

宮崎大学教職大学院FD研修の試み —評価システム改善と各種委員会との関連付けの意義—

湯田拓史¹・竹内元¹・新地辰朗²・三輪佳見²・吉村功太郎²・安影亜紀¹

The Implications and Problems with the Faculty Development at Miyazaki Professional School of Teacher Education

Hirofumi YUDA, Gen TAKEUCHI, Tataro SHINCHI,
Yoshimi MIWA, Koutaro YOSHIMURA, Aki YASUKAGE

1. はじめに

「宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）」（以降、「本専攻」と略記）では、教職大学院として発足した直後から、現在に至るまでFD（Faculty Development）を定期的
に開催してきた。本専攻には、教科教育を目的とする教育課程として「教科領域教育実践開発
コース」があり、学校経営や学級経営といった教職領域を中心とした教育課程で構成された他
の教職大学院とは異なる教育プログラムを実施している。それゆえに本専攻では、複数領域の
教職員が在籍していることを前提する組織であることを活かして、附属学校実習の在り方に特
色をもつだけでなく⁽¹⁾、FD研修についても2つの特色をもつ。第一に、「評価システム改善」
である。これは共通必修科目の授業評価の結果を受けての改善策を教員同士で検討する試みで
ある。第二に、「各種委員会との関連付け」である。これはFD活動で得られた成果を教職大学
院の附属学校教育実習運営委員会や学習達成度評価委員会と共有することで、教職大学院全
体の教育の質を向上させる試みである。

本稿では、2012（平成24）年度から2018（平成30）年度までのFDの記録から、本専攻FDの具
体的な取り組みとして、「院生参画ワークショップ」（以降、「院生参画WS」と略記）と「基礎
能力発展実習における事前事後指導プログラムの構築」が実施された経緯を説明した上で、FD
活動の成果と課題について検証する。具体的に評価によって授業の内容や方法がどう変化した
のか、FDに参画した院生の反応がどうなのか、についてFD記録とアンケート調査結果を基
に記述する。そして、複数領域にまたがる本専攻の特色を最大限に活かした、今後の教職大学院
でのFD活動の枠組みを示したい。

¹ 宮崎大学大学院教育学研究科准教授

² 宮崎大学大学院教育学研究科教授

なお、本稿の執筆担当は、「1. はじめに」「3. FDの展開と成果」「4. おわりに」が湯田拓史、「2. 基本枠組みの構築」が新地辰朗、竹内元、三輪佳見と吉村功太郎、「3. FD活用の成果」の評価アンケート結果集計による授業改善がFD委員の実務家教員である。本稿の根拠資料は、特に説明がない限り、FD活動の実施後に作成する「FD活動報告書」の記述を基にしている。

2. 基本枠組みの構築

2-1. 課題としての評価システム改善

2008（平成20）年4月に、宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）の創設と同時に「宮崎大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」が制定され、教職実践開発専攻FD委員会が発足し、同委員会を中心に教職実践開発専攻における教育の質を保証する観点から教員の組織的な研修を中心としたFD活動が推進された。

2012（平成24）年度に実施された本専攻に対する認証評価を受けて、各委員会が連携したFD活動を推進するとともに、カリキュラムの整備等を行っている。2012年度の認証評価においては、本専攻のFD活動は高く評価されたが、とりわけ、本専攻の評価システムの改善にかかわっては、以下の2点が指摘された。

- 1) 教職実践開発専攻独自の恒常的・包括的な評価のシステム化
- 2) 教育実習評価項目の改善によるカリキュラム改革

この指摘に対して、教職実践開発専攻連携協力校実習運営委員会を中心に、教育実習評価項目の見直し・改善が行なわれ、1) に対しては外部評価を受ける恒常的・包括的な評価体制の確立、2) に対しては教職大学院、宮崎県教育委員会、宮崎市教育委員会、連携協力校の学校長の代表で構成された学習達成度評価委員会を毎年2月に開催することで、教育実習の評価基準に関わる記述の変更をもって対応することになった⁽²⁾。

上記の対応に加えて、具体的なFD活動においては、本専攻の共通必修科目における授業評価の実施率も回答率も100パーセントを維持してきた。また、授業評価の結果を受けての改善策を検討しあうFD研修会を前期と後期それぞれ開催して、通年体制で展開してきた。FD研修会では、「『○○（授業名）―著者註』の課題と改善策」との題目の授業改善報告書を各授業担当者が作成し、口頭による補足説明をした後、FD研修会の参加者で改善策の協議を行ってきたのである。授業評価は、「共通必修科目全科目（10科目20単位）」が対象である。さらに、授業評価の評価項目自体もFD研修会において検討して改善してきた。

さらに、本専攻では、授業評価を起点としたPDCAサイクルが確立しカリキュラム改善にもつながっている実績がある。2009（平成21）年度のFD研修会では、「学級経営の実践と課題」と

「学校経営の実践と課題」の二つの科目の順序性が課題となり、2010（平成22）年度から前期科目と後期科目を入れ替えている。また、「教科外活動の構成と展開・評価と課題」と基礎能力発展実習との関連性が課題となり、2013（平成25）年度から、当該科目を後期科目から前期科目に変更した。さらに、「学校カウンセリングの実践と課題」と「生徒指導の実践と課題」は、授業担当者がカリキュラム内容を整備し、基礎能力発展実習との関連性を検討してきた。

なお、各コースの必修科目等に対する院生による授業評価は、2011（平成23）年度に「学校法規の理論と実務演習」「危機管理の理論と事例演習」「児童生徒を生かす学級の教育環境づくり」といった選択必修科目において試行的に実施したが、選択必修科目は受講者人数が少なかったり、開講されるかどうかが年度により異なったりするため、本専攻においては共通必修科目以外の科目を現在授業評価の対象としては考えていない。また、教員相互による授業評価の実施は、本専攻の授業自体が実務家教員を含めた複数体制で実施されており、常に授業がひらかれ他の教員が参観している状態となっているため、現在のところ検討する予定がない。本専攻では、授業公開を毎年行っているが、広報機能の強化や他大学等からの視察への対応に位置づいている。

本専攻が、2013（平成25）年度からFD活動の推進として中心的に取り組んでいることは、「院生の授業改善への参画を意図したFDワークショップの実施」と「教育実習における事前事後指導プログラムの構築と評価体制の確立」である。授業評価の主体を教員のみならず院生にまでひろげたり、授業評価の対象を講義科目にとどまらず教育実習にひろげたりしようとする試みである。

2-2. FD活動への院生参画の試み

本節では、「院生参画WS」についての説明をする。これは、授業評価の主体を教員のみならず院生にまでひろげ、さらに授業評価の対象を講義科目にとどまらず教育実習にまでひろげる試みである。本専攻では、院生による授業評価に基づき、年2回のFD研修会で、院生の学びの質や授業改善のあり方について協議してきた。2013（平成25）年度は、院生による授業評価を進展させ、「院生参画WS」を実施した。

2013（平成25）年4月26日に開催した「院生参画WS」は、ワールドカフェによる院生との対話形式を取り入れたものである。アイスブレイクのあと、大学院の学びとして3週間講義を受けたり生活したりする中で気付いたこと・考えたこと・期待していたことというテーマで、院生のみでワールドカフェを行った後、教員を含めて大学院の学びのありようについて話しあった。院生のみで行ったワールドカフェでは、互いの話を「たとえば」「要するに」とつながらながら、話すというより聴くことを大切に、話し合いを進めた。また、グループワークで何か成果を出すというより、互いに参加していることを実感するよう、グループごとの話し合いの時間を当初予定していた時間より長くとることになった。教員との対話は、ストレートマスターとメンターの関係や、交流の重要性、ポートフォリオの方法、読書時間の確保、グループディスカッションの意義、先生方に応じた学びのスタイルの転換などに話題が広がった。そうしたなかで、大学院は話し合うなかでわかることに価値があるという気付きや、最先端の知見

を学ぶだけでなく多様な考えのなかで自らの考えを位置付けることのむずかしさと大切さに気付きがあった。

2013（平成25）年7月31日に開催した「院生参画WS」では、ワールドカフェによる学び方のふりかえりを行った。どのような豊かな学びがあったのか、豊かな学びになった方法とは何かを中心に、それぞれの考えを出し合った。ふりかえりでは、グループワークの意義に関心が集まった。課題が明確であり取組の役割分担がはっきりするグループワークは、ストレートマスターにとっては知っていると思っていたことが知らないことであると気づくものとなっている点、メンターである現職院生にとっては、言葉にならない経験を言語化するものとなっている点で評価された。また、意識の高い参加者同士で行うグループワークは、学部の学びとは異なっている点として指摘された。

また、こうした学生の学びの履歴を、教職実践開発専攻広報委員会と連携して広報パンフレットとして位置づけた。本専攻における委員会連携による協働体制の構築を進めたのである。



【2013（平成25）年7月31日の「院生参画WS」の様子】

なお、2014（平成26）年度は、2014年4月25日に「院生参画WS」を開催した。ワールドカフェの手法を用いた院生と教員の対話ワークショップである。前半のワークショップは院生のみで行い、「現場や学部と大学院での学び方はどう違うのか」をきっかけに、大学院の学び特質に展開する対話となった。後半のワークショップは、「大学院ではどのような学びが求められているか」をきっかけに、大学院の学びのありようを教員と院生が語り合い、聴き合うワークショップとなった。この試みについては、FD委員会で内容のさらなる検討を加えながら、FD活動の基本枠組みの一つとして「院生参画WS」を位置づけ継続して取り組むことにした。学生による学部の講義・演習とは異なった教職大学院における学びの特質を検討するとともに、学生の学びの二極化に対応しつつ、自律的に学びつづける教員として院生を育む筋道を多くの教員と協議していきたく考えたからでもある。

さらに本専攻では、院生による授業評価によって、指導と評価の一体化を図り授業を改善するPDCAサイクルを確立するだけでなく、院生と教員が授業のあり方を対話し、学びの主体としての院生を位置づけようとワークショップを試みてきた。また、そうした成果を広報と連動して第三者にひらかれたものにしてきた。さらに、FDと広報の連携は、広報で見出された課題をFD活動としても引き取り、兼任教員と専任教員の連携を深めた。

2014（平成26）年度に試行した教職実践開発専攻FD懇話会（2014（平成26）年度第1回が2014（平成26）年5月2日に開催、第2回が2014（平成26）年7月18日）開催には、それぞれ5名の研究者教員が参加し、研究者教員と実務家教員との関係や大学院教育のあり方、メンターである現職教員に対する指導のあり方について協議した。そして、「院生参画WS」の試みが、教員と院生がワークショップを共通経験することによって、参加者の主体性を促す新たな方法を身に付けたり、多様な学習形態を体験するものとなっていることを確認した。本専攻の教員には、そうして新しく学んだ方法を教員免許更新講習等で試したり、学部の講義にとりいれたりしている点も確認した。

2-3. 基礎能力発展実習における事前事後指導プログラムの構築

本専攻では、FD活動を附属学校における教育実習と関連付けて実施してきた。本専攻では、1年次の教育実習として、ストレートマスター対象の基礎能力発展実習と現職教員院生対象のメンターシップ実習を附属学校において同時に実施する。ストレートマスターは大学院の授業で学んだ理論と往還しながら学部時代と異なる高度な授業実践や生徒指導に、現職教員院生はそのストレートマスターを指導するという実習に取り組む。それぞれの実習の目的、達成目標、実習の進め方等について、入学後の概要説明、実習の1か月以上前にオリエンテーションを学内で、さらに附属学校で2回事前指導を実施する。しかし、現職教員学生によるストレートマスターへの指導において、実習中に問題が発生することもあった。この要因として、現職教員学生とストレートマスターのあいだに、教育実習に関する認識、意味づけ等に食い違いがあるのではないかということが考えられた。

そこで2013（平成25）年度からは、基礎能力発展実習を中心に、FD活動を通じた教職大学院における教育実習の事前指導の改善に取り組んだ。附属学校園の教員の協力を得て2013（平成25）年8月17日に、試行的に基礎能力発展実習及びメンターシップ実習で行う小学校算数授業の指導案・模擬授業による検討会を行った。子どもの実態を知ってもう一度授業づくりをすることができた点、自らの課題が明確になり教育実習が挑戦する機会になった点など、メンターである現職教員には有意義な事前検討会となった。

また、教育実習の事後指導プログラムとして、メンターである現職教員とストレートマスターによるワークショップを行った。まず、響いたコメント・響かなかったコメントを各自が抽出して、マトリックスを使って位置づけることを通して、響いたという基準を明らかにした。次に、それぞれの指導のふりかえりとストレートマスターがメンターに期待すること・メンターがストレートマスターに期待することを交流して、メンターとストレートマスターの認識のずれを明らかにした。こうした事後指導プログラムに、現職教員に対するインタビュー調査を加えると、教育実習の授業に対するメンターとストレートマスターの意識の差が明らかとなった。

一つには、教育実習の授業実践の目的意識の差である。ストレートマスターがメンターに期待することの中に「授業者の意図・考えを聞き、アドバイスがほしい」というものがあつた。ストレートマスターとしては教育実習の授業実践において「教師としての自分の成長」を期待しているのではないか。一方、メンターがストレートマスターに期待することでは、「指導案通

りの授業をしてほしい」「子どもの姿を通して授業の是非を判断してほしい」といった意見が加わっていた。つまり、メンターは教育実習の授業実践において、ストレートの「教師としての成長」と同時に「目の前の子どもたちの成長」を意識しているのではないかと推察される。

二つには、メンターの役割についての意識の差である。ストレートマスターが期待することのコメントからメンターに「良き相談相手」というような受容的な姿勢を求めていることが分かる。しかし、メンターの意識では求められている役割として「的確な指示や指導」ということを認識している。

また、メンターが行うコメントに対して誰が応答するのかという認識も異なっている。ストレートマスターは、自己の独自性や授業の意図や考えが理解されているかどうかや、もっと教えていただきたい、優先順位を教えてほしいとメンターにさらなるコメントを期待するような反応をするが、メンターは、何が分かって何が分かっていないのか、あるいは、何を考えたのかを伝えてほしいとストレートマスターに対して応答を期待している。

表1 ストレートマスターとメンターとの意識差

	ストレートマスター	メンター
授業実践の目的意識	教師としての成長	目の前の子どもの成長
メンターの役割	よき相談相手	的確な指示や指導
コメントに対する応答	メンター → ストレート	ストレート → メンター

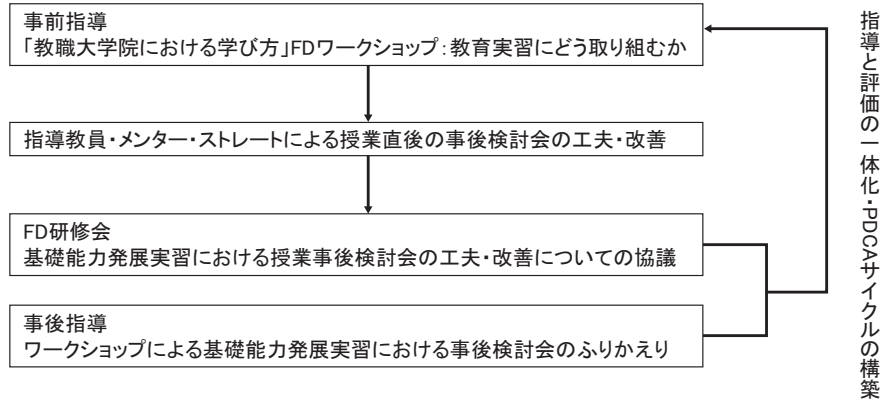
FD委員会作成資料

両者には、教育実習における目的意識、メンターの役割理解、コメントに対する応答の期待に差があった。ストレートは、自分の成長に関心が向き、現職教員は子どもの成長に強く関心が向くことがわかった。また、ストレートはメンターに、よき相談相手を求めるが、メンターは自己に的確な指示や指導を求めていることがわかった。さらに、指導案の形式を工夫したり、授業直後の事後検討会の設定を工夫したり、師範授業の回数やメンター同士が協議する場の設定など、教育実習におけるプログラムの改善につながる提言が示唆された。

平成26年度は、2014（平成26）年7月30日に、教員だけでなく院生も参加したFDワークショップ「教職大学院における学び方」として教育実習にどう取り組むかを協議した。昨年度の調査資料に目を通した後、「教育実習をどう改善するか」という設定によるワールドカフェでの対話を行うとともに、教育実習におけるメンターとストレートマスターのペアでも対話を行った。

さらに、2014（平成26）年度は、9月26日に開催した前期FD研修会では、基礎能力発展実習における授業事後検討会の工夫・改善について、8名の教員からの報告を受けて協議を行った。教育実習における授業直後の事後指導のあり方に焦点化して、教職大学院の教育改善と協働体制の強化を図ることを協議した。教員が工夫改善した多様な方法を交流するとともに、ストレートマスターが授業直後に自己のふりかえりの時間を確保することは有効である点が共有された。

教職大学院の評価システムの改善 — 基礎能力発展実習における事前事後指導プログラムの構築に向けて



FD委員会作成資料

図1 教職大学院のシステム改善における事前事後指導の位置付け

以上のように、FD活動と附属学校教育実習委員会とを関連付けることで、附属学校教育実習委員会を通じて附属学校園と協働しつつ、教員間の協働を図りながら、教育実習の事前事後指導プログラムを確立させて現在に至るのである。

3. FDの展開と成果

3-1. 2015年以降のFDの展開

本章では、FD活動の基本枠組み構築後の展開と成果について、院生へのアンケート結果と感想文、授業改善の事例を基に検証していく。

まず、2015（平成27）年度以降のFD活動の開催日時は、表2「2015（平成27）年以降のFD活動開催日時一覧」のとおりである。院生が参画する会が年2回、院生が参画せずに教職員だけの会が年1回あり、2016（平成28）年から合計3回のFD研修会が開催されている。開催時期は、第1回目が4月か5月の1学期の始めに開催され、第2回目が10月開催、第3回目が2月か3月の開催である。開催時間は、1授業単位と同様に90分間を確保して実施している。

表2 2015（平成27）年以降のFD活動開催日時一覧

2015（平成27）年7月29日（水）	14：50～17：20	第一会議室
2016（平成28）年3月18日（金）	14：00～15：30	第一会議室
2016（平成28）年4月27日（水）	14：50～16：30	教職大学院講義室
2016（平成28）年7月27日（水）	14：50～16：20	第一会議室
2017（平成29）年3月6日（月）	13：00～14：30	第一会議室
2017（平成29）年5月12日（金）	8：40～10：10	第一会議室
2017（平成29）年10月11日（水）	14：50～16：10	第一会議室
2018（平成30）年2月14日（水）	14：30～16：00	A L-B教室（実験研究棟3階）
2018（平成30）年5月25日（金）	8：40～10：10	第一会議室
2018（平成30）年7月25日（水）	14：50～16：20	第一会議室
2018（平成30）年10月10日（水）	14：50～16：25	第一会議室

FD活動報告書を基に湯田が作成した。

開催場所は、教職大学院生の参画回では人数が30名以上となり、グループワークを想定していることから、第一会議室での開催が最多である。大会議室では、机の移動が容易ではないが、常設マイクがあるなど施設面での利便性が高いことと、普段の演習が教職大学院講義室での開催が主であることから、院生達の学習環境を変える上でもメリットがある。

3-2. 院生の評価

2014（平成26年）度は、7月30日に「院生参画WS」を開催して、「教職大学院における学び方」というテーマで、教育実習にどう取り組むかを協議した。参加した院生の感想は、以下のとおりである。

ストレートマスターとの意見交換ができた。また、そのことを通して、実習でどのような力を付けたいのか理解し、共有することができた。メンター同士で、教育実習でのストレートマスター対応の在り方について考えました。また、ストレートマスターの考えや思いにふれ、お互いの気持ちをすり合わせる時間や場が必要だと思いました。事前にストレートマスターの方と話し合う機会を設定していただけてよかったです。全体だけでなく、ペアのストレートマスターとも話げたのはありがたかった。視点を焦点化することで、実習中のずれを多少は改善できるのではないかと思った。実習が上手くまわらない理由や原因について、メンターをまじえて話すことができてよかった。やはり、ストレートマスターは自分自身の成長を主に考えているなと感じた。それに伴ってメンターが

何でも”してあげる”ような指導になるのはよくないように思えた。ストレートマスター自身も自分で自分の教師としてのスタイルを切り拓くようながむしゃらにもがくことをすべきではないかと思った。□教育実習に対する不安が軽減されました。メンターの先生との距離間がはっきりしておらず、事後研では指導教員とともに授業の改善すべき点を指摘されるのではないかと思っていました。しかし、話し合いを通してメンターの先生との教育実習に対する思いを聞くことができ、頑張ろうという意欲になりました。

上記から、ストレート院生と現職院生との相互交流は、当事者達だけでなく、FD活動に参加する実務家教員や兼担教員も含め、教職大学院の特質、とりわけ現職教員が存在することの意味を共有するワークショップとなっている。また、FDに院生が参加することで、教職大学院の学びを構成する主体は自分たち自身である点が共有できたと考えられる。

さらに、2018年度から「自分自身の取扱説明書」を作成して他の院生に自己開示をすることでメンターとストレートマスターとの関係を構築する契機となることを試みた。この試みについて、上半期のアンケート結果が次の通りである。

メンターのみが答える問1「メンターとして、チームを組むストレートマスターの「取扱説明書」を把握できたか？」では、9人中で「大いに把握できた」が4人、「把握できた」が3人、「あまり把握できなかった」が1人、「把握できなかった」が1人であった。一方で、ストレートのみが答える問2は7人中「ストレートマスターとして、メンターに自分の「取扱説明書」を伝えられたか？」は、「大いに伝えられた」6人、「少し伝えられた」1人、「あまり伝えられなかった」と「全く伝えられなかった」0人であった。メンター／ストレートマスター共通の問3「「取扱説明書」では16人中、これまで知らなかった同僚の側面を知ることができたか？」では、「大いに知ることができた」10人、「やや知ることができた」6人、「あまり知ることができなかった」1人、「知ることができなかった」0人であった。

続いて2018（平成30）年の上半期のFD活動の感想について、ストレートマスターからみる。

とてもよい機会でした。実習前に担当のメンターの先生とも行いたいです。自分を伝えることの大切さを感じることができました。まだまだ自分のことを理解できていないように感じました。実習等で、良い部分、苦手な部分をうまく埋め合っていきたいと思いました。自分自身を理解し切れていないことが多くあった。自己開示できるようになりたいです。現場に出たら実践してみたいです。（取扱説明書）書いてみて自分で思っていた以上に全体像が見えたので、面白かったです。同学年の人をもっとよく知りたいなと思いました。

年齢的に自己実現直後の20歳前半の院生が多いことから、自己開示を通じて自身の人物像を知ることにもなっているようである。続いては、メンター（現職院生）の感想である。

楽しい雰囲気の中で自己開示もでき、他の人たちのことが理解できた気がします。チームワークができた気がします。メンター同士でもやってみるとおもしろそうだと思います。相手を知るよい機会でした。もう少し自分についてもじっくり見てみるといいかなと感じた。取扱説明書を書くことで、自分をシンプルに伝える練習ができました。普段自分をPRすることがないので、難しく感じました。ストレート院生の方が、やはり上手だと思います。これまでの講義の中でも話をしていた

したが、改めて、お互いを知る時間があって良かったです。いろいろ話せました。できれば、全員のM1の皆さんと話したかったので、時間が足りず残念でした。□けっこうされていやなこと（NG）は、（自分には一著者加筆）ないんだなと思った。年とともに寛容になってきたからかもしれない。生徒の自己紹介にもアレンジして使いたいと思った。前もって（実習で）チームを組む人と話せたらよかったな思った（回ってきませんでした…）。

メンターとストレートマスターとの組み合わせに工夫の余地があるが、新学期当初のメンターとストレートマスターとの間の緊張は、「院生参画WS」を通じて緩和されたといえよう。

次に、2018年7月開催のFD活動では、教育実習前であることから、教育実習先でストレートマスターからメンターへ助言を求めやすい関係、メンターからストレートマスターへ助言しやすい関係を築くことを企図して自身の「ニーズ」を伝えると同時に、自身が提供できる「リソース」を開示するワークを実施した⁽³⁾。具体的には、A4紙を4つの象限に分け第1象限に「教育実習をこなすための『学習ニーズ』の確認（私は、教育実習を前にして、こんなことを感じている）」、第2象限に「リソースとしての自分の確認（私は、何をしている人か。どんな人か）」、第3象限に「私は、自分の『学習ニーズ』を満たすために、こんな助けがほしい」。第4象限に「私は、教育実習期間中に、こんなことで児童生徒のお役に立てる。（こんなリソースを活用できる）」である。メンターからは第1象限で「ストレートマスターに対して、的確な助言ができるかどうか。うまく関係作りができるか。自分の経験の押しつけにならないか」といった不安が出され、ストレートマスターからは第3象限で「板書のこつ。誤答の取り扱い。工夫した授業作り」という実習に臨むに際して、助けてほしい項目が出された。

ワークを終えての感想としては、以下のコメントが挙げられた。

（メンター）□ストレート院生の学習ニーズを聞いたところ「そうなんだ」と初めて気づくことができました。自分はこれまでの経験の中で、自然に身に付けたこともあります。ストレート院生にとっては、一つ一つが新しいもの、知らないものなのだなと思いました。ストレート院生の不安に少しでも寄り添えるようになりたいと思いました。

（ストレート）□実習前に感じていることを伝えたら、メンターの素直な思いを聞くことができました。共に支え合いながら頑張ろうとなったので、頼れるところは、たくさん頼り、たくさんのお話を吸収していきたい。

以上から、課題としてのメンターとストレートとの意思疎通は、FD活動での「院生参画WS」を通じて、順調に達成しているといえよう。

3-3. FDを活用とした授業改善の実績

2018年10月10日開催のFD活動では、前期の「共通必修科目の課題と改善策」についての報告がなされた。ここでは、共通必修科目の授業評価アンケートの結果を基にして、次年度の授業の構成や内容を改善している。とくに「理論と実践との往還」を具体化させるために、研究者教員と実務家教員との分担の在り方を授業科目ごとに工夫してきた。2018年度下半期からは、

授業評価アンケートの結果をクロス集計して各担当者へ提供する試みがされた。これは各授業で立てた「到達度」項目と受講者である院生の「理解度」の項目とをクロスさせる試みであり、これにより授業の改善策を立てる上で考慮すべき視点が立てやすくなった。

まず、当日のFD活動では、各授業担当者からの改善策が示された。改善案を具体的に示すには情報量が多くて全てを掲載できないので、本稿では特徴ある次の三例を挙げる。

第一に、実施回単位で主たる担当者を変える事例である。「生徒指導の実践と課題」では、研究者教員と実務家教員の15コマの時間配分について、現時点では研究者教員が11コマ・実務家教員が4コマ担当した。これにより、理論と実践のいずれかに偏らぬように両者を往還できるように、担当回数バランスを柔軟にとっている。

第二に、一回の授業において内容ごとに分単位で担当者を変える事例である。「学級経営の実践と課題」では、90分間の授業を分刻みで、「朝会」「テーマについての講義」「グループワーク」「グループワーク報告」「学級通信の講評」「帰りの会」と分節化したうえで、研究者教員と実務家教員で、それぞれ担当者を分担して固定化した。これにより、受講生は一回の授業を受けることで、理論と実践の両方を学ぶことができる。

第三に、「子どもの学びと教育課程経営」においては、ストレートと現職教員の受講教室を分けて、それぞれのニーズに合わせた授業を実施した。その際、宮崎県教育研修センターと協働してゲストティーチャーとして教育研修センター課長を招聘し、宮崎県における初任者研修の改革動向をふまえ、メンターシップ実習の課題を共有し、実践とつながる内容を深めた。

いずれも授業評価アンケートの結果を基にして、受講生のニーズに応じて授業の構成を柔軟に変更しているのが特徴である。

次に、全体の授業科目共通の課題として、レポート課題締め切り日の可視化が提案された。この取組は、授業で課題とするレポートや発表日が特定の院生や日時に集中することによる負担を軽減するために、教職大学院講義室内に特大模造紙を貼り付けて、すべての共通必修科目の課題締め切り日や担当日を可視化するものである。これにより、他の授業担当者が院生の負担状況をチェックできるようになり、締め切り日の集中を避けることができた。この院生の「多忙の可視化」については、「教員の働き方改革」における職場環境改善の一手法としてメンターもストレートマスターも、勤務校で実践してほしい取組である。

3-4. 各種委員会との関連

前述のように、附属学校での実習を通じた改善を実施することでFD活動と附属学校教育実習委員会は関連している。共通必修科目と同じように授業評価アンケートを実施し、その結果を基にして、附属学校での院生の指導体制の確認をしている。とくにメンターの現職教員の意見をきくことで、ストレート院生への指導の在り方やメンターの負担を考慮した改善を実施している。具体的には、校内での指導場所の確保、担当する院生や学生の数や授業時間などの調整である。

次に、2016（平成28）年に学習達成度評価専門委員会が教科領域教育実践開発コースの担当教員と連携して、「授業力」にかかわる自己評価ルーブリックの試行を開始して、2017（平成29）

年度より本格的にFD活動と関連付けている。これは、「教科学習の構成と展開・評価と課題」において、次の3つのルーブリックを実施したものである。①「授業ビデオ観察に関するルーブリック」、②「指導案作成に関するルーブリック」、③「模擬授業実施に関するルーブリック」である。さらに教育実習後にも④「教育実習における『授業力』に関するルーブリック」を実施した。これらの自己評価ルーブリックの活用によって、「授業力」にかかわる評価基準を詳細に設定して結果を確認し合うことで、課題と改善点を確認して、次に取り組むべき事柄の明確化を図ることの重要性を教員同士だけでなく、教員と個々の学生との間で共有できている。自己評価ルーブリックの活用事例を学ぶ作業を通じて、各授業担当者が担当科目のPDCAサイクルをまわすことによって教育効果を高めるための手順を理解し、シラバス等での評価基準項目を具体的に設定することにつながっているのである。

以上のように本専攻のFD活動では、教職大学院の全教員が共通必修科目の授業評価の結果を受けての改善策を教員同士で検討する「評価システム改善」と、FD活動で得られた成果を「各種委員会との関連付け」により教職大学院の附属学校教育実習運営委員会や学習達成度評価委員会と共有することで、教職大学院全体の教育の質を向上させる試みを教職大学院全体に広げているのである。

4 今後の展開

本専攻のFD活動では、今後下記の三点を中心に展開していく予定である。

一点目は、附属学校における実習は、オリエンテーションの内容理解を徹底するため、2019年度から実習中に再確認する機会を設ける。また現在附属中学校のみで実施している管理職による学校経営関連の講話を附属小学校でも取り入れ、実習における院生の学びを充実させる。

二点目は、ルーブリックの活用は、これまでの院生による「自己評価」から、各授業科目で評価基準を設定して、運用していく方向へと広げていく。

三点目は、2018（平成30）年度の認証評価での改善要求を受けて、本専攻では教育の質保証に関わる教育課程と学習成果に関する事項についてFD委員会は、カリキュラム委員会、附属学校教育実習運営委員会、連携協力校等教育実習運営委員会、学習達成度評価専門委員会との関連付けを強化して、教育の質改善の試みを進めていく。具体的には、FD委員会を含めた各種委員会の長が「教職実践開発専攻教育質保証・向上委員会」で報告を行い、同委員会は、報告された事項に対し、外部評価委員会や教育課程連携協議会（設置予定）において得られたデマンドサイドからの意見も踏まえた上で、教育質保証・向上方針（仮）を策定して専攻会議で示す手続きとなる。下記の図2「教育質保証・向上システムに則ったカリキュラム改善の流れ」が示すように、FD活動は、より一層、他の委員会との関連付けがなされる予定である⁽⁴⁾。

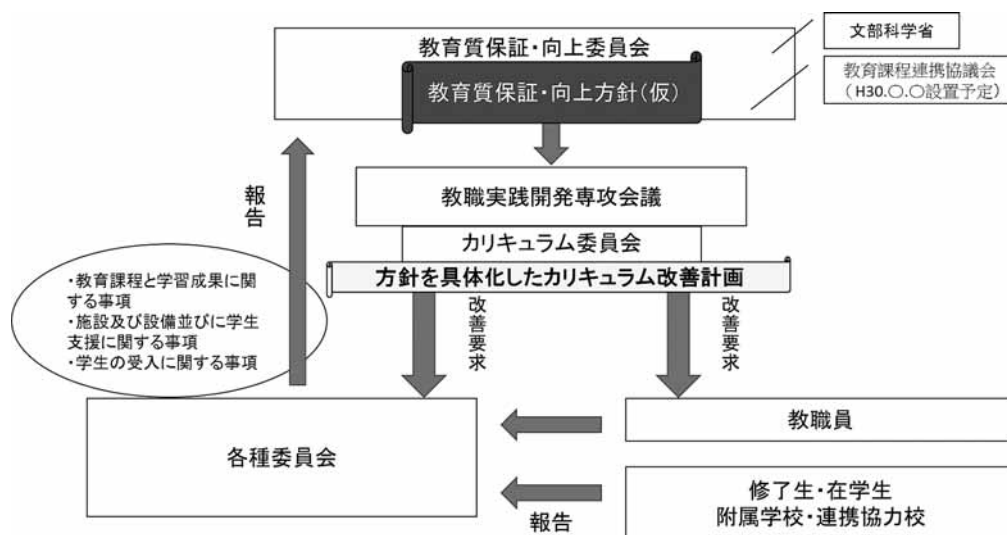


図2 教育質保証・向上システムに則ったカリキュラム改善の流れ

出典：「FD研修会資料」2018年10月より転用。

今後本専攻のFD活動は、引き続き「評価改善システム」による教職員の職能開発を展開させていく。さらにFD活動と「各種委員会との関連付け」を強化した教職大学院運営を展開することで、教職大学院の教育の質を保証し向上させていくのである。

- 1 清水将・清水茂幸・菅原純也・根木地淳・松村毅・加賀智子・高橋走「教職大学院の教科領域教育としての『学校における実習』の在り方に関する基礎的研究 一宮崎大学教職大学院の事例から一」『岩手大学教育学部プロジェクト推進支援事業教育実践研究論文集』2、2015年、30－35頁。
- 2 平成24年度「認証評価改善状況報告書」宮崎大学、2012年。
- 3 このワークは、マルカム・S・ノールズ、渡邊洋子監訳、京都大学SDL研究会訳『学習者と教育者のための自己主導型学習ガイド』（明石書店、2005年）92－93頁の「学習の場での人間関係作りの演習」の演習3を参考に教育実習用に湯田が編成したワークシートを使用した。テキストを紹介してくれた埼玉医科大学の米岡裕美講師に謝意を表す。
- 4 専攻において大枠が定まっているが、委員会や方針等の名称は仮設定のため、今後名称が変更する可能性がある。