

(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・実施支援事業報告書

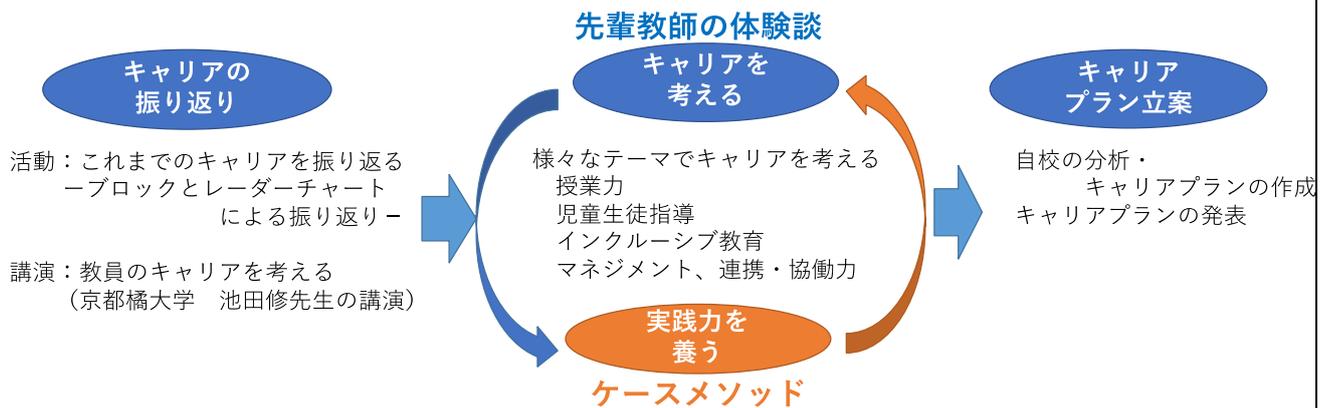
プログラム名	人材育成指標における第3ステージの教員（組織的な運営を行う教員）の教職キャリア開発研修プログラムの開発
プログラムの特徴	人材育成指標にもとづく教員の育成が進んでいく中で、これまでその対象は初任期や中堅期などのキャリアステージがミドルクラスまでのことが多かった。その後は、主幹教諭などの職位がついた教員や副校長・校長といった管理職の場合においては研修が実施されているものの、指標における第3ステージと呼ばれる経験が豊富で組織の運営を担う教員についてはほとんど研修が行われてこなかった。しかし、教員の年齢構成が大きく変化する中で、組織マネジメントの重要性が高まっており、第3ステージの教員は組織の核となることがこれまで以上に求められている。第3ステージのそれぞれの教員がこれまでの経験（強み）をいかして、人材育成やカリキュラムマネジメント、学校の運営に携わっていく必要がある。そこで、本事業では、第3ステージの教員を対象とした教職キャリア開発研修を開発する。研修に参加した個々の教員が人材育成指標をもとに自身の強みと課題を把握し、今後学校にどのように関わっていくのか展望をもち、具体的なキャリアプランを立て、第3ステージの教員として、校内に貢献できるようになることを目指す。

令和2年3月

機関名 横浜国立大学教職大学院 連携先 横浜市教育委員会

# プログラムの全体概要

## 教職キャリア開発研修 概要



## 研修のスケジュール

### 第1回

6月27日 これまでのキャリアの振り返り(場所：301,302)  
 活動(14:00～)：これまでのキャリアを振り返る ーブロックとレーダーチャートによる振り返りー  
 講演(15:00～)：教員のキャリアを考える (京都橘大学 池田修先生の講演)

キャリアを  
振り返る

### 第2回

e-learning 講演：ケースメソッドとは (8月中旬に配信予定)

7月19日 先輩教員の経験談を聞く①マネジメント力、連携・協働力(場所：305)

テーマ：学校教育目標実現のための連携・協働力、マネジメント力を考える

8月29日 先輩教員の経験談を聞く②児童生徒指導(場所：305)

テーマ：多様性を前提に、チーム学校で取り組む児童生徒指導を考える

キャリアを  
考える

### 第3回

第4回 9月12日 ケースメソッド 「①マネジメント力、連携・協働力」(場所：301) 「②児童生徒指導」(場所：302)

10月11日 先輩教員の経験談を聞く③授業力(場所：305)

テーマ：主体的・対話的で深い学びを実現する授業力向上を考える

11月21日 先輩教員の経験談を聞く④インクルーシブ教育(場所：305)

テーマ：様々な支援ニーズをもつ子どもたちがいる学級・学校でのインクルーシブ教育の取り組みを考える

実践力を  
養う

### 第6回

第7回 12月17日 ケースメソッド 「③授業力」(場所：303) 「④インクルーシブ教育」(場所：305)

### 第8回

1月24日 (15:00～) 自己分析・キャリアプランの作成・発表(場所：305)

2月20日 (15:00～) 事項の分析・キャリアプランの作成・発表(場所：301,302)

キャリア  
プラン立案

### 第9回

## 1 開発の目的・方法・組織

### ① 開発の目的

本事業では、横浜市教育委員会と連携し、第3ステージの教員を対象とした人材育成指標に基づく教職キャリア開発研修プログラムの開発を行う。第3ステージの教員が、組織の運営を担う、組織の要となるミドルリーダーとして、各自の強みを理解し、それらを生かし、校内で人材育成や学校の課題解決などに主体的に関わっていけるようになる研修を実施する。横浜国立大学教職大学院では、これまでミドルリーダー層の教員を対象に、学校の課題解決の実習を主体とした理論と実践の往還をもとにしたカリキュラムを展開し、ミドルリーダーの育成と実践の改善に取り組んできた。本事業は、そのカリキュラムと連動した形で研修を実施する。育成指標の項目である「児童生徒指導」、「インクルーシブ教育」、「授業力」、「マネジメント力」、「連携・共同力」に関して、最新の知識を学びながら、経験豊富な教員として、これまでの経験を振り返り、自身の強みを把握し、今後のキャリアを考える。具体的には、研修に参加した個々の教員が、人材育成指標をもとにしたレーダーチャートを用いて自己診断を行い、自身の強みと課題を把握し、今後学校にどのように関わっていくのか、展望をもち、具体的なキャリアプランを立てる。そして、それらの実現を目指し、ケースメソッド等を重ねることで、理論と実践の往還に取り組み、実践力を高めていく。研修には教職大学院の院生も参加することで、相互の学びを促していく。

### ② 開発の方法

研修の開発は横浜市教育委員会と、打ち合わせ（例として開始前から秋までの実績を記す）を行いながら開発を進めた

- ・令和元年5月（1回）教員研修の高度化専門委員会

研修プログラムの概要について共有を行い、具体的なスケジュールについて確認した。

- ・令和元年5月（2回）第1回目のゲスト講師と内容に関する打ち合わせ

ゲスト講師の確認と第1回目のプログラムについて打ち合わせを行った。

- ・令和元年6月（3回）第1回目の内容に関する打ち合わせ

第1回目の内容とタイムスケジュール等の詳細を決定した。

- ・令和元年7月（4回）ゲスト講師との打ち合わせ

ゲスト講師との当日の内容の具体的な打ち合わせを行った。

- ・令和元年7月（5回）第2回目の内容の打ち合わせ、第3回目以降に関する意見交換

第2回目の内容とタイムスケジュール等の詳細を決定した。第1回目の振り返りを行い、第3回目以降の内容について意見交換を行った。

- ・令和元年7月（6回）e-learning配信に関する打ち合わせ

e-learning配信のケースメソッドの会についてプログラムの詳細を確定した。

- ・令和元年8月（7回）ケースメソッドに関する打ち合わせ

9月12日から実施するケースメソッドの設計について担当でその方針、内容を確認した。

- ・令和元年9月（8回）ケースメソッドのケースに関する最終確認

担当者間でケースメソッドの内容について最終確認を行い、当日の会の進行について確認を行った。

開発の際は以下の点に留意して行った。

- ・経験学習モデルに基づき研修の設計を行っている。レーダーチャートやレゴでこれまでの経験を振り返り、先輩教師の経験談を聞くことで、自身の今後のキャリアについてより考え、持論を持つことができるように支援を行っている。その後、キャリアプランを作成、共有することで、今後のキャリアについて取り組めるようしている。このような研修を設計することで、経験学習のサイクルを回せるように支援している。

### ③ 開発組織

本プログラムは、教職大学院と横浜市教育委員会で開発・実施を行っている。

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	横浜国立大学・教授	野中 陽一	全体の統括	
2	横浜国立大学・教授	泉 真由子	研修講師・企画・分析	
3	横浜国立大学・教授	大島 聡	研修講師・企画・分析	
4	横浜国立大学・教授	高木 まさき	研修講師・企画・分析	
5	横浜国立大学・教授	渡部 匡隆	研修講師・企画・分析	
6	横浜国立大学・教授	石塚 等	研修講師・企画・分析	
7	横浜国立大学・教授	大内 美智子	研修講師・企画・分析	
8	横浜国立大学・教授	北村 公一	研修講師・企画・分析	

9	横浜国立大学・教授	佐野 泉	研修講師・企画・分析	
10	横浜国立大学・教授	名執 宗彦	研修講師・企画・分析	
11	横浜国立大学・准教授	脇本 健弘	研修講師・連携調整・企画・ 分析	
12	横浜国立大学・准教授  (みなし専任教員)	柳澤 尚利	研修講師・連携調整・企画・ 分析	※指導主事
13	横浜市教育委員会事務局教職 員人事部教職員育成課長	山本 朝彦	連携調整・企画・分析	

教職大学院諮問会議の専門委員会の一つとして、教員研修の高度化検討委員会を設置し、教職大学院の専任教員、教育委員会の担当、指導主事等で構成し、研修の企画、評価を定期的実施している。

## 2 開発の実際とその成果

### ①教職キャリア開発・実践講座

#### ○研修の背景やねらい

学校の課題は高度化し、多方面にわたるようになってきている。さらに、新学習指導要領の実施に向け、教員の資質能力向上はこれまで以上に求められるようになってきている。そのため、各自治体は教員育成指標を作成し、それをもとに研修を展開している。校内OJTと連動した研修で、より効果的・効率的に人材育成を進めていくことが急務である。また、そうした課題に対応するため、個々の教員の人材育成のみならず、チームの視点で、学校が組織マネジメントを高めていくことが重要になる。

横浜市では他都市に先駆けて平成22年度から人材育成指標（横浜市における教員育成指標を指す）を策定し、それに基づいて研修を実施してきた。平成30年度には管理職版人材育成指標を見直し、平成31年度には教員版も見直していく。そこで、管理職版と教員版のつなぎとして人材育成指標における第3ステージの教員の位置づけが重要になってきている。第3ステージの教員とは、豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な運営を行う教員を指す。第3ステージの教員が、管理職や主幹教諭と連携して学校のマネジメントに携わっていくことの必要性がこれまで以上に高くなっている。しかし、教員の大量採用が続く中で、学校は経験の浅い教員、中堅教員を中心とした年齢構成になっており、第3ステージに該当する教員の割合は少なくなる一方である。さらに人材育成指標において、所謂第3ステージの教員については、選択式の研修が一部に用意されているのみにとどまり、ほとんど研修が行われてこなかった。横浜市では、主幹教諭などの職位がついた教員や、副校長・校長といった管理職の場合においては、悉皆研修が実施されており、組織のマネジメントをどのように行っていけばよいのか学ぶ機会が用意されている。第3ステージの教員にはそのような機会が設定されておらず、個人の自己鍛錬に委ねられていた。

しかし、校内OJTや個人の自己鍛錬のみで、第3ステージの教員を育成していくことは難し

い。学校の組織マネジメントや課題解決に向けた資質能力を向上していくには、知識のアップデートも不可欠であり、OFF-JTなどで最新の知識や技能を獲得していく機会が求められる。また、すでに教員として熟達が進んでいる第3ステージの教員にとって、「学び続ける教員」としてモチベーションを保ち続けることは必ずしも容易ではない。第3ステージの教員が、今後を見据え、人材育成指標に基づき、キャリアデザインを描きながら、資質能力を高めていくことが求められており、第3ステージの研修の充実は急務である。

そのために、第3ステージの教員に向けた研修の開発が求められる。組織マネジメントや学校の課題解決にむけて、より高度な専門性をもった教員の育成を進めていかなければならない。より具体的にいえば、第3ステージの教員が、自己分析を行うことで、自身の強みを認識し、キャリアデザインを描けるようになり、教員としてのモチベーションを高め、ミドルリーダーとして成長できる研修を開発する必要がある。

## ○対象、人数、期間、会場、日程講師

### (1) 対象人数

- ・第3ステージに該当する横浜市の教員（教諭、主幹教諭）最大30名。  
20名程度を想定  
希望があれば他都市からの受け入れも考慮する
- ・教職大学院の院生：10名程度

### (2) 実施期間

- ・教職キャリア開発講座：6月から2月までの期間計8回実施（1回1-2コマ）
- ・教職キャリア実践講座：6月から2月までの期間計7回実施（1回1-2コマ）

### (3) 会場

- ・横浜市教育委員会横浜花咲ビル、横浜国立大学教育学部附属教育デザインセンター

### (4) 日程講師

- ・6月27日 京都橘大学 教授 池田修
- ・7月19日 川崎市総合教育センター 所長 小松典子
- ・7月19日 神奈川県立西湘高等学校 統括教諭 木村剛
- ・8月29日 元横浜市立小学校長（現横浜市教育委員会事務局支援員） 長尾晴美
- ・8月29日 横浜市教育委員会東部学校教育事務所 所長 水木 尚充
- ・9月12日 神奈川県立西湘高等学校 統括教諭 木村剛
- ・10月11日 横浜市立折本小学校 校長 榮秀之
- ・11月21日 神奈川県立鶴見養護学校 校長 井出和夫
- ・11月21日 横浜市立南希望が丘中学校 主幹教諭 熊谷 正美
- ・12月17日 横浜市立南希望が丘中学校 主幹教諭 熊谷 正美
- ・12月17日 横浜市教育委員会南部学校教育事務所 指導主事 鈴木暁範
- ・e-learning 帝京大学 講師 町支大祐

## ○各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

研修は大きく2つ（教職キャリア開発講座、教職キャリア実践講座）の項目を配置した。これ

まで横浜市教育委員会と教職大学院の研修の連携においては、知識・技能の獲得にとどまらず、参加した教員の具体的な行動の変容を目指し、教員が継続して実践に取り組み、学校が変容していくことを目指してきた。そのために、一回限りの研修ではなく、学んだことをもとにアクションプランを立案し、それらを報告していく機会を作ってきた。本事業においても、これまでの連携の知見を生かし、第3ステージの教員が、自身のキャリアプランを設計し、それを実行、報告、さらに改善する機会を研修の中で取り入れてきた。以下はそれぞれの概要である。

教職キャリア開発講座では、育成指標をもとにしたレーダーチャートにより自己診断を行い、自身の強みと課題を把握する。そして、育成指標の各項目（「児童生徒指導」、「インクルーシブ教育」、「授業力」、「マネジメント力」、「連携・共同力」）について学びつつ、それぞれの項目で、校内においてリーダーとして活躍している教員を先輩教員として招き、これまでのキャリアと現在の仕事の有り様、今後の展望について語ってもらった。これらをもとに、自身は今後どのように学校の運営に貢献できるのか、また、それに向けて何を学ぶべきなのか、キャリアプランを立てることで、第3ステージの教員としてのあり方を考えられるようにした。

教職キャリア実践講座では、育成指標の各項目（「児童生徒指導」、「インクルーシブ教育」、「授業力」、「マネジメント力」、「連携・共同力」）について、キャリアプランをもとに実践力を高めることを目指した。育成指標の各項目について、ケースメソッドを行うことで、学校現場においてミドルリーダーとして実際にどのように取り組めばよいのか考え、さらに自身のキャリアプランを踏まえて自校で何ができるのか考えていく。

各講座での座学の部分については、可能な限り映像等で学ぶことができるようにする。それにより、時間がない中でも学べるようにし、講座の活動の充実を図る。働き方改革が進む中で、研修会場への移動時間も節約することができ、より効率的に研修が実施できるようになると考えられる。また、対面の活動では、レーダーチャートやレゴ、カードなどこれまで横浜市教育委員会との連携や共同研究で開発し、用いられてきた対話ツールを活用しながら実施をした。

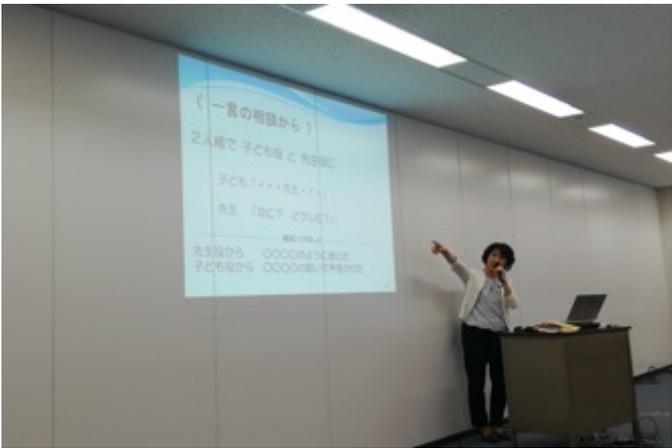
なお、実際の講座では、分かりやすさを優先し、教職キャリア開発講座、教職キャリア実践講座という名称で受講生にわけて説明するのではなく、先輩教員の経験談を聞く回、ケースメソッドを行う回というように説明している。

#### ○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
これまでのキャリアの振り返り	4	これまでのキャリアを振り返り、自身の強み等を把握する	<p>振り返りの活動と講演を実施した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・活動：これまでのキャリアを振り返る一ブロックとレーダーチャートによる振り返り</li> </ul> <p>（講師：協本健弘（教職大学院））</p> <p>→ブロックを用いて、これまでのキャリアの中で活躍できた場面を表現したり、育成指標について自身の状況をレーダーチャートにより分析したりすることで、これまでのキャリアについて</p>

			<p>振り返った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演：教員のキャリアを考える (講師 池田修先生 (京都橘大学))</li> </ul> <p>→教師のキャリアとは何か、講師の池田先生の経験談を聞きながら、これからのキャリアについて考えることとは一体どういうことなのか考えた。</p>  
先輩教員の経験談①マネジメント力、連携・協働力	2	先輩教員のマネジメント、連携に関する経験聞きながら自身のキャリアについて考える	<p>先輩教員の経験談②児童生徒指導</p> <p>テーマ：学校教育目標実現のための連携・協働力、マネジメント力を考える</p>

			<p>○最新事情 講師 北村公一（教職大学院） マネジメント力、連携力に関する最新の講義</p> <p>○先輩教師の講演</p> <p>講師 小松典子（川崎市総合教育センター）</p> <p>木村剛（神奈川県立西湘高等学校）</p> <p>先輩教員の経験談を共有し、それをもとに自身のキャリアについてディスカッションを行った。</p>  
先輩教員の経験談②児童生徒指導	2	先輩教員の児童生徒指導に関する経験を聞きながら自身のキャリアについて考える	<p>先輩教員の経験談②児童生徒指導</p> <p>テーマ：多様性を前提に、チーム学校で取り組む児童生徒指導を考える</p> <p>○最新事情 講師 松原雅俊（教職大学院） 児童生徒指導に関する最新の講義</p>

			<p>○先輩教師の講演</p> <p>講師 水木尚充（東部学校教育事務所）</p> <p>長尾晴美（横浜教育支援センター）</p> <p>先輩教員の経験談を共有し、それをもとに自身のキャリアについてディスカッションを行った。</p>  
<p>ケースメソッドとは</p>	<p>1</p>	<p>ケースメソッドとは何なのか、どのように参加すれば良いのか理解する</p>	<p>ケースメソッドとは</p> <p>講師 町支大祐（帝京大学）</p> <p>これからケースメソッドに取り組むにあたり、ケースメソッドはそもそもどのような方法なのか、どういふ効果があるのか、ビデオ視聴を行うことで9月</p>

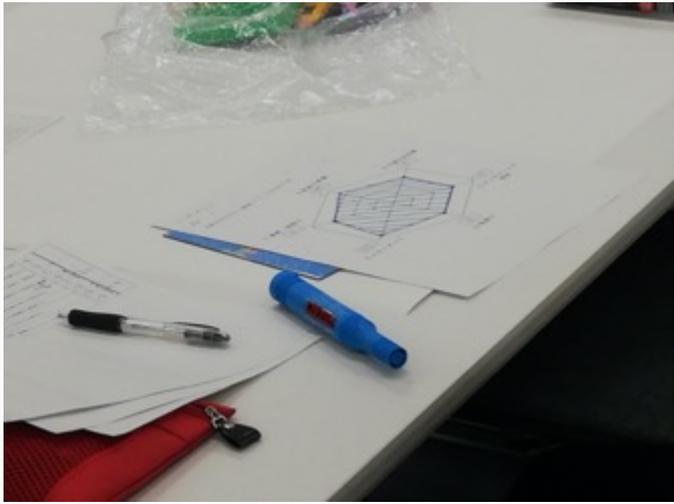
			<p>からのケースメソッドの受講に備える</p> 
<p>ケースメソッド「マネジメント力、連携・協働力」「児童生徒指導」</p>	<p>それぞれ</p>	<p>マネジメント力、連携・協働力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント力、連携・協働力 講師 北村公一 (教職大学院) 木村剛 (神奈川県立西湘高等学校)</li> <li>・児童生徒指導 講師 脇本健弘 (教職大学院) 松原雅俊 (教職大学院)</li> </ul> <p>→マネジメント力、連携・協働力、児童生徒指導をテーマに、ケースメソッドを行った。ケースにどのように対応すべきか考えることで、実践力の向上をめざした。ケースは、講師や教職大学院の教員で作成をした。</p> 

			
<p>先輩教員の経験談③授業力</p>	<p>2</p>	<p>先輩教員の授業力に関する経験を聞きながら自身のキャリアについて考える</p>	<p>先輩教員の経験談②児童生徒指導</p> <p>テーマ：主体的・対話的で深い学びを実現する授業力向上を考える</p> <p>○最新事情 講師 大内美智子（教職大学院）</p> <p>授業力に関する最新の講義</p> <p>○先輩教師の講演</p> <p>講師 榮秀之（横浜市立折本小学校）</p> <p>先輩教員の経験談を共有し、それをもとに自身のキャリアについてディスカッションを行った。</p> 

			
<p>先輩教員の経験談④インクルーシブ教育</p>	<p>2</p>	<p>先輩教員のインクルーシブ教育に関する経験を聞きながら自身のキャリアについて考える</p>	<p>先輩教員の経験談②児童生徒指導</p> <p>テーマ:様々な支援ニーズをもつ子どもたちがいる学級・学校でのインクルーシブ教育の取り組みを考える</p> <p>○最新事情 講師 名執宗彦 (教職大学院) インクルーシブ教育に関する最新の講義</p> <p>○先輩教師の講演</p> <p>講師 井出和夫 (神奈川県立鶴見養護学校) 熊谷正美 (横浜市立南希望が丘中学校)</p> <p>先輩教員の経験談を共有し、それをもとに自身のキャリアについてディスカッションを行った。</p> <div data-bbox="699 1608 1369 1980">  <p>2、第3ステージをどう生きる</p> <p>YNU 横浜国立大学教職大学院 教職キャリア開発・実践講座</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方を変える一歩がいをを見つける 活路を探す</li> <li>・ランニングへの取組</li> <li>・フルマラソンへの挑戦 42.195キロの道のり+極限体験 <ul style="list-style-type: none"> <li>→体調の変化</li> <li>→ペースを待つこと・見通しを持つこと・復元からの支援</li> </ul> </li> <li>・伴走ボランティア(ペースメーカー) <ul style="list-style-type: none"> <li>異制勝負、自己有用感上がる</li> </ul> </li> </ul> </div>

<p>ケースメソッド「授業力」「インクルーシブ教育」</p>	<p>それぞれ2</p>	<p>授業力、インクルーシブ教育</p>	<p>・授業力 講師 大内美智子（教職大学院）鈴木暁範（横浜市教育委員会南部学校教育事務所）</p> <p>・インクルーシブ教育 講師 名執宗彦（教職大学院）熊谷正美（横浜市立南希望が丘中学校）</p> <p>→授業力、インクルーシブ教育をテーマに、ケースメソッドを行った。ケースにどのように対応すべきか考えることで、実践力の向上をめざした。ケースは、講師や教職大学院の教員で作成をした。</p>

			
<p>これからのキャリアプランを作成する</p>	<p>2</p>	<p>今後のキャリアプランを設計する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レーダーチャートによる強みの把握</li> </ul> <p>もう一度レーダーチャートに取り組み、自身の強みについて再考する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ブロックによる未来の姿の表現</li> </ul> <p>ブロックを用いて10年後の姿を表現することで、自身のキャリアプランを設計、発表する。</p> <p>講師：脇本健弘（教職大学院）</p> 

			  
<p>自校とキャリアの関係</p>	<p>2</p>	<p>今後のキャリアプランを設計する</p>	<p>・SWOT分析による自校の分析</p> <p>SWOT分析により自校の分析を行い、そこに自身がどのように関われるのか考える。それらをもとに自身のキャリアプランを設計、発表する。</p>



### ○実施上の留意事項

- ・ 多忙化の中、働き方改革が進む中で、時間を効果的に使うために、事前知識などについては、e-learning で受講して習得できるようにし、時間を節約、また、対面での研修をより効果的に受講できるようにした。また、経験談については、講演の様子を撮影し、映像化、配信することで受講者が振り返られるようにし、欠席者も確認できるようにした。
- ・ 年間を通した回であるため、研修の目的を見落としがちである。そのため、各回の冒頭では、研修の目的について確認し、キャリアについて考えることを受講者に投げかけた。

ここは教職キャリア開発・実践講座のページです。

### ○ケースメソッドの解説動画

(帝京大学町支先生によるケースメソッドの解説です)

ケースメソッドは9月12日に実施をします。



### ○7月19日の回 (先輩教員の経験談①マネジメント力、連携・協働力)

・マネジメント力、連携・協働力に関する講演 (北村公一)



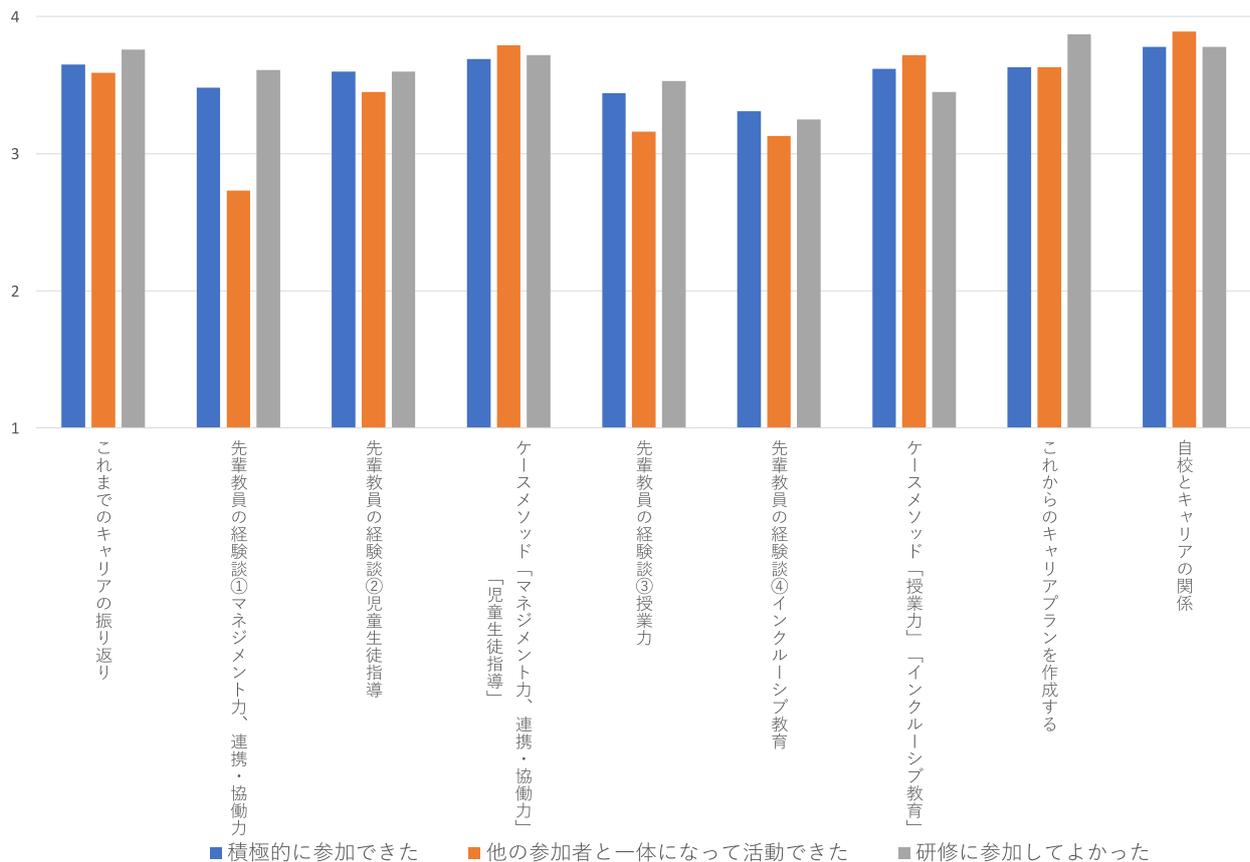
## ○研修の評価方法、評価結果

各回においてカークパトリックの評価手法を用いて講座の効果測定を行った(4件法)。そのデータを用いて、初回から講座の各回における評価を行う。具体的には、①講座そのものの評価、②キャリアを考えるきっかけになったのかどうかの評価、③キャリア設計につながったかどうかの評価を行う。

### ① 講座そのものの評価

以下は各回での講座そのものに対する評価を示している。各回の終了後、受講者は「積極的に参加できた」「他の参加者と一体になって活動できた」「研修に参加してよかった」という質問項目に4件法（4：あてはまる 3：ややあてはまる 2：あまりあてはまらない 1：あてはまらない）で回答をした。

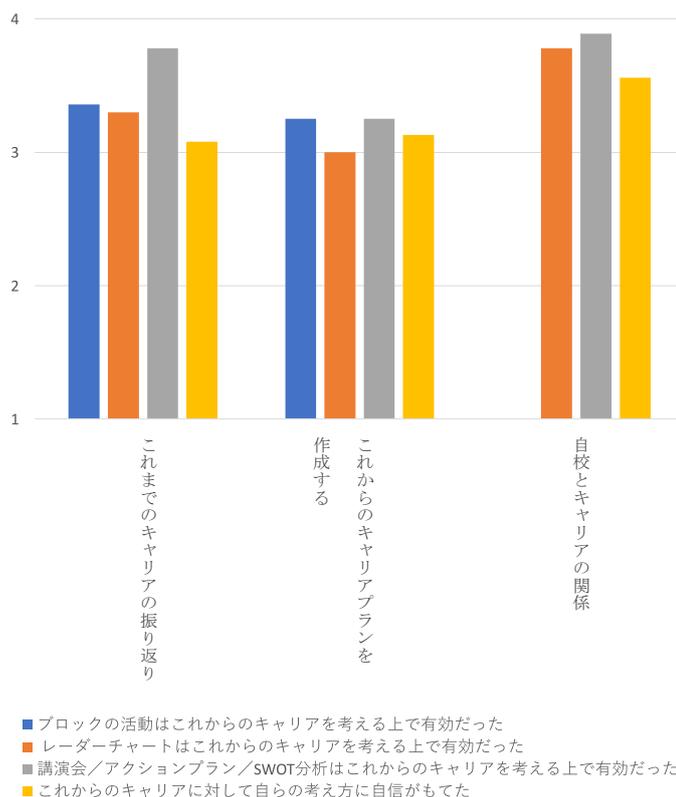
評価の結果、どの回についても、参加者から、一定の満足度を得られていると考えられる。「先輩教師の経験談①マネジメント力、連携・協働力」の「他の参加者と一体になって活動できた」が低いのは、他の回と比較して、構成の関係で参加者が対話する時間が少なかったからだと考えられる。キャリアプランの作成や自校の分析など、活動主体の回は全体的に得点が高い傾向にある。



## ② キャリアを考えるきっかけになったのかどうかの評価

次に、各回において、講座がキャリアを考えるきっかけになったのかどうかの評価を行う。各回の終了後、受講者は研修内容に応じて「ブロックの活動はこれからのキャリアを考える上で有効だった」「レーダーチャートはこれからのキャリアを考える上で有効だった」「講演会/アクションプラン/SWOT分析はこれからのキャリアを考える上で有効だった」「ケースメソッドはこれからのキャリアを考える上で有効だった」「最新事情はこれからのキャリアを考える上で有効だった」「先輩の体験談はこれからのキャリアを考える上で有効だった」「これからのキャリアに対して自らの考え方に自信がもてた」といった質問項目に4件法（4：あてはまる 3：ややあてはまる 2：あまりあてはまらない 1：あてはまらない）で回答をした。結果を、初回と最終回、先輩教師の経験談、ケースメソッドにわけて報告を行う。

・初回と最終回（2回）

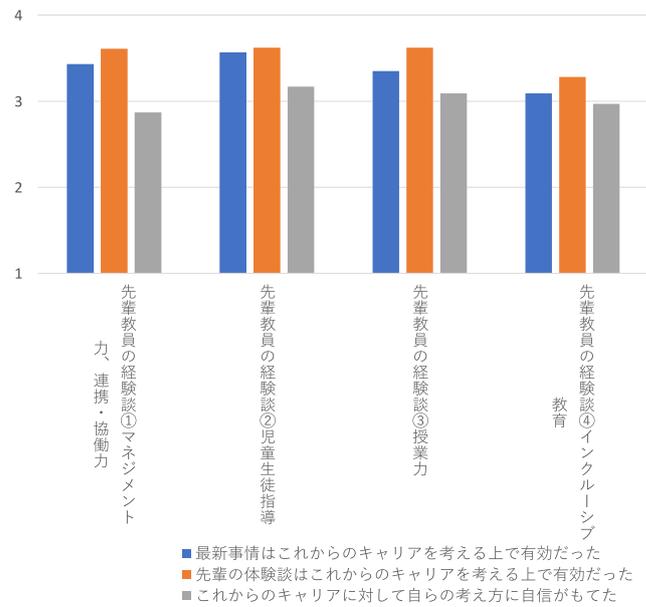


評価の前に、回答について補足説明を行う。質問項目「講演会/アクションプラン/SWOT分析はこれからのキャリアを考える上で有効だった」に関して、実際は各回の内容にあわせて答えられている（質問項目を該当する内容のみ記述している）。「これまでのキャリアの振り返り」では講演会について、「これからのキャリアプランを作成する」ではアクションプランについて、「自校とキャリアの関係」ではSWOT分析について回答している。自校とキャリアの関係の回にレーダーチャートを含めているのは、前回の回（「これからのキャリアプランを作成する」）に参加出来ず、レーダーチャートを実施できなかった受講者がおり、そのため、「自校とキャリアの関係」でも実施したためである。

評価の結果、すべての項目で概ね良い評価を得ていると考えられる。特に各回の独自の活動（講演会/アクションプラン/SWOT分析）は、他の活動と比べてもキャリアを考えるきっかけになったようである。

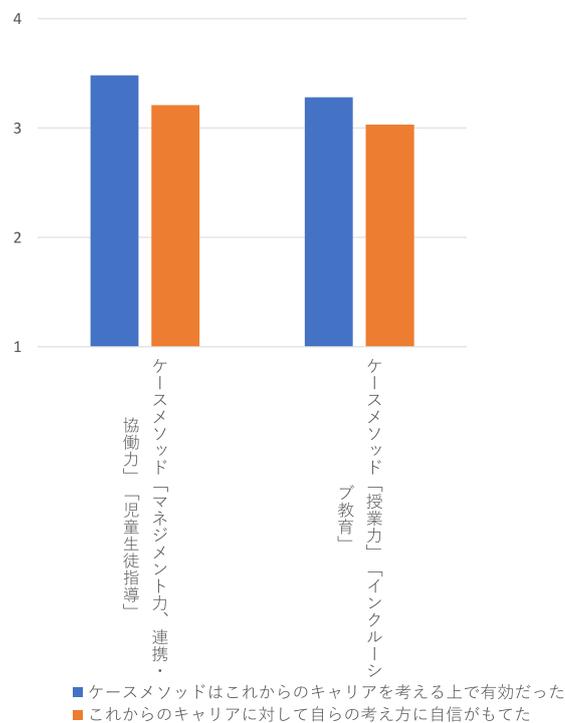
・先輩教師の経験談

評価の結果、最新事情、先輩の経験談（体験談）は概ねそれぞれキャリアを考えるきっかけになったと考えられる。一方で、それらがキャリアの考え方に対して自信が持てるところまでつながったかどうかという点では、課題が残る。改善するには、経験談を聞いた後に、お互いの今後キャリアについて共有する時間をより充実させ、相互アドバイスできるような活動を入れることなどが考えられる。



### ・ケースメソッド

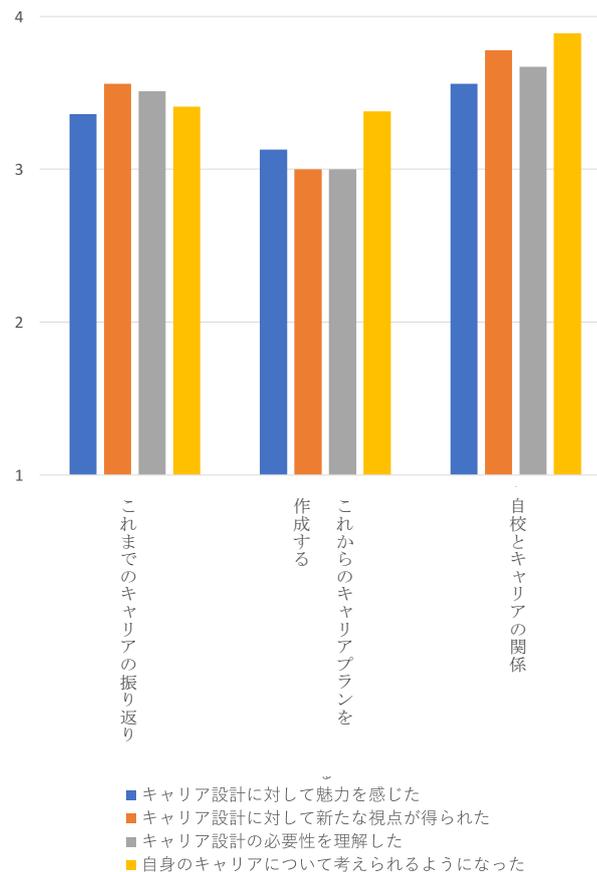
ケースメソッドについても同じような傾向が見られる。これからのキャリアを考えるきっかけになったと考えられる一方で、キャリアの考え方に自信が持てるようにするには、さらに働きかけが必要であるといえる。



### ③ キャリア設計に関する評価

次に、各回において、講座が、キャリア設計につながったのかどうかの評価を行う。各回の終了後、「受講者はキャリア設計に対して魅力を感じた」「キャリア設計に対して新たな視点が得られた」「キャリア設計の必要性を理解した」「自身のキャリアについて考えられるようになった」という質問項目に4件法（4：あてはまる 3：ややあてはまる 2：あまりあてはまらない 1：あてはまらない）で回答をしてもらった。以下に、先程と同じく、講座の内容をもとに、初回と最終回、先輩教師の経験談、ケースメソッドにわけて報告を行う。

#### ・初回と最終回（2回）

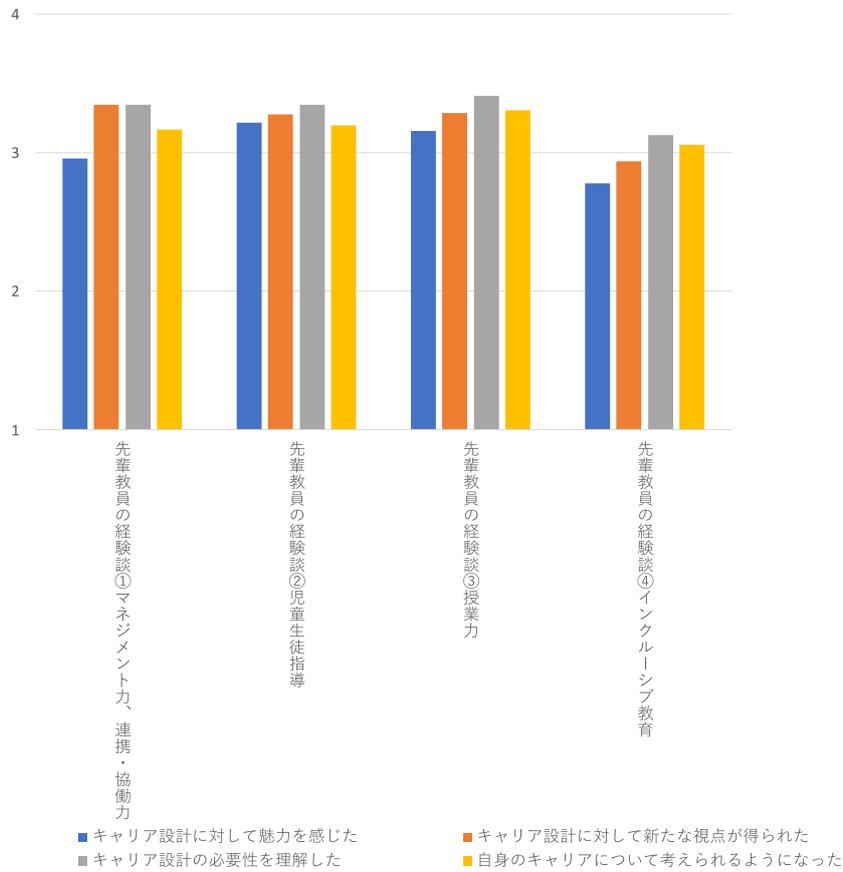


評価の結果、すべての項目で概ね良い結果を得ていると考えられる。特に初回の「これまでのキャリアの振り返り」と最終回の「自校とキャリアの関係」については成果が見られた。同じキャリアプランを作成する回である「これからのキャリアプランを作成する」と「自校とキャリアの関係」について、「自校とキャリアの関係」のほうが良い結果が出ているのは、「自校とキャリアの関係」のほうが後に実施しており、「これからのキャリアプランを作成する」における活動がより深まったということや、「自校とキャリアの関係」のほうが、自校の状況をふまえた上でそれをもとに自身のキャリアを考えるというものであったため、より具体的に考えることができ、分かりやすかったということも考えられる。

#### ・先輩教師の経験談

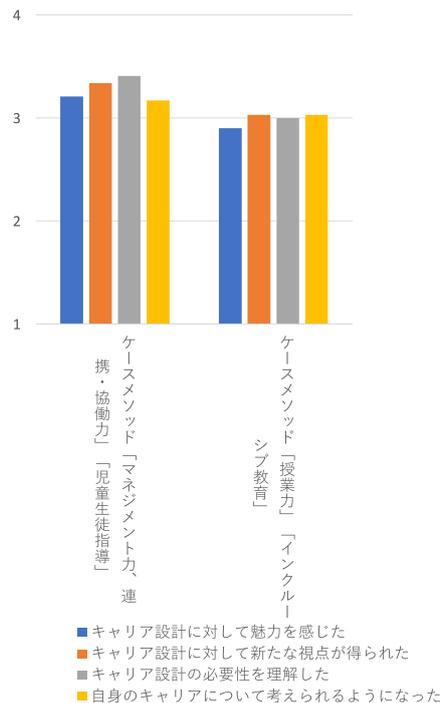
次に先輩教師の経験談についてである。こちらでも概ね良い結果を得ていると考えられる。特に、「キャリア設計の必要性を理解した」という項目が相対的に高く、先輩教員の話聞くことで、受講者はキャリアを考える必要性をより感じたようである。一方で、「キャリア設計に対して魅力

を感じた」という項目に関しては、相対的に値が低くなっている。こちらに関しては、例えば、先輩教師が、過去に自身のキャリアについて、今に至るまでどの程度意識してきたのか、具体的に考えてきたのか話してもらうことで、改善できる可能性がある。



## ・ケースメソッド

ケースメソッドについても、概ね良い評価を得ていると考えられる。



## ○研修実施上の課題

教職キャリア開発研修プログラムは、6月から2月まで年間を通して行うものであった。当日出席できない場合においても、e-learningでの受講を可能にするなどしてきたものの、働き方改革が進む中において、すべての回を受講するのは、e-learningであったとしても、困難である場合が多かった。今回の評価結果や、人材育成指標の実態に合わせて、内容を精選し、回数を減らすなどの工夫が求められる。

### 3 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、連携により得られる利点、今後の課題等)

横浜国立大学は、横浜市教育委員会と平成26年度より横浜国立大学教職大学院設置のための協議会（平成27年度まで）において、教職大学院の設置に関する協議を継続して行ってきた。平成29年度の開設に伴い平成28年度に横浜国立大学教職大学院諮問会議に改め、継続して教職大学院のカリキュラム、運営等について協議をしながら進めてきた。また、平成22年度より横浜市教育委員会と連携し、教員の各キャリアステージに応じて、様々な共同研究、教員研修等に取り組んできた。共同研究として、経験の浅い教師を対象とした大学時代から経験3年目までの継続調査に共同研究として取り組んでおり、その成果は、中堅教諭等資質向上研修や新任主幹教諭研修において生かされている。単に調査結果を研修の中で報告するのではなく、調査結果をもとに、教職大学院の教員と指導主事が議論を重ねて、研修を設計するなど、理論と実践の往還を意識して取り組んできた。また、横浜市教育委員会で開催されている企業等派遣研修の効果分析も行い、研修の効果検証も共同研究として取り組んできた。今回のテーマである人材育成指標についても、教職大学院の複数の教員が、ワーキンググループなどに関わっており、連携して改善に取り組んでいる。

このような基盤のもと、連携は進められてきた。連携の際は、その地域（今回の場合は横浜市）の教師が目指すべき方向性、そのためにどのように育てていくのか、ということを確認し、その中で、今回の連携講座では何を指すのか、ということについて、入念に議論を行い、目標を理解、共有し、進めていくことが、連携を推進、維持するための要点であるといえる。今回の事業の場合、これまで手薄であった第3ステージを対象とした研修として、今後のモデルケースになることを念頭に進められてきた。また、研修を受講することで、これまで経験を積んだ教員が校内でミドルリーダーとして活躍できるようになることや、今後管理職や指導主事として活躍する教員の準備段階としても考えられてきた。単に教員としての知識や技能、資質能力を向上していくということだけでなく、「学び続ける教員」として、自律的に学べるようになることも目指している。

今回の連携講座は、これで終了するのではなく、教育委員会と教職大学院で改善について議論を重ね、次年度以降も実施する予定である。今回、講座の実施回数が多かったため、毎回の参加が難しい受講者が多かった。次年度は多くの教員が参加でき、より持続的な講座になるように、今回の結果をふまえ、内容の見直しを行い、実施回数を減らす予定である。一方で、キャリアについて考える時間など、活動はより充実させる予定である。

### 4 その他

[キーワード] キャリア ケースメソッド レーダーチャート ミドル・ベテラン（第3ステージ） 体験談 ブロック 人材育成指標

[人数規模] D. 51名以上

[研修日数(回数)] C. 4～10日（4～10回）

【担当者連絡先】

●実施機関 ※実施した大学名又は教育委員会名等を記載すること

実施機関名	横浜国立大学教育学研究科高度教職実践専攻(教職大学院)	
所在地	〒240-8501 神奈川県横浜市保土ヶ谷区常盤台79-2	
事務担当者	所属・職名	横浜国立大学教育学系教職大学院係 係長
	氏名(ふりがな)	友松 直美 (ともまつ なおみ)
	事務連絡等送付先	〒240-8501 神奈川県横浜市保土ヶ谷区常盤台79-2
	TEL/FAX	TEL : 045-339-3492 / FAX : 045-339-3264
	E-mail	edu-kyoshoku@ynu.ac.jp

●連携機関 ※共同で実施した機関名を記載すること

連携機関名	横浜市教育委員会	
所在地	〒220-0022 横浜市西区花咲町6-145 横浜花咲ビル2階	
事務担当者	所属・職名	横浜市教育委員会事務局 教職員人事部 教職員育成課 課長
	氏名(ふりがな)	山本 朝彦 (やまもと ともひこ)
	事務連絡等送付先	〒220-0022 横浜市西区花咲町6-145 横浜花咲ビル2階
	TEL/FAX	045-411-0512 / 045-411-0533
	E-mail	ky-ikusei@city.yokohama.jp