

(2) 様式第9号 (報告書)

(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	「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえた教員研修プログラムの共同開発－教職大学院と教育委員会との連携・協働を通じた教員の資質能力の向上をめざして－
プログラムの特徴	(1) 三重県教育委員会の策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえた研修講座を、教職大学院と教育委員会との連携・協働を通じて開発・洗練すること。 (2) 教職大学院において開講される授業（特に選択科目）の内容を、ライフステージに応じた教員研修に対応した内容へと再構成・洗練すること。 (3) 教職大学院の学部新卒学生が授業の一環として初任者研修（個別選択研修）を受講することで、教員採用後の初任者研修を一部免除するというインセンティブを付与すること。

令和2年3月

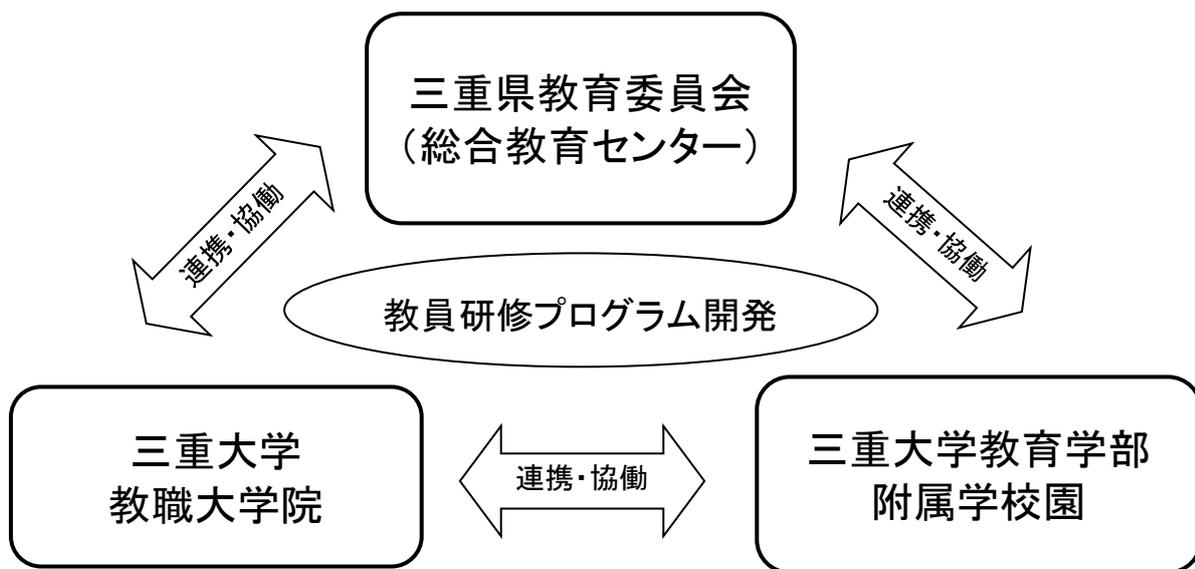
機関名  
国立大学法人三重大学

連携先  
三重県教育委員会  
(総合教育センター)

## プログラムの全体概要

平成 29 年度に設置された三重大学教職大学院のカリキュラムは、三重県における「地域の教育課題の発見・解決」を中核（コア）科目として設定したものであり、この科目は「三重県教育ビジョン」を踏まえて構築されている。今回の申請に先立つ平成 30 年度には、三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働の具体的な形として、県の総合教育センター（以下センターと表記）で開講される初任者・2～3 年次教員、ミドルリーダー（指導教諭・主幹教諭を含む）、及び新任校長を対象とした研修の一部を、教職大学院の専任教員が担当した。その背景にあったのは、①三重県教育委員会の策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（平成 30 年 3 月）を踏まえて、ライフステージに応じた教員研修の開発と充実に貢献すること、②教職大学院の学部新卒学生が授業の一環として初任者研修を受講することで、教員採用後の初任者研修の一部免除を実現することであった。平成 31 年度は、こうした背景の中で実施されてきた初任者、教職経験 2～3 年次、ミドルリーダー、および新任校長を対象とした研修実施の成果を拡大的・発展的に継承し、教職大学院とセンターとの連携・協働を通じて、教員のライフステージに応じた新たな三重県の教員研修プログラムの開発と充実に貢献することを目的とする。

なお、本研修プログラムにおける連携・協働の理念モデルは、以下のとおりである。



### 連携・協働の内実の例

- 資源(人材・施設・教材)の共有
- 理論的・研究的な知見の共有
- 実践的な手法や課題の共有
- 研修内容の提案&フィードバック など

## 1 開発の目的・方法・組織

### ① 開発の目的

平成 31 度の研修プログラムは、平成 30 年度までのライフステージに応じた教員研修プログラムの成果をより発展的に継承し、教職大学院と教育委員会との連携・協働を通じて、研修プログラムの開発と充実に貢献することを目的とした。平成 30 年度に実施した研修プログラムとの違いは、①三重県教育委員会の策定した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（平成 30 年 3 月）を踏まえた新しい研修講座を開発すること、②指標における教職着任時の教員の資質能力の向上を目指して、着任前の学部生（主に学部 4 年生）を対象とした研修事業を企画・実施すること、③教職大学院の学部新卒学生が受講者となるだけでなく、現職派遣教員学生が研修講座の補助員として関与することを通じて、学生たちの学修テーマの探究と進展を意図したことである。

### ② 開発の方法

「三重大学教職大学院連携講座」を担当するのは、三重大学教職大学院の専任教員である。それぞれの教員が、教職大学院において担当する授業との関連のもとに、連携講座における研修内容を考案した。本事業における研修プログラムの評価は、教職大学院の授業の開発・洗練と合わせて行われる。

### ③ 開発組織

本研修プログラムの開発・実施のための組織体制は、以下の通りである。大学側からは、教職大学院の専任教員が中心となって、研修を担当した。三重県教育委員会からは、総合教育センターの研修推進課の課長・班長がメンバーとして入っている。

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	三重大学大学院教育学研究科・教授	森脇 健夫	研修プログラム開発企画、教職大学院側総括責任者、実施担当、研修プログラムの評価	教職大学院専任教員
2	三重大学大学院教育学研究科・准教授	織田 泰幸	研修プログラム開発企画、教職大学院側担当リーダー、実施担当	同上
3	三重大学大学院教育学研究科・教授	須曾野 仁志	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
4	三重大学大学院教育学研究科・准教授	栢森 和重	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
5	三重大学大学院教育学研究科・准教授	三浦 洋子	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
6	三重大学大学院教育学研究科・特任講師	笹屋 孝允	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
7	三重大学大学院教育学研究科・特任講師	園部 友里恵	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
8	三重大学大学院教育学研究科・特任教授	田邊 正明	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
9	三重大学大学院教育学研究科・特任教授	市川 則文	研修プログラム開発企画、実施担当	同上
10	三重大学学術情報部 社会連携チーム	加藤 百合香	契約事務担当・窓口	
11	三重大学財務部 契約チーム	大岩 志保	経理事務担当	
12	三重大学教育学部チーム	大場 菜穂子	学部事務担当	

13	三重県教育委員会事務局・研修推進課課長	北村 武	研修プログラムの企画・運営	
14	三重県教育委員会事務局・研修推進課課長補佐	古市 卓司	研修プログラムの評価と指導助言	
15	三重県教育委員会事務局・企画支援課課長	石井 由美	研修プログラムの企画・運営	

## 2 開発の実際とその成果

### ○研修の背景やねらい

平成 29～30 年度には、三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働の一つの形として、三重県教育委員会が行う初任者研修のなかに、教職大学院の授業の一部を研修として取り込み、「三重大学教職大学院連携講座」として運用することとした。三重県教育委員会からは、これまでの講座に加えて、「初任者や教職 2～3 年次の教員以外を対象とした講座についての開設を希望する」という要望があった。そこで、平成 31 年度は、これまでの講座を拡大・発展させる研修プログラムを開発することにした。それぞれの研修テーマは、実践的であるだけでなく、理論的な視座や教育研究の知見を踏まえた特徴的で意欲的な授業設計であるため、教職大学院の基本理念である「理論と実践の往還」の実現を目指した研修が実施されることで、研修対象者たちの資質向上の実現および受講後の実践活動に対してポジティブな効果を持つと考えた。

なお、本研修プログラムは、中央教育審議会の答申や有識者会議の報告書にあるように、教職大学院に対する「現職教員の再教育」（教育・研修機能）、「大学と教育委員会・学校との連携協働のハブとしての機能」、「大学による地域貢献の主導的役割」、「インセンティブの付与」（初任者研修の免除）といった要請の高まりに対応できる研修の体系化に貢献する重要な機能を有するものとして構想されたものである。

### ①開発の実際：対象・人数・期間・会場・日程・講師

研修対象者は、①三重県教育職員のうち初任者（約 350 人）、教職経験 2～3 年次の教諭（約 650 人）、第 3・第 4 ステージ（教職経験 11 年次以降）の主幹教諭（約 30 人）、指導教諭（約 100 人）、新任校長（約 100 人）、授業実践研修（約 1,100 人）（ただし本研修プログラムの対象となる講座は選択講習や希望講習が含まれるため、受講人数は研修課題によって異なる）、および②教職大学院に在籍する学部新卒学生（4～8 名程度）であった。研修のテーマに応じて内容や方法は異なるが、基本的にはグループによる PBL 方式を採用した。具体的には、研修対象者をグループに分け、1 グループ 4 名の演習形式で、教員や学校の具体的な問題の発見および解決を意識した体験型の研修を進める方向で考えた。会場は、教職大学院連携講座（初任者研修）は三重大学教育学部（および教育学部附属学校）、校長研修、新任主幹教諭研修、および指導教諭研修は三重県教育委員会（総合教育センター）、採用前研修は三重県総合文化センターであった。

本研修プログラムの具体的な実施時期、テーマ、および各講座の目的（研修概要）は、以下の表のとおりである。

時期	対象	研修テーマ（担当者）：概要
2019 年 5 月 21 日 (火)	初任者研修 (個別研修の 選択講座)	「学校現場のコミュニケーションを振り返る」(園部友里恵)：表現的な営みとしての教育実践として注目されている演劇知・身体知の理解およびワークショップを通じたコミュニケーション能力の向上を目的とする。具体的には、学習者の思考と表現、そのプロセスの作成といった課題の検討。アクティブ・ラーニングの手法を活用したワークショップによりコミュニケーション能力を高める。

2019年 6月3日 (月)	第1回新任校長研修	「授業改善に向けた校長のリーダーシップについて」(森脇健夫)：授業改善を目指して、校長が①学校のビジョンとロードマップの策定と共有、②授業改善の必要性と方向性の提案、③研修企画の活性化、④日常的な授業参観と指導支援をするための方法を習得する。特に④と関わる授業の観方とコメントの方法について、実際の活動を通して身につける。
2019年 6月10日 (月)	教職2～3年次教員のための授業力アップ研修	「授業研究を通じた教師の専門性の開発」(笹屋孝允)：授業研究を通して教員としての専門性を伸ばさせることを目的とする。具体的には、授業研究の意義についての理解を深めながら、授業研究と日々の教育実践とをどのように関連づけるのか、ミドルリーダー・スクールリーダーとなった際に校内研修体制をどのように構成するのかについて検討し、これまでの教職経験を省察するとともに将来への展望を持つ。
2019年 8月6日 (火)	初任者研修 (個別研修の選択講座)	「参加型アクティブ・ラーニングとICT学習利用」(須曾野仁志)：情報通信技術(ICT、情報機器やネットワーク等)を活用した学習の進め方や、ICTの活用を通じて学習者に支援方策についての理解を深めることを目的とする。
2019年 8月9日 (金)	初任者研修 (個別研修の選択講座)	「生徒理解を大切にしたい生徒指導のあり方」(田邊正明)：生徒理解を大切にしたい生徒指導についての認識を深め、子どもの精神的自立を目指したカウンセリングの技法や保護者対応の原則を習得・理解するとともに、教育現場で活躍できる初任者教員となるための自己課題を明確にする。
2019年 8月30日 (金)	職務職能指導教諭研修	「教員の授業力の向上に向けて指導教諭のなすべきことについて」(森脇健夫)：初任期教師の授業指導について、初任期教師の強みや弱みを意識しながら、どのような指導支援が効果的であるかについて学ぶ。
2019年 9月17日 (火)	新任主幹教諭研修	「『チームとしての学校』を構築するためのミドルリーダーの役割」(織田泰幸)：学校における主幹教諭の組織論的な位置づけを把握するとともに、学校全体の教育力の向上に貢献する組織人としてのミドルリーダーの資質・能力を向上することを目的とする。
2019年 11月12日 (火)	初任者研修 (個別研修の選択講座)	「附属学校訪問」(森脇健夫)：授業参観や研究協議を通して、授業方法の改善等、教科指導についての実践的指導力を高めることを目的とする。具体的には、附属小学校における授業参観前のオリエンテーションの中で、初任者教員が抱える悩みや課題、授業を見る視点や授業改善において大切なポイント、事後協議における視点について、具体的な事例を交えながら紹介・検討する。
2019年 12月17日 (火)	初任者研修 (個別研修の選択講座)	「初任者教員として大切なこと」(織田泰幸)：初任者教員として大切になる心構えや態度について認識を深め、これから教師として成長するための自己解決を明確にすることを目的とする。
2020年 3月13日 (金)	令和2年度採用前研修	教育公務員としての意識の醸成を図るとともに、教育に対する情熱、使命感を養うために、教育等に関する基礎的な知識を身につける。
通年	初任者研修等校外研修の授業実践研修	公開授業の助言(市川則文・栢森和重・三浦洋子)：①教職経験の異なる教員(初任・6年次・経験11年次の教員)が校種別・教科別に研修班を構成し、授業研究を通して、継続的な相互研鑽による授業改善を図り、授業力の向上をめざす。②教職経験の異なる教員(初任・6年次・経験11年次の教員)が校種別・教科別に研修班を構成し、授業研究を通して、継続的な相互研鑽による授業改善を図り、授業力の向上をめざす。

## ○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）

「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（平成30年3月）には、教職着任時、第1ステージ（初任～教職経験5年次）、第2ステージ（教職経験6年次～10年次）、第3ステージ（教職経験11年次～20年次）、第4ステージ（教職経験21年次以降）、教頭・准校長、そして校長というライフステージが設定されている。このうち、本研修プログラムでは、採用前研修（着任時）、初任者・2～3年次研修（第1ステージ）、新任指導教諭・主幹教諭研修（第3・第4ステージ）、新任校長研修（校長）の一部を、教職大学院の専任教員が担当した。

## ○実施上の留意事項

それぞれの研修の実施に際しては、講座の担当者と研修推進課の担当者との事前の協議を行い、研修の内容と方法、受講者のニーズ（例：受講者からの要望、学校現場での課題など）の把握を行うこと、事前に「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえて内容を考案すること、に留意した。

## ○研修の評価方法、評価結果

本研修プログラムの評価は、①受講者からの研修講習アンケート結果（資料2を参照）、②講習担当者の自己評価（次節3. 研修プログラムの成果を参照）、③センターからの評価をもとに実施した。

教職大学院の研修担当者（専任教員）は、平成30年度の研修受講者からのアンケートの結果に基づいて自己評価を行うとともに、センターの研修推進課の複数の企画担当者による講習の観察からの評価を手がかりとして、今後改善すべき事項を幅広く検討した。

上記①のアンケート結果を見ると、内容についての受講者からの評価は全般的に高かった。また②と関わっては、本講座を参観したセンターの担当者からは、「全講座ともワークショップや講義を通して初任者が具体的かつ実践的な知識や技術を得る機会となった」、「受講者のニーズに応じた研修とすることができた」、「初任者の学ぶ意欲の高まりや『学び続ける教員』としての意識の高まりを感じる事ができた」といった評価を受けた。

## 3. 研修プログラムの成果

### 【大学における評価】

本研修プログラムを通じて期待される成果は、①教員研修においてニーズの高い、コミュニケーション能力の向上、ICT活用能力の育成、主体的・対話的で深い学びの実現、生徒理解を大切にした生徒指導のあり方、「チームとしての学校」に貢献するミドルリーダーの役割に関する新たな講座が開発されること、②「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえた教員研修が、教職大学院とセンターの共同事業として協働的に企画・運営され、長期的な視野に立った教員研修の充実のための基礎が確立されること、③各研修の受講を通じて「理論と実践の往還」との関連において教員の資質向上が実現されること、そして④三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働を通じた信頼関係が強固なものになること、であった。

本研修プログラムを通じて、受講者は勤務校（学校現場）に戻ってからの教育実践の発展と向上への貢献が期待できる。また教職大学院の学部新卒学生へのインセンティブの付与（初任者研修の免除）と連動した研修の実施は、他の教職大学院と教育委員会との連携・協働を通じた研修講座開発のための好事例になると思われる。

アンケートにおける受講者からの評価結果は、教職大学院の専任教員が、学校現場における課題を踏まえて、学校現場で役に立つ内容を考案し、現在の教師のライフステージの課題に即した方法を工夫した成果が表れていると思われる。教職大学院では「理論と実践の往還」が課題であるが、設置から現在までの3年間の授業や学生指導を通じて、学校現場で通用するコンテンツ（内容）とメソッド（方法）のリソースを蓄えつつある。三重県の現職教育の一端を教職大学院が担う体制がよりいっそう整いつつあると言ってよいだろう。

ただし、今後、より質の高い研修講座を開発するためには、いくつかの改善すべき課題もある。今回の連携講座の実施を通じて明らかになった講座担当者および研修受講者双方からの評価を総括しつつ、三重県教育委員会との連携・協働をいっそう強化しながら、「理論と実践の往還」を実現するより質の高い講座の開発に努力する必要がある。

### 【研修担当者のコメント】

以下では、研修を担当した教職大学院の専任教員からの自己評価コメントを掲載する。

#### 【第1回 新任校長研修】

##### 「授業改善に向けた校長のリーダーシップについて」 （担当：森脇健夫）

学校研修の中核となる授業改善研修における校長のリーダーシップはきわめて重要である。校長の姿勢次第で研修の深浅が決まるといってよいほどである。

三重県全体の授業改善の動きは、「全国学調」をもとにした学力向上政策との関連が強い。「めあて」と「ふりかえり」の実施については、ほぼ「常識」となった感があるが、初めて教委と学校が一致して取り組んだ授業改善の試みである。現在でも校長の授業チェック項目に「めあて」の提示があり、平成29年度においては、全国を上回る「めあて」や「ふりかえり」の実施率となっている。しかしながら、「めあて」の可視化は、「めあて」の質や内容を伴わない場合もあり、そのことが授業改善のネックとなっていることも事実である。

そこでこの研修では、「めあて」の質や内容を検討する機会を設け、少なくとも可視化の向こう側にさらに課題があることを認識することを意図して行った。小中学校別のグループでの議論を通して、小中学校のある授業の「めあて」の書き換えを行った。受講者は熱心に討議に参加し、議論も活発であった。

#### 【初任者研修 個別研修の選択講座】（三重大学教職大学院連携講座1）

##### 「学校現場のコミュニケーションを振り返る」 （担当：園部友里恵）

本講座のねらいは、「インプロ」のワークショップの体験を通して、日々の教育実践について「コミュニケーション」という視点から振り返ることであった。インプロとは、台本や事前の打ち合わせがなく、相手とのコミュニケーションを手がかりにその場で物語を生み出していく即興演劇のことである。インプロは、その理論や方法論が「ゲーム」として蓄積されていることに特徴があり、演劇経験のない者であっても学びやすいものである。

本講座は例年、初任者教員が学校現場で勤務を開始し、現場にも慣れ、一呼吸置いて4月からの省察が可能となり始めるであろう8月に実施してきたが、本年度は、講師の都合（8月より産休予定）により、5月中旬に実施することとなった。そのため、今年度は受講者が少なくなってしまった。また、受講者の約半数が高校教員となった。

そこで今年度は、少人数であることを活かし、体験の時間を十分に確保したほか、1つ1つの内容について細かく振り返り（体験の言語化）をする時間を積極的に設けるなどの工夫をした。その結果、インプロを直接的に現場に活用していこうとする考え（例えば「このゲームは自分のクラスでは使えない」といった短絡的な捉え）に留まるのではなく、教員としてのあり方に踏み込んだ内省を促すことができた。

来年度以降、再び夏休み期間の実施に戻し、受講する初任者教員が現場での経験をもとに講座内容を捉えることができるようにしていきたい。また、昨年度の講座終了後に挙げた今後の発展可能性としての「インプロや演劇的手法の授業（教科）への活用」に関する講座について、初任者教員とともに授業づくり・模擬授業をしていくような実践的な研修を来年度以降実施していければと考えている。

#### 【初任者研修 個別研修の選択講座】（三重大学教職大学院連携講座2）

##### 「参加型アクティブラーニングとICT学習利用」 （担当：須曾野仁志）

本講座において取り上げた内容は、「アクティブラーニングと教員の生涯学習」「コンピュータ学習利用の歴史 1980年代半ばより」「授業でICTを利用する上での流行は?」「教育工学は教育(工)学」「マルチメディアラーニング」「スクラッチを使ったプログラミング」「インストラクショナルデザインの進め方」などであったが、約3時間でこの内容を学ぶには盛りだくさんであった。教育・学習方法について工夫したことは、一方的な講義型の講習にならないように、ミニプレゼンテーションカード「3s(スリーエス)カード」を使って、授業でICTを利用する上での流行や留意点を3項目にまとめさせたりした。「3sカード」で書いたことについて、小グループで交流させる活動も取り入れた。

講習時間としては、6時間程度あるとよい内容であった。受講後の感想を読むと「ICTを活用していくうえで、気をつけなければならない点についても学ぶことができました」、「学びを支援するという視点から、子どもたちが学びたいと思える工夫をしていきたい」、「新しい教材や機器だけでなく、従来大切にされてきたものを活用していき、子どものためになることをしていきたい」というコメントが多く、こちらが意図したことがよく伝わっていたと思われる。今年から、スクラッチプログラミングの内容や方法を取り入れたが、プログラミング学習が意図するものについても、参加者がよく理解したと思われる。

次年度以降、教職支援センター内のレクチャールームが使えるので、グループ学習を行いやすいと考えられる。グループに1台の情報タブレット端末の活用を検討していきたい。

### 【初任者研修 個別研修の選択講座】(三重大学教職大学院連携講座3)

#### 「生徒理解を大切にしたい生徒指導について」(担当:田邊正明)

本講座のねらいは、平成30年度3月に三重県教育委員会により策定された「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえて、教職着任時における教員に求められる資質能力を意識した内容にした。特に、教職を担うにあたり必要とされる専門性である児童生徒の直接的な指導にかかる『児童生徒理解』と『学校組織運営力(チームワークなど)』に焦点をあてた内容にした。今後の教員資質のステージアップの前段階となるものとする。

学校校教育現場で教科指導と同等に大切である「生徒指導」、とりわけ昨今の児童生徒の多様化複雑化への対応は、ベテラン教師でも困難になってきている。即戦力として期待され活躍できる教員となるためのハードルは、初任者には高い。

そこで、生徒理解を大切にしたい生徒指導の基本的事項についての研修を深めるものにした。児童生徒の心を掴み適切な対応、あるいは保護者を協力者にする対応、チームとしての生徒指導関係者連携組織図等の基本事項を学ぶと共にカウンセリング技法を演習で研修し、現在抱える初任者自身の自己課題を明確にして見つめ直し、明日(2学期)からの生徒指導に活かせる実践的な研修内容を構成した。研修の成果としては、受講者から「有意義な研修講座だった」「演習で理解が深まった」等の好評を頂いた。また、研修後に個別に生徒指導上の質問を受けたことや現在の勤務校での「人間関係や生徒指導上の悩み」等への個別指導をしたことである。

受講後、初任者は、明るい未来展望や研修内容を実践に生かそうとする発言が多くみられた。先輩たちの生徒指導の様子を補助的・傍観的立場で模様眺めしている不安の日々を送っていたが、本日の研修講座に参加して、自分の反省や成長に繋がる知識・技能習得し、小さいながらも自信をつけたように思えた。

この研修講座の内容は、基本的には大学教育で一通りの講義を受けていると思われるが、実際、教育現場に出て初めて、児童生徒と出会い困難を体験・実感し、実践的な知識や技術習得が必要となる状況に直面して時に、必要なものである。したがって、勤務校の同僚性や自己研鑽も大きく影響するが、教職着任時における教員に求められる資質能力を意識した場合、今後も初任者研修に必ず必要なものであると考える。特に、演習・実習をバランスよく配置して実践的スキルや考え方の獲得を強化できる態勢を維持して、継続することが必要と思われる。

## 【第2回 新任指導教諭研修】

### 「教員の授業力の向上に向けての指導教諭のなすべきこと」（担当：森脇健夫）

指導教諭は、比較的規模の大きな学校に配置され、その学校の研修の中心となることが期待される。教育方法的な観点からすれば、指導教諭に必要な力量として、「全国学調」や「三重スタディチェック」の学校全体の分析、また対応策の策定と実施が挙げられる。今回の指導教諭研修では、「全国学調」の学校データをどのように分析するか、そこから授業改善にどのように結びつけるかを研修の内容とした。とくに「めあて」「ふりかえり」のある授業、「めあて」の内容、質を向上させるためには、どのような研修が必要かを体験的に身につける（グループ研修）を実施した。

## 【新任主幹教諭研修】

### 「『チームとしての学校』を構築するためのミドルリーダーの役割」（担当：織田泰幸）

新任主幹教諭を対象とした研修を初めて担当することになったため、研修企画課の担当者との事前の打ち合わせの情報をもとに研修の内容を考案した。研修では、事前に受講者を4人1組のグループを組んだうえで、グループごとの議論とワーク、および映像鑑賞を取り入れながら進めた。内容については、学校の組織マネジメント、経営の両義性、非合理的な経営観、ミドルアップダウンマネジメント、リーダーシップとマネジメント、サーバントリーダーシップ、経験学習、人材育成、コーチング、AIアプローチなどの考え方を紹介した。

研修後の受講者アンケートの結果は、「活用できる」（25%）、「どちらかという活用できる」（58.3%）、「満足できる」（41.6%）、「どちらかという満足できる」（50%）であった。

自由記述の結果を見ると、「感覚や実践で感じていた物を分析された理論で解説されたので理解しやすかった」、「主幹教諭の役割について見通しを持つことができた」といった記述が見られ、今回の研修のねらいの一端は達成されたように感じた。一方で、否定的な感想として、「目新しい何かを学んだというものはない」、「問題や発問がわかりにくい」というものがみられた。このような感想があった要因は、ひとえに事前の調査（リサーチ）が不足しており、学問的な理念の紹介に留まったこと、つまり受講者が学校現場で抱えている課題や悩みや困り感にほとんど応えていなかったことにあると思われる。

来年度は、新任主幹教諭となる受講者たちが学校現場において抱えている課題や困り感を可能な限り拾い上げたうえで、より実践的で意義を感じてもらえる内容となるように内容を検討していく必要がある。

## 【初任者研修 個別研修の選択講座】（附属小学校訪問）

### 「オリエンテーション 初任者にこれだけは身につけたいこと」（担当：森脇健夫）

本研修は、附属小学校の参観と検討会への参加が主な内容である。担当者は、そのオリエンテーションを兼ねて、初任者に対して大事なこと（特に、異世代である子ども・保護者・同僚・管理職との人間関係づくりの大切さ）を伝えるように努力した。全体の時間が40分あまりしかない中で、多くの話題に触れると、それぞれの論点が浅くなってしまうため、内容を厳選して紹介することに努めた。これは、30年弱の間、教師になる卒業生を輩出してきた研究室での体験がもとになっている。

## 【初任者研修 個別研修の選択講座】（三重大学教職大学院連携講座4）

### 「初任者教員として大切なこと～教育研究の成果と著名な実践家に学ぶ」（担当：織田泰幸）

本年度は、昨年度に実施した講座の課題と反省を踏まえて内容と方法を開発した。研修では、事前に受講者の学校段階を可能な限りバラバラにして4人1組のグループを組んだうえで、グループごとの議論とワーク、および映像鑑賞を取り入れながら授業を進めた。内容については、昨年度まで扱ってきた「チームとしての学校」や教師の多忙化に関する事項を大幅に減らして、より若手の教員にとって参考になる具体的なほめ方や声掛けの仕方について研究成果とともに紹介した。紹介にあたっては、偏狭な技術主義に陥ることを避けるために、「技術合理性」の問題についても言及した。

研修後の受講者アンケートの結果は、「活用できる」(76%)、「どちらかという活用できる」(24%)、「満足できる」(84%)、「どちらかという満足できる」(16%)であった。

自由記述の結果を見ると、先達の実践から学ぶことの意義、ふだん無意識に行っていることの研究的な裏づけ、異なる校種の教員との交流の意義などに関してポジティブな記述が見られ、今回の研修のねらいは、ある程度は達成されたように感じた。予想外の感想としては、「自己肯定感の所は授業だけでなく部活動でも活かしていけると感じた」、「忙しい毎日で疲れていた心が明日からまた頑張ろうという気持ちになれた」があった。

来年度以降の課題として、以下を挙げておきたい。今回の受講者の感想では、昨年度と同様に、「褒めること」(具体的な褒め方)についての記述が最も多かったが、鑑賞した映像についての記述はあまりなかった。来年度は、引き続き初任者である受講者たちにとって、より実践的で意義を感じてもらえる内容について、研究や理論と照らし合わせながら洗練していく必要がある。

### ○研修実施上の課題

研修の実施に際しては、講座の担当者と研修推進課の担当者との事前の協議を行い、受講者のニーズ(要望)を把握するよう努めてきたが、本当の意味で受講者たちの抱える学校現場での課題や困り感などに応える講座になり得ていたのか、という点については疑問が残る。例えば、第2回主幹教諭研修を担当する場合、第1回目の研修においてどのような研修が行われ、どのような成果と課題がみられたのか、までは十分に把握したとは言い難い。今後は、各研修講座の連続性と系統性をいかに踏まえて講座を企画できるかが課題である。

## 3 連携による研修についての考察

### 【大学における考察】

平成31年度は、初任者教員と2～3年次教員だけでなく、主幹教諭、指導教諭、新任校長を対象とした講座を実施することができた。本研修プログラムの実施によって、三重県における教員のライフステージに応じた教員研修の開発と充実に微力ながら貢献することができたと考えている。また教職大学院の学部新卒学生が授業の一環として初任者研修を受講したことによって、教員採用後の初任者研修の一部免除を実現することができた。

今後の教職大学院には、「現職教員の再教育」(教育・研修機能)、「大学と教育委員会・学校との連携協働のハブとしての機能」、「大学による地域貢献の主導的役割」、「インセンティブの付与」への要請の高まりを受けて、これらに対応ができる研修の体系化について検討を進めていく必要がある。この連携・協力を推進・維持するためには、より緊密な連携・協働を通じて、講座の内容の改善を連続的に行っていく必要がある。

なお、本研修プログラムは、令和3年度からの教職大学院への完全移行を見据えて、新たな連携・協働の可能性を模索していく必要がある。今後は、三重県教育委員会だけでなく、例えば、市町等教育委員会やその他の様々な専門機関との連携・協働のあり方を模索しながら、三重県の教員の資質・能力の向上に寄与するという大きな使命のもとで、より強固な連携・協働体制の構築へ向けて積極的に検討を進めていく必要がある。

### 【県教委における考察】

教員の資質能力の向上に向けて実施した三重県総合教育センターと三重大学教職大学院との連携講座の成果について記す。なお、受講後のアンケートによる受講者からの感想等については、巻末の資料2に添付する。

平成29年度に三重大学教職大学院が新設されたことに伴い、「三重大学教職大学院連携講座」4講座を初任者研修個別研修の選択講座として実施することとなった。さらに平成30年3月に策定された「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」をふまえた研修計画に基づいて、校長及び教員が教職生活を俯瞰しつつ、自らの職責、経験等に応じて計画的・効果的に資質能力の向上に

努めることができるよう研修を実施した。

(1) 新任校長研修

校長の指標における項目「教員の指導力向上」をふまえ、「授業改善に向けた校長のリーダーシップ」と題した講座を実施した。研修内容は、「全国学力・学習状況調査」の分析結果をもとに、授業改善のポイントや教員への指導の具体的な方法等について学ぶ研修であり、受講者の感想には「今日の学びを職員と共有したい」「日々の授業参観での指導に大変役立つ」等の意見が多く、活用度、満足度とも高い評価であった。

(2) 新任主幹教諭研修

主幹教諭が、校長の経営方針をふまえ、各分掌における課題について解決策を提案するなど、学校運営への参画について、主幹教諭の役割を考える機会となるよう、「教育経営学の視点から主幹教諭に期待される役割について考える」と題した講座を実施した。研修内容は、受講者が、4月からの学校での取組を振り返りながら、スクール・リーダー像や学校マネジメントの手法、適切な人材育成の手法などについて学ぶ研修であり、受講者の感想には「支えるという視点で4月からスタートしたつもりであったが、日常の中で感情的であったり、見直し不足であったりして、反省すべき点があったことを再確認できた」「自分のリーダーとしての特性をふまえて、主幹教諭の役割を果たしていきたい」等の意見が多く、活用度、満足度とも高い評価であった。

(3) 新任指導教諭研修

「教員の授業力の向上に向けて指導教諭のなすべきこと」と題して、講義を実施した。教員の授業力向上に向けた取組の課題分析の仕方や授業改善に向けた先進的・組織的な取組等を学ぶ研修とした。「授業づくり」においては、リーダー的存在である指導教諭であることから、教職員の授業力の向上に向けた取組について、講義だけでなくワークショップも取り入れた内容を実施した。受講者の感想には、「『めあて・振り返り』を工夫し、子どもたちの学習を深いものとしていきたいと思った。教師の一工夫が、子どもの力を伸ばすことにつながると改めて分かった」「学調の分析方法を教えていただいたので、もう一度、見直して2学期からの授業改善に活かしたい。また、学校に持ち帰り広めたい」等の意見があり、活用度、満足度の高い研修であった。

また、この研修は、授業改善のポイント等、管理職と指導教諭が同じ方向性で教職員に指導できるようにと考え、新任校長研修と同じ講師を招聘し、実施した。

(4) 初任者研修、2～3年次研修

ア 教職大学院連携講座

初任者研修対象者の講座として4講座、教職2～3年次研修対象者の講座として1講座となっており、5講座すべて三重大学教職大学院を会場として実施した。講座の内容については、若手教員が抱えやすい悩みや課題をふまえた講義・演習であり、若手教員にとっては具体的な対応策を学ぶ絶好の機会となった。

そのため、受講者の活用度、満足度も高く、どういった姿勢で日々を送っていくべきかを確認できたようであり、受講者の感想には、「今日の講座を受けたことで子どもの様子をより広い視点で見ることができると感じた」「カウンセリングの技法も活用してみたい」「学び続ける教師とあるが、どんなプロセスを踏めばよいかを考えることができた」など、具体的な実践やこれからの教師としての在り方につながる内容が多く見られた。

イ 附属小学校訪問研修

附属小学校の授業を参観する前に、大学教授から、本県の若手教員の最大の課題である職場でのコミュニケーションと授業を見る視点や授業改善につなげるポイントについて講義を受けた。受講者の感想には、「新任期である自分自身の立ち居振る舞いについて考えることができた」「めあて・振り返りの活用法や子どもをつまづきにこそヒントがあることを学んだので実践していきたい」などといった感想があり、今後も職場で相談しながら、授業改善につなげ

ようという気持ちの変化が伺えた。

#### (5) 授業実践研修

授業実践研修は、初任・6年次・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（11年次）の教職経験が異なる教員が、校種別教科別の研修班に分かれ、年間をとおして授業研究を中心に、授業改善及び授業力の向上をめざす研修である。研究協議では、6年次や中堅研Ⅰの教員から授業についての経験にもとづいた指摘やアドバイスなどが出され、様々な意見が交流される。班ごとに決めたテーマに沿ってそれぞれが授業実践を行うことで、回を重ねるたびに内容を深めている。

今年度は、小学校の社会、中学校の国語の計2班の授業実践研修に対して教職大学院の教員2名の参加を得て、授業参観後の研究協議の中で専門的、理論的な助言を受けることができた。受講者の感想には「教職大学院の先生に助言者として来ていただけるのはありがたい」「子どもの姿をもとに具体的に指導していただいた」といったものがあった。受講者間だけでは見いだされなかった視点を獲得ことができ、学びがより深いものとなったと考えられる。

#### 4. 今後の研修実施上の展望と課題

以上の成果を踏まえて、今後の研修実施上の展望と課題を整理する。

##### (1) 連携講座の内容について

県教委から三重大学教職大学院への要望として

新学習指導要領が全面実施となり、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善を進めていく必要があることから、三重県教育委員会事務局研修推進課が実施する授業実践研修に積極的に関与するとともに、教員の授業力向上に向けた研修プログラムを開発することを希望する。

##### (2) 連携講座の実施時期について

また、教職大学院連携講座に関しては、受講希望者が計画的に受講できるよう、4月初旬に、講座開催日を決めてほしい。

令和2年度連携講座の開催希望日は、以下のとおりである。

ア 4月24日～1月29日の期間(研修を行わない期間8/11～8/14、1/4～1/7は除く)

イ 6月2日、6月9日、6月23日、6月30日、7月7日、10月20日、11月10日、12月1日、12月24日、12月25日を除く原則火曜日(長期休業中はその限りではない)

#### 大学側として

・三重大学教職大学院は、三重県教育委員会からの要望を真摯に受け止め、これに応えるための体制を構築し、来年度の研修の充実へ向けた準備を組織的に進めていく。

・令和2年度の「三重大学教職大学院連携講座」は、平成31年度の体制を継続するとともに、講座数の増加と対象の拡張の実現へ向けて、教員のライフステージごとの様々なニーズに応える講座を担当するための準備と検討を進める。

・各講座は、基本的には毎年同様の内容と方法を採用することになるが、そこで問われているのは教職大学院の専任教員自身の授業実践力である。教職大学院の専任教員は、県教委からの要望にある「授業実践研修」のための教材開発と自己研鑽を怠らず、自身の研究の専門性を基礎としつつも、より幅広い専門知識を習得し、他の教職大学院の取り組みと実践にも学びながら、質の高い魅力的な講座への洗練に努める必要がある。

・将来的には、この研修プログラムが、教職大学院の認証評価につながることを意識して継続的な評価と改善を図っていく必要がある。

#### 4 その他

- [キーワード] 教職大学院 三重県の教育課題 連携講座 初任者研修 教職 2～3 年次研修、  
ライフステージ、「理論と実践の往還」、指導教諭、主幹教諭、校長
- [人的規模] D. 51 名以上
- [研修日数] A. 1 日以内

##### [資料 1]

##### 研修の講義資料

- ① 新任校長研修
  - ② 教職2～3年次教員のための授業力アップ研修
  - ③ 初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学教職大学院連携講座2）
  - ④ 初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学教職大学院連携講座3）
  - ⑤ 指導教諭研修
  - ⑥ 新任主幹教諭研修
  - ⑦ 三重大学教育学部附属小学校訪問
  - ⑧ 初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学教職大学院連携講座4）
- \* これら資料は一部のみの抜粋です。なお、連携講座 1 の配布資料はありません。

##### [資料 2]

##### 研修の感想

研修後の受講者の感想のまとめ

##### [資料 3]

- ① 三重県教育ビジョン 1 「地域に開かれ信頼される学校づくり」
- ② 三重県教育ビジョン 2 「教職員の資質向上とコンプライアンスの推進」
- ③ 受講者修了書（見本）

#### 【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	国立大学法人 三重大学	
所在地	〒514-8507 三重県津市栗真町屋町 1577	
事務担当者	所属・職名	三重大学教育学部チーム・主任
	氏名（ふりがな）	大場 菜穂子 （ おおば なおこ ）
	事務連絡等送付先	〒511-85074 三重県津市栗真町屋町 1577
	TEL/FAX	059-231-9348 / 059-231-9352
	E-mail	edu-somu@ab.mie-u.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	三重県教育委員会（総合教育センター）	
所在地	〒514-0007 三重県津市大谷町 12 番地	
事務担当者	所属・職名	三重県教育委員会事務局・研修推進課課長
	氏名（ふりがな）	北村 武 （ きたむら たけし ）
	事務連絡等送付先	〒514-0007 三重県津市大谷町 12 番地
	TEL/FAX	059-226-3556 / 059-226-3706
	E-mail	kenshu-s@pref.mie.lg.jp