

※文字の大きさは Meiryō UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真 1) (表 1) などと文中に記載し、右ページに(写真 1) (表 1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせた作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

<p><エントリーシート></p> <p>※事務局記入欄</p> <p>No. : D - 1</p>	<p>部門 先導的プログラム実践部門</p>	<p>学校名・氏名 大阪教育大学大学院連合教職実践研究科 ※研修成果活用部門は、学校名及び個人名を、それ以外の部門は、学校名を記載してください。</p>
<p>活動名 ICT 推進リーダーの養成 教職大学院と教育センターとの連携 主タイトル (12 文字以内) 副タイトル (16 文字以内) ※どのような課題をどのような手法で解決したのか、わかりやすく伝える案件名を記入してください。</p>		

課題の設定 : ※活動を行う前に、課題や目標をどのように設定しましたか？視点などを含めて記載してください。

これまで、大阪市では ICT を活用した教育を全市展開しようとしてきたが、自治体規模が大きく、その普及には課題がある。そこで、大阪教育大学が大阪市教育センターと連携し、協働で双方の研修資源(学問的・実践的・人的資源等)を組み合わせ、各学校や地域で研修を通して ICT 活用教育の普及を図ることのできる「学校教育 ICT 推進リーダー」養成プログラムを開発し、実施した。

方針・計画 : ※課題を解決するために仮説を立てて、活動内容を組み立てたのか、記載してください。

大阪教育大学大学院の講義「ICT 環境の活用」と大阪市教育センターの ICT フロンティア研修を組み合わせれば、双方の資源を活用した研修を開発できる。また、既存の講義や研修を活用することで、教職大学院や教育センターの負担に繋がらず実施できるのではないかと考えた。

活動内容 : ※方針・計画に基づいてどのような活動を行ったか、また、複数の活動を展開した場合はその位置づけや関連性を記載してください

表 1 のように、①既存の教員研修 (ICT フロンティア研修) を再デザインしたもの、②教職大学院での講義、③事前に対面指導を行った上でのオンライン研修、④受講生単独の研修、⑤修了認定試験 (模擬研修) を組み合わせて実施した。既存の①と② (全体の 3 分の 2 にあたる) を活用し開発の負担を減らした。一方で、⑤のような実践的な場を組み込み、他の市内教員への効果も考慮した。

活動の成果 : ※課題や目標に対し、どんな影響、変化あったか、職員や参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

2017 年度受講生に関しては、教育の情報化についての知識、教員研修を企画・運営するスキルいずれに関しても、自己評価が大きく向上した (グラフ 1)。研修についての評価も 4 件法で各項目 3.5 以上の評価を得ることができた。推進リーダー認定のために、模擬研修を実践してもらったが、模擬研修の受講生役を務めた教員からも高い評価が得られ (グラフ 2)、数名は次年度の研修を受講するなどの発展につながっている。これらの成果をもとに、2018 年度も実施中であるが、学校教育 ICT 推進リーダー受講生だけではなく、大阪教育大学の院生からも肯定的な評価を得ている (グラフ 3)。

アピールポイント (アイデアや工夫) : ※3~5 つ程度の箇条書きしてください

1. 教職大学院の講義の一部を、大阪市の研修として受講させ、効果・効率的に実施している。
2. 教職大学院の講義で、現職教員と学部卒院生が交流し、双方の刺激になっている (グラフ 3)。
3. 修了生は、自校での研修を実施したり (写真 1)、ICT 活用研究校として推進役を担ったり、プログラミング教育等のモデル校において中核的なメンバーとして活躍している。
4. 本研究の成果をきっかけとして、大阪市教員養成協働研究講座が教職大学院に設置された。
5. 2018 年度より大阪教育大学の科目等履修生として受講できるようになり、単位認定されることになった (受講生が将来教職大学院へ入学することが期待できる)。

<写真、図表添付欄>

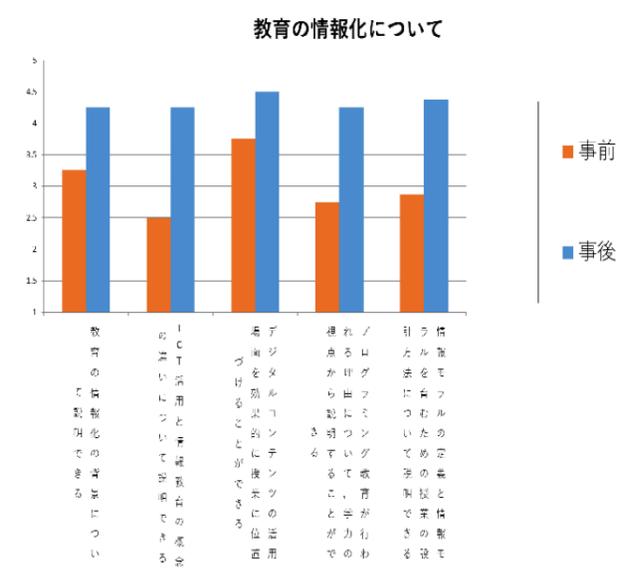
表 1 プログラムの実際

時期	大阪教育大学 連合教職大学院講義	<本申請事業> 学校教育ICT推進リーダー研修	大阪市 ICTフロンティア研修
6月		①教育の情報化の動向に関する講義	
8月	②集中講義「ICT環境の活用」における 講義・演習・議論		
9月		①研修デザインに関する講義	
		③研修デザインに関する演習 (オンライン)	
10月		④研修ファシリテーションに 関する演習	
		③模擬研修の設計と準備 (オンライン)	
12月	模擬研修の受講 (希望者のみ)	⑤模擬研修の実施 (合格すれば修了認定)	模擬研修の受講

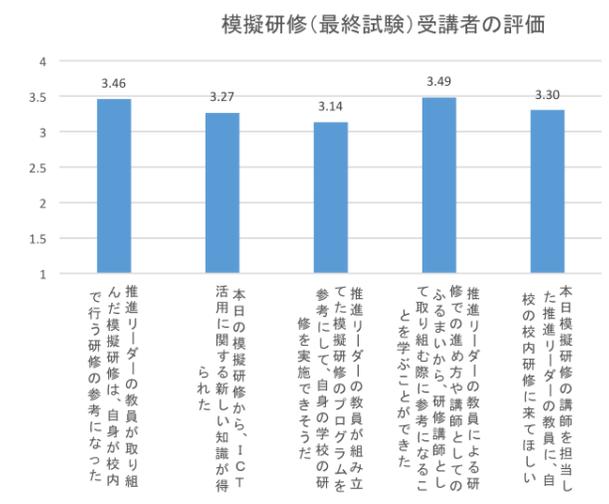
写真 1 自校で校内研修を行う推進リーダー修了生



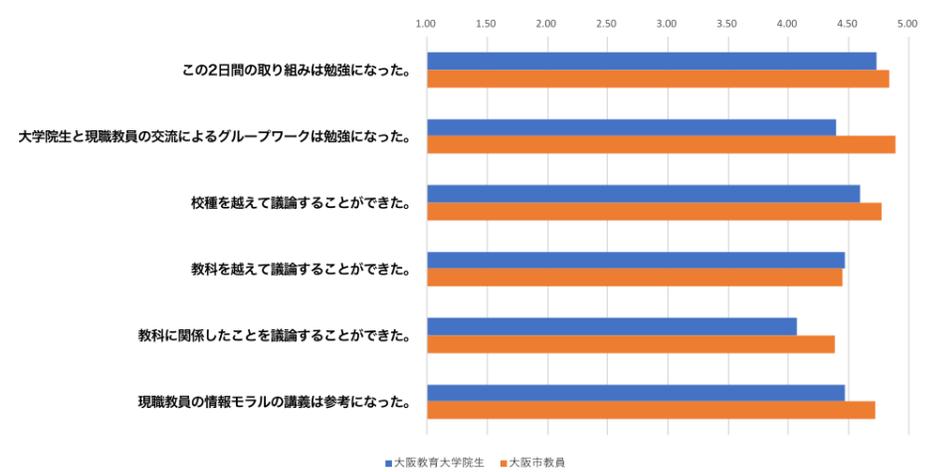
グラフ 1 アンケート結果 (5 件法 : 事前・事後比較)



グラフ 2 模擬研修受講者の評価 (4 件法)



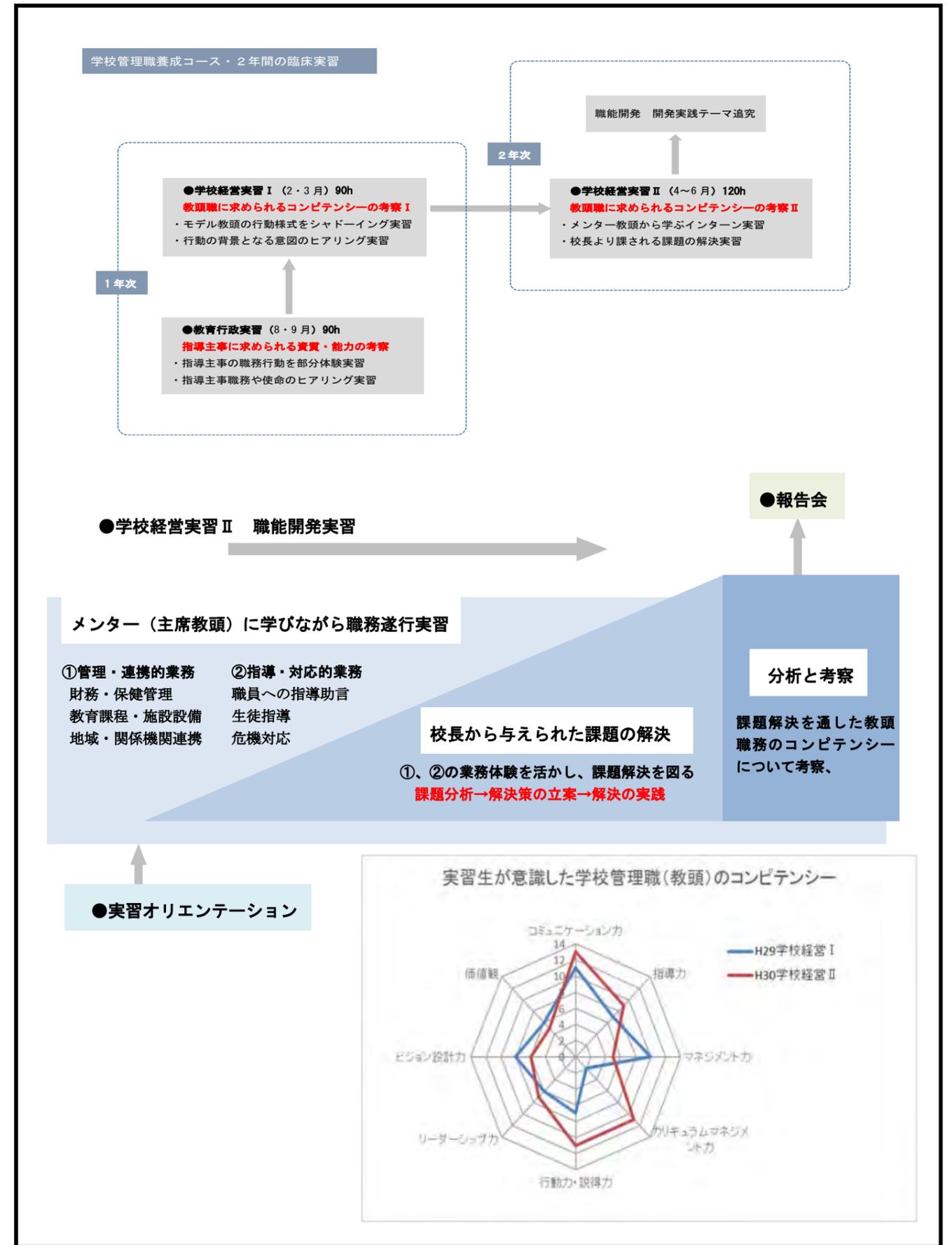
グラフ 3 大学院生と現職教員が交流した取り組みへの評価 (5 件法) (2018 年度)



※一番下の情報モラルの講義を担当した現職教員は 2017 年度学校教育 ICT 推進リーダー修了生

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真 1) (表 1) などと文中に記載し、右ページに(写真 1) (表 1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

<p><エントリーシート></p> <p>※ 事務局 記入 欄</p> <p>No. : D - 2</p>	<p>部門</p> <p>先導的プログラム実践部門</p>	<p>学校名・氏名</p> <p>岐阜大学教職大学院</p>
<p>活動名</p> <p>学校管理職養成実習の開発 教職大学院と教育委員会の協働より</p>		
<p>課題の設定：</p> <p>日本には学校管理職を養成するシステムは存在せず、学校経営に関する学修のないまま、赴任校でいきなり学校経営業務を担当する。学校管理職を養成するためのシステムとコンテンツの形成が求められる。</p> <p>そこで、岐阜大学教職大学院は岐阜県教育委員会と連携して、学校管理職になる前の教員を対象とした計画的な養成に取り組むことにした。具体的には、岐阜県教育委員会から派遣される教頭登用試験合格者等の現職教員を対象とした「学校管理職養成コース」を教職大学院に設置し、学校経営専門職養成のためのカリキュラム開発に臨んだ。</p>		
<p>方針・計画：</p> <p>カリキュラムの中で最も重視したのは実習であり、実習を通して学校管理職としての实际的・実践的な資質能力をどのように形成するかが課題とされた。そのため、岐阜県教育委員会及び関係市教育委員会、学校と協議を重ね、①校長との連携（校長の経営方針の理解、校長とのコミュニケーション・進言）、②諸問題対応（情報収集、問題や危機の解決能力）、③教職員との連携（経営方針の具現化のためのコミュニケーション）を養成目標とした実習プログラムを開発した。</p>		
<p>活動内容：</p> <p>教育行政実習（1年次 8月～9月、90時間） 学校経営実習Ⅰ（1年次 2月～3月、90時間） 学校経営実習Ⅱ（2年次 4月～6月、120時間） 上記実習を実行し、実習生評価と所属校評価から、その検証を行う。</p>		
<p>活動の成果：</p> <p>実習者は、学校経営Ⅰで教頭のシャドーイングやヒアリングを通じて、教頭の職務を理解し、学校経営Ⅱで第二教頭として配置され、実際の業務を遂行する中で、課題解決に取り組んだ。このような実習を通じて、実習者の報告から、校長の学校経営の意図を理解し、それを実現するために、教職員に働きかけ、また諸問題対応のための情報収集や分析を行ったことがうかがわれた。2月の岐阜大学シンポジウムで、実習者の報告とともに、実習校や教育委員会と議論し、成果と課題を明らかにする予定である。</p>		
<p>アピールポイント（アイデアや工夫）：</p> <p>全国初の学校管理職養成実習として、他の教職大学院での学校管理職候補者対象の実習に活用できる。また、教育委員会における新任学校管理職研修（新任教頭研修、新任校長研修）にも活用できる。</p>		



<エントリーシート> ※事務局記入欄 No. : D - 3	部門 先導的プログラム実践部門	学校名・氏名 鳴門教育大学 教職大学院
	活動名 教員研修単位化への取組み 教員育成指標を踏まえた研修の開発	

課題の設定：

課題 1：育成指標を踏まえた研修の必要性：本学は、徳島県教育委員会、教育センターとさらに連携を深めて、教員育成指標の作成に取り組んだ。一方で、その指標を踏まえて、徳島県の主幹教諭・指導教諭研を、より体系的かつ効果的なものにしていく必要があると考えた。

課題 2：研修の単位化：教育委員会と教職大学院がより積極的に関わり、養成・採用・研修の一体化に関する具体的プログラムおよびシステムの構築が必要である。

- 方針・計画：**
- ① 「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業推進協議会」による知見の交換・共有
 「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業推進協議会」に四国地区の教職大学院、教員養成系学部の教員に参加を依頼し、幅広い知見に基づく研修プログラムの評価、改善の方向性を見いだす。
 - ② 研修を単位化する際の必要条件等について、調査検討を行う。
 - ③ 主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムを開発する。
 - ④ 上記①～③を通して、主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムを開発し、この研修を教職大学院の授業として位置づけ研修の単位化を行う。

- 活動内容：**
- ① 主幹・指導教諭が「授業」「他の教員に対するコーチング」「学校組織マネジメント」を知識として理解するだけでなく、これを実践し、教員の組織化および問題解決を実現させる。対象は、徳島県の年目の主幹教諭および、指導教諭。実施者は鳴門教育大学。（図 1, 2, 3, 4）
 - ② 受講者は、研修レポート（図 5）を作成し、鳴門教育大学教職大学院の教員に提出する。鳴門教育大学教職大学院の教員は、研修レポートを添削し、受講者に返送する。また、受講者は、講義、ラウンドテーブルの合間に、研修レポートに基づき、選択したテーマについての実践を展開する。

- 活動の成果：**
- ① 研修全体に大学教員が関わることにより、主幹教諭、指導教諭研修の満足度および、実践への寄与度に関する受講者の評価は高いものとなった。（表 1）
 - ② 受講者に対する研修レポートの添削を大学教員が行うことにより、適切な評価を行うことができた。
 - ③ 「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業推進協議会」により、各大学との連携が促進した。
 - ④ 研修の単位化に向けての条件や制度にかかる研究を進めることができた。

- ピールポイント（アイデアや工夫）：**
- ① 県教育委員会の主催の教員対象研修講座に教職大学院が積極的に関わることにより両者の持つ機能をフルに発揮した研修を行うことができた。
 - ② 教育委員会と本学教職大学院が 27 年度から取り組んでいる研修である。これまでの成果・課題を基に改善を行ってきたことにより、相互理解がさらに深まった。
 - ③ 平成 30 年度教職大学院のカリキュラムこの研修を授業として位置づけることができた。今後のさらなる研修の単位化に向けての試金石とすることができた。

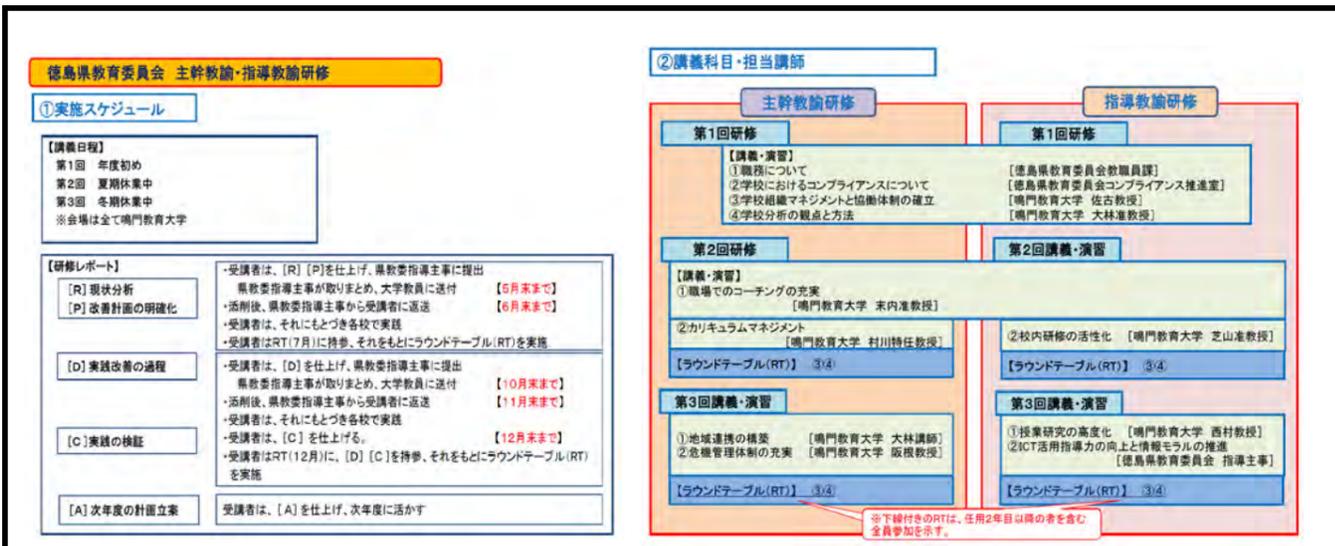


図 1 主幹・指導教諭研修プログラムのスケジュール

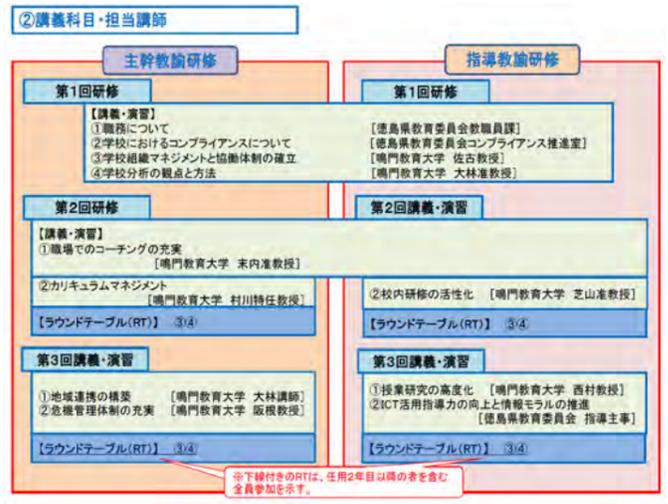


図 2 講義科目・担当講師

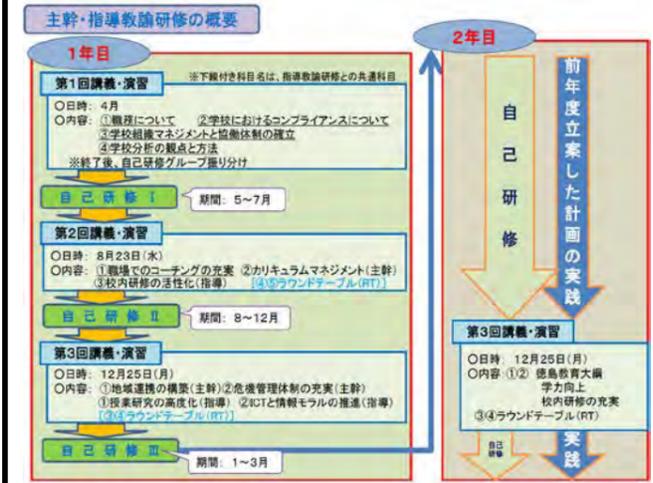


図 3 研修の概要

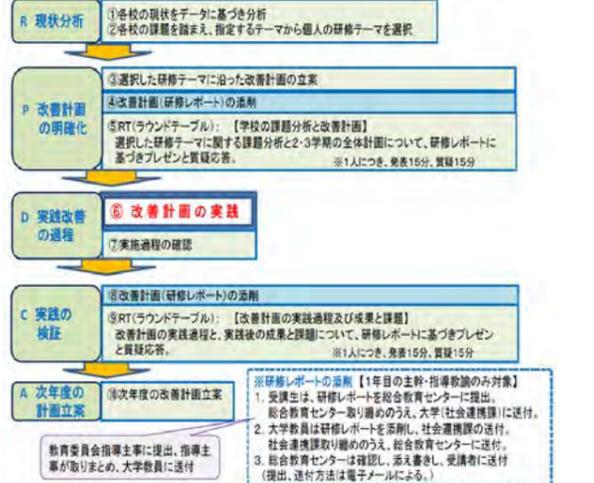


図 4 自己研修の流れ

主幹教諭研修	指導教諭研修
自校の課題の改善に向けて選択した研修テーマ 【現状分析】 R: 学校の現状を、具体的に(データに基づきながら)分析しましょう。 1 児童生徒のよさと課題 2 教育活動のよさと課題 3 組織体制、運営面でのよさと課題 4 その他、特定すべき事項(自校ならではのよさと課題) 【改善計画の明確化】 P: 解決すべき事項を明確にして、改善のためのプランニングを行いましょう。 1 選択した研修テーマについて、教職員が取り組むべき実践はどのようなものか。 2 特に、主幹教諭として取り組みたいことは何か。3 2を進めていく上で、特に留意することは何か。 【実践改善の過程】 D: 実践改善の過程を確認しましょう。 1 教職員が取り組むべき教育活動はどのように改善・実行されているか。 2 主幹教諭として何にどのように取り組んでいるか。 【実践の検証】 C: 取組の実績を振り返りましょう。 1 教職員の実践改善は、どの程度進展したか。 2 指導教諭としての取組は、計画通り進んだか。 【次年度の計画】 A: 今年度振り返って課題を整理し、来年度に向けて、見直しを改めて計画を立てましょう。 1 来年度に向けて解決すべき課題は何か。 2 そのために教職員が取り組むべき教育活動は、どのようなものか。 3 主幹教諭として、どのように取り組むべきか。	自校の課題の改善に向けて選択した研修テーマ 【現状分析】 R: 学校の現状を、具体的に(データに基づきながら)分析しましょう。 1 児童生徒のよさと課題 2 教育活動のよさと課題 3 組織体制、運営面でのよさと課題 4 その他、特定すべき事項(自校ならではのよさと課題) 【改善計画の明確化】 P: 解決すべき事項を明確にして、改善のためのプランニングを行いましょう。 1 選択した研修テーマについて、教職員が取り組むべき実践はどのようなものか。 2 特に、指導教諭として取り組みたいことは何か。 3 2を進めていく上で、特に留意することは何か。 【実践改善の過程】 D: 実践改善の過程を確認しましょう。 1 教職員が取り組むべき教育活動はどのように改善・実行されているか。 2 指導教諭として何にどのように取り組んでいるか。 【実践の検証】 C: 取組の実績を振り返りましょう。 1 教職員の実践改善は、どの程度進展したか。 2 指導教諭としての取組は、計画通り進んだか。 【次年度の計画】 A: 今年度振り返って課題を整理し、来年度に向けて、見直しを改めて計画を立てましょう。 1 来年度に向けて解決すべき課題は何か。 2 そのために教職員が取り組むべき教育活動は、どのようなものか。 3 指導教諭として、どのように取り組むべきか。

図 5 レポート記載事項

表 1 主幹教諭研修、指導教諭研修の満足度

平均得点	満足度	今後の実践に生かせるか
主幹教諭研修・講義	3.8	3.7
主幹教諭研修・ラウンドテーブル	3.9	3.8
指導教諭研修・講義	3.6	3.5
指導教諭研修・ラウンドテーブル	3.9	3.8

評価が高い回答の順から、4点～1点

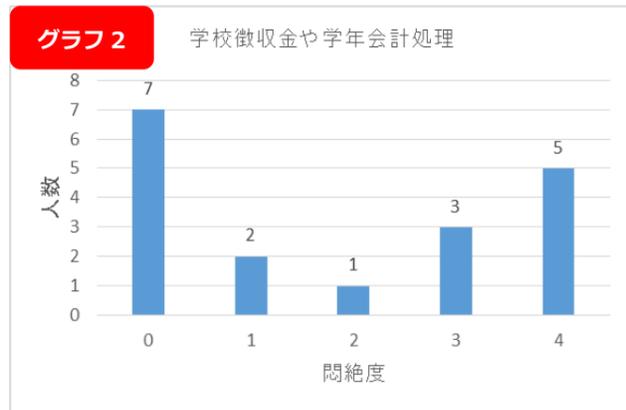
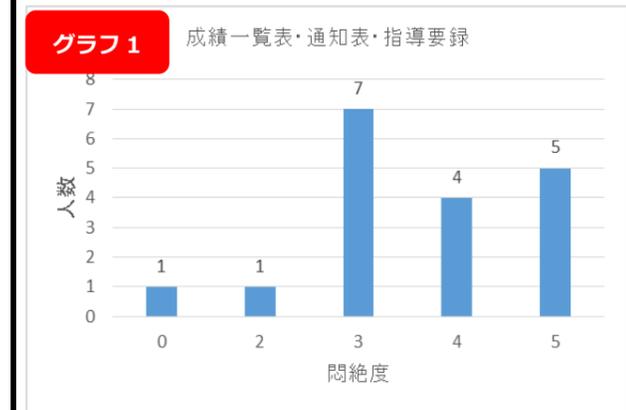
※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 1】

<エントリーシート>	部門	学校名・氏名
※事務局記入欄	先導的プログラム実践	愛媛大学教職大学院
No. : D - 4	活動名	教員悶絶業務改善研修 – 教員の「認知」に焦点をあてた研修開発 –

課題の設定：
 愛媛県業務改善ポリシーにおいて、業務改善の本丸は「教員の意識改革」であると示されている。しかしながら、教員の意識改革を推進するための研修機会は十分に整備されていないのが実情である。そこで、地域の教育改革拠点を目指す愛媛大学教職大学院では、平成 30 年度、松山市や愛南町の学校、松前町教育委員会と連携し、教員の意識改革をねらいとする業務改善研修の開発・実践に着手した。
 そして、業務改善 = 意識改革の成果指標を、時間外勤務時間の縮減という「時間」指標にととまらず、ワーク・エンゲージメント（やりがい）、抑鬱傾向（ベストコンディション）、主観的幸福感（ワークライフバランス）の 3 つの「認知」指標を設定し、研修効果の測定を試みることにした。

方針・計画：
 研修は以下の手順で進められた。
 第 1 は、悶絶業務の探索である。教員にとって「負担感が強い」業務であり、なおかつ、「たくさんの時間従事している」業務を、「教員悶絶業務」と命名し、学校における悶絶度の強い業務を探索した。教職員支援機構の研修で学んだ「ダイヤモンドランキング」の方法を取り入れ、各教員に悶絶度の優先順位をつけてもらった（写真 1・2 参照）。教職大学院教授 1 名と現職院生 2 名がファシリテーターを務めた。
 第 2 は、悶絶度の評価である。悶絶業務について、集中／分散の視点から、ファシリテーターが評価を行い、改善策を検討する業務を絞り込んだ。大半の教員が悶絶度上位としている業務（左下グラフ 1）や、特定の教員のみ悶絶度が集中している業務を、改善の優先順位上位とした（右下グラフ 2）。
 第 3 は、改善策の検討である。悶絶業務の探索と評価にととまらず、改善策を検討する時間を設けた。



活動内容：
 松山市では校長研修会の折に研修の主旨を説明した後、A 小学校（7 月 25 日）、B 小学校（7 月 30 日）、C 小学校（7 月 31 日）において、教員悶絶業務研修を実施した。
 A・B・C 小学校の研修の後の自由記述をテキストマイニングの方法で分析した。
 A 小学校（右図 1）では、改善策の提案において、建設的な意見が若手・中堅から出されており、有意義な研修であった。教員の自由記述にも「業務改善」の「働き方改革」「洗い出す」等の出現頻度が高く、全体として前向きな感想であった。
 一方、C 小学校（右図 2）は、「悶絶」「しんどい」など、どちらかと言えばネガティブな語句が感想に多数記述されていた。改善策の検討もそれほど進まなかった。

活動の成果：
 夏休み時点での効果が今ひとつであった C 小学校を介入群、A・B 小学校を非介入群として、平成 31 年 2 月に 2 回目の質問紙調査を実施する（第 1 回目は 3 校とも 7 月に実施済み）。質問内容は時間外勤務時間(1 問)、ワーク・エンゲージメント(9 問)、抑鬱傾向(6 問)、主観的幸福感(1 問)の 4 点である。現時点では、活動の成果は十分に検証できていないが、改善の手応えは実感している。
 なお、2 学期以降の介入プログラムは、以下の①～③である。
 ①定期的な業務改善ミニ研修の実施。学年部を中心に、毎月 1 回、30 分程度の業務改善ミニ研修の時間を設定し、業務改善の日常化を進める。
 ②「すぐにできる 業務改善アイデアノート」の作成。教職大学院の院生が、大学院での学びを生かして、アイデアノートとしてまとめ、職員に配布する。ミニ研修の活性化に資するツールとする。
 ③業務改善目標の設定。目標管理制度を活用して、後学期に業務改善についての目標を、各教員が設定する。設定した目標を、ミニ研修の機会に省察する。

アピールポイント（アイデアや工夫）：
課題の重要性：本研修プログラムは、今日、社会問題と化している教員の多忙化や業務改善問題を、教員の意識改革の側面から具体的にアプローチしようとする実践であり、「意識改革が重要だ」という言説を一段先に進めた実践である。
汎用性：本事例は小学校(松山市)を対象としているが、中学校(愛南町)を対象とした研修プログラム実践も進めている。本研修の成果は、「業務改善校内研修の手引き(仮)」として、平成 30 年度中にまとめ、パンフレットとして県内の各学校に配布する。平成 31 年度は、このパンフレットの内容を踏まえて、松前町にて校内研修を実施する。
先進性：一般的に、業務改善研修といえば、管理職研修が基本である。教員が主体となる業務改善研修については、県内で耳にすることは少ない。教職員が業務改善を主体的にとらえ、自分のこととして考え、改善のためのアイデアを出し、よりよい職場づくりに努めようとするモチベーションを高めるための校内研修は、全国的にも稀であろう。
独創性：業務改善 = 意識改革の成果指標を、時間外勤務時間の縮減という「時間」指標にととまらず、ワーク・エンゲージメント（やりがい）、抑鬱傾向（ベストコンディション）、主観的幸福感（ワークライフバランス）の 3 つの「認知」指標を設定し、研修効果の測定を試みている。
効果・影響度：業務改善の成果を多様化かつ可視化することで、「時間」効果にこだわる「帰れ帰れの大合唱型業務改善」を克服することができる。また、教員が主体的に業務改善に取り組むことで、認知的側面(やりがい・ベストコンディション・ワークライフバランス)のスコア上昇が期待される。

※文字の大きさは Meiryō UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式1】

<p><エントリーシート></p> <p>※事務局記入欄</p> <p>No.: D-5</p>	<p>部門 先導的プログラム実践(平成30年度第1回組織マネジメント指導者養成研修、いじめの問題に関する指導者養成研修(仙台会場))</p>	<p>学校名 国立大学法人宮城教育大学(連携先:宮城県教育委員会・仙台市教育委員会)</p>
<p>活動名 ミドルリーダーの協働的な育成—中央・地方研修の有機化と可視化</p>		
<p>課題の設定:</p> <p>課題1 教職大学院における選択科目としての中央研修の活用について、多面的・多角的な観点から事後学習をさらに充実させ、学びの成果の可視化(エビデンス化)を行いたい。課題2 教員育成指標の具現化について、自治体・大学が協働して探究し、教員の主体的な職能成長を目指していきたい。とりわけミドルリーダーの養成は自治体教育センターと大学院で行われており、連携と協働が強化されれば、効率化や効果の増大が期待できるのではないか。</p>		
<p>方針・計画:</p> <p>宮城教育大学教職大学院の現職院生は、選択科目である授業の一部として教職員支援機構の研修を受講する(8~9月)。受講者の一部は、宮城教育大学が宮城県教育委員会と共同実施する、宮城県ミドルリーダー養成研修第2日「危機管理(いじめ防止)」(10月3日)のワークショップ・ファシリテーターとして、宮城県教育委員会が推薦する「いじめの問題」研修既習者とともに、受講内容を活用する。</p>		
<p>活動内容:</p> <p>①現職院生が、選択科目の一部として「組織マネジメント指導者養成研修」「いじめの問題に関する指導者養成研修」を受講する。②宮城教育大学は、宮城県ミドルリーダー養成研修第2日「危機管理(いじめ防止)」(受講者数123名。受講者は校長推薦による。)について、講義(上記いじめ問題研修と同じ講師による法理論)とワークショップを設定する。現職院生と「いじめの問題」受講者(宮城県教育委員会推薦)の計12名がワークショップのファシリテーターとなる。</p>		
<p>活動の成果:</p> <p>①「組織マネジメント指導者養成研修」および「いじめの問題に関する指導者養成研修」受講者は、現職院生の各環境において、ミドルリーダーとしてのチーム学校の実質化(協働的な学年経営や特別活動の充実など)や、いじめの問題について対応の見直しなどの視点をもつようになった。 ②宮城県ミドルリーダー養成研修第2日「危機管理(いじめ防止)」の指導に関わった者は、自分の立場や資質についてのメタ認知をもち、ミドルリーダーとして効果的に関わるにはどうしたらいいかを考えるようになった。 ③宮城県ミドルリーダー養成研修第2日「危機管理(いじめ防止)」では、中央研修と同様のレベルによる、いじめ防止の法理論の学習とそれをふまえた活用に関する考察が、いじめ問題研修受講者による支援により展開され、受講者からは、組織的対応の必要、それらを踏まえつつ、さらに学校の課題解決に尽力していくとする姿勢が示された。</p>		
<p>アピールポイント(アイデアや工夫)</p> <p>今回活用した中央研修は、「特別の教科 道徳」に例えることができます。価値を押しつけるのではなく、よりよい教育を作りだしていくための内面化を促すにはどうしたらいいかが課題になっていると思います。ミドルリーダーというキャリアステージに応じて、「考え、議論する」場面を効果的に設定することを企図しました。 本事業では、宮城県教育委員会・宮城県総合教育センターとの協働と仙台市教育委員会の支援により、受講者だけでなくファシリテーターとしてなど、多面的・多角的に学びを再構成していく場を設けました。それらにより教職大学院カリキュラムの充実を図ることができました。</p>		

【全体の構想】

<大学院選択科目その1>組織マネジメント指導者養成研修の活用 ①の1

<大学院選択科目その2>いじめの問題に関する指導者養成研修の活用 ①の2

<宮城県ミドルリーダー研修の共同実施(危機管理-いじめ防止)>

- ・同ステージの教員をファシリテートする経験 ②
- ・中央研修と同じ法理論の学習の共有と協議 ③

【ミドルリーダーの育成】研修の有機化成果の可視化
アクター間の協働

【成果】

学びをどのように活用するか
提案1: 特活改善推進委員会の設定

↑ 振り返り学習における受講者によるグループ発表資料(一部)

←いじめの問題研修受講後ファシリテートに参加した集団(1)としなかった集団(0)では記述に差異がみられ、前者は「自分」「立場」「認識」「対応」など、メタ認知や対応見直しの視点等を持ったことが示された

③ 受講者123名から高い満足度(4段階・4を上位とする評価中2・1評価は1名のみ)が示されたとともに、「学校」の「課題解決」「組織」としての「対応」に尽力していきたいとする記述が中心に見られた

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は、変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 1】

<エントリーシート>	部門	学校名・氏名
※事務局記入欄 No. : D-6	先導的プログラム実践 部門	東京学芸大学教職大学院
	活動名	
	授業を省察する対話の変革 対話型検討会の開発および学外連携	

課題の設定： ※活動を行う前に、課題や目標をどのように設定しましたか？視点などを含めて記載してください。

大学での模擬授業検討会の多くが、「こうすればよい」といった改善案の出し合いや、指導法や教材理解をめぐる持論のぶつ合いに陥っている。こうした形では、授業での出来事が大事にされず、また、各々の既存の枠組みを超えにくい。授業への浅い省察しかもたらさない。参加者にハッとさせる気づきをもたらすような深い省察のためには、従来の形に代わる話し合い方や深める感覚の獲得が必要である。それには反復的なトレーニングが必要だが、教職大学院がそれを組織的に行ってきた例はこれまでにない。また、上述の検討会の課題はまさに学校現場が抱えているものでもあるが、そのために院と学校が連携する取り組みもこれまで存在しなかった。

方針・計画： ※課題を解決するために仮説を立てて、活動内容を組み立てたのか、記載してください。

①教職大学院の学部卒院生向け中核科目の柱に「対話型模擬授業検討会」を位置づけ、1年次から2年次前期にわたって、省察を深める対話の仕方のトレーニングを行う。「対話型模擬授業検討会」とは、模擬授業のなかで授業者役・学習者役がそれぞれの立場から感じたり考えたりしたことを出し合っ、そこから問いを浮かびあがらせ、授業について探究していく検討会の形である(表1、写真1・2)。

②取り組みを日常的に公開し、学外からの参観者を受け入れる。また、学校や研究会等からの要請に応じて、院生が検討会を上演したり検討会のファシリテーターを務めたりする。省察を深める対話は、手順をマニュアル化して実施・普及できるものではなく、対話に対する身体知的な感覚の涵養・共有が必須だからである。

活動内容： ※方針・計画に基づいてどのような活動を行ったか、また、複数の活動を展開した場合はその位置づけや関連性を記載してください

①学内での取り組みは、H27年度の「カリキュラムデザイン・授業研究コース」の設置以降行ってきた。例年30名前後の学部卒院生がこれを経験してきている。1年次は必修で、春学期に3~4週にわたって計8~10回程度の検討会(うち1回は自身が授業者役)を、秋学期にはそれぞれの実習先での授業とリンクさせて同様に、2年次春学期は選択科目となって、1年次秋と同様の実習リンク型で行っている。

②H29年12月~翌年11月の計13日間の検討会実施日(うち2日は非公開設定)に、他大学や学校から計36名が訪れ、検討会の様子を見学した(表2)。学外での検討会実演やファシリテーターとしてのサポートはH29年11月に始まり、学卒2年の院生が中心となって実施してきている(表3、写真3)。

活動の成果： ※課題や目標に対し、どんな影響、変化があったか、職員や参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

①院生らの検討会は、初期と後期を比べると、より深い省察を伴うものへと変化する。具体的には、話し合いの形態が、結論(価値評価や改善案)を伴った長い発話を少ない回数行うものから、短い発話を連鎖的に大量に行い、そこで出た材料が後々結果的に結びついて重要な問いが浮上するものへと変化する。また、実習校での実践を振り返る日誌にも、検討会で身につけたような学習者視点での省察が見られるようになる。

②院生らが行う対話に学校の検討会を変える手掛かりを見出して、院生らをファシリテーター等として招く学校や団体が出てきていること自体が成果である。それは、院生らの成長と学校の問題解決の両方に寄与する。これらの場に参加した学校教員からも、「新たな視点が見られる」「話しやすい」などの声が聞かれる。

アピールポイント(アイデアや工夫)： ※3~5つ程度の箇条書きしてください

- ・発言の連鎖によって問いを浮かびあがらせる検討会の形。
- ・手順の開発にとどまらない感覚のトレーニング。
- ・院生と学校教員が相互に刺激し合う、教師教育カリキュラムと学校との新たな連携のあり方(図1)。

表1 従来型検討会と対話型検討会の違い

	従来型	対話型
授業時の各メンバーの役割	授業者役は用意してきた計画を効果的に遂行してみせる、学習者役はその良し悪しを評価する	授業者役・学習者役として、「今ここ」で生じる出来事を経験する
検討会時の授業者役と学習者役との関係性	授業者役は教わる、学習者役は評価したり助言したりするという非対称な関係 	それぞれの立場から感じたことや考えたことを出し合うフラットな関係
気付きの性質	既存の枠組みの中の気付き	既存の枠組みを超えた気付き
学ぶもの	授業の手順や指導技術	授業を行ううえでの考え方

写真1
 学卒1年による検討会の様子。日露戦争を扱った高1日本史の授業で、「多角的」や「問いを立てる」ことをめぐるズレと問いが浮上。H30.7.17

写真2 検討会で活用される、コルツハーヘンのALACTモデルにおける「9つの問い」を活用したホワイトボード

表2 学外からの参観者数(のべではない実質人数)

大学教員	小中高教員	行政、他機関
兵庫教育大学教職大学院(6名)、奈良教育大学教職大学院(2名)、宇都宮大学教職大学院(1名)、弘前大学教職大学院(1名)、帝京大学教職大学院(1名)、秋田大学教職大学院(1名)、明治大学(1名)、青山学院女子短期大学(1名)	東京学芸大学附属高校(2名)、東京都立淵江高校(3名)、東京都立国際高校(1名)、東京都立日野台高等学校(1名)、東京都立川国際中等教育学校(1名)、聖学院中学校・高等学校(1名)、中央大学附属中学校・高等学校(1名)、目黒学院中学高等学校(1名)、埼玉県立所沢北高校(2名)、埼玉県立松山高等学校(1名)、お茶の水女子大学附属中学校(1名)、三鷹市立第四小学校(1名)、お茶の水女子大学附属小学校(1名)	教職員支援機構次世代型教育推進センター研修協力員(2名)、埼玉県川越市教育委員会(1名)、教育関連企業(2名)

表3 主な学外との連携の実績

活動	日時	院生参加人数
淵江高校の校内研修へのサポート	H29年11月10日(金)	5
	H30年11月6日(火)	3
聖学院中高の校内研修へのサポート	H30年7月13日(金)	2
	H30年9月26日(水)	2
東京学芸大学附属高校の公開研へのサポート	H30年11月23日(金)	8
都国研(東京都高等学校国語教育研究会)の研究協議会へのサポート	H29年11月4日(土)	10
	H30年10月27日(土)	3
日本教師教育学会大会における検討会実演	H30年11月14日(水)	2
三重大学教職大学院の特別授業での検討会実演	H30年9月29日(土)	9
	H30年11月15日(木)	6

写真3
 淵江高校校内研修における小グループに分かれた検討会
 H30.11.6

図1 教師教育カリキュラムと学校との新たな連携のあり方

参考：渡辺貴裕、岩瀬直樹(2017)「より深い省察の促進を目指す対話型模擬授業検討会を軸とした教師教育の取り組み」『日本教師教育学会年報』第26号、136-146頁。