

## 佐賀大学大学院学校教育学研究科（教職大学院） 第5期修了生追跡調査結果の概要

佐賀大学大学院学校教育学研究科 専任教員一同

代表執筆者： 井邑 智哉（子ども支援探究コース）・ 下田 芳幸（子ども支援探究コース）・  
後藤 大二郎（授業実践探究コース）・ 平田 淳（教育経営探究コース）・  
松尾 敏実（教育経営探究コース）

授業実践探究コース： 米田 重和・ 堤 公一 ・ 野田 英樹・ 江川 美津矢

子ども支援探究コース： 小松原 修 ・ 中島 俊思 ・ 木田 啓二

教育経営探究コース： 江口 若香子

### An Overview of the Results of the Follow-up Survey for the Fifth Graduates of the Graduate School of Teacher Education of Saga University

#### The Faculty Members of the Graduate School of Teacher Education of Saga University

Representative Authors: Tomoya IMURA (Children Support Course)  
Yoshiyuki SHIMODA (Children Support Course)  
Daijiro GOTO (Instructional Practice Course)  
Jun HIRATA (Educational Administration Course)  
Toshimi MATSUO (Educational Administration Course)

Instructional Practice Course: Shigekazu KOMEDA, Koichi TSUTSUMI, Hideki NODA, Mitsuya EGAWA

Children Support Course: Osamu KOMATSUBARA, Shunji NAKAJIMA, Keiji KIDA

Educational Administration Course: Wakako EGUCHI

#### 1. 本調査の背景・目的・方法

##### (1) 調査の背景と目的

佐賀大学大学院学校教育学研究科（教職大学院，以下「本大学院」）の「効果検証プロジェクト」の一環としてのアンケート調査は，第3期修了生（2019年度末，2020年3月修了）及びその勤務先管理職を対象として2020年10月－11月に第1回目が実施され，その結果は本誌第5巻に掲載されている

(佐賀大学大学院学校教育学研究科専任教員一同, 2021)<sup>1</sup>。第2回調査は、翌2021年10月-11月に第4期修了生(2020年度末, 2021年3月修了)及びその勤務先管理職を対象として実施され、その結果は本誌第6巻に掲載している(佐賀大学大学院学校教育学研究科専任教員一同, 2022)<sup>2</sup>。調査結果を本誌に掲載した後は、毎回調査結果及び調査方法についてFDを実施するなどしてその都度検討し、調査結果の具体的活用方法(カリキュラムの変更など)やその後の効果検証の方法について教員全員で議論することになっている。そのため、第1回調査と第2回調査では、質問項目や調査結果の提示方法について若干の修正が行われている。調査実施の時期については、第1回調査実施準備に入った時期に、修了生が本大学院を修了してからおよそ半年後にするか1年後にするかの選択肢があったが、年度末に調査協力を依頼するのは学校の繁忙期(繁忙ではない時期が果たしてあるのかという疑問はあるが)と重なるため避けた方がよいのではないかということになり、修了後半年経った10月-11月にかけて実施するという事になった。第2回調査はこれを踏襲し、翌年の同じく10月-11月にかけて実施した。その後、第2回調査結果を検討した際に、調査実施時期を再考すべきではないかという意見がでた。つまり、特に管理職に意見を求める場合、修了後半年では短いのではないか、やはり1年間は見てもらった後でないと、わからないあるいは判断できない事項というものはあるのではないか、ということである。議論の結果、第5期修了生(2021年度末, 2022年3月修了)については、修了してから1年経過した後に実施すること、但し繁忙期は避けること、等の条件を満たす形で、具体的には2023年5月の連休明けに実施するという事で合意した。そのため、2022年度調査は実施しておらず、同年度末(2023年3月)刊行の本誌第7巻にも、その他の「効果検証プロジェクト」関連論考は掲載したが、修了生及びその勤務先管理職対象のアンケート調査結果報告については掲載していない。本稿は、こうした背景により、2023年5月-6月にかけて第5期修了生及びその勤務先管理職を対象として実施した調査に関する分析結果の概要をまとめたものである。

本調査の目的は、第1回・第2回と同様、本大学院が実施している各種教育活動の効果検証であり、改善策策定のためのエビデンスの収集である。これまで実施した第1回・第2回調査報告それぞれの結論部分において、それぞれの調査結果からその後の改善策についていくつか提示した。その後、それらすべてを一気にというわけには行かないが、1つずつ着実に実行に移している。例えばプログラム上の課題と改善方策として、第1回調査では「学級経営」に関する授業内容の充実が課題として見出されたが、これについては第2回調査報告で言及した通り、「教職キャリアデザインの基礎と課題」や「授業づくりと学級経営の基礎と課題」において、「学級経営」について採りあげる回数を増やすなどの改善策を実施した。これら改善策は2021年度にM1を対象に実施された授業から実行に移されたが、当時のM1は2022年度末・2023年3月に修了した第6期修了生であり、第6期を対象としたアンケート調査の実施は現在のところ来年度(2024年度)5月-6月を予定しているため、その効果検証はその時点まで待たなければならない。また第2回調査報告では、同じく学級経営について、上記授業の他にいわゆる現職の「みなし専任教員」を中心に「学級経営」に特化した授業を設置することが、「一考に値する」と指摘された。これに関しては、現在の授業数に鑑みると、授業を1つ新設することは既存の授業いずれか1つと入れ替える形でしか実現が困難である(純粋に授業数を1つ増やす

<sup>1</sup> 次のURLからダウンロードできる。佐賀大学大学院学校教育学研究科専任教員一同「佐賀大学大学院学校教育学研究科(教職大学院)第3期修了生追跡調査結果の概要」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』5巻, 525-565頁。URL: <https://saga-u.repo.nii.ac.jp/records/22960>

<sup>2</sup> 次のURLからダウンロードできる。佐賀大学大学院学校教育学研究科専任教員一同「佐賀大学大学院学校教育学研究科(教職大学院)第4期修了生追跡調査結果の概要」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』6巻, 666-718頁。URL: <https://saga-u.repo.nii.ac.jp/records/23285>

のは時間割上困難である)が、それには検討のための時間が今暫く必要であることが明らかとなった。他方で、第2回調査報告で言及した通り、「学級経営」に関する授業を必要とするのは主にストレート・マスター（以下「ストマス」）の学生であること、また授業の時期はなるべく修了時点（就職時）に近い方が好ましいことなどから、2022年度にはM2ストマスを対象として、「みなし専任教員」が担当する形で、学級経営の今日的諸課題について、具体的事例を提示しながら検討する授業外指導の機会を設けた。対象学生は同じく第6期修了生であるため、この効果検証も次回調査まで待たなければならない。とはいえ、どのような改善策を実施したにせよ、そこから新たな課題が発生するのが常であるし、それが継続的改善には不可欠であることは間違いないだろう。これら改善策の効果検証や更なる改善を目指した方策の提示は、次回調査報告書で言及することとする。

第2回調査報告では、同じくプログラム上の課題として、「ICTの利活用のより一層の充実」と「卒業支援の必要性」についても指摘された。前者については、TeamsのWhiteboard機能を活用するなど、各授業においてより一層ICTを活用するようになったことは間違いないが、今後はより抜本的な改善策の実施が必要となるかもしれない。今回の調査結果とも併せて、今後の検討課題としたい。後者については、2022年度から直近の修了生を対象として、毎年8月第4土曜日に「修了生懇談会」を開催することとした。第1回目は第5期修了生を対象として、2022年（令和4年）8月27日（土）14:00から16:30まで、前半は全体会、後半はコース別の形で、教員と修了生が懇談する機会を設けた。第2回目は2023年8月26日（土）14:00から16:30まで、同様のタイムテーブルで実施した。こうした機会が修了生に対する修了後支援としてどのような機能を果たしたのかについては、今回の調査報告から触れていくことになる（後述）。

調査方法上の課題については、第2回調査報告において「質的調査の併用によるより深い考察の必要性」と「分析結果を本大学院の統一性と各コースの独自性のバランスの中でどのように活かしていくか」という2点が、継続的な検討課題として指摘された。前者に関しては、第1回調査の対象となった第3期生及び第2回調査の対象となった第4期生の教育経営探究コース修了生を対象として、2022年8月にインタビュー調査を実施した。当該調査の結果は、2022年12月に福井大学で開催された「令和4年度日本教職大学院協会研究大会」における「実践研究成果発表」において、教育経営探究コースの平田・松尾・荻野が研究発表を行い、その内容を論文化したものを本誌第7巻に掲載している（平田・松尾・荻野・江口、2023）。「より深い考察」の内容については、当該論考を参照されたい。今後、同様の考察を他コースでも実施していく予定である。後者に関しては、大幅なカリキュラム修正等の必要性はこれまでの調査結果からは必ずしも析出されないため、引き続き検討課題とすることとしたい。

なお、以下では、授業実践探究コースを「授業実践」、子ども支援探究コースを「子ども支援」、教育経営探究コースを「教育経営」と略すことにする。

## (2) 調査の対象

本調査の対象は、2022年3月に本大学院を修了した20名の第5期修了生と、それぞれの現任校の管理職20名である。大学院生は、現職12名とストマスの院生8名で構成される（以下では、両者をあわせて「修了生」とする）。

本調査の対象となった第5期修了生の現在の所属機関の種類及び職制と人数は次の通りである。

### ○ 現職

- ・ 小学校教諭 2名
- ・ 小学校指導教諭 1名
- ・ 中学校教諭 2名
- ・ 中学校指導教諭 1名
- ・ 高等学校教諭 3名
- ・ 特別支援学校教諭 2名
- ・ 指導主事 1名
- ストマス
  - ・ 小学校教諭 4名
  - ・ 中学校教諭 1名
  - ・ 中学校講師 2名
  - ・ 高等学校講師 1名

上述の通り、今回の調査は2022年3月修了生及びその勤務先管理職を対象に、修了直後1年間、つまり2022年度の修了生の様子を素材として修了生自身及びその勤務先管理職がその成長具合等をどう認識するのかを、その翌年度である2023年度に入ってから質問している。つまり、調査対象時期の管理職が、調査実施時期には異動あるいは退職している場合が想定されたし、実際にいくつかのケースはそうであった。その場合、あくまでも2022年度の管理職を対象として調査を行った。この種のケースを含めて、今回の調査で対象となった管理職の役職は校長、副校長、教頭、教育行政機関管理職である。なお1名の管理職から調査参加辞退の申し出があったため、調査対象の管理職は19名である。

### (3) データ収集と分析の方法

本調査におけるデータ収集は、4期修了生調査をベースにしつつ、調査デザインの策定から質問紙の作成・配信・回答の回収集計結果の作成及び本報告書の執筆まですべて、本報告書の代表執筆者である5名（各コース代表＋専攻長）から構成される「佐賀大学教職大学院効果検証プロジェクトチーム」（以下「PT」）を中心として、適宜所属教員の協力を得つつ、行った。

質問紙調査は、選択肢回答（5件法）と自由記述式回答を併用して行った。質問紙調査の設計に関しては、4期修了生調査で使用した質問紙をベースとして、2023年3月から5月にかけて修了生と管理職それぞれの調査票について、PTの各コース代表が中心になり、共通項目を作成した。具体的な修正点としては、問1の共通必修科目に関する質問を、問1-1共通必修科目、問1-2選択必修科目とし、共通必修科目の学級経営に関する項目を「学級の実態を把握し、課題を発見し、対策を考える力」とした。これは5期修了生から、カリキュラムが共通必修、選択必修と分かれたこと、これまでの学級経営に関する項目が「学級経営の実践的指導力の向上」と新卒教員に求めるレベルとして高すぎるものであったことに対する修正であった。

この上で、各コース独自の項目の検討を行い、管理職用の調査票を現職用とストマス用1つずつ計2種類、修了生用の調査票を「授業実践」で現職用・ストマス用2種類、「子ども支援」の生徒指導・教育相談系で現職用・ストマス用2種類、特別支援教育系で現職用1種類、「教育経営」で現職用1種類（「教育経営」にストマスは所属していないため）を作成した。調査票については、Google Formsで回答を依頼した。

調査の依頼については、修了生20名とその管理職19名の連絡先(E-Mail)を事前に把握した上で、2023年5月8日(月)にE-Mailで一斉に依頼書と調査票(URL)を送付した。提出の締め切りは6月9日(金)とし、回答した際に集計担当の各コースの教員に連絡するよう依頼した。締め切りの1週間前に、連絡がない調査対象者に対して再度依頼を行った。最終的に、調査開始から締め切りまでに対象者全ての調査票を回収することができた。回収率は、修了生・管理職ともに100%(修了生20名中20名、管理職19名中19名)であり、全ての調査票が有効であった。なお、調査にあたっては、事前に佐賀県教育委員会に趣旨を説明したうえで、承認を得て実施した。

分析については、回答者の匿名性を保つため、担当者(井邑)が、単純集計やクロス集計、自由記述の集計を一括して行った。この分析結果を各コースの教員に共有し、コースの担当者(授業実践:後藤, 子ども支援:下田・井邑, 教育経営:平田・松尾)がコースごとに気づきを取りまとめた。この担当5名が中心になって、本稿へと集約した。

## 2. 管理職調査の結果

### (1) 大学院で学んだ成果の評価

#### ① ストマスに対する評価

まず、教職大学院で学んだ成果について、ストマスの勤務する学校管理職に尋ねた結果を、図 2-1 に示した(回答者は7名)。各項目について、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5件法で尋ねた。

肯定の割合(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計)が高い項目を順に見ていくと、「3 物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができる」、「4 同僚教員との協働関係に気を配ることができる」、「5 ベテラン教員に配慮できている」、「6 校務分掌で自分の役割を積極的に果たしている」、「7 学年集団で自分の役割を積極的に果たしている」、「11 教材研究や事例研究を積極的に行っている」、「12 教科・学習指導において、貢献できている」、「13 積極的に授業開発に臨んでいる」、「15 実践を振り返り、指導力向上に努めている」が8割以上となっていた。これに続いて、「1 社会との関係性の中で、学級や学年のことを考えている」、「2 学級や学年を学校の『組織』として見る事ができている」、「8 学級集団づくりに積極的に取り組んでいる」、「14 学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている」、「20 全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている」といった項目においても、肯定の割合が7割以上となっていた。

その他の項目についても概ね評価は高いが、「18 学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができている」は、肯定の割合が3割に留まった。これについては、大学院を修了して初めて教職に就くことを踏まえれば、学校教育の発展に資する研究活動というところまでの余裕がないのではないかと考えられる。しかしながら、教師として必要なことであるので、教職経験を積み重ねる中で、そういったことができるようになってもらいたい。

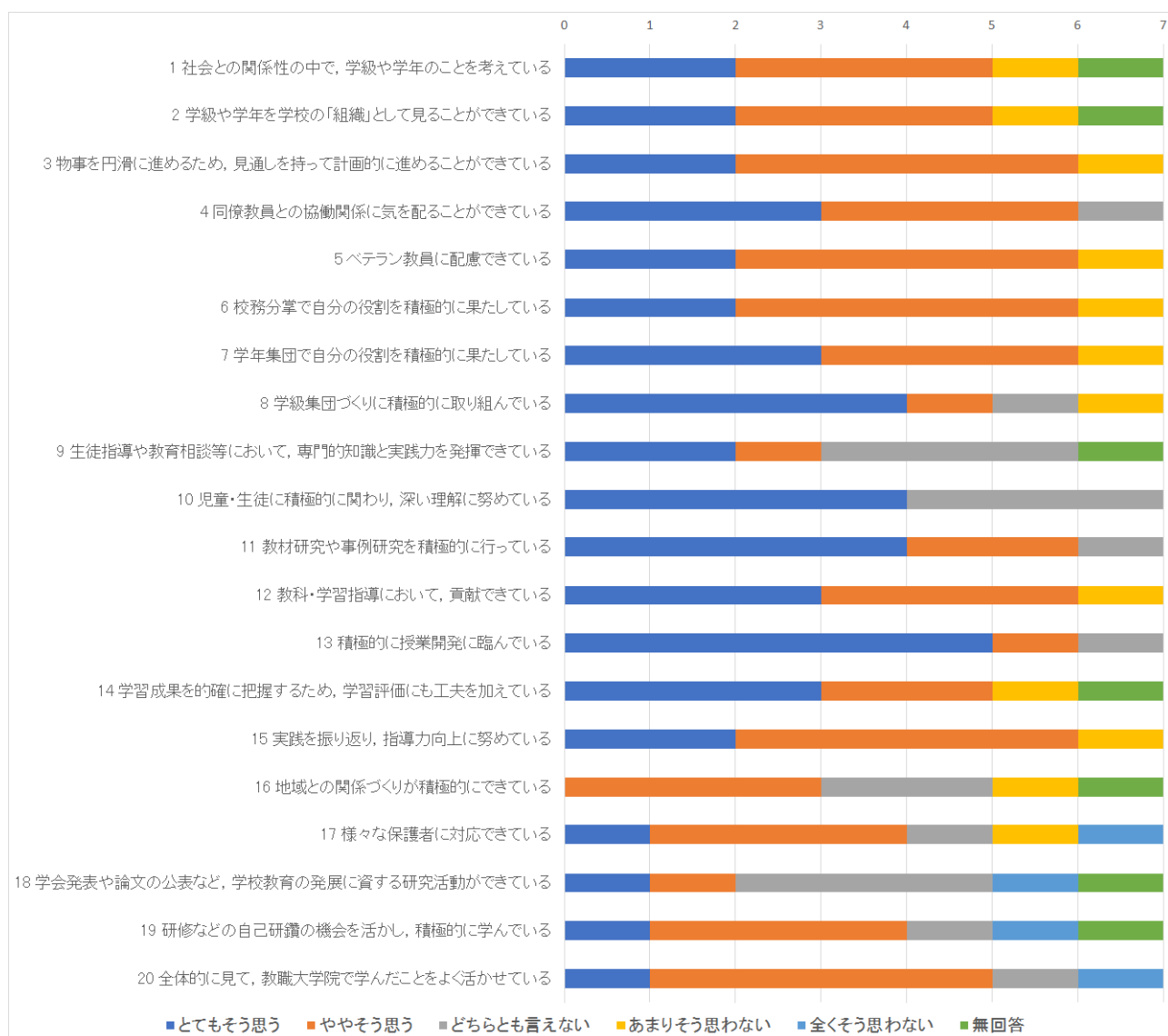


図 2-1 ストマスが教職大学院で学んだ成果に関する管理職の評価 (N=7)

## ② 現職に対する評価

次に、教職大学院で学んだ成果がどの点に認められるかについて、現職の勤務する管理職に尋ねた結果を、図 2-2 に示した（回答者は 12 名）。なお、今回の現職用調査項目は、前回現職・ストマス双方に関して用いた調査項目と基本的には同じものであり、若干の表現の修正を行っているものもあるが、質問の趣旨は変更していない。

各項目について、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の 5 件法で尋ねた。

多くの項目で肯定の割合が高かったため、ここでは、積極的な肯定を示す「とてもそう思う」が多かった項目を取り上げる。「とてもそう思う」の割合が 6 割を超えていた項目は、「6 様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている」、「7 学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる」、「9 同僚教員との協働関係に気を配ることができている」、「28 全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている」であった。これに続いて、「1 学校全体の視野で、物事を見ることができている」、「4 物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている」、「11 ベテラン教員に配慮できている」、「13 校務分掌で、リーダーシップを

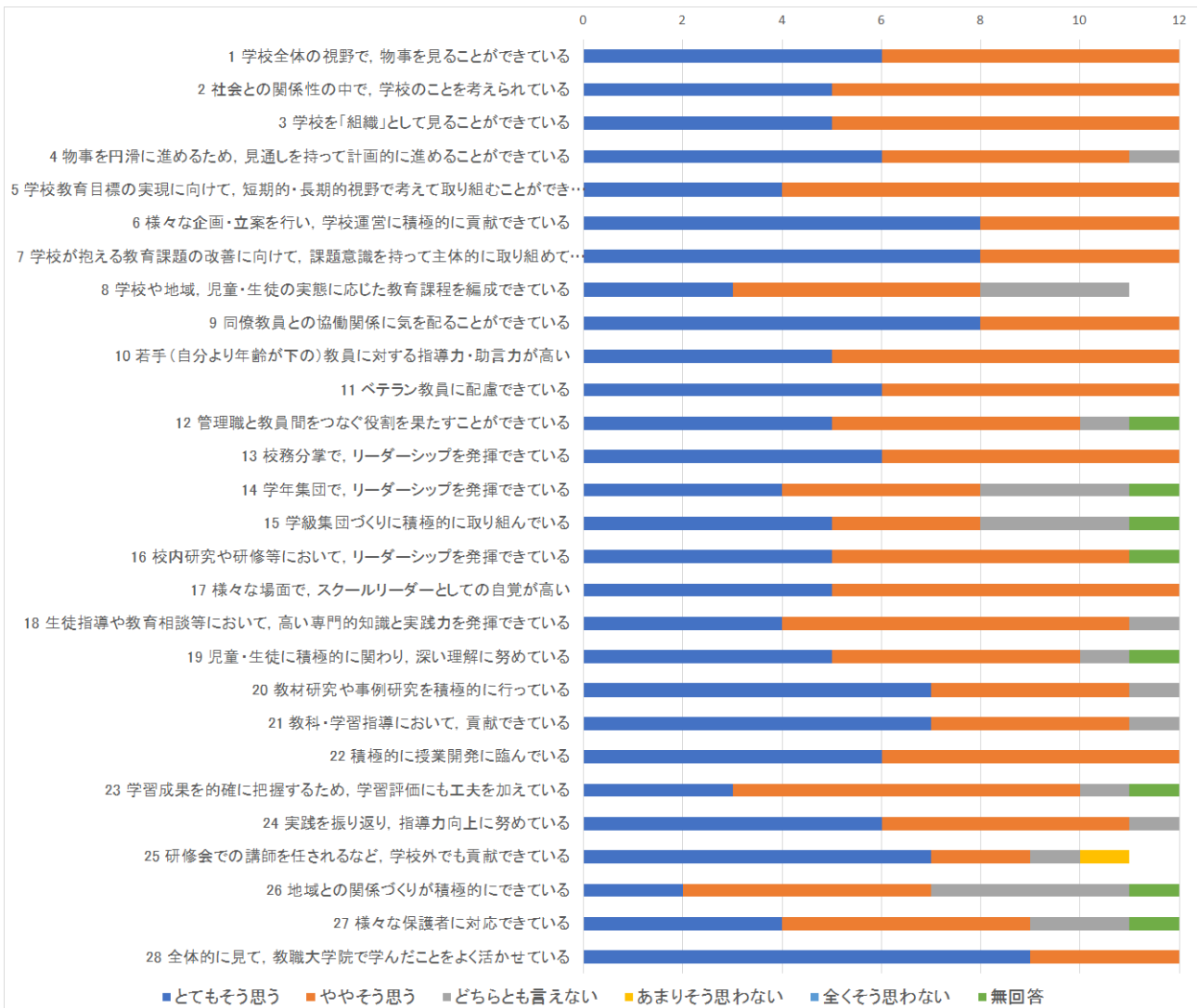


図 2-2 現職が教職大学院で学んだ成果に関する管理職の評価 (N=12)

発揮できている」、「20 教材研究や事例研究を積極的に行っている」、「21 教科・学習指導において、貢献できている」、「22 積極的に授業開発に臨んでいる」、「24 実践を振り返り、指導力向上に努めている」、「25 研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている」(同じく、5割)といった項目が挙げられる。

同じ項目について、肯定の割合(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計)を示したものが、表 2-1 である。この表には、コースごとの割合も合わせて示した。コースごとの回答者については、「授業実践」が2名、「子ども支援」が5名、「教育経営」が5名であり、以降の分析でも同様である。表中の黄色の網掛けは肯定が8割を超えるもの、オレンジ色は6割以上8割未満のものを示す。

まず全体的な傾向を前回の4期生調査と比較してみると、4期修了生調査では、肯定の割合が100%は0項目、90%が18項目、80%が5項目、70%が4項目、60%が1項目であったのに対し、今回の5期生調査では100%は14項目、90%が8項目、80%が1項目、70%が3項目、60%が2項目と、肯定的な割合が高い。また、今回調査で60%台であった「14 学年集団で、リーダーシップを発揮できている」、「26 地域との関係づくりが積極的にできている」のうち、26に関しては前回と同様の結果であったが、14については4期修了生調査の80%から低くなっている。

また、コースごとに見ても、多くの項目で肯定の割合が高いことがうかがえる。そこで、肯定の割

合がやや低いものを取り上げる。「子ども支援」では、「26 地域との関係づくりが積極的にできている」、の肯定の割合が、低くなっていた。「子ども支援、生徒指導・教育相談系」の現職3名中2名が大学院修了後、異動している。異動先の学校の様子（子どもやその保護者及び職員）が把握できないままの勤務であり、大学院での研修内容がそのまま異動先の学校での実践面に活用させづらい状況が発生していると考えられる。

さらに、「教育経営」では、「8 学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている」、「14 学年集団で、リーダーシップを発揮できている」、「15 学級集団づくりに積極的に取り組んでいる」、「27 様々な保護者に対応できている」の肯定の割合が低くなっていた。その要因としては、5名中3名が修了直後に異動していることが挙げられる。即ち、3名中2名は赴任先では担任をしていないため、「学級集団づくり」や「保護者対応」において前面に出る機会があまりないであろうこと、残り1名は教育事務所への赴任であるため、上記2点についてはそもそもその機会がないこと、3名すべて新たな赴任先でいきなりリーダーシップを発揮するというのも難しいであろうこと、等が考えられる。但し、今回唯一60%だった質問項目25も、昨年度の40%と比べると、肯定の割合が高くなっており、全体の上昇傾向と同様である。

表 2-1 現職が教職大学院で学んだ成果に関する管理職の評価（全体、コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども支援	教育経営
1	学校全体の視野で、物事を見ることができている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2	社会との関係性の中で、学校のことを考えられている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
3	学校を「組織」として見ることができている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4	物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
5	学校教育目標の実現に向けて、短期的・長期的視野で考えて取り組むことができている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
6	様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
7	学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8	学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている	72.7%	100.0%	80.0%	50.0%
9	同僚教員との協働関係に気を配ることができている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
10	若手（自分より年齢が下の）教員に対する指導力・助言力が高い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
11	ベテラン教員に配慮できている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
12	管理職と教員間をつなぐ役割を果たすことができている	90.9%	100.0%	100.0%	75.0%
13	校務分掌で、リーダーシップを発揮できている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
14	学年集団で、リーダーシップを発揮できている	66.7%	100.0%	80.0%	40.0%
15	学級集団づくりに積極的に取り組んでいる	72.7%	100.0%	80.0%	50.0%
16	校内研究や研修等において、リーダーシップを発揮できている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
17	様々な場面で、スクールリーダーとしての自覚が高い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
18	生徒指導や教育相談等において、高い専門的知識と実践力を発揮できている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
19	児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている	90.9%	100.0%	100.0%	75.0%
20	教材研究や事例研究を積極的に行っている	91.7%	100.0%	80.0%	100.0%
21	教科・学習指導において、貢献できている	91.7%	100.0%	80.0%	100.0%
22	積極的に授業開発に臨んでいる	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
23	学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている	90.9%	100.0%	100.0%	75.0%
24	実践を振り返り、指導力向上に努めている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
25	研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている	75.0%	100.0%	80.0%	60.0%
26	地域との関係づくりが積極的にできている	63.6%	100.0%	40.0%	75.0%
27	様々な保護者に対応できている	81.8%	100.0%	100.0%	50.0%
28	全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### ③ 留意事項

管理職による修了生評価を解釈する際に留意すべき事項は、3期修了生の調査報告において言及し



たこととほぼ同様である。以下、若干の加筆（今年度調査にのみ該当する事項）と共に再掲する（下線部分加筆）<sup>3</sup>。

まず、上で示した評価は、学校管理職の目線での評価であるので、修了生自身の評価とは異なることに留意が必要である。管理職の評価が低いようにみえる項目も、職制等によって実際に取り組む機会が少ないことが理由となっている場合があるだろう。例えば、「8 学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成するようになった」に関する評価が低いようにみえるのは、修了生（特にストマス）の現在の職制では編成に関わる機会が少ないことに起因していると考えられる。これとは別に、「25 研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できるようになった」に関する割合が低いようにみえるのも、修了生を講師として活用するための情報が関係各所に届いていない可能性がある。佐賀県教育センターと連携する等して、修了生が大学院や実習の中で得た経験や知識の活用方策について工夫をすることも必要ではないかと考えられる。

これ以外に、「26 地域との関係づくりに積極的になった」や、「27 様々な保護者に対応する能力が高まった」の地域や保護者との関係づくりの評価が低いことについては、学校種による差があると考えられる。例えば、生活科や総合的な学習の時間、各種の体験活動等で地域と連携する機会が多い小学校では高い割合を示すとしても、教育内容の専門性が高い高校では連携の割合は低くなり、その結果評価も低くなるといったことが考えられる。また、担任をしなければ地域や保護者との関係づくりの機会が少なくなることも考慮しておく必要がある。

（中略）

また全体的に、現職に比べるとストマスの評価が低くなっているようにみえるが、期待される役割の大きさや、年齢や経験年数等を考慮すれば、ある意味で当然の結果であると言える。この中でも、先に挙げたように、「9 同僚教員との協働関係に気を配れるようになった」、「15 学級集団づくりに積極的に取り組むようになった」、「19 児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めるようになった」、「24 実践を振り返り、指導力向上に努めるようになった」については、肯定的な評価が7割を超えている。修了生が期待される役割に応じて、各学校で着実な取り組みを進めていることがうかがえる結果となっている。（532頁）

## (2) 修了生に期待する役割について

### ① ストマスに期待する役割

今後修了生に期待する役割について、**図 2-3** に、ストマスの修了生が勤務する管理職に対する調査結果をまとめた。各項目について、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5件法で尋ねた。

肯定の割合（「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計）が高い項目を順に見ていくと、「3 授業改善に向けて積極的に関わること」の項目は、肯定の割合が100%となっていた。「4 学習評価において積極的に関わること」も肯定が8割、「1 教員間の協働体制の強化において積極的に関わること」、

<sup>3</sup> 次の URL からダウンロードできる。佐賀大学大学院学校教育学研究科専任教員一同「佐賀大学大学院学校教育学研究科（教職大学院）第3期修了生追跡調査結果の概要」『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』5巻, 525-565頁. URL : <http://doi.org/10.34551/00022990>

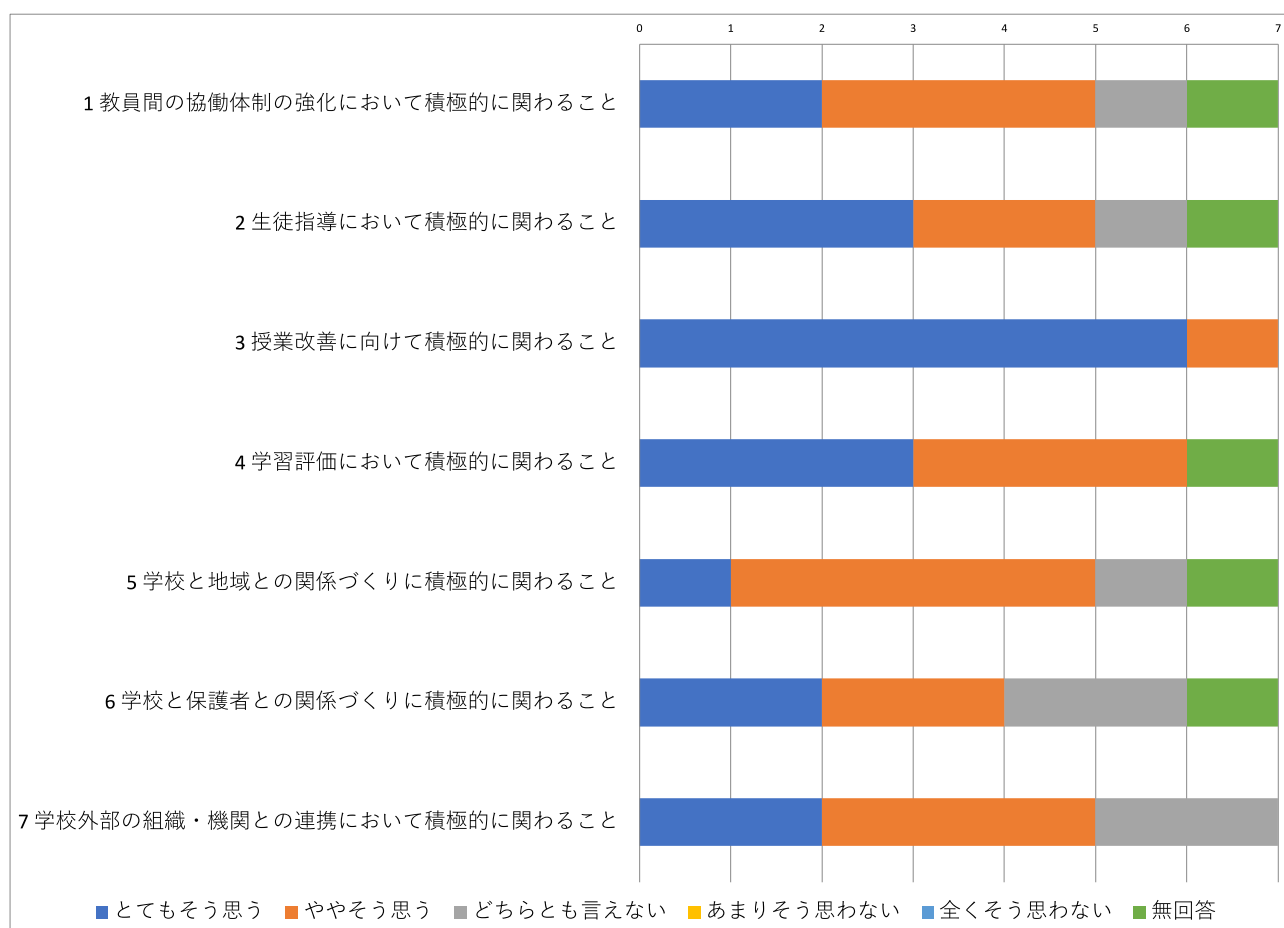


図 2-3 管理職がストマスの修了生に期待する役割 (N=7)

「2 生徒指導において積極的に関わること」、「5 学校と地域との関係づくりに積極的に関わること」、「7 学校外部の組織・機関との連携において積極的に関わること」も肯定が7割となっており、総じて期待が高くなっていた。

同じ項目について、肯定の割合（「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計）を示したものが、表 2-2 である。この表には、コースごとの割合も示している。

表 2-2 管理職がストマスの修了生に期待する役割 (全体, コース別)

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども支援
1	教員間の協働体制の強化において積極的に関わること	83.3%	80.0%	100.0%
2	生徒指導において積極的に関わること	83.3%	80.0%	100.0%
3	授業改善に向けて積極的に関わること	100.0%	100.0%	100.0%
4	学習評価において積極的に関わること	100.0%	100.0%	100.0%
5	学校と地域との関係づくりに積極的に関わること	83.3%	80.0%	100.0%
6	学校と保護者との関係づくりに積極的に関わること	66.7%	60.0%	100.0%
7	学校外部の組織・機関との連携において積極的に関わること	71.4%	66.7%	100.0%

どちらのコースの修了生についても期待が高い項目として、「1 教員間の協働体制の強化において積極的に関わること」、「2 生徒指導において積極的に関わること」、「3 授業改善に向けて積極的に関わること」、「4 学習評価において積極的に関わること」、「5 学校と地域との関係づくりに積極的に関わること」が挙げられる。「6 学校と保護者との関係づくりに積極的に関わること」と「7 学校外部の組織・機関との連携において積極的に関わること」の項目については、コースによって期待が異なった。

## ② 現職に期待する役割

次に、今後修了生に期待する役割について、図 2-4 に、現職の修了生が勤務する管理職に対する調査結果をまとめた。各項目について、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5件法で尋ねた結果である。

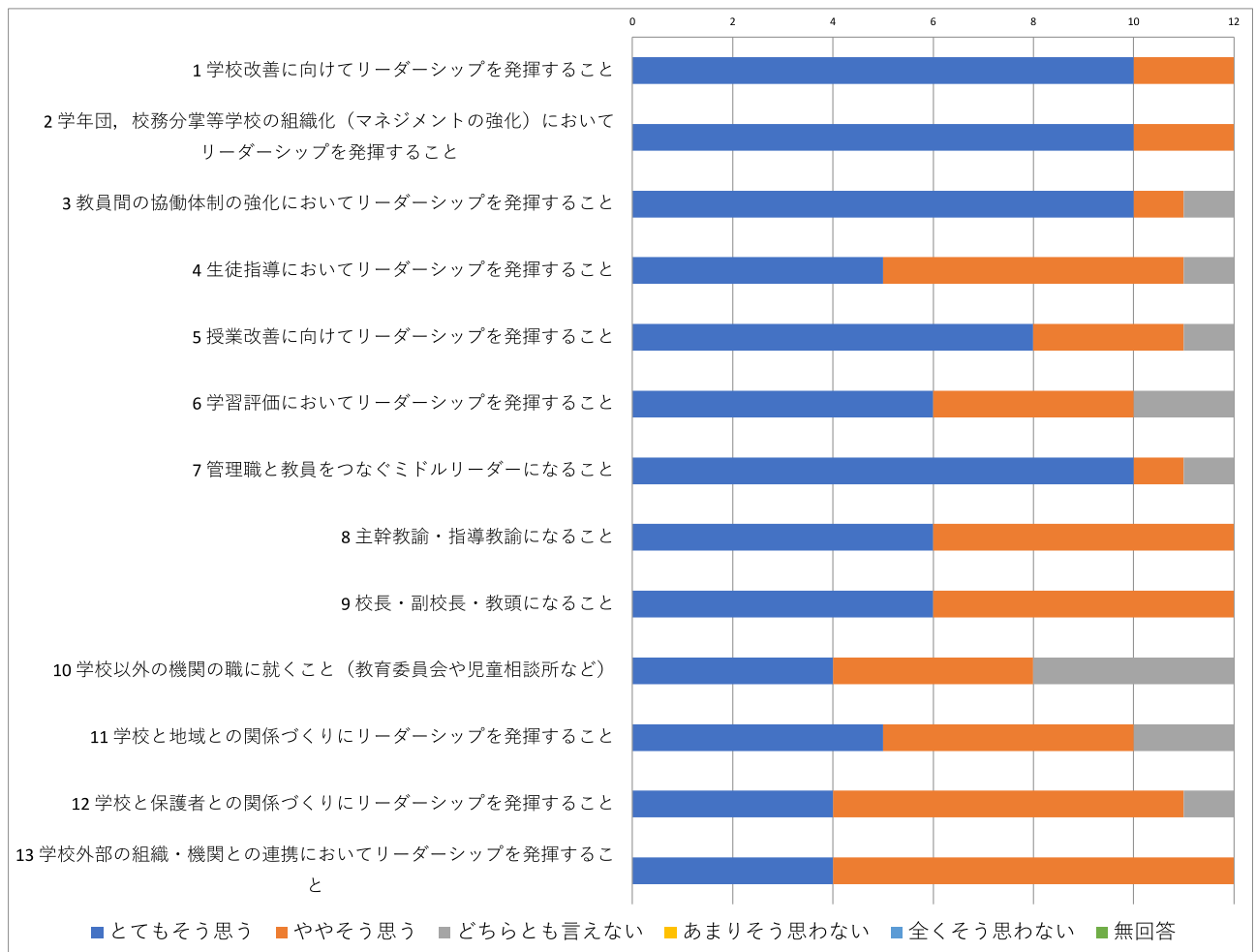


図 2-4 管理職が現職の修了生に期待する役割 (N=12)

全体的に肯定の割合が高いので、「とてもそう思う」の割合が高い項目に注目すると、「1 学校改善に向けてリーダーシップを発揮すること」、「2 学年団, 校務分掌等学校の組織化 (マネジメントの強化) においてリーダーシップを発揮すること」、「3 教員間の協働体制の強化においてリーダーシップを発揮すること」、「7 管理職と教員をつなぐミドルリーダーになること」(ともに8割)の4項目が最も高い。続いて、「5 授業改善に向けてリーダーシップを発揮すること」も、「とてもそう思う」が6割となっていた。これ以外にも、多くの項目において修了生に対する高い期待が示されているが、「10

学校以外の機関の職に就くこと（教育委員会や児童相談所など）、「12 学校と保護者との関係づくりにリーダーシップを発揮すること」、「13 学校外部の組織・機関との連携においてリーダーシップを発揮すること」の肯定の割合は、他の項目に比べると低くなっているが、「ややそう思う」を加えると12と13はともに9割以上になるため、相対的に期待は高いものと考えていだろう（後述）。唯一10のみ「ややそう思う」を加えても70%に満たないということになるが、今回調査の管理職はほとんどが校長（副校長）であり、校長（副校長）は現任校でリーダーシップを発揮することを期待するのが常であろうから、数値として比較的低く出たとしても必ずしも悲観的になる必要はないのではないだろうか。

同じ項目について、肯定の割合（「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計）を示したものが、表2-3である。この表には、コースごとの割合も示した。

表2-3 管理職が現職の修了生に期待する役割（全体、コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども支援	教育経営
1	学校改善に向けてリーダーシップを発揮すること	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2	学年団、校務分掌等学校の組織化(マネジメントの強化)においてリーダーシップを発揮すること	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
3	教員間の協働体制の強化においてリーダーシップを発揮すること	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
4	生徒指導においてリーダーシップを発揮すること	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
5	授業改善に向けてリーダーシップを発揮すること	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
6	学習評価においてリーダーシップを発揮すること	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
7	管理職と教員をつなぐミドルリーダーになること	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
8	主幹教諭・指導教諭になること	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
9	校長・副校長・教頭になること	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
10	学校以外の機関の職に就くこと(教育委員会や児童相談所など)	66.7%	50.0%	60.0%	80.0%
11	学校と地域との関係づくりにリーダーシップを発揮すること	83.3%	100.0%	60.0%	100.0%
12	学校と保護者との関係づくりにリーダーシップを発揮すること	91.7%	100.0%	80.0%	100.0%
13	学校外部の組織・機関との連携においてリーダーシップを発揮すること	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

どのコースの修了生についても期待が高い項目として、「1 学校改善においてリーダーシップを発揮すること」、「2 学年団、校務分掌等学校の組織化においてリーダーシップを発揮すること」、「3 教員間の協働体制の強化においてリーダーシップを発揮すること」、「4 生徒指導においてリーダーシップを発揮すること」、「5 授業改善においてリーダーシップを発揮すること」、「6 学習評価においてリーダーシップを発揮すること」、「7 管理職と教員をつなぐミドルリーダーになること」の7つの項目が挙げられる。これは、4期修了生調査とほぼ同様の傾向である。これらの項目に加え今回の調査では、「8 主幹教諭・指導教諭になること」、「9 校長・副校長・教頭になること」、「12 学校と保護者との関係づくりにリーダーシップを発揮すること」、「13 学校外部の組織・機関との連携においてリーダーシップを発揮すること」の項目も期待が高かった。

コースごとにみると、「授業実践」の修了生に関しては、「10 学校以外の機関の職に就くこと（教育委員会や児童相談所など）」の期待が低かった。「子ども支援」では「10 学校以外の機関の職に就くこと（教育委員会や児童相談所など）」、「11 学校と地域との関係づくりにリーダーシップを発揮すること」の期待が少し低かった。「教育経営」の修了生については、全ての項目で期待が高かった。

### (3) 教職大学院に望むこと

さらに、管理職が教職大学院に望むことに関して、図 2-5 にその結果をまとめた。ここでは、現職・ストマスどちらの管理職に対しても、項目が共通であるため、現職・ストマスを区別せず、19名で集計を行っている。各項目について、「とても強く望む」、「少し望む」、「どちらとも言えない」、「あまり望まない」、「全く望まない」の5件法で尋ねた結果である。

このうち最も肯定の割合（「とても強く望む」と「少し望む」の合計）が高いのが、「2 実習中の現職学生へのより積極的なサポート」（95%）で、続いて、「6 研修会等における講師や研究会での発表や指導助言」（89%）、「1 大学院生を送り出している管理職とのコミュニケーション」、「3 大学院生ではない教員の研修（教育センター等）への参加」（ともに68%）、「7 学校との共同研究」（63%）となっていた。肯定の割合が低かった項目として、「5 教育委員会に対する政策提言」（47%）が挙げられる。これらの回答傾向は、4期修了生調査とほぼ同様である。

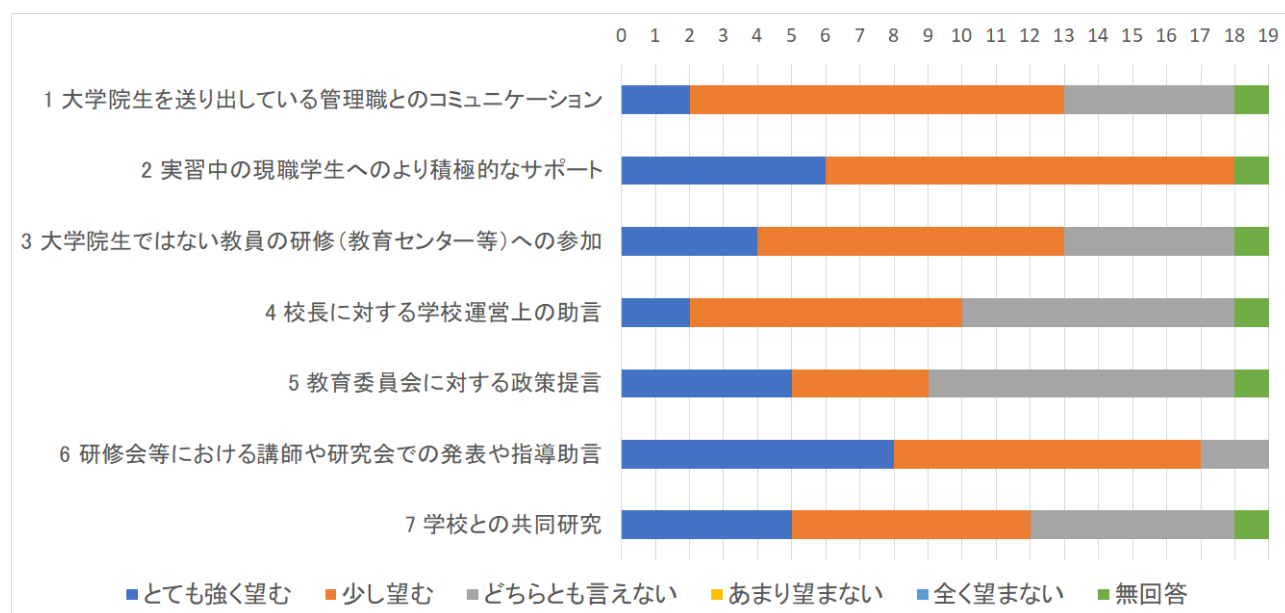


図 2-5 管理職が教職大学院に望むこと (N=19)

同じ項目について、肯定の割合を示したものが、表 2-4 である。この表には、現職とストマスという属性別の割合と、コースごとの割合の両方を示している。

まず、ストマスと現職の評価を比較すると、現職・ストマスとも「2 実習中の現職学生へのより積極的なサポート」を望む割合が100%であった。また、「1 大学院生を送り出している管理職とのコミュニケーション」、「3 大学院生ではない教員の研修（教育センター等）への参加」、「6 研修会等における講師や研究会での発表や指導助言」についても、ストマス・現職双方で肯定が多くなっている。どちらも低いのが、「5 教育委員会に対する政策提言」である。

次に、コースごとに見ると、どのコースでも共通して肯定の割合が高いのは、「1 大学院生を送り出

している管理職とのコミュニケーション」、「2 実習中の現職学生へのより積極的なサポート」、「3 大学院生ではない教員の研修（教育センター等）への参加」、「6 研修会等における講師や研究会での発表や指導助言」の4つの項目であった。その他の項目については、コースごとに差が見られた。例えば、「授業実践」では、上記の4項目以外の肯定の割合が低かった。「子ども支援」では、上記の4項目に加え、「7 学校との共同研究」の肯定の割合が高い。しかし、「4 校長に対する学校運営上の助言」、「5 教育委員会に対する政策提言」は低い割合となっている。「教育経営」では、上記の4項目以外の3項目についても肯定の割合が高かった。

属性別でもコース別でも、評価が低い項目に関して考えると、「4 校長に対する学校運営上への助言」は、大学院生への教育を通じて学校運営に関わることが、「5 教育委員会に対する政策提言」については教育委員会の主催する各種委員会等で意見を述べることなどが該当する。しかし現実には、本大学院の教員の多くが、県教委や県庁の各種審議会の委員を務めたり、講演会の講師を務めたりしている。回答傾向からは、そのような事実が、回答者に伝わっていないことが推察される。

他方で、前回調査同様、選択肢は将来に対する期待について聞いているのであって、必ずしも現状に対する満足度を反映しているとは限らない、ということは指摘しておくべきだろう。すなわち、「強く望む」という回答の場合、「現在は不十分なので、今後はそれを強く望む」ということもあり得るが、「現在のままでも十分なので、その継続を強く望む」という解釈も成り立つ。教職大学院へのニーズをより明確に析出するためにも、質問項目における用語法の精査が必要であろう。ただし、2 に関しては、「より」とあることから、今よりも積極的なサポートを求めているということであろう。

表 2-4 管理職が教職大学院に望むこと（全体、属性別、コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	現職	ストマス	授業実践	子ども支援	教育経営
1	大学院生を送り出している管理職とのコミュニケーション	72.2%	75.0%	66.7%	62.5%	66.7%	80.0%
2	実習中の現職学生へのより積極的なサポート	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	100.0%	100.0%
3	大学院生ではない教員の研修(教育センター等)への参加	72.2%	75.0%	66.7%	62.5%	83.3%	60.0%
4	校長に対する学校運営上の助言	55.6%	66.7%	33.3%	37.5%	50.0%	80.0%
5	教育委員会に対する政策提言	50.0%	58.3%	33.3%	37.5%	50.0%	60.0%
6	研修会等における講師や研究会での発表や指導助言	89.5%	100.0%	71.4%	75.0%	100.0%	100.0%
7	学校との共同研究	66.7%	83.3%	33.3%	37.5%	66.7%	100.0%

#### (4) 自由記述の結果

ここでは、管理職調査の自由記述の結果をまとめる。下の枠内の記述のうち、一重線は教職大学院での学習の「成果」を示すもの、波線は現在の修了生に関する様子を報告するもの、二重線は教職大学院への「要望」等を示すものである。

まず、現職修了生勤務校の管理職の意見としては、回答数自体が少ないためはっきりとしたことは言えないが、概ね好意的であるということは分かる。最後の意見は学校と教職大学院のよりよいコミュニケーションを望むという意見であり、もしかしたらこれが足りないという認識なのかもしれない。真摯に受け止める必要がある。



ミドルリーダーとしての意識が高く、学校運営に非常に貢献しています。

いろいろとお世話になりました。今後ともよろしく願います。

2年間の研修は多いとともに、本人にとってはかなりの負担もあったようです。その分修得内容を現場で十分に生かしています。今後とも県教育界の発展にご協力ください。

いつも、該当職員への懇切丁寧な指導助言ありがとうございます。今後ともよろしく願います。

学校現場と教職大学院の情報交換や交流を深める機会を設定してもらい、気がねなく意見交換できる関係性になることを望んでいます。

次に、ストマス修了生勤務校の管理職の意見についても、回答数が2つであるため確定的なことは言えない。但し、これらは保護者対応や特別支援に関する能力の育成と、教育学部との連携による学部レベルでの教員養成の充実に対する期待であり、こちらも真摯に受け止める必要がある。

即戦力として活躍が期待できる教職員を送り出して頂き感謝しております。今後、学習指導面だけでなく、様々な価値観を持つ保護者への対応や特別な支援を必要とする生徒との関わり方などについて、研修する機会が増えれば、益々活躍が期待できると思います。

佐賀県の教員の資質向上にとどまらず、佐賀県内で働いてもらえるような教員養成においても、教育学部と連携して取り組んでいただきたいと思います。期待しています。

### 3. 修了生調査の結果

ここでは、修了生に対する質問紙調査の結果を記述する。まず、全コースに共通する項目の評価について述べ、続いて各コースの科目に関する評価について述べる。

#### (1) 共通する項目への評価

##### ①必修科目の評価

まず、修了生の「必修科目」に関する評価をまとめたものが、**図 3-1**である。それぞれの項目において、共通科目をどの程度活かしたかを、「十分に活かしている」、「やや活かしている」、「どちらとも言えない」、「あまり活かしていない」、「全く活かしていない」の5件法で尋ねた結果を示している。なお、第5期生から「共通必修科目」は「共通科目」として「必修科目」と「選択必修科目」に再編されることとなったが、これに合わせて前回調査から質問項目の構成を修正している。即ち、前回調査報告における表3-1及び図3-1の質問項目「4 教科等におけるICT利活用能力の向上」は主に「選択必修科目」で指導されるため、後述する「②選択必修科目の評価」に関する質問項目に含まれることとなり、前回調査の表3-1及び図3-1からは1つずつ質問項目が削減されていることになる。そのため、本調査では質問項目番号が「4」以下は1つずつ前倒しになっていることに留意されたい。

肯定の割合（「十分に活かしている」と「やや活かしている」の合計）が高い順に挙げると「5 いじめや不登校問題などの生徒指導・教育相談」（90%）、「2 授業における実践的指導力の向上」、「3 教材

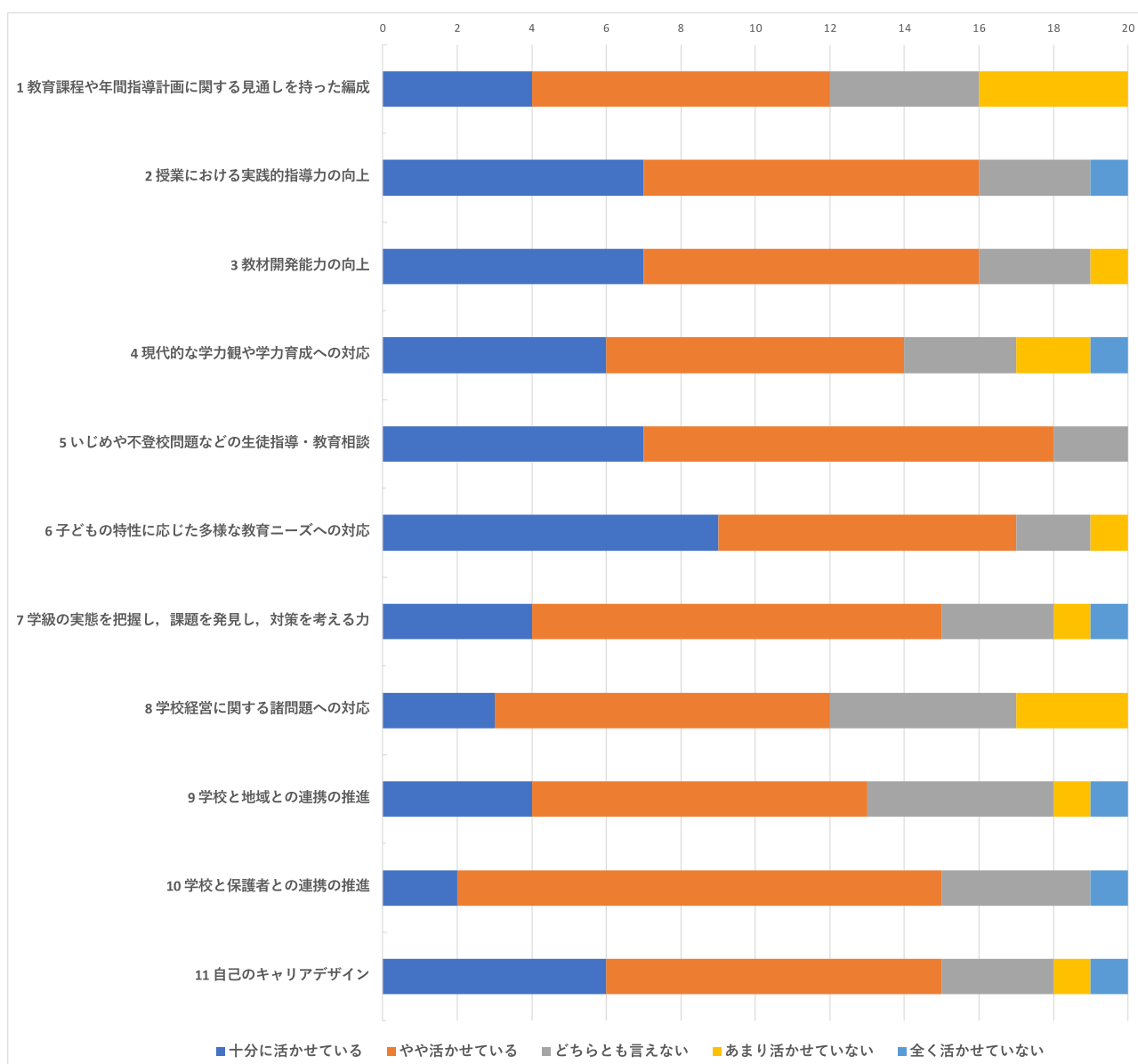


図 3-1 共通必修科目の評価 (N=20)

開発能力の向上」(ともに 80%)、「7 学級の実態を把握し、課題を発見し、対策を考える力」、「10 学校と保護者との連携の推進」、「11 自己のキャリアデザイン」(ともに 75%)、「4 現代的な学力観や学力育成への対応」(70%)となっていた。4期修了生調査では、「2 授業における実践的指導力の向上」、「5 現代的な学力観や学力育成への対応」(ともに 90%)、「7 子どもの特性に応じた多様な教育ニーズへの対応」(85.0%)、「3 教材開発能力の向上」、「12 自己のキャリアデザイン」(ともに 75.0%)、「6 いじめや不登校問題などの生徒指導・教育相談」(70%)の順となっており、今年度調査では4期修了生調査と同様の項目が高いことに加えて、「10 学校と保護者との連携の推進」が加わったということになる。

同じ項目について、肯定の割合(「十分に活かしている」と「やや活かしている」の合計)を示したものが、表 3-1 である。この表には、コース別の割合と、修了生の属性別の割合も示している。

いずれのコースにおいても「5 いじめや不登校問題などの生徒指導・教育相談」、「6 子どもの特性に応じた多様な教育ニーズへの対応」、「7 学級の実態を把握し、課題を発見し、対策を考える力」、「10 学校と保護者との連携の推進」、「11 自己のキャリアデザイン」についてはある程度高い割合を示して



表 3-1 共通必修科目に関する肯定の割合（全体，コース別，属性別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども 支援	教育経営	ストマス	現職
1	教育課程や年間指導計画に関する見通しを持った編成	60.0%	75.0%	57.1%	40.0%	87.5%	58.3%
2	授業における実践的指導力の向上	80.0%	100.0%	85.7%	40.0%	87.5%	75.0%
3	教材開発能力の向上	80.0%	100.0%	85.7%	40.0%	100.0%	66.7%
4	現代的な学力観や学力育成への対応	70.0%	87.5%	71.4%	40.0%	75.0%	66.7%
5	いじめや不登校問題などの生徒指導・教育相談	90.0%	87.5%	100.0%	80.0%	87.5%	91.7%
6	子どもの特性に応じた多様な教育ニーズへの対応	85.0%	75.0%	100.0%	80.0%	75.0%	91.7%
7	学級の実態を把握し，課題を発見し，対策を考える力	75.0%	75.0%	71.4%	80.0%	62.5%	83.3%
8	学校経営に関する諸問題への対応	60.0%	62.5%	42.9%	80.0%	37.5%	75.0%
9	学校と地域との連携の推進	65.0%	62.5%	57.1%	80.0%	50.0%	75.0%
10	学校と保護者との連携の推進	75.0%	62.5%	100.0%	60.0%	75.0%	75.0%
11	自己のキャリアデザイン	75.0%	75.0%	71.4%	80.0%	62.5%	83.3%

いる。この中で、「7 学級の実態を把握し，課題を発見し，対策を考える力」の肯定の割合が，ストマスにおいて前回調査から顕著に高くなっていた（前回調査：20.0%，今回調査：62.5%）。これは測定項目を「学級の実態を把握し，課題を発見し，対策を考える力」というストマス修了生にとって目標としやすい適切なレベルとしたことによるものだと考えられる。

これ以外の項目については，コースごとに回答の傾向が異なる。「授業実践」では，上記の項目以外にも全ての項目で肯定の割合が高かった。

「子ども支援」では，上記のどのコースでも共通して高い項目以外に，「2 授業における実践的指導力の向上」，「3 教材開発能力の向上」，「4 現代的な学力観や学力育成への対応」が高い割合を示している。昨年度高い割合を示していたのは1，2，4，5，6，7，9，12の8項目であったのに対して，今年度は2，3，4，5，6，7，10，11の8項目であった。肯定的な項目数は変わらず，また共通する項目が多い点について「子ども支援」は，生徒指導，教育相談，特別支援教育など，多様な教育ニーズに対する支援について学ぶコースであるため，その成果としてこれらの項目の評価が高くなったと考えられる。一方で，「1 教育課程や年間指導計画に関する見通しを持った編成」，「8 学校経営に関する諸問題への対応」，「9 学校と地域との連携の推進」は低い割合を示していた。「子ども支援」での研究テーマは学内の支援体制の構築など授業外のことも多い。教材開発を積極的に行うわけではないこと，学校経営の観点からの研究計画を立てるわけではないこと，地域との連携をテーマにすることが少ないこと，といった理由から，このような評価になった可能性がある。

「教育経営」では，上記の5，6，7，11に加えて，「8 学校経営に関する諸問題への対応」，「9 学校と地域との連携の推進」が高い割合を示している。前回調査で高い割合を示していたのは，12項目中「4 教科等における ICT 利活用能力の向上」，「8 学級経営の実践的指導力の向上」を除く10項目であったが，今回の調査では「1 教育課程や年間指導計画に関する見通しを持った編成」，「2 授業における実践的指導力の向上」，「3 教材開発能力の向上」，「4 現代的な学力観や学力育成への対応」が低い割

合(40.0%)を示しており、60.0%の10と併せて11項目中5項目で割合が高くなかった。10については、上述した通り、第5期修了生5名中3名が修了直後に異動しており、そのうち2名は担任を持っておらず、1名は教育事務所勤務のため、保護者と連携をとる機会自体が少なかったものと思われる。1から4の4項目については、いずれも「改善したか」「向上したか」という質問項目になっているため、「あまり変わらない」という認識の場合は肯定的な回答にはならないということだと推測されるが、定かではない。今後、インタビュー調査等で確認する必要がある。

次に、属性ごとにみると、ストマスと現職で共通して高い割合を示していた項目は、「2 授業における実践的指導力の向上」、「3 教材開発能力の向上」、「4 現代的な学力観や学力育成への対応」、「5 いじめや不登校問題などの生徒指導・教育相談」、「6 子どもの特性に応じた多様な教育ニーズへの対応」、「7 学級の実態を把握し、課題を発見し、対策を考える力」、「10 学校と保護者との連携の推進」「11 自己のキャリアデザイン」であった。

「8 学校経営に関する諸問題への対応」、「9 学校と地域との連携の推進」については、現職教員の方が肯定の割合が高かった。これは、これまでの学校での経験が土台となることで、大学院の学びをその上に積み上げられたことが要因と考えられる。一方で、「1 教育課程や年間指導計画に関する見通しを持った編成」についてはストマス修了生の方が肯定の割合が高かった。

## ② 選択必修科目の評価

次に、修了生の「選択必修科目」に関する評価をまとめたものが、図3-2である。それぞれの項目において、共通科目をどの程度活かしたかを、「十分に活かしている」、「やや活かしている」、「どちらとも言えない」、「あまり活かしていない」、「全く活かしていない」の5件法で尋ねた結果を示している。上述の通り、第5期修了生がM1であった2020(令和2)年度にカリキュラム改正があり、「共通必修科目」は「必修科目」と「選択必修科目」に再編された。ここで問うのは選択必修科目に移設された「教科等におけるICT利活用の基礎と課題」と新設された「学校教育と教員のあり方に関する調査方法論」についてである。なお、選択必修科目のうち、前者の受講者は15名、後者の受講者は20名であった。

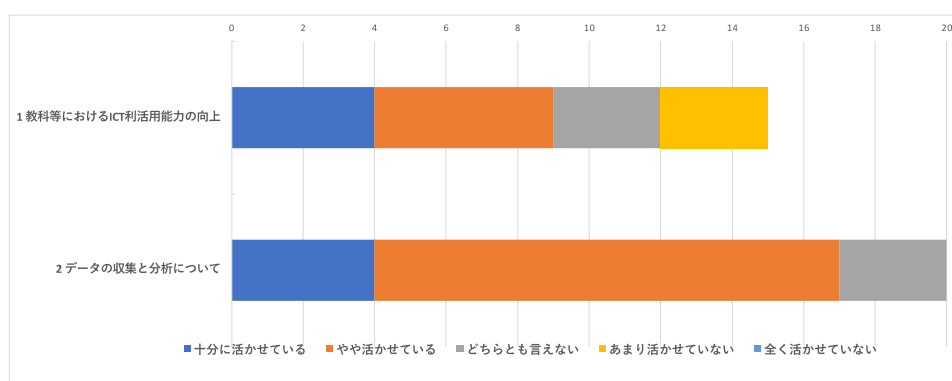


図3-2 共通必修科目の評価 (項目1はN=15, 項目2はN=20)

同じ項目について、肯定の割合(「十分に活かしている」と「やや活かしている」の合計)を示したものが、表3-2である。この表には、修了生の属性別の割合も示している。「1 教科等におけるICT利活用能力の向上」に関しては、肯定の割合は全体として60%(ストマス62.5%, 現職57.1%)で、高いとは言えない。この質問項目に対する過去の回答結果を見てみると、第3期生対象の第1回調査で

65% (ストマス 80%, 現職 50%), 第4期生対象の第2回 (前回) 調査で 45% (ストマス 50%, 現職 40%) であり, 45%から 65%の間で横ばいである。インタビュー調査等でその理由について深掘りし, 改善策を検討する必要がある。「2 データの収集と分析について」は, 「学校教育と教員のあり方に関する調査方法論」に関する評価であり, 当該授業は当該年度新設された科目であるため, 調査項目とするのは初めてである。結果としては, 全体として 85%, ストマスが 100%, 現職 75%と高い肯定の割合を示していると言っていいだろう。

表 3-2 選択必修科目に関する肯定の割合 (全体, 属性別)

番号	項目	肯定の割合 (全体)	ストマス	現職
1	教科等におけるICT利活用能力の向上	60.0%	62.5%	57.1%
2	データの収集と分析について	85.0%	100.0%	75.0%

### ③大学院の施設・設備や学生生活に関する満足度

次に, 教職大学院の施設・設備や, 学生生活に関する満足度を尋ねた結果を図 3-3 に示した。各項目につき, 「とても満足している」, 「やや満足している」, 「どちらとも言えない」, 「あまり満足していない」, 「全く満足していない」の5件法で尋ねたものである。

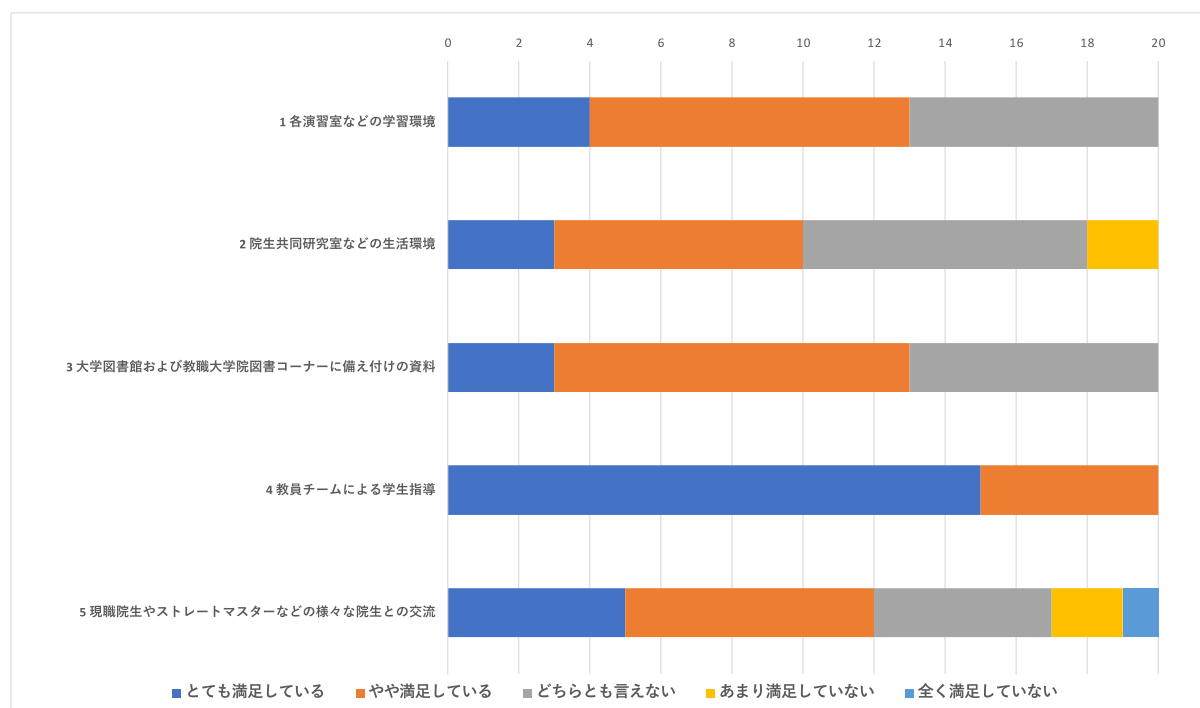


図 3-3 大学院の施設・設備や学生生活に関する満足度 (N=20)

これを見ると, 「4 教員チームによる学生指導」が特に高い割合を示していた。一方で, 「2 院生共同研究室などの生活環境」に関しては肯定の割合が低かった。これはコロナ禍の影響により, 1年目はほぼオンラインでの授業であり, 2年目についても共同研究室の使用は制限されていたことが要因と考えられる。項目 1, 3, 5 についても 4期生調査と比べると肯定の割合が低かったが, これらについ

でもコロナ禍における行動制限がその要因と考えられる。4については、共通必修科目はすべて研究者教員と実務家教員のチーム・ティーチングにより実施しており、また、子ども支援及び教育経営では、教育実践課題研究Ⅰ・Ⅱ、実習のカンファレンスをコース所属全教員と各学年の全学生が参加しての集団指導体制を採っているため、コロナ禍でのオンライン授業であっても満足度が高かったものと思われる。5に関しては、特に共通必修科目における学生による発表を、多くの場合現職とストマスのペアで行うことにしており、発表準備の中で学び合いが生じている。これらの取組みが功を奏しているということであろう。とはいえ、前回調査では90%が肯定的に評価していることと比べると、今回調査では60%と下がっており、オンライン授業によって授業内外での学生間交流、特に多くの場合授業外に限定されるM1とM2の間の交流が大きく制約されたことの影響は否定できない。

同じ項目について、「とても満足している」と「やや満足している」の合計の割合を示したものが、表3-3である。

表3-3 大学院の施設・設備や学生生活に関する満足度（全体、コース別、属性別）

番号	項目	肯定の割合(全体)	授業実践	子ども支援	教育経営	ストマス	現職
1	各演習室などの学習環境	65.0%	87.5%	57.1%	40.0%	100.0%	41.7%
2	院生共同研究室などの生活環境	50.0%	75.0%	42.9%	20.0%	87.5%	25.0%
3	大学図書館および教職大学院図書コーナーに備え付けの資料	65.0%	87.5%	57.1%	40.0%	100.0%	41.7%
4	教員チームによる学生指導	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
5	職院生やストレートマスターなどの様々な院生との交流	60.0%	75.0%	57.1%	40.0%	75.0%	50.0%

これを見ると、コース別では「授業実践」で肯定の割合が高くなっているが、「子ども支援」ではやや低めになっており、「教育経営」では更に低くなっていることが分かる。こうした傾向はなぜ生じたのだろうか。1-3で問うている演習室や院生共同研究室、図書コーナーの状況などはコース共通であるし、多くはそうした場で持たれるであろう院生との交流についてもコースごとに差異はないはずであるが、数値としては大きな差となって表れている。他方で、ストマス・現職の別で見ると、総じてストマスは肯定の割合が高いが、現職は低くなっている。ここからは、上述した「なぜ『授業実践』のみ肯定の割合が高く、『子ども支援』『教育経営』の順番で低くなっているのか」という疑問への答えが読み取れる。即ち、5期修了生はコース別に見ると「授業実践」8名、「子ども支援」7名、「教育経営」5名であり、現職・ストマス別に見ると現職12名、ストマス8名となっている。つまり、「授業実践」では8名中6名がストマスである一方で、「子ども支援」はストマスが2名で現職が5名、「教育経営」は現職のみ5名となっており、結果としてストマスの占める割合が高いほど肯定の割合も高く出るということになっているということが分かる。他方で、なぜ現職とストマスでこれだけの差が生じたのかについては、不明のままである。今後、確認作業が必要である。

#### ④教職大学院で学んだ成果（ストマス、現職別）

さらに、教職大学院で学んだ成果について回答を求めた。この設問の内容は、図2-1、図2-2で示した管理職調査と同じものであり、各項目について「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5件法で尋ねた結果である。

ストマスの結果を見ると(図3-4),全体で肯定の割合(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計)が8割を超える項目としては、「1 社会との関係性の中で,学級や学年のことを考えている」,「2 学級や学年を学校の『組織』として見ることができている」,「4 同僚教員との協働関係に気を配ることができている」,「5 ベテラン教員に配慮できている」,「10 児童・生徒に積極的に関わり,深い理解に努めている」,「11 教材研究や事例研究を積極的に行っている」,「13 積極的に授業開発に臨んでいる」,「15 実践を振り返り,指導力向上に努めている」,「20 全体的に見て,教職大学院で学んだことをよく活かしている」(以上,100%),「3 物事を円滑に進めるため,見通しを持って計画的に進めることができている」,「6 校務分掌で自分の役割を積極的に果たしている」,「8 学級集団づくりに積極的に取り組んでいる」,「12 教科・学習指導において,貢献できている」,「17 様々な保護者に対応できている」,「19 研修などの自己研鑽の機会を活かし,積極的に学んでいる」(以上,87.5%)が挙げられる。

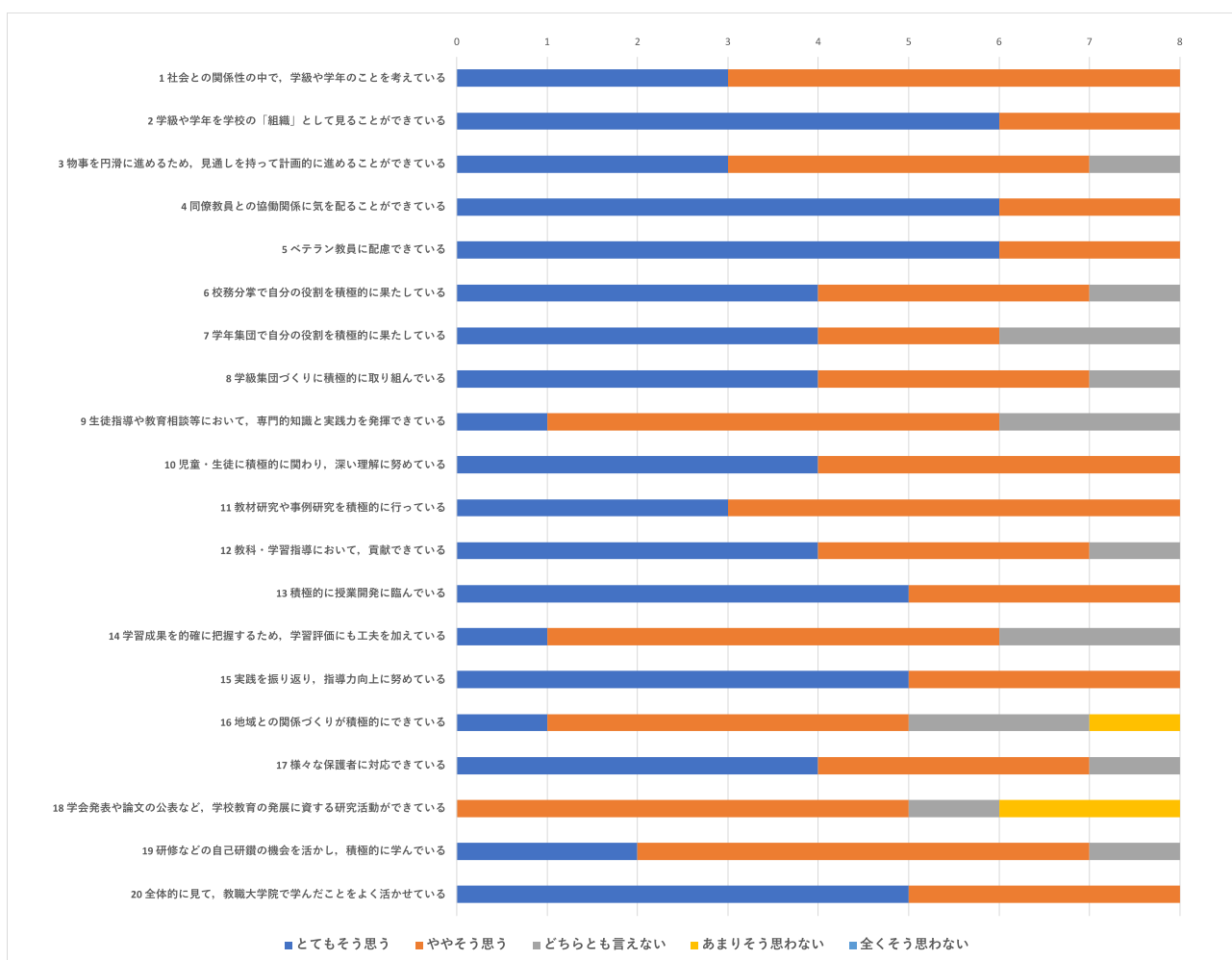


図3-4 教職大学院で学んだ成果(ストマス, N=8)

同じ項目について,肯定の割合(「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計)を示したものが,表3-4である。

ストマスの結果をコースごとにみると,多くの項目で肯定の割合が高くなっているが,「18 学会発表や論文の公表など,学校教育の発展に資する研究活動ができている」についてはいずれのコースも少し低い割合となっており,「子ども支援」においては,「7 学年集団で自分の役割を積極的に果たし



表 3-4 教職大学院で学んだ成果（ストマス，コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども支援
1	社会との関係性の中で、学級や学年のことを考えている	100.0%	100.0%	100.0%
2	学級や学年を学校の「組織」として見ることができている	100.0%	100.0%	100.0%
3	物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている	87.5%	83.3%	100.0%
4	同僚教員との協働関係に気を配ることができている	100.0%	100.0%	100.0%
5	ベテラン教員に配慮できている	100.0%	100.0%	100.0%
6	校務分掌で自分の役割を積極的に果たしている	87.5%	83.3%	100.0%
7	学年集団で自分の役割を積極的に果たしている	75.0%	83.3%	50.0%
8	学級集団づくりに積極的に取り組んでいる	87.5%	100.0%	50.0%
9	生徒指導や教育相談等において、専門的知識と実践力を発揮できている	75.0%	83.3%	50.0%
10	児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている	100.0%	100.0%	100.0%
11	教材研究や事例研究を積極的に行っている	100.0%	100.0%	100.0%
12	教科・学習指導において、貢献できている	87.5%	83.3%	100.0%
13	積極的に授業開発に臨んでいる	100.0%	100.0%	100.0%
14	学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている	75.0%	83.3%	50.0%
15	実践を振り返り、指導力向上に努めている	100.0%	100.0%	100.0%
16	地域との関係づくりが積極的にできている	75.0%	83.3%	50.0%
17	様々な保護者に対応できている	87.5%	83.3%	100.0%
18	学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができている	62.5%	66.7%	50.0%
19	研修などの自己研鑽の機会を活かし、積極的に学んでいる	87.5%	83.3%	100.0%
20	全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている	100.0%	100.0%	100.0%

ている」、「8 学級集団づくりに積極的に取り組んでいる」、「9 生徒指導や教育相談等において、専門的知識と実践力を発揮できている」、「14 学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている」、「16 地域との関係づくりが積極的にできている」の項目で低い評価であった。これらの項目については、前回調査でも同趣旨の指摘をしたが、自分ができていないことを自覚する機会が多いと考えられる。「子ども支援」で学ぶことは、長期的な観点も含めた支援に関することが多く、すぐに教育実践力として現れにくいということもある。また、子ども支援で支援の観点を幅広く学んだことにより、理想が現実より高く設定されている可能性も考えられる。いずれにせよ、自身ができていることを自覚することは、今後の取り組むべきポイントを認識しているということにもなるので、これからの努力に期待したい。

次に現職の結果を見ると（図 3-5）、全体で肯定の割合が9割を超える項目としては、「2 社会との関

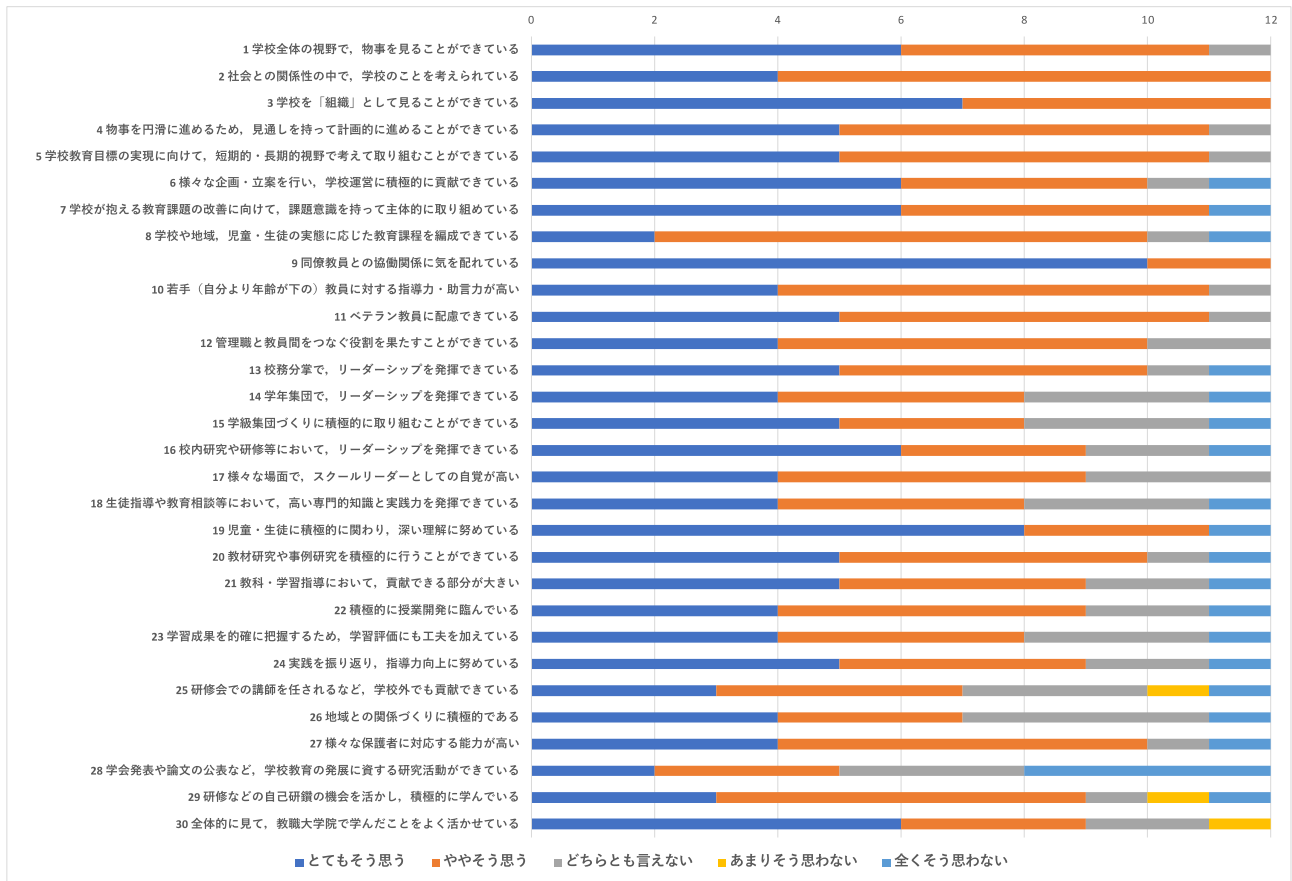


図 3-5 教職大学院で学んだ成果（現職，N=12）

係性の中で、学校のことを考えられている」、「3 学校を『組織』として見ることができている」、「9 同僚教員との協働関係に気を配れている」（以上、100%）、「1 学校全体の視野で、物事を見ることができている」、「4 物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている」、「5 学校教育目標の実現に向けて、短期的・長期的視野で考えて取り組むことができている」、「7 学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる」、「10 若手（自分より年齢が下の）教員に対する指導力・助言力が高い」、「11 ベテラン教員に配慮できている」、「19 児童・生徒に積極的にに関わり、深い理解に努めている」（以上、91.0%）が挙げられる。

この他に肯定の割合が 8 割を超える項目として、「6 様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている」、「8 学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている」、「12 管理職と教員間をつなぐ役割を果たすことができている」、「13 校務分掌で、リーダーシップを発揮できている」、「20 教材研究や事例研究を積極的に行うことができている」という項目が挙げられる。割合の低い項目としては、「25 研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている」、「26 地域との関係づくりに積極的である」（以上、58.3%）、「28 学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができるようになった」（41.7%）であった。前回調査において割合が低いのは「14 学年集団で、リーダーシップを発揮できている」（50%）、「25 研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できるようになった」（50%）、「26 地域との関係づくりに積極的になった」（50%）の 3 項目であり、70%が 5 項目、80%が 6 項目、90%が 6 項目、100%が 9 項目と、今年度よりも高い割合に傾斜する傾向にあった。同様の傾向は前回調査でも指摘されており、今年度調査も全体としてみれば肯定の割合は高いため悲観する必要はないだろうが、全体として数値が下降傾向にあることについては留意

しなければならない。

同じ項目について、肯定の割合（「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計）を示したものが、表3-5である。

表3-5 教職大学院で学んだ成果（現職，コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども 支援	教育経営
1	学校全体の視野で、物事を見ることができている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
2	社会との関係性の中で、学校のことを考えられている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
3	学校を「組織」として見ることができている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4	物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
5	学校教育目標の実現に向けて、短期的・長期的視野で考えて取り組むことができている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
6	様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
7	学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
8	学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
9	同僚教員との協働関係に気を配れている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
10	若手（自分より年齢が下の）教員に対する指導力・助言力が高い	91.7%	100.0%	80.0%	100.0%
11	ベテラン教員に配慮できている	91.7%	100.0%	80.0%	100.0%
12	管理職と教員間をつなぐ役割を果たすことができている	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
13	校務分掌で、リーダーシップを発揮できている	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
14	学年集団で、リーダーシップを発揮できている	66.7%	100.0%	80.0%	40.0%
15	学級集団づくりに積極的に取り組むことができている	66.7%	100.0%	100.0%	20.0%
16	校内研究や研修等において、リーダーシップを発揮できている	75.0%	100.0%	80.0%	60.0%
17	様々な場面で、スクールリーダーとしての自覚が高い	75.0%	100.0%	80.0%	60.0%
18	生徒指導や教育相談等において、高い専門的知識と実践力を発揮できている	66.7%	100.0%	80.0%	40.0%
19	児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
20	教材研究や事例研究を積極的に行うことができている	83.3%	100.0%	100.0%	60.0%
21	教科・学習指導において、貢献できる部分が多い	75.0%	100.0%	100.0%	40.0%
22	積極的に授業開発に臨んでいる	75.0%	100.0%	100.0%	40.0%
23	学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている	66.7%	100.0%	80.0%	40.0%
24	実践を振り返り、指導力向上に努めている	83.3%	100.0%	100.0%	60.0%
25	研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている	58.3%	100.0%	60.0%	40.0%
26	地域との関係づくりに積極的である	58.3%	50.0%	80.0%	40.0%
27	様々な保護者に対応する能力が高い	83.3%	100.0%	80.0%	80.0%
28	学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができている	41.7%	100.0%	40.0%	20.0%
29	研修などの自己研鑽の機会を活かし、積極的に学んでいる	75.0%	100.0%	100.0%	40.0%
30	全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている	75.0%	100.0%	80.0%	60.0%



コース別に割合を見た際に、どのコースでも8割以上の回答の割合となっているのが、「1 学校全体の視野で、物事を見ることができている」、「2 社会との関係性の中で、学校のことを考えられている」、「3 学校を『組織』として見ることができている」、「4 物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている」、「5 学校教育目標の実現に向けて、短期的・長期的視野で考えて取り組むことができている」、「6 様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている」、「7 学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる」、「8 学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている」、「9 同僚教員との協働関係に気を配れている」、「10 若手（自分より年齢が下の）教員に対する指導力・助言力が高い」、「11 ベテラン教員に配慮できている」、「12 管理職と教員間をつなぐ役割を果たすことができている」、「13 校務分掌で、リーダーシップを発揮できている」、「19 児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている」、「27 様々な保護者に対応する能力が高い」という項目である。

この他にも多くの項目で肯定の割合が高くなっているが、「25 研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている」、「26 地域との関係づくりに積極的である」、「28 学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができている」については肯定の割合が6割以下となっている。これら項目は毎回数値が低く出る傾向にあるが、25はそうした機会を提供されるのは修了後数年経ち、そういう評判が広まってからのことであろうし、26は担任をしていなかったり教育委員会勤務になっていたりとそうした機会自体に恵まれないことになる。28は、大学院で学んだことをまずは実践することを目指すであろうから、それを再び研究の俎上に乗せるのは、これも数年後であろうことが推測される。以上のことを考慮に入れると、その傾向自体に留意しておく必要はあるが、より時間をかけて評価する必要がある（例えば修了後5年あるいは10年してから調査を実施するなど）。

### ⑤佐賀県教員育成指標から見た成果（ストマス、現職別）

さらに、今回調査から、教職大学院で学んだ成果について、佐賀県公立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「佐賀県教員育成指標」）の視点から検討することとした。佐賀県公立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標（教諭、講師）で示される10項目について、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらとも言えない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」の5件法で尋ねた結果である。なお、ストマスと現職で項目数は同じだが、ストマスについては「佐賀県教員育成指標」における「若手」の項目を使用し、現職については「中堅」の項目を使用した。

ストマスの結果を見ると（図3-6）、全体で肯定の割合が8割を超える項目としては、「6 教科・科目等に関する専門的知識・技能を持ち、効果的な学習指導を行い、児童生徒の学力を向上させるとともに、絶えず授業改善に取り組んでいる」、「9 組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動を展開している」、「10 安全に配慮した教室環境を整備し、危機を察知した際は迅速に連絡している」（以上、100%）、「1 高い倫理観をもち、法令を遵守した教育活動を展開する能力を備えている」、「2 教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と良好な人間関係を築こうとする姿勢を身に付けている」、「4 教育公務員としての自覚をもち、組織の一員として行動し、児童生徒の自己有用感を養おうとする姿勢を身に付けている」、「5 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる基礎的な知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援をする能力を備えている」（以上87.5%）が挙げられる。

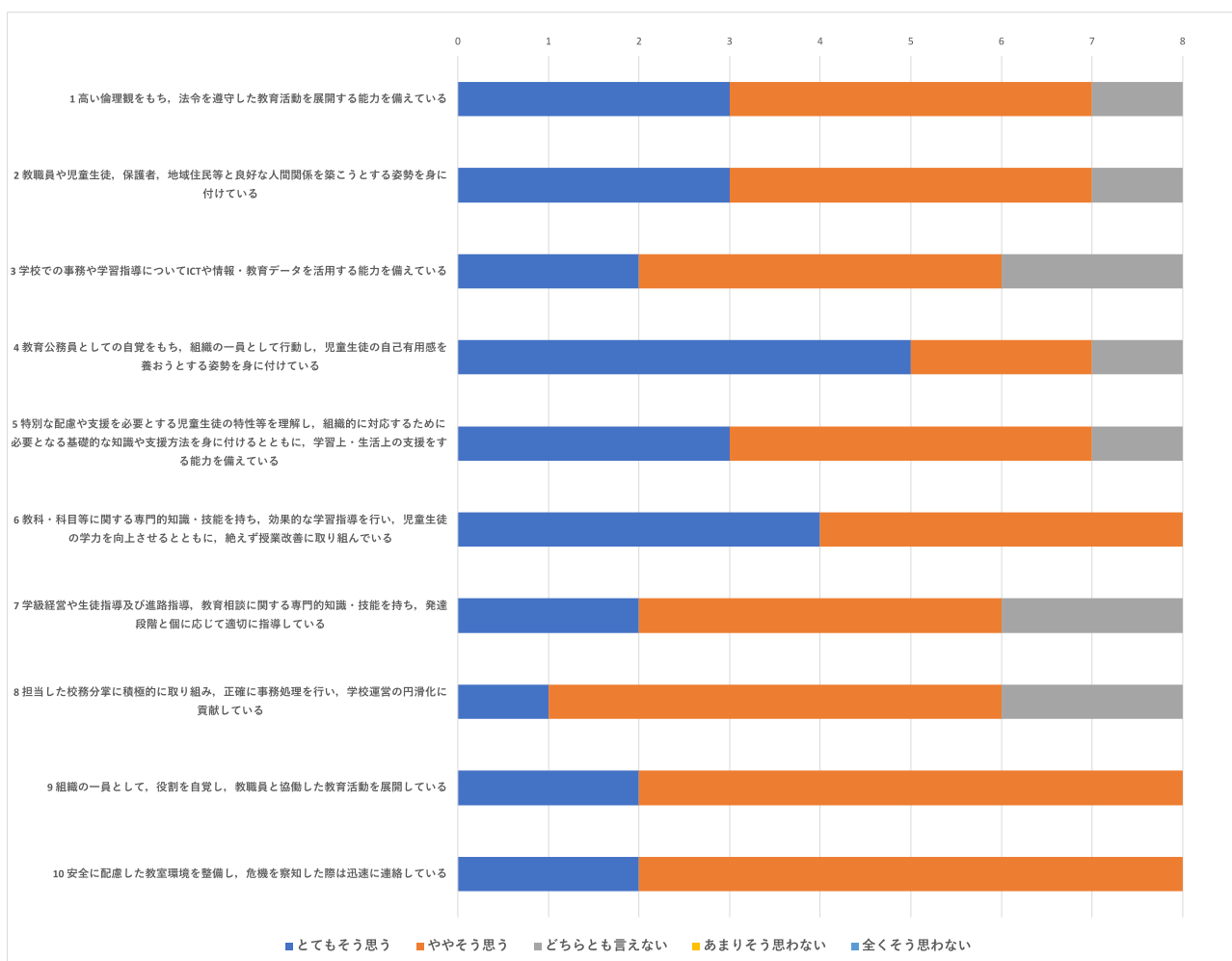


図 3-6 佐賀県教員育成指標から見た成果（ストマス、N=8）

同じ項目について、肯定の割合（「とともそう思う」と「ややそう思う」の合計）を示したものが、表 3-6 である。

コースごとにみると、授業実践では全ての項目で肯定の割合が高かったが、子ども支援では「3 学校での事務や学習指導について ICT や情報・教育データを活用する能力を備えている」、「7 学級経営や生徒指導及び進路指導、教育相談に関する専門的知識・技能を持ち、発達段階と個に応じて適切に指導している」、「8 担当した校務分掌に積極的に取り組み、正確に事務処理を行い、学校運営の円滑化に貢献している」の項目で肯定の割合が 50.0%となっていた。ICT や情報・教育データの活用については、選択必修科目で選択しない場合コース内では授業として学ぶ機会がないことが影響している可能性がある。7 については、学級経営について経験が浅いために肯定的に回答できなかった可能性や、先述のように生徒指導・教育相談・特別支援教育を幅広く学んだ結果、高い理想と現実とのギャップを感じている可能性があるのかもしれない。8 については学校種や職制の違いの可能性も考えられる。

表 3-6 佐賀県教員育成指標から見た成果（ストマス，コース別）

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども 支援
1	高い倫理観をもち、法令を遵守した教育活動を展開する能力を備えている	87.5%	83.3%	100.0%
2	教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と良好な人間関係を築こうとする姿勢を身に付けている	87.5%	83.3%	100.0%
3	学校での事務や学習指導についてICTや情報・教育データを活用する能力を備えている	75.0%	83.3%	50.0%
4	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員として行動し、児童生徒の自己有用感を養おうとする姿勢を身に付けている	87.5%	83.3%	100.0%
5	特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる基礎的な知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援をする能力を備えている	87.5%	83.3%	100.0%
6	教科・科目等に関する専門的知識・技能を持ち、効果的な学習指導を行い、児童生徒の学力を向上させるとともに、絶えず授業改善に取り組んでいる	100.0%	100.0%	100.0%
7	学級経営や生徒指導及び進路指導、教育相談に関する専門的知識・技能を持ち、発達段階と個に応じて適切に指導している	75.0%	83.3%	50.0%
8	担当した校務分掌に積極的に取り組み、正確に事務処理を行い、学校運営の円滑化に貢献している	75.0%	83.3%	50.0%
9	組織の一員として、役割を自覚し、教職員と協働した教育活動を展開している	100.0%	100.0%	100.0%
10	安全に配慮した教室環境を整備し、危機を察知した際は迅速に連絡している	100.0%	100.0%	100.0%

次に現職の結果を見ると（図 3-7）、全体で肯定の割合が 9 割を超える項目としては、「1 高い倫理観をもち、法令を遵守した教育活動を展開したり、教職員へ助言したりする能力を備えている」、「10 危機を予測した未然防止に取り組み、危機を察知した際は迅速に連絡している」（以上、100%）、「2 教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と良好な人間関係を築くことができる」、「3 学校での事務や学習指導について ICT や情報・教育データを適切に活用する能力を備えている」、「4 教育公務員としての自覚を深め、分掌主任、学年主任等として教職員へ助言するなどして、児童生徒の自己有用感を養おうとする姿勢を身に付けている」、「5 特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、組織力を活用して、学習上・生活上の支援をする能力を備えている」、「8 担当した校務分掌に積極的に取り組み、効率的に事務処理を行い、学校運営の円滑化に貢献している」、「9 分掌主任、学年主任等として、課題を共有した環境作りをしている」（以上、91.7%）が挙げられる。

他の項目についても「6 教科・科目等に関する専門的知識・技能を持ち、効果的な学習指導と授業改善を行うとともに、教職員へ指導・助言を通して組織として児童生徒の学力を向上させている」（83.3%）、「7 学級経営や生徒指導及び進路指導、教育相談に関する専門的知識・技能を持ち、発達段階と個に応じて適切に指導するとともに、教職員への適切な指導・助言を通して学校力を高めている」（75.0%）などが高い割合を示していた。

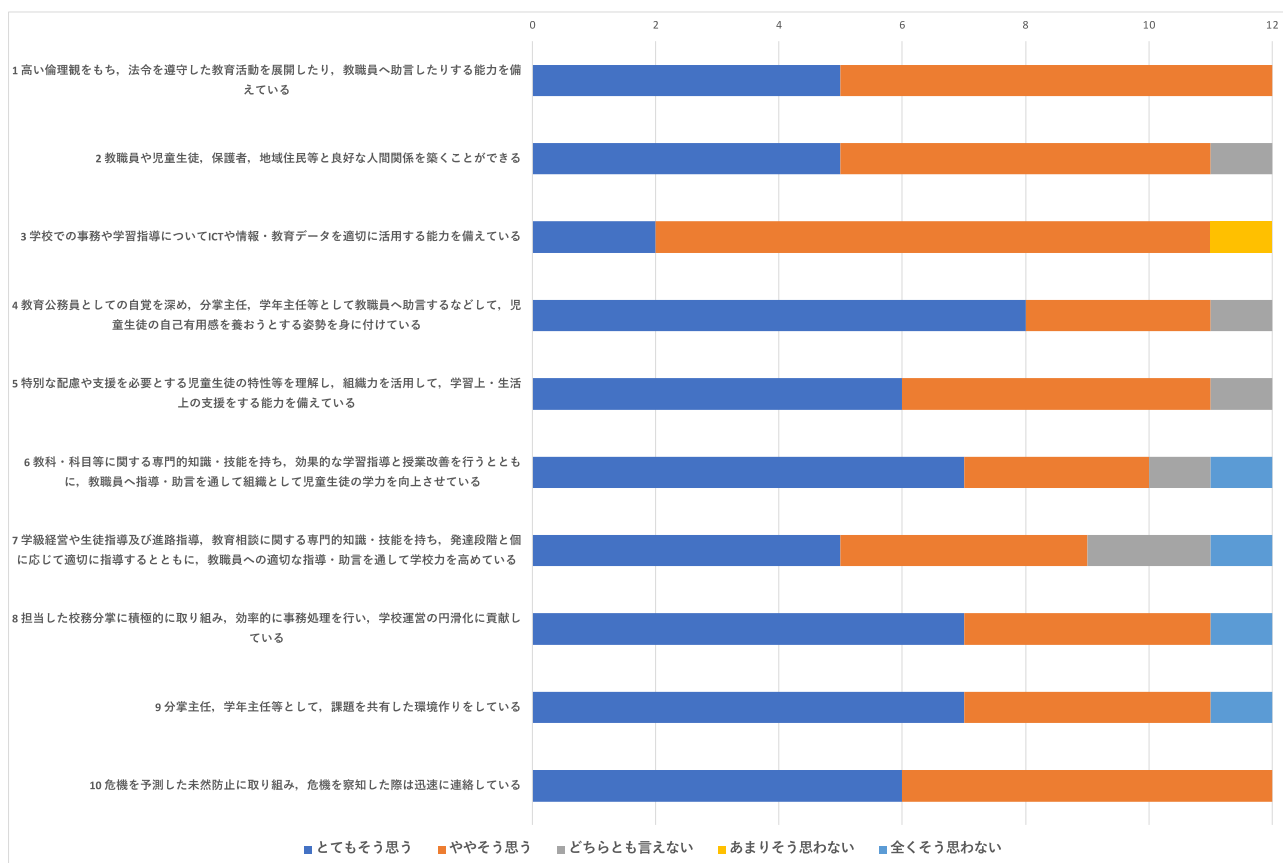


図 3-7 佐賀県教員育成指標から見た成果 (現職, N=12)

同じ項目について、肯定の割合（「とてもそう思う」と「ややそう思う」の合計）を示したものが、表 3-7 である。

表 3-7 佐賀県教員育成指標から見た成果 (現職, コース別)

番号	項目	肯定の割合 (全体)	授業実践	子ども支援	教育経営
1	高い倫理観をもち、法令を遵守した教育活動を展開したり、教職員へ助言したりする能力を備えている	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
2	教職員や児童生徒、保護者、地域住民等と良好な人間関係を築くことができる	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
3	学校での事務や学習指導についてICTや情報・教育データを適切に活用する能力を備えている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
4	教育公務員としての自覚を深め、分掌主任、学年主任等として教職員へ助言するなどして、児童生徒の自己有用感を養おうとする姿勢を身に付けている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
5	特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、組織力を活用して、学習上・生活上の支援をする能力を備えている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
6	教科・科目等に関する専門的知識・技能を持ち、効果的な学習指導と授業改善を行うとともに、教職員へ指導・助言を通して組織として児童生徒の学力を向上させている	83.3%	100.0%	100.0%	60.0%
7	学級経営や生徒指導及び進路指導、教育相談に関する専門的知識・技能を持ち、発達段階と個に応じて適切に指導するとともに、教職員への適切な指導・助言を通して学校力を高めている	75.0%	100.0%	100.0%	40.0%
8	担当した校務分掌に積極的に取り組み、効率的に事務処理を行い、学校運営の円滑化に貢献している	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
9	分掌主任、学年主任等として、課題を共有した環境作りをしている	91.7%	100.0%	100.0%	80.0%
10	危機を予測した未然防止に取り組み、危機を察知した際は迅速に連絡している	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

コース別に割合を見た際に、ほとんどの項目でどのコースでも8割以上の回答の割合となっていたが、教育経営において「6 教科・科目等に関する専門的知識・技能を持ち、効果的な学習指導と授業改善を行うとともに、教職員へ指導・助言を通して組織として児童生徒の学力を向上させている」(60.0%)、「7 学級経営や生徒指導及び進路指導、教育相談に関する専門的知識・技能を持ち、発達段階と個に応じて適切に指導するとともに、教職員への適切な指導・助言を通して学校力を高めている」(40.0%)の項目が低くなっていた。

## (2) コースごとの評価

ここでは、コースごとに設問が異なる調査の結果を示す。まず、各コースの専門科目の評価を示したものが、表 3-8 (授業実践)、表 3-9 (子ども支援, 生徒指導・教育相談系)、表 3-10 (子ども支援, 特別支援教育系)、表 3-11 (教育経営) である。専門科目を受講して、以下に挙げる力が身についたかを「とても身についた」、「やや身についた」、「どちらとも言えない」、「あまり身につかなかった」、「全く身につかなかった」の5件法で尋ねた結果である。「授業実践」と「子ども支援, 生徒指導・教育相談系」には現職とストマスの双方が所属しているため、表 3-8 と表 3-9 には、全体、ストマス、現職の回答の割合を示した。「子ども支援, 特別支援教育系」と「教育経営」には現職しか所属していないため、表 3-10 と表 3-11 は全体の回答の割合のみを示した。

「授業実践」では全ての項目で肯定の割合が8割以上であった(表 3-8)。授業で基礎的知識、理論を学修し、探究実習では開発した教材をもとに授業を実施している。実際に探究実習で開発した教材や実際に行った授業はある特定の1単元分であり、その授業について理論と実践を往還する経験が、肯定の割合の高さにつながっていることが推察される。一方で、日々の実践においては、より多様な実践についての分析が求められたり、広範な内容についての授業を行ったりする。そのことを踏まえると、学修した知識や理論を普段の教材開発や授業では十分に応用できていないと考えられる。評価が低かった2項目に対しては、これからの教員生活の中で学び続け、その力を十分身につけてもらいたい。なお、前回調査と比較して割合が低くなっているのは「授業を実践し目的に応じて分析する力」(90.9%→87.5%)の1項目であった。一方、割合が高くなっているのは「3 各教科の授業における指導力」(72.7%→87.5%)、「4 各教科の内容について研究する力」(90.9%→100%)、「5 それぞれの専門教科と学習評価を開発する力」(72.7%→100%)「6 それぞれの専門教科と学習評価を省察する力」(81.8%→100%)の4項目であった。6項目のうち4項目において割合が少し高くなっていることが

表 3-8 授業実践コースの専門科目の評価 (全体：N=8, ストマス：N=6, 現職：N=2)

番号	項目	肯定の割合 (全体)	ストマス	現職
1	学力と学習評価について考察する力	100.0%	100.0%	100.0%
2	授業を実践し目的に応じて分析する力	87.5%	83.3%	100.0%
3	各教科の授業における指導力	87.5%	83.3%	100.0%
4	各教科の内容について研究する力	100.0%	100.0%	100.0%
5	それぞれの専門教科の教材と学習評価を開発する力	100.0%	100.0%	100.0%
6	それぞれの専門教科の教材と学習評価を省察する力	100.0%	100.0%	100.0%

わかる。前々回調査から前回調査については低下傾向が見られたことに鑑みると、今回調査においては、全体として肯定の割合が高い傾向に回帰していると言えよう。

「子ども支援」の生徒指導・教育相談系では全ての項目で肯定の割合が8割以上であった(表3-9)。このうちストマスに関しては、「児童生徒の学習意欲や態度について、心理学的な観点からの理解」「自殺予防教育やストレスマネジメント教育などの心理教育を具体的に実践する力」「生徒指導の機能を活用し、子どもに自己指導能力と社会的リテラシーを育成する力」「子どもを対象とした知能、パーソナリティ、メンタルヘルスおよび学級集団に関するアセスメント手法を理解し、学校現場で活用できる力」について低い評価であった。評価が低くなった原因として、コロナ禍でM2での実践の機会が十分でなかったことが挙げられる。そのため、授業で学ぶことで基礎的知識、理論を学ぶことができたが、それを活用するという部分はまだ自信がないということだと考えられる。子ども支援で学ぶことの多くは、該当する事例がある場合に実践の機会が得られるというものも多いため、現時点で評価の低い4項目については、教員生活の中で学び続け、試行錯誤しながらその力を獲得してもらいたい。

表3-9 子ども支援コース生徒指導・教育相談系の専門科目の評価(全体:N=5, ストマス N=2, 現職:N=3)

番号	項目	肯定の割合(全体)	ストマス	現職
1	不登校やいじめなどに対して、複数の具体的なアプローチを考える力	100.0%	100.0%	100.0%
2	児童生徒の学習意欲や態度について、心理学的な観点からの理解	80.0%	50.0%	100.0%
3	発達障害のある児童生徒に対して、ニーズに応じて教室でできる複数の具体的なアプローチを考える力	100.0%	100.0%	100.0%
4	自殺予防教育やストレスマネジメント教育などの心理教育を具体的に実践する力	80.0%	50.0%	100.0%
5	地域における特別支援教育の相談機関や制度などについての理解	100.0%	100.0%	100.0%
6	児童福祉のあり方、及び児童福祉と教育の関連性や連携のあり方に関する理解	100.0%	100.0%	100.0%
7	生徒指導の機能を活用し、子どもに自己指導能力と社会的リテラシーを育成する力	80.0%	50.0%	100.0%
8	子どもを対象とした知能、パーソナリティ、メンタルヘルスおよび学級集団に関するアセスメント手法を理解し、学校現場で活用できる力	80.0%	50.0%	100.0%

「子ども支援」の特別支援教育系は、すべての項目で肯定の割合が100%となっていた(表3-10)。特別支援教育に関する学びのニーズと専門科目がマッチしている成果であると考えられる。



表 3-10 子ども支援コース特別支援教育系の専門科目の評価（現職：N=2）

番号	項目	肯定の割合 (全体)
1	知的障害児・自閉症児に対する発達の視点からの状態像の理解と支援	100.0%
2	重症心身障害の状態像及び配慮点をふまえた見立てや支援・教育	100.0%
3	障害に関する生理・病理といった神経生理学知見からの児童生徒の見立てや支援	100.0%
4	保護者支援や、乳幼児期から就労移行までスキルの生涯発達に関する理解	100.0%
5	地域における特別支援教育の相談機関や制度などについての理解	100.0%
6	個別の教育的ニーズに応じた教育環境の整備について、理論と往還しながら検討する力	100.0%
7	定型発達の理解を基礎として、特別な教育的ニーズのある子どもについて発達状況や発達支援を検討できる力	100.0%

「教育経営」は、「8 学校教育目標に関する短期的・長期的な視点」と「10 地域や保護者との連携を推進する力」の2項目は肯定の割合が80%であり、それ以外の9項目は100%となっている（表 3-11）。

表 3-11 教育経営コースの専門科目の評価（N=5）

番号	項目	肯定の割合 (全体)
1	学校を「組織」として捉える視点	100.0%
2	現任校の諸課題を構造的に理解する能力	100.0%
3	現任校における自分の位置付けを相対化できる能力	100.0%
4	現任校の課題を解決するための組織づくりの方法	100.0%
5	学校組織におけるリーダーシップの重要性]	100.0%
6	ミドルリーダーとして学校改善のために行動する能力	100.0%
7	教職員の「協働」の重要性への理解	100.0%
8	学校教育目標に関する短期的・長期的な視点	80.0%
9	教員評価や学校評価など、自らの活動への評価に関する理解	100.0%
10	地域や保護者との連携を推進する力	80.0%
11	学校における危機管理能力	100.0%

3・4期修了生調査においては全項目が100%であったことと比較すると、若干の低下は示しているが、それでも高い肯定的割合を示しているということはできよう。ただし、こうした結果は修了生の意識上のことである。現任校の実践に反映されているかは、図 2-1、図 2-2 の管理職の評価、及び管理

職と修了生の得点比較とも合わせて検討する必要がある。

次に、各コースの実習科目に関する評価を示したものが、表 3-12（授業実践・現職）、表 3-13（授業実践・ストマス）、表 3-14（子ども支援、生徒指導・教育相談系・現職）、表 3-15（子ども支援、生徒指導・教育相談系・ストマス）、表 3-16（子ども支援、特別支援教育系・現職）、表 3-17（教育経営）である。ここでは「とても身についた」、「やや身についた」の合計の肯定の割合のみを示している。

「授業実践」の現職については、「理論を活用して学校変革の計画を立てる能力」（50%）以外の全ての項目で100%と高い回答率になっていた（表 3-12）。表 3-5 に示された通り、教職大学院で学んだ成果についてほぼ十分な成果を得ていることから、「学校変革の計画を立てる」ことよりも「理論を活用する」点に課題があったことが考えられる。一方で、授業実践コースの実習では授業研究が中心となるため、学校全体を変革するという意識が希薄だったことも推察される。

表 3-12 授業実践コース（現職）の実習科目の評価（N=2）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
異校種実習 (1年次)	異校種の教育活動に対する理解	100.0%
	異校種における授業実践に対する理解	100.0%
	異校種における児童・生徒に対する理解	100.0%
	異校種における教員文化に対する理解	100.0%
学校変革 試行実習 (2年次)	学校の課題について把握する能力	100.0%
	理論を活用して学校変革の計画を立てる能力	50.0%
	計画に即して授業研究を行う能力	100.0%
	授業研究の成果を活かして授業実践を行う能力	100.0%

「授業実践」のストマス（表 3-13）に関してまず全体的に見てみると、前回調査と比較して肯定的な割合が低くなっているのは、「児童生徒とのコミュニケーション力」（いずれも100%→66.7%）、「授業研究の成果を生かして授業実践を行う能力」（100%→83.3%）、前回と割合が同じなのは「教科等指導力」（100%→100%）であり、この他の4項目は高くなっていた。以上の結果を踏まえると、次のようなことを指摘できるだろう。まず、1年次の全20回の実習のうち、前半約10回が集中、後半約10回が週1回の約4ヵ月にわたる実習となっている。全体としてみれば、長期間にわたって児童生徒と関わり、その変容を観察できるよい機会となった。しかし、長期間といっても、前半の10回は児童生徒や実習校に慣れる期間であり、後半は週1回しか実習に行かないことを考えると、学級経営に直接関わったりする機会はほとんどない。そのため、低い評価となっていると考えられる。また、特別な配慮を要する児童生徒へのケアは、実習に配属される学校や学級により該当する児童生徒の有無などが変わってくる。特別な配慮を要する児童生徒へのケアや学級経営に関わる項目について今回は割合



が高くなっているものの、いずれも5割以下であり、今後も継続してこれらの経験を多くするように実習計画を進めていく必要があるだろう。

表 3-13 授業実践コース（ストマス）の実習科目の評価（N=6）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
基盤実習 (1年次)	教科等指導力	83.3%
	児童生徒とのコミュニケーション力	66.7%
	特別な配慮を要する児童生徒へのケア	33.3%
	学級経営力	50.0%
学校課題 探究実習 (2年次)	教科等指導力	100.0%
	児童生徒とのコミュニケーション力	66.7%
	計画に即して授業研究を行う能力	100.0%
	授業研究の成果を活かして授業実践を行う能力	83.3%

次に、「子ども支援，生徒指導・教育相談系」の現職（表 3-14）では、すべての項目に関して肯定の割合が100%となっていた。昨年度は「学校外での人的ネットワークの形成」（66.7%）、「計画を立てて改革を進める能力」（66.7%）、「スクールリーダーとしての教育実践力・指導力」（33.3%）の項目で肯定的な割合が低かったが、昨年度の結果を踏まえて授業改善等を図った成果である可能性がある。

表 3-14 子ども支援コース，生徒指導・教育相談系（現職）の実習科目の評価（N=3）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
関係機関 実習 (1年次)	異関係機関（児童相談所，適応指導教室）の役割や職務に対する理解	100.0%
	関係機関（児童相談所，適応指導教室）の職務と学校の課題の関係性に対する理解	100.0%
	学校以外の組織の役割や運営方法に対する理解	100.0%
	学校外での人的ネットワークの形成	100.0%
学校変革 試行実習 (2年次)	現任校の課題に即した組織づくりの能力	100.0%
	計画を立てて改革を進める能力	100.0%
	現任校の課題に即した問題解決能力	100.0%
	実践の中で，問題の構造への理解を深めていく能力	100.0%
	リサーチプランを立てて，研究を実施する能力	100.0%
	スクールリーダーとしての教育実践力・指導力	100.0%

また、「子ども支援，生徒指導・教育相談系」のストマス（表 3-15）においては、「児童生徒とのコミュニケーション力」，「特別な配慮を要する児童生徒へのケア」については高い値を示していたが，「教科指導力」，「学級経営力」，「計画に即して授業研究を行う能力」，「授業研究の成果を活かして授業実践を行う能力」で低い値となっていた。今回調査対象となったストマスはいずれも，教科内容の開発や単元の研究，あるいは学級経営力を実践研究のテーマとして選択していないことが，関連項目の肯定的な回答割合の低さに繋がったと推測される。しかしながら，現場の教員として教壇に立つ場合には当然ながら必要とされる力であることから，実習校との協議の中で，研究テーマの実践にとどまらず，できるだけ経験する機会を設けられるように進めていく必要があるだろう。

表 3-15 子ども支援コース，生徒指導・教育相談系（ストマス）の実習科目の評価（N=2）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
基盤実習 (1年次)	教科等指導力	50.0%
	児童生徒とのコミュニケーション力	100.0%
	特別な配慮を要する児童生徒へのケア	100.0%
	学級経営力	50.0%
学校課題 探究実習 (2年次)	教科等指導力	50.0%
	児童生徒とのコミュニケーション力	100.0%
	計画に即して授業研究を行う能力	50.0%
	授業研究の成果を活かして授業実践を行う能力	50.0%

「子ども支援，特別支援教育系」は現職のみであるが，「スクールリーダーとしての教育実践力・指導力」が 50%であったが，それ以外の項目では 100%であった（表 3-16）。特別支援教育系の現職は主に特別支援教育の今日的な課題を研究テーマに選んで実践することから，その成果が学校変革に寄与する一方，必ずしもスクールリーダーという観点からのものでない点が影響しているのかもしれない。

表 3-16 子ども支援コース，特別支援教育（現職）の実習科目の評価（N=2）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
学校変革 基盤実習 (特別支援 教育) (1年次)	複数障害種の特別支援学校の役割や職務に対する理解	100.0%
	特別支援学校に併設する医療期間との連携に対する理解	100.0%
	特別支援学校内の学部間の役割や運営方法に対する理解	100.0%
	特別支援学校のセンター的機能についての理解	100.0%
学校変革 試行実習 (特別支援 教育) (2年次)	現任校の課題に即した組織づくりの能力	100.0%
	計画を立てて改革を進める能力	100.0%
	現任校や地域の課題に即した問題解決能力	100.0%
	実践の中で，問題の構造への理解を深めていく能力	100.0%
	リサーチプランを立てて，研究を実施する能力	100.0%
	スクールリーダーとしての教育実践力・指導力	50.0%

「教育経営」（表 3-17）に関しては，肯定の割合が，「現任校の課題に即した組織づくりの能力」，「計画を立てて改革を進める能力」，「現任校の課題に即した問題解決能力」，「実践のなかで，問題の構造への理解を深めていく能力」，「リサーチプランを立てて，研究を実施する能力」の 5 項目については 100%，「学校以外の組織の役割や運営方法に対する理解」，「学校外での人的ネットワークの形成」，「スクールリーダーとしての教育実践力・指導力」の 3 項目は 80%，「教育委員会の役割や職務に対する理解」，「教育委員会の職務と学校の課題の関係性に対する理解」の 2 項目が 60%であり，肯定の割合が高い項目が 10 項目中 8 項目であった。60%の 2 項目については，教育経営コースでは 1 年次「関係機関実習」において県や市町の教育委員会，教育事務所，教育センター等で 1 か所 2 週間（10 日間）の実習を 2 か所，計 4 週間（20 日間）行っており，教育委員会の職務やそれと学校とのつながりに関しては認識する機会があったはずである。関係機関実習で得た知見から学校の職務を再定義する機会も十分にあったはずであるが，実習後約 1 年 8 カ月経過していることが関係しているのか，あるいはその他に理由があるのか，インタビュー調査等で明らかにしていく必要がある。

表 3-17 教育経営コースの実習科目の評価 (N=5)

実習	項目	肯定の割合 (全体)
関係機関 実習 (1年次)	教育委員会の役割や職務に対する理解	60.0%
	教育委員会の職務と学校の課題の関係性に対する理解	60.0%
	学校以外の組織の役割や運営方法に対する理解	80.0%
	学校外での人的ネットワークの形成	80.0%
学校変革 試行実習 (2年次)	現任校の課題に即した組織づくりの能力	100.0%
	計画を立てて改革を進める能力	100.0%
	現任校の課題に即した問題解決能力	100.0%
	実践の中で、問題の構造への理解を深めていく能力	100.0%
	リサーチプランを立てて、研究を実施する能力	100.0%
	スクールリーダーとしての教育実践力・指導力	80.0%

続いて、各コースの目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価を示したものが、表 3-18 (授業実践・現職)、表 3-19 (授業実践・ストマス)、表 3-20 (子ども支援・現職)、表 3-21 (子ども支援・ストマス)、表 3-22 (教育経営) である。ここでも、肯定の割合のみを示している。

「授業実践」に関する表 3-18 及び表 3-19 をみると、総じて、目標設定や目標達成に関する科目の評価が高いことがうかがえる。

表 3-18 授業実践コース (現職) の目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価 (N=2)

実習	項目	肯定の割合 (全体)
目標設定 確認科目	現任校の課題を発見・分析する能力	100.0%
	授業に関わる理論研究と、現任校の課題を結びつける能力	100.0%
	自らの授業に関わる課題に対する改善策を立案する能力	100.0%
	達成目標を設定し、客観的な資料やデータを収集する能力	100.0%
目標達成 確認科目	授業に関わる研究課題に応じた授業改善を行う能力	100.0%
	自己の授業改善の実践について、理論と実践の往還によって考察を深める能力	100.0%
	自己の授業実践を評価することができる能力	100.0%

表 3-19 授業実践コース（ストマス）の目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価（N=6）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
目標設定 確認科目	自らの課題を発見・分析する能力	100.0%
	理論研究と、自らの課題を結びつける能力	100.0%
	課題に対する改善策を立案する能力	100.0%
	達成目標を設定し、客観的な資料やデータを収集する能力	100.0%
目標達成 確認科目	自らの立てたりサーチクエスチョンへの答えを見出す能力	100.0%
	自らの課題に対する改善の実践を、理論と実践の往還を通じて相対化する能力	100.0%
	自己の教育実践を振り返ることができる能力	100.0%

「子ども支援」に関する表 3-20 及び表 3-21 においても、多くの項目で高い評価となっていたが、ストマスにおいて、「理論研究と、自らの課題を結びつける能力」、「達成目標を設定し、客観的な資料やデータを収集する能力」の項目の評価が低くなっていた。ストマスは実習校での実習における児童生徒の実態把握を通して課題や目標を設定したり必要な資料・データ収集の方法を設定したりすることから、M1 の実習で学校に慣れつつこういった設定を行うことに苦慮した可能性がある。課題研究での指導と実習における指導を連携させ、こういった面でのサポートを図る必要があるだろう。

表 3-20 子ども支援コース（現職）の目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価（N=5）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
目標設定 確認科目	授業に関わる理論研究と、現任校の課題を結びつける能力	100.0%
	理論研究と、現任校の課題を結びつける能力	100.0%
	課題に対する改善策を立案する能力	100.0%
	学校改善の過程を構造して捉える能力	100.0%
目標達成 確認科目	自らの立てたりサーチクエスチョンへの答えを見出す能力	100.0%
	自己の学校改善の実践を、理論と実践の往還を通じて相対化する能力	100.0%
	自己の教育実践を振り返ることができる能力	100.0%

表 3-21 子ども支援コース（ストマス）の目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価（N=2）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
目標設定 確認科目	自らの課題を発見・分析する能力	100.0%
	理論研究と、自らの課題を結びつける能力	50.0%
	課題に対する改善策を立案する能力	100.0%
	達成目標を設定し、客観的な資料やデータを収集する能力	50.0%
目標達成 確認科目	自らの立てたリサーチクエスチョンへの答えを見出す能力	100.0%
	自らの課題に対する改善の実践を、理論と実践の往還を通じて相対化する能力	100.0%
	自己の教育実践を振り返ることができる能力	100.0%

「教育経営」（表 3-22）は、「現任校の課題を発見・分析する能力」、「課題に対する改善策を立案する能力」、「自己の学校改善の実践を、理論と実践の往還を通じて相対化する能力」、「自己の教育実践を振り返ることができる能力」の4項目は100%、「理論研究と、現任校の課題を結びつける能力」、「自らの立てたリサーチクエスチョンへの答えを見出す能力」の2項目が80%と高い一方で、「学校改善の過程を構造化して捉える能力」のみ60%という結果であった。第1回調査では100%が4項目、80%が3項目であり、前回調査がすべて100%であったことと比べると、若干数値が低めに出た感はあるが、概ね良好な結果であったと言えるだろう。

表 3-22 教育経営コース（現職）の目標設定確認科目・目標達成確認科目の評価（N=5）

実習	項目	肯定の割合 (全体)
目標設定 確認科目	現任校の課題を発見・分析する能力	100.0%
	理論研究と、現任校の課題を結びつける能力	80.0%
	課題に対する改善策を立案する能力	100.0%
	学校改善の過程を構造化して捉える能力	60.0%
目標達成 確認科目	自らの立てたリサーチクエスチョンへの答えを見出す能力	80.0%
	自己の学校改善の実践を、理論と実践の往還を通じて相対化する能力	100.0%
	自己の教育実践を振り返ることができる能力	100.0%

### (3) 自由記述の結果

ここでは、修了生調査の自由記述の結果をコースごとに掲載する。枠内の記述のうち、一重線は学習の「成果」を、点線は現在の「悩み」を、二重線は教職大学院の「課題」を示すものである。なお、明らかな誤字や脱字は修正し、個人が特定されるような表現は削除するなどのアレンジを加えている。

まず、「授業実践」の自由記述を見ていく。学生自身が学びの深さを感じていることが報告されている。一方で、コロナ禍であったことを悔やんでいることから、従来とは異なる院生同士の関わりを深める環境づくりについて対応してきたものの院生同士の関わりに満足できなかったことが推察される。

お世話になっております。私にとって、本当に学びの深い2年間でした。コロナ禍であったことが悔やまれます。(現職)

次に、「子ども支援」の自由記述の結果をみていく。学習の成果(一重線)をみると、科学的な思考や、独りよがりな考えに陥らず先行研究や関連文献に当たる姿勢が身についたことがうかがえる。悩み(点線)としては、教職大学院とのつながりに関することと、学んだことを実践することについての記載が確認できる。前者については、教職大学院からの定期的な情報発信や修了生懇談会等を通してつながりを維持すること、後者についても、教職大学院とのつながりの中で修了生の実践をサポートしていくことといった対応が考えられる。また修了後のつながりについては、研究成果発表会への招待や大学院紀要への投稿を呼びかけるなど、つながりを保つシステムを模索している。

教職大学院の課題(二重線)としては、対面指導が制限された中での大学院のあり方が確認できた。そのため、こういった予期せぬ事態における情報収集や柔軟な対応、院生への丁寧な説明とフォローに関する点検が必要であろう。

コロナ禍でしたが、たくさんの工夫をしていただき、本当にありがとうございました。これからも佐賀県教育の中心を担うミドルリーダー、ヤングリーダーの育成をどうぞよろしくお願いいたします。(現職)

もっともコロナ禍が酷い時期の入学だったため1年次はほぼ大学に行けず、交流や対面授業の面における満足度はとても低い。研究活動を通して、科学的に考えて課題に取り組もうとする意識はとても向上した。何が手段で何が目的か、どこまでが事実でどこからが解釈か等をきちんと考えようとする癖がついているのを自覚している。文献にあたるのが苦ではなくなり、その結果、多様な分野の専門家の方々と実際に繋がりができたことは、今後の人生において非常に豊かな糧となると実感している。(現職)

修了し、現場に復帰した現在も大学院の先生方に相談したいことやご意見をいただきたいことが持ち上がります。大学に何っていいものか、迷います。(現職)

コロナ禍での院生活だったので、制限も多かったですが、非常に貴重な2年間でした。教職生活で活かせるように研鑽を積んでいきたいと思います。(現職)

大学院で学んだことは、大変勉強になりましたが、業務に追われて、日々の実践レベルに落とし込めていないと反省しています。アンケートを答えて、これからがんばってやる！と思えました。ありがとうございました。(ストマス)

さらに、「教育経営」の自由記述の結果をみていく。回答したのが5名中1名のため一般化はできないが、物事を多面的に見られる柔軟さ、教員間のネットワークづくりなどに効果があったことが読み取れる。



2年間の教職大学院在籍のおかげで、物事や事象に対する見方や考え方、感じ方は変化したと思う。また、異動した後も学校変革試行実習（2年次）で関わりをもった先生方（若手教員）と、今でも公私にわたり良好な関係を築けているのは、私自身にとって財産であると感じている。

#### 4. 調査結果の考察

##### (1) 本調査から得られた知見

##### ① 修了生と管理職の認識の異同－*t*検定の結果から－

上述した管理職から見た修了生の評価と、修了生自身が考える成果の項目について、「全くそう思わない」を1、「あまりそう思わない」を2、「どちらとも言えない」を3、「ややそう思う」を4、「とてもそう思う」を5と数値化し、各項目の平均と標準偏差（SD）を算出した（表4-1（現職・管理職）、表4-2（ストマス・管理職））。管理職と修了生の得点に差が見られるかを検討するために、対応のある*t*検定を行なった。分析の結果、いずれの項目でも有意差は見られなかった。修了生と管理職の評価にズレがないこと、また多くの項目で修了生、管理職の平均が4点を超えていることは、大学院の学びの成果として肯定的に捉えることができる。

表4-1 管理職の評価と現職修了生の自己評価の比較（管理職・現職修了生ともにN=12）

番号	項目	現職の平均 (SD)	管理職の平均 (SD)	<i>t</i> 値
1	学校全体の視野で、物事を見ることができている	4.41 (0.67)	4.50 (0.52)	ns
2	社会との関係性の中で、学校のことを考えられている	4.33 (0.49)	4.41 (0.51)	ns
3	学校を「組織」として見ることができている	4.58 (0.51)	4.42 (0.51)	ns
4	物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進めることができている	4.33 (0.65)	4.42 (0.69)	ns
5	学校教育目標の実現に向けて、短期的・長期的視野で考えて取り組むことができている	4.17 (1.11)	4.33 (0.69)	ns
6	様々な企画・立案を行い、学校運営に積極的に貢献できている	4.17 (1.19)	4.67 (0.49)	ns
7	学校が抱える教育課題の改善に向けて、課題意識を持って主体的に取り組んでいる	4.25 (1.14)	4.67 (0.49)	ns
8	学校や地域、児童・生徒の実態に応じた教育課程を編成できている	4.09 (0.54)	4.00 (0.77)	ns
9	同僚教員との協働関係に気を配れている	4.83 (0.39)	4.67 (0.49)	ns
10	若手(自分より年齢が下の)教員に対する指導力・助言力が高い	4.25 (0.62)	4.42 (0.51)	ns
11	ベテラン教員に配慮できている	4.33 (0.65)	4.50 (0.52)	ns
12	管理職と教員間をつなぐ役割を果たすことができている	4.27 (0.65)	4.36 (0.67)	ns
13	校務分掌で、リーダーシップを発揮できている	4.08 (1.16)	4.50 (0.52)	ns
14	学年集団で、リーダーシップを発揮できている	4.20 (0.79)	4.10 (0.88)	ns
15	学級集団づくりに積極的に取り組むことができている	4.44 (0.73)	4.11 (0.93)	ns
16	校内研究や研修等において、リーダーシップを発揮できている	4.36 (0.81)	4.45 (0.52)	ns
17	様々な場面で、スクールリーダーとしての自覚が高い	4.08 (0.79)	4.42 (0.51)	ns
18	生徒指導や教育相談等において、高い専門的知識と実践力を発揮できている	3.83 (1.19)	4.25 (0.62)	ns
19	児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている	4.72 (0.47)	4.36 (0.67)	ns
20	教材研究や事例研究を積極的に行うことができている	4.08 (1.16)	4.50 (0.67)	ns
21	教科・学習指導において、貢献できる部分が大きい	4.00 (1.21)	4.50 (0.67)	ns
22	積極的に授業開発に臨んでいる	3.92 (1.16)	4.50 (0.52)	ns
23	学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている	4.09 (0.83)	4.18 (0.60)	ns
24	実践を振り返り、指導力向上に努めている	4.09 (1.22)	4.36 (0.67)	ns
25	研修会での講師を任されるなど、学校外でも貢献できている	3.58 (1.24)	4.25 (1.06)	ns
26	地域との関係づくりに積極的である	4.00 (0.89)	3.82 (0.75)	ns
27	様々な保護者に対応する能力が高い	4.27 (0.65)	4.18 (0.75)	ns
30	全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている	4.16 (1.03)	4.75 (0.45)	ns

注1) \*\**p* < .01, \**p* < .05, ns (not significance)

注2) 28, 29の項目は管理職には調査を行っていない。



表 4-2 管理職の評価とストマス修了生の自己評価の比較（管理職・ストマス修了生ともに N=7）

番号	項目	ストマスの平均 (SD)	管理職の平均 (SD)	t 値
1	社会との関係性の中で、学級や学年のことを考えている	4.33 (0.52)	4.00 (1.10)	ns
2	学級や学年を学校の「組織」として見る事ができている	4.83 (0.41)	4.00 (1.10)	ns
3	物事を円滑に進めるため、見通しを持って計画的に進める事ができている	4.29 (0.76)	4.00 (1.00)	ns
4	同僚教員との協働関係に気を配ることができている	4.71 (0.49)	4.29 (0.76)	ns
5	ベテラン教員に配慮できている	4.71 (0.49)	4.00 (1.00)	ns
6	校務分掌で自分の役割を積極的に果たしている	4.29 (1.11)	4.00 (1.00)	ns
7	学年集団で自分の役割を積極的に果たしている	4.42 (0.78)	4.14 (1.07)	ns
8	学級集団づくりに積極的に取り組んでいる	4.57 (0.53)	4.14 (1.21)	ns
9	生徒指導や教育相談等において、専門的知識と実践力を発揮できている	4.00 (0.63)	3.83 (0.98)	ns
10	児童・生徒に積極的に関わり、深い理解に努めている	4.50 (0.54)	4.00 (1.10)	ns
11	教材研究や事例研究を積極的に行っている	4.43 (0.53)	4.43 (0.79)	ns
12	教科・学習指導において、貢献できている	4.42 (0.79)	4.14 (1.07)	ns
13	積極的に授業開発に臨んでいる	4.71 (0.49)	4.57 (0.79)	ns
14	学習成果を的確に把握するため、学習評価にも工夫を加えている	4.00 (0.63)	4.17 (1.17)	ns
15	実践を振り返り、指導力向上に努めている	4.71 (0.48)	4.00 (1.00)	ns
16	地域との関係づくりが積極的にできている	3.33 (0.82)	3.17 (1.17)	ns
17	様々な保護者に対応できている	3.43 (0.79)	3.29 (1.38)	ns
18	学会発表や論文の公表など、学校教育の発展に資する研究活動ができている	3.33 (1.03)	3.17 (1.33)	ns
19	研修などの自己研鑽の機会を活かし、積極的に学んでいる	4.17 (0.75)	3.50 (1.38)	ns
20	全体的に見て、教職大学院で学んだことをよく活かしている	4.71 (0.48)	3.57 (1.27)	ns

注) \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , ns (not significance)

## ② プログラム上の課題と改善方策

本大学院のプログラムは全コース共通の授業もあればコースごとの授業もあるため、コースごとの課題については上述の該当箇所を参照されたい。ここでは、本大学院全体に関わるプログラム上の改善課題として析出されたもののうち、次の3点について改善方策を検討してみたい。

第一に「教科等における ICT 利活用能力の向上」についてである。上述の通り、この点に関しては前回調査でも指摘があり、改善策として Teams の Whiteboard 機能を活用するなど、各授業でより一層 ICT を活用するようになったが、修了生の回答では肯定の割合が 60%と前々回 (65%)、前回 (45%) から横ばいの状態が続いている。今後はインタビュー調査などで、学生がどのような ICT 利活用能力を求めているのか、また自身の ICT 利活用のレベルがどのくらいだと認識しているのかについて検討する必要があるだろう。ICT 利活用の推進県である佐賀県にあっても、年齢や経験が様々な学生が集まる教職大学院においては、コンピューター・リテラシーに個人差が見られる。こういった現状に鑑み、それまではコースごとに必要に応じて設けていた Word や Excel の基本的機能を学ぶ機会を、7 期生からは全体として M1 の前期に設けている。こういった地道な取り組みが、ICT 利活用への苦手意識を払拭し、ICT 利活用能力の向上に繋がっていくことが期待される。

第二に、これまでの報告書でも指摘しているが、ストマスを中心として学級経営上の課題への対応方法に関する高いニーズがある。この点に関しては、本稿の冒頭部分でも触れたが、「教職キャリアデザインの基礎と課題」や「授業づくりと学級経営の基礎と課題」において、「学級経営」について採りあげる回数を増やした。また M2 ストマスを対象として、「みなし専任教員」が担当する形で、学級経営の今日的諸課題について、具体的事例を提示しながら検討する授業外指導の機会を設けた。これらの対象となったのは 6 期修了生からであるため、このような取り組みが機能したかどうかについて次回調査報告で言及したい。

第三に卒業支援の必要性である。これは自由記述回答で言及されたものであるが、「修了し、現場に復帰した現在も大学院の先生方に相談したいことやご意見をいただきたいことが持ち上がります。大学に伺っていいものか、迷います。」とある。本調査の対象となった5期修了生から「修了生懇談会」を行うようになったため、そこに参加した修了生から今後の教職大学院との関係性についての希望が書かれたと考えられる。今後も修了生懇談会などの卒業支援を充実させていくことが求められるが、そのあり方についてはしっかりと考えていく必要があるだろう。たとえば、修了生懇談会は、今年度は6期修了生を対象に8月26日（土）に開催されたが、参加者は20名の修了生のうち7名（ストマス修了生2名、現職修了生5名）と半数以下であった。新学期直前の忙しい時期であるため参加が難しかった可能性があり、また土曜日開催だったこともあって中高教員の場合部活動の指導と日程が重なったという話も聞いた。とはいえ、支援が特に必要と考えられるストマス修了生が2名しか参加できていないことは大きな課題であるといえる。全体で集まる修了生懇談会については、その開催時期、内容を検討する必要があるだろう。また、修了生に対する個別の支援を行う体制についても考えていくことで、卒業支援を充実させることができるだろう。

第四に大学院や県を超えたネットワークづくりが上げられる。修了生の自由記述に「文献にあたるのが苦ではなくなり、その結果、多様な分野の専門家の方々と実際に繋がりができたことは、今後の人生において非常に豊かな糧となると実感している。」とあった。大学院では、研究大会やそれぞれの方で行われる学会に積極的に参加し、自分の関心のあるテーマで相談できるネットワークづくりを広げていくことを推奨している。そして、学会での発表や大学院紀要への研究論文での投稿を通して、「学校教育の発展に資する研究活動」を修了後も行う力をつけてもらいたい。

## (2) 調査方法における課題

本稿冒頭では、今回調査から調査時期を修了後1年が経過した時点としたこととその理由を述べた。前回調査との比較を行うことはできないが、やはり半年よりも1年見た方が管理職も修了生に対する評価を行いやすくなったのではないかと考えられる。管理職と修了生の得点に関する分析において両者に差が見られなかったことから、自己評価と他者評価を修了後1年が経過した後に行う方が方法として妥当であるといえる。またアンケートの結果を基にしたインタビュー調査を2,3年に一度行うことによって、大学院の現状と課題、そして改善策について議論するための材料が揃うだろう。現在のところ、第3期生、第4期生の教育経営探究コース修了生を対象として、インタビュー調査を実施し、その内容が論文化されている（平田・松尾・荻野・江口, 2023）。今後は、授業実践、子ども支援においても同様の取り組みが求められる。

今後の修了生調査のあり方については、今回の調査のように修了後1年が経過した修了生を対象として行う調査と共に、修了後数年が経過した1~3期生への調査も考えていく必要があるだろう。「学校教育の発展に資する研究活動」や「地域との関係づくり」など修了後すぐには行えないことも多いが、そういったことについて修了して数年が経過した修了生がどのように取り組んでいるのか、またそこに大学院での学びがどのように活かされているのかを、アンケートやインタビューを行うことで、検討し、その中で得られた課題を次のプログラムでの改善策として議論していくことが必要であろう。

(2024年1月31日 受理)