

(巻頭言)

## 教職課程センター長を終えるにあたって

教職課程センター長 高野 良一

2017年度から5年間にわたる教職課程センター長を、この春(2022年3月)辞することになる。と同時に、34年に及ぶ法政大学の教員生活にも終止符を打つ。こんな個人的で些細なことから話し始めたことをお許し願いたい。

1988年4月に本学に着任して以来、教職課程の管理運営と教職教育は、学部・学科教育に並ぶ職務であった。廃止された文学部教育学科の教員として採用されたが、同学科の教員は、学科教育だけでなく、教職及び資格課程の運営及び教育も担当する伝統を引き継いでいた。この専門教育と教職教育という二本柱は、並列・分離された関係というよりも、教職志望者が学科及びゼミ生に少なからずいたこともあって、不離・密接な関係として、筆者自身は認識してきた。

その後、2003年にキャリアデザイン学部が創設され、教職資格課程の担当教員もこの学部に移動することになり、また、全学を単位(「1キャンパス」)として課程を申請し認可されてきた経緯から、同学部は本学の教職課程を主管する学部と位置づけられて、今日に至っている。ただし、キャリアデザイン学部は教員養成学部ではなく、専門教育と教職教育の不離・密接な関係を当然視できず、教員の人事配置や組織体制も含めて見直しが必要であると常々考えてきたが、見直しが容易でないことも自覚してきた。

教員配置や組織体制に言及したので、再び時計の針を本学着任時に戻してみたい。本学には三つのキャンパスが存在するが、筆者は多摩校地における教育原理等の教職科目も4年ほど担当した。このこともあって、京都から赴任する際に、多摩地域と教育学科の立地する市ヶ谷との中間に住むように先輩教員から勧められた。当時の多摩キャンパスの教職課程受講者は社会学部と経済学部の学生であり、担当する土曜日開講科目では、社会学部の大教室がほぼ埋まる状態(150名程度?)だった。

そんな状態も踏まえて、言い方は悪いが、片手間に市ヶ谷から派遣された教員では教職運営ができないと多摩2学部長と一緒に理事会折衝し、多摩教職課程の専任教員を配置できた。その後、スポーツ健康学部が設置され、同学部は教職を重視し、教職志望学生も相当数いることもあって、多摩校地の専任教員は実質的に2人体制と今はなっている。

また、理工系の小金井キャンパスの専任教員体制はどうかといえば、筆者が管理運営に関与するなどの紆余曲折を経て、現在、特任教員(0.5人枠)1名体制である。生命科学部が創設されて以降、教職志望学生も漸増しているので、少なくとも1名枠(理科と数学という主たる免許に対応させて特任教員2名の配置?)に拡充すべきだろう。

組織体制で忘れてならないのは、2012年4月発足の教職課程センターの存在である。3キャンパスにセンター(相談室)を開設し、各キャンパスにおける教職教育実施の連絡調整、教職履修や教育実習のガイダンス、そして教職志望学生への相談指導活動や教員採用試験対策講座の開講などを実施してきた。これらのセンター活動を支えているのは相談指導員の皆さんである。相談指導員は、現状では「専門嘱託」の身分であるが、その職務は学生への相談・指導・援助であり、「教育職」といえる。その職務の実態に即した身分や処遇の改善も、課題として書き留めておきたい。

課題といえば、教職課程カリキュラムの質的向上・改善が、もっとも重要であることは言うまで

もない。2018年度に実施された文科省の再課程認定に本学も取り組んだが、上からの外発的なカリキュラム政策に対して、責任者である筆者は、いかに「ゲートキーパー（門番）」として職責を果たすか、日々考えさせられた。ゲートキーパーとは、S.ソートン（『教師のゲートキーピング』）の用語であるが、教職課程センター長の就任時に「教師像をリ・デザインする」という「メッセージ」（教職課程センター・ホームページ）の中で紹介していた。

ソートンは、上からの政策に対して「門番」のように振る舞い、子どもや社会の実情やニーズに即し、「主体的なカリキュラムと授業の調整役」になるべし、と教師像を提唱する。政策を無批判に受容するのではなく、それを「批判（非難）」するばかりで旧態依然のカリキュラムを維持するのでもない、「調整役」（改革者）の勸めである（本学の再課程認定の顛末は、年報バックナンバーVOL.16、17、18の「巻頭言」で書き留めておいた）。

国のカリキュラム政策への対応には、現在進行形の課題もある。ICTの「活用指導力」や理論を教職科目の教育内容に盛り込ませる、法令改正が今年なされた。ICT（教育）は、社会の動向やニーズも反映しており、今後の学校教育でも不可欠であるので、より積極的に時間もかけたカリキュラム改革が必要となるはずだ。

また、本学では、此度のコロナ禍の中で、授業（開講）形態の改革も焦眉の課題となっている。Zoom等のオンラインを活用したハイブリッド・ハイフレックス授業、「いつでもどこでも」受講できるオンデマンド授業の積極的な活用である。対面授業の存在意義も確認しながら、学習形態のブレンド化（「ブレンディッド・ラーニング」）をデザインすることが必須である。ただし、オンデマンド授業の導入が、授業コマ数削減の道具としてのみに用いられることは避けなければならない。

教職教育のカリキュラムといえば、教育実習の質的充実も不可欠である。現在では、実習の前（事前指導）と後（教職総合演習）に科目が設定され、一昔前とは様変わりしたが、教育実習は、昨今の政策文書でも用いられる語を使えば、中核的な「パフォーマンス課題」である。（狭義の）パフォーマンス課題とは、リアルな（ないしシミュレーションの）文脈で、知識やスキルを総合的に使いこなす学習課題のことだ。これを現場体験の「参観→参加→実習」の体系化と重ね合わせる必要を常々考えてきた。なお、本学でも散発的ではあるが、近隣校や付属校の参観と授業参加、学校ボランティア募集の紹介などを、教職課程センターがおこなってきた実績も忘れてはならない。

そしてパフォーマンス課題は、パフォーマンス評価と表裏一体である。パフォーマンス評価にはルーブリック（評価指針・基準）の開発が不可欠だが、学生のパフォーマンスの相互交流や、講義系も含めた授業の公開、それらも踏まえた公開の議論が必要となる。近年、市ヶ谷センターでは、授業デザイン（づくり）をテーマにしたシンポジウム（年報VOL.17,18）も開催されてきた。この種火を絶やさず、全学的にも広げてほしい。更に、評価といえば、国による教職課程の自己点検・評価の義務付けへの対応も、喫緊の課題である。実施中である全学の自己点検・評価との関係も考慮しつつ、制度づくりの工程表、並びにルーブリックの観点・項目やレベル・基準の具体化が求められている。

以上、僭越にも自分史や私見も交えて、教職課程のこれまで（実績）とこれから（課題）を思いつくまま書き記した。いずれも、「一般私大での教員養成や教職教育の存在意義とはなにか」という、「本質的な問い(essential question)」を解くために不可欠な要素であると考え、筆者なりに微力も尽してきた。そんなキャリアを歩むことができたのも、教職員の皆さんと学生諸君のおかげであり、感謝を記してこの小稿を閉じたい。

（2022/1/16 記）