

# 教師教育の脱制度化における大学と教育委員会の協働

教職実践開発専攻 篠原清昭

## I. 教師教育の脱制度化と大学の役割変化

教師の養成・採用・研修の一連の過程を教師教育制度というならば、現在それが脱制度化しつつある。それは、「養成は大学、研修は教育委員会」という制度の再編化をいう。例えば、養成の過程では、教育委員会による介入がある。2004年度以降東京都を皮切りに埼玉県、京都市、横浜市、静岡市さらに名古屋市など20（2010年1月現在）の自治体が教師養成塾を開設している。これらの教師養成塾は、採用権者である教育委員会が独自に教員養成を行うもので、戦後60年つづいた大学における教員養成の原則に変化をもたらしている。それらの中には、塾修了生に対して採用試験における特別枠（特別試験、一次試験免除等）を与える制度があり、学生に「採用」と直結したアドバンテージを与えている。こうした政策に対して大学関係者の中には、「採用権者による大学養成へ侵略」「教員養成の二元化」だという批判がある。しかし、一方、大学側にも「教育実習生の指導案の指導ができない教官の存在」「教員養成学部とは呼べない学部組織（ミニ理学部・ミニ文学部）」といえる問題がある。単純に「養成は大学」だと主張し、敵対視するだけでは解決されないし、無批判に受容するだけでも解決されない（例えば、地元の教員養成大学の教授が塾長に就任するという奇異なケースもある）。そこには、おそらく養成制度のテリトリー意識を越えた大学サイドの自省的な取組みが求められる。

一方、研修の過程にも変化がみられる。研修権者から大学への「研修」の委託化である。それは教職大学院への教員派遣と大学の教員免許状更新講習事業を指す。教職大学院への教員派遣は、研修権者の研修事業の一部であり、「派遣研修」であるが、実質的には大学側が中堅教員を「スクールリーダー」として「養成」することを委託された事業と解される。また、教員免許状更新講習事業は法制度上「免許（管理）制度」であり、本来は「研修制度」ではない。しかし、それが「免許（管理）制度」であることは政治・政策上のレトリック（建前）であり、事実上は中堅教員の資質力量の「リニューアル」という「研修制度」である。さらに、この事業も実質的には、課程認定大学としての大学に期待される教員の「研修」の委託であると解される。つまり、研修の過程においては研修事業の大学への委託が進行しているといえる。

以上のような教師教育の脱制度化において、大学は大きく教員研修における役割を再検討しなければならない。

## II. 教職大学院における教員研修の期待と課題

まず、教員研修における大学の役割を新たに求めるものとして教職大学院の制度化がある。教職大学院は高度専門職養成課程として制度化された専門職大学院であり、学部新卒者（ストレートマスターと呼ぶ）の新人養成に加えて、現職教員をスクールリーダーとして養成することを目的としている。実際、全国で25校の教職大学院が設置されているが、入学生の多くは都道府県教委からの研修派遣教員である。この場合、教職大学院における教員研修の特徴は、それが単なる「（派遣）研修」ではなく、スクールリーダーの「養成」に役割が求められている点にある。<sup>(1)</sup>

従来、「現場で教師は育つ」という現場主義のリーダー養成論が主流であったが、それは経験主義的な徒弟制度の弊害を持った。また、行政研修もすでにリーダーとなった新人校長研修・新人教頭研修や教務主任・学年主任等の特定の主任を対象とした職務研修に限定され、これから管理職となる中堅教員（ミドルリーダー）の養成を体系的に意図した行政研修はなかった。一方、大学も学部養成に傾斜しリーダー養成の意識

は薄く、大学院教育学研究科での指導は修士論文作成のための研究者養成志向的な個人指導の弊害を持っていた。

その意味では、教職大学院はスクールリーダー養成に関して「実践と理論の融合」をコンセプトにして、「実践者」（実務家教授）と「理論家」（研究者教授）による協働指導体制と実践力と応用力を育成するカリキュラムを方法として、体系的・組織的にスクールリーダーを養成する場として期待されたといえる。<sup>(2)</sup>

しかし、一方、この教職大学院についてもいくつかの問題が生じている。<sup>(3)</sup> 例えば、現状では設置された教職大学院の3分の1の6校（2009年度）が定員割れを生じさせている。また、2010年度の文部科学省の「設置計画履行状況調査」では25校のうち23校がその運営に関して「留意事項」が付された。この原因にはまだ教職大学院が社会に認知されていないという事情はあるが、学部新卒者に関しては修了におけるインセンティブ（教員採用試験の一部免除など）が保障されていないこと。派遣教員に関しては都道府県サイドの財政削減により派遣数の停滞がある。しかし、最大の問題はそうした個別な運営上の問題ではなく、きわめて単純なこととして教職大学院の規模が小さいことにある。実際、現在25校の教職大学院の学年定員総数は816人で、このうち在籍する派遣教員の実数総数は学年平均で約430人にすぎない。この規模では当然に日本全国のスクールリーダー養成の需要に応えられるものではない。その意味では、現行の教職大学院はスクールリーダー養成のための国家制度としての規模を持たない。

### Ⅲ. 教員免許状更新講習事業における教員研修の期待と課題

一方、教員免許状更新講習事業も大学側に求められた教員研修事業であるといえる。先に述べたが、この事業は本来教員免許状管理事業であり、教員研修事業ではない。実際、都道府県教委サイドにおいてはこの業務は教育指導課ではなく教職員課が管轄している。しかし、その内容は明らかに教職経験年数10年のキャリアをもち、今後スクールリーダーとなる中堅教員の力量のリニューアルを行う研修事業としての実質をもつ。例えば、その講習内容は各大学で自由に編成されるものではなく、キャリア10年の中堅教員が今後においてミドルリーダーとして修得しなければならない資質・力量の体系的内容が基準化されている。特に、「必修講習」（12時間）に関しては、その内容は単に「教育方法」や「生徒指導」「教育課程」に限定されず、「教育政策の動向についての理解」（「教育改革の動向」）「学校の内外での連携協力」（「様々な問題に対する組織的対応の必要性」）など、今後スクールリーダーとして修得すべき資質・力量に関わる内容が編成されている。実際、筆者が担当した講習における受講生の授業評価からもその講習が広くスクールリーダーとしての自覚を促すものであったことが散見できる。

しかし、一方、この教員免許状更新講習事業に関してもいくつかの問題が生じている。それは、端的には講習不認定者の出現と講習内容の水準の問題である。新聞報道によると現時点で講習不認定者すなわち教員免許状失効の可能性のある者が全国で約三千人にのぼると報道されている。その多くは講習試験の不合格者ではなく欠席者であると思われるが、それは、教員免許状更新講習事業自体が免許管理制度であることの制度的制約から生じている。一方、講習内容の水準の問題については、講習事業主体となる大学により講習内容の水準に大きく格差があることが明らかとなってきた。それは、特に「必修講習」に関して顕著であり、講習担当能力やスタッフ数に関して質の低下を生じさせている。実際、「必修講習」に関しては教職課程科目で言うと「教師論」「教育制度論」「教育課程論」「教育方法論」「教育心理学」「特別支援教育」など、専門の異なる多くのスタッフを必要とする。その点、教員養成大学（学部）以外の総合大学ではスタッフに限りがあり、複数の専門の異なる科目を担当せざるを得ない。しかし、教員免許状更新講習の受講生はキャリア10年以上の現職教員であり、教職経験のない学部生ではない。学部で教職経験のない学生に教職科目を講義する水準とは異なる理論的及び実践的な高度な内容と指導をいかに行うか。その課題は大きい。

### Ⅳ. 教員研修における大学と教育委員会の協働

以上のような教師教育制度の脱制度化の現象変化の中で、大学はどのように教員研修と関わりを持ってばい

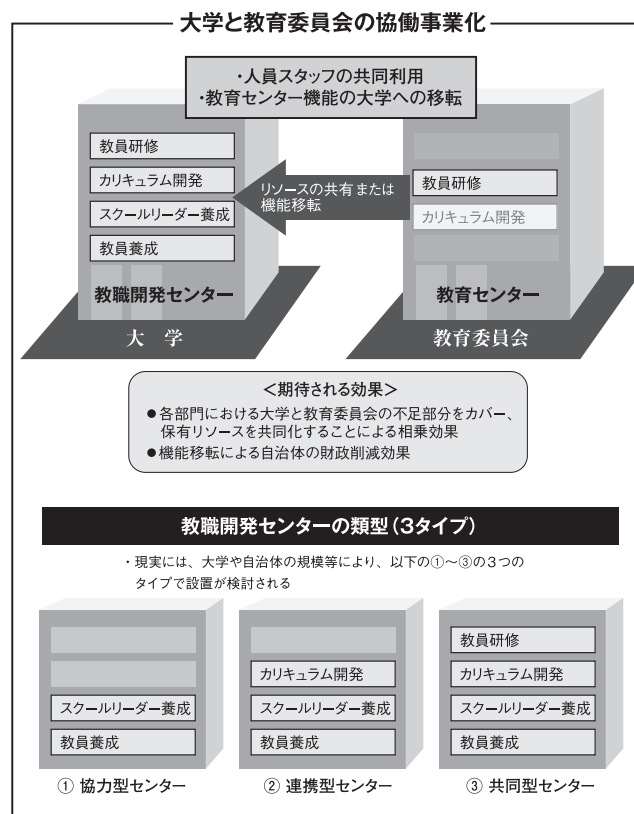
いのか。それは、おそらく教育委員会との協働にその可能性があると考え。その協働とは、従来のような「協力」「支援」といった一方的関係ではなく、二つの組織が既得権の収奪や組織文化の摩擦を超えて「協働」(collaboration)あるいは「共産」(co-production)する双方向的関係を指す。

もともと大学と教育委員会という二つの組織はそれぞれに固有な組織文化や風土意識を持つ。過去、両者の協働はその組織文化や風土意識が阻害要因になり、形式的な協力や支援の段階に止まっていた。しかし、大学にとっても教育委員会にとっても教師教育事業は単体では不可能な次元の事業になりつつある。この場合、大学には研究リソースはあるが実践リソースがない。一方教育委員会には実践リソースはあるが研究リソースがない。協働は両者の不足部分をカバーし、さらにその保有リソースを共同化することにより大きなシナジー(相乗)効果を生じさせることができる。

すでに、教職大学院については、多くの大学はいわゆる「実務家教授」として教育委員会よりOBの採用(特任教授)や現職の「出向」(交流人事による任期付き採用)などを進めている。教職大学院は、そうした協働により「理論と実践の融合」を実践しているといえる。教員免許状更新講習事業についても一部の地方で大学と教育委員会によるコンソーシアム形式による事業形態がみられる。それは、単に講習分担に止まらず研究者と実践者によるテキストの共同作成というカリキュラム開発や授業方法の検討など、講習内容の質の向上に結びつく協働の実践を行っている。(4)

教員研修における大学の役割は、大学固有なものではなく教育委員会との協働の中にある。それは、教職大学院や教員免許状更新講習がそうであるように大学単体の実践や事業としては限界があるからである。そのため、今後大学は「養成」のみではなく養成から研修を通じて形成される「優れた教員像」をイメージし、総合的な教師の資質・力量の体系化を教育委員会と共有化し、相互のリソースの相乗効果を求める協働を考えなければならない。教職大学院や教員免許状更新講習事業の問題もそうした協働の中で改善できると考える。

## V. 教師教育における大学と教育委員会の協働事業化



最後に、今後の教師教育における大学と教育委員会の協働事業化のための提案を行う。それは、両者の協働事業のための教職開発センターの設置プランである。およそ3つのタイプに分かれるが、大きくは教員養成事業・スクールリーダー養成事業・カリキュラム開発事業・教員研修事業を大学と教育委員会が共同で運営するセンターである。基本的には両者が単体事業として行う上でのリソースの不足をカバーし、逆にその保有するリソースを共有しシナジー効果を最大化することに利点がある。実際には、財政上の条件によりさまざまな問題が予想されるが、人員スタッフの共同利用という視点に立てば設置コストは相殺される面をもつ。また、現状では都道府県の教育センターが財政削減等により機能が縮減されている状況を考えれば、教育センターの大学への移転（機能移転でも可）という財政削減効果もある。一つの可能性として検討いただきたい。<sup>(5)</sup>

## 注

- (1) 篠原清昭「教職大学院の可能性 - 岐阜大学教職大学院の挑戦 -」『教職課程』vol.34 協同出版 2008年 42頁～43頁。
- (2) 篠原清昭「教職大学院運営の方法と課題」『日本教育経営学会紀要』第51号 日本教育経営学会 2009年 128頁～133頁。
- (3) 篠原清昭「教職大学院をめぐるアポリア」『教職研修』2009年7月号 教育開発研究所 2009年 56頁～59頁。
- (4) 篠原清昭「教員免許状更新講習事業の方法と課題」『日本教育大学協会研究年報』第27集 2009年 日本教育大学協会 267頁～280頁。
- (5) 篠原清昭「教師教育開発センター共同設置における連携」『教職研修』2010年7月号 教育開発研究所 46頁～49頁。

## 付記

本稿は、拙稿「教師教員研修における大学の役割と課題」(「SYNAPSE」2011年3月号 ジアース教育新社、8頁～11頁)を加筆・修正したものである。