

秋田大学教職大学院
第9回あきたの教師力高度化フォーラム
【報告書】

2020年2月

秋田大学大学院教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）

秋田大学教育文化学部附属教職高度化センター

目次

はじめに	2
第1部 「教育センター、教職大学院の連携による教員研修の高度化」	4
独立行政法人教職員支援機構つくば中央研修センター長 葛上 秀文 氏	

はじめに

平成29年4月に教育公務員特例法が改正され、各都道府県教育委員会では、教員等の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき資質に関する指標として「教員育成指標」を策定することとなりました。

養成・採用・研修を通した一体的な教員育成を推進するにあたっては、教員育成指標の実効性を高める教員研修の高度化が重要です。

第9回あきたの教師力高度化フォーラムでは、「教員育成指標の実効性を高める教員研修の高度化」をテーマに掲げ、独立行政法人教職員支援機構つくば中央研修センター長の 葛上 秀文 氏をお招きして考えることにしました。

本報告書がその一助の役割を果たせるならば幸いです。

教育センター、教職大学院の連携 による教員研修の高度化

つくば中央研修センター
センター長 葛上 秀文



独立行政法人教職員支援機構

教員研修を取り巻く環境の変化

- 中央教育審議会答申(平成27年12月)
教員政策の体系化
教職という専門的職業人の生涯を通じた資質能力の向上
- 教育公務員特例法等3法改正(平成28年11月)
教員の資質向上に関する「指標」の策定
大学等の関係機関とともに「協議会」を設置
「指標」を実現する「研修体系の整備」

教職員支援機構化に伴う変化

- 平成29年、教員研修センターから教職員支援機構へ
→養成・採用・研修の一体的改革を推進する中核拠点へ

- 1) 「連携協働（ネットワークの構築）」
教職大学院と機構との連携（現在40大学）
教職大学院と教育行政との協同の場（4月の合同セミナー）
- 2) 「調査研究（政策提案型研究開発）」
育成指標と研修計画に関する研究
アクティブ・ラーニングに関する研究 など
- 3) 「研修の高度化・体系化（多様な研修ニーズへの対応）」
校内研修シリーズの確立（現在66本）
中央研修等の改善（次世代リーダー育成研修の新設など）

教員を対象とした大学院の歴史

- ・「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」（中央教育審議会答申、昭和46年）
- ・新構想大学（兵庫、上越、鳴門）が昭和55年から順次設置
- ・大学院設置基準14条特例を用いた大学院（平成元年から）全国の教員養成大学・学部へ
- ・教職大学院の設置（平成20年、25大学）
- ・教職大学院の拡充（令和2年現在、54大学）

教育委員会と教職大学院の関係の方向性

- ・ 育成指標を定めそれに基づく研修計画をつくる関係大学等と協議会を設置して、策定に当たる
(教育公務員特例法の一部改正、平成29年)
- ・ 教職大学院は、高度専門職業人としての教員養成の中心として、養成・採用・研修を一体的にとらえた新たな役割を担う
「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」(平成29年)
- ・ 教育委員会(教育センター)と教職大学院のさらなる連携

教育委員会と教職大学院の関係の課題

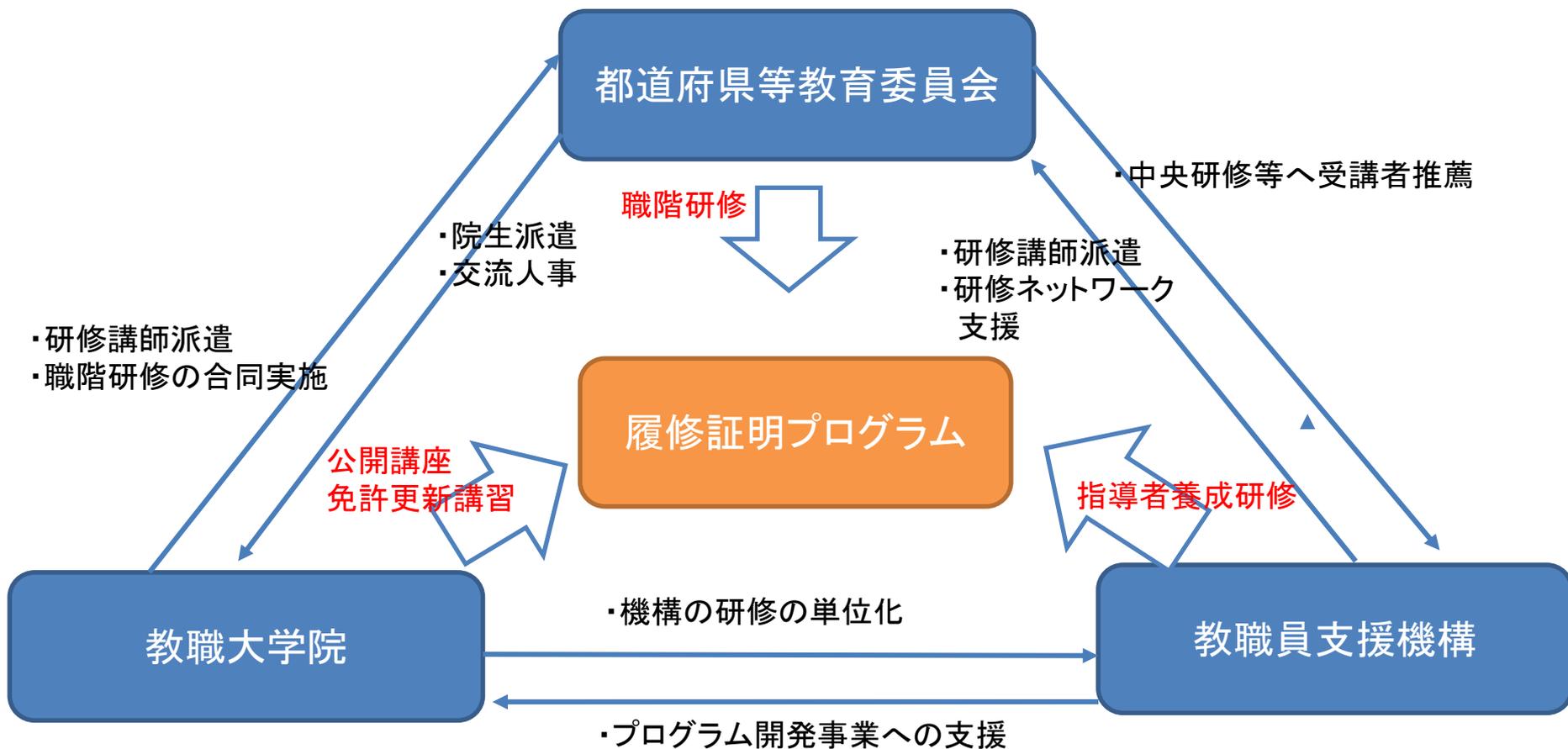
- 養成 = 大学、採用・研修 = 都道府県・政令指定都市の関係
→ 育成協議会を設置するも、採用は全国からという矛盾
→ 多くの自治体で教師塾を設定
- 自治体の研修の講師を教職大学院教員が担当
→ これまでの個人的なつながりが中心
(組織的連携はまだ一部)
- 教職大学院修了者が限定的
→ 現職教員入学者は648名 (平成29年度)

育成指標と対応した研修の変化

- 学び続ける仕組みは、教育委員会、教職大学院、教職員支援機構がそれぞれ独自に実施
- それらの共通点を明確にし、相互の履修経験を互換して蓄積できる制度設計を行い、教員の専門性の向上を計画的、組織的に進める
- その際、履修証明プログラムを中核とする

※大学が社会人等の学生以外の者を対象とした一定のまとまりのある学習プログラム（履修証明プログラム：120時間）を開設し、その修了者に対して法に基づく履修証明書（Certificate）を交付

履修証明プログラムを核とした 相互互換システムの構築



機構化に伴う中央研修の改善（1）

- 教員育成指標の作成とそれに基づく教員研修計画の策定
教育公務員特例法改正(平成28年)
平成29年度中にすべての都道府県、政令指定都市で策定
- 研修実施機能 + 調査研究 + ネットワーク化
調査研究成果を研修の改善に
プロジェクトA
中央研修の内容を3領域に(平成30年度)
育成指標の分析結果を基に再整理(令和元年度)

機構化に伴う中央研修の改善（2）

- 中央研修における育成指標の作成
スクールリーダーとして、10年前後から校長までの
ステージを明示化
それを実現する中央研修の体系化
- 理論と実践の往還を踏まえた研修の体系化
研修前、研修中、研修後の学びを可視化
それを支援するポートフォリオの整理

育成指標の全国分析の結果より

- 全国の育成指標の分析を行い、共通要素を抽出
校長の潜在的資質能力指標(露口、2019)

指標	具体的特徴	下位次元
信頼構築	つなぐ	危機管理 リスク、タイム、メンタルヘルス・マネジメント
		家庭・地域連携 コミュニティ・マネジメント
人材育成	育てる	人材育成と評価 スタッフ・マネジメント
		職場・職業倫理 スクール・コンプライアンス
組織マネジメント	つくる/生み出す	ビジョンと目標の具現化 学校組織マネジメント
		教育課程と授業改善 カリキュラム・マネジメント

学校改善

スクール・マネジメント

中央研修の目標(全体)

各地域において中心的な役割を担う校長、教員等を対象
学校組織マネジメント、カリキュラムマネジメント等に関する
研修中の講義・演習とともに、研修後の成果活用を通して、

- 1) 学校が直面する課題に組織的に対応し、特色ある教育活動を自律的に推進するマネジメント力
- 2) 各地域の校長、教職員等の専門性向上を牽引する人材育成・研修推進力

中央研修の体系（タテ）

校長：10年後の学校のあるべき姿を設定し、その実現を自校及び地域で推進する



副校長：管理職として自校をマネジメントする



中堅：ミドルリーダーから管理職の視点へ



次世代：教員ステージからスクールリーダーステージへの移行



事務職員：
校長とともに、学校の改善に即時に対応する

中央研修の体系（ヨコ）

スクール・マネジメント

学校が組織的に教育目標を達成するために必要なマネジメントの手法を習得する



学校改善

現在の学校が抱える諸課題を効果的にマネジメントする手法を習得する

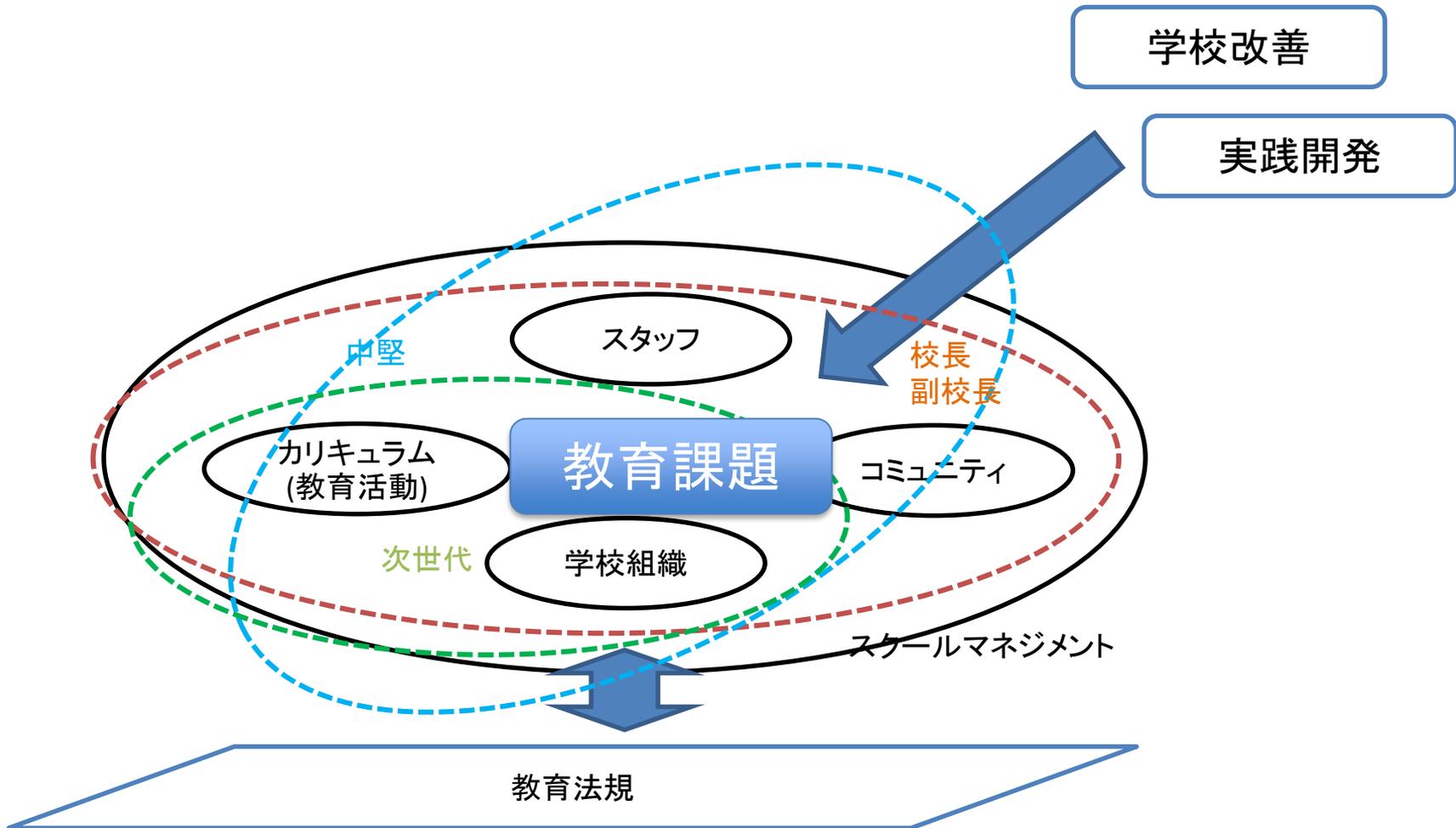
実践開発

日々の教育実践をより効果的に推進する手法を習得する

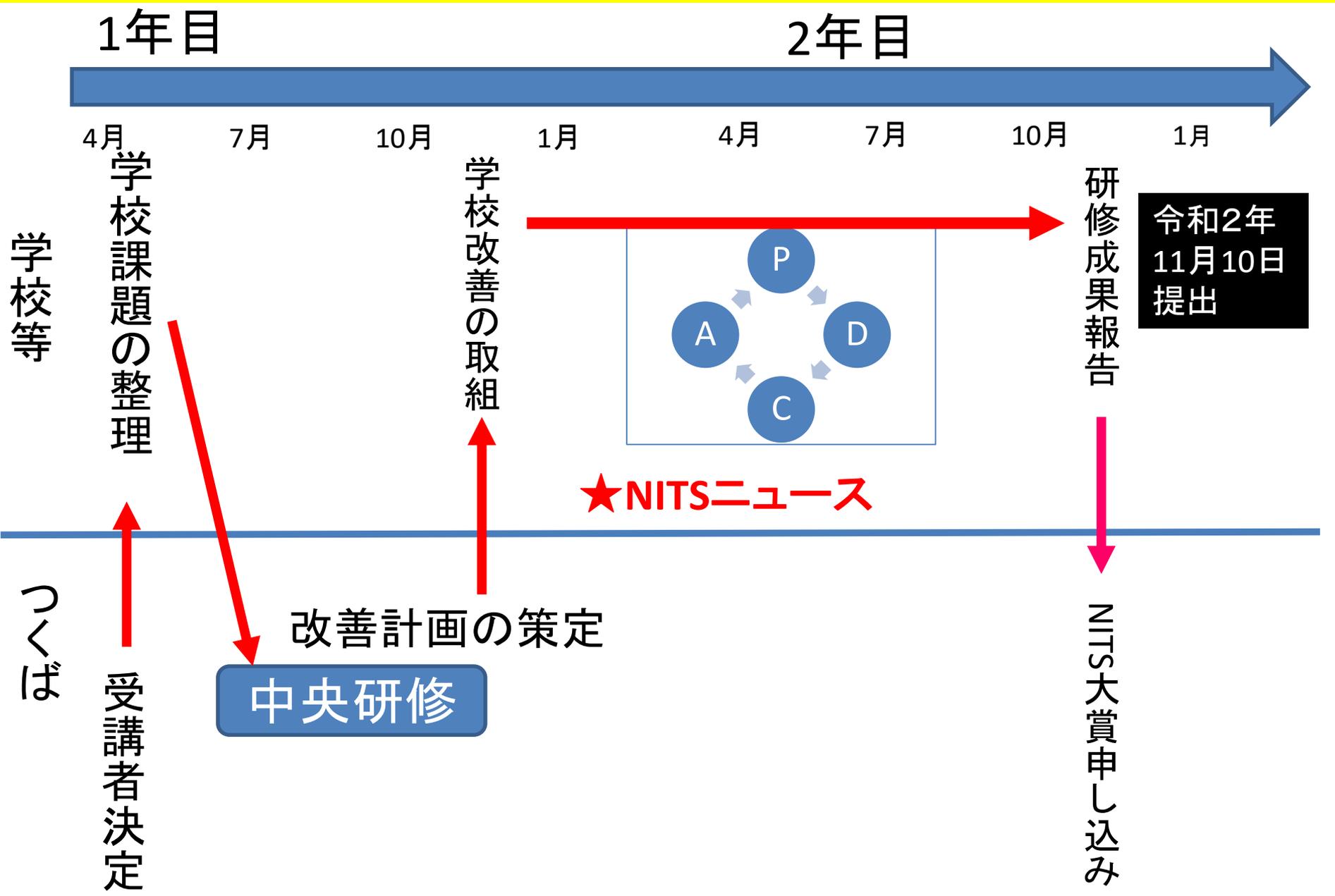
研修成果の活用

学校の諸課題を改善するとともに、教職員の資質能力向上を図る研修を推進する

スクール・マネジメントの構造



理論と実践の往還を保証する中央研修



1年目

2年目

4月 7月 10月 1月 4月 7月 10月 1月

学校等

学校課題の整理

学校改善の取組

研修成果報告

令和2年
11月10日
提出

つくば

受講者決定

改善計画の策定

中央研修

★NITSニュース

NITS大賞申し込み

成果活用として求めているもの

- 研修受講次年度にNITS大賞の書式に合わせ、成果を報告
→研修成果の可視化＋共有化
- 中央研修で学んだことを現場に下ろすのではない
→伝達研修ではなく、改善につなげる
- 学校のシステムを改善する実践
- 「何を変えるか」だけでなく
「誰が変わるか（教職員の力量形成）」
「どのように変えるか（学校内、学校外の組織の見直し）」

成果活用のイメージ

○研修前：学校の課題

おとなしいが指示がないと動けない
→自ら判断して行動できる子供の育成

○研修前：目標・方針(段階的に)

→改善すべきは子供ではなく、学校のシステム

- 1)主体的に判断し、行動できる子供を認める
- 2)判断し、行動できる教育の定着
- 3)否定的にとらえる子供へのアプローチ

○研修中：学校の課題、目標・方針の修正

学校の組織、教育活動(カリキュラム)、スタッフ（人材育成）、
コミュニティ（地域連携）の視点から、プランのブラッシュアップ

○研修後(研修受講年：試行、研修次年度：本実施)

プランに基づく実践→振り返り→改善へ

スタンダードに基づく教育改革

一般論で言えば、

「教育の質向上のために、スタンダードを設け、達成状況を把握し、教育に対する責任を明確にする」

教育計画・内容のスタンダード

→ 学習指導要領

学び続ける教員の成長のためのスタンダード

→ 育成指標

教員研修の高度化に向けて

(1) 育成指標と教員研修の見直し

○ステージの移行を保障する研修体系

◇秋田県育成指標

生徒指導力 ①個に応じた指導・支援する力

児童生徒の内面の理解と個々の問題に対する組織の一員としての対応
(第1ステージ)

児童生徒一人一人の内面や背景の理解と全職員の連携による適切な指導・
支援(第2ステージ)

児童生徒一人一人の課題に対する指導・支援に係る校内組織等の
マネジメント(第3ステージ)

どのような能力を習得すればステージに到達したと判断？
能力を習得するための手段(研修)は保証されている？

教員研修の高度化に向けて

(1) 育成指標と教員研修の見直し

- 県(市町村)レベルにおいて
 - 育成指標のそれぞれのゴールを可視化
 - ゴールに到達する研修の精選
 - ※教職大学院、他県と協力しながら
- 学校レベルにおいて
 - 校内研修の体系化
 - 教員の専門性向上を促進する文化の醸成
 - 研修の時間の確保

教員研修の高度化に向けて

(2) 研修の評価

	レベル	評価内容	評価方法
1	Reaction(反応)	受講直後の受講者の満足度	アンケート
2	Learning(学習)	研修中・終了後における新たな知識, スキルの習得状況	ロールプレイ テスト
3	Behavior(行動)	研修後(数ヶ月)の日常業務における行動の変容(研修したことが行動に移せる)状況	受講者へのインタビュー パフォーマンス評価
4	Results(結果)	受講者の変容により, 学校に良い影響をもたらした状況	学校目標の到達等の測定 (学力, 生徒指導等)

カークパトリック・モデル

教員研修の高度化に向けて

(2) 研修の評価

- 県(市町村)レベルにおいて
研修後の活用まで視野に入れた研修計画の設計
成果活用の交流する場の設定
- 学校レベルにおいて
研修内容を交流し、成果につなげる視点を
学校というシステムにメスを入れることによる改善
- 教職大学院レベルにおいて
学校の課題を分析できる人材育成
取り組みを検証できる人材育成

教員研修の高度化に向けて

(3) 校内研修の改善

○校内研修の課題

育成指標と検討が実施する研修の体系化は進む
校内研修と育成指標の関連は？

○県（市町村）レベルにおいて

県（市町村）、教職大学院、校内などの研修情報の収集
教員の資質能力向上をコーディネート

○学校レベルにおいて

校内研修の年間計画と個人の研修計画のリンク
それぞれの教員が納得して校内研修に臨めるように