

2. 教師教育研究・キャリア教育研究報告

教師教育研究・キャリア教育研究として、平成 22 年度は、国内外大学への調査訪問および学内での共同研究を行った。以下に個別に報告する。

(1) 国内外大学への調査訪問

(i) 国内大学キャリアセンター・教育学部等訪問

(ii) 海外大学キャリアセンター・教員養成センター・教育大学等訪問

a) アメリカ

b) オーストリア・ドイツ・スイス

(i) 国内大学キャリアセンター・教育学部等訪問

教師教育研究・キャリア教育研究の一環として、国内他大学のキャリアセンター・教育学部等を訪問した。キャリアセンターがあり、教員養成系学部を要する国立大学を調査対象としたが、その他にも特色のあるキャリア形成支援を行っている大学に訪問した。「他大学キャリア支援調査」として、以下の点を中心に聞き取り調査を行った。調査は総合教職キャリアセンター設置準備委員会・準備室の教員と、同支援室の職員が担当した。

【他大学キャリア支援調査項目】

- | |
|---|
| <p>1. キャリア教育・就職支援に対する基本的な考え方・スタンス</p> <p>(ア) 学校全体としてキャリア教育および就職支援に対し、どのように（どの程度）取り組んでいるか。</p> <p>(イ) <u>教職支援</u>に対する取り組みとの関連。キャリアセンターが担っているか、教育学部が独自に取り組んでいるか。キャリアセンターが教職支援を行っている場合は、他の就職進路に対してどのように位置づけているか。</p> <p>2. キャリア教育・就職支援組織の体制 （例）運営主体、規模、Web の運営 等</p> <p>➢ 運営主体</p> <p>➢ 運営規模 専任教員___名、兼任教員___名、専任スタッフ___名（うちキャリアカウンセラー、キャリアアドバイザー___名）、非常勤スタッフ___名、合計___名。</p> <p>➢ キャリアセンターで Web を運営して いる いない</p> <p>3. キャリア教育・就職支援プログラムの内容・特徴</p> <p>(ア) <u>キャリア教育</u>への取り組み。低年次から行っているか。正課内科目として授業を行っているか。行っている場合は、どのような科目があるか。大学としての特色はあるか、など。</p> <p>➢ キャリア教育を行って いる いない</p> <p>○ キャリア教育を、___年次から行っている</p> <p>➢ 正課内科目として授業を行って いる いない</p> <p>○ 正課内科目として授業を行っている場合、どのような科目があるか</p> |
|---|

- キャリア教育に対する大学の取り組みの特色
- その他キャリア教育に関して（今後の展望等）
- (イ) 就職支援への取り組み。
 - 就職ガイダンス・セミナーを実施して いる いない
 - 年間のおおよその実施回数 _____ 回程度
 - ガイダンス・セミナーのおもな進路 一般企業 公務員 教職
 - ガイダンス・セミナーのおもな内容 (✓)

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 自己理解や自己発見セミナー | <input type="checkbox"/> マナー講習(名刺交換・電話・メール等) |
| <input type="checkbox"/> 性格や能力などの適性検査 | <input type="checkbox"/> 身だしなみ、メイク術 |
| <input type="checkbox"/> 業種・職種・会社研究 | <input type="checkbox"/> エントリーシートや履歴書の書き方 |
| <input type="checkbox"/> 卒業生の講演や相談会 | <input type="checkbox"/> 自己PRや面接の練習 |
| <input type="checkbox"/> 企業や就職支援会社などから講師を招いて講演 | <input type="checkbox"/> グループディスカッション |
| <input type="checkbox"/> 就職フォーラムの開催 | <input type="checkbox"/> その他 |
 - 就職相談やキャリアカウンセリングを、
 - 専任のカウンセラーやアドバイザーを配置して実施
 - 非常勤のカウンセラーやアドバイザーを配置して実施
 - 大学の職員や教員が実施
 - していない ○ 年間件数 _____ 件程度
 - 就職情報の収集方法
 - 就職情報の学生への提供方法
 - インターンシップを実施して いる いない
 - インターンシップを行う学年 _____
 - おもな受け入れ先
- 4. 大学間の連携状況：キャリア教育・就職支援に関し、就職他大学との連携を行って
いる いない
○ 行っている場合、大学名
- 5. 外部組織・OB・同窓会等との連携状況：
(例) 地元企業や地域組織（商工会議所など）との連携、OBや同窓会との連携
- 6. 学生間のピアサポートの実施状況
 - キャリア教育・就職支援に学生同士の協力が ある ない
 - ある場合、協力体制の方法
- 7. 卒業生へのサポートの実施状況
 - 卒業生へのサポートを行って いる いない
 - いる場合、具体的な支援内容
- 8. その他、感想（総合教職キャリアセンターに参考になる点など）

訪問校・スケジュール・訪問者・先方担当者は表の通りである。調査日はすべて平成22年である。

表 国内大学調査先リスト

| 調査日 | 訪問調査先 | 先方担当者 (役職は訪問当時) | 訪問者 |
|--------|--|--|----------------------------------|
| 8月18日 | 和歌山大学 教育学部 教職・キャリア支援室 | 石塚互 教育学部教授、教育学部教 職・キャリア支援室室長 | 横山香特命准教授 |
| 8月26日 | 香川大学 キャリア支 援センター／アドミッ ションセンター | 山崎裕正 准教授 前田佳哲 教育・学生支援室グルー プリーダー 松永京一 教育・学生支援室サブリー ダー | 古川雅文 教授 横山香特命准教授 |
| 8月30日 | 東京学芸大学 学芸カフェテリア 学生キャリア支援セン ター | 番田清美 特任准教授 入江千代子 特任講師 下方幸雄 学生課・キャリア支援室長 佐藤久美子 学生課・キャリア支援係 長 | 新井肇 教授 横山香特命准教授 |
| 9月10日 | 津田塾大学 ライティ ングセンター | 高橋裕子 学長特別補佐 大原悦子 特任教授 片桐暁生 教務課・課長補佐 | 新井肇 教授 横山香特命准教授 藤原賢二 室長 |
| 9月17日 | 島根大学 キャリアセ ンター | 藤原敬 教授 後藤友良 キャリアセンター・ディレ クター | 松田吉郎 教授 横山香特命准教授 |
| 9月29日 | 熊本大学 学務部キャ リア支援課 | 日和田伸一 学務部キャリア支援課 長 | 佐藤真 教授 藤原賢二 室長 |
| 10月1日 | 宇都宮大学 キャリア 教育・就職支援セン ター | 末廣啓子 教授 白川勝彦 室長補佐 岩崎健 係長 相田吉昭 農学部教授 | 竹村厚司 教授 藤原賢二 室長 |
| 12月6日 | 新潟大学 キャリアセンター 全学教職支援センター | 西條秀俊 准教授 樋口晴幸 キャリア支援係長 宮園衛 教育学部副学部長 佐藤明裕 学務部教務課教職支援係 長 實川絵美 学務部教務課教職支援係 | 天根哲治 准教授 山中一英 准教授 横山香特命准教授 |
| 12月20日 | 神戸大学 キャリアセ ンター | 内田正博 キャリアセンター長、国際 文化学研究科教授 | 横山香特命准教授 谷岡信宏 課員 |

1. キャリア教育・就職支援に対する基本的な考え方・スタンス

訪問各大学でキャリア教育・就職支援に熱心に取り組んでいない大学はなく、とくに就職支援に関しては、どの大学でもかなり手厚い支援を行っている。正課のキャ

リア教育科目の開設、4年間を通じてのキャリア形成のためのパンフレットやポートフォリオ作成、学生同士のピアサポート体制の確立、センター内の資料やPC等の設備の充実、学内各施設や学部等との連携強化など、キャリアサポートに非常に力を入れているところもあった。

ただし就職・進路支援に比べると、キャリア教育の充実は、センターの運営体制（独立したセンターがあるか）や人材（専任教員や専任職員がいるか、キャリア教育科目を担当できる教員がいるか）に依るところが大きいという印象を受けた。また、支援を受ける学生にとっても、目の前の就職活動に直接役に立つセミナーや企画には参加しても、抽象度が増すキャリア形成講座には興味を示さないという現状も見られた。自主的な活動を支援する場合でも、お膳立ての部分は大学がするという構図もあり、学生が主体的にキャリア形成を行えるようになるためには、まだしばらく時間が必要なのではないかと感じた。

総合大学の場合、教職支援は基本的に教育学部が担当しているようである。新潟大学のように、教職センターという形で、センターとして独立して教職支援を行っている大学もある。教育学部や教員養成系大学では、模擬面接や小論文の添削など、きめ細かい対応を行っているようであるが、他の進路や、あるいはマナーやコミュニケーション力を身に付けるなど、基本的な事柄に関してはキャリアセンターが担当する、というように、支援の二元化が見られた。学生は自分の希望進路に合った支援を、大学によるさまざまな提供のなかから選択して受けるのが一般的なようである。

2. キャリア教育・就職支援組織の体制

キャリア教育・就職支援の組織体制としては、学務課などの学生支援組織の一部となっている場合や、キャリアセンターとして独立している場合などがあるが、その組織運営体制としては大学により異なっている。また、専任の教員がいて正課のキャリア教育科目を受け持っていたり、専任のキャリアアドバイザーやキャリアカウンセラーによるアドバイスを行っているキャリアセンターも多いが、その規模や内容もまた大学に依る。

ほとんどのキャリアセンターや就職支援課では独自にウェブサイトを作って、行事等の周知やポートフォリオの作成を行っている。またウェブのページに掲載されているセミナーや講座名をクリックすれば、学生は申し込みができ、大学は誰がどの講座に参加しているかを把握できるシステムを採用している東京学芸大学のような先進事例もあった。全学で統一したポータルサイトで行うことによって、学生は正課内外の行事を一元的に把握し、大学は学生の学びを全体的に把握することができるため、双方にとって非常にメリットのあるシステムであると思われる。

3. キャリア教育・就職支援プログラムの内容・特徴

正課内でキャリア教育を行っている場合は、低年次や教養科目である場合が多く、必修化されている大学も多い。内容としては、職業やその選択について考えさせる講座、企業や官庁からのゲストや卒業生によるリレー講座、キャリアをデザインし、

自己発見や自己理解を行う講座、職業やキャリアにおけるジェンダーを意識させる講座等などがある。

一般企業や公務員向けの就職ガイダンスやセミナーはどの大学でも開催しており、大学によってはかなりの頻度で行っている。企業や就職支援会社による業種・職種・会社説明会、エントリーシートや履歴書の書き方、面接の練習、就職フォーラムの開催や、地方であれば最寄りの大都市までバス等を出して訪問する等、直接的な就職支援（指導）はどの大学でもかなり手厚く行っている。身だしなみやメイク術、マナーの指導（大学によっては企業とタイアップして行っていることもある）、キャリアアドバイザーやキャリアカウンセラーによる自己PRや面接の指導、性格や能力などの適性検査も一般的に行われている。他にも資格試験対策講座（有料の場合が多い）を開催したり、やグループディスカッションやディベートの指導をしている大学もある。大規模な総合大学では、生協や就職支援会社と協力・連携して就職支援を行っている。

就職情報の収集は、企業や官庁、商工会議所や同窓会等の団体に働き掛けて行っているのが一般的なようである。また就職支援会社も利用されている。インターシップは多くの大学で実施しているが、実施学年や正課単位として認めるかどうかは、大学や学部により異なっている。おもな受け入れ先は、やはり地元企業が多いようである。学生は知名度の高いところに行きたがる傾向があり、この点で企業と大学・学生間の思惑のずれが生じることもあるようである。

4. 大学間の連携状況

新潟大学と東海大学のような緊密に連携している例もあり、また地元の大学間での連携を行っている大学もあるが、キャリア教育や就職支援に関しては一般的にそれほど他大学と連携しつつ行うことはないようであった。おそらく今後、キャリア教育が展開していくなかで、さまざまな連携が生じていくのではないかと思われる。

5. 外部組織・OB・同窓会等との連携状況

とくに経済・経営学部、法学部、工学部を有する総合大学の場合、各学部の同窓会が活発に活動を行っていることが多く、同窓会（および関連する企業や組織）からの支援が大きな役割を果たしている。また就職活動やキャリア教育に協力的なOB・OGが、講演会や授業などを通じて学生の支援を行っているケースも多い。

6. 学生間のピアサポートの実施状況

香川大学、新潟大学、島根大学、東京学芸大学などでは、学生のグループがボランティアサークルを作って、学生同士の支援を行っている。学生の主体的な活動が目標とされるが、きっかけ作り自体は大学が手を貸して行っているようである。しかしこのきっかけさえあれば、学生も自主的に動けるようであり、就職活動のためのパンフレットや、合宿、新入生オリエンテーション、カフェ運営など多岐にわたって活動を行っている。大学によっては、学生をボランティアやファシリテーターとして活用する際、事前に研修を行っている。

7. 卒業生へのサポートの実施状況

卒業生へのサポートに関しては、大学によってばらつきがあった。和歌山大学のように教員が中心となって卒業後5年目までの名簿を作成してフォローアップする例もあったが、卒業生にメールアドレスを登録するように言っても連絡してこず、消息不明になることも多いため、大学からのサポートには限界があり、結局は希望者のみの支援になってしまうこともある。卒業生へのサポートや、全学規模の同窓会の設立等を今後の課題としている大学も多かった。

8. その他、感想（総合教職キャリアセンターに参考になる点など）

■ 運営・組織体制に関して

これまでの大学におけるキャリア教育は、GP や、キャリア教育に関わる熱心な担当者によって支えられてきた経緯がある。今後キャリア教育を継続的に発展させていくためには、GP 終了や担当者の交代によって取り組み自体も終わってしまうというような展開にならないようにする必要がある。そのために組織運営体制を確立させること、学内での機能を定義すること、専任のスタッフを配置することは最低限必要である。

■ 正課内外のキャリア教育と内部資源の活用

各大学ではすでに、さまざまな正課内外の取り組みによって就職支援やキャリア教育を行っているが、そもそもキャリア教育とは何かということが、まだキャリアセンターや就職支援に関わっていない教職員にとって知られていないことも多い。例えば津田塾大学のライティングセンターの試みは、キャリア教育とは何かということについての一つの示唆である。ライティングというと、レポートや論文を書くことに対する添削などの支援を思い浮かべるが、実際は、書くという自己表現を通じて、自分を見つめ直し、自分の将来やキャリアについて考えることを目的としたセンターとなっており、それ自体がキャリア教育となっている。この例のように、これまでの就職支援をたんに発展させたものではなく、学生が人として基本的に必要な能力をつけ、卒業後も成長していくための基礎を作るための、より幅広い支援が必要である。

キャリア教育科目を正課内に必修化するだけでなく、各専門科目の教員が自分の科目によって（正課内であれ、正課外であれ）キャリア教育を行えるようにしていかなくてはならない。また外部の企業や組織だけではなく、大学内の資源を活用できるような仕組みを作っていかななくてはならないと感じた。

■ 学生の主体性の育成

多くの大学では、学生に対して手厚いサポートを行っている一方で、学生の主体性を育てることも課題としている。というのも、サービスが豊富になればなるほど、学生は主体性を失ってしまうのではないか、という懸念があるからである。多くの大学では学生の主体性を育むためのプログラムにすでに着手しており、ボランティアサークルやピアサポートのための学生のネットワーク化や、ラーニングコモンズのような物理的なスペース作りが進められている。しかしこれを機能させるためには、ある程度の「取っ掛かり」を大学側が準備することが必要である。

(ii) 海外大学キャリアセンター・教員養成センター・教育大学等訪問

a) アメリカ

訪問日程：2010年9月21日～30日

訪問者：古川雅文教授、Darryl Yagi 特任教授、横山香特命准教授

今回のアメリカへの調査訪問目的は、以下の通りである。

- ① 「キャリアセンター」先進国アメリカで、実際の支援内容・運営体制について聞き取り調査し、設備等を見学する。
- ② 教職課程の学生のキャリア形成に対する支援がキャリアセンター／教育学部・教員養成系大学によって行われている場合、どのようなものがあるか、あるいはどのような方法で行われているかを調査する。
- ③ 以上のことを調査したうえで、総合教職キャリアセンターの課題を探る。

1. 2010年9月22日：ワシントン州立大学 (University of Washington)、Diane A. Martin キャリアセンター副所長と面談

ワシントン州立大学のキャリアセンターは、学部生・大学院生・ポスドク・卒業生に対する進路・就職支援サービス（キャリアガイダンス・プランニング、ワークショップ・セミナー、キャリアフェア・イベント、キャリアコンサルティング、履歴書および面接の指導、インターンシップ、ボランティア）を担っている。同センターの活動内容は、ウェブサイト（Facebook も含む）およびキャリアガイドブックを毎学期6千部発行して周知している。キャリアフェアはさまざまな職種（教員も含む）を対象に行われている。HuskyJobs というシステムで、学生や企業は求人情報やインターンシップ・ボランティアについての情報を相互に利用することができる。

キャリアセンターはメアリー・ゲイツ記念会館の一角にあり、ビデオ、PC 等が備え付けられたカウンセリングルームも5部屋ほど用意されている。いくつかの企業がスポンサーになり、財政面での支援を行っている。同センターでは教職に特化したサービスはないが、Martin 氏は Teach for America のような組織がアメリカで増えていることを例に出して、豊富な社会経験や教育への情熱を持つことが教員にはますます求められることになるだろうと話してくれた。

2. 2010年9月24日：ヴァンダービルト大学ピーボディ校 (Vanderbilt University Peabody College)、Dayle Savage ピーボディ校キャリア開発長と面談

Savage 准教授はピーボディカレッジで大学院生のキャリア開発長を務め、大学院の「組織リーダーシップ・人材開発」コースで授業を担当している。大学院でのキャリア開発を担当するにあたり、大学院生の就職先である学校（教育関係が多いが、教員よりも学校経営に携わることが多い）やその他の組織に出向き、どのような人材が必要とされているか調査を行ったとのことである。学生に対しては、自分が何をしたいか、何ができるかを考えることから始め、希望の就職先に必要な知識や能力について、実際に現地に出向くように勧めている。キャリア構築というものは直線的に伸びているものではなく、キャリアダウンしたとしても、そこで学び返すこ

とによりまたキャリアをアップできる。その学び返しの部分をつねに支援できるような体制が必要である。

3. 2010年9月24日：ヴァンダービルト大学ピーボディ校（Vanderbilt University Peabody College）、Jeff Henley ピーボディ校大学院生キャリア開発長と面談

Henley氏はSavege准教授が担当する大学院のコース以外の大学院生のキャリア開発を担当し、おもな業務は、大学院生の基本的な就職活動の支援であり、例えば履歴書の書き方や面接の練習、就職ガイダンスや雇用主との連携等である。ピーボディ校大学院は、教育学では全米での有数の優秀な大学院であるが、しかしそれでも学生のキャリア開発と決定に対して大学が手厚く支援しており（保護者対策も兼ねる）、これはアメリカの大学の一般的な現状のようである。

4. 2010年9月24日：ヴァンダービルト大学（Vanderbilt University）、Jim Bellar キャリアセンター長と面談

キャリアセンターはヴァンダービルト大学全体の組織であり、おもに学部生を対象に履歴書の書き方、面接の対応方法、ジョブマーケットの現状、ネットワーク作りの重要性と方法について教え、キャリアカウンセリング（同センターではコーチングと呼ばれる）を実施している。コーチングでは、学生の意識をより自発的な形でキャリアに関わる方向へ向かわせることを目標とする。「クラスター」という7つの職業カテゴリーそれぞれにワークショップやフェアを行って、学生の進路決定を促し、個別の対応を行っている。同大学のキャリアセンターには個室が数部屋あり、そこで学生はコーチングを受けることができる。また1階には広間があり、キャリアフェアなどの催し物が行われる。

5. 2010年9月27日：ソノマ州立大学（Sonoma State University） Carlos Cuahtémoc Ayala 教育学部（School of Education） 学部長事務取扱と面談

カリフォルニア州にあるソノマ州立大学では、教育学部（School of Education）での学部段階の教職課程はなく、学部生（1～4年生）は人文、経営、科学、社会科学の各学部在籍し、BA（文学士）やBS（経済学士）を取得した後、教職を目指す場合は教育学部で1年間（2 Semester）、教職に関する授業を受け、観察実習やインターンシップなどの教育実習を行う。同大学の教育学部はNCATE（National Council for Accreditation Teacher Education）の認定を受けており、教員経験を有する実務家教員を含む大学教員が学生の指導にあたる。この教職課程の後、教員希望者はCBEST（California Basic Education Skills Test）を受験する。大学入学時から教職課程を選択するのではないため、一旦学部を卒業して社会や家庭に入った後に教育学部に入学するケースもある。面談終了後、我々は同大学のキャリアセンターを訪れ、センター内の見学をさせてもらった。

6. 2010年9月27日：ドミニカン大学カリフォルニア校 (Dominican University of California)、Susan Fyles キャリア&インターンシップ支援室長、Mary Ann Sinkkonen 教育・カウンセリング心理学部准教授・コーディネーターと面談

ドミニカン大学カリフォルニア校では、ソノマ州立大学で見られたようなカリフォルニア州の新しい「4+1」制度を導入せず、1年次からの教育実習を含む伝統的な形式での教員養成を行い、卒業時に教員資格と学士号を取得することができる。ただし卒業生全員が教職に就くわけではなく、このような学生に支援を行うのが、Fyles氏が室長を務めるキャリア&インターンシップ支援室である。ここではさまざまなワークショップやセミナーが開催されており、履歴書の書き方、面接の練習、インターンシップの斡旋等、就職に関連する基本的なスキルを学び、経験を積むことができる。ダンスや演劇などの身体表現や発声練習から資格試験対策まで、カリキュラムはかなり幅広い。Fyles氏によれば、教職課程で学ぶ学生は、コミュニケーション能力や問題解決能力を培うことができるため、さまざまな職業で強みを発揮することができるとのことである。

7. 2010年9月28日：サンノゼ州立大学 (San José State University)、Lee Rosenfield キャリアコンサルタントと面談

サンノゼ州立大学は3万人の学生が学ぶ、カリフォルニア州シリコンバレーに位置する大学である。まずキャリアセンターでキャリアコンサルタントをするRosenfield氏とお会いした。彼女はキャリアカウンセリングを行う一方で、学部でのキャリア教育も担当している。キャリア理論のベースとしてはKrumboltzの理論を用いているが、これは個人的なもので、センター全体の理論的ベースというわけではない。彼女自身が、旅行会社で勤めた後に海外へ渡り、戻ってきてカウンセラーの資格を取って仕事をするかたわら、作家としても活動中であるということで、学生にはなるべく広い視点で自分自身のキャリアについて考えるように話すということであった。

8. 2010年9月28日：サンノゼ州立大学 (San José State University)、Cheryl Allmen-Vinnedge キャリアセンター所長と面談

スタッフは管理職員、雇用、学生サービス、職能担当という部門に分けられ、常勤・非常勤・インターンシップを含め20名程度の大所帯で、就職・インターンシップ・キャリア形成のあらゆる分野の支援を行っている。センター内には個別ブースもいくつかあり、その中で学生は相談を受けることができる。キャリアセンターは企業の財政支援も受けており、支援内容によってキャリアセンターから称号が与えられる。センターの施設、プログラム、カウンセリングについて、それぞれフィードバック用のマークシート用紙が置かれてあり、年に一度集計して、結果は学校およびスポンサーに知らされる。面談後、Allmen-Vinnedge氏にキャリアセンターのツアーをしてもらい、スタッフおよび施設を紹介してもらった。また、訪問翌日にジョブ&インターンシップフェアが開催され、当日は数千人の学生が来場するというので、会場（大学の体育館）には有名企業のブースが並べられ、設営準備が進め

られていた。

9. 2010年9月28日：サンノゼ州立大学 (San José State University)、Mary McVey 教育学部 (School of Education) 副学長事務取扱と面談

教育学部 (School of Education) では、教育学分野の学士、修士、博士、免許プログラム (Credential Program)、副専攻、の各コースが用意されており、修了後の進路としては、小・中・高等学校および特殊学校教員、カウンセラー、教育行政、学校経営等がある。今回面談した McVey 氏はもともと社会政策の教授であるが、同大学においても教育実習が重要であると認識されるようになってきていることが強調されていた。アメリカにおいても若者の他者、とりわけ子どもたちとコミュニケーションを取るスキルが危ぶまれており、大学の授業や教育実習では教室経営に必要なコミュニケーションスキルを学ばせている。さらに、新しいメディア技術の導入を進めている。これらは小学校や中学校にも導入されつつあり、実地で使用する前に、大学の教室内で使用方法を学ぶことができる。

McVey 氏の案内により大学のゼミを見学することができた。スライドを用いないで授業をしている教員はおらず、学生もほとんどが自分の PC を持ち込んで授業を受けていた。また、ディスカッションができるように4~5人のグループごとの島になっている。私たちが見学した部屋では、30名ぐらいの学生がいたが、ほとんどが女性であった。アメリカでは小学校教員は伝統的に女性の仕事であるという話であった。

10. 2010年9月28日：スタンフォード大学 (Stanford University)、Lance Choy キャリア開発センター所長と面談

スタンフォード大学のキャリア開発センターは、他のキャリアセンター同様、学部生に対する就職支援を行っている。また保護者に対しどのようなキャリアの選択可能性があるかを示す役割も持つ。Choy キャリア開発センター長の話では、アメリカではさまざまな活動を子どものうちから体験できるようなプログラムが存在し、大学入学時にはボランティアなどの社会貢献や課外活動等が重視されることもあるため、大学卒業時点での経験の幅広さが日本とは異なっているかも知れないということであった。しかし、最近の若者の社会的なスキルについては心配な部分もあり、基本的な礼儀やマナーを身に付けさせるという任務が、アメリカにおいても親から大学へ移行してきているという話であった。

11. 2010年9月28日：スタンフォード大学 (Stanford University)、John D. Krumboltz 博士 教育・心理学部教授と面談

アメリカ調査旅行の最後に訪問したのは、Happenstance Learning Theory というキャリア理論で日本でも有名な Krumboltz 博士である (翻訳に『その幸運は偶然ではないんです!』花田光世他訳、ダイヤモンド社、2005年)。Krumboltz 博士が提唱しているのは、マッチングや適性重視を止め、人生は何が起こるか分からない、すなわち偶然に支配されているのだから、つねに学ぶことを止めず、目の前の状況に

ポジティブに関わるべきである、ということである。

アメリカでは基本的にキャリアパスが一本であることはなく、キャリアチェンジやキャリアアップのために、つねに努力を強いられるのが現実であり、いったん職を得てしまえば努力しなくても続けられることはあまりない。Krumboltz 博士は医師の例を出してくれた。職業として医師になったとしても、学び続けて最新の技術を取り入れなければ、医師としてのキャリアそのものが危うくなる。やはりここでも「学び続ける」ということがキーワードとなった。

【考察】

全体として感じたのは、アメリカと日本とのキャリアパスの相違である。アメリカでは、若いうちからさまざまな経験を重ね、キャリアチェンジやキャリアアップを図っていくのが一般的である。したがって、60歳になってから教員を目指すために大学（院）に入学して免許を取るということもあり得る。日本においても今後、おそらくアメリカ流のキャリア観に近づいていくのだろうと思う。もしかすると教員についても同じことが起こり得るかも知れない。そうなると、キャリアについてのアドバイスを必要としているのは、学部生、院生のみならず、現職の教員や、あるいは教員に戻りたいと考えている元教員なども考えられるだろう。キャリア形成を短いスパンや直線的に考えず、その時々に必要な形で支援を行うことが重要となってくるだろう。

次にキャリアセンターの運営体制についてであるが、ワシントン州立大学やサンノゼ州立大学では、いくつかの企業がキャリアセンターの支援をしている。これは直接的に利益がある（学生に認知してもらい、優秀な学生を採用できる）という理由だけではなく、アメリカでは母校への寄付に見られるように、社会貢献として大学への支援が行われていると考えることができる。日本でも、外部資金の大学への導入が進めば、このような運営体制を参考にできることになるだろう。

以下に、訪問メンバーの Darryl Yagi 特任教授の報告（サマリー部分）を掲載する。

Career Centers in the United States

Career centers across the US have similar roles and functions and provide like programs and services for all students in undergraduate programs. The main focus is to help the students in their career search by providing career workshops in developing student skills for resume writing and techniques for a successful interview and career events for networking, internships, and job placement. A major career event is a career fair or day, including the career of teaching. Some Colleges or Schools of Education offer its own career fair. A career center is a large open inviting space that enables students' access to career resources and personnel. Career center personnel include professional career counselors, career consultants, or career coaches, depending upon their expertise and training. The career center personnel do individual career counseling or coaching and give career workshops. Career center personnel are liaisons with university departments to assist

in the career development of students. Student interns, such as, peer counselors, career peer advisors, and interns with other career center titles help students and personnel in the career center.

Each career center has its own print brochures that describe its program and services. Career center personnel participate in open campus and student orientations to promote career development of students and career center programs and services. Career centers heavily use the information technology and the internet to communicate with students through their websites links to internships, jobs, and alumni, and other career and career related databases.

Consideration for the Career Centre Project

1. How to collaborate with and integrate the professors with the Career Center to help plan, develop, and provide programs and services?
2. How to use the existing or new course seminars as an approach for career development of students to be teachers?
3. Definition of the Career Center. Is the Career Center like ones visited in the US or is it an office or Center for Career Services, such as, at the School of Education, Stanford University? Or, is there another unique model for the Career Center?
4. How can the Career Center build the capacity for students to develop their career to be a teacher?
5. What consideration is the Career Center going to give in its planning if and when the university of teacher education may extend to a 5th and even 6th year teacher education program?

b) オーストリア・ドイツ・スイス

□ 訪問日程：2011年2月12日～26日

□ 訪問者：新井肇教授（2月12日～18日）、天根哲治准教授（2月18日～26日）、山中一英准教授、横山香特命准教授

今回のヨーロッパ（オーストリア・ドイツ・スイス）への調査訪問の目的は、以下の通りである。

- ① 教員養成センター（Zentrum für Lehrerbildung）の実際の支援内容、運営体制等について聞き取り調査し、設備等を見学する。
- ② 教育大学の教員養成および継続教育に対する制度を調査する。
- ③ 教員のキャリアを研究する研究者に会い、教員のキャリア形成支援についてのヒントを得る。

1. 2011年2月13日：クラゲンフルト大学授業・学校開発研究所（Alpen Adria Universität Klagenfurt, Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)）、Johannes Mayr 博士と面談

Mayr 博士は「教員のためのキャリアカウンセリング・プロジェクト（Career Counselling for Teachers Project、以下 CCT）」のオーストリアでの責任者であり、オーストリアの学校制度改革にも参与されている。当日は日曜日ということもあり、インフォーマルな形でオーストリアの教育制度および教員養成と最近の動向について話を伺った。オーストリアではボローニャ・プロセスを受けて、2007年以降教員養成は教育大学（Pädagogische Hochschule）および一部の総合大学（Universität）で行われることになった。バーデン＝ヴュルテンベルク州以外では総合大学で教員養成を行うドイツとは異なる道を選んだわけであるが、現在基幹学校（Hauptschule）とギムナジウム（Gymnasium）を統合する「統合学校（Gesamtschule）」の設置が各州で進められており、教員をこの制度に対応させるため、将来的には総合大学での教員養成へと向かう可能性も否定できないとのことであった。

2. 2011年2月14日：クラゲンフルト大学授業・学校開発研究所（Alpen Adria Universität Klagenfurt, Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)）、Johannes Mayr 博士、Konrad Krainer 研究所長、Peter Posch 博士、Maria Isak 研究員と面談

前半は日本の教育および教員養成制度と兵庫教育大学の教員養成制度について説明を行い、質疑応答や意見交換を行った後、総合教職キャリアセンター設置準備室のキーコンセプトである、「学び続ける教師」のために大学が何をできるかという問題に移った。同研究所には学部生はおらず、教職研究と教員のための継続教育を中心に行っている。学生が幅広い経験を自発的にする必要は認めつつも、教員になった後を見越しての大学時代における支援よりも、教員のライフコースにおいてその時々に必要な支援を行うことが重要であるというスタンスであった。

後半は Mayr 教授から CCT についての説明があった。CCT は EU から財政支援を受けて発足したプロジェクトで、教職に関心のある生徒、教職課程の学生、新任・ベテラン教員、教職キャリアカウンセラーという各種グループの支援をウェブベースで行う。教職への興味関心と適性を知る「自己理解ガイドツアー」を行うことが、ドイツ語圏の一部の教育大学・総合大学教職課程で入学の要件とされている（結果によって入学を拒否されることはない）。ドイツ語圏では一旦教職課程に入ると、他の職業へ進路を変えることは比較的難しいため、入学前に、あくまでも自己理解として、自分の教職に対する適性を考えるきっかけを作り、助言を与えるためのものである。データは匿名で収集され、CCT 参加校はアンケート結果を学術的に使用できる。当日は Mayr 博士による「自己理解ガイドツアー」のデモが行われた。

3. 2011年2月16日：ミュンヘン大学教員養成センター（Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrerbildungszentrum）、Karl Tschida 学術研究員、Petra Zotcke 学術研究員と面談

バイエルン州の州都にあるミュンヘン大学は、ドイツでも有数の歴史ある大規模な総合大学である。ボローニャ・プロセスにより、2010年までにすべての学部で学士・修士システムへの転換が行われた。教職課程希望学生は各学部在籍する。現在、およそ8千人の学生が教職課程に登録している。バイエルン州は国家試験の維持を表明しており、教職国家試験規定（ここでの国家は州を意味する）に従い基礎学校（Grundschule）、基幹学校、実科学学校（Realschule）、ギムナジウム、特別支援学校（Förderschule/Sonderschule）の各教職課程を組んでいる。第一次国家試験の後に2年間の試補勤務（Vorbereitungsdienst/Referendariat）を行い、これが実質的には教育実習期間となり、その後第二次国家試験を受けることになる。試補勤務は大学の管轄外である。大学は養成段階での実習を担当し、教育関連以外に出向く「企業実習」、入学前に自分で決めた学校へ出向いて観察をする「オリエンテーション実習」、「教育・教授法実習」、「専門教科実習」の4種類がある。

学校制度や単位取得条件のめまぐるしい変更は教職課程学生にも混乱をもたらしており、そのためミュンヘン大学の教員養成センターの役割は、各課程のカリキュラム（モジュール）の組み方や単位取得・国家試験に対する学生向けのアドバイス、教職関連のワークショップやセミナー、教職に関わる各学部および各部署との連携等となっている。

4. 2011年2月17日：ダービッド・シュースター実科学学校（David-Schuster Realschule）、Eva Maria Borns 校長、Georg Rödel ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター／バイエルン州文部省代理、Yvonne Neumeier ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター実習局長と面談および学校見学

ドイツの生徒は日本の小学校5年生の段階で、将来の職業に沿った進学先の選択をしなければならない。職人的な職業へと進むための基幹学校と、大学進学を目指すギムナジウムの二校種間には、中間的な位置となる実科学学校や統合学校などがある。バイエルン州では実科学学校が存在し、さらに2010年より、実科学学校と基幹学校の中間的な位置となる中等学校（Mittelschule）が新たに設置された。

Borns 校長から同校の歴史等についての説明があり、その後バイエルン州の学校制度と教員養成制度について説明があった。実科学学校を卒業すれば中級学校の修了資格が与えられる。同校では3年目（7年生）で専門領域（自然科学／経済／フランス語／芸術・家政）に分かれ、6年目（10年生）で修了資格を得る。Borns 校長からは、教員の継続教育と昇進制度、最後に Modus F の説明があった。これは州文部省と経済界との協働プロジェクトで、各校種の学校長を対象にした、より良い学校経営や経営者を目指すための支援である。

Georg Rödel ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター／バイエルン州文部省代理からは、試補勤務について詳細な説明を受けた。試補は、1年目にセミナー学校と呼ばれる学校で専門教科、教育学、心理学、学校に関する諸問題、市民的教

養などの授業を受け、2年目は実習がメインとなる。この間のさまざまな試験や論文執筆が第二次国家試験の点数とされる。

5. 2011年2月17日：ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター（Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung）、Margarete Götz ヴュルツブルク大学副学長／ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター長、Simone Mattstedt ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター研究員、Katharina Gerth ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター・インターナショナルオフィスメンバー、Nina Lehner ヴュルツブルク大学教員養成・教育研究センター・教職課程国際化学術研究員と面談

ヴュルツブルク大学も伝統のある大学であり、とくに自然科学分野で世界的に優秀な学者を輩出している。学生数は約2万人、教員養成課程に登録している学生は約6千人である。教員養成・教育研究センター（以下ZfL）には「学術センター」として、教員養成・継続教育・教育研究の発展、学生・教員・学校・大学教員・政治・学校関係者・教員組合のネットワーク化、各学部の専門科目の教員養成研究と学術資源を結び付ける、学際的研究と後継者の支援という任務がある。

Götz 副学長／センター長からは、ZfLの個々の役割について詳細な説明があった。現在アクチュアルなテーマとして、特別支援学校の普通学校への統合問題、学校内のジェンダー問題、学校の国際化等があり、このような問題をワークショップやセミナーなどで取り扱っている。

教職課程の学生へのカウンセリングやアドバイスもセンターの役割である。教科が好きであることと、学問として探求すること、それを子どもたちに教えることはそれぞれ別のものであり、自分の期待や能力がそれに合うかを考えることが学生には必要である。また「子どもが好きだから」という動機だけで教員になるのは不十分であり、教職の専門知識が絶対的に必要であることが強調されていた。

他大学の多くの教員養成センターが大学の財政で運営されているのに対し、同センターは大学からの資金だけではなく、企業、銀行、基金等からいわゆる外部資金を得ている。ドイツでも最近では外部資金を調達することが研究者や研究所の一つの要件とされているとのことである。また、教員向けの継続教育講座を行う際には、現職教員から授業料を徴収する（学生はどの講座も無料で受けられる）。

教員養成の制度は異なるものの、地域の学校との協力体制、教職課程の国際化、教育研究の推進など、多くの参考すべき点を有するセンターである。

6. 2011年2月19日：チューリッヒ教育大学（Pädagogische Hochschule Zürich）、Manuela Keller-Schneider 博士と面談

スイスでは一般的に初等教育が6年、中等教育第一段階が3年で、合計9年間で義務教育となる。初等教員の養成課程はかつて教員養成所（Lehrerseminar）で行われていたが、ボローニャ・プロセスによる制度転換により、2002年以降、教育大学で行われることになった。1年生のうちから学校実習を行って、3年間で実践力と教育・教科の専門性を兼ね備えた教員を作る「一段階システム」は、当面は維持する

ものとみられている。

スイスでは教員は公務員ではなく、各学校が教員の募集をし、教員資格を持った者がその職に応募する。教員には最初から任用期限を決められていることもあり、辞職も解職もあり得る。現在、スイスでは多くの州で教員不足が顕著であり、質の高い教員をできるだけ早期に養成することが求められている一方で、ドイツやオーストリアから教員を補充したり、パートタイムという労働形態(既婚の女性が多い)によって教員不足を補ったりしているのが現状である。

教育大学には、教員養成だけではなく、教員の継続教育機関としての機能も最初から与えられている。教員のキャリア研究も盛んである。Keller-Schneider 博士の専門領域は、教員がライフコースの節目で抱える問題についての心理学的な経験調査である。新任教員は、養成時代に教職に必要なことすべてを知識で学んだとしても、ベテラン教師のように自分自身の中でそれらをうまく結び付けることができず、また個々の資質能力や動機はそれぞれに異なっている。その時々課題を、とりわけ「学ぶこと」によって克服したとき、それが新たな経験となり、新しい能力が開発され、自らの資源となる。これを可能にするためには、ライフコースの各段階に応じた支援が必要であるという話を伺った。

7. 2011年2月21日(月): スイス・クリーンス、プライヒェ小学校 (Primarschule Bleiche) 訪問

ルツェルン近郊のクリーンスという小さな町にあるプライヒェ小学校に訪問し、中央スイス教育大学の Stephan Zopfi 教員の娘である Rebecca Zopfi 先生の1年生(6~7歳)の国語の授業を見学した。クラスは全体で16名、授業は2つの部屋に分かれ、「第二外国語としてのドイツ語」教員の補習授業が並行して行われる。Zopfi 先生の授業では、生徒たちは個々の進度に従って課題をこなし、終了したら壁に貼ってある「進度表」にチェックをする。生徒はほぼ完全に一対一で先生から課題のチェックを受けられる。このやり方の問題点としては、生徒間の進度がときに著しく開いてしまうことである。授業の途中で「体を動かす」休憩が入り、その後授業が再開された。最後に5分ほどのホームルームがあり、午後の授業のために、生徒たちは私たちに元気な挨拶をして帰宅していった。

成績評価について聞いたところ、実際の成績がつけられるのは3年生以降で、1、2年生では伸ばすべき能力について様々な項目を記した成果表があり、保護者と生徒と教員の三者間で1時間半の個人面談が年に3回行われ、この成果表に基づいた話し合いが行われるとのことである。成績表・成果表は今後の進学に必要な公式書類であるため、慎重に付けられる。

8. 2011年2月21日: 中央スイス教育大学ルツェルン校 (Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern)、Michael Zutavern 博士(中等教育第一段階課程コース長)、Kathrin Krammer 博士(幼年・初等課程コース長)と面談

Zutavern 博士は中等教育 I (日本の小学校高学年および中学にあたる) の課程コース長であり、Krammer 博士(小学校教員であったが、その後チューリッヒ大学で学

位取得)は幼年・初等教育(小学校低学年)課程コース長である。中央スイス教育大学のあらましや研究内容についての話があり、こちらからは日本の教育制度と教員養成制度、兵庫教育大学の概要について説明を行った。

日本をはじめ、アジアの学校では、生徒たちに自主的に勤勉に学ばせることに成功しているというイメージがスイスでは定着しているようである。ボローニャ・プロセス以降のスイスと日本が同じような教員養成制度を取っていることは、スイスの教育大学にとっては一段階での教員養成の妥当性を裏付けるものとして考えられるとの話であった。

9. 2011年2月21日：中央スイス教育大学ルツェルン校 (Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern)、継続教育・付加的養成領域 Silvio Herzog 博士と面談

この日最後に訪問したのは、教員のキャリアとバイオグラフィーを研究領域とする Silvio Herzog 博士である。教員レベルの全体的な底上げを目指し、教育大学では設立当初から教員養成だけではなく、継続教育の強化も機能に組み込まれている。また、教員には継続的な教育・研修は「権利と義務」として定められている。

同大学の継続教育・付加的養成領域では、教員や学校経営者に対する継続教育(研修)、キャリア移行と健康についての助言と支援、付加的養成(修士・学士・コース修了認定)を三本柱として活動している。Herzog 博士は現在「教員のための能力開発地図」プロジェクトに取り組んでいる。これは「授業」「学校」「学校制度」「学校外」の各活動分野において、養成の終了段階で獲得した各コンピテンシーを個人のパーソナリティや志向によって、教員のライフコースのなかで伸ばしていくためにさまざまな情報や授業の提供を与え、教員のキャリア形成と開発をおこなうものである。

10. 2011年2月22日(火)：中央スイス教育大学ルツェルン校 (Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern)、教育専門性・学校文化研究所 (Institut für pädagogische Professionalität und Schulkultur (IPS))、Eveline Gutzwiller-Helfenfinger 博士と面談

中央スイス教育大学ルツェルン校の校舎は、ルツェルン市の旧市街地に散らばっており、キャンパスそのものはない。面談は、旧市街地の歴史的建造物にある、改修されたばかりの研究所で行われた。

Gutzwiller-Helfenfinger 博士によれば、ヨーロッパにおいて経験的手法を用いた研究は、伝統的な精神科学的(哲学的)学問より軽視されがちであったが、教育諸科学(Bildungswissenschaften)では科学的な手続きが必要不可欠となる。Gutzwiller-Helfenfinger 博士の大学のゼミでは、この科学的手続きを初歩から学ぶため、統計学を学ぶ。学生の中には偏見を事実と思い込んでいる学生も多い。しかしその偏見は今後、教員になったときに不利に働くだらう。それゆえ偏見からではなく事実を知り、そこからその事実について判断する手立てを学生は知っておかねばならない。経験的な研究は、大学で学ぶ知が世界と乖離することなく、学生自身のなかでそれが生かされ、実践や経験と接続させるためにも必要であるとのことである。

あった。Gutzwiller-Helfenfinger 博士自身は大学卒業後社会福祉関係で働き、現在は教育心理学の立場から、子どものいじめや暴力などをテーマとして研究を行っている。

この面談の後、同研究所所長である Annette Tettenborn 博士が加わり、日本とスイス、ドイツの教育制度や教員養成に関する問題点や課題について意見交換を行った。

11. 2011年2月22日:中央スイス教育大学ルツェルン校 (Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Luzern)、Stephan Zopfi 教員と Claudia Rösli-Stübi 教員のゼミ訪問

同大学第3セメスターの、Stephan Zopfi 教員と Claudia Rösli-Stübi 教員が指導する教育法ゼミに参加し、日本の教育制度や教員養成、兵庫教育大学について横山特命准教授が30分程度プレゼンテーションを行った。その後ゼミ生たちは「遠足」をテーマに、どのような準備や工夫が必要かを話し合った。まず数名で話をして意見を出し合い、その後ホワイトボードにキーワードを書き込む。書き出された各項目について Zopfi 教員が解説をし、ゼミ生たちが教員に質疑する、というスタイルを取っていた。ほとんどの学生が教室に自分のPCを持ち込み、ときにはインターネットを参照しながら熱心に授業を受けていた。

12. 2011年2月23日:フランクフルト大学教員養成および学校・授業研究センター (Goethe-Universität Frankfurt am Main, Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung)、Bernd Trocholepczy 博士、Angela Gies 博士、Alessandra d'Aquino Hilt 博士、Clemens Bohrer 博士、Silke Hennen 研究員、Linda Witte 研究員と面談

まず広報の Linda Witte 研究員により、フランクフルト大学の概要、ヘッセン州の教育制度、ZLF についての説明があった。フランクフルト大学では、教員養成課程の学生(4,921名:2011年夏学期)は医学部・法学部以外の個々の学部在籍し、基礎学校、基幹・実科学校、ギムナジウム、特別支援学校の各教職課程に登録する。ZLF は2003年に設立され、理事会と事務局およびそれぞれのプロジェクトを担当する各部局で構成される。任務は、大学での学術的な教員養成の持続的強化、授業と研究の質の継続的改善、学校・授業についての経験的研究と研究者の支援、助言と調整である。それぞれのプロジェクトは、教育実習の調整、教職課程の学業と授業についての助言、教員の継続教育・研修、研究と後継者支援、広報、ポートフォリオ、新しいメディア、学部生向けのワークショップ・セミナー(Pro-L)の各部局に分かれる。

次に Silke Hennen 研究員から教員養成課程についての説明があった。同大学では学士・修士号は取得できず、第一次および第二次国家試験によって教員免許を得ることになる。例えば基礎学校課程の場合、基礎教養科目(教育学、教育心理学、社会学、政治学)、基礎学校教授法、美的教育、ドイツ語・数学とそれぞれの教授法、英語・プロテスタント/カトリック宗教学、芸術、音楽、生活科、体育から1選択科目とその教授法を学び、4つの実習(オリエンテーション実習、企業実習、2つの学校実習)を行う。第一次国家試験は、試験60%、大学での成績40%で構成される。

その後 2 年の試補勤務を経て第二次国家試験に合格すれば教員資格を取得できることになる。

教職課程の学生は Pro-L のワークショップやセミナーに無料で参加できる。一方現職教員は、ゲーテ・アカデミー (Goethe-Lehrerakademie, 以下 GLA) による継続教育・研修に参加できる。GLA は大学教員が企画する継続教育を支援し、他の公的機関や学校、メディアと交渉・連携して継続教育 (ヘッセン州では教員に義務付けられている) を行う。

13. 2011 年 2 月 24 日 : パーダーボルン大学教育研究および教員養成センター (Universität Paderborn, Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ)) 訪問、Bardo Herzig 博士 (PLAZ 局長)、Annegret H. Hilligus 博士 (PLAZ センター長) と面談

今回の調査旅行の最後に訪問したのは、パーダーボルン大学の教育研究および教員養成センター (以下 PLAZ) である。パーダーボルンはノルトライン＝ヴェストファーレン州北東に位置する。同大学は、かつては統合大学 (Gesamthochschule) であったが、現在は総合大学となり、5 つの学部で約 1 万 5 千人の学生が学ぶ (内教職課程登録者は 5,159 名、35%)。同州ではすでにいくつかの大学で教員養成課程が Master of Education に移行しており、「《総合大学》の《修士レベル》での教員養成」が進んでいる。同大学でも 2011/12 年の冬学期よりすべての教職課程を Master of Education に移行する予定であり、すべての教職課程は 3 年間 (6 セメスター) の修士 + 2 年間 (4 セメスター) の修士 (修士号取得は第一次国家試験合格と同じ資格になる)、卒業以降 18 ヶ月の試補勤務 + 第二次国家試験となる。養成期間中の学校実習は、修士の間に行うことになる。

PLAZ の大きな任務は、めまぐるしく変わる制度に対応できるように教職課程の学生を支援すること、教職に関わる専門教科を行う学部間の調整、教育実習先学校との連携、そして教育研究である。この研究機能は 2006 年にセンターに組み込まれ、現在ではいくつかの研究プロジェクトを PLAZ が運営する。またスタンダード (実際の導入は Master of Education に転換後) による教員養成の効果について、経験的な調査を進めて行くということである。

今回のヨーロッパ調査旅行についての考察

総合教職キャリアセンター設置準備室長 新井肇

1. CCT (Career Counselling for Teachers) について

日本でも、学部入学前に体験して、教職適性や自己理解を深める一助にすることも考えられる。そのためには、スタンダードとも関連させながら日本版の CCT を開発することを、総合教職キャリアセンターの調査開発部門の取り組みとして位置づけることも必要であると思われる。

教師が子どもや学級に対する自分自身のありようをふりかえり、教師としての自分自身を理解する力も身につけることは、教師にとって重要な資質能力であると思

われる。しかし、教師の自己理解を深めることに焦点を当てた学部・大学院の授業や教員研修は少ない。教師あるいは教師となるであろう自分に対する客観的な態度をもち、教師としての自分自身と向き合い自己理解を深めるうえで活用できるツールの開発は、教師教育にとって大きなメリットがあると考えられる。

2. ドイツにおける継続教育の特徴

ドイツの場合、日本に比べ学校が「知識を教授する場」という性格を強く持っている。したがって、教師教育の重点も教科指導力の向上に置かれている。小学校教員をめざす場合でも、一つは学問的な専門性を持つ。だからこそ、総合大学で教員養成を行う。教師の専門性のとらえ方において、生徒指導的な要素への配慮は少ないと思われる。人間力や教師力についてはわずかにふれる程度である。

もう一つの特徴は、学部卒業後の2年間の試補制度とそこでの研修のあり方である。日本の新任教育に比べ、授業実践に焦点をあてながら力量のある指導教員（継続教育を受けた教師）のもと（日本では必ずしもそうではない）グループ学習を定期的に2年間展開している点で、内容的な充実度が高いと思われる。それぞれの科目において、実習を振り返り、理論に基づいて議論している。理論と実践の融合をめざしている。

先生の良い悪いは決めにくいだが、学び続けるという意欲をかき立てることがポイントである。そのためには、継続教育が重要であり、そこへ向かう学部時代の姿勢づくりが不可欠となる。その点において、国家試験がネックになっている。国家試験の科目も多く、好きなことを自由に学べる機会が少ない。

いずれにしても、ドイツにおいても教育研究が実践的・実証的な方向を志向していることが感じられた。

3. 教職の専門性と総合教職キャリアセンター

教師の専門的能力とは何かということをスタンダードで明らかにしたうえで、教師はどのように自らの仕事を学んでいくのか（学部段階・大学院段階・初任段階・継続教育段階）ということを体系的に明らかにしつつ、具体的な支援を展開していくのが総合教職キャリアセンターの役割であるように思われる。

専門性とは、教職の場合、固定的な何かというよりも個人的な要素に大きく左右されるものと考えられる。したがって、学部・大学院段階においては、学生が正課および正課外で学んだあるいは体験した内容について、批判的に自ら見直し、常に考える姿勢を持つように促すことが求められる。そのような正課外の学びと体験の機会を用意し、正課・正課外を総合した振り返りと個人内での「まとめ・つなぐ」という営みのためのツールや場を提供することを総合教職キャリアセンターとして構想する必要があると考える。

初任段階・継続教育段階においては、大学教育と職業実践と結びつけるところに総合教職キャリアセンターの役割があると考えられる。ドイツ・オーストリアでは、継続教育を重要視し、そこでの理論と実践の融合を図っているが、総合教職キャリアセンターとしては、教職の専門性とは何か、教師の成長とは何か、という議論を

ふまえたうえで、継続教育における教員養成大学の役割は何か（とりわけ教師の研修を中心として構想された新構想大学である兵庫教育大学としては）、その際の教育委員会・学校との連携はどうするのかというような点について検討を加え、その守備範囲を明らかにしていくことが必要であると思われる。



ワシントン州立大学キャリアセンターの入口にて、左から古川教授、Martin 副所長、横山特命准教授、Yagi 特任教授



ソノマ州立大学教育学部 Ayala 学部長事務取扱と古川教授



ドミニカン大学カリフォルニア校にて、左から2番目が Fyles キャリア&インターンシップ支援室長。



クラークソン大学にて。中央が Krainer 研究所長、右端が Mayr 博士。



ミュンヘン大学にて。左から横山特命准教授、Tschida 学術研究員、Zotcke 学術研究員、新井教授、山中准教授。



ヴェルツブルク大学にて。左から Rödel バイエレン州文部省代理、Graf 実科学校教員、Neumeier 実習局長、Lehner 学術研究員、Gerth インターナショナルオフィスメンバー、山中准教授、横山特命准教授、新井教授、Götz ヴェルツブルク大学副学長/センター長、Mattstedt 研究員。



ダービッド・シュースター実科学校にて。日本からのゲストに演奏してくれる吹奏楽クラス選択の生徒たち。



スイス・クリーンズにあるブライヒェ小学校の教室の風景



スイス・チューリッヒ教育大学にて。中央が Keller-Schneider 博士。



中央スイス教育大学ルツェルン校にて。中央が Herzog 博士。

Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung - Goethe-Universität

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

ZLF
Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung

Studium Forschung Internationales Fachbereiche **Organisation** Weiterbildung Über die Universität Aktuelles

Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung (Home)
Wir über uns
Anfahrt
Studierende
Lehrer/-innen
Studieninteressierte
Lehrende
Alumni und Förderer
Index A-Z

Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung
24. Februar 2011
Delegation aus Japan besucht das ZLF

Am Mittwoch, den 23. Februar empfing das ZLF eine Delegation der Pädagogischen Hochschule Hyogo, Japan, die sich für das Schulsystem in Deutschland und die Lehrerbildung in Hessen sowie in Besonderen für die Angebote und Kompetenzen des Zentrums für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung interessierte.

INFORMATIONEN RUND UMS LEHRAMT
WIKI

KONTAKT
Goethe-Universität Frankfurt
Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung
HPF 153
60054 Frankfurt / Main

Geschäftsstelle:
Georg-Voigt-Str. 12A
Räume 102 & 103
Robert-Mayer-Str. 1
Raum 624

Tel.: 069 / 798 - 23593 / - 23282
Fax: 069 / 798 - 23841
e-mail: verwaltung_zlf@em.uni-frankfurt.de

「兵庫教育大学の派遣チームがフランクフルト大学教員養成および学校・授業研究センター（ZLF）を訪問」。2011年3月1日、ZLFのホームページに掲載。写真後列左より Bohrer 博士、山中准教授、天根准教授、Trocholepczy 博士、横山特命准教授、Gies 博士、d' Aquino Hilt 博士、前列 Hennen 研究員。



バーダーボルン大学にて。左より天根准教授、Hilligus 博士、Herzig 博士、横山特命准教授、山中准教授。



ヴェルツブルク、メイン川とマリーエンブルク要塞