

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

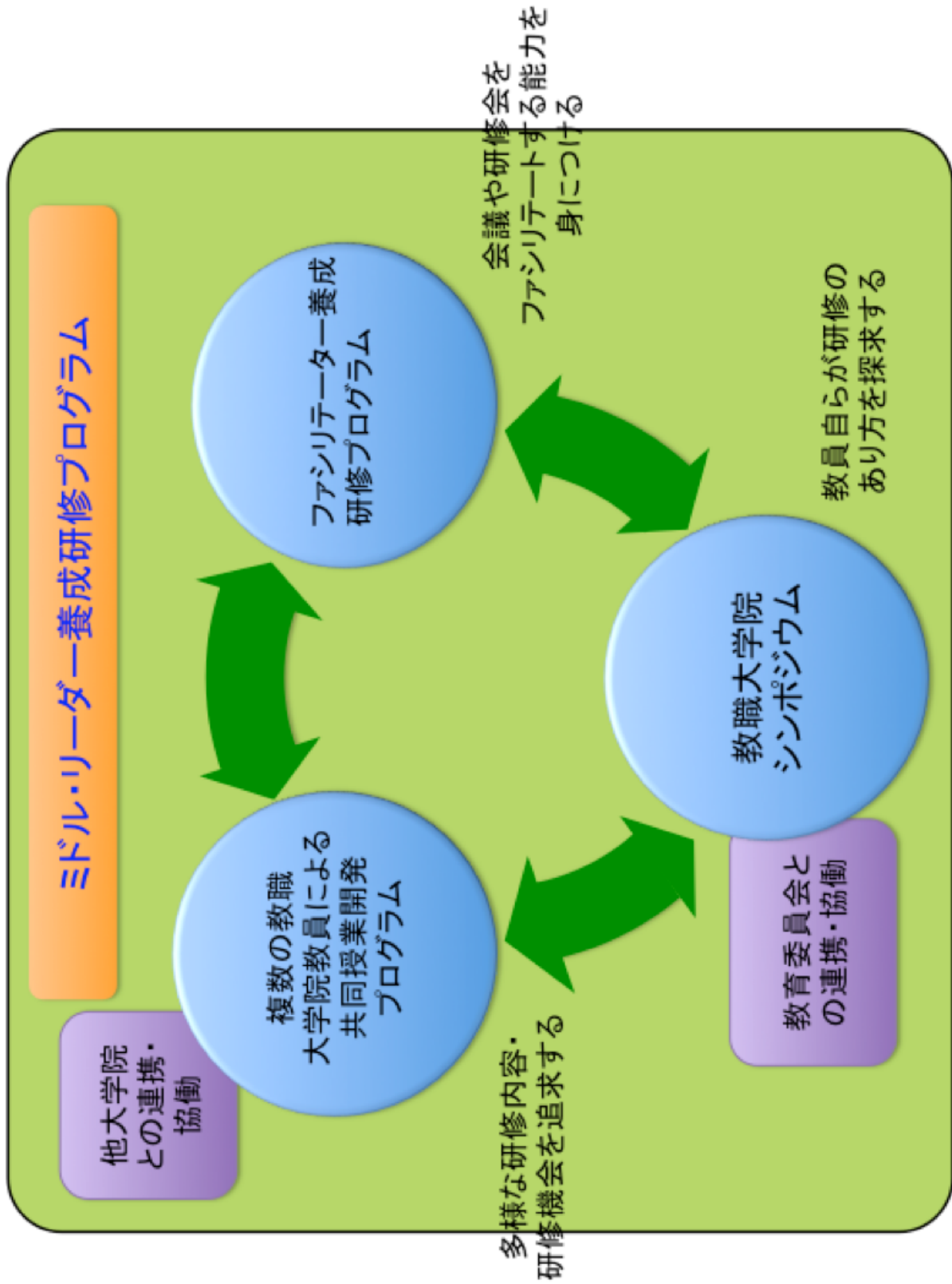
教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

プログラム名	複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成研修プログラムの共同開発から履修証明制度及び単位互換制度への展開
プログラムの特徴	<p>本研修プログラムは、以下の3点から構成される。</p> <p>(1)複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成研修プログラム 複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成を目的とした研修プログラム（授業の共同開発）の開発を行った。千葉大学の教職大学院専任教員と他大学（秋田・香川・山口・聖徳大学）の専任教員がチームを組んで授業を実践し、共同授業開発プログラムとして構成した。これに加え、他大学院の単位互換制度活用の実態等を参考にしながら、他大学院との単位互換制度の可能性について検討した。</p> <p>(2)ファシリテーター養成研修プログラム 大学院科目「教員研修特別演習」および「ミドル・リーダー養成特別演習」において、受講者は毎回のグループ討議のファシリテーター役を務めることを通して、ディスカッションの促進、方向づけ、まとめ等を行うミドル・リーダーとしての資質能力の習得を目指すプログラムを実践した。</p> <p>(3)教職大学院シンポジウム 教員育成を中心としたテーマのシンポジウムに参加することで、教員自身が自らの資質向上のための研修のあり方を考えるとともに、ミドル・リーダーとして校内研修や地域の研修を効果的に推進する資質の向上を目指した。</p>

平成31年3月

機関名：千葉大学大学院高度教職実践専攻
連絡先：soudansitsu@office.chiba-u.jp

プログラムの全体概要



1 開発の趣旨及び目的・方法・組織

① 開発の趣旨と目的

中央教育審議会答申「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について」（平成 24 年 8 月）から「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：学び合う高め合う教員コミュニティの構築に向けて」（平成 27 年 12 月）までを踏まえれば、質の高い人材育成の中核を担う学校教育の充実において教員の資質能力向上は最重要課題である。そして、大学、行政、学校の連携協働による「学び続ける教師」の育成が求められており、その中核として教職大学院の役割が期待されている。

こうした中で千葉大学教育学部は千葉県教育委員会と交流人事を核とした連携協定を結び、教員研修センター（現、教職員支援機構）の助成を受けて以下のような事業を展開してきた。

- ・平成 24、25 年度：教員研修モデルカリキュラム開発プログラム・教育委員会との連携・協働による初任者研修支援開発事業「初任者・ミドルリーダー支援による循環型・発展型研修プログラム（リンク・プログラム）の開発」
- ・平成 27 年度：教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「教育行政トップリーダーに学ぶ：ミドル層教員の総合マネジメント力向上プログラムの開発」
- ・平成 28 年度：教員の資質向上のための研修プログラム開発事業「ミドルリーダー育成のための総合的研修プログラムの開発：研究及び研修リーダーとしてのミドル層の育成」
- ・平成 29 年度：教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業「大学と教育委員会の連携協働による教職大学院修了生に対するフォローアッププログラムの開発：学びの還元システムと学びの継続システム」
- ・同「学校教育と児童福祉の連携に関する次世代型教員研修プログラム：『チーム学校』として子供の貧困問題に取り組む」

複雑化、多様化する学校の課題に対し、その解決に向けて「チーム学校」の中核となるミドル・リーダー層の教員が求められるが、近年続いている教員の大量退職と大量採用により教員の経験年数の均衡が崩れ、経験年数 10 年未満の割合が高く、経験年数 11～20 年のミドル・リーダー層が極めて少ない。千葉県でも毎年千人を超える大量退職と大量採用の時期が続き、経験豊富な教員に変わる次世代のミドル・リーダー養成が最重要課題となっている。しかし、現在の 30～40 代の教員は、以前の大量採用時代の 50 代教員が大勢いたため、これまで主任等の責任ある立場を十分に経験していない。こうしたミドル層の育成は、教員経験年数 10 年未満の者が増加している学校にとって喫緊の課題となっている。したがって本教職大学院の開設に当たっては、千葉県教育委員会からミドル・リーダー養成及び研修プログラムの開発を強く要請され、上記のような研修プログラム開発を展開してきたところである。

こうした問題意識やこれまでの連携実績に基づき、本事業では教職大学院のミドル・リーダー養成機能の可能性と強化を図る研修プログラムの開発を目指す。具体的な研修プログラムとその目的は以下の通りである。

(1) 複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成研修プログラムの共同開発（授業開発）

教職大学院における単位互換制度は、いくつかの大学院で行われているが、十分に普及、活用しているとは言い難い。しかしながら、複数の教職大学院の教員が共同で授業を行ったり、積極的に単位互換を行ったりすることは、学習内容の多様化等いくつかのメリットがあると考えられる。そこで本プログラムでは、複数の教職大学院の教員が連携して授業を行うこと（共同授業）による効果と実施上の課題を明らかにするとともに、教職大学院間の連携や単位互換の可能性、方法を検討する。

(2) ミドル・リーダーに対するファシリテーター養成プログラムの開発

「チーム学校」の中核として活動するミドル・リーダーにとって、様々な立場や考え方の関係者との議論を促進し、意見調整や取りまとめをする能力が求められる。ここでは、受講後に各学校や地域の活動、研修会等において中核的な役割を果たすことができるよう、ファシリテーターとしての視点と技術が習得できるプログラムの開発を目指す。

(3)教職大学院シンポジウム

教員育成を中心としたテーマのシンポジウムに参加することで、教員自身が自らの資質能力向上のための研修のあり方を考えるとともに、ミドル・リーダーとして校内研修や地域の研修を効果的に推進する資質の向上を目指す。

② 開発の方法

(1)研修対象者

千葉大学教職大学院の院生、千葉大学委託研究生（大学で1年間の研修を行う現職教員）、一部のプログラムにおいては聖徳、秋田、香川、山口各大学の教職大学院生、現職教員（教職大学院修了生等）、千葉県および県内各市の教育委員会、学校関係者にも周知し、参加を呼びかけた。

(2)研修プログラムの内容と実施方法

①複数の教職大学院教員による共同授業開発プログラム

以下の授業開発を行い、試行実施をした。それぞれのテーマについて、担当者が事前に打ち合わせを行い、授業内容を検討、調整し、教職大学院生に向けて授業を行った（一部の授業では、教職大学院生以外の現職教員等も参加した）。

a. 「教員のメンタルヘルスと働き方改革を考える」

担当者：保坂 亨（千葉大学・教授）

実施：平成30年9月16日、聖徳大学にて実施。

参加者：千葉大学教職大学院生17名、聖徳大学教職大学院生6名、その他4名

b. 「道徳教育実践研究」

担当者：土田雄一（千葉大学・教授）、植田和也（香川大学・教授）

実施：平成30年9月17日、千葉大学教育学部にて実施。

参加者：千葉大学教職大学院生20名、同修了生5名、その他23名

c. 「教育委員会と学校：学力向上」

担当者：真田清貴（千葉大学・教授）、神居（秋田大学・客員教授）

実施：平成30年12月1日 14:30~17:40 千葉大学教育学部にて実施。

参加者：千葉大学教職大学院生24名、同修了生2名、委託研究生等5名、その他3名

d. 「教育政策と学校：コミュニティースクール」

担当者：重栖聡司（千葉大学・教授）、田中庸恵（千葉大学・客員教授、市川市教育長）、霜川正幸（山口大学・教授）

実施：平成30年12月1日 9:00~12:00 千葉大学教育学部にて実施。

参加者：千葉大学教職大学院生22名、同修了生2名、委託研究生等5名、その他3名

また、授業後にも反省会（聖徳大学：9/16、香川大学：9/17）等を実施した。さらに、大学および大学院における単位互換制度の運用の実態を調査するために、鳴門教育大学（5/30）、京都教育大学（9/10）、公益財団法人「大学コンソーシアム京都」（9/11）等に対して聞き取り調査を行い、教職大学院間の連携、単位互換の可能性を検討するための資料収集を行った。

1)鳴門教育大学：平成30年5月30日

- 2) 京都教育大学：平成 30 年 9 月 11 日
- 3) 公益財団法人「大学コンソーシアム京都」：平成 30 年 9 月 11 日
- 4) 立命館大学：平成 30 年 9 月 11 日
- 5) 信州大学：平成 30 年 10 月 26 日
- 6) 山梨大学：平成 31 年 2 月 17 日
- 7) 創価大学：平成 31 年 2 月 18 日
- 8) 琉球大学：平成 31 年 3 月 16 日
- 9) 立命館大学：平成 31 年 3 月 21 日
- 10) 公益財団法人「大学コンソーシアム京都」：平成 31 年 3 月 22 日
- 11) 岐阜女子大学：平成 31 年 3 月 22 日

②ファシリテーター養成研修プログラムの開発

以下の2つの授業において、ミドル・リーダーに対するファシリテーター養成プログラムの開発を行った。

a. 「教員研修特別演習」(平成 30 年 4 月～7 月。第 1、第 3 土曜日に開講)

「新しい学び」についての研修を、今後地域や各学校において、どのように進めていくかについて学び、各学校種別及び経験年数別(初任、5 年、10 年経験者)の研修内容(教材、方法)を検討した。さらに、それらを基盤として研修コーディネーター及び講師として必要な知識と能力について考察した。授業は毎回、受講者間の小集団討議と振り返りを通して進められ、その中で各受講者がファシリテーターを務め、討議の促進、議論のまとめ等を行い、ミドル・リーダーとしての資質能力の習得を目指した。

実施状況は、以下の通りである。

回	日時	内 容
第 1 回	H30. 4. 21 14:30～17:40	「教員研修の位置付け」(保坂) 「ファシリテーターの役割」(保坂)
第 2 回	H30. 5. 19 14:30～17:40	「働き方改革をめぐる」(天笠) 「勤務実態調査からみた働き方とストレスとの関係」(貞広)
第 3 回	H30. 5. 19 14:30～17:40	「千葉県・千葉市の教員等育成指標について」 講師：山辺振一郎(千葉県教育庁教育振興部学習指導課)
第 4 回	H30. 6. 16 14:30～17:40	実践研究から学ぶ① ～教職大学院修了生による実践報告とその検討
第 5 回	H30. 7. 7 14:30～17:40	実践研究から学ぶ② ～教職大学院修了生による実践報告とその検討
第 6 回	H30. 7. 21 14:30～17:40	実践研究から学ぶ③ ～教職大学院修了生による実践報告とその検討

b. 「ミドル・リーダー養成特別演習」(平成 30 年 10 月～2 月。第 1、第 3 土曜日に開講)

各市町村教育長を講師として招聘し、「行政トップリーダー：教育長に学ぶ」と題した講座を講義形式と座談会形式で実施し、地方教育行政のトップリーダーが考えるミドル層に必要な視野の広さを身につけるとともに、受講者間の小集団討論と振り返りに関して、各受講者がファシリテーターを務め、ミドル・リーダーとしての資質能力の習得を目指した。

実施状況は、以下の通りである。

回	日時	内 容
第 1 回	H30. 10. 6	「学校の『要』、ミドル・リーダーのあり方」

	14:30～17:40	講師：田中庸恵（市川市教育長、千葉大学教育学部客員教授）
第2回	H30. 10. 20 14:30～17:40	「これからの教育行政を考える」～県内教育長によるシンポジウム シンポジスト：岩瀬好央（勝浦市教育長）、井上 功（白井市教長）、小高憲二（長南町教育長）、二村好美（匝瑳市教育長）
第3回	H30. 12. 1 9:00～12:00	「コミュニティ・スクールを考える」霜川正幸（山口大学教授） 「市川版コミュニティ～スクール」大崎 誠（市川市教委）
第4回	H30. 12. 15 14:30～17:40	「教育委員会の教育施策と成果」 講師：神居 隆（秋田大学客員教授）
第5回	H31. 1. 26 14:30～17:40	振り返りとまとめ（田中）
第6回	H31. 2. 9 13:00～16:30	教職大学院シンポジウム「千葉県の教員育成を考える」 （下記参照）

③教職大学院シンポジウム

教員が自らの研修のあり方を振り返るとともに今後の方向性を見出す機会として、また校内研修や地域の研修の推進者としての資質能力の養成を目的として、シンポジウムを実施した。実施の状況は以下の通りである。

【テーマ】 「千葉県の教員育成を考える ～養成と育成における教職大学院の役割とは～」

【日時・会場】 平成31年2月9日 13:00～16:30、千葉大学教育学部において実施。

【内容】

1 基調講演：「千葉県の教員育成への思いと教職大学院への期待：

講師：澤川和宏 氏（千葉県教育長） …当日は悪天候により欠席

2 提案報告

①「千葉県・千葉市教員等育成指標と千葉県教職員研修体系について」

千葉県教育庁教育振興部学習指導課 小畑 康生 氏

②「教員等育成指標を踏まえた今後の教員研修」

千葉大学教育学部 保坂 亨 教授

③「千葉大学教職大学院の特色と期待 –近年の教師教育改革の動向を踏まえて」

仙台白百合女子大学 牛渡 淳 教授

3 パネル・ディスカッション

テーマ：「千葉県の教員育成と教職大学院の役割を考える～育成指標の実現を目指して」

パネリスト：小畑 康生 氏（千葉県教育庁教育振興部）

伊藤 裕志 氏（千葉祭教育委員会学校教育）

牛渡 淳 氏（仙台白百合女子大学）

保坂 亨 氏（千葉大学教育学部）

司 会：天笠 茂 氏（千葉大学教育学部）

4 質疑応答

参加者：約100名（教職大学院生、同修了生、委託研究生等、一般教員、他大学関係者、教育関係機関職員等）

③ 開発組織

(1)開発組織体制

No.	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	千葉大学教育学部・教授	保坂 亨	総括	
2	千葉大学教育学部・教授	重栖 聡司	授業開発、研修プログラム開発・試行、実態調査	
3	千葉大学教育学部・教授	真田 清貴	授業開発、研修プログラム開発・試行、実態調査	
4	千葉大学教育学部・教授	土田 雄一	授業開発、研修プログラム開発・試行、実態調査	
5	千葉大学教育学部・准教授	渡邊 健二	研修プログラム開発・試行 実態調査	
6	千葉大学教育学部・准教授	笠井孝久	研修プログラム開発・試行 実態調査	
7	千葉大学教育学部・准教授	伊藤 英希	研修プログラム開発・試行 実態調査	
8	千葉敬愛大学・教授	市川 洋子	各事業への助言	
9	千葉県教育庁教育振興部教職員課・主席管理主事	藤崎 俊浩	各事業への助言	
10	千葉県教育庁教育振興部指導課・指導主事	細川 義文	各事業への助言	
11	千葉県教育庁教育振興部指導課・指導主事	清水 淳史	各事業への助言	
12	千葉県教育庁教育振興部指導課・指導主事	佐藤 大作	各事業への助言	
13	千葉県総合教育センター 研修企画部・研究指導主事	塩田 茂嗣	各事業への助言	
14	千葉県総合教育センター 研修企画部・研究指導主事	鈴木 五月	各事業への助言、普及	
15	千葉県子どもと親のサポートセンター・主席研究指導主事（支援事業部長）	住母家 規夫	各事業への助言、普及	
16	千葉県子どもと親のサポートセンター・主席研究指導主事（教育相談部長）	川野 佳子	各事業への助言、普及	
17	千葉市教育委員会学校教育部・指導主事	佐藤 典子	各事業への助言、普及	
18	千葉市教育委員会学校教育部・指導主事（教育センター）	林 浩昭	各事業への助言、普及	

(2)連携協議会の実施

連絡協議会（千葉大学、千葉県教育委員会等）の開催計画

- ・平成30年5月 第1回連携協議会 今年度の研究計画の検討
- ・平成30年7月 第2回連携協議会 教育委員会等からの事業への要望、意見
- ・平成29年9月 第3回連携協議会 事業の進捗状況の報告と検討
- ・平成30年10月 千葉県教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会で中間報告
- ・平成30年11月 第4回連携協議会 事業の進捗状況の報告と検討
- ・平成31年1月 第5回連携協議会 事業の進捗状況の報告と検討
- ・平成31年3月 第6回連携協議会 まとめの報告と課題の検討

2 開発の実際とその成果

1. 複数の教職大学院教員による共同授業開発プログラム

a. 特別講義「教員のメンタルヘルスと働き方改革を考える」

《授業の概要》 …資料1参照

- ①教員のメンタルヘルスの実態：個人の問題ではなく環境要因＝人員増が必須
- ②具体的な対策：主犯は環境要因＝過酷な勤務状況（長時間労働）構造的に捉えて組織としての対応
- ③働き方改革＝日本人の働き方を見直す

《評価》

授業を通して学習したこと、考えた事柄について、受講者に自由記述で回答を求めた結果の一部を紹介し、評価とする（以下同じ）。

- ・教員の休職者を少しでも減らすためには、学校組織として支援する体制づくりが必要だと思った。初任者の教員にも、休職せず働くことができるよう、仕事の取り組み方、考え方なども意識改革できるとよいと感じた。
- ・学校現場のあたりまえについて色々考えることができました。「限りなくよいものを追求」という意識はすごく根付いています。悪いことではもちろんないのですが、それが子どもたちにも影響しているのだと感じました。
- ・学校の文化と価値観を変えないと、この問題は解決できないと感じた。
- ・教員の休職者を少しでも減らすためには、学校組織として支援する体制づくりが必要だと思った。初任者の教員にも、休職せず働くことができるよう、仕事の取り組み方、考え方なども意識改革できるとよいと感じた。

b. 特別講義「道徳教育実践研究」 …資料2参照

《授業の概要》

- ①講義「特別の教科 道徳」の目標・変更点等（学習指導要領の理解等）
- ②演習1「発問を考える①（小学校）」
（教材「うばわれた自由」（私たちの道徳・高学年））
- ③演習2「発問を考える②（中学校）」
（教材「帰郷」（私たちの道徳・中学校））
- ④質疑及び振り返り
- ⑤個別相談（相談がある受講者のみ）

《評価》

- ・演習を通して発問を考えると「教材を読み込むこと」「ねらいを考えること」の大切さが実感できた。他の教員との話し合いで考えが広がり、生徒も同じなんだろうなと思った。

- ・盛沢山で濃い内容だった。講師の熱い思いが伝わる講座だった。
- ・教材を分析して、具大的にどのように授業をすればよいか分かり、授業作りが楽しみになった。教材文を3つの中心（場面・価値・発問）を考えると、教材の読み方がぐっと明確になった。

c. 特別講義「教育委員会と学校：学力向上」 …資料3参照

（大学院授業「ミドル・リーダー養成特別演習」の一部として実施）

《授業の概要》

- ①秋田県教育委員会の特徴的な教育施策の歴史
- ②秋田県の学力向上対策事業と全国学力テストが与えた影響
- ③ふるさと教育の推進
- ④ミドル・リーダーに望むこと
- ⑤座談会：講師の発表をもとに、教育委員会の取り組みと効果について、講師と受講者との間で質疑、意見交換を行った。

《評 価》

- ・秋田県の学力アップの理由が、「学習」に注目したものでなく、規則正しい生活習慣、安定した家庭環境、地域の協力、素直な生徒にあるということは、あたり前と言えばあたり前だが、とても新鮮な視点だった。
- ・教育の学力観は少なくともペーパーテストではないと思った。学校の教育活動の充実が心の充実・安定につながり、結果学力向上につながったのではと推察した。
- ・「こうでなければいけない」というかたい考え方を取り払い、やわらかい考え方で多方面から、アプローチすることが大切だと思った。

d. 「教育政策と学校：コミュニティースクール」 …資料4参照

（大学院授業「ミドル・リーダー養成特別演習」の一部として実施）

《授業の概要》

- ①講話1「コミュニティ・スクールを考える 学校と地域の連携・協働による『地域とともにある学校』」 ～山口県のコミュニティ・スクールの実際と成果と課題
- ②講話2「市川版コミュニティ・スクール」 ～市川市のコミュニティ・スクールのあゆみと取り組みの実際
- ③座談会：二つの講義をもとに地域と学校との連携・協働の在り方やミドル層に求め求められている資質・能力について考える

《評 価》

- ・コミュニティ・スクールの視点から何よりも人と人との関係作りの大切さ、そしてそれをいかに作り上げていく必要があるかを考えることができた。先生方の話や座談会の中でもキーワードとして挙がっていた「できることから、無理をしない」という言葉も心に残った。
- ・学校がある地域によって課題が異なるのでアプローチの方法が変わったり、目標が異なったりする。その中で共通しているのは目標を一致させることだと思った。学校が地域の中にあること、地域の子どもを育てる場であることを教員として保護者として考えていきたいと思った。
- ・地域の貧困層の支援の必要な子ども達を支えるためにも、地域との連携は不可欠になってくると思う。これからの学校はそのような意味でも地域と共に歩むことが必要になっていくのだろうと感じた。学校は学校教育のためにあるのではなく、地域の拠点として

の在り方を求められ、少しずつ変わっていくのだろうということを、現実味を帯びて考える機会となった。

2. ファシリテーター養成研修プログラムの開発

a. 「教員研修特別演習」(平成30年4月～7月。第1、第3土曜日に開講)

《授業内容》

【第1回】(2018.4.21.)

- 5限：講義「教員研修の位置付け」(保坂) 配布資料参照
- 6限前半：グループ・ディスカッション「これまで受講した教員研修について」
(グループ構成は各グループにストレートマスター学生が分散するよう配慮し、グループごとに記録・発表担当を決めた。)
5グループでディスカッションを行い、終了後、全体でシェアリングを行った。
- 6限後半ミニ講義：ファシリテーターについて(保坂)
最後に、参加教員より、講義の内容、話し合いの進め方等についてコメントが述べられた。

【第2回】(2018.5.19.)

- 5限：講義「働き方改革をめぐって」(天笠) 配布資料参照
- 6限前半：講義「勤務実態調査からみた働き方とストレスとの関係」(貞広)
- 6限後半：グループ・ディスカッション「当たり前を疑って、働き方を見直す」
5グループでのディスカッション後、全体でシェアリングを行った。
シェアリング後、参加教員)によるコメント。

【第3回】(2018.5.19.)

- 5限：講義「千葉県・千葉市の教員等育成指標について」
講師：山辺 振一郎 氏(千葉県教育庁教育振興部学習指導課学力向上室長)
- 6限前半：グループ・ディスカッション1「教員に必要な資質能力とは？」
- 6限後半：グループ・ディスカッション2「校内研修について」
6グループでのディスカッション後、全員でシェアリング。
(今回は、カードによる無作為で発表者を指定した。)
シェアリングの後、講師(山辺)および参加教員によるコメント。

【第4回】(2018.6.16)

- 5限：実践研究報告「一人一人の職能開発を支える校内研修のあり方：研修リーダーを中心としたグループによる研修を通して」(H29年度修了生：江澤直彦)
発表後質疑応答。
- 6限：グループ・ディスカッション「5限の発表を聞いて、学んだこと、気付いたこと、考えたこと、疑問に思ったこと、などを自由に議論する」
6グループでのディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。
シェアリングの後、発表者(江澤)および参加教員によるコメント。

【第5回】(2018.7.7)

- 5限：実践研究報告「若年層教員個々の資質・能力を向上させるOJTの在り方：学年メンバーの関わりに焦点をあてて」(H29年度修了生：五十嵐智明)
発表後質疑応答。
- 6限：グループ・ディスカッション「5限の発表を聞いて、学んだこと、気付いたこと、考えたこと、疑問に思ったこと、などを自由に議論する」
4グループでのディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。

シェアリングの後、発表者（五十嵐）および参加教員によるコメント。

【第6回】（2018. 7. 21）

5限：実践研究報告「中学校における学校間交流研修制度の構築：スキルの継承とネットワークづくりを目指して」（H29年度修了生：大堀英洋）

発表後質疑応答。

6限：グループ・ディスカッション「5限の発表を聞いて、学んだこと、気付いたこと、考えたこと、疑問に思ったこと、などを自由に議論する」

4グループでのディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。

シェアリングの後、発表者（大堀）および参加教によるコメント。

b. 「ミドル・リーダー養成特別演習」（平成30年10月～2月。第1、第3土曜日に開講）

《授業内容》

【第1回】（2018. 10. 6）

5限：講話「学校の『要』、ミドル・リーダーのあり方」

講師：田中庸恵氏（市川市教育長、千葉大学教育学部客員教授）

6限：グループ・ディスカッション「ミドル・リーダーに求められる力と資質」

4グループでのディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。

【第2回】（2018. 10. 20）

5限～6限：シンポジウム「これからの教育行政を考える」

シンポジスト：岩瀬好央氏（勝浦市教育長）、井上功氏（白井市教長）、

小高憲二氏（長南町教育長）、二村好美氏（匝瑳市教育長）

座談会：シンポジウムの内容を踏まえ、シンポジストと聴衆が意見交換、討議を行った。新教育委員会制度による変化、地域におけるミドル・リーダー養成の課題などが話題となった。

【第3回】（2018. 12. 1）

5限：講話①「コミュニティ・スクールを考える」

講師：霜川正幸氏（山口大学教授）

講話②「市川版コミュニティ・スクール」

講師：大崎誠（市川市教育委員会学校教育部学校地域連携推進課）

6限：座談会：講話の内容を踏まえ、講師と聴衆が意見交換、討議を行った。地域特性とコミュニティ・スクールの関係、コミュニティ・スクールにおけるミドル・リーダー、トップ・リーダーの役割などが話題となった。

【第4回】（2018. 12. 15）

5限：講話「教育委員会の教育施策と成果」

講師：神居隆氏（秋田大学客員教授）

6限：座談会：講話の内容を踏まえ、講師と聴衆が意見交換、討議を行った。秋田県は他県と比べなぜ学力が高いのか、人口減少と高等学校の学力向上について、などが話題となった。

【第5回】（2019. 1. 26）

5限：講話「4回の授業を振り返る」

講師：田中庸恵氏（市川市教育長、千葉大学教育学部客員教授）

6限：グループ・ディスカッション「学校教育目標を達成するためのミドルリーダーの具体的な役割」 ディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。

5グループでのディスカッションの後、全体でシェアリングを行った。

《評価》

講座全体を通して学習した事柄について、受講者に自由記述で回答を求めた結果の一部を紹介し、評価とする。

- ・全講座を振り返ることで「ミドルリーダー」についても一度深く考える時間となった。学校教育目標の具現化については様々な方法が考えられるが、全ての教職員に周知させるだけではなく、いかに浸透させるかが重要であると思った。
- ・年齢的にも立場的にもミドルリーダーについて意識することはあったが、とても曖昧で思いを形にすることができなかつたように思う。様々な講師や先生方の話を聞いたり、意見を交流したりすることで今後のミドルリーダーとして取り組んでいきたいことが具体化されたと感じている。
- ・ミドルリーダーの講座から、学んだことを整理し、言語化することができた。イメージを具体化することで意識が高まることを改めて実感することができた。

3. 教職大学院シンポジウム

当日は悪天候により澤川氏（千葉県教育長）が出席できなかったため、予定していた基調講演を取りやめ、提案報告およびパネル・ディスカッションを実施した。

(1)提案報告

①「千葉県・千葉市教員等育成指標と千葉県教職員研修体系について」

千葉県教育庁教育振興部学習指導課 小畑 康生 氏

《提案内容》

- ・教員等育成指標制定の経緯
- ・千葉県教育の実態と千葉県・千葉市育成指標作成の狙い
- ・千葉県・千葉市教員等育成指標の解説

②「教員等育成指標を踏まえた今後の教員研修」

千葉大学教育学部 保坂 亨 教授

《提案内容》

- ・教員研修の法的位置づけ
- ・教員研修の実態と課題

③「千葉大学教職大学院の特色と期待 ―近年の教師教育改革の動向を踏まえて」

仙台白百合女子大学 牛渡 淳 教授

《提案内容》

- ・教師力向上に向けた取り組み（改革）の実態
- ・教職大学院の狙いと特色
- ・千葉大学今日移植大学院への期待

(2)パネル・ディスカッション

- ・テーマ：「千葉県の教員育成と教職大学院の役割を考える～育成指標の実現を目指して」
- ・パネリスト：小畑 康生 氏（千葉県教育庁教育振興部）

伊藤 裕志 氏（千葉祭教育委員会学校教育）

牛渡 淳 氏（仙台白百合女子大学）

保坂 亨 氏（千葉大学教育学部）

司 会：天笠 茂 氏（千葉大学教育学部）

《討議内容》

- ・教員等育成指標を効果的なものとするために、個々の教員や学校現場が研修をどのよ

うなものとして捉えるべきか、またにどのような活用の仕方が考えられるかなどについて意見交換が行われた。

- ・「働き方改革」に関する意見もあがり、教員の働き方と研修との関係なども話題となった。

《評 価》

- ・現職教員として勤務しながら教職大学院で学ぶことの意味を改めて考える貴重な時間となった。社会の急激な変化や学校を取り巻く環境も変わり、学校教育を担う教員の資質能力の向上は様々な問題に対応していくためにとっても大切だと考える。子ども達に十分な教育を保障するために教育技術を高めることはもちろんであるが、それらを取り巻く環境や構成等についても幅広く学ぶ必要があると考えた
- ・育成指標を活用していける教員がどのように増えていくのか課題だと思う。よい物も使わなければ意味がなくなってしまう。制度として整えているものを教員の意識化につなげる役目は教職大学院生であると思う。
- ・育成指標について誰がどう運用していくのかの視点が大変勉強になった。学校教育目標もそうだが、掲げたままになってしまわないように活用していく方法を考えていきたいと思った。県や市の行政が考え、できることと現場の教員が校内研修で取り組んでいけることと両方で作り上げていきたい。
- ・改めて 48 項目全てを埋めることはやはり難しいと感じた。また、立場や専門性によってより必要になる資質や関わりの薄くなる資質が当然出てくるのではないかと思う。教師の最低限の質の保証は必要だが、全ての教員が全ての項目を平均的に得ていくことは不可能なのではないかと思う。それよりも多様な教員が歯車のようにかみ合って働くことで学校として 48 項目埋めることができるような協働のイメージとして使えばまた違う物に見えてくると思った。

3 連携による研修についての考察

(連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等)

(1) 本プログラムの成果

上記に報告した外部講師による特別講座のうち、霜川教授によるものは「ミドルリーダー養成特別演習」、神居教授によるものは「教員委員会と学校」の一部として実施され、受講者は他の通常授業と合わせて単位を修得している。また、植田教授によるものは、保坂担当の「教員のメンタルヘルス」と合わせて単位化したが、同じく「教員のメンタルヘルス」を受講した聖徳大学の院生は、同大学院の他の授業と合わせて単位化された。なお、この他の授業と合わせて単位化という試みは、訪問調査（鳴門教育大学）や香川大学との打ち合わせでうかがった形を参考にしたものである。

(2) 課題

現時点では、単位互換制度を進めるためのインフラ（学内ルール等）が整っていないことが明らかになった。具体的には、専門職大学院設置基準 13 条（資料参照）にある各大学が締結した単位互換協定に基づいて他の高等教育機関で履修した授業科目について修得した単位を、自らの大学における授業科目の履修によって修得したとみなす制度の整備である。それゆえ、今年度の実施については上記 1 のような形式を取らざるを得なかった。

従って、課題としては教職大学院連合、例えば教職員支援機構を核としたコンソーシアムを結成し、各大学の現状（学内ルール）を相互に検討した上で、ある程度の整合性をもった教職大学院共通の単位互換制度を検討すべきであろう。そうした作業がなければ、「全国の教職大学院同士の単位互換や授業の相互乗り入れ、大学教員同士の交流等を通じて、多様な視点を取り入れた授業の質の向上に取り組み」（有識者会議報告：平成 29 年 8 月 29 日）に至ることはできない。

なお、この問題に関連して、既修得単位の認定（専門職大学院設置基準 14 条：資料参照）についてもふれておきたい。既修得単位の認定とは、入学する前に大学院において履修した授業科目について修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む）を入学した後の大学院における授業科目の履修により修得したものとみなす制度である。つまり、時間軸では単位互換が横、既修得単位が縦ではあるが、同じ目的になっている。これについても「入学前に単位を積み重ねることにより入学後も学校現場を離れずに 1 年間で学べるなど、学びの質と利便性にともに配慮した仕組みの導入を検討すること」（有識者会議報告：平成 29 年 8 月 29 日）が指摘されている。

その運用類型には、以下 3 つがある。

- ① 個別認定方式＝自大学での科目に単位の「読み替え」（単位の移転）を行う。
- ② 包括認定方式＝①のように個々の対応は判定せずに、例えば「一般教養科目」といった科目群ごと一括して認定する。
- ③ 上記①②併用方式

千葉大学でいえば、「普遍教育科目（旧一般教養科目）」の既修得単位認定に関する申合せがあつて、「原則的にすべての既修得単位を認定対象、可能な限り認定」するとして包括認定方式を取っているのに対して、大学院を含めた専門科目については明文化したルールがないため各学部・研究科に任されている。教育学研究科では、実質的にこれまで各教員の判断に任せられるという個別認定方式でやってきたが、高度教職実践専攻（教職大学院）の開設以降は専任教員会議で検討しながら包括認定方式に近い形で運用している。ここには上記の単位互換制度の際の単位

4 その他

[キーワード]

ミドル・リーダー養成、教員研修、共同授業開発、ファシリテーター養成、単位互換

[人数規模]

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| (1)複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成研修プログラム | : C (20～50名) |
| (2)ファシリテーター養成研修プログラム | : C (20～50名) |
| (3)教職大学院シンポジウム | : D (51名以上) |

[研修日数]

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| (1)複数の教職大学院によるミドル・リーダー養成研修プログラム | : A (1日) |
| (2)ファシリテーター養成研修プログラム | : C (4～10日) |
| (3)教職大学院シンポジウム | : A (1日) |

教員のメンタルヘルス

千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻 保坂 亨

- 要旨 ①教員のメンタルヘルスの実態:個人の問題ではなく環境要因=人員増が必須
②具体的な対策:主犯は環境要因=過酷な勤務状況(長時間労働)「働き方改革」
③日本社会の働き方を見直す

1 教員のメンタルヘルスは危険水域

(1)一般的に言われていること

1年以上の休職者は18年連続(1993-2010)増加(表参照)

休職(分限処分と療養休暇)

栃木県教育委員会の障害者雇用水増し「精神疾患から復職した職員34人」

全教員に占める割合では約1%、その60%が精神疾患によるもの(図参照)

注目すべき画期的なデータ=「休職者の発令後の状況」(図参照)

(2) 文部科学省「改善」=「対策の成果」

本当にそうだろうか? 他のデータから考える

① 復職者の割合が低い!

復職4割、休職継続4割、退職2割

②都道府県別データ(表1参照)

平成27年度:沖縄県421人、香川県61人、大阪府658人、東京都694人

② 退職者:定年前の退職者が増加

全体の約4割

その中で「病気」退職者の増加(うち「精神疾患」を理由とするものを調査)

④初任者の状況:退職者は1%超(全国:表参照)

大量採用の中の退職問題

その多くはメンタルヘルス問題

都道府県別データ(平成28年度):東京都74人(2.71%)千葉県16人(1.15%)

⑤病気療養休暇取得者:30日以上有病休者=都市部(約4%)

文部科学省調査開始(2017年度)

⑥その他(非正規教員、私立学校教員)

⑦深刻な事例(資料)

(3) 教員の多忙化への注目

調査結果:文部科学省(2006)、OECD国際調査(2013)、連合総研(2016)

部活動(ブラック?)

中教審初中分科会「学校における働き方改革特別部会」

教員の業務の見直し

勤務間インターバル:EUでは最低11時間を義務づけ(KDDI=8時間以上)

2 事例から考える

(1)事例分析から得られた5つの視点

- ①教員にとって転勤は「危機」であり、ストレス要因になる。

- ②生徒指導上の問題がストレスとなる。
- ③特定の保護者の「クレーム」がストレスとなる。
- ④同僚性(教員同士の協力体制)がストレス軽減に重要である。
- ⑤管理職の対応がストレス軽減に重要である。

より具体的には、転勤したばかりのベテラン小学校教員が荒れた高学年を担当する場合。
荒れた中2の担任チーム、進学校(高校)から教育困難校への移動
エピソード:診断名は「うつ」から「適応障害」へ

(2) 初任者・初期層教員へのアドバイス(七条,2017)

- ①自分から情報を発信すること。
- ②報告・連絡・相談を心がけて、孤立しないこと。
- ③困ったときには積極的に先輩教員に聞くこと。
- ④普段から気軽に相談できる先輩を見つけること。
- ⑤仕事はなるべく職員室で行い、わからないことは自分から聞くこと。

3 日本人の働き方を直す

(1) 学校の労働環境を超えて、過労死・過労自殺を生む日本社会の働き方

(karoshi:オックスフォード大辞典 2002 年～)

労災認定「心の病」2017 年度 506 人(過去最高) 「過労死等の労災保証状況」
2015 年「過労死防止大綱」、認定基準の見直し、「過労事故死」

(2) 学校教育の影響？

- ① 「休むこと」をめぐる：休むことを想定していない？
例えば、研修の受講、研修講師＝休むことは想定外？「忌引き」
- ② 「頑張ること」をめぐる：頑張るのは当然？
こだわり残業病＝頑張るってより良いものにするを果てしなく目指す？
電通事件
ワーカーズハイ「仕事満足度」と労働時間(残業時間)
- ③ やりすぎ？ 『「家事のしすぎ」が日本を滅ぼす』(佐光,2017)
列車のお詫びアナウンス & HP 謝罪文「9 時 44 分 40 秒のところ 20 秒早く発車」
開票速報と出口調査
儀式(例えば、卒業式)の練習

参考文献

保坂 亨(2009)「“学校を休む”児童生徒の欠席と教員休職」学事出版
七条正典他監修(2017)「教員としてのポップ・ステップ」美巧社
その他リスト(資料)

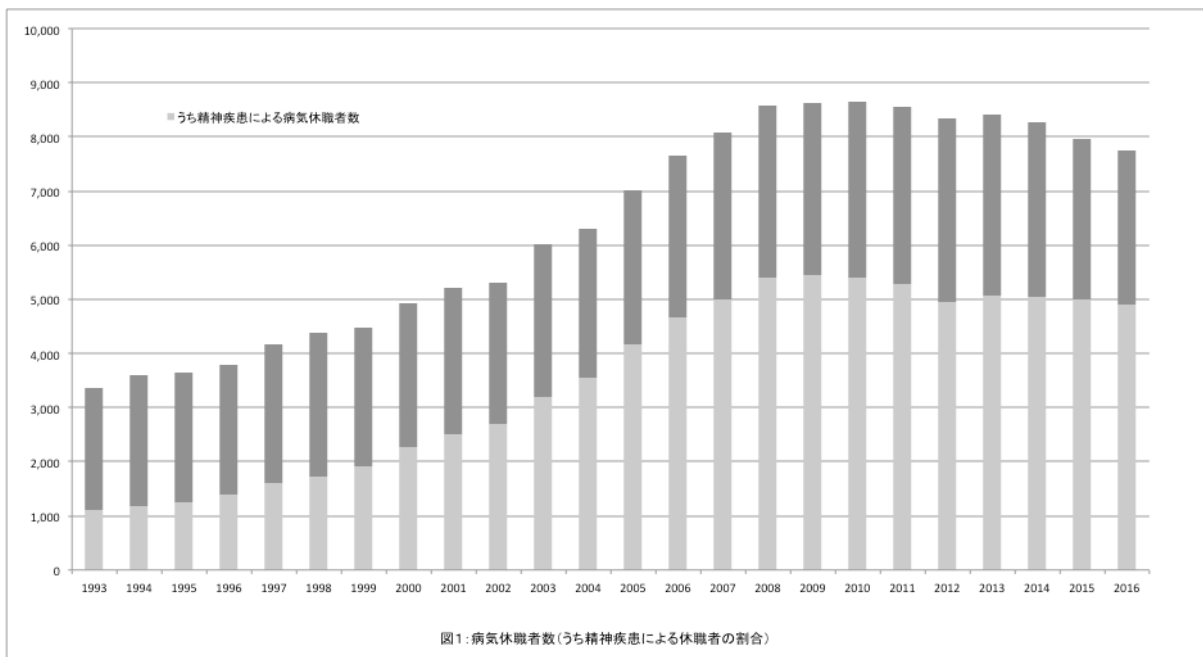


表2: 休職者数と療養休職者[30日以上](人)

	平成20年 (2008年)	平成21年 (2009年)	平成22年 (2010年)
30日以上の療養休職者	130	126	131
休職者	44	45	47
計	174	171	178
出現率	4.3%	4.1%	4.2%

講義「特別の教科 道徳」の目標・変更点等（学習指導要領の理解等）

演習①「発問について考えよう①（小学校）」（30分でできる校内研修）

教材：「うばわれた自由」（私たちの道徳・高学年）

1 教材を読み分析・・・教材を読み込む

- ・できれば一度は声に出して読もう できれば複数回 どこが中心場面なのか
副詞句を大切に読んでみよう 複雑な場合は、関係図に整理してみよう
- ・あらすじや登場人物の心情の変化だけでなく、主人公の道徳的変容、道徳的
問題や人間としての弱さや醜さを含めた人間を読む（横山利弘「画餅からの
脱却」より）

- ①筋を読む ②主人公の気持ち（心情）を読む
- ③道徳的問題を読む ④人間を読む

2 内容項目、中心価値について考える

- ・内容項目の理解を深める 解説で内容項目に関する概要や指導の要点の読み
込み
価値の広がりや深まり 価値の関連（中心価値と関連価値）等について

○内容項目

3 ねらいに深く関わる中心的な発問（中心発問）について

○中心発問を考える（画用紙に各自書き込む）

○中心発問に対して予想される児童生徒の反応（3名、子どもの言葉で思い浮かべよう）

A

B

C

※その予想される発言の中で、ねらいに関わる言葉や考えは？

※クラス全体で共有したい、確認したいような考えは？

○補助発問を考える

（必要があれば、そのような発言を受けてより深めたい際には、ゆさぶりや切り返しとして、問い返したい発問を考えてみましょう。）

※教師の指導観 ～教材や中心価値についての分析を踏まえて～

- ・内容項目の深い理解が、評価の視点にもつながる「教材を超えた生き方の問題として何を学び取ってほしいのか、何に気づかせたいのか、何について話し合わせたいのか」を明確にする

演習②「発問について考えよう①（中学校）」（30分でできる校内研修）

教材：「帰郷」（私たちの道徳・中学校）

- ※1コマ目と同様の手順で教材を読み込み、中心となる場面、ねらい（中心価値）、中心発問、生徒の反応、問い返し等を検討した。

資料3

特別講座「教育委員会の教育施策と成果」 授業内容

- 秋田県教育委員会の特徴的な教育政策の歴史
 - ・心の教育を学校教育の柱とする。(ふるさと教育 昭和61年度～現在)
 - ・高校活性化事業(高二実力診断テストの実施 進学校)
- スペース・イオの開設(不登校・引きこもり対策)
- あきた教育新時代創成プログラム(人事評価・目標設定型教員評価システム・学校事務のセンター化)
- 秋田県の学力向上対策
 - ・高等学校に係る各種対策
 - ・義務教育の学力向上対策(ゆとり教育の検証・学校の教育力の検証)
 - ・直接的な施策(少人数学習、学習状況調査の実施、単元別チェックテストの活用)
- 秋田県の学力分析
 - ・「県民所得」と「小・中の学力」「高校進学率」との相関
- 全国学力テストが与えた影響
 - ・教員も新聞の見出しを見てびっくり!
 - ・子どもと現場の教員の自信につながった。
- 学力日本一の理由は?
 - ・規則正しい生活習慣(早寝・早起き・朝ごはん)
 - ・安定した家庭環境(三世代家族)
 - ・地域の協力
 - ・素直な生徒 すべて必要条件!
- 段階的な取り組み
 - 第1段階 「ゆとり教育」への対応
 - 第2段階 「ふるさと教育」の推進
 - 第3段階 「教育施設のセカンドスクールの活用」の推進
 - 第4段階 「少人数学習推進事業」の実施
 - 第5段階 「学習状況調査」の実施
 - 第6段階 「活性化調査」の実施
- 学校が果たすべき役割
 - ・児童生徒の学力・成長の保障
 - ・教師にとっては、生徒指導と学力向上が車の両輪で進み、児童生徒の成長へ進む。
- スクールリーダーに望むこと

「教育施策と学校：コミュニティースクール」 授業内容

「コミュニティースクールを考える」

～学校と地域の連携・協働による「地域とともにある学校」づくり

◎私の教員「ヒストリー」と「学校・家庭・地域の連携・協働」

- ・学校外から見つけて初めて「学校と地域の連携・協働」を考えた
- ・雪の日の駐車場に並ぶ車を見ながら考えたこと

◎コミュニティ・スクールは学校・家庭・地域の連携・協働ツール

- ・コミュニティ・スクール＝学校・家庭・地域が力を合わせて学校の運営に取り組むことが可能となる「地域とともにある学校」に転換するための仕組み
- ・この制度を導入することにより、地域の声を学校運営に生かし、地域ならではの創意や工夫を生かした特色ある学校づくりが進む
- ・コミュニティ・スクール＝保護者や地域住民等が「学校運営協議会」を通じて、一定の権限と責任をもって学校運営に参画し、より良い教育の実現を目指すという、地域に開かれ地域に支えられる学校づくりの仕組み
- ・コミュニティ・スクールの現状

◎コミュニティ・スクールが登場してきた背景 ～「見えること」と「見えないこと」

- ・コミュニティ・スクールや「地域とともにある学校」が登場した背景

◎地域を創る人材育成、子どもの個性化と社会化を育てるコミュニティ・スクール

- ・ふるさと（地域）に誇りと愛着をもつ子どもを育てる
→地域を支える原動力となる若者・人材を育てることが地方の教育ミッション

◎コミュニティ・スクールの現状（山口県の状況、成果と課題）

- ・山口県の地域連携教育の歩み
- ・山口県内のコミュニティ・スクール導入状況
- ・山口県がめざすコミュニティ・スクールの機能
- ・山口県のコミュニティ・スクールでの変化、反応
地域住民来校者数の増加、自己肯定感の高まり、子どもと向き合う時間が増えている
学校への批判や苦情が減少傾向にある、子どもの声から、保護者の声から、
地域住民の声から

◎コミュニティ・スクールを考える

- ・山口県の実践から感じていること
- ・山口県の実践を「経験として」お伝えしたいこと
コミュニティ・スクールに流れる「協働の理念や願い」 ～支援か協働か～
コミュニティ・スクールに100%指定されていることの意味
現在の山口県各地を見渡して ～成果と課題～
子どもや住民がイキイキしている学校やコミスクから学べること ～教訓～

コミスクを推進する立場の方々にかけたいメッセージ

◎これからの学校づくりと制度としてのコミュニティ・スクール

- ・地域づくりの視点を含めて これからの時代に求められる学校像
 - ・これからの学校づくり →学校への期待、地域への期待
 - ・これからの学校、学校教育が目指すべき方向
-

【担当者連絡先】**●実施者** ※申請する大学名又は教育委員会名を記載すること

実施者名	千葉大学大学院教育学研究科高度教職実践専攻	
所在地	〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町1-33	
事務担当者	所属・職名	千葉大学教育学部 経営係長
	氏名（ふりがな）	山崎 和幸（やまざき かずゆき）
	事務連絡等送付先	〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町1-33
	TEL/FAX	TEL. 043-290-2510 FAX. 043-290-2519
	E-mail	had2510@office.chiba-u.jp

●連携機関 ※共同で実施する機関名を記載すること

連携機関名		
所在地	〒	
事務担当者	所属・職名	
	氏名（ふりがな）	
	事務連絡等送付先	〒
	TEL/FAX	
	E-mail	
