

中央教育審議会 初等中等教育分科会 教員養成部会  
教員養成フラッグシップ大学推進委員会：ヒアリング概要

令和5年1月10日

○：委員、●：大学

1. 【東京学芸大学】

○ 教師のレジリエンスと自己管理能力に係る科目は3年次の履修だが、教師になってからどう生かすかという視点で考えると、1・2年次の体験的な活動との関連を図ることでより実践的な学びになるのではないか。

● 体験的な活動との関係は、1・2年次に「自己創造のための体験活動」という科目を作り、学校現場だけでなく、NPOなどの多様な体験活動をカリキュラムの中に盛り込むことで、学生のアイデンティティ形成と一体となって、より力を発揮していくように体系立てている。教師として生きることの意味、覚悟とあわせて経験することにより、効果を上げることができると思う。

○ 学生の自己決定・自己選択型の履修について、自己分析に基づいて対話・テーマ設定するとあるが、教師像に基づく自分との対話を想定しているのか、それとも大学教員や学生間の対話やリフレクションを通して対話することを想定しているのか。

● 前者を想定。自己選択型のカリキュラムは、自分の思いだけでカリキュラムを組むのではなく、大学が策定した人材像や資質能力像と学生自身が対話し、在学中にどのようなことを身に付けていくのかをカリキュラムを通して考えてもらう。

○ 「研究開発」ということが構想のキーワードになっているようだが、その「研究開発」については、体制構築やプログラム開発というように広く包摂して説明していたが、具体的に何をターゲットとして考えているか。

● 研究開発の中身には、教員養成フラッグシップ大学の役割の射程を超えるものもある。フラッグシップ大学の指定を契機として大学全体を変えていくという発想。ターゲットは、幅広く横断的に考えているところ、深まりが出てくれば、様々な研究開発ができると考えている。

○ 幅広い教育創成科目から各自が学びのテーマに基づき選択し履修する構想はわかるが、スタンプラリーのようになるおそれもあり、学生に何の学びが残るかを感じる。教育創成科目とコアな体験活動を往還する仕組みがポイントだと思うが、ユニットの横の関係を考えデザインする担当者はいるのか。

- 基本的な考え方は、学生自身が様々な体験を組み合わせながら考えていくものなので、もし大学の意図した通りとならなかったとしても、学生が自分で成長していくことになればよいと考えている。その意味で、学外での学びも重視し、学生自身がどのような学びをカリキュラムに付け加えていくのかを想定し進めていく。学生の意見を取り入れながら改善も図っていききたい。
- 長期的な取組があってもよいが、指定大学に対しては、先進的・革新的な教職科目が5年間でどこまで開発できるかを最も重視している。令和6年度からカリキュラム開始があるが、3年目の中間評価までには何が出来るのか。
- 令和6～7年度では遅すぎるという指摘と理解。必修科目は5科目で、令和6～7年度に始まるが、1年前倒しで試行し、学生がどういう学び方をしているのか調査をする。正式スタート時は、より改善したもので実施したい。
- 見直されたカリキュラムの中で学外での学び等に依存する部分は、カリキュラムとしての質をどう担保するのか。
- 正規のカリキュラムの中に学外に依存する科目はない。学生が自主的に学ぶものには学外に依存する部分もあるが、基本的には学内のカリキュラムの中に取り入れており、学生が自由に行うものではない。
- 従来の科目が削減されてもカリキュラム全体の質が保証できるように、どのようにカリキュラムを構成し改革を進める予定なのか。
- 教職科目はできるだけ削減しない方向とし、小学校免許取得に必要な教科にかかる科目を5単位分削減し、必修の創成科目を盛り込んだ。この4月からカリキュラムがスタートするので、大学全体として組織再編、教員数、科目の整理も一緒に行い改革したもの。
- リエゾンチームの機能について、民間や省庁との連携などは従来型の開発検証と同様に思える。リエゾン型機能と、先進性をどのように組み合わせ発揮するのか。
- 先行の高校プロジェクトは、教育委員会や私立学校の各法人などと連携し授業をつくるなど、理想的な進め方と考えているが、ほかのユニットに活用できるかはまだ問題がある。新しいタイプのリエゾンチームが機能するかは懸念しているところで、その点も留意していききたい。
- 教職専門性基準開発ユニットが他の7つのユニットに関わる重要なものになると思う。先進的・先導的な仕組みを作っていく中、このユニットが着手されず他のユニットが先行するのは、従来型の手法となんら変わらないのではと懸念を持っている。

● 例えば専門性基準開発と連動しながら教育者研修プラットフォームを構築するなど、同時進行で進めている。専門性基準開発ユニットのユニット長が研修プラットフォーム構築のメンバーになり、意見交換をしながら進めるなど連携を図っている。

## 2. 【福井大学】

○ 申請時計画書にあった、省察の記録をDXの一環として使うデジタルポートフォリオの提案の進捗は。

● 医学部で導入している臨床実習のシステムを活用し、教育学部・大学院における学びの履歴を情報化（DX化）することを検討したが難しかった。実践記録のDX化を中心に再度検討し直そうという状態で、取組をゼロからスタートさせている。

○ 他学部を巻き込んだ総合教職開発本部の設置を行っているが、今回の取組で教員希望者減少がどのように解消していけるか、見通しを教えてほしい。

● 他学部からは、その学部の科目を最優先に取れるようにという要望が出ている中、新たな教師の魅力を提案するフラッグ科目や教職科目等の展開については、オンラインの活用や時間割以外での開設など、工夫していく必要があると感じている。

○ 現職教育から教員養成に発展させるとのことであったが、「学習観を転換する教育課程を創造する」という目標と、現職教員への取組との関連がつかめなかった。現職教育の取組は、これまでも福井大学が熱心に取り組んでいる特徴的なところであり、フラッグシップとして、新たな革命が起こっているという認識は持ちにくい。それが教員養成の中に生きてこそ、フラッグシップ大学の意味があるので、教員養成の立場からの事業や、ネットワークの構築について伺いたい。

● 学部段階では、これまで現職教育でチャレンジしてきたものを核として、新たな科目の開設を考えている。具体的には、子供たち主体の探究的な学習を支える取組をメインに、科目をつくろうとしている。今まで大学教員の専門を生かすような科目配置をしており、定められている免許科目以上に卒業要件として単位を学生にとらせていた。見直しは、半年間で結論が出るような話ではなく、開設方法を現在論議している。

○ 現行の教員免許の制度だとやりにくいという発言もあったが、そのためにはまず総合大学としての課題点を明らかにしていくことが必要。フラッグシップ大学として、何があるべき姿なのか、ということから考え、もし課題があるなら、それを明らかにしていくべきではないか。

- 総合大学の取組として、どのような課題があるのか、どのように柱を立てていくのかを整理し、報告したい。
- 申請書類では、附属学校の在り方について提案していた。今回、現職教員の職能成長に重点化をされている印象を受けたが、附属学校の教員について、どのようなキャリアパスを想定されているのか。
- 教育委員会との交流人事で成り立っており、附属に配置された教員は、教職大学院に入学可能となる仕組みを作っている。教職大学院の実務家教員として併任する制度もある。また、教育委員会に戻った後に、教頭、校長等の経験を経て、教職大学院の実務家教員で採用される事例が少しずつ増えてきている。
- 「現職教員が学び続けることができる仕組みづくり」から養成（学部）段階の教育の在り方を見直すとするが、どういう視点で学部の科目に反映されていくのか。
- 教職大学院は拠点校方式で、熱心な中堅、管理職候補の現職の院生とストレートの院生と一緒に学校改革などに取り組めるのがよい。可能な限り、学部段階でも拠点校を活用していくことを考えていきたい。授業の内容として、PBLのような科目、授業の中でどういう必要性が出てきて、それに対して大学がどう答えられるかという発想の中で、接続していくことができるとよいと考えている。
- 総合大学として、学部の持つリソースの相互活用で、新しい教員養成のチャレンジができることを期待している。総合大学としての特色をどのように出していこうとしているのか。
- 工学部、教育学部はそれぞれで免許に必要な授業を開設していたが、工学部の教員が減じられて工学部のみで免許を出すのが厳しい状況になり、一部の科目で同時開講を進めているが、時間割がネックになっており、調整を進めているところである。
- 研修について、従前のものと変わらないのではないか。
- NITSが行っている研修に福井大学が参画し、教職大学院の学校拠点方式のノウハウを生かして協働探究型の研修を開発し、研修の仕組みを大胆に変える取組を行っている。
- 附属学校と大学教育との連携をどのように実現していくのか、教えてほしい。
- 教職大学院の教員の半分の居室を附属学校と同じ建物内に移動した。つまり、附属学校の中に教職大学院をつくったといってもいい。院生は附属学校で実践をしながら、教職大学院の授業に持ち込むといったことがしやすくなり、教職大学院と附属学校の一体化ということを実現している。

○ 学部の先導的・革新的な教職科目開発について、教職大学院をメインで語られるのは分かるが、学部で、どのような形の教職科目の時間やコースの組み方で、この内容を実施することが有効なのかということ、5年間で取り組み、検証してほしい。

○ 今後、学部と教職大学院の接続が一層の焦点になる。学部が教職大学院の正統的周辺参加となっているからこそ学べる点があるという点を明快に示し、その利点をより活用できるプログラムにしてほしい。

### 3. 【大阪教育大学】

○ OKUTEPについて、文科省が来年度から稼働を目指している研修受講履歴記録システムや教員研修プラットフォームの一体的構築と重なるところがある。どのように捉えているのか。

● 本学が検討しているプラットフォームを活用できるのかを模索するため、文科省と意見交換を行っている。各教育委員会の育成指標と大学やNITSの研修をどのように対応づけしていくかは、本学が取り組むことができるかと思っている。研修履歴の管理については様々な考えがあるので、文科省とも相談して進めていく。

○ ダイバーシティをキーワードに取組んでおり、内容については革新的な説明があったが、フラッグシップ大学の取組の観点でもある「学習者中心」「学び続ける教師」などの観点から、学び方についても革新的なことがあれば説明いただきたい。

● 各科目1単位とはいえ、12～13科目の時間割を組む必要があり細かい調整をしている。これまで省察科目が設けられてなく、教育実習もやりっ放しという面があった。2つの省察科目で、学生がどのような学びをしているのか共通の指標を使って検証し、カリキュラムにも反映していくことが非常に重要と認識している。

○ OKUTEPの説明はどちらかというと現職教育に聞こえた。全国的な教員養成ネットワーク構築という観点から、どのようにプラットフォームを構築するのか。

● これからコンテンツの充実が鍵になるため、まずは、現職教員の研修での利用を想定。教職大学院の現職教員学生が、遠方で受講できる遠隔授業も考えている。この授業を他大学へ提供する、あるいは、OKUTEPを他大学が活用して、自分の大学の学生に提供することが可能となるので、全国的に連携できるのではないかと考えている。

○ 環境や手法、学び方を変えていくという意味では、OALeCの未来型教室フロアは重要だと思っている。各大学の附属学校は設備的に難しい状況。教室は大阪教育大学のみならず、

他地域に展開をしていくような企業との連携の場になっているのか。

● 今の設計では、壁全体がディスプレイになるような教室を考えており、デジタル教材を展開するのに、今までとは違うものが展開できると考えている。教室の中で子供たちがデジタル教材でどうやって学んでいけるのかを、企業と共同研究していく。

○ この環境を生かして、どのように新しい学びの学習ができるのか。

● 普通の教室として使用すると、研究するための教室ではなくなってしまうので、教育、実践、普及にバランスよく活用できるように、運用を検討していく。

○ ダイバーシティが科目の中心となり、教科の指導法が10単位ほど減らされている。科目を削減してカリキュラム全体の質保証ができるのか、人員をどのように構成して開設するのか。

● フラッグシップの共通理解をはかるために、FDを3回行った。今後もFDを通じて共通理解をはかっていく。教科教育法と一部の教職を2単位から1単位とし、12単位分減じた。ダイバーシティ科目は、教育や心理関係の教員が中心となり担当。教科の教員は教科横断、教育データの活用、ファシリテーター等の科目を担当し、専門性にフィットするところで進めているが、専門と少しずれるところがあるので、学内で丁寧に説明しながら進めている。

○ 民間企業との連携では様々な取組があるが、成果はいつ頃どのように形になるのか。

● 長い年月をかけて開発していくわけにはいかないので、小さなテーマについて、企業と何ができるかを具体的に詰めている。期間中にできるだけ成果が上がるもの、具体的な小さなものを開発して、そこから進めていく。

○ 大学教員の学習歴、学習観や教育観の転換に伴って、大学教員の育成指標をつくる取組もあるようだが、進捗状況と今後の見通しは。

● 大学教員のFDは、やりっ放しで研修履歴の管理ができていなかった。教員免許を持った教員や実務家教員もいるが、専門学部出身でそのような経験のない中で採用され、教育実習指導では何をしたらいいのかと悩む教員もいる。ユニットで大学教員に必要な資質を整理し、大学教員として必要な倫理などの資質的なレベルと、教員養成に関わる資質の2段階で検討し、プログラムづくりを行っている。OKUTEPのノウハウを生かし、資質マップと研修履歴の管理を大学教員にも適用することで、他大学とも連携出来ると思う。

○ OKUTEPは「いつでもどこでも誰でも自由に学べる」ことの認証 (certificate) として「知識バッジ」「能力バッジ」を設けていると取ったが、それによって能力を実際どのよう

に測るのか。

● 教育委員会との意見交換でも、研修動画を見ただけで知識・能力が獲得できたと言えるのかを気にしていた。知識バッジの与え方、使用方法是これから研究していく。対面式での評価方法を細かく研究し、生かしていく。オンライン、対面、実習をうまく組み合わせたプログラム開発が今後の研究課題となる。

#### 4. 【兵庫教育大学】

○ 科目を答申などから概念整理をしており、先導的な部分があると思った。一方で、先導的な科目を学ぶだけでは学び続ける教師というにはなかなかかなりにくい。CPDが重要だと思うが、各科目群とCPDの関係について、具体的に。

● CPDは継続的に専門性を高め続けようという意識のものなので、各科目と直接結びついていくのは難しい。「教職基盤」という概念でスタンダードを整理し、それに基づいて「学修事項」を構成した。それらを講義や演習などの「学修機会」や、附属の先生方も含めた仲間との「学びのコミュニティー」と複合的に捉え、全体で自分がどのような学習観を持っているのかをあぶり出しながら教職につなぎ、CPDとの関係を担保していきたいと考えている。

○ 先端教職科目研究開発ラボの中の各チームによって、アジャイル型で機動的に教職科目開発はされるが、質保証などどのように総合的に考えていくのか。

● 関係者によるラボミーティングを毎週開催し、科目開発の進捗管理をしている。学内共有は、免許教科別グループや部門の代表者、大学院の専攻長で構成された学部改革委員会で共有し、議論しながら進めていく。

○ 教職課程改善システム研究開発ラボがFDを行っているが、どのように学部教育全体を改善につなげていくのか。

● 教職課程改善システム研究開発ラボが全体のネットワーク、特にFDのデザインを担っている。本学のFDは教職協働、学生参画をコンセプトにしており、クリエイトセミナーを企画し、全体で中身を共有していく。ラボが、大学全体での中身のオーソライズや共有の仕方を組合せながら取組を進めているところ。

○ 民間企業と連携で科目開発を着実に進めているところで、現段階の成果と課題をどう捉えているか。

● 成果は、これまで大学のスピード感でやってきたところ、企業との連携により、大学

の教員に今まであまりなかった「納期」の概念が確実に意識され、フラッグシップ大学の狙いとは直接に関係ないかもしれないが、観の転換のようなものが起こったこと。ラボに関わりをもっている人は柔軟に対応しているが、これを全体に広げていく、実質化させていくのが大きな課題と考えている。

○ 5年一貫の教員養成について、今後、他大学のモデルになっていくことも期待されるが、「学部+1年」について、大学としてどのように考えているのか。

● 今後、専門職大学院設置基準の改正が見込まれるので、改正内容を見ながらになる。学部養成段階で、教職大学院の単位を修得することも考えているが、まずは、5年カリキュラムとして体系化する必要があると思っている。よく考えていきたい。