

## 教職大学院プログラムのカリキュラムマネジメント

### - 「博士課程 Ed.D.との接続」 & 「名古屋市・愛知県教育委員会との協働」 -

倉本哲男（愛知教育大学） 磯部征尊（愛知教育大学）

#### 1. 教職大学院プログラムのカリキュラムマネジメント

近年のカリキュラムマネジメント論は、教育方法学と教育経営学が相互補完的に交差する融合的な領域において、教育組織の中心であるカリキュラムの開発・経営を通して教師集団がどのように成長し、Studentsに如何なる学習効果を与えるのかを命題に、大学レベルも含む教育機関・学校改善論を研究対象とする場合がある。

カリキュラムの条件整備・組織運営の側面も含めた「カリキュラムを誰が創り、どう動かすのか」とする研究領域の発展は、学校改善論、及び大学レベルにおけるカリキュラムマネジメントにとっても極めて重要である(中留 2012)。

そこで、上述の論調を援用したカリキュラム開発・経営の視点から、本報告における教職大学院のカリキュラムマネジメントとは、「実践計画としての静的なカリキュラム観を越えてPDCA過程論を踏まえた動的なカリキュラム観を前提に、教育内容・方法上の指導系列としての教育活動(Curriculum & Instruction)と、それを支援する条件整備系列の経営活動(Management)との2系列を統合してカリキュラムを開発・経営するトータルな活動」と定義し、教職大学院の「カリキュラムを創り・動かすこと」を意味するものとする。

以上により本報告において、教職大学院のカリキュラムマネジメント論は、カリキュラム開発論が対象とする概念範疇を拡大させ、組織システムの条件整備・運営レベルまで含む広義のカリキュラム論を意味している。

教職大学院のカリキュラムマネジメント論の全体性を検討していく上で、後述する「理論と実践の融合・往還」を分析視点に設定し、そのカリキュラムマネジメント論の一断面を明らか

にする。

換言すれば本報告では、教職大学院のカリキュラムマネジメント論を「理論と実践の融合・往還とは何か。その指導方法の実態は如何なるものか。」に特化して分析・論述する。

よって、本報告の教職大学院におけるカリキュラムマネジメント論は、今後の転換期・発展期に入るとされる教職大学院の拡充と発展的動向において、一定の試金石になるとも考えられ、「カリキュラムの開発・経営論を中核に据えることが、教職大学院システムの改善過程に如何なる有効性を持つのか、如何なる教育効果を上げるのか。」という課題に対して考察を進める。

#### 2. Ed.D. (Education Doctorate Degree) の検討

米国や英国の教員養成においては、研究的学位である Ph.D.に対して、実践性を重視した学位として Ed.D.が位置付けられている。しかし、文科省「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議」(2017年8月29日)は、「わが国では、教職大学院につながる教員養成の専門学位としての博士の学位が存在しないため、教職大学院修了者も現在は Ph.D.の性格が強い「博士(教育学)」を取得している状況であり、教職大学院制度の定着と更なる充実が期待される中、教職大学院で得られる学位「教職修士(専門職)」の上に置く、実践性を重視した博士の専門学位が必要」と指摘している。

更に同会議は、わが国では Ed.D.についての統一的な定義や共通認識がなく、具体的に制度改正を検討できる段階には至っていないことから、海外事例も参考にしつつ、現在の「博士(教育学)」の学位との相違、実践を取り入れた指導法等の教員養成カリキュラムの内容等について

精査を行い、その上で将来的な方向性について検討が必要であると論じている。

この政策動向に鑑み、わが国の教職大学院等の論調に窺われる「理論と実践の融合・往還」を前提にした博士課程の制度設計の観点から、Ed.D.の先進国である米国のカリキュラムを検討することは、上述の問題意識に対して有効な示唆を得ることができると言えよう。そこで本稿では、後述する CPED の Ed.D.プロジェクト概要を説明し、加盟校であるハワイ州立大学(University of Hawaii)の Ed.D.カリキュラム・指導方法についての調査報告をする。

### 3. Ed.D.カリキュラムの調査事例 (ハワイ州立大学/University of Hawaii)

Ed.D.カリキュラム事例を検討する観点から、倉本は CPED の加盟校であるハワイ州立大学(UH)を訪問調査した(2016年8月25日/約120分)。被インタビュー者は Sarah Twomey(カリキュラム学・准教授/Director of Ed.D.)であった。

#### (1) Ed.D.カリキュラムの全体的特徴

Twomey への質疑応答から、まず「Ed.D.博士課程の入学要件は、修士学位を取得していること、学部 GPA は 3.0/4.0 が目安で、実務経験は少なくとも3年以上が必修」と規定されている。

次に設置された Ed.D.コースは「(1) スクールリーダー(校長・教育長・カリキュラムスペシャリスト等)(2) 教員リーダー(教育系の大学教員・学校主任教員・学校カウンセラー等)(3) 教育関係機関のリーダー(企業・NPO・NGO等の専門家等)」が挙げられる。

各コースの特徴として「例えばリーダーシップコースでは、議論や実践に基づくロールプレイ、レポート作成等の実践的な力量形成に重きを置くので、一般に Ed.D.はコースワークの単位数が増加する。しかし、Ed.D.研究論文を念頭に、アクション・リサーチ(Action Research) 質的研究法(Qualitative Research Methods) カリキュラム開発評価(Curriculum and Evaluation) データを基にした意思決定

(Data-Based Decision Making)等の共通科目群は必修」となる。

更に、Ed.Dカリキュラム上の顕著な特徴は、「アクションリサーチ(AR)を基本的な研究スタイルとするフィールド・プロジェクト(Field-Based Projects)にあり、一つは協働プロジェクト(Group Consultancy Project)、2つめは実践研究/Ed.D 研究プロジェクト(Practioner Research Project)であり、必然的に先行研究の総括、リサーチデザインの構築、質的な実証等」が求められる。

#### (2) フィールド・プロジェクト(Field-Based Projects)の特徴

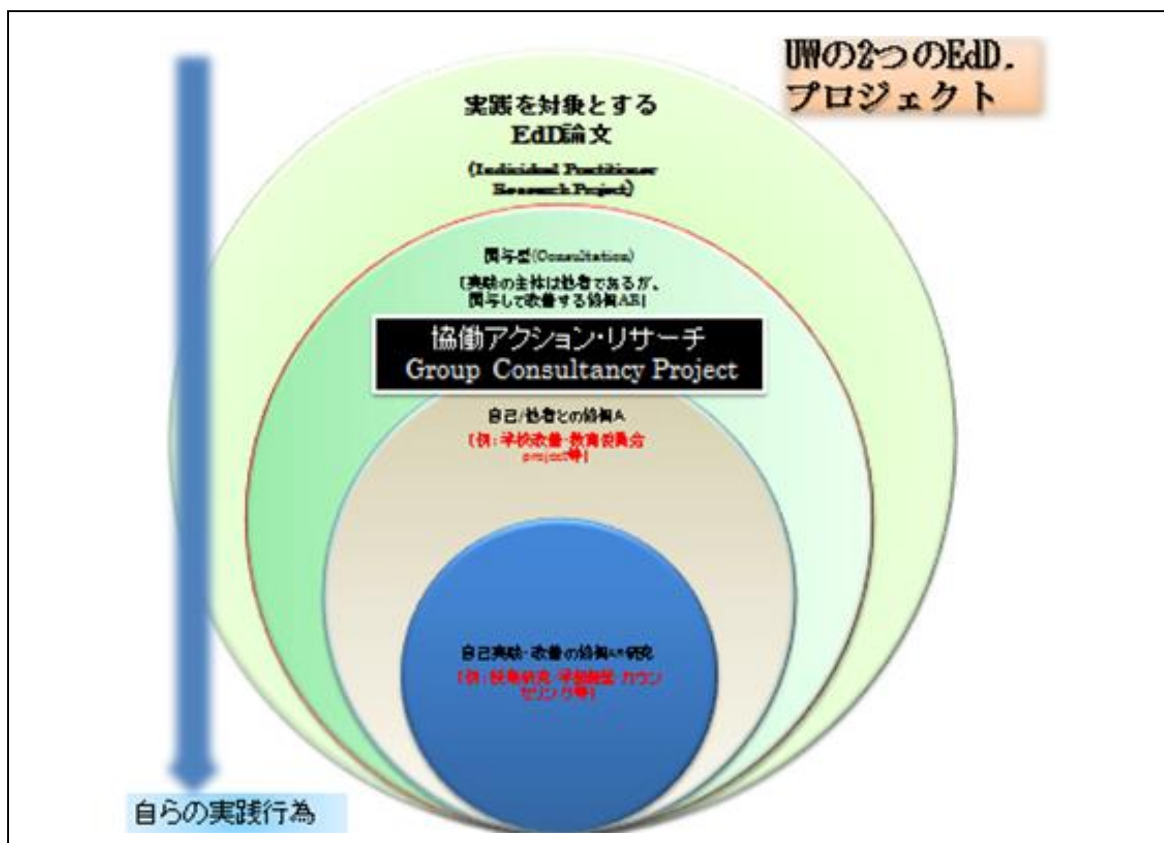
Twomey は、「AR とは、外部からの観察者である第三人称の研究とは異なり、自己実践を改善するための第一人称の研究であり、その実践対象者・第二人称を変革する研究と定義する」との補足解説をした。これを受けて AR の視点から、UH の 2 種類のフィールド・プロジェクトを解説する。

##### ① 協働アクション・リサーチ(Group Consultancy Project)

1)自己実践・改善の協働 AR では、その対象事例は授業・学級経営・カウンセリング等の研究が該当し、比較的、第一人称の実践行為の範疇で完結可能であり、即ち協働性が薄くなる場合もあるが、それは了承の範囲内である。

2)自己・他者との協働 AR とは、その事例は学校改善、及び教育委員会 project 等の研究が該当するため、第二人称の協働性が極めて重要となり、対生徒・教師・保護者・学校関係者等、その対象が拡大する。

3)関与型(Consultation)とは、実践主体が他者であり、本人は外部の第三人称の専門家として関与(アドバイス)し、実践改善をするスタイルの協働研究であるが、厳密には、これを AR と定義するには課題がある。



## ②実践研究/Ed.D研究プロジェクト(Individual Practitioner Research Project)

既述の協働 AR に対応しつつ、実践を対象とする Ed.D.論文を修了することが学位取得要件となる。PhD 論文と同様に Ed.D.論文は、先行研究の総括（残余部分の発見）、研究課題設定、実践の実施、実証等の研究スタイルを取るが、研究タイトルは、あくまでも実践改善を目的にした実務的な要素が求められる。

以上のような UH 事例に限らず、米国における Ed.D.動向は、今後のわが国の教職大学院の発展、及び修士と博士課程との接続課題も踏まえ、教育系大学院教育における研究価値を持つが故に、益々、注目されるものと考察できよう。

## 4. 名古屋市・愛知県教育委員会との協働 project

文科省は中教審からの 3 答申(第 184 号・185 号・186 号)を受け、『次世代の学校・地域』創生プラン~学校と地域の一体改革による地域

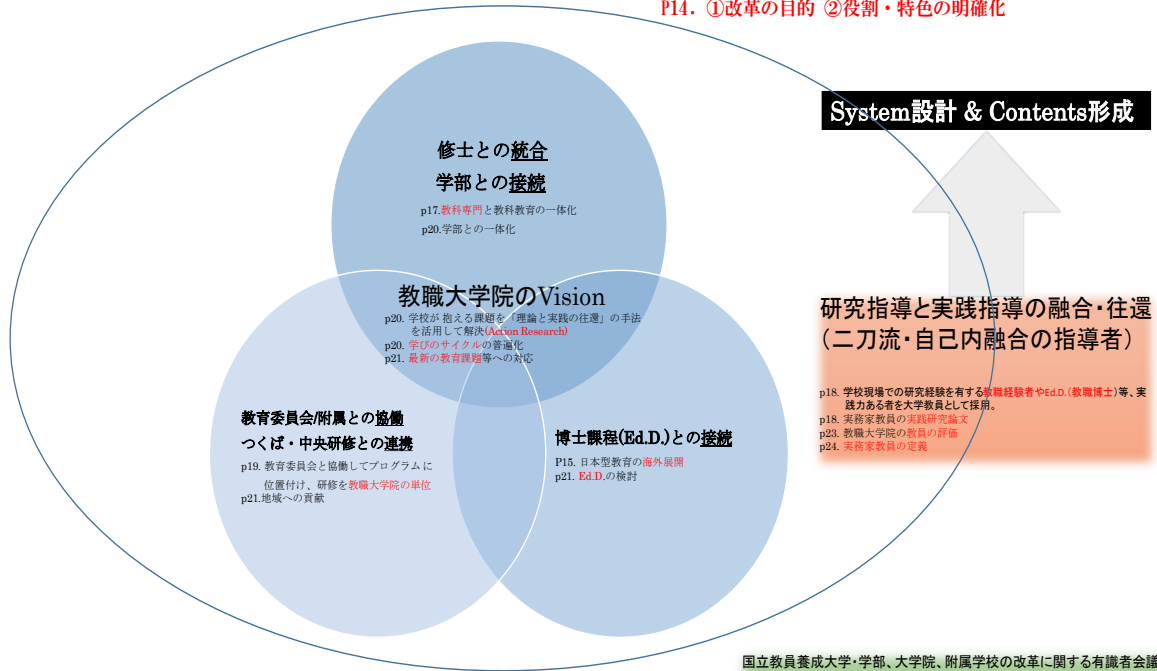
創生~(平成 28 年 1 月 25 日文科大臣決定)を策定した。その重要な施策の一つとして、現職教員の研修改革(教員の資質能力向上)を提言しており、特に教員の中堅段階(ステージ)においては、ミドルリーダー不足の解消や免許更新制と十年経験者研修の関係を整理するため、スクールリーダーを育成する研修(中堅教員研修)へと質的な転換を図ることを提言し、平成 32 年度までに完全実施することを義務付けている。

これを受けるかたちで、馳プラン(2016)、及び教育公務員特例法の改正(2016)等、教師教育をめぐる新たな制度策定の動向があり、加えて、全国的にも教職大学院の設置が終了し(2018)、我が国の教師教育の高度化は、新たな局面を迎えている。こうした全国的な動向に鑑み、愛知教育大学(以下、本学)は、以下の概算 project を実施した。

H28~H29 年度「学び続ける教員像」の確立に向けた研修体制・研修プログラムの開発—教育委員会・大学の連携強化による現職教員の再教育拠点づくり—

## 8/29有識者会議からみる教職大学院の一般構造

P14. ①改革の目的 ②役割・特色の明確化



### ●学校管理職・マネジメント研修（東三河5市連携 project・H29年度）

愛知県東三河5市の講座受講者である学校管理職(教育委員会27名, 副校長教頭10名, 空欄1名の計38名参加)に対して, 講座終了後にアンケート調査を実施した。

○「学校管理職の学校マネジメント講座」受講者から「リーダーシップ論」「カリキュラムマネジメント論」は, 定量的調査の4件法, 定性的調査の自由記述内容やその感性分析共に高い評価を示し, 一定の成果を上げていると考えられる。今後もこのような研修内容は, 深化, 発展, 継続すべきと考えられる。

○「学校管理職の学校マネジメント講座」受講者には, 文字通り学校のリーダーとしての役割・活躍が期待されている。育成するための課題としては, 学校組織を俯瞰し管理運営に資する研修内容の開発とその実施が考えられる。例えば, 学校のリーダーとして身につけていく内容の大項目として, ①「スクールコンプライアンス」②「リスクマネジメント」③「学校組織マネジメント」④「教育指導上の課題」の4項目, 又は, ①「マネジメント概論」②「カリキュラム

マネジメント」③「ヒューマンリソースマネジメント(戦略的人的資源管理)」④「スクールコンプライアンス」⑤「教育課題マネジメント」の5項目などが考えられる。

○受講者からのより具体的な管理職研修として必要だと考える内容調査及び自由記述調査においては, ①「学校マネジメント(カリキュラムマネジメント)」②「リーダーシップ論」③「現代教育課題」④「学校危機管理」⑤「学校コンプライアンス」などの研修を挙げている管理職が多い。これらは, 学校現場で様々な形で直面している課題・難題だとも考えられる。従って, 今後の研修プログラムの開発においては, これらの最新の充実した研修内容を組み入れることが有用と考えられる。

○一方で「学校管理職の学校マネジメント講座」受講者から一定の改善点も示されている。それは, 「学校現場における教員の多忙化や負担増」である。このことは, 社会的にも一つの教育課題として提示されているところは, 周知のことであり, 文科省からも「学校現場における業務の適正化に向けて」(平成28年6月17日)が通知されている。