

(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

実 施 報 告 書

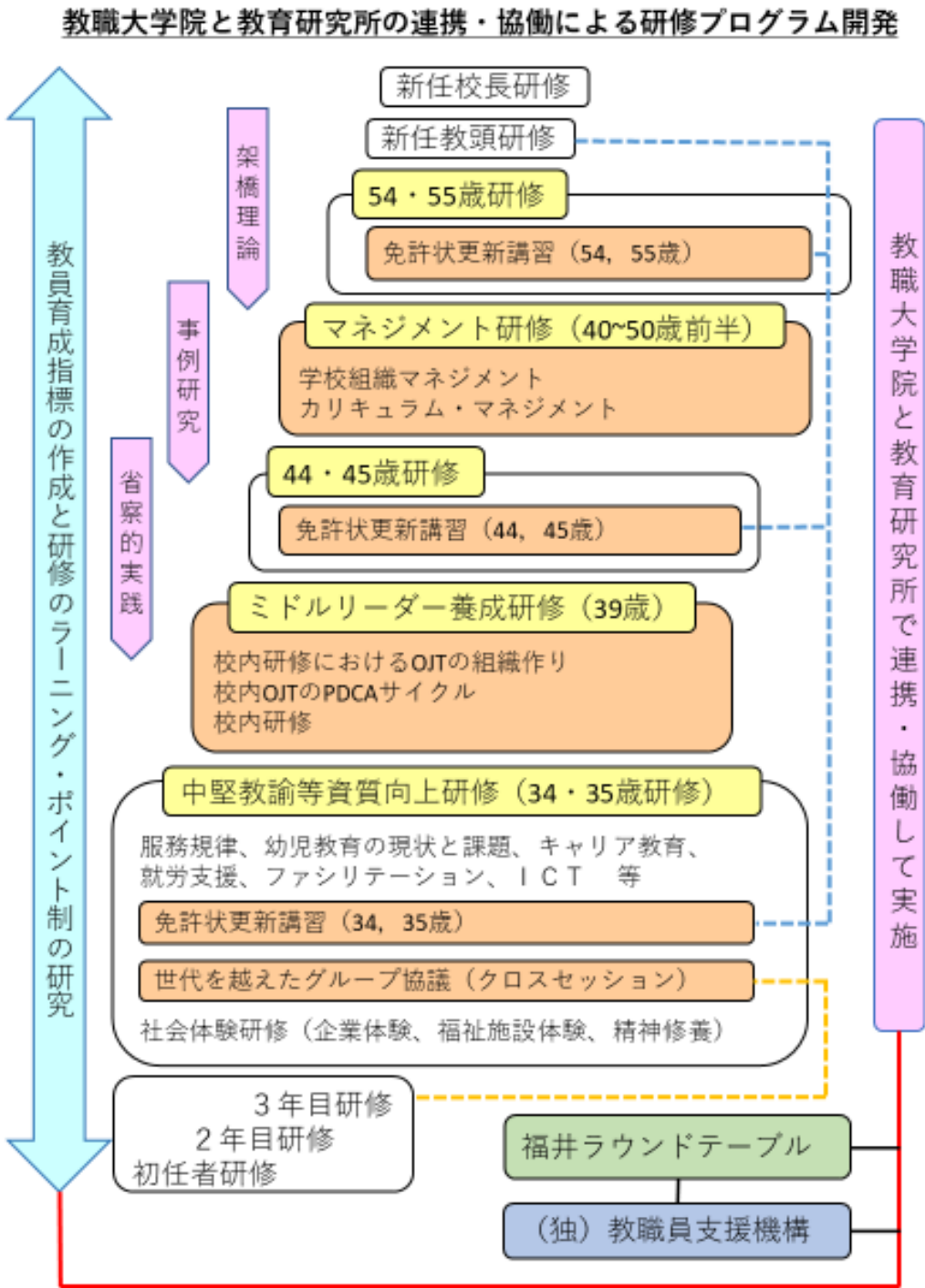
プログラム名	学び続ける教員を支援する研修体系の構築及び教員育成指標の作成と研修のラーニング・ポイント制の研究
プログラムの特徴	福井大学教職大学院と福井県教育委員会（教育研究所）は、中教審答申や教育公務員特例法の一部改正等を踏まえ、福井県の今後の教員年齢構成なども見据えながら、新しい時代に対応した教員を育てていく観点から、連携・協働して、新たな教員研修体系を構築し、省察的実践、事例研究、架橋理論といった大学院レベルの高度な研修プログラムを実施する。また、研修体系と連動した教員育成指標の作成と研修のラーニング・ポイント制の研究に着手し、将来的に大学院の単位として認定される制度についても検討する。

平成30年3月29日

機関名：福井大学教職大学院 連携先：福井県教育総合研究所

プログラムの全体概要

※ 各教育委員会の研修実施の参考例となると思われる開発成果を中心に、プログラムの全体概要をポンチ絵等でまとめてください。



I 開発の目的・方法・組織

1 開発目的

福井大学教職大学院と福井県教育委員会（教育研究所）は、中教審答申や教育公務員特例法の一部改正等を踏まえ、福井県の今後の教員年齢構成なども見据えながら、新しい時代に対応した教員を育てていく観点から、連携・協働して、これまでの教員研修体系を見直し、新たな教員研修体系を構築するとともに、研修体系と連動した教員育成指標の作成と研修のラーニング・ポイント制の研究に着手する。

2 開発の方法

- ・ 教育公務員特例法の一部改正を踏まえ、教育総合研究所の研修体系の中に、免許状更新講習を組み入れ、中堅教諭等資質向上研修の一部として取り扱うことにした。
- ・ ミドルリーダー養成研修では、受講者の意識を高めるため、より学校現場に即した内容を扱うようにした。
- ・ 今後、多くの50歳代の教職員が定年を迎え退職することから、将来、学校のマネジメントを担う人材の養成研修を新設した。
- ・ 免許状更新講習を中心に、省察的実践、事例研究、架橋理論といったアプローチを取り入れ、大学院レベルの高度な研修プログラムを展開することとした。

3 開発組織

No	所属・職名	氏 名	担当・役割	備 考
1	福井大学大学院教育学研究科 教職開発専攻・教授	柳澤 昌一	事業責任者	教職大学院専攻長
2	福井大学大学院教育学研究科 教職開発専攻・教授	倉見 昇一	事業担当者	
3	福井県教育総合研究所 教職研修センター長	鈴木 利英	研修担当責任者	
4	福井県教育総合研究所 先端教育研究センター	野尻 友佳子	教職大学院との 窓口	
5	福井県教育総合研究所 先端教育研究センター	中村 敏明	教職大学院との 窓口	

Ⅱ 開発の実際とその成果

1 中堅教諭等資質向上研修（免許状更新講習とリンク）

○研修の背景やねらい（※ねらいについては、明確に記述）

- ・ 教育公務員特例法の一部改正を踏まえ、教育総合研究所の研修体系の中に、免許状更新講習を組み入れ、中堅教諭等資質向上研修の一部として取り扱うことにした。
- ・ 中堅教諭として、教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことへの意識の向上を図る。
- ・ 福井の教員として、職務を遂行する上で必要とされる資質・能力の向上を図る。

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象：昭和 57 年 4 月 2 日～58 年 4 月 1 日生または昭和 58 年 4 月 2 日～59 年 4 月 1 日生
昭和 47 年 4 月 2 日～48 年 4 月 1 日生または昭和 48 年 4 月 2 日～49 年 4 月 1 日生
昭和 37 年 4 月 2 日～38 年 4 月 1 日生または昭和 38 年 4 月 2 日～39 年 4 月 1 日生

人数：389 名

期間：8 日間（ただし、10 年経験者研修などこれまでの研修受講状況に応じて軽減措置あり）

会場：教育総合研究所、嶺南教育事務所、サンドーム福井

日程：第 1 日 平成 29 年 5 月 16 日

第 2 日 日程は各自で設定

第 3 日～第 5 日は、免許状更新講習とリンク（①～⑤の日程のうち 1 つを選択）

日程① 平成 29 年 7 月 24 日～7 月 26 日

日程② 平成 29 年 8 月 8 日～8 月 10 日

日程③ 平成 29 年 8 月 16 日～8 月 18 日

日程④ 平成 29 年 8 月 23 日～8 月 25 日

日程⑤ 平成 29 年 12 月 25 日～12 月 27 日

第 6 日 平成 30 年 2 月 8 日、13 日、20 日、21 日のうちから 1 日を選択

第 7 日、第 8 日 日程は各自で設定

講師：福井県教育総合研究所所員、福井大学教職大学院教員、外部講師

○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

- ・ 今年度は、中堅教諭等資質向上研修に必要な 8 日間のうち、3 日間を免許状更新講習として認定した。（必修領域 6 時間、選択必修領域 6 時間、選択領域 6 時間）
- ・ 受講者の課題に応じた授業実践力を身に付けるために、選択式の「教科別研修Ⅲ」を導入した。
- ・ 免許状更新講習を基本研修として位置付けるために、30 歳代、40 歳代、50 歳代それぞれのキャリアに合わせたテーマを選択必修領域に設定した。
- ・ 免許状更新講習の内容は「アクティブに学ぶ」を標榜して、現場の先生方の教育実践を 3 日間の講習期間の中でまとめ、教育実践を語り、他者の実践を聴く活動を多く取り入れた。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、
使用教材、進め方（※実施方法については、具体的に記述）

	内容、形態、進め方等
第1日	○服務規律（講義） ○ICT機器の活用（講義、演習） ・タブレット等のICT機器を教材作りや授業などで活用する力を養う（初級、中級の2講座開設） ○ファシリテーションの意義と方法（講義、演習） ・主体的・対話的で深い学びの視点を取り入れた授業を行う上で必要となるファシリテーション力を養う
第2日	【小学校】教科別研修Ⅲおよび教育庁各課研修（6時間） 国語、算数、理科、社会などの研修から1講座選択 【中・高】教科別研修Ⅲおよび教育庁各課研修（6時間） 各自の専門教科の研修を1講座選択 【特別支援】特別支援教育研修および教育庁各課研修（6時間） 特別支援教育に関する研修から1講座選択
第3日	○教育実践と教育改革Ⅰ「これからの教育を学ぶ」（講義、グループ協議） ・国の教育政策や世界の教育の動向 ・子どもの変化と発達 ・実践の展開の道筋をたどる視点と方法
第4日	○教育実践と教育改革Ⅱ（講義、レポート作成、グループ協議） ・各年代に求められる次のテーマについて、実践報告を読み、その実践をグループ協議で説明するなど、実践を振り返りながらまとめる ・同世代と語り合いながら授業改善・個別支援等の視点を学ぶ テーマ1（30歳代受講者対象） 「主体的・対話的で深い学びの視点を取り入れた授業づくりを学ぶ」 主体的な学びを導くカリキュラムデザインの考え方、評価の方法 テーマ2（40歳代受講者対象） 「気がかりな子どもの支援を学ぶ」 学級経営や特別に支援の必要な子どもの指導等 テーマ3（50歳代受講者対象） 「チーム学校を学ぶ」 学校運営に関する教育実践、学校運営への関わり方

第5日	○教育実践と教育改革Ⅲ「教育実践を深める」(講義、レポート作成、グループ協議) ・実践の歩みを記録することの意味 ・自分自身の実践経験の歩みを辿り直す ・教師の成長に関する課題の確認・整理
第6日	○教育実践研究「教育実践研究のまとめ」(グループ協議) ・教育実践を伝え合い聴き合うことを通し、世代を越えた多様な視点から問い直すことにより、教師自身の実践を深める(1年目・3年目研修受講者とコラボレーション)
第7日 第8日	○社会体験研修(2日間) ・受講者が次のア、イ、ウから1つを選択し実施 ア 民間企業体験 イ 福祉施設体験 ウ 精神修行研修(永平寺)

○実施上の留意事項

- ・ グループ協議のファシリテーターに、新任教頭も加わることで「新任教頭研修」ともリンクさせた。
- ・ 教育庁各課が行う教科研修の受講をもって「教科別研修Ⅲ」の受講に代えることにより、効率化と負担軽減を図った。
- ・ 免許状更新講習においては、省察をもとに教育実践を続けていくことをねらいとしているため、「読む・書く・語る・聴く」の活動を繰り返した。また、30歳代・40歳代・50歳代の異なる年代から成るグループ協議も取り入れた。

○研修の評価方法、評価結果

受講者によるアンケート結果

	良い	大体良い	あまり十分でない	不十分
内容・方法	35.7%	53.8%	10.0%	0.5%
運営	41.8%	46.9%	10.0%	1.3%
習得の効果	46.0%	48.2%	5.4%	0.4%

○研修実施上の課題

- ・ アクティブな研修の成功のためにも、受講者にとって教育実践レポートが書きやすくなるように運営側で十分に誘導する必要がある。また、講義内容については講師によって一部難しいところもあったようである。

2 ミドルリーダー養成研修

○研修の背景やねらい（※ねらいについては、明確に記述）

- ・ 大量退職時代を迎え、中堅教員には、協働する学校組織において学校運営の中核としての資質向上を図る必要がある。そこで、30 歳代、40 歳代で受講する中堅教諭等資質向上研修の中間にミドルリーダー養成研修を実施した。
- ・ 校内研修における O J T に関する研修を行い、世代を越えて協働するミドルリーダーに必要な資質やスキルを高める

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象：以下の条件を全て満たす者

- ・ 平成 29 年度中に年齢が 39 歳となる者（昭和 53 年 4 月 2 日～54 年 4 月 1 日生）で、国立及び公立の小学校、中学校、高等学校および特別支援学校の教諭・助教諭。
- ・ 法定研修〔初任者研修、2 年目研修、3 年目研修、中堅教諭等資質向上研修（旧 10 年経験者研修）〕の受講が完了している者。ただし、受講時期は学校長の判断で 2 年間（41 歳まで）延期できる。

人数：102 名

期間：5 日間（事前研修を含まない）

会場：教育総合研究所

日程：第 1 日 平成 29 年 5 月 19 日

第 2 日～第 4 日は各自で設定（校内研修）

第 5 日 平成 30 年 2 月 9 日

講師：福井県教育総合研究所所員、福井大学教職大学院教員、外部講師

○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

- ・ 校内研修において O J T を推進するスキルを育成する。
- ・ 実践に関する情報を共有し、自身の実践に活用できるスキルを育成する。
- ・ 校内の組織を活用して O J T を進めることにより、教員間の協働意識を高める。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、

使用教材、進め方（※実施方法については、具体的に記述）

	内容、形態、進め方等
第 1 日	○校内研修における O J T の組織作りについて（講義、演習） ・ 校内研修を通しての人材育成 ・ メンター機能のある組織作り ○主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善について（講義、演習） ・ 主体的・対話的で深い学びの授業改善ポイント ○所属校における現状と課題の把握について（グループ協議）

第2日	○教育実践研究（校内研修）
第3日	・ 所属校における自己の課題から実践テーマを設定する
第4日	・ チームを組む ・ 実践と振り返りを行いながら教育実践研究を進める ・ 実践記録にまとめる
第5日	○所属校における校内OJTの実践事例報告（グループ協議） ○校内OJTのPDCAサイクル（講義）

○実施上の留意事項

- ・ 「効果的な校内研修をめざして」（通信型研修）を事前研修として受講する。
- ・ 第1日の研修後に、教育実践研究（校内研修）を進めていくことに対して不安を持つ受講者がいることが判明した。そこで、受講者の現状把握のために、6月下旬にアンケートを実施した。
- ・ 第5日の研修前に、担当講師から、第1日の研修の振り返りとともに、実践記録作成上の注意点を全受講者にメールで伝えた。

○研修の評価方法、評価結果

受講者によるアンケート結果

満足 23.4%	概ね満足 60.6%	やや不満 15.6%	不満 0.5%
----------	------------	------------	---------

○研修実施上の課題

- ・ 「何を学び、考えるべきなのかが焦点化されなかった」「具体例や実践例がないのでイメージしにくい」などの意見もあり、理解を深めるための講義・演習の運営方法を工夫する必要がある。
- ・ 受講者によっては、教育実践研究のテーマ設定やチームを組むのに時間を要した者もいたので、テーマ設定のヒントや1年間の研修の見通しを立てたりできるような提示をしたい。

3 マネジメント研修

○研修の背景やねらい（※ねらいについては、明確に記述）

- ・ 大量退職時代を迎え、管理職登用の若年化が進んでいることを背景に、学校運営に直接関わってマネジメントができる資質や能力を身に付けたリーダーを育成する研修が必要。
- ・ 学校経営の理論やそれに基づいたビジョンを理解し、その改善のための方法を学ぶ学校組織マネジメントと、教育課程を編成し改善するスキルを高めるためのカリキュラム・マネジメントに関する研修を行うことで、中堅教諭等が管理職を目指す上で必要な資質や能力を高める。

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象：研修の受講を希望する者で、市町教育委員会または県立学校の管理職より推薦を受けた40歳代から50歳代前半の教諭

人数：47名

期間：3日間（事前研修を含まない）

会場：教育総合研究所

日程：第1日 平成29年8月7日

第2日 平成29年10月4日

第3日 平成29年11月13日～22日の内1日

講師：福井県教育総合研究所所員、福井大学教職大学院教員、外部講師

○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

- ・ 人材育成、危機管理、学校組織の活性化などの実践について学び、学校運営の中心となる人物に必要な資質やスキルを高める。
- ・ 新学習指導要領や主体的・対話的で深い学びの実現など、喫緊の課題に対応した教育課程を編成、改善するスキルを高める。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、
使用教材、進め方（※実施方法については、具体的に記述）

	内容、形態、進め方等
第1日 (半日)	「学校組織マネジメント」 ○組織の活性化に向けた学校組織マネジメントの活用（講義、演習） ○内外環境の把握と学校経営のビジョンづくり（講義、演習） ○作成したビジョンの検討と意見交換（グループ協議）
第2日 (半日)	「カリキュラム・マネジメント」 ○教育目標実現のためのカリキュラム・マネジメント（講義、演習） ○学校経営のビジョンとカリキュラム編成（講義、演習） ○教育課程全体を通しての取組（講義、演習） ○作成したカリキュラムの検討と意見交換（グループ協議）
第3日	○遠隔による学校別協議（1校当たり約15分） ・ 受講者が作成した所属校の分析および実践プラン、マネジメント研修の在り方などについて、所属校の管理職や講師から助言を行う ・ 所属校の管理職が所感を述べ、その後受講者を含めスカイプで協議する

○実施上の留意事項

- ・ 「学校組織マネジメント」「カリキュラム・マネジメントの基礎」（いずれも通信型研修）を事前研修として受講する。
- ・ 以下の事項について、事前課題としてA4判2ページで作成し提出する。
 - 「学校組織マネジメント」
所属校における内外環境のSWOT分析、ミッションおよび重点事項の検討
 - 「カリキュラム・マネジメント」
所属校における昨年度の学校評価結果を分析
社会に開かれた教育課程に向けての児童・生徒および教員の現状と課題
- ・ 研修を踏まえて、学校組織マネジメント、カリキュラム・マネジメントそれぞれについて、各自「実践プラン」を作成する。また、福井ラウンドテーブル（2月）においてポスター発表を行う（一部の受講者）。

○研修の評価方法、評価結果

受講者によるアンケート結果

	満足	どちらかという と満足	どちらか という不満	不満
学校組織 マネジメント	25人	21人	0人	0人
カリキュラム ・マネジメント	24人	20人	2人	1人

○研修実施上の課題

- ・ 「学校組織マネジメント」「カリキュラム・マネジメント」それぞれの研修講師が別々であること、通信型研修の内容を摺り合わせるのが難しかったことなどから、内容が一部重複することになってしまった。
- ・ 教務主任や学年主任といった多忙な受講者が多く、当初に示した当研修の通知にはなかった事後課題や学校別協議が追加されたことで負担感が感じられたとの意見があった。

4 教員育成指標

○教員育成指標の作成

教員育成指標を作成していく上で、まずワーキンググループにおいて勉強会を開催し、育成指標作成の目的や先行都県の指標をもとに作成の方針をどのようにしていくかを話し合った。ワーキンググループは、教職大学院教員、教育庁教育政策課、教育総合研究所先端教育研究センターおよび教員研修課のメンバーで構成され、適宜開催した。

指標で示したステージは、採用時よりおよそ10年ごとを目安として設定した。まず、【福井県が求める採用時の姿】では、次期学習指導要領への対応や大学の養成段階において国が示している教職課程コアカリキュラムの内容を反映している。その上で、【第1ステージ】は「教

職の基礎を固める時期」、【第2ステージ】は「専門性を高め、ミドルリーダーとして学校組織内の中心となって推進する時期」、【第3ステージ】は「豊富な経験を生かし、シニアリーダーとして広い視野で組織的な運営を行う時期」として位置付けた。そして、「トップリーダーとして教育活動を推進する」として【管理職】独自の指標を作成した。

次に、柱となる教員等の資質・能力は、文科省が提示する「指標の内容を定める際の観点」をもとに福井の特色も織り交ぜながら、【素養】【指導力】【マネジメント・人材育成】【協働・連携】【福井の力】の5つにまとめ、それぞれのステージで系統性が明確になるように作成した。

○教員育成指標の活用

今回示した指標を活用することによって、教員それぞれの適性或状況と、求められる資質・能力の関係を把握することができる。また、指標で示されたキャリアステージと資質・能力の関係を踏まえて、一人ひとりの教員が自らのPDCAサイクルを回すことができる。

また、学校や研修における教員の資質・能力の育成のためのPDCAサイクルの成果は、絶えず育成指標の再構築に結びつかなければならない。そのためには、教員研修を行う機関や大学が、年度ごとに指標に基づいた研修成果の検証を行うと共に、その検証に基づいて次年度の教員研修計画の作成と育成指標の見直しを組織的に行うこととする。

5 研修のラーニング・ポイント制の研究

将来的にラーニング・ポイント制につながる可能性として、まずは、教育総合研究所が実施している研修の中で、教職大学院で単位化できる研修について検討した。

その結果、教育総合研究所が実施している「マネジメント研修」と、教職大学院が開設している「学校改革マネジメントコース」を連動させ、「マネジメント研修」を教職大学院において単位認定できるようなプログラムとし、受講修了者に対しては教職大学院の「学校改革マネジメントコース」を1年で修了できるような仕組みを平成30年度において検討することとなった。

6 その他

福井ラウンドテーブルにおいて、他県の教職大学院や教育委員会（教育センター）、（独）教職員支援機構、当教職大学院、福井県教育総合研究所のそれぞれの関係者とのグループセッションを行い、成果と課題について協議する予定であったが、大雪の影響によるキャンセルや変更等のため、十分な協議を行うことができなかった。

III 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）

新しい教員研修体系では、5年経験者研修を廃止し、10年経験者研修を改訂した「中堅教諭等資質向上研修」に免許状更新講習をリンクさせるとともに、学び続ける教師のキャリア

形成を支える「ミドルリーダー養成研修」、40 歳代教員を主な対象とした学校マネジメントの能力を高める「マネジメント研修」を新設した。このように、特に 30 歳代以降の教員を対象とした研修を充実させ、キャリアステージに応じた教員研修体系を組み立てた。

福井大学教職大学院と福井県教育総合研究所はこれまでも、教育総合研究所が教職大学院へ院生の派遣を行っているほか、教育総合研究所が主催する教員研修への教職大学院からの講師・ファシリテーターの派遣、「新任教頭研修」と「免許状更新講習」との連携、「協働研究会」の実施、教育総合研究所職員のラウンドテーブルへの参加など、様々な連携を図ってきた。

平成 29 年度においては、教育総合研究所に「先端教育研究センター」を設置し、教育総合研究所と教職大学院が日常的に連携・協働が図れるようにするとともに、それまで教職大学院で行ってきた免許状更新講習を教育総合研究所の中堅教諭等資質向上研修の中に組み入れ（位置付け）たり、教員育成指標の作成やラーニング・ポイント制の研究なども行ってきたりしたところである。

このような連携は、一朝一夕にできるはずもなく、これまでの積み重ねによるものである。

IV その他

[キーワード] 研修体系、免許状更新講習、育成指標

[人数規模] D (補足事項)

[研修日数(回数)] C (補足事項)

【問い合わせ先】

国立大学法人 福井大学
大学院教育学研究科教職開発専攻（教職大学院）
〒910-8507 福井県福井市文京 3 丁目 9 番 1 号
TEL 0776-27-9906

福井県教育総合研究所
先端教育研究センター
〒919-0461 福井県坂井市春江町江留上緑 8 - 1
TEL 0776-58-2162