

当面の課題についての提案 教員の修士取得者を増やすことについて

松木健一(福井大学)

1. 教育職員免許状改革の方向性と修士レベル化の必要性

- ① 教員の資質能力の向上を実現するには、教育職員免許状の性質を入職のための免許状から、教員の生涯にわたる職能成長を支える免許状に変えていくことが必要である。
- ② そのためには、教員の養成から採用、研修までのシステムを総合化、一体化することが必要条件であり、これまで機能分担し不通状態であった大学と教育委員会が連携して、教員の資質能力の向上をはかる新たなシステムを構築することである。
- ③ 教育職員免許状の修士レベル化は、教員の資質能力向上に向けて今後ますます重要になる大学と教育委員会の連携の先駆的役割を担っている。したがって、修士レベル化に向けて各地域が実情にあった取組を実現できるよう準備を計画的に進めるべきである。
- ④ 前後するが、修士レベル化は、世界規模で進む学力観の転換(世界標準化する学力)、複雑高度化する教科内容、社会変化にともない変質する子どもの育ち、期待される地域づくりの拠点としての学校の新たな役割等に対応できる教員の資質能力を育成するためには必要条件となってきた。
- ⑤ 戦後、日本は世界に先駆けて、教員養成を師範学校から当時の最高学府である大学に転換することで、教師に対する社会的信頼を勝ち取ってきた。しかし現在では、先進諸国の多くが専門職の基盤を修士に置きつつある現状の中で、知識基盤社会に対応する教師教育制度が整っていない国の一つになってしまっている。一刻でも早く修士レベル化を実行することである。
- ⑥ その際、開放制・免許状主義・大学での教員養成の原則を堅持しつつも、蓄積した教員養成制度の制度疲労(免許状で保証する教員の資質能力の変化・増大する課程認定数等)を改善し、学校や教員が失ってきた社会的信頼の回復に努めることが肝要である。
- ⑦ 注意しなければならないことは、戦後 60 年間行われてきた現行の教育職員免許制度は、社会の隅々までその影響が広がっており、一方で急激な制度改革は社会混乱を招きかねないこと、戦後の教育において私学が重要な役割を果たしてきたこと等の現状である。
- ⑧ まずは、教員の資質能力の向上を目指して行われる教師教育改革の方向性を社会に向けて明確に提示し、そこに向けて段取りと当面の課題を明示することで、社会が一丸となって取り組む機運をつくりだしていくことである。
- ⑨ そのための第一歩は、大学と教育委員会の連携強化を進め、取得者が増えない専修免許状の問題点を克服し、専修免許状の取得者数を増やすことである。この間、教職大学院が設置され、大学と教育委員会が連携した教師教育のあり方や、専修免許状の内容についてのモデルを提供できるまでになっている。

2. 教職修士を増やす

(1) 専門職学位課程を増やす

① 教職大学院が設置されてまだ間もなく、またその定員数は 830 名と少数ではあるが、その教育改革における意義は極めて大きい。なぜなら教職大学院の設置によって、大学院における教師教育改革に下記の視点を持ち込むことができ、専修免許状のあるべき姿の 1 つを提示しているからである。

- A) 大学院教育に学校実習(インターンシップ)を導入
- B) 学校と大学の協働による教師教育の実現
- C) 教育委員会と大学の協働による教師教育の実現
- D) 実務家教員と研究者教員の協働による教師教育の実現
- E) 事例研究・実践研究の展開を基盤とした教師教育の実施
- F) 評価内容の公表(認証評価の実施)
- G) 教職大学院間の成果公表や FD 等の連携(日本教職大学院協会)の実現

② これらの視点は、教員の生涯に渡る職能成長を支える免許制度には欠かすことのできない新たな視点である。教職大学院の設置に慎重を期してきたこれまでの取組を見直し、上記の視点の明確な設置構想を持つ大学を積極的に支援していくべきである。

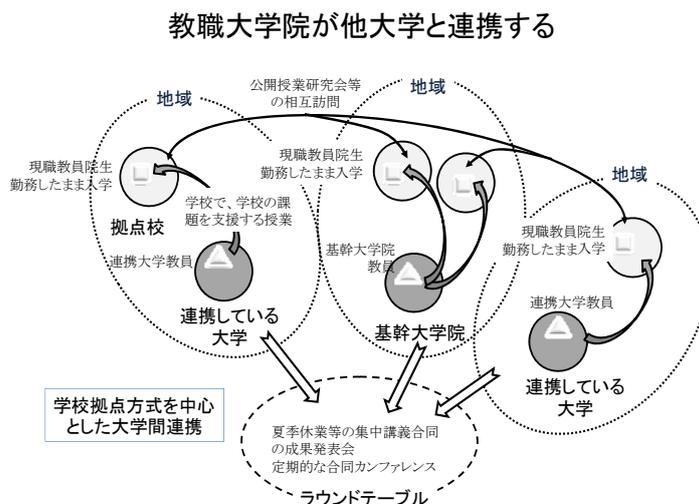
③ 具体的な支援策としては下記の再策があげられる。

- A) 教職大学院設置を目指す大学に特別経費等の積極的な投入と、私立大学での設置への支援
- B) 既設大学院の教員の必置定数を見直し、教職大学院を設置しやすい環境を整備
教職大学院大学は従来の教育学研究科の教員人数を原資として設置されたが、大学評価において、既設の教育学研究科では従来の教員定数を確保しなければならず、急きょ特命教員等を雇用して対処した大学が多く、大学にとって教職大学院の設置は負担の多い状態になっている。
- C) 平成 26 年問題(兼担廃止)への対応
- D) 既設大学院と教職大学院の相互協力関係の促進(教育課程等の相互乗り入れ)
相互の大学院の連携は、相互の大学院の質の向上につながるばかりでなく、教職大学院の負担軽減をもたらす、教職大学院の設置をしやすくしていくと思われる。
- E) 大学院教育への教育委員会の一層の協力

(2) 大学間連携をすすめる教職大学院が基幹大学院としての役割を果たす

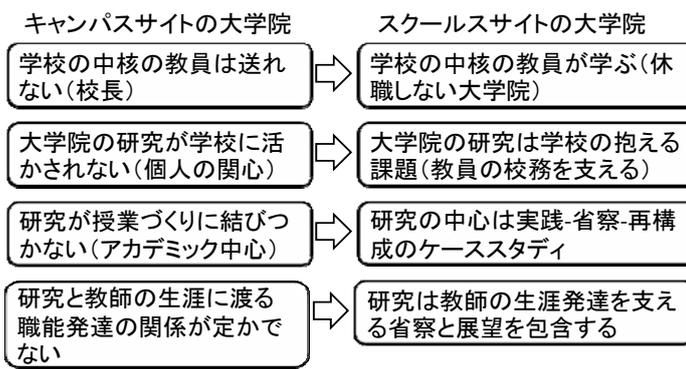
① 教職大学院を設置するだけの教員スタッフがそろっていない大学からも教職大学院へ入学できるように、既設教職大学院は、連合大学院、共同大学院、連携大学院等を構成し、参加する大学が学内での単位を蓄積でき、かつ大学間で相互利用できるような教育課程を編成する。既設教職大学院は、参画する大学への支援や、当該大学と教育委員会の連携推進を支援していく。

② 京都教育大学の連合大学院がこのモデルの一つとなる。しかし、都市部の教職大学院だけでなく、地方にある教職大学院においても大学間連携は可能である。図は、学校拠点方式を採用した場合の連携する大学院の在り方である。通常の学校(拠点校)への訪問はその地域の大学が担当し、月例カンファレンスや集中授業やラウンドテーブル等は共同開催すると、比較的距離の離れた地域であっても、学校拠点方式ならば大学間連携が実現する。



(3) 現職教員が入学しやすい環境を整備し、スクールリーダーの入学者を増やす

① 現職教員の入学者が増加しない理由は、中核教員が学校を離れることができないからである。今後、現職教員の修士取得者を増やすためには、1年派遣型の大学院の他に、勤務しながら大学院に入学できる方法を検討しなければならない。この点に関し、現職教員に無理がかからず資質能力の向上を図れる学校拠点方式が解決策(モデル)の一つとなる。



学校拠点方式の利点

② ところで、教育職員免許状が教員の生涯にわたる職能成長を支えるようになると、教員研修と大学院教育の強力な連携が必要となるが、現状の教員研修が抱える課題も多く、大学院教育と同様の課題(右図)を抱えている。

③ 上述の教員研修の課題を克

教員研修の課題

基本的に大学院教育と同じ問題を教員研修は抱えている
「教師の職場は学校であり、学校で教師は育つ」

- ①教員研修がコマ切れで部分対処的であり、教員の生涯にわたる成長を支えるような研修が少ない。
- ②現場(学校)から離れて行う研修が多い。現在抱えている教員個人の教育課題を取り上げにくい。
- ③指導伝達方式の研修が多く、学びの専門家の研修になっていない。学力観の転換がなされていない。
- ④組織学習のない教員研修になっている。個人研鑽の研修が中心。OJTを行っても管理の関係と研修での関係が同一で活性化しない。
- ⑤事例研究を中心とした教員研修になっていない。
- ⑥年齢輪切りの研修が多く、世代継承生成サイクルを展開できる研修になっていない。経験の違いが活かされていない

服し、大学院の単位に読み替え可能のように教員研修が質と時間と教育課程を備え、評価システムが整えば、全ての現職教員が教員研修を積みながら、大学院入学の準備を進めることができるようになる。教育委員会は、教員研修の在り方を見直し、単位化を進めるべきであろう。

④ 教員研修の単位化を進める

ためには、大学との連携が切り離せない。教育委員会は、関連する大学と連携し、教員研修の在り方について見直すべきである。

⑤ 教職大学院は、その設置の趣旨からして、各教科に対応したものではない。今後、高等学校教員の入学者増加を見越し、教職大学院の中に各教科に対応できるコースを設置していくことが望ましい。例えば、理数教育、英語教育、特別支援教育等の各課題を解決しつつ、教職大学院の特色を活かすコースの設置が望まれる。

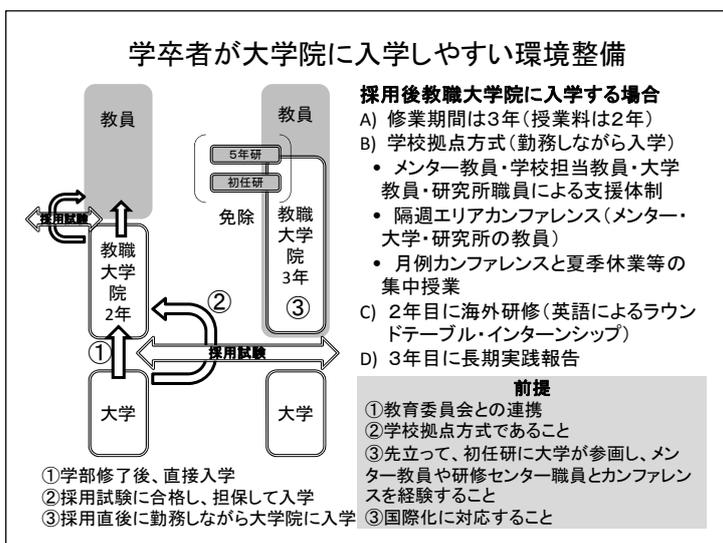
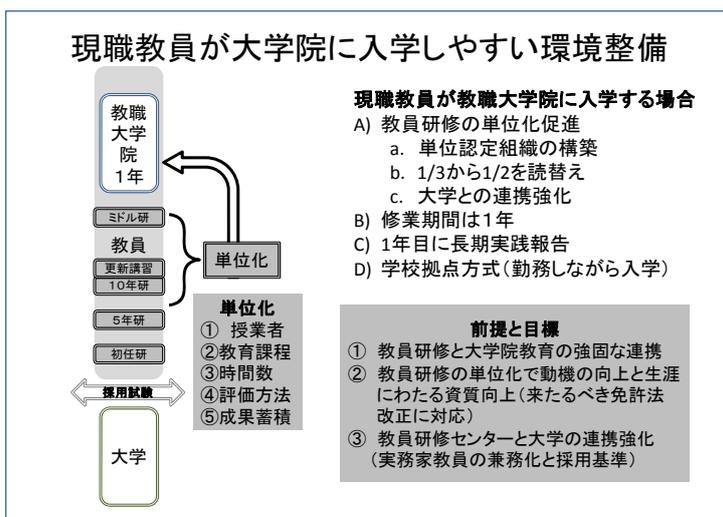
⑥ 現職教員が入学困難な理由の1つとして、家族に大学進学者等を抱えている場合が多い。基本振興計画の中で、現職教員に対する入学料や授業料に対する補助を検討すべきである。

(4) ストレートマスターが入学しやすい環境を整備し、入学者を増やす

① これまで、ストレートマスターが入学してくる方法は、①学部修了後直接大学院に入学する場合、②採用試験に合格し、採用を担保した上で大学院に入学する場合が多い。②は教育委員会との連携の中で近年増えつつあるが、今後さらに拡大させる必要がある。

② 学部修了後直接大学院に入学する院生を増加させるためには、学部段階から6年を念頭に計画的に教育課程を編成することが効果的である。教員養成における6年一貫プログラムを推進させる。

③ 右図の③は、教員採用直後に大学院に入学する場合である。今後、資質能力を持った修士修了者を増やすためには必要となろう。この場合、現職教員(スクールリーダー)の入学の採用直後型というこ



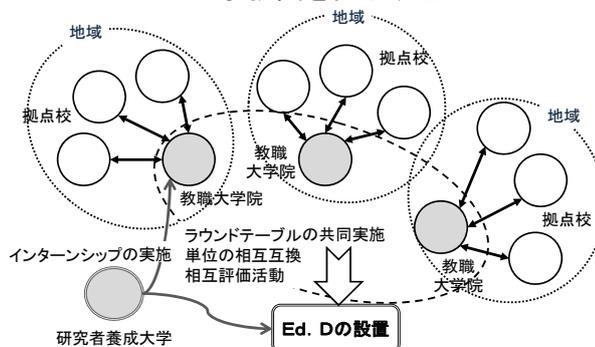
とになる。

- ③ 教員採用後の入学の場合、初任者研修(さには5年次研修を含む場合も)の廃止を前提に、3年かけて大学院を修了する。学校拠点方式をとるならば、勤務校に勤めながら、隔週末と夏季休業等を活用しながら研修を進めることができる。また、全ての教員に海外での研修を経験させたい。
- ④ ただし、教員採用直後に大学院に入学する場合、初任者研修と同様に入学者数人にメンター教員が必要であり、メンター教員、教員研修センター職員、大学教員のチームによるカンファレンスの実現が条件となる(大学と教育委員会の連携が前提)。これに向け、初任者研修の一部を大学と共同開催するような準備段階が必要となる。
- ⑤ ストレートマスターの入学が増えるためには、教員採用に関する工夫も必要である。大学院教員養成スタンダード(専門性基準)が大学と教育委員会とで共同作成がなされ、大学院教育で習得される資質能力が大学と教育委員会とで相互理解できるようならば、新たな採用方法が実現できる。
- ⑥ 例えば、専修免許状取得者と1種免許取得者とを分けて異なる内容の採用試験を実施することも可能である。また、採用試験を1次試験と2次試験に分け、大学院進学希望者で1次試験合格者には、大学院修了後数年1次試験合格を担保するといった方法も考えられる。
- ⑦ 専修免許状に対応する大学院教員養成スタンダード(専門性基準)については、各地域で独自に取り組めるよう大凡の指針を示すべきである。また、各地域の特色を活かした修士化を進めるためにも、モデルとなるカリキュラムイメージは必要であり、その準備を進めるべきである。
- ⑧ 文学研究科・理学研究科の修了者で、教員免許状はないが教員を志望する者、あるいは、1種免許状の取得者が、教職大学院で研鑽できるように、教職大学院では年限の短縮を含めた柔軟な教育課程を準備する。

(5) 教職大学院間の連携を強化し、FD/授業改善/相互評価/Ed. D を中心としたコンソーシアムを構築する

- ① 既設教職大学院は、設置から5年目を迎える大学が多く、教育課程の見直しを進めているところである。教職大学院間で一層の質の向上を図るためには、教職大学院間でネットワークを構成し、授業改善・FDの強化・相互評価に努めるべきである。
- ② ネットワークを構成した大学院間では、一部単位の相互互換を可能にし、院生が全国レベルで教育実践研究の実態を体験できる仕組みにする。

授業改善・FD・相互評価のための教職大学院間ネットワークを構築し、Ed. Dを置くことで大学教員を育成する



- ③ 教職大学院は、学校・教育委員会等との連携のもと、研究者教員と実務家教員のチームティーチングによる授業の事例研究を展開する等、これまでの大学院教育にはない専門性が求められている。教職大学院に携わる教員の養成を同時に検討していかなければならない。各教職大学院の利点を活かし各大学が連携して Ed.D を創設する。
- ④ この Ed.D では、教職大学院等での活動を希望する実務家教員や、研究者養成の大学院の院生が所属できる仕組みを構築する。

3. 教育学修士ほか、一般大学院の修士・博士課程修了者を増やす

これについては、ここでは述べるができなかった。今後検討を加えたい。しかし、上述した教職修士を増やす手立ての一部は、教員の中に一般大学院の修士・博士課程修了者を増やす手立てともなろう。