

## 教員の新たな学びのコミュニティと職能向上 —研修の自律を促すプログラム開発と効果の波—

高橋 葉子

愛媛大学教職大学院 takahashi.yoko.lz@ehime-u.ac.jp

**要約：**平成27年12月の中教審答申及び翌年の法改正による育成指標の策定に基づく研修体制の構築に向けては、これからの時代の教員に求められる資質能力が挙げられている。一方、教員の大量退職に伴う若返りにより、組織開発や実践的指導力の向上が喫緊の課題となっていることを受け、本研究は、指標を活かした研修の機会確保、キャリアの異なる教員の学びのコミュニティ創出が、教員の職能向上につながるのかを明らかにし、教職大学院の地域貢献推進に向けた教育行政との連携体制構築の在り方を検討することとした。研究対象の校区は、人口減少地域と地域産業振興地域で、研修プログラムの実施における学校組織文化、職能成長、地域連携に関する教職員の意識調査結果から、学びのコミュニティの効果を検証した。どのキャリアの教員も研修による職能成長は一定程度見られたが、組織文化の醸成や教育行政との連携体制、持続的な研修システム構築等、今後の課題の明確化につながった。

### キーワード

職能向上  
育成指標  
組織文化  
コミュニティ  
教育行政

### 1. 研究の背景

これからの時代の教員に求められる資質能力として、自律的に学ぶ姿勢を持ち、生涯にわたって高めていくことのできる力、新たな課題に対応できる力、組織的・協働的に課題解決に取り組む力が挙げられている。一方、学校現場では、教員の大量退職に伴う若返りにより、組織開発や実践的指導力の向上が喫緊の課題となっている。また、教育公務員特例法の一部改正により、資質能力の向上を図るために必要な育成指標の策定及びそれに基づく研修体系が構築され、指標の周知・活用の促進がなされてきた。しかしながら、平成30年度の教職員支援機構の「育成指標の機能と活用」に関する調査研究結果によると、機能の課題として、教員の成長の方向性や目安、指標に基づいた研修の計画・実施が挙げられ、活用上の課題として、悉皆研修、中堅やベテラン教員の希望研修での周知にとどまり、育成指標から考えた校内研修や成長支援体制の整備ができていないことが挙げられている。このことを受け、諮問会議では、指標とリンクする研修の必要性が指摘され、教員の生涯にわたる成長を支え、自分の教職人生を振り返りつつ先を見据える研修を求めた。さらに、主体的な力量の向上を目指して、ポートフォリオの作成と研修の自律、教員が育つ学校づくりとして、人材育成機能の強化、自治体教育センターの機能強化として、研修プログラム開発や学校支援機能の整備などが示唆された。よって、本研究では、育成指標を活かした研修の機会確保、キャリアの異なる教員の学びのコミュニティ創出が、教員の職能向上につながるのかを明らかにするとともに、教職大学院の地域貢献の在り方を検討することとした。

## 2. 研究の目的

研究課題1：育成指標を活かした研修機会の確保やキャリアの異なる教員の学びのコミュニティ創出が、教員の職能向上につながるのかを探る。

研究課題2：教職大学院の地域貢献推進に向けた、教育行政との連携体制構築の在り方を検討する。

## 3. 研究の方法・内容

### (1) 研究の対象地域

対象地域 A は、県南部に位置する人口減少地域で、小学校 13 校、中学校 5 校、内 10 校が複式指導を実施し、全教職員数 188 名である。キャリア別教職員数の割合は、図1 のとおりで極少数の若手教員と30年以上の教職員の増加、中堅教員が少ない状況である。各学校における教職員組織体制の構築や小規模の学校が広域に点在していることから、学校間の日常的な連携や合同研修等の開催が課題となっている。若手教員同士が悩みを相談し合うことやベテラン教員同志も協働的な学びの場が確保されない、小学校の閉校が続く等、小中の連携や全キャリアの教員対象の研修システム構築が必要と考える。

対象地域 B は、県東部に位置する地域産業振興地域で、小学校 19 校、中学校 7 校、教職員数 570 名、内 1 校が小中一貫校となっている。キャリア別教職員数の割合は、図2 のとおりで、近年、初任者の配置が続き、職場の若返りが加速している。また、中堅教員が少ないことから、ミドルリーダー養成とベテラン教員の学び直しとして、研修機会の確保が課題となっている。さらに、全市的な学校運営協議会制度の導入に向けて、教職員をはじめ、保護者、地域関係者への周知と理解促進も求められる段階にある。実践的指導力の向上や地域との連携協働の推進が求められている。

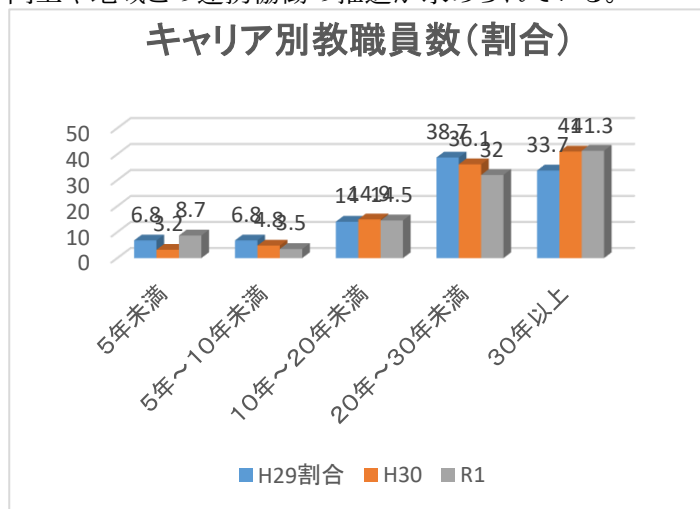


図1 A 地域キャリア別教職員数（割合）



図2 B 地域キャリア別教職員数（割合）

### (2) 教職員調査項目及び結果の概要

両地域ともに、前年度末に、学校組織文化、職能成長、地域連携に関する教職員意識調査を実施し、成長性、改革志向、戦略性等の学校組織文化、職能成長、地域連携の重要性、地域との交流など、6つの因子による分析を行った。結果としては、両地域ともに、教員の職能成長と地域連携には相関関係が見られ、学校組織文化の醸成については、小中の温度差や協働性・同僚性、改革志向等についての課題が明らかとなった。特に、A 地域では、若手教員が少ないことから職能成長が低下していること、中堅教員の意欲の低下、B 地域では、小中の違いが明らかであった。中学校教員の地域連携に対する理解や協働活動が低い結果となっていた。両地域ともに、コミュニティ・スクールの導入を実施していることから、理解促進に向けた研

修の必要性があった。関連を検証した項目は、下記に示す。(表1)

**表1 教職員調査項目**

【職能成長】	授業力、学級・教科経営力、生徒指導力等、自己の実践的指導力を高めている。 自己の職能成長のために、積極的に公開授業などの実践研究に取り組んでいる。 校内外の研修に参加する等、教育情報を積極的に収集している。 組織力向上のために、同僚相互に切磋琢磨している。 カリキュラム・マネジメントや主体的・対話的で深い学び等の実践研究をしている。 校務の充実や学校改善に向けて、リーダーシップを発揮している。
【改革志向】	自己の知識や技能、実践内容を相互に提供し合う姿勢がある。 新しい実践に対して、前向きに取り組む姿勢がある。 自ら、役割を担って、自主的に行動している。 学級や学年、教科のことだけでなく、学校全体のことを考えて行動している。
【成長志向】	学習指導要領等、教育改革の動向に関心を持ち、積極的に学ぶ教職員が多い。 教職員間にそれぞれの個性や仕事ぶりを認め合う雰囲気がある。 目指す教育活動のためには、時には厳しい評価についても教職員で建設的に議論する。 学級や学年を超えて、児童・生徒の成長を伝え合い、喜びを共有している。 日々の教育活動において、負担感よりも充実感を話す教職員が多い。 熱意や力量の差があり、指導のばらつきがある。 教職員で組織的に児童・生徒を育てる意識がある。

### (3) 育成指標と研修プログラムの編成

これらの実態を受け、2019年度、2020年度に、学びのコミュニティから組織文化の醸成を目指して、研修の自律と機会確保を促進する研修プログラムの開発実践を行った。研修プログラムは、対象地域教職員の課題を教員育成指標①人間力、②実践的指導力、③組織力、④信頼構築力に沿って焦点化し、内容を編成した。また、新学習指導要領の全面実施 GIGA スクール推進等、市町教育委員会のニーズに応じて研修目的を明確化し、共催体制を整備した。教職員の高齢化が継続している A 地域では、小規模校教育（複式指導、小中連携）、地域連携、教科領域における実践的指導力の向上プログラム開発・実践した。一方、急激な教員の若返りと地域連携の促進が課題となっている B 地域では、授業力向上（ICT 活用、道徳科、特別活動）、小中連携、地域連携を視点に、管理職含めたキャリアの異なる教員のコミュニティ創出による学びの多様性と発展性を引き出すプログラムを開発・実践した。両地域ともに、管理職を含めて、より多くの教員の参加促進のために、月1 回程度、週休日に2 時間限定で、「学びたい人が集う」研修会を開催し、自己の職能成長と教員同士のつながり構築を目指した。

### (4) 研修効果の測定

測定項目は、①研修内容の理解、②自己の実践化、③学校への還元（同僚との共有）、④自己の実践的指導力の向上・職能成長、⑤小中連携・市教育推進への有用性等とし、研修後の意識調査（4 件法）を実施した。A 地域については、一人一人の教員が、研修会への参加により職能成長につながっているかの実感や休憩時間を含めた研修会の全体を通じた参加教員のコミュニケーションの活性化や演習等における協働性について調査した。一方、B 地域については、課題となっていた若手教員と管理職を含むベテラン教員の意識の相違や育成指標を軸とした研修テーマによる効果について検証した。

### (5) 研修プログラム開発と実践

研修プログラムの開発に当たっては、課題の所在に基づき、目的の明確化、育成指標との関連性、参加

対象者を視点に組み立てた。また、実践においては、参加促進につながる開催方法（日程・場所）、研修効果のフィードバック等を見据え、教育行政機関との連携体制を構築しながら、運営した。

A 地域では、ベテラン教員が大半を占める教職員組織の特徴から、極小数の若手教員とのコミュニティを創出すること及び研修の自律を趣旨とし、研修の目的を自己の課題の明確化と組織的・体系的な教育実践につなげることとした。プログラムは、自己の職能成長プログラム、ベテラン教員の実践的指導力の向上・学校組織マネジメントプログラムを編成した。（表2）

表2 A 地域教員研修プログラム

回	日程	研修テーマ	研修の概要	参加者等
1	10月19日（土）	外国語科の教材開発	講師の体験談指導技術の実体験映像教材の視聴	小学校教員9割 中学校英語科教員
2	11月02日（土）	道徳科の授業開発と評価の在り方	大学教員による直接指導 教材の具体物、理論と実践	管理職を含む ベテラン教員の参加
3	12月21日（土）	小規模校の授業改善と学習評価の在り方	複式指導のDVD視聴 小規模校教育の強み	管理職の参加多数
4	1月18日（土）	コミュニティ・スクール講師との対話 推進のための学校組織 マネジメント	実践の振り返り カリキュラムの視覚化	ベテラン教員 管理職の参加増加
5	2月22日（土）	教員の職能成長と地域活性化 教職大学院生実践発表	コミュニティ・スクール 健康教育、地域連携 教職員調査結果フィードバック	小学校教員のみ参加

第1回研修会の講師は、県内小学校管理職で、国際理解教育の視点から、外国語科の授業における具体的な指導方法や教材などの提供があり、世代間交流と共に指導技術を実体験した。第2回研修会では、道徳科の授業における小・中の実践課題や授業開発と評価の在り方などについて、具体的な資料、教材・教具を活用して学んだ。実際に資料分析シートを活用して、教材に向き合う時間も設定する等、研修後の活用につながった。第3回目は、A地域の課題となっている人口減少に伴う学校の小規模化、統廃合の加速、ベテラン教員の学び直し等への対応として、小規模校教育の見直し、教育の原点の掘り起こしを目指した研修会を実施した。へき地・複式指導を受けた児童生徒の特性、小規模性や地域性を活かした教育の特性、小規模校における授業デザインと評価、コミュニケーション能力・社会性の育成等、少人数指導の強みの再確認ができた。

管理職やベテラン教員の参加が多く、若手育成への展望と学び直しにつながる研修が実現した。第4回目は、既に導入しているコミュニティスクールの基本理念の確認や現状と課題について、考察するとともに、小中学校の連携・協働カリキュラム作成の演習を行った。教員と地域との連携・協働の重要性を再認識し、具体的にどのように取り組むかということについて、カリキュラム・



写真1 指導技術体験と世代間交流の様子



写真2 作成演習の様子

マネジメントの視点から学ぶことができた。

B 地域では、若手教員が急増しているという教職員組織の特徴から、新学習指導要領対応の実践的指導力の向上を趣旨とし、研修の目的を教員一人一人の職能成長と実践目標の設定、小中の連続性を含めた組織的・体系的な研究実践につなげることとした。プログラムは、若手教員の実践的指導力向上プログラム、学校組織マネジメントプログラム、自己の職能成長プログラムとした。特に、コミュニティ・スクールに特化した研修プログラムとして、「地域連携・協働カリキュラム作成研修」等、小中教員の協働演習を盛り込んだコミュニティ創出型研修を実施した。(表3)

**表3 B 地域研修プログラム**

回	日程	研修テーマ	研修概要	参加者
1	8月17日(月)	新学習指導要領対応の実践的指導力向上 地域学校連携協働活動カリキュラム開発	コミュニティ・スクールの理解 小中連携協働演習	市内全小中学校 管理職、教務 研修主任 84名
2	8月20日(木)	新学習指導要領対応の実践的指導力向上 特別活動・生徒指導	生徒指導理論と実践 これからの生徒指導 非認知的能力の育成	5年未満 35% 30年以上 19% 46名参加
3	10月3日(土)	新学習指導要領対応の実践的指導力向上 学力向上を目指す授業力	授業力向上の方策 ICTの効果的活用	全てのキャリア 参加 45名 5年未満 31%
4	11月14日(土)	新学習指導要領対応の実践的指導力向上 道徳科の授業開発と評価	道徳科の目標 道徳駅価値の理解 資料分析、通知表作成	全てのキャリア 参加 51名 30年以上 24%
5	12月19日(土)	新学習指導要領対応の実践的指導力向上 ICTや先端技術の効果的活用 教員の職能成長と地域活性化 育成指標による省察	技術革新と社会の変化 LMSの体験 研修効果結果の省察 求められる研修	全てのキャリア 参加 32名 管理職 30% 10年未満 50%

第1回研修会は、コミュニティ・スクールの促進に向けて、教員の理解と学校課題の明確化を目指して、市内全小中学校の校長、教頭、教務主任、研修主任の参集のもと、制度導入の意義、効果、導入時の課題など、基本的な内容の学びの場とした。導入モデル校も、学校運営協議会の現状と課題など、今後の推進のための取組について、理解を深めた。参加した中学校の管理職からは、理解が深まったとの感想が寄せられ、制度の実質的な運用の展望につながった。第2回目、特別活動・生徒指導に関する研修会では、ベテラン教員が多数参加し、授業における生徒指導の在り方について映像を通して学び、自己の授業実践を振り返る機会となった。研修後の感想では、具体的な資料やグループ演習による協働的な学びのスタイルの効果が表れていた。第3回の授業力研修では、特に若手教員の参加が多く、「授業力とは？」といった、基本に立ち返るとともに、向上のための日常的な実践を具体的に学ぶことができた。また、ミドル世代の教員は、組織力向上に向けた自己の役割を自覚し、学校へ持ち帰って共有する等、具体的な実践目標につながっていた。GIGAスクール構想の実施に向けたICTの効果的な活用についても、授業づくりの重要な柱と



写真3 小中合同演習の様子



写真4 映像視聴の様子

して、機器の活用技術の指導があった。これまで B 地域単独での市内キャリアアップ研修会などはなかったことから、参加者の拡大につながり、第 4 回の道徳科の研修会では、50 名を超える参加者となった。自己の道徳性を問い直し、教材分析に向き合い、道徳的価値について演習を通して実体験することができた。管理職の参加も多く、若手教員から、全てのキャリアの教員が、道徳的価値の追究において自己開示し、他者の価値に学び、対話的で深い学びが実現した。最終回の研修は、全市で導入しているクロムブックの具体的な活用について市内中学校の PC 教室において、実施した。ベテラン教員の理解と技能向上は勿論、研修会の効果検証結果のフィードバックにより研修プログラム実施全体のまとめとなった。

毎回、教育委員会指導主事も参加し、大学との連携体制構築を基盤に、今後の教員研修の在り方について、展望することができた。会場確保及び設営、参加者の呼びかけ・取りまとめ等は、行政機関が、講師派遣の予算・対応、研修会当日運営、研修効果測定・分析等は、大学が担うことで、円滑な地域貢献事業の推進につながった。



写真 5 教材分析の対話の様子



写真 6 研修まとめの様子

### (6) 研修効果の測定結果

A 地域の研修効果は、図 6 のとおりで、研修内容の理解度、自己の実践化、学校への還元、職能成長等は、参加者から高い評価をは得られた。しかし、教職員数 188 名に対して、全 5 回の研修会参加者が、延べ 67 名の参加者で、コミュニティ創出や世代間交流、小中教員の連携の実現といえるまでには至らず、「教員同士つながり」を実感する参加者は、少なかった。また、研修テーマによる差異もあり、道徳科は明日からの授業に活かすこと、小規模校教育は、ベテラン教員や管理職等の学び直しという意義があった。

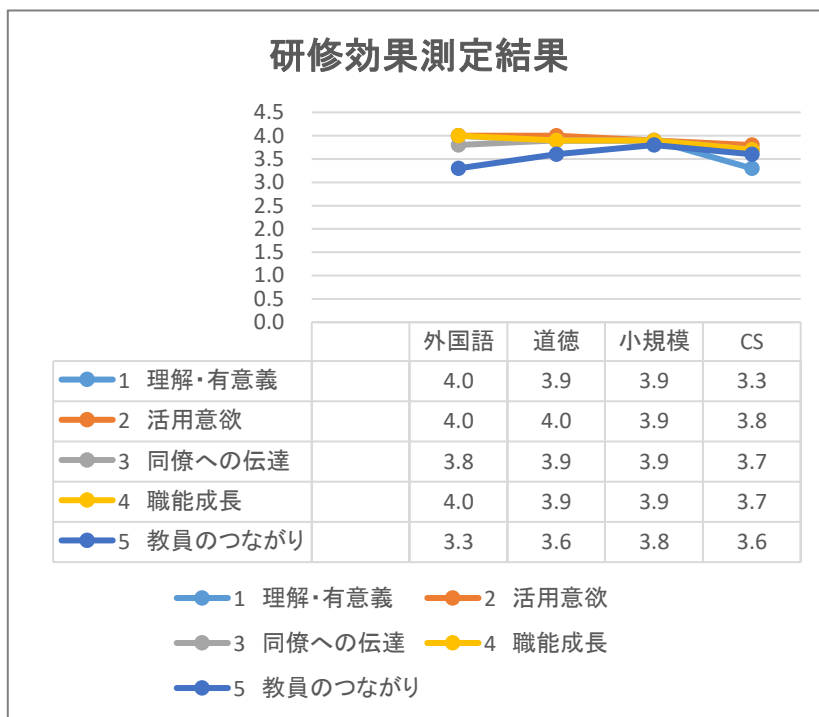


図3 A 地域研修効果結果

### 表4 研修参加者からの主たる感想

- 本研修内容を本校の教職員にしっかり還元して、英語好きな子どもを育てる一助とします。
- 学級担任の力量任せになってしまっている道徳を組織で研究して、質を高めたい。
- パラダイム転換で、無いものねだりではなく、へき地・複式・小規模校の環境を受け入れ、「ならでは」の教育を実践していきたい。良さを改めて実感した。
- 「課題」を「利点」に変えていく努力をしていこうと思う。
- CSの現在実施している活動を見直し、連携カリキュラムにまとめ、地域と共有し、つなげていく。

B地域の研修会参加者は、全5回で延べ261名、教職経験年数の割合は図4のとおりである。参加対象は、全教職キャリアとし、学び直しとコミュニティ創出に重点を置き、市教育委員会から積極的に、管理職やベテラン教員へ呼びかけた。その結果、教職経験年数が30年以上の教員が約半数を占め、5年未満の若手教員は、4分の1となっている。特に、コミュニティ・スクールはベテラン教員、生徒指導、授業力向上、道徳科は、若手及び中堅教員の参加が多かった。研修効果の項目別結果は、図5のとおりである。

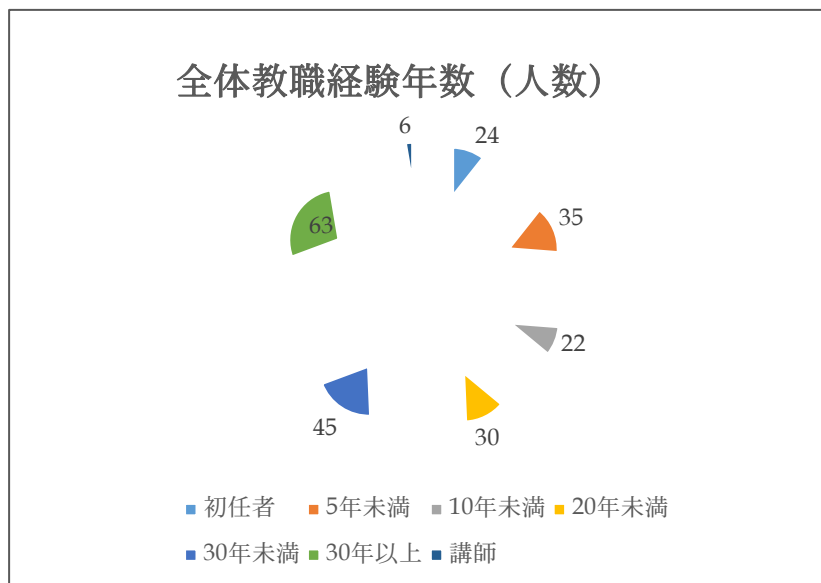


図4 教職経験年数別人数

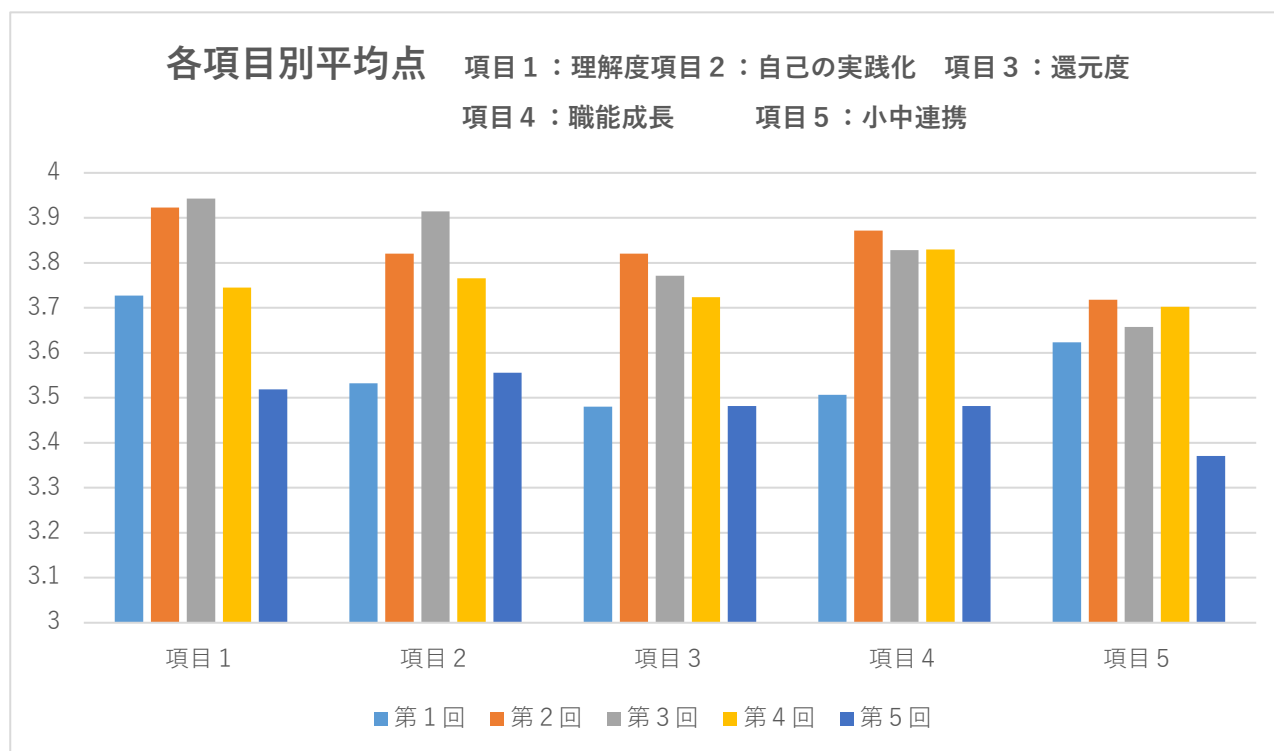


図5 項目別平均点

研修プログラム全体の各項目別では、理解度、自己の実践化、職能成長が高く、研修内容別では、第2回生徒指導、第3回授業力向上、第4回道徳科が高評価であった。また、各回の評価結果の特徴としては、第1回コミュニティ・スクールでは、理解度が最も高く、課題となっている小中連携の必要性について実感する教員は少なかった。若手教員や中堅教員の参加が多かった、第2回生徒指導、第3回授業力向上では、理解が深まり職能成長を実感することにより、自己の実践意欲につながっている。第4回道徳科については、道徳的価値を追究する演習で自己を振り返ることが、職能成長の実感に、第5回のICT活用では、活

用の理解の深まり、自己の実践化につながっている。

教職キャリア別と研修効果項目の関連については、図 6、図 7 のとおりで、高評価のベテラン教員が多い結果となっている。

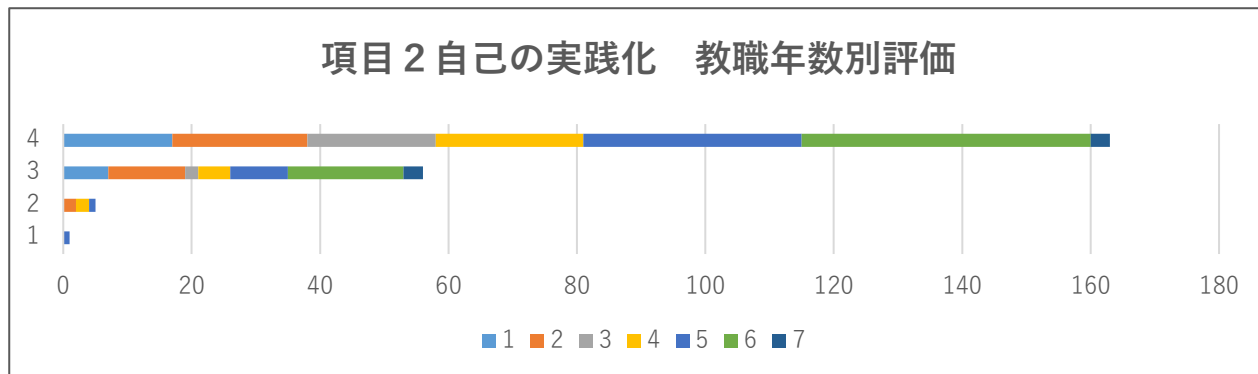


図6 項目2 自己の実践化 教職年数別評価

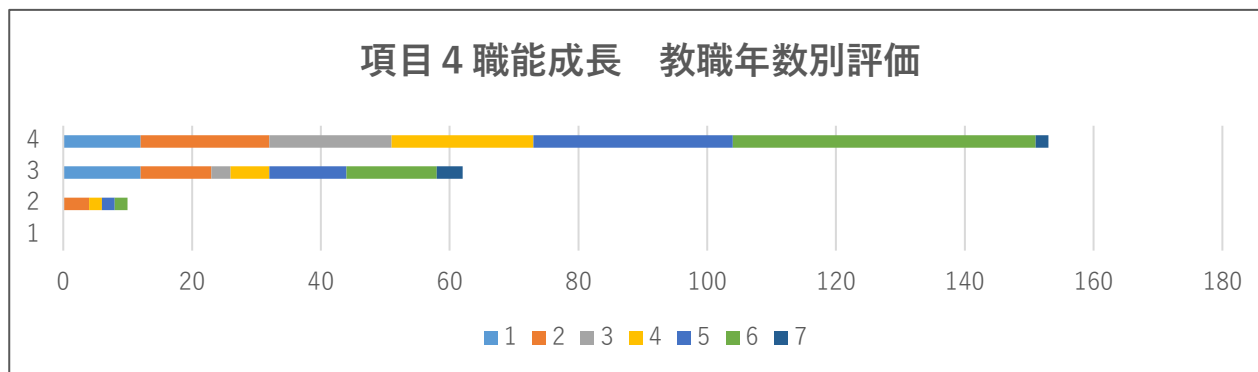


図7 項目4 職能成長 教職年数別評価

また、小中学校の比較についての結果が、図8 である。中学校教員は、生徒指導や授業力向上の研修内容の評価が特に高く、小学校は全プログラムにおいて高評価である。第1 回目のコミュニティ・スクールについては、全体の理解度は高かったものの、小中の温度差がある。

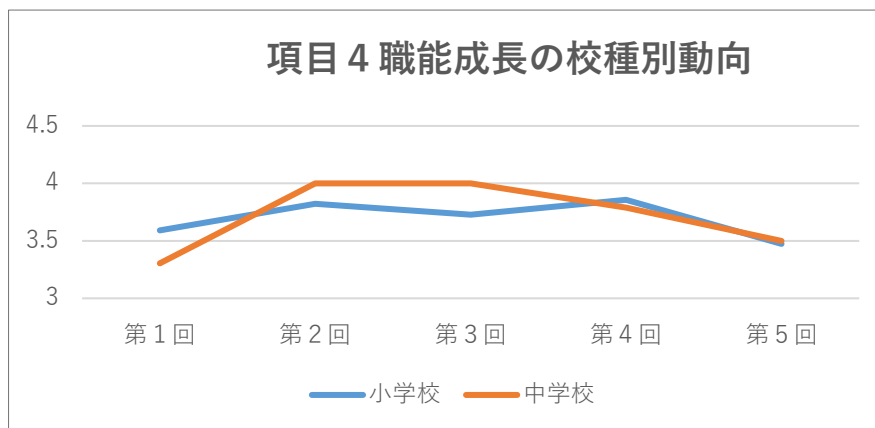


図8 項目4 職能成長の校種間比較



最後に、2021.3実施の市内教職員調査結果において、組織文化の因子（成長志向、改革志向、職能成長）の各項目において、コミュニティ・スクール研修会参加者1と不参加者2の比較を行った。その結果が、図9のとおりで、研修会に参加した教員は、不参加の教員より、各因子ともに高い結果となり、コミュニティ・スクール導入に向けて、新たな実践に対する組織の意識改革につながったと考えられる

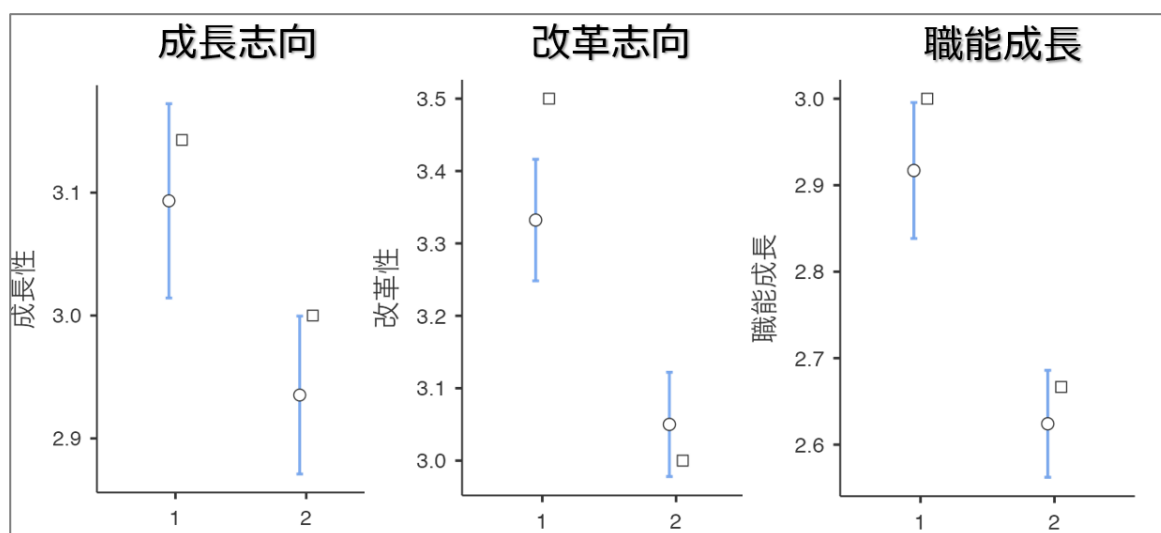


図9 教職員調査結果（研修参加者と非参加者比較）

#### 4. 研究の考察

##### (1) 研修効果結果からの考察

両地域ともに、研修内容による差異はあるものの、これまで研修の機会が限られていた教員にとって、新たな学びの場となった。そして、研修内容の理解や自己の実践化、職能成長は、ある程度達成できた。しかし、参加者からの同僚への還元や研修後の学びの共有については、どの研修においても課題となっている。参加した教員のキャリア別研修効果結果からは、ベテラン教員の自己評価は高く、コミュニティを通じた研修の効果はあったと考えられる。また、A・Bそれぞれの地域の課題として取り上げた、各研修テーマに関する理解は深まり、組織の成長志向や改革志向等の組織文化の醸成に一石を投じる機会となった。特に、B地域のコミュニティ・スクール推進に向けて設定した研修プログラムは、理解の深化と実践への意識化を図ることができた。さらに、市町教育委員会のニーズに基づく、独自の研修プログラム開発実践は、教員の自律的な研修の意識の高揚と組織文化醸成の波を起こす効果があったと考える。

##### (2) 求められる実践課題

教員一人一人の職能向上や「学びのコミュニティ」を通じた学校組織全体の成長志向という文化の醸成は、学校間、校種間の違いが見られることから、持続的な小中合同研修や世代をつなぐ研修の設定が必要である。また、小中の連携は、これまででも求められてきたが、未だ授業実践交流の参加にとどまっており、今後は、児童生徒の学びの視点に立った研修システムが必要である。そのためには、9年間を見通した授業モデルやカリキュラム開発など、小中教員の実践レベルでの協働型研修が不可欠であるとする。

令和元年度中央教育審議会より示された教員育成指標と教員の養成・採用・研修の在り方では、一体的な取組を求めている。指標とリンクする研修が生涯にわたる成長を支えること、自分の教職生活を振り返り、先を見据えることを重要視することなどである。ゆえに、教職人生を可視化するために、教員版キャリアパスポートの作成が必要であるとする。さらに学校現場では、教員が育つ学校を目指すこととして、スクールリーダーの養成機能の強化が求められている。そのため、各自治体教育センターなどにおいては、研修プログラムの開発、研修に関する学

校支援機能の強化などに取り組んできている。ただ、本県における教員研修の実情は、研修機会の格差、各組織の独自性等により、推進状況は地域間格差がある。また、本研究の視点でもある人口減少地域における学校の小規模化による研修の充実も課題となっている。

これまで開発・実践してきた育成指標を視点とする研修プログラムは、これらの課題を解決する具体的実践として、活用できると考える。一人一人の教員が自らの職能成長を振り返り、同僚との協働型研修において、成果と課題を共有することにより、新たな教育実践につなげる。学校間連携をすれば、学校規模に関わらず学び合い、高め合うことができ、研修プログラムの効果の波がより一層広がる。持続的に波及効果を活かすことで、研修の自律と新たな教育実践の創造につながると考える。

令和3年11月公表の中央教育審議会のまとめ「令和の日本型学校教育」を担う新たな教員の学びの姿の実現に向けて」においても、「学び続ける教師を支える環境整備」として、育成指標に基づく研修体系の策定、研修コンテンツ等の支援において、持続可能な連携体制の構築が示された。教育委員会と教職大学院との連携・協働による研修プログラムの開発や大学での学びの研修履歴への反映等に検討についても言及されており、これまでの大学が独自に実施してきた研修の有効活用が期待される。今後は、教職大学院の地域貢献として、地域の実情に応じた研修の在り方を共同研究しながら、支援体制を構築する役割があると受けとめている。

## 5. 今後の展望

本学教職大学院は、設立7年目を迎え、修了生133名は、愛媛県内外の学校現場で教育実践に精励している。そのネットワークを活かし、教職大学院フォローアップ事業として地域協働型研修の実施を推進する。今後、本県においても加速する学校の小規模化への対応、教育のデジタル化への対応、教員の世代交代と定年延長に伴う学び直しの実現など、多くの課題がある。それらの課題解決に向けた研修の企画・運営・発信を教職大学院の地域貢献事業の柱として、展開していく。企画1として、人材開発研修の提供がある。管内別研修会の開催や大学連携セミナーへの参加促進等を実現する。企画2として、現職教員を巻き込み、コミュニティを創出することにより「学びの波」を起こし、波及効果を狙う。教職大学院修了生を核とした研修機会の促進、地域間、校種間、職務間の交流促進である。企画3として、市町教育委員会との連携体制を構築する。そのために、修了生訪問調査において、各地域のニーズをつかみ、研修会の開催においては、後援、共催など、実施体制を強化することである。これらの戦略により、県内教員研修の中核的位置づけを担保し、教育の質的向上に資する。修了生の職能向上に対する切れ目のない支援の中に、県内教員を巻き込んだ研修の波を起こし、拡大することで、教員の新たな職能開発につなげたいと考える。

## 謝辞

研究推進にご示唆、ご支援をいただきました大学教員の皆様、また、調査研究・開発実践にご協力いただきました市町教育委員会、教職員の皆様に、心より感謝申し上げます。

## 参考文献等

- 中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（2015）  
田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵（2016）ぎょうせい『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』p.36-50  
大杉昭英（2018）「育成指標の機能と活用」『育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト 報告書』  
八尾坂 修（2018）ジダイ社『新時代の教職概論』  
中教審教員養成部会 審議内容「教員育成指標と養成・採用・研修」（2019）  
中教審初等中等教育分科会 論点取りまとめ（概要）「新しい時代の初等中等教育の在り方」（2019）  
中教審まとめ「令和の日本型学校教育」を担う教師の新たな学びの姿の実現に向けて（2021）