

別添

令和4年3月30日

令和4年度現職教員の新たな免許状取得を促進する講習等開発事業
実施計画書

文部科学省総合教育政策局長 殿

団 体 名 岐阜女子大学
所 在 地 岐阜市太郎丸 80 番地
代表者職氏名 学長 松川 禮子

現職教員の新たな免許状取得を促進する講習等開発事業実施計画書を提出します。

文書番号：岐女大第252号
責任者名：齋藤 陽子
担当者名：倉坪 弘一
電話番号：058-229-2211
メールアドレス：kuratubo@gijodai.ac.jp

1. 実施事業

(2) 小中学校免許状併有のための講習の開発・実施

2. 事業の実施期間

委託を受けた日から 令和5年 3月31日

3. 事業の内容

(1) 目的(※現状の課題と目指す姿を簡潔に記載すること。)

【現状の課題】

- 教員には、学校段階間の接続を見通した常に義務教育9年間全体を俯瞰する視点を持ちつつ指導する力や、教科横断的な視点で学習内容を組み立てる力など、複数の学校種・教科等にわたる幅広い理解に基づいた総合的な指導力を教職生涯において身に付けることが、より一層期待されている。
- また、教育DX(Digital Transformation)は、教員がオンライン技術を活用して、学びのあり方やカリキュラムを革新し、同時に、業務や組織、プロセス、学校文化の変革など、時代の変化に対応した教育ができる人材が求められている。

【目指す姿】

- 教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な教育の提供を行うために、教員が自ら課題を持って、主体的に講習に参加し、その資質能力を向上させることができるカリキュラムの開発を目指す。
- 具体的には、受講者のニーズに応じて柔軟に講習内容を組み合わせたり、自律的に学ぶことができるオンライン講習(以下「自律的なオンライン講習」とする)を取り入れたりするなど、教員が主体的に学ぶことができる学習環境を考える。
- 本事業では、教員の資質能力向上を目指すキャリアステージにおける講習の在り方を研究し、自律的なオンライン講習のデザインと教えないで学べる学習環境を開発する。

(2) 事業概要

- 本学が連携する教育委員会からの情報提供により、岐阜県においては、中学校教諭が小学校教諭免許状を併有している割合が74.9%と高い状況であるに対して、沖縄県においては、僅か6.8%と大変低い状況となっている(平成28年度調査)。
- そこで、全国の教員を対象に(特に沖縄の教員を対象に)小学校教諭2種免許状を取得するに当たり現職教員が取り組みやすいようにオンラインでの講習を開発し、下記の観点で免許法認定講習等のプログラムを開発し実施する。
(※本学は沖縄にサテライト校を開設しており、現職教員を中心として100名近い学生・大学院生が学んでいる。)
- なお、原則3年で教員免許状を取得できるよう講習を開発する予定であり、令和4年度は初年度として2科目の合計4単位の講習を開発する。
- 今後、教育のデジタルトランスフォーメーション(DX)が加速する中、本学は、ニューノーマル時代に求められる学びの在り方に対応するため、現職教員を対象として、本学における今までの「オンライン教育の実績」と「膨大な教育リソース(デジタルアーカイブ)」を最大限に活用する、e-Learningを主体とした授業として展開する新しい遠隔教育を推進する。

① 自律的なオンライン講習のデザインと教えないで学べる学修環境の設計

- 新しい社会のGlobal・Innovationに対応した継続性を必要とした生涯学習の実現や将来の“afterコロナ”時代への対応も含め、対面授業を基本としつつe-Learningを組み合わせたオンライン講習を実施する。
- そのための「インストラクショナルデザイン指導力」を高めると共に、従来の講義形式

から脱却し、教育リソースとオンライン講習を融合した“教えないで学べる学習環境”の設計を行う。

- 授業の設計に関して「何をどのように教えるか」がカリキュラムである。それに対して、カリキュラムを構築するための方法論が「インストラクショナルデザイン」である。
- 今後、広く深く学びを継続し、学び続ける教師として、「インストラクショナルデザイン」に基づいて自律的な学びを設計する「インストラクショナルデザイン指導力」を高める。
- このような自律的な学びを、受講生自らが本講習を受講することで身に付けることができるよう、講習を設計する。
- 設計には、キャロルの学校学習の時間モデルを活かし、授業の質を高め、授業理解力を助けることを行う。
- そのことは学習機会や学習持続力を高める手法にもなり、学習環境にもなる。
- 「教えないで学べる」ことは、これらの手法や学習環境を整備することによって実現するものであり、学習者の学ぶ意欲を促し、自律的に継続して学ぶ力を付けていくことである。
- 講習の目的は「教えること」ではなく、学習者が「自ら学ぶ」ことを手助けし、学習者に「行動変容」が起こることである。「教えない」講習が主体的な学び手を前提として、よりフレキシブルな学習環境を提供すると共に、本講習の対象者である大人の学習であるアンドラゴジーの原則を踏まえるカリキュラムとする。

本学としては、インストラクショナルデザインや e-Learning の学び次のように考えている。

- ・インストラクショナルデザインは、カリキュラムを効率的に教えるために、学習者の特徴や与えられた環境、リソースなどを考慮し、最も効果的で魅力的な教育方法を選択することであり、実行と評価を繰り返すことで、研修の成果を高めることができる。
- ・e-Learning のみでの学修は、いつでも、どこからでも学修ができるため、教えないで学べる完成型として位置付ける。すでに社会には多くのオンラインでの学修機会があり、学び方として定着しつつある。

② キャリアステージに対応した教員に求められる資質能力の構造化

- 教員として不易とされる資質能力と新たな課題に対応できる力並びに組織的・協働的に諸問題を解決する力を中心にキャリアステージに対応した教員の資質能力を明確化し、資質能力とのカリキュラムマップを作成すると同時に講座のタキソノミーテーブルを作成することによりオンライン講習の学習目標の再定義と構造化を図る。
- そのために、今回の講習においては、各科目の各講で担当教員により学習到達目標並びに課題を設定する。これらの課題を各担当教員によりタキソノミーテーブルに分類する。
- このように、改訂版ブルーム・タキソノミーという分類を通してカリキュラムを分析・構造化することにより、カリキュラムの教育目標では、どのような性格の知識の習得を目指しているのか（内容的局面）、またその知識をどのように認知させようとしているのか（行動的局面）の、それぞれについて可視化し、カリキュラム開発者や授業者以外の第三者に説明することを可能にする。

③ 学習環境としての教育リソースの整備

- 教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な教育の提供を行うためには、教員が自ら課題を持って、主体的に講座に参加する体制の確立が必要である。
- そのためにも教育実践に関する調査研究や教育資料をデジタルアーカイブ化することにより、教育リソース（デジタル化された教育資料）を縦横に使いこなし、“新たな学びの空間”を創造するための知識やツールを提供する。
- ここでの“新たな学びの空間”とは、対面での学びのみでもなく、オンラインのみの学

びでもなく、オンラインで提供される学びのための教材を活用しての学びのみでもない。それら以外にも、学習者が主体的に学びを深めることができる学ぶための材料である教育リソースを含んだ、対面、オンライン、教育リソースを活用した学びを行っていくその学びの学習環境こそ、“新たな学びの空間”として位置づけるものである。

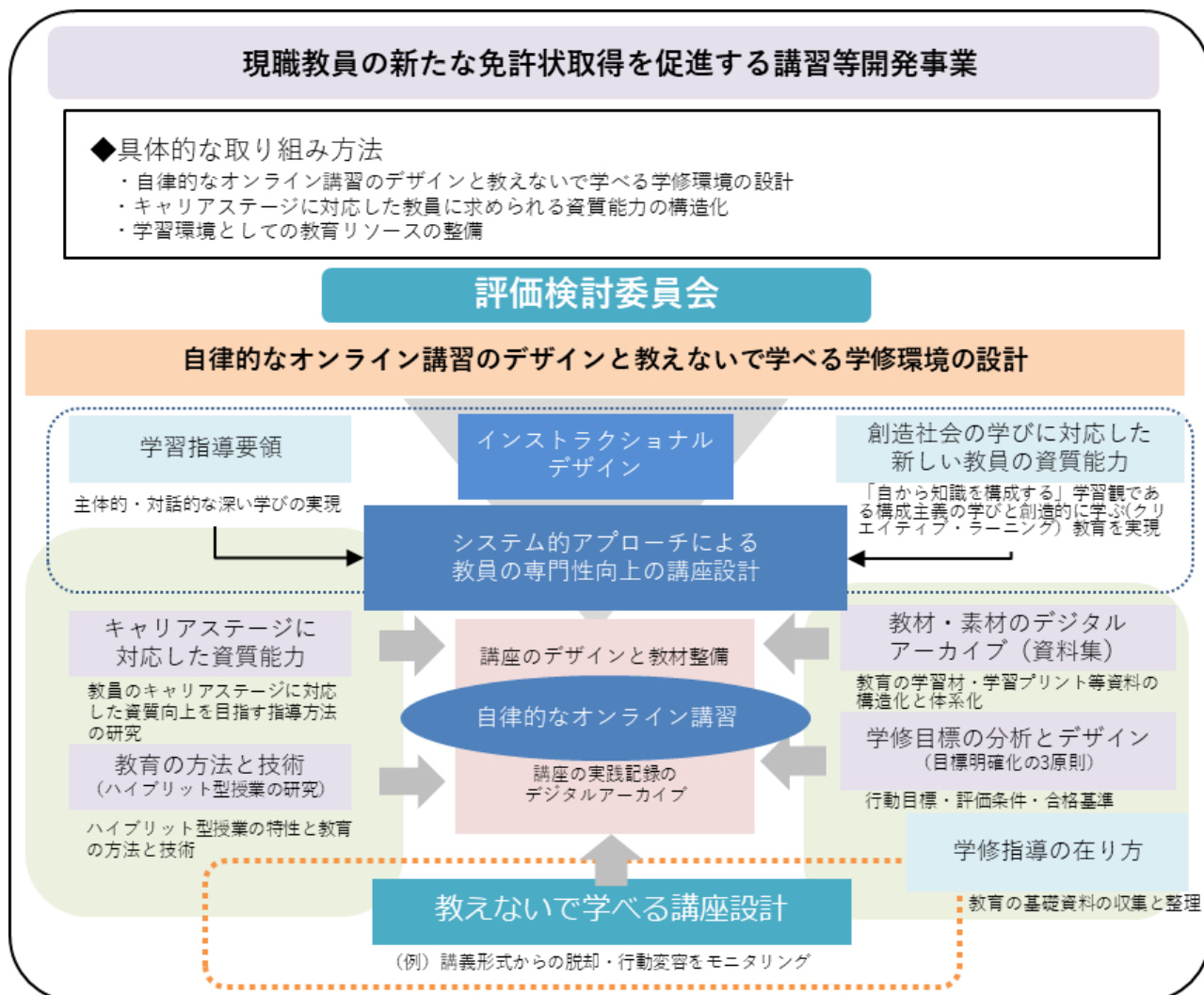


図1 現職教員の新たな免許状取得を促進する講習等開発事業の構成図

4. 実施日程(予定)

活動時期	活動の内容			
	検討委員会	講習の開発	実施	評価
6月～9月	第1回検討委員会(オンライン) ・オンライン講座のデザインと教えないで学べる学修環境の設計の評価	「教師論」「教育の方法・技術」のテキスト並びに教育リソース開発(～9月)	講習の認定申請(5月) 募集要項作成(5月) 募集開始(6月～8月)	
9月～12月	第2回検討委員会(オンライン) ・キャリアステージに対応した教員に求められる	来年度開設科目のテキスト並びに教育リソース開発(～2月)	講習の実施(9月～2月) 1科目3日間 ↑	

	る資質能力の構造化の評価				
令和5年1月～3月	第3回検討委員会(オンライン) ・学習環境としての教育リソースの整備についての評価				受講生へのWebアンケート調査実施

5. 実施体制(予定)

<主な実施体制>

(1) 評価検討委員会(外部有識者による委員会)

【構成】

・メンバー数 5名

主査	村瀬康一郎	岐阜大学教授	(教育工学)
	小野 悟	岐阜県総合教育センター長	(教員研修)
	目取眞康司	沖縄県教育庁義務教育課課長	(教員研修)
	眞境名兼彦	沖縄県北谷町教育委員会指導主事	(教員研修)
	甲斐 崇	沖縄県西原町教育委員会指導主事	(教育行政)

【活動内容】

- 1) 自律的なオンライン講習のデザインと教えないで学べる学修環境の設計の評価
- 2) キャリアステージに対応した教員に求められる資質能力の構造化の評価
- 3) 学習環境としての教育リソースの整備についての評価

(2) 教材開発WG

【構成】

・人数 4名

主査	久世 均	教授(遠隔教育)	遠隔・通信教育部長
	齋藤陽子	准教授(教育工学)	授業担当
	吉村希至	准教授(教師教育)	授業担当
	大木佐智子	文化情報研究センター事務職員	

【活動内容】

- 1) オンライン講習のテキスト開発と教育リソースの開発
- 2) e-Learning教材の開発
- 3) 教材Webの開発

(3) 実施事務局

【構成】

・人数 7名

主査	齋藤陽子	准教授(教育工学)	公開講座担当
	久世 均	教授(遠隔教育)	文化情報研究センター長
	横山隆光	教授(教育工学)	文化創造学部長
	三尾寛次	教授(教育経営)	初等教育学専攻主任
	倉坪弘一	事務局事務職員・次長	
	渡辺好美	文化情報研究センター事務職員・通信教育事務課長	
	林 真子	文化情報研究センター事務職員・遠隔通信事務係長	

【活動内容】

- 1) 全体のカリキュラム設計と実施
- 2) e-Learning教材の運用管理
- 3) オンライン講習の評価分析の実施
- 4) 需要調査と分析の実施

<協力機関>

(1)名称

岐阜県教育委員会
沖縄県教育庁
沖縄県北谷町教育委員会
沖縄県西原町教育委員会

(2)協力内容

- 1) 全体のカリキュラム設計と実施評価
- 2) e-Learning 教材の評価
- 3) オンライン講習の評価分析
- 4) 需要調査と分析

(3)協力体制

図2のとおり、評価検討委員会を中心に、教材開発チームと実施事務局が中心となっていく。なお、協力機関として岐阜県教育委員会や沖縄県教育庁等の協力を得る。

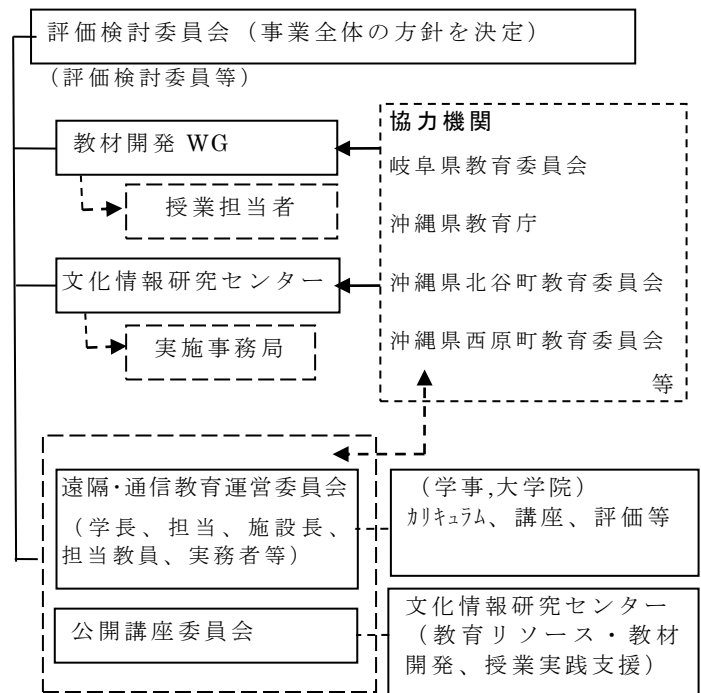


図2 協力体制

<再委託の内容>

(1)再委託先の名称

該当なし

(2)再委託の内容

該当なし

6. 本事業における定性的又は定量的な成果目標

- (1) 講習の内容が教育理論と実践のバランスのとれたもので、教員の資質向上に貢献することができる。

【指標】

- ・受講者の授業評価で「専門性の向上」、「授業内容の満足度」を示す質問項目について、80%以上の肯定的な評価を得る。
- ・評価検討委員会の委員による評価で、肯定的な意見を得る。

- (2) 講習の日程や開設科目数が、受講者の免許併有への期待に合い、受講するにあたって負担感の少ない講習となっている。

【指標】

- ・受講者の授業評価で、「講習の日程や本講習での上進に必要な年数と科目」に関して、本講習が80%以上の肯定的な評価を得る。
- ・評価検討委員会の委員による評価で、肯定的な意見を得る。

- (3) 講習の内容が、現代的な要請と教育の現場のニーズに合った内容で、現場で役立てることができる。

【指標】

- ・受講者の授業評価で、「講習が現場で役立てる内容」とする質問項目について、80%の肯定的な評価を得る。
- ・評価検討委員会の委員による評価で、肯定的な意見を得る。

(4) オンライン講習による学修が受講者のニーズに合ったもので、仕事と両立して学ぶことができた講習となっている。

【指標】

- ・受講者の授業評価で「オンライン講習が有意義であった」「オンライン講習で受講しやすかった」とする質問項目で、80%以上の肯定的な評価を得る。
- ・評価検討委員会の委員による評価で、肯定的な意見を得る。

(5) 自律的なオンライン講習が、免許状併有へのインセンティブになる。

【指標】

- ・受講者の授業評価で「自律的なオンライン講習が有意義であった」「自律的なオンライン講習が受講のインセンティブとなった」とする質問項目で、80%以上の肯定的な評価を得る。
- ・評価検討委員会の委員による評価で、肯定的な意見を得る。

7. ワーク・ライフ・バランスを推進する企業としての法令に基づく認定(あれば)

「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」に基づき、以下に掲げる認定等を有する企業を審査において評価します。（配点等については、審査基準参照）

以下に掲げる認定等を有する場合、該当するものにチェックを入れてください。

○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）に基づく認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）等

- 認定段階1（労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。）
- 認定段階2（労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。）
- 認定段階3
- プラチナえるぼし認定
- 行動計画策定済（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）

○次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナ認定企業）

- 旧くるみん認定
- 新くるみん認定
- プラチナくるみん認定

○青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定

- ユースエール認定

上記のいずれかに該当する認定等を有する場合、本事業実施計画書と併せて、認定等を証する書類を御提出ください。