

目次

ア	設置の趣旨及び必要性.....	1
イ	研究科，専攻等の名称及び学位の名称.....	11
ウ	教育課程の編成の考え方及び特色.....	12
エ	教員組織の編成の考え方及び特色.....	31
オ	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件.....	35
カ	施設・設備等の整備計画.....	43
キ	学部(修士課程)との関係について.....	45
ク	入学者選抜の概要.....	49
ケ	取得できる免許状.....	52
コ	「大学院設置基準」第14条による教育方法の実施.....	53
サ	管理運営.....	55
シ	自己点検・評価.....	58
ス	認証評価.....	59
セ	情報の公表.....	60
ソ	教員の資質の維持向上の方策.....	62
	連携協力校等との連携・実習について.....	64

設置の趣旨等を記載した書類①

ア 設置の趣旨及び必要性

(1) 教職大学院を創る

① 学び続ける教員像

平成24年8月に中央教育審議会が出した「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～」では、学生自らが主体的に学び続けることの必要性が強調されている。学び続けることを苦にしないという姿勢は、今後ますます求められていくであろう。しかし、それは学生時代に急に身につくものではなく、幼少期から常に積極的に学ぶ力、具体的には様々な分野に興味を持ち、自ら取り組む能力を養うことが必要不可欠となる。

併せて、学力低下が叫ばれる昨今、再び詰め込み教育が復活しても、根本的な解決策にはならない。児童・生徒と日常的に接する学校教員の力量をいかに高めるかが、課題であるといえる。学び続ける教員の姿勢が、子どもたちに直接影響を与えるのである。

それに関連する答申が、中央教育審議会が出した「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)である。それには、下記のことが指摘されている。

これからの時代の教員に求められる資質能力として、これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力が重視されている。

三重大学では、教職大学院を資質向上のために学び続ける教員のための研修機関として位置づけている。

② 三重県の教育課題

1. 三重県教育委員会の施策

三重県教育委員会(以下、「県教育委員会」という。)も、三重県独自の教育課題を抱えている。「三重県教育ビジョン」(平成23年3月)には、「信頼される学校づくり」のための施策として以下の9件が挙げられている(資料1)。

1. 子どもたちの安全・安心の確保
2. 教員の資質の向上
3. 教員が働きやすい環境づくり
4. 幼児期から一貫した教育の推進

5. 学校マネジメントの充実(学校経営品質向上活動の推進)
6. 学校の適正規模・適正配置
7. 特色ある学校づくり
8. 開かれた学校づくり
9. 学校施設の充実

このうち、「2. 教員の資質の向上」には、具体的な内容として、以下の5件が挙げられている(資料2)。

- ・教員の資質向上の重要性
- ・総合的な取組の推進
- ・教員に求める資質
- ・教員養成機関との連携の推進
- ・求める人物像に沿った採用選考の推進

県教育委員会は、「2. 教員の資質の向上」を、「教員養成・採用・研修を相互に関連付け、「情熱・使命感」、「専門知識に基づく課題解決能力」、「豊かな人間性」、「子どもの目線で考える能力を備えた教員を養成する。」としているが、これを実現するための県教育委員会としての主な取組み内容のひとつとして、教員養成機関との連携を挙げている。

本教職大学院では、設置の目的を、「現職教員及び学卒者を対象とする。現職教員については、これまでの教職経験の中で培ってきた実践的資質・力量をもとに、さらに個の専門性、教育技術、教育課題への対応力を高めると共に、学校を変える推進者、さらにはスクールリーダーとなるための資質・力量を育成することを目的とする。また学卒者については、将来的に地域教育を支えるミドルリーダーとなる資質・力量の養成を目的とする。」(「別記様式第2号「基本計画書」「新設学部等の目的」)としており、県教育委員会が目指す「2. 教員の資質の向上」は、県教育委員会と教職大学院とがしっかりと連携協力を進めることで、従来になかった成果が期待できると考えられる。

併せて、「信頼される学校づくり」の「5. 学校マネジメントの充実(学校経営品質向上活動の推進)」についても、県教育委員会から派遣される現職教員が教職大学院で学び、その成果を現任校に還元することで、単にその教員個人だけではなく、学校全体の経営品質の向上に結びつけ、更に地域の教育課題の解決にも成果を拓けていくことが期待できる。

2. 教職大学院設置に関する県教育委員会の期待

本教職大学院設置に当たっては、県教育委員会教育長から、その設置の趣旨に賛同する旨の「三重大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻(教職大学院)設置について」(平成28年2月 以下、「県教委賛同書」という。資料3)を受けている。その概要を項目立てると、下記に掲げるとおりとなる。

- ・ 三重県の現職教員(定員10人を目処に派遣予定, 学校経営力開発コース所属)を教職大学院に派遣して, 三重県の教育課題に対応するための取組が期待される。
- ・ 貴大学として重点を置いている学力の向上, 体力の向上, 外国人児童生徒教育, 英語教育, 人口減少がもたらす課題に向き合いながら取り組む教育等についての専門的知識や技能を学ぶことが期待される。
- ・ ストレートマスター(教育実践力開発コース所属)にとっては, 採用当初から学校組織の一員として活躍するためのより実践的な知識や技能を学ぶことが期待される。
- ・ 本教職大学院の開設に際しては, 三重県現職教員に対し, 学ぶ意欲の高まりや資質向上につながる取組を一層充実することが期待される。
- ・ 大学教員による各学校の教育課題解決に向けた所属校での具体的な指導が期待される。
- ・ 経験の浅い教員の資質向上につながる本県総合教育センターでの指導が期待される。
- ・ 優れた学校経営力や確かな教育実践力が身につく魅力的で実効性のあるカリキュラムの作成が期待される。
- ・ 各学校の各種研究会への積極的な指導・助言が期待される。
- ・ 三重県としても教職大学院の実務家教員として現職教員2名の派遣を予定する。
- ・ ストレートマスターに三重県採用試験合格者がいる場合は, 採用留保期間を2年に変更する。

「県教委賛同書」からは, 県の教育課題解決の拠点のひとつとして, 本教職大学院に, 様々な期待が寄せられていることがわかる。

三重県においては, 学力向上, 運動能力向上, また外国人児童生徒の教育, 英語教育等の全県的な教育課題, 将来の人口減が特に懸念される県南部地域の創生などの対策が喫緊の教育課題となっている。こうした教育課題に向き合いながら取り組むための学びとして, 現職教員学生に対しては, 学ぶ意欲の高まりや資質向上につながる取組の一層の充実, 学部新卒学生に対しては, 採用当初から学校組織の一員として活躍するためのより実践的な学びが特に期待されており, 現職教員学生と学部新卒学生がともに学び合って資質を向上し, 優れた学校経営力や確かな教育実践力を身につける魅力的で実効性のあるカリキュラムの構築が求められている。

教職大学院に対する期待は, こうした学生の研修・養成のみではなく, 県内各地の学校現場での教育課題解決に向けた具体的な指導, 指導経験の浅い教員の資質向上につながる県総合教育センターでの指導, 学校における各種研究会への積極的な指導・助言など, 教職大学院の教員に対しても, 理論と実践の往還に基づく指導・助言が求められている。

本教職大学院では, こうした三重県の教育課題に応えることができる教育組織・教員組織・管理組織等を構築する。

3. 三重県の教育課題に対応できる教員の育成・研修

三重大学における教職大学院は、県教育委員会の施策及び「県教委賛同書」に示されるような三重県独自の多様な教育課題に対応するための研修機関として機能することを目指している。現職教員学生にとっては上記「学力と社会への参画力の育成」に関わる高度な専門的知識や技能を学ぶ研修の機会となるように、学部新卒学生にとっては採用当初から学校組織の一員として活躍できる養成の機会となるように配慮している。

具体的には、教職大学院開設後は、県総合教育センターにおいて開設される初任者研修のカリキュラムを一部担う予定である。教職大学院は、三重県や市町の研究・研修機能のネットワークの中心機能を果たすことを目指しており、従来、三重県内に分散していた教育研究・研修リソースの相互提供システムを作りだす。県総合教育センターとの教育リソースの共有はその一環であり、県教育委員会は県総合教育センターの持つ教育研修リソース(例：ネットDE研修)を本教職大学院にも提供する予定である。一方、本教職大学院が提供する教育研修リソースとは、たとえば、教職大学院で開講されている「選択科目」(例：「学級づくりへの実践的アプローチ」)において、全授業のうち数回を県総合教育センターにおいて開講し、教職大学院の学生と初任者研修生がともに同じ授業を受講し、交流することを予定している。なお、本教職大学院の学部新卒学生が修了後三重県に採用された場合、教職大学院で開講される授業科目の単位修得により、初任者研修の時間数について考慮される予定となっている。

更に、若者の人口流出、過疎化・高齢化の進んでいる三重県南部地域の創生(南部地域活性化プログラム「みえ県民ビジョン」平成24年4月)(資料4)、あるいは、公立学校の教育水準の向上に資する地域教育の実験校としての附属学校の機能の活用を図るといった、三重県の教育課題に対処できる教員の研修を行うことが、教職大学院の責務と考えられる。

③三重大学教育学部・教育学研究科の取組

三重大学教育学部では、平成26年度と平成28年度に学部改革を実施し、二段階で新課程を廃止して、教員養成課程に一本化することに取り組んできた(資料5)。

これは、小学校教員養成への重点化を前提に、外国籍児童・生徒に対応するための日本語教育の充実、英語や教育臨床に強い小学校教員の養成という地域課題に対応するものである。

併せて検討しているのが、三重県特有の地域教育への対応である。これについては、小学校教員養成への重点化とも関わって三重県南部地域、具体的には過疎化の著しい東紀州地域で実施する方向で検討を進めている。この指導体制の充実のために、教職大学院を積極的に位置づけようとしている。

大学院改革においては、教育組織の大括り化とともに、高度な教員研修機能の整備に取り組んでいる。これに関して本学では下記の調査・研究が採択され、附属学校を活用した教員研修に関する研究に取り組んでいる。

(1) 教員養成・研修機能の整備と附属学校の活性化のための調査・研究

(平成25・26年度三重大学教育GP採択)

(2) 附属学校と大学院の一体化による教員養成・教員研修機能の高度化に関する研究
(平成26年度日本教育大学協会研究助成金採択)

(3) 附属学校の大学院化による教員養成・研修機能の高度化のためのカリキュラム研究
(平成27年度文部科学省総合的な教師力向上のための調査研究事業採択)

特に力を入れて取り組んでいるのは、現職教員の大学院進学への促進である。具体的には高度な教員研修機能の整備の一環として、附属学校教員の教育能力の向上策を検討している点である。

そのひとつは、附属学校教員がチームの一員として教職大学院の現職教員学生とともに授業研究や学部段階の教育実習の指導を行い、教職大学院教員の指導を受けることである。

もうひとつは、附属学校教員が勤務しながら大学院に進学することであり、平成27年4月から試行している。更に実践的なカリキュラムを工夫し、eラーニングの活用などを検討して、平成29年度からは、全県下の現職教員を対象として、働きながら学ぶことができるようにする。

(2) 養成する教員像

① 地域の要請に応える二つのコース

本学では、教育学研究科に、教職大学院を「教職実践高度化専攻」として新設し、2つのコースを設ける(資料6)。

・ 学校経営力開発コース

30歳代後半から40歳代の現職教員を対象としており、定員は10人とする。専門的知識や技能を学んで三重県の教育課題に取組み学校を変える推進者、更にはスクールリーダーを養成する。県教育委員会が、毎年10人を目処として現職教員を派遣することを予定している。

・ 教育実践力開発コース

学部新卒者を対象とし、定員は4人とする。また、三重県の教員採用選考試験に合格して採用候補者名簿への登載を2年間猶予された者を含むことを予定している。学部段階での資質能力を修得した者で、実践的な指導力・展開力を備え、将来ミドルリーダーとなる新人教員を養成する。なお、学部新卒学生が修了後三重県に採用された場合、教職大学院で開講される授業科目の単位修得により、初任者研修の時間数について考慮される予定となっている。

なお、県教育委員会からの現職教員派遣数を「毎年10人を目処として現職教員を派遣することを予定」、及び「三重県の教員採用選考試験に合格して採用候補者名簿への登載を2年間猶予された者を含むことを予定」については、「県教委賛同書」に拠る。

学校経営力開発コースでは学校改善を中心としたカリキュラム、教育実践力開発コースでは授業改善を中心としたカリキュラムが用意される。

また、学校経営力開発コースの現職教員学生については、スクールリーダーとしての資

質・能力を身につけることを想定しており、学校をめぐるマクロな教育圏におけるマネジメント能力、教育課題の解決能力、そしてその関係における自らの未来を拓く力をつけることを目標とする。修了後は大学院における研修の成果を学校現場で検証し、そこで広く貢献して後に管理職に登用されることを想定している。

教育実践力開発コースの学部新卒学生については、ミクロな学級を中心としたマネジメント能力、教育課題の解決能力、そして自らの未来を拓く力をつけることを目標とする。修了後は、採用1年目から学校組織の一員として、即戦力として活躍できる能力を養うことを目指している。

②チームとして教員養成・研修を実施

本教職大学院の構造的な特長は、下記のとおりである(資料7)。

附属学校と連携して、チームとして協働する体制を確立する。附属学校を活用する最大の理由は、公立学校にはない以下の特長があるためである。

- ・三重県下の様々な地域から教員が交流人事で赴任している。
南北に長く伊勢・伊賀・志摩・東紀州地域に広がる三重県諸地域の教育課題を理解することができる。
- ・小学校と中学校の校舎が隣接しており、一貫教育への取組が進められている。
三重県下で推進されている一貫教育への理解が促進される。
- ・公開研究会を毎年開催し、各教科の授業課題を常に追究している。
実験校として実力のある教員が赴任している。

チームに加わるのは、研究者教員・実務家教員・現職教員学生・学部新卒学生及び附属学校教員であり、異なる年齢・異なる立場にある教員が、附属学校の教育問題解決への取組みを通じて、三重県諸地域の教育水準の向上に結びつけていく。

学部新卒学生は、大学教員のみならず現職教員学生や附属学校教員から学校現場の実態について学び、現職教員学生は、中核教員としての在り方を附属学校という場で体得することを目指す。このような附属学校で実施する長期実習は、基礎実習という位置づけである。

附属学校という場で学ぶ教職大学院学生や交流人事で派遣されている附属学校教員は、教職大学院の教育活動を通じて様々な経験を積み、その成果は数年後に三重県諸地域の学校教育に直接生かされていくという仕組みになっている。

三重県内で最高水準の実験校で培われたチーム研修は、教職大学院学生を様々な形で鍛えることになり、それが現任校や東紀州の学校での応用的な長期実習に生かされ、修了後、三重県内各地の学校を改善する力を拡げることが期待される。

(3)教職大学院の特質

教職大学院の設置によって、学生は”チーム”，”過疎地域”，”実習”で鍛えられることになるが、これが本教職大学院の特質といえる。

①附属学校の活用・・・チームで鍛える

大学教員と附属学校教員の協働体制の構築は、学部段階の教育実習の質的深化(教員養成機能の高度化)はもとより、三重県内における公立学校の教育水準を引っ張る実験校(パイロット校)としての附属学校の役割(教員研修機能の高度化)からも、極めて重要である。

1年次の長期実習の場は、主に附属学校に置くことになり、その指導は配属された附属学校の副校長が教職大学院のみなし専任教員としてリードし、他の実務家教員及び研究者教員も協働する。学校経営力開発コースと教育実践力開発コースの学生、すなわち現職教員学生と学部新卒学生がチームを組んで、附属学校を様々な形で支援することを通じて、リーダーが持つべきスキルを育成することができるようになる。

以下は、その具体的な内容である。

・研究を支える

現在、附属学校では公開研究会を毎年行っている。現職教員学生は、これに助言者的な立場で準備段階から参画し、附属学校教員の研究をサポートする。学部新卒学生は、附属学校教員と一緒に報告の準備を行う。

・学校行事を支える

運動会などの各種行事に参加し、学校行事の円滑な実施をサポートする。

・学部段階の教育実習を支える

現職教員学生は、学部段階の教育実習の指導を附属学校教員とともに行う。その場合は、助言者的な役割を果たすようにする。学部新卒学生は、教育実習生に寄り添ってサポートする。

・学校経営について学ぶ

校長・教頭をはじめとする管理職の仕事を学ぶ。これについては、将来的に奈良教育大学・和歌山大学教育学部の教職大学院と双方向授業をする予定があり、ICT (Information and Communications Technology, 以下「ICT」という。)を活用して、複数大学間で学生相互のディスカッションを深めつつ、県境を越えて共有する問題(例：紀伊半島における地域教育をテーマとする)を論じる機会を持つ。

・評価について学ぶ

教職大学院のみなし専任教員である副校長のもとで、学校評価・職員評価などについて具体的に学ぶ。

教職大学院の学生は、附属学校の教育・研究活動と経営に様々な形で参画することを通じて、多くのことを学ぶことができるようになる。また、教職大学院教員のもとでチームとして学びながら、現職教員学生が附属学校教員の授業研究や学部段階の教育実習の指導を様々な形でサポートすることも有意義である。

現職教員学生は、2年次になると、現任校に帰って教職大学院教員の指導のもとに長期実習に臨むことになる。1年次の附属学校等の連携協力校で学んだ成果を具体的に発揮する、現任校への「恩返し」の場となる。これは、後述する県・市教育委員会からの要望に

も添うものである。

②三重県南部地域創生事業・・・過疎地域で鍛える

国立大学法人は、平成28年度から第3期中期目標・中期計画期間を迎える。地域圏大学としての三重大学では、教育研究を通じた地域創成事業によって県民に大きく貢献することが求められている。

本学部は、三重大学機能強化構想に基づくプロジェクトとして「県南部地域創生事業」を提案して採択されている(資料8)。

本プロジェクトは、過疎地域である三重県南部地域の東紀州地域の教育を通じての再生を目指すものである。これは、三重県が策定した「みえ県民力ビジョン」(資料4)の趣旨とも合致するものである。

具体的には、拠点となる県立高等学校(熊野市木本高等学校と尾鷲市尾鷲高等学校)を指定し、東紀州サテライトを置き、大学教員(社会科と理科を担当する若手講師)2人を派遣して、授業や講座のコーディネートを担当し、生徒の意識改革と学力向上を図って三重大学進学者の増加に結びつけ、将来的には地域枠入試の実施へとつなげることを目標としている。

東紀州地域が、日本における代表的な世界遺産(紀伊山地の霊場と参詣道)のある自然・歴史環境に恵まれた地域であることを、地元の子どもたちに学問的に理解させ、それを通じて故郷に対する深い愛情を育み、併せて地元の三重大学への進学希望者を増やし、入学者は、在学中は様々なインターンシップを体験して、卒業後に学校教員などとして故郷で就職するというサイクルを定着させるのが狙いである。

本学では、学部学生が東紀州地域の学校で教育実習を行うことを予定している。その指導については、学部の教育実習担当教員に任せるだけではなく、現職教員学生と教職大学院の指導教員、更にはコーディネーター教員がチームとなって担当することにしている。

具体的には、学校経営力開発コースの現職教員学生は1年次9月～10月に、現任校をもたない教育実践力開発コースの学部新卒学生については2年次9月～10月に、三重県南部地域創生事業で指定された東紀州地域の小学校・中学校・高等学校のいずれかで、地域教育に関する長期実習を行う。

こうした実習システムの構築は、三重県特有の地域教育に強い教員の養成に極めて高い効果を発揮するのではないかと考えられる。教職大学院の授業として紀伊半島における地域教育をテーマとした奈良教育大学・和歌山大学との双方向授業を予定しているが、この体験が有効に機能することが想定される。

更に、教職大学院教員が定期的に通って実践的な教育指導を行えば、受け入れ学校においても高度で充実した教員研修体制が実現することが期待される。また、eラーニングの活用による免許状更新講習の実施などの展開が、東紀州地域の活性化、更には地域創生に結実する可能性は少なくないと考えられる。

③附属教職支援センター・・・実習で鍛える

昭和52年度以来、本学においては附属教育実践総合センター(設立当初「附属教育工学セ

ンター」，昭和62年度「附属教育実践研究指導センター」，平成11年に「附属教育実践総合センター」に改組）が活動してきた。県下の学校教員を対象とした様々な研修を行い，地域教育水準の向上に大きな役割を果たしてきている。具体的には，臨床心理や教育相談，ICT化に対応するための教育工学的なサポートなど，内地研修などの制度を有効活用して実施している。

本学部では，平成27年4月，それまでの附属教育実践総合センターを機能の拡充を目的として再編・強化し，附属教職支援センター（以下，「センター」という。）を設置している。組織としては，センター長の下に総合支援室，教員養成支援部門，学校連携支援部門，研修開発支援部門を設置しており（資料9），附属学校の活用，三重県南部地域創生事業と並んで，本教職大学院設置の柱としている。

教育学部・教育学研究科においては，従来に増して教職を目指す学生・学生に対するより手厚いサポートが求められるようになってきているが，学部段階の教育実習ではカバーできない学校の諸側面を体験する学校ボランティアなど様々なサポートを行い，同時に教員養成教育及び教師教育に関する調査・研究をはじめとする，新たな教育課題に先端的で対応する組織が不可欠となり，それがセンター設置の理由のひとつとなっている。

センターの再編・強化と教職大学院の設置とは，有効にリンクするように設計されている。教職大学院担当教員の大部分がセンターの教員を兼務するようにしており，特に実務家教員は，センターの活動を支えることを任務としている。教職大学院が設置されると，センターと一体となって機能することになり，長期実習を主導し，質の保証が行われることになる。

1. 1年次（附属学校・隣接小・中学校・東紀州の学校）長期実習

学校連携支援部門の教員が，主に1年次の学生を指導する。

これまでも，附属学校や連携関係にある津市内の隣接校区の学校園（2中学校区，11の幼稚園・小学校・中学校）への学部段階の教育実習や教育ボランティアなどのコーディネート（資料10）は，学校連携支援部門が担当してきたが，その経験を生かし，附属学校では副校長がみなし専任教員として連携して指導に当たる。

研修開発部門の教員は，比較的若年層で構成されるので，最先端の研究をもとに，ネットワークを生かして東紀州における長期実習の指導において貢献する。

2. 2年次（現任校・東紀州の学校）長期実習

県教育委員会から派遣される実務家教員2人は，県内の教育現場を熟知する現職教員や県総合教育センター職員であり，現職教員学生の現任校や東紀州の学校で行う長期実習に指導的な役割を果たす。

附属教職支援センターは，教職大学院の長期実習を支えることで，これまで主に津市内の学校園と派遣教員に留まっていた連携関係を，県・市町教育委員会や連携協力校のサポートのもとに積極的に県内全域へと広げることができる。

(4) 県・市教育委員会との意見交換

本学では、以上の構想をもとに県教育委員会や県下の市教育委員会を中心に説明と意見交換の機会を持っている。

これまでの県教育委員会との度重なる意見交換の過程で、多様で困難な教育課題について学ぶことができたが、その内容は、三重県の教育課題を教職大学院のカリキュラムにも積極的に取入れるべきこと、教職大学院への派遣教員(教員及び学生)確保の問題、本学の教育貢献への要望など多岐に及んでいる。

本学部では、附属学校の交流人事で連携している津市教育委員会・四日市市教育委員会・鈴鹿市教育委員会・亀山市教育委員会・松阪市教育委員会などを訪問して、教職大学院設置の説明と協力依頼、それに基づく意見交換を進めている。

その際に明らかになったこととして、各市町に共通する最大の課題は教職大学院に学校教員を派遣することの利点とは何かということであり、特に長期実習については、2年次は現任校で行い、教職大学院教員がそこに訪問して指導するばかりではなく、その学校の抱えている諸問題についても指導してほしいとの声が多い。

1年次の長期実習についても、構想では附属学校を活用することに重点を置いているが、これまで連携関係にある津市内の隣接校区をはじめとする公立学校の活用も十分に考えられるほか、様々な可能性があることを認識している。これについても、意見交換をもとに継続して検討していく。

平成27年11月4日に開催したシンポジウム「三重県にとっての教職大学院設置の意義」(於：三重大学教育学部)では、様々な意見が出されている。その中で、教員研修に大学が乗り出すのは大変よいが県・市町教育委員会と協力して機動的な構造にしてほしい、という要望は重視されなければならない。

たとえば、これと関連して重要なのが初任者研修であるが、教職大学院教員が積極的にこれに関与することは有意義であり、その方向で検討することになっている。その意味で、特に県総合教育センターとの連携の深化は、今後の重要な課題である。

教職大学院設置時ばかりではなく、設置後も定期的に意見交換する場を持ち、それを通じて県・市町教育委員会との関係を深めるのと同時に、教職大学院の組織的なバージョンアップを不断に図って行く。

イ 研究科，専攻等の名称及び学位の名称

(1) 専攻の名称

名称は「教職実践高度化専攻」とする。その背景には，不確実性や複雑性の高まる時代において，反省的実践家や生涯学習者としての高度な資質と実践的な力量を備えたスクールリーダーとなりうる人材を養成するための理念がある。

本専攻の英文表記を以下のとおりとする。

Division of Advanced Practice for Professional Teachers and School Leaders

(2) 学位の名称

学位の名称を「教職修士(専門職)」とする。

Master of Education

ウ 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程の編成の考え方

本教職大学院では、学校経営力、教育実践力を持ったスクールリーダーの資質・力量形成を目的とする。学校経営力、教育実践力、それぞれの資質・力量の内容については異にするが、いずれも以下の「3つの力」によって構成されている。

組織、あるいは組織間の関係の「マネジメント能力」と、具体的に「課題発見・解決能力」、及び、一連の問題解決過程の中で自らの教師としての到達点と課題を自覚し、「未来を拓く力」である。

これまで現職教師は、OJT(On-the-Job Training)研修によって一般的能力をエンパワメントしてきたが、多様な教育風土・文化が存在する三重県にあつては、これまでに県教育委員会との協議の中で議論をした結果、「県教委賛同書」に記載されているように、学力の向上、体力の向上、外国人児童生徒教育、英語教育、人口減少がもたらす課題に向き合いながら取組む教育など、とりわけ個別具体的な地域教育の課題を解決する能力が求められている。学校現場における具体的な課題発見・解決過程を大学という知的リソースの豊富な環境の中で遂行していくことにより、「一般的な能力+個別課題解決能力」を修得することが可能となる。またその課題解決には、当事者として問題解決過程をマネジメントするだけでなく、関係者の協同をマネジメントし、地域や社会の教育リソースをマネジメントする能力が求められる。地域の課題発見と解決を、マネジメント力を発揮しながら具体的な成果をあげることによって、自らが自信を持って「未来を拓く力」が身につく。

ところで三重県では、平成15年度から「学校経営品質」を全国的にも先進的に取入れたという経緯がある。その問題意識は、「教職員の個人の力に頼ったこれまでの学校経営ではなく、学校の組織力を強化し、教育活動の質を組織として高めることができる学校経営、学校づくりに取り組む必要がある」(県教育委員会「学校経営品質向上活動ガイド」平成24年、**資料11**)と述べているように、学校の組織力を高めるところにある。その際、必要とされるのが、「目指す学校像とありたい姿」を示し、それを教職員に共有させるリーダーシップと組織力である。その本質は、組織力を作りだす「マネジメント能力」である。三重県では更に、学校の組織力を高めるために平成26年度から主幹教諭、指導教諭制度を採り入れ、組織力の発揮を管理職だけではなくミドルリーダー育成を通じて行おうとしている。一方、マネジメント能力の発揮は、学校の教職員、及び学校現場に専門的に関わる専門家(例：スクールカウンセラー、ソーシャルワーカー)個々人の能力としてのみに限定されるものではなく、地域やコミュニティとの関係を構築していく際の地域全体が持つ能力としても重要である。

三重県では、「学校は教育成果等の情報を積極的に公開し、保護者・地域との幅広い「協創」体制を築く中で、地域に開かれ信頼される学校づくりをすすめる」(「三重県教育ビジョン」)とし、学校評価を自己評価、及び関係者評価を含めて進めており、コミュニティスクールについても積極的に今後進めて行こうとしている。地域に開かれた学校づくり、そして地域の力を借りて学校をよくしようとする取組みである。その際にも、前述のマネジメント能力が要求される。更に、学校を支える力を結集して、地域の教育課題をも解決し

ていく力が求められている。三重県はマクロに見ると、南北に170キロという地勢的な特徴を持っており、地域の独自の文化も多く存在する。またミクロに見ると、同じ市町においても、隣の校区では生活状況が全く異なるという事象も存在する。こうした地域の特性に従って、当然のことながら各学校が抱える教育課題も異なってくる。教職員はある一定の年限で異動するが、その間に特定の地域的教育課題と対峙し、それをよりよい方向に持っていくことが求められている。そうした力を個々の教師が持つことが求められ、その問題の捉え方や有効で具体的な施策を蓄積し、共有していくことも必要である。そこで第二の課題が生まれる。

このような地域の教育課題は、既述の学校の組織力で解決していかなければならない。それがマネジメント能力の必要な理由である。

更に、教職員が自らの経験を生かしながらこれからの教師としての自分の目標とロードマップの設定をどのように考えるか、という際に、三重県の地域的教育課題と自分の関係、また必要な力量としてのマネジメント能力を必須なものとして位置付ける必要がある。そのような意味で、教師の自己目標は、三重県の教員として生きていくという社会的、公共的な性格を帯び、またその課題解決に必須であるマネジメント能力の獲得を視野に入れたものになるはずである。それが次に述べるマネジメント能力と地域の教育課題解決能力、そして未来を拓く力の三者の関係である(資料12)。

① マネジメント能力

マネジメント能力には組織を運営するために必要な人間関係調整力、組織力を発揮していくための企画(デザイン)→実施→評価→改善(PDCA)を行う力が含まれる。こうしたマネジメント能力は、学校が社会や地域に開かれ、ステークホルダー(関心を持つ他者)との協力のもとに学校が運営されることが求められる今後にあっては極めて重要な能力である。

言うまでもなく、組織があるところに経営は必須である。従って、マネジメント能力を学校等の経営には限定せず、地域や関係機関とのマクロな組織、また学級等のミクロな組織も含めることとする。初任期にあっては、学級のマネジメント能力、つまり児童・生徒、保護者、地域の関係者との人間関係構築能力が必要であるし、中堅期以降にあっては、学校のマネジメント、学校をめぐる関係教育機関との関係構築能力が必要となる。

② 課題発見・解決能力

この能力は、三重県の学校実践現場において最も求められている能力であり、地域の教育の発展・進展に寄与可能な能力である。

三重県が抱えている様々な地域としての課題、たとえば人口減少、少子高齢化の進行といった問題は放置できない事態まで来ている。一方で、日本社会は、これらを加速させてしまうようなグローバル化や情報化の進展が図られ、教育現場の中で何をどう課題として位置づけ、どのような優先順位で解決をしていくか、これらを見通して解決していく力量を持った教師をどのように育てていくのか、三重県の教育ビジョンとして挙げられている事項を一つひとつ丁寧に検討し、解決策を提案していかなければならないと考えている。

具体的には、「県教委賛同書」の中に、「学力の向上，体力の向上，外国人児童生徒教育，英語教育，人口減少がもたらす課題に向き合いながら取り組む教育等についての専門的知識や技能を学ぶことが期待される」とあり，これらの課題に我々は取り組んでいかななくてはならない。決して抽象的なレベルの話ではなく，より具体的なレベルで課題を一つひとつ解決していくことで，また，それぞれの地域に特有な課題を掘り起こしながら発見して，そして解決していく，そういった力量を持った教員を育てられるようなカリキュラムを用意しなければならない。

そこで，本研究科の最大の特徴である「地域の教育課題を発見・解決し，地域教育に貢献する」ことを具現化するカリキュラムを設定し，その課題の発見・解決過程，また具体策の提案と検証をすることを通して，「課題発見・解決能力」を身につける。

現職教員学生にあつては，これまでの経験から，自分自身が肌で感じている地域の教育課題を改めて認識することになるであろうし，学部新卒学生にあつては，潜在的な課題を新たに掘り起こし発見する貴重な機会として教職大学院が機能し，これらの能力を身につけていく学習研鑽の場を目指すものである。

③未来を拓く力

教師には，過去を自己省察しつつ，現在を意味づけ，また使命や願いを具体化しつつ未来の教職への展望を拓いていくことが求められる。「②課題発見・解決能力」とも関連するが，三重県で勤務する教師として，自らの教師アイデンティティにおいて，地域の教育課題を引き取り，対峙する力，そして教師としてのアイデンティティを，現職教員学生にあつては再構築できる力，学部新卒学生にあつては将来確立できる力を培う。そのために，自らの教職のライフヒストリーを踏まえ，あるいは想定しながら教職の未来を拓くことができるようにカリキュラムを組織する。

「県教委賛同書」の「学力の向上，体力の向上，外国人児童生徒教育，英語教育，人口減少がもたらす課題に向き合いながら取り組む教育等についての専門的知識や技能を学ぶことが期待される」との記述に対して，たとえば三重県の喫緊の課題である学力の向上は，教職大学院で学ぶ学生にとっては，現職教員学生，学部新卒学生ともに，未来を拓くべく大きな目標課題となるものである。どのような方策が学力アップにつながっていくのか，学力アップにより学校がどのように変わっていくのか，それを見通せる力量を持つことで，将来的に学校が拓かれていく，更に教職が拓かれていく，そのような考え方でカリキュラムを作っていこうと考えている。また外国人児童生徒教育の問題は，教師にとってはやはり大きな課題となっている。英語教育の課題とも相まって，現状打開が求められる難しい課題である。これらを放置せずに，解決策を探しながら力をつけていくことが必要であり，地域の課題解決の授業の中でこういった課題についても真摯に取り組んでいくことを想定している。

なお，現職教員学生においては，スクールリーダーとしての資質・能力を想定しており，学校をめぐるマクロな教育圏におけるマネジメント能力，教育課題の解決能力，そしてその関係における自らの未来を拓く力をつけることを目標とする。また学部新卒学生にあつては，ミクロな学級を中心としたマネジメント能力，教育課題の解決能力，そして自らの

未来を拓く力をつけることを目標とする。しかしながら、両者は選択的な関係ではなく、むしろ相補的で両輪ともいえる関係である。従って現職教員学生、学部新卒学生の目標はマクロ、ミクロの重心の置き方の違いである。

(2) 県教委の施策と「3つの力」

「県教委賛同書」の中には、教職大学院に対する多くの要望が盛り込まれている。その内容をいくつかの要点ポイントに分類したものと、上位の「3つの力」との関係を表したものが(資料13)になる。以下、その概要を説明する。

上記の一つ目の「マネジメント能力」は、以下のいくつかの要点に対応していると考えられる。

まず、一つ目の要点は、「県からの派遣による10名の現職教員学生それぞれが、教職大学院において各自で設定した研究課題の中で、三重県の教育課題に対応する取り組みとして実践してもらう」ことである。そのために教職大学院で専門的知識や技能を学んでもらうことによってマネジメントの力量を養ってもらう。

2つめの要点として、「教職大学院の教員による各学校(現任校)での教育課題解決に向けた具体的な指導」、さらに3つ目として「県からの実務家教員の派遣」が挙げられるが、これらが相まって、本学教職大学院におけるスクールリーダー養成の目標の実現が図られることを意図するものである。

次に、2番目の「課題発見・解決能力」については、「県教委賛同書」の要点のほぼすべてに該当すると考えている。すなわち、現職教員学生の派遣、学部新卒学生の採用直後からの即戦力としての期待、三重県職員における学ぶ意欲の高まりや資質向上、教職大学院教員による現任校での具体的指導、県総合教育センターでの指導教育、魅力的で実効性のあるカリキュラム策定、各種研究会への積極的な指導や助言、実務家教員の派遣等、教職大学院に期待をこめて要望されていることに対して、教職大学院では、「課題発見」と「課題解決」のための力を養成することで応えていきたいと考えている。

最後に、「未来を拓く力」であるが、「県教委賛同書」の中にある要点の中で、学部新卒学生における即戦力としての期待、また2年間の採用猶予、県職員における学ぶ意欲の高まりや資質向上、県総合教育センターでの指導教育、実務家教員の派遣といったことが、各教員における教職キャリア形成あるいはライフヒストリーとして教職分野における未来展望、ひいてはこれからの日本の教育、地域の教育、三重県の教育の未来を切り拓いていく力の養成につながるものとして、教職大学院はこれらに対応していくことを考えている。

教職大学院における具体的レベルでの教育指導の在り方として、この「3つの力」をカリキュラムの考え方の基底に据えながら、三重県からの要望に応えるべく鋭意努力をしていくこととする。

(3) その特徴をカリキュラムとしてどのように実現するか

「マネジメント能力」「課題発見・解決能力」「未来を拓く力」の「三つの力」を形成するために本学では次のようなカリキュラム構成を行う。まずは中核科目に「地域の教育課題解決演習」と「課題発見・解決実習」を設置する。この2科目群は、まさに「3つの力」

を形成する中核科目として位置付けられる。そして共通科目は中核科目の探究を支える基礎的基本的な知識・技能を提供し、「選択科目」は、探究の必要に応じて適用可能な知識・技能を提供する。それぞれについて以下、説明する。

①共通科目

5領域10科目(20単位)を履修・修得することによって、「3つの力」のベースとなる理論、知識、技能を習得することになる。現職教員学生にとっては、自らの課題をより広い視野のもとに再構築することが必要であるし、学部新卒学生は自らの課題発見につながるような教育学的知見を得ることが目標である。

②中核(コア)科目「地域の教育課題解決演習」(8単位)「課題発見・解決実習」(10単位)

1. 地域の教育課題解決演習について(資料14)

「地域の教育課題解決演習」は、本教職大学院カリキュラムの「中核(コア)科目」に位置付けられる。この演習の特色として次の点が挙げられる。

(a)理論と実践の融合、往還を具体的に現した科目であること

中核(コア)科目として、「理論と実践の往還」を具現化するべく設定されたものであり、実践的課題を理論的に探究し、理論を実践によって具体づける活動が行われる。また「課題発見・解決実習Ⅰ・Ⅱ」(長期実習)との有機的な架橋が設定され、課題の発見、問題の所在の確定と理論的な探究、更に理論的なベースを持った具体策の提案と検証が行われる。それから、共通科目と選択科目群との連携の役割も与えられており、現職教員学生・学部新卒学生のそれぞれの研修テーマを通して、共通科目・選択科目との授業との密接な関連を生じさせることが期待されている。

(b)演習の展開の方法としてPBLチュートリアル教育が取入れられること

その点については、教育方法の特色で触れる。

(c)研究者教員と実務家教員がチームを組んで現職教員学生・学部新卒学生の指導に当たること

いわば教員全体の力で学生全体を指導・支援する科目ということである。これが、この科目が「中核(コア)科目」となる理由である。(a)で述べているように他の授業との関連については各自の研修テーマが中心となるわけであり、このテーマに応じて、教員集団と学生集団が確実に絡み合いながら、強力に理論探求と実践活動が展開される枠組みを構築するのである。

以上のような考え方のもとで、「地域の教育課題解決演習」は理論的実践的な探究の展開、長期実習との対応の中で、具体的には次のような積み上げで行われる。

■地域の教育課題解決演習Ⅰ・・・自己課題の明確化、グループでの協同探究、研究リソースの収集、整理

現職教員学生の場合は、市町教育委員会、学校との相談の上、研修テーマを持って大学院に入学する。研修テーマは地域、学校の地域的な課題という性格を持ったものである。

その研修テーマをもとにして、まず研究的な課題を明確にする。例えば小規模学校における学力向上について検討したい、ということであれば、研究的な課題として、「小規模とはどのような状態を指すのか」「小規模学校の経営の特質と問題点」「三重県における小規模学校の現状と課題」「全国的に見た小規模学校の特徴のある実践」等。こうした課題を明らかにしながら研究的なリソースやベンチマーキングを活用しながら、データの整理をしていくことがこの演習の課題となる。その際、現職教員学生同士グループになりながら、各現職教員学生が持ち込んだ課題を共有し、協同探究し、あるサイクルの中で結果を出すことを目的とする。

学部新卒学生の場合は、問題意識からテーマ設定へというプロセスを辿ることになるが、そのテーマ設定には、現職教員学生のテーマの探究のグループに参加しながら自らのテーマを設定することが望ましい。従って現職教員学生とともにグループでの協同探究に参加しながら自らのテーマ設定を行う。

■地域の教育課題解決演習Ⅱ・・・課題の共有、関連資料の分析・検討

現職教員学生の「課題発見・解決実習Ⅰ」において報告された資料やデータをもとに、各現職教員学生の課題を共有し、関連資料を収集し整理しながら分析・検討を進める。ここでは、「県教委賛同書」の内容にも記述があるように、県全体を中心とした様々な教育課題(例：人権教育、外国につながる児童・生徒の教育、学校統廃合など)について認識・共有する側面も持っている。三重県の全県的な課題を共有しておく必要があると考え、この探究には学部新卒学生も参加する。この課題探究の成果は、県全域の学校に還元され、地域の教育に生かされることになる。

■地域の教育課題解決演習Ⅲ・・・課題解決のプロセスでの実施可能な政策立案と検証

現職教員学生は、現任校実習が始まる。個別的なテーマについての探究は、現任校における実習において、学校や学級の実情に即した無理のない形で実施され、検証される。課題解決のプロセスにおける仮説と検証については、適宜、教職大学院の指導教員によってチェック、また指導を受け、実習の区切りの際に、中間報告として報告される。

学部新卒学生については、1年の継続的な現場実習、また自らのテーマの発見、確定を経て、課題解決へと移行する。課題解決のプロセスにおいて実施可能な政策を立案し、学校現場において実習校教員と協同でアクションリサーチを行う。その成果と課題については中間報告において報告される。

■地域の教育課題解決演習Ⅳ・・・さらなる追究と成果としての取りまとめ、現場への還元

「地域の教育課題解決演習Ⅲ」における成果と課題を踏まえた上で、更に発展的な課題を探究する。その全体の成果を報告書にまとめ、成果報告を成果報告会というオープンな形で行う。またその成果は市町教育委員会、更には現任校に還元する。

以上のような「地域の教育課題解決演習Ⅰ～Ⅳ」の学習成果は、「学びのアウトライン」(資料14-1及び14-2)にあるように、全4回の中間報告会の中で各自の学びの成果として報告され、最終的には2年後期の成果報告会(2月)の中で、2年間の学びを総括する成果

として報告が行われる。それらの報告の結果は、最終成果報告書としてまとめられ、教職大学院の他の学生や教員に開かれた形で共有される。この報告書は、現職教員学生の場合には、成果報告書を市町教委へ提出することによって学校や地域の教育課題の解決へと還元され、学部新卒学生の場合には、翌年からの自身の教職キャリアの基礎として活用され、さらには赴任する学校や地域の教育課題の解決へと還元される。以上のような成果報告書の作成、及び成果報告書のオープンな報告と学校や地域への還元をもって、修士論文に代わるものとして適当なレベルの学習成果が担保される。なお、成果報告書の審査は、新しい知見や実践を含むものであるか、問題や課題の解決に資するものであるか、学校や地域社会へと還元されるものであるか、これからのスクールリーダーの素養や資質を裏づけるものとして価値があるか、という観点から行われる。

2. 課題発見・解決実習について(資料15)

■課題発見・解決実習Ⅰ(現職教員学生)・・・1年次

自らの研修テーマに基づいて1年次前期(4～7月)に長期実習校を決定する。対象校における課題などに関する要望等も踏まえ、9月～10月に2～4週間にわたって附属学校、又はその他の連携協力校において、課題の発見を主眼に置いた長期実習を行う。

全体としては9月～10月の2か月を実習期間とし、その期間は、長期実習セメスターとする。

その間、東紀州長期実習を2週間行う。東紀州長期実習を行う目的は、過疎地域における教育課題の解決に参画しながら三重県南部地域の教育課題を再発見することである。

同地域については、「みえ県民力ビジョン」でもその課題、例えば第一次産業従事人口の割合の高さと所得の低さ、人口流出による生産年齢人口の減少等が指摘され、その活性化が課題とされている。学校においても小規模化、統廃合が進み、家庭学習の習慣化や低学力の課題を抱えている。家庭教育、キャリア教育、包括的な教育施策の実行が求められている。

上記の実習は8時間×10日間=80時間とする。東紀州においては、地元の公共施設等に宿泊し、そこを起点に10校程度の小中学校において長期実習を行う。その間、教職大学院の指導教員が複数付き添い、長期実習のサポートを行う。

それ以外の4週間については、2～4週間、研修テーマに従って、そのテーマにふさわしい連携協力校、又は附属学校において長期実習を行う。この間、指導教員が各校において長期実習指導に当たる。なお、長期実習の成果については、中間報告会を開催し、成果と課題を明らかにする。

以上のことから、附属学校、又はその他の連携協力校において70時間(8時間×9日)の実習時間を確保する。「課題発見・解決実習Ⅰ」は5単位150時間とする。

■課題発見・解決実習Ⅱ(現職教員学生)・・・2年次

自らの研修テーマについて年間を通して、現任校において課題の解決に主眼を置いた長期実習を行う。「課題発見・解決実習Ⅰ」では課題の発見を主たる目的にするが、この「課題発見・解決実習Ⅱ」においては、「課題発見・解決実習Ⅰ」において所在を確定した課題

について調査・研究を基盤とした仮説をたて、現任校において、日常的な教育実践に関わりながら課題の解決を行うのが主たる目的である。

2年次、現職教員学生は、5日間のうち、2.5日を現任校に戻る。現任校に戻る2.5日のうち、0.5日分を含む1日については、例えば、午前の0.5日を勤務時間に充て、午後の0.5日を長期実習に充てるようにスケジュールを組む。現任校における長期実習の授業扱い分については、現任校の管理職に事前に趣旨等を丁寧に説明したうえで、スケジュールを「覚書」として交わし、該当時間の職務専念義務免除を任命権者にしてもらう。またスケジュールの終了時には、「覚書」の内容が完遂されたか確認する。なお、現任校実習においては、教職大学院の指導教員が定期的に現任校を訪問して指導にあたる。

時間数は、4時間×30週(小中学校における年間授業週を35週として、そのうちの30週)＝120時間となる。そして実習の成果の検証としての現任校における実験授業等で、8時間×4日＝32時間を確保し、合わせて5単位150時間とする。

■課題発見・解決実習Ⅰ(学部新卒学生)・・・1年次

学部新卒学生は、1年目に附属学校を中心として実習を行う。ただし、各自の問題関心や研究テーマ(例：学力向上、幼小中一貫教育、外国につながる子どもの支援)に応じて、それらの問題関心や研究テーマと深く関連する実践に取り組んでいる連携協力校において、実習を行うこともできる。学部新卒学生の場合は、研修テーマ自体を問題意識とともに明確にすることが課題である。従って、早期から現場に定期的に参画しながら、自らの研修テーマを明らかにしていくことができるように「課題発見・解決実習Ⅰ」を設定する。具体的には、年間を通じて、水曜日を長期実習日とし、附属学校にチーム・ティーチング(以下TTと表記する。)、あるいはティーチングアシスタント(以下TAと表記する。)という形態でクラスに関わることができるようにする。

後期も引き続き附属学校を中心として定期的に実習を行う。前期においては、授業等の観察、分析に基づいての課題の発見を主眼にするのに対し、後期は附属学校の教師とともにアクションリサーチを行いながら、課題の解決に向けて共同実践活動を行うところに主眼がある。

なお、長期実習の指導には、教職大学院の指導教員の他、附属学校の副校長(教職大学院みなし専任教員)が当たることになる。

それぞれの時期の終わりに報告会(中間報告会・最終成果報告会)を行う。

前述の長期実習日(水曜日)に学校の中で実習を行うとして、総実習時間は、1日8時間として、20週(小中学校における年間授業週を35週として、そのうちの20週を確保)160時間を確保し、5単位150時間とする。

■課題発見・解決実習Ⅱ(学部新卒学生)・・・2年次

2年目には、各自の問題関心や研究テーマに応じて、附属学校以外の複数の連携協力校を中心として実習を行うこととする。なお、その際には、前期と後期で異なる連携協力校を選択できるように配慮する。「課題発見・解決実習Ⅰ」は、教育課題の所在を確定するこ

とを目的とし、「課題発見・解決実習Ⅱ」は、附属学校以外の連携協力校に定期的に参画し、場所や対象を変えて自身のテーマと関連する課題を追求し、より良い解決を目指す取組みを行うことを目的とする。長期実習の指導には教職大学院の指導教員が当たる。

前期においては、定期的に(原則毎週水曜日)学校・学級に参加する。9月～10月においては、2週間にわたり東紀州長期実習を行う。また後期後半においては、更に定期的に学校・学級に参画しながら課題の解決を図る。長期実習の指導に関しては、東紀州長期実習の場合、引率教員が、また連携協力校における指導は、教職大学院の指導教員が当たる。

前期：1日8時間×約10週間＝80時間(これを上限とする)

前期・後期：東紀州長期実習 8時間×10日間＝80時間

後期後半：8時間×約5週＝40時間(これを上限とする)

これらをもとに、5単位150時間を確保する。

③選択科目(10科目から4科目8単位修得)

「地域の教育課題解決演習」において課題となるテーマに関連のある科目を「選択科目」(10科目)の中から選択できるように構成される。

教育実践力開発コースは、授業改善に関する科目群から3科目(6単位)及び学校改善に関する科目群から1科目(2単位)を、学校経営力開発コースは、学校改善に関する科目群から3科目(6単位)及び授業改善に関する科目群から1科目(2単位)を修得する。

(4)カリキュラムイメージとカリキュラム構造

「地域の教育課題解決演習」を中心とし、「中核(コア)科目」の「課題発見・解決実習」が相互に往還しながら支えるイメージである。また共通5領域は全体の理論的基盤として機能し、また「選択科目」は、応用領域として課題解決のために選択される、というカリキュラムイメージである(資料16)。

①カリキュラム構造

現職教員学生、すなわち学校経営力改善コースにおいては、スクールリーダーとしての資質・能力を想定しており、学校をめぐるマクロな視点から、教育圏における「マネジメント能力」、「教育課題の解決能力」、そしてその関係における自らの「未来を拓く力」をつけることを学習の到達目標とする。

また学部新卒学生、すなわち教育実践力開発コースにあっては、ミクロな視点から、学級を中心とした「マネジメント能力」、「教育課題の解決能力」、そして自らの「未来を拓く力」をつけることを学習の到達目標とする。

両者の目標の違いは、主には「選択科目」の違い、そして「課題発見・解決実習」の違いによって根拠づけられる。すなわち現職教員学生は、主に学校改善に関する「選択科目」を履修し、研修テーマに基づいた実習を行うのに対して、学部新卒学生は、主に授業改善に関する科目を履修し、課題発見を主とした、継続的な長期実習を行う。

区分	授業科目の領域	授業科目	単位数	概要
共通科目	教育課程の編成及び実施に関する領域	現代カリキュラム論(必・2) カリキュラム開発の理論と方法(必・2)	20	20単位を修得
	教科等の実践的な指導方法に関する領域	授業研究方法論(必・2) 授業デザインと学習指導(必・2)		
	生徒指導及び教育相談に関する領域	生徒指導の今日的な課題と実践(必・2) 教育相談論(必・2)		
	学級経営及び学校経営に関する領域	スクールマネジメントの理論と実践(必・2) 学校づくりの理論と実践(必・2)		
	学校教育と教員の在り方に関する領域	専門職(プロフェッショナル)としての教師論(必・2) 学校改革の中の現代教師論(必・2)		
中核(コア)科目	PBL演習科目	地域の教育課題解決演習Ⅰ(必・2) 地域の教育課題解決演習Ⅱ(必・2) 地域の教育課題解決演習Ⅲ(必・2) 地域の教育課題解決演習Ⅳ(必・2)	8	8単位を修得
	長期実習科目	課題発見・解決実習Ⅰ(必・5) 課題発見・解決実習Ⅱ(必・5)	10	10単位を修得
選択科目	授業改善に関する科目群	授業研究としての教師のライフヒストリー研究(選・2) ICTを用いた授業改善とアクティブラーニング(選・2) 表現教育としての教育実践(選・2) 学級づくりへの実践的アプローチ(選・2) 各教科教育の授業研究の最前線(選・2)	8	教育実践力開発コースでは、授業改善に関する科目群から3科目(6単位)及び学校改善に関する科目群から1科目(2単位)を、学校経営力開発コースでは、学校改善に関する科目群から3科目(6単位)及び授業改善に関する科目群から1科目(2単位)を修得
	学校改善に関する科目群	地域の特性を生かした学校カリキュラムデザイン論(選・2) アクションリサーチを生かした同僚性の構築と教師の力量形成(選・2) 学校改善の理論と実践(選・2) カウンセリングの理論と実践(選・2) 日本とアメリカにおける学校教育の現状と課題(選・2)		
計			46	

②教育課程編成の特色

1. アウトカムベースドカリキュラム

アウトカムベースドカリキュラムとは、次のような考え方である。

地域の教育課題発見・解決能力を、実際に効果のある提案を提言することによって身につける。結果(output)だけではなく、地域教育への貢献(outcome)を目的とする。課題発見・解決を軸としたカリキュラム構成になる。

従来、大学院での研究の成果は、個々の学生(現職教員学生・学部新卒学生)の掌中にあ

り、とくに現職教員学生の場合、なかなか現任校や地域の教育に還元されにくかった。それは、テーマ設定が個々の学生に委ねられており、独りよがりなテーマになりがちだったということに起因する。本教職大学院では、各自の大学院での研修テーマ自体を、市町教委との相談の上、あらかじめ決めてもらってから入学することになっており、これは本教職大学院の大きな特徴の一つとして位置づけている。この点については、具体的には次のような仕組みを考えている。すなわち県からの派遣による現職教員学生に対しては、県教育委員会が教職大学院入学者選考過程で、県の教育課題や現任校が抱えている課題に即して自身の研修テーマを考えておくよう指示をする。その後、現職教員学生は、教職大学院の入学試験に合格が決定した後に、自身の研修テーマと研究計画を記述した書類を作成し、教育委員会を経由し教職大学院にこれを提出する。教職大学院の方では、入学決定後の現職教員学生のテーマを把握し、教職大学院での指導教員・副指導教員の選考の資料として利用する。このような仕組みのなかで、入学前から修了後に渡って、各自の研修テーマが、課題発見から課題解決へと進んでいく流れを構築するものである。

ところで、県教育委員会との協議の中で、各市町の教員が様々な問題を抱えていることを聞くに当たり、大学院で学んだことがどのような形で生かされるのかという質問が多く寄せられた。その中で、それぞれの教員が既に抱えている課題を、そのまま大学院の2年間で自身のテーマとして研究し、研修しながら、現任校、更には所属する地域エリアの課題解決に還元してもらうような仕組みを作ることが最善であると判断された。その意味で、入学前にテーマを明確にし、それによって2年間の学びの目標目的が明確になると考えられる。そして三重県は何よりも地域エリアが広く、顕在化している問題のみならず、潜在的な問題も幅広く存在している。大学院での学びをそれぞれの地域に還元していく目標を掲げることで、「県教委賛同書」の中に書かれている県全体の教育課題の解決と教育水準のレベルアップを図ることにつなげていきたいと考えている。

改めていうと、アウトカムベースドカリキュラムというのは、地域の教育、学校支援として有効かつ実現可能な具体的な施策を提供するというイメージである。三重大学には、四日市市教育委員会との10年以上の提携の中で、教育学部教員が市内各学校の教育課題の解決に向けて支援を行ってきた歴史がある。毎年、20校余りの幼稚園、小中学校から要請があり、20人以上の大学教員が学校現場に入って実践へのアドバイスや支援を行ってきた。こうした支援やアドバイスは重要だが、より広範に行きわたらせるためには、自律的に教員自身が核となって地域教育の課題解決のリーダーシップを取ることが必要である。大学の教員が積み重ねてきた支援とアドバイスのノウハウを、教職大学院においては現職教員学生、学部新卒学生が学び、教職大学院で研修をした成果を地域・学校教育の改善に資することをカリキュラムの第一義とするのである。

現職教員学生は、そのような背景的な使命を持って入学し、それぞれのテーマに基づいて、教職大学院の指導教員とともに2年間の研究研修を積むことになる。そしてその成果は、修了時に作成される「学修成果報告書」として公にされるのみならず、この成果すなわち提案や提言が、学校、地域の教育改善のために利用され、検証されることになる。

本教職大学院の教員は、この考え方を徹底しながら教育指導に当たるが、この考え方自体は、教職大学院設置準備当初から、県教育委員会からも求められてきたことであり、現

職教員学生が自身の現任校に戻り、さらにその市町・地域の教育改善の中核として後進の指導に当たっていくことを思い描いているものである。「県教委賛同書」にもそのような趣旨での記述が見られ、本教職大学院への期待も非常に大きいと考えている。その期待に応えるべく、教職大学院で学んだことが、各地域への教育改善に資する成果として、それらが普遍化していくことを狙ったカリキュラムである。

2. 協同性の構築を理念とするカリキュラム

本教職大学院では、研修テーマを軸に教員と学生、学生同士(特に現職教員学生と学部新卒学生)、また県・市町教育委員会との連携の中で課題の発見・解決を図っていくことを柱としている。その際、多面的多角的に課題を捉え、多様なリソースを使いながら検討・研究していくことが必要になるが、協同性(合意のもとに共通の目的の実現を目指す関係性)の構築も極めて重要な要因となる。そのために、本教職大学院では、マネジメント能力をその目的の一つとして掲げている。カリキュラムにおけるマネジメント能力とは、＜マネジメント能力(気づき〔暗黙知〕⇔共有⇔表現〔形式知〕⇔共有＞というサイクルを廻しながら問題解決を図る力、専門家共同体の理論的なベースの知見、物的人的リソース、を結び付ける力)を身につけることである。

ここには、教員・学生・学生同士、市町や地域の教育関係者全体の「学び合い」に発展していくような下地作りの機能を持たせ、その中で、本教職大学院で学んだ学生が、修了後にそのマネジメント能力を発揮して、地域の中核になっていくことを念頭に置いているのである。

3. 三重県の研修機能を担うカリキュラム(県内教育関係諸機関との研修研究リソースの共有)

「県教委賛同書」の中でも触れられている事案であるが、教職大学院開設後は、県総合教育センターにおいて開設される初任者研修のカリキュラムを一部担う予定である。教職大学院は、県や市町の研究・研修機能のネットワークの中心機能を果たすことを目指しており、従来、県内に分散していた教育研究・研修リソースの相互提供システムを作り出す。県総合教育センターとの教育リソースの共有はその一環であり、県教育委員会は県総合教育センターの持つ教育研修リソース(例：ネットDE研修)を大学にも提供する予定である。本教職大学院が提供する教育研修リソースとは、具体的には、教職大学院で開講されている「選択科目」(例：「学級づくりへの実践的アプローチ」)において、全15回の授業のうち2回分(4時間)を県総合教育センターにおいて開講し、教職大学院の学生と初任者研修生がともに同じ授業を受講し、交流することを予定している。なお、本教職大学院の学部新卒学生が修了後三重県に採用された場合、教職大学院で開講される授業科目の単位修得により、初任者研修の時間数について考慮される予定となっている。

③教育内容・方法上の特色

1. 研修課題(地域の教育課題)の発見・解決を内容の中心に据えた学習者ベースのカリキュラム

教職大学院で研修・研究テーマを探究することの意味は、(a)理論や歴史との関係で研修・研究テーマを見直す (b)全国的な動向の中に自らのテーマを位置づける (c)他者との対話的な関係の中で自らの探究を深めることにある。

従って、現職教員学生は、個人的な研修テーマではなく、市町の教育課題に即した研修テーマの追究を大学院進学の本質とするを前提とし、市町教育委員会と研修テーマを相談の上、派遣してもらう。その解決の過程で知識・技能を習得していくことができるようなカリキュラムが組織される。

つまり、「県教委賛同書」にあるように県教育委員会から派遣される現職教員学生は、各市町教育委員会と研修テーマを検討した上で教職大学院に派遣され、進学することになる。学校経営力開発コース、教育実践力開発コースの両コースにおける研修テーマ例としては次のようなものが挙げられる。

学校経営力開発関係

- ①学校の組織論(学校の変革と改善)
- ②校長のリーダーシップ
- ③ミドルリーダーの役割と力量形成
- ④学校の組織マネジメント
- ⑤学校評価(三重県型「学校経営品質」)
- ⑥学校の危機管理
- ⑦保護者対応
- ⑧地域社会との連携・協働(コミュニティ・スクール)
- ⑨学校教育の制度
- ⑩諸外国の教育制度

教育実践力開発関係

- ①教師の授業力向上のための効果的取組み
- ②学校をベースとしたカリキュラム開発
- ③教科化される道徳の授業・教材開発
- ④総合的な学習の時間の授業開発
- ⑤授業の評価方法の開発
- ⑥学力向上と授業のユニバーサルデザイン
- ⑦授業における学びの協同化
- ⑧同僚性の構築と授業力量形成(校内研究会の在り方)
- ⑨ITや習熟度別学習
- ⑩授業におけるICTの効果的な使用

以上のテーマ以外にもテーマ設定は可能だが、独りよがりの個人的なテーマではなく、地域や自校の教育課題と結びついたテーマであることが必須条件である。

この研修テーマをベースにしたカリキュラムは(資料17)のような連携・協力の関係の中で解決され、具体的に地域教育に還元される。これがまさに前述のアウトカムベースドカリキュラムの本質であり、その考え方を具体的にしたものといえる。

なお、学部新卒学生の場合は、入学前の時点で研修テーマが明確に定まっていなくても考えられるが、現職教員学生と同様、入学試験合格発表後(入学決定後)に、各自の研修テーマを決めておくように指示されるため、その時点での教職大学院の指導教員とともに教職大学院での研修テーマを定めておくことになる。なお入学後は、現職教員学生とともに学び合いをしていく中で、各自のテーマの意味や研究方法論が明確になってくると考え

られる。この協同に参加する中で、また長期的・継続的な「課題発見・解決実習」を通して、自らの研究課題を明らかにしていく。

2. 教育方法としてのPBL (Problem Based Learning) チュートリアル教育

「地域の教育課題解決演習」においては、基本的にPBLチュートリアル教育を展開する。本学では平成16年以降、医学部で始まったPBL教育を全学的に展開してきた歴史がある。現在では、三重大学高等教育創造開発センター(HEDC, 以下「HEDC」という。)を中心に据えて、全学的にPBL教育に取り組んでいる。

教員に向けては、PBL授業の実践に当り、準備、教材作成、授業中の活動、評価という一連の活動の方法論をコンパクトにまとめた実践のマニュアル「三重大学版PBL実践マニュアルー事例シナリオを用いたPBLの実践ー」(平成19年)、多様なPBLの展開として、問題提示型(事例シナリオの活用を含む)、問題自己設定型PBL、プロジェクト型PBL、実地体験型PBLの4つのタイプを設定し、それぞれについて三重大学内の実践例を紹介する「三重大学版Problem-based Learningの手引きー多様なPBL授業の展開」(平成23年)を作成して提供し、学生に向けては、「PBL授業を受けるみなさんへー学生向けPBL授業受講ガイドー」をHP上に公開して、PBL授業を積極的に受講することによって能動的・自律的に課題解決・発見に取り組むことができるという有用性についてわかりやすく解説している。このように、全学の教員及び学生を対象として、PBL授業の積極的な実践を促すために、取り組みを実施している(資料18, 19, 20)。

また、HEDCでは、ニューズレターにより、前年度に開講されたPBL授業の成果を「PBL教育支援プログラム：振り返りの工夫」として随時報告することにより、事例の実践と省察の公表の機会を設けて更なる取り組みを支援している。

このような流れの中で、教育学部においても、教員の研究の多様性を生かし、教員養成という特質に見合った教員養成型PBL教育を行ってきている。また、全学の学生学生を対象として、HEDCが例年、授業の満足度調査を実施しているが、平成26年度の調査によると、「PBLなどの少人数課題探究型授業」では、教育学研究科学生は全学平均を大きく上回る満足度を得ていたことを示す結果が表れている(資料21)。教職大学院では、この蓄積の上にチューターを伴ったPBLチュートリアル教育を行う。

PBL教育は、PBLチュートリアル教育を、その本質を失わないように、大講義にも適用できるように汎用化したものである。本教職大学院では、原則的にはTT(チームティーチング)を採用するだけでなく、学習者は比較的少人数であるため、PBLの本来の姿であるPBLチュートリアル教育が十分に展開できる体制が整っている。

PBL教育では、現実世界と直面して問題を発見していくことが学習の成立に不可欠である。「地域の教育課題解決演習」では、まさに現実的な問題を取り上げ、その解決に向かって分析調査を協同で行い、教育的なリソースを使って、より効果的で実効性のある課題の解決が求められる。グループでの課題解決過程には、チューターとして教員が参加し、援助や支援を行う。

チューターとしては、教職大学院の研究者教員及び実務家教員、兼任教員、更には研修テーマを深めるために必要な教育学部の教員にもゲストチューターとして参加するよう要

請する。なお、「選択科目」を除く「共通科目」と「中核(コア)科目」については、各科目とも複数の教員が担当する。

PBLチュートリアル教育における成果は、公の報告会で報告され、「学修成果報告書」にまとめられると同時に、地域教育及び現職教員学生の現任校や所属する地域の学校に還元され、また一方、教員養成型PBL教育のコンテンツとして学部教育や研修にも生かされる。

「地域の教育課題解決演習」では次のようにPBLチュートリアル教育が行われる(資料22)。

A型(課題解決型PBLチュートリアル教育)

- ① 研修テーマの明確化(課題の成立)
- ② データの収集と整理(先行研究, 実践, ベンチマーキング)
- ③ 課題の解決のためのデータの選択と必要なデータのさらなる収集
- ④ データの分析, 検討から仮の解決策の提案とその検討
- ⑤ 解決策の具体化と実証, 評価

A型については、研修テーマがほぼ出そろった時点でテーマ別のグループを組織し、そこに研究者教員、実務家教員のペアがチューターとして指導・支援に当たる。

このPBLチュートリアル教育においては、現職教員学生と学部新卒学生の互恵的な学び合いを重視するためにあえてグループにおける活動に同じ立場で参加させる。年齢の差、教育経験の差、知識技能の差を「学ぶ意欲」に変えることを企図しているからである。学部新卒学生にとっては、現職教員学生が持つ知見を具体的な課題解決に即して学ぶことができる貴重な機会であり、一方現職教員学生にとっては、学部新卒学生の新鮮な視点や「分からない」という声によって「わかったつもり」になっている自分自身の知識や経験を問い直す機会となる。

B型(課題発見型PBLチュートリアル教育)

- ① 長期実習における「気づき」「感じた問題」を契機に漠然とした問題状況から問題の輪郭を明らかにしていく(授業記録等を更に検討)
- ② 問題を多面的に考察する。そして課題へ
- ③ から⑤はA型と同じ

B型は、長期実習での経験が起点となる。

医学部におけるPBL教育がA型であり、解決過程を習得していくことが目標となりがちであるのに対し、教育実践においては、問題の発見・確定が主要な課題となる。例えば、子どもたちの「諍い」が「けんか」なのか「いじめ」なのか確定することが非常に難しいことだが、最も重要な局面である。対応策はその問題の確定によって大きく異なってくるのである。

B型においては、長期実習における問題を起点にするが、やはり協同的な探究が必要で

あるため、グループ化し、研究者教員と実務家教員がペアを組んで指導・支援することになる。

現職教員学生の個人の研修テーマはA型として始まるが、学部新卒学生の場合はB型から始まる。また、「地域の教育課題解決演習Ⅰ」ではA型のPBLチュートリアル教育が主となるが、長期実習後の「地域の教育課題解決演習Ⅱ」以降にあつてはB型のPBLチュートリアル教育が主となる。個人研究においては、A型、B型いずれの性格をも持つことになる。

なお、三重大学では、このようなグループ学習を遂行していく上で利便性の高いラーニングツールとしてMoodle(ムードル)を活用している(脚注及び資料23)。三重大学では、Moodleは平成27年度から新バージョンに移行したが、旧バージョンでのMoodle活用授業は教育学部だけで延べ780件を超えており、現時点で新バージョンに270件の登録利用がある。多くの授業が本ツールを使用していることになるが、使用方法としては、授業内のグループでのグループディスカッションの書き込み、レポート課題の提出、各自の学びのポートフォリオとしての成果管理、作成された教材の管理や閲覧などである。また全学的な授業評価アンケートなどもMoodle上で回答させている。最近では、既になくはないものとして、本学では学生においても教員においても、各授業で使われている。操作性も簡単であり、1年次からMoodle利用に慣れ親しみ、PBL授業形式においては、必須のツールとなっている。

教職大学院設置後も、本ツールを使用することを考えており、これらのユニバーサルツールの導入も三重県の中で進んでいくことも期待される。

脚注

Moodle(ムードル) : Moodleは、Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment(モジュラーなオブジェクト指向のダイナミック学習環境)の頭字語である。オープンソースのeラーニングのプラットフォームである。ムードルは教育者が質の高いオンライン学修過程(コース)を作ることを助けるパッケージソフトのことで、このようなeラーニングシステムは、学習管理システム(Learning Management System : LMS)、学習過程管理システム(Course Management System : CMS)、仮想学習環境(Virtual Learning Environment : VLE)などと呼ばれている。

3. 研修テーマに即した「課題発見・解決実習」と東紀州地域の小中高等学校への実習

現職教員学生は、研修テーマに沿い、附属学校、又はその他の連携協力校をフィールドとした長期実習を行うことができるように、テーマ、受け入れ期間、受け入れ態様等を1年次前期の間に現場との交渉を行う。テーマによっては、教育委員会、県総合教育センター等での実習もありうる。このタイプの「課題発見・解決実習」は1年次後期に行う。更に、2年次に現任校において実習を行う。現職教員学生の場合、10単位(150時間)の実習を行うことになる。

学部新卒学生の「課題発見・解決実習」は、課題の発見に重きが置かれるため、長期的、継続的にフィールドに関わる必要がある。主には附属学校に定期的に参加・観察、又はア

クショリサーチを行うような形態で関わることになる。「課題発見・解決実習Ⅰ，Ⅱ」は計10単位(300時間)の実習を行うことになる(資料24)。

東紀州地域への長期実習については、次の目的で行う。

三重県は、その地勢的な特徴として南北に170キロのひろがり指摘することができる。三重県南部地域、特に東紀州地域は、将来の人口減が予想され、児童・生徒の少子化にもなって、学校の未来像が描きにくい。また産業構造の問題が所得格差を生み、そのことが学力格差を生み出している。こうした状況の中で、教育の在り方を自らの問題として考えることは非常に重要である。2年次の9月～10月において、東紀州地域の小中高等学校にある程度の期間、集中的に入り、その学校の任務を一部果たしながら、学校の抱える課題を検討する。なおこの実習は、本学の三重県南部地域創成事業の一環としても行われる。

学校現場とはあくまでもギブアンドテイクの関係を作る。研究をその現場にも還元することを念頭に置いた実習であることが必要だと考える。またアクションリサーチを担うものとして現場実践にも責任を持って関わることになる。

学校実践現場における「課題発見・解決実習」はおよそ上のようなサイクルを廻していく過程の中に位置づけられる。課題を多角的に捉え、学校実践現場の文脈や多様性を自覚し、学校実践現場との協働で行為と評価をしながら省察し、自らの実践の枠組みを捉えなおすダブルループ学習をしていくことになる。

(5)理論と実践の往還について

理論と実践の往還を実現するための具体的な取り組みは、「地域の教育課題解決演習」(大学)と「長期実習」(学校現場)の双方の場において行われる。このことは、研究者教員と実務家教員の役割分担を前提とするものではなく、お互いが文脈の共有と協働を通じて学び合う関係性を構築することが前提となる。

以上のような認識のもと、理論と実践の往還を実現するために、以下の5点に留意した取り組みを行う。

① 実務家教員と研究者教員の協働の仕方について

実務家教員と研究者教員は、その理論的な基盤となる基本的な考え方を共有するために、FD活動の機会を週一回の専攻会議の中に設定する。また、院生の指導については、複数指導教員制度を採用し、1人の学生に対して、研究者教員と実務家教員が複数名で指導にあたる体制を構築する。さらには、連携協力校においても、学生の実習指導を実務家教員に任せるのではなく、研究者教員も実習指導を行う。その一方で、教職大学院において開講される共通科目と選択科目については、実務家教員が研究者教員と協働で授業づくりの全般(授業の準備・授業の実施・授業後の反省・授業の改善)を担当する。

② 学校実習科目と大学の授業との関係(実践の省察科目の有無)について

長期実習(例：連携協力校における実習や東紀州長期実習)において発見された課題については、「地域の教育課題解決演習」の中で、課題の解決法を探究していく。「地域の教育課題解決演習」は、各自の実践や長期実習の省察科目であると同時に、発見された教育課

題について、「共通科目」や「選択科目」で習得した理論的な知識(概念・モデル)や研究の成果を踏まえて、歴史的な事例や全国的な先行事例の分析と検討を行いながら、課題解決に向けた探究を行う。

③ 学校実習全般を総括する実践報告の作成や発表の場について

「学びのアウトライン」(資料14-1及び14-2)に示したように、1年目と2年目を合わせて、計5回の報告会(中間報告会と最終成果報告会)が実施される。中間報告会では、学生が各自の問題意識や学校実習(長期実習)から見出した実践的な課題を整理・検討した研究成果の中間的な発表が行われ、5回目の最終成果報告においては、学校実習全般を総括する実践報告書の作成と発表が行われる。

④ 理論と実践の往還を実現するためのFD等の教員の学習組織の存在について

FDは、週1回開催される専攻会議の約2分の1の時間をとって行われる。教員の中に学習担当を置いてFDが組織的に行われるようにする。FDの具体的な取り組みとしては、研究者教員と実務家教員の共通の理論ベースを構築するために、教職実践や学校経営に関連する基本的な文献の講読(事前の読み合わせ)や学習会(担当者によるレジュメないしパワーポイント資料の作成・発表と質疑応答)、さらには授業研究(各教員の授業の見学と検討、他の教職大学院における授業実践事例の紹介など)を行う。これらFDの取り組みの成果については、定期的に教育学部紀要へ投稿する。

⑤ 実習成果の拠点校へのフィードバックや、拠点校と大学教員の連携について

実習期間中は、教職大学院の教員(研究者教員と実務家教員)が定期的に実習校(連携協力校・現任校)において学生の実習指導を行う。また教職大学院の教員は、実習校における指導教員と連携・協力しながら学生の実習指導を行うだけでなく、校内研究会への参加や学校の研究システムの構築等を通して、実習校の学校改善に資するよう連携を進める。

現職教員学生の場合、「課題発見・解決実習Ⅰ」において、1年次に2～4週間にわたって連携協力校で実習を行い、「課題発見・解決実習Ⅱ」において、2年次に現任校で実習を行う。2年次の実習の主旨は、1年次に学んだことを現任校の状況に即して検証・探究することである。その意味で、2年次の実習そのものが、実習校への学習成果のフィードバックになる。また2年間の実習の成果は、研修テーマの最終成果報告書としてまとめられ、ウェブ上からアクセス可能にするとともに、現職教員学生が修了後に学校や地域に戻った後には、例えば、学校や地域における研修会の講師を務めることを通して、その成果を実習校を含めたその学校と地域全体にフィードバックする。

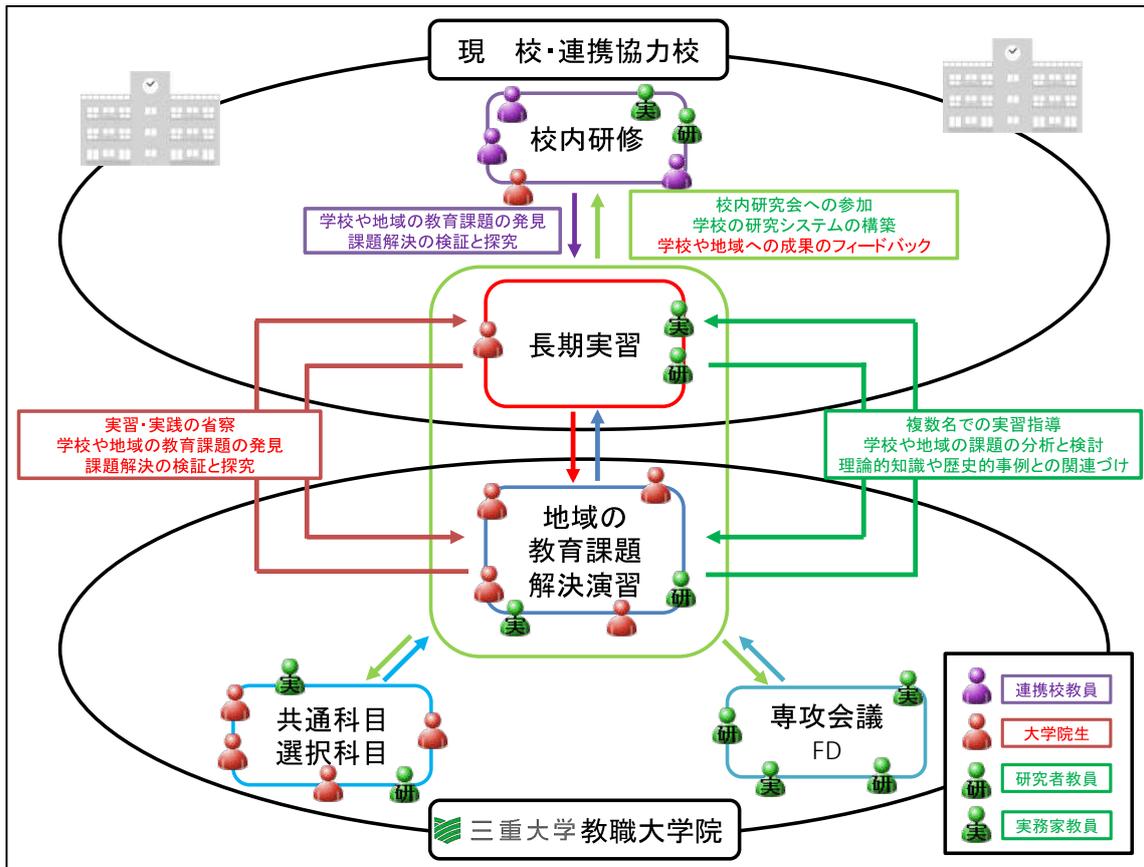


図 連携協力校と教職大学院における授業の関係

エ 教員組織の編成の考え方及び特色

(1) 教員組織の編成の考え方

教職大学院では、本専攻のカリキュラム目標である「3つの力」(マネジメント能力、課題発見・解決能力、未来を拓く力)を教員組織全体として実現していくために、研究者教員と実務家教員が連携・協働しながら授業を展開していく必要がある。本専攻の教員組織は、研究者教員6人と実務家教員8人で編成する。

研究者教員は、いずれも各専門分野における教育研究についての優れた業績及び教育指導の経験を有するだけでなく、学校現場の実情や教育実践に関する深い理解を備えており、教員養成と学校現場での共同研究に深い関心を持っている。研究者教員が、様々な授業の中で実務家教員と日常的に協働することによって、自らの研究課題を研鑽するとともに、新しい理論の構築を目指すことができる。

実務家教員は、専任教員(4人)とみなし専任教員(4人)に分けられる。専任教員は、うち3人が管理職経験者(小・中学校での豊富な実務経験と教頭ないし校長経験を有する者)、うち1人が県総合教育センターでの勤務経験を有する者であり、大学と同センターとの連携・協働において重要な役割を担うことが期待できる。みなし専任教員は、三重大学附属学校(幼・小・中・特支)の副園長・副校長であり、校長ないし教頭の経験を有する者である。いずれの実務家教員も、豊富な実務経験を有するだけでなく、学校現場における共同研究や研究プロジェクトを推進する力量を備えており、学校現場との豊かな人的なネットワーク(人脈)を有する人物である。そのため、通常の授業づくりだけでなく、学校改革の支援、実習生の指導、校種や教科を超えた多様な人材と連携・協働、教育行政との連携・協働、そして将来的には自身の後任の選定においても、その能力を発揮することが期待できる。

本教職大学院では、研究者教員と実務家教員が、授業づくりにおいて日常的に連携・協働し、問題や課題の解決を志向する実践研究を積み重ね、定期的なFD活動を通じて自らの経験を省察して継続的に専門的な力量形成を行う。研究者教員と実務家教員が、互いにとっての研究と実践を相互補完的・循環的に高め合う関係性を構築することを通じて、より質の高い教育指導を行い、教員組織全体として本教職大学院の質の高い教育活動の実施に責任を負い、以って三重県内の様々な教育課題の解決に寄与することを目指している。

(2) 特色

三重県の学校現場の抱えている課題は、極めて多様で複雑である。「県教委賛同書」にも書かれているように三重県では、子どもたち一人ひとりが主体的に学習に取り組み、社会人、職業人として自立するために必要な能力や態度や知識を身につけられるよう取り組んできた経緯がある。これら諸課題の解決を実現できる知識とスキルを備えたスクールリーダーを養成するためには、教職大学院の教員の知見と実務経験を総動員するだけでなく、学校現場、教育委員会、県総合教育センター、附属学校などと連携・協働しながら活動を推進していく必要がある。そのために、多様な背景を持つ優れた教員を雇用することが重要であり、実務家教員の専任教員として、学校管理職経験者だけでなく、教育行政職(県教

育委員会事務局及び県総合教育センター)経験者を複数名採用する。更に、県内の教育事情に精通した退職校長を複数人採用することによって、地域の教育課題を踏まえ、地域の実情に即した教育内容を提供する。

(3)実務家教員の配置

①田邊正明

退職校長。特別支援教育を専門とする。県内の公立小学校の勤務経験を有しており、教頭及び校長経験を有する。津市教育委員会事務局(学校教育課・教育研究支援課)、三重県特別支援学級設置学校長会会長、三重県特別支援教育研究会会長、全日本特別支援教育連盟理事の経歴を持つ。現在は附属教職支援センターの特任講師である。授業では、主に、生徒指導と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

②市川則文

県内の公立の小・中学校での勤務経験を有しており、小学校での校長経験を有する。社会科を専門とする。県総合教育センター(教科研修部・教職研修部)、四日市市教育委員会(指導課・教育総務課)の経歴の他、「社会科の初志をつらぬく会」全国運営委員、「三重県社会科教育研究会」会長の経歴を持っている。現在は四日市市公立小学校校長である。授業では、主に、授業・学校づくりや学校改善と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

③飛岡美穂

公立の小学校での勤務経験を有しており、県教育委員会事務局(研修企画・支援課の主幹兼研修主事及び班長)の経歴を持つ。県教育委員会との交流人事において、平成28年度より採用し、設置準備に当たる。

④天野智裕

公立の中学校での勤務経験を有しており、小学校での教頭経験を有する。また北勢教育事務所学校教育グループの指導主事、県教育委員会事務局(小中学校教育室小中学校教育グループの指導主事及び高等教育室進路指導・入試グループの指導主事)の経歴を持つ。県教育委員会との交流人事において、平成28年度より採用し、設置準備に当たる。

⑤濱田嘉昭

附属小学校副校長。県内の公立の小学校での校長経験を有するほか、県教育委員会事務局において、主査・主幹・副室長を歴任した経歴を有する。授業では、主に、学校づくりや学校改善と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

⑥東俊之

附属中学校副校長。県内の公立の小学校・中学校での校長経験・中学校での勤務経験を有するほか、三重県中学校音楽教育研究会会長及び三重県中学校吹奏楽連盟会長の経歴を有する。授業では、主に、学校づくりや学校改善と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

⑦高田明裕

附属特別支援学校副校長。県内の公立の小学校での校長経験を有するほか、県教育

委員会事務局学校教育課(指導主事)及び津市教育委員会事務局教育研究支援課(主幹兼指導主事)としての経歴を有する。授業では、主に、学校づくりや学校改善と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

⑧杉澤久美子

附属幼稚園副園長。三重大学教育学部附属幼稚園における教諭と教頭の経験を有するほか、名張市教育センター事業プロジェクト研究や夏季研修会の助言者(スーパーバイザー)としての経歴を有する。授業では、主に、学校づくりや学校改善と関わる授業、及び実習関連の授業を担当する。

(4)研究者教員と実務家教員の配置の比率についての考え方

専門職大学院設置基準では、研究者教員と実務家教員の比率は、後者が基準教員数の「4割以上(5人)」となっている。本教職大学院では、研究者教員6人、実務家教員8人となっており、この基準を十分に満たしていると言える。本教職大学院の実務家教員は、幼稚園、小学校、中学校、ないし高等学校における実務経験を有する者であり、更には教育行政や学校管理職としての経験を重ねてきた者であるため、実習指導、学校改革の支援、そして連携協力校との協働関係の構築において大きな役割を果たすことが期待できる。

(5)教員年齢構成と定年規定

規定上の定年に達している教員又は学年進行中に達する教員がいないため、就任する教員は問題がない。

専任教員の年齢構成(平成29年4月1日現在)は、以下のとおりである。

分類	職名	39歳以下	40～49歳	50～59歳	60～69歳	計
研究者教員	教授	0	0	1	2	3
	准教授	1	0	0	0	1
	講師	2	0	0	0	2
実務家教員	教授	0	0	0	3	3
	准教授	0	0	3	2	5
	講師	0	0	0	0	0
合計		3	0	4	7	14

次いで、専任教員の略歴は以下のとおりである。

No.	区別	氏名	職種	主な専門分野	備考	
1	専任	研究者	森脇健夫	教授	教育方法学	
2	専任	研究者	須曾野仁志	教授	教育工学 授業設計	
3	専任	研究者	瀬戸健一	教授	学校臨床 教育臨床	
4	専任	研究者	織田泰幸	准教授	教育経営学	
5	専任	研究者	園部友里恵	講師	社会教育学	三重大学教育学部附属教職支援センター特任講師
6	専任	研究者	笹屋孝允	講師	教師教育学	三重大学教育学部附属教職支援センター特任講師
7	専任	実務家	田邊正明	教授	生徒指導	三重大学教育学部附属教職支援センター特任講師
8	専任	実務家	市川則文	教授	学校経営	公立小学校長

9	専任	実務家	飛岡美穂	准教授	教育実践 教育行政	三重県からの派遣
10	専任	実務家	天野智裕	准教授	教育行政 学校経営	三重県からの派遣
11	みなし専任	実務家	濱田嘉昭	教授	教育実践	公立小学校長
12	みなし専任	実務家	東俊之	准教授	教育実践	公立小学校長
13	みなし専任	実務家	高田明裕	准教授	教育実践	公立小学校長
14	みなし専任	実務家	杉澤久美子	准教授	教育実践	三重大学教育学部附属幼稚園教頭

(6) 教職大学院教員の学部・他研究科等の授業担当

教職大学院の専任教員は、教職大学院のほか、教育学部で開講する下表の授業科目を担当する。

学部教育へ参画することがある場合には、教職大学院の専任教員が担当する学部教育の単位数の合計が、専任教員全体でみた場合に1人当たり4単位程度までとする基準(「教職大学院の教員組織編制等に関する留意事項について(別紙)」 事務連絡、平成27年1月)を全体として上回らないように授業担当数に抑え、教員の負担が過重にならないよう配慮している。

No.	区別		氏名	職種	学部担当授業科目	単位数
1	専任	研究者	森脇健夫	教授	教育内容・方法論 学習支援論 授業観察分析法	2単位 2単位 2単位
2	専任	研究者	須曾野仁志	教授	教育の方法と技術 I 博物館情報・メディア論	2単位 2単位
3	専任	研究者	瀬戸健一	教授	教育相談 I 教育相談 I	2単位 2単位
4	専任	研究者	織田泰幸	准教授	学校経営学 教育行政学	2単位 2単位
5	専任	研究者	園部友里恵	講師	—	—
6	専任	研究者	笹屋孝允	講師	—	—
7	専任	実務家	田邊正明	教授	—	—
8	専任	実務家	市川則文	教授	—	—
9	専任	実務家	飛岡美穂	准教授	—	—
10	専任	実務家	天野智裕	准教授	—	—
11	みなし専任	実務家	濱田嘉昭	教授	—	—
12	みなし専任	実務家	東俊之	准教授	—	—
13	みなし専任	実務家	高田明裕	准教授	—	—
14	みなし専任	実務家	杉澤久美子	准教授	—	—
計					9科目	18単位

オ 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件

(1) 標準修了年限・修了要件

標準修了年限は2年である。

修了要件は、「共通科目」20単位(すべて必修)、「中核(コア)科目」18単位(すべて必修)を修得し、「選択科目」から8単位、合計46単位以上修得することとする。具体的なカリキュラム上の履修科目については、前述の「ウ 教育課程の編成の考え方及び特色」に記載されている。なお、履修登録の上限は、年間で40単位とする。

修了の認定については、単位数や必修科目の修得を確認のうえ、修了報告として「学修成果報告書」を作成し提出することを要件とする。「学修成果報告書」は、教職大学院の指導教員(主査)及び副指導教員(副査)がこれを審査する。その後、本専攻の目標が達成されていることを「教職実践高度化専攻会議」において総合的に確認する。最終的には「研究科委員会」の議を経て修了を判断する。

(2) 履修方法

① 共通科目

すべて必修とする。基本的には大学において毎週の通常授業時間内に授業を受ける。「共通科目」の設定の中で、各領域に2科目ずつ、合計10科目が開講される。2年間でそれらをすべて履修する。

② 中核(コア)科目

「中核(コア)科目」は、「共通科目」と「選択科目」を連絡する中核(コア)として位置づけ、前述の「ウ 教育課程編成の考え方及び特色」において示した「PBL演習科目」と「長期実習科目」の2つの科目をカリキュラムの両軸とする。

具体的には「地域の教育課題解決演習Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ」(各2単位)と「課題発見・解決実習Ⅰ, Ⅱ」(各5単位)である。「課題発見・解決実習Ⅰ, Ⅱ」は「長期実習科目」である。いずれも必修である。前者の「地域の教育課題解決演習」は、それぞれがテーマを持った授業であり、「ウ 教育課程編成の考え方及び特色」の項で述べたとおりであるが、本項においても簡潔に記述しておく。

「地域の教育課題解決演習Ⅰ」の授業テーマは、自己課題の明確化、グループでの協同探究、研究リソースの収集、整理である。受講生が現職教員学生の場合は、研修テーマは地域、学校の地域的な課題という性格を持ったものであるが、その研修テーマをもとにして、まず研究的な課題を明確にする。そして研究的なリソースやベンチマーキングをしながら、データの整理をしていくことがこの授業の目標である。その際、現職教員学生同士グループになりながら、各教員が持ち込んだ課題を共有し、協同探究し、あるサイクルの中で結果を出すことを目的とする。また受講生が学部新卒学生の場合は、問題意識からテーマ設定へというプロセスを辿ることになるが、そのテーマ設定には、現職教員学生のテーマの探究のグループに参加しながら自らのテーマを設定することが望ましい。従って現職教員学生とともにグループでの協同探究に参加しながら自らのテーマ設定を行う。

「地域の教育課題解決演習Ⅱ」の授業テーマは、課題の共有、関連資料の分析・検討である。現職教員学生の「課題発見・解決実習Ⅰ」において報告された資料やデータをもとに、各現職教員学生の課題を共有し、関連資料を収集し整理しながら分析・検討を進める。ここでは、特に「県教委賛同書」にも書かれている、「学力の向上、体力の向上、外国人児童生徒教育、英語教育、人口減少がもたらす課題に向き合いながら取り組む教育等についての専門的知識や技能を学ぶことが期待される」との部分を受けて、こういった課題についてのそれぞれの資料収集や現状分析を行いながら、具体的レベルでの理解を深めていく。この作業が各自のテーマにおける研究につながっていき、研修としての意義も深まっていく。

この探究には、三重県の全県的な課題を共有するために、学部新卒学生も参加する。この課題探究の成果は、三重県全域の学校に還元され、地域の教育に生かされることになる。

「地域の教育課題解決演習Ⅲ」の授業テーマは、課題解決のプロセスでの実施可能な政策立案と検証である。現職教員学生は、この授業において現任校での実習が始まる。個別的なテーマについての探究は、現任校における実習において、学校や学級の実情に即した無理のない形で実施され、検証される。課題解決のプロセスにおける仮説と検証については、適宜、教職大学院の指導教員によってチェック、また指導を受け、実習の区切りの際に、中間報告として報告される。学部新卒学生については、1年の継続的な現場実習、また自らのテーマの発見、確定を経て、課題解決へと移行する。課題解決のプロセスにおいて実施可能な政策を立案し、学校現場において実習校教員と協同でアクションリサーチを行う。その成果と課題については中間報告において報告される。

「地域の教育課題解決演習Ⅳ」の授業テーマは、さらなる追究と成果としての取りまとめ、現場への還元である。この授業における成果と課題を踏まえた上で、更に発展的な課題を探究する。その全体の成果を報告集にまとめ、成果報告を成果報告会というオープンな形で行う。またその成果は市町教育委員会、更には現任校に還元する。

「地域の課題解決演習Ⅰ～Ⅳ」の授業では、PBL教育の形態の中で、グループに分かれての調査・研究・分析、そして解決への提言をまとめ、表現と発信というところまで執り行う。その際には、関係諸機関と連携・協同しつつ課題解決に当たる。

「課題発見・解決実習Ⅰ・Ⅱ」は、必修の長期実習で、それぞれ学生個々が現場の教育実践の中で教育課題を発見・解決できるような実習内容をオーダーメードで組織する。

なお、前述のように、三重大学では利便性の高いラーニングツールとしてMoodleを活用している。「地域の教育課題解決演習Ⅰ～Ⅳ」のようなPBL形式を採用する授業においては、ある意味必須のツールである。使用方法としては、授業内のグループでのグループディスカッションの書き込み、レポート課題の提出、各自の学びのポートフォリオとしての成果管理、作成された教材の管理や閲覧などである。こういった作業が、授業中に各自のノートPC上で可能であり、授業記録としても活用できる。もちろん自宅でも作業ができるので、様々な場所でタイムリーに、またフレキシブルに使うことが可能である。学生が本ツールを使用することで、これらのユニバーサルなツールの導入も三重県の中で進んでいくことも期待される。

③選択科目

2つのグループ、すなわち「授業改善に関する科目群」と「学校改善に関する科目群」で構成され、前者は5科目10単位、後者も5科目10単位で構成される。

「教育実践力開発コース」では、授業改善に関する科目群から3科目(6単位)及び学校改善に関する科目群から1科目(2単位)を、「学校経営力開発コース」では、学校改善に関する科目群から3科目(6単位)及び授業改善に関する科目群から1科目(2単位)を修得することが要件となっている。

なお、授業形態はそれぞれの授業者により、附属学校やその他の連携協力校での実地研修的な授業も含まれており、「学校経営力開発コース」の現職教員学生、「教育実践力開発コース」の学部新卒学生ともに、学生各自が設定する研修テーマに合わせて、様々なタイプの授業を選択し履修することができるという柔軟性を保証するものである。

(3)履修モデル

①履修モデル

現職教員学生と学部新卒学生の履修モデルは次のようになる。

「共通科目」は全科目必修で20単位修得する。

「中核(コア)科目」については、全科目必修で、「PBL演習科目」として「地域の教育課題解決演習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ」8単位、「長期実習科目」の「課題発見・解決実習Ⅰ・Ⅱ」10単位を修得する。

「選択科目」については、「教育実践力開発コース」では、授業改善に関する科目群から3科目(6単位)及び学校改善に関する科目群から1科目(2単位)を、「学校経営力開発コース」では、学校改善に関する科目群から3科目(6単位)及び授業改善に関する科目群から1科目(2単位)を修得する。

学生(現職教員学生・学部新卒学生)の研修テーマに応じたいくつかの履修モデルを示しておく(資料25)。

②学年歴について(資料26)

学年歴については、原則として「前期+後期(後期はセメスター制)」となる。

1年次の9月~11月は「長期実習科目」である「課題発見・解決実習Ⅰ」が行われる。2年次の後期も同様に「課題発見・解決実習Ⅱ」が行われる。開設2年目以降においては、1年次と2年次生と一緒に教職大学院の指導教員のもとで授業を受ける形になる。1年次については、後期の後半期は8週間で2単位を満たすことができるよう、「共通科目」は2コマ続きで行われることになる。

③現職教員学生と学部新卒学生の履修スケジュールについて

現職教員学生と学部新卒学生に分けて履修スケジュールを述べる。

1. 現職教員学生の場合

現職教員学生の場合は、1年次は水曜日を年間通じて自主的に学習を行うための「自習日」とする。したがって水曜日には授業は開講されない。その他の曜日は、午前中に「共通科目」、「選択科目」を配置し、午後に「地域の教育課題解決演習」を配置する。後期前半期は、研修テーマにしたがって、附属学校、又はその他の連携協力校において「課題発見・解決実習Ⅰ」を行う。なお、東紀州長期実習もこの時期に行われる。後期後半期においては、前期と同様、「共通科目」、「選択科目」の履修と平行して、「課題解決・発見実習Ⅰ」で得た、とくに東紀州地域の教育課題について、「地域の教育課題解決演習Ⅱ」で課題を浮き彫りにしながら解決への展望を拓き、何らかの提言を行う。

1年次では、「共通科目」は前期4科目、後期後半期4科目を履修することにより計16単位、「地域の教育課題解決演習Ⅰ・Ⅱ」計4単位、「選択科目」2科目以上(4単位以上)、また「課題発見・解決実習Ⅰ」5単位を修得することを想定する。しかし年間の履修単位の上限を40単位とする。

2年次は、現職教員学生の場合、現任校に2.5日帰ることになるが、前期と後半後期において「共通科目」を2科目計4単位、「選択科目」2科目以上(4単位以上)、「地域の教育課題解決演習Ⅲ、Ⅳ」計4単位と、「課題発見・解決実習Ⅱ」5単位を修得することができる。

2. 学部新卒学生の場合

学部新卒学生の場合は、1年次は水曜日を「課題発見・解決実習日」とし、毎週水曜日の1日が「課題発見・解決実習Ⅰ」すなわち長期実習に充てられる。水曜日以外の午前中に「共通科目」、「選択科目」を配置し、午後に「地域の教育課題解決演習」を配置する。後期前半期は、附属学校を中心とした「課題発見・解決実習Ⅰ」(長期実習)の中で、実習校の教師の指導のもとで行う。なお2年次には、東紀州長期実習もこの時期に行われる。後期後半期においては、前期と同様、「共通科目」、「選択科目」の履修と平行して、「課題解決・発見実習Ⅰ」で得た、特に東紀州地域の教育課題について、「地域の教育課題解決演習Ⅱ」で課題を浮き彫りにしながら解決への展望を拓き、何らかの提言を行う。

1年次では、「共通科目」は前期4科目、後期後半期4科目を履修することにより計16単位、「地域の教育課題解決演習Ⅰ・Ⅱ」計4単位、「選択科目」2科目以上(4単位以上)、また「課題発見・解決実習Ⅰ」5単位を修得することを想定する。しかし年間の履修単位の上限を40単位とする。

2年次は、学部新卒学生の場合、前期と後半後期において「共通科目」2科目計4単位、「選択科目」2科目以上(4単位以上)、「地域の教育課題解決演習Ⅲ、Ⅳ」計4単位が修得可能である。また「課題発見・解決実習Ⅱ」5単位は必修である。

④履修パターン

現職教員学生、学部新卒学生における具体的な時間割モデルは、(資料27)を参照。以下、典型的な履修パターンを簡潔な表に示しておく。

1. 学校経営力開発コース(現職教員学生)の履修における典型パターン

	1年次	2年次
共通科目	4科目(前期) 4科目(後期) 計16単位	2科目 計4単位
中核(コア)科目	地域の教育課題解決演習Ⅰ 地域の教育課題解決演習Ⅱ 課題発見・解決実習Ⅰ	地域の教育課題解決演習Ⅲ 地域の教育課題解決演習Ⅳ 課題発見・解決実習Ⅱ
選択科目	2科目以上	2科目以上
備考	後期は Semester 制にして、3/4(10月～12月)は長期実習期間とする。 履修単位の上限は、年間40単位とする。 水曜日を自習日とする。	週に2.5日は、現任校において研修。大学院登校日は、月火水の各曜日

2. 教育実践力開発コース(学部新卒学生)の履修における典型パターン

	1年次	2年次
共通科目	4科目(前期) 4科目(後期) 計16単位	2科目 計4単位
中核(コア)科目	地域の教育課題解決演習Ⅰ 地域の教育課題解決演習Ⅱ 課題発見・解決実習Ⅰ	地域の教育課題解決演習Ⅲ 地域の教育課題解決演習Ⅳ 課題発見・解決実習Ⅱ
選択科目	2科目以上	2科目以上
備考	後期は Semester 制にして、3/4(9月～12月)は長期実習期間とする。 履修単位の上限は、年間40単位とする。 水曜日は課題発見・解決実習日	

(4)履修指導

現職教員学生は、入学時あるいは入学前(教育委員会における選考及び本学入学試験において入学が決定した段階)に、各自の研修テーマを決めるよう指示される。具体的には、県からの派遣による現職教員学生に対しては、県教育委員会が教職大学院入学者選考過程で、県の教育課題や現任校が抱えている課題に即して自身の研修テーマを考えておくよう指示をする。その後、現職教員学生は、教職大学院の入学試験に合格が決定した後に、自身の研修テーマと研究計画を記述した書類を作成し、教育委員会を經由し教職大学院にこれを提出する。教職大学院の方では、入学決定後の現職教員学生のテーマを把握し、教職大学院での指導教員・副指導教員の選考の資料として利用する。そして入学直後のガイダンスで入学後の履修方法等が説明され、自らが設定した研修テーマに基づいて4月中旬を目処に教職大学院の指導教員及び副指導教員を決定する。指導教員は、学生の設定した研修テーマに基づいて「選択科目」の履修を計画させる。また附属学校での研修についての計画を立てる。

学部新卒学生も、同様に入学が決定した時点で、各自の研修テーマを決定するよう指示される。入学後に教職大学院の指導教員及び副指導教員を決定する。指導教員は、履修指導を行う。

6月には、指導体制のチームが決定する。指導に当たる教職大学院の指導教員及び副指導教員は、研究者教員と実務家教員とがともに入るようにしてチームを構成し、研修テーマが近い学生同士で、更に大きなグループにして指導を行うことも想定している。

1年次は、学修に専念するため、現任校を離れる。2年次は、勤務をしながら学修することを可能とする。リフレクション(省察、以下「リフレクション」という。)は、他の学生と同様に金曜日の3・4コマの授業を受講することを基本とする。しかし、勤務の実態に応じて夜間や土曜日に補講として実施することも可能とする(大学院設置基準第14条に定める教育方法の特例による)。長期実習は、現任校で行う。通常の勤務と長期実習による課題解決を区別した活動ができるように、大学教員が時間と内容の管理を行う。

長期実習を現任校で行う場合は、入学前に十分な検討が必要になる。また、入学してまもなく、育てたい力を決定する必要もある。そこで現職教員学生は、2月に開催する合同リフレクションへの参加を呼びかけ、教職大学院の活動を理解する機会とする。合同リフレクション後、大学にてガイダンスを行うことで、自身の関心を明確化し整理するとともに、所属長と現任校の課題を明確にする。

履修スケジュールは下記のとおりとなる。また、各教員の担当する授業の時間割は、(資料28)に示すとおりとなっている。

履修指導スケジュール

	現職教員学生	学部新卒学生
入学前	<ul style="list-style-type: none"> ・研修テーマの決定 ※現職教員学生の場合は、教職大学院への派遣が決定した時点、あるいは入学が決定した時点で、所属市町における教育課題を鑑み、また各自の興味関心を踏まえた上で、大学院2年間で学修する研修テーマを決定する。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修テーマの決定 ※学部新卒学生の場合は、教職大学院への合格が決定した時点で各自の興味関心を踏まえた上で、大学院2年間で学修する研修テーマを決定する。
1年次 4月	<ul style="list-style-type: none"> ・入学後の全体ガイダンス ・各自の研修テーマに基づいて指導教員及び副指導教員を決定 ・研修テーマに基づいて履修計画を立てる 	<ul style="list-style-type: none"> ・入学後の全体ガイダンス ・各自の研修テーマに基づいて指導教員及び副指導教員を決定 ・研修テーマに基づいて履修計画を立てる
1年次 6月～	<ul style="list-style-type: none"> ・指導体制チームの決定 ※研究者教員と実務家教員がともに入るように構成する。学生も複数が入る形になる。長期実習においては、基本的にこのチーム体制で動くことになる。	<ul style="list-style-type: none"> ・指導体制チームの決定 ※研究者教員と実務家教員がともにはいるように構成する。学生も複数が入る形になる。長期実習においては、基本的にこのチーム体制で動くことになる。
1年次 2月	<ul style="list-style-type: none"> ・合同リフレクションの開催 次年度入学予定者は、これに出席し、教職大学院での活動を理解する機会として活用する。	<ul style="list-style-type: none"> ・合同リフレクションの開催 次年度入学予定者は、これに出席し、教職大学院での活動を理解する機会として活用する。

(5)教育上の工夫

現職教員学生と学部新卒学生が同じ授業を受講する。これは重要なことと考えている。なぜならば、とくに学部新卒学生にとっては、現職教員である学生とともに学び合うことで、極めて大きな意義のある機会が提供されると考えられるからであり、すなわち授業の中での討論や意見交換において、現職教員の様々な経験が語られ、これがまだ教壇には立

たない学部新卒学生にとっては大きな知識と自身にとっての課題発見につながっていくからである。現職教員学生はいわば学部新卒学生にとってのメンターの機能を持っており、教員としては将来の良き後輩への多くの有形無形の示唆を与えてくれるものと思われる。

一方、現職教員学生にとって学部新卒学生の存在は、これもまた大きな刺激となると考えられる。長年教壇に立ってきて経験豊富な現職教員学生がともすれば新しい知識や研究方法を修得する機会を逸したままキャリアを積んできた場合に、学部新卒学生の方が新しい学術的知識や方法論を身につけていることは十分に考えられる。それぞれが、それぞれの立場で意見を交わしながら、相互に刺激し合う学び合いの場として、授業そのものが機能することを期待しているのである。

ところで、現職教員学生と学部新卒学生が同じ授業の場で学び合う中で、それぞれの学生の経験や能力には大きな違いがあると考えられる。その違いを踏まえて、授業科目の到達度目標と評価基準は、現職教員学生と学部新卒学生とを分けてシラバスの中で示している。すべての授業科目において受講学生は少人数となる見込みであり、その中で指導を行うため、個々の学生の経験値やこれまでの習得状況を把握した上での教育指導が可能である。そのような観点から、各科目では、現職教員学生、学部新卒学生に応じた到達度目標を設ける。

さらに、とくに学部新卒学生については、三重県の教員研修における初任者研修の一部を教職大学院の授業として代替することを検討している。「県教委賛同書」にもそのような要請が含まれており、本教職大学院としてもこの事案については具体的な検討を始めているところである。県総合教育センターには多くの教育研修リソースがあり、初任者研修の他、様々な研修に対応しているが、本教職大学院における教育リソースとの共有を今後目指していくことにより、教職大学院における県教育委員会との協力関係がより強化されると考えている。教職大学院開設に当たり、この機会に県総合教育センターにおいて開設される初任者研修の選択講習の内容を検討の上、県教育委員会との協議において初任者研修の一部代替の該当授業を決定する予定である。また当該の授業担当者は、その授業を県教育委員会の初任者研修講習者に対して開放することとし、授業は県総合教育センターにおいて実施する方向で考えている。なお、本教職大学院の学部新卒学生が修了後三重県に採用された場合、教職大学院で開講される授業科目の単位修得により、初任者研修の時間数について考慮される予定となっている。

それから、これは具体的レベルの授業方法論的な話であるが、前述のように、三重大学では利便性の高いラーニングツールとしてMoodleを活用している。「地域の教育課題解決演習」のようなPBL形式を採用する授業や、ゼミ形式の授業、個別的な研究会や学習グループなどにおいては、本学においては必須のツールである。使用方法としては、グループでのグループディスカッションの書き込み、レポート課題の提出、各自の学びのポートフォリオとしての成果管理、作成された教材の管理や閲覧、教員やグループメンバー間の情報の送受信などである。こういった作業が、授業中に各自のノートPC上で可能であり、授業記録としても活用できる。もちろん自宅でも作業ができるので、様々な場所でタイムリーに、またフレキシブルに効率的に使うことが可能である。学生が本ツールを使用する

ことに慣れて使いこなせるようになれば、これらのユニバーサルなツールの導入も三重県の学校の中での利用が進んでいくことも期待される。

(6) 厳正な成績評価

授業科目の履修単位は、試験又は「学修成果報告書」等により認定する。

各授業科目の成績は、AA(90点以上)、A(80～89点)、B(70～79点)、C(60～69点)、D(60点未満)とする。

成績評価は以下の表に定める区分により行う。単位認定は各学期の終わりに行う。

判定	評定区分	評価点	評定	評定内容基準
合格	95～100点	10	AA	科目内容を修得し、到達目標を優れて満たしている
	90～94	9		
	80～89	8	A	科目内容を修得し、到達目標を十分に満たしている
	70～79	7	B	科目内容を修得し、到達目標を概ね満たしている
	60～69	6	C	科目内容を修得し、到達目標を必要限度満たしている
不合格	60点未満	5以下	D	科目内容を修得したとは認められず、到達目標を満たしていない

カ 施設・設備等の整備計画

(1) 教育研究施設の整備計画

教職大学院施設として、教育学部専門校舎1号館と附属教職支援センターを主要施設として整備使用する。

夜間や土・日曜日の活動に支障が出ないことに配慮して、電子カードキーによる施錠管理を実施する。

① 学生用自習室・協働学修室(資料29)

学生用自習室(94m²)は、附属教職支援センター2階に設置し、収容定員数28席を確保する。

また、同センター1階に「協働学修室」(72m²)を設置して、演習の一部やワークショップなどの実施、コミュニケーションの環境を確保する。隣接して、「機材倉庫」(23m²)を設置して、協働学修等に使用する機材の保管に供する。

② 専任教員の研究室

専任教員(研究者教員6人、実務家教員4人)の研究室は、教育学部専門校舎1号館に7人分(各室15~28m²)、附属教職支援センター3人分(31m²×2、38m²×1)を設けている。また、みなし専任教員(実務家教員)4人は、本務が附属学校副校長であるため、附属各学校園に副校長室(幼稚園、中学校、特別支援学校は校長と同室)として部屋(幼稚園:21m²、小学校:22m²、中学校:43m²、特別支援学校:26m²)を設けている。なお、附属学校の校地は、本施設まで4km、車で10分ほどの距離にあり、往来に大きな支障はないものと考えられる。

③ 講義室及び実験、実習室

1. 教育学部専門校舎1号館に、以下のように整備している。

・遠隔授業室	63m ²	1室
・PBL教室	29~30m ²	5室
・地域連携教室	58・89m ²	各1室
・教育学部一般教室	59~89m ²	8室

2. 附属教職支援センターに、以下のように整備している。

・視聴覚教室	69m ²	1室
・教材開発室	102m ²	1室
・ビデオライブラリー	30m ²	1室
・マルチメディア室	49m ²	1室

*上記施設の具体的な配置については、「校地校舎等の図面」参照。

(2) 学修に必要な機器等の整備計画

教職大学院学生の学修に必要な機器等は、以下のとおりとなっている。

① パーソナルコンピュータ

学生控室に、専用パーソナルコンピュータを収容人数相当分(開設年度14台、完成年度に

合計28台)整備する。

附属教職支援センター1階「第4教育端末室」に142台設置されており、講義に使用されていない場合、随時自学自習用に使用できる。また、学内300箇所以上の無線LANアクセスポイントで構成されたモバイルLANネットワークが利用できる。

②プロジェクター

一般教室、PBL教室等の講義室にパソコン画面やビデオを表示するデータプロジェクターが設置されている。

③大型液晶ディスプレイ・電子黒板

協働学修室に大型液晶ディスプレイ及び電子黒板を設置して、演習やワークショップなどの実施に役立てる。

④ビデオ・音声会議システムによる遠隔授業

遠隔授業室にPolicom社のビデオ・音声会議システムを導入しており、これによりeラーニングによる遠隔授業が可能となっている。

⑤情報端末

情報端末に関しては、学生控室設置の機器が24時間利用可能となるほか、附属図書館、附属教職支援センターほか学内各所に設置された教育端末室が利用できる。また、学内300箇所以上の無線LANアクセスポイントで構成されたモバイルLANネットワークが利用できる。

以上のように、学修に供する機器は整っていると考えられるが、今後も、必要に応じて随時更新あるいは追加整備していく。

(3)学術雑誌及び図書等の資料の整備計画

本学附属図書館は、蔵書数941,801冊を所蔵し、雑誌約18,306種を定期購読し、加えて電子ジャーナル14,919点を導入しており、教育・研究に必要な主要図書を幅広い領域にわたって整備している。

附属図書館の利用は、平日8:45~21:45、土曜・日曜日・祝祭日9:00~18:30の間で可能となっている。また、長期休暇期間(平日)も8:45~17:00の間で利用可能となっており、学生の便宜を図っている。

教職科目に関連する図書としては、本学部・研究科において6,512冊、附属図書館において24,379冊、計30,891冊を所蔵し、また、関連する国内外の学術雑誌45種を定期購読しており、教職大学院学生の利用に供することができる。

以上のように、学修に必要な図書及び学術雑誌は整備されていると考えられるが、今後も教育研究を深めるとともに学生の要望に応えるべく、随時整備していく。

キ 学部(修士課程)との関係について

本学部・研究科では、従来から機能強化に向けた不断の取組みを行っている(資料30)。

また、平成25年6月の文部科学省「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」において、教員養成大学・学部については、今後の人口動態・教員採用需要等を踏まえた量的縮小を図りつつ、初等中等教育を担う教員の質の向上のための機能強化として、次の3点が求められている。

- ・新課程の廃止等
- ・小学校教員養成課程への重点化
- ・教職大学院への重点化

「県教委賛同書」では、教職大学院のみならず学部教育についても、「今日的な教育課題への対応力、児童生徒の学習意欲向上につながる授業力を育成していただくなど、教員養成機関としての取組をより一層充実」するよう求めているが、次のような取組みは、地域の中心的な教員養成機関として、本学部・研究科として真摯に応えるための取組みと考えている。

(1) 学部段階での取組み・・・新課程の廃止、小学校教員養成課程への重点化

三重県における教員需要や教育的課題と本学部の果たすべき役割について、平成24年12月19日に県教育委員会と意見交換を行っている。その際に県教育委員会からは、平成25年度以降の高い採用数傾向は、平成40年ころまで続く見通し(同教育委員会の将来予想では、小学校教員採用数を250～290人と想定)を示されており、本学部には、地域の中心的教員養成機関として、質のみならず、量としても更に高い教員養成を行うため、教員養成課程の増員を求める旨の要望があった。これは、人口規模の近い他県にある大学と人材供給量を比べた場合、本学部が非常に少ないことに起因するとともに、将来にわたって大量退職による大幅な教員減が続くという逼迫した状況が背景にある。

また、教員養成分野のミッションの再定義(資料31)では、本学部に対して、三重県的小学校教員採用において一定のシェア獲得を求めており、そのために、必要な措置を講じる必要性を本学部としても強く認識していた。

その措置として、まず想定されたのが新課程の廃止と教員養成課程への一本化及び小学校教員養成課程の重点化であった。

この2点を実質化するために、平成26年度に第一段階の改組を実施し、更に平成28年度に第二段階の改組を実施する。

この一連の改組では、新課程の全廃と小学校教員養成課程への重点化を併せて実施することにより、入学定員200人すべてを教員養成課程とするとともに、初等教育選修(小学校教員養成)と中等教育選修(中学校教員養成)の分離募集を実施して、小学校教員養成課程の増員及び一定数の確保、小学校教員を目指す目的意識の確立を狙った。二度にわたる改組は、三重県の現況及び教育学部本来の教員養成というミッションに立ち返って、三重県の

中心的教員養成機関としての責務を果たそうとするものである。

また、少子化の進行、育児サービスの多様化に伴って生じている幼稚園と保育所の抱える問題点を解決するべく、幼稚園と保育所の一元化を図ろうとする政策、いわゆる幼保一元化が進められている。本学部でも、こうした流れを受け止めて、保育士免許課程の開設を平成28年度に実施する**(資料32)**。

更に、本学では、第3期中期目標・中期計画期間中に、若者の人口流出、過疎化・高齢化の進んでいる三重県南部地域の創生を目的として「三重大学進学プログラムによる三重県南部地域創生事業」を実施する。本学から見て遠隔地にある同地域との密接な交流を実施するためにサテライトを設置するほか、本学部としては、必要不可欠な仕組みとしてeラーニングシステムを構築する必要性を強く認識している。これは、教職大学院での連携協力校との情報交換等にも極めて有用な仕組みであるといえる。そこで、京阪奈地域で先進的な取組を実施している奈良教育大学との間で、平成28年度実施に向けて現在試行を実施している。

(2) 大学院段階での取組み

本研究科には、この度の教職大学院設置により、教育科学専攻(修士課程)と教職実践高度化専攻(専門職学位課程)が並立する**(資料6)**。

① 修士課程における取組み・・・教育組織の大括り化

本研究科では、平成24年度に教育組織及び教育課程の改革を実施した。

本研究科は、教員養成学部の上位に位置する研究科であるため、非常に幅広い分野を包括する。そのような幅広い分野を、むしろ統合していくことを狙っており、分野間の垣根を取り払う形で編成を実施した。また、垣根を取り払うだけではなく、分野相互の連携を重視しつつ、学術系列に基づいた緩やかな統合という形で編成し、免許教科の性質を考慮しながら相互に隣接する分野をまとめることで、学生の学術的関心や学習意欲に対して積極的に応え、大学院本来の高い専門性に加えて広い視野を養うことを目的として再編成が行われた。

本研究科の教育組織は、改革以前、学校教育専攻、特別支援教育専攻、教科教育専攻の3専攻で構成されていたが、改革では、これを教育科学専攻に大括り化し、学校教育領域、特別支援教育領域、人文・社会系教育領域、理数・生活系教育領域、芸術・スポーツ系教育領域の5つの教育領域を設置した**(資料33)**。

教育課程の特色としては、大括り化を最大限有効化するために共通科目群を開設した。特に修士課程として研究に関わるとともに教員養成に求められる高度専門職業人養成を強く意識した実践的な内容となっている。

② 教職大学院設置による教員組織・教育課程の再編等**(資料34)**

1. 教員組織の再編

上述のように、本研究科では平成24年度の改革により教育組織の大括り化を実施した。

教員組織は、旧来の大学院設置基準によると、教員養成系の修士課程として91人が必置

とされていたが、平成26年の改正設置基準では、大括り化実施後の教員組織の柔軟な運用が可能となった。しかし本研究科では、教職大学院設置後も修士課程の教育研究水準を十分に担保するため、教員数確保に努めている(資料35)。

教職大学院が設置された場合、教育科学専攻(修士課程)の学校教育領域(幼児教育を含む)の教員数は、研究指導教員6人研究指導補助教員4人となり、大学院設置基準を満たす。

2. 教育組織の再編

本学部・研究科では、平成20年度に三重大学G P「学生との協働による授業評価及び授業改善のシステムの開発に関する研究」の一環として、学生を対象としたアンケートを実施しているが、「大学院で身につけたい力量」のうちの項目「教育現場における諸課題解決力」で、

- ・教育実地研究のような実践的な授業を開講してほしい。
- ・学校アシスタント等に参加したい。そのような授業を希望する。
- ・高校教員になるための専門的知識を得たいので、教育法でも教科教育でもなく、教職のための実習のような授業を開いてほしい。
- ・必修や授業出席の拘束を少なくして、共同研究会や発表会に参加できるようにしてほしい。

という要望が提示された。こうした要望の具現化こそ、むしろ教職大学院に相応しいものであろう。

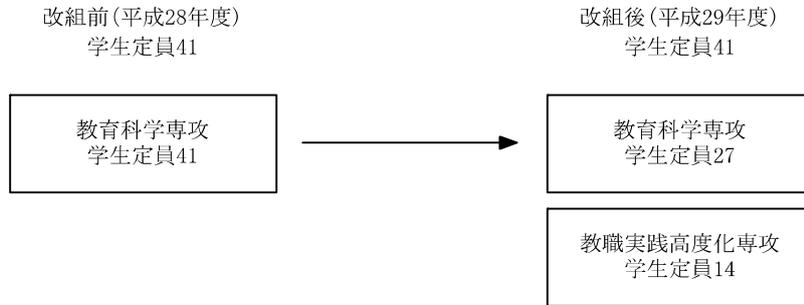
本教職大学院では、その設置に当り、2つのコース、すなわち「学校経営力開発コース」と「教育実践力開発コース」を開発する。「学校経営力開発コース」では、現職教員を対象として、地域や学校において指導的役割を果たすことができる教員に求められる確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーを養成し、「教育実践力開発コース」では、学部段階での資質能力を修得した者で、学部新卒者を対象として、実践的な指導力・展開力を備え、将来ミドルリーダーとなる新人教員を養成する。その概要は、次のとおりである。

■教職大学院(教職実践高度化専攻)

- ・目的：スクールリーダー養成及び新人教員養成
- ・コース
 - ・学校経営力開発コース(スクールリーダー養成)
対象学生：現職教員
募集人員：10人
 - ・教育実践力開発コース(新人教員養成)
対象学生：学部新卒者(三重県の教員採用選考試験に合格し、採用候補者名簿への登載を2年猶予された者を含む)
募集人員：4人

なお、県教育委員会からの現職教員派遣数を「毎年10人を目処として現職教員を派遣することを予定」、及び「三重県の教員採用選考試験に合格して採用候補者名簿への登載を2年間猶予された者を含むことを予定」については、「県教委賛同書」に拠る。

教職大学院の設置及び教育学研究科の改組



③教職大学院教員の学部授業担当

教職大学院の専任教員が学部教育へ参画することがある場合には、教職大学院の専任教員が担当する学部教育の単位数の合計が、専任教員全体でみた場合に1人当たり4単位程度までとする基準(「教職大学院の教員組織編制等に関する留意事項について(別紙)」事務連絡、平成27年1月)を全体として上回らないように授業担当数に抑え、教員の負担が過重にならないよう配慮し、下表のとおりとする。

区別	教員名	職種	担当学部授業科目	合計単位数
研究者	森脇健夫	教授	教育内容・方法論，学習支援論，授業観察分析法	6単位
研究者	須曾野仁志	教授	教育の方法と技術Ⅰ，博物館情報・メディア論	4単位
研究者	瀬戸健一	教授	教育相談Ⅰ(×2回)	4単位
研究者	織田泰幸	准教授	学校経営学，教育行政学	4単位

*詳細については、P31表参照

④大学院の将来像

第3期中期目標・中期計画期間中には、三重大学の大学院再編の中で、以下に示すように、教職実践高度化専攻(教職大学院)と教育科学専攻との一本化あるいは分離を視野に入れる。

1. 一本化の場合は、教職と教科及びすべての校種に対応する県内唯一の教職大学院とする方向で改組を行う。
2. 分離の場合は、教職大学院は小・中学校教員の研修を中心とするものとなり、教科担当教員が他学部教員と一緒に新研究科の設置について検討することになる。

ク 入学者選抜の概要

(1)入学者受け入れ方針

「県教委賛同書」では、現職教員学生には「本県の教育課題に対応するための取組や、貴大学として重点を置いている学力の向上、体力の向上、外国人児童生徒教育、英語教育、人口減少がもたらす課題に向き合いながら取り組む教育等についての専門的知識や技能を学ぶことが期待」され、また学部新卒学生には「採用当初から学校組織の一員として活躍するためのより実践的な知識や技能を学ぶことが期待」されている。

本教職大学院は、県教育委員会のこうした要望に応えるべく、学部段階で習得した教育関係各分野の学問的知識・能力、学校現場で培われた実践的指導・支援力を基盤に、更に教職に関わる高度な専門的知識やスキル、豊かな人間性を備えた人材を育成する。

また、そのことを通して、三重県及び近隣地域における、高度な力量を持った教員の養成において中心的役割を果たしていく。そのため、現在、学校教育現場における複雑・多様な諸問題・課題に対して、その実践的解決に必要な資質と深い関心と明確な課題意識を有し、強い意欲を有する者を求める。

(2)アドミッションポリシー

①現職教員のアドミッションポリシー

学級・学校経営、学習指導方法の開発・改善、生徒指導・教育相談、教育課程、教師教育等における様々な今日的課題を解決するために、確かな指導理論の構築を目指し、より高度な実践力と応用力を身に付けたい教員。特に、学校現場での経験に基づき、教職大学院での明確な研修テーマや課題を持ち、それらを協働で解決し、学校や地域において指導的役割(スクールリーダー)として活躍できる教員。

本教職大学院では、学校経営力、教育実践力を持ったスクールリーダーの資質・力量形成を目的とするが、現職教員が大学院学生として入学する場合、これまでの教職経験や教育実践力をもとに、教職に関わる3つの力「マネジメント能力」「課題発見・解決能力」「未来を拓く力」を向上させていく。具体的に、「マネジメント能力」には組織を運営するために必要な人間関係調整力、組織的に教育実践を進めるための企画(デザイン)、実施、評価、改善(PDCA)を行う力が含まれる。こうした能力は、学校を運営するのみならず、学級、学年、授業、職能開発、職場研修等をデザイン・展開する上でもスクールリーダーとして求められるものであり、その資質向上が重要である。「課題発見・解決能力」は、教育課題が複雑・多岐となる教育現場でますます求められる力であり、新たな教育実践に取り組むために、この能力を向上させる必要がある。特に、教育及び学習課題を発見・解決する力は、三重県の学校現場において、地域の教育の発展・進展に寄与可能な能力である。「未来を拓く力」では、これまでの教職経験を内省し、現在を意味づけ、教員としてのアイデンティティを確立することや、自分自身の使命や子どもの願いを具体化しつつ未来の教職への展望を拓いていくことが求められる。

②学部新卒者のアドミッションポリシー

教員採用試験に合格し、学級・学校経営、学習指導方法の開発・改善、生徒指導・教育相談、教育課程、教師教育等における様々な今日的課題に強い関心があり、学校現場での実習や現職教員学生との協働により、教職に関する実践的な専門性を身につけ、高度な実践力を身につけたい人。

本教職大学院では、学部新卒者が大学院学生として入学する場合、学部時代までに培った教育実践につながるサポートや学部段階の教育実習経験をもとに、教職に関わる3つの力「マネジメント能力」「課題発見・解決能力」「未来を拓く力」を習得・向上させていく。具体的に、「マネジメント能力」では、教育実践を進めるための設計、実施、評価、改善(PDCA)を行う力が含まれる。学校の授業や学級指導を計画する際、教育目標、学習者の特徴、教材・学習材の構造、学習環境、学習方略などを分析し、効果的・効率的・魅力的に学習活動を設計・実施する能力が重要である。「課題発見・解決能力」は、学校現場に身を置き、経験豊かな現職教員学生から話を聞き取ったり、現職教員学生と協働で教育活動に参画したりすることで身につく力で地域の教育の発展・進展を目指すため、三重県の学校現場で特に求められている。「未来を拓く力」は、今後の教職生活を思い描き、自分の活動を絶えず内省しながら、教員として自分自身の進むべき道を見つけ、自分のアイデンティティを確立することが重要となる。

(3)募集人数及び募集時期

専攻	コース	募集人員	募集
教職実践高度化専攻	学校経営力開発コース	10人	8月募集, 11月募集, 2月募集で計14人を募集する
	教育実践力開発コース	4人	
		計14人	

(4)出願資格

①学校経営力開発コース

学校経営力開発コースに出願できるものは、学校教育法第1条に規定する学校(小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校)の教員で、専任で勤務しかつ在職のまま入学する者。

②教育実践力開発コース

次の各号による。

1. 教育実践力開発コースに出願できるものは、学校教育法第1条に規定する学校(小学校、中学校及び高等学校)の教育職員一種免許状を有する者。
2. 1を満たし、かつ、三重県教員採用選考試験に合格して採用候補者名簿への登載を2年猶予された者。

(5)選抜の方法

入学者の選抜は、学力検査、成績証明書等の結果を総合して行い、各コースに分けて実施する。

学力検査科目

1. 学校経営力開発コース
 - ・筆記試験(小論文)
 - ・口述試験(下記を含む)
 - ・現任校等で行った教育実践についてのプレゼンテーション(5～10分程度)
2. 教育実践力開発コース
 - ・筆記試験(小論文)
 - ・口述試験(下記を含む)
 - ・学級活動等の指導場面を想定した模擬指導(5～10分程度)

(6) 入学試験

① 学力検査の日時、場所及び内容

1. 学力検査日
 - ・ 8月(初年度は実施しない)
 - ・ 11月
 - ・ 2月
2. 学力検査会場 三重大学教育学部

3. 学力検査時間割

専攻	時間	試験科目
学校経営力開発コース	9:00～10:30	筆記試験(小論文)
	11:00～12:00	口述試験
教育実践力開発コース	9:00～10:30	筆記試験(小論文)
	11:00～12:00	口述試験

② 配点

1. 学校経営力開発コース：筆記試験(小論文)100点，口述試験100点
2. 教育実践力開発コース：筆記試験(小論文)100点，口述試験100点

ケ 取得できる免許状

小学校・中学校・高等学校教諭専修免許状が取得可能である。専修免許状の所要資格を得ようとする場合には、該当校種の一種免許状(中学校・高等学校は、その免許教科)が必要となる。

コ 「大学院設置基準」第14条による教育方法の実施

本教職大学院の学生については、大学院設置基準第14条の特例を適用し、希望する者については、教員としての身分を保有したまま入学し学修することが可能となる。

その場合でも、「オ 教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件」に示すように、修了要件46単位を修得することができるように配慮している。

(1) 修業年限

2年課程とする。

(2) 履修指導及び研究指導の方法

本教職大学院の指導方式に従って入学前及び入学後のオリエンテーションで履修方法の指導を行うほか、附属教職支援センターにおいて、学生が教職について理解を深め、教員として必要な資質能力を身に付けることができるよう、履修指導を実施する。

(3) 授業の実施方法

詳細については、上記「オ 教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件」において説明している。また、「**資料25** 履修モデル」「**資料27** 時間割モデル」により示している。

(4) 教員の負担の程度

教職大学院の専任教員全員が教職大学院の授業科目，学生指導に専念できるように配慮する。ただし、教職大学院の専任教員が学部教育へ参画することがある場合には、教職大学院の専任教員が担当する学部教育の単位数の合計が、専任教員全体でみた場合に1人当たり4単位程度までとする基準（「教職大学院の教員組織編制等に関する留意事項について（別紙）」 事務連絡，平成27年1月）を全体として上回らないように授業担当数に抑え、教員の負担が過重にならないよう配慮する（P31表参照）。

(5) 図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の厚生に対する配慮，必要な職員の配置

図書館については、附属図書館の利用が、平日8:45～21:45，土曜・日曜日・祝祭日9:00～18:30の間で可能となっている。また、長期休暇期間（平日）も8:45～17:00の間で利用可能となっており、学生の便宜を図っている。

情報処理に関しては、24時間利用可能な学生控室設置の機器のほか、附属図書館及び学内各所に設置された教育端末室が利用できる。また、学内300箇所以上の無線LANアクセスポイントで構成されたモバイルLANネットワークが利用できる。

厚生施設としては、大学生生活協同組合購買部が8:15～18:30，大学生生活協同組合食堂が8:00～19:30の間で利用可能である。

事務においては、教務・厚生補導関係事務の窓口を9・10限目に対応するように18:15まで開いているが、時間外の事項が生じた場合は、学生に不利益を与えないように電話・メール

等により処理できるようにする。

(6)入学者選抜の概要

入学者の選抜は、学力検査、成績証明書等の結果を総合して行う。現職教員を対象とする「学校経営力開発コース」では、学力検査科目として筆記試験(小論文)及び口述試験とするが、口述試験には、現任校等において行った教育実践についてのプレゼンテーション(5～10分程度)を含むこととして実践にかかる経験値を測るなどの配慮を行う。詳細については、「ク 入学者選抜の概要」において説明している。

サ 管理運営

(1) 執行機関(資料36)

教育学研究科委員会の下に、教育科学専攻(修士課程)及び教職実践高度化専攻(専門職学位課程)ごとの専攻会議(教育科学専攻会議, 教職実践高度化専攻会議という。)を設置する。それぞれ、専攻に関わる事項について月1回の定例会を開催し、合議により意思決定を行う。また、研究科委員会には、研究科長, 正副専攻長の計5人からなる研究科運営会議を設置して研究科の運営に当たる。

教職実践高度化専攻会議は、専任教員, みなし専任教員を含む同専攻所属教員をもって組織し、専攻長及び副専攻長を置く。また、総務担当, 学務担当, 財務担当, 入試担当, F D担当, 点検評価担当を置き、それぞれの職務を執行する。

特に教員の採用及び昇任人事においては、総務担当が専攻会議に建議し、専攻長が研究科委員会に提案することとする。また、カリキュラム等の構築運用においては学務担当が司ることによって、運営において一定の独立性を確保し、カリキュラム等で独自の運営ができる仕組みを担保する。

(2) みなし専任教員の管理運営への関与

専攻会議に出席する。

(3) 学内連携

① 附属学校との連携(資料37)

本教職大学院の特色として挙げられるのが、長期実習を附属学校4校(幼稚園, 小学校, 中学校, 特別支援学校)と連携して実施することである。本来先進的な教育の在り方を模索する実験校としての使命を持つ附属学校を積極的に活用することにより、長期実習をより一層深化させる狙いがある。

そのために、附属学校での実習は1年次に実施して、附属学校の児童生徒に対する教育・研究を深め、その成果の上に2年次において連携協力校・現任校等で実習を実施することにより、更に成果を高める。連携協力校・現任校等における実習は、附属学校での実習を通じて学修した理論的背景をもとに実践を重ね、自身の課題解決のみならず学校現場へ還元を図る。特に将来のスクールリーダーとなる現職教員学生が長期実習などに関わることで教員養成機能の充実と附属学校教員の資質向上が実現し、結果として附属学校の実験校としての立場を強化することが見込まれる。

また、附属学校4校の副校長が教職大学院実務家教員(みなし専任教員)として学生の指導に当たるとともに、附属学校教員全員が教職大学院と関わることによって附属学校に教員研修のための大学院機能が付与される。

② 三重大学教育学部附属教職支援センター(資料9)

従来の教育実践総合センターに、本学部・研究科関連組織の教職支援室と連携支援室を統合して、「附属教職支援センター」として、平成27年4月に設立された。センターの目的

は、教員養成教育及び教師教育についての支援業務及び調査・研究の成果に基づいて学校教育の発展・充実に寄与することとしている。

組織としては、センター長の下で「総合支援室」、「教員養成支援部門」、「学校連携支援部門」、「研修開発支援部門」から成っており、それぞれの部門には、教職大学院教員が部門長あるいは部員として加わることで、教職大学院との相互の連携をより一層強いものとするよう設計されている。

また、今日の社会に適応した実践的指導力の基礎を培うためには、講義による理論的な学修だけではなく、実際の教育現場における実地教育が不可欠であると考えられる。本学部・研究科では実践的指導力をより強く意識した教育内容・カリキュラムの拡充を進めており、長期実習等での附属学校や連携協力校での学校体験に留まらず、年間を通して近隣の公立学校園における学校体験が可能な体制を構築することとしている。こうした近隣学校園を含めた地域連携型の実践的な教育体制をサポートするために「学校連携支援部門」がセンターに設置されているが、特に本部門との連携協力が加わることで、教職大学院の一層の活性化が見込まれる。

(4) 学外連携(資料36)

三重大学では、平成12年に県教育委員会との間で連携協力協定を締結して、協力して地域に根ざした教育・研究の展開に取り組んできた。教職大学院開設に当っては、県教育委員会との間で教職大学院に関する包括協定を締結し、教職大学院の実施運営に当って緊密な連携協力を取っていく。また、市町教育委員会との間では、平成16年に津市教育委員会、平成18年に四日市市教育委員会との間で連携協力協定を締結しているほか、教職大学院設置に当っては、長期実習の実施に当って連携協力が不可欠な県下の市町教育委員会と意見交換を繰り返し行っている。

このような活発な連携協力の成果を踏まえて、次の2つの協議会を新たに設置して教職大学院の機能強化を図る。

①教職大学院運営協議会

県教育委員会教育長、市町教育委員会教育長代表、附属学校代表、教育学研究科長、教職実践高度化専攻長等で組織する。これにより、「人口減少・少子高齢化の進行、グローバル化・情報化の進展、産業構造・雇用環境の変化など、教育を取り巻く社会情勢は大きく変化」(「県教委賛同書」)する困難な状況に柔軟に対応しうる機動的な管理運営・システムを確立する。また、附属学校代表については、1年次に長期実習を実施する場であるため、その代表が加わる。

また、本協議会では、教職大学院の運営のみならず、「県教委賛同書」にも示された、三重県等に生起し課題となっている様々な教育問題についても取り上げ、県域に開放された教職大学院として、県・市町教育委員会と連携して取り組んでいく起点としての役割を担うことも併せて想定している。

三重県では、平成24年4月、「みえ県民力ビジョン」を策定している。その中で、「家庭や地域の教育力の低下が社会全体の問題」という認識のもとで、教育への取り組みとしてい

くつかの項目が挙げられているが、そのうちで下記に挙げる項目は、市町教育委員会だけではなく、教職大学院が連携に加わることによって、更に課題認識や解決の方法論が深化することになる。

- ・ 各市町教育委員会と連携して全ての公立小中学校で全国学力・学習状況調査の実施・活用を促進し、教育指導の改善を継続的に行うとともに、きめ細かく行き届いた少人数教育を推進するなど、子どもたちの学力の定着・向上を図ります。
- ・ さらに、学力や学習状況に関する情報を家庭、地域と共有し、子どもたちの学習意欲を引き出す環境づくりを進めます。
- ・ 教職員の授業力を高めるために、授業の改善を重視し、教職員一人ひとりに応じた研修を充実するとともに、学校では授業研究を中心とした校内研修体制の確立に取り組めます。

「みえ県民カビジョン」(平成24年4月、抜粋)

様々な機関が集結する本協議会において問題意識を共有し議論を深めることは、三重県の教育に関わる課題解決に大きな成果をもたらすのではないかと考えられる。

②長期実習協議会

教職大学院の教育課程において、「長期実習科目」の実施に関わる組織(県教育委員会、市町村教育委員会、附属学校、教育学研究科、教職実践高度化専攻)の代表で組織し、長期実習実施に関する事前の調整、成果の検討及び今後の改善について共通意識を有し、実施に向けて柔軟な対応を検討する。

また、「県教委賛同書」では、「貴大学教員による各学校の教育課題解決に向けた所属校での具体的な指導」が特に求められている。現職教員学生の所属校(現任校)での長期実習に際して、教職大学院教員が積極的に当該校の教育課題に取り組むことは既に長期実習のプログラムに組込んでいるが、これは現職教員が教職大学院で学んだ果実を現任校に還元するという点でも極めて重要であり、その成果の確認等をこの協議会で行うことは今後の改善のために不可欠な事項である。

(5)事務組織

教育学部チームが、教育学部及び教育学研究科教育科学専攻と併せて所掌する。

シ 自己点検・評価

(1) 自己点検・自己評価の体制

三重大学の教育研究水準の向上を図り、本学の目的及び社会的使命を達成するため、本学の教育研究活動等の状況について全学的に自己点検・評価を実施する組織として「三重大学評価委員会」が設置され、更に本学部・研究科に「自己点検・評価委員会」が設置されている。同委員会において毎年自己点検・評価が実施され、その結果はHPで公開されている。教職大学院においては、独立大学院としての独立性を担保するため教職実践高度化専攻会議に点検評価担当を置き、自己点検・評価を実施し、その結果をHPで公開する。

また、教職大学院独自の協議組織として「教職大学院運営協議会」を設置して、教育課題や学校教育の実態や社会の変化等に柔軟に対応しうる機動的な管理運営・システムを確立するとともに、点検・評価機関としても機能させる。

既述のように、三重大学では、平成12年に県教育委員会との間で連携協力協定を締結して、協力して地域に根ざした教育・研究の展開に取り組んできた。また、本学部・研究科では、平成16年に津市教育委員会、平成18年に四日市市教育委員会との間で連携協力協定を締結するなど市町教育委員会等からの評価を受ける体制を造っている。

教職大学院設置に当っては、本学と県教育委員会との間で教職大学院に関する包括協定を締結し、教職大学院の実施運営に当って緊密な連携協力を取っていくほか、長期実習の連携協力先として連携協力が不可欠な県下の教育委員会と意見交換を実施しているほか、「長期実習協議会」においても、点検・評価を含めた協議を定期的実施する。

(2) 学生による授業評価

全学として、全学統一システムによる「授業改善のためのアンケート」を前期・後期に各1回実施し、CS(カスタマーサティスファクション)分析により項目ごとの改善必要度を明示して授業改善の指標としているが、教職大学院においてもこのシステムを活用する。また、本学部では、定期的に「教員と学生が語る会」が実施されているが、このような対話により直接的に学生が授業評価を行う機会を教職大学院でも設ける。

(3) 実践・研究の公開と相互評価のための年次報告書の刊行

教職大学院の教育研究に関わる自己評価として毎年「年次報告書」を発行する。

(4) 自己点検・自己評価結果の公表

自己点検・自己評価結果については、HP等を通じて公表する。

ス 認証評価

(1) 認証評価を受ける計画等

平成33年(開設5年目)に一般財団法人教員養成評価機構から認証評価を受けることを計画する。そのために、初年度より専攻会議に認証評価検討チームを組織し、準備を進める。

平成29年9月 学内認証評価検討チームを設置

平成30年6月 認証評価機関との協議開始

平成32年11月 認証評価のための申請手続開始

平成33年6月 認証評価のための自己評価書を提出

(2) 認証評価を受けるための準備状況

平成28年9月 教職大学院設置部会内に認証評価検討担当を置き、準備を進める。

平成33年度中に、一般財団法人教員養成評価機構から認証評価を受ける。

(3) 認証評価を確実に受けることの証明

一般財団法人教員養成評価機構から、認証評価を確実に受けることを書面によって示す(資料38)。

セ 情報の公表

(1) 三重大大学の情報公開基本方針

本学の「国立大学法人三重大学情報公開取扱規程」に従い、「情報公開基本方針」等に基づいて、積極的に本専攻の教育研究活動等の状況に関する情報を提供していく。

■情報公開基本方針

- ・国立大学法人三重大学は、情報公開の促進を中期目標に掲げ、社会への説明責任を果たし、社会に開かれた大学を目指しています。
- ・そのため大学の現況や教育・研究活動、組織・運営、人事、財務などに関する情報をHP及び広報誌等を通じて社会に対し積極的に提供していきます。

(2) 教職大学院の情報公開

平成18年度から、学生を対象として全学的に「授業改善のためのアンケート」を実施しているが、本学部・研究科では独自のFD活動の一環として、その評価結果は原則としてHP上で公表することとしている。公表に当たっては、学生の評価結果のみならず、教員がこの評価結果をいかに授業改善に役立てるかを知るために、授業担当教員による自己評価アンケートを実施して教員のコメントについても併せて掲載することとしている。

教職大学院設置に当たっては、学校現場や現職教員に資するという観点から、教職大学院の存在理由と深く関わると考えられる種々の情報、たとえば、シラバス・授業時間割や履修モデルを含む情報を始めとして、下記の情報をHP上に公開して、教職大学院の授業の方法や履修の仕方についての情報の共有を促す。また、学校現場などの様々な課題をテーマに実施する「長期実習」の具体的な活動例についてHP(註)を通して公表し、課題発見と問題解決の端緒を提供する。

- ア 大学の教育研究上の目的に関すること
- イ 教育研究上の基本組織に関すること
- ウ 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること
- エ 入学者に関する受入れ方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
- オ 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること
- カ 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること
- キ 校地・校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること
- ク 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること
- ケ 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること
- コ その他

また、学生各自の学校現場での解決課題への取組成果を学修成果報告会という形で実施

するとともに、それをまとめて毎年「学修成果報告書」を刊行する。また、教職大学院の教育研究に関わる自己評価として毎年「年次報告書」を発行する。

(註)教職大学院専用のHPについては、平成28年度開設を予定しているため、当面は、三重大学の情報公開基本方針に基づき、下記等で公開していく。

■三重大学ホーム>情報公開>学校教育法施行規則第172条の2に基づく教育情報の公表
<http://www.mie-u.ac.jp/disclosure/p172.html>

ソ 教員の資質の維持向上の方策

(1) F Dの実施

教職実践高度化専攻会議に「F D担当」を置き、教職大学院F Dを実施する。

①既設学部・研究科のF D

本学部・研究科では、F Dを実施する組織としてF D委員会を設置している。F D委員会は、「トップダウン式のF D」ではなく、「ボトムアップ的なF D」を展開することを基本的な姿勢として標榜しつつ平成17年度から活動を進めている。

また、本学部・研究科では、特徴的なF D活動を表すキーワードとして、「プロジェクト型F D」という語を用いている。これは、授業評価を中心とした従来型のF D活動ではなく、様々なプロジェクトをボトムアップ的に作り出していくF D活動である。プロジェクト活動としてのF Dは、自らの意思によるF D活動という積極的な側面を持つ。

②教職実践高度化専攻(教職大学院)のF D

教職大学院においては、演習を主体とする授業科目の進行状況、学生が自ら課した研修テーマに基づく長期の実習への対応などの必要性により、現行の学部や修士課程とは異なる高い層位での問題意識と課題改善が求められることが想定されることから、F D担当は、学務担当や「長期実習協議会」と緊密に連携を取りながら、成果と問題点及び改善策などを検討し、教員の質の向上に努めていく必要がある。

③三重大学の全学F D

三重大学高等教育創造開発センター(H E D C)が中心となって実施している全学F Dにも積極的に関わりを持って、学生や教職員のニーズが的確に反映され、組織として適切な方法で実施されているかを、全学的な視野から常に振り返り、改善策を検討する。

(2) 授業公開を通じた教育改善

平成25年度には、F Dの一環として、本学部の年度計画に基づき、講座等内での「授業公開を通じた教育改善」を企画した。この企画は、講座等の中で、教員が互いに授業を見合い、コメントし合うことを通して、互いの教育方法等の改善や講座等の授業計画の改善を日常的な営みにすることを目的としたものである。

現行では、本学部全教員を対象とした授業公開に発展している。教職大学院においては、学部・研究科内に留まらず、広く学校教員等にも拡大していくことで有益性を高めたい。

(3) 学生による授業評価

三重大学では、F Dの一環として、全学規模で、全学統一システムによる「三重大学授業改善のためのアンケート」を前期・後期に各1回実施し、C S分析により項目ごとの改善必要度を明示して授業改善に指標としている。この「三重大学授業改善のためのアンケート」は、光学式文字読取装置(O C R)によるもので、集計にかかる作業が非常に省力化

され、迅速化されることが期待できるシステムである。加えて、全学に共通した評価項目群と各学部・大学院に特有の評価項目群、各教員が独自に設定できる評価項目群の3種の評価項目群を設定できるという仕組みが確立されており、各種の個別要件に柔軟に対応できる本学独自のユニークなシステムとなっている。また、このシステムでは、授業や授業改善に対する「自由記述」も記入することができるよう工夫されている。この柔軟な評価システムであればこそ、本学に従来なかった専門職学位課程である教職大学院特有の専門性の高いカリキュラムにも縦横に対応できる。

本学部・研究科では、一方的に授業に対する評価を学生が行うというやり方ではなく、学生の評価に対して教員のコメントをウェブ上に公開するという「対話性」を当初から重視してきた。この「対話型授業評価システム」は、評価を単なる評価とするのではなく、評価を巡って教員と学生の対話が行われるべきであり、そのことを通して、やがて評価者(教師)になっていく学生たちを評価主体としても育てて行こうという意図がある。評価には教員のコメントを付してウェブ上に公開しているが、これは、アンケートにおいて学生から公開を望む声が多くあったことを反映している。公開については教員の意思によるが、こうした授業評価システムを教職大学院においても活用する。

(4) 教員と学生が語る会

平成17年度から、FDの一環として、「教員と学生が語る会」を実施している。テーマの設定は、教員と学生が膝を突き合わせて語り合えることができそうなものであること、本学部の授業を考える上で極めて重要なこと、また「場」をつなぎ「人」をつなぐテーマが選ばれた。教員と学生がただ単にお互いを一方的に評価するのではなく、対話を通して、本学部のよりよい明日を創って行こうとするものであり、FD共同体の構築ということに直接つながる取組みである。

このような各種の教員の資質の維持向上のための取組みを教職大学院においても積極的に活用して、教職に関する高度の専門的資質と力量が求められる高度専門職業人たるべき学生が、学校現場において実践的指導力を発揮するに相応しい教育環境を構築する。

連携協力校等との連携・実習について

(1) 連携協力校との連携

本教職大学院では、「中核(コア)科目」として、「地域の教育課題解決演習」とともに「課題発見・解決実習」を置いている。これらの科目は、地域の教育課題の解決を図り、その解決に向けて具体的な対策を立て、そして実習において検証・修正を行うことを企図するものである。

連携協力校の選定に当たっては、その候補としてまず考えられるのは、附属学校である。附属学校では、より普遍的な教育課題(例：アクティブラーニング、授業の構成や教材づくり、学級経営、幼小中の連携・協働)の課題設定、具体策の立案、及び検証が行われる。これは、これまでに学校教育の在り方として附属学校が実験的・先進的に取組んできた、あるいは取組むことができる環境にあり、そのリソースをまずは利用することが狙いである。また、三重県における三重大学の附属学校の位置づけとしては、附属学校の教員は基本的には県教育委員会からの人事交流に基づくものであるが、県教育委員会から派遣された場合には、それがその教員自身のキャリアの中で大きなキャリアアップ、ステップアップとして捉えられ、附属学校で培われた経験がその後の教員生活の中で大きく生かされてくることが期待され、またそのことを目的に県教育委員会も教員を派遣するという事情がある。その上で、ここで解決できる課題は、県下の公立学校に対して知見を提供し、実践を拡張させ、それぞれの学校に合った形で運用を目指すことが可能となってくる。もともとそのような使命を持っている附属学校での課題発見と課題解決を、連携協力校にも伝えていく役割を、特に現職教員学生が担うことにもなる。

次に、公立学校の連携協力校については、それぞれの地域に関わる課題(例：外国につながる児童・生徒の教育、学力に困難を抱える子どもたちの指導・支援、小規模校における授業づくり等)の設定が考えられる。公立学校の連携協力校も、実際にそれらの課題と向き合い、対策を立て実践し、効果を上げている。本学部は、これまでに津市内の近隣の中学校区(一身田・橋北中学校区)との連携協力の枠組みの中で連携活動(学生のボランティア活動、出前授業等)を行ってきた実績がある。また、多くの教育学部教員が連携活動に参画しながら、附属学校での実践活動やその知見をもとにして、連携協力校の中でも実践を行ってきた経緯がある。更に連携協力校には、そのような場を提供してもらい、学部学生の教育指導にも参画してもらっている。いわばそのような相互の関係が既に構築されており、附属学校――地域の連携協力校――教育学部の相互交流がスムーズに回っている状況にある。その実績をもとにして、教職大学院における連携協力校を考えている。

連携協力校の一覧は、次の表の通りである。

No	学校種	地区	学校名	備考(特色)
1	小学校	津市	一身田小学校	協同的な学習
2	小学校	津市	白塚小学校	学力向上の課題
3	小学校	津市	栗真小学校	小規模学級における指導
4	小学校	津市	北立誠小学校	英語教育
5	小学校	津市	南立誠小学校	土曜活動・授業
6	小学校	津市	西が丘小学校	学力向上への取組
7	小学校	津市	敬和小学校	外国につながる子どもの支援, 学力向上の課題
8	小学校	津市	養正小学校	学力先進校 小中一貫教育
9	小学校	津市	新町小学校	小中一貫教育
10	小学校	津市	高茶屋小学校	外国につながる子どもの支援, 学力向上の課題
11	小学校	鈴鹿市	牧田小学校	外国につながる児童の教育
12	小学校	亀山市	白川小学校	小規模特認校としての総合的な学習
13	小学校	伊賀市	島ヶ原小学校	小中一貫教育
14	小学校	いなべ市	員弁東小学校	学校のユニバーサルデザイン
15	小学校	尾鷲市	尾鷲小学校	南部地域の学力向上の取組
16	小学校	熊野市	熊野市立井戸小学校	南部地域の学力向上の取組
17	中学校	津市	一身田中学校	ナイトスクール等の学力向上の取組
18	中学校	津市	橋北中学校	学力向上への取組
19	中学校	津市	東橋内中学校	幼小中一貫教育 学力向上への取組
20	中学校	津市	西橋内中学校	幼小中一貫教育
21	中学校	伊賀市	阿山中学校	協同的な学習
22	中学校	伊賀市	島ヶ原中学校	小中一貫教育
23	中学校	尾鷲市	尾鷲中学校	南部地域での協同的な学習の取組
24	中学校	熊野市	熊野市立木本中学校	南部地域での協同的な学習の取組
25	幼稚園	津市	附属幼稚園	子どもの遊びを援助する
26	小学校	津市	附属小学校	子どもの主体性を育む
27	中学校	津市	附属中学校	協同的な学びを探究する
28	特別支援学校	津市	附属特別支援学校	社会参加と自立を目指す

以上の小・中学校は、それぞれの課題について、取組みを進めつつある学校である。その課題をいまだ十分に解決しきれていないところも含んでいる。先進的な取組みに学ぶことも必要だが、長期実習を通じて、協同でその課題に取組み、そこから学べることも大きなものがあると考えている。なお、連携テーマによっては、今後連携協力校を増やしていくことも見込んでいる。

これらの連携協力校とは、市町教育委員会の同意のもとに連携協定を結んでいる。附属学校以外については、東紀州地域を除き、大学から比較的時間的距離の近い小中学校を選定している。

現職教員学生は、各市町や学校の抱える教育課題に基づく研修テーマを持って本教職大学院に入学することを前提としており、その研修テーマに即して実習が行われる。1年次は附属学校、又はその他の連携協力校において実習が行われ、2年次は現任校にて実習が行われる。1年次の連携協力校は、研修テーマに関わる研究的な観察や実験が行える実習

校が望ましい。2年次は現任校において研究的な観察や実証を行う。

学部新卒学生については、1年次は附属学校を中心として課題の発見を主にした「課題発見・解決実習Ⅰ」、そして2年次の「課題発見・解決実習Ⅱ」は、附属学校以外の連携協力校において課題の発見・解決を主にした実習を行う。附属学校、又はその他の連携協力校においては、TAやTTとして学校の業務や任務を分担しながら継続的な参加・観察を行うことを想定している。

(2) 連携協力校における長期実習についての具体的計画

ア 長期実習計画の概要

まず、教職大学院の2年間における長期実習の全体概要を以下の表に示した。長期実習は前述のように授業名としては「課題発見・解決実習Ⅰ・Ⅱ」であり、通年科目として設定している。単位数はいずれも5単位であり、総実習時間はそれぞれ150時間を確保している。

長期実習の指導については、教職大学院の全教員が関わることになるが、とくに実務家教員は長期実習の指導に注力し、様々なアドバイスをしながら学生をサポートする。

以下、授業の進め方や主な内容、教育上の効果、実習期間や時間などについて、現職教員学生、学部新卒学生それぞれの1年次(「課題発見・解決実習Ⅰ」)と2年次(「課題発見・解決実習Ⅱ」)について解説する。

長期実習(課題発見・解決実習Ⅰ・Ⅱ)のスケジュール

授業名	現職教員学生	学部新卒学生
1年次 課題発見・解決実習Ⅰ 5単位 実習150時間	<ul style="list-style-type: none"> ・各自の研修テーマに基づいて長期実習校の決定(4～7月) ・長期実習期間(9月～10月:附属学校、又は連携協力校で2～4W:9日間以上:70時間以上を確保) ・東紀州長期実習期間(9月～10月の期間内の2W:10日間:80時間を予定) ・合計150時間を確保する ・東紀州長期実習中は、附属又は連携協力校での長期実習とは重複しない。 ・長期実習の指導は、教職大学院の指導教員及び副指導教員が行い、適宜、実習校の実習指導教員のアドバイスや示唆を受けることとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各自の研修テーマに基づいて長期実習を行うが、年間を通して、附属学校を中心とした長期実習となる。 ・水曜日の「課題発見・解決日」(8H/1日)を長期実習に充てる。なお小中学校における年間授業週35週のうち20週を充てるため、長期実習時間として160時間を確保する。 ・長期実習の指導は、教職大学院の指導教員及び副指導教員が行い、附属学校の副校長(教職大学院みなし専任教員)及び附属学校の実習指導教員のアドバイスや示唆を受けることとする。
2年次 課題発見・解決実習Ⅱ 5単位 実習150時間	<ul style="list-style-type: none"> ・各自の研修テーマに基づいて現任校での課題解決を目的に実施 ・2.5日/Wの現任校勤務のうち、0.5日を長期実習に充てる。時間に換算して、4H×30Wとなり、120時間を確保する。 ・現任校における長期実習成果確認のための実験授業(研究授業等)に4日間を確保する。時間に換算して8H×4日となり32時間を確保する。 これにより合計150時間を確保する。 ・長期実習の指導は、教職大学院の指導教員及び副指導教員が行い、適宜、実習 	<ul style="list-style-type: none"> ・各自の研修テーマに基づいて、附属学校以外の実習校(連携協力校)において、定期的に学校・学級に参画し、長期実習を行う。 ・前期期間中は、毎週水曜日の「課題発見・解決日」に実習校に参画する。1日8H×10Wの予定。 ・東紀州長期実習期間(9月～10月の期間内の2W:10日間:80時間を予定) ・後期期間中後半は、再び実習校に参画する。1日8H×5Wの予定。 ・上記の長期実習をもとに150時間以上

	校の実習指導教員のアドバイスや示唆を受けることとする。	を確保する。 ・長期実習の指導は、教職大学院の指導教員及び副指導教員が行い、実習校の実習指導教員のアドバイスや示唆を受けることとする。
--	-----------------------------	--

■現職教員学生の1年次の長期実習(課題発見・解決実習Ⅰ)

現職教員学生にあつては、自らの研修テーマに基づいて1年次前期(4～7月)に長期実習校を決定する。対象校における課題などに関する要望等も踏まえ、9月～10月末に2～4週間にわたって附属学校、又はその他の連携協力校において、課題の発見を主眼に置いた長期実習を行う。

どのように、マッチングをするかについては、現職教員学生については、大学院入学時に研修テーマを設定していることを前提とするが、入学直後に、より具体的に研修テーマを課題として明確にする。一方、連携協力校は、テーマ性を有している小中学校を選定している(P62表参照)。現職教員学生の具体的な研修テーマに基づいてどの小中学校で実習をすれば、より明確に課題化できるか、また解決可能かという観点から実習校をマッチングする。そしてそこで得た知見は現任校における「課題発見・解決実習Ⅱ」に引き継がれ、より汎用性の高い実習成果として普遍化される(アウトカムベースドカリキュラムの一環)。

全体としては9月～10月末の2か月を実習期間とし、その間、東紀州長期実習を2週間行う。東紀州長期実習を行う目的は、過疎地域における教育課題の解決に参画しながら三重県南部地域の教育課題を再発見することである。

同地域については、「みえ県民ビジョン」でもその課題、例えば第一次産業従事人口の割合の高さと所得の低さ、人口流出による生産年齢人口の減少等が指摘され、その活性化が課題とされている。学校においても小規模化、統廃合が進み、家庭学習の習慣化や低学力の課題を抱えている。家庭教育、キャリア教育、包括的な教育施策の実行が求められている。

上記の実習は8時間×10日間=80時間とする。東紀州においては、地元の公共施設等に宿泊し、そこを起点に10校程度の小中学校において長期実習を行う。その間、教職大学院の指導教員が複数名付き添い、長期実習のサポートを行う。また実習校の管理職や実習指導教員からは、その学校の特色を説明してもらい、また一方で抱えている課題なども説明してもらう。その中で実習指導教員からは適切な指導を受けながら、当該学校での児童生徒に対応すべく示唆を受ける。

それ以外の4週間については、2～4週間、研修テーマに従って、そのテーマにふさわしい連携協力校、又は附属学校において長期実習を行う。この間、教職大学院の指導教員が各校において長期実習指導に当たる。なお、長期実習の成果については、中間報告会を開催し、成果と課題を明らかにする。

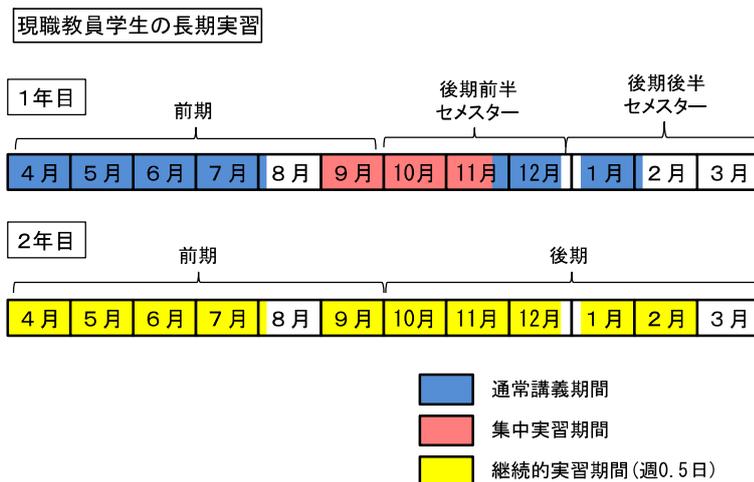
以上のことから、附属学校、又はその他の連携協力校において70時間(8時間×9日)の実習時間を確保する。「課題発見・解決実習Ⅰ」は5単位150時間とする。

■現職教員学生の2年次の長期実習(課題発見・解決実習Ⅱ)

現職教員学生の2年次については、自らの研修テーマについて年間を通して、現任校において、課題の解決に主眼を置いた長期実習を行う。「課題発見・解決実習Ⅰ」では課題の発見を主たる目的にするが、この「課題発見・解決実習Ⅱ」においては、「課題発見・解決実習Ⅰ」で所在を確定した課題について調査・研究を基盤とした仮説をたて、現任校において、日常的な教育実践に関わりながら課題の解決を行うのが主たる目的である。

2年次、現職教員学生は2.5日現任校に戻る。その際、1週間に0.5日を長期実習に当てる。なお、現任校実習においては、教職大学院の指導教員や副指導教員が定期的に現任校を訪問し、指導に当たる。

時間数は、4時間×30週(小中学校における年間授業週を35週として、そのうちの30週)＝120時間となる。そして実習の成果の検証としての現任校における実験授業等で、8時間×4日＝32時間を確保し、合わせて5単位150時間とする。なお、現任校での業務の内、大学院における長期実習の授業扱い分については、職務専念義務免除などを予定している。



■学部新卒学生の1年次の長期実習(課題発見・解決実習Ⅰ)

学部新卒学生の場合は、研修テーマ自体を問題意識とともに明確にすることが課題である。従って、早期から現場に定期的に参画しながら、自らの研修テーマを明らかにしていくことができるように「課題発見・解決実習Ⅰ」を設定する。具体的には、年間を通じて水曜日を長期実習日とし、附属学校におけるTT、あるいはTAという形態でクラスに関われるようにする。

後期も引き続き附属学校を中心とした実習校(連携協力校)において、定期的に参画する実習を行う。前期においては、授業等の観察、分析に基づいての課題の発見を主眼にするのに対し、後期は実習校の教師とともにアクションリサーチを行いながら、課題の解決に向けて共同実践活動を行うところに主眼がある。

なお、長期実習の指導には、教職大学院の指導教員の他、附属学校の副校園長(教職大学院みなし専任教員)及び連携協力校の実習指導教員があたることになる。

それぞれの時期の終わりには、報告会(中間報告会及び最終成果報告会)を行う。

前述の長期実習日(水曜日)に学校の中で実習を行うとして、総実習時間は、1日8時間として、20週(小中学校における年間授業週を35週として、そのうちの20週を確保)160時間を確保し、5単位150時間とする。

■学部新卒学生の2年次の長期実習(課題発見・解決実習Ⅱ)

「課題発見・解決実習Ⅰ」においては、教育課題の所在を確定することが目的であるが、Ⅱにおいては、附属学校以外の実習校(連携協力校)に定期的に参画し、場所や対象を変えて自身のテーマと関連する課題を追求し、より良い解決を目指す取組みを行う。長期実習の指導には教職大学院の指導教員があたる。

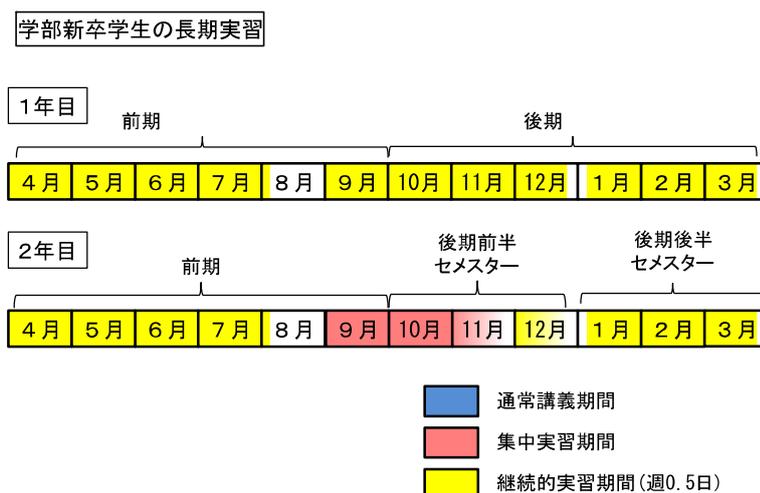
前期においては、定期的に(原則毎週水曜日)学校・学級に参加する。9月～10月においては、2週間にわたり東紀州長期実習を行う。また後期後半においては、更に定期的に学校・学級に参画しながら課題の解決を図る。長期実習の指導に関しては、東紀州長期実習の場合、教職大学院の指導教員が、また連携協力校における指導においても、教職大学院の指導教員が当たる。なお、実習先の連携協力校の管理職や実習担当教員からは、その学校の特色を説明してもらい、また一方で抱えている課題なども説明してもらう。その中で実習担当教員からは適切な指導を受けながら、当該学校での児童生徒に対応すべく示唆を受ける。

前期：1日8時間×約10週間＝80時間(これを上限とする)

前期・後期：東紀州長期実習 8時間×10日間＝80時間

後期後半：8時間×約5週＝40時間(これを上限とする)

これらをもとに、5単位150時間を確保する。



イ 実習指導体制と方法

以上、長期実習を全体的に再度説明すると、次のような4種類に分類することができる。以下、4類型に分けた上で、教職大学院の指導体制、実施の段取りやコーディネート、学

生への連絡等の事務的な手続きについて述べる。なお、実習計画全体を示すスケジュールについては上記の表の通りとなっている。

- ① 現職教員学生1年次の2～4週間にわたる連携協力校における長期実習について
- ② 現職教員学生1年次、学部新卒学生2年次の2週間にわたる東紀州長期実習について
- ③ 学部新卒学生の1年次の附属学校を中心とした実習校、2年次における附属学校以外の連携協力校における年間の継続的な長期実習について
- ④ 現職教員学生2年次の現任校実習について

①現職教員学生1年次の2～4週間にわたる連携協力校における長期実習について

研修テーマを持っての実習校への教育実践参画となる。研修テーマによって参画の形態が異なる。例えば「同僚性の構築と教師の力量形成」というテーマであれば、複数の教員の学級に参加観察をしながら、研究授業への学年会での取組み、また校内授業研究会への参加と教師へのインタビューなどを行う必要がある。対象のフィールドは附属学校、又はその他の連携協力校が考えられる。また「外国につながる児童の教育」をテーマにした場合には、その課題に取り組んでいる連携協力校がフィールドとなる。そして長期実習の仕方は、特定の学級において学級担任と協同でのアクションリサーチという形態を取ることになる。この実習の主な目的は、研修テーマに関わるデータの収集、現場の課題の析出と対応策の検討というところにある。

現職教員学生は10人なので、長期実習の指導教員には、各々に研究者教員、実務家教員1人が指導・支援をすることになる。長期実習期間中は、長期実習日誌を作成し、記録と報告をとっていく。評価については、当該校の管理職(校長、教頭)並びに主幹教諭、指導教諭に依頼する。

・準備

現職教員学生1人につき、教職大学院の指導教員と副指導教員を1人ずつ、計2人の担当の指導教員を配置する。教職大学院の指導教員は、1年次の4月～7月の時期に現職教員学生の研修テーマ及び意向に沿って、附属学校、及びその他の連携協力校の中から9月～10月期の長期実習校を選定し、受け入れの交渉を行う。実習校の選定に当たっては、4月～7月において、自らの研修テーマに基づいて当該候補校と相談し、実習の形態、期間を含め無理のない形で、かつ当該校にとっても利点のある形で契約を結ぶ。連携協力校については、1校に1人を原則とする。なお附属学校、及びその他の連携協力校については、長期実習の受け入れ可能性について承認を得ている。

・長期実習の期間とテーマ

現職教員学生の場合、すでに研修テーマを決めて入学することになっている。その研修テーマに関して、課題が教育現場において具体的にはどのように現実化するかを見極めるために、長期実習のあり方や観察分析の方法を担当教員とともに詰める作業を行う。また、その実習の具体的な計画案を4月～5月初旬に作成する。

長期実習の目的、期間、長期実習としての学校や学級への参画の仕方、長期実習の記録の取り方、担当教員の関わり方、評価の担当、及び方法まで具体的に記述をした長期実習計画を作成し、その計画を実習校に示し、当該実習校の条件や要望も聞いた上で、長期実習に関する契約書を取り交わす。

・実習期間中におけるサポート体制

長期実習当該校において実習指導教員を選定してもらおう。附属学校での長期実習の場合には、附属学校の副校長(教職大学院みなし専任教員)が実習指導教員となる。連携協力校の場合は、管理職特に教頭、また主幹教諭や指導教諭に実習指導教員になってもらう。実習期間中は、実習校の実習指導教員及び教職大学院の指導教員・副指導教員が実習を支援する。実習校の実習指導教員からは適切な指導を受け、また当該学校での児童生徒に対応すべく示唆を受ける。一方、教職大学院の指導教員・副指導教員は、原則としてペアで巡回指導を行う。長期実習期間の巡回指導の頻度としては1週間に1回程度を予定しており、またそのほかにも適宜指導のために実習校訪問を行う。

②現職教員学生1年次、学部新卒学生2年次の2週間にわたる東紀州長期実習について

東紀州長期実習を行う目的は、過疎地域における教育課題の解決に参画しながら三重県南部地域の教育課題を再発見することである。

同地域については、「みえ県民力ビジョン」でもその課題、例えば第一次産業従事人口の割合の高さと所得の低さ、人口流出による生産年齢人口の減少等が指摘され、その活性化が課題とされている。学校においても小規模化、統廃合が進み、家庭学習の習慣化や低学力の課題を抱えている。家庭教育、キャリア教育、包括的な教育施策の実行が求められている。

上の実習は8時間×10日間＝80時間とする。東紀州においては、地元の公共施設等に宿泊し、そこを起点に10校程度の小中学校において長期実習を行う。その間、教職大学院の指導教員が複数名付き添い、長期実習のサポートを行う。評価については、実習日誌を作成し、記録、報告書を作成させるとともに、実習校の指導教員、管理職に評価をしてもらう。

・準備

4月～7月において、三重県の教育課題の全般的な把握(「地域の教育課題解決演習Ⅰ」)をするとともに、三重県南部地域、特に東紀州地域の教育課題について把握しておく。関係市町教育委員会の関係者をゲスト講師として招き、教育の現状と課題についての理解を深める。また一方で、東紀州における長期実習の計画を立てる。この実習の基本的な目的は、「東紀州地域の教育課題の再発見と実態把握」にある。従って、自分の研修テーマに従って希望によって実習校を決めるのではなく、一律に期間を設定し、関係市町教育委員会が実習生を各校に配当する。

・実習期間と実習内容

実習期間は、9月の1か月間の中で2週間を設定する。現職教員学生1年次生10人、学部新卒学生2年次生4人、の計14人を4グループに分け(1グループ3人～4人)、それぞれのグループを高校、中学校、そして小学校2校を配当し、2日ずつ計8日、また市町教育委員会の説明、他の市町への学校訪問、リフレクションに2日取り計10日間を長期実習日にあてる。実習内容としては、学校訪問調査や授業観察、また教師の聞き取り調査や意見交換会を行う。

この間、地元の公共施設や高校の寮などを宿泊施設として使用させてもらう。

③学部新卒学生の1年次の附属学校を中心とした実習校、2年次における附属学校以外の実習校(連携協力校)における年間の継続的な長期実習について

学部新卒学生の4人については、漠然とした問題意識を持って大学院に入学するが、明確な課題意識を持つまでには至っていないと考えられる。そこで、1年次の長期実習は、現場での日常的な関わりを通して、教育課題の発見を目的とした長期実習を行う。具体的には、附属学校を中心とした実習校(連携協力校)において、年間を通して毎週水曜日に1日、学校・学級に入り、参加観察、あるいはTT、TAとして授業実践に関わりながら、また校内研修や研究、行事にもできる範囲に関わりながら、教育課題を発見していく。実習の指導・支援及び評価は、教職大学院の指導教員及び附属学校の副校園長(教職大学院みなし専任教員)がともに行う。2年次の長期実習は、附属学校以外の連携協力校において行われる。学部新卒学生の研究テーマに応じて、前年度中に連携協力校にその旨を打診し、連携協力校との相談・協議して、受け入れの承諾を得たうえで、長期実習を行う。連携協力校における長期実習の形態や評価等については、①の現職教員学生の連携協力校長期実習に準じる。

・準備

学部新卒学生1人につき、研究者教員と実務家教員を1人ずつ、計2人の指導教員を配置する。学部新卒学生については、入試段階で問題意識を口述試験で訊くことになる。それに従って、附属学校の実習先を仮に決めておく。できるだけ均等に各校園に1人ずつ配当できるように配慮する。各附属学校とは、1年次年度が始まるまでに受け入れについて打診し、了解を得ておく。

・長期実習の期間とテーマ、サポート体制

長期実習の期間としては、1年次は原則として、附属学校を中心として学校に関わることを想定する。具体的には、毎週水曜日は実習日とし、附属学校における実習の場合は、附属学校の教育実践に参画し、附属で1日を過ごすことになる。

附属学校での実習の目的は、自らの研修テーマの発見である。学部段階の教育実習が一定の期間、集中的にある学級において教育実習生という役割で授業ができるようになることを目的にするのに対して、教職大学院における学部新卒学生の実習は、長期間にわたって、定期的に教室実践に関わることによって、長いスパンにおける児童・生徒の変容、教

師の授業技術の理解，教室の変容等の観察ができる。また教師がどのように力量を形成していくか，学校の体制の中でのその教師の位置や役割との関係も理解できる。また自ら授業実践にT TやT Aという役割を持って関わることによって自分の働きかけと児童・生徒の変容の関係も見ることができるようになる。そうしたことから研修テーマを見出し，輪郭をはっきりさせていくのが当面の目標である。附属学校での学年歴でいえば，2学期，3学期になるにつれて，次第にその課題が明確になってくれば，課題解決のための具体的な方策の立案，施策の実施と検証というプロセスに入る。その間，附属学校の実習指導教員，附属学校の副校長(教職大学院みなし専任教員)，また教職大学院の指導教員の指導・支援のもとに実施案の策定が行われる。実習後半期には，このようにある種の実験的な授業や立案の実施と検証が行われる。その間のサポート体制としては，教職大学院の指導教員の巡回指導(2週間に1回程度)，副校長(教職大学院みなし専任教員)による面談指導(1か月に1回)，また附属学校の実習指導教員の随時の指導・支援が行われる。

④現職教員学生2年次の現任校実習について

現職教員学生は，2年次に現任校へ戻っての継続的な長期実習を行う。週に0.5日(半日)の長期実習である。テーマによって実習の形態も異なるが，自ら実験授業を行ったり，他クラスにT Aとして参加しながら授業観察を行ったり，更には校内研究会を対象にした研究もありうる。

現任校実習の場合，指導に当たるのは，教職大学院の指導教員と副指導教員である。現職教員学生1人につき，指導教員が1人，必ず責任をもって実習の指導，支援に当たる。実習における記録は実習日誌に記録し，ムードル等を利用して教職大学院の指導教員が随時実習内容をチェックする体制を取る。実習評価に当たっては，教職大学院の指導教員が主に行うが，現任校の管理職も長期実習評価に参加する。

・準備

現職教員学生1人につき，研究者教員と実務家教員を1人ずつ，計2人の指導教員を配置する。現職教員は2年次，現任校に週5日のうち2.5日戻ることになる。週に3日は現任校で，また週2日は大学院に来ることになる。そこで，週に0.5日，現任校において長期実習の時間を設け，研修テーマに従った実習を行う。そのことについては，現任校の許可をあらかじめ取っておく。なお，現任校での業務の内，大学院における長期実習の授業扱い分については，職務専念義務免除などを予定している。

・長期実習の期間とテーマ，実習内容

現任校での1年間。実習目的は，研修テーマに関する仮説の検証や立案の実施と効果の確認といったことが主になる。

・長期実習のサポート体制

教職大学院の指導教員の指導・サポートは教職大学院，又はMoodleにおいて原則的には行われる。Moodleは上記で説明したラーニングツールであるが，三重大学では非常に便利

なツールとして活用している。「地域の課題解決」をはじめ、長期実習のような学外での実習授業において、大学教員とのやりとりに使えるものである。使用方法としては、長期実習の内省報告等の書き込み、レポート課題の提出、各自の学びのポートフォリオとしての成果管理、作成された教材の管理や閲覧、教員のコメント指示等の情報伝達である。こういった作業が、各自のノートPC上で可能であり、授業記録としても活用できる。もちろん自宅でも作業ができるので、様々な場所でタイムリーに、またフレキシブルに使うことが可能である。教員と学生との双方向的な情報送受信がいつでもできて、情報が保存されることで、様々な形での情報整理が可能である。

このようなソフト的な支援の他、現任校における実験授業や校内研修等に教職大学院の指導教員は参加し、具体的な指導・支援を行う。現任校での実習指導教員には、その学校の管理職を想定している。実習指導教員からは適切な指導を受けながら、当該学校での児童生徒に対応すべく示唆を受ける。基本的には、現職教員学生の場合、自己評価を評価するというシステムで運用したいが、巡回指導の頻度としては2～3週間に1回程度を予定しており、またそのほかにも適宜指導のために実習校訪問を行う。

ウ 連携協力校以外の関係機関との連携について

先にも述べたが、現職教員学生は、研修テーマを学校、及び市町教育委員会と相談の上、派遣されることになる。そしてその研修の成果は、現職教員学生の教職大学院修了後に、市町教育委員会のもとへも還流される。研修テーマは地域の教育課題を反映したものであるため、研修の成果は、地域の学校や教育の改善に資するものとなりうる。

また研修テーマによっては、教職大学院と他の関係機関の連携協力の上に、研究や実施検証を進めていかなければならない場合もある。例えば、学校現場のニーズに基づく現職研修のあり方の研究等のテーマであれば、県総合教育センター、市町教育委員会が研究の対象となり、また実習等も研究機関においてなされなければならないテーマも出てくる可能性がある。そうした場合、研修テーマを媒介として本教職大学院が関係諸機関と連携・協働していくことが必須となる。

学校以外の長期実習現場が必要となるのは、主には現職教員学生の1年次の長期実習においてである。その場合、1年次4月～7月の実習のコーディネート期間において、対象となるフィールドとの契約を結ぶことになる。長期実習内容は、研修テーマによるが、例えば、「総合教育の研修と教師の力量形成」が研修テーマとなる場合には、県総合教育センターにおいて、研修の計画や実施状況、また実施前と実施後の教師の指導観の変容や実践の変化など、を観察やインタビューによって跡付けることになる。県総合教育センターでの長期実習の場合、教職大学院の指導教員が1人ずつ責任を持って指導・支援に当たる。またその評価については、本教職大学院の指導教員が主に行うが、県総合教育センターのスタッフによる評価も加味することになる。

エ 単位認定等評価方法

長期実習において、学校や学級への参画の仕方はいろいろなバリエーションがあり得る。学部段階の教育実習のように、教育実習生として指導に当たるという参画の仕方ではなく、

研修テーマに沿って、アクションリサーチを用いながら、担任教師と協同で学級の課題解決に当たったり、参加・観察記録を取りながら児童・生徒理解をどのように進めればよいか検討したり、あるいは学校の研修システムをどのように構築するか管理職と協同で検討したり、という種々の形態がありうる。これまでの学部段階の教育実習のイメージとはまったく異なるだけに、当該校との共通認識を作ることが非常に重要であると認識している。

評価については、基本的には長期実習記録の自己リフレクションにコメントするという評価の仕方を考えている。実習記録にはリフレクションの欄を設け、そのリフレクションの仕方や深淺を第三者として実習校の実習指導教員がアドバイスし、教職大学院の指導教員もコメントするというシステムを作る。実習の総括的な評価については、まずは実習生が自らの立てた目標が達成されたかをA～Dの4段階で自己評価し、それを実習校の実習指導教員、及び教職大学院の指導教員が、評価の妥当性を検討し、最終的に決定する。

次に、東紀州地域長期実習については、教職大学院の研究者教員と実務家教員がともに指導教員として学生を引率する。現地において適宜、長期実習のコーディネートとサポートを行う。

長期実習生は日々の実習記録を積み重ねていくが、その記録の集大成として、東紀州長期実習報告を取りまとめる。その報告を、(1)地域の教育課題、特に東紀州地域の地域課題がどの程度把握されているか、(2)地域の教育課題解決の方向性をどの程度具体的にイメージできているか、という観点から教職大学院の指導教員が評価するとともに、その評価に市町教育委員会指導主事等に参加してもらう。

学部新卒学生における附属学校での長期実習の評価は、基本的には現職教員学生の実習評価と相違ない。実習記録をMoodleにアップし、それに対しては、教職大学院の指導教員がコメントをする。また実習の全体評価については、学生の自己評価をもとにして、附属学校の指導教員、附属学校の副校長(教職大学院みなし専任教員)、そして教職大学院の指導教員が総合評価を行う。

最後に、現職教員学生における2年次の現任校での長期実習の評価について述べておく。現任校での実習指導教員には、その学校の管理職を想定している。実習指導教員からは適切な指導を受けながら、当該学校での児童生徒に対応すべく示唆を受ける。基本的には、現職教員学生の場合、自己評価を評価するというシステムで運用したいが、巡回指導の頻度としては2～3週間に1回程度を予定しており、またそのほかにも適宜指導のために実習校訪問を行う。なお教職大学院の指導教員の指導・サポートは、教職大学院出校時、又はMoodleにおいて原則的に行われる。

(3) 連携協力校と協力して取り組む内容

① 現職教員学生

1. アクションリサーチ

アクションリサーチとは、シンプルには「変化を試みて、その次に何が起こるのかをみる方法」(Taylor, M. 1994)と定義される。現職教員学生が学校現場に入り、教師と協同して学校・学級に生起する諸問題に対して、問題を確定し、具体的な対策を練り、実施し、その効果を検証するという方法による研究である。

例えば、学級で学習に困難を抱える子どもがいた場合、どのように支援すればより授業に参加できるようになるのか、また授業のシステムをどのように変えればいいのか、様々な角度から検討し、実際に具体策を立て実践することで成果を出していく、一方、その研究の過程を記述し一般化を図るという実践研究のスタイルである。アクションリサーチの対象は学級や授業に限られない。学級、学校、関係諸機関等、の組織がその対象となりうる。

2. 学校における学校内外活動への参加、分掌

現職教員が現場に参入する際には、研究的な立ち位置のみならず、協同実践者として学校を構成する責任と任務を一部シェアすることを積極的に行う。例えば、学校における行事や日々の教育活動のある一部を担うことについては積極的にその任を果たす。

3. 現場の教師に対するピアサポート

現場の教師が、ある種の実践的な問題を抱えている場合には、協同的な探究を行うとともに、精神的、物理的なサポートを積極的に行う。

②学部新卒学生

1. TT, TAとしての学級内における継続的な授業支援

学部新卒学生の場合は、教育現場への継続的な参画をとおして教育課題を発見することを目的として実習を行う。1年次は附属学校を中心とした実習を基本とする。附属学校への継続的な参画にあつては、TTやTAとしての役割等を果たすことを想定している。

2. 学校における学校内外活動への参加、分掌

学部新卒学生にあつても、研究的な立ち位置のみならず、協同実践者として学校を構成する責任と任務を一部シェアすることを積極的に行う。例えば、学校における行事や日々の教育活動のある一部を担うことについては積極的にその任を果たす。

③モデル事例・・・現職教員学生の長期実習(Aさんの場合)

現職教員学生のAさんは「外国につながる児童の教育方法」についての研修テーマを持って本教職大学院に入学した。4月の時点でそれを全体の場で発表し、担当教員として研究者教員のXと実務家教員Yが担当することになった。AさんはXとYの研究的な支援を受けながら研修テーマをより具体的な課題にし、先行研究、実践を渉猟する活動と、その研修テーマに基づいて長期実習ができる連携協力校に当たった。

連携協力校(S1)は市内でも外国人居住率が高い地域にあり、児童数の約4割が外国人児童という学校である。学校全体の規模は小さいが、外国につながる児童のレベルに応じて日本語指導の取り出し指導も行っている。

その実態を踏まえて、Aさんは、「外国につながる児童が一定数いる学級で、どのような授業づくりの工夫が行われているか、また行ったらいいか」について探究することを実習のテーマとすることにし、長期実習計画を作成し、また当該校のB教諭の内諾を得て、当該校に打診をした。10月1日から2週間ということでB教諭の学級への受け入れが許可された。

長期実習前に、学校、学級の実情を把握するために、2～3回、学校・学級の様子を参

観した上で、10月1日から長期実習が行われた。1週間目は学級の現状の把握と担任のB教諭の外国につながる児童に対する働きかけ、また他の児童とのつながりづくりのための働きかけを観察・記述し、その意図をB教諭にも聞きながら記録を取ることに専念した。2週間目においては、なかなか日本語の壁があって授業に参加しにくい児童へこのような働きかけをしたらよいのではないかとAさんはB教諭に提案をし、Aさん自身もその働きかけを支援することにした。

この間、教職大学院のXとYはAさんのムードル(*三重大学においては、ネット上のクローズドな掲示板として三重大学ムードルを教育上活用している)にアップされた記録に対して随時コメントをフィードバックしている。また、また2週間目には、Aさんの提案に従ってなされた教師の働きかけについての場面を一緒に参観することにした。参観当日、その働きかけは対象児童のこれまでとは少し違う反応を引き出すことに成功した。しかしながら課題も明らかになった。そのことをどう捉えるか、についてAさんはB教諭また教職大学院のX、Yも加わって実践的な働きかけについてその意義と課題を確認し、これからの実践の方向性を確認した。この一連の長期実習の経験は、長期実習記録に記述され、自己リフレクションが行われた。またそのリフレクションに対して当該校の実習担当教員からのコメントが行われた。