

ご 挨拶

会 長 芝 井 敬 司

(関西大学 学長)

会員校、準会員校の皆さま、平素より本協議会の活動にご理解とご協力を賜り、まことにありがとうございます。この間、加盟大学の皆さまには、何かとお世話になりましたこと、厚く御礼申し上げます。

さて、日本の教員養成の歴史を回顧しますと、ご承知のとおり 1945 年の敗戦が大きな画期となっております。それまで師範や高等師範がほぼ独占的に担っていた小・中を中心とした教員養成の仕組みが解体されて、教員養成の機能が GHQ の指導によって新制大学に移されたからです。戦前には都道府県ごとにあった教員免許を目的とする教育機関は置かれなくなり、どの大学でも条件を満たせば教員免許を取得できる開放制に移行したのです。

その結果、師範や高等師範は、新制大学の学芸学部などに改変されて、教員養成を主たる目的とした組織は設けられないこととなりました。しかし 1960 年代になると、もう一度大きな変化を経験します。地方国立大学の学芸学部の多くが教育学部に名称変更され、地域において教員養成を実質的に担うことになったのです。しかし、いうまでもないことですが、旧師範系の国立大学教育学部だけで教員養成が行われたわけではありません。開放制の導入によって、教職課程を設定した大学、特に多くの私学が、高度成長時代を迎え、開放制の特色を生かし、多様な人材を学校現場に送り出し、日本全体の学校教員の養成とその質の向上に大きく貢献してきたことは、言を俟たないところです。日本の教員養成を下から支えたのは、まさに開放系の教員養成を行う大学だったといえます。

私たちは、これまで私たちが教員養成について果たしてきた役割を改めて振り返りながら、戦後の開放制がめざした教員養成のシステムのメリットを生かしつつ、これからの時代の流れに即した教員養成のあり方を大学間の連携のなかで工夫し、知恵を出し合うことが求められていると考えます。

2018年度における活動の概要

事務局長 山本冬彦

I. 総会の開催

本協議会の2018年度の定期総会は、2018年5月16日（水）13時30分～14時20分、関西学院大学において開催された。この総会には、会員校69校中62校（うち委任状出席25校）が参加した。この記録は、巻末資料として掲載されている。

II. 幹事校会の開催

2018年4月から2019年2月までの間に、下記のとおり計7回の幹事校会を開催した。これらの記録は、巻末資料として掲載されている。

2017年度 第5回（通算 第276回）幹事校会

1. 日 時 2018年4月18日（水）14時30分～17時00分
2. 会 場 関西学院大学 大阪梅田キャンパス 1401教室
3. 議 題
 - (1) 前回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協理事会および委員会報告
 - (3) 全私教協理事・役員選出
 - (4) 2018年度阪神教協役員・委員について
 - (5) 2018年度全私教協研究大会における分科会の運営について
 - (6) 2018年度定期総会の開催について
 - (7) 2018年度阪神教協第1回課題研究会の企画・運営について
 - (8) 阪神教協レポートNo.41編集について
 - (9) 阪神教協教職課程データベース（平成29年度版）について
 - (10) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の会場について
 - (11) 事務局報告、幹事校会メーリングリスト他について
 - (12) 大阪女子短期大学の退会と、プール学院大学の校名変更について
 - (13) 今後の記録担当について
 - (14) その他

※幹事校会終了後、幹事校交流会（17：30～19：30）を開催した。

2017年度 第6回（通算 第277回）幹事校会

1. 日 時 2018年5月16日（水）10時40分～11時50分
2. 会 場 関西学院大学 大学院I号館2階 201号教室
3. 議 題
 - (1) 2017年度第5回幹事校会記録の確認
 - (2) 全私教協理事会および各種専門委員会報告
 - (3) 全私教協研究大会における阪神地区分科会の運営について
 - (4) 2018年度定期総会の運営について
 - (5) 2018年度第1回課題研究会の運営について
 - (6) 阪神教協リポートについて
 - (7) 阪神教協教職データベース（平成29年度版）について
 - (8) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の会場について
 - (9) 幹事校会名簿およびメーリングリストの更新について
 - (10) 今後の記録担当について
 - (11) その他

※同日に、総会（13：30～14：20）および課題研究会（15：00～17：00）、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2018年度 第1回（通算 第278回）幹事校会

1. 日 時 2018年5月16日（水）14時00分～14時10分
2. 会 場 関西学院大学 第5別館307号教室
3. 議 題
 - (1) 新会長校の選出
 - (2) 新役員・委員候補者の選出

2018年度 第2回（通算 第279回）幹事校会

1. 日 時 2018年7月18日（水）15時00分～16時30分
2. 会 場 関西大学 梅田キャンパス 701教室
3. 議 題
 - (1) 2017年度第6回幹事校会の記録確認
 - (2) 2018年度第1回幹事校会の記録確認
 - (3) 阪神教協2018年度定期総会の記録確認
 - (4) 全私教協2017年度第5回、2018年度第1回理事会、各委員会報告について
 - (5) 2018年度第2回および第3回課題研究会の運営について
 - (6) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の実行委員会の結成について
 - (7) 阪神教協リポート編集について
 - (8) 『阪神教協教職課程データベース（平成29年度版）』について

- (9) 2018年度第1回教員免許事務セミナーについて
- (10) 事務局報告、会費納入状況およびホームページ管理運営等
- (11) 今後の記録担当について
- (12) 総務省、全私教協からの『私たちが拓く日本の未来』の配本について
- (13) その他

2018年度 第3回（通算 第280回）幹事校会

1. 日時 2018年10月17日（水）10時30分～11時20分
2. 会場 関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 第1会議室
3. 議題
 - (1) 2018年度第2回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協理事会及び各種委員会報告
 - (3) 2018年度第2回課題研究会の運営について
 - (4) 2018年度第3回課題研究会の運営について
 - (5) 2019年度全私教協定期総会・研究大会について
 - (6) 阪神教協リポートの編集について
 - (7) 2018年度アンケート調査の実施について
 - (8) 今後の記録担当について
 - (9) その他

※幹事校会終了後、課題研究会（14：00～17：00）および情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2018年度 第4回（通算 第281回）幹事校会

1. 日時 2018年12月19日（水）11時30分～13時00分
2. 会場 関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 B305教室
3. 議題
 - (1) 2018年度第3回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協 理事会および各種委員会報告
 - (3) 全私教協 2018年度研究交流集会報告
 - (4) 2018年度第3回課題研究会の運営について
 - (5) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の準備について
 - (6) 阪神教協リポートの編集について
 - (7) 2018年度アンケート調査の実施について
 - (8) 2018年度第2回、第3回教員免許事務セミナーについて
 - (9) 阪神教協ホームページについて
 - (10) 今後の記録担当について
 - (11) その他

※幹事校会終了後、課題研究会（14：00～17：00）および情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

2018年度 第5回（通算 第282回）幹事校会

1. 日時 2019年2月20日（水）15時00分～16時00分
2. 会場 関西大学 梅田キャンパス 701教室
3. 議題
 - (1) 2018年度第4回幹事校会の記録確認
 - (2) 全私教協各種委員会報告について
 - (3) 2019年度 全私教協大会における全体会・分科会の運営について
 - (4) 2019年度 阪神教協第1回課題研究会の企画・運営について
 - (5) 阪神教協リポート No.42 編集について
 - (6) 2019年度 予算案について
 - (7) 今後の記録担当について
 - (8) その他

※幹事校会終了後、幹事校交流会（17：30～19：30）を開催した。

Ⅲ. 課題研究会の開催

本年度も例年通り、年間3回の課題研究会を開催した。そのすべての報告と発表の内容は本誌に掲載されている。

第1回課題研究会

1. 日時：2018年5月16日（水）15時00分～17時00分
2. 会場：関西学院大学 西宮上ヶ原キャンパス 第5別館5号教室
3. テーマ：教員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開
4. 概要：課題研究会は、報告と「教員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開」をテーマとするシンポジウムとして開催する。第1部では、これまで事務職員の方々を中心として運営されてきた教職課程事務検討委員会からの報告、第2部では、教職課程の授業等において積極的にアクティブ・ラーニングを取り入れている事例や、教員志望度を高める工夫の実践例について、3名の先生方より発表いただく。今後の教職課程の発展につながる活発な討論が展開されることを期待している。

司会者：富江 英俊氏（関西学院大学）、立田 慶裕氏（神戸学院大学）

記録者：若槻 健氏（関西大学）

話題提供

- 第1部 阪神教協 教職課程事務検討委員会報告 野田 浩二氏 (大阪成蹊大学)
- 第2部 ①教育実習・学校インターンシップ等に関するアンケート調査の結果分析
—阪神教協加盟校における現状— 八木 成和氏 (四天王寺大学)
- ②教職志望学生の学校安全に関する学びの獲得に向けて
—被災地における教師の職業的役割の研究から—
松井 典夫氏 (奈良学園大学)
- ③近畿大学の教員養成支援「教職ナビ」の活動について
杉浦 健氏 (近畿大学)

討 論

- ※ 課題研究会に先だって定期総会 (13:30～14:20) を開催した。
- ※ 課題研究会終了後、情報交換会 (17:30～19:30) を開催した。

第2回課題研究会

1. 日 時：2018年10月17日(水) 14時00分～17時00分
2. 会 場：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館B棟4階 B401教室
3. テーマ：教員としての資質の向上に関する指標と教員育成協議会の取り組みの現状と課題
4. 概 要：2016年(平成28年)の教育公務員特例法の改正により、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の制定が公立の小学校等の校長及び教員の任命権者(各教育委員会)に義務づけられた(同法、第22条の3)。また、この指標の制定や変更を行う場合には、この協議を行うための協議会の組織が求められ、同協議会には「教員の研修に協力する大学」や「教員の資質の向上に関係する大学」が構成メンバーとして規定されている。(同法第22条の3、第22条の5)。そこで、今回は、大阪府教育庁、大阪市教育委員会、兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会(順不同)からこの取り組みに関わっておられる担当の方々をお招きし、制定の経過、「指標」の内容、特徴、取組の経過について、それぞれご発表いただいた。さらに、それを受けて、教員養成に携わる大学からもご発言いただき、参加者を交えての質疑、応答、意見交換を行い、この新しい制度についての理解や現状認識を深めた。

司会者：山本 冬彦氏 (関西大学)

記録者：樋口 太郎氏 (大阪経済大学)

発題者

大阪府教育庁 教育振興室高等学校課参事	西田 恵二氏
大阪市教育委員会事務局 総務部教育政策課(企画グループ) 総括指導主事	嶋田 裕光氏
兵庫県立教育研修所 企画調査課長	村中 利章氏

神戸市教育委員会事務局 神戸市総合教育センター所長 山下 准史氏
指定討論者 四天王寺大学 教職教育推進センター長 山本 博資氏
※課題研究会終了後、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

第3回課題研究会

1. 日 程：2018年12月19日（水）14時00分～17時00分
2. 会 場：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館B棟4階 B401教室
3. テーマ：「教職課程に係る事例報告」
4. 概 要：例年、第3回の課題研究会は、教員免許事務に係る課題報告を行っている。本年は、第Ⅰ部において中央教育審議会の各種部会委員やワーキンググループ委員を歴任されている大阪体育大学の岸田正幸氏より教員養成をめぐるこれまでの経緯や課題について報告いただいた。第Ⅱ部では、通常の課程認定申請を行った大学から、その際の指摘事項を中心にした諸事例を報告いただいた。

司会者：多畑寿城氏（神戸女子大学）・野田浩二氏（大阪成蹊大学）

記録者：若槻 健氏（関西大学）

I. 教員養成をめぐる

岸田 正幸 氏（大阪体育大学）

II. 課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～

- ① 高瀬 小織 氏（神戸松蔭女子学院大学）
- ② 長谷 啓史 氏（四天王寺大学）
- ③ 山口 礼華 氏、福中 知子 氏（武庫川女子大学）

※課題研究会終了後、情報交換会（17：30～19：30）を開催した。

IV. 全私教協との連携

①全私教協研究大会

2018年5月19日～20日、ホテルロイトン札幌、酪農学園大学で開催された全私教協研究大会では、阪神地区は、20日午後、第3分科会として「教師教育実践交流XⅠ— 教育職員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開 —」と題するシンポジウムをおこなった。これは上述の阪神教協第1回課題研究会をベースにした企画であり、八木成和氏（四天王寺大学）、松井典夫氏（奈良学園大学）、池上徹氏（関西福祉科学大学）、杉浦健氏（近畿大学）の4名が発表を行い、富江英俊氏（関西学院大学）、立田慶裕氏（神戸学院大学）の2名が司会を務め、記録は若槻健氏（関西大学）が担当した。

②全私教協への派遣役員・委員

阪神地区からは、理事として山本冬彦氏（関西大学）、富江英俊氏（関西学院大学）の2名を派遣した。また、編集委員会委員として八木成和氏（四天王寺大学）、研究委員会委員

として藤本敦夫氏（大阪音楽大学）を派遣した。

V. 『阪神教協レポート』の編集・発行

『阪神教協レポート』第41号を2018年4月1日に発行した。

VI. 『阪神教協教職課程データベース』の作成

会員校・準会員校の円滑な教職課程運営に資することを目的として、『阪神教協教職課程データベース（平成29年度版）』を作成し、アンケート回答校に配布した。

VII. 阪神教協ホームページの活用

ホームページ上で、阪神教協レポートの公開、総会・課題研究会・幹事校会の開催案内等を行った。また、各会合への出欠連絡もホームページから行えるようにしている。

なお、阪神教協レポートのバックナンバーは、編集規程改正によりウェブ上での公開が規定されたものに限られている。

VIII. 「阪神教協教員免許事務セミナー」の開催

教職事務担当者を対象とする「阪神教協教員免許事務セミナー」は、2017年度から発足した教職課程事務検討委員会が開催している。2018年度は、2018年9月15日（土）と2019年1月26日（土）、2019年2月23日（土）の3回実施された。阪神教協レポートにその報告が掲載されるとともに、その諸成果は課題研究会に反映されている。

IX. 会員校の異動

2018年度総会において新規加盟校1校、桃山学院教育大学（プール学院大学より名称変更）が紹介された。あわせて、大阪女子短期大学の退会について報告があった。

【第1回課題研究会報告】

教育実習・学校インターンシップ等に関する アンケート調査の結果分析

—阪神教協加盟校における現状—

八木成和
(四天王寺大学)

1. 教職課程の改革

文部科学省初等中等教育局教職員課による2017年7月24日付の資料「教育職員免許法・同施行規則の改正及び教職課程コアカリキュラムについて」では、教員養成段階の主な課題として、①「教員となる際に最低限必要な基礎的・基盤的な学修」という認識が必要であること、②学校現場や教職に関する実際を体験させる機会の充実が必要であること、③教職課程の質の保証・向上が必要であること、④教科・教職に関する科目の分断と細分化の改善が必要であることの4点が指摘された。加えて、全般的な事項の1つとして、新たな教育課題（アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、ICTを用いた指導法、道徳、英語、特別支援教育）に対応した教員の養成・研修が必要であることも指摘された。

このような中、教員養成段階では、①教育現場における新たな課題である英語、道徳、ICT、特別支援教育及びアクティブ・ラーニングの視点からの授業改善等に対応した教員養成へ転換すること、②学校インターンシップを導入して教職課程へ位置付けること、③教職課程に係る質保証・向上の仕組みとして、教職課程を統括する組織の設置や教職課程の評価の推進などを促進すること、④「教科に関する科目」と「教職に関する科目」の統合などを通した科目区分の大きくくり化を行うことが求められた。

以上のことを実現するために、教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令案が示された。そして、2016年11月に教育職員免許法が改正され、2017年8月頃に教育職員免許法施行規則の改正を予定していることが報告された。

以上の経緯から、今回の教育職員免許法及び施行規則の改正に伴い、2019年4月1日より新しい教職課程が開始されることとなり、2018年4月1日までに認定・指定を受けた教職課程については、改めて平成30年度中に認定・指定を受けるという再課程認定が実施されることとなった。そして、再課程認定の申請は2018年3月1日から4月27日までになされ、2019年2月頃に認定を行うこととなった。

ところで、今回の再課程認定では各校において検討すべき課題が明確にされた。第一に、教職課程コアカリキュラムに対応した授業内容を行うことと、加えて、新たに独立した事項として、「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」として特別支援教育

に関する内容（1単位以上修得）及び「総合的な学習の時間」の指導法の内容を含めることとされた。

第二に、大学の判断により事項に加えることができるようになった内容がある。すなわち、「教育実践に関する科目」として「学校体験活動」については、教育実習と同様の授業科目の共通開設が可能となり、教育実習の単位の一部を学校インターンシップにより充足できるようになったことである。これにより、幼稚園・小学校・中学校の教諭、養護教諭は2単位まで、高等学校教諭、特別支援学校教諭は1単位まで認められるようになった。しかし、教育実習に学校体験活動の単位を含めた場合、他の学校種の免許状取得における教育実習の単位に流用はできないこととされた。

第三に、幼稚園の領域に関する専門的事項に関する科目についてである。「幼稚園教諭免許状の『教科に関する科目』が『領域に関する専門的事項』に改正されたことに伴い、幼稚園教諭一種免許状の教職課程を設置する際は、従前の6教科中5教科から、5領域中5領域の科目開設を、二種免許状は5領域中4領域の科目開設を必須とする。」ことが示された。2019年4月1日前に幼稚園教諭の普通免許状の授与の所要資格を得させるための課程として認定を受けた課程については、2022年度までには、この省令に関わらず、領域に関する専門的事項に係る単位の修得方法は、小学校の国語、算数、生活、音楽、図画工作、体育の教科に関する専門的事項に係る単位を修得することができることとされ、移行期間が設定された。

第一の教職課程に関する新たな学修内容については、2017年度阪神教協第1回課題研究会において道徳（塩見，2018）、特別支援教育（須田，2018）、生徒・進路指導（川口，2018）の内容の実践例の報告がなされ、2018年度第1回課題研究会においても学校安全の内容を含んだ実践例について報告がなされた。

第二の学校インターンシップについても、これまでに2013年度阪神教協第2回課題研究会において実践報告（山本，2014）がなされ、2014年度阪神教協第2回課題研究会においては全私教協によるアンケート調査の結果（朝日，2015）が報告された。これまでに学校インターンシップの意義が議論され、その現状についても検討されてきたが、今回の再課程認定では教職科目として単位化されることとなり、大きな変化と言える。

第三の幼稚園の「領域に関する専門的事項」に関する科目についても2017年度第2回課題研究会において日浦（2018）によりその概要が報告され、加盟校間で共有化された。小学校教諭免許状と幼稚園教諭免許状の両方を取得できる場合、小学校教諭免許状を取得するために必要である国語、算数、生活、音楽、図画工作、体育の科目の単位を修得することで読み替えが可能であった。今回の改正により今後は幼稚園教諭一種免許状を取得するためには、「健康」、「人間関係」、「環境」、「言葉」、「表現」の5つの「領域に関する専門的事項」の科目を新たに修得することが必要となった。

以上のことから阪神教協データベースの作成に関わる「平成29年度 教職課程に関するアンケート」調査において、臨時の項目として、教育実習の参加条件と訪問指導等の体制、学校インターンシップ、幼稚園の課程における「領域に関する専門的事項」の新設という3

項目を設け、その回答結果を本研究会において報告した。

3. 調査方法

阪神教協の加盟校と準加盟校の計76校を調査対象とした。このうち、75校（回収率98.7%）から回答を得た。例年12月に実施される阪神教協幹事校会で項目の承認がなされた後の12月末にアンケートの依頼文、設問一覧用紙、アンケート回答用紙を各校に発送し、併せて、阪神教協HPから設問一覧と回答用紙をダウンロードできるようにした。回答期限は例年3月15日までとし、電子メールか郵送により回答用紙を回収した。その後、期日までに回答用紙を回収できなかった加盟校には4月ごろに阪神教協の事務局校から再度回答の依頼を行った。

4. 結果と考察

1) 教育実習に関して

「教育実習の参加条件と訪問指導等の体制について、特に強化した場合は具体的にお書きください。」という項目を設け、「参加条件」と「訪問指導等体制」について自由記述式で回答を求めた。その結果、教育実習の参加条件については、厳しくしたという回答が多く見られた。第一に、GPAの利用である。例えば、2年次終了時点でGPA値が1.6以上というものであった。第二に、教育実習前の修得単位数の増加である。例えば、実地視察の助言を受けて変更したというものであった。第三に、第二と同様であるが、特に小学校の教員養成課程において、教育実習前に修得すべき科目の追加が見られた。具体的には、新設科目、各教科指導法、指導法の単位修得を履修条件に追加した等であった。

第四に、教育実習の事前事後指導の単位認定の条件であった。例えば、事前指導の科目の5分の4以上の出席が求めたり、事前事後指導の参加状況や取り組みの姿勢を評価したりして単位認定を行っていた。

第五に、事務手続き等の条件であった。例えば、面接して「教育実習申込書」を提出することや本学が指定する健康診断等の結果を基にするものであった。

訪問指導体制については従来通りという回答が多く見られた。

2) 学校インターンシップについて

「学校インターンシップを教育実践に関する科目に含めて申請しましたか。」という項目を設け、自由記述式で回答を求めた。前述のように「教育実践に関する科目」の中に学校インターンシップの内容を「学校体験活動」として単位認定し、教育実習に含めることが可能となった。例えば、小学校の場合、「教育実践に関する科目（7単位）」の中の「教育実習」に「学校インターンシップ（学校体験活動）」を2単位まで含むことができ、合計5単位となる。これに加えて「教職実践演習」が2単位で合計7単位である。

ただし、「学校インターンシップ（学校体験活動）」を新たに申請する場合には、教育実習において既に提出されている「受入承諾書」以外に新たに「受入承諾書」を提出することが求められている。また、例えば、小学校で教育実習を行うと幼稚園で教育実習を行わなくても幼稚園の免許状も取得可能である。取得予定の免許状の学校種との整合性も重要となる。したがって、以上のような制約が多く、短期間では申請しにくいと考えられ、今回の調査対象となった。

調査の結果、阪神教協加盟校中 2 校のみ含めて申請されていた。これまでも学校インターンシップ等を実施している加盟校の報告はなされていた（例えば、山本，2014；朝日，2015）。今後、具体的な運用面について情報の共有を図りたい。

また、「教職実践演習」について今回の申請時の指摘事項として、「受講者数」は 1 クラス 20 人とするのと授業内容に「フィールドワーク」を入れることが指摘されていた。今後、教育職員免許状取得希望者が多い場合、クラスの増加が想定される。加えて、取得希望者が多い、大規模校では、協力してくれる教育現場との連携の困難さも想定される。

3) 幼稚園教諭養成課程について

「幼稚園の課程に『領域に関する専門的事項』として開設しましたか。」という項目を設け、自由記述式で回答を求めた。経過措置として平成 34 年度末までの任意の次期に変更する必要がある。加盟校中 10 校が開設していた。幼稚園教諭養成課程を設置していない加盟校もあるため、多いといえる。幼稚園教諭養成課程のみを設置している場合はなく、保育士養成課程や小学校教諭養成課程と共に設置していることが多い。今後、他の免許種の養成課程との科目の読み替えやカリキュラムの変更への対応が必要である。

また、小学校の「教科に関する専門的事項」のコアカリキュラムについて、平成 30 年度から有識者会議で議論が開始されている。英語のみコアカリキュラムが作成されているが、今後、他の 9 科目についても作成されることになる。

5. 今後の課題

第一に、2019 年度から保育士養成科目のカリキュラムが変更となる。幼稚園教諭免許状取得のための必修科目と保育士資格取得のための必修科目との読み替えがどこまでできるのが課題となる。また、「領域に関する専門的事項」を 2022 年度末までの任意の時期に変更することになっている。加えて、前述のコアカリキュラムに基づく小学校の「教科に関する専門的事項」の科目のシラバスの見直しが予定されている。今回、新設された小学校の英語に関する科目も増加している。

近年、小学校教諭、幼稚園教諭の 2 つの教育職員免許状に加えて、保育士資格を取得できるようにしている課程が増えている。今後さらに複数の免許や資格の取得を目指す学生の習得すべき単位数の負担増が想定される。

第二に、科目等履修生等への経過措置についてである。2018 年度までに教育職員免許状

が取得できなかった場合、新カリキュラムに加えられた内容の科目の履修が要求されている。2018年度に卒業後、科目等履修生や短期大学等からの編入学生は教育職員免許状を取得しようとする場合、新カリキュラムが適用される。一方で、過年度生は旧カリキュラムが適用される。

大学の中には、1年生時に開設されていない新カリキュラムの科目があり、次年度に履修できない場合、移行期間中だけであるが1年間で取得できない場合も想定される。この点については、文部科学省からも積極的な情報の開示が進められている。

【引用文献】

朝日素明 2015 「学校インターンシップ等の実施状況—全私教協 2011 年調査にみる全国動向—」
阪神教協レポート, 38, pp.50 - 54.

塩見剛一 2018 「教職科目『道徳の指導法』の実践報告—新聞記事を利用した話し合いの授業—」
阪神教協レポート, 41, pp.13 - 20.

須田正信 2018 「特別支援教育の理念をより深めた教師教育の在り方 教員免許法の改正と学習指導要領の改訂—道徳・特別支援・生徒指導をめぐって—」 阪神教協レポート, 41, pp.21 - 26.

川口厚 2018 「生徒・進路指導に関する教職科目の実践例」 阪神教協レポート, 41, pp.27 - 32.

日浦直美 2018 「幼稚園教諭免許課程に関する改正の概要」 阪神教協レポート, 41, pp.50 - 56.

山本冬彦 2014 「人間性とキャリア形成を目指す学校インターンシップ—関西大学・学校インターンシップ 2003 年～2013 年—」 阪神教協レポート, 37, pp.50 - 56.

文部科学省 「教職課程再課程認定等に関する説明会資料」

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/1399256.htm) (2019 年 1 月 5 日確認)

文部科学省 「教職課程再課程認定申請について」

(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kyoin/1387995.htm) (2019 年 1 月 5 日確認)

【付記】

本報告は、筆者が阪神教協第 1 回課題研究会 (2018 年 5 月 16 日 於 関西学院大学) において報告し内容をまとめたものであり、同様の内容を全国私立大学教職課程研究連絡協議会の研究大会 (2018 年 5 月 20 日 於 酪農学園大学) の第 3 分科会において発表した。また、「教師教育研究」第 32 号 (2018 年 4 月 1 日発行) において報告したものに加筆・修正したものである。

【第1回課題研究会報告】

教職志望学生の「学校安全」に関する学びの獲得とその有効性

松井典夫
(奈良学園大学)

1. 研究の背景と目的

1-1. 「学校安全」の必要性へ

学校安全の取組や研究の動向はこれまで、児童生徒が被害に遭う事件、事故、災害が発生すると、一時的にそれらを予防、対策する社会的要求が高まり、呼応するように強化、あるいは変容を続けてきた。

また、1995年に発生した阪神・淡路大震災を受けて、災害時に必要な能力や態度の獲得を目的とするそれまでの防災教育に加えて、「いのちの大切さを礎にした心の教育」に重点を置いた防災教育（近藤 2015）が発信されるようになった。また、柏原らは、阪神・淡路大震災における避難所の研究で、災害時における小学校が担う避難所としての役割の大きさと、被災者にとっての期待の大きさを明確に示した（柏原・森田・上野 1998）。また、2001年に発生した大阪教育大学附属池田小学校児童殺傷事件を受けて、当校は事件の再発防止に向け、学校安全主任の設置、教職員の不審者対応訓練の実施など、先進的に学校安全に取り組んだ。また、文部科学省教育課程特例校として「安全科」を創設し、小学校における安全教育カリキュラムの実践、開発を追求した（松井 2017）。また、WHO International Safe Schoolとして日本で初の認証を得るなど、当校は積極的かつ先駆的に学校安全に取り組んできたと言える。2011年に発生した東日本大震災以降は、「防災教育、とくに学校防災教育の重要性が指摘される」ようになる（城下 2012）。津波による災害を体験した地域、たとえば宮城県は園児から高校生までの発達段階に応じた「みやぎ防災教育副読本 未来へのきずな（絆）」を作成し、地震、津波、台風を題材とした防災教育を展開している。

1-2. 学校安全への推進と課題の明確化

以上のように、特に児童生徒が被害に遭い、命を失うような事件や事故、災害はその度ごとに学校安全や安全教育の研究、取組を推進させてきたと言える。さらに行政分野から概観すると、2012年4月には、その前年に発生した東日本大震災を受けて、文部科学省（以下、文科省）から「学校安全の推進に関する計画について」（第1次）が出された。本推進計画は、5年間（2012年度～2016年度）にわたる、学校安全の推進計画であり、当初の報道では、その後5年以内に各学校で「防災科」あるいは「安全科」が創設される可能性が示唆されたものであった。また、本研究の主体である教員養成段階における学校安全に関する教育について

ては、「教員の資質の基礎として身に付けておく必要がある」とし、具体的には学校安全に関する「内容の整理」「講義の開設」「教育実習での学校安全に係る業務の実施」が提案された。

この推進計画はどのように推進され、結果を残したのか。「学校安全の推進に関する計画に係る取組状況調査について」（2015年度実績）によると、学校安全計画や危機管理マニュアルの策定状況については全国的に高い実施率で達成されていることが示された。しかし児童生徒を対象とした安全教育の実施率は低く、確保できる時間の問題や、教育内容の精選が進んでいないという課題が示唆された。また、当報告では、教員養成段階における学校安全への取組状況の報告は見当たらなかった。

第1次5年計画を終え、2017年3月、「第2次学校安全の推進に関する計画」が出された。ここでは、第1次計画における取組の検証を踏まえ、新たな5年計画（2017年度～2021年度）が策定された。そこでは、学校安全の推進に関して、「地域間・学校間・教職員間に差がある」という課題認識が行われている。また、「全ての教職員が一様に高い意識を持って、学校安全に取り組んでいるとは言い難い」という課題から、学校安全への取組の課題において、幾多の難題を抱える実態がある。そして教員養成段階における学校安全への取組については、「学校安全に係る基礎的内容に関する講義を必修科目として開講するなど、教員を志す学生の意識啓発を含めた資質・能力の向上に力を入れている大学もある一方、すべての大学でそのように充実した取組が行われているわけではない」という課題が明確になっている。

1-3. 教員の多忙感と使命感への着目

学校安全に主体として取組むのは学校現場の教員である。したがって、前述の「全ての教職員が一様に高い意識を持って、学校安全に取り組んでいるとは言い難い」と言う課題は看過できない。特に、学校安全と教員の関連については教員の多忙感と使命感に着目したい。

近年の、教員の多忙に関する報告について概観する。たとえばOECD国際教員指導環境調査（TALIS2013）では、参加34か国中、教員の「仕事時間の合計」が最も多く、また、中でも課外活動の指導に使う時間の多さが指摘された。また栃木県教育委員会が同県の教員372人を対象に実施した調査では、「自分の職務について忙しいと感じている教員」は95%を示した。また、「多忙感を強く感じるとき」の回答でもっとも多かったのは、「予定外の用務が入ってきたとき」（71%）であった。これら調査結果から、「教員は、日常の業務の中で自己のコントロール（統制）が効かない状況のとき、あるいは望まない状況のときに多忙感を増大させるという傾向が推察される」と指摘されている（松井・岡村2018）。学校の安全が脅かされる時とは、まさしく「自己のコントロール（統制）が効かない状況」であり、事件や事故、災害は多忙感を増大させる大きな要因になることは自明である。

1-4. 本研究の目的

本研究では以上の課題から、教員の資質能力としての学校安全の必要性の認識と実行力は、教員になる前の段階、教職志望学生の学修の中で育まれることが有効なのではないかという仮説を立てた。そのような中、2017年、教職課程コアカリキュラムにおいて、「学校安全へ

の対応」が必修項目とされた。これまでの課題の経緯を踏まえ、教職志望学生がいかに「学校安全」を学び、それが教職への資質能力へとどのように結びつけることができるのか、計画と実践、評価と検証が必要になってくる。

本研究においては、教職志望学生が学校安全を学ぶひとつのモデルとして、体験的学修が、教員の資質能力としての学校安全への意識にどのように結びつくのか、実践と学生の反応から検証する。

2. 研究方法

本研究は、N大学において教職を志望する学生を対象に実践、調査が行われた。

2-1. 実践モデル A (以下、M-A)

実践モデル A は、2015 年 6 月に大阪教育大学附属池田小学校で実施された。前述で触れたが、大阪教育大学附属池田小学校は、2001 年 6 月 8 日の授業中に一人の暴漢の校内侵入を許し、当事小学校 1、2 年生の児童 8 名の命が奪われ、15 名（うち、2 名は教員）の重軽傷者を出した大きな事件を経験した。それ以来、事件の再発防止と、事件の教訓の伝承を目的として、さまざまな取組をしてきた。そこで、M-A においては、当時 2 回生の教職志望学生 6 名を引率し、大阪教育大学附属池田小学校を訪問したものである。主な内容は、校長（事件時にいた教員）へのインタビュー・「安全科」の授業見学・校長による事件時の現場案内と解説・「祈りと誓いの塔」（事件後に建立されたモニュメント）の鐘を鳴らす体験等であった。

2-2. 実践モデル B (以下、M-B)

実践モデル B は、2016 年 11 月に行った、熊本県益城町立広安西小学校での体験的学修である。モデルである益城町立広安西小学校においては、21 時 26 分の前震発生時に学校で校務等に携わっていた 8 名の教職員が、直ちに避難者誘導に直面した。その後 5 月 9 日の学校再開を経て、8 月 18 日の避難所閉所までの間、校長をはじめとした教員は、避難所運営に主体として携わり続けた。その業務は、教員の職務を超えた「多忙」を極めていたと言える。そこで M-B においては、当小学校に N 大学の教職志望学生 10 名を引率して体験的学修を行った。主な内容は、登校時の安全立ち当番体験・朝礼への参加・授業補助・校長へのインタビュー等であった。

2-3. 実践モデル C (以下、M-C)

実践モデル C は、2017 年 2 月に行った大阪教育大学附属池田小学校での体験的学修である。大阪教育大学附属池田小学校では、先述した事件以後、遺族との関わりにおいても、事件の再発防止への誓いも含めて様々な形で関わり続けてきた。そして、学校で児童、保護者や教員などに、事件を振り返りながら教訓を伝えるという、遺族による協力も得られるようになってきた。2017 年 2 月には、遺族の一人が大阪教育大学の学生に、授業の一環として（大

阪教育大学では、早くから学校安全を必修化してきた) 事件について話すという機会があった。そこに、N大学の教職志望学生6名を引率して参加したものである。そこでは、遺族の話以外に、当校教員による事件の概要の話と、校舎案内(事件の現場)があった。

本研究では、これら3つの実践モデルについて、それぞれの体験的学修後に学生が自由記述した感想文をテキストデータ化し、テキストマイニングによって学修の検討を行った。テキストマイニングは、テキストデータからその研究において有益な情報を取り出すことを総称する。この方法により、恣意的に語を選択することを排除し、客観性を保持して語を統計的に処理することができる。本研究では、「共起」(文章中の単語の出現パターンが類似したもの)についてと、単語の出現頻度におけるスコア(文書中におけるその単語の特徴性を数値化したもの)を使用して分析し、検証することとした。

3. 結果

3-1. M-Aの結果

(図1) M-A 共起回数

名詞	スコア	出現頻度
児童	39.62	23
校舎	38.77	15
校長先生	24.45	11
事件	19.87	38
教師	18.92	22
訓練	11.42	16
先生	11.37	48

(図2) M-A スコア

単語1	単語2	共起回数
事件	思う	17
安全	授業	15
子ども	守る	11
先生	思う	11
安全	思う	10
思う	教師	10
先生	行く	10

M-Aにおける学生の作文の【共起回数】・【スコア】については、図1、図2のようになった。また、この中で、最も共起回数が多かった[事件-思う](17回)については、感想文では以下のような文脈で共起した。

M-Aにおけるスコアについては、図2の結果を得た。10以上の数値を示すスコアのみを取り上げた時、名詞、動詞、形容詞について、10を超える数値を示したのは名詞のみであった。

【M-Aにおける[事件-思う]の共起】

- ・改めてとても残酷な事件だと思ったし、絶対に二度とこのようなことが起こってはいけなくて強く思った。
- ・二度とあんな事件がなくこの先ずっとこのような小学生の姿が続けばいいと思った。
- ・事件などをニュースで見ても可哀想とか実際私には関係ないと思ってしまっていました。
- ・親は学校が安心の場所であり、登下校が危険であると考えているのに学校で事件が起きたことはショック

3-2. M - B の結果

(図3) M-B 共起回数

単語1	単語2	共起回数
ボランティア	避難所	14
できる	感じる	13
地方	熊本	12
できる	考える	12
場所	避難	12
できる	震災	12
ボランティア	考える	12

(図2) M-B スコア

名詞	スコア	出現頻度
避難所	297.25	60
ボランティア	96.37	41
避難所	85.59	54
震災	35.51	34
児童	34.28	21
地震	34.26	51

M - Bにおける学生の作文の【共起回数】・【スコア】については、図3、図4のようになった。また、この中で、最も共起回数が多かった〔ボランティア-避難所〕(14回)については、感想文では以下のような文

脈で共起した。M - Bのスコアについては、特に熊本地震について現地を訪問した体験的学修であり、特有の語句が多く、ハイスコアとなっている。

【M-Bにおける〔ボランティア-避難所〕の共起】

- ・災害が起きれば、何か手伝いたい一心で遠いところから駆け付ける人もいるが、そうではなく、今避難所では何が不足しているのか状況を把握してから、それに合ったボランティアをするのが大切だという。
- ・また、準備物はボランティアが全て持ってくるつもりでないと、結局様々なものを借りて避難所のスタッフに迷惑をかけてしまうことになる。

3-3. M - C の結果

(図5) M-C 共起回数

単語1	単語2	共起回数
子ども	思う	13
子ども	守る	11
学校	安全	11
子ども	教師	10
学校	思う	10

(図6) M-C スコア

名詞	スコア	出現頻度
遺族	30.38	14
校舎	18	9
児童	15.62	13
子ども	11.43	26
教師	10.74	16
安全	9.7	25
教室	9.25	22
事件	9.11	25

M - Cにおける学生の作文の【共起回数】(図5)・【スコア】(図6)については、以下のようになった。

この中で、最も共起回数が多かった〔子ども-思う〕(13回)については、感想文では以下のような文脈で共起した。

【M-Cにおける「子ども－思う」の共起】

- ・学校での子どもの安全の保証はこの事件の被害にあわれた方々だけでなく、子どもが学校に通っている全ての人が願うことだと思います。
- ・そして、学校が子どもの安全を保証できるものになるように自分に出来ることを見つけて取り組んでいきたいと思っています。
- ・このことから、私は、子どもの命を守ることこそが教師の使命だと思った。
- ・教師を目指す者には知っておいてほしいことであり、語り継いでいくことで、亡くなった子どもたちの存在が無くなってしまわないようにすることに繋がると考えているからだと思った。

スコア（図6）については、「遺族」よりも大きなスコア（42.61、出現頻度16）を示した名詞があったが、それは固有名詞（講演した遺族）であったため、割愛した。

4. 考察

本研究の実践モデルの特性として、M-AとM-Cは大阪教育大学附属池田小学校への訪問であり、事件に基づいた体験的学修であった。M-Bについては、地震災害で避難所となった小学校への訪問であり、M-A、M-Cとは学校安全におけるカテゴリーが違うと言える。そこに起因するのはさらに実践を積み重ねて検証が必要なところではあるが、今回の調査では、M-Bに比して、M-A、M-Cで共起する単語の様相に違いが見られた。M-Bにおいては、「地震－発生」「場所－避難」というように、外的な要素による共起が多かった。とくに「ボランティア」と「避難所」が共起回数、スコアともに高い数値を示した。これは、熊本地震において避難所として運営され続けた益城中央体育館を訪問したことも影響を与えていると考えられる。当所は訪問前日に避難所を閉所したばかりであり、避難者がいない避難所を、体験的に見学することができた。一方でM-A、M-Cに関しては、「事件」「子ども」「先生」という単語と「思う」という内面が共起し、学修が学生の内面で揺れ動いた様相が見られるのである。このことは、子どもが被害に遭うという、教員を志す学生にとって衝撃的な事実に基づいた学修であるということに起因することが考えられる。

中央教育審議会は「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～」(平成27年12月)の中で、「新たな教育課題に対応した教員研修・養成」として、

- ▶ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善
- ▶ ICTを用いた指導法
- ▶ 道德教育の充実
- ▶ 外国語教育の充実
- ▶ 特別支援教育の充実

を挙げた。その中に「学校安全」の文言は見当たらないが、解説の中では、「東日本大震災をはじめとした自然災害や学校管理下における事件・事故災害が繰り返し発生している現

状から、全ての教職員が災害発生時に的確に対応できる素養（知識・技能等）を備えておくことが求められている。このため、学校安全について、教員のキャリアステージに応じた研修や独立行政法人教員研修センターにおける研修と連動した各地方公共団体における研修を充実させる必要がある」とされ、各自自治体における研修と連動させた取り組みの実施が望まれる。

本研究で課題とする「学校安全に取り組む上での教員の多忙感」については研修成果の報告、検証を待たなければならないが、その解決策としての「教員の資質能力としての学校安全の必要性の認識と実行力は、教員になる前の段階、教職志望学生の学修の中で育まれることが有効なのではないかという仮説」については、本研究で一定の成果を得たものと考えられる。教員養成段階における学生は、学校安全の学びに対して、現地を訪問したり遺族の話を聞くなど、体験的に学修することによって内面を揺さぶる学びがあったことが、学生の自由記述の文章やテキストマイニングによる分析から示唆された。災害時における教員の「多忙感」と「使命感」に関連する研究（松井・岡村 2018）において、熊本地震で避難所運営に直面し、避難者支援に従事した教員（熊本群）は、被災していない地域の教員（一般群）に比して多忙感や内的統制感の高さが、自らの存在価値や意欲の高まりにつながっていない実態が明らかになったことが報告されている。このことは、被災地において災害に直面した教員の、統制できない「多忙感」を、教員としての「使命感」が凌駕したことが示唆されたことと同時に、災害対応において教員が「疲弊している」ことが示唆されたのである。このことから、学校安全に関する研修に、教員は「多忙感」を持ちながらも取り組むが、そこに自らの存在価値や意欲の高まりに結びつけられない可能性があるのである。本研究が学校安全に関する学修を、教員養成段階で実施する有効性を追求しようとする意義も、そこにあると言える。

先の答申「教員養成に関する課題」の中で、「教員養成カリキュラムについて、学校現場の要望に柔軟に対応できるよう、教職課程の大きくくり化」の必要性が提案された。そこで2017年における教職課程コアカリキュラムでは、教職課程が「教科及び教科の指導法に関する科目」「教育の基礎的理解に関する科目」「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」「教育実践に関する科目」に大きくくり化された。その中で、「教育に関する社会的、制度的又は経営的事項」には括弧書きで（学校安全への対応を含む）ことが盛り込まれた。この内容がシラバスにどのように具体的に反映され、それが現職の教員になったときに、教員の資質能力としてどのように発揮されていくのか、今後の研究で検証していく必要がある。本研究は今後、さらに実践を行い、体験的学修と講義型学修の比較、教職への意識の変容について研究をすすめ、学校安全の学修効果について検証したい。

参考文献

- 『いのちの教育 カリキュラムモデルの開発と実践』いのちの教育カリキュラムモデルの開発的研究 研究成果報告書 2015 p4
柏原士郎・森田孝夫・上野淳 1998 『阪神・淡路大震災における避難所の研究』 大阪大学出版

- 松井典夫 2017『どうすれば子どもたちのいのちは守れるのか - 事件・災害の教訓に学ぶ
学校安全と安全教育』ミネルヴァ書房
- 松井典夫・岡村季光 2018 災害時における教師の職業的役割 - 「使命感」と「多忙感」に着
目して- 『教師学研究』 日本教師学学会
- 熊本県教育委員会 2016 避難所となった学校における施設面の課題等について
- 文部科学省 2012 学校安全の推進に関する計画
- 文部科学省 初等中等教育局健康教育・食育課 学校安全の推進に関する計画に係る取組状況調査
(平成 27 年度実績)
- 北神正行・高木亮 2007 教師の多忙と多忙感を規定する諸要因の考察 I - 戦後の教師の立場と
役割に関する検討を中心に- 『岡山大学研究集録』134, 1-10
- 国立教育政策所(編) 2014 『教員環境の国際比較—OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2013
年調査結果報告書』 明石書店
- 松村真宏・三浦麻子 2014『人文・社会科学のためテキストマイニング [改訂新版]』 誠信書房
- 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄 2006 『職業的 使命感のマネジメント - ノ
ブレス・オブリジェの社会技術-』 新曜社
- 清水裕・水田恵三・秋山学・浦光博・竹村和久・西川正之・松井豊・宮戸美樹 1997 阪神・
淡路大震災の避難所リーダーの研究 『社会心理学研究』13(1), 1-12
- 栃木県教育委員会 2012 教員の多忙感に関するアンケート調査(検証) 報告書
- 中央教育審議会答申 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~

【第1回課題研究会報告】

教師教育実践交流Ⅺ —教員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開—

近畿大学の教員養成支援「教職ナビ」の活動について

杉 浦 健
(近畿大学)

◆はじめに

「教職ナビ」は、近畿大学において約15年の歴史を持つ教員を目指す学生たちの自主サークルである。平成16年に行われた教員採用試験対策講座にて募集を行い、集まった学生によって設立された。それから約15年、近畿大学の教員採用の実績を向上させるにあたって非常に重要な役割を果たしてきた。

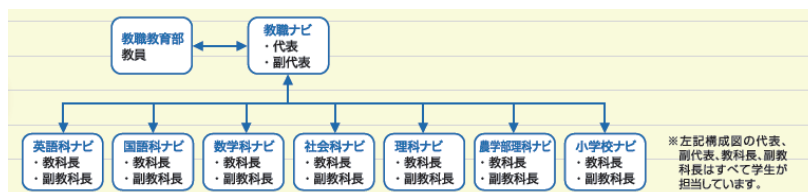
本稿では、教職ナビの成り立ちや仕組み、さまざまに行われている活動の紹介と、そこで行われている学びの意味について論考していきたい。

◆教職ナビの成り立ち

平成16年、当時行われていた教員採用試験の対策講座において、当時教員採用試験対策を担ってきた高大連携室（現在は後述の教職教育部に移管）の教員を中心とした呼びかけに応じた学生たちによって自主サークルとして設立された。筆者自身、はじめは教員主体で企画を行い、次第に学生の自主的運営に移行したと勘違いしていたのだが、設立当初に関わった元教員に聞き取りをしたところ、設立当初より学生が自主的にさまざまな企画を立て、運営を行ってきたようである。元教員によると、このような自主サークルが継続し、成果を上げるためにはその活動が自主的でなければならないと考えており、教員の役割は、大学公式のサークルとして認められなかったために支障となっていた活動場所の確保やコピー代などの金銭的負担の軽減などだと考えていたという。

3年目には50人を超え、その後は年々拡大し、下記のような仕組みも整っていった。

◆教職ナビの構成



教職ナビは現在1年生から4年生までの約400名が所属している。サークル長である「教職ナビ代表」1名、「副代表」2名で全体を統括し、その下に各教科ナビがある。各教科ナビにもそれぞれ教科長1名と副教科長が2名おり、活動の中心となっている。農学部理科ナビがあるのは農学部が別キャンパスのためであり、小学校ナビがあるのは、通信課程での小学校免許取得であるために、さまざまな学部の学生がいるためである。

◆教職ナビの活動

教職ナビの普段の活動は、上記の教科ナビが中心となっている。それぞれの学部には定められたアッセンブリアワー（学部において授業を入れない時間）があるため、基本的にはその時間に活動を行っている。

採用試験対策である面接練習、模擬授業はもちろんの事、実際に学校で使えるようなアイスブレイクやレクリエーション活動などを、「有志」と呼ばれる企画担当者が企画をし、運営を行っている。また1ヶ月に1回、各教科ナビのやはり「有志」が企画を立て全体会を行い、他の教科ナビを招待するなどの活動を行ったりしている。

この有志が企画を作り、サークル活動を行うという仕組みも非常に興味深いものである。面接練習にせよ、模擬授業にせよ、それぞれの企画は教員になるにあたって必要な力を育てる活動になっていると同時に、企画を立て、運営する有志自身が教員となってさまざまな活動を企画、運営するための能力を身につけることができるのである。これは大学教員が実施する教員採用試験対策では得られない効果である。

本年度は、「M1グランプリ」と称する各教科で模擬授業を持ちあってNo.1を決める企画が行われたという。これはこれまで各教科ナビで模擬授業を行っていたが、同じ教科ばかりだと生徒役ができの良い者ばかりになってしまい、学びが少なくなってしまう、また他の教科の授業も参考にしたいという思いから有志が企画を立てたものだという。このような大学教員では思いつかない企画が出てくるのも、この有志による企画の面白さと言える。ちなみにM1グランプリは、「模擬授業グランプリ」である。No.1を決めることが良いかどうかは別にして、遊び心のある企画である。

◆教職ナビ合宿

教職ナビでは春と冬に合宿を行っている。春の合宿は、当初は6月教育実習明けに、気持ちを教員採用試験に向けるために行われていたが、大阪府の採用試験が早くなった（7月初旬）ため、平成29年度からは4月末に時期を早めている。春の合宿では面接練習、模擬試験、自主勉強会など、直前の教員採用試験の対策を行っている。



冬合宿は、12月の授業終了後、例年クリスマスを含んで2泊3日で行われる。この合宿では、既に教員採用試験を終えた4年生が教員と共に3年生に面接を行ったり、4年生が3年生のために模擬採用試験を作成し、実施したりしている。また4年生から3年生へのエールを送る代替わりのイベントも行われる。行われることはある程度例年通りながら、ナビ代表、副代表を中心として幹部学生が企画をし、合宿を作り上げている。教員が面接指導に入る以外は、まさに自主サークル活動と言ってもいい内容である。

◆教職ナビによる面接練習

3年後期より教員採用試験に向けた面接練習が本格的に開始される。大学教員も面接講座などの企画を立てて実施するが、教職ナビの学生達はその前にすでに面接練習を開始することになっている。教職ナビの学生達は、まずは4年生（そのうち複数人は採用試験合格者）を面接官として練習し、面接態度や面接内容についての指導を受ける。ここではエントリーシートへの書き方などの指導も行われている。その後、教員が入って面接練習をこなしていく。この際にも上級生や同級生が面接官役や記録役をこなしている。面接練習の企画や日程調整等もすべて学生が行っており、教員は基本的には用意された面接場所へ行き、面接を行うだけでよく、教員がお膳立てしなくても有意義かつ持続可能な活動ができている。スケジュール管理のノウハウや教員への依頼状なども歴代のものが継承されている。

教職ナビとは別に教職教育部が中心となり、各学部の教員も参加して採用試験対策講座や面接講座も行っている。例年、2月下旬と6月に行われ、6月に行われる面接練習では、前年度合格した学生がOBとしてお手伝いに来るような仕組みとなっている。

◆面接練習の意味

教職ナビで学生同士が行うにしても、教員が面接官となって行うにしても、面接練習はもちろん教員採用試験のための対策であるのだが、面接練習は、教職希望の学生にとってはそれ以上の意味を持っていると筆者は常々考えている。面接において自分の考えを明確に面接官に伝えるためには、そもそも自分がどんなことを大切にして教育を行うのか、なぜ教員になりたいのか、教員になったらどんな教育をしたいのかを明らかにする必要があり、面接練習をすることがまさに教員になってから必要な考え方を鍛えることになっているのだ。

逆に言えば面接練習が単なる面接テクニックの伝達にならないように常に注意をしておかなければならないと感じている。学生同士の面接練習においては、例えば入退室の仕方など、しばしば過剰な適切さが求められているように感じられることもあり、本質を見失わせないような指導も必要であると考えている。

とはいえ、学生同士、特に先輩後輩が自らの教育観や学校観、生徒観などについて面接練習を通して交流し合うことは、大学教員の指導以上の洞察を学生たちに与えているのではないかと思われる。

◆教職ナビと教員との関係

学生の自主サークルとはいえ、教員のサポートももちろん行われている。近畿大学では、教職課程の開設は各学部であるが、教職課程の実務については、「教職に関する科目」および一部の「教科に関する科目」を担当する教員によって構成される「教職教育部」がセンター方式で行っている。教職ナビについては、校長経験のある教員が顧問となり、ナビ代表三役(ナビ代表、副代表2名)と定期的にミーティングを持ち、組織運営や教員連絡の方法などについて指導を行っている。

また教職ナビ所属ということが、その学生が教員第一希望であることをある程度表すため、それらの学生にリーダーシップを取らせて授業を活性化することが可能であったり、学部のゼミの教員にも教職に関して学生の指導に積極的に取り組んでもらえたりなど、多くの利点が見られている。

◆教職ナビ成功の秘訣

教職ナビでは、教員のサポートを受けながらも、あくまで学生の自主サークルの形を取っている。教員にやらされて活動をするのではなく、学生の自律的活動ができています。そういう意味で、教職ナビはまさに「学生の自主サークル」なのである。既述したように、当初より自主的な活動を中心とした当時の教員の目は確かだったと言えよう。

また総合大学のため文系、理系さまざまな学生が所属しており、お互いに学び合い、教え合いが可能になっている。模擬授業を他学部の、たとえば数学が苦手な者に対して行うことによって、自分の授業の問題点も見えてくると思われる。

また、同じ教員を目指すという目標の共有が動機づけの維持につながっていることも大きい。図書館で遅くまで採用試験の勉強をしている学生をしばしば見かけるが、それぞれがあの人がこんながんばっているなら自分も、といったライバル意識とでも言える意識を持ってやっているようである。またこちらも既述した通り、サークル運営そのものが教員になってから必要となるクラス運営の能力やコミュニケーション能力の育成にプラスになっており、その部分でのプラスも大きいと言える。

その他にも、教師塾やスクールボランティアなどの紹介など、教員としての資質能力を向上させるためのさまざまなイベントや活動についての情報伝達が上級生から下級生へ伝統的に行われており、効果を上げていると思われる。

◆まとめと今後の課題

教職ナビは教員のサポートを受けながらも、あくまで学生の主体的・自主的な活動がメインになっている。その活動が続くことでノウハウが蓄積され、成果につながっていると思われる。ここ数年来の都道府県の採用人数の増加もあって成果が上がり、ノウハウが蓄積され

た。あの先輩が受かったのなら自分もという心理的効果もあり、それらがよい伝統となった。

もちろん単に教員採用試験の実績が上がったというだけではなく、サークル活動の主体的な学びを通じて教員としての資質・能力を向上させたことや、教員になってからのつながりとしての仲間関係を作り上げたことも大きな意味を持っていると思われる。

今後、採用人数の減少の中で、どうこの伝統を保っていくかが課題である。

【2018年度 第1回課題研究会】

質疑応答の記録

若 槻 健
(関西大学)

テ ー マ：教員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開

日 時：2018年5月16日(水) 15時00分～17時00分

会 場：関西学院大学 西宮上ヶ原キャンパス 第5別館5号教室

第1部

阪神教協 教職課程事務検討委員会報告 野田 浩二氏(大阪成蹊大学)

第2部

①教育実習・学校インターンシップ等に関するアンケート調査の結果分析

—阪神教協加盟校における現状— 八木 成和氏(四天王寺大学)

②教職志望学生の学校安全に関する学びの獲得に向けて

—被災地における教師の職業的役割の研究から—

松井 典夫氏(奈良学園大学)

③近畿大学の教員養成支援「教職ナビ」の活動について

杉浦 健氏(近畿大学)

司 会 者：富江 英俊氏(関西学院大学)、立田 慶裕氏(神戸学院大学)

記 録 者：若槻 健(関西大学)

<質疑応答>

質問者A：松井先生にお伺いしたいのですが、私も教職論とか教育課程論とかやっています、教育学部の中高の体育の免許を取る学生は、安全教育のことが非常にあるので、教職論の中でそういう話をするんですが、そういう学生が、授業が終わったレポートなどに、自分の、先生が先ほど書かれたと同じように、そういう先生になれるんだろうかというのは結構ありまして、特に安全を守るためには体を張って、体育系の学生なので体を張ってやっていったら、やらなくちゃいけないのかとか、そのためにはこういうことをしなくちゃいけないんだろうという自分の案を書いたりするんです。そういう場合に、私が、それもあるんだろうけれども、自分の体というか、自分の命と子どもの命のことを考えていきたいということを出すと、そこで大体止まってしまうんですね。その辺で、先生のご実践というか研究の中で、そういった場合の対応というか、サジェスションの仕方みたいなのがあったら教えていただければと思って、質問させていただきました。よろしくお願いします。

松井：ご質問ありがとうございます。実は不審者対応訓練を先ほどお話しさせてもらいま

したけれども、あの訓練は先生たちが刺股を持ってワーツとやるわけですが、あれを見て、最近も非常につらくて、いつもそういった場所で先生がたに言うのは、先生たちは格闘家でもなくて警備員でもなくて教育者なんだから、学生にも言うのは、訓練とかするのは、やっぱり子どもを守ろうという職員の安全意識を向上させるという意味では非常に意味があるんですけど、まさか犯人が来たときに刺股を持って戦うことは、もう絶対すべきではないし、先生も命あってのものだから。だから、先生方がするのは、不審者が入ってくる前の学校安全の取り組みの工夫ですとか、安全教育とか、そういったことで子どもたちに防犯力を付けるとか、危機回避力を付けるとかいう部分での取り組みというのは教育者の教員がやるべきことで、刺股を持って戦うのは先生がやることじゃないんだという。その一歩手前で止めないと、もう入ったら終わりですから、そういった部分で学生たちにも一歩手前で止める、そういう工夫を学校の安全を守るために考えていくのが教員の役割だと思うけれども、戦うのは教師の仕事ではないということは、もう言っていないと思っているんですけど。

質問者B：先生方お一人ずつ質問したいですけど、次回から関西大学に会長校が移りまして、その中の研究課題の一つに、大学と地域の連携というのが挙がっておりましたが、実際に教職課程の中で、大学と地域の連携ということを視野に入れながら教職課程の学生たちの指導ということを考えていくとき、どういうふうなところがあるか、安全教育、それから教職ナビ、それから八木先生からのほうからも学校インターンシップも含めて、ご意見をちょっといただきたいと思うんですけど、よろしいでしょうか。

松井：地域との連携という、学校安全に特化してお話しさせていただくと、例えば、実は大学独自の科目で今、教職開発演習というのがあります。そこで安全マップの取り組みというのもやりました。立正大学の小宮先生という方が安全マップの提唱ですとされているんです。附属小学校に小宮先生、来ていただいて、安全マップのことを学んで、学生たちと一緒に地域を回って安全マップの学習をしたときに、登校の立ち番の方とかいらっしやいますけれども、今、やっぱりますます必要だというふうなことをいわれていますけれども、そういった方々への学生からのインタビューとかいうことを取り組んで、学内で共有したり発表したりということはありません。

ただ、そういう登校立ち番で支援ボランティアしていただいている方がどんどん高齢化で減っていったらというのがあるので、そういう高齢者に任せているだけでも駄目だなとか、学生の中でも。じゃあ、どうして親はしないんだろうというのと、やっぱり共働きで大変なんだとか、そういった課題も見えだしたりしながら、学習のほうへ生かしているという取り組みはしています。

杉浦：大学として地域連携と教職課程という形ではやっていないんですけども、教職ナビの学生のほとんどがボランティアに行っています。面接練習をするとき、必ずエントリーシートみたいのを下さすんですが、ほとんどの学生が書いています。いろんな所から探してくる、

あとは、先ほどもちょっとちらっと言ったんですけれども、代々同じ学校で、先輩がやっていたところへ、先輩が卒業するから次の学生が入るという形で、結構長くそれぞれの学校に関わっている形になっています。

あとは、農学部では、小学校のほうから学生さんのボランティアを送ってこないかというのが農学部に来て、教職ナビへきて、教職ナビの学生がそっちへ行くという、こういう形で、ある意味で自然にできているというところはあると思います。大学として教員が先頭に立って地域と関わるというのは、ちょっと教員の多忙化的に難しいところもないことはないです。

八木：私の立場では、ちょっとデータベースのところからお話しさせていただきますけれども、地域との連携とか協働を、地域の教育委員会との連携ということで、一つは学校インターンシップですし、もう一つは教職実践演習ですね。教職実践演習はシラバスに2週間というような活動は絶対丸付けとかなあかんのですけれども、そこに教職実践演習のところには教育委員会と相談したかどうかで丸付けるかどうかですね。じゃあ、丸付いていなくても受け入れてくれますけれども、当時、平成20年のときは一応丸付いているほうがいいのかないことを言っていたんですけれど。阪神教協の教職課程データベースって、具体的にどういふふうに教育委員会と連携していくかという項目があったので、2年前の阪神教協レポートのほうに、その分析結果を私のほうでまとめています。また見ていただいたらいいんですけれども。

学校インターンシップですけれども、最初行っていたときは、やっぱり断られること多かったんですよね。それで、できるだけ話し合いをしながら進めていったというところあるんですけれども。あとは、教職実践演習で地域の教育委員会と講師に来てもらうとかいうんです。一つは地域の連携ですので、学校種によって違いがあるかなと。本学の場合は人文社会学部で開放性で中高で、国語、英語、それから社会福祉科ね。教育学部では幼少、ほんで、今、保育と、あと、英語の中学校。あと、短大の保育科で養護です。短大のほうは養護なので、出前保育という形で地域の幼稚園だか保育所の所に行かせてもらって、出前保育という形のことをしております。これは保育実践演習というのを1、2、3、4というのを組んで、全教員が関わる時間つくって、そこの中で1、2年生合同で授業をやって、それで保育実践演習という。あと、教職実践保育、教職実践資格支援ですかね。それを使って地域との連携です。

それから、学校インターンシップと教職実践演習ですけれども、やっぱり、こっちからのお願いにして行ってきたので、難しかったので、教職実践演習を申し込むときに、ちょうど教員免許更新講習が始まったんですよね。あのときに予備講習、それやるから、取りあえず受け入れてくれというふうをお願いして、私のほうで、私、教務やっていたので交渉して、ギブ・アンド・テイクですよ、教員が。今は特にですけれども、更新講習、今年は、今年で大阪も1.7倍ぐらいになるからと言われたし、5月1日時点で120人ぐらいやったのが240人、2倍ぐらい申し込み増えて、5月1日、パーン、切ったんですけれども、2日以降は駄目ですって。今年はすごかったですよね。

そういう意味で、それも受け入れるからとか、それから、最近各教育委員会から研修会の

講師に来てくれ、派遣してくれとか言ってくること多いんですよ。そういう、何人送り込むから、学校インターンシップ受けてくれとか、ギブ・アンド・テイクで取りあえず進めていこうと。それはもともと法改正、さっきもありましたけれども、教育委員会と大学とで育成、採用、それから研修という方向を一体化していくということあるし、それは間違っただけじゃないわけ。お互いがそういうふうに進めていかないと、もうやっていけない時代になったので、今後やっぱり教職課程として生き残っていくことを考えたら、そういう形のギブ・アンド・テイクということも考えていかなあかんのかということで、現在のうちなんかが進めているというふうな考えというふうな状態です。

質問者C：今回教員免許法の改正を踏まえたということがなっておりますけど、学生の動向の一つとして合理的な配慮を必要とする学生とか少しずつ増加してきているという問題、それから、もう一つ、特別支援の教科が入ってくる予定のところを、その2点について、ご発表していただいた先生方のほうからコメント等ございましたらお願いしたいと思います。

八木：すいません、合理的な配慮が必要な方ですけど、うちの場合、以前で対応したのは、一つは性同一性障害ですよ。その辺、合理的配慮の範囲なんですけれども、女の子か男の子なんて、介護等実習行ったときなんかの着替えとか、そういうの、母校やったらある程度理解してもらえるので、昔、平成12年のときは母校にお願いして、そういうふうに行ったりとかしたんですけども、教員でお願いに行ったりとかして対応して、今年、また入ってきたんですけども、そういうふうな形での対応ですよ。

それから視覚障害で全く目の見えない方なんかの場合が一番厄介なんですけれども、取りあえず聴覚障害の方の場合はノートテーカー付けるとか、いろいろ方法あるんですけども、視覚障害の方の場合は点字にすると膨大な量出てきますので、一応テキストファイルを点字に変えるソフトというのがありますので、それ使って全部やるんですけども、A4三枚のテスト問題、私が作ったときに、膨大でした。バーって。それをいちいち手で、平仮名みたいな感じになるんです。全部こうやってやっていくと、これ、合理的配慮かという話になってくるんですけども、60分の試験時間を取りあえず90分に延ばして、同等の、一応合理的配慮というのは、基本的には同等の目標が達成できるかどうか確認できないのはまずいので、ハードル下げる側にはいきませんよね、そこは。ですから、そこにアプローチするときのハードルは下げても、目標自体は下げたらいけないので、その対応というのが非常に難しいですよ。

それと、もう一人は自閉症スペクトラム障害の方で、能力は高かったんですけども、男の子の場合やったんですけども、逆に、ちょっとアスペルガーの方、性同一性障害、併発しやすいんですけども。逆に、男の子で化粧するようなタイプで、男の子が女子の所へ入っていくと、これは犯罪になります。逆はOK。じゃあ、さすがに女子トイレは入りませんでしたけど、パウダールーム、ややこしい所あるんですけども、あれ、私、分からなかったんです。そこへ行って化粧していたらしくて、そこを女の子に見つかった、えらいことになっ

たんですけれども。その子の場合は、一応小学校の実習は何とか行けたんですけれども、やっぱり、そのとき、ちょっと問題起こしまして、アスペルガーですけれども、言ってはいけないような個人情報のことをパッとみんなの前で言って、ほんで、校長先生えらい怒られて、こっちから謝りに行って、こっちは、もう落としてくださいと言ったんですよ、教育実習を中止してください。守秘義務違反は、きちとこっちで事前に誓約書に書かせていたので、もう守秘義務違反やから落としてくださいとお願いしたんですけども、向こうの校長さんが「いや、そこまでする気はないので」とか言って、結局は戻された。落とさずに通っちゃったんですけれども、さすがに中学生、中学校の実習も行きたいと言ったのは、こっちで止めて、守秘義務違反のところまで2回駄目やったからということで、行かざなかつたんですよ。そこに、もう誓約書を書かせていますからね。ですから、誓約書取っておいて、ちゃんと中止できるような基準値取っておかないと、合理的配慮といっても、何でもかんでもOKというわけじゃないですから。ですから、以前ガイドラインのところの話が出たときも、基本的には教育実習なんかは中止条件なんかを決めておかないと難しいかなと。大体私の経験した範囲内では、そういうことです。

杉浦：ちょっと私は、あまり問題は（ありません）。

松井：1名、聴覚障害の学生がいて、ノートテーカーを付けるんですけど、当初、教員が授業ごとに分担して、授業数の少ない教員がノートテーカーをしていたんですけれども、ちょっと問題が生じて、例えば私の授業で図工科指導法のときに、学生たちが立ち上がって他のグループの見に行ったり、ちょっと活動的にする場面で、そこはノートテークは必要ないわけで、その先生から非常に目に付いて、見たら、あくびしていたり寝たりしていたのね。だから、自分自身の授業の中での、業務として非常に大変なんですけれども、ちょっと授業に悪影響出るんじゃないかと話も出て、今も学生が報酬を払って、学生がアルバイトとしてノートテークしていると。ただ、同じ学年の学生だと、また問題があって、同じ講義を2度聞くことになって、有利になるんじゃないかっていうので、別の学年の学生がアルバイトとしてノートテークをしているという例はあります。

【第2回課題研究会報告】

I 大阪府における教員等育成指標と研修計画の策定について

教育振興室 高等学校課 西田 恵二
(大阪府教育庁)

1. 「教員等育成指標」と「研修計画」の策定に係る組織編制について

平成29年4月に教育公務員特例法が一部改正され、各都道府県の教育委員会に、①教員養成を行う大学等と構成する協議会を組織し、②「校長及び教員の資質の向上を図るために必要な指標」を定めるとともに、③その指標を踏まえた「教員研修計画」を定めること、が義務付けられた。

その背景には、教職員の大量退職や大量採用の中で、教員のスキル、ノウハウがうまく伝承できなくなったこと、「主体的・対話的で深い学び」を実現するために教育課程や授業方法の改革をすすめる必要があること、及び大学での教員養成と採用後の教員の育成を継続して進める必要があること、が要因としてあげられる。

これを受けて、大阪府においては、大阪府の教員採用者数の多い5つの大学（大阪教育大学、関西大学、近畿大学、四天王寺大学、大阪大谷大学）、府内の市町村教育委員会、及び小・中・高・支援学校の校長会の代表で構成された「大阪府教員育成協議会」を組織し、「教員等育成指標と研修計画の策定」について、検討をすすめることとなった。

その後、本協議会の委員から様々なご意見をいただきながら、「校長及び教員の資質の向上を図るために必要な指標」と、その指標を踏まえた「教員研修計画」を平成30年3月に定めたところであるが、その策定に係っては、大阪府教育庁内既存の「大阪府教職員研修等企画推進委員会」及び当該指標と研修計画の作成ワーキンググループが実務を担った。

2. 「大阪府教員育成協議会」設置前の取組みについて

大阪府においては、この「指標」と「研修計画」の策定について、平成29年度に初めて着手したわけではなかった。実は、すでに平成25年度には、大阪府の研修センターである大阪府教育センターにプロジェクトチームを設置し、独自の育成指標案の検討を始めていたのである。

そこでは、教育に係る他府県の人材育成の取組み、大学等における研究成果、国の動き等を参考に、また、校長会や市町村教育委員会、大学などから意見を聴取しながら、教員として共通に必要なとされる資質能力をキャリアステージごとに整理するという作業を行った。

大阪府教育センターでは、これを「OSAKA教職スタンダード」と銘打ち、翌平成26

年度には10年経験者研修の手引等に掲載し、以降、研修等において「キャリアプランニングの観点からの目標設定」に活用してきたところである。

また、続いて平成27年度には、「OSAKA教職スタンダード」のマネジメント部分を抜き出して内容を再検討し、校長・教頭等の管理職のための指標として「スクールリーダースタンダード」を策定した。

この「OSAKA教職スタンダード」を作った趣旨・目的については、以下に示す通りである。

- ◆ 教員として共通に必要なとされる資質能力をキャリアステージごとに整理すること
- ◆ 教育センターにおけるそれぞれの研修の目標をキャリアに沿って項目ごとに設定すること
- ◆ 校内での人材育成における参考資料として活用すること
- ◆ 教員個々に自らの資質能力の向上をめざす際の参考資料として活用すること
- ◆ マネジメント力の育成に特化して資質能力を整理し「スクールリーダースタンダード」を策定すること

また、これまでの活用については以下に示す通りである。

- ◆ 大阪府教育センターで実施する研修の内容に反映
 - ・ 研修立案の際、対象者のキャリアステージと資質能力を明確化
 - ・ 研修シラバスに対応するキャリアステージと項目を明記
- ◆ 外部への提示・提供
 - ・ 「10年経験者研修の手引」に「OSAKA教職スタンダード」を掲載（H26～）
 - ・ 「初任者研修 校内研修・活用ガイド」に「OSAKA教職スタンダード」を掲載（H26～）
 - ・ 「大阪府教育センター研修案内」に両スタンダードを掲載
 - …「OSAKA教職スタンダード」（H27～）、「スクールリーダースタンダード」（H28～）
 - ・ 研修担当者連絡会議などで提供
- ◆ 校内研修等での活用の促進
 - ・ 初任者研修における校内研修の項目設定の参考
 - ・ 10年経験者研修における年間研修実施計画書作成の際の参考

教育センターにおける研修を立案する際、その研修を受ける教員が、どのようなキャリアステージに位置し、OSAKA教職スタンダードに示すどのような資質能力の獲得をめざしているのかを明確にしながら、研修内容を考えたことにより、系統立った、バランスのとれた全体の研修計画をつくることが可能になった。また、研修関係の各種資料に掲載したり、会議等で提供することで、学校内での研修をはじめ、様々な人材育成の場面での活用を図ってきたところである。

3. 「大阪府教員育成協議会」における議論について

このように、大阪府では、平成29年度の4月の時点ですでに「OSAKA教職スタンダー

ド」なるものが存在しており、活用を始めていたという状況であった。したがって、「大阪府教員育成協議会」では、「校長及び教員の資質の向上を図るために必要な指標」、つまり「大阪府教員等育成指標」の策定に当たっては、既存の教職スタンダードをベースとすることを決め、これをブラッシュアップするための協議を進めることとした。

以下に「大阪府教員育成協議会」において各委員から出された意見を一部紹介する。

〈第1回大阪府教員育成協議会〉

- ・ 学生のロールモデルは、自分の学生時代に接した教員である。
- ・ 自分自身の専門教科を教えることに重点を置きすぎていて、子どものことを考える視点が弱いという感触がある。特に中学校、高等学校採用希望者はこの点が際立っている。
- ・ 教職を希望する学生が保護者への対応について学ぶことが必要である。また、全ての学生が「特別支援」について学ぶ必須科目が必要である。
- ・ インターンシップの重要性を認識し、それを推進する取組みが必要である。
- ・ 指標については自己点検することができるものが必要で、実態より少し高めに設定することも大切である。

〈第2回大阪府教員育成協議会〉

- ・ 教育公務員である以上、社会的責任が問われるので、「社会的責任」を記載すべきである。
- ・ 教員採用試験では、第一に社会人としてのあり方、次に教育者としての専門性を見ている。
- ・ 教員として生徒の気持ちを受容できる指標を入れるべきである。
- ・ 受験する学生が多い自治体では、教員になってから研究体制がしっかりしていることが決め手であったという。研修体制を充実させることも必要である。
- ・ この指標が現場でどのような議論になるのか。現場の教師がどのようにこの指標を受け止めるのか。また、現場でどのように活用するのが大切である。

4. 「大阪府教員等育成指標」について

前述のようなご意見をいただきながら指標の作成作業を進めていったが、ここからは、その「大阪府教員等育成指標」の中身について見ていこうと思う。

まず「OSAKA教職スタンダード」の構成についてであるが、教員のキャリアステージを5段階に分け、それぞれのキャリアステージに応じた、身につけてほしい資質・能力がマトリクス形式で示されている。

具体的には、第0期では、教職に就く前の準備段階として、大阪府が採用時に求める教員としての資質能力、求められる教員像を示している。第1期は初任期であり、教員としての基礎的な力や実践力を求めている。第2期はミドルリーダー発展期。知識や経験に基づき専門性を高め、積極的に実践を積み重ねる、教員としての自立する時期と捉えている。第3期はミドルリーダーとして深化する時期。ミドルリーダーとして組織を活性化する、同僚や経

験の少ない教員への指導的役割を担うことを求めている。最後の第4期はキャリアの成熟期である。学校運営上の重要な役割を担当する。豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を行うことが求められる。

特に大学等の教員養成期である第0期については、新規に採用する教員に対して大阪府が求める資質・能力を示していることから、各大学が行う教員養成の目標にもなるかと思う。

それらを横軸とし、縦軸には、まず「共通の指標」として、学校種を越えて教員として共通に必要なとされる資質能力を5つの領域と15項目に分けて示した（下表参照）。

それに加えて、支援学校（学級）の教諭、養護教諭、栄養教諭の3つの職種については、その専門性に合わせてそれぞれ3項目を立て、別途「職に応じた指標」を作った。

「スクールリーダースタンド」に関しては、横軸を、リーダー養成期、首席（＝大阪府では主幹教諭のことを首席と呼んでいる。）及び指導教諭、教頭、校長及び准校長（＝定時制、通信制、支援学校高等部等に配置。校長の命を受け、校務を掌理し、その課程の所属職員を監督する。大阪府の場合は校長級として、副校長ではなく准校長としている。）の4段階に分け、縦軸にスクールリーダー（管理職）として必要とされる資質能力を「経営的視点（課題設定・解決）」「組織管理・運営」「人事管理・育成、サービス管理」「危機・安全管理」「学校事務・財務」「渉外」の6領域に分けている。

* O S A K A 教職スタンダード「共通の指標」における5領域15項目

領域	項目
I 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養	1 人権尊重の精神 2 危機管理能力 3 学び続ける力
II 社会人としての基礎的素養	4 課題解決能力 5 法令順守の態度 6 事務能力
III 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力	7 協働して取り組むことができる力 8 ネットワークを構築する力 9 マネジメントする力
IV 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力	10 授業を構想する力 11 授業を展開する力 12 授業を評価する力
V 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力	13 子どもを理解し一人ひとりを指導する力 14 集団づくりを指導できる力 15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力

下図は、「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」の第0期の一部を抜粋したものである。

例えば、左上のセルを見ると、「教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養」という領域の「人権尊重の精神」の項目においては、第0期、つまり、教職に就く前の準備段階として、「人権意識、人権感覚を身に付ける」こと、具体的には、「個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身につけている。」ことと、「様々な人権課題についての基礎的な知識を持っている。」ことを求めていることがわかる。

		第0期	
1	教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養	人権尊重の精神	人権意識、人権感覚を身に付ける ○ 個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身につけている。 ○ 様々な人権課題についての基礎的な知識を持っている。
		危機管理能力	安全に関わる基礎的な知識を身に付ける ○ 学校安全に関わる基礎的な知識を身に付けるとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。
		学び続ける力	省察力及び理解力を身に付ける ○ 教育への情熱を持っている。 ○ 省察力 [自ら振り返り、良し悪しを考えることができる力] を身に付け、常に成長しようとする意欲を持つ。
4	社会人としての基礎的素養	課題解決能力	自分の課題を認識し、課題解決に努める ○ 自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。
		法令遵守の態度	一般常識を身に付ける ○ 社会人としての一般常識を身に付けている。 ○ 教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を知っている。
		事務能力	提出期限等を守る ○ 資料やデータについて適切な処理ができる。 ○ 提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。
2	教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養	危機管理能力	安全に関わる基礎的な知識を身に付ける ○ 学校安全に関わる基礎的な知識を身に付けるとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。
		学び続ける力	省察力及び理解力を身に付ける ○ 教育への情熱を持っている。 ○ 省察力 [自ら振り返り、良し悪しを考えることができる力] を身に付け、常に成長しようとする意欲を持つ。
		人権尊重の精神	人権意識、人権感覚を身に付ける ○ 個人の尊厳をはじめ、自他の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身につけている。 ○ 様々な人権課題についての基礎的な知識を持っている。
5	社会人としての基礎的素養	課題解決能力	自分の課題を認識し、課題解決に努める ○ 自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。
		法令遵守の態度	一般常識を身に付ける ○ 社会人としての一般常識を身に付けている。 ○ 教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を知っている。
		事務能力	提出期限等を守る ○ 資料やデータについて適切な処理ができる。 ○ 提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。
6	社会人としての基礎的素養	課題解決能力	自分の課題を認識し、課題解決に努める ○ 自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。
		法令遵守の態度	一般常識を身に付ける ○ 社会人としての一般常識を身に付けている。 ○ 教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を知っている。
		事務能力	提出期限等を守る ○ 資料やデータについて適切な処理ができる。 ○ 提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。

5. 「大阪府教員等研修計画」について

このように、「大阪府教員育成協議会」では、まず「大阪府教員等育成指標」を定め、これをもとに「大阪府教員等研修計画」を策定した。

それは、一人ひとりの教員がそれぞれのキャリア（経験や職責）に応じて計画的に研修等に取り組み、自らの資質・能力の向上を図ることができるようになること、及び児童生徒を取り巻く今日的な課題に自信を持って取り組めるようになることを期待してのものである。

スマートフォンやiPad等タブレット端末をお持ちの方は、この研修計画を下記QRコードから見る事ができる。このコードをコードリーダーで読むと、大阪府のHPにつながり、そのページの中の「『大阪府教員等研修計画～未来を拓く教育をめざして～』（平成30年3月発行）」を選択していただくと、実物を見ることが出来る。



下図はその研修計画の11ページに記載のある「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」の一部である。各教員は、自分が今、この指標のどの位置にあるのかを確認しながら、研修を受けることになる。

キャリアステージ	第0期		第1期	第2期	第3期	第4期
	採用時 (教員養成期における到達目標)		初任期	ミドルリーダー発展期	ミドルリーダー深化期	キャリアの成熟期
資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大阪府採用時に求める教員としての資質・能力。求められる教員像。 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員として基礎的な力や実践力を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 知識や経験に基づく専門性を高め、積極的に実践を積み重ねる。 ○ 教員としての自立期。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分室や学年など組織のミドルリーダーとして専門性や自らの実践をもとに組織を活性化させる。 ○ 同僚や経験の少ない教員への指導的役割を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学年の組織の長を担うなど学校運営上の重要な役割を担う。 ○ 豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を行う。
I ふさわしい教員としての基礎的な素養	1 人権尊重の精神	人権意識、人権感覚を身に付ける	人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる	学校の人権教育推進のために行動できる	学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる	人権尊重を基盤とした学校づくりができる
	2 危機管理能力	安全に関わる基礎的な知識を身に付ける	学級等の安全管理ができる	学校安全のために組織的な行動ができる	学校における危機管理体制を点検し、改善できる	学校・家庭・地域・関係諸機関との危機管理体制を確立できる
	3 学び続ける力	省察及び理解力を身に付ける	優れた取組みに学ぶ姿勢を持つ	幅広い専門性を示せる	最新情報を収集し、実践を発信する	学校教育目標達成のための情報を収集する
II 社会人としての基礎的な素養	4 課題解決能力	自分の課題を認識し、課題解決に努める	子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる	学年【学校】の課題を把握し、解決に向けて行動できる	学校の課題を把握し、解決に向けて行動できる	課題解決に向けて適切な指針を示す
	5 法令遵守の態度	一般常識を身に付ける	教育公務員として法令を遵守する	法令への深い理解を持つ	法令遵守の精神を教職員に助言する	法令遵守の精神を教職員に指導する
	6 事務能力	提出期限等を守る	計画的かつ正確・丁寧に処理できる	効率的に処理ができる	他の教職員と協力し効率的に処理できる	作成した書類等について点検できる

最後に、この研修計画における、もう一つの大きな要素を紹介する。それは「自己評価シート」というツールである。これは、教員一人ひとりが自分の資質・能力向上のビジョンを持てるよう作成したもので、「大阪府教員等研修計画」の21ページ以降に記載がある。下図に示したのは、1年目の教員の記入例である。

教員は、現在の自分の立ち位置を確認し、見通しを立て、教員としてのキャリア、校内での役割、高めたい資質などを整理したうえで、具体的な研修目標を立てる必要がある。そして研修を受けた後は、身につけた知識やスキルを実践に生かすことはもちろん、研修を真に自分の資質・能力向上に生かすためには、さらに実践後に「振り返り」という作業を行い、成果と課題を整理して、次の取組みにつなげていくことが必須となる。

「自己評価シート」は、自分の力の分析から、実践後の成果と課題までを1枚のシートにまとめたもので、教員研修におけるPDCAサイクルを見える化したものと言える。

4 教員一人ひとりの資質・能力の向上に向けて

ビジョンを持つためのステップ 自己評価シート 研修の活用 OJT メンタリング コーチング 学校力の向上

参考例1：教職1年目の教員

自己評価シート 名前() 記載日: 年 月 日

所 属	府立〇〇学校 / △△市立〇〇学校	教職経験年数	1 年
① 現在の自分の力を分析(教職スタンダードでの自分の位置を確認)			
【教員への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養】	人権尊重の精神	第 1 期	第 1 期
	危機管理能力	第 1 期	第 1 期
	学び続ける力	第 2 期	第 0 期
【中学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力】	協働する力	第 1 期	第 0 期
	ネットワーク力	第 1 期	第 1 期
	マネジメント力	第 0 期	第 0 期
【V子どもの自律習慣を高める、編みづくりなどの生徒を指導する力】	子ども理解	第 0 期	第 0 期
	集団づくり	第 0 期	第 0 期
	エンパワー	第 1 期	第 0 期
② キャリア、校内での役割、磨きたい資質・能力など			
<ul style="list-style-type: none"> - 教職1年目にあたり、子ども理解を中心に、集団づくり、授業力の向上に努めるとともに分業や学級経営を行う上で、必要な事務能力に関する知識を得たい。 - 支援教育に関する知識を学び、指導に生かしたい。 - 授業におけるICT活用に関する知識の習得をめざす。 			
③ 中・長期の見過し			
◆今後3年間で以下の達成をめざす			
(1) 授業づくりと学習指導			
- 研究授業を通じて、指導案や授業について助言を得ることで学びを深め授業改善に努める。			
- ICT活用に関する実践発表を行う。			
(2) 学級経営と集団づくり			
- 様々な事例を学び、問題解決の未然防止に努める。			
- 生徒の様々な心構えや生活・学習上の困難等に関与することで、生徒や保護者に寄り添い、支援できる教員をめざす。			
(3) 『チーム学校』の一員としての資質・能力の向上			
- 組織の一員として、協働できる知識や事務能力を身につけ、自ら課題解決できるようになる			
④ 今年度の研修目標(短期)			
◆授業づくりと学習指導		受講予定の研修等	
- 授業においてルーブリック評価を高め、授業研究を行う。		- 初任者研修	
- 研究授業を行い、様々な助言を得ることで子どもの学びの見とり方を学ぶ。		- 口コミ公開講座(〇月××大学)	
- 研修会に参加し、ICT活用に関する研究を行う。		- OOOO研究会	
- 『学びのユニバーサルデザイン』について学び、環境整備等を行う。		ICT活用プロジェクト夏期講座(〇月)	
- 特別支援教育に関する研修会に参加し、支援の方法等について学ぶ。			
⑤ 成果と課題、次年度に向けて(年度末に記入)			

『OSAKA教職スタンダード』の現状より1～2段階上位に到達することを中・長期目標としている

左記の目標に合致する研修やセミナーをピックアップ(別途、受講手続きを行う)

上記の中・長期目標から、今年度重点的に取り組むことを取り上げる

6. おわりに

「大学における教職課程の質保証」という観点から言えば、大学卒業時あるいは教員採用受験時に身につけておくべき資質能力を到達点として、その育成のためにどのような教育を行うかで教職課程のカリキュラムや実践内容が決まるのだと思う。

今回、ご紹介した大阪府の教員等育成指標と、それに基づく研修計画の策定プロセスが、多くの大学のカリキュラムづくりの参考になれば、また、「自己評価シート」の趣旨が学生自らの学習計画に生かされたならば、大変うれしく思う。

【第2回課題研究会報告】

Ⅱ 大阪市における教員等育成指標と研修計画の策定について

総務部教育政策課（企画グループ）総括指導主事 嶋田裕光
（大阪市教育委員会事務局）

1. 指標策定の経過

大阪市では連合教職大学院を構成している大阪教育大学、関西大学、近畿大学、および本市のシンクタンク機能を担う大阪市立大学の計4大学の代表、ならびに幼稚園、小学校、中学校、高等学校の校舎長会の代表と教育委員会事務局員で構成する「大阪市教員育成協議会」を設置した。指標の作成については、文部科学大臣が策定した指針を参酌するとともに、大阪市教育振興基本計画で重点的に取り組むべき8つの施策と関連付けて、指標作成作業部会を随時開催し、素案を作成した。その素案を「資料作成ワーキング」「教育委員協議会」等で意見をいただき、昨年10月2日と12月18日の2回「大阪市教員育成協議会」で協議し、最終的に2月21日の教員委員会議で議決いただき、大阪市の「教員としての資質の向上に関する指標」を策定した。

大阪市の指標の概略と特徴として、教員個人としては自分のキャリアアップに、学校園組織では人材育成に、そして教育委員会では研修の企画運営に活用するといった3つの目的に基づいて作成をした。（なお、指標は、教員、養護教諭、栄養教諭、管理職の4種類を作成したが、資料としては教員版のみを示した。）

2. 指標の内容

教員としての資質の向上に関する指標

キャリアステージ			0ステージ	第1ステージ	
			大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	
A 基本	法令遵守	使命・法令	1	・社会人としての一般常識を身に付け、守らなければならない法令を理解し、遵守している。	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度
		一マナー常識	2		・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度
	人権	人権課題	3	・人権に関する基本的な知識等を理解し、人権尊重の	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することが

横軸はキャリアステージを示している。指針では、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため複数の段階を設けること、また新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第1の段階として設けることとあるので、本市の指標を次の5ステージとしている。0ステージは、大阪市の求める教員の着任時の姿を想定し、教員として採用される前の大学での養成の時期に当たる。第1ステージは採用1、2年目の教員の初任教員期に当たる教員で、基礎的、基本的な力を身に付ける時期。第2ステージは、若手教員期でさらに専門的な知識や技能を習得する時期。第3ステージは、中堅教員期でより高度で専門的な知識や技能を習得し、学校組織の中では学年や校務分掌等のリーダーを務める時期。第4ステージは、中核・ベテラン教員期で、組織の中心として必要な力を習得する時期で、各校園の中核となる首席や指導教諭、教科や学級経営等の専門的な知識やスキルを持ったベテラン教諭をそれぞれ想定している。また、このキャリアステージはあくまでも目安であり、単純に年齢や経験年数で決まるものでないこと、指標を活用する際には、各校園の状況や個人の資質、そして個人の担っている役割等も考慮するように各校園には伝えている。

教員としての資質の向上に関する指標				0ステージ	第1ステージ	
キャリアステージ				大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・社会人としての一般常識を身に付け、守らなければならない法令を理解し、遵守している。	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に	
		一 マナー 一般常識	2			・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行
	人権尊重	人権課題	3	・人権に関する基本的な知識等を理解し、人権尊重の態度を身に付けている。	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。	
		人権教育の推進	4			・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・主体的に学ぶ姿勢を身に付けている。	・校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。	・研修や各種研修、研究会
		省察				

縦軸は、身に付けるべき資質を示している。「基本的資質」「子ども理解」「学習指導」「組織の運営と参画」の4つの領域に整理し、さらに29項目の内容を設定した。大阪市の指標の項目の特徴としては、大阪市の教育振興基本計画の内容としっかり結び付け、項目3、4「人権教育」項目15「安心、安全な学校づくり」項目21、22、23「大阪市の授業のスタンダードに掲げる3つの学び」等を重点的に盛り込んでいる点である。

3. 指標の活用

学校園で指標を効果的に活用できるようにするため、「資質の向上に関する指標活用ガイド」を作成し、配信している。指標は各学校で教員が目標を立てたり、校長が人材を育成したりする際の目安として参考に活用できるように、このガイドでその活用方法を詳しく説明している。また大阪市教育センターでは、そのような活用を支援するツールとして、「教師力キャリアアップシート」を作成した。

シートの活用の一例は次のとおりである。

平成30年度 教師力キャリアアップシート（教員 第1ステージ）					
【 校・園 名 前 】					
項 目		資質の向上に関する指標		自己 評価	行 動 目 標 【記入日：〇月〇日】 達 成 状 況 【記入日：〇月〇日】
A 基本的資質	法令遵守	法令・ 1	・教育公務員の本質と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。	1	
		一マナー 2	・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	1	
	人権尊重	人権課題 3	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。	1	
		人権教育 4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する機会づくりができる。	1	
	自己研鑽	続ける 5	・校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。	1	
		省察する 6	・他者からのアドバイスを謙虚に受け止め、改善することができる。	1	

まず年度初めに教員が自分の職種、キャリアステージに合ったシートを選び、教員自身が各項目について5段階で自己評価し、自らを振り返る。そして今年度、特に力を入れたい、学びたいと思う項目を選び、その項目について具体的な目標を記入することで、年間を通してこの目標を意識して自己研鑽に励むことができると考えている。年度末には再度、各項目を自己評価するとともに選んだ項目について達成状況を記入することで、1年間の学びを振り返ることができる。このシートは各自が個人のパソコンに保管し、蓄積したり、プリントアウトしてファイリングしたりしていくことにより、キャリアプランを意識した次年度の目標設定を行うことで、一層、資質の向上に寄与することが期待される。なお、このシートは教員が個人の状況に応じて、項目ごとに別のステージの内容を組み替えてカスタマイズすることで、オリジナルのシートを作成できるようになっている。また、教員が目標を立てたり、年度末に振り返ったりする際に相談したり、アドバイスを受けていたりするなど、教員と管理職のコミュニケーションツールとして活用することも想定している。ただし国会の附帯決議に

もあるように、指標は人事評価とは趣旨、目的の異なるものであることを現場には繰り返し伝えている。

4. 教員研修計画

教職員研修計画も指標を反映し、書式を改めた。中央部分から右の部分が新しく付け加えた部分で、表の右側の上部に教員の指標の項目を記載している。

研修区分		3. 教科等指導力向上研修																																		
目的	各教科等に係る指導力向上を図るために、学習指導要領に基づき指導の在り方等について理解し、授業改善を図る。																																			
備考	主眼的・対症的に学びたい研修者向け（オンライン）、カマクラム・マキジメント、E11教育の推進の観点でWebx2.com/teeを活用した研修																																			
対象校種	全校園																																			
対象者	教諭																																			
備考	<ul style="list-style-type: none"> 環境教育研修については、全校種全年次研修対象。 大阪市立科学館連携研修・大阪市立科学館701センター・大阪市立自然史博物館連携研修・大阪歴史博物館連携研修については、高等学校教諭は全年次研修対象、幼稚園教諭・小学校教諭・中学校教諭は中堅教員研修対象。 																																			
研修名		研修のねらい										実施月		実施日		本数		ステージ		基本的資質															子ども理解	
												1		2		1		2		1															2	
環境教育研修		<ul style="list-style-type: none"> 地域が活かされている課題について考えることを通じて、環境教育についての理解を深め、理科学習の指導に関する技能を習得する。 										未定		未定		2 中堅		1~4																	●	
大阪市立科学館連携研修		<ul style="list-style-type: none"> 大阪市立科学館との連携を通して、本市教諭の科学に関する見識を高め、理科学習の指導に関する技能を習得する。 										5 6		25 29		高 中 他 中 堅		1~3																	●	

例えば、研修名の1つ目は環境教育研修となっており、右側の『学び続ける意欲』、『省察する姿勢』に白丸（○）、『教材研究』に黒丸（●）がついている。黒丸は、その研修の狙いの中心となる項目を、そして白丸はその研修の狙いに含まれている項目を表している。このように研修のねらいと指標の関係を明確にすることで、教員が自己の課題に応じた研修を受講できるようにしている。

大阪市教育センターでは、この指標を元にキャリアステージに応じた研修体系を構築し、教員の指導力の向上を図るために、各種研修を設定し実施している。さらに今年度からは『新任教員研修』や、『5年次教員研修』、そして新たに設置した『中堅教員研修』等の年次研修でも、指標やキャリアアップシートを積極的に活用している。また年次研修だけではなく、校内研修主担者やメンターの研修でもこれらを示し、各校で有効活用できるようにしている。今年度、1回目の教員育成協議会では、各学校で、この指標を元に取り組みを進めているという報告があった。今後、協議会で、さらなる活用法を検討する予定である。

5. 大学への要望

先ほども述べたように本市の求める教員の着任時の姿を0ステージで想定しているが、この時期に大学で身に付けた専門的な知識の具現化を図っていくと同時に、実践的な経験を積んだ学生等を、教員として積極的に採用したいと考えている。

加えて、大阪市では、教員採用選考テストにおけるボランティア加点を試行実施している。

教員採用選考テストにおけるボランティア加点を試行実施します

制度の目的

- ◆ 経済的に恵まれない子どもたちの学習支援をする場への学生等の参加促進
- ◆ ボランティアとして実践的な経験を積んだ学生等を教員として採用

制度の概要

要件	1年間に30回以上の活動実績
内容	(1次試験) 総合得点に20点の加点 (900点満点)
適用時期	平成31年度実施の教員採用選考テストにおいて試行実施 (ボランティアの活動認定は平成30年4月から)
事業紹介	大阪市民活動総合ポータルサイト・教育委員会事務局HP

▶ NPO等民間団体の事業申請については、各区役所へお問い合わせください

本市は子どもの貧困対策の一環として、地域、大学等教育機関、企業、行政の協働により、社会全体で子どもを支える仕組みづくりに取り組むこととしている。今回、放課後の学習支援や子ども食堂、子どもの居場所づくりにおける学習支援等にボランティアとして参加した学生等に、教員採用選考テストで加点する制度を試行実施する。具体的には加点の対象となる事業において1年間に30回以上の活動実績のある学生に対し、1次試験の総合得点に20点を加点する。大阪市としては、この制度により、経済的に恵まれない子どもたちの学習する場へ学生等の参加を促進するとともに、ボランティアとして実践的な経験を積んだ学生等を教員として積極的に採用したいと考えている。

本市においても、今後、即戦力として活躍できる豊かな資質と能力、ならびに教育職としての専門性を兼ね備えた人材の確保がますます重要な課題であることから、各大学におかれは、これからの学校教育を担う教員を1人でも多く養成していただけるようお願いしたい。

【第2回課題研究会報告】

Ⅲ 兵庫県における教員等の資質向上指標と研修計画の策定について

企画調査課長 村中利章
(兵庫県立教育研修所)

1 指標策定の経過

(1) 先行研究～兵庫県教員研修スタンダードの取組

平成29年度の教育公務員特例法(以下「教特法」という)の改正に伴い、教員の任命権者は、資質向上に関する協議会(以下、「協議会」という)を設置し、教員等の資質向上指標(以下、「指標」という)と研修計画を定めることとなった。本稿では、指標の草案を作成する実務を担当してきた兵庫県立教育研修所のこれまでの取組と、協議会での指標策定の経過について解説する。

当教育研修所では、平成27年度から研究として「教員が研修を通じて身に付けておきたい力」の整理に取り組み、「兵庫県教員研修スタンダード」としてとりまとめた。このスタンダードに示した項目のうち、採用時の姿は、兵庫教育大学においてとりまとめられていた「教員養成スタンダード」を参考とした。また、採用後のキャリアステージに応じた項目は、各都道府県の教員採用の募集要項に示された「求める教師像」を参考として、「教育的愛情」や「教科指導力」など61のキーワードを抽出した。これらのキーワードから「教員が身に付けておきたい力」を構成する際に、兵庫県教育委員会が策定した第2期「ひょうご教育創造プラン(教育基本計画)」や「指導の重点」と整合性を取りながら、研究を進め「兵庫県教員研修スタンダード」としてとりまとめた。

(2) 協議会の設置

平成29年度に開催した協議会の委員には、兵庫県の教育の中で特徴的な取組、例えば防災教育や道徳教育の分野に取り組む7名(平成30年度8名)の方々に委員を依頼した。あわせて教育委員会と大学等が共同して策定するという趣旨をふまえて、兵庫県教育委員会事務局からは、教育次長と教職員研修を実施する各課の課長等が委員を務めた。このほか、市町村組合教育委員会、教育研究会、教員代表、保護者代表の総勢28名の委員で協議会を3回にわたって開催した。

2 指標の内容・特徴

(1) 先行研究における指標の様式

平成 27 年度の先行研究の段階で、他府県の先行事例も精査してきた。当時は国での論の動向を踏まえ「教員育成指標」や「教員育成スタンダード」の名称で作られていた。その様式の多くは、指標別にキャリアステージごとのあるべき姿をマス目状に区切られた中に項目を示した「マトリクス状」で作られていた。

指標を作成するにあたり、学術的には教科指導などの項目ごとに、右方向に成長段階が意識できるようマトリクス状（行列）に作成することを先行研究段階から認識していた。

しかし、各指標を詳細に確認していくと、キャリアステージのレベルに応じて指標末尾の表現だけが異なるものが多く、紙面を割くわりに行（内容）と列（成長段階）の組み合わせの中で、多くの言葉が繰り返し出ていた。そのため、本県では成長段階で異なる語尾の表現をとりまとめて示すことにした。

(2) 指標の様式

文部科学大臣が定めた「校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（以下、「指針」という）に基づいて草案を作成した。指標の草案を作成する段階でも、大学教員から様式をマトリクス状にしなくてもよいかとの指摘があった。また、校種別・職種別に作成しなくてもよいかということも議論にのぼった。これらの意見も踏まえたうえで、本県では最終的に管理職として 1 枚、教員として 1 枚の指標にまとめた。

これは、協議会の座長を務められた兵庫教育大学の米田豊（こめだゆたか）副学長のご尽力によるところが大きい。協議会で座長に就任された際のあいさつで、「学校の教員や教員の前に座っている子どもたちに届く指標にしたい」「子どもたちの成長を支えるということを意識した指標にしていきたい」という強い思いが委員に伝わった結果である。

つまり、管理職以外の職種の指標を 1 枚にまとめることで、教員が手元において到達目標をいつでも確認できるようになるとともに、協働して働く他職種の教員の指標もキャリアステージを越えて確認できるようになる。お互いの成長を支え合える指標にすることが協議会で確認され、成長段階の表現をキャリアステージごとにとりまとめた、マトリクスにとられない変形的な様式となった（図 1）。キャリアステージごとにまとめた成長段階（レベル）の表現を、第 1 期（採用～5 年目）では、「実践的な指導力を伸ばす」、第 2 期（6 年目～20 年目）では、「職務に応じた専門性を伸ばす」、第 3 期（21 年目以降）では、「より高い力を身に付け後進の育成に生かす」として様式の右上に示した。

指標は教員の人事評価と趣旨・目的が異なるものである。また、画一的な教員像を求めるものではなく、全教員に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保しつつ、各教員の長所や個性の伸長を図るためのものである。これらのことを踏まえ、地域における課題や学校現場の状況を反映できるよう、国は指標の様式を示さなかったのであろう。本県では活用の場面を意識した独自の様式として指標を作成し、全ての教員に指標を配布した。

(3) 指標の構成

① 柱書き

柱書きとして、教員資質向上指標がめざす本県教員の姿を次のように示した。

高度情報化、グローバル化が急速に進展する中、子どもたちが予測困難な社会の変化に主体的に関わり、その過程を通して自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となる「こころ豊かで自立した人づくり」をめざしていく。

②兵庫県が求める教員としての素養

教員として、子どもや保護者・地域の方々と関わるうえで身につけておきたい知識やたしなみ理想像は、高い意識をもって生活する中で、練習や訓練によって習慣化するものである。採用前の早い段階から習慣化が必要になる素養を「兵庫県が求める教員としての素養」として5項目示した。これら素養の項目は、大学あるいはそれ以前の段階から積み上げていく必要があることから、中・高校生を対象とした就業体験事業や社会体験事業の中で、教えることの素晴らしさを体験させることとあわせて、これら素養の必要性について、教員を志す生徒には早期に理解させる必要を感じている。

③教員としての資質向上に関する指標

教師としての資質向上に関する指標は、「教育課題への取組」「学習指導」「学級・HR経営・生徒指導」「チームで職務を担う体制づくり」「資質を高める自律性」の五つの分野に整理し、それらをさらに八つの資質のグループに分けた。例えば、「学習指導」の分野は、「授業実践力・授業改善力」と「専門性・探求力」の資質グループに分けている。

指標の各項目を作成する際に、特に意識したことは、本県独自に作成した資料やパンフレットなどの刊行物の名称を指標項目の中に「 」で示すことで活用を促し、本県の特徴を出していくよう工夫した。4番の政治的教養に関する指標では『参画と協働が拓く兵庫の未来』の指導事例集、14番の心に響く道徳の授業に関する指標では『兵庫版道徳教育副読本』が資料として活用できることに教員自身が気付くように盛り込んだ。

また、この項目内の★は特別支援学校等の教諭に、より求められる指標であることを表し、【 】は、対象とする校種・特別支援学校の学部や対象とする教科を表している。

④職種

教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹教諭、これら四つの職種の欄を指標の横に配置して、それぞれの職種に関する指標に○を付けた。また、主幹教諭の欄は、教諭の欄と大部分が重なるため、あえて○は付けず、主幹教諭として特に身に付けてほしい指標として19番の、組織的・体系的な学力向上の取組など、11の指標に◎を付けた。

⑤キャリアステージ

キャリアステージは、2(2)で示した第1期～第3期に加え、「採用段階」を設けている。採用段階では、大学等の教員養成段階で、学生が卒業時に身に付けておきたい指標に◇ダイヤモンドマークを付して示した。つまり、各大学等で教員養成に取り組む際には、この「採用段階」の◇ダイヤモンドマークの指標を意識して取り組んでいただきたい。

しかし、これらは高いレベルを求めているものではなく、欄外の「※3 養成段階の◇ダイヤモンドマークは、大学等で身に付けておきたい基礎、基本的な知識や技能の指標である。」と示しているように、基礎・基本レベルという意味である。

次に、キャリアステージ内の『求められる資質』『重点的に研修に取り組む時期』『位置付ける研修種別』の三つの枠組みについて説明する。2(3)④職種で説明したように、○の付いた指標が各職種の教員にとって求められる指標である。その○がついた指標のうち、『求められる資質』の☆がついたキャリアステージ以降の時期で、その資質を身に付けておいて欲しいことを示している。

例えば、教諭では1番の[兵庫型「体験教育」の実践]の指標で教諭に○があり、『求められる資質』の第1期～3期すべてに☆がある。つまり、教諭は[兵庫型「体験教育」の実践]に関して、第1期で実践的な指導力を伸ばし、第2期で職務に応じて専門性を伸ばし、第3期でより高い力を身に付け後進の育成に生かすように意識してほしいことを意味する。

さらに、『重点的に研修に取り組む時期』として第1期に○があり、『位置付ける研修種別』で第1期に船マークを、第2期と第3期には矢羽マークを記してある(右下欄外に各記号の説明を記載)。これは、1番の[兵庫型「体験教育」の実践]に関する指標は、第1期で年次研修・職務研修で重点的に研修に取り組むことを示している。これらの年次研修等については、県の教育委員会が研修を設定することを表している。また、第2期、第3期は校内研修やOJTで資質向上に取り組むことを表している。

⑥まとめ

このようにして、校種や職種の壁を取り払い、指標を1枚にまとめることで、協働して働く他職種の教員の指標についても、キャリアステージを踏まえて確認できるようになり、やがては、お互いが支え合い、学び続ける教員として向上し続けることを期待している。

3 教員研修計画

この教特法の改正に伴い、研修計画を策定するにあたり、留意すべき事項が示されている。①研修計画を体系的に整理することにより、教員のさらなる過重負担を招かないようにすること、②中堅教諭等資質向上研修(以下、「中堅研」という)と教員免許状更新講習(以下、「更新講習」という)の実施時期が重複することによる教員の負担を軽減する観点から、更新講習の科目と中堅研の科目の整理・合理化や相互認定の促進を図ることが求められた。本県では研修による効果を維持しつつ、教員の負担を軽減する方法を模索してきた。中堅研と更新講習の相互認定では、中堅研と更新講習の実施年度が偶然重なった教員については負担が軽減されるが、教員免許の取得時期と採用時期が一人一人異なることから、相互認定の恩恵にあずかる者と、そうでない者が出てしまう。そこで、これまで中堅研の校外研修として実施してきた内容を精査し、免許更新講習との重複を確認した。また、新学習指導要領の実施に伴う新たな教育課題を整理することで、①プログラミング教育など個々の教員が選択研修として受講する内容、②中堅研として対応する内容、③更新講習として対応する内容に分類した。その結果、小中学校で中堅研の校外研修12日間に10日間に、高等学校では15日間行っていたものを10日間に精選し実施することにした。

指標や研修計画(図2)を広く体系的に見えるようにすることで、市町教育委員会との研

修内容の重なりも意識されるようになり、教員にとって研修が効果的に実施されつつある。兵庫県内教育研究所連盟では、各機関が実施する研修について広く情報交換し、お互いが見えるようにしている。指標を1枚にまとめたことにより、教員の自己点検のための資料として、また、先輩教員が若手教員を育てる際の資料として確立しつつある。なお、この指標の活用方法を広く、全ての教員に伝えることが課題として残っている。

4 大学への提案

教員としての素養を早期から意識づけるため中高生対象オープンセミナー開催や、学生に10年後の課題をイメージさせるため、学内で実施する更新講習参観なども考えられる。

兵庫県教員資質向上指標

分野	資質	教員としての資質の向上に関する指標	教	養	主	キャリアステージ									
						【第1期】採用～6年目 実践的な指導力を伸ばす。 【第2期】6年目～20年目 職務に応じて専門性を伸ばす。 【第3期】21年目以降 より高い力を身に付け後進の育成に生かす。									
						求められる資質			重点的に研修に取り組み時期			位置付ける研修種別			
第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期							
教育課題への取組	兵庫の教育課題への対応	1 自立して未来に挑戦する態度を育むため、発達段階に応じて兵庫型「体験教育」を実践することができる。	○	○	○	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○	
		2 国際社会で活躍する意欲や態度を育成するなど、グローバル化に対応した教育を実践することができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		3 児童生徒に対して、伝統や文化を尊重し、ふるさと兵庫を愛する態度を養うことができる。	○	○	○	○	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		4 「参画と協働が拓く兵庫の未来」等の指導事例や副教材を活用し、児童生徒の政治的教養を高め、主体的に社会へ参画し協働しようとする態度を養うことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		5 情報化社会を主体的に生きるために発達段階に応じた情報教育を推進できる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		6 震災の教訓と経験を継承し、生命に対する畏敬の念や助け合い、ボランティア精神等「共生」の心を育む「兵庫の防災教育」を推進することができる。	○	○	○	○	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		7 インクルーブ教育システムの構築を見据えた特別支援教育に取り組むことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		8 幼小中高大の新たな接続・連携に伴う変化に対応し、さらなる充実をめざした取組を行うことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
学習指導	授業実践力・授業改善力	9 学校教育目標や児童生徒の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、計画的に授業を進めることができる。	○	○	○	○	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		11 学習指導要領の目標や内容に基づき、児童生徒の実態に応じた授業を設計することができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		12 主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくりに取り組むことができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		13 評価規準等に基づき、児童生徒の学習状況を把握・評価し、指導方法の改善につなげることができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		14 教科書及び「兵庫版道徳教育副読本」等を用いて児童生徒に考え、議論させることを通じて、児童生徒の心に響く道徳の授業を実践できる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		15 わかる授業づくりに向け、ICT機器等を活用することができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
		16 体力・運動能力の向上を図るため、主体的に体力向上を図る態度を育てることができる。【小・中高(体保)】	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	○
専門力	探究力	17 児童生徒の教育的ニーズに応じ、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服するための指導ができる。★	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		18 児童生徒や地域の実態に応じた教材を開発し、効果的な教科カリキュラムを編成することができる。	○	○	○	◇	☆	☆	☆	○	○	○	○	○	
		19 全国学力・学習状況調査結果等自校の課題を分析し、組織的・体系的な学力向上の取組ができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
学級・日課指導	集団を高める力 一人一人の能力を高める力	21 生命の尊厳を基盤に、自他の人権を守り、様々な人権課題を解決しようとする実践的な行動力を育成することができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		22 体験活動や実践活動を通して、児童生徒の道徳性の育成に努める。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		23 いじめ、不登校などの教育課題の緊急性や重要性を理解し、その予防・解決に取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		24 学年・学級目標の実現に向け、学級経営案やホームルーム計画の立案・実行・改善ができ、児童生徒が安心して過ごせる学級づくりに取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		25 児童生徒との適切な距離を保ちながら、生活背景や内面の理解に努め、カウンセリングマインドとストレスマネジメントに基づく指導を行うことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		26 社会的自立に向けたキャリア形成を支援するため、組織的・体系的なキャリア教育に取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		27 児童生徒の意欲や適性を考慮し、家庭と連携した進路指導に取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
チームで環境を担う体制づくり	同僚性 組織的対応力	28 保護者や関係機関と連携を図りながら、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成できる。★	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		29 学校や児童生徒の健康課題を的確に捉え、それを解決するための保健教育や保健指導ができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		30 偏食傾向や拒食傾向、食物アレルギー等の健康課題を抱える児童生徒に対し、個別の相談指導ができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		31 「敬職員の勤務時間適正化推進プラン」をもとに、ワーク・ライフ・バランスや勤務時間の適正化を意識しながら、計画的に仕事を進めることができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		32 児童生徒への指導等に関して、同僚・先輩や管理職等に相談し、指導に生かすことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		33 豊富な知識や経験を基に、若手教員に対し個性や特性に応じて支援するとともに、同僚と協働して学校の課題に取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		34 学年・学校内の共通理解を図り、家庭・地域・関係機関等と連携して取り組むことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
自律性を高める	自己管理能力	35 学校の教育目標の達成に向け、主体的・積極的に学校運営に参画することができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		36 校内における自分の役割を認識し、校務分掌を的確かつ効率的に遂行できる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		37 保護者や地域社会と連携し、開かれた学校づくりを推進することができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		38 校内の情報を適切に管理し、取り扱うことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		39 学校安全のための危機管理を理解し、事件や事故、トラブルに適切に対応することができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		40 学校教育目標や学校保健目標の具現化を図るため、学校区、関係機関等と連携した保健室経営ができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		41 栄養管理や衛生管理等の学校給食の管理と、食に関する指導と一体的な展開を行うことができる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

※1 教諭・養護教諭・栄養教諭の○は、関係する職種である。
 ※2 主幹教諭の◎は、主幹教諭により求められる指標である。
 ※3 養成段階の◇は、大学等で身に付けておきたい基礎的、基本的な知識や技能の指標である。
 ※4 求められる資質の☆は、その時期に求められる資質である。
 ※5 重点的に研修に取り組み時期の○は、その資質を身に付けるために重点的に研修を行う時期である。
 ※6 【 】は、対象とする校種・特別支援学校の学部や対象とする教科である。
 ※7 ★は、特別支援学校や特別支援学級、通級指導教室の教諭に、より求められる指標である。

○◇ 年次研修・職務研修、担当者研修
 ○◇◇ 選択研修
 ○◇◇◇ 校内研修・OJT等

図1 兵庫県教員資質向上指標（平成30年度～）

兵庫県教職員研修計画

基本方針	「兵庫が育む ところ豊かで自立した人づくり」の実現をめざし、次代を担う子どもたちの学びを支える教職員の資質向上を図るため、指標を踏まえた体系的・組織的な研修を推進する。										
[種別] [目標]	(経年数)	1	2	3	5	10	15	20	25	30	35 (年目)
年次研修・職務研修 経験年数や職務に応じて、必要な資質・能力の向上を図る。	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 第1期 (採用～5年目) 実践的な指導力を伸ばす。 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 第2期 (6年目～20年目) 職務に応じて専門性を伸ばす。 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 第3期 (21年目以降) より高い力を身に付け後進の育成に生かす。 </div> </div>										
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 年次研修 初任者研修 2年次研修 3年次研修 5年次相当研修 中堅教諭等資質向上研修 15年次相当研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 研修 新任校長研修 校長研修 ニューリダー研修(新任教頭対象) 教頭研修 主幹教諭研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> [担当課等] (年次研修) 研修所 特支センター 体育 義務・研修所 教職・義務・高校 総務・教職 教職・義務・高校 教職 </div> </div>										
担当者研修 職務に応じて、必要な資質・能力の向上を図る。 学校悉皆で担当者対象の研修を行い、各学校の課題対応力の向上を図る。	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 研修 養護教諭研修 栄養教諭研修 事務職員研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 体育 体育 総務・教職 </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 33%;">○キャリア教育担当研修 <li style="width: 33%;">○道徳教育研修 <li style="width: 33%;">○特別支援教育担当研修 <li style="width: 33%;">○学力向上研修 <li style="width: 33%;">○人権教育担当研修 <li style="width: 33%;">○生徒指導担当研修 <li style="width: 33%;">○英語指導力向上研修 <li style="width: 33%;">○防災教育研修 <li style="width: 33%;">○かンセリグ・マインド®研修 <li style="width: 33%;">○教務担当研修 <li style="width: 33%;">○保健担当研修 <li style="width: 33%;">○不登校担当研修 <li style="width: 33%;">○情報教育研修 <li style="width: 33%;">○等 </div>										
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 校内研修 学力向上に関する研修 危機管理に関する研修 学校組織マネジメントに関する研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 研修所 </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 専門研修 教科指導に関する研修 キャリア教育・道徳教育・人権教育・防災教育・生徒指導に関する研修 教育の情報化に関する研修 心の教育に関する研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 特別支援研修 特別支援教育 基礎研修(教育課程、インクルーシブ教育システム) 特別支援教育 専門研修(授業改善・充実、ICT、アセスメント 等) 発達障害教育研修(発達段階別、課題別 等) 学校・地域支援リーダー研修 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 特支センター </div>										
校内研修・OJT等 学校や個々の教職員の課題に応じて、資質・能力の向上を図る。	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 研修 市町組合教委研修会(市町組合教育委員会・教育研究所が開催する、地域課題・教科研修会 等) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 市町組合教委 </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 学校 校内研修(授業研究会、校内での講習会、指導主事による指導助言 等)、OJT </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 任意団体、大学等 自主研修(教科研究会等が開催する研修会、大学・教育機関が開催する研修会 等) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 教職 臨時的任用教員研修会 </div>										
	配慮事項 ○毎年度、研修効果を検証し、キャリアステージに応じた体系的かつ効果的な研修計画を定める。 ○各学校において教職員の実践的指導力を育てるため、効果的な校内研修を実施し、OJTの充実を図る。 ○小中学校教職員等の研修については、県教委と市町組合教委が連携し、地域の教育課題を踏まえた研修を実施する。										

【担当課の表記】 総務：総務課 企画：教育企画課 教職：教職員課 義務：義務教育課 特支：特別支援教育課
 高校：高校教育課 体育：体育保健課 人権：人権教育課 研修所：教育研修所 特支センター：特別支援教育センター

図2 平成30年度兵庫県教職員研修計画

【第2回課題研究会報告】

Ⅳ 神戸市における教員等育成指標と研修計画の策定について

神戸市総合教育センター所長 山下 准 史
(神戸市教育委員会事務局)



1. 育成指標策定の経過

神戸市の育成協議会の最大の特徴は、写真にあるような大人数で開催しているということである。

育成協議会を組織する上で、二つ選択肢があったといえる。一つは小回りの利く組織、もう一つは多くの大学のコンセンサスや知恵を得て作るということである。もともと神戸市には教育実習を中心とした大学との協議会という母体となる組織は

あったが、今回の育成指標は、「新たな教員としてこのような人材を採用させていただきます。」ということになるため、大学側にとって納得のいく共通理解が可能なものを作成するべきであろうということで、より困難な組織の方を選ぶことにした。

その結果、構成員は71名、25の大学と短期大学から41名の教員、学校の代表として校長8名、事務局22名となった。人数が多く、かつ多くの大学から意見を伺うため回数も多くしなければならなかったが、それをこの人数で進めることは不可能である。そこで14名で構成する準備委員会を設けた。さらに、その準備会を運営するための12名の指導主事からなる作業チームを設置した。育成協議会自身は5回開催した。

育成協議会開催に向けては、メール等により委員の意見を聴取し、その意見を集約して協議会の冒頭で一覧にして提示した。それを毎回の協議会で少しずつ議論し、取り纏めていった。1回目の協議会は6月26日に開催し、会議では趣旨説明の後、論点を整理して提示した。後にこの論点が本市の育成指標の特徴になっていった。以下、この論点について説明する。

まず、指標は学校種ごとに策定するという事、そして職種ごとについては基本的には教諭と管理職について作成すること、ただし、例えば幼稚園や特別支援学校、養護教諭や栄養教諭など、校園種、もしくは職種に応じての留意事項を付帯的に付け加えるという形態を取った。

次に『新規採用時に求める資質について』は、着任時の姿ということで示している。各大

学にとっても関心が高いところであるので、この表現については特に注意を払った。段階の区分としては四つのキャリアステージを設けているが、これは後で詳述する。『神戸らしい教育』という項目は、神戸の特色を出す項目として設定した。さらに協議会は研修計画の協議の場とすることについても確認した。

第2回協議会では、第1回の論点整理を受けて、多くの意見を聴取しながら協議し纏めていった。さらに、『神戸市教員育成の手引き』という教員向けの冊子の発刊について了解を得た。この冊子は、教員が育成指標に即し研修計画を立てるためのガイドと、教員自身が自分が今どのステージにいるのか、キャリアステージとは何かなどを説明するガイドブック的な要素も込めている。さらにこの会議では、教諭に関する育成指標のベースの案を示した。

第3回協議会では、それまでに聴取した委員からの意見を踏まえた議論を行った。第2回で示した教諭等についての指標の原案について議論をしながら、さらに幼稚園、養護教諭、栄養教諭へ付け加える留意事項についても提示した。そして、ステージを4段階にするということについても、意見聴取をした。

第4回協議会では管理職についての指標の案を提示した。ただ、管理職についての研修、あるいはキャリアの育成については今後の課題が残っていると考えている。

第5回目は最後の協議会となったが、それまでの協議を最終的に取り纏めた。

2. 育成指標の内容

本市はマトリクス型を採用している。ファーストステージは採用1年から3年、セカンドステージが4年から8年、サードステージが9年から16年、その次のフォースステージが17年以降となっている。若年の区切りが短くなっているのは、これは、本市では大量退職、大量採用が続き、経験の浅い教員層が非常に多くなっているためである。逆に言えば、教員の年齢構成バランスが変わってくれば、当然、キャリアステージの区切りは変わってくる。教員の構成が変わってくれば、それぞれの役割の年齢も変わってくると考えられる。

本市の場合、採用1年目から3年目を新規採用期とし、『初任者育成3年プラン』というしくみを作り、1年目の初任研以外に2年目、3年目にもスーパーバイザーを派遣し、授業のスキルアップを中心に研修している。神戸市では、原則として3年目が終わると異動となる場合が多いので、3年目までで基本的なスキルを身に付けて、次のステップへ移っていく。それがセカンドステージである。このステージの最終年次、8年目には中核教員資質向上研修を行っている。この研修は、「あなたがたは学校を支える中核の教員になっていくんだよ。」という節目を意識させることを目的に行っている。この考えは、8年目を迎える教員にをメンター（助言者）として育成するということである。そして、彼らが所属校においてより経験の浅い層をメンティー（被育成者）として校内研修を充実していく担い手となり、OJTを活性化するように促している。こうしたOJTの取り組みをさらに広げていくのが本市の課題だと考えている。ちなみに、サードステージの終わりを迎える16年目にも研修を設けている。このサードステージ辺りから管理職を視野に入れたキャリアビジョンを持ってほし

神戸市教員育成指標<教諭等> ~学び続ける神戸の教職員~

神戸市 教員の 求める 像	豊かな人間性あふれる教員	子供が好きで、人権を尊重し、思いやりのある教員
	教育への意欲に満ちた教員	教育者としての誇り、自覚と使命感をもち、学び続ける向上心のある教員
	視野が広く対応力のある教員	幅広い知識と教養をもち、明朗でコミュニケーション力のある教員
	実践的指導力のある教員	生きる力を育むことができる指導力、授業力のある教員
	自律心のある教員	心身ともに健康であることに努め、高い倫理観と規範意識のある教員

指標項目	ステージ	神戸市が求める 着任時の姿	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ
			基礎形成期(1~3年目)	基礎充実期(4~8年目)	資質向上期(9~16年目)	資質発展・円熟期(17年目~)
① 学習指導	学力向上	学力向上の取組の必要性を理解している。	子供の実態を把握し、学力の定着・向上に努める。	学習指導のポイントを把握し、学力の定着・向上に取り組む。	学校全体の課題を分析し、学力の定着・向上を組織的に推進する。	学力の定着・向上を組織的に推進するための指導や助言を行う。
	授業計画・実践	学習指導要領に沿った指導の必要性を理解している。	子供の実態や学習指導要領を踏まえ、計画的な授業推進に努める。	子供の実態を踏まえた年間指導計画を作成し、主体的・対話的に学ぶ授業づくりに取り組む。	子供の実態を踏まえて、創意・工夫した授業を組織的に推進する。	専門知識や経験を生かした授業を展開するとともに、指導や助言を行う。
	授業評価・改善	授業評価や授業改善の重要性を理解している。	単元計画やねらいに沿って授業をふり返り、改善に努める。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善に取り組む。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善を組織的に推進する。	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業評価・改善のための指導や助言を行う。
	学習評価	学習評価の方法について理解している。	評価規準に則って、適切な評価材料をもとにした学習評価に努める。	評価方法の工夫・改善に取り組む。	評価方法の工夫・改善に取り組むなど、学習評価を組織的に推進する。	学習評価を組織的に推進するための指導や助言を行う。
② 児童生徒理解	児童生徒理解	子供に寄り添う感性をもっている。	子供と向き合い、共感的・受容的な理解に努める。	子供が置かれた環境や状況等を的確にとらえて対応する。	指導方針等の共通理解に基づき、組織的に対応する。	組織的な対応を図るための指導や助言を行う。
	学級経営 ※2	学級経営の重要性を理解している。	児童生徒理解に基づいた学級経営・集団づくりに努める。	学校教育目標に基づいた学級経営に取り組む。	他の教職員と連携を図りながら、学級・学年経営を推進する。	より良い学級・学年経営を行うための指導や助言を行う。
	生徒指導	生徒指導の基本的な考え方を理解している。	いじめの未然防止、不登校対策など、組織的な生徒指導に努める。	広く情報を共有し、組織的な生徒指導に取り組む。	地域や関係機関とも連携を図り、組織的な生徒指導を推進する。	中・長期的な展望をもち、指導や助言を行う。
③ 特別支援教育	インクルーシブ教育システム	インクルーシブ教育システムの構築の目的と基本的な考え方を理解している。	子供の特性や背景を把握して指導に努める。	インクルーシブ教育システムの構築を目指して、互いが尊重しあう仲間づくりや学習の場をつくる。	すべての子供に対して適切な教育が提供できるよう指導や助言を行い、学校全体のインクルーシブ教育システムの構築に取り組む。	
	個別の支援	個別の支援の重要性を理解している。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の必要性を認識し、子供の困難さや保護者の心情的理解に努め、支援する。	「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の作成・活用を図り、支援する。	個別の支援を組織的に、合理的配慮を進め、指導や助言を行う。	
④ 学校運営への参画	学校教育目標	組織の一員として協働する必要性を理解している。	学校教育目標を理解し、実践に努める。	学校評価やカリキュラム・マネジメントを活用して、学校教育目標の達成に取り組む。	学校教育目標の達成に向けて、組織的な取組を推進する。	学校教育目標の作成に向けて、リーダーシップを発揮し、提案・提案を行う。
	チーム学校	組織の一員として果たすべき役割を自覚し、報告・連絡・相談を確実に実施する。	多様なスタッフと連携を図ることの必要性を理解し、情報共有の場を積極的に設ける。	多様なスタッフと連携を図ることの必要性を理解し、情報共有の場を積極的に設ける。	情報共有の場を積極的に設けて、チーム学校の取組を推進する。	専門能力スタッフなどと協働性を高め、一体としてのチーム学校を推進する。
	家庭・地域との連携	家庭・地域との連携の重要性を理解している。	家庭との信頼関係の構築に努める。	家庭・地域との信頼関係を築き、連携を図る。	家庭・地域と連携を図り、課題解決に努める。	学校・家庭・地域をつなぎ、開かれた学校づくりの核となる。
	学校安全・危機管理	命の大切さ、安全・安心な学校づくりの重要性を理解している。	学校安全に留意し、事故やトラブルの未然防止に努める。	事故やトラブルの未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応に取り組む。	未然防止や早期発見・早期対応ができる体制づくりに組織的に取り組む。	組織運営の核となり、学校安全・危機管理に努める。
⑤ 人材育成 自己研鑽	コンプライアンス	社会人として守るべきルールやマナーを身につけており、法令遵守の必要性を理解している。	神戸市職員コンプライアンス共有理念を理解し、実践に努める。	高い倫理観と規範意識を身につけ、常に公正・公平に職務を執行する。	高い倫理観と規範意識に基づき、神戸市職員コンプライアンス共有理念の実現に向け、校内研修やOJTを推進する。	
	コミュニケーション	良好な対人関係を築くことができる。	他者の意見を真摯に受け止めるとともに、自分の意見を適切に伝える。	他者の意見や思いを尊重し、自分の意見を積極的に発信して信頼関係を構築する。	意見や思いを伝え合う機会を積極的に設け、組織的な連携を図る。	多様な意見や考え方を調整し、組織の円滑な交流を図る。
	校内研修・OJT	教員は絶えず研究や修業に励まなければならないことを理解している。	研修や研究会に積極的に参加して、指導力の向上に努める。	メンター・メンティの双方の立場から校内研修やOJTに積極的に取り組む。	メンターとして若手教員の人材育成や学年・校務分掌間の連携を組織的に推進する。	校内研修やOJTの核となり、資質向上に努める。
	実践研究・自己研鑽			自らのキャリアプランをもち、専門的知識や技能を高める。	研修や研究会の企画運営に携わるなど、組織としての取組を推進する。	さらなる自己研鑽に努めるとともに、専門知識や技能を生かした指導や助言を行う。
⑥ 神戸の 特色 ある 教育	防災教育		・防災マニュアルに基づき、子供に自らの命を守るために必要な知識と技術を身につけさせる取組に努める。 ・阪神・淡路大震災などの災害の記憶や教訓を継承し、防災教育に生かす。		・地域の災害特性など自然災害への理解を深め、学校の核となって防災・減災教育に組織的に取り組む。 ・他者の心に寄り添い、互いに助け合うことの大切さを次代に伝えていく。	
	人権教育	教育を取り巻く社会情勢の変化について関心をもっている。	人権教育課題への理解を深めるように努める。	あらゆる場面で人権教育の視点を大切にした教育活動に取り組む。	人権教育を企画・運営し、計画的・組織的な取組を推進する。	地域や関係機関との連携を図り、人権教育の推進に向けた指導や助言を行う。
	国際理解・多文化共生教育		国際理解・多文化共生教育への理解を深めるよう努める。	グローバル社会の視点を大切にした国際理解・多文化共生教育に取り組む。	地域や関係機関と連携を図りながら、国際理解・多文化共生教育を組織的に推進する。	国際理解・多文化共生教育の推進に向けた指導や助言を行う。
	新たな教育課題への対応		ICTの活用や「言葉の力」の充実など、新たな教育課題への理解に努める。	新たな教育課題についての情報収集に努め、それらの課題に積極的に取り組む。		新たな教育課題についての組織的な取組を推進する。

特別支援学校(特別支援学級・通級指導教室はこれを参考に)に関する留意事項						
⑦ 特別支援学校	専門性にかかる事項	特別支援教育全般に関する基礎的知識がある。	障害のある子供の教育課程を理解し、実践に努める。 ・学部間連携に着実に取り組み、キャリア教育を体系的に推進する。 ・地域や関係機関と連携して、就労支援・進路指導に努める。	自立活動の視点を生かした指導・支援に取り組む。	多様な障害に対応し、更なる専門性の向上に努める。	障害別の特長に応じた指導実践を重ねる。
	センター的機能		特別支援学校(学級)の意義・役割について理解を深める。	子供の情報を正確に共有し、一貫した指導・支援に努める。		特別支援教育に関する情報発信及びコーディネートに取り組む。 ・蓄積された専門的な知識・技能を生かし、指導や助言を行う。

※1 幼稚園教諭等・養護教諭等・栄養教諭等の「①学習指導」については、別紙(校種・職種別指標)の①の内容に差し替える。
 ※2 養護教諭等の「②児童生徒理解・学級経営(学級経営)」については、別紙(校種・職種別指標)の「②児童生徒理解・保健室経営(保健室経営)」に差し替える。

神戸市教員育成指標<管理職> ～学び続ける神戸の教職員～

神戸市の教育 管理職の推進する 素養	教育に対する情熱	教育に対する熱意をもち、使命感・責任感のある管理職
	リーダーシップ	高い見識と豊かな人間性をもち、リーダーシップを発揮する管理職
	コンプライアンス	高い倫理観をもち、組織の先頭によってコンプライアンスを推進する管理職
	危機管理・教育環境整備	危機管理・安全管理体制を構築し、教育環境の充実に努める管理職
	人材育成	人材育成に積極的に取り組み、常に自己研鑽に努める管理職

指標項目	ステージ	学校経営力開発・発展期（教頭）	学校経営力活用期（校長）
① 学校経営ビジョン	学校評価	子供・保護者・教職員・学校評議員・地域等から学校運営の状況について情報収集し、学校評価の実施に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教育活動や学校運営の状況を把握し、学校評議員等の協力を得ながら学校評価を推進し、学校経営ビジョンの実現を図る。
	学校教育目標	学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標の作成・達成に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	学校評価や最新の教育施策等を踏まえ、学校教育目標を策定し、目標達成に向けた組織的な取組を推進する。
	教育課程	学校教育目標の実現に向けて、カリキュラム・マネジメントを推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	学校教育目標の実現に向けて、リーダーシップを発揮し、カリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に推進する。
② 授業改善	学力向上	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	「主体的・対話的で深い学び」の視点から授業改善を図るとともに、力のつく授業推進プランによる学力向上の取組について、支援や指導を行う。
	研究開発	授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	授業づくりや教材開発の取組を進めるため、実践的な研究の活性化の取組を組織的に推進する。
③ 組織体制	職場環境	職場内の意思疎通が円滑に行われるよう、信頼関係のある職場環境づくりに努める。	信頼関係に満ちた職場環境づくりができるよう、支援や指導を行う。
	チーム学校	多様な課題に対応するため、教職員と専門能力スタッフの協働体制の構築に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員と専門能力スタッフによる協働体制を構築し、組織マネジメントを行う。
	家庭・地域連携	家庭・地域や関係機関等との連携を図るとともに、外部人材の活用を進めるための連絡調整を行う。	積極的に情報の収集と発信に努めるなど、家庭・地域や関係機関等と連携を強化し、開かれた学校づくりを推進する。
④ 危機管理・教育環境整備	危機管理	学校安全マニュアルや防災マニュアルの周知に努めるとともに、事件・事故等の未然防止のための指導や助言、連絡調整を行う。	学校安全マニュアルや防災マニュアルに基づく危機管理体制を整え、事件・事故等の未然防止に努める。
	危機対応	事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して校長へ報告するなど、早期対応、早期解決に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	事件・事故等の発生時には、迅速かつ正確に状況を把握して的確な指示を教職員に出し、早期対応、早期解決を図る。
	教育環境整備	安全安心な学校づくりのため、教育環境の状況を正確に把握し、その整備・改善についての指導や助言、連絡調整を行う。	経営資源を有効に活用し、教育環境の整備・改善に計画的に取り組む。
⑤ 人材育成	職能開発	職能開発の重要性を理解し、教職員個々のニーズに応じた校外研修への参加や校内研修・OJTを推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	職能開発の重要性を踏まえ、管理職育成や女性活躍推進など、キャリア形成のための支援や指導を行う。
	コンプライアンス	神戸市職員コンプライアンス共有理念の実現に向け、組織的な取組を推進するための指導や助言、連絡調整を行う。	神戸市職員コンプライアンス共有理念の周知徹底を図り、高い倫理観と規範意識をもった組織づくりに努める。
	メンタルヘルス	メンタルヘルスに関する正しい知識をもち、教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、その保持・増進に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務状況や心身の健康状況を把握し、メンタルヘルスの保持・増進のための支援や指導を行う。
	ワークライフバランス	教職員個々の勤務実態等を常に把握し、働きやすい職場づくりに努め、ワークライフバランスの実現に向けた指導や助言、連絡調整を行う。	教職員個々の勤務実態等を常に把握し、個々の働き方について支援や指導を行うとともに、校務を適切に配分する等、ワークライフバランスの実現を図る。
	人事評価・人材育成	教職員に対する面談や授業観察等を通して、人事評価・人材育成に関する連絡調整を行う。	教職員に対する面談や授業観察等を通して、人事評価を行うとともに、人材育成のための支援や指導を推進する。

いと考えているが、それが必ずしもうまくいっていないというのが今後の課題と考えている。

3. 着任時に求める姿

基本的には『学校教育に関する基礎的な理解』、そしてベースになる、『コミュニケーション能力』を求めていきたいと考えている。この箇所の表現については、踏み込んだ記述にすると大学で行われている教員養成の授業の中身にも関わってくるという問題が生まれるが、さりとてあまりにも抽象的すぎると、一体どのような養成をすればいいのか明確にならないというジレンマがある。

例えば、児童生徒理解という項目について言うと、着任時の求める姿は「子どもに寄り添う感性を持っている。」となっている。けれどもそれでは「大学でどう教員養成をすればいいのか」ということになる。これがセカンドステージになると「子どもが置かれた環境や状況等を的確に捉えて対応する。」という表現になっている。教師として経験を積む中では、厳しい家庭環境を抱えた子どもたちにも対応しなければならないが、彼らが発したちょっとした言葉から置かれている状況を捉えて対応するだけの力量が求められる。そこで大切なことは、やはり感性である。目の前にいる子どもが浮かぬ顔をしているのをキャッチできるかどうか。これは大学の教職課程ではなかなか養成できないことであるのは理解しているが。

次に『神戸らしい教育』について述べる。学力の向上に加えて、防災教育、人権教育、多文化共生教育などの特色を設定している。しかし神戸で育っていない学生諸氏が教員を目指している人たちには、防災、あるいは震災について詳しく知っていることは求めている。神戸で採用された後、しっかりと学んでいただくことを期待している。

さらに、管理職について。本市も多くの都市と同じように、なかなか管理職のなり手が少ない。その理由の一つとして、教頭に業務が集中しているということがある。本市では教頭の業務補助をするスタッフを年々、拡大するかたちで改善している。

4. 育成指標の活用について

今後は、教員一人一人が自分のキャリアビジョンを持てるような個人シートを作成していきたいと考えている。

最後になるが、10月15日の教育新聞に、関西国際大学の調査の結果についての記事があった。その調査によれば、今、教員を志望している学生諸氏が教員を志望した動機は、教職課程（つまり子どもに教科等の内容を教えること）にはほぼ集中しているということである。かつては、スポーツ活動とか、課外活動とか、そんな要素を含めて教員を志望していたのだが。しかし、今後、教職に直接結びつかない幅広い経験を有していることをわれわれ採用する側の人間は求めることになるかもしれないと思う。神戸市としては、将来を夢見るたくさんの教員を待ち望んでいるので、今後ともよろしくお願いしたい。

【2018年度 第2回課題研究会】

質疑応答の記録

樋口 太郎
(大阪経済大学)

テ ー マ：「教員としての資質の向上に関する指標と教員育成協議会の取り組みの
現状と課題」

日 時：2018年10月17日（水）14:00～17:00

場 所：関西大学千里山キャンパス 第2学舎1号館B棟4階B401教室

話 題 提 供：

西田 恵二氏（大阪府教育庁 教育振興室高等学校課参事）

嶋田 裕光氏（大阪市教育委員会事務局 総務部教育政策課（企画グループ）総括
指導主事）

村中 利章氏（兵庫県立教育研修所 企画調査課長）

山下 准史氏（神戸市教育委員会事務局 神戸市総合教育センター所長）

指定討論者：山本 博資氏（四天王寺大学 教職教育推進センター長）

司 会：山本 冬彦氏（関西大学）

記 録：樋口 太郎（大阪経済大学）

○発表に関する質疑応答（以下敬称略）

司会：まずは今の4人のご発題を受けて山本先生に、大学の立場から少しご発言というかコメントをいただいて、そこからスタートしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

山本：四天王寺大学の教職教育推進センターの山本と申します。よろしくをお願いします。4人の教育委員会の先生方、どうもありがとうございます。お聞きして、育成協議会を作ることの大変さというか、ご苦労が分かったというふうに思います。私自身も大阪府の教員育成協議会のメンバーとして、大阪府の育成指標を作ることに関わってきました。その中の具体案の検討については、先ほど西田参事のほうから説明がありましたので重複しますので、割愛させていただきます。本来教特法の改正に伴って、この教員育成協議会は、もちろん指標の作成をすることにもなっていますが、やはり各教育委員会と大学との間の共通認識いうところが一番大きいと思います。そういう意味でいうと、教員の資質については各都道府県の求める教員の資質を明確化していくことも大事ですし、あるいは研修等を通じて教委の資質の向上を図っていくという、そういうめどかめやすを作っていくのが大事だと思います。本来的には大学と教育委員会との協働による、教育課題が共有できたらいいかなということが一点。それから、採用前研修でありますとか、あるいは初任研修など、その研修の中身の

協議等もできればありがたいと思います。もう一点、教育実習やインターンシップの内容も育成協議会の中では協議できればよいと思います。今後そういうことが話し合われるようになれば、指標の策定にも大きな影響があると考えます。

そういう形で参加をさせていただきました、実際に育成指標を作ったときに大学側の人間としては、ある種の戸惑いといいますか、整合性にちょっと戸惑っているところがあります。一点は大学にとっては現在、教職課程コアカリキュラムの作成があります。というのは、大学は当面、コアカリの中で大学の自主性とか、あるいはそういう独自性というのを、もちろん認められているわけですが、その中でその創意工夫や体系的に教育課程を編成しています。それを学生にどういうところまで到達させればいいのかというのを具体案の中で考えています。そういう事業計画の中の具体案の中の学生の到達点と、今の育成指標の到達点というのは、ある程度整合性が必要だと考えています。

それから2点目は、やはりどの大学もそうですが、今は三つのポリシーを作っていますが、その上にさらにアセスメントポリシーを作っています。この育成指標の中身というのは、カリキュラムポリシーとディプロマポリシーに明確に関係しているというふうに思います。このカリキュラムとディプロマポリシーの部分がはっきりと明確化しない限り、なかなか育成指標の中にも入っていけないし、育成指標を基にしてというので、本学も今、教育学部を中心にそういうことを考えていますが、なかなかその中に育成指標の観点が入りにくいというところで、その非常にその整合性に悩んでおります。

それから3点目は、やはり先ほど神戸市のほうから言われましたけれども、指標内容の中に実際どういうふうに対応していくのかというのは、非常に難しいと考えます。これは指標自身が具体的ではなくて、非常に抽象的な部分を含んでいるからだと考えています。大阪府の方と話をしたときに、書類の提出期限を守るという基本的なルールを作りたいということと言われました。だから大学のほうでもそういうことを学生に指導する。これは非常にやりやすいです。具体的ですので、学生のレポートの提出期限を守らすのは当然のことという形でやっていけばいいわけです。そういうことは非常に簡単にできますが、抽象的な話になりますと、なかなか学生にとって言葉は理解できるけれども、実態が伴わないというふうになっていくらいがないかなと少し考えています。結局、学生自身が、どこの市でしたか、実践力を大学で養ってくださいというふうに言われましたけれども、学生自身が実践力を養う機会が少ない。本学は学校インターンシップを1年間しております。2年次に、毎週一日授業を空けて学校現場に派遣しています。従前は1週間のインターンシップで教育実習に入る形になっていました。そういう意味でいうと実践力を養えと言われても、大学の側としては実際には専門性を高めなければならないという事情もあり、現場での実践力の育成は難しい課題でした。本学の取り組みでは少しは改善されたと感じています。

そういう3点が今、私は大学側からは今、戸惑っているところだと思います。それで、こちら辺りまた委員会のほうで何かご意見があれば、答えていただければと思います。具体的な質問は皆さまのほうから出ておりましたので、いろいろ聞かせていただいた中で1点、2点お願いします。大阪府の自己評価シート、それから大阪市のキャリアアップシートの話があ

りました。他の教育委員会もそういうことを考えておられると思います。もちろんこの評価自身は、人事評価のためではないというのは当然明記されているところですので、人事評価にはなりません。この自己評価のこういう部分が、具体的に先生方の自己満足にならないかなという危惧をちょっと持っています。実際にどのように伝えていくのか。この最終目標は、学校力の向上するためにつなげなければなりませんけども、この自己評価シート等で学校力の向上にどのように結びついていくかな。そこら辺り、もしお考えあればお聞かせください。それからもう一つは、0ステージと呼ばれている委員会が多いですけれども、養成期の必要な中で、われわれ具体的にいろいろな学生たちを養成していきます。そのなかで、コアカリもそうでしたけれども、今回も教員採用試験への活用ということを考えなければと思います。コアカリについては明確に教採でそういうことの対策をなさいよというふうに各任命権者には言われている部分があるかと思いますが、そこら辺りの教員採用選考との活用について何か委員会としてのお考えがあれば、お示しくださるとありがたいです。以上です。

司会：ありがとうございます。山本先生の最初の部分のお話は、全体の質問いただいた部分と、かなり重複するというか共通する部分があると思います。そしたら自己評価シート等が具体的にどのように活用されているのか、自己満足になっていないのだろうかという、そういうご質問で。これは大阪府と大阪市をお願いします。

それから0レベルの問題ですけれども、これももうご存じのように今般、大学の教員養成のカリキュラムが少し改正されて。新しい科目として。例えば、特別支援教育に関するところとか、総合的な学習の時間についての指導の授業とか。いくつか新しい授業を設置しなさいということと同時に、再課程認定の申請のときにシラバスを全部出すわけですけども、そのときにシラバスは、文科省の明示したコアカリキュラムというそれぞれの科目について、特に教職の専門科目、教育原理とか教科教育法とかそういうところ言われている部分については、こういうこととこういうことと、こういうことをやりなさいよというふうなそういう項目が、コアというのは核なんですけれども、そういう最低限こういうことは到達目標として授業をなさいと。それについて、そういうことを明記したシラバスをちゃんと出してくださいよと。でないと再課程認定通しませんよと、そういうことになっています。その内容等も、いや、まだそういう情報は教育委員会に来てないよということだったら、そういうふうにお答えいただいたらいいんですけども。そういうことで教員養成の大学では、そういう授業をしなければならないということなんですけれども。それと、その0レベルのところとの関連ってというのが、一体どうなのかということですね。それと乖離あるいは矛盾していると、あるいは0レベルで教育委員会がご提示していただいているやつとコアカリキュラムの内容がちょっと違っていると、大学として大変困ることになるんですけど。その辺の状況を少し教えていただけたらという、そういう趣旨でいいですね。まず大阪市と大阪府にそれぞれ、1番目のことについてをお願いします。

西田：大阪府です。最初の自己評価シートの件ですけども。今回、先ほど紹介させていただ

いたものにつきましては、この4月に完成したばかりで。一応その研修計画の中にも、こういうものを使って自分の研修内容を振り返ってみましょうみたいな形で書いてあるので、それをどういうふうに今、現在使っているかということについては、まだ正直確認ができていないというような状況ということ。ただこの、きょう紹介させていただいたものの前の段階で、実は例えば初任者研修なんかにおいては、教育センターのほうで別途、自己成長確認シートというような、やはり振り返りのものですね。これを作成しまして、受講者がそれを記入して提出をします。そのデータなんかを集めて、学校のほうにフィードバックをしているというような形はある。ですから受講者は、自分の振り返りと合わせて、一緒に研修を受講した者たちがどんなふうに自己評価をしているかっていうことのデータなんかも知って、次の自分の向上に役立てるといったような形をも取れるようにはしています。新しく作った研修計画の活動状況については、これからわれわれ各学校のほうに回ってどんなふうに、この春作ったところですのでぜひ活用してくださいねというふうに今、お願いをして回ってるような状況ですので、これから情報を集めてまた改善するところは改善していかんとあかんというふうに思っています。それが一つ目ですね。

それから、0期で示させていただいてる部分について、5つの大学の先生、山本先生も含めて入っていただいたご意見を参考に作らせていただいておりますけれども。ベースになっているものは、それぞれの学校現場でどういう人材を求めているか、というようなところが0期。もちろん0期、1期、2期、3期、4期という形で、大阪府の場合やっておりますので、教員の全体のキャリアステージということを俯瞰して作っているものですから、直接、例えば0期で求めているものが、例えば教員採用試験の必須条件にしているというような形では今、まだそこまでリンクはできていないというのが正直なところ。これは、今後われわれの検討課題なるんだろうというふうには思うんですけれども、あくまで大学の教職課程から実際に教員採用されて、それから、それこそ管理職になるまでの一連の流れの中で、どのような質をどの段階でというようなことで考えて作ったものです。実際にそういうわれわれが求めている人材を、例えば大学さんのほうで教わっていただきたいという思いはありますけれども。それが、例えば採用の必須条件であったり十分条件であったりということまでは、まだ議論を進めていないというのが正直なところあります。以上です。

嶋田：失礼いたします、大阪市です。先ほどのキャリアアップシートでございますが、今年度の4月に指標を作成しました。また、同じ4月に筑波のほうで指標作成に携わられた方が集まりまして、持ち寄って指標の活用のことについてお話しするという機会がございました。私は参加することができなかつたんですけども、参加された方のお話を聞いてみますと、指標を作って終わりじゃ駄目だよ。指標を作って教員に配って終わりじゃ駄目だよ。じゃあどうしないといけないのかなという話の中で、やはり各個人で振り返らされなければいけないんじゃないかっていう話になった。今後、自分がどういったキャリアアップ、キャリアプランを設計するのか、見通しを持つことが大事じゃないかというお話があったというふうに聞いております。

本市では、先ほどご説明をさせていただきましたキャリアアップシートにおいて、年度初めに

立てた計画を振り返ってみてどうだったのかなとか、先ほどもちょっとありましたように自分だけで振り返るだけではなくて、例えば管理職の先生がたとの会話のコミュニケーションツールとして一つとして使ってもらいたい。今年こういうことを本当に頑張ってみたとか、この部分はあまりできなかったとか。あとこれを、メンターの研修とかで皆さんが持ち寄って、自分の振り返りだけじゃなくて、客観的なところからも見ていただくような形でも使っていただけるのではと思っております。また、今年の6月に1回目の育成協議会を行いました。昨年度は資料の作成ということがメインでしたので、今年度は作成した指標を、どのように活用していきますかということで、各校園長会代表の方にお話を聞くはずだったんですけども、やはり始まったばかりで、まだ活用というところまでは取り組むことができていなかった状況でございます。2月ぐらいに2回目の育成協議会を予定しており、指標の活用をもう一回議題にしておりますので、そのときにはもう少し具体的なお話が聞けるのではないかと思っております。

0ステージの養成期の指標のところでございますが、本市もそういったご質問をいただいたことがあります。これはもちろん私は人事の担当ではございませんので、必ずしも私の言っていることがっていうことになることを含んでいただいたうえでお伝えするのであれば、教員採用と全くかけ離れてるというわけではないと思います。ただ、大阪府さんもおっしゃったように、これ全てができてないと採用されないのかだったり、何個できてたらどうなのかとか、そういった評価には使っていないという状況でございます。今、文科が言っております学び続ける教員という意味では、今までは養成していた大学と採用する任命権者がそこでブツと切れているというような状況があったということはございます。やっぱりこの指標をもとに養成から研修まで学び続けるという意味でやっていきますので、採用という部分でも、ここの0ステージっていうところが必要になってくるという認識はしております。以上です。

司会：そうしたら、兵庫県と神戸市、例えばその0ステージのことについてお願いします。

村中：失礼します。兵庫県の場合は、この指標を作成する段階でコアカリキュラムの議論はございました。ただ、協議会を実施して策定した時期が10月ということもありまして、そのコアカリキュラム自体も素案を見ながら作成してきましたので、100パーセント一致しているかという、そのような状況ではございません。ただ、そのときに大学での養成のことを意識して養成段階の指標を作成しました。この指標の中で、養成段階をダイヤモンドで示したということをお話しましたが、兵庫で特徴的なことにしてしまいますと、兵庫県以外の大学からも兵庫県を受験される方がございます。(県外の大学では養成しにくい内容)ですので、兵庫に特化したような内容に関しては、そのダイヤモンドを外すように意識しております。

次に、採用段階での活用ということですが、私自身もそういう立場ではございませんので、発言は難しいのですが、今後、指標として示した養成段階での基礎、基本のところについては、そのレベルを超えない範囲の中で、設問などがあるのではないかと思っております。以上です。

山下：神戸でございます。0ステージの話でございます。先ほど、ご説明させていただいた

中でありますように、本市の場合、25の大学と短期大学さんに来ていただいて議論させていただく中で、やはり0ステージと言いますか、着任時の求める姿については、さまざま意見をいただいております。例えば、学習指導要領に関しても、指導要領に沿った指導の必要性を理解しているというのが、本市の着任時の求める姿なんですけれども、それをもう少し踏み込んで理解させておくべきではないのかというご意見もあったように、まとめからは読み取れます。ただ本市としましては、それぞれの大学で養成課程で特色を出されてる部分もございまして、そこはやっぱり最大限尊重させていただきながら、われわれとして求める着任時の教員の姿を想定させていただいたということでございます。それから、それと採用とのリンクでございますけれども。これも私も、立場上なかなかもの言いにくいところではございますけれども、それが直ちに採用基準になるということにはならないのですけれども、ただ先ほど、一つ例を出させていただきましたとおり、感性の話をさせていただきました。要するに、それが採用基準になってるというわけではございませんけれども、やはり根底の部分では本市が求めている教員として、子どもに寄り添う感性ということに関しては求めておりますし、それに関する内容も、恐らく入るであろうということはあるので、一定の関係性はあるとは思いますが。それと、それとってというのは、その0ステージの表現と採用基準ということが、直結しているということにはならないかなというふうに考えております。

司会：ありがとうございます。山本先生、一応これで、いいですか。コアカリキュラムのことを兵庫のほうでお話があって、少し議論をしたんですけどもということが一つありました。他はちょっとなかなかそこまではということと、それから採用とのリンクについても、ご発言いただいたということで。それでは、あと一応個別の各教育委員会のかたがたに対する質問、質問用紙そのままお渡ししておりますので、これも大阪府のほうから順番にお答えいただくということでもいいでしょうか。

西田：分かりました。このいただいた質問の紹介と合わせてということで、お話しさせていただきます。今も、先ほど触れましたけども、教員の採用時ですね。受験生がスタンダードを身に付けて理解する、身に付けていることをどのように確認されているかということで。私も人事の立場ではありませんので、大まかなことしか言えませんが。採用試験と今回の育成指標というのは、現時点では直接リンクしていないということですので、これからの検討課題になるというふうに思います。それから、作りましたOSAKA教職スタンダードの評価、このスタンダードそのものの評価のフィードバックとか情報の把握はどのようにしているかと。この評価指標そのものの評価ですね。につきましては、この4月にできたところですので、今は各学校のほうでぜひ使ってくださいねというふうにお願いしているような状況。教育庁の担当の者が学校訪問とか行いますので、活用状況を今、聞いているというような状況です。そんな中で意見を吸い上げたり、それから実際にこの研修計画を使って、基づいて研修を受けている受講生は、それぞれの研修におけるアンケート等々必ず採っておりますので、そういうものから実際にどういう評価になるかというようなことをこれから確認、分析

して、またいいものに変えていくというような段取りになるだろう、というふうに思います。

それから三つ目の質問で、今後の育成指標につきましては、その掲げる目標が最低基準なのか、あるいは努力目標とかになるのか。前者の場合、それらをクリアすることを各教員に求めるのかというようなご質問をいただきました。これは、見ていただいたら分かるんですけども。この育成指標に書かれているものというのは、そんな細かな、こういうことができるってというような、例えばテストで何点取るというような形のものまでは求めていません。例えば、授業をやるということ。授業力の部分について、授業を構想する力ということと言うと、例えば、初任期でしたら学習指導要領に基づいた、子ども主体の学習指導案を作成することができるってということが目標なんですよね。あくまでこれは自己評価といいますか、自分がそういうことができる、自分はこのステージにいつてるんだから、大体このぐらいの力はやっぱりつけなければならないというような目安にするものですので、当然それぞれの教員によって得手不得手っていうのもありますし、自分がまだ3年目だけれども、ここでいうところの3期ぐらいまでもうできてるわ、逆に自分がもう50近いけれどもまだ第1期の初任期のところ、まだ不十分なところがあるわというようなことが当然出てくるだろうというふうに思います。そういうものをあくまで参考としながら自己を高めるものというのがベースになりますので、例えば個々の教員評価に、この指標を使うということは基本的には考えていないということです。自分の成長のためってというのがベースであることが確かということでもあります。

それから最後に四つ目の質問なんですけど、大阪府では教志セミナーという学生向けの採用試験前に受けてもらうセミナーを、ここ数年やってきております。その方向性を伺いたいというご質問をいただきました。実は、これ毎年議論しているところです。私も直接の担当ではありませんので、その議論の場におったことはないんですけども。教志セミナーで、学生さんに学んでいただく内容が、実は初任者研修で学ぶ内容と重なる部分があるようです。その入り方についてどうすべきなのか。もちろんその学生の中に、いろんな大阪府の諸問題とかを理解していただいて、教員になるための心構えをつくっていただいてというようなことについての意義というのは、我々も感じているところですけども。これからこういう形で、こういう方向性で行きますというようなことについて、今ここでお話するのはちょっと難しいのかなというふうに思っています。この部分については、私はそんなに詳しくありませんので、具体のお答えできないところが申し訳ないんですけども、ご了承いただきたいというふうに思います。以上でございます。

嶋田:失礼いたします。大阪市です。全部で4点いただいております。一つ目です。0ステージと第1ステージの目標、養成と研修でどのように分担するか議論があれば紹介してくださいってことですが、先ほどもありましたように、今年度、第1回目の協議会では、まだ活用していく途中の段階ということもあり、今、進めているところです。ですので、学校現場であったり、山本先生（関大）にも来ていただいたんですけども、大学のほうからも今はこういう状況ですよというような形の報告はまだでございます。また第2回るときに進捗状況等ご報告いただく予定でございますので、その意見をもとに、実際に話を進めて

いくことができるのかな、というふうに考えておりますので、現在は議論まで至っていない状況でございます。

二つ目でございますが、協議会に入っていない大学への指標の内容の周知と活用方法について、何か提案いただけることはないかということでございますが、一つはホームページにアップしているということです。また、教員採用の申し込みのところにもリンク先を貼っておりますので、その部分で指標の周知ということができると思います。実際に活用方法等の具体的な話し合いっていうところにつきましては、まず一つは、これは大阪府さんと堺市さんと豊能地区さんと大阪市の四つで、教員採用に関する説明会っていうのがございまして、今年の4月に簡単ではございますが大阪市の指標について説明はさせてもらっております。あと、協議会の設置要綱の中に座長が必要と認める場合には部会を立ち上げることができるようにしております。例えば採用部会とか養成部会、研修部会等必要に応じて設置できるようにしております。今後、この育成協議会の中で必要がある場合にはもう少し各大学さんとか入っていただいて、そこでまた議論したことを育成協議会のほうに提案っていうような形も、一つ視野に入れて考えていかなければいけないのではないのかなっていうふうに私個人的には考えております。

3点目ですが、5年次教員研修など法定研修以外の参加状況、どうなってますかということですが、教育センターの担当に確認しましたら共通研修は4回。あと、校種別研修ですとか職種別研修も数回実施しているということでございました。

最後にボランティア加点のところですね。子どもの貧困対策を兼ねてということでしたが、参加する学生たちがその趣旨とか観点をちゃんと事前に理解しておられますかということでございました。これは非常に難しいと思うんですね。この子はちゃんと趣旨や観点を理解しているけど、この子は理解していないとかって、個人的にはなかなか見極められないんじゃないかなって思います。ただ、一つ言えるのは、大阪市としてはHPにもこどもの貧困対策の一環と掲げてますので、理解したうえで、参加してもらっていると思っております。大事なことはこの制度で経済的に恵まれない子どもたちへの学習支援につながり、そういった経験を積んだ学生を大阪市としては必要としているということでございます。

また、どの事業でどんなことをしていても加点をするというわけではなくて、その事業者が大阪市の教育委員会に、まずうちの事業がこういったボランティアをしているので、市民活動の総合ポータルサイトに登録をしなければいけないということでございます。その中でもいろいろございまして、例えば学習支援を含む1回あたりの活動時間が1時間程度っていう条件もあります。10分、5分ではないですよとかですね。あと、ボランティアの活動内容の評価によっては加点されない場合もあるとか、加点の条件もちゃんとあります。また、その後、実際にご本人がボランティア活動の実績証明書を作成して送らなければいけないんですが、その際には、事業者がちゃんと証明書を作成しないといけないということになっております。

事業につきましては、大阪市の市民活動の総合ポータルサイトのほうにホームページ上がっております。現在42ぐらいの事業が、加点対象事業一覧ということで上がっており

ます。年間30回以上っていう条件はありますけども、そのようなことを大阪市ではやりますよという形で伝えていただければありがたいです。以上でございます。

村中：質問については2点いただいております。10年研から中堅研に変更になったことで、現場の教員のかたがたからどのような声が届いておられるかという質問ですが、直接先生がたと研修で向き合う部署ではございませんので、直接的な声ではないのですが、現状についてお話しさせていただこうと思っております。この1、2年の間で大きく学校現場が変わったのが、夏休み中の学校を完全に締め切るという期間が設けられている教育委員会がございまして。お盆を挟んで1週間、全く電話をかけても通じないというような、一斉閉庁ということで徹底している市町がございまして。それから、2学期の開始時期を早めている教育委員会が多くなっております。そのようなことから、今までこの中堅研として実施していた夏休み中の期間が、なかなか学校の先生がたの思い通りに運用できない状況になっております。この中堅研に関しては、メニューを完全に固定して、全て教育委員会の思いの中で実施してくださいというものではなくて、いろいろなメニューを用意した中で、それぞれの先生がたが課題として感じておられるものを選択するようにしております。そのような中で、選択できる日数の幅が大幅に減ってきている現状からすると、指標を策定して中堅研と免許更新講習の、重なりに対する負担軽減というところでは、一定の成果があったのではないかと考えております。その日数を減らすことによって、夏休み中で何とか対応できるような状況が出てきているだろうと思っております。それが1点目です。

続いて2点目のところで、(指標がキャリアステージごとのマトリクス状になっていない)一枚物の構成からは、成長を読み取りにくいとも考えられるが、どのように評価活動するかというところで、確かにご指摘の課題があると思っております。キャリアステージのところ、第1期は5年目まで、第2期が6年目から20年目まで、第3期を21年目以降としておりますが、その中で求められるレベルを分けて書いておりますが、それらが教員に徹底されている状況ではないと思っております。ですので、それぞれの指標の中で第1期から第2期、3期へとレベルが上がっていく中で、的確にそれを評価できるかというところ、それは今後の課題だと思っております。ただ、この指標の活用につきましては、この指標を作ることになっていった経緯をたどってみますと、もともとは教員育成協議会、教員育成指標という名称が使われてきました。これが最後の段階で、教員の資質向上指標になったことで、「共通した力」というところから、かなり変わってきたと捉えております。つまり、最後、文部科学省からの通知文書の中には参議院・衆議院ともに、付帯決議が付けられており、その中で人事評価の趣旨と目的が異なることに留意するという表現の中で、この指標自体が教員の長所や個性の伸長を測るものであり、画一的な教員像を求めることではないということに留意するということが書かれておりました。そのようなことから、この指標自体は先生がた一人一人が、あるいは同僚がお互いに点検し合う。そのようなことが主目的で活用していくものだと思っております。ただ、レベルについてはご指摘のとおり、今後の課題と捉えております。以上2点です。

山下：神戸も、大きく2点でございます。まず一点は本市の育成協議会参加大学が非常に多

かったということのメリットとデメリット、質問されておられます。もう一点は、先ほど本市課題だって申し上げた管理職のことで、教頭に対する支援のこと。少し興味をお持ちになられたということで2点です。

一点目でございます。そもそもなぜ多くの大学で構成することを選ばれたのかということで質問されてるんですが、先ほど申し上げたとおり、なかなかうちだけがこのパターンを採ってるので言にくいところもあるんですけども。本市として透明性と公平性ということを考えてと。これをしなかったら公平性が担保できてないんかっていったら、そうでもないんですが。本市としては、やはり教員採用選考において公平にするためには、たくさんの大学からお越しいただいたほうがいいのだろう、というふうに判断をしたということになるかと思います。そしてメリットデメリット、そしてそのたくさんのご意見が反映できたのかということが指摘されておられます。まずメリットですけれども。単純にたくさんのご意見いただけたということが、まずはあります。そして、それが全部反映できたのかということに関しましては、恐らく今日も来られてると思うんですけども、いや、うちの意見は反映されへんかったんやっておっしゃるかもしれませんけれども、われわれとしては最大限反映しようとして努力をさせていただいた、ということしか言えないのかなと思っています。もう一点は、やはりそういう場合は5回お越しいただいたということで、その場を通じて大学、短期大学同士のつながりを作る場所になったのかな、そういう場所としてご利用いただけたのかなというふうに思っております。それからまた、あと2点あるんですけども、先ほど申し上げたとおり本市の指標の中に、神戸の特徴というか神戸の良さという指標が入っております。それをたくさんの大学、教員養成されている大学の皆さまにご理解いただけたというのは、本市としては非常に大きかったのではないかな、というふうに考えています。メリットのラストですけれども、逆に先ほどから出ていますように、どうなったか分かりませんが、指標作成に携わっていただいたということから、逆に各大学の授業の構成ですとか、カリキュラム編成なんかにかかせていただくことが可能になったのかなと。これ、どう分かりませんが、可能になった可能性があるということでは、メリットの一つと考えております。

次にデメリットですけれども、これ明らかにたくさんのご意見を生そうとすると、たくさん来ていただく回数が増えましたので、負担が大きかったらと思いますし、もう一つは、事務局としても本当に多岐に渡るご意見を、収束という言い方どうか分かりませんが、反映させるということが非常に難しかったというふうに思っております。そして今後ですね、これが先ほどから出ていますようにゴールではございませんので。これは、取りあえずまずは策定しましたけれども、今後どんどん見直しをしていく必要が出てまいります。その都度、この大学の皆さんにもう一回集まっていたかどうかということに関しても、これは非常に大きな課題だなと思っております。そういったこともデメリットといえますか、今後見直ししていくべき課題ではないかなと思っております。

それからもう一点、教頭に対して。先ほどちょっと申し上げましたように本市、実はですね、神戸の教頭というのは、ひょっとしたら他市に比べて特別、独特なところがあるのかも

しれません。いろんな仕事を請け負ってしまうようなポストになってしまってるんです。例えば、朝8時から8時半の間は、やたらめったら朝の電話がかかってくる。これはひたすら教頭が受ける。で、やっと授業が始まりました。今度は、午前中いろんな人が支援に来られます。安全上、入り口閉めてますので、インターホン対応してます。午前中ピンポンピンポンってひたすら鳴ります。その間、電話も鳴ります。ようやく昼からちょっと一息つくのかなと思ったら、それぞれの教室行ったりもしますし、会議の資料の印刷等もします。そういったことで、なかなか落ち着いて若手の指導ができないということがありますので、教頭業務補助スタッフというのはつけたんですが、これ実は派遣です。そして教員経験者でもないんです。ところが、これが実に今のところ現場からは好評で、要するに人との対応のほぼプロみたいな人が来てくださいますので、電話対応は丁寧だわ、受けた電話はきちっと必要な教室には行き渡るわ、外から来られた方には丁寧に対応するわで、忙しい中で「あっ」って言って変な対応していたことがあったかもしれないこれまでの様子に比べると、丁寧な対応になっているし、教頭としては非常に自分の業務に専念できるというふうになってございます。そういうのがあります。プラス、先ほど申し上げませんでしたけども、話も逸れるんですが、他市もされてると思いますけども、なかなか忙しいということもありますので、夜間の電話については教育委員会事務局のほうから文書を発出して、何とぞご理解いただきたいということで、各ご家庭からの、例えば8時以降の電話は、もうちょっと早いところであれば、6時以降の電話は、御配慮くださいというようなことで、少しでも教頭だけではないですね。教員の本来の仕事に専念できるという、環境作りをしているところでございます。以上です。

司会：ありがとうございました。全体の質問について私のほうからまずお聞きしたいと思えます。大体二つになっておりまして、簡単なほうから言いますと、例えば社会人、一般の企業等に勤めておられた方が、途中で30歳ぐらいで採用されるというケースがあるんですけども、そういうことと、このキャリアステージとの関係はどうなるのかというご質問。それから先ほどもありましたけども、個々の教員が学び続けるためのことが大事で、それは養成段階から連続していると。それについて何か工夫というか仕掛けはあるのでしょうかという、そういうご質問は2番目です。

それから3番目と4番目については、既に今の議論の中で一部お答えいただいているんですけども。神戸のあり方っていうのが、やっぱりいいのではないかと。他の教育委員会の方々については、そういうふうにやれるような、そういう手だてっていうか工夫はないのだろうかという。それと、だからそうしないと先ほども既に大阪市のほうで、いくつかでお答えいただいているんですけども、指標の内容がきちっと大学に伝わっていかないのではないかと。そういう関連したご質問がありました。それからあとですね、先ほども、これも少し出たんですけども。やっぱり教員養成っていうのは普遍的な内容というか、部分が当然あるわけで、そういう部分とそれからここの教育委員会、これを教育委員会独自で出されている部分っていうのは指標があるわけですけども、その関係というか、個別に教育委員会が出されるものとの意義っていうか、関係っていうのはどうなっているんだろうかという、こういう

ご質問がありました。順番がいつものとおりで申し訳ないんですけども、大阪府のほうからお答えいただけたらと思います。

西田：まず中途採用者との関係ですけれども、作った育成指標に関わっては採用時の年齢ですとか経験ですとかってというようなことについては、特に考慮せずにといいますか。一般的なものとして指標というのを作っておりますので、例えば30、40歳で新任になれば、やはり第1期のステージ、初任者扱いになりますでしょうし。その間、例えば60の定年までで計算したら、その間はずまるのかもしれませんが、特にその部分を意識して作っているものではございません。それから学び続ける教員というものにあたっては、実はこの研修計画、育成指標を作る前の段階で、研修そのものについての見直しというのを大阪府ではやっておりました。従来の講義型の研修、講義型ではなかったんですけども、考え方を理論と実践の往還ということで。例えば研修センターで校外で学んだことを、学校現場でそれを実践してみて、その結果をまた持ち寄って、そこで話し合いをするというような形で、そういうユニット式の研修を計画すると。そういうことをベースに全体の研修計画を作り上げるというようなことを通じてですね、ずっと勉強し続けるんだというような形のものを考えた。学び続ける教員ってというのは、研修計画を作る中でのキーワードではありました。

それから、育成指標を作るに当たって参加する大学の数なんですけども。実は、最初は私の大阪府では五つの大学ということでしたが、三つぐらいでっていうふうを考えてたんです。要するに、小回りが利くといえますか。それまでの議論が盛り上がるようにといえますか。ということやったんですけど、結局、採用数の多いところということで、5校になりました。もっとたくさんの大学さまに参加していただいてという議論は、その場では実はなかったですね。そういう意見、私自身もここで神戸市さんのを聞いて、そんなに参加してるんだということではびっくりしたものですから、またそれは持って帰らせていただいて、検討してみたいっていうふうには思います。

司会：共通の普遍的なそういう内容として、教員養成ってのは共通のものが必要なのではないかという点についてはどうですか。

西田：大阪府教育委員会なり協議会の、それぞれの自治体との横のつながりということですね。そんなにA教育委員会とB教育委員会で作る指標がかけ離れてるといえるものは、基本的にはないだろうというふうに、学校現場で求める教員像というのは、重なる部分は多々あるだろうというふうに思います。ただ、今回こういうのを、指標を作るにあたって、例えば当初、実は大阪市さんと大阪府で共同して作ろうというような、実はお話もあったんですけども。もろもろの条件があって、共同で作れなくなったというのがあります。また今回、この4月にできたところですので、いろんなところの都道府県さん、あるいは市町村のものと見させていただいて、また勉強もしていかなとあかんなど。今、それぐらいしか言えなくて申し訳ないんですけど、これが正直なところでございます。

嶋田：キャリアステージの関係の部分ですけど。先ほどお話しさせてもらった中にもあったんですが、キャリアステージというのはあくまでも目安であり、単純に年齢ですとか経験年数

だけで決まるものではないですよということは、これは各校園に伝えております。ですので、第1ステージの初任期だからといって、例えば様々な経験を一般企業等でされており、法令重視という点については身に付いているのであれば、それはステージがどんどん変わっていきますよということは伝えております。また、指標を活用する際には、各校園の状況ですとか個人の資質も当然ですし、個人が担っている役割等によっても変わってくる部分もありますので、そういったことも考慮していただきますようお願いいたしますという形でやっております。

大学をたくさん増やすということにつきましては、先ほどと同じ答えになると思うんですが養成部会ですとか採用部会とか研修部会を必要であれば設置するという方法もあります。今後この教員育成協議会を続けていく上で次、どういったことを話していこうかってなると、教員採用試験のことやインターンシップのことであったり、教育実習のことであったりとかになってきたときに考える必要があるのではないかと考えております。

最後に、共通のものということですが、最初は大阪府と大阪市と堺市とみんなで大阪スタンダードみたいな形を作って、川一つ挟んで指標が変わるのもおかしいでしょうっていう話をしてたんですけども、やっぱり地域的なことですとか、その他にもいろいろなことがたくさんありまして別々になりました。ただ、お話にありましたように、そんなには大きくは変わっていないと思いますが、やはり今後、大阪府に1つの指標となるのであれば、今後、育成協議会を通じて検討していかなければいけないことではないのかなというふうには考えております。以上です。

村中：1番目のキャリアステージの関係性については、他の機関と同様で、例えば小規模校でしたら採用から2年目3年目ぐらいで教務部長、進路指導部長などを担当することもございますので、それぞれの実態に応じて、それぞれの資質を高めていただきたいということでは、伝えております。

2点目、学び続けることへの仕掛けについては、研修の体系を平成27年度から見直しまして、同一グループで採用から3年間研修を実施することに改めてきております。中堅研についても同じくそういうグループで再び出会うというような場面を設けてまして、お互いが成長を確認し合えるような仕掛けを組んでおります。採用されてすぐに精神的な病に陥ったりして、残念ながら退職する若い教員もいたのですが、そういうことを防止するためにも同一グループ、少人数グループで学び合えるような仕掛けをしております。それから、協議会の大学との関わり方というところについては、実際の運用のところではなかなか調整が困難ということもありまして、分野による委員の選任をさせていただいております（大学からの協議会委員：H29年度7名、H30年度8名）。実際に、これから先も全ての大学（が協議会に加わる）ということが実現できるかは定かではございませんが、協議会の内容をどのように各大学へ伝えていくかというところでは、早いうちに対応できるのではないかと考えております。今年度の実施状況で言いますと、採用段階での大学への説明会のところで、これらの指標の策定された背景等、丁寧に説明させていただいております。4点目、普遍的な指標と、県、政令市で個別に出す指標の意義についてです。「それぞれの地域の実態に応じた指標を

策定する。あるいは、指標の様式は（地域の実態が異なることをふまえて）定めない。」と教職員支援機構からも話がありましたので、兵庫県としては防災教育であったり道徳教育副読本であったりというものをに入れて教員が意識できるようにしております。以上です。

山下：神戸も中途採用のことにつきましては、同じですね。恐らく採用からの年数と、年齢の不一致ということがあるんだと思いますけれども、それをどうするんだってということに関しては、今後の課題かな思うんですけど。きょうのとこ聞かせていただいた中で、大阪市さんがおっしゃってた、カスタマイズみたいなのが一つのヒントなのかなというふうにして、伺っておりました。違ってたらすみません。

二つ目、学び続けるということで、一つはスイッチの入れ方についても、先ほど申し上げたとおり、本市まだ取り組みが始まってないというか、できてないんですけど。一つは教員というキャリアの全体像をしっかりと教員が意識をすると。私も含めて、私もともと小学校教員ですけども、教員になるって決めたときのイメージって、若いときの教員のイメージだと思うんですね。それが退職まで長いスパンで教員というキャリアを考えているかっていうと、なかなかそうではない。そのスパンを考えたときに、学び続けるということはどうするんだっていうのも、スイッチの入れ方についても、やはり一人一人の教員が自分の研修の位置付け方、あるいは自分の今の位置を確かめるような、そういうキャリアパスポートなのか分かりませんが。そういったことが一つあるのかな。もう一方で、学び続けたくなくなったときに、それを受ける受け皿ですね。これ用意しておくことが大事かな。これ多分、多くの都道府県政令市もやっているとと思うんですけど、夜間セミナー等ですね。要するに、なかなか子どもが帰るまでは研修したくてもできない。であれば、夜の時間帯に設定をしてどうぞっていうふうな受け皿を用意しておく。だから難しいんですけども、本市の場合も自己啓発研修という形で、出張等の旅費は出ませんけれども、結構たくさん先生がたが来られます。そういった受け皿を作るのも、学び続ける教員にスイッチを入れる一つのきっかけなのかなという気がします。

育成協議会については先ほどから申し上げていますし、ちょっとご迷惑かけてるかなという感じはします。飛ばします。

最後の共通性の話です。これやはり、今後やはりそれぞれが作る場所まで精いっぱいでしたので、ほとんど情報共有もなかなか難しい。本当にネットで調べるとか、どっかの会合行ったときにお宅どうですかっていうことで情報共有してるのが精いっぱいってところがございまして、今後、他の都道府県だとか他の市、政令市なんかが取り組んでらっしゃることを参考にしながら、共通性が必要なところは必要だと思いますけれども。逆に言うと、さっき飛ばしたんですけど、それぞれの地域の最適なものっていうのはあるかと思っております。そこについては尊重されるべきではないのかなという気はしています。とにかく立ち上がったばかりでございますので、今後それぞれがしっかりと情報を得ていくということが大事なのかなというふうに考えてます。

司会：ありがとうございました。最後に山本先生にもう一回まとめてコメントいただいて終

わりにしたいと思しますので、よろしく申し上げます。

山本：どうも各教育委員会の皆さま、ありがとうございました。今、指標のことをいろいろ作った意図等含めてお聞かせていただいて、大学側の人間として感じていることです。もしかしたらわれわれは、こういう指標が出てくると、学生に指導するときにマニュアル型の人間を作ってしまうのではないかなという危惧を感じました。これは決してすべきでないことだと思います。そういう意味では大阪府が省察力ということの一つ入れています。これについてはいい考え方だと私自身は思っています。先ほど神戸市でも言われましたように、感性という指標で計れない人間性っていうのはありますので、それを大事にすべきだと考えています。本学では、今の3年生が教育実習で学校現場に行き本当にいい顔していました。でも授業を見るととんでもない授業をしています。これはやっぱり大学の人間としては大いに反省しなければなりません。この指標を生かせるようにしていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

教員養成をめぐる

岸 田 正 幸
(大阪体育大学)

私は、第5期から第9期まで教員養成部会に加わり、部会の中でも一番古株になりました。平成27年度答申と今回の教員養成に係る法改正にも関わってきましたので、皆さん方が今ご苦勞なさっている再課程認定にも、責任の一端があるということになります。今日は、そうした法改正の趣旨、少し概括的な話になると思いますし、皆さん方もご承知のことばかりだと思いますけれども、その中身をもう一度おさらいの意味も含めてお話したいと思っています。

最近、行かなくなりましたが、いわゆる実地視察にも行きました。もちろん課程認定している大学での教員養成の質を担保するのが目的ですから、さまざまな課題があれば指摘をして帰ってきます。何年か行かせていただいている中で、課題のある大学だけではなくていい取組をしている所にも行きませんか、と提案したのです。その姿を見て、やはり私たち委員も学ぶところがあるし、そうした姿を知ってもらうことも意義がある。ある大学に行きました。姿勢の良さが分かりました。図書館を見ることになっているんですけども、実は小学校の国語の教科書には、子どもたちに薦める推薦図書がいっぱい掲載されている。例えば一番需要数の多い光村教育図書という会社が出している小学校の1年生から6年生までの教科書の中に、推薦図書が400冊ぐらいあるんです。この大学では、その400冊を全部買っていました。そして、それを図書館に並べて、あなたがたは小学校の教員になるんだからこれを読みなさい、子どもたちに教科書で示されているこうした本を読みなさいと指導する立場になるのだから、学生時代から読んでおく必要があるでしょうということです。その姿1つ取り上げても、この大学の教育養成に対する姿勢がわかります。

さて、時間も限られていますので、本題に入りたいと思います。手元に資料もお持ちだと思いますけれども、1つ問題を出します。ここにある年に出された文章があります。これをこれから読み上げますので、いつごろ書かれ示された文章かということをお考えいただければと思います。もちろんいつ頃と言うには根拠が必要ですから、こういう表現が含まれているからいつぐらいの文章だと判断してもらうということです。

「専門職業としての教員に要請される高い資質の育成のためには、教員の養成を大学において行うという方針を堅持すると同時に、開放的制度の下におけるこれらの欠陥については速やかにこれに改善を加え教員の育成のための体制の整備を図り、その教育基準を確立しなければならない。特に義務教育の任に当る教員については、その資質の向上および基幹となるべき数の確保と配置の適正について遺漏のないよう、その組織を確立するとともに内容の

整備充実について格別の措置を行う必要がある。なお、教員の資質の向上を図るためには、その一環としての現職教育についても十分な施策が必要であり、また教員の社会的地位の向上が必要であることは論を俟たないところである」というものです。

ある答申の中に盛られた文章です。どうでしょうか。古い、いや、最近の答申でしょうか。或いはその中間ぐらい。少し、根拠となる表現を探してみます。

一つは、ここに「開放的制度の下に」と、こうありますよね。それから、最後に「教員の社会的地位の向上」とあるんですね。それから、「義務教育の任に当る教員については、その資質の向上および基幹となるべき数の確保と配置の適正」という言葉があるんですね。こうした表現から考えると、この答申は古いんです。実はこれ、昭和33年に出された答申です。この当時は、ご承知のように、私が入っている教員養成部会ではなくて、独立した審議会としてありました。教育職員養成審議会という審議会です。この審議会ですと継続的に教員の養成について古い時代から議論がなされてきました。私は昭和31年生まれですから、私が生まれた時分からずっと教員の質の向上に関して議論がなされてきたことがわかります。ある所で同じようにこの文章がいつかを尋ねたら「いや、最近じゃないか」という人がいて、それほど、今も教員養成や教員の資質向上という点で、同じような課題を持ち続けていることがわかります。それだけ60年前から、ずっと教員養成についてはその資質向上について議論が繰り返し行われてきたということをお伝えしたくて示しました。

そして、この後、教員養成に関する議論と提言は、さまざまな答申の中で示されていくこととなります。有名な46答申「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」という答申の中では、「教員の養成確保とその地位の向上のための施策」として、「今後ますます重要な役割を担う学校教育にすぐれた教員を確保するとともに、その教育活動の質的な水準と教員の社会的・経済的地位の向上をはかるため、次のような施策を総合的に実施する必要がある。」として、教員の経済的地位の向上というようなことも示されます。昭和46年は給特法制定の年ですので、この答申と相俟って、教員給与の改善が実現されていくわけです。

それから、臨教審が昭和60年から62年にかけて、第1次から第4次にわたっての答申を出します。そのうち、第2次で教員養成に関しての提言がなされ、平成元年から始まった初任者研修制度は、この答申の流れを受けて導入されました。

その後、教員養成に関する大きな答申としては、教育職員審議会での議論を受けて、平成9年の第1次から平成11年の第3次まで、3回にわけて答申が出されます。この時、ここに示したように、「いつの時代にも教員に求められる資質能力」として、「教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解」、「幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」、「教科等に関する専門的知識」「広く豊かな教養」、「上記の内容を基盤とした実践的指導力」といった求める教師像を示した上で、これに加え、「得意分野を持つ個性豊かな教員が必要」とされました。この時、教員免許状取得に関わって、これまでの「教科に関する科目」、「教職に関する科目」に加え、「教科又は教職に関する科目」、いわゆる「又は科目」が加えられました。背景にあるのは、現場からのニーズです。特に開放制の中で、若い教員は、教科の専門

性は大学時代に一定の力をつけてきているけれども、実践的な力が弱いといった指摘がデマンドサイドから出され、そうした声に何とか応えなくてはならないという課題意識がありました。つまり、この頃から、教職関係の学びを重視し、現場のニーズの応える実践的な力を加味した教員養成をしなければならないといった流れが出てきます。現場からの声として象徴的だったのが、「教育学部を出てきても、ろくに指導案も書けない」といった類いのものです。こうした指摘に対して、私はそれは半分愚痴みたいな話で、指導案を書ける教員を育てるのが、むしろ現場の役割だろう、自らの責任を脇に置いておいて、それを養成側にだけ求めるのは筋が違うだろうと思っていますけれども、いずれによせ、デマンドサイドのニーズに応じた教員を育てよう、そのために、もっと教職関係に厚みをもたせていく必要があるということで、教職関係の科目がこの辺りから増えてきて、同時に「又は科目」が導入されたということです。

そして、これです。18年度答申の3点セットというふうに書きましたが、この3つのことが18年度答申で動き始めていくわけです。ここはもうご承知のとおりです。「教育実践演習の必修化」、「教職大学院の設置」、そして「教員免許状更新講習の導入」という3点です。これはうまくできていて、ここでのセットは何かというと、教員養成の3つの段階、学部段階で教職実践演習を必修化し、大学院段階で教職大学院の設置をして、そして、現職段階で教員免許状更新講習の導入があるということです。教員免許状更新講習も随分いろんな批判や議論があり、紆余曲折をしながらもう10年を経過してきました。教職大学院も、様子見をしていた教員養成をしている国立の大学が加わってくるという形でその数を増やしてきました。また、教職実践演習は、その扱いや指導について、大学によって相当温度差があるものの、必修科目として根付いてもきました。この3点セットで改めて注目しておいて欲しいことは、学部から教員まで一体化した改革がなされたこと、この動きというか、考え方は、今回の法改正まで行われていくことになります。

この後、平成24年に民主党が政権を執りました。この民主党が、マニフェストに教員養成に関する二つのことを載せたのです。一つは、教員免許状更新講習をやめるというもの。それから教員養成を修士に、6年制にするというものです。そしてこのマニフェストを受けて、レジュメに「極めて、政治的な動きの中でスタートした」と書いてありますが、この時は、民主党政権下で、この命を受けて、この二つの問題を議論するために教員養成の特別部会が開かれることになります。実は、その特別部会の委員として私は入っていましたし、ワーキンググループにも入ってこの議論をずっと続けてきました。最初は、このときは本当に大学の先生方は、教員養成を6年制にしよう、世界の教員養成の情勢からみても、また教員の専門性を担保するためにも必要な施策であると随分主張されました。私は、理念としてはその通りだし、わかるけれども、現実的にはそんなわけにいかないという立場で発言をしました。私は、教育委員会で約20年間お世話になり、現場の状況は熟知しているつもりでしたし、教員採用の責任者もしてきましたから、その立場から言うと、「6年間もかかって教育養成をしたら駄目でしょう。優秀な人材は、みんな教員にならなくて別の所へ行く。結果として教員の質が却って下がりますよ」というようなことを言いました。なぜかという、他の職種、

例えば医師免許の場合は、国家試験はありますけれど、大学への入学段階が1万人いたとしたら、今合格率が約90%ぐらいのようですが、それでも最終医師になるのも1万人なんです。教員免許は開放制の下で10万人以上に免許状出してるんですよ。そして実際に教員になるのが3万から4万でしょう。こういう環境で修士化というようなことをすると、そのギャップ、教員になりたくてもなれないということが起こるから、将来を約束してもらえない教員免許を取るのに6年間もかかったらみんな他の職種に行ってしまうよと、だから、そういうわけにはいかんのかなというようなことを言ったわけです。特別部会が立ち上がった当初は、修士化についても本当に活発に議論をしてきたんですけど、そのうちだんだん民主党政権の雲行きが危うくなってきた。というよりも、実はこの議論をするための諮問が出された時、民主党政権の最初の首相であった鳩山さんが辞任する日と重なっていました。ということは、もう既に諮問段階から政権の足元がぐらつき始めてたんです。けれども、マニフェストにしてるから議論をしろということなんです。時間の経過とともに、議論をしても実現するところまで至らないだろうと誰もが思い始めます。そして、議論が行き詰まって、答申としてどのような方向性を出していくかと思っているときにあることが起こるんですよ。震災です。この震災が起こって、特別部会の議論は、完全に止まってしまいました。しかしまあ、そういうわけにいかないものですから、これからの教員の養成とか、その方向性だけを提示する必要があるだろうということで、特別部会としての答申をまとめるわけです。

このように、この答申は極めて政治的な動きで始まって、極めて具体性をもった6年制とか教員免許状更新講習をやめるといったテーマで始まりながら、具体的なものには何にも手を付けずに、抽象的な方向性だけで終わった部会ということが言えると思います。けれども、この部会での答申は、実は今回の27年度の答申、今、皆さんが行っている再過程認定の話と底辺でつながっていくことに留意しておく必要があると思います。

そこで、その時の方向性を確認しておきたいと思います。出されたのが次の三つのことでした。一つは「教育委員会と大学との連携・協働により」という文言です。下線を引き、これをaとしています。これは、従来から言われてきたことで、教育委員会と大学との連携・協働した取組は、各地で行われるようになってきています。二つ目は、「教職生活全体を通じた一体的な改革」、これにも下線が引かれていて、bです。そして、cとして「学び続ける教員を支援する仕組み」を構築する必要があるとなっています。この学び続ける教師ということは、最近よく使われるようになり、私も部会で繰り返し言って、その重要性を指摘してきたことなんですけれども、これからの変化の時代、学び続ける教員を育てる必要があるとしたのは、この24年の特別部会の答申で出てきた言葉です。こんなことだけの方向性を出した特別部会なのですが、ここには、これまでの教員養成の考え方を踏まえた重要な視点が含まれています。それは、大学での教員養成と採用と現職研修というのは、一体的に系統性を持って考えるべきものなんだということです。

これまでは、どちらかというと教員養成と現職教員養成・研修とは、別々に行われてきたということがあった。これを大学と教育委員会と言い換えてもいいかもしれませんが、やや

一部に相互批判的な意識があったのも事実で、それぞれが独立してそれぞれが対象となる人たちの養成ということをしてきた。けれど、こうした関係を乗り越えて、今後は両者が一体となって、養成段階から現職教員養成まで生涯わたって育てていかなければならない。そこに系統性を持たせるためにも、両者の親密な関係、協働体制を作っていかなないと駄目だというメッセージです。そしてそれを可能にする基本コンセプト、共通に認識すべきコンセプトは、「学び続ける教師像の確立」なんですよというようなことが、いろいろ紆余曲折はありましたが、この特別部会の答申によって出されたということです。

そして、この考え方が今回の27年度の答申に引き継がれていきます。今回は、さきほどのa～cに示した考え方が、具体的な姿になりました。aの「教育委員会と大学との連携・協働」という部分は、「連携協議会の設置」ということで具現化されました。それから、bの「教職生活全体を通じた一体的な改革」は、「教員育成指標の作成」ということで、さらに、「学び続ける教員を支援する仕組み」ということで、指標に基づく教員育成計画を作りなさいということになると思います。特別部会で理念として示されたa～cの観点が、今回法改正されて、具体的な姿になったということです。

この教員育成指標は、既に法改正に基づいて、全国の都道府県、政令指定都市で作られています。ちょっと実際の教員育成指標をみたいと思います。私は、和歌山県出身なので、和歌山県が作った育成指標を見ると、縦軸に「授業実践力」や「生徒指導力」、「マネジメント力」といった育成すべき資質を置き。横軸に「基礎形成期」や「伸長期」、「充実期」「貢献期」というような名称で、初任段階からベテランまで、教員としてのキャリアステージに応じて、求められる力を一覧表の形で落とし込んでいます。和歌山県の場合、ここに養成期として「0段階」があります。これは大学での養成段階でどのような力を付けるか、ということです。採用された時には、大学でこの程度の力を付けていて、ベテランになるに従ってだんだんその力が高度化・専門化していく。例えば、授業をするための力とか授業実践力だったら、基礎形成期のこんな力から充実期・貢献期のこんな力を付けるまで、学び続けて欲しい、こういう表を作るよう法改正されたんですね。この春から教員育成指標の実際の運用、活用が始まっています。ただ、まだ全体的には周知していく段階で、本当は、それぞれの研究計画との有機的な関係を作っていくとか、校内研修で活用していくというようなことをしていく必要がありますが、それもまだ緒についてところです。

この現職教員の研修システムに対して、大学での教員養成では、教職課程のコアカリが示されることになりました。繰り返して言いますが、現職教員に育成指標を作る形にした限り、大学側も充実策を考えないといけないということで、コアカリなんですね。このコアカリに至る教員免許に係る科目設定の議論では、新たな課題、つまり学習指導要領もちょうど変わろうとしており、小学校も英語が教えられるようになるし、特別の教科道徳が生まれてくるし、特別支援教育、ICT、アクティブラーニングと言われてきて、これら新しい知見も、やはり免許取得の59単位の中に落とし込まないといけないというようなことを教員養成部会では議論していました。それから、大きくくり化の問題がありますよね。この考えの底流に流れていたのは、わかりやすく言えば教科専門を学習指導要領との関係性をどうもたせるかと

という問題です。教員免許のための教科専門でありながら、そのことがあまり意識されないまま授業が行われている状況も見られる。学習指導要領の内容を念頭に入れた教科指導は、やはり教員免許取得ということを考えたら必要があるよね、ということです。そこで、教科の部分と指導の部分とをドッキングさせることによって、いわゆる大きくくり化することによって、そういう課題が解消されていくんじゃないかということです。そして、その内容の質的な担保、開放制の下での授業の質の均質性ということ考えた時に、教職課程のコアカリキュラムを作成する必要があるのではないかということです。でも、この議論は今に始まったことではありません。コアカリキュラムの必要性は以前から、平成13年の、これは皆さん方には直接関係はありませんが、在り方懇とあって、例の国立大学の教員養成学部を統合するかという話が、今から15年以上前にありました。この時から、ここではコアカリの作成を求めていましたし、平成18年度先ほどの3点セット答申の時にも、それから平成24年度先ほど言った特別部会の答申にも、コアカリのことは触れています。そして今回の答申では「こうして整備される教員育成指標を踏まえ、各教育委員会や各大学において教員研修や教員養成が行われることが重要」としたうえで、「『その際、望ましい研修の在り方や実施されるべき事項を国が参考に提示することや、国の策定指針を踏まえ、大学が教育課程を編成するに当たり参考とする指針（教育課程コアカリキュラム）を関係者が共同で作成することで、教員の養成、研修を通じた教員養成における全国的な水準の確保を行っていくことが必要である」と、ここで赤文字にした文言が盛られたわけです。つまり、コアカリによって一応、今回の場合は基本的に教科は入ってませんから、教職だけだけれども、コアカリによって一定の教員養成の水準を保ち、そのことが後の育成指標ということにつながっていく、この一連の流れを作っていく必要があるということなんですね。

さて、このコアカリを大学としてどのように捉え、どのように取り組みを進めていくか、という問題なんですが、一番言われたのは、ここに示した二つ目、「コアカリキュラムは教員養成の質保証か、教員養成の画一化か？」ということです。大学の先生方からすると、これにより大学の授業が画一化されるんじゃないかということで、随分批判がありました。けれど、この一つ目に「開放制とコアカリキュラム」と書きましたけれど、私は教育委員会に長くいましたから、そこで感じていましたが、大学で取得した59単位の取得表を持って来たら、教育委員会は免許状を出すんです。59単位の中身がどのようなものであったかは、教育委員会には分からない。つまり、その59単位はどんなに質に差があっても、59という単位認定の数字さえ持って来たら、間違いなく教員免許状は発行するんです。15万も。そして、戦後の日本の教員養成として、開放制というこの制度を採ってきて、継続するのであれば、そこに一定の質を担保するための仕掛けが必要なんだろうというを私は思います。

今、教員育成指標とコアカリという二つのことを言いました。このうち、育成指標の課題として、現場の教員や大学関係者に十分周知されていないということが挙げられます。それから先ほども少しお話しした育成指標に基づく研修体系の構築、校内での活用など活用面での取組もまだ不十分だということです。現場でも不十分だし、また大学関係者にも育成指標というものがそれほど知られていないという現状にある。

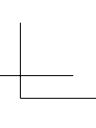
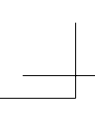
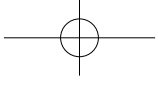
一方、コアカリキュラムについては、その作成の考え方として国が示した文章の中にこんなことが書かれている。大学関係者への要望として、「各大学において教職課程を編成する際には、教職課程コアカリキュラムの内容や「校長及び教員としての資質能力の向上に関する指標」を踏まえるとともに、大学や担当教員による創意工夫を加え、体系性をもった教職課程になるよう留意すること」とあります。つまり、コアカリに従い、来年度から始まる教職課程を組んでいくときには、コアカリに基づく大学での授業が、現職教員の育成指標につながっていくということを知っておいて欲しいと言っているんです。今日、最もお話したかったことはこれです。つまり、両者はセットで動いているということ。また、『教職課程を履修する学生に対して、教職課程コアカリキュラムや教育委員会が定める「校長及び教員としての資質能力の向上に関する指標」等の内容も踏まえ、早い段階から教員としての適性を見極める機会を提供したり、卒業時までには修得すべき資質能力に見通しをもって学べるよう指導したりすること」ともあります。

もちろん、それぞれの都道府県で別々の育成指標を作っていますから、大学がどの指標を使うかという難しい問題はあるんですが、基本的には大学の置かれている都道府県の、ということにはなると思うんですけど。それをちゃんと学生にも示して、君たちはこの都道府県の教員となるのだったら、この育成指標に示されているように、学生時代にこういう力、そして教員になった後もこういう力が求められていくんだよ。だから、大学時代はこうした力を付けるために、努力して学んでいかなければならないということを、折に触れて学生との話の中にも、意識付けの中にもこうした考えを盛り込んでくださいと言っているわけです。

一方で、教育委員会というか、採用者側には、「教員養成を行う大学で教職課程コアカリキュラムの内容を反映させた教育が行われるようになることを前提として、これを踏まえた教員採用選考の実施や校長及び教員としての資質能力向上に関する指標の検討を行うこと」と書いてあります。私は、これがポイントだと思っています。実は一時議論になったんですが、教員採用試験を全国统一でやろうかという話がありました。特に教職に関するようなものです。私は、来年から始まる新カリの下で学んだ学生の卒業と合わせて、これをやらなければいけないと思っています。当たり前ではないですか。それを大学ではその内容で教えろって言っているわけですから、その教えた内容に沿って教員採用試験が作られ、教員採用判断の根拠となる。当然の姿であると思います。そうなったときに初めて、養成と採用とそれから育成指標の現職教育ということが一体化した形として系統性のあるものとしてつながっていく、1本の線になっていくと思っているわけです。

最後に、「それぞれ与えられた課題に対しての取組はできている」、けれど「一連の動きとの関係が互いに理解できているか」と書きました。教育委員会側は、特に学校現場は、大学でコアカリに基づく授業が始まっていくなどということはあまり知らないですよ。一体化という限り、お互いがお互いどのような教育をしているかということについての相互理解が欠かせない。したがって、先ほど申し上げたとおり、「教員養成と現職研修の接点としての採用試験の在り方が今後重要」と示させていただいたわけです。

おまけとして、私の研究室にはこんな文字を書いたシャツが1年中飾ってあります。「昔



習ったことで飯食うな」って。ちょっとどきっとしませんか。これ、学び続ける教師像という
ことを学生たちに教えるときに、とにかく君達は学び続けていかないといけない、「昔習っ
たことで飯食うな」ということを伝えるために懸けてあります。以上です。ありがとうござ
いました。

【第3回課題研究会報告】

課程認定大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

教職支援センター課長 高瀬 小織
(神戸松蔭女子学院大学)

1. はじめに

平成28年4月1日施行された義務教育学校の制度化を受けて、小学校教諭一種免許状と中学校教諭一種免許状の両免許状の取得が可能になると考え、平成28年10月に教職課程改編プロジェクトを発足し、教育学部教育学科の開設を検討してきた。検討にあたっては、改正免許法が施行され、課程認定申請の手続きがどのように変更されるのか、また申請スケジュールがどうなるのかも不明であった。『教職課程認定申請の手引き』もまだ発行されていない時期であった。そこで、申請において不明な点を文部科学省に指導してもらおうと複数回の事前相談を予定して臨んだ。

この報告では、3回の事前相談を経て感じた、現行免許法と改正免許法での教育課程の編成上の違いを中心に、本学の科目編成の変遷を見ながら、複数免許状が取得可となる教育課程とはどのようなものなのかについて報告する。

2. 教職課程認定の状況

本学の課程認定の状況は、下表1のとおりである。2019年度から人間科学部子ども発達学科を募集停止とし、教育学部教育学科の開設および教職課程認定を申請することとした。

表1 教職課程認定の状況

学 部 ・ 学 科		免 許 種
文 学 部	英語学科	中学校教諭一種免許状（英語） 高等学校教諭一種免許状（英語）
	日本語日本文化学科	中学校教諭一種免許状（国語） 高等学校教諭一種免許状（国語） 高等学校教諭一種免許状（書道）
人間科学部	都市生活学科	中学校教諭一種免許状（家庭） 高等学校教諭一種免許状（家庭）
	子ども発達学科 （募集停止）	幼稚園教諭一種免許状 小学校教諭一種免許状
教育学部	教育学科（設置）	幼稚園教諭一種免許状 小学校教諭一種免許状 中学校教諭一種免許状（英語） 高等学校教諭一種免許状（英語） 特別支援学校教諭一種免許状（知的障害者・肢体不自由者・病弱者）

3. 第1回事前相談

本学は、10月23日に事前相談を予約し、複数免許状取得が可能となる教育課程の検討を始めた。科目編成の際には、現行免許法で留意してきた次の①②③に、2019年度課程認定申請をする大学には必須であった④を加えて科目編成を検討した。

- ① 幼稚園教諭又は小学校教諭の教職課程は、教員養成を主たる目的とする学科等でなければ認定を受けることができない。
- ② 学位プログラムと教職課程との相当関係を考慮すると、免許授与の所要資格となる最低限の科目で学科は構成できない。
- ③ 中・高（英語）免許課程には、英語学科に設置している科目数と同程度の英語科目の設置が必要。
- ④ 新免許法の課程認定申請では、幼稚園の「領域に関する専門的事項」に小学校の「教科に関する専門的事項」をあてることができない。

とりわけ、③中・高（英語）免許課程の設置については、前年度の課題研究会において報告された「英語の学科に配置している科目数程度の英語科目の配置が必要」との文部科学省からの指摘が懸念されたため、保育士・幼一種免許課程と小・中・高一種免許課程を科目配置上分けて、幼児教育科目群か学校教育科目群のいずれかの科目群を選択できるように科目編成を行なった。

表2 科目編成（10月23日）

教育学科専門教育科目		科目内容
必修科目		幼小中高共通開設科目 第66条の6に定める科目
幼児教育科目		幼稚園教諭の課程
学校教育科目	小学校教育科目	小学校教諭の課程
	英語教育科目	中学校教諭（英語）の課程 高等学校教諭（英語）の課程
	共通教職科目	小中高の共通開設科目
特別支援教育科目		特別支援学校教諭課程

この科目編成では、幼一種免と小一種免の間に科目配置上の線引きをし、入学時より保育士・幼一種免または小・中・高一種免のいずれかを選択するような科目編成とした。

しかし、相談日直前に旧学科では取得可であった幼一種免と小一種免の両免許状が取得不可となることが学生募集上問題となるのではないかとの意見があり、10月23日の事前相談をキャンセルした。そして、教育課程の再編成を行い、1回目の事前相談を受けることとした。再編成後の科目編成は次の表3のとおりである。

表3 科目編成（11月30日）

教育学科専門教育科目		科目内容
教養教育科目		幼小中高共通開設科目 第66条の6に定める科目
教職基礎科目		教育の基礎的理解に関する科目等
教職発展科目		
教職実践科目		実習の科目
専修専門科目	保育教育科目	保育士課程
	幼児教育科目	幼稚園教諭の課程
	小学校教育科目	小学校教諭の課程
	英語教育科目	中学校教諭（英語）の課程 高等学校教諭（英語）の課程
	特別支援教育科目	特別支援学校教諭の課程

この科目編成は、保・幼・小・中・高の課程を大括りにし、学生の希望により取得資格・免許課程を自由に選択できるように編成した。この編成は、現行免許法で考えるとかなり大胆な科目編成であった。事前相談では、次のような指導があった。

- ① 教員養成を主たる目的とすることについて
 - ・ 幼稚園教諭、小学校教諭の免許課程は教員養成を主たる目的とする学科でなければならず、この教育課程はそのように見えない。
 - ・ 幼児あるいは小免を必ず取得できるカリキュラムとする必要がある。中・高のみ取得ということは書類上認められない。結果的に学生の履修単位が足りず「中・高のみ」あるいは「中・特支」、「無免」ということは起こりうる。
 - ・ 主たる目的とする場合、教員養成に関する科目の占める割合、卒業要件の必修科目の位置づけが問われる。現状では、小・幼は必修が3科目5単位のみである。主たる目的とする要件を満たしていない。必修科目を増やす必要がある。
- ② 学科等の目的・性格と免許状の相当関係について
 - ・ 教員養成に関する科目を学生にどれだけ履修させるかによる。教員養成に関する科目をほとんど履修せずに卒業できるような学位プログラムであってはならない。
 - ・ 英語の課程認定の場合でも、教員養成に関連する科目が学位プログラム上、相当程度含まれていることがポイントとなる。すべて選択科目となっていたのでは相当性が薄いという判断になる。
- ③ 複数の免許資格課程について
 - ・ 学則上設定されるキャップ制、カリキュラム、履修モデルに問題がなければ、小・中など複数免許を組み合わせることは可能。

- ・ 施行規則第2条第1項表備考第6号には、隣接校種の学校における教育実習を認める規定があるが、課程認定申請にあたっては、各学校種における教育実習を開設する必要がある。

④ 教職課程の定員について

- ・ 教職課程の定員は、学則上の単位で行う。学科の定員が教職課程の定員になる。専修やコースでの定員はおけない。

4. 第2回事前相談

かなり大胆な科目編成であることを承知の上で臨んだ第1回事前相談であったが、意外にも科目編成の練り直しどころか、学則上設定されるキャップ制、カリキュラム、履修モデルに問題がなければ、小・中など複数免許を組み合わせての申請が可能との指導があった。これには、大変驚いた。これが改正免許法での申請なのかとも思った。複数免許状の取得が可能ならば、履修登録単位数の上限を超えないように留意し、学科科目の削減と共通開設科目の開設について再検討を行えば認可されるのではないかと考えた。

しかし、それには、学位プログラムと免許課程との相当関係が明確になる科目編成をしなければならず、また、免許課程毎に異なる定員ではなく、すべての免許課程の定員を学科定員とする必要があるため、専任教員の新規採用や各校種の実習校の新規開拓をすることとなった。

第2回事前相談には、小一種免、中一種免（英語）、高一種免（英語）の3校種の免許取得が可能となるのかを中心に質問するため、表4のとおり科目を編成し臨んだ。学科は幼児教育専修と学校教育専修に専修分けを行なった。

表4 科目編成（12月26日）

教育学科専門教育科目		科目内容
教養教育科目		第66条の6に定める科目
教職コア科目		教育の基礎的理解に関する科目等
教職実践科目		実習の科目
教職発展科目		
専修専門科目	保育教育科目	保育士課程
	幼児教育科目	幼稚園教諭の課程
	小学校教育科目	小学校教諭の課程
	英語教育科目	中学校教諭（英語）の課程 高等学校教諭（英語）の課程
	特別支援教育科目	特別支援学校教諭の課程

幼児教育専修は幼稚園教諭を、学校教育専修は小学校教諭を主たる目的として教員を養成する専修とし、そこに教職課程の必修科目として設置する科目を各専修の卒業要件の必修科目として配置した。事前相談では、次のような指導があった。

① 学科等の目的・性格と免許状の相当関係について

- ・ この科目編成では、中・高（英語）の相当関係が見えない。卒業要件の必修科目が少ない。必修科目を増やすか、あるいは学科の専門科目の大半を英語の内容としてはどうか。
- ・ 専修を更にコース化するなど相当性を示す手段はいろいろある。専修の必修科目については、履修規定や学則などに明記すること。この学科にこの免許種を置く意義が外見上見えるような教育課程とすること。
- ・ 様式第8号アによると、特支免許については全学生が取得可能となるように見える。そうするならば、特支関係の科目についても必修科目を設置する必要がある。

5. 第3回事前相談

第2回の事前相談では、幼児教育専修および学校教育専修に専修必修科目を設置したことで幼・小の教員養成を主たる目的としている学科であることが明確になった。

そこで、中・高免（英語）課程についても、学校教育専修のコース分けを検討した。幼・小と同様に必修科目を設置し、相当関係の可視化を目指すこととした。様式8号アについては、特支免課程の免許状の取得について、全員が取得可との解釈となるような表現を見直すこととした。

しかし、まだ、現行免許法では不可であった小・中・高の3校種の免許状の取得が科目編成の工夫だけで、取得可能となるのか不安であった。

第3回の事前相談では、小・中・高の3校種の免許状取得を目指した。学校教育専修を学校教育コースと英語教育コースの2コース制とし、英語免許課程で必修科目として設置する科目を英語教育コースの卒業要件として必修化し、表5の科目編成を行なった。

表5 科目編成（2018年2月2日）

教育学科専門教育科目		科目内容
教養教育科目		第66条の6に定める科目
教職コア科目		教育の基礎的理解に関する科目等
教職実践科目		実習の科目
教職発展科目		
専修専門科目	保育教育科目	保育士課程
	幼児教育科目	幼稚園教諭の課程
	小学校教育科目	小学校教諭の課程

専修専門科目	英語教育科目	中学校教諭（英語）の課程 高等学校教諭（英語）の課程
	特別支援教育科目	特別支援学校教諭の課程

相談では、学校教育専修に設置した学校教育コースと英語教育コースに必修科目を配置したことにより相当関係の可視化の問題が解消したとの回答があり、この教育課程と様式第8号等の内容や学則別表（学科の教育課程）、履修規程との整合性を取るようにとの指導があった。

6. 申請スケジュール

上述のとおり3回の事前相談を経て、本学は3月26日に教育学科教職課程認定の申請書を提出した。事前相談を含め、その後の課程認定申請に関するスケジュールは次のとおりである。例年より早いスケジュールであった。

平成29年10月23日	課程認定事前相談（キャンセル）
11月30日	課程認定事前相談（1回目）
12月26日	課程認定事前相談（2回目）
平成30年2月2日	課程認定事前相談（3回目）
3月26日	課程認定申請書提出
4月6日	事務的指摘（4月20日まで）
5月10日	事務的再指摘（5月21日まで）
5月25日	認定申請書差替
6月18日	第一次課程認定審査指摘（6月25日まで）
6月26日	事務的指摘（7月3日まで）
7月3日	事務的再指摘（7月5日まで）
7月9日	第二次課程認定審査指摘（7月12日まで）
8月23日	第二次課程認定審査完了連絡
10月2日	教職課程認定申請書差替
10月9日	教員養成部会答申
11月15日	認定通知到着

7. 事務的・課程認定審査指摘事項

課程認定申請書の提出から、本学には事務的な指摘が4回、課程認定審査委員会の指摘が2回あった。その指摘内容をまとめると、次のとおりである。

(1) 科目名称

教育職員免許法施行規則に定める区分の科目として・・・

- ・ ふさわしい科目名称となるよう、手引きの科目名称例を参考に再考すること。
- ・ 適切ではないため、再考すること。
- ・ 合致していないので、ふさわしい名称に変更すること。

(2) シラバス

教育職員免許法施行規則に定める区分の科目として・・・

- ・ コアカリキュラムを参照の上、シラバス全体を見直すこと。
- ・ 内容を整理すること。
- ・ 授業計画を修正すること。
- ・ 授業回ごとの違いが分かるよう詳述すること。
- ・ 含む領域と様式間の整合を取ることに。

(3) 様式第4号（教育研究業績書）

- ・ 関連する業績を追加すること。
- ・ 追加する業績がない場合は、関連業績を有する教員とのオムニバスで行うか、あるいは教員を変更すること。
- ・ 関連する業績が判然としないため、業績のある教員を追加し、複数（またはオムニバス）担当にすること。
- ・ 含むべき事項と業績が適合していないため、教員を変更すること。
- ・ 関連する業績が不足しているため、業績のある教員を追加し、複数（またはオムニバス）担当にすること。

(4) その他

- ・ 「教職実践演習」について、「おおむね20名程度」をクラス規模とすること。

8. 複数免許状が取得可となる教育課程とするために

繰り返し行なった事前相談での科目編成の変遷から、複数免許状が取得可となる教育課程の編成で重要なことは次の3つと考える。

- ① 単位の実質化、履修登録単位数の上限（キャップ制度）を守る。
- ② 学科を専修・コース等に分け、そこで取得できる免許状は何かを明確にする。
- ③ 教育の基礎的理解に関する科目等の共通開設科目を最大限に活用する。

①について補足すると、設置する科目数に制限はないが、学生が履修可能な課程であることが重要となるため、履修登録単位数の上限を超えないように編成すること。本学では、様々な科目編成を試したが、せいぜい2校種の免許状を取得可とするのが限度であった。

②では、学則上の必修または選択の科目区分とは別に、教職課程上で分けた専修・コース等に必修科目を設定することで学位プログラムと教職課程の相当関係を可視化できることが今回の申請で分かった。

また、①の履修登録単位数の上限を超えないように科目編成を行なうには、③のとおり、科目数を減らすことは重要である。ただし、共通開設とする校種が増えると、教員の教育研

究業績との関係において「単独」での科目担当が難しくなるので留意が必要である。

9. 最後に

課程認定申請については、十分な作業時間が必要である。また、急な指摘にも対応できる準備も必要である。そのために重要なポイントは、次の4つあると考える。

- ① 早めに申請書類を作成して心配な事項について、事前相談で徹底的に質問する。
- ② 急な教員追加に対応できるように、他大学とのネットワークを築く。
- ③ 組織的に申請をすすめる。
- ④ 指摘事項が他にも当たらないか確認し、指摘事項に挙がらなくても修正する。

本学では、十分な作業時間を確保するため、また指摘事項の数を減らすために、3度の事前相談を行った。これにより、余裕を持って申請書類を作成することができた。

急な指摘への対応については、上記②③④は効果的である。指摘事項への対応は1週間である。文部科学省職員の方は、丁寧に指導をしてくださるが、多くの指摘事項が挙がってくると、とにかく時間が不足する。時間不足で審査委員会までに対応が間に合わないと、申請途中で続行不可となるので注意したい。

最後に、本学が目指した複数免許状が取得できる教育課程の設置について、申請前は現行免許法から改正免許法への法改正が大きく影響していると考えていた。しかし、各事前相談の科目編成の変遷を振り返ると、義務教育学校の制度化による影響の方が優位であるように感じた。

【第3回課題研究会報告】

課程認定申請について：指摘事項を中心に

—四天王寺大学の場合—

長谷 啓 史
(四天王寺大学)

1. 四天王寺大学の教職課程について

1) 今回の課程認定申請を所管する組織

IR 戦略統合課と教務課の2つの部署と一緒に課程認定を進めた。IR 戦略統合課は主にとどの学部にとどの教育職員免許状を設置するか、そして、既存の教育職員免許状の取り下げなどの教職課程の制度設計、新任教員の手配・配置を担当した。加えて、平成31年度から開設される看護学部看護学科の設置認可申請及び養護教諭の教職課程の申請も担当した。その他に書類全般の作成、在籍する教員との連絡調整等も担当した。

【改組前】						【改組後】											
30年度 四天王寺大学						31年度 四天王寺大学											
学部	学科	専攻	入学定員	編入学定員	収容定員	学部	学科	専攻	入学定員	編入学定員	収容定員						
人文社会学部	日本学科		100	3	406	人文社会学部	日本学科		100	3	406						
	国際キャリア学科		90	5	370		国際キャリア学科		90	5	370						
	社会学科		160	5	650		社会学科		160	5	650						
	人間福祉学科	健康福祉専攻	70	15	310		人間福祉学科	健康福祉専攻	70	15	310						
教育学部	教育学科		240	17	994	教育学部	教育学科		240	17	994						
経営学部	経営学科		-	-	165	経営学部	経営学科	公共経営専攻	40	2	164						
経営学部	経営学科	企業経営専攻	120	3	363	経営学部	経営学科	企業経営専攻	120	3	486						
			820	50	3,380	看護学部	看護学科		80	0	300						
						大学計			900	50	3,460						
30年度 四天王寺大学短期大学部						31年度 四天王寺大学短期大学部											
学部	学科	専攻	入学定員	編入学定員	収容定員	に 改組なし											
短期大学部	保育科		120	-	240												
	生活ナビゲーション学科	ライフデザイン専攻	100	-	100												
		ライフケア専攻	20	-	20												
短期大学部計			240		360												

図1 四天王寺大学の学部・学科、短期大学部の構成

小学校（一種）と幼稚園（一種）の課程のみであった。その後、教育学部では、幼稚園、小学校に加えて、養護教諭、中・高の保健、中・高の英語の教育職員免許状の課程を設置した。詳細は図1に示した。

次に、各学部・学科の教職課程についてである。詳細は図2に示した。図2は、様式第2

2) 本学の開設学部・学科と教職課程について

平成20年度より人文社会学部、教育学部、経営学部の3学部と短期大学部の体制になり、平成31年度から看護学部が開設となる。看護学部の定員は80名である。平成20年度の3学部体制以来の学部新設となる。平成20年度に教育学部が教育学部になり、現在では定員240名となった。

平成20年度以前は人文社会学部の中に教育学部があり、定員80名で教育職員免許状の

号の概要である。今回の課程認定では、図2の日本学科に設置していた高校の地理歴史を取り下げて、社会学科の方で新たに高校の地理歴史の課程認定を受けた。教育学部では小学校の課程に加えて、新たに中・高の数学と特別支援学校の教育職員免許状の申請を行った。また、中・高の保健を取り下げた。これまでに教育学部に設置されていた中・高の英語と養護教諭は従来どおりである。さらに新設される看護学部にも養護教諭の養成課程の申請を行った。

これ以外に、大学院の人文社会学研究科 人間福祉学専攻では福祉の専修免許状の課程があったが、今回の再課程認定において取り下げた。

以上が平成31年度の入学生から本学の学部・学科で取得できる教育職員免許状である。

認定を受けようとする大学の課程の概要

大学名		四天王寺大学（学部学科等の課程）								
設置者名		学校法人 四天王寺学園								
大学の位置		大阪府羽曳野市学園前3丁目2番1号								
学部名	学科等名	入学定員	設置年度	取得可能な免許 取得可能な課程 (免許取得・廃止)	取得可能な免許 取得可能な課程 (免許取得・廃止)	現在取得している免許の種別（免許取得・廃止） [取得年度]				
						幼・小	中・高	特支	養教・養教	
人文社会学部	日本学科	100	平成24年度		中一権免（国語） 高一権免（国語） 高一権免（書道）	中一権免（国語） （平成24年度） 高一権免（国語） （平成24年度） 高一権免（書道） （平成24年度） 高一権免（地理歴史） （平成24年度）				
	国際キャリア学科	90	平成24年度		中一権免（英語） 高一権免（英語）	中一権免（英語） （平成24年度） 高一権免（英語） （平成24年度）				
	社会学科	160	昭和61年度	高一権免（地理歴史）	中一権免（社会） 高一権免（公民）	中一権免（社会） （平成22年度） 高一権免（公民） （平成22年度）				
	人間福祉学科 健康福祉専攻	70	平成10年度		高一権免（公民） 高一権免（福祉）	高一権免（公民） （平成22年度） 高一権免（福祉） （平成22年度）				
教育学部	教育学科	240	平成20年度	中一権免（数学） 高一権免（数学） 特支一権免（知・肢・病）	幼一権免 小一権免 中一権免（英語） 高一権免（英語） 養教一権免	幼一権免 （平成22年度） 小一権免 （平成22年度） 中一権免（英語） （平成22年度） 高一権免（英語） （平成22年度） 中一権免（保健） （平成22年度） 高一権免（保健） （平成22年度）		養教一権免 （平成22年度）		
看護学部	看護学科	80	平成31年度	養教一権免						
入学定員合計		740								
備考		<ul style="list-style-type: none"> ・人文社会学部日本学科は、平成30年度末をもって、高一権免（地理歴史）を取り下げる予定である。 ・人文社会学部人間福祉学科健康福祉専攻は、平成10年度に学科を数直し、平成16年度に社会福祉専攻を数直し、平成24年度に健康福祉専攻へ名称変更。 ・教育学部教育学科は、平成30年度末をもって、中一権免（保健）および高一権免（保健）を取り下げる予定である。 ・看護学部看護学科は、平成31年度数直のため、現在、数直認可申請中（予定）である。 ・大学院人文社会学研究科人間福祉学専攻は、平成30年度末をもって、専修免（福祉）を取り下げる予定である。 								

図2 四天王寺大学の教職課程（様式第2号）

2. 課程認定申請の指摘の流れについて

1) 課程認定申請の流れ

表1に課程認定申請と指摘事項等に関する日程を示した。全体的な流れは事務局指摘が3回、第一次の認定委員会指摘が2回であった。これが最終的に10月3日の差し替えまで断続的に続いた。まず、書類提出が3月28日であった。この書類の提出を受けて、1回目の事務局の指摘が来たのが4月2日の21時40分であり、4月3日の朝にメールを確認した。本学の入学式が4月2日であったため、翌日で非常に慌ただしかった。締め切りは4月16日であり、対応できるのは10日程度であった。

表1 課程認定申請の流れ	
3/28	申請書提出
(1)=事務局指摘=	
○1回目	
4/2	文部科学省より指摘伝達(4/16締切)
4/16	本学より修正送付
○2回目	
5/9	文部科学省より指摘伝達(5/18締切)
5/18	本学より修正送付
○3回目(事務的再々指摘)	
5/21	文部科学省より指摘伝達(5/28締切)
5/28	本学より修正送付
担当者差替のみ保留(看護学部設置認可申請における教員の不適合による)	
5/29	文部科学省より抜刷提出依頼メール
6/7	差替希望を提出するが、看護学部設置認可申請における教員の不適合により担当者変更が生じたため日程を延期
6/15	本学より担当者差替えメール
6/19	文部科学省より抜刷提出依頼メール
6/19	抜刷提出を6/25に希望、メール返信
6/25	抜刷提出 持参
(2)=認定委員会指摘=	
○1回目(1次)	
6/29	文部科学省より指摘伝達
7/9	本学より修正送付(7/9締切) 14:20
○2回目(1次認定委員会再指摘)	
7/9	文部科学省より指摘伝達 21:09
7/17	本学より修正送付(7/17締切)
(3)=課程認定審査(第一次)書類送付=	
7/18	依頼メール着
7/23	締切 提出
(4)=課程認定申請書の差替=	
8/23	依頼メール着 課程認定審査は終了
差替日予約	
10/3	認定委員会で指摘を受け、修正を行った箇所について差替えた。
10/17	教員養成部会による諮問を受け答申

2) 4月の指摘内容について

4月の指摘内容は、大半がシラバスの内容にキーワードを加えること、及び書式の軽微な修正であった。しかしながら、表2の①の指摘事項は「共著業績において、『出版社又は発行雑誌等の名称』と『概要』欄に記載のページ数が同じになっている業績が複数見受けられるが、共著業績においては『出版社又は発行雑誌等の名称』欄に当該論文の総ページ数を記載し、『概要』欄に当該教員の執筆ページ数を記載する。記載内容に間違いがないか再度確認すること。(詳細は手引き P64 を参照)」であった。審査の対象教員が61名おり、その業績書を4月3日の内に手分けしてすべて見直し、確認した。その結果、46名がこの指摘の

対象であった。指摘の内容については直接教員に話すために、翌4日に指摘事項の修正内容に関する説明会の案内をメールで送った。

オリエンテーション期間中であったため、該当の教員は比較的集まり、うまく対応できた。対象となった非常勤講師には、電話で事情を説明し、修正部分の確認をして大学の方で修正を行った。図3はその具体的な指摘内容について説明会で教員に配布した資料である。共著業績の場合、「指摘例」の部分のように、「総ページ数=担当ページ数」になっている。これを、概要の後のページ数欄には、共著の総ページ数のうち、実際に自分が担当したページ数のみ記載すべきとのことであった。このとき、教員から論文中のどこを書いたかわからないという意見が多かった。そこで「共同研究につき抽出不可」と記載した教員もいた。しかしながら、この点については後述するように再指摘を受けた。

表2 事務局指摘事項と対応（4月と5月）

【通常課程認定申請】平成30年度課程認定申請の指摘事項と対応案【1回目 4月2日の指摘事項】					
（四天王寺大学・学部学科等の課程）					
文部科学省からの指摘事項			課程認定申請大学としての対応案		
No	指摘分類	指摘ページ (様式第4号は 教員インデックス 番号)	指摘の具体的な内容	対応ファイル	指摘に対する対応
①	第4号	63など	共著業績において、「出版社又は発行雑誌等の名称」と「概要」欄に記載のページ数が同じになっている業績が複数見受けられるが、共著業績においては「出版社又は発行雑誌等の名称」欄に当該論文の総ページ数を記載し、「概要」欄に当該教員の執筆ページ数を記載する。記載内容に間違いがないか再度確認すること。(詳細は手引きP64を参照)	別紙3 別紙4	御指摘通り、記載内容の確認を行い、教員に確認した上で、該当箇所を修正を加えた。(教員インデックス番号:1.3.4.5.7~12.16~28.30~34.37.40.41.43~47.50.51.55~61.63)
②	第4号	29	業績がないため審査不能である。研究業績等を追加すること。		過去10年以上前の研究業績は確認できたが、10年以内の研究業績等は見当たらないため、追記する研究業績等はなし。
③	第5号	8~9	「4 教育実習の受講資格」について、教育課程論、生徒指導や進路指導等の指導法関係の科目をを受講資格に加えること。(特別支援学校教諭免許状の場合は各障害種別の教育課程及び指導法に関する科目)	別紙2	御指摘通り、生徒指導や進路指導等の指導法関係の科目を受講資格に加えた。(特別支援学校教諭免許状については、知的障害者に加え、肢体不自由者と病弱者の各障害種別の教育課程及び指導法に関する科目を受講資格に加えた。)
④	履修規定	16~17	「学科等の目的、性格と免許状との相当関係に関する審査基準」の1の②、③を確認するため、数学の関係科目(様式第8号ウで「その他教職課程に関連のある科目」のうち数学関係の科目)についても強調表示を施すこと。(なお、その際は数学の教職課程の科目との違いが分かるようにすること)	別紙2	御指摘通り、数学関係の科目について強調表示した。
⑤	シラバス	79	「教職実践演習」について、「おおむね20名程度」をクラス規模とすること。(「受講者数」欄には1クラス辺りの人数を記載する。)	別紙1	御指摘通り、1クラス辺りの人数を記載した。
【通常課程認定申請】平成30年度課程認定申請の指摘事項と対応案【2回目 5月9日の指摘事項】					
⑥	【再指摘】 シラバス	79	「教職実践演習」について、「受講者数」欄には1クラス辺りの人数を記載すること。(手引きのp.49を参照のうえ記載すること。)	別紙1	御指摘通り、1クラス辺りの人数を記載した。
⑦	【再指摘】 第4号	29	業績がないため審査不能である。研究業績等を追加すること。		過去10年以上前の研究業績は確認できたが、10年以内の研究業績等は見当たらないため、追記する研究業績等はなし。
⑧	【再指摘】 第4号	1	共著業績において、「出版社又は発行雑誌等の名称」が「概要」欄に記載のページ数を下回っている業績が見受けられるため、手引きP61~を参照のうえ正確に記載すること。また、前回指摘について、再掲の箇所の記載も再度確認し、修正すること。	別紙3 別紙4	御指摘通り、記載内容の確認を行い、教員に確認した上で、該当箇所を修正を加えた。(教員インデックス番号:1.3.4.5.7~12.16~28.30~34.37.40.41.43~47.50.51.55~61.63)
⑨	【再指摘】 履修規定	16~17	「学科等の目的、性格と免許状との相当関係に関する審査基準」の1の②、③を確認するため、数学の関係科目(様式第8号ウで「その他教職課程に関連のある科目」のうち数学関係の科目)についても強調表示を施すこと。(なお、その際は数学の教職課程の科目との違いが分かるようにすること) (本指摘は履修規定についてのものであるため、履修規定を修正した履修規定を提出すること。)	別紙2	御指摘通り、数学関係の科目について強調表示した。

ただし、本資料は一部抜粋したものである。

演習Ⅰ』、『数学演習Ⅱ』、『キャリアアップ数学』の3科目は、教育学科の専門教育科目ではなく、共通教育科目の区分である。したがって、共通教育科目、その科目のくくりに関わらずに、数学科目の科目を挙げて、文部科学省から了承を得た。

3) 5月の指摘事項について

5月9日19時半ごろ2回目の指摘事項がメールで来て、翌日に確認した。文部科学省に5月18日に転送したので、実際に対応できたのは7日間であった。2回目の指摘事項は翌日に文部科学省に電話で具体的な内容を確認した。表2の⑤と⑥である。⑤は4月の指摘事項であり、⑥は5月の再指摘事項で両方とも「教職実践演習」の件であった。「『おおむね20名程度』をクラス規模とすること」とあり、「『受講者数欄』には1クラス辺りの人数を記載する」という指摘であった。4月3日の1回目の指摘事項時には、「7クラス開設で、1クラス20人程度で運用」と記入した。再度、指摘が来たので、「手引き」で確認し、「20人（5クラス）で実施」という例示であったので、本学の方も同様に「20人（7クラス）開設」と記入した。

表3 様式第8号ウ(教諭)の数学の関係科目について								
<教育学部教育学科>(認定課程:中一種免(数学))								
(2)具体的な履修カリキュラム								
履修年次		具体的な科目名称						
年次	時期	教育の基礎的理解に関する科目等			教科及び教科の指導法に関する科目	大学が独自に設定する科目	施行規則第66条の6に関する科目	その他教職課程に関連のある科目
		科目区分	必要事項	科目名称				
1年次	1 Semester	2	B	教育原論	線形代数学		日本国憲法	問い直す数学
		2	F	特別支援教育			スポーツ I	数学演習 I
							情報処理演習 I	数理探究の扉
	2 Semester	2	E	教育心理学	コンピュータ概論	数学的リテラシー	スポーツ II	英語探究の扉
		2	C	教職論			英語 II	数学演習 II
2年次	3 Semester	3	K	教育の方法・技術(幼・小・中・高・養)	中等数学科教育法 I	子どもの発達と算数・数学		学校実地演習 I (インターンシップ)
		3	M	教育相談の理論と方法(小・中・高・養)	幾何学 I			教育基礎演習 I
					代数学 I			
	4 Semester	3	H	道德教育の理論と方法(小・中・養)	中等数学科教育法 II	数学史と現代数学		教育基礎演習 II
		3	L	生徒指導論(進路指導を含む)(小・中・高)	解析学 I			学校実地演習 II (ボランティア)
					確率・統計学 I			
3年次	5 Semester	3	I J	特別活動・総合的な学習時間の理論と方法(小中高養)	中等数学科教育法 III			教育専門演習 I
		4		教育実習指導(数学)	代数学 II			数学的探究
		4		教育実習 I(数学)	微積分学			キャリアアップ数学
		2	G	教育課程総論(小・中・高・養)	位相数学			教科内容探究
								学校実地演習 III (ボランティア)
	6 Semester							授業方法探究
		2	D	教育制度論	中等数学科教育法 IV			教育専門演習 II
					幾何学 II			学校実地演習 IV (ボランティア)
4年次	7 Semester				コンピュータ演習			教育専門研究 I
								問い続ける数学
								多様な子どもとICT論(プログラミングを含む)
	8 Semester	4		教職実践演習(教諭)				教育専門研究 II

第二に、表2の⑦である。前述の表2の②の「業績がないため審査不能」の件である。この件について文部科学省に電話で詳細を確認した。そのとき、10年以上の研究業績のみで、直近10年の追加業績がないと伝えた。すると、事務局指摘の段階であれば研究業績の追加と取り下げは可能であるが、認定委員会に進むと研究業績の追加、別の教員への変更などの対応を迫られるということであった。したがって、該当の教員は複数の教員で担当した実習科目の担当であったので、代わりの教員を補充せずに、結局、この担当教員を外した。

第三に表2の⑧である。前述の表2の①に関連した「共同研究により抽出不可」と記した件である。必要に応じて担当部分や役割を詳述するなどの修正という指示であった。記載内容について再度確認し、35名の教員がこの指摘事項の対象であった。この指摘事項の詳細について文部科学省に尋ねた。その内容が図4である。下線部のように「必要に応じて担当部分や役割を詳述する等修正すること」ということであった。この下線部の具体例について文部科学省に確認した結果が、この図4の「表現の具体例について文部科学省に確認」部分以下の内容である。ここには「記載の概要に専門性、役割が書かれており、先生がどんな部分を書いたか、先生がどんな役割を果たしたか読み取ればよい」と記され、「なければ概要のリライトでもよい」ということであった。そこで、該当の教員の研究業績をもう一度確認して、研究業績書の修正箇所を網掛けを施して、メールに図4と研究業績書を添付して、5月14日の夜に送付した。締め切りを5月16日の午前中とし、修正と返信を依頼した。該当の教員からの電話による問い合わせもあったが、全教員から返信を受けた。

最後に、表2の④に関する再指摘事項であり、表2の⑨である。指摘事項に従って表3の様式第8号ウを修正したのであるが、履修規定についても修正を求められたのである。新たな修正に関連する指摘事項になる。以上のことを締め切りの5月18日までに修正して対応した。

「全研究業績が「共同研究により抽出不可」であるため、記載事項について再度確認のうえ、必要に応じて担当部分や役割を詳述する等修正すること。」
指摘例) BBB紀要 第1巻 (20ページ) 概要: □□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ (共同研究につき抽出不可: 全般にわたり執筆)、著者: 四天太郎、△△△△
〈表現の具体例について文部科学省に確認〉
⇒原則としてどういった点で論文の中に専門性が活かされているか、内容に関わるキーワードがあればよい
<u>記載の概要に専門性、役割が書かれており、先生がどんな部分を書いたか、役割を果たしたか読み取ればよい。なければ概要のリライトでもよい。</u>
〈具体的な表現方法として〉
○第一執筆者であれば『第一執筆者として【 専門性に関するキーワード 】等、全般にわたり執筆』等の記載でよい。
文例: 『筆頭執筆者として■等、全般にわたり執筆』
○第二執筆者以降であれば先生がどんな部分を書いたか、役割を果たしたか読み取ればよい
文例: 『●を担当し、△について執筆』
●・・・調査、統計、調査方法、構成 等
△・・・考察、諸言、研究方法、結果、序論、構想 等

図4 再指摘事項(表2の⑧)への対応方法について

4) 5月21日の指摘事項について

5月21日に再々指摘が来た。この指摘事項は『当該学科の教育課程表において数学関係の開設科目数が少なく、小学校教育コースにおいて数学教育を選択したとしても卒業要件上の数学関係の科目を相当程度履修する体系的な編成がされているように読み取れず、学科等の目的・性格と免許状の相当関係に関する審査基準に抵触している可能性がある』ということであった。認定委員会の指摘を受ける可能性が高いので科目の開設をおよび選定について再度確認し、必要に応じて修正ということであった。これは前述の様式第8号ウの部分と履修規定との間に齟齬があり、履修規定を修正して5月28日に再度送付した。

5月28日に再送付したところ、翌日29日にメールで抜き刷り提出の依頼が来た。5月30日に、看護学部の設置認可申請と関連し、養護教諭の教員の変更が余儀なくされたので、6月15日に担当者変更の案を示した。

6月19日に、事務局確認終了のメールが届き、改めて6月25日に差し替えを行った。このとき同時に抜き刷りの資料も提出をした。抜き刷りには3つのタイプがある。第一に、教職課程コアカリキュラムのみが含まれるもの、第二に、教職課程コアカリキュラムと英語のコアカリキュラムの両方が含まれるもの、第三に、教職課程コアカリキュラムも英語のコアカリキュラムもどちらもないものである。本学は教職課程コアカリキュラムのみのものであった。このタイプの内容は表紙と様式第2号すべて、シラバス、様式第3号、様式第4号でAセットと呼ばれる1セットと表紙と教職課程コアカリキュラムでBセットと呼ばれる1セットになる。AセットとBセットそれぞれをつづったものを一つの封筒にまとめて段ボールに詰め、抜き刷りのセットが完了する。

郵送でも、直接持参でも良いが、提出日の都合で直接持参した。AセットとBセットで大体1kg弱であり、2人で持って行った。段ボールに入れるので、文部科学省の周辺で段ボールを購入して提出した。それ以外にも出先でプリントアウトができるように個人でキンコーズにも加入して差し替えに臨んだが、差し替えはなく終了した。

5) 認定委員会の指摘事項について

認定委員会の指摘事項が6月29日の22時半にメールで来た。指摘事項への回答の締め切りは7月9日18時であった。表4に認定委員会からの指摘事項と対応案を抜粋して示している。

第一に、表4の①である。教職課程の科目名称についてであった。特別活動と総合的な学習の時間の理論と方法を合わせた科目を本学では『特別活動・総合学習の理論と方法』という名称で当初申請した。申請書の提出時に文部科学省から、「この科目名称は審査会指摘が入る可能性がありますよ」と言われていた。認定委員会の指摘通りに、科目名を『特別活動・総合的な学習時間の理論と方法』と変更した。これは、本学のシステム上の都合で成績表の科目名欄に科目名称が25文字までしか入らないために、この名称に変更した。

第二に、表4の②と③についてである。②は数学の免許科目である『中等数学科教育法』のシラバスについて「情報機器の活用」の事項がわかるように修正ということであった。同

様に、③は特別支援教育の免許科目である『肢体不自由教育論』『病弱教育論』のシラバスについて、「特別支援学校学習指導要領等をテキスト又は参考書・参考資料等に含めること」という指示であった。2点とも指摘通りに変更した。

第三に、表4の④と⑤についてである。研究業績書の中に教員が更新講習用に作成した「免許状更新講習テキスト」を記載していたが、記載する場所の変更ということであった。つまり、「学術論文等」の欄（表4の④）や「著書」の欄（表4の⑤）ではなく、「その他」の欄に記載ということであった。すべて修正して7月9日にメールで提出した。

(四天王寺大学・学部学科等の課程)				
	課程認定委員会からの指摘事項	課程認定申請大学としての対応案	再指摘事項	課程認定申請大学としての対応案(2回目)
No	指摘分類	指摘の具体的な内容	指摘に対する対応	指摘に対する対応
①	教育課程	授業科目「特別活動・総合学習の理論と方法(中・高・養)」について、「総合的な学習の時間」を扱う科目として「総合学習」は適切ではないため、科目名称を変更すること。	「特別活動・総合的な学習時間の理論と方法(中・高・養)」と「特別活動・総合的な学習時間の理論と方法(小・中・高・養)」に変更を行った。各シートは区分し科目様式を添付。変更が及ぶ他の様式については取崩し、差替え時に提出する。	
②	教育課程	授業科目「中等数学科教育法1」「中等数学科教育法2」のシラバスについて、含むべき事項のうち「情報機器の活用」に関する事項が扱われていることがシラバスから読み取れないため、内容について確認し、含むべき事項が含まれるよう、シラバスを修正すること。(いずれかの科目に含まれればよい)	「情報機器の活用」に関する事項を「中等数学科教育法1」のシラバスに加え、修正した。	
③	教育課程	授業科目「肢体不自由教育論」「病弱教育論」のシラバスについて、学校種に対応した最新の特別支援学校学習指導要領等をテキスト又は参考書・参考資料等に含めること。	シラバスに学校種に対応した最新の特別支援学校学習指導要領等を参考書・参考資料等に含めた。	学習指導要領は授業開始時点で最新のものを指定すること。(「発行予定」「最新版」などの記載でも可)
④	教員組織	A教員について、授業科目「教育課程総論」に記載のある免許状更新講習テキストは「学術論文等」ではなく、(その他)の区分となるため、修正すること。	ご指摘の通り修正を行った。	
⑤	教員組織	B教員について、授業科目「教育課程の理論と方法(中・高・養)」に記載のある免許状更新講習テキストは「著書」ではなく「その他」の区分となるため、修正すること。	ご指摘の通り修正を行った。	
⑥	教員組織	C教員について、授業科目「教育課程総論(中・高・養)」に関連する業績が判然としないため、業績(教育課程の意義及び編成の方法)を追加すること。 <u>追加した業績は1頁以上前面で掲載しない。</u>	関連の業績を追加した。	
⑦	教員組織	授業科目「 <u>憲法・発達障害教育総論</u> 」について、D教員及び教員の複数担当においても、関連する業績が判然としないため、関連する業績(発達障害の心理・生理・病理及び教育課程、指導法)に関する業績を追加すること。 <u>追加する業績は1頁以上前面で掲載しない。</u>	関連の業績をB教員に追加するとともに、D教員を複数担当者に追加、当該教員の研究業績書も修正した。	
⑧	教員組織	A教員について、授業科目「教育課程総論(中・高・養)」に関連する業績が判然としないため、業績(教育課程の意義及び編成の方法)を追加すること。 <u>追加した業績は1頁以上前面で掲載しない。</u>	追加した業績の概要について、授業科目「教育課程総論(中・高・養)」との関連が明確になるよう、具体的に記載すること。(特に下線部分)	追加した業績の概要下線部分について加筆を行った。

ただし、原本に対して加筆・修正をした。

第四に、表4の⑥と⑦についてである。研究業績の追加の所で、指示の中に「追加する業績は10年以上前でも構わない」という文言が記されていた。これには少し驚いた。これまで10年以内の研究業績に限るということであった。しかし、認定委員会のこの指摘にあわせて、10年以上前の研究業績を文部科学省に確認せず、研究業績書に追加して提出した。7月9日の14時半に提出し、同日の21時に文部科学省から再指摘の伝達がきた。

締め切りは7月17日であり、実稼働日は2日であった。これが表4の③についての再指摘事項欄に記載された内容になる。前述の表4の③の「再指摘事項」の欄についてである。『肢体不自由教育論』『病弱教育論』のシラバスに特別支援学校学習指導要領を記入して対応したが、「最新のものを指定すること」と記され、「最新版」という指示であった。そこで、「特別支援学校学習指導要領(最新版)」に修正し、提出した。

次に、表4の⑧の「再指摘事項」の欄についてである。これは業績の追記であったが、追加する業績があったので記載した。この点について、再指摘事項として追加した業績について「授業科目『教育課程総論(中・高・養)』との関連が明確になるよう、具体的に記載すること」ということであった。「特に下線部分」とあるように、下線を引いてあったので、その下線部分について具体的に記載ということであった。対象の教員にすぐに連絡を取って修正をした。17日に提出して、翌18日にメールで課程認定審査書類送付の依頼が来た。

締め切りは7月23日であり、修正した内容について署名捺印が必要な書類については押印して提出ということであった。提出までの日数が短くなり、最終的な書類の提出が近いと感じられた。押印が必要な教員は6人であったが、6名中就任予定の教員が2名いた。

8月23日にメールで認定審査が終了したので書類を差し替えるように依頼が来た。この時に、初めて課程認定について10月中旬ごろに教員養成部会や答申を行って11月ごろに認定通知を送付する予定であることを知らされた。この差し替え期間が9月12日から10月5日の間であった。10月1日に文部科学省に予約した。

その後、10月17日に答申があり、11月12日に通知を発送する旨の案内がメールで届き、翌13日に通知書が届いた。その後、11月15日の6時にメールで通知書の返送依頼が届いた。通知書の本文中に課程の種類を記載すべきであるが、記載されていなかったということであった。翌日返送して、27日に無事に認定通知書が届いた。

6) 課程認定を終えて

今回の課程認定を振り返って、以下の3点が特に重要であると感じられた点であった。

①再課程認定との関連

課程認定の提出が3月で、再課程認定の提出が4月末に途中で延期されたので気持ち的には楽になった。しかし、課程認定申請の認定委員会の指摘が6月末から7月にかけて続き、加えて再課程認定の事務局指摘も重なった。日程が重なったこともあり、非常に大変であった。かなり自分の中でもどちらの作業か混乱したが何とかこなすことができた。

②「手引き」について

なかなか読み解くのに難しいこともある。特に申請書を提出するときに文部科学省の方でコアカリキュラムの様式を並び替えてくださいということを言われた。文部科学省から折に触れてメールで問い合わせてくださいと書かれてあったが、本学では指摘事項の内容について電話で問い合わせた。そのときに係の職員が不在のこともあったが、かなりの頻度で電話にて問い合わせを行った。快く対応していただき、かなり親切な対応であった。

③災害等への対応

今年は災害が非常に多くあった。再課程認定書を提出するときに鉄道が不通になり、慌てたが、何とか時間どおりに提出できた。ある程度、不測の事態に対応できるような対策を事前に採ることも必要かと感じられた。

最後に、限られた時間の中で教員と調整し、教員と他の職員との協力を得て、何とか認定通知書を納めることができた。

[付記]

本報告は、筆者が阪神教協第3回課題研究会（2018年12月19日 於 関西大学）において報告し内容をまとめたものである。

【第3回課題研究会報告】

課程認定申請大学からの事例報告

～指摘事項を中心に～

学校教育センター 山口 礼華 福中 知子
(武庫川女子大学)

1. はじめに－自己紹介－

武庫川女子大学 学校教育センター教職支援課の山口と申します。本学卒で、入職してからずっと、この部署で仕事をしています。主に変更届・課程認定担当ではあったのですが、今回初の課程認定を経験しました。よろしくお願いたします。

福中と申します。実は、他部署から異動して3年目で、変更届等を担当しています。今回の課程認定では山口が教育学部の通常の課程認定、私が再課程認定の主担当となって、それぞれが副担当、主担当の関係で手続きを行ってまいりました。通常の課程認定は8年ぶりでしたので、2人とも全く経験がなく、初心者マークを付けて課程認定に挑みました。どうぞよろしくお願いたします。

2. 学校法人武庫川学院の紹介

(1) 組織・規模等

本学は昭和14年に公江喜市郎が創設いたしました。阪神甲子園球場の東へ約1キロの所に中央キャンパスがございます。甲子園に一番近い大学ということで、近隣県以外の所に行っても説明がしやすく助かっております。昭和14年ですので、来年創立80周年を迎えます。今年の4月時点で、大学は6学部14学科、短期大学部7学科、大学院6研究科12専攻、1専攻科がございます。教育学部が学部として開設しますと、7つ目の学部となります。その他、附属として幼稚園、保育園それから中高があり、全部で学生生徒数は1万2000人ほどになります。教職員数は、教員427名、職員197名です。私たちが所属する学校教育センター教職支援課は専任職員7名（課長1名、課長補佐1名含む）、臨時職員2名、派遣職員1名の合計10名で構成されております。

(2) 本学で取得可能な教員免許状

本学で取得可能な免許状は以下のとおりです（平成30年度入学生）。

- ・ 幼稚園教諭一種免許状
- ・ 小学校教諭一種免許状

- ・ 中学校教諭一種免許状（国語・英語・保健体育・家庭・音楽・理科）
- ・ 高等学校教諭一種免許状（国語・書道・英語・保健体育・家庭・情報・音楽・理科）
- ・ 特別支援学校教諭一種免許状（知・肢・病）
- ・ 栄養教諭一種免許状
- ・ 幼稚園教諭二種免許状
- ・ 中学校教諭二種免許状（国語・英語・保健体育・家庭）
- ・ 栄養教諭二種免許状
- ・ 専修免許状（幼・小・中・高・栄・養）

(3) 教員就職状況

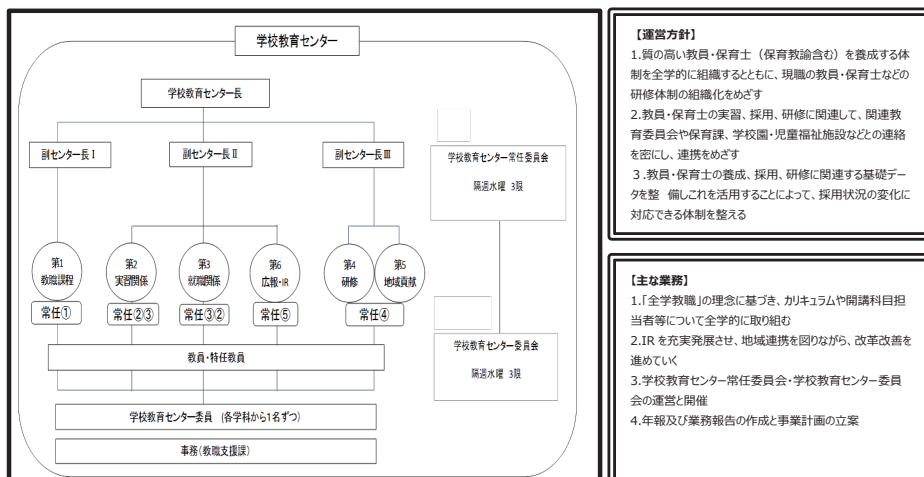
本学の就職状況は以下のとおりです。現役学生のみ対象（平成30年4月採用。5月1日現在）

大学	保育教諭		幼稚園教諭		小学校教諭		中学校教諭		高等学校教諭		中等教育学校教諭		特別支援学校教諭		栄養教諭	
	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
正規	6	16	8	13	54		12		1	3			2		2	
講師			4	2	50	4	10	4	6	4	1		9		1	

短大	保育教諭		幼稚園教諭		小学校教諭		中学校教諭		高等学校教諭		中等教育学校教諭		特別支援学校教諭		栄養教諭	
	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私
正規		24		10			1									
講師		2					5									

(4) 学校教育センターについて

センター長が1名、副センター長が3名、それから常任委員が6名で、それぞれのセクターを担当しています。第1セクターは教職課程全般に関すること、第2セクターは実習に関すること、第3セクターは就職に関すること、第4・第5セクターは研修、地域貢献に関すること、第6セクターは広報IRに関する業務を行っております。これらの業務の事務面を教職支援課で担っております。この学校教育センターは、常任委員会と学校教育センター委員会を隔週の水曜3限に開催しております。さまざまなことを検討、決定、連絡など行っております。



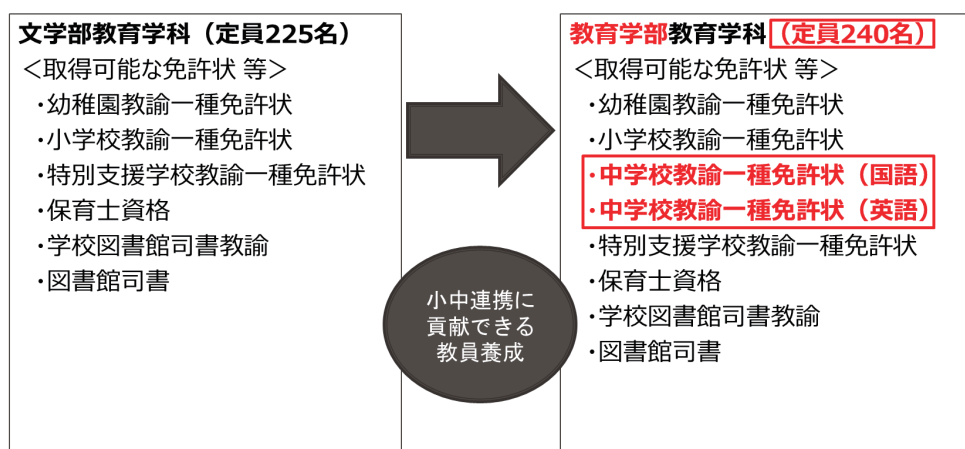
(5) 全学教職新カリキュラム等検討ワーキンググループ

学校教育センターの組織とは別に、この度の法改正に対応したカリキュラムを検討すべく、平成 28 年度より全学教職新カリキュラム等検討ワーキンググループを発足しました。こちらのワーキンググループは、教育学科所属の学校教育センターの常任委員かつ教職課程の教務委員も担っている教員をリーダーとし、その他は比較的教職課程履修者の多い日本語日本文学科、英語文化学科、教育学科、健康スポーツ科学科の教員で構成しています。内容は主に教育の基礎的理解に関する科目等や各教科の指導法、実習履修要件など（再課程認定に対応）に関して話し合い、学科の意向を聞くために聞き取り調査等も実施し、教職課程の共通基準の策定などを行ってまいりました。検討事項がある際に集まる形で、教育学部設置の通常課程認定でもリーダーを中心に進めてまいりました。このような体制の下、課程認定作業を行っていききました。

3. 教育学部課程認定

(1) 課程認定書類提出まで

本学は平成 31 年 4 月開設予定としまして文学部教育学科から教育学部教育学科に改組し、中学校一種免許状の国語、英語を新たに設けます。初めは、中学校のみの計画と聞き、事務から、高校も申請したらどうかと学科に一度伝えましたが、「義務教育に重きを置く」、「小中一貫教育校を含む小中連携に貢献できる教員養成をコンセプトにしたい」という返答があったので、現状の幼、小、特支に加えて中学校国語、英語を申請することになりました。定員は 225 名から 240 名と 15 名増としました。その他は現状どおり、保育士と図書館司書と学校図書館司書教諭を取得可としています。



課程認定書類作成は、11月に着手しました。学科のカリキュラムがまだ固まっていない状況ではありましたが、原案をもらい、様式2号を作成していききました。様式第4号の履歴・業績に関しては、事前に事務で担当科目名、氏名を入れ、手引きの該当箇所と特に気を付けてほしい部分を強調した文書を、対象教員約60名にメールで送信していききました。

11月5日に依頼し、修正等、やり取りが必ず発生するので一旦のメ切を11月24日としました。

シラバスは学科担当教員（前述のワーキングリーダー。以下、リーダー）から学科（各教員）に依頼をしました。様式を事務からリーダーに渡し、学科共有フォルダに格納してもらいました。テーマ、到達目標、以下を各教員に入力してもらい、ある程度まとまった段階でリーダーからもらいました。全てそろったのは年明けだったと記憶しています。コアカリは同じくまとめてリーダーに依頼しました。様式第8号の作成はリーダーを通して学科（科幹と呼び、学科長、幹事教授を指す）に依頼しました。その他の様式（第3号、第5号、第7号）も事務でできるものは作成しました。12月に1回目の事前相談に行く予定にしていたので、そこを目指して再課程業務と共に進めていきました。事務で作れるものは、主にこの2名含む、事務のワーキングメンバーで進めました。様式第3号は事前相談に行くことをぎりぎりまでわかっていなかったのととても焦りました。様式7号は図書館・法人に協力を依頼しました。学則も法人と印刷会社とやりとりをし、バタバタした日が続きました。

事前相談は、12月22日に、リーダーと福中・山口の3名で行きました。初歩的なミスがいくつかあり、指摘を受けました。大きな点としては、コースについての指摘です。中学（国語）、（英語）の課程について、様式第8号への加筆修正等での説明を求められました。様式第8号アでは、コースわけの記載が必要と言われました。恥ずかしながら、コースについての明確な記載がありませんでした。「(2) 教員養成に対する理念・構想の段階」の部分か「(3) 課程の設置趣旨」で書くように。なぜ国語と英語なのかを説明するように。国や英の専門的な学びができるかどうか分かりにくい」とのことでした。また、「保育士養成に関する内容や副免取得の内容がかなり含まれているので、当該校種の免許取得にあたっての到達目標を書くように」と指摘がありました。コースの相当性については、「目安としてわかりやすいのは、教科に関する専門的事項の科目がコースの卒業要件の必修に入ってきているかどうか」また、「例えば国語コースの学生が取る科目として国語に関係の深い科目を多く設置しているか」と卒業必修との重ね合わせについて言われました。

	コース	基礎免許	副免許・資格	その他の資格
現 行	小学校教育コース	小学校教諭一種免許状	幼稚園教諭一種免許状 特別支援学校教諭一種免許状	図書館司書資格 学校図書館司書教諭資格
	幼児教育・保育コース	幼稚園教諭一種免許状	小学校教諭一種免許状 保育士資格	
↓				
	コース	基礎免許	副免許・資格	その他の資格
初 期 案	小学校教育コース	小学校教諭一種免許状	幼稚園教諭一種免許状 特別支援学校教諭一種免許状	図書館司書資格 学校図書館司書教諭資格
	小学校・中学校教育コース	中学校教諭一種免許状(国語) 中学校一種免許状(英語) ※中はどちらか	小学校教諭一種免許状	
	幼児教育・保育コース	幼稚園教諭一種免許状	小学校教諭一種免許状 保育士資格	
	国際教育コース	小学校教諭一種免許状 又は 中学校教諭一種免許状(英語)		

2月22日に、同じメンバーで2回目の相談に行きました。その際、コースの指摘がありました。

「教育学部=教員養成を主たる目的とする学部」とすることから、「幼稚園か小学校は必ず取らせるように」また、「卒業必修と免許必修が重なっている科目が多くなければならない」との指摘を受けました。コース設置に関して学則には明記されていないので、履修規程の中で記載することにしました。国際教育コースは小学校を基礎免許、中英を副免許としました。

※変更案

コース	基礎免許	副免許・資格	その他の資格
小学校教育コース	小学校教諭一種免許状	幼稚園教諭一種免許状 特別支援学校教諭一種免許状	
小学校・中学校教育コース	中学校教諭一種免許状(国語) 小学校教諭一種免許状 又は 中学校一種免許状(英語) 小学校教諭一種免許状		図書館司書資格 学校図書館司書教諭資格
幼児教育・保育コース	幼稚園教諭一種免許状	保育士資格	
国際教育コース	小学校教諭一種免許状	中学校教諭一種免許状(英語)	

文科省の指摘に関係なく、幼保コースから小学校一種免許状を削除

(2) 課程認定書類提出後

再課程の書類も作成しつつ進めていき、3月23日に申請書を提出しました。ほっとして再課程の業務に戻っていたところ、3月30日に事務指摘(27個ほど)がきました。

指摘事項は、様式8号ウ(2)免許を取得するための学生の履修モデルのようなものに「関連科目」(免許取得に直接関わらない科目)の記載が少なかったので、あるものを追記し、対応しました。あとは、前から言われている卒業必修と免許必修の重ね合わせの件でした。「教育の基礎的理解に関する科目等」のうち、「教育原理」「教育心理学総論」「教育行政学」「特別支援教育総論」「教育相談の理論と実践」教育方法の理論と実践」を卒業必修に変更しました。

5月8日に再度事務指摘がきました。また卒業必修と免許必修に関するものでした。「依然として卒業要件上の必修科目と、免許状取得上の必修科目との差が大きく、教員養成を主たる目的とする学科等とは判断できない」と言われました。前回の指摘までは、全コース共通の科目を卒業必修と重ね合わせてきましたが、ここで考え方を換え、コース別の卒業必修科目を設けました。

- ◆小学校教育コース及び国際教育コース…小学校免許課程の「教科に関する専門的事項」の科目から6単位を、「教科の指導法」の科目から12単位を卒業選択必修とした。さらに小学校教育コースでは「発展プログラム」¹⁾から4単位を卒業選択必修とした
- ◆小学校・中学校教育コース…小学校教育コースと同様の卒業必修科目に加えて、中学校免許課程の「教科に関する専門的事項」の科目から国語8単位、英語6単位を卒業選択必修とし、「教科の指導法」に関する科目から2科目4単位を卒業必修とした
- ◆幼児教育・保育コース…幼稚園免許課程の「領域に関する専門的事項」の科目から5単位を、「保育内容の指導法」に関する科目から9単位を卒業選択必修とした。さら

に「発展プログラム」から8単位を卒業選択必修とした

ちなみに、小学校の教科に関する専門的事項は、10単位分開設、幼稚園の領域に関する専門事項は7単位分を開設していました。この作業でとりあえずOKをもらい、6月4日に差し替えて、抜き刷りを「持参」しました。

ほっとしていたところ、7日に至急対応をと電話がありました。中国、中英の「教科に関する専門的事項」の科目国語8単位、英語6単位の卒業必修を「倍」にするようにと言われ、対応しました。ちなみに「教科に関する専門的事項」は、国語は29単位分、英語は27単位分開設しています。

すると6月15日にまた電話とメールが来て、あと4単位ずつ追加するよう言われました。結局、国語は8単位から20単位、英語は6単位から16単位と2倍+4単位増となりました。

(3) 第一次審査

やっと第一次審査にかかることになりました。すると、思いもよらなかった事態が発生しました。

審査会指摘で、今までノーマークだった特支の指摘を受け、至急科幹の教員と特支教員で集まり、業績の組み換え案を出し合ったり、非常勤講師で来ていただける教員を急遽探しました。

ほとんどの教員の担当科目が総入れ替えとなりました。A教員が担当していた科目をB教員が担当することになったり、新たな非常勤の先生とオムニバスとしたり、いろいろと考え直すこととなりました。医者の教員に至っては、学校教育における業績を追加するよう言われました。全体的には主に担当する科目と業績との不適合性について言われており、業績追加については「10年以上前の業績を記載すること」と言われる教員もいました。教員補充に関しては学科があたって探してくださいました。結果、新規5名を含む、計9名分の業績の修正を行いました。法律改正がなかったのでノーマークで、変更届で対応してきたものをそのままカリキュラムも変更せずに提出していた

ことがここまで大きなことになりました。いつもは提出期日内には出せていましたが、この時ばかりは間に合わず、事前に遅れる旨を伝え、メ切2日後に提出を済ませました。

(4) 第二次審査

しばらくして第二次審査後の指摘がきました。「保育内容の指導法」で、オムニバスとするか業績追加をするよう言われたので、新たに兼任教員を追加し、オムニバスとしました。あと、中英の指導法(Ⅲ・Ⅳ)の担当教員を、オムニバスか教員変更で対応するよう言われたので、こちらはⅢを英語文化学科の教員を兼任教員単独担当とし、Ⅳをその教員と新たな兼任教員のオムニバスとしました。次は何が来るかと怯えていましたが、前の特支ほどの衝撃はなく済み、10月3日に差し替えとなりました。

その間に起こった出来事として、9月初旬に、中英の貼付け教員となっていた准教授が急逝しました。二次審査の指摘対応を終えたばかりだったこともあり、すぐに対応することを

せず、差し替えの際に報告したため、後日電話でかなり厳しく注意を受けました。後任については、公募を10月末で締め切り、11月上旬に候補者を決定し、課程認定可となったら採用という条件付きとしました。11月下旬に書類を送り、現在審査中となっています。

(5) 課程認定申請を終えて

【良かった点】

リーダーが学科と事務の架け橋となってくれたことです。カリキュラムに関してはすべてとっていいほど、リーダーはじめ、学科におまかせとなりました。とりまとめもおまかせし、すぐに対応してくださったのでとても助かりました。事務は事務的なことをしたのみです。業績の適合性についても指示してくださり、特支の時は科幹の先生が業績を見て適切な配当をしてくださいました。教員のおかげだと思っています。

【反省すべき点】

事務の知識不足です。初の教員養成を主たる目的とする学部・学科設立となり、卒業必修と教職必修の関係性について、事務から学科へ適切な助言があれば、何度も何度も指摘されることはなかったはずです。この研究会でも、いろんな大学様の事例を聞いていたり、その他研修会にも参加したにも関わらず、学科からももらったカリキュラムでバタバタとそのまま申請したので、このようなことになってしまいました。何もかもざりざりで、とりあえず出せた！という感覚でした。

平成32年度に現食物栄養学科を改組し、食物栄養科学部を開設する計画を進めています。前からあった栄養教諭一種免許状を申請する予定です。1月に一度事前相談に行く予定にしています。再課程で使った書類も使えるし、昨年に比べてのんびりしています。今回の反省を踏まえ、頑張りたいと思います！ご清聴、ありがとうございました。

- 1) 教育学科では専門教育科目の中に「基礎プログラム」と「発展プログラム」を設けている。「基礎プログラム」は教免法に基づいた必修科目、「発展プログラム」は一人ひとりの「強み」を育てる科目一覧になり、自分の属するコースの校種対象でないものも学ぶ。(例えば、幼保コースに特別支援関係の科目を配置していたりする。)

【2018年度 第3回課題研究会】

質疑応答の記録

若 槻 健
(関西大学)

テ ー マ：教職課程に係る事例報告

日 時：2018年12月19日（水） 14時00分～17時00分

会 場：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館B棟4階 B401教室

第1部

教員養成をめぐる 岸田 正幸 氏（大阪体育大学）

第2部

課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～

- ① 高瀬 小織 氏（神戸松蔭女子学院大学）
- ② 長谷 啓史 氏（四天王寺大学）
- ③ 山口 礼華 氏、福中 知子 氏（武庫川女子大学）

司 会 者：多畑 寿城氏（神戸女子大学）、野田 浩二氏（大阪成蹊大学）

記 録 者：若槻 健（関西大学）

<質疑応答>

質問者A：特別支援の所で、高瀬さんのほうからの発表と山口さんからの発表で、1点ちょっと違った所がありまして、お医者さんが必要だと言われた所で、高瀬さんの方はお医者さんであれば、学校における業績なんかを求めてこられたというような説明はなかったと思うんですが、武庫川さんのほうではそういった説明が、指摘があったというふうに先ほどご説明あったと思うんですけども、高瀬さんのほうから、もう一度その辺り、聞かせていただきたいと思います。

高瀬：本学では、医師免許を持っていらっしゃる先生を全く配置をしておりませんで、専任の教員でお雇いする先生が看護師の資格を持っておられる先生というところでした。あとの先生方は、研究のほうを中心に行っておられる先生でしたので、まずは3人お雇いしたんですけども、その3人の先生名義で科目を組みまして、お医者さんがいるという所は全てオムニバスで、医師免許のある方に入っていた。科目のことで先ほどご質問がありましたので、追加で申し上げますと、やはり、心理、生理、病理の、病理の部分の所での医師免許を持った方というような指摘でございました。

質問者A：ということは、オムニバスの所で学校関係の業績のある方が一緒にその科目を持ってらっしゃったということで担保された、というふうに理解してよろしいですか。ありがとうございます。

質問者B：じゃあ、武庫川さんは、お一人の方が学校の関係の業績もあるお医者さん？ 校医さんその人ですか？

福中：小児科医の先生ですので、校医はされていないんですけど、学校でいろいろと指導をされている先生でしたので、研修的なこととかもされてる先生でしたので、その辺を含んだものを追加することで対応をということで、何とかなりました。

質問者B：うまいこと業績もあるお医者さんで、学校のことに関わっている方うまいこと見つかったんですね。

福中：というか、もともといらっしゃる先生なんです。今もいらっしゃる先生。福祉の免許は今も本学はありますので、その先生の業績の内容が、当初は学校現場での経験みたいところが不足しているという指摘だったんですけども、その部分を「先生、どうですか」って言ってお聞きしたら、「なんか入れられるもん見つけるわ」って言って見つけてくださって入れてくださったってことです。

質問者C：武庫川大学さまの所なんですけど、審査会の指摘で特別支援関係の科目がほぼ全員業績不適合または教員の変更で、7月11日に対応したのも一部不可ということで、主に文科省はどのような理由で不適合というふうに言ってきたのか、あるいは、対応したものは一部不可だったのはどのような理由でそういうことがあったのか、今回の会議で、その申請科目の関係もありますので、ちょっと教えていただければ参考になるかなと思って質問させていただきました。

福中：不適合ということで、ここ、本学、知・肢・病の分になってるんですけども、内容的に肢体不自由児はいけるだろうけれども、他のはちょっと合わないのかっていうことが先生の業績の関係でございましたので、科目を別の科目であれば、この先生、いけますよね、とかいうのを、先生の持ってらっしゃる業績と科目の内容とを見ながら変えるっていうような対応をしたものもございましたし、先ほど、松陰の方がおっしゃったと思うんですけども、お医者さまの免許がないと心理、病理、生理の病理の部分が駄目っていうことなんですけども、知・肢・病たるうちの、最初は確か、1科目にしか医師免許を持つてる先生は充てていなかったもので、他の所が、結局、お医者さんいないのね、みたいに、多分なっただと思うんですね。そういうところが指摘の内容ではございました。業績があっても、この科目の業績としてはどうかなっていう指摘が結構多かったように記憶しております。

質問者D：武庫川女子大学さまにお尋ねしたいのですが、未来の話っていいですか、食物栄養科学部の開設予定の件で少し教えていただきたいのですが、もともと学科のほうを独立させてということで、あまり変わらないというお話があったかと思うんですけど、これが課程認定申請に回るということは、本体のほうが届け出ではなく、本体のほうも設置認可のほうであって、自動的に課程認定申請しか道がなかったのか、本体は届け出だったけれども、何かが事情で、半年前の届け出のほうが不可で、課程認定申請に回ったのか、その辺り、もしよろしければ教えていただけませんか。

福中：食物栄養科学部になるんですけれども、今ある食物栄養学科だけではなくて、2学科になる予定もございまして、届け出ではなく、設置認可に多分なるだろうということで、教職課程のほうもその前提で進めております。

質問者E：本学ですね、実は、課程認定申請ではなくて再課程認定申請のほうをさしていただきまして、それで、もしよろしければ、再課程認定申請の指摘事項の事例についてもご教授いただければと思います。再課程の所だけでこんなことあったよとか、これ、再課程特有かな、みたいな何かありました？それほど、あんまり、通常のやつとあんまり変わらない？

長谷：先ほどお話しさせていただいた内容が割とえげつない対応の所やったんで、再課程認定のほうについてもシラバスの内容であるとか、その辺りと一緒ですかね。あとは、科目の名称っていうんですか、やっぱり言われました。というのは、短大の保育科っていうのがあるんですけども「含めるべき事項」の所で、例えば幼児教育課程総論の所で、教育総論の所ですかね。教育総論の所で、二つ事項踏んでるんですけども、その片方の所なかったのか、かっこ書きで示しなさいとか、そんなことは言われました。教育原理の所もそうですかね。教育原理の所も制度的事項を含めなさいとかって言うのは言われました。あとは大体、課程認定と似たような内容で指摘を受けました。

高瀬：先ほどもちょっと報告の中で出てきてたと思うんですけども、10年前の業績でもいいというようなことを再課程のほうで言われたケースがございまして、実は、英語のコミュニケーションの関係の先生なんですけれども、外国人の先生でして。業績は10年以内というところを出しますと非常に少なかったんですけども、それに対応しておりましたので、1本、あたる業績はあったんですけども、それを見られたときに、この教員はどういった所から来たどんな人なんだというふうに言われたんですね。日本の大学のドクターを取ってらっしゃる先生じゃないので、どういった外国の大学で専門分野を勉強していたのだというようなことありまして、10年以上前の業績でもいいのでたくさん出してくださいというふうに言われました。非常に、10年っていうの、強くおっしゃってたので驚きました。

質問者F：岸田先生、事例をお聞きになりまして、大学の立場でもいいですし、どちらから

でも結構なんですけど。

岸田：印象的なのは、不毛のやりとりのような側面もありますよね、正直言って。不毛のやりとりのような側面と、しかし、一定クリアのラインをしていかないといけないという事務かたのものと、それから、これまで課程認定で積み上げてきたものがあるんですよね。積み上げてきたものとの接点で、多分、事務方はその間に立って何とかって思いの中でやっている。

【活動報告】

平成 30 年度 阪神教協 教職課程事務検討委員会活動報告

教職課程事務検討委員会 委員長
藤本 佳和
(甲南大学 教職教育センター)

教職課程事務検討委員会 委員
城戸 直也
(追手門学院大学 総務室人事課)

森下 貴史
(桃山学院大学 大学統括部学部事務課)

阪神教協では、平成 28 年度より教員免許事務セミナーを取りまとめていた委員を教職課程事務検討委員会として正式に組織化し、加盟大学における教職課程事務を円滑に推進することを目的に各種活動の企画・運営を行っています。

ここでは平成 30 年度に実施した「教職課程事務検討委員会」と、委員会で企画内容を検討し実施した「教員免許事務セミナー」・「第 3 回課題研究会」、加盟大学のみなさまに回答いただいたアンケート結果から作成する「教職課程に関するデータベース」の 3 つの取り組みについて報告します。

1. 教職課程事務検討委員会

教員免許事務セミナーや第 3 回課題研究会の開催準備のため、また幹事校会や全私教協教職課程運営部会での審議事項の検討や報告事項の共有を行うため、必要に応じて開催しています。平成 30 年度は 6 回開催しました。

(1) 第 1 回委員会

日時 平成 30 年 4 月 24 日 (火) 19 時 00 分～20 時 30 分
会場 関西大学 梅田キャンパス 7 階 702 教室
議題 ①平成 30 年度第 1 回課題研究会について
②全私教協 教職課程運営部会について
③幹事校会事項について
④その他

(2) 第 2 回委員会

日時 平成 30 年 7 月 13 日 (金) 19 時 00 分～20 時 30 分

会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 703 教室
議 題 ①平成 30 年度第 1 回セミナーについて
②平成 30 年度第 3 回課題研究会について
③その他

(3) 第 3 回委員会

日 時 平成 30 年 9 月 3 日 (月) 19 時 00 分～ 20 時 30 分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 702 教室
議 題 ①平成 30 年度第 1 回セミナーについて
②平成 30 年度第 3 回課題研究会について
③幹事校会事項について
④その他

(4) 第 4 回委員会

日 時 平成 30 年 10 月 5 日 (金) 19 時 00 分～ 20 時 30 分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 703 教室
議 題 ①平成 30 年度第 1 回セミナーアンケート結果について
②平成 30 年度第 2 回セミナーについて
③平成 30 年度第 3 回課題研究会について
④「教職課程データベース」作成のためのアンケートについて
⑤教育委員会との意見交換会について
⑥幹事校会事項について
⑦その他

(5) 第 5 回委員会

日 時 平成 30 年 11 月 16 日 (金) 19 時 00 分～ 20 時 30 分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 6階 605 教室
議 題 ①教育職員免許法及び同法施行規則の改正に係る Q A 集への対応について
②教育委員会との意見交換会について
③平成 30 年度第 3 回課題研究会について
④平成 30 年度第 2 回セミナーについて
⑤その他

(6) 第 6 回委員会

日 時 平成 30 年 12 月 7 日 (金) 19 時 00 分～ 20 時 30 分
会 場 関西大学 梅田キャンパス 7階 702 教室
議 題 ①「教職課程データベース」作成のためのアンケートについて

- ②平成 30 年度第 3 回課題研究会について
- ③平成 30 年度第 2 回セミナーについて
- ④平成 30 年度第 3 回セミナーについて
- ⑤教育委員会との意見交換会について
- ⑥その他

2. 教員免許事務セミナーについて

年 2 回の開催を基本に、日常業務のサポート、加盟大学間のネットワーク作りを目的とし開催しています。平成 30 年度は教育職員免許法の改正に伴い、特に旧法適用学生の経過措置に関して知識を深めるため、第 1 回セミナーでは教職課程事務の第一人者である龍谷大学の小野氏を、第 2 回セミナーでは文部科学省の長谷氏を迎えて講演いただきました。第 3 回セミナーでは、「教員免許状更新講習に関して他大学に聞きたいこと」というテーマで互いに取り組み状況や抱えている問題を共有し、情報交換を行いました。各セミナーの概要は以下のとおりです。

(1) 第 1 回セミナー

日 時 平成 30 年 9 月 15 日 (土)
場 所 関西大学 梅田キャンパス KANDAI Me RISE 8 階
出席者 47 大学 94 名
テーマ 新課程開始に伴う経過措置等について
講 師 小野 勝士 氏 (龍谷大学 世界仏教文化研究センター事務部)

(2) 第 2 回セミナー

日 時 平成 31 年 1 月 26 日 (土)
場 所 関西大学 千里山キャンパス 第 2 学舎 1 号館 B 棟 4 階 B401 教室
出席者 51 大学 82 名
テーマ 改正免許法の経過措置について
講 師 長谷浩之氏(文部科学省 総合教育政策局 教育人材政策課 教員免許企画室長)

(3) 第 3 回セミナー

日 時 平成 31 年 2 月 23 日 (土)
場 所 関西大学 梅田キャンパス KANDAI Me RISE 8 階
出席者 27 大学 39 名
テーマ ①教員免許状更新講習に関して他大学に聞きたいこと
②その他



3. 第3回課題研究会について

阪神教協では年に3回課題研究会を行っており、第3回目は教職課程事務を担当する職員向けの内容で開催しています。本年度の企画内容は以下のとおりです。

日 時 平成30年12月19日(水)

場 所 関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 B棟4階B401教室

出席者 47大学95名

テーマ 「教職課程に係る事例報告」

登壇者

- 「教員養成をめぐるって」

岸田 正幸 氏 (大阪体育大学 准教授)

- 「課程認定申請大学からの事例報告～指摘事項を中心に～」

高瀬 小織 氏 (神戸松蔭女子学院大学 教職支援センター)

長谷 啓史 氏 (四天王寺大学 教務課)

山口 礼華 氏、福中 知子 氏 (武庫川女子大学 学校教育センター)

4. 教職課程に関するデータベースについて

平成21年度から実施している教職課程に関するデータベースは、加盟大学から集めたアンケート結果をまとめたもので、基本設問、3年ごとに設定する設問、臨時設問の3構成となっています。本データベースは76の加盟大学で共有され、また阪神教協リポートにおいても結果分析に基づいた報告がなされています。本年度のアンケート実施項目は以下のとおりです。

【設問】

1. 大学名、教職課程担当者名 (= 記入者名)、連絡先、URL等をご記入下さい。

2. 課程認定を受けている教員免許状の学校種および教科名をすべてご記入下さい。
3. 教職課程履修（登録）者数をご記入下さい。
4. 教育実習に参加した学生数をご記入下さい。
5. 教育実習に参加した学生数を、実習開始の月別にご記入下さい。
6. 平成30年度教育実習や介護等体験などの実施にあたって生じた問題となる諸事例がありましたら、差し支えない範囲で、その概要をご記入下さい。
7. 教育実習や介護等体験などの実施に関して、関係諸機関（教育委員会、社会福祉協議会）への申入れが必要と思われる事項がありましたら、差し支えない範囲で、その概要をご記入下さい。
8. 教育職員免許状一括申請の授与件数をご記入下さい。
9. 教育職員免許状一括申請による全教育職員免許状取得者数をご記入下さい。
10. （平成30年4月採用）校種別教員就職者数（常勤・非常勤講師を含む）およびその調査方法をご記入下さい。
11. 教員免許更新講習を実施されましたか。実施された場合は、その実施体制（実施組織名、開設講座、講師謝礼等）についてご記入下さい。また、特殊要因教科等の教員講習開設事業費等補助金（文部科学省）の申請をされましたか。申請された場合は、教科名、講習内容等についてご記入ください。
12. 平成31年度に教員免許更新講習を実施されますか。実施される場合は、今年度からの変更点等をご記入下さい。
13. 本協議会に対するご意見、ご要望がありましたら、ご記入下さい（含、本協議会の総会・課題研究会で希望される討議事項・研究テーマ、本アンケートに対するご意見、ご要望）。

<教職課程全般に関する設問>

14. 教職課程の運営や教職指導等に取り組む教学組織および委員会組織はありますか。ある場合は、それぞれその名称・性格などをご記入下さい。
15. 教職に関する科目の専任教員が所属する組織をご記入下さい。
16. 教職課程事務を取り扱う組織（部課係）名、構成員とその人数、取り扱う主な業務内容をご記入下さい。
17. 授業料とは別に教職課程費（教職登録料）などを徴収していますか。徴収している場合は、その金額、徴収時期および費目の内訳をご記入下さい。
18. 教員免許状一括申請時に、各府県への納入金以外に手数料等を徴収していますか。徴収している場合は、その金額と費目をご記入下さい。また、各府県への納入金の負担者をご記入下さい。
19. 教職課程ガイダンス等の概要（実施時期・対象・内容等）をご記入下さい。
20. 小・中・高等学校の現職教諭や常勤・非常勤講師対象に公開講座等（教員免許更新講習以外）を行っていますか。行っている場合は、講座名等をご記入下さい。
21. 教員採用試験対策講座等を行っていますか。行っている場合は、講座名等をご記入下さい。

22. 教員就職の斡旋事務を取り扱う部署名、構成員とその人数、取り扱う主な業務内容をご記入下さい。
23. 他学部・他学科履修などで教員免許状を取得することを許可していますか。許可している場合は、その条件をご記入下さい。
24. 教職に関する科目、教科に関する科目、教育実習、介護等体験、教育職員免許法施行規則第66条の6に関する科目について、科目等履修生の受入れ状況（条件）等をご記入下さい。また、他大学からの受入れ状況（条件）を、現役学生・卒業生それぞれについてご記入下さい。

【設問（臨時）】

25. 再課程認定申請を通じて、困難を感じた点があれば、具体的にお書きください。
26. 「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」「総合的な学習の時間の指導法」に関する科目（読替可能な科目を含む）の開講予定年度ならびに科目等履修生の受入可否（条件）をご記入ください。
27. 新法適用となる平成31年度編入学生に対する「特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解」「総合的な学習の時間の指導法」に関する科目の履修への対応をご記入ください。

5. まとめ

本年度は改正教員免許法の施行に向け、新法様式の学力に関する証明書や旧法適用学生の経過措置に関する情報について加盟大学様へできる限り提供、共有を行いたいという思いで運営を行ってまいりました。そのため、第1回および第2回教員免許事務セミナーにおいては、例年行っておりました各大学が他大学に質問したい事項を持ち寄る形態ではなく、識者に話題提供や講演をいただく形態にすることで、最新の情報を持ち帰っていただくことを目指しました。

これらの取り組みを通じて、少しでも改正教員免許法に関する理解が深まり、施行後のスムーズな教職課程事務につながれば幸いです。

これからも本教職課程事務検討委員会は阪神教協加盟大学の日常業務における問題解決や加盟大学間のネットワーク構築質の向上に貢献していきたいと考えております。今後ともみなさまのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

以上

【会員大学自己紹介】

関西大学の教職課程

教職支援センター長 山本冬彦
(関西大学)

関西大学は、2018年度および2019年度につきまして、阪神教協の会長校と事務局校を担当させていただくことになりました。本学の教職課程について、簡単に紹介させていただきます。

本学はその前身である関西法律学校が1886年に大阪西区に開校されて以来、130有余年の歴史を持っています。本学は爾来、「学の実化」（がくのじつげ）を学是として掲げ、「大学が研学の府として学問における真理追究だけに終わるのではなく、社会のあるべき姿を提案し、その必要とするものを提供することによって『学理と実際の調和』を求め」てきました（本学HP「関西大学の理念・目的」より）。これを受けて、本学の教職支援センターでは「学是である『学の実化』をふまえ、総合大学としての幅広い学問分野の教育に加えて、教育現場で求められるさまざまな実践的能力の養成につとめ、高い教育能力と教育者としての使命感、さらには教育的愛情に満ちたすぐれた教員の育成をはかる。」という教員養成の目標を掲げています。

本学は現在、13学部と13の大学院研究科、法科大学院、会計専門職大学院、臨床心理専門職大学院から構成されていて、13の学部にはその専門分野に応じた中学校・高等学校の各教科の一種教員免許を取得するための教職課程が文部科学省の認定を受けて開設されています。また、12の大学院研究科には中学校・高等学校教員の専修免許が取得できる課程があり、さらに、文学部総合人文学科初等教育学専修では、小学校教員の一種免許が取得できる課程を設けています。本学の学部の1学年の入学定員は6,522名で、2017年度の学部における教員免許取得者総数は474名となっていて、ここ数年では400名から500名の間で推移しています。

小学校教員免許取得のための課程は文学部が管轄をし、それ以外の中学校・高等学校の免許取得の課程は全学組織である教育推進部の傘下であり、各学部の専任教員などによって構成される教職支援センター委員会で授業科目担当者の任用、時間割の策定など教職課程全般に関わる決定を行っています。また、実際の教職課程の運營業務および教員採用試験対策の取り組みなどは教職支援センターで行っています。同センターは大阪府吹田市にある千里山キャンパス内にあり、センター長、副センター長（いずれも本学専任教員）、特任教授3名、教職アドバイザー4名の他、事務職員によって業務を執り行っています。

さらに、教員採用試験向けての学生の準備のために、上記の特任教授とアドバイザーの先生方による面接対策セミナー、進路相談、全国の教育委員会の採用情報などの提供を行って

います。特に、学生の自主的な活動をできるだけ尊重するような働きかけを行っています。

また、本学では2015年度より全学的な取り組みとして学校インターンシップをはじめました。これは当時の特色ある大学教育支援プログラムとして採択されましたが、現在でも継続的に実施していて、教職志望の学生も参加しています。また、文学部の初等教育学専修では、1年生および2年生に小学校現場でのフィールドワークを義務付け、教育実習の前でできるだけ多くの学校体験活動ができるような機会を設けています。また、全学の中学校・高等学校の免許取得の受講生には3年次の秋学期から「教育実習事前指導」という15回の授業を開設し、学生一人一人の教職へのモチベーションの深化や維持、教職への使命感の涵養を図っています。

さらに、教職支援センターでは教員免許状更新講習の実施の運営を行っています。本学では、基本的に毎年度の8月上旬を中心に120名定員の必修領域および選択必修領域の講習と、全学の各専門分野の教員の協力を得て選択領域の講座を実施しています。また、文学部を中心に夏休みの教員研修講座や10年研修などもこの間実施して、多くの現職の先生に本学に足を運んでいただいています。

私個人としては、1990年代から2000年代にかけての間、本学にかつてありました教職課程研究センターの研究員として阪神教協の幹事校会や課題研究会、全私協の大会などにも参加させていただきました。今回は、事務局校としての大役をいただきまして精一杯役割を果たしていきたいと思っています。不十分な点も多々あるかと存じますが、どうかよろしく願います。

【会員大学自己紹介】

桃山学院教育大学の教職課程

安井 茂喜

(桃山学院教育大学)

桃山学院教育大学は、キリスト教の愛と奉仕の精神に基づいた神への畏敬と人間の尊厳を理念とし、グローバルな視野と豊かな教養を身につけた世界の市民として、地域社会及び国際社会に貢献できる人材を育成し、人類の福祉と人間文化の発展に寄与することを目的としています。その実現にむけ、人間教育の理念に即し、すべての基盤となる基礎的な知識、幅広い教養、専門性を身に付けるとともに、大学、地域社会、国際社会の中での出会いを大切に、多様な環境でコミュニケーション力を高め、柔軟で先見性のある人間力を育てています。また、子どもたちが夢を持てる発展性のある未来についての展望を持ち、他者に対する寛容と規律の精神をもって協働性を発揮しながら、これからの社会を築く一員としての使命感と責任感を養っています。自分自身が大切にすべき世界観を確かなものとして育むだけでなく、自分自身の責任ある判断で行動できる主体性を確立して、誇れる我を身に付け、人間的な成長を弛むことなく追い求めています。

本学の教職課程として、将来の進路に合わせて、「小学校教育コース」「幼児保育コース」「健康・スポーツ教育コース」の3つのコースを展開しています。「小学校教育コース」では小学校、幼稚園教諭一種免許、「幼児保育コース」では、幼稚園一種免許、保育士資格、「健康・スポーツコース」では、中学校・高等学校教諭一種免許の取得、及び養護教諭免許取得が可能です。さらに、幼稚園・小学校・中学校・高等学校教諭免許状取得希望者は特別支援学校教諭一種免許状も取得可能です。

また、グローバルな視点からこれからの日本の教育を展望して、主体的に担っていこうとする強い意志を持つ教育者を養成するために、教育課程に定められた科目を大学内で履修するだけでなく、現実世界に出て実の場で学ぶ「桃教版デュアルシステム（二元制学修課程）」をイメージし、自分自身の体験を大切にした社会に開かれた実学志向のカリキュラムを行っています。さらに、教育現場での経験豊かな教員が、学修方法から習慣作り、自己理解、進路決定に至るまで少人数での細やかな指導をおこなうことで、学生の自学自習を積極的にサポートしています。

目まぐるしく変化する社会の中で、次代を担う子どもたちは、いまの大人たちが経験している以上に、多様な価値観の中でこれからの時代を生きることになります。自分の価値観を知り、そのうえで他者と対話を通じて協働できる力です。これからの教育者もまた同じ力を持つことが求められます。辛いことがあっても「逃げ出さない」教師、子どもたちのことを最後まで「あきらめない」教師として、常に新たな価値観を身につけ、人としての豊かな感受性を持つ。桃山学院教育大学は、そのような力をつけることができる学びをめざしていま



す。

加盟校の皆様との情報交換と研修を重ね、教職課程の充実に向け研鑽を積んでいきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

【図書紹介】

谷田 信一・西口 利文・定金 浩一・塩見 剛一 編著

『教職のための課題研究によるアクティブラーニング』

八 木 成 和

(四天王寺大学)

アクティブ・ラーニングは、1990年代初頭のアメリカでの大学の教授法改革として提唱された学習論であり、「聴く」ことを主とした受動的な講義型の授業からの転換を目指している。「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」（平成24年8月28日：中央教育審議会）では、その「用語集」の中で、アクティブ・ラーニングを「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。」と定義している。

そして、アクティブ・ラーニングの必要性として「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない。従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が必要である。」と述べられ、具体的には、「個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換によって、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めることが求められる。学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続ける力を修得できるのである。」と指摘されている。

加えて具体的な活動として「学生に授業のための事前の準備（資料の下調べや読書、思考、学生同士のディスカッション、他の専門家等とのコミュニケーション等）、授業の受講（教員の直接指導、その中での教員と学生、学生同士の対話や意思疎通）や事後の展開（授業内容の確認や理解の深化のための探究等）を促す教育上の工夫」等が提案されている。

以上のように、大学教育全体としてアクティブ・ラーニングの実施が求められる中、教職課程の入門書として本書は上梓された。本書は「自然のうちに、学生諸君自身にもアクティブ・ラーニング型授業を自らも構成・実践する能力の下地を身につけていてもらいたい」ことを意図して編集されている。今後のアクティブ・ラーニングの視点を含めた教職科目にも対応している。

したがって、本書は中学校と高等学校の教員養成を行う上で、アクティブ・ラーニング型の授業を体験できる教職課程の教育において意義のある内容である。そのため、本書の最も大きな特徴はその活用方法であるといえる。36の課題から構成され、すべての課題について学生自身による取り組み方が示されている。最初に、具体的な課題が示されている。そして、学生自身がまずその課題について自身の回答とそう考えた理由を記述する欄がある。第一段階として、学生自身がまず具体的な課題について主体的に考える工夫がなされている。次に、仲間とその課題について討論を行い、他者の回答とその理由をメモする欄が設けられている。教員採用選抜試験では集団討論が実施されているところもある。討論前に自分の考えを簡単にメモし、その後の討論中にもメモを取りながら話し合うこともあり、実践的であるといえる。第二段階として、自分の考えと他者の考えを視覚的に見比べて、自分の考えをさらに深めながら、実践的な場面に役立つような工夫がなされている。

ここまでならば、「アクティブあって、ラーニングなし」と揶揄されるように、討論された内容が根拠のない考えにしかならない。しかしながら、次の段階として、「関連資料」と「課題の解説」か「指導の留意点」が示されている。巻末の「引用・参考文献」と共に活用することで討論を通して導かれた考えがさらに一般的な知識と関係づけられることになる。

以上の学びの過程を経て最後に再検討することになる。最初の課題に戻って自分の考えとその理由を記入できる欄が設けられている。全体として、自分の思考の過程を振り返ることができるような工夫がなされているのである。

また、本書は36の課題からなるが5部から構成されており、第1部は「資質能力の向上と服務」、第2部は「社会性と対人関係能力」、第3部は「子どもの理解と学級経営」、第4部は「学習指導の方法」、第5部は「教育の制度と課程」となっている。

第1部は3つの課題からなり、教職を目指すうえでの基本的な課題と言える。第2部は4つの課題からなり、保護者対応等の教育現場における具体的な課題となっている。第3部は6つの課題からなり、生徒への具体的な対応方法や学級経営に関する内容となっている。第4部は18の課題からなり、各教科について中学と高校の学習指導要領からその一部が引用され課題が作成されている。学習指導案の作成と指導上の留意点を考えるように設計されている。そして、残りの3つの課題は、教科以外として「総合的な学習の時間」、特別活動、ICT機器の活用に関する内容である。最後の第5部は5つの課題からなり、学校経営や教育課程のような学校教育を全体的に捉えるような視点から構成された内容となっている。全体的に教職実践演習で求められている4つの事項にも対応する内容でもある。

本書を通して、アクティブ・ラーニングの実践という活用方法と具体的な課題について学ぶ中で、実践的な学修が進められるように構成されている。授業担当者用の手引きも用意されており、複数の授業担当者による少人数クラスの授業にも対応できるようにされている。大学教育も含め今後の変貌していく社会を主体的に生きていける教員を養成し、そして、その養成された教員が主体的に生きていける生徒を教育できることが求められている。何を教えたのかではなく、何を、どのように教え、その結果としての学修成果の可視化が求められている。このような新たな要請に対応するうえで、1つの指針として御一読をお薦めする。

【資料】

2018年度 定期総会の記録

日時：2018年5月16日（水）午後1時30分～2時20分

会場：関西学院大学 第5別館5号教室

記録：立田慶裕（神戸学院大学）

出席：37校

藍野大学、追手門学院大学、大阪音楽大学、大阪学院大学、大阪観光大学、大阪工業大学、大阪産業大学、大阪樟蔭女子大学、大阪成蹊大学、大阪体育大学、大阪電気通信大学、大阪人間科学大学、大手前大学、関西大学、関西福祉大学、関西福祉科学大学、関西学院大学、近畿大学、甲南大学、神戸学院大学、神戸芸術工科大学、神戸国際大学、神戸松陰女子学院大学、神戸女子大学、神戸女子短期大学、高野山大学、四天王寺大学、頌栄短期大学、千里金蘭大学、相愛大学、園田学園女子大学、宝塚医療大学、帝塚山大学、奈良学園大学、姫路獨協大学、桃山学院大学、流通科学大学

委任状出席：25校

大阪青山大学、大阪大谷大学、大阪経済大学、大阪経済法科大学、大阪芸術大学、大阪国際大学、関西外国語大学、関西国際大学、畿央大学、甲子園大学、甲南女子大学、神戸海星女子学院大学、神戸女学院大学、神戸親和女子大学、神戸常盤大学、夙川学院短期大学、摂南大学、帝塚山学院大学、天理大学、阪南大学、東大阪大学、姫路大学、兵庫大学、桃山学院教育大学、武庫川女子大学

準会員校出席：3校

大阪キリスト教短期大学、大阪成蹊短期大学、豊岡短期大学

富江英俊事務局長（関西学院大学）の開会の言葉として、会長校の交代について触れられた後、村田治氏（関西学院大学）から挨拶が行われた。続いて、富江事務局長（関西学院大学）から13時30分現在の出席状況が報告された。会員校69校中、37校が出席しており、委任状が25校提出されていることから、加盟校の二分の一以上の出席により本総会が成立していることを確認した。

議長団の選出に移り、富江事務局長（関西学院大学）から八木成和氏（四天王寺大学）と多畑寿城氏（神戸女子大学）を推薦したい旨の提案があり、これを承認した。

議事

1. 2017年度定期総会の記録確認

富江事務局長（関西学院大学）より、2017年度定期総会の記録について、既に幹事校会で承認されている事項である旨、資料に基づき報告があり、これを承認した。

2. 2017年度活動報告

富江事務局長（関西学院大学）より、2017年度の活動について資料に基づき報告があり、これを承認した。

3. 2017年度決算報告ならびに監査報告

2017年度決算について、白銀夏樹事務局会計担当（関西学院大学）より、予算額と決算額とで増減が生じている費目を中心に資料に基づき報告があった。

続いて、本決算報告については、木谷法子氏（大阪体育大学）および吉田卓司氏（藍野大学）の両会計監査委員による監査が2018年4月25日に行われた旨の報告があり、監査委員を代表して、吉田氏から、「厳正に監査を行った結果、適正に処理されている」との監査報告が行われた。

以上の報告を受け、2017年度決算報告および監査報告を承認した。

4. 新役員の選出

富江事務局長（関西学院大学）より、会則の確認と幹事校の推薦があり、これを承認した。会長校の交代のため、第1回幹事校会議が持たれた。その内容についての説明が富江事務局長（関西学院大学）からの推薦があり、総会に提案され、承認された。

2018年度よりの新しい会長校の事務局長、山本冬彦氏（関西大学）より、以下の新役員・委員の候補について資料に基づき提案があり、これを承認した。

内規に基づき、教職課程事務検討委員10名が選出され、新たに阿蘇さやか氏（関西大学）が加わりこれを承認した。

全私教協関係役員として、理事に山本冬彦氏（関西大学）、富江英俊氏（関西学院大学）、編集委員に八木成和氏（四天王寺大学）が承認された。

5. 2018年度活動方針および事業計画（案）

山本事務局長より、2018年度活動方針および事業計画（案）について資料に基づき報告があり、これを承認した。

6. 2018年度予算（案）

2018年度予算案について、広瀬義徳氏事務局会計担当から説明がなされた。

7. 会員校の異動

山本事務局長より、資料の2018年度会員校一覧について説明がなされた。宝塚医療大学が2017年度に加盟され、2018年度新会員校として 桃山学院教育大学の加盟があり、退会

校として大阪女子短期大学は退会することとなった。また、プール学院大学も退会されたが、法人の桃山学院教育大学として加盟することになった。

【資料】

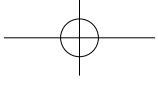
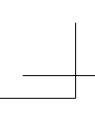
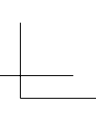
2018年度 活動方針および事業計画

活動方針

- 1 高等教育および初等・中等教育政策に関連させながら、教師教育政策・行政の動向に対処し、教職志望者に対して保障すべき諸条件の明確化とその実現にとりくむ。
- 2 教職志望者の資質・能力を高めるための研究交流をすすめ、大学における教職課程教育の自律的な改革改善にとりくむ。
- 3 教師教育に関する諸問題について関係諸団体機関と交流・協議する。特に教育実習や介護等体験等の円滑な実施にむけての研究協議をおこなう。
- 4 その他、協議会の趣旨に即して必要な活動をおこなう。

事業計画

- 1 課題研究の推進
 - (1) 教育政策や教育行政の動向とその対処について
 - (2) 教職課程教育の内容と方法の改善・開発、授業実践報告の収集について
 - (3) 教育実習のありかたについて
 - (4) 介護等体験のありかたについて
 - (5) 教職事務の改善について
 - (6) 教員採用問題について
 - (7) 海外の教師教育の動向について
 - (8) 教員養成制度改革について
- 2 大学と自治体との連携協力
- 3 国公立大学、文部科学省、教育委員会その他の教師教育に関わる人々との交流促進
- 4 教師教育情報データベースづくり、および地域共同的な教師教育体制づくりの準備促進
- 5 全私教協の計画する事業への参加
- 6 阪神教協リポートの発行

- 
- 
- 
- 7 阪神教協ホームページの運営
 - 8 課題研究成果報告・普及のための出版企画の立案・実行
 - 9 その他、活動方針に関して必要な事業

2017年度 阪神教協一般会計収支決算書

(2017年4月1日～2018年3月31日)

【支出の部】

	予算額	決算額	増 減
事務局費	1,344,000	544,923	799,077
人件費	624,000	299,500	324,500
通勤費	100,000	20,980	79,020
消耗品費	150,000	53,473	96,527
通信費	300,000	149,508	150,492
事務局交通費	50,000	19,000	31,000
会議費	120,000	2,462	117,538
印刷関係費	1,160,000	939,868	220,132
レポート印刷費	550,000	417,960	132,040
レポート編集費	140,000	140,000	0
外部委託費	400,000	322,508	77,492
資料印刷費	70,000	59,400	10,600
ホームページ等関係費	240,000	109,680	130,320
人件費	100,000	0	100,000
ホームページ等運営費	140,000	109,680	30,320
幹事校会費	430,000	218,577	211,423
会合費	380,000	218,577	161,423
印刷費	50,000	0	50,000
人件費	0	0	0
研究協議会費	1,950,000	1,051,893	898,107
人件費	100,000	42,000	58,000
会合費	1,600,000	1,009,893	590,107
講師用旅費	250,000	0	250,000
全国協議会費	3,340,000	2,914,176	425,824
会費	2,840,000	2,880,000	▲40,000
旅費	300,000	0	300,000
研究大会補助	200,000	34,176	165,824
特別会計繰入金	0	0	0
予備費	3,026,937	0	3,026,937
支出合計	11,490,937	5,779,117	5,711,820

【収入の部】


	予算額	決算額	増 減
会費	5,300,000	5,359,664	59,664
受取利息	500	458	▲42
情報交換会参加費	420,000	566,000	146,000
幹事校交流会参加費	120,000	103,000	▲17,000
雑収入	1,500	500	▲1,000
前年度繰越金	5,648,937	5,648,937	0
全私研究大会余剰金	0	0	0
収入合計	11,490,937	11,678,559	187,622

次年度繰越金	5,899,442
--------	-----------


2017年度会計帳簿および収支決算書につきまして、
帳簿並びに関係証票書類に基づき監査の結果、適正に処理されているものと認めます。

2018年 4月 25日

会計監査委員： 藍 野 大 学

吉田卓司 

会計監査委員： 大 阪 体 育 大 学

木谷法子 

2017 年度 阪神教協特別会計収支決算書

(2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日)

【支出の部】

	予算額	決算額	増 減
海外渡航助成・補助金	200,000	0	200,000
出版費	0	0	0
予備費	1,184,023	0	1,184,023
支出合計	1,384,023	0	1,384,023

【収入の部】

	予算額	決算額	増 減
前年度繰越金	1,384,023	1,384,023	0
書籍代	0	2,000	2,000
収入合計	1,384,023	1,386,023	2,000

次年度繰越金	1,386,023
---------------	------------------


2017年度会計帳簿および収支決算書につきまして、
帳簿並びに関係証票書類に基づき監査の結果、適正に処理されているものと認めます。

2018年 4月 25日

会計監査委員： 藍 野 大 学

吉田卓司 

会計監査委員： 大 阪 体 育 大 学

不谷法子 

【資料】

2018 年度幹事校会の記録

2017 年度 第 4 回（通算第 275 回）幹事校会記録

日時：2018 年 2 月 21 日（水）14 時 30 分～17 時 10 分

場所：関西学院大学 大阪梅田キャンパス 1403 教室

出席（敬称略）：

大阪産業大学	（西口 利文）
大阪電気通信大学	（佐野 正彦）
大阪人間科学大学	（田中 保和）
関西大学	（山本 冬彦）（若槻 健）（松浦 紀哉）
関西福祉科学大学	（池上 徹）
近畿大学	（杉浦 健）
神戸学院大学	（立田 慶裕）（水谷 勇）
神戸女子大学	（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学	（吉泉 和憲）
四天王寺大学	（八木 成和）
摂南大学	（朝日 素明）
桃山学院大学	（川口 厚）
関西学院大学	（冨江 英俊）（善明 宣夫）（白根 夏樹）（岩城 周子）

司会：冨江 英俊

記録：吉泉 和憲

議事：

(1) 阪神教協 2017 年度第 3 回幹事校会の記録確認

最初に事務局長から「阪神教協 2017 年度 2 回幹事校会記録」に誤植があったとの記録者からの指摘があったことが報告された後、記録内容の確認が行われ、承認された。

(2) 全私教協次期理事の選出について

(3) 全私教協各種委員会報告および次期委員の推薦について

(4) 2018 年度阪神教協役員・委員について

(2)、(3)、(4)については別添配布資料に基づき、一括して進捗状況につき事務局長から報告があった。また田中保和氏（大阪人間科学大学）から補足説明があった。内容は以下の 3 点。

①事務局の交代に伴って 2018 年度から交代することが決まっている方の報告

添付配布資料の「2017 年度 阪神教協 役員・委員一覧」に基づき、5 名の方の交代が報告された。併せて、任期 2 年満了の会計監査委員 木谷法子氏（大阪体育大学）が 2018 年度から交代されることが報告された。後任については教職課程事務検討委員会で検討してい

くこととした。

②「2018年度全私教協関係役員・委員」については、田中保和氏（大阪人間科学大学）から、教職課程運営部会、教職課程カリキュラム部会、教員養成制度部会の3つの部会を2つの部会に統合し、人員を減らしてそれぞれの地区からバランスよく配置する方向で進んでいるとの補足説明があった。併せて、理事の八木成和氏（四天王寺大学）の退任に伴う後任の選任については、次期会長校の関西大学から出ていただくこととした。

③全私教協各種委員会報告については、編集委員の西口利文氏（大阪産業大学）から、「教師教育研究」の編集作業を進めていることが報告され、教職課程カリキュラム部会委員の朝日素明氏（摂南大学）からインターンシップのアンケート調査結果をまとめているところであることが報告された。

(5) 2018年度全私教協大会における分科会の運営について

(6) 2018年度阪神教協第1回課題別研究会の企画運営について

(5)(6)は別添配布資料に基づき、一括して事務局長から報告があり、協議を行った。

①「2018年5月 全私教協研究大会 プログラム案」については、事務局案の分科会名「教師教育実践交流Ⅱ－教員免許法の改正をふまえた新たな教職課程の展開－」と「趣旨」が承認された。運営については、司会者を富江英俊氏（関西学院大学）と立田慶裕氏（神戸学院大学）にお願いし、記録者は若槻 健氏（関西大学）にお願いすることになった。発表本数は3～4本とし、そのうち2本は八木成和氏（四天王寺大学）と杉浦健氏（近畿大学）に依頼する。この2本の発表は阪神教協の課題研究会でも発表していただくこととし、残り1～2本の発表については、本会で推薦のあった候補者に事務局長から依頼することになった。

②全私教協分科会と阪神教協課題研究会は、基本的には同じ発表を行い、異なった参会者との意見交流を行うことで研究内容を深めていく方向で進めることが確認された。

③プログラムの最終案については事務局に一任し、3月初旬にメーリングリストで流すことになった。

(7) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の大会運営・会場について

事務局長から、日程の調整にあたっては、1日目の会場である大阪国際交流センター使用の可否（5月1日に申し込み）の結果と2日目の会場となる近畿大学の都合を勘案して日程調整する必要がある旨の話があり、5月18・19日か24・25日のいずれかで調整していくことが確認された。組織づくりにあたっては、次期会長校の関西大学の山本冬彦氏から、できるだけ仕事を分散する方向で進め、そのためのチャートをつくって対応していきたい旨の発言があった。

(8) 阪神教協リポート No.41 編集について

若槻健氏（関西大学）から別添配布資料に基づき編集経過報告があり、編集大学保管部数について、明確な使途がない中で50部の保管は多過ぎるのではないかとの動議が出され、内容はネットで公開されていることから、編集大学保管部数を10部とすることになった。

4)の「教員の資質向上連絡協議会（名称変更で『神戸市教員育成協議会』）」報告の執筆を榎元十三男氏（神戸女子大）に依頼することになった。大阪府・市については、山本冬彦

氏（関西大学）に依頼することになった。

(9) 2018 年度予算案について

会計の白銀夏樹氏（関西学院大学）から別添配布資料に基づき 2018 年度予算案について報告と説明があり、了承された。

杉浦健氏（近畿大学）から、教員免許法改正に対応した阪神教協の研究成果を「教師を育てる Part II」のような形で出版してはどうかという意見が出され、今後の検討課題とした。

(10) 今後の記録担当について

別添配布資料に基づき、これまでの記録担当校の報告があり、次の幹事校会の出席登録をされた方の中から、事務局が依頼することが確認された。

(11) その他

特になし

次回の幹事校会は、4月18日（水）14時30分から、関西学院大学梅田キャンパスで開催されることを確認した。

2017 年度 第 5 回（通算第 276 回）幹事校会記録

日時：2018 年 4 月 18 日（水）14 時 30 分～17 時 00 分

場所：関西学院大学 大阪梅田キャンパス 1401 教室

出席（敬称略）

追手門学院大学（鋒山 泰弘）
大阪産業大学（西口 利文）
大阪電気通信大学（佐野 正彦）
大阪人間科学大学（田中 保和）
関西大学（山本 冬彦）（若槻 健）（松浦 紀哉）
関西福祉科学大学（池上 徹）
近畿大学（杉浦 健）
神戸学院大学（立田 慶裕）
神戸女子大学（谷山 優子）（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学（福井 志津江）
摂南大学（朝日 素明）
姫路獨協大学（中嶋 佐恵子）
桃山学院大学（川口 厚）
関西学院大学（富江 英俊）（善明 宣夫）（白銀 夏樹）（岩城 周子）

司会：富江 英俊

記録：田中 保和

議事：

(1) 前回幹事校会の記録確認

p.3 (6)5 行目、(関西学院大学→(関西学院大学)で括弧を追加し、同 10 行目、阪神教協課題別研究会→阪神教協課題研究会で「別」を削除とし、承認された。

(2) 全私教協理事会および委員会報告

富江英俊事務局長(関西学院大学)より、p.4-5 の資料(2017 年度 法人第 4 回理事会報告)を参照しながら報告があった。

(3) 全私教協理事・役員選出

富江事務局長より、p.7 の資料を参照しながら報告があった。

(4) 2018 年度阪神教協役員・委員について

富江事務局長より、p.6 の資料を参照しながら報告があり、未記入の会計は広瀬義徳氏(関西大学)、事務検討委員会は藤本佳和氏(甲南大学)が委員長とのことであった。

(5) 2018 年度全私教協研究大会における分科会の運営について

富江事務局長より、p.8 の資料を参照しながら報告があり、最後の行、討論の時間を 13:15 ~ 12:30 修正した。

(6) 2018 年度定期総会の開催について

富江事務局長より、別途配付資料を参照しながら下記の通り報告があった。

p.1 の 5 行目、議長団を八木成和氏(四天王寺大学)と多畑寿城氏(神戸女子大学)に依頼した。

p.3 の 6. の 4 行目 提案され、た。これを… 短縮した。

p.4 の II 1 ~ 2 行目 これらの記録は… 掲載されている。 を削除した。

p.6 の III 1 ~ 2 行目 そのすべての… 掲載されている。 を削除した。

p.8 の最終行に「また、宝塚医療大学が5月22日付けで加盟した。」を追加した。

p.13 の 3 行目、関連させながら、→関連させながら、 に修正した。

同 9 行目、そくして→即して を漢字表記にした。

同 20 行目、「教員の資質向上連絡協議会」→「大学と自治体との連携活動」等に名称変更を検討するとの報告があった。

p.14 の予算案は白銀氏(関西学院大学)から報告があり、一部修正の上、次期会計の広瀬氏(関西大学)に引き継ぐとのことであった。

p.15 の特別会計について、「支出予定はあるのか?」「そろそろ出しても良いのでは?」「今後のことを考えて置いておいた方が良いのか、考えたい」などの意見が出た。

(7) 2018 年度阪神教協第 1 回課題研究会の企画・運営について

富江事務局長より、p.9 の資料を参照しながら報告があり、話題提供の第 1 部は野田浩二氏(大阪成蹊大学)が発表するとのことであった。

(8) 阪神教協リポート No.41 編集について

若槻健氏(関西大学)から現在校正中で、5月11日納品予定との報告があり、また、山本冬彦氏(関西大学)からは大阪府・市の育成協議会についての掲載が今回は間に合わないもので、情報等はメーリングリストを通じて知らせる予定であるとの報告があった。

(9) 阪神教協教職課程データベース（平成 29 年度版）について

岩城周子氏（関西学院大学）から 75 校回収との報告があった。

(10) 2019 年度全私教協定期総会・研究大会の会場について

富江事務局長から報告が有り、当初検討していた国際交流会館では全館予約が先に入っており取れなかった。次善の策で大阪ガーデンパレスを考えているが、如何なものか。予算面や新大阪駅より 10 数分かかるが、等。

新大阪は他府県からは便利で有り、良いのでは。仮押さえしてもらったら良いのでは。この方向でまとまった。

(11) 事務局報告、幹事校会メーリングリスト他について

下記の通り、一部、変更や追加があった。

大阪産業大学 山田啓次氏、西野倫世氏を追加

大阪電気通信大学 坂井清泰氏を寺田未来氏に変更

関西大学 山本冬彦氏をメーリングリストに追加

近畿大学 上野輝樹氏を追加

神戸女子短期大学 山村美穂氏を福井志津江氏に変更

(12) 大阪女子短期大学の退会と、プール学院大学の校名変更について

富江事務局長より報告があり、プール学院大学は桃山学院教育大学に移管したので名称変更扱いとした。

(13) 今後の記録担当について

富江事務局長より、p.11 の資料を基に説明があり、本日の記録の第 4 回幹事校会は第 5 回との修正があった。

(14) その他

就職活動と教育実習辞退の各大学での状況は如何か？

→神戸市で断られるケースがあり、担当者が執拗な対応だった。

阪神教協の HP は古くなっており、更新を考えても良いのでは？

→良いところがあれば紹介して欲しい。

次回幹事校会は、5 月 16 日（水）10：30～関西学院大学で予定との確認があった。

2017 年度 第 6 回（通算第 277 回）幹事校会記録

日時：2018 年 5 月 16 日（水）10 時 40 分～11 時 50 分

場所：関西学院大学 大学院 I 号館 2 階 201 号教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学（鉾山 泰弘）

大阪経済大学（樋口 太郎）

大阪工業大学（疋田 祥人、酒井 恵子）

大阪産業大学（西口 利文、山田 啓次、西野 倫世）

大阪電気通信大学 (甲斐嶋 美香子)
大阪人間科学大学 (田中 保和)
関西大学 (山本 冬彦)
関西福祉科学大学 (池上 徹)
関西学院大学 (富江 英俊、白銀 夏樹、岩城 周子)
神戸学院大学 (立田 慶裕)
神戸女子大学 (多畑 寿城、山田 史子)
神戸女子短期大学 (吉泉 和徳)
四天王寺大学 (八木 成和)
姫路獨協大学 (中嶋 佐恵子)
桃山学院大学 (川口 厚)

司会：富江 英俊

記録：酒井 恵子

議事に先立ち、今回初めて幹事校会に出席した大阪産業大学の山田啓次氏と西野倫世氏から自己紹介があった。

議事：

(1) 2017年度第5回幹事校会記録の確認

p.3、1.14「教員の資質向上連絡協議会」を、「教員の資質向上連絡協議会」に修正した。

p.3、1.28「岩城周子氏（関西学院大学）から75校回収（東大阪大学除く）との報告があった」を、「岩城周子氏（関西学院大学）から75校回収との報告があった」と修正した。

(2) 全私教協理事会および各種専門委員会報告

(特に報告事項なし)

(3) 全私教協研究大会における阪神地区分科会の運営について

5月20日（日）午前には酪農学園大学で行われる全私教協研究大会の阪神地区分科会について、以下のように打ち合わせた。

発表者は、八木成和氏（四天王寺大学）、松井典夫氏（奈良学園大学）、池上徹氏（関西福祉科学大学）、杉浦健氏（近畿大学）の4名とし、1名につき、発表時間25分、質疑応答10分、計35分を持ち時間とする。

(4) 2018年度定期総会の運営について

別紙資料に基づき、総会の進行について、以下のように打ち合わせた。

「会員校の異動」については、①大阪女子短期大学（準会員校）が退会したこと、②宝塚医療大学の加盟については昨年の総会で既に報告済みであること、を確認した。また、③桃山学院教育大学については、当初、前身であるプール学院大学からの名称変更申請として受け付ける予定であったが、名称だけでなく法人も変更となることから、プール学院大学としてはいったん退会し、桃山学院教育大学として新たに加盟することが確認された。これに関

連して、全私教協理事の田中保和氏（大阪人間科学大学）より、全私教協ではもと私立であった大学が公立に変わった後も準会員校等として加盟を希望する例があり、今後阪神教協でも同様の事例があるかもしれない、との情報提供があった。なお、「会員校一覧」に挙げられた会員校の順番について、五十音順であれば、桃山学院教育大学は桃山学院大学の次とすべきところ、プール学院大学であった時のままの位置に記載されているため、次回から修正することとした。また、この件を総会でも説明することとした。

また、「2018年度活動方針および事業計画」のうち、「事業計画」の2については、この度の法改正の趣旨に基づき、従来「『教員の資質向上連絡協議会』の活用と改善」としていたのを拡張し、「大学と自治体との連携協力」に修正することとした。この点については、総会において山本冬彦新事務局長（関西大学）より説明することとした。

なお、総会の開始直前に行う定足数の確認に関して、現時点では、会員 69 校中、出席 37 校、委任 27 校となる見込みであること、また、総会成立の条件は、「全会員校の 1/2（委任状を含む）の出席」であることを確認した。

(5) 2018 年度第 1 回課題研究会の運営について

総会後の第 1 回課題研究会は、p.6 のプログラムの通り運営することとした。ただしプログラム標題の「2017 年度」は「2018 年度」に、「日時」の「2017 年 5 月 17 日」は「2018 年 5 月 16 日」に、それぞれ訂正することとした。

なお、阪神教協リポート編集担当者は、今後の原稿依頼等をスムーズに行うため、課題研究会の発表者と名刺交換を行っておくと良い、という申し送りがなされた。

(6) 阪神教協リポートについて

本日の総会・課題研究会の受付において、完成した阪神教協リポートを配布し、欠席の大学には郵送することが確認された。現在、関西大学に 600 部が届いており、新事務局において保管すべき部数を後ほど確認することとした。また、間もなく抜き刷りを執筆者に送付予定であることが報告された。

(7) 阪神教協教職データベース（平成 29 年度版）について

教職データベースについては、アンケートに回答した大学のみ配布することとなっているため、本日の総会・課題研究会の受付において、対象の大学のみ配布（欠席の場合は送付）することが確認された。

(8) 2019 年度全私教協定期総会・研究大会の会場について

富江英俊事務局長（関西学院大学）より、2019 年 5 月 25 日に開催予定の全私教協定期総会・研究大会の会場として、大阪ガーデンパレスを予約していること、また、前日の 24 日には理事会と情報交換会も予定されているため、そちらの会場の予約も必要であること、が報告された。なお、参加者の総数は 500 ～ 600 名程度と予想されることが、併せて報告された。

(9) 幹事校会名簿およびメーリングリストの更新について

p.7-8「幹事校会担当者・メーリングリスト登録者（2018/4/19 現在）」について、以下の 2 点の修正依頼があった。①神戸女子大学の幹事校会担当者およびメーリングリスト登録者として、谷山優子氏を追加する。②大阪工業大学の幹事校会担当者として、田中克佳氏と根来

実穂氏を追加する。なお、富江事務局長より、今後事務局の引継ぎが行われる関係で、メンバーリストの更新に若干時間を要する可能性があるとの説明があった。

(10) 今後の記録担当について

p.9の記録担当表について、本日（5月16日）の第6回幹事校会（担当：大阪工業大学）、定期総会（担当：神戸学院大学）、第1回課題研究会（担当：関西大学）の分を追記することが確認された。

(11) その他

全私教協編集委員の八木成和氏（四天王寺大学）より、以下2点の報告があった。①『教師教育研究』の編集方針変更について：今月の全私教協定期総会で承認された場合、今後の『教師教育研究』は、従来のような分科会の記録だけでなく、査読論文も掲載し、内容の一層の充実を図ることとなる。②全私教協定期総会の成立条件について：法人化に伴い、全私教協の定期総会においては、加盟校の半数以上が参加し、そのうちの半数は、事前に届け出た、各大学を代表する「議決権行使者」本人が出席していなければならない。

なお、次回幹事校会（第2回）については、2018年7月18日（水）の午後に、関西大学の千里山キャンパスまたは梅田キャンパスにおいて開催することとなった。

2018年度 第1回（通算第278回）幹事校会記録

日時：2018年5月16日（水） 14：00～14：10

場所：関西学院大学 第5別館 307号教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学	（鋒山 泰弘）
大阪経済大学	（樋口 太郎）
大阪工業大学	（酒井 恵子）（疋田 祥人）
大阪産業大学	（西口 利文）（山田 啓次）（西野 倫世）
大阪電気通信大学	（甲斐嶋 美香子）
大阪人間科学大学	（田中 保和）
関西大学	（山本 冬彦）
関西福祉科学大学	（池上 徹）
神戸学院大学	（立田 慶裕）
神戸女子大学	（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学	（吉泉 和憲）
四天王寺大学	（八木 成和）
姫路獨協大学	（中嶋 佐恵子）
桃山学院大学	（川口 厚）
関西学院大学	（富江 英俊）（白銀 夏樹）（岩城 周子）

司会 山本 冬彦

記録 立田 慶裕

議事：

(1) 新会長校の選出

新会長校として、関西大学が推薦され、承認された。

(2) 新役員・委員候補者の選出

資料に基づき、新役員と委員候補者が説明され、承認された。

新会長校の事務局長山本冬彦氏より、挨拶があり、懸案事項についての加盟校協力への依頼があった。

2018年度 第2回（通算第279回）幹事校会記録

日時：2018年7月18日（水） 15：00～16：30

場所：関西大学梅田キャンパス 701教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学	（鋒山 泰弘）
大阪工業大学	（根来 実穂）
大阪産業大学	（西口 利文）
大阪電気通信大学	（佐野 正彦）
大阪人間科学大学	（田中 保和）
関西学院大学	（富江 英俊）（岩城 周子）
関西福祉科学大学	（池上 徹）
神戸学院大学	（立田 慶裕）
神戸女子大学	（谷山 優子）（多畑 寿城）（山田 史子）
摂南大学	（朝日 素明）
姫路獨協大学	（中嶋佐恵子）
桃山学院大学	（川口 厚）
関西大学	（山本 冬彦）（若槻 健）（広瀬 義徳）（松浦 紀哉） （阿蘇さやか）

司会：山本 冬彦

記録：鋒山 泰弘

議事に先立ち、今回初めて幹事校会に出席した大阪工業大学の根来実穂氏から自己紹介があった。

議事：

(1) 2017年度第6回幹事校会の記録確認

p.2、議事(3)の「35時間」を「35分」に修正した。

(2) 2018年度第1回幹事校会の記録確認

p.5 日時の「13:00～13:10」を「14:00～14:10」に修正した。

(3) 阪神教協2018年度定期総会の記録確認

富江事務局長の後に（関西学院大学）を挿入し、村田治氏の後の（関西学院大学）を削除した。

p.7の「幹事校として桃山学院大学（？）が承認された」の1文を削除した。

p.6の3の「2016年度決算報告」を「2017年度決算報告」に修正した。

(4) 全私教協2017年度第5回、2018年度第1回理事会、各委員会報告について

富江氏から第1回理事会において、「特別会員取り扱細則(案)」が提案され、承認された経過が説明された。この件について、田中保和氏(大阪人間科学大学)からも補足が行われた。

富江氏から『教師教育研究』の編集について、投稿論文の査読をする方針と投稿論文の募集をホームページですることになったことが説明された。

(5) 2018年度第2回および第3回課題研究会の運営について

山本事務局長から、2018年度第2回課題研究において、各府県・市の教員育成協議会での議論などをふまえて、教育委員会関係者を招き、教員養成・研修の指標のあり方について議論してはどうかという提案が行われた。その方向で課題研究会の内容を準備することが承認された。山本事務局長から大阪府・大阪市の教育委員会関係者に打診し、神戸市教育委員会には、神戸女子大学の多畑氏から、兵庫県には関西学院大学の富江氏から打診してもらうことが確認された。

第3回課題研究会では、教職課程再課程に関わる文部科学省からの指摘をもとに議論したいことが提案され承認された。

日程については10月の第3水曜日（10月17日）に第2回課題研究会を行うことが確認された。

(6) 2019年度全私教協定期総会・研究大会の実行委員会の結成について

阪神地区として幹事校で実行委員会を結成することを、7月28日の理事会の前に山本氏(関西大学)から全私協に説明することが提案され承認された。富江氏(関西学院大学)から大阪ガーデンパレスに研究大会・情報交換会のイメージを伝えて、部屋を予約したことが報告された。また、情報交換会の参加費については全私協と協議することが確認された。実行委員長を誰にするかについては、山本事務局長と近畿大学の関係者で話し合ってもらったことになった。

(7) 阪神教協レポート編集について

編集業務について引継ぎが行われたことが報告された。

(8) 『阪神教協教職課程データベース(平成29年度版)』について

会員校に配布されたことが報告された。

(9) 2018年度第1回教員免許事務セミナーについて

多畑氏(神戸女子大学)から日時と内容について説明が行われた。講師の選定をめぐって種々意見交換を行った結果、山本事務局長から講師の件については、三理事(田中・富江・

山本)の預かりとし、三者で協議した結果をあらためて幹事校会委員にメールでおはかりすることとしたい、という提案があり、承認された。

なお、同時に山本事務局長から、招聘する場合、外部の講師となるので謝礼金1万円を支給すること、但し、このような場合の規定がなく、従来、ケースバイケースで対応してきたので、これを機に規定を整備することを条件に謝礼金を支払うことが提案され、了承された。

(10) 事務局報告、会費納入状況およびホームページ管理運営等

会費の納入状況などが報告された。ホームページ管理会社の選定について、他の会社の見積もりをとって、検討していくことが報告された。

(11) 今後の記録担当について

今後の記録の担当について確認された。

(12) 総務省、全私教協からの『私たちが拓く日本の未来』の配本について

『私たちが拓く日本の未来』を会員校に1冊郵送すること、先着順で希望冊数を聞き、郵送代は着払いとすることが提案されて、承認された。

(13) その他

第3回の課題研究会の日程について、12月の第3水曜日(12月19日)に行うことが確認された。

次回幹事会は10月17日に行うことが確認された。

2018年度 第3回(通算第280回)幹事校会記録

日時:2018年10月17日(水) 10:30~11:20

場所:関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 第1会議室

出席(敬称略):

追手門学院大学	(鋒山 泰弘)
大阪経済大学	(樋口 太郎)
大阪工業大学	(疋田 祥人)
大阪産業大学	(西野 倫世)
大阪電気通信大学	(甲斐嶋美香子)
大阪人間科学大学	(田中 保和)
関西学院大学	(富江 英俊)(片岡 啓)(岩城 周子)
近畿大学	(丸岡 俊之)
神戸学院大学	(真野 千尋)
神戸国際大学	(山本 克典)
神戸女子大学	(谷山 優子)(多畑 寿城)(山田 史子)
神戸女子短期大学	(吉泉 和憲)
四天王寺大学	(八木 成和)
摂南大学	(朝日 素明)

桃山学院大学 (川口 厚)
関西大学 (山本 冬彦) (若槻 健) (松浦 紀哉) (阿蘇さやか)
司会：山本 冬彦
記録：甲斐嶋美香子

議事：

(1) 2018 年度 第 2 回幹事校会の記録確認

記録確認にあたり山本冬彦事務局長（関西大学）より、p.3、(9)の講師については、原案通りにしたとする報告があった。

p.2、(3) 本文 1 行目「富江事務局長」を「富江事務局長」に修正。

p.2、(4) 本文 1 行目及び 3 行目「富江氏」を「富江氏」に修正。

p.2、(4) 本文 2 行目「田中保和氏」を「田中保和氏（大阪人間科学）」に修正。

p.2、(5) 本文 1 行目「第 2 課題研究」を「第 2 回課題研究会」に修正。

p.3、(5) 2 行目「課題研究」を「課題研究会」に修正。

p.3、(5) 4 行目「富江氏」を「富江氏」に修正。

p.3、(6) 本文 2 行目「富江氏」を「富江氏」に修正。

(2) 全私教協理事会および各種専門委員会報告

山本事務局長より、台風の影響により 7 月の理事会は開催されていないとの報告がなされた。

常任理事会報告として、田中氏（大阪人間科学大学）より、教職課程の質保証に関して文部科学省の研究指定を受けて 2019 年 3 月末までに報告書を提出することになったとの説明がなされた。

全私教協編集委員の八木成和氏（四天王寺大学）より、『教師教育研究』の投稿規程について報告がなされた。

(3) 2018 年度第 2 回課題研究会の運営について

山本事務局長より、課題研究会の流れについて以下の説明がなされた。

- ・ 司会及び進行については、山本事務局長が行う。
- ・ 20 分ごとに発題をいただく。
- ・ 内容は、制定の経過、「指標」の内容、取組、大学に対しての要望、の 4 つとしている。
- ・ 指定討論者として、四天王寺大学の山本博資氏に行っていただく。
- ・ 受付時に質問用紙を渡し、休憩時間に回収し整理をして発題者にご意見をいただく。

山本事務局長より、まずは大学と教員委員会との共通認識が持てる機会としていただきたいとのお話があった。

(4) 2018 年度第 3 回課題研究会の運営について

多畑寿城氏（神戸女子大学）より、開催日時や内容について説明がなされた。また、課題研究会でお話いただく岸田氏、高瀬氏、長谷氏、山口氏、福中氏からは内諾を得ているとの報告がなされた。資料のとおり 2018 年度第 3 回課題研究会を開催することで、了承された。

(5) 2019 年度全私教協定期総会・研究大会について

山本事務局長より、台風の影響により引継ぎが行われていないこと、11月17日に開催される研究交流集会当日もしくは翌日に引継ぎを行なってくるとの報告がなされた。

(6) 阪神教協リポートの編集について

谷山優子氏（神戸女子大学）より、書評のご協力についてお願いがなされた。また、八木成和氏（四天王寺大学）より、阪神教協リポートの書評執筆の申し出があった。

(7) 2018 年度アンケート調査の実施について

多畑氏（神戸女子大学）より、今年度のローテーションの設問は「教職課程全般」である旨が報告され、了承された。また、阿蘇さやか氏（関西大学）より、臨時の設問がある場合は11月中に阪神教協事務局までメールにてご連絡いただきたいとの説明がなされた。

(8) 今後の記録担当について

山本事務局長より、今後についても輪番でお願いしたい、また、依頼が開催直前となるが、ご了承いただきたいとの説明がなされた。

(9) その他

多畑氏（神戸女子大学）より、教育職員免許法改正に伴う経過措置を踏まえて、阪神地区にある府県教育委員会の教員免許状申請業務に携わる実務的な方との意見交換を行う機会を持ってないかとの説明がなされた。議論の結果、今後、教職課程事務検討委員会で積極的に検討をしていただくことで了承された。次回の幹事校会で詳細についての提案をいただくこととなった。

山本事務局長より、謝礼金などの規定については現在検討中であるとの報告がなされた。

2018 年度 第4回（通算第281回）幹事校会記録

日時：2018年12月19日（水） 11：30～13：00

場所：関西大学 千里山キャンパス 第2学舎1号館 B305 教室

出席（敬称略）：

追手門学院大学（鋒山 泰弘）
大阪音楽大学（藤本 敦夫）
大阪経済大学（樋口 太郎）
大阪工業大学（正田 祥人）
大阪産業大学（西口 利文）
大阪電気通信大学（佐野 正彦）
大阪人間科学大学（田中 保和）
関西学院大学（富江 英俊）（片岡 啓）（岩城 周子）
神戸学院大学（松宮 慎治）（真野 千尋）
神戸国際大学（山本 克典）
神戸女子大学（谷山 優子）（多畑 寿城）（山田 史子）
神戸女子短期大学（吉泉 和憲）

四天王寺大学 (八木 成和)
桃山学院大学 (川口 厚)
関西大学 (山本 冬彦) (若槻 健) (松浦 紀哉) (阿蘇 さやか)

司会：山本 冬彦

記録：吉泉 和憲

議事：

(1) 2018 年度第 3 回幹事校会の記録確認

最初に事務局長から「阪神教協 2018 年度 3 回幹事校会記録」に誤植があったことが報告され、加えて議事の通し番号に誤りがあることが指摘された [(10)を(8)に修正, (11)を(9)に修正]。続いて、記録内容の確認が行われた。(9)の 6 行目の「西口利文氏 (大阪産業大学) と樋口太郎氏 (大阪経済大学) より本の寄贈をいただいたとの報告がなされた」を削除して (6) に「八木成和氏より書評執筆の申し出があった」と追記することで、承認された。

(2) 全私教協 理事会および各種委員会報告について

全私教協・2018 年度・第 3 回理事会記録メモをもとに事務局長から報告があった。

・メモ 2「2019 年の定期総会など」については、定期総会次第の内容については本部から了解を得ていること、特別講演者を 1 月ごろに決定したい旨の話があった。また、実行委員については山本冬彦氏 (関西大学)、富江英俊氏、(関西学院大学)、田中保和氏 (大阪人間科学大学)、杉浦 健氏 (近畿大学) の四氏にご担当いただくこととし、八木成和氏 (四天王寺大学) には適宜ご助力いただくこと、また、会計担当者については今後個別に依頼をしていくことが報告され承認された。田中保和氏 (大阪人間科学大学) から、当日の運営は基本的に原案に沿って行っていくことが報告され、情報交換会も大阪ガーデンパレスで実施することや誘導の人員確保の必要性、参加者のマイクロバスでのピストン輸送なども計画の視野に入れて動いていく必要があるなどの話があり、今後の動きについて共通理解がなされた。研究大会の特別講演の講師について藤本敦夫氏 (大阪音楽大学) から、これまでの課程認定に係る講演にこだわらず、岩手・宮城・北海道のように教師教育に講演の題材を求めた内容のものでもよいのではないかという意見が出された。

・メモ 4「研究委員会について」では、藤本敦夫氏 (大阪音楽大学) から、B 部会でアンケート調査を準備中であり、年明けに Web 上で回答をお願いするとの補足説明があった。

・最後に、事務局長から 5 月以降の定期総会・研究大会についての協力依頼があった。

(3) 全私教協 2018 年度研究交流集会報告について

田中保和氏 (大阪人間科学大学) から、当日のプログラムに沿って報告があり、仙台の報告が抜けているので配布されたプログラムで確認して欲しいとの依頼があった。

(4) 2018 年度第 3 回課題研究会の運営について

事務局長から資料に基づき運営についての説明があり、了承された。

(5) 2019 年度全私教協定期総会・研究大会の準備について

(2)全私教協 理事会および各種委員会報告についての項で協議済みであるので省略された。

(6) 阪神教協レポートの編集について

谷山優子氏（神戸女子大学）から、改めて1月中に執筆依頼をさせていただく旨のお話があった。

(7) 2018年度アンケート調査について

多畑寿城氏（神戸女子大学）から、「平成30年度 教職課程に関するアンケート（設問）」についての変更点に関する説明があり、幹事校会の意見を踏まえて、編入生・科目等履修生を視野に入れた設問を設けるという提案があり、了承された。

(8) 2018年度第2回、第3回教員免許事務セミナーについて

事務局長より資料に基づき提案があり、了承された。

(9) 阪神教協ホームページについて

阿蘇さやか氏（事務局）から阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会ホームページに関する見積もり結果について報告があり、事務局としては金額や更新のしやすさ、SSL認証などを勘案して現状維持でいきたいとの提案があった。正田祥人氏（大阪工業大学）から、幹事校会議事録もホームページにアップすべきではないかとの指摘があり、今後事務局で検討していくこととして事務局案が了承された。

(10) 今後の記録担当について

別添配布資料に基づき、これまでの記録担当校の報告があり、了承された。

(11) その他

・松宮慎治氏（神戸学院大学）から「新法施行に伴う教育委員会との情報共有・意見交換について（ご提案）」の骨子が提案され、申請者の利益第一をベースにして働きかけていくことが確認され、原案の方向で取り組んでいくことが確認された。具体的な動きについては、田中保和氏（大阪人間科学大学）から働きかけの時期は年度内が望ましいとの意見が出され、内容(3)『学力に関する証明書』については事務局と詰めていくことが話され、了承された。

・富江英俊氏（関西学院大学）から、5月の大会の講師の人選については2月までに決定しておかないと間に合わないのではないかと意見が出され、年明けを目処に動き、その結果についてはメーリングリストで了解をとることが了承された。

・事務局長から、今回の幹事校会の開始時刻の可否についての質問があり、特段の不都合もなかったことから、今後状況に応じて適宜考えていくこととなった。

次回の幹事校会は、2月20日（水）15時00分から、関西大学梅田キャンパスで開催することを確認した。

【会則】

阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会会則

第1条（名称）

本会は、「阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会」と称する。

2 本会の略称を、「阪神教協」とする。

第2条（目的）

本会は、私立大学における教員養成の社会的責務とその役割にかんがみ、相互に交流・協力することによってその充実・発展をはかることを目的とする。

第3条（事業）

本会は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 一 教職課程についての情報交換・連絡協議
- 二 教育実習その他の教職課程の適正かつ円滑な実施やその充実のための関係諸機関・諸団体との連絡協議
- 三 教員養成一般についての調査・研究
- 四 私立大学における開放制教員養成の重要性について認識を深めるための活動
- 五 その他本会の目的達成のために必要な事業

第4条（会員校）

本会は、大阪地区、兵庫地区、奈良地区、および和歌山地区において教職課程を設置している私立大学（短期大学、短期大学部を含む）をもって会員校とする。

2 阪神教協の地区に所在する、教職課程をもつ短期大学（短期大学部を含む）は、会員校として、もしくは準会員校として、阪神教協の事業（活動）に参加することができる。

第5条（機関および役員）

本会に次の機関および役員をおく。

- 一 総会
- 二 幹事校会
- 三 会長校および会長
- 四 事務局および事務局長
- 五 会計監査委員

第6条（総会）

総会は、本会の最高議決機関であって、全会員校をもって構成し、会長がこれを召集する。

- 2 定期総会は毎年1回開催する。
- 3 幹事校が必要と認めるとき、または会員校の1/3以上の要求があったときは、臨時総会を開催する。
- 4 総会は、全会員校の1/2（委任状を含む）の出席をもって成立し、出席会員校の過半数によって議決する。

第7条（幹事校会）

幹事校会は、総会において選出された幹事校をもって構成する。

- 2 幹事校会は、会長を補佐し総会において決定された事項の執行に当たる。
- 3 幹事校の任期は2年とする。

第8条（会長校および会長）

会長校は、幹事校会の互選によって選出する。

- 2 会長は幹事校において選出し、総会で承認する。
- 3 会長は本会を代表し、会務を総括する。
- 4 会長校の任期は2年とする。

第9条（事務局および事務局長）

事務局および事務局長は、会長校におき、本会の事務を処理する。

- 2 事務局に事務局次長、会計、その他必要な事務局員を置くことができる。

第10条（会計監査委員）

会計監査委員は、総会で選出された2名とし、本会の会計を監査する。

- 2 会計監査委員の任期は2年とする。

第11条（会費）

阪神教協の会員校は、1校につき年額7万5千円を会費として納入する。そのうちの4万円は、全私教協への会員参加費となる。

- 2 阪神教協の準会員校は、1校につき年額2万5千円を連絡費として納入する。そのうちの1万5千円は、全私教協への準会員参加費（連絡費）となる。

第12条（会計年度）

本会の会計年度は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

第13条（会則改正）

本会の会則改正は総会において、出席会員校数の過半数の同意によって行う。

付則1

- 1979年7月11日 制定
1981年3月17日 一部改正
1981年7月15日 一部改正
1986年5月28日 一部改正
1988年5月18日 一部改正
1990年5月30日 一部改正
1991年5月15日 一部改正
1999年5月13日 一部改正
2008年5月28日 一部改正
2010年5月26日 一部改正
2011年5月11日 一部改正
2016年5月18日 一部改正

この会則（改正）は2016年4月1日から施行する。

【内規】

＜外国視察団派遣のための補助金制度＞の内規

1. 目的

外国の教師教育を視察する外国視察団を派遣し、教師教育の発展に寄与すること。

2. 補助内容

外国視察団参加者1人につき3万円以内で補助する。

3. 応募資格

会員校に勤務する者。

4. 補助金交付の手続き

外国視察団への参加とあわせて事務局に申請し、幹事校会の承認を経て、視察団の出発以降に交付を受ける。

＜教師教育研究のための海外渡航への助成金制度＞の内規

1. 目的

教師教育研究を目的とする海外渡航を支援し、その成果を阪神教協で活用すること。

2. 助成内容

1人1件につき10万円以内で助成する。

3. 応募資格

会員校に勤務する者。

4. 助成金交付の条件

成果を課題研究会で発表し、阪神教協リポートに投稿すること。

5. 助成金交付の手続き

事務局に申請し、幹事校会の承認を経て、事務局より助成金を受けとる。

教職課程事務検討委員会内規

1. 目的

阪神教協加盟大学において教職課程に関する事務を円滑に推進するために、教職課程事務担当者による委員会を設置する。本委員会は、幹事校会のもとに置かれ、「教職課程事務検討委員会（以下「委員会」という。）」と称する。

2. 委員の決定・委嘱

- (1) 委員会の委員（以下「委員」という。）は、幹事校会が定期総会に推薦し、定期総会の承認を経て、阪神教協会長が委嘱する。
- (2) 阪神教協会長は、委員の所属大学宛に委嘱状を郵送する。

3. 委員会の構成

- (1) 委員は、原則として次の要領で選出する。
 - a. 委員会は8名以上で構成し、阪神教協加盟大学の事務職員から選出する。
 - b. 委員のうち2名は、幹事校会から選出する。
 - c. 委員のうち1名は、事務局校から選出する。
 - d. 上記「b.」「c.」以外の委員の候補者は、前年度の委員会において選出する。
 - e. 委員のうち複数名は、管理・監督者又はそれに準じる職位、もしくは教職課程事務経験を有する者から選出する。
- (2) 委員長は、委員の中から互選により選出する。
- (3) 委員長は、委員会を召集し、議長となる。

4. 任期

- (1) 委員の任期は原則1年とする。ただし、再任を妨げない。
- (2) 委員に欠員が生じたときは、速やかに補充しなければならない。この場合において、その任期は、前任者の残任期間とする。

5. 委員会の職掌事項

委員会は、次の業務を職掌する。

- (1) 「教員免許事務セミナー」の企画・運営を行う。
- (2) 阪神教協第3回課題研究会を企画し、その内容を幹事校会に提案する。
- (3) 「教職課程に関するデータベース」作成のためのアンケート調査に係るアンケート項目の検討・作成、アンケートの実施方法等を幹事校会に提案する。
- (4) 委員会の議事録を作成する。
- (5) 委員会の活動内容を適宜幹事校会に報告する。また、「阪神教協レポート」にその成果を報告し、加盟校間で共有する。
- (6) 上記以外で、教職課程に関する事務の円滑な推進に関して、必要に応じ幹事校会に提案することができる。

6. 予算措置

- (1) 予算を必要とする活動を行う場合は、幹事校会において事前に提案し、承認を得るものとする。
- (2) 委員の旅費等は、所属大学の負担とする。

7. 内規の改正

本内規を改正する場合は、幹事校会の承認を経て、定期総会に報告する。

以上

『阪神教協リポート』編集規程

1. 阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会（以下、本会という）は、会則第3条に規定される事業の一環として、『阪神教協リポート』（以下、本誌という）を年1回発行する。
2. 本誌には、「私立大学における教員養成の社会的責務とその役割にかんがみ、相互に交流・協力することによってその充実発展をはかる」という本会の目的にかなう資料・研究論文・実践報告等（以下、論文等という）を掲載する。
3. 本誌に掲載する論文等は、幹事校会からの依頼によるもののほか、投稿によるものも受け付ける。本誌に投稿できる者は、以下のいずれかに該当する者とする。
 - 1) 本会会員校または準会員校に勤務する教職員
 - 2) 本会会員校または準会員校に勤務する教職員からの推薦がある者
4. 本誌に掲載する論文等は、他の刊行物に未発表で、未投稿のものに限る。ただし、すでに発表したものであっても、本会の目的にかなない、本誌のために書き改めたものは、出典を明記したうえで、投稿することができる。
5. 本誌の発行予定日は、毎年4月1日とし、論文等の投稿は、発行日の前年の12月31日を締切とする。
6. 論文等を執筆・投稿しようとする者は、所定の執筆要領に従って原稿を作成し、本誌編集長に原稿ファイルを郵送または電子メールにより送付する。本会会員校または準会員校に勤務する教職員でない場合は、以下の内容を明記したものを添付するものとする。
 - 1) 氏名
 - 2) 所属
 - 3) 連絡先（住所・電話番号・メールアドレス）
 - 4) 推薦者（本会会員校または準会員校に勤務する教職員）の氏名
7. 投稿された論文等の掲載の可否は、幹事校会の審議を経て決定される。幹事校会は、本誌の趣旨に基づいて、執筆者に原稿修正の要望を行うことがある。
8. 本誌に掲載された論文等の執筆者には、幹事校会で定める謝礼を支払うとともに、本誌2部および抜刷30部を献呈する。
9. 本誌に掲載された論文等は、原則として電子化し、本会ホームページに掲載する。

付則1

2012年5月16日制定

この規程は2012年4月1日にさかのぼって適用する。

『阪神教協リポート』執筆要領

『阪神教協リポート』に、論文等を執筆・投稿しようとする者は、以下の要領に従い、原稿を執筆するものとする。

1. 原稿は、パソコンやワープロ等で作成する。
2. 自由投稿論文等の長さは、幹事校会で了承を得たもの以外は、表題・図表・写真を含めて6ページ以内とする。
3. 1ページは、A4判の用紙、横書き44字×38行とし、1ページ目の最初の5行分に、タイトル・所属・氏名を明記し、本文を6行目から始める。
4. 注記、引用文献（または参考文献）は、本文原稿末尾に一括して記載する。

編集後記

今年度、前任者から引き継いではじめて阪神教協リポートの編集を担当させていただきました。不慣れでご不明な点多々あったと思いますが、執筆者の皆さまはじめ、ご協力をいただいた皆様のおかげで、第42号を無事にお届けすることができました。深く御礼申し上げます。

本号では、例年通り年3回の課題研究を中心に阪神教協の諸活動についてまとめております。本年度は、教職課程の再課程認定の申請の最終段階であり、各大学とも大変なご苦労をされたことと思います。課題研究では、再課程認定申請の事例報告や、教員養成をめぐる経緯、また大阪府、大阪市、兵庫県、神戸市の教育委員会の教員育成協議会の取り組みについて等充実した報告・意見交流をうけ、大きな成果を得ることができました。

なお、本リポートでは論文・報告等を募集しております。皆様の積極的な投稿をお待ちしております。

編集担当：神戸女子大学 多畑寿城・谷山優子

連絡・問い合わせ先

〒654-8585 兵庫県神戸市須磨区東須磨青山2-1

神戸女子大学 教職支援センター 多畑寿城・文学部教育学科 谷山優子

(阪神教協リポートNo.42 編集担当) 宛

TEL：078-737-2285 (教職支援センターにつながります)

メールアドレス：y-taniyama@yg.kobe-wu.ac.jp

「阪神教協リポート No.42」 2019年4月1日 発行

阪神地区私立大学教職課程研究連絡協議会

事務局 関西大学

〒564-8680 大阪府吹田市山手町3-3-35

TEL：06-6368-1121 (代) FAX：06-6368-0083

印刷 南海印刷株式会社

〒556-0022 大阪市浪速区桜川3-8-37

TEL：06-6568-5454 (代) FAX：06-6568-5954

