

「教職実践演習」の実践的課題

— 6つのカテゴリーとレーダーチャート —

Subjects in “Practical training for teacher education”

— Six categories and the radar chart —

千葉 昇

1. はじめに

所謂「平成7年問題」といわれる団塊世代の大量退職に端を発し、更に50代教員の早期退職の拍車傾向により、教員の年齢構成は、近い将来経験12年未満の教員が大半を占めるという状況が予想される。この傾向は、東京都の場合を例にとると、更に顕著なもので⁽¹⁾、5年後ほとんどの教員が10年以下の教員で占められる状況が想定されている。

経験知の大きい教職という仕事に於いて、ベテラン教員のいなくなる現場は、児童・生徒理解や教科の指導技術は言うに及ばず、学校・学年・学級の経営方法や学校行事運営といった実務の伝達やその運営上、実践的な力量を持つ教員の育成が益々難しくなる状況に陥ることを示している。これは又、現代的な実践課題に対応した教員育成の資質向上に於ける大きな課題を投げかけている問題でもある。

それに加えて現場には、新任教員の高い離職率の問題⁽²⁾⁽³⁾がある。現実に潰される新任教員のこの状況は、実践に立ち向かう武器を持たずに教育現場に晒される新任教員の現実を表しており、まさに、職に就くとその日から現場力（授業力・学級経営力・生徒指導力）を問われる教職の現実的な難しさが浮き彫りになっている。

2006年に発表された中央教育審議会の答申⁽⁴⁾で示された「教職実践演習」は、文部科学省の新任教員研修の前倒し実施を睨んでか、大学の教職課程に実践的な教職演習と4年間の総括的な履修評価を義務づけた。

大学の教職課程において、この「教職実践演習」の義務化は、法科大学院の問題と同様、教員という実務家養成への実践科目の質量の充実とその評価を求めるものである。

新採教員に対する教育現場の声は、まさに「担任を任せられる教員」であり、具体的には、実践的な学習指導と生徒指導を軸に求める以下の5点であると受け止める。

- ①授業ができる・・・子どもと創る授業（学習指導力）と問題解決
- ②学級経営ができる・・・30人～40人の集団指導力（学級経営力）
- ③生活指導、生徒指導ができる・・・確かな児童・生徒理解とカウンセリングマインドによる教育相談（生活指導力、生徒指導力）
- ④保護者対応ができる・・・打たれ強い、ねばり強い、説明責任（保護者対応力とアカンタビリティー）
- ⑤組織協働ができる・・・組織的対応（協働力）

各都道府県で実施される教員採用試験の観点も、まさにこれに沿って、今、人物の教員としての力量と伸びしろを見極めようと様々な工夫が試みられている。

本稿は、各大学で試行が始まっている「教職実践演習」の実践構想を、現場力から再度練り上げると共に、学部4年生後期の実践に連なる1年生からの教職課程の評価体系を実践的な新しいカテゴリーで、初等教員養成を軸に試みるものである。

2. 「教職実践演習」の実践的価値

「教職実践演習」は、2005年の中教審答申中間報告「今後の教員養成・免許制度の在り方」に初めて仮称として新設・必修の記述が盛り込まれた⁽⁵⁾。

その趣旨・ねらいとして、『・・・学生が身に付けた資質能力が、教員として最小限必要な資質能力として有機的に統合され、形成されたかについて・・・最終的に確認するものであり、・・・「学びの軌跡の集大成」として位置づけられるものである。』を挙げ、後述する4つの事項を含めることを明示している。

また、その授業内容として、役割演技（ロールプレイング）や事例研究、現地調査（フィールドワーク）、模擬授業等を現場との連携の基で展開することを例示している。

つまり、学部4年生後期に位置づけられる「教職実践演習」は、4年間の総括的な実践演習講座として、教職カリキュラム全体の有機的・形成的関連を図ることをねらいとしている⁽⁶⁾。その具体的機能・価値としては、以下の3点と受け止める。

①積み上げてきた教職カリキュラムの実践的なチェック機能

「教職実践演習」の実践内容と評価カルテの具体的検討は、講座内容のみに留まらず、4年間で積み上げる実践力としての教職カリキュラム構造の検討と再編を必要とするものでもある。現在本学の幼・小教職カリキュラムの構造は、免許法認定に則って、以下の6編で構成されている。

○教職の意義等に関する科目

教職論

○教育の基礎理論に関する科目

教職基礎論、教育行財政、教育経営、教育史、生涯学習論

教育・発達心理、障害児教育・保健、精神保健

○教育課程及び指導法に関する科目

教育課程論、幼児教育学、教育方法

教科教育法（含む道徳・特活）、保育内容

教育方法と教育情報技術、幼児教育法

総合的学習、国際理解・環境教育、卒業研究Ⅰ・Ⅱ

○生徒指導、教育相談及び進路指導等に関する科目

生徒指導、教育相談、学級経営

○教育実習Ⅰ（事前）、教育実習Ⅱ（事後）、教育実習

○教職実践演習

しかし、教職の実務を支え、実践的対応の裏付けともなる教育法規や服務の実際、或いは、現場では益々増加傾向にある特別支援を要する子どもへの対応については、現代的な問題としての具体的対応を考えると、まだまだ不十分さを認めない。また、新しい学習指導要領の完全実施を来年から迎える現在、新しい教育動向への対応は実践上不可欠の要素となりつつある。

その中で「教職実践演習」の役割は、4年間に渡って積み上げてきた教職カリキュラムの実践力の評価機能が含まれている。これは、現場力としてどこまで実践対応ができるかという「生きて働く現場力」としてのチェック機能を求めていることでもある。

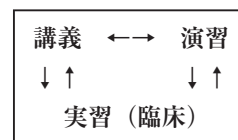
②現場（臨床）主義・演習主義・体験主義の重視

卒業と共に現場実践に入る学生にとって、現場に即した学びと体験（学校臨床・学校臨床研究）が不可欠であることは言うまでもない。また、その具体的な場が学習・生徒指導等、複数必要となる。現場での児童の実態（特に個と集団における児童）を体感できる場が不可欠であり、まさに「教職実践演習」は、講義と演習、そして教育臨床が三位一体となった実施が効果的となることは言うまでもない。

具体化にあたっては、その意味で以下のことを考慮する必要がある。

ア、20人程度の少人数指導体制とフレキシブルな全体指導の併用

これは、演習と実習を土台として、講義との関連づけが不可欠な問題だからである。その為には少人数



を母胎として、時には演習や実習を挟んでの、フレキシブルな講義やディスカッションの組み方も考慮しておく必要がある。

イ、現場で学び、体感・体得する臨床の場とその活用

授業力を育成する観察実習を始め、臨床体験・経験の必要性は言うまでもない。その意味で、今後様々な教育実習との関連を検討する必要がある。

又、教育ボランティア・学級介助・補助員・TT指導員等による現場体験もその有効性と関連性を位置づける必要がある。

ウ、実践的な授業力・生徒指導力・学級経営力の重視

「担任を任せられる教師」という現場の声の軸となるこれらの実践力育成は、講義だけでは育つものではなく、子どもの実態に根付いた実践的取り組みの中で、戦略的に育成していく必要がある。それは、一人一人の個性・特性や持ち味に合わせた実践的な個別指導の中でこそ育成される力と考えるからである。

③生徒指導・保護者対応等のロールプレイ演習や場面指導演習

昨今大きな話題となる様々な子どもたちの問題行動への対応には、個別対応と集団対応とを有機的に組織していかななくてはならない。グループディスカッションやディベート演習を始め、ロールプレイや場面指導も今後益々重視していく必要がある。

又、小1プロブレム等に代表される子どもの変化・保護者の変化に対する具体的な演習場面としても欠かせないものとする。

④新しい教育動向への対応・・・未来の教師養成との関連

平成23年度は、新指導要領の完全実施の年でもある。文科省の改革施策と現場との乖離で揺れる現場教員の苦悩のみならず、まさに、現場に立つ新任教員にとっても不可欠の新しい教育動向への対応の必要性が迫られる。

その内容としては、新学習指導要領の理解と具体的実践開発、特別支援教育の事例研究と組織的対応、各校に合わせた英語活動の実践的カリキュラム研究、特色ある総合的学習の実践開発等が考えられる。

いずれにしても、「教職実践演習」は、実践力を組み上げる教職カリキュラムとして、教育臨床に則って、現場力として総括する講座とも位置づけることができる。

その具体化にあたっては、カリキュラムの中での実践力のチェック項目を類系化していく必要がある。そこで次章では、教職履修カルテの項目整理の中でそれを考察していくこととしたい。

3. 現場実践力の為の6つのカテゴリー

2006年に発表された中央教育審議会の答申⁽⁷⁾で示された「教職実践演習」は、教員として求められる以下の4つの事項と目標達成の確認指標例を示している。

- ア、使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項
教育に対する使命感、誠実、公平かつ責任感、高い倫理観と規範意識、困難に立ち向かう強い意志
- イ、社会性や人間関係能力に関する事項
教員としての自覚、組織の一員としての自覚、良好な人間関係
- ウ、幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項
公平かつ受容的な態度、豊かな人間的交流適切な指導と信頼関係
- エ、教科・保育内容等の指導力に関する事項

これを前述してきた現場の求める5つの要請の声との関連を見てみると、実践力としてウ、エを軸に挙げ、この具体化を基にしてコミュニケーションとしてのイを挙げている。そしてその土台である教職としての基盤を求めている構造が浮き彫りとなる。そこで、「教職実践演習」の実践的価値を関連させて導いたのが、以下に示す6つの実践的カテゴリーである。

- I. 教職基礎・・・指導例ア～エの全般にわたる土台
教師論、教育史、教育法規、教育・発達心理、教育行政、生涯学習
教育課程を始めとした教職の基盤理解と求められる資質・能力、そして、コミュニケーション力である。
- II. 授業実践・・・指導例エ
教科教育（含む道徳・特活）の指導内容と基礎的な教育方法の理解と能力・技能。的確な教材研究と学習者理解に裏付けられた指導計画と指導案作成の実践力、評価力。
- III. 生徒指導・・・指導例イ
子供理解に根付いた生徒指導、的確な集団指導と個別指導、教育相談とアカンタビリティ、そして、特別支援を要する子どもの理解とカウセリングマインドの習得。
- IV. 学校・学年・学級経営・・・指導例ウ
学校理解、学年経営、学級経営の実務と実践力。
チームとしての組織力と協働性の育成。
- V. 教育実習・・・指導例ア～エをトータルで見る実践の場
教育実習、観察実習、ボランティア実習、介護体験による学校教育の実際とそのトータルな体得。

VI. 新しい教育動向・・・指導例ア・エ

総合的学習、英語活動、情報教育、国際理解・環境教育等を始めた新しい教育動向と自己のキャリアアップにつながる研究・研修。

これら各項目の具体化を図るために、教育実習の指導項目の実際⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾⁽¹²⁾を土台に、更に各カテゴリーを6要素に分類して描き出したものが、以下に示すものである。

I. 教職基礎

人間として、教師として求められる教職基盤である教育的愛情や熱意、使命感、責任感、そして確かな教養を身につける。

- ①教師像（使命感・責任感・意欲）
- ②教育的愛情（熱意・根気・フォロアシップ）
- ③表現力とコミュニケーション力
- ④協働意識（チームワークとリーダーシップ）
- ⑤児童の心理と発達理解
- ⑥法規理解とサービス

II. 授業実践

子どもたちの持つ問題解決力に基づいて、授業を魅力的・効果的に設計・立案し、実践する力

- ①教材研究（教材解釈と学習材研究）
- ②指導計画・指導案作成設計（問題解決の学習過程と学習活動）
- ③児童理解（受信と交流）
- ④授業実践力（発信と交流）
- ⑤個への対応
- ⑥授業評価

III. 生徒指導

確かな児童理解に立脚し、個や集団との信頼ある人間関係を築き、的確に対応・行動し、自己指導力を育む。

- ①児童理解とカウンセリングマインド（受信）
- ②生徒指導力（発信）
- ③個別指導（個・集団への指導）
- ④進路・キャリア指導
- ⑤保護者対応
- ⑥特別支援を要する児童への対応

IV. 学校・学級経営

子供理解に基づいて、学年・学級を経営していく指導・支援力と協働力、そして説明責任能力

- ①学校・学年・学級理解
- ②学年・学級経営（協働力と経営実践）
- ③集団指導力（全体・グループ）
- ④個別指導
- ⑤特別活動と学級指導
- ⑥アカンタビリティ（説明責任）

V. 現場実習

子どもとの豊かな関わり経験
担任教師としての総合的な実践力

- ①教育実習
- ②観察実習（授業観察とプロトコル）
- ③介護・特別支援実習
- ④ボランティア実習
- ⑤研修・研究会参加（教科等）
- ⑥その他の実習経験

VI. 新しい教育動向

教育の新しい動向や施策に基づいて、創造的な教師となるための探究力とリテラシーを身につける。

- ①総合的学習等
- ②情報リテラシー
- ③英語活動等
- ④社会参加
- ⑤教育改革の動向（指導要領改訂等）
- ⑥教育動向の情報理解

4. 履修カルテの実際とレーダーチャート

本学の初等教員養成課程は、少人数指導の理念のもと、個への対応を重視している。そこで、1年生から4年生で積み上げていく教職実践カリキュラムのカルテとして、以下の3つの理念でその実施を図ることを考えている。

- 4年間に渡る個人の教職履修カルテであると共に、その実践的な能力育成のチェック機能を持つカルテ
- 自己評価と客観評価の融合による、次年度の努力目標設定を進めるカルテ
- 少人数指導や実践指導の客観評価やキャリア相談が、複数担当者でも可能な評価カルテ

具体的には、次頁から示すように、実践的な6つのカテゴリーを、それぞれ前述の6つの要素で構成した7頁構成のカルテ形式をとっている。

これは、自己評価と客観評価を融合して教職履修過程を自己分析し、次年度の自己目標を定める為のものである。更に、6つの実践的カテゴリーの習得バランスを重視する観点から、最終頁に、実践的な6つのカテゴリーの総合レーダーチャートを配して、4年間の取り組みを比較分析する全体7頁構成のカルテとしている。

又これは、教職の実践的な自己分析に則って、自己育成の為の問題解決を軸としている。自らの教職キャリアについての分析と将来展望を、4年間の取り組みの変化として振り返り、自分の努力目標を明確にするカルテを目指している。特に、初等教育専攻は、カリキュラム全体が、幼・小の教員養成を目指していることから、その実践的価値は大きいものとなる。

レーダーチャートは、0～5の6段階尺度として、1年を黒、2年を青、3年を緑、4年を赤の表示とし、修得バランスとともに面積比較でも成長分析ができるものとした。

項目数については、細分化は限りなく可能であるが、評価の為の評価に陥っては、実践力育成の評価という本来の目的を見失う事にもなりかねない。又、こういった実務カルテでは、評価の簡素化と具体的実務を考慮する必要があり、分析だけを目的にしたカルテは、負担だけが大きくなって実際には機能しない問題点も必ず浮かび上がるものと考えている。

●履修カルテ 1

- ①教師像 (使命感・責任感・意欲)
- ②教育的愛情 (熱意・根気・フォローシップ)
- ③表現力とコミュニケーション力
- ④協働意識 (チームワークとリーダーシップ)
- ⑤児童心理と発達
- ⑥法規理解と服務

教職基礎

人間として、教師として求められる教職基礎である
教育的愛情や熱意、使命感、責任感、そして確な教養を
身につける。

1 年		受講科目	評価
	必	教職論	
	必	教育基礎論	
	選	日本教育史	
	必	日本国憲法	

自己評価

2 年		受講科目	評価
	選	西洋教育史	
	必	教育心理学	
	必	発達心理学	

自己評価

3 年		受講科目	評価
	選	障害児教育	

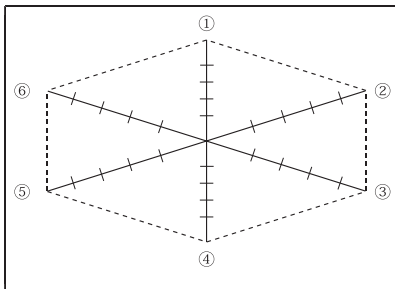
自己評価

4 年		受講科目	評価

自己評価

レーダーチャート (1年黒 2年青 3年緑 4年赤)

指導コメント

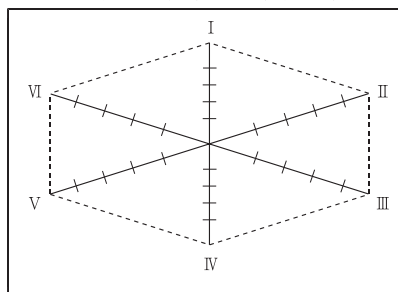


1 年	
2 年	
3 年	
4 年	

● 履修カルテ 7

I. 教職基礎 II. 授業実践 III. 生徒指導 IV. 学校・学級経営 V. 現場実習 VI. 新しい教育動向		総合カルテ 教職基礎、授業実践、生徒指導、学年・学級経営 現場実習、新しい教育動向の6要素から見た総合的 評価
1年	I. 教職基礎 ①教師像（使命感・責任感・意欲） ②教育的愛情（熱意・根気・フォローシップ） ③表現力とコミュニケーション力 ④協働意識（チームワークリーダーシップ） ⑤児童の心理と発達理解 ⑥法規理解と服務	1年総合自己評価
2年	II. 授業実践 ①教材研究（教材解釈と学習材研究） ②指導計画・指導案（設計・作成） （問題解決の学習過程評価と学習活動） ③児童理解（受信と交流） ④授業実践力（発信と交流） ⑤個への対応 ⑥授業評価	2年総合自己評価
3年	III. 生徒指導 ①児童理解とカウンセリングマインド（受信） ②生徒指導力（発信） ③個別指導（個・集団への指導） ④進路・キャリア指導 ⑤保護者対応 ⑥特別支援を要する児童への対応	3年総合自己評価
4年	IV. 学校・学級経営 ①学校・学年・学級理解 ②学年・学級経営（協働力と経営実践） ③集団指導力（全体・グループ） ④個別指導 ⑤特別活動と学級指導 ⑥アカンタビリティ（説明責任）	4年総合自己評価
	V. 現場実習 ①教育実習 ②観察実習（授業観察とプロトコル） ③介護・特別支援実習 ④ボランティア実習 ⑤研修・研究会参加（教科等） ⑥その他の実習経験	新しい教育動向 ①総合的学習等 ②情報リテラシー ③英語活動等 ④社会参加 ⑤教育改革の動向（指導要領改訂等） ⑥教育動向の情報理解

レーダーチャート（1年黒 2年青 3年緑 4年赤）



指導コメント

1年	
2年	
3年	
4年	

5. 終わりに

今回導入される「教職実践演習」の実践的課題、そして教職キャリアのカルテを検討することは、教職カリキュラム全体の実践力育成のデザインを再考していくことでもある。それは、大学の教職課程に於ける免許法⁽¹²⁾に定められる修得内容と方法を、より現場の実践力として再構成することでもある。

経験知で体得していく要素の強い教職キャリアは、学部1年生から、教育臨床と演習、そして子どもの姿で浮き彫りにする実践的講義の三位一体の育成が欠かせないものとする。

十年一昔といわれる子どもの変化は、益々その加速度を増し、教育現場はその対蹠的対応に翻弄され続けている。この荒波の現場に飛び込む新任教師たちに、確かな実践力を育成することは、経験豊かな教職経験者が減り続ける現況の中で、急務の課題と言えよう。

参考文献

- (1) 東京都教員人材育成基本方針（2009）東京都教育委員会
- (2) 潮木守一（2009）「改訂版教員需要の将来推計—平成19年教員統計調査をベースとする—」広島大学高等教育研究開発センター大学論集 第41集
- (3) 次世代の教育を考える（報告）（2008）次世代の教育を考える懇談会
- (4) 中央教育審議会答申（2006）「今後の教員養成・免許制度の在り方について」文部科学省
- (5) 中央教育審議会中間報告（2005）「今後の教員養成・免許制度の在り方について」文部科学省
- (6) 高橋望「教員養成制度改革に関する一考察—教職実践演習の導入過程に焦点をあてて—」（2008）東北大学大学院教育研究科研究年報 第57集
- (7) 同上（4）
- (8) 高旗浩志（2009）「島根大学教育学部における教員養成教育の成果の検証について」日本教師教育学会第19回研究集会
- (9) 岡山大学教育学部（2006）「実践的指導力育成のための学びの航跡 教職実践ポートフォリオ」
- (10) 東京学芸大学教育実践支援センター教育実習指導部門（2007）「教育実習の手引き 小学校編」東京学芸大学
- (11) 東京学芸大学附属大泉小学校（2001）「教育実習の手引き」
- (12) 北海道教育大学（2010改訂版）「学び続ける教師をめざしてステップアップ・チェックリストハンドブック」
- (13) 教育職員免許法施行規則