

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業報告書

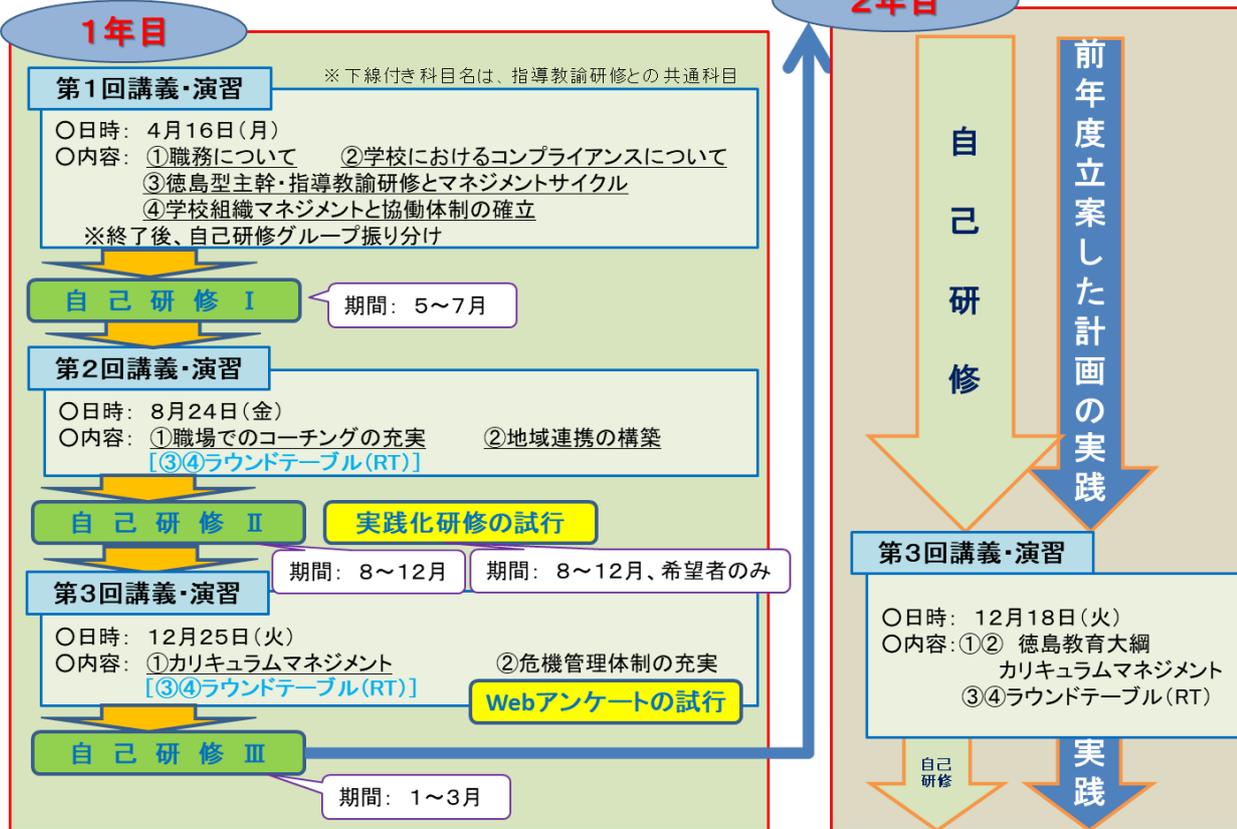
プログラム名	「教員育成指標」を踏まえた「習得・実践連動型」ミドルリーダー研修の開発
プログラムの特徴	①教員育成指標を踏まえたミドルリーダー研修プログラムを開発すること。 ②集合研修の合間に、大学教員が、ミドルリーダーによる実践を校内で直接支援する実践化研修を実施すること。 ③複数県の教育委員会と大学の連携プロジェクトであること。

平成31年3月

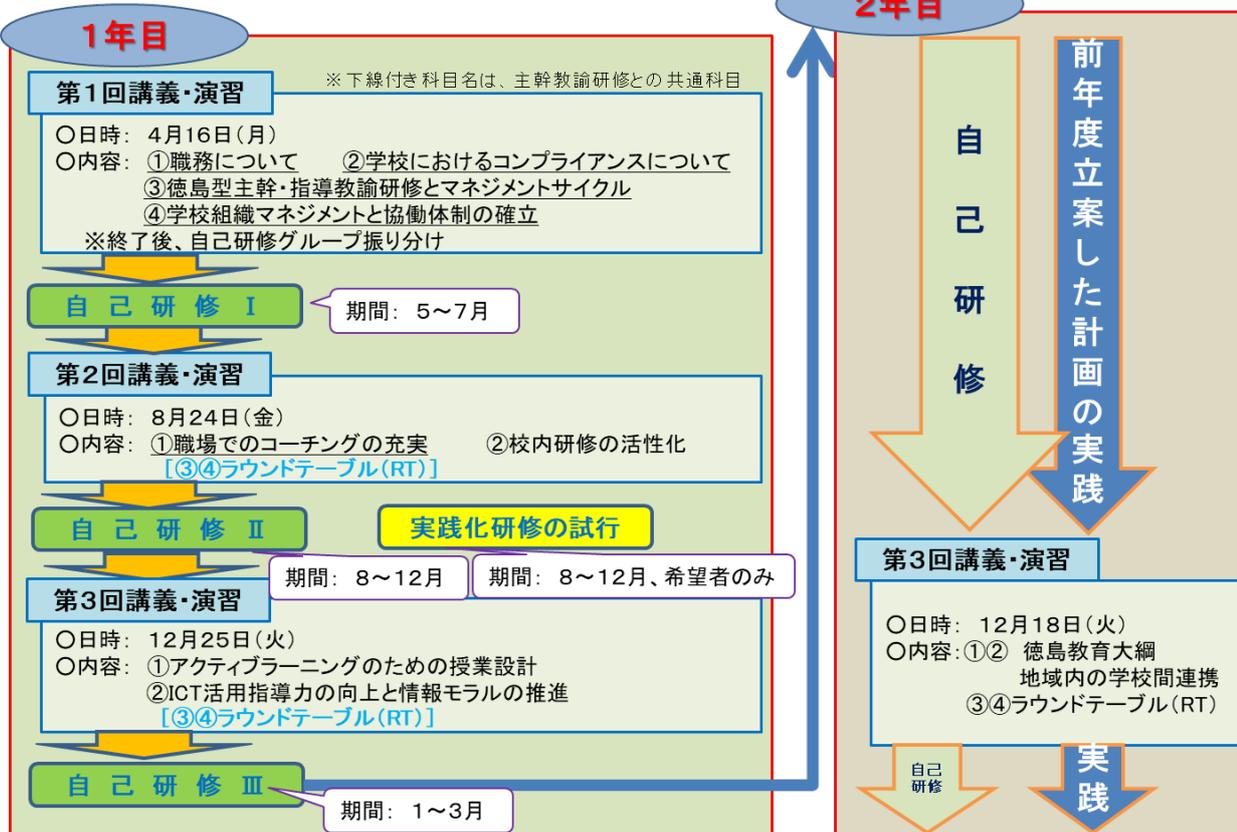
機関名：国立大学法人鳴門教育大学
連携先：徳島県教育委員会，高知県教育委員会

プログラムの全体概要

主幹教諭研修の概要



指導教諭研修の概要



I 開発の目的・方法・組織

1. 開発の目的

鳴門教育大学教職大学院は、徳島県及び高知県におけるミドルリーダー及び管理職を対象とした研修の改善に取り組んできた。しかし、徳島県の主幹教諭・指導教諭研修については、習得した知識を活用して実践を支援する研修が行われてこなかった。

高知県では、鳴門教育大学の教員の支援により、習得型の教頭研修を発展させ、習得型研修と実践化研修（大学教員が、学校管理職が習得型研修で習得した知識を活用して校内で行う実践を直接支援する研修）を組み合わせた学校マネジメント研修を実施してきた。

しかし、徳島県では、これまで開発してきた主幹教諭・指導教諭研修において、受講者が、習得型研修で得られた知識を校内でどのように活用するかについては、研修レポートの添削と、大学教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言といった間接的な支援にとどまっており、大学教員が主幹教諭・指導教諭による実践を校内で直接支援するまでには至っていない。そこで、本プロジェクトでは、講義やラウンドテーブルを担当した大学教員が、徳島県の主幹教諭・指導教諭のうち、希望者に対して、その実践を校内で直接支援する研修プログラムを試行する。

このような研修を試行する理由としては、

①受講者に対する研修レポートの添削と、大学教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言といった間接的な支援では、受講者が得た知識の活用を促すには不十分であることが、徳島県における主幹教諭・指導教諭研修の経験からわかってきたこと、

②大学教員による校内での直接支援が、受講者が得た知識の活用を促すことに有効であることが、高知県における習得型研修と実践化研修を組み合わせた学校マネジメント研修の経験からわかってきたこと、が挙げられる。

そこで、平成30年度には、まずは、徳島県の主幹教諭・指導教諭を対象に、本学教職大学院の教員が全面的に支援する「習得・実践連動型」の研修プログラムの開発に取り組んだ。また、こうした研修プログラムを開発するにあたっては、教員育成指標を踏まえる必要があると考えた。

以上の問題意識及び連携の経緯から、本プロジェクトでは、本学が、徳島県教育委員会・徳島県立総合教育センターおよび、高知県教育委員会・高知県教育センターと連携し、教員育成指標を踏まえて、主幹教諭・指導教諭を対象とした「習得・実践連動型」の研修プログラムを開発することを目的とする。

2. 開発の方法

本プロジェクトでは、「教員育成指標」を踏まえた「習得・実践連動型」主幹教諭・指導教諭研修を試行し、その結果を省察することを通して、「習得・実践連動型」主幹教諭・指導教諭研修の開発を行った。具体的には、次の3点の事業を実施した。

1) 習得型研修（集合研修，年3日間）および自己研修

習得型研修では、鳴門教育大学教職大学院の教員が、主に、「とくしま教員育成指標」に明記された資質・能力を育成するための講義を行った。

自己研修では、研修受講者は予め設定された研修テーマ（講義のテーマと同様）の中から希望のテーマを選択し、それに沿った計画立案・実践を行った。計画・実践記録は研修レポートとして定期的に取りまとめ、その都度教職大学院教員が添削やラウンドテーブルを通じ指導・助言した（希望テーマ毎に大学教員を割り振っており、各教職大学院教員は年間を通じて数名の研修受講者を担当する）。

2) 実践化研修（4校程度，各校年1回程度）

既述の通り，受講者に対する研修レポートの添削と，大学教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言といった間接的な支援では，受講者が得た知識の活用を促すには不十分であることが，徳島県における主幹・指導教諭研修の経験からわかってきた。そこで，本プロジェクトでは，大学教員が，校内での直接支援により，支援を希望する主幹教諭・指導教諭が，習得型研修や自己研修で得た知識を，校内での学校改善の実践に生かすことを支援した。その際，講義やラウンドテーブルを担当した大学教員が主幹教諭・指導教諭による実践を校内で直接支援する。

主幹教諭を対象とする研修テーマは，5つ，指導教諭を対象とする研修テーマは，4つ用意されている。このうち，まずは，3つのテーマ（「学校組織マネジメントと協働体制の確立」，「職場でのコーチングの充実」 「アクティブラーニングのための授業設計」）について，実践化研修を試行した。

3) 教員育成指標に示された資質・能力の縦断的自己評価のためのwebアンケートシステムの開発

本プロジェクトでは，本研修で身につけて欲しい資質・能力を，「とくしま教員育成指標」で示されている資質・能力とした。そうした資質・能力について，主幹教諭が，自ら，それぞれの資質・能力をどのように獲得してきたのかを，毎年，振り返ることは重要だと考えた。これを振り返ることにより，主幹教諭は，将来，学校管理職として，今後，どのような資質・能力を身につけることが課題なのか，を認識することが可能になる。

そこで，本プロジェクトでは，主幹教諭や教頭が，そのような振り返りを可能とするために，また，総合教育センターの研修担当者が，一人一人の主幹教諭の課題を発見し，それぞれに最適な研修プログラムを提供するために，獲得済み資質・能力認識の継続的な自己評価のデータを蓄積することを試みた。そのデータの蓄積を効率的に推進するために，web上での受講者によるアンケート入力，および自動による集計，グラフ化を可能にするシステムの開発を試行した。

3. 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	学長	山下 一夫	総括	
2	理事・副学長	佐古 秀一	プロジェクトの全体調整 プログラム開発担当 事業推進協議会，開発会議担当	
3	学校教育研究科 高度学校教育実践専攻長	小坂 浩嗣	プログラム開発担当 事業推進協議会，開発会議担当	
4	高度学校教育実践専攻 教職実践力高度化コース 教授	藤井伊佐子	プログラム開発担当	
5	同上 教授	前田 洋一	プログラム開発担当	
	同上 准教授	大林 正史	プログラム開発担当	

6	徳島県教育委員会 教職員課長	藤川 正樹	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
7	徳島県教育委員会 教職員課統括管理主事	吉田 有礼	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
8	高知県教育委員会 教育政策課長	酒井 啓至	事業推進協議会 評価及びプログラム開発指導助言	
9	徳島県立総合教育センター 所長	大西 豊	事業推進協議会 評価及びプログラム開発指導助言	
10	高知県教育センター所長	北村 公良	事業推進協議会 評価及びプログラム開発指導助言	
11	鳴門教育大学 社会連携課長	内海美佐緒	プロジェクトの進行管理	
12	鳴門教育大学 社会連携課 地域連携係長	木村 文之	会議の調整, 連絡, 準備 事業調整	

II 開発の実際とその成果

1. 習得型研修（集合研修，年3日間）および自己研修

平成30年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修における習得型研修および自己研修は，平成29年度のそれと，ほぼ同様である。平成29年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修における習得型研修および自己研修の対象，人数，期間，会場，日程，講師，各研修項目の配置の考え方，実施上の留意事項については，平成29年度教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業（プログラム名：「教員育成指標」を踏まえた主幹教諭・指導教諭研修プログラムの開発）にて，既に詳述した。本報告書とあわせて参照されたい。

平成30年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修における習得型研修および自己研修の評価方法，評価結果，研修実施上の課題については，次の項で述べる。

2. 実践化研修（4校程度，各校年1回程度）

（1）研修の背景やねらい

①研修の背景

受講者に対する研修レポートの添削と，教職大学院教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言といった間接的な支援では，受講者が得た知識の活用を促すには不十分であることが，徳島県における主幹・指導教諭研修の経験からわかってきた。そこで，本プロジェクトでは，大学教員が，校内での直接支援により，支援を希望する主幹教諭・指導教諭が，習得型研修や自己研修で得た知識を，校内での学校改善の実践に生かすことを支援することとした。

②研修のねらい

本研修のねらいは、主幹教諭・指導教諭へのこれまでの間接的支援（研修レポートの添削、大学教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言）に加え、大学教員による対面での直接支援を行うことにより、主幹教諭・指導教諭による計画の遂行を通じた資質・能力の開発の効果を高めることである。

（2）対象、人数、期間、会場、日程、講師

①対象、人数

対象は、徳島県の主幹教諭、指導教諭の1年目の者のうち、実践化研修を希望する者とした。その結果、「職場でのコーチングの充実」について1名、「アクティブラーニングのための授業設計」について3名の希望があった。

②期間

期間は、2018年9月から12月の期間のうち、実践化研修の受講を希望する者と、その者が希望する講師が相談して決めた日時とした。1名の研修につき、1日の研修を実施した。

③会場

会場は、実践化研修を希望する者が在籍する学校とした。

④講師

「職場でのコーチングの充実」については、末内教授が講師を担当した。「アクティブラーニングのための授業設計」については、泰山准教授が講師を担当した。

（3）各研修項目の配置の考え方

徳島県の主幹教諭・指導教諭研修では、年3日の講義を行っている。それと平行して、次のように、自己研修と実践化研修を行った。

まず、受講者は、4月～5月にかけて、着任した学校の児童生徒や教職員の実態の把握に努めた。

受講者は、5月末までに、その実態を分析し、選択したテーマ（上記の講義名と同じ）に関する実践改善の計画を作成した。受講者は、作成した計画を、研修レポートにして、鳴門教育大学の教職大学院の教員へ提出した。

鳴門教育大学教職大学院の教員は、実態の分析の妥当性や、実践改善の計画の質を高めることをねらいとして、研修レポートを添削して、受講者に返却した。受講者は、返却されたレポートを受け、レポートを修正した。

受講者は、修正したレポートの内容を、8月のラウンドテーブルにて、受講者同士、小グループで、語り合った。その小グループには、添削を担当した大学教員が同席し、質問や気づいたことを述べた。このラウンドテーブルを行うことによって、受講者には、互いの計画の質を高めることが期待されている。

9月から11月にかけて、受講者は、計画したことを実践し、その実践内容と成果、課題を、研修レポートに記述し、大学教員にレポートを提出した。

本プロジェクトでは、この受講者による実践の支援を強化するために、実践化研修を実施した。

また、大学教員は、実践の省察を促して、課題をより明確にするために、研修レポートの添削を行った。受講者は、返却されたレポートを受け、レポートを修正した。

受講者は、修正したレポートの内容を、12月のラウンドテーブルにて、受講者同士、小グループで、語り合った。その小グループには、添削を担当した大学教員が同席し、質問や気づいたこと

を述べた。このラウンドテーブルを行うことによって、受講者には、互いの実践の振り返りの質を高めることが期待されている。また、受講者が、毎年、自らの実践の質を改善していくことが期待されている。

(4) 研修の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数

実践化研修の内容の一例として、末内教授によるレポートを以下に掲載する。

領域	コーチング	氏名	末内 佳代	
校名	小学校	担当	主幹教諭	
1. 実施期日 平成30年9月20日（木）15：20～17：00				
2. 研修の概要				
(1)研修のねらい				
<p>研修校の課題の1つとして教職員が多忙感を感じており、他の教職員とのコミュニケーションを充分に取る時間がないことが挙げられている。そのため、</p> <p>①ベテラン教員と若手教員のもつ教科指導や生徒指導に関する技術を学びあう研修を行い、コミュニケーションを高める。</p> <p>②各教員の可能性に光を当て、持てる力を発揮させるコーチングを活用する。</p> <p>この2点が研修のねらいであった。</p>				
(2)実施状況				
<p>研修のねらいに符合する活動である、「ワークショップ型教員研修(村川, 2016)」から、指導案拡大型シートを使つての授業検討会を実施することにした。その状況を観察後、筆者がコーチングについて説明した。</p> <p>筆者は研修に使用する3色の付箋を用いて、この研修のもつコーチングの意味を述べることにした。つまり、青は授業の良かった点や学んだことを記述するが、これはコンプリメントシャワーであり、授業者の可能性に光を当て持てる力を発揮させることになる。黄色は授業での疑問点や課題を記述するが、単なる批判に終わることなく、授業者のニーズを把握し、授業者が腑に落ちるコメントであること、つまり授業者と参観者の視点が一致することが肝要である。赤は助言・改善案を記述するが、授業者や他の参観者が納得する的確なコメントであるならば授業者は持てる力を自ずと発揮させることになり、参観者の経験知にも光を当てることになるというものである。これらの活動の中で管理職、主幹教諭、指導教諭は教職員の活動を観察し、傾聴、共感をふまえた学校マネジメントにおけるコーチングを可能にするのではないだろうか。</p> <p>また、効率化を図り研修を継続していくために、筆者がゼミ生と実践している時間短縮ワークショップを紹介した。</p> <p>①授業中に参観者は付箋にコメントを記述しておく。</p> <p>②授業検討会が始まる前に授業者は同じ内容の付箋を近くに集めておく。</p> <p>③授業検討会の日程を明示する。</p> <p>④タイムタイマーを用いる。</p> <p>⑤回を重ねるごとに時間短縮を図り、最終目標は30～45分を目指す等である。</p>				
3. 成果と課題、感想等				
<p>主幹教諭が本学教職大学院の修了生でワークショップ型研修を習得していたこともあり、研修は順調に進められた。管理職は今後もこの研修を継続していきたいと積極的である。ベテラン教員は自分のもつ知識・技能を伝達しようと直截的な表現が多く見られた。結果だけでなく過程を認める対応も今後期待したい。若手教員はベテランである授業者の授業の省察も踏まえて、的確な分析ができていたと思われる。これにより授業者の自発的な行動が期待される。</p> <p>今後研修の継続により、教育技術に関するコーチングがさらに進展することを期待する。</p>				

(5) 実施上の留意事項

実践化研修の目的は、大学教員が、受講者の属する学校の職員の研修を直接行うことではなく、受講する主幹教諭、指導教諭が、その属する学校の課題解決を行うことができる資質・能力の獲得を支援することであることに、留意する必要がある。

本プロジェクトにおいては、大学教員がどのような支援を行うかについては、受講者と大学教員の相談と合意に任せることにした。その結果、とくに「アクティブラーニングのための授業設計」について、大学教員が校内研修において、講義をすることについての依頼が多くなった。それにより、主幹教諭・指導教諭研修における実践化研修と、鳴門教育大学が従来から実施してきた教育支援講師・アドバイザー等派遣事業との違いが不明確になった。

また、実践化研修について、大学教員から、受講者が依頼できる大学教員の範囲や、実践化研修の回数、時期、場所の目安を明確にするべきとの意見があった。

そこで、これらの問題に対処するために、来年度以降においては、主幹教諭・指導教諭研修における実践化研修について、次の5点のルールを設けることとなった。

- ①受講者は、年度当初に選択したテーマを担当する教職大学院教員に限り、実践化研修を依頼できる。
- ②回数：1人の大学教員あたり年間のべ2回まで、を目安とする。
- ③時期、時間：9～12月、1回あたり90分程度、を目安とする。
- ④場所：鳴門教育大学を基本とする。ただし依頼内容によっては受講者の学校での支援も可とする。
- ⑤実践化研修の目的を踏まえ、学教員が、研修受講者が所属する学校の教職員に対して、直接、講義を行うことについては、実践化研修ではなく、教育支援講師・アドバイザー等派遣事業で対応する。

本プロジェクトと同様の取り組みを実践しようとされる場合は、上記を参考にされたい。

(6) 研修の評価方法、評価結果

実践化研修の効果については、平成30年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修の評価に含まれると考えた。

平成30年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修の評価方法については、徳島県立総合教育センターが、「講義・演習に関する取り組みをどの程度行っているか」について受講者に対して、講義・演習の直後に、4件法で尋ねている。その4件について、4点～1点で点数をつけて、平均値を算出した。その結果は、次ページの表1、2の通りである。

表1 指導教諭の取り組みに関する自己認知の比較

指導教諭 項 目	平均値		
	8月	2月	差(2月 -8月)
(1) 教職員に対して積極的にコミュニケーションをとり、共感的に対応している。	3.67	3.69	0.02
(2) 教職員それぞれが課題解決に向けて主体的に取り組めるように支援している。	3.17	3.31	0.15
(3) 教職員を認めたり褒めたりして、自己有用感がもてるようにしている。	3.50	3.50	0.00
(4) 授業改善の方針を示し、教職員が目的意識をもって取り組めるようにしている。	2.78	3.13	0.35
(5) 率先して授業公開をしたり、指導技術等を教職員に伝授したりしている。	2.78	3.25	0.47
(6) 授業評価や授業改善についての指導を行い、指導と評価の一体化を図っている。	2.50	2.88	0.38
(7) 校内研修の企画・運営に関わり、参加型の協議を導入するなどして研修の活性化を図っている。	3.53	3.19	-0.34
(8) 研究授業・授業研究会において、積極的に指導・助言を行っている。	3.39	3.63	0.24
(9) 研修において、地域の異校種間・同校種間の連携や外部人材の活用を行っている。	2.78	3.00	0.22
(10) 情報活用能力を育成するために授業改善を推進している。	2.61	2.75	0.14
(11) 率先して授業や研修にICTを取り入れ、ICTの活用を促している。	2.83	3.00	0.17
(12) 情報モラルを向上させるために研修の充実を図っている。	2.50	2.81	0.31

表2 主幹教諭の取り組みに関する自己認知の比較

主幹教諭 項 目	平均値		
	8月	2月	差(2月 -8月)
(1) 校長が示す学校経営方針を教職員に浸透させている。	3.36	3.14	-0.21
(2) 組織として対応するために、学年間、教科間等の連絡・調整役となっている。	3.43	3.57	0.14
(3) 教職員の提案や意見をまとめ、学校運営について管理職員に具申している。	3.07	3.14	0.07
(4) 危機的状況になる可能性を感じたとき、事前に防ぐよう指導している。	3.14	3.29	0.14
(5) 危機対応マニュアルを教職員に理解・浸透させている。	2.86	2.71	-0.14
(6) 危機的状況において、教職員のまとめ役となって対応できる。	2.86	2.93	0.07
(7) 教職員に対して積極的にコミュニケーションをとり、共感的に対応している。	3.64	3.64	0.00
(8) 教職員それぞれが課題解決に向けて主体的に取り組めるように支援している。	3.07	3.14	0.07
(9) 教職員を認めたり褒めたりして、自己有用感がもてるようにしている。	3.50	3.36	-0.14
(10) 学校や地域の実態を考慮した、特色のある教育課程の編成に取り組んでいる。	2.71	3.07	0.36
(11) 学力向上・体力向上等において、組織的な取組を推進している。	3.21	3.07	-0.14
(12) 学校評価等を活用しながら教育課程を評価し、改善に努めている。	3.29	3.14	-0.14
(13) PTA活動等を通じて、保護者との連携を深めている。	3.14	3.14	0.00
(14) 学校と地域や関係諸機関とのパイプ役として連携に取り組んでいる。	2.86	3.00	0.14
(15) 学校便り、ホームページ、様々な行事等で積極的に情報を提供している。	3.07	3.07	0.00

表1の結果から、次の2点を指摘できる。

第一に、指導教諭は、他の教員に対して、授業改善に関する働きかけを行うようになってきている。①指導教諭研修において、授業に関する知識を習得し、自己研修や実践化研修においてその知識を活用したこと、②指導教諭研修において、指導教諭に期待されている役割が、他の教員に対する授業改善に関する働きかけを行うことであることが強調されたこと、がこの結果に影響を与えていることが推察される。

第二に、指導教諭は、校内研修の活性化に関して、取り組むことが減っている。①指導教諭研修において、受講者が校内研修の活性化に関する知識を習得したことにより、自らが校内研修を十分に活性化させることができていることが認識されたこと、②校内研修に関する知識の習得、活用が不十分であったこと、がこの結果に影響を与えていることが推察される。

表2の結果から、次の2点を指摘できる。

第一に、主幹教諭は、学校や地域の実態を考慮した特色ある教育課程の編成に取り組むようになってきている。主幹教諭研修において、受講者が置籍校や、その地域の実態を踏まえて、自らの実践を計画し、その実施の結果を振り返る自己研修、実践化研修を行ったことが、この結果に影響を与えていることが推察される。

第二に、主幹教諭は、校長が示す学校経営方針を教職員に浸透させることが減っている。主幹教諭研修において、受講者が教職員全員で学校ビジョンを構築することの重要性を学んだことが、この結果に影響を与えていることが推察される。

また、平成30年度の徳島県の主幹教諭・指導教諭研修の評価方法について、鳴門教育大学が、徳島県総合教育センターの協力を得て、「とくしま教員育成指標」に示されていて、かつ講義・演習に関連する資質・能力に関する自己認知について受講者に対して、講義・演習の直後に、6件法で尋ねている。その6件について、6点～1点で点数をつけて、平均値を算出した。教示文は、「主幹教諭としての職務を遂行するうえで、あなたにとって、現時点で身につけているとお考えになる力量はどのようなものでしょうか」である。結果は、表3の通りである。

表3の結果から、次の2点を指摘できる。

第一に、主幹教諭は、教職員一人ひとりのもつ能力を積極的に引き出す資質・能力を高めている。主幹教諭研修において、受講者が職場におけるコーチングに関する知識を習得し、自己研修や実践化研修でそれを活用したことが、この結果に影響を与えていることが推察される。

第二に、危機の発生時に迅速に対応する資質・能力に関する主幹教諭の自己認知が低下している①主幹教諭研修において、受講者が危機管理に関する知識を習得したことにより、自らの危機管理に関する資質・能力の低さを認識したこと、②大きな危機が勤務校で生じなかったため、危機管理に関する知識の活用が不十分であったことが、この結果に影響を与えていることが推察される。

表3 主幹教諭の資質・能力に関する自己認知の比較

主幹教諭 項 目(1～6点)	平均値		
	8月	2月	差(2月 -8月)
(1)学校や地域の実態を踏まえたカリキュラムマネジメントを推進すること	4.07	4.15	0.08
(2)RPDCAサイクルに基づいて教育活動の改善を提案・実践すること	4.43	4.54	0.11
(3)教職員一人ひとりのもつ能力を積極的に引き出すこと	4.14	4.69	0.55
(4)災害や想定外の事態に備えること	4.29	4.31	0.02
(5)危機の発生時に迅速に対応すること	4.57	4.31	-0.26
(6)家庭、地域や関係機関等と連携し、協働活動に取り組むこと	4.43	4.38	-0.05
(7)教職員間のコミュニケーションを活性化すること	5.00	5.08	0.08
(8)教育課題の解決や合意形成が協働的に行われるようにすること	4.36	4.46	0.10

(7) 研修実施上の課題

研修実施上の課題としては、次の2点が挙げられる。

第一の課題は、支援する実践化研修のテーマを拡大することである。本プロジェクトにおいて実践化研修の対象としたのは、「学校組織マネジメントと協働体制の確立」、「職場でのコーチング

の充実」「アクティブラーニングのための授業設計」の3つにとどまった。

来年度以降においては、実践化研修のテーマを、校内研修や、危機管理など、全領域にまで拡大することを予定している。それを通して、校内研修や危機管理の領域を含めた、「とくしま教員育成指標」（教頭用）に示された資質・能力のさらなる向上を図りたい。

第二の課題は、実践化研修の希望者を増やすことである。本プロジェクトにおいては、8月の研修で実践化研修を周知した。そのことにより、実践化研修の希望者は、「職場でのコーチングの充実」1名、「アクティブラーニングのための授業設計」3名にとどまった。

来年度以降においては、4月に、実践化研修の周知を行うことにより、実践化研修の希望者を増やしたい。そうすることにより、主幹教諭、指導教諭の資質・能力のさらなる伸長を図りたい。

3. 教員育成指標に示された資質・能力の縦断的自己評価のためのwebアンケートシステムの開発

(1) 目的

本webアンケートシステム開発の目的は、次の2点である。

第一の目的は、徳島県総合教育センターが、徳島県の主幹教諭研修の長期的な効果を明らかにすることである。

第二の目的は、徳島県の主幹教諭が、「とくしま教員育成指標」に明示されている教頭に必要とされる資質・能力に関する自己の長期的な変容を省察することを通して、自らの課題を再認識することである。

(2) 取り組みの内容

上記の目的を効率的に達成するために、本プロジェクトでは、教員育成指標に示された資質・能力を縦断的に自己評価するためのwebアンケートシステムを開発した。

受講者である主幹教諭は、毎年1回（1年目は4、12月の2回）、研修の直後に、web上のフォームにて、「とくしま教員育成指標」に示されている教頭に必要とされる資質・力量のうち、本研修の内容に関する8項目の質問に回答した。その質問項目は、前ページの表3の通りである。

このwebアンケートの対象は、本年度については主幹教諭のみであるが、将来的には、教頭にまで拡大することを目指している。

このwebアンケートでは、受講者によって入力されたデータが、即、集計され、各自の資質、能力の時系列での変化がグラフ化される。

また、徳島県総合教育センターおよび鳴門教育大学教職大学院は、受講者全体の集計データやグラフを得ることができる。そうすることで、主幹教諭研修の長期的な効果を測定することが可能となる。

なお、このアンケートでは、はじめに回答の意思の有無についても尋ねており、回答の意思の無い方については、回答いただかなくても良いこととしている。

(3) 結果

このwebアンケートシステムの完成は、8月の研修には間に合わなかった。しかし、2月の研修時には、webアンケートを実施することができた。

Webアンケートになれていない受講者がいることが予想されたので、2月の研修の終了後、その場で入力できるようノートPCを持ち込み、Webアンケートの入力を支援した。受講者14名中、その場で入力の支援を希望した者は2名であった。

受講者のうち、1名は、期限までに入力を行っていなかった。しかし、徳島県総合教育センターと連携し、その1名に対して、入力をお願いを行った。

(4) 考察

本プロジェクトのweb アンケートが従来の調査と異なる点は、次の2点である。

①「とくしま教員育成指標」の教頭用に示されている資質・能力に関する文言から質問項目が構成されていること。

これにより、徳島県の主幹教諭研修と、「とくしま教員育成指標」との連動を図ることが可能になった。

②紙媒体でアンケートの実施、回収、集計、グラフ化を行っていたものを、web での実施、自動での集計・グラフ化を行うようにしたこと。

従来の紙媒体での調査では、回収、集計、グラフ化の作業を、総合教育センターの職員に委託していた。また、複数年にわたるデータを比較する作業は、簡単ではなかった。

それに対して、本プロジェクトでは、web アンケートを実施することにより、それらの手間を大幅に削減することに成功した。

こうすることにより、従来は見ていなかった長期的な研修効果や、研修の課題が明確になることが、今後期待される。

III 連携による研修についての考察

連携を推進、維持するための要点としては、県立総合教育センター側の事務担当者と、大学の事務担当者和との連絡・調整を密にすることが挙げられる。本研修プログラムの推進にあたっては、徳島県立総合教育センターの指導主事が、鳴門教育大学の社会連携課や、大林准教授と、定期的に連絡をとった。連携を推進・維持するためには、こうした定期的な連絡調整が必要である。

連携により得られる利点に関していえば、県立総合教育センターとしては、主幹教諭・指導教諭研修に、鳴門教育大学教職大学院の教員の全面的な協力を得ることができることが挙げられる。鳴門教育大学としては、この主幹教諭・指導教諭研修で、実績をあげることにより、今後、徳島県および高知県の管理職研修や初任者研修、10年目研修等において、本学教職大学院の関与を高めることができることが挙げられる。

今後の本研修の課題としては、この研修を本学教職大学院の授業として位置づけることにより、受講者に単位を認定することが挙げられる。

IV その他

[キーワード] 主幹教諭, 指導教諭, 教職大学院, 習得 - 実践連動型

[人数規模] D (補足事項 校内研修参加者を含めると約160名の教職員が対象となった)

[研修日数(回数)] C (補足事項)

【問い合わせ先】

●申請大学 国立大学法人 鳴門教育大学大学
所在地 〒772-0051 徳島県鳴門市鳴門町高島中島748
担当者
所属・職名 大学院学校教育研究科高度学校教育実践専攻 准教授
氏名(ふりがな) 大林 正史 (おおばやし まさふみ)
TEL/FAX 088-687-6426
E-mail moobayashi@naruto-u.ac.jp

●連携先
連携教育委員会 徳島県教育委員会
所在地 〒780-8570 徳島県徳島市万代町1丁目1番地
担当者
所属・職名 教職員課統括管理主事
氏名(ふりがな) 吉田 有礼 (よしだ ありのり)
TEL/FAX 088-621-3150, 088-621-2881
E-mail yoshida_arinori@pref.tokushima.jp

●連携先
連携教育委員会 高知県教育委員会
所在地 〒781-5103 高知県高知市大津乙181
担当者
所属・職名 教育センター指導主事
氏名(ふりがな) 市川 百合 (いちかわ ゆり)
TEL/FAX 088-866-7383, 088-866-0074
E-mail yuri_ichikawa@ken3.pref.kochi.lg.jp