

### 3 章 シンポジウムによる共同的な学び

#### 第 1 節「教職大学院での学び」 (2009 (平成 21) 年 7 月 1 日)

2009 (平成 21) 年 7 月 1 日 (水) 午後 2 時より、教職大学院棟 1 F「すばる」において、奈良教育大学教職大学院主催シンポジウムを開催した。テーマは「教職大学院での学び」である。昨年 4 月に本学教職大学院が開設され、今年度 M2 となった院生 (現職院生、ストレート院生) と M1 院生 (ストレート院生) が、どのような学びを獲得してきたのかを正直に語ってもらう場を設けた。

シンポジウムの開催にあたり、奈良教育大・柳沢保徳学長に挨拶をお願いし、またパネリストには、デマンドサイドである奈良県教育委員会教職員課・奥田秀紀課長補佐の出席を得て開催された。以下、シンポジウムの概要等について報告する。

##### 1. ポスター案内

**奈良の地で、教職のプロをめざしませんか！**

**奈良教育大学  
教職大学院主催シンポジウム**

テーマ「教職大学院での学び」

日時：7月1日(水) 14:40～16:40

場所：奈良教育大学教職大学院棟 1F すばる

●パネリスト  
奈良県教育委員会教職員課 奥田秀紀氏 課長補佐  
奈良教育大学教職大学院生 大西千加子氏 現職院生・M2  
奈良教育大学教職大学院生 伊藤 誠 氏 (ストレート院生・M2)  
奈良教育大学教職大学院生 奥山 智 氏 (ストレート院生・M1)  
奈良教育大学教職大学院生 立 瀬 健 太 氏 (ストレート院生・M1)  
奈良教育大学教職大学院教授 安 藤 雅 次 氏

●コーディネーター(司会)  
奈良教育大学教職大学院教授 池 島 保 大

参加希望の方は、電話またはFAXにて下記までお申込みください。  
奈良教育大学教職大学院事務局  
TEL/FAX:0742-27-9354

奈良教育大学  
教職大学院では  
「教職のプロ」の  
育成をめざします

参加無料



**学生募集**

奈良教育大学教職大学院

第1次 出願期間 平成21年8月3日(月)～8月7日(金)  
学力検査日 平成21年9月6日(日)

第2次 出願期間 平成22年1月18日(月)～1月22日(金)  
学力検査日 平成22年2月14日(日)

奈良教育大学  
〒630-0192 奈良市高橋町  
http://www.nara-edu.ac.jp/faculty/education.html

奈良教育大学大学院  
入試説明会  
6月27日(土) 13:30～16:30  
場所：奈良教育大学本部大会館第3  
研修室(3F) 電話予約が必要です  
奈良教育大学 TEL:0742-27-9128  
入 試 部 FAX:0742-27-9145  
備 考 ①入試要項は、本学ホームページ  
②入試要項は、FAXで送付可

## 2. シンポジウムの日程及びパネリスト・コーディネーター、参加者

(1)日時 2009（平成 21）年 7 月 1 日（水）14:00～16:40

(2)場所 奈良教育大学教職大学院棟 1 F すばる

(3)パネリスト

奈良県教育委員会教職員課 課長補佐 奥田秀紀氏

奈良教育大学教職大学院生 大西千加子氏（現職院生・M2）

奈良教育大学教職大学院生 伊藤誠朗氏（ストレート院生・M2）

奈良教育大学教職大学院生 奥山登康氏（ストレート院生・M1）

奈良教育大学教職大学院生 立道健太氏（ストレート院生・M1）

奈良教育大学教職大学院教授 安藤輝次氏

(4)コーディネーター（司会）

奈良教育大学教職大学院教授 池島徳大氏

(5)参加者

参加者は、本学院生、教員以外に、本学学部生（3名）、本学以外の学生（4名）を含む 32 名であった。本学教職大学院第 1 次入試の広報も兼ねていたため、外部からの参加を得たものと思われる。

## 3. シンポジウムの概要・要約

以下、コーディネーターである池島教授による司会進行で進められた。

### (1)柳澤学長挨拶

まず、柳澤学長から、本学教職大学院開設の経緯に触れて、本学教職大学院は、大学教員、院生同士の仲間とともに「協働」の学びを進める姿勢を特徴としており、本学教職大学院での取り組みは、今日の教員養成の在り方を抜本的に変えうるものとして大いに期待するとともに、今日のシンポジウムの成果を大学院全体の成果として、大学へフィードバックされることを是非お願いしたい旨のご挨拶をいただいた。

続いて、コーディネーターからシンポジウムの趣旨説明が行われた。

### (2)シンポジウム開催趣旨説明

本学教職大学院は、本年度、設置 2 年目を迎え、昨年 19 大学の設置認可を受け、今後、さらに教職大学院での学びが確かなものとなるよう、教職大学院開設の当初の目的である「専門性と実践力を兼ね備えた教員の養成」が図られるように創意工夫していかねばならない。2 年目を迎えたこの時期に、院生と教員とが目指すべき方向性と目的を明確に共有し、協働しつつ成長発展していく教職大学院であることを、再確認しておくことは極めて有意義なことである。

そこで、本シンポジウムでは、現職院生・ストレート院生に、教職大学院でのこれまでの学びを語ってもらい、また、デマンドサイドである教育委員会の先生からは、今日期待される教師像と、本県が実施している「教師塾」での学びなどを紹介していただき、本学

の教員からは、本学が目指す教職大学院の特色及びこれまでの課題を出し合い、本学教職大学院の今後の在り方を考える場と、教員としての本物の学びとは何か、などを出し合っていたきたい。

### (3) シンポジウムの概略

まず、各院生に、教職大学院で学びたいと思われた志望動機を振り返ってもらった。

#### ○A院生（現職教員：M2）

・現場で学んできたことはたくさんあるのだが、ここ10年で教師、子ども、保護者の様子が大きく変わってきたと感じた。また、学校全体を動かすことの難しさをひしひしと感じ、行き詰ってきた自分を何とかしたい、理論から勉強したいという思いが強く入学を決意した。

#### ○B院生（ストレート：M2）

・学部時代は部活動に明け暮れていたため、教職についての勉強が足りないということを感じていた。教職大学院で、「実践力」を身につけてから現場へ出たいという気持ちを強く抱いたため、本学教職大学院の入学を決めた。

#### ○C院生（ストレート：M1）

学部時代は、あまり勉強しておらず、教員になる自信がなかった。幸い、採用試験に合格したが、小学校教育の勉強をあまりしていないため、自分は本当に授業ができるのか、考えれば考えるほど不安になってきていた。授業力、指導力をつけたいという気持ちから本学の教職大学院を選んだ。



#### ○D院生（講師1年経験者：M1）

・本学に入学するまでの1年間、小学校で講師をしていた。そのときに、不登校の子どもがいてどのように支援したらいいか分からなくてずいぶん悩んだ。また、騒がしい学級をどう立て直すか、支援が難しい子どもに対してどう対応すればよいか分からなかった。子どもたちの人間関係をどのように築いていけばよいのか、また不登校の子どもに対して納得のいく対応ができなかったことなどが、さらに学びたいと思ったきっかけである。

以上を受けて、安藤教授から本学教職大学院の特色についての説明がなされた。

#### ○安藤教授

・（本学教職大学院パンフレット及び学校実践Ⅰ・Ⅱ・Ⅲのビデオを示し）教職大学院のカリキュラムの概要について説明を行う。現職の先生方にとってはミドルリーダーとしての役割を担っていただきたい。今日、若い先生方が増えてきているという現状から、何より

も実践力を身につけて欲しい。教職大学院で身につける実践力とは、子どもの実態に即して対応できる実践力を目指している。

次に、デマンドサイドである奈良県教育委員会から、奈良県が求める教師像と「教師塾：ディアティーチャープログラム」について、説明がなされた。

#### ○奥田課長補佐

・教員になる前に奈良県の子どもの実態を知ること。また、柔軟な対応力など、即戦力としての力を身につけてもらいたい。優秀な教員を集める努力を今後もしていきたいが、比較的年齢の近い、2～5年目の若手教員をリクルーターとして配置し、メンター教師として育てたい。

次に、コーディネーターから、現在の教職大学院での学びの満足度をスケーリングし、そのスケーリングに対する理由を述べるよう求められた。スケーリングは、全く満足していないを「0点」、ほとんど満足しているかを「10点」とする自己評価法である。

#### ○C院生（ストレート：M1）

・スケーリング得点：7.5点  
・授業力ベーシック評価で模擬授業を行ったことが印象に残っている。また、学校現場と関わり、自分で授業を行うことができた。現場体験は、自分に足りない力や授業を見る視点を学ぶことができ非常に良かった。今後は、授業構成をどうしていくかが課題である。大学院の先生方の手厚い指導、密度の濃い授業に満足している。

#### ○D院生（1年講師経験者：M1）

・スケーリング得点：8点  
・「カウンセラーとしての教師」を目指しているが、子どもと人間関係をつくるスキルを学ぶことができた。様々な人がいる院生室で学ぶところが大きい。現職の院生、先輩、同級生にいろいろな考えを聞くことができ、特に現職院生の話は生々しい。講義では、結構、話し合いが多く、様々な視点に触れ、自分に気付きを与えてくれる。

#### ○B院生（ストレート：M2）

・スケーリング得点：8点  
・現職院生との関わりが非常に勉強になる。時には先輩教員として、時には同級生感覚として。また、学習環境が充実している。

#### ○A院生（現職教員：M2）

・スケーリング得点：7点  
・大学院1年目に学んだことを現場へ往還していくのが2年目である。6年生で感じた違和感が、小中連携の必要性に繋がっている。院では、若い院生と関わることで自分も学ぶことができていく。院生室は非常にありがたい空間であり、みんなが集まることができる場所でもある。若いエネルギー、若い発想をいつももらっている。こんなに多くのストレート院生と学ぶ機会はとても貴重である。

○安藤教授

・我々教員も初めての経験であり、やってみて分かる部分が多い、絶えずフィードバックしていくことが必要である。本学教職大学院では、何を学んでもらうかを明確にしている。

○奥田課長補佐

奈良県の人材育成プランは、「教科指導ができるスペシャリスト」「学校運営ができるリーダー」を育てることを目指している。現在、その人材育成を、教職大学院へシフトしてきているとよい。ストレート院生には、今後、新任教員のリーダーとなってほしい。

ディアティーチャープログラムについて若干の紹介を行う。あるワークショップにて、「学校をつくろう！」をテーマに行った。初めて会った人に自分の考えを伝える力をつけることが目的である。次回から、学校経営の視点を入れていくが、本県のディアティーチャープログラムは、教育現場の実習で育てるという観点で行っている。

次に、学校実践に関わって、これからの教職大学院の課題と改善すべき点について、思うところを自由に語ってもらった。以下、列举する。

- ・学校実践Ⅰ・Ⅱにおいて現職院生が協議に加わることにより、現職院生からも授業の視点を学ぶことができるのではないかな。
- ・学校実践Ⅰ・Ⅱで、現職院生が授業づくりの段階から関わる協働体制を作ってはどうか。
- ・学校実践Ⅲの目的を実習校に明確に伝えていかなければならないし、院生自身も実習を受ける学校において、メリットを感じてもらえるよう自覚して取り組んでいくことが必要である。

○安藤教授

- ・ストレート院生にコンスタントな力量をつけたい。また、今後も院生の意見を取り入れ、院生と教員が協働できる体制を作っていきたい。

○（フロアーの）森本教授（理科教育）より

- ・他の国の教員養成と比較して、やっていることは全く同じで、とても参考になった。私の授業を受けに教職大学院生がきてくれているが、授業に「締まり」が出ている感じがしている。大いに期待している。

○奥田課長補佐より

・これから先生になる人へメッセージを送りたい。それは、つぎの3つである。まず、「明るくて元気な人」このような人は、人を引き付ける力が強い。2つめは、「教えたい」という気持ちが強い人である。3つめは、「向上心、知的好奇心」が強い人である。このような魅力をもつ教師は、必ず成長していける。そんな先生をめざして欲しい。

（4）シンポジウムの成果と課題

本シンポジウムでは、6人のパネリストとコーディネーターが、和やかな雰囲気の中で、「教職大学院での学び」について率直に語り合い、貴重な院生の内省報告を得ることができた。

制限時間をややオーバーしたが、すべての院生が自ら学びたいという意欲をもっていることを、改めて実感することができた。

それは、院生諸氏が、本学教職大学院へ明確な志望動機をもって入学してきているという事実を知っただけでも大きいものがある。学びの原点を見た思いである。

あえて、本シンポジウムで得たものと課題を挙げるとすれば、次の3点に集約できよう。

①現職教員、ストレート院生を問わず、誰もが専門家としての教師になりたいと強く願っていること。

②そのために、奥田課長補佐が述べていたように、教育現場の実習で育てるという観点で、今後、益々必要であること。これは、ある意味、医師を養成する医療現場での実習と通じるところがある。

③現職教員、ストレート院生がともに述べていることとして、年齢差はあっても院生同士の学びが極めて大きいという点である。それは、院生自身誰しも気づいていなかった視点であるといえる。

今後、両者が協働する機会をどのように設定していくかが検討課題である。


最後に、安藤教授が、「我々教員も初めての経験であり、やってみて分かる部分が多い、絶えずフィードバックしていくことが必要である。」と述べているように、我々教員も院生の学びに学びつつ、院生の学びと協働した教職大学院づくりが、今後益々求められよう。

#### 〈参考資料〉

- ・News letter 2009, Vol.2 奈良教育大学大学院教育学研究科教職開発専攻  
奈良教育大学教職大学院広報係発行 <http://www.nara-edu.ac.jp>

## 第2節 「カリキュラムフレームワークによる能動的な学びの創造」 (2009(平成21)年9月17日)

### 1. ポスター案内



奈良教育大学  
教職大学院GPシンポジウム

平成20-21年度 大学改革推進等補助金(大学改革推進事業)  
専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム  
「実習到達度を明確にした実践的指導と評価法」

シンポジウム

**参加  
無料**

## カリキュラムフレームワークによる能動的な学び の創造：教育実習で学べること・学ぶべきこと

奈良教育大学教職大学院での教育実習において、大学院生は何を学んでいるのか、また何を学ぶべきなのか、そしてその評価はどうあるべきなのか、現在の大学院レベルの教育実習のありのままの姿をお伝えし、米国の教員養成・教育実習の視点も加えながら、今後の実習の内容や評価の方向を考えます。

今回招聘予定のフィリップ・ベネット教授が教育学部長を務められているエンポリア州立大学(カンザス)は、全米で4つ選ばれた「教師になるためのモデル大学」のうちの一枚です。ベネット教授には、PDS(教員職能開発校)における教育実習についてはもちろん、教員養成の明確な評価基準とその運用の仕方についても講演をいただきます。奈良教育大学のカリキュラム・フレームワーク運用にも多大な示唆をいただけたと思われまふ。奮ってご参加ください。

**日時** 平成21年9月17日(木) 13:00~16:00

**会場** 奈良教育大学教職大学院棟 1階講義室(すばる)


**プログラム**

13:00	開会
13:10-14:00	基調講演 "What the new teachers should know and be able to do in the US and how can they be assessed"
	Prof. J. Phillip Bennett (Dean of the Teachers College, Emporia State University)
14:00-14:20	「奈良教育大学教職大学院の学校実践での学び・教員側からの期待」 宮下俊也(奈良教育大学教職大学院准教授)
14:30-14:45	「学校実践で学んだこと」 甲木直人(奈良教育大学教職大学院1回生)
14:45-15:00	「学校実践で学んだこと」 田中雅代(奈良教育大学教職大学院2回生)
15:00-16:00	自由討議
16:00	閉会

※基本的に奈良教育大学関係者限定ですが、その他の方も参加可能です。ただし会場の都合がありますので、参加ご希望の方は裏面に必要事項をご記入のうえFax送信してください。E-mailでも受け付けています。

問い合わせ先：奈良教育大学教職大学院 TEL&FAX：0742-27-9342(渡辺)  
E-mail：watanabe@nara-edu.ac.jp

〒630-8528 奈良市高畑町  
<http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/spdetop.html>

 奈良教育大学 教職大学院  
NARA UNIVERSITY OF EDUCATION SPDE

## 2. 開催案内

奈良教育大学教職大学院 GP シンポジウム  
「カリキュラムフレームワークによる能動的な学びの創造：  
教育実習で学べること・学ぶべきこと」

日時：平成 21 年 9 月 17 日（木）13:00～16:00

場所：奈良教育大学教職大学院棟 1 階講義室（すばる）

趣旨：奈良教育大学教職大学院での教育実習において、大学院生は何を学んでいるのか、また何を学ぶべきなのか、そしてその評価はどうあるべきなのか、現在の大学院レベルの教育実習のありのままの姿をお伝えし、米国の教員養成・教育実習の視点も加えながら、今後の実習の内容や評価の方向を考えます。

今回招聘予定のフィル・ベネット教授が教育学部長を務められているエンポリア州立大学（カンザス）は、全米で4つ選ばれた「教師になるためのモデル大学」のうちの1校です。ベネット教授には、PDS（教員職能開発校）における教育実習についてはもちろん、教員養成の明確な評価規準とその運用の仕方についても講演をいただきます。奈良教育大学のカリキュラムフレームワーク運用にも多大な示唆をいただけたと思われま

す。奮ってご参加ください。

日程及びパネリスト：

13:00 開会

13:10-14:00 基調講演

“What the new teachers should know and be able to do in the US  
and how can they be assessed”

Prof. J. Phillip Bennett

(Dean of the Teachers College, Emporia State University)

14:00-14:20 「奈良教育大学教職大学院の学校実践での学び:教員側からの期待」  
宮下俊也（奈良教育大学教職大学院准教授）

14:30-14:45 「学校実践で学んだこと」

甲木直人（奈良教育大学教職大学院 1 回生）

14:45-15:00 「学校実践で学んだこと」

田中雅代（奈良教育大学教職大学院 2 回生）

15:00-16:00 自由討議

16:00 閉会



### 3. 概要

大学院レベルにおける教育実習は、通常、学部実習で獲得した力量に基づいた内容であるべきだと考えられるが、始まって間もない教職大学院における教育実習については様々な問題が現れ始めている。大学院生の教員としての力量、学部での実習と大学院での実習の差異化、実習評価規準、実習の内容や評価に関わる連携協力校やメンター教師との意思疎通などが指摘できるが、このシンポジウムにおいては、院生たちが教育実習において具体的に何を学んでいるのか、大学院側が院生に何をどこまで学ぶことを期待しているのか、院生の実習評価は海外ではどのように行われているのかという点をつきあわせることにより、大学院レベルでの実習にかかわる現実的な方法を探ることを目的とした。以下、院生の学び、実習に関わる大学院側の期待、米国の実習評価からの示唆の順に概略を述べる。

#### (1) 院生の学び

発表した2名の院生はM1とM2であり、M1院生は学校実践ⅠとⅡとを終え、M2院生は実践ⅠからⅢまでを終えている。以下それぞれの発表で用いられたパワーポイント資料からいくつかのスライドを抜粋しながら示す。

#### M1院生の発表（抜粋）

2009/09/17

学校実践Ⅱからの知見

教科の内容と関係のないしかけ → 積極的なリアクション → 教科の専門性 → 興味・関心

※注目している授業内容に関する発言など

学校実践Ⅰからの知見

教科内容と関係のないしかけ → 積極的なリアクション → 教科への興味・関心

教科の専門性いかにしかけ → 積極的なリアクション → 教科への興味・関心

自分の学びを自分の実践に取り入れる

学習内容：食品の組み合わせの大切さ

現実的に無理がある

1日に必要なエネルギー量

ポテトチップス 7袋分

トマト 95個分

自身の授業から

興味・関心

単純に説明

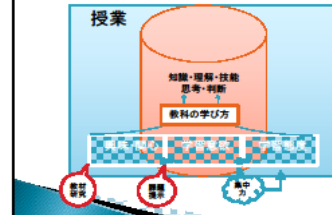
もっと考えさせて良かったのでは...

2

今回の学びと講義・研究との関わり

「興味・関心をもたせることにどのような効果があるのか」

考察



今後の展望

課題

単元での  
構想

課題提示

カリキュラムフレームワーク

2.1

○スタンダード:立案した授業を実践し、理論的・客観的な視点で省察し、改善の方策を明らかにすることができる。加えて、他者の実践に対しても、改善点をわかりやすく指摘することができる。

学んだこと

「子どもに興味・関心をもたせるときは、**教科の専門性**で勝負をする」

実践事前・序盤での授業観察の視点

「子どもたちが興味をもつような授業構成について。特に、授業への入り方や導入部分で、どう子どもに興味を沸き立たせているかに注目したい」

↓  
はじめの考え:導入で子どもの心をつかむ

自分の視点に対する疑問点の浮上

自分が思っていた導入部分の重要性を学び取ることはできなかった

↓  
疑問:「子どもに興味や関心を持たせるための教師の役割とはいったい何なのか」

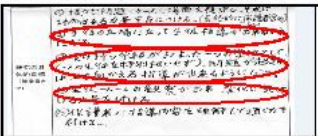
授業観察の視点が変化したきっかけ

「興味・関心をもたせる」という視点



この院生の学びを簡単にまとめると、学校実践Ⅰ・Ⅱの中で、はじめは、児童や生徒の興味を引きつけるための導入が大切だという認識を持っていたが、終わりには、ただ興味を引きつけるだけではだめで、それぞれの教科内容に結びついた導入でなければならないという意識に変化したとのことである。そしてその意識の変化を、カリキュラムフレームワークの中で、教科の専門性に強い教師像の項目の一つに結びつけ、自分の力量が高まったことを示している。

❁❁ **1. 教職大学院入学時の教師像** ❁❁



教職大学院指導教員申請書より

❁❁ **カウンセラーとしての教師** ❁❁

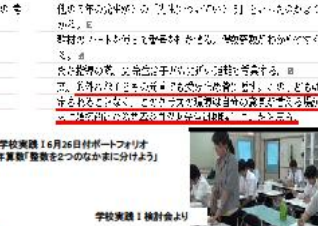
❁❁ **カウンセラーとしての教師** ❁❁

・カリキュラムフレームワーク

- 3.1. 学級の児童・生徒にカウンセリングマインドをもって接する方法や、個別の相談に応じる技法を知っており、それを計画的に学級経営や授業実践に組み込むことができる。
- 3.2. 何らかの生徒指導上の諸問題で話し合う必要が生じた保護者と、話し合いで解決していく方法を知っており、また、組織的に対応して行く方法を知っている。
- 3.3. 教育実習生、新任教員のメンター教師としてメンターリングができる。
- 3.4. 同僚に対するメンターリングができる。

❁❁

❁❁ **学校実践Ⅲ（授業実践編）** ❁❁



学校実践Ⅲ 16月26日付ポートフォリオ  
5年算数「整数を2つのなかに分ける」

学校実践Ⅲ 統計会より

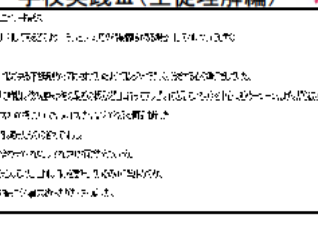
❁❁ **学校実践Ⅲ（授業実践編）** ❁❁



学校実践Ⅲ 16月26日付ポートフォリオ  
5年算数「整数を2つのなかに分ける」

学校実践Ⅲ 統計会より

❁❁ **学校実践Ⅲ（生徒理解編）** ❁❁



学校実践Ⅲ 10月22日付の実習記録No.1

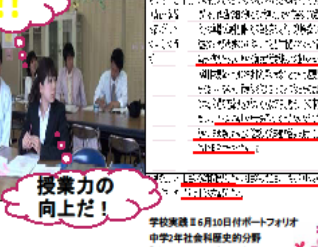
❁❁ **カウンセラーとしての教師** ❁❁

・カリキュラムフレームワーク

- 3.1. 学級の児童・生徒にカウンセリングマインドをもって接する方法や、個別の相談に応じる技法を知っており、それを計画的に学級経営や授業実践に組み込むことができる。

❁❁

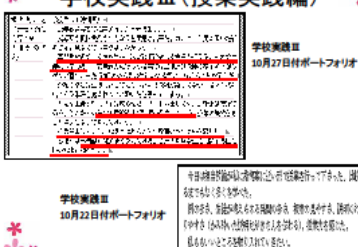
❁❁ **学校実践Ⅲ（授業実践編）** ❁❁



学校実践Ⅲ 10月22日付ポートフォリオ  
5年算数「整数を2つのなかに分ける」

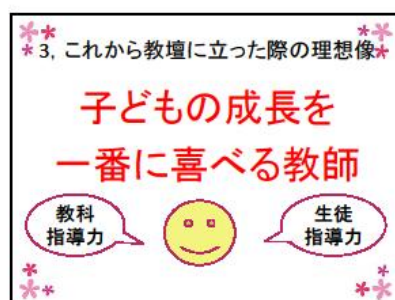
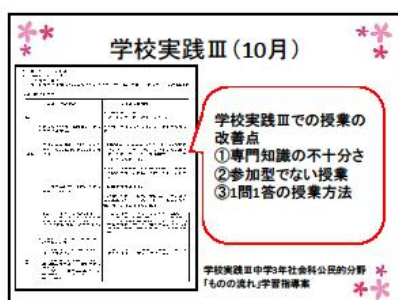
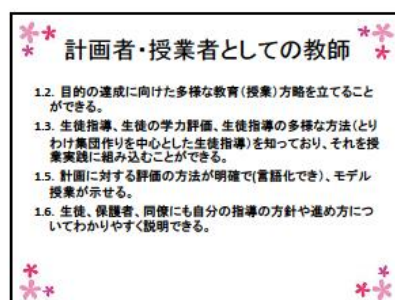
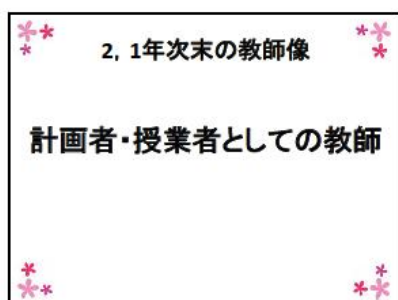
学校実践Ⅲ 統計会より

❁❁ **学校実践Ⅲ（授業実践編）** ❁❁



学校実践Ⅲ 10月22日付ポートフォリオ  
5年算数「整数を2つのなかに分ける」

学校実践Ⅲ 統計会より



このM2院生は、入学当初はカウンセラーとしての教師像を選び、実践Ⅰ、Ⅱの参与観察において、個々の児童生徒への対応という視点で実習先の教諭の授業を振り返り、ポートフォリオの自らの書き込みを利用しながら、カリキュラムフレームワークのカウンセラーとしての教師に関わる能力が身についたことを示そうとしている。さらに学校実践Ⅲにおいて自らが授業実践を行うことによって、自分の授業力(専門知識の不十分さ、参加型でない授業、1問1答の授業方法)の低さに気づき、計画者・授業者としての教師像に関わる力量を培う必要性を述べている。

前者M1院生の学校実践Ⅰ及びⅡにおいては、後者M2院生の実践Ⅰ、Ⅱと異なり、実習中に院生も少ない時間数ではあるものの授業実践を行っている。これを踏まえながら両者の発表内容を振り返ると、自らが授業実践をして初めて自分の力量のなさに気付くということ、また気づきの観点にしても、「教科内容に関わる導入の重要性」など、学部レベルで当然気付かなければならないような点しか自覚できていないことが指摘できよう。加えて、カリキュラムフレームワークと自分の実践や振り返りとを結びつけようとはしているものの、必ずしも適切な結びつけ方にはなっていないように見受けられる。これは、カリキュラムフレームワークの文言の解釈が彼らにとって難しいということも言えるのではないと思われる。

### （１） 大学院側の期待

本学教職大学院が、院生にどのような力量獲得を期待しているのかについて、本学の教員から発表を行ったが、特に学校実践Ⅰ及びⅡの担当者の視点から、これら二つの実践で院生に期待する点として次の６点が挙げられた。

- ① 小・中学校の教育現場が抱える諸問題を把握し、それに対応できる心構えをもつこと。  
そしてその原因や自分の考えを、明確に述べることができるようになってほしい。
- ② 「よい授業とはどういうものか」を、自分の現在の授業実践力量と対応させながら把握し、それを明確に述べるができるようになってほしい。また改善点があれば、それを自分の授業改善に実際に結びつけられるようになってほしい。
- ③ それらを、学校実践Ⅲに向けての自分の目標として意識化してほしい。
- ④ 印象批評ではなく、理論と関係づけながら（例えば、基本文献を引用しながら）対象を自分の言葉で評価（批評・分析）する方法をもっと身に付けてほしい。
- ⑤ 具体的な資料を基に授業の状況を示すことができるようになってほしい。
- ⑥ 見ることや語ることがいくらかでもできた院生は、その実践への生かし方に見通しや目的が持てること、さらにその目的達成の姿を自分でどのように確かめていくかの見通しがもてるようになってほしい。

教育現場の諸問題の把握、「良い授業」の概念化と院生自身の授業実践力量のメタ認知力、授業を振り返る際の客観的な態度、言語化やコミュニケーション能力、自らの目的設定とその見通しの力など、極めて多くの事柄を、大学院側が求めていることは明らかである。上記の院生の実態とこれらの期待との間にはかなり齟齬があるとも考えられよう。

### （２） 米国の実習評価からの示唆

招待講演者のフィル・ベネット氏は、教員養成のモデルカリキュラムとして全米で４件選ばれた大学の一つであるエンポリア大学の教育学部長である。氏の講演は、アメリカにおける学位、概念的枠組み、基準、評価、必要なリサーチ、改革を阻む主な障害、専門職開発学校（PDS）と多岐に亘り、教育実習に関わることのみならず、米国の教員養成を包括的に理解する上で多くの示唆を与えるものであった。その中で特に興味深い取り組みとして、アセスメントについて彼らが使用している特殊な方法の紹介があった。一つは教育実習生・実務研修生のアセスメント、もう一つは教員のワークサンプルである。

教育実習生・実務研修生のアセスメントは以下のような構造になっているという。

パートⅠ：創造的プランナーとしての教員

A. プランニング

パートⅡ：有能な実践家としての教員

A. パフォーマンス（ティーチング、カウンセリング、管理運営）

B. コミュニケーション

C. 環境作り（教室・図書館・学校）

D. 教科内容に関する知識を実証

パートⅢ：批判的思考家としての教員

A. 省察と探求

パートIV：専門職としての教員

A. 専門職としての行動を実証し、多様性に対応

また、教員ワークサンプル（TWS）アセスメントは以下の項目で行われる。

- 関連情報と学習環境
- 単元の達成目標
- 指導計画と履行
- 総合的スキルの実証
- アセスメント手順の分析
- 省察と自己評価

この教員ワークサンプルアセスメントについては、それを使用した実習生のアンケート結果もあり、7～8割の利用者が、このアセスメントは自分の知識とスキルを正確に反映するもの、自分の職能訓練にとって価値あるものと評価している。われわれがここから学ぶべきは、自分たちの作った評価規準や評価方法自体が、それによって評価された院生たちや評価に加わった連携協力校のスタッフにどのように評価されるかを調べる姿勢である。つまり、評価の評価である。なお、教員ワークサンプル（TWS）アセスメントに関しては、[WWW.emporia.edu/teach/tws](http://WWW.emporia.edu/teach/tws) を見れば、詳細が示されている。



*What the New Teachers Should  
Know and Be Able to Do in the  
US and How Can They Be  
Assessed*

Key words on this Topic

Standards

Assessments

Reform

Model for Teacher Preparation and Assessment

新任教員が  
アメリカで知るべきこと・できること  
ありうる評価のされ方

キーワード

基準

評価

改革

米国における教員養成と評価のモデルプログラム

*About Phil Bennett*

- Bachelor, Master, Ph.D. in Mathematics Education
- High school math teacher (6 years)
- Math, Computer, and Education Instructor (20 years)
- Head of Education Unit, Private College (10 years)
- State Department of Education (4 years)
- Associate Dean of Education at Emporia State University (7 years)
- Dean of Education at Two State Universities (5 years)
- Work with National Accreditation (NCATE, 15 years)
- I am 65 years old so that means I started in the field of education two years before I was born

フィル・ベネット (Phil Bennett) の紹介

- 数学教育専攻学士号・修士号・博士号取得
- 高校数学教員 (6年)
- 数学・コンピューター・教育学教員 (20年)
- 私立大学教育学部長 (10年)
- 州教育省 (4年)
- エンポリア州立大学 (ESU) 教育学部副学部長 (7年)
- 州立2大学の教育学部長 (5年)
- 教員養成の全米資格認定機関 NCATE 在職 (15年)
- 現在わたしは65歳。以上を遡算すると、生まれる2年前から教育に携わってきたことになる。

*Outline of Presentation*

- Degrees in the United States
- Conceptual Framework
- Standards
- Assessments
- Needed Research
- Major Obstacle to Reform
- Professional Development School

発表の概要

- アメリカにおける学位
- 概念的枠組み
- 基準
- 評価
- 必要なリサーチ
- 改革を阻む主な障害
- 専門職開発学校 (PDS)

## Degrees

## 学位

### *Bachelor of Education in the United States (124 credit hours)*

#### General Education (43-67 credit hours)

- I. Core Skills (14-17 Credit Hours)  
Writing, Speaking and Listening, Quantitative and Mathematical Reasoning & Information Technology
- II. Creative Arts (2-8 Credit Hours)  
Art, Music, & Theatre
- III. Humanities (6 Credit Hours)  
History, Literature/Mass Media, & Philosophy
- IV. Life and Physical Sciences (9-11 Credit Hours)  
Biological Sciences and Lab & Physical Sciences and Lab
- V. Social and Behavioral Sciences (6 Credit Hours)  
Anthropology, Economics, Geography, Political Science, Sociology, & Psychology
- VI. Multicultural Perspectives (6-12 Credit Hours)  
Anthropology, Ethnic and Gender Studies, Geography, Political Science, & Modern Languages

### *アメリカの教育学士(124単位)*

#### 一般教育 (43-67 単位)

- I. コアスキル (14-17 単位)  
ライティング・スピーキング・リスニング、数量的・数学的推論、情報技術
- II. 芸術 (2-8 単位)  
美術、音楽、演劇
- III. 人文科学 (6 単位)  
歴史、文学/マスメディア、哲学
- IV. 生命科学と物理科学 (9-11 単位)  
生物学および実験、物理科学および実験
- V. 社会科学と行動科学 (6 単位)  
人類学、経済学、地理学、政治学、社会学、心理学
- VI. 多文化の観点 (6-12 単位)  
文化人類学、民族学・ジェンダー学、地理学、政治学、現代語

### *Bachelor of Education in the United States (cont)*

#### Content Knowledge (30-45 credit hours)

Majors and Minors is subject areas such as Math, Science, English, Foreign Language, History, Business, etc.

#### Professional Education (Approximate 30 credit hours)

Foundations, Psychology, Teaching Methods, Student Teaching/Internship

#### Electives (0-10 credit hours)

### *アメリカの教育学士 (つづき)*

#### 内容についての知識 (30-45 単位)

専攻および副専攻は  
数学・科学・国語・外国語・歴史・経営学などの科目領域

#### 専門教育 (約 30 単位)

教育学の基礎・心理学・教授法・教育実習/インターンシップ

#### 選択科目 (0-10 単位)



### *Master's Degree in the United States (35-45 credit hours)*

#### Pre-Admission to Candidacy (9-12 credit hours)

Core courses in the area of concentration such as school administration, special education, school counselor, arts and science, business, library science

#### After Admission to Candidacy (15-20 credit hours)

Additional courses in the area of concentration such as school administration, special education, school counselor, arts and science, business, library science

#### Electives (0-10 credit hours)

### **アメリカの修士号 (35-45 単位)**

#### 取得資格認定前 (9-12 単位)

学校経営・特殊教育・スクールカウンセラー・人文科学および自然科学・経営学・図書館学などの専攻領域を軸にしたコアコースを履修

#### 取得資格認定後 (15-20 単位)

学校経営・特殊教育・スクールカウンセラー・人文科学および自然科学・経営学・図書館学などの専攻領域で追加コースを履修

#### 選択科目 (0-10 単位)

### *A Conceptual Framework*

### **概念的枠組み**

#### *A conceptual framework:*

- = Represents the vision and direction for the unit and its work
- = Is a process, not a thing.
- = Is codified in a document but infused throughout the unit

#### **概念的枠組み:**

- = ユニットとその取り組みに向けたビジョンと方向性を示す
- = プロセスであって、形あるものではない
- = 1つに文書化されているがユニット全体に浸透

### *What's the purpose of the conceptual framework?*

- = To articulate the goals of the unit
- = To ensure that administrators, faculty, K-12 partners and candidates are working toward the articulated goals
- = To ensure that the goals encourage professionally sound commitments and dispositions

### *概念的枠組みの目的は？*

- = ユニットの目標を明確に示す
- = 学校管理者、教職員、K-12パートナー校、教員志望者 (candidate) が、明確に示された目標に向かってに確実に取り組んでいくようにする
- = その目標により専門職にふさわしいコミットメントと資質が確実な醸成されるようにする

### *Conceptual framework should be:*

- Developed collaboratively
- Shared by all stakeholders
- Consistent with institutional and unit mission
- Continuously evaluated
- Evident in different aspects of the unit
- Knowledge-based

### *概念的枠組みに求められるもの:*

- 開発は共同で行うこと
- すべての利害関係者が共有すること
- 教員教育機関・ユニットのミッションと一貫性があること
- 継続的に評価を受けること
- ユニットのさまざまな面に現れなければならないこと
- 知識を基盤とすること

### *What are the elements?*

- Mission of the institution and the unit
- Unit philosophy, purpose, professional commitments, and dispositions
- Knowledge-base for philosophy, purpose and professional commitments and dispositions
- Performance expectations
- Description of how candidate performance is assessed

### *基本的要素はなにか？*

- 教育機関とユニットの使命
- ユニットの理念・目的・専門職としてのコミットメントと資質
- 理念・目的・専門職としてのコミットメントと資質を支える知識基盤
- 求められるパフォーマンス規準
- 教員志望者のパフォーマンスがどう評価されるのか、評価方法の説明

## Standards

## 基準

### *Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium Principles (INTASC)*

- Principle #1: Content Knowledge
- Principle #2: Developmental Psychology
- Principle #3: Diversity
- Principle #4: Instructional Strategies
- Principle #5: Classroom Management
- Principle #6: Classroom Communication Skills
- Principle #7: Planning
- Principle #8: Assessment
- Principle #9: Reflection
- Principle #10: Non-classroom Communication Skills

### 州間新教員評価支援協会 (INTASC)

- 原則 1: 内容に関する知識
- 原則 2: 発達心理学
- 原則 3: 多様性
- 原則 4: 複数の教授法
- 原則 5: 教室の管理
- 原則 6: 教室でのコミュニケーションスキル
- 原則 7: 指導計画
- 原則 8: 評価
- 原則 9: 省察
- 原則 10: 教室外のコミュニケーションスキル

### *Teacher Education Accreditation Council (TEAC)*

#### Quality Principles for Teacher Education Programs

- 1.0 Quality Principle I: Evidence of Student Learning
- 1.1 Subject matter knowledge
- 1.2 Pedagogical knowledge
- 1.3 Core teaching skills
- 2.0 Quality Principle II: Valid Assessment of Student Learning
- 2.1 Quality Principle III: Institutional Learning

#### Quality Principles for Educational Leadership Programs

- 1.0 Quality Principle I: Evidence of Candidate Learning
- 2.0 Quality Principle II: Valid Assessment of Leader Learning
- 2.1 Quality Principle III: Institutional Learning
- 4.0 Standards of Capacity for Program Quality

#### Standards of Capacity for Program Quality

- 4.1 Curriculum
- 4.2 Faculty
- 4.3 Facilities, equipment, and supplies
- 4.4 Fiscal and administrative
- 4.5 Student support services
- 4.6 Recruiting and admission practices, academic calendars, catalogs, publications, grading, and advertising
- 4.7 Student feedback

### 教員養成認定協会 (TEAC)

#### 教員養成プログラムのための質の原則

- 1.0 質の原則 I: 学生の学習成果を必ず証明
- 1.1 教科内容に関する知識
- 1.2 教育学の知識
- 1.3 実証的な指導スキル
- 2.0 質の原則 II: 学生の学習に対する妥当な評価
- 2.1 質の原則 III: 学習機関の学習

#### 学習リーダーシッププログラムのための質の原則

- 1.0 質の原則 I: 参事会委員の学習を必ず証明
- 2.0 質の原則 II: リーダーの学習に対する妥当な評価
- 2.1 質の原則 III: 参事会機関の学習
- 4.0 プログラムの質を保証するための能力基準

#### プログラムの質を保証するための能力基準

- 4.1 カリキュラム
- 4.2 教員
- 4.3 施設・設備・消耗品
- 4.4 財務管理
- 4.5 学生支援サービス
- 4.6 募集・アドミッション・ポリシー、大学の年間予定、カタログ、目録、要約、広告
- 4.7 学生へのフィードバック

**National Council for Accreditation of Teacher Education NCATE**

**Standard 1:**

**Candidate knowledge, skills, and dispositions**

Candidates preparing to work in schools as teachers or other school professionals know and demonstrate the content knowledge, pedagogical content knowledge and skills, pedagogical and professional knowledge and skills, and professional dispositions necessary to help all students learn. Assessments indicate that candidates meet professional, state and institutional standards.

**全米教師教育資格認定協議会 (TEAC) NCATE**

**基準 1:**

**教員志望者の知識・スキル・資質**

教員またはその他の学校専門職として学校で働く準備をしている教員志望者は、教科内容に関する知識、授業を想定した専門的知識とスキル、すべての生徒の学習を助けるうえで必要な専門的資質をもつとともに、これを実証する。そのアセスメントは、教員志望者が専門職・州・教育機関の基準を満たすことを示す。

**Standard 2:**

**Assessment System and Unit Evaluation**

The unit has an assessment system that collects and analyzes data on applicant qualifications, candidate and graduate performance, and unit operations to evaluate and improve the performance of candidates, the unit, and its programs.

**基準 2:**

**アセスメント・システムとユニットの評価**

ユニットは、候補者・ユニット・ユニットプログラムのパフォーマンスを評価し改善するために、応募者の資格および教員志望者と卒業生のパフォーマンス、ユニットの運営に関するデータを収集して分析するアセスメント・システムを備えている。

**Standard 3**

**Field Experiences and Clinical Practice**

The unit and its school partners design, implement, and evaluate field experiences and clinical practice so that teacher candidates and other school professionals develop and demonstrate the knowledge, skills, and professional dispositions necessary to help all students learn.

**基準 3**

**現場経験と臨床実習**

ユニットとユニット連携校は、現場経験と臨床実践を計画・実施・評価して、教員志望の学生と学校専門職員とが、すべての生徒の学習を助けるうえで必要な知識・スキル・専門的資質を養い、実証できるようにする。

#### **Standard 4**

##### **Diversity**

The unit designs, implements, and evaluates curriculum and provides experiences for candidates to acquire and demonstrate the knowledge, skills, and professional dispositions necessary to help all students learn. Assessments indicate that candidates can demonstrate and apply proficiencies related to diversity. Experiences provided for candidates include working with diverse populations, including higher education and P-12 school faculty, candidates, and students in P-12 schools.

#### **基準 4**

##### **多様性**

ユニットは、すべての生徒の学習を助けるうえで要求される知識・スキル・専門的資質を教員志望者が養い、これを実証できるように、カリキュラムを計画・実施・評価する。そのアセスメントは、教員志望者が多様性に熟達したスキルを実証・応用できることを示している。教員志望者に提供される経験には、さまざまな高等教育機関やP-12スクールの教員、教員志望生、P-12スクールの生徒などといった、多様な人々との共同作業が含まれる。

#### **Standard 5:**

##### **Faculty Qualifications, Performance, and Development**

Faculty are qualified and model best professional practices in scholarship, service, and teaching, including the assessment of their own effectiveness as related to candidate performance. They also collaborate with colleagues in the disciplines and schools. The unit systematically evaluates faculty performance and facilitates professional development.

#### **基準 5:**

##### **教員の資格・パフォーマンス・開発**

教員は、学識や職務、教育方法について資格を有し、教員志望生のパフォーマンスに関連して自らの有効性を検証するなど、最良の専門職実践者として模範を示す。また教員は、専門分野や学校の同僚たちと協力しながら活動する。ユニットは、教員の実績を体系的に評価し、専門分野における発展を促進する。

#### **Standard 6:**

##### **Assessment System and Unit Evaluation**

The unit has the leadership, authority, budget, personnel, facilities, and resources, including information technology resources, for the preparation of candidates to meet professional, state, and institutional standards.

#### **基準 6:**

##### **アセスメント・システムとの評価**

ユニットは、専門職業・州・教育機関それぞれが設定する基準をみたす教員志望生の養成に向けて、リーダーシップ・権限・予算・人材・施設・情報資源を含む資源を有する。

### *Impact of Standards*

- Emphasis on performance
- Institutions need to collect better performance data on candidates and graduates
- Greater flexibility for teacher education programs

### *NCATE基準の影響*

- パフォーマンスの重視
- 教育機関は教員志望生と卒業生のパフォーマンスに関するよりよいデータの収集が必要
- 教員養成プログラムの柔軟性が増大

### *Impact of Standards (cont.)*

- Greater emphasis on the use of student learning to evaluate programs
- Less “bean counting”
- Force teacher education units to evaluate their programs more systematically

### *基準の影響 (つづき)*

- プログラム評価のため生徒の学習の利用をより重視する
- 「数値化」が減少傾向
- 教員教育ユニットは、各自のプログラムの評価をより体系的に行わざるをえない


### *Impact of Standards: Concerns*

- Greater opportunity for unreliable decisions
- Decisions will be quantitative only
- Expectations may not really changed


### *基準の影響: 懸念材料*

- 信頼を欠く判断をくだす機会が増加
- 判断できるのは量にかかわる部分のみ
- 期待されるレベルはあまり変わらない可能性がある





## *Assessment System*



## **アセスメント・システム**

### *An assessment system must:*

- Identify the types of assessments that will be used
- Identify when major assessments will be conducted
- Indicate the sources of assessment information - internal or external

### **アセスメント・システムは:**

- ・ 使用するアセスメントのタイプを明確にすること
- ・ 大規模なアセスメントの実施時期を明確にすること
- ・ アセスメント情報の情報源(内部か外部か)を明確にすること

### *An assessment system must: (cont)*

- Demonstrate how decisions are made about candidate performance
- Relate admission requirements to candidate success
- Use candidate assessments to improve programs
- Use unit assessments to improve unit operation

### **アセスメント・システムは: (つづき)**

- ・ 教員志望者のパフォーマンスについて下された判断のプロセスを説明すること
- ・ 教員志望者の成功に必要な資格要件を説明すること
- ・ 教員志望者のアセスメントをプログラム改善に活用すること
- ・ ユニットのアセスメントをユニット運営の改善に活用すること

### *Quality Assessments*

- There are multiple types of assessment
- Written products: essays, letters, position papers, case-study analyses, lesson and unit plans, observation of events, short responses
- Oral: talks, micro-teaching, debates
- Visual: producing a video, designing a chart, creating a learning center

### *質のアセスメント*

- ・ アセスメントの形態は多様
- ・ 書いたもの: エッセー、手紙、ポジションペーパー、ケーススタディ分析、授業単元教案、事物の観察、所感
- ・ 口頭によるもの: マイクロティーチング、ディベート
- ・ 視覚によるもの: ビデオ作成、図表作成、学習センターの開設

### *Quality Assessments*

- Simulated events: parent teacher meetings, school board meetings
- Clinical and field experiences: reflective logs, teaching performance, diagnostic reports on individual students
- Portfolios
- Interviews

### *質のアセスメント*

- ・ 模擬イベント: PTAの会合、教育委員会の会合
- ・ 臨床・実習経験: 反省日誌、授業のパフォーマンス、生徒一人ひとりの診断レポート
- ・ ポートフォリオ
- ・ 面接

### *Two Specific Assessments*

- Student Teacher/Intern Assessment
- Teacher Work Sample

### *特殊なアセスメント2種*

- ・ 教育実習生/実務研修生のアセスメント
- ・ 教員のワークサンプル



### *Student Teacher/Intern Assessment*

- PART I: THE TEACHER AS A CREATIVE PLANNER  
 A. Planning  
 PART II: THE TEACHER AS AN EFFECTIVE PRACTITIONER  
 A. Performance (teaching, counseling, administrative)  
 B. Communicating  
 C. Managing the Environment (classroom, library, school)  
 D. Demonstrating Content Knowledge  
 PART III: THE TEACHER AS A CRITICAL THINKER  
 A. Reflecting and Inquiring  
 PART IV: THE TEACHER AS A PROFESSIONAL  
 A. Demonstrating Professional Behavior & Addressing Diversity

### **教育実習生/実務研修生のアセスメント**

- パートI: 創造的プランナーとしての教員  
 A. プランニング  
 パートII: 有能な実践家としての教員  
 A. パフォーマンス(ティーチング、カウンセリング、管理運営)  
 B. コミュニケーション  
 C. 環境づくり(教室・図書館・学校)  
 D. 教科内容に関する知識を実証  
 パートIII: 批判的思考家としての教員  
 A. 省察と探求  
 パートIV: 専門職としての教員  
 A. 専門職としての行動を実証し、多様性に対応

### *Teacher Work Sample Assessment*

- Contextual Information & Learning Environment
- Unit Goals and Objectives
- Instructional Design and Implementation
- Demonstration of Integration Skills
- Analysis of Classroom Learning Environment
- Analysis of Assessment Procedures
- Reflection and Self-Evaluation

### **教員ワークサンプル(TWS)アセスメント**

- 関連情報と学習環境
- 単元の達成目標
- 指導計画と履行
- 総合的スキルの実証
- 教室の学習環境分析
- アセスメント手順の分析
- 反省と自己評価

### *Teacher Work Sample Assessment*

- The TWS accurately show-cased my knowledge/skills as a teacher.  
 -27% disagree; 73% agreed
- The TWS was a valuable experience to my professional training.  
 -21% disagree; 79% agree

Website of ESU TWS:  
[www.esu.edu/teach/tws](http://www.esu.edu/teach/tws)

### **教員ワークサンプル(TWS)アセスメント**

- TWSは教員としてのわたしの知識とスキルを正確に映し出す  
 -27% いいえ; 73% はい
- TWSはわたしの専門教育にとって価値ある経験だった  
 -21% いいえ; 79% はい

Website of ESU TWS: [www.esu.edu/teach/tws](http://www.esu.edu/teach/tws)

### Assessments Characteristics

- Tied to Standards & conceptual framework  
(*Preparing Instructional Objective*, Robert Mager, 1962)
- Evaluates Performance
- Evaluates Content
- Formative and Summative
- Includes assessments by university and PK-12 supervisor

### アセスメントの特徴

- ・基準と概念的枠組みにしばられる (*Preparing Instructional Objective*: 仮訳/指導目標の作成) Robert Mager, 1962)
- ・パフォーマンスを評価する
- ・内容を評価する
- ・建設的積み重ね
- ・大学とPK-12の監督者によるアセスメントを含む

### Research

### リサーチ

### Needed Research

#### Questions

Do standards and/or accreditation make a difference or do the best candidates just choose accredited universities

Do PK-12 students learn more from graduates of accredited programs using national standards



### 必要なリサーチ

#### 質問

基準の設定や資格認定によって違いは生じるか。それともベストの候補者が資格認定された大学を選ぶだけなのか。

PK-12の子どもたちは、他のプログラムに比べて、全米基準を用いた資格認定プログラムの卒業生から得るものの方が多いのか。



### *Other Areas of Needed Research*

- Predictors of teacher success including admission requirements
- Factors that determine job satisfaction and provide staying power
- Evidence that the increase in standards has improved teacher performance and student learning

### *リサーチが必要なその他の分野*

- ・ 教員としての成功の見込みを示す資格要件など
- ・ 職務に対する満足度を測り、持久力をもたらしファクター
- ・ 基準の強化は教員のパフォーマンス向上と子どもたちの学習前進をもたらしている、という証拠

### *Other Areas of Needed Research*

- Evidence that National Board Certification validates teacher quality
- Evidence that time intensive portfolios provide valid, reliable, authentic, assessment of teacher performance

### *リサーチが必要なその他の分野*

- ・ 全米優秀教員認定証が教員の質に認証を与えている証拠
- ・ 時間を集約したポートフォリオが、教員のパフォーマンスについて、有効で信頼できる確かなアセスメントができるという証拠

### *Obstacles to Reform*

### *改革を阻む障害*

### *Ten Major Obstacles*

1. Lack of an agreed upon, validated knowledge base
2. No change because we maintain that we have used performance measures for years (field experience, practicum, student teaching, etc.) and therefore no changes occur

### *主な障害トップ10*

1. 合意と検証にもとづく知識基盤がない
2. パフォーマンスを評価する尺度(現場経験、実習科目、教育実習)を長年用いてきたのだから、何も変化しない、とわれわれが主張することで、かえって何の変化も生じない

### *Ten Major Obstacles*

3. Teachers don't control entry into the profession
4. Lack of agreement regarding the validity and reliability of performance assessment techniques
5. Cost of a whole new system

### *主な障害トップ10*

3. 教員は教職への新人参入を制御しない
4. パフォーマンス・アセスメント手法の有効性と信頼性に関する合意がない
5. 全く新しいシステム構築にはコストがかかる

### *Ten Major Obstacles*

6. More expensive to train teachers using performance assessment
7. Not sure how to evaluate our evaluation instruments
8. Lack of techniques for using PK-12 student performance to evaluate teacher education programs

### *主な障害トップ10*

6. パフォーマンス・アセスメントを利用した教員の研修はコスト高になる
7. われわれの評価手法の評価方法が未確定
8. PK-12の生徒たちのパフォーマンスを用いて教員養成プログラムを評価するノウハウがない

## Ten Major Obstacles

9. Both PK-12 teachers and teacher education are too defensive and not open to real reform
10. Teacher Education is steeped in tradition (As illustrated in *The Saber-tooth Curriculum*; J. Abner Peddiwell foreword by Harold Benjamin, 1939)

## 主な障害トップ10

9. PK-12の教員・教員教育とも守りを優先しすぎて、真の改革への道を閉ざしている
10. 教員養成教育は、伝統でがんじがらめになっている。(The *Saber-tooth Curriculum*; 復讐/サーベルタイガー・カリキュラム J. Abner Peddiwell foreword by Harold Benjamin, 1939)に描かれているとおり

## Phil Bennett Examines Teacher Education: A Plan for Reform



## Phil Bennett(フィル・ベネット) が教員教育を検討する: 改革へのプラン



## Quick Fixes

- Add just one more test
- Raise cut off scores
- Give PK-12 and teacher education programs report cards



## 応急処置

- テストを1つだけ追加する
- 合格最低点を引き上げる
- PK-12 教員教育 プログラムに対して成績表を出す



## Professional Development School (PDS)

## 教職員職能開学校 (PDS)

### What is a PDS?

- Partnerships between schools and universities
- Schools that have joined with a university to accomplish common educational standards and goals
- Key efforts to improve pupil learning by improving teaching
- The best of schooling practices coupled with the best of professional development and preparation programs to enhance learning opportunities for children

### PDSとはなにか？

- ・ 学校と大学が連携したパートナーシップ
- ・ 学校が大学と連携して、共通の教育水準と目標を達成する
- ・ 教え方の改善が子どもたちの学習向上につながる取り組みのカギ
- ・ 最良の学校教育の実践が最良の教職職能開発・養成プログラムと連動して、子どもたちの学習機会を向上させる

### Senior Year

- 1<sup>st</sup> Semester
  - 8 to 10 weeks, time split between college course work (methods) and public school classroom
  - 8 weeks, almost exclusively in public school classroom
- 2<sup>nd</sup> Semester
  - Full immersion in public school classroom (different grade level, for some a different school as well)

### 最上級学年

- 1<sup>st</sup> セメスター
  - 8～10週間、大学のカリキュラム履修(方法論)と公立校の教室とを掛け持ち
  - 8週間、公立校の教室にほぼ専念
- 2<sup>nd</sup>セメスター
  - ・ 公立校の教室に専念(別の学年や、場合によっては別の学校の現場も踏む)

### *What are the benefits?*

- Shared responsibility of both partners for developing and testing curriculum design, teaching techniques, and student learning modalities, in part through practice-oriented research developed from standards
- Collaborative and/or team teaching of teacher preparation courses by faculty from both systems

### *メリットはなにか？*

- ・ 連携するパートナー校・大学の両者が、カリキュラム設計や教授法、子どもたちの学習時モダリティ(心理状態)について、基準に基づいて開発された実践主体のリサーチを一部で行いながら、開発・テストの責任を共有する。
- ・ 連携双方の教員が協働授業や教職養成コースのチームティーチングを行う。

### *Benefits (cont.)*

- A regular exchange of information about innovative educational practices between teachers and university faculty
- Provision of staff development for both university and school faculty and of mentoring beginning teachers
- Working together to involve parents and the community to improve student achievement

### *メリット(つづき)*

- ・ 革新的な教育実践について、現場教員と大学教員との情報交換を定期的に行う。
- ・ 大学と学校の教職員の開発と、新入教員のメンター指導を行う。
- ・ 協力して親と地域社会の参加を求めるなかで、子どもたちの成績向上をめざす。

### *ESU Success Story*

- Growth from 1 district and 2 schools to 11 districts and 41 schools
- 2 Community College Partnerships
  - KS City KS Community College
  - Butler Community College
- Three National Awards in the last three years
- One of Four Model Programs in the US

### *エンボリア州立大学(ESU) サクセスストーリー*

- ・ 1学区2校から11学区41校にパートナーシップ拡大
- ・ コミュニティカレッジ2校とパートナーシップ構築
  - カンザスシティ・コミュニティ・カレッジ
  - バトラー・コミュニティ・カレッジ
- ・ 直近3年で3つの国内賞を受賞
- ・ 全米4件のモデルプログラムの1つ



## Additional Reform Suggestions

- Year-long **paid** internship with the option for a second probationary year
- Make the hard decision at the "field" level

## その他の改革案

- 1年間の有給インターンシップ+次年度オプション(見習い期間1年間)
- 難しい判断は「現場」レベルで行う

## The Focus of Degrees, Standards, and Assessments is:



## 学位・基準・アセスメント フォーカスは、



## Timeline: First Visit

Date	Action
1-3 yrs. before visit	Submission of preconditions, which are reviewed by NCATE's AIRA Committee
1 yr. before visit	IR submitted in AIMS
9-11 mos. before visit	Offsite BOE Team reviews the IR & other evidence & writes BOE Feedback Report
1-2 mos. before visit	Submission of IR addendum responding to Areas of Concern in BOE Feedback Report
1-2 mos. before visit	Previsit to plan onsite visit with BOE team chair, state co-chair, & state consultant
Sunday to Tuesday Onsite Visit	Onsite BOE Team conducts visit & writes Onsite BOE Report
1-2 mos. after visit	Submission of rejoinder to the Onsite BOE Report

## スケジュール表: 最初の訪問

日曜	アクション
訪問の1-3年前	NCATEに事前データを提出。AIRAがこれを検討する。
訪問の1年前	IR (Institutional Report)をAIMSに提出。
訪問の9-11カ月前	評価委員会(Board of Examiners, BOE)オフサイトチームがIRほかのエビデンスを検討し、BOEフィードバックレポートを書く。
訪問の1-2カ月前	BOEのフィードバックレポートで懸念の出た分野について、IR追加レポートを提出。
訪問の1-2カ月前	現場視察を事前訪問し、BOEチームの議長、州の副議長、州のコンサルタントの現場査察に備えてプランを作る。
現地訪問(日~火)	BOE 現場査察チームが現場を訪問し、BOE 現場レポートを書く。
訪問の1-2カ月後	BOE 現場レポートに対する回答文書を提出。



**第3節「教職大学院「教育実習」全国フォーラム」**  
(2009（平成21）年12月19日）

**1. 開催案内**

「教職大学院「教育実習」全国フォーラム」

日時：平成21年12月19日（土）10:00～15:00

会場：国立大学法人 奈良教育大学

（全体会） 102教室

（グループ協議） Aグループ 201教室、 Bグループ 203教室、  
Cグループ 204教室、 Dグループ 206教室  
Eグループ 207教室、 Fグループ 208教室

目的：「教育実習」の現状を報告し合う中で、「教育実習」にかかる課題について共通理解を図りながら、これからの「教育実習（主として評価）」の在り方について協議する。

日程：9:30～10:00 受付、資料配付

10:00～10:15 開会行事（会場：102教室）

＜会場移動＞

10:20～12:00 グループ協議（6班編成 会場：各教室）

（各教職大学院の「教育実習」の現状と課題について）

＜昼食 12:00～13:00 グループごとに昼食をとりながらの情報交換＞

13:00～15:00 全体会（会場：102教室）

①13:30～13:30 各グループからの報告

（各グループの中心的な話題について、1グループ5分程度）

②13:30～14:00 奈良教育大学教職大学院報告

③14:00～14:50 全体協議

14:50～15:00 閉会行事

○奈良教育大学教職大学院報告者

松井 秀史 （奈良教育大学教職大学院）

○コーディネーター（司会）

松川 利広 （奈良教育大学教職大学院）

## 2. 参加校と参加者

グループ 教室	大学名	氏名	所属
A	静岡大学	杉山 孝	大学院教育学研究科教育実践高度化専攻
	帝京大学	小山 恵美子	教職大学院
	愛知教育大学	中越 敏文	教育実践研究科
	京都教育大学	石村 卓也	連合教職実践研究科
	長崎大学	笹山 龍太郎	教育学研究科教職実践専攻
	奈良教育大学	安藤 輝次	大学院教育学研究科教職開発専攻
B	宮城教育大学	田幡 憲一	大学院教育学研究科高度教職実践専攻
	聖徳大学	塩 美佐枝	大学院教職研究科
	静岡大学	石上靖芳	大学院教育学研究科教育実践高度化専攻
	福井大学	上野 澄子	教職開発専攻
	福岡教育大学	森 保之	大学院教育学研究科教職実践専攻
	奈良教育大学	池島 徳大	大学院教育学研究科教職開発専攻
C	山形大学	江間 史明	大学院教育実践研究科
	早稲田大学	田中 博之	大学院教職研究科
	兵庫教育大学	吉水 裕也	大学院学校教育研究科
	岡山大学	渡邊 淳一	大学院教育学研究科
	福岡教育大学	青木 晃司	大学院教育学研究科教職実践専攻
	奈良教育大学	河崎 智恵	大学院教育学研究科教職開発専攻
D	北海道教育大学	金山 正彦	教職大学院
	東京学芸大学	藤井 穂高	教職大学院
	常葉学園大学	安藤 雅之	教職大学院初等教育高度実践研究科
	長崎大学	小原 達朗	教育学部
	奈良教育大学	粕谷 貴志	大学院教育学研究科教職開発専攻
E	帝京大学	矢野 英明	教職大学院
	上越教育大学	武嶋 俊行	大学院学校教育研究科教育実践高度化専攻
	兵庫教育大学	米田 豊	大学院学校教育研究科
	宮崎大学	衣笠 高広	大学院教育学研究科教職実践開発専攻
	奈良教育大学	松井 秀史	大学院教育学研究科教職開発専攻
F	創価大学	長崎 伸仁	教職大学院教職研究科教職専攻
	上越教育大学	木村 吉彦	大学院学校教育研究科教育実践高度化専攻
	福岡教育大学	小泉 令三	大学院教育学研究科教職実践専攻

	奈良教育大学	吉田 明史	大学院教育学研究科教職開発専攻
本部 209	奈良教育大学	松川 利広	大学院教育学研究科教職開発専攻
	奈良教育大学	小柳 和喜雄	大学院教育学研究科教職開発専攻
	奈良教育大学	吉田 誠	大学院教育学研究科教職開発専攻
	奈良教育大学	中谷 昭	大学院教育学研究科教職開発専攻
	奈良教育大学	渡辺 良枝	大学院教育学研究科教職開発専攻



中谷昭副学長の挨拶



フォーラムの様子

### 3. 各グループの協議内容のまとめ



## Aグループ

- 課題
  - 共通の課題:実習校で院生がどのような実習をするのか
  - 実習先, 交通費の問題
  - 出口保障の問題
  - M2ストレートの力の問題
  - 管理職と実習のメンター教員の連絡ほかの問題
  - 実習を受け入れてくれる学校, ほかへのPR
  - 教育委員会とのより密接な連携
  - 特色のある実習
    - ある特色を持った実習校へ院生を送る
  - 実習コーディネーター(大学院側)の役割の明確化
  - 教科指導(教科内容・教科専門)に関する取り組み
  - 実習校訪問
  - 出た後のメリットの明確化(4年で出た学生との違いを明確にする説明, 目標を定めた指導, 追跡調査などを行いながら)



## Bグループ

- 制度設計の特色(現職2年間フルタイム, 1年間フルタイム, 通常は学校で, 土日に大学院で修学するシステム, 退職後2年間フルタイム;幼稚園)
- その実習で何を目標にしているかが課題
  - ただそこに行かせるだけでなく, そこでどのような力を付けさせるのか, 中身の明確化
  - 現職教員の实習に関わって研修所・附属校・教職院の実習の違いを明確にする
    - 教職大学院は, 教育実践研究できる力?
      - スタンドアードの利用
- 教職院の教員の多忙化
- 実務家教員と研究者教員の連携
- 教育委員会とのさらに密接な連携

## Cグループ

- 大学院によって多様性があった
  - 現職院生の実習に関わって
    - 全て免除, 免除をしていない
  - 2年目, 週一回大学院に戻ってくることに関わって
  - 実習指導に関わって, 実務家教員と研究者教員チームで, 独立で, 指導主事とチームで
- 想定された力よりも入学生に課題がある
  - ストレート
  - 現職
    - \* メンターリングを個に応じて工夫する
- \* 連携協力校の選び方

## Dグループ

- 課題研究と実習の関連をどのように図るか
  - 実習の目的, 本人の課題, これらの関係付けが問題
  - ストレートマスターに付けたい力(実習を通じて, 課題研究で)
  - 現職教員に付けたい力(実習を通じて, 課題研究で)
- 評価の問題
  - ルーブリックの活用
    - その可能性と制約
- 「学校における実習」という言葉が, 学部の実習と区別が付けにくい問題
  - 別の言葉が必要では→学部の実習との違いを明確に語る名称, 概念定義が必要

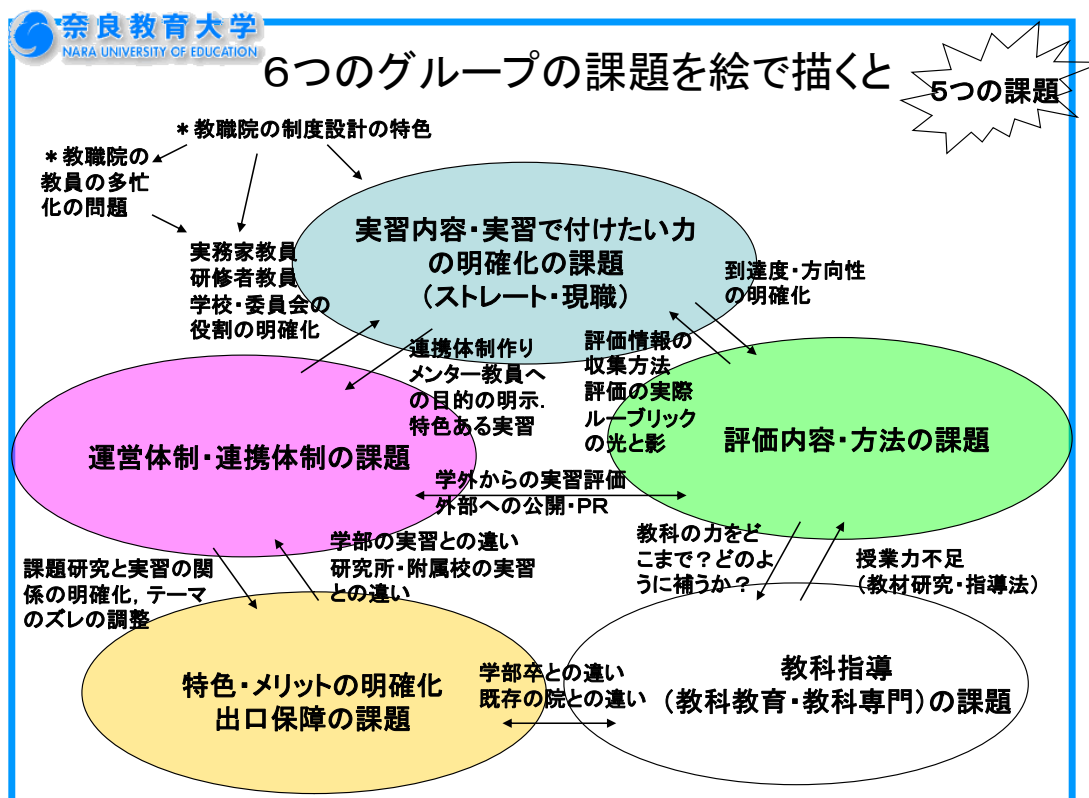
## Eグループ

- 実習のための大学の組織
  - 管理職まで連絡が行くがメンター教員にまでいかないを越えるには
- 連携校と一緒に実習をどのように作っているか
  - 院生のテーマと連携校のテーマの関連づけの問題
  - ストレートの力量形成の明確化の問題
  - 現職の実習とストレートの実習の違いの明確化の問題
  - 学部実習との違いの明確化の問題
  - 実習で力を付けて戻ってこれない
    - 学校で使われてしまう→院からのお願いとのジレンマ

## Fグループ

- 教科教育の扱いの課題
  - 教科教育の授業の開設について
    - 専任の専門で、研究科との連携、開設無し
- 現職教員の扱いの課題
  - メンターとしての活用ほか
- ストレートの扱いの課題
  - 出口保障
  - 授業力向上
- 学部実習との違いの明確化の課題
  - 現職の到達基準
  - ストレートの到達基準
- 評価と評価者
  - 誰がどのように何を使って評価するか

#### 4. まとめ



奈良教育大学  
NARA UNIVERSITY OF EDUCATION

## ディスカッション

- 奈良教育大学の取り組みに対して
  - 実習期間だけでなく、継続して学校に入っていくことに関わって
    - 院生のニーズは?
      - 院生の時間的には厳しい。しかし県の教師塾への参加と重ねて連続的・包括的に実習期間を組む
    - 外部への実習生化の公開への運営は?
      - あらかじめ日程を明確にし、スケジュールを明確にする。最低院からは2名は伺う
  - 評価規準・基準に関わって
    - 学部との連携
    - ストレートに関わって→授業力(奈良教育から?他大学から?)
    - 現職用の評価規準・基準は?
      - 自分の研究関心から課題解決が規準, テーマか?
      - スクールリーダーとして力を伸ばすが規準, テーマか?
  - 履修スケジュールに関わって
    - 集中実習と連続実習(毎週ある曜日に)
      - サポート実習の目的は
  - 実習と課題研究の関係の明確化 → 現職に関わって
    - 1年フルタイム
      - 奈良教育は4つのフィールドベースの演習科目で研究方法, 2年目は, 1年目に方向性を確定して学校で研究という形を取っている
    - 2年フルタイム
  - 選考に関わって
    - 派遣の教員の可否について
      - 希望者→県教育委員会が選考, その後, 推薦→本学で本学の規準で選考(試験を実施)

資料：当日配付した「報告集」の事例＜奈良教育大学の場合＞

大学院名	奈良教育大学教職大学院
<p><b>1. 教職大学院の構成（コース・定員など）</b></p> <p>奈良教育大学は、院生定員 1 学年 20 名、スタッフ 14 名（専任 8 名、兼担 4 名、みなし専任 2 名）という小規模な体制で、平成 20 年 4 月に教職大学院（正式名称としては、奈良教育大学大学院教育学研究科専門職学位課程 教職開発専攻）をスタートさせた。小規模でありながら、新設した教職大学院棟（2 階建て）を持ち、教員スタッフも 14 名のうち、実務家専任 3 名、実務家みなし専任 2 名、教職経験者 10 名という構成を持つことができています。また専門に関わっては、教育方法・教育課程・教育評価・教育臨床、学校経営などの教職科目を専門とする教員に加え、教科教育に関わっても入学する院生の要望に応じて、ほぼ全教科（図画工作・美術を除く）に対応できる専門性とその担当教職経験を持つ教員を配置することができた。</p>	
<p><b>2. 教育実習の全体像（ねらいや育成したい力量）</b></p> <p>入学後、最初の 1 週間の間に、直後の授業実践に関わる力量の評価と目標設定を、模擬授業と集中講義・演習（15 時間以上）の後、本学が作成した「授業力評価表（各実習終了後に求められる力量が表現されたもの）」を使って自己点検評価させている（平成 20 年度は実施しておらず、21 年度から開始。しかし平成 21 年度はこれを単位化していない）。次に学校実践の全体の観察と院生チームによる指導案作成と代表院生数名による授業実施を中心の活動とする学校実践Ⅰと学校実践Ⅱを遂行している。学校実践Ⅰは連携協力小学校 1 校で行うものであり（7 日間 60 時間以上）、学校実践Ⅱは連携協力中学校 1 校で行うものである（7 日間 60 時間以上）。そして、連携協力小中学校の数校（1 校に対して院生 1 名から 2 名）でおこなう授業力アップと課題探索的な実習を目指した学校実践Ⅲ（120 時間以上）を行っている。最後に、各院生が課題研究の中で追求していることを解決していく実践を目指す学校実践Ⅳを行っている。現職院生の場合は、上記のうち、学校実践Ⅰ、学校実践Ⅱ、学校実践Ⅲに関わって、免除審査を経て（15 時間以上）免除が認められた場合、上記学校実践Ⅳのみを行っている。なお、現職院生は、上記学校実践Ⅰと学校実践Ⅱに関わって、ストレート院生の指導案作成や代表授業等について適宜メンターとして関わることを行っている。</p>	
<p><b>3. 指導体制・形態（実務家教員と研究者教員の関係を含む）</b></p> <p>実務家教員は、連携協力校との最初連絡など実習計画に関わってリードしている。入学後、最初の 1 週間の間に行う実習と関わる入門的な教育活動や免除審査をはじめ、実際の実習（学校実践Ⅰ、学校実践Ⅱ、学校実践Ⅲ、学校実践Ⅳ）指導は、実務家教員と研究者教員がチームを組んで一緒に取り組んでいる。</p>	



#### 4. 連携協力校（附属学校を含む）との関係

本年度の連携協力校については、附属学校2校のほか、奈良市、大和郡山市、生駒市、天理市の4つの市からそれぞれ小学校1校、中学校1校のあわせて10校を設定している。各連携協力校は、教職大学院のカリキュラムにとって、重要な役割を果たしていると認識してくれている。

学校実践Ⅰ、Ⅱでは公立学校における授業観察が中心となるが、授業省察の深まりや高まりが提供していただく授業に依存することがあり、計画的に授業省察を進めていくためには大学教員の院生への指導が重要となっている。学校実践ⅢやⅣでは、免許を持っている校種で実習をさせるが、院生の授業力が課題となっていて、連携協力校に迷惑をかけないためにも今後実習前の授業力向上の取組を一層強化する必要がある。また、学校実践Ⅳでは、院生のテーマと学校の課題との摺り合わせが必要となっている。

なお、学校実践Ⅲ、Ⅳについては、実習後に連携協力校の校長等同席のもと、院生に実践での学びを報告させる機会をもち、その成果や課題を共有し、一層の教育連携を図るよう努めている。

#### 5. 県・市町村教育委員会との関係

奈良県教育委員会及び4つの市教育委員会（奈良市、生駒市、大和郡山市、天理市）の教職大学院に対する理解は得られている。具体的には、教職大学院教育連携協議会において、教職大学院の教育連携方針等について貴重な意見をいただいたり、現職院生の研究発表大会において助言をいただいたりしている。

県教育委員会は、毎年5名の現職教員を選抜して本学教職大学院に派遣してくれている。また、市教育委員会は、学校実践にかかる連携協力校を推薦するなどその選定に積極的に関わってくれている。

課題としては、ストレート院生が採用されたときの初任者研修一部免除や現職院生のその後の処遇に配慮してもらうなど、院生にとって修了したメリットが得られるよう、修了時の実践的指導力を明らかにして一層の信頼関係の構築が必要であると考えている。

#### 6. 教育実習の現状と課題Ⅰ（ストレートマスターの場合）

実習を通し、院生はそれぞれ多くの学びを得てはいるが、特に授業力についてはⅠ～Ⅳを通して飛躍的な向上は認められなかった。その原因には院生がもともと持っている資質面の改善がこれらの実習において果たされていないことが挙げられる。資質が果たして教育実習で改善されるものなのか、また、学部教育実習とのねらいの違いを連携協力校のすべての教職員に周知させる必要性や、教員採用試験で求められている教師像（例えば奈良県では「打たれ強くしなやかな教師」）と実習のねらいとの差異をどう埋めていくかが検討課題となっている。

#### 7. 教育実習の現状と課題Ⅱ（現職院生の場合）

実習に関し、現職院生は申請・審査を受けることにより実践Ⅰ～Ⅲまでの免除を受けることができる。その場合、実習に関しては、二年次に勤務校に戻って「実践Ⅳ」を行うということになる。

現職院生は、それぞれ勤務校における課題等を踏まえ研究テーマを設定しており、一年次に研究した理論の実践に意欲的に取り組んでいる。（指導教員は少なくとも1週間に一度は訪問指導）

特に県教育委員会からの派遣教員については、10～12月に県教委、所管地教委等の出席も得て、勤務校において研究成果発表会を実施することにしており、モチベーションも高い。

ただ、期間中、実習と勤務について、その違いをどう認識するのか、また、それに関連して過

重な負担をどう解決していくかなどが課題となっている。

## 8. 実習免除の現状と課題

実習免除の審査は、①小論文（1200 字）三題、②プレゼンテーション、③グループディスカッションとそのまとめ記述、④模擬授業（10 分）を行い、教員チームで審査を行っている。判定の妥当性、客観性を担保するため、21 年度から県教委、他大学教員から成る「学校実践免除審査評価委員会」を設置し、審査内容・方法等について評価を受けている。

今後、審査内容・方法のさらなる充実を図ろうと考えているが、入学から履修登録までの期間中に多面的に審査することは時間的に厳しい面がある。

## 9. 評価（評価規準、評価基準、評価会議等）の現状と課題

以下、学部卒院生の実習に限定して記述する。

本学教職大学院の実習（学校実践Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）は、他の講義、演習科目と共通のカリキュラム・フレームワークに関連付けられているが、他の科目で使用されるアセスメント・ガイドブックにおけるルーブリックが用意されているわけではない。各学校実践の目的、内容、連携協力校の状況に合わせた評価基準を別途考え、授業観察、授業実践や生徒指導（学級経営）の力量、校務分掌の理解等、教師としての業務遂行能力を包括的に評価することを試みている。その際、カリキュラム・フレームワークに関連付けられた項目との対応も合わせて考慮する。

評価方法は、実習の種類によって異なる。参与観察が中心となる実践Ⅰ、Ⅱにおいては、実務家、研究者教員のチームで毎回院生と共に学校へ赴き、授業観察、学校観察の院生の振り返りを通じて、彼らの観察の視点やその表現力の評価を行っている。院生自らの教育実践を伴う実践Ⅲ、Ⅳにおいては、連携協力校の実習生担当教員と管理職に各実習用の評価票を配布・説明し、授業に関わる評価及び実習全体を通じて包括的評価を依頼し、実習中大学院側の教員が毎週訪問して行われる検討会の際に、小学校側の中間評価を確認する。実習終了後、報告会等を通じて各院生の学校側最終評価を回収し、それを参考にしながら大学院側の各学校担当教員が最終評価を行う。従って報告会が、実質的な評価会議と捉えられる。

課題としては、（１）学校実践Ⅰ～Ⅳの評価基準の連続性、（２）大学側が考える各実習の評価基準と連携協力校で実際に学ぶこととの齟齬、（３）現在試用している評価基準と院生の力量との整合性、（４）実習における評価規準、基準とカリキュラム・フレームワークとの関係（５）連携協力校担当教諭が使いやすい評価基準の開発、（６）資質に該当する部分の評価等が挙げられる。

## 10. その他（困っていること、解決したこと、など）

上記評価における課題の他に次のような問題がある。

- ・ 学部実習との連続性、差異化
- ・ 学部卒院生間の力量の開き
- ・ 院生の資質向上（特に実習を通じて）
- ・ 連携協力校との協働体制作り（受け入れ人数、時期、期間、協力の程度等）
- ・ 連携協力校メンターの資質能力

文部科学省平成 20-21 年度専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム  
「実習到達度を明確にした実践的指導と評価法」

# 教職大学院「教育実習」 全国フォーラム

## 報告資料集



平成21年12月19日 土曜日



奈良教育大学 教職大学院  
NARA UNIVERSITY OF EDUCATION SPDE

## 第4節 「これからの教員養成を考える～実習到達度を明確にした実践的指導と評価法～」(2010(平成22)年3月1日)

### 1. ポスター案内



参加  
無料

平成20～21年度 大学改革推進等補助金(大学改革推進事業)  
専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム

# これからの教員養成を考える

## ～実習到達度を明確にした実践的指導と評価法～

日時

平成22年3月1日(月)13:00～17:30

場所

奈良教育大学 管理棟2階 大会議室

第Ⅰ部【講演会】

教育講演会 1

13:15～14:30

### 「これからの教育政策」

水岡 俊一氏(参議院文教科学委員会筆頭理事)

教育講演会 2

14:35～15:50

### 「学部卒業後の多様な教員養成プログラム」

マイケル・リン氏(カナダ:サイモン・フレーザー大学上級講師)

○第Ⅰ部 司会:吉村 雅仁(奈良教育大学教職大学院)

第Ⅱ部【シンポジウム 実習到達度を明確にした実践的指導と評価法】

シンポジウム

16:00～17:30

### 「教職大学院における教育実習の在り方」

○シンポジスト:谷本 美彦氏(宮崎大学教職大学院)  
橋ヶ谷佳正氏(岡山大学教職大学院)  
安藤 輝次氏(奈良教育大学教職大学院)

指定討論者:山本 吉延氏(奈良県教育委員会理事)

○第Ⅱ部 司会(コーディネーター):吉田 明史(奈良教育大学教職大学院)



参加申込みについて: 件名に【3月1日フォーラム】、本文に氏名と所属をご記入のうえ、電子メールまたはFAXでお申し込みください。  
《申込締め切り》2月22日(月)必着。なお、会場に余裕がある場合は当日参加も受け付けます。

申込み・問い合わせ先: 〒630-8528 奈良市高畑町 奈良教育大学教職大学院  
TEL./FAX 0742-27-9342(渡辺) E-mail: gpforum0301@nara-edu.ac.jp  
<http://www.nara-edu.ac.jp/PDS/spdetop.html>

奈良教育大学 教職大学院  
NARA UNIVERSITY OF EDUCATION SPDE

※参加申込みにあたり、いただいた個人情報は参加者本人への連絡ほか、主催者が参加状況を把握する目的以外には使用いたしません。

## 2. プログラム

### 講演会&シンポジウム

「これからの教員養成を考えるー実習到達度を明確にした実践的指導と評価法ー」

日時 平成 22 年 3 月 1 日 (月) 13 : 00～17 : 30

場所 奈良教育大学 管理棟 2 階 大会議室

### 内容

#### <第Ⅰ部 講演会>

13:15-14:30 教育講演会Ⅰ

「これからの教育政策」

水岡 俊一氏 (参議院文教科学委員会筆頭理事)

14:35-15:50 教育講演会Ⅱ

「学部卒業後の多様な教員養成プログラム」

マイケル・リン氏 (カナダ:サイモン・フレーザー大学上級講師)

司会: 吉村雅仁 (奈良教育大学教職大学院)

#### <第Ⅱ部 シンポジウム 実習到達度を明確にした実践的指導と評価法>

16:00-17:30

#### シンポジスト

谷 本 美 彦氏 (宮崎大学教職大学院)

橋ヶ谷 佳 正氏 (岡山大学教職大学院)

安 藤 輝 次氏 (奈良教育大学教職大学院)

#### 指定討論者

山 本 吉 延氏 (奈良県教育委員会理事)

司会 (コーディネーター): 吉田明史 (奈良教育大学教職大学院)



### 3. 概要・要旨

#### 教育講演会Ⅰ 13:15-14:30

水岡俊一参議院議員 文教科学委員会筆頭理事

「これからの教育政策」

教育政策の現状とこれからの方向についての講演であった。講演の中では、①教育投資の確保、②教員の質と数の確保、③教員の資質向上方策の抜本的な見直し、④学級編成および教職員定数の改善検討について具体的な資料を示しながら説明がなされた。

#### 教育講演会Ⅱ 14:35-15:50

マイケル・リン博士 (Dr, Michael Ling) サイモン・フレーザー大学教育学部上級講師

「批判的省察・探求に対する傾向性の育成ーサイモン・フレーザー大学教育学部に於ける教員教育がめざすものー」

ブリティッシュ・コロンビア州の教員システムとサイモン・フレーザー大学における教員養成プログラムが紹介された。現在サイモン・フレーザー大学で実施されている、実習と講義が繰り返される教員養成プログラムおよび、グラデュエート・ディプロマ・プログラムについて詳細に説明があった。その上で、教員のディスポジションについて「批判的省察と探求」の重要性が指摘された。

＜DVD 収録資料＞

マイケル・リン氏講演資料 (PDF)

#### シンポジウム 16:00～17:30

「実習到達度を明確にした実践的指導と評価法」(DVD 収録)

パネリストから各教職大学院の特色の紹介があった後、実習到達度を明確にした実践的指導と評価法に関する実践の報告があった。指定討論者からは、学部の実習と教職大学院の実習との違いおよび、教育実習に入る前の指導、連携協力校との連携のなかでの指導はどのようにしているかについて質問が出された。それを受けて、各パネリストから各教職大学院での実習に関する指導の実際についての応答がなされた。

＜DVD 収録資料＞

シンポジウム資料 (岡山大教職大学院) (PDF)

シンポジウム資料 (宮崎大教職大学院) (PDF)

シンポジウム資料 (奈良教育大教職大学院) (PDF)