

現職教員に対する研修講座・公開セミナー等の修了により
教職大学院において単位を授与する制度の導入・プログラム開発

調査の概要

◆課題認識

- ・教職生活の全体を通じた総合的な資質能力の向上に自ら取り組んでいく学びの機会を提供する観点から、履修証明制度等の活用による現職教員が学びやすい仕組みの整備が求められている。
- ・教職大学院におけるラーニングポイント制の運用にあたっては、大学院相当の教育水準を現職教員に保障し、その資質能力の高度化を確実に支援・促進することが重要である。

◆調査研究の目的

- ・「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」の導入とその有効な運用方法について、研修プログラムの開発・実施を通して明らかにする。

取組のポイント・成果

◆取組のポイント

- ①新規研修プログラム「学校保健の視点で捉える危機管理」の開発・実施
 - ・ワークショップ形式により、受講者の主体的な思考と対話を促進するとともに、研修後の職場実践に主体的に役立てるインターバル型の研修とすることの有効性を確認した。
- ②附属小学校における「学校リーダー育成プログラム」の開発
 - ・学校が直面する問題の解決と人材育成を含めた学校の経営戦略とのズレを解消していく研修課題の設定が、オンデマンド型・コンサルテーション型の研修に重要な因子となることが明らかになった。
- ③ラーニングポイント制を活用した教職大学院1年履修プログラムの開発
 - ・岡山県・市教育委員会等の協力を得て実施した。
 - ・「教員等育成指標」（2017年12月）に示された校長や副校長・教頭に求められる資質能力やその目標と、研修講座プログラムや教職大学院のカリキュラムとの関連性について検討した。

◆成果

- ・「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」を支える理念や意義を明確にした。
- ・現職教員を学習者の視点で捉えつつ、目の前の問題解決だけでなく、自らの前提や価値観それ自体を問い直し、より高次の省察と質的な自己変革を促すことの必要性とその実現に向けた基本的な課題を明らかにした。

今後の課題

◆「岡山大学教職大学院ラーニングポイント制」の適切な実施・運用

- ・研修講座プログラムの開発・実施・検証
- ・教職大学院1年履修プログラムの運用（2019年度入学生に対する試行）