福井大学リポジトリ
UNIVERSITY OF FUKUI REPOSITORY

若い教師を育てる：教職大学院の長期インターンシップ

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2012-05-10 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 上野, 澄子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/5439

若い教師を育てる

～教職大学院の長期インターンシップ～

上　野　澄　子

1　はじめに

冒頭、プロフィールを簡単に述べたい。平成１９年４月に、福井県教育委員会より派遣される形で、教職大学院のスタッフとして着任した。長く小中学校の教育現場で教員として務めてきた。直前は、福井県教育研究所の主任研究員として、初任者研修を含む講座の企画運営を手がけ、学校の教員をサポートしたり、学校や研究会の協力を得て調査研究を行ったりしながら教育行政を経験した。研修講座等で大学の教員を講師として招くなど、大学との接点は多少あったが、大学の内部事情に関しては全く知識がなく、着任後は出会うものすべてを一から吸収する日々であった。

平成２０年春、１５名の若い教員の卵が教職専門性開発コースに入学することになった。学校の教員として、教育実習生を引き受けたり、初任者の指導を担当したりしてきたことからか、彼らを一人前の立派な教師に育て上げたいという熱意や責任感のようなものがいつも心の底流にある。

スタッフ着任の平成１９年４月までに、中教審答申の専門職大学院設置の理念や福井大学教授会の見解などにより、教職大学院におけるインターンシップの構想はすでにできあがっていた。しかし、そのレールにどんな車を乗せ、どんな力で走らせていくかという大きな課題に対しては、開設を目前にした２０年春より取り組むこととなった。本稿では、まず、インターンシップの制度設計をどのように機能させていったかを述べたい。そして、１期生として入学した若い１５名に照準を合わせ、１年間にわたる長期インターンシップを追っていきたい。

本稿の構成は以下の通りである。

1 はじめに
2 福井大学の長期インターンシップとは
(1)特色あるインターンシップ
(2)インターンシップとカリキュラム
3 長期インターンシップのスタートに当たって
(1)ワーキンググループの立ち上げ
(2)年間計画
(3)インターンシップを支えるスタッフ
(4)「インターンシップの手引き」の作成
(5)学校別協議会
(6)ストレートマスターの長期インターンシップ
(7)臨時任用講師の長期インターンシップ
4 力量形成の経緯
(1)学校における実習
(2)記録と省察
(3)合同カンファレンス
(4)ラウンドテーブル
(5)特設ゼミ
(6)夏期・冬期集中講座
(7)週間カンファレンス（ストレートマスター）
(8)臨時任用講師のゼミ（臨任ゼミ）
5 インターンの成長とインターンシップの評価
6 おわりに

2 福井大学の長期インターンシップとは

大学院生の研究としてのイメージは、自分の研究テーマを持ち、それに沿って調査研究を進めるものと見られる向きがある。しかし、教職大学院の長期インターンシップは、いわば教員の姿を教材として学び、教育現場での即戦力を身につけることである。インターンシップとはもともと理美容師の見習い期間を指すものであるが、研修医などもインターンと呼ばれ、実習をとおして実践力を身につけていくことを意味している。

学部での教員免許状取得のための教育実習は、短期間のプログラムのみが教職単位として課されてきている。自分自身に照らして考えると、ずいぶん無謀だと感じている。卒業してすぐ学校に着任し、いきなり学級担任になれば右も左も分からないまま教壇に立つことになる。「命を預かる」という視点で見れば、医師も教師も同じである。

(1) 特色あるインターンシップ

本教職大学院の長期インターンシップは重要で意義深い。教師の力量とは、授業力だけでなく、児童生徒を見取る力、信頼関係や同僚性を築く力等、いわば教師にとっての生き

る力であると考える。インターンの立場でも、学校の教員と同様の教育活動を行うことで、教師としての力量形成が可能となる。

本教職大学院の長期インターンシップは新年度開始前からスタートし、学校の初動体制をも学ぶことができる。言ってみれば、舞台裏のすべてを見ることができる。職員会議や教育研究会議、学年会や担当部会など、存在すら知らなかった協議に立ち会い、学校の機能がどのようにできあがり、動き出すのかを見ることができる。児童生徒の立場では、完成されたものしか見てこなかったものの裏側には、細かな準備がなされていたということを初めて知ることになる。

また、学級担任には細かな事務処理があるのはもちろんだが、学級経営では子ども一人ひとりを見取る視点が何より大切である。友達といさかいの絶えない子の背景にあるものを感じ取ったり、忘れ物をよくする子の理由を察したりするなど、きめこまやかな温かいまなざしを持つことも必要である。日々学校で過ごしながら、子どもの様子を見つめ、学級担任の対応から学ぶことは教員生活を通しての財産となりうるものと考える。

これらのことを踏まえて、学校での実習を振り返り、カンファレンスを繰り返していく。さらに省察し、次への展望が開けるよう実践を編み直し、再構成を行う。このサイクルがスパイラルのように積み上がっていくことで、教員として必要な力量が形成されていくものと考える。

(2) インターンシップとカリキュラム

以上のことから、長期にわたるインターンシップは若い教師を育てる上で、不可欠なカリキュラムと考える。21 世紀の知識基盤社会に生きる力を子どもたちに育むことのできる教員の専門性を培うため、本学教職大学院ではストレートマスターや臨時任用教師を対象とした教職専門性開発コースのカリキュラムを次の例のように構造化している。

教職専門性開発コース履修モデル（第１系　カリキュラムと授業　の例）

1年次

26 単位

前期（4-7 月）

学校における協働研究のサイクルをつくる。授業づくりと成長発達支援をとらえる実践的な視点と方法を学ぶ。

長期インターンシップ（通年）	実習	5	実習は拠点校で行い大学でもカンファレンスを行う。
授業づくりの長期実践事例研究Ⅰ	共通	2	主として学校拠点で行い大学でも合同研究を行う。
児童生徒の成長・発達支援の長期実践事例研究Ⅰ	共通	2	主として学校拠点で行い大学でも合同研究を行う。

6 月　公開実践交流集会＜実践研究福井ラウンドテーブル＞に参加する。

夏期集中研究（7-8 月）

前期の取り組みをとらえ直し、実践研究の方法と理論について集中的に検討する。

カリキュラムのデザインの実践事例研究	共通	2	大学
学習コミュニティマネジメント実践事例研究	共通	2	大学
授業改革事例研究とその理論	系別	2	大学

後期（10-3 月）

前期と夏の集中を活かして、実践を構想し展開する。

長期インターンシップ（通年）	実習	5	実習は拠点校で行い大学でもカンファレンスを行う。
授業づくりの長期実践事例研究Ⅱ	共通	2	学校拠点・地域拠点・大学
児童生徒の成長・発達支援の長期実践事例研究Ⅱ	共通	2	学校拠点・地域拠点・大学

冬期集中研究（12-1 月）

学校の社会的な役割・公教育の意義と課題について学ぶ

学校と社会	共通	1	大学
公教育改革の課題と実践	共通	1	大学

3 月　公開実践交流集会＜学校改革実践研究福井ラウンドテーブル＞に参加する。

2年次

19 単位

前期（4-7 月）

学校における実践研究の展開に時々に関わりながら、協働実践・研究のマネジメントについて経験を重ねる。

カリキュラム・授業改革マネジメント 学校拠点長期協働実践プロジェクト（通年）	系別	4	学校拠点・地域拠点・大学

6 月　公開実践交流集会＜実践研究福井ラウンドテーブル＞に参加する。

夏期集中研究（7-8 月）

協働実践・研究のマネジメントについて方法と理論について集中的に検討する

カリキュラムマネジメント実践事例研究	共通	2	大学
学校協働組織のマネジメント	共通	2	大学
カリキュラム改革事例研究とその理論	系別	2	大学

後期（10-3 月）

前期と夏の集中を活かして、実践を構想し展開する。2 年間の実践と研究を報告書としてまとめる。

カリキュラム・授業改革マネジメント 学校拠点長期協働実践プロジェクト（通年）	系別	4	学校拠点・地域拠点・大学
長期実践報告の作成と発表　1 系	系別	3	学校拠点・地域拠点・大学

冬期集中研究（12-1 月）

自身の 2 年間の取り組みを振り返り今後を展望する。

教師の実践的力量形成の課題と実践	共通	2	大学

3 月　公開実践交流集会＜学校改革実践研究福井ラウンドテーブル＞において実践を報告する

3　長期インターンシップのスタートに当たって

(1) ワーキンググループの立ち上げ

教職大学院スタッフは、必要に応じてさまざまなワーキングを設置している。インターンの配属に向けて、作業部会の必要性を感じ、スタッフに呼びかけて、インターンシップワーキンググループを立ち上げた。実務家教員を中心とした5名で構成することになった。教職大学院のカリキュラムを設計した柳澤昌一教諭、お茶の水附属小よりの実務家である石井恭子准教授、県派遣教員の長谷川義治教授、淵本幸嗣准教授と上野である。

実際にインターンを配属するに当たり、どのような作業が必要か、など長期インターンシップそのものの綿密な計画を立てるところからスタートした。学部では、附属学校園で主免4週間、副免2週間の教育実習を行っている。それらの各学校の実習生への対応を参考にして、内容を協議することにした。

ストレートマスターは、拠点校（後述）のスクールリーダーのもとで実習を積んでいく。そのため、予め配属先の希望を採ったり、学校側の考えに沿った形にしたりして入念に調整を重ねた。一方、臨時任用講師は任命権者である県教育委員会の辞令により、配属先が決められる。

(2) 年間計画

教員としての力量形成、特に授業力づくりの視点を中心とし、長期インターンシップとして1年間、学校で実習することを位置づけている。小学校に配属されたストレートマスターの場合は以下のような年間計画とした。

4月	学校現場のリズムになじむ。
5月	授業づくりと生徒指導の実際を学ぶ。
6月	単元を見通した授業実践を経験する。
7月	学級の1学期の展開をとらえ直す。
8月	夏季休業中は、大学での集中講座などカリキュラムを優先する。
9月	学校現場の安定したリズムを取り戻す。
10～11月	中心的な学習プロジェクトを展開する。
12月	メンター教員と共に教師の協働研究をまとめる。
1月	1年間の展開を踏まえた授業を展開する。
2～3月	1年間の取組にかかわる記録をまとめ、展望をひらく。

(3) インターンシップを支えるスタッフ

長期インターンシップは、実際に学校で教師の姿を見ながら実習を重ねていく。そのためのスタッフとして下記のように位置づけし、それぞれが役割を担った。このスタッフは学校別協議会の構成メンバーとなる。

名　称	所属と役職	インターン（実習生）へのサポート内容
学校担当者	受け入れ校の教頭等	大学との窓口となり、インターンの受け入れ体制を整える。インターンとメンター教員等を総括する。
メンター教員	受け入れ校の学年主任・教科主任等（拠点校の場合はスクールリーダー養成コースの院生）	インターンに授業づくりや学級づくり、生徒指導、学校経営、学校行事など、学校の実務を経験させる。また、授業実践や協働研究を支えるなど、メンターとして個別にサポートする。（スクールリーダー養成コースの院生の履修科目となる）
支援教員	受け入れ校の学年主任・教科主任等	メンター教員以外の支援者。教科や道徳、学級活動、総合などの授業を公開し、主にインターンの専門教科の授業研究を支え、実習を支援する。
大学担当者	大学教員	学校と連携し、インターンの実習にかかわる。 ストレートマスターの場合は隔週、臨任の場合は各月学校を訪問し、実習の報告を受ける。また、学校担当者やメンター教員・支援教員と実習内容について協議する。 ストレートマスターのカンファレンスを毎週大学院において行い、記録や省察を検討する。毎月１回スクールリーダーや臨任教員との合同カンファレンスを実施する。

(4)「インターンシップの手引き」の作成

配属校、教職大学院、インターンのそれぞれの共通理解を図り、円滑なインターンシップを行うため、「インターンシップの手引き」を作成した。本学の各附属学校園でも、それぞれ「教育実習の手引き」を作っており、これらの内容も加味した。長期インターンシップに対応した手引き書は全国に先駆けたものとなり、文部科学省へのＧＰの申請等にも活用されてきた。印刷製本後は、ストレートマスターやスクールリーダー養成コースの大学院生をはじめ、配属校の関係者や各教育委員会等の連携機関へ送付した。具体的な内容は次のとおりである。

＜長期インターンシップの概要＞
・長期インターンシップの目標
・実習の到達水準について
・インターンシップを支えるスタッフ
・大学担当者連絡先一覧
＜ストレートマスターの心構え＞
・服務について
・学年末・学年初めの予定
・インターンシップの内容・週モデル例
・大学担当者とのカンファレンス・自主ゼミ等
・拠点校のリズムを生かした福井大学（教職大学院）との連携
・月モデル表および年間計画
＜臨時任用教員＞

・インターンシップ・週モデル例
・月モデル表および年間計画
＜教職大学院のインターンシップの基本的な考え方＞
・21 世紀の知識基盤社会に生きる力を培う教員の専門性
・教育課程の編成の考え方及び特色
・ストレートマスターのためのカリキュラムの特色と教育方法
・実習指導体制と方法、内容
・施設との連携体制と方法
・単位認定等評価方法
＜参考資料＞
・各週まとめの記録のモデル

この手引き書がインターンシップのバイブルとなり、学校での実習に関する細かな対応への参考とされている。

(5) 学校別協議会

学校での実習を円滑に進めるため、前述のインターンシップを支えるスタッフによる学校別協議会の開催を位置づけた。

附属小学校では夏季休業中の７月末、受け入れ側と大学側とが一堂に会し、学校での実習についての協議会を開いた。附属小学校へは３名のストレートマスターを配属しているが、それぞれの日頃の様子などについて語り合う機会となった。メンター教員３名が各ストレートマスターに対応しているが、この３人のうち教職大学院のスクールリーダーとして入学しているのは１名である。

問題となったのは、これまで既存の大学院からのインターンを受け入れていたものの、教職大学院のストレートマスターは研究テーマが教師の姿の総体を学ぶことであることから、何をテーマとして研究しているのか分かりづらいということであった。年度初めなど、配属に際しこれまでも説明してきているが、１期生であるのでなかなかイメージが伝わりにくい。

また、メンター教員は低・中・高学年の研究部の教員が当たっているが、ストレートマスターの専門教科と合致しないため、メンター教員の方でどのような対応をしたらよいのかとまどっているということであった。このような意見を吸い上げ、次年度の配属に役立てていきたい。同様に、他の各拠点校でも十分な理解を得られるよう、協議を繰り返していく必要がある。

(6) ストレートマスターの長期インターンシップ

①拠点校への配属

拠点校とは、教職大学院と複数年の協定を結び、スクールリーダーの入学及びストレートマスターの配属や協働研究を継続していく県内で拠点となる学校を指している。今年度

は、初年度ということもあり、本学附属４校園（幼、小、中、特別支援）に継続して共同研究してきた福井市内の小中学校２校を加えた６校園へストレートマスターを配属した。

配属発表を前に緊張するストレートマスター

配属の決定に当たっては、合格発表と同時にストレートマスターに対し校種や地域についての希望調査を実施した。これをもとに、インターンシップワーキンググループで配属校の教員構成や教科のバランスなどを考慮しながら原案を作成した。さらに、教職大学院のスタッフ会議を経て、拠点校へ受け入れを打診した。

拠点校にはスクールリーダー養成コースの大学院生が勤務しており、ストレートマスターのメンター教員となる。そのメンターとしての役割が、スクールリーダー養成コースの大学院生の実習単位に位置づけられている。教職大学院の構想にある「世代間サイクル」が、このシステムで具現化されることになる。

実際の配属に際しては、県派遣教員を中心に配属校へ何度も足を運び、「インターンシップの手引き」をもとに、内容を説明して受け入れへの理解を求めた。配属校では、「若い人が来てくれるのはありがたい。」という言葉をいただくところもあった。日々の実習を通して学校に慣れ、まわりの教員との交流が深まれば、受け入れた側にとって大きな戦力が加わることが評価されたものと考えている。

ストレートマスターは下のとおり各校１～３名を配属した。

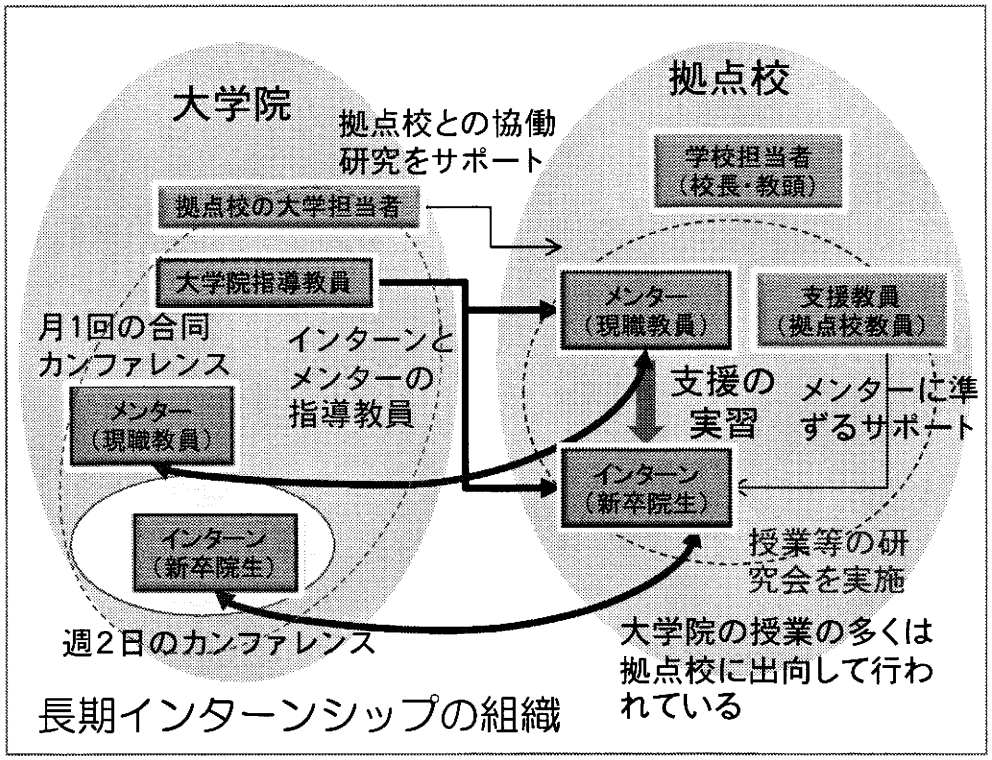
福井市至民中学校　男子２名

福井市豊小学校　　男子１名

附属小学校　男子２名女子１名（うち男子１名は幼稚園兼務）

附属中学校　男子２名

附属特別支援学校　　女子１名



ストレートマスター１名につき、メンター教員１人と複数の支援教員が対応してもらうことにした。メンター教員は、ストレートマスターに授業づくりや学級づくり、生徒指導、学校経営、学校行事など、学校の実務を経験させ、授業実践や協働研究を支えるなど、個別にサポートする。支援教員は、教科や道徳、学級活動、総合などの授業を公開し、主にストレートマスターの専門教科の授業研究を支え、実習を支援する。このほか、各学校の教頭や教務主任、主幹教諭などが学校担当者に、大学の指導教員が学校担当者という位置づけで、それぞれ役割を担った。

②事前研修会

希望調査に基づいて決定したストレートマスターの配属は、３月末に発表された。スーツ姿に身を固め、緊張した面持ちで配属先を聞く様子は、さながら新入社員の入社式を見るようだった。配属を聞いたストレートマスターは、それぞれ大学担当者とともに配属先の学校へ向かい管理職をはじめとする教職員に挨拶と打合せを行った。

これに先立ち、事前研修会を実施した。学生でも教員でもない中途半端な立場であるが、学校においては、児童生徒にとって「先生」と呼ばれる存在である。社会人としての良識を身につけ、職場で働くという気概を持って学校に入らなくてはならない。そこで、学部を卒業した直後に事前研修会を開き、意識付けを行うことになった。

会場に入ってきたストレートマスターは、緊張はしているもののまだまだ学生気分の抜けない様子であった。しかし、２時間足らずの研修会を通して、表情が一気に引き締まっていった。これは、どの教員も一様に口をそろえたが、甘い雰囲気が本当に見る見るうち

に消え、これから社会人になるという気構えができたように思われた。

事前研修のプログラムは次のとおりである。

1,副専攻長より激励の言葉

2,長期インターンシップの具体的な内容説明

3,ストレートマスターの長期インターンシップに向けて（3月、4月の計画及び配属校の決定と学校訪問など）

4,学校の実習時の心構え（礼儀作法、服務の方法、授業観察の仕方、児童生徒との接し方、守秘義務、給食、清掃、部活動、週記録の作成及び提出等）

③一週間のモデル

学校の実情に合わせて、週3日の実習を行う曜日はさまざまであるが、次のようなモデルを示し、各自が一週間の計画を立てることとした。木曜日は、それぞれの学校の日程をそろえ、ストレートマスター全員が大学で週間カンファレンスを受けられるよう、協力を依頼した。他の1日は、各自で教材研究したり、研究会に参加したりするための自主ゼミとした。土曜日は、基本的に月1回程度合同カンファレンスを行っている。

<table>
<tr><td>曜日</td><td>月</td><td>火</td><td>水</td><td>木</td><td>金</td><td>（土）</td></tr>
<tr><td>内容</td><td>学校における実習</td><td>学校における実習</td><td>学校における実習</td><td>週間カンファレンス</td><td>教材研究・自主ゼミ等</td><td>合同カンファレンス</td></tr>
<tr><td>場所</td><td>拠点校</td><td>拠点校</td><td>拠点校</td><td>大学</td><td>大学</td><td>大学</td></tr>
<tr><td>朝</td><td>全校朝礼</td><td>登校指導</td><td>授業準備</td><td rowspan="4">小グループでのミーティング・報告会等</td><td rowspan="4">個別で教材研究</td><td rowspan="9">毎月1回程度の合同カンファレンスに出席</td></tr>
<tr><td>1限</td><td rowspan="2">授業</td><td rowspan="2">教材づくり</td><td>授業参観</td></tr>
<tr><td>2限</td><td rowspan="2">プール学習補助</td></tr>
<tr><td>3限</td><td rowspan="2">授業準備</td><td rowspan="2">授業参観</td></tr>
<tr><td>4限</td><td>授業実践</td><td rowspan="5">教材研究や各種研修等への参加</td><td rowspan="5">自主ゼミ・報告会</td></tr>
<tr><td>給食清掃</td><td>支援補助</td><td>支援補助</td><td>支援補助</td></tr>
<tr><td>5限</td><td>授業</td><td rowspan="2">研究授業</td><td rowspan="2">校務分掌の補助</td></tr>
<tr><td>6限</td><td rowspan="2">授業研究事前指導</td></tr>
<tr><td>放課後</td><td>授業研究会</td><td>授業研究事後指導</td></tr>
</table>

（7）臨時任用講師の長期インターンシップ

①臨時任用講師の現状

ストレートマスターが、拠点校で学びながら実習を重ねているのに対し、臨時任用講師た

ちは、日々勤務校で授業をしながら、インターンシップを実施している。両立させるために、大変な努力が必要であることは容易に想像できる。

もともと、臨時任用講師の研修は、福井県教育委員会が計画していた「教員養成塾」とタイアップして進める予定であった。福井県が行う研修は、現段階で福井県教育研究所において年間4回の研修を行っており、その内容は次のとおりである。

・教員の基本（講義）
・学習指導の基礎スキルアップ（講義・演習）
・児童生徒理解の基礎スキルアップ（講義・演習）
・今日的課題への対応（講義・演習）

臨時任用講師達の中には、学級担任を任され、毎日多くの授業をこなしている者も多い。彼らは、教材研究や保護者との対応など、試行錯誤しながら取り組んでいる。教職大学院では、このような臨時任用講師達が上記の研修を踏まえて、さらに授業力を磨いたり学校の研究テーマと結びついた実践をしたりできるよう、サポートしている。

②一週間のモデル

臨時任用講師は、県により配属される。給与を支給される講師の身分であることは、大学院生の立場でインターンシップを行うことと矛盾が生じるため、これをクリアするために様々な知恵が絞られた。

結果として、一日のうち1～2時間をインターンシップのための時間として位置づけ、メンター教員の授業を参観したり、ティームティーチングの授業の中で学んだりするスタイルに落ち着いた。インターンシップが勤務時間中になるため、その時間を勤務時間終了後さらに超過して残業することとした。臨時任用講師達が、実際に勤務時間内にすべての仕事をやり終えることは普段あまりなく、ワークシートやノートの点検や翌日の授業の準備などに追われていることが多い。そのため、実質的には普段と変わりなく、特別な負担にならない状況である。インターンシップの時間と勤務時間との関係は、下記の例に示した。

（例）臨任教員A（中学校数学　担任なし）の週当たり持ち時間18h

校時	月	火	水	木	金	（土）
1限	1-1 数学	3年数○	2-1 数学	1-1 数学		毎月1回
2限	2-1 数学	1-1 数学	2年道○		1-2 数学	程度の合

3限	1-2 数学		1-2 数学	1-3 数学	1-3 数学	同カンファレンスに出席。
4限		2-1 数学	1-3 数学	1-2 数学	1-1 数学	
5限	3年数○	1-3 数学	1-1 総合	2年学○		
6限	1-1 総合	省察○		2-1 数学	まとめ○	
放課後	学年会	部活動	部活動	部活動	部活動	
勤務	1h 延長	2h 延長	1h 延長	1h 延長	1h 延長	

○印が、インターンシップの時間。メンター教員の学級経営、支援教員の数学の授業を参観。

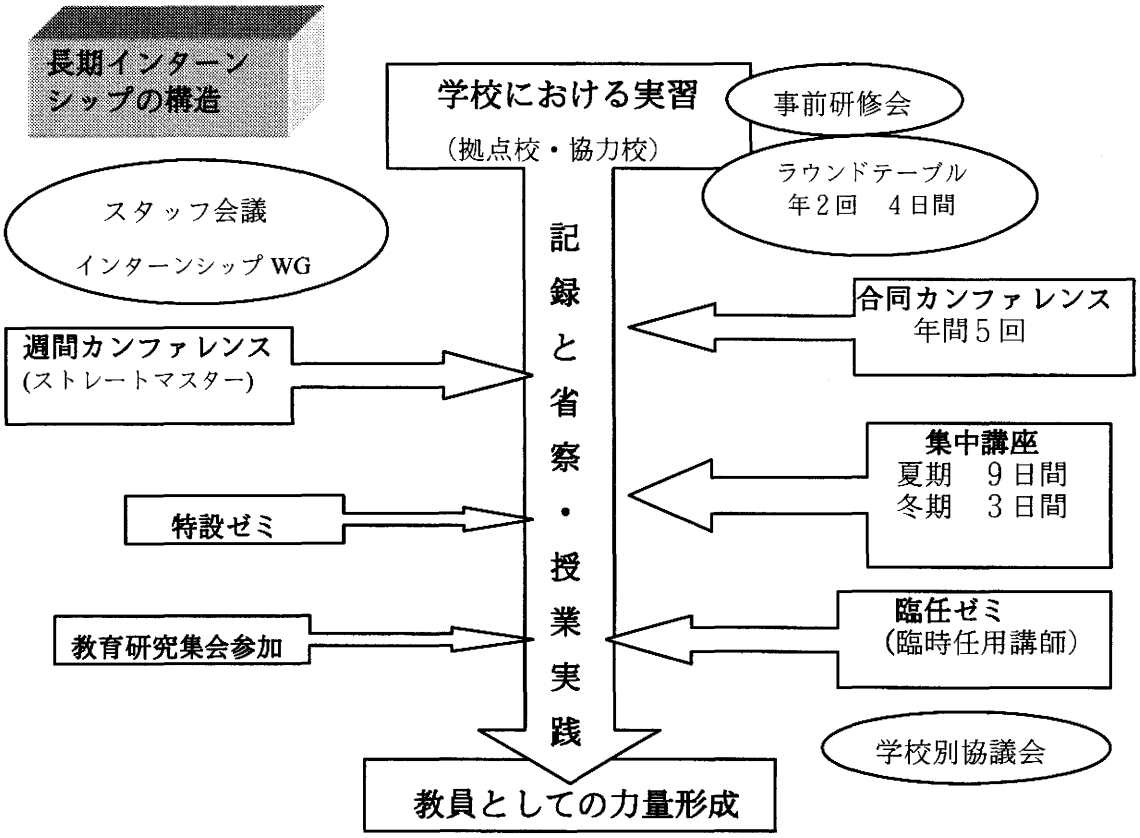
③勤務校訪問

臨時任用の講師たちは、中学校の教科担当者やティームティーチングに当たる教員であったり、中には学級担任を任されていたりする者もある。それぞれ、日々の授業実践に取り組んでいる。連日学校でインターンシップを続けるため、ストレートマスターのように曜日を決めて、カンファレンスの時間を持つことができない。大学の担当教員は、彼らの勤務の実情に応じて週1回～月1回の割合で学校を訪問し、授業実践を参観したり、インターンシップでの悩みを聞いたりすることとなった。 3月末～4月初旬に、インターンシップワーキンググループを中心とするスタッフが、それぞれ赴任する学校に出向き、勤務の仕方や大学院での授業などについて管理職等と十分に話し合い、理解を求めてきた。どの学校でも、好意的に受け入れられ、充実したインターンシップを継続してきている。

メンター教員は、拠点校においてはスクールリーダーに、それ以外の学校では同学年や同じ教科の教員に担当してもらい、支援を得ている。大学教員の学校訪問時には、メンター教員や他の支援教員、管理職等も同席して日々のインターンシップの状況について、意見を聞く機会を設けている。

4 力量形成の経緯

教師としての力量形成に向けて、長期インターンシップをコアとしながら、さまざまなカリキュラムが用意された。これを図式化すると次のようになるが、スクールリーダーや同年代の社会人とも接する機会、特設ゼミなどのオルタナティブプログラムも加わって、有機的に力量形成を行っている。



(1) 学校における実習

長期インターンシップの核となる学校での実習は、３－（５）③の週モデルで示したように主に次の内容で構成されている。①授業の参観②授業実践③授業準備等の支援④学校行事への参加⑤各種会議への参加、である。

①授業の参観

メンター教員や支援教員の授業を参観させてもらい、授業力構成に必要な資質を身につけていく。主にインターン自身の専門教科の授業を参観するが、学級経営に不可欠である道徳や学級活動をはじめとする特別活動なども積極的に参観している。

②授業実践

６月から７月にかけて、各学校で授業実践を行っている。ストレートマスターの場合、この頃の授業レベルは、教育実習生と大差ないものであるが、授業後に、大学担当者やメンター教員、授業を参観したストレートマスターや講師を含めて、充実した振り返りの時間を持つことができる。

授業の構想を練るときには、メンター教員と相談し、学級の実態に合わせた内容や展開にしている。また、メンター教員には、授業実践時に気がかりな子への配慮などのサポー

メンター教員、支援教員、大学指導教員との授業の振り返り

トもしてもらっている。この間、教職大学院開講３か月の取材でテレビカメラが入り、その場に居合わせた一同の緊張が最高潮に達することもあった。

夏休みが終わり、９月の体育大会や学校祭等を終えて、授業に集中する時期になると再度授業実践に取り組む時期を迎えた。この時期には、単元全体の数時間の大きな見通しを持って計画を立てていた。しかし、授業を進めていくには、まだまだ足りないものが限りなくあることが伺えた。数多くの実践をこなしていくことで、授業の腕を磨いていくことになるのだろう。

授業公開の際には、メンター教員の下で指導案を立てる。指導案作成の基礎・基本を学び、ねらいに沿った授業が展開できるよう、十分練り上げたものが準備される。この場合、大学側でも専門教員が授業構想の段階から関わり、配属校と大学双方の教員が力を尽くして一授業を作り上げることも少なくない。授業実践の後には、インターンと指導者側とで時間をかけて振り返りを行い、次時につなげるよう構想を練り直している。

年が改まり、インターンシップも残すところあと２，３か月となる頃、１年間の集大成ともいえる授業実践を展開できるようになった。

専門教科が体育で、小学校でインターンシップ続けている院生０は、学部時代に指導を受けた既存の大学院の教員の門をたたいた。その教員の下で、授業づくりに励んでいる。５月下旬に６年生を対象に実践したなわとびの題材を、再度練り直し、５年生を対象として１月に追試を行った。同じなわとび教材でも、５月と比べるとその授業ぶりは見違えるようで、着実に力をつけている様子が分かった。例えば、子どもがどこでつまずきやすいか、子どもの意欲を持続させる手立ては何か、ねらいを達成させるとともに満足感を与えるにはどうすべきか、など教師の暗黙知を少しずつ自分の中に積み上げていったのが伺えた。

また、中学校で数学のインターンを行っている院生Ｙは、この様子をじっくりと参観し、

うまく跳べない子どもの小さなつぶやきや、意欲的になった瞬間の表情の変化を見逃さず、その子にとって何がモティベーションを高めているのか0院生に伝え、子どもを見取る視点を与えていた。

③授業準備等の支援（ストレートマスター）

メンター教員や支援教員の手伝いをするように取られがちであるが、とても重要な内容である。出来上がった授業だけを見ていても、その下地にある様々な準備を知ることはできない。また、教師が授業の裏側で、子供の実態に合わせてどのような工夫を施しているのかも感じ取ることができる。

テストの採点や日記指導など、大変な労力を要することでも、実際担任はインターンに任せることが少ない。担任自身でやらなくては、子どもの様子を把握できないと考えているからである。いろいろな体験ができるよう、大学担当者からはたらきかけているのが実情である。

④学校行事への参加

行事への参加も、大変意義深い。授業以外での子どもの集団行動を統率し、安全に行事

日時／校時	9月　1日（　月　）	9月　2日（　火　）	9月　5日（　金　）

を進めていくには、どれほど多くの配慮が必要であるか、教員となって初めて分かることが多い。

たとえば、体育大会という学校全体で活動する場面では、教師は綿密に計画し、子どもを指導する。上級学年のリーダーシップをどのように育てていくか、教員間でじっくり話し合われる。さらに、体育器具や放送設備の準備など、数限りないことをこなしていることを、その場に身を投じることで実感できる。

⑤各種会議への参加

職員会議や各種の研究会に参加することは、学校全体がどのように運営されているかを知る上で貴重な体験である。参加していても、理解できない内容は数多くあるかもしれない。それらについて、メンター教員等から説明を受けたりしながら、実務を一つ一つ学んでいく。

また、教育研究は子どもの立場では知りえないことが多い。学校の教育目標からどのように研究目標に下ろされたり、研究主題が決められたりしていき、さらに各学年や教科で

1校時	5－2 国語 「ごみの問題ってなあに」「漢ド 新出漢字」 『みなさんはどう思いますか』という最後の質問について、どこに入るか考える	6－2 造形 「絵巻物」 北京オリンピックの開会式を参考に。夏休みにあったことを絵と文で表現する。 「もの作りしたい」と子どもの声。	5－1 国語 「同じ読みの漢字」 ①例題、ヒント ②ワークシートにオリジナル問題作り、解答を書く。
2校時	5－2 理科 「台風の動き方にきまりはあるのか」 ①台風について調べたい課題をまとめた紙を配る②「号」の意味③経路図を書く	6－2 社会 教生授業 「徳川家康について」 ① 徳川家康について知っていること②参勤交代の拡大図を見て気付くこと	5－1 教生授業 「小数のかけ算」 式を言葉の式で表すこと、問題と式の意味が合わせることが大切ということは勉強になった。

の実践に結びついていくのかを、各種の研究会を通して理解していくものと考えている。

(2) 記録と省察

学校での実習について、毎日毎時間の詳しい記録を課している。週の予定を前の週末に立て、それをメンター教員に提出してチェックされたものをベースとし、実践活動や授業参観した内容をさらに書き加えていくようにしている。記録のモデルは「インターンシップの手引き」にも示している。

上はほんの1例であるが、インターンは毎日の記録を丁寧に残し、さらに各週の振り返りにもまとめ直し、長いスパンの中で事実を積み重ねていくことで力を育んでいる。これらの記録をポートフォリオ的に集積し、その都度省察していく。さらにまとめ直したものをもとに、2年次修了時の長期実践報告へとつなげていくことになる。

このほか、以下のような記録が課されている。

- 所属校の研究紀要についてのレポート
- 学校での実習1単位時間別の計画表（毎週）
- 学校での実習1単位時間別の実践記録（毎週）
- 学校での実習1週間ごとの振り返り（毎月）
- 授業実践の指導案及び反省、講評、まとめ
- 夏期集中講座3サイクルにおけるレポート（7月までの省察）

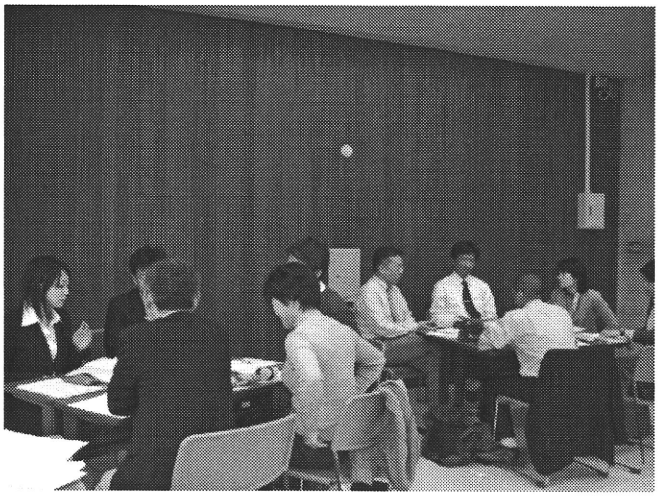
毎日または毎週の実習を振り返り、省察していくことで、教師としての力量形成につながっていくものと考える。次の事例は、ストレートマスターの記録である。

週	週のまとめと省察
第１週 （６月２日～ ６月８日）	５月からLaTeXというソフトを使って数学の授業を記録している。グラフや図を使う数学はそのソフトで記録を取るといいと講師の先生からアドバイスをもらい、それで記録を書いているがやっとそのソフトに慣れてきた。将来使いこなせるようになるためにしっかり練習しておきたい。 今週は、研究集会があった。授業は生徒がよく考え、そのことについて発表するという学びの多い授業だった。しかし、それよりも今回の研究集会の裏にはとても多くの仕事があった。それを知ることが出来てよかったと思う。学校を動かすことの大変さ、つまりは学校を変えていくことの大変さも知ることが出来た。
第２週 （６月９日～ ６月１５ 日）	今週はとても悔しい思いをした週だ。まず、帰りの会で大きな失敗をしてしまった。学校になれてきたということもあったのかと思う。担任の先生との連携ミスが原因だった。明らかに、失敗を恐れてさらに大きなミスをしてしまったパターンだ。今回の一件で一番被害を受けたのは、生徒だ。生徒に何も非はない。分からないことは分かるまで聞く。当たり前のことだがその大切さを学んだ。 また、木曜カンファレンスでも不完全燃焼だった。自分の思いを制限時間内に伝えることの難しさを感じた。教師になるとそのような場面には多々出会う。時間に合わせて話す練習も今回のように行っていきたい。 やりたいことはたくさんあるが、自分の焦点をしっかりと持ち、日々をすごして生きたいと思う。

毎日または毎週の実習を振り返り、省察していくことで、教師としての力量形成につながっていくものと考える。

(3) 合同カンファレンス

月一回程度行われる合同カンファレンスは、ストレートマスターや臨時任用の講師達にとってスクールリーダー養成コースのベテラン教員にインターンシップでの学びを聞いてもらい、アドバイスを得られる機会である。ここに大学側の教員が加わり、メンバーがシャッフルされて世代間の交流が行われたり、同一構成になったりすることで、大きな刺激を受ける。



同一校に所属するストレートマスターとそのメンター教員が、同じテーブルに着く場面は特に興味深い。日頃同じ学校で、同じ時間を共有していても、授業と業務に追われるため、なかなか話し合う機会が持てず、お互いの思いを伝え合うことが難しい。

このセッションを通して、ストレートマスターはメンター教員への希望や疑問を述べるチャンスを与えられ、ずいぶんすっきりしたようである。また、メンター教員はストレートマスターの率直な気持ちが聞けて、どんなことを感じているのか理解できたようだ。

(4) ラウンドテーブル

本学教職大学院スタッフは、開設前より「教師教育改革のための福井会議」と合わせてラウンドテーブルを開催してきた。ここでは、全国から大学教員だけでなく、学校の教員など多くの教育関係者や大学院生が集う。内容は、教職大学院に関するシンポジウムや海外講師の報告などに加え、各学校での実践や調査研究について報告がある。

学会と同等の会議であり、インターンにとっては、難解な内容も多いが、スタッフとともに会を運営し、他大学の様子などを聞くチャンスになっている。各学校の実践を聞くことで、実習を行っている学校以外の事例にふれて、学校の実態に合わせたさまざまな取り組みがなされていることに気付き、広い視野を持つことができるものと考える。これは、毎年継続して行われ、大きな刺激を受ける場となっている。

(5) 特設ゼミⅠ

ー板書スキルアップ講座ー

授業実践では、本時のねらいや発問、資料の提示などの学習展開に加え、板書が大きな位置を占めている。授業の内容のエキスは板書となって表れる。児童生徒は、発問や発言等の音声よりも、むしろ視覚的に明確化される板書を手がかりに学習内容を理解したり、ノートに書いて定着を図ったりすることが多い。実際にインターンの授業を参観すると、板書すべき内容の基礎を学んでいないことが分かった。板書計画を立ててないため行き当たりばったりの板書になったり、板書する位置や文字の大きさが適切でなかったりと、児童生徒に授業内容をより深く理解させるための板書のスキルを身につけさせる必要があると感じた。中には、「左」と「右」の始筆を逆に書いたり、ひらがなの文字列に「リ」と書き、「カタカナが混じっている」と言われたりするなど、児童から指摘を受けるストレートマスターもいて、参観する担当教員も冷や汗をかいた。このようなことを受け、特設ゼミとして「板書スキルアップ講座」を計画し、夏休み中に実施した。

①不安や問題点とその解決法

指導計画を立て、発問や資料提示など授業の進め方を前もって練っていても、いざ黒板に文字を書き始めると、不安な思いばかりが湧き上がってくるという。受講者がさまざまな迷いを出し合い、どうか解決していくとよいか話し合った。問題点として多く挙げられたのは以下のものであった。

- 文字の大きさ
- 垂直面なので書きづらい
- チョークの色遣い
- 文字以外の表や図の描き方
- 文字を書くと傾いてしまう
- 子どもの意見を全部書くべきか
- 板書をするとき、背中を向けている時間が長く気になる
- 板書に何を書くべきか

・書く内容の分別（予定していたこととそれ以外の内容、子どもの意見など）
・児童生徒に分かる書き方

これらの問題点を一瞬にして解決できる方法はないが、綿密な板書計画を立て、実際に黒板に向かって書くことを繰り返していけば、力がついていくだろうという結論に至った。次回からは、この不安材料の克服に向けて講座を展開させていった。

②板書の基礎

ノートに文字や文を書くのはそれほど苦手ではなく、整っているが、チョークを持つと書きづらいという。チョークという独特の材質と、黒板の面が垂直になっているため書きづらいという。講座の中では、実際にチョークを持ち何度も黒板に書く機会を設けた。 持ち方に気をつけて、各自何度も黒板に文字を書いていた。また、ストレートマスター同士で批評し合って、文字の大きさや語句の使い方など、児童生徒の学年に合った書き方になるよう努めていた。

③文字の筆順と字形

文字の基礎は小学校入学以来、国語の授業で丁寧に指導を受けてきているが、年令が上がるに連れ、自己流の書き方になりやすい。最近は、「とめ」「はね」「はらい」の一切ない「マンガ字」や、デフォルメとも言える書き方が当たり前のようになってきている。

特に小学校低学年では、教師は児童に文字の基礎基本を教えるため、筆順・字形・画の書き方は、そのまま児童に刷り込まれていく。したがって、教師が書き方を間違うことは許されない。教師としての使命と責任感を胸に刻み、板書するという気構えを持たせたい。ここでは、「鏡字」の意義についても徹底した。板書以外の場面では、児童生徒は教師の「空書き」を見ているため、「鏡字」で示さなくてはならない。しかも、画の方向は右から左へと逆向きに書く必要がある。一朝一夕では習得できないスキルであり、教師には欠かせない力量だと感じている。

これらは、ドリルとして講座のウォーミングアップで取り入れた。インターンたちは、いざ黒板に向かうと自信のなさを痛感していることもあって、みな真剣に取り組み、講座以外の時間にも何度も練習を繰り返していた。

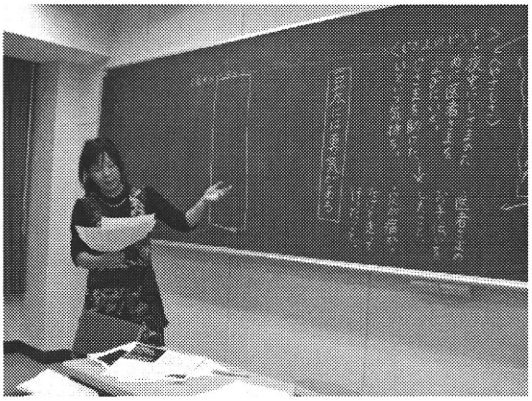
④授業名人の指導案による板書計画

授業名人の指導案を基に、グループで板書計画を作成した。福井県では優れた授業を行う教員を授業名人として任命している。その中から、道徳の授業名人の指導案を選んだ。道徳は学級担任になると必ず受け持ち、しかもその指導の充実がされているので、取り組むべき重要な課題だと考えたのである。

取りあげられている資料は、病気の少女が病魔と闘いながらたくましく生きようとする姿を描いた「１リットルの涙」であった。これはその少女が綴った日記が出版されてミリオンセラーとなり、最近映画化されたため、取り組みやすい題材であった。このときは７名のストレートマスターが受講していたので、３名と４名の２グループに分かれた。この指導案をもとに授業をするにはどんな板書が適切か、それぞれグループで話し合った。そして、実際に黒板に書いて、板書計画の意図を発表した。

一方のグループは、中心発問を柱に授業の流れを作り、まとめに向けて板書を展開していくスタイルであった。他方は児童の思いを伝え合う中で、主人公の気持ちに迫ろうとする構成になっていた。双方ともよく考えられていたが、ねらいが不明確であったり、国語の教材文の読み取りに近い板書になっていたりして改善すべき点が多々あった。子どもたちの理解がより深まる板書とは、授業内容を明確に示す板書とはどのようなものか、各自が考えを述べ合い、深め合えるよい機会だった。

⑤模擬授業と板書計画のグループ協議



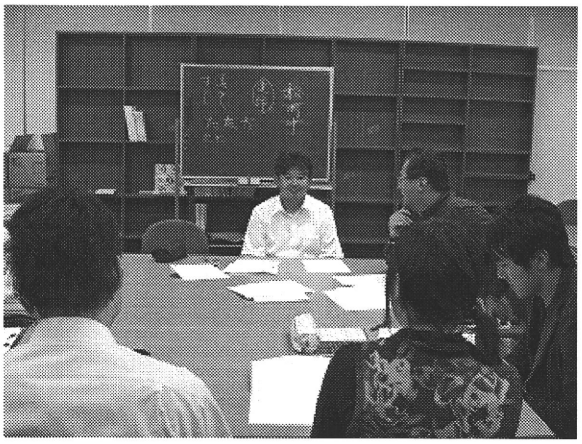
自分の専門教科で先輩教員の指導案を基に模擬授業を行い、板書計画についてインターン同士で協議し合った。手本となる指導案であるため、授業展開については跡をなぞる感じで安心して取り組めた。ここでは、授業のねらいを達成するため、どのような板書構成がふさわしいか、模擬授業の後に協議する時間を持った　板書計画を立てておき、それがどのくらい学習のねらいを達成しているか話し合った。その中で、中心発問の書き方として、書く位置や文字の大きさ、色チョークでの枠囲みなどの指摘が出された。また、児童生徒の発言の取りあげ方や、板書した主な項目同士の関連づけについても意見が出された。

板書の説明をするインターン

事前に、板書に必須の以下６項目を知らせておいた

- 単元名（題材名）
- 本時の学習のねらい、めあて
- 発問や指示
- 学習の展開・手順
- 予想される児童の反応
- 学習のまとめ

⑥板書の達人による講義



ストレートマスターと歓談する青木教諭

模擬授業を経て、どのような板書構成をするとよいか、各自の考えがまとまっていった。9月下旬、現職の中学校教諭で、書道の大家でもある「板書に達人」を招いて、ゼミを実施した。国語科を専門としている松岡中学校の青木教諭で、毎時間の板書計画をデータ化し集積している。そして、授業直後に発問などの省察した修正点を、間をおかずに入力してしまうという。その実物を見せていただき、授業力アップに向けてのたゆまぬ努力と工夫に、目からウロコが落ちるような思いであった。

板書の基本事項として

- 大切な項目ほど上に書く。
- 右（左）上から左（右）下へ、1回のみ消さずに書く。
- 作者名、翻訳者名、挿し絵の画家名も書く。

など、理由を添えて説明があった。また、チョークの持ち方、筆圧、仮名文字の書き方など、実際に黒板に書く際の手ほどきも受けた。

このほか、先輩教諭から教えられた教師としての心構えや、生徒との接し方、担当している部活動の取組、確かな学力づくりのための研究内容などの話も聞けた。ストレートマスターからは、さかんに質問が出されて、とても有意義な講義であった。

⑦今後実践予定の授業の板書計画とグループ協議

板書構成についてくり返し練ることで、板書するタイミング、スピード、黒板の使い方と板書の量などは、徐々に身に付けることができた。板書に盛り込まれていることが、授業のすべてであり、例えば中心となる発問の内容や書く位置を考えることで、その授業がどのように進められていくのかが左右されることなど学ぶことができたようだ。

そこで、集大成として、秋に実践予定の授業計画やこれまでに実践した授業の再構成に基づいてリハーサルの授業を実施した。教科ごとにグループをつくり、大学教員も小学校全般、小中学校の社会科、中学数学の3つの専門分野に分かれて担当した。

各自がそれぞれ十分に練り上げたものを準備し、実物の教具なども用意していたため、実際の授業に近いリハーサルができた。また、校種別・教科別に分かれたため、お互いに刺激し合えた。教員側も専門分野であったため、事後の協議が深まって価値あるものとなった。このような機会を増やしていきたいという声が、大学教員とストレートマスターの双方から聞かれた。

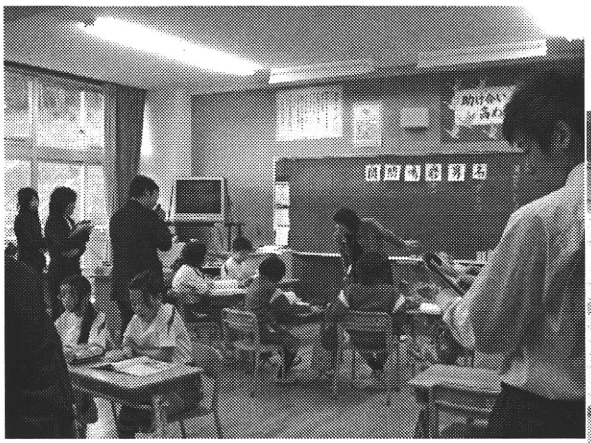
ー僻地複式校訪問ー

2月のはじめ、ストレートマスターの週間カンファレンスに合わせ、僻地複式校の訪問がプログラムされた。淵本准教授の計らいで、福井市北西の山間部にある本郷小学校を訪問できることとなった。山あいに点在する集落から通う子どもたち60数名と教員8名の静かで落ち着いた学校である。幼稚園も併設されている。

福井県には周辺部に多くの学校があり、小学校では複式学級による授業も多数行われている。教員として採用された際には、このような学校へ赴任する可能性も大きい。以前はこういう状況を予測して、本学では教育実習中に協力を得て、3日間程度の僻地複式校の実習を行っていた。しかし、近年は実施されなくなり、着任して戸惑う初任者も少なくないと予想する。

この日は始業直後に訪問し、僻地複式校を体感し吸収する一日となった。校長、教頭から学校の概要や地域の実態についてプレゼンテーションがあり、詳しい説明を受けた。院生側からも子どもたちの様子や研究の進め方、授業づくりなどについて質問を出し、丁寧な対応を受けていた。地域や保護者の学校行事への参加率は200%だという。それだけ学校に対する期待が大きいことが伺える。

複式ならではの国語の授業を参観した。直接指導と間接指導という2本の糸を寄り合わせるような巧みな授業展開に、院生たちは本当に驚き見入っていた。そして、教師が一方の学年に関わっている間、子どもたちが自分たちだけで黙々と学習する姿に感動していた。併設の幼稚園も参観し、業間は子どもたちと遊び、学校の林道を歩き、昼食時にはランチルームで一緒に並んで給食を味わうという充実した日程で、僻地校ならではの豊かな自然と環境の中、ゆったりと時間が流れた。



直接指導と間接指導を参観

ランチルームで一緒に給食

(6) 集中講座

教職大学院のカリキュラムには、夏期と冬期それぞれ集中講座を組み込んでいる。それ

ぞれ夏季休業と冬季休業中に実施するもので、夏期は3日間を3サイクル、冬期は3日のみを設定している。

夏期の1サイクル目は、富山市の堀川小学校、伊那市の伊那小学校、川崎市のカリタス小学校などの先進的な研究を展開している学校の取組についての研究紀要や教育の原点に立ち返ることができるような著作を読み、それまでのインターンシップに照らして振り返りをすることをねらいとしている。その後グループセッションを行って、互いの意見を交流する。2サイクル目は、テーマごとに参考となる著作を読み、自分なりの考えをまとめる作業を行い、その後はやはりグループセッションの時間を持つ。主に取り上げる著書としては、次のようなものがある。

ウェンガー他「コミュニティ・オブ・プラクティス」（櫻井祐子訳）翔泳社 2002
レイブ&ウェンガー「状況に埋め込まれた学習」（佐伯眸訳）産業図書 1993
エンゲストローム「拡張による学習」（山住勝広他訳）新曜社 1999
伊那小学校「学ぶ力を育てる」明治図書 1982
堀川小学校「生き方が育つ授業」（上・中・下巻）明治図書 1984
福井大学附属中学校「中学校を創る」東洋館出版 2004
齋藤喜博「学校づくりの記」国土社 1990

最後に3サイクルでは、今後のインターンシップに向けて自分なりの展望を書き進めるという形で、夏期集中講座の9日間を締めくくる。夏期集中講座のグルーピングでは、スクールリーダー養成コースの院生ともシャッフルされたクロスセッションとなるので、先輩教員の貴重な意見を聞くことができる意義深い機会となっている。

冬期の集中講座では、1年間のインターンシップの実践報告を意識しながら、積み上げた自分の実践を整理しまとめていく。その場合、大学指導教員以外の教員が担当することも多く、どのような実践をしているか何も知らない状態で聞き取りを行う。これにより初めての読み手にも、実践している内容が十分伝わるような報告が可能になる。まとめられたものは長期実践報告会や、3月初旬の福井教師教育会議後のラウンドテーブルで他県からの参加者にも報告する。

(7) 週間カンファレンス（ストレートマスター）

ストレートマスターは拠点校で週3日間実習している。ワーキンググループでは、週のサイクルを学校での実習を3日間と大学院でのカンファレンスと自主研究をそれぞれ1日ずつに割り振った。拠点校での勤務は、各学校の都合で同じ曜日にはならなかったものの、木曜日を大学院でのカンファレンスと位置づけ、ストレートマスター全員が週に一度は顔を合わせられることになった。

教職大学院側は、スタッフが毎週3名ずつ交代で担当した。引き継ぎがスムーズに行くよう、1、2名ずつずらしながら2週続けて担当するようにした。ストレートマスターの当番を作り、毎週の出欠確認や、カンファレンスの記録を作成するなど自治的な活動も取り入れた。6月後半からは、どんな内容でカンファレンスを進めるかについて運営の仕方

を企画し、担当者に打診するようになった。

これまで、実施してきた週間カンファレンスは次のような内容である。

・ワークショップ（自己紹介、開講式の報告）
・グループセッション（学校でのインターンシップ、実践記録のまとめ）
・週の振り返り
・合同カンファレンスでの報告内容の検討会
・実践記録紹介
・他社新入社員とのセッション
・ストレートマスターの授業参観と振り返り

福井キヤノンの新入社員と

木曜日、ストレートマスターは大学で一堂に会し、ほっと和む姿が見られた。３日間は緊張と疲労の連続なのだろう。

６月半ば、客員教授である福井キャノン社長の玉木氏の提案で、新入社員とストレートマスターとのセッションが行われた。同年代の社会人との交流隣、お互いとてもよい刺激となった。

最初に、福井キヤノンの社風と社員研修の方針を聞き、具体的な新人研修プログラムについて伺った。「失敗のオンパレードでお願いします。」という返信メールを、社長自らが送るという懐の深さから、社内の雰囲気や、社を挙げて若手を育てようとする先輩社員の温かさが伝わるものであった。

続いて、教職大学院から青柳院生が至民中学校でのインターンシップの実際について報告した。２か月あまりをインターンとして過ごしたところであったが、予想を上回る大きな成長を遂げていたことが、報告の内容から見取ることができた。同席した教職大学院スタッフも一様にその手応えを感じており、その後のスタッフ会議でも、彼らの成長について熱く語り合っていた。

この後、グループに分かれ、院生と新入社員との間で意見交換が行われた。福井キヤノン社員からは、入社わずか２か月にもかかわらず、自分の考えを自身を持って伝える表現力をもち、社員として棄却にどう関わるかという信念のようなものを感じさせられた。社会人としての気構えに、学生気分の抜け切らない院生は圧倒されたような表情であったが、これをとおして職業人となるべく自覚が促されたようにも思えた。

このような異業種との交流は、視野を広めるためにも大変意義深く、インターンシップに取り入れていくべき内容であると考える。

（8）臨時任用講師のゼミ（臨任ゼミ）

ストレートマスターは、毎週木曜日に大学教員が出席してカンファレンスを実施してい

るが、臨時任用講師にも同様の機会を用意したいと考えた。しかし、実際には日々の授業や勤務の中で時間を作ることは難しい。そのため、合同カンファレンス終了後や、夜間に集まり、臨任ゼミと呼ばれる授業実践研究会や特別支援教育専門ゼミを開いている。

6名の臨時任用講師のうち、3名は特別支援学校に、残り3名は小中学校に勤務しているので、2グループに分かれ、それぞれの指導教員が同席して授業実践についての研究会を開いている。進め方としては、各院生が持ち回りで報告し合う形を取っている。それぞれが実践した授業をビデオなどに収録し、それを見ながら意見を述べ合って、授業力をアップさせることを目指している。また、指導案の検討なども同時に行い、よりよい実践につなげようとしている。

大学院入学と同時に、小学校1年生の担任となったK講師は、臨任ゼミで得られるものについて次のように述べている。

「このゼミには，校種・学年・教科もバラバラな3人が集まり先生方も参加してくださっています。同じ臨任という立場なので，思ったことや感じたことを率直に言うことができ，また，相手からの正直な感想を聞くことができます。このグループの中で実践を見ることで，自分の振り返りでは気づかなかったことが見えてきたり，自分の抱えている悩みの解決策が様々な角度から発見できたりすることで次の実践につながるものを得ることができました。

逆に，私が学校生活の中で当たり前にやってきていること（机の座り方，筆箱，ノートの置き方など）が新鮮に感じられたとコメントをいただいて，驚くことがありました。また，違う校種の実践を聞くときは，自分の立場に置き換えて考えるよう心掛けています。そうすることで，私の実践でも役立つことが見えてくることがあります。」

また、特別支援学校で障害のある子ども達に日々向き合っているY講師は、仲間とのやりとりの中で自分を問い直し、前向きに気持ちを切り替えて行っている。

「自分では必死に考えていたつもりでも，みんなの意見を聞くと，自分の考えが揺さぶられ，がらりと変わるときがあります。もっとしっかり考えなきゃいけないなと落ち込むこともありますが，新しい提案や刺激にわくわくすることがあります。ゼミで得られた気付きが，次の日の実践につながっていくことが，何よりの大きな財産です。 一つの事例を挙げると，私が提供した話題で，文化祭を頑張ってやり通したNくんの実践がありました。苦手な行事に直面した彼の心の動きを追いながら，教師のかかわりがどうだったのかを皆と話し合いました。

その中での思わぬ指摘は，『そもそも文化祭に参加する必要があるのか』というものでした。文化祭は，小学部，中学部，高等部をあげての大きなイベントです。晴れの舞台で何とか活躍してほしいという教師や保護者の願いがあります。もちろん子どもにとっても，頑張りたいという気持ちは強いと思っていました。しかし，今の彼に本当に必要な活動なのかと改めて問われると，もっと違う形もあり得るのかもしれないという思いになりました。 自分の常識の中では当たり前になっていることも，視点を少し変え

るとまだまだ考えなければいけないことがいっぱいだと気付かされました。子どもがどういう状態で，教師は何をねらいとして活動を準備するのか，改めて問い掛けられた思いでした。」

このように、臨時任用講師たちは、学校での日々の勤務ベースにしながら、大学院で指導教員や仲間と実践を振り返り、それを力に変えながら成長し続けている。

5　インターンの成長とインターンシップの評価

学校での実習を残り２か月あまりとした１２月、数名のストレートマスターを対象にインタビューを実施した。大学の教員の見方に比べ、院生なりにどう捉えているのかをつかむのがねらいである。

実際週に３日間のインターンシップは、初めて教育現場に出た若い院生にとって激務であり、一般の大学院に比べ内容的にも体力的にも厳しい状況におかれていることは確かである。しかし、実践が間近であることに魅力を感じて入学してきただけに、子どもと日々接しながら、研究や実践を積むことに魅力ややりがいを感じていると話している。子どもたちとは担任の立場と違って、ちょうどいい距離感を保ちながらかかわることができている。拠点校に配属されることを通して、そこで出会うさまざまな学校の教員達の影響力は大きく、自分が育てられている実感があるという。

２～４週の短期間の教育実習では、一通りのメニューをこなす観があるが、１年間という長いスパンの中では、学校にどのようなものが課され、教員が協働しながら学校をどう動かしていくのかを目の当たりにすることができる。そこで、自分自身の身の振り方を考えながら、子どもとふれ合ったり、授業実践を繰り返したりしてきている。学部の教育実習期間に入ると、実習生のサポートに当たり、教員の動きを見ながら行動できるようになってきた。これによって教員との関係が格段によくなり、お互いの信頼関係が深まったという。教員が協働していくときのあるべき姿を理解し、同僚性を築いていくベースのようなものを感じ取ったようだ。

また、教員が子どもと接する姿から、自分が子どもとの対応でとまどっていたことに、どう対処するとよいのかを学んでいる。いわゆる暗黙知の部分であるが、知らず知らずに学んでいて気づかないことも多い。毎週実施しているストレートマスターの週間カンファレンスでは、振り返りを通して、インターン自身に学びや成長を気づかせる役割も果たしている。この企画運営も、当初は大学教員がイニシアティブを握っていたが、徐々にストレートマスターから様々な要望が出され、自分たちで計画立案し担当教員に打診しながら進めていくようになった。

大学院生という時間的に恵まれた立場で、全国の多くの学校の研究発表会や授業研究会などに参加する機会を得ている。日頃の自分の実践と照らし合わせながら、その学校の児童生徒の学びを見取る力をつけているのが伺える。参加した学校での研究協議の場で、自

分なりの見方や考えを率直に述べていることを特筆しておきたい。6月に行われた、福井大学附属中学校の教育研究集会に参加したインターンは、Newsleterの中で、次のように述べている。

「私は，インターンシップで公立中学校に行っている。授業を参観するときは，授業者がこの授業で一体何をねらっているのか，そして授業者がどのような意図を持っているのかを考えながら参観している。しかし、今回の研究大会で参観者は，グループ活動は一つのグループに絞って見ることで，そのグループの思考の流れや個人の思考の変化，グループやその中の個人の学びのプロセスを感じ取ってほしいとお話していただいた。研究主題にある「子どもの学びを見取る」ということは，子ども一人一人がどのように考え，そしてどのように学びを深めているのかを，教師が寄り添い、感じ取っていくことなのかと自分なりに考えた。またそれらの具体的な子どもの様子を分科会で共有することにより，授業者が授業研究する上で非常に重要な観点になると考えられる。子どもたちがどの場面で，どのように考え，そしてどのように学びを深めているかということを，授業者がしっかり把握することで，そこから良かった点や改善点を発見し、今後の授業に生かすことができるからだ。参観者に子ども一人一人の学びを感じ取ってほしいということから，附属中学校がいかに子ども一人一人の学びを大切にしているのかを実感した。」

合同カンファレンスや夏期・冬期の集中講座は、長期インターンシップとは本来別のカリキュラムであるが、教師の専門性を培う上で密接に絡んでいる。先に述べた力量形成のすべての内容について、評価を言及すべきところでもある。

本学の教職大学院では、記録をもとに実践を省察しナラティブな報告にまとめることとしている。これら数々の記録とともに、授業実践でのねらいへの迫り方、教材研究、児童生徒の学びの見取りや生徒指導上の子ども理解、学校の教員との協働研究などを勘案し、教職専門性開発コースの1年次を総合的に評価している。

ストレートマスターのOは、小学校での1年間のインターンーシップの中で全教科の授業実践を目指している。現在、音楽、家庭、図画工作以外の学習指導案を作成し授業実践を重ねている。授業に取り組もうとするバイタリティーもさることながら、授業を受け持たせてもらうために粘り強く交渉したり、時間調整したりするなどのマネジメント力も高いことが分かる。また、授業実践する教科の専門の教員にアプローチして適切な指導を仰ぐなど、学ぶ姿勢も意欲的である。

一方、同じ小学校にインターンとして通うHは、メンター教員から子どもの見方をじっくり学んだ。1年間のまとめとして提出された報告書の中には，次のような記述がある。

「『授業は下手でもいいから、子どもをしっかり見る力ことが大切』という指導され、はじめは何をどう見たらよいのか分からないまま悩んでいた。日々子どもを見つめながら、子どもの言動の裏側にある事実を、だんだん深く読み取ることができるようになっていった。記録にも子どもの名前が多く見られるようになり、子ども全体と個を同時にみられるようになった。そして、自分は指導者であり『自立を目指したかかわり』が必要であることに気づいた。授業の展開も最初の計画に固執せず、子どもの学びを見ながら授業を考えていく視点が大切であると分かった。」

手探り状態で飛び込んだインターンシップであったが、メンター教員の適切な指導の下に確かな手応えを感じている。

臨時任用講師2年目K院生は，初めての1年生の担任というプレッシャーに押しつぶされそうであった。同じ学年のベテランの先生方に遅れてはいけない、やらなければならないという気持ちが優先してしまい、子どもの学びの過程をじっくりと見る余裕がないことを、合同カンファレンスで先輩の先生方に訴えた。「そんなに焦ることはない」、「心にゆとりを持つ」というアドバイスを聞き、「子どもと向き合う」ことを目標に置いて、徐々にリズムを作っていった。

この反省とアドバイスにより、2つの目標を決めた。まず、学習面で聞く、話す力、書く力の3つの領域を、毎時間国語の授業に取り入れ、表現力の育成することと、生活面で仲良く元気に生活していこうとする学級集団作りである。K院生も同学年の学年主任や低学年の同僚に支えられながら、学級経営に励み保護者からも厚い信頼を得ている。

すでに、他大学の教職大学院ではしっかりとしたアセスメントを作成し、それにしたがって評価を実施していると耳にしている。本学でも、早期に評価基準の項目を検討し、それぞれの規準を吟味していくことを計画中である。

6　おわりに

平成20年6月末のラウンドテーブルで、他大学の教職大学院の取組について聞く機会があった。その大学では、開設3か月の節目に大学院生への評価も実施していた。年間を通じて学校での実習は週1日で、夏季休業中に5週間の集中実習を組み合わせていた。週1日では、学校とのつながりが希薄で状況がつかみにくいため、授業実践なども本時前後の影響を受けない投げ込み教材を扱わざるを得ないという難点が報告された。

福井大の長期インターンシップについて、興味深く尋ねられ、今後の参考にしたいとことであった。学校で行う授業実践を参観し、それを受けて振り返りを重ねるたび、確かに実践力が身に付いたと感じる場面が増えてきている。例えば、子どもの反応を予想したり、用意周到な授業の準備をしたりするなど、学校の教員に見劣りしない姿も目にするようになった。

さらにひとつ成果として感じているのは、理論と実践の融合の実現である。さまざまな研究会で、大学教員の指導助言を聞く機会は多いが、聞いている学校の教員としては、理想を示されたようで「実現可能なのだろうか」と思うことも少なくない。研究者教員と実務家教員が手を携えて、インターンの授業の中身に踏み込むことで、理論を具現化しながら実践に結び付けることができていると考える。

拠点校にインターンを配属することで、インターン自身だけでなく配属された学校にと

っても同時にメリットがあるよう想定している。今年度スタートしたばかりで、まだ様々な面で問題点があり、それを一つ一つ解決していかなくてはならない。例えば、メンター教員とインターンの専門教科の整合性がその一つとして挙げられる。スクールリーダー養成コースの院生にとってメンター教員としての働きは、実習単位としても不可欠なものである。しかし、受け入れたインターンの専門教科が自分とは違う場合、どう対応したらよいのか難しいという。特に、中学校や高校の場合は顕著になることが予想される。

この場合は、スクールリーダー養成コースの院生自身のマネジメント能力によって大きく左右される。インターンの力を最大限に伸ばすにはどのようなメニューが適切か、インターンとともに構想を練ることから始めてもらえることが理想である。そこから、校長・教頭をはじめとする他の教員に働きかけ、インターン自身が、日・週・月さらには年間を通して、どのような時間を過ごしていくべきか気づかせていくようなしくみを立ち上げられることが理想である。

ひとたび、このような流れができあがれば、校内研究－メンターシップ－インターンシップ－教職大学院生としての学びのすべてが有機的に働くようになる。また、教員間の意思疎通が図られインターンシップの制度そのものへの理解が深まるとともに、教職大学院と配属校との信頼関係がより強くなるものと考える。福井大学からのインターンが、どの学校からも歓迎されるよう、今後も改善に努めていかなくてはならないと、意を強くしている。

本稿では、４月に入学した若い教師の卵が、長期インターンシップをする中で、どのようなことを体験し、教師としての力量を身につけていくのか、時系列にたどりながら振り返ってみた。インターンの立場での日々の歩みが、今後教師として教壇に立ったとき、どう活かされていくのか検証することが、今後の課題である。教育に関するさまざまな問題が山積している今、教職大学院スタッフとして、若い教師を育てていくことこそ、日本の教育の未来を開くことにつながるのだと信じてやまない。

＜参考文献・資料＞

中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」2006
福井大学教育地域科学部教授会　見解「地域の教育改革を支える教育系学部・大学院における教師教育のあり方」2000
福井大学教育地域科学部学校改革ラウンドテーブル実行委員会「21 世紀の教師教育改革と専門職大学院」2005
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「学び合うコミュニティとしての学校をつくるために」2009
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「平成２０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申請書」2008
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「福井大学教育地域科学部教育学研究科の改革構想」2007
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「教師教育研究 Vol.1」2007
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「平成 20 年度インターンシップの手引き」2008
福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻「Newsletter No.5、No.9」
寺岡英男「公教育の展望と学習の転換」
ウェンガー他「コミュニティ・オブ・プラクティス」（櫻井祐子訳）翔泳社 2002
レイブ＆ウェンガー「状況に埋め込まれた学習」（佐伯眸訳）産業図書 1993
エンゲストローム「拡張による学習」（山住勝広他訳）新曜社 1999
長野県伊那市伊那小学校「学ぶ力を育てる」明治図書 1982
富山県富山市堀川小学校「生き方が育つ授業」（上・中・下巻）明治図書 1984
福井大学教育地域科学部附属中学校「中学校を創る」東洋館出版 2004
齋藤喜博「学校づくりの記」国土社 1990
加藤辰雄　「板書の仕方・ノート指導」　学陽書房 2007
大西忠治　「授業つくり上達法」　民衆社
久米　公　「漢字指導の手引き」　教育出版 1989