

# 教職大学院教育実践開発コースにおける教員養成に関する取組

足立 直之・時乗順一郎

Efforts related to teacher training in Educational practice development course  
of Teaching graduate school

ADACHI Naoyuki, TOKINORI Junichirou  
(Received December 14, 2023)

キーワード：教員養成、実践的指導力

## はじめに

交流人事として教職大学院の運営と院生への指導の業務を中心に行い、3年目となる。その間、教職大学院に入学し、学修し、教員として頑張っていく多くの院生の姿を見てきた。また、定員を割る状況が続くなど、課題はあるものの受け入れた学生をどのように育て、学校現場に送り出すかを常に考えてきた。入学時点で様々な院生はいるが、ここでの学びを活かし活躍している者、優秀な教員に育ちさらに成長し続けている者など、学校現場で通用する教員を輩出してきた実績もある。実際に修了年後、着任した学校での取組について修了生の状況について話を管理職や指導教員から聞いてきたが、総じて高評価を得てきたことは嬉しいことである。

「教育の質の向上」が叫ばれる中、本学での取組をより充実したものにしていくことは教員養成の機関としての本務である。学校現場で通用する人材とはどのような人材か、今後の教育を牽引する人材としてどのような教員が必要とされるかなど、本稿はこれまでの成果と課題を考察し、取組をまとめることを目的とする。

## 1. 教育の質の向上と「実践的指導力」

教育実践開発コースの学生を指導するにあたって重視すべきキーワードが「実践的指導力」であった。この「実践的指導力」をカリキュラム・フローチャート(図1)にも示しているとおりディプロマ・ポリシーの2つの柱として「実践的授業力」と「自己省察力・実践研究開発力」としている。つまり、理論と実践の往還を通して高い授業力と研究力を備えた人材を育成することを目指しているのである。

そもそもこの「実践的指導力」という言葉は質の高い教育を実践化できる教員を養成する国の方針を受けて示されているものと認識している。平成9年7月28日の教育職員養成審議会(第1次答申)「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」、平成24年8月28日の中央教育審議会(答申)「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」、平成27年12月21日の中央教育審議会(答申)「こ

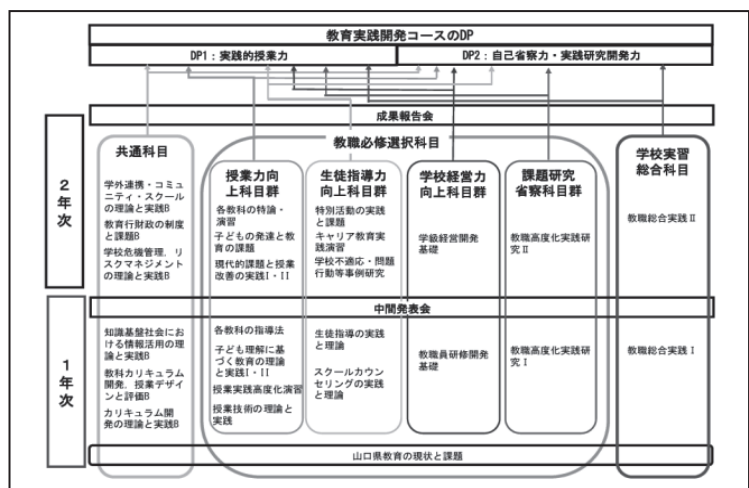


図1 教育実践開発コース カリキュラム・フローチャート

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～学びあい、高めあう教員育成コミュニティの構築に向けて～」において、それぞれ「実践的指導力」はキーワードとして用いられている。佐藤ら（2013）は「実践的指導力をめぐる教員養成研究の新たな研究視角の模索」において平成24年までの状況を様々な文献を元に「政策分析」「概念」「能力育成」から捉え、「教師の資質・力量が、技術主義的、実利主義的、適応的なものに陥りがちであることと、その問題性を指摘しながら、既存の枠組みにとらわれない視点で実践を創造すること」<sup>1)</sup>と示している。いずれにしても、本コースにおいても「実践的指導力」は院生に身につけさせたい資質能力として掲げている。

さらにここ近年の教員不足の問題は、教育学部や教職大学院にとっては大きな課題となっており、学校現場は大打撃を受けている。それは質の高い教育を提供することが難しくなっていることに加え、教員数という量の問題にもなっており、教職大学院のみならず教育学部にとっても厳しい状況にある。

### 1-1 学校現場における「実践的指導力」

様々な社会問題や教育課題が生じる中、その対応策として新たな施策や言葉が次々と示されている。TIMSS（国際数学・理科教育動向調査）やOECDが行うPISA（学習到達度調査）といった世界的な学力調査結果を受けた学力問題、日本経済における社会人の育成とキャリア教育、コロナ禍におけるIT化とGIGAスクール構想、いじめや不登校といった子どもに関する教育課題、グローバル化や多様性への対応、教員をめぐる不祥事や働き方改革等、様々である。こうした諸課題の背景にある「社会の急速な変化」や「予測困難な時代」等、早急な対応が必要なこともあれば、「これからの社会の担い手」や「伝統や文化の伝承と創造」といった中長期的な視点からの教育も必要とされている。「生きる力」や「学力観」の見直しはその時代への対応とともに今後の時代を見据えたキーワードと言えよう。こうした背景をふまえ、教育施策を実現させる教員や課題を解決できる総括的な能力を有した教員の育成が求められているということである。しかしながら、教育における様々な問題が社会的に取り上げられるたびに、課題は増え続け、その対応に苦慮していることも事実である。

ここで取り上げる「実践的指導力」は、教員の資質能力にかかわるものであり、その質の高さが求められていることは言うまでもない。しかも教員免許を取得して学校現場で『経験を積みながら身に付けてきていた時代の教員』以上の力が今は求められていることも理解できよう。そのように考えるとこれからの教員として求められている「学び続ける教師」<sup>注1)</sup>は「実践的指導力」と相通じるところがある。以前のようによりよい授業の提供者だけでなく、どのような教育課題に対しても対応し、教育実践ができる教員を育成していることを考えなければならない。教職全般への理解、教育課題への認識力や対応力、改善や修正するマネジメント力など、「実践的指導力」という言葉の大きさに、指導者としての責任の重さを感じざるを得なかったというのが正直なところであった。

### 1-2 教職大学院における「実践的指導力」

本コースでは、修了した次の年度に「支援継続的評価」<sup>注2)</sup>を実施し、修了院生のみならず勤務先の管理職等と面談をし、勤務状況や課題等を聞き取り、その後の指導に活かすようにしている。管理職からは「このような現場で通用する院生をどんどん送り込んでほしい」と言われることが多い。さらに、「授業が上手い」「校務分掌がこなせる」「教職員との人間関係がよい」「学校行事を引っ張ることができる」などの具体を聞くことができる。残念ながら「研究開発」について聞くことはほとんどない。ここに「通用する」ことが「実践的指導力」に関与していることが分かる。修了生からも新規採用教員として初任者研修の取組にあわせて、「コロナ禍における学力保障」「GIGAスクール対応」「教員の働き方」といったことに直面しているという状況を聞き、まさに実践的な力が求められているという実感があるようである。しかし、こうした「通用する力」は、学校実習での経験だけで身につく力ではない。修了生からは「様々な経験を積めたこともあるが、実習校とは違うので自分なりに考えて今の学校に合うように努力している」という。柔軟に対応しているということであり、「教職大学院で学んだ考え方」が根底にあることが分かる。考え方や認識が的確なことは、実践化や指導の具体的な場面で大きくズレることはない。しっかりとした考え方を身につけておくことは、教育実践において役立つものと考えられる。

「実践的指導力」は幅広い能力であり、総合的な能力であることは修了生の言葉からも伝わるが、本コースに示したとおり「実践的」な「実践的授業力」と「理論的」な「自己省察力・実践研究開発力」といった

二つの核はどちらも教員としての資質能力に関わっていることが分かる。それ以外にも教職に関わる様々な業務にかかる資質能力が必要とされるが、知識だけでは現場では通用しないということであり、実践を通して培われる力が大きいことがよく分かる。

## 2. 大学院生の実情

教職大学院の教育実践開発コースにおいて前任者<sup>注3)</sup>からの引き継いできたことを主に行ってきたが、自身が最初実感したことは大学院生をどのように捉えるかということであった。教職大学院の教育実践開発コースに入学してくる学生は多様で、教育学部を卒業した者、他学部を卒業した者などがおり、受け入れ状況は、次の表1のとおりである。また、表2のとおり修了後の進路についても様々であり、個の状況に応じた対応が必要であった。特に学校実習での学びを特色とする本コースにおいて、教育学部卒生と他学部生での違いは大きい。その顕著な差が「授業の経験数」と「指導案の作成能力」である。授業力は個人差があるものの経験数が多いほど上手くなる。それは授業における慣れに加え、子どもとの接し方や関係性も影響する。それに伴い、指導案に書く内容も精査されるようになり「学習内容と学習活動の違い」や「予想する子どもの姿の反応やイメージ」、「指導上の留意事項のポイント」<sup>注4)</sup>などがより明確になる。そこには当然のように理想と現実、理論と実践のズレがあり、様々な指導を受けることになる。その指導を改善することが教師としての力となり、自信にもなっている。

しかし、学校現場での実習期間だけを比べれば教育学部卒生が概ね7～10週間に対し、教育学部以外の学生は3週間程度である（ただし、コロナ禍においてはその半数程度）。教育学部以外の学生にとってはコンプレックスを感じている者も多いが、教職大学院での学校実習で経験を積む回数を考えれば、十分補えるものと考えている。だからこそ、できるだけ最初のスタートの知識や考え方をそろえることが重要になる。

表1 入学者の受け入れ状況（令和3年度～5年度）の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
教育学部卒生	4 / 5人	12 / 13人	3 / 6人
	80% (20%)	92% (69%)	50% (17%)
他学部卒生	1 / 5人	1 / 13人	3 / 6人
	20%	8%	50%

※（ ）は山口大学教育学部卒の割合

表2 進路先（令和3年度～5年度）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
山口県採用教員	5 / 8人	3 / 5人	10 / 13人
	63%	60%	77%
他県採用教員	3 / 8人	1 / 5人	1 / 13人
	37%	20%	8%
その他	0 / 8人	1 / 5人	2 / 13人
	0%	20%	15%

### 2-1 教員採用試験と自主ゼミ

教員採用試験の問題もある。入学時に採用が決まっている者もいれば、決まっていない者もいる。決まっていない者は2年間の在学中に採用試験を受け、合格をめざす。また、上記表2のとおり、任用先もそれぞれ異なるため、採用試験の状況も多様となる。今後、採用試験の日程は都道府県で異なることが懸念されるが、ここ近年は概ね同時期にあったため、受験者がそろって勉強をすることができた。この勉強会のことを『自主ゼミ』<sup>注5)</sup>と称している。この『自主ゼミ』は、3月末から2次試験が終わる8月中旬まで基本的に毎週1コマ実施している。知識に関する学習は、院生に任せているが、面接や小論文、模擬授業などを中心

に指導するようにしている。ここでの学びが学生の実情を把握するとともによい機会となっており、先に述べた教育学部生と教育学部以外の学生のスタートをそろえる機会にもなっている。加えて『自主ゼミ』だけでなく、学部の採用試験対策講座と連携した取組や、教職大学院の他の指導教員の協力を得た面接練習会を行うなど、それぞれの力量形成の機会としても役立っている。しかし、教員採用試験に合格することと「実践的指導力」を身につけることにはズレがある。試験の在り方も含め判断は難しいが、本コースで取り組むべきことは、あくまでも「実践的指導力」を身につけた教員の育成であることを再認識し、教員採用試験をその成長機会のひとつと捉えるようにした。

## 2-2 教科の専門性と教職の専門性

大学のシステム上、指導教員は「実践的授業力」への指導があるため専門分野を優先させ、教科教育への指導の割合が大きくなる。その一方で「教職」という幅広いとらえ方で課題研究を実践化させることから、教員としての資質能力をさらに広く捉えなければならない側面をもつ。ここに教職大学院の運営の難しさがある。大学の研究ではスペシャリストの育成をめざすことが多く、大学院においてはさらに専門的なことを追求することに加え、教職大学院は教員としての幅を広げることが求められている。企業等で用いられるゼネラリストの考え方に類似している。広い視野と深い見識という管理職の視点である。このことは、マネジメント能力ともいえるが、学校を十分に理解していない本コースの学生にとっての学びとしては限界がある。

大学の授業では、考え方は学べても、学校実習先でその考え方を発揮したり、試したりすることは難しい。ましてや新規教員として採用されたとしても、他の教職員との関係もないままに人を動かし、マネジメントすることは不可能に近い。教職としての幅広い力は、全体像が見えていなければできないことでもあるし、教職員との関係性の上に成し得るものと考え、実践化も難しい面が多いことは否めない。

## 3. 院生への指導の具体

これまで「実践的指導力」を中心にどのような力を身につけさせ、どのような力が通用するかを述べてきたが、この言葉は教員としての総合的な資質能力を示すものと捉えている。言葉としてそれを伝えたとしても身につくものではない。実践を通して教員として必要な力として実感し、意識して磨き上げていく能力だと捉えている。それは『指導』にあると考える。ここからは院生への指導の具体について述べることにする。

### 3-1 言葉と行動

「報・連・相」という言葉を院生はよく用いる。どういう意味かを尋ねると「報告・連絡・相談」のことだと答える。なぜ必要かも答えることができる。しかし、実際に自身のこととなるとできないことがある。その根底にあるものは、自己都合である。自身の判断でそもそも「報告・連絡・相談」しないでよいと判断してしまうのである。最も大事なことは認識する力であり、自分をごまかさなないことであり、教育者としてとても重要な力である。平易な言葉で言えば「正直であること」や「自分を偽らないこと」になるであろうが、本コースのキーワードで言えば「自己省察力」にもなる。

そのように考えたとき、『言葉と行動』のうち、行動に移す力が問われる。教育は実践にある、とも言われる。行動の結果によって全てが動き出す。自分の言葉に責任をもち、実践してこそ信頼される教師である。これも「実践的指導力」のうちの一つの要素だと捉えている。

「理論と実践の往還」という言葉を用いることもあるが、簡単に言えば「言うこととやることが同じであること」である。言葉に責任をもち、実行に移すことができることは、当たり前のことではあるが難しいと感じている。言葉を正しく認識すること、自分の言葉で説明し直せること、他の人にもわかりやすく説明できることは「実践的指導力」をもった教員であればできてほしい力である。理論ばかりで実践が伴わないことが学校現場では避けられがちであるが、殊に昨今の教育における流行的な言葉には正しい理解と認識が不足していると感じることは多い。言葉を正しく理解できる人を育てること、さらにそれを実行、実現できる力を育てることをめざしたい。そういう教員を育て、学校現場に輩出したいと考えている。

### 3-2 指導と責任

教員には学生を育成する責任がある。そこには常に指導が繰り返される。さらに指導を行う上で「何を」

「どのように」という問題が常について回る。「何を」は内容であり、カリキュラムである。「どのように」は指導であり、評価でもある。ここ近年の教育における諸課題への対応に「責任」の問題があり、年々その重要性は増しているように感じられる。学校としての対応が責任問題に発展することも少なくない。指導や教育において最も難しいことが「導くこと」であり、「育てること」にある。「指示すること」や「教えること」はできるが、学びの主体者にとっての影響は「導」や「育」にある。ここに教育の一般化、理論化の難しさがある。「伝えた」「言った」は「教えた」ことになる学生もいるが、ならない学生もいる。まして「伝えた」「言った」が本当の意味で伝わったかは、その後の言動で決まってくる。

社会人になれば相手方の「伝えた」「言った」ことに対して、それを受けるか受けないかを判断しなければならなくなる。そういう意味で責任を伴う。これが学生と社会人の違いであり、教育の寛容さでもある。

また、大学院生は学校実習で様々な実践を積み、学校現場と同じような経験ができるが、唯一違うことが「責任」の問題である。教員免許は持っているが、責任が取れないという状況なのである。実際に教員になれば、多くの教員は子どもや保護者等と衝突をする。そこで「責任」を目の当たりにし、向き合うことになる。頭では分かっているが、いざ直面すると対応に苦慮するものであり、精神的なダメージも大きい。

大学院生には学部よりも上級の教育機関という認識が誰にでもある。それはプライドにもなるがコンプレックスにもなる。それだけの知識や技能をもっているか、さらにそれを使いこなすだけの能力が備わっているかを常に確かめながら指導と教育を進め、「責任」の重みを伝えていく必要がある。その責任こそが、教員としての重責に堪える礎になると考える。

### 3-3 持久力と瞬発力

教育にはタイミングがある。それを逃してはいけない。だからこそ継続的な関わりを欠かさず、機を逃さない指導が重要となる。本コースにおいても全く同じことが言える。学生にとっての学びは日常にある。どのようなことが自身の研究につながり、学校実習の出来事が理論と結びつかは分からない。院生との日々のつながりを大切にしながら、学びに変えていくことは重要なことである。

院生には、自身の研究を今後も継続してほしい。研究には実践研究もあるが学問的な研究も必要である。教職大学院の2年間は短い。研究テーマを変更する者も多い。それは長い期間をかけて研究をすることの難しさであり、深く専門的な研究をするには時間も必要だということである。そういう意味でも研究には持久力が必要である。その一方で実践化するには、瞬発力が必要とされる。特に学校現場においては即時対応すべきことが多い。特に生徒指導対応、それに伴う保護者対応等は認識を間違うことなく、チーム対応が基本である。この持久力と瞬発力は学校現場でも十分に通用する力と考える。

### 3-4 たくましさとしなやかさ

教員の仕事は「ブラック」だと言われる。そこには働き方改革の問題や保護者対応等、教育に対する風当たりの強さのようなものまで含まれる。こうした問題は改善できるものもあるが、避けることのできないものもある。ここで伝えたいことは避けることのできないものに対応するための力である。

教員が弱くなったのか周りが強くなったのかを明確にすることはできないが、そのことを認識しておく必要がある。どれだけたくましくとも、どれだけしなやかさをもち備えていても限界を超えることがある。それを守る努力や体制も構築されつつあるが、全てを含めた対応ができるようになっておく必要がある。

しかし、このことは教員にのみ求められる力ではない。特に人を相手にする職業であれば衝突することがある。人と関わり合う力、コミュニケーション力といった表現もされるが、関係の深さも必要だが、時には回避する力も重要である。教員という立場を理解し、たくましさとしなやかさを使いこなす、対応できる力も身につけてほしい。

### 3-5 企画力と礼儀

教職大学院で身につけた知識や技能を実際に発揮するには、段取りが必要になる。この段取りは、学校によって異なる。したがって、企画を実現させるには柔軟さが求められる。大学院生活の2年間、実地授業、コース研究会、中間発表会、成果報告会など様々な企画は行っている。誰にどのような順番で話を通せばいいのか、準備として必要なことはイメージできるか、自分だけでなく、参加する人を思い描きながらどれだけ気配りができるかということになる。

そこには、礼儀が必要となると考える。「信頼関係」や「誠意」という言葉を学校現場ではよく耳にする。ここに含まれる意義は人に対する気持ちであり、人を大切にすると感じている。立場もあれば、仲間意識・同僚性も含めて人に対する礼節は欠かさないことである。それこそが信頼や誠意を得る一番必要な力でもある。

他者意識をもちながら、自分も動き、人も動かす力を学校現場で発揮してほしい。

### 3-6 知識を知恵へ、技術を技能へ

知識や技術は伝達可能なものである。それをどのように自分の力に変え役立てていくかは、身につけた知識と技術を使いこなすことが大切である。知恵は働かせるものであり、技能は発揮するものと捉えている。「実践的指導力」は、知恵や技能に近い能力だと考えている。基礎基本の上に成り立つものであるとともに、経験だけでなく、知性までも感じさせる説得力のある力であってほしい。説得力には根本的な理念があり、揺るがない側面をもつ。このように知識と技術を使いこなせる力は、これから先の不透明で予測困難な時代に必要な力と考える。

## 4. 新任教員に期待する

教員に求められる力とは何か。38年間、現場や教育行政で教育に携わってきた自分がこれまでの経験から考えるものは右のとおりである。

それでは、このような力をいつ身につけるのか。その多くは、現場での経験により身につけていくのであろうが、一年目もベテランも一人の教師として扱われるため、新任教員にとっては多くの戸惑いや挫折が予想され、教職の道から外れていく者もいるという現状がある。

教育実践開発コースにおいては、「卓越した実践的指導力を有し、校内や地域における教育実践や協働的な研修活動を創造・牽引する力を有する若手教員（教育実践ニューリーダー）の養成」を目的としている。

大学を卒業して教員3年目を迎える者と、2年間の大学院を修了した院生が新任教員として教職の道を歩み始めるが、3年目を迎えている者以上に育てて、現場で活躍させることが我々の使命である。ここでは、学校経営コースの教員が実務家としての経験を踏まえて、コースを超えた教育実践開発コースの院生の教員養成に関する取組について述べる。

#### 【教員に求められる力】

確かで豊かな学力をつける授業力・学級経営力・生徒指導力・校務遂行力・保護者との連携力・地域との連携する力・学び続ける力・自分を変える力・提案する力・新しい課題へ挑戦する力・そして豊かな人間性と他者意識……

### 4-1 「実践的指導力」

「実践的指導力」という言葉は様々な場面で使われているが、改めて整理してみたい。教職という専門性が要求される場において、専門職としての高度な知識や技能は不可欠である。プロフェッショナルとしての厚みがない教員であってはならない。また、教職に対する責任感や使命感、生徒に対する愛情も重要であろう。さらに、特に今の時代、総合的な人間力が要求される。特に、現代的課題に組織やチームとして対応するためには、豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、チームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力である。これらをまとめたものが「実践的指導力」ではないだろうか。これは、新任教員にのみ必要な力ではなく、すべての教員に必要な力である。管理職になった場合は、この力に加えてマネジメント力やリーダーシップが必要となる。このように、「実践的指導力」について考えてみたときに、稲盛和夫が「人生の方程式」として語っていた「考え方×熱意×能力」に共通するものがあると感じるのは筆者だけではないであろう<sup>注6)</sup>。

### 4-2 授業で「実践的指導力」を高める

ここでは、学校経営コースの実務家教員として行った「学校危機管理、リスクマネジメントの理論と実践」および「特別活動」の授業で「実践的指導力」を高める取組について述べる。

危機管理の授業においては、特に、理論と実践の往還を意識して授業を行ってきた。15回の授業のうち、数回は学校経営コースの現職教員と意見交換したり、実習校の教職員と意図的に関わらせたりすることで、理論だけでなく、具体的な実践についての学びも深めることとした。

右は、授業後のある院生の決意である。単なる机上の空論にならないように、なるべく具体的な事例をもとに授業を展開したが、この院生の記述から、来年度から始まる教職生活に対する不安を抱きながらも、「実践的指導力」が高まったことがうかがえる。

次に、特別活動の授業の取組について述べる。この授業は、教育実践開発コースの足立と行ったが、理論的なことを学ぶと同時に、現場の実際について語ることを通して、なかなか表に出ないが大切なことについて学びを深めることができたように感じている。

右は、授業後のレポートの一部である。この院生のレポートからは、特別活動の授業を通して、教師という仕事の重みややり甲斐、そして、「実践的指導力」の中核を意識していることがうかがえる。現在、他県で教員を続けているが、授業で学んだ理論、表には出てこない教員として大切にしたいこと等を意識しながら、ニューリーダーとして活躍している。

将来どのような教職人生を歩んでいるか、全く想像がつかないが、生徒と楽しい学校生活を共有できていれば私は十分幸せだと考えている。生徒は友達との人間関係や進路についてなど悩む場面もあれば、体育祭や合唱コンクール、クラスマッチなど心が燃えるような場面もあると思う。その一瞬一瞬を生徒と共有しながら生徒とともに成長していきたい。そして、将来、同窓会などで中学校生活を振り返ったときに楽しかったと思えるように、全ての生徒にとって楽しい学校生活を保障したい。今の学校現場では、不登校や教室に入れない生徒が一定数存在する。そのような生徒にとっても学校が楽しいと思えるようにするには、やはり生徒との信頼関係が重要だと考えている。もしこの先「この先生がいるなら学校に行ってもいいかな」と思ってもらえるようなことがあれば、一番の幸せである。

私の興味・関心は誰一人取りこぼすことのない学習環境の整備であり、すべての子どもが学習に参加しているという実感や達成感をもつ環境設定だ。そのためには個別の対応と集団への指導に対してつながりを持たせつつも線引きをすること、褒めるだけでなく叱ることの基準を明確にすることの重要性を、理論と実践の往還を通して学ぶことができた。しかし、経営コースの先生にご指摘を受けたように、スタマスの実践は教師の仕事量の3割にも満たない。その2倍以上の仕事に加えて、教職大学院で学んだ理論を活かし、最善の授業を求め、生徒指導を行い、特別活動を設定していくことは本当に難しく、経験のない努力が求められるだろう。だからこそ、初心に立ち返って、学校文化を尊重しながら私らしくあり続けることを念頭に置いておきたい。学校全体や学年全体、学級全体、児童生徒一人一人への配慮や気遣いを忘れずに、児童生徒の人権を守り、安全を保障することを第一前提とすること。日常に起こる問題や困難に対しても長期的視野を持って変容を求める働きかけをし続けること。教職員間で連携を取り合ってチームとして動くこと。そして、私自身が学び続けることで課題の解決をめざすこと。このようなスタンスを持ちながら、時乗先生からいただいた 授業力・学級環境・危機管理・教師として人として気を付けたいことをチェックシートとして、具体的な言動に移し、さらに点検・修正していく。学校の教育活動全体を通して、一貫性のある姿と想いで関わられる教師でありたい。

#### 4-3 インフォーマルな関わりの中で「実践的指導力」を高める

第1指導教員から第3指導教員ではない自分が、インフォーマルな関わりの中で、「実践的指導力」を高めた取組について述べる。幸いなことに、筆者の研究室は、院生控え室のすぐ横にあり、意識的に、院生と語り合うことにしている。指導教員ではないため、いわゆる「本音」にたいして「本音」で答えることができていく。雑談のような話だけでなく、学校実習における様々な悩みについてまで、語ってくれることも多い。実務家教員として、現場での経験について語ることは、院生の「実践的指導力」の育成につながっていると思う。

また、コースを超えて授業参観の案内をもらった際は、なるべく実習校に行くこととしている。幸い、筆者が数学教員で数学教員をめざしている学生が多いのもありがたい。いろいろな資料を準備して、振り返りを行うが、その一つ一つが専門性の向上にもつながっている。若手教員ならではの悩みについては、実習校の管理職やメンターと連絡を取り合いながら、ともに解決をめざしている。

さらに、教員採用試験をめざしている院生については、採用試験対策に参加させてもらっている。時には、外部講師を招聘し、対策を通じて実践的指導力の育成に務めてきた。

このように、インフォーマルな関わりの中でこそ、院生のニーズがあり、そのニーズにタイムリーに応えていくことが「実践的指導力」の育成につながっていると実感している。

#### 4-4 新任教員に期待する

1月には、教育実践開発コースの院生を対象に、「新任教員に期待する」というタイトルで講話を行わせてもらった。内容は、筆者の新任時代の話から、教員として大切にしてきたことなどであるが、院生はこれから始まる教職生活に小さな不安と大きな期待をもちながら聞いてくれた。右は、その一部である。

大学院を修了した後、半年後をめどに指導教員による支援継続的評価が行われているが、あえて「アポなし」で訪問することを心がけている。アポをとれば、頑張っている良い姿を見せたいと思うのは人間の常であるが、アポを取らずに訪問することで、生の状態に触れることができるからである。その仕草や表情、態度、眼力等から様子が判断できる。

また、修了院生から相談を受けたり、大学への訪問を受けたりすることもある。大学院時代の学びが今の職場で生かされていることを聞くと、ついうれしくなってくる。

ここでは、学校経営コースの実務家教員が、様々な関わりの中で、教育実践開発コースの院生の「実践的指導力」を育成することについて述べてきた。これからの教員に求められる資質能力は時代の変化とともに変わってきている。ニューリーダーとして活躍するために、大学院時代に「実践的指導力」等を高めておくこと、そして、現場で様々な経験を積みながら、意欲的に学び続ける存在であってほしいと節に願っている。

#### おわりに

変化の激しい時代に対応した教育を実践する力は、今後の教育の質の向上を図る上で必須である。国や県から様々な施策が示され、その実現に向けて学校現場では各学校が実践化を図っている。その実践化が各教員の資質能力に委ねられているという実情がある。したがって、多くの施策の実践化が教員の新たな能力として必要とされている。

そのように考えたとき、今後の教員養成に求められる力は、教職大学院で学ぶ理論と実践の往還の理念と合致する。殊に、施策の実践化を支える上で必要な力とも言える教育理念や理論は、今後の教育を行う素地となろう。そして実践化できる力は、今後の教育を牽引する原動力ともなると考える。

本学教職大学院の一番の特徴は、週2日の学校実習にある。教育実習とは異なり、職員室には机が準備され、丸1日を学校で過ごす日を週2日、2年間繰り返す。教員がどのように過ごしているのか、子どもたちがどのように成長していくのか、職員室でどのような話をしているのか、などを知り、そこで多くのことを学び、考え続けるところを期待している。また、それを指導し、育てるのが教職大学院である。しかし、そこに責任まで取ることができないという「学べないこと」もある。

今の教育だけでなく、今後の教育の質の向上に対応できる教員養成機関であるとともに今後の施策を的確に実践化できる力を身につけること、実践したことが理念としての的確に伝えることができる資質能力を身につけることが重要である。学校現場を知る者として教員養成機関がどのように学生を育て、学校現場に送り出しているかを学ぶよい機会となっている。これからの時代を見据え、これからの教員がどうあるべきかを考えながら教員養成を進めていくことの重要性を改めて感じている。あわせて、今後も「実践的指導力」を有した教員の輩出に寄与することができる交流人事の制度を継続的にお願いし、本稿を終えることとする。

- ・生徒の前で、他の教員の批判をしないこと。先生同士が仲良くなくて、生徒同士が仲良くするはずがない。
- ・親が学校の批判をして学校が信頼されるはずがない。そして、学校の信頼は生徒が運ぶ。生徒は言うようにはしないが、するようにはする。
- ・後ろ姿で語れるか。
- ・技術は、身につくもの、熱意は、なくしてはならないもの。
- ・今日はこれまでで一番いい授業、明日は、今日より、いい授業をする。満足する授業はなかなかできないけれど、納得のいく授業はできる。
- ・教員として大切な力は、気づく目と感じる心、広い意味での危機管理能力だ。想定外のことが起こることを想定しておく。
- ・「あれっ」と思ったことは当たっている。
- ・あなたは、やってもやらなくてもいいことができるか。
- ・理論のない実践には光がない、実践のない理論には力がない。
- ・人とのつながりは大切です。・・・



## 付記

全体構想を足立と時乗で行い、4. を時乗が、それ以外を足立が担当した。特に時乗氏とはともに教職大学院に着任し、学校経営コースを主の業務としながら、本コースの学生の指導にも多々携わっていただいた。このようなまとめができるのも、ともに考えを共有し合えたからである。心から感謝している。

## 参考文献

「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～学びあい、高めあう教員育成コミュニティの構築に向けて～」平成27年12月21日 中央教育審議会（答申）

「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」平成24年8月28日 中央教育審議会（答申）

「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」平成9年7月28日 教育職員養成審議会（第1次答申）

実践的指導力をめぐる教員養成研究の新たな研究視角の模索－教育方法学、特別支援教育、保育者養成の議論を手がかりに－ 2013年 福岡大学研究部論叢 佐藤仁（福岡大学）、樋口裕介（福岡教育大学）、吉田茂孝（福岡教育大学）、岡花祈一郎（福岡女学院大学）

実践的指導力の育成を目指した教員養成－アクティブ・ラーニングの視点からの授業設計－ 2018年 五島浩一 茨城大学教育実践研究

新たな学びを展開できる実践的指導力の育成に関する考察－教職研究を通して－ 多和田実、伊禮三之 琉球大学教育学部紀要（第91集）

## 引用文献

1) 佐藤仁、樋口裕介、吉田茂孝、岡花祈一郎 福岡大学研究部論叢 『実践的指導力をめぐる教員養成研究の新たな研究視角の模索－教育方法学、特別支援教育、保育者養成の議論を手がかりに－』2013 p.65

## 注

注1) 「学び続ける教師」は令和の日本型学校教育の中でキーワードとされており、教職大学院においても院生に向けて指導している項目の一つである。

注2) 支援継続の評価は「修了生（修了して1年目）の着任校に出向き、教職大学院における学修とつなげながら、発揮されている資質・能力や抱えている課題等について、本人や学校長などへの聞き取りをおしりて把握する」と示し、「把握したことをもとにして、教育課程の編成や運営体制等の改善に利活用していく」ことを目的として実施している。（作成、指導：山口大学教職大学院 藤上真弓）

注3) 前山口大学教職大学院准教授 現防府市立桑山中学校校長

注4) 指導案の様式は多様であるが、本学の指導案（本時案）の項目を(1)主眼、(2)準備、(3)学習の展開とし「学習活動・内容（発問）」「予想される子どもの反応」「指導上の留意点」から示し、(4)評価の観点と方法としている。

注5) 自主ゼミは、山口大学教職大学院の『教員採用試験サポートプログラム』として考えられたもので、「教育実践開発コース院生が、若手教員のニューリーダーとして成長できるよう、院生の実情や前年度実績に応じ、採用試験までの期間を計画的に運用し、教職大学院の組織を活用して、教員採用試験合格をサポートする」ものとして、4月以降、毎週1回程度実施している自主的な勉強会である。

注6) 稲盛和夫 考え方～人生・仕事の結果が変わる 2017 大和書房 を参照した。