

# 岡山大学教職大学院における学修の成果とその活用の検証

## — 現職学生修了生へのフォローアップ調査の結果報告 —

赤木 恭吾 ・ 服部 康正 ・ 三沢 良 ・ 金川舞貴子

本研究では、岡山大学教職大学院の現職学生修了生及びその勤務先所属長に対して調査を行い、教職大学院での学修の成果が学校教育活動においてどのように活かされているか、また教員としてのどのような資質・能力の伸長につながったのかを検討した。修了生及びその勤務先所属長から得られたWebアンケートへの回答の集計・分析の結果から、大半の修了生が教職大学院での学びを現在の仕事で活用できており、所属長からも高い評価を得ていることが確認された。一方で、修了生は教科の学習評価の観点や方法、新しい教育課題へ対応するための力を伸長する必要性を認識していた。また所属長は、より広い視野に立って学校のあり方や教育実践をとらえ、個別の児童生徒の抱える課題や新たな教育課題に対する全般的な教育支援体制を構築し改善する力を備えた、スクールリーダーとしての成長を期待していた。本研究で得られた示唆を踏まえ、今後は教職大学院の教育課程と授業に係る課題の抽出とその改善を図るとともに、修了生へのフォローアップの機会の提供など、学修成果の質を高める手立てを継続的に検討していく必要がある。

Keywords：教師教育，教職大学院，学修の成果，現職学生，フォローアップ調査

### 1. はじめに

岡山大学大学院教育学研究科教職実践専攻(以下、岡山大学教職大学院と称する)は、教育現場の課題について、理論と実践の往還を通して高度にマネジメントできる高度教育実践力を備えた高度専門職業人としての教員の育成を目指している。

岡山大学教職大学院が捉える高度教育実践力とは、「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つであり、不断の授業改善・学校改善に向けてRVPDCA<sup>1)</sup>の探究プロセスを自覚的に循環する力を表している。こうした力は、各職能発達に応じて個々の院生が目指す教員像は異なるものの(初任期リーダー・ミドルリーダー・学校リーダー)、全てのステージの者が身につけることを期待されている。

さらに、これらの教員像は、「アクション・リサーチとしての教師」という点で共通している。これは、岡山大学教職大学院が目指す専門職としての

教師のあり方、教職生活を通じて継続する職能発達の方向性を表わしている。アクション・リサーチとは「机上の空論ではなく、実際の場に根づき、さらにその場を変革していく研究、研究の進展とともにデータからさらに理論を生成展開し、実際の社会変革を生み出す研究を志向した方法」(秋田2005)<sup>2)</sup>である。つまり、岡山大学教職大学院での学びは、学校現場での問題解決に適用可能な処方箋や道具的な知識・技能を与えられるものではなく、院生がそれぞれの学校・教室の状況や文脈の中で、自らの実践とそれを支える実践理論の妥当性を省察的に吟味・修正しながら実践を創造していく研究力、及びそうした専門職としてのスタンスを培うものである。

本学教職大学院は、こうした考えに基づき、院生が修了後においても、実践的な研究者として教育課題に向き合い、新たな授業づくりや学校づくり、地域づくりに中心的な役割を果たすことができるよう、カリキュラムの改善を重ねてきている。

## 2. 本研究の目的

岡山大学教職大学院は2008年4月に開設されて以降、教育委員会や学校現場との強い連携のもと、地域・学校において指導的役割を果たすことが期待されている現職教員を受け入れており、2020年3月までに94名の現職学生修了生を送り出している。開設後13年を経過した現在、教職大学院での学修の成果を確認するとともに、今後の教育課程と授業に係る課題を抽出するためにアンケートを実施することとした。

## 3. 方法

### (1) 調査対象者

2009年度から2020年度までに岡山大学教職大学院を修了した現職学生修了生94名のうち、勤務先が確実に把握できた90名およびその所属長を対象に調査を行った。

### (2) 調査の時期と方法

2021年3月中旬から4月上旬の期間において、Google Formsで作成したWebアンケートへの回答を対象者に依頼した。依頼の手続きとして、まず各対象者の勤務する学校宛に調査協力依頼状を郵送した。倫理的配慮として、この依頼状において本調査の趣旨・目的や回答期限等を説明し、Webアンケートへのオンラインでの回答と送信をもって調査協力への同意（インフォームド・コンセント）とみなした。対象者は依頼状に記載されたURLおよびQRコードを通じて、各自の使用しているパソコンやスマートフォンなどの端末により、Webアンケートへアクセスし、設問に回答した。なお、修了生については、回答内容に応じて追加の聴き取り調査の実施を考慮したため、アンケートの最後に氏名と連絡先について任意で入力求めた。現職学生修了生からは69名（有効回答率76.67%）、所属長からは61名（有効回答率67.8%）の有効回答が得られた。

### (3) 現職学生修了生調査の内容

#### ①現職学生修了生の属性

属性として、修了生の現在の年齢、教職勤務年数、教職大学院入学時の立場、現在の勤務校種・機関、現在の勤務先での立場を尋ねた。

#### ②教職大学院での学修成果の活用

「教職大学院で学んだことを、今の仕事にどの程度活用できていますか」という質問に対し、「1：全く活用できていない」～「5：大いに活用できている」の5件法で回答を求めた。さらに、この質問に対して「活用できている」側の選択（「4」・「5」）

をした回答者には、具体的に活用できている場面について複数選択式での回答を求めた。

#### ③教職大学院入学時に身につけることを期待した資質・能力

岡山大学教職大学院が高度教育実践力として重視する「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つの力、および学び続けるアクション・リサーチャーとしての教師に必要と考えられる資質・能力（「その他、望まれる資質・能力」）の区分を想定した31項目（詳細は表1参照）について、教職大学院入学時に身につけることを期待していた程度を尋ねた。各項目に対し、「1：全く期待していない」から「5：非常に期待した」の5件法で回答を求めた。

#### ④教職大学院での学修で身につけた資質・能力

問3と同様の資質・能力に関する31項目について、教職大学院での学修によって身についたと思う程度を尋ねた。各項目に対し、「1：全く身につけていない」から「5：非常に身についた」の5件法で回答を求めた。

#### ⑤教職大学院修了後の成果の還元

岡山大学教職大学院修了後の成果の還元の具体例として、教育実践に関する受賞経験、研修での講師経験、実践の公表（学会発表、論文投稿、雑誌記事掲載等）経験等について、自由記述での回答を求めた。なお、この設問の回答には、対象者の特定につながりうる情報が含まれるため、本稿でその内容を明示しない。

#### ⑥教職大学院への期待・要望

対象者が岡山大学教職大学院へどのような期待や要望等を抱いているかを把握するため、自由記述での回答を求めた。

### (4) 所属長調査の内容

#### ①対象修了生の確認

対象となる修了生の所属先、氏名、職階を尋ねた。

#### ②教職大学院での学習成果の還元

「対象の教員は、学校リーダーまたはミドルリーダーとして、教職大学院の学びを学校・地域の教育に還元していると思いますか」という質問に対して、「1：全く還元していない」から「4：十分、還元している」の4件法で回答を求めた。また「還元している」側の選択（「3」・「4」）をした回答者には、その具体的な事例について自由記述での回答を求めた。一方、「還元していない」側の選択（「1」・「2」）をした回答者に対しては、期待する学校リーダー・ミドルリーダーの具体像について、自由記述での回答を求めた。

表1 資質・能力の区分と質問項目（現職学生修了生）

区分	質問項目
分析力・解釈力	①理論・仮説に基づいて、児童・生徒の学びの観点から、自分や同僚の授業を分析し、課題を見つけること ②授業分析によって見つけた課題の解決の方向性を見極めるため、授業が拠って立つ理論・仮説の有効性・妥当性を分析・解釈すること ③学校内外の環境分析等により地域社会や児童生徒の実態を分析した上で、学校教育目標や学校経営ビジョン・計画を考えること ④家庭及び地域社会や機関等が自分の学校に寄せる関心・期待の内容を把握し、それらを教育活動の質的改善に生かすこと
企画力・提案力	⑤教科等の本質についての理解と理論・仮説に基づいて、具体的な課題を解決するための指導案・授業を企画・提案すること ⑥生徒指導や学級経営について、理論・仮説に基づいて、具体的な課題を解決するための指導案を企画・提案すること ⑦学校教育目標を反映した学校のカリキュラムをデザインすること ⑧提案性のある授業公開を積極的に行うなど、校内に授業研究・学校改善の文化を構築するために働きかけること ⑨学校や地域の課題を明確にし、その解決に向けて、学校全体の研究として企画・提案すること
実践的展開力	⑩児童生徒の反応や発言を生かした授業を展開すること ⑪教科等に関する本質的な理解と専門的な知見をもとに教育・授業改善を行うこと ⑫学習指導、生徒指導や学級経営において、特別支援教育や人権教育の観点を踏まえた環境整備や配慮をすること ⑬児童生徒の問題行動を早期に発見し、効果的な指導をすること ⑭学力に課題がある児童生徒や不登校児童生徒等に対して、個別の支援プログラムや校内支援体制を構築すること ⑮新たな教育課題（ICTの活用や道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）に対して、学校全体で組織的に取り組むように組織運営の改善を提案・調整すること
評価力	⑯個々の児童生徒の学習状況や課題を適切に把握し、自分の授業を反省的に振り返ること ⑰各教科等の目標と整合する学習評価の観点と方法を考えること ⑱教育活動や組織的取組に関する学校評価を計画的に実施し、根拠に基づいてビジョンの形成や目標設定、計画立案をすること
マネジメント力	⑲周りの教職員に課題をもたせ、その達成に向けて動機づけたり、教育活動の省察を促すなどして、学び合う関係性を構築すること ⑳校内の教職員の葛藤や対立を調整して、教職員の同僚性を高めること ㉑教育法規に関する十分な理解に基づいて、学校の危機管理に対応できること ㉒学校のビジョンと教育活動の実態等についての情報を発信し、家庭・地域社会からの信頼感と協働・連携意識を得られるよう教職員を導くこと ㉓家庭及び地域社会の様々な立場の人や機関等が自分の学校に寄せる関心・期待の内容を把握し、それらを教育活動の質的改善に生かすこと
その他、望まれる資質・能力	㉔全国や県、市の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、広い視野で教育を考えること ㉕高度専門職として、未来の社会を創るという使命と責任感を認識すること ㉖自分なりの教育観を確立すること ㉗教育実践のハウツーだけでなく、根本にある考え方（理論や原理原則）を踏まえて、教育実践を考えること ㉘学校で生じる様々な問題の背景を深く（構造的に）考えて、その本質を理解しようとする ㉙学校教育目標や方針などを自分の教科や学年・学級等に当てはめ、「自分事」として捉えた上で具体的な教育実践を考えること ㉚学会や研究会等による最新の教育研究にアクセスし、自身や同僚（あるいは他校）の教育実践の改善に用いること ㉛自分の考えや教育観とは異なる意見やクレーム等に対し、相手（子どもや教職員、保護者、地域住民等）関心や問題意識などの前提を掘り下げて理解しようとする ㉜（生徒指導等で）自分が苦しい状況に置かれても、決して人のせいせず、課題解決を図ろうとすること

③修了生の資質・能力に関する評価

修了生調査と同様に「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つの力、および「その他、望まれる資質・能力」の区分に基づく項目を準備した。ただし、所属長の視点から、修了生の資質・能力を微細に弁別することは困難と予想されたため、19項目と項目数を絞ってアンケートに使用した（詳細は表2参照）。各項

目について、修了生が優れていると思う程度を「1：全く優れていない」から「5：非常に優れている」の5件法で尋ねた。

④教職大学院への期待・要望

「学校改革・改善の中核を担う学校リーダー、ミドルリーダーを育成するにあたって、教職大学院に期待すること等がありましたら、お教えてください。」という質問に対し、自由記述で回答を求めた。

表2 資質・能力の区分と質問項目（所属長）

区分	質問項目
分析力・解釈力	②児童・生徒の学びの観点から、根拠に基づいて教育実践を分析・解釈する力 ⑫家庭及び地域社会の人々や関係機関等が学校に寄せる関心・期待の内容を把握し、それらを教育活動の質的改善に生かす力
企画力・提案力	⑨学校のビジョン、教育目標を踏まえたカリキュラムを構想・開発する力 ⑩学校・地域の課題を明確にし、学校全体の研究として企画したり、校内の授業改善にリーダーシップを発揮して関わる力
実践的展開力	①教科の本質的な理解と専門的な知見に基づく学習指導の力 ③学級や学校等で児童・生徒自身が自己決定する場面や機会を設け、主体的で自律的な集団を形成する力 ④多面的な児童生徒理解に基づく生徒指導や教育相談の力 ⑤学習指導、生徒指導や学級経営において、特別支援教育の観点を踏まえた配慮や環境整備をする力 ⑥学力に課題がある児童生徒や不登校児童生徒等に対して、個別の支援プログラムや校内支援体制を構築する力
評価力	⑧学校内の教育評価、学校評価を計画的・組織的に実施し、根拠に基づいて次年度の方針を考えたり提案する力
マネジメント力	⑦新たな教育課題（ICTの活用や道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）に対して、学校全体で組織的に取り組むように組織運営の改善を提案・調整する力 ⑪周りの教職員に課題をもたせ、その達成に向けて動機づけたり、学び合う関係性を構築する力
その他、 望まれる 資質・能力	⑬全国や県、市の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、広い視野で教育を考える力 ⑭最新の教育事情や教育方法、他校の教育実践や学会等の研究知見を積極的に得て、活用する力 ⑮ハウツーだけでなく、根本にある考え方（理論や原理原則）を踏まえて、教育実践を考える力 ⑯リーダーとしての自覚と責任感 ⑰自分の考えや教育観とは異なる意見やクレーム等に対し、相手（子どもや教職員、保護者、地域住民、教育行政等）の関心や問題意識などの前提を掘り下げて理解しようとする力 ⑱（生徒指導等で）自分が苦しい状況に置かれても、決して人のせいにはせず、課題解決を図ろうとする力

#### 4. 現職学生修了生調査の結果と考察

##### (1) 現職学生修了生の属性

修了生の各属性について集計し、その一覧を表3に整理した。

##### (2) 教職大学院での学修成果の活用

「教職大学院で学んだことを、今の仕事にどの程度活用できていますか」という質問への5件法の回答の評定値の平均は4.28 ( $SD=0.75$ )であった。また「活用できている」側の選択（「4」・「5」）をした人数は61名（88.4%）であった。このことから、全般的な傾向として修了生の多くは学習成果を現在の仕事に活用できていると感じているようである。

また図1に示すように、学習成果の具体的な活用場面として多く選択されていたのは、「同僚との協働的取組」（72.1%）、「教員の指導・助言」（68.9%）、「カリキュラム・マネジメント」（62.3%）であった。これらに次いで、「学校経営」（55.7%）、「危機管理」（54.1%）、「教材研究と教育実践の取組」（52.5%）を半数程度が選択していた。他方、活用場面としてあまり選択されなかったのは、「学会や研究大会での発表等」（19.7%）、「道徳教育・授業の推進」（23.0%）であった。

##### (3) 教職大学院入学時に身につけることを期待した資質・能力

「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つの力、および「その他、望まれる資質能力」の区分に基づく31項目について、いずれについても評定値の平均は5件法の回答における midpoint の「3」を越えていた。また、ほとんどの項目について「期待した」側の選択（「4」・「5」）が50%を上回っていた（31項目中30項目）。つまり、修了生が多方面での資質・能力の獲得を期待して教職大学院へ入学していたことがうかがえる。

入学時の期待が特に高かったものとして、以下の3つの項目を挙げることができる（いずれも評定値の平均が4.00以上、「期待した」側の選択（「4」・「5」）が75%以上）。

- ⑲教育実践のハウツーだけでなく、根本にある考え方（理論や原理原則）を踏まえて、教育実践を考えること（平均=4.23,  $SD=1.00$ ）【その他、望まれる資質・能力】
- ⑳自分なりの教育観を確立すること（平均=4.14,  $SD=0.90$ ）【その他、望まれる資質・能力】
- ⑪教科等に関する本質的な理解と専門的な知見をもとに教育・授業改善を行うこと（平均=4.10,

$SD=0.94$ ), 「期待した」75.4%) 【実践的展開力】

一方、入学時の期待が相対的に低かったものとしては、以下の2項目が挙げられる。

- ⑭学力に課題がある児童生徒や不登校児童生徒等に対して、個別の支援プログラムや校内支援体制を構築すること (平均=3.41,  $SD=1.14$ ), 「期待した」47.8%) 【実践的展開力】
- ⑳(生徒指導等で)自分が苦しい状況に置かれても、決して人のせいにせず、課題解決を図ろうとすること (平均=3.49,  $SD=1.02$ ), 「期待した」49.3%) 【その他、望まれる資質・能力】

表3 現職学生修了生の属性

属性	人数	%
年齢：		
25歳以上～35歳未満	3	4.3
35歳以上～45歳未満	12	17.4
45歳以上～55歳未満	34	49.3
55歳以上	20	29.0
教職勤務年数：		
10年未満	3	4.3
10年以上～15年未満	5	7.2
15年以上～20年未満	6	8.7
20年以上～25年未満	13	18.8
25年以上	42	60.9
大学院入学時の立場：		
学級担任	35	50.7
各種主任(学年主任、教務主任等)	23	33.3
主幹教諭	3	4.3
養護教諭	3	4.3
指導教諭	2	2.9
その他(教諭、通級指導担当、保健主事)	3	4.3
現在の勤務校種・機関：		
小学校	28	40.6
中学校	14	20.3
高等学校	11	15.9
特別支援学校	8	11.6
教育委員会・教育研修センター	5	7.2
その他(中等教育学校、教育事務所、等)	3	4.3
現在の勤務先での立場：		
教頭	16	23.2
学級担任	11	15.9
校長	9	13.0
各種主任(学年主任、教務主任等)	8	11.6
教育委員会・教育センター指導主事等	5	7.2
副校長	5	7.2
指導教諭	4	5.8
主幹教諭	3	4.3
その他(教育事務所主幹、保健主事、養護教諭、専科教員、再任教員、等)	8	11.6

(4) 教職大学院での学修で身についた資質・能力

教職大学院での学修によって身についたと思う程度については、資質・能力の31項目いずれにおいても評定値の平均は5件法の回答の midpoint 「3」を越えていた(31項目中の17項目は平均「4」以上)。また「身についた」側の選択(「4」・「5」)をした回答者の人数は、1項目を除き、60%を越えていた。よって、全般的な傾向として、教職大学院での学修が多く、資質・能力に寄与したという実感を修了生は抱いているといえる。

身についたと思う程度が特に高かったものとして、以下の項目を挙げることができる(いずれも評定値の平均が4.00以上、「身についた」側の選択(「4」・「5」)が80%以上)。

- ⑲学校教育目標や方針などを自分の教科や学年・学級等に当てはめ、「自分事」として捉えた上で具体的な教育実践を考えること (平均=4.33 ( $SD=0.72$ ), 「身についた」88.4%) 【その他、望まれる資質・能力】
- ⑳学校内外の環境分析等により地域社会や児童生徒の実態を分析した上で、学校教育目標や学校経営ビジョン・計画を考えること (平均=4.28 ( $SD=0.73$ ), 「身についた」87.0%) 【分析力・解釈力】
- ㉑教育実践のハウツーだけでなく、根本にある考え方(理論や原理原則)を踏まえて、教育実践を考えること (平均=4.32 ( $SD=0.74$ ), 「身についた」87.0%) 【その他、望まれる資質・能力】
- ㉒自分なりの教育観を確立すること (平均=4.30 ( $SD=0.75$ ), 「身についた」85.5%) 【その他、望まれる資質・能力】
- ㉓学校で生じる様々な問題の背景を深く(構造的に)考えて、その本質を理解しようとする(平均=4.29 ( $SD=0.81$ ), 「身についた」84.1%) 【その他、望まれる資質・能力】
- ㉔提案性のある授業公開を積極的に行うなど、校内に授業研究・学校改善の文化を構築するために働きかけること (平均=4.17 ( $SD=0.82$ ), 「身についた」82.6%) 【企画力・提案力】
- ㉕学校や地域の課題を明確にし、その解決に向けて、学校全体の研究として企画・提案すること (平均=4.17 ( $SD=0.82$ ), 「身についた」82.6%) 【企画力・提案力】
- ㉖全国や県、市の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、広い視野で教育を考えること (平均=4.13 ( $SD=0.91$ ), 「身についた」81.2%) 【その他、望まれる資質・能力】
- ㉗学校教育目標を反映した学校のカリキュラムを

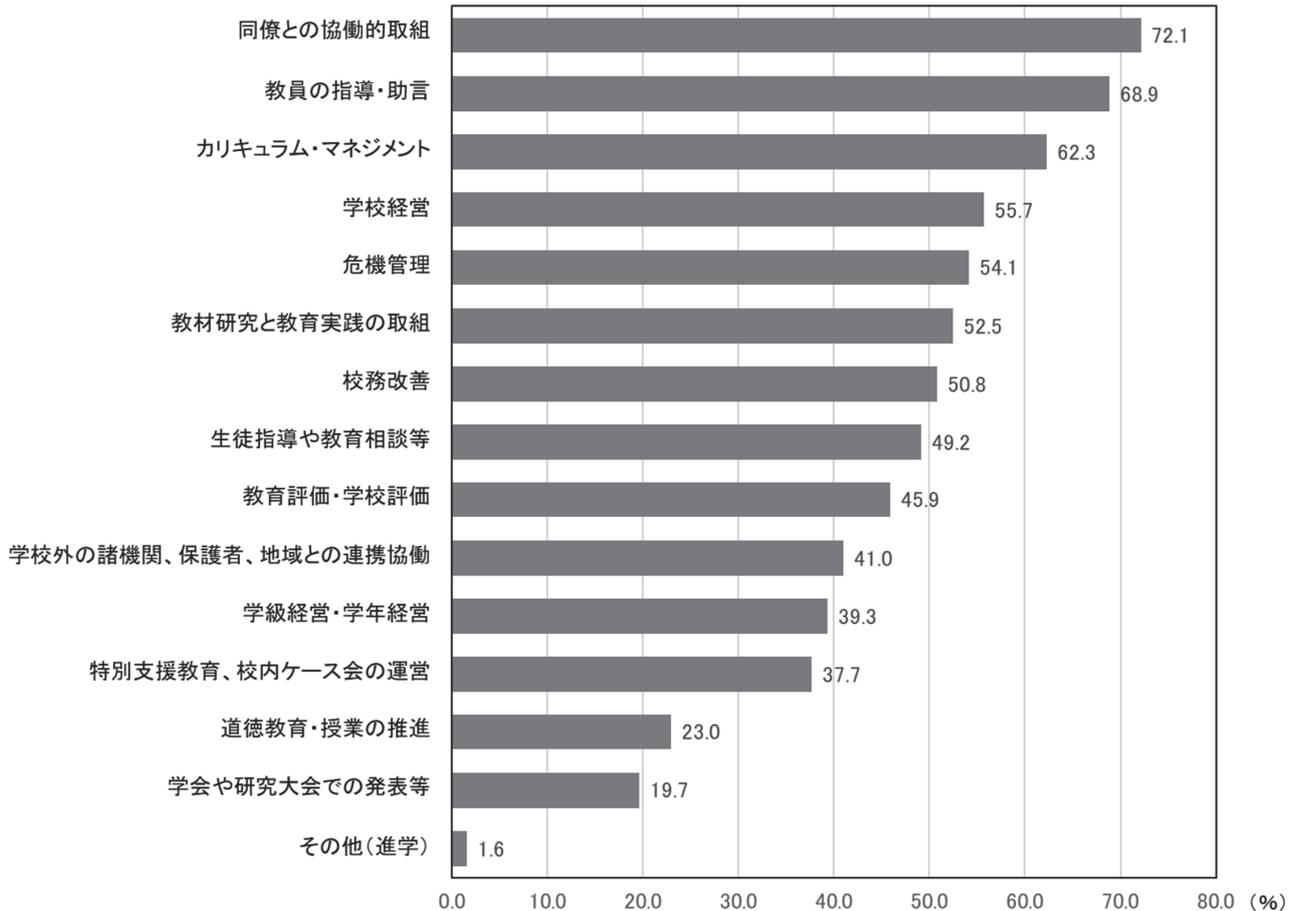


図1 教職大学院での学修成果を活用できている場面 (N=69) [複数選択]

デザインすること (平均=4.12 ( $SD=0.85$ ), 「身についた」81.2%)【企画力・提案力】

⑱周りの教職員に課題をもたせ、その達成に向けて動機づけたり、教育活動の省察を促すなどして、学び合う関係性を構築すること (平均=4.12 ( $SD=0.78$ ), 「身についた」81.2%)【マネジメント力】

(4) 教職大学院での学修で身についた資質・能力

また、他の項目と比較して、身についたと思う程度が相対的に低かったものとして、以下の2項目が挙げられる。

⑰各教科等の目標と整合する学習評価の観点と方法を考えること (平均=3.81 ( $SD=0.81$ ), 「身についた」65.2%)【評価力】

⑮新たな教育課題 (ICTの活用や道徳教育、外国語教育、特別支援教育など) に対して、学校全体で組織的に取り組むように組織運営の改善を提案・調整すること (平均=3.87 ( $SD=0.97$ ), 「身についた」65.2%)【実践的展開力】

(5)教職大学院での学修に関する「期待」と「獲得」の適合

前項までに示した資質・能力に関する集計結果の(3)は教職大学院入学時に身につけることへの「期待」(以下、入学時の期待), (4)は教職大学院での学修を通じて身についたという「獲得」(以下、学修を通じた獲得)の実感を把握するものであった。両者を比較することで、教職大学院での学修に関する「期待」と「獲得」の適合、つまり修了生の実感として「期待通りに資質・能力が獲得された」, 「期待以上の(もしくは期待に満たない)資質・能力が獲得された」といえるのかを吟味することが可能になると考えた。

以下に、資質・能力の区分ごとに、各項目の「入学時の期待」と「学修を通じた獲得」の回答の評定平均値をグラフに図示した。あわせて両者の回答について、対応のあるt検定により統計的有意差を確認した(有意水準1%未満 ( $p<.01$ ) は「\*\*」, 5%未満 ( $p<.05$ ) は「\*」, 10%未満 ( $p<.10$ ) は「+」と図に付記した)。

①分析力・解釈力（図2）

4項目中3項目で「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも、有意に高い評定値を示した。

②企画力・提案力（図3）

企画力・提案力については、5項目中、以下の3項目で「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも有意に高い評定値を示した。

③実践的展開力（図4）

実践的展開力については、6項目中の1項目のみ、「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも有意に高い評定値を示した。

④評価力（図5）

評価力については、3項目中の2項目で「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも有意に高い評定値を示した。

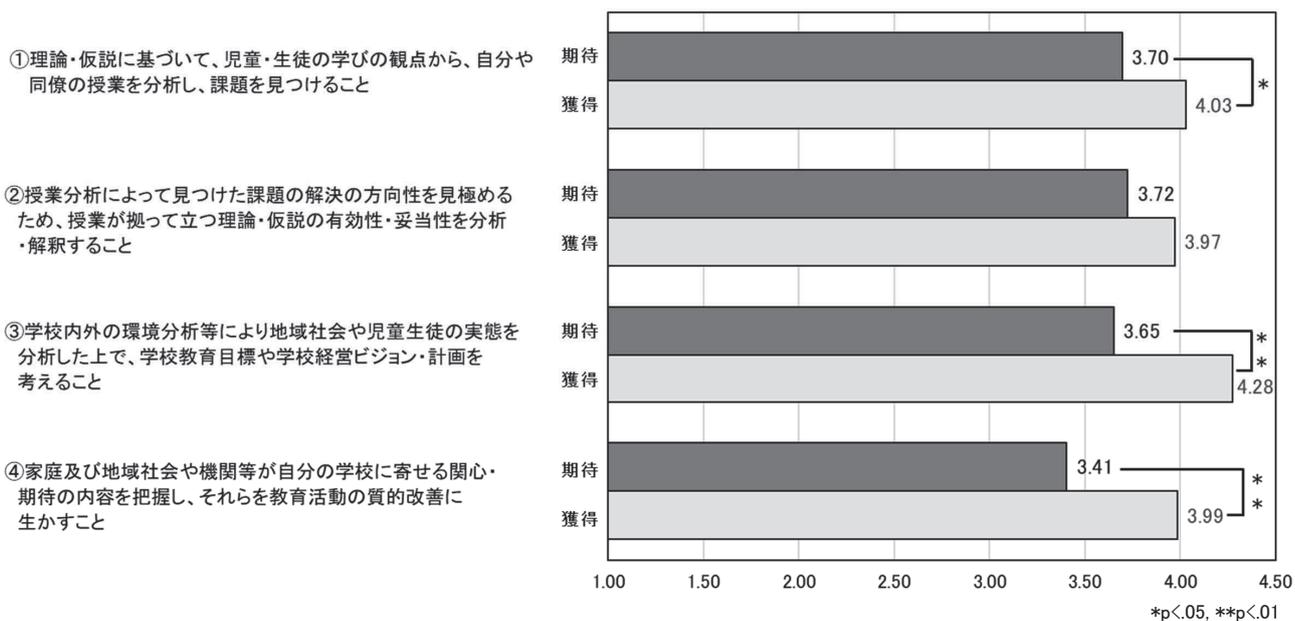


図2 分析力・解釈力の期待と獲得 (N=69)

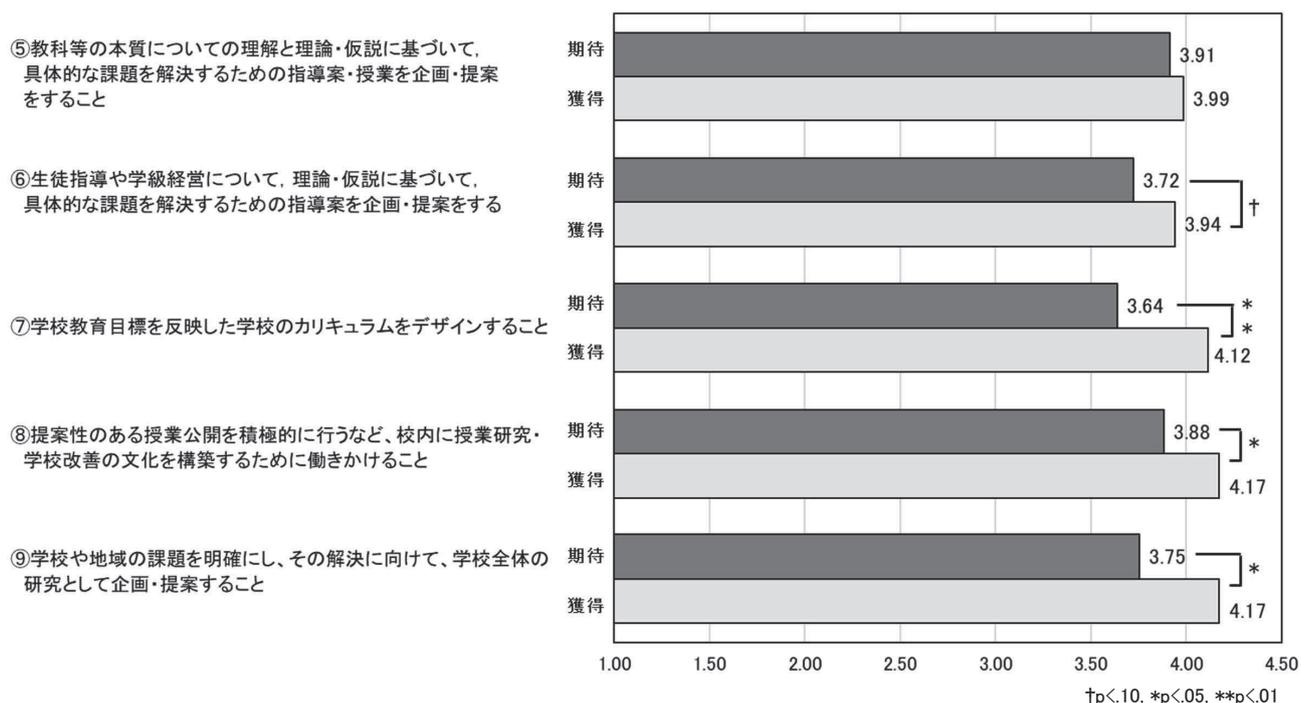


図3 企画力・提案力の期待と獲得 (N=69)

⑤ マネジメント力 (図6)

マネジメント力については、4項目中の3項目で「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも有意に高い評定値を示した。

⑥ その他、望ましい資質・能力 (図7)

その他、望ましい資質・能力については、9項目中の5項目で「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」よりも有意に高い評定値を示した。

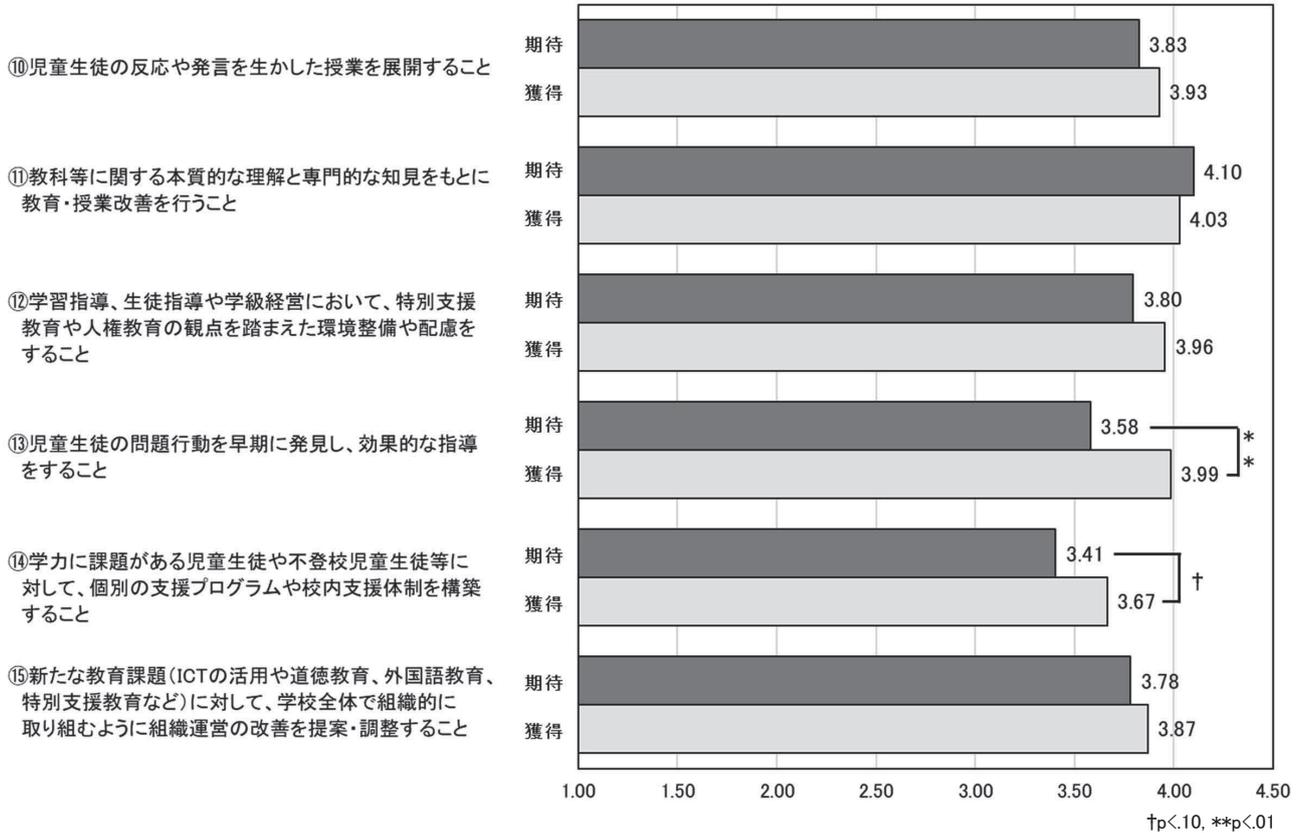


図4 実践的展開力の期待と獲得 (N=69)

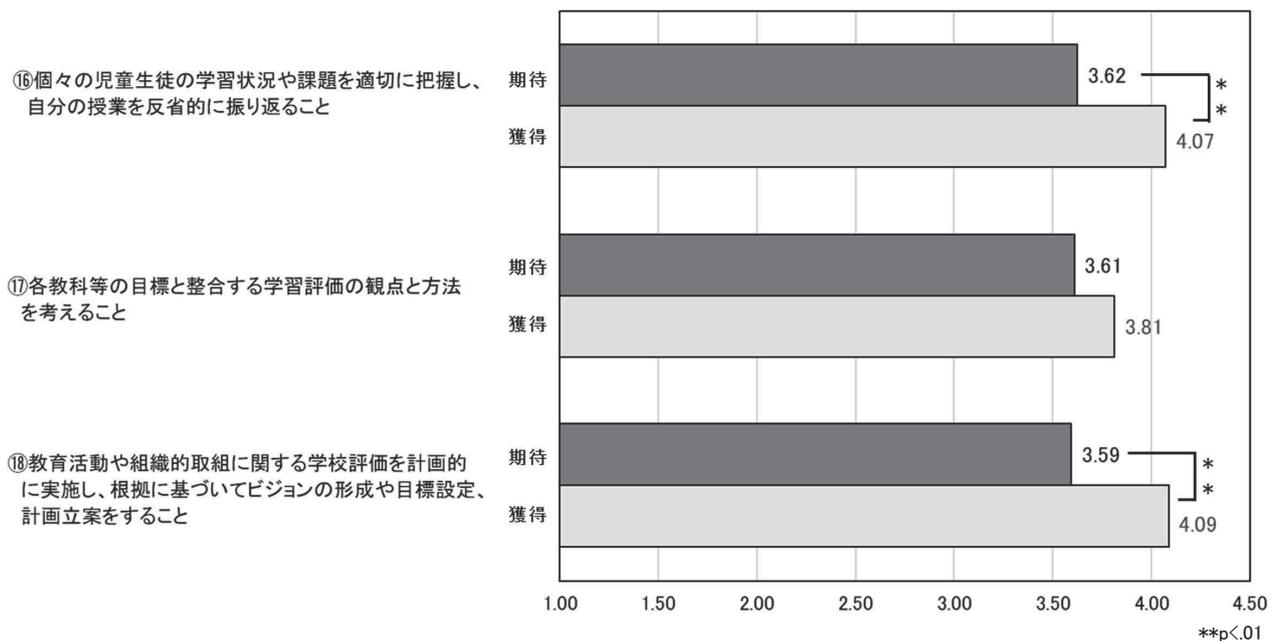


図5 評価力の期待と獲得 (N=69)

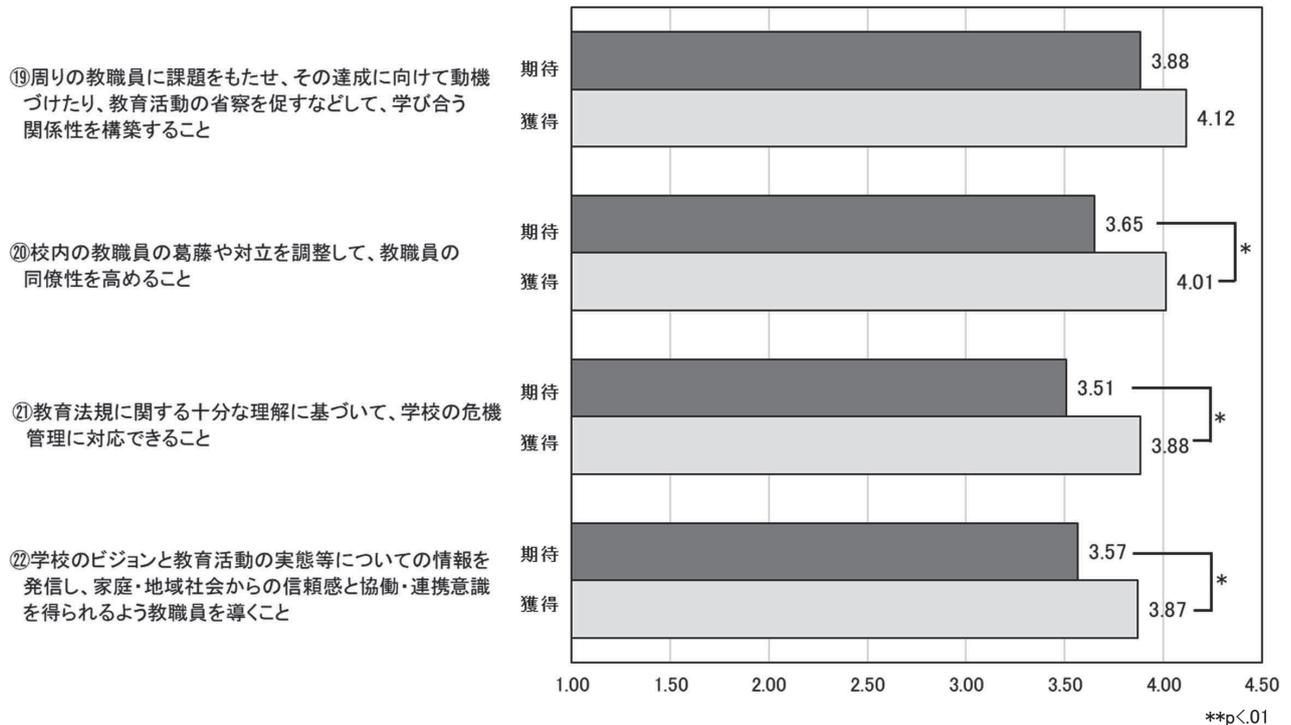


図6 マネジメント力の期待と獲得 (N=69)

上記の通り、いずれの資質・能力の区分の項目においても、「学修を通じた獲得」は「入学時の期待」よりも一貫して高い評定値を示した。逆に、少なくとも本調査で設定した資質・能力の項目については、「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」を下回るものはなかった。したがって、教職大学院での学修は、総じて修了生が入学時に抱く期待を上回る水準で、資質・能力の伸長に寄与しているという実感をもたらしている。

統計的検定の結果（1%水準の有意差）を踏まえ、期待以上に身についたという実感が顕著な資質・能力の項目として、以下を挙げることができる。

**【分析力・解釈力】**

- ③学校内外の環境分析等により地域社会や児童生徒の実態を分析した上で、学校教育目標や学校経営ビジョン・計画を考えること
- ④家庭及び地域社会や機関等が自分の学校に寄せる関心・期待の内容を把握し、それらを教育活動の質的改善に生かすこと

**【企画力・提案力】**

- ⑦学校教育目標を反映した学校のカリキュラムをデザインすること

**【実践的展開力】**

- ⑬児童生徒の問題行動を早期に発見し、効果的な指導をすること

**【評価力】**

- ⑯個々の児童生徒の学習状況や課題を適切に把握し、自分の授業を反省的に振り返ること
  - ⑮教育活動や組織的取組に関する学校評価を計画的に実施し、根拠に基づいてビジョンの形成や目標設定、計画立案をすること
- 【その他、望ましい資質・能力】**
- ②高度専門職として、未来の社会を創るという使命と責任感を認識すること
  - ⑨学校教育目標や方針などを自分の教科や学年・学級等に当てはめ、「自分事」として捉えた上で具体的な教育実践を考えること
  - ⑪自分の考えや教育観とは異なる意見やクレーム等に対し、相手（子どもや教職員、保護者、地域住民等）の関心や問題意識などの前提を掘り下げて理解しようとする
  - ⑫（生徒指導等で）自分が苦しい状況に置かれても、決して人のせいにせず、課題解決を図ろうとする

(6) 教職大学院への期待・要望

「修了生を対象にしたフォローアップの講義・演習を受講する機会があれば、どんなことを学びたいですか」という質問に対する自由記述の主な回答を以下に整理した。

●学校経営、学校改善、学校評価

例：「学校改善の具体的手法や学校組織マネジメント

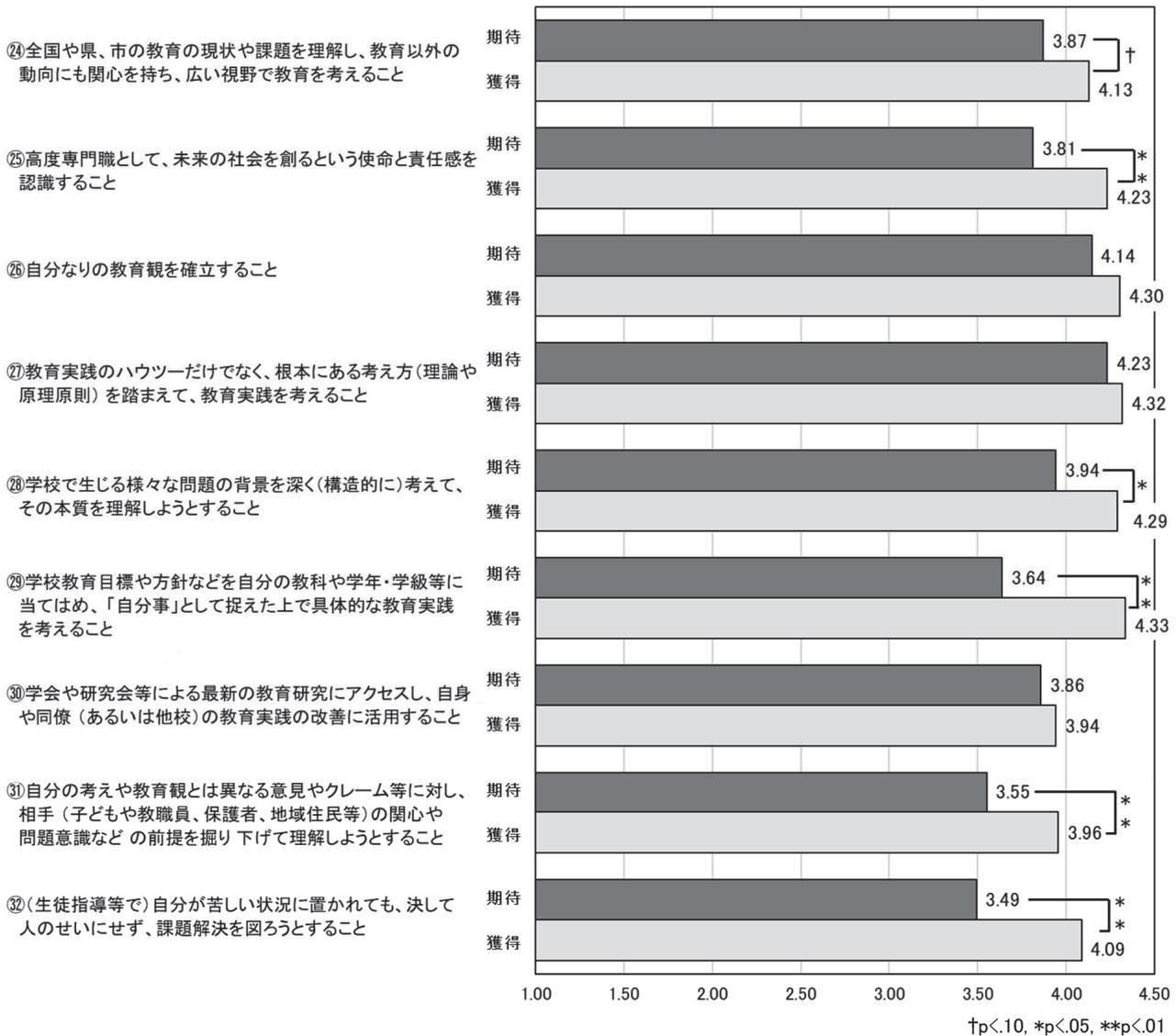


図7 その他、望ましい資質・能力の期待と獲得 (N=69)

トに関する理論」

「校長を対象とした、学校経営に関わる講義、演習」  
 「高校での地域を巻き込んだ学校改善のプロセス」  
 「理論と実践が融合された学校経営計画の組み立て方」

「学校改善の講演(理論だけでなく即実践に生かせる事例の紹介、実践者の講演)」

「現代的な教育課題に係る管理職の学校運営に関する講座」

●最新の教育事情及び国の動向等

例:「文科省新学習指導要領が掲げる理念や教育内容、その裏付けとなっている研究や理論」

「これからの学校教育の在り方(コロナ禍、ICTを活用した授業改善、リスクマネジメント、危機意識を高める教職員の意識改革、世代間を超えた学校改善の在り方など)」

「学校現場では学ぶことができない理論や最新の研究」

「日本の教育政策・教育行政の課題(教師を目指す人が減少している理由など)」

「今後、10年先の教育の姿」

●学校現場での課題等の相談、省察、ケース会議等  
 例:「修了生が勤務校で取り組んでいる実践の成果や課題、悩みについて、他の修了生とともに省察し、大学院の教員から指導を受ける場」

「学校課題解決に向けて取り組んでいることについての方向性の相談とアドバイスを得る機会」

「現在の業務に、教職大学院での学びがどう活かされているかについて、座談会形式で話す機会」

「組織や個人の学習に関する新たな知見を得ることができる講義や互いの実践を省察する演習」

●カリキュラムマネジメント

例：「カリキュラムマネジメントの実際」

「カリキュラムマネジメントの具体的な事例と考察」

●管理職研修

例：「管理職としての力量を高めるための講義（スタッフマネジメント，メンタルヘルスなど）」

「リーダー論や企業でのチーム力向上のための最新の取組」

5. 所属長調査の結果と考察

(1) 教職大学院での学修成果の還元

「対象の教員は，学校リーダーまたはミドルリーダーとして，教職大学院の学びを学校・地域の教育に還元していると思いますか」という質問への4件法の回答について，評定値の平均は3.56( $SD=0.59$ )，また「還元している」側の選択（「3」・「4」）をした回答者の人数は58名（95.1%）であった。このことから，修了生の多くは学修成果を学校・地域の教育改善に還元できていると所属長から評価されているといえる。

①還元の具体的な事例

「還元している」側の選択をした回答者からは，その還元の具体的な事例として，主に以下の事柄が挙げられた。

- ・学校教育目標達成を目指した校内研究の推進と充実に向けた取組を，研究推進委員として先頭に立って積極的に行った。
- ・本校の副教務，生徒指導主事として，自分の役割を自覚し，絶えず学校運営を担う意識をもって職務を遂行している。その姿勢は，中堅，若手教員の模範になっている。
- ・研究主任として，ポジティブな行動支援の主旨を深く理解するとともに，校長の学校経営の方針を踏まえて，全教職員に働きかけ研究を推進し，質の高い研究収録としてまとめることができた。
- ・学年主任として年齢や専門性の幅が広い職員集団をまとめ日々の教育活動の充実に貢献している。

②期待する学校リーダー像・ミドルリーダー像

「還元していない」側の選択（「1」・「2」）をした回答者からは，期待する学校リーダー・ミドルリーダーの具体像として，主に以下のような回答

が挙げられた。

- ・学校の課題に対して共通理解を大切にしながらも主体的に改革していける人物，改革への雰囲気醸成できる人物
- ・組織をまとめ，チーム力を向上させていく教員
- ・学校全体を考えた言動がとれる。児童生徒・保護者・学校など様々な立場で捉え判断できる
- ・各部の中核となる教務や研究主任の職を担っていただきたい。

このことから，組織や各分掌の中心となってチーム力を向上させ，改革を推進していく人材，様々な立場で物事を考え，広く全体を見て動ける人材が望まれていることが分かった。

(2) 修了生の資質・能力に関する評価

所属長による修了生の「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つの力，および「その他，望まれる資質能力」に関する19項目に対する5件法の評定値の平均は，いずれも「3.5」を越えていた。また，いずれの項目についても「身についた」側の肯定的な選択（「4」・「5」）が65%を上回っていた（図8）。このことから，全体的な傾向として，修了生は優れた高度教育実践力を身につけていると，所属長から高い評価を受けているといえる。

①所属長の評価が高い資質・能力

所属長が特に高く評価している資質・能力の項目は以下の通りである（いずれも肯定的な回答「4」・「5」の選択率が90%以上，評定値の平均が4.00以上であった）。

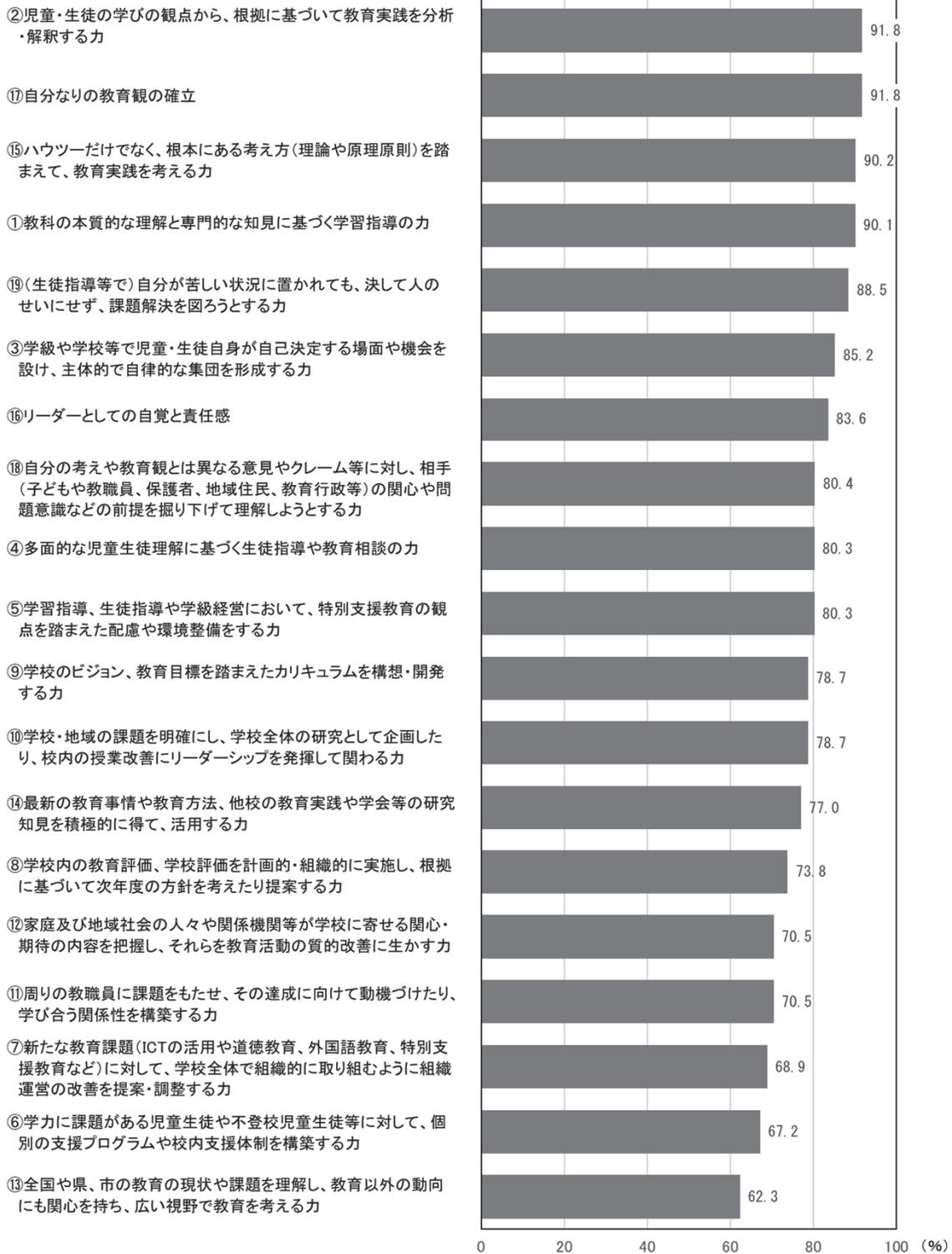
- ①教科の本質的な理解と専門的な知見に基づく学習指導の力【実践的展開力】
- ②児童・生徒の学びの観点から，根拠に基づいて教育実践を分析・解釈する力【分析力・解釈力】
- ⑤ハウツーだけでなく，根本にある考え方（理論や原理原則）を踏まえて，教育実践を考える力【その他，望まれる資質・能力】
- ⑩自分なりの教育観の確立【その他，望まれる資質・能力】

このことから，「授業を創る」ということについて，本質的な力を身に付けていると評価されていることがうかがえる。

②所属長の評価が低い資質・能力

所属長による評価は全体的には高い水準にあるが、その中で相対的に低い評価であった項目は以下の通りである（いずれも否定的な回答「1」「2」の選択率が70%以下、評定値の平均が4.00以下であった）。

⑥学力に課題がある児童生徒や不登校児童生徒等に対して、個別の支援プログラムや校内支援体制を構築する力【実践的展開力】  
 ⑦新たな教育課題（ICTの活用や道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）に対して、学校全体で組織的に取り組むように組織運営の改善を



注：図中の数値は肯定的な「身についた」側の肯定的な選択（「4」「5」の回答の合算）をした人数の%である。

図8 所属長による修了生の資質・能力の評価（N=69）

提案・調整する力【マネジメント力】

- ⑪周りの教職員に課題をもたせ、その達成に向けて動機づけたり、学び合う関係性を構築する力【マネジメント力】
- ⑫家庭及び地域社会の人々や関係機関等が学校に寄せる関心・期待の内容を把握し、それらを教育活動の質的改善に生かす力【分析力・解釈力】
- ⑬全国や県、市の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、広い視野で教育を考える力【その他、望まれる資質・能力】

このことから、所属長はスクールリーダーとして、近視眼的なもの見方ではなく、教育事象を広く社会・政治・経済・文化的文脈の中で捉える視野を持った上で学校のあり方や実践を考えること、個別の児童生徒の抱える課題や新たな教育課題に対して全校的な教育支援体制を構築し改善する力の伸長が必要ととらえているといえる。

(3) 教職大学院への期待・要望

期待・要望は、「学校リーダー、ミドルリーダーとして育成を期待する資質・能力」と「教職大学院への全般的な期待・要望」の二つに大別される。内容が挙げられた回答数が少なかったため、個別の記述の明示は控えるが、主な内容は以下の通りである。

①学校リーダー、ミドルリーダーとして育成を期待する資質・能力

「リーダーシップ（教職員の意識統一、マネジメント力、組織構築力）」「学校現場に軸足を置いた理論と実践の往還」「多面的な視点・考え方、視野の広さと懐の深さ、人間力」などが挙げられた。

②教職大学院に寄せる全体的な期待・要望

「教職大学院での研究成果のウェブなどでの公開及び教職員への反映」「管理職等・修了生と教職大学院教員との連携の会」「リカレント教育への理解及び積極的受入」「派遣教員の慎重な人選」などが挙げられた。

6. 本研究で得られた示唆

今回の調査では、現職学生修了生の「分析力・解釈力」「企画力・提案力」「実践的展開力」「評価力」「マネジメント力」の5つの力、および学び続けるアクション・リサーチャーとして教師に必要とされる資質・能力のいずれの区分についても、「学修を通じた獲得」が「入学時の期待」より高い評価値を示した。よって、教職大学院での学修は、修了生が入

学時に抱く期待を上回る水準で、資質・能力の伸長に寄与しているといえる。所属長からも優れた高度教育実践力を身につけていると高い評価を受けている。

また、修了生の多くは教職大学院で学んだことを今の仕事に活用できていると回答し、所属長からも多くの修了生が学修成果を学校・地域の教育改善に還元できていると評価されている。特に、現職学生修了生は「③学校内外の環境分析等により地域社会や児童生徒の実態を分析した上で、学校教育目標や学校経営ビジョン・計画を考えること」や「⑳学校教育目標や方針などを自分の教科や学年・学級等に当てはめ、「自分事」として捉えた上で具体的な教育実践を考えること」など、学校全体の方向性との関わりで教育事象を分析・解釈、企画・提案、評価することに関わる資質・能力が身についたと実感していることが示されていた（その他、項目④、⑦、⑱など）。本学教職大学院では、現職教員学生を一教諭から「管理職の視野・視座」に高め、学校や地域の教育課題の生成－解決に同僚を巻き込み組織的に展開することで、（一授業や校内研修をどうするかではなく）授業や校内研修等を通じて所属校の学校づくり・学校改善を行うという考え方や動き方ができるようになることを目指してきた。こうした教育成果が回答にも反映されたと解釈することができる。

一方で、教職大学院での学修で身についた資質・能力として、相対的に数値の低かった項目は、各教科の目標と整合する学習評価の観点と方法を考えること（⑰）、新たな教育課題（ICTや道徳教育、外国語教育、特別支援教育など）への組織的対応の提案・調整に関する項目（⑮）であった。つまり、学校全体の方向性を意識して教育事象を分析・解釈し、企画・提案したものを、いかに個々の具体的な実践や、各教科の目標と整合する学習評価につなげ、具体化するという点に課題が見出されたといえる。

本学教職大学院は、平成30（2018）年に研究科改組を迎え、修士課程より全10の教科教育領域、養護教育を統合した。これまで重視してきた「当該学校全体の改善・改革」という視野・視座の育成を引き継ぎつつ、各教科、養護領域の教育実践や評価の具体との接合・統合をいかにして指導に結び付けるか、今後のカリキュラム改善の一つの方向性であろう。

所属長からは、全国や県、市の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、より広い視野に立って学校のあり方や教育実践をとらえる力、個別の児童生徒の抱える課題や新たな教育課題

に対する全校的な教育支援体制を構築し改善する力を備えた、スクールリーダーとしての成長が期待されている。

本学教職大学院は、平成28年度より岡山県教育委員会による「政策課題研究派遣」制度を開始している。派遣院生は「政策課題研究派遣生」としてミッションを課され、その解決策の産出に向けて、大学、岡山県・各市町村教育委員会、現任校がチーム指導をしていく体制となった。院生はこれまで以上に、県や各地域の教育課題や教育政策・施策を意識した実践研究を展開することが可能になっている。この点で、所属長が最も低く評価した一つ目の項目については、克服しやすい教育環境が整っている。現任校の「今、この実践」を創造する営みを各個人や学校に閉じず、それを規定する背景や構造的な仕組みから捉え、再考・再構築する力の育成に向け、教育行政を含めた教育資源を積極的に活用するカリキュラムへと一層の改善が求められる。

また、所属長の教職大学院への期待・要望としては、先進的な内容や県下のニーズに応じた取組への期待や、人材の積極的受入や派遣人材の慎重な人選など、教職大学院を活用した計画的な人材育成に期待する内容が見られた。さらに、教職大学院での研究成果のウェブなどでの公開や管理職等・修了生と教職大学院教員との連携の会など、学校現場との連携による研究成果の還元やその発信、継続的な研究・学校支援を期待する声も挙げられた。これらのことから、教職大学院での研究成果とその還元について、これまで以上に広く公表していく必要がある。また、修了後のフォローアップや研究支援を（教員個人だけでなく）教職大学院として組織的にを行い、そして派遣元である教育委員会との関係において、派遣教員のキャリアや研修履歴等の全体を見通した上での戦略的な人材育成を支援すべく、連携を強化する必要性が指摘できるだろう。

## 7. おわりに

岡山大学教職大学院は、領域やキャリアステージなどによる厳密なコース分けを行わず、教科等、校種が多様な院生による協働的な学び合いを通じて、すべての教員に求められる基幹的な資質・能力の育成（＝アクション・リサーチャーの育成）を図っていること、それらを学校現場での実践を通じた省察的学びを通じて実現しようとしていることが、大きな特徴である。それは、特定の職位（各種主任や各種管理職、指導主事等）に求められる具体的な職務

行動を学んで即戦力を養うという近視眼的な育成ではなく、修了後の校務分掌や立場の違い、学校の異動等を見据え、その時々で置かれた文脈・状況の中で実践力として発揮できる中・長期的な資質・能力の育成を目指しているからである。その点で、様々な立場にある修了生と所属長の双方から本学教職大学院での学びが肯定的に捉えられ、5つの高度実践教育力及びアクション・リサーチャーとして望まれる資質・能力が概ね向上していたという結果が得られたことは一定の評価ができる。また、今回、本学教職大学院が目指す資質・能力の内実に対して調査を行い、学修成果を見える化して共有したことは、教職大学院内・外の共通理解を深める一助となったと考える。

しかし、修了生と所属長の回答にズレも見られた。たとえば、「学力に課題がある児童生徒や不登校児童生徒等に対して、個別の支援プログラムや校内支援体制を構築すること」【実践的展開力】の項目は、修了生の入学前の期待が低く、学修を通じて身についたという実感も低い。所属長による学修成果の評価も最も低かった。つまり、所属長が学修を期待する資質・能力と修了生のそれにはズレがあるとも考えられる。両者の回答の比較を通じて、教職大学院の役割や育成すべき資質・能力に対する認識の違いを検討するまでには至っていないが、今後、学校現場との一層の連携・協働を考えると、こうしたズレに基づく成果観の丁寧な吟味・共有が必要である。

なお、本調査は回答者の「実感」を問うたものであり、学校現場で資質・能力が実際に発揮されているかどうかを明らかにしてはいない。今後、修了生へのインタビュー調査、学校訪問での観察や同僚らへのインタビュー等の質的調査を通じて、2（1）年間の学修プロセスや学修成果・課題をより実践レベルで明らかにし、教職大学院の教育課程と授業に係る課題の抽出とその改善を図るとともに、修了生へのフォローアップの機会の提供など、学修成果の質を高める手立てを継続的に検討していく必要がある。

## 注・引用文献

- 1) RVPDCAとは、現状把握（Research：R）、ビジョン（Vision：V）、計画（Plan：P）、実施（Do：D）、評価（Check：C）、改善（Action：A）を指す。
- 2) 秋田喜代美『教育研究のメソドロジー』東京大学出版会、2005年。