令和４年度（令和３年度修了生）フォローアップの結果から

佐古　清
大学院連合教職実践研究科

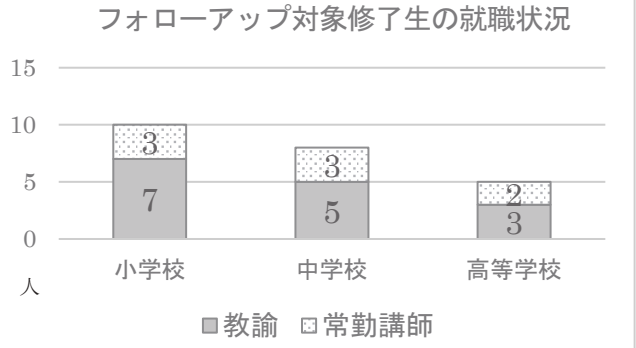
１．はじめに

フォローアップは、当該年度に公立学校に新規に採用された修了生について、勤務校への訪問調査を実施するもので、平成 24 年度（平成 23 年度修了生）から評価ＦＤ活動の一環として継続実施してきた取組である。修了生の就職後のフォローアップを行うとともに、連合教職大学院での学びの成果と課題について把握し、連合教職大学院における就職支援体制の充実並びにカリキュラムの改善充実等に生かすことを目的として実施している。

本年度は、京都府・京都市の新規採用教員 10 名、大阪市、滋賀県、奈良県、兵庫県、富山県の新規採用教員５名、並びに京都府・京都市の常勤講師採用教員８名の計 23 名の修了生について、令和４年９月から令和５年１月までの期間に実施した。

令和３年度の学部卒修了生 33 名の内、専任採用が 22 名で、専任採用率は 68％であった。フォローアップの対象者 23 名に限って専任採用率をみると 65％で、修了生全体の専任採用率とほぼ変わらない。対象者の校種別の就職状況は、右の**グラフ１**のとおりである。

グラフ１



訪問調査の内容は、①事前に依頼した「管理職アンケート」、②訪問時に校長から聞き取った「管理職ヒヤリング」、③修了生から聞き取った「修了生ヒヤリング」、④訪問した教員が感想を記した「訪問者シート」である。それぞれの結果について順に見ていきたい。

２．管理職アンケートの結果から

勤務校の管理職に、表１にある 12 項目について、「Ａ 優れている」を３点、「Ｂ 概ね良好」を２点、「Ｃ 課題あり」を１点として評価を依頼した[1]。その結果を直近４年間で比較したものが、**表１**である。

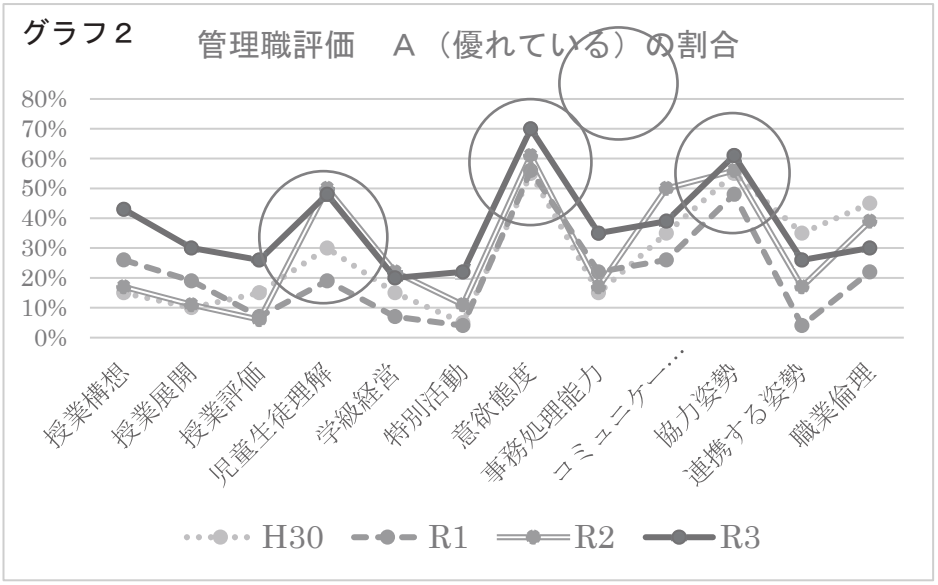
表１

	授業力			生徒指導力			職務遂行力			協力姿勢・協働性	連携する姿勢・力	職業倫理	平均
	授業構想	授業展開	授業評価	児童生徒理解	学級経営	特別活動	意欲態度	事務処理能力	コミュニケーション力				
H30	2.00	1.85	2.05	2.20	2.05	2.00	2.45	2.05	2.30	2.45	2.25	2.35	2.17
R元	2.22	2.00	1.96	2.11	1.93	1.89	2.56	2.11	2.22	2.44	1.92	2.15	2.13
R２	2.11	2.06	2.00	2.44	2.17	2.06	2.67	2.06	2.50	2.50	2.11	2.33	2.25
R３	2.43	2.30	2.22	2.48	2.15	2.22	2.65	2.26	2.39	2.57	2.27	2.26	2.35

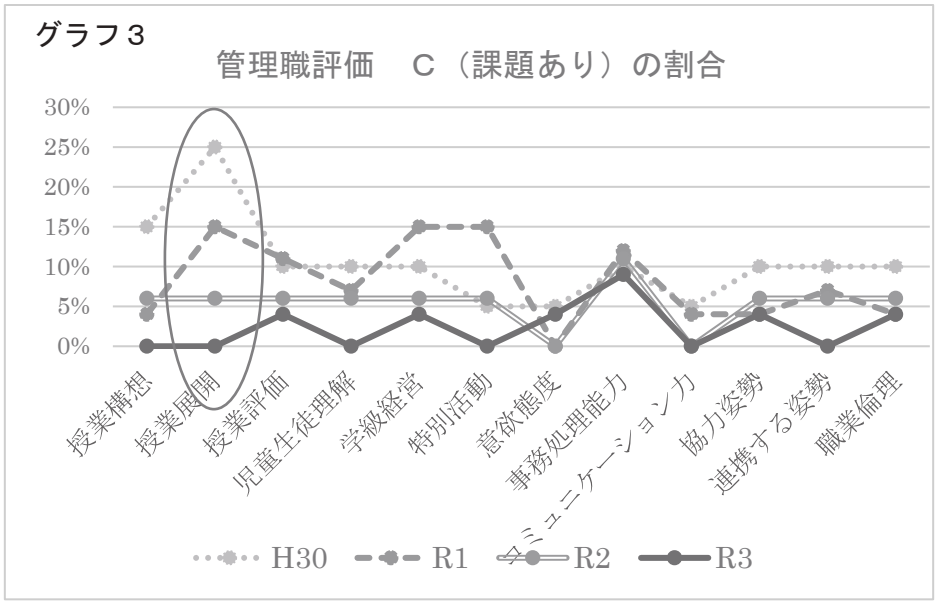
表１の観点別の評価の値は、ほとんどの観点について僅かずつではあるが上昇している。各観点の平均値を見ると、平成 30 年度 2.17、令和元年度 2.13、２年度 2.25、３年度 2.35 と令和元年以降に評価が徐々に高まっていることを確認できる。

管理職からの評価について、A（優れている）の割合の変化を示したものが**グラフ２**で、C（課題あり）の割合の変化を示したものが**グラフ３**である。いずれの年度でも「意欲態度」と「協力姿勢・協働性」の評価が高く、「児童生徒理解」が直近２年間で上昇していることがわかる。「授業力」に関わる評価は、これまで低い傾向にあったが、令和３年度は改善傾向が見て取れる。このような好ましい変化が、大学院での学修に起因するものであるかは検討を要するところであろう。**グラフ３**からは、C（課題あり）の割合が年々減少していることがわかる。特に「授業展開」の改善傾向は顕著である。

グラフ２



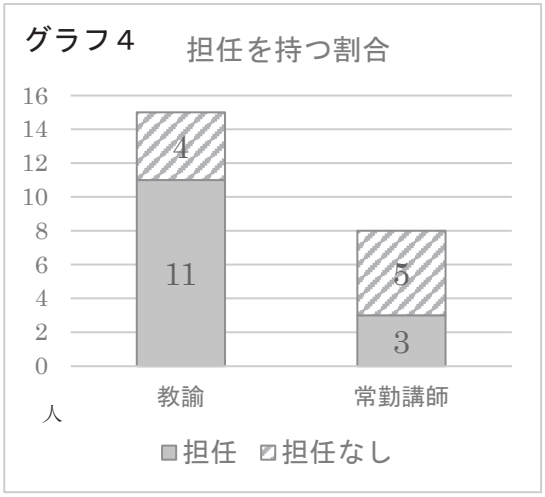
グラフ３



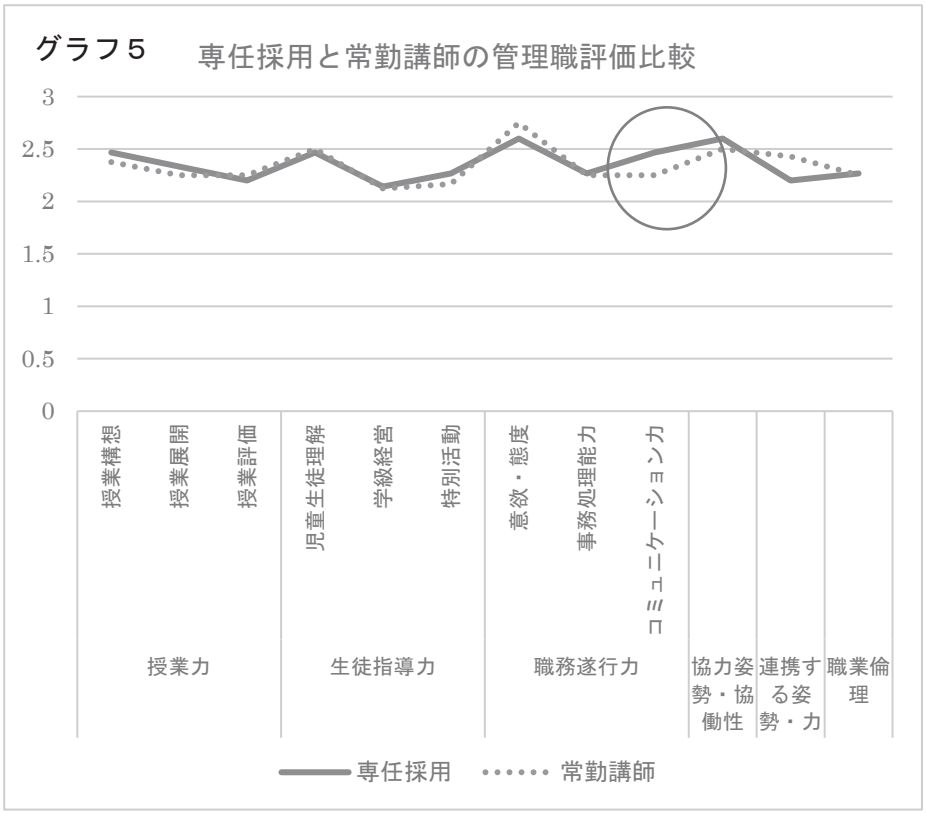
また、毎年一定の課題が見られるのが、「事務処理能力」である。学校現場は多忙で事務的な業務も多いことから、手早く事務処理を行う能力が必要とされる。事務処理の能力が低いと、未処理の仕事が溜まりやすく、授業準備に支障をきたしたり、精神的に追い込まれたりすることにも繋がりかねない。教育活動に直接関係するわけではないが、疎かに出来ない観点である。

ここで「学級経営」の評価についても注目しておきたい。担任を持つ割合は**グラフ４**のとおりである。専任採用 15 名の中で、学級担任を持っている者が 11 名（73%）、担任をもたない者（副担任等）が４名（27%）であった。一方、常勤講師８名の中で、学級担任を持っている

者は３名（38%）である。「学級経営」の評価は、学級担任を持つ修了生についてのみ行っているが、**グラフ２**からわかるように１年目から高い評価を得るのは相当難しいようだ。学級経営において経験を要する側面があることは事実であるが、１年目であっても担任を持つ以上、一定の力量を付けて現場に立つ必要があることは言うまでもない。



次に、管理職の評価について専任採用と常勤講師を比べてみよう。観点別に比較したものが**グラフ５**である。一見すると両者の差はほとんどないように見える。ところが、アンケートとは別に管理職に依頼した「評定（５段階)」の結果を見ると、専任採用の評定平均が 3.90 であるのに対して、常勤講師の平均は 3.38 と有意な差が見られた。そこで改めて**グラフ５**を確認すると、「コミュニケーション力」については専任採用の評価が高いことがわかる。「連携する姿勢・力」については常勤講師の方が高くなっているが、常勤講師は副担任の業務に当たる場合が多く、担任や子ども・保護者をサポートする場面が目に付きやすいことから、比較的高い評価になったのではなかいと推察される。



この差が教員採用試験の合否に関係したと単純に考えることはできないが、面接試験に限れば、やはり「コミュニケーション力」の違いは無視できない。学校現場で起きる問題の多くは、情報共有の不足であったり、行き違いであったりなど、コミュニケーションの不具合に起因する。「コミュニケーション力」は教師の仕事の要になる資質能力と言っても過言ではない。さらに、子どもや保護者、同僚と「つながる力」にもなり、同僚や子どもたちを「つなぐ力」としても重要である。ようやく新型コロナウィルス対策が緩和されつつあり、大学院においても授業内の対話や院生同士の交流を活発に行うなどして一層の伸長を図りたいところである。

３．管理職ヒヤリングから

（1）服務全般の印象

管理職に服務全般について印象を尋ねたところ、ほとんどの修了生について「真面目に頑張っている」「しっかりやってくれている」「まったく問題はない」等の声が返ってきた。コメント欄にも「真面目」や「頑張っている」という言葉が目立つことから、真摯に取り組む姿勢が管理職に認められているようだ。概ね好評価であることは、対象者 23 名のうち評定「５」が５名、「４」が８名の計 13 名で、対象者の過半数（57%）を占めることからも明らかであろう。否定的な評価はごく少数で、評定「２」が０名、「１」が１名であった。この１名については休職期間があり、復帰後にフォローアップを実施したところである。５段階の評定は、可能であればお願いしたいとして管理職に依頼したもので、明確な基準で評価されたものではない。

教員としての指導力に関しては、「基本的水準には達している」「一定の指導力は身に付けている」「安定して担任を任せている」などの声が多かった。修了生のほとんどが、一定の指導力を身に付けて学校現場に立つことができたと考えられる。服務の様子に関して、「児童に丁寧にかかわっている」「不登校の児童への対応もよくやっている」「外部機関への相談など、フットワークよく取り組んでいる」「保護者も大変、子どもの試し行動もあるが、粘り強くやってくれていて、クラスも安定している」など、持てる力を発揮して奮闘していると受け止められているようだ。とりわけ外部機関との円滑な連携や子どもの試し行動への対応等については大学院で学修しており、院での学びが生かされていると思われる。服務の様子として「他の教職員とも上手くやりながら、初任としては十分に力を発揮してくれている」「授業も校務分掌も部活もすべて申し分ない」など高い評価が少なくない一方、「他の教員との関係も上手く行っている。ただし、学部卒との差は特にない。」という厳しい声も一部で聞かれた。

（2）優れている点について

管理職から見て「優れている点」として挙げられたものをまとまりで括って集計すると、おおよそ次のようになる。

〈優れている点〉　（単位：意見の数）

- 児童生徒理解、理解して関わる（寄り添う）姿勢など・・・９
- 授業研究、研究的な姿勢や向上心　・・・８
- コミュニケーション力　・・・５
- 周囲に聞く力や素直さ（吸収力）　・・・４
- 教科の専門性、授業力　・・・３
- チームで連携する力　・・・２
- まじめに取り組む姿勢　・・・２
- ICT 機器の取り回し　・・・２

具体的な記述を見ると、「生徒を理解して積極的に関わろうとする姿勢がある」「子どもの話をよく聞き、子どもの中に入っていく」「きめ細かく子どもに対応していく姿勢が素晴らしい」など、児童生徒理解を基に子どもに積極的に関わる姿勢が評価されている。大学院の授業や専門実習を通じて身に付けた児童生徒理解を大事にする考え方や態度が、学校現場で生かされているようである。次に評価されている点として、「教材研究に熱心である」「授業研究など同僚の先生と一緒に行っており、向上心がある」など、忙しい中でも教材研究・授業研究に熱心に取り組む姿が挙げられている。学校現場における研究的な姿勢や実践のあり方は専門職としてのあるべき姿であって、教職大学院として養成したい資質能力である。このように研究的な姿勢が認められる一方で、「教科の専門性、授業力」そのものを評価する声は多くはない。この点は検証のうえ課題とすべきところである。他にも「コミュニケーション力」や関連する「周囲に聞く力や素直さ（吸収力)」「チームで連携する力」について一定の評価がされており、いずれも現場で必要とされる大事な力として確認しておきたい。

（3）劣っている点について

劣っている点については、「授業力」に関するものが比較的多く挙げられた。具体的に「授業が知識詰め込み型になる傾向」や「教師がしゃべり過ぎている」など、古いタイプの授業スタイルから容易に抜け出せないでいるケースが指摘されている。背景には、修了生自身が受けてきた授業スタイルから抜け出すことの難しさがあると思われる。大学院では教科指導実践演習をはじめ授業力を高める講座を設けているが、一層の改善が求められるようだ。修了生の何名かが「もっと学んでおけばよかったこと」で語っているように、大学院の期間に優れた授業を参観する機会を増やすことも必要であろう。他にも、管理職からは次のとおり多岐にわたって意見が出されており、期待を込めた指摘と受け止めたい。

〈劣っている点〉　（単位：意見の数）

- 授業力に関わるもの　・・・６
- 特にない　・・・３
- 以下の点　・・各１
  - 子ども集団をまとめる力
  - 視野の広さ
  - 自分で仕事を見つける力
  - 公務員としての自覚
  - ICT（牽引役として）
  - 見通しを持つこと
  - 課題のある生徒への対応
  - 周囲に自分の思い伝える力
  - 仕事に抜けが多い
  - アドバイスが生かされない
  - 人権学習等
  - 働き過ぎ（ワークライフバランス）

「以下の点」について、数は一つずつであっても大事な指摘が含まれており、それぞれ考察に値すると思われる。

（4）教職大学院でもっとつけておくべきだと思われることは？

「強いて言うなら」と前置きしたうえで、「授業力」を挙げる管理職が多かった。「最先端の授業についての知見など、教科指導で発信できる能力」という意見に代表されるように、大学院卒ということでの期待が大きいことがわかる。高い専門性を求める声についても真摯に受け止める必要があろう。

〈教職大学院でもっとつけておくべきと思われること〉　（単位：意見の数）

- 授業力（今の時代にあった授業スタイルを含む）　・・・７
- 保護者対応（納得してもらう力）　・・・５
- 学級経営の力（担任としての力）　・・・３
- 子どもとの関わり方　・・・３
- 教師間でつながる力（コミュニケーション力）　・・・３
- 折れない胆力、責任感（レジリエンス）　・・・３
- 評価（観点別評価）の知識　・・・２
- 特別支援教育の知識（グレーゾーンの子への対応）　・・・２

「保護者対応」については、院生として在学中に実際に経験することは難しい。それでも専門実習を通して現場の保護者対応の様子や教職員の経験談などから学ぶことはある程度可能であろう。院生が保護者対応についての視点を持って実習に臨むことが重要である。研究者教員はもとより実務家教員を交えた事例研究や議論も、対応力を高めることに繋がると考えられる。

管理職の指摘のとおり「職場で困ったとき、どうするのか。失敗を乗り越える力」は必須である。精神疾患で休職する教員が増加している現状で、「気持ちの面で折れない胆力や責任感といった見えない力を養成してほしい」というのは、管理職の切実な声にちがいない。しかし、それをどうやって身に付けるかは難しい問題である。そこで、レジリエンスに関係する資質能力として、「教師間でつながる力」に注目してはどうだろう。管理職からは、「相談することがもっとできるようになってもらいたい」という具体的な助言をいただいている。他の教職員と十分につながることで、職場での安心感や働きやすさが増すだけてなく、児童生徒の情報を含む情報交流が増える。当然教師のパフォーマンスの向上にもつながると考えられる。それは教職員集団にも求められることであって、教職員が「教師間でつながる力」をメタ認知し各校で同僚性の向上に取り組む必要があるだろう。修了生には、その核となるような役割を果たすことを期待したい。さらに、学校づくりの観点から管理職からのアプローチも望まれるところである。その他にも、「学級経営の力」「子どもとの関わり方」「評価（観点別評価）の知識」「特別支援教育の知識（グレーゾーンの子どもへの対応)」などの指摘があり、いずれも納得のいくところである。

４．修了院生ヒヤリングから

（1）赴任以来特に苦労していることは何か

修了生が苦労していることで最も多かったのが、「生徒指導に関わること」である。「この子をどう指導したらと悩むことが多い」「クラスの中の大変な子への支援の仕方」「生徒との信頼関係づくり」など、教師らしい悩みを抱えながら奮闘している様子が伝わってくる。中には「授業中静かにならない。特に、やんちゃな生徒をどう指導していいのかわからない」という切羽詰まった状況が伺えるケースもあった。その一方で、「去年は崩壊寸前で学習規律が身についていなかったが、かなり改善してきた」「１学期は数人が離席する状況だったが、２学期になってクラスの状況が改善した」など、当初の厳しい状況を乗り越えた修了生が複数いた。その修了生の語りからは、大学院での学びが子ども理解や学級経営に生かされていることや、学級の状況や自身の状況を客観視しながら踏ん張ったことことが伝わってくる。

次に多かったのが、教職員との人間関係の苦労や連携の難しさである。「同学年を分担して持っているが、授業の考え方やプリントの作り方などを擦り合わせるのが難しい」「初任者指導の方に相談することもあるが、管理職と意見が違うために板挟みにされることが多々ある」「専科を担当しており、担任との連携が難しい」などの悩みが続く。「学年のまとまりが弱いと感じる」「他学年に聞きづらい」など、勤務校の教職員集団の課題としても意識されていた。学校を組織として捉える視点が見て取れる。修了生には、初任者であっても自ら状況にコミットし、改善に向けて何らかのアクションを起こすようなエージェンシーを期待したい。

事務量の多さを訴える声も多く聞かれた。「事務作業がこなせず、残業してしまう」「仕事が終わらなくて土曜出勤をしている」とのことである。「授業準備をもっとしたいけど、時間がなかなか取れない」というのが、ほとんどの教員の切実な悩みであろう。そうした中で、「日常の細かい仕事（ノートの丸付けなど）を効率よくするやり方を模索している」など、自力で工夫し対応する姿も見られた。「仕事の優先順位をうまくつけられない」という声があるように、学校現場では複数の仕事を並行して行う場合が少なくない。したがって優先順位をつけて仕事を効率よく進める術は必須であろう。

〈赴任以来特に苦労していること〉　（単位：意見の数）

・生徒指導に関わること	・・・１１
・教員との連携の難しさ	・・・１０
・業務量の多さ・多忙	・・・　９
・授業づくり	・・・　７
・部活動	・・・　３
・保護者とのかかわり	・・・　３

「授業づくり」についても少なからず苦労していることがわかる。「授業準備に日々追われて

いる」「教材プリントの準備などに時間がかかり、学校を出るのが８時～９時になる」など多忙さからくる側面と、「授業の構成について苦労している、自分でもつまらないと思う授業をしている」など授業づくりの側面との両方で課題を感じていることがわかる。

部活動に関しては、専門外の部を担当しなければならないことが多いようで、「経験のない部活動で苦労している」や「専門の先生に倣ってなんとかやっている」と答えている。保護者との信頼関係づくりにも心を砕いているようだが、「保護者とのかかわりは、時々難しさを感じつつ対応している」と語るように、ある程度は覚悟して臨んでいる様子が伺える。「大したことではないと翌日に持ち越すと、後で保護者からクレームがきて『洗礼』を受けた」と語った修了生のように、経験から前向きに学ぶことができれば、耐性が身に付き、対応の要諦がわかって信頼関係を築く手立てが見つけられるはずである。学校現場で自身の状況を「シングルループになりがち」と振り返って客観視できるのは、まさに大学院での学びの成果であろう。

（2）日々の勤務の中で、大学院での学びが生かされていると感じることは？

日々の勤務の中では、専門実習や非常勤講師を通じた授業経験や子どもとの関わりなどから得た学びが生かされているようだ。「集中実習の経験が大きく、毎日現場で自分がやっていける感覚が養われた」「一番学びが生かされていると思うことは、堂々と子どもたちの前に立って授業をできることである」など、それぞれに振り返って語っている。

〈日々の勤務の中で、大学院での学びが生かされていると感じること〉（単位：意見の数）

- **実習等での経験（子どもとの関わりや授業経験）　・・・９**
- **大学院の授業・ゼミ（教育観、理論、活動）　・・・９**
- **省察、振り返り、客観視、言語化　・・・５**
- **理論と実践をつなげて考える習慣　・・・３**
- **話し合い、グループ活動　・・・２**

大学院での学びが、学校現場に出てからの修了生の実践を支えていることは確かである。「大学院での２年間は私の教育に対する考え方を整理する期間だったと思っています」「技能だけでなく、教育観が磨かれた」「様々な理論があることを知っているからこそ、生徒指導上の問題が起きたときにどんな背景があるのかを知ろうとしている自分がいるし、学級経営の面でも、うまくいかない理由を探ろうとしたり、本を読んだりできている」など、多くの修了生が大学院での学びを意味づけて肯定的に振り返っている。「院での学びが活かされていると感じるのは、省察を行うことです」「１日が終わって、その日を振り返ったときに、大学院で学んだことと照らし合わせて、ある児童の思いはこうだったのかと考える」など、省察が習慣化され日々の教育実践に生かされている様を、修了生の語りから確かめることができた。大学院の授業で印象に残っているものとして、「学級経営」の授業や「講話（授業研究の理論と実践）」の授業、「プロセスレコードで省察をした経験」などを挙げる者もいた。また、授業やゼミの中での話し合

いを挙げて、「大学院で話し合いが多かったことが、今職場で、人の意見を聞いて、自分の意見を話す際に活きている」と振り返っている。

（3）教職大学院でもっと学んでおけば‥、研究しておけば‥良かったと感じていることは？

ここでも「授業・授業力」にかかわる事柄が目立った。「授業の方法で、より専門的に学びを深める必要がある」「教科の専門性がないと、教師としてしんどいと思った」「いい授業をもっと見て勉強しておきたかった。子どもの実態があるので、how to 的なスキルでは足りないと感じる」などである。「授業見学を一人の先生に対してもっと長い期間（半年以上）できたらよかったと感じている」という声や、「学校がどういう流れで動いているのか。例えば、行事や式典、年間の流れなど」と、一年間を通した見通しを持てないことからくる不安や不都合を訴える声が聞かれた。この点について、令和４年度から始まった新カリキュラムでは、年間を通して毎週水曜日に実習を行っており、学校現場の理解が一層深まり、一年間の見通しが得られると期待している。また、水曜日の実習（通称：水曜実習）の翌日に、前日の省察をグループで行う時間を設けている[2]。そこでは院生が自らの実習を振り返るだけでなく、他の院生の語りを通して他校の様子を聞くことができ、間接的にではあるが学校現場の情報に豊富に触れることに繋がっている。

〈教職大学院でもっと学んでおけば‥、研究しておけば‥良かったと感じていること〉

・授業・授業力にかかわること	**・・・５**	**（単位：意見の数）**
・学校現場の体験	**・・・４**	
・生徒指導、教育相談、カウンセリング	**・・・４**	
・学級経営の実践	**・・・３**	
・ICT の活用	**・・・２**	

他にも、「ちょうどコロナ禍での大学院２年間だったので致し方ないが、学校現場のやり方をフィールドワークなどでもっと知りたかった」「もっと現場に行きたかった」「もっといろいろな学校を見たかった」等の意見が聞かれた。中には「現場に出てやってみたいことを、もっといろいろと考えて試しておけば良かった」や「修了論文の内容が活かされていない、インタビューだけでなく実践研究等にも取り組むとよかった」など、現役院生への貴重な助言となる感想も含まれている。

生徒指導関係では、教育相談、カウンセリングや不登校児童生徒への対応、ＬＤ等学習障害についてもっと学んでおけばよかったという声が少なくない。大学院の授業で学んではいるが、現場に出て改めてその必要性を実感しているようだ。学級経営についても同様で、「知っているのとやれるのは違う。もっと実践の場があるといい」と感想を述べている。一方で、「丸２ヶ月間の実習で覚悟ができた。厳しい仕事に思えたが、やれると思った」と、７週間の長期実習の効果を実感している修了生の話を聞くことができた。

５．訪問者シートから

（1）管理職ヒヤリングで感じられたこと

管理職からの評価は概ね良好で、中には極めて高い評価も散見されたことが報告されている。「資質や真摯に取り組む姿勢を高く評価してもらっており、期待されていることが伝わってきた」「全ての面において、優秀な新人教員という評価であった」などである。「大卒の初任者に比べると格段に落ち着いていて力があるとのこと。信頼を得ているようだ」との報告もある。また、「生徒への対応が上手くいっていないにもかかわらず、あたたかく見守っていただいている」や「新任教員に対する配慮をされながら、校内組織を運営されていることがよく伝わってくる」等、初任者ということで未熟さを許容されながら支持的に見守られ、期待をかけられていることがわかる。総じて好意的に受け止められており、新任教員に対する管理職の育成的な姿勢を伺うことができた。

（2）修了生ヒヤリングで感じられたこと

担当教員が修了生と直接出会って話を聞く中で、「現場にも馴染み、周りに助けを請いながらできている」「とてもしなやかに現状に対応していたように感じた」など、修了生が職場によく対応している姿を確認できた。初任者としての苦労は当然あるだろうが、「これまでの苦労を整理して語ることができており、力強さを感じた」など、逞しさやレジリエンスを感じさせる記述も見られた。一方で、「本人自身は、教員として児童とかかわることで、その子どもが翌日から肯定的に変化する手応えを感じている反面、教師として自分が向いているのかとの思いも抱いている」という修了生の悩みも報告されている。「何事にもじっくり取り組むタイプなので現場のスピードにまだ慣れていない様子が見られた」や「授業力がやや弱いと感じる。その点を頑張るように伝えたが、同学年教員がいないこともあってなかなか難しいようである」など、それぞれに課題と向き合いながら勤務しいることがわかる。中には「開口一番で『大学院に本当に行ってよかった』という発言をもらった。彼は自分で積極的にいろいろなことを実行できるので、そうした方法の理論的な裏付けを知っていることによって、自信を持って業務に取り組めるということだった」と、大学院での学びを自分の言葉で価値づけて語る逞しい修了生の姿もあった。常勤講師をしている修了生についても、「子どもと会うことを本当に楽しみにしている様子が伝わってきた」とあるように、専任採用者と変わりなく教師という仕事にやり甲斐を感じながら勤務している。今年度の採用試験の合格を祈るばかりである。

（3）その他感じられたこと

３ヶ月間の休職を経験した修了生に関係して、「院の教育において、変にエリート意識を持たせるような雰囲気、大学教員の言葉かけがあるとすれば、そういったものが学生を苦しめることがあることを、院側も気を付ける必要があると感じた。個々の院生が不安をかかえて入学してくるのだろうが、その不安を院側が深く理解せずに何かを『与えて』いっても、それはかりそめの自信にしかならないのではないか、結果的に院生達を苦しめることがあるのではないか

と感じた」という指摘を真摯に受け止めたい。また、しなやかに現場に対応している修了生について、「在学中は決して“真面目”ではなく、大学院のカリキュラムに対して積極的ではなかった。もし、彼が“真面目”に院のカリキュラムを学んでいたら、現在のようないい状態はなかっただろうと感じた。院や大学教員が何かを押しつけるのではなく、学生それぞれに対応した教育を院でしていくかが大切と感じた」という意見もあった。高い評価を得た修了生について、「院生時代は、バランスのとれている点が最も印象に残っているが、大学院の学習内容（特に修論指導など）に照らし合わせると、そこまで秀でてはいなかったように思う。それが現場に出て生徒の前に立つと、院生時代よりもはるかに力が発揮されており驚かされた。院生の頃、見た目ではわからなくても、着々とつけていたのだと思われる」という気づきも報告されている。また具体的なところで、「事務仕事は本当に苦労しているようなので、就職後の負担を減らすためにも、実習でなんらかの経験ができればと考えている」という提案がされている。

６．まとめ

フォローアップを通して、どの修了生も子どもたちと真摯に向き合いながら頑張っており、管理職からも総じて好評価を得ていることがわかった。コロナ禍の只中に大学院で学んだ修了生だったが、経年の管理職評価の結果から、令和元年度以降は少しずつだが評価が高まっていることを確認できた。院生自身が力を付けてきていることはもとより、修了生の真摯な勤務態度と、管理職の見守りながら育成しようとする姿勢とが呼応して評価が高まっていると推察される。

管理職の評価と修了生の自己評価を比べると、むしろ修了生の自己評価の方が厳しく、客観的に自身の状況を捉えていると考えられる。その理由の一つを、大学院での省察の経験に求めるのは強引であろうか。修了生の語りから、大学院での学びの核に省察があり、現場に出てからも実践を支える力になっていることを確かめることができた。それだけに、現場に出てからも省察を継続するためのネットワークや場の必要性を改めて実感した。修了後もゼミ生の省察の報告を受けている大学教員の実践も報告されており、修了生とのネットワークの継続や本研究科のＯＢ会組織である「紫漣会」の活性化にも期待したい。また、院生同士の共同研究や就職対策の勉強会など院生時代のつながりが、現場に出てからも学びのネットワークとして継続している例がいくつもあることを強調しておきたい。

管理職と修了生の双方で課題として意識されているのが「授業力」である。授業技術の習得に留まらず、院生と教員とが協働し、授業研究を基盤にして授業力の向上を図ることが望ましい。ICT の活用についても、そこに付随させて研究を深められるのではないだろうか。

生徒指導や学級経営に関係するところでは、改定された生徒指導提要の考え方なども生かしつつ、子どもの実態や児童生徒理解を基に研究的に力量形成を図っていきたい。そのために、大学院の授業はもとより、新カリキュラムで実現した専門実習と省察の年間を通したスパイラルをさらに効果的に活用したいところである。また、先述の「５．(3) その他感じられたこと」

の意見にあるように、院生への大学教員の関わり方が改めて問われている。ある修了生の、「大学院の２年間で自らの教育観を形成した」という語りに繋がるような院での学びを提供する責務を痛感している。

今回のフォローアップでは、修了生が学校現場で元気に頑張っている様子を確認し、細やかだが励ましのメッセージを伝えることができたのではないか。現場で多忙な日々を送る修了生が、一旦立ち止まって振り返る機会になったなら幸いである。勤務校の管理職の方々が温かく見守りながら育成しようとされている姿勢に感銘するとともに、ご協力に感謝を申し上げたい。フォローアップは、教師教育に携わるわれわれにとっても改めて気づきと学びを得るものであった。大学教員にも相当に負担のかかる取組ではあるが、修了生を励まし、教師教育の成果を検証する取組として、今後も継続して実施する価値があると考えている。

注

[1] 「管理職アンケート」の 12 項目の評価の規準は次のとおりである。
①授業構想：教科の目標を踏まえ、ねらいの明確化･教材分析･児童生徒の実態把握･学習方法の工夫など指導と評価の計画を行う。
②授業展開：授業のねらいを意識し、児童生徒一人一人の状況を捉えて児童生徒の主体的学びを引き出す授業展開を行う。
③授業評価：児童生徒の学習状況を適切に把握・分析し、評価することにより児童生徒の学びの保障と自己の授業改善に活かす。
④児童生徒理解：積極的に児童生徒と関わり、児童生徒一人一人の個性や可能性の理解を深め、その伸長を図る実践を行う。
⑤学級経営：児童生徒相互の関係に配慮しながら、学級経営を設計・展開・評価する。
⑥特別活動：特別活動の教育課題や意義を理解した指導を行う。
⑦意欲・態度：教職の使命を理解し、誠実にかつ意欲的に職務に当たる。
⑧事務処理能力：自己の責任を自覚し、見通しと計画性を持って関連する事務処理を行う。
⑨コミュニケーション力：教職員・児童生徒・保護者と信頼関係構築のために適切なコミュニケーションを図る。
⑩協力姿勢・協働性：学校組織の一員として協力し、学校体制や分掌・学年などチームとして活動する。
⑪連携する姿勢・力：保護者や地域の思いや願いを受け止め、共感的・主体的に連携を図る。
⑫職業倫理：児童生徒に対する深い理解と愛情の下、教職に関する法的、職業的ルールや倫理を踏まえ、職務を創造的に遂行する。

[2] 「省察実践演習」の授業の中で、実習校によって京都府・京都市及び小・中・高の校種ごとにグループ分けしたメンバーで前日の水曜実習を振り返る合同省察を行っている。

参考文献

･林　明宏（2022）「フォローアップ　これからの教職大学院にもとめられるもの」『京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報第 11 号』
･「京都連合教職大学院 専門職基準」（2011）