

研究ノート

松本大学教職センターにおける教員養成と 教職キャリア形成に関する考察 —教員育成指標を踏まえた教員養成と教職キャリアの形成—

山崎 保寿

Considerations on Teacher Education at the Matsumoto University Teacher Center and
Teacher Career Formation:
Teacher Education and Teacher Career Formation Based on Teacher Development
Indicators

YAMAZAKI Yasutoshi

要 旨

教職キャリア形成の観点から、総経・人間教職センターでは、教職課程で育成を目指す教員像を踏まえ、2大ミッションと6ビジョンの推進、M-TOP構想、松本大学教育実践改善賞の推進、教職科目の授業の工夫などを行っている。目指す教員像の第4の柱として、学び続ける教員像を基本に、教員育成指標との関係が位置付けられている。M-TOP構想の内容は、教職課程カリキュラムの履修がコアであり、学生の希望により小学校二種免許取得カリキュラムの選択等のオプションがある。文部科学省の教職課程認定において、教職課程コアカリキュラムの必須事項にカリキュラム・マネジメントが含まれたことに対応した授業の工夫を行っている。

キーワード

総経・人間教職センター 自主独立 松本大学教育実践改善賞 M-TOP
カリキュラム・マネジメント

目 次

- I. はじめに
 - II. 教職キャリアの動向と本稿の課題
 - III. 松本大学教職課程が目指す教員像
 - IV. 総経・人間教職センターのM-TOP構想
 - V. 教職課程におけるカリキュラム・マネジメント重視の背景
 - VI. 本稿のまとめと今後の課題
- 注
文献

I. はじめに

松本大学の母体となる松商学園は、1898(明治31)年松本市に創立された戊戌学会を起源とし、120年の歴史を有する学校法人である。戊戌学会を創設したのは、東京物理学校や慶應義塾で学んだ木澤鶴人である。戊戌学会は松本戊戌商業学校、松本商業学校として、経済界の片倉製糸・今井五介をはじめ、地域の支援を受け、松商学園として今日まで発展してきた^{注1}。松商学園は、創立以来「自主独立」を建学の精神とし、経済・産業界を中心として有為な人材を多数輩出している。

松本大学は、2002(平成14)年に開学し、当初から地域連携・地域貢献を大学教育の軸をなす方針として今日に至っている。大学教育の基本理念として地域貢献を掲げ、学生が地域に参加して活動する学習をアウトキャンパス・スタディという名称で推進している。アウトキャンパス・スタディをカリキュラムに位置付けるとともに、カリキュラム外においても多様な地域連携活動を実施し、帰納的教育手法を取り入れ学生のキャリア形成に関わる重要な教育活動として展開してきている。

松本大学教職センターは、2005(平成17)年に開設し、総合経営学部および人間健康学部に置かれた教職課程の管理運営を担ってきた。2017(平成29)年に教育学部が開設されたことにより、総経・人間教職センターという名称に改められている。松本大学教職センターに関する先行研究としては、小林輝行(2015)¹⁾がある。本稿では、教職キャリア形成の観点から、総経・人間教職センターが担当する学部段階における教員養成の現状と目指す教員像について考察する。

II. 教職キャリアの動向と本稿の課題

現在、社会のグローバル化や情報技術の高度化が飛躍的に進んだことにより、従来以上に多様化・

複雑化した教育問題への対応が急務になっている。これからの教員には、地域や社会の問題を的確に把握しつつ、児童生徒に将来を生きるために必要な能力を適切に育成することができる資質・力量を備えていることが求められる。とりわけ、教員養成を行う大学には、社会の変化に対応しうる一層の問題解決能力や創造性に富む人材を育成していくことが大きな課題になっている。

こうした中、中央教育審議会答申「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～」(2015.12.21)が、教員養成段階を含めたこれからの教員像とそのライフ・キャリアの在り方について提言した。同答申は、まず、学び続ける教員の養成段階から研修段階までの資質能力の向上施策を教育委員会、大学等の関係者が一体となって体系的に取り組むための体制の構築が不可欠であると指摘している。そして、教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性として、教員育成協議会の設置、教員育成指標および教員研修計画の策定等を示している。

同答申を受け、2017(平成29)年4月に改正教育公務員特例法が施行され、任命権者(教育委員会等)は、教育委員会と関係大学等とで構成する教員育成協議会を組織し、文部科学大臣が定めた教員の資質向上に関する指針を参酌しつつ、校長および教員の育成指標を策定することが義務付けられた。教員育成指標は、教員の職責、経験および適性等に応じて向上を図るべきとされる資質・能力に関する指標である。

以後、都道府県・政令市教育委員会が、教員のキャリア・ステージに応じた教員育成指標を定め公表している。同様に、校長についても校長育成指標が定められている。このように定められた教員育成指標および校長育成指標に対して、策定した都道府県・政令市教育委員会が主催する教員研修との体系的な関連付けが図られ、資質・能力の成長を示す達成目標として位置付けられている。

教員育成指標との関連で、あるべき教員像として重要なことは、同答申が「学び続ける教員像」を打ち出したことである。同答申は、教員が高度専門職業人として認識されるために、キャリア・ステージに応じた資質・能力を生涯にわたって高めていく学び続ける教員像の確立が必要であるとした。同答申では、学び続ける教員を支えるキャリア・システムの構築のために、教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革が必要であるとして、教員育成協議会の創設、教員育成指標の策定および教員研修計画の体系化等を提言した。こうした動向を踏まえ、松本大学の教職課程では、後述するように、育成を目指す教員像として、その④に「学び続ける教員像」を設定している。松本大学教職課程においても、教員育成指標を視野に入れ常に学び続ける教員の育成を目指している。

また、同答申は、養成カリキュラムと研修内容の相互理解、学校インターンシップ等に関する調整など、養成段階つまり教職課程におけるカリキュラムの在り方についても言及している。すなわち、養成段階では、実践的指導力の基礎の育成に資するとともに、教職課程の学生に自らの教員としての適性を考えさせる機会として、学校現場や教職を体験させる機会を充実させることが必要であることを指摘している。この点に関しても、松本大学教職課程では、学校インターンシップとしての「教育実習」だけでなく、「地域教育活動」「学校教育活動」をはじめとする様々な学校体験活動の独自科目を置き、教職に関する実践的指導力の基礎を育成する機会の充実に努めている。

こうした教職キャリアに関する動向を踏まえ、本稿では、次の3つの課題を明らかにする。

- (1) 総経・人間教職センターが育成を目指す教員像を示したうえで、総経・人間教職センターが運営方針として掲げる2大ミッションと6ビジョンの内容を示す。
- (2) 総経・人間教職センターが管理運営する教職課程の特色として、M-TOP構想の内容を明ら

かにする。

- (3) 文部科学省の教職課程認定において、「教育課程の意義及び編成の方法」に関する教職課程コアカリキュラムの必須事項にカリキュラム・マネジメントが含まれたことから、その背景を明らかにし、筆者が実施した授業の工夫を示す。

Ⅲ. 松本大学教職課程が目指す教員像

1. 目指す教員像の4つの柱

総経・人間教職センターが管理運営する教職課程が育成を目指す教員像については、『教職課程履修要項』(2019)によって示されている。この教員像は、教育学部が育成を目指す教員像と同一である¹²⁾。以下、同要項より2020(令和2)年度の内容を含めて抜粋する。原文の表現は、「ですます体」であるが、趣旨を損なわない範囲で修正を施してある。

松本大学教職課程が目指す教員像は、「地域の人々との協働(collaboration)能力を備えた力量をもった教員」であり、その目指す教員像は、次の4つの柱で成り立っている。

- ① 自己の長所を伸ばし、得意分野をもった個性あふれる魅力的な教員
- ② 地域社会への深い理解を土台とした、地域との協働能力を備えた教員
- ③ 「教育への情熱・使命感」などの一般に社会から教員に求められる資質・能力を身に付けた教員
- ④ 専門性を磨き人間力を高めるために、教員育成指標を踏まえ常に学び続ける教員

4つの柱のそれぞれについて、第1の柱は、自己の長所を伸ばし、得意分野をもった個性的な教員の育成を図ることである。児童生徒が一人ひとり違うように、教員もまた一人ひとりがそれぞれ異

なった個性をもっている。松本大学では、教員志望者各自の個性を最大限伸ばし、個性的な教員を教育界に送り出したいという願いのもと、個性のある子どもは、個性豊かな教員の手によって初めて育つという哲理を基本に捉えている。

第2の柱は、地域社会への深い理解を土台として、松本大学が特に重点をおく地域社会の人々との協働能力を備えた教員の育成である。「地域経営」および「地域立大学」²⁾を標榜する松本大学の創立理念に即して、松本大学に設置されている教職課程もこうした精神を受け継いでいる。地域と連携し、地域の人々と交流し、地域社会が直面している諸課題を発見し、地域の人々と協働して積極的に問題解決にあたることができる資質・能力を備えた教員、その養成が、松本大学教職課程の基本方針である。

第3の柱は、「教育への情熱・使命感」等の一般に社会から教員に求められる資質・能力を身に付けた教員の育成を図ることである。教員に求められる資質・能力を大きく分類すると、基礎的資質・能力、職務上の資質・能力、教育活動上の資質・能力の3つになる。教職課程が目指す教員像を踏まえ、これらの資質・能力を育成していくことが松本大学教職課程の基本方針である。

第4の柱は、学び続ける教員であることが、教員養成段階における基礎能力の根幹をなしており、教職キャリアの充実につながるよう位置付けたものである。教員として、教科の専門性を磨き人間力を高めることは、教職キャリアを通じて重要である。学び続ける教員像を具現化するため、都道府県・政令市教育委員会では教員育成指標を策定

している。松本教職課程も、教員育成指標を踏まえ常に学び続ける教員像を目指している。

以上が、松本大学教職課程が育成を目指す教員像の4つの柱である。

2. 総経・人間教職センターの2大ミッションと6ビジョン

総経・人間教職センターでは、松本大学が人づくりと地域貢献を教育の基本的な方針に据えていることを踏まえ、2019(令和元)年度に掲げた2大ミッションは、教職課程の使命としての「教員養成」と地域をはじめ学校内外との「協働連携」である。「教員養成」をミッション1(M1)、「協働連携」をミッション2(M2)とし、それらを2大ミッションとして表1のような表現で示している。

総経・人間教職センターでは、これらのミッションを達成するために、次のような6つのビジョンを掲げている。

ビジョン1「教員採用試験の合格者増」: ビジョン1(V1)は、総経・人間教職センターが管理運営する教職課程の教育の最終的な成果として、教員採用に焦点を当てた目標である。教採へのモチベーション高揚、模擬面接の体系化、模擬試験の分析、相談支援活動の充実、教育学部と連携した教員免許取得、梓友会³⁾(教職に就いた卒業生の会)の充実・連携を図ることである。

ビジョン2「業務内容のシステム化と効率化」: ビジョン2(V2)は、総経・人間教職センターの管理運営面に関する目標である。教職関連科目のシラバス点検、業務内容の明確化、学内会議情報の

表1 総経・人間教職センターの2大ミッション

M1(教員養成): 総経・人間教職センターは、学生指導を充実し、将来の教師となる質の高い人材を育てます!
M2(協働連携): 総経・人間教職センターは、教員養成を中心に、内外の協働と連携を深め地域に貢献します!

共有化システムRidocを活用した業務内容の共有化と効率化、履修カルテの電子化等による学生指導の充実を図ることである。

ビジョン3「教育実践改善賞の推進」: ビジョン3(V3)は、学校法人松商学園の起源である戊戌学会が1898(明治31)年に創立されてから120周年になることを記念して創設された松本大学教育実践改善賞の推進に関する目標である。松本大学教育実践改善賞の趣旨の浸透・広報、円滑な審査により、地域貢献を果たすとともに、松本大学教員養成の社会的地位を高めていくことを目的とするものである。

ビジョン4「教育学部教職センターとの連携」: ビジョン4(V4)は、総経・人間教職センターが教育学部教職センターと協力して、学生指導を充実させるとともに、長野県・松本市をはじめとする各教育委員会等との協働連携を図ることである。

ビジョン5「設置審課程認可の円滑化」: ビジョン5(V5)は、総経・人間教職センターが管理運営する教職課程の基盤として、文部科学省の教職課程認定を通し得る研究業績の蓄積、シラバスの充実、科目内容・業務内容に関連した研究と業務の一体化を図ることである。

ビジョン6「免許更新講習の充実と円滑実施」: ビジョン6(V6)は、総経・人間教職センターが担当する教員免許状認定講習に関するものである。教員免許状認定講習として開設する各講座の充実と特色化を図り、受講者の資質能力および満足度の向上、地域貢献の成果につなげることである。

以上が、総経・人間教職センターが掲げる2大ミッションを核にした6つのビジョンである。図1は、それを視覚的に示したものである。図2は、松本大学が学生の地域連携活動に関する実践的かつ研究的学習方法として取り入れている帰納的教育手法^{注4}を基軸として、全体のグランドデザインを示したものである。

IV. 総経・人間教職センターのM-TOP構想

1. M-TOP構想の趣旨

ここでは、総経・人間教職センターが管理運営する教職課程の特色として、M-TOP構想の内容を明らかにする。総経・人間教職センターでは、教職課程に関する履修科目・履修指導、教員の資質・能力の養成に関する指導、教員採用試験に関する指導等を総括し、2019(令和元)年度からM-TOP(Matsumoto-University Teacher Oriented Program)という名称で包括的に捉えることにした。

M-TOP構想の趣旨は、総合経営学部および人間健康学部の教職課程を履修する学生の所属アイデンティティを高めることである。総合経営学部および人間健康学部の教職課程については、学生の履修希望制であり、学生の所属が総合経営学科、観光ホスピタリティ学科、健康栄養学科、スポーツ健康学科の4学科にわたるため、学生同士の所

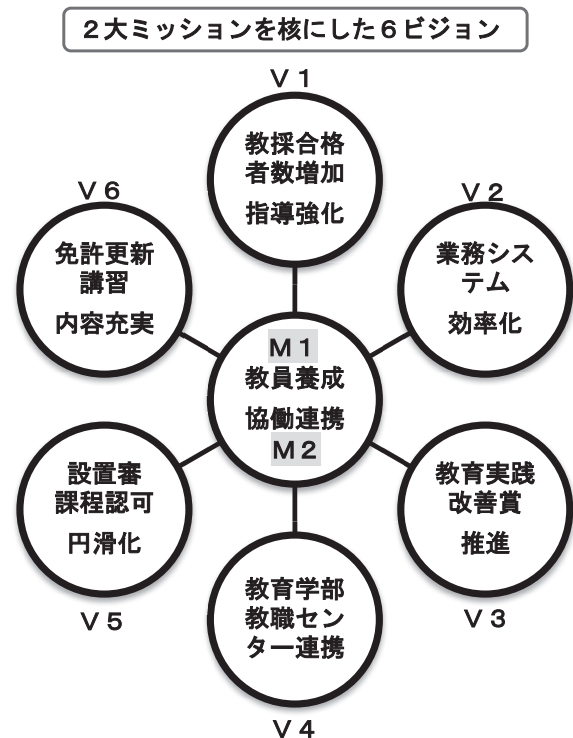


図1. 総経・人間教職センターの2大ミッションを核にした6つのビジョン

属アイデンティティが拡散することを防ぎ、履修の意義をより高めることが必要である。教職課程を履修する学生に対しては、学生の希望により、教採模試、面接指導、小論文添削、明星大学通信教育部との連携による教員免許(小学校二種、高校地歴)の取得、司書教諭資格の取得、教師の指導力に関する指導、ゼミによる特別指導など、様々な指導や取り組みが、ゼミ単位または個別的に行われている。これら学生の教職課程履修に関わる

様々な指導の実施形態や学生の取り組み状況を把握し、教職課程のアイデンティティを高めていくことが、充実した有効な教員養成のために重要である。

そこで、これらの取り組みをM-TOPと総称することにより、教員養成の観点から学生の目的意識を一層明確にし、教職課程履修者としての所属感と存在意義を高めることとしている。

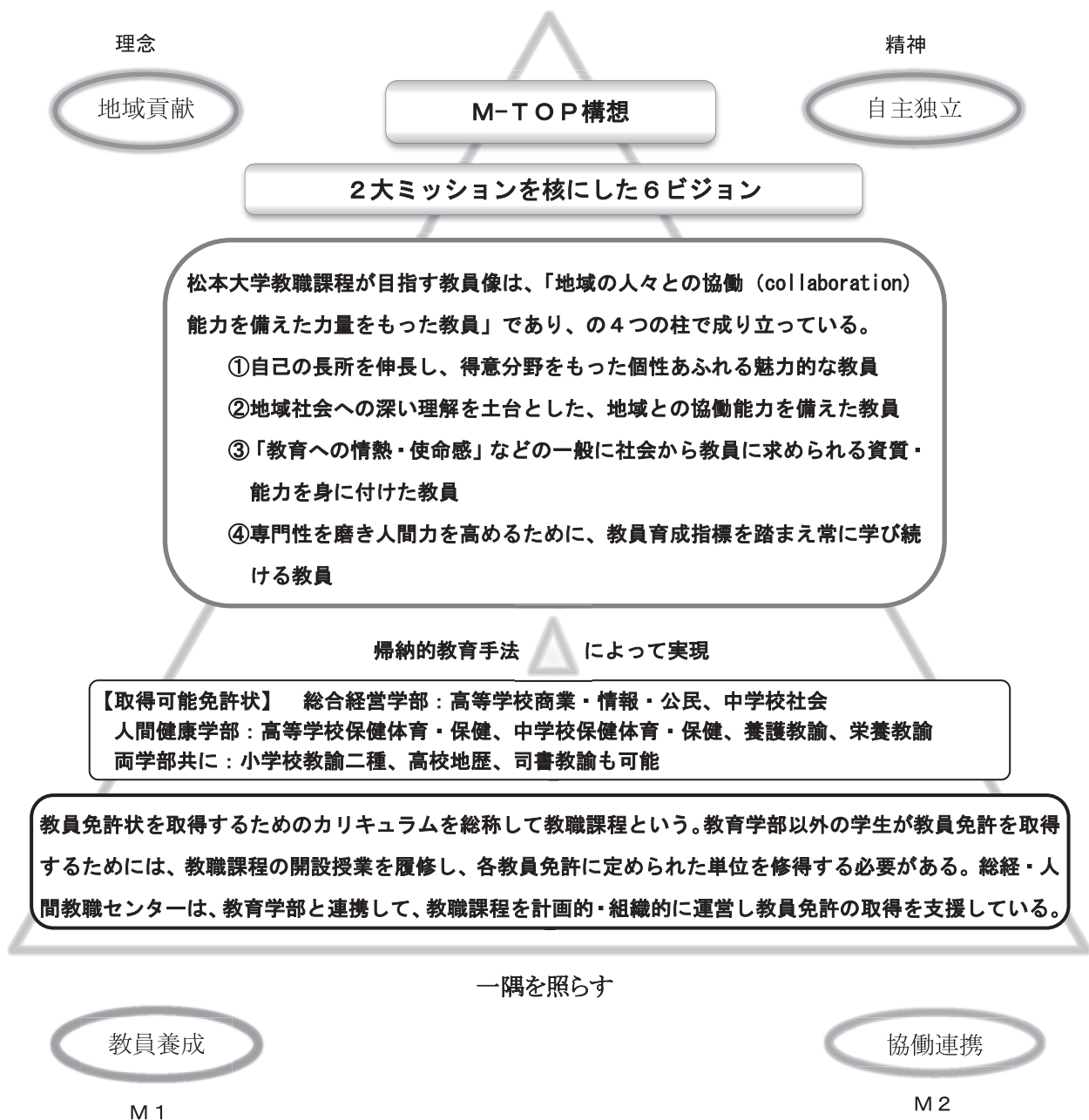


図2. 総経・人間教職センターのグランドデザイン

2. M-TOPの内容と期待される効果

M-TOPの内容は、教職課程のカリキュラムを中軸として、学生の希望により、オプションとして、教採模試、面接指導、小論文添削、模擬授業、指導案作成の指導、明星大学通信教育部との連携による教員免許の取得、司書教諭資格の取得、教職の在り方についての指導、教師の指導力に関する指導、ゼミによる特別指導などを加えたものである。M-TOPの主な内容とその体系を示すと図3のようになる。M-TOPの内容は、教職課程カリキュラムの履修を中軸としており、これは、教職課程のコアとして全員共通である。

さらに、明星大学通信教育部との連携による教員免許取得カリキュラムの選択、司書教諭資格の取得、教採模試の受験および1次・2次面接指導、小論文添削指導など、学生の将来目標と希望により、オプションの部分が生徒個々によって異なっている。また、M-TOPの内容には、学生の卒業後のフォローアップ指導として、専門員^{注5}の尽力による初任校への巡回指導、松本大学教育実践改善賞に関わる指導、卒友会におけるミニ教員研修と情報交換等が含まれている。卒業生へのフォローアップは、大学評価にとっても重要であり、M-TOPの体系の中に、教職に就いた卒業生への

支援を含めていることは意義がある。

重要なことは、それらの学生の取り組み状況や学生への指導状況をM-TOPポートフォリオとして蓄積していくシステムを作っていることである。M-TOPポートフォリオとは、学生一人ひとりがM-TOPプログラムの内容をどのように選択しどの程度実施したかを一覧にしたものである。M-TOPポートフォリオを随時更新していくことによって、学生の教職課程履修と教採指導の一元的把握が容易になる。

総経・人間教職センターが管理運営している教職課程に関する全ての指導、教員採用に関する指導、学生の取組状況等を総括し、M-TOPという概念で包括的に把握することにより期待される効果が幾つかある。

その一は、M-TOPという呼称で統一することにより、教職課程に対する学生の目標が、単に教員免許を取るための履修から教員採用試験や就職、より良い教師としての在り方に関する指導を含めた概念として定まり、教職課程のやりがい感や所属感が高まることである。

その二は、学生自らが帰納的教育手法を取り入れたM-TOPプログラムを受け、努力してきたことを説明できることである。学生が教職課程の履修や教員採用試験に向けての指導、目指す教

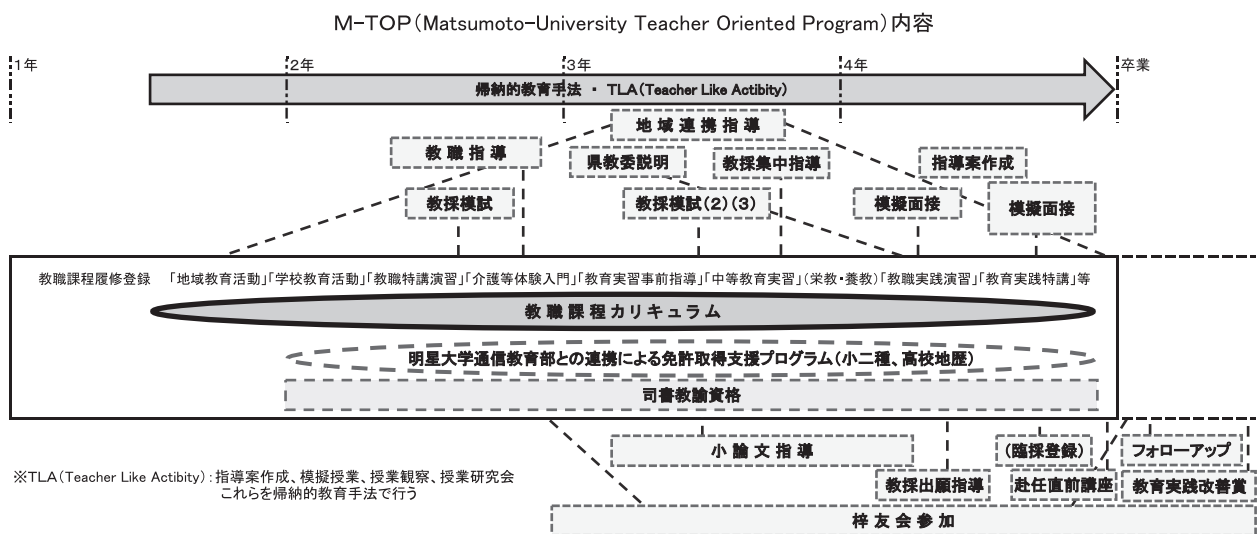


図3. M-TOPの内容とその体系

員像への指導などを体系的に受けてきたことをM-TOPという概念で一層明確かつ包括的に理解することができる。加えて、教員採用試験の合格者が、M-TOPのオプション内容にどう取り組んだかを後輩に紹介する際にも、M-TOPという概念によって包括的に捉えておくことが有効に機能すると考えられる。

その三は、教職課程の履修学生に対して、目指す教員像への指導を体系的に実施していることが概念化され、学生の存在意義を高めることが期待できることである。さらに、前述したように、M-TOPポートフォリオの作成によって、教職課程を管理運営する側にとっても、帰納的教育手法の達成度や定着度の確認をはじめ、学生の履修と教採指導の一元的把握が容易になることである。

3. 松本大学教職課程の精神—「自主独立」と「一隅を照らす」—

前述したように、「自主独立」が松商学園建学の精神であり、「地域貢献」が松本大学設立の理念である。松商学園の創設者木澤鶴人は、青年時代に慶應義塾で学び、福沢諭吉の独立の精神に感化を受け、「自主独立」を校訓とした。将来学校の教員になろうとする者は、学校組織の一員として、組織的活動やそのための協調性が求められることから、「自主独立」という一言のみを信条としてもつよりも、その意味を組織論的に解釈した言葉を添え組み合わせる用いることが望ましい。それが、「一隅を照らす」という言葉である。

「一隅を照らす」という言葉は、天台宗を開いた伝教大師、最澄(767~822)が、『山家学生式』の中で説いた言葉である^{註6}。最澄は、平安時代、京都の比叡山に延暦寺を開き、天台宗を広めた導師である。「一隅を照らす」という言葉は、単に「社会の片隅を照らす」という意味ではなく、自分の職務への向き合い方を示した言葉である。

「一隅を照らす」とは、家庭や職場など、自分

自身が置かれたその場所で、精一杯努力し、役割を果たすという意味をもつ。職場で、与えられた持ち場や役割を確実に果たすことは、実は大変難しいことである。組織の一隅を照らすことができる人は、職場でなくてはならない人になる。進んで自らの役割を果たす人は、「自主独立」の精神を体現しているといえる。

最澄は、「一隅を照らす人は国の宝なり」と説いて、一人ひとりがそれぞれの持ち場で確実に役割を果たし、誠実に努めることの大切さを教えた。現在も、企業の経営者や教育界のリーダーの中に、「一隅を照らす」という言葉を座右の銘にしている人が多くいる。

松本大学教職課程の精神を表す言葉として、「自主独立」と「一隅を照らす」は、相応しいものである。梓友会は、松本大学を卒業して教職に就いた者の会である。その人達が、「自主独立」、「一隅を照らす」を自らの教職生涯を導く言葉として、座右の銘にすることも良いだろう。松本大学教職課程が目指す教員像が、この二つの言葉によって表現されている。

4. 松本大学教育実践改善賞の創設とその趣旨

総経・人間教職センターが掲げる6つのビジョンのうち、ビジョン3は、松本大学教育実践改善賞の推進に関するものである。松本大学教育実践改善賞は、学校法人松商学園の起源である戊戌学会が1898(明治31)年に創立されてから120周年になることを記念して創設されたものである。総経・人間教職センターのM-TOP構想においても、教職に就いた卒業生のフォローアップ指導として、教員としての実践的指導力の向上、実践した結果の検証や改善力の向上などの力量向上のために、松本大学教育実践改善賞への応募を推奨している。

松本大学教育実践改善賞の創設は、長野県教育界全体への貢献(一般教員部門)と教職に就いた

卒業生の一層の力量向上(卒業生部門)を目的とするものであり、ひいては、松本大学教員養成の社会的地位を高めていくことにつながるものである。その趣旨は、次のように説明されている。

今日、国際化、情報化、少子高齢化が進み、社会が急激に変化する中で、社会のあらゆる分野や組織において、時代の進展に即し将来を見据えて、現状を如何に改善し問題を解決し得るかという力量が必要になっている。とりわけ、学校教育では、学校教育法によって義務付けられた学校評価に代表されるように、PDCAサイクルに基づく実践の改善が重視されている。今後の学校教育の発展と持続可能な社会の実現のために、学校の教員には、現状の問題を改善する力量がこれまで以上に強く求められている。

また、松本大学は、2017(平成29)年度に教育学部が新設されたことにより、総合経営学部、人間健康学部、教育学部を有する総合大学として、地域社会からの期待が一層高まっている。これまで、松本大学は、教育および研究によって学生を育てるだけでなく、学部および学科の特色を生かしつつ、地域連携によって学生に現状の問題を考察し改善する力を養うことを重視してきた。そうした特色ある人材育成により、長野県をはじめ地域社会に貢献するとともに、広く社会に有為な人材を輩出してきた。松本大学が、今後さらに発展するためには、大学教育の基礎をなす学校教育の動向を捉え、課題解決力や改善力のある学校の教員の関心を松本大学との関係のもとに強めていくことが重要である。

こうしたことから、学校教育における教育実践または地域の教育振興に実績が顕著な教員を松本大学が表彰することには大きな意義がある。松本大学が、課題解決力や改善力のある教員との関係を強めることは、大学が行う地域貢献の一つとして、また、長野県全体の教育振興に果たす大学の役割として極めて重要である。

これを踏まえ、松本大学が、長野県全体の学校

教育の振興に関わることを目的として、「松本大学教育実践改善賞」を創設するものである。賞名に「松本大学」と冠するだけでなく、「改善」という言葉を加えるのは、他の教育関係の賞との差異化を図るとともに、上述した改善の重要性に焦点を当てることにより、賞の趣旨と特色を明確にするためである。本賞の創設は、「地域立大学」をスローガンとして掲げる松本大学が目指す地域貢献の趣旨に沿うだけでなく、長野県教育界に対する松本大学のアピールになり、将来的には、より良い人材の入学確保にもつながるものである。

このような意義をもつ本賞の創設は、学校法人松商学園の原点である戊戌学会の設立120周年という節目に相応しく、今後における松本大学の一層の発展および将来性に寄与するところが大きい。

以上が、松本大学教育実践改善賞創設の趣旨である。受賞論文については、総経・人間教職センターの刊行物である「教育実践改善シリーズ」^{注7}の分冊として、論文集にまとめ発行している。受賞論文は、学校で行われた優れた実践事例を含んでいるので、教職課程の授業で扱い、実践モデルとして参考にしたたり、カリキュラム・マネジメントの要素を検討したりすることができる。このように、受賞論文集を大学授業で活用できることのほか、賞に卒業生部門を設けているので、学生が教職に就いた後にも、自らの実践的指導力向上のための指標にすることができるなど、松本大学で教職を目指す学生のために有効に活用することができる。

筆者は、担当する教職科目「教育課程総論」において、カリキュラム・マネジメントが「教育課程の意義及び編成の方法」に関する必須事項になっていることから、実際に受賞論文を活用して授業を行ったので、その背景と授業の工夫を以下に述べる。

V. 教職課程におけるカリキュラム・マネジメント重視の背景

1. 学習指導要領改訂の影響

現在、教職課程の必修科目に位置付く「教育課程の意義及び編成の方法」に関する科目では、カリキュラム・マネジメントを必ず扱うこととされている。その背景には、2017・2018(平成29・30)年に改訂された新学習指導要領の実施に関わる影響と改訂に至る経緯としての中央教育審議会答申の影響がある。

まず、今回の学習指導要領の改訂を提言した中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」(2016.12.21)では、次のようにカリキュラム・マネジメントの重要性を示している。すなわち、同答申の第4章2(2)で、「第二は、各学校における『カリキュラム・マネジメント』の確立である。改めて言うまでもなく、教育課程とは、学校教育の目的や目標を達成するために、教育の内容を子供の心身の発達に応じ、授業時数との関連において総合的に組織した学校の教育計画であり、その編成主体は各学校である。各学校には、学習指導要領等を受け止めつつ、子供たちの姿や地域の実情等を踏まえて、各学校が設定する学校教育目標を実現するために、学習指導要領等に基づき教育課程を編成し、それを実施・評価し改善していくことが求められる。これが、いわゆる『カリキュラム・マネジメント』である」と述べて、カリキュラム・マネジメントを重視している。

次に、同答申を受けて、2017・2018(平成29・30)年に改訂された新学習指導要領では、カリキュラム・マネジメントについて、「各学校においては、生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教

科等横断的な視点で組み立てていくこと」、「教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと」、「教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくこと」などを述べ、組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくことを示している。

また、教育界においても、従来の教育課程経営という言葉に代わり、カリキュラム・マネジメントという用語が頻繁に使われ始めている。こうした動向を踏まえると、教員養成を担当する大学の教職課程においても、学校経営と教育課程とをつなぐカリキュラム・マネジメントの考えを理論的に整理して学生に教授することが重要な課題になる。

2. 教職課程コアカリキュラムにおけるカリキュラム・マネジメントの扱い

カリキュラム・マネジメントは、文部科学省の教職課程認定において、「教育課程の意義及び編成の方法」の教職課程コアカリキュラムに示された必須事項になっている。カリキュラム・マネジメントは、教員養成においても、新学習指導要領の趣旨を踏まえた重点事項としての扱いになっている。上述した教員養成の課題を踏まえば、カリキュラム・マネジメントを学生が学んでおくことは、学校内外の組織的關係を教育課程との関連で理解し、組織運営力の基礎を身に付けさせるという意味で重要である。カリキュラム・マネジメントの理論と実際を学ぶことによって、組織運営力や組織対応力の基礎を養成段階で学んでおくことになる。

一例として、筆者が担当する教職科目「教育課程総論」は、「教育課程の意義及び編成の方法」を学ぶ教員の免許状取得のための必修科目である。この科目の内容には、文部科学省が規定する教職課程コアカリキュラム対応表(表2)によって、カ

リキュラム・マネジメントを必ず含むこととされている。そこで、本科目のシラバスでは、授業概要を「学校における教育活動の全体計画である教育課程(カリキュラム)及びその編成に関する基本的事項を理解したうえで、カリキュラム・マネジメントの理論と実際を学ぶ。学習指導要領の変遷とその背後にある学力問題や学力観の変化をたどり、新学習指導要領が目指す方向とその重点事項を明らかにする。さらに、学校における教育課程

とカリキュラム・マネジメントの事例を取り上げ、その内容と特色について考察する」としている。

教員養成段階で学生にカリキュラム・マネジメントについて教える場合、理論的側面や教育行政的経緯については大きな問題なく扱うことができると思われ、教職課程コアカリキュラムを解説したシラバスの提案例でも、「第12回 カリキュラム・マネジメントをめぐる論点」「第13回 カリキュラムをどう評価するか」が示されている³⁾。しかし、

表2 教職課程コアカリキュラム対応表

<p>教育課程の意義及び編成の方法(カリキュラム・マネジメントを含む。)</p> <p>※上記の()内の事項は、新たに追加しなければならない項目。</p> <p>【全体目標】</p> <p>学習指導要領を基準として各学校において編成される教育課程について、その意義や編成の方法を理解するとともに、各学校の実情に合わせてカリキュラム・マネジメントを行うことの意義を理解する。</p> <p>(1)教育課程の意義</p> <p>【一般目標】</p> <p>学校教育において教育課程が有する役割や機能、並びに意義を理解する。</p> <p>【到達目標】</p> <p>1)学習指導要領・幼稚園教育要領の性格及び位置付け並びに教育課程編成の目的を理解している。</p> <p>2)学習指導要領・幼稚園教育要領の改訂の変遷及び主な改訂内容並びにその社会的背景を理解している。</p> <p>3)教育課程が社会において果たしている役割や機能を理解している。</p> <p>(2)教育課程の編成の方法</p> <p>一般目標教育課程編成の基本原則、並びに学校の教育実践に即した教育課程編成の方法を理解する。</p> <p>【到達目標】</p> <p>1)教育課程編成の基本原則を理解している。</p> <p>2)教科・領域を横断して教育内容を選択・配列する方法を例示することができる。</p> <p>3)単元・学期・学年をまたいだ長期的な視野から、また幼児、児童又は生徒や学校、地域の実態を踏まえて教育課程や指導計画を検討することの重要性を理解している。</p> <p>(3)カリキュラム・マネジメント</p> <p>【一般目標】</p> <p>教科・領域・学年をまたいでカリキュラムを把握し、学校教育課程全体をマネジメントすることの意義を理解する。</p> <p>【到達目標】</p> <p>1)学習指導要領に規定するカリキュラム・マネジメントの意義や重要性を理解している。</p> <p>2)カリキュラム評価の基礎的な考え方を理解している。</p>
--

さらに組織的側面や実践的側面を加えようとする
と、学生にはそれらの経験が殆どないので、特に、
実践的側面を扱う場合には大学における授業の工
夫が必要になる。

3. カリキュラム・マネジメントに関 する教職課程授業の工夫

教員養成の授業でカリキュラム・マネジメント
の実践的側面を扱う場合は、学生にとって必要感
のある題材を選ぶことが肝要になる。学生にとっ
ての必要感とは、将来教職に就いたときに学校で
授業をどのように行うか、つまり授業の実践力に
関連する内容であろう。そのため、カリキュラム・
マネジメントの実践的側面を学生が理解するため
には、学生にとっての授業の実践力につなげる内
容が有効であると考えられる。

筆者が担当する「教育課程の意義及び編成の方
法」に関する科目である「教育課程総論」(2019年
度)においても、カリキュラム・マネジメントの
理論および実践的な方法を扱っている。ここでは、
カリキュラム・マネジメントの要素である教科横
断的視点、組織連携、地域連携などが含まれた学
校の授業実践を検討するようにしている。学校で
行われた優れた実践事例をカリキュラム・マネジ
メントの諸要素(PDCA)を観点にして分析・検討
していく方法である。学校で行われた優れた実践
事例として、カリキュラム・マネジメントの要素
である教科横断的視点、組織連携、地域連携など
が含まれた実践を松本大学教育実践改善賞の受賞
論文の中から選定した^{注8}。こうしたところにも、
松本大学教育実践改善賞の受賞論文が、松本大学
の教育に活かされている。

教職科目「教育課程総論」で行った方法として
は、まず、選定した学校の授業実践事例の読み合
わせを行い、次に、カリキュラム・マネジメント
の観点から、P、D、C、Aのそれぞれの段階につ
いて実践内容を明らかにするようにした。それを

学生の個人検討→グループ検討→全体発表(共有
化)→考察・講評(内在化)のように実施した。共
有化、内在化の段階を置いたのは、ナレッジ・マ
ネジメントのSECIモデル^{注9}を意図したものである。

授業後に調べた学生の感想としては、「実践事
例からPDCAを分けて分析することで実践の内容
がよりよくわかると感じた」、「実践事例について、
PDCAごとに分析することによって普通に実践事
例を読むよりも内容を理解することができると感
じた」、「グループで活動することで(他グループは)
自分とは違う考えを持っているので、いろいろな
考えを共有でき、より分析が深いものになると感
じた」などがみられ、授業の方法を支持するもの
であった。

VI. 本稿のまとめと今後の課題

本稿では、教職キャリア形成の観点から、総経・
人間教職センターが担当する学部段階における教
員養成の現状と目指す教員像、総経・人間教職セ
ンターの2大ミッションと6ビジョン、M-TOP構想、
松本大学教育実践改善賞の趣旨、教職科目の授業
の工夫などについて考察した。本稿で明らかにし
た内容は、次の3点にまとめられる。

- (1) 総経・人間教職センターが育成を目指す教員
像として、「地域の人々との協働(collaboration)
能力を備えた力量をもった教員」の4つの柱を
示した。特に、第4の柱は、学び続ける教員
像を基本に、教員育成指標との関係を踏まえ
たものである。さらに、総経・人間教職セン
ターが運営方針として掲げる2大ミッション
とそれを核にした6ビジョンの内容を明確にし、
全体のグランドデザインを示した。
- (2) 総経・人間教職センターが管理運営する教職
課程の特色であるM-TOP構想の内容として、
教職課程カリキュラムの履修が中軸であり教
職課程のコアとして全員共通であること、さ
らに、学生の希望により明星大学通信教育部

との連携による教員免許取得カリキュラムの選択、司書教諭資格の取得、教採模試の受験および1次・2次面接指導、小論文添削指導など、学生の将来目標と希望により、オプションの部分が学生個々によって異なっていることを示した。これらの指導の全体は、個々の学生に関するM-TOPポートフォリオとして把握されている。また、M-TOPの内容には、学生の卒業後のフォローアップ指導として、専門員の尽力による初任校への巡回指導、松本大学教育実践改善賞に関わる指導、梓友会におけるミニ教員研修と情報交換が含まれていることを明らかにした。

(3) 文部科学省の教職課程認定において、「教育課程の意義及び編成の方法」に関する教職課程コアカリキュラムの必須事項にカリキュラム・マネジメントが含まれたことから、その背景を明らかにしたうえで、筆者が担当する教職科目「教育課程総論」の授業で実施した工夫の概略を示した。

今後の課題として、総経・人間教職センターの管理運営面に関しては、2大ミッション6ビジョンの内容が達成されていることを継続的に検証すること、そして、M-TOP構想が、目指す教員像の達成や教員採用に有効に機能するものであることの実証を続けることが挙げられる。また、教職課程の研究面に関しては、各都道府県等が策定している教員育成指標の範囲は、養成の段階まで含まれてはいるが、必ずしも詳細なものではないため、学部段階の教員養成と教員育成指標を一層関連付ける研究が必要であることを指摘することができる。

注

注1 私学・戊戌学会を創立した木澤鶴人の父は、松本開智学校等の教師を務め、地方議員や実業にも力を発揮した木澤政聞である。初代校長木澤鶴人によって戊戌学会が開設され、二代校長米澤武平によってさらに発展していく過程は、窪田文明(2018)⁴⁾による。

注2 松本大学では、全学をあげて教員免許状の取得と教員採用試験の合格に対する支援体制を整えている。全学教職センターが、各学部と連携して、教職課程を計画的・組織的に運営し教員免許の取得を支援している。教育学部に教育学部教職センター、総合経営学部・人間健康学部総経・人間教職センターを設置し、両センターを全学教職センターが統括する形をとっている。

注3 梓友会は、松本大学卒業生の教職界への進出が増加したことにより、教育関係に勤務している卒業生の会として、2011(平成23)年4月に結成された⁵⁾。

注4 帰納的教育手法とは、松本大学で行われている課題解決能力育成のための学びの手法である。学生が地域へ入り現実の課題を調査・観察した後、大学に戻り討論・図書館での文献調査・教員の助言等により納得できるまで学びを深める。その後、再度地域の場に出て調査・観察する。この往還を繰り返すことにより、問題が徐々に抽象化され、本質の理解が進み、問題の枠組みや構造が見えてくる。これは、学生が現実の問題の背後を大学知・研究知との関係で捉え、関係構造として理解する理論化のプロセスである。こうして、学生自らが解決に関わり、主体性、実践性、創造性を備えた根本的解決策の提示が可能となる。松本大学では、学生が地域連携型のPBL(Problem based Learning, Project based Learning)を行い地域の課題を大学知・学問知として捉え解決に寄与していくプロセスが、研究者が行っている研究活動のプロセスとアナロジーの関係にあることから、帰納的教育手法として一般化し推進している。住吉廣行第3代学長によって、この言葉と方法が概念化された⁶⁾。

注5 総経・人間教職センターに教職支援相談室を設置し、専門員2名が配置されている。教職支援相談室では、教職履修学生の個別面接と相談活動、教育実習に関する情報提供、授業指導案や実習日誌、実習報告会の資料などを学生に提供している。専門員の尽力により、教育実習前の教材研究の相談、教員採用試験の対策指導(小論文の添削、一般教養指導)など、学生の要望に応じた指導を行っている。特徴的な活動は、卒業生のフォローアップ支援である。卒業後2年間は専門員が学校訪問を行い、職場における悩みや不安の軽減、キャリア相談を行い、教職に就いた卒業生をサポートしている。さらに、教職センターだより「卒業後も応援 フォロー

あっぷ」の発行、教職同窓組織である梓友会の開催等を行い、卒業生同士、卒業生と大学(教職員)との交流を重視している。

注6 『山家学生式』『国宝何物 宝道心也 有道心人 名爲国宝 故古人言 径寸十枚 非是国宝 照于一隅 此則国宝』(国宝とは何物ぞ、宝とは道心なり、道心有るの人を名づけて国宝となす、故に古人言わく、径寸十枚はれ国宝に非ず、一隅を照らす此れ即ち国宝なり)

注7 従来、教職センターの刊行物は『授業実践報告シリーズ』として発行されていた。松本大学教育実践改善賞の創設により、「松本大学教育実践改善賞規定」第9条として、教育実践改善賞の受賞論文を教職センターの刊行物へ掲載することが定められた。『授業実践報告シリーズ』に受賞論文を掲載する場合、大学の授業と学校(小中高特)の授業との区別が紛らわしいことから、実践という言葉を残し、松本大学教育実践改善賞の受賞論文も含む意味で、『教育実践改善シリーズ』と名称が改められた。ISSN番号(2434-7558)を取得し、号数については継続することになった。『教育実践改善シリーズ』の第1分冊を従来通り、松本大学の教職課程授業に関する実践報告を掲載することとし、第2分冊を受賞論文集とした。

注8 小林文恵(2019)⁷⁾を教職科目「教育課程総論」の中で検討する論文に選んだ。

注9 ナレッジ・マネジメントのSECIモデルとは、暗黙知が形式知に変換され共有化されていく知識変換のプロセスであり、共同化(Socialization)、表出化(Externalization)、連結化(Combination)、内面化(Internalization)の4つのモードで行われていくとされる⁸⁾。

センター, 2003年, pp.25~47

住吉廣行「大学と地域の共生—松本大学によるヒトづくりと産学官連携—」池田潔・前田啓一・文能照之・和田聡子編『地域活性化のデザインとマネジメント』晃洋書房, 2019年, pp.175~191

7) 小林文恵「知識に基づいた意志決定と行動選択の実践力を育む喫煙・飲酒・薬物乱用 防止に関する指導の進め方」松本大学教職センター編『教育実践改善シリーズ』第15号第2分冊(平成30年度松本大学教育実践改善賞受賞論文集), 2019年, pp.25~34

8) 野中郁次郎・竹内弘高『知識創造企業』東洋経済新報社, 1996年

野中郁次郎・紺野登『知識経営のすすめ—ナレッジ・マネジメントの時代—』ちくま新書, 1999年

文献

- 1) 小林輝行『地方私立大学における教員免許課程設置に関する問題点と今後の課題』(松本大学総合経営学部平成16年度学術研究助成費による報告書)松本大学, 2005年
- 2) 中野和朗「松本大学の初心—開学宣言」松本大学創立10周年記念誌編集委員会編『松本大学の挑戦—開学から10年の歩み—』松本大学出版会, 2015年, pp.19~20
- 3) 遠藤貴広「教育課程の意義及び編成の方法」横須賀薫監修, 渋谷治美・坂越正樹編『概説教職課程コアカリキュラム』ジダイ社, 2018年, pp.76~77
- 4) 窪田文明『信州私学の源流—木澤鶴人と米澤武平の生涯—』学校法人松商学園, 2018年
- 5) 小林輝行「教職課程開設九年間の歩み」松本大学創立10周年記念誌編集委員会編『松本大学の挑戦—開学から10年の歩み—』松本大学出版会, 2015年, pp.83~95, p.94
- 6) 住吉廣行「多チャンネルを通して培う地域社会との連携—地域社会で存在感のある大学を目指して—」『地域総合研究』松本大学地域総合研究