

これからの 教員養成



奈良教育大学 理事(広報・渉外担当)

理事

甘利 治 夫

奈良新聞社代表取締役・主筆



奈良教育大学 学長

学長

柳 澤 保 徳

今回は、法人化以後における本学の教育面での取り組みについてお話しいただきました。「力量の高い教員を養成する」という意志の下、様々な取り組みが一本の糸でつながっている様子が見える、大変貴重な対談になりました。

▼法人化後の取り組みの成果

カリキュラム・フレームワーク

甘利理事 法人化後、奈良教育大学は非常に真面目に、また積極的に、大学運営に取り組んできたという印象を持っています。大学の規模が小さい、だから大学全体が見通せるということが最大限に生かされたようですね。

柳澤学長 真面目に丁寧な、教員養成、人材養成をやっているという姿勢があり、それは法人化以前から基本的には変わっていないと思います。特色GPで導入教育をやっていく、あるいは教員養成の特色あるプログラムを作っていくという、そのような取り組みに力を入れてきたかなと思っています。

甘利理事 これまでいろいろな取り組みの中で、具体的にもう少し細かくお話を伺えればと思うんですが。

柳澤学長 実は、改めてこれまでの教員養成のあり方を考えてみるところから出発しました。それは、カリキュラム・フレームワークの議論であったり、あるいは教職大学院の設置計画であったりします。後者は、戦後初めて大学院における教員養成を本格的にやるというものです。大学における教員養成に加え、大学院における教員養成へのターニングポイントに差しかりつつある時期だと思っています。

甘利理事 教員養成というと、これは日本全国どこも同じかもしれませんが、「奈良教育大学の教員養成はこうなんだ」というそのあたりは、どうでしょうか。

柳澤学長 まず、「目指すべき教師像についてのどのよう構成員全員で共有するか」が重要です。すべてがそこから始まります。小規模大学であるこ



とが、大きな力を発揮します。

私は、現職の校長先生や教頭先生、あるいは熱心に教育実践に取り組んでおられる先生方から様々な機会にお話を伺ってきました。特に、小学校の教師、新任教員に求められる資質とはなんなんだろうかと。

およそ四つにまとめられますが、「わかる授業ができること」と「生徒指導ができること」、「それを束ねる意味もあるんですけども」「子どもの心がつかめること」、「それともう一つ」「保護者とのコミュニ

ケーションがとれること」——この四つが新任教員として最低限持つていてほしい力だと、私は考えています。そして、それらを我々が「目指すべき教師像」としてかためていく。また、実際の四年間の教育でどのように作りあげていくのかということも大切です。そういう教師を育てるために、こういう形でここまで力をつけて欲しいということも少し具体的なところまでカリキュラムを組んでいこうという考え方に立つて提案を始めました。

つまり、カリキュラム・フレームワークがそれなんです。これは日本語になかなかないものだと思います。私は「目標資質能力基準」と呼んでいて、四年間の教育の成果としてこれだけのものが学生諸君の力になっているというふうな考え方をしよう。CUFET（カリキュラム・フレームワーク・フォー・エキスパート・ティーチャーズ）というのですが、新任教員レベルというよりも少し高いレベルを目指すものです。ビギナーズもいいんですけども、そこはもう少しつこんでやろうということ。目指すべき教師像を具体化する教育課程というものを学生諸君、さらには保護者のみなさまや学校関係者に対しても明確にしたいと思っています。

私たちは多分、先進的な教育課程を国立大学のトップグループに近いところで作りあげつつあるだろうという自負を持っているのです。

▼地域のフィールド 鍵的場面法

甘利理事 今、四つの例を挙げられましたが、「わかる授業」「生徒指導ができる」とかですね、具体的にはどういうことをされているわけですか。

柳澤学長 大学の教育は講義中心であったり、演習も大学の中だけで閉じている。いわゆる座学中心でした。それを、五年程前から学部改組をやっ

たりして、フィールドを活用した教育を始めました。教員養成ですと学校そのものの、教育の現場を指しますし、あるいは地域のフィールドを指したりします。その中で学生諸君が実践をする。それらの経験を踏まえ、大学の中で身につけた力を振り返っていくというところに一歩踏み込んだ進化があると感じます。そのことは、個々の授業でそれぞれ出来上がりつつあるんですけども、それを大学としてカリキュラムの中に位置づけたいと考えています。

また、各教育委員会のご支援をいただいて、奈良県、奈良市、大阪府、京都府山城教育局などの学校から、本学学生にもぜひ来て欲しいと要請を受けました。名称は様々なんです、ボランティアという言葉をしていきますけども、いわゆるインターンです。実際に教師の職場を体験する。その取り組みを課外活動の枠組の中で今、かなり取り入れているところなんです。そのあたりで、先程お尋ねになった私たちの考える「わかる授業」、あるいは「生徒指導力」を学生諸君には身につけてほしいと思っています。

甘利理事 今の時代、そのことがすごく大事だと思っていますね。三つ目にありました「子どもの心がつかめること」というのはものすごく難しいことですが、やっぱりそういった経験を積む中で、学生さんが学んでいくのかなと思いますね。四つ目の「保護者とのコミュニケーションがとれること」というのはどういふことですか。

柳澤学長 この保護者の方々との対応は、やはり非常に難しいですね。まず「わかる授業ができること」というものの総仕上げが教育実習だと思っ

置けられているかというと、日本の制度はかならずしもそうはなっていないですね。教育実習の六週間実習で十分だとする制度に縛られているというか、それをベースにしていますので。それよりさらに深めていくことは、文字通り法人化以降、各大学の特色でできるようになったと思っています。

一カ月半の教育実習期間がありますが、やっぱり二カ月から三カ月間に違う形で移行させていくんだろな、と私は思っているんです。しかし、現実にはそれをどうするかが非常にしんどい課題なんです。そういうプランはさておき、実際には「鍵の場面」というのがキーワードになっているんですが、学生諸君あるいは大学院生に学校現場を体験してもらう中で、「あっ、ここでつまづくのか」という気づきがあったり、あるいはある子が急に立ち上がってふらふらとした時、どう対応するのかということが大切なんです。これは地域の小学校で主に協力いただいてやっているんですが、そんな時、現職の先生がどう対応されているか、学生諸君が「これは鍵になる場面だな」と認識して記録をとるという作業の中で身につけてもらおうと思っているんです。ある小学校の場合は、保護者の方々の懇談会の様子を間接的に聞かせてもらうということをやっていました。これについては守秘義務が課せられますので、それがどうだったかどうだったかというのを全員で共有するというわけにはいかないんですが、参加した学生にとっては文字通りキー（鍵）となる作業をしていますので、このところが理解いただける連携校とともに積み上げていく形になるんだと思います。今までは、現場に出てから現職教員を三年やれば大体わかるという勘所でやってきたわけなんですけれど、最近の若い方々が採用されるケースの中、団塊世代の退職で技能が伝わらないという現象が実は教育現

場でも起こっているのですが、それを教育委員会の理解を得ながら私たち大学と地域の小中学校とが連携してカバーできる。それはむしろ、我々にとっても非常に価値のあるところだと思っています。

▼教職大学院 高度専門職業人教育 スタンダードとコーホート

甘利理事 少し話を変えますが、先程でました教職大学院ですが、今までの大学院との違いは。

柳澤学長 日本の大学は、戦後、高度専門職業人の教育をどのようにやるのかという基本的原理が十分確立されていなかったと理解して良いと思います。そして今それをどう考えるかという視点で見れば、教職大学院というのは私はそんなに無理な話ではないと思います。今回、改めて教職大学院を作るということは、本当に力量の高い教員を確実に養成することなんです。私たちのなかで教職大学院を準備している先生方が十名近くいるんですけど、彼らは「入ってくる院生との契約です」と言うんですね。「だから、院生が力をつけられなかったら契約違反なんです」と、そういうレベルなんです。これは先程申し上げた学士課程段階のフレームワークよりハイレベルの質の高い目標スタンダードを明確に決めています。ですので、教職大学院の特色とは、これは人によって若干違いますし、学長の若干の勘違いもあるかと思うんですが（笑）、キーワードを二つに絞れという、一つは「スタンダード」、もう一つは「コーホート」。「コーホート」とは「小集団」ですね。「小集団」なんです、「同一の経験をする」という意味が入ります。ですから、大学院生二十名を想定していて、様々な経歴を持つ人、学部からすぐ来る人、現職の人、それから免許を持っていない人、そんな人たちが二十名程の一つのグループを形成するわけで



すね。彼らは同期生でありコーホートなんです。その小集団に教員集団十数名ほどが共同で教育をしていく。集団による集団の指導実践という形で、体験を交流して理論化していく過程というのを院生と大学教員が共有していくという、そういう形です。ですので現行の大学院では成り立ちにくい。それをまず全国のモデルとしてやってみたい。そこをしつかりと強調していきたいと思っています。

甘利理事 この教職大学院を出た学生さんたちの将来はいろいろというふうには。

柳澤学長 校長先生など学校経営のリーダーを養成するという考え方がありますが、私たちはスクールリーダーと言われている、授業なり学級経営のレベルで保護者の方々との対応も含め、それ

Good Practice! の取り組み

- ・2003年度「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に採択
- ・2005年度「大学・大学院における教員養成推進プログラム（教員養成GP）」に採択 鍵的場面における「対応力」を備えた教員の養成
- ・2005年度 新世代を先導する理数科教員養成プログラム
- ・2005年度 教育大学の特色・地域性を生かした芸術療法の総合的研究
- ・2006年度「資質の高い教員養成推進プログラム（教員養成GP）」に2年連続採択！ 高大融合による理数科高校教員の養成
- ・2006年度「大学教育の国際化推進プログラム（海外先進教育実践支援）」に採択・子どもスポーツ指導プログラムの国際化推進
- ・2006年度「国際大学交流セミナー」に採択
- ・2007年度「実験・観察融合型デジタル教材活用共同研究」（科学技術理解増進事業）に採択

甘利理事 そういふことになると、結果が出るのは二十年後、三十年後のことになるでしょうね。

柳澤学長 いや、私自身は五年で成果を出さないとけないと思っています（笑）。たしかに、二十年后とおっしゃる方もいるんですけど、それでは私は遅いと思っています。実は、認証評価といつて、いわゆる専門職大学院は五年に一回は必ず外部の評価を受けるんです。そのときに、修士生評価を

に力量を発揮できる人材を養成することを考えています。そして、地域の小中学校で特に教科指導、生活指導、学級経営などにリーダーシップを発揮して学校間でもコーディネートできる人が必要で、そういった人たちを養成する。これは二十年度になつてみると、それぞれの教職大学院にかなり特色が出てくると思います。管理職養成にウエイトをおいた教職大学院であつたり、初任者に一般的な力を付けるということにウエイトをおいた教職大学院であつたり、本学のようにベースはやはり授業実践がコアだろうと考えたり。それを踏まえて学年全般に目配りができるようにする。それは新任教員にも期待できるだろうと、その辺までを視野に入れていると思います。

▼奈良教育大学をめざす

甘利理事 では、これは最後のテーマになります。が、今回受験生が多かったということ、なぜその大学を目指すかといったら、結局卒業してどうなるかというのが大事なわけです。その辺のこのお話をちよつと。

柳澤学長 教員採用試験を含めて一般企業もそう必ず入れます。ですから五年後にやるとすると、教職歴は長い方で三年ですから、修士生が組織的に立派な力を発揮しているかどうか、私は成果が出ていると思います。二年間のカリキュラムがかなりつめられてきていますけれども、その二年間の教育をくぐれば、かなりの力が付くんだろうと私は思っています。短期的な力は必ず付きます。では、長期的にどうか。そこが本当の勝負なんです。ノウハウだけ卓越した人を送ってきたけれども、そのあと伸びなかったと言ふんでは、期待にお応えできていないことになりまして、私自身は長期的な視野を持ちつつ短期的な力も付ける、そこが今回の教職大学院に期待されているのかなと思っています。長期的な効果を無視しているわけではないんです。

地域との連携

- | | |
|------------|---|
| 2004年3月17日 | 奈良県教育委員会と県立青翔高校における教育特区推進に関する覚書を締結 |
| 2005年7月29日 | 奈良市立3小学校との教育連携に関する協定を締結 |
| 2006年3月29日 | 学校法人奈良育英学園との連携協力に関する協定を締結 |
| 2006年6月12日 | 大和郡山市との連携協力に関する協定を締結 |
| 2006年6月28日 | 曾爾村との連携協力に関する協定を締結 |
| 2006年7月18日 | 奈良市教育委員会と先導理数事業に関する協定を締結 |
| 2007年1月18日 | 奈良県立平城高等学校との教育連携に関する協定を締結 |
| 2007年2月2日 | 奈良市立一条高等学校、奈良県立北大和・奈良北高等学校との融合理数事業に関する協定を締結 |

甘利理事 なるほど。そういった教育面での様々な取り組みが、かなりのスピードで、かつ着実に成果を上げてきていることがよくわかりました。小さな大学であることが、むしろ大きなパワーとなつて、法人化以後の奈良教育大学を進化させているんですね。教員養成教育のスタンダードモデルの構築を頼もしく見つめていきたいと思っています。ありがとうございます。

なんですけれども、景気の回復も伴い、最近採用がかなり多くなつてきたと思います。私達は中期目標を法人で立てているわけですが、数値目標をあまり入れたくないという話があったものの、いくつか数値を入れているんです。で、教員就職率60%を掲げています。これは今から五年程前、就職率でいうと20%を切るのか切らないとかいう、全国的に教員採用の状況が非常に厳しかった中、やはり努力してでも就職率を上げていこうと考えました。昨年あたりから、採用が大幅に増加してきましたという傾向と相まって数値目標の60%をほぼ達成しつつあるという状況です。で、その意味で最近入学してくる学生諸君、あるいは入学を希望する学生諸君でいうと「教員になれる」、あるいは「なるつもり」という、そういう達成可能な目標として卒業後のことをイメージして入ってくるんだらうと思っています。その意味で私達は期待に応えたいと。応えたいその手法が、先程申し上げたしつかりしたカリキュラムとその内容ということにつながります。それで、もう一つは地域推薦ということ、将来必ず奈良県の教師をやつてみたいという希望を早くから抱いている学生諸君を優先的にという大変なんですけれども、別の推薦枠で入学していたと、そういう形もありました。これは地域に対する積極的な貢献の一つというふうに私は思っています。

甘利理事

なるほど。そういった教育面での様々な取り組みが、かなりのスピードで、かつ着実に成果を上げてきていることがよくわかりました。小さな大学であることが、むしろ大きなパワーとなつて、法人化以後の奈良教育大学を進化させているんですね。教員養成教育のスタンダードモデルの構築を頼もしく見つめていきたいと思っています。ありがとうございます。