

総合的・専門的な視野をもった教師の育成をめざした「教職基礎論」の実践
～「初期教師アイデンティティの確立」に向けて～*

森田 耕治†

要約

本研究では、近年の教師教育改革の動向を踏まえながら、研究総合大学である名古屋大学の教員養成の役割にもとづき、教職課程の初期に開講される「教職基礎論」の授業設計の指針を明確にし、授業実践の成果と課題を明らかにすることを目的としている。国レベルの教師教育改革では、教師が生涯にわたって自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて資質能力を高め、教育の新たな課題に対応するとともに、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことができるようになることが重視されている。一方、研究総合大学である名古屋大学の教員養成への期待は高く、中等教育を牽引するリーダーとなるためにも、教員養成の初期段階から、教育に関する幅広い関心、旺盛な意欲、強い責任感を涵養するためのカリキュラムが必要であると考えられる。そこで、筆者が担当する「教職基礎論」では、初期教師のアイデンティティの確立に向けた第一歩として、(1) 教育の諸課題の解決を図るための探究力を育成し、(2) 専門職としての同僚性を構築するとともに他職種や保護者等とも連携するための協働的問題解決力を高め、(3) 諸問題の解決を自己の責任として受け止め葛藤状態にも正対し問題の解決を図るためのレジリエンスを育むことの3つを、授業設計の基本方針とした。これにもとづきカリキュラムをデザインし実践を行った。学生の反応からも、上記3つの資質の向上を支持する成果が得られている。今後は、より体系的に効果を分析することを通して、教職基礎論の実践の成果を明らかにし、授業改善を続けることが課題である。

キーワード

教員養成、教職の意義等に関する科目、研究総合大学、アイデンティティ、問題解決、探究力、同僚性、レジリエンス

1. 目的

平成27(2015)年12月の中央教育審議会答申(第184号)「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～」を受け、教育公務員特例法、教育職員免許法などが改正され、教員の養成・採用・研修の一体的な改革が進められている。その基本的な考えは、教師が生涯にわたって自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて資質能力を高め、教育の新たな課題に対応するとともに、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことができるようになることである(中央教育審議会 2015)。

筆者は、平成28(2016)年度より名古屋大学の教職課程において、「教職基礎論」を担当

* 受領日：2022年3月4日，受理日：2022年3月22日

† MORITA Kouji, morita.kouji@j.mbox.nagoya-u.ac.jp
名古屋大学(非常勤講師，授業研究国際センター研究員)

している。教育職員免許法施行規則においては「教職の意義等に関する科目」に相当する科目である。この科目を実施するにあたり、国が示すコアカリキュラムに対応しつつ、教員養成における名古屋大学に対する期待に応じられるように、授業内容と方法の工夫を続けてきた。

そこで本研究では、近年の教師教育改革の動向を踏まえながら、研究総合大学である名古屋大学の教員養成の役割にもとづき、教職課程の初期に開講される「教職基礎論」の授業設計の指針を明確にし、授業実践の成果と課題を明らかにすることを目的とする。

2. 近年の教師教育改革の動向

中央教育審議会は、平成26(2014)年7月、文部科学大臣から「これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」の諮問を受けたが、その趣旨は「これからの教育を担う教員に求められる指導力を、教員の専門性の中に明確に位置付け、全ての教員がその指導力を身につけることができるようにするため、教員の養成・採用・研修の接続を重視して見直し再構築するための方策について検討する必要がある」というものであった。

これを受けて、中央教育審議会初等中等教育分科会は、教員養成部会において審議をすすめる、平成26(2014)年7月、「教員の養成・採用・研修の改善について（論点整理・ワーキンググループ）」などを踏まえつつ、教員養成・採用・研修の一体的改革を基本とした個別論点や、教職生涯にわたる職能成長を支える具体的な制度設計の構築といった分野を中心に検討を重ね、平成27(2015)年7月に中間まとめがなされた。そして、平成27(2015)年12月に「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～」の答申(第184号)が出された。ここではこれからの時代の教員に求められる資質能力について以下の通り説明されている。

- これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことができる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。
- アクティブラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。
(中央教育審議会答申 第184号)

この答申にもとづき、大学での教員養成課程の見直しが行われ、教育職員免許法が改正され、平成31(2019)年度より各大学で新たな教員養成カリキュラムがスタートしている。このように、国レベルの教師教育改革では、教師が生涯にわたって自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて資質能力を高め、教育の新たな課題に対応するとともに、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことができるようになることが重視されており、これに対応する教師教育のあり方が問われている。

その一方で、学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた文部科学省教員勤務実態調査(平成28(2016)年度調査)やOECD国際教員指導環境調査(TALIS2013)では、職務

の多忙化・活性化が大きな課題となっていることが、様々な観点から指摘がなされている。そのため、政府の「働き方改革の一環」として「教員の多忙化解消」が重要課題として浮上しており、一例として、指導だけでなく引率も可能な「部活動指導員」、児童生徒の福祉のために学校と社会を結ぶ「スクールソーシャルワーカー」など多様な職種の導入が提言されている。大幅な予算化が見込まれるのであれば、「チーム学校」により教育の分業化・効率化が進むことが予想できるが、学校教育が児童生徒の全人格的成長を目指すものである限り、教師が教育実践の専門職としてあらゆる教育活動の中心（纏め役）となるべき存在であることに相違はないであろう。その意味においても、適正な労働環境と精神的・肉体的に健康な教師を念頭に置きつつ、教師教育の中に教師の責任意識と役割意識をどう位置づけるかが鍵となっている。

3. 研究総合大学である名古屋大学の教員養成の役割

平成27(2015)年度名古屋大学大学院教育発達科学研究科長裁量経費で実施された「教師教育学研究の拠点形成」事業（筆者は学外連携コーディネータとして参加）では、名古屋大学の教員養成の役割が次のように構想されている（名古屋大学大学院教育発達科学研究科 2016）。

- ① 高度な学術的知識と研究方法の基礎を身につけた質の高い教師を養成する。
- ② 学問の魅力を伝える高校教員を通じて「科学する心」をもった未来の科学者・市民を育てるなどの明確な「教師教育のミッション」を持ち、名古屋大学卒の中等教育の教員を通して「大学の知」を社会に還元する。
- ③ 研究意欲の旺盛な高校生を「大学の研究活動」に誘うための高大連携の仕組作りをする。

また、この研究科長裁量経費による事業では、愛知県立高等学校の現役校長にインタビューを実施し、次の通り名古屋大学の教師教育への期待を明らかにしている。

- ・名古屋大学の学生が目指す就職先に「教職」が多く挙がるよう、教育の重要性や意義、教職の魅力を伝えてほしい。
- ・理科系科目の教員養成を強く期待する。高い教科力と人としてのバランス感覚を備えた教員を養成してほしい。
- ・理論的な裏付けがしっかりしていないと教育活動がブームや流行的なものになってしまう。ビジョンとパースペクティブを持った教育実践ができる資質を伸ばす教師教育を期待する。
- ・名大出身の生徒指導主事がほとんどいないと聞く。教職課程が知に偏りすぎているのだろうか。定時制に配置されれば、経験の応用が利かない生徒や保護者とコミュニケーションが必要となる。生徒に近いところで体温を伝え、泥臭く実践する資質が自分の中に眠っていることを気付かせ、意欲や情緒を豊かにする実践力の重要性を伝えることも必要ではないか。
- ・従前と比べ、大学院を卒業後、専修免許を保有して教員となる者が増加した。大学院在学中に専門科目だけでなく、高校での講師経験や実習の実践などを大学としても認めていただくとともに実践校の校長の評価を教員採用試験に加味することができないか。
- ・教員採用試験に対する指導を充実していただきたい。例えば、新任の高校教員から採用試験の勉強法を学ばせたり、管理職教員から作文や面接等の個別指導を受けたりす

る。

- ・愛知県には、名古屋大学出身者で本県の高校教員となった者が研修と親睦を図る有志団体はあるが、全員加入ではない。ある大学では、同窓会に全員を加入させていたり、大学が主催して卒業生の教員に対する研修を実施したりして、大学が卒業後も高校教員と深く関わっている。名古屋大学でも有志団体との連携を図ったり、今日的課題の研修の場を実施したりしていただきたい。
- ・教科指導力に秀でた優秀な教員を多く送り出していただきたい。特に理数系教員では教科指導力の差が目立ちやすい。
- ・県主催の研修が質量共に十分ではない中で、各学校ではこれまでの経験だけに基づく教育が行われがちである。大学には、教育の質向上のための理論や各学校での校内研修体制構築の方法などを総合教育センターなどと連携して広めていただくことを期待する。

これらの通り、教育現場から名古屋大学の教師教育への期待は高い。教育現場からの要望の強い「名大卒の高校教師」を可能な限り多く輩出するためにも、「初期教師アイデンティティの確立」をめざした「総合的・専門的な視野をもった教師教育」の教育実践が急務である。教員養成段階は、教員となる際に必要な最低限の基礎的・基盤的な学修を行う段階であるとはいえ、名古屋大学卒の高校教師が教育現場からの要望に応え、将来、中等教育を牽引するリーダーとなるためにも、教員養成の初期段階から、教育に関する幅広い関心、旺盛な意欲、強い責任感を涵養するためのカリキュラムが必要であると考えられる。

また、名古屋大学大学院教育発達科学研究科では、平成28(2016)年度文部科学省実施の「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の委託として「研究総合大学としての教職課程の高度化とPDC Aサイクルによる質保証」に取り組む中で、名古屋大学ならではの教職課程の可能性と課題を探るためのさまざまな取組が実施されている。その一つとして、高等学校の管理職が特に名古屋大学の卒業生に期待する資質・能力を郵送による質問紙調査によって明らかにしている。2017年3月に愛知県内公立高等学校165校を対象として、校長・副校長・教頭など各校1名に回答を依頼し、回答者は57名(校)であった。表1には、その結果を引用する。教員として身につけるべき資質・能力の17項目(表1ではa~q)について、それぞれに対して、①教員一般的に求められる資質能力としてどの程度重視すべきか(表1では教員重視)、②特に研究総合大学としての名古屋大学の教員養成においてどの程度重視すべきか(表1では名大重視)、③名古屋大学出身者がどの程度習得していると考えられるか(表1では名大習得)の3項目を、5段階で評定するよう求めた。表の中で二重線は上位5項目を示している。例えば「a:取得する免許の学校種・教科の内容に関する知識」は、教員重視・名大重視・名大習得の3つとも二重線があり、教員一般にも求められる資質能力であり、かつ特に名大としても重視すべきであり、その上実際に名大卒業生が習得していると考えられるという判断がされていることがわかる。この表の「名大重視」の列を見ると、名古屋大学の教員養成として特に期待が高い項目としては、「f:免許教科に対応する学問に関する高度な知識(各専門学部での授業内容)」、「m:高度専門職として学び続ける意志」、「q:公教育を担う高度専門職としての職業倫理に基づく社会的責任」などが浮かび上がっている。このことから名古屋大学出身の高校教師には、教科に対応した高度な知識を身につけていることとともに、学び続ける意志や社会的責任を有し、教育実践上のさまざまな課題に対応できることが求められているといえる。

表1 公立高校管理職を対象とした教師として身につけるべき資質・能力の調査結果
出典：名古屋大学大学院教育発達科学研究科（2018）

		教員重視	名大重視	名大習得
a	取得する免許の学校種・教科の内容に関する知識（例：高等学校の数学の内容）	<u>4.70</u>	<u>4.46</u>	<u>3.36</u>
b	教育学や心理学の基礎知識（主として教職に関する科目の内容）	3.54	3.76	2.30
c	教科の指導法に関する具体的な実践力（話し方・説明・発問・板書などのスキル）	<u>4.44</u>	<u>4.04</u>	2.56
d	教科内容に関する知識と、教職に関する知識を関連付けた、授業の構想力（単元構成・教材研究・発問構成・板書計画・指導案作成など）	<u>4.32</u>	4.00	<u>2.76</u>
e	生徒指導・進路指導・特別活動・道徳・学級経営などに関する指導力	<u>4.34</u>	3.70	2.38
f	免許教科に対応する学問に関する高度な知識（各専門学部での授業内容）	3.84	<u>4.36</u>	<u>3.32</u>
g	各専門領域に応じた研究方法（学問的な見方・考え方、データ収集、分析、報告等）	3.28	3.98	<u>2.90</u>
h	大学で身につけた高度な知識・研究方法の教育実践への応用力	3.28	3.86	2.70
i	個々の生徒の内面を理解する力	<u>4.59</u>	4.00	2.37
j	家庭や地域との連携した教育実践の展開（地域社会のニーズに対応した教育を含む）	3.72	3.30	2.02
k	教育の目的や人間の発達や学習の本質に対する洞察	3.62	3.72	2.16
l	学校や教育を取り巻く社会事象に対する考察	3.62	3.82	2.48
m	高度専門職として学び続ける意志	4.08	<u>4.42</u>	<u>3.18</u>
n	学校を基礎とした教育実践研究（授業研究・カリキュラム開発）をリードする力	3.68	3.92	2.58
o	今日的に求められている教育課題に対する先導的な挑戦	3.60	3.88	2.62
p	生徒・保護者・地域の多様なニーズにきめ細かく対応した教育実践の創造力	3.82	3.62	2.24
q	公教育を担う高度専門職としての職業倫理に基づく社会的責任	4.22	<u>4.24</u>	2.62

上位5項目に二重下線

下位5項目に網掛

4. 「教職基礎論」の授業設計の基本方針

以上、国レベルの教師教育の改革と、名古屋大学が果たすべき教員養成の役割を総合し、筆者が担当する「教職基礎論」では、初期教師のアイデンティティの確立に向けた第一歩として、表2に示す3つを基本方針として授業設計を行う。

表2 「教職基礎論」の授業設計の基本方針

(1) 探究力の育成（教育上の諸問題の解決） 教育の諸課題の解決を図るための探究力
(2) 同僚性の構築（協働的な問題解決力） 専門職としての同僚性を構築するとともに他職種や保護者等とも連携するための協働的な問題解決力
(3) レジリエンスの獲得（葛藤状態に正対した問題解決力） 諸問題の解決を自己の責任として受け止め葛藤状態にも正対し問題の解決を図るためのレジリエンス

(1)の探究力は、単に講義の中で授業者が与えた知識を習得するにとどまらず、教育の諸課題について、経験や理論を関連させながらよりよい解決策を導くために必要な能力である。

先述の中教審答申(第184号)においても、「自律的に学ぶ姿勢を持ち」、「授業改善」などの「課題に対応できる力量を高める」ことが求められている。また、名古屋大学の教職課程に対しては、「高度専門職として学び続ける意志」についての期待が高く、これに対応するものである。

(2)の同僚性の構築を中核とする協働的な問題解決力は、中教審答申(第184号)においても、「多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力」が求められており、これに対応している。また、自分の経験や考えを相対化するためにも、同僚性を構築し他者と協働する機会が重要である。

(3)のレジリエンスは、中教審答申(第184号)に示された「自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことができる力」や、名古屋大学の教職課程に対する期待としての「高度専門職として学び続ける意志」や「公教育を担う高度専門職としての職業倫理に基づく社会的責任」に対応するものである。

以上の3つに対応できるとともに、1年秋学期（後期）に開講される最初の教職に関する科目であることを鑑みて、「教職基礎論」の教育内容と教育方法をデザインした。

表3 「教職基礎論」シラバス

科目区分：教職科目 開講時期：Ⅱ期 金曜 5時限	授業科目名：教職基礎論 担当教員名：森田 耕治
本授業の目的及びねらい： 本講義では、児童生徒の現状や教員の職責について深く考え、自らの教職への意欲や適格性を高めるための基礎知識を学び、将来、教職に就くための基礎作りを目指します。そのために、教職の意義、学校の役割、教師の役割、教員の職務服務、教育政策の理解、教育改革の理解など様々な分野についての概略的な解説とワークシートへの回答やグループ討議などを通じて、教職への動機付けを高めるとともに、教師としての同僚性の基礎を固めることを目指します。	
授業内容： 1.開講にあたって ～講義の概要、グループ作り～（自己理解、他者理解、メンター、帰属集団） 2.教職の意義①～なぜ教師を目指すのか～（豊かな人間性、専門性、同僚性、資質・能力） 3.教職の意義②～生徒の何を育てるのか～（発達課題、自己肯定感、レジリエンス、知・徳・体） 4.学校の役割①～安心・安全で魅力・活力のある学校とは～（校風、隠れたカリキュラム、部活動） 5.学校の役割②～生徒保護者と地域社会の期待や苦情とは～（学校への要望、学校評価、説明責任） 6.教師の役割①～今、求められる学習指導とは～（学習動機、PISA型学力、授業改善の方向性） 7.教師の役割②～今、求められる生徒指導とは～（社会性の獲得、問題行動への対応、体罰禁止） 8.教師の役割③～特別支援教育・キャリア教育とは～（様々な障害と支援、キャリア発達と支援） 9.教員の職務服務①～学校組織とチーム学校とは～（学校組織、TALIS調査、教員の現状と課題） 10.教員の職務服務②～教員の服務・義務・権利とは～（教育法規、服務規律、不祥事、研修、休暇） 11.教育政策の理解①～教育改革国民会議と改正教育基本法とは～（17の提案、新旧教育基本法） 12.教育政策の理解②～教育改革と学習指導要領の変遷とは～（時代背景と学習指導要領の意義） 13.教育改革の理解①～英国の目指した教育改革とは～（M.サッチャー前後の教育改革の意義） 14.教育改革の理解②～米国の目指した教育改革とは～（G.W.ブッシュ前後の教育改革の意義） 15.閉講にあたって ～講義のまとめ、教員採用試験情報、アンケートの実施、レポート試験～ ※レポート試験（最終レポート提出で期末試験に代える）	
成績評価の方法：ワークシートおよびグループ討議のリフレクション内容（50%）、最終レポート内容（50%）により、総合的に評価する。	
欠席とF（不可）の判断基準：履修取り下げ制度は採用しない。5回以上授業を欠席した場合、あるいは、期末試験を欠席した場合を「欠席」として扱い、これ以外はS・A・B・C・F（優・良・可・不可）のいずれかとする。	
教科書：教科書は使用せず、4回ごとに（予定）纏めて、授業テーマに沿った参考資料およびワークシートを配信（配布）する。	
参考書等：文部科学省・国立教育政策研究所、都道府県教育委員会・教育センターなどのホームページ掲載資料、新聞記事等を参考資料とするほか、参考書（下記2冊）を紹介する。 ① ガイドライン学校教育心理学～教師としての資質を育む～ 大野木裕明ほか ナカニシヤ出版 ② 世界の学校～教育制度から日常の学校風景まで～ 二宮 皓編著 学事出版	

5. 「教職基礎論」の授業実践

表3には、筆者による「教職基礎論」のシラバスを示す。この授業は「教職の意義や教員の役割を理解するとともに、教員の職務内容等に関する基礎知識を学び、将来、教職に就くための基礎を学習することを目指す」(教職課程の手引) ためのものである。

この授業では「初期教師アイデンティティの確立」に向けて、①自らの教職への意欲・適格性を高めること、②教職に就くための基礎的知識を学習することを目標として、前半(2～8回)は教職の意義、学校の役割、教師の役割などについて、後半(9～14回)は教員の職務、教員の服務、教育政策、教育法令、教育改革について、1年生対象としては、かなり広範囲な内容についても扱うこととしている。また、先述の通り(1)教育上の諸課題の解決を図るための探究力を育成し、(2)専門職としての同僚性を構築するとともに他職種や保護者等とも連携するための協働的問題解決力を高め、(3)諸問題の解決を自己の責任として受け止め葛藤状態にも正対し問題の解決を図るためのレジリエンスを育むために、以下の通り教育内容と教育方法上の配慮を行なっている。

(1) 探究力の育成(教育上の諸問題の解決)

単に講義の中で授業者が与えた知識を習得するにとどまらず、教育の諸課題について、経験や理論を関連させながらよりよい解決策を導くことができるよう、毎回の授業においてワークシートを用いて問いを与え考えさせる機会を確保している。ワークシートの例を表4に示す。

主に教職への意欲・適格性を高めるための前半の2～8回では、経験の振り返りに基づき考察する課題が中心となり、教職に就くための基礎的知識を学習する後半の9～14回では、教師が示した理論や資料をもとに考察する課題が中心となっている。ただし、いずれも、経験と知識の一方に偏ることなく、バランスを考慮してワークシートを設計している。さらに、教育関係論文等に加えて、文部科学省・都道府県市教育委員会・教育センターのホームページ掲載資料などの教育関係資料も用いて、国内外の教育界の動向も視野に入れつつ、都道府県市の各地域で求められている教育ニーズに応えられるような教員の基礎作りを目指している。これらを通して、教師にとって「問う」ことの重要性を実感できるような授業展開を図っている。

また、ワークシートの構成にも留意し、表4の第1回のワークシートに示したように、まずは自己理解を深め、他者理解を経て、教員として一般的に必要な知識の獲得に至るように導いている。

(2) 同僚性の構築(協働的な問題解決力)

個人での思考を深めるだけでなく、他者と協働して問題解決をする力を育成するために、毎回の授業ではグループ活動を取り入れている。教職への意欲・適格性を高めるための前半の2～8回は、① テーマ導入とワークシート記入(30分) ② 小グループ討議(30分) ③ 関連項目解説(20分) ④ リフレクション欄記入(10分) という流れで授業を実施している。また、教職に就くための基礎的知識を学習する後半の9～14回は、① 関連項目・キーワードの解説(20分) ② ワークシート記入(30分) ③ グループ討議(30分) ④ リフレクション欄記入(10分) という流れで授業を実施している。

また、互いに自己開示と他者受容ができるだけスムーズになるように、グループの人間関係づくりに配慮している。グループの再編成のタイミングに留意し、ある程度の連続性

のある授業回では同じグループで学べるようにしている。

さらに、ふりかえりにおいても、ワークシートのリフレクション欄には、グループ討議で考えたことや、印象深い発言を記載させるようにしている。これによって、他者との交流による学習の深まりを意識化させている。これらを通して、自分の経験の振り返りから、他者との共有によって、新たな気づきや気づき直しを促進している。

(3) レジリエンスの獲得（葛藤状態に正対した問題解決力）

教育の諸問題の解決を自己の責任として受け止め、葛藤状態にも正対して問題の解決を図るためには、レジリエンスを育むことが大切であるが、それは大学の授業だけで完結するものではない。大学での学びを含めた経験や学習の総合を通じた人間形成としての全体性を要する。とはいえ、教職基礎論の授業デザインにレジリエンスの獲得の契機となる学習機会を組み込むことは、初期教師アイデンティティの確立に向けたキャリア形成にとって必要なことである。そこで、本授業では以下の通り、葛藤状態に正対した問題解決力のためのレジリエンスの獲得の機会を設定している。

(3.1) 教職におけるレジリエンスの重要性に関する理解

- ・レジリエンスを学習内容の直接的な対象として、その概念を理解する。
- ・公教育を担う高度専門職としての教師の社会的責任や職業倫理を理解する。

(3.2) 経験の省察によるレジリエンスの獲得

- ・自己の経験を振り返り、つまづきや困難に直面した時、どのように切り抜けてきたか、特にどのような他者の援助が得られたかを意識化する。
- ・学習者同士の相互作用を同僚性の構築の機会ととらえ、経験の振り返りを交流し、自己開示や他者受容を教室内で経験（再現）し、そのよさを実感する。

(3.3) 教職キャリアにおけるレジリエンスの展望

- ・将来に教員になった時に経験するであろう諸課題（生徒指導、学習指導における葛藤場面）を先取りして理解する機会を設け、自分であったら何をなすべきかを熟考する。
- ・教育の実践レベルで生起する諸課題を、国レベルや国際レベルでの教育の諸課題と関連づけて考察する機会を設け、教育の根本的な問題の困難さを実感しつつ、教職キャリアを通じて教育専門職として教育問題への関心とパースペクティブを持ち続けられるようにする。

以上に挙げた（1）探究力（2）同僚性（3）レジリエンスの3つは互いに関連していると同時に、教育上の諸問題の解決のための探究力の育成が、協働的な問題解決のための同僚性の構築の基盤である。またその両者の上に、葛藤状態に正対した問題解決のためのレジリエンスの獲得が期待できる。

表4(1) ワークシート例 (抜粋)

<p>第1回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎教職で一番大切なことは、学校生活の中で「生徒とどう向かい合うことができるか」、様々な困難に出会った時に「精神的な回復力・しなやかさ (レジリエンス) を持っているか」ではないでしょうか。そこで、まず「自分とは何者か (自己理解)、他者とどう関わってきたか (他者理解)」、また「誰が (メンター) ・どんな帰属集団が自分の世界観・価値観の形成を助けてくれたか」について考えてみよう。</p> <p>1) 自己理解 (①理想の自分は? ②現実の自分は? ③他人から見た自分は?)</p> <p>①()②()③()</p> <p>2) 他者理解 (①両親・兄弟姉妹など→関りは? ②級友・親友など → 役割・関わりは?)</p> <p>小学校 ①()→()②()→()</p> <p>中学校 ①()→()②()→()</p> <p>高校 ①()→()②()→()</p> <p>3) メンター・帰属集団 (=精神的な指導者・居場所は?) → どんな世界観や価値観を形成したか?)</p> <p>小学校 ()・() → ()</p> <p>中学校 ()・() → ()</p> <p>高校 ()・() → ()</p> <p>4) レジリエンス (つらい体験や苦い体験は? → どのように乗り越えたか?) ※話せる範囲で良い</p> <p>小学校 () → ()</p> <p>中学校 () → ()</p> <p>高校 () → ()</p>
<p>第2回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎教師という職は、児童・生徒の「生きる力」を育み、自己肯定感を育て、全人格的な成長に向けて、精神的な指導者 (メンター) となると同時に、様々な面で強い影響力を及ぼす専門職です。そのため、ロールモデルとして身体的・精神的に健康であると同時に、豊かな人間性、専門性、同僚性が求められます。また、近年、学校・家庭・地域社会との連携の中で、教師の果たす役割が重視され、社会性や独自の個性も求められています。自分の目指す教師について考えましょう。</p> <p>1) 豊かな人間性・専門性・同僚性と教師の役割 (母校の教師を思い浮かべる、反面教師もある)</p> <p>① 生徒の精神的な指導者 (メンター) となるには、どのような態度・資質・能力が必要と思うか?</p> <p>・()・()・()</p> <p>② 「私」の教師像 (ロールモデル) は? =どんな人間性・専門性・同僚性をもつ教師になりたいか?</p> <p>・()・()・()</p> <p>③ 「私」だけの個性・得意分野として大事にしたいもの、伸ばしたいものは何か? (その理由は?)</p> <p>・個性 () ・得意分野 ()</p>
<p>第3回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎人間の発達・成長については、身体的な発達のほか、認知的な発達 (ピアジェ)、性的な発達 (S.フロイド)、心理社会的な発達 (エリクソン) など様々な理論があります。各時期の発達課題を達成し、健全な成長を遂げるためには、重要な人物、環境の働きかけが必要です。学校教育の中でも、発達課題を念頭に置きながら、様々な教育活動の中で豊かな人間性・社会性を育む必要があります。</p> <p>1) 発達課題: ①発達課題で大切なものは何だと思うか? (2つ) 影響を与える②重要人物、環境は?</p> <p>乳幼児期 ①発達課題 ()、() ②重要人物、環境 ()、()</p> <p>児童期 ①発達課題 ()、() ②重要人物、環境 ()、()</p> <p>青年期 ①発達課題 ()、() ②重要人物、環境 ()、()</p> <p>2) 小中高校で伸ばすべき特性 (人間性・社会性など) は何だと思うか? どんな体験が必要か?</p> <p>小学校 ()、() 中学校 ()、() 高校 ()、()</p> <p>→体験 () →体験 () →体験 ()</p>

表4(2) ワークシート例 (抜粋)

<p>第5回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎学校は、その教育目標と教育課程に従い、都道府県教育委員会や関連教育機関との連携の中で、様々な教育活動を展開しています。その中で、時として生徒・保護者・地域から様々な要望(期待や苦情)が寄せられます。これに対して、学校はどのように対応するべきでしょうか。学校への信頼感を確立するために、今求められている「信頼される学校の条件」とは何か考えよう。(母校を例に)</p> <p>1) 学校への要望: どのような要望(期待・苦情)が寄せられると思うか? → どう対応したら良いか?</p> <p>(ア) 生徒から () → ()</p> <p>(イ) 保護者から () → ()</p> <p>(ウ) 地域等から () → ()</p> <p>2) 信頼される学校の条件: 今、どのような学校が求められていると思うか? (2つ)</p> <p>① 生徒から () , ()</p> <p>② 保護者から () , ()</p> <p>③ 地域等から () , ()</p>
<p>第9回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎現在、国際化・高齢化・情報化の大きな流れの中で、学校教育に求められる役割が益々大きくなり、さらに団塊の世代の大量退職(65歳まで再任用制度員あり)に伴って、ベテラン教員と新任教員をつなぐ30~40台のミドルリーダーの役割が大きくなるとともに、新任教員への期待が高まっています。</p> <p>こうした流れの中で、学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた文部科学省教員勤務実態調査(平成18年度調査)やOECD国際教員指導環境調査(TALIS2013)では、「職務の多忙化・活性化」が大きな課題となり、様々な観点から指摘がなされました。この問題と解決法について、考えましょう。</p> <p>1) 勤務の多忙化: その原因は何か? その解決法は何だと考えますか?</p> <p>原因()・() 解決法()</p> <p>2) 勤務の活性化: その目的は何か? その支援策は何だと考えますか?</p> <p>目的()・() 支援策()</p>
<p>第13回 ワークシート (抜粋)</p> <p>◎第二次世界大戦後の英国の教育改革:</p> <p>1) 1944年教育法に基づく「パートナーシップ」: 英国では、1944年教育法(Education Act 1944通称バトラー法)に基づき、中央政府によるカリキュラム(①)はなく、地方教育当局が教育全体に責任を負っていた。特に義務教育では、地方教育当局が「管轄地域の教育(②)の大枠の立案」を行い、具体的な教育(③)は学校現場に委ねられていた。一方で、中央政府による「指導と(④)」のシステムも機能しており、中央審議会などの機関が存在し、政府の勅任視学官の学校視察と地方教育当局の視学官による学校視察が行われ、教育に於ける国—(⑤)—学校の間の「パートナーシップ」関係が成立していた。</p> <p>解答欄 ① () ② () ③ () ④ () ⑤ ()</p> <p>※1944年教育法の意義: ()</p> <p>2) キャラハン政権の教育改革(1970年代後半): 1960~1970年代の英国は、・・・ (略)</p> <p>3) サッチャー・メージャー政権の教育改革(1988年~・1992年~): 1979年の・・・ (略)</p> <p>4) ブレア政権の教育改革(1999年~): 1997年5月の英国総選挙で保守党に勝利した・・・ (略)</p> <p>5) 「英国の教育改革」を「日本の教育改革」と比較して、あなたが注目した事柄は? → その理由は?</p> <p>① () → ()</p> <p>② () → ()</p> <p>③ () → ()</p>

6. 「教職基礎論」の成果

本授業の成果を明らかにするために、許可の得られた学生の記述を抜粋する。これは、15回の講義全体を通して学生が感想などを述べているものである。

学生の感想において、以下の3つの授業設計の基本方針に関する記述部分に下線を引き、特に関連の強い項目の番号(1~3)を付した。

- (1) 探究力の育成(教育上の諸問題の解決)
- (2) 同僚性の構築(協働的な問題解決力)
- (3) レジリエンスの獲得(葛藤状態に正対した問題解決力)

- ① 率直な感想を言うと、この授業は(ワークシートに)書くことが多くて大変だった。1) 短時間で資料に目を通して自分の意見や考えを記入するのは辛くもあったが、その分集中して頭をフル回転させ考えられたのでためになった。また毎回内容ごとに解説→記入という流れで進んでいったので頭の中を整理しやすかった。また2) グループ討議の時間は、他の人の小中高時代のことや教育に対する考え方を聞いて、自分では考えつかないようなこともありとてもためになった。自分の意見をまとめて伝えるのには苦労した部分もあったが、3) 他の班員の意見が聞けるのは毎回楽しみだったし、すごく勉強になることが多く、その後の自分の考え方に採り入れたいと思うことも多くあった。
- ② 受け身で授業を聞くだけでなく、1) 小テーマ毎にワークシートへの記入があったので内容の整理がしやすく、半分以上が自分の考えを述べるものであったので、しっかり思考を深めて問題に向かい合うことができた。2) グループ討議は毎授業あり、様々な意見を聞くことは自分の視野も狭さや捉え方の違いを痛感したし、班固定であると他の人の理想の教師像や特色のある母校の取組などわかって非常に興味深かった。(中略)ワークシートが回収された後、先生の丁寧なコメント付きで返却されたので、記入意欲の向上だけでなく、先生の問いかけや資料からより深い学びや気づきに繋がった。3) 教員には協働する力は不可欠だと思うので、ぜひこの形態は続けるべきだと思う。
- ③ この講義で取り上げられた内容はとても興味深いものだった。他の講義とは異なり、1) 自分の実体験を踏まえて、教育現場のリアルな実態や問題について考察することができた。3) また先生の丁寧なコメントは、テーマのより深い理解に繋がり、嬉しいことであった。2) グループ討議では、メンバーが自分とは違う個所を、また同じ個所でもより深い考察をすることが度々あり、学びを深めることができた。(中略)教職を目指す上で、この授業は大変有意義なものになったと確信している。
- ④ 特に2) グループ討議では、自分が「当たり前」や「これしかない」と思っていた考えを覆すような斬新な意見をたくさん知ることができた。だからこそ、もっと違う人とグループを組みなおして討議してみたいという思いがあった。多くの意見を知って、その中から必要なことを自分のものにできるという点で、グループ討議が毎回あって良かったと思う。1) ワークシートで、講義内容に関することを自分で考えて書き出すことで、自分がどのように考えているのかを整理できたのが良かった。また、3) 教師は言葉にして教えなければならない時もあると思うので、その練習になったと思う。この講義を通じて、教師になるために必要なことを深く学ぶことができたように思う。
- ⑤ 1) (ワークシートに)毎回膨大な量を記述していくのは大変だったが、資料が充実していて教育の現状や推移について理解を深めることができた。例えば、3) 今まで「ゆとり教育」に関して悪いイメージしかなかったが、この政策が何を意図し、何を狙っている

たかを知ることができた。また、英国や米国教育について知ることができ、日本の教育を考える際にとっても参考になった。2) グループ討議では、同じテーマでも全員が着目している点が少しずつ異なっていて、個性を感じたとともに、教育現場に対する視野を広めることができた。

- ⑥ この講義では、1) 教育・学校・教員の在り方に関わる様々なことを学ぶことができた。2) グループワークを通して、自分以外のメンバーの意見や考え方、着目点について聞くことで、自分一人でワークシートに取り組むだけでは得られない新たな視点や考え方をもつことができた。加えて、3) 各メンバーの学校での経験を踏まえて、より良い考えや方策を模索することができた。しかし、全体の内容や情報が盛りだくさんで、より深く考えることが難しかった。また班替えにより、さらに新たな視点を得られる可能性もあったのではないか。

以上の通り、学生の反応からも、重点を置いた3つの資質の向上を支持する成果が得られている。

7. まとめ

本稿では、教師教育改革の動向を踏まえた上で、研究総合大学である名古屋大学の教職課程への期待をもとに役割を明確にした。そして、総合的・専門的な視野をもった教師の育成をめざして、「初期教師アイデンティティの確立」に向けた取り組みの成果を明らかにした。これらに基づき、教職課程の初期に開講され教職の意義等に関して学ぶ「教職基礎論」の授業設計の基本方針を、以下のように設定した。(1) 探究力の育成(教育上の諸問題の解決)、(2) 同僚性の構築(協働的な問題解決力)、(3) レジリエンスの獲得(葛藤状態に正対した問題解決力)。そして、ワークシート、グループワーク、リフレクションを取り入れた実践を展開した。学生の感想からは、重点を置いた資質の向上が確認された。今後は、より体系的に効果を分析することを通して、教職基礎論の実践の成果を明らかにし、授業改善を続けることが課題である。

文献

中央教育審議会(2015)「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)」(中教審第184号)。

名古屋大学大学院教育発達科学研究科(2016)「教師教育学研究の拠点形成」, 平成27年度名古屋大学教育発達科学研究科長裁量経費。

名古屋大学大学院教育発達科学研究科(2017)「研究総合大学としての教職課程の高度化とPDCAサイクルによる質の保証」, 文部科学省委託 平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業 教職課程の質を継続的に保証できる仕組みの構築 成果報告書, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sankou/1395839.htm (最終閲覧日 2022.03.15)。