

自己評価報告書(最終報告)

報告者

教員養成特別コース／佐古
秀一

■平成25年度の目標に対する自己点検・評価

I. 学長の定める重点目標

I-1. 教員養成大学教員としての授業実践

中央教育審議会は、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」答申したが(平成24年8月28日)、その中で「教員を高度専門職業人として明確に位置付ける」と提言している。この答申の考え方を実現するため、教員養成大学に籍を置く教員として、将来、教師を目指す学生に対してどのような授業実践を展開すればよいか。あなたの取り組みを、①授業内容、②授業方法、③成績評価の三つの観点から示してほしい。

1. 目標・計画

①授業内容

教職大学院における主担当授業が、主として学校組織マネジメントに関するものである。この科目は現職教員だけでなく、教員志望院生においても、これからの学校の在り方や教職員の協働による問題解決の必要性などを理解させる上でも有意義な科目であるとする。学校の組織とマネジメントについて理論的な知識と協働的な教育改善力の双方を高めることをねらいとする。授業構成としては、1)学校組織開発に関する実践事例の検討、2)事例と関連した理論、概念の習得、3)それらの活用、という授業構成で展開する(習得型と活用型の学習)

②授業方法

上の目的のため、授業の展開に即して、事例検討、集団討議、相互検討、講義、活用演習という授業方法を用いる。

③成績評価

習得型の側面においては、授業における小テストにおいて評価を行い、活用型の側面においては、教職大学院の新カリキュラムで設定されている「チーム総合演習」における成果によって評価を行う。また、教職大学院の教育目標(到達目標)にもとづく評価ならびに授業評価を実施し、教職大学院における教員養成(教師教育)の目標に即して学生の学習成果のフィードバックを行い、あわせて授業改善を図る。

2. 点検・評価

主担当である2つの授業科目を中心に点検評価を行う。

①授業内容:主担当である授業科目(教職大学院「学校組織マネジメントの理論と実践」、「教職員の協働と組織マネジメント」)については、①理論的内容の提示、②その理解を深めるための事例検討、③習得した概念、理論の活用(レポート)、の展開を構成し、授業を行うことができた。

②授業方法:上記のように理論の習得を実際事例に関連づけて具体化させ、さらに自校への応用展開を経験させることで、理論と実践の両面からの理解を促すことができた。また、教職大学院の授業の特徴でもあるが、授業者からの一方的な伝達ではなく、グループワーク、集団討議を活用して授業をすすめた。その中で、現職院生だけでなく学卒院生との相互のコミュニケーションを促すことにも配慮し、経験差のある受講生の協働的な学びを深めるように配慮した。

③成績評価:受講生の成績評価については、活用レポートの評価と教職大学院の演習科目「チーム総合演習」における授業内容の活用度を主たる対象として行った。また、成績評価のみならず、教職大学院の到達目標に即して、受講生の到達度を評価しフィードバックした。

以上のことから、いずれも、当初設定した年度目標を越えて実行できたと考える。

Ⅱ. 分野別

Ⅱ-1. 教育・学生生活支援

1. 目標・計画

私の教育の中心となる、教職大学院の教育活動について述べる。

○ 主担当授業の工夫等については、上記Ⅰ-1に同じ。

○ 平成25年度から教職大学院のコース、カリキュラムが改編されたことに伴い、学卒院生の就職支援活動に専攻の教員と協力して取り組み、院生の教員就職率の向上につとめる。

2. 点検・評価

①主担当の授業の工夫改善については、上記Ⅰの通り。

②平成25年度から、教職大学院の組織変更(教員養成特別コースの機能強化のための教員配置ならびに学生定員の見直し)に伴い、専攻長であった私自身も教員養成特別コースに移った。教員養成特別コースでは、コース教員とともに、院生の実践力と合格力を高めるためのカリキュラムや指導体制の見直しに取り組んだ。教員採用試験対策としては、コース内部に「100%合格プラン」を立ち上げ、コース教員とともに、院生指導にあたった。平成26年3月修了者(25年度修了)の院生に関しては、全てが教員もしくはその補助職に就職することができ、100%合格プランの当初のねらいを達成している。

③学部の学校教育実践コース(教職大学院と接続する6年連続型コース)の学生が3年次生となり、模擬授業の指導や東かがわ市におけるボランティア活動の支援を行った。

以上のことから、当初の目標を越えて実行できたと考える。

Ⅱ-2. 研究

1. 目標・計画

研究テーマは、学校が自らの教育活動の改善に組織的取り組むことができる場として機能することを実現すること(内発的な改善力を持つ学校づくり)をねらいとして、学校組織の現状と課題の分析(学校組織特性の理論的・実証的研究)と、学校における組織化を具体的に支援するための方法論の開発的研究(学校組織開発に関する実践的研究)の2つを研究の柱として取り組んでいる。今後は、これまで蓄積・構築してきた学校組織開発理論の知見をさらに蓄積していくとともに、それをふまえて、学校管理職研修用のプログラム開発に繋げていきたい。

2013年度に関しては、2011年度から4ヶ年間の継続科研費を得ているので、研究の推進につとめ、成果を論文として報告するとともに、研修等の場を通して研究知見の還元を積極的に行う。

2. 点検・評価

① 学校組織開発理論に関する実践研究:これまでおよそ10カ年間にわたり遂行してきた、学校組織特性に適合した学校組織開発の理論と変革方法論の開発(学校組織開発に関する理論構築と実践化に関する研究)については、本年度も学校をフィールドとする実践研究を蓄積できた。とくに25年度は、高知県教育センターと協働して、高知県下の4小学校を対象とした学校組織開発理論にもとづく学校サポート(現場研究)を展開し、本理論の実践的有効性と実践可能性を検証することができた。

また、これまでの学校組織開発理論の知見と実践的有効性について、大阪教育大学スクールリーダーフォーラムならびに福井大学教職大学院(実践と省察のコミュニティ)から招待を受けて、講演を行うことができた。

② 学校組織マネジメントに関する学校管理職養成研修プログラムの開発研究:科研費を得て遂行している研究テーマ(「論拠と実践的有効性が明確な学校組織マネジメント教育プログラムの開発」)については、上記学校組織開発理論に立脚した学校組織マネジメントの教材開発ならびに研修プログラムの開発を行った。25年度は研究の3年目にあたるが、高知県教育センター、高知市教育研究所とともに、理論、事例、ワークシートからなるテキスト(平成25年度版『学校組織マネジメントの考え方と進め方—内発的な改善力を高める学校づくりのための組織マネジメントの理論と実践』)を作成し、それを用いた研修の効果研究を行うことができた。

③ 教育委員会と連携した実践研究の展開:この他にも鈴鹿市教育委員会との連携協定に基づく学校支援に関する実践研究を本年度も遂行した。

上記①、②、③については、本学の研究紀要等に計5本の論文として発表できた。

Ⅱ-3. 大学運営

1. 目標・計画

2012年度から、再び高度学校教育実践専攻専攻長に任ぜられたので、教職大学院の充実に資するよう、専攻の運営に取り組みたい。

○ 本学の重点課題である教職大学院における定員充足を図るために、個人としてもまた専攻全体としても、広報活動に取り組み、教育委員会との連携強化につとめる。

2. 点検・評価

○教職大学院の定員充足について

教育委員会等への広報活動:25年度専攻長として、専攻の教員、コラボオフィススタッフと共々、四国各県の教育委員会、徳島県下の教育委員会・校長会等を巡回し、教職大学院の趣旨、特長等に関する広報活動を行った。教育委員会レベルでは、教職大学院に関する理解は一定程度形成されてきたように感じているが、それが教員派遣増には必ずしもつながらなかった。

なお、毎月定例で開催した専攻会議では、毎回「定員充足について」を議題として示し、教員の取り組みに関する情報交換や意見交換を継続的に行ってきた。

○ 教育委員会との連携:

徳島県教育委員会教職員課との間で、徳島県教員人材育成連絡協議会を立ち上げているが、その実務者会議(事務局会議)を計画通り開催した。この事務局会議は継続的・定期的を実施してきたこともあって、大学と教育委員会との間の率直な意見や要望を交換し合える場となっている。25年度の場合には、教職大学院の教育内容等に高い評価を示していただいたが、それとともに「大学院ではすぐに役に立つことだけでなく、学校とは何か、教員はどうあるべきかという、教員にとつての基本となる部分の教育にも力を入れてほしい」との要望を受けることができた。

以上のことから、定員は未充足となったが、それに向けた努力は当初の目標を越えて遂行することができたと思う。

Ⅱ-4. 附属学校・社会との連携、国際交流等

1. 目標・計画

教職大学院は、教育委員会、学校との連携が強く求められている。これについては、個人的にも、また専攻組織としても積極的に取り組みたい。

○ 徳島県教育委員会との間で設置している人材育成連絡協議会(事務局会議)を、計画的に開催するなどして、教育委員会との率直な情報交換の機会を設ける。

○ 鈴鹿市教育委員会ならびに徳島市教育委員会(教育研究所)との連携事業を推進する。

○ 鳴門市教育委員会との連携活動(学校評価支援など)を推進する。

○ その他、教育委員会、教育センター(教育研究所)、学校等に対する支援活動に取り組む。

2. 点検・評価

① 徳島県教育委員会との連携活動:人材育成連絡協議会(事務局会議)については計画通り遂行した。その他、徳島県教育委員会が推進している学力向上の事業の学校サポートを行った。

② 徳島市教育委員会との連携活動:徳島市教育研究所の元気アップ事業の支援メンバーとして、徳島市内中学校の支援活動を行った。

③ 鳴門市教育委員会との連携活動:鳴門市教育実践論文の審査委員、学園都市化検討委員会委員などとして、連携活動に従事した。

④ 鈴鹿市教育委員会との連携活動:本学との連携協定にもとづく学校支援として、鈴鹿市内の2中学校に対して年間を通じた支援を行った。

⑤ 高知県教育委員会との連携活動:高知県教育センターにおける「学校コンサルタント事業」のアドバイザーとして、高知県下の4小学校に対して主に学校組織マネジメントの側面からの支援活動を継続的に行った。

⑥ その他:徳島県、高知県、鈴鹿市等における、管理職を対象とする講演、研修等を行った。

Ⅲ. 本学への総合的貢献(特記事項)

○ 教職大学院の機能強化に関する活動

平成25年度には、教職大学院の組織見直し、カリキュラム改編の実施を専攻長として取り組んだ。いずれも教職大学院の設置以来の枠組を大きく変えることになるため、専任教員の合意を得ることはなかなか容易ではなかったが、最終的には、教員配置の変更等についても実現することができた。専任教員及びコラボレーションオフィスのスタッフの多大な協力に感謝したい。新カリキュラムについては、院生が自主的に時間外に作業や学習にとり組むことを行っていたこともあって院生の負担が予想外に大きい等の課題が見えてきたが、同時に今後学校で期待されている「新しい学び」をプロデュースできる教員の養成、ならびに自己の経験から「学び続ける教員」の養成に向けたひとつの試みとして、意義ある教育となりつつあるように感じている。

○ 定員充足

すでにⅡ-3でも報告したように、われわれ教職大学院の教職員による広報活動や連携活動等については「やり尽くした」感が、私だけでなく専攻教員のなかにもあるように思われる。本学の現状は、1学年250人規模の修士課程と小規模の教職大学院が併置されており、どちらを修了しても取得できる免許状や修了後の処遇等において大きな差異が認められない。このような状況で教職大学院の教職員の努力で、定員を充足していくことはきわめて困難であるとの認識をもっている。教職大学院の定員充足が本学における喫緊の課題であるとすれば、教職大学院の制度理念や趣旨をふまえて、全学的な理解のもとで、教職大学院の定員充足をまず実現してことを大学の方針、意思として明確に打ち出していく必要があると思う。

○ 教職大学院のリニューアルと人材育成

平成20年に教職大学院の設置に従事して以来2期4か年にわたり専攻長をつとめてきたが、教職大学院の課題としては、定員充足問題だけでなく、教職大学院におけるカリキュラム、教育内容、指導体制等をリニューアルする(まさしく機能強化を図る)段階を迎えているように思う。教職大学院の第2ステージが始まったといえる。本学の教職大学院を運営するにあたり、研究者教員と実務家教員がいずれも対等な立場で教育に関わり、その改善について率直な議論を重ねていくことに腐心してきたが、そのような基盤のもとで25年度の組織ならびにカリキュラムの改編が実施できたように思う。今後も、これまでの成果をふまえて、専任教員による協働的で継続的な教育改善を可能にするよう仕組みや取り組みを活性化させたい。それとともに、次代の教職大学院を担う人材の育成を、自らの役割として意識的に遂行していきたい。