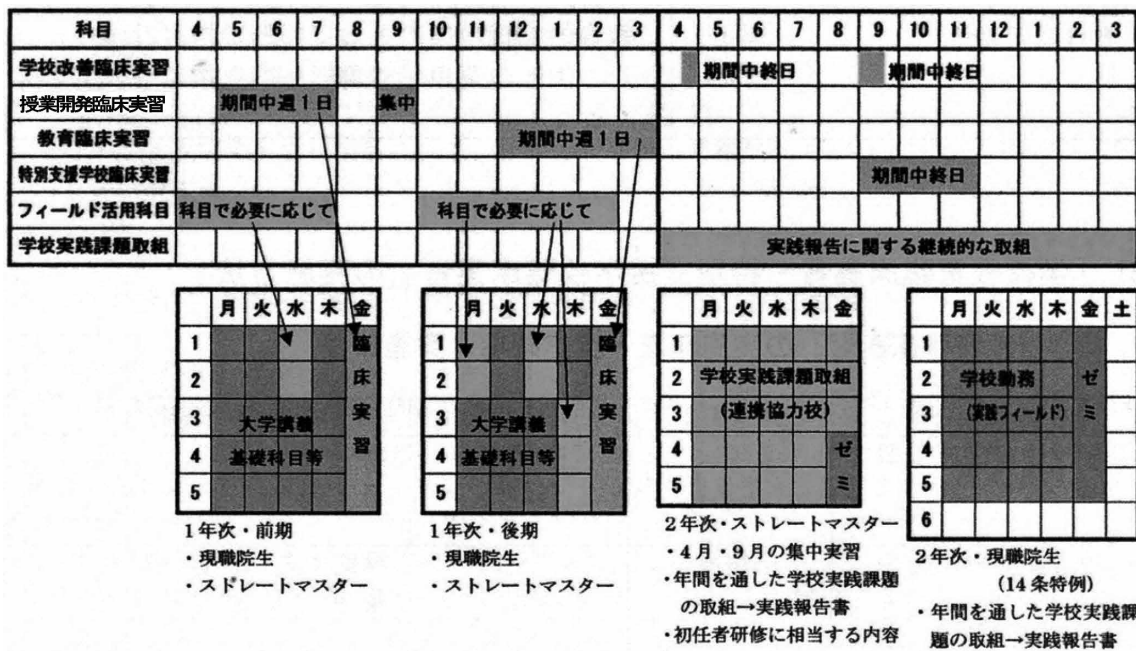


図1 改善前の実習全体像

実際に実習指導を中心となって行なってきた実務家教員から見ても、こうした現状には課題が多いと感じられた。また実務家教員は、実習校の校長や指導教員との面談も頻繁に行なっていることから、現場でも改善を求める声があがっていることを把握していた。そこで実習WGでの議論を経て、実習の実施時期について次のような改善を図ることとした(図2)。

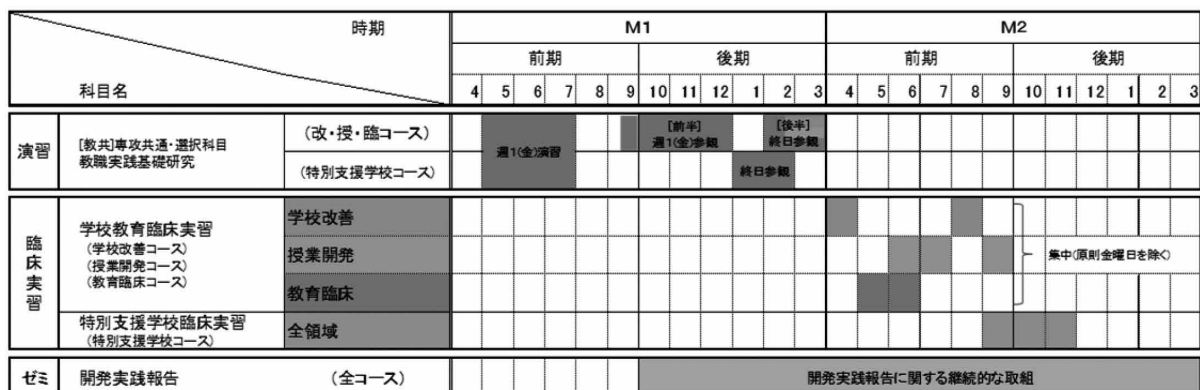


図2 改善後の実習全体像(演習を含む)

改善のポイントは3領域の実習を全て2年次前期に設定したことである。これにより、入学後すぐに実習が始まることを避けることができ、十分な準備期間を設けることができる。また、2年次であれば講義がある金曜日以外は実習校に向くことができるため、実習の連続性の確保もできるようになったのである。

この改善に加えて、実習 WG ではストレートマスターにかかわるもう 1 つの重要な課題も議論することとなった。それは、実習前指導の在り方である。実務家教員を中心に実習前指導がこれまでは十分ではなかったのではないかという意見が出されたのである。

岐阜大学教職大学院に入学するストレートマスターは受験要件として教員免許状を所有していることが求められている。これは、教職大学院が免許取得ではなくより実践的な指導力・展開力を備えた新人教員の養成を目的としているからである。しかし、実際に入学してくるストレートマスターの入学前の学修暦は様々である。教員養成学部を卒業した学生もいれば、理工学部等を卒業し教職課程の履修によって高等学校の数学や理科の教員免許を取得したという学生もいる。あるいは、教員免許を取得した後に民間企業等で働いていたという学生もいる。免許を所有しているのであるから、学部生時に学んだ内容に単位上の差があるわけではないが、学習経験としての違いは存在している。そこで提案されたのが、ストレートマスターのための新たな科目「教職実践基礎研究」の設定であった。(図 2) に「演習」として示されている部分はその科目である。すなわち 1 年次の金曜日に講義が入っていないことを利用し、1 年次前期には基礎演習として週 1 回、大学で講義形式の演習を行い、1 年次後期には実地演習として週 1 回実習校に出向いて参観等を中心に学校現場の様子を学ぶのである。これらの演習によりストレートマスターの学部生時代の学習経験の違いをならすと同時に、後期の実地演習では実習校に出向くことで、2 年次からスタートする実習の準備となることを意図している。演習の内容例を(図 3)に示す。前期の基礎演習では 3 領域に特別支援教育の内容も含め基礎的な内容を満遍なく取り上げている。その後前後期に間に実習校を決定し、後期には実習校での実地演習を始める。1 月までは週一回(毎週金曜日)の参観だが、講義が終了した 2 月以降は月曜日から木曜日も時間がとれるため、実習校の行事に合わせて訪問を計画し 3 領域に関わる実務を参観できるようにしている。

■M1前期(基礎演習)…大学にて実施

	5月				6月				7月		7月末～9月	
	(1) 5/10	(2) 5/17	(3) 5/24	(4) 5/31	(5) 6/7	(6) 6/14	(7) 6/21	(8) 6/28	(9) 7/5	(10) 7/12	ガイダンス 7/26	
金1	学校改善演習 【改】(三尾) 教育法規 【改】(三尾) 学校経営 【改】(三尾) 教職員					教育臨床演習 【臨】(柳沼) 道徳教育	【特】(坂本/沖中) 学習支援案 特別支援教育演習	【臨】(林) 特別活動 教育臨床演習	【授】(日比) 目標・指導・評価の一体化を図る学習過程			・ゼミ担当者をふまへ、実地演習担当教員/演習(実習)校決定(7/24)
金2		【授】(後藤) 学習指導要領の改訂	【授】(後藤) 教材研究 教材解釈	授業開発演習 【授】(後藤) 単元指導計画の作成 【授】(日比) 単元計画の具備事項(評価規準)			【特】(坂本/沖中) 個別の教育支援計画/個別の指導計画	【臨】(橋/橋本) 教育相談 生徒指導 学校カウンセラー	【授】(日比) 指導案の作成	【授】(石川) 授業参観の視点と授業省察の観点	・実地演習ガイダンス(7/26) ・連携連絡協議会(8/26) ・演習(実習)校打合せ(9月中)	

■M1後期(実地演習)…演習(実習)校にて実施

※特別支援学校コースは別日程

[前半]…毎週金曜日に終日

[後半]…演習(実習)校の行事や授業に合わせ、内容を総合的に組み合わせて実施(下記はサンプル)

	10月～12月	1月	2月	3月	
	学校改善	・演習内容 →演習(実習)校の学校全体や児童生徒の理解のための参観 ・指導体制 →実地演習指導教員の指導を中心に演習校担当(教務主任等)と連携	・演習(実習)校との打合せ →行事や授業予定について確認し、[後半]の参観や実務等参加の計画を再度立案、金曜日以外も活用	次年度教育計画立案(諸会議・実務)	卒業式企画立案・準備(諸会議・実務)
授業開発	校内研究会(諸会議)			教科授業(参観・観察)	授業評価(実務)
教育臨床	生徒理解(参観)			学級経営 道徳・学活授業(参観・観察→諸活動参加)	卒業式(参観)
指導	← [実地演習担当] →		← [実地演習担当] + 内容に応じて[各領域担当] →		

図 3 教職実践基礎研究(演習)の内容例

### 3. 改善に取り組む過程で見えてきた課題

前節では、現職教員と岐阜県教育委員会との懇談の改善と、ストレートマスターを対象とした実習の改善や新たな科目の設定という、大きく2点についてその内容を具体的に紹介した。本節ではそれぞれの改善に取り組む過程で見えてきた課題について前節の2点にそって検討したい。

#### (1) 派遣された現職教員と岐阜県教育委員会との懇談を通して見えてきた課題

まず、懇談での現職教員の声をまとめると、教職大学院で学ぶことの価値は大きく分けて①校種の枠を超えた交流の価値、②学校現場を一度離れてみることの価値、③改めて学びなおすことの価値の3点であった。

①については、教育委員会等が実施する研修会等では異校種の教員との交流といった効果はなかなか生まれにくく、視点の異なる者と交流できたことで自身の視野を広げることができたという声が聞かれた。また②については、学校現場を離れたことで「追われている」感がなく落ち着いて考えることができるという声や、現場で時間に追われていたころは、当たり前と思って深く考えずに実践していたことに理論の裏打ちができたという声が聞かれた。最後の③については、本を読んだり納得いくまで話をきいたりするなど「学ぶ」という行為を思い出せた、現場では学ぶことができない話をじっくり聞きたいと思った、といった声が聞かれた。

一方で、教職大学院で学ぶ際の課題と考えられるのはやはり2年目に関することであった。もともと懇談会の実施時期や実施学年を調整し改善してきたのも、この2年目に関する課題を解決したいという願いがあったからであるが、やはり多く聞かれるのは「勤務しながらの実践と、大学院に週1回通うことに対する不安」であった(図4)。教職大学院で学ぶことの肯定的評価である「②学校現場を一度離れてみることも、逆に見れば学校現場を一度離れなければ落ち着いて自分の取り組みを振り返ることができていないということでもある。学校現場で勤務しながら実践研究を続けることにはやはり不安があり、負担はどの程度軽減されるのかなど派遣されている現職教員にとっては大きな問題だということがうかがわれる。

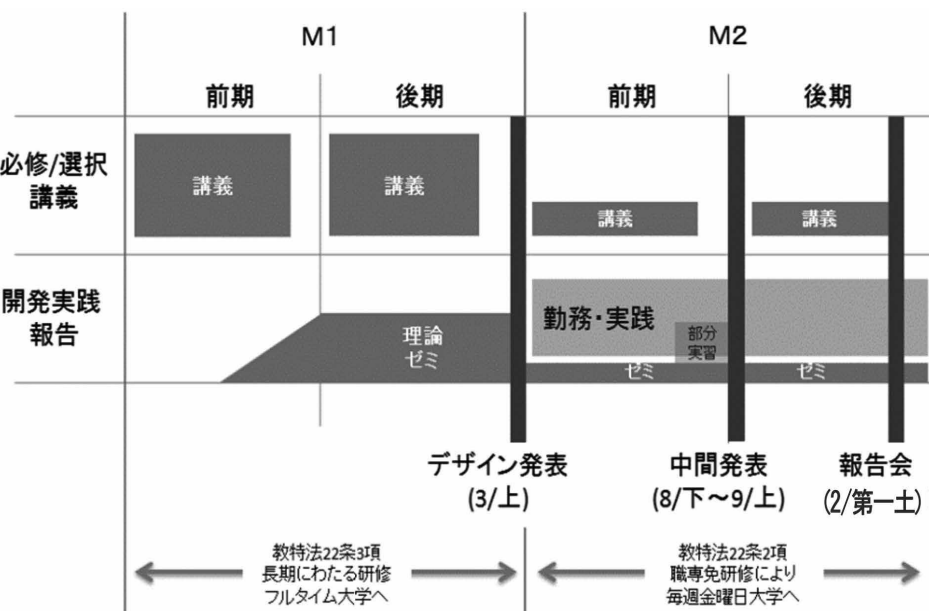


図4 現職教員の2年間の派遣形態

中央教育審議会答申「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」(平成24年8月28日、以下、中教審24年答申)の打ち出した「学び続ける教員像」に関する記述を見ると、「学び続ける教員を支援する仕組みの構築」という文言がある。具体的には「現職研修プログラムを協働で開発」「校内研修プログラムを開発し、支援体制を構築」などとされているが、現在、教職大学院で学んでいる現職教

員にとってはこうした体制の構築といった枠組みより、現実的な目の前の支援が問題であろう。

岐阜県での現在の派遣がこのような形態になっているのは、限られた予算の中で、少しでも大勢を派遣したいという願いからである（仮に2年間フルタイムの派遣にすれば派遣できる教員数は半分となる）。こうした事情を考えると、制度そのものを修正して例えば2年間フルタイムの派遣とするといった対応は難しい。岐阜県教育委員会としてもこの点については課題であると認識しており、可能な範囲で小中学校では2年目教員在籍校に加配教員を配置してきている。それでもなお現職教員の不安「感」が残るとすれば、その原因はやはり現場レベルでの大学院研修に対する理解やそれに基づく校務分掌等の配慮の有無であろう。

## (2) ストレートマスターを対象とした実習や新たな演習科目の設定を通して見えてきた課題

岐阜大学教職大学院に入学するストレートマスターは前述したとおりみな教員免許状を所有している。したがって仮に教育委員会に採用されれば（正式任用であっても臨時的任用であっても）教壇に単独で立つことは何ら差し支えない。実際、採用試験にも合格した上で、大学院進学の際の採用延長制度を利用して進学してきた学生もあり、進学した時点では正式採用された同級生と条件はなんら変わりがない。このように考えると、教職大学院に入学してきたストレートマスターは、2年間かけてゆるやかに初任者研修をしているとも言える。しかし教職大学院に入学し2年間学んだストレートマスターが学部で同級生であった初任者と同等あるいはそれ以上の成長をして現場に出られるような演習や実習となっているかについては、まだ改善の余地があるように思われる。

例えば、基礎演習について今回新たにその内容を設定したが、これには各領域で基礎的と思われる内容を配列している。しかし、講義そのものは15コマ分であり時数としてはそれほど多くはない。また限られた時間に各領域の内容を盛り込むためどうしても概略を追う程度になる。もちろんストレートマスターの演習はこの15コマだけではないが、一方で、岐阜県教育委員会が実施する初任者研修の内容に目を向けると、例えば校内研修において年間180時間以上の研修を計画するものとされている（図5）。その内容も学習指導と一般指導とにわかれ、さらに学習指導には研究授業・師範授業・授業研究が含まれている。ここで注目したいのは「教職大学院卒業者は年間90時間以上」とされている点である。教職大学院の修了生には一定の力が身につけていると見なされ、研修時間が半減されているのである。単純に時間数だけで見れば、ストレートマスターは修了までに半減された90時間相当分の力を付けておかなければならないということになる。

校内研修		週6時間程度	年間180時間以上
(教職大学院卒業者：週3時間程度 年間90時間以上)			
<b>学習指導</b> 120時間程度 (教職大学院卒業者：60時間程度) ・教科・道徳・外国語活動・総合的な学習の時間 ・特別活動 等		<b>一般指導</b> 60時間程度 (教職大学院卒業者：30時間程度) ・学級経営 ・生徒指導 ・基礎的素養 等	
<b>研究授業</b>	示範授業等 (少なくとも30時間)	授業研究, 等	

図5 初任者研修 校内研修の時数と内容（初任者研修の手引きより）

文部科学省の「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証にかかる調査集計結果」によると、校長の初任者教員に対する評価は決して高くない。ほとんどの項目で「やや不足している」「とても不足している」とする割合が4割を超えている。中教審24年答申も初任者の力量には課題があるという認識であり初任段階の研修の充実が提言されている。また、当面の改善方策には、教育委員会と大学との連携・

協働による初任段階の研修の高度化や初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みの構築が提案されている。このように見てくると、初任者研修との関連に目を向けることも、岐阜大学教職大学院におけるストレートマスターの教育内容改善の視点の1つとして考えられる。

#### 4. 教育委員会と大学との相互連携の課題と展望

ここでは派遣された現職教員とストレートマスターとそれぞれの課題に対する今後の展望を述べたい。

##### (1) 現職教員にかかわる今後の展望

現職教員の教職大学院での学びを保証するために、これまでも制度的な手当では一定程度実施されているとあってよい。もちろん教育委員会と大学との連携の姿の1つとして、可能なのであればさらに人的手当ができることはありがたいし、大学としても金銭的支援の工夫等は取り組みたいことである（入学金や学費について減免措置を用意している教職大学院が存在する）。しかし、そうした制度の整備と同様に、あるいはそれ以上に学びの内容面での連携を図ることをここでは提案したい。現職教員の不安「感」は、自分の取り組みが十分に理解されていないのではないかと、という思いから来ているように見える。そうであるならば、現職教員が所属する学校の所属長や市町村教育委員会や県教育委員会などあらゆるレイヤーに位置する関係者が、派遣された現職教員の取り組みに理解を示し、それぞれのステージで可能な支援がなされれば、不安「感」は一定程度軽減されるのではないかと。そのためには、教職大学院の教員はその立場に関わらず、学校現場に足を運び派遣された現職教員の周囲にその意味を伝える必要があると考えている。

こうした学校現場との関わり方については、他大学の教職大学院の取り組みにヒントとなるものもある。例えば福井大学の「学校拠点方式」では、大学のキャンパスではなく学校に教職大学院を創り、学校の課題を学校で同僚教師と協働して解決することで理論と実践の融合を図るとしている。現職教員は学校現場を離れずに大学院に入学するとしており、まさに学校を拠点とする取り組みとなっている。上越教育大学の「学校支援プロジェクト方式」も学校の教育課題の解決に参画し実習校と協働する教職大学院を打ち出している。これらはいずれも学校現場を軸とした取り組みである。

もちろん様々な制約や地域の事情などから、これら2大学の事例とまったく同じ取り組みをすることは難しいであろう。しかし、岐阜大学教職大学院での2年目の学びは、少なくとも派遣された現職教員自身が現場に軸足を置いているのであり、その意味で教職大学院の教員も現場に軸足を置くべきであろう。そしてその軸足の置き方について、岐阜県教育委員会をはじめとする教育委員会や学校現場との連携の実質化を図る必要がある。制度を議論するのではなく、内容を議論するのである。

##### (2) ストレートマスターにかかわる今後の展望

同期の初任者と同等かそれ以上の力量をストレートマスターに付けようとするなら、ストレートマスターの演習や実習の内容については不断の見直しをしていく必要があるであろう。例えば(図6)は初任者研修の校内研修の内容例であるが、ここに挙げられている内容は、ストレートマスターの演習や実習の中でどのように取り扱えばよいのであろうか。このまま量的に積み上げることを考えるならば、教職大学院では物理的に時間が不足してしまう。しかし教職大学院の大きな目的の1つは理論と実践の架橋である。実践を積み上げる時間は不足するかも知れないが、逆に理論と結びつける時間を確保できるのが教職大学院なのである。それを実現できる演習や実習となっているのかを見直し続ける必要があると考えている。



月	一般指導 般 (例)	時間	学習指導 研授示 (例)	時間
4	①学校経営方針について	2	○教科 示 授 ・学習指導要領の理解 ・単位時間の学習過程の工夫 ・本時のねらいと評価規準 ・児童の実態 ・学習指導案の書き方 等	6 4
	①年度当初の学級事務処理について	2		
	①週案の書き方と活用	2		
	②学級経営方針と学級目標	2		
	②朝の会、帰りの会のもち方	2		
	①PTA活動と保護者会について	1		
	①事故発生時の措置と対応	1		
	①学校の運営組織について	1		
	①家庭訪問の意義と内容	1		
5	②学級組織づくり	1	○教科 研 示 授 ・発問の工夫 ・話し方、聞き方① ・板書の工夫 ・導入と学習課題の工夫 等	5 5 5
	③基本的な生活習慣について	1		
	①校外学習における危機管理	1		
	③児童の言語環境について	1		
	* 4月は、研修のスタートにあたり一般指導の 時数が多く、5月は、遠足や校外学習が始ま ることを踏まえ、危機管理のマニュアル理解 や緊急時の対応等については、しっかりと押 さえておきたい。			

図6 初任者研修 校内研修の内容例 (初任者研修の手引きより)

例えば中教審の専門職大学院ワーキンググループで主査を務め、教職大学院の制度設計に携わった横須賀薫は、雑誌「Guideline」2008年9月号の特集記事で「逆に、教職大学院に合格した学部新卒者に対して、合格を留保して、いったん現場に出し教職を経験させた方がよいと思います。そして、教員になって自分なりに課題を見つけた上で、教職大学院で学び直すようにする。それによって、より充実した実践研究が可能になるはずですよ」と述べている。この提案は採用ルールを変更しなければ実現は難しいと思われるが、しかし「経験→自分の課題→学びなおし」という実践経験の流れについては、現在のストレートマスターの演習や実習でもある程度再現できるのではないだろうか。現在の岐阜大学教職大学院での演習や実習の進め方ならば、学校現場での実践のあとに大学に戻って自分の課題を明らかにしたり学びなおしたりする時間を設けることができる。

そして、こうしたストレートマスターの学びの方法は初任者研修の在り方にもフィードバックできる可能性がある。現在、岐阜県教育委員会は新しいタイプの初任者研修の導入を検討していると聞く。その全体像については現時点では明らかになっていないが、これまでの初任者研修と異なり現場での実務以外の研修も多く盛り込まれるという情報がある。そうであるならば、経験の積み重ねだけでなく実践と理論とを行き来して質的な変容が期待できる研修とすることも可能なのではないかと考える。

## 5. おわりに

筆者は幸いにして、教育委員会事務局での勤務と大学教員との両方を経験することができた。そうした経験を背景にしつつ、教職大学院での現職教員やストレートマスターの学びの在り方を考えてきた。彼らの学びを充実させるには、いずれも教職大学院単独ではなく、教育委員会等との連携・協働が必要になってくる。そして、筆者の考える連携・協働とは、目に見えやすい制度をつくることや量的に積み上げることだけではなく、質的な部分の改善につながる行動のことである。その意味において、教育委員会と大学とはさらにより深い部分で繋がっていく必要があると感じている。それは、例えば大学が中心に共同研究のような形で実現するかもしれないし、あるいは行政の何らかの検討会議等への大学からの出席になるかもしれない。教育委員会は学生や交流人事教員を派遣するのだから、そこを通じて大学をもっと利用してもよい。どちらの立場をベースにするかはともかく、単純に同席しているというだけではなく、本質的な議論ができる場が生まれることを期待したい。そうした議論ができればそれは教職大学院に通う学生だけでなく、広く岐阜県の教

員の成長のために生かすことのできる知見となると考えている。

最後に、ここまで教育委員会との連携を視点として考えてきたが、その前提として教職大学院内部での連携・協働の必要性についても触れておきたい。理論と実践の融合という言葉のとおり、研究者教員と実務家教員とはこれまで以上に協働するべきだろうと考えている。現状でも講義や組織運営において両者の協働は十分に行なわれている。TT や少人数指導が行なわれたり、両者が学生とともにそれぞれの立場で議論したりするような講義がある。現職教員の所属校との連絡調整には研究者教員と実務家教員とが共に動いている。ただ、両者の連携・協働による組織的な研究活動が十分に行なわれているとはいえない。一般財団法人教員養成評価機構が定めた教職大学院評価基準の改正案でも「教職大学院における教育活動に関する研究活動が組織的に取り組まれていること」が基準として位置づいている。

教職大学院で指導しているのは将来のスクールリーダーであり、学び続けることのできる力量を持った人材である。指導する私たちも同様に学び続ける組織でありたいと願っている。

## 引用・参考文献

- ・ 文部科学省、2006.7.11、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」、中央教育審議会答申
- ・ 岐阜大学教職大学院、2008.4、「スクールリーダーを養成する新しい大学院」、開設時作成パンフレット
- ・ 山崎準二、2008.4、「教員養成カリキュラム改革の課題」、日本の教師教育改革（日本教師教育学会 [編]）、p117-p134
- ・ 岩田康之、2008.4、「「教職大学院」創設の背景と課題」、日本の教師教育改革（日本教師教育学会 [編]）、p213-p230
- ・ 河合塾、2008.9、「教職大学院の現状と課題」、Guideline 9月号、p2-p18
- ・ 荻谷剛彦、2008.11、「教育再生の迷走」、筑摩書房
- ・ 一般財団法人教員養成評価機構、2009.10、「教職大学院評価基準」、<http://www.iete.jp/index.html>
- ・ 小川正人、2010.2、「教育改革のゆくえ—国から地方へ」、ちくま新書
- ・ 日比光治・加藤直樹、2010.8、「中学校数学科教師の指導観と教職経験との関連性」、日本教育情報学会第26回年会論文集、p238-p241
- ・ 文部科学省、2011.2、「教員の資質向上方策の見直し及び教員免許更新制の効果検証にかかる調査集計結果」、[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/sankou/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/24/1302602\\_01\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sankou/_icsFiles/afieldfile/2011/02/24/1302602_01_1.pdf)
- ・ 文部科学省、2011.4、「専門職大学院制度の概要」、[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/senmonshoku/\\_icsFiles/afieldfile/2011/06/23/1236743\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmonshoku/_icsFiles/afieldfile/2011/06/23/1236743_1.pdf)
- ・ 日比光治、2012.3、「教職大学院におけるミドルリーダー育成の実際と課題」、教師教育研究第8号（岐阜大学教育学部）、p19-p26
- ・ 日比光治・加藤直樹、2012.8、「中学校数学科教師の指導観と教職経験との関連性Ⅱ」、日本教育情報学会第28回年会論文集、p114-p117
- ・ 文部科学省、2012.8.28、「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」、中央教育審議会答申
- ・ 岐阜県教育委員会教育研修課、2013.3、「初任者研修の手引き」、<http://www.gifu-net.ed.jp/tmd/kensyu/syonintext/index.html>
- ・ 日比光治、2013.9、「小中学校に勤務する初任期教師の悩みと解決の在り方—「教師のコミュニケーション」との関連—」、日本教育工学会第29回全国大会、p193-p196