

4 講演記録

4-1 私立大学における教員養成の現状と課題—小学校教員養成を軸に

話題提供 碓井岑夫氏（四天王寺大学・学長）

2009年12月22日（火） 学士会館

岩田 本日は、四天王寺大学の学長でいらっしゃる碓井岑夫先生をお招きして、「私立大学における教員養成の現状と課題」というテーマでお話を伺いたいと思います。碓井先生には、お忙しい中、東京までお越しいただきありがとうございます。私の尊敬すべき大先輩（東京大学教育学部、教育史・教育哲学研究室）ということもありまして、たいへん恐縮しております。

本日の資料としましては、お手許の「メモ」と、『中規模大学の学長室から』という論文風のエッセイの二つがあります。

時間としては、質疑応答も含めて1時間半ぐらいを予定しております。

では、まず碓井先生、よろしく願いいたします。

0 自己紹介

碓井 おはようございます。お呼びいただきましてありがとうございます。どれだけ皆さんの御期待に沿えるお話ができるかわかりませんが、「私立大学における教員養成の現状と課題」、特に私どもの大学は小学校の教員養成を主にしておりますので、実情報告を中心にお話をできたらと思っております。

自己紹介でも書きましたが、1969年の東大紛争当時に、大学院博士課程を単位取得後、東京都立大学人文学部教育学科(当時)に助手として就職し、3年間勤めました。それから、東大紛争後ということもあって、大学院院生間がばたばたしていたこともあったのでしょうか、指導教官でした大田堯先生から助手で戻って来てくれないかという話がありまして、2年間、東大の助手をいたしました。

東大助手を務めた後、1975年に鹿児島大学教育学部に行きまして10年。それから和歌山大学教育学部に移りまして、19年間おりましたので、合計29年、地方国立大学の教員養成系学部にも所属をしておったということになります。和歌山大学では評議員や学部長、教育実践センター長などを歴任して、大学の行財政にもかかわった経験があります。2000年前後の国立教員養成系学部の5,000名定員削減問題（「あり方」懇報告）が起こったときは、他大学の教育学部との統廃合まで議論されて、その責任者としてたいへん苦勞をいたしました。

定年を3年残しまして、2003年4月、63歳のときに私立の四天王寺大学—当時はまだ、四天王寺国際仏教大学と言っておりました—に人文社会学部教授として採用されまして、昨年からは学長をしております。

四天王寺大学は、あとで述べますように中規模の仏教系私立大学ですが、大学の学長選挙制度がなく、学校法人理事会が学長を指名するシステムになっており、私はあと2年続けて学長をしなければならないことになっております。

1 私立大学の教員養成—四天王寺大学の状況

教員養成問題に入る前に、四天王寺大学の全般的な状況を簡単に申し上げます。昨年(2008年)4月に大学の名称を四天王寺国際仏教大学から四天王寺大学へと改称しました。

本学は、1922年に開設された天王寺高等女学校を母体として、1957年、四天王寺学園女子短期大学を創設。1981年には四天王寺国際仏教大学と改称し、同時に男女共学制をとりました。それまでの四天王寺国際仏教大学は人文社会学部1学部に短期大学部が併設されているという状況でした。2008年4月、大学の名称を変更して経営学部の新設、既存の教育学科をもとに教育学部新設、そして従来の人文社会学部の学科再編、短期大学部の学科再編をおこないました。

人文社会学部の学生定員は、言語文化学科100名。英語文化学科100名。社会学科150名。人間福祉学科130名です。

教育学部は180名の定員ですが、中で3つのコースに分けています。1つは、小学校・幼児教育コース(幼・小コース)110名です。2つは、中学校英語コース(中・英コース)ですが、中学校・高等学校の英語免許と小学校免許もとれるようにしてあります。このコースが30名です。3つ目のコースが、保健教育コース(保健コース)です。これは養護教諭と保健の免許、そして努力をすれば小学校免許もとれるというコースです。ここの学生定員が40名ですので、合計180名になります。

それから、経営学部の学生定員が160名です。

短期大学部は、240名ですが、中身は保育学科が100名で、生活ナビゲーション学科という変な名前をつけておりますが、来年度からこの名前になる予定でして、現在の名前で言いますと、いわゆる生活科学科(家政科)です。これが140名です。改組前までは、このほかに英語科と保健科がありまして、この2科を廃科にしまして、学生定員と教員の一部を教育学部へ移したというふうにいえばいいでしょうか。

人文社会学部でいいますと、仏教学科とアラビア語学科がありましたが学生募集が困難となり、改組を機会に募集停止をしました。まだ3学年分の学生が残っております。

私は、先ほど申し上げましたように、30年ほど国公立の大学にありまして、私立大学に移りましたのは初めての経験でした。それらのことが、きょう配りました『中規模大学の学長室から』という一文に書いておりますので、またお読みいただければいいかと思いません。

それと少し重なるかもしれませんが、国立大学と私立大学の教員養成について一私立といたしても非常に多様性があると思いますが、私の体験・経験を通じて考えたことで本日の報告を進めます。

1) 合格率意識の差

1つは、なんといたしても教員採用試験合格率に関する意識の差です。今は国立大学でもオープンキャンパスをあちこちでもやっておりますけれども、私立大学のオープンキャンパスというのは、ある意味で、大学にとっても非常に重要な学生募集の宣伝の機会と場所でもあります。そして、受験生のみならず父母・保護者がたくさん来ます。そういった保護者に大学の魅力やスタッフのよさのPRをする。しかも、それがダイレクトにできる

という、非常に重要な機会になっております。

学長も当然窓口に出まして、「学長と語ろう」というコーナーをつくってそこで受験生や保護者と話をします。各学部・学科・コースごとにブースをつくって、学科の特色や進路など受験生や保護者とも話をします。

教育学部を志願する受験生や保護者は、まず「教員採用試験に何人合格しますか」という話になります。「今年は何人通りましたか」「大阪府の採用者数は4年後はどのくらいですか」という話が必ず出ます。それは当然といえば当然です。私どもの大学は授業料が比較的に高く初年度は140万円(入学金を含む)を超えるのですが、授業料110万円を払い続けるとすると、その卒業生がどれだけ採用試験に合格しているかというのは、それはもう保護者に見れば非常に大きな関心であります。そういう点で、どうしても大学における者が合格率の意識を持たざるを得ないというのが、私立大学に移ってまず考えたことです。

それから、合格率と色々な意味で関連するかもしれませんが、私が私立大学に来まして驚いたことは、学力差がものすごく大きいんですね。

国立大学もそれなりにいろいろなランキングがありますから、国立大学一般が全部同じであるわけではないですけど、例えば鹿児島大学教育学部とか、和歌山大学教育学部といえ、それなりの均質な学生が入ってくるのですね。ほとんどがかつての共通一次試験や大学入試センター試験と、それから前期試験で決まりますので、その辺のところは比較的安定的に見られる層が大学に入ってきているわけです。

それで私は私立大学に来まして、そういう経験がないせいもあるのですが、どうも講義をする中でレポート書かせていると、ほんとうに学力差があるんです。なぜかなあということいろいろ考えたのですが、結論を先に言いますと、結局は入試方法の違いです。私学の場合、これも大学によって違うかもしれませんが、私どもで言いますと年間7～8回の入試をいたします。

まず、AO入試です。入試そのものは9月になってからの試験ですけども、しかし、AOですから6月から、6、7、8と3カ月間いろいろな形で学生を確保するためにミニ講座やオリエンテーション、ディスカッションの場を設けたりします。そこで入ってくる学生たちは、どちらかといいますと学力的にはしんどい層です。しかし、何かこうやる気を持っていて、教員になりたいとか、あるいは、高等学校時代のボランティア活動や生徒会、クラブ活動などの経験をもった希望者が受験をします。その学生たちが9月には決まるわけです。

それから、附属ではありませんが併設の高等学校と連携をしております、自校推薦で一定数の学生が来ます。さらに、指定校推薦という枠もあります。これは特に私学は、今どこの大学でも指定校をそれこそ各高校に、「ばらまき」状態になっております。私どもが高校訪問をしますと、「ええっ、こんな大学の指定校にも枠が埋まらないのですか」というような状況が起こるほど、指定校があちこちにばらまかれていて、入学者数が読める学生の確保に躍起となっている。そういうことで、指定校の推薦で入ってくる学生があります。

今までの自校推薦や指定校推薦は専願ですが、公募制推薦と言っております、併願が可能なものもあります。この公募制推薦も、前期、中期、後期とやっております、ちょうど今日はこの後期入試をやっております。

そのほか、1月に入りますと、一般入試が前期と中期、後期。それから、センター試験入試というのがあります。このように、たくさんの入試を経て入ってくるわけです。

どの入試で入ってきた学生がどの学部でどれほど残るのかという、「歩留まり率」と言っていますが、これは入試課チームの長年の経験値がありまして、ほぼそれで予測がつくという状況になってきています。ただし、新しい学部をつくったり、あるいは、競合するところが近くにできたりしますと、それが微妙に変わってくるため入学者数の予想が大変難しいことになります。

こういう状況で学生が入ってきますから、非常にわかりやすく言えば、後の入試で入ってくる学生ほど、いわゆる偏差値的な意味での学力は高いというのが一般的です。つまり、モチベーションはそんなに高くなくても基礎学力ができていて、時には不本意入学もありますが、そういう学生の方が教員採用試験については強いということが言えます。

また合格率意識の方に話を戻しますが、やはり、合格率を上げるということは私立大学にとっては重要な宣伝材料です。

大手の私学は別にして、中小私学にあつては、教員採用試験の合格率、合格者数、それから、社会福祉士、保育士、介護福祉士といったような資格と結びついた合格者数がどれだけ出せるかというのが、保護者から見た非常に重要な選択の基準になっています。それらの資格獲得者とその就職先をどう確保するかというのが、1つのポイントかと思えます。

最近、国立大学でも教採対策講座を設けたり、教採の対策室をつくったりしているという話を聞きますけれども、私学であれば、もう5年も10年も前からやっていることです。合格者をたくさん出すようなある関西の私学ですと、対策室に県の教育委員会教育長以下、教育委員会指導主事の方をスタッフに入れたり、あるいは、小・中学校の校長会のスタッフを入れたり、教採対策に結びつく人事を意識的にやっておられるところがあります。その大学では、講座対策には相当力を入れてやっていると思いました。学生たちは、教育学の専門教員よりも、講座対策の教員のところ集まり、教育学のゼミなどへの関心が低くなっていると状況が起こっています。

2) 教員スタッフの差

2つ目は、教員のスタッフの差が非常に大きいことです。国立大学の教育学部は、教育系大学院修士課程を考えると90人ぐらいはどうしても置かなければなりません。教職大学院ではなくても、教育学の大学院修士課程を置くだけでそれだけの人数が必要です。そうしますと、各教科の講座に少ないところでも6人います。

例えば、一番最近までおりました和歌山大学では、大学院家庭科教育専修は、院生がほとんど来ないところでしたが、スタッフは最低限6人おりました。他方、理科だとか社会科学、いわゆる複合的教科の講座は、15—18人とスタッフがおりました。当然、それぞれのところに2名ずつの教科教育の専門家がいて、これはもう私学から考えますと、とてつもなくぜいたくな話になりますね。

私どもの教育学部でいいますと、小・幼コースは現在18人です。保健教育や中学校英語教育をあわせましても、23、4人です。そのスタッフ数の差というのは、教育の内容や質にも大きくかかわってくる問題です。

ただ、私どものところは教育学部ですが大学院がありませんので、教員の関心が学生教

育に焦点化されていると思います。教育学部でも大学院がありますと、どうしても研究という方に視線がいきます。研究業績を上げる、学会で発表するという研究の方に重点が置かれて、教育がどうしても二の次になる。私自身の経験でも、学部の講義ももちろんしますけれど、やはり大学院の演習の方がおもしろいし、もっと自由にやれるとこともあって、教育より研究ということに重点があったかと思います。

ところが中小私学に行きますと、その研究がどうしても二次的なものになります。私は学長をやっておりますが、自分で手を挙げて2つ講義を持っています。学生たちと教育を通じて接点を持つことは、大学の教員として必要な感覚や手ごたえを実感できますし、同僚との共通項を持つことができます。学生たちも、不本意入学だったけれどもこの大学に来てやっぱりよかったとか、あるいは、先輩のいろんな話を聞かせる機会をつくっている交流をさせますと、彼らなりの満足感を感じて彼らの目標が見えてくる中で、4年間をそれなりに充実したものにするすることができます。それをしませんが、やっぱり私学の場合は、中退率を高めてしまうんですね。これは今、非常に怖いことです。

といいますのは、学生納付金、つまり授業料等を含めたこの学生納付金を中心にした収入（帰属収入）が、大学予算の85%くらいになります。あとは国からの私学助成金、給付金という感じです。で、残りがいわゆる資産運用です。今回のリーマン・ショックで百何十億損失を出した大学もありましたけれども、私どものところは危ない橋は渡ってなかったようでして、その影響はありませんでした。とにかく大きな大学では、資産運用のプロがそこに入ってなかつ、こういうことが起こるわけです。学生数の減少が引きおこす定員未充足が弱小私学を襲っているといえます。4年制大学の4割弱、短期大学の7割超が未充足状態にあり、地域差、大学規模による差が大きく影響しています。

授業料収入のほかに、受験料収入というのがばかになりません。1人当たり3万円でも、大規模大学では複数受験を含めて大きな収入源となります。

3) 学生の基礎学力の差

3番目の、学力の問題につきましては、先ほど申し上げましたように本当に多様です。特に、AO、指定校推薦、あるいは、公募制推薦で入ってくる学生は、進路指導する高校側も毎年のように各大学の動きを見ているわけです。また、予備校が出しますデータを細かく分析しております。どの大学、どの学部の偏差値が上がった、下がったと細かく分析をして、うちからはこの生徒を送るという判断をしているようです。指定校でも少しランクが高いところは、あの大学は偏差値が下がってボーダーフリーになったから、生徒を回さん方がいいよとか、本当にきめ細かくやっております、その結果、入学してくる学生の学力格差が非常に大きいことを痛感しております。

古くから大学にいる方々は、それが当たり前のように考えていたんですけども、私が私学に移りまして3年目に、当時はまだ教育学科と言っておりましたが、学生たちはどんな学力実態になっているのかということで、入学時に簡単な統一テストを初めてやりました。これは予想しておりましたが、統一テストの結果とどの時期の受験で入学したか、それと、その4年後の教員採用試験の合格者が、非常に高い相関の関係にあることがわかりました。統一テストで高得点者の合格率が高いですね。仮に、彼らが現役で採用試験に失敗しましても、翌年、まず間違いなく通るとというのが現状です。

特に、大阪府・市の採用試験問題の形態にもよるんですが、1次試験は全学校種が同一問題で全教科の教養試験となります。ですから、教職関係が13~4問で、あとは、小学校の各教科、大体26~7問、それら40問を120分で回答しなければなりません。

やっぱり、センター入試を通過してきた学生は、すべての基礎や受験技術ができていますよ。ペーパーテストがうまいです。もう入学時から、この学生は通るなというのがわかるような状態になっていますね。

21世紀に入りますと、都市部の小学校教員採用者数が急伸びまして、私どもの大学は大体、現役で40人から50人の学生が小学校教員採用試験に合格するようになりました。当時はまだ、学生定員が少なかったですから、受験生のうち半分ぐらいは大体現役で通っていました。

教育実習指導について、私学と国立との違いがあります。国立大学では多くが付属学校での実習と地方実習を併用しておりますが、私どもの大学は地方実習といって、出身校実習が基本です。したがって、どんな遠隔地であっても必ず教員が手分けをして学校訪問をします。

例えば、徳之島出身の学生がおりましたら、とにかく向こうに行って滞在している時間よりも往復の交通に要する時間をはるかに長いこともあります。その間に保育所を訪ねていたり、小学校に行ったりします。地方から来ている学生たちの出身校実習に行ったときに、地方から来ている学生の保護者の経済的な問題が垣間に見えます。国立では考えられないくらい、私が考えていた以上に大変な状況があり、保護者が相当な無理をして学生を大学にやっているということがあります。

私立大学の学生の保護者は、たぶんかなり経済的には裕福な階層の人が多いでしょうが、中小の大学に来ている学生たちの保護者っていうのは、相当しんどいです。全部が全部そうではないのですが、経済的にしんどい学生も多いというのが実感です。国立大学にいるときには、そういうことをあまり感じませんでしたけれども、私立に来て初めて、こんなに差があるなと感じたのです。

特に今年は不況の影響が大きく出ています。学長ですから、当然いろんな書類の決済にハンコを押します。私立ですと授業料が一定期間に納入されませんと、自動的に除籍処分リストに上がって、どんどん除籍通知を送るわけです。督促状のときには驚かなかった親も、除籍通知が来ると慌てます。そうすると、なんとか分納でしましよう、10万円単位で何月何日には払いますという誓約書を入れて、復籍願いを出してきます。こうした書類が毎日のように回ってきます。今年はその分納願や奨学金の志願者が昨年の倍以上になっていました。それくらい今は日本全体の不況のなかで、保護者がわが子を大学へやるために苦労しているということが伝わってきます。

こういう実態を知れば知るほど、2年間ないし4年間預かった学生たちに、それなりの出口保証をするということは大学の使命ですし、私どもがやらなければならないこととなります。すると、ますます研究よりも教育へというふうにシフトします。私も学長をしておりますと、教員にそのことを言います。「まず学生を大事にしてほしい」「学生に丁寧な指導をしてほしい」ということを、繰り返しあらゆる機会を使って言います。

それはつまり、保護者のそういう経済的な苦労の中から授業料が我々に払われており、そこから大学経営、教職員の給料が支払われているわけで、そののちをもっとリアル

に考えてほしいという話につながっていきます。

2 近畿圏私立大学の教員養成教育の特徴

1) 都市圏の小学校教員採用者数の増加

次に、私立大学の教員養成の特徴を、特に近畿を中心にお話をしたいと思います。
都市圏といますか、関東でいます東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、横浜市、川崎市等のいわゆる首都圏で小学校教員採用者数がここ数年のうちに増加をしていますが、この傾向は近畿圏でも同様です。大阪府、大阪市が5年ほど前から急増期に入りました。この動向については、潮木守一さん、山崎博敏さんの論文がありますが、あの論文で言いますと「急増急減地域」で、今年がピークだったのでしょうか。これから漸減傾向にはなるのですが、それでもあと7・8年は、大阪府、大阪市、堺市を含めると、2000名前後の教員採用者数があり、そのうち小学校教員が1200名くらいになります。

これは大学側からみれば、この不況の時代にたいへん大きな魅力的なマーケットになっています。小学校教員採用試験の競争倍率が3～4倍ですから、地方公務員の採用試験倍率と大きな違いがあります。

2) 関西の私学（関、関、同、立）が小学校教員養成に参入、附属小学校の開校

関西の私学大手を「関関同立」といいますが、関西大学、関西（かんせい）学院大学、同志社大学、立命館大学ですね。それから、規模でいいますと近畿大学と京都産業大学もそこに入ります。こういう大手私学は、従来、小学校教員養成に見向きもしなかったのですが、魅力的なマーケットの広がりの中で小学校教員養成に参入してきました。ある統計でいいますと、平成15年度に、小学校の教員養成課程を持つ大学が、国立51校、私立42校だったんですね。

ところが、その4年後の平成19年度には、国立の51校は変わっていませんが、私立が96校になっています。2倍以上という大変な増加率です。小学校教員養成課程を持つ大学は、急激に私立大学でふえています。これは、先ほど申し上げました、関西の大手私学が小学校教員養成に参入してきたということとも、当然話が合うわけです。小学校教員養成課程の設置が間に合わないところは、他大学のそれを吸収統合（企業買収）したり、他大学と単位互換で取得させたりするなど、さまざまな工夫をしてマーケットへの参入を試みています。正直言いますと、それらの学生は基礎学力をもっていますから、本気で対策を講じてきますと、大きなシェアを占めることになるでしょう。

3) 国立大学を巻き込んだ競争激化のなかで

① 合格至上主義

例えばR大学です。文学部は従来から中・高の教員免許は出しておりましたが、聖徳大学と連携をして小学校の教員免許がとれるようにしていますし、産業社会学部に「子ども社会学科」という学科をつくりました。それは、小学校の教員免許を出しているのです。産業社会学部が小学校教員免許を出すのは、イメージ的に結びつきませんが現実には卒業生が小学校教員になっています。それから、K学院大学は、従来中・高の免許を出しておいたのですけれども、近くにありますが聖徳大学をM&A（企業買収）したのです。聖和大

学は、特に保育士養成で強かったんですが、もちろん、小学校免許も取得できます。そこがK学院大学教育学部となって、小学校教員養成が既に始まっている。続けて、K大学でも文学部に小学校教員養成のコースを作っています。D大学は、大学の方にはまだ計画はないようですが、同女子大が、小学校教員養成コースを持っています。このように、近畿圏では大手私学が参入してきたということで、小学校教員採用試験の競争が激化しています。問題は、こうした競争激化が教員養成の質を外在的に変化させ、本来の大学が果たすべき役割をも変えてきていることです。

先ほど申し上げましたように、大阪府の採用試験1次試験は、小学校全教科から出題されます。その試験問題のレベルは、高校1・2年の教育課程を履修しておれば、大体間違いなく6、7割はとれる程度でしょう。それでも、中小私学に来る学生は、英語が不得手だとか、理科や数学が不得手だという学生が大勢います。そういう学生をそれなりに高1レベルまででも、引き上げるのは大変なんです。先ほどの関西の大手私学の学生たちは、それなりのベースがやっばりできているから、いざというときに、それほど詰め込み教育をしなくてもできるのですよ。

教育学部は、どうしても合格至上主義というか、大学のホームページに何人合格という数字をそれぞれの大学が出します。「出口保証」という点で、どの学部の受験生は、都道府県の試験に何人通ったということを出します。

その結果、私のところはやっておりませんが、ある大学ではバスを連ねて関東圏に受験に行かせる、あるいは、交通費の補助をして受験させることが行われています。本人たちは実際には就職するつもりがないのに、とにかく受験をさせて合格者数を稼ぐことまでさせて実績を作ろうとしています。

こういうことまでやらざるを得ないことになっています。

② 特別対策講座や対策室の開設

2つ目は、特別対策講座や教採対策室の開設があります。これはどこの私学でも、多分、国立大学でも始めているところがあると思います。これは、ある程度の即効性といいますか、効果があるわけです。大学内部のスタッフで構成している場合と、教育センターや教育委員会におった人をそのために採用しているは、それなりの必勝対策みたいなものをある程度持っています。それに、採用試験の傾向はそんなに大きく変わるということがありませんので、それなりの対応ができるというメリットがあります。したがって、こうしたスタッフが、たいへん丁寧な詰め込み対策をしているのが一般であり、教員養成のプロセスとしての問題があると言わざるを得ません。ある大学では、教育学の専門ゼミよりも対策講座担当教員のところへ学生が集まって、理論的な部分への関心が低下しているとの話を聞きました。

③ 講義内容の「教採対策」化

3番目です。これが一番危険で問題が多いことです。講義内容の教採対策化という言葉の言い過ぎかもしれませんが、私立大学で限られたスタッフが幾つかの、3~4種類の講義を持つことになると、どうしても自分の専門分野と離れたことはできませんから、それぞれに重なる部分が出てきます。そうすると、その重なる部分を外して教採対策の方をやる

うという動きや傾向があります。文部科学省から講義回数の確保を指導されていますし、学生の関心も教採合格に直結する講義内容を求める傾向がありますから、この動きを加速させます。

以前には、教育実習後に大学の講義内容が実習に役立たなかった、というクレームを聞くことがあったのですが、現在は、それ以上に教採に間に合う講義が求められている雰囲気があります。もちろん、大学の講義・演習内容に問題がないというわけではありません。なにもかもが授業実践や児童の指導にストレートに結びつく内容ばかりではありません。むしろ、子ども観などは社会・歴史的な視点で見ていくことによって、現代の問題が深く見える部分があるように、教育や学校の課題を理論的、歴史的に学ぶことが重要なのです。が、学生の関心をそこまで導くのがたいへんです。

④ 地元教委との連携

地元の教育委員会との連携は、どこの大学でも始めています。大学の知的資材や施設を開放することによって、大学と地域が交流することの積極性を評価します。他方、学校インターンシップ、ボランティア活動など、内容を吟味する必要がありますが、学生たちが学校現場を知り、教職の具体的なイメージを持つという点では両者が協力することは重要です。ただし、大学から送り出す学生の意識と、受け入れ側の学校の意識とをすりあわせをしないとうまくいきません。

わたしの大学では、教員免許更新講習を予備講習段階から行いましたが、ここでは、地元教育委員会・校長会などの協力によって、受講希望の内容、時期などを予備調査することや、講習スタッフに教委の協力も得ました。後でも述べますが、教員として成長する場は学校や大学などの研修なので、地元の教育委員会との連携は不可欠です。ただし、採用権限を持っている都道府県教委との連携には、「不純な」要素が入ることの危険性があります。

⑤ 高大連携による囲い込み

どの私学も良い学生の確保に苦心をしています。さらに、中小私学になればまず定員確保が大前提になっており、限られたパイの奪い合い現象が起こっています。その一つの策として、高大連携による囲い込みがありますね。表立って入試とつないでいくことはありませんけれども、結果的には、高校生が大学で受講してそれが単位になったり、逆に、大学から高校側に出前授業や出張授業をしたりしながら、連携を深めながら生徒の「囲い込み」「青田買い」状況を作り出すのです。指定校受験よりもサービス内容をよくするとか、進路決定の前に大学の実際の授業を体験するなど、高校側にもメリットがあることが必要です。大学側から見ると、高校生のときからキャリア教育に触れることができ、彼らが自分の進路や大卒後の就職をイメージしてくれることはありがたく、できるだけ参加する様にしていきます。

ただし、一部の企画に業者が介在することがあります。業者が、進路分野ごとに大学、短大、専門学校を集めて、高校側に企画を持ち込むのです。高校のレベルや進路状況を調べて、大学等を組み合わせていますから、高校側はセッティングの手間を省けるという点で企画に乗ってくるという構図です。大学側は広報活動の一環ですから、出張する教員に

旅費等、業者に企画参加費を支払うことになります。

⑥ 教委の「教師塾」や民間の教採対策講座など

それから、教師塾の問題です。これももう、教員養成を直接やっている現場からしますと、非常に悩ましい問題です。こんなことがありました。今年の5月ぐらいのことでしたが、私どもの大学は教採合格者が多いこともありまして、奈良県、大阪府、大阪市、堺市などは、教委関係者が直接大学に来て採用試験の説明会を催してくれます。そうすると、ある市の説明担当者が「**君はいい、ここへ来ているから」という、そういう声かけをするのです。担当者は、教師塾で学生を知っていたのですね。そうすると、名前を覚えてもらっていたのかということになります。その人たちが、結果的にまた面接するわけですから、これは悩ましいですね。

多くの場合は、教師塾などは休暇中や土曜日に開催されることがあります。公立学校で授業がなくても、教師塾があるんですよ。あるいは、学生の大学のカリキュラムに合わせて、学校現場での指導を体験させることもあります。そうすると、学生の足は教師塾の方に向くということです。教育実習以外に教育現場に触れて、長期的に児童の成長を見たり指導を受けたりといういい面もあると同時に、「囲い込み」や公平性に問題もあるなども感じています。もちろん、多くの教師塾は通塾と教採との関係を否定していますが。

奈良県では、県立高校2校に教職志望者のために教育コースを設けて、国立大学などへの進学をさせようとしています。教職志望の良い高校生を「未来の教師」として確保したいという県教委と地元国立大学との連携でしょう。

民間の教採対策講座も多いですね。土日開催、夜間開催、通信制などたくさんありますが、大学側がそれらと提携することもあります。ある学生のことばですが、「塾費は70万円ですが、現役で教採合格が手に入れば安いと親が言います」と。率直なことばですが、説得力をもちますね。受験対策用の勉強と面接を繰り返すようです。

⑦ 大学教員の多忙化

教員の多忙化は言うまでもありません。とにかく国立大学と違って教員数が圧倒的に少ないなかでやっているわけですから大変です。しかも、資料の5~6ページのところを見ていただければわかりますが、教育職員免許法のぎりぎりの開設科目を、限られた人数を生かしながら教員養成をしていますから、必然的に多忙化します。複数の授業科目担当、受講者数の多さは、教員の心身の負担を重くします。そのほか、実習やインターンシップ訪問なども多忙化を加速させます。今後、教免法の改正で「教職実践演習」が法定されますと、私立大学はその対応に苦慮するでしょう。

それから、カリキュラム改革といいましても、本当に免許法の枠の中で、どう模様変えるか程度のことです。大幅に変えたいが、現実のスタッフを見るととても実現できないのが実態でしょう。都市の教員採用「急増」地域は裏を返せば「急減」地域になるわけで、私立大学はそうした緊迫感の中で教員養成を続けているといっても過言ではないでしょう。教育的なものでカリキュラム改革するというようなことが、大学の裁量でできるとは考えにくいのが現実であろうと思っています。そういう点では、国立大学のスタッフ数の関係がうらやましいような状況です。

3 四天王寺大学の教員養成

本学も私学、とくに中小私学の一つですから先ほど申し上げた実態と重なりますが、教員養成をしながら重要視していることを若干お話します。

① 少人数教育

教育学部の定員 180 人ですが、実際には、230 人くらい入学しています。他学部でも同様ですが、ていねいな学生指導を考えて、できるだけ少人数教育を原則にしています。講義 60-70 人 演習 20 人 実習 30 人程度が原則でしょう。一般に、学長は講義を持たないのですが、私は自分から手を上げて 1 回生の「教育原論」2 コマの講義を担当しています。この程度を受講生であれば、教室で肉声の講義ができ、簡単な机間巡視もできますし、学生と視線が合わせることが可能です。できるだけ少人数教育をしようということで、講義が 6~70 人です。実際には、一般教育などでは、200 人近いものもありますが、基本的には講義も少人数を目指しています。そういう点では、教育学部の学生がまじめなせいもあるんですけども、うまくいっているなというふうに思っています。

ただし、学力の格差は非常に大きいものがありますから、例えば、板書 1 つにしてもすごく気を使います。国立大学にいるときはあまりそういうことを気にしませんでした、今はもう、板書はできるだけ整然と書くように注意しています。というのは、学生はそれしかノートに写しません。まず、それ以外書きませんので、書いたとおりに写すというのが今の私どもの学生のほとんどですから、注意をして書かせます。それから、よく書き間違えるのですけれども、「この学生たちが教師になるんや」と思ったら、筆順なんかもおろそかにしてはできないということで、も随分気をつけたりしています。ちょっと自信がなかったら、わざと学生に「電子辞書を引いて、開いて見てくれへんか」ということで、確かめながら書きます。

板書ができていくかどうか、たまには回ってノートを見てやったりもします。音読もさせます。そういうふうに丁寧にやれば力がつきますし、その中で、学校インターンシップに行ったりして、「子どもはやっぱりおもしろいねって」ということがわかる。逆に、自分は向いていないということがわかる学生もおるんですけども、多くの学生が比較的、教育や学校に関心を持っていて、教育学部の学生は目的意識がはっきりしている。

私は演習を持っていませんので、講義を 2 つだけです。それでも、現役の学生と何か接点があるというのは、学長をしておいて非常に忙しく大変ですけども、一方では、楽しいというか、おもしろいなということがたびたびあります。

余談ですが、そういうところからいろんなネタを拾いながら、私は学内限定の教職員向けに月に 2 回ぐらい「学長室から」と題するブログを書いております。そこで、大学祭、オープンキャンパス、他大学の動向、学生との話とかを、教職員全員に発信しているんです。職員も教員も 8 割ぐらいの人が読んでくれているようで、「あ、読みましたよ」とか、「こんな話だったんですか」となっていて、教職員とのコミュニケーションに役立っています。

② 「学校インターンシップ」の開設

必ずしも本学だけではないですけども、「学校インターンシップ」という科目を開設

いたしました。教育学部 2 回生の学生が、大学の授業のない 9 月の前半か、2 月の半ばから後半の時期に、地域の保育園、幼稚園、小学校、中学校の現場に入りまして、1 週間ずつ「インターンシップ」の形で入っております。これは、教育実習と違いまして、どちらかというところと参観実習です。学生が未熟で学校現場からすると評判はよくないようですが、彼らには学校現場や教職員の姿をじかに見て体験する貴重な活動になっています。大学は各学校を巡回指導する教員シフトを組んで、その指導データを残すようにしています。その後の実習指導や進路選択の資料となると思います。

③ 出身校実習を基本に遠隔地でも訪問指導

3 番目が、教育実習訪問指導です。先ほど申し上げましたけども、とにかくどんなに遠くても基本的には必ず行って、あいさつだけではなくて授業も見せてもらうことをしています。実習校の先生たちや、実習指導の先生、そして学生とも話をすることです。学生が納付した実習費用を使って出張しますから、必ず出張報告書を出さなければなりません。近年では実習謝礼費を受け取らない都府県が多くなっていますが、訪問指導は欠かさないで行き、学生の実習校での実態を聞かせてもらいます。教員の定期異動がありますので、学生が小学校時代に教わった先生と同席することはほとんど無くなったようです。

教育実習担当者は、学生が書いた実習記録を点検し、「教育実習」の単位と併せて評価をします。年度末に、学生たちの自習感想文を冊子にして、実習校をはじめ関係機関にお礼を込めて送ります。後輩たちは、それを読んで自分の教育実習をイメージするのです。

④ OB・OGとの交流によって合格率アップや着任前教育

次に、先輩たちとの交流が学生を元気付ける話です。月 1 回の対策講座のときに OB や OG に来てもらって学校の話をしてもらったり、あるいは、自分がやった教採の勉強の仕方を話すようなことで交流会もしたりしております。

私たち教師が話をするよりも、非常に身近な先輩、去年までゼミで一緒だった学生が、体験談を語ってくれるほうが迫力がありますね。彼らは、たった数カ月間にこんなにも成長するかと思うほどしっかりと口調で学生の前で話します。「現場の教育力」を改めて痛感させられます。こうしたことが、学生たちの教師に向けての目的意識が高まり、内容は非常におもしろいし、よくやってるなと思っております。

先日開催したのですが、今年の採用試験の合格者に対して、OB がまた来てくれまして、来年の 3 月末までどう過ごしたいのかというアドバイスをしました。「みんな、大いに遊びなさい」と言われて、学生たちも喜んでおりました。逆に、教員として学校現場に入ると遊んでいる暇がないよ、というメッセージだったのですが。

⑤ 採用後の教員「研修」への関わり

最後に、採用後の教員「研修」への関わりです。これは、制度的にあるわけではありませんが、何かと地元の教育委員会との関係を大事にしています。別添資料は、先日開催された全国私立大学教職課程協議会で報告したものです。テーマは教員免許更新講習でしたが、発足したばかりの制度が政権交代の結果、その存続が不透明になっています。教員免許更新制度は資料にも書きましたように多くの問題があります。確かに問題はたくさんあ

りますけれども、あえて言えば、大学が現職教員研修に公的に関わることのできる制度あるわけですね。教員の「養成－採用－研修」の3段階で考えるとすれば、戦後の教員養成制度は後2者に大学が直接に関わらない、両者のすみ分けをしてきたのですね。ところが、先ほど述べました教師塾の動きや教職大学院設置は、このすみ分けの壁を低くしましたし、さらに教員免許更新制度の実施によって、「研修」段階に大学が公的にかかわれる非常にいいチャンスとなりました。問題点も多いですけども、あえて言えば、その免許更新制度の利点として、大学が研修のシステムにかかわることができる。これが、数少ないメリットの一つではなかったのかと私は思っています。

学校現場の先生たちが大学に来てくれて、私立大学の違う大学であったとしても、コンピュータを初めとして、理科、音楽、図工でもそうですけども、小学校なんかにはない教材や教具、設備があります。ですから、そこで5日間研修を受けるというのは、有効な学習チャンスです。大学教員もまた、現職の先生方と直接に会話し、教育実践の悩みや課題を語り合えることは、FD活動の一助になります。かならず、日常の教員養成の仕事につながる研修機会にもつながるのでしょう。また、大学にとっても1つの宣伝材料になるというようなことを、学長としては期待しております。

4 今後の教員養成教育の課題

① カリキュラムと教員養成の質の保証

さて、最後の4番目の問題は、教員養成の質の保証という問題ですね。

これは、開放制原則のもとで、国立大学から私立大学を含めて、あらゆる段階・学校種の教員養成にかかわっているわけです。教員養成系国立大学では、教大協が教員養成モデル・カリキュラムというテーマが数年前から出ておりますが、大学間の受け止め方に相違があつて、議論がなかなか進んでいないように見受けられます。「在り方懇」以来の国立大学の教員養成問題は、専門職大学院の発足などの動きがありますが、結果的にはあまり変化をしないように見えます。私立大学との競争のなかで、教職支援センターや教育課程センターの設置、新課程から教員養成課程へ学生定員を戻す動きなど、教員養成と教授対策に本格的に取り組み始めたのではないのでしょうか。

そうすると、結局私立大学が、小学校教員需給のいわばクッション的な役割を果たしていることにはなるわけですね。そうした中で、国立と私立との間の大きなスタッフの差、設備や施設の差がある中で、カリキュラム上でその格差を実質的に埋めていくのは、非常に難しい問題であります。

仮に、モデル・カリキュラムというものが国大協ないし教大協で出されたとしても、それを、私学がそのままやれるような条件というのは、私どものような小さな大学ではまずない。そういう実態になると思います。

さらに、教員養成の質の問題をどうやって担保するかということです。文部科学省から、教員養成課程への視察が、毎年7、8校ずつ行われております。その結果、問題になっているのは、質の保証よりも法規どおりにやっているかどうか、が中心になっておりまして、せいぜいシラバスの点検留まっています。シラバスの重なりや、記述に具体性を持たせよとか、そういう指摘にとどまっております。私どもはまだ受けたことがないですけど、ほかの大学の結果報告が回ってきました。教員養成の質の保証をどういう形で担保するか

は非常に難しいです。けれども私は、仮に何らかの質保証の枠組みを考えるとすれば、一種の国家試験制度を構想して、逆に各大学のカリキュラムを競争的に位置づけることが、1つの切り込み口にできるかなと思っています。

小学校教員の仕事は児童の生活と結びついていますから、地域の特性や生活を熟知している必要がありますが、その部分は採用後の「研修」段階で大いに地域性を学ぶことで足りるのでしょう。

② 教職大学院—教員養成6年制構想

2つ目の問題ですが、教職大学院と、民主党が出しております教員養成6年制構想という話です。

6年制構想は、私学にとっては非常に脅威です。というのは、私大協の学長会議の集まりで聞いたのですが、薬学部が6年制になったときに、私立の薬科系の大学の志願者が激減したというわけです。もし、通年の6年制構想ということになれば同じことが起こるでしょう。そういう点で問題が1つあります。

私は、教員養成6年制構想は、少なくとも現行の4年制養成で何が不足をしているのか、どういう欠点があるのかということの、もっと現状に即した分析と検討がなければならぬと思います。むしろ、教職の特性を考えると、10年とか15年後に2年間大学院を中心に、自分の専門性や教職についての考えを振り返ってみる、そういう機会が必要です。

つまり、4+2をつなぐのではなく、4プラス、実際の現場経験があってプラス2という方が、実際的ではないのかと思っています。ストレートな6年制構想というのは、私は実態に合っていないと思います。

卒業後教職についている元ゼミ生から連絡があります。学生たちや同僚にも言っているのが、教員からの連絡は、何かあったときに大学にくる。何も問題がなければ何も言いません。問題があったときに相談してくるわけです。例えば、保護者への対応だとか、担任児童の問題、同僚との関係とか、何か問題を抱えたときに、相談の電話がかかってくるわけですね。それは、経験をもった先輩に相談しながら、経験的に解決できる課題がほとんどでして、4プラス2年間をくっつけて、学校インターンシップ的に現場に入ったり、教育実習期間を長くしたりしても片づく問題ではないのです。保護者、地域、児童生徒という現実世界と格闘しながら獲得する経験知といった性格があります。むしろ、こうした問題を先輩や管理職に相談できるシステムやゆとりが学校現場で失われていることの方が大きな問題です。プラス2ってというのは後でいいと、私は思っています。

③ 国家試験制度による「統一」的採用と地方分権による研修

3番目は、質保証を考えるとすれば、これがベストだとは思いませんけれども、例えば、国家試験制度で一定の基準をここに設ける。大分県で起こったような問題をふたたび起こさないようにするためには、なんらかの国家試験制度や国家資格制度を設定するしかないでしょう。そうすれば国公立大学を巻き込んだ公平な競争が実現できますし、先ほどから話していますような都道府県教委から無理に人材提供を受ける必要がありません。採用後は実際の研修部分で、それぞれの地域やそれぞれの学校に実際に合ったような形で、教員の文字どおり経験的な力量を高めることができるでしょう。そして、それぞれの大学な

り大学院が、何年か後の研修を引き受けるとか、教員の現役生涯を見通した教師力アップのシステムを、考えた方がいいかなと思いました。

ちょっと長くなってしまいました。

《ディスカッション》

岩田 ありがとうございます。

盛りだくさんの話を手際よくまとめていただきまして、大変わかりやすかったと思いました。

これから少しディスカッションしたいと思いますが、まず出発点を確認しておきます。私どものこのプロジェクトは「適格判定」といういかめしい言葉を文部科学省からお金をいただくときの申請書に使いました。それに対して、お集まりいただいているメンバーの方々から、抵抗があるということで最近あまり使わないのですが、簡単に言ってしまうと「教員養成教育というのは、何をもちよとするか」をみんなで考えましょうということです。

ただ、その時に、国立養成系の事情とか、私立一般大学の事情とか、それぞれあるけれども、それぞれの立場から発想するのではなくて、できればそれを、みんな貫いて見ている視点というものが模索できればよいな、ということだろうと考えているわけです。

今日のお話で私が感じたことはいろいろありますが、1つ大きなものだけ申し上げます。ここに集まった方はやはり国立の養成系の先生が割に多いです。私も教大協で、今お話のあったところの「モデル・コア・カリキュラム」のプロジェクトをやってきたりもしました。国立養成系で大学院教育学研究科をフル規格で置くとすると、設置基準では教員数が最低で94人だったと思うんですが、まずそれが必要だという前提から始まって、そうすると、各教科で何人かというふうに考えていくわけです。そうすると、それぞれの領域のエキスパートがかなり揃っている状態を頭に置いて、そこから発想しているようなところがあるわけです。ただ、そういうふうにスタッフが揃っていることが、教員養成教育にとって、どれくらいのプライオリティがあるのか。ほかの要素と比べて、どれくらい重要なのか、ということを考えていったらよいのかなと思って伺っていた部分があります。

私がいろいろ言うよりも、たぶん他の先生方から出してもらった方がいいだろうと思いますので、疑問点等ありましたら、どこからでも碓井先生に聞いていただければと思います。

玉井 私は、ほとんど碓井先生の話に共感を持って聞いておりました。

私立大学について私がこれまで考えてきたことというのは、私学というのは非常に疑わしいということでした。でも逆に、これだけのことを私立でも教員養成でやったら教員養成教育も少し変わるだろうというぐらいに、すごく、いろんな対応をされていたなと思いました。本当に私立というのは、みんなレベルを含めて多様ですから、国立とのギャップを埋めていくのは時間がかかる。

それで、最後の方の6年制構想、国家試験、それから質の問題ということで少しお伺いしたいです。私どもの大学、釧路にとっては、国立で言うと偏差値は低い。その意味で、学力低下という点では私どもも似たような問題を抱えています。それから、6年制のモデ

ルで、実践の経験がないのに6年間やっても、それはむだだろうというのは、私もそう思います。

その一方で、例えばカウンセリング・マインドが必要だとか、地域との連携が大事だとか学校運営もやはりやっておかないといけないとか、それぞれ単位がついているという現実が、やっぱりある。

というふうに考えると、124単位ってラインでやっている国立大学もありますけれど、これで、まず、どれだけ完全に消化できるかどうかというのと、やっぱり、問題がある。実習に不適應の学生の問題はありますが、教育実習が124の単位を整理することになっているのか、逆に、高等教育局が124を設定しているということが教員養成にとっては足かせになっているかもしれない。

その、単位上の問題を4年間でできるかという問題をまず見て、4年では教育実習まで知らない、ある程度のところで終わってしまうという問題が見えてきて、6年制っていう問題も出てきてくるのではないかと、私自身がそう思っています。私も4年プラス実践プラス2、というのが現実的だと思っています。

それから、学力が低いということの、学生の資質状況もよく聞くところです。それで、別のプロジェクトで、学力と受け入れの問題はどうなっているのか、ということで文科省の教員資質の追跡調査を引き受けています。受け入れの状態っていうのを。

碓井 ああ、やっているんですね。

玉井 これ、ちょっとおもしろい。うちの大学出身で現場で頑張っている人と、うちの大学時代の成績で相関をとったら、うちの大学の中で低いのが現場では受け入れられていたの。うちの大学の中でトップクラスの学生だった人が何人か現場に入ってダウンする。学校崩壊で不登校で休職。全然相関がなかった。逆に、例えば、臨機応変で冗談がうまいというのが受け入れられる。こんなの、学力と関係ないですよ。

碓井 んん、ですよ。

玉井 ところが、意外とそういうのが、小学校で子どもたちを引っ張って、人気者になって学級運営も逆にうまくやる。

そして、まじめに頑張っているんだけど、融通がきかないのは学校での評価が低い。この、学力とそういう質との相関問題をどういうふうに考えるか、その辺を伺いたいです。

岩田 ちなみに、北教大でやっているのと同じような枠組みで、東京学大でも追跡調査をやっております、あさって、ワーキンググループの会合が予定されています。そこでもやはり、調査結果をつき合わせることをやる予定です。

碓井 私どものところは、実は、ことしの卒業生を対象にそれをやるということで、新人の人が文科省に申請して通っているところですが、確かに、その問題はあるんですよ。

私どもの卒業生でも休職したり、あるいは、退職したりする人もありましたけれど、意

外にこれが、まじめな、いわゆる勉強ができる学生なんです。そういうことはやっぱりあります。どちらかというと、教員から見るとチャランポランで「大丈夫かなあ」と思っていたのが意外にタフっていうこともあります。

若手の教師としてぶつかる問題というのは、ある種パターン化されているわけですよね。小学校の高学年でやっと対子どもとの問題がやっと起きてくるけれども、低学年の場合には、そういうことよりやっぱり親です。保護者です。そのことを見たときに、対保護者の関係でいうと、もちろん本人の対応力の問題と同時に、周りの先輩教師だとか、それから管理職である教頭さんとか、校長さんが、それなりにこう対応のノウハウを教えてくれたり、場合によっては、自分が前へ出てそれをガードしてくれたりするような部分があればよいのですが、ぶつかった部分が、もう、もりもり全部担任のところへいってしまうというような問題があったのを聞きました。それはもう、同じ問題はやっぱり出ています。

だから、そういう点でいうと教師の実践的な力量というものの質ですね。教育的技量の質の問題を、どういうふうに測ったり考えたりするかということ。それから、養成の段階でいえば、その力量はどんなふうにして伝えたり、どんなふうにして形成したりできるものなのかという問題がやはりあるかなと思うのです。

武田 私は国立大学の経験がありませんで、一つの私立大学でずっとやってきておりますが、何か、国立大学の方々がそういった状況でびっくりするののかということが、とてもびっくりです。

碓井 まあ、うん。

武田 今度のワーキンググループの会合では私のところに来ていただくかと思っておりますので、プラスして何ができるのだろうということを思って伺っていました。

この基準をつくっていくということに当たって、先ほどのお話にもありしたように、うちの大学なんかでは、教職に関する科目を3人の教員で全部やってきているわけです。そこで回していくときに、国立大学の発想を基準としていろいろなことが決まっていたら私立大学は残っていけないよというところで、私立大学の先生方は非常にびりびりしているわけです。

あるいは、そういうふうにされていくことによって、先ほどのカリキュラムの話がありましたけれども、最低基準を決められれば決められるほど、その範囲の中で何とかやりくりしようとしてしまうがために、いろいろな問題が起きてきてしまう。

それで、この間もちょっと OECD の報告書の話を見せていただいたんですけど、そこにも書いてあるんですけども、最終地点のとにかくここは保証しなければいけないというところは、しっかりしなければならぬけれども、そこに至る道は自由にした方がよい教員養成ができていて、そういうようなことが書かれていて、やはり、大学の自治という問題も含めて、大学の方でもっと太刀打ちできる様式に則ったような基準をつくっていかないと、私立大学にとっては、本当に大変な状況になっているのだな、と思いつつ伺っておりました。

大学の成績というものに関していえば、逆に、コミュニケーションの方の能力的なところ

ろを落とすことはできないとよく言われているけれども、どのように必要なのかということなんです。それは、やっとなら研究の途中というのものもあるんだろうけれども、と私は思っています。まあ、私はもともと心理だということがあるのでしょうか。それについては、私なりにいろいろいっぱい考えていることがあるので、またどこかの機会でお話しします。

むしろ、国立の先生方がこの話を聞いたときに、これはちょっとびっくりっていうふうには、どれくらいのところかと思われたのか。碓井先生の思われた部分で、ほかの先生方が、ほんとそんなにびっくりなさるのかどうなのかというようなことも含めて、伺いたいところです。「実は薄々わかっていたんです」などか、それとも「本当にびっくり」って思われるのかって、その辺はどうなのでしょう。

岩田 私は、個人的には9年前に私立から国立に移ってきたんで、碓井先生のお話で昔を思い出したようなところもあるんです。ほかの先生方、今の碓井先生のお話や、これらのやりとりで御意見、御感想などありましたらどうぞ。

高旗 非常に私も感銘を受けながら伺っておりました。

と言いますのは、私自身は、実は、私立の経験がございません。大学院を出まして一年助手をした後、13年もう今の島根大学におります。また、うちは、国立の中でも、非常に多忙感あふれるところなものですから、その辺でも共感できる部分もありましたし、経営的な観点というものにつながる教員養成というものを捉えなきゃいけない局面というのでも感覚的にはありますので、初めて聞いてびっくりというよりは、むしろ、やっぱり共感を覚えて、ああ、こういう方法をとらなきゃいけない部分もあるなという思いを持ちながら聞かせていただいたというところです。

幾つもお尋ねしたいところがあるんですけども、やっぱり、教育実習ですね。

碓井 はい。

高旗 例えば教育実習ですけども、年間かなりの学生さん方が母校実習に出られると思うんですが、その、実習の評価に当たって、実習校との間でどういうふうな形で取り決めをしておられるのか。このあたりは、恐らく勘といいますか、日常的に大学として話しているうちにかなり変わっていく。そのあたりのお考えは、何といたしましょうか。

田幡 私は私大の非常勤講師もやっておりますので、何か似た状況だなあとは思いつつ伺っておりました。

ただ、これは、さんざんここまでお話しさせていただいておりますが、むしろ国立であったとしても、大学の非養成系の方が、私大で教員養成をやると決めてやっているところよりも、相当に問題が大きいんじゃないかということでも逆に心配をしております。そこを何とかしなくちゃいけない。

これは、後からもう一度お時間があつたら、伺いたいのですが、競争激化の中で合格率が問題になるようになってきているということは、私立大学でもかなり似たような状況が

あると思うのです。うちの場合には対策室みたいなところを6、7年前から開設していて、ここに3人の校長経験者がおります。

碓井 やっぱり、そうですか。

田幡 あと、地元との連携等でやっているんですが、「それをやって何になる」とそろそろ思い始めているというの也有ります。その辺のところを、またご意見伺えればと思っております。

岩田 そうですね。実際に授業評価などをやると、採用試験に役立つ授業が高く評価されてポイントが上がるといふことがあります、それも単純には受け取れない。

碓井 それはありますねえ。学生による評価は

小林 私もやっぱり、お話聞かしていただいて共感を持っておりました。私立大学の経営的側面など、うすうすはわかっておりましたが、実際にこういう部分があるのだな、と思つて伺つておりました。

1つは、今までの話であつた理論と実践、そのへんを4年間でどうバランスをつけていくか、といふことがあります。質の保証にも関わつて、インターンシップなどを取り入れられてきている先ほどの高旗先生の質問とも重なるかもわからないのですが、教師の実践力といふ意味で、特徴的な点とか工夫されている点といひますか、わりと人の制約もある中でどういふ取り組みが確認されているのかなといふことを少し思ひました。

碓井 実習評価のことですが、もちろん事前・事後指導、それから、教育実習といふ単位でもやっています。それを当然受講してから実習校に行きます。実習校の方からの評価もあつりますし、それから実習記録を割と丁寧にかかせます。それから、評価といふのでしよつか、記録を読んで言葉をつけて返すとか、そういうことをやっています。

その仕事は、専任だけではとても数が足りませんので、学校インターンシップのときに、地元の小学校の校長さんなんかを経験した人を、非常勤でお願いしているんです。そういう方々も一緒になつて、教育実習記録を読んでもらうといふことをやっています。

もちろん、実習校に直接行っているわけではありませつかから、どうしても記録だけでその評価をするといふことになつります。しかし、指導の内容や評価の仕方なんかは、比較的、経験的にそういう方々にもあつりましたので、そういう点では、実習評価は丁寧にかつておつります。それから、学生たちに実習記録をノートとして提出させると同時に、教育実習のまとめといふようなものをつくりまして、書かせるといふこともしておつります。

実践力をつけるといふ点での工夫ですね。学校インターンシップといふのは、比較的大学の周辺で、地元の保育園や幼稚園、小・中学校でやっています。ですから先ほど言ひましたように、専任でない非常勤の方を雇つておつりまして、その方々と一緒に、専任で教育実習関係の者が全部で4人か5人入つて、で、学校を回つて学生指導したりするといふようなことをやつておつります。

講義や演習はわりと少人数でやりますので、全部がようそうしているとは思いませんけれども、ゲストティーチャーで講義に呼んだりしながら、学校現場の話を取り入れたりすることは比較的やっています。あるいは、学生に模擬授業をさせて、それについて教師と学生同士がコメントをするという、まあ、どこでもやっているようなことですが、人数が少ない中で工夫をしておるというような現状かなということです。

岩田 まだ論じ尽くされない部分も多々あると思いますが、一旦休憩にしたいと思います。碓井先生、本当にどうもありがとうございました。

碓井 いえいえ。ありがとうございました。

教員の養成・採用・研修 と今後の課題

—教員免許更新講習の実施を通じて—

四天王寺大学

碓井岑夫



平成21年10月21日
文部科学省

教員免許更新制度の今後の在り方について

文部科学省 通知（平成
21年10月21日付）

1 教員免許制度の抜本的
な見直し

2 新たな教員免許制度の
具体化、現行更新制度のあ
り方を検討

3 上記の検討による法改
正までは、現行制度が有効

教員免許更新制度の今後の在り方について、文部科学省としての基本姿勢
に付ける方針は以下のとおりです。なお、関係各位におかれ
ては、これを踏まえ、引き続きご協力をお願い申し上げます。

1. 教育の質向上のための教員免許制度の抜本的な見直し（教員養成課
の充実や専門免許制度の導入の検討を含む。）に着手し、必要な調査・
検討を開始します。このため、平成21年度予算編成要求に所定の
経費を計上しています。

2. 当局においては、立法制度・規制において、現行制度の改善等を検証
する予定であり、新たな教員免許制度の円滑及び移行方針を具体化する
中で、現在の教員免許更新制度の在り方についても評価を行うこととして
います。

この検討は、総務省、厚労省、大卒資格などの関係省庁と
連携しながら行う予定です。

3. なお、上記調査・検討の結果が明らかになれば、これに基づく法律改正が行
われるまでの間は、現行制度が有効です。このため、平成21年度予算編
成要求において、出願の増加への対応が可能な教員、少教員制対応が可
能な教員、資格のある教員などを対象とする講習などを実施するた
めの経費を計上するため、予算の確保を計上しています。

4. 本府の今後の政策決定については、連携調整に引き続き取り組んで
いきます。

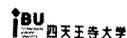
法改正とその背景

中教審答申「今後の教員免許制度の在り方について」
(2002.2)

中教審答申「今後の教員養成・免許制度の在り方につ
いて」(2006.7)

教育再生会議「社会総がかりで教育再生を一公教育再生
への第1歩(第1次報告)」(2007.1)

教育職員免許法改正(2007.6)



制度設計の趣旨

教員が、時代の変化や要請に合わせた教育
を行える能力や資質を確保するため、教員免
許更新制を導入することが必要です。ただし、
10年ごとに30時間の講習受講のみで更新
するのではなく、厳格な修了認定とともに、分
限制度の活用により、不適格教員に厳しく対
応することを求めます。



更新予備講習への準備

- 学内体制の立ち上げ(2007年12月)
 教学/事務
- 文部科学省説明会(京都・東京)
- 府教委、地元教委、校長会との折衝
- アンケートの実施(地元教委→校長会→学校現場へ)
- 全体的な傾向の把握・アンケート内容の分析
- テキストの作成
- 大阪府下で唯一の実施大学(4年制) 2008年



教員免許更新予備講習(2008年)

- 法定された以上実施協力
- 多くの卒業生の存在
- 養成・採用・「研修」への関与
- 地域に根ざした大学の使命
- 大学教員の意識改革
- 大学のアピール



予備講習の実施

- 2008(平成20)年8月18-19日(必修講座)
 8月20-21日(選択講座)
- 開設科目 情報教育PC初級・中級
 幼少連携
 小学校英語、国語、社会、理科
 子どもの安全と健康
- 対象 小学校・幼稚園教諭 募集100名 応募者140名
- 2009(平成21)年3月7日 更新講習意見交換会



更新講習の実施(1)

- 予備講習の反省
 テキストの改定
 試験時間・問題の見直し
 講師の選択
- 8月 2回実施計画
- 少人数、小学校・幼稚園教諭・養護教諭限定
- 認定講習(教育心理学、学校保健)



更新講習の実施(2)

- 受講生募集の困難(学校現場の多忙期)
- 有料受講者 (3万円)
- 開設場所、会場設営
- 受講者の意欲・ニーズの多様性
- 評価の方法と困難
- 講師謝金 1コマ 学内講師 1万円
学外講師 1.5万円

受講者数・
定員・充足
率など

表1 平成21年度 更新講習受講者数一覧

種別/日程	内容	定員	受講 予定者数	充足率	欠席者数	受講者数
必修8/3-4	必修	100	106	106%		106
必修8/17-18	必修	100	67	67%		67
合計		200	173	87%	0	173
選択 8/5	国語	30	27	90%		27
	情報	40	41	103%	2	39
	幼児小1	30	23	77%		23
選択 8/6	小学校英語	30	22	73%	1	21
	身体と心	40	41	103%		41
	幼児小2	30	17	57%		17
選択 8/7	社会	20	14	70%		14
	情報	40	26	65%		26
	幼児小3	40	42	105%		42
選択 8/19	国語	30	18	60%		18
	園工	30	29	97%		29
	情報	40	41	103%		41
選択 8/20	理科	30	25	83%		25
	小学校英語	30	14	47%		14
	身体と心	40	41	103%		41
選択 8/21	算数	40	24	60%		24
	社会	20	5	25%		5
	情報	40	15	38%		15
	幼児小3	40	42	105%		42
合計		640	607	95%	3	604
選択更新講習 必修 定講習 7/31-8/1	教育心理学	40	13	33%		13
選択更新講習 必修 定講習 8/24-8/26	学校保健	40	13	33%	1	12
合計		80	26	33%	1	25

予備講習と 本講習との 評価の比較

表6 平成20年度予備講習必修講座 1日目と2日目の事後評価の講習の内容項目別の人数分布(%)

No.	質問項目	1日目				2日目			
		強く 感ず る	だいた い感 ずる	あまり 感 ずら ない	不 分	強く 感ず る	だいた い感 ずる	あまり 感 ずら ない	不 分
1	学校現場が直面する現状及び教員の課題意識を反映して行われていた。	6	100	32	1	17	101	22	0
		4.3%	71.9%	23.0%	0.7%	12.1%	72.1%	15.7%	0.0%
2	講習のねらいや到達目標が明確であり、講習内容はそれらに即したものであった。	8	102	30	0	12	100	28	0
		5.7%	72.9%	21.4%	0.0%	8.0%	71.4%	20.6%	0.0%
3	受講生の学習意欲がわくような工夫をしていた。	14	91	34	1	12	89	38	0
		10.0%	66.0%	24.3%	0.7%	8.0%	64.0%	27.3%	0.0%
4	適切な資料やポイントの指摘等がなされ、説明がわかりやすかった。	17	101	21	0	12	107	21	0
		12.2%	72.7%	15.1%	0.0%	8.6%	76.4%	15.0%	0.0%
5	配布資料等使用した教材は適切であった。	30	99	16	0	11	112	17	0
		21.0%	71.2%	7.2%	0.0%	7.9%	80.0%	12.1%	0.0%

表7 平成21年度更新講習必修講座 1日目と2日目の事後評価の講習の内容項目別の人数分布(%)

No.	質問項目	1日目				2日目			
		強く 感ず る	だいた い感 ずる	あまり 感 ずら ない	不 分	強く 感ず る	だいた い感 ずる	あまり 感 ずら ない	不 分
1	学校現場が直面する現状及び教員の課題意識を反映して行われていた。	26	110	29	2	37	117	19	0
		15.0%	67.1%	16.8%	1.2%	21.4%	67.0%	11.0%	0.0%
2	講習のねらいや到達目標が明確であり、講習内容はそれらに即したものであった。	40	114	19	0	33	124	16	0
		23.1%	65.9%	11.0%	0.0%	19.1%	71.7%	9.2%	0.0%
3	受講生の学習意欲がわくような工夫をしていた。	28	113	31	1	36	112	24	0
		16.2%	60.3%	17.9%	0.6%	20.8%	64.7%	13.9%	0.0%
4	適切な資料やポイントの指摘等がなされ、説明がわかりやすかった。	51	111	11	0	44	116	13	0
		29.5%	64.2%	6.4%	0.0%	25.4%	67.1%	7.5%	0.0%
5	配布資料等使用した教材は適切であった。	51	109	13	0	39	126	6	0
		29.5%	63.0%	7.5%	0.0%	22.5%	74.0%	3.5%	0.0%
1	本講習の内容、方法については、上記のとおり8場りの受講者(教員)が参加した。参加者の満足度も高い。	32	129	5	0	37	123	8	0
		18.2%	74.0%	2.9%	0.0%	21.4%	72.2%	4.0%	0.0%

実施後の課題

- 制度設計の矛盾
 - 本来のねらいを変質させた制度設計
 - 教師教育の基本理念(養成・研修)
- 必修講座内容が画一的
 - 講習実施者も受講者も不満(アンケートの裏読み)
 - 時間不足(とりあえず主義)
- 受講者の年齢、教育経験の差
 - 経験知の交流が必要(教師の「学び」を結ぶ)
 - 理解の差を埋める
- 2011年 廃止予定の制度
 - 「6年制教員養成」構想、教職大学院(牙↑BU)

今後の課題と方向(1)

更新講習の総括から基本理念作りへ

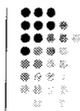
- 教師教育の基本理念
大学教育の結果としての「教員養成」
「研修」の自主性・主体性の確保
- 教員の「成長」支援システム
AO入試と学力保障
採用後の「大学」とのインターンシップ
- 養成と採用、研修の切り分けと協調
大学が「研修」に関わるシステム
学校の「機能回復」に即した研修制度



今後の課題と方向(2)

大学と教委・学校現場との協働

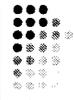
- 「教師教育学」の確立
大学の研究教育成果としての「教師教育学」
大学教育への不信と「教師塾」動向
- 教師教育カリキュラム
モデル・カリキュラムと大学の独自性
カリキュラムの評価
- 学士課程教育との関係
「教職実践演習」という到達目標
6年制構想は、なにを加えるのか
生涯教育としての教師教育



今後の課題と方向(3)

教員養成制度の将来像—「政教」分離

- 教員養成「6年制」構想の具体像
4年制+現職2年制
私学に影響が大きい
- 国家試験制度(誕生)と地方分権(成長)
大学等の「制度」への関わり
専門性の確立
- 「専門免許状」制度と教職員管理
免許状の実践的根拠はなにか



- ご清聴ありがとうございました