

# 第1回 NITS 大賞（平成 29 年度）エントリーシート

山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）

D-5

**【活動名】** 教職大学院と教育委員会の連携・協働による教職キャリア形成、教職大学院カリキュラムやミドルリーダー養成に貢献する現職教員研修プログラムの開発

**解決すべき課題：** どんな問題を解決しましたか？

本学教職大学院は、地域（山口県）に根ざした教育改革の中核組織として、子どもたちの抱える諸課題並びに学校経営に係る諸課題に関する現場の課題解決プロジェクト型研究を中心とした職能開発を目指している。そのため、「学校経営コース」と「教育実践開発コース」を開設し、前者は学校及び地域における教育諸課題に対し組織的・経営的視座に立って取り組む高度教育実践力を有する教員を、後者は卓越した実践的指導力を有し学校内や地域における教育実践や協働的な研修活動を創造・牽引する力を有する若手教員を養成することとしている。

そのためには、県内に表出する教育課題の実践的解明、教職各ステージ（キャリア各期）における職能開発、管理職、専門職やミドルリーダー養成に必要な教職大学院カリキュラムの開発等が必要となり、本学教職大学院が解決・克服すべき課題でもあった。

そこで、本学教職大学院は、「nits cafe」の実施をとおして、教員自身が、各ステージの資質能力やその獲得に向けた研修の在り方等を協働的に探究し、キャリアデザインに応じて「学び続ける教員」たる人材育成の風土と教育環境の醸成を行ってきた。

また、既存プログラムとして主催していた協働型ミドルリーダー養成研修プログラム「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」と連動させ、その経験やノウハウを生かし、教育諸課題や山口県内に表出する地域課題を取り込んだ地域科目「山口県教育の現状と課題」、「学外連携とコミュニティ・スクールの理論と実践」を開設してきた。その中で、教職大学院生や研修プログラム受講生（現職教員）の課題解決力、組織的協働力や教職キャリア各期に求められる資質能力の獲得を行ってきた。

**目的や背景：** 解決すべき課題の背景や、活動の目的をおしえてください

現在、山口県では、大量退職、大量採用を背景とした教員年齢構成の不均衡が進み、将来予測を踏まえ、教職各ステージに求められる資質能力等を確実に身につけた教員（人材）を育成することが喫緊の課題である。

特に、近い将来の管理職や学校運営を中核的に担うべき経験教員の課題解決力や組織運営力、中堅教員の学年・分掌等経営力やマネジメント能力、初任から若手教員の実践的指導力や他者との協働力等の育成が急がれる。教職各ステージをとおして、山口県の個別具体的な教育課題を的確に捉え、その解決・克服に向けた教育指導を拡充する中で、学校・家庭・地域に貢献できる総合的力量も求められる。加えて、教育諸課題に果敢に挑戦しようとする強い意志や忍耐力、子どもや保護者、住民や同僚教員等との人間関係を巧みに構築できる社会性、コミュニケーション能力、組織を動かす力やチームとして動く力も必要である。

そこで、本教職大学院は、教職各ステージにおける職能開発や各期に求められる資質能力をふまえた教職大学院カリキュラム開発に取り組んでいる。

**活動内容：** 何をしましたか？ 「研修成果活用部門」については、研修のどのような内容を活用して課題解決につなげたか記載して下さい。

(1)今こそ語り合おう！これからの教員に求められる力！～「nits café in YAMAGUCHI」の実施による教職キャリア形成の充実

平成 29 年 12 月 23 日（土）、山口市「ホテルかめ福」にて実施した。現職教員 40 人、保護者 8 人、県・市教育委員会担当者 9 人、教職大学院生 15 人や他大学参加者を加えて計 82 人が参加し、大変賑やかながら充実した研修（café）が展開された。主たる研修は「班別グループワーク（café 形式の熟議）」であり、「教職各ステージに求められる資質能力と研修の構想」について、大変活発で熱のこもった熟議が展開された。熟議の後は、各班 3 分で全体発表を行い、各期の資質能力等の整理や研修イメージの共有を行った。

その後、「教員育成指標と山口県の取り組み」、「山口県の教員研修体系」等について、山口県教委、やまぐち総合教育支援センターからの講評、説明等を受け、「教員の資質能力の向上と大学と教育委員会の連携・協働」について教職大学院として総括を行った。参加者からも高い評価を得た。

(2)教職大学院カリキュラムの開発と協働型ミドルリーダー養成研修の充実～「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」と教職大学院の連動

本学教職大学院は、昨年度より、教職大学院「地域科目（今後の学校教育や教員の在り方を探究する科目）」と既存の協働型ミドルリーダー養成研修プログラム「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」を融合・相乗させた教職大学院カリキュラム・教員研修プログラムの開発を行ってきた。

本年度も、年間 10 回の通年・連続型研修会を、県内を巡回する公開講座型研修も含めて実施し、県内各地が抱える教育諸課題の探究をとおした実践的課題研修を積み重ねている。受講生は、教職各ステージに応じた課題解決力、組織的協働力や資質能力の獲得に主体的に取り組んでいる。

**活動の成果：** それによって、どんな成果が得られましたか？

本学教職大学院の実践は、学内院生、学部生に限らず、学校教職員、保護者、地域住民、教育関係者や教委関係者等に大きな影響を与えてきた。「nits cafe」では、「教員に加えて、教員を取り巻く多様な関係者が、多角的・多面的に教職キャリアステージに求められる力、資質能力について考えや思いを交え、教職の現状、有り様やそれに向かう工程表を、時間・場所・感情を共有して考えるプロセス自体に意義がある」という声が多かった。「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」では、特に県内巡回・公開講座型研修の開催において、「教職大学院ができたことにより、学校や地域と一緒に今後の学校教育や教員の在り方を考える機会や内容の提供が始まり、地域の教員研修や教育実践も活性化した」という声が寄せられ、変化も現れてきた。

教員のキャリアデザイン、キャリア形成をベクトルとして共有し、教職大学院と教育委員会との連携・協働が一層拡充したと考えている。

**アピールポイント（アイデア）：** もっとも、がんばったこと、注目したことをアピールしてください。

本学教職大学院の実践は、本学が平成 17 年度から進める「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」と連動している。現在、様々な教育諸課題に適切に対応できる教員が求められている。しかし、その養成や資質能力の向上は、大学のみで達成されるものではなく、学生、大学教員、現職教員、教育行政関係者や保護者等多くの者の協働によるより広くより深い学びの保障が必要となる。その中では、これらの関係者は教える者と教えられる者という一方的関係でなく、互いに研鑽し合う関係であるべきであり、上座・下座のない丸い「ちゃぶ台」を囲むように、互いの学びを深め合い共有する場と機会の創造が必要である。本学教職大学院の数々の実践は、この「ちゃぶ台」と連動し進めることにより、新たな「プラス」を生んでいると考える

「nits 大賞」エントリー：添付資料①（山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻）

## 1 実績報告内容

「今こそ語り合おう！これからの教員に求められる力！」（教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業「nits café in YAMAGUCHI」の実施）

## 2 実績報告事業の趣旨と構想

現在、山口県では、「教職員人材育成基本方針」において教職各ステージに求められる資質能力が明らかにされ、「若手人材育成 1000 日プラン」により初任から経験 3 年次まで継続的・系統的な人材育成が行われている。しかし、学校現場の多忙や余裕のなさ等も重なり、多くの教員が、各ステージに求められる資質能力、研修内容や機会等を、管理職や指導教員から「教えられる」こと、学校や教育委員会から「与えられる・求められる」ものとして捉えている様子も伺える。教員自身が、各ステージの資質能力やその獲得に向けた研修の在り方等について、自ら考え、他者と交える中で深く理解し、研修内容や機会を共に追い求め、キャリアデザインに応じて自ら研修の途につく人材育成の風土と環境を醸成することが必要である。

そこで、カジュアルな「café」スタイル（＝本学が取り組んできた「ちゃぶ台方式による協働型教職研修」に繋がるコンセプト）の中で、教員自身が、保護者、教育関係者や教育委員会研修担当者等とともに、教員の各ステージの位置づけ、求められる資質能力や研修のあり方等を考え、キャリアデザインを描く研修行事を行うこととした。

実際には、「café」形式のグループワークを中心とし、「初任期（採用段階）」「経験 5 年目頃（若手）」「経験 10～15 年目頃（中堅）」「経験 20 年目以上（経験）」を設定し、その時期の位置づけ、求められる資質能力（学習指導、生徒指導・教育相談、組織運営、その他の 4 視点から）、研修内容や機会の構想に関する熟議と発表を行った。その後、山口県教育委員会から「教員育成指標」等に関する報告、やまぐち総合教育支援センターから「研修体系」等に関する説明を行い、総括として「教員の資質能力の向上と教職大学院と教育委員会の連携・協働」でまとめ研修行事を終了した。

## 3 実績報告行事の実際

(1)行事名 「今こそ語り合おう！これからの教員に求められる力！」（教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業：nits cafe in YAMAGUCHI）

(2)開催日時 平成 29 年 12 月 23 日（土）9：30～12：20

(3)開催場所 山口市「ホテルかめ福（紅梅の間）」（山口市湯田温泉 4-5 TEL 083-922-7000）

(4)参加者 現職教員（山口・広島・福岡県より）40 人（内訳：小学校 11 人、中学校 7 人、高校 7 人、特別支援学校 1 人、大学 14 人）、保護者 8 人、県・市教育委員会担当者 9 人、教職大学院生 15 人、教職員支援機構研修事業課 1 人、他大学等聴講者 9 人（埼玉大学、福岡教育大学、岩手大学、徳山大学、さいたま市教育委員会、千葉県市原市教員） 総計 82 人

## (5)研修内容

・開会行事 主催者（山口大学大学院教育学研究科）より研究科長が挨拶を行った後、概要説明と諸連絡を行った。

・班別グループワーク（café 形式の熟議）

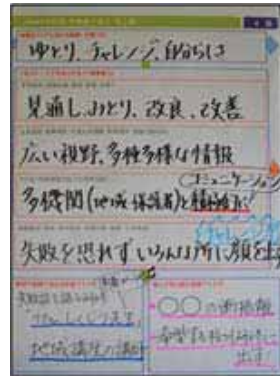
テーマを「教職各ステージに求められる資質能力と研修の構想」とし、教職ステージ計 4 期について 2 班ずつで熟議を行った。内容は順序性ある 3 課題で構成した。

「課題①」～各期は「どのような時期」かを簡潔に文章表現する。その表現に教職各期の特徴、思いや期待がこじみ出る部分を大切に拾っていく。

「課題②」～各期に求められる資質能力を、学習指導（授業計画・実践・評価・改善）、生徒指導・教育相談（児童生徒理解・教育相談・問題行動対応）、その他（教育課題や様々な教育活動）、組織運営（学級・学年経営・校務分掌・連携・人材育成）という枠組みで考え、目標行動（～できる）の形で表現する。

「課題③」～それらの資質能力の獲得に資する研修や実践のアイデアを構想し提案する。その際、集団や組織の中で身につけていく力と個人で身につけていく力を整理し、ユニークで創造的なアイデアを出し合う。

各班には、およそ現職教員 3 人、保護者 1 人、教委担当者 1 人、大学教員 2 人、教職大学院生 1 人が所属したが、大変活発で熱こもった熟議が展開された。熟議の後は、各班 3 分で全体発表を行い、各期ごとの資質能力の整理を行った。



・報告・講評・総括

「教員育成指標と山口県の取り組み等」について、山口県教育庁教職員課人事企画班の杉原宏之主査より、「山口県の教員研修体系等」について、やまぐち総合教育支援センター企画室の河村昌子研究指導主事より、所管説明と講評を受けた。

引き続き、本学大学院教育学研究科副研究科長が「教員の資質能力の向上と大学と教育委員会の連携・協働」として総括を行った。

・閉会行事 教職大学院の教職実践高度化専攻の専攻長より閉会挨拶を行った後、nits アンケート、山口大学リフレクションシートにより振り返りを行い散会した。

## 4 研修行事の成果

本学の「リフレクションシート」による参加者評価は、回収 58 人の 5 点法評価で「4.74」となり、「5：強く良かった」が 44 人を占めた。特に、「教員に加えて、教員を取り巻く多様な関係者が、多角的・多面的に教職キャリアステージに求められる力、資質能力について考えや思いを交え、教職の現状、有り様やそれに向かう工程表を、時間・場所・感情を共有して考えるプロセス自体に意義がある」という評価が多く、今後の教員研修や人材育成事業に大きな示唆を得た。「感想」の一部を紹介する。

「若い方が考えをしっかりと持っていらっしやることに驚きと安心感を覚えました。自分が 20 代の頃は...と考えました。また、いろいろな立場、視点からの考えが聞けて議論が深まりました。特に、PTA や学校運営協議会に参画されている方のお話は本当に貴重でした。（教委担当者）」、「メンバーがドンドン発言する雰囲気があり、自然に楽しく意見交換ができるので、熱く、深く議論ができると感じます。自分にはない視点にふれることは魅力的です。校内研修で「これからの教員に求められる力」というテーマでぜひ取り組んでみよと思います。（中学校教員）」、「先生方の研修回数が大変多いという話はよく聞きます。研修回数は少なくとも、今回のような先生方の気持ちや思いが存分に発揮されて、先生方の気持ちを解放・開放し、前に前に進めるような研修が増えれば良いですね。大変良かったです。ありがとうございました。（保護者）」、「教員が、自分ごとと感じ、主体的に参画できる研修や学びの機会が大切だと感じました。現状に甘んじることなく高い意識で学び続ける姿勢を持ちたい。（教職大学院生）」

「nits 大賞」エントリー：添付資料②（山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻）

## 1 実績報告内容

教職大学院カリキュラムの開発と協働型ミドルリーダー養成研修の充実～「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」と教職大学院の運動

## 2 実績報告事業の趣旨と構想

本実践は、山口県の教育諸課題の解決に向けて理論的・実践的アプローチを加え、学校等における指導的人材を養成しようとする教職大学院と、山口県「人材育成に向けた 5 つの基本方針」のもと、学校、市町教委、大学や地域等と一体となって人材育成を進める山口県教育委員会とを架橋するものである

これまで、本学は山口県教委と連携して、「教職志望学生・臨時的任用教員・若手正規教員」や「中堅教員に向かう前の若手教員」を束ねた教員養成・研修プログラムを開発してきた。その中で、「自立・向上期」や「充実期」にある教員には、教育に対する情熱・使命感や教育的愛情、学習指導や生徒指導等で求められる実践的指導力、他者（子ども、教職員や保護者等）と共同する力や若手教員をリードする高い専門性等が必要なことを明らかにしてきた。同時に、急激に変化する社会や教育環境の中で、子どもたちや地域が抱える教育課題も、多様化、複雑化、高度化していること。それまで、自分の学級、担当教科、校務分掌の中で試行錯誤を繰り返してきた若手教員が、次第に学年、校務分掌や学校全体を見渡す視野の広がり実践力を求められるとともに、見えにくい学校・教育課題を発見し、同僚とともに適切な対応を模索し、組織としての動きをつくり、困難にひるむことなく解決を図るミドルリーダー、スクールリーダーに成長することが求められるようになったことも明らかにしてきた。

そこで、本実践は、教職大学院が実施する自主的・自発的なミドルリーダー養成プログラム（ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course）受講生や教職大学院生（現職教員・学部卒院生）の、課題解決力、組織的協働力、人間性等の育成を図ることを目的とし、教職大学院「地域科目」と「ちゃぶ台ミドルリーダー養成プログラム」を融合・相乗する教職大学院カリキュラム・教員研修プログラムの開発に取り組んでいるものである。

## 3 実績報告事業の実際

(1)連携・協働に向けた組織的取組

本実践においては、山口県教委や関係市町教委との連携・協働に向けたきめ細かい連絡・調整、時と場を共有する打合せ等を重視している。そのための実行委員会や運営委員会の実績は次のとおりである。

・実行委員会（教職大学院執行部、教育委員会幹部と事業担当・関係者による）～3/22,3/27,4/27,5/31,7/26,11/20 の 6 回、3 月下旬に 7 回目を予定  
・運営委員会（教職大学院担当・関係者と教育委員会研修担当者等による）～4/11,5/9,6/13,27,8/26,7/21,10/12,21 の 8 回、今後 3 回予定  
その他の取組としては、県内学校・大学等在籍講師リストの提供、研修受講者の参加推奨、県立学校長への推薦依頼、毎回の研修行事への参加と指導助言や情報提供、事業の広報支援（県教委ウェブページへの掲載、速送便やメルリストの優先使用）、県・市校長会や研修行事等での紹介、広報宣伝等で連携している。

(2)教職大学院カリキュラム（地域科目）に位置づけた研修行事（プログラム）の実際

本実践では、大学会場を実施する回と、県内市町を会場に巡回・公開講座型で実施する回を合わせ、年間 10 回、通年・継続して行っている。その一部を報告する。

・第 1 回 6 月 24 日、場所：山口大学

目的：山口県教育の現状と課題の理解、ミドルリーダーのあり方に関する実践的研修

内容：山口県教育課題①「山口県教育の現状、課題と教育施策」

企業マネジメントに学ぶリーダーシップ論、チームビルディングに関するワークとピア・サポート

参加者 受講教員 25 人、教職大学院生 14 人、講師・スタッフ等 12 人 計 51 人

・第 2 回 8 月 26 日、場所：萩市（県内巡回型研修）

目的：山口県教育課題②「教職員研修の活性化」と自校課題のマネジメント研修、ピア・サポート

文部科学行政や外国調査の理解をふまえた教育実践とミドルリーダーの役割・

参加者 受講教員 43 人（うち萩市内教 6 人）、教職大学院生 11 人、講師・スタッフ等 12 人 計 66 人

・第 3 回 8 月 27 日、場所：萩市（県内巡回型研修）

目的：山口県教育課題③「教員集団形成とコーチング」と自校課題の実践的理解

歴史・文化遺産を取り込んだカリキュラム開発のあり方に関する研修

参加者 受講教員 14 人（うち萩市内 4 人）、教職大学院生 12 人、講師・スタッフ等 10 人 計 36 人

・第 4 回 10 月 7 日、場所：美祢市（県内巡回型研修）

目的：山口県教育課題④「カリキュラムマネジメント」に関する現状と課題の実践的理解

自校の課題解決（特色ある教育活動）に資するマネジメント研修とピア・サポート

参加者 受講教員 29 人（うち美祢市内 9 人）、教職大学院生 12 人、講師・スタッフ等 15 人 計 56 人

・第 6 回 11 月 11 日、場所：柳井市（県内巡回型研修）

目的：山口県教育課題⑥「いじめ、不登校や不応等」と自校課題に関する実践研究とピア・サポート

柳井市における「いじめ、不登校や不応等」の実践事例研究と医学的考察

参加者 教員 23 人（うち柳井市内 6 人）、柳井市福祉 部局担当者・SSW・SC・適応指導教室

指導員等 9 人、教職大学院生 11 人、市教委関係者 5 人、講師・スタッフ等 5 人 計 53 人

・第 7 回 12 月 23 日、場所：山口市（県内巡回型研修）

目的：山口県教育課題⑦「防災・安全教育、危機管理」、自校課題に関する実践研究とピア・サポート

教員としての生き方、地域人としての歩み方に関する実践家の講演による研修

## 4 実績報告事業の成果

本実践では、教職大学院やミドルリーダー養成研修への期待に応え、今後の人材育成、地域と一体となった教育活動等に資する教職大学院カリキュラム、スクール・ミドルリーダー養成プログラムのあり方を提案してきた。また、「巡回型公開講座」として県内各地を巡回し、各地域の教職員や教育関係者に広く開放することにより、地域の教職員研修を活性化させ、大学と市町教育委員会等との新たな連携・協働のスタイルを提案している。加えて、全国的喫緊課題と言えるスクール・ミドルリーダーの養成、教員の年齢階層バランスや結びつきの弱体化から機能回復が求められる教職員集団や研修仲間づくりのあり方についても解明し、年度末に参考となる実践報告を行いたいと考えている。

