令和元年度
教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業
事業区分B　大学院レベルの高度な現職教員研修プログラム開発・実施事業

「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発

報告書

長崎大学大学院教育学研究科
Graduate School of Education, Nagasaki University

令和元年度 「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発 報告書

目 次

はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ⅱ

１部 「「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発」の概要 ・・・・・ 1

２部 講義・実習の実際 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

１章 「学校経営総論」の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

２章 「学校教育実践実習４」の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 101

３部 講義・実習の分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 103

３章 「学校経営総論」の分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 105

１節 「学校経営総論」レポートの量的・質的分析 ・・・・・・・・ 105

２節 教育センター選択講座としての「学校経営総論」

―受講者インタビューからみる成果と課題― ・・・・・・・・ 110

４章 「学校教育実践実習４」の分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 123

１節 院生の視点からみる成果と課題

―グループインタビューを通じて― ・・・・・・・・・・・・ 123

２節 長崎県教育センターの視点からみる成果と課題 ・・・・・・・ 128

４部 資料 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 131

・長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標 ・・・・・・・・ 133

・公開講座アンケート結果等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 134

・令和元年度教育実践研究フォーラム in 長崎大学 報告資料 ・・・・ 153

・令和元年度日本教職大学院協会研究大会「実践研究成果発表」資料 155

おわりに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 159

はじめに

情報通信技術の急速な発展、社会・経済のグローバル化や少子高齢化の進展など我が国の社会環境が大きく変化する中で、子供たちの規範意識や自立心の低下、社会性の不足、いじめや不登校の深刻な状況など学校教育が抱える課題は、年々多様化・複雑化してきている。また、教職員の大量退職・大量採用期を迎え、年齢や経験年数の不均衡に伴う課題が生じるなど、子供たちや学校を取り巻く教育環境においても大きな変化が起きている。

このような中、「2030 年の社会と子供たちの未来」を見据えた改善と必要な方策等を示した中教審答申（平成 28 年 12 月）を受けて、学習指導要領の大幅な改訂が行われ、各学校においては「予測困難な時代に、一人一人が未来の創り手となる」力の育成を目指して、教職員一人一人の資質能力の向上がより一層強く求められている。

長崎県においては、このことに加えて、特に、大量退職期を迎えていることが大きな課題となっている。これからの 10 年間で小学校教職員の約 5 割、中学校教職員の約 4 割が定年退職を迎え、小中学校の教職員の半数近くが入れ替わることになる。県内の小中学校の現在の管理職もほとんどが定年退職となることから、小中学校の管理職となる人材育成や各学校の中核となるミドルリーダー層の育成は、喫緊の課題となっている。

長崎大学教職大学院ではこのような地域課題に応えるため、平成 30 年度に長崎大学大学院教育学研究科教職実践専攻に管理職養成コースを設置し、長崎県教育委員会、長崎県教育センターと授業科目や内容等について協議を重ね、管理職養成コースのシラバスを作成した。

令和元年度は、院生 10 名を受け入れてコースを開講するとともに「長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標」に基づき、管理職養成コースと長崎県教育センターの協働で作成した「管理職育成プログラム」を実施した。

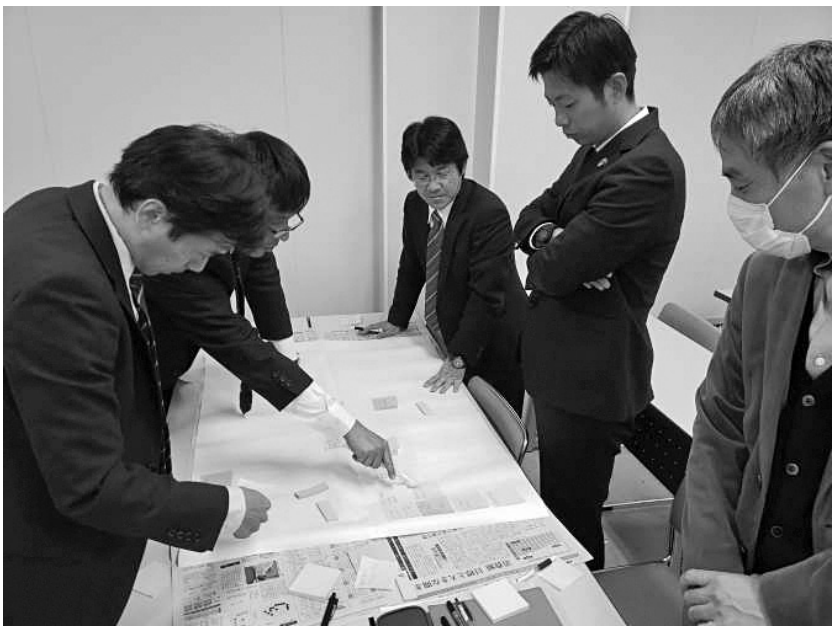
本報告は、院生の県教育センターの研修講座への参画を大学院授業単位として認定し、現職校長・教頭の管理職養成コース授業科目受講を県教育センターの管理職員研修選択講座の受講と認定する「単位互換システム」の取組であり、その詳細は本編でご確認いただきたい。

この取組は、教職大学院と県教育委員会・県教育センターがタッグを組んで、「育成指標」に基づき、教職員の資質向上を目指して開発・実施した「高度な現職教員研修プログラム」の実践である。本取組を支援していただいた独立行政法人教職員支援機構に感謝申し上げたい。

令和元年 12 月 27 日

長崎大学大学院教育学研究科　教授　篠﨑信彦

１部　「「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発」の概要



「「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発」の概要

背景・趣旨・目的

長崎県内の学校・教育行政組織では管理職が大量定年退職し、次世代を担う「地域リーター」としての管理職の育成・確保が緊要の課題とされている。これに合わせて長崎県教育委員会は「校長等としての資質の向上に関する指標」、所謂「育成指標」（4部資料参照）を平成29年度に策定し、本学とも連携を図りながらその研修体系の再構築を図っている。

一方で、長崎大学教職大学院は、これまでの学校教育におけるミドルリーダーの養成に加え、平成30年度に管理職養成コースを新たに設置した。このコースは、優れた学校管理職の養成のみならず、大学の研究者・実務家教員が中心となって県・市町教育委員会やPTA、民間企業等の協力の下、長崎県における今日的教育課題へ対応できる「地域リーダー」育成を目指すものである。

以上の背景を踏まえ本プログラムでは、管理職養成コースと長崎県教育センターによる「単位互換」の仕組みの制度化を通じ、両者の更なる連携・協働の深化を目指すものである。具体的には、①教職大学院管理職養成コースの授業科目「学校経営総論」を管理職養成コース院生の受講にとどまらず県内の公立小中学校、県立学校の管理職対象の公開講座とし、教育センターの管理職員研修選択講座（以下、選択講座）の受講として認定する。また、②本学の管理職養成コースの院生が県教育センターの研修講座へ参画し、それを管理職養成コースの履修内容として認定し、教育実習の一部として単位化しようとするものである。

ただし上記を実現するためには、認定にあたるうえでの質の保証が課題となる。そこで本プログラムでは当該課題について、「育成指標」を手掛かりに、大学教員・教育センター指導主事等による協議とプログラムの開発を通じて検討し、その解決を図る（**図1**）。

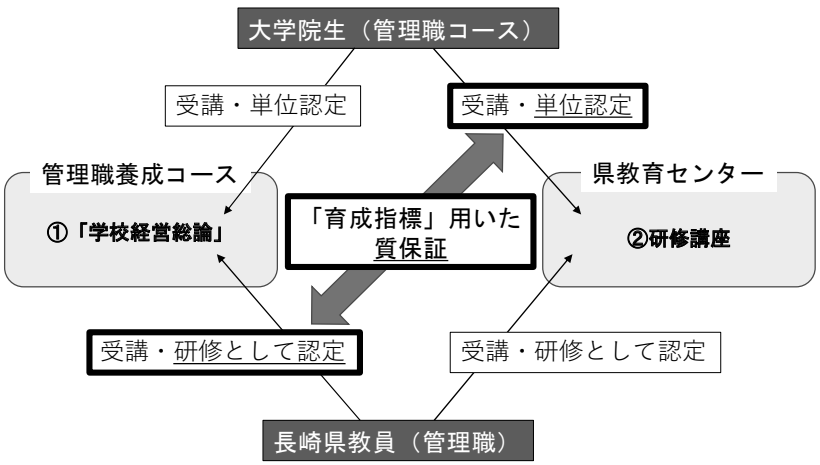


図1　本プログラムの目的

研修プログラムの対象・内容

（1）研修対象者

本プログラムの対象は以下の管理職及び管理職候補者である。

①長崎大学教育学研究科教職実践専攻（教職大学院）管理職養成コース所属学生

令和元年度入学者[1]

・小学校教員７名　（教頭２名、市教育委員会指導主事１名、教諭４名）

・中学校教員２名　（理科・数学教諭、うち１名は教育センター研修員）

・高等学校教員１名（理科：教育センター係長）

②長崎県教育センター選択講座対象者

・「必修（２年目の校長・教頭及び義務籍の教頭任用待ちの者）」

・「推奨（３年目以降の校長・教頭）」

（2）プログラム開発・普及のための具体的施策

本プログラムを実施するにあたっては**図２**の組織体制をとった。具体的には、「連携協議会」での審議及び指導・助言の下、本学教職大学院・長崎県教育センターからなる実務者会議が企画・立案、質の保証を図るとともに、その実施にあたっては、本学教職大学院と県教育センターが協働的に開発を進めた。また、本講座の継続的実施と教職大学院の機能強化を図るために、教育委員会との連携を推進する必要があることから、本学の地域教育総合支援センターも活用した。

なお、「連携協議会」は７月９日、８月 29 日の２回、実務者会議は４～７月の金曜日に計 17 回実施した。この組織体制で、「単位互換」に関する二つの試行的取組を実施した。

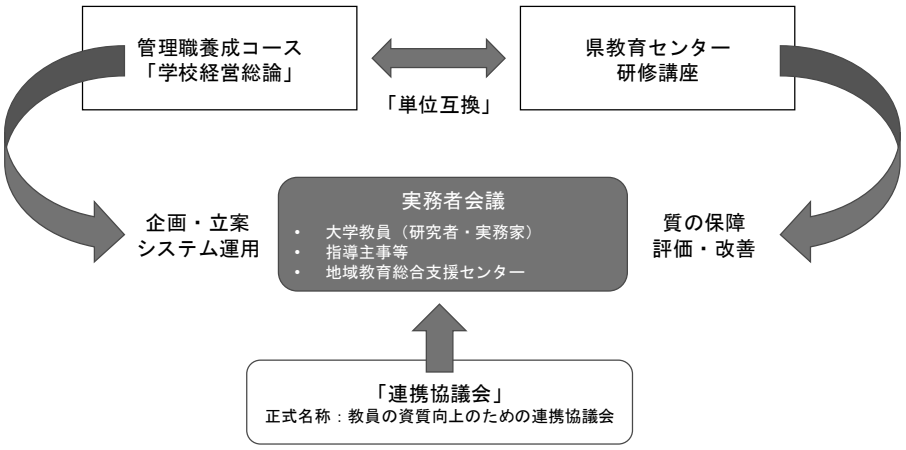


図２　組織体制

①教職大学院科目「学校経営総論」履修を県教育センターの選択講座の受講とすること

表１に、選択講座として公開した管理職養成コース講義「学校経営総論」の講座名と、該当する「育成指標」を示す[2]。この情報を長崎県内の管理職（候補者）へ県教育センタ

ーから公開し、教育センターの研修講座として受講認定するための質の保証を確保するための内容、評価方法について検討した。「学校経営総論」を県教育センター選択講座として認定（「単位互換」）するための方策については、講義担当者である大学教員と研修運営者（県教育センター）が企画段階から協議するとともに、「育成指標」を手掛かりとした質の保証を行うための評価方法を検討・実施した。

なお、各講義資料については本報告書１章に掲載している。また、「学校経営総論」受講者に対しては、「育成指標」の視点を踏まえ項目を作成した事後レポートの提出を受講後に課した。当該レポートのうち、特に、院生が作成したレポートは３章１節で分析・考察している。さらに、県教育センターの選択講座として受講した現役管理職約 50 名のうち６名に対しては、受講後にインタビュー調査を実施し、効果検証を行った（３章２節）。

表１　選択講座として公開した「学校経営総論」一覧（2）

日	講義タイトル、担当者	「育成指標」
4/17	「長崎県の教育行政施策」　木村国広氏（県教委義務教育課長）	社会的視野等
4/24	「学力向上に関する施策」　馬場耕成氏（県教委義務教育課参事）	使命感等
5/8	「管理職の視点で取組む学力向上」 山﨑直人氏（長崎市教委教育管理官兼教育指導係長）	人材育成等
5/15	「学校経営における特別支援教育」　分藤賢之氏（県教委特別支援教育課長）	特別支援教育等
5/22	「男女参画・女性活躍推進」　有吉佳代子氏（男女参画･女性活躍推進室長）	社会的視野等
5/29	「学校運営協議会の実際」　溝川浩氏（川棚町立川棚小学校長）	地域連携等
6/5	「ＰＴＡと学校経営」　中野高子氏（社会教育委員）	地域連携等
6/12	「学校経営における危機管理」　西村一孔氏（大村市立西大村中学校校長）	危機管理等
6/15	「『長崎から考える教育』とは？」 山﨑滋氏（元教育次長）、江頭明文氏（元教育次長）	全項目
6/16	「地域社会が求める教職大学院・教員養成を目指して」 松元浩一（長崎大学）、長谷川哲朗（長崎大学）	全項目
6/19	「マスメディアからみた学校教育」　榎屋健氏（長崎新聞出版室長）	服務管理等
6/26	「教育行政における人事施策」　本村公秀氏（県教委高校教育課人事管理監）	人材育成等
6/30	「教育現場が直面する課題を考える」 長谷川哲朗（長崎大学）、吉田ゆり（長崎大学）、鈴木章能（長崎大学）	全項目

②県教育センター研修講座への参画を教職大学院の履修単位とすること

表２に、本学の管理職コース院生が参画し、大学院実習として単位化する県教育センター研修講座名と「育成指標」を示す。ここでも①と同じく、県教育センターの研修講座を

大学院の履修単位として認定するための方策（「単位互換」）について、大学教員と研修運営者（県教育センター）が企画段階から協議するとともに、「育成指標」を手掛かりとした質の保証を行うための評価方法を検討・実施した。

なお、院生が参画した実習プログラムの概要については２章に記載している。また、当該実習の評価について、院生および県教育センター担当者への聞き取り調査を行った（４章）。

表２　管理職コース院生が参画する研修講座一覧

研修講座名	「育成指標」
初任者研修Ⅱ（小・中）	使命感等
若手２・５年目研修講座（小・中）	人材育成等
中堅教諭等資質向上研修講座（小・中・県立）	人材育成等
「次代を担うミドルリーダー研修講座」（小・中）	ビジョン形成等
新任教頭研修講座Ⅱ（小・中・県立）	危機管理等
新任校長研修講座Ⅰ（小・中・県立）	ビジョン形成等

組織体制

本プログラム実施における組織体制は以下のとおりである。

所属・職名	氏　名	担当・役割	備　考
教育学研究科・教授	篠崎信彦	プログラム総括責任者	副学部長
教育学部・教授	藤本登	渉外担当・代表	副学部長、コース主任
地域教育総合支援センター・教授	池田浩	渉外担当（社会教育、報道）	副センター長
教育学研究科・教授	長谷川哲朗	渉外担当（県教育センター担当）	前県教育センター長
〃　・教授	野中光治	渉外担当（県教育委員会担当）	元県立高校校長
教育学部・教授	三上次郎	評価担当	副学部長
教育学研究科・准教授	畑中大路	企画・評価担当、実施責任者	
教育学部・准教授	榎景子	企画・評価担当、公開講座責任者	
県教育センター副所長	山口博徳	企画担当・研修統括責任者	
県教育センター研修部・部長	山崎由美	評価担当・研修運営責任者	
県教育センター研修部・主任指導主事	前野泰介	研修担当・実施、運営	

注

（１）正規職員としての教職経験が 10 年以上ある者、又は、同等の教育実践経験がある者で、教育職員免許状（一種）を有し、教育実習 10 単位のうち６単位を免除される者が募集要件で、県教育委員会が受験を許可し、書類審査及び面接試験に合格した者。

（２）当該講義には、大学内外で実施する公開講座を含む。これにより、次世代を担う優れた管理職「地域リーダー」となり得る人材確保と、その養成のシステム化の必要性を現職教員及び各市町教育委員会への発信を図った。

畑中大路（長崎大学・准教授）

２部　講義・実習の実際

１章　「学校経営総論」の概要

長崎大学教職大学院管理職養成コースは、「育成指標」を踏まえた講義・演習を開講している（**図１**）。「学校経営総論」はその科目の一つであり、2019 年度は次頁に示す 15 回の内容で実施した。

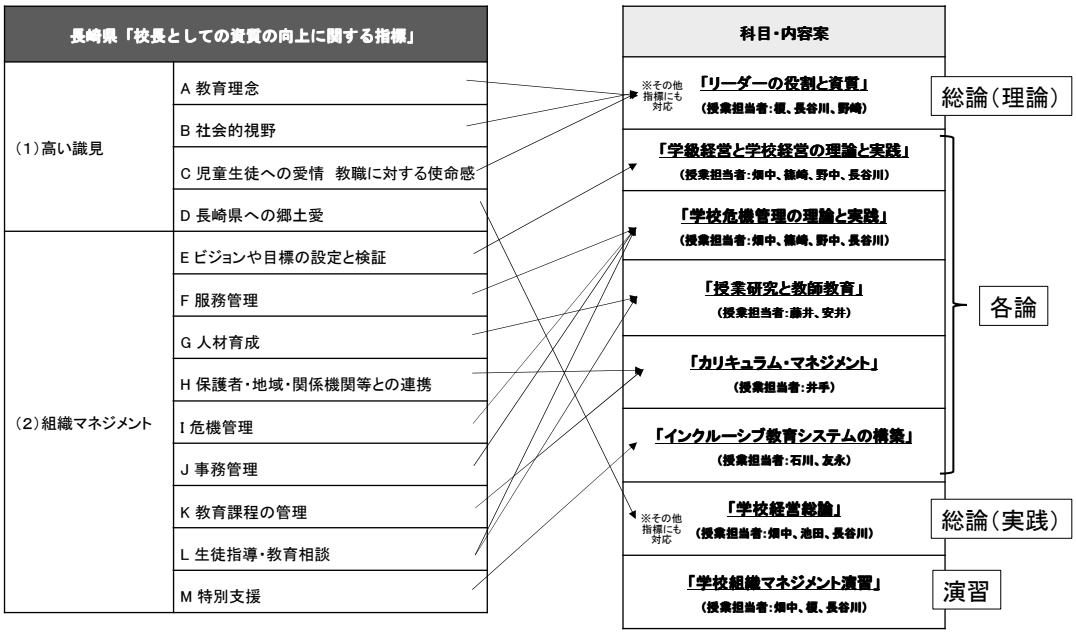
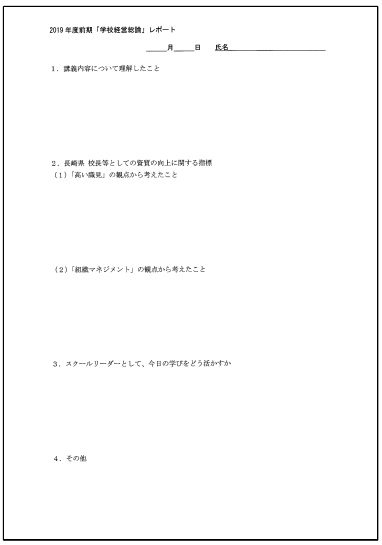


図１　「育成指標」と管理職養成コース主たる授業科目等の対応

全 15 回のうち、２～８回、９～11 回講義は県教育センター選択講座として公開しており、長崎県内公立学校の管理職等が大学院生とともに受講し、その受講をもって選択講座受講として認定している（「単位互換」）。

なお受講者に対しては、「育成指標」を踏まえた事後レポート作成を課しており（**図２**）、当該レポートの分析は３章１節で述べる。

以下では、県教育センター選択研修講座として開講した講義資料を掲載する。


2019 年度前期「学校経営総論」レポート

＿＿月＿＿日　氏名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

1．講義内容について理解したこと

2．長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標
（1）「高い識見」の観点から考えたこと

（2）「組織マネジメント」の観点から考えたこと

3．スクールリーダーとして、今日の学びをどう活かすか

4．その他

図２　事後レポート様式

授業科目名：学校経営総論	コーディネーター： 池田浩、長谷川哲朗、畑中大路

授業の概要

現在、日本では「学校の自主性・自律性の確立」を目指す教育改革が進展しており、管理職には従来以上に、学校経営の責任者としての専門的力量が求められている。具体的には、これからの管理職には、あらゆる児童生徒の教育活動の質的改善をめざし、国内外の動向、児童生徒・教職員・保護者・地域の実態をトータルに踏まえつつ、様々な資源・条件等を有効活用したうえで学校経営を推進する力量が求められているのである。本講義では、管理職に求められる上記力量を検討するべく、多角的視角から学校経営を捉え、展開していく。

授業計画

4/10(水) 1回「管理職に求められる力量」江頭明文 氏(元教育次長)

4/16(火) 2回「長崎県の教育行政施策」木村国広 氏(県教育庁 義務教育課 課長)

4/24(水) 3回「学力向上に関する施策」馬場耕成 氏(県教育庁 義務教育課 学力向上班 参事)

5/8 (水) 4回「管理職の視点で取り組む学力向上」山﨑直人 氏(長崎市教委教育管理官兼教育指導係長)

5/15(水) 5回「学校経営における特別支援教育」分藤賢之 氏(県教育庁特別支援教育課 課長)

5/22(水) 6回「男女参画･女性活躍推進」有吉佳代子 氏(男女参画･女性活躍推進室 室長)

5/29(水) 7回「学校運営協議会の実際」溝川浩 氏(川棚町立川棚小学校 校長)

6/5 (水) 8回「PTA と学校経営」中野高子 氏(長崎県社会教育委員)

6/12(水) 9回「学校経営における危機管理」西村一孔 氏(元児童生徒支援室 室長)

6/15(土)10 回【公開講座】「『長崎から考える教育』とは？」

山﨑滋夫 氏(元教育次長)、江頭明文 氏(元教育次長)

6/16(日)11 回【公開講座】「地域社会が求める教職大学院・教員養成を目指して」

長谷川哲朗(長崎大学)、松元浩一(長崎大学)

6/19(水)12 回「マスメデイアからみた学校教育」榎屋健 氏(長崎新聞出版室長)

6/26(水)13 回「教育行政における人事施策」本村公秀 氏(県教育庁高校教育課 人事管理監)

6/30(日)【公開講座】「教育現場が直面する課題を考える」

長谷川哲朗(長崎大学)、吉田ゆり(長崎大学)、鈴木章能(長崎大学)

7/3(水) 14 回「これからの学校教育への期待」池松誠二 氏(県教育長)

7/24(水)15 回　まとめと振り返り

□は県教育センター選択講座として公開した講義。

長崎県の教育行政施策

日　　時：2019 年４月 16 日（火）４限

授 業 者：木村国広 氏（県教育庁義務教育課長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者５名

H31.4.16 学校経営総論レジュメ

「長崎県の教育行政施策」

～長崎県の教育課題、人事施策など～

長崎県教育庁義務教育課　木村

１　はじめに「□の中には、どんな数字が当てはまると思いますか？」

①1、2、3、□

②7、１2、□

③4、2、3、2、□

２　管理職「管理職を目指す目的は何ですか？そのためにどんな仕事をしますか？」

（1）「指導」「管理」「経営」

（2）管理職の原則

３　教育行政「教育行政という言葉を聞いてどんな印象を持ちますか？」

（1） 教育行政基礎知識①「教育大綱（2019～2023 年度）」

（2）教育行政基礎知識②「第３期長崎県教育振興基本計画（2019～2023 年度）」

（3）教育行政基礎知識③「長崎県の教育予算」

４　長崎県の教育課題

「長崎県にとって重要な教育課題を２つ挙げてください。なぜその課題を挙げましたか？」

（１）指導

①「　　」

②「　　」

③「　　」

（２）管理

①「　　」

②「　　」

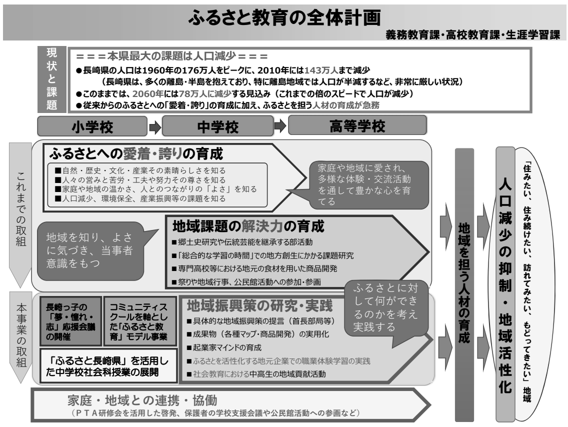
③「　　」

（３）経営

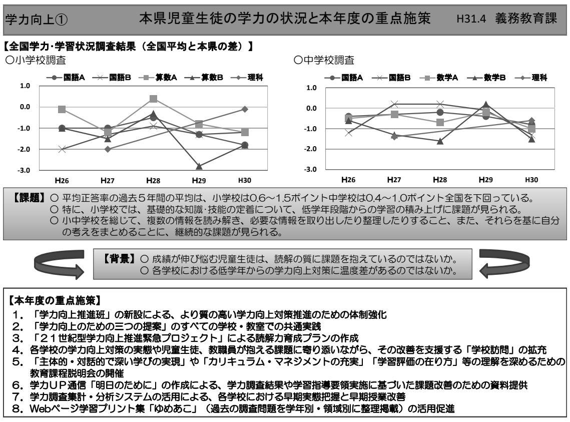
① ポンチ絵力

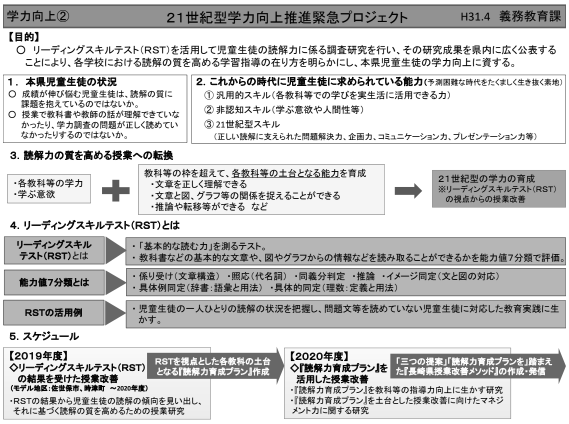
② エビデンスベーストとエピソードベースト

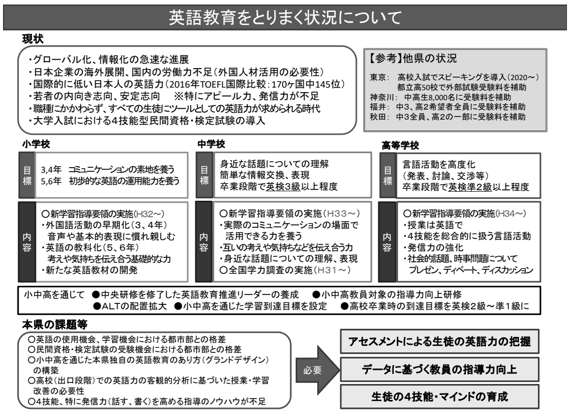
５　おわりに「1.01 の法則」

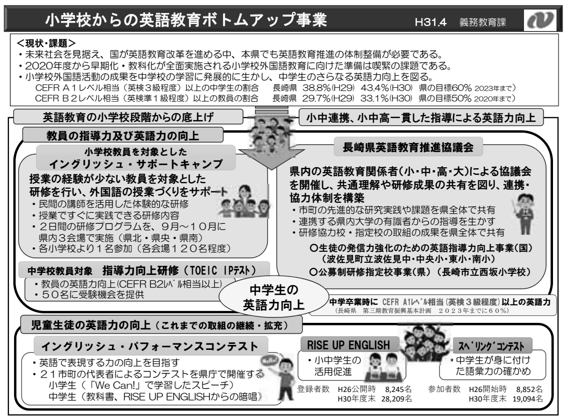

ふるさと教育の全体計画
義務教育課・高校教育課・生涯学習課
現状と課題
＝＝＝本県最大の課題は人口減少＝＝＝
●長崎県の人口は1960年の176万人をピークに、2010年には143万人まで減少
（長崎県は、多くの離島・半島を抱えており、特に離島地域では人口が半減するなど、非常に厳しい状況）
●このままでは、2060年には78万人に減少する見込み（これまでの倍のスピードで人口が減少）
●従来からのふるさとへの「愛着・誇り」の育成に加え、ふるさとを担う人材の育成が急務
小学校
中学校
高等学校
これまでの取組
ふるさとへの愛着・誇りの育成
■自然・歴史・文化・産業その素晴らしさを知る
■人々の営みと苦労・工夫や努力その尊さを知る
■家庭や地域の温かさ、人とのつながりの「よさ」を知る
■人口減少、環境保全、産業振興等の課題を知る
家庭や地域に愛され、多様な体験・交流活動を通して豊かな心を育てる
地域を知り、よさに気づき、当事者意識をもつ
地域課題の解決力の育成
■郷土史研究や伝統芸能を継承する部活動
■「総合的な学習の時間」での地方創生にかかる課題研究
■専門高校等における地元の食材を用いた商品開発
■祭りや地域行事、公民館活動への参加・参画
本事業の取組
長崎っ子の「夢・憧れ・志」応援会議の開催
コミュニティスクールを軸とした「ふるさと教育」モデル事業
「ふるさと長崎県」を活用した中学校社会科授業の展開
地域振興策の研究・実践
■具体的な地域振興策の提言（首長部局等）
■成果物（各種マップ・商品開発）の実用化
■起業家マインドの育成
■ふるさとを活性化する地元企業での職業体験学習の実践
■社会教育における中高生の地域貢献活動
ふるさとに対して何ができるのかを考え実践する
家庭・地域との連携・協働
（ＰＴＡ研修会を活用した啓発、保護者の学校支援会議や公民館活動への参画など）
地域を担う人材の育成
人口減少の抑制・地域活性化
「住みたい、住み続けたい、訪れてみたい、もどってきたい」地域

ふるさとを活性化するキャリア教育充実事業
H31.4　義務教育課
本事業に取り組む背景
《人口減少と高齢化社会の到来》
国立社会保障・人口問題研究所の調査結果によると、今後、何らかの対策を講じなければ、本県の人口は、２０４５年頃には１００万人を下回り、２０６０年には８０万人を割り込むと予想されている。
《第三期長崎県教育振興計画》
「ふるさと長崎への愛着と誇りをもち、地域社会や産業を支え、国際社会の発展に貢献しようとする態度を育みます。」
《キャリア教育（中教審答申）》
・職場体験活動のみをもってキャリア教育を行ったものとしているのではないか
・職業を通じて未来の社会を創り上げていくという視点に乏しく、特定の既存組織のこれまでの
在り方を前提に指導が行われているのではないか
・「働くこと」の現実や必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されているのではな
県内中学校の状況
職場体験学習の実施率は100%であり、一定の成果を上げている。
一方、地域によっては、選択できる職業の種類や職場が制限されるなどの課題があり、キャリア教育を見直す必要がある。
《教育再生実行会議（第七次提言）H27.5》
不確実な世界を生き抜くために求められるのは、受け身型、指示待ち型の人材ではなく、自ら企画し、高い志を持ち、多様な他者と協働しながら、新しい価値を生み出す主体性や創造性、起業家精神を備えた人材である。
※起業家精神…チャレンジ精神、創造性、探究心等
ふるさとを活性化しようとする職業体験学習プログラムの開発・普及
・本県産業への正しい理解の促進
・主体性、問題解決能力、コミュニケーション能力等
の資質・能力を育成する教育研究の推進
【県内の優良企業見学】と【起業体験活動】を核とした職業体験学習プログラム
プログラム例
第１学年：県内の優良企業見学
学習活動 / 学習内容 / 備考
長崎県や地域の課題について知る / ・長崎県や地域の課題について知る / 講師の招聘
県内の優良企業を見学する / ・県内の優良企業について調べる ・企業見学の準備 ・学習内容の発表 / 見学する企業は、若者定着課等から紹介を受ける
地域について考える / ・長崎県、地域のよさについて考える ・地域貢献、地域活性化、地域の未 / 第2学年の職業体験プログラムにつなげ
指定校がプログラムや教育課程を学校や地域の実態に応じて作成する。
指定：２年
予算：３０万円／年
・講師謝金、交通費
・企業見学交通費　等
地域の拠点校として
２年間の活動の成果を各地域で発表する。
第２学年：起業体験活動
学習活動 / 学習内容 / 備考
ガイダンス / ・職業体験プログラムの概要 ・株式会社の仕組 ・臨時食品営業を行う場合に注意事項 / 講師の招聘 社会科教員
会社設立 / ・仮想会社設立の準備 ・ふるさとの特徴を調べ、市場調査を行う ・企業理念、ビジネスプランの作成 / 地元起業家の講演
株主募集集会（投資を受ける） / ・株主募集集会の準備（プレゼン・資料作り） ・株主募集集会の開催 / プレゼンソフト等の利用方法の学習
会社経営 / ・出店準備、売り上げ向上プラン ・販売実習、売り上げ集計 ・株主総会 ・配当金支給 / 講師の招聘
ふりかえり / ・活動発表
探究的な学習に主体的・協働的に取り組む態度を養い、ふるさとに関する課題を創造的に解決する力の育成
ふるさとへの愛着と誇りを持ち、ふるさとの将来を担おうとする実践力の育成


学力向上①
本県児童生徒の学力の状況と本年度の重点施策
H31.4　義務教育課
【全国学力・学習状況調査結果（全国平均と本県の差）】
○小学校調査
国語A
国語B
算数A
算数B
理科
1.0
0.0
-1.0
-2.0
-3.0
H26
H27
H28
H29
H30
○中学校調査
国語A
国語B
数学A
数学B
理科
【課題】○ 平均正答率の過去５年間の平均は、小学校は0.6～1.5ポイント中学校は0.4～1.0ポイント全国を下回っている。
○ 特に、小学校では、基礎的な知識・技能の定着について、低学年段階からの学習の積み上げに課題が見られる。
○ 小中学校を総じて、複数の情報を読み解き、必要な情報を取り出したり整理したりすること、また、それらを基に自分の考えをまとめることに、継続的な課題が見られる。
【背景】○ 成績が伸び悩む児童生徒は、読解の質に課題を抱えているのではないか。
○ 各学校における低学年からの学力向上対策に温度差があるのではないか。
【本年度の重点施策】
１．「学力向上推進班」の新設による、より質の高い学力向上対策推進のための体制強化
２．「学力向上のための三つの提案」のすべての学校・教室での共通実践
３．「２１世紀型学力向上推進緊急プロジェクト」による読解力育成プランの作成
４．各学校の学力向上対策の実態や児童生徒、教職員が抱える課題に寄り添いながら、その改善を支援する「学校訪問」の拡充
５．「主体的・対話的で深い学びの実現」や「カリキュラム・マネジメントの充実」「学習評価の在り方」等の理解を深めるための教育課程説明会の開催
６．学力ＵＰ通信「明日のために」の作成による、学力調査結果や学習指導要領実施に基づいた課題改善のための資料提供
７．学力調査集計・分析システムの活用による、各学校における早期実態把握と早期授業改善
８．Webページ学習プリント集「ゆめあこ」（過去の調査問題を学年別・領域別に整理掲載）の活用促進


学力向上②
21世紀型学力向上推進緊急プロジェクト
H31.4　義務教育課
【目的】
○ リーディングスキルテスト（RST）を活用して児童生徒の読解力に係る調査研究を行い、その研究成果を県内に広く公表することにより、各学校における読解の質を高める学習指導の在り方を明らかにし、本県児童生徒の学力向上に資する。
1．本県児童生徒の状況
○ 成績が伸び悩む児童生徒は、読解の質に課題を抱えているのではないか。
○ 授業で教科書や教師の話が理解できていなかったり、学力調査の問題が正しく読めていなかったりするのではないか。
2. これからの時代に児童生徒に求められている能力（予測困難な時代をたくましく生き抜く素地）
① 汎用的スキル（各教科等での学びを実生活に活用できる力）
② 非認知スキル（学ぶ意欲や人間性等）
③ 21世紀型スキル
（正しい読解に支えられた問題解決力、企画力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力等）
3. 読解力の質を高める授業への転換
・各教科等の学力
・学ぶ意欲
教科等の枠を超えて、各教科等の土台となる能力を育成
・文章を正しく理解できる
・文章と図、グラフ等の関係を捉えることができる
・推論や転移等ができる　など
21世紀型の学力の育成
※リーディングスキルテスト（RST）の視点からの授業改善
4. リーディングスキルテスト（RST）とは
リーディングスキルテスト（RST）とは
・「基本的な読む力」を測るテスト。
・教科書などの基本的な文章や、図やグラフからの情報などを読み取ることができるかを能力値7分類で評価。
能力値7分類とは
・係り受け（文章構造）・照応（代名詞）・同義分判定・推論・イメージ同定（文と図の対応）
・具体例同定（辞書：語彙と用法）・具体的同定（理数：定義と用法）
RSTの活用例
・児童生徒の一人ひとりの読解の状況を把握し、問題文等を読めていない児童生徒に対応した教育実践に生かす。
5. スケジュール
【2019年度】
◇リーディングスキルテスト（RST）の結果を受けた授業改善
（モデル地区：佐世保市、時津町　～2020年度）
・RSTの結果から児童生徒の読解の傾向を見い出し、それに基づく読解の質を高めるための授業研究
RSTを視点とした各教科の土台となる『読解力育成プラン』作成
【2020年度】
◇『読解力育成プラン』を活用した授業改善
・『読解力育成プラン』を教科等の指導力向上に生かす研究
・『読解力育成プラン』を土台とした授業改善に向けたマネジメント力に関する研究
「三つの提案」「読解力育成プランを」踏まえた『長崎県授業改善メソッド』の作成・発信


英語教育をとりまく状況について
現状
・グローバル化、情報化の急速な進展
・日本企業の海外展開、国内の労働力不足（外国人材活用の必要性）
・国際的に低い日本人の英語力（2016年TOEFL国際比較：170ヶ国中145位）
・若者の内向き志向、安定志向　※特にアピール力、発信力が不足
・職種にかかわらず、すべての生徒にツールとしての英語力が求められる時代
・大学入試における4技能型民間資格・検定試験の導入
【参考】他県の状況
東京：高校入試でスピーキングを導入（2020～）都立高50校で外部試験受験料を補助
神奈川：中高生8,000名に受験料を補助
福井：中3、高2希望者全員に受験料を補助
秋田：中3全員、高2の一部に受験料を補助
小学校
目標
3,4年　コミュニケーションの素地を養う
5,6年　初歩的な英語の運用能力を養う
内容
○新学習指導要領の実施（H32～）
・外国語活動の早期化（3、4年）音声や基本的表現に慣れ親しむ
・英語の教科化（5、6年）考えや気持ちを伝え合う基礎的な力
・新たな英語教材の開発
中学校
目標
身近な話題についての理解
簡単な情報交換、表現
卒業段階で英検3級以上程度
内容
○新学習指導要領の実施（H33～）
・実際のコミュニケーションの場面で活用できる力を養う
・互いの考えや気持ちなどを伝え合う力
・身近な話題についての理解、表現
○全国学力調査の実施（H31～）
高等学校
目標
言語活動を高度化（発表、討論、交渉等）
卒業段階で英検準2級以上程度
内容
○新学習指導要領の実施（H34～）
・授業は英語で
・4技能を総合的に扱う言語活動
・発信力の強化
・社会的話題、時事問題について プレゼン、ディベート、ディスカッション
小中高を通じて ●中央研修を修了した英語教育推進リーダーの養成 ●小中高教員対象の指導力向上研修
●ALTの配置拡大 ●小中高を通じた学習到達目標を設定 ●高校卒業時の到達目標を英検2級～準1級に
本県の課題等
○英語の使用機会、学習機会における都市部との格差
○民間資格・検定試験の受験機会における都市部との格差
○小中高を通じた本県独自の英語教育のあり方（グランドデザイン）の構築
○高校（出口段階）での英語力の客観的分析に基づいた授業・学習改善の必要性
○4技能、特に発信力（話す、書く）を高める指導のノウハウが不足
必要
アセスメントによる生徒の英語力の把握
データに基づく教員の指導力向上
生徒の4技能・マインドの育成


小学校からの英語教育ボトムアップ事業
H31.4　義務教育課
＜現状・課題＞
・未来社会を見据え、国が英語教育改革を進める中、本県でも英語教育推進の体制整備が必要である。
・2020年度から早期化・教科化が全面実施される小学校外国語教育に向けた準備は喫緊の課題である。
・小学校外国語活動の成果を中学校の学習に発展的に生かし、中学生のさらなる英語力向上を図る。
CEFR A１レベル相当（英検３級程度）以上の中学生の割合　長崎県 38.8%(H29) 43.4%(H30) 県の目標60% 2023年まで）
CEFR B２レベル相当（英検準１級程度）以上の教員の割合　長崎県 29.7%(H29) 33.1%(H30) 県の目標50% 2020年まで）
英語教育の小学校段階からの底上げ
小中連携、小中高一貫した指導による英語力向上
教員の指導力及び英語力の向上
小学校教員を対象とした
イングリッシュ・サポートキャンプ
授業の経験が少ない教員を対象とした研修を行い、外国語の授業づくりをサポート
・民間の講師を活用した体験的な研修
・授業ですぐに実践できる研修内容
・２日間の研修プログラムを、９月～１０月に県内３会場で実施（県北・県央・県南）
・各小学校より１名参加（各会場１２０名程度）
中学校教員対象　指導力向上研修（TOEIC IPテスト）
・教員の英語力向上(CEFR B2ﾚﾍﾞﾙ相当以上)
・５０名に受験機会を提供
長崎県英語教育推進協議会
県内の英語教育関係者（小・中・高・大）による協議会を開催し、共通理解や研修成果の共有を図り、連携・協力体制を構築
・市町の先進的な研究実践や課題を県全体で共有
・連携する県内大学の有識者からの指導を生かす
・研修協力校・指定校の取組の成果を県全体で共有
○生徒の発信力強化のための英語指導力向上事業（国）
（波佐見町立波佐見中・中央小・東小・南小）
○公募制研修指定校事業（県）（長崎市立西坂小学校）
中学生の英語力向上
中学卒業時に CEFR A1ﾚﾍﾞﾙ相当（英検３級程度）以上の英語力
（長崎県　第三期教育振興基本計画　２０２３年までに６０％）
児童生徒の英語力の向上（これまでの取組の継続・拡充）
イングリッシュ・パフォーマンスコンテスト
・英語で表現する力の向上を目指す
・２１市町の代表者によるコンテストを県庁で開催する
小学生（「We Can!」で学習したスピーチ）
中学生（教科書、RISE UP ENGLISHからの暗唱）
RISE UP ENGLISH
・小中学生の活用促進
登録者数　H26公開時 8,245名　H30年度末 28,209名
ｽﾍﾟﾘﾝｸﾞｺﾝﾃｽﾄ
・中学生が身に付けた語彙力の確かめ
参加者数　H26開始時 8,852名　H30年度末 19,094名

教職員の働き方改革について

H31.4義務教育課

本県教職員の時間外勤務状況（平成３０年度４～９月）※延べ人数
時間外勤務８０時間超の教職員は、4,047人で一月あたり675人、小中教職員の8.0%
校種別では小学校１.4%、中学校１9.6%、職種別では副校長・教頭が23.5%で最も高い

平成２９年度「超勤改善等対策会議」における確認事項

1 重点目標：超過勤務の縮減
2 成果目標：「80時間超過勤務教職員」　⇒　**今後5年間で「０」**
3 具体的方策
（1）「定時退校日」の設定
・月1回の定時退校日の設定率　⇒　**H29年度に100%**
・週1回の　〃　⇒　**H30年度に100%**
（2）「部活動休養日」、「家庭の日（ノー部活動デー）」の設定
・週1回の「部活動休養日」の設定率　⇒　**H30年度に100%**
・週２回の　〃　⇒　**H31年度に100%**
・毎月第３日曜日の「家庭の日（ノー部活動デー）」の設定　⇒　**H30年度に100%**

県教委の取組

○統合型支援システム（長崎県推奨版）導入（長崎市・長与町・小値賀町）
○スクールサポートスタッフの配置に係る支援
○タイムカードやＩＣカードの導入（7市町）（長崎市・佐世保市・西海市・長与町・時津町・川棚町・東彼杵町）
○調査の精選や報告の簡素化
○学校閉庁日の設定（100%）
○「指導要録等作成支援システム」等の提供
○管理職員のPTA関係業務の軽減
○校務の合理化（日課、通知表等の内容の見直し、学級経営案等作成資料の軽減）　など

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（文部科学省 H31.1.25）

①１か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内
②１年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内
※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情による勤務時間
超過勤務：１か月100時間未満、１年間720時間以内
（連続する複数月の平均超過勤務80時間以内
超過勤務45時間超の月は年間６か月まで）

H31.4 義務教育課

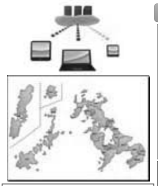
統合型校務支援システム（長崎県推奨システム）構築事業

1　事業目的

○教職員の業務改善及び情報セキュリティの強化等に資する「統合型校務支援システム」の市町の導入を推進するため、導入に関するノウハウや費用等の情報を県内市町に提供し、長崎県推奨システムの普及を図る。
○実証地域において、働き方改革に資する「統合型校務支援システム」の効果的な運用について事例を収集する。
○本事業を受け、県内市町が「統合型校務支援システム（長崎県推奨システム）」の導入計画を策定する。

2　事業効果

共通のシステムを全県的に導入することにより、
①広域交流人事等による教職員の業務負担を軽減し、超過勤務を縮減する。
②教職員の児童生徒と向き合う時間が確保され指導が充実する。
③学校における情報セキュリティ対策が強化される。
④市町の導入コストを軽減し、財政状況による市町間格差の解消が進む。



○2019年導入(予定を含む)市町　7市町
・長崎市　・対馬市　・雲仙市
・長与町　・波佐見町
・小値賀町　・佐々町
平成31年度末 37.2%

3　事業組織

県教育委員会
市町教育委員会
長崎県推奨システム ⇒ 市町共同調達等
長崎県統合型校務支援システム導入検討委員会：大学、市町教育委員会、小中学校、事業者
実践検証：長崎市、雲仙市、長与町、小値賀町において実施

○システム導入校数　114校（平成30年度末）
・長崎市　108校（小学校69校、中学校39校）
・長与町　3校（中学校 3校）
・小値賀町　3校（小学校 2校、中学校1校）

○システム導入率
平成29年度末 1.4% → 平成30年度末 24.2%
（参考：全国平均 52.5%）

教職員の不祥事根絶について

H31.4義務教育課

（1）最近の懲戒処分の状況（平成30・29・28年度）

懲戒処分事案の傾向（懲戒処分件数：11件［平成30・29・28年度］）

（ア）わいせつ系の非違行為やセクシャル・ハラスメント行為が、増加傾向にある。
盗撮（児童ポルノ製造違反1件を含む）：3件、女性用下着の盗み：1件
不法侵入による女性用下着の撮影：1件、セクハラ行為：3件

（イ）飲酒運転事案の発生はないが、飲酒後に非違行為を行った事案が多い。
飲酒後の不法侵入：2件、飲酒後のセクハラ：2件

（ウ）管理職員の懲戒処分が続発している。
不法侵入：1件、セクハラ：2件、女性用下着の盗み：1件

（エ）体罰は、根絶には至っていないが減少傾向にある。
30年度は2件、29年度は懲戒処分者はなし、28年度は2件

（オ）40歳・50歳代のいわゆるベテラン教職員の処分者が7割以上を占めている。
新採4年目1人、臨時的任用2人を除き、40歳以上の教職員

（カ）その他
不適正な業務執行・不適切な指導：1件

継続的な取組

「長崎県教育委員会服務規律強化月間」充実
①服務規律委員会の設置
②「トップダウン」と「ボトムアップ」を組み合わせた取組
③全教職員参加の研修年3回
④各校独自の実施テーマ設定

各種研修資料等の活用
①「学校のチーム力を高めるために（事例集）」（H23.3）
②「学校教育への信頼を高めるために（ハンドブック）」（H23.10）
③ガイドライン「体罰の根絶に向けて」（H25.5）
④体罰のない学校「ながさき」（パンフレット）（H28.4）

「不祥事根絶のための研修資料（6訂版H31.5）」の活用
①不祥事の種別ごとに、県内で発生した事例を一般化
②具体的な事例に即して職員一人ひとりが不祥事を我が身に引き寄せて考える研修

体罰根絶のための重点的な取組

①「目標管理制度を利用した校長面談の実施」
・「自己目標管理シート」に「体罰によらない指導」を設定
・管理職による面談・授業参観等で指導状況等の把握

②「体罰の再発防止のための指導力向上研修」
・管理職指導の1年間の個別研修、県教委主催研修の受講
・目標管理制度の面談等を通して、継続的な指導・支援
・「体罰根絶に向けた指導力向上研修会」の実施

「自己分析チェックシート」の実施

目的： わいせつ系の不祥事発生の要因は、個人の心理に深くかかわり、他人が踏み込みにくいことや依存症のためと考えられるケースもあることなどから、専門家作成による自己分析チェックシートを活用した医療的アプローチは、防止対策として有効であり、教職員自らが気づき、陥りやすい危険性を理解し、その抑止のために自ら行動する。

・チェックシートの実施方法
①自己分析チェックシート（3種類）
「心と性に関するチェックシート」（セクハラ・パワハラ、小児性愛に関するチェックシート）男性用：2種類、女性用：1種類
②自己分析（設問項目該当する選択肢の合計点数により判断）
③服務規律強化月間等を活用した職員研修会等（年1回）
※適切な環境で全ての教職員が実施し、管理職等が把握しないので、正直に回答することが重要。

・自己分析後の対応
①結果に基づく相談窓口への連絡等は教職員自身の判断（初回無料）
②相談基準に達していなくても気になる場合は相談可（初回のみ）

・服務の取扱い
①チェックシートの勤務時間内の実施→校務扱い
②相談窓口への連絡、面談に要する時間→校務外（勤務時間外又は年休）

女性教職員の活躍推進について

H31.4義務教育課

目標：管理職員に占める女性の割合を平成３２年度までに１６％にする（長崎県教委育委員会　特定事業主行動計画）

現状：管理職員に占める女性の割合８．３％（平成３１年度）

○小・中学校（県立中含む）における管理職員の状況

区分		校長			副校長			教頭			計		
		全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合	全体	女性	割合
H29	全体	481	47	9.8%	24	5	20.8%	495	25	5.1%	1000	77	7.7%
	昇任	86	4	4.7%	9	2	22.2%	96	6	6.3%	191	12	6.3%
	受験者数	308	13	4.2%				349	26	7.4%	657	39	5.9%
H30	全体	473	39	8.2%	25	5	20.0%	487	28	**5.7%**	985	72	**7.3%**
	昇任	94	6	6.4%	17	4	23.5%	90	13	14.4%	201	23	11.4%
	受験者数	282	14	5.0%				351	31	8.8%	633	45	7.1%
H31	全体	468	41	8.8%	25	1	4.0%	485	39	8.0%	978	81	8.3%
	昇任	89	8	9.0%	12	0	0.0%	92	15	16.3%	193	23	11.9%
	受験者数	274	12	4.4%				296	22	7.4%	570	34	6.0%

これまでの成果と今後の課題：

○成果：・平成30年度から31年度にかけ、管理職員選考試験受験者総数に占める女性の割合がやや下がったがほぼ横ばいである。
（教頭受験女性割合　7.1%から6.0%）
・平成31年度昇任者に占める女性職員の割合が伸びている。（校長8.8%、教頭8.0%）

○課題：・管理職員選考試験受験者総数に占める女性の割合が増加傾向にあるが、受験者数が少なく、教頭受験者総数の１割にも満たない。
女性教職員のライフステージに応じたキャリアアップとともに、受験意欲を喚起し受験者数を増やす環境整備や働きかけがさらに必要である。

本年度の重点的取組

女性教職員の活躍推進

女性教職員の管理職員選考試験受験者数の増加

具体的数値目標：2020年度の新補教頭に占める女性の割合を20%以上にする。（H31：17.6%）

具体的方向性：①31年度末の小中学校の校長・教頭退職者数は96人となっている。
②次年度教頭任用予定者を96人とすると、女性新補教頭を20%以上にするためには20名程度の任用が必要となる。
③実績値によると、女性の受験者を50名程度まで増やすことが必要。

学校経営に対する意欲向上に向けた、校長をはじめ関係者による環境整備と本人への働きかけ

制度として対応
・管理職選考試験「登録猶予制度」の周知
・希望降任後の無試験による再昇任制度の周知
・名簿登載期間の廃止
・原則再度のB地域異動なし

働き方改革
・教頭職の職のあり方についての改善を推進
・男性の育児参加をはじめ、家事分担等働き方改革の徹底
・施錠、解錠業務の負担軽減

キャリアアップ
・中央研修をはじめ、各種研修会（「女性教職員の活躍を目指したキャリアアップ研修講座」等）への積極的な派遣
・教務主任、研究主任等への任用など学校運営 に参画する場を増やす

学力向上に関する施策

日　　時：2019 年４月 24 日（水）４限

授 業 者：馬場耕成 氏（県教育長義務教育課 学力向上班 参事）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者１名

平成３１年４月２４日

平成３１年度　管理職養成コース「学校経営総論」

第３回「学力向上に関する施策」

１　はじめに

２　本年度施策の概要

３　施策の推進

（１）施策の計画

＜強み・弱み＞

（２）施策の実施

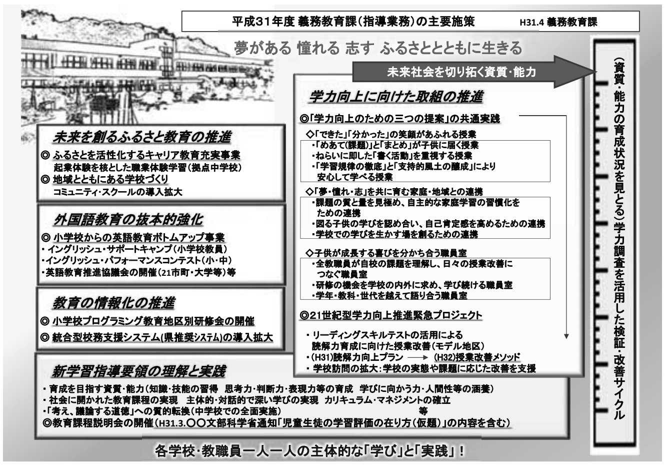
（３）施策の評価

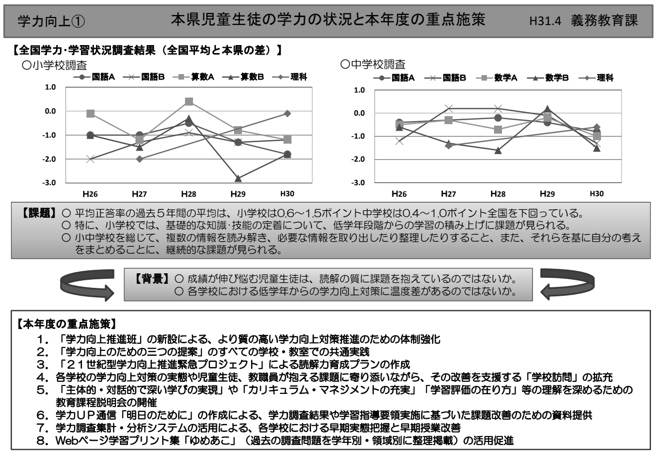
４　行政職として

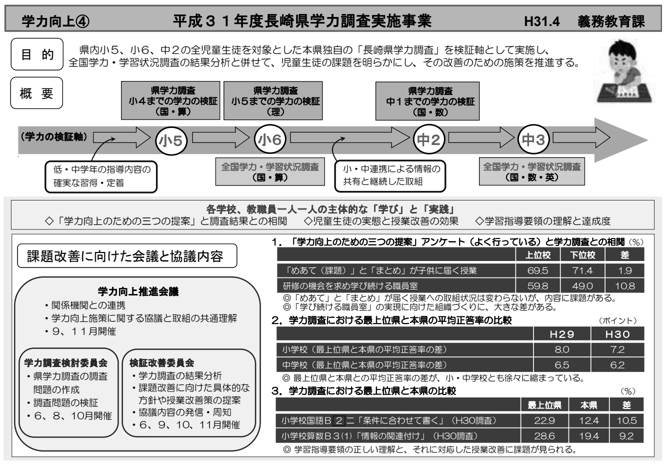
＜管理職として＞

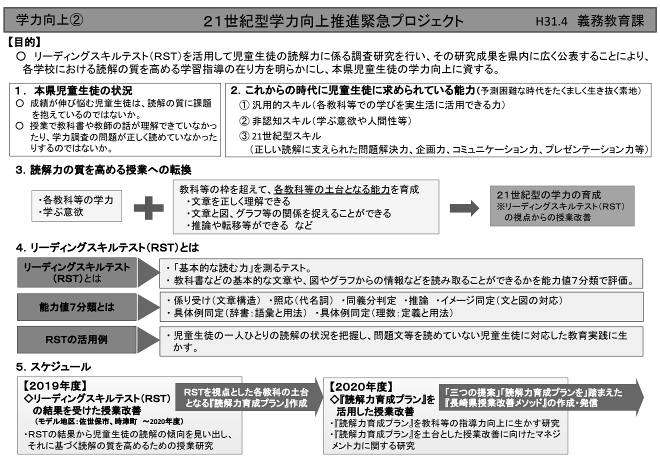
５　おわりに

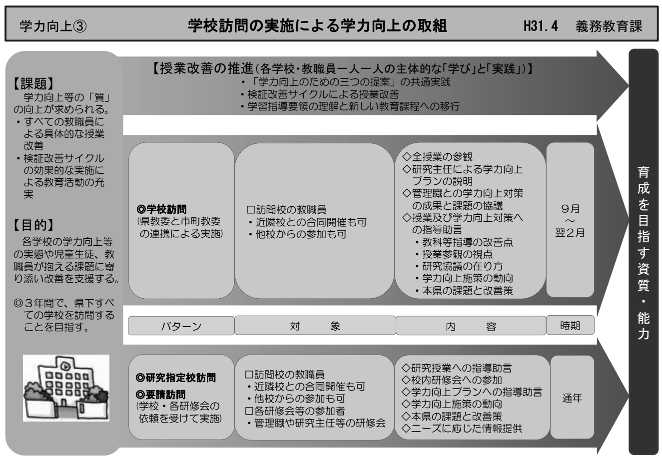
平成３１年度　管理職養成コース
第３回「学力向上に関する施策」
長崎県教育庁　義務教育課
学力向上推進班　馬場 耕成


平成31年度 義務教育課（指導業務）の主要施策　H31.4 義務教育課
夢がある 憧れる 志す ふるさとととともに生きる
未来社会を切り拓く資質・能力
（資質・能力の育成状況を見とる）学力調査を活用した検証・改善サイクル
未来を創るふるさと教育の推進
◎ ふるさとを活性化するキャリア教育充実事業
起業体験を核とした職業体験学習（拠点中学校）
◎ 地域とともにある学校づくり
コミュニティ・スクールの導入拡大
外国語教育の抜本的強化
◎ 小学校からの英語教育ボトムアップ事業
・イングリッシュ・サポートキャンプ（小学校教員）
・イングリッシュ・パフォーマンスコンテスト（小・中）
・英語教育推進協議会の開催（21市町・大学等）等
教育の情報化の推進
◎ 小学校プログラミング教育地区別研修会の開催
◎ 統合型校務支援システム（県推奨システム）の導入拡大
学力向上に向けた取組の推進
◎「学力向上のための三つの提案」の共通実践
◇「できた」「分かった」の笑顔があふれる授業
・「めあて（課題）」と「まとめ」が子供に届く授業
・ねらいに即した「書く活動」を重視する授業
・「学習規律の徹底」と「支持的風土の醸成」により安心して学べる授業
◇「夢・憧れ・志」を共に育む家庭・地域との連携
・課題の質と量を見極め、自主的な家庭学習の習慣化をための連携
・図る子供の学びを認め合い、自己肯定感を高めるための連携
・学校での学びを生かす場を創るための連携
◇子供が成長する喜びを分かち合う職員室
・全教職員が自校の課題を理解し、日々の授業改善につなぐ職員室
・研修の機会を学校の内外に求め、学び続ける職員室
・学年・教科・世代を越えて語り合う職員室
◎21世紀型学力向上推進緊急プロジェクト
・リーディングスキルテストの活用による読解力育成に向けた授業改善（モデル地区）
・（H31）読解力向上プラン → （H32）授業改善メソッド
・学校訪問の拡大：学校の実態や課題に応じた改善を支援
新学習指導要領の理解と実践
・育成を目指す資質・能力（知識・技能の習得　思考力・判断力・表現力等の育成　学びに向かう力・人間性等の涵養）
・社会に開かれた教育課程の実現　主体的・対話的で深い学びの実現　カリキュラム・マネジメントの確立
・「考え、議論する道徳」への質的転換（中学校での全面実施）　等
◎教育課程説明会の開催（H31.3.〇〇文部科学省通知「児童生徒の学習評価の在り方（仮題）」の内容を含む）
各学校・教職員一人一人の主体的な「学び」と「実践」！


学力向上①　本県児童生徒の学力の状況と本年度の重点施策　H31.4 義務教育課
【全国学力・学習状況調査結果（全国平均と本県の差）】
〇小学校調査
国語A　国語B　算数A　算数B　理科
1.0　0.0　-1.0　-2.0　-3.0
H26　H27　H28　H29　H30
〇中学校調査
国語A　国語B　数学A　数学B　理科
1.0　0.0　-1.0　-2.0　-3.0
H26　H27　H28　H29　H30
【課題】〇 平均正答率の過去５年間の平均は、小学校は0.6～1.5ポイント中学校は0.4～1.0ポイント全国を下回っている。
〇 特に、小学校では、基礎的な知識・技能の定着について、低学年段階からの学習の積み上げに課題が見られる。
〇 小中学校を総じて、複数の情報を読み解き、必要な情報を取り出したり整理したりすること、また、それらを基に自分の考えをまとめることに、継続的な課題が見られる。
【背景】〇 成績が伸び悩む児童生徒は、読解の質に課題を抱えているのではないか。
〇 各学校における低学年からの学力向上対策に温度差があるのではないか。
【本年度の重点施策】
１．「学力向上推進班」の新設による、より質の高い学力向上対策推進のための体制強化
２．「学力向上のための三つの提案」のすべての学校・教室での共通実践
３．「２１世紀型学力向上推進緊急プロジェクト」による読解力育成プランの作成
４．各学校の学力向上対策の実態や児童生徒、教職員が抱える課題に寄り添いながら、その改善を支援する「学校訪問」の拡充
５．「主体的・対話的で深い学びの実現」や「カリキュラム・マネジメントの充実」「学習評価の在り方」等の理解を深めるための教育課程説明会の開催
６．学力ＵＰ通信「明日のために」の作成による、学力調査結果や学習指導要領実施に基づいた課題改善のための資料提供
７．学力調査集計・分析システムの活用による、各学校における早期実態把握と早期授業改善
８．Webページ学習プリント集「ゆめあこ」（過去の調査問題を学年別・領域別に整理掲載）の活用促進


学力向上④　平成３１年度長崎県学力調査実施事業　H31.4　義務教育課
目　的
県内小５、小６、中２の全児童生徒を対象とした本県独自の「長崎県学力調査」を検証軸として実施し、全国学力・学習状況調査の結果分析と併せて、児童生徒の課題を明らかにし、その改善のための施策を推進する。
概　要
県学力調査 小４までの学力の検証 （国・算）
県学力調査 小５までの学力の検証 （理）
県学力調査 中１までの学力の検証 （国・数）
（学力の検証軸）
小５　小６　中２　中３
低・中学年の指導内容の確実な習得・定着
全国学力・学習状況調査 （国・算）
小・中連携による情報の共有と継続した取組
全国学力・学習状況調査 （国・数・英）
各学校、教職員一人一人の主体的な「学び」と「実践」
◇「学力向上のための三つの提案」と調査結果との相関　◇児童生徒の実態と授業改善の効果　◇学習指導要領の理解と達成度
課題改善に向けた会議と協議内容
学力向上推進会議
・関係機関との連携
・学力向上施策に関する協議と取組の共通理解
・９、１１月開催
学力調査検討委員会
・県学力調査の調査問題の作成
・調査問題の検証
・6、8、10月開催
検証改善委員会
・学力調査の結果分析
・課題改善に向けた具体的な方針や授業改善策の提案
・協議内容の発信・周知
・6、9、10、11月開催
１．「学力向上のための三つの提案」アンケート（よく行っている）と学力調査との相関（％）
上位校　下位校　差
「めあて（課題）」と「まとめ」が子供に届く授業　69.5　71.4　1.9
研修の機会を求め学び続ける職員室　59.8　49.0　10.8
◎「めあて」と「まとめ」が届く授業への取組状況は変わらないが、内容に課題がある。
◎「学び続ける職員室」の実現に向けた組織づくりに、大きな差がある。
２．学力調査における最上位県と本県の平均正答率の比較（ポイント）
H29　H30
小学校（最上位県と本県の平均正答率の差）　8.0　7.2
中学校（最上位県と本県の平均正答率の差）　6.5　6.2
◎ 最上位県と本県との平均正答率の差が、小・中学校とも徐々に縮まっている。
３．学力調査における最上位県と本県の比較（％）
最上位県　本県　差
小学校国語Ｂ２二「条件に合わせて書く」（H30調査）　22.9　12.4　10.5
小学校算数Ｂ３(1)「情報の関連付け」（H30調査）　28.6　19.4　9.2
◎ 学習指導要領の正しい理解と、それに対応した授業改善に課題が見られる。


学力向上②　21世紀型学力向上推進緊急プロジェクト　H31.4 義務教育課
【目的】
〇 リーディングスキルテスト（RST）を活用して児童生徒の読解力に係る調査研究を行い、その研究成果を県内に広く公表することにより、各学校における読解の質を高める学習指導の在り方を明らかにし、本県児童生徒の学力向上に資する。
１．本県児童生徒の状況
〇 成績が伸び悩む児童生徒は、読解の質に課題を抱えているのではないか。
〇 授業で教科書や教師の話が理解できていなかったり、学力調査の問題が正しく読めていなかったりするのではないか。
2. これからの時代に児童生徒に求められている能力（予測困難な時代をたくましく生き抜く素地）
① 汎用的スキル（各教科等での学びを実生活に活用できる力）
② 非認知スキル（学ぶ意欲や人間性等）
③ 21世紀型スキル
（正しい読解に支えられた問題解決力、企画力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力等）
3. 読解力の質を高める授業への転換
・各教科等の学力
・学ぶ意欲
教科等の枠を超えて、各教科等の土台となる能力を育成
・文章を正しく理解できる
・文章と図、グラフ等の関係を捉えることができる
・推論や転移等ができる　など
21世紀型の学力の育成
※リーディングスキルテスト（RST）の視点からの授業改善
4. リーディングスキルテスト（RST）とは
リーディングスキルテスト（RST）とは
・「基本的な読む力」を測るテスト。
・教科書などの基本的な文章や、図やグラフからの情報などを読み取ることができるかを能力値7分類で評価。
能力値7分類とは
・係り受け（文章構造）・照応（代名詞）・同義分判定 ・推論 ・イメージ同定（文と図の対応）
・具体例同定（辞書：語彙と用法）・具体例同定（理数：定義と用法）
RSTの活用例
・児童生徒の一人ひとりの読解の状況を把握し、問題文等を読めていない児童生徒に対応した教育実践に生かす。
5. スケジュール
【2019年度】
◇リーディングスキルテスト（RST）の結果を受けた授業改善
（モデル地区：佐世保市、時津町 ～2020年度）
・RSTの結果から児童生徒の読解の傾向を見い出し、それに基づく読解の質を高めるための授業研究
RSTを視点とした各教科の土台となる『読解力育成プラン』作成
【2020年度】
◇『読解力育成プラン』を活用した授業改善
・『読解力育成プラン』を教科等の指導力向上に生かす研究
・『読解力育成プラン』を土台とした授業改善に向けたマネジメント力に関する研究
「三つの提案」「読解力育成プランを」踏まえた『長崎県授業改善メソッド』の作成・発信


学力向上③　学校訪問の実施による学力向上の取組　H31.4　義務教育課
【課題】
学力向上等の「質」の向上が求められる。
・すべての教職員による具体的な授業改善
・検証改善サイクルの効果的な実施による教育活動の充実
【目的】
各学校の学力向上等の実態や児童生徒、教職員が抱える課題に寄り添い改善を支援する。
◎３年間で、県下すべての学校を訪問することを目指す。
【授業改善の推進（各学校・教職員一人一人の主体的な「学び」と「実践」）】
・「学力向上のための三つの提案」の共通実践
・検証改善サイクルによる授業改善
・学習指導要領の理解と新しい教育課程への移行
◎学校訪問
（県教委と市町教委の連携による実施）
□訪問校の教職員
・近隣校との合同開催も可
・他校からの参加も可
◇全授業の参観
◇研究主任による学力向上プランの説明
◇管理職との学力向上対策の成果と課題の協議
◇授業及び学力向上対策への指導助言
・教科等指導の改善点
・授業参観の視点
・研究協議の在り方
・学力向上施策の動向
・本県の課題と改善策
9月～翌2月
パターン　対象　内容　時期
◎研究指定校訪問
◎要請訪問
（学校・各研修会の依頼を受けて実施）
□訪問校の教職員
・近隣校との合同開催も可
・他校からの参加も可
□各研修会等の参加者
・管理職や研究主任等の研修会
◇研究授業への指導助言
◇校内研修会への参加
◇学力向上プランへの指導助言
◇学力向上施策の動向
◇本県の課題と改善策
◇ニーズに応じた情報提供
通年
育成を目指す資質・能力

管理職の視点で取り組む学力向上

日　　時：2019 年５月８日（水）４限

授 業 者：山﨑直人 氏（長崎市教委教育管理官兼教育指導係長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者 11 名

学校経営総論　　R1.5.8

管理職の視点で取り組む学力向上

長崎市教育委員会　山﨑直人

はじめに

1　演習「管理職の視点で取り組む学力向上とは、何か？」を語り合う

2　私が考える「管理職の視点で取り組む学力向上」とは

（1）６つの視点

①

②

③

④

⑤

⑥

（2）３つの関与

①（　　）関与

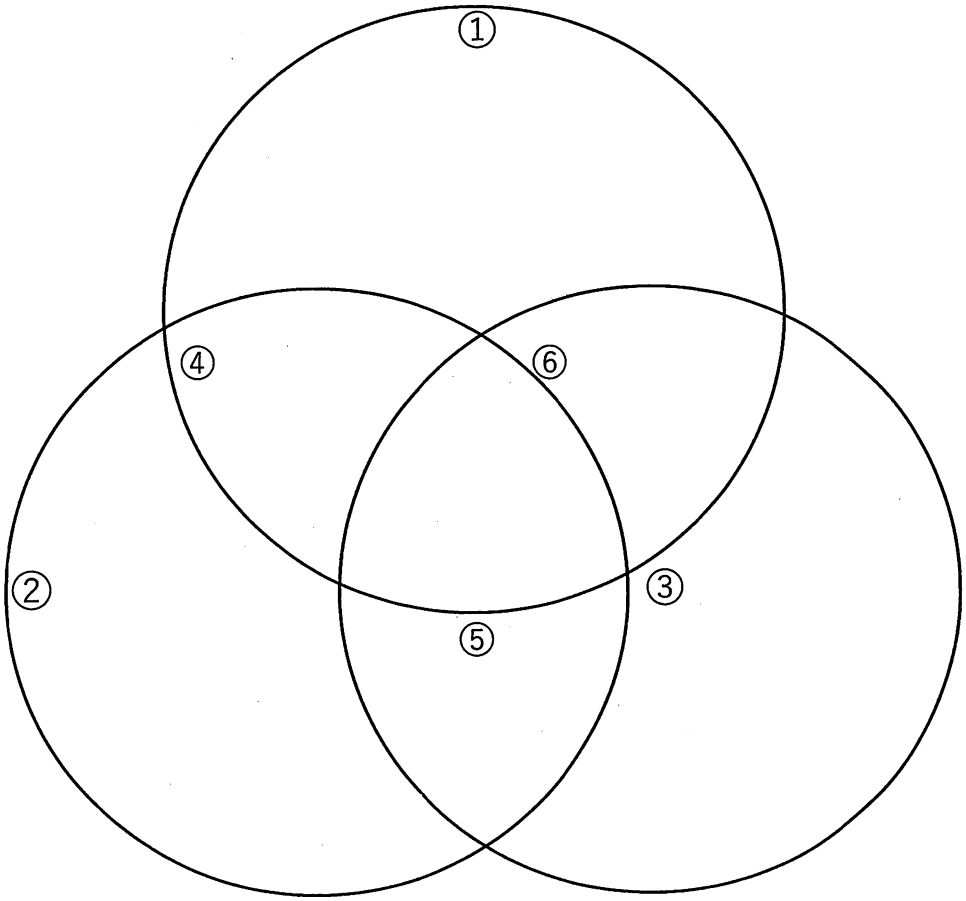
②（　　）関与

③（　　）関与

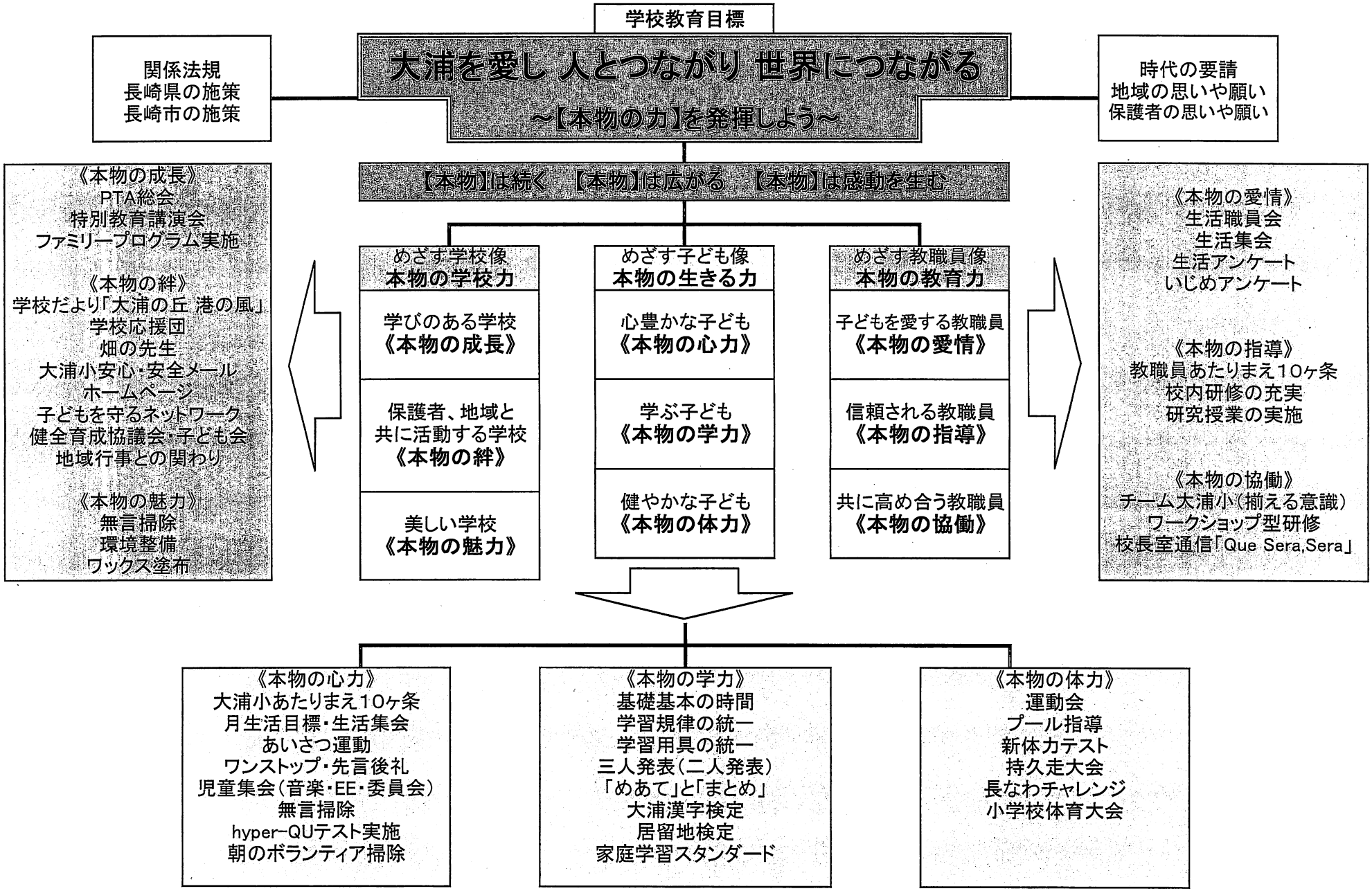
（3）もっとも大切な１つのこと

おわりに

【管理職の視点で取り組む学力向上】６つの視点



平成29年度　長崎市立大浦小学校　学校経営グランドデザイン



大浦小学校 あたりまえ10ヶ条

① **あ**　あいさつ、返事、元気よく

② **は**　早寝、早起き、朝ごはん

③ **は**　はきものそろえ、いい気持ち

④ **た**　大切な時間、みんなの時間

⑤ **の**　のびのび遊ぼう、だれとでも　友達よぶとき「○○さん」

⑥ **し**　シーンとしてる「しずかゾーン」「無言そうじ」

⑦ **い**　いつもの持ち物、忘れない

⑧ **がっ**　がんばるぞ、宿題、読書、お手伝い

⑨ **こ**　心も体もきずつけない、悪いときには「ごめんなさい」

⑩ **う**　うれしい言葉「ありがとう」

大浦小教職員の【あたりまえ10ヶ条】

H29.4.5

めざす教職員像　【本物の教育力】
子どもを愛する教職員〈本物の愛情〉
信頼される教職員　〈本物の指導〉
共に高め合う教職員　〈本物の協働〉

1　出退勤時のルーティンを確実に

～出退勤時のPCチェック、出勤時の押印を忘れない。

2　「時間」はみんなの共有財産

～時間厳守。ただし、児童の問題は最優先。遅れるときは伝言を。

3　電話対応で組織の誠意が問われる

～ワンコールで出る。「大浦小学校〇〇です」と名乗る。丁寧に対応する。

4　素直・誠実・真摯な姿勢で職務にあたる

～業務中の姿勢と質が問われる。「雑務」という仕事はない。

5　携帯・スマホの利用には要注意

～勤務時間中は原則私用禁止。周りの目を意識する。SNSは要注意。

6　整理・整頓で見た目もスッキリ

～週に一度のプチ整頓、月に一度の大整理。

＊整頓…整えること、見栄えをよくすること
整理…要不要を見極め、不要物を廃棄すること

7　情報漏洩をしない細心の注意を

～所在を知らせてはならない家庭、画像を公開してはならない児童。

8　報・連・相は、その後の「動き」まで

～報・連・相は、速さが勝負。具体的な動きまであってこその連携。

9　絶対に不祥事を出さないという強い覚悟で

～自分を律する。仲間を守る。アンテナを高く鋭敏に。

10　プラスαの心配りで職場に潤いを

～「仕事は大変だけど、職場は楽しく」のために私ができることは。

学校経営における特別支援教育

日　　時：2019 年５月 15 日（水）４限

授 業 者：分藤賢之 氏（県教育庁特別支援教育課長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者１名

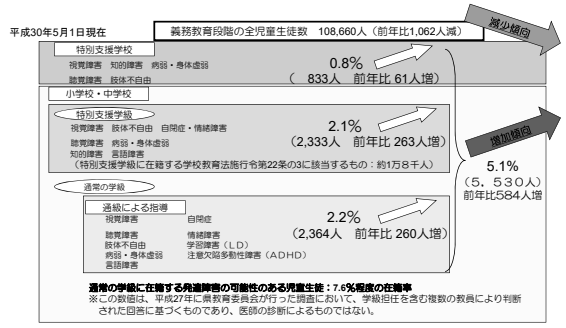
学校経営総論

学校経営における特別支援教育

長崎県教育庁　特別支援教育課長
分藤　賢之

特別支援教育の対象の概念図（義務教育段階）

特別支援教育の対象（長崎県：義務教育段階）



特別支援教育の視点から
カリキュラム・マネジメント
の目的を理解する

カリキュラム・マネジメントの実施と学校評価との関連付け

（例）小学校学習指導要領　第１章第５の１

ア　各学校においては、校長の方針の下に、校務分掌に基づき教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントを行うよう努めるものとする。
　また、各学校が行う学校評価については、教育課程の編成、実施、改善が教育活動や学校運営の中核となることを踏まえ、カリキュラム・マネジメントと関連付けながら実施するよう留意するものとする。

- 学校教育に関わる様々な取り組みを、教育課程を中心に据えたカリキュラム・マネジメントと関連付けながら実施すると、校内の組織及び各種会議の役割を超えた相互の連携や協働が必要になる。

特別支援学校小学部・中学部学習指導要領　（平成29年４月公示）
特別支援学校高等部学習指導要領　（平成31年2月公示）
解説

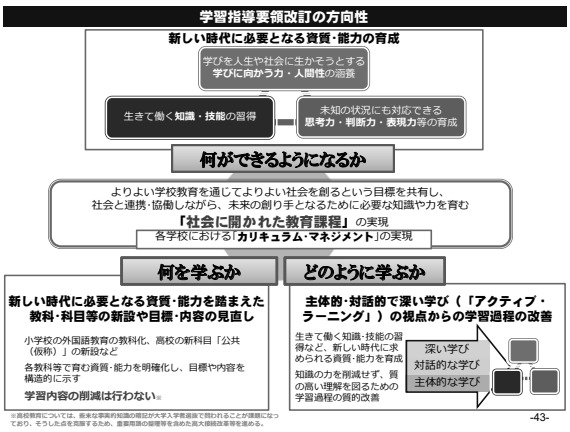
カリキュラム・マネジメントの四つの側面

（ア）　教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと。

（イ）　教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと。

（ウ）　教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくこと。

（エ）　**個別の指導計画の実施状況の評価と改善を、教育課程の評価と改善につなげていくこと。**



小学校学習指導要領　（平成29年3月公示）
中学校学習指導要領　（平成29年3月公示）
高等学校学習指導要領（平成30年3月公示）

【小学校の例】
第1章　総則
第4　児童の発達の支援
　1　特別な配慮を必要とする児童への指導
　(1)　障害のある児童などへの指導

エ　障害のある児童などについては、家庭、地域及び医療や福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で児童への教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成し活用することに努めるとともに、各教科等の指導に当たって、個々の児童の実態を的確に把握し、個別の指導計画を作成し活用することに努めるものとする。特に、特別支援学級に在籍する児童や通級による指導を受ける児童については、個々の児童の実態を的確に把握し、個別の教育支援計画や個別の指導計画を作成し、効果的に活用するものとする。

※中学校、高等学校（ただし、通級による指導）も同様に規定。

カリキュラム・マネジメントの四つ目の側面を通して、学習指導要領を根拠とし、何を目標に教育活動の質の向上を図っていくのかを明確にする。

文部科学省
小学校学習指導要領　（平成29年3月公示）
中学校学習指導要領　（平成29年3月公示）
高等学校学習指導要領（平成30年3月公示）

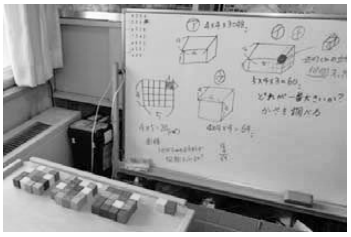
【小学校の例】
第1章　総則
第4　児童の発達の支援
　1　特別な配慮を必要とする児童への指導
　(1)　障害のある児童などへの指導

ア　障害のある児童などについては、学習活動を行う場合に生じる困難さに応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行うこと。

※幼稚園、中学校、高等学校にも同様に規定。

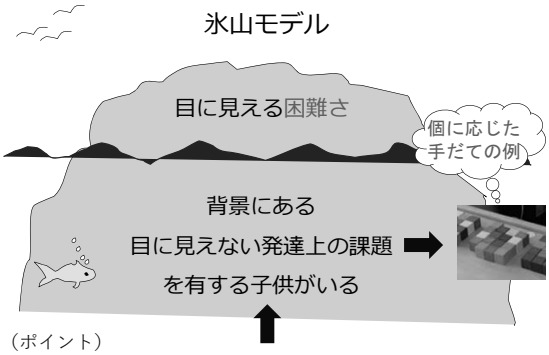
小学校学習指導要領（平成29年3月公示）の算数科解説より抜粋

- 空間図形のもつ性質を理解することが難しい場合（困難さ）、
- 空間における直線や平面の位置関係をイメージできるように（指導上の工夫の意図）、
- 立体模型で特徴のある部分を触らせるなどしながら、言葉でその特徴を説明したり、見取図や投影図と見比べて位置関係を把握したりするなどの工夫を行う（個に応じた手立ての例）。

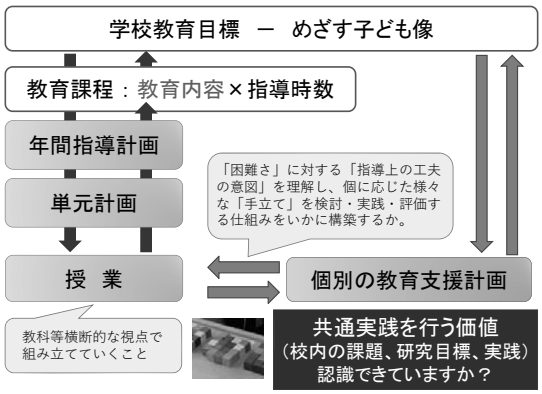


※中学校や高等学校の各教科等又は各教科・科目等の解説には、それぞれの発達の段階や教科等の特質を踏まえた例示が示されている。

イメージ写真



（ポイント）
◆ 指導上の工夫が必要となる意図を踏まえることが大切



背景

障害者の権利に関する条約

経緯

・平成１８年１２月　国連総会において採択
・平成１９年　９月　日本国署名
・平成２０年　５月　条約発効
（この間、障害者基本法改正、障害者差別解消法成立、学校教育法施行令改正など）
・平成２６年１月２０日　日本国批准（発効は２月１９日）

教育部分（第24条）

- 締約国は、障害者が、その人格、才能及び創造力並びに精神的及び身体的な能力をその可能な最大限度まで発達させることなどを目的とし、障害者を包容するあらゆる段階の教育制度（inclusive education system at all levels）及び生涯学習を確保する。
- 障害者が障害に基づいて一般的な教育制度（general education system）から排除されないこと及び個人に必要とされる合理的配慮（reasonable accommodation）が提供されることなどを確保すること。

合理的配慮

障害のある子供が、他の子供と平等に「教育を受ける権利」を享有・行使することを確保するために、

- 学校の設置者及び学校が必要かつ適切な変更・調整を行うことであり、
- 障害のある子どもに対し、その状況に応じて、学校教育を受ける場合に個別に必要なものであり、
- 学校の設置者及び学校に対して、体制面、財政面において、均衡を失した又は、過度の負担を課さないもの

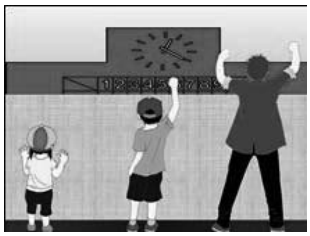
と定義されている。

（参考）中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ 教育システム構築のため特別支援教育の推進（報告）」平成24年7月より

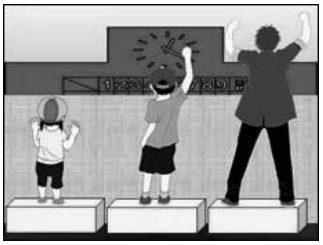
基礎的環境整備

- 障害のある子供の支援については、法令に基づき又は財政措置により、国は全国規模で、都道府県は各都道府県内で、市町村は各市町村で、教育環境の整備を行う。
- これらは、「合理的配慮」の基礎となる環境整備であり、それを「基礎的環境整備」と呼ぶ。

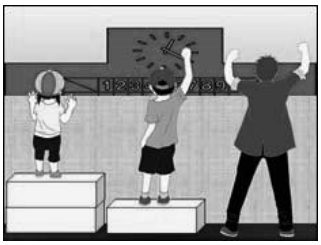
（参考）中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ 教育システム構築のため特別支援教育の推進（報告）」平成24年7月より



（参考） 大阪府教育センターHP（2015年12月）より

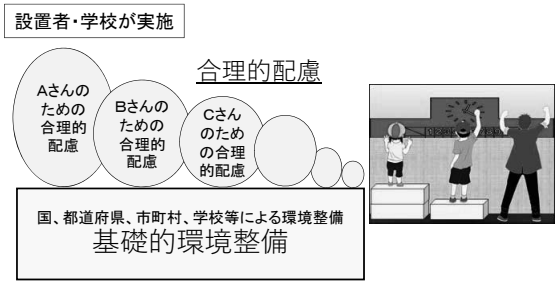


（参考） 大阪府教育センターHP（2015年12月）より



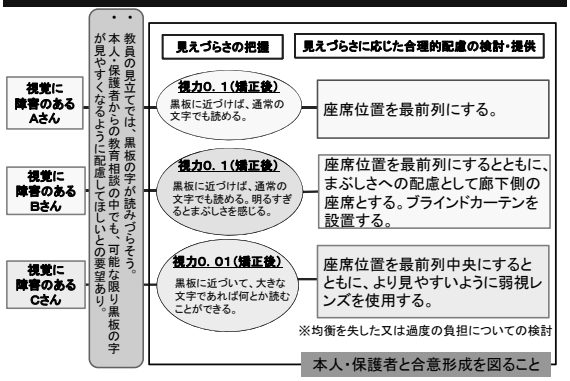
（参考） 大阪府教育センターHP（2015年12月）より

合理的配慮と基礎的環境整備の関係



（参考）中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ 教育システム構築のため特別支援教育の推進（報告）」平成24年7月より

学校で個別に決定する合理的配慮の考え方（視覚障害の例）



合理的配慮（障害者差別解消法）

【第7条】 行政機関等における障害を理由とする差別の禁止

2　行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

各学校における合理的配慮の提供のプロセス（文科省対応指針等を基にした参考例）

① 意思の表明
- 本人・保護者からの申出（検討への発動要件）、相談窓口の明確化

② 調整
- 学級担任等を中心に（学校事情による） 実態把握を行う。
- 申出を踏まえた合理的配慮の内容検討
  - ✓ 合理的（必要かつ適当な変更・調整）かどうか
  - ✓ 障害者権利条約（第24条第1項） の目的に合致するかどうか
  - ✓ 過重な負担かどうか
- 合意形成に向けた本人や保護者との建設的対話（代替案の検討を含む）

③ 合意形成
- 個別の教育支援計画等に明記（共通理解や引継ぎ）※省令改正

④ 合理的配慮の提供

⑤ 定期的な評価

⑥ 柔軟な見直し

校内の相談支援体制整備（校長のリーダーシップ）

必要に応じて指導・助言・相談・活用など
- 特別支援学校のセンター的機能
- 市町村教育委員会（教育支援委員会を含む）
- 県教育委員会（教育支援委員会を含む）
- 学校法人の法務部局など
- 各自治体の障害者差別解消支援地域協議会
- 文科省所管事業分野に係る相談窓口
- 上記のほか、行政相談員による行政相談やあっせん、法務局、地方法務局、人権擁護委員による人権相談等による対応　など

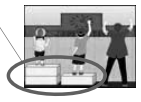
学校教育法施行規則の一部を改正する省令について（概要）

1. 趣旨
平成30年３月に取りまとめた文部科学省及び厚生労働省による「家庭と教育と福祉の連携「トライアングル」プロジェクト」の報告を踏まえ、障害のある子供が地域で切れ目なく支援を受けられるよう、各学校において作成する個別の教育支援計画について、保護者や医療、福祉、保健、労働等の関係機関等との連携を一層推進するため、必要な省令の改正を実施。

2. 概要
学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）に以下の規定を新設。
- 特別支援学校に在学する幼児児童生徒について、個別の教育支援計画を作成することとし、当該計画の作成に当たっては、当該児童生徒等又は保護者の意向を踏まえつつ、関係機関等と当該児童生徒等の支援に関する必要な情報の共有を図らなければならないこととする。（新第134条の2関係）
- 上記の規定について、小・中学校（義務教育学校及び中等教育学校の前期課程を含む。）の特別支援学級の児童生徒及び小・中学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）において学校教育法施行規則第140条に基づき障害に応じた特別の指導である通級による指導を受けている児童生徒について準用する。（新第139条の2、新第141条の2関係）
- 個別の教育支援計画の引継ぎ、保存及び管理（通知：留意事項関係）

3. 公布日（平成30年8月27日）

学習の状況が多様な児童が在籍する「通常の学級」
～みんなに分かりやすい授業のユニバーサル・デザイン化～

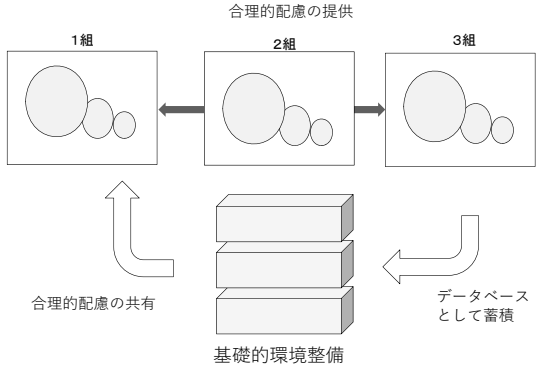


● 発問、板書、机間支援、教材
- 具体的、肯定的、簡潔
- 暗黙ルールの見える化
- 確認の習慣づけ
- 見通し提示（要点を明確に、予告、振り返り、変更の事前伝達、終了明示）
- 視覚（聴覚）刺激の量への配慮

● 子供の得意な力を活用した授業
- 視覚的な手掛かり（板書の工夫）
- 聴覚的な手掛かり（指示の工夫）
- 活動や変化の導入による展開（集中時間の工夫）
- 作業・活動（継続処理、変化の少ない）
- 必要な支援の活用（苦手な課題の学び方）
  読みやすくする、書きやすくする、計算の負担を減らす、記憶を助ける　等

学校モデルの構築を

イメージ



文部科学省
小学校学習指導要領（平成29年3月公示）
中学校学習指導要領（平成29年3月公示）

【小学校の例】
第１章　総則
第４　児童の発達の支援
　１　特別な配慮を必要とする児童への指導
　(1)　障害のある児童などへの指導

イ　特別支援学級において実施する特別の教育課程については、次のとおり編成するものとする。

(ｱ)　障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るため、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第７章に示す自立活動を取り入れること。

(ｲ)　児童の障害の程度や学級の実態等を考慮の上、各教科の目標や内容を下学年の教科の目標や内容に替えたり、各教科を、知的障害者である児童に対する教育を行う特別支援学校の各教科に替えたりするなどして、実態に応じた教育課程を編成すること。

※中学校も同様に規定。

文部科学省
小学校学習指導要領（平成29年3月公示）
中学校学習指導要領（平成29年3月公示）
解説

(ｲ) では、学級の実態や児童の障害の状態等を考慮の上、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第１章の第８節「重複障害者等に関する教育課程の取扱い」を参考にし、各教科の目標や内容を下学年の教科の目標に替えたり、学校教育法施行規則第126条の２を参考にし、各教科を，知的障害者である児童に対する教育を行う特別支援学校の各教科に替えたりするなどして、実態に応じた教育課程を編成することを規定した。

説明責任を果たす
―特別支援学級の設置学校に求められる自覚―

◆教育課程の編成における裁量
- 特別支援学級は、通常の学級より大きい。

特別支援学校学習指導要領の解説「本規定の適用の判断に際しての例示」

◆「ＡをＢに替えることができる」
- 「する」か「しない」かは、学校の裁量＝責任。

◆ＡをＢに替えた場合、Ａを学ぶ機会は確保されない
- それでもＢの学びが、学校教育目標の達成や、児童生徒にとっての調和的な発達を促す。
- その際、学校段階等間との接続の視点をもち、「何を学び」「何ができるようになるか」を描く。
  → 適用する。

◆ＢをＡに戻す際の判断基準は？
→ 学習評価を踏まえたＡの学びの検討。

学校段階等間の接続

各教科等の指導を通してどのような資質･能力の育成を目指すのか明確になっていますか？

学校教育目標　－　めざす子ども像

教育課程：教育内容×指導時数

年間指導計画

単元計画

個別の指導計画

授　業

学びの連続性を重視した対応

知的障害者である子供のための各教科等の目標や内容について、育成を目指す資質・能力の三つの柱に基づき整理した。その際、各学部や各段階、幼稚園や小・中学校の各教科等とのつながりに留意し、次の点を充実した。

・小・中学部、高等部の各段階に目標を設定した。

・中学部に２段階を新設し、段階ごとの内容を充実するとともに、教科ごとの指導計画の作成と内容の取扱いを新たに示した。

◆ 教科（知的障害）の新しい各段階の内容は、新しい小学校学習指導要領の各教科の何学年に概ね相当するか。

	小学部			中学部		高等部	
段階の構成	１段階	２段階	３段階	１段階	２段階	１段階	２段階
	幼※1	幼※2	小１	小２	小３	小４	小５・６ ※教科によっては中１まで

※1 幼稚園教育要領の範囲（発達の段階、概ね～3歳程度の範囲）

※2 幼稚園教育要領の範囲（発達の段階、概ね3～5歳程度の範囲）

特別支援学校小学部・中学部学習指導要領　（平成29年４月公示）
特別支援学校高等部学習指導要領　（平成31年2月公示）

総則の全体像を手続きの根拠とする。

核となるカリキュラム

第３節　教育課程の編成
1　各学校の教育目標と教育課程の編成
2　教科等横断的な視点に立った資質・能力
3　教育課程の編成における共通的事項
(1)　内容等の取扱い
(2)　授業時数等の取扱い

実施するカリキュラム

(3)　指導計画の作成等に当たっての配慮事項
ア　調和のとれた具体的な指導計画の作成
イ　個別の指導計画の作成
（以下、略）

「各教科等を合わせて指導を行う場合」の規定の挿入

学校段階等間の接続

各教科等の指導を通してどのような資質･能力の育成を目指すのか明確になっていますか？

学校教育目標　－　めざす子ども像

教育課程：教育内容×指導時数

年間指導計画

単元計画

個別の指導計画

授　業

教育内容に照らした
実態把握、目標設定、学習評価
実施できていますか？

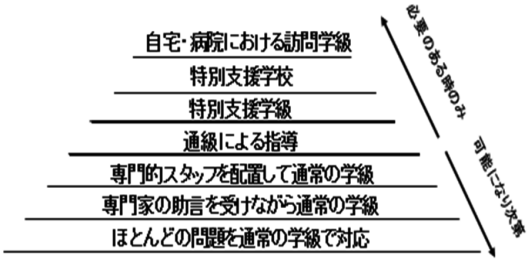
背景

インクルーシブ教育システムとは（中教審初中分科会報告）

- 前提として、我が国が最も積極的に目指すべきことが「共生社会の形成」ということ。
- そのために、インクルーシブ教育システムにおいては、
  - ①　同じ場で共に学ぶことを追求するとともに、
  - ②　個別の教育的ニーズのある幼児児童生徒に対し、自立と社会参加を見据え、その時点で教育的ニーズに最も的確に応える指導を提供できる、多様で柔軟な仕組みを整備することが重要である。
  - ③　小・中学校における通常の学級、通級による指導、特別支援学級、特別支援学校といった、連続性のある多様な学びの場を用意しておくことが必要である。

（参考）中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ 教育システム構築のため特別支援教育の推進（報告）」平成24年7月より

日本の義務教育段階の多様な学びの場の連続性



文部科学省

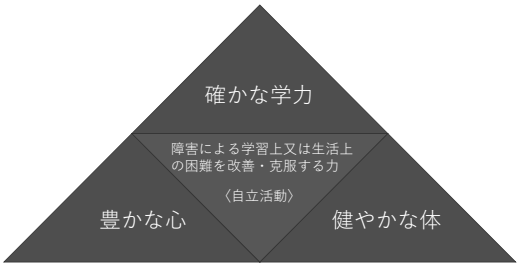
小学校学習指導要領　（平成２９年３月公示）
中学校学習指導要領　（平成２９年３月公示）
高等学校学習指導要領（平成３０年３月公示）

イ　特別支援学級において実施する特別の教育課程については、次のとおり編成するものとする。
(ｱ)　障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るため、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第７章に示す自立活動を取り入れること。

※中学校も同様に規定。

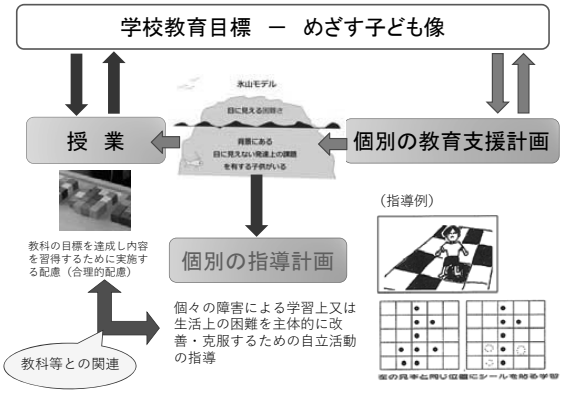
ウ　障害のある児童に対して、通級による指導を行い、特別の教育課程を編成する場合には、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領第７章に示す自立活動の内容を参考とし、具体的な目標や内容を定め、指導を行うものとする。その際、効果的な指導が行われるよう、各教科等と通級による指導との関連を図るなど、教師間の連携に努めるものとする。

※中学校、高等学校も同様に規定。



自立活動の目標

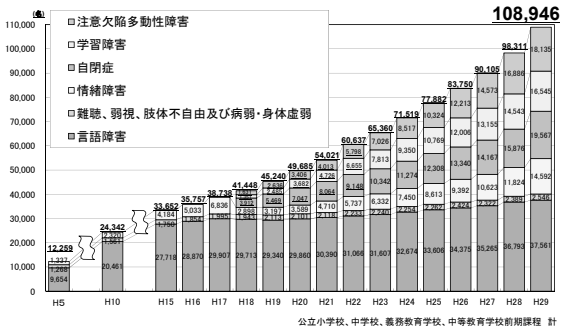
個々の児童又は生徒が自立を目指し、障害による学習上又は生活上の困難を主体的に改善・克服するために必要な知識、技能、態度及び習慣を養い、もって心身の調和的発達の基盤を培う。



背景

通級による指導の現状（平成２９年５月１日現在）

通級による指導を受けている児童生徒数の推移



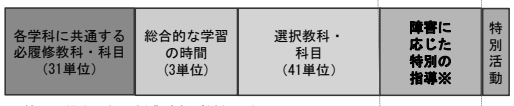
公立小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校前期課程　計

※「注意欠陥多動性障害」及び「学習障害」は、平成18年度から新たに通級指導の対象として学校教育法施行規則に規定
（併せて「自閉症」も平成18年度から対象として明示：平成17年度以前は主に「情緒障害」の通級指導教室にて対応）

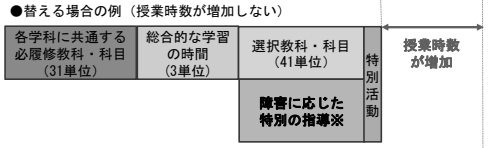
高等学校における通級による指導の制度化の概要

省令等の改正　（公布：平成28年12月9日　施行：平成30年 4月1日）

●加える場合の例（授業時数が増加する）



●替える場合の例（授業時数が増加しない）



※障害に応じた特別の指導：年間7単位まで

43

特別支援教育部会における個別の指導計画に関する具体的な改善・充実の方向性についての意見

- 自立活動は、指導を担う教師に委ねられる裁量が非常に大きいという特徴がある。
- 学習指導要領に自立活動の目標は一つであり、個々の幼児児童生徒の実態を踏まえて指導目標を設定し、その指導目標を達成するために必要な内容を選定するという手続きになっている。
- 通級による指導など、実態把握からの指導目標が定まっていない授業がある。
- 教師の力量が指導の質に直結するからこそ、教師が戸惑うというところがある。
- 現行解説の「具体的な指導内容の例」では、実態把握から、「収集した情報を自立活動の区分に即して整理」又は「収集した情報を障害による学習上又は生活上の困難の視点から整理」した後の手続きが、矢印一つで説明なく指導目標が示されている。
- どのような考え方や手続きで整理するとよいか、具体化して示す必要がある。
- 例えば、実態把握から「障害による学習上又は生活上の困難」、つまり、困難さの背景に着目した課題の整理、また優先する課題に着目する視点など、指導目標を設定するまでの例示を解説すると分かりやすいのではないか。
- 課題を整理するなかで、将来の見通しをもちながら、現段階で優先する課題に着目するような視点も必要である。

44

特別支援教育部会における改善・充実の方向性（答申）―②

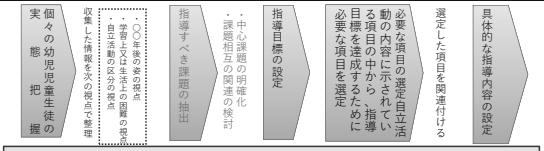
実態把握から目標・内容の設定までの各過程をつなぐ要点を分かりやすく記述することが必要である。その際、指導目標・内容を設定する際の各教科等と自立活動における手順の違いや両者の関連を分かりやすく示す必要がある。

（引用）中央教育審議会答申
第２部、第１章　各学校段階の教育課程の基本的な枠組みと、学校段階間の接続
５．特別支援学校
⑵　具体的な改善事項
③自立活動

- 特別支援教育部会での指摘事項
  - 自立活動の指導が自己流に解釈され、展開されている。
  - 例えば、自閉症児の場合は「人間関係の形成」に課題があり、肢体不自由児の場合は「身体の動き」に課題があるなどと、障害の種類だけで一律に特定の区分だけに着目した指導が展開されている。
  - 平成21年版解説 自立活動編を用いて「個別の指導計画」に関する研修を行うが、特に、特別支援学級や通級による指導の担当教師から、その手続きの分かりにくさについての声が多いとの紹介があった。

45

自立活動における個別の指導計画の作成



第２内容
１　健康の保持
(1)　生活のリズムや生活習慣の形成に関すること。
(2)　病気の状態の理解と生活管理に関すること。
(3)　身体各部の状態の理解と養護に関すること。
(4)　障害の特性の理解と生活環境の調整に関すること
(5)　健康状態の維持・改善に関すること。

２　心理的な安定
(1)　情緒の安定に関すること。
(2)　状況の理解と変化への対応に関すること。
(3)　障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服する意欲に関すること。

３　人間関係の形成
(1)　他者とのかかわりの基礎に関すること。
(2)　他者の意図や感情の理解に関すること。
(3)　自己の理解と行動の調整に関すること。
(4)　集団への参加の基礎に関すること。

４　環境の把握
(1)　保有する感覚の活用に関すること。
(2)　感覚や認知の特性についての理解と対応に関すること。
(3)　感覚の補助及び代行手段の活用に関すること。
(4)　感覚を総合的に活用した周囲の状況についての把握と状況に応じた行動に関すること。
(5)　認知や行動の手掛かりとなる概念の形成に関すること。

５　身体の動き
(1)　姿勢と運動・動作の基本的技能に関すること。
(2)　姿勢保持と運動・動作の補助的手段の活用に関すること。
(3)　日常生活に必要な基本動作に関すること。
(4)　身体の移動能力に関すること。
(5)　作業に必要な動作と円滑な遂行に関すること。

６　コミュニケーション
(1)　コミュニケーションの基礎的能力に関すること。
(2)　言語の受容と表出に関すること。
(3)　言語の形成と活用に関すること。
(4)　コミュニケーション手段の選択と活用に関すること。
(5)　状況に応じたコミュニケーションに関すること。

解説自立活動編に掲載した事例

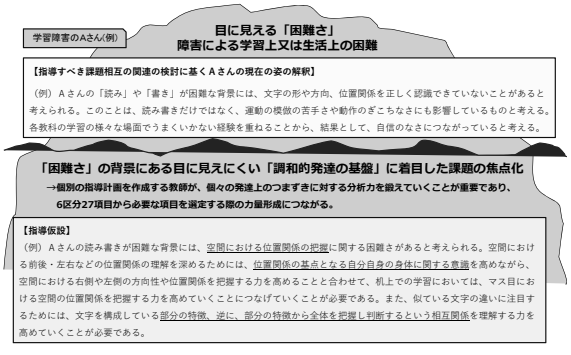
事例　１	肢体不自由（脳性まひ）と重度の知的障害	（小学部）
事例　２	聴覚障害	（高等部）
事例　３	視覚障害	（小学部）
事例　４	聴覚障害	（幼稚部）
事例　５	知的障害	（中学部）
事例　６	肢体不自由	（高等部）
事例　７	病弱	（中学部）
事例　８	言語障害	（小学校）
事例　９	自閉症	（中学部）
事例１０	学習障害	（高等学校）
事例１１	注意欠陥多動性障害	（小学校）
事例１２	高機能自閉症（アスペルガー症候群を含む）	（小学校）
事例１３	盲ろう	（中学部）

（ポイント）

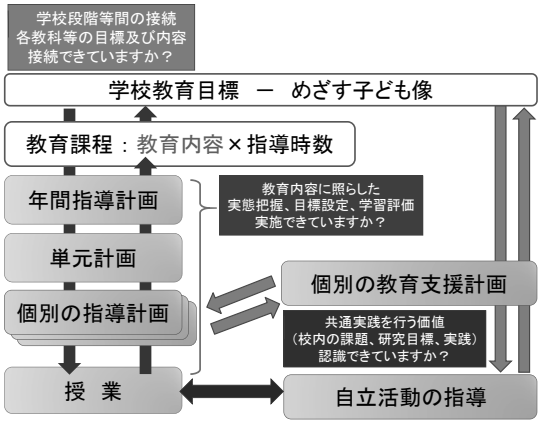
- 自立活動の指導においては、個々の幼児児童生徒の実態に即して、指導の道筋そのものを組み立てていくことが求められる指導であることに留意することが大切である。
- よって、収集された多様な情報の整理の方法はいろいろ考えられるが、まずは、例示を踏まえ、「実態把握」から「具体的な指導内容の設定」に至るまでの流れについてのイメージをもってほしい。

47

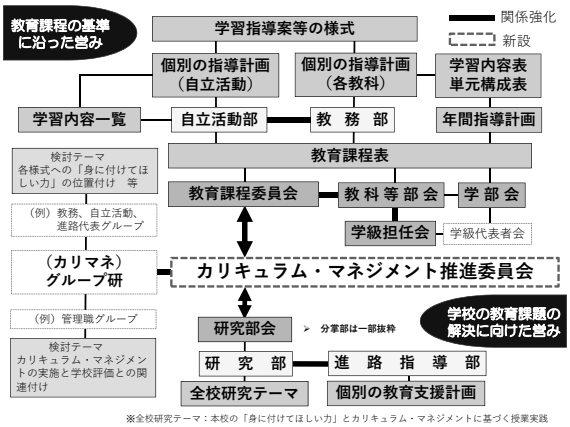
抽出した指導すべき課題相互の関連を検討する際に求められる教師の専門性



✓ 通級による指導、特別支援学級における特別の指導領域『自立活動の指導』の専門性の要の部分。
しかし、ハードルが高いと思われる場合は、特別支援学校のセンター的機能をうまく活用する。



50



- カリキュラム・マネジメントは、全ての教職員が参加することによって、学校の特色を創り上げていく営みです。
- 校長は、このことを役割分担と連携の観点で捉え、管理職や教務主任のみならず、研究主任や進路指導主事なども含めた全ての教職員が、教育課程を軸に自らの役割に関する認識を共有し、それぞれの校務分掌等の意義を児童生徒の資質・能力の育成という観点から捉え直すことができるような組織づくりがポイントになるものと考えます。

参考

A高等学校の基礎的環境整備の例

分類		支援取組例
基礎環境づくり	学びやすい環境	① 取組重点化：掲示、連絡、消音 ② 「学びやすい環境」チェック表の作成
	分かりやすい授業	① 取組重点化：プリント、板書、指示 ② 「わかりやすい授業」チェック ③ 「考査の配慮」チェック

B高等学校の基礎的環境整備の例

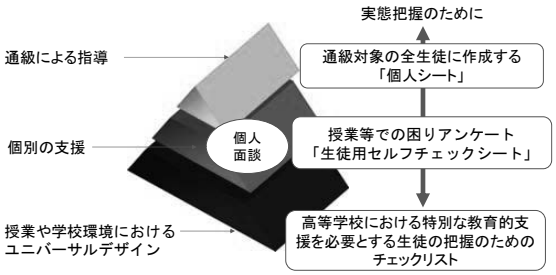
ユニバーサルデザインに基づいた授業実践

■授業プリントの作成
- 使用するフォント
- フォントサイズ
- 【考査問題作成についてのお願い】の基準に準ずる（スクールスタンダード・教務部より）

■授業における板書の方法
- 横書きの黒板の使用方法について

■教室の視覚刺激への配慮
- 教室前方の掲示物を減らす。
- 教室後方の掲示物を整理する。
- 授業に不要な物は置かない。

C高等学校の基礎的環境整備の例



インクルーシブ教育システム構築までの流れ

平成19年9月	**障害者権利条約署名**
平成23年8月	**障害者基本法改正**（障害者権利条約対応） （教育分野）第16条 • 十分な教育が受けられるようにするため可能な限り共に教育を受けられるよう配慮しつつ教育の内容及び方法の改善及び充実 • 本人・保護者の意向を可能な限り尊重 • 交流及び共同学習の積極的推進 など
平成24年7月	**中教審初中分科会報告**（共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システムの構築のための特別支援教育の推進） • 就学相談・就学先決定の在り方 • 合理的配慮、基礎的環境整備 • 多様な学びの場の整備、学校間連携、交流及び共同学習等の推進 • 教職員の専門性向上　など
平成25年6月	**障害者差別解消法制定**（施行日：平成28年4月） • 障害者基本法の第４条（差別の禁止）を具体化した法律 • 差別の禁止、合理的配慮提供の法的義務　など
平成25年9月	**就学制度改正**（学校教育法施行令一部改正） • 認定就学制度の廃止 • 総合的判断（本人・保護者の意向を可能な限り尊重） • 柔軟な転学　など
平成26年1月	**障害者権利条約批准**

各学校の教職員等と合理的配慮の提供・不当な差別的取扱いの禁止の適用関係

		合理的配慮		不当な差別的取扱いの禁止	
		教職員の対応		教職員の対応
公立学校	義務	➢ **各自治体が作成する対応要領** ※作成は努力義務 ⇒対応要領は文科省の対応指針(教育分野)を参考に作成することが想定。	義務	➢ **各自治体が作成する対応要領** ※作成は努力義務 ⇒対応要領は文科省の対応指針(教育分野)を参考に作成することが想定。
私立学校	努力義務	➢ **文科省が作成する事業者対応指針**	義務	➢ **文部科学省が作成する事業者対応指針** ⇒対応要領は文科省の対応指針(教育分野)を参考に作成することが想定。
国立大学法人	義務	➢ **各国立大学法人が作成する対応要領**　※作成義務 ⇒対応要領は文科省の対応指針(教育分野)を参考に作成することが想定される。	義務	➢ **各国立大学法人が作成する対応要領**　※作成義務

男女参画・女性活躍推進

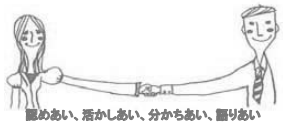
日　　時：2019 年５月 22 日（水）４限

授 業 者：有吉佳代子 氏（男女参画・女性活躍推進室長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名

女も 男も 自分らしく生きる

～男女共同参画社会の実現に向けて～



認めあい、活かしあい、分かちあい、語りあい

学校経営総論

2019年5月22日

長崎県 男女参画・女性活躍推進室

1

目　次

男女共同参画社会を目指して
- ○男女共同参画社会とは
- ○無意識の偏見

データからみる男女共同参画
- ○男女共同参画社会に関する意識
- ○各分野における男女格差
- ○政策・方針決定過程への女性の参画
- ○就業の分野における男女共同参画
- ○男女の賃金格差
- ○仕事と生活の調和
- ○教職員数、校長、教頭に占める女性の割合

2

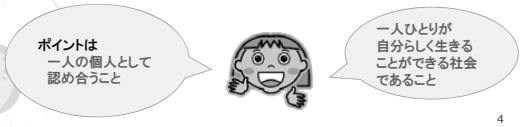
男女共同参画社会を目指して

3

男女共同参画社会とは(1)

男女が社会の対等な構成員として、
自らの意志によって社会のあらゆる分野における
活動に参画する機会が確保され、
男女が均等に政治的、経済的、社会的 及び
文化的利益を享受することができ、
かつ 共に責任を担うべき社会

（男女共同参画社会基本法 第2条）



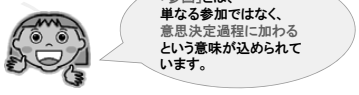
4

男女共同参画社会とは(2)

○男女が対等な構成員である社会

○性別に関係なく、女性も男性も意欲と能力に応じて活躍できる社会

男女がお互いに人権を尊重しあい、
家庭、学校、職場、地域などの社会のあらゆる分野（場面）で、
性別に関わらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合い
その人が活かされる社会を、男女共同参画社会といいます。



5

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（1）

男女の地位について、

男性のほうが優遇されている　全体：74．2%
男性：68.2%
女性：79.2%

なぜ、なかなか進まないのでしょう？

（内閣府：男女共同参画社会に関する世論調査H28.9）

6

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（2）

□性別による固定的な役割分担
- ○男性は仕事、女性は家事・育児
- ○男性は企画運営、女性は補助的な事務
- ○男性は会長、女性は会計

□思い込みや偏見
- ○男は度胸、女は愛嬌
- ○男性は 女性より 強くて偉い
- ○女性は やさしく控えめで 従順であるべき
- ○女性は 政治家、管理職、技術者には 不向き

7

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（3）

ジェンダーとは？

○社会的、文化的につくられた性別
- ・性別に基づいて社会的に要求される役割などの社会的性差
- ・個人の能力、個性は関係なく、性別による決めつけ
  （例） 男性はこうあるべき、女性はこうすべき

＊生物学的性差（セックス）
生まれながらのオス、メスという性差（妊娠、出産の機能の有無）

なぜ問題なのでしょう？
社会の制度や慣行等への反映や差別により
個人の個性と能力を十分に発揮することが妨げられるおそれ

8

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（4）

つくられるジェンダーの例

○生まれたとき・・・
○親の態度で・・・
○家庭で・・・
○学校で・・・
○職場で・・・
○地域で・・・
○言葉での表現・・・

9

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（5）

アンコンシャス・バイアスとは

◆誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のこと
◆知らず知らずのうちに脳に刻み込まれ、既成概念・固定観念となっていく
◆対象：男女（ジェンダー）、人種、貧富 等

●自覚できないため自制することが難しい
●色々な判断をする過程で、便利なショートカットの役割を果たす
●採用や昇進人事では、無意識のうちに「バイアス」が働く

無意識のバイアスが、いつ、どのように現れるかを知ることで、「評価や判断」にあたって、その影響を最小限に抑えることができる

その存在を自覚することで、弊害を抑えることも可能

出典「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会(2019)

10

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（6）

□ステレオタイプ・スレット
先入観が脳に刻み込まれた結果、無意識のうちに思い込むこと
- ・女子は 生まれつき数学の能力に欠ける
- ・女性は 細やかな心づかいができて 働き者である

□属性にもとづく無意識のバイアス：身内意識とよそ者意識
ある属性（ジェンダー、職業、学歴、人種等）に基づいて人々を集団に分け、各集団の代表的な特徴を想定し、そこに属するメンバーは誰もがその特徴をもつと短絡的に判断してしまうこと
- ・科学に強い・弱い
- ・信用できる・できない

→ 自分と同じ集団に属する人々には親しみを抱き、属さない人々には警戒心を持つ

□マイクロアグレッション（些細な侮辱）
日常の会話や出会いの中で、他人に対して横柄な態度をとること
- ・話の最中に 度々口をはさむ
- ・本人の前で その人の代弁をする
- ・間違えた名前で呼ぶ
- ・目の前にいるのに その人の存在を無視する

→ 当人には自覚がなく、対象となる人への無意識のバイアスの表れ

出典「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会(2019)

11

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（7）

「無意識のバイアス」の影響が出やすい状況

・疲れているとき、判断を急いでいるとき、色々な情報で脳がオーバーロードの状態にあるとき

・候補者の中の女性割合が大変低いとき

・業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき

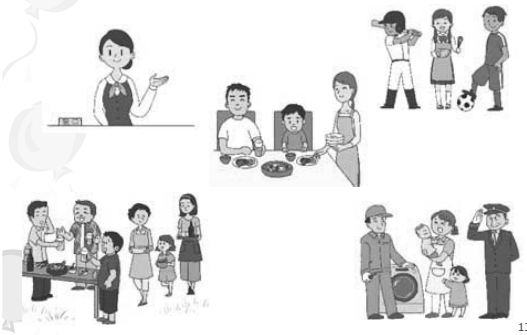
・評価基準があいまいで、紛らわしいとき

出典「無意識のバイアス-Unconscious Bias-を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会(2019)

12

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（8）

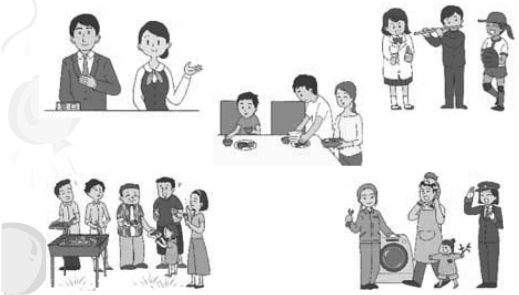
考えてみましょう！



13

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（9）

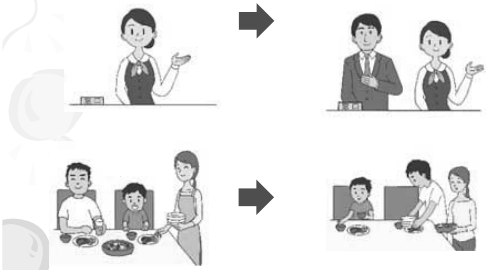
男女共同参画の視点から表現すると



14

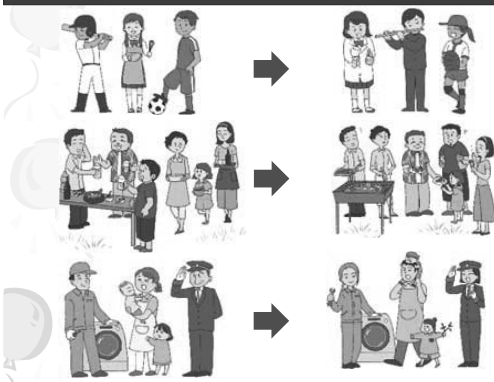
無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（10）

もう一度　見てみましょう



15

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（11）



16

無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）（12）

男女共同参画の視点からの公的広報

共感を得られる広報のためには、
必要な情報を正確に分かりやすく
だけではなく、
女性、男性、高齢者、年少者、障害者、
外国人など 多様な受け手を意識する。

広報に男女共同参画の視点をプラス！

男の子は球技、女の子は縄跳び？？
性別で画一的に描いていませんか？
現実には、男の子も 女の子も
いろんな遊びをしていますよね

表現上の留意点

- 男女いずれかに偏った表現になっていませんか？
- 性別によってイメージを固定化した表現になっていませんか？
- 男女を対等な関係で描いていますか？
- 男女で異なった表現を使っていませんか？
- 女性をむやみにアイキャッチャーにしていませんか？

出典：平成15年3月　内閣府男女共同参画局作成
「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」

17

データからみる男女共同参画

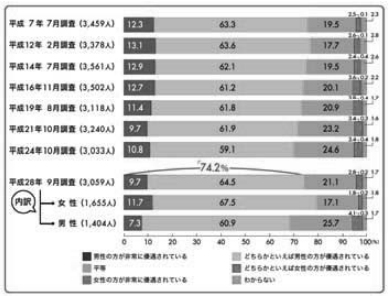
18

男女共同参画社会に関する意識(1)

男女の地位の平等感

社会全体で見た場合、男女の地位について、74.2%が「男性の方が優遇されている」と考えています。

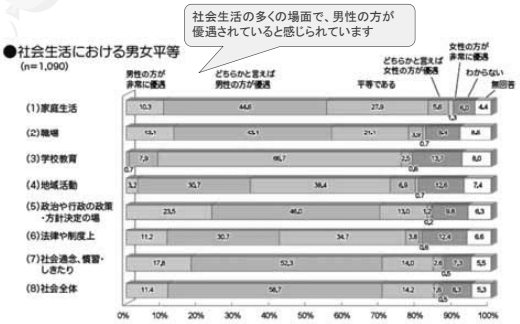
男女別にみると、「男性の方が優遇されている」と回答した人は男性よりも女性に多くなっています。



出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

男女共同参画社会に関する意識(2)

平成26年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査（長崎県）



男女共同参画社会に関する意識(3)

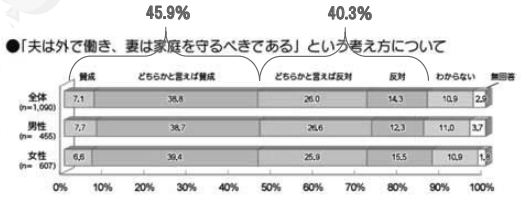
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識の変化

平成28年調査では「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）について、賛成する人の割合（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた数値）は女性37.0%男性44.7%で過去最少となった。時系列的にみると肯定的な人の割合が減り、否定的な人の割合が増えている。

出典：独立行政法人国立女性教育会館

男女共同参画社会に関する意識(4)

平成26年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査（長崎県）



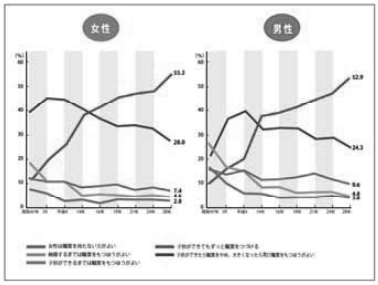
男性：反対　38.9%

女性：反対　41.4%

男女共同参画社会に関する意識(5)

女性が職業を持つことについての考え方の変化

女性が職業を持つことについての考え方は大きく変化し、平成28年調査では「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」という回答が男女ともに最も多く、女性(55.3%)、男性(52.9%)で半数を超えた。時系列的にみると、女性が職業をもつことを肯定的にとらえる考え方が、男性も含めてより一般的になったと考えられる。



出典：独立行政法人国立女性教育会館

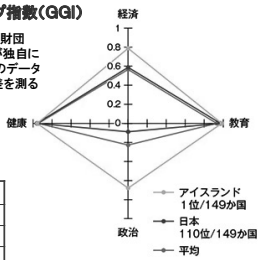
各分野における男女格差（ジェンダー・ギャップ指数）

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

GGIは、スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野のデータから構成された男女格差を測る指数です。

0が完全不平等
1が完全平等
を意味しています。

年	順位
2012年	101位
2013年	105位
2014年	104位
2015年	101位
2016年	111位
2017年	114位
2018年	110位



GGI（2018）各分野の比較

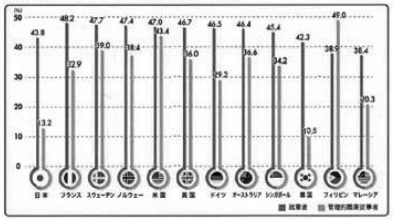
出典：内閣府「共同参画」2019年1月号

我が国は、149か国中110位で、教育(65位)は改善しましたが、健康(41位)、経済(117位)、政治分野(125位)が低下しました。

政策・方針決定過程への女性の参画(1)

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性の割合は、**国際的に見て低い水準**にとどまっています。



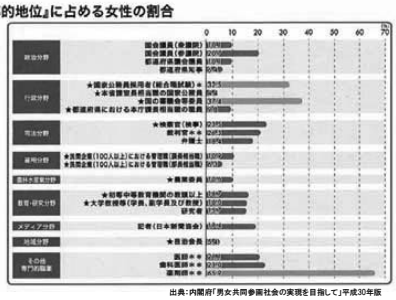
出典:内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

政策・方針決定過程への女性の参画(2)

各分野における『指導的地位』に占める女性の割合

社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位※に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を設定し、取組を進めており、その水準は依然として低いものの、30%を達成している分野もできています。

※「指導的地位」の定義
①議会議員
②法人・団体等における課長相当職以上の者
③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者

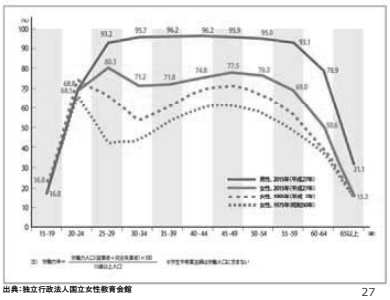


出典:内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

就業の分野における男女共同参画(1)

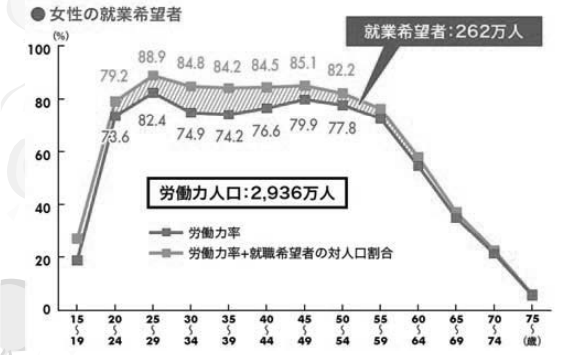
女性、男性ごとに人口全体のうち働いている人の割合を年齢別に見る

女性の労働力率を年齢別に見ると出産・育児期にあたる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。近年、25～34歳の労働力率が上昇する傾向にあり、M字の谷の部分が浅くなっているが、男性の働き方とは大きく異なっている。



出典:独立行政法人国立女性教育会館

就業の分野における男女共同参画(2)



出典:内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

就業の分野における男女共同参画(3)

長崎県の労働力率　女性 68.5%　男性 84.4%

女性68.5%＝就業者(260,428人)＋完全失業者(10,188人)÷生産年齢人口(394,965人)

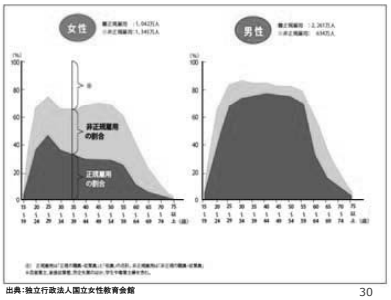
出典:平成30年度長崎県の男女共同参画の現状と施策

就業の分野における男女共同参画(4)

女性、男性ごとに、人口全体のうち正規雇用で働く人と非正規雇用で働く人の割合を年齢別に見る
(平成27年)

女性の就業形態を男性と比べると、どの年齢階級でも正規雇用の割合が低くなっている。特に、多くの女性が結婚・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して非正規雇用が増加する傾向が見られる。正規雇用として働き始めた女性も、結婚、出産等とライフイベントを重ねるにつれて、徐々に、非正規雇用、あるいは一時的な離職といった選択を行っていると考えられる。

なお、男性には、このようなライフイベントと連動した就業形態の変化は見られない。

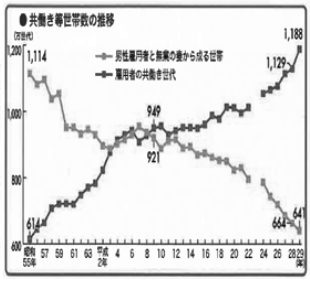


出典:独立行政法人国立女性教育会館

就業の分野における男女共同参画(5)

共働き等世帯数の推移

昭和55年以降、共働き世帯数は年々増加し、平成9年以降、男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回り、平成29年では雇用者の共働き世帯が1,188万世帯、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が641万世帯となり、雇用者の共働き世帯が約1.8倍となっています。



出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

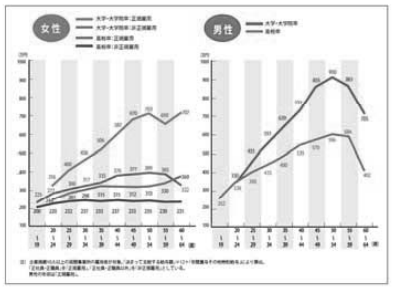
男女の賃金格差(1)

学歴別年齢階級別年収（平成27年）

男性の学歴別年齢階級別平均年収を見ると、若い年齢層では学歴による年収差が大きくないが、年齢とともに学歴による年収差が大きくなり、50歳代では高校卒と大学・大学院卒では300万円ほどの差が見られる。

女性の正規雇用では男性と同様に学歴による年収差が大きくなる傾向が見られるが、男性に比べると年収の上昇の幅が小さくなっている。

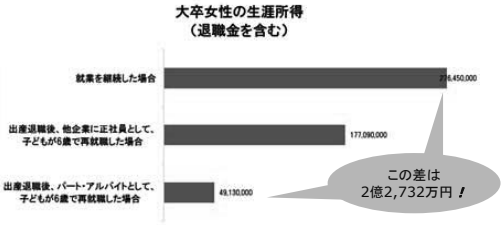
また女性の非正規雇用では学歴に関わらず、年齢が上がっても年収のの びはほとんど見られない。



出典：独立行政法人国立女性教育会館

男女の賃金格差(2)

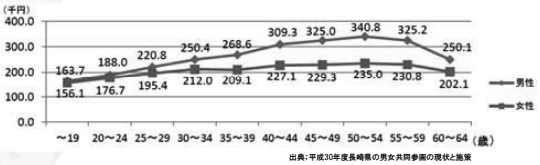
女性の生涯所得の違い



出典：内閣府　国民生活白書(H17)から作成

男女の賃金格差(3)

■決まって支給する所定内給与額の男女比較(長崎県）2017年



出典：平成30年度長崎県の男女共同参画の現状と施策

■一般労働者の平均賃金（全国）2017年

	平均賃金	平均年齢	平均勤続年数
男性	335,500円	43.3歳	13.5年
女性	246,100円	41.1歳	9.4年

女性の賃金は男性の賃金の73%　←　日本は男女賃金格差大国　（OECDワースト3位）

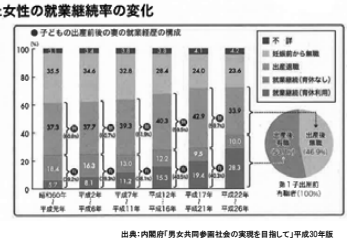
2017年の男性の賃金と同額を女性が手にする日「2018年4月6日」

出典：日本BPW連合会リーフレット

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス）（1）

第１子出産前に就業していた女性の就業継続率の変化

第１子出産前に就業していた女性のうち、第１子出産後も就業を継続する女性は、これまで４割前後で推移していましたが、最新の調査では約５割へと上昇しました。



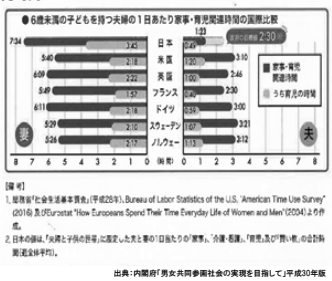
出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス）（2）

子育て期にある男性の家事・育児時間

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女とも減少傾向にありますが、子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ14.7%、14.9%となっています。一方、育児期にある夫の1日当たりの育児・家事関連時間は1時間23分であり、「平成32年までに2時間30分※」という目標とはまだ乖離があります。また、男性の育児休業取得率は5.14%（平成29年）と低く、「平成32年までに13%※」の目標に向けた取組が進められています。

※ いずれも第4次男女共同参画基本計画における成果目標。



出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（3）

6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率

	共働き夫婦世帯		専業主婦世帯	
	家事	育児	家事	育児
H18	19.3%	26.2%	9.7%	27.1%
H23	19.5%	32.8%	12.2%	29.6%
H28	23.3%	31.0%	14.0%	29.6%

出典：男女共同参画白書

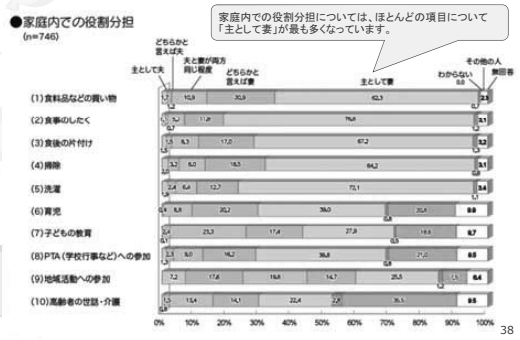
長崎県の男女の1日あたりの家事関連時間（週平均）

	総数	女	男	男女差
H18	2.12	3.34	0.36	2.98
H23	2.05	3.20	0.39	2.81
H28	2.04	3.19	0.39	2.80

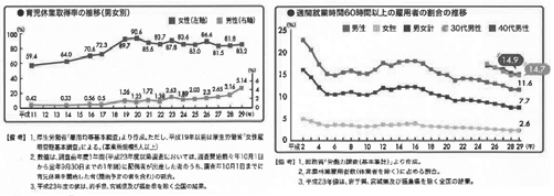
出典：平成30年度長崎県の男女共同参画の現状と施策

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（4）

平成26年度 男女共同参画社会に向けての県民意識調査（長崎県）



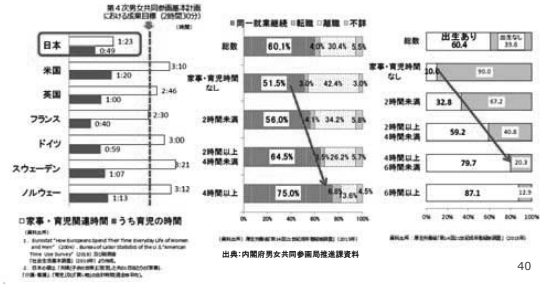
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（5）



出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（6）

■ 日本の夫（６歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、１時間程度と国際的に見て低水準である
■ 夫の家事・育児時間が長いほど、第１子出産前後の妻の継続就業割合が高く、働き手の確保や人材流出の防止に繋がっている。また第２子出生割合も高い。

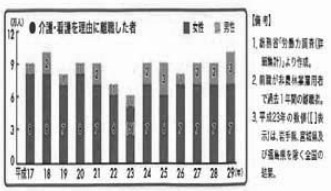


出典：内閣府男女共同参画局推進課資料

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（7）

仕事と介護の両立

介護・看護を理由として過去１年以内に離職した者の状況は、平成29年には10万人となっており、その内訳は女性7万人、男性3万人であり、女性が7割を占めています。



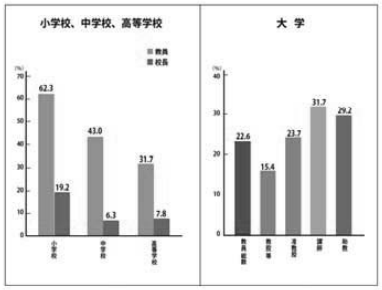
出典：内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して」平成30年版

教職員数、校長、教頭に占める女性の割合（1）

本務教員に占める女性の割合（平成28年）

小学校では教員の6割以上を女性が占めているが，中学校，高等学校と段階が上がるにつれてその割合は低くなっている。教員と校長に占める女性の割合を比較すると、校長に占める女性割合は低く、最も多い小学校の校長でも19.2%にとどまっている。

また、大学の教員のうち女性の割合は教員全体では22.6%であるが、教授では15.4%にとどまっている。



出典：独立行政法人国立女性教育会館

教職員数、校長、教頭に占める女性の割合(2)

（女性比率 %）

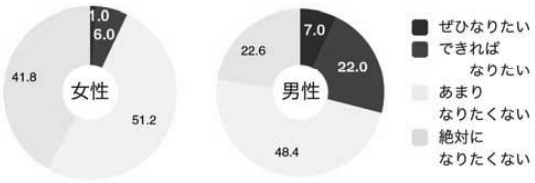
	教員計		校 長		副校長		教 頭	
	長崎県	全国	長崎県	全国	長崎県	全国	長崎県	全国
小学校	56.6	62.4	12.0	19.3	45.5	31.5	4.0	23.8
中学校	48.7	43.5	5.7	6.6	0.0	12.6	7.9	10.4
高 校	31.8	33.2	5.1	7.5	8.3	8.3	8.2	9.6
特別支援	59.5		23.1		0.0		21.1	
合 計	48.6		9.6		14.0		6.3	

出典：文部科学省 学校基本調査より作成
（平成29年5月1日現在）

43

教職員数、校長、教頭に占める女性の割合(3)

あなたは将来、管理職になりたいと思いますか



なりたくない理由は？
※特に女性のほうが男性より割合が高い項目

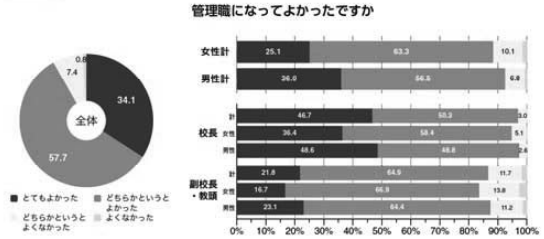
・自分にはその力量がない（女性66.9%、男性51.5%）
・責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい（女性51.5%、男性34.9%）
・労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい（女性48.4%、男性38.1%）

出典：独立行政法人国立女性教育会館
「学校教員のキャリアと生活に関する調査」

44

教職員数、校長、教頭に占める女性の割合(4)

管理職になってよかったですか

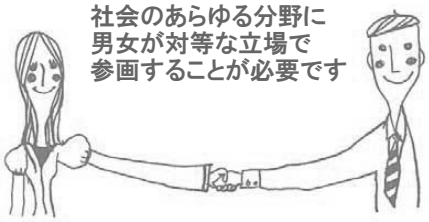


出典：独立行政法人国立女性教育会館
「学校教員のキャリアと生活に関する調査」

45

目指す社会は「男女共同参画社会」

社会のあらゆる分野に
男女が対等な立場で
参画することが必要です



46

学校運営協議会の実際

日　　時：2019 年５月 29 日（水）４限

授 業 者：溝川浩 氏（川棚町立川棚小学校長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者 10 名

R1. 5. 29長崎大学「学校経営概論」資料

コミュニティ・スクール(C・S)

子どもの伸びを支える仕組みづくり

川棚町立川棚小学校
溝　川　　浩

学力　　社会性

そもそも　なぜ私が今日ここに・・・

H元～　長崎市内小学校教諭　体育、生活指導、研究、教務
H17～　県教委勤務　　少年団体の活性化、体験活動の推進
H21～　佐世保市内小学校教頭　「学校と地域をつないでほしい」
H24～　県部局・県教委勤務　メディア環境改善、PTA、社会教育推進
H28～　時津北小学校校長「学力を上げてほしい」
R元～　川棚小学校校長　「C・Sをつくってほしい」

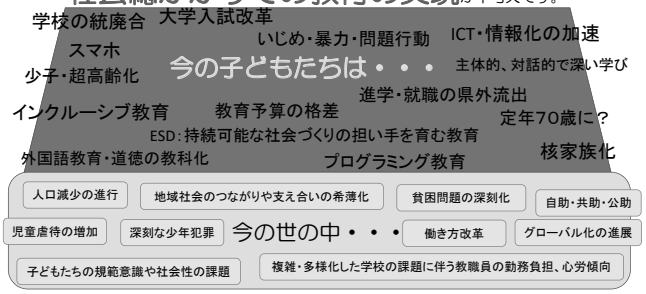
この時間の流れ

1　講義・質疑［４０分］
　私の経験に基づいたプレゼンをします。
　がまんして聞いてください。

2　演習・協議［４０分］
　プレゼンと自校の現状を踏まえC・Sを構想します。

3　レポート［１０分］
　大学からオーダーです。提出後終了となります。

子どもや学校の抱える課題の解決、未来を担う子どもたちの豊かな成長のためには、
社会総がかりでの教育の実現が不可欠です。



知っていましたか？

子どもの教育費

幼稚園	小学校	中学校	高校	大学	合計（約、万円）	年費用（万円）※幼４年の場合	月費用（万円）
公立	公立	公立	公立	公立	1024	51.2	4.3
公立	公立	公立	私立	私立	1400	70	5.8
公立	公立	私立	私立	私立	1600	80	6.7
私立	私立	私立	私立	私立	2400	120	10.0

２０１９．３．３０「池上彰のニュースそうだったのか！！」より

子どもの教育にはお金が必要
＝家庭・子どもに公平に与えられる教育の機会は義務教育と地域教育

時津町立時津北小学校（通称「北小」）
「思いやり　しっかり考え　きたえる子」

児童316　かわいらしい　転入多　問題行動ほぼ無　習い事多　学習塾少

職員29　まじめ　時間外対応過多

三世代の家族多：北小は誇り　苦情ほぼ無　行事過多
地縁関係濃い　住宅地拡大→入り込み増　PTA参加9割　所得格差大

H29年度：学校運営協議会設置＝町指定コミュニティ・スクール誕生
　C・Sとしての交流人口8，000人（のべ、教員・児童除）
H30年度：新体育館落成、町指定国語科研究発表、交流人口10，000人

R1. 5. 29長崎大学「学校経営概論」資料

コミュニティ・スクール(C・S)

子どもの伸びを支える仕組みづくり

川棚町立川棚小学校
溝　川　　浩

学力　　社会性

そもそも　なぜ私が今日ここに・・・

H元～　長崎市内小学校教諭　体育、生活指導、研究、教務
H17～　県教委勤務　　少年団体の活性化、体験活動の推進
H21～　佐世保市内小学校教頭　「学校と地域をつないでほしい」
H24～　県部局・県教委勤務　メディア環境改善、PTA、社会教育推進
H28～　時津北小学校校長「学力を上げてほしい」
R元～　川棚小学校校長　「C・Sをつくってほしい」

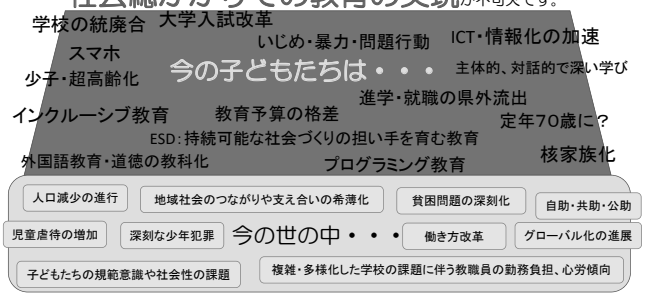
この時間の流れ

1　講義・質疑［４０分］
　私の経験に基づいたプレゼンをします。
　がまんして聞いてください。

2　演習・協議［４０分］
　プレゼンと自校の現状を踏まえC・Sを構想します。

3　レポート［１０分］
　大学からオーダーです。提出後終了となります。

子どもや学校の抱える課題の解決、未来を担う子どもたちの豊かな成長のためには、
社会総がかりでの教育の実現が不可欠です。



知っていましたか？

子どもの教育費

幼稚園	小学校	中学校	高校	大学	合計（約、万円）	年費用（万円）※幼４年の場合	月費用（万円）
公立	公立	公立	公立	公立	1024	51.2	4.3
公立	公立	公立	私立	私立	1400	70	5.8
公立	公立	私立	私立	私立	1600	80	6.7
私立	私立	私立	私立	私立	2400	120	10.0

２０１９．３．３０「池上彰のニュースそうだったのか！！」より

子どもの教育にはお金が必要
＝家庭・子どもに公平に与えられる教育の機会は義務教育と地域教育

時津町立時津北小学校（通称「北小」）
「思いやり　しっかり考え　きたえる子」

児童316　かわいらしい　転入多　問題行動ほぼ無　習い事多　学習塾少

職員29　まじめ　時間外対応過多

三世代の家族多：北小は誇り　苦情ほぼ無　行事過多
地縁関係濃い　住宅地拡大→入り込み増　PTA参加9割　所得格差大

H29年度：学校運営協議会設置＝町指定コミュニティ・スクール誕生
　C・Sとしての交流人口8，000人（のべ、教員・児童除）
H30年度：新体育館落成、町指定国語科研究発表、交流人口10，000人

時津北小の周辺を見てみると･･･

コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）とは？

○コミュニティ・スクールは、「地域とともにある学校づくり」を一層充実させるために、**制度に基づいて**より多くの地域住民を**学校運営に参画**させる仕組み。

○「学校支援会議」が学校の**任意ボランティア的存在**（協議体、活動体）であったものに対して、コミュニティ・スクールの合議体である「学校運営協議会」は、学校の**パートナーとなって制度に基づき学校運営等にかかわっていく組織。**

○「学校運営協議会」を学校に設置することにより、学校と地域が学校運営について意思統一が図られ、地域のニーズを学校運営に反映させ、学校の求めを地域が円滑に支援することが可能となる。

コミュニティ・スクール＝学校運営協議会の設置校

学校運営協議会の主な役割（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5）
教育委員会が学校や地域の実情に応じて学校運営協議会を置く学校を指定

- ○校長が作成する学校運営の基本方針を承認すること
- ○学校運営について教育委員会又は校長に意見を述べることができること
- ○教職員の任用に関して教育委員会に意見を述べることができること

コミュニティ・スクール(C・S)の仕組みについて

学校運営協議会

主な役割（自治体、学校によって若干異なる）
- ○校長作成の学校運営の基本方針を承認する
- ○学校運営について、教育委員会又は校長に意見を述べることができる
- ○教職員の任用に関して教育委員会に意見を述べることができる

付随した機能　○学校評議委員　○学校関係者評価委員会　○保護者・住民の相談対応
○学校・PTA・地域の情報発信

C・Sの仕組みについて

学校運営協議会

設置する場所
○学校

協議する場所
○学校や最寄りの公民館等

協議する時間（望ましい時間）
○18：30～20：30

C・Sの仕組みについて

学校運営協議会

委員の人数　上限１５
※教育委員会が定めた規定による

どんな人を委員に
※教育委員会と協議を重ね団体・個人を選考
○自治会　○老人クラブ　○子供会
○主任児童委員　○婦人会　○社会体育
○放課後児童クラブ　○幼・保　○企業
○高校　○PTA　○福祉行政
○医師　○川小　○ほか必要な人材

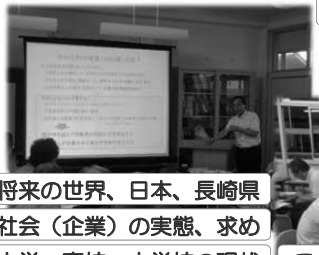
ほか　アドバイザーがいるといい

C・Sの仕組みについて

時津北小学校学校運営協議会委員構成（１４名）※H30

○育成協会長代表	A氏(日並)	○放課後児童クラブ	H氏
○自治会長代表	B氏(子々川)	○企業	Ｉ氏
○シニアクラブ代表	C氏(日並)	○PTA会長	J氏
○子供会代表	D氏(子々川)	○町教育委員会	K氏
○保護者代表	E氏(前P会長)	○北小校長	
○成人団体	F氏(北クラブ)	○ほか必要な人材	
○社会体育指導者代表		・企業	L氏
・時津北少年ソフト前監督	G氏	・元学校支援会議委員長	M氏

委員の人選(男女比、職種、団体種、PTA歴等)はとても重要



学校運営協議会

設置１年目はとにかく勉強

将来の世界、日本、長崎県

社会（企業）の実態、求め

大学、高校、中学校の現状

この学校の子のよさ、課題は

では、この学校の子たちをどう育てていく・・・

事例：時津北小学校運営協議会アドバイザー

長崎大学教授　池田　浩先生

協議、協働、しくみ（C・S）の在り方について専門家の助言は不可欠

長崎大学　江頭明文先生

C・Sの仕組みについて

地域・学校協働本部

主な役割

○団体や住民による「独立採算」から「横つながり」へとネットワーク化

○「学校支援」から「連携・協働」への見直し

○より幅広い層の地域住民、団体がより多く参画し、目標を共有し、地域の大人みんなで子どもを育てる

※溝川の理念＝「子育てしやすいまち・人づくり」

C・Sの仕組みについて

地域・学校協働本部

活動する場所（例）

○学校　○公民館　○コミセンなど

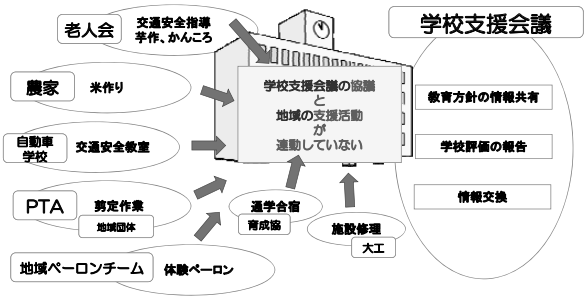
参集する関係住民、団体

○PTA　○社会教育関係団体　○老人クラブ
○高校・特別支援学校　○校区内店舗経営者
○文化団体　○社会体育　○農業　○成人団体
○福祉団体　○自治会　○防犯団体
○商店　○飲食業　○公民館　○警察　○北小
ほか学校と連携・協働が可能な人材、団体

例：時津北小・地域協働本部の参画団体

例：時津北小・地域協働本部の後援、協賛予定団体

よくある学校支援の構図



協議と支援の不連動がもたらすもの

支援団体＝目的、目標が共有できない（やりがい↓）

支援会議＝言うだけ、効果（やりがい）を感じない

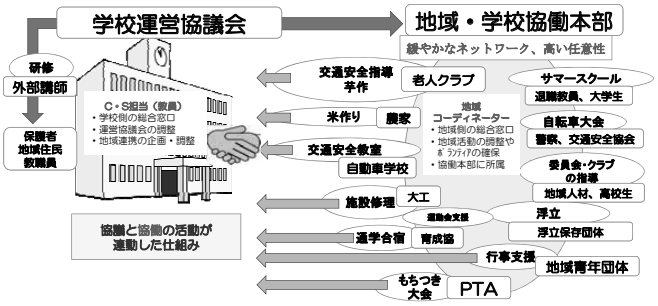
学校の有り様がわからない

教育、子育てへの参画意識に欠ける

もう
やめたかばい

支援団体、支援者＝ある団体・個人はいくつもの活動にかり出される

望ましい学校・地域の協働体制



C・Sのキーマン

学校運営協議会の参加可

地域協働本部の参加可

地域の認知度高

日中の対応が可能

健全育成活動に参画

よくしゃべる　世話好き

地域コーディネーター

C・S校の教頭

教頭としての本分に徹する

C･S担当の助言･支援に努める

隙間埋め　校長への説明責任

※C･S担当をさせない

C・S担当の教諭

教務、専科が適任

人材と担任･教科をつなぐ

※授業時数を抑制→自由度を保障

農家指導者と5年担任
による「米づくり」の打合せ

協議と協働の連動がもたらすもの

- 支援団体＝目的、目標が共有できる（やりがい↑）
- 支援会議＝発言に責任、効果（やりがい）が見える
- 学校の有り様が見える
- 教育、子育てへの参画意識が高まってくる
- 支援団体、支援者＝団体・個人の無理のない支援計画

もう
やめられん！

時津北小C・Sがめざすもの

子育て
しやすい
まち・人づくり

思いやり
しっかり考え
きたえる子

時津北小がめざすもの

・学力保障
・地域とともにある学校

学校、家庭、地域住民と共有を進めているキャッチフレーズ

子どもにとっての魅力　キーワードは「楽しい」

●子どもたちの学びや交流・体験活動が充実する
- 長期休業等における地域人材等による補習活動
- 教科、総合的な学習の時間を通した地域を学ぶ学習
- 放課後、週末の活動(放課後子ども教室、土曜学習、社会体育)を通じた異年齢交流、健全育成

●多くの大人との長年の交流を通して、自己肯定感や他人を思いやる心が育つ　➡ いじめ、不登校、問題行動の未然防止
●地域の担い手としての自覚が高まる
➡「戻ってきたい」「ずっといたい」「次は自分が受け継ぐ」
●防犯・防災等の対策によって安心・安全な生活ができる
➡「地域の人が守ってくれる」「このまち大好き」

教職員にとっての魅力①　キーワード「働き甲斐」

●地域の理解と協力を得た円滑な学校運営が実現する
●地域の文化や人材等を活かした学力向上、ふるさと教育が実現する
- 教科、総合的な学習の時間、長期休業における独自の教育活動
- 放課後子ども教室、土曜学習
- 学校と社会体育の連携強化：過度な活動の抑止

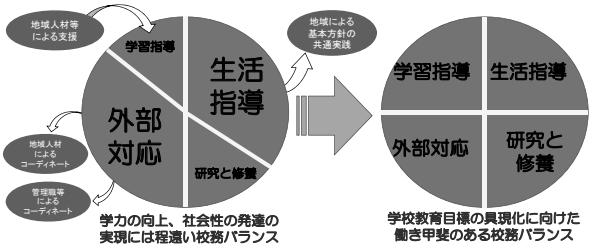
学校と地域はパートナー

●地域の協力により、児童と向き合う時間、保護者に対応する時間、授業づくり、研修の時間が確保できる
- いじめ防止、ほか生活指導
- 悩む保護者への対応（家庭訪問、面談等）
- 学力向上

➡ 生活力・学力UP

教職員にとっての魅力②

●教職員の校務の柱：学習指導、生活指導、外部対応、研究と修養



学力の向上、社会性の発達の実現には程遠い校務バランス

学校教育目標の具現化に向けた働き甲斐のある校務バランス

保護者にとっての魅力　キーワード「子育てしやすい」

●学校や地域に対する理解が深まる
●学校、家庭、地域で共有した教育環境で子どもたちが育てられているという安心感、後に、育てられたという感謝、地域への誇りへとかわる
- 親としての学び・子育てがしやすい学校と地域 ➡ **「ここで産み育てたい」「この学校に通わせたい」**
- 学力を上げ、安全な学校と地域
- 他地域からの転入の促進 ➡ **学校統廃合とは無縁　元気な地域へと**

●保護者同士や地域の人々との人間関係が構築できる
- 子育て世代の情報共有 ➡ **「ここに住み続けたい」**
- 保護者としての学びの充実

地域住民にとっての魅力　キーワード「生き甲斐」

●経験を活かすことで生きがいや自己有用感が生まれる
- 教育活動における「地域の先生」➡**「子ども、社会の役に立っている」**

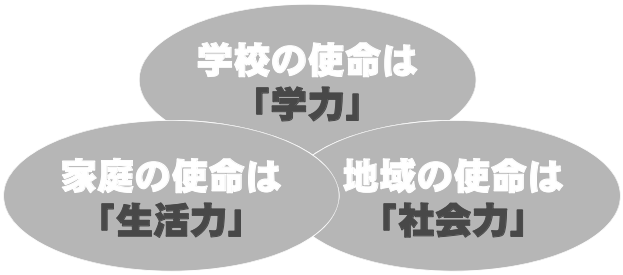
●学校が社会的つながり、地域のよりどころとなる
- 学校が地域の中心となり、子どもを核とした多世代交流が促進

●学校を中心とした地域ネットワークが形成される
- 他校区からの転入家庭について正確な情報共有が図られ、地域の一員として受け入れやすくなります。
- 学校のコミュニティセンター化

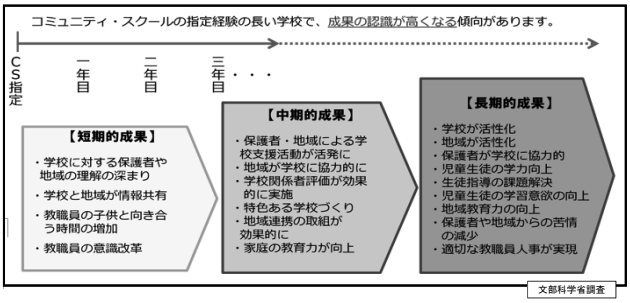
●地域の防犯・防災体制等の構築ができる
- 学校施設の避難所としての認識の定着

おらが学校！

「学校支援」から「連携、協働（役割の分担）」へ



コミュニティ・スクール効果はじわりじわりと見えてきます！

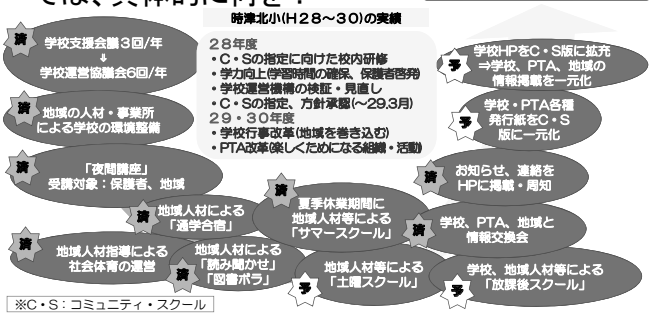


C・Sを手掛けてわかったこと・・・

○C・Sは３者の分担を促進させる⇒職員は授業に注力⇒学力が上がる
- C・S担当職員、地域コーディネーターによる連絡調整の一元化、担当職員の自由度を保障。
- 教頭はC・S担当の相談役。一大事には役を代わる。
- 取組の改革は大胆かつ慎重に。唐突な改革は不信・反発を招く。
- 校長は地域に顔を出す。教頭は職員室、担任は教室が仕事場。
- ＰＴＡ行事、地域行事、社会体育の参観等を各職員に判断させる。
- 校長は、あらゆる方法で学校、地域の強みと弱みを捉えることが肝要。
- 校長は、地域の会議、呑み会に顔を出す。相談、お願いをする。
- 学校、地域との協力・分担の在り方は校長と地域コで決まる。
- C・Sが機能してきたら児童生徒の学力は向上する。

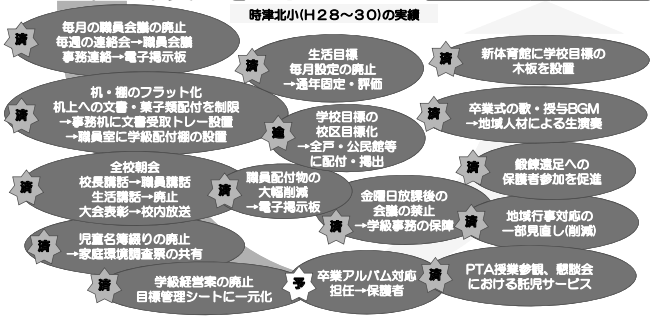
では、具体的に何を？

めざす子どもの姿の実現



ほか働き甲斐UPをめざして

働きがいのある環境 ＝学力保障の実現



ＰＴＡと学校経営

日　　時：2019 年６月５日（水）４限

授 業 者：中野高子 氏（長崎県社会教育委員）

受 講 者：管理職養成コース 10 名

1

PTAと学校経営

PTAの現状と課題

長崎県社会教育委員　中野　高子

私の毎日

2

長崎県社会教育委員　　諫早市心の教室相談員

塾の講師（長期休暇中）　　長崎県メデイア安全指導員

長崎県ファミリープログラムファシリテーター

長崎県家庭教育アドバイザー

小学校の育友会会長（2校目）

＋

4人の子どもの母親

ＰＴＡの歌

この歌は、昭和26年に
「日本ＰＴＡ全国協議会」
の結成を記念して制作され
当時藤山一郎さんの歌で
レコード化されました。
全国、ブロック、県、市の
各総会や研究大会の前には
国歌の後に必ず斉唱されます。

4

事前アンケート①　PTAのイメージ

PARENT－TEACHER　ASSOCIATION

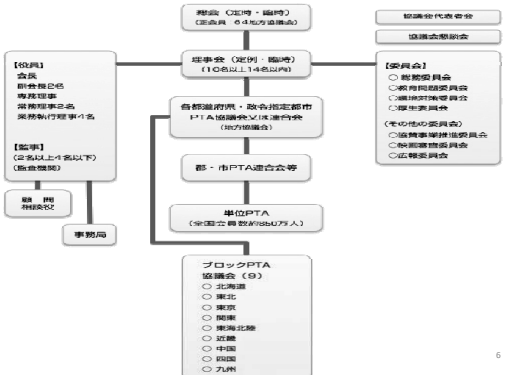
児童，生徒の親と学校の教師が協力して教育効果の向上をはかることを目的とする学校単位の組織。

アメリカで生れた組織で，日本では第2次世界大戦後アメリカ教育使節団の勧告，GHQの民間情報教育局の指導と文部省の協力により普及した。当初，実質的には戦前の後援会，父兄会と異ならないものが多く，会費も学校経営上の必要経費に充当されることが多かった。文部省は53年に「参考規約」を示して「与えられた規約」から「みずから実行の責任を負う規約」への脱皮を指導し，他方，現場でもPTAの公費負担全廃の動きが強まり，ようやく成人団体として会員相互の学習活動や社会活動を進めるという本来のあり方が認識されるようになった。全国的組織として「日本父母と先生全国協議会」（「日本PTA全国協議会」）と「全国高等学校PTA協議会」が結成されている。

出典　*ブリタニカ国際大百科事典 小項目事典*

昭和27年10月14日　日本PTA全国協議会結成記念の会 ～ 東京 ～

日本PTA全国協議会組織図



6

はじめまして　ＰＴＡ

・できることから少しずつ参加してみましょう

・子どもたちのために自分のできることを探してみんなで協力していきましょう！新たな出会いや気づきが得られる素晴らしい機会となります。肩の力を抜いて楽しんでいきましょう！！

7

・それぞれが得意な分野などを担当しながら協力して運営を行います。

・効率的に運営できるよう工夫されています。

ココロンちゃん

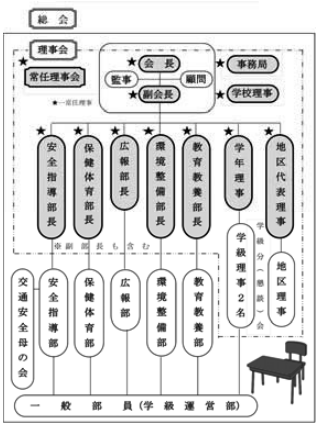
長崎県のゆるきゃらは
ガンバちゃん、ランバちゃん
だけじゃないんです！

大人が変われば子どもも変わる

しかしながら現状は･･･

忙しかとになんでせんばと！今の親はみんな仕事しよっし！
役員って最悪！役員決めの時の雰囲気、もっと最悪！
だいたい、PTAっていらんよね･･･仕方なく入っとるけど
なんでおんなじ親からいろいろ言われんばと！
だいたいこれって、子どものためになりよっと？
レクレーションしとけばいいとじゃなかと？
うちシングル家庭やし無理！

10



11

【役員の選出方法】

・役員をされたことがない方から各クラスごとに選出します
・1人のお子様について卒業までに1回以上役員を行っていただきます
・真城小内で複数のお子様がいる場合、上の学年のお子様優先で役員を行ってください
・役員以外の方は、全員「一般部員」としての活動となります
＊クラス内で役員の人数が足りない場合、1回選出済の方からも選出をお願いします
＊それでも不足の場合2回選出済の方からも再度選出をお願いします

【クラスごとの人数など】

・学級理事　　2名（うち1名は学校との連絡係）
・環境整備部員　1名
・保健体育部員　1名
・教育教養部員　1名
・広報部員　　1名
・安全指導部員　1名

＊各専門部ごとに運動会の役割分担があります。
＊4月13日（土曜日）13時からの新役員研修会で学年理事や専門部長を選出します。
その際、説明、引継ぎがありますので、初めての方でも大丈夫です。
＊専門部員はクラス代表として、一般部員と各部との連絡係も行います。
また、学級懇談会に出席し、各部の動きを報告いただきますようお願い致します.
＊地区理事は事前に各地区で決まっています

2

義務感
させられてる感満載！！

役割だけをこなす

13

でも、これって、
PTAだけの問題でしょうか。

14

本来の理想と現実がかけ離れてしまって、
不満が渦巻いていて、衰退しつつある組織
って、ほかにはないでしょうか。

最近の傾向　その1

15

今の世の中・・・半径500ﾒｰﾄﾙの幸せが大事

まあ、仕方ない・・・割り切ることが苦手。

この活動にはこんな意味があってあなた
（あなたの子ども）にこんな「いいこと」がありますよ！

しかもその「いいこと」が体感できないといけない

私にプラス

どんなメリットが
あるか

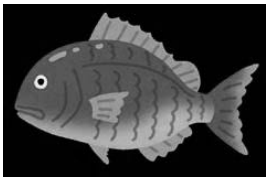
メリット

＊物質的な（目に見える）メリット
・・・子どもが泳げるようになった！

＊心の（目に見えない）メリット

心のメリットって、どうすれば感じてもらえる？

17



認めてもらいタイ
役に立ちタイ
ほめてもらいタイ

認証欲求

認証欲求を求める人が
増えている
ネット社会で肥大化

本来大人は子どもに与える側
しかし受け取る側を求めている

19

事前アンケート②

これまでにPTAとの関わりで
困った事例やうまくいった事例

20

未加入保護者
新旧確執
学校批判、クレーム（LINE拡散）
レクなどの案がまとまらない
打ち上げに子どもを連れてくる

挨拶運動、合唱団、開校行事、子ども会、
父親クラブなどの成功
懇談会を事前に保護者と打ち合わせた
学級通信で、子どもの良さを伝え続けた

21

価値観の違い

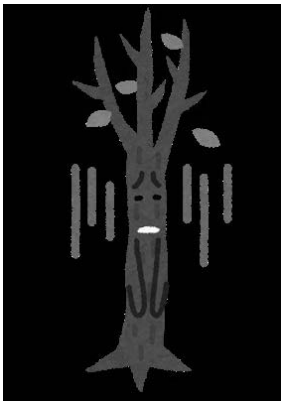
1つの出来事がまとまるきっかけ
になるか、紛糾するきっかけに
なるか

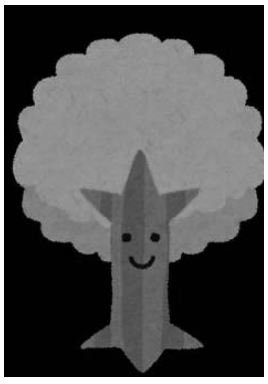
22

いいリーダーがいるかどうか

幹を
太くしておく

23





相談員をしていて思うこと

最近の傾向　その2

グレーがない！親も子どもも･･･
折り合いをつけることが苦手
少しでも否定されてると感じるとシャットアウト！！
私目線での発信
「相手の思いより受け取る私の感覚が大切」

25

とにかく共感！
いいところ、頑張っているところを具体的に褒める。発信する。

26

「この人は、わかってくれる人」
一気に距離が縮まる

事前アンケート③

PTAと学校の関わりや
PTA全般について知りたいこと

27

保護者の二極化
生活スタイルの変化による昼間や平日参加の難しさ

このままでいいのか
外国での事例
どうしたら意識改革してくれる？
どんな研修をしたらいい？
どんな研修はしない方がいい？
PTAの効果的なあり方

28

今の保護者と昔の保護者
何が違う？
どちらが忙しい？

家事全般は随分楽になったはずなのに・

29

最近の傾向その3

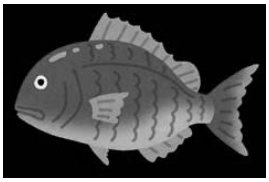
すべてに渡って、選択肢が多い！
「こうしないといけない」の減少
プラス、親になっても個人も大切！
でも、1日24時間は変わらない

たくさんの選択肢から選ばれないといけない
団体のメリットがよりわかりやすく問われる！
それからスマホなどの時間も・・・

30

このままでいいのか
どうしたら意識改革してくれる？
どんな研修をしたらいい？
どんな研修はしない方がいい？
PTAの効果的なあり方
活動はどうしたら活性化する？

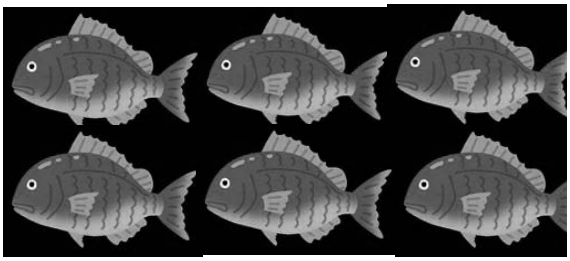
どんなところに
人は集う？



認めてもらいタイ
役に立ちタイ
ほめてもらいタイ

存在価値がそこにあるかどうか

この「タイ」があふれていると・・・！

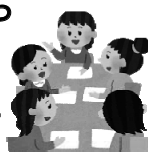


「ありがとう」「助かる～」

長崎ファミリープログラム

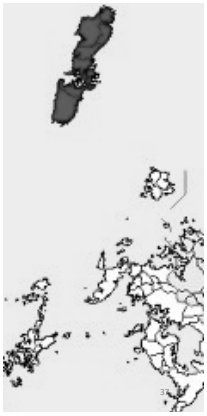
・話を聞くときは…

- **あ　相手の目を見て**
- **い　良い加減に**
- **う　うなずきながら**
- **え　笑顔で**
- **お　おもしろそうに**



中野さんとPTAとの関わり

まさかの平成24年対馬転勤事件
before　after



BEFORE

何で仕事でもなかとにいろいろせんばと！
だいたい役員って怖かし！
役員決めの時は、両手に子どもで気配を消す！
何で仕事しよらんけんって肩身の狭かと！
暇でおるわけじゃなかし
役員決めの時は、絶対旦那をいかせん！
ベルマーク数えか花の水やり

38

AFTER

対馬市立厳原中学校
ＰＴＡ副会長+会長

諫早市立真城小学校
育友会副会長+会長

39

対馬に引っ越した

だれーも知り合いがいない

学校の集まりにいっても雑談の内容がわからない

40

私がその時出来た事～作戦その1～

⇩

メディア安全指導員としての資格を生かした講演活動

⇩

子どもが通学している厳原中学校で、PTA保健部会副部長に立候補

⇩

養護教諭や保護者に直接講演の重要性を話す機会を得た！！

41

養護教諭部会や保護者の口コミで講演会活動が広がる。

⇩

3年で60件程に上りました

認証欲求

42

～作戦その2～知り合いを増やす！

どうしよう･･･
「あっ、４人の子どもたちがいた」

長女･･･中学生･･2年目PTA副会長･
3年目会長を拝命
長男･次男･･･小学生
3年間クラス役員･
パパは週1回本の読み語り
次女･･･子ども園･･子ども園主催
の放課後子ども教室への参加や
先生方とのコミュニケーション
存在価値

中学校副会長の時の会長が、学校支援会議のコーデイネータだった！

年3回の学校支援会議を、連絡報告の場だけではなく、まずはコニュニケーションの場にできないか

とりあえず、飲みにケーションから！

打ち解けたところで、次年度校舎のペンキ塗り実施を決定！

ニックネームを厳中応援団に決定！

「縁」・「ありがとう」

対馬という場所が、私につながること、
つなげることの大切さ、楽しさを教えてくれた。

なにより「家族」が最高の笑顔でいることができた
そして、家族の理解、協力があった。

45

平成27年
諫早に戻る

46

小学校の育友会副会長　2年間
現在会長2年目。
ちなみに主人は、今年度から
地元の小学校校区の
「健全育成会会長」に

47

こんな体験って、
みんなするわけないたい

48

今、会長として心がけていること

人の言葉と場の空気は
人を変える

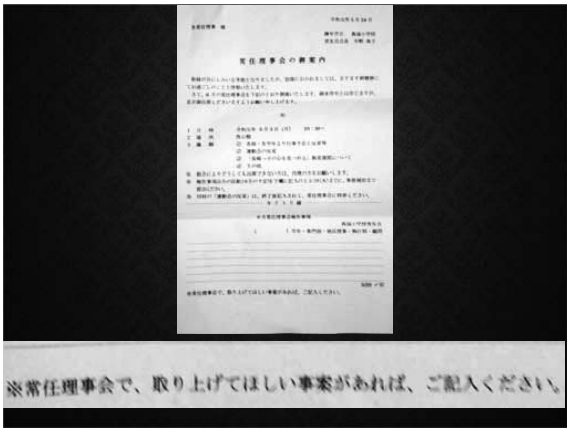
今年のテーマ「お互い様」

49

・小さな不満をあえて見える化して、
誠実に対応。（もちろん無理なこと9割！）

・動きがある場所はちょっと気になる。
どうせ・・・と思った瞬間愚痴が始まる

・どうせ・・・を、もしかしてにかえる！



・寄り添って・共感して・・・
成功体験につなげる！
「じゃんけんで負けちゃって役員に
なったけど、なんか楽しかったね」

相談しやすい雰囲気
話を聞く、ではなく、聴いてもらってると
感じてもらうことが大切

これがないと、どれだけ工夫をしても不満

52

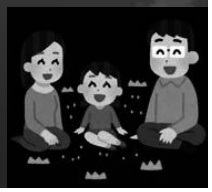
組織のスリム化

どんな家庭の状況でも
役員がくじで当たったらできそうな仕事量
困ったことがあれば、
サポートをお願いしやすい雰囲気

53

素敵な「はひふへほ」

①は・・・はは～。
②ひ・・・ひゃっひゃっひゃ！
③ふ・・・ふ～ん。
④へ・・・へえ～。
⑤ほ・・・ほお！



54

素敵な「さしすせそ」

①さ・・・さっすが～！
②し・・・知らんかった～！
③す・・・ステキ！
④せ・・・センスある！
⑤そ・・・そうなんだ！

55

これって・・・

子育てと一緒！

56

正しく理解して正しくおそれる
そして笑顔で行動

世帯数減少問題
地域のつながりあいの希薄化
家庭教育力の低下
本音のぶつかり合いを避ける家庭
すべて外注化
「家庭教育力の低下」禁句
「こうしたらうまくいくよ！」

57

実際には、苦労も多い。
やる気が０になりそうになる事も

自分の立ち位置を見失わない

自分が楽しんで！
このゆびとーまれ！
明るい雰囲気！

面倒くさがり屋で、つながる事が
「大っ嫌いだった」子だくさんママが
PTAに出会って思うこと

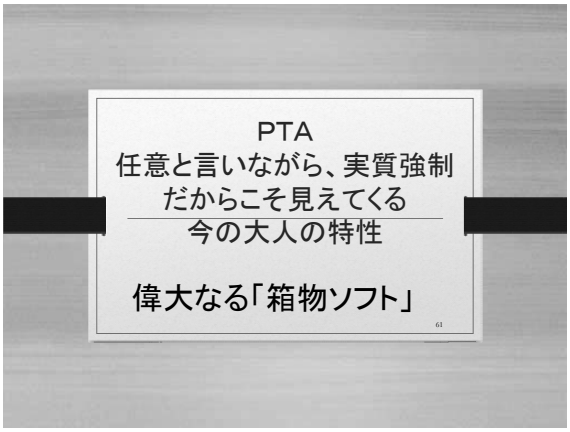
子育てって、子どもを育むこと
親だけでは子育てはできない
地域や学校に育てられている。

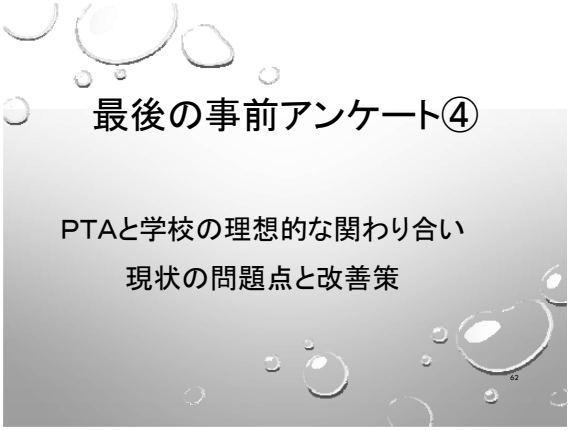
社会教育の勉強をするように
なって気持ちが楽になった

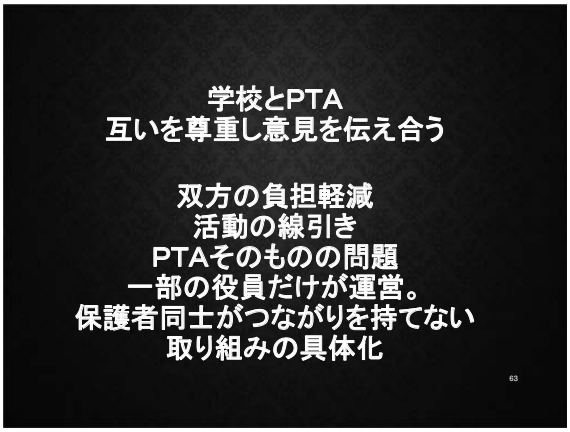
PTA
もしかしたら、大人の最初で
最後の「つながり」と学ぶ場所

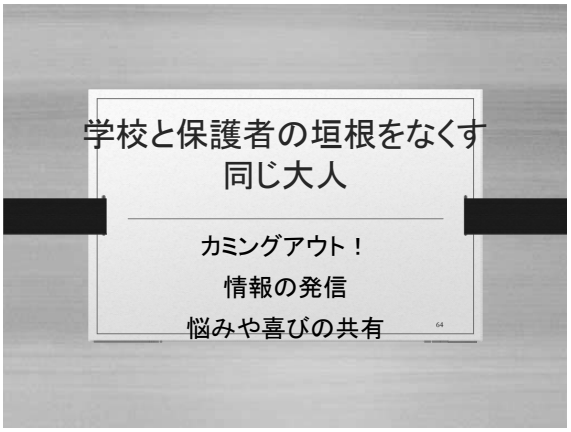
60

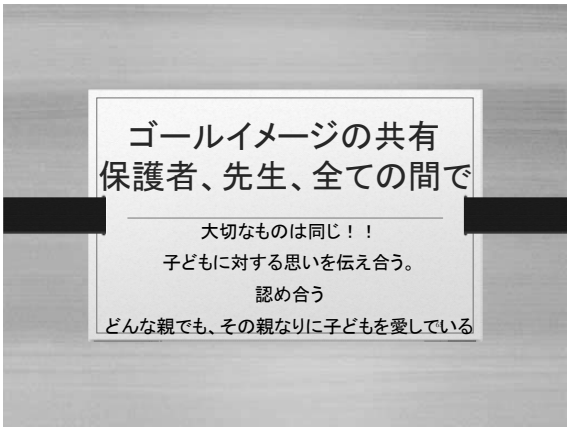
地域のコミュニティーより自分のコミュニティー
子ども会、自治会・・・

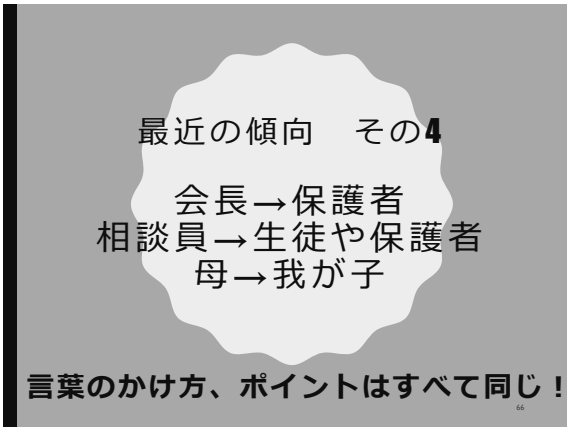

PTA
任意と言いながら、実質強制
だからこそ見えてくる
今の大人の特性
偉大なる「箱物ソフト」
61

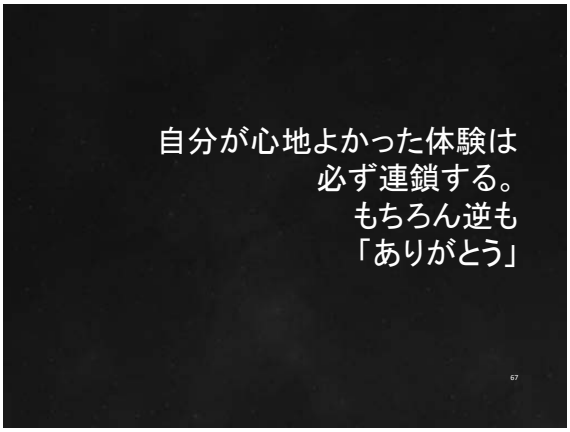

最後の事前アンケート④
PTAと学校の理想的な関わり合い
現状の問題点と改善策
62

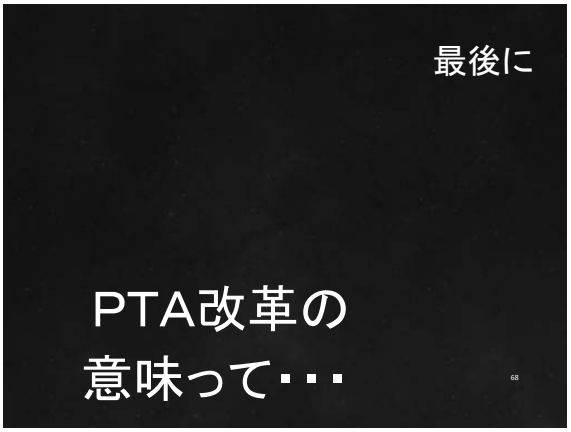

学校とPTA
互いを尊重し意見を伝え合う
双方の負担軽減
活動の線引き
PTAそのものの問題
一部の役員だけが運営。
保護者同士がつながりを持てない
取り組みの具体化
63


学校と保護者の垣根をなくす
同じ大人
カミングアウト！
情報の発信
悩みや喜びの共有
64


ゴールイメージの共有
保護者、先生、全ての間で
大切なものは同じ！！
子どもに対する思いを伝え合う。
認め合う
どんな親でも、その親なりに子どもを愛している


最近の傾向　その4
会長→保護者
相談員→生徒や保護者
母→我が子
言葉のかけ方、ポイントはすべて同じ！
66


自分が心地よかった体験は
必ず連鎖する。
もちろん逆も
「ありがとう」
67


最後に
PTA改革の
意味って・・・
68

学校経営における危機管理

日　　時：2019 年６月 12 日（水）４限

授 業 者：西村一孔 氏（大村市立西大村中学校長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者５名

令和元年６月１２日
長崎大学大学院
管理職養成コース

学校経営における危機管理

１　はじめに

まさか・・・危機管理ができていない

２　長崎県の教職員が忘れてはいけないこと

①
②
③

３　調査・検証から見えたこと

４　「引継ガイドライン」と「連携マニュアル」

５　学校経営における危機管理とは？

□児童生徒を（　　）にしないための危機管理
・
・
・

□児童生徒を（　　）にしないための危機管理
・
・
・

６　校長として考えること

□学校に流れる空気
①教室に流れる空気
②職員室に流れる空気
③外部から流れてくる空気

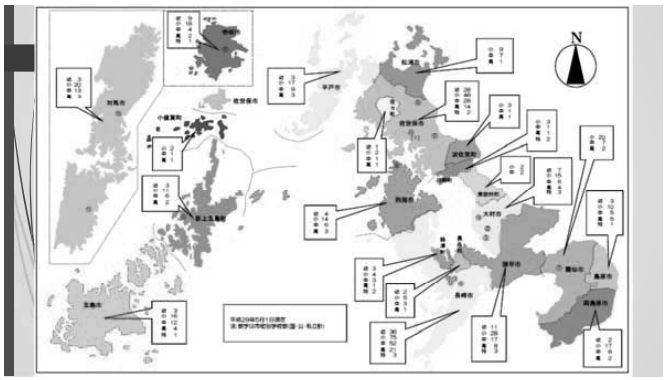
□対応力を高めること
・
・
・
・

□「アンテナを張る」＝「　　」

７　おわりに

学校経営における危機管理

大村市立西大村中学校
校　長　　西村　一孔



長崎県の重大事件

- ２００３年（平成１５年）７月１日
  駿ちゃん事件
- ２００４年（平成１６年）６月１日
  大久保小事件
- ２０１４年（平成２６年）７月２６日
  佐世保女子高校生事件

駿ちゃん事件とは

- 2003年（平成15年）7月1日午後7時頃、長崎市内の大型家電量販店に家族で買い物に来ていて、一人でゲームコーナーで遊んでいた男児に対して、加害者の当時中学1年の少年が「お父さん、お母さんに会いに行こう」と騙し連れて行く。路面電車に無賃乗車、商店街を連れ回した後、長崎市万才町の築町パーキングビル屋上で男児を全裸にし、腹などに殴る蹴るの暴行を加えた。さらに、はさみで性器を数箇所切り付けた。だがその時、防犯カメラが設置されていることに気づいてパニックになり、泣き叫んでいた男児を「何とかしなければ」と思い、男児を抱き上げ手すり越しに屋上から約20メートル下の通路に突き落として殺害した。

大久保小事件とは

- 佐世保小6女児同級生殺害事件とは、2004年6月1日午後、長崎県佐世保市の市立大久保小学校で、6年生の女子児童が同級生の女児にカッターナイフで切り付けられて死亡した事件。小学生の女子児童による殺人事件でかつ学校が舞台であり、世間に大きな衝撃と波紋を広げた。被害者の死因は、首をカッターナイフで切られたことによる多量出血だった。

佐世保女子高校生事件とは

- 佐世保女子高生殺害事件は、2014年7月26日に長崎県佐世保市で発生した殺人事件である。被害者は佐世保市の公立高校に通う女子生徒であった。遺体が発見されたマンションに住む、同級生の女子生徒が緊急逮捕された。逮捕容疑は、被害者を自宅マンションにて後頭部を鈍器のようなもので数回殴り、ひも状のもので首を絞めて殺害した疑い。長崎県警察によると、遺体は首と左手首が切断されていた。

重大事件から浮かび上がった課題

- ➨アスペルガー症候群（高機能自閉症）
- ➨生育歴を含む発達障害への認識
- ➨インターネット掲示板・チャット
- ➨読書やビデオの内容
- ➨カッターナイフ等の管理
- ➨ネット社会による情報の拡散

佐世保市内女子高校生の逮捕事案等の調査・検証報告書

【報告書の基本的な考え方】

■事件の背景等の究明

→警察の捜査・司法の判断に委ねる

■学校や教育委員会の対応

→学校や教育委員会が子どもの健全育成のためにどのように対応すべきであったか

小学校から高校までの担任教諭、授業担当者、スクールカウンセラー等からの聴取

（総計４４名、延べ６３回の聞き取り調査）

➨【課題解決に向けた今後の対策等】

- ➨■重大事案が発生した時の学校や教育委員会における危機管理の在り方について
- ➨■情報共有の在り方について
- ➨■学校間の引継ぎの在り方について
- ➨■関係機関との連携の在り方について
- ➨■児童福祉制度や少年司法制度等に関する研修の在り方について

学校経営における危機管理とは？

- ➨□児童生徒を被害者にしないための危機管理
- ➨□児童生徒を加害者にしないための危機管理

学校経営における危機管理とは

➨児童生徒を被害者にしないための危機管理

- ・登下校中の事件・事故をどう防ぐか
- ・体育や部活動における事故をどう防ぐか
- ・いじめによる重大事態をどう防ぐか
- ・体罰・虐待等による被害をどう防ぐか
- ・自然災害による被害をどう防ぐか

学校経営における危機管理とは

- 児童生徒を加害者にしないための危機管理
  - 生徒理解（情報の共有）
  - 医療や警察、福祉関係機関との連携
  - SCやSSWとの連携
  - 保護者や地域との連携
  - 職員間の連携（学校間の連携を含む）

校長として考えること

- 「いじめは空気のようなものだ」
- ■教室に漂う空気
- ■職員室に漂う空気
- ■保護者や地域から漂ってくる空気
- 「最悪を想像する覚悟」を持つ

校長として考えること

- 【重大な事案が発生した時の対応】
- ■情報収集の在り方
- ■外部機関との連携
- SCやSSWとの協議
- CRT派遣要請（こころの緊急支援チーム）
- ■PTAへの対応
- ■マスコミ等への対応

校長として考えること

- 「アンテナを張る」

↓

- 「想像力を高める」
- ■既存の方法がベストなのか？
  →前年度踏襲してよいのかの判断
- ■社会情勢を踏まえているか？
  →社会に開かれた教育課程

西中プライド

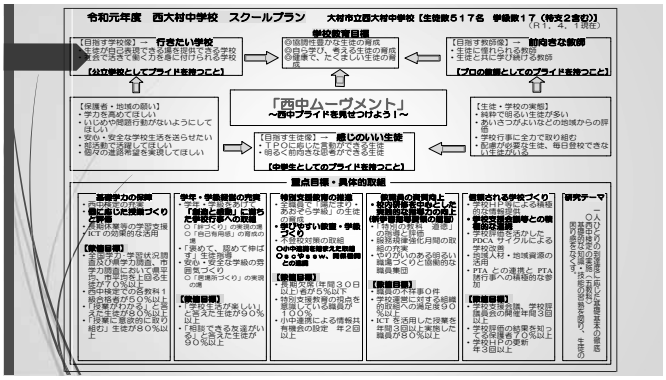
「誇り」と「自信」をもって前へ!!

平成３０年西大村中学校

西中ムーヴメント

「西中プライド」を見せつけよう!

令和元年西大村中学校



おわりに

- 日頃の観察・会話
- 記録・メモの重要性
- スピード感をもった対応

公開講座１日目

「長崎から考える教育」とは？

日　　時：2019 年６月 15 日（土）14:00-17:00

講 演 者：山﨑滋夫 氏（元教育次長）

　　江頭明文 氏（元教育次長）

参 加 者：管理職養成コース 10 名、

　　学内教員・学生、外部参加者 173 名

教育学研究科公開講座

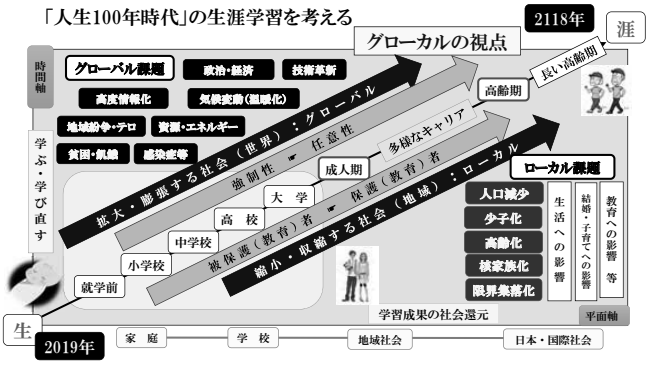
次代を展望する教育のあり方

予測困難で、変化の激しい

江頭明文

どうなるんだろう？

「人生100年時代」の生涯学習を考える



誕生日：西暦2112年9月3日
【西暦2100年☛22世紀】

予測困難で、変化が激しい

それでも…

社会を、時代をとらえる
（これまでを、今を、これからを）

「大人（の時間）」は長いよ～！

答えのない時代・社会を生きる

先が見えないよ～！

どんどん変わっていくよ～！

まだ存在しない仕事に備えて…

まだ発明されていない技術を使って…　【Did you know2.0】より

まだ知らない問題を解く仕事に備えて…

学校像を描く

子供像を描く

※どんな姿の子ども（像）を…
※どんな姿の教職員（像）を…
※どんな姿の保護者（像）を…
※どんな姿の地域（像）を…

地域像を描く

未来像を描く

「人間（にんげん）力」は「人間（じんかん）力」

基本的生活習慣・規範意識・常識等（EQ）

主体性・思考力・判断力・表現力・（母語・外国語）語学力等

グローバル人材・国際社会・異文社会

グローバル社会への対応力 →「異なり」に学ぶ力量

追い詰める・突き詰める・問い詰める・言い詰める等

言語活動の充実ー言葉でつながる力量

間（合い）をつめる力量

人 → 間（合い）を大切にする力量 ← 人

外なるグローバル化

間（合い）をつめない力量

日本人としての力量

非言語活動の充実ー言葉でないものでつながる力量

思い遣り・気配り・心配り・気遣い・心遣い等々

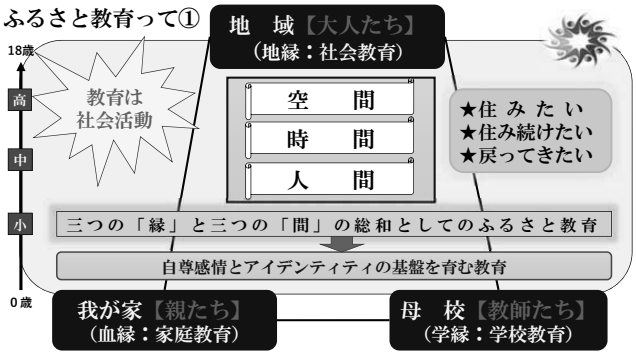
日本人らしさを大切にする→アイデンティティの確立

内なるグローバル化

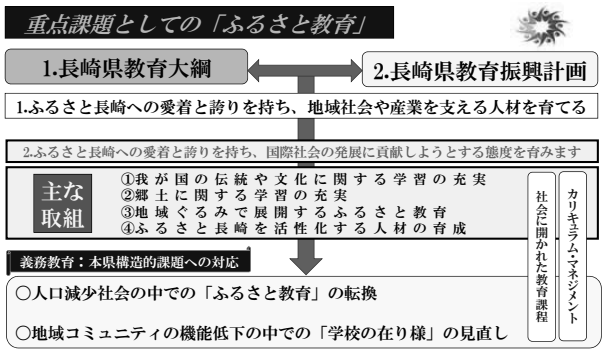
みんな　各々「ふるさと」に育まれた資質！

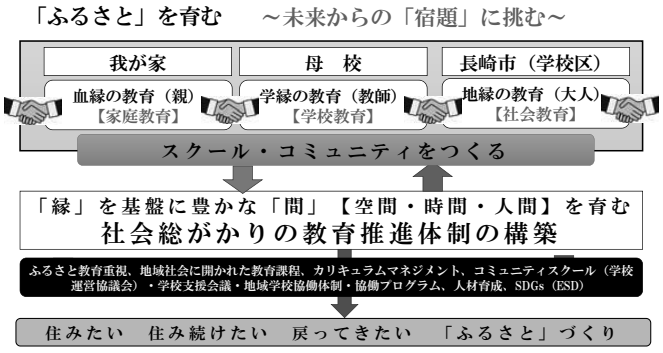
異文化理解・受容

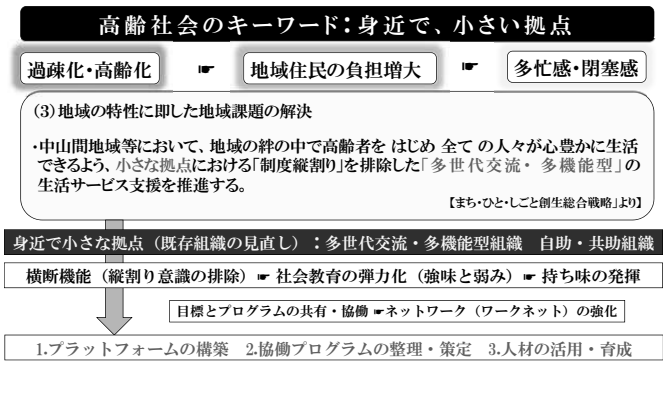
どうなってしまうんだろう？
ふるさと
長崎県

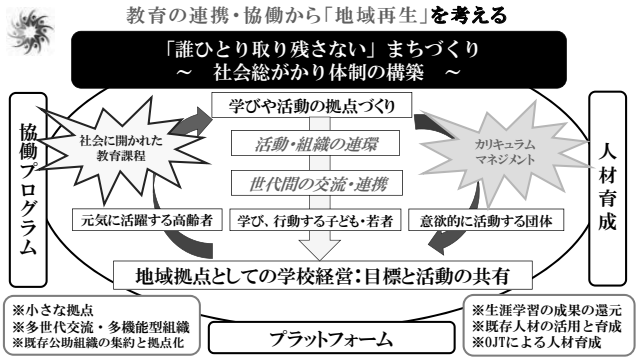

ふるさと教育って①
地　域【大人たち】
（地縁：社会教育）
18歳
高
中
小
0歳
教育は
社会活動
空　間
時　間
人　間
★住 み た い
★住み続けたい
★戻ってきたい
三つの「縁」と三つの「間」の総和としてのふるさと教育
自尊感情とアイデンティティの基盤を育む教育
我が家【親たち】
（血縁：家庭教育）
母　校【教師たち】
（学縁：学校教育）

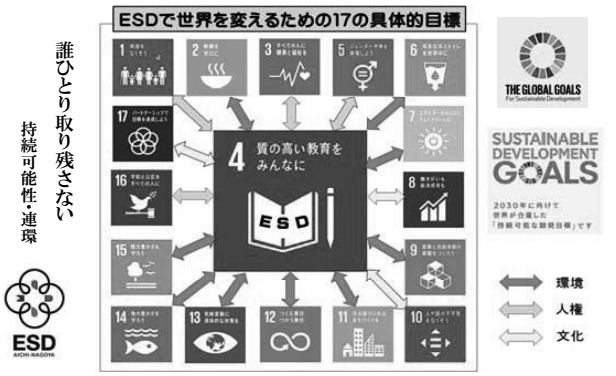
どうしたらいいんだろう？
長崎県

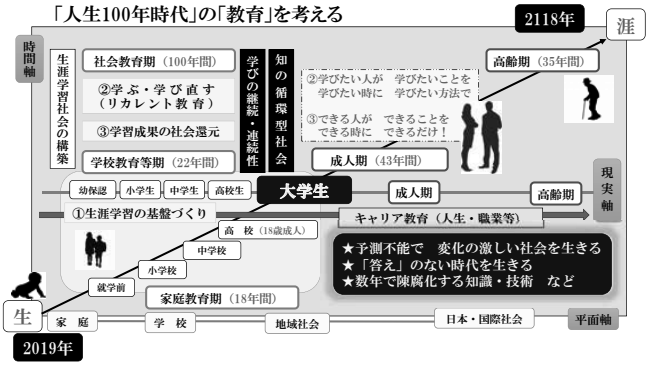

重点課題としての「ふるさと教育」
1.長崎県教育大綱
2.長崎県教育振興計画
1.ふるさと長崎への愛着と誇りを持ち、地域社会や産業を支える人材を育てる
2.ふるさと長崎への愛着と誇りを持ち、国際社会の発展に貢献しようとする態度を育みます
主な取組
①我が国の伝統や文化に関する学習の充実
②郷土に関する学習の充実
③地域ぐるみで展開するふるさと教育
④ふるさと長崎を活性化する人材の育成
社会に開かれた教育課程
カリキュラム・マネジメント
義務教育：本県構造的課題への対応
○人口減少社会の中での「ふるさと教育」の転換
○地域コミュニティの機能低下の中での「学校の在り様」の見直し

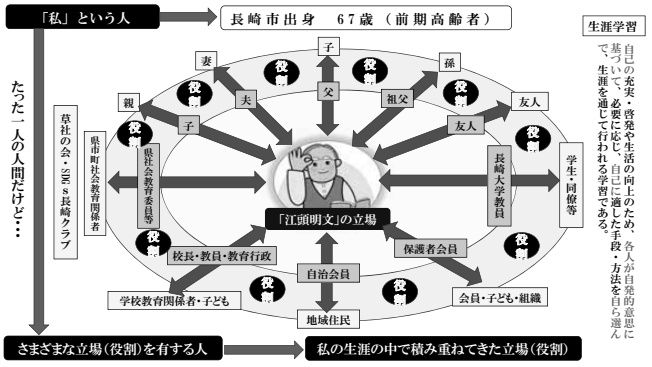

「ふるさと」を育む　～未来からの「宿題」に挑む～
我が家
母　校
長崎市（学校区）
血縁の教育（親）
【家庭教育】
学縁の教育（教師）
【学校教育】
地縁の教育（大人）
【社会教育】
スクール・コミュニティをつくる
「縁」を基盤に豊かな「間」【空間・時間・人間】を育む
社会総がかりの教育推進体制の構築
ふるさと教育重視、地域社会に開かれた教育課程、カリキュラムマネジメント、コミュニティスクール（学校運営協議会）・学校支援会議・地域学校協働体制・協働プログラム、人材育成、SDGs（ESD）
住みたい　住み続けたい　戻ってきたい　「ふるさと」づくり


高齢社会のキーワード：身近で、小さい拠点
過疎化・高齢化
☛
地域住民の負担増大
☛
多忙感・閉塞感
(3)地域の特性に即した地域課題の解決
・中山間地域等において、地域の絆の中で高齢者を はじめ 全て の人々が心豊かに生活できるよう、小さな拠点における「制度縦割り」を排除した「多世代交流・ 多機能型」の生活サービス支援を推進する。
【まち・ひと・しごと創生総合戦略」より】
身近で小さな拠点（既存組織の見直し）：多世代交流・多機能型組織　自助・共助組織
横断機能（縦割り意識の排除）☛ 社会教育の弾力化（強味と弱み）☛ 持ち味の発揮
目標とプログラムの共有・協働 ☛ネットワーク（ワークネット）の強化
1.プラットフォームの構築　2.協働プログラムの整理・策定　3.人材の活用・育成


教育の連携・協働から「地域再生」を考える
「誰ひとり取り残さない」まちづくり
～　社会総がかり体制の構築　～
学びや活動の拠点づくり
社会に開かれた教育課程
活動・組織の連環
世代間の交流・連携
カリキュラムマネジメント
協働プログラム
人材育成
元気に活躍する高齢者
学び、行動する子ども・若者
意欲的に活動する団体
地域拠点としての学校経営：目標と活動の共有
※小さな拠点
※多世代交流・多機能型組織
※既存公助組織の集約と拠点化
プラットフォーム
※生涯学習の成果の還元
※既存人材の活用と育成
※OJTによる人材育成


ESDで世界を変えるための17の具体的目標
誰ひとり取り残さない
持続可能性・連環
4 質の高い教育をみんなに
ESD
THE GLOBAL GOALS
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
環境
人権
文化


「人生100年時代」の「教育」を考える
2118年
涯
時間軸
生涯学習社会の構築
社会教育期（100年間）
②学ぶ・学び直す（リカレント教育）
③学習成果の社会還元
学校教育等期（22年間）
学びの継続・連続性
知の循環型社会
②学びたい人が　学びたいことを
学びたい時に　学びたい方法で
③できる人が　できることを
できる時に　できるだけ！
高齢期（35年間）
成人期（43年間）
現実軸
幼保認
小学生
中学生
高校生
大学生
成人期
高齢期
①生涯学習の基盤づくり
キャリア教育（人生・職業等）
高　校（18歳成人）
中学校
小学校
就学前
★予測不能で　変化の激しい社会を生きる
★「答え」のない時代を生きる
★数年で陳腐化する知識・技術　など
家庭教育期（18年間）
生
家　庭
学　校
地域社会
日本・国際社会
平面軸
2019年


「私」という人
長崎市出身　67歳（前期高齢者）
生涯学習
自己の充実・啓発や生活の向上のため、各人が自発的意思に基づいて、必要に応じ、自己に適した手段・方法を自ら選んで、生涯を通じて行われる学習である。
たった一人の人間だけど…
草社の会・SDGs長崎クラブ
県市町社会教育関係者
県社会教育委員等
長崎大学教員
学生・同僚等
妻
子
孫
親
夫
父
祖父
友人
子
友人
「江頭明文」の立場
校長・教員・教育行政
保護者会員
自治会員
学校教育関係者・子ども
会員・子ども・組織
地域住民
さまざまな立場（役割）を有する人
私の生涯の中で積み重ねてきた立場（役割）

公開講座２日目

地域社会が求める
教職大学院・教員養成を目指して

日　　時：2019 年６月 16 日（日）10:00-14:00

講 演 者：松元浩一 氏（長崎大学大学委員教育学研究科長）

　　長谷川哲朗 氏（長崎大学大学院教育学研究科教授）

参 加 者：管理職養成コース 10 名、

　　学内教員・学生、外部参加者 82 名

令和元年度　教職大学院公開講座
地域を支える教育の質の向上を目指して

第２回

地域社会が求める
教職大学院・教員養成を目指して

令和元年６月１６日

1

題目「教職大学院への期待と役割について」

１．設置の背景と社会状況
２．制度設計
３．期待される役割
４．本学教職大学院について
５．管理職養成コース
６．今後の方向性・目指すところ

教育学研究科　松元浩一

2

１．設置の背景と社会状況

1. 情報網の革新と「知識基盤社会」の到来、グローバル化、少子・高齢化
→社会構造の遥さを桁った広範囲に及ぶ変化
→様々な分野における専門的職業能力を備えた人材の養成が必要

2. 教育を取り巻く社会状況の大規模かつ急激な変化と子どもたちへの影響
→価値観の変化、学ぶ意欲・規範意識の低下、社会性の不足、いじめ・不登校（学校教育の抱える課題）
→変化や課題に対応できる「高度な専門性・豊かな人間性・社会性」を備えた力量ある教員の育成

3. 今後の教員養成の在り方
→学　部：基礎的・基本的な資質能力を確実に育成
→大学院：（1）教職としての高度な実践力・応用力を備えた教員、（2）厚い学問的知識・能力の涵養
（3）現職教員への研修の提供

4. 上記「在り方」を踏まえた方向性
→理論と実践の往還・架橋：教育実習を座学と強く有機的に連結、実習に主眼を置いたカリキュラム
→教育内容・方法の改善：修士課程（＝個別分野の学問性・専門性の過度の重視）からの決別
→大学院における教員養成・再教育の在り方の見直し（平成17年7月「中教審専門職大学院WG」）

→長崎県・市・町との連携・協働：（1）志願者確保、養成、採用、研修を
一体となって、（2）普段から親しく言葉を交わせる間柄を構築

3

２．制度設計

1. 高度な専門性の育成に特化
→学部段階で養成される教員としての基礎的・基本的な資質能力は前提
→新しい教育形態・指導方法等にも対応できる体系化された知識・技術
→教職に求められる高度な専門性を育成

2. 理論と実践の往還
→理論や学問に偏ることのない実践的指導力の育成
→そのため、座学と実習との体系的で有機的な往還を強く意識し、実践に重点化（修士課程とは異なる授業科目名の導入）
→大学院と学校現場との強い連携・協力関係を確立し導入（修士課程では稀薄）
→実践的な新しい教育方法や手段を積極的に開発・導入
＜例＞（1）ラウンドテーブル　（2）実務家教員の必置　（3）実務家教員と研究者教員のT・T

3. 確かな「授業力」と豊かな「人間性」を目指す
→学級経営・学校運営の基本となる確かな「授業力」を育成するため、理論とともに、教育技術の重視
→その前提として、児童生徒等や保護者、地域住民とのコミュニケーション能力を初めとする教職に求められる豊かな「人間性」の育成

4. 第三者評価の受審の義務化（5年ごと）
→大学院、教育委員会、学校現場の各関係者から構成される認証評価機関による検証・評価
→不断に検証・改善するシステムの構築
→優れた高度な専門職を育成する機関としての質の保証を図る

4

３．期待される役割

1. 学校現場の状況
→少子化による学校の小規模化（1学年1学級の学校も一般的）
→学校小規模化により学年主任等が他の教員を指導する機能の低下
→同一教科を専門とする教員が同一学校内に少ない
→教員の指導力向上のためには、学校内のみならず、地域単位で中核的な役割を果たす教員の育成が必要（教職大学院に期待される機能①）

2. 教員の年齢構成
→大量採用期の教員の大量退職と中堅層以下の世代が極端に少ない（硬直化した社会構造の歪み）
→そのため、量と質の両面から優れた教員を養成・確保することが重要。
→また教員研修の場の確保
→長崎県と連携・協働して、志願者確保、養成、採用、研修を一体となって行うシステムの構築が必要（教職大学院に期待される機能②）［cf. 離島教育特別枠採用と学部の「離島教育プログラム」］

3. 教科等における指導力
→学級単位の指導から、グループ単位の指導、少人数指導、習熟度別指導など、クラスの枠を超えた多様な学習集団に対応した指導方法の理解、あるいは教科の枠を超えた教科指導に関する理解
→多様な指導形態・指導方法を円滑かつ効果的に実践できる教員の育成が必要（教職大学院に期待される機能③）

5

３．期待される役割

4. 現職教員への研修の提供
→一定の教職経験を有する現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員や、
→将来の指導主事や学校の管理者に不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えた
スクールリーダーの養成（教職大学院に期待される機能④）
（スクールリーダーとは、将来管理職となる者を含め、学校単位や地域単位の教員組織や集団の中で、中核的、指導的な役割を果たすことのできる教員）

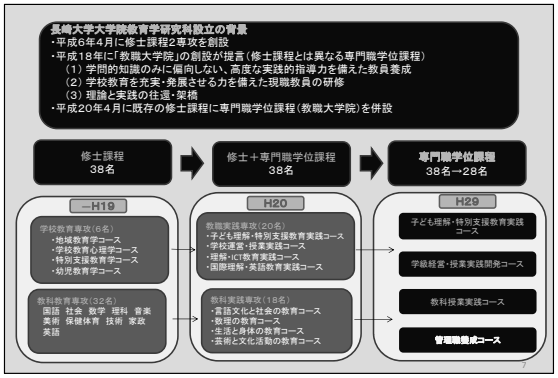
5. ストレートマスターの育成
→学部段階で教員としての基礎的、基本的な資質能力を修得した者の中から更により実践的な指導力や展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の育成
→教員免許状を持たないまま大学を卒業した者（社会人を含む）が教職を目指す場合の一つの有力な養成機関として機能することへの期待（教職大学院に期待される機能⑤）

6. その他
→小・中・高等学校の管理者等に必要な高度なマネジメント能力に特化した養成機能
（本研究科の「管理職養成コース」）（教職大学院に期待される機能⑥）

（→大学等の高等教育機関の管理者や高等教育政策担当者の養成機能）
（→国際的な開発教育協力の専門家など幅広い教育分野の高度専門職業人の養成機能）

6

4．本学教職大学院について



7

5．管理職養成コース

【設置の経緯】
1．本教職大学院で養成する人物像
・「高い実践力を持ったスクールリーダーとなれる資質をもっている教師」
・「スクールリーダーを学級づくり、授業づくりを中心となって担う教員としてとらえ、その育成に向けて講義、演習、実習を実施」
（本教職大学院認証評価報告書 平成24年６月）
→スクールリーダー指導体制が不十分

2．スクールリーダー管理職養成のためのWGを設置
・平成29年度に文科省と協議
・平成30年度に設置
・平成31年度に10名の管理職養成コースへの入学（他コースに６名の現職入学）
合計16名の現職院生が在学

3実務家教員による指導体制の充実
・平成20年の設立当時７名→現在１４名の体制
・実務家教員の前職
県教育次長、県教育センター所長、高等学校長、中学校教頭、
教育センター係長、指導主事、教育課程調査官、心理カウンセラー等

8

5．管理職養成コース

【県との連携】
1．学校や地域の今日的ニーズや本県の教員育成指標も踏まえて、
・専攻共通科目
「カリキュラムマネジメント」　「授業研究と教師教育」
「学校の危機管理の理論と実際」　「学校組織マネジメント演習」等
・管理職養成コースのコース科目
「学校経営総論」「学校の危機管理」「インクルーシブ教育システムの構築」等

2．一例
・「学校経営総論」
→教職大学院だけでしか学べない授業内容
→長崎県より、教育長、元次長、諫課長，人事管理監、室長、参事
長崎市より、教育管理監
→川棚小学校長、長崎新聞出版室長、県社会教育委員

3．教育委員会との授業の共同実施
・平成30年度　管理職養成コースの授業
・「学校経営総論」「授業研究と教師教育」「学校の危機管理」
「インクルーシブ教育システムの構築」
→一緒に授業を行う長崎県教育センター及び長崎県教育委員会の関係者と
共にシラバスの授業内容に関する協議　のべ18回

9

5．管理職養成コース

【学ぶ意義】

1．長崎県の教育界をリードして来られた先生方がおられる今こそ、教育の「型」を学ぶことができる

2．長い間継承されてきた本県に息づく教育観、指導観を会得

3．さまざまな教育実践例に学ぶだけでなく、その背後に存在する基本的な考え方や見方など、まさに「見る目」を養う

4．自らを内省し、さらに教育に邁進する覚悟と鋭気を涵養できる

10

6．今後の方向性・目指すところ

1．各教育委員会との持続的な連携の強化
→個人的関係でなく、組織全体として連携
→強みをさらに強化して、魅力ある知見を提供し貢献できる存在になる必要
→長崎県・市・町との連携・協働：(1)志願者確保、養成、採用、研修を一体となって、
(2)普段から親しく言葉を交わせる関係を構築　（システムの共同構築）

2．本大学院が学校現場の教育課題やニーズを十分把握していなかった。
学校、県・市・町教育委員会の期待に十分応えることができなかった。

3．そのことを反省し、平成26年度に教科授業実践コースを新設、平成30年には管理職養成コースを新設し、改善を図ってきている（前ページスライド）

4．設立後11年が経過
→長崎県派遣の実務家教員、実務家教員が、数の上でも、学校種（小・中・高校・特別支援）の上でも、非常に充実した布陣

→大学院の授業や公開講座の講師陣：
元教育次長、元県教育センター所長、元県立高等学校長、公立中学校教頭・県指導主事等の派遣

11

6．今後の方向性・目指すところ

5．今だからこそ！
→これらの先生方が本学におられる今だからこそ、
伝統的で重厚な教育観を「体系的にまとまった形で」提供でき、かつ
長崎県教育界に貢献できる絶好の機会

→教育の普遍的かつ不変的な「不易の内容」と、若い気鋭の大学教員が担当する新しい、今日的な知見とをバランスよく教授できる態勢が整備、教職大学院設立時に比べると大きく改善されている

→実習受入れについて、公立・県立学校の態勢は万全を整えて頂いている

→この背景には、人事を初め、実習機会のご提供頂くなど、県・市・町教育委員会の大きなご理解とご支援が存すると認識している

6．管理職やミドルリーダーの養成が急務
→教員の大量退職の時機を迎えている
→人材育成の一翼をこうした布陣を持つ当教職大学院にも担わせて頂き、
→長崎県の教育界の更なる充実と発展に役立ちたい

12

６．今後の方向性・目指すところ

７．研修の提供
→管理職候補やミドルリーダー候補としての期待が高い先生方への研修提供

→そのような先生方はそれぞれの学校ですでに中核にある方々

→要となって力を発揮されている先生方が、研修であれ、長期に学校を離れることは、学校運営に支障をきたしかねない懸念あり

８．一方で、大量退職等による管理職やミドルリーダーの育成も焦眉の急
→研修の一部に仲間として加えて頂きたい、かいなを組んで取り組みたい

→ 5年後、10年後、20年後の学校のリーダー、教育行政の一員として県や市町の教育の充実・発展を担う人材育成の一環として、人材派遣を！

９．一年間の教職大学院での学びを終えた後は、学校現場や教育委員会等で活躍頂きたい。

13

６．今後の方向性・目指すところ

10. 学校や地域での活躍の場を与えて頂ければ、
→ 一年間の学びの成果を各市町へ還元できる
→修了者自身へのインセンティブにもなると考える

11. 現職教員は、学部卒大学院生のモデル
・現職教員の派遣は、学部卒生が新卒で赴任する際に現職教員から好影響を受け、質の高い若手教員として育つことが大いに期待できる
・その意味でも現職教員は貴重な存在であり、教師のモデル

12. 特色の発揮へ：全都道府県に５４の教職大学院が設置完了
→画一的な組織編制から差別化による強みや特色を発揮
→他大学・他研究科にはできない、本学ならではの特色の発揮
→特別支援教育、ICT教育、離島・へき地での教育支援、社会教育の充実
→長崎県と連携・協働：志願者確保、養成、研修を一体となって行う態勢の構築

14

６．今後の方向性・目指すところ

13. 教科と教職の連携
→教科に関する科目を担当する教員に対し、「教職課程の」専門科目であることの意識を高めることが必要（専門学部のそれとは同じでない）

→教科に関する科目の実施に当たって、教科専門の教員と教科の指導法を担当する教員が講義を協働で行うといった教科と教職の連携を進めることも重要

→各教科等で育まれた力を、当該教科における文脈以外の、実社会の様々な場面で活用できる汎用的な能力に更に育てていく（類像力・創造力）
・それは、教職大学院でこそ（教科教育と教科専門、教科間の連携・複合）

14. 教職大学院のハブ機能
→教職大学院が大学と教育委員会・学校との連携・協働のハブとなって

→学部段階も含めた（または、学部と連続性をもって）教員養成の高度化や現職教員の研修への参画など地域への貢献の充実を図る

15. 学部と教職大学院と附属学校間の連携強化
→附属学校の研修機能の充実と強化→三者が連動したカリキュラム

15

参考資料　教職大学院の概要

1．教職大学院の目的及び機能

平成19年度に、高度専門職業人養成としての教員養成に特化した専門職大学院として制度化。
（平成20年度から開設）
① 学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成。
② 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導倫理と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成。

2．教職大学院の特性（既存の修士課程との違い）

	教職大学院	教員養成系修士課程
修了要件	45単位以上 （うち10単位以上は学校等での実習）	30単位以上 修士論文の作成（研究指導）
教員	4割以上は教職経験者等の実務家教員	大半が研究者
授業方法	①事例研究、現地調査、双方向・多方向に行われる討論・質疑応答 ②学校実習及び共通科目を必修とした体系的な教育課程	研究指導が中心
学位	教職修士（専門職）	修士（教育学）

3．現状

① 設置大学数【平成31年度】　：54大学（国立大学47校、私立大学7校）
② 教員就職率（※）【平成30年3月卒業者】：93．7%
（参考）国立教員養成大学・学部の学部新卒者の教員就職率：67．0%
国立教員養成系修士課程の修了者の教員就職率：53．4%
（※）現職教員学生を除く教職大学院修了者の95教員に就職した者（臨時的任用を含む）の割合を指す。
③ 入学定員充足率【平成30年度】：97．2%（前年度より0．3%減）
④ 志願者数【平成30年度】　：1，738人（前年度より6人減）
⑤ 入学者数【平成30年度】　：1，370人（前年度より28人増）
（現職教員：668人（49%）学部新卒学生等：702人（51%））

出典：R1．中教審教員養成部会フラグシップ80資料

参考資料　教職大学院の概要

4．教育課程

○ 教職大学院の課程の修了要件は、４５単位以上（実習１０単位以上を含む）を修得することと規定（専門職大学院設置基準第２９条第１項関係）。

○ 共通科目の部分の単位数については、各大学院に おける設定に委ねられているものの総単位数から実習１０単位を引いたもののうちの半数以上が目安として示されている（平成１８年中教審答申）。現行の教職大学院では、おおむね２０単位。

○ 実習については、現職教員について全部または一部免除することができると規定（同設置基準第２９条第１項第２項関係）。現行の教職大学院では、５大学で全部免除、２５大学で一部免除を認めている。

※出典：平成３０年度教職大学院実態調査

＊各教職大学院によって、修了要件は45～54単位、学校における実習は 10～14単位、共通科目は18～22単位とするなど、それぞれ工夫している。

出典：R1．中教審教員養成部会フラグシップ80資料

令和元年度

長崎大学大学院公開講座

「スクールリーダーへの期待」

教育学研究科　長谷川哲朗

R1.6.16

リーダーとリーダーシップ

◆リーダーとはだれのことか
- リーダーシップ（メンバーへの影響力）を発揮している人
- メンバーがそういう力量を認めている人

◆リーダーシップとは何か
- 目標達成のプロセスで、その人の行動や態度がメンバーに及ぼす影響力

スクールリーダー（その１）

◆学校づくりの中核を担う人
- 管理職や主任などの職位だけではない。
- 統率力や行動力などの資質とは限らない。

◆様々な場面でメンバーの士気を高め、方向性を示すことなどを通して、影響力を発揮している人
◆自分の持ち味を自分の仕方で発揮している人

スクールリーダー（その１）

◆スクールリーダーとはだれのことか
○校長・副校長・教頭
○主幹教諭、主任、ベテラン層
◎ミドルリーダー
○プレミドルリーダー（第２ステージ）
◎女性教職員

◆スクールリーダーとは「わたし」のこと
◆すべての教職員が、同じ方向を向いて、それぞれの仕方でリーダーシップを発揮する。
◆学校のリーダーシップの総量を上げる。

スクールリーダー（その１）

◆「スクール」の意味するもの
①子ども第一の仕事
②ことばの力
③判断力と実践力
④学び続ける姿勢
⑤変革期の学校教育を創る

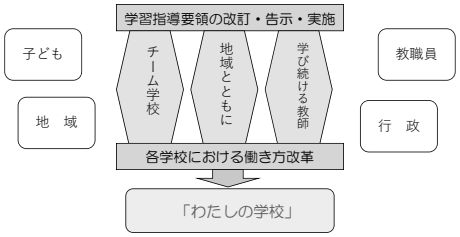
校長の仕事・教頭の仕事

◆「わたしの学校」を創る
◆そのための‥‥
①ビジョン
- どんな学校にするのか
- 子どもたちにどんな力を育てるのか

②地図（戦略）
- ビジョン実現にどう取り組むのか

◆何としてでもやり遂げたい「志」

校長の仕事・教頭の仕事



校長の仕事・教頭の仕事

◆キーワード　「共有、共有、共有！」

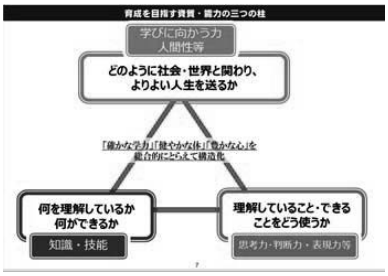
○未来への思いを言葉にする。言葉にすることで初めてそれは何かがわかる。
（高村　薫）
○どう伝えればメンバーに「自分事」として受け止められるか徹底して考える。
（唐池恒二）

校長の仕事・教頭の仕事

◆変革期の学校教育を創る → ビジョン
①「資質・能力」
②「社会に開かれた教育課程」

◆「わたしの学校」は、子どもたちにどんな資質・能力を育てるのか、身に付けさせるのか。どんな学びをつくるのか。
・議論を重ねてビジョンを練り、地図を描いて、言葉にして共有する。

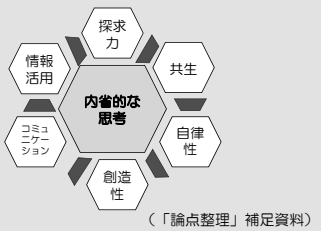
校長の仕事・教頭の仕事



中教審答申補足資料

校長の仕事・教頭の仕事

◆育成すべき資質・能力‥‥A小学校



（「論点整理」補足資料）

校長の仕事・教頭の仕事

○「２０３０年ごろの社会の在り方を見据えながら、その先も見通した姿を考えていくことが重要‥。」
○「社会の変化にいかに対処していくかという受け身の観点に立つのであれば、難しい時代になると考えられるかもしれない。」
○「予測できない変化に受け身で対処するのではなく、主体的に向き合って関わり合い、その過程を通して、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるようにすることが重要である。」　（中教審答申　28.12.21）

校長の仕事・教頭の仕事

◆2030年から照射した「ビジョン」と「その実現のための地図」が描かれているか。
- 育てたい資質・能力は議論されているか？
- 自分の言葉として繰り返し伝えているか？
- 職員に、学校関係者に、共有されているか？
- メンバーの当事者意識は？

◆予測困難な2030年の社会と、その時代を生きる子どもたちへの責任を、私たちが負っている。
◆近未来の社会のありようから導かれる教育

R1公開講座　13

校長の仕事・教頭の仕事

◆「変わる日本社会」の前提を理解しない学校現場
（溝上慎一「アクティブラーニング型授業の基本形と生徒の身体性」2018）
- 「先の答申で資質・能力やアクティブラーニング、カリキュラム・マネジメンなどが説かれる前提として、『変わる日本社会』がしっかりと説かれている。しかし、‥‥。」
- 「読み飛ばしている、読もうとしていないこともある。」
- 「本気度が足りない。日本の将来が危ういと感じる。」

◎スクールリーダーは、この指弾に応えなければならない。
◎校長・教頭は、指導主事は、「あなた」はどう応えるか。

R1公開講座　14

ミドルリーダーへの期待

◆自分を信じて「動き」を起こす
「一歩を踏み出す、やり抜く」

教育センター　「キーパーソン・ミドル」

①改善；イノベーター　「仕組み」「仕事の仕方」
②創造；クリエイター　「文化・風土」
③協働；メンター　「学ぶ、学び合う」

R1公開講座　15

ミドルリーダーへの期待

◆なぜミドルが着目されるか
- 年齢構成のゆがみ？
- 課題の多様化、複雑化？
- 管理職の候補者？

◎組織的な学校運営 → よりよい教育の実現
- ミドル・アップダウンの学び
- 分散型リーダーシップ

R1公開講座　16

ミドルリーダーへの期待

◆「チーム効力感」（露口健司　2012）
- 学校全体よりも学年などのチームに着目
- 学校がよくなる、自己効力感が高まる。

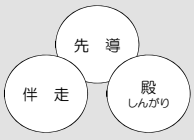
→ ミドルリーダーの出番

◆「リミッター」

R1公開講座　17

ミドルリーダーへの期待

◆チームへの目配り・メンバーへのかかわり



◆「常に全体を見やりながら、リーダーが見逃していること、見落としていることがないかというふうにリーダーをケアしつつ付き従っていくフォロワーシップ」（鷲田清一）

R1公開講座　18

スクールリーダー（その2）

◆**教師としての心根‥‥精神性の継承**
（教師であることへの自問）

「畏怖」　人を教え育てることへの畏れ

「慈愛」　その子を心から慈しむこと

「無私」　私心なく誠実に向き合うこと

教職大学院への思い

◆志あるスクールリーダーたちの学びを支えたい。

◆教師としての心根を問い続け、教師としてのありようを学び続けるリーダーを目指してほしい。
- 専門性　教育・学校・教師についての幅広く深い考え方
- 実践力　同僚や地域の人たちと共に学校をつくる力量

◆長崎県の管理職を目指す道筋のひとつとして定着させたい。

マスメディアからみた学校教育

日　　時：2019 年６月 19 日（水）４限

授 業 者：榎屋健 氏（長崎新聞出版室長）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者５名

危機管理講座（２０１９年６月１９日、長崎大）

■ 自己紹介

■ 本日の要点

■ ダメージコントロール失敗事例
【なぜ問題が大きくなったのか】
【この事件であった、もう一つの会見】
【この事件における教訓】
【その他のまずかった対応事例】

■ ダメージコントロールの成功事例といえるケース
【なにがよかったのか】
【報道によるダメージとは】

■ 認識の甘さの背景になりやすい　時代の変化について
【具体例】
【法律が変わらなくとも運用は変化する】

■ 長崎県内のマスコミについて
○ 記者クラブ制度とは
○ 長崎市内の記者クラブ
○ 記者クラブの活用

■ 取材記者の特性、どう取材するのか

■ 報道対応のうえで気をつけたいこと

■ メディアが変化している―１億総監視カメラ時代

■ ふだんの危機管理が報道対応の中にも表れてくる

令和元年6月19日

マスメディアから見た学校教育
ー危機管理の視点から

長崎大　学校経営総論　第10回

自己紹介　－　榎屋　健（えのきや　たけし）

平成　3年	春	長崎新聞社入社
		報道部で県警、司法、市政、県政を担当
		五島支局に３年
		文化部にも１年
平成１６年	春	「とっとって」編集長（初代）
		立ち上げ、月２回の発行⇒週刊化など５年担当
平成２１年	春	広告編集系、総務・経営企画系の管理職
平成２７年	春	出版室長
平成２９年	春	長崎新聞文化ホール常務取締役（出版室長兼務）
		～現在

ダメージコントロールの失敗事例

■日大アメフット部の違反タックル問題

5月6日	関西学院大学と日本大学の定期戦。日大の選手が悪質な反則タックルで退場に。
5月10日	関東学生アメリカンフットボール連盟が、日大の選手へ対外試合の出場を禁止、日大の指導者を厳重注意。（長崎新聞へた記事＝初報）
5月12日	関学大アメフト部監督が抗議文送付を公表。（長崎新聞へた記事）
5月14日	関東学生連盟が春季オープン戦日大戦３試合の中止を発表。（長崎新聞へた記事）
5月15日	関学側が日大側へ抗議文の回答を公表。負傷した選手は「腰椎じん帯損傷」と診断。（長崎新聞　スポーツ面の論で大々的に展開）
5月16日	日大広報部は、U監督の監督の指示を否定。
5月17日	関学大アメフト部が日大の回答に疑念と不満を表明。
5月18日	本人・両親が、被害選手とその両親らと面会して謝罪。
5月19日	日大U監督が引責辞任を表明。常務理事は継続。
5月22日	加害者本人による謝罪会見。大学の対応が遅いと批判。
5月29日	関東学生連盟は、U氏とI氏を、永久追放相当の「除名」処分に決定。元共同通信記者の広報担当者の対応が問題に。
6月中旬ごろ	報道の鎮静化
7月30日	第三者委が最終報告。U氏、I氏を懲戒解雇。
翌年2月5日	警察が嫌疑なしで書類送検、不起訴へ。

この事件が教えてくれる教訓とは

- **なぜ問題が大きくなったのか**
- **この事件であった、もう一つの会見**
- **この事件における教訓**
- **その他のまずかった対応事例**

ダメージコントロールの成功といえる事例

■ジャパネットたかたの顧客情報流出事件

2004年3月9日	高田明社長が会見し、148人分のデータ流出を確認し、最大で66万人分のデータ流出の可能性を公表。
3月12日	刑事告訴。
6月23日	県警が関係した元従業員を別件の窃盗容疑で逮捕。
10月7日	高田社長が51万人分の流出と公表。この時点でカタログ通販は自粛。
2005年2月2日	初の減収減益となる決算を公表。
2006年2月3日	過去最高の決算を公表（37%増の906億円）

■何がよかったのか

■報道によるダメージとは

認識の甘さの背景になりやすい　時代の変化について

- **具体的な事例とは**
- **法律が変わらなくとも運用は変化する**

マスメディアとは

■マス（大衆）　メディア（媒体）＝大衆へ情報を伝達する媒体（媒介）

▼新聞　▼テレビ　▼ラジオ　▼雑誌　▼通信社

そのほか、メディアとしてネット、ケーブルテレビ、フリーペーパーなど

近年は、ネットにおけるＳＮＳ（ツイッター、ライン、ＦＡＣＥＢＯＯＫ等）、キュレーションアプリ等もマスメディア的な要素を強めている。

ここでは、従来型のマスメディアを軸に。

記者クラブ制度とは

■　マスコミの代表的な情報入手方法　＝　記者クラブ

メディアによる親睦団体。情報提供の受け入れ先。

●メリット　情報発信者側は、クラブ加盟社へ一斉に広報できる。メディア側としては小さい手間で取材活動ができる。

●デメリット　加盟社以外の記者会見参加を認めないなどの排他性。権力側に情報をコントロールされるなどの弊害も指摘されている。

記者クラブ　長崎市内では

●設置場所

- 県政（県庁）
- 市政（長崎市役所）
- 経済（長崎商工会議所）
- 県警（県警本部）
- 司法（長崎地裁、長崎地検）
- 航空（長崎空港等）

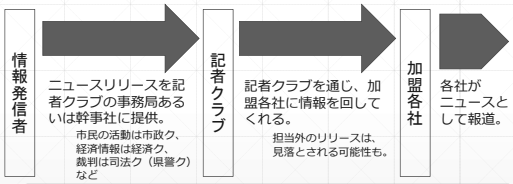
●加盟社

- 新聞
  （長崎、西日本、朝日、読売、毎日、日経）
- テレビ
  （ＮＨＫ、ＮＢＣ、ＫＴＮ、ＮＣＣ、ＮＩＢ）
- 通信社（共同、時事）

※市政等には、その他（長崎ケーブルメディア、ながさきプレス、エフエム長崎）も

わが社ではほかに、福岡の運動記者クラブ、大阪の関西写真記者クラブ、東京の国会記者クラブ等に加盟

記者クラブをどう利用するか



※　県政を例にすると、県庁内の記者クラブ事務局（県の広報課が窓口役）へニュースリリース（資料）を提供、これが各社の連絡箱に入れられ、各社はこの連絡箱のリリースをみて記事にするか否かを判断している。

ふだん、なにをニュースと考えているのか

■　報道として好まれる「ニュース性」を持っているかどうか。

▼新規性　（どこにでもある話か新しい話＝ニュースか）

▼公共性　（不特定多数の人たちが対象のニュースか）

▼適時性　（時宜に合ったタイムリーなニュースか）

などのニュース性があるかがポイントになる。

※それらがなければ、ニュースになりにくい。

報道対応で気をつけたいこと

- **記者の特性、どう取材するのか**
- **報道対応（事件等）するうえで気をつけたいこと**
- **情報発信窓口は一本化がいい？**
- **メディアが変化している―１億総監視カメラ時代**
- **ふだんの危機管理が報道対応の中にも表れてくる**

教育行政における人事施策

日　　時：2019 年６月 26 日（水）４限

授 業 者：本村公秀 氏（県教育庁高校教育課人事管理監）

受 講 者：管理職養成コース 10 名、

管理職員研修選択講座受講者５名

令和元年６月２６日（水）

教育の諸問題と人事管理

長崎県教育庁高校教育課 人事管理監
本村　公秀

本時の内容

1. 人事管理とは？　管理職とは？
2. 体罰根絶
3. 働き方改革
4. 女性管理職登用
5. その他

１　人事管理とは

- 採用→研修・転補→昇任（教頭・校長）→退職→再任用
- 教職員一人ひとりの能力、業績を適正に評価し、人事や処遇等に適切に反映することが重要である
- 同僚に、「教員人生で豊かな時間を過ごせた」と思ってもらうこと

管理職とは

- 【学校教育法第37条】
- 「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する」

・１　教育課程に基づく学習指導などの教育活動に関する面
　２　学校の施設設備、教材教具に関する面
　３　文書作成処理や人事管理事務や会計事務などの学校の内部事務に関する面
　４　教育委員会などの行政機関やPTA、社会教育団体など各種団体との連絡調整などの渉外に関する面

教育行政の様々な課題

「不祥事根絶」「働き方改革」「女性管理職登用」
「保護者対応」「児童生徒の問題行動や不登校」
「虐待」etc

- 本県教職員の不祥事について
  5件（H28）→6件（H29）→5件（H30）

２　体罰根絶

- 【学校教育法第11条】
- 「校長及び教員は、児童生徒の指導に当たり、児童生徒に懲戒は加えられるが、体罰は加えられない」

- 1　殴る、蹴る、つねる等
- 2　突き飛ばして転倒させる
- 3　指導のため、長く別室に置き室外に出ることを許可しない
- 4　正座等を長時間保持させる。
- 5　授業中、教室内で起立させる。
- 6　放課後、教室に残留させる。
- 7　暴力を振るった生徒の体を押さえつける。
- 8　練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

体罰根絶の取組

【これまでの県の主な取組】
H24：大阪府高校生の自殺事案により、体罰根絶に向けた取組を推進
H25：ｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝ「体罰根絶に向けて」、服務規律担当者研修会、体罰に係る実態把握調査
H27：運動部活動指導の手引きダイジェスト版
H28：「体罰のない学校『ながさき』」（教育センター）
H29：「体罰再発防止のための指導力向上研修会（アンガーマネジメント研修）」
H30：「体罰・不適切な指導」に係る懲戒処分基準の量定厳罰化

【体罰の実態把握調査】

項　目	H26	H27	H28	H29	H30
体罰件数	52	58	52	32	38
教委対応数	15	11	13	8	7
校長指導数	37	47	39	24	31
被害児童生徒数	89	124	101	38	74

2019.5.21「尼崎市立高校の体罰」（日本経済新聞）

尼崎市立尼崎高の男子バレーボール部コーチの男性臨時講師（28）が部員を平手打ちしてけがを負わせた問題で、市教委は21日、複数の部員から、過去にボールをぶつけられたり投げ飛ばされたりする体罰を受けたとの訴えがあったと発表した。市教委は暴力が常態化していたとみている。監督の男性教諭（51）による隠蔽も認定した。

体罰の訴えは、市教委実施のアンケートの回答で寄せられた。コーチは「自分に自信がなく、監督の言うことにしか従ってくれなかった」と釈明した。

監督は、管理職が5月7日に体罰の聞き取りをした際、平手打ちによるけがについて報告せず、市教委は隠蔽と判断。監督も部員の髪を引っ張る体罰を加えていたことがあったという。市教委によると、4月29日に体育館でコーチに10回以上平手打ちされた3年生部員は、20～30分意識を失い、鼓膜損傷などで2週間のけがと診断された。監督らは倒れた際に救急車を呼ばなかったが、夜になって頭痛を訴えたため自宅から救急搬送された。

また、教頭はけががあったと知っていたのに校長に正確に報告せず、市教委は教頭の行為も「限りなく隠蔽に近い」と判断。校長は詳しい状況把握を怠り、極めて不適切な対応だったとした。
市教委の記者会見に同席した稲村市長は「校長や教頭が部活動に介入しにくかったのではないか。うみを出し切る強い決意で取り組みたい」と述べた。同校では、硬式野球部の男性コーチも1年生部員を平手打ちするなど体罰を加えた疑いがあり、市教委が調査している。

Q　部活動中の体罰が発生しないようにするには、あなたは管理職としてどのようなことに取り組みますか？

3　働き方改革

働き方改革に係る達成目標

1　長崎県教育委員会　特定事業主行動計画（平成28年4月策定）			
⑴	超過勤務が月100時間を超える教職員の割合	平成32年度	0%
⑵	年次休暇取得日数		15日
2　第三期長崎県教育振興基本計画（平成31年度～平成35年度）			
	超過勤務が月80時間を超える教職員の割合	平成35年度	0%

時間外勤務を命ずる場合の法的根拠

- 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令ニ　「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとすること。」

イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう）に関する業務
ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

イ～ニ→「超勤４項目」

過労死ラインを超えると

○過労死の症状と例とその前兆
- 過労による身体の影響は、主に脳と心臓に出てきます。また、仕事へのプレッシャー、パワハラなども重なり精神疾患から、自殺をしてしまう人も出ています。睡眠不足、過労により居眠り運転・風呂場での事故死等も過労死として認定された例があります。

1　脳梗塞・くも膜下出血
- 脳の血管が詰まる脳梗塞や、脳の血管から出血があるくも膜下出血など、脳血管疾患いわゆる脳卒中が過労死でも多くなっています。脳卒中の前兆は、
  - 顔や手足の片側が麻痺　・ろれつが回らない　・めまいや立ちくらみ　・目の焦点が合わないetc

2　心筋梗塞・虚血性心疾患
- 心臓を動かす筋肉の異常や、心筋の血管のつまりなどによる心疾患も過労死では多く見られます。心疾患の前兆は、
  - 胸やみぞおちを圧迫するような痛み　・左肩から背中にかけての痛み
  - 吐き気、冷や汗、奥歯や下顎の痛み、左手小指の痛み、呼吸困難や息切れetc

3　過労自殺
- 過労によるうつ病が原因で、自殺してしまうことも過労死として認定されます。うつ病の前兆は、
  - 睡眠障害　・何をやっても楽しくない　・焦燥感あり　・集中力の低下　・死を意識etc

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン

平成31年１月25日文部科学省

○本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方

「超勤4項目」以外の自主的・自発的な勤務も含め、外形的に把握することができる在校時間を対象とすることを基本とする（所定の勤務時間外に自発的に行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除く）。

校外での勤務についても、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間について外形的に把握し、これらを合わせて「在校等時間」として、本ガイドラインにおける「勤務時間」とする（休憩時間を除く）。

○上限の目安時間

①1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

②1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、

1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内

（連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、

かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで）

Q　あなたの所属職員が担任する学級で大きないじめ問題が解決せず、超過勤務時間が、次にように、毎月、続いています。さて、9月の超過勤務時間の上限は何時間になるでしょう？

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外勤務時間数(h)	80	80	60	45	100	?

働き方改革のアプローチ

- ①県で一斉に進める
  - →夏季休業期間の学校閉庁日、会議・研修会の縮減、テレビ会議システムetc
- ②学校独自に校内で組織的に進める
  - →NO部活Day、定時退校日、留守番電話etc
- ③職員同士で率先して進める
  - →年休取得〇〇日etc

Q　①～③において、どのような取組を学校現場で推進しますか？

セクシュアル・ハラスメント

【H29の改正において】

同性に対する言動も含まれる

（要綱の運用について）

性的な言動＝性的な関心や欲求に基づく言動

性別により役割を分担すべきとする意識

性的志向、性自認に関する偏見に基づく言動

恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

性別に関する自己意識

性的な内容の発言・性的な言動

○性的な内容の発言

性的な事実を尋ねること

性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること

性的な冗談やからかい

食事・デート等への執拗な誘い

個人的な性的体験談を話すこと等

○性的な行動

性的な関係を強要すること

必要なく身体に触れること

わいせつな図画等を配付、掲示すること等

他人に見せる、他人から見える場所で読むことも含む

性別により差別しようとする意識等に基づく発言・行動

・「男のくせに～、女なんだから～」といった発言
・男性又は女性というだけで特定の作業を職場で強要
・酒席でお酌やチークダンス等を強要

性的志向に関する発言・行動

・「LGBT」等の性的少数者に対する差別的な発言
・性的志向や性自認を、からかいやいじめの対象とする

パワー・ハラスメントの定義
（県立学校ハラスメント防止要綱）

職場上の地位や人間関係などの優位性を背景に、
他の職員等に対して、
適正な業務や指導の範囲を超えて継続的に
精神的・身体的苦痛を与える　又は　周囲の環境を悪化させる言動。

1度でパワハラに該当する場合
→刑法（暴行罪、脅迫罪）に抵触
不法行為の強要など

→　管理職と一般教職員、主任と部員、
正式採用職員と臨時的任用職員、
教職員と児童生徒、教職員と保護者　etc

パワー・ハラスメントの事例

管理職による職務上の権限や地位を背景にした言動
→「やる気がないなら、異動させるぞ。」

技能の経験や年齢の差などに基づいた言動
→「うちの学校ではそんなことしない。」と言って
新たに異動してきた管理職の職務命令に従わない

正式採用教職員による臨時的任用職員に対する言動
→「正式採用でもないくせに、偉そうに意見を言うな。」と言って
臨時的任用職員を会議に出席させない

4　女性管理職の登用

- 2016年8月28日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を30%
- 仕事も家事も両立しつつ、バリバリ働くことが出来る女性だけが、管理職になるのでは、他女性教員のモチベーションは上がらない。
→男性も含めた「働き方改革」が必要

【特定事業主行動計画（H28.4月）】
本県管理職に占める女性の割合
目標数値：8.9%(H26) → 16%(R2)
【女性教職員のための学校経営研修会（H28年度～）】

県立学校の女性管理職の状況

年度	H29	H30	R元
校長	6	5	6
副校長	0	0	1
教頭	9	12	13
計（校長～教頭）	**15**	**17**	**20**
割合%	8.8	9.9	11.7
事務長	9	11	13
計（校長～事務長）	**24**	**28**	**33**
割合%	10.0	11.7	13.8

女性管理職に期待されること

1．男性教員と違った価値観や視点での分析等が重視されている。
2．女性教員が働きやすい環境ができ、男女問わず、部下とのコミュニケーションが図りやすい。
3．女性管理職のモデルの存在が、意識変化のきっかけとなる。
4．家庭、職場等のサポート体制が推進される。

お伝えしたかったこと

1. 同僚も、自分も「教員人生で豊かな時間を過ごせた」と実感したい。
2. 管理職としてできること？

→自分自身のスキルを向上させる

対話力、分析力、判断力、モチベーションetc

→所属職員の成長や幸せを願う

２章　「学校教育実践実習４」の概要

長崎大学教職大学院管理職養成コースでは、実習科目として「学校教育実践実習４」「学校教育実践実習５」を設定している（**図１**）。

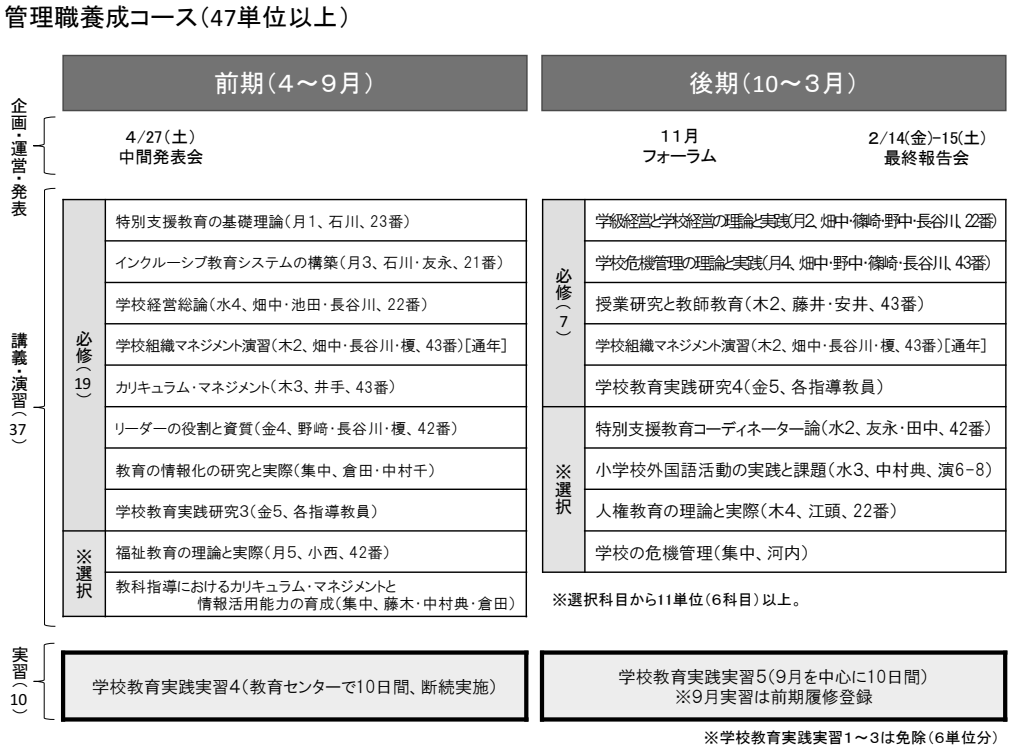


図１　管理職養成コース履修モデル

このうち「学校教育実践実習４」は、長崎県教育センターで開講される研修講座運営へ参画し、その学びを「育成指標」の観点から整理・分析・省察することで実習単位として認定している（「単位互換」）。具体的には、毎回の実習終了後、「育成指標」に準拠した下記Ⅰ～Ⅳに関する日誌を作成し、毎週実施される「学校教育実践研究」においてリフレクションを行っている。

Ⅰ. 講座経営（講座のビジョン、必要性や意義・目的、レクの位置づけ、評価等）
Ⅱ. 講座運営（分担と協働体制、指標活用、研修の手法、レクの視点や論点、当日の運営等）
Ⅲ. 受講者理解（受講者の実態・実情、ニーズの把握、現場の期待、受講者への関与等）
Ⅳ. 連携・協働（センター内調整、本庁や大学等との連携・協働、配慮事項等）

なお、院生が参画した研修講座のスケジュールは次頁のとおりである。

長崎大学管理職養成コース　学校教育実践実習４（10日間、原則火曜日）

Ⅰグループ（４名）

関係講座
□小・中学校次代を担うミドルリーダー研修講座（2日）
□小学校初任者研修Ⅱ（3日）
□中学校初任者研修Ⅱ（3日）
□各所長レク・スタッフ会・反省会等

回数	日数	期日	曜日	研修講座等
1	1	4/9	火	長崎大学におけるオリエンテーション
−	−	4/23	火	打ち合わせ（10時～）
2	1/2	5/7	火	所長レク（次代を担うミドルリーダー研修講座）
3	1/2	5/28	火	所長レク（小・中学校初任者研修Ⅱ）
4	1/2	6/18	火	スタッフ会（次代を担うミドルリーダー研修講座）
5	2	7/4	木	小・中学校次代を担うミドルリーダー研修講座（反省会を含む）
6		7/5	金	
7	1/2	7/16	火	スタッフ会（小・中学校初任者研修Ⅱ）
8	(3)	7/29	月	小学校初任者研修Ⅱ（反省会を含む） ※小学校籍は7/31も小学校初任研に参加、中学校席は7/31から中学校初任研へ参加
9		7/30	火	
10	5	7/31	水	中学校初任者研修Ⅱ（反省会を含む）
11	(3)	8/1	木	
12		8/2	金	
合計	10			

Ⅱグループ（３名）

関係講座
□小・中学校中堅教諭等資質向上研修講座（2日）
□小・中学校若手2・5年目研修講座（2日）
□小・中学校新任教頭研修講座Ⅱ（2日）
□各所長レク・スタッフ会・反省会等

回数	日数	期日	曜日	研修講座等
1	1	4/9	火	長崎大学におけるオリエンテーション
−	−	4/23	火	打ち合わせ（10時～）
2	1/2	5/14	火	所長レク（中堅教諭等資質向上研修講座）
3	1/2	6/18	火	所長レク（若手2・5年目研修講座）
4	1	7/9	火	所長レク（小・中新任教頭研修講座Ⅱ） スタッフ会（中堅教諭等資質向上研修講座）
5	2	7/24	水	小・中学校中堅教諭等資質向上研修講座（反省会を含む）
6		7/25	木	
7	1/2	8/6	火	スタッフ会（若手2・5年目研修講座）
8	2	8/22	木	小・中学校若手2・5年目研修講座（反省会を含む）
9		8/23	金	
10	1/2	9/3	火	スタッフ会（小・中新任教頭研修講座Ⅱ）
11	2	9/12	木	小・中学校新任教頭研修講座Ⅱ（反省会を含む）
12		9/13	金	
合計	10			

Ⅲグループ（２名）

関係講座
□小・中学校新任校長研修講座Ⅰ（2日）
□小・中学校次代を担うミドルリーダー研修講座（2日）
□小・中学校新任教頭研修講座Ⅱ（2日）
□各所長レク・スタッフ会・反省会等

回数	日数	期日	曜日	研修講座等
1	1	4/9	火	長崎大学におけるオリエンテーション
−	−	4/23	火	打ち合わせ（10時～）
2	1/2	4/23	火	所長レク（小・中新任校長研修講座Ⅰ）
3	1/2	5/7	火	所長レク（次代を担うミドルリーダー研修講座）
4	1/2	5/28	火	スタッフ会（小・中新任校長研修講座Ⅰ）
5	2	6/13	木	小・中学校新任校長研修講座Ⅰ（反省会を含む）
6		6/14	金	
7	1/2	6/18	火	スタッフ会（次代を担うミドルリーダー研修講座）
8	2	7/4	木	小・中学校次代を担うミドルリーダー研修講座（反省会を含む）
9		7/5	金	
10	1/2	7/9	火	所長レク（小・中新任教頭研修講座Ⅱ）
11	1/2	9/3	火	スタッフ会（小・中新任教頭研修講座Ⅱ）
12	2	9/12	木	小・中学校新任教頭研修講座Ⅱ（反省会を含む）
13		9/13	金	
合計	10			

Ⅳグループ（１名）

関係講座
□県立学校新任校長研修講座Ⅰ（2日）
□県立中堅教諭等資質向上研修講座（2日）
□県立学校新任教頭研修講座Ⅱ（2日）
□各所長レク・スタッフ会・反省会等

回数	日数	期日	曜日	研修講座等
1	1	4/9	火	長崎大学におけるオリエンテーション
−	−	4/23	火	打ち合わせ（10時～）
2	1/2	4/23	火	所長レク（県立新任校長研修講座Ⅰ）
3	1/2	5/28	火	スタッフ会（県立新任校長研修講座Ⅰ）
4	2	6/13	木	県立学校新任校長研修講座Ⅰ（反省会を含む）
5		6/14	金	
6	1/2	6/18	火	所長レク（中堅教諭等資質向上研修講座）
7	1/2	8/6	火	スタッフ会（中堅教諭等資質向上研修講座）
8	2	8/19	月	県立中堅教諭等資質向上研修講座（反省会を含む）
9		8/20	火	
10	1/2	7/9	火	所長レク（県立新任教頭研修講座Ⅱ）
11	1/2	9/3	火	スタッフ会（県立新任教頭研修講座Ⅱ）
12	2	9/12	木	県立学校新任教頭研修講座Ⅱ（反省会を含む）
13		9/13	金	
合計	10			

3部　講義・実習の分析

３章　「学校経営総論」の分析

１節　「学校経営総論」レポートの量的・質的分析

１項　目的・対象・方法

本節では、「学校経営総論」を受講した院生 10 名のレポートを分析することにより、「学校経営総論」受講前後における学生の変容、すなわち、「学校経営総論」の効果測定を行う。具体的には、本講義では院生に対し「育成指標」の観点から講義の学びを分析した事後レポート作成・提出を課している。当該レポート項目は、「講義内容について理解したこと」「「高い識見」の観点から考えたこと」「「組織マネジメント」の観点から考えたこと」「スクールリーダーとして、今日の学びをどう活かすか」」の４項目で構成されている。上記項目に対する院生のレポート記述を量的・質的に分析した。

２項　記述の量的分析

（１）分析手順

量的分析に当たっては KH Coder3 を用い、レポートの文中に出現した語の頻出数を調査し、分析した。手順としては、**図１**の段階１で示したようにレポートの「テキスト型データ」を「分析対象ファイル」として、KH Corder で読み取り、データ中から語を抽出する。ここでは、大学院生の学びの質や視座の変容を読み取るために、各文末の動詞で多く出現していた（頻出）語を抽出する。

（２）分析結果：頻出数から見えること

講義の回数を重ねるごとに、大学院生の学びの質や視座がどのように変容したのかを分析するために、動詞の活用の型の一つであるサ行変格活用（以下、サ変動詞）を抽出した。

なお、「種類」とは、レポートの中で用いられた「管理する」、「教育する」、「育成する」、「経営する」等の学校経営や組織マネジメント等に係るサ変動詞の種類の数であり、「総数」とは、各サ変動詞が文中で用いられた合計である（**表１、図２**）。

グラフから読み取れるように、種類や総数については、各回の講義のテーマごとに、講義の中で用いられたキーワードが異なるため、「サ変動詞が増えたことによる思考の広がりが見取れた」等の学びの質や視座の変容を見取ることはできない。しかし、全ての回において一定数の種類・総数が計上されていることから、各回における院生の「量的な」学びは持続していることが読み取れる。

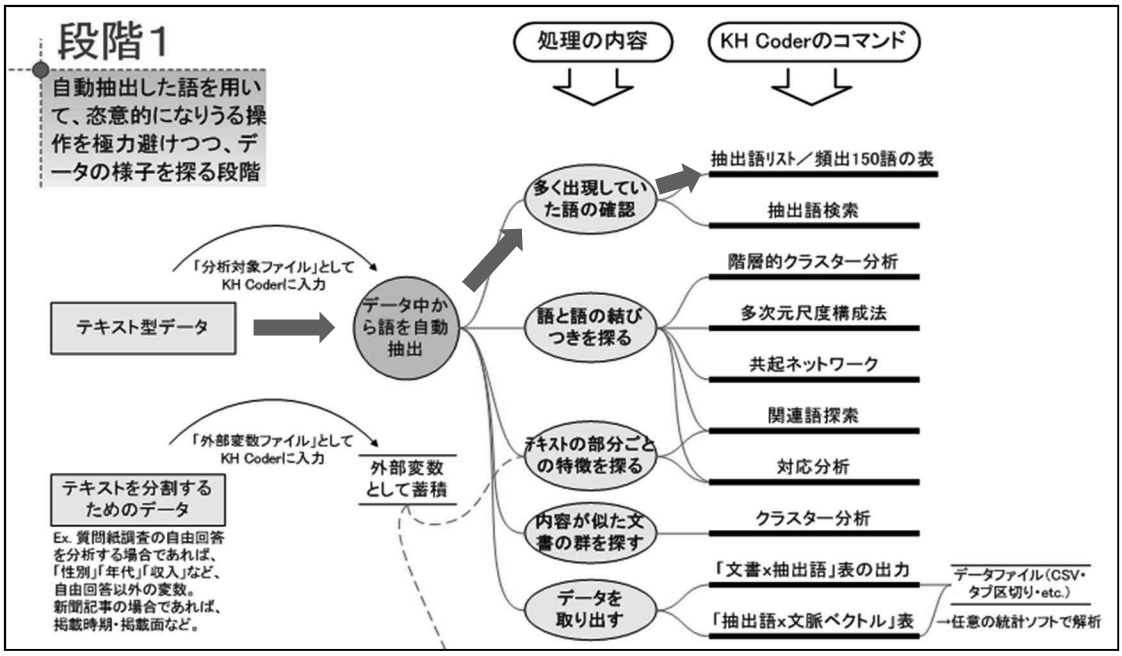


図１　分析の手順（1）

表１　頻出数の具体

	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回
種類	83	132	116	133	148	137	129	109	113	126	108	116	132
総数	232	342	406	530	407	381	408	345	311	307	323	317	342

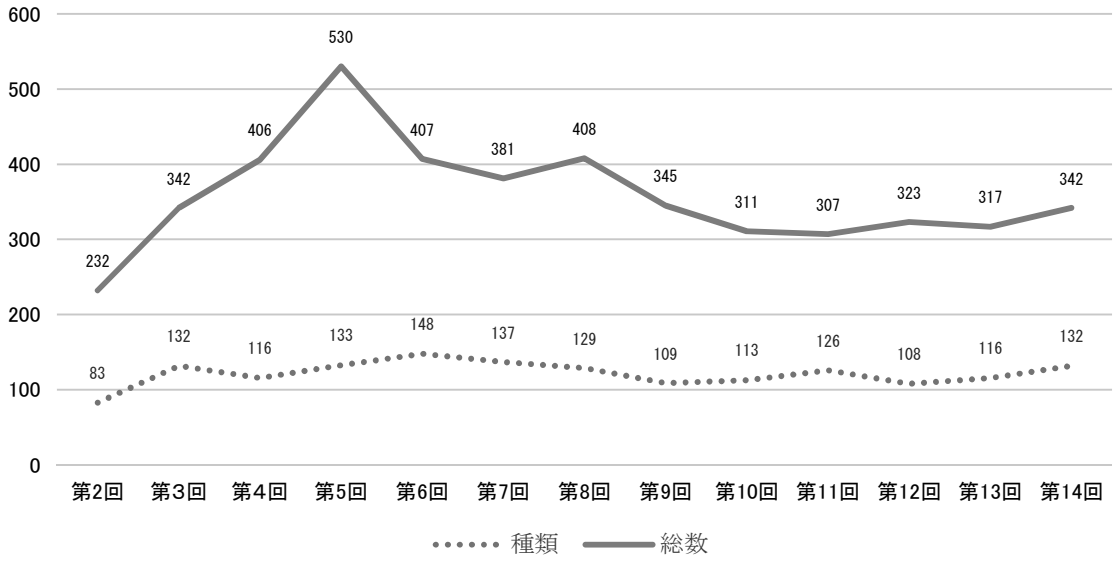


図２　頻出数の推移

３項　記述の質的分析

上記のように、全体を通じた「量的な」学びの持続性については確認できたが、「質的な」学びはどのように変化しているのであろうか。以下では、10 名の大学院生の記述分析の中で、顕著な変容が見取れた２名の記述に焦点を当て、学びの「質的な」変容を考察する。

（１）大学院生Ａの記述の変容

以下に、大学院生Ａの特徴的なレポート記述を抜粋し記載する。

（第２回）　学校のリーダーは、自校のことだけではなく、行政の方の考えや動き、地域の方の願い、子どもや保護者の思い等、様々なことを考えながら仕事を進めていかなければいけないことがわかりました。さらに学ばなければという思いになりました。学んだことを現場に活かす方法はまだまだですが、今はもっと学びたいです。

（第３回）　長崎県の「学力向上のための三つの提案」の共通実践を理解し、しっかりと取り組んでいきたい。何のためにということを職員に訴えながら、必要性を感じさせ全員で学力向上に向かっていきたい。また、学力向上に成功している福井県の例でもあるように、若手の教員を育成することも大事である。現場においては、私も一緒になって若い先生たちと授業研究等に取り組みたいと考えている。

（第４回）　職員一人一人と話をしながら、学校経営・運営を進めていくことが大切である。（中略）そのためにたくさんの引き出しを持つことが大事だと思った。また、学校力向上のために、外部とのつながりをたくさんもち、児童生徒や職員に話をしてもらう機会をもちたいと思った。児童生徒や職員のために今、何が必要でどんなことをしたら良いのかを常に考えながら行動しなければならないと感じている。

（第 12 回）　我々教員は、24 時間教師として見られていることを忘れてはならないと思った。職場を離れたら普通の人と変わらないと思うが、世間はそうは見ていない。まず、私自身が、改めて襟を正す必要がある。学校のリーダーという自覚をもち、職員を守るためにアンテナを高くし、不祥事を起こさせない職場を作っていく。

（第 13 回）　常に今のままでよいのか、学ぶことはないのかと問い続けながら仕事をしていくことの重要性を再確認することができた。また、所属職員の成長や幸せを常に願う管理職（管理職でなくても）として成長しなければいけない。人格を磨くために努力し続けなければならないと考えた。現場で信頼されるリーダーとしてさらに学びを深めていきたい。

（第 14 回）　４月からの３ヶ月間の学びを確認することができた。現場にいるときよりも明らかに知識量が増え、何よりも今日は、私の中で吟味して納得した言葉を発している自分に成長を感じた。（中略）管理職が適切なタイミングで、適切な声かけをすることの大切さを学ぶことができた。今後、若手教員の大量

採用がしばらくは続くと言われている。教師という仕事のすばらしさや楽しさを伝え、職員全員にとって働きがいがあり、幸せを感じる職場を作っていきたい。

第２、３回のレポートは、自身の未熟さに気付き、学びたいという思いや考えから始まり、意欲の向上が図られている。さらに、自分自身に加え、周囲と共に取り組んでいきたいと願っている思いも見取ることができる。

また、後半の第 12、13 回では、自分自身がリーダーになるという思いや決意を述べていて、管理職員（を目指す者）としての自覚が表出されている。第 14 回では、講義を通しての自分自身の成長を自覚的に感じている。

（２）大学院生Ｂの記述の変容

次に、大学院生Ｂの特徴的なレポート記述を抜粋し記載する。

（第２回）　教育施策をどのような形で具現化するかのビジョンが必要であると感じた。具体的には、教頭以下の各リーダーで具体的にどのような取組を計画し、実践・検証・改善するかの PDCA サイクルが必要であると感じた。教育施策や行政主催の研修はトップダウン感がある。これをいかに、校内でボトムアップ的な取組に変容させるかはスクールーダーの手腕だと考える。

（第３回）　ポンチ絵はイメージしやすいが、イメージしたものを具現化するつなぎ役は教頭であり、実践の旗振り役は教頭で、実働はスクール（ミドル）リーダーの役割である。スクールリーダーが主体的に動くように取り組んでいきたい。

（第４回）　学力向上を考える際に、「もし、教科担当だったらどうするか」から始まり、次に「研究（学年） 主任だったらどうするか」という立場ごとに段階的に考えた。そのことで、管理職として取り組むべきことを多少なりとも考えるきっかけになった。この考え方は、これから持ち続けたいと切に思った。このことが、管理職を目指す者としての一歩ではと考えた。

（第７回）　ＣＳは管理職がスクールリーダーだけでなく、コミュニティリーダーになれるかだと考えます。ただ、この考え方だと、持続可能なＣＳにはなりえません。コミュニティリーダーを育成していく管理職でなければと考えます。

（第９回）　リーダーには、様々な取組を通して、メンバーの成長に繋がるように仕組んでいくことと、メンバーが健康で安全に成長できるように守ることのいずれも必要だと考えます。学校におけるメンバーとは、子どもであり、保護者や職員です。これからは地域住民もメンバーになると思います。（中略）前述したメンバーがスクラムを組むことに加え、医療や警察などの関係機関の力を合わせて守るためのシステムづくりも管理職の責務だと考えました。

（第 10 回）　心に火を点けていただきました。学びのベクトルを外に向けるだけでなく、自分の心根の部分や原点に立ち返り、なぜ教師をしているのか、どんな管理

職になりたいのか今一度整理したいと思います。

（第 11 回）　自身が目指すリーダー像は未だ明確ではありません。私なりのスクールリーダー像を私の言葉で語ることができるように、これからの大学院の学びの中で、確かなものにしたいと思います。

（第 13 回）　管理職の「これくらいいい」という承認・黙認するような姿勢ではなく、毅然とした態度が必要だと考えます。その姿勢で、新たな文化や伝統が、職員やその学校に根付くことで、今日的なキーワードである地域とともにある学校やチーム学校といった〇〇学校をつくります。

大学院生Ｂの記述から見えることとして、第２～４回までは、抽象的な表現での管理職の在り様を話している。また、第４回で、今の職位で捉えてきたこれまでの経験を管理職という一段高い視座で捉えなければと意識が変容している様子がある。

講義中盤の第７、９回では、リーダーの在り様として、自身の成長だけでなく、周囲に目を向けていて、育成や関係機関との協力など、視野の広がりが見取れる。

講義後半の第 10、11 回では、教師のあり様や管理職を目指したことに対して、足元を見つめ直し、原点回帰を行う様子と、この時期、管理職を目指すことへの戸惑いも感じている。第 13 回では、管理職やリーダーとしての決意を述べている。

大学院生Ａ・Ｂの記述からも分かるように、「学校経営総論」の受講を通じ、「質的な」学びの変化が生じていることが示された。

４項　小括

本項では、「学校経営総論」を受講した院生 10 名のレポートを分析することにより、「学校経営総論」受講前後において、学生の学びに質的・量的な変容が生じていることが示された。

注

（１）「KH Coder の主な機能と分析手順」より引用。https://khcoder.net/diagram.html
（最終確認：2019 年 12 月 12 日）

井手宏暢（長崎大学・院生）
赤木進也（長崎大学・院生）
畑中大路（長崎大学・准教授）

２節　教育センター選択講座としての「学校経営総論」
―受講者インタビューからみる成果と課題―

はじめに

長崎大学大学院教育学研究科・管理職養成コースでは、地域の教育界との連携の下、長崎県における今日的教育課題へ対応できる「地域リーダー」の養成に取り組んでいる。その取り組みの一つとして、2019 年度より、本コースが開講する科目「学校経営総論」の授業の一部を、長崎県教育センター「管理職研修講座」の選択講座として開講し、県内の小・中・高・特支の管理職が選択受講できるよう設定している。「学校経営総論」の授業１コマ（90 分）を受講することで、県教育センターの研修を受けたものと互換的に認定する。2019 年度は、全 15 回の授業のうち 10 回分を選択研修の対象とし、全 47 名の管理職が受講した。

本科目をセンター研修講座として開講するにあたっては、講座の質を保証すべく、本学研究科と県教育センターが目標や内容等を共有し、協働して企画・運営を行っている。その際、授業の各回の内容を、「長崎県　校長等としての資質の向上に関する指標」（以下「育成指標」）に基づいて設計している点に最大の特徴がある。いわば「育成指標」を一つのコミュニケーションツールとして、県教育センターと教職大学院が「管理職養成プログラム」を協働開発しているのである。こうした試みは全国でも珍しく、今後、その成果と課題の検証が求められる。

そこで本稿では、2019 年度に本学研究科にて開講した科目「学校経営総論」が管理職研修講座としていかなる成果と課題を有していたかの一端を、受講した管理職へのインタビュー調査を通じて明らかにすることを目的とする。検討を通じて得られた知見は、次年度以降の教職大学院における研修講座のあり方の改善と管理職養成プログラム開発に活かしていく。

インタビューは、受講者全 47 名のうち、校種（小・中・高）および受講回に偏りがでないことに配慮して、校長・教頭からそれぞれ３名ずつ合計６名に依頼した。インタビュー項目は、受講理由・内容面・運営面に関して下記３点とした。

１．管理職研修講座において、長崎大学で開講される「学校経営総論」を選択・受講された理由を教えて下さい。（受講理由）
２．受講された講義に関して、管理職として得られた成果や、内容面での適切性および課題について教えて下さい。（内容面）
３．「学校経営総論」の運営面に関して、良かった点や改善すべき点があれば教えて下さい。（運営面）

なお、インタビュー調査は、各受講者の勤務校にて、半構造化形式で 30～45 分程度行った。インタビュー調査の日時、対象者、受講講座名、「育成指標」に基づく内容区分は、以下の各調査結果内にて示す。

榎景子（長崎大学・准教授）

１項「学校経営総論」の成果と課題　―小学校校長へのインタビュー調査から―

調査日時：令和元年８月５日
調査対象者：公立小学校校長（２年目）
受講講座：「マスメディアからみた学校教育」榎屋健氏（長崎新聞出版室長）／６月19日開講
内容（「育成指標」）：社会的視野、危機管理等

（１）受講理由

受講理由は二点挙げられた。

第一に、受講のしやすさである。学校経営総論は90分の講義、かつ、午後からの講義であるため、朝から学校の様子を見たり、検食ができたり等、校務に支障が出にくい点が選択しやすさにつながったとのことであった。さらに、大学がある長崎市はインタビュイーの勤務地であるため通いやすい点も理由として挙げられていた。

第二に、講義内容が個人の関心にそったものであった点である。受講講座の選択肢が増えたことで、個人の関心に沿ったものが選びやすかったようである。インタビューでは、「教育関係者から話を聞くことは多いが、外部や民間の人からの話を聞くことが少なかったので、長崎新聞の方が話す講座を受けようと思った」と述べられた。また、当該講義の講師が長崎新聞の記者ということで、報道に携わる人の気持ちを知りたいという思いがあったようである。

（２）講義内容から得られた知見・改善点

講義内容から得られた知見としては、二点挙げられた。

第一は、メディアとの関わり方についてであった。インタビュイーは、講義を通して「今日、講義をされた方は、ジャーナリストという職を遂行するに当たって、本当に正義感を持って取り組まれているのが分かった。私自身の見方も変わった」という思いを持ち、メディアを批判的な目で見るのではなく、上手に向き合っていく必要を感じたとのことだった。また、メディアの活用の必要性を感じ、学校の教育活動を積極的にアピールすることも大切であり、新聞に学校のことが載ることで保護者や地域の方も喜ぶし、メディアも上手に使えば学校のためになることを学んだとのことだった。

第二は、危機管理についてであった。インタビュイーは、これまでの経験から普段からの危機管理が大事であると感じており「事件が起こるとその対応に日頃の危機管理が、そのまま出る。危機管理については、今年度当初、不審者対策を再点検した。具体的には、学校通用口のチェックを行った。本校は、開きっぱなしになっている箇所が多く、防犯対策として施錠する場所を増やしたり、防犯カメラの設置場所も変更したりした。児童の通路も制限を加えることにした」と語

っていた。今回の講義を受けて、やるべきこと（児童の安全に関わること）は、どんなに忙しくてもやらなければならないという思いと、講座を受けたことで、危機管理に対する意識がさらに上がり、様々な危機管理の取組を見える形にしないといけないと強く思うようになったとのことだった。また、組織的に取り組む必要性を改めて強く感じ、主任層をいかに機能させるかが大切であると考え、若手職員も積極的に責任ある立場を経験させたいと思った、とのことであった。

（３）運営面の成果・改善点

運営面に関しては、四点の要望が挙げられた。

第一に、講師について希望することである。それは、今回のように教育関係者以外の外部の講師でも、学校の内情を分かってくれる人、学校と関わりがある人がいいとのことだった。理由は、そうでない場合、聴いている側が講師の話している内容をうまく汲み取れなかったりすることがあるからとのことだった。

第二に、課題のレポートについてである。具体的には、大学での講座と県教育センターでの講座で、その後のレポートの形式が異なっていたとのことだった。大学はレポートを後日提出する形式で、県教育センターは受講後のアンケートへ記入する形式だったため、大きな問題ではないが、その違いは何か気になったとのことだった。

第三に、交通機関等の案内の仕方についてである。会場へのアクセスについては事前に知らされておらず、自分で調べたとのこと。講座案内の用紙が配布されたのみで、大学構内まで車で行っていいのか等、詳しい事が分からなかったとのことだった。教育センター講座では、各講座が近くなると少し詳しい日程等がHPに掲載されるので、大学の各講座でも同じように、詳細が送られてくると助かるとのことだった。

第四に、出席表についてである。外部から参加した者にとって、講義の当日、誰がどのような役職の方か、どういった所属なのかが把握できなかったようである。もし、出席表があれば、小グループでの話し合い等があっても、参加者の役職等が分かり、話をする時に助かると思ったとのことだった。

瀬川信幸（長崎大学・院生）
岡本邦明（長崎大学・院生）
篠﨑信彦（長崎大学・教授）

２項「学校経営総論」の成果と課題　―中学校校長へのインタビュー調査から―

調査日時：令和元年８月１日
調査対象者：公立中学校校長（２年目）
受講講座：「学校経営における特別支援教育」分藤賢之氏（県教育庁特別支援教育課課長）／５月15日開講
内容（「育成指標」）：教育理念、特別支援教育等

（１）受講理由

勤務校に特別支援学級が３学級（知的障害、自閉症・情緒障害、肢体不自由）あり、通常の学級にも特別な支援を要する生徒が増えてきているが、特別支援教育の免許を所有している教職員がおらず、専門的な知識が不足していることが学校の課題であった。そのために、校外の特別支援教育に関する研修会に教職員を積極的に参加させているが、今回の講座に自身も参加することで、管理職としての知識を高め、得た内容を教職員へ伝達することができるのではないかと思ったからであった。

（２）講義内容から得られた知見・改善点

自立活動の解説編を活用して、個に応じた個別の指導計画の作成が必要であることを学び､学校に戻ってから早速特別支援学級担任に伝えた｡受講したことで、県教委や長崎県立鶴南特別支援学校時津分校など相談できる関係機関を知ることができたことがよかった。

一方で、通常の学級にいる特別な支援を要する生徒への具体的な対応の仕方について、より詳細に知りたかった。また、通常の学級にいる特別な支援を要する生徒の保護者との信頼関係の結び方、医療や関係諸機関とのつながり方など具体的な流れや動き等も知ることができればなおよかったとのことであった。

（３）運営面の成果・改善点

学校の課題を受けて必要だと思う講座を選択できるのはありがたい。だからこそ、現場のニーズにマッチングした内容（起業を含めたキャリア教育など）について大学側がリサーチし、時々の学校課題をふまえた講義内容を計画してほしいとのことであった。

県教委の課長級が講師の場合は、県の施策面についての話を多く聞くことができるが、他方で、実践面についての話も内容に入れてもらえる講義があると良いのではないかとのことであった。

永江寛幸（長崎大学・院生）
寺田成広（長崎大学・院生）
長谷川哲朗（長崎大学・教授）

３項「学校経営総論」の成果と課題　―高校校長へのインタビュー調査から―

調査日時：令和元年８月７日
調査対象者：県立高校校長（２年目）
受講講座：「教育行政における人事施策」本村公秀氏（県教育庁高校教育課人事管理監）／６月26日開講
内容（「育成指標」）：使命感、人材育成等

（１）受講理由

「学校経営総論」を選択した主な理由については、以下の順で列挙された。

①これまで受講した研修が県教育センターでの開催が多かったため、大学院での研修に興味があった。

②内容よりも日程で選択した。年度当初の参加は教頭が着任したばかりということがあり、学校を離れにくかった。また、２学期以降になると先の予定が立たなかったため、１学期中の参加を念頭に置いて、第２回から１３回目までの学校経営総論の中から選択した。

さらに、県教育センターでの研修講座は時間が長かった（研修によっては、１日日程の研修もある）ため、90分の学校経営総論を選択した。

③義務籍の講師の先生方が多かったが、中でも県立籍の講師の回が２回あったため、そのうち、「教育行政における人事施策」の回を選択した。

④県教育センターより長崎大学の方が、勤務校から距離が近かった。

では、「学校経営総論」の中でも、なぜ「教育行政における人事施策」の回が選択されたのだろうか。理由として、２つの自校の課題が挙げられた。１つ目は、働き方改革の視点である。インタビュイーの学校は、部活動が活発である一方、遠方から通勤している顧問が多いという。週１回の部活動休日を学校として指定しているが、今後の働き方について新しい情報が欲しかったとのことであった。２つ目は、人材育成の視点である。同校では、昨年度は、ベテラン職員が多かったが、本年度は、学校の核である教務主任、生徒指導主事が転出し、若手職員が多数着任したという。次代を担う職員やミドルリーダーを小規模校でどのように育成していくのか、指導力をどのように育成していくのかについて、学校経営の示唆をいただきたかったということであった。

インタビューでは、「新しい情報を得ることが大切」というフレーズを何度も口にされた。管理職として、アンテナを張り、情報を得ながら、学校経営にいかしたいという熱意が溢れていた。

（２）運営面の成果・改善点

運営面の気づきとして真っ先に挙げられたことは、当日の受付や座席表がなかったこと、参加者の紹介もなかったことへの指摘であった。案内板はあったもの

の、会場に早く着いたため、この会場でよいのか自分が確かに受講者であるという確信が持てないままに講座に参加することになり、不安な気持ちを持ったということであった。大学院生同士は、顔見知りではあるが、外からの受講者は、大学院生か管理職かも分からなかったとのことであった。普段行くことの少ない大学であるからこそ、安心して受講できる対応を考えていく必要がある。

また、１回しか本研修に参加していないので、良し悪しについては判断ができないとのことであった。

井手宏暢（長崎大学・院生）
朝長芳卓（長崎大学・院生）
野中光治（長崎大学・教授）

４項「学校経営総論」の成果と課題　―小学校教頭へのインタビュー調査から―

調査日時：令和元年７月２６日
調査対象者：公立小学校教頭（２年目）
受講講座：「管理職の視点で取り組む学力向上」山﨑直人氏（長崎市教委教育管理官兼教育指導係長）／５月８日開講
内容（「育成指標」）：教育理念、人材育成等

（１）受講理由

教頭２年目研修において選択研修の位置付けになっており、数ある選択肢の中で興味を引かれたのが管理職の視点で取り組む学力向上であったのが理由である。教頭２年目になり、一番自分に足りないところ、必要なことであるような内容を選ぶことができたということであった。これまでの経験では、お会いする機会がなかった先生方のお話を聞くことができ、また、つながる機会にもなったので、貴重な時間になったと捉えられていたようである。

（２）講義内容から得られた知見・改善点

学力向上とは何なのか、自分なりに整理することができたとのことであった。講義では「管理職の視点で取り組む学力向上」として６つの視点が挙げられたが、その大きなくくりの中で、どこに視点があって、何を大事にしていかなければならないのか、教頭の立場での働きかけによって気付かせたり、その気にさせたりと、自分の考えがまとまってきたようだ。管理職としての具体的な話だったことで、自分の中にすっと落ちたようである。

教頭１年目は、その日その日をバタバタと過ごしてきたが、２年目になって少し落ち着いてきた。そのようなときに、教頭２年目の研修として、この講義を聞くことができ、タイミングがよかったようだ。講義を通して、学力向上を図るには、学校内部だけではなく、地域や保護者、関係機関とのつながりを大事にすべきであるという考え方や、管理職にしかできないこととは何かを学べたことで、これまで自分の考えてきたことに間違いはなかったと気付かせてもらうきっかけになったようである。講義によって、新しく学ぶところと今までの学びを確かめるところがあり、自分で納得でき、多くの学びがあったとのことだった。

また、学校の５月は運動会や１０連休もあり、当初、本研修を受講するのは難しいのではないかと思っておられたようだが、校長の後押しもあり、受講が叶ったという。教頭１年目であれば何もできていなかったと思うが、２年目に聞くことができたことが良かったようだ。また、忙しい時期ではあるが、年度初めに学力向上について聞けたのが良かったと語られた。

（３）運営面の成果・改善点

大学に行って初めて、管理職養成コースの方々と一緒に受講することを知ったとのことだったが、学びを深めたいと思う人が集うことはよいことであると捉えてあった。他方、受講の手続きに関しては、今までの教育センターでの受講であれば、申込後に決定通知や注意事項などの連絡があるため、同様の手続きがあるものと思われていた。また、開催場所が長崎大学であったことから、車の乗り入れに関してもどうしてよいか分かられなかったようである。事後レポートに関しては、提出することについて事前に分かっているとよいのではないかと捉えてあった。これまでの教育センターでの研修では、アンケートと感想などを最後に書いて提出する形式だったので、僅かであるが戸惑いがあったようである。

「学校経営総論」は、たくさんのメニューがあって、魅力があり、聞きたいけれど聞けなかったこともあると思われていたようで、受講対象を広げられるものがあるのではないかということであった。例えば、PTAに関する講義であれば、管理職だけでなくても､学級担任が聞いてもよいのではないかという提案もあった。また、講義時間が９０分と限られているから受講しやすいということであった。午後から学校を出ることができ、時間設定（14：30～16：00）がよかったようである。

青木大祐（長崎大学・院生）
赤木進也（長崎大学・院生）
藤本登（長崎大学・教授）

５項「学校経営総論」の成果と課題　―中学校教頭へのインタビュー調査から―

調査日時：令和１年８月１日
調査対象者：公立中学校教頭（２年目）
受講講座：「学校経営における危機管理」西村一孔氏（元児童生徒支援室室長）／
　　６月12日開講
内容（「育成指標」）：服務管理、事務管理等

（１）受講理由

講師である西村先生のことを知っていたので受講した。また、教頭として、常に何かがあるという危機感を持って過ごしているので、興味がある講義内容だったから受講したとのことであった。

（２）講義内容から得られた知見・改善点

リアルな危機管理の内容を聞くことができた点がよかったという。西村先生の言葉で、心構えを持つことができ、また、重大事案発生の際の対応を考える良いきっかけとなったとのことであった。講義内で講師が紹介した調査報告書については読んだことがなかったため、読む機会となった。講義全体を通して、管理職として当事者意識を持つことの大切さを感じたとのことであった。

（３）運営面の成果・改善点

内容の濃い講義だったので、厳しい内容だったが良い刺激を受け、受講してよかったと思うとのことだった。改善点は特に挙げられなかった。

（４）その他

その他、講義内で紹介された報告書や連携マニュアルを他の先生方にも紹介したか、とのインタビュアーからの質問に対しては、まだ紹介していないが、読むように伝えたいと思うとのことであった。

この講義は、管理職だけでなく、教諭の立場から、あるいはその他の色々な立場からも受講できると良いのではないかと感じた。

戸田朋彦（長崎大学・院生）
三上次郎（長崎大学・教授）

６項「学校経営総論」の成果と課題　―高校教頭へのインタビュー調査から―

調査日時：令和元年７月２４日
調査対象者：県立高校教頭（２年目）
受講講座：「学校経営における危機管理」西村一孔氏（元児童生徒支援室室長）／
　　６月12日開講
内容（「育成指標」）：服務管理、事務管理等

（１）受講理由

「学校経営総論」を選択した主な理由は、勤務校から会場までの距離の近さとのことであった。学校行事が比較的多い１学期に実施される選択講座においては、その利便性を高めていくことが今後極めて重要になると言えよう。長崎県教育センターと長崎大学という地理的に離れた２つの選択可能な講座会場を準備することは、この点で意義があったものと考えられる。

では、「学校経営総論」の中でも、なぜ「学校経営における危機管理」の回が選択されたのだろうか。理由としては次の２つが挙げられた。一つ目は、自身の校種と講座内容との関連性の大きさである。インタビュイーの場合、自身が勤務する校種で必要な知見を得られるかどうかが、選択講座を絞り込むための条件となっていた。二つ目は、各講座の開催時期である。教頭という職位を考えたとき、当該研修に参加できるかどうかを判断する視点として、組織全体の動きを踏まえ、外勤や出張が可能な時期であるかどうかが重要となっていた。

以上からすれば、管理職が講座を選択する際、どのような講座を受講したいかより、いつ受講できるのかについて優先的に考えざるを得ない状況にあることがわかる。なお、講座の選択肢の中で、勤務校の日程上選択可能であれば、特別支援教育やマスメディア、人事施策を取り扱う回についても、県立籍の管理職員としては選択する上での候補となるとのことであった。

（２）講義内容から得られた知見・改善点

講義内容から得られた知見としては、本講座の中で紹介されたリスクマネジメントの視点が特に印象に残ったとのことであった。大きくとらえがちな危機管理について、講義では、児童生徒を“被害者”“加害者”にしないために、「登下校中の事件・事故」「体育や部活動における事故」「いじめによる重大事態」「体罰・虐待による被害」「自然災害による被害」などの具体的場面が示されたことから、「一つ一つ切り口を持って見る」ことの必要性を学んだという。インタビュイーは、この知見を踏まえ、講座後には危機管理を前提に「（職員からの―筆者）報告を待つだけではなく、気になることについての…情報収集」を、いっそう意識するようになったとのことであった。講座への興味・関心に加えて、その後の実践で具体的に活かされる講座内容であるかが、受講者にとっては重要であるように

感じた。

講義内容に関して改善点はないとのことだったが、危機管理について、より詳細に学びたい内容はあるかという筆者らの質問に対しては、災害発生時の危機管理が挙げられた。その理由をうかがうと、市の公的避難施設として、いざというときに学校の職員と市担当者が具体的にどのように連携すればいいのかわからないという疑問や悩みの中から発せられていたことがわかった。加えて、働き方改革や、いじめ問題への対応・判例に特化した講座があってもよいのではないかとのご意見も頂いた。とりわけ、それらのトピックに関しては、「べき論」ではなく、具体的な事例を基にした内容があれば受講してみたいとのことであった。昨今の社会情勢の変化や自然災害の発生等を踏まえ、切実な現場の疑問を解決・解消する講座内容の配置・検討が今後の課題となる。

（３）運営面の成果・改善点

運営面の改善点として挙げられたことは、申し込みから受付までの流れについてであった。端末の操作だけで申し込みができる利便性は支持しつつも、申し込みに対するレスポンスや当日の受付がなかったことで、自分が確かに講座受講者であるという確信が持てないままに講座に参加することになり、不安な気持ちを持ったということであった。普段行くことの少ない大学であるからこそ、安心して受講できる対応を考えていく必要がある。中長期的にみれば、受講者と講座開設者をつなぐシステムなどの開発も検討していく必要があるだろう。また、県教育センターから発出した文書をもとに大学の講座に申し込むことを考えると、両者の情報共有の必要性も課題の一つに挙げられる。

加えて、レポートの提出についても事前告知がなかったため、受講者にとっては驚きがあったとのことであった。レポートを課すこと自体は良いとのことだったが、他方で今回レポート内容として、長崎県における校長等の「育成指標」に基づく具体的な記入項目を複数指定していたことを考えると、講座の前にレポートおよびその内容について告知しておくことがより主体的な受講態度及び負担感の軽減につながると考えられる。

最後に、駐車場利用者への配慮についても言及があった。大学の講座の受講希望者であっても駐車料金が必要であるということは、一般的に周知されているとは言えない。事前に告知しておくと理解が得られやすいだろう。

これらすべてに共通することとして、受講者意識に配慮した県教育センターと大学の連携の在り方を模索していくことが今後の課題となる。

上久木田雄二（長崎大学・院生）
榎景子（長崎大学・准教授）

考察

以上のインタビュー結果を踏まえ、「学校経営総論」が管理職研修講座としていかなる成果と課題を有していたかについて整理したい。

第一に、受講理由からは、県教育センターの研修に加え、教職大学院の科目を管理職研修講座として開講することで、受講メニュー・機会の純増および会場の利便性の高まり等により、受講者が自身の関心のある内容や自校で抱える課題に即した内容を選択受講しやすくなっていたと言えそうである。

管理職（とりわけ教頭職）は校務が非常に忙しく学校を離れづらいことから、内容以上に日程で研修内容を選択せざるを得ない状況にあることも明らかになった。だからこそ、「学校経営総論」は90分講義かつ午後に設定されていることで受講しやすかったとの声が聞かれた。そもそも各校の課題は様々であるからこそ、研修メニューは多くあるに越したことはない。他方で資源は限られている。こうした従来のOff-JT型管理職研修が抱える課題に対して、教職大学院の講義の活用は、少なからず現場のニーズに応えることにつながっていたと考えられる。

第二に、研修講座として開講するには利便性だけでなく、その質保証こそが重要であるが、内容面に関するインタビューでは「学校経営総論」の受講が管理職としてその後の意識や行動の変化につながったことを示すような声を数多く聞き取ることができた。例えばそれは、「危機管理に関して職員からの情報収集に努めるようになった」、「学校に戻ってから早速特別支援学級担任に（研修で学んだ内容を―筆者）伝えた」等の聞き取り結果に端的に示されている。この点は、大きな成果といえる。もちろん今回の調査は従来の研修との比較をするものではないため、その効果の増減を単純に述べることはできない。だが、受講者の声からは、「育成指標」に基づく講座内容が、実際にその後の学校経営に活かされうるものであったことがわかる。

こうした成果を踏まえつつ、今後いっそう内容面での充実を図ることが求められる。その方向性としては、「「べき論」ではなく、具体的な事例を基にした内容があれば受講してみたい」との声も挙がっていたように、現場のニーズ、昨今の社会情勢の変化等を踏まえ、切実な現場の疑問を解決・解消する講座内容の配置・検討を進めていくことが考えられる。

第三に、運営面に関しては、いくつかの課題が残った。まず、申込受領の連絡や当日の受付がなかったことにより、受講者に不安感を与えていた。よく言えばこうした“おおらかさ”は大学の良さの一つではあるものの、現職教員にとっては普段行くことの少ない大学であるからこそ、安心して受講できる環境を整えていくことは学びの土台として大切なことである。次年度以降改善していきたい。

加えて、内容面とも関わるが、受講後のレポートの課し方およびその内容に関しても検討の余地が残った。従来の管理職研修のレポートは大枠での感想を求めるものが多かったようだが、本学の「学校経営総論」では「育成指標」に即して振り返り項目を複数指定したレポートを課していた。これを事前に伝えていなか

ったことにより、戸惑いが大きかったことも明らかになった。他方で、こうした工夫は、受講者が「育成指標」に基づき自身の資質・能力を振り返るきっかけになると考えられる。そのため、レポート課題を事前に伝えるなど運用面での改善を図ることで負担感を軽減しつつ、学びの深化につなげていくことが重要になるだろう。以上からは、内容面に関しては大学の独自性を重視しつつ、運営面に関しては県教育センターの対応と連動させていくことが求められると言える。

最後に、本学研究科・管理職養成コースの科目を研修講座として開講することで、管理職養成コースの院生と現場の管理職が同じ場で学ぶことの意味・意義も付記しておきたい。先述のインタビュー結果の通り、管理職養成コースの院生とともに受講することに関して、受講者から「学びを深めたいと思う人が集うことはよいことである」との声を聞き取ることができた。大学（院）という場で管理職研修を実施し「地域リーダー」養成を行うことは、院生と現場の管理職の間の相互刺激につながる可能性がある。こうした波及効果・相乗効果が生まれることこそ、この取り組みの意義の一つと言えるかもしれない。

榎景子（長崎大学・准教授）

４章　「学校教育実践実習４」の分析

１節　院生の視点からみる成果と課題―グループインタビューを通じて―

本プログラムでは「単位互換」の実践として、教育センターにおける「学校教育実践実習４」を実施した。具体的には、教育センターで実施される各種研修講座へ参画し、その参画の様子を「育成指標」の観点から整理・分析した日誌を作成・省察することで、教職大学院における実習単位として認定している。

上記実践について評価を行うべく、2019 年 12 月 6 日に「学校教育実践実習４」受講者である院生 10 名へグループインタビューを実施した。インタビュー時間は約１時間半であり、インタビュアーは長谷川哲朗（教育学研究科・教授）及び榎景子（教育学部・准教授）、記録を畑中大路（教育学研究科・准教授）が行った。以下にその記録を記載する。

グループインタビューの記録

長谷川：それでは、実習の振り返りを行います。皆さんの意見を聞かせてください。

Ａ：実習では、小・中学校「初任者研修Ⅱ」に入りましたが、中学校の研修で行われる模擬授業に入りコメントするのは、小学校籍としては難しかったです。

Ｂ：私も中学校籍なので、小学校の模擬授業へコメントするのは難しかったです。

長谷川：「どの研修を実習の場とするべきか」というところですね。

Ｃ：私は小学校籍なので、中学校の研修へ入ることの難しさはありましたが、中学校の実状を学ぶ機会にはなりました。ただし、研修期間が長くなると、「受け身の姿勢」になることもありました。

長谷川：学び手としては意味があったが、スタッフとしては難しかったということですね。

Ｄ：「次代を担うミドルリーダー研修講座」などでファシリテーターを担えたのはいい経験でした。研修の聴講にも学びはありますが、スタッフとして関わる内容があってもいいと思いました。

Ｅ：私も役割を与えられると、自分に引き寄せて考えることができました。実習が聴講だけだと、研究に引き付けられないこともありました。もちろん、聴講も学びはありましたが…日誌にそれがあらわれています。無理やり書いていた面が否めません。センターから研修講座を提示してもらって、その中から各自が選ぶことができるような、選択の

幅があればよかったのかなと思いました。もちろん、希望者が殺到した場合は考えないといけないですが。

Ｂ：教頭職を対象とした研修講座には入ってみたかったです。

長谷川：一つ上のステージの研修講座を選択する、ということですね。

Ｂ：スタッフとして参画は出来なくとも、聴講するだけでもいいかもしれません。

長谷川：スタッフとして参加する研修と、聴講として参加する研修を分けてもいいかもしれませんね。

Ｅ：一つ皆さんにお聞きしたいのですが、所長レク、スタッフ会ではどのような学びがありましたか。私は、センターの先生方にご迷惑をおかけしていないかと不安になることもありました。ただ、所長や副所長とお話ができ、自分の考えを発言する機会があったのはよかったです。スタッフ会だけでなく、スタッフ会の前の段階を実習の場としてもよかったかもしれません。

榎：どちらかというと議論の場に入りたかった、ということですね

長谷川：もともとは、研修講座が実施されるまでのプロセスへ参画することを目的としていたのですが、なかなかそこまでできなかったということですね。

Ｅ：センターの先生方にも、「完成した状態を見せなければいけない」という意識が働いたのかもしれませんね。

Ｂ：確かに、「完成した状態」が提示されることが多かったですね。

Ｅ：スタッフ会が「ハレの場」になっていた印象です。

Ｄ：センターの先生方に、そういった実習の目的は伝わっていなかったかもしれません。

長谷川：可能であれば「作り上げる場」に入りたいが、それが難しい場合は、当日の運営に役割を与えられた方がいいということですね。

Ｆ：そうであれば、参画する研修を選ぶ必要があるかもしれません。私が実習を行った２・５年目研修は、聴講することがメインでした。

長谷川：２・５年目研修は今年からメンター研修を取り入れた研修だったから、なかなか難しかったのかもしれませんね。他にどうですか。

Ｄ：日誌の項目が、書きにくかったです。柔軟性を持たせてもらえたらよかったです。

Ｅ：特にスタッフ会については書きにくかったですね。

Ｅ：スタッフ会だけを取り出して書くのは難しいところが多かったですね。研修講座全体を総じて書くことはできたと思います。

長谷川：日誌を作成する際、記述における共通の「柱」を設けるよりも、それぞれの講座ごとに自分が何を考えて、どういう役割を担い、どんな課題があったか、というほうがいいですか。

Ｅ：ただ、何の視点もなと感想文になります。それに「実習の柱」は参画する際の視点になりました。

Ｆ：２・５年目研の研修内容は非常に良かったのですが、その中に少しでもスタッフとしての関わりを持たせてもらえるとよかったです。ほとんど見ているだけだったので…。

Ｅ：スタッフの頭数に入れてもらってもいいですよね。実習で参画する講座以外でも、可能な範囲で参加してもいいかもしれません。それと、実習を火曜日に合わせてもらうのは、センターとしても難しかったのかもしれません。

長谷川：カリキュラム上、火曜日実施が前提になっているので、それは前提としつつ、プラスαで対応できるといいかもしれませんね。

榎：研究と実習の結びつきはいかがでしたか。

Ｆ：個人差はあると思いますが、研究構想を十分に描けていない状態でセンターでの実習が始まったので、後でこじつける形になりました。実習前にある程度、研究計画を立ててから参画すればよかったと思いました。

長谷川：センターでのアンケート等の実施に関しては不都合なかったですか。

Ｇ：たまたま参画した研修の対象が自身の研究にマッチしていたのでよかったです。そうでない場合は、実習プラスαの形で別の研修に参加するか、参画する研修を選ぶことができればよかったかもしれません。

長谷川：参画した研修の中でインタビュー調査はできましたか。

Ｅ：思ったようにはできませんでした。ただ、グループの一員として参加できた研修講座では、グループワークなどを通じて聞き取りを行うことが出来ました。

長谷川：アンケートはどうやって実施したのですか？

Ｇ：大学を通じて事前に依頼していたので、センターの先生方が受講者へ説明してくれました。

Ｅ：研修講座の中で、自分で説明したわけではないのですね。

Ｇ：センターの先生方に配布・回収してもらいました。

Ｈ：研修の内容によると思うんですよね。自分の研究と関係ない研修の中で、無理に調査をするのは難しいと思います。ただ私の場合、参加した研修で、グループワーク内の発言を聞きながら記録をとることはできました。
もしアンケートを複数人が実施したとしたら、受講者にとって回答するのは負担になるかもしれません。

榎：テーマによっては参与観察も可能ということですね。

Ｅ：4 月・5 月の段階で、研究はあまり進んでいなかったので、実習と研究を引き付けて考えられるかは難しかったですね。

Ｅ：「研究はこう進める」というガイダンスもなかったので、個人的に勉強するしかありませんでした。

長谷川：１年間の見通しを持ったガイダンスや、実習と研究をつなげる説明があった方がいいかもしれませんね。

榎：実習では、「調査をしなければいけない」というように思っていたのでしょうか。

Ｉ：そうでした。

長谷川：では、実習に関してセンターに希望することはありますか。

Ｂ：今回は、センターでの勤務経験のある先生方が連絡窓口となってくださったのでよかったのですが、個人あるいは研修講座ごとにやりとりしたほうが良かったかもしれません。

Ｅ：センター出身の方がいたのは大きかったです。二人がいなかったら、コミュニケーションがぎくしゃくしたと思います。ただ、お二人に頼りすぎてしまいました。

Ｊ：窓口はあったほうがいいです。

長谷川：センターにも窓口が必要ですか？

Ｂ：今回は、義務、県立で窓口を立ててもらいました。

Ｂ：皆さん、実習中に休憩場所はありましたか？控室があったほうがいいですか？

Ｆ：休憩できる場所がないときもありましたが、特に問題はなかったです。むしろ、センターの先生方がいつも気を使ってくださっていて、申し訳なかったですね。

Ｈ：使用していない部屋を控室に当ててもらってもいいかもしれません。執務室にいるほうが、やりづらかったです。

長谷川：センターもお客さん扱いしてしまったんですね。控室はあったほうがいいですかね。

Ｈ：貴重品を置いておける場所があったほうがいいと思いました。

Ｊ：でも、そういう部屋をとってもらうほうが申し訳なくて。だから私は、自分の荷物は全部持ち歩いていました。控室ではなく、ちょっとした荷物置き場所ぐらいで私はいいと思います。

Ｄ：センターで実習をすることで、講座が作り上げられるまでの流れを知り、研修を受けるうえでの心構えが変わりました。これから、職員へ伝えることができます。

Ｈ：附属学校は控室が別にあって、そこで院生同士で学びを確認することはできました。公立では職員室にいたので、職員と一緒にお昼を食べたり会話したり出来ました。センターの実習でも、講座・状況によって変えてもいいのかもしれません。

２節　長崎県教育センターの視点からみる成果と課題

調査日時：令和元年 10 月 25 日
調査対象者：長崎県教育センター義務教育研修班（主任指導主事、係長　３名）

「学校教育実践実習４」（以下、実習と略記）の受け入れに関して大変だったことは特になかったが、強いて挙げるならば以下のような点が検討課題であると認識している。

１点目は、当日の研修講座実施への参画についてである。スタッフとして駐車場係などの分担も検討したが、それは違うのではないかという結論に至った。実際、どこまで入ってもらっていいのか悩みながらであったが、研修講座の中で行われる協議に入ってもらったのはよかったのではないだろうか。「次代を担うミドルリーダー研修講座」では、事前にファシリテートの在り方について共有する時間が確保でき、受講生の学びも深まったように感じる。また、小学校初任者研修はスタッフの一員で参画してもらうことができ、センターとしてもとても有難かった。しかし、管理職対象の研修では、協議に入ることは難しかったので、今後参画の方法を検討する必要がある。

２点目は実習日程についてである。講座の中には、昨年から研修日程を立てていたものもあり、融通がきかないものもあった。より柔軟に対応することができればよかったが、一方で、調整を続けるときりがないという側面もある。実習日を火曜日以外で設定できるのであれば、可能性は広がるかもしれない。

３点目は移動・連絡調整について。院生は県教育センターへの移動に際し負担はなかっただろうか。また、教育センターと院生との連絡については、教育センターの内情がわかった院生２名が連絡窓口を担ってくれたためスムーズであったが、次年度はどうなるか分からない。大学メールアドレスでの連絡を基本としつつ、他にスムーズに連絡を取り合う手段がないかを検討していきたい。

４点目は実習内容についてである。特に、所長レク、スタッフレクの位置づけは今後検討の必要がある。院生にとってレクに入ることはどれだけメリットがあったか不安である。今年度の形を基本として、参画するレクを精査する必要があるだろう。ただし、講座の本質を学ぶのであれば所長レクの実習が有効であると思われるが、院生の実践研究との関連や、何を学びたいのかといったことでも変わるのかもしれない。その他の実習内容としては、例えば受付業務を経験することも良いかもしれない。受付業務は受講者とのつながりが生まれる場になるので、その後の研修講座参画にプラスに働くかもしれない。

５点目は院生の実践研究との関係についてである。今回の実習が院生の実践研究へどのように反映されるのか、迷いもあった。なお、研修講座の受講者に対してアンケート調査を実施する場合は、早めの相談をいただきたい。今年度のアンケート実施者は一人であったが、一つの講座にアンケートが重なると対応が厳しくなるだろう。時間外でアンケートを実施するのも手かもしれないし、例えば、会場に到着した受講者から随時回答させる、回収率

100％を求めないなど、さまざまな方法が考えられるかもしれない。

６点目は実習期間についてである。今回は大学の前期に合わせて９月に実習が終わったが、継続研修（例えば初任者研修、次代を担うミドルリーダー研修講座）ではその後の成長が見られるので、継続して実習に入ることはできないだろうか。教育センターとしても院生に助けられることもあるし、スタッフとしてではなくとも、自由聴講という形で参加していただいても構わない。

なお最後に、今回は多くの院生に情報交換会にも参加してもらったが、それを常態化させるのではなく、それぞれの事情を踏まえた対応になるように気を付けたい。

※当日は「学校教育実践実習４」とあわせ、選択講座として公開した「学校経営総論」の成果と課題についても聞き取りを行った。以下にその結果も追記する。

受講者に対し「４月中に申し込む」ということが徹底できておらず、変更の連絡対応等、手間がかかってしまった。そのため受講予定者（名簿）について、どのタイミングで大学に伝えるべきかが悩ましかった。出席者管理を厳密にするべきか、ゆるやかにするべきか、来年度の検討課題である。いずれにしても、大学側へ出席管理を依頼する以上、受講者への連絡を徹底するようにしたい。

関連して、「学校経営総論」に関する受講者からの問い合わせ対応について、直接大学のホームページに入り、時間や場所を確認するシステムは取れないだろうか。例えば台風が直撃する場合や、勤務校の用務でやむを得ず欠席・遅刻する場合の対応については、教育センターではなく直接大学が連絡を受ける形がいいのではないだろうか。

また、今回は選択講座受講者に対しても大学側がレポートを課したが、この点も検討する必要がある。大学で開講される講座であるため基本的には大学の方針に従うが、次年度は受講者に事前アナウンスが必要であろう。要項への記載や、指導主事研修会での通知も行っていきたい。また、レポートの提出先を大学にすることも検討してよいのではないだろうか。いずれにせよ、今後レポートを蓄積していくことで、エビデンスとして活かせることも期待できる。

次年度も「学校経営総論」を選択講座として設定する取り組みは継続したい。また、「学校経営総論」以外の講義を選択講座として指定することができれば、受講者の選択の幅は広がるだろう。今後、今年度の課題や成果を踏まえながら具体をつめていきたい。

赤木進也（長崎大学・院生）
岡本邦明（長崎大学・院生）
畑中大路（長崎大学・准教授）

考察

「学校教育実践実習４」を受講した院生、実習の受け入れ側である県教育センターともに、共通の課題を認識していることがわかる。

１点目は、「学校教育実践実習４」に適した研修講座設定についてである。今回は、大学と県教育センターの事前協議において、院生のキャリアステージを踏まえ、院生が参画する研修講座を予め決定していた。しかし、院生の実習をより充実させるためには、院生自身の実践研究構想や課題意識を踏まえ、参画する研修講座を緩やかに決定することも有効かもしれない。また、スタッフとして参画する研修、聴講する研修を区別する方策を検討することも一案である。

２点目は「学校教育実践実習４」の目的の共通理解である。「学校教育実践実習４」では、研修講座が作り上げられるプロセスを経験することで、組織運営の要点をつかむことに実習の目的を置いていた。しかし、「外部者」である院生がわずか数日参画する中で上記目的を達成することは困難であったようである。受け入れ側である県教育センターの負担にも配慮しつつ、県教育センター指導主事等と議論する機会を設けるなど、実習の目的に沿った実習プログラムの策定を検討するとともに、改めて県教育センターと「学校教育実践実習４」の目的を共通理解する必要がある。

３点目は実習日程についてである。長崎大学教職大学院では原則、火曜日を実習日としており、また、「学校教育実践実習４」は前期開講の実習科目であるため、院生が参画できる研修の機会が限られてしまった。教職大学院における他講義との兼ね合いもあるが、火曜以外の実習実施や、後期まで継続して実施する実習の在り方を検討してもいいのかもしれない。

４点目は実践研究と実習の結びつきについてである。「学校教育実践実習４」は進学して間もない４月から開始するため、院生が実践研究構想を練り上げる時間は少なく、実習が実践研究に直接はつながらないこともあったようである。実習開始前に大学で行うガイダンスを充実させるなど、対策を考えていきたい。

その他、県教育センターと院生との連絡方法、実習期間中の県教育センターと大学教員のやり取りの在り方、県教育センターでの院生の待機場所や県教育センターまでの移動方法など、具体的な運営に関しても課題が明らかとなった。次年度の実施へ向け改善方策を検討していきたい。

畑中大路（長崎大学・准教授）

4部　資料

長崎県　校長等としての資質の向上に関する指標	職名	校種
	校長等	小中高特

視点 ＼ 求められる姿			学校の最高責任者として、校務をつかさどり、所属職員を監督し、学校経営を展開する	管理職員として取り組むべき課題
（1）高い識見	A 教育理念		人間理解と深い洞察に基づく教育理念をもち、その理念の実現に向けた学校経営をすることができる	○研修と自らの経験を踏まえた教育理念の形成 ○人間理解と洞察力の深化 ○教育理念を踏まえた学校経営の構想
	B 社会的視野		時代の変化をとらえ、国内外の動向及び教育行政施策等の内容を理解するとともに、学校経営に反映させることができる	○国内外の動向の把握 ○国や県・市町等の教育施策等の理解 ○教育施策等に応じた取組の構想と実践
	C 児童生徒への愛情 教職に対する使命感		管理職員としての深い自覚のもと、県民、地域住民、保護者、児童生徒等の願いや期待を受け止めた学校経営をすることができる	○管理職員の職務の理解 ○県民、地域住民、保護者、児童生徒等の願いや期待の把握
	D 長崎県への郷土愛		地域を理解し、その実態を踏まえた、「夢・憧れ・志」を育む教育活動を展開することを通して、ふるさと長崎県に誇りをもつ児童生徒を育成することができる	○「夢・憧れ・志」を育む取組についての理解 ○地域の実態を踏まえた自校ならではの取組の構想と実践
（2）組織マネジメント	E ビジョンや目標の設定と検証		自校の現状を適切に分析したうえで、ビジョンや目標を設定するとともに、その実現に向け、教職員のよさを生かした組織的運営や進捗管理をするとともに、その検証を行い、改善を図ることができる	○自校の実態の分析 ○ビジョンや目標の設定とＰＤＣＡサイクルでの実践 ○教職員の適材適所の配置
	F 服務管理		遵守すべき服務について、適切に指導監督をし、コンプライアンスを徹底するとともに、個々の心身の健康に配慮した学校経営をすることができる	○職務上、身分上の監督の意義や在り方の理解 ○不祥事背景の理解と根絶のための不断の取組 ○働きやすい職場の条件整備 ○関係法規、学習指導要領、通知・通達等の理解
	G 人材育成		個々の教職員を適正に評価し、その能力や課題に応じて指導するとともに、次代の教育を担う人材を発掘し、計画的に育成することができる	○個々の教職員の能力や課題の適正な把握 ○授業や校務分掌等、日々の指導の実践 ○教職員への教育理念の継承
	H 保護者・地域・関係機関等との連携		「地域とともにある学校」の実現に向け、保護者や地域住民等の意見や要望等を把握し、的確に対処するとともに、学校の教育活動への参加を促し、外部人材を適切に活用することができる	○「地域とともにある学校」の理念の理解 ○保護者や地域住民等の意見や要望等の把握と教育活動への参加促進 ○様々な広報手段の開拓と活用 ○児童福祉等の関係機関や地域団体等との連携
	I 危機管理		学校安全の確保に向けて、学校安全計画や危機管理マニュアル等を整備し、危機の未然防止と早期発見・早期対応の取組を組織的に行うことができる	○自校の実態に応じた学校安全計画や危機管理マニュアルの作成 ○学校安全の確保に向けた各方策の教職員への周知と指導 ○いじめ、体罰及びハラスメントの未然防止
	J 事務管理		学校経営方針に基づき、効率的・効果的な予算編成や事務処理をするとともに、適正に執行管理をすることができる	○学校経営方針に基づく予算編成と執行 ○ICT機器の活用等効率的・効果的な事務処理体制の構築 ○働き方改革やコスト意識等に関する教職員への指導 ○組織的な管理、監査による適正な執行管理
	K 教育課程の管理		日々の授業実践や校内研修を充実させ、PDCAサイクルに基づくカリキュラム・マネジメントや主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を図り、「社会に開かれた教育課程」を実現させることができる	○「社会に開かれた教育課程」の理念の理解 ○研修環境の整備及び校内研修に係る指導助言 ○全校的なＰＤＣＡサイクルによるカリキュラム・マネジメント ○主体的・対話的で深い学びの実現に向けた不断の授業改善
	L 生徒指導 教育相談		生徒指導上の諸問題や、児童生徒の悩み等に対応できる教職員の能力を高め、校内の指導・支援体制を機能させるとともに、必要に応じて関係機関との連携を適切に図ることができる	○生徒指導上の自校の課題の把握 ○教職員の児童生徒理解力と対応力の向上 ○校内指導・支援体制の強化 ○児童福祉や警察、医療等の関係機関との連携 ○「学校いじめ防止基本方針」の策定と実践
	M 特別支援教育	小中高	特別支援教育の理念に基づき、個々の状況や教育的ニーズに沿った教職員の対応力を向上させるとともに、すべての児童生徒にとって望ましい教育活動を展開できる体制を機能させることができる	○特別支援教育の理念の理解 ○個々の障害の状況や教育的ニーズに沿った対応の推進 ○「インクルーシブ教育システム」の構築 ○福祉や医療等の関係機関及び特別支援学校との連携
		特	特別支援教育の理念に基づき、個々の状況や教育的ニーズに沿った教職員の専門的な対応力を向上させるとともに、地域における特別支援教育のセンターとしての役割を果たすことができる	○特別支援教育の理念の理解 ○個々の障害の状況や教育的ニーズに沿った専門的な対応の推進 ○「インクルーシブ教育システム」の構築 ○福祉や医療等の関係機関及び小・中・高等学校との連携 ○特別支援教育のセンター的機能の発揮

２０１９年度長崎大学大学院教育学研究科公開講座
教職大学院地域連携講座第２弾

地域を支える教育の質の向上を目指して

【開催日時】６月１５日・１６日・３０日
【開催場所】文教ｽｶｲﾎｰﾙ（6/15-16）・五島高校ﾒﾓﾘｱﾙﾎｰﾙ（6/30）
【募集者数・対象者】100名（教職員、教育行政関係者、教育に関心のある方等）
【受講料】2000円/人（当日参加も可能ですが、初回にお支払いください）

1日目：6月15日（土）　14:00～17:00

「長崎から考える教育」とは？（仮題）

講演①「教員として考えてきたこと、ありたいこと
ー社会と教育の急変に向きあう視点ー」 元教育次長　山崎滋夫

講演②「次代を展望する教育のあり方」 元教育次長　江頭明文

進行役　地域教育総合支援センター教授　池田浩

テーマ：教育，不易・流行，地域，グローバル化，多様性，子ども，教師

2日目：6月16日（日）　10:00～14:00

「地域社会が求める教職大学院・教員養成を目指して」（仮題）

講演①「教職大学院への期待と役割」 教育学研究科長　松元浩一

講演②「スクールリーダーへの期待」 教育学研究科教授　長谷川哲朗

進行役　教育学研究科准教授　畑中大路

テーマ：養成，採用，研修，高度化，実践と理論の架橋，地域内連携

3日目：6月30日（日）　10:00～15:30

「教育現場が直面する課題を考える」（仮題）

講師①「磨くべき教師の力」 教育学研究科教授　長谷川哲朗

講師②「特別支援教育から考える」 教育学研究科教授　吉田ゆり

講師③「英語教育から考える」 教育学部教授　鈴木章能

進行役　教育学部副学部長　藤本登

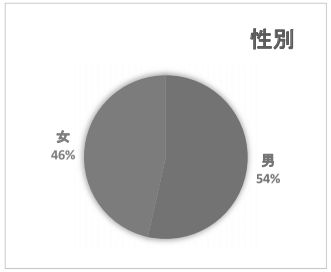
テーマ：教科教育，多様性，グローカル，地域文化，インクルーシブ教育

後援：長崎県教育委員会、長崎県教育会、五島市教育委員会（6/30分のみ）、新上五島町教育委員会（6/30分のみ）

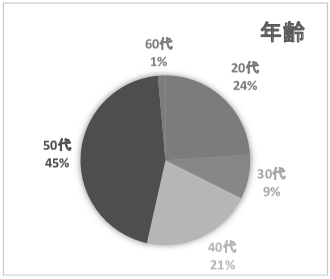
【第１回：2019年 6月 15日（土）実施、アンケート回答者数　71名】

（２）あなたご自身について（該当するものに○をつけてください。）

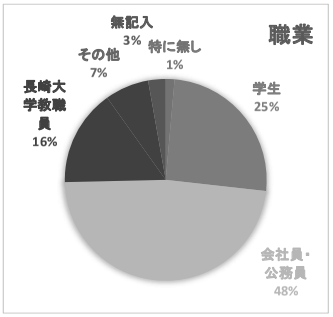
	a.性別	件数	割合
1	男	38	54
2	女	33	46
	無記入	0	0
	合計	71	100



	b.年齢	件数	割合
1	10代	0	0
2	20代	17	24
3	30代	6	8
4	40代	15	21
5	50代	32	45
6	60代	1	1
7	70代	0	0
8	80代～	0	0
	無記入	0	0
	合計	71	100



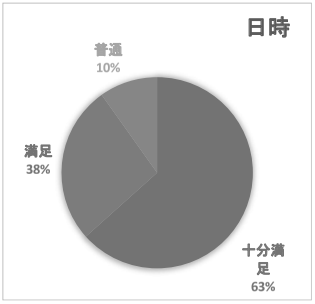
	c.職業	件数	割合
1	特に無し	1	1
2	学生	18	25
3	医療・福祉関係	0	0
4	会社員・公務員	34	48
5	自営業	0	0
6	家事・育児	0	0
7	ﾊﾟｰﾄ・ｱﾙﾊﾞｲﾄ	0	0
8	長崎大学教職員	11	15
9	その他	5	7
10	無記入	2	3
	合計	71	100



（３）受講した講座について

①開催日時は適当でしたか？

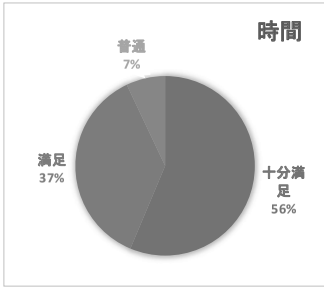
		件数	割合
1	十分満足	45	63
2	満足	19	27
3	普通	7	10
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	71	100



4または5の方へ→いつ頃がよいですか？

②１回の時間は適当でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	40	56
2	満足	26	37
3	普通	5	7
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	71	100

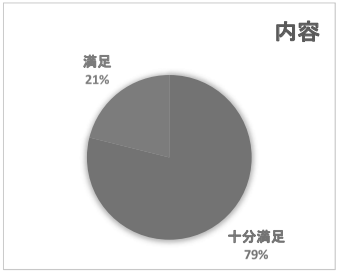


4または5の方へ→どのくらいの時間が適当ですか？

・あと30分ほどお話聞きたかったです。60分→90分。

③講座の内容は満足できるものでしたか？

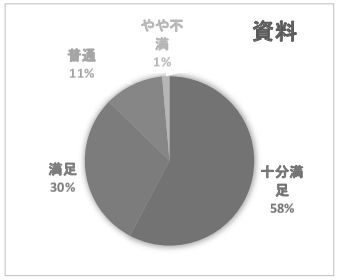
		件数	割合
1	十分満足	56	79
2	満足	15	21
3	普通	0	0
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	71	100



4または5の方へ→改善点についてお教えください。

④資料の体裁・内容は適切でしたか？

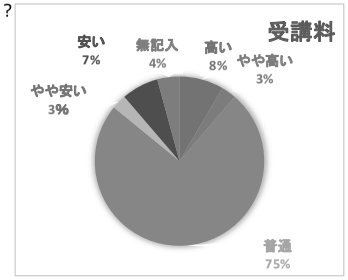
		件数	割合
1	十分満足	41	58
2	満足	21	30
3	普通	8	11
4	やや不満	1	1
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	71	100



4または5の方へ→分かりにくかった点をお教えください。

⑤講座の受講料についてはいかがでしたか？

		件数	割合
1	高い	6	8
2	やや高い	2	3
3	普通	53	75
4	やや安い	2	3
5	安い	5	7
6	無記入	3	4
	合計	71	100

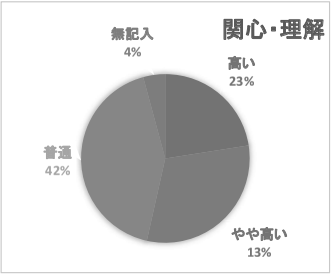


３以外の方へ→妥当な金額を教えてください。

・安い：3,000円くらい。

⑥教職大学院についての関心・理解をお聞かせください。

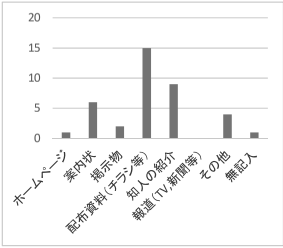
	認知度	件数	割合
1	高い	16	23
2	やや高い	22	31
3	普通	30	42
4	やや低下	0	0
5	低下	0	0
6	無記入	3	4
	合計	71	100



4または5の方へ→理由をお聞かせください。

（４）この講座をどこでお知りになりましたか。該当するものに○印をおつけ下さい。

		全体	件数	割合
1	ホームページ	71	1	1
2	案内状	71	6	8
3	掲示物	71	2	3
4	配布資料（チラシ等）	71	15	21
5	知人の紹介	71	9	13
6	報道（TV,新聞等）	71	0	0
7	その他	71	4	6
8	無記入	71	1	1

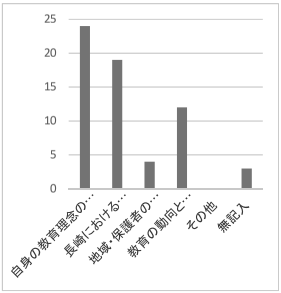


その他

・職場　・大学の先生より　・教育委員会より

（５）この講座を受講して、どのような点について学びが深まりましたか？
該当するものに○印をおつけください。（複数回答可）

		全体	件数	割合
1	自身の教育理念の	71	24	34
2	長崎における地域と教育の実	71	19	27
3	地域・保護者の学校に対する期	71	4	6
4	教育の動向と国や県の教育施	71	12	17
5	その他	71	0	0
6	無記入	71	3	4



その他

・学校の果たすべき役割

（６）講座のご感想をご記入ください。
（「今後の教育活動に生かす視点」等をお書きいただければ幸いです。）

・人（教員）として人（子ども）に関わることの大切さを改めて感じ、自覚することができました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・お二人の先生方の言葉が心に響きました。目の前のことに振り回されることなく、もっと先をもっと広く見極め、子どもたちを導いていく教育の原点を改めて考える機会となりました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・年々いろいろな学習内容、方法が入ってきて多忙さを感じます。「何のために」「誰のために」が見失われているのではないかと思うことがあります。また明日も学ばせてください。ありがとうございました。よろしくお願いします。（女性　50代　会社員・公務員）

・本講座の最初に「答えはない」というお話がありましたが、お話を伺って、今日学んだことを自分の中でしっかり取り込んで、目の前の子どもには今どのような指導が必要かを自分自身でしっかり考えてやっていきたいと思いました。そのための視点や材料をたくさんいただきました。ふるさと長崎の子どもの教育のためにがんばっていきたいです。（女性　40代　会社員・公務員）

・自身が作りたい学校、地域・保護者・子どもが通いたい通わせたい学校、とは何か、具体的に思索出来た。有意義な時間となりました。（女性　50代　会社員・公務員）

・本質、本物に触れることができ大きな刺激と喜びをいただきました。自分の中にしっかりと取り込んで、ひとつひとつ形にしていきたいと思います。（男性　50代　会社員・公務員）

・教育の不易の部分を再考した。地域との共同を考えさせられた。（男性　40代　会社員・公務員）

・教育界の先輩方の熱い思いや願いを聞く事ができ勉強になった。（男性　50代　会社員・公務員）

・お二人のお話から、指導の前に自分自身の捉え方、理解、思いをしっかり持つことが大切だと思いました。今の自分の立場で子どものため、地域のために何ができるか、具体的に考え共同を生み出していけるよう力を尽くしたいです。（女性　40代　会社員・公務員）

・大変分かりやすい講義をありがとうございました。今後の課題、取り組まなければならない事がよく詳しく理解できました。自分に出来ることをしっかりとしていきたいと思います。（女性　30代　会社員・公務員）

・山崎先生のお話を聞き、改めて教員としての芯をしっかり持っておかねばならないと強く思いました。（男性　30代　会社員・公務員）

・お二人の話を聞いて「何のために」「何をすべきか」を実態に合わせて行うという本質がさらに強くなった。ありがとうございました。（男性　40代　長大教職員）

・附属中で今行っている研究が間違っていないことが分かり、今後の力となりました。私たちが「学ぶ」ことを忘れずに人と人とを繋ぐ接着剤になるようにしていきたいと思います。（男性　30代　長大教職員）

・ふるさと教育に関して、3つの縁と3つの間の大切さを学ばせていただきました。（男性　30代　長大教職員）

・山崎先生、江頭先生がお話されたことを私ども自身が自分の解釈や考えとして持っておかなければならないとも思う。そうした整理にぜひ生かしていきたいと思う。（男性　50代）

・次代を見据え、人として高めるべきこと、子へ伝えていくべきこと、地域をふるさととして元気づけること、が分かりました。地元に帰って自分なりに出来ることに挑みます。（男性　50代　会社員・公務員）

・長崎の課題がよく分かり、それに対して教育の果たす役割には何があるのかを考えさせられた。（男性　50代　会社員・公務員）

・まだまだ勉強不足だと感じた。協働しなければ解決できないと思いました。早くスタートラインに立たなければならないと思いました。（男性　20代　学生）

・「なぜ学ぶか」をしっかり理解させる。学級30人すべてに通用する方法はない。「教え」は捨て忘れられるが、信じて教えるしかない等、心に刺さる言葉がたくさんありました。また、なぜ「ふるさと教育」が大切なのかについて、明確な視点を与えていただきました。今後の自らの道しるべとしていきたいと思います。日々、授業その他に追われる中でも、自分の学びの時間を持つことができ、貴重な機会でした。（女性　30代　教員（高校））

・自分が知らなかったことも数多く知れてとても助かりました。（女性　20代　学生）

・これからの教育について、学びを深めることが出来ました。長崎県の未来を創っていく子どもたちと共に、成長できる教師を目指します。ありがとうございました！（男性　20代　学生）

・教員になる上で考えるべきことや意識すべきことを知ることができた。自分たちが子どもに出来ることと、社会に対して出来ることが見えてきたため、それを生かした教育活動を行っていきたいと思う。（男性　20代　学生）

・これからの教育に関わるものの視点となった。（男性　20代　学生）

・教員採用試験を控えている身としては、自分が教員になった時にどのような教育を行えばいいのか、長崎県の今後の課題、対策など考える機会になりました。（女性　20代　学生）

・教育の動向や"ながさき"の置かれている現状を理解でき、教育のあり方を再び考えたいと思った。（女性　40代　長大教職員）

・教育の「不易」の部分にもっと目を向けなければならないと思った。自身の立場から現状にどのように向き合うのかを考えるべきか、動機づけをいただいた。（男性　50代　会社員・公務員）

・県教育会の重鎮のお二人の「今、未来」の長崎県の教育がいかにあるべきかの大きな示唆を頂戴しました。明日からの自分の仕事の大きな羅針盤にさせていただきます。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・山崎先生のお話の中で、職人気質という言葉がありましたが、私たちが教師という職業に魂を込めるという気迫が確かに薄くなっていると感じます。プロとしてのプライドを一人一人の教師がしっかりと持っていかなくてはいけないと感じました。（男性　50代　会社員・公務員）

・大変有意義な講座で参加してよかった。今後の研修会等で先生方に伝え、意識の高揚に繋げていきたい。（男性　50代　会社員・公務員）

・教職員として、管理職として、自分自身が常に考えているか、自分の教育の核となる部分は何なのかを考えることが出来ました。私の学校、地域が持つリリースについて、考える機会をいただきました。（男性　50代　会社員・公務員）

・学びの素材としての教科書と、そこから学ぶものとは必ずしも一致しないということを考えました。（男性　60代　長大教職員）

・江頭先生は先を見通していて、大変役に立ちました。（男性　40代　長大教職員）

・心の底までストーンと落ちる素晴らしい話が聞けて、本当に勉強になりました。感謝します。（男性　50代　会社員・公務員）

・私は児童数37人の極小規模校に勤めており、本校は長崎市の適性配置化の対象となっています。保護者、地域は統廃合のメリット、デメリットについて協議を重ねています。本校区は農村地で少子高齢化は避けられない状況です。いつかは消滅する学校なのですが、保護者、地域の教育力は高く、学校への期待、信頼も大きいことを感じています。江頭先生のお話にあったように、子どもたちがこの町で、この学校で育ってよかったと思えるような学校、カリキュラムを作ることが現在の私の役割であると考えました。残りわずかな学校であるとしても･･･。（女性　50代　会社員・公務員）

・「なぜ」を自分に問いかけ、考え、行動できるようになりたいと思いました。大変ありがとうございました。（男性　40代）

・1時間、1時間がとても充実していました。気持ちを新たに学校（学級）に向かえる意欲をもらいました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・"ふるさと教育"に取り組んでいこうという意識が高まりました。（男性　40代　長大教職員）

・素晴らしいたくさんのご示唆をいただきありあとうございました。（男性　40代　会社員・公務員）

・先を見通す内容の講座でとてもよかったです。（女性　40代　長大教職員）

・学生、教員、地域、行政と対象に幅があったので講演としては絞り辛かったのかと思いました。しかしながら、最後のシンポジウム的なもので、より深い部分が聴けたのでよかったと思います。とても勉強になりました。（男性　50代　会社員・公務員）

・まさに上記「教育理念の形成」について学びを深めました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・自分の視野の狭さを反省しました。目先のところに、つい全てを費やしてしまいがちになっていました。大きな流れやうねりの中でも、自らが描くものを見失わずにチャレンジしていきたいと思いました。心に「熱」が湧いてきました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・自分の中の教育観が高まりました。ありがとうございました。（女性　20代　学生）

・これからの教育を考える上で示唆をいただき、今一度、学校経営方針や教育計画を見直さなければと思いました。そして校長として、校長会研修部長として、今日のこの会に足が向かない方々とどのように価値を共有し、学びあう意欲と具体的な研修活動を高めていくか、考えていきたいと思います。（男性　50代　会社員・公務員）

・教員採用試験、今後の自分像に活かしたいです。（女性　20代　学生）

・山崎先生、江頭先生のご講演は教育の根本的な在り方、考え方を教授いただいた内容でした。（男性　50代　会社員・公務員）

・これから教員になろうとする自分にとって大変興味深いお話をしていただけました。現在自分は地域、家庭、学校を繋ぎ、地域活性化を図るという目的で、これら3つを巻き込んだ祭りの計画をしています。今日のお話で、より目的がはっきり見えました。（男性　20代　学生）

・なぜ今、地域教育が必要なのか、なぜ繋がりが大切なのか、ということに対するヒントがあったように感じます。（女性　20代　学生）

・「なぜ勉強しなければならないのか」自分もよく考えていたな、と思いました。子どもに聞かれたときに答えられるように、これからも考えたいと思いました。ふるさと教育が心に残りました。親や地域、学校の先生から大事にされたことが自尊感情の基本を培うのだと分かりました。ふるさとに戻ってきたい、住み続けたいと思えるようにするために、自分に何ができるか考えたいと思います。（女性　20代　学生）

・地域、家庭との連携の"実質化"という言葉が大変印象に残りました。教育施策、学校経営等、すべて実質化→具体的な互恵関係の構築。大切だと感じました。（男性　40代　長大教職員）

・これからの教育がどのようにあるべきかを考え直すきっかけになった。自分だったらどう考えるか、考えながら聞くことのできる講演でした。（女性　20代　学生）

・私は来月の教員採用試験を受けるのですが、それに向けての教育観の高まりができたと思います。（女性　20代　学生）

・「人は大事にされたいと思っている」との先生の言葉に、様々な取組みや教育がなされるのではないかと思いました。（男性　40代　学校関係）

・大変勉強になりました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・山崎先生の話から：子どもの育成含め、職員に育成についても考えました。私が育った昭和の生き方とは違ったものになっているのは感じています。どのようにすれば本人の成長に繋がるのか、試行錯誤です。江頭先生の話から：今私が直面している問題に直結していました。学校を核とした縁を大切に、まずは学校から盛り上がるよう、具体的行動をおこしたいと思いました。（男性　50代　会社員・公務員）

・今回の講座から、教師としての在り方について学びました。（女性　20代　学生）

（７）今後受けてみたい講座の内容がございましたらご記入ください。

・同テーマで様々な方の講演を聞いてみたいです。本日はありがとうございました。(男性　30代　長大教職員）

・LGBT児童の対応、LGBTへの認識。（女性　20代　学生）

・特別支援教育について。保健体育について。（男性　20代　学生）

・教師としてのあるべき姿（教師論）（男性　50代　会社員・公務員）

・良寛の生き様は現代、未来に通ずるか。（男性　60代　長大教職員）

・ICTの上手な活用方法。（男性　40代　長大教職員）

・またお二人の話をお聞きしたいです。（女性　50代　会社員・公務員）

・特別支援教育、教職大学院への期待と役割。（女性　20代　学生）

·家庭教育について。（女性　20代　学生）

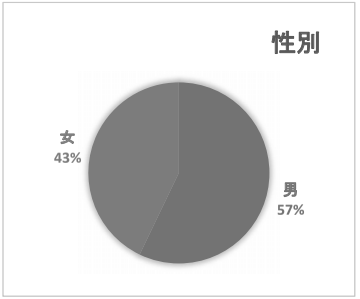
・内部質保証について。教員評価について。（男性　40代　学校関係）

・教育の「不易流行」に関わる内容の講座。（男性　50代　会社員・公務員）

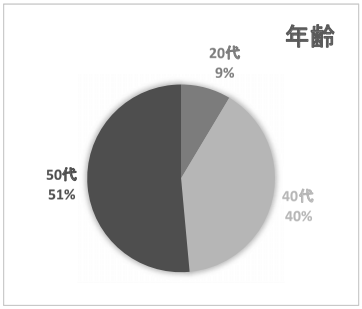
【第２回：2019年 6月 16日（日）実施、アンケート回答者数　35名】

（２）あなたご自身について（該当するものに○をつけてください。）

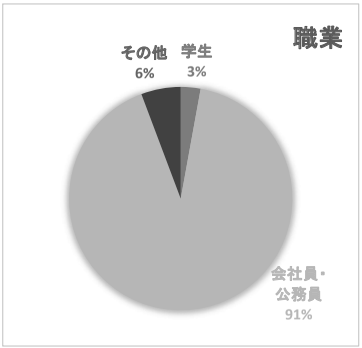
	a.性別	件数	割合
1	男	20	57
2	女	15	43
	無記入	0	0
	合計	35	100



	b.年齢	件数	割合
1	10代	0	0
2	20代	3	9
3	30代	0	0
4	40代	14	40
5	50代	18	51
6	60代	0	0
7	70代	0	0
8	80代~	0	0
	無記入	0	0
	合計	35	100



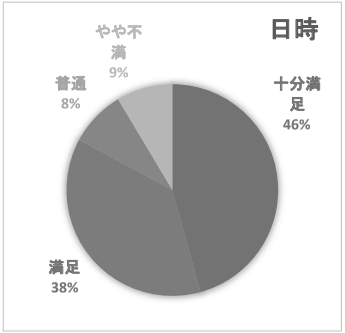
	c.職業	件数	割合
1	特に無し	0	0
2	学生	1	3
3	医療・福祉関係	0	0
4	会社員・公務員	32	91
5	自営業	0	0
6	家事・育児	0	0
7	ﾊﾟｰﾄ・ｱﾙﾊﾞｲﾄ	0	0
8	長崎大学教職員	0	0
9	その他	2	6
10	無記入	0	0
	合計	35	100



（３）受講した講座について

①開催日時は適当でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	16	46
2	満足	13	37
3	普通	3	9
4	やや不満	3	9
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	35	100



4または5の方へ→いつ頃がよいですか？

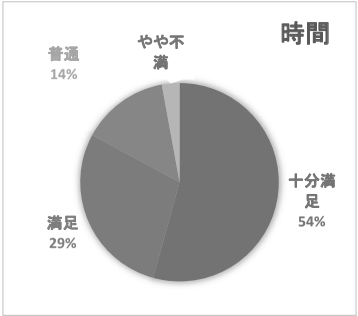
・出来れば午前または午後に

・9：30～12：30の方が昼を挟まず良い。

・2日目は開始時刻を早めて、午前中（12：30頃）までに終わっていただけるとありがたいです。

②１回の時間は適当でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	19	54
2	満足	10	29
3	普通	5	14
4	やや不満	1	3
5	非常に不満	0	0
6	無記入	0	0
	合計	35	100

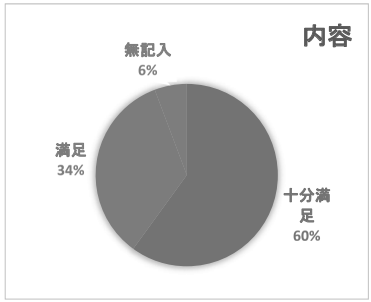


4または5の方へ→どのくらいの時間が適当ですか？

・日曜日は半日実施だと参加しやすいです。

③講座の内容は満足できるものでしたか？

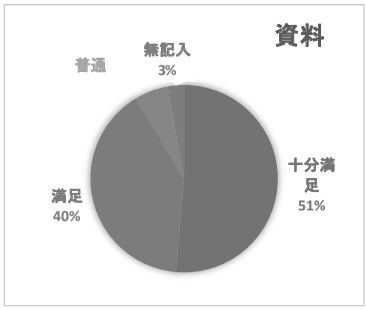
		件数	割合
1	十分満足	21	60
2	満足	12	34
3	普通	0	0
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	2	6
	合計	35	100



4または5の方へ→改善点についてお教えください。

④資料の体裁・内容は適切でしたか？

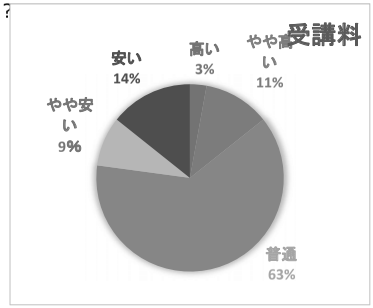
		件数	割合
1	十分満足	18	51
2	満足	14	40
3	普通	2	6
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	1	3
	合計	35	100



4または5の方へ→分かりにくかった点をお教えください。

⑤講座の受講料についてはいかがでしたか？

		件数	割合
1	高い	1	3
2	やや高い	4	11
3	普通	22	63
4	やや安い	3	9
5	安い	5	14
6	無記入	0	0
	合計	35	100



3以外の方へ→妥当な金額を教えてください。

・やや安い：受講料以上の価値があった。

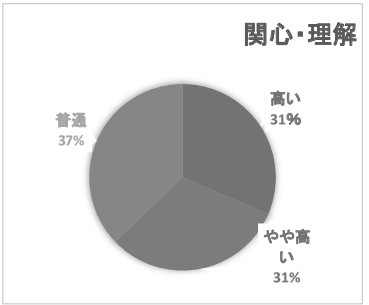
・やや安い：価値あるものだった。

・やや高い：1日1,000円。

・安い：これだけ質の高いお話が聴けるのであれば、もっと高くてもよいと思いますが、参加者にとって2,000円はありがたいです。

⑥教職大学院についての関心・理解をお聞かせください。

	認知度	件数	割合
1	高い	11	31
2	やや高い	11	31
3	普通	13	37
4	やや低下	0	0
5	低下	0	0
6	無記入	0	0
	合計	35	100

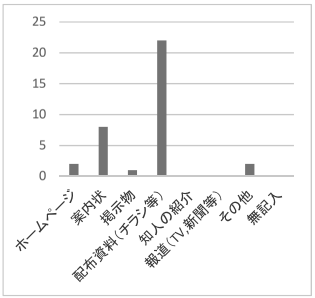


4または5の方へ→理由をお聞かせください。

・↑1または2の方の理由も大切では･･･。

（４）この講座をどこでお知りになりましたか。該当するものに○印をおつけ下さい。

		全体	件数	割合
1	ホームページ	35	2	6
2	案内状	35	8	23
3	掲示物	35	1	3
4	配布資料（チラシ等）	35	22	63
5	知人の紹介	35	0	0
6	報道（TV,新聞等）	35	0	0
7	その他	35	2	6
8	無記入	35	0	0

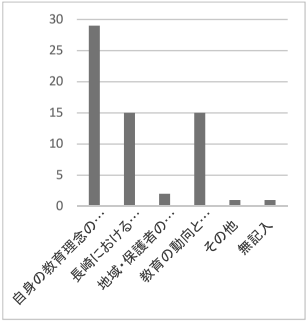


その他

・行政からの案内　　・市校長会

（５）この講座を受講して、どのような点について学びが深まりましたか？
該当するものに○印をおつけください。（複数回答可）

		全体	件数	割合
1	自身の教育理念の	35	29	83
2	長崎における地域と教育の実	35	15	43
3	地域・保護者の学校に対する期	35	2	6
4	教育の動向と国や県の教育施	35	15	43
5	その他	35	1	3
6	無記入	35	1	3



その他

・教育の組織としての在り方。

（６）講座のご感想をご記入ください。
（「今後の教育活動に生かす視点」等をお書きいただければ幸いです。）

・大変勉強になりました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・大学院の考えや制度のあり様がよく分かった。（男性　50代　会社員・公務員）

・リーダーとして、成さねばならぬことがハッキリしました。また今の実践を整理することが出来ました。（女性　50代　会社員・公務員）

・学校教育の仕事はとても面白く魅力的であることを改めて感じました。これからやりたい事、試してみたい事が次々と湧いてきました。手応えのある学びにチャレンジする、喜びのある学校づくりを行いたいと思います。この２日間、ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・いい学びが出来ました。２日間ありがとうございました。教職大学院で学ぶ方は「長崎県の教育向上に携わる方」になって欲しいと思います。そうであるならばある程度そのような人物に学んで欲しいとも思います。教職大学院で学んだ方が、今どんな活躍をしているか、ぜひ追跡調査をしてください。（学校の意見を聞くとか）（女性　50代　会社員・公務員）

・”リーダー”というと組織の上に立って人を動かす役割を担うものだとがかり正直思っていました。しかし、本日の講座に”殿（しんがり）”という言葉が出てきて、その立場であれば私にも出来ると、今後への自信に繋がりました。２日間の運営、ありがとうございました。（女性　20代　学生）

・ディスカッションの中で、もっとフロアの意見を求めてもらえると活性化できるのではないでしょうか？「地域を支える教育の質の向上を目指して」に迫るには、教職大学院の有り様に終始されていて深まらない感を持ったので、どう地域に貢献、還元していくかの方法を考えた方がよいのでは？（男性　40代　会社員・公務員）

・自身の仕事のための指針づくりに生かせました。（男性　40代　会社員・公務員）

・松元、長谷川、両先生のお話から、子どもたちに向き合う私たちが、将来の子どもたちに果たすべき役割は、待ったなしの状況にあることを実感しました。今後への指針をいただけたと思います。（男性　50代　会社員・公務員）

・学習指導要領を実施するにあたって、基本理念を再確認するという肝要なことに気付き、はっとさせられた。含蓄のあるお話を拝聴し自校の実態、実情に思いを馳せているうちに、頑張らなければとやる気が出てきました。リフレッシュ出来た1日となりました。ありがとうございました。誤記が多く申し訳ございません。（女性　50代　会社員・公務員）

・教職大学院について理解が深まった。1つ、以前受験をしたかったが、教授を待って指導を受けると帰りが遅くなると聞いた。（当時の院生から）子育てとの両立が図られる配慮を期待したい。女性も多く参加されるのでは。（女性　40代　会社員・公務員）

・国の大切な情報、新しい情報を基に講師の方の経験から来るリーダー論を交えてお話を聞けたことがよかったです。言葉に降ろすことの大切さを身を持って実感できました。（男性　40代　会社員・公務員）

・今後更に協働できるよう努めたいと思いました。（女性　50代　会社員・公務員）

・コミュニティ･スクールの推進となる基本理念として生かしていきたい。（女性　50代　会社員・公務員）

・教職大学院への関心と理解が深まり、ぜひ進んでみたいと思えた。また、スクールリーダーとしての考え方が大変学びとなり、自分の今の立場でどのように動いていくべきかがよく分かりました。（女性　40代　会社員・公務員）

・長崎県の子ども達の為に、様々な立場からアプローチしている、ということが実感できる場でした。一人一人が本気でやるべき大きな仕事だと改めて思いました。自身も覚悟したいと思います。（女性　50代　会社員・公務員）

・教育機関の在り方について考えることが出来ました。（男性　50代　会社員・公務員）

・プレミドルリーダーとして、講座で学んだことをもう一度整理して取り組んでいこうと感じた。（男性　20代　会社員・公務員）

・管理職として、子どもたちのために学校をどうしていくか、とてもいい学びが出来ました。ぜひ実践に繋げていきたいと思います。ありがとうございました。（男性　50代　小学校教頭）

・教職大学院が目指す方向や、学校がこれから何に対して気をつけなければならないか、よく整理が出来ました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・深いお話と充実した協議に大変満足しました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・教育行政の立場から、これからの人材育成の視点、要点（配置、活用について）をお示しいただきました。また、自分自身のリーダーとしての有り様について、再確認することができました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・リーダーの在り方について、深く考えることが出来ました。（男性　40代　会社員・公務員）

・リーダーシップについては長い間、疑問であり自分には「ないもの」だと考えていました。本日のお話で理解でき、職員にも分かりやすく伝えます。（男性　40代　会社員・公務員）

・教育の現場の人間からすると、実に贅沢な講師陣、内容でした。（この内容で2,000円は安い）お一人お一人の講義内容が、自身のこれからの教育理念の構築に繋がると感じた。明日から早速現場で頑張りたい。（２日間とも受講しました）（男性　40代　会社員・公務員）

・国から示されたものを受け入れて、任されたものをこなすだけでは「わたしの学校」は創れない、と強く思いました。自分の考えを持つこと、自分の考えを言葉にして伝えること、周りの先生方と思いを共有することをやっていきたいと思います。（女性　40代　会社員・公務員）

・若手教職員に伝え、支え、共に学ぶ立場として、それぞれの持ち味、強みを発揮できるよう、私自身としてどうあるべきか考え、言葉にしていきたいと思います･･･すべては子どもたちのために！！本日は本当にありがとうございました！！（女性　40代　会社員・公務員）

・長谷川先生の「スクールリーダーへの期待」を拝聴させていただきました。教師としての心根を問い続け、教師としての有り様について学び続けたいと気持ちを新たにした。（男性　40代　会社員・公務員）

・求められる教職員、スクールリーダーとして、心が改まる気持ちでいっぱいです。自らを律する力が大切であると痛感しています。（女性　50代　会社員・公務員）

・重要なことを後回しにしない姿勢が大事だと思いました。大学院では研究手法を身に付けていくものと思いますが、教職大学院では実践（実習）で身に付けていくものと思いました。（男性　40代　会社員・公務員）

・私は教員ではないですが、長谷川先生のリーダーシップの件につきましては、学校に勤務する職員として、改めて再考し、ミドル女性としていい影響を与えられるように心がけていきたい･･･いきます。ありがとうございました。（女性　40代　会社員・公務員）

（７）今後受けてみたい講座の内容がございましたらご記入ください。

・教育の「不易と流行」など、根幹の話をお聞きしたいです。（男性　50代　会社員・公務員）

・また受講したいと思いました。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・何のための公開講座なのか？教職大学院の院生の感想発表の会なら、公開しなくてもよいのでは？もっとタイトルに迫るものであって欲しい。意見なのか誉め合いなのか？疑問です。（男性　40代　会社員・公務員）

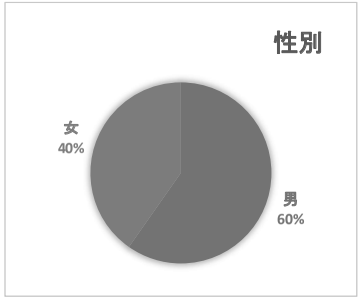
・長崎県の仕事の可能性と未来性について知りたい。（男性　40代　会社員・公務員）

・今年のメンバーから来年もお話をお聞きしたい。（男性　40代　会社員・公務員）

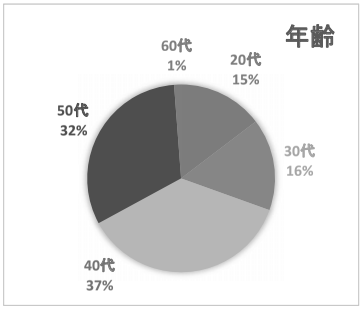
【第３回：2019年 6月 30日（日）実施、アンケート回答者数　82名】

（２）あなたご自身について（該当するものに○をつけてください。）

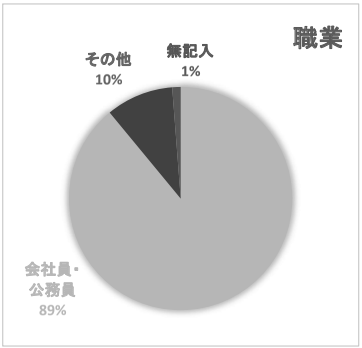
	a.性別	件数	割合
1	男	49	60
2	女	33	40
	無記入	0	0
	合計	82	100



	b.年齢	件数	割合
1	10代	0	0
2	20代	12	15
3	30代	13	16
4	40代	30	37
5	50代	26	32
6	60代	1	1
7	70代	0	0
8	80代~	0	0
	無記入	0	0
	合計	82	100



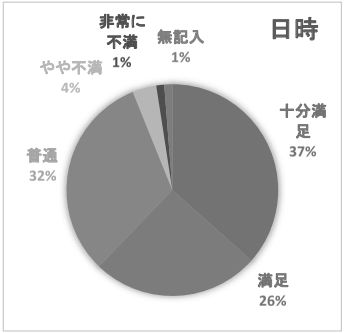
	c.職業	件数	割合
1	特に無し	0	0
2	学生	0	0
3	医療・福祉関係	0	0
4	会社員・公務員	73	89
5	自営業	0	0
6	家事・育児	0	0
7	ﾊﾟｰﾄ・ｱﾙﾊﾞｲﾄ	0	0
8	長崎大学教職員	0	0
9	その他	8	10
10	無記入	1	1
	合計	82	100



（３）受講した講座について

①開催日時は適当でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	30	37
2	満足	21	26
3	普通	26	32
4	やや不満	3	4
5	非常に不満	1	1
6	無記入	1	1
	合計	82	100



4または5の方へ→いつ頃がよいですか？

・７月下旬～８月上旬

・土曜日開催が理想です。

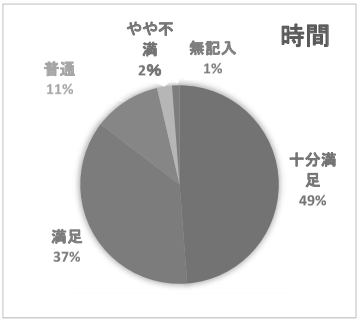
・５月の連休か夏休み中。

・7月後半～８月中の平日を希望。

・7月末か８月（夏休み）。（６月末や７月頃は、評価の時期で貴重な休日です）

②１回の時間は適当でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	40	49
2	満足	30	37
3	普通	9	11
4	やや不満	2	2
5	非常に不満	0	0
6	無記入	1	1
	合計	82	100



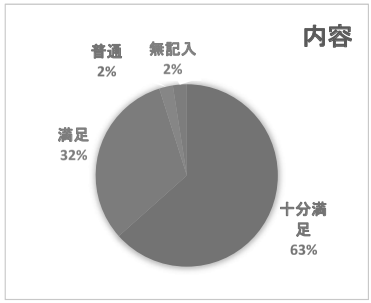
4または5の方へ→どのくらいの時間が適当ですか？

・１つ１つの講義がこま切れだったので、分科会のような形で1.5～2時間ほど確保がされてると更に充実したものになると思います。

・6/30に関しては、午前中か午後に集めていただければと思います。

③講座の内容は満足できるものでしたか？

		件数	割合
1	十分満足	52	63
2	満足	26	32
3	普通	2	2
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	0	0
6	無記入	2	2
	合計	82	100

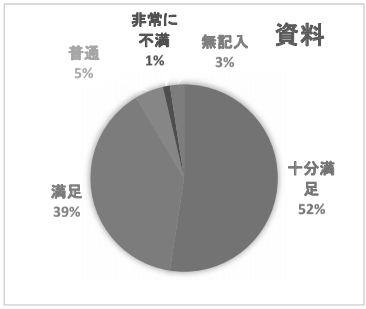


4または5の方へ→改善点についてお教えください。

・ＩＣＴのお話が大変興味深かったです。

④資料の体裁・内容は適切でしたか？

		件数	割合
1	十分満足	43	52
2	満足	32	39
3	普通	4	5
4	やや不満	0	0
5	非常に不満	1	1
6	無記入	2	2
	合計	82	100

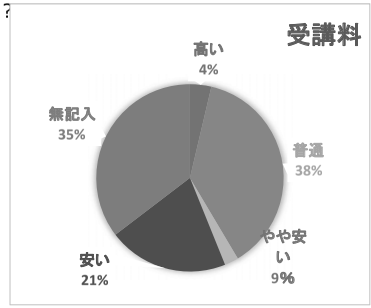


4または5の方へ→分かりにくかった点をお教えください。

・右とじ、左とじ、長辺とじなど、揃えていただければ･･･。

⑤講座の受講料についてはいかがでしたか？

		件数	割合
1	高い	3	4
2	やや高い	0	0
3	普通	31	38
4	やや安い	2	2
5	安い	17	21
6	無記入	29	35
	合計	82	100



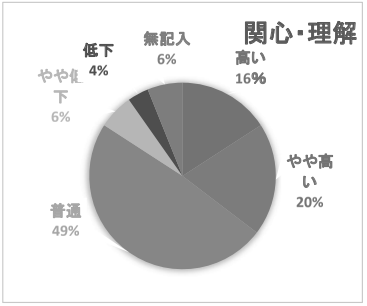
３以外の方へ→妥当な金額を教えてください。

・普通：有難いです。

・安い：五島のみの参加でした。

⑥教職大学院についての関心・理解をお聞かせください。

	認知度	件数	割合
1	高い	13	16
2	やや高い	16	20
3	普通	40	49
4	やや低下	5	6
5	低下	3	4
6	無記入	5	6
	合計	82	100

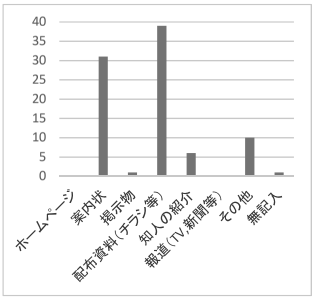


4または5の方へ→理由をお聞かせください。

・身近に感じられない。

（４）この講座をどこでお知りになりましたか。該当するものに○印をおつけ下さい。

		全体	件数	割合
1	ホームページ	82	0	0
2	案内状	82	31	38
3	掲示物	82	1	1
4	配布資料（チラシ等）	82	39	48
5	知人の紹介	82	6	7
6	報道（TV,新聞等）	82	0	0
7	その他	82	10	12
8	無記入	82	1	1



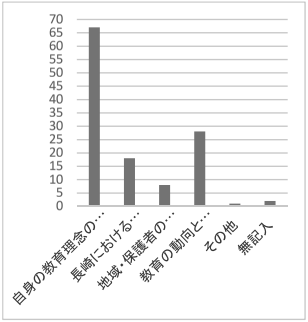
その他

・学校より　・職場で紹介されて　・サテライト村上コーディネーターからの誘い

・学校への文書　・教育委員会を通した案内

（５）この講座を受講して、どのような点について学びが深まりましたか？
該当するものに○印をおつけください。（複数回答可）

		全体	件数	割合
1	自身の教育理念の	82	67	82
2	長崎における地域と教育の実	82	18	22
3	地域・保護者の学校に対する期	82	8	10
4	教育の動向と国や県の教育施	82	28	34
5	その他	82	1	1
6	無記入	82	2	2



その他

・特別支援

（６）講座のご感想をご記入ください。
（「今後の教育活動に生かす視点」等をお書きいただければ幸いです。）

・社会を築く力、人生をつくる力、とても大きい資質、能力であるため、あらゆる教育活動を大切にしていくよう明日から頑張りたい。（男性　40代　会社員・公務員）

・何を今後身に付けていけばよいか示していただき感謝します。明日からの子どもたちへの接し方、言葉の掛け方がよいものへ変化していけるようにしたいです。未来に向けた教育（見据えた教育）（男性　50代　会社員・公務員）

・私たち教師が磨くべき力について、とても解りやすくお話していただきました。今の自分の立場や目の前の子どもたちと照らし合わせながら、たくさんのことを考えることができました。今後の教育活動に生かしていきます。ありがとうございました。（男性　40代　会社員・公務員）

・自分自身を見つめ直すきっかけとなりました。ありがとうございました。（男性　40代）

・何を大切にして教育に臨まないといけないのかの根幹となる話であったと思います。しないといけないことを、その目的を大切にしていきたいと思います。（男性　30代　会社員・公務員）

・長谷川先生の講座で、これからの教育理念が整理されたと思います。特別支援教育の講座では、まだまだ自分が誤解していたものが分かり大変勉強になりました。ありがとうございました。（男性　30代　会社員・公務員）

・今後の世の中を見通して、今の子どもたちに向き合いたい。（男性　40代　会社員・公務員）

・日曜日でしたが、公開講座に来てとてもよかったです。子どもたちの将来の為に、今、何をどう指導していくのか、教師であることへ自問自答する機会を与えていただきました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・特別支援Ｃｏとして、スクールワイドを意識した支援体制のポイントを学ぶことができました。早速、指導計画、支援計画作成については、エビデンスベースの考え方を先生方に伝え、実践で役立つ次に繋がる内容作りに努めていきます。（女性　40代　教員）

・長谷川先生：磨くべき教師の３つの力、ストンと入ってきました。ことばの力、早速、今日から意識することが出来ます。学校でも、家庭でも・・・。
　吉田先生：特別支援教育については勉強しているつもりでしたが、改めて学び直しが出来ました。（女性　30代　会社員・公務員）

・発達障害（発達症）についての理解が深まった。ことばの力について意識が高まった。目の前にいる子どもをしっかり見て、感じて、将来に向けての教育の支援をしていきたいという気持ちが高まりました。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・目の前の子どもたちに身に付けさせる力について、考えていかなければならないと痛感しました。これからの予測不能な時代を幸福に生き、よりよい社会を創る子どもをどう育てていくかしっかり考えていきたいです。新学習指導要領もしっかり読んで勉強したいです。（女性　40代　会社員・公務員）

・これまで以上に発達障害のある生徒たちの方を向いて指導を行っていこうと意識を新たにした。吉田先生のお話、とてもおもしろかったです。長谷川先生もありがとうございました。（女性　20代　会社員・公務員）

・教師としての心構えで大事なことが聞けて、とても勉強になりました。１人の講師としてある前に、子どもを育てる親として、ハッとさせられるお話でした。貴重な講話ありがとうございました。（女性　40代　その他）

・「磨くべき教師の力」として、ことばの力、社会力を育てる力、教師であることの力が必要なことがよく分かりました。この３つの力を、自分自身が身に付けられるようになりたいと思いました。特別支援教育については、分かりやすい内容でした。発達障害とその支援について、自分が今出来ることを考えて、支援していきたいと思いました。（女性　30代　会社員・公務員）

・教師としての心の在り方、どのような子どもたちに育って欲しいのかということを、改めて考えることができました。長谷川先生の講演はとても分かりやすく心に染みました。自分の信念を大切にし、自分自身も社会に敏感になりたいと思いました。ありがとうございました。（男性　30代　会社員・公務員）

・「ことばを自覚的に使う教師」心に残りました。特に支援を要する子どもたちへの関わり方を考えさせられました。未来を見据えた教育をしていかなければと強く思いました。各教科の授業改善をしながら、またキャリア教育を大切にしながら、子どもたちと関わっていきます。（男性　40代　会社員・公務員）

・長谷川先生のご講義では、社会の変化の激しい状況の中で、教育に携わる者としての視点の再確認が出来ました。吉田先生のご講義では、発達障害に対する理解は深まってきている現状、また課題についてよく理解することが出来ました。合理的配慮を要する生徒の支援は、通常学級でも十分になされていると、現場で実際に実感できています。しかし、周りの生徒や職員、学校への配慮って？と思う事もしばしばです。一人一人の子どもの幸せのための教育だとは思いますが、「個に応じた」を求められすぎて、学校が疲弊している所にも目を向けていただくと、教員は救われます。（男性　40代　会社員・公務員）

・「慈愛の心で」「保護者の味方に」・・・心に響きました。多謝にありがとうございました。（女性　50代　教員）

・何度講演を聞かせていただいても、吉田先生のお話をまた聞きたくなります。ありがとうございました。（女性　50代　教員）

・これから先のことにもっと関心を持って、自分自身が社会の流れに敏感でありたいと思いました。もっと聞きたかったです。（女性　40代　教員）

・現勤校の見直しの視点として、取り組んでいきたいと思います。（男性　40代　会社員・公務員）

・本年度、２回参加させていただきました。講師の方々、講演内容がとても魅力的で参加してみたい、そして参加して、やっぱりよかった、勉強になったと感想を持ちました。次年度もぜひ参加させていただきます。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・長谷川教授も吉田教授も講演内容は素晴らしく、参考になりました。（男性　50代　会社員・公務員）

・分かりやすく、今の現状の困り感が少し整理できました（特別支援に関して）。少し方向性が見えてきたように思います。（女性　40代　会社員・公務員）

・特別支援について、子どもたちに向き合って、今後も取り組んでいきたいです。（女性　50代　会社員・公務員）

・自分の学級、目の前の子どもたちはどうかな、という視点で講座を聞きました。「特別支援教育から考える」の講座で分かったことを、自学級へ持ち帰りたいと思います。（女性　20代　会社員・公務員）

・自分の担任するクラスにも発達障害の疑いがある生徒がいます。出来ないことが多く、また同じ失敗を繰り返すので、どうにか改善できるように手立てを打っています。しかし、生活面の支援は行っているのですが、学習面での支援の仕方を悩んでいました。今回の話を受けて、コーディネーターと相談して、この子に合った教育を進めていければと、前向きな気持ちになれました。（男性　20代　会社員・公務員）

・今、特別支援教育に関わった仕事をしています。数名の子どもたちの担当をしていますが、それぞれに特性が違います。どんな事がその子に合うか、毎日考えながらやっていますが、それでいいかと悩みながらやっています。しかし、今日の話でWISCの結果をもとに･･･という話があり、しっかり見直してやっていきたい。（男性　50代　会社員・公務員）

・長谷川先生のお話は、いつも自分の子どもとの向き合い方について、教師としての姿について、振り返り反省させられます。明日は、子どもたちへの”ことば”について、意識、自覚したものになると思います。しっかり意識し続けて、子どもが素直なことばをあずけられる教師になりたいと思います。五島まで足を運んでいただき、ありがとうございました。（女性　30代　会社員・公務員）

・長谷川先生、吉田先生の講演のみでしたが、いずれも大変よい内容で参加してよかったと心から思いました。五島に居ながらにして、このような貴重な学びの機会を得られたことに感謝します。（女性　40代　会社員・公務員）

・現在の学級経営の課題を、「特別支援教育の視点」としているので、今度（夏休み等を利用して）もう一度見直して、よりよい学校生活を送ることが出来るよう、働きかけていきたいと思います。（女性　20代　会社員・公務員）

・この講演を通して、自分自身を見つめ直したいと思いました。（女性　20代　会社員・公務員）

・改めて”教育”について、考えるきっかけとなりました。（男性　20代　会社員・公務員）

・長谷川先生、吉田先生の話、共に心に響く話でした。子を慈しみ、未来を目指して、日々子に向き合いたいと思います。（女性　30代　会社員・公務員）

・発達障害についての理解が深まり、今後にいかしていきたいです。（女性　20代　会社員・公務員）

・大変分かりやすく、明日からの実務に生かせそうです。（女性　40代　会社員・公務員）

・教師として、管理職として、職員にどう接していけばよいか心構えが出来た。特別支援教育を通常学級で進めていく上での考え方が分かり誤解が解けた。（男性　40代　会社員・公務員）

・「磨くべき教師の力」には、ハッと考えさせられた。分かっているようで、改めて言われてみると「自分自身どうかな？」と反省する。ただ、言葉に関しては、その言葉で喜んでくれたり、傷つけたりしてしまう。言った自分が何気に使った言葉が、子どもたちにとっては、悲しい気持ちになる事もあり、特に全体に使う”ことば”は、より多くの子にきちんと伝わるように意識することを今後も忘れずに指導していきたい。子どもに発した言葉は消せないので、気をつけたいと改めて感じました。ありがとうございました。（女性　40代　会社員・公務員）

・長谷川先生の講演のなかでの『役割・承認・意味づけ』を自分が分かった上で、教育活動の中に取り入れていこうと思いました。吉田先生のお話は、難しい言葉も分かりやすく説明、話してくださるので、今回２回目ですが、インクルーシブ教育や支援についてなど、『明日からでも取り入れていこう』と思わせてくださるお話で、受けてよかったと思いました。鈴木先生のお話を聞き、自分が持っている英語教育の遅れを感じました。正直、自分が話せないので、英語の授業は毎回てんやわんやです。文章力がない感想で申し訳ありません。（女性　40代　会社員・公務員）

・３講座ともとても興味深い演題で、内容も期待以上のものをいただけたと思います。磨くべき教師の力、特別支援教育、そして英語教育。テーマは違いましたが、どれにも共通していたのは、今現在、現場の教員（＝私たち）が、疑問に思っていること、ずっと違和感を持ちながら長らく自分で解決できずにいたこと、そして、近未来の変わりゆく学習指導要領を中心とした教育内容への不安に対する対応策や、視点、心構えをいただけたということです。大学の学びは、現場ではそのまま使えない、理想論が多い、という今までの自分の印象がガラリと変わりました。参加させていただけて本当によかったと思います。現在にも未来にも、色々な不安は尽きません。でも、まずは一教員、自分という人間の「有り様」を見つめ直して、もう一度ここから気持ちを新たに、同僚たちと工夫、協力しながら目の前の子どもたちの教育に力を注いでいきたいと思います。本日は、本当にありがとうございました。（女性　30代　会社員・公務員）

・教師としての有り様を改めて考えることができた。日々の学びの大切さ、子どもとの関わりの大切さ等。（男性　50代　会社員・公務員）

・教職員への指導に役立てたい。（男性　50代　会社員・公務員）

・精神性の継承、チームの在り方など、大切にしていきたいと思います。ありがとうございました。（女性　50代　会社員・公務員）

・先生方３名のそれぞれの講座はとても勉強になりました。最後３名揃ったときに、同じように単発で意見を言われただけなので、難しいかもしれませんが、意見を絡ませながら考えを聞きたかったです。（男性　40代　会社員・公務員）

・ＩＣＴのお話が大変参考になりました。英語教育では特に、ＩＣＴでつないで教育を行うことは大変有効だと思います。（男性　40代　会社員・公務員）

・どの講座も分かりやすい話し方とプレゼンの効果で理解しやすく、１講座１講座、集中して学ぶことが出来ました。学びの機会を与えていただいたことに感謝申し上げます。（男性　40代　会社員・公務員）

・教師としての芯を大切にして、子どもたちと向き合っていきたい。（男性　50代　会社員・公務員）

・ありがとうございました。また機会を作ってください。（男性　50代　教員）

・「ことば」を意識して聞こう、伝えようと思いました。学級の気になる子の顔が浮かびました。目の前の提出物や締切りに気持ちを奪われていたことに気付かされました。来てよかったです。（女性　40代　会社員・公務員）

・「ことばの力」の大切さを学びました。普段、忙しさのあまり、子どもの思いをじっくり聞いていなかったことを反省しました。自分に余裕を持って「この先生になら自分の本当の言葉をあずけられる」と子どもに思ってもらえるように、子どもの思いをしっかり受け止めていきたいと思いました。貴重なご講演をありがとうございました。（女性　20代　会社員・公務員）

・これまで学んできたことを更に明確化できたり、新たな知識、概念を知ることが出来たりした。素晴らしい機会となりました。本日、学んだことを明日からの業務にしっかりと生かしていこうと思います。（男性　30代　会社員・公務員）

・2030年（近未来）とその先を踏まえた教育を考えた場合、人間本来持っている本源的な力を引き出す教育の重要性ということは、とても心にストンと落ちました。私自身がさらに研修を深め、ことばの力を身につけ、子どもたちに還元していきたい。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・教員として磨くべきもの、確認できた。これは大丈夫、出来ている。いやいや、ここはまだまだ、そうだなぁ･･･と、うちの学校の教員に足りないところ、ここをみんなで頑張ろうというところが再確認出来ました。（男性　40代　会社員・公務員）

・離島である事をハンディキャップでなく、アドバンテージとして捉えることが出来る。i-City構想。我々の眼前にいる子どもたちに「世界とつながる実感」を持たせるためにも推し進めたい。（男性　50代　会社員・公務員）

・ふるさとに愛着と誇りを持った子どもを育て、地域を大切にする”ふるさと教育”を推進していきたい。他県の方々が、五島に憧れを持っていることは驚きであり、子どもたちに伝えるべきであると感じた。特別支援教育の視点を持ち、全ての子どもに寄り添っていかなければと改めて感じた。（男性　50代　会社員・公務員）

・特に吉田先生の特別支援に関する講義が勉強になった。（男性　50代　小学校教職員）

・講師の先生方の語りかけにより、冊子やパンフレットなどに示されていた内容が、熱を持って伝わってきたように思います。国の動向、ねらい、それぞれの文言が、直接語っていただいたことで、ようやく理解の入口に辿りつけた感じがします。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・１回目、３回目の講座を受講させていただいたが、大変内容の濃い講義ばかりで、これまでの自分自身の取り組みを振り返るいい機会になった。次年度もぜひ受講したいと思う。（男性　50代　会社員・公務員）

・これからの社会が求める人材について、いま一度確認が出来た。今後の参考にしたい。ありがとうございました。（男性　50代　会社員・公務員）

・2030年からの照射という視点からの講座で、いつも日常の対応に追われている立場からは、目が開かれる思いでした。「学校」が先端教育の場となっていないと、魅力が失われ流出も起こると思います。自校へ置き換えてみます。ありがとうございました。（男性　40代　会社員・公務員）

・五島にいながら、とても貴重な話を聞く事が出来ました。鈴木先生の話から「i-City大学」のように、島にいながら学びたいことが学べると島を離れる若者を少なくすることが出来るのではないかと考えました。（男性　30代　会社員・公務員）

（７）今後受けてみたい講座の内容がございましたらご記入ください。

・働き方改革（男性　40代）

・カリキュラムマネジメントの実践例（大学院ならば研究例でも可）。モデルケース評価の在り方。教師の働き方改革について。（男性　50代　会社員・公務員）

・道徳の授業について。いじめ、不登校について。（女性　30代　会社員・公務員）

・内野先生の講座を受けたいです。（女性　20代　会社員・公務員）

・教師力について。（女性　20代　会社員・公務員）

・教育・不易とは何か、それを若手にどう伝えていくか。（男性　40代　会社員・公務員）

・カリキュラムマネジメントについて（具体的に基本から）。（男性　50代　会社員・公務員）

・今後の道徳授業の在り方。（女性　20代　会社員・公務員）

・五島でこういった機会を作っていただきありがとうございます。学べる環境が身近にあるということは、有難いことですよね･･･。本学でも機会を見て講座に参加できればと思います。（男性　40代　会社員・公務員）

・プログラミング教育。キャリア教育。（男性　50代　会社員・公務員）

・キャリア教育。ふるさと教育。（男性　50代　会社員・公務員）

・長谷川教授のお話をまたお聞きしたいです。（女性　50代　会社員・公務員）

・開かれたカリキュラムマネジメントが大切だと言われています。社会のニーズを踏まえたカリキュラムマネジメントの事例等。紹介があると有難く思います。（男性　30代　会社員・公務員）

・子どもたちに世界と繋がりたい！と思わせることが大切だな（必要感）、と思ったときに、実際の活用事例が知りたくなりました。こんなことが出来ます、など（英語科以外で）（女性　40代　会社員・公務員）

「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発

畑中大路 篠崎信彦 岡野利男 田中昭二 千布本広 林寛 長谷川哲朗 池田浩 野中光治 松元浩一
（以上、長崎大学大学院教育学研究科）榎景子 藤本登 三上次郎（以上、長崎大学教育学部）
山口博徳 前野泰介 小西仁（以上、長崎県教育センター）
キーワード：管理職養成、「育成指標」、教育センター、「単位互換」

Ⅰ．実践研究の背景・目的

長崎県内の公立学校では、今後、管理職が大量定年退職し、次世代を担う管理職「地域リーダー」の育成・確保が緊要の課題とされている。これに合わせて長崎県教育委員会は「校長及び教員としての資質に関する指標」、所謂「育成指標」を平成29年度に策定し、研修体系の再構築を図っている。一方で、長崎大学大学院教育学研究科は、平成30年度に管理職養成コースを新たに設置した。当該コースは、優れた学校管理職の養成のみならず、大学の研究者・実務家教員が中心となって県・市町教育委員会やPTA、民間企業等の協力の下、長崎県における今日的教育課題へ対応できる「地域リーダー」育成を目指すものである。

以上の背景を踏まえ本実践研究では、次節に記載する管理職養成コースと長崎県教育センターによる「単位互換」の仕組みの制度化を通じ、院生・受講者の力量向上を図るとともに、長崎大学大学院教育学研究科と長崎県教育センターの更なる連携・協働の深化を目指す（図）。

Ⅱ．実践の概要

本実践研究では下記二つの実践を行った。

一つは、管理職養成コース院生が県教育センターの「管理職（候補者）対象研修講座」等の運営に参画し、それを管理職養成コースの履修内容として認定し、実習の一部として単位化する実践である。なお、県教育センターの研修講座を大学院の履修単位として認定するための方策については、大学教員と研修運営者（県教育センター）が企画段階から協議し、その手掛かりとして「育成指標」を活用した。

二つは、教職大学院管理職養成コースの授業科目「学校経営総論」を教育センター管理職研修講座として認定し、受講者のニーズ等に応じて選択受講できる実践である。なお、当該講義を県教育センターの研修講座として受講認定するための質保証においても、大学教員と教育センター指導主事が企画段階から協議し、その手掛かりとして「育成指標」を活用した。

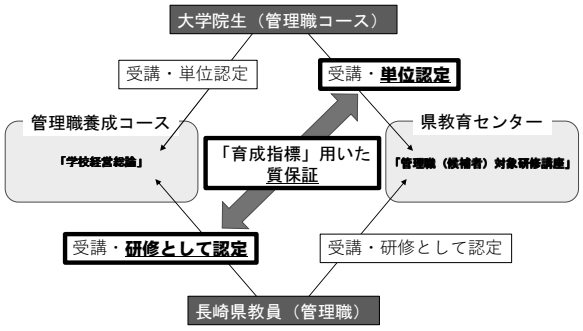


図　実践研究の概要

Ⅲ．実践研究の成果

本実践を通じた受講者の力量向上の評価は、「育成指標」に基づき作成したレポートを通じて実施した。また、講座前後の短期評価（output）だけでなく、講座が及ぼす長期的な効果（outcome）を測定するべく、「育成指標」を軸としたインタビュー調査を受講者に対して行い、「単位互換」制度の効果を測定した。

調査の結果、「単位互換」を目指した本実践は、管理職養成コース院生及び「学校経営総論」を受講した県内の公立学校管理職の両者に対して、管理職としての力量形成に資する気付きを与えたことが明らかとなった（詳細は当日ポスターでご報告いたします。）

追記：本実践研究は、教職員支援機構　平成31年度　教育の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業「大学院レベルの高度な現職教員研修プログラム開発・実施事業」の助成を受けたものである。

「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発

畑中大路[1] 篠崎信彦[1] 岡野利男[1] 田中昭二[1] 千布本広[1] 林寛[1] 長谷川哲朗[1] 池田浩[1] 野中光治[1] 松元浩一[1]
榎景子[2] 藤本登[2] 三上次郎[2] 山口博徳[3] 前野泰介[3] 小西仁[3]

1:長崎大学大学院教育学研究科 2:長崎大学教育学部 3:長崎県教育センター

背景・目的・方法

背景
- 管理職の大量退職→管理職養成の必要性
- H29 「長崎県　校長等としての資質の向上に関する指標」作成
- H30　長崎大学教職大学院「管理職養成コース」新設

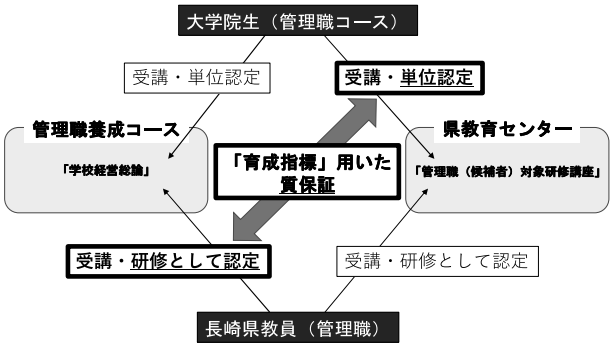
目的
「育成指標」に基づく管理職育成プログラムを大学院-県教委-県教育センター共同で検討・開発する

方法

実践①
院生が県教育センター「管理職（候補者）対象研修講座」等の運営に参画し、管理職養成コースの単位として認定

実践②
管理職養成コース授業科目「学校経営総論」を県教育センター管理職研修講座として選択受講できるようにする

→質保証の手掛かりとして**「育成指標」**を活用



実践の具体

実践①の内容　会場：長崎県教育センター

日程	研修名	内容（「育成指標」）
6/10-11	新任校長研修	教育理念 ビジョン形成等
7/4-5	次代を担うミドルリーダー研修	社会的視野 人材育成等
9/12-13	新任教頭研修	使命感、危機管理等
7/29-31（小） 7/31-8/2（中）	初任者研修	郷土愛 人材育成等
8/19-20	中堅教諭等資質向上研修	教育理念 服務管理等
8/22-23	小・中学校若手2・5年目研修	使命感 教育課程等

実践①
- 院生が企画段階から参画し、その参画を実習の一部として単位化した。
- 単位化の質保証には「育成指標」を活用し、大学教員と研修運営者（県教育センター）が企画段階から協議した。

実践②
- 各回を教育センター管理職研修講座として認定し、受講者のニーズ等に応じて選択受講できるよう設定した。
- その質保証には「育成指標」を活用し、大学教員と県教育センターが企画段階から協議した。
- 選択講座として約50名の公立学校管理職、公開講座に約100名の公立学校教員が参加した。

実践②の内容　会場：長崎大学

日程	講義内容	担当者	内容（「育成指標」）
4/16	長崎県の教育行政施策	木村国広 氏 （県教委 義務教育課長）	社会的視野 郷土愛等
4/24	学力向上に関する施策	馬場耕成 氏 （県教委 義務教育課 参事）	使命感 ビジョン形成等
5/8	管理職の視点で取り組む学力向上	山﨑直人 氏 （長崎市教委教育指導係長）	教育理念 人材育成等
5/15	学校経営における特別支援教育	分藤賢之 氏 （県教委特別支援教育課長）	教育理念 特別支援教育
5/22	男女参画・女性活躍推進	有吉佳代子 氏 （男女参画・女性活躍推進室長）	社会的視野 人材育成等
5/29	学校運営協議会の実際	溝川浩 氏 （川棚町立川棚小学校 校長）	郷土愛 教育課程等
6/5	PTAと学校経営	中野高子 氏 （長崎県社会教育委員）	郷土愛 地域連携等
6/12	学校経営における危機管理	西村一孔 氏 （元児童生徒支援室長）	服務管理 事務管理等
6/15	【公開講座】長崎から考える教育とは	山﨑滋夫氏（元教育次長） 江頭明文氏（元教育次長）	教育理念 ビジョン形成等
6/16	【公開講座】地域社会が求める教職大学院・教員養成を目指して	長谷川哲朗（長崎大学） 松元浩一（長崎大学）	使命感 人材育成等
6/19	マスメディアからみた学校教育	榎屋健 氏 （長崎新聞出版室長）	社会的視野 危機管理等
6/26	教育行政における人事施策	本村公秀 氏 （県教委 人事管理監）	使命感 人材育成等

実践の結果

※今回は実践②のうち、選択講座として受講した公立学校管理職へのインタビュー調査結果の一端を報告する

調査の概要：2019年7月～8月に実施。調査協力者は受講者6名（小・中・高2年目教頭4名、公立小・中2年目校長2名）。

- 学力向上の方策について、教頭の立場からできる働きかけについての考えがまとまった。PTAに関する講義などは学級担任が聞いてもいいものであり、受講対象を広げられるのではないか。（小学校教頭2年目、5/8「管理職の視点で取り組む学力向上」受講）
- 学校に戻り、講義での学びを特別支援学級担任に伝えた。現場のニーズにマッチした内容（起業を含めたキャリア教育）をリサーチし、時々の学校課題をふまえた講義内容を計画してほしい。実践的な内容を取り扱う講義があっても良いのではないか（中学校長2年目、5/15「学校経営における特別支援教育」受講）
- 講座後には危機管理を前提に、職員からの報告を待つだけではなく、気になることについての情報収集をいっそう意識するようになった（高校教頭2年目、6/12「学校経営における危機管理」受講）
- 講義内で講師が紹介した調査報告書を読む機会となった。管理職だけでなく、教諭の立場から、あるいはその他の色々な立場からも受講できると良いのではないか。（中学教頭2年目、6/12「学校経営における危機管理」受講）
- 90分かつ午後からの講義であり、校務に支障が出にくい。民間の人からの話を聞くことができた。講座を受けたことで、危機管理に対する意識がさらに上がり、様々な危機管理の取組を見える形にしないといけないと強く思うようになった。（小学校校長2年目、6/19「マスメデイアからみた学校教育」受講）
- 県教育センターよりも講座時間が短く、学校を空ける負担が少ない。（高校校長2年目、6/26「教育行政における人事施策」受講）

今後の研究課題

大学院生の意識変容の分析（受講前後における短期、入学からの長期の変容）、教育センターとの連携における効果と課題の分析　→**次年度のプログラム改善へ**

令和元年度日本教職大学院協会研究大会「実践研究成果発表」

大学・県教育センター連携による「育成指標」に基づいた管理職養成講座の試行と評価

令和元年12月8日（日）
長崎大学大学院教育学研究科
教授　篠崎信彦
長崎大学教育学部
教授　藤本　登

1　研究の背景

○　管理職の大量退職　➡　管理職養成の必要性

○　2017（平成29）年
「長崎県　校長等としての資質の向上に関する指標」作成

○　2018（平成30）年
長崎大学教職大学院「管理職養成コース」新設

1　研究の背景

（1）長崎大学大学院教育学研究科の状況
①　入学定員の変更　38名　→　28名
●入学定員未充足状態が続いていたこと
●地域の教育課題に応えていないのではないか

②　平成30年度から「管理職養成コース」を新設
●教職員の大量退職期が始まっていること
●県教委との連携・協働により学びのより一層の充実が図れるのではないか

1　研究の背景

（2）長崎県教育委員会・長崎県教育センター
①　学校管理職員の資質能力の向上
●複雑化・多様化する今日的課題への対応
●学校組織マネジメント力の育成

②　学校管理職員の育成
●大量退職に伴う質の担保
●大学院の知見を活用した研修の充実
●計画的な人材育成とキャリア形成

2　研究の目的

「長崎県　校長等としての資質の向上に関する指標」（以下、「育成指標」と表記）」に基づく管理職育成プログラムを大学院・県教委・県教育センター共同で検討・開発することを通して、現職管理職及び管理職候補者の学校経営に関する資質向上を目指す。

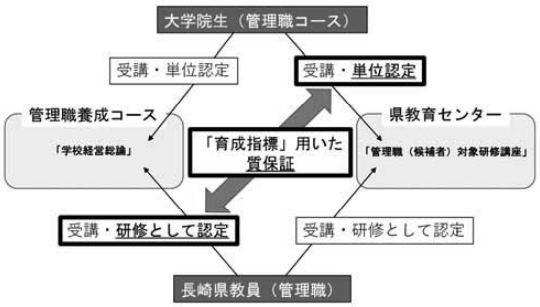
3　研究の方法

（1）　授業科目や研修講座の企画・運営の実施と評価
管理職養成に係る、研究科授業科目と県教育センター研修講座について、研究科と県教育センターが目標や内容等を共有し、協働して企画・運営を行い、その成果を評価する。

（2）　連携・協働による大学院授業及び県教育センター講座の評価大学院授業科目「学校経営総論」の各回を受講した管理職への聞き取り調査結果と県教育センター研修講座に参画した管理職コース院生のレポート等を分析し、成果を評価する。

背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

4 研究全体のイメージ



背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

＜実践内容①＞

日程	研修名	内容（「育成指標」）
6/10-11	新任校長研修	教育理念 ビジョン形成等
7/4-5	次代を担うミドルリーダー研修	社会的視野 人材育成等
9/12-13	新任教頭研修	使命感、 危機管理等
7/29-31(小) 7/31-8/2(中)	初任者研修	郷土愛 人材育成等
8/19-20	中堅教諭等資質向上研修	教育理念 服務管理等
8/22-23	小・中学校若手2・5年目研修	使命感 教育課程等

背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

＜実践内容②＞

日程	講義内容	担当者	内容（「育成指標」）
4/16	長崎県の教育行政施策	氏 （県教委 義務教育課長）	社会的視野 郷土愛等
4/24	学力向上に関する施策	氏 （県教委 義務教育課 参事）	使命感 ビジョン形成等
5/8	管理職の視点で取り組む 学力向上	氏 （長崎市教委教育指導係長）	教育理念 人材育成等
5/15	学校経営における 特別支援教育	氏 （県教委特別支援教育課長）	教育理念 特別支援教育
5/22	男女参画・女性活躍推進	氏 （男女参画・女性活躍推進室長）	社会的視野 人材育成等
5/29	学校運営協議会の実際	氏 （川棚町立川棚小学校 校長）	郷土愛 教育課程等
6/5	PTAと学校経営	氏 （長崎県社会教育委員）	郷土愛 地域連携等
6/12	学校経営における 危機管理	氏 （元児童生徒支援室長）	服務管理 事務管理等
6/15	【公開講座】 長崎から考える教育とは	氏（元教育次長） 氏（元教育次長）	教育理念 ビジョン形成等
6/16	【公開講座】地域社会が求める 教職大学院・教員養成を目指して	（長崎大学） （長崎大学）	使命感 人材育成等
6/19	マスメデイアからみた 学校教育	氏 （長崎新聞出版室長）	社会的視野 危機管理等
6/26	教育行政における 人事施策	氏 （県教委 人事管理監）	使命感 人材育成等

背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

＜実践①の概要＞・・・県教育センター会場

○対象：「管理職コース」院生10名

○方法：院生が県教育センター主催の研修講座へ企画段階から参画し、「実習の4つの柱」に沿って学ぶ

○内容：研修講座へ参画して得た学び・気付きを「教職実践実習4」として単位認定する

○工夫：単位化の質保証として「育成指標」を活用
※大学教員と県教育センターが企画段階から協議

背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

＜実践②の概要＞・・・長崎大学会場

○対象：県内の小中高特支の管理職約250名

○方法：大学院指定授業科目の各回から受講対象者のニーズに応じて選択受講

○内容：大学院授業を受講して得た気付きや学びを「教育センター管理職研修講座」の受講として認定

○工夫：受講認定の質保証として「育成指標」を活用
※大学教員と県教育センターが企画段階から協議

背景・目的・方法 | 実践内容①② | 実践の結果 | 成果と課題

1 実践①について

○管理職コース院生の研修講座への参画と振り返り

＜講座の種類＞

初任者研修、若手2・5年目研修、ミドルリーダー研修、中堅教員研修、新任教頭研修、新任校長研修

＜参画の方法＞

所長レク、スタッフ会、講座当日の運営・振り返り

＜振り返り＞

「実習の4つの柱」に沿った気づき・学び

「実習の4つの柱」

Ⅰ　講座経営
　講座のビジョン、必要性や意義・目的、所長レクの位置づけ、評価など

Ⅱ　講座運営
　分担と協働体制、指標活用、研修の手法、所長レクの視点や論点、当日の運営など

Ⅲ　受講者理解
　受講者の実態・実情、ニーズの把握、現場の期待、受講者への関与など

Ⅳ　連携・協働
　県教育センター内調整、本庁や大学等との連携・協働、配慮事項など

＜学びの一例＞　※小中新任校長研修講座への参画から

Ⅰ　講座経営
　〇受講者との研修意義の共有は、研修の成果につながるものであることを感じた。

Ⅱ　講座運営
　〇スタッフ会以降にさらに細かい分担と協働体制の確認があったことを見取ることができた。

Ⅲ　受講者理解
　〇スタッフが机間を巡回するだけでも、受講者の研修への当事者意識が高まっていくのを感じた。

Ⅳ　連携・協働
　〇不祥事対策を通した組織マネジメントの考え方に触れることができたことは、今後の研究に活かしていきたい。

背景・目的・方法 ｜ 実践内容①② ｜ 実践の結果 ｜ 成果と課題

2　実践②について
〇大学院授業の受講と受講者へのインタビュー調査等
＜受講対象の大学院授業＞
「学校経営総論」の15コマから選択受講

＜受講の方法＞
県教育センターへ申込、センターから研究科へ連絡
当日大学で受講、受講後レポート作成提出

＜受講者へのインタビュー調査＞
2019年7月～8月に研究科教員が訪問調査
調査協力者：受講者6名

背景・目的・方法 ｜ 実践内容①② ｜ 実践の結果 ｜ 成果と課題

実践②について
【選択講座として受講した公立学校管理職へのインタビューから】

① 学力向上の方策について、教頭の立場からできる働きかけについての考えがまとまった。
（小学校教頭2年目、5/8「管理職の視点で取り組む学力向上」受講）

② 現場のニーズにマッチした内容（起業を含めたキャリア教育）をリサーチし、時々の学校課題をふまえた講義内容を計画してほしい。実践的な内容を取り扱う講義があっても良いのではないか。（中学校長2年目、5/15「学校経営における特別支援教育」受講）

③ 講座後には危機管理を前提に、職員からの報告を待つだけではなく、気になることについての情報収集をいっそう意識するようになった。（高校教頭2年目、6/12「学校経営における危機管理」受講）

背景・目的・方法 ｜ 実践内容①② ｜ 実践の結果 ｜ 成果と課題

④ 講義内で講師が紹介した調査報告書を読む機会となった。管理職だけでなく、教諭の立場から、あるいはその他の色々な立場からも受講できると良いのではないか。
（中学教頭2年目、6/12「学校経営における危機管理」受講）

⑤ 90分かつ午後からの講義であり、校務に支障が出にくい。民間の人からの話を聞くことができた。講座を受けたことで、危機管理に対する意識がさらに上がり、様々な危機管理の取組を見える形にしないといけないと強く思うようになった。
（小学校校長2年目、6/19「マスメデイアからみた学校教育」受講）

⑥ 県教育センターよりも講座時間が短く、学校を空ける負担が少ない。（高校校長2年目、6/26「教育行政における人事施策」受講）

実践②・・・「受講レポートの3つの柱」

1．講義内容について理解したこと

2．長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標
（1）「高い識見」の観点から考えたこと

（2）「組織マネジメント」の観点から考えたこと

3．スクールリーダーとして、今日の学びをどう活かすか

4．その他

実践②・・・受講レポートから

◎長崎県 校長等としての資質の向上に関する指標

（1）「高い識見」の観点から考えたこと
〇生徒指導については「一番厳しい子に深く関わる」という考えのもと関係機関とつながる、その原動力は子ども達への深い愛情だと思った。

（2）「組織マネジメント」の観点から考えたこと
〇人がともに喜びや楽しさを共感していくことで、さらに大きな教育効果を生み出していくのだと思った。

◎スクールリーダーとして、今日の学びをどう活かすか
〇「自分ならどうする」といった視点に立ち、根拠をもって語る管理職、「守る」「伸ばす」ことのできる管理職を目指したい。

今後の課題

1 実践結果の分析

（1） 大学院生の意識変容
・受講前後における短期の変容
・入学前後における長期の変容

（2） 県教育センターとの連携における効果

2 次年度に向けた育成プログラムの改善

おわりに

平成 20 年に教職大学院は国立 18 大学、私立 6 大学の計 24 大学でスタートし、令和元年度に国立 47 大学、私立 7 大学の計 54 大学まで増加したが、その充足率は 80.3%と低迷している。この間、教員の養成、採用、研修機能の一体化やそれを支える教員の育成指標の作成、現職教員の大量退職と言った社会的状況の変化がある中で、本学は長崎県教育委員会と連携して大学院改革を進め、その一つの形として「管理職養成コース」を設置した。その中で我々が大事にしたことは、長崎県の教育界が培ってきた教育観・教師としての心根・地域の学校機能といった教育の不易の部分と、教育現場の今日的な課題や世界的な教育の方向性といった教育の流行の部分や大学の専門性を活かした学びを、いつ、どこで、誰が、何を、なぜ、どのような方法で提供するのか、その仕組みを組織的に作り上げることである。

本研究は、その具体策を「育成指標に基づいた管理職養成プログラムの開発」として提案した。その肝は、教員の研修機能としての教育センターの強みと、大学が持つ専門性や人的ネットワークを活かした教育プログラムの提供といった強みを「単位互換」制度の導入という形で具体化したことである。第 3 部の講義・実習の分析では、現職大学院生が学校経営総論や教育センターでの実習を通して、管理職として必要な思いや能力を高めていることが示されており、その学びのプロセスや今までの教師生活を省察する中で、自らの教育観や学校ビジョンの具体化が向上したことが分かる。一方で、教育センターの研修受講者である現職管理職員は、現場ニーズを捉えた講義の提供や講座内容・方法の多様化をメリットとして挙げつつ、運営面での不備を指摘された。また、県教育センターや大学院生からは、センターでの研修への参画方法や内容についても課題が示された。しかしながら、今回の面接調査や講義後に提出されたレポートから総合的に判断すると、育成指標に基づいた講義や研修講座の提供が、教職大学院と県教育センターとの連携により質の高い管理職養成プログラムとして開発できたと言える。

この様な取り組みを通じて得られた実務家教員と研究者教員の相互理解や学びの深化は、今後のコース運営やカリキュラム開発等に非常に有益なものとなった。特に兼務教員にとっては、教職や学校現場の理解に大きく貢献した。また、本研究とは直接的な関係はないが、管理職養成コースの院生を他の 3 コースの院生と混合して、研究室に配置をした結果、彼らは日常的にストレートマスターの院生や管理職養成コース以外の現職院生と関わることが出来たために、教職大学院やセンター等での実習で得た学びを確認し、新たな課題を見つける事が出来ている。この様な大学院の運営も、今回の「単位互換」制度を作るプロセスや運営の中で得られた知見による成果と考えられる。

以上のように、本研究を行うことで、新たな管理職養成のスタイルが提案できたと考えている。次年度以降は、他の科目内容にも「単位互換」制度を適用することで研修講座の充実・高度化を図りたい。最後に、本研究にご協力、ご支援を頂いた関係各位に御礼申し上げる。

令和元年 12 月 27 日

長崎大学教育学部　教授　藤本登

令和元年度　教育学研究科　管理職養成コース

（2020 年 3 月現在）

藤本　登　　（教育学部・教授・コース主任／３章２節４項、おわりに）
松元　浩一　（教育学研究科・教授・研究科長）
篠﨑　信彦　（教育学研究科・教授・副学部長／はじめに、３章２節１項）
三上　次郎　（教育学部・教授・副学部長／３章２節５項）
池田　浩　　（教育学研究科・教授）
野中　光治　（教育学研究科・教授／３章２節３項）
長谷川　哲朗（教育学研究科・教授／３章２節２項）
林　　寛　　（教育学研究科・教授・附属幼稚園長）
千布　本広　（教育学研究科・教授・附属小学校長）
岡野　利男　（教育学研究科・教授・附属中学校長）
田中　昭二　（教育学研究科・教授・附属特別支援学校長）
榎　景子　　（教育学部・准教授／３章２節）
畑中　大路　（教育学研究科・准教授／１部、２部、３章１節、４章）
青木　大祐　（教育学研究科・院生／３章２節４項）
赤木　進也　（教育学研究科・院生／３章１節、３章２節４項、４章２節）
井手　宏暢　（教育学研究科・院生／３章１節、３章２節３項）
岡本　邦明　（教育学研究科・院生／３章２節１項、４章２節）
上久木田雄二（教育学研究科・院生／３章２節６項）
瀬川　信幸　（教育学研究科・院生／３章２節１項）
寺田　成広　（教育学研究科・院生／３章２節２項）
戸田　朋彦　（教育学研究科・院生／３章２節５項）
朝長　芳卓　（教育学研究科・院生／３章２節３項）
永江　寛幸　（教育学研究科・院生／３章２節２項）

令和元年度 「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発
報告書
2020 年 2 月 14 日発行

発行所：長崎大学大学院教育学研究科
〒852-8521　長崎市文教町 1-14
TEL：095-819-2263（総務班）
印刷所：城島印刷株式会社
〒810-0012　福岡市中央区白金 2-9-6
Tel:092-531-7102　　Fax　092-524-4411

Graduate School of Education, Nagasaki University