

自己点検評価書
(令和元年度)

横浜国立大学教職大学院
大学院教育学研究科高度教職実践専攻

令和2年3月

1. 理念・目的

1-1. 社会的、地域的背景

「知識基盤社会」と呼ばれる 21 世紀社会（中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像（答申）」平成 17 年）では、グローバル化やそれを加速する情報化の進展などにより、国を超えて社会の在り方が根底から再構築されようとしている。そうした中であって、持続可能な社会の在り方を追究し、かつ個人がより豊かな生を享受しうるためには、様々な分野で活躍できる人材の育成が喫緊の課題であり、各国とも人材育成に向けて新たな教育の在り方を模索しつつある。我が国でも、中央教育審議会などで、厳しい現実に直面している学校現場の声も吸収しつつ、これからの教育の在り方、またその担い手となる教員の養成・育成の在り方に関して議論を深めてきた。その成果は、中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（平成 27 年）に整理されている。

同答申では、教員養成・育成の改善が求められる背景には、社会の進歩や変化のスピードが速まる中で、教員の資質能力の向上が最重要課題となっていること、にも関わらず教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、先輩教員と若手教員間の知識・技能の伝承が困難になっており、それを補う研修の充実が急務であること、さらに信頼される教員を養成・育成するための仕組みの構築が必要なこと、社会の変化を柔軟に受け止め社会に開かれた教育課程を構築し、それぞれの専門性を生かしつつチームとして学校運営に当たることのできる人材が必要なこと、などがあるとし、これからの時代の教員に求められる資質能力を次のようにまとめている。

- ◆ これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。
- ◆ アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。
- ◆ 「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

こうした国レベルでの社会的背景や教員に求められる資質能力の在り方に加えて、全国に先駆けて世代交代が進む神奈川県では、教員の経験年数の均衡の崩れは、とりわけ大きな課題となっている。それは、単に経験年数の少ない若手教員が多いというだけではない。ベテラン教員が大量に上にいた中堅教員も、学校の中心的な役割を担う経験が少ないまま学校の管理的な役割を担うことが求められ、量的な問題がいわば質的な問題に転換されて学校経営上の大きな課題となっている。

さらに、著しい教員の世代交代が進む中で、特別支援の学級数及び児童生徒数、日本語指導が必要な外国人児童生徒の在籍数が全国でもトップクラスであることや、学校における暴力行為の発生件数、都道府県別のいじめの認知件数、都道府県別不登校児童生徒数なども全国的に極めて高い数値を示していることなども大きな影を落としている。東京近郊の大都市という地域性に起因するこれらの教育課題に対し、県内の諸学校に共通する課題として、厳しい対応が求められているのである。

このような県内の状況を前提に、政令指定都市 3 市を含む神奈川県内の各教育委員会の「要望書」からは、学校に足場を置いた教職員の組織的な学び合いのできる研修（OJT）の必要性とともに、以下に列挙するような、共通する教育課題が浮かび上がってくる。

- ・一般級においても増加傾向にある自閉症、学習障害、ADHD 等の発達障害等、特別な支援を要する児童生徒などの多様なニーズに適切に対応でき、個々のよさを引き出し、伸ばすことのできる指導・支援の在り方。

- ・グローバル化がローカルな課題（グローバルな課題）でもある県内において国境や国籍を超えて多様な人々と協働・共生することのできるコミュニケーション能力育成の必要性。
- ・いじめや不登校などへの対応を含む児童生徒指導の在り方、自己有用感や自己肯定感を醸成する学級・学校づくりの在り方。
- ・めざましいICTの進展を受けた新たなコミュニケーションの在り方やその課題及びICTを積極的に活用して課題解決する姿勢を育む学習の在り方とその指導方法。
- ・これらの課題と連動し、格差拡大の傾向が著しい学力の向上・維持に関わる授業づくりや教育課程の在り方、など。

以上の通り、全国に共通した課題、あるいは大都市圏ゆえにより先鋭に現れる地域に共通した教育課題等の解決に向けた取り組みを行うことが、神奈川県内唯一の国立大学教員養成系学部で課せられた課題と言える。

1-2. 理念及び目的

上記のように、教員の経験年数に著しく偏りのある神奈川県内の学校では、従来のように、管理職やベテラン教員が中心となって指導技術などを伝授する形の教員の育成は困難な状況であり、職場における同僚性を生かした学びを支え合う関係の中での教員育成が急務といえる。その観点から、「理論と実践の往還」（中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的向上方策について（答申）」平成24年）に基づいて、学校経営の中核として活躍できる中核的中堅教員の養成と学び続ける意欲を持ち積極的に学校づくりに参画できる若手教員の養成が極めて重要な課題となる。

そこで本学教育学研究科（定員100名）内に、「高度教職実践専攻」（教職大学院 定員15名）を設置し、上記のような同僚性を構築或いは活性化させ、学校や地域が抱える諸課題に対して中心となって活躍できる次のような人材の養成・育成を目的とする。

- ① 学校や地域が抱える教育課題を認識かつ分析し、適切な教育・研究資源を活用しつつ、教員相互の同僚性を構築或いは活性化して、課題解決のプロセスで学校や地域のリーダーとして活躍し、自らも成長する中核的中堅教員
- ② 実践者として学び続けることと研究能力を身に付けることを通して、自ら教育実践上の問題を発見し、その解決に努めるとともに、学校経営の視点も自覚しながら、同僚性を支える一員として、新しい学校づくりに積極的に参画できる新人教員

以上を通して、「ミッションの再定義」（平成25年）において「地域密接型」と位置づけた本学に課された国立大学の役割を果たしていく。

1-3. 理論的な背景

本教職大学院では、上記した全国及び地域の教育課題を踏まえて、次のような理念と方法により、教育研究活動を行っていく。

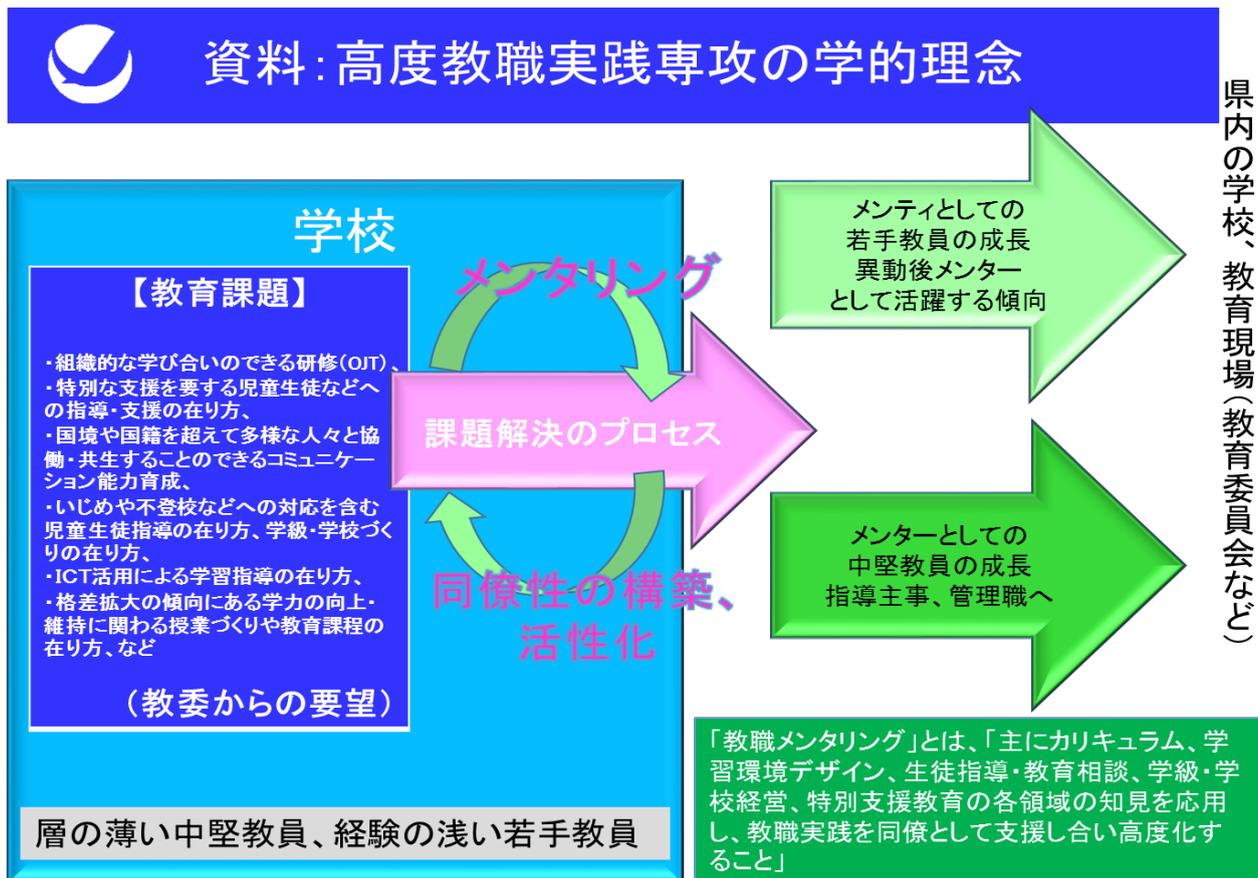
先に紹介した神奈川県内の各教育委員会の「要望書」に共通した教育課題には、学校に足場を置いた教職員の組織的な学び合いのできる研修（OJT）の必要性、児童生徒の多様なニーズに適切に対応できる指導・支援の在り方、グローバル化を背景に多様な人々と協働・共生することのできるコミュニケーション能力育成、いじめや不登校などの課題と自己有用感や自己肯定感を醸成する学級・学校づくりの在り方、ICTの進展を受けたコミュニケーションを巡る課題やICTを積極的に活用する姿勢を育む学習指導の方法、格差が拡大する学力の向上・維持に関する課題などが示されている。

本教職大学院は、こうした地域・学校の抱える教育課題を共有し、その課題解決に至るプロセスに、メンタリングの理念・方法を導入し、同僚性を構築或いは活性化して、「学び続ける教員」と「学びを支える教員」（中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的向上方策について（答申）」

平成 24 年) による「学び合いの関係性」を醸成し、地域・学校の教育課題の解決を図るとともに、中核的中堅教員及び若手教員が学校づくりに主体的・協働的に参画しうる資質能力の育成・向上を目指していく。

ここでいう「メンタリング」とは、「主にカリキュラム、学習環境デザイン、生徒指導・教育相談、学級・学校経営、特別支援教育の各領域の知見を応用し、教職実践を同僚として支援し合い高度化すること」と定義できる。つまりこれまで層の厚いベテラン教員に主導されて行われてきた日常的・継続的なメンタリングを、中堅教員を中心に同僚性を構築或いは活性化の中で、研究的・実践的知見から補強し、高度化しようとするものである。メンタリングを実施する中で、メンティとしての若手教員だけでなく、メンターである中堅教員自身が成長することや、メンタリングを受けた若手教員が、異動後、新たな学校においてメンターとして活動する傾向の強いことが知られている。単に一学校の抱える教育課題の解決のみを目指すのではなく、その解決のプロセスにメンタリングの理念・方法を取り入れることで、その学校のみで完結しない課題解決と同僚性活性化の手法の波及効果が期待できる。本教職大学院が目指すのは、そうしたメンタリングの理念・方法を通して、種々の教育課題の解決とともに、世代交代の急激な神奈川県下において、新しい学校づくりを支える「高度専門職としての教員」の資質能力の向上を図ることである。

(資料：高度教職実践専攻の学的理念)



2. 学生の受け入れ状況

2-1. 入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）

教育学研究科高度教職実践専攻（専門職学位課程）が求める学生像

【現職教員学生】

授業づくりや学級・学年経営等に関する基本的な知識を持ち、学校や地域の教育課題解決に向けて積極的に努力し学び続けようとする高い志を有する教員

【学部新卒学生】

教員免許を有する者で神奈川県内の教員を志し、自らの課題意識を持ち、理論に裏打ちされた実践力を高め、同僚と協働しつつ生涯にわたって学び続ける意欲を有する者

2-2. 令和元年度入学者の状況

	令和元年度		(参考)				備考
			平成30年度		平成29年度		
募集区分	一般 選抜区分	現職教員 選抜区分	一般 選抜区分	現職教員 選抜区分	一般 選抜区分	現職教員 選抜区分	
入学定員	15		15		15		
志願者数	25	13	21	13	11	12	
受験者数	20	13	17	13	10	11	
合格者数	5	12	4	13	4	11	
入学者数	3	12	4	13	3	11	

2-3. 令和元年度在学者の状況

学年	報告年度 令和元年度	(参考)		備考
		平成30年度	平成29年度	
1年次	15	17	14	
2年次	4	3	0	
過年度生	0	0	0	
合計	19	20	14	

3. 教育課程の編成

3-1. 教育課程編成の考え方

共通科目は、実務家教員と研究者教員が協働で授業を実施して、理論と実践を往還しながら、より深い実践的な学修を目指すものである。必置5領域に現代的な教育課題の領域を加え、神奈川県の実地実態に合わせて「教育改革の現状と神奈川の教育事情」、「インクルーシブ教育の理論と課題」「教育の情報化と学校改革」を必修科目とした。また、「教科等の実践的な指導方法に関する領域」に関しては、共通科目の「授業デザインの理論と実践」において、アクティブ・ラーニング等の指導方法や教材研究、授業づくり、単元開発等の視点からの学修を行い、各教科等の指導力全体の向上を目指している。

なお、特別支援学校教諭専修免許状を取得する場合には、必置5領域の当該免許状に対応した選択必修科目を選択することとする。

原則として、現職教員学生と学部新卒学生が同じ授業を受講する。学生の経験や能力の違いを踏まえて、授業科目の到達目標をそれぞれ設定しシラバスに示す。

現職教員学生は、学校教育の実務に関する知識や技能を豊富に有しており、実務的な視点からの知見が提供される。学部新卒学生は最新の理論的知見を有しており、理論的な観点からの知見が呈される。教員が双方の知見を整理し、実務家教員、研究者教員の知見を合わせて多様な視点から考察を加えることで理論と実践の融合が図られる。

選択科目は、共通科目の各領域で設定されている授業を土台としてより専門的に学修できる科目に加え、様々な教育課題に対応するための科目を設定した。選択科目についても、実務家教員と研究者教員が協働で授業を実施して、理論と実践を往還しながらより深い実践的な学修を目指すものである。15科目のうち、5科目以上を選択する。

学部新卒学生向けの科目は、共通科目の教育課程の編成・実施、教科等の実践的な指導方法の発展的な内容として、学力、総合的な学習のカリキュラム、教材研究・単元開発に関するものを設定した。現職教員学生向けの科目は、学校経営的な視点を深めるために、校内研究・研修、広い視野から教育を見直し、グローバル化に対応した教育のあり方を検討するために、教育の国際比較等の4科目を設定した。

学部新卒学生は、原則として学部新卒学生向けの3科目と共通選択科目、特別支援教育に関する科目の中から2科目を選択する。現職教員学生は、原則として現職教員学生向け科目の4科目中3科目と共通選択科目、特別支援教育に関する科目の中から2科目を選択する。ただし、院生の課題に応じて、学部新卒学生が現職教員学生向け科目を選択すること、あるいはその逆も認めることとする。特別支援学校教諭専修免許状を取得する場合には、特別支援教育に関する科目の中から最低2科目を選択する。

実習は、二系統に分類して行う。一つの系統は基礎実習とし、「授業基礎実地演習」「学級・学年経営基礎実地演習」では、授業や学級経営に関する基本的なスキル等について実践を通して身に付けることを狙いとする。今一つは、メンタリングに関する実習であり、個別メンタリングを行う「メンタリング実地研究」と組織的なメンタリングを行う「チームメンタリング実地研究」で、主に教員間の協働性を活性化するための教職メンタリングの角度から実習を行う。

特別支援学校教諭専修免許状を取得する場合には、当該免許状に対応した実習を選択することとする。なお、現職教員学生のうち実務経験によって免除を認められたものは、基礎実習を履修したものとみなし免除することができる。

3-2. 教育課程編成の特色（カリキュラム・ポリシー）

本専攻の教育課程は、学校教育にかかわる課題に、学校内、学校間、地域と協働して対応できるメンタリング能力の高い、教育活動の質を高める実践的問題解決能力を持った教員の育成を目的としてデザインした。

カリキュラム・ポリシーは次の通りである。

③主体的・協働的に学ぶ態度

学校や地域の先輩教員とともに学び、同僚性を支えながら、新しい学校づくりに積極的に参画することができる。

(参考)履修基準表

令和元年度入学者適用『横浜国立大学教職大学院（教育学研究科高度教職実践専攻）履修の手引き』より引用

授業科目は、「共通科目」、「選択科目」、「学校実習科目」、「課題研究」に区分される。修了要件を満たすためには、〈表1〉の最低単位数を満たし、合計46単位以上（短期履修を認められた者については、40単位以上）を修得する必要がある。

〈表1〉

授業科目		最低単位数
科目区分	科目領域等	
共通科目	教育課程の編成・実施に関する領域	2科目4単位選択必修
	教科等の実践的な指導方法に関する領域	
	生徒指導、教育相談に関する領域	8科目16単位必修
	学級経営、学校経営に関する領域	
	学校教育と教員の在り方に関する領域	
現代的な教育課題		
選択科目	共通選択科目	5科目10単位以上 選択履修（※1）
	学部新卒学生向け科目	
	現職教員学生向け科目	
	特別支援教育に関する科目	
学校実習科目	基礎実習	10単位選択必修 （※2）
	メンタリング実習	
課題研究		4単位選択必修
合計		46単位（※3）

※1 原則として、学部新卒学生向け科目は学部新卒学生、現職教員学生向け科目は現職教員学生が受講対象だが、各自の課題に応じてはその限りではない。

※2 短期履修の場合はメンタリング実習4単位必修

※3 短期履修の場合は40単位

4. 学修の成果

4-1. 単位取得率

	履修科目数	合格科目	不合格科目	単位修得率 (%)
令和元年度	314	314	0	100
平成30年度	348	347	1	99.7
平成29年度	254	254	0	100

4-2. 学位取得率

	修了年次生	長期履修者	修了見込者	修了者	学位取得率 (%)
令和元年度	15	0	15	15	100
平成30年度	15	0	15	15	100
平成29年度	11	0	11	11	100

4-3. 各種専修免許状の取得者

	修了者	小学校	中学校	高等学校	養護教諭	栄養教諭	特別支援学校	合計
令和元年度	15	5	8	6	0	0	0	19
平成30年度	15	3	8	9	0	0	1	21
平成29年度	11	5	7	11	0	0	1	24

※修了時の一括申請者の数。各都道府県の教育委員会に個別に申請した者を除く。

※複数種の専修免許状の申請者の述べ人数。

5. 点検評価・FDの状況

本学教職大学院では、大学全体の取り組みとして行われるFD活動に必要なに応じて参加することに加え、以下の取組を行う。

- ・各授業科目の担当者がチームで授業計画の立案、授業の実施、授業評価を行い、継続的に授業改善を進める。
- ・教職大学院独自の授業アンケートを実施し、年に1回、院生を交えた授業に関する懇談会を実施する。
- ・年間2回、授業の相互参観及び授業研究会を実施する。
- ・学校実習の指導状況について、学校課題解決研究Ⅰ・Ⅱ、学校課題解決研究（特別支援教育）Ⅰ・Ⅱにおいて相互に報告し、必要に応じて指導計画の見直しを行う。
- ・教職大学院修了者の修了後の状況についてアンケート調査を行い、教育課程編成や授業内容の充実・改善に役立てる。

上記の取組によって教員の資質向上に努める。令和元年度のFDの取組は、以下の通りであった。

(1) 年に1回、院生を交えた授業に関する懇談会

【日程】令和2年2月26日（水）13:00～

【内容】懇談会より前に院生に授業評価アンケートを実施。アンケートの内容は、「教職大学院教員養成・育成スタンダード」に対応する形で質問項目を作成、自由記述も含めて構成する。

FD担当で回収・集計・まとめて当日資料にする。授業評価アンケート結果等を踏まえた形での「教職大学院専任教員＋教職大学院院生」による反省会を行う。

(2) 年間2回、授業の相互参観及び授業研究会

○1回目

【日程】令和元年9月25日（水）10:00からの運営委員会終了後

【内容】自分自身が行った授業のリフレクション。相互に発表し反省会を行う。

○2回目

【日程】令和2年2月26日（水）14:00～

【内容】各教員が講座ごとに作成した自己点検シートを用いて、授業の在り方や課題、次年度の展開の仕方等をテーマに反省会を行う。（自己点検シートはFD委員で作成）

(3) 実習の相互参観

【内容】上記2回目授業研究会（2月26日）までに各自1回以上、他の教員が担当する実習指導の様子を参観している（なるべく同じ学校種を参観する）。その際の感想や他の講義に活用できる手法等をあげ、焦点化して全員で協議する。その結果をFD担当者がまとめ後日全員に配布する。

(4) 日常的な取組

【内容】

①指導教員と院生との対話の活性化

主指導教員と院生は、横浜国立大学教職大学院での授業に関する意見交換を随時行う。その意見交換で共有した方がよい内容については、運営委員会等で共有する。

②授業担当者同士の対話の活性化

同じ授業を担当する教員同士（TT）での、授業づくりに関する対話を活性化する。

③最後の授業時の、授業者と院生との意見交換の場の設定

15回目（16回目）の授業後半で、その授業の展開等に関して、院生の声を率直に聴く機会を設ける。なお、教職大学院の授業は比較的少人数で行われることから、語り合う場を設けることで、そのリフレクションにあてる。教員は、院生が語りやすい場や雰囲気を作り出すことに努める。

④教職大学院運営委員会の終了後、最近の授業・学生の修学の様子等の情報交換を行う時間を設ける。

(5) 修了生アンケートの実施

【実施日】 令和2年2月

【対象】 平成29年度・30年度教職大学院修了者 26名（現職教員学生23名、学部新卒学生3名）

【内容】 教職大学院を平成29年度及び平成30年度に修了した者に対し、修了後の状況についてアンケート調査を行い、教育課程編成や授業内容の充実・改善に役立てる。また、その結果を開示することにより、広く本教職大学院の特色等について情報提供を行う。アンケートの内容は、「教職大学院教員養成・育成スタンダード」に対応する形で質問項目を作成、自由記述も含めて構成する。

(資料)

第1回 教職大学院FD授業研究会《報告》

日時：令和元年9月25日（水） 第7回教職大学院運営委員会終了後

場所：教育デザインセンター201室

出席者：（席順に）脇本，大内，大島，石塚，北村，望月，星野，名執，柳澤，野中，泉（記録）

内容：第1～3タームの授業と実習について、各院生が作成したe-ポートフォリオに基づき、自己評価について発表した。複数の教員が共通して挙げた、あるいは第4ターム以降の授業に早急に反映することが必要とされる内容は以下の通りであった。

・学校実習の訪問回数

→ 連携協力校への訪問に関しては、院生と連携協力校との兼ね合いもあり、教員によりばらつきがみられた。これまでにあまり多く訪問できなかった教員は第4ターム以降積極的に連携協力校を訪問する。

・ストレートマスターの教員採用試験への課題

→ 教員採用試験の受験については、県や横浜市、校種も小学校・中学校・高等学校と希望幅が広がってきており、それぞれへの対応が必要になってきている。面接においても内容が異なっており、実務家教員の負担も考慮して対応していかなければならない。今後に向けて検討していく。

・授業のリフレクション

→ 院生に「量より質」のリフレクションの在り方（高評価のリフレクションとはどのようなものか）を具体的に提示する必要がある。リフレクションは学生、教員の双方に負担であるが、これが学びの質保証の重要な一部となっているため、よい形で充実させる方向で改良していく。

・授業で学外に出向く機会

→ 授業で学外に出向き施設や学校を見学する機会が多い科目があるとの指摘があった（特に特別支援）。しかし授業担当者には意図と目的があり学外での活動を設定しているので、受講者に事前にそれらを説明し理解を得ることとする。

以上

(資料)

院生を交えた授業懇談会及び第2回教職大学院FD授業研究会《報告》

日時：令和2年2月26日（水）13：00～

場所：教育デザインセンター206室

出席者：前半：教職大学院の全学生と教員

後半：教員のみ（脇本，大内，大島，石塚，北村，望月，星野，柳澤，泉（記録））

内容：前半の院生を交えた授業懇談会では、今年度の第1～6タームの授業と実習について、事前に記入したFDアンケート調査用紙（学生記入）に基づき、学生から意見を聴取した。後半の授業研究会では、学生から寄せられた意見や希望について教員間で議論し、次年度に向けて改善すべき事項、学生により丁寧な指導・説明が必要な事項等を確認した。

(1) カリキュラムと授業内容の満足度

概ね満足しているという意見が多かった。一方で、現職教員院生で協力校が遠方の院生では、特に第1・2タームに学校に戻る時間を捻出することが難しく、学校課題解決研究やメンタリング実習等の計画を立てることが難しかった、授業内容と評価シートや教職スタンダードの不一致等の課題が挙げられた。

【解決方法等】

- ・院生に第1・2タームの時間割の意図を説明し理解を得たうえで、（時間割は変えられないが）その中で効率的に各実習等の計画を立てていけるよう、協力校の理解が得られるよう、大学院側の教員が丁寧な説明を行う必要がある。
- ・授業内容（シラバス）とスタンダードの関係性のずれについては、次年度は授業内容をスタンダードに近づける方向で修正するようにする。

(2) 「メンタリング実地研究」や「チームメンタリング実地研究」について

メンタリング実地研究、チームメンタリング実地研究については、概ね満足しているという意見が多かった。一方で、前述の理由から、協力校に戻る物理的時間の問題があったり、受け入れ態勢（管理職等の理解の問題）の違いがあったりすることから、その取り組みに差異が生じている実態が語られた。

【解決方法等】

- ・年度当初の協力校や教育委員会等への説明を丁寧に行う。学校行事予定の既に決定した中での実習のお願いであることを踏まえたうえで、学校内の他の教職員の実習の捉え方への配慮等を併せて管理職によく説明、依頼し、理解を得ることを確認した。また次年度も大学院側の教員の積極的な実習への関与を再確認した。

(3) 学校課題解決研究について

学校課題解決研究の取り組みについては概ね満足しているという意見が多かった。一方で、年間を通しての見通しが持てなかった不安、グループに分かれての報告書検討の在り方への疑問、複数の教員から直接指導を受けられるメリットとデメリットが語られた。

【解決方法等】

- ・学校課題解決研究の見通しについて、年度当初に各教員が指導学生とよく話し合い、出来る範囲で計画を立て進めることを確認した。
- ・特に後半の報告書検討の在り方については、次年度以降、院生も交えて運営方法を検討し、よりよいあり方を模索することを確認した。

以上

(資料) 教職大学院FD部会実施 授業アンケート結果 (2020/2/26)

○現職教員学生

【設問の概要】

C：教職大学院における修学の総合的な満足度

D：教職大学院のカリキュラム・授業内容の満足度

E：メンタリングの理念・方法を用いた実習科目である「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の満足度

F：全教員・全学生が一堂に会してプレゼンテーションや討議等を行う課題研究科目である「学校課題解決研究」の満足度

【回答結果】

(今年度)

	1		2		3		4		5		6	
	(満足している)		(どちらかといえば満足している)		(どちらともいえない)		(どちらかといえば満足していない)		(満足していない)		(無回答)	
C	11	(84.6%)	2	(15.4%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
D	9	(69.2%)	4	(30.8%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
E	5	(38.5%)	8	(61.5%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
F	7	(53.8%)	5	(38.5%)	0	(0.0%)	1	(7.7%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

(昨年度)

	1		2		3		4		5		6	
	(満足している)		(どちらかといえば満足している)		(どちらともいえない)		(どちらかといえば満足していない)		(満足していない)		(無回答)	
C	5	(45.5%)	5	(45.5%)	1	(9.1%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(9.1%)
D	4	(36.4%)	7	(63.6%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(9.1%)
E	4	(36.4%)	5	(45.5%)	2	(18.2%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(9.1%)
F	2	(18.2%)	3	(27.3%)	5	(45.5%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(9.1%)

【記述による回答の概要】

D：教職大学院のカリキュラム・授業内容の満足度について

「学校マネジメント」、「組織マネジメント」等の人材育成に関わる授業内容について、教職大学院でしか学べないという観点からの評価があった。また、専門的な学び（カリキュラム、学習指導要領、学校教育の課題など）や校種に拠らない教育全般の内容等の学修から、学校現場には得られない知見の獲得につながったという回答も多い。授業形態も協議が多く内容を深めることができた、エビデンスベースの教育の大切さを学んだ等の意見も多い。授業の一環として、他校訪問・授業視察・研究大会への参加についても積極的な評価がなされた。自分のこれまでの実践を振り返ることができたとの意見も多い。理論と実践の往還という点において自身の力量形成につながったと感じている。

E：メンタリングの理念・方法を用いた実習科目である「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の満足度について

「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の実習科目においては、計画的・継続的なメンタリングの実施により、その効果を実感する回答が多かった。特に、「以前は感覚的に行ってきた若手教員に対する指導を、理論に基づいて行うことができた」、「メンティの成長が校内でも多くの先生方から評価され、先輩方からもメンタリングについて関心を持ってもらえた」などの、学校課題に現実的に取り組むという面での評価があったことは、特筆すべき点である。

ただし、メンタリングの実施にあたり、多忙な現場の中で行うやりにくさという課題や、「学校課題解決研究」との関連性への理解が遅かったという意見もあり、今後の課題である。今後は原籍校と共に教育委員会等への説明を更に詳細に行う工夫などに取り組んでいく。

F：全教員・全学生が一堂に会してプレゼンテーションや討議等を行う課題研究科目である「学校課題解決研究」の満足度

指導の系統性を求める回答や教員同士の共通理解を求める回答が多い。研究者教員と実務家教員が協働で指導にあたるなかで、より対話を活性化させて計画性と系統性のある指導を行うための共通理解ができるよう更に工夫をする必要性が示唆された。また、学生同士は普段から院生室等で積極的に対話しているが、先生方からより積極的な指導・助言がもらえるような環境づくりの必要性も指摘されている。

その他、お互いの研究内容を見合ったり、進捗状況を把握したりできたことによって、院生同士が刺激を与え合う場となっていたこと、情報共有の場として機能していたことへの一定の評価がみられた。

○ストレート学生

【設問の概要】

C：教職大学院における修学の総合的な満足度

D：教職大学院のカリキュラム・授業内容の満足度

E：メンタリングの理念・方法を用いた実習科目である「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の満足度

F：全教員・全学生が一堂に会してプレゼンテーションや討議等を行う課題研究科目である「学校課題解決研究」の満足度

【回答結果】

(今年度)

	1		2		3		4		5		6	
	(満足している)		(どちらかといえば満足している)		(どちらともいえない)		(どちらかといえば満足していない)		(満足していない)		(無回答)	
C	3	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
D	3	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
E	3	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
F	2	(66.7%)	1	(33.3%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

(昨年度)

	1		2		3		4		5		6	
	(満足している)		(どちらかといえば満足している)		(どちらともいえない)		(どちらかといえば満足していない)		(満足していない)		(無回答)	
C	0	-	2	-	0	-	0	-	0	-	1	-
D	1	-	1	-	0	-	0	-	0	-	1	-
E	0	-	2	-	0	-	0	-	0	-	1	-
F	1	-	1	-	0	-	0	-	0	-	1	-

【記述による回答の概要】

D：教職大学院のカリキュラム・授業内容の満足度について

「授業デザインに関する講義やICT、総合学習、学級経営に関する講義を通して、教員になるうえでの根底に関わることを学ぶことができた」とあるように、教職大学院でしか学べないという観点からの評価があった。授業の一環として、他校訪問・授業視察・研究大会への参加についても積極的な評価がなされた。また、院生相互の学び合いが機能していたという回答もあり、現職教員・他校種・他地域の教員と触れ合うなかで、新たな視点を獲得していくというプロセスが実現できているといえる。

E：メンタリングの理念・方法を用いた実習科目である「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の満足度について

「メンタリング実地研究」、「チームメンタリング実地研究」の実習科目においては、「学校教員の同僚性とはどのようなことなのか感じることができた」「メンターがどんなことを想って支援してくれているのかを知ることができた」などの回答が寄せられ、このメンタリングの実施が教員としての働く際の望ましいイメージを涵養している可能性が示唆された。

F：全教員・全学生が一堂に会してプレゼンテーションや討議等を行う課題研究科目である「学校課題解決研究」の満足度

ストレート学生においても、指導の系統性を求める回答や教員同士の共通理解を求める回答がみられた。「自身の実践に対する意見をもらえるだけではなく、他者の実習での様子を見聞きすることによって客観的に自身の実習をとらえることにつながった。」とあるように、自身の経験を超越して広く学校現場の諸課題を意識できたことが示唆される。

その他、お互いの研究内容を見合ったり、進捗状況を把握したりできたことによって、院生同士が刺激を与え合う場となっていたこと、情報共有と定期的な目標（研究の進捗管理）として機能していたことへの一定の評価がみられた。

○学部新卒学生（授業に関する設問のみ）

E：履修した授業の満足度

F：実習科目である「授業基礎実地演習」、「学級・学年経営授業基礎実地演習」の満足度

【回答結果】

(今年度)

	1 (満足している)		2 (どちらかといえば満足している)		3 (どちらともいえない)		4 (どちらかといえば満足していない)		5 (満足していない)		6 (無回答)	
E	2	(66.7%)	1	(33.3%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
F	3	(100.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

(昨年度)

	1 (満足している)		2 (どちらかといえば満足している)		3 (どちらともいえない)		4 (どちらかといえば満足していない)		5 (満足していない)		6 (無回答)	
E	2	(40.0%)	2	(40.0%)	1	(20.0%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
F	4	(80.0%)	0	(0%)	0	(0%)	1	(20.0%)	0	(0%)	0	(0%)

【記述による回答の概要】

項目 E、F ともに、現職教員学生とともに授業を行うことで、学びが深まったという回答が多い。グループワークなどにおいて、現職教員学生と学部新卒学生が協働で学び合う場が機能していたと考えられる。また、実習について、年間を通したカリキュラムであることへの評価が高く、実際の教員生活を目の当たりにし、教員になってからのイメージを持つことが可能となっている。

令和元年度 教職大学院修了生アンケートについて

【目的】

本学教職大学院を修了した者に対し、修了1年又は2年後の状況についてアンケート調査を行い、教育課程編成や授業内容の充実・改善に役立てる。また、その結果を開示することにより、広く本学教職大学院の特色等について情報提供を行う。

【実施日】

令和2年2月13日～

【内容】

アンケートの内容は、「本学教職大学院教員養成・育成スタンダード」の各項目について、修学時の学びが修了後の業務にどの程度結びついているか、教職大学院での学びが現在の教育実践や職務に役立っていること等について調査を実施。

【対象者及び回答数】

- ①現職教員学生（平成29年度教職大学院修了者） 対象者数：11名 回答者数：7名
- ②現職教員学生（平成30年度教職大学院修了者） 対象者数：12名 回答者数：12名
- ③学部新卒学生（平成30年度教職大学院修了者） 対象者数：3名 回答者数：2名

（資料）修了生アンケート結果（全修了生）（①+②+③：回答者数21名）

【設問】

「教職大学院教員養成・育成スタンダード」の各項目について、修学時の学びが終了後の業務にどの程度結びついているか。

I 教師に求められる基礎的資質

- (1) 教職の熱意 (2) 教育研究の能力 (3) 社会性、同僚性 (4) コミュニケーション能力
- (5) コンプライアンス・サービス (6) 健康管理

	とても結びついている		まあまあ結びついている		どちらかと言えば結びついている		どちらかと言えば結びついていない		あまり結びついていない		全く結びついていない	
I(1)	5	(23.8%)	13	(61.9%)	2	(9.5%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
I(2)	11	(52.4%)	7	(33.3%)	2	(9.5%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
I(3)	5	(23.8%)	10	(47.6%)	6	(28.6%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
I(4)	5	(23.8%)	9	(42.9%)	7	(33.3%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
I(5)	8	(38.1%)	7	(33.3%)	5	(23.8%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
I(6)	3	(14.3%)	4	(19.0%)	8	(38.1%)	4	(19.0%)	2	(9.5%)	0	(0%)

II 教科等の指導と評価

- (1) 教育課程の編成 (2) 年間指導計画の作成 (3) 学習指導案の作成と授業の展開
 (4) 教材開発・指導方法の工夫 (5) 目標と評価の設定 (6) 授業評価と授業研究の推進
 (7) 横断的・総合的な学習 (8) 教育の情報化

	とても結び ついている		まあまあ結 びついている		どちらかと言 えば結びついて いる		どちらかと言え ば結びついていな い		あまり結び ついていない		全く結びつ いていない	
II(1)	5	(23.8%)	10	(47.6%)	5	(23.8%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
II(2)	7	(33.3%)	8	(38.1%)	6	(28.6%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
II(3)	5	(23.8%)	8	(38.1%)	6	(28.6%)	2	(9.5%)	0	(0%)	0	(0%)
II(4)	7	(33.3%)	8	(38.1%)	5	(23.8%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
II(5)	5	(23.8%)	12	(57.1%)	2	(9.5%)	2	(9.5%)	0	(0%)	0	(0%)
II(6)	8	(38.1%)	9	(42.9%)	2	(9.5%)	2	(9.5%)	0	(0%)	0	(0%)
II(7)	8	(38.1%)	8	(38.1%)	4	(19.0%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
II(8)	6	(28.6%)	11	(52.4%)	2	(9.5%)	2	(9.5%)	0	(0%)	0	(0%)

III 児童生徒指導

- (1) 学年・学級経営 (2) インクルーシブ教育・特別支援教育 (3) 児童生徒の理解と指導
 (4) 教育相談 (5) いじめ・不登校対策

	とても結び ついている		まあまあ結 びついている		どちらかと言 えば結びついて いる		どちらかと言え ば結びついていな い		あまり結び ついていない		全く結びつ いていない	
III(1)	3	(14.3%)	10	(47.6%)	8	(38.1%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
III(2)	8	(38.1%)	8	(38.1%)	4	(19.0%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
III(3)	8	(38.1%)	7	(33.3%)	5	(23.8%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
III(4)	8	(38.1%)	6	(28.6%)	6	(28.6%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
III(5)	4	(19.0%)	8	(38.1%)	7	(33.3%)	2	(9.5%)	0	(0%)	0	(0%)

IV 学校マネジメント

- (1) 教育行政・教育制度 (2) 学校組織マネジメント
 (3) カリキュラムマネジメントについての理解 (4) 経営ビジョンの構築と学校評価
 (5) 人材育成 (6) メンタリング (7) 学校教育における課題
 (8) 学校外組織との連携・協働 (9) 危機管理

	とても結び ついている		まあまあ結 びついている		どちらかと言 えば結びついて いる		どちらかと言え ば結びついていな い		あまり結び ついていない		全く結びつ いていない	
IV(1)	6	(28.6%)	7	(33.3%)	5	(23.8%)	2	(9.5%)	1	(4.8%)	0	(0%)
IV(2)	7	(33.3%)	9	(42.9%)	4	(19.0%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)
IV(3)	7	(33.3%)	11	(52.4%)	3	(14.3%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
IV(4)	6	(28.6%)	9	(42.9%)	5	(23.8%)	0	(0%)	1	(4.8%)	0	(0%)
IV(5)	9	(42.9%)	7	(33.3%)	2	(9.5%)	2	(9.5%)	1	(4.8%)	0	(0%)
IV(6)	10	(47.6%)	6	(28.6%)	2	(9.5%)	1	(4.8%)	2	(9.5%)	0	(0%)
IV(7)	10	(47.6%)	7	(33.3%)	4	(19.0%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
IV(8)	5	(23.8%)	6	(28.6%)	7	(33.3%)	3	(14.3%)	0	(0%)	0	(0%)
IV(9)	4	(19.0%)	9	(42.9%)	7	(33.3%)	1	(4.8%)	0	(0%)	0	(0%)

【設問1】教職大学院で取り組んだことや学んだことで、現在の教育実践や職務に役立っていること
(自由記述)

[現職教員学生]

- ・組織マネジメント
- ・カリキュラムマネジメント
- ・話のコントロール・進め方
- ・メンタリング
- ・研修の企画・運営
- ・学校研究のつくり方
- ・人材育成の視点
- ・学校運営
- ・学習指導要領の理解
- ・学校視察
- ・教職大学院の教員や同期生とのつながり

[学部新卒学生]

- ・授業の組み立て方、授業の振り返りの視点

【設問2】教職大学院で取り組んだり、学んだりしておけばよかったこと (自由記述)

[現職教員学生]

- ・学年経営
- ・具体的な教科指導に関する知識・技能
- ・効果的な校内研究の在り方
- ・専門領域の知識・技能
- ・英語運用能力
- ・インクルーシブ教育
- ・教科の具体的な授業方法
- ・学校運営
- ・学校の実態を見る機会
- ・学習評価
- ・外国語、道徳の実践方法

[学部新卒学生]

- ・教科指導

【設問3】教育活動に関わる表彰等

[現職教員学生]

- ・(独)教職員支援機構 研修部門 優秀賞 (2018.2.2)

6. 教育委員会及び学校等との連携

6-1. 恒常的に教育委員会等デマンド・サイドと密接に連携する方策

教職大学院と教育委員会、連携協力校の連携について、協議する教職大学院諮問会議を設置し、教育委員会、連携協力校等とともに、教職大学院の全般について協議と評価を行い、デマンド・サイドの意見・ニーズを踏まえて、教職大学院が養成する人材像、カリキュラムの内容、教員の派遣、学校実習の実施等の事項に関する審議を行った。

○令和元年度 第1回 横浜国立大学教職大学院諮問会議

【日程】令和元年8月28日（水）11:00～

【場所】横浜国立大学教育学部事務棟大会議室

○令和元年度 第2回 横浜国立大学教職大学院諮問会議

【日程】令和2年2月15日（土）13:40～

【場所】横浜国立大学教育学部事務棟大会議室

また、令和元年度も引き続き、教職大学院諮問会議内に専門員会として教員研修の高度化検討委員会を設置し、教員研修の連携の在り方について協議を重ねた。

○令和元年度 第1回 教員研修の高度化検討委員会

【日程】令和元年5月13日（月）9:00～

【場所】横浜国立大学教育学部附属教育デザインセンター206室

○令和元年度 第2回 教員研修の高度化検討委員会

【日程】令和元年11月6日（火）9:00～

【場所】横浜国立大学教育学部事務棟中会議室

6-2. 教育委員会との連携実績

令和元年度も横浜国立大学教職大学院と教育委員会とが連携し、以下の教員研修を開催した。

○長期研究員講習

日 時：平成31年4月17日（水）9:00-12:00

場 所：神奈川県立総合教育センター善行庁舎

内 容：教育実践研究の方法

講師担当：横浜国立大学教職大学院 脇本健弘 准教授

参加者：51人

○全県指導主事講習

日 時：平成31年4月23日（火） 9:00-12:00

場 所：横浜国立大学教育文化ホール

内 容：「新学習指導要領等を含めた最新の国の動きについて」

講師担当：横浜国立大学教職大学院 石塚等 教授

参加者：74人

○令和元年度非常勤講師等研修会

日 時：令和元年8月2日（金）10:00～12:00

会 場：横浜国立大学講義棟第7号館

講 義：『主体的・対話的で深い学び』の実現に向けた授業づくり

講師担当：横浜国立大学 高木 まさき 副学長

横浜国立大学教職大学院 大内 美智子 教授

神奈川県立新羽高等学校 加藤 俊志 校長

参加者：39人

さらに令和元年度は、教育委員会の要望により新たな取組を開始した。まず、全県指導主事講習に関して、指導主事の研修参加機会を拡大したいとの教育委員会からの希望に応え、教職大学院の授業の一部を全県指導主事講習の選択研修として位置づけ、実施した。実績は次表のとおりである。(年12回、延べ13名参加)。

令和元年度 全県指導主事講習選択研修一覧

開催日時	場所	内容	担当教員	申込者数	受講者数
平成31年4月9日(火) 8時50分から12時00分	教育学部第3研究棟 215室	特別支援教育の教育課程開発	渡部 匡隆・ 名執 宗彦	1	1
平成31年4月15日(月) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	組織マネジメントと学校経営	大内 美智子・ 北村 公一	1	1
令和元年5月6日(月) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	組織マネジメントと学校経営	大内 美智子・ 北村 公一	2	2
令和元年5月29日(水) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教職メンタリングの理論と実践	脇本 健弘・ 柳澤 尚利	1	1
令和元年6月10日(月) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教育改革の現状と神奈川の教育事情	石塚 等・ 北村 公一	0	0
令和元年6月24日(月) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教育改革の現状と神奈川の教育事情	石塚 等・ 北村 公一	0	0
令和元年7月5日(金) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	ICTを活用した授業改善	野中 陽一・ 望月 隆	4	3
令和元年10月8日(火) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教員の社会的役割と職能発達	脇本 健弘・ 北村 公一	1	1
令和元年10月9日(水) 8時50分から12時00分	教育学部第3研究棟 215室	個別の教育支援計画・個別の指導計画	名執 宗彦・ 星野 留美	1	1
令和元年10月10日(木) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	インクルーシブ教育の理論と課題	泉 真由子・ 名執 宗彦	2	2
令和元年10月15日(火) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教員の社会的役割と職能発達	脇本 健弘・ 北村 公一	4	1
令和元年12月5日(木) 8時50分から12時00分	教育デザインセンター 2階206教室	教育の情報化と学校改革	野中 陽一・ 大島 聡	1	0
全県指導主事講習選択研修 合計				18	13

また、教職員支援機構 2019 年度「教員の資質向上のための研究プログラム開発・実施支援事業」として、横浜市教育委員会と連携して教職キャリア開発・実践講座を実施し、延べ 302 名が参加した。管理職や主幹教諭と連携して学校のマネジメントに携わる第 3 ステージの教員(横浜市人材育成指標)の研修の充実が急務となっているため、横浜市と連携して、第 3 ステージの教員を対象とした教員研修を開発するもので、教員の教職におけるキャリアプランを考え、実践力を高める研修である。実績は次表のとおりである。

教職キャリア開発講座・教職キャリア実践講座

研修場所：横浜市教育委員会事務局花咲研修室 時間：15:00～16:45(初回のみ 14:00～16:45)

日付	講座区分	研修形態	講座タイトル	担当講師	ゲスト講師	受講者数
6月27日(木)	開発講座第1-2回	集合研修	これまでのキャリアの振り返り	脇本健弘	・京都橘大学 発達教育学部 児童教育学科 教授 池田 修	44
7月19日(金)	開発講座第3回	集合研修 +e-learning	先輩教員の体験談を聞く①マネジメント力、連携・協働力	北村公一	・川崎市総合教育センター 所長 小松 典子 ・県立西湘高等学校 総括教諭 木村 剛	24
8月29日(木)	開発講座第4回	集合研修 +e-learning	先輩教員の体験談を聞く②児童生徒指導	松原雅俊	・元横浜市立小学校長(現横浜市教育委員会事務局支援員) 長尾 晴美 ・横浜市教育委員会東部学校教育事務所 所長 水木 尚充	49
8月中に配信	実践講座第1回	完全e-learning	講演: ケースメソッドとは	脇本健弘	・帝京大学大学院 教職研究科 教職実践専攻 講師 町支 大祐	
9月12日(木)	実践講座第2回 ケースメソッド	集合研修 +e-learning	ケースメソッド「①マネジメント力、連携・協働力」	北村公一		17
9月12日(木)	実践講座第3回 ケースメソッド	集合研修 +e-learning	ケースメソッド「②児童生徒指導」	松原雅俊		15
10月11日(金)	開発講座第5回	集合研修 +e-learning	先輩教員の体験談を聞く③授業力	大内美智子	・横浜市立折本小学校 校長 榮 秀之	37
11月21日(木)	開発講座第6回	集合研修 +e-learning	先輩教員の体験談を聞く④インクルーシブ教育	名執宗彦	・県立鶴見養護学校 校長 井出 和夫 ・横浜市立南希望が丘中学校 主幹教諭 熊谷 正美	36
12月17日(火)	実践講座4回 ケースメソッド	集合研修 +e-learning	ケースメソッド「③授業力」	大内美智子	・横浜市教育委員会南部学校教育事務所 指導主事 鈴木暁範	28
12月17日(火)	実践講座5回 ケースメソッド	集合研修 +e-learning	ケースメソッド「④インクルーシブ教育」	名執宗彦	・横浜市立南希望が丘中学校 主幹教諭 熊谷 正美	25
1月24日(金)	実践講座6回 +開発講座7回	集合研修	自校の分析・キャリアプランの作成	脇本健弘		13
2月20日(木)	開発講座8回	集合研修	キャリアプランの発表	脇本健弘		14
受講者計(延べ人数)						302

6-3. 連携協力校の在り方について

神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会との協定により、各教育委員会が重視する教育課題や人事構想等に基づいて派遣される現職教員学生の本籍校を、管理職の理解と支援を前提に、原則として連携協力校（移動式）とし、学校及び地域の教育課題解決に取り組む。連携協力校の期間は院生の大学院在籍期間も含め、3年程度とする。その際、単に教育課題解決にのみ焦点化するのではなく、教員の協働性を構築或いは活性化させ、若手の多い学校であっても、「チームとしての学校」の力を高めることができるよう、支援していく。さらに地域全体に波及効果を及ぼすことができるよう、必要に応じて、近隣学校等の教員も参加できるような研修の場も工夫する。

現職教員が修了後、院生が本籍校に戻らない場合（教育委員会への配属や学校の異動等の場合）も含め、当該連携協力校に対しては、合計3年程度、大学教員による支援を継続して行うなど、大学教員のマンパワーが許す範囲で、各地域の事情に応じた柔軟な対応をしていく。3年終了後は、各教育委員会との協議により、新しい派遣教員の本籍校など新たな連携協力校を選定する。

「連携協力校」（固定式）は、神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会からの推薦により、学校及び地域の教育課題に取り組んでいる学校、特色のある取り組みを実施している学校等を選定する。

附属鎌倉小学校、附属鎌倉中学校、附属横浜小学校、附属横浜中学校、附属特別支援学校においては、「授業基礎実地演習」「学級・学年経営基礎実地演習」「特別支援教育授業基礎実地演習」「特別支援学級・学年経営基礎実地演習」の実習校として、また、特色ある取り組みに応じて「連携協力校」の役割も負うこととする。

具体的には、学校実習において連携を図る。実習は、二系統に分類して行う。一つの系統は「授業基礎実地演習」、「学級・学年経営基礎実地演習」「特別支援教育授業基礎実地演習」、「特別支援教育学級・学年経営基礎実地演習」である。授業や学校経営に関する知見等を、実践を通して身に付ける。今一つは、「チームメンタリング実地研究」、「メンタリング実地研究」、「特別支援教育チームメンタリング実地研究」、「特別支援教育メンタリング実地研究」で、主に教員間の協働性を活性化するための教職メンタリングの角度から実習を行う。また、連携協力校確保の方策として、教職大学院諮問会議において、連携協力校について継続的に協議し、毎年度の入学生に応じた連携協力校を確保する。

(参考) 令和元年度連携協力校一覧

	管轄	学校名	備考
移動式 (令和元年度開始)	神奈川県	小田原市立早川小学校	
	神奈川県	寒川町立小谷小学校	
	神奈川県	大和市立引地台中学校	
	神奈川県	横須賀市立池上中学校	
	神奈川県	神奈川県立金沢総合高等学校	
	神奈川県	神奈川県立横浜明朋高等学校	
	神奈川県	神奈川県立平塚養護学校	
	横浜市	横浜市立名瀬小学校	
	横浜市	横浜市立富岡中学校	
	横浜市	横浜市立仲尾台中学校	
	川崎市	川崎市立西中原中学校	
	移動式 (平成30年度開始)	神奈川県	座間市立ひばりが丘小学校
神奈川県		横須賀市立田戸小学校	
神奈川県		大磯町立国府中学校	
神奈川県		鎌倉市立大船中学校	
神奈川県		神奈川県立市ヶ尾高等学校	
神奈川県		神奈川県立希望ヶ丘高等学校(定時制)	
神奈川県		神奈川県立麻生養護学校	
神奈川県		神奈川県立中原養護学校	
横浜市		横浜市立上大岡小学校	
横浜市		横浜市立戸部小学校	
横浜市		横浜市立若葉台特別支援学校	
川崎市		川崎市立宮内小学校	
相模原市		相模原市立上鶴間中学校	
移動式 (平成29年度開始)		神奈川県	伊勢原市立緑台小学校
	神奈川県	茅ヶ崎市立汐見台小学校	
	神奈川県	厚木市立小鮎中学校	
	神奈川県	南足柄市立足柄台中学校	
	神奈川県	神奈川県立大師高等学校	
	神奈川県	神奈川県立横浜平沼高等学校	
	神奈川県	神奈川県立えびな支援学校	
	神奈川県	神奈川県立三ツ境養護学校	
	横浜市	横浜市立稲荷台小学校	
	横浜市	横浜市立緑園東小学校	
	川崎市	川崎市立中野島小学校	

7. 教員組織

7-1. 教員組織の編成の考え方

○実務家教員の配置の考え方

教職大学院の目的を組織的に実現していくために、本専攻では、研究者教員6人と実務家教員9人（うち3人は教育委員会からの派遣によるみなし専任）の計15人で編成する。

実務家教員は、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の実務経験を有している者8人、教育行政（文部科学省）の実務経験を有している者1人である。うち3人は行政職（教育委員会）の経験を、4人は管理職（校長）としての経験を、3人は両方の経験を重ねている。実践経験を学生の指導に活かすと同時に、経験した学校種や教科を超えて連携協力校との協働研究を支えていくことが期待できる。

研究者教員はいずれも、学校現場の現状や教育実践について深い理解を持ち、これまで学校現場に根差した教育実践研究を積極的に行っている。

○教員組織の編成の特色

開設する科目は、神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会からの要望に基づいて構成されている。共通科目、選択科目については、優れた専門性を持つ研究者教員と、連携する教育委員会や学校現場における豊かな実務経験を持つ実務家教員とが協働して行うことを原則とする。科目の内容によっては1人で担当、あるいは複数の実務家教員によって担当するものもある。実習科目、課題研究は、複数教員での協働による指導を基本とする。

なお、構成は、実務家教員9人、研究者教員6人の15人。専任教員数における実務家教員の割合は、60%となっている。

8. 総括

教職大学院開設3年目を迎える令和元年度は、15名（現職教員学生12名、学部新卒学生3名）の教職大学院生が修了した。令和2年度は入学者選抜試験の結果、17名（現職教員学生13名、学部新卒学生4名）の教職大学院生が入学する。また教職大学院入試説明会（6月23日、10月14日、12月21日）でアンケートを実施し、志願者の状況を把握した。その結果、アンケート回答者総数53名、そのうち60%以上がストレート学生であった。教職大学院に期待することについては、実践的指導力やマネジメント能力を付けること、実践性の高い授業科目・研究があること、少人数によるきめ細かな指導であることなどの回答が多く見受けられた。

さらに、教職大学院諮問会議内に専門委員会として教員研修の高度化検討委員会を設置し、神奈川県教育委員会、横浜市教育委員会、川崎市教育委員会、相模原市教育委員会と連携した教員研修の在り方の検討を行った。昨年度から全県指導主事講習の選択研修として教職大学院の授業の一部を位置づけ、神奈川県内の多くの指導主事の方に研修の機会を提供できるようにしたところであり、令和2年度においては、教育委員会と連携した取組を更に進めるとともに、カリキュラム、学校実習等についても各教育委員会との協議を進め、引き続き連携を強化していく。