

未来の教育を支える 優れた教員の育成を目指す 養成・研修の一体的改革推進

—教員養成大学と教育委員会の協働による 特色ある人材育成システムの構築—

本事業は、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(中教審第184号)の提言を踏まえ未来を支える質の高い人材育成の推進を目指して実施した。その内容は、大学と自治体が構想段階から協働し、教員の養成・採用・研修を通じた一体的な体制のもとで、育成システムを有効に運用するための研修方法に関して調査研究を行ったものである。

推進組織として、宮城教育大学と仙台市教育委員会が連携する目的で「教員研修改革協働プロジェクト」を構築し、取り組んできた。このプロジェクトの推進により、教員養成課程で重視すべき教育内容が明らかになるとともに、教育現場における有効な研修のあり方も見えてくることから、教員育成段階の充実が図られる。協働する両者にとって意義のある取組になるはずである。

優れた教員の育成には、教員養成から初任時代、中堅時代、管理職時代と、一貫したシステムの構築が必要である。多忙化が深刻な学校現場において、OJTも含め、効率的で実現可能な研修のあり方について検証する必要性を仙台市教育委員会側の問題意識として有している。一方、本学の教員養成においては、学部・大学院・OB(初任教員)の教育課程における一貫した資質能力の形成とその高度化が課題となっており、教育委員会と解決すべき共通の課題を有している。本調査研究は、教員の生涯にわたって計画された「学校教職員人材育成基本方針」を有する仙台市教育委員会と、生涯にわたって学び続ける教員「イノベティブティーチャー育成構想」を有する宮城教育大学教員キャリア研究機構が、これまでの成果を土台とした新たな教員育成システムの構築を目指し、協働的な課題追究によって成果形成を行うものである。

3年次の研究

- 「大学での学びが数年後の学校現場での力量発揮にどのように関連付けられるか」「卒業生の追跡調査として、学校現場への聞き取り調査が重要」との観点から、学校現場の若手教員に聞き取り調査を行い、その結果を、大学での養成研修に活かす。
- 1～2年次で実施した「教員の養成と研修に関するアンケート」、学校現場の教員の資質・能力と研修の実態把握のための「学校長対象聞き取り」を継続・考察し、校長から教員までの資質・能力の指標と実態との比較・整理を行うとともに、教員一人一人が研修を有効に活用し、資質向上につなげる意識を高める手立てを探る。
- 聞き取りにおいては、教育センターが所管する「仙台市学校教職員人材育成基本方針」を考慮し、系統的・総合的な視点で調査研究を進める。
- 大学、教育センター、学校現場それぞれにおける有効で実現性の高い研修実践のシステム化を目指す。また、働き方改革を意識し、多忙な教育現場で実現可能な研修のあり方について、研究を深めていく。

聞き取り1 学校現場の教員の姿と研修についての学校長聞き取り

| | |
|--------|---------------|
| 2017年度 | 小学校8校 / 中学校3校 |
| 2018年度 | 小学校9校 / 中学校1校 |
| 2019年度 | 小学校8校 / 中学校3校 |

仙台市立学校教職員人材育成基本方針

仙台市が教員に求める三つの力と「キャリアステージに応じて求められる教員の姿と力量」と現場教員に不足している力

| 求められる力 | 初任～5年経験（育成期） | 6～15年経験（向上期） | 16年以上経験（充実・発展期） | |
|----------|--|--|---|---|
| たくましい精神力 | 教育公務員としての自覚を持ち、法令等を遵守し、職務を遂行する教員 児童生徒のよりよい成長を目指し、様々な課題に真摯に向き合い、進んで教育活動に取り組む教員 | 教育公務員としての誇りを持ち、法令等を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行する教員 児童生徒のよりよい成長を目指し、困難な状況にあっても粘り強く教育活動に取り組む教員 | 教育公務員として自らを厳しく律しつつ、法令遵守の機運を高め、誠実かつ公正に職務を遂行する教員 常に児童生徒のよりよい成長を目指し、困難な状況にあっても冷静に周りの教員をリードしながら教育活動に取り組む教員 | 危機管理意識 他に動きかけリードする力 チーム学校の一員としての自覚 |
| 豊かな人間性 | 児童生徒や保護者、同僚から信頼されるように社会人として必要な教養の修養に努める教員 保護者・地域の声に耳を傾け、良好な関係を築く努力をする教員 | 社会人常識（電話対応・挨拶） 広い教養を備え、児童生徒や保護者、同僚から信頼される人間的魅力を身に付けている教員 | 社会人としての常識 豊かな経験に裏打ちされた高い識見を持ち、専門性・人間性を磨き、深い人間的魅力を身に付けている教員 | 若手が話したくなるオープンさ 社会人としての常識 |
| 確かな指導力 | 広く研修に努め、同僚等の意見を謙虚に受け止め、学び続けようとする教員 授業や学級経営についての基礎基本を習得し、児童生徒と共に活動できる教員 | 謙虚に学ぶ姿勢 児童・保護者・同僚とのコミュニケーション 積極的に先輩から学ぶ姿勢 見通しを立てる力 児童理解 英語・道徳の指導力 発達障害理解とその保護者対応 | より優れたものを目指して、広く研修に努め、他人の意見を謙虚に受け止め学び続ける教員 授業や学級経営についての専門性を向上させ、児童生徒の活動をリードする教員 | 様々な年代の職員と積極的に連携しようとする姿勢 常に教師としての在り方を求めながら自己研さんに努め、他の教職員の範となる教員 学び続ける意欲 新しい情報の取り入れ 研修により自分を高めようとする意識 スピーディな事務処理能力 先の見通しをもって全体を見通す力 若手を支えアドバイスする意識 若手を育てようとする意識 |

聞き取り2 若手教員（～10年）聞き取り 19名

| 出身大学 | 宮城教育大 | 他大学 | 新卒 | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|---|----|---|----|
| 人数 | 6 | 13 | 5 | | | | | | | | | | | | | |
| 経歴 | 本務・講師 | 2年 | 2年 | 3年 | 4年 | 4年 | 5年 | 2年 | 6年～ | 6年 | | | | | | |
| 現在担任等 | 小学校 | 1年 | 2年 | 2年 | 3年 | 2年 | 4年 | 2年 | 5年 | 3年 | 6年 | 2年 | 特 | 1年 | 少 | 1年 |
| | 中学校 | 1年 | 2年 | 2年 | 3年 | 1年 | 副担 | 2年 | 副担 | 1年 | | | | | | |

聞き取り項目は、3点である。

1. 毎日の実践の中で、難しいと感じていること、困っていること
2. 大学で学んだこと、体験したことの中で、特に役立っていること
3. 大学で学んでおきたかったこと（授業としてあるとよい、授業外でも体験しておけばよいと思うこと）

総じていうと、教科指導と生徒指導の両面が必要だが、若手教員の困り感は、**児童生徒対応・学級経営**にある。**広義の特別支援教育**は必須と考えている。現場体験の有効性を認識し、方法として、**ボランティア活動への参加、学校現場体験、現職教員との交流**を希望している。ボランティア活動は、継続的に、授業として目的をもったボランティアが参加しやすい。広い視野での**教育哲学**を育む学びを求めていることが特筆できるが、**課外活動**で広げられる分野と考えられる。

仙台市立学校教職員人材育成基本方針「求められる教員の姿と力量」着任時

- **社会人としてのマナーと常識**を身に付け、**責任感**を持って物事にあたり、**心身ともに健康**である。
- **子どもが好きで、ボランティア**などを通して、子どもに**寄り添った関わり**ができる。
- 学生生活などで多くの人々と関わりを持ち、**コミュニケーション**を図りながら**協働**した活動ができる。
- 分からないときは周りに相談するなど、**前向きで謙虚な姿勢**を持ち**学び続けよう**とする。

聞き取り3 いじめ防止ボランティア2年目 活動小学校長聞き取り 2020. 1月

| 活動実績 | 仙台第二中学校 | 立町小学校 | 木町通小学校 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 2019年度（6～1月） | 41日 延べ47名 | 57日 延べ74名 | 41日 延べ43名 |

学校にとって

- **2年目となりますが、継続したことによる昨年度との違いはありますか**
子どもたちも教員も、良い意味で慣れて、レポートがとれている。特に継続し、学級固定で活動している学生は学級に入っても安定感がある。一方でマンネリ化しないように見ている面もある。
- **今後継続していく価値はあるでしょうか**
十分にある。教員が見えないことに気付くこともあり、いじめの未然防止になっている。
- **中学校区で取り組んでいることのメリット、デメリット**
一緒に活動はあるが、今はあまり感じていない。複数の小学校から同じ経験をして中学校に進学することでのメリットはあるかもしれない。
- **先生方の捉え方～負担感、学生を育てる意識**
負担感はない。学生を育てる、という視点を担任に持たせたい。

学生にとって

- **継続して取り組んでいることで学びに変化はありますか**
児童の見取りができるようになってきている。活動日誌から読み取れる。児童への声掛け、接し方に成長が見える。
- **どんな力が付いているでしょうか**
児童理解。最初立っていただけだった学生が子どもたちに関わるようになってきている。学生自身の教師としての資質の見極めになっているように感じる。

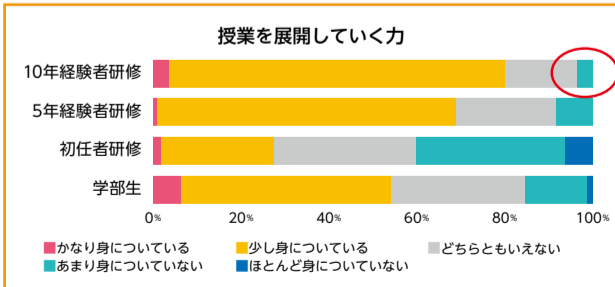
「教員の養成と研修に関するアンケート調査」考察

| | 学部4年生 | 初任研 | 5年研 | 10年研 | 計 |
|------|-------|-----|-----|------|-----|
| 2017 | 319 | 124 | 141 | 56 | 640 |
| 2018 | 279 | 183 | 108 | 188 | 758 |

※ 2019年度も調査済みであるが統計処理が終わっていない

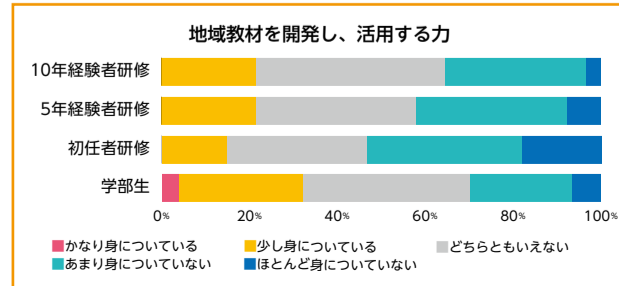
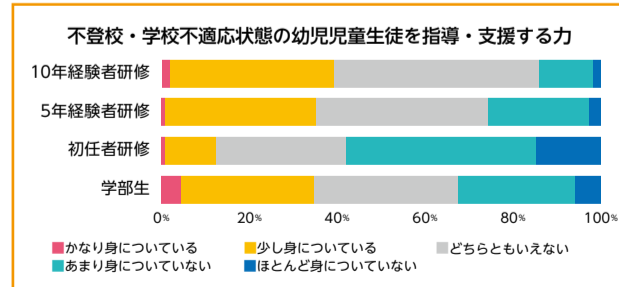
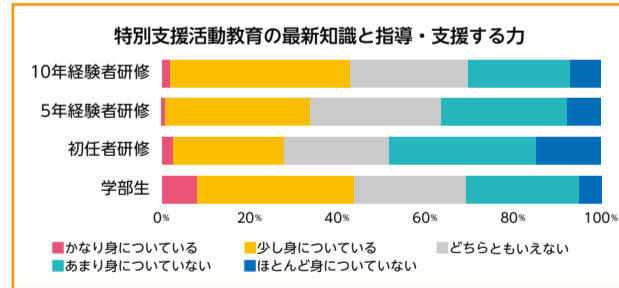
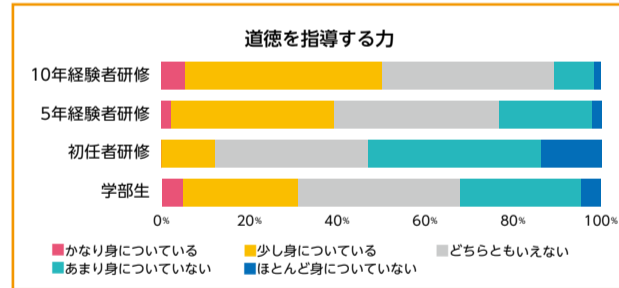
一昨年度、昨年度と主として本学4年生の自信と初任者の落ち込みとのギャップを検討課題としてきたが、今年度は5年研と10年研の結果も含めた経験年数による比較から、総合的な視点で考察した。

(1) 教員の最初の異動は3年要転と言われ、新任着任後3年で異動する。転勤にはある程度のストレスと、各学校独自の校風や地域性への適応があり、それを乗り越え、新しい学びを獲得していくことから、5年研受講者の伸びの割合は妥当と考えられる。その後10年研まで徐々に伸びていくという結果になる。この後の調査はないが、おそらく、10年研の結果とほとんど変わらないと予想される。ここで問題視したいのは10年経過しても数%程度の「身につけていない」層が存在するという点である。この層がこのまま残っていく可能性が高い。その層への研修をいかにしていくか、また、教員としての資質・能力を高めるためには10年までの研修の在り方が重要ということが見える。これは教育委員会と現場校長からの聞き取りで、浮かび上がったことでもある。

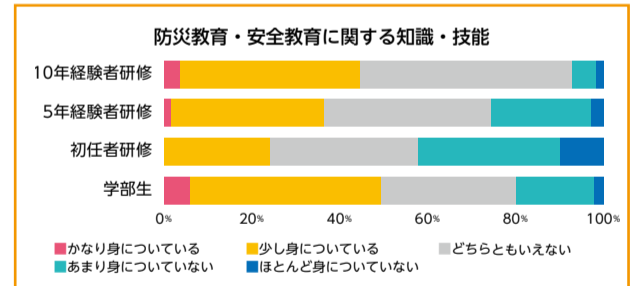


(2) どのステージにおいても現状認識（自己評価）が低い項目として、**道徳を指導する力**、**特別支援教育**、**不登校・学校不適応状態の幼児児童生徒を指導・支援する力**、**地域連携・地域教材開発**などがあげられる。（指導に関する項目で、10年研までに「かなり・少し身につけている」が50%に満たない項目）
道徳の教科化への対応は学校現場でも急務として取り組んでいるが結果につながっていない。特別支援や生徒指導項目は、学校現場が抱えるいじめ・不登校問題とも関連する結果である。また、地域協働でのチーム学校を掲げるこれからの学校において、地域

と連携する力は必須である。養成段階・現職での研修双方の課題として養成及び研修計画に反映する必要がある。



(3) どのステージにおいても現状認識が低い項目ではあるが、学生の現状認識の高い項目が、**防災教育・安全教育**の項目である。被災地に立地する大学としての取組が成果として表れたと考えられる。同時に現職教員への研修の必要性を提言したい。



聞き取り及びアンケートを受けて、本事業で実践してきた、あるいは実践予定（2020年度～）の取組を以下のようにまとめる。

養成段階

大学の取組

- 課外ゼミナール「探究の対話（p4c）ゼミナール【Pすく～る】」
- Stop・ざいじめプロジェクト「仙台市いじめ防止ボランティア」

教育センターの取組

- 学生が参加可能な教員研修の提供

現職教員

大学の取組

- 仙台市教育委員会開催「学校防災研修」と教職大学院講座との協働

教育センターの取組

- OJTサポート事業
- オンライン研修申込システム

学校現場の取組

- 働き方改革とOJTの工夫
 - 校内留学
 - ミニOJT
 - 日常的なOJT
- タイムマネジメント
- 校務支援システムの導入
- 多様な連携・協働

詳細は中面をご覧ください。

課外ゼミナール
「探究の対話(p4c)ゼミナール[Pすく〜る]」

*Philosophy & People
Safety
Communication
Heart
Opportunity
Occupation
Laboratory*



Pすく〜るでどんな活動をしてみたいですか？

- 実際に小・中・高に行ってみたい
- 子どもたちとp4cをやってみたい
- p4cの実践を現場で見てみたい(子どもの反応はどうか、教師の働きかけなど)
- p4cからいかに議題を深めていけるかを探りたい
- p4cと哲学を深めていきたい
- p4c活用場面の検討をしたい
- 学級活動・道徳でのp4cの活用を考えたい
- 保護者会でp4cが使えるか
- 通常学級に在籍する配慮が必要な子どもへの対応を学びたい
- 教育学以外の視点からの生徒指導を考えたい
- 実習前の不安を解消したい
- いじめ防止で見た、困った場面について考えたい



Stop・ざいじめプロジェクト
「仙台市いじめ防止ボランティア」

活動日誌から (2019年度小学校)

- 授業の導入の問いかけが児童の興味・関心を引き、円滑な授業展開につながっていた
- 授業での学びを受け、子どもたちの具体的な行動になっていたことに学級経営の様子が見て取れた
- 先生方の子どもたちへの関わり方や授業を近くで学ぶことができるなど、貴重な体験ができた。たくさん学びたい
- 自分の提案を児童が気に入り、活動に関心を持ってくれたので、達成感を感じた
- 児童のモチベーションを上げる学級活動の実践を見て、担任をもったら実践してみたいと思った
- 長縄が苦手な子が憂鬱そうな表情をすることがあり、どう声がけするかとても考えた
- 授業中の私語への指導の仕方だけでなく、席替えの工夫など未然防止の大切さを感じた
- 直接ではないが、特別支援学級児童への差別を感じる言動に気づいた。指導の仕方を考えたい



働き方改革とOJTの工夫

学校現場の働き方改革を進める上で、教員研修に期待されることが多くなったことと裏腹に、現実的には多忙により研修時間の確保が難しく、管理職や主幹教諭・指導教諭のマネジメント能力がより一層求められる状況といえる。教育委員会各課の働き方改革への取組も進んでいる。教育指導課はICT活用による校務の効率化を意図した総合校務支援システムC4thを導入、学びの連携推進室では地域連携による学校サポート体制の推進、教育センターは研修の精選と質の向上とともに、学校現場でのOJTの支援のため、訪問による「OJTサポート事業」に重きを置いている。

校内留学

学校現場でのOJTでは、一人一人の現場経験の積み重ねと、学校・先輩が積み重ねてきた経験知を日常指導を通して学ぶことが大きい。後輩の育成に取り組む「エキスパート」の退職教員は「職人のような」「徒弟制度のような」と表現した。丸1日自分が指名した先輩(同僚)の学級に張り付き、学級経営や学習指導を学ぶという「校内留学」の取組は、まさにその実践である。多忙化にも対応し校内の人的資源を活用したOJTだが、多忙化解消以上に、同僚性、学び合い、コミュニケーションの高まりといったチーム学校への意識高揚につながっている。さらに指名制が生み出す効果として、指名された教員のモチベーションの高まりに加え、指名されなかった教員への意識付けの効果も報告されている。この学校では、年2回留学期間を設定、今年度は6月と12月に計17名の教員が留学した。この実践を可能にしているのは、教員の意識改革と、定数配置の中で補欠体制を敷く管理職・主幹教諭・エキスパートなどのフォロー体制である。

「知りたい」「必要」をモチベーションにしたミニOJT

- 行事前(運動会・学習発表会・スポーツテスト・陸上記録会等)の「必要」を理由としたミニOJT(30分~1時間)を実施している。
- 「教えて欲しい」と「教えたい」のマッチング(学級開き・保護者懇談会の持ち方、面談の仕方、具体的・実践的な指導法等)により、教員同士が講師となって教え合う。基本的に「知りたい」研修に自由参加だが、参加率は高い。

日常的なOJT

- 特に生徒指導は、日々の対応すべてがOJT。保護者対応、児童生徒聞き取り・アンケートの見極めなど主任層の指導の下で、担任の主体性を認めながら行っている。
- 若手教員の学級づくりに、レーダーチャート等で学級の状況が可視化される手法を活用、児童が学級づくりに主体的に関わろうとする意識向上や、同僚、保護者への啓発につながっている。

タイムマネジメント

- 組織的、計画的、継続的に実施するが、時宜を捉えて臨機応変に実施する柔軟性も大事にしている。
- 職員会議での校長指示伝達をOJTの視点で行う、職員会議や打合せの回数、実施時間の見直しなどにより、研修時間を捻出している。
- 打合せの効率化、タイムマネジメントを意識させるために、着座しないミーティングを行っている。校長室の会議テーブルの1つを手作りした。(写真)



校務支援システムの導入

全仙台市立学校への「総合校務支援システムC4th」の導入目的は、校務の効率化のみに止まらず、教育活動の高度化である。例えば児童生徒理解においては、多様な視点で情報共有でき、教員の資質・能力の底上げが可能である。研修の振り返りや伝達に管理職を含め、全教員が関わることが出来る。しかし、活用力に個人差や年代差があり、成果が表れるには数年を要するとの見方が多かった。校長や研究主任が意図的にOJT等に活用し、効果を実感できるようにしている。

多様な連携・協働

仙台市教育委員会は全中学校区に1つ以上の「学校支援地域本部」を設置している。10年かけて、80%の小・中学校に設置された。地域・保護者・(学生)ボランティアに、積極的に教育活動に参画していただき、成果を上げている。働き方改革と教育の質の向上を両立した取組と言える。(写真)

学生ボランティアについて言えば、活動を通して学校現場を知り、児童生徒への対応を学ぶことができる。教員養成の成果が望めるばかりでなく、自分自身の見極めにもなり、教員志望への意欲づけになっている。



教員養成段階

育成期 初任~5年

向上期 6年~15年

充実・発展期 16年以上

教育委員会(教育センター)の取組

学生が参加可能な教員研修の提供

2018年度 33講座 327名参加

- 参加の多かった講座
- 仙台市教育課題研究発表会
 - 自主公開中学校「豊かな人間関係づくりを目指す生徒の育成」
 - 自主公開小学校「多様な見方考え方を生かし、学びを深める授業を目指して」
 - アクティブラーニング研修(講師:関西大学教授)
 - 算数・数学科研修(講師:文部科学省学力調査官)
 - 情報モラルSNS研修(講師:LINE(株)インストラクター)

2019年度 46講座 356名参加

- 参加の多かった講座
- 仙台市教育課題研究発表会
 - 自主公開小学校・中学校・中等教育学校
 - 特別活動研修(講師:文部科学省教科調査官)
 - 算数・数学科研修(講師:文部科学省学力調査官)
 - 小学校外国語活動研修(講師:文部科学省教科調査官)
 - 小学校図工・中学校技術科研修(講師:民間インストラクター)
 - ①双方向性ネットワークと3Dプリンタの授業での活用法
 - ②プログラミング

仙台市教育委員会開催「学校防災研修」と教職大学院講座との協働

(2020年度から実施)

学校防災に関する教育研究を特色・強みとする宮城教育大学と、学校防災力の充実を目指す仙台市教育委員会が協働し、市教委実施の「防災主任研修」と宮城大教職大学院授業科目「学校教育・教職研究(防災教育)」を重ね合わせることで、宮城教育大学、教職大学院の教育研究成果の普及と仙台市の学校防災の取組の充実に寄与する。期待できる効果

<宮城教育大学>

- 教職大学院の講座を受講することにより、教職大学院への理解を深め、将来、進学を希望する現職教員増が期待できる。
- 防災教育を学ぶなら宮城教育大学教職大学院へという思いを上げられる。

<仙台市>

- より質の高い防災教育の研修を受講できる。

仙台市まちづくり政策局防災都市・震災復興室とも連携し、体験的・専門的な内容とする。

OJTサポート事業

仙台市教育センター研修は、「仙台市立学校教職員人材育成基本方針」に基づいた、教職員のキャリアステージに応じた研修の体系化を図り、各学校でのOJTを支えることを基本方針としている。「多様で多面的なOJT」「同僚性を育むOJT」「OJTを生かすOJT」の3つを柱とし、学校でのOJTが組織活性化の一助になるよう支援する。

その具体が「OJTサポート事業」であり、学校での教育活動に係る諸課題について、教育委員会各課(室)、公所等の専門性を生かして学校を支援する。

| 年度 | 校数 | 受講人数 | 種別順1 | 種別順2 | 種別順3 | 教科等ベスト3 |
|------------|----|------|-------|-------|--------|----------------|
| 2016 | 57 | 1122 | 授業力向上 | 校内研究 | 特別支援教育 | 外国語・英語、情報、特別支援 |
| 2017 | 62 | 1712 | 校内研究 | 授業力向上 | 学校事務職員 | 道徳、国語、事務 |
| 2018 | 57 | 1674 | 校内研究 | 授業力向上 | 特別支援教育 | 道徳、情報、事務 |
| 2019(11月末) | 45 | 1344 | 授業力向上 | 校内研究 | 情報活用 | 道徳、情報、理科 |

研修履歴と指標との連動

教育センターの研修申し込みには「オンライン研修申込システム」が稼働している。研修メニューに、

- 研修登録
- 研修検索
- 申込履歴照会
- 受講履歴照会
- 学校承認
- 学校承認変更
- 管理者承認
- 管理者承認変更

があり、教員自身の研修履歴の振り返りと、管理職等による研修履歴指導が行えるシステムになっている。また、研修年度、種類、名称の他、指標の連動が可能で、過去の履歴の投入や指標との連動に未解決部分があるものの、教員一人一人にとって指標が目指すべき職能成長の姿となり、研修計画、研修参加への活用が図られるものと認識する。

Stop せ いじめ 学生サポートSTAFF

仙台市
いじめ防止
ボランティア



**宮教大スタイル
アクティブラーニングを学ぼう**

情報化・技術革新など急激な社会の変化に対応するため、主体的・対話的に深い学びをアクティブラーニングが求められています。主体的に、探究の対話(p4c)、宮教大では「探究の対話(p4c)」を、模範授業と併せて実施する予定です。この新しい学びを一緒に学んでいきましょうか？
あなたの将来にきっと役に立ちます！！

**探究の対話(p4c)ゼミナール
キックオフ！**

このゼミナールでは何を学ぶの？

アクティブラーニングを体験的に学ぶ

アクティブラーニングを体験的に学ぶとは？

アクティブラーニング **体験的に学ぶ**

「探究の対話」p4cは
宮教大スタイル
アクティブラーニング
↓
p4cの手法でゼミ実施

- ・参加学生自らが企画立案に関わり学びのテーマや講師選定を行う
- ・学校現場を体験する
- ・現職の先生方と交流する
- ・模擬授業で授業づくり
- ・p4cファシリテーターとして学内研修や児童生徒に関わる

Information
日時 2019年1月22日(水) 12:15~
会場 5号館1F未来の教室
参加申し込み不要・直接集合
趣意表明・探究の対話の実際
問い合わせ 022-219-3911
p4c@am.amyokyo-u.ac.jp

教員の養成・採用・研修の一体的推進事業
教員キャリア研究機構
上原倫理教育アカデミー

継続課題

●学部、大学院授業への反映

課外活動は、主体的活動面でのメリットはあるが、学び方改革は全学部で行うべきものであり、授業改善の視点での見直しが必要である。教職大学院の学校現場への還元も、さらに推進されるべきと思われる。実施・遂行する上では、これまで積み重ねてきた本学の研究との連携と擦り合わせが課題である。

●学び続ける教師を支える、指標と連動した教員研修の在り方

仙台市では、指標と連動した研修履歴を管理する情報システムが運用の段階に入る。教員一人一人にとって、指標が目指す職能成長となるような、研修計画と研修参加の在り方を検証していく必要がある。

●教員養成大学と教育行政とが連携した、管理職への研修

未来の教育を支える優れた教員の育成を目指す 養成・研修の一体的改革推進事業 3年次報告書

2020年3月 発行 国立大学法人 宮城教育大学教員キャリア研究機構
仙台市荒巻字青葉149

野澤 令照 宮城教育大学 学長特別補佐 特任教授
内藤 恵子 宮城教育大学 教員キャリア研究機構 教育支援コーディネーター

協働研究者／機関

- 宮城教育大学教職大学院 教授 村上 由則
- 宮城教育大学上原倫理教育アカデミー
- 仙台市教育委員会

| | |
|-------------------|----------------------|
| 高橋 恭一 (学校教育部参事) | 千田 博史 (教育センター所長) |
| 田辺 泰宏 (学びの連携推進室長) | 鈴木 文子 (教育センター主任指導主事) |
| | 岩倉 一治 (教育センター主任指導主事) |

●仙台市内小・中学校

| | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 花淵 浩司 (木町通小学校長) | 今野 隆 (長町中学校長) | 佐々木賢哉 (四郎丸小学校長) |
| 伊藤 勝 (加茂中学校長) | 阪元 容昌 (桜丘小学校長) | 清野 俊也 (柳生中学校長) |
| 相澤 経利 (七北田小学校長) | 丹野 伸裕 (市名坂小学校長) | 大友 重明 (館小学校長) |
| 蓮沼 秀行 (柳生小学校長) | 菅原 弘一 (錦ヶ丘小学校長) | 山崎 睦子 (エキスパート) |