

教職大学院プログラムのカリキュラムマネジメント

ー 名古屋市・愛知県教育委員会との協働プロジェクトを中心として ー

愛知教育大学 ○磯部 征尊

秋田県立大学 伊藤 大輔

愛知教育大学教職大学院 倉本 哲男

発表の流れ(まとめ)

研修プログラムのデザイン

- (1) 愛知県総合教育センター・名古屋市教育委員会・愛知教育大学の3者から選出したメンバーに基づく「教職員研修連絡協議会」の編成(平成27年度～)
- (2) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」と、「教職員の経験に応じた研修体系表」の開発(平成28年度～)
- (3) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」に基づく新研修プログラムの実践・分析と、今後の課題(平成30年度)

「次世代の学校・地域」創生プラン（馳プラン）

～中教審3答申の実現に向けて～

資料3

平成28年1月
文部科学大臣
決定

答申③←教育再生実行会議第7次提言

教員改革 (⇒資質向上)

養成・採用・研修を通じた
不断の資質向上

現職研修改革

- ・管理職研修の充実
- ・マネジメント力強化

ベテラン段階

中堅段階

1～数年目

採用段階

養成段階

採用段階の改革

- ・採用試験の共同作成
- ・特別免許状の活用

養成段階の改革

- ・インターンシップの導入
学校現場や教職を早期に体験
- ・教職課程の質向上

教員育成指標

←都道府県が策定

育成指標策定指針

←国が大綱的に提示

答申②←教育再生実行会議第7次提言

学校の組織運営改革 (⇒チーム学校)

校長の
リーダーシップの下
学校を運営

校長

教員

事務職員

- ・学校運営の基本方針
- ・学校運営や教育活動 等

予算の執行管理、情報管理等により
校長のマネジメントを支える
※共同実施により学校の事務を効率化

社会に開かれた教育課程
よりよい社会を作るという目標のもと
教育課程を介して地域社会とつながる学校

子供

保護者

授業等の学習指導
生活指導・保護者対応 等

子供への個別カウンセリング
いじめ被害者の心のケア 等

子供へのカウンセリング等
に基づくアドバイス
校内研修の実施 等

困窮家庭への福祉機関の紹介
保護者の就労支援に係る助言 等

教員を
バックアップする
多様なスタッフ

スクール
カウンセラー

スクール
ソーシャル
ワーカー

...

...

...

...

...

...

...

連携・協働

地域連携の
中核を担う
教職員

答申①←教育再生実行会議第6次提言

地域からの学校改革・地域創生 (⇒地域と学校の連携・協働)

コミュニティ・スクール

学校運営
協議会

- ・校長のリーダーシップを応援
- ・地域のニーズに応える学校づくり

要・法改正：地方教育行政法

地域学校協働本部

保護者・地域住民・企業・NPO等

地域の人々が学校と連携・協働して、
子供の成長を支え、地域を創生

学校を核とした地域の創生
次代の郷土をつくる人材の育成、まちづくり

地域コーディネーター

「地域学校協働活動」の推進

- ・郷土学習・地域行事・学びによるまちづくり
- ・放課後子供教室・家庭教育支援活動 等

要・法改正：免許法、教員センター法、教特法

要・法改正：学校教育法、地方教育行政法

「次世代の学校」の創生に必要不可欠な教職員定数の戦略的充実

子供たちが自立して活躍する「一億総活躍社会」「地方創生」の実現

教特法等の改正により措置済
(平成29年4月1日施行)

愛知教育大学の教育活動研究(概算要求)

平成27年度～継続

① 教育大学の将来ビジョン「共同体化」

- 文科省が期待する「学び続ける教員像」の確立のために、教員の「養成・採用・研修」における大学と各教委の「分業化」を問い直す必要性がある。これは大学キャンパス内を学生と現職教員が「共生」するイメージである。その現職教員との「共生」とは、教職大学院に限定されることなく、学部生・大学院生・現職教員の三者の「共生」であり、同時にそれは、大学が現職教員の再教育拠点になることも意味している。
- また、事業拡大の観点から、県内の幾つかの拠点(教育会館・教育センター等)を利用したサテライト構想によって、教員の再教育を有機的に行っていくことも想定しており、キャンパスを学内だけにとどめず、時間的・空間的な障壁を取り除いて、数多くの教員に再教育機会を提供することも目指している。

愛知教育大学の教育活動研究(概算要求)

平成27年度～継続

② 研修の「最適化」

- 教員の資質・能力の高度化の視点から、「大学知」を提供する教員研修が、教育実践の現代的ニーズに合致しないケースも、多々、指摘されてきた。そこで、教員の資質・能力の高度化は、研修内容の「最適化」をもってなすものと総括できる。「最適化」とは、受講者の研修ニーズに応じるだけでなく、喫緊の教育課題に応じるものであり、形骸化した研修ではこれに対応しきれない。

愛知教育大学の教育活動研究(概算要求)

平成27年度～継続

③ 中堅教員研修及び、管理職・教育委員等研修の見直し

- ・ 愛知県では「団塊の世代」の大量退職と若手教員の増加及び中堅教員が減少しており(7年未満が7,000人超え、全体の30%程度を占める)、教員の年齢構成の偏りが生じている。
- ・ そのため、若手教員の育成と若手を指導する中堅教員(ミドルリーダー)の育成が急務である。また、教育公務員特例法の一部改正に伴い、10年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、教員免許更新講座とともに、両研修の受講対象年齢のギャップを埋める新たな研修が必要となる。

本研究目的

「共同体化」を可能にする新たな研修体制及び、研修プログラムの開発

教員育成指標の策定等に関するアンケート (独立行政法人教職員支援機構, 2017)

・協議会の構成メンバー(複数回答)

都道府県・指定都市教育委員会関係者	24県市(100%)
大学関係者	19県市(79%)
教育センター関係者	18県市(75%)
学校長	18県市(75%)
所管する市町村教育委員会関係者	14県市(58%)
児童・生徒の保護者	2県市(8%)
その他の回答(自由記述)	企業関係者, 社会教育関係者, 地元経済団体代表, 県立高等学校事務長, 公立幼稚園会, 小学校長会, 中学校長会, 高等学校長会, 特別支援学校長会等

育成指標・協議会のシステム

- 本学との連携構造 -



- (1) 本学・キャリアセンター（西淵理事・倉本・磯部＋有志）
- (2) 名古屋教育センター（堀江/研修部長・他）
- (3) 県教育センター（加木屋/研修部長・他）

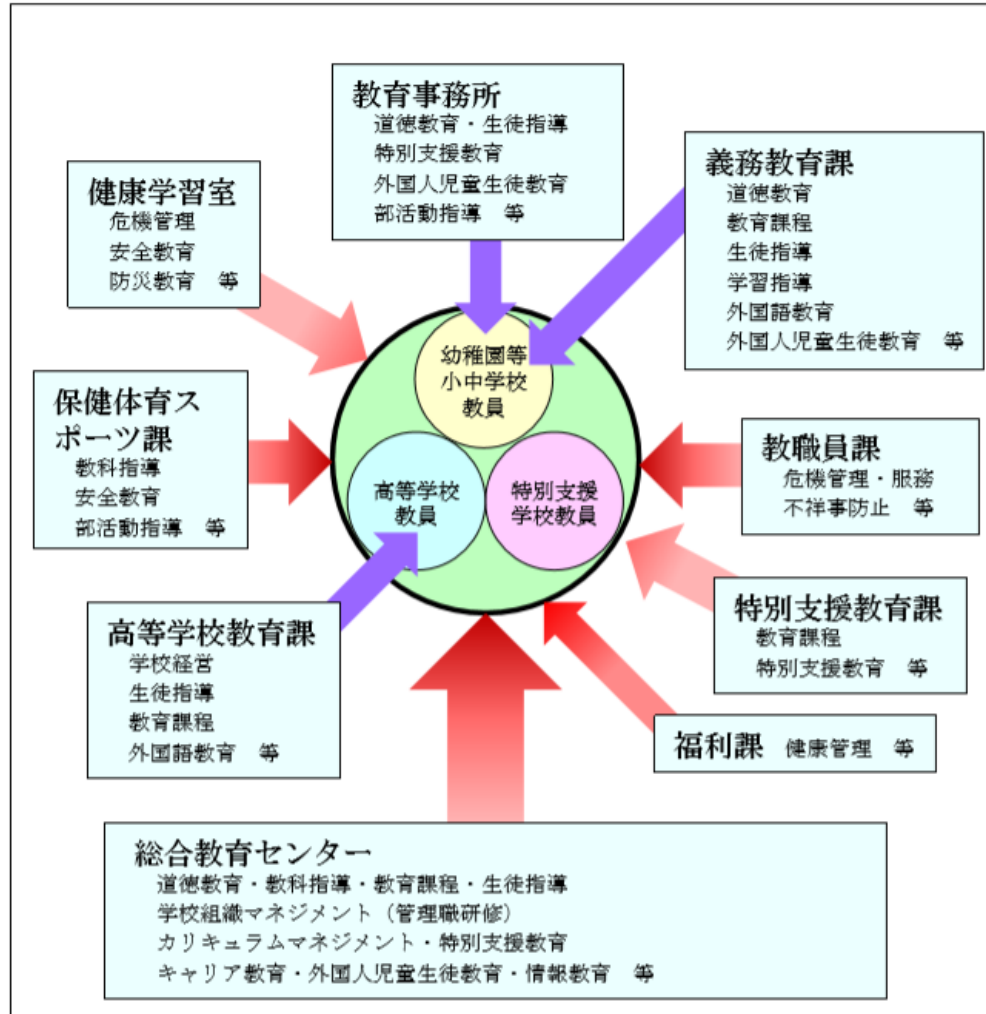
「大学の強み・行政の強み」を生かした情報発信

例) 管理職・養護教諭等の専門的な育成指標

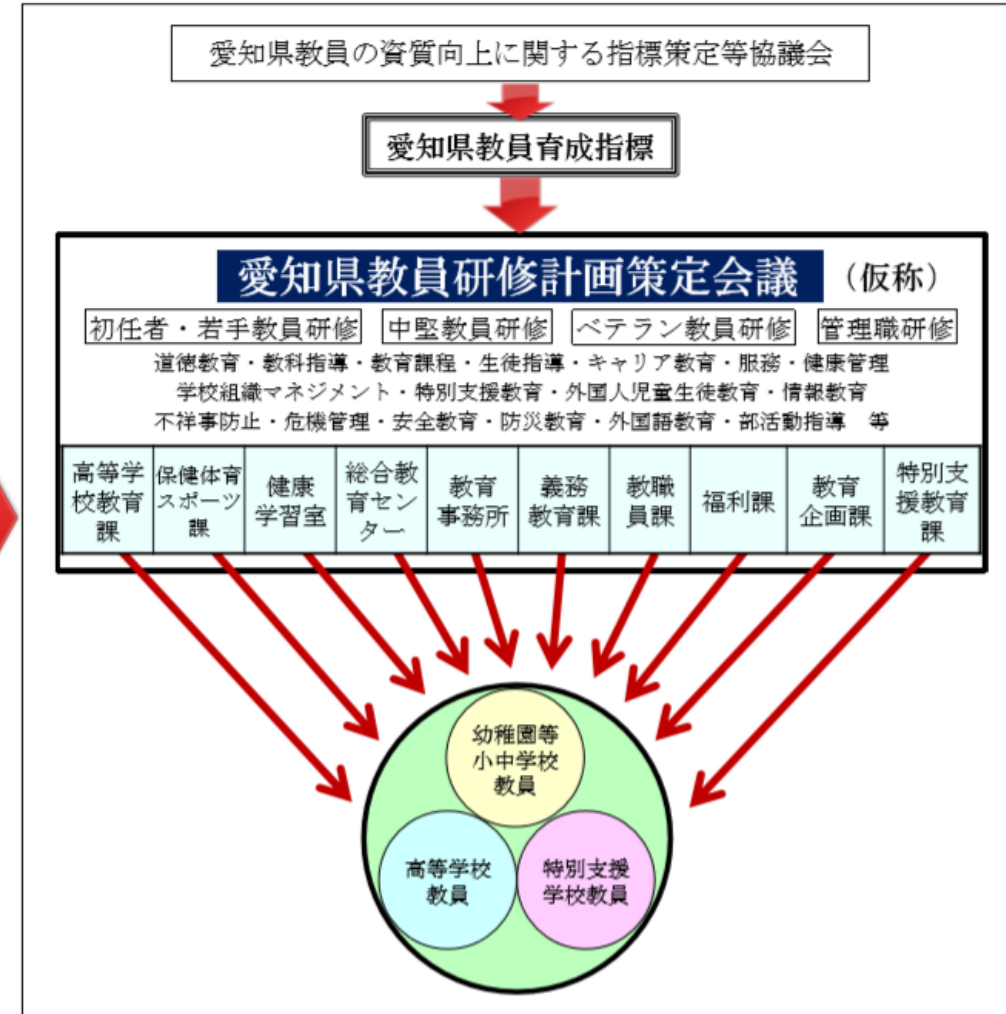
愛知県教育委員会の教員研修計画

(2) 指標を踏まえた研修体制の改革

■現行の研修体制



■新たな研修体制



愛知教育大学 公開講座(シリーズ講座)

シリーズ講座

この講座は、連携協定等の締結教育委員会の教育委員・教育時事に関心がある方々を対象としています。

第1日目は、「新しい学校づくりとチーム学校とは何か」について論じるとともに、教育行政の働き、特に学校財務制度などについて学びます。

第2日目は、多忙化解消プロジェクトを事例に、リーダーシップとカリキュラムマネジメント等について学び、学級・学年経営の進め方などの具体的実践についての理解も深めます。更に、第3日目は、教育行政の働きのうち、特に教育委員の使命と教育委員会制度などについて学びます。また、小学校英語を事例に、これからの教育実践について論じていきます。

特に教育委員の方々は、ご多忙のことと拝察しますので、3日間のプログラムのうち、どの時間を選択されても構いません。

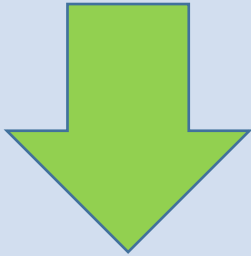
また、教育委員間の情報交換時にも有効に活用できます。

講座 番号	講 座 名 ・ 講 師 名	内 容	受付期間	開催日時	対象・定員 受講料	会 場
教員 (14)	教育委員会(教育委員等)の研修講座 (新しい学校づくりとチーム学校、 学校財務制度) 大村 恵 教授 風岡 治 准教授	(1)新しい学校づくりとチーム学校 (2)学校財務制度の概要	決まり次第 お知らせ します。	8月6日(月) 9:00 ～ 12:00	連携協定等の 締結教育委員会で 教育委員・教育時事に 関心がある方々 20名 無料	愛知 教育 大学
教員 (15)	教育委員会(教育委員等)の研修講座 (リーダーシップと カリキュラムマネジメント) 倉本 哲男 教授 磯部 征尊 准教授	(1)リーダーシップと学校マネジメント (2)カリキュラムマネジメントと多忙化解消プロジェクト (3)学級・学年経営の進め方(こどもの集団作り)		8月7日(火) 9:00 ～ 12:00		
教員 (16)	教育委員会(教育委員等)の研修講座 (教育行政と教育委員の使命、 これからの教育実践) 白井 正康 地域連携アドバイザー 高橋 美由紀 教授	(1)地方教育行政法の改正について (2)教育委員の使命と法制度 (3)これからの教育実践(小学校英語)		8月8日(水) 9:00 ～ 12:00		

名古屋市教育センターと愛知教育大学との研修プログラムの開発（平成30年度）

回数（月日）	課題研究	マネジメント	人材育成	今日的な課題
1（6. 14, 開講式）	課題研究（1）	講話「学校教育の中核を担う人材としての期待」		愛知教育大学 担当
2（7. 24）	課題研究（2）	講義・演習「学校運営に参画するために」		
3（7. 28）	実践・改善	講義・演習「カリキュラム・マネジメント（倉本）」		・学校の危機管理 ・学校現場における法的問題と対処法
4（8. 4）			中堅教員としてのリーダーシップとコーチング（倉本）	・道徳教育の充実 ・子供理解と学級経営の在り方 ・学級・学年経営の進め方（磯部）
5（8. 9）		講義・演習「学校の戦略マップを作る（倉本）」		

名古屋市教育センターと愛知教育大学との研修プログラムの開発（平成30年度）

回数(月日)	課題研究	マネジメント	人材育成	今日的な課題
6(8. 29)		講話「企業の経営から学ぶ」		講義「不登校・いじめ・児童虐待に対応する本市の教育相談体制」
7(11. 28)	課題研究(3)			
8(12. 27)	課題研究(4) 研究発表に向けて	講義「メンタルヘルス・マネジメント」		講義「特別支援教育の実際」 講義「人権と教育」
9(2. 6)	 課題研究(5) 【研究発表】			
10(2. 20, 閉講式)		講義「学校運営推進に向けて」		

発表の流れ(まとめ)

研修プログラムのデザイン

- (1) 愛知県総合教育センター・名古屋市教育委員会・愛知教育大学の3者から選出したメンバーに基づく「教職員研修連絡協議会」の編成(平成27年度～)
- (2) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」と、「教職員の経験に応じた研修体系表」の開発(平成28年度～)
- (3) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」に基づく新研修プログラムの実践・分析と、今後の課題(平成30年度)

The bar chart illustrates career progression through five stages, each represented by a colored oval and a corresponding job title. The stages are: New Graduate (grey), Mid-level Teacher (yellow), Mid-level Teacher (orange), Top Leader (blue), and Top Leader (dark blue). The chart is set against a background of a city skyline at night.

新卒段階	ミドル教師	ミドル教師	トップリーダー	トップリーダー
新卒段階	ミドル教師	ミドル教師	トップリーダー	トップリーダー

2. 組織マネジメント力

3. 生徒指導力

教員育成指標(愛知)

〈目的〉 学校の適切な運営、特色ある教員活動の推進のための知識・技能等を修得させ、各学校、地域の中核として「学び続ける教員」を育成する。

〈内容〉 各学校の直面している課題、難題に対して、組織的に対応し、総合的かつ自立的な学校の解決力と経営力の向上に寄与できる「学び続ける教員」を育成していく指標を内容とする。

資質・専門性	段階	養成・採用・研修を通じた不断の資質・専門性の向上				
		I【養成・採用段階まで】 「学び続ける教師像」の基礎基本を身に付け、愛知県・名古屋市等が求める着任時の姿	II【初任から数年目まで】 教員としての基本的な姿勢・態度を身に付けると同時に学級担任としての総合的な力量を身に付けていく段階	III【10年目研修まで】 実践力を磨き重ね、教員としての専門性を身に付けていく段階	IV【中堅段階から】 「チーム学校の一員」や「ミドルリーダー」としての専門性を高め、連携・協働を深め、推進力を発揮する段階	V【ベテラン段階から】 学校・地域などにおいて、より広い視野で役割を果たす段階
						1.ベテラン教員 2.管理職

教
職
員
の
資
質

使命感

教育公務員としての使命感の自覚をもち、各種法令を遵守することができる。

人間関係

人間の成長発達についての深い理解や豊かな人権感覚をもち、幼児・児童生徒及び、教職員、保護者、地域等との信頼関係を構築することができる。

教育的愛情

地域への敬愛と教職への強い誇りをもち、幼児・児童生徒に対する教育的愛情をもつことができる。

教科領域指導

教科領域(道徳・特別活動・総合的な活動含む)に関する専門的知識への自己研鑽をする姿勢をもち、自主的に学び続けることができる。

教養

社会の変化に対応する知識と、広い視野における教養を幅広くもつことができる。

授業力

専門教科内容の理解

実態把握と目標設定(Plan①)

指導計画と評価計画の立案(Plan②)

指導技術と指導形態の構想(Plan③)

授業中の指導と評価(Do)

省察と改善(Check and Action)

マネジメント力

人材育成・リーダーシップ

同僚とチーム連携

保護者や他組織等との連携・協働(学校を核とした地域づくり)

資源(人・もの・こと・情報・時間・資金等)の活用

危機管理・安全管理

現代教育課題(ICT・キャリア教育・人権・同和・ESD等)への組織対応(チーム学校)

授業力

専門教科内容の理解

実態把握と目標設定 (Plan①)

指導計画と評価計画の立案 (Plan②)

指導技術と指導形態の構想 (Plan③)

○ 授業中の指導と評価 (Do)

三つの力に基づく
15項目の構成

マネジメント力

人材育成・リーダーシップ

同僚とチーム連携

保護者や他組織等との連携・協働 (学校を核とした地域づくり)

資源 (人・もの・こと・情報・時間・資金等) の活用

危機管理・安全管理

現代教育課題 (ICT・キャリア教育・人権・同和・ESD等) への組織対応 (チーム学校)

児童生徒 対応力

児童生徒指導

児童生徒理解

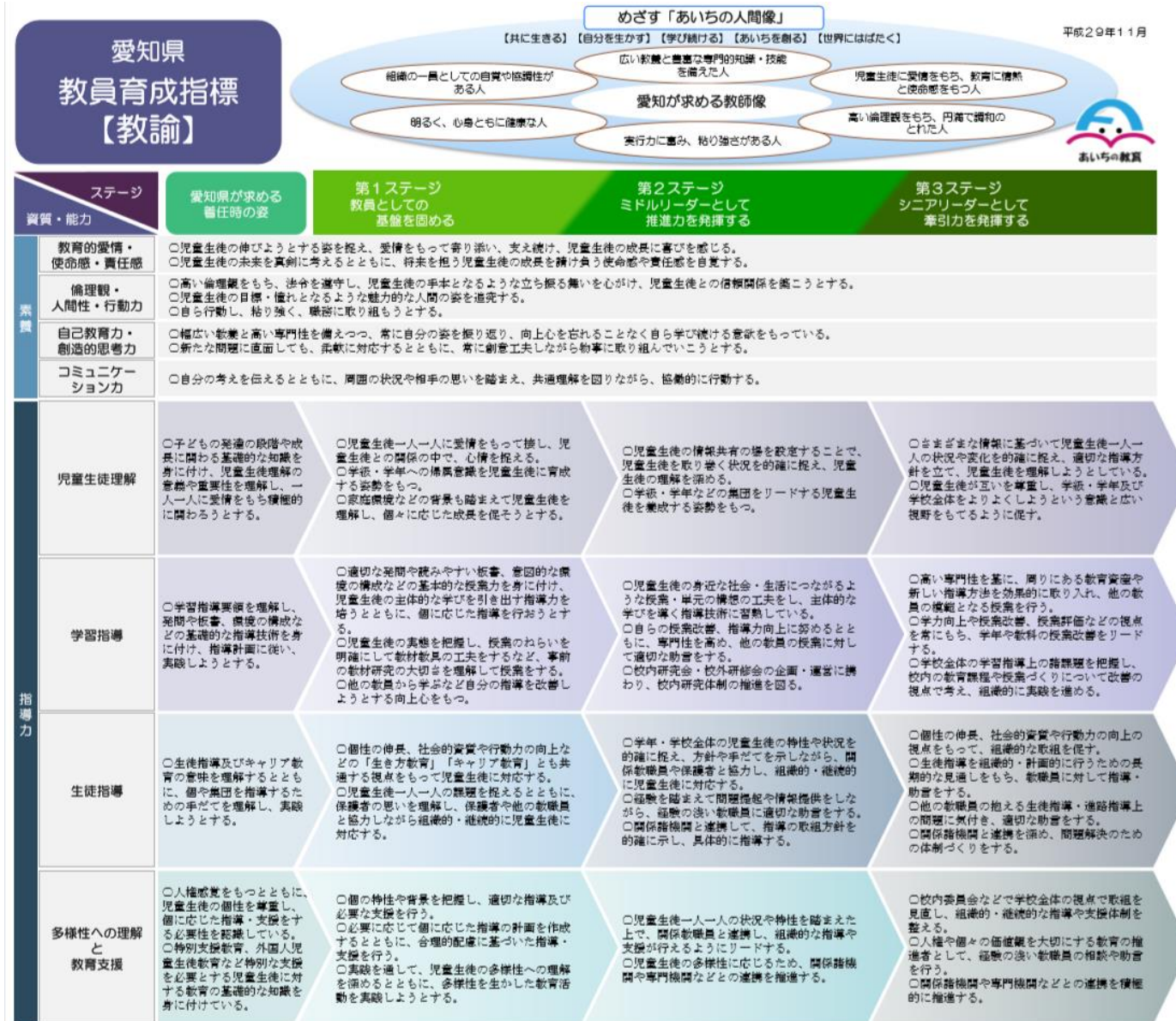
地域の教育課題 (外国人教育, 科学ものづくり教育, 問題解決学習等) への対応 (あいちの教育等)

授業力（授業中の指導と評価）

到達すべき姿と、次のステージに向けての目指す姿を示す2段階設定

Ⅰ【養成・採用】	Ⅱ【初任から数年目】	Ⅲ【10年目研修】	Ⅳ【中堅段階】	Ⅴ【ベテラン段階】	
				ベテラン	管理職
児童生徒に学力を身に付けさせる授業の意味を理解できる。	児童生徒の多様な意見を引き出す発問をすることができる。	児童生徒の思考の流れを理解し、的確な発問をすることができる。	学校内外の模範としての研究（公開）授業ができる。	教員一人一人の授業を適切に評価しつつ、教員の意欲を高める支援・助言ができる。	教員一人一人の授業を適切に評価しつつ、教員の意欲を高める指導を行っている。
児童生徒の多様な意見を引き出す発問を心がけている。	児童生徒の思考の流れを意識し、的確な発問を心がけている。	研究（公開）授業に進んで取り組んでいる。	経験年数の少ない教員への指導・助言に努めている。		

愛知県教員育成指標



名古屋市教員育成指標

段階 資質能力	名古屋市の求める着任時の姿	視点	教員としての基礎を培う段階 (およそ1～5年目)	教員としての専門性を高める段階 (およそ6～10年目)	教員としての協働性を高める段階 (およそ11～25年目)	教員として広い視野で様々な役割を果たす段階 (およそ26年目～)
			教員としての基礎を培う段階 (およそ1～5年目)			
求められる資質能力	素養	教員としての適性を常に意識しながら、教職に対する使命感を高める。	自己管理能力	・服務規律を遵守する、規範意識をもつなどの自己を管理する力		
			人権意識の醸成	・人権に対する知識や偏見・差別に気付く感覚など、人権を尊重できる意識の醸成		
			学び続ける意欲	・新たな教育課題を発見・設定し、解決策を探索する意欲		
			コミュニケーション力	・相手の思いをくみ取り、積極的にコミュニケーションする力		
	児童生徒理解	一人一人の児童生徒に対して愛情をもって接する意識を高くもち、児童生徒を共感的に理解することの大切さや合理的配慮の意義について実感を伴って理解している。	子ども理解力	・学級・学年の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応	・学級・学年・学校の児童生徒の家庭環境や交友関係等の把握と対応
			子どもと向き合う姿勢	・どの児童生徒に対しても公平・公正に、愛情をもって接する態度		
			特別支援教育に対する理解	・配慮を要する児童生徒への適切な指導	・配慮を要する児童生徒と学級・学年集団への適切な指導	・全教員の個別の教育支援計画、指導計画の実行に向けた連絡・調整
			授業構成力	・主体的・対話的な授業づくりの推進		
	学習指導	実践的指導力の基礎となる知識、技能を習得し、体験を通して、授業づくりや授業の進め方等について理解している。	授業構成力	・ねらいに応じた授業づくり	・学校教育目標を踏まえた授業づくり	
			授業展開力	・ねらいに応じた学習指導の充実	・ねらいに応じた、個に応じた学習指導の充実	
			授業評価力	・日々の授業反省を生かした学習指導の改善	・単元全体を見通した学習指導の工夫改善	・校内外の教員が行う授業に対する適切な授業分析
			授業評価力	・校内外の授業改善に向けた働き掛け	・校内の授業力向上に向けた働き掛け	・校内の授業力向上に向けた働き掛け
	集団経営	学級・学年単位での集団づくりの基礎や、生徒指導の基礎について具体的に理解している。	経営力	・安心・安全に過ごせる温かい学級づくり	・安心・安全に過ごせ、互いを認め合う温かい学級・学年づくり	・よりよい人間関係づくり、集団づくりへの支援
			生徒指導力	・集団に対する社会性や自己肯定感を高める指導	・自己肯定感、自尊感情を高める指導	・生徒指導上の課題を協働して解決するための適切な助言
			関係性	・保護者・地域との適切な情報共有と共通理解	・保護者・地域の思いを共有した信頼関係の構築	・保護者・地域・関係機関との調整役としての貢献
			関係性	・職場の一員として共に協力しようとする意識と行動	・若手・ベテランの調整役としての学校運営への参画	・教職員間の調整役としての積極的な貢献
マネジメント	組織の一員として同僚や外部(保護者、地域)との連携・協働、安心・安全な学校生活について実感を伴って理解している。	関係性	関係性	・全体を俯瞰した学年経営への貢献	・学年・学校の強みを活かした学校教育目標の具体化	・ミドルリーダーの立てた具体策に対する幅広い見地からの助言
				・学年・学校運営についての適切な指導・助言		
				・安全配慮義務についての理解と迅速な対応	・事故等発生時の迅速かつ適切な対応	・事故等発生時の迅速かつ適切かつ組織的な対応
				・「報告・連絡・相談」による課題解決		

発表の流れ(まとめ)

研修プログラムのデザイン

- (1) 愛知県総合教育センター・名古屋市教育委員会・愛知教育大学の3者から選出したメンバーに基づく「教職員研修連絡協議会」の編成(平成27年度～)
- (2) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」と、「教職員の経験に応じた研修体系表」の開発(平成28～29年度)
- (3) 「教職員の経験に応じた育成のめあて」に基づく新研修プログラムの実践・分析と、今後の課題(平成30年度)

名古屋市教育センターと愛知教育大学との研修プログラムの開発（平成30年度）

回数（月日）	課題研究	マネジメント	人材育成	今日的な課題
1（6. 14, 開講式）	課題研究（1）	講話「学校教育の中核を担う人材としての期待」		愛知教育大学 担当
2（7. 24）	課題研究（2）	講義・演習「学校運営に参画するために」		
3（7. 28）	実践・改善	講義・演習「カリキュラム・マネジメント（倉本）」		・学校の危機管理 ・学校現場における法的問題と対処法
4（8. 4）			中堅教員としてのリーダーシップとコーチング（倉本）	・道徳教育の充実 ・子供理解と学級経営の在り方 ・学級・学年経営の進め方（磯部）
5（8. 9）		講義・演習「学校の戦略マップを作る（倉本）」		

アンケート調査の概要

■調査期間

2018年7月～2018年8月

■サンプル数

- ・名古屋市：調査対象教員数(小・中) ...35S 有効回答数...35S (100%)
- ・愛知県：調査対象教員数(小・中) ...62S 有効回答数...62S (100%)

■調査内容及び、分析

- ・研修の到達目標の実現に対する自信の有無：13項目(5件法)
例)個に応じた指導の充実を図ることができそうだ。
- ・自由記述：2項目
例)本講義で気づいたことや感じたことを教えて下さい。

*量的分析にはフリーの統計ソフトHAD(Ver. 16.050)、質的分析にはフリーの計量テキスト分析・テキストマイニングソフトのKH Coder 3 をそれぞれ使用した。

結果と考察(名古屋市):量的分析

質問項目	平均値	肯定	否定	<i>p</i>
1. なかまとの対話を位置付けた学習を計画することができそう	4.34	32	3	0.00
2. 身に付けさせたい力を明らかにした学習指導案を立案することができそう	4.17	30	5	0.00
3. 児童生徒の実態を踏まえた教材研究を行うことができそう	4.37	33	3	0.00
4. 児童生徒が分かる、楽しい授業を進めることができそう	4.03	26	9	0.00
5. 個に応じた指導の充実を図ることができそう	4.09	29	6	0.00
6. ユニバーサルデザインの観点に基づいた授業を積極的に行うことができそう	3.66	19	16	0.73
7. 思考を促す発問を行い、教師の意図した話合いの授業を実現できそう	4.34	30	5	0.00
8. 授業の振り返りやノートの記事内容等を基に適切な評価を行うことができそう	3.89	24	11	0.04
9. 自校や他校の教員の授業を、様々な観点から分析・考察することができそう	4.29	31	4	0.00
10. 授業改善に向けたアイデアを考えたり研修で的確な指導を行うことができそう	4.11	29	6	0.00
11. 互いの立場を認め合い、個々が活躍できる学級・学年づくりができそう	4.46	34	1	0.00
12. ルールの意味を理解し守る、規律ある雰囲気のある学年をつくることができそう	4.40	34	1	0.00
13. 共通理解を図りながら、個や場に応じた適切な支援をすることができそう	4.03	27	8	0.00

- ・ 二項検定の結果、問6を除き偏りが有意 → 研修の「ねらい」は概ね達成されていると解釈される
- ・ ユニバーサルデザインに基づく授業づくり(問6)及び学習評価(問8)に関する内容については、改善の余地あり

結果と考察(愛知県):質的分析①

【概要】

- 有効回答62件のうち、次の件数の記述があった。
 1. 本講義で気づいたことや感じたことなどを教えて下さい(61件)
 2. もっと聞きたいことや知りたいこと、ご意見などがありましたら、お書き下さい(14件)
- 2の「もっと聞きたいことや知りたいこと」は以下3件のみで、他の回答は意見であった。そこで3件を除き、1と2の回答を一括にして、以降の分析を行った。
 - はがき新聞のさらに詳しい指導法(添削、朱書き、声かけなど)
 - 学級力を取り入れた学級経営の方法
 - 学級力そのもの

結果と考察(愛知県):質的分析②

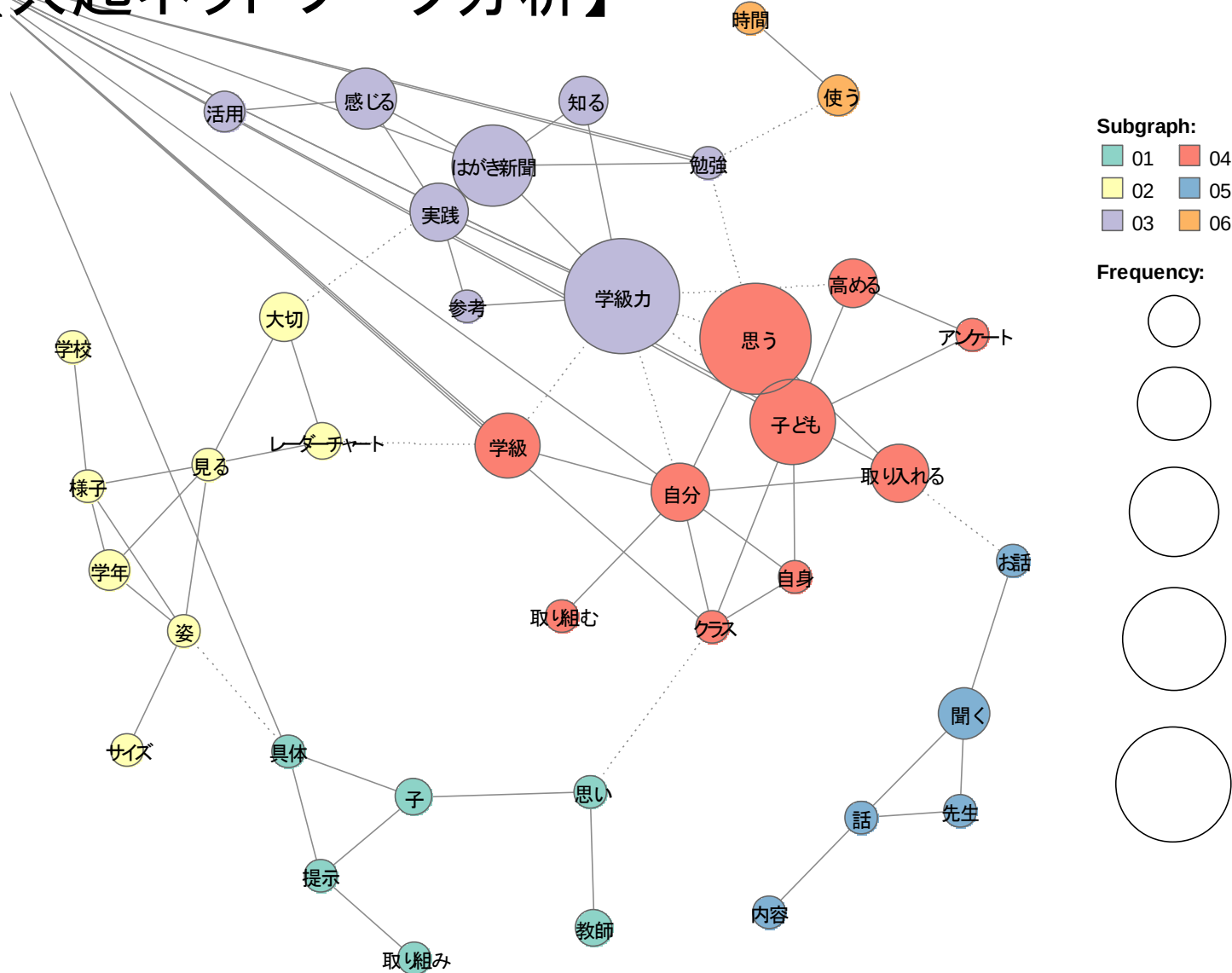
【抽出後リスト】

名 詞	件数	サ変名詞	件数	動 詞	件数	動詞B	件数
学級力	50	実 践	13	思う	46	する	58
子ども	27	活 用	6	感じる	14	なる	17
はがき新聞	25	お 話	4	取り入れる	13	ある	16
学級	16	講 義	4	聞く	10	できる	15
自分	13	参 考	4	高める	9	やる	11
学年	6	提 示	4	知る	9	わかる	8
レーダー チャート	5	勉 強	4	使う	6	いう	6
教師	5	話	4	考える	5	あける	1
		意 識	3	見る	4	いただく	1

- ・ 名詞:学級力15件、子ども27件、はがき新聞15件の順であった。学級力は約8割の回答に認められた。
- ・ サ変名詞:実践(する)13件、活用(する)6件など、研修内容の特徴を反映しているとみられる。
- ・ 動詞:思う46件、感じる14件、取り入れる13件の順であった。活用と同義の「使う」も6件認められた。
- ・ 動詞B:するが58件と最も多かった。できる15件、わかる8件と10件前後、使用されていた。

結果と考察(愛知県): 質的分析③

【共起ネットワーク分析】



- 全体で6つのサブグラフが検出された
- 学級力、はがき新聞、実践の関連がつよく、それぞれの実践が参考になると感じた、勉強になった、という文脈で使用されていた
- 赤色サブグラフ中の自分は、教師・子ども両方で用いられ、教師では自分ー学級ー取り入れる、子どもーアンケートー(学級力)ー高めるという文脈で使用されるケースが多かった
- レーダーチャートは、(学級)ー様子ー見るー大切、というつながりで使用される頻度が高い

結果と考察：まとめ

(1) 定量的調査においては、13項目中11項目で、平均点4.0以上の結果が得られた。

→研修の「ねらい」は概ね達成されたと判断できる結果

(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(学級力、はがき新聞)、動詞では、思う、感じる、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。

→研修内容の特徴(実践的・実務的な内容)を反映した結果

(3) 共起ネットワーク分析においても、(2)の考察を概ね支持するような共起関係が認められた。

(4) 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。

名古屋市・愛知県総合教育センターと、愛知教育大学との今後の検討課題(1)～(3)

- (1)次年度も、よりよい研修アンケートの作成へ向けての検討と共に、**事後アンケートの解析・分析を攻究していくことが肝要**
- (2)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生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**
- 対費用効果(コスト)の面からとらえた研修内容の検証と見直しが必要
(中央教育審議会27.12.21より、効率的観点からも法人へのアウトソーシング等も提示されている点も参照)

名古屋市・愛知県総合教育センターと、愛知教育 大学との今後の検討課題(1)～(3)

- (3) 現在の中堅教員が学校運営をしっかりと取組むことができるリーダーとして育成することが急務であるため、10年経験者教員研修そのものを、**育成指標と研修体系表に基づく「中堅教員能力向上研修(仮称)」へと位置付ける研修プログラムへの転換が必要**