

令和元年度

文部科学省委託調査

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

研修のポイント換算等による単位化を活用した
管理職教員の資質向上支援システムの開発

報告書

宮崎大学大学院教育学研究科

目次

第1章	事業の概要	1
第1節	事業の趣旨	1
第2節	事業の目的と方法	1
第3節	実施過程	3
第2章	視察訪問の成果	5
(1)	鳴門教育大学教職大学院	5
(2)	岡山大学教職大学院	6
(3)	九州教員研修支援ネットワーク協議会	8
(4)	長崎大学教職大学院	8
(5)	教職員支援機構主催「教職大学院教職員研究セミナー」	9
(6)	福岡教育大学教職大学院ワークショップ	9
(7)	神戸大学大学文書資料室	10
第3章	教員対象の講義／研修のデータベース	11
第1節	データベースの項目説明	11
第2節	データベースづくりの課題	14
第4章	宮崎大学教職大学院での 管理職教員の資質向上支援体制の構想	16
第1節	支援体制概念図	16
第2節	データベースの位置づけと今後の展開	18
資料編		
2019年度宮崎大学教職大学院学校学級経営コース修了生の声		20
本調査の実施体制		24

凡例

本報告書では、文章のフォントとしてUD教科書体（ユニバーサルデザイン教科書体）を用いた。UD教科書体は、書体メーカーのモリサワが、弱視や読み書きに困難がある子どもの学習を助ける書体として開発したフォントである。宮崎大学教職大学院は、2020年4月の改組で特別支援教育コースが加わり、共通した授業が展開されることから、使用する教材の書体を読みやすいものにするためにも、本報告書で用いることにした。

第1章 事業の概要

第1節 事業の趣旨

宮崎大学と宮崎県教育委員会と宮崎県教育研修センターとが連携して、宮崎県教員育成指標を踏まえながら、大学・大学院での講座、行政研修での学修履修を単位化するための基盤となる講義や研修プログラムのデータベースと単位化のための比較対応表を作成する。そして、自らの資質を向上するために専修免許取得を目指す管理職教員を支援するための実施主体と手続き過程を検討し、有効な支援システム案を関係諸機関へ提案する。

第2節 事業の目的と方法

目的

本調査研究では、以下の点を明らかにする作業を通して、教職大学院と宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県研修センターとが協働して、教員の資質向上のための学修を保障するため、研修の単位化を活用した管理職教員の資質向上支援システムを開発する。

- ①宮崎大学と宮崎大学教職大学院とがこれまで開講してきた授業や研修の内容と、宮崎県研修センターがこれまで開催してきた研修内容とを精査して、両者の適合性について「宮崎県教職大学院到達目標及び達成度評価指標」と「宮崎県教員育成指標」の項目を踏まえながら検証する。
- ②研修のポイント換算による単位化を実現するための基盤となる講座や研修の体系の整備、学修履歴の管理、研修のポイントと単位の互換認定、これらの作業を担う実施主体の在り方を検討する。特定の主体が一元管理するのがよいか、作業を分節化したうえで実施主体を複数設定するのがよいのかを明らかにする。
- ③研修の単位化の手続き過程を検討する。手続きについては、手続き経路と手続きの手法の両方を検討する必要がある。多忙な教員に加重負担にならないように配慮しつつも、安易な単位履修をならないようにするための方途も探る。

成果目標

- ①大学・教職大学院の授業、附属学校を中心として開発した研修プログラムと行政研修の情報を基にして対応表を作成して、教職大学院の教員と宮崎県教育研修センター職員とが、相互に内容が適合しているか否かを検証するとともに、適合の程度に基づき、履修後に付与するポイント数及び単位化する際の換算基準の設定をする。その設定の妥当性について大学・教職大学院と教育委員会の間で研究会を開催して検討し、合意できたかどうかを検討する。
- ②研修主体、学修履歴の管理主体、単位認定の主体を明確にする。研修のポイント換算等による単位化を活用した教員の資質向上を支援するシステムを稼働させるために必要な実施主体と手続き過程を明確化する。先進事例の情報を得ることで、どのような主体や手続き過程を設定すれば効果的であるのかを明らかにできたかどうか。
- ③本調査研究の成果と課題を教育関連学会で発表し、その成果を学術論文として投稿しているかどうか。

調査研究の具体的な内容・取組方法

- ①目的としての、宮崎大学と宮崎大学教職大学院とが開講する授業内容と宮崎県研修センターが開催する研修の内容との適合性検証をするために、授業内容や研修内容の再検証を行う。具体的には、既存の行政研修のリストアップ(タイトル・内容・実施回数・履修対象者を明示)と大学・教職大学院の授業のリストアップ(タイトル・内容・実施回数・履修対象者を明示)を行い、さらに大学主催の公開講座や免許更新講習の授業科目のリストアップを行う。このリストのデータは集約し、一定の書式に基づいてデータベース化する。その際に、教職大学院や大学との連携で構築した行政研修と教育研修センターが開発した行政研修だけでなく、これまでに宮崎大学が附属学校を中心として開発してきた研修プログラムとも含めた上で分類する。対応表を作成して、それを基にそれぞれの内容の適合性を検証する。なお、構築するデータベースは、福岡教育大学を中心とする「九州教員研修支援ネットワーク」が開発中の履修システムでも活用できる規格にすることで、今後教職大学院間の連携にも資するものとする。
- ②先行して取り組んでいる岡山大学教職大学院と鳴門教育大学教職大学院での実地調査を行う。実地調査では、研修のポイントの基準と単位換算の設定をするための基本枠組みについて、ヒアリング調査をもって明らかにする。実地調査に際しては、履修証明や研修の実施主体にも注目する。
- ③研修の単位化の基準設定に際しては、管理職教員養成の授業科目を担う学校・学級経営コー

スの教員を中心に構成するが、教職・教科教育・教科専門の三者のバランスを重視しつつ、それぞれの担当教員も研究会に参画する。さらに、その作業においては、「宮崎県教職大学院到達目標及び達成度評価指標」と「宮崎県教員育成指標」を踏まえた内容の検証を行う。

④研究成果を学会（日本学校改善学会、九州教育経営学会）で発表するとともに、宮崎県教育委員会・宮崎県教育研修センターと協働して、研究会を開催し、研修の単位化を活用した管理職教員の資質向上支援システムの概要および運営形態について周知する。

第3節 実施過程

○10月以降 宮崎県教育研修センターから行政研修情報の提供を受け、宮崎大学教育学部と宮崎大学教職大学院の全授業科目の情報も集約したデータベース構築を進めた。

○11月28日（木） 先進実践校視察

参加者：宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史、

取り組み内容：鳴門教育大学教職大学院と徳島県の単位互換制度について調査し、運用面での課題と履修履歴システムの必要性を明らかにした。

○12月20日（金） 先進実践校視察

参加者：宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史、宮崎県教育研修センター指導主事・久野智章

取り組み内容：岡山大学教職大学院を訪問し、ラーニングポイント制度を調査し、導入過程や運用面での課題についての情報を収集した。

○1月9日（水） 連携のための打ち合わせ。宮崎県教育委員会教職員課において、先進校での取組についての意見交換と今後の取り組みを確認する。

宮崎大学教育協働開発センター所長・吉村、宮崎大学教職大学院客員教授・坂元徹、宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史

○1月11日(土)調査研究中間報告会 先進校視察とデータベース構築についての中間報告会を開催した。

宮崎大学地域連携センター特任教授・山本真司、宮崎大学教職大学院客員教授・坂元巖

宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史、宮崎大学教職大学院院生7名うち現職教諭3名。

○2月18日、長崎大学教育学部訪問。訪問先の対応者：副学部長藤本登教授、副学部長三上次郎教授、教職大学院長谷川哲朗教授、教職大学院畑中准教授、

○2月20日(木)－2月21日(金)教職員支援機構での教職大学院教職員研究セミナーに参加して、他教職大学院との情報交換をする。

参加者：宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史

○2月23日(日)福岡教育大学教職大学院ワークショップ「スクールリーダー・人材育成ワークショップ」に参加する。参加者：宮崎大学教職大学院准教授・湯田拓史。JR博多シティ会議室で開催。福岡教育大学教職大学院主催。文部科学省委託調査「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の一環として開催された。さらに日本教育経営学会実践課題委員会の企画とも関連したものであった。内容は、教職大学院と経営系専門職大学院(MBA)との比較研究であり、MBAの講義は「共通性」よりも専門職大学院としての「独自性」の発揮に重点を置いていることが指摘された。

○3月3日開催予定の福岡教育大学教職大学院との合同ゼミは新型コロナウイルスによる行事開催自粛要請により中止となる。

○3月15日(日)－16日(月)神戸大学大学文書資料室でネットワーク化されたデータベースに関する先進事例の視察をする。

○3月17日(火)宮崎大学教育学部第一会議室で関係者による研究会を開催し、本調査の報告書原案を検討する。

第2章 視察訪問の成果

(1) 鳴門教育大学教職大学院

鳴門教育大学教職大学院では、単位互換制度構築の背景と過程、さらに運用面についての情報を収集した。徳島県では、制度を導入した背景として、専修免許取得率が高いが県内で取得率にバラツキがあり、さらに教職大学院運営のためにも単位互換制度が必要であった。そこで、徳島県教育委員会主催の研修を履修した後に、教職大学院へ入学すると単位認定できるようにした。換算式の目安は、基本的に授業時間数である。換算式については、平成29年度に鳴門教育大学がだした文部科学省委託調査報告書では、実施時間数を基にして、下記の表1のような案を示している。

表1 換算式の案

研修名	実施日	単位数
初任者研修	14日	3.5
授業力向上研修2年目	2日	0.5
教職5年次研修	2日	0.5
10年経験者研修	10日	2.5
主幹教諭研修	4日	1
指導教諭研修	4日	1
学校リーダー研修	2日	0.5

出典：『文部科学省委託調査報告書』鳴門教育大学、22頁より抽出。

単位互換対象となる研修や講義の内容は、教科教育や教科内容学ではなく教職を中心としている。また講義の質を確保するための配慮が必要とされている。行政研修には、試験が無いが、大学や大学院の授業は必ず試験を実施するからである。大学・教職大学院の講義と行政研修との内容のボリュームと評価をどのように調整するかが課題となる。

鳴門教育大学教職大学院では、四国の他教職大学院との連携協定を結び、単位互換制度を実施している。さらにはサテライト遠隔授業システムを導入して、他教職大学院の授業を受けるこ

とができる。大学院のサテライト授業については、他の教職大学院との連携だけでなく、交通の便が良くない徳島県西部と徳島県南部の教職員への配慮もある。

単位互換基準の設定は、県教委との合意がとれれば容易に進むが、むしろ実施した後の運用面での困難性が高い。開講したのはいいが、受講生がゼロになる可能性があり、それは教員自身のキャリアアップへのニーズの問題でもある。単位に関係なく学びたいから受講しようとする教職員は非常に少なく、キャリアアップを目指す教職員がいても費用対効果を厳しく評価している。大学側としては、講座の費用設定が問題となる。授業料の無料は大学側にとっては経営的に苦しいし、有償にした場合、教職員にとってのメリットが何になるかが厳しく問われる。

なお、単位互換制度を進めることと教員の履修履歴システム構築とは車の両輪の関係であり、教職大学院と県教委とで共有できるシステム開発が必要である。

(2) 岡山大学教職大学院

岡山大学教職大学院へは、宮崎県教育研修センターの久野智章指導主事と湯田拓史の2名で訪問した。

(2) - 1 久野智章指導主事

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「現職教員が学びやすい仕組み」を整備している。ラーニングポイント制の利用による単位の授与にあたって、大学院相当の学修を現職教員に保障し、資質・能力の高度化を支援促進している。

岡山県教委・岡山市教委・(独)NITS・岡山大学教職大学院による現職教員対象の研修講座・公開セミナー等の修了証明をもって、教職大学院において単位を認定・授与している。教職大学院のカリキュラムにおいて、受講者が自らの教職歴や学修歴の中で身に付けた価値観を意図的にリセットし、学び直す、研究的な視座に立った「学びほぐし(unlearning)」を図るコア科目としている。教職大学院の教員だけでなく、適宜、教育委員会や学校の管理職・教職員が合同で省察する機会が設定されている。資料にあるA・B群が主に現職教員が受講できる研修で、将来的に主幹教諭・指導教諭、管理職を目指す教員が受講している。「授業力パワーアップセミナー」は、各地区・学校においてOJTを生かした若手教員育成を目的とした研修で、これのみ複数回の受講ができるものである。

現在、ラーニングポイント制の利用による単位が授与された受講者は1名(申請予定者は他1名)で、利用者が少ない状況である。研修の履歴データの管理は、教職大学院としてはしていない。

教職大学院の単位が、岡山県・岡山市教育委員会で実施する法定研修（初任者研修・中堅教諭等資質向上研修〔以下中堅研〕）と互換できるような状況はない。

表2 岡山大学教職大学院学修プログラム一覧表

○岡山大学教職大学院学修プログラム（ラーニングポイント制対象プログラム）一覧表

		教員研修等	実施機関	ポイント	修了要件
A 群	選 択 必 修	総合的ミドルリーダー研修講座	岡山県教育委員会	6	A 群の教員研修等を一以上修了していること
		教科指導ミドルリーダー研修講座	岡山県教育委員会	4	
		総合的ミドルリーダー研修講座	岡山市教育委員会	4	
		授業力パワーアップセミナー	岡山県教育委員会・岡山大学	2 繰り返し可	
		現職 CST 養成プログラム	岡山県教育委員会・岡山大学	2-6	
		研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修（19 講座）	教職員支援機構	各 2	
		（独）教職員支援機構・岡山大学連携・協力講座	教職員支援機構・岡山大学	2-4	
		学校リーダー研修プログラム	岡山大学	2 繰り返し可	
B 群	必 修	教育実践研究Ⅰ（課題分析）	教職大学院		A 群の教員研修等を一以上修了した後、B 群の教職大学院開放講座をすべて修了していること
		教育実践研究Ⅱ（課題提案）			
C 群	選 択	教育実践特別研究（課題検証）	教職大学院		教職大学院が指定
		スクールリーダーと組織開発 A			
		スクールリーダーと組織開発 B			

出典：岡山大学教職大学院提供資料

今回の視察を通して以下の気づきを得ることができた。

1 岡山大学教職大学院・岡山県教委・岡山市教委では、ラーニングポイント制度が構築されているが、宮崎県の基幹研修（初任者研修、中堅研）や職能研修との互換にまでは至っていない。そのため、本制度を利用する受講者が現時点で1名であった。

このことから、「養成（大学）－採用（教職員課）－研修（研修センター）」の系統的な研修を行うことで、受講者も研修の主体者も効果的・効率的で持続可能な研修体制を構築できると考える。そのために、関係各課等が主体的・計画的に熟議を継続することが、今後も必要である感じた。

2 文部科学省の方向性を把握し、教員研修の主体を担う3者にNITSを加えて、研修環境整備を

目指すことが、宮崎県も目指す姿になると考える。その中で研修センターにおいては、現研修の目的の精査、他の研修と互換可能な研修の把握、ポイント制を見越した評価するための共通尺度、研修履歴の在り方、専修免許と教員研修の互換の可能性、地教委との研修における連携等、課題を明確化することができた。

今後も、さまざまな動向に目を向けながら、「学び続ける教職員」の具現化に、微力ながら関わっていきたいと考える。

(2) - 2 湯田拓史報告

岡山大学教職大学院では、ラーニングポイント制度の概要を調べた。現行制度では、行政研修のポイントを教職大学院の単位として認定する方向でのみ実施しており、教職大学院や大学での学びを行政研修に反映させる方向の施策はおこなっていないことが分かった。また、利用人数が少数のため履修履歴システムがない状態である事が分かった。内容については、教職に関する講座が中心となっている。岡山大学教職大学院でも運用面の難しさが見うけられたが、中長期的にみて単位互換制度がもたらす効果と課題が分かった。その効果とは、管理職を目指す教員の専修免許取得であり、課題は県教委と教職大学院とが共有可能な教員の履修履歴システム構築である。

(3) 九州教員研修支援ネットワーク協議会

教員の履修履歴システムについては、12月23日の福岡教育大学主催の九州教員研修支援ネットワーク協議会で、先進事例として千葉県教育委員会の履修履歴システムの情報が紹介されたが、システム構築費用に5千万円近くかかることがわかった。ただし、これは県の全教員対象である事から、管理職教員のみに絞れば人数は3桁程度なので費用はそれほどかからないことがのぞめる。

(4) 長崎大学教職大学院

長崎大学教職大学院は、現職管理職コースを設置した。派遣の予算枠は長崎県教育委員会が文部科学省と折衝して教頭複数配置に必要な予算を確保した。長崎大学教職大学院の現職管理職コースでは、教頭だけでなく、教頭を目指す現職院生も受け入れている。履修期間は1年間であり、他の院生同様にフルタイムの院生として履修している。長崎大学教職大学院の現職管理職コースでは、授業の履修免除やアウトリーチは行っていない。ただし、すでに教職大学院の授業の一部を地域連携講座として、院生以外も受講できるようにしている。地域連携講座で取得した単

位は、長崎県教育研修センターが履修履歴を教職大学院と一元化しており、履修者が教職大学院入学後に認定している。現職管理職コースの共通必修科目は、他の3コースとは別枠となっている。

(5) 教職員支援機構での教職大学院教職員研究セミナー

当セミナーでの協議テーマは3つ。「ストレート院生の養成」、「教職大学院での教科内容学の構成」、「多様な研修内容の作成」である。立命館大学が初参加し、講演で私立学校教員向けの体系化された研修開発の必要性を訴えていた。「私学の自主性」よりも教育の最新事情に対応した体系的な研修内容に関心があるとのことであった。立命館大学にとって複数の教育委員会との連携は、デメリットが多いとのことであった。デメリットの内容は、各教育委員会との調整に膨大な時間がかかること、複数の教員育成指標に対応しなければならないことが挙げられた。協議では、「多様な研修内容の作成」のグループに参加した。協議に参加した大学院では、ラーニングポイントは導入済や導入予定のところが多かった。

そのほか、現職院生を教職大学院で学ばせることでの運用面（収入見込み）の工夫やインセンティブへの関心が高かった。また、参加していた教職大学院は、教職大学院による行政研修（大学側が運営する形での教員研修プログラムであり、県教育委員会（教育研修センター）の正式な教員研修として位置づけられるもの）を実施している教職大学院が多かった。また協議では、岐阜大学の先行性が話題となった。岐阜大学は、先進事例校として位置づけられており、他の教職大学院がそれに追いつこうとする構図で協議が進められた。兵庫教育大学も含めて参加校の多くは、教職大学院の主催による行政研修を実施しているか実施見込みのところが多かった。

(6) 福岡教育大学教職大学院ワークショップ

ワークショップの内容は、MBA（経営系専門職大学院）との比較研究であった。MBAでは、教育内容の「共通性」よりも「特色」を重視している。院生の経験年数の違いへの配慮はない。年齢層やキャリアが異なっても、同じ教材を使用する。ただし、授業の討論では、経験年数とキャリアでの質的差は生じる。MBAは、発足当初ビジネススクールとしての位置づけであり、実学重視のため、制度の周辺部の位置づけであったが、試行錯誤を繰り返して今の地位を定着させた。いまでは、MBAによっては、学問重視型の方針をとるところもあり、内容面で実学重視とは言えないMBAもあるが、それは各MBAの独自性として認められている。制度的に先行しているMBAでは、いかに「特色」を示すかが最重要課題となっている。このことは、「共通規格化」を求めがちな文部科

学省の動きとも異なるものである。今後、教職大学院でのカリキュラムを考える際に、「共通性」と「特色」との比率が問題となるであろう。

(7) 神戸大学大学文書資料室

履修履歴システムを作るに際して、データベースシステムを構築する必要がでてくるが、現状を鑑みるとデータベースシステム構築のための予算は限られている。そのため、大規模なデータサーバの設置による情報集約は無理であるが、既存のシステムを活用することで、比較的低予算でシステムを構築できる。そこで、既存のシステムを活用して、大学文書情報の集中管理をしている神戸大学大学文書資料室の取組を視察した。神戸大学大学文書資料室では、インフォコム株式会社の InfoLib を使用し、データセンター自体は神戸大学附属図書館の機関リポジトリシステムに間借りする形で設定されていた。

データベースシステムの詳細は第3章と第4章で後述する。

第3章 教員対象の講義／研修のデータベース

第1節 データベースの項目説明

大学と教職大学院の講義、行政研修の講座のデータベース化を終えた。講義/講座数290である。免許状更新講習はまだ入力していないが、追加可能である。

項目^{*1}は次の7項目である。「実施主体」、「講座名」、「講座担当者」、「時間数」、「実施時期」、「キーワード」、「備考」。これらの項目は暫定的である。入力後の再編成は可能である。現時点で「キーワード」としている項目は、実施内容を示すキーワードを示している。

表3 データベースの表の一部

内容を端的に示す概念が表示されている。

実施年度	実施主体	講座名	担当者名	時間数	実施時期	キーワード	備考
2019	大学	教育本質論	河原国男	30	2年前期	教育思想、教育史	
2019	大学	教育心理学	尾之上高哉	30	2年前期	教育心理	
2019	大学	教育心理学演習	尾之上高哉	30	1年前期	発達、学習	子ども理解専攻
2019	大学	教育心理学実験	境 泉 洋／尾之上高哉／高橋高人	30	2年前期	心理学研究手法	子ども理解専攻
2019	大学	教育心理学研究法1	尾之上高哉／境 泉 洋／高橋高人	30	3年前期	心理学研究法、研究	
2019	大学	教育心理学研究法2	尾之上高哉／境 泉 洋／高橋高	30	3年後期	教育心理学、研究計画	
2019	宮崎大学教育学部	「授業の成立と学習集団づくり」	竹内 元/附属小教諭	30	2月21日	授業観、学習観、教科の特性を生かした学習集団づくり、教授行為の在り方	

*1 データベースでは、表を「テーブル」、行を「ロウ」、列を「カラム」、値を「バリュー」と呼ぶ。ここでの「項目」とは、行の「カラム」を指す。

2019	宮崎県教育委員会	県立学校初期1年目⑩		5	2月17日	特別な教育的支援を必要とする子供の理解と指導、ホームルーム経営における教師の役割、カウンセリング・マインドを児童生徒理解と生徒指導、学習評価の充実	
教育委員会主催の研修の項目では、内容が文章化されている。							
2019	宮崎県教育委員会	公立小中学校初期1年目⑦		5	2月14日	研究の進め方、健康に関する指導、信頼される教職員	
2019	宮崎県教育委員会	公立養護教諭初期1年目⑩		5	2月14日	研究の進め方、信頼される教職員、社会人マナー	

出典：作成したデータベースの一部抜粋

データベースソフトは『桐 I O s』（以降、「桐」と略記）を使用した。日本語入力の性能とソート機能の高さを評価したからである。エクセルデータのとの互換性を確認したので、今後も入力作業は『桐』を使用する。

「受講対象者の研修ステージ」については、現在宮崎大学と宮崎大学教職大学院が主催する行政研修については、「宮崎大学（附属学校を含む）等が実施する教科等研修」の枠で実施されており、研修ステージとの関連付けはなされていない。

現在、宮崎県教員育成指標に基づいて、下記の図1のように6つのステージを設定している。行政研修では、受講生は自分のキャリアに応じたステージのカテゴリーの研修をけることになる。

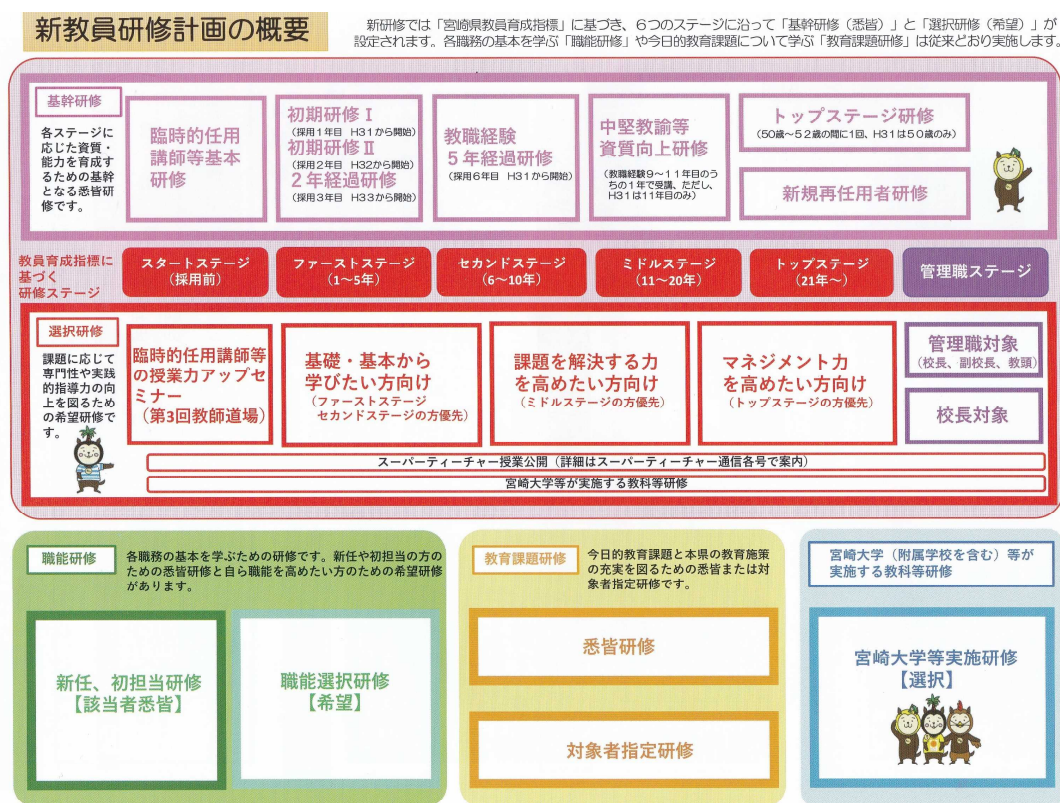


図1 宮崎県の研修ステージ一覧図

出典：宮崎県教育委員会資料

さらに各ステージ毎に研修内容の重点化がはかられている。次頁の図2を参照。大学や教職大学院では、受講生にかかわらず同内容同程度の授業をしてきたことから、大学や教職大学院主催の行政研修では、受講生集団のキャリアステージへの配慮が必要となる

研修ステージ名	スタートステージ	ファーストステージ	セカンドステージ	ミドルステージ	トップステージ
ステージ経験年数	養成採用前	能力育成期1～5年	能力拡充期6～10年	能力発揮期Ⅰ11～20年	能力発揮期Ⅱ21年～
教員としての基本姿勢	●	●	●	○	○
授業力	●	●	●	○	○
児童生徒理解・指導力	●	●	●	○	○
学校経営や組織への参画・貢献	○	○	○	●	●

図2 宮崎県の各ステージにおける研修内容の重点化

出典：宮崎県教育委員会資料

第2節 データベースづくりの課題

(1) 内容のキーワード設定

「キーワード」の項目については、大学側が概念のみであり、一方で行政側が説明文であるため、今後研修及び講義内容について調整が必要である。今後、レコード数（データ数）が膨大になったときに検索しやすくするには、キーワード表記の方が都合が良い。

具体的には、大枠のテーマを示す大きな概念1つに、その下位概念として「中項目」の概念が2、3つ入ることになることが考えられる。

事例：（大テーマ）「学校の危機管理（自然災害編）」、中項目「地震、災害マップ、避難計画の作成」など。

(2) 項目設定

教職大学院主催の行政研修については、今後「受講対象者のステージ」と「校種」を加える必要がある。ただし、大学・教職大学院主催の研修では、特定のステージ対応ではなく、「ステージ2とステージ3に対応」と表記することも考えられる。

校種についても、中高連携を視野に入れると、中学校と高等学校の両方が対象となる。

事例：2020年6月開講予定の教職大学院主催の行政研修「無償化政策に対応した進路指導」では、中等教育段階全体への視野を前提としている。次頁表4が示すように、ステージは4と5となり、対象校種は中学校と高等学校の両方である。

表4 項目例

実施年度	実施主体	講座名	担当者名	時間数	実施時期	キーワード	ステージ	校種	備考
2020	教職大学院	無償化政策に対応した進路指導	湯田拓史	5	6月	機関補助、現金給付、家計教育費	4・5	中・高校	進路指導担当者

出典：記述を基に著者作成

講義・講座のデータベースは、その情報特性から項目は適宜追加される可能性が高く、システムに柔軟性が求められる。

(3) 毎年度更新

年度のごとの更新も必要となる。こちらは基本枠組みが固定化できていれば、項目に「年度」を入れれば済む。内容を変更しても科目単位での「読み替え」を明確にすれば継続性は担保される。

(4) 換算式

大学も行政研修も開催日数は固定化している。時間数を参考にしながら換算式を設定するも、内容の違いを精査して、大学と行政研修のどちらか一方でしか実施できない内容の固有の価値が何なのかを明らかにする必要がある。

なお、「教員の働き方改革」の展開で、下記のように宮崎県の行政研修は縮減された。

基幹研修の再編

基幹研修とは、これまで基本研修として実施してきた経験年数に応じた悉皆研修です。各ステージの資質・能力を育成するための基幹となる研修として再編し、「初期研修2年目」「2年経過研修」「トップステージ研修」を新設しました。なお、校外研修の日数は基幹研修全体では、ほぼ従来どおりとなります。

基 幹 研 修	対 象	校 外 研 修 日 数	日数の増減
初 期 研 修	採用1年目	共通研修11日 養護教諭・栄養教諭は10日	-2 (養教・栄教は±0)
	採用2年目	2日	
2 年 経 過 研 修	採用3年目	共通研修1日	+1
5 年 経 過 研 修	採用6年目	共通研修2日 養護教諭・栄養教諭は4日	-1
中堅教諭等資質向上研	教職経験9年目から11年目のうちの1年間	共通研修9日 養護教諭・栄養教諭は10日	±0
トップステージ研修	50歳から52歳の間に1回	共通研修0.5日	+0.5

図3 宮崎県での基幹研修の再編

出典：宮崎県教育委員会資料

換算式は、3月17日の研究会において検討し、次の3つの案を掲載することにした。

第1案 鳴門教育大学教職大学院の基準に準じて、1日5時間で0.25とする。4日間の受講で1単位となる。

→現行の行政研修が9時頃開始16時頃終了が一般的なので実現化しやすい。

第2案 大学の集中講義の日程に合わせる。1日あたり5コマ（1コマは1時間半）を3日間実施する。

→この案については、規定の労働時間を超過することにもなるので、実現化は難しい。

第3案 新規に新しい基準を設ける。

→ゼロベースから基準設定をするには、関係機関との調整に時間がかかる。

第4章 宮崎大学・教職大学院での教員の資質向上支援体制の構想

第1節 支援体制概念図

一連の単位互換制度と履修履歴システム構築は、単年度事業では実現困難なことから、今後宮崎大学と宮崎大学教職大学院とが目指すべき中期目標、長期目標を立てることで、戦略的且つ継続的に取り組むべき事業である。そこで、現在委託を受けている調査も含めて、ここまでの事業と今後必要な事業との整理を試みた。

現在進めている文部科学省委託調査の位置づけは、下の図4「教員育成指標策定後の連携事業の構図」が示すように単年度事業として採択された基礎情報の整理を目標としたものである。現在進められている連携事業は、そのほとんどが単年度事業であるが、中期的にみれば関連性と継続性が問われるものである。そのため、中期目標の設定がポイントとなる。中期目標は「研修のポイント換算等による単位化を活用した管理職教員の資質向上支援システムの構築」である。これは単位互換制度の構築を意味している。

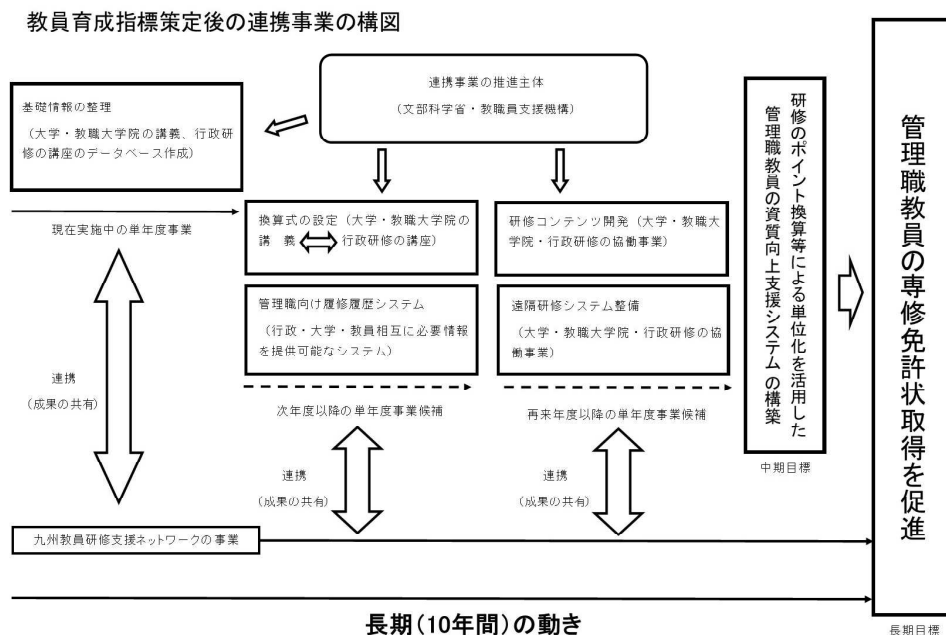


図4 教員育成指標策定後の連携事業の構図

出典：記述を基に著者作成

最終的に目指すのは、長期目標としての「管理職教員の専修免許状取得を促進」させることである。宮崎大学教職大学院では、来年度から教職大学院で始動する「現職管理職向け」カリキュラムを開講するが、これは上記の長期目標に向けた基本条件となる。現職管理職が教職大学院に就学しやすくするには、中期的には単位互換制度と管理職向け履修履歴システムの確立が必要となる。

なお、行政研修のポイントを教職大学院の単位に互換できることによるメリットとデメリットは下の表5のとおりである。

表5 行政研修のポイントを教職大学院の単位に互換できることによるメリットとデメリット

	メリット	デメリット
教育委員会サイド	1. 短期で専修免許所持教員を増やせる。 2. 行政研修受講者を減らせる。 3. 教職大学院と重複する講座を縮減できる。	1. ポイントと単位の換算式の設定で調整が必要。 2. 教職大学院と情報共有可能な履修履歴システムの構築が必要。
教職大学院サイド	1. 受講生の履修期間を短縮できる。 2. 修了者に行政研修免除の特権付与。	1. ポイントと単位の換算式の設定で調整が必要。 2. 教育委員会と情報共有可能な履修履歴システムの構築が必要。
教員	1. 同内容の講義・講座の重複を減らせる。 2. 勤務の合間に余裕をもって学び続けられる。	1. 費用負担過重の恐れ。 2. 履修管理が煩雑。

出典：記述を基に著者作成

教員にとってのメリットのうち、「同内容の講義・講座の重複を減らせる」は、免許更新講習、中堅教諭等資質向上研修、県教委の独自研修が該当する。このうち免許更新講習はテストを実施しているので、質保証の観点からも実施しやすいと考える。

第2節 データベースの位置づけと今後の展開

情報は、毎年度宮崎県教育研修センターから宮崎大学へ確定した研修情報を提供し、宮崎大学は宮崎大学の教職課程の講義、教職大学院の講義、免許状更新講習の情報も集約して入力する。入力作業に際しては、データベース管理と行政研修情報を学べることから、教職大学院生を雇用するのが望ましい。データベースサーバが始動すれば、24 時間年中無休で稼働させる必要があることから、データベースサーバを宮崎大学に設置することで柔軟に活用できる。データの出力先は、宮崎県教育委員会事務局、宮崎県教育研修センター、宮崎大学の三者とする。

データ内容は、現時点で「管理職教員向け」に資するものとなる。したがって今後は、管理職教員の履修履歴システム構築に必要な情報を抽出できるように優先的に対応する。さらに複数の「表」を関連付けて活用することが見込まれることから、データベースの形態は、リレーショナル・データベースとなる。

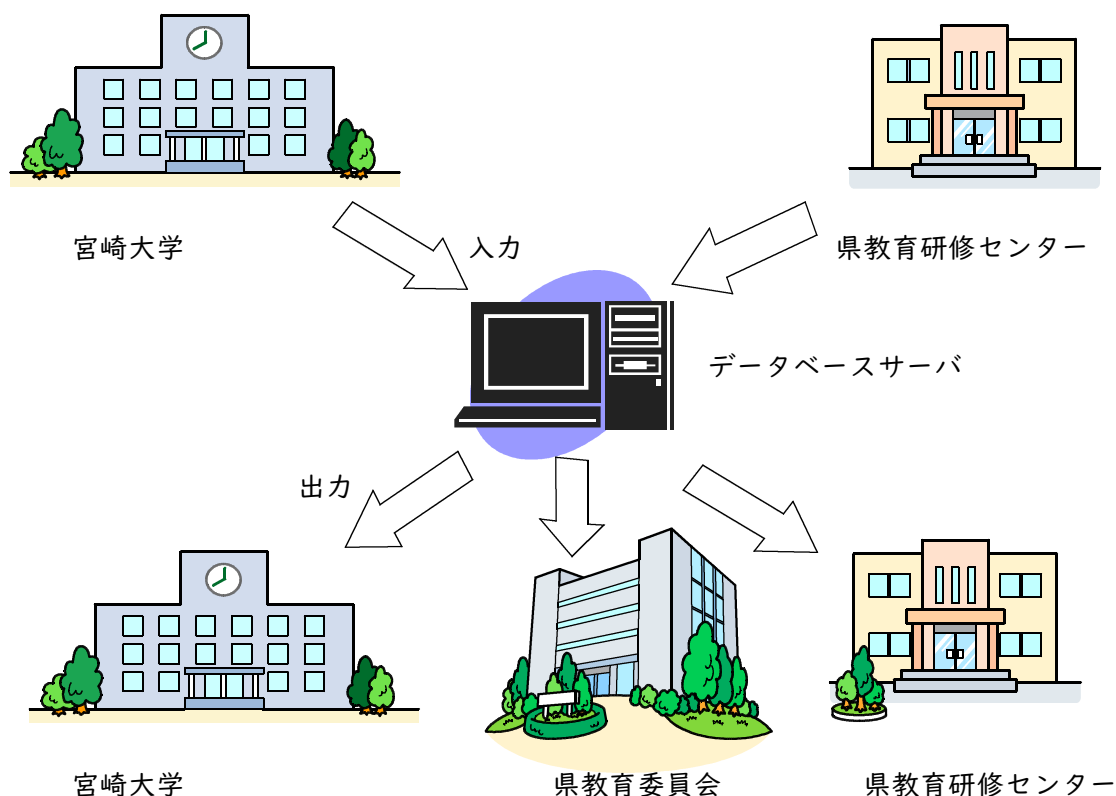


図5 データベースの入力元と出力先のイメージ

出典：記述を基に著者作成

データベースシステムは、新規にシステム作りをするには予算がかかりすぎる。大学に既に設置されているデータベースシステムとしては、教務システムと図書館システムの 2 種類がある。神戸大学大学文書資料室は、付属図書館のデータベースに間借りするかたちで設置されている。いずれにしてもデータセンター内部では、データベースサーバの他にアプリサーバとWebサーバとは別々に機能している。講義・研修のデータも履修履歴データも頻繁に登録と検出をすることから、システムイメージは、下記の図6のようになる。

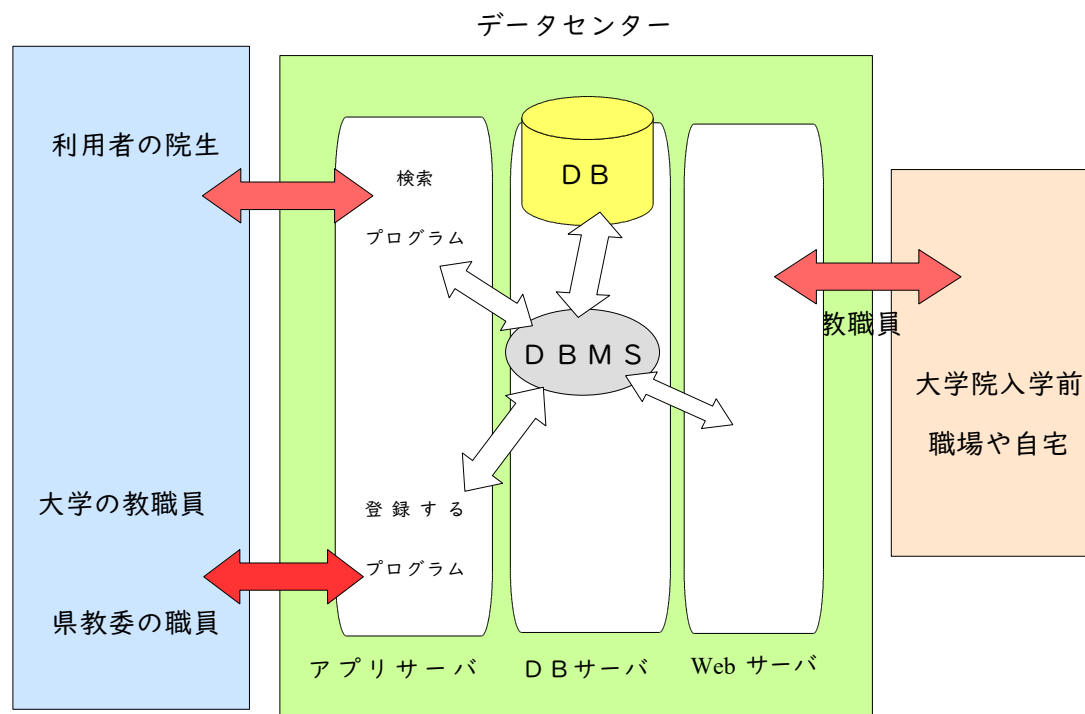


図6 講義・講座データベースと履修履歴システムの統合後のシステムのイメージ

出典：記述を基に著者作成

上記図7のうち「DBMS」とはデータベースマネジメントシステムのことである。データセンター内部は、アプリサーバとDBサーバとWebサーバで構成されている。Webサーバを独立させているのはセキュリティを確保するためである。アプリサーバは、既存のシステムが利用できれば、費用をかなり削減できる。データセンターは、前述の通り図書館システムや教務システムが考えられるが、図書館のデータベースは項目が固定化されることが多く、一方で教務システムはEラーニングなど項目が適宜増えていく傾向があるので、可能ならば教務システムに含めるのが望ましい。

資料編

(1) 学校学級経営コース修了生の声

宮崎大学教職大学院について

学校・学級経営コース 中村 実

福田 展子

瀬川 和美

1 行政研修について（現状）

県教育研修センター等が実施する校外研修（Off-JT）は平成 29 年度に策定した「宮崎県教員育成指標」に基づき、平成 30 年度に「宮崎県新教員研修計画」を作成し、平成 31 年度（令和元年度）より段階的实施されている。

この研修計画は、教員の 5 つのキャリアステージに必要とされる資質能力を確実に育成するための具体的な研修内容が示されている。さらに、以前から取り組まれていた「教員が児童生徒と向き合う時間の確保」の観点からの研修内容の精選化も図られている。

我々院生は、宮崎大学教職大学院に在籍する身分であるが、県教委との連携により、研修センターが実施する初期者研修・5 年経過研修、スーパーティーチャー授業公開の選択研修等に参加できる幅広い研修の場を頂いている。

2 教職大学院費用対効果（メリット）について

教職大学院派遣は、県教委の推薦を受け、宮崎大学教職大学院の院生として 1 年間の内地留学のスタイルをとっており、そこには、院生には入学金や授業料の負担が発生するが勤務校には、あと補充の講師が配置される。また、院生は、教職大学院の単位を履修することで、教員免許が専修免許に昇格できる個人的なメリットが発生する。このことから、この教職大学院派遣研修は、自己研鑽でもあり、Off-JT でもあると捉えることができる。

研修履歴については、現在、免許更新や中堅教諭等資質向上研修への免除・減免等の読み替え措置はなされていない状況であり、さらに、専修免許の取得が管理職等昇任や昇給のインセンティブにはなっていない。

現在の教職大学院で学んだことによるメリットとして、各分野の研究や今後の動向など最新の情報をじかに学ぶことができた。また、それ以上に、宮崎大学という組織や研究者教員とのつながりができたことも、今後につながる大きな収穫である。

しかし、それでは、先に述べたように自己研鑽であり、各個人の教員としての使命感や情熱に支えられる部分が大きくなってしまう。

もしここで、宮崎大学教職大学院で学ぶことにより「行政研修等の一部読み替え」「(教員採用試験のように)行政試験や教頭・校長試験の一部免除等」「上級免許取得による給与への反映」等、何かしらのメリットがあってもよいのではないだろうか。一般企業であれば、取得免許状による手当や昇進などは実際にありうる話である。そうすることにより、宮崎大学教職大学院へ自らから希望して学びに来る人材が増え、結果として、よりよい人材確保へつながると考える。

また、宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会で研修単位の互換性について研究を進めていると聞いたが、宮崎大学教職大学院での講義単位取得等証明できるものについては、県教委主催の法定研修等一部免除や免許更新に必要な単位の一部読み替えとして位置付けられると、宮崎大学教職大学院の大きなセールスポイントになると考える。

3 教職大学院の周知について

学校現場では、教職大学院という教員が研修を通して学びを深めたり、自身のブラッシュアップを図ったりする場が存在することが、ほとんど周知されていない現状がある。大学院の目的、特徴、アドミッションポリシーに関すること等、派遣にかかる費用等、もっと幅広く教職員に制度を理解してもらい、入学を促すための手立てや宣伝の在り方が必要であると考ええる。

具体策としては、教員育成指標に基づく教職員のキャリアプランニングに関し、キャリアを達成していくための手段として、教職大学院や日本人学校等への派遣、管理職等試験があることを教員にしっかりと現場で説明する時間を設ける。特に今年度、効果的であると感じたのが、夏に行われた初任修・5年研のジョイント研修の中で、自身の将来のキャリアを考えていく一つの選択肢として、学芸員(博物館や美術館等勤務)の募集を担当者によって行う機会を設けていたということである。教職大学院においてもこのような宣伝の場を積極的に設け、初任研等の「キャリアプランニング講義」とリンクさせ、初任者の段階から、自身の教員生活を見通したプランの一考とすることは、大変有効であると考えられる。

また、本大学院においては、入学試験の出願書類において、筆記試験の代替措置をとることができる。その際、必要になってくるのが、これまで取り組んできた教育課題や実践

及び研究報告・論文・作品等、また、初任者研修及び教職 10 年経過研修を証明する書類及び研究会等における研究授業・実践記録等であるが、これもしっかりと事前の周知を図っておく必要がある。大学院での研修を希望するのであれば、自分のキャリアの早い段階から入学に向けての準備ができ、現場での実践にもより目標をもって取り組むことができると考える。

4 カリキュラム（メンターシップ実習）について

教職大学院を受験するにあたって、学校では、募集要項とともに一言だけ管理職から提示があるだけであり、教職大学院のシステムや一年間の流れ、どのような事を学べるのかは分からなかった。「教職大学院に行ってみる気はありませんか？」と声をかけて頂いたことが受験しようと思ったきっかけである。教職大学院に興味をもったものの、そこでの学びはどのようなものなのかは要項等を読んでも具体的には分からなかった。子どもとの関わり方や学級経営や授業づくりなど、新たな視点を学べるのではないかと考え受験した。実際に入学してみると、道徳や生徒指導など学べる事も多かったが、これまでの経験や実践をストレート院生にアウトプットする場面が多くあった。ワークショップ型の講義が多く、意見の交換や議論することで、特に若手教員との関わり方を重点的に教えられているように感じた。メンターシップ実習では、メンターとして、メンティーにどのように関わり、メンティーの悩みや授業づくりにどのようにアドバイスしていくかを学んだ。共に授業を作っていく、生徒との接し方などアドバイスしたりしたが、振り返ってみると入学前に思っていた大学院での学びとはズレがあるように思う。

これは、教職大学院の存在や制度など受験前段階での情報があまりにも少なかったことに起因すると考える。周りに教職大学院に行った人がおらず、管理職に尋ねても教職大学院でどのようなことが学べるのか、一年間の流れはどのようになるのか、大学院卒業後はどうなっているのかなど分からなかった。この部分が事前に周知されていればずれなど感じなかったであろう。また、もっと教職大学院を目指そうという先生方も増えるのではないかと考える。

また、メンターシップ実習では、教科によって差があり、メンティーがストレート院生ではなく学部生であり、その指導を附属の先生方と行わなければならない人もいれば、メンティーが2人いるメンターもいた。また、事後研の在り方もそれぞれで違い、メンティーが2人のメンターは他の先生より倍時間がかっていた。授業づくりのアドバイス等も倍

となるため負担は大きかったと考える。そのため、受験の段階から、コース、実習、教科における現職教員とストレート院生の人数のバランスを考慮した採用を考えるとよいのではないか。

5 課題研究について

今年度、学校・学級経営コースでは、3名の現職教員が「初期研修制度のメンター方式導入による可能性」「チーム学校の実現に向けた協働に関する研究（活躍する学校事務職とともに）」「地域と共に歩む学習支援の在り方」について課題研究を行った。それぞれが現場で抱えている課題や関心事項をもとに、大学での指導教員から適切に研究の方向性を提示していただきながら、調査結果や新たな提案を示すことができた。今後は、現場に戻った時に、その実践を繋いでいくための具体的方策を考えていくことである。現場の教職員に自身の取組を伝え、次年度の教育課程内で生かしていくための意識の醸成と協力体制の構築が必要である。それを考えると、教職大学院卒業直後の人事異動は、研究内容の具現化が図られにくいデメリットがあるため、入学のタイミングは考慮する必要がある。

また今回、研究時間の確保が課題であると感じた。特に研究のまとめの時期である11月から12月は、大学院のカリキュラムであるポートフォリオ作成と重なり、精神的な負担感がぬぐえない時期が続いた。もっとゆとりをもって取材や分析、大学教員との議論を進めるための時間と場の確保が必要である。

(2) 本調査の実施体制		
所属部署・職名	氏 名	役割分担
【宮崎大学】		
教育学研究科・研究科長	幸 秀樹	全体責任者
教育学部・学部長	藤井 良宜	連携統括
教職実践開発専攻・専攻長	菅 裕	研究統括
教育協働開発センター・センター長	吉村 功太郎	事業実施責任者
〃 ・ 統括リーダー	竹内 元	事業実施副責任者
教育学研究科・准教授	湯田 拓史	研究調査全体統括
教育学研究科・客員教授	坂元 厳	教育委員会等連携窓口
【宮崎県教育委員会】		
高校教育課高校教育	長友 美紀	学力向上担当主幹
義務教育課義務教育	佐々木 孝弘	学力向上担当主幹／教職大学院等連携窓口
特別支援教育課	堀 克	企画指導担当主幹
教職員課	大山 和彦	人材育成担当主幹
人権同和教育課生徒指導	永山 新一	安全担当主幹
スポーツ振興課	木宮 浩二	学校体育担当主幹
教育研修センター	金子 文雄	センター所長
教育研修センター	荒武 真奈美	学習研修課長

本報告書は、文部科学省の委託事業として、宮崎大学が実施した令和2年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果を取りまとめたものです。したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。

令和元年度

文部科学省委託事業

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

「研修のポイント換算等による単位化を活用した

管理職教員の資質向上支援システムの開発」報告書

2020（令和2）年3月26日発行

責任編集 湯田拓史・坂元巖

発行者 宮崎大学大学院教育学研究科
〒889-2192 宮崎県宮崎市学園木花台西1-1

印刷 北一株式会社
〒880-0903 宮崎県宮崎市太田3-1-31