

教職大学院の理念とデザイン

教育学研究科高度教職実践専攻（教職大学院）

高木まさき

野中 陽一

脇本 健弘

泉 真由子

1 教職大学院「高度教職実践専攻」の設置

平成 27 年 4 月、横浜国立大学大学院教育学研究科（定員 100 名）は、同研究科内に教職大学院「高度教職実践専攻」（定員 15 名）を開設し、既設の教育実践専攻とともに 2 専攻体制となった。教職大学院では、以下のような人材育成を目指している。

- 1 学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築或いは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員
- 2 実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新任教員

2 設置の背景

本研究科の教職大学院開設には、以下のような背景がある。まず中央教育審議会中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（平成 27 年）によれば、教員養成・育成の改善が求められる背景には、社会の進歩や変化のスピードが速まる中で、教員の資質能力の向上が最重要課題となっていること、にもかかわらず教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、先輩教員と若手教員間の知識・技能の伝承が困難になっており、それを補う研修の充実が急務であること、さらに信頼される教員を養成・育成するための仕組みの構築が必要なこと、社会の変化を柔軟に受け止め社会に開かれた教育課程を構築し、それぞれの専門性を生かしつつチームとして学校運営に当たることのできる人材育成が必要なこと、などである。

こうした背景の中でも、全国に先駆けて世代交代が急

激に進んでいる神奈川県内では、教員の経験年数の均衡の崩れがとりわけ大きな課題となっている。それは単に経験の少ない若手教員が急増しているということだけではない。これまで多くのベテラン教員が上にいた中堅教員が、ベテラン教員の大量退職により、学校の中心的な役割を担う経験が少ないまま管理的な役割を担うことが求められるようになり、教員の量的な問題がいわば質的な問題に転換されて学校経営上の大きな問題となっている。さらに、県内では特別支援の学級数・児童生徒数、外国人児童生徒の在籍数が全国でも上位であること、校内での暴力行為の発生件数、いじめの認知件数、不登校児童生徒数なども全国的に見て極めて高い数値であることなどが県内諸学校に共通する大きな課題となっている。

3 教職大学院の目的・理念

そこで、新たに設置した教職大学院では、個人研究に終始しがちであった従来の教育学研究科とは異なり、学校経営の観点から、現場の抱える厳しい学校課題の解決とそのプロセスにおける教員の資質能力の向上、学校、地域全体の教育力の向上という二重の目的を有している。

そのため、学校と大学院を学びの場とする大学院生を通じて、学校や地域の抱える教育課題を共有し、その解決に至るプロセスに、メンタリングの理念・方法を導入することで、同僚性を構築或いは活性化して、「学び続ける教員」と「学びを支える教員」（中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的向上方策について（答申）」平成 24 年）による「学び合いの関係性」を醸成し、学校・地域の教育課題の解決を図るとともに、学校づくりに主体的・協働的に参画する中核的中堅教員及び若手教員の資質能力の向上を目指していく。

ここでいう「メンタリング」とは、「主にカリキュラム、学習環境デザイン、生徒指導・教育相談、学級・学校経営、特別支援教育の各領域の知見を応用し、教職実践を同僚として支援し合い高度化すること」と定義できる。つまりこれまでは

層の厚いベテラン教員に主導されて行われてきた日常的・継続的なメンタリングを、中堅教員を中心に同僚性を構築或いは活性化の中で、研究的・実践的知見から補強し、高度化しようとするものである。メンタリングを実施する中で、メンティとしての若手教員だけでなく、メンターである中堅教員自身も成長することや、メンタリングを受けた若手教員が、異動後、新たな学校においてメンターとして活動する傾向の強いことも知られている。単に一学校の抱える課題の解決のみを目指すのではなく、その解決のプロセスにメンタリングの理念・方法を取り入れることで、その学校のみで完結しない課題解決と同僚性活性化の手法の波及効果が期待できる。

本教職大学院が目指すのは、そうしたメンタリングの理念・方法を通して、種々の教育課題の解決とともに、世代交代が急激に進む神奈川県下において、新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力を有する教員の育成である。その育成人材像が冒頭で示した①②である。

4 カリキュラムのデザイン

(1) 科目の構成

目的、理念に基づきカリキュラム・ポリシーを以下のように設定した。

【現職教員学生】

学校や地域のスクールリーダーとして活躍できる高度専門職として、教職を目指す学部新卒学生とともに学び合いながら、実践的知を理論によりさらに高度化し、責任感と意欲を高めることができるカリキュラムを提供する。

【学部新卒学生】

新しい学校づくりの一員として活躍できる専門職として、先輩教員とともに学び合いながら、理論と実践の往還により、確かな力として定着させ、学び続ける意欲をもった人材育成のできるカリキュラムを提供する。

さらに、神奈川県、各政令指定都市等の教育委員会からの要望事項を、「学校に足場を置いた教職員の組織的な学び合い（OJT）」「特別な支援を要する児童生徒への対応」「協働的・共生的な学び（グローバルな課題を含む）」「児童生徒指導の在り方」「ICTの活用、情報化への対応」「授業づくりや教育課程のあり方」の6つに大きくくりしてカリキュラムに反映させ、授業科目を対応させている。また、学部版「教員養成スタンダード」を踏まえ、神奈川県教育委員会が教職大学院に要望する「到達目標」や横浜市教育委員会作成の「教職員のキャ

リアステージにおける人材育成指標」等を参考に教職大学院版「教員養成・育成スタンダード」に基づくカリキュラムを編成した。

修了に必要な単位を46単位とし、共通科目（22単位）、選択科目（10単位）、学校実習科目（10単位）、課題研究（4単位）で構成した。

共通科目は、実務家教員と研究者教員が協働で授業を実施して、理論と実践を往還しながらより深い実践的な学修を目指すものである。必修5領域に現代的な教育課題の領域を加え、神奈川県の実態に合わせて「教育改革の現状と神奈川の教育事情」、「インクルーシブ教育の理論と課題」を必修科目とした。

選択科目は、共通科目の各領域で設定されている授業を土台としてより専門的に学修できる科目に加え、様々な教育課題に対応するための科目を設定した。

学部新卒学生向けの科目は、共通科目の教育課程の編成・実施、教科等の実践的な指導方法の発展的な内容として、学力、総合的な学習のカリキュラム、教材研究・単元開発に関するもので構成した。現職教員学生向けの科目は、学校経営的な視点を深めるために、校内研究・研修、教育の情報化と学校改革に関するもの、広い視野から教育を見直し、グローバル化に対応した教育のあり方を検討するために教育の国際比較で構成した。院生の主体的な学びを促す科目として「課題フィールドワーク」を設定した。連携協力校での課題解決に参考となるフィールドを学生が選択し、多様な体験を通して学びを広げると同時に、フィールドワークの企画、実施、報告を行うことによって、課題解決に効果的な研究・研修としての学校訪問、調査を企画する力を身につけるものである。

課題研究では、連携協力校における観察・調査、メンターチームへの参画等について、グループでの報告、討議、全教員・全学生が一堂に会してのプレゼンテーションと討議等により、それぞれの取り組みの情報交換、意見交流を定期的に行うこととした。この場の設定は、教員が教職大学院の目的・理念の共通理解に基づいた共同指導体制を具現化するものであり、個人研究に対する研究指導とは一線を画すものである。

各科目群には、特別支援教育に関する科目も設定し、特別支援学校教諭専修免許状の取得が可能となっている。これらの科目は特別支援教育の各障害種に特化した専門的知識をふまえつつ、特別支援学校の管理運営を担

う人材、神奈川県の特例支援教育・インクルーシブ教育を牽引する人材の育成を主眼としたものとなっている。なお、学校実習科目について後述する。

（２）授業デザイン

授業は、６ターム制で行い、原則として研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチング、少人数（最大１５名）、「講義＋演習」を基本とした９０分２コマで実施する。６ターム制で行うことにより、同時に履修する科目数を少なくし、授業での学びを振り返りながら、より深い学びを実現すること、授業時間外の主体的な学習時間を確保し、集中して取り組むことを意図している。

各授業科目は、講義での理論的整理、演習での事例研究やワークショップ、連携協力校等での実証授業や参与観察等で構成し、分析・省察を通じた理論的裏付けに基づく知見の整理といった往還の過程をたどることで理論と実践の融合を図る。

現職教員学生と学部新卒学生がともに学習することは、現職教員学生にとっては自分の実践を新たに見直す機会になり、学部新卒学生にとっては学び続ける教員のロールモデルを目の当たりにすることとなって、ともに実践上の課題に取り組む機会となる。また県内の各地域、校種の現職教員学生が幅広い課題を持ち寄りともに検討することによる「水平的学習」と、現職教員学生と学部新卒学生の間の支援と学習モデル化から成立する「垂直的学習」の二軸の学習を、演習や実習の場において展開する。なお、現職教員学生と学部新卒学生が同じ授業を受講する場合、経験や能力の違いを踏まえて到達目標と評価基準はそれぞれに設定し、個々の学生の経験値や習得状況に応じた指導を行う。

講義室は既設の教育デザインセンター授業シミュレーション室（２０６）を主としている。教員、院生全員が集合可能なスペースを有し、什器が整備済みである。新たに２０１室には、グループワーク等が可能な可動式の机、椅子、ホワイトボード等を整備し、アクティブ・ラーニング教室に改修した。いずれの部屋にも電子黒板等のＩＣＴ機器を設置している。

また、院生に一人１台のタブレット端末を貸与し、ＩＣＴを積極的に活用し、授業、実習のリフレクションは、Ｗｅｂ上のｅポートフォリオで行い、反転学習等のブレンディッド・ラーニングも一部の講義で取り入れている。

（３）リフレクションとスタンダードに基づく評価

院生は、各科目を通しての学びとリフレクションをｅポートフォリオに蓄積し、教員はシラバスに記載した評価方法に基づき評価を行うと同時に、関連する教職大学院教員養成・育成スタンダードの項目の達成度についても評価する。

学生自らが明確な意図と達成目標を持った課題設定をして、時間をかけて課題解決を探究する経験をするものは、教職大学院における学びを統合するものとして非常に重要な役割を果たす。これによって、学校実践の現場における課題を自ら発見し、講義や実習等での学びに基づいて課題解決を行うことが可能となる。課題研究科目「学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ」では、実習の報告や省察を行い、その結果を最終的には学校課題研究報告書としてまとめる。なお、修士論文相当の学術論文の作成を目指す院生に対しては、選択科目である「教育実践研究の方法」、「教育実践論文演習」の履修を推奨し、教育実践研究論文を執筆することとした。

院生が自主的に学ぶ場として、全学共用棟Ｃ棟の１階を自習室とし、個別学習用の机を配置するほか、少人数グループでの学習用にミーティングテーブルやＰＣ、プリンタ等を配置した。開設科目に関する図書や資料についても自習室内に配架し、拡充を図ることとしている。今年度はこの部屋で、学校課題解決研究の中間発表をポスター発表形式で行った。現状の１５～２０人規模であれば、多目的に使える学習環境となっている。

（４）現職教員の短期履修

先に述べたように本専攻では、学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員の育成を目指しており、県内の各教育委員会から、中堅教員がより修学しやすいシステムづくりを協働して進めることについて強い要望があった。そこで、１年間の履修でも２年間の履修と同等以上の成果が見込めるよう短期履修のプログラムを工夫し、教員の短期履修に対応している。

短期履修の適用は、７年以上の教職経験並びに２校以上の学校現場経験を有する者に限定している。授業研究や教材開発、学級・学年経営、児童生徒指導や教育相談、学校研究や教員研修等に関する実務経験及び研究業績に加え、主幹、主任としての実務経験等について、所属長が確認した「教育実践研究履歴申告書」の提出を求め、基礎実地演習の６単位を通して学ぶ内

容を満たしているかを判断している。さらに、修了時には、単位数、必修科目の取得及び GPA の基準を満たしていることを確認のうえ、学校課題研究報告書の提出及び教職大学院研究成果報告会における発表を審査すると共に派遣元教育委員会担当者を含む学習達成度評価委員会において、1 年次終了の段階で 2 年次終了時に達成すべき水準に達しているか、教職大学院教員養成・育成スタンダードに基づき、本専攻の目標が達成されているかについて総合的に確認することとなっている。さらに修了後も、連携協力校として継続することにより、教育委員会と教職大学院の協働による学校課題解決への支援及び修了生へのフォローアップを行い、1 年後の教職大学院研究成果報告会において、修了後の連携協力校（ただし、履修終了後に異動があった場合には、異動後の職場）における取り組みと成果について報告することを修了生に義務付けている。

5 学校実習のデザイン

学校実習においては、神奈川県内の学校や地域の抱える教育課題を共有し解決に導くプロセスにおいて、メンタリングの考え方・手法を導入し、同僚性を構築或いは活性化して、「学び続ける教員」と「学びを支える教員」による「学び合いの関係性」を醸成することで、世代交代の急激な神奈川県下における教育課題の解決と同時に中核的中堅教員及び若手教員が学校づくりに協働的に参画しうる資質能力の向上を目的としている。そのため、実習は、各学校における教育課題（たとえば学力向上や児童生徒指導など）の解決に参画しつつ、その過程にメンタリングの考え方・手法を意図的・計画的に取り入れ、「学び続ける教員」と「学びを支える教員」による「学び合いの関係性」を構築或いは活性化し、連携協力校の「チームとしての学校」の力を高めるとともに、教職大学院生のみならず、在籍教員の資質能力の向上にも資することをねらいとしている。実習のプロセスは、学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱで共有し、議論する。理論と実践の往還を意識しながら実習は進行していく。

実習は、二系統に分類して行う。一つの系統は「授業基礎実地演習」「学級・学年経営基礎実地演習」「特別支援教育授業基礎実地演習」「特別支援学級・学年経営基礎実地演習」とし、主に授業や学校経営に関する基本的な知見等を、実践を通して身に付ける実習であ

る。今ひとつは、「メンタリング実地研究」「チームメンタリング実地研究」「特別支援教育メンタリング実地研究」「特別支援教育チームメンタリング実地研究」とし、主に教員間の協働性を活性化するための教職メンタリングの角度からの実習である。以下にそれぞれの説明を行う

（１）授業基礎実地演習、特別支援教育授業基礎実地演習

授業基礎実地演習、特別支援教育授業基礎実地演習は、定期的な授業観察及び参与を通して、授業改善に関わる課題を明確化し、観察及び学習成果を元に、自ら授業実践等を行うものである。実習の目標は、以下のようになっている。

現職教員学生については、これまでの経験の経験をいかして、自らの強みを活かした授業実践や、今日のエデュケーション課題や新たな教育方法を意識した授業実践を提案、実施できるようになることを目指す。また、実践を行う際は、理論と実践を結びつけながら、それにより自らの課題を明らかにし、その解決に取り組むというサイクルを実施できるようになることを目指す。

学部新卒学生については、単元を通した指導計画を立案し、実際に実践し、単元の目標、本時の目標を踏まえた評価ができるようになることを目指す。その際、児童生徒の実態をふまえた学習指導案を作成できること、児童生徒の姿に応じて柔軟に授業実践ができること、教材の工夫や ICT を活用した授業実践ができること、毎時間の児童生徒の学びを省察し、理論と実践を結びつけながら授業の改善ができることなども目指す。

（２）学級・学年経営基礎実地演習、特別支援学級・学年経営基礎実地演習

学級・学年経営基礎実地演習、特別支援学級・学年経営基礎実地演習では、実習校において、1 年を通して授業、学級・学年経営や学校経営に携わり、自らの実習を記録し、理論と結びつけながら、教育課題（研究課題）解決に向けた教育実践等の在り方を分析する。授業に加え、担任として学級経営を行い、また、学校の様々な業務を担当し、職員会議などの各種会議や研究授業にも参加する。実習の目標は、以下のようになっている。

現職教員学生は、リーダーとして学年全体を視野にいて、積極的に学年経営に関わることができること

を目指す。他にも、児童生徒指導や校務分掌、教科のリーダーとしてそれぞれに関わることができるようになることを目指す。

学部新卒学生は、担任教師としての基本的な資質を身につけ、学級経営を授業と関連づけながら実施できるようになることを目指す。その他にも、教育相談やいじめの対応を含む児童・生徒指導、学年経営、校務分掌、教科経営など、校内の一員として様々な場面で活躍できるようになることを目指す。

(3) メンタリング実地研究、特別支援教育メンタリング実地研究

メンタリング実地研究、特別支援教育メンタリング実地研究は、実習校の若手教員を対象に1対1のメンタリングを行う実習である。具体的には、現職教員学生は、これまで学修したメンタリング理論を用いて、1対1の個別メンタリングを行う。若手教員へのインタビューを行い、若手教員がどのような課題や悩みを抱えているのか分析を行い、それらに基づいて個別メンタリングを実施する。学部新卒学生は、現職教員学生が実施する1対1の個別メンタリングを観察し、分析を行う。その結果を踏まえて現職教員学生と振り返りを行う。また、メンターとして、教職大学院の学部新卒学生1年生を対象にメンタリングを、もしくは、若手教師の授業映像等を用いて模擬メンタリングを行う。実習の目標は、以下のようになっている。

現職教員学生については、若手教師が抱える課題を診断し、課題解決の支援を、学習理論・メンタリング理論をもとにして行えるようになることを目指す。また、メンタリングによる他者支援を通して教師の成長プロセス（経験学習）を学び、自身の成長にも活かすことができるようになることを目指す。

学部新卒学生については、若手のリーダーとして後輩教員にメンタリングを行うことができるようになることを目指す。また、メンタリング行為の観察・分析を通して、経験学習の各プロセスでどうすべきなのか理解し、専門家として自律的に学んでいく素地を身につけることや、専門家としての教育的鑑識眼を養い、授業や学級経営においてどのように現場をみればよいのかわかるようになることを目指す。その他にも、現職教員学生の支援による若手教師の課題解決を観察、分析することにより、自身が若手教師になった際に抱えると考えられる課題を把握し、適切な解決法についても学ぶ。

(4) チームメンタリング実地研究、特別支援教育チームメンタリング実地研究

チームメンタリング実地研究、特別支援教育チームメンタリング実地研究は、メンタリングの理論を生かしながら、ミドルリーダーとして校内の教師と協働して学校の課題解決に取り組む実習である。そのために、校内の教師の関係性を構築し、同僚性の基盤を作ることや、若手教師の育成も視野にいて実習を進めていく。管理職と連携し、校内の教師や子どもの実態調査、インタビューなど様々なデータを用いながら、学校が抱える課題を、様々な角度から分析することで明らかにし、課題解決に向けて、多様な方法を検討しながら解決に取り組む。

実習は、具体的には、①学校組織・課題の分析、②チームメンタリング設計、③実施、④評価の4つのセクションに分かれている。①学校組織・課題の分析では、管理職、教員へのインタビュー、実地調査を通して学校の課題に関する現状を明らかにする。②チームメンタリング設計では、学校課題の解決にはどのようなチーム、活動が有効か検討し、設計に取り組む。これまで学習したメンタリング理論を用いて、課題解決のみならず、各世代が関わり、同僚性の向上を視野に入れた活動を設計する。③実施では、設計をもとに実際にチームメンタリングを実施する。形成的評価を行い、改善しながら実践を行う。④評価では、理論と結びつけながら実践結果を分析し、教育課題（研究課題）解決に向けた効果的なメンタリングや教育実践等の在り方を考察する。

実習の目標は、以下のようになっている。現職教員学生については、校内の教師や地域へのインタビューや様々なデータを用いながら学校が抱える課題を明らかにすることができる、若手のみならず校内の教師の関係性を構築し、校内に同僚性の基盤を作ることができる、ミドルリーダーとして率先して校内の教師と協働して学校の課題解決に取り組むことができるようになることを目指す。また、現任教職員にチームメンタリング計画を理解させ、協力させることができる説明能力、リーダーシップの獲得も目指す。

学部新卒学生については、学校の課題を解決するために若手教師としてどのように関わるべきかわかるようになる、校内の教師とコミュニケーションが円滑にとれ、協働して課題に取り組むことができる、学校組織がどのように運営されているのか理解できるようになることを

目指す。

6. 教育内容等の改善のための組織的な研修等のデザイン

教職大学院では、教員の教育・研究能力を向上し学び続けるために、以下に挙げるような振り返り・改善のための取り組みを組織的に行っている。

(1) 授業評価

院生による授業評価を実施し、授業に対する意見や要望等を把握する。タームごと（年6回）に各授業科目の実施状況、学校実習及び課題研究の進捗状況、教員養成・育成スタンダードの達成状況について、教職大学院担当教員全員で確認し、改善点、問題点への対応について協議し、次年度の授業改善、カリキュラム改善に活かしている。

(2) FD

教職大学院では、大学全体の取り組みに必要な応じて参加することに加え、以下の取組を行う。

- 各授業科目の担当者がチームで授業計画の立案、授業の実施、授業評価を行い、授業を実施する前後を通して継続的に授業改善を進める。
- 教職大学院独自の授業アンケートを実施し、年に1回、院生を交えた授業に関する懇談会を実施する。
- 年間2回、授業の相互参観及び授業研究会を実施する。
- 学校実習の指導状況について、学校課題研究Ⅰ・Ⅱ、学校課題研究（特別支援教育）Ⅰ・Ⅱにおいて相互に報告し、必要に応じて指導計画の見直しを行う。

なお、平成29年度のFD活動状況は以下の通りである。

①年に1回、院生を交えた授業に関する懇談会

日程：2018年2月14日（水）14:40

- 懇談会開催前に院生に授業評価アンケートを実施。アンケートの内容は、「教職大学院養成・育成スタンダード」に対応する形で質問項目を作成、自由記述も含めて構成する。FD担当で回収・集計・まとめて当日資料にする。
- 授業評価アンケート結果等を踏まえた形での、「教職大学院専任教員＋教職大学院院生」による意見交換会を行う。

②年間2回、授業の相互参観及び授業研究会

【1回目】

日程：2017年8月25日（水）

- 自分自身が行った授業のリフレクション。相互に発表し反省会。

【2回目】

日程：2018年2月28日（水）

- 各授業研究会の日より1週間前までに、各自1回以上、他の教員が行う授業を参観しレポートを作成・提出（レポートの形式はFD委員で作成）。
- 提出されたレポートをFD担当者がまとめ、授業研究会当日に全員に配布。それを元に意見交換会。

③実習の相互参観

- 上記2回目授業研究会（2018年2月28日）までに各自1回以上、他の教員が担当する実習指導の様子を参観しレポート作成・提出（なるべく同じ学校種を参観する）。
- レポートの形式はFD担当が作成。
- 提出されたレポートをFD担当者がまとめ、2回目授業研究会（2018年2月28日）に併せて全員に配布。それを元に意見交換会。

④日常的な取り組み

1) 指導教員と院生との対話の活性化

- 主指導教員と院生は、横浜国立大学教職大学院での授業に関する意見交換を随時行う。その意見交換で共有した方がよい内容については、運営委員会等で共有する。

2) 授業担当者同士の対話の活性化

- 同じ授業を担当する教員同士（TT）での、授業づくりに関する対話を活性化する。

3) 授業最終回後の授業者と院生との意見交換の場の設定

- 15回目（16回目）の授業後半で、その授業の展開等に関して、院生の声を率直に聴く機会を設ける。なお、教職大学院の授業は比較的小人数で行われることから、語り合う場を設けることで、そのリフレクションにあてる。教員は、院生が語りやすい場や雰囲気を作り出すことに努める。

(3) 共同研究の実施

教職大学院スタッフによる共同研究を継続的に行う。科学研究費助成事業の申請や院生を交えた研究プロジェクト等に取り組み、研究成果を授業に活かす。