

Society5.0 に求められる教員像の確立に向けた研修体制・研修プログラムのデザイン

倉本哲男（横浜国立大学教職大学院） 磯部征尊（愛知教育大学） 伊藤大輔（秋田県立大学）

1. 概算プロジェクトの概要

近年、「教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である。」と指摘され、「学び続ける教員像」の確立が求められている（中教審答申「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」2013）。

しかし、「大学院段階の教員養成の改革と充実等について」（2013, p8.）は、「大学院段階については、国立の教員養成系修士課程において、現職教員の再教育と実践的指導力の養成を目的に掲げてきたにもかかわらず、学校現場での実践力・応用力など教職としての高度の専門性の育成がおろそかになっており、- 中略 - 体系的なプログラムを必ずしも提供してこなかった。」と指摘している。そこで、教職大学院の「教職課程改善のモデル」は（p.11.）、「大学院における『理論』の学修と学校における『実践』を組み合わせ、理論知と実践知を往還する探究的な省察力を育成する体系的な教育課程の確立」を求めている。

こうした全国的な動向に鑑み、愛知教育大学（以下、本学）は、『『学び続ける教員像』の確立に向けた研修体制・研修プログラムの実施・充実 - 教育委員会・大学の連携強化による現職教員の高度化推進 -』（以下、概算プロジェクト）を開発・実施した。

2. 概算プロジェクトの目的

本学と愛知県教育委員会、及び名古屋市教育委員会と連携する「愛知教育大学教員研修連携協議会」において、「学び続ける教員像」の確立に向け、これまで構築した研修体制の更なる充実を図ることとした。

そこで、まず、「チーム学校」の視点から、より高度な「中堅教員・管理職研修」、及び「教育委員研修」等のプログラムの更なる充実を図り、一定程度ではあるものの、その研修効果を実証した。次に、広域拠点型教育大学として「中堅教員・管理職研修」「教育委員研修」等のプログラムの実施・充実も図った。そして最終的には、県内の拠点（教育会館・教育センター・附属学校等）を利用したサテライト構想（図1）によ

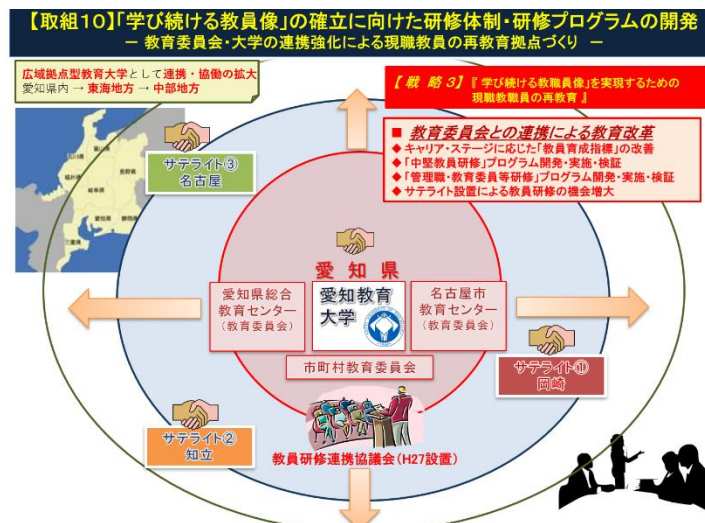


図1. 現職教員研修の計画構造

り、現職教員の高度化を有機的に行っていくこと、及び各種の教員研修（初任者・若手、及び特定課題研修等）を再整理し、「教員の育成指標」との対応を図り、ラーニング・ポイント制の設計も想定した。

以上の3点から、大学と各教育委員会等が、その専門性において相互補完的に一体化して進めていく、発展的な「教員養成・研修の共同体」構築を本概算プロジェクトの目的とした。

3. 平成31年度の概要

倉本・磯部（2018）における課題を踏まえ、本学関係の各種の教員研修（初任者・若手、及び特定課題研修等）を再整理し、「教員の育成指標」との対応を図り、教職大学院におけるラーニング・ポイント制の設置を目標とした。また、「広域拠点型教育大学」として中部・東海地方の教育委員会、及び大学との連絡会議の設置を検討し、NITS つくば中央研修との連携も見据え、プログラムの充実・拡大を図った。更に、それらの研修においての実施検証を重ねていく中で、大学と教育委員会との協力協働をより強固にし、生成的に「研修の最適化」を図っていく点をさらに具体的な実行として、明示した点に本概算プロジェクトの企画意義を求めている。

本事業の取組の内、研修の実施では、以下の計画した研修を実施した。

- 1) 名古屋市教育委員会との「ミドルリーダー研修（年間プログラム）」を実施
- 2) 東三河5市協定の連携により、教育委員会等との共同開催で「カリキュラムマネジメント研修」及び「スクール・リーダーシップ研修」を実施。
- 3) 愛知県教育委員会との「マネジメント研修（受講生約800人）」を実施。
- 4) 「包括協定」を提携による公開講座「教育委員研修」を実施
- 5) 本学関係の各種の教員研修（初任者・若手、及び特定課題研修等）を再整理し、教職大学院におけるラーニング・ポイント制の設

置を協議した。

4. 研修結果の考察

研修終了後、受講者・教育委員会(教育センター指導主事)・大学がそれぞれ研修内容等を評価・検証した。受講者による評価は、全員からのアンケートを実施し、専門的ソフトを使用して、科学的に解析した。量的調査は5件法等を中心に数的に集計分析した。質的調査は、自由記述の語彙内容を中心に解析分析した。

その結果、平成31年度の調査結果からは、以下3点の成果が得られた。

- (1) 第1著者及び、第2著者の講義・演習についての受講者の理解度や期待度、満足度に関する評価は、平均値も効果量も高く、全講座の内容理解・活用期待度・満足度ともに極めて高い結果であった。
- (2) 定性的調査(自由記述の抽出語)に注目すると、名詞では、特に研修のキーワードとなる語句(カリキュラムマネジメント、学級力、マネジメント、ミドルリーダー等)、動詞では、思う、感じる、できる、取り入れる、実践(する)、活用(する)などの使用頻度が高かった。これらの結果からは、研修内容の特徴を十分に反映していたと考える。
- (3) 総括すると、研修のねらいは概ね達成されており、また自身の教育実践への有用性を実感している様子が見受けられた。

今後の主たる課題は、本学としては、学校管理職が、夏の中堅教員研修受講後における教員(受講者)の知見や成果を、学校組織マネジメント等に活かしていく為の事前・事後の聞き取りや評価を促す方策を検討することである。

注

本稿では、『学び続ける教員像』の確立に向けた研修体制・研修プログラムの実施・充実(愛知教育大学 教職キャリアセンター, 2020)に基づき、研究結果の一部を再考・再分析した。