

教職大学院、免許更新制に期待される波及力

八尾坂, 修
九州大学大学院人間環境学研究院 教育学部門

<https://doi.org/10.15017/8062>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 9, pp.1-5, 2006-05-31. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)教育経営学研究室/教育法制論研究室

バージョン :

権利関係 :



教職大学院、免許更新制に期待される波及力

八尾坂 修

1. 教職課程改善に向けた基本的スタンス

筆者は平成17年度に大学・大学院における教員養成推進プログラム（教員養成GP）に選定された34件のプロジェクトの機関が参加した会合（平成18年3月27日昭和女子大学）でお話させていただく機会があったが、これらのプロジェクトが今後の教員養成改善に向けた推進役となっていくと察する。

中央教育審議会から「今後の教員養成・免許制度の在り方について」の中間報告（平成17年12月8日）が出された。平成16年10月に文部科学大臣から諮問を受けて以来、これまでの審議経過を「中間報告」としてまとめたものであるが、改革の具体的方策として「教職大学院制度の創設」のほか、「教職課程の質的水準の向上」、「教員免許更新制の導入」、「採用、研修及び人事管理等の改善・充実」などが提示されている。本稿では教職大学院制度の創設と免許更新制に焦点を当てるが、この中間報告は、あくまでも国民の尊厳と信頼を得ようと努力する教員を励まし、支援するという基本的スタンスに立つものである。

教職大学院の創設はまさに教職課程改善の転換期モデルとしての意義を有し、教員養成を大学における本来の目的に位置付けるものである。社会構造の急激な変化、学校教育が抱える課題の複雑化・多様化などに対応し得る、より高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員が求められているのは確かである。

それゆえ「開放制の原則」を尊重しつつ学部段階の教職課程において基礎的・基本的な資質能力を養成することを基盤としながら、大学院段階の教員養成、現職教員の再教育の充実を図る意義が認められる。ただし開放制の原則として留意すべき点がある。教員養成の場を安易に拡充したり、希望すれば教員免許状を誰でも容易に取得できるという認識は誤りであることを再認識しなくてはならない。また、大学院段階における教員養成においてこれまで個別分野の学問的知識・能力が過度に重視され、学校現場での実践力・応用力といった教職における高度な専門性の育成が軽視されており、高度専門職業人養成の本来の機能を十分果たしてこなかった現実を直視する必要がある。

教職大学院の主要な目的・機能として、一つは、学部段階での教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員を養成することである。

もう一つは、一定の教職経験を有する現職教員を対象に、将来の地域や学校における指導的教員として、不可欠な指導理論と優れた実践力・応用力を備えた、スクールリーダーの養成にある。スクールリーダーは校長・教頭など、特定の管理職の職位を指すものではなく、教員組織の集団の中で中核的な役割を果たすことが期待されるミドルリーダーとして位置付けられよう。

このような目的・機能を有する教職大学院における以下の基本方針は画期的な着眼点である。

第一に、教職に求められる高度な専門性の育成への特化である。今後の学校教育の在り方を踏まえた新たな教育形態、指導方法にも対応できる知識・技能、さまざまな事象を構造的・体系的に捉えることのできる能力である。

第二に、「理論と実践の融合」である。これまでの教員養成カリキュラムでは、理論に関する科目と実践に関する科目が区別されてきた。理論的な諸科目は実習により自然に融合するとの前提に立ち、実践に関わる内容は専ら学部段階の教育実習のみに負わさ

れていた。しかし専門職大学院は、むしろ、すべての教員・科目が実践と理論とを架橋・往還する発想に立つ。それゆえ、共通科目部分は理論的教育、コース（分野）別選択科目部分は実務的教育というような二分法的な考えは否定される。

第三に、確かな「指導力」と豊かな「人間力」の育成である。中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」（平成17年10月26日）では、優れた教師の条件について、「教職に対する強い情熱」「教育の専門家としての確かな力量」「総合的な人間力」の三要素を重視する。これまでの教員に求められる資質能力は、例えば教育職員養成審議会第一次答申（平成9年）でいつの時代にも求められている資質能力、今後特に求められる資質能力が示されていた。今回の三要素は変化の激しい時代に適切に対応した教育活動を行う上で、むしろ保護者や地域による教師の資質能力に対する期待を反映させたものである。使命感や誇り、教育的愛情に裏付けられた授業力（学習指導・授業づくりの力、教材解釈力、学習評価力、子ども理解力、集団指導力、学級づくりの力など）と人間力（豊かな人間性や社会性、礼儀作法をはじめ人間関係能力、コミュニケーション能力、教職員全体との協調性など）の育成を目指していよう。

第四に、養成された教員を受け入れる側（デマンド・サイド）との連携の重視である。教職大学院の運営全般（カリキュラムや教育方法、履修形態、指導教員、修了者の処遇など）について、大学院と学校・教育行政側、保護者や地域との連携関係の強化である。

第五に、第三者評価などによる不断の検証・改善システムの確立である。他の法曹、ビジネス、会計といった専門職大学院においても五年ごとの第三者評価（認証評価）が実施されるものの、教職大学院の場合、大学関係者、学校関係者、地方教育行政担当者などから構成される認証評価機関の創設により、優れた教員養成のクオリティの保証を図ろうとしている。

2. 学校・大学双方のプラス効果

それでは具体的な制度設計（主として設置基準に関連する事項）はいかなる特徴が見られるのであろうか。標準修限は一般の専門職大学院と同様、二年である。修了要件は二年以上在学し、45単位以上の修得であるが、その中で10単位以上は連携学校などにおける実習として義務化することが特徴である（一定の教職経験を有する者については10単位の範囲内で教職経験をもって当該実習と見なされるが、単に経験のみによって読み換えられるものではない）。

この「学校における実習」は、単に学部段階における、ともすれば授業や観察、実習に偏りがちであった教育実習の延長ではない。

むしろ、ある程度長期間にわたり、教科指導、生徒指導、学級経営のみならず教育課程経営（カリキュラム・マネジメント）、学校運営など、学校の教育活動全体について、総合的に体験することにより、自ら学校における課題に主体的に取り組むことのできる資質能力を培うものである。

このことはカリキュラム上の共通科目あるいはコース別専門科目と連結した実習であることが望まれる。むしろ指導教員の指導と助言のもとで計画（Plan）－実施（Do）－分析・評価（Check）－改善（Action）というマネジメント・サイクルのもと、特定の問題・課題の解決策を立てそれを実地に検証する専門実習なのである。

まさにアメリカにおける教育学大学院（Graduate School of Education）のカリキュラムをも参考にしている。筆者の体験からして、例えば、ハーバード大学教育学大学院の校長職養成カリキュラムにおいては、特に、必修科目として「学校長職のための実習（practicum in school principalship）」と「学校長職のための講習（seminar in school principalship）」が存在する。前者の実習は、二学期制の一学期間（セメスター）、少なくとも150時間相当を一週間に2日の割合で、小学校、ミドル・スクール、中等学校のいずれかの学校で行う。後者の講習は、実習との関わりを持ちつつ、自己が直面する課題、経験について討議する授業方法を採用している。ちなみに、コミュニケーション・

スキル、教職員の職能成長、意思決定方策、学校文化、リーダーシップによる戦略、カリキュラムや人事の評価、職務権限、保護者や地域社会との連携、公平な対処方法などが課題の題材である。

留意すべき点として教職大学院側は単に学校側に委嘱することで事足りたりとしたり、特定教員のみには過重な負担をかけるものであってはならない。また受け入れ実習校にとっても、実習が教育研究活動にとってプラス効果をもたらすものであり、大学院側と連携実習校との継続的かつ系統的で、相互対等性、互惠的スピリットを基準に捉えた連携が期待されてくる。

3. 現実課題の解決に融合

ところで入学者選抜においては、各大学の責任においてアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）を明確にし、将来の中核的、指導的な教員に相応しい資質能力を判断し得る工夫が求められる。つまり、教職大学院の教育研究は学校で直面するさまざまな教育課題について調査・研究し、その課題解決を目指すものだからである。既成学問研究の範疇から出発するものではない。このことから、入学希望者の研究課題の有効性、発展性を吟味しつつ、受け入れサポートが可能かを確認する方式が導入されてもよい。今回の教職大学院のカリキュラムの特徴は、前述の「学校における実習」とともに、共通科目（基本科目）が設定されていることである。この共通科目設定の背景の一つとして、少子化の進展に伴う学校小規模化がある。複数の教員がお互いに指導力を向上させ、かつ教員全体としての指導力の維持・向上を図るためには、所属校のみならず、地域全体の教育力の組織的な改善・充実に貢献できる中核的な役割を担う教員が求められてくる。

しかも従来の教科や学級の枠を超えて、多様な指導形態、指導方法を工夫し、効果的に実践できる教員が期待されている。このように高度な専門性への社会的要請に対応するためには、教職大学院においてどのようなコース・選択を設定する場合においても、すべての学生が共通に履修すべき授業科目群を設定し、基本的要素を共通に定める必要があったのである。

このような必要性から共通科目領域の各科目の内容は、特定の教科や学校種のみには偏らないよう配慮しなくてはならないが、大別して以下の五つの領域から構成される。

- ①教育課程の編成・実施に関する領域である。教科等の内容を学校における教育課程および学校教育全体の中で俯瞰する内容であることが望まれる。
- ②教科等の実践的な指導方法に関する領域である。学生は自らの担当教科等における指導方法を念頭に履修することとなるが、広く教科領域一般における指導方法開発に係る内容であることに留意が必要である。
- ③生徒指導、教育相談（キャリアガイダンスを含む）に関する領域である。学習や発達の過程における児童・生徒の諸問題（例えば、学力不振、精神疾患、健全育成、触法行為など）を適確に診断・理解し適切に対処するための実践的指導力に関する内容を意図する。
- ④学級経営、学校経営に関する領域である。開かれた学校と、学校のアカウンタビリティ、外部評価を取り入れた学校の自己点検・自己評価の在り方、学級・学年経営の連関、子どもや保護者の声を反映した学級づくり、危機管理、労務管理は今日的必須課題であろう。
- ⑤学校教育と教員の在り方に関する領域である。現在の社会における学校教育の位置付けを理解し、学校組織における教員としての社会的役割、在り方を考える内容と捉えられる。教員と児童・生徒のみならず、同僚、保護者、地域とのコミュニケーション・チャンネルの実践的技法、学校経営の領域ともとらえられる新たな教員人事評価における理念（人材育成と能力開発）と構造的特質、実際の運用などは社会的ニーズの高い科目とも言える。

以上の共通科目の設定に当たり肝要な点は、指導内容が広範囲に及んだとしても、授業のテーマや狙いが貫かれ、担当者同士の連絡、連携、協働によって理論と実践の架橋・融合・往還が保証できる科目・内容であることを共通認識することの必要性である。また共通科目を通して直面した教育課題に関して考察した解決策・対応策を具体的な実習課題として組み入れ、実地に検証されることも重要となる。

共通科目の設定やこれを土台にした各コース・分野の設定においても、履修内容が単に「理論のための理論」ではなく、学校における教育課程の把握や教員の実践を裏付け、さまざまな事例を構造的・体系的に捉えるものでなくてはならない。これまで専攻・専修・コース設定に当たって、「特定の分野」の意味が中・高での教科専門のイメージで捉えられ、しかも、教科専門の内容が現実には直面する学校、学級、児童・生徒などの問題の脈絡をほとんど意識化してこなかった一面が指摘されるからである（「教職大学院におけるカリキュラムイメージについて」（第一次試案）平成18年4月、中央教育審議会教育養成部会専門職大学院ワーキンググループ検討資料より）。

さらに、教職大学院においては、教員組織として実務家教員を必要専任教員の4割以上とすることが適当とされている。他の分野の専門職大学院（3割以上、法科大学院の場合2割以上）よりも高い比率である。いずれにしても実務経験者は、単に実務の専門的識見・経験を語るのみならず、事例などを理論的に説明し、現状や問題点を俯瞰しつつ、適切に教授できる人材なのである。

最後に、ストレートマスター等としての修学のほか、教職大学院での修学に当たっては、教育委員会からの派遣、修学休業制度活用による修学、通常の勤務をしながらの夜間や土曜日での修学などが考えられるが、実績などを踏まえた修了者の処遇（給与、採用、選考）との関わりからしても、修学形態については一考を要する点である。

4. 免許更新制の導入

教員免許制度WGからの提示された免許更新制の基本的考え方は刷新（リニューアール）の視点にある。教員の職務の重要性や影響、教員を取り巻く今日的状況（学校が抱える課題の複雑・多様化、信頼の揺らぎ、退職者の増加に伴う量および質の確保など）は厳しい。

一度取得した免許状を生涯有効とするのではなく、教職生活全体を通じて社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で求められる教員として最小限必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新を図る制度は必要である。

このような制度として更新制を位置付けた場合、導入の社会的意義としては、一つは教員免許状自体、国・公・私立学校を通じた教員資格であり、現職教員以外にも多くの免許状保有者がいることを考えると、免許状保有者や教員全体に対する保護者や国民の信頼を確立することにある。

もう一つは、民間企業経験者等、多様な人材の登用が進んでいる状況において、現に教職に就いていない免許状保持者（ペーパーティーチャー）をも対象とする更新制を導入することは、教員採用者全体の質を維持することにも寄与する点である。

筆者は本部会で免許更新制が審議される以前から、更新制の意義を専門性向上（professional growth）の契機にとらえた。むしろ更新の機会を通して省察（リフレクション）に基づく自己研鑽が促進され、自己の専門性向上への動機付けとなる。しかもモラルに富む教員の増加により、教員同士が相互に学び合ったり、自主的な研究活動を活発化するなど、教員全体としての専門性向上が促進される効果を看過し得ない。

ところで課程認定大学における教員としての資質能力の最終的な形成と確認として「教職実践演習（仮称）」の新設科目・必修化が提示された。この科目は、四つの事項（①教員として求められる使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項、②社会性や対人関係能力に関する事項、③幼児・児童・生徒理解に関する事項、④教科等の指導力に関する事項）を内容に含むことを法令上明確にする。

具体的な実施内容は各大学の創意によることが望ましいものの、実施に当たっての着眼点の例示は、各大学に対し大綱的観点を示しつつ、教職課程のほとんどの科目を履修した最終年度の仕上げ（アカウンタビリティ）を期待できる。

例えば②の項目については、ア・教員としての基本的な職責や義務の自覚に基づく規律ある行動の実施、イ・組織の一員としての自覚と、他の教職員との協調・協働による職務の遂行、ウ・保護者や地域の関係者との適切なコミュニケーションである。

新科目は2単位程度とする方針である。大学側の負担や学生の履修上の負担を考慮すべきといえようが、各大学におけるカリキュラム全体の再構築の中で、単位数の判断は可能とすべきであろう。また教職課程における事後評価制度導入、認定審査の充実、教職課程のクオリティを高める上でポジティブな試みといえる。

更新講習の在り方として、有効期限(一律10年間を前提)満了時の直近1～2年程度の間を受講することを前提に、全体で20～30時間の受講、修了時に基づく認定により、更新の可否を決定する方針である。課程認定大学が主体的に開設する講習のみならず、大学との連携協力のもと都道府県教育委員会や民間の研究団体などが開設する講習も対象とすることが適切である。

5. 現行研修の検証と免許管理システム

要は、この教職実践演習と同様の内容を視野に置きつつ、できる限り学校の実態や個々の課題、ニーズに即応する内容、またその時々で求められる教員としての必要な資質能力を、確実にリニューアルする内容を包含していることが不可欠である。

この観点に立ち、教職生涯キャリアにおける研修実績や資格等を更新や上進制度における代替として認める方向も検討されて良い。

求められる講習時間自体（6日程度、1日5時間程度の受講の場合）それほど負担となるものではない。ただ、更新制とは制度の趣旨、位置付け、対象者等が異なる10年経験者研修については、その在り方を検討する余地がある。

現に終身の教員免許状を有する者については、授与時に課されていなかった要件をもって、免許状が失効するという不利益を課すことの考えもある。今回の免許更新制は、免許状の取得後もその時々で必要な資質能力が保持されるようにするものであり、取得後に一定の要件を課することも可能でもある。この点、現職の教員についても適用される方向にある（平成18年5月26日、教員免許制度ワーキンググループ会議）。現職研修の体系的整備の中で、教職経験や個々の職能計画に応じて力量を高める方が求められるとともに、各自治体で独自に主催されている5年次、15年次、20年次研修の内容と成果の検証も重要となる。

免許更新の要件を満たさない場合、当該免許状は失効となる。ただし学士の学位等の基礎資格や大学等における所要単位の修得は、将来にわたって有効であることもあり、失効してからの年数にかかわらず、再授与のチャンスを設けておくことは妥当である。

なお、更新制はすべての普通免許状に同等に適用される方向にある。複数の教員免許状を有する者については、一つの免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状についても併せて更新されることにするなどの配慮は適切といえる。ただし、職種別の複数の免許状を有する者については、職種に応じ、若干加味された研修期間の配分もリニューアルの趣旨に適合すると考えられる。

このことは、栄養教諭、特別支援学校教諭、養護教諭についても、普通免許状に係る講習とは別に講習を受講させることも肝要となる。なお、更新制の円滑な実施のためには全国的な免許管理システムの整備が期待されるところである。

（本稿は、主に「刷新」の視点で更新制導入」日本教育新聞平成17年11月14日、「教職大学院の創設に期待する」週刊教育資料平成18年1月2・9日号での執筆に依拠している。）