

報告書

中高一貫教育の実現に向けた 具体策の検討 その2

株式会社 T.I.E

2023年6月30日

【調査の目的】

第1章 教員の募集

第2章 教員の人材育成

第3章 生徒の募集と評価

第4章 学校施設の整備

第5章 開設後の運営面での課題や留意点

(調査目的)

公明党神戸市市議団では、令和3年度／令和4年度の政務調査事業において神戸市の魅力を高めるため「子供達の教育」はどうあるべきか、そのための教育インフラはどのように充実させるべきかを調査研究し中高一貫校の設立というテーマを深掘りしてきた。

◇本調査の趣旨

今回は「中高一貫教育の実現に向けた対策の検討その2」を実施する。「具体策その1」では、といった中高一貫教育を実現した自治体首長担当部局といった行政の声、実現に向けて現場レベルで活動した教育関係者を中心に取材。実現までに何をなすべきか、何に注意を払うべきか、どのようなスケジュール・手順で進めたのか、その結果どのような影響があったか・・・など開設に向けた事例を深掘りしてきた。

今回の調査では、「教員の募集」「人材育成」「生徒の募集」、さらに「学校施設の整備」や「開設後の運営面での課題や留意点」・・・などについて、これまで取材してきた各方面、とくに教育現場の関係者の声を中心に取材していく。

【第1章 教員の募集】

この章では、現状の教員募集の状況を確認し、公立の中高一貫校を開校した場合の教員募集に必要な要素を調査・取材しました。

【教員不足の現状】

「教師不足」に関する実態調査

都道府県や政令指定都市など全国 68 の教育委員会を対象に行ったアンケート調査

○令和5年度始業日時点の教師不足の状況（令和4年度当初との比較）

	総計	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
改善	11	12	11	2	8
同程度	28	26	33	41	38
悪化	29	30	24	19	16

このアンケート結果からは、全国各地の学校で教師不足問題が深刻化していることが明らかになっています。

文部科学省の発表では、教師不足の状況に関しては、令和3年度に文部科学省が実施した調査で令和3年5月1日時点で 2,065 人(始業日時点では 2,558 人)との実態が明らかとなり、その後、令和4年度当初の状況を聴取した結果でも「改善した」と答えた教育委員会が6、「同程度」と答えた教育委員会が 22、「悪化した」と答えた教育委員会が 40 という状況で、今回のアンケートにおいて令和5年度当初の状況を伺ったところ、総計で「改善した」と答えた教育委員会が 11、「同程度」と答えた教育委員会が 28、「悪化した」と答えた教育委員会が 29 という結果であり、依然として厳しい状況であることが把握されました。

その一方で、現職以外の教員免許保持者を掘り起こし、研修会を実施し、二桁以上の講師登用に繋げた教育委員会も複数あることも明らかになりました。

さらにアンケート結果を詳しく見ていきたいと思えます。

まず校種別の結果を見ると、小学校が最も教員不足が深刻で、44%(30 団体)もの団体が「悪化した」と回答しています。これは、採用試験の倍率が低迷していることから伺えます。次いで中学校が 35%(24 団体)、高校が 27%(19 団体)と続きます。

次に、全体での教員不足の状況を見ると、43%(29 団体)の団体が「悪化した」と回答しており、教員不足問題が一層厳しくなっていることが分かります。一方で、「同程度」が 41%(28 団

体)、「改善した」が16%(11団体)と回答しているので、全ての地区で問題が悪化している訳ではないとも言えます。

しかし、全体的に見ると、教員不足は深刻な問題として存在しており、特に小学校における状況は特に深刻と言えます。また、「改善した」と回答した団体は全体の約6分の1にすぎず、教員不足問題は日本全国で広く問題視されているとも解釈できます。これらの結果から、教員確保のための新たな施策や、それに対する社会的な支援が求められていると言えるでしょう。

教員不足は、教育の質の低下や子供たちの学習機会の損失といった問題を引き起こします。教員不足が深刻な場合、教師の従事する業務が増え、過重労働に繋がることもあります。

また、教師の資質や経験不足による教員不足もあります。これは、新たに教職を得た教師が必要なスキルや経験を持たないために生じます。

教員不足の原因は様々で、社会的な要因(低賃金、教師の社会的評価の低下など)や教育制度の問題、リソースの不足などが関与しています。特に、地方や過疎地では若い教員が都市部に流出するため、教員不足が深刻化する傾向にあります。

※以下参考に改善した理由をあげておきます。(抜粋)

- ・予定以上に採用数を増やしたことにより、正規職員の配置数を一定数確保できた
- ・臨時的任用教員を探す取組を早期から行った
- ・4年度当初に臨任の未配置が多くなった地域について、優先的に臨任の情報を共有
- ・採用選考の特別選考により、実業教科の新規採用教員を確保することができた
- ・再任用者数が増加した
- ・新規採用者数を増やし、教員希望者の獲得に向けた取組を行った(SNS等の広報活動、街頭での呼びかけ、相談会の実施等)
- ・例年よりも、早い段階から新卒者への声かけを行った

【神戸市の教員募集状況】

次に神戸市の教員募集の状況を確認しておきたいと思います。

【今年度の特徴】 ※ () 内は昨年度の数値からの増減

○全体概要

- ・ 志願者総数……………1,842名 (+6名)
- ・ 全体の志願者倍率……………5.4倍 (+1.8)
- ・ 一般区分出願者数……………658名 (△94名)
- ・ 特例措置区分出願者数……現職教員区分： 136名 (+40名)
社会人経験者区分： 29名 (△16名)
臨時的任用教員区分： 599名 (△11名)
任期付合格者区分： 142名 (+25名)
前年度1次合格者区分：143名 (+38名)
大学等推薦区分： 51大学等から126名
(+8大学等・+27名)

○小学校教諭、中学校・高等学校教諭志願者の特徴等

- ・ 小学校 志願者数：703名 (+14名)
倍率： 5.2倍 (+2.3)
- ・ 中学校・高等学校 志願者数：749名 (△34名)
倍率： 5.8倍 (+1.6)

○試験制度改正による影響

- ・ 「臨時的任用教員区分」における出願要件の緩和
→志願者数：599名 (△11名)

2023度、志願者の総数は1,842名となり、前年度の1,836名からは8名増加。また、募集人員(約340名)に対しての全体の志願者倍率は平均5.4倍となり、前年度の3.6倍からは1.8ポイント上がりました。

受験区分別の志願者数では幼稚園が51名(前年度51名)、小学校が703名(前年度689名)、小学校英語コースが16名(前年度17名)、中学校・高等学校が749名(前年度783名)、特別支援学校が154名(前年度158名)、養護教諭が127名(前年度107名)、栄養教諭が42名(前年度31名)となっています。

また、受験区分別の倍率は、小学校が5.2倍(前年度2.9倍)、小学校英語コースが1.1倍(前年度3.4倍)、中学校・高等学校が5.8倍(前年度4.2倍)、特別支援学校が3.9倍(前年度3.9倍)、養護教諭が12.7倍(前年度4.8倍)となっています。

(参考資料)

神戸市教育委員会・令和6年度採用 神戸市立学校園教員採用候補者選考試験志願状況(PDF)

<https://www.city.kobe.lg.jp/documents/39130/r6shigansyasokuhou.pdf>

神戸市の志願者状況は他の自治体と比べて良い状況にあります。さらに教員採用を改善するために令和6年度採用(令和5年度実施)の教員採用選考では下記のような変更点を発表しています。

令和6年度採用(令和5年度実施)神戸市の教員採用選考における主な変更ポイント

1. 臨時的任用教員区分の要件緩和

特例措置区分「臨時的任用教員区分」の対象を拡大します。

以下の対象者は、第1次選考 筆記試験のうち、**教職・一般教養試験を免除**します。

	改正前	改正後
要件①	神戸市の臨時的任用教員として、 直近3年間のうち通算2年以上の勤務経験を有する者	神戸市の臨時的任用教員として、 直近10年間のうち通算2年以上の勤務経験を有する者
要件②	神戸市の臨時的任用教員として、 直近2年間のうち通算1年以上の勤務経験を有し、 かつ出願時においても勤務している者	神戸市の臨時的任用教員として、 出願時において勤務し、 かつ令和5年度末まで勤務の見込みがある者

2. 第2次選考小論文試験の廃止

第2次選考のうち、「小論文試験」を廃止します。

小論文試験廃止に伴う各試験における配点の変更について

(単位:点)

	満点	変更前			変更後	
		小論文	面接	実技	面接	実技
全区分(実技なし教科)	300	90	210	-	300	-
全区分(実技あり教科※)	300	30	210	60	240	60

※幼稚園、小学校(英語コース)、中学校・高等学校及び特別支援学校(音楽・美術・保健体育・技術・家庭・英語)、養護

神戸市採用 HP



裏面に神戸市立学校園の臨時講師(臨時的任用教員)の募集内容を記載しています。

(神戸市の教員採用の新しい取り組み)

ペーパーティーチャー等を対象とした

2023年度 KOBE 教員スタートプログラム

昨年度に引き続き、教員免許はあるものの、全く教職経験の無い方や、
教職経験があるものの、様々な理由で教職を離れている方を対象に研修を行います。
再び教員になりたいと思っている方や、
最新の授業方法を知りたいと思っている方などで、
神戸市で働きたいと思われる方、ぜひご連絡をお待ちしています。
今年度は、新たに学校現場での研修も実施します。



3. 2023年度研修期間および内容

期間・・・2023年8月21日（月曜日）～2023年9月8日（金曜日）の期間中、合計5回

場所・・・神戸市総合教育センター及び神戸市立学校園

内容・・・下図のとおり。なお、受講者には研修参加日数に応じて報酬を支給します。

	AM (9:30~12:00)	PM (13:00~16:00)
1日目 8月21日（月曜日）	教員としての心構え等	学習指導
— 自主課題研修	動画研修	
2日目 8月28日（月曜日）	学級経営・情報セキュリティ等	指導案作成、模擬授業等 ①
3日目 9月第2週目（詳細日程未定）	学校現場研修	
4日目 9月第2週目（詳細日程未定）	指導案作成、模擬授業等②	生徒指導

※2023年6月26日時点の内容案であり、変更の可能性があります。

【教員採用試験の近年の傾向】

「暗記型」では対応できない試験内容(教員採用試験の最新動向・教育新聞より)

過去 10 年ほど、各自治体の教員採用試験を見てきた中で感じるのは、どの自治体も「秀才型」の教員を求めなくなったことです。教育課題を表層的なレベルで捉えず、深く踏み込んで理解している人物、あるいは理解しようとする人物を求めようようになってきています。

人物評価と実践力を重視

近年の教員採用試験の最も大きな傾向は、面接試験などにより人物評価と実践力をより重視する流れにあることです。面接試験はすべての県市で実施され、多くの自治体が異なる形式で2回以上行っています。また、通常の個人や集団の面接以外に、集団討論、模擬授業、場面指導グループワークなどの人物評価、実践力を問う試験がほとんどの自治体で実施されています。

受験要件の緩和で総合力を求める

募集区分の面では、校種をまたぐ一括募集や、併願制度を設ける自治体が増えています。中学・高校の一括募集や、小・中学校の併願を認めるケースなどです。

【教職希望をとりやめた理由】

また、教職を目指したにも関わらず途中でとりやめてしまう学生がいることも教員不足の要因としてあげられます。

次の資料は、愛知県総合教育センター研究紀要 第 111 集(令和3年度)の教職の魅力向上への課題に関する調査研究より「教職希望をとりやめた理由」のアンケート結果についてご紹介します。

男性

- ④教育実習が大変だったから(実施者のみ, n=9) 44.4%
- ①他にやりたい仕事が見つかったから 41.9%
- ⑨休日出勤や長時間労働のイメージがあるから 32.6%

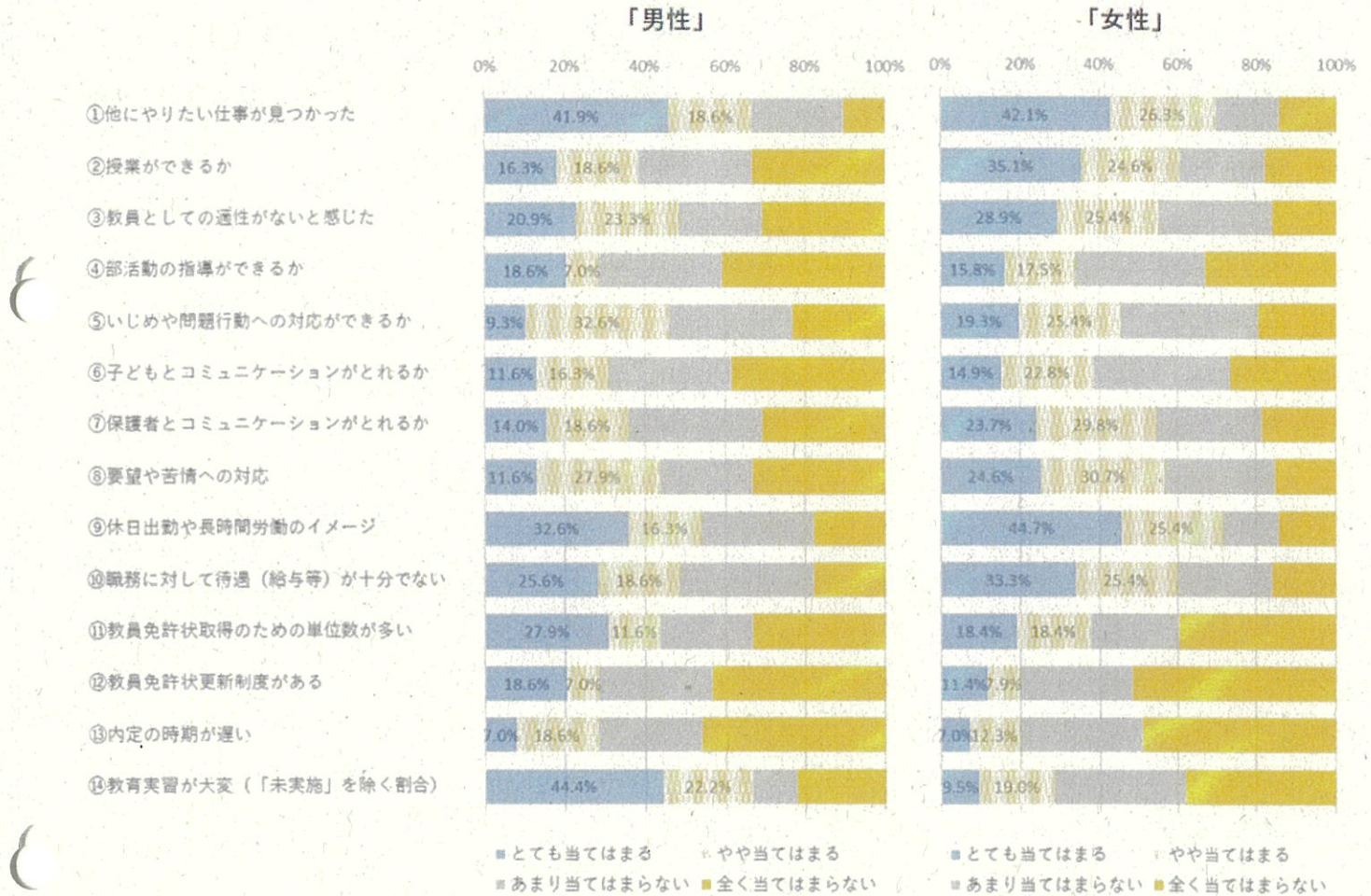
女性

- ⑨休日出勤や長時間労働のイメージがあるから 44.7%
- ①他にやりたい仕事が見つかったから 42.1%
- ②授業ができるか不安だから 35.1%
- ⑩職務に対して待遇(給与等)が十分でないから 33.3%

愛知県総合教育センター研究紀要 第111集(令和3年度)
の教職の魅力向上への課題に関する調査研究

10 あなたが希望を取りやめた理由について、次のことはどの程度当てはまると思われますか。

(4のウ選択者のみ)




【公立中高一貫校の教員募集について】

公立中高一貫校は、中学から高校までの教育を一貫して提供する学校です。ですから、教員採用では、中学校と高校の両方で必要とされる幅広い知識と教育の連続性を考慮した指導能力が重視されます。また、同じ生徒と長期間関わるが多いため、生徒の長期的な成長を支援する視点が求められます。

通常の中学校や高等学校の教員募集では、それぞれの学校レベルに特化した指導が主で、中学または高校のいずれかの教育課程に従って教員が採用されます。

中高一貫校の募集においては、学校の教育方針に沿った教育哲学を持ち、中学から高校までの教科内容に精通し、生徒一人ひとりの持続的な成長に対応できる教員を選びたいと考えています。

その条件を東京都の中高一貫校の教員募集の要項で確認していきたいと思います。

<p style="text-align: center;">公立中学校教員対象</p> <p style="text-align: center;">「中高一貫教育校」担当教員</p> <p>1 趣 旨 6年間を見通した計画的・継続的な、学習指導・進学指導・生徒指導を展開し、新しい学校づくりに意欲・関心があり、6年間を見通した教科指導や大学等への進路希望を実現させる指導力のある教員を募集します。</p> <p>2 応募の対象 (1) 現在、東京都公立中学校に勤務し、現任校に3年以上勤めている主任教諭・教諭で、中学校及び高等学校の免許（都の採用時の教科に限る。）所有者を対象とします。新規採用後1回目の異動に該当する教員も応募の対象となります。 (2) 現在、区立特別支援学校中学部に勤務し、現任校に3年以上勤めている主任教諭・教諭で、中・高、中学、高校枠で採用され、中学校及び高等学校の免許所有者（都の採用時の教科に限る。）を対象とします。新規採用後1回目の異動に該当する教員も応募の対象となります。 (3) 上記（1）又は（2）に該当する方であっても、再任用教員（予定の方を含む。）は応募できません。 (4) 千代田区立九段中等教育学校については、令和5年3月31日現在54歳以下の方を対象とします。</p>	
---	--

令和4年度(令和5年4月1日異動)東京都立学校教員公募制人事における資料

→ [リーフレット【中高一貫教育校 担当教員募集 公立中学校向】PDF](#)

この東京都の募集要項を見ると、「6年間を見通した計画的・継続的な、学習指導・進学指導・生徒指導を展開し、新しい学校づくりに意欲・関心があり、6年間を見通した教科指導や大学等への進路希望を実現させる指導力のある教員」とあり、さらに中学校及び高等学校の免許所有者とあります。

横浜市で最初の公立中高一貫校である横浜市立南高等学校附属中学校の初年度の先生をどのように集めたのか？横浜市で最初の公立中高一貫校の校長先生に伺ってみたところ、横浜市内の優秀な先生を個人的に声をかけて口説いていったということです。優秀な先生は公立・私立・塾の先生も含めて様々なところから集めましたが、どの学校にも確認をとって迷惑をかけないことを心掛けたということです。

選ぶ基準は子供への指導力があるかどうかでしたが、指導力が高い先生は個性が強いので、先生同士のコミュニケーションが苦手な先生もいたそうです。ただチームで仕事をする力を伸ばしていくことで教員として求めている能力を発揮することができるようになっていったということです。

また茨城県では、多様性のある教育を推進するため、教員免許不問の「校長」公募をしました。2019年に開始し、教員の経験がない2名の採用が決定しました。

勤務初年度の2020年は副校長として経験を積み、2021年度より校長として各学校の改革を推進しています。2020年も公募を行なったものの、教育現場での具体的なビジョンが見えず、採用には至らない結果になったということです。

2021年度は教育への熱量を重視した採用をすべく、これまで設定していた年齢制限を撤廃。また、より幅広く活躍いただける方を募るため、エン・ジャパンとタッグを組み、募集を行ないました。配属先は2022年に開設する2校を含め、5校の中高一貫校。多様な経験を求めている公募で、教員免許や教職経験は不問です。教育を改革するには現場の職員との連携は必須であることから、連携を行なえるような複数名のマネジメント経験は必須だったということです。

募集要項

- ・ 募集職種：校長（中高一貫校）
- ・ 応募受付期間：2021年8月19日（木）～2021年9月29日（水）
- ・ 応募方法：『エン転職』『ミドルの転職』各サービスから応募
- ・ 応募資格：民間企業や官公庁で管理職の経験をお持ちの方

※詳細は求人ページをご確認ください。

- ・ 給与：月給60万8000円＋各種手当＋賞与年2回
- ・ 雇用形態：特定任期付職員（4年間）
- ・ 特設ページ：<https://www.enjapan.com/project/ibaraki.html>

茨城県の公立中高一貫校の校長公募について
(首都圏模試センター取材記事より)

茨城県は、新しく柔軟な発想を学校経営に生かしてもらう目的で、民間人などを対象とした茨城県立中高一貫校・中等教育学校の校長公募の取り組みを行っています。

2022年度の採用枠は5名に対し、国内外から1,673名もの応募があり、合格者は4名(1名辞退)でした。

そして、2022年4月から土浦第一高等学校・附属中学校、水海道第一高等学校・附属中学校、水戸第一高等学校・附属中学校の3校の副校長としてそれぞれ任用されました。来年には、校長に昇任される予定。

水海道第一高等学校・附属中学校 副校長 福田 崇 先生 1972年埼玉県生まれ。開成高校を卒業後、東京大学経済学部経営学科に進学し、1996年に株式会社電通へ入社する。

入社後は、マーケティングの仕事を経て、クリエイティブ・ディレクターとしてCM制作など企業のブランドづくりをする仕事を担当し、2015年には、「カンヌライオンズ国際クリエイティビティ・フェスティバル 2015」の審査員も務めた。「教育ガラガラポンプロジェクト」の代表も務める。2022年4月より、水海道第一高等学校・附属中学校 副校長に着任し、2023年度より同校の校長に昇任。

※取材時点は副校長

【第2章 教員の人材育成】

教員の人材育成は未来を担う子どもたちへの質の高い教育を実現する上で極めて重要であると考えられています。教員は教育の最前線で生徒たちと直接向き合う役割を持ち、その知識や指導力、人間性が直接子どもたちの学びや成長に影響を及ぼします。社会の変化に対応して、新しい知識や教育方法を常に学び、教育技術を更新することで、子どもたちに適切な教育を提供する能力を維持・向上させる必要があります。

また、教員自身が学び続ける姿は、生徒たちにとって学習に対する積極的な態度を育む手本となります。生徒の多様性や個々のニーズに応じた指導を行うためにも、教員の幅広い視野と柔軟性が求められており、これらは適切な人材育成プログラムによって支えられています。

教員の人材育成を通じて、教育の質を維持するとともに、社会の変化や新たな教育ニーズに対応する力強い教育体制を築くことがとても重要となっています。

【各自治体の教員研修】

各自治体においては、教員の質を高め、地域に根差した教育を実施するために独自の研修プランを策定しています。具体的な研修プランは自治体によって異なりますが、例として以下のようなものがあります。

<新任教員向けの研修>

新任教員は、教育の基本から学校運営のノウハウ、授業作り、学級経営など、教育現場で必要な基本的なスキルを体系的に学びます。これらは通常数日から数週間にわたる研修プログラムで、実際の学校生活が始まる前と初年度の学校現場を経験した後に分けて行われることが一般的です。

<中堅・ベテラン教員のためのキャリアアップ研修>

経験を積んだ教員向けの研修では、専門分野の深化、教育課題に対する研究活動、管理職としてのリーダーシップ研修などが行われます。こうした研修を通じて、教員は自己の専門能力の向上と共に、学校経営や教育改革にも貢献できるようになることを目指します。

<テーマ別研修とワークショップ>

特定のテーマに焦点を当てた専門研修が実施されることもあります。例えば、学生指導や特別支援教育、外国語教育、ICT の利用といった分野で、トレンドに合わせた最新の情報と技術

を教員に提供します。また、アクティブラーニングや課題解決学習などの新しい教育手法を学ぶワークショップも行われています。

<学校間連携による研修>

地域内の複数の学校が連携して研修を行い、教員同士のネットワークを築くこともあります。異なる学校や教育課程の教員が互いに協力し、実践的な教育技術の共有や、地域の教育課題に共同で取り組むことができるようになります。

<自己啓発と学び直しの支援>

自治体は教員が主体的に自己研鑽を行えるよう、高度な教育プログラムや大学院での学び、オンラインコースへの参加などを支援しています。また、教員が最新の教育研究にアクセスできるように、学会への参加費用補助や研究休暇の制度も設けられている場合があります。

<地域の特性を活かした研修>

地方自治体によっては、その地域固有の文化や環境を活かした教育プログラムを取り入れています。地元の歴史や文化を反映させた教材開発や環境教育、地域住民との連携に関する研修がある自治体もあります。

これらの研修プランは教員の地位向上と専門性の強化のために計画され、教員が教育の質を高め、すべての子どもが豊かな学びを体験できるよう工夫されています。また、生涯学習の重要性を教育委員会が認識し、教員が常に最新の教育情報に触れる機会を持つことを重視しています。

(元日比谷高校校長・都立桜修館中等教育学校初代校長の石坂先生のインタビュー)

石坂先生は人材育成の在り方について下記のように語っています。

「今後、ますます困難な課題に立ち向かい解決する力のある人材が必要になってくると思います。今、私が力を入れてやっていることは人材育成です。学校現場においては、教育愛があり力量のある教員の力が必要です。

だから、教員育成に力を入れることが大切です。有用な人材を育成するには、そのような人材を育てることができる教員が必要です。意欲があり、教員こそ天職であると感じながら、困難なことにも立ち向かえる教員です。実は、教員志願者が減少している大きな理由は教員の仕事内容が大変だからということがあります。

特に、保護者対応や部活動や学校行事などがある上に事務作業が多くて、日曜日まで授業準備などに追われてしまい心身ともに疲れ果てて退職してしまう人がいることを耳にしています。

また、最近では公立学校の教員になることにはこだわらず、むしろ私立の中高一貫校で教員になりたいと考えている人もかなりいると感じています。私が、現在行っていることとして初任者や若手教員の育成がありますが、今の若手教員はとてもやる気があると感じています。いろいろな課題があっても児童生徒と関わりながらやり甲斐を見出したいと考えている人は多いと思います。

むしろ、逆にベテランと言われる教員に課題のある人が多いように思います。そのようなベテランだと言われているにもかかわらず、実際にはルーチンワークさえやっていれば良いと考えている先輩教員に育てられたら、実際には育つものも育ちません。

これからは、今の初任者や若手教員が本当に見本としたいと思われる教員になってもらうかを考えて、初任者や若手教員を育てていければ、やがては保護者からの信頼も得て、保護者が教員を信頼し、場合によっては尊敬の念を持って子供を預けられるようになるのではないのでしょうか。

私は大いに期待が持てると思っています。教員になりたいと願っている人たちも相当数いることは事実です。そのような人の発掘が上手くできていないのではないかと考えています。人材の発掘さえできれば、例えば東京都の小学校教員志願者は多くなり、高倍率の中から本当に採用したい学生を合格させることができます。このような教員に育てられた児童生徒であるならば、将来の日本の担い手となる立派な人材となり得ると考えることができます。また、このような教員は常に学ぶ姿勢を持ち続けるので、社会にも大いに貢献できる人材となると思います。

今後の人材育成の在り方としては、小学校・中学校・高等学校・大学等を中心としながらも、家庭でも、塾でも、どのようなところでも社会全体が児童生徒や学生を育成し、人間として成長できる体制づくりをしていくことではないかと思います。」

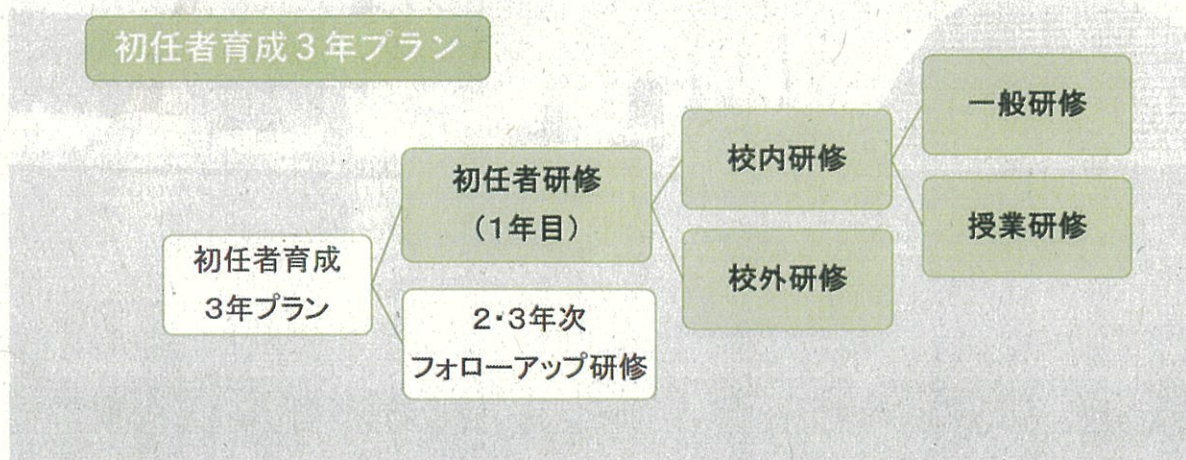
※下記は石坂先生の考案した「保護者対応力の思考コード」です。

保護者対応力の思考コード

	ルールや知識 <small>(知識・技能)</small>	起きている問題(原因と根拠) <small>(思考力・判断力・表現力)</small>	教員・学校と保護者の信頼関係 <small>(主体的に学習に取り組む態度)</small>		
3 変容	保護者対応の成功体験 学校のルール、社会常識、 教員の経験とその根拠	学校と家庭の 方策や評価の共有	保護者との協力関係・連携 →生徒にとって 認められる場が増え 生徒の要容が起ころ	3 協働性	社会と世界 World
2 教員に必須な 保護者対応力	教員の経験、社会常識 学校のルール	保護者との齟齬をなくす (目的・何を指すのか?)	保護者に寄り添って 自分なりの考えと気持ちを のせて対応する	2 多様性	自分と他者 Our
1 教師の保身	学校のルール	起きている問題の 情報収集	教員が保護者のこと考えずに 自分の考えや学校の論理 を一方向的に話す	1 主体性	自分 My
	A 知識・理解思考 知識・理解	B 論理的思考 応用・論理	C 創造的思考 批判・創造		

(神戸市の初任者育成3年プランの図)

神戸市では、「初任者育成3年プラン」として、法定研修である「初任者研修」(1年目)に加え、2年目、3年目においても市独自の「フォローアップ研修」を実施し、切れ目なく、若手教員の成長をサポートします。採用後3年間で教員としての基礎的・基本的な資質・能力を高め、着実な指導力の向上を目指します。



(神戸市の初任者育成3年プランの内容)

初任者育成3年プランの内容

		実際に研修を受ける時間		
		週あたり	年間	
初任者研修 (1年目)	校内研修	一般研修 (教育公務員として職務を遂行するために必要な事項全般の研修)	1時間	30時間
		授業研修 (指導教員とともに授業を検証するなど授業力をつけるための研修)	4時間	120時間
	校外研修	共通研修 (授業づくり研修、水泳指導法研修など)	—	11日
		選択研修 (幼稚園訪問、特別支援学校参観など)	—	4日
フォローアップ研修(2年目)		全体会：1回 研究授業：2回(1学期・3学期)		
フォローアップ研修(3年目)		全体会：1回 研究授業：1回(2学期)		

重点事業

9

教職員の資質・能力の向上と学校の組織力の強化

- ・「神戸市の求める教員像」を念頭に、教育現場の第一線に立つ教職員の素養を磨き高めます。
 - ①豊かな人間性あふれる教員
 - ②教育への意欲に満ちた教員
 - ③視野が広く対応力のある教員
 - ④実践的指導力のある教員
 - ⑤自律心のある教員
- ・教育の公平性を確保し、複雑・多様化する教育課題に対応できる学校・事務局を構築し、子供の健やかな育成につなげます。

取組の方向性

- ◎教育委員会が学校設置管理者としてのガバナンスを機能させ、学校運営に関し、適切な指導・支援を行います。
- ◎神戸市教員育成指標に基づいた研修内容の充実やOJTの活性化を進めます。
- ◎若手教員の指導や自主的な資質向上に対する支援を推進します。
- ◎学校のマネジメント機能の強化や学校に対する支援を充実させるとともに、事務局組織の再構築や、コンプライアンス意識が醸成された職場環境の構築を進めます。

■主な取組

①「主体的・対話的で深い学び」を実現するための実践的な研修の充実
・教員の授業力を高める研修を実施し、子供たちが主体的に取り組む授業づくりを推進。
②若手教員の育成・指導
1) 初任者育成3年プランを推進し、若手教員の資質・能力の向上を支援。 2) 教員経験のない小学校の初年の臨時講師や任期付教員に対して継続的な訪問指導を行うため、指導力豊かな校長経験者を派遣し、臨時講師等の授業力を育成。
③多様な人材の活用を含む研修体制の強化
1) 教職大学院等と連携して研修プログラムを開発し、育成指標に沿った研修を推進。 2) 研修において多様な人材の活用を推進するとともに、民間企業での研修も行う等、広い視野を持った教職員の育成を強化。
④自主的な資質向上に対する支援
1) 自主的な資質向上を促す自己評価システムを開発し、自己研鑽に対する支援を強化。 2) 先進的な教育実践をテーマにした研究推進校事業を行い、学校園の校内研修の活性化を支援。
⑤高い倫理観と規範意識のある教員の育成、コンプライアンス意識が醸成された職場環境の構築
1) コンプライアンス研修を事務局・学校園の各職場で全教職員を対象に実施するとともに、教員育成指標に基づくキャリアステージごとの研修においても実施し、コンプライアンスを徹底。 2) 「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会」の調査報告書を踏まえ、「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」や相談・通報窓口の周知を図るとともに、ハラスメントに特化した研修を新たに実施し、ハラスメント防止の取組を強化。 3) 監理室を設置し、学校法務専門官や学校支援専門官に弁護士やスクールカウンセラー等を積極的に配置・活用することで、コンプライアンスの徹底や校長のマネジメント支援を図り、教育委員会のガバナンスを強化。
⑥大学と連携した養成・研修段階における教員育成の推進
・大学と連携し、教育実習や学校インターンシップ、教員研修を推進。

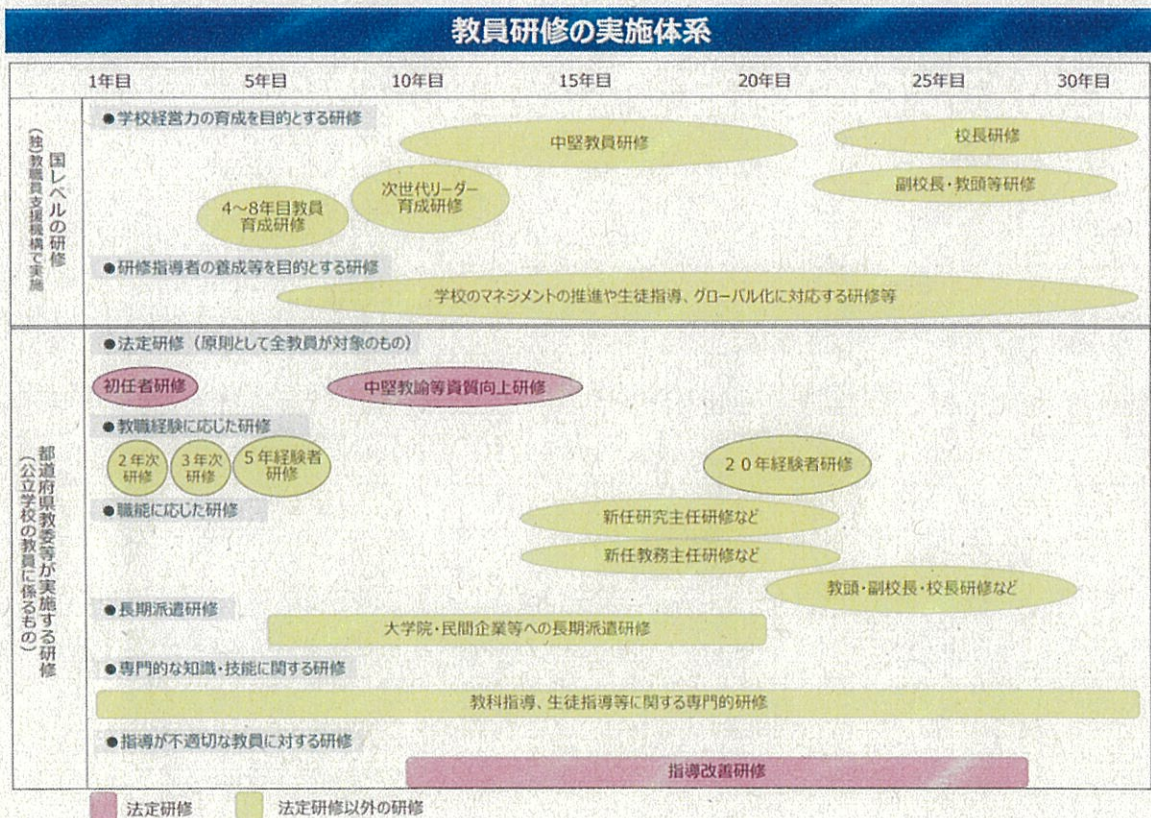
⑦質の高い教員の採用・育成	
1)	求める人材を的確に採用できる試験方法を確立するため、適性検査を実施。
2)	教員として備えるべき資質や能力を育成する機会を提供するとともに、求める人材とのマッチングを図るため、選考基準の公表など、採用制度の見直しを検討。
3)	教職員の研修体系を再構築し、授業力・指導力の向上に必要な不可欠な研修を教育委員会が実施。
⑧社会に開かれた教育課程の実現に向けた学校運営力の向上	
1)	学校教育目標を踏まえ、横断的視点で「教科等をつなぐ」カリキュラム・マネジメントを実践することで、学習の質の向上を促進。
2)	「次年度へつなぐ」カリキュラム・マネジメントを踏まえた学校評価の実施等を通して、PDCAサイクルにより、教育内容の質の向上を促進。
3)	教育活動に必要な資源等を地域等*も含めて活用しながら効果的に組み合わせる「人をつなぐ」カリキュラム・マネジメントを推進。 *神戸っ子応援団や学校評議員、学校運営協議会、ふれあい懇話会等をはじめ、トライやるウィークの受け入れ事業所や地域の大学、消防局、警察等。
⑨学校の組織力強化や学校への指導・支援の充実	
◇学校の組織力の強化	
1)	教頭の負担軽減のため、担任を持たず教頭業務の一部を補佐する「総務・学習指導担当」を配置拡充し、学校におけるマネジメント機能を強化。
2)	教頭等の事務負担軽減のため、業務を補助するスタッフを配置し、学校の組織力を強化。
3)	校長や教頭の業務を補佐し、他の教員に対する指導や助言を行う中核的役割を担う主幹教諭について、より役割と責任を明確化し能力の発揮を促すことで、学校の組織力強化を推進。
4)	教職員の人事異動制度の再構築を行い、全市を見据えた教職員の最適配置による学校園の組織力の強化や長期的な人材育成・キャリア形成による教員の資質及び指導力の向上を促進。
5)	人事評価制度のあり方について、具体的な評価基準等の提示や、業績・能力を的確に把握する管理職の力の向上を促進。
6)	学校の事務職員がこれまで以上に学校全体の運営に参画し、教頭・教員の事務負担が軽減されるよう、学校の事務職員の相互支援体制（学校間連携の取組）の構築を推進。（重点事業 10 に後掲）

(参考資料)第 3 期神戸市教育振興基本計画明日につながる新・こうべ教育プラン(令和 2 年度～令和 5 年度)

【(国レベルの研修と都道府県レベルの研修)】

国レベルでの教員研修は、全国的な規模で教育の基準や方針に沿った統一的な基礎教育と専門性向上のために行われます。これには、新しい学習指導要領への対応や国策としての教育改革に関連する内容が含まれます。

一方で、県レベル(自治体レベル)の教員研修では、その地域特有の文化や教育ニーズに応じた内容に焦点を当て、地元の教育委員会が独自にカスタマイズしたプログラムを提供します。県レベルの研修は、地域の教育課題に直接応える形で実施されるため、より実践的で柔軟性が求められます。国と県、両レベルの研修は、教員の専門性と質の向上を支える重要な役割を果たしています。



【公立学校と私立学校の研修】

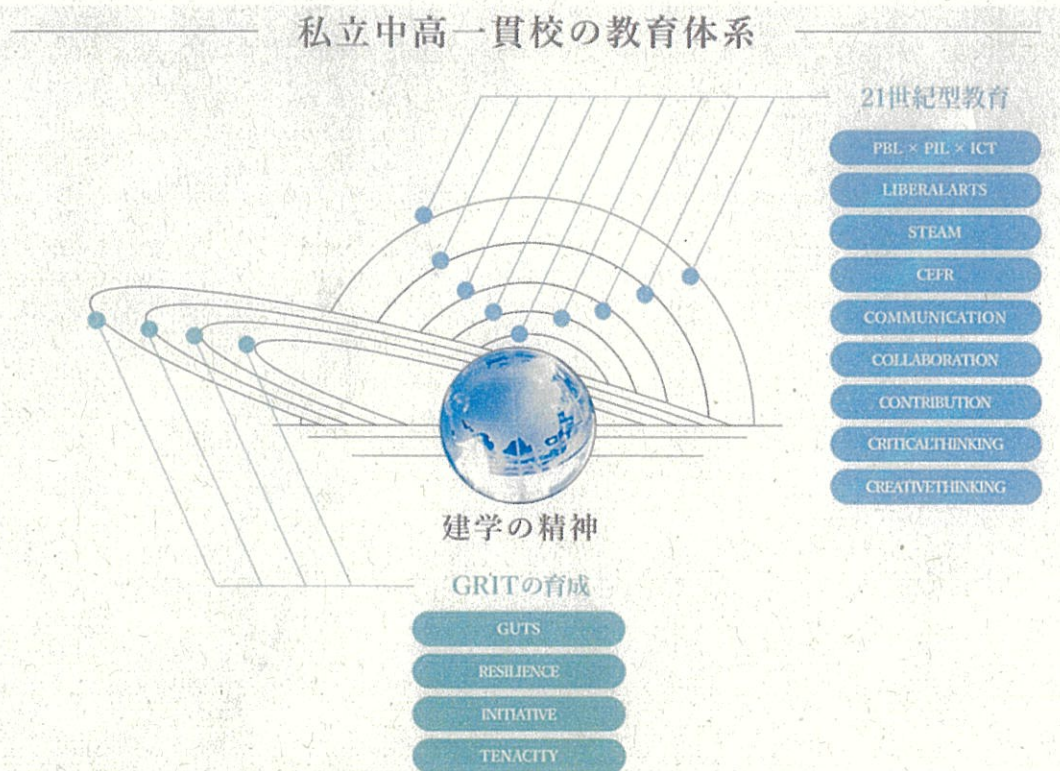
公立学校の教員研修は教育委員会が主導し、基本的な指導方針やカリキュラム構成が自治体により共通化されている場合が多いです。これにより、地域の教育目標や学校間の均一化に重点を置いたプログラムが提供されます。また、公立学校の教員は、継続教育を受けることが職務の一部として求められ、一定の周期での研修参加が義務付けられていることもあります。

一方で私立学校の教員研修は、学校運営者や設置者の方針に沿って個別に設計され、それぞれの学校の教育理念や目指す生徒像に合わせた内容が中心となります。私立学校はより自由度が高く、独自のカリキュラム開発や教育手法の実践に対応した専門的な研修を行う場合があります。

両者ともに、教員の質の保持・向上を目指し、教育環境の変化に応じた最新の教育内容や技術を取り入れながら、生徒へのより良い教育提供を目指しています。

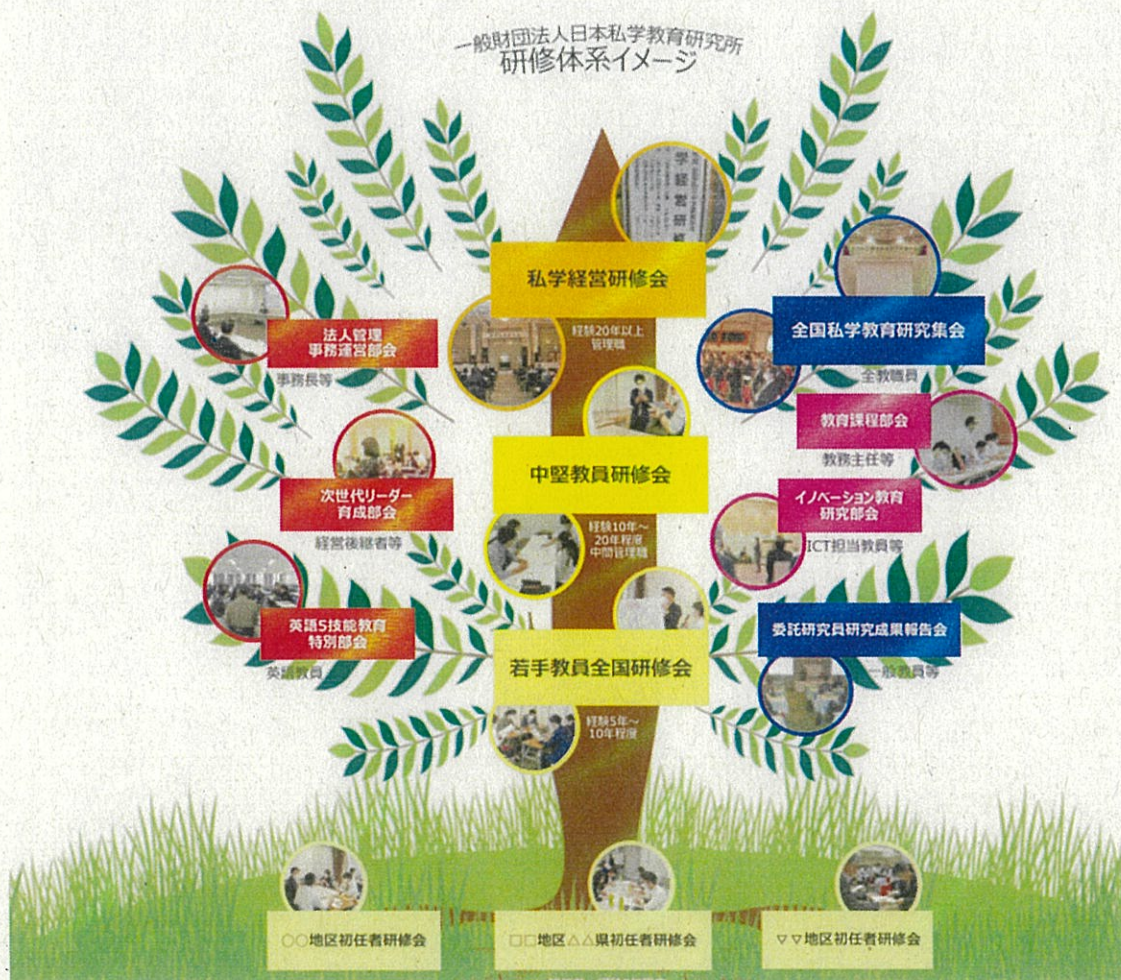
次に紹介する日本私学教育研究所は、私学の中等教育に関する総合研究所として、日本全国の私立学校の教員の能力開発及び資質向上を図るための研修並びに学校教育に係る研究の一層の充実を図るために、これらの事業を総合的に実施する組織として活動しています。ここではどんな取り組みが行われているのか紹介しておきます。

日本私学教育研究所の教員育成の考え方としてこのように伝えております。「私立学校にとって比類なき宝—それは生徒たちです。そして、その未来を担う大切な宝の育成の鍵を握るのは教職員であることは論を俟たないところです。当研究所は、より良い私学教育の実現と教職員の育成に不断の努力を重ねてまいります。」



これは日本私学教育研究所で行われている研修の一例です。このようなテーマで時代の最先端の話題を元に研修が行われています。

- ・ AI と共に歩む教育 ～テクノロジーを駆使して創造力を引き出すアプローチ～
- ・ これからの時代に対応する私学教育の使命 ～私学独自の教育の再構築～
- ・ 教育の未来を拓く羅針盤 ～変革の時代を乗り越えるために～
- ・ 躍進する私学 ～未来をつくる経営とは～
- ・ 主体的な探究学習の実現に向けて ～ICTの効果的な活用を考える～
- ・ 新たな時代の働き方改革を目指して ～組織マネジメントと法務の視座～
- ・ 未来思考の ICT 教育 ～「創造力」で世界を変える～
- ・ 未来に思いをつなぐ私学のリーダーシップ
- ・ Z世代をはぐくむ最先端の学びとは
- ・ 伝統の継承と深化 ～建学の精神を昇華していくために～



(参考資料:日本私学教育研究所)



一般財団法人日本私学教育研究所 ～令和4年度研修会のご案内～



一般研修会

全国私学教育研究集会岐阜大会

会期…10月20日(木)～21日(金)
会場…長良川国際会議場 外(岐阜県岐阜市)
対象…管理職・教職員
★地域の特色ある教育を全国に発信する最大規模の研修会



私学経営研修会

会期…6月2日(木)～3日(金)
会場…札幌プリンスホテル国際館パミール(北海道札幌市)
対象…理事長・校長等
★喫緊の重要課題を扱う、経営者向けの研修会

私立学校専門研修会・教育課程部会

会期…6月17日(金)～18日(土)
会場…常翔学園中学校・高等学校
大阪コロナホテル新大阪会場(大阪府大阪市)
対象…管理職・教育課程編成等担当教員
★教育課程のあり方を模索する研修会



私立学校専門研修会・法人管理事務運営部会

会期…8月5日(金)
会場…大手町プレイスカンファレンスセンター(東京都千代田区)
対象…事務・教育管理職等
★働き方改革等、学校運営の課題を扱う研修会

私立学校専門研修会

イノベーション教育(グローバル・ICT活用)研究部会

会期…12月2日(金)
会場…L stay & grow南砂町(東京都江東区)
対象…管理職・教職員等
★未来を担うZ世代、α世代に必要な学びを考える研修会



私立学校専門研修会・次世代リーダー育成部会

会期…11月17日(木)～18日(金)
会場…ANAクラウンプラザホテル松山
愛光中学高等学校(愛媛県松山市)
対象…次世代リーダー志望者・現職リーダー等
★現職・次世代リーダーのネットワーク構築に向けた研修会

(参考資料:日本私学教育研究所)

特別研修会

英語5技能教育特別部会

<東日本エリア>

会期…5月12日(木)~13日(金)
会場…洗足学園中学高等学校(神奈川県川崎市)

<西日本エリア>

会期…9月8日(木)~9日(金)
会場…修道中学校・修道高等学校(広島県広島市)

★英語教員の指導力強化を図る研修会
4技能を育む英語授業視察や、専門機関による英語でのワークショップ等を行う



若手教員全国研修会 / 中堅教員研修会



★若手教員全国研修会は経験年数5~10年程度、
中堅教員研修会は10~20年程度の教員が対象
探究学習をテーマに、一部プログラムは合同実施

<東日本・東京会場>

会期…10月14日(金)~15日(土)
会場…フクラシア品川クリスタル(港南)
(東京都港区)

<西日本・大阪会場>

会期…9月16日(金)~17日(土)
会場…新大阪丸ビル別館(大阪府大阪市)

<南日本・福岡会場>

会期…8月19日(金)~20日(土)
会場…リファレンス駅東ビル貸会議室
(福岡県福岡市)

初任者研修地区研修会

新任者~経験年数5年程度の初任教員を対象に、
私学教員が最初に学ぶべき重要課題や各地域の
教育事情にそった内容を中心としたプログラムを
全国15地区で実施する。

★会期・会場等の詳細は当研究所ホームページに掲載中



委託研究員制度、委託研究員研究成果報告会については

右下のQRコードから当研究所ホームページをご覧ください。

一般財団法人日本私学教育研究所
〒102-0073 東京都千代田区九段北4-3-8 市ヶ谷UNビル6階
TEL:03(3222)1621 FAX:03(3222)1683 <https://www.shigaku.or.jp>



2022.11

【私学の実践研究】

日本私学教育研究所では委託研究院を募集し、最先端の教育の実践研究を推奨しています。日々の校務に励みながら、私学教育の実践研究をして、その成果を学校現場に活かすだけでなく、私学全体の発展につなげる制度です。

令和5年度 委託研究員募集要項

「委託研究員」として私学の実践研究を深めませんか

私立学校はこれまでも個性豊かで特色のある教育の先導役を果たしてきました。大きく時代が変化する今日、このような私学教育の一層の充実と発展が強く求められています。

あなたも私学の教職員として日々の校務に励みながら、私学教育の実践研究をしてみませんか。そしてその成果をあなたの学校現場で活かすだけでなく、私学全体の発展に繋げていきませんか。

一般財団法人日本私学教育研究所（以下、研究所）は、わが国唯一の私学の中等教育に関する総合研究所として、私学教職員の研修を行っています。その一環として毎年、都道府県私学協会に加盟する私立中学校・私立高等学校・私立中等教育学校に勤務する教職員の方々から、私学教育の実践研究に意欲的に取り組む方を「委託研究員」として採用しています。

詳しくは、次ページ以降の「委託研究の詳細・申し込み方法等」をご覧ください。
なお、応募に必要な書類および応募申請上の注意事項は、当研究所ホームページよりダウンロードすることもできます。

※委託研究員には研究費が支給されます。

この研究費は、国の補助金と日本私立中学高等学校連合会の負担金によるものです。

また東京都も下記の通り、教育研究員を設置し、様々な課題の解決と指導力の向上を図っています。

東京都教育委員会は、所属校（園）における教育活動を通して、各教科等の内容、指導方法等を研究し、様々な課題の解決と指導力の向上を図り、当該地区等における教育研究活動の中核となる教員としての資質・能力を養成するために、教育研究員を設置しています。

令和5年度は、133名の教育研究員が、共通の研究テーマ「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現」に基づき、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援教育の各教科等の部会において、研究を進めてきました。

（研究成果）令和4年度教育研究員報告書

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/school/educational_research/researcher/report2019.html

(参考資料) 日本私学教育研究所の研究題目一覧

勤務校名	都道府県	担当教科	研究題目
北星学園女子中学・高等学校	北海道	外国語	コロナ後の効果的な海外留学の構築 言語能力と心理要因から分析して
遠愛女子中学・高等学校	北海道	地歴公民	学院史研究における資史料の収集・保存・活用
立教新座中学・高等学校	埼玉	地歴公民	総合的な探究の時間で目指される生徒の資質能力は、どのように育成されるのか
三浦学園高等学校	神奈川	数学	高等学校における推測統計の系統的な指導方法の検討
麻布中学・高等学校	東京	理科	科学史を活用した探究的な総合学習の実践
京華商業高等学校	東京	商業	学習活動における自己評価の効果に関する研究
岩倉高等学校	東京	地歴公民	新時代を見据えた私立学校における教員研修の在り方について
明治大学付属中野中学・高等学校	東京	地歴公民	社会科(地理)を中心とした教科横断型の探究学習におけるフィールドワークの課題と開発
十文字中学・高等学校	東京	数学・情報	メタバース内における探究学習の可能性について
武蔵高等学校・中学校	東京	数学	初等幾何における公理的方法の理解のための活動の設計と評価
啓明学園中学・高等学校	東京	地歴公民	探究的な学びによる概念的理解の獲得のための教育実践研究
吉祥女子中学・高等学校	東京	数学	スマートフォンの表計算ソフトを用いたデータの分析および探究学習
法政大学中学・高等学校	東京	理科	実験や討論を中心とした「探究的な学習」を目指した電流と磁場の授業
明星学園中学・高等学校	東京	社会	ディベートを取り入れた社会科テーマ学習
北陸学院中学・高等学校	石川	理科	本校独自の探究学習「サイエンスQuest!」における生徒同士の相互評価について
名城大学附属高等学校	愛知	外国語	高等学校における中間レベルの非認知能力を育てるための実践
皇城中学・高等学校	愛知	国語	「話すこと」を中心とした小論文指導の授業開発
東山中学・高等学校	京都	外国語	英語4技能を駆使して、課題設定・課題解決能力を向上させる授業展開
関西学院千里国際中等・高等部	大阪	地歴公民	”演劇”を通じた表現教育プログラムの開発
常翔学園中学・高等学校	大阪	国語	国語の授業で自律的な学習者を育てる
関西学院中学・高等部	兵庫	数学	高等学校数学における探究学習「問題変形作問」
報徳学園中学・高等学校	兵庫	地歴公民	開発教育の手法を用いた社会科授業の導入づくり
神戸学院大学附属中学・高等学校	兵庫	外国語	生徒のキャリア形成を前提とした特別活動の果たす役割に関する研究
神戸山手女子中学・高等学校	兵庫	数学	中学校高等学校数学における「アウトプット学習」による思考力向上と実践
開星中学・高等学校	島根	地歴公民	心理学×探究×ICTで深まる学びの可能性
広島修道大学ひろしま協創中学・高等学校	広島	国語	高校小説教材の学習内容について
慶進中学・高等学校	山口	国語	地域探究学習がもたらす生徒の地域への帰属意識の高揚と持続可能な地域活性化の考察
愛光中学・高等学校	愛媛	地歴公民	「日本史探究」における教材共有の実践的研究
佐賀女子短期大学付属佐賀女子高等学校	佐賀	国語	学校教育相談の現状とこれからの課題
玉名女子高等学校	熊本	地歴公民	地域資源を活かした探究活動の在り方

2023/4/1 研究担当

【国際バカロレア (IB) の人材育成】

次に国際バカロレア教育 (IB) の人材育成についてご紹介しておきます。国際バカロレア (IB) とはスイスのジュネーブに本部を置く国際バカロレア機構が提供する国際的な教育プログラムです。1968 年、チャレンジに満ちた総合的な教育プログラムとして、世界の複雑さを理解して、そのことに対処できる生徒を育成し、生徒に対し、未来へ責任ある行動をとるための態度とスキルを身に付けさせるとともに、国際的に通用する大学入学資格 (国際バカロレア資格) を与え、大学進学へのルートを確保することを目的として設置されました。

現在、認定校に対する共通カリキュラムの作成や、世界共通の国際バカロレア試験、国際バカロレア資格の授与等を実施しています。「国際バカロレア (IB) は、多様な文化の理解と尊重の精神を通じて、より良い、より平和な世界を築くことに貢献する、探究心、知識、思いやりに富んだ若者の育成を目的としています。IB のプログラムは、世界各地で学ぶ児童生徒に、人がもつ違いを違いとして理解し、自分と異なる考えの人々にもそれぞれの正しさがあると認めると認めることのできる人として、積極的に、そして共感する心をもって生涯にわたって学び続けるよう働きかけています。」

(教員等に求められる主な要件)

この国際バカロレアプログラムを導入する認定校の教員等に求められる主な要件は下記の通りです。

PYP 3-12 歳

<候補校申請までに満たすべき要件>

① 学校長又は指名された管理職にある者は、「候補校申請：PYP」(“Application for candidacy: Primary Years Programme”) の前に、IB カテゴリー 1 のワークショップに参加しなければならない。

<候補校期間中、認定校申請までに満たすべき要件>

① 教育内容の責任者、及び常勤又は非常勤で PYP の生徒を指導する全ての教員は、IB カテゴリー 1 のワークショップに参加しなければならない。

MYP 11-16 歳

<候補校申請までに満たすべき要件>

① 学校長または指名された管理職にある者は、「候補校申請：MYP」(“Application for candidacy: Middle Years Programme”) の前に、IB カテゴリー 1 のワークショップに参加しなければならない。

<候補校期間中、認定校申請までに満たすべき要件>

- ① 少なくとも教科ごとに1人の教員、及びMYPコーディネーターは、各教科の領域及び責任に関係するIBカテゴリ1のワークショップに参加しなければならない。
- ② 関係するIB事務局を通じて、全てのMYP教員を対象とした一般的なMYPワークショップを校内で開催しなければならない。

DP 16-19歳

<候補校申請までに満たすべき要件>

- ① 学校長又は指名された管理職にある者は、「候補校申請：DP」（"Application for candidacy: Diploma Programme"）の申請前に、IBカテゴリ1のワークショップに参加しなければならない。

<候補校期間中、認定校申請までに満たすべき要件>

- ① 全てのDP教科の教員は、関係する教科のIBカテゴリ1のワークショップに参加しなければならない。
- ② TOKの教員は、IBカテゴリ1のTOKコースワークショップに参加しなければならない。
- ③ CASコーディネーターは、IBカテゴリ1のCASコースワークショップに参加しなければならない。
- ④ DPコーディネーターは、IBカテゴリ1のDPコーディネーションワークショップに参加しなければならない。

これらに加え、IB認定校がその教員等をIB認定の専門的能力の開発に係る活動に参加させる機会を更に与えることが期待される。これは、専門的能力の開発に対するコミットメント等の証明となるものである。

以上の通り、認定校は教員の質を求められるために定められたワークショップに参加し、専門的能力を開発する必要があります。

（教員研修＝ワークショップ）

ワークショップ（WS）とは、国際バカロレアにおける教員研修のことであり、WSのセッションに参加すると、研修参加認定証が授与されます。WSの形式はオンライン、対面、グループセッションといった形式があります。WSは研修レベルにより、3つのカテゴリ

一に分けられ、IB に対する理解度向上と認定プロセスに合わせて、必要な WS を受講していく必要があります。

カテゴリー1

申請を決めた学校向けに、専門的能力や支援を提供するものです。原則として、このWSを受講すれば、IBの教育者としての資格が付与されます。

カテゴリー2

経験のあるIB教育者向けに、プログラムの実施に焦点を当てたフォーラムを提供するものです。

カテゴリー3

経験のあるIB教育者向けに、専門的な能力を構成・強化するためのフォーラムを提供するものです。

IB 候補校申請前には、まず校長等の学校管理者は、必ずIBカテゴリー1ワークショップに参加し、IBプログラムと認定プロセスを理解することが求められます。その後、認定を決める確認訪問の前には、学校の教員とIBコーディネーターになる者も必要なワークショップを受講する必要があります。

【学校管理者対象のWS】

Administrators (アドミニストレーター)：人事や予算など、学校経営を担う人を対象として、IBの理念や学校内の協働方法などについて学びます。

Coordination (コーディネーション)：IBに関する全ての調整実務を担当するコーディネーターの育成を行います。

【教職員対象のWS】

教科別WS：1～6の各グループの全ての教科のほか、EE・TOK・CASの3要件についてのWSが用意されています。自ら担当する教科のWS（カテゴリー1）を修了すれば、IB教員の資格を得ることが出来ます。なお、科目内容が改訂されるごとに受講する必要があります。

以上の通り、認定校はワークショップと言われる教員研修に参加し、教育の質の担保を測っている。

ワークショップ (WS) のタイムテーブル例

(コーディネータWSの場合)

TIME/DAY	DAY 1	DAY 2	DAY 3
8:30-10:00	IBアジア太平洋地域代表 による歓迎と導入 セッション 1: 国際バカロレアの概要 ・メンバー紹介 ・ワークショップの目的 ・IBの教育とは ・IB機構の歴史と現状	セッション 5: 方針と実践 ・学問の誠実性に関する 方針 ・入学に関する方針 ・評価に関する方針 ・言語に関する方針 ・特別な支援を必要とする 生徒の受入れに関する 方針	セッション 9: DPの中核 ・課題論文(EE) ・知の理論(TOK) ・創造性・行動・奉仕(CAS)
10:00-10:30	Morning Break		
10:30-12:00	セッション 2: 国際バカロレア学習者像と 指導と学習の方法 ・学習者と学びのコミュニ ティ ・指導と学習の方法とは?	セッション 6: 認定・評価までの道のり ・概要 ・認定までの日程 ・提出書類 ・候補校訪問・確認訪問 ・教員研修	セッション 10: DPの成功への鍵 ・コーディネータの重要性 ・ディプロマ資格と大学受験 ・IB日本語プログラム
12:00-1:00	Lunch		
1:00-2:30	セッション 3: 学校の理念と国際的な視野 ・IBの理念 ・学校の理念 ・国際的な視野	セッション 7: 認定・評価までの道のり ・プログラムの基準と実 践要綱	セッション 11: 国際バカロレア・プログラ ムの推進 ・生徒の確保と維持 ・保護者、理事会への働きか け
12:00-1:00	Lunch		
1:00-2:30	セッション 3: 学校の理念と国際的な視野 ・IBの理念 ・学校の理念 ・国際的な視野	セッション 7: 認定・評価までの道のり ・プログラムの基準と実 践要綱	セッション 11: 国際バカロレア・プログラ ムの推進 ・生徒の確保と維持 ・保護者、理事会への働きか け
2:30-3:00	Afternoon Break		
3:00-4:30	セッション 4: ディプロマ・プログラム (DP)の概要 ・DPの構造 ・3つの要件(コア)の重 要性 ・カリキュラムと時間割	セッション 8: オンラインカリキュラム センター(OCC) ・OCCへのアクセス ・プログラムハンドブッ ク	セッション 12: まとめと振り返り ・研修の振り返り ・質疑応答 ・これからの課題
4:30	End of the Day		

・ワークショップの全てのセッションに参加した人には後日「研修参加認定証」が授与(ウェブ上で各自に配信)されます。

【私立学校で始まった質の担保のための評価軸と学校評価】

(研修コード)

私立学校の場合は、日本及び東京私学教育研究所などの私立学校のコミュニティが研修セミナーを開いています。最近では、Zoomなどで先生方が自主的にセミナーも開くようになっていきます。

ただ、発表会形式が多く、理論と実践の両面で研修をデザインすることは難しいようです。また、「創造性」を養う実践は、始まったばかりですから、事例ケースを追試していても、先見性や先進性を生み出すことはそう簡単ではありません。

したがって、現在東京私学教育研究所で開発した「研修コード」(コードは未完のもので、作成途中のものです)は、大学の教授などの専門家による情報提供、先進的な事例ケースの共有以外に、参加したメンバーで、創造性を養う授業やその授業を評価する方法を共創するところまでデザインしていきます。

(私立学校のこれからの研修をデザインするための「研修コード」)

【図3】研修コード「〇〇教育研究会」

東京私学教育研究所開発例

メタ認知的知識	A3 生徒の年代や学力に合わせた〇〇教育の在り様について述べなさい。	B3 未来社会との関係の中で考えたとき、何が〇〇教育に求められると考えますか？	C3 新しい〇△□教育を考察しなさい。
遂行的知識	A2 〇〇教育の実践例を挙げて、その方法や理由について説明しなさい。	B2 〇〇教育を実践している中で、何について学びたいですか？	C2 〇〇教育を通して、社会の抱える課題やよりよい未来を創造するアイデアを考察しなさい。
事実的知識	A1 〇〇教育が果たすべき役割について述べなさい。	B1 学校(教育現場)での〇〇教育の状況(実情)についてどう思いますか？	C1 〇〇教育が、生徒の将来(社会の創造性)に役立っている例を挙げ、その理由を述べなさい。
認知の次元/認知プロセス面 → 認知が働く場所や状況(その思考を基に実践する場所)			
知識・理解 (学校/事実)		応用・論理 (学校と研修/現実と理想)	批判・創造 (社会/将来と未来)

(アクレディテーション)

私立学校の中では21世紀型教育機構という先進的な教育を目指す集まりの中でアクレディテーションという教育の質を担保するための試みが始まっています。

この21世紀型教育機構では、グローバル教育3.0を目指しており、加盟校とともに新しい教育の授業法の研究や実践を行いながら、その教育へのシフトを学校全体で行う為にアクレディテーションを行っています。

グローバル教育(GE)3.0

	GE1.0 <small>2011</small>	GE2.0 <small>2021</small>	GE3.0
CEFR	A2	B2	C1
Learning	Lecture	Active Learning	PBL×STEAM
Global Network	語学研修	留学	Global Immersion
Web	Web1.0	Web2.0	Web3.0
思考力	知識・理解	応用・論理	批判・創造
大学入試	センター試験	入学共通テスト	グローバル 高大接続試験

アクレディテーションの大きな評価軸は9つ設定されており、それに連なる詳細な評価項目が100弱あります。この評価軸は、海外名門校が取り組んでいる21世紀型教育のエッセンスを参考に、21世紀型教育機構が独自に設定したものです。例えばこの評価軸で見ると、私立最難関御三家よりも国際バカロレア(IB)の方がスコアが高くなります。IBの方が私立最難関御三家よりも21世紀型教育を実践しているからです。

21世紀型教育機構では、この評価軸を使ってアクレディテーションスコアを算出します。スコアとして数値化しているのは、その方が学校の強み・弱みがはっきりするからです。また、スコアの経年変化からは「学校改革の成果」を知ることができます。スコアにすることで、隠されていた多くの情報を得ることができるのです。

アクレディテーションスコアが出た後、私たちアクレディテーションチームは加盟校の 21 世紀型教育コーディネーターの先生と対話します。アクレディテーションスコアに表れている様々なことを共有するためです。さらにコーディネーターの先生は、それを学内に共有していきます。アクレディテーションスコアによって学校全体がエンパワーメントされていくのです。21 世紀型教育機構のアクレディテーションとは、学校のエンパワーメント評価なのです。

21世紀型教育機構アクレディテーション

